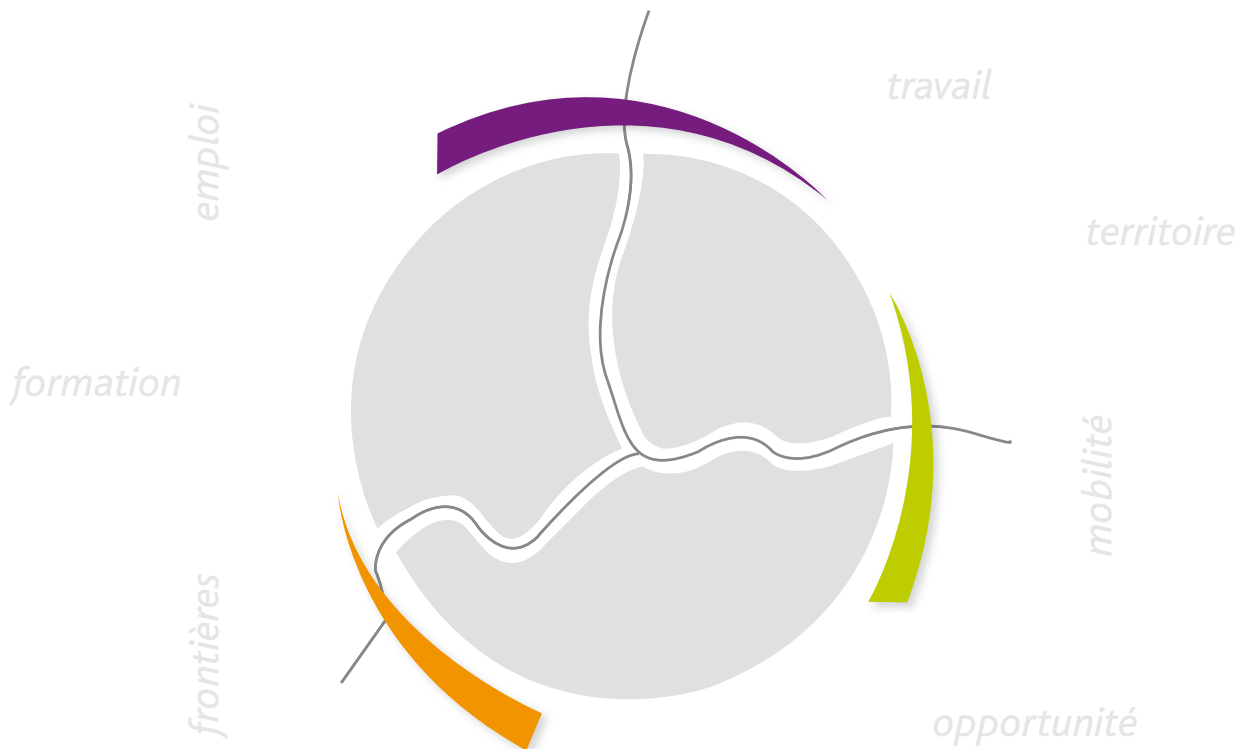


# PÉNURIE D'EMPLOIS, PÉNURIE DE COMPÉTENCES DANS LE RHIN SUPÉRIEUR

FACHKRÄFTEBEDARF UND MATCHING AM OBERRHEIN



12<sup>ème</sup> Colloque Eures-T Rhin supérieur  
Parlement européen de Strasbourg - 1<sup>er</sup> février 2012

12. EURES-T Oberrhein Konferenz  
am 1. Februar 2012  
im Europäischen Parlament Straßburg 10 bis 17 Uhr

*Synthèse des tables rondes*



# Sommaire / Inhalt

Édito	3
Le Rhin supérieur, des territoires complémentaires	4
L'attractivité des territoires rhénans	6
Les qualifications linguistiques et professionnelles : un atout indispensable	8
Et les publics sensibles ?	10
Quel avenir pour le Rhin supérieur ?	12
Zoom sur l'Øresund	14

<i>Leitartikel</i>	3
<i>Der Oberrhein, verschiedene Teile machen ein Ganzes!</i>	5
<i>Attraktivität des Oberrheinraumes</i>	7
<i>Sprachliche und berufliche Qualifikationen sind unbedingt notwendig</i>	9
<i>Und schwer vermittelbare Gruppen ?</i>	11
<i>Wie sieht die Zukunft der Oberrheinregion aus ?</i>	13
<i>Die Öresund-Region</i>	15

# Édito



**Pierre-Yves LECLERCQ**  
Directeur régional de  
Pôle emploi Alsace /  
Regionaldirektor des  
Pôle emploi Elsass

Le 1er février dernier, Pôle emploi Alsace organisait le 12e colloque Eures-T au Parlement européen. C'est dans ce lieu symbolique que plus de 200 participants issus de divers horizons ont pu assister à différents temps d'échange autour du thème « pénurie d'emplois, pénuries de compétences dans le Rhin supérieur ».

Durant cette conférence j'ai pu observer que des liens profonds nous unissaient, non seulement d'un point de vue culturel et historique mais aussi quant à l'implication active des partenaires du réseau Eures-T Rhin supérieur. En quelques décennies, nous avons déjà réussi, tous ensemble, à faire avancer les choses et à mettre en place de nombreux projets en faveur de la mobilité dans le Rhin supérieur (European job days, stages à l'étranger pour les demandeurs d'emploi, formations binationales...)

Malgré ces liens et les années de partenariat Eures-T Rhin supérieur, le nombre de travailleurs transfrontaliers, au mieux, stagne. Nous sommes en train de perdre une richesse précieuse et c'est pourquoi nous devons redoubler d'efforts et continuer d'agir quotidiennement en faveur de la mobilité professionnelle dans ce territoire commun qu'est le Rhin supérieur.

