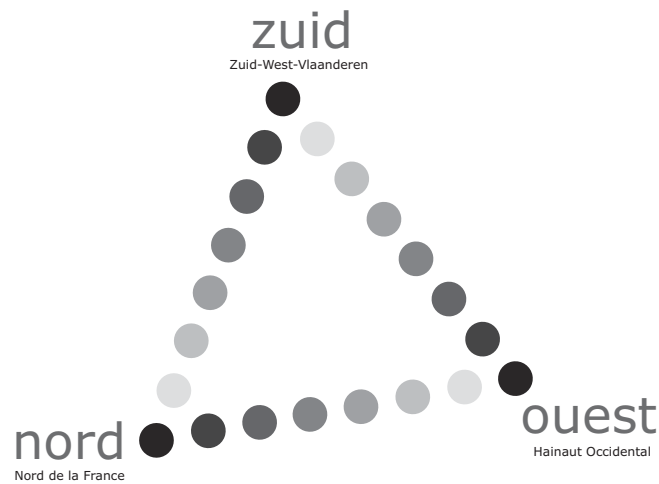


14

**Le décloisonnement frontalier
du marché de l'emploi**

**De ontgrenzing van
de arbeidsmarkt**

WES



Een andere kijk

Grensoverschrijdend samenwerken verandert je kijk op je omgeving.

Dat geldt overall, wat ook het doel van de samenwerking moge zijn; en dat geldt hier nog meer, waar we bouwen aan een grensoverschrijdende metropool van Europees belang.

Je verruimt je blik, je ziet meer. Je stelt vast dat le Nord aan je zuidkant ligt, en jouw Zuid in hun noorden; en West (Henegouwen) blijkt dan weer het oosten te zijn. In je vertrouwde omgeving ontdek je onvermoede rijkdommen.

Grensoverschrijdend samenwerken hou je niet vol als je geen ambities noch strategieën bepaalt, geen vriendschap noch verstandhouding bouwt, geen kennis verzamelt.

De activiteiten van de GPCI (samen beslissen om te bouwen aan een grensoverschrijdende metropool) doen ideeën ontstaan, en ambities, strategieën en projecten... die de maatschappelijke krachten aan weerszij van de grens motiveren en tot nauwere samenwerking inspireren.

Enkele honderden actoren, deskundigen, bevoorrechte getuigen en beleidsvoerders werken daartoe samen. Uit hun debatten, getuigenissen, onderzoeken en beslissingen zijn al talrijke deelstudies ontstaan, met als kroon op het werk de *Strategie voor een grensoverschrijdende metropool*.

De uitgave van de "*Cahiers en Dossiers van het Grensoverschrijdend atelier*" (eerst in het kader van het "Grootstad"-project, en nu dank zij een ad hoc Interreg-financiering) zorgt ervoor dat die productie ook ruimere bekendheid geniet, en dat ze de beleidsbeslissingen blijvend inspireert.

Het gaat er immers niet alleen om ambities te bepalen en kennis te verzamelen, maar vooral om projecten te realiseren die onze regio en onze manier van samenwerken ingrijpend vernieuwen en verbeteren. Dat is grensoverschrijdende metropoolvorming: een doordacht antwoord op de uitdagingen van een onzekere toekomst.

Changer le regard

Qu'il s'agisse de coopération transfrontalière au sens large (quel que soit le territoire, le temps ou l'objet), ou de la construction d'une métropole franco-belge de dimension européenne (qui est l'objet de notre action, ici et maintenant), la coopération transfrontalière implique toujours un changement de regard. On constate que le Nord se trouve au Sud et l'Occident à l'Est... le regard s'ouvre, il s'élargit et s'enrichit; et dans un territoire que pourtant on croyait familier on découvre des richesses inattendues.

La coopération transfrontalière se nourrit d'ambitions et de stratégies, de connivences et d'amitiés, et de savoirs. Les travaux de la COPIT (décider ensemble pour bâtir une métropole transfrontalière) font émerger des idées, des ambitions, des stratégies, des projets... pour les faire partager. Ils rapprochent les acteurs du développement territorial et inspirent leurs actions.

Quelques centaines d'acteurs, experts, témoins et décideurs travaillent ensemble. Leurs discussions, témoignages, expertises et décisions ont déjà produit plusieurs études thématiques et (pour les couronner) la *Stratégie pour une métropole transfrontalière*.

La réalisation des "*Cahiers et Dossiers de l'Atelier transfrontalier*" (d'abord dans le cadre du projet "Grootstad", et maintenant grâce à un financement Interreg spécifique) facilite la diffusion de cette production, pour qu'elle inspire durablement les décisions politiques.

Car au-delà des ambitions et des savoirs, il s'agit de réaliser des projets qui transforment notre territoire et notre façon de travailler ensemble. C'est la métropolisation transfrontalière: un pari raisonné sur l'avenir.

14

**Le décloisonnement frontalier
du marché de l'emploi**

**De ontgrenzing van
de arbeidsmarkt**

WES

Inhoud

SITUERING VAN DE STUDIE - Atelier	1
DE AUTEURS	8
1 VORMEN VAN GRENDOVERSCHRIJDENDE WERKGELEGENHEID	10
1.1 Grensarbeid	12
1.2 Internationale detachering	16
1.3 Gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen	22
2 STATISTISCHE ANALYSE	24
2.1 De arbeidsmarktsituatie in West-Vlaanderen, Henegouwen en Noord-Frankrijk, algemeen overzicht	26
2.2 De arbeidsmarktsituatie in de arrondissementen van de Frans-Belgische metropool	30
2.3 Grensoverschrijdende tewerkstelling in de Frans-Belgische metropool	34
3 HET PROFIEL VAN DE GRENDOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING	42
3.1 Grensarbeiders woonachtig in Frankrijk en tewerkgesteld in België	44
3.2 Grensarbeiders woonachtig in België en tewerkgesteld in Frankrijk	52
4 DE ROL VAN DE BEMIDDELAARS	54
4.1 EURES	54
4.2 EURES grensoverschrijdend	54
4.3 Confrontatie van vraag en aanbod op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt	58
5 MOTIEVEN	64
5.1 Motieven van werkgevers	64
5.2 Motieven van werknemers	68
6 KNELPUNTEN	72
6.1 Knelpunten voor een grensoverschrijdende arbeidsmarkt	72
6.2 Ongunstige gevolgen voor de Franse werkgevers	78
7 BESLUITEN EN AANBEVELINGEN	78
7.1 Samenvatting en besluiten	78
7.2 Toekomst van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Frans-Belgische metropool	88
7.3 Aanbevelingen	90
BIJLAGE 1 - GERAADPLEEGDE WERKEN	94
CONCLUSIES - Atelier	95
BIJLAGE 2 - AANBEVELINGEN VAN EURES EN DE KHN	110
RÉSUMÉ - SAMENVATTING - ABSTRACT	114

Sommaire

CADRAGE DE L'ÉTUDE - Atelier	1
LES AUTEURS	8
1 LES TYPES D'EMPLOI TRANSFRONTALIER	11
1.1 L'emploi frontalier	11
1.2 Le détachement international	17
1.3 L'emploi simultané dans plusieurs pays	23
2 UNE ANALYSE STATISTIQUE	25
2.1 La situation du marché de l'emploi en Flandre Occidentale, dans le Hainaut et dans le Nord de la France, un tour d'horizon	27
2.2 La situation du marché de l'emploi dans les régions de la métropole franco-belge	31
2.3 L'emploi transfrontalier dans la métropole franco-belge	35
3 LE PROFIL DE L'EMPLOI TRANSFRONTALIER	43
3.1 Les travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Belgique	45
3.2 Les travailleurs frontaliers résidant en Belgique et travaillant en France	53
4 LE RÔLE DES INTERMÉDIAIRES	55
4.1 EURES	55
4.2 EURES transfrontalier	55
4.3 La confrontation de l'offre et de la demande sur un marché transfrontalier de l'emploi	59
5 LES MOTIVATIONS DES ACTEURS	65
5.1 Les motivations des employeurs	65
5.2 Les motivations des travailleurs	69
6 LES OBSTACLES	73
6.1 Les obstacles pour un marché transfrontalier de l'emploi	73
6.2 Les répercussions défavorables pour les employeurs français	79
7 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	79
7.1 Résumé et conclusions	79
7.2 L'avenir du marché transfrontalier de l'emploi dans la métropole franco-belge	89
7.3 Recommandations	91
ANNEXE 1 - OUVRAGES CONSULTÉS	94
CONCLUSIONS - Atelier	95
ANNEXE 2 - RECOMMANDATIONS D'EURES ET DES CCI	110
RÉSUMÉ - SAMENVATTING - ABSTRACT	114

Colofon / Colophon

Verantwoordelijke uitgever /
réalisé par
Grensoverschrijdend Atelier Transfrontalier
Jef Van Staeyen
2 place du Concert
F 59043 Lille cedex

Grafisch concept & layout /
Conception graphique et mise en page :
StockGraphicDesign – Kortrijk
Druk / Impression - Drukkerij Beyaert
Publicatie / Publication : sept 2001
ISSN en wettelijk depot in aanvraag
ISSN et dépôt légal en cours

Traduction française de l'étude WES:
BTC Oostende, avec la concours de l'Atelier
transfrontalier
Eindredactie van dit nummer /
Rédaction finale de ce numéro :
Jef van Staeyen

Reeds verschenen / Déjà parus

Cahier 1
Concurrence et complémentarité économiques –
4 rapports introductifs
Economische concurrentie en complementariteit –
4 inleidende expertises

Cahier 2
Portrait du paysage – Portret van het landschap -
Philippe Thomas et Anne Leplat

Cahier 3
Métropolisation transfrontalière : perception,
attentes, orientations –
Grensoverschrijdende metropool : perceptie,
verwachtingen, oriëntaties – TETRA

Cahier 4
La gestion des ressources en eau – Het beheer
van de watervoorraden – Cathy Denimal

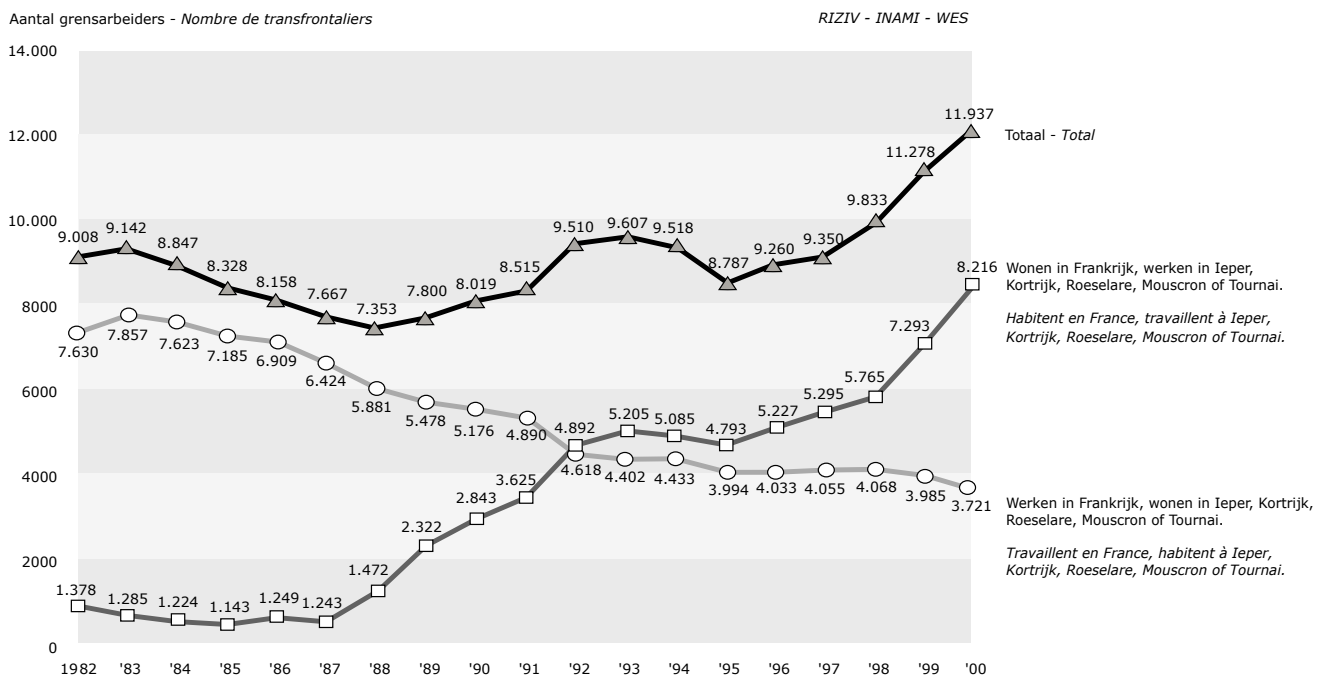
Cahier 5
Portrait économique – Economisch portret –
François Milléquant et Hassan EL Asraoui

Cahier 7
Nouvelles stratégies à l'égard du paysage –
Nieuwe strategieën aangaande het landschap –
Eric Luiten

Cahier 8
La métropole transfrontalière en questions :
ce qu'en pensent les secrétaires communaux -
De grensoverschrijdende metropool vandaag en
morgen : de gemeentesecretarissen aan het
woord – TETRA

Cahier 10
Les motifs du paysage – Motieven in het
landschap – Philippe Thomas

Figuur 1: Evolutie van de grensarbeid tussen de Belgische arrondissementen van de Frans -Belgische metropool en Frankrijk.
Figure 1: Évolution du travail frontalier entre les arrondissement belges de la métropole franco-belge et la France.



Cadrage de l'étude
Situering van de studie

Atelier

De ontgrenzing van de arbeidsmarkt is een belangrijke uitdaging voor onze regio, dit zowel voor een groeiend aantal werknemers en bedrijven, als voor de globale economische structuur, in haar evolutie naar economische integratie en metropoolvorming.

Via de debatten die het Atelier organiseerde en de studies die het publiceerde in zijn **Cahiers 1** ("vier inleidende expertises", januari 2000) en **5** ("Economisch portret", juni 2000), identificeerden we enkele belangrijke economische uitdagingen voor onze streek, waaronder de ontgrenzing van de arbeidsmarkt. Ook recente initiatieven van het EURES-netwerk en van de Permanente Conferentie van de Franse en Belgische Kamers van Handel en Nijverheid¹ belichtten deze problematiek. We herhalen hier in het kort waarom de ontgrenzing van de arbeidsmarkt zoveel aandacht verdient.

1 ER ZIJN STEEDS MEER "GRENSWERKERS"

Decennia lang daalde de grensoverschrijdende werkgelegenheid, en verouderde de betrokken bevolking, zonder dat nieuwe en jongere arbeidskrachten hen vervoegden. Maar deze tendens is omgedraaid : grenswerkers zijn weer talrijker en jonger, en ze zijn ook anders. Volgens officiële cijfers telt onze grensoverschrijdende metropool opnieuw ongeveer 12000 grensoverschrijdende werknemers, en hun aantal stijgt. Volgens bevoorrechte getuigen zouden de statistische cijfers die realiteit overigens onderschatten.

Bovendien blijkt de nieuwe trend niet conjunctureel, maar is hij bestand tegen de schommelingen van de markt. Er zijn en er komen dus meer en meer werknemers en bedrijven die geconfronteerd worden met zowel de voor- als de nadelen, met zowel de risico's als de onduidelijkheid van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

2 MAAR DE GRENS VORMT NOG STEEDS EEN OBSTAKEL VOOR DE BEROEPSMOBILITEIT

Uit het "Economisch portret" (Cahier 5) blijkt echter dat de beroepsbevolking van de Frans-Belgische metropool niet altijd voordeel haalt uit de omvang en de diversiteit van de arbeidsmarkt. Haar geografische mobiliteit is gering (zelfs binnen de eigen regio). En als er al beroepsmobiliteit is, is die zelden grensoverschrijdend.

Naast de globale uitdaging, die er in bestaat de arbeidsmarkten te verruimen, is er dus ook een bijzondere, grensoverschrijdende uitdaging : de ontgrenzing van de arbeidsmarkt.

3 COMPLEMENTAIRE ARBEIDSMARKTEN

Zonder de spanningen op de respectieve arbeidsmarkten terug te brengen tot een eenvoudige, want kwantitatieve vergelijking van vraag en aanbod², toont het "Economisch portret" de grote verschillen tussen de arbeidsmarkten van de Vlaamse arrondissementen enerzijds en die van de Waalse en Franse anderzijds. De eerste zijn "krap" (veel werkgelegenheid voor weinig werkzoekenden), de tweede worden gekenmerkt door een overvloed aan werkzoekenden, al groeit ook daar het aanbod aan jobs. De demografische evolutie, met een dynamische Franse en een regressieve Belgisch regio, dreigt die verschillen nog te versterken.

¹ EURES HNFK : *European Employment Services Hainaut Nord-Pas-de-Calais-West-Vlaanderen-Kent (zie pagina 54 van dit Cahier) : "Studie van de grensstromen in het Frans-Belgische gebied", november 2000 (auteur : Marc Myle van het Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation du Hainaut Occidental). Permanente Conferentie van de Franse en Belgische Kamers voor Handel en Nijverheid : "Aanwerven en werken in het grensgebied", oktober 2000. (zie ook bijlage 2, pagina 110).*

Le décloisonnement frontalier du marché de l'emploi est un enjeu important pour notre territoire. Il l'est pour un nombre croissant de travailleurs et d'entreprises ; il l'est aussi, plus globalement, pour l'intégration des tissus économiques et pour le développement métropolitain.

Les études et les débats, organisés par l'Atelier transfrontalier, et publiés dans les **Cahiers 1** ("quatre rapports introductifs", janvier 2000) **et 5** ("Portrait économique", juin 2000) ont mis l'accent sur quelques enjeux majeurs, que les récents travaux du réseau EURES et de la Conférence permanente des CCI françaises et belges ont permis de préciser¹. Nous reprenons ici les éléments essentiels qui situent l'enjeu du marché de l'emploi.

1 IL Y A DE PLUS EN PLUS DE "FRONTALIERS"

Après plusieurs décennies de décroissance et de vieillissement, l'emploi transfrontalier augmente, se diversifie et se rajeunit. D'après les chiffres officiels, notre métropole transfrontalière compte à nouveau quelques 12000 salariés transfrontaliers, et leur nombre augmente. Selon les dires des témoins privilégiés, ces chiffres statistiques sous-estimeraient d'ailleurs l'ampleur des flux.

En plus, cette nouvelle tendance semble résister aux fluctuations des marchés. Ils sont et seront donc de plus en plus nombreux, les salariés et les entreprises qui se confrontent aux atouts et aux inconvénients, aux dédales comme aux risques de l'emploi transfrontalier.

2 MAIS LA FRONTIÈRE CONSTITUE TOUJOURS UN FREIN À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Il ressort du "Portrait économique" (Cahier 5) que les actifs de la métropole franco-belge ne tirent pas toujours profit de l'étendue et de la diversité du marché de l'emploi. Leur mobilité géographique est faible (même à l'intérieur de leurs bassins d'emploi). Et quand mobilité professionnelle il y a, elle est rarement transfrontalière.

A côté d'un enjeu global d'ouverture des marchés de l'emploi, il y a bien un enjeu de décloisonnement transfrontalier.

3 LES MARCHÉS DE L'EMPLOI PEUVENT SE COMPLÉTER

Sans pour autant réduire les tensions sur les différents marchés de l'emploi à la simple comparaison quantitative de l'offre et de la demande, le "Portrait économique" (comme les travaux comparables) met en avant les grandes différences entre les marchés de l'emploi des arrondissements flamands et ceux des arrondissements wallons et français. Les premiers sont (comme on dit) "tendus" (pour les entreprises) : l'offre y est forte, la demande très faible ; les seconds se caractérisent, malgré une reprise de l'offre, par une demande abondante non satisfaite². L'évolution démographique, qui diffère entre un territoire français dynamique et un territoire belge en récession, risque de renforcer ces écarts.

¹ EURES HNFK : *European Employment Services Hainaut Nord-Pas-de-Calais-Flandre Occidentale-Kent* (voir page 55 du présent Cahier) : "Etude des flux frontaliers sur la zone franco-belge", novembre 2000 (auteur : Marc Myle du Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation du Hainaut Occidental).

Conférence Permanente des Chambres de Commerce et d'Industrie Françaises et Belges : "Recruter et travailler en région frontalière", octobre 2000. (voir aussi annexe 2, page 110);

Weliswaar zijn de arbeidsplaatsen waarvoor de krapte het hoogst is, identiek aan beide zijden van de grens : geschoolde technici, informatici, medische en commerciële beroepen, transport en bouw enz. Toch kan het samenbrengen van vraag en aanbod, op het niveau van de grensoverschrijdende metropool, een belangrijke bijdrage leveren tot het terugdringen van de werkloosheid, tot het opnieuw integreren van sociaal zwakkeren in het economisch en maatschappelijk leven, en tot het versterken van de ontwikkeling van ondernemingen die over te weinig arbeidskrachten beschikken.

4 DE COMPLEMENTARITEITEN VAN HET ECONOMISCH WEEFSEL

Er bestaan zowel gelijkenissen als interessante complementariteiten tussen de economische weefsels van de Franse, Vlaamse en Waalse arrondissementen van de grensoverschrijdende metropool. Die gelijkenissen hebben bijvoorbeeld betrekking op de "sectorale massa-effecten" : de textiel, wooninrichting, grafische industrie, distributie... Een concreet voorbeeld : 29000 werknemers in de textiel, bijna allemaal in Kortrijk, Mouscron, Tourcoing, Roubaix en de onmiddellijke omgeving.

Wat de complementariteit betreft, die is vooral zichtbaar in de grote economische functies, en in de grootte van de bedrijven. De Vlaamse arrondissementen (Kortrijk, Roeselare, Ieper) zijn sterk gericht op de concrete productiefuncties, het arrondissement Lille heeft vooral abstracte productiefuncties en de functies na de productie (zoals handel), terwijl de Waalse arrondissementen (die weliswaar minder gespecialiseerd zijn) veel sociaal-culturele functies hebben³. Bovendien zijn de Vlaamse bedrijven, meer dan de Franse, vaak KMO's met de daarbij horende directe werkmethodes. Ook grotere bedrijven werken er vaak als waren het groen KMO's⁴.

In die context kan de ontgrenzing van de arbeidsmarkt de netwerkvorming tussen de Franse, Vlaamse en Waalse bedrijven, hun know-how en hun werkmethodes op een structurerende manier bevorderen. Van elkaar leren, samen projecten opzetten, producten ontwikkelen en markten veroveren... het zal allemaal veel makkelijker zijn wanneer de er ook een netwerk van mensen bestaat.

5 EEN NIEUWE REGIO

De grensoverschrijdende metropool moet zich kunnen profileren als een aantrekkelijke regio voor exogene en endogene projecten. Kandidaat-investeerders zoeken een ruime, rijke en gediversifieerde arbeidsmarkt met geschoold personeel. Om dergelijke structurende investeringen aan te trekken zal de grensoverschrijdende arbeidsmarkt een doorslaggevende troef zijn.

Ook zal het dankzij de ontgrenzing van de arbeidsmarkt makkelijker worden om het aanbod aan bedrijventerreinen en aan logistieke en andere diensten als een geheel te beschouwen. Het globale aanbod⁵ zal aantrekkelijker en efficiënter zijn dan de som van wat de deelgebieden elk (afzonderlijk en onvolledig) te bieden hebben.

² In het geval van de arbeidsmarkt zijn de geijkte termen "vraag" en "aanbod" en "krapte" altijd wat verwarrend. Want het is de koper (van werkkracht) die "aanbiedt" en de prestatieverlener die "vraagt"...

³ De gebruikte begrippen (die we bij Félix Damette gehaald hebben), hebben tot doel de gebruikelijke indeling in primaire, secundaire en tertiaire sectoren te overstijgen. Nu de economie sterk tertiair geworden is, en de grens tussen secundair en tertiair erg vaag, wordt deze conventionele driedeling allengs minder pertinent (zie ook Cahier 5).

⁴ Wat dat betreft, het interview met Frank Moulart (IFRESI, Lille) op zaterdag 31 maart 2001 op de Vlaamse openbare radio "Klara".

Certes, les emplois pour lesquels les tensions sont les plus fortes (techniciens qualifiés, informaticiens, professions médicales et commerciales, métiers des transports et de la construction, etc.) sont les mêmes des deux côtés de la frontière. Il reste que la mise en commun de l'offre et de la demande, à l'échelle de la métropole transfrontalière, peut contribuer à la résorption du chômage et à la réintégration dans la vie économique et sociale des populations défavorisées voire exclues, ainsi qu'à consolider le développement des entreprises en manque de main d'œuvre.

4 LA COMPLÉMENTARITÉ DES TISSUS ÉCONOMIQUES

Il existe à la fois des similitudes et des complémentarités intéressantes entre les tissus économiques des arrondissements français, flamands et wallons de la métropole transfrontalière. Ces similitudes concernent par exemple les "effets de masse sectoriels", dans les domaines du textile, de l'aménagement de la maison, des industries graphiques ou de la distribution. Exemple le plus concret : 29000 salariés dans le textile, presque tous employés à Kortrijk, Mouscron, Tourcoing et Roubaix, et leur périphérie immédiate. Quant aux complémentarités, elles se lisent davantage dans les grandes fonctions économiques, et dans la taille des entreprises. Les arrondissements flamands (Kortrijk, Roeselare, Ieper) se sont fortement spécialisés dans les fonctions productives concrètes, l'arrondissement de Lille dans les fonctions productives abstraites et dans les fonctions aval (dont le commerce), et les arrondissements wallons (certes moins spécialisés) dans les fonctions socio-culturelles³. En outre, les entreprises flamandes sont, plus que leurs collègues françaises, des PME (ou ont gardé un fonctionnement de type PME) avec des méthodes de travail appropriées⁴.

Dans ce contexte, le décloisonnement du marché de l'emploi peut avoir un effet structurant de mise en réseau des entreprises, de leurs savoirs et de leurs fonctionnements. Apprendre les uns des autres, monter ensemble des projets, définir des produits ou conquérir des marchés... ce sera plus simple à partir d'un réseau de relations humaines quotidiennes.

5 UN NOUVEAU TERRITOIRE

Enfin, la métropole franco-belge doit aussi se définir comme un territoire attractif pour le développement exogène et endogène. Pouvoir offrir aux candidats investisseurs un marché de l'emploi vaste, riche et diversifié avec des personnels qualifiés ne sera pas le moindre des atouts décisifs pour pouvoir accueillir de nouveaux investissements structurants.

De même, le décloisonnement du marché de l'emploi permettra plus facilement que dans le passé de considérer l'offre foncière, logistique et de services de la métropole franco-belge comme un tout. L'offre globale⁵ sera plus attractive et performante que la somme des offres locales et incomplètes.

² Dans le cas du marché de l'emploi, la terminologie "offre" et "demande" et "marché tendu" est toujours un peu confondante ; car c'est le prestataire qui "demande" et le client qui "offre"...

³ Ces notions, définies selon la méthode de Félix Damette, ont pour objectif de dépasser la traditionnelle distinction entre secteurs primaire, secondaire et tertiaire, qui perd de sa pertinence comme outil d'analyse dans une économie fortement tertiaisée (voir aussi le Cahier 5).

⁴ A ce sujet, un entretien avec Frank Moulart (IFRESI, Lille), diffusée sur la radio flamande "Klara" le samedi 31 mars 2001.

6 KWALITATIEVE CRITERIA

De grensoverschrijdende arbeidsmarkt ondergaat de positieve en negatieve effecten van een resem algemene en bijzondere fiscale en sociale regels en afspraken. Toch gedragen de individuele werknemers en bedrijven zich niet enkel in functie van financiële regels. Het mathematisch effect volstaat niet om de grensoverschrijdende stromen, hun kracht of hun zwakte te verklaren. Er zijn heel wat andere voor- en nadelen die de toegang tot de grensoverschrijdende arbeidsmarkt (soms) vergemakkelijken en (vaker) afremmen.

Op vraag van het Grensoverschrijdend Atelier identificeerde het bureau WES uit Brugge die meer kwalitatieve hinderpalen, oplossingen en mogelijkheden. Daartoe verzamelde WES eerst basisgegevens, integreerde de recente initiatieven van het EURES-netwerk en van de Franse en Belgische Kamers van Handel en Nijverheid, en voerde vervolgens en vooral een reeks individuele en groepsgesprekken met bevoorrechte getuigen. Er zijn maar weinig cijfers beschikbaar over wat ons hier interesseert, en die cijfers zijn dan nog vaak onvolledig. Meer kwalitatieve gegevens zijn moeilijk te verkrijgen, want ze hebben betrekking op individuele bedrijven en op de manier waarop men medewerkers aanwerft, op het loon, de werkomstandigheden, de relaties tussen de werknemers onderling... allemaal thema's die men niet in statistieken vindt, en zelden in rapporten. Dankzij de interviews en dankzij de kwaliteit van de antwoorden is WES er toch in geslaagd een onderzoek te verrichten naar en meer te weten te komen over de manier waarop het grensoverschrijdend aanwerven en werken gebeuren.

⁵ Deze globalisering van het metropolitaan aanbod sluit niet uit dat er tegelijkertijd ook gestreefd wordt naar een beter territoriaal evenwicht. In de arrondissementen Tournai en Mouscron en in het noordoosten van het arrondissement Lille blijft de dichtheid van de werkgelegenheid laag. Enkel een toename van het aanbod (de werkgelegenheid) dicht bij de vraag (de werkzoekenden) kan een duurzaam antwoord bieden aan de verwachtingen van de bevolking. De globalisering van het metropolitane aanbod enerzijds en een gericht beleid voor lokale ontwikkeling van de deelgebieden anderzijds zijn twee elkaar aanvullende doelstellingen. Op het eerste gezicht lijken ze misschien tegenstrijdig, toch dienen ze samen gerealiseerd te worden, via continue overleg of zelfs continue sturing.

6 DES CRITÈRES QUALITATIFS

Le marché transfrontalier de l'emploi subit les conséquences positives et négatives des dispositifs fiscaux et sociaux qui l'encadrent. Pourtant, les flux transfrontaliers (globalement) et les comportements des entreprises et des travailleurs (individuellement) ne se réduisent pas aux effets "mécaniques" de ces dispositifs. Il existe une multitude d'avantages et surtout d'inconvénients qui (parfois) facilitent et (plus souvent) freinent l'accès au marché de l'emploi transfrontalier.

A la demande de l'Atelier transfrontalier, le bureau WES (Brugge) a identifié ces obstacles qualitatifs, mais aussi les solutions et les facilités existantes. Pour ce faire, WES a d'abord rassemblé les données de base, ensuite intégré les travaux récents du réseau EURES et de la Conférence Permanente des CCI françaises et belges, pour engager ensuite et surtout une série d'entretiens individuels ou groupés avec les témoins privilégiés de l'emploi transfrontalier.

Dans le domaine qui nous intéresse, les chiffres sont rares et incomplets. Les données plus qualitatives peuvent être difficiles à obtenir, car elles concernent les entreprises individuelles et la façon dont elles recrutent, les rémunérations, les conditions de travail, les relations entre les salariés... tous des sujets qu'on ne trouve pas dans les statistiques, et peu dans les rapports. Par les interviews, et par la qualité des répondants, WES a néanmoins réussi à sonder et mieux connaître la façon dont le recrutement et le travail transfrontalier s'effectuent.

⁵ Cette globalisation de l'offre métropolitaine n'exclut pas la recherche d'un meilleur équilibre territorial. La densité d'emploi demeure faible dans les arrondissements de Tournai et Mouscron, et dans la partie Nord-Est de l'arrondissement de Lille. Seule l'augmentation de l'offre à proximité de la demande est en mesure de produire des solutions durables aux attentes de la population. La globalisation de l'offre métropolitaine se complète donc d'une politique ciblée de développement local des sous-territoires. L'articulation entre ces deux objectifs et ces deux politiques (qui, à première vue, pourraient apparaître comme antinomiques) nécessite une concertation, voire un pilotage continu.

De auteur

Tanja Termote is licentiate in de economische wetenschappen en werkt in de afdeling sociaal-economisch onderzoek van WES. Zij is vooral actief rond de problematiek van de arbeidsmarkt.

WES is een ISO 9001 gecertificeerd multidisciplinair studie- en adviesbureau dat op vijf specifieke domeinen opdrachten uitvoert voor openbare besturen en private organisaties in binnen- en buitenland.

Deze domeinen zijn :

- sociaal-economisch beleid ;
- milieu ;
- ruimtelijke planning ;
- toerisme en recreatie ;
- internationale training.

L' auteur

Tanja Termote est licenciée en sciences économiques et travaille au service de la recherche socio-économique de WES. Elle est surtout active au niveau de la problématique du marché de l'emploi.

WES est un bureau d'étude et de conseil multidisciplinaire qui possède le certificat ISO 9001. Il procède à l'exécution de missions dans cinq domaines, à la demande d'administrations publiques et d'organisations privées d'origines belge et étrangère.

Ces domaines sont :

- la politique socio-économique ;
- l'environnement ;
- la planification spatiale ;
- le tourisme et les loisirs ;
- les programmes de formation internationaux.

**Le marché transfrontalier
de l'emploi**

**De grensoverschrijdende
arbeidsmarkt**

WES

In dit onderzoek, dat WES uitvoerde in opdracht van het Grensoverschrijdend Atelier proberen we de voordelen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt en de hinderpalen voor het totstandkomen ervan in de Frans-Belgische metropool zichtbaar te maken.

In de uitvoering van het onderzoek kunnen we een aantal stappen onderscheiden. In de eerste fase hebben we, op basis van bestaande bronnen en literatuur, een doorlichting gemaakt van de huidige toestand. In een tweede fase werden de resultaten uit de eerste fase aangevuld en uitgediept aan de hand van 13 kwalitatieve gesprekken met bevoorrechte getuigen : instellingen actief in het bevorderen van grensoverschrijdende werkgelegenheid, werkgevers, uitzendkantoren, consultingbureaus. Daarnaast werd ook een groepsgesprek georganiseerd met 16 grensarbeiders. Uit deze twee fasen werden tenslotte besluiten getrokken en aanbevelingen gedaan.

De visies en beoordelingen die we in de verschillende hoofdstukken weergeven zijn hoofdzakelijk gebaseerd op de visies van de geïnterviewde personen. Deze komen niet noodzakelijk overeen met de visie van WES.

De indeling van het rapport is als volgt :

- 1. vormen van grensoverschrijdende tewerkstelling en hun implicaties op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit. Drie vormen van grensoverschrijdende werkgelegenheid worden besproken, namelijk grensarbeid, detachering en gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen ;*
- 2. een statistische analyse van de arbeidsmarktsituatie in de Frans-Belgische metropool en van de pendel en grensarbeid. Hierbij dienen we op te merken dat het cijfermateriaal rond pendel en grensarbeid beperkt is. Via de statistische analyse meten we bovendien bepaalde vormen van grensoverschrijdende werkgelegenheid niet, bijvoorbeeld detachering ;*
- 3. het profiel van de grensoverschrijdende tewerkstelling : wie gaat over de grens werken, wat zijn hun kwalificaties en in welke sectoren komen zij terecht ?*
- 4. de rol van de bemiddelaars op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt ;*
- 5. motieven voor een grensoverschrijdende arbeidsmarkt ;*
- 6. knelpunten verbonden aan een grensoverschrijdende arbeidsmarkt ;*
- 7. besluiten en aanbevelingen.*

1 Vormen van grensoverschrijdende werkgelegenheid

In dit hoofdstuk bespreken we drie vormen van grensoverschrijdende werkgelegenheid namelijk grensarbeid, internationale detachering en gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen.

Ondanks de Europese eenmaking zijn de nationale wetgevingen inzake arbeidsrecht, fiscaliteit en sociale zekerheid blijven bestaan. Wie grensoverschrijdend wil gaan werken of grensoverschrijdend wil aanwerven, komt dikwijls voor ingewikkelde juridische problemen te staan. De regelingen die op dit moment bestaan zullen op zich reeds een hinderpaal vormen voor verdere grensoverschrijdende tewerkstelling.

Het is geenszins onze bedoeling om in dit hoofdstuk alle aspecten op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit te bespreken. De problematiek is dermate complex en veelomvattend dat het onmogelijk is alles te vatten. We zullen het in dit hoofdstuk ook niet hebben over de te vervullen administratieve formaliteiten bij grensoverschrijdende tewerkstelling. We willen evenwel de belangrijkste basiselementen in verband met sociale zekerheid en fiscaliteit weergeven. We deden hiervoor een beroep op verschillende bronnen. Deze zijn weergegeven in de lijst van geraadpleegde werken (zie pagina 94).

Dans cette étude que WES a effectuée à la demande de l'Atelier Transfrontalier, nous essayerons d'identifier les avantages d'un marché transfrontalier de l'emploi et les obstacles à sa réalisation dans la métropole franco-belge.

Nous pouvons distinguer un certain nombre de phases dans l'exécution de notre étude. Dans la première phase, nous avons examiné la situation actuelle en nous appuyant sur les sources et la littérature existantes. Dans la seconde phase, les résultats de la première phase ont été complétés et creusés sur la base de 13 entretiens qualitatifs avec des témoins privilégiés : instances actives dans la promotion de l'emploi transfrontalier, employeurs, bureaux d'intérim, bureaux-conseils. De plus, une table ronde a été organisée avec 16 travailleurs frontaliers. Enfin, des conclusions ont été tirées de ces deux phases et des recommandations ont été formulées.

Les visions et appréciations que nous avons exprimées dans les différents chapitres sont principalement fondées sur les visions des personnes interviewées. Celles-ci ne correspondent pas nécessairement à la vision de WES.

Le rapport est divisé comme suit :

- 1. les types d'emploi transfrontalier et leurs implications sur la sécurité sociale et la fiscalité. Trois types d'emploi transfrontalier sont abordés, à savoir l'emploi frontalier, le détachement et l'emploi simultané dans plusieurs pays ;*
- 2. une analyse statistique de la situation du marché de l'emploi dans la métropole franco-belge, ainsi que des migrations quotidiennes (le navettage) et de l'emploi frontalier. A cet égard, il est à noter que les données relatives à l'emploi frontalier et aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont rares. En outre, sur la base d'une analyse statistique, nous ne mesurons pas certains types d'emploi transfrontalier, tels que le détachement ;*
- 3. le profil du travailleur transfrontalier : qui va travailler au-delà de la frontière, quelles sont leurs qualifications et dans quels secteurs travaillent-ils ?*
- 4. le rôle des intermédiaires sur le marché transfrontalier de l'emploi ;*
- 5. les motivations des acteurs du marché transfrontalier de l'emploi ;*
- 6. les obstacles liés à un marché transfrontalier de l'emploi ;*
- 7. les conclusions et les recommandations.*

1 Les types d'emploi transfrontalier

Dans ce chapitre, nous traiterons trois types d'emploi transfrontalier, à savoir l'emploi frontalier, le détachement international et l'emploi simultané dans plusieurs pays.

Malgré l'unification européenne, les législations nationales en matière de droit du travail, de fiscalité et de sécurité sociale continuent d'exister. Les personnes voulant travailler au-delà de la frontière ou engager des travailleurs d'au-delà de la frontière sont souvent confrontées à des problèmes juridiques très compliqués. Les réglementations actuelles constitueront déjà en soi une entrave à l'emploi transfrontalier.

Nous n'avons aucunement l'intention de traiter dans ce chapitre tous les aspects du domaine de la sécurité sociale et de la fiscalité. La problématique est tellement complexe et ample qu'il est impossible d'examiner tout. Dans ce chapitre, nous n'étudierons pas non plus les formalités administratives à remplir dans le cadre de l'emploi transfrontalier. Toutefois, nous voulons représenter les éléments principaux en matière de sécurité sociale et de fiscalité. A cet égard, nous avons consulté diverses sources. Celles-ci figurent dans la liste des ouvrages consultés (voir page 94).

1.1 L'EMPLOI FRONTALIER

Dans ce paragraphe, nous décrivons l'emploi frontalier et traiterons des aspects les plus importants en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

1.1 GRENSARBEID

In deze paragraaf geven we een omschrijving van grensarbeid en bespreken we de voornaamste aspecten in verband met sociale zekerheid en fiscaliteit.

1.1.1 Definitie

Een grensarbeider is een werknemer of zelfstandige die zijn beroepswerkzaamheden uitoefent op het grondgebied van een lidstaat en woont op het grondgebied van een andere lidstaat, waarheen hij in beginsel dagelijks of ten minste éénmaal per week terugkeert. Een grensarbeider onderscheidt zich dus van een migrant in die zin dat een migrant zijn land van herkomst verlaat om te gaan werken én wonen in een ander land.

1.1.2 Sociale zekerheid

Een grensarbeider heeft te maken met twee wetgevingen inzake sociale zekerheid, namelijk die van de werkstaat en die van de woonstaat. De coördinatie van deze wetgevingen voor onderdanen van de EU gebeurt door de EEG Verordeningen nr. 1408/71 en nr. 574/72 en is van toepassing op alle wetgevingen met betrekking tot sociale zekerheidsregelingen betreffende ziekte en moederschap, invaliditeit, ouderdom, uitkeringen aan de nagelaten betrekkingen, arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheid, gezinsbijslag, uitkeringen bij overlijden.

Er zijn twee algemene principes, namelijk :

- er is slechts één wetgeving van toepassing ;
- de wetgeving van de werkstaat is van toepassing.

De gelijktijdige toepassing van verschillende nationale wetgevingen zou immers tot wetsconflicten kunnen leiden.

De Franse werknemer (*Belgische*) die in Frankrijk (*België*) woont en die een loontrekkende activiteit uitoefent in België (*Frankrijk*) is dus onderworpen aan de sociale zekerheidswetgeving van België (*Frankrijk*), ook als de onderneming die hem tewerkstelt haar zetel of domicilie op het grondgebied van een ander land heeft.

Iemand die vanuit Frankrijk naar België komt werken moet zich in België laten aansluiten bij een ziekenfonds. Hij geniet echter net als zijn gezinsleden **geneeskundige verzorging** onder de Franse regeling, dus volgens de bepalingen van de Franse wetgeving. De Franse grensarbeider kan echter eveneens verstrekkingen genieten in de werkstaat, in ons voorbeeld dus België. Geneesmiddelen voorgeschreven in België kunnen evenwel enkel in België worden uitgereikt.

Ook op gebied van **arbeidsongevallen en beroepsziekten** kan de grensarbeider verstrekkingen genieten zowel in de woonstaat als in de werkstaat.

Een Franse (*Belgische*) grensarbeidster tewerkgesteld in België (*Frankrijk*) geniet **zwan-gerschapsverlof en -uitkeringen** volgens de Belgische (*Franse*) wetgeving.

Grensarbeiders kunnen aanspraak maken op **kinderbijslag** in de werkstaat. Vroeger (tot november 1989) konden Belgische grensarbeiders in Frankrijk echter genieten van de Belgische kinderbijslag. Frankrijk betaalde de Belgische kinderbijslag, die hoger lag dan de Franse, en België betaalde de bijslag terug aan Frankrijk. Heden bestaat op het principe van de betaling van de kinderbijslag door de werkstaat een uitzondering, namelijk werknemers blijven kinderbijslag ontvangen voor het bedrag waarop zij op 15 november 1989 recht hadden zolang dit bedrag hoger was dan de vanaf 16 november 1989 krachtens de Franse wetgeving verschuldigde bijslag.

Belgische en Franse **kraamgelden** zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de

1.1.1 Définition

Un frontalier est un travailleur ou un indépendant qui exerce ses activités professionnelles sur le territoire d'un État membre et qui habite sur le territoire d'un autre État membre auquel il retourne en principe tous les jours ou au moins une fois par semaine. Un frontalier diffère donc d'un migrant étant donné qu'un migrant quitte son pays d'origine pour aller travailler et habiter dans un autre pays.

1.1.2 La sécurité sociale

Un frontalier est confronté à deux législations en matière de sécurité sociale, à savoir celle de l'État où il travaille et celle de l'État où il habite. La coordination de ces législations pour les ressortissants de l'UE se fait par les Règlements CEE n° 1408/71 et n° 574/72 : ils sont applicables à toutes les législations relatives à la réglementation de la sécurité sociale en matière de maladie et de maternité, d'invalidité, de vieillesse, d'allocations pour les parents survivants, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de chômage, d'allocations familiales, de capitaux-décès.

Il existe deux principes généraux, à savoir :

- seule une législation est applicable ;
- la législation de l'État où l'on travaille est applicable.

En effet, l'application simultanée de différentes législations nationales pourrait aboutir à des conflits législatifs.

Le travailleur français (*belge*) qui habite en France (*Belgique*) et qui exerce une activité salariée en Belgique (*France*) est donc soumis à la législation en matière de sécurité sociale de la Belgique (*France*), même si l'entreprise qui l'engage a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre pays.

Quelqu'un qui habite en France et qui vient travailler en Belgique doit se faire affilier à une caisse d'assurance maladie en Belgique. Toutefois, lui et les membres de sa famille profitent d'une **assistance médicale** selon la réglementation française, donc selon les dispositions de la législation française. Cependant, ce frontalier français peut également profiter de prestations médicales dans l'État où il travaille, en l'occurrence en Belgique. Toutefois, les médicaments prescrits en Belgique ne peuvent être délivrés qu'en Belgique. En ce qui concerne **les accidents du travail et les maladies professionnelles**, le frontalier peut également profiter de prestations dans le pays où il habite comme dans le pays où il travaille.

Une travailleuse frontalière française (*belge*) ayant un emploi en Belgique (*France*) a droit au **congé de maternité et à des allocations de grossesse** selon la législation belge (*française*).

Les frontaliers peuvent prétendre à des **allocations familiales** dans le pays où ils travaillent. Mais autrefois (jusqu'au mois de novembre 1989), les frontaliers belges en France avaient droit à des allocations familiales belges. La France payait les allocations familiales belges, qui étaient plus élevées que celles en France, et la Belgique remboursait les allocations à la France. Actuellement, il existe une exception au principe du paiement des allocations familiales par l'État de travail : les travailleurs continuent à toucher des allocations familiales pour le montant auquel ils avaient droit le 15 novembre 1989 tant que ce montant est plus élevé que les allocations dues à partir du 16 novembre 1989 en vertu de la législation française.

Les allocations de maternité belges et françaises sont exclues du domaine d'application du Règlement CEE 1408/71. Les allocations de maternité belges ne pourront pas

EEG Verordening 1408/71. Het Belgische kraamgeld zal niet kunnen worden gestort voor kinderen die in Frankrijk wonen. Het Frans-Belgische protocol voorziet in de toekenning van kraamgeld door de woonstaat van de kinderen.

Voor de berekening van de **pensioenen** maakt men een totalisatie van de verzekerde periodes (bijvoorbeeld 10 jaar in België en 35 jaar in Frankrijk). Elk land zal dan het pensioen bepalen waarop de betrokken werknemer volgens zijn eigen wetgeving recht zou hebben wanneer de activiteit enkel op zijn grondgebied uitgeoefend zou geweest zijn.

Nadien zal elke betrokken lidstaat het pensioen berekenen in functie van de effectieve duur van de verzekerde periodes in zijn wetgeving. Wanneer de som van de verschuldigde prestaties door de verschillende landen niet het minimum bereikt van het pensioen dat voorzien is in het woonland, zal eventueel een toeslag gestort worden door het woonland van de betrokken werknemer.

De Verordening nr. 1408/71 is niet van toepassing op de **jaarlijkse vakantie**. Een Franse grensarbeider die in België komt werken zal enkel recht hebben op jaarlijkse vakantie indien hij aan de voorwaarden van het Belgisch recht voldoet, dit wil zeggen wanneer hij ook het jaar voordien in België was tewerkgesteld.

In verband met werkloosheid geldt dat de grensarbeider die **volledig werkloos** wordt recht heeft op werkloosheidsuitkeringen volgens de wettelijke regeling van de woonstaat. Gaat het om **tijdelijke werkloosheid**, dan heeft de grensarbeider recht op werkloosheidsuitkeringen volgens de wetgeving van de werkstaat.

1.1.3 Fiscale aspecten

In principe worden alle bezoldigingen verkregen door Belgische inwoners en alle in België verkregen bezoldigingen van niet-verblijfhouders onderworpen aan de Belgische inkomstenbelasting. Omdat Frankrijk hetzelfde principe hanteert kan hieruit een dubbele belasting voortvloeien. Daarom werd tussen België en Frankrijk een bilaterale overeenkomst over dubbele belasting afgesloten met als doel te vermijden dat grensoverschrijdende inkomsten dubbel worden belast. De bilaterale overeenkomst tussen België en Frankrijk schrijft voor dat personen die **wonen in de grensstreek van het ene land en werken in de grensstreek van het andere land** belast worden in het land waar ze wonen, indien ze regelmatig terugkeren naar hun woonplaats. Dit noemen we de grensarbeidersregeling. Indien de woonplaats en/of de werkplaats niet in de grensstreek is gelegen, wordt de grensarbeider belast in het land waar hij werkt. Voor België en Frankrijk werd de grensstreek vastgelegd door een denkbeeldige lijn op een afstand van twintig kilometer aan weerskanten van de grens. De gemeenten die door deze denkbeeldige lijn doorsneden worden zijn volledig in de grensstreek begrepen¹.

