



L'Union Européenne investit dans votre avenir
Ce projet est cofinancé par les moyens du Fonds Européen de Développement Régional
(dans le cadre du programme Interreg IV A « Grande Région »)

**Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE):
Projet: « Coopération et concurrence dans la Grande Région –
l'optimisation des processus de compatibilité de l'offre et de la
demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région
– OPTI-MATCH »**

Ce projet est cofinancé par les moyens du Fonds Européen de Développement Régional



L'Union Européenne investit dans votre avenir
Ce projet est cofinancé par les moyens du Fonds Européen de Développement Régional
(dans le cadre du programme Interreg IV A « Grande Région »)

Projet OPTI-MATCH « Coopération et concurrence dans la Grande Région : l'optimisation des processus de compatibilité de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région »

Toile de fond du projet

En regard du changement démographique et des milieux économiques et professionnels de plus en plus internationalisés, on observe une nouvelle répartition de la croissance au sein d'une Europe élargie sur la voie de l'intégration. A l'échelle européenne, on assiste à un épuisement progressif du réservoir de main-d'œuvre, ce dernier étant nécessaire pour accélérer la transition vers une société de la connaissance, maintenir un niveau élevé de productivité, rester compétitif au niveau interrégional et mondial ainsi que pour financer les systèmes sociaux. Face au vieillissement et au déclin de sa population active, la Grande Région, elle-même, devra relever les défis croissants de la concurrence en matière de recrutement de main d'œuvre bien formée et hautement qualifiée. Pour un développement pérenne du marché de l'emploi, il est nécessaire de promouvoir l'immigration de main d'œuvre qualifiée d'une part, et, en outre, de mieux exploiter les ressources existantes et de favoriser le développement de nouvelles ressources d'autre part, tout en maintenant les jeunes bien formés dans un espace attrayant sur le plan économique, professionnel et vital et en augmentant sensiblement la participation de toutes les catégories de salariés à la formation et à la vie active. A cet égard, la Grande Région, dotée d'un statut unique, offre des opportunités et caractéristiques particuliers, fruits d'une longue tradition en matière de mobilité transfrontalière accrue des travailleurs et d'une imbrication étroite des marchés de l'emploi au-delà des frontières nationales.

Cependant, la Grande Région n'est pas une zone homogène. Il existe, outre les différences entre les composantes régionales, des disparités structurelles au sein même des régions. Il y a au niveau de la Grande Région comme au niveau régional des zones en déclin et structurellement plutôt faibles, connaissant des problèmes particuliers dus à leur situation géographique, à côté des pôles de croissance et d'emploi affichant une très forte dynamique d'évolution en matière d'économie, d'emploi et de population. En vue de surmonter les futurs défis et de mieux utiliser les potentialités existantes, on note la formation de petites entités transfrontalières fonctionnelles dans lesquelles s'est constituée une offre donnée d'emploi ou de main-d'œuvre ou un paysage spécifique d'entreprises et d'unités de recherche qui, débordant les frontières politico-administratives, se caractérisent par leur position unique et l'excellente qualité de leur site. Ce constat s'applique également aux agglomérations à la périphérie de la Grande Région qui jouent un rôle très important puisqu'elles servent de passerelles vers d'autres territoires / métropoles transrégionales, notamment en regard de la mobilité des travailleurs.

Objectifs et thèmes du projet

Il convient donc d'approfondir les évolutions esquissées ci-dessus qui tiennent compte autant de la perspective extérieure que de la perspective intérieure. Outre les conditions socio-économiques et les tendances d'évolution, il est indispensable d'accorder une attention particulière à l'incompatibilité croissante de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région, et à l'analyse de ses facteurs déterminants. L'éventail des problèmes à aborder en cette matière comprend aussi bien les questions ayant trait aux qualifications requises et exigées dans le futur que l'ampleur et les effets des nouvelles formes de travail dans un milieu professionnel et vital de plus en plus axé sur la flexibilité et la mobilité.

Pour enrayer les pénuries de main-d'œuvre attendues et stabiliser la population active potentielle dans la Grande Région, il s'impose de recenser au niveau transfrontalier l'offre et la demande de main-d'œuvre existante dans les entreprises, de mieux les ajuster et de mettre au point des approches de solution pour mieux équilibrer, en fonction des besoins, l'offre et la demande entre les marchés du travail de la Grande Région.

