Benelux newsletter

**Juillet 2014**
Mobilité du travail

## STIMULER LE TRAVAIL FRONTALIER

**Le renforcement de la cohésion sociale constitue l'une des missions essentielles du Benelux, dans le cadre de laquelle la thématique de l'emploi occupe une place centrale, a fortiori en période de hausse du chômage, où elle est une priorité absolue de tous les gouvernements.**

**Toutefois, si la mobilité des travailleurs entre les pays Benelux et les régions frontalières est déjà relativement importante à l'heure actuelle, de nombreuses améliorations restent possibles, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Ainsi, le nombre de travailleurs frontaliers peut encore augmenter et le cadre dans lequel ceux-ci opèrent peut être perfectionné. En effet, l'harmonisation des initiatives et des programmes des différentes autorités en matière de promotion de l'emploi frontalier permet de rendre la mobilité transfrontalière des travailleurs plus séduisante aux yeux des citoyens et de faire tomber davantage de barrières.**

**Œuvrer au renforcement de la mobilité transfrontalière des travailleurs, c'est autant d'impact positif sur le développement économique et l'emploi des pays Benelux.**

Editeur responsable:
J.P.R.M. van Laarhoven
Secrétariat général Benelux
Rue de la Régence 39
1000 Bruxelles
info@benelux.int
www.benelux.int

## LE TRAVAIL FRONTALIER : UN DÉFI ET UN ATOUT

Sur un marché de l'emploi dynamique, les employeurs et les travailleurs se rencontrent sans grande difficulté. Les profils compétents, talentueux et créatifs parviennent à trouver leur voie vers les offres d'emploi et vice versa. À cet égard, les offices de l'emploi jouent un rôle crucial en mettant en rapport l'offre et la demande là où cela s'avère nécessaire. Et puisque chaque région se distingue par son profil et ses spécificités, les politiques du marché du travail intègrent très largement la dimension locale. Citons parmi les nombreux facteurs ayant une influence sur les politiques régionales de l'emploi, la proximité avec la capitale, les ports, les zones industrielles et la démographie.

Les frontières constituent sans conteste le plus grand frein au dynamisme du marché du travail. En effet, au sein des régions frontalières, les demandeurs d'emploi se cantonnent à leur pays et l'autre côté de la frontière demeure une zone grise. Rien d'étonnant, dans ce contexte, à ce que les offres d'emploi des entreprises suscitent moins de réactions. Pire : les demandeurs d'emploi n'osent généralement même pas franchir le pas, voyant toujours les frontières comme des barrières invisibles.
De l'autre côté de la frontière, la réglementation du travail, la fiscalité et la sécurité sociale sont différentes. Et malgré les avancées de l'intégration européenne, les obstacles restent nombreux. C'est pourquoi la présidence néerlandaise de l'Union Benelux a placé cette année le thème de la mobilité transfrontalière des travailleurs en tête des priorités. Ainsi, le Secrétariat général a conduit de nombreuses consultations avec les acteurs concernés : ministres, autorités locales, offices de l'emploi, régions frontalières et partenaires sociaux. Tous ces échanges ont abouti au projet de note intitulée « Des emplois grâce à la mobilité transfrontalière », qui a fait l'objet de discussions lors de la Concertation stratégique Benelux « mobilité des travailleurs », le 25 juin.

S'agissant de la politique transfrontalière du marché de l'emploi, la coopération Benelux apporte une valeur ajoutée dans les domaines suivants : la reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications professionnelles, l'information aux travailleurs frontaliers et aux entreprises et, enfin, la collecte de données et la production de rapports sur les tendances. Une déclaration d'intention destinée au Comité de Ministres est en cours d'élaboration.

# LES QUATRE PROJETS BENELUX EN MATIÈRE DE TRAVAIL FRONTALIER

**PORTAIL WEB « POINT DE DÉPART TRAVAIL FRONTALIER » POUR SMARTPHONES ET TABLETTES**

## 1. PORTAIL WEB « POINT DE DÉPART TRAVAIL FRONTALIER »

Les plus grands obstacles auxquels le travail transfrontalier doit faire face sont le manque d'informations et l'insécurité juridique. Le Benelux souhaite remédier à ce problème à travers le portail web « point de départ travail frontalier », qui propose des informations destinées à tous ceux qui travaillent entre la Belgique et les Pays-Bas ainsi qu'entre les Pays-Bas et la Rhénanie du Nord-Westphalie.

D'ici à la fin de l'année, l'ensemble des combinaisons de pays seront disponibles sur le site web, qui s'adresse à ses utilisateurs finaux, c'est-à-dire aux citoyens.

Ce sont donc clairement les travailleurs frontaliers (potentiels) qui sont visés par la structure du site et la nature des informations proposées. Comment m'assurer d'être en règle sur le plan juridique ? Que faire si mon enfant tombe malade ? Qu'en est-il de mes droits à la pension ? Le portail fournit une réponse à ces questions pratiques ainsi qu'à bien d'autres et renvoie à des informations détaillées émanant des autorités régionales ou nationales concernées. • • •

## 2. MESURER, C'EST SAVOIR : LES DONNÉES RELATIVES AU TRAVAIL FRONTALIER

Les données relatives au marché du travail sont capitales pour élaborer et mettre en œuvre une politique en la matière. Si leur collecte se déroule sans encombre aux niveaux national et régional, il en va souvent tout autrement le long de la frontière.