## LEITARTIKEL

*Am 01. Februar 2012 hat Pôle Emploi das 12. EURES-T Seminar im Europäischen Parlament abgehalten. Mehr als 200 Teilnehmern mit unterschiedlichen Hintergründen haben an diesem symbolischen Ort an verschiedenen Austauschforen rund um das Thema „ Fachkräftebedarf und Matching am Oberrhein“ teilgenommen.*

*Während dieses Seminars konnte ich beobachten, dass uns starke Verbindungen, nicht nur aus kultureller und historischer Sicht, sondern auch durch das aktive Engagement der einzelnen Partner des EURES-T Oberrhein Netzwerks prägen.*

*Über mehrere Jahrzehnte ist es uns im Miteinander gelungen, unsere gemeinsame Ziele voranzubringen und zahlreiche Projekte zur Förderung der Mobilität am Oberrhein (z.B. European Job Days, Praktikum im Ausland für Arbeitsuchende, binationale Ausbildungen, usw.) einzuführen.*

*Trotz dieser engen Verknüpfungen und der jahrelangen EURES-T Oberrhein Partnerschaft stagniert -positiv ausgedrückt- die Zahl der Grenzgänger. Wir verlieren momentan wertvolle Ressourcen. Deswegen sollten wir unsere Anstrengungen verstärken und uns auch weiterhin täglich zugunsten der beruflichen Mobilität im gemeinsamen Oberrheinraum einsetzen.*

# LE RHIN SUPÉRIEUR,

## *des territoires complémentaires*

Eva STROBEL, Présidente  
d'Eures-T Rhin supérieur/  
Präsidentin von Eures-T  
Oberrhein



« Une chose est sûre :  
en regroupant nos  
compétences et nos  
aptitudes spécifiques  
par-delà les frontières  
nationales, nous sommes  
meilleurs ensemble »

*„Wir wissen : Wenn wir  
unsere Kompetenzen und  
spezifischen Fähigkeiten  
über nationale Grenzen  
hinweg bündeln, sind wir  
gemeinsam besser.“*

### Perspectives pour le marché de l'emploi

Les marchés de l'emploi du Bade-Wurtemberg et de la Suisse du Nord-Ouest sont robustes et porteurs d'avenir. L'Alsace compte de nombreux travailleurs jeunes et bien qualifiés. Les taux de chômage harmonisés à l'échelle internationale s'élèvent actuellement à 8,2 % en Alsace, 5,0 % dans le sud du Palatinat, 3,7 % en Bade et 2,5 % dans la Suisse du Nord-Ouest.

Ces chiffres reflètent le fait que certains marchés ont besoin de main d'œuvre et que d'autres en possèdent. Dans certains secteurs et régions, le besoin de main d'œuvre est très important (dans le Bade-Wurtemberg, par exemple, dans le secteur de la production et de la fabrication).

### Relever les défis

La suppression du chômage longue durée et l'insertion des publics sensibles font partie des préoccupations des acteurs du marché de l'emploi. Les régions peuvent s'entraider et apprendre les unes des autres. En Alsace, par exemple, les femmes sont mieux intégrées sur le marché du travail que dans le Bade-Wurtemberg ; à l'inverse, dans le Bade-Wurtemberg, les jeunes trouvent plus rapidement une place de formation ou un emploi.

Par ailleurs, la qualification et la formation continue, en particulier la formation interculturelle (connaissances linguistiques et expériences à l'étranger), devraient être renforcées.

Les nombreuses réglementations nationales (reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes étrangers, par exemple), qui sont encore un obstacle à la liberté de circulation, doivent également être harmonisées pour permettre, entre autres, la création de filières de formation transfrontalières.

### Un bassin d'emploi unique, du rêve à la réalité : EURES-T Rhin supérieur, moteur pour l'emploi transfrontalier

Même si des différences demeurent entre les régions du Rhin Supérieur, les trois pays ont un point commun : le besoin de personnel qualifié. Il est donc nécessaire de créer un bon équilibre entre l'offre et la demande de travail dans cette région. L'objectif commun est d'exploiter la forte économie de l'espace du Rhin Supérieur au delà des frontières.

Réunies au sein d'EURES-T, les organisations partenaires allemandes, françaises et suisses poursuivent ensemble leurs objectifs, sous forme de partenariat, pour faire coïncider l'offre et la demande sur le marché du travail. Pour plus de 90 000 frontaliers de la région du Rhin Supérieur, travailler dans le pays voisin est déjà une réalité quotidienne.

À l'avenir, une « alliance pour la main d'œuvre qualifiée dans le Rhin Supérieur », regroupant les acteurs économiques et politiques, pourrait être créée, et toutes les mesures existant déjà dans la région trinationale pourraient être associées et intégrées sous le même toit.

Cela renforcerait et soulignerait le caractère de modèle qu'a EURES-T Rhin Supérieur pour d'autres projets. La région du Rhin Supérieur n'est pas seulement la figure de proue pour un marché de l'emploi commun en Europe, elle en est réellement le moteur.

# DER OBERRHEIN,

*verschiedene Teile machen ein Ganzes*

## Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmärkte in Baden-Württemberg und in der Nordwestschweiz zeigen sich robust und aufnahmefähig. Im Elsass gibt es viele junge und gut qualifizierte ArbeitnehmerInnen. Die international standardisierte Arbeitslosenquote liegt derzeit im Elsass bei 8,2 Prozent, in der Südpfalz bei 5,0, in Baden bei 3,7 und in der Nordwest-Schweiz bei 2,5 Prozent.

Diese Zahlen machen eines deutlich : Es gibt Arbeitsmärkte mit Bedarf und solche mit Potential. In einzelnen Branchen und Regionen herrscht ein erhöhter Fachkräftebedarf (in Baden-Württemberg z.B. im Bereich der Produktion und Fertigung).

## Herausforderungen annehmen

Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit und die Eingliederung schwer vermittelbarer Personengruppen stehen im Blickpunkt der Arbeitsmarktakteure. Die Regionen können sich gegenseitig unterstützen und auch voneinander lernen. Im Elsass werden z. B. Frauen erfolgreicher in den Arbeitsmarkt integriert als in Baden-Württemberg, wohingegen in Baden-Württemberg Jugendliche schneller einen Ausbildungsplatz beziehungsweise eine Arbeitsstelle finden.

Außerdem sollten Qualifizierung und Weiterbildung, insbesondere die interkulturelle Bildung (Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrungen), verstärkt werden.

Die vielen nationalen Einzelregelungen (wie z.B. die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und ausländischer Bildungsabschlüsse), die immer noch die Freizügigkeit einschränken, sind ebenfalls zu überwinden, um u.a. grenzüberschreitende Ausbildungsgänge zu ermöglichen.

## Der gemeinsame Arbeitsmarkt, vom Traum zur Realität : EURES-T Oberrhein, Motor der grenzüberschreitenden Arbeit

Auch wenn es zwischen den Regionen des Oberrheins Unterschiede gibt, der Fachkräftebedarf eint die drei Länder. Es gilt deshalb, einen guten Ausgleich zwischen Arbeitsangebot und Nachfrage in dieser Region zu schaffen. Das gemeinsame Ziel besteht darin, den wirtschaftlich starken Raum am Oberrhein über nationale Grenzen hinweg zu nutzen.

Als EURES-T verfolgen die deutschen, französischen und schweizerischen Partnerorganisationen ihre Ziele gemeinsam und partnerschaftlich, um Menschen und Arbeit besser zusammenzubringen. Für die mehr als 90.000 Grenzgänger der Region Oberrhein ist der Weg ins Nachbarland schon selbstverständlich.