Le projet doit permettre d'examiner dans quelle mesure les pénuries de main-d'œuvre que l'on observe dès à présent s'aggraveront à l'avenir, si, et dans l'affirmative, dans quels domaines la concurrence se renforcera entre les différentes composantes de la Grande Région. Il convient d'analyser quels sont les branches économiques, les catégories socio-professionnelles et les niveaux de qualification concernés, quel est le dynamisme de développement à petite échelle et dans quelle mesure les possibilités qu'offre un marché de l'emploi transfrontalier différencié dans la Grande Région peuvent permettre de trouver des approches de solution pour supprimer les pénuries de main-d'œuvre.

Modules de projet et phases de recherche

L'aspect des interactions dans les différentes régions constitue le point de départ de la recherche : les interdépendances interrégionales des marchés de l'emploi et leur intégration dans le contexte plus global du développement socio-économique des régions partenaires et de la Grande Région seront au centre des réflexions. Ceci implique donc d'élargir l'horizon et de tenir également compte de facteurs « souples » dans l'analyse. A une époque où les entreprises « se battent de plus en plus pour obtenir les meilleurs candidats », les conditions générales relatives au travail et à la vie gagneront en importance : les entreprises, les travailleurs qualifiés et leurs familles prendront de plus en plus leurs décisions en fonction d'un environnement attrayant leur offrant de bonnes conditions en matière de formation, de qualité du travail et de vie. Par ailleurs, il convient de tirer un avantage concurrentiel de la qualité de la main-d'œuvre potentielle disponible sur place dans l'espace de coopération. Les efforts visant à renforcer la visibilité du site « Grande Région », que ce soit comme espace vital, professionnel ou économique, soulignent le rayonnement européen de l'espace de coopération qui attirera également des investisseurs et une main-d'œuvre qualifiée, ce qui permettra d'atténuer les effets des changements démographiques.

C'est dans ce cadre que viennent s'inscrire les axes prioritaires poursuivis dans la première phase du projet. Au niveau de la méthodologie, on trouve, outre les approches actuelles et futures de la Grande Région et régionales/nationales, deux autres niveaux d'analyse :

- Eu égard à la perspective extérieure, il convient d'élargir l'étude à d'autres métropoles et régions frontalières afin de mieux positionner la Grande Région dans le contexte européen (action 2).

Conditions générales, action 2 : perspective extérieure

La Grande Région comparée aux autres métropoles / régions frontalières européennes

Travaux prioritaires :

- Définition et choix de métropoles / régions frontalières appropriées
- Etablissement d'un catalogue d'indicateurs pour comparer les métropoles/régions frontalières compte tenu de la stratégie de Lisbonne
- Recherche, acquisition et traitement de données
- Rapports

Objectifs / résultats attendus :

- Positionnement de la Grande Région dans l'Europe des Régions (« Benchmarking »)
- Caractérisation des principaux points forts et des faiblesses de la Grande Région (comparaison transrégionale)
- Meilleure visibilité de la Grande Région vers l'extérieur et l'intérieur

Méthodologie :

- Recherche bibliographique et sur internet approfondie
- Analyse statistique et quantitative à l'aide d'indicateurs sélectionnés (régions métropolitaines ; stratégie de Lisbonne)
- Niveau des entités : NUTS 2
- Source de données : Eurostat
- Atelier-débat

- Dans le cadre de l'analyse intérieure de la Grande Région, on appliquera en plus une méthode établie dans le domaine de l'aménagement du territoire en observant de manière plus détaillée et en analysant les différentes évolutions dans les agglomérations très denses et les centres en pleine croissance (action 3).

Conditions générales, action 3 : perspective intérieure

Données socio-économiques et dynamisme de développement - comparaison interrégionale et au sein même des régions

Travaux prioritaires :

- Volets thématiques : démographie, économie, marché du travail, formation
- Etablissement d'un catalogue d'indicateurs
- Recherche, acquisition et traitement de données
- Rapports

Objectifs / résultats attendus :

- Approfondissement / extension du système de rapportage de l'OIE
- Indice de l'évolution globale
- Identification de pôles géographiques au développement dynamique
- Représentation cartographique à petite échelle d'indicateurs importants pour le marché de l'emploi

Méthodologie :

- Recherche bibliographique et sur internet approfondie, exploitation d'études existantes
- Analyse statistique et quantitative à l'aide d'indicateurs sélectionnés
- Niveau des unités : NUTS 3, éventuellement NUTS 4 (LOR, CG de Belgique)
- Source de données : offices statistiques de la Grande Région / Eurostat
- Mise en valeur d'autres sources de données au niveau local par le biais d'interviews d'experts
- Atelier-débat

- Une importance particulière est accordée à l'identification de petites zones au développement dynamique et importantes pour le marché de l'emploi transfrontalier (action 4).