¹ Met uitzondering van de gemeente Lichtervelde, gelegen in het arrondissement Roeselare, liggen alle gemeenten van de Frans-Belgische metropool in deze grenszone.

être versées pour les enfants qui habitent en France. Le protocole franco-belge prévoit l'attribution d'allocations de maternité par l'État où les enfants habitent.

Pour le calcul des **pensions ou retraites**, on procède à la totalisation des périodes assurées (par exemple 10 ans en Belgique et 35 ans en France). Chaque pays payera alors la pension à laquelle le travailleur concerné aurait eu droit selon sa propre législation s'il avait exercé l'activité seulement sur le territoire de son pays. Ensuite, chaque État membre concerné calculera la pension en fonction de la durée effective des périodes assurées dans sa législation. Si la somme des prestations dues par les différents pays n'atteint pas le minimum de la pension prévue dans le pays où l'on habite, ce dernier versera éventuellement un supplément au travailleur concerné.

Le Règlement n° 1408/71 n'est pas applicable aux **congés annuels**. Un frontalier français qui vient travailler en Belgique n'aura droit au congé annuel que s'il remplit les conditions du droit belge, c'est-à-dire s'il avait déjà l'année précédente un emploi en Belgique.

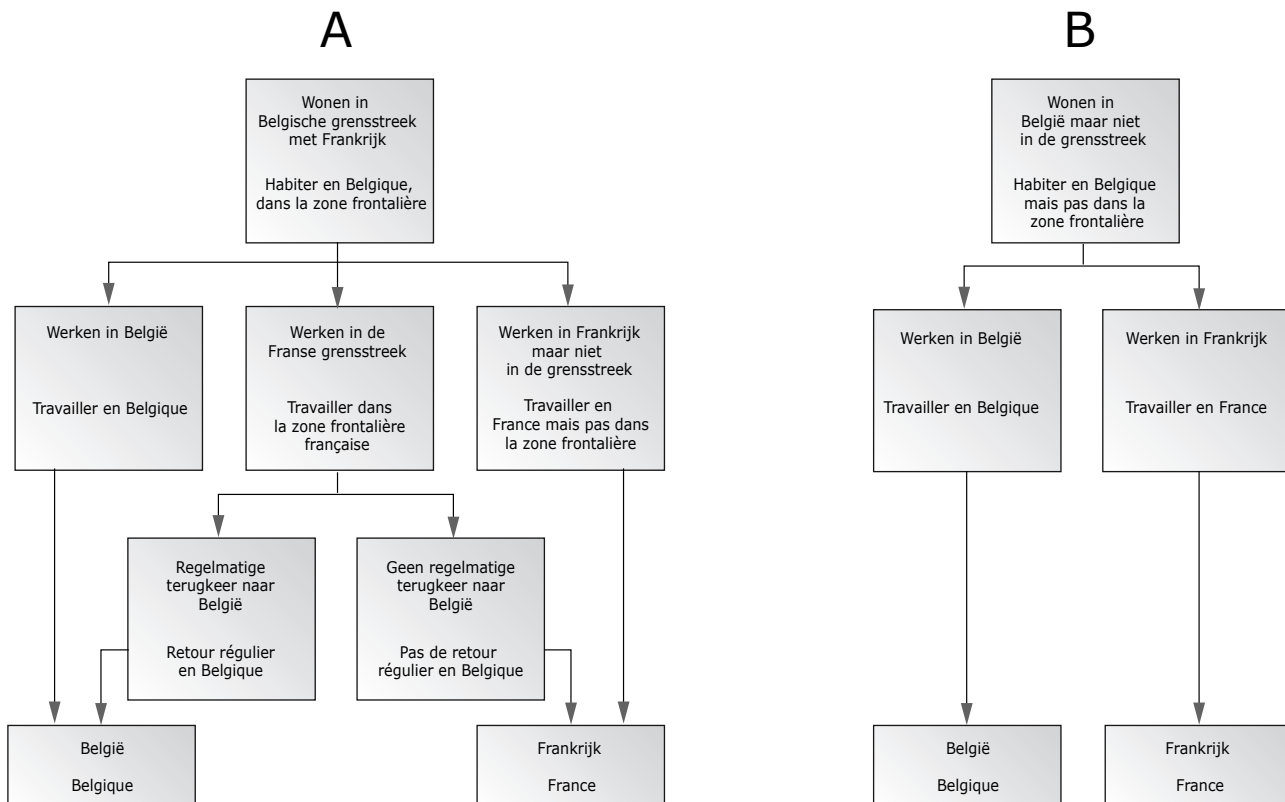
En ce qui concerne le chômage, le frontalier au **chômage complet** a droit à des allocations de chômage selon la réglementation de l'État où il habite. En cas de **chômage partiel**, le frontalier peut prétendre à des allocations de chômage selon la législation de l'État où il travaille.

1.1.3 Les aspects fiscaux

En principe, toutes les rémunérations obtenues par des habitants de la Belgique et toutes les rémunérations obtenues en Belgique par des personnes non domiciliées en Belgique sont soumises à l'impôt belge sur le revenu. Étant donné que la France utilise le même principe, une double imposition pourrait en découler. C'est pourquoi la Belgique et la France ont conclu une convention bilatérale concernant la double imposition afin d'éviter que les revenus transfrontaliers soient imposés deux fois. La convention bilatérale entre la Belgique et la France stipule que les personnes **habitant dans une zone frontalière d'un pays et travaillant dans une zone frontalière d'un autre pays** seront imposées dans le pays dans lequel elles habitent, si elles retournent régulièrement à leur domicile. C'est ce que nous appelons la réglementation pour les frontaliers. Si le domicile et/ou le lieu de travail ne se situe pas dans la zone frontalière, le frontalier sera imposé dans le pays où il travaille. Pour la Belgique et la France, la zone frontalière a été délimitée par une ligne imaginaire à une distance de vingt kilomètres des deux côtés de la frontière. Les communes traversées par cette ligne imaginaire sont entièrement comprises dans la zone frontalière¹.

¹ A l'exception de la commune de Lichtervelde, située dans l'arrondissement de Roeselare, toutes les communes de la métropole franco-belge se trouvent dans cette zone frontalière.

Schema 1 toont in een aantal verschillende situaties aan welk land bevoegd is om belastingen te heffen.



1.2 INTERNATIONALE DETACHERING

In deze paragraaf hanteren we dezelfde structuur als bij grensarbeid : definitie en gevolgen op gebied van sociale zekerheid en fiscaliteit.

1.2.1 Definitie

Onder detachering verstaan we de werknemer die door zijn werkgever binnen een dienstverlening naar een andere lidstaat wordt gestuurd om aldaar tijdelijke arbeid te verrichten. De contractuele band tussen werkgever en werknemer blijft behouden. Eens de detachering ophoudt, komt er een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand tussen de gedetacheerde werknemer en de detacherende werkgever.

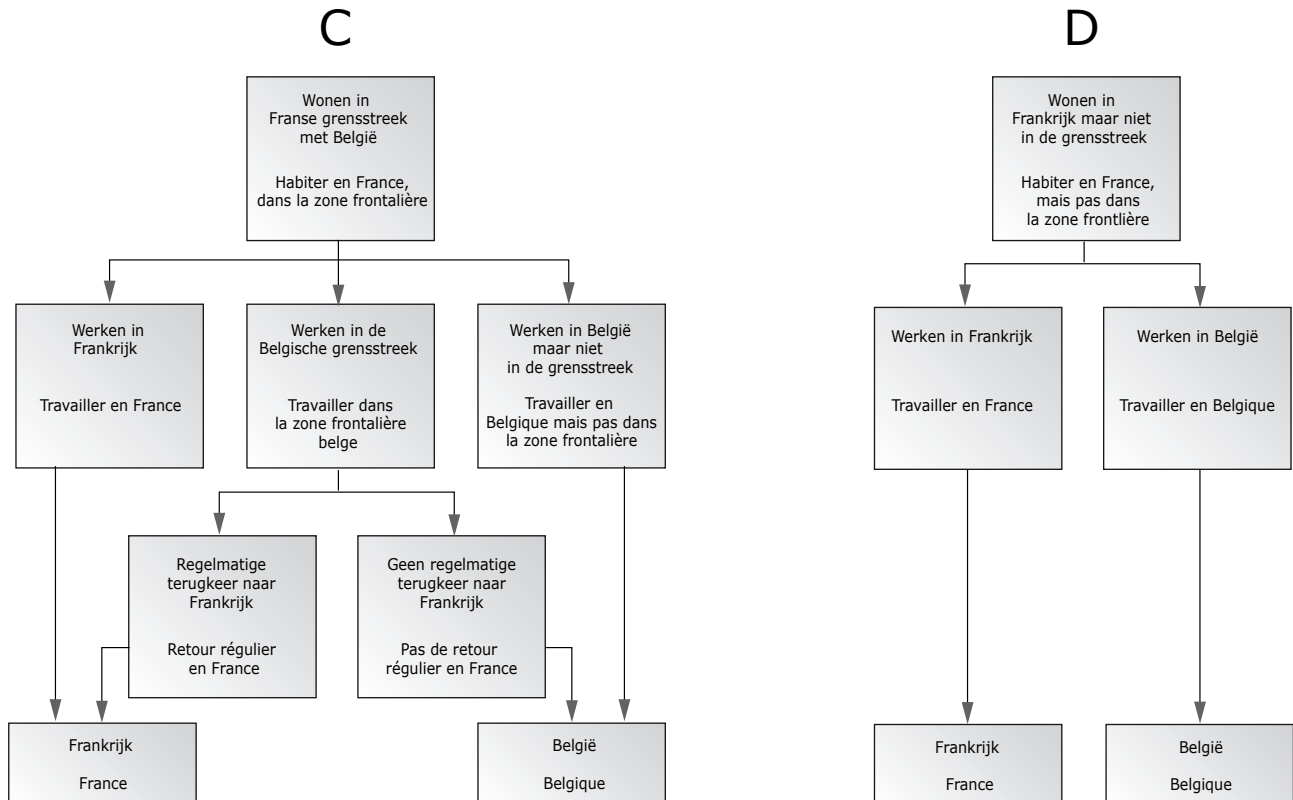
Detachering heeft ook betrekking op de werknemer die aangeworven wordt door een uitzendbureau dat zijn activiteit uitoefent in een lidstaat, voor rekening van dat bureau gedurende een bepaalde tijd gaat werken in een andere onderneming, gevestigd in een andere lidstaat.

1.2.2 Sociale zekerheid

In principe is een werknemer die, al dan niet tijdelijk, beroepswerkzaamheden uitoefent op het grondgebied van een bepaalde staat, onderworpen aan de sociale zekerheid van die staat (= sociale zekerheid in het werkland). Detachering kan hierop een afwijking vormen in die zin dat de werknemer kan onderworpen blijven aan **het sociale zekerheidsstelsel van het land waar hij gewoonlijk tewerkgesteld is**. Hij wordt dan vrijgesteld van sociale zekerheid in het land waar hij tijdelijk beroepswerkzaamheden uitoefent.

Een bedrijf in België dat een werknemer detacheert naar Frankrijk blijft gedurende de

Le schéma 1 démontre, sur la base de quelques situations différentes, quel pays est habilité à lever des impôts.



1.2 LE DÉTACHEMENT INTERNATIONAL

Dans ce paragraphe, nous utiliserons la même structure que celle du paragraphe sur l'emploi frontalier : la définition et les conséquences en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

1.2.1 Définition

Par détachement, nous entendons que le travailleur est envoyé par son employeur à un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services pour y travailler temporairement.

Le rapport contractuel entre l'employeur et le travailleur continue d'exister. Dès que le détachement prend fin, un nouveau contrat de travail est conclu entre le travailleur détaché et l'employeur détachant.

Le détachement se rapporte également au travailleur qui a été engagé par une agence d'intérim exerçant son activité dans un État membre et qui travaillera pendant un certain temps dans une autre entreprise située dans un autre État membre au compte de cette agence.

1.2.2 La sécurité sociale

En principe, un travailleur qui exerce des activités professionnelles, temporairement ou non, sur le territoire d'un certain État est soumis à la sécurité sociale de cet État (= la sécurité sociale dans le pays où il travaille). A cet égard, le détachement peut constituer une exception : le travailleur peut rester soumis au **régime de sécurité sociale du pays où il travaille d'habitude**. Il est alors exempt de sécurité sociale dans le pays où il exerce temporairement des activités professionnelles.

detachering sociale zekerheidsbijdragen storten aan de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Een voorwaarde die hieraan verbonden is, is dat de detachering **niet meer dan twaalf maanden** bedraagt **en** de gedetacheerde **niet** wordt **uitgezonden ter vervanging van een andere persoon wiens detachering beëindigd is**. Indien de duur van de detachering door onvoorziene omstandigheden meer dan twaalf maanden duurt, blijft de wetgeving van de lidstaat van waaruit de werknemer wordt gedetacheerd van toepassing tot aan de beëindiging van de detachering, op voorwaarde dat toestemming is verkregen van de bevoegde autoriteit van de lidstaat, of de door deze autoriteit aangeduide instelling, op het grondgebied waarvan de betrokkene gedetacheerd is. De toestemming moet gebeuren voor het einde van de eerste twaalf maanden en mag voor maximum twaalf maanden worden verleend.

Op deze regel kunnen echter nog uitzonderingen worden gemaakt in het belang van bepaalde werknemers zodat in de praktijk de maximale detacheringduur voor België op vijf jaar kan gebracht worden.

De gedetacheerde werknemer kan eventuele ziektekosten terugbetaald krijgen in het land van detachering door de mutualiteit van dat land en tegen de aldaar geldende tarieven.

1.2.3 Fiscale aspecten voor werknemers

In deze paragraaf werken we het geval uit waarbij een werknemer door een Belgische werkgever naar Frankrijk wordt gedetacheerd. Op de buitenlandse inkomsten is er logischerwijze geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd in België.

Op de vraag welk land de personenbelasting heft moeten we een onderscheid maken naargelang de persoon al dan niet een Belgisch **rijksinwoner** is en naargelang het gaat om een tewerkstelling in het buitenland van minder of meer dan **183 dagen** per kalenderjaar.

Rijksinwoner

Men wordt beschouwd als Belgisch rijksinwoner indien men zijn woonplaats of zetel van fortuin (plaats van waaruit de belastingplichtige zijn vermogen beheert) in België heeft. Wie ingeschreven is in het rijksregister wordt geacht rijksinwoner te zijn.

Wanneer iemand gedetacheerd wordt naar Frankrijk kunnen we ons afvragen in welke mate de gedetacheerde een inschrijving in het Belgisch rijksregister kan behouden. Dit kan bij tijdelijke afwezigheid, dus bij detachering voor een beperkte periode en indien de gedetacheerde na het vervullen van zijn tijdelijke opdracht terugkeert naar zijn verblijfplaats. De gedetacheerde kan ook ingeschreven blijven in het rijksregister indien de echtgenoot in België blijft en indien de gedetacheerde geregeld terugkeert naar zijn gezin in België.

De 183-dagenregel

Het algemene principe voor belastingen op bezoldigingen is dat deze belast worden in het land waar de personen hun inkomsten verwerven dit is dus de werkstaat. Dit is het basisbeginsel in het OESO-modelverdrag. Op deze regel bestaan enkele uitzonderingen onder meer met betrekking tot grensarbeid (zie paragraaf 1.1.3) en met betrekking tot tijdelijke tewerkstelling. Met betrekking tot tijdelijke tewerkstelling geldt de 183-dagenregel.

De 183-dagenregel houdt in dat werknemers met tijdelijke beroepswerkzaamheden in het buitenland (bijvoorbeeld Frankrijk) toch uitsluitend **belast** worden **in hun woonplaatsstaat** (bijvoorbeeld België). Er dienen wel **drie voorwaarden** tegelijkertijd vervuld te zijn, namelijk :

- de buitenlandse tewerkstelling mag niet meer dan 183 dagen per kalenderjaar bedragen ;

Une entreprise en Belgique qui détache un travailleur en France continue à verser des cotisations de sécurité sociale à l'Office National de Sécurité Sociale de la Belgique pendant le détachement.

Cela est possible à condition que le détachement **ne dépasse pas les douze mois** et que la personne détachée **ne remplace pas une autre personne dont le détachement est terminé**. Si la durée du détachement dépasse les douze mois en cas d'imprévu, la législation de l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché reste applicable jusqu'à la fin du détachement, à condition d'obtenir la permission de l'autorité compétente de l'État membre ou de l'instance désignée par cette autorité, sur le territoire à partir duquel le travailleur a été détaché. La permission doit être donnée avant la fin des douze premiers mois et ne peut être donnée que pour une durée de douze mois au maximum.

Toutefois, dans l'intérêt de certains travailleurs, des exceptions à cette règle sont possibles de sorte que, dans la pratique, la durée de détachement maximale pour la Belgique puisse s'élever à cinq ans.

Le travailleur détaché peut se faire rembourser les frais médicaux éventuels dans le pays de détachement par la mutuelle de ce pays et aux tarifs en vigueur dans ce pays.

1.2.3 Les aspects fiscaux pour les travailleurs

Dans ce paragraphe, nous traiterons le cas suivant : un travailleur est envoyé en France par un employeur belge. Logiquement, en Belgique, l'on ne retient pas de précompte professionnel sur les revenus étrangers.

Pour savoir quel pays doit lever l'impôt sur les personnes physiques, nous devons vérifier si la personne est un **ressortissant** belge ou non et s'il s'agit d'un emploi à l'étranger de plus ou de moins de **183 jours** par année civile.

Être ressortissant ou non

Une personne est considérée comme un ressortissant belge si elle a son domicile ou siège de fortune (lieu à partir duquel le contribuable gère sa fortune) en Belgique. Celui qui est inscrit dans le registre national est considéré comme un ressortissant du pays.

Lorsqu'une personne est détachée en France, nous pouvons nous demander dans quelle mesure la personne détachée peut garder son inscription dans le registre national belge. Il peut la garder en cas d'absence temporaire, donc en cas de détachement pour une période limitée et si la personne détachée retourne à son domicile après avoir accompli sa mission temporaire. La personne détachée peut également rester inscrite dans le registre national si l'époux/l'épouse reste en Belgique et si la personne détachée retourne régulièrement à sa famille en Belgique.

La règle des 183 jours

Le principe général pour les impôts sur les rémunérations est qu'elles sont imposées dans le pays dans lequel les personnes sont rémunérées, donc l'État où elles travaillent. Voilà le principe fondamental de la convention modèle de l'OCDE. Il existe quelques exceptions sur cette règle, entre autres en ce qui concerne l'emploi frontalier (voir paragraphe 1.1.3) et l'emploi temporaire. Pour l'emploi temporaire, il y a la règle des 183 jours.

La règle des 183 jours implique que les travailleurs ayant des activités professionnelles temporaires à l'étranger (en France, par exemple) ne sont **imposés** que **dans l'État où ils sont domiciliés** (la Belgique, par exemple). **Trois conditions** doivent toutefois être remplies en même temps, à savoir :

- l'emploi étranger ne peut pas dépasser 183 jours par année civile ;

- de bezoldiging mag niet worden betaald door of namens een werkgever die in de werkplaatsstaat is gevestigd. Het verdrag tussen België en Frankrijk vereist dat de werkgever in de woonplaatsstaat moet gevestigd zijn opdat België de heffingsbevoegdheid zou behouden ;
- de bezoldiging mag niet ten laste genomen worden door een vaste inrichting of een vaste basis die de werkgever in de werkplaatsstaat heeft.

Indien minstens één van deze voorwaarden niet vervuld is, is belasting op de buitenlandse inkomsten verschuldigd in de werkstaat. België verleent dan vrijstelling voor de buitenlandse inkomsten. Deze inkomsten worden wel bij de Belgische inkomsten geteld voor het bepalen van het belastingtarief (= progressievoorbehoud). Een "salary split" is dan mogelijk. De techniek van de "salary split" wordt besproken in paragraaf 1.3.

Schema 2 toont aan welk land bevoegd is om belastingen te heffen. We gaan hierbij uit van een detachering van België naar Frankrijk. Enkel wanneer de gedetacheerde Belgisch rijksinwoner is en wanneer voldaan is aan de drie voorwaarden van de 183-regel zal de belasting in België geheven worden.

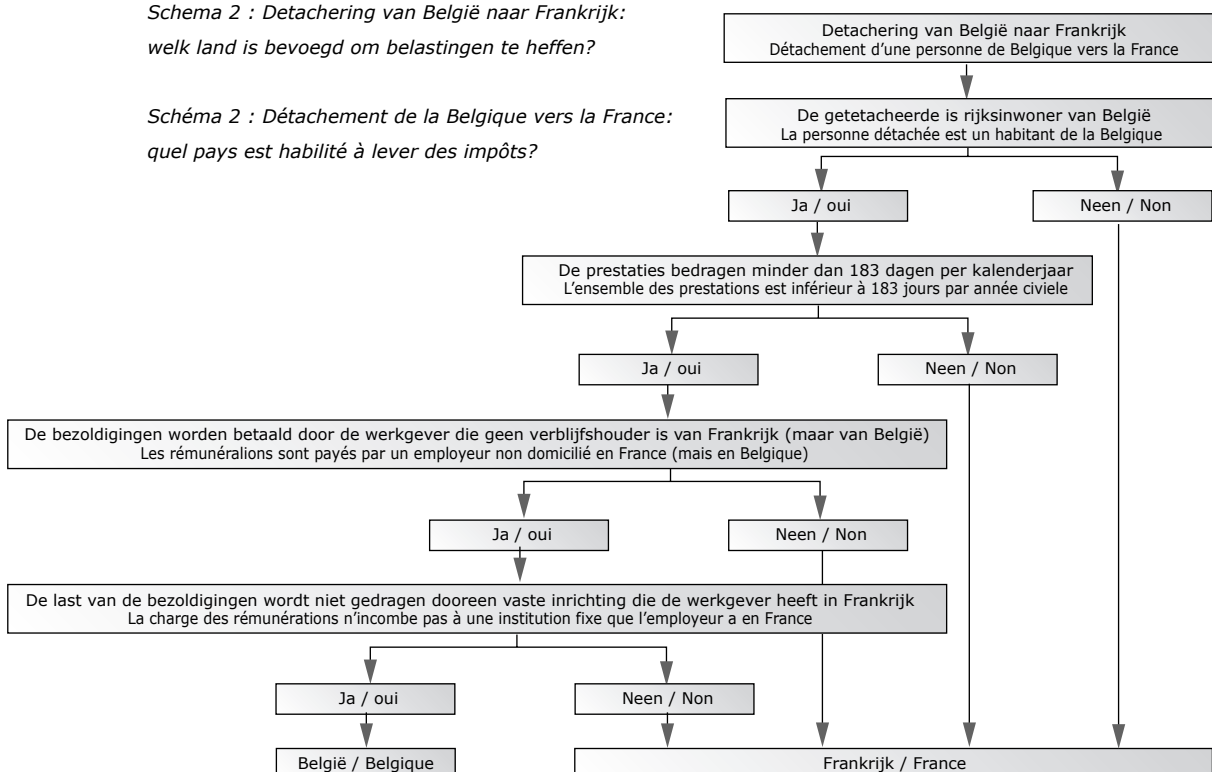
1.2.4 Fiscale aspecten voor bezoldigingen van bestuurders en inkomsten uit zelfstandige activiteiten

Bezoldigingen van bestuurders zijn belastbaar in de staat waar de zetel van de vennootschap is gevestigd. Een Belgisch rijksinwoner die een mandaat uitoefent in een Franse société anonyme zal voor zijn vergoeding belast worden in Frankrijk. Deze inkomsten zullen in België niet belast worden maar ze komen wel in aanmerking voor het berekenen van het belastingtarief in België.

Inkomsten uit een zelfstandige activiteit zijn belastbaar in de woonplaatsstaat tenzij de zelfstandige in de bronstaat over een vaste basis beschikt waaraan de inkomsten toerekenbaar zijn.

Schema 2 : Detachering van België naar Frankrijk:
welk land is bevoegd om belastingen te heffen?

Schéma 2 : Détachement de la Belgique vers la France:
quel pays est habilité à lever des impôts?



- la rémunération ne peut pas être payée par ou au nom d'un employeur qui est domicilié dans l'État de travail. La convention entre la Belgique et la France implique que l'employeur doit être établi dans l'État de domicile pour que la Belgique puisse garder la compétence de lever des impôts ;
- la charge des rémunérations ne peut pas être prise en charge par une instance fixe ou une base fixe que l'employeur a dans l'État de travail.

Si au moins une de ces conditions n'est pas remplie, le travailleur doit payer les impôts sur les revenus étrangers dans l'État de travail. La Belgique exempte le travailleur d'impôts sur les revenus étrangers. Mais ces revenus entrent quand même en ligne de compte pour le calcul du taux d'imposition et seront ajoutés aux revenus belges (= réserve de progressivité). Un "salary split" est alors possible. La technique du "salary split" sera traitée dans le paragraphe 1.3.

Le **schéma 2** démontre quel pays est habilité à lever des impôts. Le point de départ est le détachement d'une personne qui habite en Belgique et qui est envoyée en France. L'impôt ne sera levé en Belgique que si la personne détachée est un ressortissant belge et lorsqu'elle remplit les trois conditions de la règle des 183 jours.

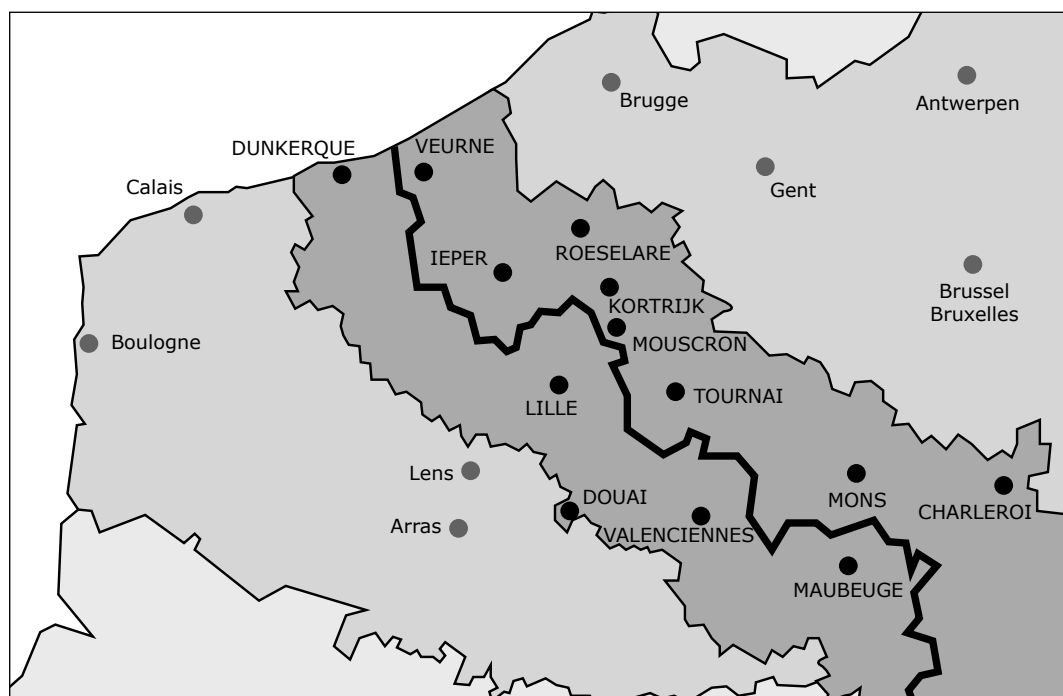
1.2.4 Les aspects fiscaux pour les rémunérations des administrateurs et les revenus provenant d'activités indépendantes

Les rémunérations des administrateurs sont imposables dans l'État où se situe le siège de la société. Un ressortissant belge exerçant un mandat dans une société anonyme française sera imposé en France. Ces revenus ne seront pas imposés en Belgique, mais ils entrent en ligne de compte pour le calcul du taux d'imposition en Belgique.

Les revenus provenant d'une activité indépendante sont imposables dans l'État où l'indépendant est domicilié, sauf s'il dispose dans l'État source d'une base fixe sur laquelle les revenus sont imputables.

De "grensstreek" (20km) volgens de fiscale overeenkomst (lees pagina 14)

La zone "frontalière" (20km) d'après la convention fiscale (lire page 15)



1.3 GELIJKTIJDIGE TEWERKSTELLING IN MEERDERE LANDEN

In de vorige paragraaf hebben we bepaalde aspecten van internationale detachering besproken. De techniek van detachering wordt toegepast ingeval van *opeenvolgende* tewerkstelling in verschillende landen.

In deze paragraaf bespreken we de *gelijktijdige* tewerkstelling in meerdere landen. In het kader van die gelijktijdige tewerkstelling past men dikwijls de techniek van gesplitste salarisbetalingen toe. Door een opsplitsing van het globale salaris in verschillende werkstaten bekomt men een verlaging van de globale belastingdruk, hetgeen voor de betrokken personen resulteert in een hoger nettosalaris. In paragrafen 1.3.2 en 1.3.3 bespreken we de techniek van de salary split. Vooraf bespreken we de gevolgen van gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen voor de sociale zekerheid.

1.3.1 Sociale zekerheid

EU-Verordening nr. 1408/71 stelt dat er slechts één sociaal zekerheidsstelsel van toepassing kan zijn. In beginsel is dit het stelsel van de werkstaat. In het kader van gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen kunnen zich twee situaties voordoen :

- men werkt in meerdere lidstaten, maar ook in de woonstaat, bijvoorbeeld een werknemer woont in België en werkt in Frankrijk en België : de Belgische sociale zekerheid is dan van toepassing op het totaal van de bezoldigingen ;
- men woont in een land waar men geen beroepswerkzaamheden uitoefent, bijvoorbeeld een werknemer woont in België maar werkt in Frankrijk en Duitsland : de sociale zekerheid van het land waar de werkgever woont of waar zich de zetel van de onderneming bevindt is van toepassing. Veronderstel in bovenstaand voorbeeld dat de werknemer werkt voor een in Nederland gevestigde werkgever, dan is de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing.

1.3.2 Fiscale aspecten voor werknemers : "salary split"

Wanneer een Belgisch rijksinwoner naast werkzaamheden in België, ook activiteiten verricht in Frankrijk, rijst de vraag waar de inkomsten zullen belast worden, namelijk in de woonstaat of in de werkstaat. Om een dubbele belasting te vermijden hebben België en Frankrijk een dubbelbelastingverdrag afgesloten. Dit dubbelbelastingverdrag is geïnspireerd op de OESO-modelovereenkomst die zegt dat "lonen, salarissen en andere soortgelijke beloningen, verkregen door een inwoner van een overeenkomstsluitende staat, ter zake van een dienstbetrekking in principe slechts in die staat belastbaar zijn, tenzij de dienstbetrekking in de andere overeenkomstsluitende staat wordt uitgeoefend. Indien de dienstbetrekking aldaar wordt uitgeoefend, mogen de ter zake daarvan verkregen beloningen in die andere staat worden belast."

Op dit principe van belastbaarheid in de werkstaat bestaan twee uitzonderingen, namelijk de grensarbeidersregeling en de 183-dagenregel. De grensarbeidersregeling werd besproken in paragraaf 1.1.3, de 183-dagenregel in paragraaf 1.2.3.

Wanneer niet aan de grensarbeidersregeling en niet aan de 183-dagenregel wordt voldaan, kan de techniek van de salary split toegepast worden. Deze heeft tot doel het gedeelte van de bezoldigingen die overeenstemmen met de zwaarst belaste inkomensschijven in het ene land aan de belasting van dat land te onttrekken om ze aan de buitenlandse belasting te onderwerpen, voorzover de buitenlandse belasting minder zwaar is.

Om salarissplitsing te kunnen toepassen dienen een aantal voorwaarden vervuld te zijn :

- de werknemer moet effectieve beroepswerkzaamheden uitoefenen in het buitenland, meer bepaald moet er een zekere bestendigheid in de buitenlandse activiteit zitten. Een occasionele werkzaamheid komt niet in aanmerking voor salary split. Verder is

1.3 L'EMPLOI SIMULTANÉ DANS PLUSIEURS PAYS

Dans le paragraphe précédent, nous avons traité certains aspects du détachement international. La technique du détachement est appliquée en cas d'emplois *consécutifs* dans plusieurs pays.

Dans ce paragraphe, nous traiterons de l'emploi *simultané* dans plusieurs pays. Dans le cadre de cet emploi simultané, la technique des paiements de salaire fractionnés est souvent utilisée. Avec un fractionnement du salaire global dans plusieurs États de travail, la charge fiscale est allégée, ce qui signifie pour les personnes concernées une augmentation de leur salaire net. Dans les paragraphes 1.3.2 et 1.3.3, nous traiterons de la technique du "salary split". D'abord, nous traiterons des conséquences de l'emploi simultané dans plusieurs pays au niveau de la sécurité sociale.

1.3.1 La sécurité sociale

Le règlement n° 1408/71 de l'Union européenne stipule que seul un régime de sécurité sociale peut être appliqué. En principe, c'est le régime de l'État de travail. Dans le cadre de l'emploi simultané dans plusieurs pays, deux situations sont possibles :

- on travaille dans plusieurs États membres, mais également dans l'État de domicile, par exemple un travailleur habite en Belgique et travaille en France et en Belgique : la sécurité sociale belge est alors applicable à l'ensemble des rémunérations ;
- on habite dans un pays où l'on n'exerce pas d'activités professionnelles, par exemple un travailleur habite en Belgique, mais il travaille en France et en Allemagne : la sécurité sociale du pays, soit où habite l'employeur soit où se situe le siège de l'entreprise s'applique. Supposons dans l'exemple susmentionné que le travailleur travaille pour un employeur domicilié aux Pays-Bas, alors la sécurité sociale des Pays-Bas s'applique.

1.3.2 Les aspects fiscaux pour les travailleurs : salary split

Lorsqu'un ressortissant belge n'exerce pas seulement des activités en Belgique, mais également en France, on peut se demander dans quel pays les revenus seront imposés, à savoir dans l'État de domicile ou dans l'État de travail. Afin d'éviter une double imposition, la Belgique et la France ont conclu une convention de double imposition. Cette convention de double imposition s'inspire de la convention modèle de l'OCDE stipulant que "les rémunérations, les salaires et autres récompenses similaires obtenus par un habitant d'un État concluant la convention pour une activité professionnelle ne sont en principe imposables que dans cet État, sauf si l'activité professionnelle est exercée dans l'autre État concluant la convention. Si l'activité professionnelle est exercée dans cet État, les récompenses obtenues grâce à cette activité peuvent être imposées dans cet autre État." Il existe deux exceptions à ce principe d'imposition dans l'État de travail, à savoir la réglementation des travailleurs frontaliers et la règle des 183 jours. La réglementation des travailleurs frontaliers a été traitée dans le paragraphe 1.1.3, la règle des 183 jours dans le paragraphe 1.2.3.

Lorsque les conditions de la réglementation des travailleurs frontaliers et de la règle des 183 jours ne sont pas remplies, la technique du "salary split" peut être appliquée. Celle-ci a pour but de retirer à l'imposition d'un pays la partie des rémunérations correspondant aux tranches salariales les plus imposées de ce pays pour l'assujettir aux impôts étrangers, pour autant que les impôts étrangers soient moins élevés.

Pour pouvoir appliquer un fractionnement du salaire, un certain nombre de conditions doivent être remplies :

- le travailleur doit exercer des activités professionnelles réelles à l'étranger, c'est-à-dire l'activité étrangère doit présenter une certaine persistance. Une activité occa-

het belangrijk dat een afzonderlijke arbeidsovereenkomst wordt afgesloten met de buitenlandse vennootschap ;

- het percentage van de bezoldiging dat men toerekent aan het buitenland moet in principe in overeenstemming zijn met het percentage van de tijd dat men werkelijk in het buitenland heeft gepresteerd ;
- de bezoldigingen voor buitenlandse prestaties moeten effectief door de buitenlandse vennootschap betaald worden. Er mag geen doorrekening zijn van de buitenlandse bezoldiging naar de Belgische vennootschap.

Een Belgisch rijksinwoner die zowel in België en Frankrijk bezoldigingen heeft ontvangen zal voor de in Frankrijk behaalde inkomsten in Frankrijk worden belast en op grond van een dubbelbelastingverdrag in België vrijgesteld zijn van belastingen op dat inkomen. Deze bezoldigingen zullen echter wel in aanmerking worden genomen voor de berekening van de verschuldigde belasting op de totaliteit van de ontvangen bezoldigingen. Hierop zal dan een belastingvermindering worden toegestaan. Om deze belastingvermindering te bepalen, gaat men na welk deel van de totale verschuldigde belasting betrekking heeft op het buitenlands inkomen. Het gedeelte van de belastingen dat verband houdt met het buitenlands inkomen stelt men dan vrij. Dit is de vrijstelling met progressievoorbehoud.

De salary split heeft het belangrijke voordeel dat de werknemer een hoger netto-inkomen zal overhouden. Hij ontsnapt immers in zekere mate aan de progressiviteit van de belastingdruk. Belangrijke negatieve aspecten zijn onder meer de bewijsproblematiek inzake fysieke aanwezigheid in het buitenland en de vele administratieve formaliteiten. Deze laatste zijn ook bij de andere vormen van grensoverschrijdende tewerkstelling een groot knelpunt.

1.3.3 Fiscale aspecten voor bestuurders : "salary split"

Zoals in paragraaf 1.2.4. werd vermeld, zijn tantièmes en andere bezoldigingen van bestuurders belastbaar in de woonplaatsstaat van de vennootschap waarvan men bestuurder is. Een bestuurder woonachtig in België en bestuurder van een Franse vennootschap hoeft voor zijn prestaties niet fysisch in Frankrijk aanwezig te zijn, wil hij voor die prestaties in Frankrijk belastbaar zijn. Voor salary split moeten geen specifieke voorwaarden vervuld zijn. De regeling voor bestuurders is dus eenvoudiger dan die voor werknemers.

2 Statistische analyse

In dit hoofdstuk geven we een algemeen overzicht van de arbeidsmarktsituatie in de te bestuderen regio's. Inzicht in de arbeidsmarktprestaties van de verschillende regio's is immers noodzakelijk om de verschillende omvang van de grensarbeid en de pendel tussen de regio's te kunnen verklaren.

In eerste instantie geven we een overzicht van de huidige arbeidsmarktprestaties in West-Vlaanderen, Henegouwen en Nord - Pas-de-Calais. Hiervoor doen we een beroep op cijfers van EUROSTAT, die vergelijkbaar zijn tussen de verschillende regio's. Vervolgens worden deze gegevens gedetailleerd voor de zes arrondissementen Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron, Tournai en Lille. Hiervoor maken we gebruik van nationale statistieken, waarbij we moeten opmerken dat de cijfers voor België en Frankrijk niet helemaal vergelijkbaar zijn.

In een derde paragraaf bekijken we de omvang van de pendel en grensarbeid tussen de verschillende arrondissementen.

sionnelle n'entre pas en ligne de compte pour un "salary split". De plus, il est important qu'un contrat de travail séparé soit conclu avec la société étrangère ;

- le pourcentage de la rémunération imputé à l'étranger doit en principe correspondre au pourcentage de la durée réellement travaillée à l'étranger ;
- les rémunérations pour des prestations étrangères doivent effectivement être payées par la société étrangère. On ne peut pas charger la société belge du paiement de la rémunération étrangère.

Un ressortissant belge ayant obtenu des rémunérations tant en Belgique qu'en France sera imposé en France pour les revenus obtenus en France et sera exonéré d'impôts pour ce revenu en Belgique en raison d'une convention de double imposition. Ces rémunérations seront toutefois prises en considération pour le calcul des impôts sur l'ensemble des rémunérations obtenues. Une réduction d'impôts sera consentie sur ce montant. Pour déterminer cette réduction d'impôts, on examine quelle partie de l'ensemble des impôts dus porte sur le revenu étranger. La partie des impôts portant sur le revenu étranger est alors exonérée. Il s'agit d'une exonération avec réserve de progressivité.

L'avantage de ce "salary split" est que le travailleur aura un salaire net plus élevé. En effet, il échappe plus ou moins à la progressivité de la pression fiscale. D'importants aspects négatifs sont entre autres la problématique de prouver sa présence physique à l'étranger et les nombreuses formalités administratives. Ces dernières posent également de gros problèmes pour d'autres types d'emploi transfrontalier.

1.3.3 Les aspects fiscaux pour les administrateurs : salary split

Comme nous avons mentionné dans le paragraphe 1.2.4., les tantièmes et les autres rémunérations d'administrateurs sont imposables dans l'État où se situe le siège de la société dont on est administrateur. Un administrateur domicilié en Belgique et qui est administrateur d'une société française ne doit pas être physiquement présent en France pour ses prestations, s'il veut être imposable en France pour ces prestations. Pour le "salary split", aucune condition spécifique ne doit être remplie. La réglementation pour les administrateurs est donc plus simple que celle pour les travailleurs.

2 Analyse statistique

Dans ce chapitre, nous ferons un tour d'horizon de la situation du marché de l'emploi dans les territoires concernés. En effet, il est essentiel de comprendre les prestations du marché de l'emploi des différents arrondissements afin de pouvoir expliquer les différences d'ampleur entre ces arrondissements en ce qui concerne l'emploi frontalier et les déplacements entre le domicile et le travail.

D'abord, nous donnerons un aperçu des prestations actuelles du marché de l'emploi en Flandre Occidentale, dans le Hainaut et dans le Nord - Pas-de-Calais. A cette fin, nous utilisons les chiffres d'EUROSTAT, qui sont comparables entre les différents territoires. Ensuite, ces données seront détaillées pour les six arrondissements de Ieper, de Kortrijk, de Roeselare, de Mouscron, de Tournai et de Lille. Ici, nous utilisons les statistiques nationales à propos desquelles nous devons signaler qu'elles ne sont pas entièrement comparables pour la Belgique et la France.

Dans un troisième paragraphe, nous étudierons l'ampleur et les caractéristiques de l'emploi frontalier et des déplacements entre le domicile et le travail des différents arrondissements.

2.1 DE ARBEIDSMARKTSITUATIE IN WEST-VLAANDEREN, HENEGOUWEN EN NOORD-FRANKRIJK, ALGEMEEN OVERZICHT

Tabellen 1.a en 1.b tonen cijfers van de arbeidsmarktsituatie in West-Vlaanderen, Henegouwen en Nord - Pas-de-Calais. De cijfers zijn afkomstig van EUROSTAT en zijn onderling vergelijkbaar.

West-Vlaanderen kende in 1998 een activiteitsgraad² van 52,1%. Dat is iets hoger dan in het Vlaamse Gewest (51,5%) en in het Rijk (50,9%). Bij de West-Vlaamse mannen bedraagt de activiteitsgraad 61,2% en bij de vrouwen 43,3%.

De provincie Henegouwen kent een relatief lage activiteitsgraad, namelijk 47,8%. De activiteitsgraad bedraagt 58,6% bij de mannen en 38,1% bij de vrouwen.

Tabel 1.a : De arbeidsmarktsituatie in West-Vlaanderen, Henegouwen en Nord - Pas-de-Calais in 1998

Regio	Beroepsbevolking (x1.000)	Activiteitsgraad (in %)	Aantal personen woonachtig in de regio met een job (x1.000)	Totale tewerkstelling (1995) (a) (x1.000)	Structuur van de tewerkstelling naar hoofdsector (in %)		
					Landbouw	Industrie	Diensten
West-Vlaanderen	483,6	52,1	459,9	421,2	4,1	31,1	64,8
Henegouwen	501,4	47,8	417,5	382,1	2,5	26,4	71,1
Nord - Pas-de-Calais	1.586,2	51,5	1.287,6	1.294,1	2,3	30,6	67,1
VLAAMSE GEWEST	2.514,7	51,5	2.370,1	2.067,0	2,4	30,3	67,3
WAALSE GEWEST	1.339,7	49,6	1.153,3	1.038,1	2,6	24,5	72,9
BELGIE	4.253,4	50,9	3.856,9	3.753,1	2,2	27,2	70,6
FRANKRIJK	25.566,7	55,5	22.468,3	21.999,3	4,4	26,4	69,2

(a) De meest recente tewerkstellingscijfers van EUROSTAT dateren van 1995. BRON : EUROSTAT.

Tabel 1.b : Werkloosheid in West-Vlaanderen, Henegouwen en Nord - Pas-de-Calais in 1998

Regio	Werkloosheid (april 1998) (x1.000)					Werkloosheidsgraad (in %)				
	Mannen	Vrouwen	Totaal	<25 j	>=25 j	Mannen	Vrouwen	Totaal	<25 j	>=25 j
West-Vlaanderen	9,3	14,1	23,4	4,5	18,9	3,3	6,8	4,9	8,6	4,4
Henegouwen	41,2	43,2	84,4	19,0	65,4	14,1	20,8	16,8	37,9	14,5
Nord - Pas-de-Calais	124,7	125,9	250,6	66,1	184,5	13,4	18,5	15,9	35,5	13,3
VLAAMSE GEWEST	67,1	88,5	155,6	31,3	124,3	4,6	8,4	6,2	12,7	5,5
WAALSE GEWEST	87,1	94,2	181,3	41,1	140,2	11,3	16,7	13,5	31,3	11,6
BELGIE	184,9	208,9	393,8	82,3	311,5	7,5	11,6	9,3	20,1	8,1
FRANKRIJK	1337,4	1559,9	2897,3	572,5	2324,8	9,7	13,5	11,4	23,9	10,1

Bron : EUROSTAT.

² Verhouding tussen de beroepsbevolking (= bevolking met een job en werklozen) en de bevolking op beroeps-actieve leeftijd (15 tot 64 jaar).

2.1 LA SITUATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN FLANDRE OCCIDENTALE, DANS LE HAINAUT ET DANS LE NORD DE LA FRANCE : UN TOUR D'HORIZON

Les tableaux 1.a et 1.b proposent des chiffres de la situation du marché de l'emploi en Flandre Occidentale, dans le Hainaut et dans le Nord - Pas-de-Calais. Ces chiffres proviennent d'EUROSTAT et sont comparables entre eux.

En 1998, la Flandre Occidentale connaissait un taux d'activité² de 52,1%. Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de la Région flamande (51,5%) et du pays (50,9%). Pour les hommes de la Flandre Occidentale, le taux d'activité est de 61,2%, alors que pour les femmes de la Flandre Occidentale, ce chiffre est de 43,3%.

La province du Hainaut connaît un taux d'activité relativement bas de 47,8%. Le taux d'activité des hommes est de 58,6%, celui des femmes de 38,1%.

Tableau 1.a : La situation du marché de l'emploi en Flandre Occidentale, dans le Hainaut et dans le Nord - Pas-de-Calais en 1998

Région	Population active (x1.000)	Taux d'activité (en %)	Nombre de personnes domiciliées dans la région avec un emploi (x1.000)	Emploi total (1995) (a) (x1.000)	Structure de l'emploi en fonction du secteur principal (en %)		
					Agriculture	Industrie	Services
Flandre Occidentale	483,6	52,1	459,9	421,2	4,1	31,1	64,8
Hainaut	501,4	47,8	417,5	382,1	2,5	26,4	71,1
Nord - Pas-de-Calais	1.586,2	51,5	1.287,6	1.294,1	2,3	30,6	67,1
REGION FLAMANDE	2.514,7	51,5	2.370,1	2.067,0	2,4	30,3	67,3
REG. WALLONNE	1.339,7	49,6	1.153,3	1.038,1	2,6	24,5	72,9
BELGIQUE	4.253,4	50,9	3.856,9	3.753,1	2,2	27,2	70,6
FRANCE	25.566,7	55,5	22.468,3	21.999,3	4,4	26,4	69,2

(a) Les chiffres les plus récents d'EUROSTAT en matière d'emploi datent de 1995. SOURCE : EUROSTAT.

Tableau 1.b : Le chômage en Flandre Occidentale, dans le Hainaut et dans le Nord - Pas-de-Calais en 1998

Région	Chômage (avril 1998) (x1.000)					Taux de chômage (en %)				
	Hommes	Femmes	Total	<25 ans	>=25 ans	Hommes	Femmes	Total	<25 ans	>=25 ans
Flandre Occidentale	9,3	14,1	23,4	4,5	18,9	3,3	6,8	4,9	8,6	4,4
Hainaut	41,2	43,2	84,4	19,0	65,4	14,1	20,8	16,8	37,9	14,5
Nord - Pas-de-Calais	124,7	125,9	250,6	66,1	184,5	13,4	18,5	15,9	35,5	13,3
REGION FLAMANDE	67,1	88,5	155,6	31,3	124,3	4,6	8,4	6,2	12,7	5,5
REG. WALLONNE	87,1	94,2	181,3	41,1	140,2	11,3	16,7	13,5	31,3	11,6
BELGIQUE	184,9	208,9	393,8	82,3	311,5	7,5	11,6	9,3	20,1	8,1
FRANCE	1337,4	1559,9	2897,3	572,5	2324,8	9,7	13,5	11,4	23,9	10,1

Source : EUROSTAT.