In Zukunft könnte eine „Fachkräfteallianz Oberrhein“ mit wirtschaftlichen und politischen Akteuren ins Leben gerufen werden und all die Maßnahmen, die in der trinationalen Region bereits bestehen, unter einem grenzüberschreitenden Dach gebündelt und zusammengeführt werden.

Damit könnte auch der Modellcharakter, den EURES-T Oberrhein für andere Projekte hat, gestärkt und in den Fokus gestellt werden. Die Region Oberrhein ist nicht nur das Aushängeschild für einen gemeinsamen europäischen Arbeitsmarkt, sondern vielmehr der eigentliche Motor.

# L'attractivité des territoires rhénans

## *une problématique inhérente à la construction des qualifications*

*L'attractivité d'un territoire est composée d'un ensemble de facteurs très variés et qui ne sont pas les mêmes pour un employeur ou pour un actif. C'est ce sujet très vaste qui fut l'objet de la première table ronde lors du 12<sup>e</sup> colloque Eures-T.*

Lorsqu'une entreprise recherche un lieu pour s'implanter, elle le choisit en fonction de plusieurs critères. En voici quelques uns :



**Katrin DISTLER**

Présidente du Conseil Syndical  
Interrégional Trois Frontières/  
Präsidentin des Interregionalen  
Gewerkschaftsrates Dreiländereck

- Une stabilité politique pour pouvoir faire des projets et se développer
- Une offre de formation conséquente afin de trouver une main d'œuvre qualifiée et disponible
- Un réseau de transports développé aussi bien pour les employés que pour les marchandises afin de garantir une accessibilité optimale
- Des possibilités d'évolution pour l'entreprise
- Un lieu de vie agréable et bien desservi (culture, commerces...) pour que les actifs souhaitent rester dans la région
- Une culture internationale dans un monde toujours plus mondialisé
- Un réseau de télécommunication suffisamment bien développé
- Une fiscalité avantageuse

De même, lorsqu'un actif recherche un emploi, certains facteurs rendront telle entreprise plus attractive que telle autre. Il recherchera très certainement :



**Christian VOLTZ**

MEDEF Alsace, administrateur de l'Union  
des Industries et Métiers de la Métallurgie  
du Bas-Rhin, DRH de Schaeffler France,  
Haguenau / MEDEF Elsass, Verwalter Union  
des industries et Métiers de la Métallurgie,  
HRM schaeffler France

- Un emploi intéressant
- Un salaire attractif
- Des perspectives d'évolution pour lui et son conjoint
- Un cadre de vie agréable
- Un réseau de transports adapté
- Des services à proximité (écoles, commerces...)

D'autres critères peuvent également entrer en ligne de compte mais les perspectives d'évolution restent un facteur décisif, aussi bien pour l'entreprise que pour ses salariés. Pour une entreprise, le lieu d'implantation est un critère essentiel en choisissant un environnement attractif pour ses employés, et où elle pourra se développer, l'entreprise met toutes les chances de son côté pour réussir.



**Anne PONS**

Directrice de l'Agence  
de Développement  
et d'Urbanisme  
de Strasbourg / Direktorin der  
Agentur für Entwicklung und  
Städtebau, Straßburg



**Philippe MAITREAU**

Président de la Maison de l'Emploi  
et de la Formation de Mulhouse /  
Präsident Maison de l'Emploi et de  
la Formation de Mulhouse



**Luc JULIEN-SAINT-AMAND**

Ernst & Young, Directeur Régional Est, Avocat,  
Conseiller du Commerce Extérieur de la France /  
Ernst & Young, Regionaldirektor Ost, Rechtsanwalt,  
französischer Außenhandelsrat

# Attraktivität des Oberrheinraumes

## Warum das Bildungsangebot wichtig ist

Die Attraktivität eines Wirtschaftsraumes beruht auf einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Faktoren, wobei sich die maßgeblichen Kriterien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterscheiden. Dieses sehr breit gefächerte Thema war Gegenstand der ersten Podiumsdiskussion der 12. Jahreskonferenz von EURES-T Oberrhein.

Wenn ein Unternehmen einen Standort sucht, dann wählt es diesen auf der Grundlage mehrerer Kriterien. Einige davon sind :

- Politische Stabilität für Projektplanung und Weiterentwicklung
- Ein gut strukturiertes Bildungsangebot, damit qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen
- Eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur sowohl für die Beschäftigten als auch für den Warentransport, damit eine optimale Erreichbarkeit gewährleistet ist
- Entwicklungsmöglichkeiten für das Unternehmen
- Ein angenehmes, gut ausgestattetes Umfeld (kulturelle Angebote, Geschäfte, ...), um die Arbeitskräfte in der Region zu halten
- Internationale Kulturangebote in einer immer stärker globalisierten Welt
- Ein ausreichend gut entwickeltes Telekommunikationsnetz
- Attraktive Steuern

Genauso kann im Rahmen der Arbeitssuche ein Unternehmen aufgrund verschiedener Faktoren attraktiver sein als ein anderes. Gesucht wird sicherlich :

- Eine interessante Stelle
- Ein attraktives Gehalt
- Entwicklungsperspektiven für sich selbst und seinen Ehepartner
- Ein angenehmes Umfeld
- Eine seinem Bedarf entsprechende Verkehrsinfrastruktur
- Einrichtungen des täglichen Bedarfs (Schulen, Geschäfte,...) in der Nähe

Auch andere Kriterien können eine Rolle spielen. Jedoch bleiben die Entwicklungsperspektiven für das Unternehmen, ebenso wie für seine Beschäftigten, ein entscheidender Faktor.

Für ein Unternehmen ist der Standort ein wesentliches Kriterium : Durch die Wahl eines für die Beschäftigten attraktiven Umfeldes, an dem sich auch das Unternehmen entwickeln kann, verdoppelt es die Erfolgchancen.

