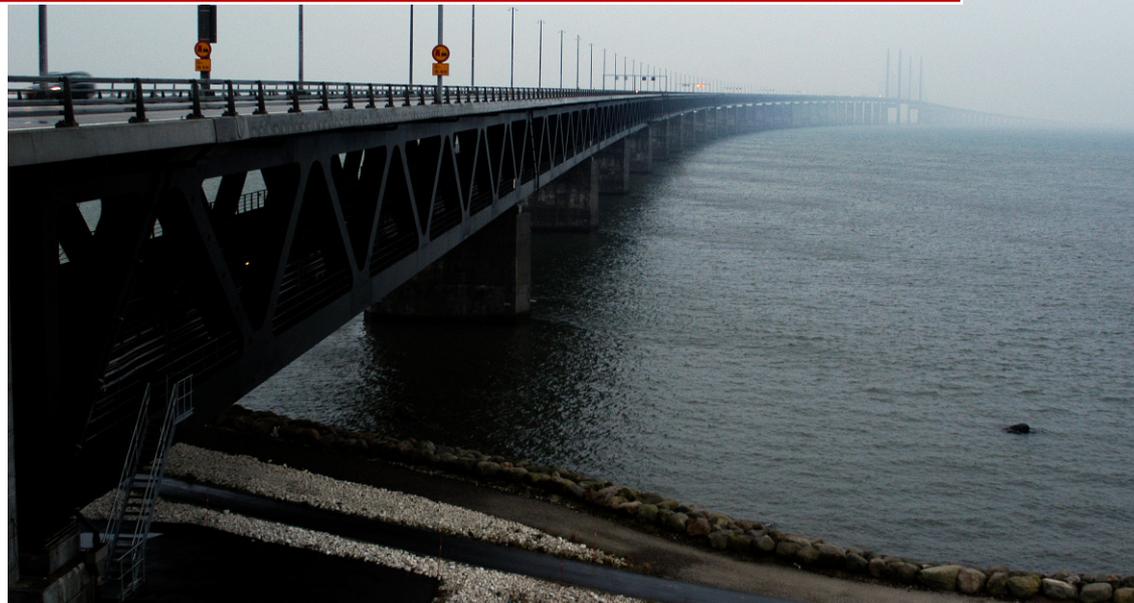


# Rapport Général

## Services d'information à l'usage des travailleurs transfrontaliers dans les zones frontalières d'Europe



Association des Régions Frontalières  
Européennes



Editeur:

Association des Régions Frontalières  
Européennes (ARFE)

Texte et mise en page :

Martín Guillermo Ramírez (ARFE)  
Anna Winkler (ARFE)

Suivi rédactionnel :

Peter Hansen, GrenzNetz network  
Sarah O'Brien, Eures Scheldemond  
Sebastian Klähn, Eures TriRegio  
Juan José Parra, Region of Extremadura

Photo en couverture :

Johannes Jansson/norden.org

Gronau, 2012



PROJECT PART-  
FINANCED BY THE  
EUROPEAN UNION

**La responsabilité de la présente publication incombe entièrement à l'auteur. L'Union Européenne ne peut être tenue responsable des utilisations qui pourraient être faites des informations fournies ici.**



## Sommaire :

<b>1. Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Objectifs principaux et activités liées au projet .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Besoins des travailleurs transfrontaliers en informations et en services .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Expériences et exemples .....</b>	<b>6</b>
<b>5. L'étude ARFE – méthodologie.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Forces et faiblesses, opportunités et dangers liés à une mobilité transfrontalière sur le marché du travail dans diverses régions frontalières...</b>	<b>9</b>
<b>7. Obstacles majeurs à la mobilité transfrontalière sur le marché du travail .</b>	<b>15</b>
<b>8. Recommandations et solutions proposées .....</b>	<b>18</b>
<b>9. Remarques finales.....</b>	<b>20</b>

**Annexe I: Passage en revue des services d'informations liés au marché du travail transfrontalier dans les régions frontalières d'Europe**



## 1. Introduction

La **mobilité du marché du travail** revêt une importance toute particulière pour les régions frontalières, leurs habitants étant régulièrement amenés à traverser les frontières que ce soit pour leur travail ou leurs loisirs. Les problèmes liés aux disparités entre les systèmes de sécurité sociale et de politiques fiscales sont fortement ressentis par les régions frontalières, confrontées qu'elles sont à des conditions juridiques, administratives, sociales et économiques complexes et sujettes à de perpétuelles évolutions. Des informations sur les solutions classiques s'avèrent alors insuffisantes, étant donné que les situations individuelles requièrent des informations et conseils pensés au cas par cas.

Les données fiables manquent. Il est partant difficile de dire combien de travailleurs traversent une frontière plusieurs fois par semaine afin de regagner leurs domiciles ou leurs lieux de travail. Selon une étude réalisée sur l'initiative de la DG Emploi et Affaires Sociales de la Commission Européenne et publiée début 2009, le nombre de gens faisant ainsi la navette s'élevait en 2006/2007 à **780 000 travailleurs** pour ce qui est de l'UE (EEE et AELE comprises). La plupart des courants de commutation seraient situés selon cette étude dans le nord-ouest de l'Europe mais aussi dans les pays scandinaves et certaines zones frontalières (comme entre l'Estonie et la Finlande, la Hongrie et l'Autriche ou encore la Slovénie et l'Italie). Les chiffres de la mobilité transfrontalière du travail sont considérables.<sup>1</sup>

Son intensité dépend quant à elle de divers facteurs. Les différences de salaires et de meilleures perspectives d'emploi incitent notamment les populations actives des zones frontalières à chercher du travail de l'autre côté de la frontière. Des **transports** régionaux et transfrontaliers et une bonne connaissance des langues des pays voisins sont également d'importants facteurs facilitant la mobilité transfrontalière des travailleurs. De plus, les exemples que constituent les zones frontalières suédo-danoise ou germano-néerlandaise montrent que les différences de **coût du logement et/ou de coût de la vie** peuvent également avoir un impact positif sur la mobilité transfrontalière.

Cela étant, les travailleurs transfrontaliers des zones frontalières européennes doivent faire face à des difficultés considérables liées en particulier à la **diversité des systèmes sociaux et fiscaux**, des salaires et des systèmes d'éducation. On ne peut raisonnablement s'attendre à ce que ces différences disparaissent dans un futur proche grâce à l'harmonisation de toutes les législations pertinentes au sein de l'UE. Tel n'est pas du reste le souhait des Etats Membres, même avec l'accomplissement du Marché Unique. Par conséquent, il n'est pas exclu que de nouvelles situations créant des doutes supplémentaires autour de la mobilité transfrontalière des travailleurs apparaissent, du fait de d'évolutions soudaines dans les législations nationales.

---

<sup>1</sup> Voir le *Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries – Final Report* (Bruxelles 2009) réalisée par la Commission Européenne, DG Emploi et Affaires Sociales par le MKW Wirtschaftsforschung GmbH and Empirica Kft., p. VII

Les **doutes** sur les conséquences des déplacements transfrontaliers et le manque d'informations sur les réglementations concernant la sécurité sociale, les impôts et la reconnaissance des diplômes demeurent d'importants obstacles à la mobilité transfrontalière des travailleurs. Partant, le nombre de travailleurs transfrontaliers pourrait être plus important si les travailleurs transfrontaliers potentiels étaient mieux informés sur les risques et autres situations singulières que peut entraîner le fait de travailler à l'étranger. Même si des informations sur les situations standard peuvent être obtenues relativement facilement à travers des brochures et autres portails internet dans la plupart des zones frontalières d'Europe, les choses peuvent se compliquer de manière significative pour un travailleur dont la situation singulière n'est décrite par aucun standard. De plus, la complexité du cadre juridique et le langage utilisé par les administrations publiques fait que tous les travailleurs transfrontaliers potentiels ou d'ores et déjà employés ne sont pas véritablement conscients de leurs **droits et devoirs en matière de sécurité sociale**.

**À titre d'exemple :**

#### **EURORÉGION DU DANUBE (BG/RO)**

“L'un des problèmes les plus importants est la peur qu'ont les gens qui ne connaissent pas les législations concernant le travail et les affaires sociales en vigueur dans les pays où ils veulent travailler. Ils ne savent non plus à quelles institutions ou organisations s'adresser afin d'obtenir des informations fiables, notamment concernant les postes libres et les conditions sous lesquelles ceux-ci pourraient être occupés.”

Lili Gancheva – Directrice exécutive, Association de l'Eurorégion du Danube

Le projet : améliorer le travail d'information à l'usage des travailleurs transfrontaliers des zones frontalières d'Europe grâce au soutien financier de l'Union Européenne donne la possibilité d'échanger des expériences en cette matière à travers le réseau de l'Association des Régions Frontalières Européennes et d'élaborer de nouvelles idées et recommandations concernant la mobilité des travailleurs transfrontaliers.

## **2. Objectifs principaux et activités liées au projet**

Le présent projet se concentre plus particulièrement sur les barrières qui se dressent devant la mobilité du travail dans les zones frontalières, qui sont désavantagées par rapport aux zones plus centrales. Il leur est par ailleurs souvent bien difficile de faire entendre leur voix dans les capitales.

Le projet peut être divisé en trois phases :

- **Phase 1: étude préliminaire et échange d'expériences**
- **Phase 2: analyse de la situation actuelle et formulation de recommandations**
- **Phase 3: diffusion et communication**

La première phase consiste donc à se concentrer sur la collecte et l'analyse d'informations. On s'est notamment attaché à voir quelles formes de services d'information à l'usage des travailleurs transfrontaliers existaient d'ores et déjà en Europe, quel était leur mode de fonc-

tionnement et quels étaient les résultats et perspectives de ces infrastructures d'information.

En comparant et en sélectionnant les informations disponibles, le commanditaire du projet et ses soutiens se sont concentrés sur les questions suivantes :

- **Quels sont les services d'information concernant le marché du travail transfrontalier disponibles dans les zones frontalières d'Europe (à l'usage des employeurs, travailleurs et demandeurs d'emploi) ?**
- **Quelles sont informations les plus souvent demandées concernant le marché du travail transfrontalier ?**
- **Quel est le nombre de travailleurs qui traversent la frontière pour travailler dans les zones frontalières d'Europe et combien d'entre eux ont recours aux services d'informations disponibles ?**
- **Quels sont les principaux défis et problèmes liés au marché du travail transfrontalier ?**

En se basant sur les informations reçues et les conversations tenues avec les experts lors de la seconde phase, les activités liées au projet se concentrent sur l'élaboration de recommandations concrètes et de propositions afin d'améliorer les services proposant des conseils à l'usage des travailleurs transfrontaliers. Ces recommandations spécifiques sont adressées aux décideurs politiques tant à l'échelon Européen qu'à l'échelon national. Elles sont incluses en fin de rapport et doivent être distribuées aux représentants des institutions européennes, des zones frontalières et d'autres partenaires de l'ARFE pouvant être intéressés.

La troisième phase devrait s'attacher à diffuser et à communiquer les résultats du projet. Les activités liées à cette dernière phase ont pour but d'améliorer le degré d'information concernant le marché du travail transfrontalier dans les zones frontalières. Les travailleurs transfrontaliers devraient être en mesure de recevoir des conseils personnalisés, fiables et de haute qualité. Il est nécessaire de travailler plus avant afin d'éviter des surprises désagréables ensuite reprises par la presse pour mettre en exergue les pièges de l'Europe. Par ailleurs, il faut éviter que des citoyens refusent des offres d'emploi venant de l'autre côté de la frontière du fait de certaines incertitudes, affectant ainsi leur liberté de mouvement.

Par conséquent, les activités de la dernière phase de projet devraient souligner la valeur ajoutée du marché du travail transfrontalier et faire prendre conscience des besoins particuliers des employés, des employeurs et des demandeurs d'emploi transfrontaliers en termes d'informations et de services.

### **3. Besoins des travailleurs transfrontaliers en informations et en services**

Selon l'étude commandée par la DG Emploi et Affaires Sociales et citée plus haut, le manque d'informations conserve un impact négatif sur la mobilité transfrontalière du travail. Les travailleurs transfrontaliers potentiels sont dans bien des cas peu conscients de leurs droits et devoirs en matière de sécurité sociale d'un côté et de l'autre de la frontière. De plus, les citoyens de certaines zones frontalières sont **insuffisamment informés sur les conditions de travail** dans l'autre pays et ont souvent par conséquent divers préjugés sur ce que représen-

terait un emploi dans le pays voisin. Par exemple, une étude menée au nom de l'EURES Bavière-République Tchèque<sup>2</sup> a démontré que seuls 9% des employés Bavarois sondés considéraient un éventuel emploi en République Tchèque comme une solution envisageable. Les bas salaires tchèques étaient cités comme motif principal de cette attitude négative, alors qu'il n'en serait pas nécessairement ainsi en réalité. Dans le secteur du bâtiment, par exemple, certains travailleurs allemands perçoivent de l'autre côté de la frontière des salaires supérieurs à ce qu'ils recevraient chez eux. Mais **le grand public n'est pas informé** de tels cas. **La sécurité de l'emploi** et la **connaissance de la langue** sont des facteurs qui eux aussi jouent un rôle essentiel.

Les travailleurs habitant du côté tchèque montrent plus d'intérêt pour un éventuel emploi côté allemand. Presque 50% des travailleurs tchèques sondés considéraient un éventuel emploi de l'autre côté de la frontière comme une solution envisageable. Cependant l'intérêt côté tchèque pour des postes côté allemand a tendance à faiblir.

Les services d'information et de consultation à l'usage des travailleurs transfrontaliers peuvent favoriser un regard positif sur la mobilité transfrontalière. Il est ici particulièrement important de **répondre au cas par cas aux besoins en information** des employés, des employeurs et des demandeurs d'emploi, qui sont confrontés à bien plus de doutes et problèmes lorsqu'ils traversent la frontière. Les cinq scénarios listés ci-dessous démontrent très clairement la variété et la complexité qui peut être celle des besoins en informations et services dans les régions présentant un fort indice de mobilité transfrontalière.