² Rapport entre la population active (= la population qui a un emploi et les chômeurs) et la population en âge d'activité professionnelle (15 à 64 ans)

In Nord - Pas-de-Calais ligt de activiteitsgraad op 51,5%, wat ruimschoots onder het cijfer voor Frankrijk als geheel (55,5%) ligt. Het is vooral bij de vrouwen dat de activiteitsgraad in Nord - Pas-de-Calais (41,6%) veel lager ligt dan in Frankrijk als geheel (48,6%). De mannelijke activiteitsgraad in Nord - Pas-de-Calais ligt op 62,3%.

Wat de tewerkstelling betreft, blijkt dat de landbouw nog relatief belangrijk is in West-Vlaanderen. In 1998 bedroeg het aandeel van de landbouw in de tewerkstelling 4,1% tegenover 2,5% in Henegouwen en 2,3% in Nord - Pas-de-Calais. West-Vlaanderen kent tevens nog een sterke vertegenwoordiging van de industrie in de totale tewerkstelling. De tertiaire tewerkstelling is in West-Vlaanderen zwakker vertegenwoordigd (64,8%) in vergelijking met Henegouwen (71,1%) en Nord - Pas-de-Calais (67,1%).

Opvallend is dat West-Vlaanderen een aanzienlijk lagere werkloosheidsgraad³ laat optekenen dan haar buurregio's. De totale werkloosheidsgraad bedroeg in april 1998 slechts 4,9% in West-Vlaanderen tegenover 16,8% in Henegouwen en 15,9% in Nord - Pas-de-Calais.

De mannelijke werkloosheidsgraad bedraagt in West-Vlaanderen amper 3,3% en ligt dus als het ware op het niveau van volledige tewerkstelling. De werkloosheid die overblijft is puur van frictionele⁴ aard. De werkloosheid bij de vrouwen ligt iets hoger en bedraagt 6,8%. West-Vlaanderen presteert op het vlak van werkloosheid ook duidelijk beter dan het Vlaamse Gewest en België. In Henegouwen ligt de mannelijke werkloosheidsgraad op 14,1% en in Nord - Pas-de-Calais op 13,4%. De vrouwelijke werkloosheidsgraad bedraagt 20,8% in Henegouwen en 18,5% in Nord - Pas-de-Calais. Henegouwen presteert dus veel slechter dan het Waalse Gewest en België. Ook in Nord - Pas-de-Calais ligt de werkloosheidsgraad ruimschoots boven het cijfer van Frankrijk als geheel.

Ook de jeugdwerkloosheid is veel minder problematisch in West-Vlaanderen dan in Henegouwen en Nord - Pas-de-Calais. Volgens Eurostat telde West-Vlaanderen in 1998 ongeveer 4.500 werklozen die jonger waren dan 25 jaar. Deze cijfers verschillen van de nationale werkloosheidscijfers. De jeugdwerkloosheidsgraad (aandeel van de werklozen jonger dan 25 jaar in de beroepsbevolking jonger dan 25 jaar) bedroeg 8,6%. Henegouwen telde ongeveer 19.700 jonge werklozen (37,9%) en Nord - Pas-de-Calais 66.100 (35,5%).

Uit bovenstaand overzicht blijkt duidelijk dat we te maken hebben met een op gebied van de arbeidsmarkt sterk presterende regio West-Vlaanderen, en twee relatief zwak presterende regio's, namelijk Henegouwen en Nord - Pas-de-Calais. Hierbij moeten we opmerken dat ook binnen de regio's verschillen optreden. Zo bijvoorbeeld presteert het zuiden van West-Vlaanderen beduidend beter dan het noorden. Bovendien is ons studiegebied beperkt tot de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron, Tournai en Lille. In de volgende paragraaf zullen we dan ook proberen voor elk van deze regio's een overzicht te geven van de huidige toestand op de arbeidsmarkt. We houden dit overzicht bewust beperkt, aangezien een economisch portret van de Frans-Belgische metropool reeds gepubliceerd werd als nummer 5 van de "*Cahiers van het Grensoverschrijdend Atelier*".

³ Verhouding tussen het aantal werklozen en de beroepsbevolking.

⁴ Frictiewerkloosheid is de werkloosheid die ontstaat doordat de vraag en het aanbod tijd nodig hebben om elkaar te vinden. Een minimum aan frictiewerkloosheid is derhalve nooit te vermijden.

Dans le Nord - Pas-de-Calais, le taux d'activité est de 51,5%, un chiffre qui est nettement inférieur au chiffre pour la totalité de la France (55,5%). C'est surtout chez les femmes que le taux d'activité pour le Nord - Pas-de-Calais (41,6%) est nettement plus bas que pour la France dans sa totalité (48,6%). Le taux d'activité masculin dans le Nord - Pas-de-Calais est de 62,3%.

En ce qui concerne l'emploi, il ressort que l'agriculture demeure assez importante en Flandre Occidentale. En 1998, la part de l'agriculture dans l'emploi s'élevait à 4,1% par rapport à 2,5% dans le Hainaut et 2,3% dans le Nord - Pas-de-Calais. En outre, en Flandre Occidentale, l'industrie est fortement représentée dans l'emploi total. L'emploi dans le secteur tertiaire est inférieur en Flandre Occidentale (64,8%) par rapport au Hainaut (71,1%) et au Nord - Pas-de-Calais (67,1%).

Il est remarquable de noter que le taux de chômage³ de la Flandre Occidentale est nettement inférieur par rapport à ses régions limitrophes. En avril 1998, le taux de chômage total s'élevait à seulement 4,9% en Flandre Occidentale par rapport à 16,8% dans le Hainaut et 15,9% dans le Nord - Pas-de-Calais.

Le taux de chômage masculin en Flandre Occidentale atteint à peine les 3,3% et se situe par conséquent près du niveau du plein emploi. Le chômage qui persiste peut être qualifié de frictionnel⁴. Chez les femmes, le chômage est quelque peu plus élevé et s'élève à 6,8%. Les résultats de la Flandre Occidentale en matière de chômage sont nettement meilleurs que ceux de la Région flamande et de la Belgique. Dans le Hainaut, le taux de chômage masculin est de 14,1% et dans le Nord - Pas-de-Calais, il est de 13,4%. Le taux de chômage féminin est de 20,8% dans le Hainaut et de 18,5% dans le Nord - Pas-de-Calais. Les résultats du Hainaut sont donc franchement moins bons que ceux de la Région wallonne et de la Belgique. Le Nord - Pas-de-Calais connaît lui une tendance similaire. En effet, là aussi, le taux de chômage est largement plus élevé que le chiffre de la France entière.

Le chômage chez les jeunes est lui aussi nettement moins problématique en Flandre Occidentale que dans le Hainaut et le Nord - Pas-de-Calais. Selon Eurostat, la Flandre Occidentale comptait en 1998 quelque 4.500 chômeurs d'un âge inférieur à 25 ans. Ces chiffres sont différents des chiffres nationaux de chômage. Les chiffres de chômage chez les jeunes (la part des chômeurs plus jeunes que 25 ans dans la population active plus jeune que 25 ans) étaient de 8,6%. Le Hainaut comptait quelque 19.700 jeunes chômeurs (37,9%) et le Nord - Pas-de-Calais 66.100 (35,5%).

Il ressort clairement de l'aperçu ci-dessus que nous avons affaire à une Flandre Occidentale qui se comporte extrêmement bien sur le marché de l'emploi, et à deux territoires relativement faibles, à savoir le Hainaut et le Nord - Pas-de-Calais. En plus, nous devons signaler qu'aussi à l'intérieur de ces territoires, des différences existent. Ainsi, le sud de la Flandre Occidentale a des résultats bien meilleurs que le nord. En outre, notre territoire d'étude se limite aux arrondissements de Ieper, de Kortrijk, de Roeselare, de Mouscron, de Tournai et de Lille. Dans le paragraphe suivant, nous tenterons de donner un aperçu de la situation actuelle du marché de l'emploi dans chacun de ces territoires.

³ Rapport entre le nombre de chômeurs et la population active.

⁴ Le chômage frictionnel est le chômage qui est causé par le temps nécessaire à ce que la demande et l'offre se trouvent. Par conséquent, un minimum de chômage frictionnel est inévitable.

2.2 DE ARBEIDSMARKTSITUATIE IN DE ARRONDISSEMENTEN VAN DE FRANS-BELGISCHE METROPOOL

In deze paragraaf bespreken we de arbeidsmarktsituatie in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool en in het Franse arrondissement Lille. Zoals reeds vermeld zijn de cijfers tussen de Belgische arrondissementen en het arrondissement Lille niet perfect vergelijkbaar.

2.2.1 De arbeidsmarktsituatie in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool

Ieper

In 1998 werkten er in het arrondissement Ieper 37.718 personen, namelijk 29.434 loontrekkenden en 8.284 zelfstandigen en helpers. De zelfstandige werkgelegenheid maakt dus 22% uit van de totale werkgelegenheid. Tussen 1992 en 1998 is de werkgelegenheid in dit arrondissement gestegen met gemiddeld 0,9% per jaar.

De landbouw is in het arrondissement Ieper nog relatief sterk vertegenwoordigd : 8,1% van de totale werkgelegenheid is gesitueerd in de landbouw. Het aandeel van de industrie en bouw in de totale werkgelegenheid bedraagt 32,3% en het aandeel van de handel en diensten 59,6%. Net als in de andere twee Vlaamse arrondissementen van de Frans-Belgische metropool, is de industriële tewerkstelling nog heel belangrijk in het arrondissement Ieper. De drie belangrijkste industriële sectoren in het arrondissement Ieper zijn metaal, voeding en textiel. Tussen 1992 en 1998 is de tewerkstelling in de metaalsector ongeveer constant gebleven terwijl de tewerkstelling in de textiel- en voedingssector sterk is gestegen. Globaal genomen kent de tewerkstelling in de industrie en bouw een lichte toename tussen 1992 en 1998.

In 1999 kende het arrondissement Ieper 3.035 werklozen (gedefinieerd als de niet-werkende werkzoekenden). De werkloosheidsdruk (gedefinieerd als het aantal niet-werkende werkzoekenden ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking (bevolking van 20 tot 64 jaar bij de mannen en van 20 tot 59 jaar bij de vrouwen)) bedroeg 5,3%. Vooral bij de mannen is de schaarste op de arbeidsmarkt groot.

Kortrijk

Het arrondissement Kortrijk telde in 1998 in totaliteit 122.080 tewerkgestelden, namelijk 102.498 loontrekkenden en 19.582 zelfstandigen en helpers (16% van het totaal). Tussen 1992 en 1998 groeide de werkgelegenheid gemiddeld met 0,4% per jaar.

Het aandeel van de industrie en de bouw in de totale tewerkstelling bedraagt 38,6% in het arrondissement Kortrijk, wat dus relatief hoog is. Net als in de andere Vlaamse arrondissementen van de Frans-Belgische metropool, is de tertiaire sector ondervertegenwoordigd in het arrondissement Kortrijk. Het aandeel van deze sector in de totale tewerkstelling bedroeg 59,4% in 1998, en ligt veel lager dan het Vlaamse gemiddelde.

De belangrijkste industriële sectoren in het arrondissement Kortrijk zijn de textiel- en metaalsector. In 1998 werkte ongeveer eenderde van de bezoldigden in de industrie en de textielsector en 28% in de metaalsector. Tussen 1992 en 1998 kende de loontrekkende werkgelegenheid in de industrie en bouw in het arrondissement Kortrijk wel een daling met ongeveer 4.000 personen.

In het arrondissement Kortrijk waren in 1999 6.895 personen ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. De werkloosheidsdruk bedroeg 4,4%, namelijk 3,2% bij de mannen en 5,8% bij de vrouwen. Bij de mannen is dus quasi volledige werkgelegenheid bereikt. De schaarste op de arbeidsmarkt is er groot.

Nous limitons intentionnellement cet aperçu à sa forme de base vu qu'un portrait économique de la métropole franco-belge a déjà été publié cette année dans le numéro 5 des "Cahiers de l'Atelier Transfrontalier".

2.2 LA SITUATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DANS LES ARRONDISSEMENTS DE LA MÉTROPOLE FRANCO-BELGE

Dans ce paragraphe, nous traiterons de la situation du marché de l'emploi dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge et dans l'arrondissement français de Lille. Comme nous l'avons déjà mentionné, les chiffres pour les arrondissements belges et l'arrondissement de Lille ne sont pas entièrement comparables.

2.2.1 La situation du marché de l'emploi dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge

Ieper

En 1998, l'arrondissement de Ieper comptait 37.718 actifs, soit 29.434 salariés et 8.284 indépendants et aidants. L'emploi indépendant constitue donc 22% de l'emploi total. Entre 1992 et 1998, l'emploi dans cet arrondissement a augmenté annuellement de 0,9% en moyenne.

L'agriculture est relativement bien représentée dans l'arrondissement de Ieper : 8,1% de l'emploi total se situe dans l'agriculture. La part de l'industrie et de la construction dans l'emploi total s'élève à 32,3% et la part du commerce et des services à 59,6%. Tout comme dans les deux autres arrondissements flamands de la métropole franco-belge, l'emploi industriel est encore très important dans l'arrondissement de Ieper.

Les trois secteurs industriels les plus importants dans l'arrondissement de Ieper sont la métallurgie, l'alimentation et le textile. Entre 1992 et 1998, l'emploi dans l'industrie métallurgique est resté constant, tandis que l'emploi dans le textile et l'industrie alimentaire a considérablement augmenté. Globalement, l'emploi dans le secteur de l'industrie et de la construction a légèrement augmenté entre 1992 et 1998.

En 1999, l'arrondissement de Ieper comptait 3.035 chômeurs (définis comme demandeurs d'emploi non travaillants). La pression de chômage (définie comme le nombre de demandeurs d'emploi non travaillants par rapport à la population active potentielle (la population âgée de 20 à 64 ans pour les hommes et de 20 à 59 ans pour les femmes)) était de 5,3%. La pénurie de travailleurs concerne surtout les hommes.

Kortrijk

En 1998, l'arrondissement de Kortrijk comptait au total 122.080 actifs, soit 102.498 salariés et 19.582 indépendants et aidants (16% du total). Entre 1992 et 1998, l'emploi a augmenté annuellement de 0,4% en moyenne.

La part de l'industrie et de la construction dans l'emploi total s'élève à 38,6% dans l'arrondissement de Kortrijk, ce qui est relativement élevé. Tout comme dans les autres arrondissements flamands de la métropole franco-belge, le secteur tertiaire est sous-représenté dans l'arrondissement de Kortrijk. La part de ce secteur dans l'emploi total s'élevait à 59,4% en 1998 et se situait considérablement au-dessous de la moyenne flamande.

Les principaux secteurs industriels dans l'arrondissement de Kortrijk sont l'industrie textile et la métallurgie. En 1998, environ un tiers des salariés travaillait dans l'industrie et le secteur textile et 28% dans la métallurgie. Entre 1992 et 1998, l'emploi relatif aux salariés dans l'industrie et la construction dans l'arrondissement de Kortrijk a diminué d'environ 4.000 personnes.

Roeselare

In het arrondissement Roeselare werkten er in 1998 62.463 personen, waarvan 17,8% als zelfstandige of helper. Tussen 1992 en 1998 groeide de werkgelegenheid gemiddeld met 1,1% per jaar. Van de Vlaamse arrondissementen in de Frans-Belgische metropool kan het arrondissement Roeselare de beste arbeidsmarktprestaties neerleggen.

In het arrondissement Roeselare is 38,3% van de werkgelegenheid gesitueerd in de industrie en bouw, terwijl 57% van de tewerkgestelde loontrekkenden en zelfstandigen in de handel en dienstensector werkt.

De belangrijkste industriële sectoren zijn de metaalsector, de voedingssector en de sector "vervaardiging van meubelen".

Het arrondissement Roeselare kende in 1999 2.980 werklozen. Net als in de andere West-Vlaamse arrondissementen in de Frans-Belgische metropool kent het arrondissement Roeselare een lage werkloosheidsdruk. Deze bedroeg 3,8% in 1999, namelijk 2,5% bij de mannen en 5,2% bij de vrouwen.

Net zoals in de arrondissementen Ieper en Kortrijk is er in het arrondissement Roeselare een schaarste aan arbeidskrachten. Bij de bedienden heerst er in de drie arrondissementen een tekort aan ingenieurs, technici, informatici en vertegenwoordigers. Bij de arbeiders geraken verschillende vacatures in de textielsector in de regio Kortrijk-Roeselare niet ingevuld. Ook in de metaal- en bouwsector geraken veel vacatures niet ingevuld.

Mouscron

In 1998 werkten er in het arrondissement Mouscron 24.715 personen. 14% hiervan heeft een hoofdberoep als zelfstandige of helper. Tussen 1992 en 1998 groeide de werkgelegenheid in dit arrondissement gemiddeld met 0,6% per jaar.

In het arrondissement Mouscron is 34,8% van de werkgelegenheid gesitueerd in de industrie en bouw en 63,9% in de handel en dienstensector.

De belangrijkste industriële sectoren zijn de textielsector, met 3.012 bezoldigde werknemers in 1998 en de sector "vervaardiging van overige niet-metaalhoudende producten" (onder andere producten voor de bouw) met iets minder dan 1.000 loontrekkenden in deze sector. De textielsector kent wel een grote inkrimping van de werkgelegenheid. Tussen 1992 en 1998 daalt de bezoldigde werkgelegenheid in de textielsector met 22,8%.

In tegenstelling tot de Vlaamse arrondissementen van de Frans-Belgische metropool is er een groot tekort aan arbeidsplaatsen in de Waalse arrondissementen. Het arrondissement Mouscron telde 4.845 niet-werkende werkzoekenden in 1999. De werkloosheidsdruk bedroeg 12,5%, namelijk 9,3% bij de mannen en 16,1% bij de vrouwen.

Tournai

In 1998 waren er in het arrondissement Tournai 45.323 personen werkzaam waarvan 7.619 zelfstandigen en helpers. Dit is het enige Belgische arrondissement uit de Frans-Belgische metropool dat een lichte daling van de werkgelegenheid kende tussen 1992 en 1998. De daling in deze periode bedroeg gemiddeld 0,2% per jaar.

In het arrondissement Tournai is het aandeel van de tertiaire sector in de totale werkgelegenheid relatief groot : 76,8% van de tewerkgestelden werkt in de handel en dienstensector. Het aandeel van de industrie en bouw in de totale werkgelegenheid bedraagt 19,9%. Van alle industriële sectoren is de voedingssector in het arrondissement Tournai de grootste werkverschaffer. Deze sector biedt werk aan ongeveer 1.000 loontrekkenden maar kent een licht dalende tendens.

Het arrondissement Tournai kende 11.172 werklozen in 1999. De werkloosheidsdruk ligt er nog hoger dan in het arrondissement Mouscron en bedraagt 14,3%. De mannelijke werkloosheidsdruk bedraagt 12,3% en de vrouwelijke 16,5%.

En 1999, dans l'arrondissement de Kortrijk, 6.895 personnes étaient inscrites en tant que demandeur d'emploi non travaillant. La pression de chômage était de 4,4%, soit 3,2% chez les hommes et 5,8% chez les femmes. Les hommes ont donc presque atteint le plein-emploi. La pénurie sur le marché de l'emploi y est importante.

Roeselare

L'arrondissement de Roeselare comptait en 1998 62.463 actifs, dont 17,8 % était indépendant ou aidant. Entre 1992 et 1998, l'emploi a augmenté annuellement de 1,1% en moyenne. En comparaison des autres arrondissements flamands de la métropole franco-belge, l'arrondissement de Roeselare a obtenu les meilleurs résultats sur le marché du travail.

Dans l'arrondissement de Roeselare, 38,3% de l'emploi se situe dans l'industrie et la construction, tandis que 57% des indépendants et des salariés travaillent dans le commerce et le secteur des services.

Les secteurs industriels les plus importants sont la métallurgie, l'industrie alimentaire et l'industrie de l'ameublement.

L'arrondissement de Roeselare comptait en 1999 2.980 chômeurs. Tout comme les autres arrondissements de Flandre Occidentale dans la métropole franco-belge, l'arrondissement de Roeselare a une pression de chômage peu élevée. Celle-ci était de 3,8% en 1999, soit 2,5% chez les hommes et 5,2% chez les femmes.

Tout comme les arrondissements de Ieper et de Kortrijk, l'arrondissement de Roeselare est confronté à une pénurie de main d'œuvre. En ce qui concerne les employés, les trois arrondissements manquent d'ingénieurs, de techniciens, d'informaticiens et de représentants. Dans la région de Kortrijk et Roeselare, de nombreux postes d'ouvrier dans le textile restent vacants. Il en va de même pour la métallurgie et la construction.

Mouscron

En 1998, l'arrondissement de Mouscron comptait 24.715 actifs. 14% de ces actifs était indépendant ou aidant. Entre 1992 et 1998, l'emploi dans cet arrondissement a augmenté annuellement de 0,6% en moyenne.

Dans l'arrondissement de Mouscron, 34,8% de l'emploi se situe dans l'industrie et la construction et 63,9% dans le commerce et le secteur tertiaire.

Les secteurs industriels les plus importants sont le textile, qui comptait 3.012 travailleurs salariés en 1998, et le secteur de la "fabrication d'autres produits non métalliques" (entre autres des produits pour la construction) qui comptait un peu moins de 1.000 salariés. Le textile connaît une forte diminution de l'emploi. Entre 1992 et 1998, l'emploi salarié dans le textile a baissé de 22,8%.

Contrairement aux arrondissements flamands de la métropole franco-belge, les arrondissements wallons sont confrontés à une pénurie importante d'emplois. L'arrondissement de Mouscron comptait 4.845 demandeurs d'emploi non travaillants en 1999. La pression de chômage était de 12,5%, soit 9,3% chez les hommes et 16,1% chez les femmes.

Tournai

En 1998, l'arrondissement de Tournai comptait 45.323 actifs, dont 7.619 indépendants et aidants. C'est le seul arrondissement belge de la métropole franco-belge où l'emploi a légèrement diminué entre 1992 et 1998. Pendant cette période, la diminution était annuellement de 0,2% en moyenne.

Dans l'arrondissement de Tournai, la part du secteur tertiaire dans l'emploi total est assez élevée : 76,8% des salariés travaillent dans le commerce et le secteur tertiaire. La part de l'industrie et de la construction dans l'emploi total s'élève à 19,9%.

2.2.2 De arbeidsmarktsituatie in het arrondissement Lille

De economie in het arrondissement Lille en in de volledige regio Nord - Pas-de-Calais hinkte tot diep in de tachtiger jaren achter op het algemeen groeipatroon in Frankrijk en dit grotendeels als gevolg van de sterke reconversieproblematiek. De industrie kende een groot verlies aan jobs terwijl dit verlies onvoldoende gecompenseerd werd door de groei in de tertiaire sector.

De tewerkstelling wordt in Frankrijk per "zone d'emploi" berekend. Het arrondissement Lille kent twee dergelijke zones, namelijk Roubaix-Tourcoing en Lille.

Momenteel (eind 1997) werken er in de "zone d'emploi" Lille ongeveer 313.000 mensen, waarvan 80% in de tertiaire sector. De totale tewerkstelling kende in Lille tussen 1996 en 1997 een toename van 1%. Tussen 1989 en 1996 heeft de industrie in Lille echter 13.800 arbeidsplaatsen verloren, wat neerkomt op een daling van 23%. De daling was het grootst in de textielsector. Momenteel zijn de drie belangrijkste industriële sectoren in Lille de agrovoeding (19% van de industriële tewerkstelling), de textiel (10%) en de fabricage van machines (9%).

Lille heeft echter een uitgesproken tertiair karakter, in tegenstelling tot de West-Vlaamse en Henegouwse arrondissementen (met uitzondering van Tournai), waar de industrie nog relatief sterk vertegenwoordigd is. De tewerkstelling in de tertiaire sector in Lille is toegenomen, echter aan een groeipercentage dat onder het cijfer van de totale regio Nord - Pas-de-Calais ligt.

In de "zone d'emploi" Roubaix-Tourcoing werkten er eind 1997 ongeveer 137.000 personen. De totale tewerkstelling kende in Roubaix-Tourcoing tussen 1996 en 1997 een toename van 1,2%.

In Roubaix-Tourcoing is het aandeel van de industrie in de totale tewerkstelling tussen 1989 en 1996 gedaald van 30% naar 22%. De groei van de tertiaire sector was bovendien niet in staat het verlies aan arbeidsplaatsen in de industrie te compenseren. De grootste industriële sector blijft de textiel, maar het aandeel van deze sector is tussen 1989 en 1996 gedaald van 42% naar 31%.

Eind 1999 bedroeg de werkloosheidsgraad in Lille 12,2% en in Roubaix-Tourcoing 15,9%. De werkloosheidsgraad in Nord - Pas-de-Calais bedroeg 14,6% en in Frankrijk 10,6%. In vergelijking met de Vlaamse arrondissementen ligt de werkloosheidsgraad in het arrondissement Lille dus veel hoger.

2.3 GRENDOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING IN DE FRANS-BELGISCHE METROPOOL

In deze paragraaf bekijken we in eerste instantie de huidige omvang van de pendel en grensarbeid in de Frans-Belgische metropool. Vervolgens geven we een evolutie sinds het begin van de jaren tachtig van de grensarbeid.

2.3.1 Pendel en grensarbeid

Cijfers over woon-werk-pendel zijn slechts in beperkte mate beschikbaar. De meest recente cijfers over pendel tussen de Belgische arrondissementen dateren van 1991, cijfers over pendel in de Franse arrondissementen van 1990. We beschikken wel over recentere cijfers van grensarbeid tussen de Belgische arrondissementen en Frankrijk als geheel. We zullen dan ook vooral met deze cijfers werken. De arbeidsmarktsituatie is immers in sterke mate geëvolueerd sinds 1990, zodat het opportuun is om met de meest recente gegevens te werken.

Par rapport aux autres secteurs industriels, l'industrie alimentaire fournit le plus d'emplois. Environ 1.000 salariés travaillent dans ce secteur dont le volume est toutefois légèrement en baisse actuellement.

L'arrondissement de Tournai comptait 11.172 chômeurs en 1999. La pression de chômage y est encore plus élevée que dans l'arrondissement de Mouscron et s'élève à 14,3%, plus particulièrement 12,3% chez les hommes et 16,5% chez les femmes.

2.2.2 La situation du marché de l'emploi dans l'arrondissement de Lille

Jusqu'à la fin des années quatre-vingt, l'économie dans l'arrondissement de Lille et dans toute la région du Nord - Pas-de-Calais était en retard par rapport à la croissance générale en France, ce en raison de l'importante problématique de la reconversion. L'industrie a perdu de nombreux emplois, une perte qui n'a pas été suffisamment compensée par la croissance dans le secteur tertiaire.

En France, l'emploi est calculé par "zone d'emploi". L'arrondissement de Lille possède deux zones d'emploi, à savoir Roubaix-Tourcoing et Lille.

A l'heure actuelle (fin 1997), environ 313.000 personnes travaillent dans la zone d'emploi Lille, dont 80% dans le secteur tertiaire. Entre 1996 et 1997, l'emploi total a augmenté de 1%. Toutefois, entre 1989 et 1996, l'industrie à Lille a perdu 13.800 emplois, ce qui équivaut à une baisse de 23%. La baisse était la plus élevée dans le textile. Actuellement, les trois secteurs industriels les plus importants à Lille sont l'agroalimentaire (19% de l'emploi industriel), le textile (10%) et la fabrication de machines (9%).

Cependant, Lille a un caractère nettement tertiaire, contrairement aux arrondissements de la Flandre Occidentale et du Hainaut (à l'exception de Tournai), où l'industrie est encore relativement bien représentée. L'emploi dans le secteur tertiaire à Lille a augmenté, mais le taux de croissance est moins élevé que celui de l'entière région du Nord - Pas-de-Calais.

Fin 1997, la zone d'emploi Roubaix-Tourcoing comptait environ 137.000 actifs. Entre 1996 et 1997, l'emploi total à Roubaix-Tourcoing a augmenté de 1,2%.

A Roubaix-Tourcoing, la part de l'industrie dans l'emploi total a baissé de 30% à 22% entre 1989 et 1996. De plus, la croissance du secteur tertiaire n'était pas à même de compenser la perte d'emplois dans l'industrie. Le secteur industriel le plus important reste le textile, mais entre 1989 et 1996, la part de ce secteur a diminué de 42% à 31%.

Fin 1999, le taux de chômage était de 12,2% à Lille et de 15,9% à Roubaix-Tourcoing. Celui du Nord - Pas-de-Calais s'élevait à 14,6% et celui de la France à 10,6%. Par rapport aux arrondissements flamands, le taux de chômage de l'arrondissement de Lille est donc beaucoup plus élevé.

2.3 L'EMPLOI TRANSFRONTALIER DANS LA MÉTROPOLE FRANCO-BELGE

Dans ce paragraphe, nous traiterons tout d'abord de l'ampleur actuelle de l'emploi frontalier et des déplacements domicile-travail (ou navettage) dans la métropole franco-belge. Ensuite, nous décrirons l'évolution de l'emploi frontalier depuis le début des années quatre-vingt.

2.3.1 L'emploi frontalier et les déplacements domicile-travail

Les chiffres relatifs aux déplacements domicile-travail ne sont que peu nombreux. Les chiffres les plus récents concernant les déplacements entre les arrondissements belges datent de 1991, ceux concernant les déplacements entre les arrondissements français datent de 1990. Toutefois, nous disposons de chiffres plus récents relatifs à l'emploi frontalier entre les arrondissements belges et la France en tant qu'ensemble. Les chiffres les plus récents datent de 1999. Par conséquent, nous utiliserons essentiellement ces

Tabel 2 toont cijfers over pendel en grensarbeid tussen de Belgische arrondissementen van de metropool en Frankrijk.

Tabel 2 : Pendel en grensarbeid (a)

Woonplaats	Werkplaats						Beroepsbevolking (b)
	Arr. Ieper	Arr. Kortrijk	Arr. Roeselare	Arr. Mouscron	Arr. Tournai	Frankrijk	
Arr. Ieper		3.268	2.197	472	26	310	44.156
Arr. Kortrijk	984		3.119	2.095	359	474	121.043
Arr. Roeselare	911	4.736		142	11	40	60.530
Arr. Mouscron	426	1.445	74		1.040	1.958	30.244
Arr. Tournai	15	467	32	1.660		1.203	58.416
Frankrijk	690	1.331	86	3.987	1199		25.566.700

(a) cijfers voor de verplaatsingen binnen België zijn afkomstig van de Volkstelling van 1991, cijfers rond grensarbeid met Frankrijk (vet gedrukt) dateren van 1999 en zijn van het RIZIV.

(b) cijfers van de Belgische arrondissementen zijn afkomstig van de Volkstelling van 1991, cijfer van Frankrijk is afkomstig van Eurostat en heeft betrekking op 1998.

BRON : NIS : Volkstelling, RIZIV, Verwerking WES.

Inwoners van de Frans-Belgische metropool die naar het arrondissement **Ieper** pendelen zijn vooral afkomstig uit de arrondissementen Kortrijk (984) en Roeselare (911). In 1999 kwamen ook 690 personen, woonachtig in Frankrijk, naar het arrondissement Ieper werken. Een deel hiervan zal evenwel niet afkomstig geweest zijn van het arrondissement Lille. Uit cijfers van de Volkstelling van Frankrijk van 1990 blijkt dat toen 258 personen woonachtig in het arrondissement Lille naar het arrondissement Ieper kwamen werken.

Naar het arrondissement **Kortrijk** komen vooral mensen uit de arrondissementen Roeselare (4.736) en Ieper (3.268) werken. In 1991 kwamen ook 1.445 personen afkomstig uit het arrondissement Mouscron werken in het arrondissement Kortrijk. In 1990 waren 492 personen afkomstig van het arrondissement Lille tewerkgesteld in het arrondissement Kortrijk.

De meeste pendelaars afkomstig uit de Frans-Belgische metropool die naar **Roeselare** gaan werken zijn woonachtig in de andere twee Vlaamse arrondissementen Kortrijk

chiffres-là. En effet, étant donné que la situation sur le marché de l'emploi s'est considérablement développée depuis 1990, il est opportun de consulter les données les plus récentes.

Le **tableau 2** montre les chiffres relatifs aux déplacements domicile-travail et à l'emploi frontalier entre les arrondissements belges de la métropole et la France.

Tableau 2 : Les déplacements domicile-travail et l'emploi frontalier(a)

Domicile	Lieu de travail						Population active (b)
	Arr. Ieper	Arr. Kortrijk	Arr. Roeselare	Arr. Mouscron	Arr. Tournai	France	
Arr. Ieper		3.268	2.197	472	26	310	44.156
Arr. Kortrijk	984		3.119	2.095	359	474	121.043
Arr. Roeselare	911	4.736		142	11	40	60.530
Arr. Mouscron	426	1.445	74		1.040	1.958	30.244
Arr. Tournai	15	467	32	1.660		1.203	58.416
France	690	1.331	86	3.987	1199		25.566.700

(a) les chiffres relatifs aux déplacements à l'intérieur de la Belgique proviennent du recensement de la population de 1991, les chiffres relatifs à l'emploi frontalier avec la France (imprimés en gras) datent de 1999 et sont fournis par l'INAMI.

(b) les chiffres relatifs aux arrondissements belges proviennent du recensement de la population de 1991, le chiffre de la France provient d'Eurostat et se rapporte à 1998.

SOURCE : INS : recensement de la population, INAMI, Traitement WES.

Les habitants de la métropole franco-belge qui vont travailler dans l'arrondissement de **Ieper** viennent principalement des arrondissements de Kortrijk (984) et de Roeselare (911). De plus, en 1999, 690 personnes domiciliées en France ont travaillé dans l'arrondissement de Ieper. Néanmoins, certains d'entre eux ne viennent probablement pas de l'arrondissement de Lille. Les chiffres du recensement de la population française de 1990 révèlent que 258 personnes domiciliées dans l'arrondissement de Lille travaillaient dans l'arrondissement de Ieper.

En ce qui concerne l'arrondissement de **Kortrijk**, ce sont surtout des personnes venant des arrondissements de Roeselare (4.736) et de Ieper (3.268) qui vont y travailler. De plus, en 1991, 1.445 personnes de l'arrondissement de Mouscron travaillaient dans l'arrondissement de Kortrijk. En 1990, 492 personnes venant de l'arrondissement de Lille avaient un emploi dans l'arrondissement de Kortrijk.

La plupart des personnes de la métropole franco-belge qui vont travailler à **Roeselare** habitent dans les deux autres arrondissements flamands : Kortrijk (3.119) et Ieper

(3.119) en Ieper (2.197). De grensarbeid in het arrondissement Roeselare is statistisch nagenoeg onbestaande.

In 1991 gingen 2.095 personen woonachtig in het arrondissement Kortrijk, en 1.660 personen uit het arrondissement Tournai werken in het arrondissement **Mouscron**. Het arrondissement Mouscron is ook het belangrijkste arrondissement voor wat de grensarbeid met Frankrijk betreft. In 1999 gingen 3.987 Fransen werken in Mouscron en omgekeerd gingen 1.958 mensen woonachtig in het arrondissement Mouscron werken in Frankrijk.

De pendel tussen het arrondissement **Tournai** en de Vlaamse arrondissementen van de Frans-Belgische metropool is heel beperkt. In 1991 gingen wel 1.040 mensen woonachtig in het arrondissement Mouscron naar het arrondissement Tournai werken. De grensarbeid tussen het arrondissement Tournai en het arrondissement Lille bedroeg 530 personen van Lille naar Tournai in 1990 en 1.039 personen in de omgekeerde richting.

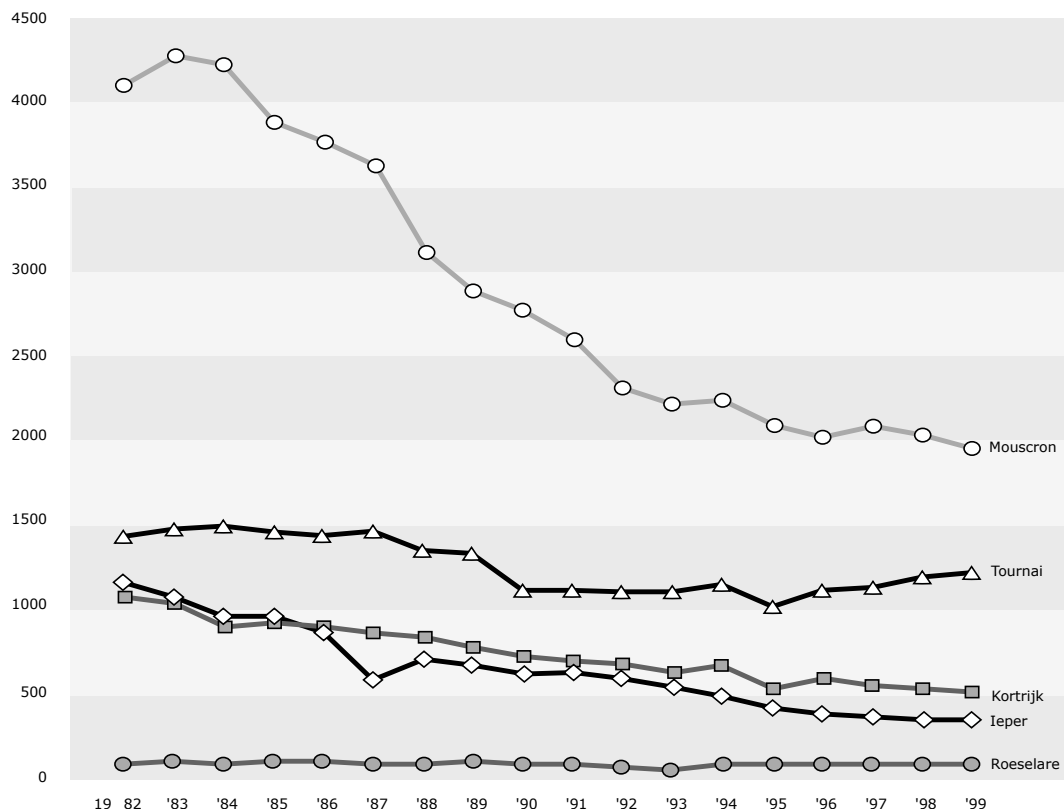
2.3.2 Evolutie tussen 1982 en 1999 van de grensarbeid

Figuur 1 (vooraan de studie) toont de evolutie tussen 1982 en 1999 van het aantal grensarbeiders wonend in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool en werkend in Frankrijk en van het aantal grensarbeiders wonend in Frankrijk en werkend in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool.

Figuur 2 : Evolutie van het aantal grensarbeiders in de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Mouscron, Roeselare en Tournai en werkend in Frankrijk.

Figure 2 : Évolution du nombre de travailleurs transfrontaliers, habitant les arrondissements de Ieper, Kortrijk, Mouscron, Roeselare et Tournai et travaillant en France.

Aantal grensarbeiders - Nombre de transfrontaliers



(2.197). (D'après ces statistiques) il n'y a presque pas d'emploi transfrontalier vers l'arrondissement de Roeselare.

En 1991, 2.095 personnes domiciliées dans l'arrondissement de Kortrijk, et 1.660 domiciliées dans celui de Tournai travaillaient dans l'arrondissement de **Mouscron**. L'arrondissement de Mouscron est aussi l'arrondissement le plus important pour l'emploi frontalier avec la France. En 1999, 3.987 résidents français travaillaient à Mouscron, et inversement, 1.958 personnes domiciliées dans l'arrondissement de Mouscron travaillaient en France.

Les déplacements domicile-travail entre l'arrondissement de **Tournai** et les arrondissements flamands de la métropole franco-belge sont très limités. En 1991, 1.040 personnes domiciliées dans l'arrondissement de Mouscron travaillaient dans l'arrondissement de Tournai. En ce qui concerne l'emploi frontalier entre l'arrondissement de Tournai et l'arrondissement de Lille en 1990, 530 personnes venant de Lille travaillaient à Tournai et 1.039 personnes venant de Tournai travaillaient à Lille.

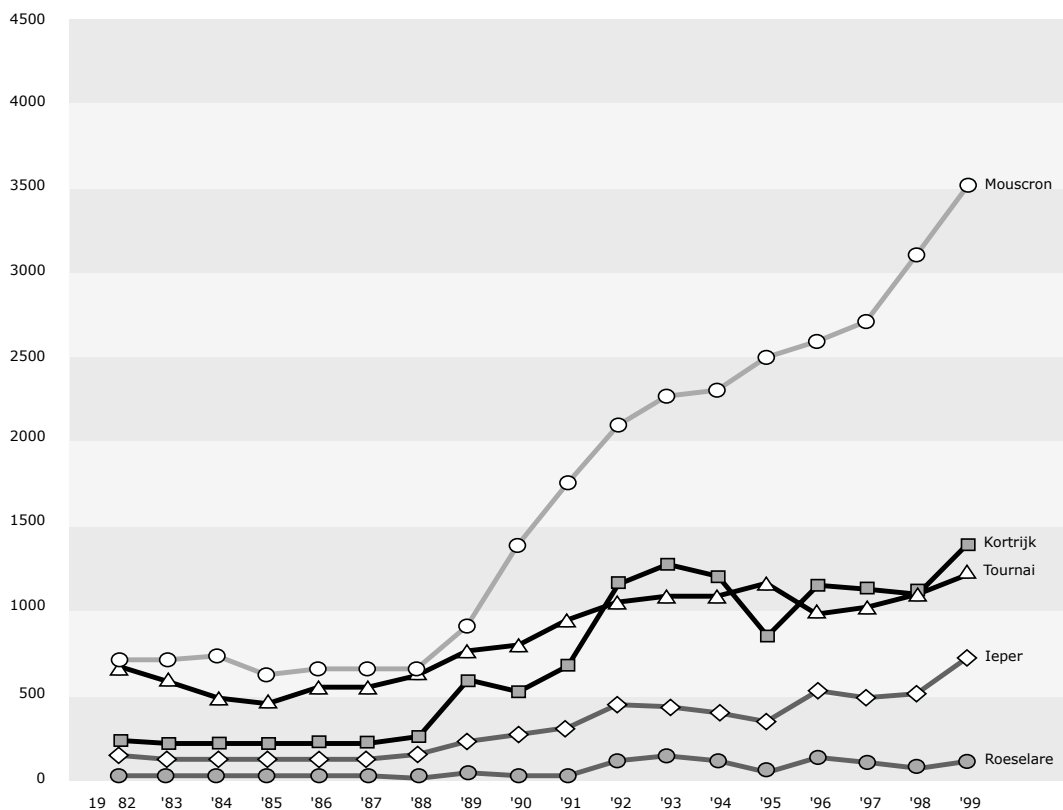
2.3.2 L'évolution de l'emploi frontalier entre 1982 et 1999

L'illustration 1 (au début du document) montre l'évolution entre 1982 et 1999 du nombre de frontaliers qui habitent dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge et qui travaillent en France ainsi que l'évolution du nombre de frontaliers

Figuur 3 : Evolutie van het aantal grensarbeiders wonend in Frankrijk en werkend in de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Mouscron, Roeselare en Tournai.

Figure 3: Évolution du nombre de travailleurs transfrontaliers, habitant en France et travaillant dans les arrondissements de Ieper, Kortrijk, Mouscron, Roeselare et Tournai.

Aantal grensarbeiders - Nombre de transfrontaliers



Figuren 2 en 3 tonen de evoluties per arrondissement. De cijfers zijn afkomstig van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV).

De algemene trend die we uit de figuren vaststellen is een daling van het aantal grensarbeiders die wonen in België en naar Frankrijk gaan werken en een toename van het aantal grensarbeiders woonachtig in Frankrijk en werkend in één van de Belgische arrondissementen uit de Frans-Belgische metropool. De grensarbeid in 1999 vertoont een totaal andere structuur dan de situatie in 1982.

In 1982 werkten er in totaal 7.630 personen, woonachtig in de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron en Tournai in Frankrijk. Meer dan de helft (53,3%) woonde in het arrondissement Mouscron. Tussen 1982 en 1999 is de grensarbeid bijna gehalveerd. Momenteel gaan amper 3.985 mensen woonachtig in de Belgische arrondissementen van de metropool over de grens werken. De daling is sterk voor het arrondissement Ieper (-71,5%), het arrondissement Kortrijk (-53,7%) en het arrondissement Mouscron (-51,9%). De grensarbeiders woonachtig in het arrondissement Tournai kennen een daling met 13,7%. Het aantal grensarbeiders woonachtig in het arrondissement Roeselare was reeds in 1982 heel beperkt en bedraagt nu 40 personen.

We moeten hier ook vermelden dat uit de Volkstellingen blijkt dat een relatief groot aantal grensarbeiders, woonachtig in België en werkend in Frankrijk, van Franse nationaliteit is. Deze grensarbeiders hebben zich vroeger gevestigd in België en zijn in Frankrijk blijven werken. De grensarbeid in het arrondissement Mouscron bijvoorbeeld blijkt voor een groot stuk te bestaan uit werknemers van Franse nationaliteit die in de Belgische grenszone hun woonplaats kiezen. Naast familiale redenen (Frans-Belgisch huwelijk) is het aspect huisvesting belangrijk geweest, namelijk het woningtekort in Frankrijk en de lagere huurprijzen in België.

In de omgekeerde richting, namelijk van Frankrijk naar België, doet zich een grote toename van de grensarbeid voor. In 1982 gingen 1.378 personen woonachtig in Frankrijk naar de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron en Tournai werken. Vanaf het einde van de jaren tachtig is hun aantal sterk gestegen. In 1999 tellen we 7.293 grensarbeiders wonend in Frankrijk en werkend in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool. Meer dan 70% is tewerkgesteld in de Waalse arrondissementen Mouscron en Tournai. We moeten hierbij terug opmerken dat een deel van de grensarbeiders die wonen in Frankrijk en werken in België de Belgische nationaliteit heeft.

Met deze statistieken meten we echter niet alle vormen van grensoverschrijdende tewerkstelling. De statistieken die we hier presenteren zijn immers gegevens van het RIZIV over de grensarbeid en geven dus geen zicht over het belang van de andere vormen van grensoverschrijdende tewerkstelling (bijvoorbeeld internationale detachering). Het RIZIV telt bovendien niet alle grensarbeiders, onder andere wegens laattijdige indiening van de bijdragebon. Het RIZIV telt ook maar de grensarbeiders die op 30 juni in een bedrijf werkzaam zijn. Grensarbeiders die bijvoorbeeld enkel werken in de winterperiode, om seizoensschommelingen op te vangen, worden door het RIZIV niet geteld. Uit de jaarlijkse enquête van de GOM - West-Vlaanderen naar de industriële werkgelegenheid in West-Vlaanderen op 31 december blijkt dat de grensarbeid in een aantal West-Vlaamse arrondissementen systematisch groter is dan wat uit de gegevens van het RIZIV naar voren komt. De GOM-enquête beperkt zich bovendien tot de industriële bedrijven met minstens vijf werknemers, terwijl de gegevens van het RIZIV alle sectoren omvatten.

habitant en France et travaillant dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge. Les **illustrations 2 et 3** montrent les évolutions par arrondissement. Les chiffres proviennent de l'Institut National d'Assurance Maladie et Invalidité (INAMI) en Belgique.

La tendance générale qui ressort de ces illustrations est, d'une part, une baisse du nombre de frontaliers habitant en Belgique et travaillant en France et, d'autre part, une augmentation du nombre de frontaliers domiciliés en France et employés dans un des arrondissements belges de la métropole franco-belge. L'emploi frontalier en 1999 présente une structure tout à fait différente que la situation en 1982.

En 1982, au total 7.630 personnes domiciliées dans les arrondissements de Ieper, de Kortrijk, de Roeselare, de Mouscron et de Tournai travaillaient en France ; plus de la moitié (53,3%) d'entre elles habitaient l'arrondissement de Mouscron. Entre 1982 et 1999, l'emploi frontalier est réduit à peu près de moitié. Actuellement, à peine 3.985 personnes domiciliées dans les arrondissements belges de la métropole travaillent au-delà de la frontière. La diminution est très forte dans l'arrondissement de Ieper (-71,5%), l'arrondissement de Kortrijk (-53,7%) et l'arrondissement de Mouscron (-51,9%). Les frontaliers domiciliés dans l'arrondissement de Tournai ont diminué de 13,7%. Le nombre de frontaliers domiciliés dans l'arrondissement de Roeselare était déjà très faible en 1982 et s'élève aujourd'hui à 40 personnes.

Nous devons également mentionner ici que les recensements de la population ont montré qu'une part relativement élevée de frontaliers domiciliés en Belgique et travaillant en France, est de nationalité française. Ces frontaliers se sont établis en Belgique et ils ont gardé leur emploi en France. L'emploi frontalier dans l'arrondissement de Mouscron, par exemple, est composé en grande partie de travailleurs de nationalité française qui élisent domicile dans la zone frontalière belge. Outre les raisons familiales (mariage franco-belge), l'aspect du logement a été important, à savoir la pénurie de logements en France et les loyers moins élevés en Belgique.