Hansjürg DOLDER  
Directeur régional de  
l'Office de l'Economie et du  
travail (AWA) de Bâle-Ville /  
Leiter, des Amtes für Wirts-  
schaft und Arbeit Basel-Stadt  
(AWA), Basel



« On ne devrait pas  
parler de concurrence  
infrarégionale mais de  
concurrence internationale.  
Plus nous pouvons proposer  
de têtes bien faites, plus  
les gens pourront travailler  
dans les grands groupes  
implantés ici »

„Man müsste nicht von  
Konkurrenz innerhalb der  
Region sprechen sondern  
von der weltweiten. Je mehr  
gut ausgebildete Köpfe wir  
bieten können, desto mehr  
Leute können dort in den  
Weltkonzernen arbeiten.“

# Les qualifications linguistiques et professionnelles : *un atout indispensable !*



**Prof. Franz EGLE**

Président Fondateur de la Hochschule der Wirtschaft für Management Mannheim / Gründungspräsident Hochschule der Wirtschaft für Management Mannheim



**Catherine LEDIG**

Professeur à l'Université de Strasbourg / UNISTRA und Direktorin ADEC



**Véronique LAURENT**

Chef du service Formation professionnelle continue, Conseil régional d'Alsace / Abteilungsleiterin Berufliche Weiterbildung, Regionalrat Elsass



**René OHLMANN**

Président d'ADDI-DATA, Baden-Baden / Geschäftsführer ADDI-DATA, Baden-Baden



**Gilbert STIMPFLIN**

Président d'IDEA-Services, Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME), Vice-président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Sud Alsace Mulhouse / Präsident IDEA-Services, Verband klein- und mittelständischer Unternehmen (CGPME), Vizepräsident der Industrie- und Handelskammer Süd Elsass Mulhouse

## Manque d'intérêt pour le pays voisin

C'est la première question que l'on peut se poser. En Alsace, de moins en moins de jeunes parlent encore le dialecte et ils sont nombreux à se désintéresser de l'allemand. Cette langue serait-elle devenue « ringarde », comme l'affirme M. Lehmann ? Mme Calderoli-Lotz, vice-présidente de la Région Alsace, a souligné le fait que les programmes nationaux ont fait la part belle à l'anglais et n'ont pas su tirer partie du particularisme linguistique de la région. Résultat : une chute spectaculaire du nombre de frontaliers (- 50 000 dans les 10 prochaines années). Pour les entreprises, les compétences interculturelles et linguistiques du personnel présentaient un atout qui n'existe plus aujourd'hui.

## Les langues, un atout indispensable

Pourtant, la maîtrise des langues est un atout de taille lorsque l'on recherche un emploi dans le Rhin supérieur. Dans les Länder frontaliers et en Suisse, le marché de l'emploi est très dynamique et l'Allemagne reste de loin le premier partenaire commercial de la France et inversement. Parler allemand est donc indispensable, notamment pour les emplois peu ou moyennement qualifiés (aide à la personne, commerce...). Si pour les métiers hautement qualifiés l'anglais peut suffire, l'allemand reste aussi un réel avantage. Les entreprises recherchent également souvent des compétences multiculturelles pour pouvoir répondre aux besoins de la mondialisation. Pour M. Lehmann, il faut développer l'apprentissage utilitariste des langues : apprendre l'allemand pour des raisons professionnelles permet de se familiariser peu à peu avec la langue et de développer des compétences interculturelles.

## L'importance des formations

Mais la maîtrise des langues n'est pas tout. La durée de vie moyenne d'un poste est d'environ 10 ans. Les emplois qui sont actuellement à pourvoir ne sont pas ceux d'hier. Et ces nouveaux métiers nécessitent un socle de compétences toujours plus grand. C'est pourquoi, il est essentiel de se former tout au long de sa vie. En Allemagne, la chute démographique pousse les entreprises allemandes à former davantage leurs employés. L'Alsace a elle aussi de grands besoins en formation, notamment en formation continue et en apprentissage, peu importe le niveau de qualifications. De nombreux efforts ont été faits, principalement sur les métiers qualifiés mais de nouveaux projets pour les niveaux intermédiaires ont également été mis en place. Pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail, les réorientations seront inévitables d'où l'importance des langues, des connaissances générales et de la formation continue.

## Juger sur les compétences plutôt que sur des qualifications

En France, on a souvent tendance à juger sur les diplômes plutôt que sur l'expérience. En Allemagne, on se base davantage sur les compétences que sur les qualifications. Cela permet à des publics peu qualifiés mais qui ont de l'expérience de trouver plus facilement un emploi. La création du dispositif français « Validation des acquis de l'expérience » va dans ce sens. Le développement des plans de carrière de manière généralisée est aussi au cœur de la problématique.

La reconnaissance des diplômes étrangers demeure également, pour de nombreux acteurs, l'un des points problématiques à résoudre que ce soit en France, en Suisse ou en Allemagne.



# Sprachliche und berufliche Qualifikationen *sind unbedingt notwendig !*

## Fehlendes Interesse für das Nachbarland

Diese Frage könnte man sich zuerst stellen. Im Elsass sprechen immer weniger junge Menschen Elsässisch ; viele interessieren sich nicht für das Erlernen der deutschen Sprache. Sollte diese Sprache „aus der Mode“ gekommen sein, wie Herr Lehmann sagt ? Frau Calderoli-Lotz, Vizepräsidentin der Region Elsass, unterstreicht, dass die nationalen Lehrpläne das Englische stark gefördert haben und man die sprachliche Besonderheit der Region nicht zu nutzen verstanden hat. Ergebnis : ein spektakulärer Rückgang der Grenzgängerzahl (- 50 000 in den nächsten zehn Jahren). Interkulturelle und sprachliche Kompetenzen der Arbeitskräfte waren für die Unternehmen ein Vorteil, der heute nicht mehr existiert.

## Sprachen ein unverzichtbarer Vorteil

Sprachkenntnisse sind jedoch ein großer Vorteil, wenn man in der Oberrheinregion eine Stelle sucht. In den angrenzenden deutschen Bundesländern sowie in der Schweiz ist der Arbeitsmarkt sehr dynamisch ; Deutschland ist weiterhin mit Abstand der wichtigste Handelspartner Frankreichs und umgekehrt. Deutsche Sprachkenntnisse sind somit unverzichtbar, insbesondere für gering oder durchschnittlich qualifizierte (Stellen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, im Handel...). In hoch qualifizierten Berufen mag Englisch ausreichen ; Deutschkenntnisse sind jedoch auch weiterhin sehr von Vorteil. Auch suchen die Unternehmen häufig Mitarbeiter mit multikulturellen Kompetenzen, um besser auf die mit der Globalisierung verbundenen Anforderungen reagieren zu können. Nach Ansicht von Herrn Lehmann muss das nutzungsbezogene Erlernen von Sprachen gefördert werden : Wenn man Deutsch aus beruflichen Gründen erlernt, kann man diese Sprache nach und nach schätzen lernen und interkulturelle Kompetenzen entwickeln.

