



La mobilité transfrontalière

EN LIEN AVEC
LA FORMATION ET
L'EMPLOI

Août 2020

CESER
RÉGION
NOUVELLE-
AQUITAINE



La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi

*Rapport d'autosaisine présenté
par la commission « Coopérations interrégionales,
transfrontalières et internationales – Europe » du CESER*

Adopté à l'unanimité le mardi 30 juin 2020

Ce rapport apporte une contribution à la réflexion sur la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable suivants :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Remerciements	9
Introduction	11
Pourquoi s'intéresser à la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi ?	
- La mobilité transfrontalière en lien avec la formation	
- L'emploi transfrontalier	
- Le cadre politique	
Partie 1	21
La Nouvelle-Aquitaine et ses voisins transfrontaliers : disparités et défis communs en lien avec la formation et l'emploi	
- 1.1 Un voisinage transfrontalier en co-construction et aux contours changeants	
- 1.2 Une Eurorégion avec des disparités...	
- 1.3 ... et des atouts communs...	
- 1.4 ... faisant face à des défis également communs	
- 1.5 Les outils disponibles	
Partie 2	37
État des lieux des actions existantes favorisant la mobilité transfrontalière pour la formation et l'emploi	
- 2.1 Une multitude de projets à diverses échelles territoriales	
- 2.2 Les systèmes de « gouvernance » : d'un millefeuille à l'autre	
Partie 3	41
Obstacles et opportunités de la coopération transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre	
Partie 4	45
Exemples de pratiques transfrontalières dans l'espace de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre	
- 4.1 L'école transfrontalière en économie sociale et solidaire	
- 4.2 Bihartean : une Chambre de commerce et d'industrie transfrontalière	
- 4.3 La Communauté de pratiques transfrontalières en formation professionnelle et en apprentissage	
- 4.4 Le projet transfrontalier MUGIGAIN	
- 4.5 Le projet KOMPAR	
- 4.6 Analyse des pratiques transfrontalières en Nouvelle-Aquitaine	
Partie 5	57
Les bonnes pratiques ailleurs	
- 5.1 Les CESER de l'Atlantique	
- 5.2 EURES-T du Rhin Supérieur	
- 5.3 Le badge numérique ouvert « <i>Open Badge</i> »	
- 5.4 Analyse des pratiques ailleurs	
Conclusion	67
Préconisations	69
Addendum	75
Bibliographie	79
Glossaire	81
Annexe	83

Composition de la commission C

« Coopérations interrégionales, internationales et transfrontalières – Europe »

Présidente	Annick Allard	Union régionale des associations familiales
Secrétaire	Philippe Moinard <i>(jusqu'au 31.12.2019)</i>	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
	Jean-François Aucouturier	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
Rapporteuse	Brigitte Lavigne	Confédération française démocratique du travail
Membres	Jean-François Agostini	Confédération française des travailleurs chrétiens
	Camille de Amorin-Bonneau	Confédération des petites et moyennes entreprises
	Philippe Bénéteau	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
	Olivier Bertrand	Centre régional de la propriété forestière
	Gilles Béziat	Confédération générale du travail – Force ouvrière
	Bernadette Bonnac Hude	Confédération française démocratique du travail
	Chantal Bouatba	Jeunes chambres économiques
	Jean-Luc Cohen	Infrastructures aéroportuaires et ports
	Sophie Conseil	Confédération générale du travail – Force ouvrière
	Pierre Davant	Société pour l'étude, la protection et l'aménagement de la nature dans le Sud-Ouest
	Didier Delanis	Confédération française démocratique du travail
	Guy Estrade	Chambre régionale d'agriculture
	Pantxo Etchegoin	Institut culturel basque / Institut occitan
	Roland Feredj	Conseil interprofessionnel du vin de Bordeaux
	Gérard Filoche	Union régionale des propriétaires immobiliers
	Jean-Bernard Fourmy	Confédération française démocratique du travail
	Philippe Girard	Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public
	Gérard Gomez	Chambre de métiers et de l'artisanat
	Marc Havard	Confédération générale du travail
	Véronique Herviou <i>(jusqu'au 11.03.2020)</i>	Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public
	Yves Jean	Enseignement supérieur
	Ludovic Jomier	Limousin nature environnement
	Nilda Jurado	Chambre de commerce et d'industrie régionale
	Taoufik Karbia	Association du lien interculturel familial et social / Réseau des acteurs de l'histoire et de la mémoire de l'immigration
	Serge Larzabal	Comité régional des pêches maritimes
	Stéphane Latxague	Surfrider Foundation Europe
	Maryse Lognon-Demollière	Confédération générale du travail – Force ouvrière
	Sylvie Macheteau	Chambre régionale d'agriculture
	François-Xavier Menou	Personnalité qualifiée
	Claudine Milox <i>(jusqu'au 31.12.2019)</i>	Confédération générale du travail – Force ouvrière
	Philippe Morandau	Comité régional de la conchyliculture
	Pascale Morel	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
	Michel Nempon	Confédération française démocratique du travail
Patrick Ollivier	Mutualité française	
Clarisse Pinel <i>(jusqu'au 31.08.2019)</i>	Limousin nature environnement	
Laurent Rebière	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire	
Eric Roux	Réseau des indépendants de la musique	
Rita Silva-Varisco	Ligue de l'enseignement	
André-Marc Solureau	Confédération générale du travail	
Isabelle Visentin	Mouvement des entreprises de France	