En sens inverse, à savoir de la France vers la Belgique, l'emploi frontalier a considérablement augmenté. En 1982, 1.378 personnes domiciliées en France travaillaient dans les arrondissements de Ieper, de Kortrijk, de Roeselare, de Mouscron et de Tournai. A partir de la fin des années quatre-vingt, leur nombre a considérablement augmenté. En 1999, 7.293 frontaliers habitaient en France et travaillaient dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge. Plus de 70% travaille dans les arrondissements wallons de Mouscron et de Tournai. A cet égard, nous remarquons une nouvelle fois qu'une partie des frontaliers habitant en France et travaillant en Belgique est de nationalité belge.

Toutefois, ces statistiques ne reprennent pas tous les types d'emploi transfrontalier. En effet, les statistiques que nous présentons ici sont des données relatives à l'emploi frontalier qui proviennent de l'INAMI. Elles ne reflètent donc pas l'importance des autres types d'emploi transfrontalier (par exemple le détachement international). En outre, l'INAMI n'enregistre pas tous les frontaliers, entre autres parce que certaines personnes ont présenté leur formulaire de cotisation trop tard. De plus, l'INAMI n'inventorie que les frontaliers actifs dans une entreprise le 30 juin. Les frontaliers qui ne travaillent que pendant l'hiver, pour compenser les variations saisonnières, par exemple, ne sont pas recensés par l'INAMI. Il ressort de l'enquête annuelle de la *GOM - West-Vlaanderen* sur l'emploi industriel en Flandre Occidentale du 31 décembre que l'emploi frontalier dans quelques arrondissements de la Flandre Occidentale est systématiquement plus élevé

Hoewel de Europese eenmaking het vrij verkeer tussen landen en de openheid van de arbeidsmarkten van verschillende regio's verder bevordert en dus een stimulans zou kunnen zijn voor het totstandkomen van grensoverschrijdende werkgelegenheid, lijken er toch nog veel knelpunten en barrières te zijn die ook in een eengemaakt Europa blijven bestaan als het gaat om grensoverschrijdende tewerkstelling.

Toch kunnen we moeilijk stellen dat de grensoverschrijdende tewerkstelling in de Frans-Belgische metropool momenteel een grote omvang bereikt. De grensarbeid is nog steeds een beperkt fenomeen, niet alleen in de Frans-Belgische metropool maar ook op Europees vlak. In de meeste regio's komt grensarbeid bovendien voor in slechts één richting. Tussen België en Noord-Frankrijk vindt grensarbeid plaats in beide richtingen. De grootste instroom komt momenteel, en dit in tegenstelling tot vroeger, vanuit Frankrijk richting België. De cijfers met betrekking tot de grensarbeid van België naar Frankrijk zijn spectaculair gedaald sinds de jaren zestig.

3 Het profiel van de grensoverschrijdende tewerkstelling

In dit hoofdstuk gaan we na wat het profiel is van de personen die vanuit Frankrijk naar België komen werken en omgekeerd. In welke sectoren werken zij, welk beroep oefenen zij uit, wat is hun kwalificatie ?

Het grootste deel van de informatie die we hier weergegeven werd bekomen aan de hand van de gesprekken met bevoorrechte getuigen. Statistieken van het RIZIV over de ken-

Tabel 3 : Kenmerken van de grensarbeid tussen Frankrijk en de 5 Belgische arrondissementen, 1999.

Grensarbeiders van>naar Frontaliers de>à	Mannen Hommes	Vrouwen Femmes	<20 j. <20 ans	20-29 j. 20-29 ans	30-39 j. 30-39 ans	40-49 j. 40-49 ans	50-59 j. 50-59 ans	60 j. en + 60 ans et +
France > Arr. Ieper	84.2	15.8	0.6	23.3	38.7	24.4	11.6	1.4
France > Arr. Kortrijk	86.7	13.3	1.1	29.5	37.6	22.8	8.7	0.3
France > Arr. Roeselare	88.4	11.6	-	31.4	38.3	25.6	4.7	-
France > Arr. Mouscron	84.9	15.1	0.9	33.4	37.6	20.7	7.1	0.3
France > Arr. Tournai	72.0	28.0	0.3	24.4	38.4	28.3	8.5	0.1
Total	83.1	16.9	0.8	30.2	37.9	22.7	8.0	0.4
Arr. Ieper > France	72.6	27.4	-	12.3	18.1	37.4	30.3	1.9
Arr. Kortrijk > France	69.2	30.8	-	13.9	27.0	32.5	24.9	1.7
Arr. Roeselare > France	82.5	17.5	-	22.5	27.5	25.0	25.0	-
Arr. Mouscron > France	56.0	44.0	0.1	13.3	27.4	34.0	24.2	1.0
Arr. Tournai > France	59.0	41.0	0.1	14.0	28.9	34.0	21.0	2.0
Total	60.0	40.0	0.1	13.6	27.1	34.0	23.8	1.4

que les chiffres de l'INAMI. En outre, l'enquête effectuée par la GOM se limite aux entreprises industrielles de cinq travailleurs au moins, tandis que les données de l'INAMI comprennent tous les secteurs.

Pourtant, nous avons du mal à affirmer que l'emploi transfrontalier dans la métropole franco-belge atteint actuellement un volume important. L'emploi frontalier constitue toujours un phénomène limité, non seulement dans la métropole franco-belge mais aussi à l'échelon européen. Dans la plupart des régions, l'emploi frontalier n'a lieu que dans une seule direction. Entre la Belgique et le Nord de la France, l'emploi frontalier se fait dans les deux directions. L'afflux le plus important vient à l'heure actuelle, et ce contrairement à autrefois, de la France en direction de la Belgique. Les chiffres relatifs à l'emploi frontalier de la Belgique en direction de la France ont baissé de façon spectaculaire depuis les années soixante.

Bien que l'unification européenne continue à stimuler la libre circulation entre les pays et l'ouverture des marchés de l'emploi de différents territoires et qu'elle pourrait alors stimuler la mise en place de l'emploi transfrontalier, de nombreux obstacles et barrières semblent toutefois subsister, même dans une Europe unifiée, au niveau de l'emploi transfrontalier.

3 Le profil de l'emploi transfrontalier

Dans ce chapitre, nous examinerons le profil des personnes provenant de la France qui vont travailler en Belgique et vice versa. Dans quels secteurs travaillent-elles, quel métier exercent-elles, quelle est leur qualification ?

Tableau 3 : Caractéristiques de l'emploi frontalier entre la France et les 5 arrondissements belges, 1999.

Metaal* Métallurgie*	Textiel en confectie* Textile et confection*	Voeding* Alimentation*	Andere* Autres*
13.9	19.2	53.9	13.0
24.8	44.5	12.6	18.1
16.0	4.1	40.3	39.6
21.0	31.2	25.9	21.9

* Schattingen GOM voor de industrie in Ieper, Kortrijk, Roeselare.

* Estimation GOM pour l'industrie à Ieper, Kortrijk, Roeselare.

merken van de grensarbeider zijn immers schaars en beperken zich tot gegevens in verband met geslacht en leeftijd. Deze gegevens worden weergegeven in **tabel 3**. In deze tabel zijn ook een aantal gegevens van de belangrijkste sectoren voor grensarbeid in West-Vlaanderen te vinden. Deze gegevens zijn afkomstig van de enquête van de GOM - West-Vlaanderen naar de industriële tewerkstelling.

3.1 GRENsarBEIDERS WOONACHTIG IN FRANKRIJK EN TEWERKGESTELD IN BELGIË

Het grootste aantal grensarbeiders in de Frans-Belgische metropool is woonachtig in Frankrijk en is tewerkgesteld in België. We gaan achtereenvolgens het geslacht en de leeftijd, de kwalificaties en de belangrijkste sectoren van tewerkstelling na. Verder bekijken we de situatie van de Fransen vooraleer ze in België tewerkgesteld waren : waren ze werkloos of hadden ze een job in Frankrijk maar hebben ze die opgegeven ? We kijken ook of de Fransen die in België werken tevreden zijn met hun situatie. Tenslotte gaan we na of de invoering van de 35-urenweek in Frankrijk een invloed heeft gehad op de aantrekkingskracht van België op Frankrijk.

3.1.1 Geslacht en leeftijd

Grensarbeid van Frankrijk naar België is hoofdzakelijk een mannelijke aangelegenheid. Van de grensarbeiders die wonen in Frankrijk en werken in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool is 83,1% van het mannelijke geslacht. De uitzondering is het arrondissement Tournai, waar toch 28% van de grensarbeiders die vanuit Frankrijk komen en werken in dit arrondissement vrouwen zijn. We vermoeden dat de structuur van de werkgelegenheid hier mee te maken heeft. Het arrondissement Tournai is immers meer gericht op de tertiaire sector dan de andere arrondissementen van de Frans-Belgische metropool.

Bijna 70% van de grensarbeiders wonend in Frankrijk en werkend in de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron en Tournai is jonger dan 40 jaar. Er gaat dus een relatief jonge bevolking van Frankrijk naar België werken.

3.1.2 Kwalificaties

De mensen die van Frankrijk naar België komen werken zijn hoofdzakelijk ofwel **ongeschoolden ofwel technisch geschoolde arbeiders**. Er zijn weinig Franse bedienden en kaders die in België worden tewerkgesteld.

De meeste Fransen worden tewerkgesteld via een interimcontract. Uitzendarbeid speelt momenteel een heel belangrijke rol in het grensoverschrijdend arbeidsmarktverkeer tussen Frankrijk en België⁵.

Ongeveer 99% van de Franse uitzendkrachten in Vlaanderen is arbeider. In Mouscron en Tournai ligt het aandeel van de bedienden op ongeveer 20%. De reden waarom nauwelijks bedienden in Vlaanderen worden tewerkgesteld is vooral de taal. Fransen kennen de Nederlandse taal niet voldoende om ze in een bediendefunctie te gebruiken.

Er is een evolutie te merken in het aanbod. De kwaliteit van de instroom is verbeterd. Vroeger kwamen vooral werkzoekenden en werknemers met minder capaciteiten naar België werken. Maar de kwalificatievereisten in de bedrijven zijn gewijzigd waardoor zij meer geschoolde arbeidskrachten wensen aan te trekken. Nu ligt de verhouding technisch geschoolde en ongeschoolde Franse arbeidskrachten op 50/50 terwijl dit tien jaar geleden misschien 10/90 was.

La plupart des informations présentées sont obtenues sur la base des entretiens avec des témoins privilégiés. En effet, les statistiques de l'INAMI au sujet des caractéristiques du travailleur frontalier sont rares et se limitent à des données à propos du sexe et de l'âge. Ces données sont présentées dans le **tableau 3**. Ce tableau reprend également un certain nombre de données des principaux secteurs pour l'emploi frontalier en Flandre Occidentale. Ces données proviennent de l'enquête de la *GOM - West-Vlaanderen* (Agence de développement régional – Flandre Occidentale) relative à l'emploi industriel.

3.1 LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS RÉSIDANT EN FRANCE ET TRAVAILLANT EN BELGIQUE

La plupart des travailleurs frontaliers de la métropole franco-belge habitent en France et travaillent en Belgique. Nous considérerons consécutivement le sexe et l'âge, les qualifications et les principaux secteurs d'emploi. Ensuite, nous examinerons la situation des Français avant qu'ils ne travaillent en Belgique : étaient-ils au chômage ou avaient-ils un emploi en France qu'ils ont abandonné ? Nous vérifierons également si les Français qui travaillent en Belgique sont satisfaits de leur situation. Enfin, nous étudierons si l'instauration de la semaine de 35 heures en France a eu un impact sur l'attraction de la Belgique sur la France.

3.1.1 Le sexe et l'âge

L'emploi frontalier de la France vers la Belgique est principalement une affaire où prédominent les hommes. 83,1% des frontaliers habitant en France et travaillant dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge sont de sexe masculin. L'arrondissement de Tournai constitue une exception, car 28% des frontaliers venant de France et travaillant dans cet arrondissement sont des femmes. Nous supposons que la structure de l'emploi joue ici un rôle. En effet, l'arrondissement de Tournai est plus axé sur le secteur tertiaire que les autres arrondissements de la métropole franco-belge. Quasi 70% des travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant dans les arrondissements de Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron et Tournai ont moins de 40 ans. Les Français qui vont travailler en Belgique sont donc relativement jeunes.

3.1.2 Les qualifications

Les personnes résidant en France et travaillant en Belgique sont principalement soit des **ouvriers non qualifiés** soit des **ouvriers techniques qualifiés**. Il n'y a que peu d'employés et de cadres français qui travaillent en Belgique.

La plupart des Français sont employés sur la base d'un contrat d'intérim. Actuellement, l'emploi intérimaire joue un rôle prépondérant dans la circulation sur le marché trans-frontalier de l'emploi entre la France et la Belgique⁵.

Environ 99% des intérimaires français en Flandre sont des ouvriers. A Mouscron et à Tournai, le nombre d'employés s'élève à environ 20%. C'est surtout en raison de la langue que peu d'employés français sont engagés en Flandre. Les Français ne connaissent pas suffisamment la langue néerlandaise pour la pratiquer dans une fonction d'employé.

L'offre connaît une évolution. La qualité de l'afflux a amélioré. Autrefois, c'étaient surtout des demandeurs d'emploi et des travailleurs ayant peu de capacités qui venaient travailler en Belgique. Mais les entreprises veulent attirer une main d'œuvre plus qualifiée. Aujourd'hui, le rapport entre les ouvriers techniques qualifiés et les ouvriers non qualifiés français est de 50/50 alors qu'il y a dix ans, c'était peut-être 10/90.

De ongeschoolde Fransen die zich in België laten inschrijven in een interimkantoor worden vooral tewerkgesteld voor tijdelijke opdrachten. Als je alle (Belgische en Franse) uitzendkrachten samenneemt dan stel je vast dat bijna de helft een vast contract aangeboden krijgt in het bedrijf waar ze uitzendarbeid deden. Uitzendkantoren vervullen immers meer en meer de taak van selectiekantoor. Het percentage ongeschoolde Fransen dat een vast contract krijgt, ligt een stuk lager. De ongeschoolde Franse uitzendkrachten zijn hoofdzakelijk tijdelijke arbeiders om uitzonderlijk werk te doen of om iemand te vervangen die ziek gevallen is.

De technisch geschoolde Fransen die in België komen werken hebben wel een hogere kans op vast werk dan de ongeschoolde Fransen. Er is weinig verschil tussen de kans op vast werk voor een technisch geschoolde Belg of Fransman. Vroeger waren de verschillen groter. Maar de behoeften in de bedrijven zijn momenteel structureel, zeker in de bedrijven in West-Vlaanderen, waardoor deze bedrijven snel een vast contract aanbieden aan goede Franse werknemers.

3.1.3 Sector van tewerkstelling

Eind de jaren '80 beperkte de grensoverschrijdende arbeid van Frankrijk naar België, en in het bijzonder van Frankrijk naar West-Vlaanderen, zich hoofdzakelijk tot de groente-industrie, waar de lonen lager lagen dan in de andere sectoren en waar er toen nog veel handenarbeid gebeurde. Belgen gaven de voorkeur om in andere sectoren en tegen hogere lonen te gaan werken. Voor de Fransen waren de lonen in de Belgische groente-industrie echter wel aantrekkelijk.

Momenteel is de situatie veranderd. De groente-industrie heeft zich aangepast. Door een verregaande automatisering en investeringen in hoogtechnologische installaties werd de ongeschoolde arbeid voor een stuk uitgeschakeld en heeft men ook behoefte aan een ander soort arbeider die technisch goed geschoold is. Deze behoefte bestaat ook bij andere bedrijven. Vermits West-Vlaanderen een groot tekort aan technisch geschoolden kent, doen nu bijna alle sectoren in West-Vlaanderen een beroep op Franse geschoolde arbeiders.

Uit de cijfers in tabel 4 van de enquête van de GOM - West-Vlaanderen naar de industriële tewerkstelling op 31 december 1999 blijkt dat in de arrondissementen Ieper, Kortrijk en Roeselare ongeveer 4% van de tewerkgestelden in de industrie grensarbeiders wonende in Frankrijk zijn. Het grootste aandeel hiervan (31,2%) is tewerkgesteld in de textiel- en confectiesector, ongeveer een vierde is tewerkgesteld in de voeding en 21% in de metaalsector.

⁵ Om dit te illustreren geven we een aantal cijfers van Randstad Interlabor. Tussen januari en september 2000 hebben de kantoren van deze organisatie in de Belgische grensregio van Veurne tot en met Tournai 1.700 Fransen tewerkgesteld via een interimcontract. Als je weet dat Randstad Interlabor ongeveer een vijfde van de uitzendmarkt in deze regio bestrijkt, kunnen we het totaal aantal Franse uitzendkrachten in deze regio en in deze periode op 8.500 schatten.

In de regio van Veurne tot Tournai gebeurt meer dan 40% van de inschrijvingen in de kantoren van Randstad Interlabor door Fransen. In Kortrijk is dit 35%, in Menen 60% en in Mouscron 65%. Als we terug de regio Veurne-Tournai beschouwen, dan blijkt dat 25% van de tewerkgestelde uitzendkrachten Fransen zijn. Fransen worden dus nog altijd relatief minder tewerkgesteld dan Belgen (vergelijk : 40% van de inschrijvingen tegenover 25% van de tewerkstelling). Alhoewel hier al veel verandering in is gekomen, staan veel Belgische bedrijven nog weigerachtig tegenover de tewerkstelling van Fransen, onder meer omwille van taalproblemen en mentaliteitsverschillen (zie hoofdstuk 6).

Les ouvriers non qualifiés français qui s'inscrivent en Belgique à un bureau d'intérim sont principalement embauchés pour des travaux intérimaires. Si l'on considère tous les intérimaires (belges et français), l'on constate que presque la moitié d'entre eux se voient proposer un contrat à durée indéterminée par l'entreprise dans laquelle ils ont effectué un emploi intérimaire. En effet, les bureaux d'intérim remplissent de plus en plus la tâche de bureau de sélection. Le pourcentage d'ouvriers français non qualifiés obtenant un contrat à durée indéterminée est beaucoup moins élevé. Les intérimaires spécialisés français sont essentiellement des ouvriers intérimaires qui effectuent des travaux exceptionnels ou qui remplacent une personne tombée malade.

Les ouvriers techniques qualifiés français qui travaillent en Belgique ont bel et bien plus de chances d'obtenir un emploi fixe que les ouvriers non qualifiés français. Pour un ouvrier technique qualifié belge ou français, les chances d'obtenir un emploi fixe ne diffèrent que peu. Autrefois, les différences étaient plus importantes. Mais, à l'heure actuelle, les besoins des entreprises se situent au niveau structurel, surtout quant aux entreprises en Flandre Occidentale, de sorte qu'elles proposent rapidement un contrat à durée indéterminée à des Français qui travaillent bien.

3.1.3 Le secteur d'emploi

A la fin des années '80, l'emploi transfrontalier de la France vers la Belgique, et plus particulièrement de la France vers la Flandre Occidentale, était principalement limité à l'industrie maraîchère, où les salaires étaient moins élevés que dans les autres secteurs et où le travail manuel était encore courant. Les Belges préféraient aller travailler dans d'autres secteurs à des salaires plus élevés. Mais, pour les Français, les salaires dans l'industrie maraîchère belge étaient quand même intéressants.

Actuellement, la situation a changé. L'industrie maraîchère s'est adaptée. L'automatisation poussée et les investissements dans des installations de technologie avancée ont éliminé en partie le travail non qualifié et ont engendré le besoin d'une main d'œuvre technique qualifiée de haut niveau. Ce besoin est également ressenti par d'autres entreprises. Etant donné que la Flandre Occidentale manque beaucoup d'ouvriers techniques qualifiés, quasi tous les secteurs en Flandre Occidentale font appel à des ouvriers qualifiés français.

Les chiffres du tableau 4 de l'enquête de la *GOM - West-Vlaanderen* au sujet de l'emploi industriel le 31 décembre 1999 montrent que, dans les arrondissements de Ieper, de Kortrijk et de Roeselare, environ 4% des personnes travaillant dans l'industrie étaient des travailleurs frontaliers résidant en France. La plus grande partie de ces derniers (31,2%) travaille dans le secteur textile et la confection, environ un quart dans le secteur alimentaire et 21% dans la métallurgie.

⁵ A titre d'illustration, nous mentionnons un certain nombre de chiffres de Randstad Interlabor. Entre janvier et septembre 2000, dans la région frontalière belge de Veurne jusqu'à Tournai, les bureaux de cette organisation ont placé 1.700 Français sur la base de contrats d'intérim. Sachant que Randstad Interlabor couvre un cinquième du marché d'intérim dans la région, nous pouvons estimer à 8.500 le nombre total d'intérimaires français dans cette région et dans cette période.

Dans la région de Veurne jusqu'à Tournai, plus de 40% des inscriptions dans les bureaux de Randstad Interlabor sont effectuées par des Français. A Kortrijk, il s'agit de 35%, à Menen de 60% et à Mouscron de 65%. Toujours dans la région Veurne-Tournai, il s'avère que 25% des intérimaires proviennent de la France. Les Français sont donc toujours moins embauchés que les Belges (comparez : 40% des inscriptions par rapport à 25% des emplois). Bien que cette situation ait déjà beaucoup changé, de nombreuses entreprises belges sont rétives à l'embauchage de Français, entre autres en raison des problèmes de langue et des différences de mentalité (voir le chapitre 6).

Ook in Wallonië worden Fransen in diverse sectoren ingezet. Herstructurerings van de Waalse industrie hebben geleid tot nieuwe kwalificatiebehoeften bij de bedrijven. Aan deze nieuwe eisen blijken relatief meer Franse arbeidskrachten te voldoen dan Waalse. We kunnen besluiten dat de Fransen momenteel in grote getale komen werken in de Belgische voedingssectoren (groentesector, diepvriessesector), in de textiel- en metaalsector en in de bouwsector. Ook in de logistieke sector worden veel Fransen ingezet.

In de voedingssector werken vooral ongeschoolde Fransen ; de metaal- en textielsector stelt technisch goed geschoolden tewerk die in Vlaanderen niet meer te vinden zijn. Lassers vindt men bijvoorbeeld nog wel in Noord-Frankrijk maar niet meer in West-Vlaanderen. In Frankrijk is er bijvoorbeeld ook nog een groot potentieel aan geschoolde wevers of bobijnzeters. In België zit men met een tekort aan wevers. In het arrondissement Kortrijk, waar de textielindustrie nog heel sterk aanwezig is, zijn er jaarlijks nog amper een twintigtal leerlingen die kiezen voor de textielopleiding weven. De bouwsector in België trekt heel veel gespecialiseerde Franse arbeidskrachten aan, deels omwille van de gewenste flexibiliteit in deze sector.

De meeste Fransen worden tewerkgesteld via een interimcontract (met uitzondering van de bouwsector). Vooral in de voeding en logistieke sector, twee piekgevoelige sectoren, worden veel Fransen voor tijdelijke opdrachten ingezet.

Uit een gesprek bij een Vlaamse tapijtenfabriek blijkt dat zij reeds 400 Franse werknemers vast in dienst hebben. Allen krijgen in eerste instantie een interimcontract. Na enkele maanden kan dit contract omgezet worden in een vast contract. Dit voorbeeld illustreert dat Fransen vast werk kunnen krijgen in België en dus niet enkel tijdelijke opdrachten vervullen.

3.1.4 Situatie voorafgaand aan de tewerkstelling in België

De meeste Fransen die in België komen werken zijn werklozen. Er zijn er evenwel ook die in Frankrijk hun job opgeven om in België tegen betere financiële voorwaarden te komen werken :

- sommige mensen zijn door de sluiting van hun bedrijf in Frankrijk in de werkloosheid geraakt. Velen kunnen in dezelfde sector in Frankrijk niet meer aan de bak komen (bijvoorbeeld textielsector) en daarom zoeken ze werk in België ;
- bepaalde mensen hebben werk in Frankrijk maar worden door Belgische bedrijven weg getrokken ;
- sommige Fransen die met een bepaalde kwalificatie van school komen weten dat die kwalificatie beter gehonoreerd wordt in België dan in Frankrijk. Zij solliciteren van bij de aanvang van hun loopbaan in België.

Cijfers van de inschrijvingen van Fransen bij een uitzendkantoor tonen aan dat de spontane inschrijvingen in Belgische uitzendkantoren door Fransen vooral gebeuren door **ongeschoolde, werkloze Franse vreemdelingen** (ongeveer 60 à 70% van de inschrijvingen). De zgn. "echte Fransen" maken 30 à 40% uit van de inschrijvingen⁶. Daarnaast doet de uitzendsector echter zelf inspanningen om Fransen met meer technische profielen binnen te krijgen.

Bijna alle Fransen die zich komen inschrijven in een interimkantoor zijn onmiddellijk beschikbaar. Veel mensen zitten in een financieel moeilijke situatie (cf. beperkte duur werkloosheidsuitkeringen). De mentaliteit van Fransen is ook anders : veel flexibeler, ook financieel. Ze denken op heel korte termijn, en willen alle werk doen. Veel Fransen doen jaren aan een stuk interimopdrachten en hebben daar geen enkel probleem mee.

⁶ Dit zijn cijfers van slechts één organisatie. In andere uitzendkantoren kunnen deze percentages uiteraard anders liggen.

En Wallonie également, les Français sont actifs dans plusieurs secteurs. Des restructurations de l'industrie wallonne ont abouti à de nouveaux besoins de qualification de la part des entreprises. Relativement plus d'ouvriers français que wallons semblent répondre à ces nouvelles exigences.

Nous pouvons conclure qu'à l'heure actuelle, les Français viennent travailler en grand nombre dans les secteurs alimentaires (le secteur maraîcher, le secteur du surgelé), dans le secteur textile, dans la métallurgie et dans le bâtiment. Dans le secteur logistique également, bon nombre de Français sont engagés.

Le secteur alimentaire embauche surtout des ouvriers français non qualifiés, la métallurgie et le secteur textile engagent des ouvriers techniques qualifiés de haut niveau que l'on ne retrouve plus en Flandre. Dans le Nord de la France, par exemple, on trouve encore des soudeurs, qu'on ne trouve plus en Flandre Occidentale. Autre exemple : la France possède un potentiel important de tisseurs qualifiés ou de bobineurs. La Belgique est confrontée à une pénurie de tisseurs. Dans l'arrondissement de Kortrijk, où l'industrie textile est encore très fortement présente, à peine une vingtaine d'élèves par an choisissent la formation de tisseur. Le bâtiment en Belgique attire de nombreux ouvriers français spécialisés, en partie en raison de la flexibilité souhaitée dans ce secteur.

La plupart des Français sont embauchés sur la base d'un contrat d'intérim (à l'exception du bâtiment). Ce sont surtout les secteurs alimentaire et logistique, tous les deux sensibles aux fluctuations, qui font beaucoup appel à des Français pour des fonctions temporaires.

Il ressort d'un entretien avec un responsable d'une manufacture de tapis flamande que déjà 400 travailleurs français y ont un poste fixe. D'abord, ils travaillent tous sur la base d'un contrat d'intérim. Après quelques mois, ce contrat peut être transformé en un contrat à durée indéterminée. Cet exemple illustre que les Français ont bel et bien accès à un emploi fixe en Belgique et qu'ils ne remplissent pas uniquement des fonctions intérimaires.

3.1.4 La situation précédant l'emploi en Belgique

La plupart des Français qui viennent travailler en Belgique sont des demandeurs d'emploi. Toutefois, il y en a quelques-uns qui abandonnent leur travail en France pour venir travailler en Belgique à des conditions financières plus intéressantes :

- certains se sont trouvés sans emploi en raison de la fermeture de leur entreprise en France. Beaucoup d'entre eux ne trouvant plus de travail dans ce même secteur en France (par exemple le secteur textile), cherchent dès lors un emploi en Belgique ;
- certaines personnes ont un emploi en France mais sont drainées par les entreprises belges ;
- des Français ayant conclu leurs études avec certaines qualifications savent bien que celles-ci seront mieux payées en Belgique qu'en France. Ils postulent un emploi en Belgique dès le début de leur carrière.

Les chiffres des inscriptions à des bureaux d'intérim en Belgique montrent que les Français qui s'y inscrivent spontanément sont essentiellement **des ouvriers non qualifiés d'origine étrangère qui sont au chômage** (environ 60 à 70% des inscriptions). Les "vrais Français" (est-il dit) constituent 30 à 40% des inscriptions⁶. Cependant, le secteur du placement fait lui-même des efforts pour attirer des Français techniques plus qualifiés. Presque tous les Français qui s'inscrivent à un bureau d'intérim sont tout de suite disponibles. Beaucoup de gens se retrouvent dans une situation financière difficile (cf. la durée

⁶ Ces chiffres ne proviennent que d'un seul organisme. Il va de soi qu'ils peuvent différer selon les bureaux d'intérim.

3.1.5 Tevredenheid van de Franse grensarbeiders

De meeste Fransen die in België komen werken blijven er ook werken. Mensen die interim-opdrachten vervullen treden van het ene contract in het andere. Velen krijgen ook een vast contract aangeboden. Het aantal Fransen dat een job in België opgeeft om terug in Frankrijk te gaan werken is heel beperkt. De verdienste ligt in België immers veel hoger dan in Frankrijk, en dit is één van de belangrijkste redenen waarom men in België blijft werken.

Toch horen de interimkantoren af en toe dat Fransen gediscrimineerd worden door collega's. Andere problemen zijn taalproblemen en mentaliteitsverschillen (zie verder). Ondanks deze knelpunten haken weinig Fransen af.

In de transportsector is men enkele jaren geleden wel geconfronteerd geweest met Franse grensarbeiders die terug in Frankrijk gingen werken. Door de strikte toepassing van de Belgische wet (enkel nog het voordelig statuut van grensarbeider indien men werkt in de grenszone en indien men enkel in de grenszone transport verricht) viel het financiële voordeel voor heel wat Franse werknemers in de Belgische transportsector gedeeltelijk weg. Sommigen bleven toch in België werken omwille van de betere arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld rusttijden) en de hogere lonen.

3.1.6 Invloed van de 35-urenweek in Frankrijk op de grensarbeid richting België

Het is op heden nog moeilijk om het effect van de invoering van de 35-urenweek in Frankrijk op de grensarbeid richting België na te gaan. Momenteel wordt nog geen invloed ervaren.

In eerste instantie zou men kunnen denken dat de invoering van de 35-urenweek de Franse arbeidsmarkt aantrekkelijker maakt en op die manier de aantrekkingskracht van België zal verminderen. Bovendien zullen er meer aanwervingen gebeuren en minder afvloeiingen (als men maar 35 uren werkt zal er meer personeel nodig zijn om hetzelfde werk te doen).

Ten overstaan van de 35 uren staat er evenwel een grotere flexibiliteit van de werknemer. Zo is bijvoorbeeld de annualisatie van de arbeidstijd ingevoerd. In seizoensgebonden sectoren kan het dus zijn dat de werknemers in bepaalde piekperiodes meer dan 35 uren moeten presteren per week, om dan minder dan 35 uren te doen wanneer de drukke periode voorbij is.

In de meeste bedrijven betekent de invoering van de 35-urenweek geen loonverlies voor de bestaande werknemers. Nieuwe werknemers worden evenwel slechts voor 35 uren betaald indien zij ingezet worden in een nieuwe activiteit in het bedrijf. Aangezien veel werknemers in Frankrijk werken aan het minimumloon, betekent dit dat nieuwkomers een bruto-uurloon van slechts 42,02 FRF maal 35 uren worden betaald, wat heel weinig is.

Daarom wordt verwacht dat mensen die nu werkloos zijn in Frankrijk en opnieuw werk moeten zoeken, vlugger geneigd zullen zijn om in België te zoeken.

In het groeps gesprek met Belgische grensarbeiders tewerkgesteld in Noord-Frankrijk merkten we ook een algemene negatieve ingesteldheid tegenover de 35-urenweek. Loonverlies en toegenomen werkdruk zijn de belangrijkste argumenten die werden aangehaald.

De invoering van de 35-urenweek is dus niet eenduidig rooskleurig. Als er een invloed mag verwacht worden dan zal dit wellicht een verdere bevordering van de grensarbeid van Fransen richting België inhouden.

limitée des allocations de chômage). La mentalité des Français est également différente: plus flexible, même au niveau financier. Ils pensent à très court terme et veulent effectuer n'importe quel travail. De nombreux Français occupent des charges intérimaires pendant plusieurs années et cela ne leur pose aucun problème.

3.1.5 La satisfaction des travailleurs frontaliers français

La plupart des Français qui viennent travailler en Belgique continuent d'y travailler. Pour les personnes qui occupent des charges intérimaires, les contrats se succèdent. En outre, beaucoup d'entre eux se voient proposer un contrat à durée indéterminée. Le nombre de Français qui abandonnent leur emploi en Belgique pour reprendre un emploi en France est très limité. En effet, les salaires plus élevés en Belgique sont une des principales raisons pour continuer à y travailler.

Toutefois, les bureaux d'intérim apprennent de temps en temps que les Français sont discriminés par leurs collègues. D'autres problèmes se situent au niveau de la langue et de la mentalité (voir plus loin). Malgré ces obstacles, il n'y a que peu de Français qui se retirent. Il y a quelques années, le secteur du transport a été confronté au retour des travailleurs frontaliers français en France. L'application stricte de la loi belge (le statut avantageux de travailleur frontalier ne vaut que si l'on travaille dans la zone frontalière et que si l'on effectue le transport dans la zone frontalière uniquement) a fait disparaître en partie l'avantage financier dont bénéficiaient bon nombre de travailleurs français dans le secteur du transport belge. Certains ont quand même continué à travailler en Belgique en raison des meilleures conditions de travail (les temps de repos par exemple) et des salaires plus élevés.

3.1.6 L'impact de la semaine de 35 heures en France sur l'emploi frontalier en direction de la Belgique

A l'heure actuelle, il est difficile d'examiner l'impact de l'instauration de la semaine de 35 heures en France sur l'emploi frontalier en direction de la Belgique. Aucun impact n'est ressenti jusqu'à présent.

On pourrait croire en premier lieu que l'instauration de la semaine de 35 heures augmentera l'attraction du marché de l'emploi français et réduira ainsi l'attraction de la Belgique. Il y aura en outre plus d'embauches et moins de licenciements (si l'on ne travaille que 35 heures, on aura besoin de plus de personnel pour effectuer le même travail).

Aux 35 heures correspond une plus grande flexibilité du travailleur. Ainsi l'annualisation du temps de travail a-t-elle été instaurée. Dans des secteurs de travail saisonnier, il se peut donc que les travailleurs doivent travailler plus de 35 heures par semaine pendant certaines périodes de pointe, pour travailler moins de 35 heures après la période de pointe.

Dans la plupart des entreprises, l'instauration de la semaine de 35 heures ne signifie pas une perte de salaire pour les travailleurs actuels. Toutefois, les nouveaux travailleurs ne sont payés que pour 35 heures s'ils sont engagés dans une nouvelle activité de l'entreprise. Etant donné que de nombreux travailleurs en France travaillent au salaire minimum, cela signifie que les nouveaux arrivants ne bénéficieront que d'un salaire horaire brut de 42,02 FRF, ce qui est très peu.

C'est pourquoi l'on prévoit que les demandeurs d'emploi français seront enclins à chercher en Belgique.

Par ailleurs, la conversation en groupe avec les travailleurs frontaliers belges embauchés dans le Nord de la France a révélé une attitude négative générale à l'égard de la semaine de 35 heures. La perte de salaire et l'augmentation de la pression du travail sont les principaux arguments apportés.

L'instauration de la semaine de 35 heures n'a donc pas que des effets bénéfiques. Si l'on

3.2 GRENSARBEIDERS WOONACHTIG IN BELGIË EN TEWERKGESTELD IN FRANKRIJK

We gaan achtereenvolgens het geslacht, de leeftijd en de kwalificaties van deze grensarbeiders na.

3.2.1 Geslacht en leeftijd

De grensarbeid van de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool naar Frankrijk bestaat voor 60% uit mannen en 40% uit vrouwen. Vooral in de arrondissementen Mouscron en Tournai gaan relatief veel vrouwen naar Frankrijk werken. Uit tabel 3 blijkt dat de grensarbeiders die van Frankrijk naar de Belgische arrondissementen komen werken veel jonger zijn dan de grensarbeiders die de andere beweging doen. Bijna 60% van alle grensarbeiders wonend in de arrondissementen Ieper, Kortrijk, Roeselare, Mouscron en Tournai en werkend in Frankrijk zijn ouder dan 40 jaar.

3.2.2 Kwalificaties

Traditioneel gingen ongeschoolde arbeiders vanuit België naar Frankrijk werken. Momenteel zijn de kwalificaties van de Belgische grensarbeiders in Frankrijk heel gedifferentieerd. De jongeren die nu naar Frankrijk gaan werken zijn vooral hoger geschoolden. Het statuut van kaderleden is in Frankrijk veel interessanter dan in België. Enkele jaren geleden bijvoorbeeld, toen er in België nog werkloze hoger geschoolden waren, rekruteerden veel grote winkelketens gevestigd in Noord-Frankrijk Belgische werknemers. Ze zochten mensen met een universitair diploma, zonder een onderscheid te maken naar gelang de richting die ze gestudeerd hadden. De lonen voor deze hoger geschoolden lagen hoger dan in België en bovendien konden deze jongeren een interessante carrière uitbouwen bij deze winkelketens.

Als arbeider is het momenteel voor Belgen in Noord-Frankrijk financieel gezien niet interessant werken. Het aantal jonge Belgische arbeiders in Frankrijk is dan ook heel laag. Ook voor gewone bedienden is het financieel niet interessant in Frankrijk.

peut s'attendre à un impact, il s'agira probablement d'une nouvelle promotion de l'emploi frontalier de Français en direction de la Belgique.

3.2 LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS RÉSIDANT EN BELGIQUE ET TRAVAILLANT EN FRANCE

Nous examinerons successivement le sexe, l'âge et les qualifications de ces travailleurs frontaliers.

3.2.1 Le sexe et l'âge

L'emploi frontalier de personnes habitant dans un des arrondissements belges de la métropole franco-belge et travaillant en France est constitué de 60% d'hommes et de 40% de femmes. C'est surtout dans les arrondissements de Mouscron et de Tournai que relativement beaucoup de femmes vont travailler en France.

Le tableau 3 montre que les frontaliers habitant en France et travaillant dans les arrondissements belges sont beaucoup plus jeunes que leurs homologues qui font la navette en sens inverse. Presque 60% de tous les frontaliers habitant dans les arrondissements de Ieper, de Kortrijk, de Roeselare, de Mouscron et de Tournai et travaillant en France ont plus de 40 ans.

3.2.2 Les qualifications

Traditionnellement, les ouvriers non qualifiés belges allaient travailler en France. Aujourd'hui, les qualifications des travailleurs frontaliers belges en France sont plus différenciées. Les jeunes qui vont actuellement travailler en France sont surtout plus qualifiés.

Le statut des cadres en France est beaucoup plus intéressant qu'en Belgique. Il y a quelques années par exemple, au moment où la Belgique comptait encore des diplômés sans emploi, de nombreuses chaînes de magasins importantes, situées dans le Nord de la France ont engagé des travailleurs belges. Elles étaient à la recherche de personnes possédant un diplôme universitaire, sans faire de distinction entre les disciplines qu'elles avaient choisies. Les salaires pour ces diplômés étaient plus élevés qu'en Belgique, et de plus, ces jeunes pouvaient développer une carrière intéressante au sein de ces chaînes.

Actuellement, il n'est pas très intéressant, sur le plan financier, pour les ouvriers belges d'aller travailler dans le Nord de la France. Aussi le nombre de jeunes ouvriers belges en France est-il très faible. Les employés belges, eux non plus, n'ont pas avantage à travailler en France.

4 De rol van de bemiddelaars op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van de doelstellingen en taken van het EURES-netwerk en in het bijzonder van EURES HNFK (Henegouwen, Nord - Pas-de-Calais, West-Vlaanderen en Kent). EURES is een instantie ter bevordering van de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

Vervolgens gaan we na hoe werkgevers hun rekrutering over de grens organiseren en hoe werknemers die over de grens willen werken hun zoektocht naar werk aanpakken. Hoe worden de vraag vanuit het ene land en het aanbod vanuit het andere land met elkaar in contact gebracht ?

We richten ons hierbij hoofdzakelijk tot de grensarbeid van Fransen naar België. Zoals reeds vermeld is het huidige aanbod van Belgen op de Franse arbeidsmarkt heel beperkt.

4.1 EURES

European Employment Services (EURES) is opgericht met als doel het vrij verkeer van werknemers in de Europese Unie te bevorderen. Het netwerk wordt gecoördineerd door de Europese Commissie. Partners in het netwerk zijn publieke tewerkstellingsdiensten, vakbonden en werkgeversorganisaties. De doelstellingen van EURES zijn :

- het informeren van potentiële grensoverschrijdende werknemers van vacatures, levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in andere landen van de Europese Unie ;
- het helpen van werkgevers bij het rekruteren van werknemers in andere landen ;
- in het bijzonder bijstand verlenen aan werknemers en werkgevers in aangrenzende regio's.

Euroconsulenten bieden informatie over allerlei aspecten betreffende grensoverschrijdende tewerkstelling onder meer :

- sociale wetgeving en fiscaliteit ;
- onderwijs ;
- beroepsopleidingen ;
- vergelijkbaarheid van diploma's ;
- werk- en levensomstandigheden, levensduurte, ...

4.2 EURES GRENSOVERSCHRIJDEND

In aangrenzende regio's werden speciale structuren in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de specifieke noden van deze regio's. De algemene doelstellingen van EURES, met als belangrijkste de bevordering van de arbeidsmobiliteit, blijven uiteraard ook gelden.

Eures HNFK bestaat reeds tien jaar en omvat onder meer de Frans-Belgische metropool

4 Le rôle des intermédiaires sur un marché de l'emploi transfrontalier

Ce chapitre fournit un état des lieux des objectifs et des missions du réseau EURES et plus particulièrement de EURES HNFK (Hainaut, Nord - Pas-de-Calais, Flandre Occidentale et Kent). EURES est une instance de promotion de la mobilité professionnelle transfrontalière.

Ensuite, nous examinerons comment les employeurs organisent leur recrutement au-delà de la frontière et comment les travailleurs voulant travailler au-delà de la frontière entament leur recherche de travail. Comment la demande d'un pays et l'offre d'un autre peuvent-elles être conciliées ?

Nous nous concentrons surtout sur l'emploi frontalier de Français vers la Belgique. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'offre de Belges sur le marché de l'emploi français est actuellement très faible.

4.1 EURES

L'organisation European Employment Services (EURES) a été créée dans le but de promouvoir la libre circulation de travailleurs au sein de l'Union européenne. Le réseau est coordonné par la Commission européenne. Les services publics de l'emploi, les syndicats et les organisations patronales sont des partenaires de ce réseau. Les objectifs d'EURES sont les suivants :

- informer les travailleurs transfrontaliers potentiels des offres d'emploi, des conditions de vie et de travail dans les autres pays de l'Union européenne ;
- aider les employeurs pour engager des travailleurs dans d'autres pays ;
- plus spécifiquement aider les travailleurs et les employeurs dans les territoires limitrophes.

Les euroconseillers fournissent des renseignements sur toutes sortes d'aspects concernant l'emploi transfrontalier, entre autres sur :

- la législation sociale et la fiscalité ;
- l'enseignement ;
- les formations professionnelles ;
- l'équivalence des diplômes ;
- les conditions de vie et de travail, le coût de la vie, ...

4.2 EURES TRANSFRONTALIER

Dans des régions frontalières, des structures spéciales ont été mises sur pied afin de répondre aux besoins spécifiques de ces régions. Évidemment, les objectifs généraux d'EURES, dont l'objectif principal est de promouvoir la mobilité au niveau de l'emploi, restent également valables.

die het voorwerp uitmaakt van onze studie. We lichten hier kort de partners en doelstellingen van EURES HNFK toe⁷.

4.2.1 Partners

De partners van EURES HNFK zijn :

- de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding uit de zone Henegouwen, Nord - Pas-de-Calais, West-Vlaanderen, Kent of instanties die door deze laatste gedelegeerd of wettelijk erkend worden :
 - voor Henegouwen : het Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (FOREM),
 - voor Nord - Pas-de-Calais : het Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE),
 - voor West-Vlaanderen : de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB),
 - voor Kent : het South Kent College (SKC) ;
- de sociale partners :
 - de verschillende werknemersorganisaties die gegroepeerd zijn in de interregionale vakbondsraad (IVR-CSI),
 - de werkgeversorganisaties :
 - voor Henegouwen : de Union des Classes Moyennes,
 - voor Nord - Pas-de-Calais : de Cité des Entreprises,
 - voor West-Vlaanderen : UNIZO Kortrijk (Unie van Zelfstandige Ondernemers).

4.2.2 Doelstellingen

De doelstellingen die in de kaderconventie van EURES HNFK zijn opgenomen zijn :

- vacatures en kandidaturen uitwisselen in de zone HNFK. Deze taak wordt vervuld door de euroconsulenten actief in de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling (FOREM, ANPE, VDAB, SKC) ;
- het transparant maken van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt door het uitwisselen van informatie rond arbeids- en levensomstandigheden in de verschillende regio's ;
- het detecteren van de knelpunten rond arbeidsmobiliteit en het ondernemen van acties om ze uit te schakelen ; (zie ook bijlage 2 ; pagina 110).
- het groeperen en verspreiden naar de partnerorganisaties van allerhande informatie betreffende evoluties op de arbeidsmarkt ;
- het opmaken van een inventaris van de bestaande beroepsopleidingen en het creëren van de mogelijkheden om over de grens opleidingen te gaan volgen ;
- samenwerken op het vlak van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit ter bevordering van de werkgelegenheid in al haar vormen.

4.2.3 Andere activiteiten van EURES HNFK

Naast de taken opgenomen in de doelstellingen, tracht EURES HNFK andere activiteiten uit te voeren. Jaarlijks organiseert EURES HNFK socio-economische en socio-juridische opleidingsprogramma's om de euroconsulenten en de andere partners te informeren over de arbeidsmarktevoluties en de veranderingen in de wetgeving rond grensoverschrijdende tewerkstelling. Momenteel werkt men ook aan promotieacties om zich duidelijk te profileren. EURES HNFK is ook bezig met de aanmaak van een website. Tevens worden er verslagen en brochures uitgebracht rond grensoverschrijdende tewerkstelling.

⁷ We baseren ons hiervoor op de verschillende toespraken die op 5 mei 2000 te Kortrijk werden gehouden ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van EURES HNFK.

Eures HNFK existe depuis dix ans déjà et comprend entre autres la métropole franco-belge faisant l'objet de cette étude. Nous commentons ci-dessous brièvement les partenaires et les objectifs d'EURES HNFK⁷.

4.2.1 Partenaires

Les partenaires d'EURES HNFK sont :

- les services publics pour l'emploi et la formation professionnelle de la zone du Hainaut, du Nord - Pas-de-Calais, de la Flandre Occidentale, du Kent, ou des instances déléguées par ces derniers ou agréées :
 - pour le Hainaut : l'Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (FOREM),
 - pour le Nord - Pas-de-Calais : l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE),
 - pour la Flandre Occidentale : *le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB – *service flamand pour la formation professionnelle et l'emploi*),
 - pour le Kent : *le South Kent College* (SKC) ;
- les partenaires sociaux :
 - les différents syndicats rassemblés dans le conseil syndical interrégional (CSI-IVR),
 - les organisations patronales :
 - pour le Hainaut : l'Union des Classes Moyennes,
 - pour le Nord - Pas-de-Calais : la Cité des Entreprises,
 - pour la Flandre Occidentale : UNIZO Kortrijk (*union des entrepreneurs indépendants*).

4.2.2 Objectifs

Les objectifs désignés dans la convention cadre d'EURES HNFK sont les suivants :

- échanger des offres d'emploi et des candidatures dans la zone HNFK. Cette mission est remplie par les euroconseillers actifs dans les services publics pour l'emploi (FOREM, ANPE, VDAB, SKC) ;
- rendre transparent le marché transfrontalier de l'emploi en échangeant des informations sur les conditions de travail et de vie dans les différentes régions ;
- détecter les obstacles au niveau de la mobilité de travail et entreprendre des actions pour les éliminer (voir aussi annexe 2 ; page 110) ;
- rassembler toutes sortes d'informations concernant les évolutions sur le marché du travail et les distribuer aux organisations/partenaires ;
- établir un inventaire des formations professionnelles existantes et créer des possibilités pour suivre des formations au-delà de la frontière ;
- coopérer au niveau de la mobilité de travail transfrontalière afin de promouvoir l'emploi sous toutes ses formes.

