

1.2.



**MARCHÉ DE  
L'EMPLOI**

**Il y a 10 ans, l'EMR (Euregio Meuse-Rhin) élaborait pour la première fois une stratégie transfrontalière commune sur les thématiques du Marché de l'emploi et de l'Enseignement et de la formation. Depuis, le processus de développement de la région a montré que ces deux domaines ont besoin, vu leur importance et le caractère transfrontalier de l'EMR, d'être davantage ciblés et traités dans leur individualité. Les partenaires de l'EMR ont donc développé conjointement une stratégie spécifique pour le Marché de l'emploi.**

### 1.2.1. SITUATION INITIALE ET CONTEXTE

Un Marché de l'emploi fonctionnel et sans obstacle est un pilier central de la vie commune dans les régions frontalières telles que l'EMR. Essentielle donc dans la stratégie EMR2020, cette thématique se trouve au centre de la stratégie EMR2030, renforcée par les approches et les développements éprouvés au cours de la décennie passée.

#### Le contexte

Les approches de la stratégie EMR2020 ont permis de réaliser des avancées significatives dans l'obtention d'un véritable marché de l'emploi eurégional. Les « Grenzinfopunkte » (GIP - Points d'Information frontaliers) à la frontière germano-néerlandaise, à Aix-la-Chapelle, Maastricht et Eurode, ont été les premières structures de conseil durables et financées régionalement. Elles offrent, aux citoyens et aux entreprises, des informations adaptées et fiables sur les questions liées à la sécurité sociale, la fiscalité et les conditions de vie dans les pays voisins. Le nombre sans cesse croissant de consultations démontre l'importance de ce service. Une importance soulignée politiquement par le fait que les GIPs se voient octroyer un financement structurel, indépendant des subsides temporaires.

À Eurode et à Maastricht, les GIPs sont complétés par le « Service grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung » (SGA - service de placement transfrontalier), lequel permet, pour la première fois, aux représentants des services de l'emploi d'Allemagne et des Pays-Bas de placer des chercheurs d'emploi des deux côtés de la frontière, à partir du même organisme. Dans le cadre

du projet INTERREG « youRegion », un SGA a été mis en place en collaboration avec l'ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft - le service de l'emploi de la Communauté germanophone) et la Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale de l'emploi allemande) dans la région frontalière, entre la Communauté germanophone de Belgique et l'Allemagne. Il s'agit d'une nouvelle étape vers un marché de l'emploi ouvert à 360 degrés.

Cette approche repose, au quotidien, sur la coopération de l'EMR et des organismes de conseils et de médiation avec l'Institut ITEM (Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility) de Maastricht. Ce dernier fait fonction de « back office » et assiste les partenaires en leur offrant des analyses juridiques approfondies, des propositions de solutions, ainsi qu'un travail de lobbying pour la promotion des intérêts et préoccupations eurégionaux liés au marché de l'emploi transfrontalier et aux sujets eurégionaux y afférents.

Ces activités et approches sont secondées par le réseau EURES, établi de longue date. Coordonné depuis 2015 par l'EMR et pour l'EMR, dans le cadre du programme de financement EaSI, il œuvre à renforcer continuellement la coopération entre les différents acteurs, en concertation avec les partenaires de l'Euregio.

#### Les défis

Cependant, malgré les efforts fournis et les avancées engrangées, la situation du marché de l'emploi eurégional demeure complexe. Des obstacles linguistiques,

administratifs et juridiques subsistent encore. Un bon exemple étant la reconnaissance des diplômes de part et d'autre de la frontière. Au cours de la dernière décennie, malgré la crise économique européenne et mondiale actuelle, le nombre de travailleurs transfrontaliers est resté stable. Du moins, dans la mesure où ces chiffres sont fiables et comparables. Car même en 2020, force est de constater qu'il n'existe toujours pas de bases de données alimentées en continu et comparables entre les régions partenaires. La pandémie actuelle est susceptible d'exacerber les difficultés du marché de l'emploi et d'y entraîner des tensions. La question de la numérisation occupe le devant de la scène. Certes, des solutions pragmatiques et citoyennes ont été dégagées, qu'il convient d'approfondir et d'établir de manière systématique. Dans un même temps, les mois de pandémie traversés ont démontré que les conseils personnels et individualisés aux citoyens demeurent indispensables.