<p><b>Besoins en informations et en services des employés qui traversent une frontière pour travailler, quotidiennement ou une fois par semaine</b></p>	<p>Des informations fiables et individualisées concernant les programmes de sécurité sociale dans le pays voisin (en prenant en compte chômage, invalidité, allocations maladie ou maternité etc., retraites, système de santé, règles fiscales etc.)</p> <p>Si nécessaire, des informations sur les cours de langue disponibles ainsi qu'une aide dans la recherche du cours approprié</p> <p>Des informations et une aide dans la recherche d'un logement si l'employé ne rentre pas tous les jours chez lui.</p>
<p><b>Besoins en informations et en services des employés qui travaillent dans leur pays d'origine et partent pour le pays voisin</b></p>	<p>Des informations fiables et individualisées sur tous les changements dans le domaine des systèmes de sécurité, des allocations familiales, des assurances privées, des règles fiscales etc.</p> <p>Si nécessaire, des informations sur les cours de langue disponibles ainsi qu'un accompagnement dans la recherche du cours approprié</p> <p>Des informations sur le marché immobilier, les loyers, la prise en charge des enfants et le système scolaire dans l'autre pays, sur les cours de langue pour les membres de la famille, etc.</p>

<sup>2</sup> Base sur le rapport du projet *Imagekampagne Gute Arbeit* mené par l'EURES Bavière-République Tchèque ([www.eures-by-cz.eu](http://www.eures-by-cz.eu))

	<p>Des informations enfin sur toutes les démarches que les nouveaux résidents doivent réaliser (enregistrement à la mairie, nouvelles plaques d'immatriculation pour le véhicule, etc.)</p>
<p><b>Besoins en informations et en services des demandeurs d'emploi</b></p>	<p>Un accès aux offres d'emploi publiées par des institutions situées de l'autre côté de la frontière</p> <p>Des informations fiables sur la reconnaissance des diplômes : les diplômes et qualifications seront-ils de l'autre côté de la frontière au même titre que dans le pays d'origine ?</p> <p>Si nécessaire, des informations sur les cours de langue disponibles ainsi qu'une aide dans la recherche du cours approprié</p> <p>Des suggestions et instructions pratiques concernant la rédaction de CV et lettres de motivations, les entretiens d'embauche et les contrats de travail dans l'autre pays</p> <p>Des informations fiables et personnalisées sur les conditions de travail (salaires dans différents secteurs, sécurité du travail, culture du travail, etc.)</p> <p>Des informations sur le système de sécurité sociale et les règles fiscales dans l'autre pays</p> <p>Si nécessaire, des informations et un accompagnement dans la recherche d'un logement dans l'autre pays</p>
<p><b>Besoins en informations et en services des employeurs cherchant du personnel de l'autre côté de la frontière</b></p>	<p>Accès aux sources d'information des agences pour l'emploi locales et accompagnement dans la recherche de candidats pertinents</p> <p>Des informations sur les portails emploi et les salons de l'emploi les plus populaires dans l'autre pays</p> <p>Suggestions pratiques concernant les possibilités de recrutement et les entretiens d'embauche dans l'autre pays</p>
<p><b>Besoins en informations et en services des entrepreneurs envisageant d'installer un site de l'autre côté de la frontière</b></p>	<p>Des informations sur les administrations compétentes pour autoriser des créations d'entreprises dans tel ou tel secteur de l'autre côté de la frontière</p> <p>Des informations sur toutes les formalités et critères que doit remplir une société afin de pouvoir fonctionner dans un autre pays, en particulier pour ce qui est des lois fiscales, avantages qu'il y a à louer des locaux dans un parc d'affaires, etc.</p> <p>Un accompagnement dans la recherche de personnel pour le site sensé être créé dans l'autre pays</p> <p>Si nécessaire, des informations et une aide aux employés qui ont à partir pour l'autre pays afin de travailler sur le nouveau site</p>

## 4. Expériences et exemples

Le réseau de coopération EURES, créé par la Commission Européenne en 1993 jouent un rôle particulièrement important dans les régions frontalières, où les citoyens traversent la frontière au quotidien que ce soit pour se rendre sur leur lieu de travail, pour leurs loisirs ou encore pour faire leurs courses. Ce sont aujourd'hui **plus de 20 partenariats transfrontaliers EURES** impliquant **plus de 13 pays** qui fournissent des conseils spécifiques et des informations aux demandeurs d'emploi, aux employés et aux employeurs des zones frontalières et mettent en avant la mobilité transfrontalière du travail. En surmontant les obstacles à la mobilité, ces partenariats peuvent s'appuyer l'expertise et la connaissance de l'emploi dans le secteur public, de la sécurité sociale et des services de formation professionnelle ou encore des associations, syndicats et autres institutions de chaque côté de la frontière. Pour ce qui est de la Grande Région, par exemple, (Sarre, Lorraine, Luxembourg, Wallonie, Rhénanie-Palatinat), le réseau EURES bénéficie d'un soutien significatif du **Centre de Ressources et de Documentation** ([www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu)), une association fondée par le Conseil Régional de Lorraine et ayant pour but de faciliter la mobilité transfrontalière en fournissant des informations pertinentes. Le centre a d'ores est déjà à l'origine d'une multitude de publications concernant la mobilité transfrontalière du travail dans la Grande Région. Certaines d'entre elles se penchent sur les obstacles à la libre circulation de la main d'œuvre dans la région et présentent des solutions possibles. D'autres sont des guides spécifiques et brochures à l'usage des travailleurs transfrontaliers couvrant tous les aspects juridiques, fiscaux et socio-économiques pertinents.

Les expériences des **partenariats EURES-T varient d'un côté à l'autre de la frontière**. Alors que de forts indices de déplacements transfrontaliers dans certaines régions font que le besoin en conseils juridiques et informations spécifiques est fort, les activités liées au marché du travail transfrontalier sont rares dans d'autres régions frontalières la demande y étant faible. Dans le second cas, les partenariats EURES-T constituent d'importants **outils de suivi** des zones d'emploi transfrontalier respectives, de soutien de l'échelon régional dans le développement de nouvelles stratégies et perspectives pour les marchés du travail régionaux.

Les partenariats EURES-T ne sont pas les uniques organisations fournissant soutien et conseils aux travailleurs transfrontaliers. Il y a notamment dans les zones frontalières à fort taux de déplacements transfrontaliers d'autres services aidant les citoyens à trouver des réponses adéquates aux nombreuses questions qu'ils se posent lorsqu'ils prennent la décision d'aller vivre,

travailler ou créer une entreprise dans un pays voisin. Par exemple, des **Centres de Services Frontaliers** ont été créés avec le soutien du **Conseil des Ministres Nordique**, qui

proposent un soutien et un accompagnement individuels aux travailleurs transfrontaliers qui ont à faire face à des exigences administratives, juridiques et fiscales spécifiques. Le Centre



Morokulien, source : Compté de Värmland

de Services Frontalier de Morokulien ([www.gtm.nu](http://www.gtm.nu)) en constitue un exemple. Entre 2002 et 2007, ce sont **plus de 40 000 personnes** qui ont demandé leur soutien sur des questions transfrontalières aux employés du centre. Outre la consultation, le centre s'efforce de surmonter les obstacles qui s'opposent encore à la mobilité transfrontalière. À cette fin, un conseil spécial composé de représentants des administrations a été créé, qui se réunit plusieurs fois par an afin de mettre sur table les problèmes les plus urgents et de leur trouver des solutions. Ces propositions de solutions sont ensuite transmises aux corps politiques responsables. Des services similaires sont prodigués par certaines Eurorégions (**comme la Région Sønderjylland-Schleswig, EUREGIO**) qui proposent des services de consultation et de conseil dans le cadre de leurs propres projets, s'attachant à faciliter la mobilité transfrontalière du travail.

Les **centres d'information INFOBEST** de la région du Rhin Supérieur, qui fournissent des informations sur tout ce qui pourrait intéresser les citoyens prêts à travailler et/ou vivre dans un pays voisin (système scolaire, formation professionnelle, mariage et famille, emploi, chômage, allocations familiales, frais, taxes et droits de douane, etc.) en constituent un exemple supplémentaire. Le Rhin Supérieur compte quatre bureaux de l'INFOBEST. Si leurs activités furent d'abord financées par le programme INTERREG, ces agences **ne sont plus dépendants des subventions de l'Union Européenne**, financés qu'ils sont par diverses institutions publiques et privées de la région soutenant l'idée de mobilité transfrontalière. L'État français apporte lui aussi un soutien financier aux agences de l'INFOBEST.

Les autorités et institutions nationales sont d'importants partenaires et soutiens de l'EURES comme des services d'information comparables et ont un impact considérable sur la mise en avant de l'idée de mobilité transfrontalière du travail. Par exemple, La **Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/Trois Frontières et du Pays du Sundgau**, située en Alsace, encourage les candidats à des postes de travail d'Alsace à chercher du travail également dans d'autres pays, faisant ainsi la promotion de la mobilité transfrontalière du travail. En coopération avec des partenaires d'Allemagne et de Suisse, la Maison de l'Emploi a établi un **groupe de travail transfrontalier** traitant divers aspects du marché du travail transfrontalier. De plus, ce même organisme a lancé des **cours de langues** pour les candidats afin qu'ils puissent surmonter la barrière de la langue, tout en organisant des **salons de l'emploi** avec la participation d'employeurs allemands et suisses et a amélioré l'échange d'informations et les contacts entre les acteurs du marché du travail de France et des pays voisins. On trouvera en annexe plus de détails sur ces activités ainsi que d'autres bons exemples.

## **5. Étude de l'ARFE – méthodologie**

Début 2012, l'Association des Régions Frontalières d'Europe a demandé à ses membres et institutions partenaires de fournir des données et autres rapports pertinents concernant la mobilité transfrontalière du marché du travail. La première étude entendait à l'origine faire un passage en revue de la situation en matière de conseils disponibles à l'usage des employés transfrontaliers et des connaissances concernant les obstacles et barrières clés jugulant le libre flux des travailleurs au sein de l'Union Européenne. La première demande d'envoi d'informations de l'ARFE n'a eu d'écho que de la part de 20 membres et organisations partenaires. Si les documents fournis étaient précieux, les données qu'ils contenaient étaient difficiles à systématiser et à analyser de manière comparative. C'est pourquoi l'ARFE a

réalisé fin mai 2012 un sondage ensuite envoyé aux membres et partenaires de l'association, sondage dont les questions se concentraient sur les points suivants :

- **Analyse du cadre de la coopération transfrontalière en matière de marché du travail de chaque côté de la frontière,**
- **Évaluation du degré de mobilité transfrontalière sur le marché du travail dans des régions transfrontalières spécifiques et les obstacles et barrières clés entravant une telle mobilité,**
- **Définition des forces et faiblesses communes, opportunités et menaces éventuelles liées à la mobilité transfrontalière du marché du travail et formulation de suggestions et de recommandations précises sur cette base.**

Au 30 juin 2012, le Secrétariat Général avait reçu quelques 34 sondages dûment remplis, dont la majorité avait été remise par des entités des zones frontalières du Nord-Ouest de l'Europe. Si l'on y ajoute à ces ressources les informations reçues par l'ARFE durant la première étude menée début 2012, l'étendue du projet aura jeté des ponts entre environ 40 régions frontalières et transfrontalières. Celles-ci furent divisées en quatre groupes selon le degré de mobilité transfrontalière du marché du travail local et du type de frontière<sup>3</sup>. Il convient ici de souligner que le degré assigné de mobilité était en partie déterminé sur la base de données statistiques, une grande importance étant accordée aux caractéristiques qualitatives et aux évaluations propres fournies par les régions et points-conseils pour travailleurs transfrontaliers. Dans la plupart des cas, il fut impossible d'obtenir des données statistiques sur le nombre de travailleurs transfrontaliers dans la région concernée par l'étude, de telles informations n'étant pas réunies à un niveau régional. À vrai dire, si les données recueillies au niveau national quant au nombre de travailleurs des pays voisins constituent autant de points de référence cruciaux pour toute évaluation du nombre de travailleurs transfrontaliers, elles n'en sont pas pour autant toujours fiables. Certaines régions frontalières citent des données s'appuyant sur une étude consacrée à la mobilité transfrontalière publiée en 2009 à la demande de la Commission Européenne et illustrant les tendances principales et le potentiel d'une augmentation des flux de travailleurs traversant régulièrement les frontières au sein de l'Union Européenne. Le SarLorLux, une des régions transfrontalières, qui compte quelques 200 000 travailleurs transfrontaliers enregistrés, constitue un exemple positif.<sup>4</sup>

Le Centre Interrégional de Suivi du Marché du Travail à été créé pour suivre la situation sur le marché du travail dans les zones frontalières et pour recueillir des données pertinentes.

---

<sup>3</sup> La distinction est la suivante : anciennes frontières internes, anciennes frontières externes, nouvelles frontières internes et nouvelles frontières externes.

<sup>4</sup> Voir : CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz, 2011, p. 6.

## **6. Forces et faiblesses, opportunités et dangers liés à une mobilité transfrontalière sur le marché du travail diverses régions frontalières**

Les marchés du travail des régions transfrontalières d'Europe font face à des défis importants. En Scandinavie ou dans les pays du Nord-Ouest de l'Europe, le manque de main d'œuvre se fait de plus en plus cruellement sentir du fait de l'évolution démographique. Les régions transfrontalières du Sud de l'Europe sont aux prises avec la crise économique et l'aggravement de la dette, qui ont entraîné une forte hausse du nombre de chômeurs. La coopération transfrontalière pourrait être un élément important de la stratégie régionale pour les marchés du travail désirant surmonter les difficultés actuelles. À titre d'exemple, la demande en main d'œuvre sensible en certains endroits peut être provisoirement satisfaite grâce à l'aide de demandeurs d'emploi venant de pays voisins, notamment si ces derniers se plaignent au contraire d'un manque d'emplois à pourvoir. D'autre part, la situation paradoxale de pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs où on note du chômage de longue durée demande plus de flexibilité et de mobilité au niveau des zones frontalières. La coopération transfrontalière aide à créer de nouvelles idées, amène de nouvelles entités à soutenir le développement de concepts pertinents en matière de marché du travail et élargit la portée économique de certaines régions. Un fort degré de mobilité sur le marché du travail entraîne également l'épanouissement intellectuel des employés comme des employeurs des régions frontalières grâce à une inévitable confrontation à de nouvelles manières de penser, mentalités et approches de certains sujets. La possibilité de s'appuyer sur le bagage professionnel et l'expérience de gens venant d'une région voisine est elle aussi d'une grande valeur.

Étendre sa recherche d'emploi de manière à inclure à son champ de recherche un marché du travail transfrontalier augmente en général les chances de trouver un poste, ce qui va entre autres aider à retenir les talents locaux et la jeunesse d'une région. Se concentrer sur le marché du travail transfrontalier ouvre aussi des possibilités d'activités d'information et de conseil à l'usage des demandeurs d'emploi n'ayant jamais auparavant traversé la frontière pour travailler ou des ex-travailleurs transfrontaliers lorsqu'ils sont confrontés à des changements concernant par ex. la durée de leurs droits aux allocations acquis lors de leur carrière dans le pays membre voisin.