4.2.3 Les autres activités d'EURES HNFK

Outre les missions mentionnées dans les objectifs, EURES HNFK cherche à effectuer d'autres activités. Chaque année, EURES HNFK organise des programmes de formation socio-économiques et socio-juridiques afin d'instruire les euroconseillers et les autres partenaires des évolutions sur le marché du travail et des modifications législatives relatives à l'emploi transfrontalier. Actuellement, des actions de promotion sont également entreprises pour se positionner plus clairement. EURES HNFK publie des rapports

⁷ Nous nous basons ici sur les divers discours prononcés le 5 mai 2000 à Kortrijk à l'occasion du dixième anniversaire de l'Eures HNFK.

EURES HNFK is de enige instantie in de Frans-Belgische metropool die de bevordering van de grensoverschrijdende mobiliteit als hoofddoel stelt. Ze heeft dan ook een belangrijke taak in het detecteren en indien mogelijk wegwerken van de hinderpalen waarmee werknemers en werkgevers geconfronteerd worden bij het werken en rekruteren over de grenzen.

4.3 CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD OP EEN GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEIDSMARKT

In deze paragraaf gaan we na hoe werkgevers over de grens rekruteren en hoe werknemers op zoek gaan naar werk over de grens. Welke systemen worden er opgezet door de bemiddelaars (VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), FOREM (Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi), ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi), EURES (European Employment Services), interimkantoren, consultingbureaus, ...) om de vraag en het aanbod op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt met elkaar in contact te brengen? Wat zijn hier de knelpunten en mogelijke oplossingen?

4.3.1 De vraag vanwege de werkgevers

Zoals reeds vermeld, worden Fransen in België vooral tewerkgesteld via uitzendkantoren. Belgische werkgevers richten zich dus tot de uitzendkantoren in de streek. Zij zoeken bepaalde arbeidskrachten, en prefereren meestal mensen uit de eigen regio. Pas als de interimkantoren niet aan die vraag kunnen voldoen, is men ook bereid om Fransen aan te trekken.

Sommige werkgevers geven hun vacatures ook door aan consultingbureaus, VDAB (Vlaanderen), FOREM (Wallonië) of ANPE (Frankrijk). Deze instanties proberen de vacatures dan in te vullen. Gaat het om vacatures die ook in het buitenland moeten worden verspreid, dan worden deze vacatures automatisch doorgegeven aan de Euroconsulenten van de respectievelijke instanties.

Bij de werkgevers zijn de diensten van de Euroconsulenten van EURES momenteel nog niet erg bekend. Hierin is echter verandering aan het komen. Men doet nu immers mailings naar de bedrijven en er worden telefonische contacten gelegd voor bedrijfsbezoeken. Maar als een werkgever op het moment dat hij gecontacteerd wordt door een Euroconsulent geen vacatures heeft, vertoont hij maar weinig interesse voor de diensten van EURES. Werkgevers doen ook dikwijls een beroep op eigen specialisten (adviesbureaus) die hen gedetailleerde informatie kunnen verschaffen indien zij een buitenlander willen aanwerven.

4.3.2 Het aanbod vanwege de werkzoekenden

Veel Fransen die in België willen werken schrijven zich spontaan in bij de Belgische interimkantoren. Sommigen stappen ook zelf naar bedrijven om een job te vinden.

Fransen komen vaak in contact met Belgische bedrijven via familieleden of vrienden. Het belang van deze informele kanalen is zeker niet te onderschatten. Volgens verschillende geïnterviewden is de mond-aan-mond reclame het belangrijkste kanaal voor Franse werkzoekenden om werk te vinden.

Werkzoekenden die zich laten inschrijven bij VDAB, FOREM of ANPE en die op zoek zijn naar een job in het buitenland worden doorverwezen naar de Euroconsulenten binnen deze instanties, die hen de informatie geven die zij wensen. Bij de werkzoekenden is EURES beter gekend dan bij de werkgevers, onder meer door de vacatures die zij verspreidt.

Naast de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, die zorgen dat de vacatures verspreid worden in het buitenland, komen werkzoekenden ook in contact

et des brochures au sujet de l'emploi transfrontalier et travaille à la production d'un site web.

EURES-HNFK est la seule instance de la métropole franco-belge qui a pour but principal la promotion de la mobilité transfrontalière. Aussi sa mission consiste-t-elle grandement à détecter et, si possible, à surmonter les obstacles auxquels sont confrontées les personnes qui travaillent au-delà de la frontière et les employeurs qui engagent des travailleurs de l'autre côté de la frontière.

4.3 LA CONFRONTATION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE SUR UN MARCHÉ DE L'EMPLOI TRANSFRONTALIER

Dans ce paragraphe, nous vérifierons comment les employeurs organisent leur recrutement au-delà de la frontière et comment les travailleurs cherchent un emploi au-delà de la frontière. Quels systèmes sont mis en place par les intermédiaires (VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), FOREM (Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi), ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi), EURES (European Employment Services), bureaux d'intérim, bureaux-conseils, ...) pour pouvoir concilier l'offre et la demande sur un marché transfrontalier de l'emploi ? Quels sont les obstacles et les solutions possibles ?

4.3.1 La demande de la part des employeurs

Comme nous l'avons déjà mentionné, les Français travaillant en Belgique sont principalement engagés par l'intermédiaire de bureaux d'intérim. Les employeurs belges s'adressent donc aux bureaux d'intérim dans leur région. Ils cherchent une main d'œuvre bien déterminée et donnent le plus souvent la préférence aux personnes de leur propre région. Ce n'est qu'au moment où les bureaux d'intérim ne peuvent pas satisfaire à cette demande qu'ils sont disposés à engager des Français.

Certains employeurs communiquent leurs offres d'emploi également à des bureaux-conseils, au VDAB (en Flandre), au FOREM (en Wallonie) où à l'ANPE (France). Ces instances essaient de répondre à ces offres d'emploi. S'il s'agit d'offres d'emploi qui doivent également être diffusées à l'étranger, elles sont automatiquement transmises aux Euro-conseillers des instances respectives.

Actuellement, les employeurs ne sont pas encore fort au courant des services des Euro-conseillers d'EURES. Toutefois, la situation est en train de changer. En effet, EURES procède à des publipostages auprès des entreprises et à des contacts téléphoniques pour des visites d'entreprise. Pourtant, si un employeur n'a pas de poste vacant au moment où l'Euroconseiller prend contact avec lui, il ne témoigne que peu d'intérêt aux services d'EURES. Souvent, les employeurs font aussi appel à leurs propres spécialistes (bureaux-conseils) qui leur fournissent des informations détaillées s'ils veulent engager un étranger.

4.3.2 L'offre de la part des demandeurs d'emploi

Bon nombre de Français qui veulent travailler en Belgique s'inscrivent spontanément aux bureaux d'intérim belges. Certains s'adressent aux entreprises elles-mêmes pour trouver un emploi.

Mais le plus souvent, les Français entrent en contact avec les entreprises belges par l'intermédiaire des membres de leur famille ou de leurs amis. Nous ne devons pas sous-estimer l'importance de ces canaux informels. Aux dires des différentes personnes interviewées, le bouche-à-oreille constitue pour les demandeurs d'emploi français le canal le plus important pour trouver un travail.

met de Euroconsulenten binnen de verschillende werknemersorganisaties. De grensarbeiderssecretariaten van de vakbonden bestaan al heel lang en zijn goed gekend bij de plaatselijke bevolking. Mensen die werk zoeken in het buitenland of die op een buitenlandse werkaanbieding willen ingaan komen informatie opvragen in één van deze grenskantoren. Informatie wordt ook aan mensen verstrekt die geen lid zijn van de vakbond. In deze kantoren wordt geantwoord op vragen rond sociale zekerheid, arbeidsrecht, loon en fiscaliteit. De problemen van mensen die in Frankrijk werken of van Fransen die naar hier komen worden hier ook besproken.

4.3.3 Samenwerking tussen de bemiddelaars

Eenmaal de werkgever zijn vacatures heeft bekendgemaakt bijvoorbeeld bij een interimkantoor of bij de publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding en de werkzoekende zijn aanbod kenbaar heeft gemaakt door inschrijving in een interimkantoor of bij een publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, moeten de vraag vanuit het ene land en het aanbod vanuit het andere land met elkaar in contact worden gebracht. Dit is de taak van de bemiddelaars. In deze paragraaf gaan we hun manier van werken en van samenwerken na en bekijken we ook de problemen waarmee zij geconfronteerd worden.

Vermits het aantal interviews dat we hebben afgenomen beperkt is, is het overzicht van de inspanningen die deze instanties leveren allicht onvolledig. We hopen evenwel de belangrijkste initiatieven te kunnen vermelden. Tevens willen we opmerken dat het onmogelijk is om alle instanties die op een of andere manier inspanningen leveren om de grensoverschrijdende tewerkstelling te bevorderen in deze paragraaf te betrekken.

4.3.4 Verspreiden van vacatures en cv's

De Euroconsulenten van de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding beschikken over een databank waarin men de vacatures waarvan men wil dat ze in het buitenland worden verspreid, Europees gaat verspreiden. Dergelijke verspreiding gebeurt ook op de EURES-internetsite (<http://europa.eu.int/jobs/eures>) en is te raadplegen door elke werkzoekende.

Eind januari 2001 waren ongeveer 6.760 vacatures te vinden op deze site, waaronder 736 voor België en 196 voor Frankrijk. Geen enkele vacature had evenwel betrekking op Nord - Pas-de-Calais. Drie vacatures hadden betrekking op jobs in het arrondissement Ieper, 26 in het arrondissement Kortrijk, drie in het arrondissement Roeselare, drie in het arrondissement Mouscron en één in het arrondissement Tournai. De verspreiding van vacatures via deze website is dus relatief beperkt voor de Frans-Belgische metropool. We vragen ons ook af of deze website gekend is bij werkloze en ongeschoolde werkzoekenden en effectief gebruikt wordt door deze personen.

Bij het bekijken van de 36 vacatures in de Frans-Belgische metropool valt op dat vooral technisch geschoolden worden gevraagd. De kennis van het Nederlands is voor bijna alle jobs een vereiste. De taakomschrijving voor de vacatures in West-Vlaanderen gebeurt ook steeds en uitsluitend in het Nederlands.

EURES HNFK (Henegouwen, Nord - Pas-de-Calais, West-Vlaanderen en Kent) voorziet in de loop van 2001 een eigen website. Deze website is niet in eerste instantie bedoeld om vacatures te verspreiden maar wil eerder informatie bieden over datgene waarmee men rekening moet houden als men in het buitenland wil gaan werken. Voor de werkgevers zal de website informatie geven over allerlei aspecten van grensoverschrijdende tewerkstelling : wanneer heb je te maken met grensarbeid en wanneer niet, hoe moet men rekruteren over de grens, hoe kun je een filiaal oprichten in de verschillende regio's, op wie kun je een beroep doen, ... De bedoeling is dat de website zo informatief en praktisch mogelijk is.

Les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent au VDAB, au FOREM ou à l'ANPE et qui cherchent un emploi à l'étranger sont mis en contact avec les Euroconseillers au sein de ces instances, qui leur fournissent les informations souhaitées. Les demandeurs d'emploi ont une meilleure connaissance d'EURES que n'ont les employeurs, entre autres en raison des offres d'emploi diffusées par cette organisation.

Outre les services publics de l'emploi et de la formation professionnelle qui assurent la diffusion des offres d'emploi à l'étranger, les demandeurs d'emploi entrent également en contact avec les Euroconseillers par l'intermédiaire des différents syndicats. Les secrétariats des syndicats destinés aux travailleurs frontaliers existent déjà depuis longtemps et sont bien connus par la population locale. Les personnes qui cherchent un emploi à l'étranger ou qui veulent postuler un emploi étranger se renseignent dans un de ces bureaux frontaliers. Les personnes qui ne sont pas affiliées au syndicat ont également accès à cette information. Dans ces bureaux, une réponse est donnée aux questions en matière de sécurité sociale, de droit du travail, de rémunération et de fiscalité. Les problèmes auxquels sont confrontés les Belges qui travaillent en France ou les Français qui travaillent en Belgique peuvent également y être discutés.

4.3.3 La coopération entre les intermédiaires

Dès que l'employeur a communiqué ses offres d'emploi (par exemple à un bureau d'intérim, ou au service public de l'emploi et de la formation professionnelle), et que le demandeur d'emploi s'est fait connaître (en s'inscrivant à un bureau d'intérim ou à un service public de l'emploi et de la formation professionnelle), la demande et l'offre des deux pays différents doivent être réunies : c'est la mission des intermédiaires. Ce paragraphe traite de leur méthodes de travail et de coopération ainsi que des problèmes auxquels ils sont confrontés.

Etant donné le nombre restreint d'interviews effectuées, l'aperçu des efforts de ces instances peut être incomplet. Nous espérons toutefois pouvoir mentionner les initiatives les plus importantes. De plus, nous voulons signaler qu'il n'est pas possible de reprendre dans ce paragraphe toutes les instances qui œuvrent, d'une manière ou d'une autre, pour promouvoir l'emploi transfrontalier.

4.3.4 La diffusion d'offres d'emploi et de c.v.

Les Euroconseillers des services publics de l'emploi et de la formation professionnelle disposent d'une banque de données qui assure la diffusion d'offres d'emploi en Europe. Une telle diffusion se fait également sur le site internet d'EURES (<http://europa.eu.int/jobs/eures>) que tout demandeur d'emploi peut consulter.

Fin janvier 2001, ce site comprenait environ 6.760 offres d'emploi, dont 736 pour la Belgique et 196 pour la France. Cependant, aucune offre d'emploi ne se rapportait au Nord - Pas-de-Calais. Trois offres d'emploi se rapportaient à l'arrondissement de Ieper, 26 à l'arrondissement de Kortrijk, 3 à l'arrondissement de Roeselare, 3 à l'arrondissement de Mouscron et 1 à l'arrondissement de Tournai. La diffusion d'offres d'emploi sur ce site web est donc relativement limitée pour la métropole franco-belge. Aussi nous demandons-nous si les demandeurs d'emploi non qualifiés connaissent ce site web et l'utilisent réellement.

Il ressort d'une lecture des 36 offres d'emploi dans la métropole franco-belge que l'on demande surtout des ouvriers techniques qualifiés. La connaissance du néerlandais est exigée pour presque tous les emplois. Le profil des fonctions en Flandre Occidentale est toujours décrit uniquement en néerlandais.

EURES HNFK (le Hainaut, le Nord - Pas-de-Calais, la Flandre Occidentale et le Kent) prévoit la création d'un site web dans le courant de 2001. Ce site web n'est pas destiné

Men weet momenteel nog niet of men vacatures gaat plaatsen op deze website. Waarschijnlijk zal een link naar de EURES-website gemaakt worden.

In België is er een probleem bij de verspreiding van vacatures dat veroorzaakt wordt door de federalisering waardoor je twee verschillende tewerkstellingsdiensten hebt (VDAB en FOREM). De VDAB in Kortrijk heeft bijvoorbeeld weinig zicht op de vacatures in Mouscron. FOREM heeft wel een eigen website maar verspreidt hierop niet alle vacatures.

Een probleem dat aangehaald werd in het groepsgesprek met grensarbeiders is dat de VDAB heel weinig werkaanbiedingen heeft uit Frankrijk. Voor iemand die in Wervik woont ligt Frankrijk nochtans naast de deur. Dit probleem heeft ook te maken met het feit dat men te maken heeft met twee verschillende tewerkstellingsdiensten : ANPE en VDAB.

Een ander probleem dat de publieke tewerkstellingsdiensten van België ervaren in hun relatie met ANPE is dat personen die in België wonen niet kunnen ingeschreven worden bij ANPE in Frankrijk. Een Fransman of Belg die in België woont en werk zoekt in Frankrijk kan zich bijgevolg niet laten inschrijven bij ANPE. Het staat deze personen wel vrij om naar de werkaanbiedingen bij ANPE te komen kijken en om zich vervolgens kandidaat te stellen voor een of andere job.

Omgekeerd kan iemand die in Frankrijk woont zich wel laten inschrijven bij de VDAB. Het formulier dat een Fransman dan invult, wordt door de mensen van de VDAB vertaald naar het Nederlands.

4.3.5 Afstemmen van vraag en aanbod door de uitzendkantoren, in samenwerking met andere partners

Uitzendkantoren in België krijgen veel inschrijvingen binnen van Fransen die in België willen werken. Voor deze mensen zoeken deze kantoren een gepaste vacature die zij kunnen invullen.

Daarnaast hebben de uitzendkantoren ook vacatures die zij niet onmiddellijk kunnen invullen en waarvoor zij zelf actief op zoek gaan naar geschikte arbeidskrachten in Frankrijk.

De inspanningen die de uitzendkantoren zelf doen naar werkzoekenden woonachtig in Frankrijk gebeuren in samenwerking met onder meer ANPE-EURES, outplacementkantoren, sociale actoren, opleidingscentra en private organisaties. Deze instanties weten dat er een enorm potentieel is in Zuid-West-Vlaanderen en dat er een grote vraag is naar geschoolde en ongeschoolde Franse arbeiders. ANPE Halluin is bijvoorbeeld het centraal aanspreekpunt voor vacatures die vanuit België komen. Ook de VDAB en FOREM geven Belgische werkaanbiedingen door aan ANPE. De werkaanbiedingen die vanuit België komen worden allemaal behandeld in Halluin.

Ook met EFI (Education - Formation - Insertion) is er een samenwerking. EFI is een vzw die gesubsidieerd wordt door de Franse staat en de Franse regio's. Ze verzorgen opleidingen waaronder een opleiding Nederlands voor Fransen die in België komen werken. Het is evenwel moeilijk voor mensen die reeds werken in België om terzelfdertijd nog een cursus Nederlands te volgen. Veel Fransen werken immers in ploeg. Het is bovendien blijkbaar heel moeilijk voor een Fransman om de Nederlandse taal aan te leren.

4.3.6 De organisatie van jobbeurzen

In Hem (dat is nabij Roubaix) organiseert het CMAIO (Centre Municipal d'Accueil, d'Information et d'Orientation) een "Carrefour des Métiers", een jobbeurs of "village emploi". Op de jobbeurs in 2000 werden voor het eerst Vlaamse ondernemingen uitgenodigd. Een twintigtal Vlaamse bedrijven hadden op deze beurs een stand om te rekruteren. Ook EURES was aanwezig met vacatures van Vlaamse bedrijven.

Deze jobbeurs was een belangrijk rekruteringskanaal. In 2000 telde men 2.000 sollicitanten. Ter illustratie vermelden we dat er ongeveer 200 sollicitanten hun cv afgaven aan

en premier à diffuser des offres d'emploi, mais veut plutôt fournir des informations sur ce que l'on doit prendre en considération lorsqu'on veut aller travailler à l'étranger. Le site web informera les employeurs de toutes sortes d'aspects de l'emploi transfrontalier : qu'est-ce qu'un emploi frontalier ? Qu'est-ce qui ne l'est pas ? et comment recruter au-delà de la frontière ? comment créer une succursale dans les autres régions ? à qui faire appel ? ... Le but est de rendre le site web le plus informatif et pratique possible.

A l'heure actuelle, on ne sait pas encore si ce site web comprendra des offres d'emploi. On prévoira probablement un lien avec le site web d'EURES.

La diffusion d'offres d'emploi en Belgique pose des problèmes : en raison de la fédéralisation, il existe deux services d'emploi (le VDAB et le FOREM). Ainsi, le VDAB à Kortrijk, par exemple, n'est que peu au courant des offres d'emploi à Mouscron. Certes, le FOREM dispose de son propre site web, mais il n'y diffuse pas toutes les offres d'emploi.

Un problème abordé lors de l'entretien en groupe avec les travailleurs frontaliers est que le VDAB ne reçoit que peu d'offres d'emploi provenant de la France. Pourtant, pour un habitant de Wervik (B), la France se trouve tout près. Ce problème est également lié au fait qu'il existe deux services de l'emploi différents : l'ANPE et le VDAB.

Un autre problème est que les services de l'emploi publics de la Belgique ressentent que les personnes résidant en Belgique ne peuvent pas être inscrites à l'ANPE en France. Par conséquent, un Français ou un Belge qui réside en Belgique et qui cherche un emploi en France ne peut pas s'inscrire à l'ANPE. Pourtant, ils peuvent se rendre à l'ANPE pour se renseigner sur les offres d'emploi et poser ensuite leur candidature à un emploi.

Inversement, un habitant de la France a le droit de s'inscrire au VDAB. Le formulaire rempli par un Français, sera traduit en néerlandais par le personnel du VDAB.

4.3.5 L'harmonisation de l'offre et de la demande par les bureaux d'intérim, en collaboration avec d'autres partenaires

De nombreux Français voulant travailler en Belgique s'inscrivent à un bureau d'intérim en Belgique. Pour ces personnes, les bureaux d'intérim cherchent une offre d'emploi appropriée à laquelle elles peuvent répondre.

Les bureaux d'intérim ont également des offres d'emploi pour lesquelles ils n'ont pas tout de suite des candidats appropriés à leur disposition. Aussi doivent-ils chercher activement de la main d'œuvre adéquate en France.

Les efforts des bureaux d'intérim pour chercher des demandeurs d'emploi habitant en France se font en collaboration avec entre autres l'ANPE-EURES, des bureaux de reclassement ("outplacement") des acteurs sociaux, des centres de formation et des organisations privées. Ces instances savent que le potentiel en Flandre Occidentale est énorme et que la demande d'ouvriers français qualifiés et non qualifiés est importante. L'ANPE Halluin, par exemple, constitue un pivot pour les offres d'emploi provenant de la Belgique. Même le VDAB et le FOREM transmettent des offres d'emploi belges à l'ANPE. Les offres d'emploi provenant de la Belgique sont toutes traitées à Halluin.

Il existe également une collaboration avec EFI (Education - Formation - Insertion). EFI est une association sans but lucratif subventionnée par l'Etat français et les régions françaises. Elle assure l'organisation de formations, dont une formation de néerlandais pour les Français qui viennent travailler en Belgique. Mais pour les Français qui travaillent déjà en Belgique, il est difficile de suivre un cours de néerlandais. En effet, de nombreux Français travaillent en équipe. En outre, il semble être très difficile pour un Français d'apprendre le néerlandais.

4.3.6 L'organisation de foires de l'emploi

A Hem (près de Roubaix), le CMAIO (Centre Municipal d'Accueil, d'Information et d'Orien-

de stand van een Belgisch interimkantoor. Er is in Noord-Frankrijk dus nog een serieus potentieel aan werkzoekenden. Tussen de cv's die dit interimkantoor ontving zaten er 24 van informatici. Deze mensen zijn in Vlaanderen echter relatief moeilijk tewerk te stellen omwille van de taal.

De jobbeurs werd echter door een aantal economische actoren in Frankrijk negatief onthaald. Men vreest dat Belgische bedrijven goede Franse arbeidskrachten komen wegplukken.

4.3.7 Andere initiatieven

Er zijn nog andere initiatieven die de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten in de Frans-Belgische metropool zichtbaarder proberen maken of beter op elkaar doen afstemmen. Veel van deze initiatieven zijn echter kleinschalig en onvoldoende gekend bij de verschillende actoren rond grensoverschrijdende tewerkstelling.

Vermeldenswaardig is het project van de Chambre de Commerce et d'Industrie d'Armentières-Hazebrouck, de Kamer voor Handel en Nijverheid van Brugge, Kust en Westhoek, de Chambre de Commerce et d'Industrie de Dunkerque en de Provincie West-Vlaanderen. Samen met een aantal technische scholen uit het Franse en Belgische deel van de Westhoek hebben zij een grensoverschrijdend actieprogramma opgestart dat het onder meer mogelijk maakt om grensoverschrijdende stages te organiseren, het technisch onderwijs te bevorderen en de diversiteit aan opleidingen kenbaar te maken bij het groot publiek en bij het bedrijfsleven. Dit programma laat toe projecten op te starten die de relaties tussen de scholen aan beide kanten van de grens bevorderen en die de verschillende werkwijze van de scholen aan de andere kant van de grens zichtbaar maken. Culturele en taalproblemen worden overbrugd en de leerlingen leren in hun grensoverschrijdende stages werken met andere materialen en technologieën. Op die manier vergroten zij hun kansen op de arbeidsmarkt en leren zij de mogelijkheden kennen van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

5 Motieven voor een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk vragen we ons af wat de motieven zijn van werkgevers om werknemers van over de grens aan te werven en wat de motivatie is van werknemers om over de grens te komen werken.

5.1 MOTIEVEN VAN WERKGEVERS

De belangrijkste motieven voor een werkgever om over de grens te rekruteren zijn het tekort aan geschikt personeel in de eigen streek en, in mindere mate, het leren kennen van de markt over de grens.

5.1.1 Arbeidsmarktkrapte in de eigen regio

Belgische werkgevers rekruteren in eerste instantie over de grens omdat zij in de eigen regio geconfronteerd worden met een krapte op de arbeidsmarkt. Dit is vooral het geval voor de West-Vlaamse bedrijven. Enkele jaren terug werden Fransen vooral gerekruteerd door bedrijven actief in de groentesector in het zuiden van West-Vlaanderen. Omwille van de lage lonen was het moeilijk voor deze bedrijven om West-Vlaamse

tation) organise des "Carrefours des Métiers", une sorte de foire de l'emploi. En 2000, pour la toute première fois, des entreprises flamandes ont été invitées à cette foire. Une vingtaine d'entreprises flamandes y avaient un stand de recrutement. EURES était également présent avec des offres d'emploi provenant d'entreprises flamandes. Cette foire de l'emploi constituait un canal de recrutement important. En 2000, l'on comptait 2.000 postulants. A titre d'illustration, nous signalons qu'environ 200 postulants ont remis leur C.V. au stand d'un bureau d'intérim belge. Dans le Nord de la France, il existe donc encore un sérieux potentiel de demandeurs d'emploi. Parmi les C.V. qu'a reçus ce bureau, 24 provenaient d'informaticiens. Toutefois, pour ces derniers il est difficile d'être engagé en Flandre en raison de la langue. Cependant, la foire de l'emploi a provoqué des réactions négatives auprès d'un certain nombre d'acteurs économiques en France. Ils craignent que les entreprises belges les privent d'une main d'œuvre française compétente.

4.3.7 D'autres initiatives

Plusieurs autres initiatives essaient de rendre plus clairs ou de mieux harmoniser l'offre et la demande de main d'œuvre dans la métropole franco-belge. Mais bon nombre de ces initiatives sont de petite taille et trop peu connues par les différents acteurs de l'emploi transfrontalier.

A signaler : l'initiative des Chambres de Commerce et d'Industrie d'Armentières-Hazebrouck, de Dunkerque et de "Brugge, Kust en Westhoek", et de la Province de Flandre Occidentale. En collaboration avec un certain nombre d'écoles techniques des parties française et belge du Westhoek, elles ont lancé un programme d'action transfrontalier permettant entre autres d'organiser des stages transfrontaliers, de promouvoir l'enseignement technique et d'informer le grand public et les entreprises de la diversité des formations. Ce programme donne la possibilité de mettre en route des projets qui stimulent les rapports entre les écoles des deux côtés de la frontière et qui rendent visible les différences au niveau de la méthode de travail utilisée par ces mêmes écoles. L'on surmonte des problèmes d'ordre culturel ou linguistique et, lors de leurs stages transfrontaliers, les élèves apprennent à travailler avec d'autres matériaux et d'autres technologies. Ainsi augmentent-ils leurs chances sur le marché de l'emploi et apprennent-ils à connaître les possibilités d'un marché transfrontalier de l'emploi.

5 Les motivations des acteurs du marché transfrontalier de l'emploi

Dans ce chapitre, nous nous demandons quels sont les motivations des employeurs pour recruter du personnel au-delà de la frontière et quels sont les motivations des travailleurs pour travailler de l'autre côté de la frontière.

5.1 LES MOTIVATIONS DES EMPLOYEURS

Les principales motivations d'un employeur pour recruter son personnel au-delà de la frontière sont la pénurie de main d'œuvre appropriée dans sa propre région et, à un degré moindre, la volonté d'apprendre à connaître le marché au-delà de la frontière.

arbeidskrachten aan te trekken. Deze arbeidskrachten konden meer verdienen in andere sectoren die goed vertegenwoordigd zijn in de streek zoals de metaal-, hout- en textiel-sector.

Door het nijpend tekort op de West-Vlaamse arbeidsmarkt heeft deze evolutie zich ook verlegd naar andere sectoren. Er zijn momenteel tekorten aan lassers, aan geschoolde textielarbeiders, ... en ook voor deze functies zijn geen Belgen meer beschikbaar. In Frankrijk zijn er wel nog geschikte arbeidskrachten te vinden die momenteel qua kwalificatie, inzet en rendabiliteit beter zijn dan de Belgische arbeidsreserve. Alle Vlaamse bedrijven die willen groeien zijn bijna verplicht geworden om in Noord-Frankrijk te rekruteren.

Fransen worden echter niet enkel ingezet voor technische functies maar in belangrijke mate ook in laaggeschoolde jobs die een Belg niet meer wil doen, omwille van de jobinhoud maar dikwijls ook omwille van de lage verloning in sommige sectoren. Aangezien de lonen in Frankrijk nog lager zijn, zijn Fransen wel bereid tegen deze lonen te werken. Zij genieten bovendien voordelen op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit. Fransen zijn bij het solliciteren ook minder veeleisend (op vlak van loon, arbeidsomstandigheden, cf. ploegenwerk) dan Belgen.

Een voorbeeld van een sector waar de lonen in België relatief laag liggen is de logistieke sector. De lonen voor een heftruckbestuurder bedragen 8,40 EURO per uur, wat relatief laag is voor een geschoolde. In andere sectoren kan een heftruckchauffeur echter veel meer verdienen. In Frankrijk ontvangt men voor deze functie echter slechts 6,70 EURO per uur. Er is daar bovendien nog een groot aanbod van heftruckchauffeurs. Omwille van de hogere lonen en de fiscale voordelen komen zij graag in de logistieke sector in België werken.

Vooraf voor de West-Vlaamse bedrijven is het aanwerven van Fransen een pure noodzaak geworden : zij rekruteren het liefst werknemers uit de eigen streek, maar als het niet anders kan, verruimen zij hun wervingsgebied en zijn zij bereid om Fransen in dienst te nemen.

De bedrijven hebben echter wel schrik voor een verfransing van de bedrijven. Ze verbinden ook negatieve aspecten aan Fransen. Er leven immers nogal wat vooroordelen rond Fransen bij de Belgische werkgevers. Volgens de geïnterviewden roept Noord-Frankrijk bij veel werkgevers bovendien een slecht imago op : "veel vreemdelingen, veel criminaliteit, ..." wordt gezegd. Taalproblemen worden ook altijd aangehaald door de werkgevers. De Vlaamse bedrijven zijn daarom niet happig om veel Fransen aan te werven. Ze stellen er een aantal tewerk maar niet te veel. Werkgevers zijn immers bang dat de Vlaamse werknemers het bedrijf zullen verlaten als men te veel Fransen in dienst neemt.

Vroeger gold ook voor de Franse bedrijven het motief van de arbeidsmarktkrapte in de eigen regio. Men deed toen ook een beroep op Belgen om het gebrek aan arbeidskrachten op te lossen. Belgen stonden bovendien gekend als goede en harde werkers. Nu werven Franse bedrijven vooral geschoolde Vlamingen aan voor hun betere talenkennis in vergelijking met de eigen Franse werknemers.

De arbeidsmarktkrapte in West-Vlaanderen heeft dergelijke omvang bereikt dat reeds een aantal West-Vlaamse bedrijven uitgeweken zijn naar Noord-Frankrijk omdat zij geen werknemers meer vinden in Vlaanderen. Deze bedrijven vestigen zich dan in een regio in Noord-Frankrijk en trekken daar Franse arbeidskrachten aan. Enkel voor een aantal functies die gericht zijn op de buitenlandse markt en waarvoor men meerdere talen moet kennen worden nog Vlamingen aangetrokken.

5.1.2 Kennis van de markt over de grens

Voor hogere functies worden door de Belgische werkgevers soms bewust buitenlanders ingezet. Bepaalde firma's hebben bijvoorbeeld op hun commerciële dienst een Fransman

5.1.1 La pénurie de main d'œuvre

Les employeurs belges recrutent leur personnel au-delà de la frontière en premier lieu parce que, dans leur propre région, ils sont confrontés à une pénurie de main d'œuvre. C'est surtout le cas des entreprises de Flandre Occidentale. Il y a quelques années, les Français étaient surtout engagés par des entreprises actives dans l'industrie maraîchère dans le sud de la Flandre Occidentale. En raison des rémunérations peu élevées, il était difficile pour ces entreprises d'attirer de la main d'œuvre locale. Cette main d'œuvre pouvait gagner davantage dans d'autres secteurs tels que la métallurgie, l'industrie du bois et du textile.

En raison de la forte pénurie de main d'œuvre sur le marché de Flandre Occidentale, cette évolution a également touché d'autres secteurs. Actuellement, il y a une pénurie de soudeurs, d'ouvriers textiles, ... et même pour ces postes, il n'y a plus de Belges disponibles. La France compte bel et bien de la main d'œuvre appropriée qui, au niveau de la qualification, du dévouement et de la rentabilité, est actuellement meilleure que la main d'œuvre disponible en Belgique. Toutes les entreprises flamandes qui veulent s'agrandir se voient presque obligées de recruter leur personnel dans le Nord de la France.

Toutefois, les Français ne sont pas seulement engagés pour des fonctions techniques, mais également, et surtout, pour des emplois de faible qualification qu'un Belge ne veut plus occuper, en raison du contenu de l'emploi, mais souvent aussi en raison de la faible rémunération dans certains secteurs. Étant donné que les salaires sont encore plus faibles en France, les Français par contre sont prêts à travailler pour de tels salaires. Ils bénéficient en outre d'avantages dans le domaine de la sécurité sociale et de la fiscalité. En postulant, les Français sont aussi moins exigeants (en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail (cf. le travail en équipe)) que les Belges.

Le secteur logistique constitue un exemple d'un secteur où les salaires en Belgique sont assez faibles. Les salaires pour un chauffeur de chariot élévateur s'élèvent à 8,40 EURO à l'heure, ce qui est relativement peu pour un travailleur qualifié. Dans d'autres secteurs, un chauffeur de chariot élévateur peut gagner beaucoup plus. Cependant, en France, on n'obtient pour une telle fonction que 6,70 EURO à l'heure. En outre, l'offre de chauffeurs de chariot élévateur en France est grande. En raison des rémunérations plus élevées et des avantages fiscaux, ils aiment bien travailler dans le secteur logistique belge.

C'est surtout pour les entreprises de Flandre Occidentale que le recrutement de Français est devenu une pure nécessité : certes, elles préfèrent recruter des travailleurs de leur propre région, mais quand il n'y a aucune autre possibilité, elles étendent leur zone de recrutement et sont disposées à engager des Français.

Néanmoins, les entreprises craignent une francisation des entreprises. Elles associent les Français à des aspects négatifs. En effet, les employeurs belges ont beaucoup de préjugés contre les Français. D'après les personnes interviewées, le Nord de la France évoque en outre une mauvaise image de marque auprès de beaucoup d'employeurs : "beaucoup d'étrangers, beaucoup de criminalité, ..." est-il dit. De plus, les employeurs citent toujours les problèmes linguistiques.

C'est pourquoi les entreprises flamandes ne sont pas tentées de recruter un grand nombre de Français. Elles en engagent un certain nombre, mais pas trop. En effet, les employeurs craignent que les travailleurs flamands quittent l'entreprise s'ils engagent trop de Français.

Autrefois, les entreprises françaises étaient également confrontées à une pénurie de main d'œuvre dans la propre région. On faisait alors appel aux Belges pour combler le manque de travailleurs. De plus, les Belges étaient connus comme des travailleurs laborieux et très motivés. Aujourd'hui, les entreprises françaises recrutent surtout des Flamands qualifiés en raison de leur meilleure connaissance des langues par rapport aux travailleurs français.

voor de Franse markt en een Duitser voor de Duitse markt, ... Op die manier proberen zij commerciële voordelen te verwerven. In arbeidsplaatsen gaat het echter om een beperkt fenomeen. Om door te dringen op de Franse markt zullen Belgische bedrijven eerder een eigen filiaal oprichten in Frankrijk.

Franse werkgevers van exportfirma's of callcenters doen soms een beroep op Belgische telefonisten omdat zij goed hun talen kennen of om de Belgische markt beter te leren kennen. In Lille worden er ook veel Vlaamse verkoopsters aangeworven, omdat zij tweetalig zijn en op die manier de klanten in hun eigen taal kunnen helpen. Toch is het financieel nadelig voor deze mensen.

5.2 MOTIEVEN VAN WERKNEMERS

In deze paragraaf bespreken we de motieven van de personen woonachtig in Frankrijk en tewerkgesteld in België en deze van de personen woonachtig in België en tewerkgesteld in Frankrijk. Beide groepen van grensarbeiders hebben andere motieven om over de grens te gaan werken.

5.2.1 Motieven van een inwoner van Frankrijk die naar België gaat werken

De belangrijkste motivatie voor Fransen om over de grens te komen werken zijn de **financiële aspecten**. De lonen van arbeiders liggen bruto ongeveer 30% hoger in België in vergelijking met Frankrijk. Bovendien moeten ze in België lagere sociale zekerheidsbijdragen betalen (13,07%) dan in Frankrijk (tussen 18 en 24%) en betalen ze de Franse personenbelasting, die veel lager ligt dan in België.

Een ander motief van de Franse werknemers om in België te komen werken is dat zij **geen (passend) werk vinden in de eigen streek**. De arbeidsreserve is in Noord-Frankrijk wel aan het dalen maar ze is nog steeds groot. De werkloosheid is in de agglomeratie Lille gedaald van 18% naar ongeveer 12 à 13%. In Lille spreekt men ook al van arbeidsmarktkrapte. Toch zijn er nog heel wat regio's in Noord-Frankrijk waar de werkloosheid heel hoog is. Lille is bovendien vooral gericht op diensten, en minder op de industrie. De werklozen zijn echter hoofdzakelijk arbeiders uit de industrie.

De geïnterviewden ervaren in België ook een **hogere werkzekerheid en stabiliteit** in vergelijking met Frankrijk. In Frankrijk krijgt men bijvoorbeeld eerder een contract van beperkte duur dan in België. Veel Fransen zijn het ook beu om in een context van inkrimping te werken. Dit leidt tot meer spanningen en tot een slechtere werksfeer. Ze weten dat de bedrijven in België aan het groeien en investeren zijn. Ze worden aangetrokken door de bedrijven in West-Vlaanderen die meer geautomatiseerd zijn dan in Frankrijk, die een betere accommodatie hebben en werken met nieuwe, moderne materialen en apparatuur.

5.2.2 Motieven van een inwoner van België die naar Frankrijk gaat werken

De grensarbeid van België naar Frankrijk is al een oud fenomeen, in tegenstelling tot de grensarbeid van Frankrijk richting België. Richting Frankrijk hebben we daarom te maken met twee groepen van grensarbeiders : een oude en een jonge generatie. De verschillen tussen beide groepen zijn groot.

Toen de oudere generatie van grensarbeiders op de arbeidsmarkt kwam, werden zij in de eigen regio geconfronteerd met een tekort aan werkgelegenheid. Bovendien was er een **"grensarbeiderstraditie"** : vader, grootvader en andere familieleden gingen ook naar Frankrijk werken of men was getrouwd met iemand uit Frankrijk. Voor deze generatie was het min of meer logisch dat zij ook naar Frankrijk gingen werken. Velen werden

La pénurie de main d'œuvre en Flandre Occidentale a atteint une telle ampleur qu'un certain nombre d'entreprises de Flandre Occidentale se sont déjà établies dans le Nord de la France parce qu'elle ne trouvent plus de travailleurs en Flandre. Ces entreprises s'implantent alors dans le Nord de la France et attirent une main d'œuvre française. On attire des Flamands uniquement pour un certain nombre de fonctions axées sur le marché étranger et pour lesquelles il faut connaître plusieurs langues.

5.1.2 La connaissance du marché au-delà de la frontière

Pour des emplois supérieurs, les employeurs belges engagent parfois sciemment des étrangers. Le service commercial de certaines firmes, par exemple, dispose d'un Français pour le marché français et d'un Allemand pour le marché allemand, ... De cette façon, elles essaient d'acquiescer des avantages commerciaux. Toutefois, quant au nombre d'emplois, il s'agit d'un phénomène restreint. Pour pénétrer le marché français, les entreprises belges fonderont plutôt une succursale en France.

Les employeurs français de maisons d'exportation ou de "call centers" font parfois appel à des téléphonistes belges puisqu'ils connaissent bien leurs langues ou pour mieux connaître le marché belge. A Lille, on engage également de nombreuses vendeuses flamandes, parce qu'elles sont bilingues et qu'elles peuvent ainsi aider les clients dans leur propre langue. Mais financièrement, ces personnes sont pénalisées.

5.2 LES MOTIVATIONS DES TRAVAILLEURS

Dans ce paragraphe, nous parlons des motivations des personnes résidant en France et travaillant en Belgique ainsi que des personnes résidant en Belgique et travaillant en France. Les deux groupes de travailleurs frontaliers ont des motivations différentes pour travailler de l'autre côté de la frontière.

5.2.1 Les motivations d'un résident français travaillant en Belgique

La principale motivation des Français pour travailler au-delà de la frontière sont les **aspects financiers**. Les salaires bruts des ouvriers sont environ 30% plus élevés en Belgique qu'en France. De plus, en Belgique, les cotisations de sécurité sociale sont moins élevées (13,07%) qu'en France (entre 18 et 24%), et ils paient l'impôt sur les personnes en France, qui est moins élevé qu'en Belgique.

Un autre motif des travailleurs français pour travailler en Belgique est qu'ils ne trouvent **pas d'emploi approprié dans leur propre région**. Certes, la main d'œuvre disponible dans le Nord de la France est en baisse mais elle est toujours importante. Le taux de chômage dans l'agglomération lilloise a diminué de 18% à environ 12 à 13%. A Lille, on parle également de pénurie de main d'œuvre. Pourtant, dans de nombreuses régions du Nord de la France, le taux de chômage est très élevé. De plus, Lille est surtout axé sur le tertiaire et moins sur l'industrie. Mais les chômeurs sont principalement des ouvriers provenant de l'industrie.

Par ailleurs, les personnes interviewées éprouvent en Belgique **une plus grande sécurité de l'emploi et plus de stabilité**. En France, plus qu'en Belgique, on se voit souvent offrir des contrats à durée déterminée. De nombreux Français en ont donc assez de travailler dans un contexte de licenciements. Ceci augmente les tensions et aboutit à une détérioration des conditions de travail. Ils savent que les entreprises en Belgique sont en pleine expansion et qu'elles investissent. Ainsi, ils sont attirés par les entreprises en Flandre Occidentale qui sont plus automatisées, qui ont de meilleurs équipements et qui utilisent des matériaux nouveaux et des dispositifs modernes.

door hun ouders verplicht naar Frankrijk te gaan, omdat ze in die tijd in Frankrijk meer kindergeld kregen, en omdat de wisselkoers in hun voordeel speelde. De afstand naar het werk was bovendien kort.

De voordelen die deze oudere generatie toen kende door te gaan werken naar Frankrijk zijn nu verdwenen. De meeste grensarbeiders van de oudere generatie zijn ontevreden met hun situatie en zeggen dat er alleen maar nadelen verbonden zijn aan hun statuut. Vooral op financieel vlak is er grote ontevredenheid.

Deze oudere generatie bouwde echter in Frankrijk een anciënniteit op en door deze anciënniteit hebben zij in Frankrijk bepaalde voordelen verworven die zij niet willen opgeven voor een job in België. De ontslagvergoeding in Frankrijk loopt bijvoorbeeld op met de anciënniteit en kan tot tien maanden loon bedragen bij grote anciënniteit. Als ze in Frankrijk blijven werken zullen ze ook een hoger pensioen krijgen. De pensioenleeftijd ligt er bovendien lager dan in België (60 jaar in Frankrijk tegenover 65 jaar in België). Sommigen zijn ook van mening dat ze als oudere, ongeschoolde arbeider geen werk meer zouden vinden in België. Ook de afstand speelt een rol. De meeste mensen werken heel dichtbij huis en dat is een belangrijk voordeel.

In Frankrijk wordt ook met andere machines en andere technologie gewerkt dan in België. Het werkritme ligt er over het algemeen ook lager, hoewel hierin de laatste jaren verandering gekomen is.

Jongeren die naar Frankrijk gaan werken worden hoofdzakelijk **aangetrokken door Belgische bedrijven in Noord-Frankrijk**. De lonen die deze bedrijven uitbetalen zijn vergelijkbaar met de Belgische lonen. Men zal er niet gaan werken aan Franse lonen.

De motivatie van deze jongeren is verschillend. Voor sommigen is het puur toevallig dat men over de grens gaat werken : men zoekt werk dichtbij huis, en als men in de grensstreek woont, is een job net over de grens ook dichtbij. Anderen willen in een internationaal bedrijf werken en andere culturen leren kennen. Werken in Frankrijk is voor hen verruimend. Bovendien leert men de Franse taal beter beheersen. Nog anderen werkten vroeger in België maar werden door dat bedrijf naar een vestiging in Frankrijk gestuurd. Vooral door de goede talenkennis van Vlaamse geschoolde werknemers zijn zij gegeerd door internationale bedrijven in Noord-Frankrijk. Een Belg die goed zijn talen kent zal **vlugger een carrière kunnen uitbouwen** in Frankrijk.

Geschoolde werknemers hebben dikwijls een interessanter statuut in Frankrijk dan in België. Dit is bijvoorbeeld het geval voor een verpleegkundige. In Frankrijk krijgen zij meer verantwoordelijkheid in hun job en krijgen ze ook meer specialisatiekansen. Zij hebben bovendien recht op meer dagen verlof dan in België.

De salarissen van hoger geschoold en leidinggevend personeel blijken ook hoger te liggen in Frankrijk dan in België. Volgens een gesprekspartner zouden jonge ingenieurs in Frankrijk tot 50% meer kunnen verdienen dan in België.

5.2.2 Les motivations d'un résident belge travaillant en France

L'emploi frontalier de la Belgique en direction de la France existe déjà depuis longtemps, contrairement à l'emploi frontalier de la France en direction de la Belgique. C'est pour quoi, en direction de la France, il existe deux groupes de travailleurs frontaliers : une vieille et une jeune génération. Les différences entre les deux groupes sont importantes.

Au moment de l'entrée de l'ancienne génération de travailleurs frontaliers dans le marché de l'emploi, ils étaient confrontés dans leur propre région à un manque d'emplois. De plus, il y régnait une "**tradition de travailleurs frontaliers**" : le père, le grand-père et d'autres membres de la famille allaient également travailler en France ou l'époux(se) était d'origine française. Pour cette génération, il était plus ou moins logique d'aller également travailler en France. Les parents ont obligé beaucoup d'entre eux d'aller en France, parce qu'on y touchait à l'époque plus d'allocations familiales et parce que le taux de change leur était avantageux. En outre, la distance entre le domicile et le travail était courte.

Les avantages dont bénéficiait cette première génération qui allait travailler en France ont aujourd'hui disparu. La plupart des travailleurs frontaliers de la vieille génération sont mécontents de leur situation et sont d'avis que leur statut ne comporte que des inconvénients. C'est surtout au niveau financier que le mécontentement est grand.

Toutefois, cette vieille génération a développé en France une ancienneté, et grâce à cette ancienneté, elle a acquis en France certains avantages qu'elle ne veut pas abandonner pour un emploi en Belgique. L'indemnité de licenciement en France augmente par exemple en fonction de l'ancienneté et peut correspondre à jusqu'à dix mois de salaire dans le cas d'une grande ancienneté. S'ils continuent à travailler en France, ils bénéficieront aussi d'une plus grosse retraite. De plus, l'âge de la retraite y est inférieur qu'en Belgique (60 ans en France par rapport à 65 ans en Belgique). Certains pensent aussi ne plus trouver de travail en Belgique en tant qu'ouvrier plus âgé sans qualification. La distance joue également un rôle. La plupart des gens travaillent tout près de chez eux, ce qui constitue un avantage important.

En France, on utilise d'autres machines et une autre technologie qu'en Belgique. De plus, le rythme de travail y est généralement moins élevé, bien que, ces dernières années, cela a beaucoup changé.

Les jeunes qui vont travailler en France sont principalement **attirés par les entreprises belges dans le Nord de la France**. Les salaires payés par ces entreprises sont comparables aux salaires belges. On n'irait pas y travailler pour les salaires français.

La motivation de ces jeunes est diverse. Pour certains, aller travailler au-delà de la frontière est un pur hasard : on cherche un emploi près de chez soi, et si on habite en région frontalière, un emploi juste au-delà de la frontière est également tout près. D'autres souhaitent travailler dans une entreprise internationale et apprendre à connaître d'autres cultures. Travailler en France constitue un élargissement pour eux. De surcroît, ils apprennent à mieux connaître la langue française. D'autres encore travaillaient autrefois en Belgique, mais l'entreprise en Belgique les a détachés dans une succursale en France. C'est surtout en raison de leur bonne connaissance de langues que les travailleurs qualifiés flamands sont recherchés par les entreprises internationales implantées dans le Nord de la France. Un Belge qui connaît bien ses langues pourra **plus rapidement faire une carrière** en France.