En effet, face à des contextes juridiques et à des systèmes d'enseignement différents, établir des concordances entre des données et comparer celles-ci représente un véritable défi. De façon analogue, la mise en relation de systèmes d'offres d'emplois de part et d'autre de la frontière n'en est encore qu'à ses balbutiements. C'est pourquoi le Benelux met tout en œuvre pour mettre sur pied, dans un avenir proche, un véritable système transfrontalier d'échange et d'analyse des données relatives à la mobilité des travailleurs. Ce n'est que de cette manière qu'il est possible d'élaborer une politique qui puisse ancrer, sur des bases solides, tout le potentiel inexploité que représente le travail frontalier. • • •

## 3. DU CÔTÉ DES VOISINS : LES BONNES PRATIQUES

Au niveau bilatéral ou interrégional, de nombreuses initiatives ont d'ores et déjà été prises en matière de travail frontalier et une mine de bonnes pratiques est disponible. Toutefois, les parties prenantes d'autres régions ne bénéficient souvent que d'un accès restreint à ces informations, lorsqu'il n'est pas totalement inexistant. En cause : le manque de connaissance de la terminologie permettant d'effectuer des recherches (en ligne), ainsi que, cela va sans dire, les barrières linguistiques.

C'est pourquoi le Benelux, dans le cadre de son rôle de coordination, s'efforce de rassembler ces bonnes pratiques et de les rendre disponibles au travers, notamment, de son site web, des médias sociaux et de boîtes à outils spécialisées. • • •

## 4. DIPLÔMES : TRANSFÉRER OU NON?

Si, au sein de l'UE et donc des pays Benelux, les citoyens bénéficient de la libre circulation des personnes, il n'en reste pas moins que la question de la transférabilité des diplômes constitue un grand frein à la mobilité transfrontalière des travailleurs, et ce en dépit des accords qui existent en matière de reconnaissance, d'équivalence et d'homologation des diplômes et des qualifications professionnelles.

Cette situation est à l'origine de problèmes tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs. En effet, le poste est souvent occupé par un ressortissant national avant qu'une procédure administrative ait permis de reconnaître les titres étrangers. L'employeur, quant à lui, peut rarement se permettre d'attendre que la procédure aboutisse et, plus généralement, éprouve bien plus de difficulté à évaluer la valeur d'un diplôme ou d'un certificat étranger que de ceux délivrés dans son pays. Il passe ainsi souvent à côté de candidats parfaitement qualifiés.

Fort heureusement, cette problématique bénéficie davantage de l'attention politique ces dernières années et, aux niveaux les plus divers, une dynamique s'est engagée – dans l'esprit du processus de Bologne – en vue d'accélérer la recherche de solutions. À cet égard, le Secrétariat général Benelux souhaite être à l'avant-garde de la reconnaissance transfrontalière des diplômes de l'enseignement supérieur. • • •

# SUR LE TERRAIN

### ORGANISATIONS SYNDICALES ASV (CSC), ABVV-FGTB, FNV ET CNV

Dans une lettre au Secrétariat général :

*« … la mobilité des travailleurs peut contribuer à une nouvelle perspective sur les effets des évolutions démographiques de part et d'autre de la frontière, lorsque la baisse de la population active a une incidence à la fois sur le marché du travail et sur l'économie régionale. (…) En tant qu'autorité fiable et grâce à sa fonction de signalisation et de stimulation, le Benelux apporte une très nette valeur ajoutée à ce processus. En cette qualité, il peut favoriser la cohérence entre la gestion, les mesures et les résultats en jouant un rôle de coordination. À ses côtés, les organisations syndicales souhaitent activement stimuler la mobilité des travailleurs, pour l'emploi ! »* • • •

### STEFANIE OVERKAMP

Étudiante néerlandaise à la KULeuven

*« En tant qu'étudiante néerlandaise, j'ai décidé d'étudier « les sciences de la revalidation et la kinésithérapie » à la KULeuven. Une fois mon diplôme en poche, je souhaitais retourner aux Pays-Bas pour y exercer en tant que kinésithérapeute. Mais il s'est très vite avéré que faire reconnaître mon titre aux Pays-Bas ne serait pas une mince affaire. À mon retour, il s'est en effet trouvé que mon cursus ne remplissait pas, en raison d'une modification législative, les conditions permettant la reconnaissance « automatique » des diplômes. Il a donc fallu engager toute une procédure afin de faire reconnaître les qualifications professionnelles. Grâce à l'aide de l'Ombudsman, celle-ci n'a heureusement pas duré plus de 8 mois. Mais pendant qu'elle était en cours, il m'était impossible d'exercer aux Pays-Bas en tant que kinésithérapeute et j'ai raté plusieurs offres d'emploi. Résultat : des dommages financiers considérables et une entrée dans la vie active qui aurait pu se faire sous de meilleurs auspices. De telles situations ne devraient plus arriver en 2014 ! »* • • •