En collaboration avec les services du CESER :

- Karen Bähr Caballero, chargée de mission
- Muriel Macorat, assistante de la commission
- Béatrice Gamin, documentaliste.

Remerciements

Que soient ici vivement remerciées toutes les personnes auditionnées qui ont contribué à alimenter et à enrichir les réflexions du présent rapport :

Ainhoa Aizpuru, coordinatrice du projet de la future école basco-française à Saint-Sébastien

Leyre Azcona, Manager de projets Emploi, Universités, Apprentissage – Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre

Manuel Basilio, Directeur de Pôle emploi de Saint-Jean-de-Luz

Caroline Bélan-Ménagier, Responsable des Stratégies R.I & Open Recognition – Université confédérale Léonard de Vinci – *Réseau Badges ouverts à tous (BOAT) – Reconnaître en Nouvelle-Aquitaine*

Maia Berasategui, Responsable des projets européens et transfrontaliers – Etcharry Formation Développement – *Projet « KOMPAR »*

Laurent Bourguignon, Secrétaire Général de la Fédération du BTP des Pyrénées-Atlantiques

Fanny Cadet-Marthe, Chargée de mission Projets mobilité – Pôle Formation et Emploi – Direction FSE – Ingénierie de Projets – Conseil régional Nouvelle-Aquitaine – *Projet « PYIRENE FP »*

Maité Capdeville, Cadre de santé à l'Institut de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) de Cambo-les-Bains – *Projet MUGIGAIN « Mobilité des futurs aides-soignants sur le territoire transfrontalier Aquitaine / Euskadi / Navarre »*

Olivier Chabot, Vice-président du CESER, Président de la commission « Éducation, Formation et Emploi »

Daniel Chalon, Directeur de l'Institut universitaire de la mer et du littoral

Thibault Devillard, Chargé de mission de la Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT)

Benoît Ducassou, Enseignant - Institut Supérieur Aquitain du Bâtiment et des Travaux Publics (ISA BTP)

Noémie Ducos, ancienne Chargée de mission du CESER qui a accompagné les travaux initiaux

Xabina Garat, Chargée de coopérations transfrontalières au sein de la ComUE d'Aquitaine

Hélène Hiribarren, Communauté de Pratiques transfrontalières (COP) – Chambre de métiers et de l'artisanat des Pyrénées-Atlantiques

Vincent Hoffmann-Martinot, Président de la ComUE d'Aquitaine

Olga Irastorza, Directrice de Bihartean, CCI transfrontalière Bayonne-Pays Basque

Christian La Borderie, Directeur de l'Institut Supérieur Aquitain du Bâtiment et des Travaux Publics (ISA BTP)

Marc Lafosse, Président Directeur Général « Energie de la Lune »

Ludovic Lareynie, Chef d'unité « Coopération territoriale européenne » – Direction de la Coopération – Conseil régional Nouvelle-Aquitaine