Les travailleurs qualifiés ont souvent un statut plus intéressant en France qu'en Belgique. C'est par exemple le cas d'un infirmier. En France, la responsabilité des infirmiers est plus importante et ils obtiennent plus de possibilités de spécialisation. Ils ont en outre droit à davantage de jours de congé qu'en Belgique.

6 Knelpunten verbonden aan een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Naast de motieven om grensoverschrijdend te werken of te rekruteren, worden werknemers, werkgevers en bemiddelaars geconfronteerd met tal van knelpunten en problemen. In dit hoofdstuk komen we niet meer terug op de financiële aspecten van grensoverschrijdende tewerkstelling. Het financiële aspect blijkt de belangrijkste drijfveer te zijn voor Fransen om naar België te komen werken. Belgen die naar Frankrijk gaan werken worden financieel benadeeld. Voor de grensarbeid richting Frankrijk werkt dit remmend. In paragraaf 6.1 zullen we het enkel hebben over de niet-financiële aspecten die belemmerend kunnen zijn voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Paragraaf 6.2 zal ingaan op een gevolg van grensoverschrijdende tewerkstelling dat vooral door de Franse werkgevers als negatief wordt ervaren, namelijk de toegenomen concurrentie om arbeidskrachten.

6.1 KNELPUNTEN VOOR EEN GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEIDSMARKT

6.1.1 Taalproblemen

De taal is momenteel een belangrijke barrière voor een grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Frans-Belgische metropool. De meeste werkgevers eisen nu immers dat hun werknemers de taal spreken. In de Vlaamse bedrijven wordt er op de werkvloer dan nog meestal dialect gesproken, wat het extra moeilijk maakt voor de Fransen. Toch ervaart men in sommige bedrijven meer en meer dat werkgevers ook op het vlak van de taal soepeler zijn geworden dan vroeger. In sommige bedrijven zijn er bijvoorbeeld al ploegen met alleen maar Fransen, zodat de kennis van het Nederlands niet vereist is. Regelmatig worden er projecten opgestart om Fransen Nederlands te leren.

De taalbarrière zorgt ook voor het ontstaan van "klikjes" in een onderneming. Toch werven werkgevers, ondanks de communicatieproblemen Fransen aan omdat zij van mening zijn dat Fransen meer gemotiveerd zijn dan de Belgische arbeidsreserve die er nu nog is en omdat zij ook minder vlug geneigd zullen zijn om van job te veranderen.

6.1.2 Problemen op gebied van sociale zekerheid

Naast **verschillen in de hoogte van de sociale zekerheidsbijdragen** doen zich, door het niet afgestemd zijn van de nationale wetgevingen op Europees niveau, nog andere knelpunten voor grensarbeiders voor, onder meer :

- *knelpunten voor de grensarbeider woonachtig in Frankrijk en tewerkgesteld in België :*
 - grensarbeiders die wonen in Frankrijk en werken in België kunnen geen **loopbaanonderbreking** aanvragen,
 - grensarbeiders woonachtig in Frankrijk en tewerkgesteld in België hebben **geen recht op een geboortepremie**,
- *knelpunten voor de grensarbeider woonachtig in België en tewerkgesteld in Frankrijk :*
 - **verschillen in de regeling voor kinderbijslag**. Sinds november 1989 wordt de kinderbijslag van grensarbeiders betaald in het werkland. Aangezien de bijdragen lager liggen in Frankrijk dan in België betekent dit een bijkomend nadeel voor de Belgische grensarbeider die wil gaan werken in Frankrijk. Frankrijk kent bovendien, in tegenstelling tot België, geen kinderbijslag toe voor het eerste kind vanaf de leeftijd van drie jaar en voor kinderen ouder dan 20 jaar. Recentelijk heeft de Bel-

Il s'avère que les salaires du personnel diplômé et des cadres sont plus élevés en France qu'en Belgique. Selon un interlocuteur, les jeunes ingénieurs peuvent gagner en France jusqu'à 50% de plus qu'en Belgique.

6 Les obstacles au marché transfrontalier de l'emploi

Il n'y pas que des motivations et des avantages, il y a aussi des obstacles et de problèmes pour travailler ou recruter au-delà de la frontière.

Dans ce chapitre, nous ne revenons plus aux aspects financiers de l'emploi transfrontalier. L'aspect financier semble être la principale raison des Français pour venir travailler en Belgique. Les Belges qui vont travailler en France subissent des préjudices financiers. Cela freine l'emploi frontalier en direction de la France.

Dans le premier paragraphe, nous discuterons uniquement les aspects non financiers susceptibles de freiner le développement du marché transfrontalier de l'emploi.

Le second paragraphe traitera d'une répercussion de l'emploi transfrontalier qui est considérée comme négative, surtout par les employeurs français, à savoir la croissance de la concurrence en matière de main d'œuvre.

6.1 LES OBSTACLES POUR UN MARCHÉ TRANSFRONTALIER DE L'EMPLOI

6.1.1 Les langues

A l'heure actuelle, la langue constitue une barrière importante à un marché transfrontalier de l'emploi dans la métropole franco-belge. En effet, la plupart des employeurs exigent actuellement de leurs travailleurs de parler la langue du pays où ils travaillent. De plus, dans les entreprises flamandes, on parle le plus souvent le dialecte, ce qui provoque des difficultés supplémentaires pour les Français. Cependant, l'on ressent de plus en plus que, dans certaines entreprises, les employeurs sont plus souples qu'autrefois sur le plan de la langue. Dans certaines entreprises, il existe par exemple déjà des équipes qui ne sont constituées que de Français, de sorte que la connaissance du néerlandais n'est pas exigée. On lance régulièrement des projets pour apprendre aux Français le néerlandais.

La barrière linguistique provoque également l'apparition de "clans" au sein d'une entreprise. Néanmoins, malgré les problèmes de communication, les employeurs continuent à engager des Français parce qu'ils sont d'avis que les Français sont plus motivés que la main d'œuvre encore disponible en Belgique et parce que les Français sont moins tentés de changer de travail.

6.1.2 La sécurité sociale

Outre les **différences de niveau des cotisations de sécurité sociale**, il y a d'autres obstacles pour les travailleurs frontaliers qui sont dus à la non harmonisation des législations nationales au niveau européen. Il s'agit entre autres de :

- *les obstacles pour le travailleur frontalier qui habite en France et travaille en Belgique :*
 - les travailleurs frontaliers qui habitent en France et qui travaillent en Belgique ne peuvent pas demander d'**interruption de carrière**,

gische federale minister van sociale zaken Frank Vandenbroucke echter bekendgemaakt dat alle Belgische kinderen van grensarbeiders recht hebben op kinderbijslag en dat dit recht zal toegepast worden,

- Belgische grensarbeiders in Frankrijk hebben geen recht op **ouderschapsverlof** ;
- *gemeenschappelijke knelpunten* :
 - **verschillen** tussen het Frans en Belgisch sociale zekerheidsstelsel **voor wat betreft de toekenningscriteria voor bepaalde uitkeringen** (bijvoorbeeld invaliditeit en pensioen). Invaliditeitsgraden worden bijvoorbeeld in de twee landen verschillend beoordeeld,
 - grensarbeiders die wonen in België en werken in Frankrijk kunnen niet genieten van een **brugpensioen** omdat ze niet in Frankrijk verbleven tijdens hun tewerkstelling. Hetzelfde geldt voor grensarbeiders woonachtig in Frankrijk en tewerkgesteld in België,
 - Belgische en Franse grensarbeiders en hun gezinsleden hebben recht op **gezondheidszorg** in het buitenland. **Gepensioneerde grensarbeiders** en hun gezinsleden kunnen hier echter geen aanspraak meer op maken.

6.1.3 Mentaliteitsverschillen

Mentaliteitsverschillen tussen Belgen en Fransen worden meestal als negatief ervaren. Belgen hebben vooroordelen tegenover Fransen, maar ook omgekeerd bestaan er vooroordelen van de Fransen tegenover de Belgen. Dikwijls is het moeilijk voor een Fransman om aanvaard te worden door een groep Belgen of omgekeerd.

Als je meerdere Fransen tewerkstelt bestaat het gevaar dat zij "kliekjes" vormen en zich gaan afzonderen van de Belgen. Er bestaan dan twee groepen in het bedrijf : Fransen en Belgen. Soms gaat het zo ver dat de ene groep niet meer wil samenwerken met de andere. Toch kan men leren uit de verschillen tussen Fransen en Belgen. Sommige Belgische grensarbeiders in Frankrijk ervaren bijvoorbeeld heel positieve elementen in de mentaliteit van Fransen : zij zijn bijvoorbeeld "veel vriendelijker en minder individualistisch, hebben meer groepsgevoel". Bovendien kunnen de Belgen de Fransen "zin voor kwaliteit, voor organisatie, voor het nakomen van afspraken" bijbrengen.

6.1.4 Mobiliteit

De afstand tussen Noord-Frankrijk en Henegouwen of West-Vlaanderen is relatief beperkt. Fransen blijken bovendien veel mobieler en flexibeler dan Belgen. Een afstand van 30 kilometer woon-werkverkeer is voor hen geen probleem. Problematisch is wel dat veel Fransen niet beschikken over een wagen en financieel geen mogelijkheden hebben om zich van bij de aanvang van het werk een wagen aan te schaffen. Vermits het openbaar vervoer vanuit Noord-Frankrijk naar België zwak ontwikkeld is en vermits veel jobs ook ploegenwerk inhouden, is het beschikken over een wagen een vereiste om over de grens te komen werken.

In de Frans-Belgische metropool is men momenteel aan het zoeken naar een oplossing voor deze problemen. Volgens een aantal gesprekspartners zal het moeilijk zijn om grensoverschrijdend transport te organiseren omdat de bedrijven zeer verspreid liggen en omdat ze allemaal met verschillende ploegensystemen werken.

6.1.5 Beroepsopleiding

Een groot probleem is dat de Fransen die een beroepsopleiding volgen bij de VDAB hun uitkeringen hierbij verliezen.

Een probleem voor uitzendkantoren is dat het moeilijk is om van een opleidingscentrum in Frankrijk gebruik te maken. Het is een puur financieel probleem : in België heeft men

- les travailleurs frontaliers qui habitent en France et travaillent en Belgique n'ont pas **droit à la prime de naissance**,
- *les obstacles pour le travailleur frontalier qui habite en Belgique et travaille en France :*
 - **il existe des différences au niveau de la réglementation des allocations familiales.** Depuis le mois de novembre 1989, les allocations familiales des travailleurs frontaliers sont payées dans le pays où ils travaillent. Etant donné que les allocations sont moins élevées en France qu'en Belgique, cela constitue un inconvénient supplémentaire pour le travailleur frontalier belge qui veut travailler en France. De plus, contrairement à la Belgique, la France n'attribue pas d'allocations familiales pour le premier enfant à partir de trois ans et pour les enfants de plus de 20 ans. Toutefois, le ministre fédéral belge des affaires sociales Frank Vandembroucke a récemment annoncé que tous les enfants belges nés de travailleurs frontaliers auront droit à des allocations familiales et que ce droit sera appliqué,
 - les travailleurs frontaliers belges en France n'ont pas droit au **congé parental** ;
- *obstacles communs :*
 - **il y a des différences** entre le régime de sécurité sociale de la France et celui de la Belgique **au niveau des critères d'attribution de certaines allocations** (par exemple l'invalidité et la pension). L'évaluation des degrés d'invalidité, par exemple, est différente dans les deux pays,
 - les travailleurs frontaliers qui habitent en Belgique et qui travaillent en France ne peuvent pas profiter de la **prépension (ou préretraite)** parce qu'ils ne résidaient pas en France lorsqu'ils y étaient employés. Il en va de même pour les travailleurs frontaliers qui habitent en France et qui travaillent en Belgique,
 - les travailleurs frontaliers belges et français et leurs parents ont droit à des **soins de santé publique** à l'étranger. Mais **les travailleurs frontaliers pensionnés** et leurs parents ne peuvent plus y prétendre.

6.1.3 Les différences au niveau de la mentalité

Les différences au niveau de la mentalité entre les Belges et les Français sont le plus souvent tenues pour négatives.

Les Belges ont des préjugés contre les Français, mais inversement, il existe des préjugés des Français contre les Belges. Il est souvent difficile pour un Français d'être accepté par un groupe de Belges ou inversement.

Si un employeur engage plusieurs Français, ils risquent de former des "clans" et de se tenir à l'écart des Belges. Ainsi, l'entreprise est divisée en deux groupes : les Français et les Belges. Il arrive même que ces deux groupes ne veulent plus coopérer.

Pourtant, les différences entre les Belges et les Français peuvent être instructives. Certains frontaliers belges qui travaillent en France éprouvent par exemple des éléments très positifs dans la mentalité des Français : les Français sont "beaucoup plus aimables et moins individualistes, et ils ont plus d'esprit d'équipe". De plus, les Belges peuvent apprendre aux Français leur "sens de la qualité, de l'organisation et du respect de ce qui a été convenu".

6.1.4 La mobilité

La distance entre le Nord de la France et le Hainaut ou la Flandre Occidentale est relativement courte. En outre, les Français s'avèrent plus mobiles et plus flexibles que les Belges. Une distance de 30 kilomètres entre le domicile et le travail ne leur pose aucun problème. Ce qui est problématique, c'est que de nombreux candidats français n'ont pas de voiture ni les moyens d'en acheter une au début de leur emploi. Etant donné que les transports en commun depuis le Nord de la France en direction de la Belgique sont rares

bepaalde voordelen en premies als men mensen opleidt. Deze bestaan ook in Frankrijk maar niet voor Belgische uitzendkantoren die Fransen willen opleiden in Frankrijk. In Frankrijk wil men geen opleidingen meer verschaffen aan mensen die achteraf in België gaan werken en op die manier een tekort op de Franse arbeidsmarkt veroorzaken.

6.1.6 Informatie, communicatie en samenwerking tussen de bemiddelaars

Op gebied van de verstrekking van informatie en advies blijken er relatief weinig problemen te zijn. Vooral de grenskantoren van de vakbonden worden geprezen voor het werk dat ze leveren. Ook Fransen die zich komen inschrijven in een uitzendkantoor in België blijken goed geïnformeerd te zijn. Fransen zijn wel minder op de hoogte op het vlak van de regelgeving in verband met de mutualiteit. Men schrijft zich niet altijd in bij een mutualiteit in België. Er zijn weinig mensen die ongeïnformeerd beginnen aan grensoverschrijdende tewerkstelling.

Op het vlak van communicatie, uitwisseling van informatie en samenwerking tussen de bevoegde overheidsdiensten in België en Frankrijk kan er wel nog veel verbeteren. De Euroconsulenten van de publieke diensten voor tewerkstelling en beroepsopleiding zitten bijvoorbeeld niet steeds op dezelfde golflengte. Er zijn slechts occasionele contacten tussen ANPE enerzijds en VDAB en FOREM anderzijds.

Veel initiatieven rond grensoverschrijdende tewerkstelling worden ook te weinig gecommuniceerd naar andere belanghebbenden. Dit probleem werd door de meeste geïnterviewden aangehaald.

6.1.7 Gerichtheid van de mensen op het eigen land

De meeste mensen zijn gericht op hun eigen land en zijn onvoldoende op de hoogte of zich onvoldoende bewust van de opportuniteiten die het buurland kan bieden. Mensen hebben dikwijls ook niet de reflex om over de grens te kijken voor allerlei zaken zoals bijvoorbeeld het volgen van onderwijs, het nemen van een vliegtuig, het zoeken naar werk. Indien mensen minder gericht zouden zijn op hun eigen land dan zou de grensoverschrijdende tewerkstelling ook meer "ingeburgerd" geraken, zowel bij bedrijven als bij werknemers.

6.1.8 Vergelijkbaarheid van diploma's

Volgens de geïnterviewden van de bemiddelende organisaties is de vergelijkbaarheid van de diploma's tussen België en Frankrijk geen groot probleem. De Euroconsulenten in de verschillende organisaties zijn hiervan op de hoogte en maken steeds de vergelijking.

De Euroconsulenten informeren de werkzoekenden steeds over het diploma in het buitenland dat met hun diploma overeenstemt. Het diploma van een Fransman die zich bij de VDAB inschrijft zal ook steeds "vertaald" worden naar een Belgisch diploma. Ook de uitzendkantoren kunnen de waarde van diploma's aan beide zijden van de grens inschatten. Het is dus vooral de taak van de bemiddelaars om diploma's te vergelijken en te weten welk niveau de werkzoekenden reëel hebben. Voor de werkgevers en de werkzoekenden blijkt het immers wel moeilijk om diploma's te vergelijken.

Een groot probleem is wel dat Fransen die in Wallonië komen studeren (komt veel voor want het is goedkoper, vooral voor verpleegkunde en andere sociale beroepen), gemakkelijk werk vinden in België maar niet in Frankrijk. Om in Frankrijk aan de eisen te voldoen moeten zij eigenlijk nog een bijkomend jaar studeren.

6.1.9 Houding van de vakbond

Vakbonden zijn in principe wel voor het vrij verkeer van werknemers maar willen toch zoveel mogelijk mensen uit de eigen streek in het bedrijf. Op de werkvloer zijn er

et que beaucoup d'emplois impliquent le travail en équipe, il faut absolument disposer d'une voiture pour aller travailler au-delà de la frontière.

Dans la métropole franco-belge, l'on cherche actuellement une solution pour traiter ces problèmes. Selon un certain nombre d'interlocuteurs, il sera difficile d'organiser des transports transfrontaliers puisque les entreprises sont très dispersées et utilisent toutes des systèmes différents de travail en équipe.

6.1.5 La formation professionnelle

Un problème important est que les Français qui suivent une formation professionnelle au VDAB (en Belgique) perdent leurs prestations.

Quant aux bureaux d'intérim, il leur est difficile de trouver en France un centre de formation dont ils peuvent utiliser les services. Il s'agit d'un problème purement financier : en Belgique, la formation de personnes comporte certains avantages et certaines primes. Ceux-ci existent également en France, mais pas pour les bureaux d'intérim belges qui veulent former des Français en France.

La France n'est plus disposée à procurer des formations à des personnes qui, plus tard, vont travailler en Belgique et qui provoquent ainsi un manque sur le marché de l'emploi français.

6.1.6 L'information, la communication et la coopération entre les intermédiaires

Pour ce qui est de l'information et du conseil, il apparaît qu'il y a relativement peu de problèmes. Ce sont surtout les bureaux frontaliers des syndicats qui sont loués pour la qualité de leur travail. Même les Français qui s'inscrivent à un bureau d'intérim en Belgique s'avèrent bien informés. Toutefois, les Français sont moins bien au courant de la réglementation au niveau des mutualités d'assurance maladie. Ils ne s'inscrivent pas toujours à une mutualité en Belgique.

Il n'y a que peu de gens qui commencent un emploi transfrontalier sans être informés. Pourtant, il reste beaucoup à améliorer en ce qui concerne la communication, l'échange d'informations et la coopération entre les autorités compétentes belges et françaises. Les Euroconseillers des services publics de l'emploi et de la formation professionnelle, par exemple, ne sont pas toujours sur la même longueur d'onde. Les contacts entre l'ANPE d'une part et le VDAB et le FOREM d'autre part ne sont qu'occasionnels.

Les initiatives relatives à l'emploi transfrontalier sont trop peu communiquées à d'autres personnes ou instances intéressées. Ce problème a été abordé par la plupart des personnes interviewées.

6.1.7 L'attachement des gens à leur propre pays

La plupart des gens sont axés sur leur propre pays et ne sont pas suffisamment informés ou conscients des opportunités que peut offrir le pays voisin. Ils n'ont souvent pas le réflexe de regarder au-delà de la frontière pour par exemple suivre un enseignement, prendre l'avion, chercher un emploi. Si les gens étaient moins axés sur leur propre pays, tant les entreprises que les travailleurs seraient plus familiarisés avec l'emploi transfrontalier.

6.1.8 La comparabilité des diplômes

D'après les personnes interviewées des instances intermédiaires, la comparabilité des diplômes entre la Belgique et la France ne pose pas un grave problème. Les Euroconseillers des différentes organisations sont au courant et font toujours la comparaison. Les Euroconseillers renseignent les demandeurs d'emploi toujours du diplôme étranger qui correspond à leur diplôme. Le diplôme d'un Français qui s'inscrit au VDAB sera tou-

immers soms problemen : communicatieproblemen, problemen met Fransen omdat zij meer bereid zijn tot overuren en omdat zij netto ook meer overhouden van hun loon. Sommige vakbonden vrezen ook voor hun macht als er te veel Fransen in het bedrijf werken. Vooral Waalse vakbonden hebben het moeilijk met Franse grensarbeid.

6.2 ONGUNSTIGE GEVOLGEN VOOR DE FRANSE WERKGEVERS

Doordat veel Fransen aangetrokken worden door Belgische bedrijven ontstaat er voor bepaalde functies ook een tekort aan arbeidskrachten in Frankrijk. Voor de Franse werkgevers is het vaak frustrerend te zien dat werknemers die door het bedrijf werden opgeleid dit bedrijf verlaten om in België te gaan werken.

Volgens sommige geïnterviewden zullen deze werkgevers hun loonpolitiek moeten herbejken. Naarmate de krapte toeneemt zullen zij verplicht worden om hogere lonen uit te betalen.

Toch heeft de grensoverschrijdende werkgelegenheid positieve budgettaire gevolgen voor Frankrijk. Men moet immers minder werkloosheidsuitkeringen betalen. De Franse grensarbeiders betalen bovendien hun belastingen in Frankrijk.

7 Besluiten en aanbevelingen

In de studie "Grensoverschrijdende arbeidsmarkt" hebben we aan de hand van bestaande bronnen en literatuur en een aantal kwalitatieve gesprekken met bevoorrechte getuigen informatie verzameld over de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Frans-Belgische metropool en over de voor- en nadelen voor het totstandkomen ervan.

In dit hoofdstuk worden de voornaamste conclusies samengevat, stellen we ons de vraag hoe de grensoverschrijdende tewerkstelling in de Frans-Belgische metropool zich in de toekomst zal ontwikkelen en worden een aantal aanbevelingen gegeven.

7.1 SAMENVATTING EN BESLUITEN

Uit cijfergegevens en gesprekken met bevoorrechte getuigen leerden we dat de grensoverschrijdende tewerkstelling in de Frans-Belgische metropool zich vooral situeert van Frankrijk richting België. De laatste jaren is de tewerkstelling van Fransen in de Belgische arrondissementen van de Frans-Belgische metropool spectaculair toegenomen. De tewerkstelling van Vlamingen of Walen in Noord-Frankrijk is veel beperkter en kent een dalende trend. De tewerkstelling van Walen in West-Vlaanderen is ook van een beperkte omvang, ondanks de grote arbeidsmarktcrapte in West-Vlaanderen en de hoge werkloosheid in de Waalse aangrenzende regio's.

De Fransen die naar België komen werken zijn vooral arbeiders, zowel technisch goed geschoolde als ongeschoolde arbeiders. Velen zijn werkloos, maar sommigen geven hun werk in Frankrijk op om in België te komen werken. De Fransen laten zich vaak inschrijven in Belgische uitzendkantoren en geraken via een interimcontract aan het werk. Zij worden in bijna alle sectoren ingezet. Sommige Fransen geraken na afloop van de interimcontracten aan een vast contract.

jours "traduit" en un diplôme belge. Les bureaux d'intérim peuvent eux aussi estimer la valeur des diplômes des deux côté de la frontière.

Les intermédiaires ont donc surtout pour tâche de comparer les diplômes et de savoir quel est le niveau de formation réel des demandeurs d'emploi. En effet, les employeurs et les demandeurs d'emploi ont du mal à comparer les diplômes.

Ce qui pose problème, c'est que les Français qui viennent étudier en Wallonie (ce qui arrive souvent car c'est meilleur marché, surtout les études d'infirmier et d'autres professions sociales) trouvent aisément un emploi en Belgique, mais pas en France. Il leur faut une année d'étude supplémentaire pour qu'ils puissent répondre aux exigences en France.

6.1.9 L'attitude du syndicat

Les syndicats sont en principe partisans de la libre circulation des travailleurs, mais ils veulent quand même que l'entreprise engage le plus possible de gens provenant de leur propre région. En effet, des problèmes se posent parfois : des problèmes de communication, des problèmes avec les Français parce qu'ils sont davantage disposés à effectuer des heures supplémentaires et parce que leur salaire net est plus élevé. Certains syndicats craignent aussi de perdre leur pouvoir si trop de Français travaillent dans l'entreprise. Ce sont surtout les syndicats wallons qui ont des problèmes avec l'emploi frontalier français.

6.2 LES RÉPERCUSSIONS DÉFAVORABLES POUR LES EMPLOYEURS FRANÇAIS

Du fait que de nombreux Français sont attirés par des entreprises belges, il apparaît aussi une pénurie de main d'œuvre en France pour certaines fonctions. Pour les employeurs français, il est souvent frustrant de voir partir les travailleurs qu'ils ont formés pour aller travailler en Belgique. D'après certaines personnes interviewées, ces employeurs seront obligés de réviser leur politique salariale. Au fur et à mesure de la croissance de la pénurie, ils devront payer des salaires plus élevés.

Néanmoins, l'emploi transfrontalier comporte aussi des conséquences budgétaires positives pour la France. En effet, il y a moins d'indemnités de chômage à payer. Les travailleurs frontaliers français paient en outre leurs impôts en France.

7 Conclusions et recommandations

Dans l'étude "Le marché transfrontalier de l'emploi", nous avons rassemblé des informations sur le marché transfrontalier de l'emploi dans la métropole franco-belge et sur les avantages et les inconvénients de sa réalisation, en nous appuyant sur les sources et la littérature existantes ainsi que sur un certain nombre d'entretiens avec des témoins privilégiés.

Dans ce chapitre, nous reprenons les conclusions les plus importantes et nous nous demandons comment l'emploi transfrontalier dans la métropole franco-belge se développera. Nous formulons en outre quelques recommandations.

7.1 RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Il est ressorti de chiffres et d'entretiens avec des témoins privilégiés que l'emploi transfrontalier dans la métropole franco-belge va surtout de la France en direction de la Belgi-

Zij worden aangetrokken door de Belgische werkgevers omdat de bedrijven geconfronteerd worden met een krapte op de arbeidsmarkt en geen geschikte en gemotiveerde werknemers uit de eigen regio meer vinden. Dit is vooral het geval voor de bedrijven in de provincie West-Vlaanderen. De Fransen zijn gemotiveerd om in België te komen werken, vooral omdat de lonen voor arbeiders in België bruto ongeveer 30% hoger liggen in vergelijking met Frankrijk. Daarnaast zijn er ook fiscale voordelen.

Belgen die in Frankrijk werken zijn meestal oudere, ongeschoolde arbeiders. Voor hen was het vroeger interessant om in Frankrijk te gaan werken. Er was bovendien een grensarbeiderstraditie : grootvader en vader werkten ook in Frankrijk en de kinderen trokken mee. Momenteel zijn de voordelen echter verdwenen. Onder meer omwille van de leeftijd en door de opbouw van een grote anciënniteit ziet men ervan af om terug naar België te komen werken.

De weinige jonge Belgen die in Frankrijk gaan werken worden dikwijls aangetrokken door Belgische bedrijven in Frankrijk. Voor leidinggevende functies is het financieel voordeliger in Frankrijk dan in België. Franse werkgevers doen onder meer een beroep op Vlamingen omwille van hun goede talenkennis.

De vraag vanwege de werkgevers en het aanbod vanwege de werkzoekenden worden hoofdzakelijk met mekaar in contact gebracht via de uitzendkantoren. Ook de publieke instellingen voor arbeidsbemiddeling, consultingbureaus, EURES en andere organisaties, spelen een rol in het grensoverschrijdend arbeidsmarktverkeer. Het is evenwel een feit dat in de Frans-Belgische metropool Fransen vooral tewerkgesteld worden in Belgische bedrijven via tussenkomst van de uitzendkantoren. Deze uitzendkantoren hebben op hun beurt ook samenwerkingen opgezet met andere bemiddelende instanties.

De door de geïnterviewden aangehaalde **belangrijkste knelpunten** verbonden aan een grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Frans-Belgische metropool zijn :

- problemen door het bestaan van verschillende nationale wetgevingen ;
- taalproblemen ;
- mentaliteitsproblemen ;
- mobiliteitsproblemen ;
- problemen als gevolg van een gebrek aan informatie en communicatie tussen de instanties actief op het vlak van grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Een toename van de tewerkstelling van Fransen in België wekt bovendien wrevel op bij Franse werkgevers omdat goede Franse arbeidskrachten weggetrokken worden door Belgische bedrijven.

Hierna worden de belangrijkste vaststellingen die we gedaan hebben nog eens schematisch samengevat.

que. Ces dernières années, l'emploi de Français dans les arrondissements belges de la métropole franco-belge a augmenté de façon spectaculaire. L'emploi de Flamands ou de Wallons dans le Nord de la France est beaucoup plus limité et est en baisse. L'emploi de Wallons en Flandre Occidentale est également restreint, malgré la pénurie de main d'œuvre importante en Flandre Occidentale et le taux de chômage élevé dans les régions wallons attenantes.

Les Français qui viennent travailler en Belgique sont principalement des ouvriers, tant des ouvriers techniques qualifiés de haut niveau que des ouvriers non qualifiés. Beaucoup d'entre eux sont au chômage, mais certains abandonnent leur emploi en France pour venir travailler en Belgique. Les Français s'inscrivent souvent à des bureaux d'intérim belges et obtiennent un travail sur la base d'un contrat d'intérim. Ils sont engagés dans presque tous les secteurs. Certains Français se voient proposer un contrat à durée indéterminée au bout du contrat d'intérim.

Ils sont attirés par les employeurs belges parce que les entreprises sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre et ne trouvent plus de travailleurs appropriés et motivés dans leur propre région. C'est surtout le cas des entreprises dans le province de la Flandre Occidentale. Les Français sont motivés pour venir travailler en Belgique, principalement parce que les salaires bruts des ouvriers sont environ 30% plus élevés en Belgique qu'en France. De plus, le travail en Belgique leur donne des avantages fiscaux.

Les Belges qui travaillent en France sont la plupart du temps des ouvriers non qualifiés plus âgés. Pour eux, il était autrefois intéressant d'aller travailler en France. De plus, il existait une tradition de travailleurs frontaliers : le grand-père et le père travaillaient aussi en France et les enfants les suivaient. Toutefois, ces avantages ont aujourd'hui disparu. Entre autres en raison de l'âge et de l'ancienneté, ils renoncent à retourner travailler en Belgique.

Le peu de jeunes Belges travaillant en France sont souvent attirés par des entreprises belges en France. Les fonctions de cadre sont en France financièrement plus avantageuses qu'en Belgique. Les employeurs français font entre autres appel à des Flamands en raison de leur bonne connaissance des langues.

La demande de la part des employeurs et l'offre de la part des demandeurs d'emploi sont principalement conciliées par l'intermédiaire des bureaux d'intérim. Les services publics de l'emploi, les bureaux-conseils, EURES et d'autres organisations jouent également un rôle dans le marché transfrontalier de l'emploi. Toutefois, le fait est que, dans la métropole franco-belge, les Français sont principalement engagés dans des entreprises belges par l'intermédiaire des bureaux d'intérim. Ces bureaux d'intérim ont, à leur tour, créé des coopérations avec d'autres instances intermédiaires.

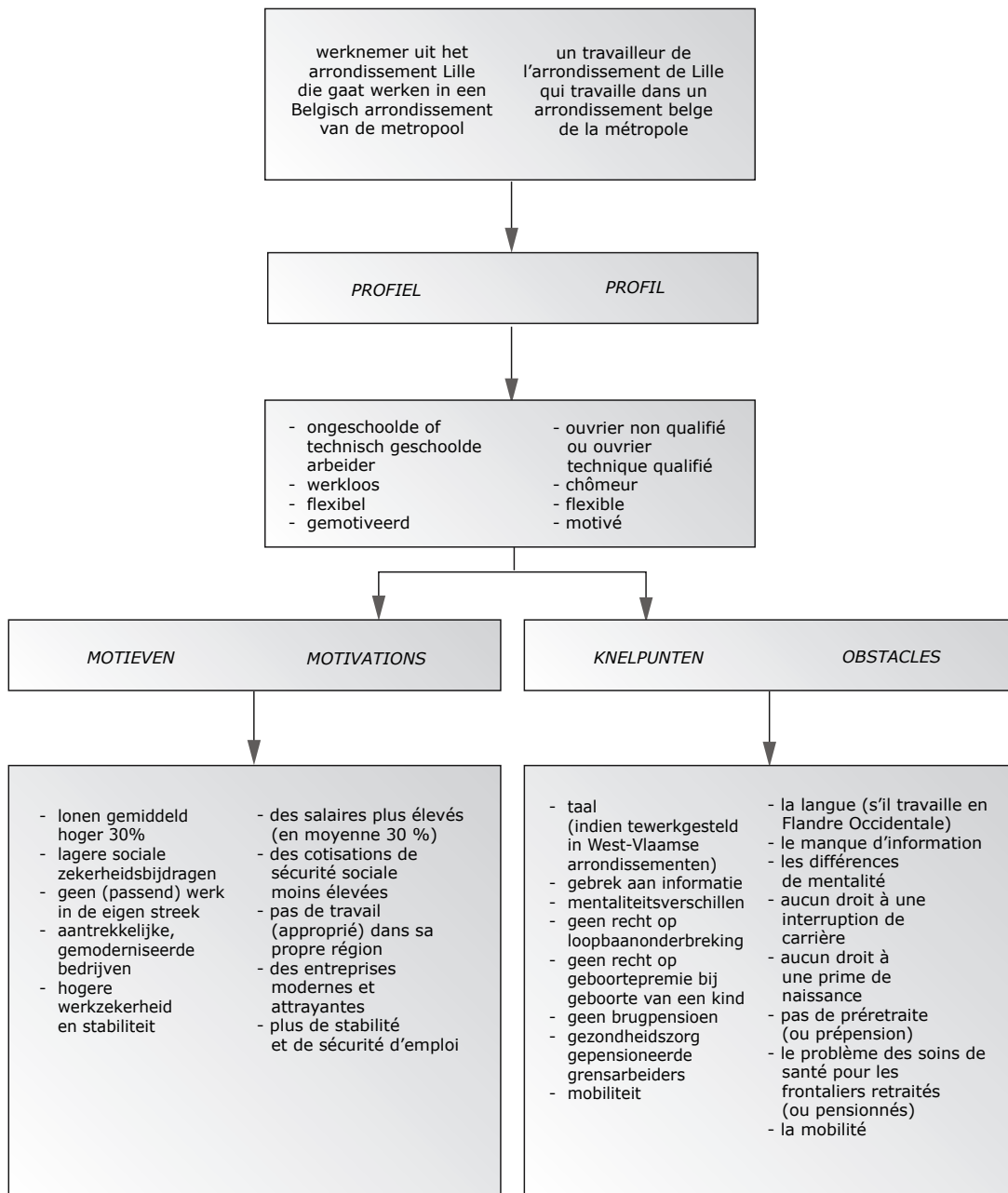
Selon les personnes interviewées, les **principaux obstacles** liés un marché transfrontalier de l'emploi dans la métropole franco-belge sont les suivants :

- les problèmes dus à l'existence de diverses législations nationales ;
- les problèmes linguistiques ;
- les problèmes au niveau des mentalités ;
- les problèmes de mobilité ;
- les problèmes dus à un manque d'information et de communication entre les instances actives dans le marché transfrontalier de l'emploi.

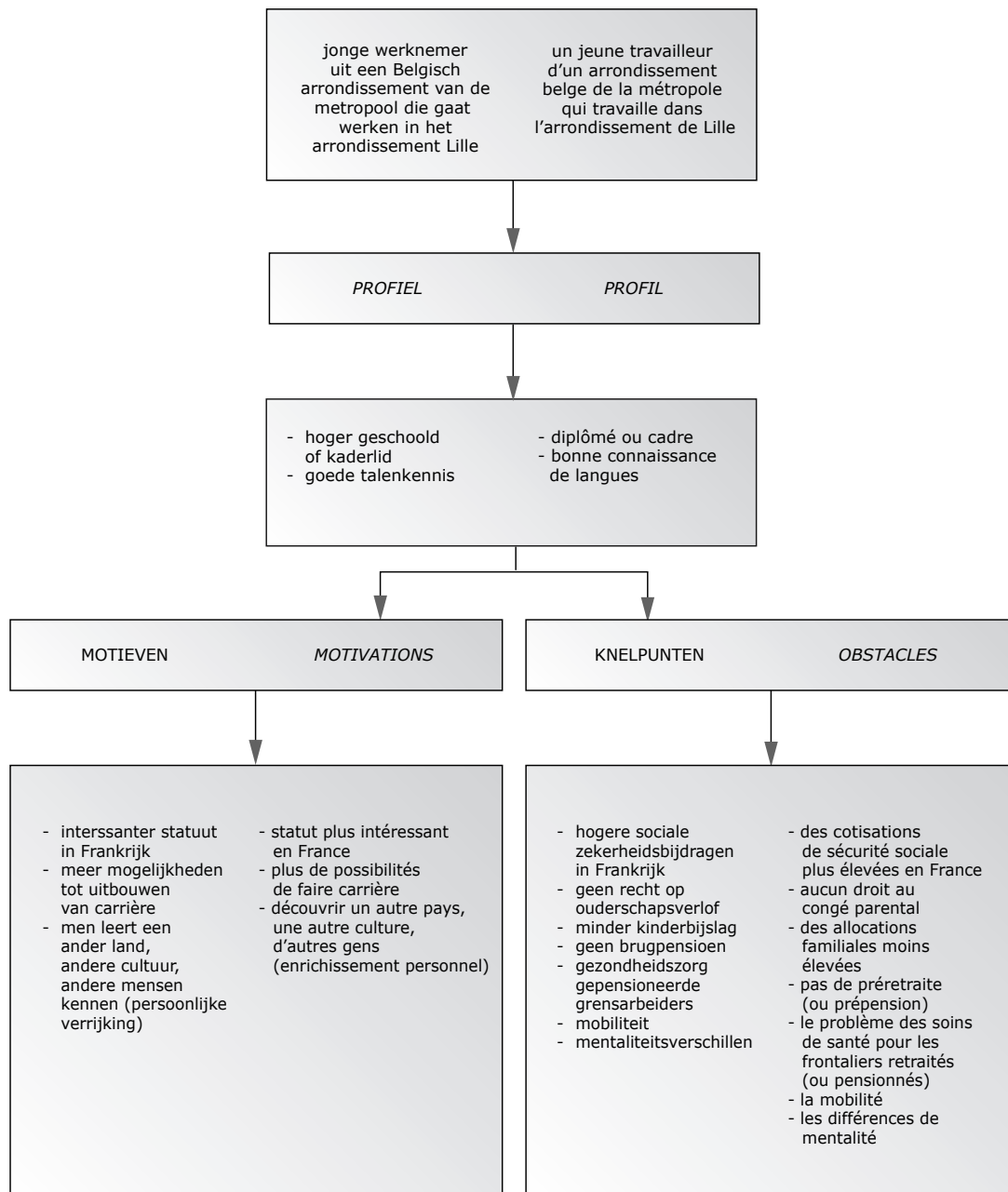
De plus, la croissance de l'emploi de Français en Belgique suscite le ressentiment d'employeurs français parce que les entreprises belges leur "prennent" la bonne main d'œuvre française.

Les principales conclusions de notre étude sont résumées ci-après de façon schématique.

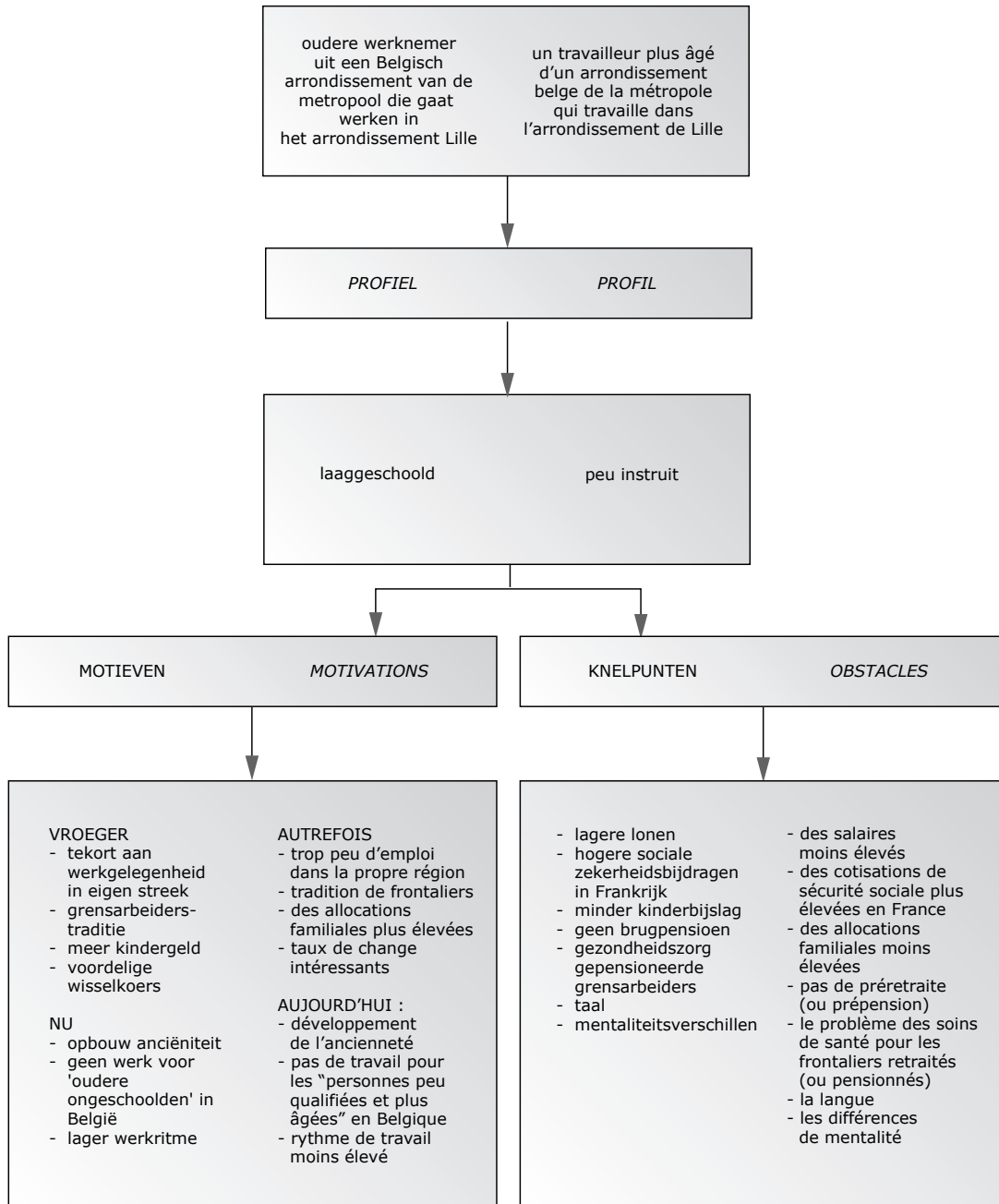
A



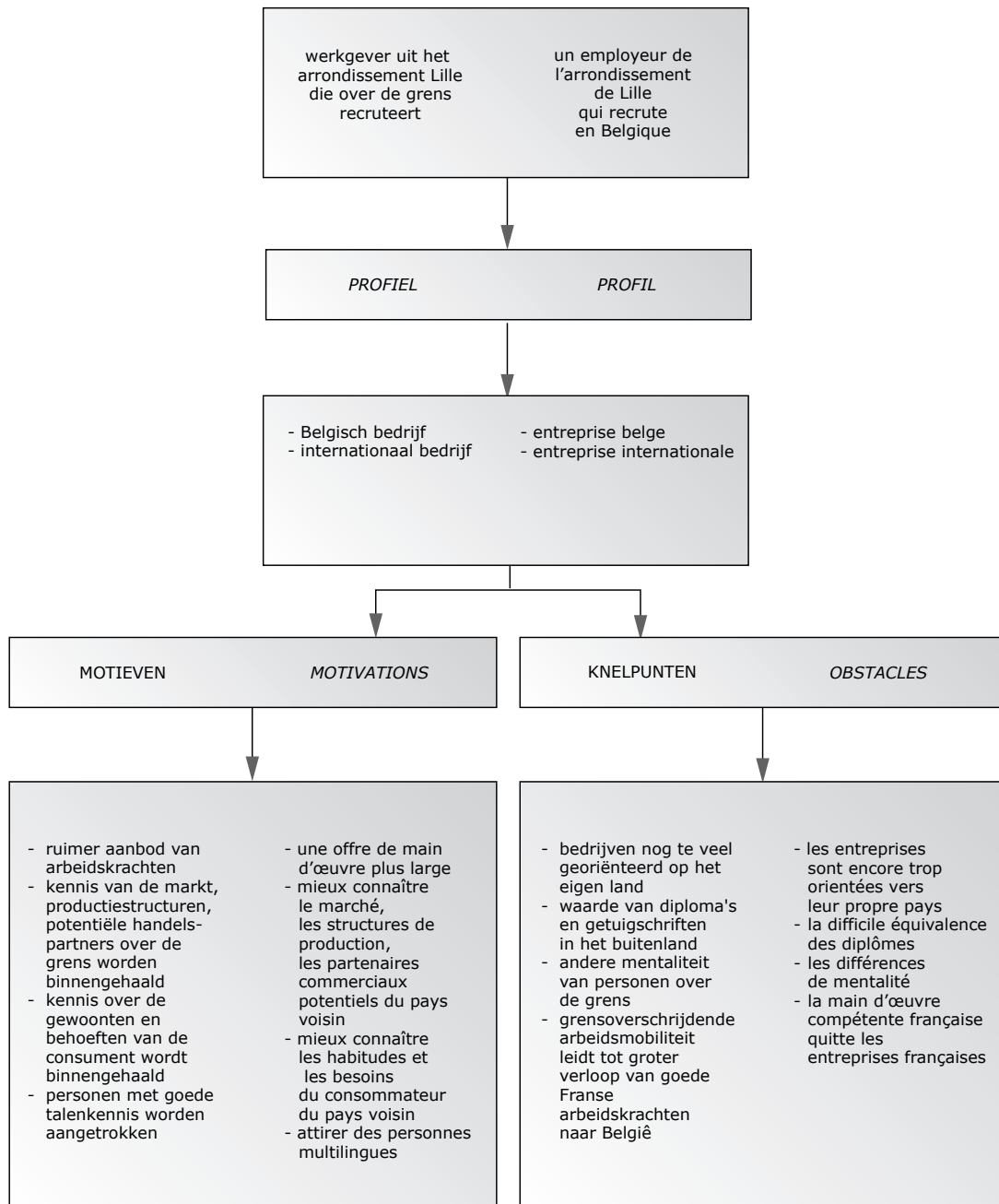
B



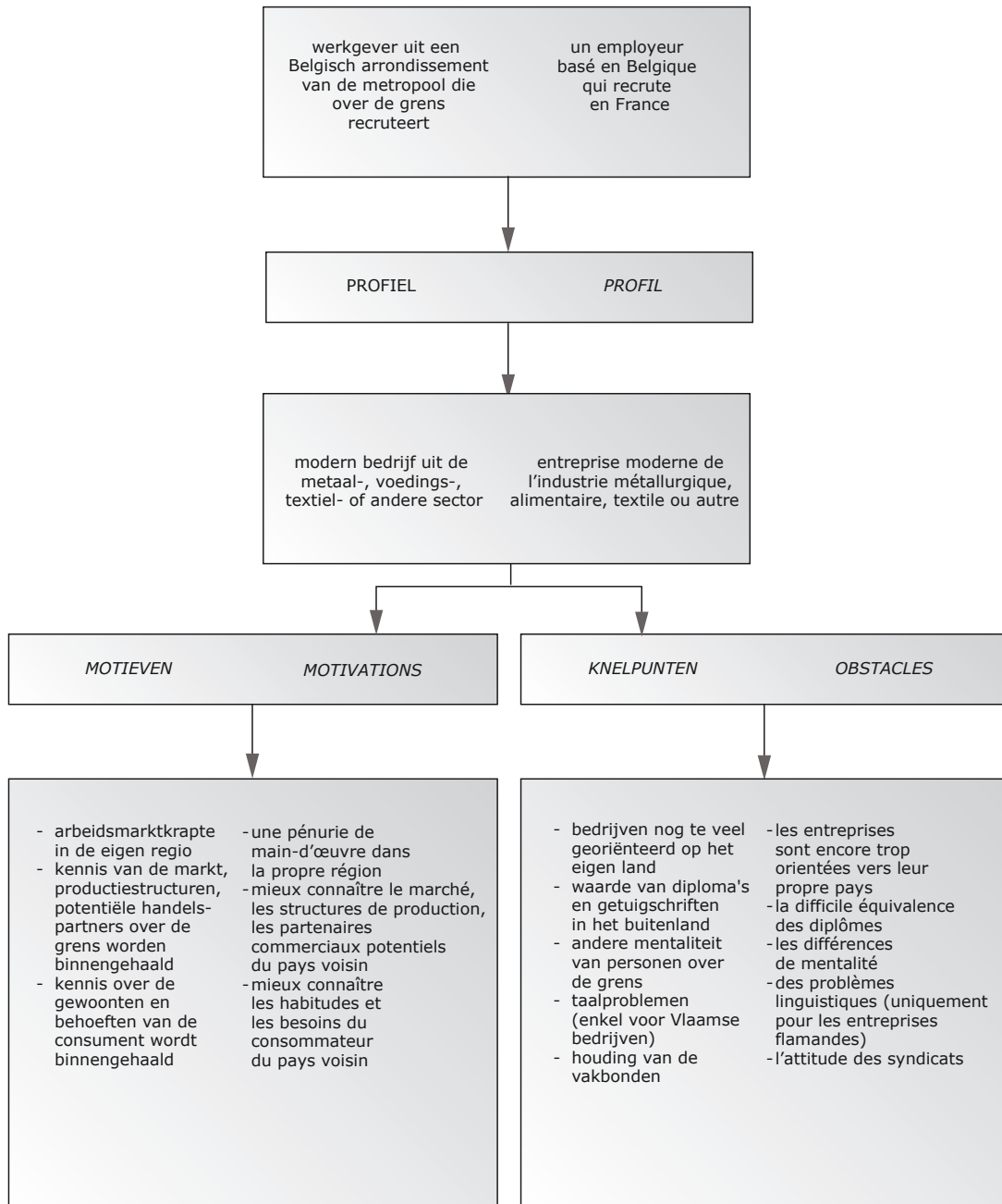
C



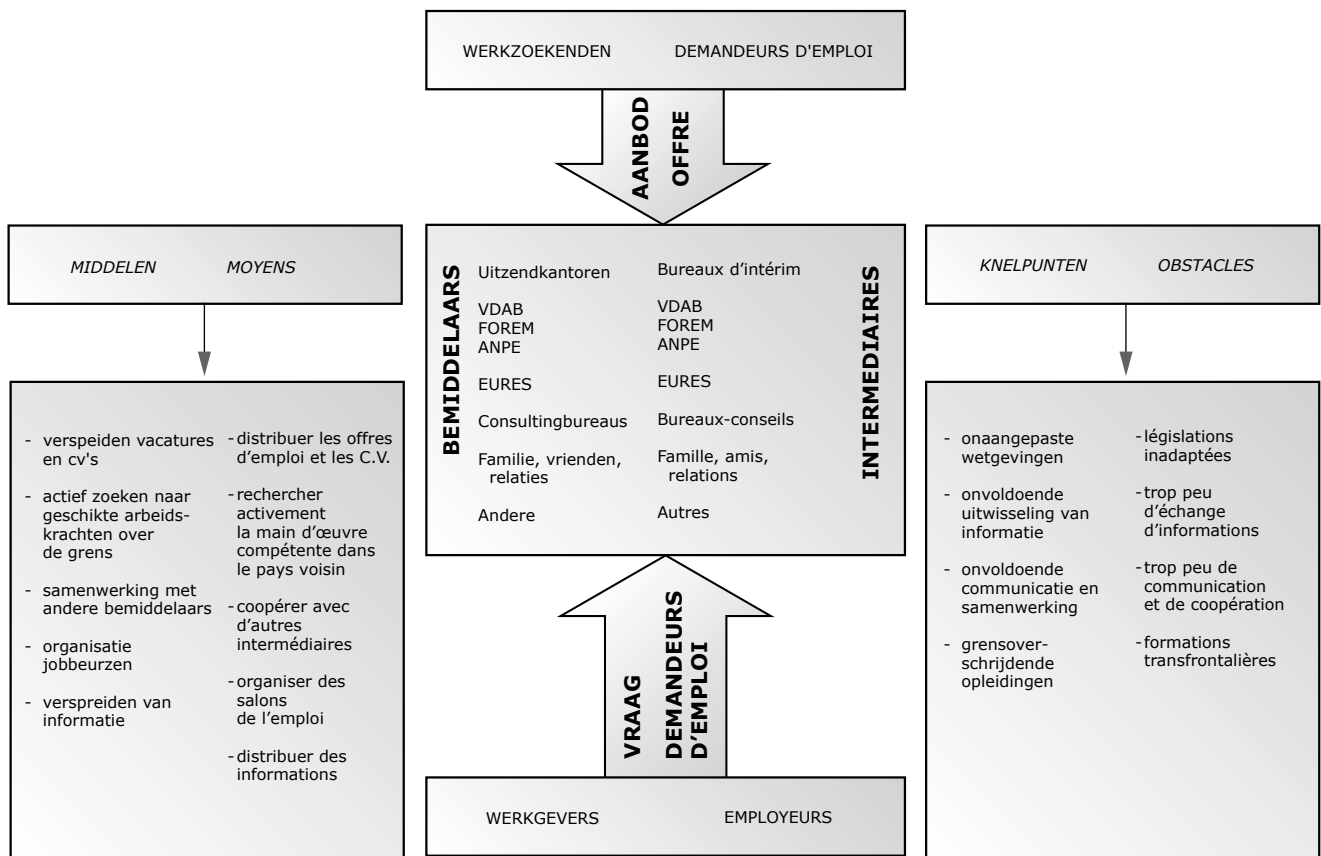
D



E



Confrontatie vraag en aanbod Confrontation de l'offre et de la demande



7.2 TOEKOMST VAN DE GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEIDSMARKT IN DE FRANS-BELGISCHE METROPOOL

De vraag rijst of de situatie die zich nu voordoet, namelijk een toename van de grensarbeid vanuit Frankrijk naar België en een stabilisatie of lichte daling in de andere richting, een blijvend fenomeen zal zijn. Op deze vraag is moeilijk te antwoorden. Een deel van de grensarbeid is duidelijk conjunctuurgebonden. Momenteel is er een arbeidstekort in België dat massaal wordt opgevangen door een instroom van Fransen. Deze instroom zal vermoedelijk verkleinen van zodra de conjunctuur in België een neerwaartse beweging maakt. Ook omgekeerd verwacht men dat bij verbetering van de arbeidsmarktsituatie in Noord-Frankrijk zich minder Fransen zullen aanbieden op de Belgische arbeidsmarkt.