### JOANNE BEK

Spécialiste en recrutement au sein de Dow Benelux, à Terneuzen, aux Pays-Bas

*« Sur notre site de Terneuzen, environ 10 % des employés résident en Belgique. Il existe des différences relativement importantes entre les Pays-Bas et la Belgique, surtout dans le domaine du droit du travail, de la fiscalité et de la sécurité sociale. Afin de fournir à nos nouveaux collaborateurs belges potentiels des informations précises relatives aux différences entre les deux pays, nous leur transmettons toujours la brochure « Les travailleurs frontaliers belges aux Pays-Bas ». Celle-ci ainsi que le portail web des travailleurs frontaliers permettent de répondre aux questions que se posent nos collaborateurs qui travaillent aux Pays-Bas, mais vivent en Belgique. Étant donné la complexité du sujet, nous remarquons qu'il existe un grand besoin d'informations complémentaires. »* • • •

### JOHAN VAN PARYS

Travailleur frontalier Belgique - Pays-Bas

*« Informer et avertir les travailleurs frontaliers est indispensable. Pensons notamment à la 'migration' croissante de Flamands vers les Pays-Bas, attirés par des logements meilleur marché. Mais outre le fait d'informer, il est tout aussi nécessaire de défendre les intérêts des personnes concernées. En 1998, par exemple, les modifications apportées au système d'imposition des travailleurs frontaliers ont provoqué pas mal de remous. À l'époque, les syndicats, les hommes politiques, les communes etc. sont montés au créneau pour insister sur la nécessité d'informer les intéressés. Seize ans plus tard, il ne reste plus que deux organismes à jour et facilement joignables auxquels tout un chacun peut adresser ses questions et ses problèmes: la fondation Stichting Nederlands-Belgisch Centrum (une initiative privée !) et le Benelux, au travers de ses brochures. »* • • •

**« En tant qu'autorité fiable et grâce à son rôle de signalisation et de stimulation, le Benelux apporte une très nette valeur ajoutée à ce processus. »**

# CHIFFRES ET TENDANCES EN MATIÈRE DE TRAVAIL FRONTALIER

## QUI EST TRAVAILLEUR FRONTALIER?

Peut être qualifié de travailleur frontalier quiconque travaille dans un État membre tout en résidant dans un autre, où il retourne au moins une fois par semaine.

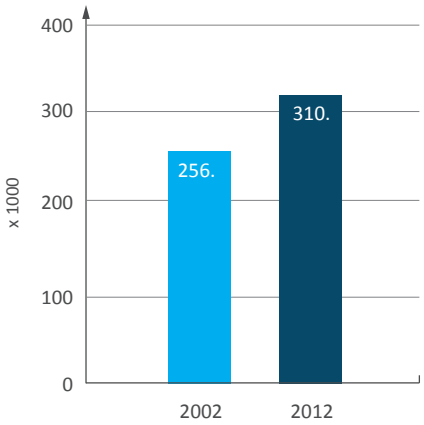
## QUELQUES FAITS ET CHIFFRES

- Au sein de l'UE des 28, **1,16 MILLION** de citoyens travaillent dans un pays différent de celui où ils résident, dont environ **70 %** dans un pays limitrophe.
- Si l'on ajoute aux trois pays Benelux les régions frontalières de France et d'Allemagne, on obtient un total de **302 000** travailleurs frontaliers actifs, ce qui représente **37 %** du total de l'UE.

Source : Benelux, chiffres-clés et tendances 2014

Travailleurs frontaliers (x 1000)

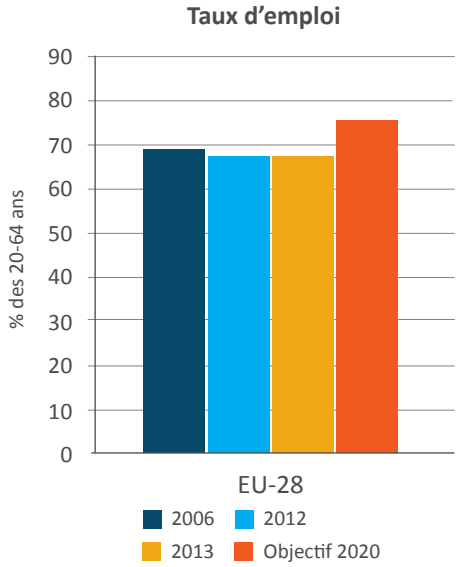
## LE TRAVAIL FRONTALIER EN 2002 ET EN 2012




Évolution globale du nombre de travailleurs frontaliers entre les pays Benelux et avec les régions frontalières de France et d'Allemagne.

Source : Benelux, chiffres-clés et tendances 2014

## TAUX D'EMPLOI À L'HORIZON 2020 : OBJECTIF DE L'UE




Source : Benelux, chiffres-clés et tendances 2014