Conception détaillée de la phase empirique, action 4

Identification de zones au développement dynamique et jouant un rôle important pour le marché de l'emploi transfrontalier

Travaux prioritaires :

- Analyse détaillée des résultats des actions 2 et 3 sous les aspects de la croissance de l'emploi et de leur importance pour le marché de l'emploi transfrontalier
- Concrétisation des questions importantes pour l'analyse détaillée consécutive
- Rapports, en particulier 6ème rapport de l'OIE

Objectifs / résultats attendus :

- Concrétisation des résultats des actions 2 et 3 eu égard au marché de l'emploi transfrontalier
- Détermination des zones / composantes de la Grande Région importantes pour la poursuite de l'étude
- 6ème rapport de l'OIE pour le 11ème Sommet de la Grande Région

Méthodologie :

- Analyse détaillée des résultats statistiques et quantitatifs découlant des actions 2 et 3 eu égard au marché de l'emploi transfrontalier
- Avis d'experts sur les informations importantes pour la poursuite de l'analyse dont ont besoin les acteurs impliqués dans les marchés régionaux de l'emploi
- Ateliers-débats
- Recherche et traitement des statistiques disponibles (Source de données: Offices statistiques / Eurostat) et analyse secondaire des études, banques de données et système d'informations

Sur la base des informations socio-économiques obtenues de cette manière pour reproduire les conditions générales, il est prévu dans la partie empirique du projet (actions 5-6) de mettre en avant dans de petites unités géographiques de la Grande Région les informations qui, du point de vue des groupes cibles sur place (tous les principaux acteurs sur le marché du travail, soit employeurs, travailleurs, responsables politiques, médiateurs, etc...) sont des facteurs décisifs pour optimiser les processus de compatibilité (action 5).

Phase empirique I, action 5

Analyse et choix des informations importantes pour le processus de matching à petite échelle

Travaux prioritaires :

- Branches en régression / en pleine croissance
- Besoins des branches en matière de main-d'œuvre spécialisée et de qualification
- Profils de qualification / structure des réserves de main-d'œuvre (surtout les demandeurs d'emploi en particulier personnes entrants pour la première fois dans la vie professionnelle et qui retournent dans la vie professionnelle)
- Choix d'informations importantes pour améliorer les processus d'ajustement de l'offre et de la demande
- Rapports

Objectifs / résultats attendus :

- Etat des lieux et analyse des tendances sur les besoins de main-d'œuvre spécialisée et de qualification
- Premier catalogue de critères / approches visant à améliorer les outils d'ajustement de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région

Méthodologie :

- Recherche et traitement de statistiques disponibles (source de données : offices statistiques / Eurostat)
- Recherche bibliographique et sur internet approfondie, exploitation d'études existantes
- Interviews d'experts détaillées avec des acteurs impliqués dans les marchés du travail régionaux / locaux
- Atelier-débat

Il est accordé une importance particulière à la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises (action 6). Les résultats ainsi obtenus doivent être systématisés dans la

phase finale (action 7) pour pouvoir être utilisés en pratique par les utilisateurs, ce qui permettra d'améliorer les outils d'ajustement de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région.

Phase empirique II, action 6

Exigences auxquelles doit satisfaire la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises

Travaux prioritaires :

- Nouvelles formes du travail I : Etat des lieux et impacts sur la souplesse et la sécurité sur le marché de l'emploi
- Nouvelles formes du travail II : approches et pratiques actuelles dans les régions partenaires sous la perspective de la « flexibilité »
- Rapports

Objectifs / résultats attendus :

- Etat des lieux et analyse des tendances sur les nouvelles formes de travail
- Complément du catalogue de critères élaborées dans le cadre de l'action 5 en vue d'améliorer les outils d'ajustement de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi de la Grande Région

Méthodologie :

- Recherche et traitement des statistiques disponibles (source de données : offices statistiques / Eurostat)
- Recherche bibliographique et sur internet approfondie, exploitation d'études existantes
- Interview d'experts détaillés avec des acteurs impliqués dans les marchés de l'emploi régionaux / locaux
- Ateliers-débats

La réalisation d'un tel projet exige l'intégration des connaissances de divers experts. A cet égard, les acteurs locaux du marché de l'emploi de la Grande Région revêtent d'une importance particulière. Ceux-ci seront impliqués dès le début dans la mise en œuvre du projet. Faisant partie intégrale du projet, ils doivent permettre de vérifier de façon continue les résultats acquis lors des différentes phases du projet à l'égard de leur signification et leur utilisation pratique. Procédant de cette façon, on envisage de créer un instrument concret et applicable dans la pratique qui sera mis à la disposition de tous les acteurs et intéressés du marché de l'emploi de la Grande Région et des ses composantes. La mise en œuvre concrète d'un tel instrument est prévue dans le cadre d'un projet consécutif.