Een andere component van de grensarbeid is niet conjunctuurgevoelig maar eerder structureel van aard. In België kent men een structureel tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten. De Belgische bedrijven hebben sterk geautomatiseerd en enorme investeringen gedaan. Er worden steeds meer ploegen ingeschakeld in het productieproces. Hierdoor heeft men steeds meer goede technisch geschoolde arbeidskrachten nodig. De instroom in het technisch onderwijs in België wordt evenwel elk jaar zwakker. Zolang het technisch onderwijs niet geherwaardeerd wordt zal het tekort aan technisch geschoolde arbeidskrachten toenemen en zal dit tekort moeten ingevuld worden door werkkrachten van elders.

Een andere niet-conjunctuurgebonden component van grensarbeid is het verschil in sociale zekerheid dat bestaat tussen Frankrijk en België en dat ervoor zorgt dat, onafhankelijk van de conjuncturele situatie in de regio's, Fransen er voordeel bij halen om in België te gaan werken. De toekomst van de grensarbeid is dus gedeeltelijk afhankelijk van de mate waarin de sociale zekerheidssystemen op elkaar afgestemd zullen worden. De vraag is ook of er op andere vlakken (onderwijs, cultuur, ...) meer samengewerkt zal worden in de Frans-Belgische metropool, ... zodat er op die manier meer toenadering kan komen tussen de regio's.

Het is dus moeilijk om de toekomstige evolutie van de grensoverschrijdende tewerkstelling in de Frans-Belgische metropool te voorspellen. Van de geïnterviewden die een voorspelling durfden maken, waren de meeste van de idee dat de grensoverschrijdende tewerkstelling van Frankrijk richting België in de komende jaren nog zal toenemen.

Toch kunnen we vermoeden dat de komst van de Euro de verschillen in de lonen tussen Frankrijk en België zichtbaarder zullen maken. Willen de Noord-Franse bedrijven nog Franse arbeidskrachten aantrekken en behouden, dan zullen zij verplicht worden hun lonen op te trekken. We verwachten dan ook geen verdere toename van de loonverschillen tussen België en Frankrijk maar eerder een vernauwing van de bestaande gap en dus een vermindering van één van de belangrijkste incentives om over de grens te gaan werken.

7.2 L'AVENIR DU MARCHÉ TRANSFRONTALIER DE L'EMPLOI DANS LA MÉTROPOLE FRANCO-BELGE

Reste à savoir si la situation actuelle, c'est-à-dire une hausse de l'emploi frontalier en direction de la Belgique et une stabilisation, voire une légère baisse dans le sens inverse, va se maintenir. Il est difficile de répondre à cette question. Il est évident que l'emploi frontalier est partiellement lié à la conjoncture. A l'heure actuelle, la Belgique note un manque de main d'œuvre qui est largement neutralisé par un afflux de Français. Cet afflux diminuera probablement dès l'instant où la conjoncture belge notera une baisse. A l'inverse, dès qu'il y aura une amélioration sur le marché de l'emploi dans le Nord de la France, moins de Français se présenteront sur le marché de l'emploi belge.

Un autre facteur de l'emploi frontalier est plutôt d'ordre structurel que conjoncturel. Il y a en Belgique un manque structurel de main-d'œuvre technique qualifiée. Les entreprises belges se sont fortement automatisées et ont énormément investi. De plus en plus d'équipes sont incorporées dans le processus de production, ce qui entraîne un besoin croissant de main d'œuvre technique qualifiée de haut niveau. Par contre, l'afflux de jeunes Belges dans l'enseignement technique s'amenuise d'année en année. Tant que cet enseignement ne sera pas réévalué, la pénurie de main d'œuvre technique qualifiée ira croissant et devra être résorbée par de la main d'œuvre venant d'ailleurs.

Grâce à la différence entre la France et la Belgique quant à la sécurité sociale, un autre facteur non conjoncturel de l'emploi frontalier, les Français ont intérêt à travailler en Belgique, indépendamment de la conjoncture régionale. L'avenir de l'emploi frontalier dépend donc en partie du degré d'harmonisation des deux systèmes de sécurité sociale. Reste également à savoir si dans la métropole franco-belge, la coopération à d'autres échelons (enseignement, culture,...) sera renforcée, ... ce qui rapprocherait encore plus les régions. Il est donc difficile de prévoir quelle sera l'évolution de l'emploi transfrontalier dans la métropole franco-belge. La plupart des personnes interviewées qui osaient se prononcer sur l'avenir étaient d'avis que l'emploi transfrontalier depuis la France en direction de la Belgique augmenterait dans les années à venir.

Néanmoins, nous pouvons supposer que l'Euro rendra plus claires les différences salariales entre la France et la Belgique. Si les entreprises du Nord de la France veulent attirer et garder de la main d'œuvre française, elles seront obligées de procéder à une augmentation des salaires. Aussi ne nous attendons-nous pas à ce que les différences salariales entre la Belgique et la France continuent à augmenter, mais plutôt à ce que l'écart actuel diminue et que, par conséquent, un des motivations les plus importantes pour aller travailler au-delà de la frontière diminue également.

7.3 AANBEVELINGEN

In deze paragraaf willen we een aantal voorstellen doen omtrent mogelijkheden om de hinderpalen voor een grensoverschrijdende arbeidsmarkt te beperken en om de motieven voor grensoverschrijdende werkgelegenheid te versterken en beter kenbaar te maken. Het moet de bedoeling zijn de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de Frans-Belgische metropool te optimaliseren zodat ze maximaal kan bijdragen tot de verdere ontwikkeling van de metropool.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat de aanbevelingen niet allemaal kunnen gerealiseerd worden door lokale actoren. Een aantal zaken situeren zich op nationaal of zelfs Europees niveau.

7.3.1 Streven naar toenemende harmonisering en aangepaste wetgeving

Uit de gesprekken is duidelijk gebleken dat **fiscale harmonisatie en harmonisatie op het vlak van sociale zekerheid** een bekommernis is van vele partijen. Hiervoor wordt al jaren geijverd.

In het kader hiervan zou men in de Frans-Belgische metropool kunnen overgaan tot een **grensoverschrijdend orgaan voor overleg rond een aantal problemen zoals sociale zekerheid en fiscaliteit** zodat oplossingen kunnen gezocht worden op bilateraal vlak. Dit orgaan kan een oplossing bieden om uit het nationaal en gewestelijk keurslijf te geraken. Het blijven natuurlijk nationale wetgevingen maar via een grensoverschrijdend overlegorgaan zouden de problemen gezamenlijk kunnen aangekaart worden terwijl dit nu nog niet het geval is.

De interimkantoren pleiten voor een **wijziging van de wetgeving op de interimcontracten**. Momenteel is het voor een Belgisch uitzendkantoor niet mogelijk om Belgen uit te sturen naar Frankrijk. Dit zou wel gewenst zijn.

Verder wordt gepleit om de **rechten in verband met werkgelegenheid op een grensoverschrijdende manier te definiëren** zodat de rechten van werknemers aan beide zijden van de grens dezelfde zijn. Voor het ogenblik kunnen bijvoorbeeld inwoners van België zich niet inschrijven als werkzoekende bij ANPE in Frankrijk. Inwoners van Frankrijk kunnen zich daarentegen wel inschrijven in België.

7.3.2 Verbeteren communicatie en samenwerking

Er wordt gepleit voor een **betere communicatie en samenwerking tussen de publieke overheidsdiensten voor arbeid en tewerkstelling van EURES**.

Er dient ook meer structurele uitwisseling te gebeuren tussen de diverse actoren. Uit de gesprekken is gebleken dat de verschillende organisaties niet op de hoogte zijn van de werking van andere organisaties of van de initiatieven die ze nemen.

7.3.3 Structureel overleg en gezamenlijke acties met alle actoren

In aansluiting op het vorige punt is het gewenst dat er **meer werkgroepen en regelmatige contacten** tot stand komen **waarbij** bijvoorbeeld **gezamenlijke grensoverschrijdende projecten kunnen uitgewerkt worden en waarbij alle belanghebbende actoren worden betrokken**. Ook bedrijven moeten kunnen deelnemen aan dergelijke werkgroepen. Door met alle actoren rond de tafel te zitten zal de slaagkans van een project het grootst zijn.

Hierbij aansluitend zou het ook gewenst zijn dat er **grensoverschrijdende afspraken** worden gemaakt **rond de financiering** van grensoverschrijdende initiatieven die als doel hebben de kloof tussen vraag en aanbod op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt te dichten.

7.3 RECOMMANDATIONS

Dans ce paragraphe, nous voudrions formuler quelques propositions pour réduire les obstacles à un marché transfrontalier de l'emploi et pour renforcer et mieux faire connaître les motivations de l'emploi transfrontalier. Le but doit être d'optimiser la mobilité professionnelle transfrontalière dans la métropole franco-belge afin qu'elle puisse contribuer au maximum à la poursuite du développement de la métropole.

A cet égard, il est à noter que les recommandations ne peuvent pas toutes être réalisées par les acteurs locaux ; certaines questions se situent au niveau national, voire européen.

7.3.1 Viser l'harmonisation et l'adaptation de la législation

Il ressort clairement des entretiens que **l'harmonisation de la fiscalité et de la sécurité sociale** est une préoccupation de beaucoup de partenaires, qui la défendent depuis plusieurs années.

Dans ce cadre, on pourrait procéder dans la métropole franco-belge à la création d'un **organisme transfrontalier de concertation pour un certain nombre de problèmes tels que la sécurité sociale et la fiscalité** afin de pouvoir chercher des solutions au niveau bilatéral. Cet organisme peut offrir une solution pour sortir du carcan national et régional. Les législations nationales continuent évidemment à exister, mais par l'intermédiaire d'un organisme de concertation, les problèmes pourraient être abordés en commun, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Les bureaux d'intérim plaident pour une **modification de la législation relative aux contrats d'intérim**. Aujourd'hui, un bureau d'intérim belge n'a pas le droit de donner à des Belges un emploi en France. Ceci serait souhaitable.

On plaide également pour **la redéfinition transfrontalière des droits en matière d'emploi**, de sorte que les droits des travailleurs soient identiques des deux côtés de la frontière. Pour l'instant, des habitants de la Belgique par exemple ne peuvent pas s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'ANPE en France. Les ressortissants français, par contre, peuvent bel et bien s'inscrire en Belgique.

7.3.2 Améliorer la communication et la coopération

On plaide pour une **meilleure communication et coopération entre les services publics de l'emploi et de la formation d'EURES**.

Il faut également procéder à davantage d'échanges structurels entre les divers acteurs. Les entretiens ont montré que les différentes organisations ne sont pas renseignées sur le fonctionnement d'autres organisations ou de leurs initiatives.

7.3.3 La concertation structurelle et les actions communes avec tous les acteurs

Dans le cadre du point susmentionné, il est souhaitable de réaliser **plus de groupes de travail et plus de contacts réguliers permettant** par exemple **d'élaborer des projets transfrontaliers communs impliquant tous les acteurs intéressés**. Les entreprises doivent elles aussi pouvoir participer à de tels groupes de travail. L'implication de tous les acteurs offre les meilleures chances de réussite à un projet.

Dans ce contexte, il serait également intéressant de conclure des **accords transfrontaliers pour le financement** d'initiatives qui ont pour but de combler l'écart entre l'offre et la demande sur le marché transfrontalier de l'emploi.

7.3.4 La coopération transfrontalière entre les écoles

Il faudra **plus d'échanges au niveau des écoles**. L'exemple susmentionné des Cham-

7.3.4 Grensoverschrijdende samenwerking tussen de scholen

Er dient **meer uitwisseling** te komen **op het niveau van de scholen**. Het initiatief dat we besproken hebben van de Chambre de Commerce et d'Industrie d'Armentières-Hazebrouck, de Kamer voor Handel en Nijverheid van Brugge, Kust en Westhoek, de Chambre de Commerce et d'Industrie de Dunkerque en de Provincie West-Vlaanderen is een stap in de goede richting.

In de scholen moeten de leerlingen geïnformeerd worden over de mogelijkheden om over de grens te studeren of stages te doen. Deze mogelijkheden zouden verder uitgebreid moeten worden. Een betere afstemming van het technisch en hoger onderwijs in de grensregio's is gewenst.

Er wordt ook gepleit voor meer **taalopleidingen**.

Tevens zou men in de scholen de leerlingen moeten informeren over de arbeidsmarktsituatie aan de andere kant van de grens. Jongeren moeten gesensibiliseerd worden en dienen geïnformeerd te worden over de mogelijkheden die hen geboden worden binnen een ééngemaakt Europa. Buitenlandse stages en opleidingen verhogen bovendien de kansen op de arbeidsmarkt.

7.3.5 Grensoverschrijdende beroepsopleiding en vorming

De VDAB pleit ervoor dat Fransen die een beroepsopleiding in België komen volgen hun uitkering kunnen behouden.

Verder zouden gezamenlijke opleidingen van werkzoekenden mogelijk gemaakt moeten worden indien tekorten aan bepaalde arbeidskrachten aan beide kanten van de grens ontstaan. Hiertoe kunnen opleidingsnetwerken uitgebouwd worden.

7.3.6 Mobiliteit

Op het vlak van **mobiliteit** is er een probleem dat het grensoverschrijdend openbaar vervoer in de Frans-Belgische metropool zwak is ontwikkeld. Iedereen die over de grens gaat werken heeft een wagen nodig. Dit is voor vele potentiële grensarbeiders een probleem. Vandaar dat er een werkgroep is opgericht die zoekt naar oplossingen om werkzoekenden uit de agglomeratie Lille die werk gevonden hebben in België, toe te laten om hun woon-werk-verplaatsingen te kunnen maken.

7.3.7 Verstrekken van informatie

Wat betreft de uitzendkantoren zou het gewenst zijn dat zij op een meer gestructureerde manier informatie verschaffen aan grensarbeiders. Bepaalde uitzendkantoren hebben reeds een informatiebrochure voor grensarbeiders. Ook andere kantoren zouden grensarbeiders op een meer structurele manier informatie moeten kunnen bieden.

Verder zou het interessant zijn om, complementair aan de activiteiten van EURES, **een grensoverschrijdend informatiesysteem te ontwikkelen voor alle burgers** die praktische informatie biedt over de arbeidsmarkt aan beide zijden van de grens.

7.3.8 Grensoverschrijdende samenwerking op andere vlakken

Tenslotte willen we nog opmerken dat grensoverschrijdende tewerkstelling bevorderd wordt in regio's waar men ook voor andere zaken de grens (inkopen, onderwijs, cultuur) oversteekt. Als ook op deze vlakken meer grensoverschrijdende initiatieven tot stand komen, zal dit de grensoverschrijdende tewerkstelling onrechtstreeks ten goede komen.

bres de Commerce et d'Industrie d'Armentières-Hazebrouck, de Dunkerque et de "*Brugge, Kust en Westhoek*" et de la Province de Flandre Occidentale constitue déjà un pas dans la bonne direction.

Au sein des écoles, les élèves doivent être renseignés sur les possibilités d'aller étudier ou de faire des stages au-delà de la frontière. Ces possibilités devraient être élaborées plus en détail. Une meilleure harmonisation de l'enseignement technique et supérieur dans les régions frontalières est souhaitable.

On plaide également pour plus de **formations linguistiques**.

Dans les écoles, les élèves devraient également être informés de la situation sur le marché de l'emploi de l'autre côté de la frontière. Les jeunes doivent être sensibilisés et informés des possibilités qui leur sont offertes dans une Europe unifiée. Des stages et des formations à l'étranger augmentent en outre les chances sur le marché de l'emploi.

7.3.6 La formation professionnelle transfrontalière

Le VDAB plaide pour que les Français qui viennent suivre une formation professionnelle en Belgique puissent garder leur allocation.

Des formations communes pour les demandeurs d'emploi devraient être organisées au cas où il y aurait, des deux côtés de la frontière, une pénurie de main d'œuvre dans un certain secteur. A cet égard, des réseaux de formation pourraient être constitués.

7.3.6 La mobilité

Quant à la **mobilité**, le problème est que les transports en commun transfrontaliers dans la métropole franco-belge sont peu développés. Toute personne allant travailler au-delà de la frontière a besoin d'une voiture. Cela pose un problème pour de nombreux travailleurs frontaliers potentiels. Voilà pour quoi a été créé un groupe de travail qui cherche des solutions afin de permettre aux demandeurs d'emploi de l'agglomération de Lille qui ont trouvé un travail en Belgique de se déplacer entre le domicile et le travail.

7.3.7 L'information

En ce qui concerne les bureaux d'intérim, il serait souhaitable qu'ils fournissent de façon plus structurée des informations aux travailleurs frontaliers. Certains bureaux d'intérim ont déjà rédigés une brochure d'information destinée aux travailleurs frontaliers. Les autres bureaux devraient eux aussi pouvoir offrir de façon plus structurée des informations aux travailleurs frontaliers.

Il serait en outre intéressant de **développer**, en complément aux activités d'EURES, **un système d'information transfrontalier** qui offre **à l'ensemble des citoyens** des informations pratiques concernant le marché de l'emploi des deux côtés de la frontière.

7.3.8 La coopération transfrontalière dans d'autres domaines

Enfin, nous voulons remarquer que la promotion de l'emploi transfrontalier se fait dans des régions où l'on traverse aussi la frontière pour d'autres raisons (emplettes, enseignement, culture). Si l'on organise dans ces domaines plus d'initiatives transfrontalières, l'emploi transfrontalier en tirera avantage indirectement

Bijlage 1 - Annexe 1

GERAADPLEEGDE WERKEN - OUVRAGES CONSULTÉS

- CORVERS F., DANKBAAR B., HASSINK R., "Nieuwe kansen voor bedrijven in grensregio's", Commissie Ontwikkeling Bedrijven - Sociaal Economische Raad, 1994, 128 blz.
- C.S.E.F. HAINAUT OCCIDENTAL, EURES HNFK, "Etude des flux frontaliers sur la zone franco-belge-StudieoverdegrensstromenindeFrans-Belgischezone", 2000, 35 p-blz.
- DE FALLEUR M., VANDEVILLE V., VANGHELUWE J.L., "Les flux frontaliers de main-d'oeuvre", Cahiers Economiques de Bruxelles, nr. 144, 1994, p. 477-505.
- DEPESTEL N. en TERMOTE T., "Grensarbeid tussen West-Vlaanderen en Frankrijk", De Franse Nederlanden, jaarboek 1999 - Les Pays-Bas Français, annales 1999, 1999, blz. 115-126.
- "Detachering naar het buitenland", CED Samsom.
- DRI M., HENNEBERT P., "Frontaliers ou non-résidents, ces nordistes qui travaillent en Belgique", INSEE - Profils de l'Economie Nord - Pas-de-Calais, nr. 39, 1996, p. 27-32.
- DUBOIS B., "Internationaal en Europees sociaal recht", UG, Faculteit Rechtsgeleerdheid, 1999.
- EUROPEES PARLEMENT, "Grensarbeiders in de Europese Unie", 1997, 19 blz.
- "Gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen", CED Samsom.
- "Grensarbeid", CED Samsom.
- "Handleiding voor een internationale tewerkstelling", SD-diensten.
- LENTACKER F., "De teruggang van de grensarbeid", West-Vlaanderen Werkt, nr. 3, 1975, blz. 139-141.
- MERLEN R., "1982-1990 : Erosion de la puissance économique du Nord - Pas-de-Calais", INSEE - Profils de l'Economie Nord - Pas-de-Calais, nr. 2, 1994, p. 9-14.
- MILLEQUANT F., EL ASRAOUI H., "Economisch portret - Portrait économique", Cahiers van het Grensoverschrijdend atelier - Cahiers de l'Atelier transfrontalier, nr. 5, 2000, 92 blz-p.
- OOSTERLINCK V., "Rapport sur les Obstacles à la mobilité", EURES HNFK, 2000.
- THEYS J., "Een analyse van de Westvlaamse grensarbeid in Noord-Frankrijk", WES, Brugge, 1969.
- THEYS J., "De evolutie van de grensarbeid tussen West-Vlaanderen en Noord-Frankrijk in de 20ste eeuw", De Franse Nederlanden - Les Pays-Bas Français, 1988, blz. 89-104.
- THEYS J., "Grensoverschrijdende samenwerking en de positie van Lille en Kortrijk, twee aantrekkingspolen in een economisch ontgrensd gebied", De Franse Nederlanden - Les Pays-Bas Français, 1991, blz. 188-202.
- VAEREWIJCK C., "Geoptimaliseerde bezoldigingstechniek van salary split", Financieel management voor Vlaanderen en Brussel, Fiscale Brief, nr. 7, 2000.
- VAN GHELUWE J.L., "Habiter dans le Nord - Pas-de-Calais et travailler en Belgique", INSEE - Profils de l'Economie Nord - Pas-de-Calais, nr. 5, 1994, p. 21-30.
- VAN HOOGENBEMT H., DE KOSTER P., HINNEKENS P., MASSANT B., TILLEMANN F., "Werken zonder grenzen. Juridische en Fiscale Aspecten van grensoverschrijdende tewerkstelling", Biblio, 1990, 216 blz.

Conclusions

Besluiten

Atelier

WES besluit zijn studie met een reeks aanbevelingen. Die plaatsen we hier in het globalere kader van de grensoverschrijdende metropoolvorming.

1 EEN GRENDOERSCHRIJDENDE JOB MOET EEN JOB ALS EEN ANDER ZIJN

De eenvoudigste en meest globale doelstelling die we kunnen vooropstellen is het "allegaars maken" van grensoverschrijdende werkgelegenheid. Een job aan de andere kant van de grens zou geen anomalie meer mogen zijn, die voortkomt uit wanverhoudingen op de arbeidsmarkt of discrepanties van fiscale en sociale reglementeringen. Het zou een job als een ander moeten zijn : niet beter, niet slechter, niet onzekerder.

Grensoverschrijdend werken zou omwille van zijn intrinsieke kwaliteiten aantrekkelijk moeten zijn : omwille van de aangeboden jobs en de gevraagde kwalificaties, of omwille van de aldus verkregen ervaring en integratie in het beroepsleven van het buurland - ook al is het maar voor enkele maanden of jaren.

Alle andere doelstellingen die we hier aangeven vloeien daaruit voort, al zijn ze soms moeilijker te omschrijven.

2 BURGER VAN EEN GRENDOERSCHRIJDENDE METROPOOL

De ontgrenzing van de arbeidsmarkt stuit op een aantal grenshoudingen en -gedragingen die we kunnen omschrijven als "protectionistisch", maar die, a priori, steunen op criteria als "goed gebruik van openbare middelen" of "eerlijke concurrentievoorwaarden".

Enkele voorbeelden :

- openbare diensten voor werkgelegenheid (ANPE, FOREM, VDAB) spelen hun werkaanbiedingen pas door aan hun collega's aan de overzijde van de grens nadat ze vastgesteld hebben dat de plaatselijke werkzoekenden er onmogelijk op kunnen ingaan;
- wie in België woont mag zich niet als werkzoekende laten inschrijven bij de Franse openbare diensten voor werkgelegenheid (ANPE)¹;
- Franse ondernemingen protesteerden tegen de organisatie van "jobbeurzen" in Frankrijk, waarbij (met Franse openbare gelden) Franse werknemers en werkzoekenden in contact werden gebracht met Belgische of Britse ondernemingen²;
- het is moeilijk opleidingsprogramma's te organiseren voor Franse werkzoekenden die in Belgische bedrijven willen gaan werken.

Die houdingen en die gedragingen zijn verdedigbaar, althans op heel lokale schaal. Maar ze zijn in strijd met de globale doelstelling van economische integratie en ontwikkeling, en van verruiming van de arbeidsmarkt.

¹ *Wat geen kwestie van nationaliteit is, maar van sociaal statuut : een inwoner van Mouscron zal zich niet mogen inschrijven bij het ANPE van Tourcoing.*

² *Het omgekeerde kennen we niet, namelijk de organisatie van jobbeurzen in België om er Franse ondernemingen voor te stellen. Maar in de huidige fiscale context (zie verder) en gezien de toestand van de respectieve arbeidsmarkten, is het voor Franse ondernemingen heel moeilijk om in België mensen aan te werven, zelfs wanneer ze daartoe de behoefte voelen.*

L'étude de WES se conclut avec une série de préconisations que nous resituerons ici dans le contexte plus global du développement métropolitain et transfrontalier et de ses enjeux et objectifs.

1 UN EMPLOI TRANSFRONTALIER DOIT ÊTRE UN EMPLOI COMME UN AUTRE

L'objectif le plus simple et le plus global que l'on puisse se définir est celui de "banaliser" l'emploi transfrontalier. Un emploi outre-frontière ne devrait plus être une anomalie, liée aux déséquilibres des marchés ou aux inégalités des réglementations fiscales et sociales, mais un emploi comme un autre, ni mieux, ni pire, ni plus incertain.

Les avantages de l'emploi transfrontalier devraient être intrinsèques, car liés à l'attrait des jobs offerts et des qualifications demandées, à l'expérience ainsi obtenue et à l'intérêt de s'intégrer, ne serait-ce que le temps de quelques mois ou années, dans le milieu professionnel du pays voisin.

Tous les autres objectifs que nous définirons ici en découlent, mais sont parfois plus difficiles à définir.

2 ÊTRE CITOYEN D'UNE MÉTROPOLE TRANSFRONTALIÈRE

Le décloisonnement du marché de l'emploi se heurte à quelques attitudes et comportements frontaliers qu'on pourrait qualifier de "protectionnistes", mais qui se fondent, a priori, sur des critères de "juste utilisation des moyens publics" ou "d'égalité des conditions de concurrence".

Quelques exemples :

- les services publics de l'emploi (ANPE, FOREM, VDAB) ne transmettent les offres d'emploi à leurs collègues outre-frontière qu'après avoir constaté l'impossibilité des demandeurs locaux d'y répondre ;
- les résidents belges ne peuvent se faire inscrire comme demandeurs d'emploi dans les services publics de l'emploi français (ANPE)¹ ;
- des entreprises françaises ont contesté l'organisation en France (avec de l'argent public français) de "foires de l'emploi", mettant en relation les salariés et les demandeurs d'emploi français avec les entreprises belges ou britanniques² ;
- l'organisation de formations professionnelles pour des demandeurs d'emploi français voulant travailler en Belgique est difficile.

Ces attitudes et ces comportements ne sont pas tout à fait dénués d'arguments, mais sont contraires à l'objectif global d'intégration et de développement économiques, et d'élargissement du marché de l'emploi.

¹ Ce qui n'est pas une question de nationalité mais de statut social : un résident mouscronnois ne pourra s'inscrire à l'ANPE de Tourcoing.

² L'inverse ne nous est pas connu ; c'est à dire : l'organisation de foires de l'emploi en Belgique pour y présenter les entreprises françaises. Il est vrai que, dans la situation fiscale actuelle (voir infra) et vu l'état des marchés de l'emploi respectifs, il est très difficile pour les entreprises françaises de recruter en Belgique, même quand elles en ressentent le besoin.

Meer in het bijzonder komt het er op aan het recht op arbeid grensoverschrijdend te definiëren : burger zijn van een grensoverschrijdende metropool houdt in dat men zijn job mag zoeken en zijn loopbaan mag uitbouwen in alle "hoeken" van de grensoverschrijdende metropool, en dat men daartoe de steun van de openbare instellingen heeft.

Weliswaar moet bij die fundamentele houding – om niet te abstract te blijven – nagedacht worden over reële sociale en fiscale omstandigheden en ongelijkheden. Ook mag van de burger verwacht worden dat hij zich actief integreert (sociaal, cultureel en naar taalgebruik). Maar de voorgestelde basishouding is veelbelovend als men ze doortrekt naar andere domeinen van het maatschappelijk leven :

- toegang krijgen tot een beroepsopleiding aan de overzijde van de grens, zonder financieel benadeeld te worden,
- gespecialiseerde en toekomstgerichte informatie krijgen over de evolutie van de jobs en de carrières en over de opleidingen om op die jobs aanspraak te maken, maar ook, en om enkele heel uiteenlopende voorbeelden te geven :
- informatie krijgen betreffende het culturele aanbod aan de overzijde van de grens,
- toegang krijgen tot openbaar vervoer aan de overzijde van de grens,
- deelnemen aan openbaar overleg omtrent een stedenbouwkundig project en de gevolgen ervan...

De keuze "burger te zijn van een grensoverschrijdende metropool" houdt heel veel concrete gevolgen in. Die werken we hier niet verder uit. In wat volgt beperken we ons tot de arbeidsmarkt.

3 FINANCIËLE MIDDELEN BETER OP ELKAAR AFSTEMMEN EN SAMENBRENGEN

Gewoonlijk spreekt men pas over financiële middelen wanneer de aard en de inhoud van de projecten gekend zijn. Voor één keer doen we het hier anders : eerst het paard (de middelen) en dan de wagen (de projecten) !

De goeie werking van de arbeidsmarkt vereist openbaar geld³ . Met dat geld functioneren permanente structuren en instanties (ANPE, FOREM, VDAB... gegevensbanken, permanente educatie...), betaalt men uitkeringen (bruggpensioenen, ouderschapsuitkering...) of zet men pilootprojecten op touw.

Soms bestaat er een kloof tussen Franse en Belgische financieringen : hun criteria, hun voorwaarden, hun respectieve doelstellingen... Soms ook is er gebrek aan overleg. Dat bemoeilijkt toegang tot informatie, maakt beroepsopleiding duur, beperkt recht op uitkeringen, of verzwaart het opzetten van innoverende projecten ...⁴

Die financiële middelen moeten beter op elkaar afgestemd worden. Het gezamenlijke belang de arbeidsmarkt te ontgrenzen, grensarbeid te banaliseren en de rechten van werknemers en bedrijven beter te beschermen zijn daar voldoende redenen voor.

³ Beschouw de term "openbaar geld" in algemene zin : het geld bijeengebracht op basis van allerhande verplichte bijdragen (belastingen of taksen en sociale bijdragen) en onderworpen aan verschillende regels voor gezamenlijk beheer (openbaar of paritair).

Plus spécifiquement, il importe de donner une dimension transfrontalière au droit au travail : être citoyen d'une métropole transfrontalière implique de pouvoir chercher son emploi et de construire sa carrière professionnelle dans tous les "versants" de la métropole transfrontalière, et de bénéficier, pour ce faire, de l'appui des organismes publics ad hoc.

Certes, cette attitude fondamentale, pour ne pas demeurer abstraite, implique une réflexion sur les conditions sociales et fiscales réelles et sur les inégalités ; elle implique aussi une démarche citoyenne d'intégration (sociale, culturelle et linguistique) ; mais elle est riche d'implications positives quand on l'élargit à d'autres domaines de la vie sociale :

- accéder à une formation professionnelle de l'autre côté de la frontière, sans pénalisation financière,
 - bénéficier d'informations pointues et prospectives sur l'évolution des emplois et des carrières et sur les formations qui permettent d'y prétendre,
- mais aussi, et pour donner quelques exemples très différents :
- bénéficier d'informations concernant l'offre culturelle outre-frontière,
 - pouvoir accéder aux transports en commun outre-frontière,
 - pouvoir participer à la concertation publique concernant un projet d'urbanisme et concernant ses impacts...

Comme on voit, le choix d' "être citoyens d'une métropole transfrontalière" peut être riche d'implications concrètes, qu'il n'est pas lieu de développer ici. Pour la suite de cet exposé, nous nous limitons aux implications et aux conditions qui concernent le marché de l'emploi.

3 MIEUX ARTICULER ET METTRE EN COMMUN LES MOYENS FINANCIERS

Il est coutume de parler des moyens financiers une fois annoncé la nature et les contenus des projets. Faisons exception et mettons d'abord les bœufs (les moyens) devant la charrue (les projets à faire avancer).

Faire fonctionner le marché de l'emploi demande de l'argent public³. Cet argent permet de faire fonctionner des structures et des outils permanents (ANPE, FOREM, VDAB... banques de données, formations continues...), de payer des prestations (préretraite ou prépension, allocation parentale...) et de mettre en place des projets pilotes et des initiatives innovantes.

Or, parfois il existe un gap entre les financements français et belges, entre leurs critères, leurs conditions, leurs objectifs respectifs... ou tout simplement un manque de concertation. L'accès à l'information s'en trouve restreint, la formation professionnelle onéreuse, telle ou telle prestation impossible à obtenir, tel projet innovant difficile à monter...⁴

Partant de l'intérêt partagé de décloisonner le marché de l'emploi et de banaliser le statut "frontalier", et pour mieux assurer les droits des salariés et des entreprises, il est nécessaire de mieux articuler les moyens financiers.

³ Prenons le terme "argent public" au sens générique : l'argent collecté par toutes sortes de cotisations obligatoires (impôts ou taxes et cotisations sociales) et soumis à différentes règles de gestion commune (publique ou paritaire).

4 DE FISCALE EN SOCIALE BIJDRAGEN HARMONISEREN (de Frans-Belgische overeenkomst van 1964 geleidelijk aan afschaffen?)

Wanneer men het thema van de fiscale en sociale discrepanties aansnijdt stuit men op een paradox.

We hernemen hier de belangrijkste elementen.

- het globale niveau van verplichte bijdragen (belastingen op de inkomsten uit werk, plus sociale bijdragen) verschilt maar weinig tussen Frankrijk en België ;
- maar binnen dat globale niveau van verplichte bijdragen heft België meer inkomstenbelasting (waarvan ongeveer 1/3 naar de financiering van de sociale zekerheid gaat) en Frankrijk (relatief) meer sociale bijdragen ;
- binnen een grenszone (bepaald door de Frans-Belgische overeenkomst van 1964) betalen grensoverschrijdende werknemers sociale bijdragen in het land waar ze werken (ze krijgen ook uitkeringen van dat land), en inkomstenbelasting in het land waar ze wonen; die overeenkomst vormt een uitzondering op het Europese principe volgens hetwelk elke werknemer belast wordt in het land waar hij werkt ;
- deze schikking benadeelt wie in België woont en in Frankrijk werkt, en bevoordeelt wie in Frankrijk woont en in België werkt; (voor die laatste komt dat sociale "pluspunt" vaak bovenop een hoger salaris) ;
- er zijn ook nogal wat uitzonderingen (transport, bouw...), risico's (een dag gewerkt buiten de grenszone, vervroegd pensioen...) en bijzondere nadelen (fiscale voorheffing in België) ;
- ongeveer twee derde van de werknemers die onder de overeenkomst van 1964 vallen, wonen en/of werken in de Frans-Belgische metropool.

In de huidige situatie van de arbeidsmarkten vormt de overeenkomst van 1964 een troef : een financiële hefboom om wie in Frankrijk woont aan te moedigen in België te gaan werken. Toch kan men zich afvragen of alleen al het verschil in salaris niet zou moeten volstaan, en of de hinderpalen en hefbomen niet van een andere dan financiële aard zijn...

De schikking van 1964 heeft ook meerdere grote nadelen :

- ze benadeelt in hoge mate wie in België woont en in Frankrijk werkt,
- ze is niet zonder risico's en onzekerheden (met belangrijke financiële implicaties),
- ze benadeelt Franse bedrijven, en
- ze maakt het Franse bedrijven (inclusief Franse dochterondernemingen van Belgische bedrijven) heel moeilijk om Belgisch personeel aan te werven (ook wanneer de Franse markt op hun specifieke behoeften geen antwoord heeft), tenzij ze met de statuten knutselen om de problemen te omzeilen.

⁴ Een concreet voorbeeld : Franse werkzoekenden, die maar weinig geschoold zijn en zich in een heel moeilijke sociale situatie bevinden (R.M.I., dit is bestaansminimum) kunnen niet ingaan op de werkaanbiedingen van Vlaamse ondernemingen, want ze beschikken over geen enkel vervoermiddel en kunnen er zich pas na enkele maanden werk één aanschaffen. Gezien deze zeer moeilijke omstandigheden (ligging van de bedrijven, werktijden, huisvesting, onzekerheid...) kan alleen een pilootproject, met financiële middelen ad hoc, voor die situatie een oplossing brengen. De doelstelling is veelvuldig : sociaal, economisch, mobiliteit... ; Frans, Belgisch en Vlaams... Kan men de juiste middelen mobiliseren en ze samen benutten zonder alles daarom te ingewikkeld te maken ?

4 HARMONISER LES COTISATIONS FISCALES ET SOCIALES (mettre fin, de façon progressive, à la convention franco-belge de 1964?)

On ne peut aborder le sujet des fortes distorsions fiscales et sociales sans buter sur un paradoxe.

Reprenons ici l'essentiel en le simplifiant.

- le niveau global des prélèvements obligatoires (impôts sur les revenus de travail plus cotisations sociales) diffère peu entre la France et la Belgique ;
- mais, à l'intérieur de ce niveau global de prélèvements obligatoires, la Belgique privilégie l'impôt sur le revenu (dont environ 1/3 sert à financer la sécurité sociale), la France les cotisations sociales ;
- à l'intérieur d'une zone transfrontalière, définie par une convention franco-belge de 1964, les salariés transfrontaliers paient les cotisations sociales dans le pays où ils travaillent (et bénéficient des prestations de ce pays), et paient l'impôt sur le revenu dans le pays où ils habitent ; cette convention constitue une exception au principe européen selon lequel tout travailleur est imposé dans le pays où il travaille ;
- ce dispositif pénalise les résidents belges travaillant en France, et bénéficie aux résidents français qui travaillent en Belgique ; pour ces derniers, ce "plus" social s'ajoute à un salaire souvent plus élevé ;
- ce dispositif souffre de plusieurs exceptions (transports, bâtiment...), comporte des risques (un jour travaillé hors zone frontalière, préretraite...) et d'inconvénients particuliers (précompte fiscal en Belgique) ;
- environ deux tiers des travailleurs concernés par la convention de 1964 habitent et/ou travaillent dans la métropole franco-belge.

Dans la situation actuelle des marchés de l'emploi, le dispositif de 1964 constitue un atout : un levier financier pour encourager les résidents français à aller travailler en Belgique. Bien qu'on puisse se demander si le différentiel des salaires, à lui seul, ne devrait pas suffire, et si les obstacles et leviers ne se situeraient pas ailleurs que dans le portefeuille...

Mais ce même dispositif a plusieurs inconvénients majeurs :

- il pénalise fortement les résidents belges travaillant en France,
- il comprend des risques et des marges d'incertitude aux conséquences financières non négligeables,
- il pénalise les entreprises françaises, et
- il rend très difficile, pour les entreprises françaises (parmi lesquelles des filiales françaises d'entreprises belges), de recruter des personnels belges (y compris quand le marché français ne permet pas de répondre aux besoins spécifiques), sauf à construire des dispositifs de contournement en jouant avec les statuts.

⁴ *Un exemple concret : Des demandeurs d'emploi français, faiblement qualifiés et en situation sociale très précaire (R.M.I., équivalent français du "Minimex") ne parviennent à répondre à des offres d'emploi provenant d'entreprises flamandes, car ils ne disposent d'aucun moyen de transport, en ne pourront en acquérir qu'après plusieurs mois de travail. Vu les conditions très difficiles (localisation des entreprises, horaires de travail, logement, précarité...), seul un projet pilote, rendu possible par des moyens financiers ad hoc, peut débloquer cette situation. L'objectif est multiple (social, économique, mobilité... ; français, belge et flamand...). Peut-on mobiliser les crédits adéquats, les faire co-exister sans complexité contraignante ?*

Vandaag de dag beantwoordt de overeenkomst van 1964 niet meer aan enige globale behoefte of logica, en blijft ze bestaan "omdat niemand ze afschaft". Het is dus weinig waarschijnlijk dat ze "eeuwig" bestand zal zijn tegen de beweging tot fiscale en sociale harmonisering in Europa.

Men kan daaromtrent verschillende houdingen aannemen :

- men kan kiezen "ermee te leven" : de schikking zo goed mogelijk gebruiken tot ze wordt afgeschaft,
- men kan vooruitlopen op de afschaffing, en andere hefbomen creëren om grensoverschrijdende arbeid te bevorderen,
- men kan de afschaffing organiseren, en ervoor zorgen dat ze geleidelijk gebeurt zodat iedereen zich kan aanpassen.

In het laatste geval zou het nuttig zijn contact op te nemen met andere Frans-Belgische grensgebieden ⁵ om te zien of (en hoe) een gezamenlijk initiatief kan worden genomen ten aanzien van de Franse en de Belgische overheden ⁶.

In dat geval is het ook nodig snel andere, meer kwalitatieve instrumenten en hefbomen te bedenken en te creëren om de grensoverschrijdende werkgelegenheid in beide richtingen (van Frankrijk naar België en omgekeerd) te bevorderen.

5 DE REGELGEVINGEN BETER AFSTEMMEN OP DE GRENSOVERSCHRIJDENDE CONTEXT, EN ZE AANPASSEN AAN DE BEHOEFTE VAN WERKNEMERS EN BEDRIJVEN

Ongeacht de keuze die men maakt voor of tegen fiscale en sociale harmonisering (de overeenkomst van 1964 geheel of gedeeltelijk afschaffen, of niet, en hoe snel, en wat nog ?), de verschillen in fiscale en sociale regelgeving blijven een belangrijk onderwerp voor samenwerking.

Ziehier enkele mogelijkheden :

- de schikkingen die nu reeds bestaan op de Duits-Belgische en Nederlands-Belgische grenzen (en die het mogelijk maken het grensstatuut te behouden, ook wanneer men tot 45 dagen buiten het grensgebied werkt), ook toepassen op de Frans-Belgische grens⁷ ;
- de fiscale voorheffing verminderen voor werknemers die niet in België wonen (hen dezelfde aftrek en verminderingen gunnen als de inwoners) ;

⁵ De Permanente Conferentie van Franse en Belgische Kamers voor Handel en Nijverheid deed dit reeds in zekere mate deed, d.w.z. aan de kant van de bedrijven. (zie bijlage 2, pagina 110)

⁶ De snelle of geleidelijke afschaffing van het specifieke statuut van de grenswerknemer kan aanzienlijke gevolgen hebben op het vlak van huisvesting. Meer bepaald de steden Mouscron en Tournai, en de vele omliggende dorpen, kunnen interessant worden voor Fransen, omwille van de lagere grond- en bouwkosten, de betere omgevingskwaliteit en de culturele en taalverwantschap (of zelfs de vertrouwde met de scholen). Het Grensoverschrijdend Atelier heeft aan dat onderwerp nog geen specifieke aandacht besteed. De laatste grensoverschrijdende studies terzake dateren van 1995 en hadden tot besluit dat de grensoverschrijdende stromen heel zwak waren. Het ruimtelijk beleid aan weerszijden van de grens kan zich best op deze ontwikkelingen voorbereiden.