Le niveau de mobilité transfrontalière sur le marché du travail est hautement diversifié au sein de l'Union européenne. Le plus grand flux de travailleurs est observé au niveau des régions frontalières du nord-ouest de l'Europe et en Scandinavie occidentale. On notera également un nombre significatif d'employés transfrontaliers au niveau des anciennes frontières externes de l'Union (comme entre l'Autriche et la Hongrie, l'Autriche et la République Tchèque, l'Italie et la Slovaquie) et ces chiffres sont appelés à augmenter encore à l'avenir.

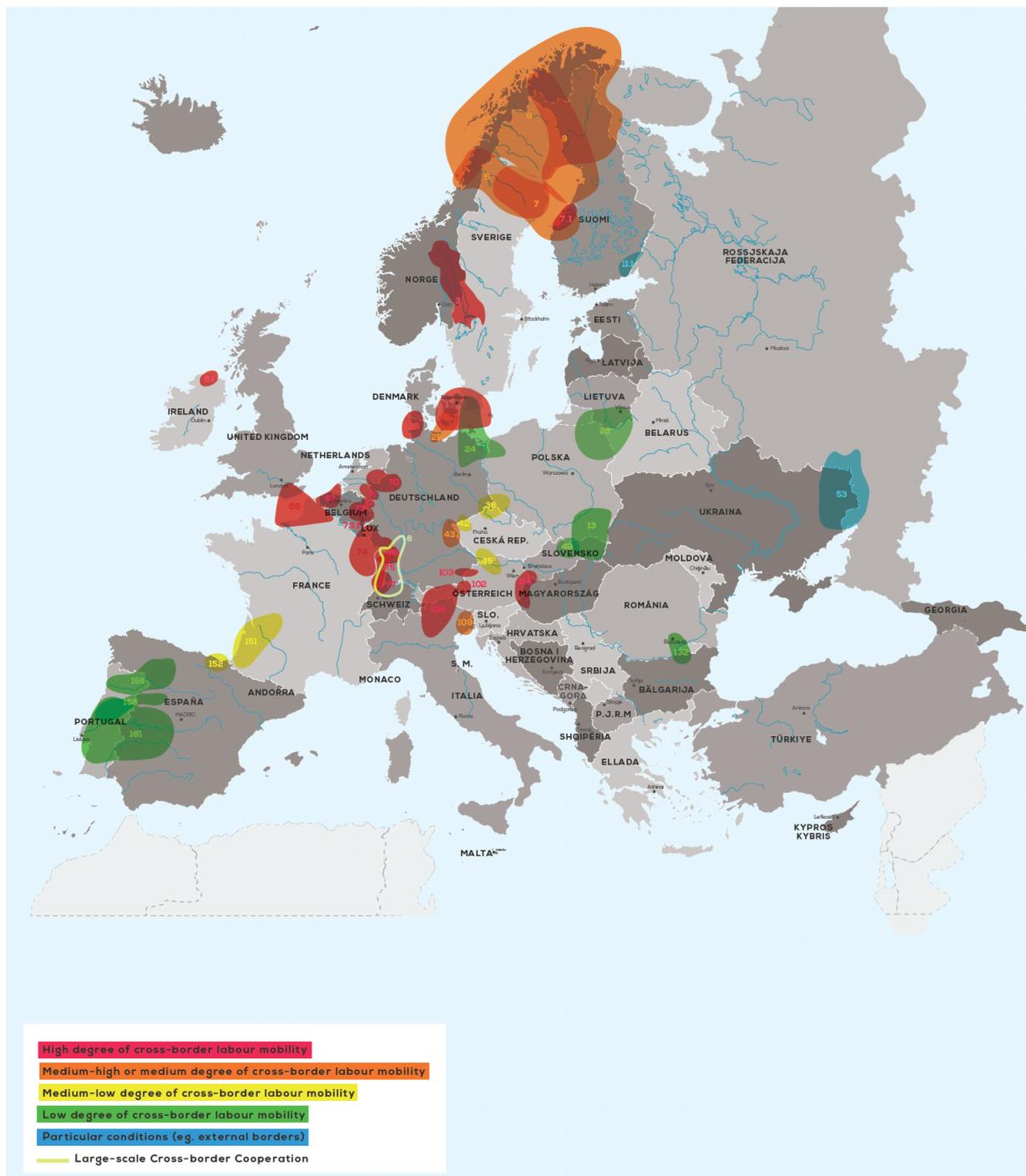
Il est clairement possible que de plus en plus de citoyens des États Membres de l'« ancienne » Union européenne commencent à voyager vers le « nouveaux » États Membres, notamment si les écarts de salaires se réduisent.

On remarque que le contexte de la mobilité transfrontalière du marché du travail au niveau des frontières externes de l'UE est particulier. Passer la frontière chaque jour dans le cadre de son travail y est dans la plupart des cas impossible vu les règlements spécifiques permet-

tant de pénétrer ou de quitter le territoire d'un pays donné. Quoi qu'il en soit, ces frontières ont également été incluses dans l'étude menée par l'ARFE, afin de souligner la nécessité d'introduire des règlements spéciaux pour les habitants des zones frontalières.

Le tableau ci-dessous présente de manière succincte les forces et faiblesses, opportunités et menaces dans le contexte de la mobilité transfrontalière sur le marché du travail, décrites par les pouvoirs régionaux dans le cadre du sondage de l'ARFE. Les zones frontalières ont été divisées en quatre groupes selon le degré de mobilité transfrontalière sur le marché du travail et le type de frontière.

**Carte des régions participant au projet et indiquant l'intensité des déplacements transfrontaliers**



<b>Mobilité:</b>	<b>Fort ou moyen degré de mobilité transfrontalière sur le marché du travail</b>
<b>Type de frontière :</b>	<b>« Anciennes » frontières de l'Union européenne<sup>5</sup>, Suisse et Norvège incluses (nord-ouest de l'Europe et Scandinavie)</b>
<b>Forces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Main d'oeuvre très mobile</li> <li>- Longue tradition de coopération et d'ouverture envers les pays voisins</li> <li>- Solide réseau de coopération transfrontalière</li> <li>- Engagement fort de la part des structures de partenariat transfrontalières</li> <li>- De hautes compétences professionnelles et des savoir-faire précieux</li> </ul>
<b>Faiblesses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Souvent, un manque de maîtrise de la langue étrangère</li> <li>- Des structures de transport locales pas toujours construites de manière optimale</li> <li>- Usage insuffisant des opportunités créées par la mobilité transfrontalière de la part des employeurs et des employés</li> <li>- Enclin insuffisant des administrations publiques à surmonter les obstacles limitant la mobilité</li> <li>- Fluctuation of des taux d'échange de monnaies (comme dans le cas de la Suisse et de l'Irlande du Nord)</li> </ul>
<b>Opportunités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caractère interculturel de l'environnement</li> <li>- Intégration de la zone économique</li> <li>- Avancement et extension des structures de coopération et de partenariat d'ores et déjà créées</li> <li>- Une étroite coopération entre les institutions économiques et pédagogiques</li> <li>- Transfert transfrontalier de connaissances cruciales d'un point de vue économique</li> <li>- Formation de grappes industrielles dans certaines zones</li> <li>- Soutien aux jeunes talents, efforts afin qu'ils restent en lien avec leur région</li> <li>- Développement de projets concentrés sur la reconversion professionnelle et/ou le reconnaissance des compétences</li> <li>- La continuation des activités d'information/conseil à travers des méthodes nouvelles, traditionnelles ou basées sur les réseaux sociaux</li> </ul>
<b>Menaces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Changements démographiques</li> <li>- Lutte pour l'acquisition de main d'œuvre</li> <li>- Exode des mains d'œuvre présentant le plus de potentiel</li> <li>- Pénurie en employés qualifiés</li> <li>- Services d'information à l'usage des employés transfrontaliers assurés par des institutions diverses et diffusant des informations divergentes</li> <li>- Plus de bureaucratie face aux employés à cause des différences entre les systèmes de sécurité sociale et d'imposition</li> <li>- L'autosuffisance des structures de coopération et autres partenariats créés n'est pas toujours sûre.</li> </ul>

---

<sup>5</sup> Les « anciennes » frontières internes sont définies comme étant les frontières entre deux États Membres de l'UE des 15.

<b>Mobilité :</b>	<b>Degré moyen ou médiocre de mobilité transfrontalière sur le marché du travail</b>
<b>Type de frontière :</b>	<b>« Anciennes » frontières externes<sup>6</sup> (ex. Italie/ Slovénie, Autriche/ Slovaquie, Allemagne/ République Tchèque)</b>
<b>Forces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solide réseau de coopération transfrontalière</li> <li>- Haut degré de motivation et de compétence des employés</li> <li>- Développement de l'offre en services de conseil, dans un premier temps dans le cadre de partenariats EURES-T</li> <li>- Ouverture à la possibilité de trouver du travail dans un pays voisin</li> </ul>
<b>Faiblesses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans certains cas, les partenariats EUREST formels sont dissous et la coopération informelle est insuffisante</li> <li>- Une maîtrise souvent insuffisante de la langue du pays voisin</li> <li>- Rigidité des systèmes d'éducation</li> <li>- Absence fréquente de réseau de transport transfrontalier local et optimal</li> <li>- Manque de connaissances appropriées des réglementations concernant le marché du travail dans le pays voisin</li> <li>- Dans certains cas, manque de compétences interculturelles</li> <li>- Soutien politique insuffisant au développement d'un marché du travail intégré</li> </ul>
<b>Opportunités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus grande transparence du marché du travail</li> <li>- Renforcement de la coopération transfrontalière en matière de soutien à la croissance économique et à l'entreprise</li> <li>- Développement de l'offre en conseils à l'usage des employés mobiles</li> <li>- Formation d'un marché du travail intégré offrant aux employeurs et aux employés de nouvelles possibilités</li> <li>- Des accords internationaux en vue d'une simplification de la coopération transfrontalière au niveau du marché du travail</li> <li>- De jeunes professionnels ayant acquis de l'expérience dans un pays voisin rapportent ensuite chez eux de nouvelles idées et savoir-faire</li> </ul>
<b>Menaces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De grandes différences entre les salaires et des contrastes entre les conditions de vie peuvent conduire à l'apparition d'un dumping salarial et de conditions de travail incorrectes si des informations inadéquates ne peuvent être obtenues et si les standards minimum ne sont pas clairement établis</li> <li>- Même si le nombre de chômeurs de chaque côté de la frontière est complètement d'un autre ordre, il est des régions où certaines pénuries en demandeurs d'emploi adéquatement qualifiés peuvent être aujourd'hui observées</li> <li>- Exode rural des jeunes</li> <li>- Rôle indéterminé des partenariats EURES-T récents lors de la formulation de nouvelles réglementations pour les concepts de financement</li> </ul>

<sup>6</sup> Les « anciennes » frontières externes sont définies comme étant celles qui séparent l'UE des 15 des états qui ont rejoint l'UE en 2004 ou plus tard.

<b>Mobilité :</b>	<b>Degré relativement faible de mobilité transfrontalière du marché du travail</b>
<b>Type de frontière :</b>	<b>« Nouvelles » frontières internes<sup>7</sup> (par ex. Pologne/ Lituanie, Pologne/ Slovaquie) et quelques « anciennes » frontières du sud-ouest de l'Europe (Espagne/Portugal)</b>
<b>Forces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réseaux fonctionnels de coopération transfrontalière</li> <li>- Forte motivation et hautes compétences des employés</li> <li>- Nombreuses initiatives locales (par ex. Eurorégions, EGTC)</li> </ul>
<b>Faiblesses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problèmes structurels du marché du travail</li> <li>- Grand nombre de chômeurs parmi les jeunes</li> <li>- Pas assez de postes de travail novateurs</li> <li>- Absence fréquente d'un réseau local optimal de transport transfrontalier</li> <li>- Coopération en matière de marché du travail insuffisamment développée</li> <li>- Relativement peu de sources potentielles de conseils pour employés mobiles</li> <li>- Salaires peu attractifs en comparaison avec d'autres pays européens</li> </ul>
<b>Opportunités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement de la coopération transfrontalière en matière d'aide au développement économique et à l'entreprise</li> <li>- Développement de l'offre en conseils à l'intention des employés mobiles</li> <li>- Apparition de grappes dans le milieu de l'industrie et de l'éducation des zones frontalières</li> <li>- En commun, suivi transfrontalier du marché du travail</li> <li>- Usage des meilleures pratiques et solutions, auparavant appliquées et relevées dans d'autres régions transfrontalières</li> </ul>
<b>Menaces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exode rural et émigration chez les jeunes</li> <li>- Position de la main d'oeuvre locale et des demandeurs d'emploi affaiblie par rapport à la compétition internationale</li> <li>- Évolutions démographiques</li> </ul>

---

<sup>7</sup> Les « nouvelles » frontières internes sont définies comme étant celles qui séparent deux nouveaux états membres (membres ayant rejoint l'UE en 2004 ou plus tard).