## Informationen sind wichtig

Aber die Beherrschung von Fremdsprachen alleine reicht jedoch nicht aus. Durchschnittlich besteht eine Arbeitsstelle zehn Jahre lang. Die derzeit zu besetzenden Stellen sind mit denen früherer Zeiten nicht vergleichbar. Diese neuen Berufe erfordern außerdem immer mehr Grundkompetenzen. Lebenslange berufliche Weiterbildung ist deshalb ein absolutes Muss. In Deutschland zwingt der demografische Wandel die Unternehmen dazu, ihre Mitarbeiter weiter auszubilden. Auch im Elsass besteht ein großer Bedarf insbesondere in den Bereichen Aus und Weiterbildung, und zwar unabhängig vom Niveau der Qualifikation. Besonders im Bereich der qualifizierten Berufe wurden zahlreiche Anstrengungen unternommen, aber auch für die geringer qualifizierte Berufe wurden neue Projekte entwickelt. Für die in den Arbeitsmarkt einsteigenden jungen Arbeitnehmer werden die beruflichen Neuorientierungen unvermeidlich ; deshalb sind Sprachkenntnisse, eine gute Allgemeinbildung und Weiterbildung sehr wichtig.

## Kompetenzen statt Qualifikationen beurteilen

In Frankreich tendiert man eher dazu, den Abschluss als die Berufserfahrung zu berücksichtigen. In Deutschland wird der Schwerpunkt eher auf die Kompetenzen als auf die Qualifikation gelegt. Dies ermöglicht es gering Qualifizierten, die aber über Berufserfahrung verfügen, leichter eine Stelle zu finden. Die französische Maßnahme „Validation des acquis de l'expérience“ (qualifizierende Anerkennung von Erfahrungen) entspricht dieser Tendenz. Die systematische Planung des beruflichen Werdegangs steht ebenfalls im Mittelpunkt der Fragestellung.

Außerdem bleibt die Anerkennung ausländischer Abschlüsse bei zahlreichen Akteuren sowohl in Frankreich als auch in der Schweiz und Deutschland ein problematischer Punkt.

Alexis LEHMANN  
Fondation pour l'Entente  
franco-allemande /  
Projeteleiter der Gruppe  
«Arbeit und Zweisprachigkeit»  
Fondation Entente  
franco-allemande



« Sur les 60 000 frontaliers  
qui travaillent encore en  
Allemagne et en Suisse,  
50 000 vont partir à la  
retraite dans les  
10 prochaines années »

„ Binnen der nächsten  
10 Jahren werden 50 000  
der 60 000 Grenzgänger,  
die noch in Deutschland  
oder in der Schweiz arbeiten,  
in den Ruhestand gehen “

# Et les publics sensibles ?



**Andreas BAMMATTER**

Chef du Centre d'intégration au travail à l'Office de l'Economie et du travail (AWA) de Bâle-Ville / Leiter Arbeitsintegrationszentrum im Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt

Lors du 12<sup>ème</sup> séminaire EURES-T, différents intervenants se sont exprimés sur la question des publics sensibles. Qu'entend-t-on vraiment par cette expression? Quelles en sont les causes? Ya-t-il des solutions?

## Les causes

Lorsque l'on parle de publics sensibles, il est très difficile de définir précisément de qui il s'agit. Chacun peut être concerné au cours de sa vie mais des facteurs communs se dégagent : la grande majorité de ces publics n'a pas été assez formée et perd peu à peu confiance en elle lorsqu'elle peine à trouver un emploi. Le problème de la langue est aussi un frein important. Mais en aucun cas on ne peut dire que tous les immigrés ou les seniors par exemple sont des publics sensibles. Chaque cas est différent.



**Bernard MARX**

Confédération française démocratique du travail (CFDT) Alsace / Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund (CFDT) Elsass

## L'état du marché de l'emploi, un facteur décisif

Comme l'expliquait Mme Höltzen-Schoh, la définition des publics sensibles dépend avant tout de la situation du marché de l'emploi. En situation de plein emploi, comme c'est le cas actuellement dans le Bade-Wurtemberg et dans le nord-ouest de la Suisse, les publics dit sensibles il y a encore quelques mois ne le sont plus. Pour réduire le nombre de publics sensibles, il faut donc améliorer le marché du travail.

## Les solutions

Pour lutter contre le chômage de ces personnes, des programmes spécifiques ont été mis en place dans l'ensemble du Rhin supérieur. D'autres actions permettent de supprimer les obstacles traditionnels qui les empêchent de renouer avec le monde du travail (Méthode de Recrutement par Simulation...). C'est également un travail de remise en confiance qui est fait quotidiennement par le personnel des services de l'emploi.

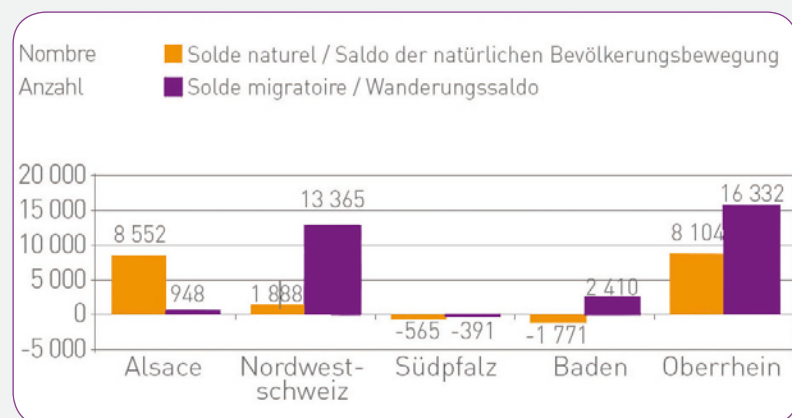


**Ivane SQUELBUT**

Directrice Territoriale du Bas-Rhin, Pôle emploi Alsace / Direktorin für das Gebietes Niederrhein bei Pôle emploi Elsass

## Le Rhin supérieur en quelques chiffres

Bilan démographique 2008 / Bevölkerungsbilanz 2008



**Anke DALLMANN**

Chef de projet CERTI-RHIN Regierungspräsidium Freiburg / Projektleiterin CERTI-RHIN, Regierungspräsidium Freiburg

# Was für die schwer vermittelbaren Gruppen ?

Anlässlich der 12. Jahreskonferenz von EURES-T Oberrhein sprachen mehrere Redner zum Thema „schwer vermittelbare Gruppen“. Was genau versteht man unter diesem Begriff? Was sind die Ursachen dafür? Gibt es vorstellbaren Lösungen?