### 1.2.2. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Au cours des dix prochaines années, l'objectif devrait être la concentration sur les approches et services phares ainsi que sur les meilleures pratiques, afin de permettre l'élaboration d'un véritable marché de l'emploi ouvert à 360 degrés dans l'EMR.

La priorité devrait être donnée au développement eurégional des services GIP's et SGA's, pour arriver à une approche véritablement eurégionale de guichets uniques destinés aux citoyens. L'objectif n'est pas seulement de relier les offres des GIP's et des SGA's pertinentes pour le citoyen avec, à terme, la gamme élargie de services – en cours d'élaboration dans le cadre du projet youRegion –, et de les réunir sous un organisme commun : il s'agit aussi, dans l'idéal, de les rassembler sous un organisme de coordination régional. La création de tels centres de services et de centres destinés aux citoyens ne sert pas seulement

le marché de l'emploi transfrontalier, mais elle favorise également l'intégration eurégionale au sein de l'EMR.

Là encore, le réseau EURES, qui a fait ses preuves, joue un rôle prépondérant pour maintenir l'implication des acteurs et des institutions responsables de l'EMR de manière efficace et pérenne. Le but est de poursuivre la coopération eurégionale dans le cadre du FSE+, qui permettra d'ancrer EURES dans l'EMR.

Cela devrait être accompagné d'un renforcement de la coopération avec l'Institut ITEM, en vue de consolider l'expertise eurégionale, de cimenter le caractère back-office et de rendre les résultats de la coopération plus accessibles aux citoyens et aux parties prenantes. Dans ce contexte, l'expertise des professionnels des GIP's, des SGA's et d'EURES devrait être utilisée de manière plus transparente et efficace au sein de l'EMR.

La mise en œuvre devrait également inclure la dimension numérique. Les conséquences de la pandémie, et la poussée vers la numérisation qui en résulte, rendent inévitable la digitalisation des procédés administratifs et de communication dans l'EMR au niveau eurégional, ainsi qu'une meilleure adaptation des offres de services aux besoins et aux pratiques numériques. Dans l'intérêt des citoyens de l'EMR, cela devrait être coordonné au niveau eurégional et continuer à prendre en compte la nécessité d'offrir des conseils personnels et individualisés

Les défis transfrontaliers amenés par la pandémie soulignent la nécessité de donner à la coopération eurégionale, une orientation opportune vers des perspectives de financement structurel et d'autres possibilités d'appui (INTERREG, FSE+, etc.). Dans la mesure du possible, en tant que GECT, l'EMR continuera à travailler sur ces thématiques en collaboration avec ses partenaires.

### 1.2.3. OBJECTIFS

- Établir un marché de l'emploi ouvert à 360 degrés dans le réseau des partenariats de l'EMR,
- Étendre et adapter les concepts de GIP et SGA aux exigences et besoins locaux, dans toutes les régions de l'EMR,
- Poursuivre et approfondir le réseau EURES dans le cadre du FSE+,
- Accentuer la coopération entre les centres d'expertise eurégionaux (ITEM, GIP, EURES, etc.),
- Numériser les canaux et services de communication eurégionaux,
- Garantir le financement structurel et le soutien à la stratégie EMR2030.

## CONCLUSION



Cette approche, qui est spécifiquement adaptée aux besoins des citoyens et des entreprises de notre région, ne repose pas seulement sur la stratégie EMR2020 et la belle et longue coopération entre nos partenaires eurégionaux. Elle considère également le marché du travail comme une question transversale qui, dans le cadre de la stratégie EMR2030, se coordonne avec et s'aligne sur les processus des autres aspects du travail dans l'Euregio.