Christian Manrique, Directeur de la Maison Familiale Rurale La Force (Bergeracois)

Antonio Martinez de Bujanda, Gérant d'ANEL (Entreprises de l'ESS de Navarre)

Delphine Mathou, Chargée de mission Filière Océan et Responsable Cellule Innovation – Communauté d'agglomération du Pays Basque – *Projet « BlueSARE »*

Stéphane Montuzet, Gérant de la Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) Interstices CAR et membre du CESER - *Projet « Ecole transfrontalière de coopération - Economie sociale Nouvelle-Aquitaine - Euskadi - Navarre »*

Edouard Mornaud, Directeur du Centre Intermondes de La Rochelle

Jean Mougenot, Coordonnateur du Pôle territorial de coopération économique Sud-Aquitaine

Marc Moulin, Directeur de cabinet – Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, ancien Directeur de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre

Sylvia Muller-Wolff, Conseillère EURES-T Rhin Supérieur (Karlsruhe) – *Présentation de la collaboration transfrontalière franco-allemande au Rhin Supérieur*

Gérard Povéda, Bureau information jeunesse à la Mairie d'Hendaye

Laurent Rebière, Gérant de Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) PERF (Centre territorial de formation Pôle Etude Recherche Formation) et membre du CESER – *Projet « Ecole transfrontalière de coopération – Economie sociale Nouvelle Aquitaine – Euskadi – Navarre »*

Jean Rubio, Chargé de mission de la Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT)

Catherine Saule, Directrice de l'Orientation préfiguratrice – Conseil régional Nouvelle-Aquitaine

Rita Silva-Varisco, membre de l'association Reconnaître au niveau national et membre du CESER – *Porteur de l'initiative « Open Badge » au niveau régional pour le réseau de la Ligue de l'Enseignement et ses partenaires*

Clémentine Savès-Julien, collaboratrice de la Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales Nouvelle-Aquitaine

Antoine Suter, Chargé de projets Engagement et Volontariat – Ligue de l'Enseignement – Membre de l'association Reconnaître au niveau national – *Porteur de l'initiative « Open Badge » au niveau national pour le réseau de la Ligue de l'Enseignement et ses partenaires*

Stéphane Talavet, Directeur de la Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales Nouvelle-Aquitaine.

Introduction

Pourquoi s'intéresser à la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi ?

Plusieurs auteurs ont montré les effets positifs de mener des études et d'avoir une expérience de travail à l'étranger. La mobilité internationale est porteuse d'épanouissement, d'insertion, d'employabilité et d'ouverture interculturelle des individus. Elle peut être aussi source d'innovation. La coopération en matière de mobilité liée à la formation et à l'emploi peut, quant à elle, aider les partenaires à apporter des réponses adaptées aux territoires, face aux enjeux posés par les nécessaires transitions environnementale, sociale et économique.

Pour le CESER, l'intérêt pour la thématique de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi est né dans le cadre des échanges avec le Conseil Économique et Social du Pays basque espagnol, pour donner suite à un constat commun : *« la continuité territoriale et la proximité géographique entre la région Nouvelle-Aquitaine et son vis-à-vis espagnol d'Euskadi ne vont pas de soi dès lors que l'on aborde la thématique des échanges de jeunes en formation et de l'insertion professionnelle. Or, le développement et l'encadrement des échanges transfrontaliers de jeunes à tous les niveaux de formation pourraient permettre de diversifier les opportunités non seulement d'emploi, mais aussi de formation permettant aux jeunes et adultes de bénéficier de tous les atouts disponibles sur le territoire régional. Ces échanges permettraient également de développer une cohésion territoriale et culturelle transfrontalière »*¹.

Dès la fin de 2018, nos travaux se sont organisés autour d'une compilation d'expériences centrée sur l'aire transfrontalière d'un côté et de l'autre de la Bidassoa. Au fur et à mesure que les informations recueillies lors des auditions et lors des rencontres avec les divers acteurs du territoire aiguisent la compréhension du sujet et ses enjeux, cette étude voit sa portée thématique et géographique s'élargir.