## Ursachen

Wenn man von schwer vermittelbaren Gruppen spricht, ist es sehr schwer zu definieren, um welche Personengruppe genau es sich dabei handelt. Jeder kann im Laufe seines Lebens betroffen sein, aber es zeichnen sich gemeinsame Faktoren ab: Die überwiegende Mehrheit dieser Menschen ist gering qualifiziert und verliert nach und nach das Selbstvertrauen, wenn Schwierigkeiten auftreten, einen Arbeitsplatz zu finden. Auch Sprachprobleme können ein großes Hindernis darstellen. Keinesfalls kann man aber sagen, dass zum Beispiel alle Menschen mit Migrationshintergrund oder alle älteren Arbeitnehmer Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind. Jeder Fall ist anders gelagert.

## Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ein entscheidender Faktor

Wie Frau Höltzen-Schoh erklärt hat, hängt die Definition von schwer vermittelbare Gruppen vor allem von der Arbeitsmarktlage ab. Bei Vollbeschäftigung, wie dies derzeit in Baden-Württemberg oder der Nordwestschweiz der Fall ist, sind Personen, die bis vor kurzem noch als schwer vermittelbar bezeichnet wurden, dies nicht mehr. Zur Eingliederung von schwer vermittelbaren Gruppen muss also die Lage auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.

## Lösungen

Um die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe zu bekämpfen, wurden in der gesamten Oberrheinregion besondere Programme entwickelt. Mit anderen Maßnahmen werden die bekannten Hindernisse abgebaut, die den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschweren (Coaching-Methode („Méthode de recrutement par Simulation“) usw.). Außerdem versuchen die Mitarbeiter der Arbeitsagenturen täglich, diesen Menschen neues Selbstvertrauen zu geben.

Bärbel Holtzen-Schoh  
Directrice de l'Agentur für  
Arbeit Offenburg-Freiburg /  
Vorsitzende der  
Geschäftsführung,  
Agentur für Arbeit  
Offenburg-Freiburg

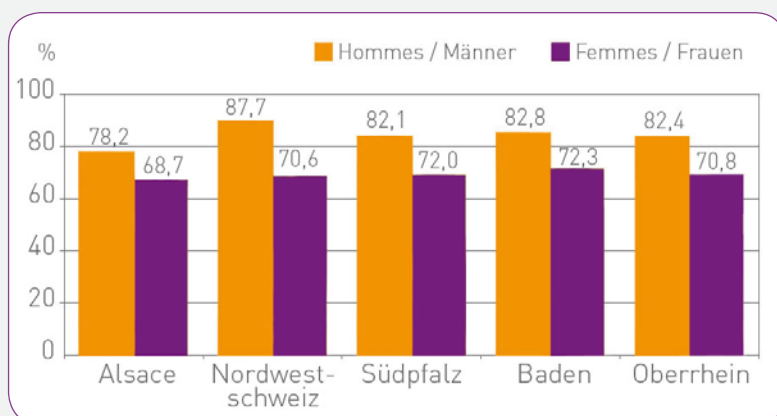


« La majorité des personnes passent par plusieurs étapes au cours de leur vie professionnelle et pourront certainement, à l'une des ces étapes, être considérées comme public sensible »

„Für viele Menschen kann es passieren, dass sie Phasen im Berufsleben haben, wo sie einmal vermeidlich zu den schwer vermittelbaren gehören.“

## Der Oberrhein in Zahlen

Taux d'activité en 2008 / Erwerbsquote 2008



# Quel avenir pour le Rhin supérieur ?

Martine CALDEROLI-LOTZ  
Vice-présidente du Conseil  
Régional d'Alsace /  
Vizepräsidentin,  
Conseil Régional d'Alsace  
und Präsidentin  
des Ausschusses berufliche  
Weiterbildung



«Les jeunes ont une méconnaissance totale de la situation outre-Rhin et du potentiel qui s'y trouve. Il faut absolument communiquer sur ce thème»

*„Junge Menschen verkennen völlig der Lage auf der anderen Seite des Rheins und ihres Potenziales. Man muss unbedingt darüber kommunizieren“*

## Des obstacles à surmonter

Il est évident qu'il reste encore des obstacles au développement de la mobilité des travailleurs dans le Rhin supérieur. Si l'on pense immédiatement aux systèmes politiques différents, aux législations différentes, l'obstacle majeur c'est la désinformation. Beaucoup de travailleurs ne pensent pas à regarder de l'autre côté de la frontière. Mme CALDEROLI-LOTZ l'a également souligné, certaines entreprises ne comprennent pas l'intérêt des formations transfrontalières et les voient même comme une menace.

## Les travailleurs transfrontaliers, un potentiel à développer

Or, ces personnes qui travaillent et gagnent en expérience à l'étranger, vivent et consomment dans leur pays d'origine.

Et elles y redeviendront, dans un futur plus ou moins proche, et pourront faire valoir ces expériences professionnelles et interculturelles, et ainsi y apporter une plus value.

C'est ce qu'essaie de faire comprendre quotidiennement le réseau Eures-T ainsi que l'ensemble de ses partenaires.

## Des signes encourageants

Même si la situation peut paraître alarmante concernant le nombre des frontaliers, il y a tout de même des signes encourageants. Tout d'abord, la Région Alsace est très réactive et volontariste, notamment, en ce qui concerne la mise en place de formations professionnalisantes. Les services de l'emploi coopèrent activement et des programmes spécifiques dédiés à la recherche d'emploi à l'étranger se multiplient.

Eures-T organise également de nombreuses actions en faveur de la mobilité dans le Rhin supérieur (European job days...).

## Développer une stratégie commune sur le long terme

Echanger les bonnes pratiques et harmoniser les politiques, c'est l'avenir du Rhin supérieur. Il est possible d'avoir une vision à 10 ou 15 ans des secteurs qui recruteront. Travaillons ensemble pour anticiper et développer les besoins de main d'œuvre transfrontaliers. De leur côté, comme l'ont souligné un certain nombre d'intervenants, les entreprises ont tout intérêt à généraliser le système de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ainsi que les plans de carrières.

Comme l'a si bien dit Mme Strobel, profitons de ce moment de crise pour redoubler d'efforts et continuer à construire ensemble le marché de l'emploi dans le Rhin supérieur.

# Wie sieht die Zukunft der Oberrheinregion aus ?

## Zu überwindende Hindernisse

Dass immer noch Hindernisse für die Entwicklung der Mobilität der Arbeitnehmer in der Oberrheinregion vorhanden sind, ist offensichtlich. Zwar denkt man hierbei direkt an die unterschiedlichen politischen Systeme und Rechtssysteme; das größte Hindernis bleibt jedoch der Mangel an Information. Viele Arbeitnehmer denken nicht daran, sich jenseits der Grenze umzusehen. Wie auch Frau Calderoli-Lotz unterstrichen hat, verstehen manche Unternehmen nicht, dass grenzüberschreitende Ausbildung für sie von Vorteil ist, sondern sehen darin sogar eine Bedrohung.