Aujourd'hui, le dispositif de 1964 ne répond pas à une demande ou à une logique globales, et ne persiste que "par inertie". Il est donc peu probable qu'il résiste "éternellement" au mouvement d'harmonisation des réglementations sociales et fiscales en Europe.

A cet égard, plusieurs attitudes peuvent s'envisager :

- on peut choisir de "vivre avec", d'utiliser le dispositif au mieux, jusqu'au jour où il sera supprimé,
- on peut anticiper sa suppression et développer d'autres leviers pour favoriser le travail transfrontalier,
- on peut organiser sa suppression, pour obtenir que celle-ci soit progressive et permette aux uns et aux autres de s'y préparer.

Dans ce dernier cas, il serait opportun de se rapprocher d'autres territoires franco-belges⁵ pour vérifier si une démarche commune à l'égard des autorités françaises et belges peut être engagée, et comment ⁶.

Dans ce cas, il importe aussi d'inventer et de mettre en place, rapidement, d'autres outils et leviers, plus qualitatifs, pour développer l'emploi transfrontalier, et ceci dans les deux sens.

5 RAPPROCHER LES RÉGLEMENTATIONS DES SPÉCIFICITÉS FRONTALIÈRES, ET LES ADAPTER AUX BESOINS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES

Quel que soit l'objectif d'harmonisation fiscale et sociale (supprimer la convention de 1964, ou pas ?), quels que soient son ampleur et son calendrier, il demeure un important volet de coopération réglementaire.

Voici quelques éléments possibles :

- introduire sur la frontière franco-belge les dispositions déjà appliquées sur les frontières belgo-néerlandaise et belgo-allemande concernant le maintien du statut de frontalier, lorsque l'intervention hors zone frontalière ne dépasse pas 45 jours⁷ ;
- alléger le pré-compte fiscal pour les travailleurs non-résidents en Belgique (leur accorder les mêmes déductions et allègements que les résidents) ;
- combler les écarts administratifs et financiers qui réduisent l'accès transfrontalier aux formations professionnelles ;
- contrats d'intérim transfrontaliers; etc.

⁵ C'est ce que, dans une certaine mesure, car du côté des entreprises, la Conférence Permanente des CCI françaises et belges a déjà fait. (voir annexe 2, page 110)

⁶ La suppression rapide ou progressive du statut spécifique du travailleur frontalier est susceptible d'avoir des conséquences importantes dans le domaine du logement. Notamment les villes de Mouscron et Tournai, et les nombreux villages environnants, peuvent devenir attractifs pour les résidents français, attirés par des coûts fonciers et de construction moins élevés qu'en France, par une meilleure qualité environnementale et par la proximité culturelle et linguistique (voire scolaire). L'Atelier transfrontalier ne s'est pas encore intéressé à ce sujet ; les derniers travaux transfrontaliers en la matière remontent à 1995 et concluaient à la faiblesse des flux transfrontaliers. Il importe d'anticiper ces évolutions dans les politiques d'aménagement de part et d'autre de la frontière.

- de administratieve en financiële problemen oplossen die de grensoverschrijdende toegang tot beroepsopleidingen beperken ;
- grensoverschrijdende uitzendarbeid; enz.

Zo'n aanpak vraagt om creativiteit en om soepelheid. **De toepassing van de nationale regelgeving op de grensoverschrijdende problemen zou het voorwerp moeten zijn van specifiek overleg en begeleiding, die zo dicht mogelijk bij de grens georganiseerd worden.** Sleutelwoorden van die vorm van subsidiariteit zijn : verantwoordelijkheid, deontologie, experiment en innovatie.

6 EEN PROEFTUIN VOOR EXPERIMENTEN EN INNOVERENDE PROJECTEN

Er zijn dus nogal wat hinderpalen, en ook nogal wat middelen om die op te ruimen : de mobiliteit verhogen (via car- of van-pooling...), specifieke taalopleidingen aanbieden, scholen en ondernemingen op grensoverschrijdend niveau met elkaar in contact brengen, netwerken oprichten rond interimkantoren, gegevensbanken met elkaar in verbinding stellen, enz.

De arbeidsmarkt is een bevoorrecht werkterrein voor grensoverschrijdende samenwerking. Talrijke projecten moeten hun weg vinden naar uiteenlopende financieringsbronnen ⁸, op het vlak van opleiding, sociale ontwikkeling, mobiliteit, economische ontwikkeling enz. Wanneer die bronnen nog niet bestaan moeten ze worden gecreëerd.

Daarbij moeten we twee opmerkingen maken :

- In vele gevallen zullen de concrete vragen (en dus : de concrete projecten) asymmetrisch zijn (bijvoorbeeld : van Frankrijk naar België). Die asymmetrie zou geen negatief beoordelingscriterium mogen zijn voor de aanvaarding van de projecten.
- Informele netwerken spelen een cruciale en efficiënte rol in de werking van de arbeidsmarkt. De projecten moeten soepel genoeg zijn om daar voordeel uit te halen.

7 INFORMATIE VOOR EEN RUIM PUBLIEK

De bestaande informatiesystemen en -netwerken (sociale euroconsulenten, arbeidsdiensten, adviseurs...) hebben hun doeltreffendheid bewezen. De werknemer die een job aan de andere kant van de grens heeft gevonden of het bedrijf dat hem heeft aangeworven kunnen snel concrete en relevante informatie verkrijgen omtrent de fiscale en sociale gevolgen van de arbeidsovereenkomst. Ook kan een werkzoekende toegang krijgen tot informatie over werkaanbiedingen aan de andere kant van de grens.

Omwille van de taakstelling van de consulenten komt die informatie echter (relatief) laat en is ze vaak onvolledig : ze is vooral gericht op de specifieke vraag van een specifieke persoon op een specifiek moment. Ze laat niet toe zich een beeld a priori te vormen

⁷ Die twee elementen zijn in het bijzonder naar voren gekomen bij de werken van de Permanente Conferentie van de Franse en Belgische Kamers van Handel en Nijverheid

⁸ Naast de Europese middelen (Interreg e.a.) kan het gaan om een groot aantal ministeries, specifieke fondsen, meerjarenplannen enz..

Il apparaît que telles évolutions demandent à la fois un effort de créativité et de souplesse. **L'application des textes nationaux aux problématiques transfrontalières devrait faire l'objet d'une concertation et d'un suivi particuliers, organisés au plus près de la frontière.** Responsabilité, déontologie, expérimentation et innovation seraient les maîtres mots de cette forme de subsidiarité.

6 UN TERRAIN D'EXPÉRIENCES ET DE PROJETS INNOVANTS

On l'a vu, les blocages sont nombreux, et les moyens pour les lever aussi : offrir des formations spécifiques en langues, assurer la mobilité (par co-voiturage, car- ou van-pooling...), mettre en relation, à l'échelle transfrontalière, les écoles et les entreprises, créer des réseaux autour des entreprises de travail intérimaire, lier les banques de données, etc.

Le marché de l'emploi est un domaine privilégié pour la mise en place de multiples projets de coopération transfrontalière. Il importe que ces projets trouvent le chemin vers les diverses sources de financement mobilisables⁸, dans les domaines de la formation, du développement social, de la mobilité, du développement économique, etc., ou, quand ces sources n'existent pas encore, qu'elles soient créées.

Deux commentaires complèteront cet appel :

- Dans beaucoup de cas, les demandes concrètes (et donc : les projets) seront asymétriques (exemple : de la France vers la Belgique). Cette asymétrie ne devrait pas être considérée comme un critère négatif pour l'acceptation du projet.
- Les réseaux informels jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement du marché de l'emploi. Les projets devraient être suffisamment souples pour tirer profit de l'efficacité de ces réseaux.

7 ORGANISER L'INFORMATION POUR LE GRAND PUBLIC

Les réseaux et systèmes d'information existants (euroconseillers sociaux, services de l'emploi, consultants...) ont montré leur efficacité. Le travailleur ayant trouvé un emploi transfrontalier ou l'entreprise l'ayant recruté peuvent obtenir des informations rapides, concrètes et pertinentes concernant les implications fiscales et sociales du contrat de travail. De même, un demandeur d'emploi peut avoir accès aux informations concernant les offres outre-frontière.

Mais cette information est, par la nature des missions des conseillers, tardive et souvent partielle. Elle ne permet pas de se constituer une vue a priori de la nature et de la diversité de l'offre, des qualifications demandées, des diplômes, des formations, des rémunérations, etc. : Quels sont les métiers ? comment les nomme-t-on ? les diplômes sont-ils reconnus ? quelle filière de formation ?

⁷ Ces deux éléments sont plus particulièrement sortis des travaux de la Conférence Permanente des CCI françaises et belges.

⁸ Outre les moyens européens (Interreg e.a.), il peut s'agir d'un nombre important de ministères, de fonds spécifiques, de plans pluri-annuels etc.

van de aard en de diversiteit van het aanbod, van de vereiste kwalificaties, diploma's, opleidingen, bezoldigingen enz. : wat zijn de beroepen ? hoe worden ze genoemd ? zijn de diploma's erkend ? welke opleidingsmogelijkheden zijn er ?

Zowel de arbeidsmarkt als het aanbod aan opleidingen kunnen de oprichting wettigen van een grensoverschrijdend centrum voor studie- en beroepsoriëntatie dat zich richt tot het brede publiek en dat steunt op de bestaande informatienetwerken en ze zelfs versterkt.

8 DE SAMENWERKING TUSSEN DE ECONOMISCHE ACTOREN INTENSIVEREN EN STRUCTUREREN

Om al die grensoverschrijdende projecten uit te voeren en te begeleiden moet er intensief en regelmatig overleg gehouden worden tussen de betrokken actoren.

Daarbij moet ook aandacht worden besteed aan de evolutie van de markt : nieuwe uitdagingen worden onderkend, bestaande projecten worden geëvalueerd en nieuwe initiatieven kunnen ontstaan. Er moet structureel overleg komen tussen openbare en private economische actoren.

9 GRENDOERSCHRIJDEND SAMENWERKEN OP VELE TERREINEN : CULTUUR, RECREATIE, HANDEL, MEDIA...

Het is niet makkelijk een job te zoeken aan de andere kant van de grens, ze aan te nemen en er zich te integreren wanneer men de streek noch de stad kent waar men gaat. De slaagkansen hangen af van de vaardigheid van de betrokkenen (de grensoverschrijdende werknemer, zijn baas en zijn collega's) om "de andere" te kennen en te begrijpen : zijn wereld, zijn cultuur, zijn manier van werken, van praten en van reageren, zijn mentaliteit... Daarom is de ontwikkeling van de grensoverschrijdende werkgelegenheid niet alleen een motor voor grensoverschrijdende integratie, maar ook het resultaat ervan. De intensivering van de grensoverschrijdende betrekkingen, op de meest uiteenlopende vlakken (cultuur, recreatie, handel, media...) en de verbetering van de wederzijdse kennis en het wederzijdse vertrouwen kunnen de ontgrenzing van de arbeidsmarkten alleen maar bevorderen.

10 EN TAAL ?

Zich vragen gaan stellen over taalbeheersing (Nederlands om in Vlaanderen te werken, Frans in Frankrijk en Wallonië) op het ogenblik dat men een job zoekt aan de overzijde van de grens... : 't is niet te vroeg.

Inderdaad, het is mogelijk ergens te werken en de taal van het land niet te spreken of te verstaan. Daartoe volstaat het ofwel héél zeldzame en veel gevraagde kwalificaties te hebben, ofwel een job te aanvaarden die weinig scholing vereist (de twee uitersten raken elkaar). Ook zijn er enkele Vlaamse bedrijven die, omwille van de hoogconjunctuur, volledig Franstalige teams hebben samengesteld. Voor de meeste jobs (met of zonder scholing), en voor een succesvolle integratie is het echter veel beter de taal van het land te begrijpen en ze te kunnen gebuiken.

Tant le marché de l'emploi que l'offre en formation peuvent justifier la création d'un centre transfrontalier d'orientation professionnelle qui s'adresse au grand public et qui s'appuie sur les réseaux d'informations existants, voire les conforte.

8 INTENSIFIER ET STRUCTURER LA COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS ÉCONOMIQUES

La mise en place et l'accompagnement des outils et des projets transfrontaliers pour développer le marché de l'emploi nécessitent une communication et une coopération plus intensives et plus régulières entre les acteurs concernés.

Mais cette concertation doit aussi s'intéresser au suivi régulier de l'évolution des marchés, identifier les nouveaux enjeux, évaluer les projets et favoriser l'émergence de nouvelles initiatives. Il y a lieu de mettre en place une concertation structurée entre acteurs économiques publics et privés.

9 UNE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE DIVERSIFIÉE : CULTURE, LOISIRS, COMMERCE, MÉDIAS...

Il n'est pas facile de chercher et d'accepter un emploi outre-frontière et de s'y intégrer quand on connaît pas le "pays" ni la ville où l'on va. La réussite d'un emploi dépend de la facilité qu'ont les uns et les autres (le travailleur transfrontalier, son patron et ses collègues) à connaître et comprendre "l'autre", son monde, sa culture, sa façon de travailler, de parler et de réagir, sa mentalité... C'est pourquoi le développement de l'emploi transfrontalier n'est pas seulement un moteur de l'intégration, mais aussi son résultat. L'intensification des relations transfrontalières, dans les domaines les plus divers (culture, loisirs, commerce, médias...) et l'amélioration de la connaissance et de la confiance réciproques favoriseront le décloisonnement des marchés de l'emploi.

10 ET LES LANGUES ?

Se poser la question de la maîtrise des langues (le néerlandais pour travailler en Flandre, le français en France et en Wallonie) au moment où l'on cherche un emploi outre-frontière... : ce n'est pas trop tôt.

Certes, on peut ne pas parler la langue du pays où l'on travaille. Il suffit, pour ce faire, soit d'avoir des qualifications très rares et très recherchées, soit, au contraire, d'accepter un emploi faiblement qualifié (les deux extrêmes se rencontrent). Aussi y a-t-il, conjoncture oblige, quelques entreprises flamandes qui ont constitué des équipes francophones. Mais pour la plupart des emplois (qualifiés ou non), et pour réussir son intégration, mieux vaut savoir comprendre et s'exprimer dans la langue du pays.

La question de la maîtrise des langues demande (au moins) trois types de solutions :

- développer les formations "de démarrage" pour les nouveaux "frontaliers" et pour les candidats,
- offrir des formations "de complément" et "de perfectionnement",
- développer la formation initiale de la langue "du voisin" (en primaire et en secondaire, pour en bénéficier plus tard).

Voor de taalbeheersing te verbeteren zijn (minstens) drie soorten van oplossingen nodig :

- "startopleidingen" voor nieuwe "grenswerknemers" en voor kandidaten,
- "aanvullende" en "bijscholende" opleidingen,
- basisopleiding van de taal van het "buurland" (in het basis- en in het middelbaar onderwijs, zodat men daar later van profiteert).

Dit onderwerp is minder eenvoudig dan het lijkt. Er zijn ook heel wat wederzijdse hinderpalen. In een van de komende Cahiers gaat het Grensoverschrijdend atelier daar verder op in.

11 SLOTBESCHOUWING

De ontgrenzing van de arbeidsmarkt blijkt een essentieel en centraal thema te zijn in de grensoverschrijdende samenwerking en integratie in onze Frans-Belgische metropool. Dat vraagt veel aandacht, en ook veel middelen. Grensoverschrijdende werkgelegenheid moet "gebanaliseerd" (alledaags gemaakt) worden, maar het probleem van de grensoverschrijdende werkgelegenheid is geenszins banaal ! **Wie over de grens werkt bouwt mee aan de Frans-Belgische metropool.**

Ce sujet est plus compliqué qu'il ne semble, et les barrières réciproques sont multiples. L'Atelier transfrontalier y accordera une attention particulière dans un Cahier à paraître.

11 EN GUISE DE CONCLUSION

Le décloisonnement du marché de l'emploi s'avère un thème essentiel et central de la coopération et de l'intégration transfrontalières dans notre métropole franco-belge. Il demande une attention et des moyens à la hauteur des enjeux. La "banalisation" de l'emploi transfrontalier (qui est l'objectif de l'action) ne doit pas impliquer, loin de là, la banalisation de la question de l'emploi transfrontalier ! **Après tout, les travailleurs frontaliers sont les ouvriers de la métropole franco-belge.**

Bijlage 2 - Annexe 2

EURES en de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

We hernemen hier de besluiten en de aanbevelingen van de studie die EURES HNFK en het Comité sousrégional de l'emploi et de formation du Hainaut Occidental in november 2000 publiceerden.

1. Zoals reeds aangestipt in 1995, liggen de verschillen tussen de Franse en Belgische fiscale en sociale wetgevingen aan de basis van scheeftrekkingen op de tewerkstellingsmarkt, ten nadele van de Belgen.

Dit is een situatie die moet worden gewijzigd om de stromen maximaal te verhogen aan weerszijden van de grens.

2. De grensstromen zijn intens daar waar er een traditie bestaat van uitwisselingen en waar de tewerkstellingsbekkens een aantal gelijkenissen vertonen.

3. De grensarbeid moet worden geanalyseerd in de context van de evolutie van de tewerkstellingsbekkens. Deze stromen brengen tevens tekorten op de lokale tewerkstellingsmarkt aan het licht en in bepaalde domeinen het relatieve tekort in opleiding in dezelfde bekkens. Dit tekort is reëel of reëel geacht.

De cijfers tonen eveneens de weinige impact die de socio-economische verbetering aan Franse zijde heeft op de Belgische grensstromen.

4. Het beeld dat men heeft aan de Belgische kant van de grens is dat de beroepsopleiding en de technische en beroepskanalen in het onderwijs beter ontwikkeld en gevaloriseerd zijn in Frankrijk dan in België.

De Eures-werkgroep over dit project heeft de Franse vertegenwoordigers in staat gesteld uit te leggen dat eenzelfde redenering in Frankrijk wordt gehouden, waar men ontevreden is over de opleiding en het technische en beroepsopleiding, temeer dat een groter wordend jongerenpubliek in het Belgische technische en beroepsopleiding komt studeren.

Deze stromen tonen een tekort aan kwalificaties in Westelijk Henegouwen dat moet worden verholpen.

Het is essentieel het onderwerp onderwijs en beroepsopleiding in Frankrijk en België te bestuderen, om een grotere grensoverschrijdende synergie te scheppen.

5. De invloed van de ontwikkeling van interim-banen is van essentieel belang geweest voor de grensarbeid.

Als besluit : (en de te harmoniseren sociale wetgeving terzijde gelaten) wil men een groter evenwicht in de grensstromen, dan is het essentieel dat de Belgen worden aangezet om beter het socio-economisch weefsel te leren kennen, dit onder meer door het openstellen van de onderwijsinstellingen en voornamelijk de universiteiten voor de Belgische studenten.

EURES et le marché transfrontalier de l'emploi

Nous reprenons ici les conclusions et les recommandations de l'étude publiée par EURES HNFK et le Comité sousrégional de l'emploi et de formation du Hainaut Occidental en novembre 2000.

1. Comme nous le signalions déjà en 1995, les disparités entre les législations fiscale et sociale entre la France et la Belgique créent des distorsions sur le marché de l'emploi au détriment des belges.

C'est une situation qu'il faudrait modifier en vue de maximiser les flux de part et d'autre de la frontière.

2. Les flux frontaliers sont intenses là où il y a une tradition d'échanges et où les bassins d'emploi présentent un certain nombre de similitudes.

3. L'emploi frontalier doit être analysé dans le contexte de l'évolution des bassins d'emploi. Ces flux sont aussi révélateurs des carences du marché de l'emploi local, et dans certains domaines de la relative carence en formation de ces mêmes bassins. Cette carence est réelle ou supposée comme telle.

Les chiffres montrent aussi le peu d'impact sur le flux des frontaliers belges de l'amélioration socio-économique du versant français.

4. L'image véhiculée sur le versant belge de la frontière est que la formation professionnelle et les filières techniques et professionnelles de l'enseignement sont davantage développées et valorisées en France qu'en Belgique.

Le groupe de travail mis en place par l'Eures autour de ce projet a permis aux représentants français d'expliquer que l'on tient un discours identique en France où l'on est insatisfait de la formation et de l'enseignement technique et professionnel d'autant qu'un public de jeunes de plus en plus important vient suivre les études en Belgique dans les sections techniques et professionnelles.

Ces flux montrent des carences en qualification sur le Hainaut occidental et une nécessité d'y pallier.

Il serait essentiel d'investiguer le champ de l'enseignement et de la formation professionnelle en France et en Belgique afin de créer plus de synergies transfrontalières.

5. L'influence du développement de l'intérim sur l'emploi frontalier a été essentielle.

En conclusion, outre les volets sur la législation sociale à harmoniser, si on veut tendre à un équilibre des flux frontaliers il est essentiel d'inciter les Belges à connaître le tissu socio-économique de la France et ce, notamment, en ouvrant les établissements scolaires et particulièrement les universités, aux étudiants belges.

Inlichtingen over de culturele activiteiten in Noord-Frankrijk zouden beter kunnen worden verspreid in België en de grensoverschrijdende activiteiten op dit niveau zouden moeten worden aangemoedigd

Het lijkt ons essentieel over een grensoverschrijdende observatiepost te beschikken om permanent de stromen op te volgen. Dit observatorium zou ook moeten toelaten de te ontwikkelen grensoverschrijdende synergieën te visualiseren, op basis van de tekorten in kwalificatie.

De Permanente Conferentie van Belgische en Franse KHN en de grensoverschrijdende arbeidsmarkt

We hernemen hier de besluiten van het colloquium van 20 oktober 2000 in La Louvière, gebracht door dhr. Séguy, voorzitter

***Twee punten** lijken mij bijzonder belangrijk. De Permanente Conferentie zal er bijzondere aandacht aan besteden.*

***Een eerste punt** betreft het geval van de medewerker die door zijn onderneming tijdelijk gedetacheerd wordt in het grensgebied van het buurland. We zagen reeds dat, indien die medewerker voorbij het grensgebied moet optreden, al was het maar één dag, hij zijn hoedanigheid als grenswerknemer verliest, en bijgevolg belastbaar wordt in het land waar hij werkt.*

In onderhavig geval brengt dit zeer grote administratieve verwikkelingen met zich, die buiten verhouding staan tot de tijd die werkelijk buiten de grenszone is doorgebracht.

Voor de betrekkingen Frankrijk – België vragen wij de toepassing van de tussen België en Nederland en tussen België en Duitsland bestaande bepalingen. Dat houdt in dat men de hoedanigheid van grenswerknemer behoudt wanneer de interventie buiten het grensgebied maximum 45 dagen bedraagt.

***Een tweede punt** betreft de situatie van de ondernemingen en van de grenswerknemers ten opzichte van de bedrijfsvoorheffing. Die situatie moet vanzelfsprekend worden opgeklaard.*

In het bijzonder moeten niet-ingezetenen, zodra ze onderworpen zijn aan de voorheffing, dezelfde behandeling kunnen genieten als ingezetenen voor wat betreft belastingvermindering of –aftrek.

Anderzijds zou de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de voorheffing bespoedigd moeten worden om bijkomende nadelen voor de betrokkenen te vermijden.

In naam van de Permanente Conferentie ben ik van plan mij te wenden tot alle nationale en regionale overheden die terzake bevoegd zijn, en natuurlijk tot de Europese Unie.

(...)

L'information sur les activités culturelles du Nord de la France pourrait être davantage diffusée en Belgique et il y aurait lieu d'encourager les activités transfrontalières à ce niveau.

Les collaborations entre les organes de presse régionaux pourraient être intensifiées dans ce contexte.

Il nous semblerait essentiel de disposer d'un observatoire transfrontalier qui suive en permanence les flux mais aussi qui permette de visualiser, sur base des carences en qualification, les synergies transfrontalières à développer pour les pallier.

La Conférence permanente des CCI françaises et belges et le marché transfrontalier de l'emploi

Nous reprenons ici les conclusions du colloque du 20 octobre 2000 à La Louvière, prononcées par M. Roger Séguy, président

***Deux points** me paraissent devoir faire d'ores et déjà l'objet d'une intervention de la Conférence Permanente.*

***Le premier point** concerne le cas du collaborateur que son entreprise détache momentanément dans la zone frontalière du pays voisin. On a vu que, si ce collaborateur est amené à intervenir, ne fut-ce qu'une journée, au-delà de la zone frontalière, il perd sa qualité de travailleur frontalier et devient, du coup, imposable dans le pays d'emploi.*

En l'occurrence, cela entraîne des complications administratives hors de proportion avec le temps réellement passé hors de la zone frontalière.

Nous allons demander, pour les relations France – Belgique, l'application des dispositions existant entre la Belgique et les Pays-Bas, ou entre la Belgique et l'Allemagne, à savoir le maintien de la qualité de travailleur frontalier, lorsque l'intervention hors zone frontalière est inférieure ou égale à 45 jours.

***Le second point** concerne la situation des entreprises et des salariés frontaliers par rapport au précompte professionnel. Elle doit à l'évidence être clarifiée.*

En particulier, les non-résidents, dès lors qu'ils sont soumis au précompte, doivent pouvoir bénéficier du même traitement que les résidents en matière de déductions ou d'allègements fiscaux.

D'autre part, le remboursement total ou partiel du précompte devrait être accéléré pour éviter une pénalisation supplémentaire des intéressés.

Au nom de la Conférence Permanente, j'ai l'intention de saisir toutes les autorités nationales et régionales compétentes en la matière, et, bien entendu, l'Union Européenne.

(...)

Twee problemen vergen mijns inziens krachtige en blijvende inspanningen.

Eerst en vooral gaat het om de **opleidingen** : wij moeten bijzondere aandacht hebben voor de specifieke noden van de grensoverschrijdende regio.

- Enerzijds moeten beroepsopleidingen worden aangeboden die overeenstemmen met het aanbod aan jobs en functies die kunnen worden voorgesteld door de bedrijven aan de andere kant van de grens.
- Anderzijds moeten, op taalkundig vlak, de opleidingsmodules mensen in staat stellen snel het hoofd te bieden aan de concrete situaties op de werkplaats.

Ik weet dat de opleidingsactoren goed werk leveren, en dat ze gezamenlijke stages organiseren. Ik roep ze op verder te werken in die richting.

- Tot slot een derde voorstel dat ik overneem van EURES : elke werknemer of werkzoekende zou een opleiding ~~moeten~~ moeten kunnen volgen zonder bijzondere administratieve of financiële verplichtingen.

Een tweede punt dat continue initiatieven vereist : **de grensoverschrijdende verbindingen**.

De verkeersmiddelen zijn een essentiële factor voor de verruiming van de arbeidsmarkt. Dat geldt in elk van onze regio's, en dat geldt nog meer zodra het gaat om grensoverschrijdende verbindingen.

De Permanente Conferentie (die dat als constante doelstelling vooropstelt) zal haar initiatieven voor sensibilisatie en haar tussenkomsten bij de overheden voortzetten om de uitvoering van de ontbrekende vervoersschakels te bekomen.

We mogen het openbaar vervoer, per spoor en op de weg, niet uit het oog verliezen. De aanpassing van het transportaanbod aan de behoeften van de gebruikers, de kwaliteit van de diensten, meer bepaald inzake frequentie, spelen immers een essentiële rol in de ontwikkeling van een echte grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Wat wij vandaag hebben aangehaald, sterkt mij in mijn vaste overtuiging.

De vooruitgang van de Europese Unie zou sterker moeten naar voren komen in een grensoverschrijdende regio als de onze, want precies hier wordt Europa dag in dag uit beleefd, op het terrein zelf.

Maar Europa lost niet alles op. We moeten vaststellen dat wetgevende en reglementaire teksten, en zelfs administratieve gewoonten, allemaal gecreëerd binnen een nationaal gebied, op alle vlakken naast elkaar staan en met de grensoverschrijdende dimensie geenszins rekening houden.

Bevolking en bedrijven zien hun activiteit en hun ontwikkeling gedwarsboemd door talloze verplichtingen, waarvan sommige

Deux problèmes nécessitent à mes yeux une action vigoureuse et de longue haleine.

Il s'agit tout d'abord de **la formation** : nous devons être particulièrement attentifs aux besoins spécifiques à la zone transfrontalière.

- D'une part, il faut offrir des formations professionnelles qui correspondent à la gamme des emplois et des fonctions susceptibles d'être proposés par les entreprises situées de l'autre côté de la frontière.
- D'autre part, dans le domaine linguistique, les modules de formation doivent mettre ceux qui les suivent en mesure de faire face rapidement aux situations concrètes rencontrées sur le lieu de travail.

Je n'ignore pas le travail des acteurs de formation, ni les stages qu'ils organisent conjointement. Il est impératif qu'ils s'engagent davantage encore dans cette voie.

- Enfin, troisième proposition que j'emprunte à l'EURES : tout salarié ou demandeur d'emploi devrait pouvoir suivre une formation dans le pays voisin sans contraintes administratives ou financières particulières.

Second point à nécessiter une action continue : **les liaisons transfrontalières**.

Les moyens de communication sont un facteur essentiel d'élargissement du marché du travail. C'est vrai à l'intérieur de nos régions, c'est encore plus net dès lors qu'il s'agit des relations transfrontalières.

La Conférence Permanente, dont c'est un objectif constant, poursuivra ses actions de sensibilisation et ses interventions auprès des autorités pour promouvoir l'aménagement des chaînons manquants en matière d'infrastructures de transport.

Il ne faut pas oublier les transports collectifs, par fer ou par route. L'adaptation de l'offre de transport aux besoins des utilisateurs, la qualité des services, en termes de fréquences notamment, jouent en effet un rôle essentiel dans le développement d'un véritable marché transfrontalier du travail.

Ce que nous avons évoqué aujourd'hui renforce ma conviction profonde.

Les progrès de l'Union Européenne devraient se manifester avec le plus de force dans une région frontalière comme la nôtre, car c'est ici que l'Europe se vit au quotidien et au plus proche du terrain.

Or, l'Europe ne résout pas tout. Force est de constater en tout domaine la juxtaposition de textes législatifs et réglementaires, voir de pratiques administratives, conçus dans un espace national, et qui ne prennent nullement en compte la dimension transfrontalière.

Population et entreprises voient leur activité et leur développement contrariés par des contraintes multiples dont certaines pourraient probablement être levées sans difficulté particulière, pour peu que l'on en ait la volonté politique.

Nous demandons la mise en oeuvre d'une sorte de "code de déontologie", apportant dans l'application des textes administratifs natio-

waarschijnlijk zonder bijzondere moeilijkheid zouden kunnen worden weggenomen, mits daartoe de politieke wil bestaat.

Wij vragen dat een soort van "deontologische code" wordt ingesteld, die de nodige souplesse verleent aan de atypische situatie van onze grensoverschrijdende regio bij de toepassing van de nationale administratieve teksten.

Wij eisen ook **het recht om in onze regio te experimenteren met pragmatische oplossingen** die als referentie voor de Europese Unie kunnen dienen en die eventueel ook over de grenzen heen kunnen worden toegepast.

Ik stel voor om samen een – wat wij zouden kunnen noemen – **observatorium** op te richten **voor de economische activiteiten van de grensoverschrijdende regio**.

Het komt erop aan onze ervaringen en onze inspanningen samen te brengen :

- welke functiestoornissen zijn er op de verschillende domeinen van de grensoverschrijdende activiteit,
- wederzijdse informatie verstrekken over die functiestoornissen,
- analyse van de oorzaken en gevolgen ervan en voorstellen voor eventuele oplossingen,
- tussenkomsten bij de overheid.

Ons tijdschrift "Brèves-Nieuws" is een perfect functionele informatiebemiddelaar die ik ten zeerste aanbeveel. Er moet nog meer gebruik van worden gemaakt om de struikelblokken van de grensoverschrijdende activiteiten, of daarentegen de vastgestelde vorderingen, beter kenbaar te maken.

Op geregelde tijdstippen zou met alle grensoverschrijdende actoren een overleggroep kunnen worden gevormd rond een gevoelig thema dat door onze respectieve werken in de verf is gezet.

De voorstellen van die groep zullen moeten worden overgenomen door al onze partners en natuurlijk ook door de Kamers van Koophandel en de Permanente Conferentie, richting regeringen en Europese Unie.

De wil is er, oplossingen zijn vindbaar. Wij moeten enkel nog samenwerken.

naux la souplesse nécessaire à la situation atypique de notre région transfrontalière.

Nous revendiquons aussi **le droit d'expérimenter sur notre territoire des solutions pragmatiques** susceptibles de servir de référence à l'Union Européenne et d'être, le cas échéant, transposées à d'autres frontières.

Je vous propose de créer ensemble ce que nous pourrions appeler **un observatoire des activités économiques** de la région transfrontalière.

Il s'agit de capitaliser nos expériences et nos efforts :

- relevé des dysfonctionnements dans les différents domaines de l'activité transfrontalière,
- information réciproque sur les dysfonctionnements,
- analyse de leurs causes et de leurs effets et propositions de solutions,
- intervention auprès des autorités publiques.

[Nos publications] "Brèves-Nieuws" sont des relais d'information parfaitement fonctionnels que je vous propose d'utiliser encore davantage pour faire connaître plus largement les pierres d'achoppement de l'activité transfrontalière ou, au contraire, les avancées constatées.

A intervalles réguliers, un groupe de concertation pourrait se constituer en partenariat avec tous les acteurs transfrontaliers autour d'un point sensible que nos travaux respectifs auraient mis en évidence. Les propositions de ce groupe devront être relayées par l'ensemble de nos partenaires et, bien sûr, par les Chambres de Commerce et la Conférence Permanente, en direction des gouvernements et de l'Union Européenne.

Les volontés existent, les solutions sont à trouver. Il nous reste à agir ensemble.

Résumé

[coopération transfrontalière, marché transfrontalier de l'emploi, métropole lilloise franco-belge]

A la demande de l'Atelier transfrontalier, le bureau WES analyse le fonctionnement du marché transfrontalier de l'emploi dans la métropole lilloise franco-belge, et identifie, grâce à des entretiens avec des témoins privilégiés, les principaux leviers et obstacles à son fonctionnement.

Le rapport traite successivement :

- des statuts de l'emploi transfrontalier,
- du profil de l'emploi transfrontalier (nombre, âge, sexe, qualifications, etc.),
- du rôle des intermédiaires publics et privés,
- des motivations des travailleurs et des entreprises,
- des obstacles que rencontre le développement de l'emploi transfrontalier.

En conclusion de cette étude, l'Atelier transfrontalier formule des préconisations pour décloisonner les marchés de l'emploi.

Samenvatting

[grensoverschrijdende samenwerking, grensoverschrijdende arbeidsmarkt, Frans-Belgische metropool Lille]

Op vraag van het Grensoverschrijdend Atelier onderzoekt het bureau WES de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Frans-Belgische metropool Lille. Dank zij gesprekken met bevoorrechte getuigen identificeert WES de belangrijkste voordelen en hinderpalen.

Het rapport behandelt achtereenvolgens :

- de statuten van de grensoverschrijdende arbeid,
- het profiel van de grensoverschrijdende arbeid (aantal, leeftijd, geslacht, opleidingsniveaus enz.),
- de rol van de openbare en particuliere bemiddelaars,
- de motieven van de werknemers en van de bedrijven,
- de knelpunten voor de ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeid.

Tot besluit van deze studie formuleert het Grensoverschrijdend atelier een aantal aanbevelingen voor de ontgrenzing van de arbeidsmarkt.

Abstract

[cross-border co-operation, cross-border labour market, French-Belgian metropolis Lille]

At the request of the Cross-Border Workshop, the WES agency examines the cross-border labour market in the French-Belgian metropolis Lille. Thanks to conversations with privileged witnesses, WES identifies the most important advantages and obstacles.

The report successively deals with :

- the current status of cross-border labour,
- the profile of cross-border labour (number, age, sex, levels of education, etc.),
- the role of the public and private intermediaries,
- the motivation of the employees and the companies,
- the bottlenecks for the development of cross-border labour.

By way of conclusion, the Cross-Border Workshop formulates a number of recommendations for the cross-border development of the labour market.

oktober 1991: Vijf Franse, Waalse en Vlaamse intercommunales (Lille Métropole Communauté Urbaine, IDETA, IEG, Leiedal en WVI) beslissen samen een grensoverschrijdende permanente conferentie van intercommunales op te richten: de GPCI (of COPIT voor onze Franse en Waalse burens).

januari 1998 – december 2001: Na meerdere gezamenlijke projecten te hebben uitgevoerd en/of ingeleid, starten de vijf partners, samen met het Agence de développement et d'urbanisme, een gemeenschappelijk beslissingsproces voor de ontwikkeling en ordening van de Frans-Belgische metropool. Het project neemt de vorm aan van een Grensoverschrijdend ontwikkelings- en ordeningsschema. Het krijgt de naam "Grootstad": een acroniem van de Nederlands- en Franstalige namen van het schema. Het krijgt financiële steun van Europa (programma Terra van de DG Regio voor innoverende initiatieven inzake ruimtelijke ordening). De projectpartners, de Vlaamse en Waalse gewesten en de provincie West-Vlaanderen dragen ook bij tot zijn financiering. Voor het uitwerken van het project, dat uiteindelijk leidt tot een "*Strategie voor een grensoverschrijdende metropool*", ontpopt de GPCI zich tot een "machine" om ideeën te produceren en draagvlak te creëren. Het resultaat: een gezamenlijk toekomstperspectief met concrete projecten die door de drie regio's gedragen worden. Om het gezamenlijke denkwerk en de Strategie beter kenbaar te maken publiceert de GPCI zestien "*Cahiers en/of Dossiers van het Grensoverschrijdend atelier*", die gemiddeld in 1000 exemplaren verspreid worden.

september 2000: De GPCI krijgt een juridische basis. Bij gebrek aan grensoverschrijdende juridische instrumenten wordt ze omgevormd tot een vereniging naar Frans recht, waarin de Franse en Waalse intercommunales rechtstreeks deelnemen. Omdat de Vlaamse intercommunales vooralsnog niet kunnen toetreden tot verenigingen wordt met hen een samenwerkingsovereenkomst afgesloten, zodat ook zij evenwaardig betrokken worden bij de werking en besluitvorming van de GPCI.

25 maart 2002: Zo'n 400 Fransen, Walen en Vlamingen nemen in de Kortrijkse Schouwburg deel aan het eerste "*Rendez-vous van de Frans-Belgische Eurometropool*". Voor de GPCI, die dat colloquium organiseert, komt het erop aan de "*Strategie voor een grensoverschrijdende metropool*", resultaat van het project "Grootstad", bredere bekendheid te geven, en erover te kunnen debatteren. Op het podium en in de zaal zitten zowel actoren van permanente grensoverschrijdende samenwerking, als experts en beleidsvoerders. Er ontstaat een "positieve kortsluiting" tussen verschillende groepen actoren die samen bouwen aan de grensoverschrijdende metropool.

16 september 2002: De Belgische en Franse Eerste Ministers en de Minister Presidenten van de Franse Gemeenschaps- en de Vlaamse en Waalse Gewestregeringen ondertekenen het akkoord inzake grensoverschrijdende samenwerking tussen lokale openbare besturen. Na ratificatie door de parlementen zal dit akkoord de mogelijkheid scheppen grensoverschrijdende openbare structuren op te richten, onder meer voor de GPCI.

2002-2003: De GPCI houdt een raadpleging omtrent de "*Strategie voor een grensoverschrijdende metropool*" bij 270 lokale besturen, overheden, administraties en instellingen. De Strategie vindt haar weerslag in de beleidsdocumenten en de projecten van lokale, regionale en nationale overheden en van openbare en particuliere actoren aan weerszij van de grens. De GPCI vertaalt de prioriteiten van de Strategie in een "*Prioritaire en Operationeel Plan*" (POP) dat ze in juni 2003 goedkeurt, en dat ze samen met de intercommunales uitvoert.

29 oktober 2003: Z. M. Albert II, Koning der Belgen, op staatsbezoek in Frankrijk, spreekt tot de Grensoverschrijdende Permanente Conferentie van Intercommunales: "*In tien jaar tijd heeft deze Permanente Conferentie zich een reputatie opgebouwd van heus laboratorium inzake grensoverschrijdende samenwerking.*" Door zijn bezoek, en door zijn deelname aan meerdere grensoverschrijdende evenementen, beklemtoont hij het belang dat de Belgische en Franse instanties, op alle bevoegdheidsniveaus, hechten aan het slagen van de grensoverschrijdende samenwerking.

2003-2005: Dank zij het Interreg 3a-programma France-Wallonie-Vlaanderen krijgt de GPCI steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) voor het project "*Een andere kijk*": de GPCI publiceert een nieuwe reeks "*Cahiers en Dossiers van het Grensoverschrijdend atelier*" met zowel resultaten van het project "Grootstad" die nog niet de nodige bekendheid kregen als meer recent werk.

octobre 1991: Cinq intercommunales française, wallonnes et flamandes (Lille Métropole Communauté Urbaine, IDETA, IEG, Leiedal en WVI) décident de créer une conférence permanente intercommunale transfrontalière: la COPIT (ou GPCI pour nos voisins flamands).

janvier 1998 – décembre 2001: Après avoir initié et réalisé plusieurs projets communs, ces cinq structures engagent, avec le concours de l'Agence de développement et d'urbanisme, un processus décisionnel commun pour le développement et l'aménagement de la métropole franco-belge. Ce processus prend la forme d'un schéma transfrontalier: le projet "Grootstad", d'après les dénominations néerlandaise et française du schéma. Le projet bénéficie de concours financiers européens (programme Terra de la DG Regio pour les initiatives innovantes d'aménagement du territoire). Les partenaires du projet, les régions Flandre et Wallonie et la province de Flandre Occidentale participent également à son financement. Pour la réalisation du projet, qui conduit finalement à l'élaboration d'une "*Stratégie pour une métropole transfrontalière*", la COPIT se transforme en "machine" à produire de la matière grise et de la participation. Le résultat: une vision d'avenir commune et de nombreux projets transfrontaliers, crédibles et partagés, à concrétiser. Pour faire connaître cette réflexion commune et la Stratégie qui en résulte, la COPIT publie seize "*Cahiers et/ou Dossiers de l'Atelier transfrontalier*", diffusés à environ 1000 exemplaires.

septembre 2000: La COPIT se donne une base juridique. En l'absence d'outils juridiques transfrontaliers, elle se transforme en association de droit français, dont les membres sont les intercommunales wallonnes et française. Puisque les intercommunales flamandes ne peuvent adhérer à une association, une convention de coopération est conclue, qui leur permet de participer au fonctionnement et à la prise de décision de la COPIT.

25 mars 2002: Quelques 400 français, flamands et wallons se réunissent dans le théâtre de Kortrijk pour le premier "*Rendez-vous de l'Eurométropole franco-belge*". Pour la COPIT, organisatrice de ce colloque, il s'agit avant tout de faire connaître et de débattre de sa "*Stratégie pour une métropole transfrontalière*", fruit du processus "Grootstad". Sur le podium et dans la salle, ce colloque réunit des acteurs de la coopération transfrontalière, des experts et des décideurs. Il produit une sorte de "court-circuit" entre les différents groupes d'acteurs qui bâtissent ensemble la métropole transfrontalière.

le 16 septembre 2002: Les Premiers Ministres français et belge et les Ministres Présidents des gouvernements wallon, flamand et de la Communauté française de Belgique signent l'accord sur la coopération transfrontalière entre les collectivités territoriales. Après ratification par les parlements, cet accord permettra de créer des organismes publics transfrontaliers, par exemple pour la COPIT.

2002-2003: La COPIT organise une consultation au sujet de la "*Stratégie pour une métropole transfrontalière*" auprès de 270 collectivités locales, autorités, administrations et institutions. La Stratégie inspire désormais les orientations politiques et les projets des autorités locales, régionales et nationales et des acteurs publics et privés de part et d'autre de la frontière. La COPIT traduit les priorités de la Stratégie dans son "*Plan Opérationnel Prioritaire*" (POP) qu'elle approuve en juin 2003, et qu'elle met en œuvre avec les intercommunales.

29 octobre 2003: S. M. Albert II, Roi des Belges, en visite d'Etat en France, s'exprime devant la Conférence Permanente Intercommunale Transfrontalière: "*Depuis dix ans, cette Conférence Permanente s'est forgée une réputation de véritable laboratoire de coopération transfrontalière.*" Par sa visite, et par sa participation à plusieurs événements transfrontaliers, il souligne l'intérêt qu'accordent les instances belges et françaises, à tous les niveaux de compétence, à la réussite de la coopération transfrontalière.

2003-2005: Grâce au programme Interreg 3a France-Wallonie-Vlaanderen, la COPIT obtient un concours financier du Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) pour le projet "*Changer le regard*": la COPIT publie une nouvelle série de "*Cahiers et Dossiers de l'Atelier transfrontalier*", ceci à la fois pour valoriser les résultats du projet "Grootstad" qui n'ont pas encore été diffusés, et pour faire connaître ses travaux plus récents.

GRENDOERSCHRIJDEND **atelier** TRANSFRONTALIER

une initiative de la

COPIT
Conférence
Permanente
Intercommunale
Transfrontalière

een initiatief van de

GPCI
Grensoverschrijdende
Permanente
Conferentie van
Intercommunales

Ideta Tournai (b)

Ieg Mouscron (b)

Lille Métropole Communauté urbaine (f)

Leiedal Kortrijk (b)

Wvi Brugge (b)

avec

met

Agence de développement

et d'urbanisme de

Lille métropole (f)

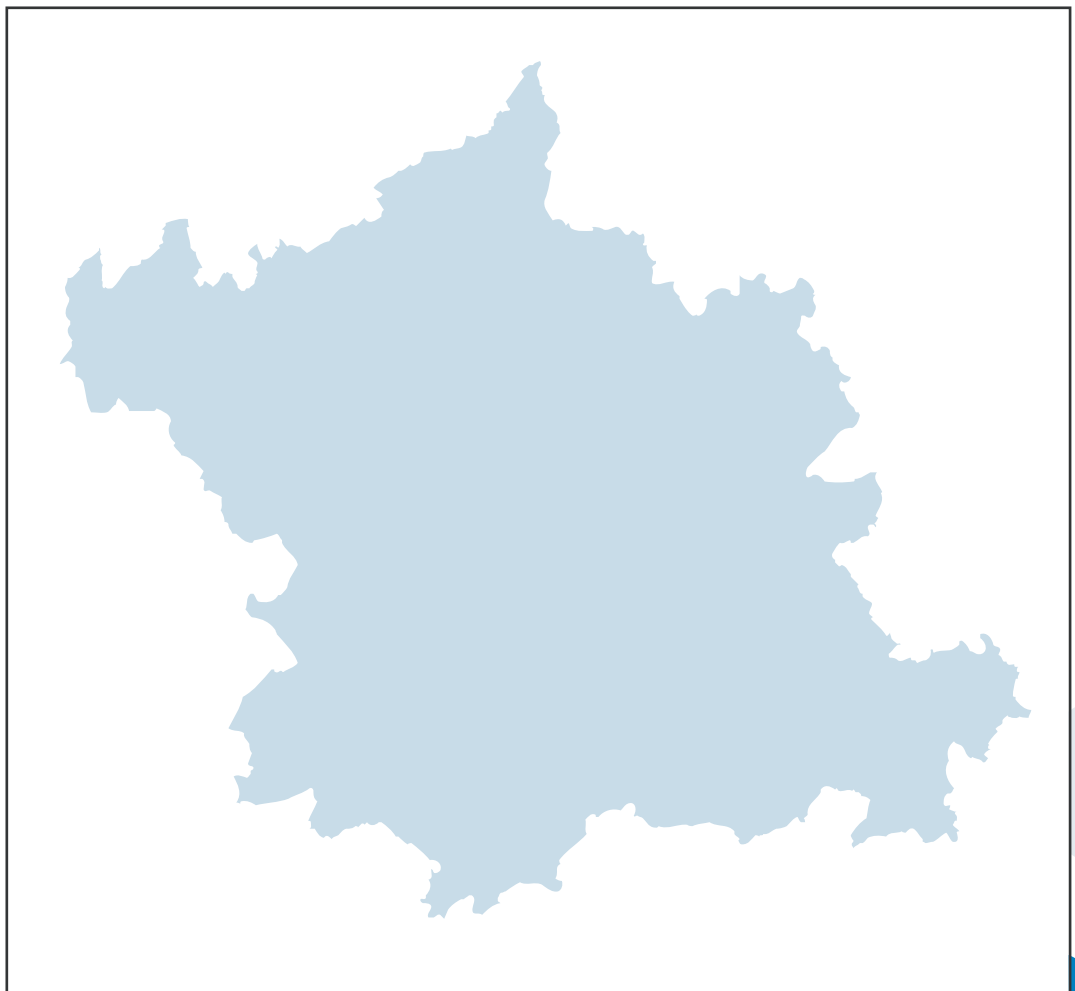


ce projet est cofinancé par

l'Union Européenne

dit project wordt gesteund

door de Europese unie



COPIT – GPCI

2 place du Concert - F 59043 Lille cedex
tél (33) 320 63 33 65 - fax (33) 320 63 33 99
info@copit-gpci.org - www.copit-gpci.org