<b>Mobilité :</b>	<b>Degré de mobilité transfrontalière sur le marché du travail relativement faible</b>
<b>Type de frontière :</b>	<b>Frontières externes de l'Union européenne (ex. Finlande/Russie) et frontières entre des pays d'Europe de l'Est extérieurs à l'Union européenne (ex. Russie/Ukraine)</b>
<b>Forces :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réseaux de coopération transfrontalière existants depuis longue date ou nouvellement créés</li> <li>- Forte motivation et hautes compétences des employés</li> <li>- Ouverture à de nouvelles solutions et propositions dans le cadre de la coopération transfrontalière</li> </ul>
<b>Faiblesses :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problèmes structurels sur le marché du travail</li> <li>- Obstacles formels à la mobilité du fait des contrôles aux frontières (absence de règlements spécifiques aux habitants des régions frontalières)</li> <li>- Absence fréquente d'un réseau local optimal de transport transfrontalier</li> <li>- Relativement peu d'offres en conseils à l'usage des employés mobiles, ou accès restreint à de telles informations</li> </ul>
<b>Opportunités :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement de la coopération transfrontalière en matière d'aide à la croissance économique et à l'entreprise</li> <li>- Apparition de grappes dans le milieu de l'industrie et de l'éducation des zones frontalières</li> <li>- Amélioration de la compétitivité internationale</li> <li>- Simplification des réglementations concernant les passages de frontières</li> </ul>
<b>Menaces :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exode rural et émigration chez les jeunes</li> <li>- Position affaiblie par rapport à la compétition internationale</li> <li>- Évolutions démographiques</li> <li>- Les différences entre les conditions de vie et les niveaux de salaires peuvent mener à des déséquilibres au niveau des marchés du travail régionaux</li> <li>- Le manque d'informations sur les standards minimum dans le pays voisin peuvent susciter la proposition de conditions de travail inadéquates</li> </ul>

## 7. Obstacles majeurs à la mobilité transfrontalière sur le marché du travail

Le développement d'un marché du travail intégré est une des tâches principales effectuées dans le cadre de la promotion d'une véritable coopération transfrontalière. Cependant, la coopération en cette matière est un sujet complexe et doit souvent faire face à de nombreux obstacles pratiques qui ont au-delà du contexte des relations internationales. Il est donc nécessaire d'analyser et de résoudre le problème aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'UE. La coopération en matière d'éducation, de formation professionnelle et de marché du travail est également cruciale pour l'intégration européenne et pour toutes les réglementations sensées faciliter la mobilité des employés et de leurs familles, des étudiants et des autres à travers les frontières nationales. Les zones frontalières constituent autant de points de contact pour ce qui est du progrès de l'intégration et de la recherche de solutions pratiques afin de supprimer les obstacles à la mobilité.<sup>8</sup> La majorité des obstacles à la mobilité sont évidemment reportés précisément dans les régions où il y a le plus d'employés transfrontaliers. Celles-ci expriment également le plus fort besoin en informations, notamment pour les domaines liés

### EXEMPLE : EURÉGION DE SALZBURG – BERCHTESGADENER LAND – TRAUNSTEIN (AT/DE)

« En accord avec la troisième partie du code de politique sociale allemand (3. Sozialgesetzbuch), il est impossible d'aider des citoyens à participer à des formations professionnelles en Autriche, alors qu'il leur serait souvent plus simple de les suivre là-bas ou que les formations qu'ils recherchent sont indisponibles dans leur propre région. »

### EXEMPLE :

#### EURÉGION MEUSE-RHIN (B/DE/NL)

« Malgré des lignes directrices de l'UE claires, les employés transfrontaliers ont toujours à surmonter de nombreux problèmes au quotidien, les procédures officielles étant peu claires, voire disproportionnellement compliquées. »

aux allocations et redevances de sécurité sociale, qui peuvent être extrêmement complexes et compliquées dans le cas des employés transfrontaliers. **Les différences entre les systèmes sociaux et fiscaux** constituent de sérieux obstacles à la mobilité pour bien des employés transfrontaliers potentiels, le manque d'informations cruciales exacerbant souvent la peur d'un emploi à l'étranger qui pourraient apporter donner des résultats négatifs. Même s'il existe des dispositions légales pertinentes au niveau européen et si on vérifie l'impact du statut des travailleurs transfrontaliers sur ceux qui en sont, **les organismes officiels nourrissent souvent des doutes sur l'interprétation** et l'application des dispositions existantes au

niveau national. Bien souvent, les réglementations nationales en matière de politique sociale et d'allocations font trop peu de cas de la situation des employés transfrontaliers.

---

<sup>8</sup> Voir : ARFE (Ed.): Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, document de travail de l'ARFE publié à l'occasion de la conférence annuelle de Karlovy Vary des 27 et 28 novembre 2003.

Dans bien des cas, il est donc difficile de concilier les uns et les autres. Dans certaines régions transfrontalières, prodiguer des informations exactes sur le sujet constitue un défi, du fait des modifications fréquemment apportées aux réglementations en la matière à travers les états membres.

**EXEMPLE :**

**L’EAST BORDER REGION  
(IE/UK)**

« L’absence de données statistiques fiables fait que l’État ne dépense pas afin de résoudre les problèmes auxquels font face les employeurs et employés des régions frontalières. »

Les points conseils en service dans les régions frontalières pourraient offrir leur expérience pour ce qui est de résoudre de tels problèmes et proposer des solutions aux soucis que l’on rencontre aujourd’hui. Elles ne sont pas cependant investies d’un pouvoir de décision approprié. D’un autre côté, les acteurs nationaux ne considèrent pas ce sujet comme une priorité, ne serait-ce que parce que le nombre d’employés transfrontaliers constitue un infime pourcentage des employés dans leur ensemble. **Les données statistiques** nécessaires sur le nombre d’employés transfrontaliers font souvent défaut, ce qui fait que les organismes nationaux n’apportent pas à ce sujet l’attention qu’il mérite. De plus, les organismes compétents des pays affectés par ce problème ne coopèrent pas les uns avec les autres à une échelle suffisante. Il arrive qu’une institution dirige des personnes à la

recherche d’aide ou de réponses à des questions bien précises vers des points d’information des régions frontalières, mais ceux-ci ne sont pas compétents en matière d’allocations et d’aide sociale et doivent alors rediriger l’usager vers l’institution appropriée du pays voisin.<sup>9</sup> Dans un tel cas, le client peut être troublé par la course des événements et de plus en plus frustré.

Il n’est pas rare qu’une étroite coopération entre des institutions, à l’instar de la recherche d’un emploi à l’étranger, soit entravée par **une maîtrise insuffisante de la langue du pays voisin**. Presque toutes les régions frontalières ayant fournies des réponses dans le cadre de l’étude de l’ARFE ont désigné le manque de compétences linguistiques suffisantes comme étant un obstacle clé à la mobilité. Afin de pouvoir travailler à l’étranger, il est souvent nécessaire d’être familier avec la langue officielle locale. Dès l’étape de la recherche d’emploi en vérité, il est essentiel d’avoir ces compétences linguistiques, les informations sur les postes à pourvoir et conditions de recrutement étant la plupart du temps rédigées uniquement dans la langue officielle du pays en question. Cela décourage beaucoup d’employés transfrontaliers potentiels d’essayer de trouver un emploi dans le pays voisin. Ceux-ci ne bénéficient donc pas des opportunités offertes par le marché du travail se trouvant de l’autre côté de la frontière. Il convient de plus de ne pas passer outre **les préjugés, l’incertitude concernant les conditions de travail à l’étranger et la peur de la discrimination**, qui dissuadent aussi les gens habitant les zones frontalières de chercher du travail à l’étranger.

---

<sup>9</sup> Voir : Infobest Palmrain (Ed.): Jahresbericht 2011 (rapport annuel 2011), Village-Neuf 2012, pp. 6-7.

Persiste également le problème de la **reconnaissance mutuelle des qualifications et titres professionnels ou universitaires**. S'il est vrai qu'une Directive de la Commission Européenne aborde le problème, elle ne couvre qu'un nombre restreint de professions. Le risque est alors qu'un citoyen ne puisse travailler à l'étranger qu'en-dessous de ses qualifications, les diplômes obtenus dans le pays d'origine n'étant pas pleinement reconnu par le pays d'accueil. L'accès à des formations professionnelles à l'étranger peut être entravé si la législation nationale ne comporte pas de disposition permettant à tout un chacun de suivre une

#### **EXEMPLE : PAYS BASQUE (ES) – AQUITAINE (FR)**

« Les différences culturelles et soucis de communication mènent souvent à des conflits entre les employés et les administrations. On manque de connaissances de base sur les lois internationales applicables dans des situations spécifiques. »

formation professionnelle pratique dans une société située à l'étranger. Cet obstacle a par exemple été surmonté dans l'Eurodistrict de Strasbourg-Ortenau, où un accord bilatéral approprié a été conclu par les partenaires allemands et français.<sup>10</sup>

La disponibilité d'informations fiables et intelligibles pouvant être appliqués à des situations individuelles est un facteur de grande importance pour la promotion de la mobilité transfrontalière sur le marché du travail. Ce problème est mis en évidence par les résultats de l'étude de l'ARFE, où **l'insuffisance du nombre d'informations et de transparence des principes qui**

**régissent le marché du travail** sont classés comme obstacles essentiels à la mobilité professionnelle. Suite à la formation et à la réactivation de partenariats EURES-T et de réseaux similaires, des structures appropriées apportant des informations sur tous les sujets importants aux employés, demandeurs d'emploi, étudiants et employeurs transfrontaliers sont apparues dans beaucoup de zones frontalières. Ces sujets peuvent aller des salaires au droit du travail en passant par les allocations familiales, les impôts sur le revenu, indemnités de chômage et de congé maladie etc. Le fait que cela ait été rendu possible se doit d'être dans une large mesure considéré comme le résultat d'une collaboration efficace de toutes les parties prenantes présentes sur le terrain de la prise en charge sociale et des marchés du travail régionaux. L'existence de ces réseaux pourraient faciliter à certains demandeurs d'emploi la décision de travailler de l'autre côté de la frontière en se concentrant sur les aspects positifs d'un projet professionnel à l'étranger par opposition aux effets négatifs du chômage pour l'individu et l'économie. L'existence de services d'information réduits les inquiétudes et l'insécurité des employés transfrontaliers potentiels. Sans ces structures de partenariat transfrontalier, l'échange et la coopération établie s'avère pleine d'embûches, ce qui à son tour, affecte la qualité et la fiabilité des informations disponibles à l'usage des demandeurs d'emploi/travailleurs transfrontaliers potentiels, des employés transfrontaliers et des ex travailleurs et employeurs transfrontaliers.

---

<sup>10</sup> Voir : CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz, 2011, p. 17.

## 8. Recommandations et solutions proposées

Le tableau ci-dessous résume les solutions possibles suggérées ayant pour but la réduction et l'élimination des obstacles qui limitent la mobilité qui ont été décrits au Chapitre 7. Il contient aussi les recommandations dont la mise en oeuvre aiderait à améliorer la qualité de l'information fournie des employés transfrontaliers des régions frontalières d'Europe. Au vu du fait que dans l'Union Européenne il existe des différences considérables au niveau de la mobilité transfrontalière sur le marché du travail et de la situation sur de tels marchés dans différentes régions frontalières, ces recommandations devraient être considérées en premier lieu comme des points de référence pour les entités intéressées opérant dans les régions frontalières, et comme cadre de référence pour la formulation de solutions spécifiques adaptées aux besoins d'une région donnée.

Recommandations et solutions proposées	
<b>Manque d'information ou information insuffisante</b>	<p>Les points d'information pour les employés transfrontaliers existants doivent continuer leurs activités dans le futur. A cet effet il est nécessaire d'assurer l'accès à des ressources financières suffisantes.</p> <p>Les réseaux de conseil existants et les offres dans ce domaine doivent être maintenues pour qu'il soit possible dans le futur de fournir des informations fiables provenant d'une source unique aux employés transfrontaliers.</p> <p>A part les portails Web et les sources d'informations standard telles que les manuels et les brochures, il faut que le conseil individualisé soit aussi accessible. Les solutions standard peuvent souvent être inadaptées aux cas individuels des employés transfrontaliers.</p> <p>La digitalisation des procédures administratives ne peut pas rendre difficile l'accès à l'information à certains groupes de gens, p.ex. à ceux qui ne disposent pas d'accès à Internet ou à ceux qui ne parlent pas suffisamment bien la langue.</p> <p>L'information doit être facilement accessible aux citoyens des régions frontalières, donc les points de conseil devraient être localisés le plus près possible des frontières nationales.</p> <p>Le personnel parlant suffisamment bien la langue du pays voisin aidera à la communication entre les organismes d'administration publique et les citoyens du pays voisin.</p> <p>L'établissement d'un réseau avec d'autres régions frontalières renforce la position des régions. De plus, la création d'une plateforme commune ou/et d'un groupe de travail permet d'échanger les expériences et les solutions entre les différentes régions frontalières.</p> <p>Les évènements organisés tels que les journées de conseil transfrontalier et les salons de l'emploi, ensemble avec la présence des conseillers à de tels évènements peuvent augmenter le niveau de sensibilisation</p>

	<p>sur l'accessibilité des possibilités de conseil chez les personnes cherchant du travail et les travailleurs transfrontaliers potentiels. L'organisation de ces événements et la présence des conseillers améliore les possibilités d'obtention d'informations par le grand public sur les possibilités d'obtention d'un emploi dans le pays voisin, ce qui à son tour aura un effet sur la réduction du « goulot d'étranglement psychologique » et des préjugés.</p>
<p><b>Différences entre la prise en charge sociale et le système fiscal</b></p>	<p>Les « tables rondes » régionales et l'organisation de groupes de travail peut aider au développement de propositions pratiques de solutions aux problèmes existant dans les régions frontalières ainsi qu'à déterminer les manières d'interpréter et de mettre en oeuvre les réglementations locales spécifiques.</p> <p>La coopération systématique entre les organismes officiels des pays voisins est un facteur essentiel pour atteindre des résultats visibles pour les citoyens. On devrait aussi noter que même les postes qui ont rarement à faire aux questions relatives à la situation des travailleurs transfrontaliers devraient posséder les informations indispensables sur les obstacles à la mobilité et sur les solutions à ces obstacles.</p> <p>Afin d'augmenter la motivation des organismes publics à renforcer la coopération transfrontalière on devrait organiser des initiatives communes et mettre en place des mesures en matière d'éducation. La communication directe est la seule solution pour raccourcir les démarches administratives et pour réduire le niveau souvent élevé de bureaucratie.</p> <p>Des formations et des cours systématiques sur les réglementations pertinentes en vigueur au niveau national et européen peuvent aider à réduire les doutes des différentes unités administratives concernant l'interprétation et la mise en oeuvre des réglementations spécifiques. Vu que ces sujets font l'objet de changements constants et de taille, de telles sessions de formation et cours doivent être tenus régulièrement.</p> <p>La coopération transfrontalière au niveau politique est une condition importante pour attirer l'attention des organismes nationaux sur le problème des obstacles limitant la mobilité et les tentatives pour les surmonter.</p> <p>Des accords bilatéraux aideront à créer une réglementation spéciale et unique s'appliquant à la situation des travailleurs transfrontaliers sans besoin d'unifier les solutions légales dans les différents pays intéressés. Parfois, pour trouver une solution, il suffit de se mettre d'accord sur la façon de mettre en oeuvre la réglementation existante.</p>
<p><b>Différences culturelles, maîtrise insuffisante de la langue, problème de la re-</b></p>	<p>Des campagnes promotionnelles spéciales pourraient rendre plus attrayant l'apprentissage de la langue du pays voisin.</p> <p>Une offre éducationnelle adéquate pour apprendre la langue du pays</p>