## Grenzgänger ein noch zu entwickelndes Potenzial

Aber diese Personen, die im Ausland arbeiten und dort Erfahrungen sammeln, wohnen und konsumieren in ihrem Herkunftsland. Sie werden früher oder später zurückkehren, ihre beruflichen und interkulturellen Kompetenzen einbringen und somit einen Mehrwert in diesen Ländern schaffen. Das versuchen das EURES-T-Netzwerk und seine Partner täglich zu vermitteln.

## Ermutigende Zeichen

Obwohl die Situation hinsichtlich der Zahl der Grenzgänger alarmierend erscheint, gibt es trotzdem ermutigende Anzeichen. Zuerst einmal ist die Region Elsass insbesondere bei der Einrichtung von berufsqualifizierenden Ausbildungsgängen sehr reaktionsschnell und konsequent. Die Arbeitsverwaltungen arbeiten aktiv zusammen; es gibt immer mehr Programme speziell für die Stellensuche im Ausland. EURES-T führt ebenfalls zahlreiche Maßnahmen zur Mobilitätsförderung am Oberrhein durch (European Job Days ...).

## Entwicklung einer gemeinsamen Langzeitstrategie

Die Zukunft der Oberrheinregion hängt von einem Austausch von Best Practices und einer politischen Harmonisierung ab. Es ist möglich, eine Prognose derjenigen Sektoren zu erstellen, die in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren Arbeitsplätze anbieten werden. Arbeiten wir zusammen, um Entwicklungen zu antizipieren und den grenzüberschreitenden Arbeitskräftebedarf zu fördern. Wie zahlreiche Redner unterstrichen haben, liegt es durchaus im Interesse der Unternehmen, das GEPC-System zum vorausplanenden Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen sowie die Planung des beruflichen Werdegangs systematisch zu betreiben. Frau Strobel sagte ganz richtig, dass wir diese Krise nutzen sollten, um unsere Anstrengungen zu verstärken und weiterhin gemeinsam den Arbeitsmarkt in der Oberrheinregion aufzubauen.

### L'ARBEITS-MARKTMONITORING

Vous voulez en savoir plus sur les statistiques de votre ville ou de votre région ? L'arbeitsmarktmonitoring est un outil en ligne qui vous permet de trouver facilement différentes informations (démographie, taux d'emploi, secteurs d'activités...) sous différentes formes (cartes, tableaux ou graphiques). <http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/marche-du-travail/emploi-transfrontalier.html>

À vous de jouer !

### DAS ARBEITS-MARKTMONITORING

Sie wollen mehr Statistiken über Ihre Stadt oder Ihre Region ? Das Arbeitsmarktmonitoring ist ein online-Tool, der Sie erlaubt, zahlreiche Informationen (Demographie, Beschäftigungsquote) unter verschiedene Formen (Karten, Tabellen oder Graphiken) zu finden. <http://www.eures-t-oberrhein.eu/arbeitsmarkt-oberrhein.html>

Sie sind dran !

# Zoom sur l'Øresund...

Dieter ZIPPERT  
Coordinateur transfrontalier  
Service public de  
l'emploi Suède /  
Crossborder Coordinator,  
Arbetsformedlingen  
Malmö Schweden



« On dit des suédois  
que ce sont les allemands  
du nord »

„Den Schweden sagt man :  
ihr seid die Deutschen  
des Nordens.“

L'Øresund est une région transfrontalière qui s'étend de l'est du Danemark jusqu'au sud de la Suède. Avec un peu plus de quatre millions d'habitants, on n'y dénombre pas moins de 12 universités. En 2000, un pont a été construit pour relier Malmö et l'île de Seeland, où se trouve Copenhague. C'est depuis cette date que l'Øresund est devenu une région transfrontalière.

## Des démographies comparables mais des cultures différentes

La Suède et le Danemark ont des démographies plutôt similaires. Concernant le système scolaire, les jeunes danois peuvent choisir de suivre un cursus en alternance alors qu'en Suède la formation professionnelle fait partie intégrante de l'enseignement secondaire. Et même si Suédois et Danois sont très proches géographiquement, il existe des différences culturelles et linguistiques.

## Une région attractive

Chaque jour, environ 25 000 frontaliers traversent la mer pour aller travailler de l'autre côté de la frontière. 85% d'entre eux vont vers le Danemark. Ce pays attire de nombreux Suédois car le marché de l'emploi y était jusqu'à présent plus dynamique. Les besoins en main d'œuvre sont très similaires d'un pays à l'autre (santé, commerce...) et les transfrontaliers rencontrent les mêmes difficultés que dans le Rhin supérieur. La région transfrontalière de l'Øresund a recensé pas moins de 33 difficultés (fiscalité, charges sociales, garde des enfants...). Pour y remédier, de nombreuses actions ont été mises en place :

- Création d'une instance transfrontalière regroupant plusieurs administrations en un même lieu
- Manifestations en faveur de l'emploi,
- Site internet regroupant divers outils

L'objectif est avant tout de combattre les préjugés et d'informer au maximum la population.

## Les projets à venir

En 12 ans, la coopération s'est étendue à de nombreux secteurs. Mais d'autres projets très innovants sont en cours d'élaboration :

- Prolongation du métro danois jusqu'en Suède
- Construction d'un centre de recherche européen (ESS)
- Création de lignes TGV vers la Norvège et l'Allemagne

## Et ailleurs, la Croatie

Vilma Mostahini, directrice du service Relations internationales pour le service public de l'emploi croate, a assisté au 12<sup>ème</sup> colloque EURES-T. Elle nous livre ses impressions sur la coopération transfrontalière.

La Croatie va bientôt entrer dans l'Union européenne. Avec quels pays souhaiteriez-vous développer une coopération transfrontalière ?

Même si la Croatie entrera prochainement dans l'Union européenne, il faudra du temps pour que nos citoyens puissent travailler librement dans tous les États membres. Nous espérons travailler à terme avec tous les pays membres qui nous entourent. Nous collaborons déjà avec l'Allemagne et la Hongrie notamment. Cela nous a permis de progresser et de bien préparer notre adhésion.

Qu'avez-vous retenu de ce séminaire ?

J'ai pu comprendre les différents problèmes auxquels le Rhin supérieur doit faire face. Le fait que de nombreux acteurs issus de divers horizons aient activement participé et échangé leurs opinions et leurs bonnes pratiques me semble une démarche très intéressante. Ceci est indispensable pour résoudre les problèmes communs.