<p><b>connaissance mutuelle des qualifications et diplômes.</b></p>	<p>voisin devrait être accessible au niveau préscolaire déjà. On devrait aussi promouvoir les écoles et classes bilingues ainsi que d'autres institutions fournissant des prestations d'éducation dans ce système.</p> <p>On devrait préparer des cours de langue spéciaux pour les travailleurs mobiles et les gens cherchant du travail qui pourraient potentiellement augmenter leur chance de trouver un emploi dans le pays voisin.</p> <p>Les initiatives transfrontalières en matière d'éducation et de formation élargissent les horizons et aident à augmenter les compétences de chacune des entités impliquées.</p> <p>Les contrats et ententes bilatérales aideront à combler les manques existants et à créer de nouvelles opportunités pour les internes, les stagiaires et les employés.</p>
<p><b>Niveau insuffisant d'intégration du marché du travail</b></p>	<p>Le monitoring commun du marché du travail ainsi que des données statistiques fiables fournissent une base pour la préparation de stratégies intégrées pour le marché du travail. L'accès aux données appropriées permet de répondre aux tendances émergeant au moment donné.</p> <p>Afin d'optimiser les connexions de transport transfrontalier, il est nécessaire de préparer des concepts communs pour l'organisation des transports locaux.</p> <p>Le dialogue politique transfrontalier ainsi que le dialogue entre les organisations regroupant les employeurs et les employés est indispensable pour surmonter ensemble les challenges qui émergent continuellement, tels que les changements dans la structure démographique ou le manque de main d'oeuvre qualifiée, au profit de la région entière.</p> <p>Il devrait exister un réseau prodiguant des services concernant le travail mobile qui couvrirait les services à tous les étapes pour la mobilité et les groupes impliqués. Se concentrer uniquement sur le recrutement est insuffisant. Une organisation unique – par exemple les services publics d'emploi – ne sera pas en état de gérer la complexité du sujet et les différents intérêts.</p>

## 9. Remarques finales

Plus d'un tiers de la population de l'UE, plus de 200 millions de citoyens, y compris ceux des régions avoisinantes aux frontières externes de l'UE, vivent dans les zones transfrontalières où traverser la frontière pour faire du loisir, pour assister à un évènement culturel ou pour travailler fait partie de leur vie quotidienne. La possibilité de travailler ou d'employer du personnel à travers les frontières ouvre de nouvelles opportunités aux employés et aux employeurs qui bénéficient de manières diverses du savoir-faire et de l'expérience des voisins de l'autre côté de la frontière. Dans des cas particuliers, le manque de main d'oeuvre dans certains secteurs spécifiques peut être surmonté, du moins temporairement, grâce aux travailleurs du pays voisin, surtout lorsque ceux-là n'arrivent pas à trouver un emploi adéquat

dans leur propre pays. De plus, prenant en considération les changements démographiques et leur impact négatif sur les marchés du travail nationaux, la coopération transfrontalière peut aider au développement de nouvelles stratégies régionales qui prendront en compte les **tendances de développement dans les zones transfrontalières entières, sans s'arrêter à la frontière.**

Même si les marchés du travail transfrontaliers offrent de nombreuses opportunités additionnelles, le nombre de navetteurs pourrait être supérieur. Pour raison de **manque d'information pertinente sur les conséquences de l'obtention d'un emploi à l'étranger**, dans de nombreux cas les citoyens dans les zones frontalières n'envisagent pas la possibilité de chercher du travail dans le pays avoisinant. Ils craignent de ne plus pouvoir bénéficier des mêmes droits que chez eux et de problèmes de bureaucratie. De plus, il existe de nombreux obstacles pratiques à la mobilité du travail transfrontalier qui n'ont pas encore été résolus, et qui exigent beaucoup d'effort et d'implication de la part des organismes publics concernés. Ces obstacles sont dus en grande partie aux différences entre les systèmes fiscaux et de sécurité sociale nationaux qui ne sont pas toujours compatibles. La Commission Européenne promeut aussi par le biais d'initiatives diverses la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'UE. Dans certains cas, un cadre légal clair a été créé pour faciliter la mobilité des travailleurs dans l'UE. Mais dans beaucoup d'autres il n'est toujours pas clair comment mettre en oeuvre de façon pratique le cadre législatif européen. Les organismes nationaux responsables et les administrations ne sont pas d'habitude situés sur les frontières et en conséquence ils ne sont pas suffisamment conscients des problèmes auxquels font face les travailleurs. Pour les mêmes raisons, les réglementations nationales ne prennent pas en compte les circonstances de fonctionnement des travailleurs frontaliers de façon adéquate.

Les Eurorégions et les autres structures de coopération transfrontalière peuvent aider à améliorer la circulation de l'information entre les citoyens des zones frontalières et les organismes nationaux et administrations qui s'occupent des questions relatives à la sécurité sociale et aux impôts. En fait, dans beaucoup de zones frontalières, des réseaux et des partenariats transfrontaliers ont été initiés afin de grouper les parties prenantes des deux cotés de la frontière pour proposer des solutions adéquates aux obstacles à la mobilité (par. ex. Les réseaux EURES T ou des réseaux spécifiques dans les eurorégions qui s'occupent de la mobilité sur le marché du travail transfrontalier). Une tâche importante de ces réseaux transfrontaliers est aussi de fournir aux employeurs et aux employés dans les zones frontalières toute information pertinente sur les conditions de travail, la sécurité sociale et les principes fiscaux, ainsi que sur les offres de travail dans le pays voisin. Cette information peut être difficilement fournie dans une forme standardisée par Internet, car les problèmes rencontrés par les travailleurs frontaliers sont très individuels et ils sont en évolution constante. **Les services de conseil personnalisé sont donc pour les travailleurs frontaliers présents et futurs particulièrement importants.** Ils améliorent l'accessibilité des citoyens aux informations souvent complexes, et ils ont ainsi un impact positif sur la mobilité du travail transfrontalier au long des frontières européennes. Ils encouragent la mobilité du travail sans toutefois idéaliser la réalité et ils promeuvent l'idée du marché du travail transfrontalier. **En conséquence, ces réseaux transfrontaliers et leurs services de conseil doivent être**

**maintenus.** L'information est un élément clé pour la promotion de la mobilité du travail en Europe. Sans la fourniture d'informations pertinentes aux travailleurs frontaliers et sans l'échange d'informations entre les parties prenantes il est difficile d'atteindre des résultats satisfaisants dans la création d'un vrai marché du travail transfrontalier.

En fait, le marché du travail transfrontalier est en même temps **un challenge et une opportunité.** Il est un challenge, car il existe encore de nombreux préjugés et d'obstacles pratiques qui ne peuvent d'habitude être résolus au niveau régional et qui n'ont pas de priorité au niveau national. Mais il est aussi une opportunité pour les employés, les employeurs et les administrations publiques dans les zones frontalières pour apprendre de nouvelles méthodes, approches et idées, pour échanger les savoir-faire et pour trouver de nouvelles façons de promouvoir l'esprit d'entreprise et la croissance. **Il est en tous cas un élément essentiel de l'intégration européenne, et en tant que tel il devrait être encore plus favorisé.**

## Annexe I: Vue générale des services d'information relatifs au marché du travail transfrontalier dans les régions frontalières d'Europe.

### 1. Initiatives et partenariats transfrontaliers

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs	Faits	Bonne pratique, challenges futurs
<b>Europe du Nord et mer Baltique</b>				
DK/SE Øresund Region	<p>EURES Cross-Border Øresund <a href="http://oresundsinfo.org">http://oresundsinfo.org</a></p> <p>Øresund Direct <a href="http://www.oresunddirekt.se">www.oresunddirekt.se</a></p>	<p>EURES Cross-Border Øresund fournit des informations aux demandeurs, travailleurs et employeurs sur les opportunités d'emploi, les conditions de travail, conditions fiscales et d'aide sociale, ainsi que des informations sur l'offre et la demande de travail.</p> <p>Le service Øresund Direct fournit des informations concernant la vie dans une région frontalière (travail, famille, éducation, transports en commun, culture, société, etc.). Le service a commencé son fonctionnement comme projet INTERREG. A présent il est financé par les autorités régionales et nationales.</p>	<p>Depuis l'inauguration du pont Øresund en l'an 2000 le nombre de navetteurs est en croissance constante. Aujourd'hui ; environ 20 000 personnes font chaque jour la navette entre les deux pays (pour la plupart de la Suède vers le Danemark). Ce nombre restera grand à cause des changements démographiques, en particulier du côté Danois la région devient dépendante de la main d'oeuvre provenant des pays voisins.</p>	<p>Øresund Direct a produit une série de films animés qui fournit des informations sur la réglementation concernant les pensions de retraite, les congés de maternité et les allocations familiales pour faciliter l'approche de ces sujets complexes.</p> <p><a href="http://www.youtube.com/oresunddirekt">http://www.youtube.com/oresunddirekt</a></p>
NO/SE Värmland / Hedmark	<p>Border Service Grensetjänsten <a href="http://www.grensetjansten.no">www.grensetjansten.no</a> <a href="http://www.gtm.nu">www.gtm.nu</a></p>	<p>Stimuler et rendre possible la croissance économique par la fourniture d'informations, l'élaboration de solutions aux obstacles et la coordination. Le service fournit l'accès à un réseau d'experts dans les deux pays (p.ex. les douanes et les autorités fiscales, organisations de travail). Il est financé par les autorités locales, régionales et nationales des deux cotés de la frontière.</p>	<p>D'après les statistiques officielles, en 2008 il y avait 26000 navetteurs de Suède qui travaillaient cette année en Norvège. Le nombre de navetteurs vivant en Norvège et travaillant en Suède en 2008 était de 1000 travailleurs.</p>	<p>Sous-projet de Interreg IVC BRAIN FLOW</p> <p>L'objectif est d'échanger les expériences entre les Centres d'Information Frontalière et de préparer la création du futur Centre Information Frontalière sur la frontière entre la Pologne et la Lituanie.</p>

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs	Faits	Bonne pratique, challenges futurs
FI/NO/SE Zone North Calotte	EURES Crossborder Tornedalen <a href="http://www.crossbordertornedalen.net">www.crossbordertornedalen.net</a>  Le Service Frontalier North Calotte créé par le Conseil nordique des ministres	Les conseillers EURES fournissent des informations sur les postes accessibles, les institutions de formation et des informations générales concernant 3q Sécurité Sociale et les systèmes fiscaux en Finlande, Suède, Norvège et Russie.  Le Service Frontalier North Calotte fournit aux citoyens et aux entreprises des informations; du conseil et de l'assistance compétentes en coopération avec les réseaux existants de l'agence frontalière.	Selon une enquête menée en 2009 un peu plus de 1000 personnes par jour ou par semaine font la navette par la frontière entre la Suède et la Finlande. Il y a aussi de la mobilité vers le marché du travail Norvégien avec en moyenne 80 navetteurs journaliers et hebdomadaires.	<u>Campagne de Mobilité en 2003 par EURES Crossborder Tornedalen</u>  Pendant la campagne une bande dessinée a été réalisée. L'objectif principal de ce livret intitulé "Kick some action to mobility" était de promouvoir la libre circulation de la main d'oeuvre.
FI/EE Euregio Helsinki Tallinn	Coopération transfrontalière informelle concernant le marché du travail uniquement.  <a href="http://www.euregio-heltal.org">http://www.euregio-heltal.org</a>	La migration transfrontalière et le navetage (travail et étudiants) ont triplé en 2-3 ans. Un marché du travail commun se développe.	Les gens qui voyagent entre les deux capitales sont estimés à environ 20 mille travailleurs. Le gros du flux va de l'Estonie en Finlande à cause de meilleures possibilités d'emploi et des rémunérations supérieures.	Les challenges les plus importants concernent la nécessité de faciliter les transports, les différences de salaires et du coût du travail, la diversité de la législation relative au travail et le rôle des syndicats. Les incompatibilités entre les systèmes fiscaux des deux pays rendent la vie difficile aux navetteurs et aux entreprises.
PL/LT Eurorégion Nemunas	EURES Bialy Las (partenariat transfrontalier informel)  Un centre d'information transfrontalière est prévu.	Dans le cadre du partenariat informel EURES Bialy Las, des conférences communes et des campagnes d'information sont organisées. Les conseillers EURES fournissent des informations générales sur les opportunités d'emploi et les conditions de travail dans l'autre pays.	Pas de données accessibles sur le nombre des navetteurs transfrontaliers. Le nombre est plutôt petit à cause du manque d'informations et des faiblesses structurelles des deux côtés de la frontière.	L'Euromonnaie Nemunas est partenaire d'un sous-projet d'INTERREG IVC qui a pour objectif d'élaborer une étude analysant les possibilités d'établissement d'un centre d'information transfrontalier pour les citoyens dans cette zone frontalière.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs	Faits	Bonne pratique, challenges futurs
DE/PL Eurorégion Pomerania	Points d'information de l'Eurorégion Pomerania <a href="http://www.pomerania.net">www.pomerania.net</a> <a href="http://www.pomerania.org.pl">www.pomerania.org.pl</a> conseillers EURES	Les points de contact et d'information fournissent des informations sur différents aspects de la coopération transfrontalière. Ils aident aussi les citoyens dans la recherche de partenaires pour des activités transfrontalières communes.	Les flux de navetteurs entre les deux zones frontalières sont plutôt faibles et d'importance mineure au niveau politique.	On manque d'information sur les marchés du travail des deux côtés de la frontière, sur la demande et l'offre de travail et les conditions de travail. Un monitoring commun du marché du travail pourrait aider à mieux exploiter les opportunités d'un marché du travail transfrontalier et à identifier les risques potentiels.
DK/DE Fehmarnbelt Region	Fehmarnbelt-Office <a href="http://www.fehmarnbelt-portal.de">www.fehmarnbelt-portal.de</a>	Fourniture de prestations de conseil aux personnes cherchant du travail et aux travailleurs transfrontalier sur la vie et les conditions de travail dans l'autre pays, la sécurité sociale, le système fiscal, etc.	Le nombre de navetteurs transfrontaliers entre le Danemark et l'Allemagne était estimé pour les années 2006/2007 à environ 3.200 employés. La plupart d'entre eux sont employés au Danemark. Les estimations plus récentes pour l'année 2011 mentionnent environ 9.100 navetteurs transfrontaliers employés en Allemagne ou au Danemark (la majorité au Danemark).	<u>Projet INTERREG: Système de Qualification VET</u> Le projet a pour objectif de développer des curriculums binationaux pour des professions particulières dans la Région de Fehmarnbelt
DK/DE Région Sønderjylland - Schleswig	Centre d'Information de la Région Sønderjylland – Schleswig <a href="http://www.pendlerinfo.org">www.pendlerinfo.org</a> <a href="http://www.region.de">www.region.de</a> EURES Sønderjylland – Schleswig <a href="http://www.eures-kompas.eu">www.eures-kompas.eu</a>	Les deux services fournissent du conseil et de l'information sur l'emploi et la vie dans l'autre pays, sur les différences transfrontalières, en particulier les systèmes sociaux et la réglementation au nord et au sud de la frontière.  Le Centre d'Information de la région a pour objectif de promouvoir la mobilité dans la région transfrontalière entre le Danemark et l'Allemagne. Il avait démarré comme un projet d'Interreg, et il est à présent financé en entier par les communautés de la région frontalière.		Le site Web <a href="http://www.pendlerinfo.org">www.pendlerinfo.org</a> offre des informations et de l'aide aux travailleurs transfrontaliers. Le Centre d'Information organise régulièrement des ateliers en coopération avec les agences d'emploi danoises et allemandes et avec les représentants des assurances chômage, des formations internes pour employés et du conseil personnalisé. Il fournit du conseil personnalisé sur tous les problèmes du marché du travail aux autorités, navetteurs, employeurs et aux prestataires de services. Il fournit aussi de l'assistance aux autorités intéressées.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs	Faits	Bonne pratique, challenges futurs
<b>Europe Centrale</b>				
DE/PL Allemagne / Pologne	EURES Oder-Odra (partenariat transfrontalier informel)	Dans le cadre du partenariat informel EURES Oder-Odra, des conférences communes, des campagnes d'information, des salons d'emploi sont organisés. Les conseillers EURES fournissent des informations générales sur les opportunités d'emploi et sur les conditions de travail dans l'autre pays.	Pas de données statistiques fiables sur les flux de navetteurs au long de la rivière Oder.	<u>Projet EUROJOB-Viadrina</u> Le projet a pour objectif d'élaborer un guide sur la formation professionnelle des deux côtés de la frontière afin d'améliorer la comparabilité des qualifications et pour promouvoir la création d'un marché du travail transfrontalier.
DE/PL/CZ Saxe – Basse Silésie – Bohême Nord-Ouest	EURES TriRegio <a href="http://www.eures-triregio.eu">www.eures-triregio.eu</a>	Information général et services de conseil individualisés concernant : les conditions de vie et de travail dans le pays voisin, la manière de présenter sa candidature pour un poste, le recrutement de personnel, les questions sociales (ex. Système salarial, impôts, salaire minimum, etc.)	D'après les données officielles, en 2011 environ 3.200 citoyens polonais et tchèques étaient employés en Saxe. Le nombre d'employés allemands et polonais dans cette zone frontalière se montait à environ 3.700. Pas de données statistiques accessibles pour la Basse Silésie.	<u>Projet INTERREG : Centre pour la coopération transfrontalière ses syndicats de travail</u> Le projet a pour objectif d'intensifier la coopération des syndicats dans la zone frontalière pour promouvoir l'échange d'expériences et initier des activités communes dans le domaine du marché du travail transfrontalier et pour combattre les formes d'emploi illégales. <a href="http://www.soljg.eu">http://www.soljg.eu</a>
DE/CZ Bavière – Bohême Sud Ouest	EURES Bayern-Tschechien <a href="http://www.eures-by-cz.eu">www.eures-by-cz.eu</a>	Information générale et services de conseil individuel portant sur : les conditions de vie et de travail dans le pays voisin, les manières de poser sa candidature à l'emploi dans la région voisine, le recrutement de personnel, les questions de sécurité sociale (système salarial, impôts, salaire minimum, etc.)	En ce qui concerne la zone couverte par EURES Bayern-Tschechien, le nombre d'employés de Bohême travaillant du côté bavarois se montait en 2008 à environ 3.600 personnes. En Bohême, environ 770 personnes de Bavière étaient employées en 2008. Le problème majeur sont les différences considérables au niveau des salaires.	<u>Campagne d'image "Gute Arbeit" (Bon Travail)</u> Il existe encore de nombreux préjugés sur les conditions de travail dans le pays voisin, en particulier du côté allemand. Dans le cadre du projet ci-dessus une étude a été menée dans les entreprises connues du côté tchèque et allemand. Elle avait pour objectif d'améliorer l'image des employeurs potentiels de l'autre côté de la frontière.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs	Faits	Bonne pratique, challenges futurs
AT/CZ Autriche – République Tchèque Eurorégion Silva Nortica Eurorégion Weinviertel	Conseillers EURES dans les organismes d'emploi publics. Conseillers dans le projet ZUWINS <a href="http://www.zuwins.at/">http://www.zuwins.at/</a>	Les conseillers EURES sur la frontière entre la Tchéquie et l'Autriche coopèrent de façon informelle. Ils fournissent aux employeurs, employés et à ceux qui cherchent du travail des informations générales sur les opportunités d'emploi dans le pays voisin et sur la réglementation du travail. Dans le cadre du projet ZUWINS on fournit du conseil et de l'information sur le droit du travail aux employés. ZUWINS est un projet de coopération des syndicats autrichiens et tchèques.	Selon un étude réalisée par l'institut L&R Sozialforschung, l'ouverture du marché du travail autrichien en 2011 n'a pas eu d'impact significatif sur la situation du marché du travail dans la zone frontalière. Toutefois ; on a noté un intérêt croissant pour les informations sur les possibilités d'emploi.	Projet "EXPAK" d'INTERREG IVA L'objectif du projet est de développer des action régionales communes, par exemple dans des domaines tels que le marché du travail, l'éducation, la formation et la mobilité de la main d'oeuvre. Les activités du projet incluent le lancement d'un guide d'emploi transfrontalier, le monitoring commun du marché du travail, l'organisation de conférences régionales sur le marché du travail, etc. <a href="http://www.expak-at.cz">www.expak-at.cz</a>
CZ/PL/SK République Tchèque/ Pologne/ Slovaquie	EURES Beskydy <a href="http://pl.eures-tbeskydy.eu">http://pl.eures-tbeskydy.eu</a>	Les points de contact EURES informent sur les conditions de vie et de travail, fournissent des informations sur les tendances sur le marché du travail, promeuvent l'échange de poste vacants entre ces régions. Tous les faits – clés sont aussi couverts : impôts, système social , recrutement de main d'oeuvre de l'autre côté de la frontière, information sur les modalités de création de sociétés à l'étranger, etc.	D'après ce qui se trouve dans les brochures de EURES Beskydy, les flux de navetteurs transfrontaliers sont considérables (environ 6.800 navetteurs). La direction principale des flux est CZ-SK (3.600 travailleurs) et PL-CZ (environ 3000 travailleurs).	Dans le cadre d'EURES T Beskydy les événements suivant ont été organisés du coté polonais (à titre d'exemple) : Salon Transfrontalier d'Education et d'Entrepreneuriat à Prudnik, Salon transfrontalier de Travail, d'Entrepreneuriat et d'Education à Cieszyn, Conférence sur la situation du marché du travail dans la zone frontalière Pologne-Tchéquie-Slovaquie.
PL/SK Eurorégion Tatry	EURES Dunajec (partenariat transfrontalier informel)	Aucuns points ni institutions ne sont créées et ce projet a plutôt pour but d'encourager les personnes intéressées par l'emploi de l'autre côté de la frontière à utiliser les services des agences publiques d'emploi et de promouvoir les contacts transnationaux entre les bureaux d'emploi.	C'est un partenariat transfrontalier informel dans la zone frontalière polono-slovaque. Les activités principales concernant les problèmes d'emploi et de mobilité sont mises en oeuvre par l'Office Régional d'Emploi à Cracovie.	Pour renforcer la coopération transfrontalière du marché du travail des actions communes sont mises en oeuvre dans le cadre du Programme Européen de Coopération Territoriale Pologne-Slovaquie. <a href="http://www.praca-plsk.eu">www.praca-plsk.eu</a>

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs	Faits	Bonne pratique, challenges futurs
PL/SK Région Carpates	EURES Karpaty (partenariat transfrontalier informel depuis le 15 Novembre 2005)	A part l'échange et la diffusion de l'information sur les marchés de travail, la coopération comprend aussi des projets communs, des conférences et des journées d'information. Des brochures sont aussi éditées qui contiennent des informations sur les marchés de travail au long de la frontière polono-slovaque.	Les directions principales des départs des travailleurs polonais de la région Podkarpackie sont la Grande Bretagne et les pays germanophones. En Slovaquie, le nombre de gens faisant la navette pour travailler à l'étranger est en croissance constante. Directions principales : République Tchèque et Hongrie, toujours pas encore la Pologne.	Le site Web <a href="http://www.pswwp.wup-rzeszow.pl/">http://www.pswwp.wup-rzeszow.pl/</a> fournit des informations sur les conditions de vie et de travail dans les deux pays, sur les offres d'emploi dans la région avoisinante et les procédures de recrutement dans le pays voisin.  Autre lien : <a href="http://www.karpacki.pl">www.karpacki.pl</a>
<b>North West Europe</b>				
IE/UK Irlande / Irlande du Nord	EURES Irlande / Irlande du Nord <a href="http://www.eures-crossborder.org">www.eures-crossborder.org</a>  Service d'information en ligne sur la mobilité transfrontalière <a href="http://www.borderpeople.info">www.borderpeople.info</a>  Projet de conseils et informations transfrontalières <a href="http://www.borderwise.ie">www.borderwise.ie</a>	Aider à abattre les obstacles qui se dressent face aux demandeurs d'emploi, travailleurs et employeurs.  Le site Border People fonctionne en tant que « guichet unique » pour ceux qui se déplacent à travers la frontière, leur détaillant les droits dont ils peuvent jouir en tant qu'habitants de l'Île d'Irlande.	Selon une étude menée en 2010, il y a environ 5500 travailleurs frontaliers dans la région du Nord-Ouest. Les résultats montrent un flux sud-nord plus important (8.53%) comparé au flux inverse (4.56%).  Pour ce qui est de l'ensemble de la zone frontalière irlandaise, on estime qu'il existe environ 23 481 travailleurs frontaliers.	Le partenariat transfrontalier EURES a été fortement impliqué dans la mise à disposition d'un nouveau service à ceux qui souhaitent vivre et travailler en Irlande du Nord. Le Qualifications Comparison Service offre aux citoyens non originaires d'Irlande du Nord l'opportunité de voir leurs qualifications comparées à leur équivalent britannique.  Liens intéressants : The Centre for Cross Border Studies (Centre d'information sur les études transfrontalières) <a href="http://www.crossborder.ie">http://www.crossborder.ie</a> Guide en ligne sur les activités transfrontalières en Irlande <a href="http://www.borderireland.info">http://www.borderireland.info</a> East Border Région <a href="http://www.eastborderregion.com">www.eastborderregion.com</a>

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
BE/FR/UK Hainaut / Flandre Occidentale/ Nord-Pas-de-Calais / Kent	EuresChannel <a href="http://www.eureschannel.org">www.eureschannel.org</a>	L'EuresChannel a été créé et développé afin de promouvoir la mobilité frontalière de l'emploi dans la zone frontalière franco-anglo-belge. Ainsi, EuresChannel aide autant les employeurs que les employés à accumuler des connaissances sur le sujet.	On a estimé à environ 28 000 le nombre de travailleurs français employés dans les provinces belges de l'Hainaut de la Flandre Occidentale en 2008. Le nombre de résidents français travaillant en Belgique a brusquement augmenté ces dernières années. Dans l'Hainaut, par exemple, le nombre de travailleurs français a augmenté de 82,6 % entre 1999 et 2006.	Chaque organisme faisant partie du partenariat tout comme les organismes externes ont leur propre expertise sur les questions transfrontalières. Ceci constitue un défi pour l'avenir et un sujet central en ce qui concerne les possibilités de subventions de la part d'autres programmes européens. Le partenariat est vu comme une structure permanente qui assure que les groupes cibles clés sont traités collectivement par des experts du réseau.
BE/NL Euregio Scheldemond	EURES Scheldemond <a href="http://www.euresscheldemond.info">www.euresscheldemond.info</a>	Le partenariat Eures Scheldemond implique des agences publiques pour l'emploi, des organisations d'employeurs, d'employés ainsi que les cinq provinces de la région transfrontalière. Le groupe-cible en sont les employeurs, entrepreneurs, demandeurs d'emploi et employés confrontés à des problèmes liés au fait de vivre et travailler dans un autre État Membre. Le Bureau Belgische Zaken fournit par ailleurs des informations sur les conditions de vie et de travail en Belgique et aux Pays-Bas.	Les déplacements transfrontaliers sont d'une grande importance étant donné les évolutions démographiques. En 2006/2007, selon un rapport de la Commission Européenne, on comptait 4600 travailleurs transfrontaliers. La Zélande est confrontée à d'importants soucis démographiques, avec une population vieillissante et un taux de naissances bas. En revanche, la population augmente dans les régions d'Anvers et des Flandre occidentale et orientale, ce qui pourrait constituer une solution.	Les partenaires de l'Eures Scheldemond ont établi une table ronde analysant les problèmes et obstacles à la mobilité du marché du travail et essaie d'y trouver des solutions appropriées. Cependant, il existe encore de nombreux étran-glements qui ne seront pas résolus dans un avenir proche.  En conséquence, la région est d'une manière générale d'accord pour dire que la continuation des activités présentes est une nécessité.  Liens intéressants : <a href="http://www.werkenoverdegrens.eu">www.werkenoverdegrens.eu</a> <a href="http://startpuntgrensarbeid.benelux.int/">http://startpuntgrensarbeid.benelux.int/</a> <a href="http://www.svb.nl/bbz">www.svb.nl/bbz</a>