Quelles idées souhaiteriez-vous transposer dans votre région ?

Nous souhaitons à l'avenir pouvoir proposer les services EURES tels qu'il existent dans l'Union européenne. C'est pourquoi nous préparons actuellement notre adhésion au réseau EURES. Nous avons déjà ouvert quatre centres d'information sur la mobilité professionnelle.

# Die Öresund-Region...

Die Öresund Region besteht aus dem östlichen Teil Dänemarks und der südlichen Teil Schweden. Sie zählt etwa vier Millionen Einwohnern und dort findet man 12 Universitäten. 2000 wurde eine Brücke gebaut. Sie verbindet die dänische Hauptstadt Kopenhagen mit Malmö. Seit dieser Zeit ist die Öresund Region eine grenzüberschreitende Region geworden.

## Ähnliche Demographien aber unterschiedliche Kulturen

Die schwedische sowie die dänische Bevölkerung hat dieselbe demografische Struktur. Dänische Jugend hat ein duales Berufsausbildungssystem, wo in Schweden die praktische Berufsausbildung ein Teil des Gymnasiums ist. Und selbst wenn Schweden und Dänen geografisch nah sind, gibt es doch kulturelle und sprachliche Unterschiede, die zu beachten sind.

## Eine attraktive Region

Täglich gehen etwa 25.000 Arbeiter über die Grenze. 85% von ihnen fahren nach Dänemark. Dieses Land zieht viele Schwedischen an, weil sein Arbeitsmarkt bis jetzt sehr dynamisch war. Die Arbeitskraftbedarfe sind in den beiden Ländern sehr ähnlich (Gesundheit, Handel...) und die Grenzgänger stoßen auf dieselben Schwierigkeiten wie am Oberrhein. Die Crossborder Region Öresund hat nicht weniger als 33 Grenz-Hindernisse gelistet (Steuern, soziale Sicherheit, Kinderbetreuung...).

Um die Grenzgänger zu helfen, wurden schon viele Maßnahmen umgesetzt :

- Gründung einer Instanz, die verschiedenen Behörden an einem eigenen Ort sammelt
- Regelmäßige grenzüberschreitende Job-Messen und speed datings
- Website mit verschiedenen online-Tools

Das Ziel ist vor allem, die Vorurteile zu bekämpfen und die Bevölkerung zu informieren.

## Zukünftige Projekte

In 12 Jahren hat sich die Zusammenarbeit auf vielen Sektoren erweitert. Zahlreiche Hochinnovative Projekte sind geplant :

- Kopenhagener U-Bahn-Verlängerung nach Schweden
- Aufbau eines europäischen Forschungszentrum (ESS)
- Bau von TGV-Linien nach Norwegen und Deutschland



## Woanders...Kroatien

Vilma Mostahini hat als Leiterin der Abteilung für internationale Beziehungen bei der kroatischen öffentlichen Arbeitsverwaltung an der 12. EURES-T Konferenz teilgenommen. Sie teilt ihre Eindrücke über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

**Kroatien wird bald der Europäischen Union beitreten. Mit welchen Ländern möchten Sie eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit aufbauen ?**

Kroatien wird zwar bald der Europäischen Union beitreten ; bis unsere Bürger ohne Einschränkungen in allen Mitgliedsstaaten arbeiten können, wird es jedoch noch geraume Zeit dauern. Wir möchten mittelfristig mit allen uns umgebenden Mitgliedsstaaten zusammenarbeiten. Derzeit arbeiten wir bereits insbesondere mit Deutschland und Ungarn zusammen. Hierdurch konnten wir Fortschritte machen und unseren Beitritt gut vorbereiten.

**Was nehmen Sie von diesem Seminar mit ?**

Mir sind die verschiedenen Probleme klar geworden, mit denen sich die Oberrheinregion konfrontiert sieht. Dass zahlreiche Akteure aus ganz verschiedenen Bereichen sich aktiv an dieser Veranstaltung beteiligt und ihre Standpunkte und Best Practices ausgetauscht haben, ist für mich auch eine sehr interessante Vorgehensweise. Dies ist zur Lösung gemeinsamer Probleme unerlässlich.

**Welche Ideen möchten Sie in Ihrer Region umsetzen ?**

Wir möchten zukünftig EURES-Dienstleistungen anbieten, wie es sie in der Europäischen Union gibt. Deshalb bereiten wir derzeit unseren Beitritt zum EURES-Netzwerk vor. Wir haben bereits vier Berufsmobilitäts-Infozentren eröffnet.

## EURES-T RHIN SUPÉRIEUR / EURES-T OBERRHEIN

Le Rhin supérieur est une région tri-nationale qui s'étend sur la région Alsace, le pays de Bade, le sud de la Rhénanie-Palatinat et le nord-ouest de la Suisse. Eures-T Rhin supérieur est un réseau dont le but est de promouvoir la mobilité professionnelle dans le Rhin supérieur. Il informe et renseigne les actifs et les entreprises sur tous les sujets liés à l'emploi et la formation transfrontaliers et développe également des projets en faveur de la mobilité.

Il fait partie du réseau européen EURES (European Employment Services).

Les acteurs du réseau, qu'ils soient allemands, suisses ou français, collaborent ensemble pour relever les défis communs. Ils font partie des services publics de l'emploi, des syndicats et organisations d'employeurs, des collectivités territoriales.

Les publics sont guidés dans leur recherche d'emploi ou dans leurs démarches de recrutement par les conseillers Eures-T Rhin supérieur. Peuvent être concernés les personnes à la recherche d'un emploi, les travailleurs frontaliers et les employeurs.

*Die trinationale Oberrhein-Region, umfasst die folgenden Regionen, Elsass, Teil von Baden-Württemberg, Süden von Rheinland-Pfalz, Nordwestschweiz. EURES-T Oberrhein ist ein Kooperationsnetzwerk, das zum Ziel hat, die berufliche Mobilität am Oberrhein zu entwickeln. Es informiert und berate Erwerbstätige und Arbeitsgeber über die Arbeitmarkt sowie die Ausbildungen und entwickelt auch Projekte für die Mobilität. EURES-T Oberrhein ist Teil des europäischen Netzwerkes EURES (European Employment Services).*

*Im Rahmen von EURES-T Oberrhein arbeiten arbeitsmarktrelevante Akteure aus Deutschland, Frankreich und der Schweiz zusammen, Öffentliche Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Gebietskörperschaften.*

*Die folgenden Personen werden über die berufliche Mobilität am Oberrhein informiert und beraten, Arbeitssuchenden, Grenzgänger und Arbeitgeber.*

<http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/>

<http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/>