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
DE/NL Ems Dollart Region	Grenzpendlerberatung <a href="http://www.edr.eu">www.edr.eu</a>	Le réseau d'institutions traitant de la mobilité dans cette région est bien développé et inclut des agences pour l'emploi, des associations d'employeurs allemandes et néerlandaises, des syndicats ainsi que l'office de l'Ems Dollart Region. Les objectifs principaux sont de renforcer la mobilité de la main d'œuvre dans la région frontalière, de faire tomber les obstacles à la mobilité et de fournir des informations sur les conditions de vie et de travail.	On manque de données précises, mais on sait que quelques milliers de personnes se déplacent quotidiennement de part et d'autre de la frontière dans le cadre de leur travail.	Le <i>cross-border business meeting</i> , notamment, constitue une initiative intéressante. Cette rencontre prend place tous les deux ou trois ans et offre aux entrepreneurs la possibilité d'échanger des pensées et idées, d'établir ou d'approfondir des contacts.  Pour plus d'informations : Bureau voor Duitse Zaken <a href="http://www.svb.nl/bdz">www.svb.nl/bdz</a>
DE/NL Euregio e.V.	Grenzpendlerberatung <a href="http://www.euregio.de">www.euregio.de</a>	Le but principal est de fournir aux citoyens des informations et conseils sur mesure couvrant tous les aspects de la vie, du travail et des études dans les pays voisins.	Nombre estimé : 7500 navetteurs dans l'Eurorégion. On a observé ces dernières années une grande augmentation du nombre de travailleurs frontaliers vivant en Allemagne et travaillant aux Pays-Bas (citoyens néerlandais ayant déménagé en Allemagne tout en continuant à travailler aux Pays-Bas).	Publication d'une liste des dix meilleures positions, avec un descriptif, une analyse et de possibles solutions légales aux principaux obstacles transfrontaliers.  Membre de « Grenznetz », un réseau de coopération de cinq régions frontalières de de leurs experts juridiques s'occupant d'obstacles juridiques transfrontaliers.
DE/NL Euregio Rhein-Waal euregio rhein-maas-nord	EURES-Partnerschaft Euregio Rhein-Waal und rhein-maas-nord <a href="http://www.euregio.org">www.euregio.org</a> <a href="http://www.euregio-rmn.de/">www.euregio-rmn.de/</a>	L'Eurégion Rhine-Waal organise des heures de consultation pour les navetteurs frontaliers avec le bureau voor Duitse Zaken, les services fiscaux allemand et néerlandais ainsi qu'avec les services de protection sociale. Les informations sont fournies gratuitement.	Le nombre total de navetteurs dans cette région est de 17 626 personnes, selon un rapport de la Commission Européenne de 2006/2007.	<u>Le projet Interreg IVB « Démarrage »</u>  L'objectif général est de développer le potentiel économique transnational des actifs de l'axe rhénan en créant les réseaux organisationnels requis, en encourageant l'entreprise et en créant de nouveaux postes de travail à travers les frontières. Interreg IV A se focalise aussi sur le marché du travail transfrontalier et les navetteurs.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
BE/DE/NL Eurégion Meuse-Rhin	EURES Meuse-Rhin <a href="http://www.eures-emr.org">www.eures-emr.org</a>  Centre d'information transfrontalier Aachen-Eurode <a href="http://grenzinfopunkt.de">http://grenzinfopunkt.de</a>	La région dispose d'un faisceau d'organisations qui proposent des conseils et informations sur les conditions de vie et de travail dans la région transfrontalière.  Le service frontalier d'information a ouvert à l'automne 2012 et est sensé constituer un point de premier contact pour les employés, les employeurs et les demandeurs d'emploi. Il peut également aider à répondre à toutes les questions liées aux impôts et à la sécurité sociale.	On compte environ 35.948 travailleurs frontaliers dans l'Eurorégion Meuse-Rhin (la population totale est d'environ 4000). La caractéristique principale de cette région est qu'on y parle trois langues, ce qui doit être pris en compte lorsqu'il est question de tout ce qui concerne la mobilité transfrontalière du travail.	Le groupe de travail TaskForce Net a été créé dans l'Eurorégion. Son but est de traiter les obstacles juridiques et pratiques à la mobilité transfrontalière du travail.  <a href="http://www.emr-taskforce.eu">www.emr-taskforce.eu</a>
FR/LU/BE Lorraine / Luxembourg / Wallonie	EURES T PED <a href="http://www.eureslux.org">www.eureslux.org</a> <a href="http://www.frontalierslorraine.eu">www.frontalierslorraine.eu</a>	L'EURES T PED publie régulièrement des informations sur le marché du travail et sur les conditions de vie et de travail dans la Grande Région (Lorraine/Luxembourg/Wallonie). Les partenaires principaux sont : les agences publiques pour l'emploi, les associations d'employeurs, les syndicats, les collectivités territoriales et les états fédéraux.	Le nombre de travailleurs transfrontaliers de la Grande Région en 2009 était de 203 191 navetteurs. Presque 55% d'entre eux étaient originaires de Lorraine. Avec 73% des travailleurs transfrontaliers, le Luxembourg demeure la principale destination. 50% des travailleurs transfrontaliers employés au Luxembourg viennent de France, 25 % d'Allemagne et 25% encore de Belgique. Le nombre de travailleurs transfrontaliers faisant la navette entre la Lorraine et la Sarre a chuté ces dernières années.	Un groupe de travail spécifique a été créé dans la région Saar-Lor-Lux, se concentrant sur les obstacles légaux à la mobilité transfrontalière du marché du travail. Il existe aussi un organisme interrégional conjoint assurant le suivi des marchés du travail de la Grande Région.  Pour plus d'informations :  <a href="http://www.saarland.de/91594.htm">http://www.saarland.de/91594.htm</a> <a href="http://www.granderegion.net">www.granderegion.net</a> <a href="http://www.info-institut.de/index.php/interregionale-arbeitsmarktbeobachtungsstelle.html">http://www.info-institut.de/index.php/interregionale-arbeitsmarktbeobachtungsstelle.html</a>
DE/FR/LU Saare / Lorraine / Luxembourg / Rheinland-Pfalz	EURES Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz <a href="http://www.eures-sllrp.eu">www.eures-sllrp.eu</a> <a href="http://www.frontalierslorraine.eu">www.frontalierslorraine.eu</a>	17 partenaires travaillent sur la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg et le Rhineland-Palatinat afin de faciliter la mobilité professionnelle dans cette région. On y compte des collectivités territoriales, des ministères, des syndicats et des associations d'employeurs.		

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
DE/FR PAMINA	INFOBEST <a href="http://www.infobest.eu">www.infobest.eu</a> <a href="http://www.eurodistrict-regio-pamina.com">www.eurodistrict-regio-pamina.com</a>	Les offices de l'INFOBEST sont autant de points de contact à l'usage de tous : citoyens, associations, entreprises, administrations et politiciens. Les offices œuvrent au nom d'institutions publiques et privées en France, en Allemagne et en Suisse.	On estime à environ 16 000 le nombre de travailleurs qui, au sein de la région PAMINA, traversent tous les jours la frontière afin de travailler.	On note plusieurs initiatives et projets vis-à-vis du marché du travail transfrontalier. La reconnaissance des qualifications est un sujet de grande importance.  <a href="http://www.formation-pamina.fr/pamina/?page_id=28">http://www.formation-pamina.fr/pamina/?page_id=28</a>
DE/FR/CH Rhin Supérieur	INFOBEST <a href="http://www.infobest.eu">www.infobest.eu</a>  EURES Oberrhein <a href="http://www.eures-t-oberrhein.eu">www.eures-t-oberrhein.eu</a>  Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Saint-Louis/Trois Frontières et du Pays du Sundgau	Les offices de l'INFOBEST sont autant de points de contact à l'usage de tous : citoyens, associations, entreprises, administrations et politiciens. Les offices œuvrent au nom d'institutions publiques et privées en France, en Allemagne et en Suisse.  L'EURES se compose de plusieurs acteurs nationaux de tous les pays, tels que des agences publiques pour l'emploi, des associations d'employeurs, des syndicats et des pouvoirs locaux. Ceux-ci fournissent des informations et suggestions concernant les conditions de vie et de travail, le marché du travail, la sécurité sociale et les droits du travail, social et fiscal.  La Maison de l'Emploi fournit des informations aux demandeurs d'emploi français sur les postes à pourvoir en Suisse et en Allemagne. Elle organise par ailleurs des ateliers réguliers se concentrant sur les possibilités d'emploi dans les pays voisins.	Il y a au total environ 90 000 travailleurs frontaliers dans la zone du Rhin Supérieur. Le principal pays « d'accueil » du Rhin Supérieur est la Suisse. En dépit de la crise économique, le nombre de travailleurs allemands et français employés dans les cantons suisses voisins a augmenté de 7,8% entre 2008 et 2010. Début 2011, ce sont au total 71 326 travailleurs originaires d'Allemagne et de France qui ont été enregistrés dans les cantons suisses de Bâle-Ville, Bâle-Land, Aargau et Solothurn-et-Aargau. 50,9% des travailleurs étaient français, les 48,6% restants étant allemands.	On compte quatre offices INFOBEST. Chacun d'entre eux travaille en étroite coopération avec les organismes responsables sur trois états et a accumulé un ensemble de connaissances sur les différents pays. INFOBEST Vogelgrun/Breisach a mis au point un glossaire pour ceux qui traversent la frontière (une sorte de lexique transfrontalier)  La Maison de l'Emploi est engagée dans de nombreuses activités liées au marché du travail transfrontalier, faisant par exemple un suivi du marché du travail sur l'ensemble de la zone. La Maison de l'Emploi a également créé en coopération avec des partenaires d'Allemagne et de Suisse un groupe de travail s'occupant de divers aspects de du marché du travail transfrontalier. Des cours de langues sont également organisés afin de surmonter la barrière de la langue, ainsi que des foires de l'emploi avec la participation d'employeurs suisses et allemands, améliorant l'échange d'informations et de contacts.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
<b>Zone Alpes et Danube</b>				
FR/IT Alpes françaises et italiennes	EURES Eurazur <a href="http://www.eures-urazur.org">www.eures-urazur.org</a>	Le partenariat Eurazur couvre le territoire de la Ligurie, en Italie, et de la Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), en France, plus particulièrement le département des Alpes Maritimes pour ce qui est du côté français et la Province d'Imperia côté italien.	Le nombre total de navetteurs dans cette région est estimé à quelques deux ou trois milliers. Les caractéristiques principales montrent que les flux de l'Italie vers la France sont plus intenses.	La coopération se concentre sur l'échange d'informations. D'autre part, certaines activités conjointes (comme les forums de l'emploi conjoints) sont organisées.
DE/CH Allemagne / Suisse	Grenzgänger Info e.V. <a href="http://www.grenzgaenger.de">www.grenzgaenger.de</a>  Aufenthalter Info e.V. <a href="http://www.aufenthalter.ch">www.aufenthalter.ch</a>	Les deux organisations fournissent des informations individualisées sur les questions liées au fisc et aux systèmes de sécurité sociale dans le pays voisin.	La Suisse est considérée comme une des destinations principales pour ce qui est des navetteurs européens et du travail transfrontalier. Le flux en provenance de la Suisse vers l'Allemagne, chiffré à 2000 navetteurs, semble a priori insignifiant que le flux en sens inverse, fort de 42 000 personnes traversant la frontière pour travailler, est conséquent.	Certaines questions spécifiques peuvent être soumises via internet à des experts, concernant les impôts et les questions liées à la sécurité sociale. Le site offre un grand nombre de publications et de résumés de documents législatifs pouvant intéresser les travailleurs frontaliers.
DE/AT/CH/FL Région de la Bodensee	EURES Bodensee <a href="http://www.eures-bodensee.ch">www.eures-bodensee.ch</a> <a href="http://www.infocenter.translake.org/">www.infocenter.translake.org/</a>	Les acteurs principaux de la mobilité du marché du travail sont les agences publiques pour l'emploi, les associations d'employeurs, les syndicats etc. Le centre d'information de l'EURES Bodensee fournit toutes les informations nécessaires concernant les conditions de vie et de travail dans les pays voisins.	Le nombre total de travailleurs transfrontaliers dans cette région est de presque 40 000 personnes. Tandis que presque 30% d'entre eux vivent en Allemagne et travaillent en Suisse, le deuxième flux par ordre d'importance est celui des travailleurs suisses et autrichiens travaillant au Liechtenstein, ces derniers représentant un peu moins de 30%.	L'été 2012, en coopération avec l'EURES Bodensee, la télévision régionale a préparé un rapport se concentrant sur la situation des navetteurs transfrontaliers : <a href="http://www.regio-tv.de/video/210078.html">http://www.regio-tv.de/video/210078.html</a> Autres liens : <a href="http://www.translake.org">www.translake.org</a> <a href="http://www.jobs-ohne-grenzen.org">www.jobs-ohne-grenzen.org</a>

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
DE/AT EuRegio Salzburg – Berchtesgader Land – Traunstein Inn-Salzach-Euregio	Conseillers EURES de la région  Grenzgängerverband Oberösterreich	Les conseillers EURES des côtés allemand et autrichien coopèrent très étroitement même s'il n'y a plus de partenariat EURES-T formellement. Des consultations conjointes et des publications conjointes à l'intention des navetteurs transfrontaliers sont organisées.  Le Grenzgängerverband est un organisme autrichien représentant les intérêts des navetteurs transfrontaliers et leur fournissant conseils et informations.	Dans la région de Salzburg- Berchtesgader Land, environ 4 800 travailleurs font la navette entre l'Allemagne et l'Autriche. Le flux en sens inverse est de 2 200 personnes. On ne dispose pas de données exactes pour ce qui est de la région Inn-Salzach-Euregio, mais les estimations sont similaires.	Des projets conjoints sont mis en application en coopération avec les universités afin de relier les employeurs de la région et les diplômés.  Liens intéressants : <a href="http://www.euregio-salzburg.eu">www.euregio-salzburg.eu</a> <a href="http://www.inn-salzach-euregio.at/">www.inn-salzach-euregio.at/</a>
DE/AT/CH/I Région des Alpes	EURES TransTirolia <a href="http://www.eures-transtirolia.eu">www.eures-transtirolia.eu</a>  European Jobguide <a href="http://www.ejg.info">www.ejg.info</a>	L'EURES TransTirolia est une initiative de l'Union européenne mettant en avant la mobilité transfrontalière du travail dans le nord, l'est et le sud du Tyrol ainsi que le canton suisse de Graubünden.	Le nombre de travailleurs faisant la navette entre l'Autriche et l'Italie est estimé à environ 1000 personnes. Selon la Commission Européenne, environ 7000 travailleurs font la navette entre l'Autriche et la Suisse.	Le site <a href="http://www.ejg.info">http://www.ejg.info</a> (European Jobguide) fournit des informations sur les postes à pourvoir, les procédures de dépôt de candidature ainsi que les conditions de vie et de travail dans les pays alpins.  Ce site peut être utilisé en tant que source élémentaire d'informations et aide à trouver des experts appropriés et institutions compétentes sur différents sujets..
IT/SI Frioul Venise Giulia - Slovénie	EURES Euradria <a href="http://www.euradria.org">www.euradria.org</a> PATRONATI (eg. INAS, ENAS, INCA)	Les conseillers de l'EURES proposent des services de conseil à toutes les personnes intéressées par la mobilité transfrontalière.  Le but principal de « Patronati » est de protéger les droits de toute personne vivant en Italie et de fournir des informations et de l'aide en ce qui concerne l'emploi, les droits en matière de sécurité sociale etc.	Le nombre de travailleurs frontaliers originaires de Slovénie et de Croatie traversant la frontière avec le région de Frioul Venise Giulia chaque jour ou une fois par semaine a été évalué en 2009 à 10 000 navetteurs (avec des pics saisonniers estimés à 15 000 travailleurs).	<u>INTERREG IIIA-Projet PROMO</u> <a href="http://www.promo-eu.eu">www.promo-eu.eu</a>  L'objectif principal était de diffuser des informations et de promouvoir la mobilité transfrontalière du travail, tout en échangeant des expériences avec les pouvoirs publics.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques , défis à venir
AT/HU Autriche / Hongrie	EURES Pannonie <a href="http://www.eures-pannonia.hu">www.eures-pannonia.hu</a>  Projet IGR <a href="http://www.igr.at">www.igr.at</a>	Les objectifs principaux sont d'aider les employés ou employeurs à trouver du travail ou de la main d'œuvre dans un pays voisin et d'apporter aide et informations sur les conditions de vie et de travail dans les pays voisins. Des informations sur les conditions de travail, les impôts et les systèmes de sécurité sociale sont également fournies aux employés et employeurs dans le cadre du projet « Future in the border area ».	Ce partenariat implique presque deux millions d'autchtones ainsi que – selon des études préliminaires – plus de quinze mille navetteurs.	Un court film d'animation sur l'EURES a été publié sur internet en 2011 : <a href="http://www.youtube.com/watch?v=VKkcAAKW4F4&amp;feature=youtu.be">http://www.youtube.com/watch?v=VKkcAAKW4F4&amp;feature=youtu.be</a>  Le projet INTERREG IVA : EXPAK AT-HU se concentrant sur la coopération en matière de marché du travail transfrontalier : <a href="http://expak-at.hu">http://expak-at.hu</a>
HU/SK Hongrie / Slovaquie	EURES Danube <a href="http://eures-t-danubius.hu">http://eures-t-danubius.hu</a>	Une attention toute particulière est apportée à la coordination des programmes de formation professionnelle dans la région transfrontalière et à la distribution d'informations sur les conditions de vie et de travail locales.	Ce sont dans cette région plus de 10 000 travailleurs qui sont considérés comme des travailleurs mobiles. Presque 90% d'entre eux sont des citoyens slovaques travaillant en Hongrie.	Les activités récentes comportaient : réunion de travail spécialisée réunissant des représentants  Recent activities included: specialised working meeting of representatives of EURES-T Danubius, information forum for employers, specialised working meeting – “Acting together for cross-border cooperation”.
<b>Europe du sud-ouest</b>				
ES/PT Galicia / Norte	EURES Galicia-Norte <a href="http://www.eures-norteportugal-galicia.org">www.eures-norteportugal-galicia.org</a>	L'EURES-T Galicie-Portugal Nord a été créé afin de faciliter l'accès à l'information concernant les offres et demandes d'emploi au sein de la zone frontalière. Le réseau propose également des informations sur les conditions de vie et de travail de chaque côté de la frontière.	En 2011, environ 1000 travailleurs portugais sont partis pour la Galicie. Ce sont environ 600 travailleurs espagnols qui ont fait le chemin inverse, partant pour la région Norte.  Ceci dit, les chiffres sont plus importants si on prend en considération le nombre de travailleurs qui résident de manière permanente dans le pays voisin (6000 employés portugais en Galicie et 1600 employés espagnols dans le nord du Portugal).	L' EURES Galicia-Norte publie régulièrement un bulletin informatif comportant des informations sur les évolutions législatives, la situation sur les marchés du travail en Galicie et dans le nord du Portugal ainsi que sur la coopération au niveau du marché du travail transfrontalier. Des détails statistiques sur le nombre de travailleurs frontaliers sont également recueillies.

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
ES/PT Castille et León / Nord Castille et León / Centre	EURES Castilla y León Comité Sindical Interfronterizo	On compte 9 points d'information de l'EURES dans la région de Castille et León. Pour ce qui est de la zone frontalière, on citera ceux de Salamanque et Zamora. Les conseillers de l'EURES fournissent des informations et conseils aux candidats, aux employeurs et aux employés.	Du fait de la crise du bâtiment au Portugal, on a observé une brusque augmentation de l'emploi d'ouvriers portugais en Espagne. Quelques 5000 travailleurs portugais travaillent dans la région Castille et León dans le secteur de la construction et du transport.	<p><u>Le projet IBERMOVILITAS</u>  <a href="http://www.ibermovilistas.org">www.ibermovilistas.org</a></p> <p>L'objectif principal du projet était de mobiliser les citoyens résidant de chaque côté de la frontière à travers une meilleure coopération entre les agences pour l'emploi et les autorités régionales de chaque côté de la frontière, la diffusion d'informations sur la mobilité du marché du travail et l'élaboration de nouvelles approches d'une politique active du marché du travail.</p>
ES/PT Extremadura - Alentejo	EURES Portugal Institut pour l'emploi et la formation professionnelle, office régional à Alentejo	Quoiqu'il n'y ait pas de structure transfrontalière officielle, les conseillers EURES de chaque côté de la frontière coopèrent étroitement afin de diffuser des informations et de mettre en avant la mobilité transfrontalière du travail.	Le thème de la mobilité transfrontalière du travail est d'une grande importance pour les régions d'Estrémadure et d'Alentejo. Il y a encore cependant de nombreux obstacles entravant le développement d'un marché du travail transfrontalier. Il est entre autres question d'un échange de données insuffisant, de différences entre les systèmes d'impôts et de sécurité sociale ainsi qu'un manque d'informations sur les opportunités et défis liés à un emploi ou une création d'entreprise dans le pays voisin.	<p><u>Le projet IBERMOVILITAS</u>  <a href="http://www.ibermovilistas.org">www.ibermovilistas.org</a></p> <p>L'objectif principal du projet était de mobiliser les citoyens résidant de chaque côté de la frontière à travers une meilleure coopération entre les agences pour l'emploi et les autorités régionales de chaque côté de la frontière, la diffusion d'informations sur la mobilité du marché du travail et l'élaboration de nouvelles approches d'une politique active du marché du travail. Le projet a couvert toutes les régions jonchant la frontière hispano-portugaise.</p>

Pays / zones frontalière	Nom	Objectifs / buts	Faits	Bonnes pratiques, défis à venir
ES/FR Pays Basque / Aquitaine	L'Agence pour l'emploi du Pays Basque « Lanbide » et l'association Hemen Elkartea <a href="http://hemen.free.fr">http://hemen.free.fr</a>  Conseillers EURES de la région	La coopération des agences pour l'emploi publiques devrait être renforcée afin de faciliter la mobilité transfrontalière du travail et de mieux coordonner les stratégies vis-à-vis du marché du travail le long de la frontière.	Le nombre de citoyens amenés à traverser la frontière régulièrement est estimé à 3000 personnes dans cette zone.	Un manuel spécifique à l'intention des citoyens, se concentrant sur les conditions de vie et de travail de chaque côté de la frontière a été publié :  <a href="http://www.bidasoa-txingudi.com/down/manual_es.pdf">www.bidasoa-txingudi.com/down/manual_es.pdf</a>
<b>South East Europe</b>				
GR/BG Eurorégion Nestos- Mesta	<a href="http://www.greece-bulgaria.eu/">http://www.greece-bulgaria.eu/</a> <a href="http://users.otenet.gr">http://users.otenet.gr</a>	L'association de la Région Frontalière « Nestos » (ABRN) et les six « Groupes de Travail Communs » au sein de cette association ont été créés entre autres pour traiter les problèmes liés à l'emploi à travers la frontière. Des informations diffusées par les conseillers de l'EURES sont également accessibles dans chaque région et de chaque côté de la frontière, même s'il n'y a pas de département de l'EURES dans la zones frontalière.	Avec 200 travailleurs mobiles originaires de Grèce, on peut dire que le degré de mobilité dans ce sens est faible. On observe dans l'autre sens un degré de mobilité moyen, avec 5600 travailleurs mobiles venant de Bulgarie travailler en Grèce. Les différences de revenus entre les deux pays sont ici un facteur important. Plus particulièrement, c'est le secteur du bâtiment qui fait venir des travailleurs bulgares, dont la répartition n'est pas homogène. Pour ce qui est des travaux et services exigeant qualifications, pour lesquels un diplôme est requis, le problème est la reconnaissance des diplômes en Grèce. Les travailleurs transfrontaliers exercent donc des travaux en dessous de leurs qualifications ou saisonniers même s'ils sont diplômés.	En Grèce, en particulier, le nombre estimé de cas non reportés est élevé, ce qui ne permet pas de produire des données claires sur les déplacements transfrontaliers. Mais les défis pour l'avenir sont les suivants : améliorer la compétitivité en promouvant l'entreprise, créer des réseaux de coopération et investir dans les ressources humaines, concilier les différents besoins en diplômes et qualifications, développer et soutenir des infrastructures d'éducation et de formations et promouvoir le transfert de bonnes pratiques.

## 2. Initiatives européennes et transnationales

Pays / zone frontalière	Nom	Objectifs, projets, faits
<b>Europe</b>		
Union européenne	L'Europe vous conseille	<p>Le portail « L'Europe vous conseille » est une source pratique d'informations sur des sujets tels que les droits civiques, la sécurité sociale, la vie à l'étranger etc. Les citoyens peuvent prendre contact avec une équipe d'experts juridiques indépendants qui fournissent des éclaircissements sur le droit européen ainsi que des conseils gratuits et personnalisés, tout en expliquant comment les citoyens peuvent jouir de leurs droits européens.</p> <p>Pour plus d'informations : <a href="http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_en.htm">http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_en.htm</a></p>
Union européenne	SOLVIT <a href="http://ec.europa.eu/solvit">http://ec.europa.eu/solvit</a>	<p>SOLVIT est un réseau servant à résoudre les problèmes en ligne et auquel participent les États Membres de l'UE, s'attachant à résoudre sans passer par des procédures légales des problèmes causés par une mauvaise application du droit du Marché Commun par les pouvoirs publics. On trouve un centre SOLVIT dans tous les États Membres de l'UE (mais aussi en Norvège, en Islande et au Liechtenstein). Les centres SOLVIT peuvent aider à traiter les plaintes provenant des citoyens et des sociétés.</p>
Union européenne	TRESS <a href="http://www.tress-network.org">www.tress-network.org</a>	<p>trESS signifie « Formation and Rapports sur la Sécurité Sociale Européenne » (« Training and Reporting on Social Security »). Il s'agit d'un projet d'une durée de 4 ans soutenu par la Commission européenne (DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion) et coordonné par l'université de Gand.</p> <p>Le trESS poursuit cinq objectifs : améliorer la compréhension générale des règles européennes de coordination auprès de personnes et institutions ciblées (administrations et organismes de sécurité sociale, ONG, juges, avocats et autres professionnels intéressés par les règles de coordination) ; construire des réseaux nationaux denses entre ces personnes et institutions ; rédiger des rapports sur les problèmes rencontrés dans les États membres lors de la mise en application des règles de coordination ; entreprendre une analyse statistique et juridique de certains thèmes précis en relation avec les règlements de coordination ; fournir un support analytique à la Commission européenne en lien avec l'application des règles européennes de coordination.</p>

## Conseil des Ministres Nordique

Pays Nordiques	Hello Norden	Le service d'information Hello Norden entend faciliter la liberté de mouvement des particuliers dans le nord de l'Europe, ce qui est fait à travers un travail d'information sensé faciliter leur prise de décision concernant un éventuel départ afin de travailler, d'étudier ou encore de créer une entreprise dans un pays nordique voisin. Le personnel de Hello Norden est responsable des informations qu'il prodigue sur ces sujets et que l'on peut trouver dans le chapitre « Ressources » sur le site <a href="http://norden.org">norden.org</a> . Le site <a href="http://norden.org">norden.org</a> remplace les informations disponibles auparavant à l'adresse <a href="http://hallonorden.org">hallonorden.org</a> , mais les activités de Hello Norden demeurent inchangées.
Pays Nordiques	Portail de la Sécurité Sociale des Pays Nordiques <a href="http://www.nordsoc.org/">http://www.nordsoc.org/</a>	Ce portail a été créé par les organismes de sécurité sociale des pays nordiques. Cette passerelle est à l'intention des citoyens quittent un pays nordique pour un autre afin d'y travailler ou d'y travailler. Le site a été élaboré afin d'aider les citoyens à savoir à quelle législation ils sont assujettis selon les situations. Des informations concernant les allocations auxquelles les travailleurs peuvent avoir droit sont également disponibles. Une visite sur ce site permet de trouver les autorités appropriées dans le pays approprié ainsi que les coordonnées des organes compétents.
Pays Nordiques	Nordisk eTax <a href="http://www.nordisketax.net">www.nordisketax.net</a>	Nordisk eTax diffuse des informations à l'intention des habitants des pays nordiques percevant salaires ou ayant des actifs dans un autre pays nordique. Nordisk eTax a été développé grâce à une collaboration entre le Conseil des Ministres Nordique et les services fiscaux de Suède, de Danemark, de Finlande, de Norvège et d'Islande. Ces administrations fiscales sont coresponsables des contenus.

## Sources :

ARFE (Ed.): Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. Document de travail de l'ARFE publié à l'occasion de la conférence annuelle de Karlovy Vary les 27 et 28 Novembre 2003

CRD EURES Lorraine: Freins à la mobilité des travailleurs frontaliers dans l'espace Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Metz 2011

Commission Européenne, DG Emploi et Affaires Sociales (ed.) : Rapport Scientifique sur les Mobilité des Travailleurs Transfrontaliers de l'UE27 et des pays de l'AELE-EEE, Luxembourg 2009

Infobest Palmrain (Ed.): Jahresbericht 2011, Village-Neuf 2012

Lehberger C. / Rampeltshammer L. (Ed.): Einfluss der Europäischen Union auf die Gestaltung der Arbeitswelt, Saarbrücken 2012

Region Sønderjylland-Schleswig (Ed.): Mobilitätsbarrieren auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt – 29 Lösungsvorschläge für den Abbau bestehender Freizügigkeitshemmnisse, Padborg 2012

Shields J./ Rihm S./ O'Kane A.: A Study of Cross-Border Mobility Information Provision in Europe, Centre for Cross Border Studies, Armagh 2011

Ulatowski Jan: Deutsch-Polnischer Arbeitsmarktmonitor am Beispiel der Regionen Westpommern und Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2011

Wille, Ch.: Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux, Frankfurt am Main 2012



Association des Régions Frontalières  
Européennes