Cette étude a bénéficié d'un travail conjoint avec la Commission 1 « Education, Formation et Emploi » du CESER, autour de la notion de « l'éducation au choix ». Cette notion pose la question de la liberté des personnes dans la construction de leur parcours de vie. Ce travail inter-commissions a fait ressortir l'importance d'une approche qui tienne compte des besoins de l'ensemble des acteurs des territoires concernés, notamment les jeunes.

C'est ainsi que le projet d'étude a vu le jour en septembre 2019, et son objectif s'est précisé : mener à bien une réflexion visant à enrichir la stratégie de coopération de tout le territoire néo-aquitain en matière de mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi dans l'espace de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre (Eurorégion NAEN).

Pour entamer cette réflexion, nous présenterons quelques caractéristiques de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et de l'emploi transfrontalier, propres à l'Eurorégion ainsi que leur cadre politique et réglementaire.

La mobilité transfrontalière en lien avec la formation

La mobilité transnationale à des fins d'apprentissage est associée à une mobilité future, à des revenus plus élevés et à un risque de chômage plus faible, le multilinguisme améliorant les perspectives d'emploi des personnes concernées².

Les parcours professionnels présents et à venir sont enrichis par les apports d'une mise au travail des postures, des projections et des ressources d'un individu naviguant dans un environnement socio-culturel et géographique différent. La confrontation avec l'altérité permet d'acquérir des nouveaux savoirs et de prendre du recul par rapport aux savoirs déjà acquis. Le développement des nouvelles capacités et compétences est fortement stimulé par la mise en perspective. Les nouvelles expériences permettent aussi de consolider la citoyenneté puisqu'elles peuvent

¹ Cahier des charges du recueil d'expériences sur la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi.

² Commission européenne, 2019, Rapport de suivi de l'éducation et de la formation France.

favoriser l'autonomie, l'interculturalité, le développement d'un esprit coopératif, l'ouverture sur le monde, l'adaptation au changement, l'estime de soi, etc. en écho aux objectifs d'autres domaines de la politique internationale de la Région, tels que l'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI)³.

Or, nos travaux nous ont permis de constater que trop souvent la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi est avant tout associée à une mobilité individuelle des travailleurs dans un espace frontalier. Dans les faits, elle revêt des formes diverses : elle peut être individuelle mais aussi collective ou institutionnelle. Elle peut être constante comme la mobilité des transfrontaliers mais elle peut aussi se circonscrire à des périodes concrètes, brèves ou longues. On y retrouve l'ensemble des séjours au-delà de la frontière, tels que les échanges des élèves et du personnel enseignant, des périodes de scolarité à l'étranger, des séquences d'observation, des visites d'information en milieu professionnel, des stages ou périodes de formation en milieu professionnel, ou dans le cadre de l'implication associative et/ou bénévole, etc.

Des avancées ont été enregistrées dans les échanges et la mobilité au niveau supérieur mais la mobilité dans le cadre de la formation professionnelle reste plus limitée. Or, selon l'INSEE, en Nouvelle-Aquitaine, le taux d'élèves ayant obtenu le baccalauréat et poursuivant des études supérieures est inférieur à la moyenne nationale (73,6 % contre 79,4 %). Un des facteurs pouvant expliquer cette différence, réside dans la part importante des lauréats issus de la voie professionnelle. Cette dernière débouche en effet plus directement sur une insertion dans la vie active et ouvre moins qu'ailleurs la voie des études supérieures⁴.

Ainsi, au regard de l'ensemble des lauréats de la session 2015, les titulaires d'un bac professionnel sont proportionnellement plus présents (30,3 %) en Nouvelle-Aquitaine que dans l'ensemble de la France (28,5 %) et ils sont nettement moins nombreux à poursuivre des études supérieures (80 % des titulaires d'un bac général ou technologique poursuivent des études supérieures, contre à peine 37 % des diplômés d'un bac professionnel)⁵.

Pour les jeunes néo-aquitains, la mobilité est au cœur des stratégies de recherche d'emploi ou de poursuite des études. De très nombreux jeunes quittent le domicile familial. Une grande partie rejoint une zone riche en offres de formation, alors que d'autres se rapprochent d'un pôle d'emploi. En 2015, environ 55 % des bacheliers poursuivant des études supérieures ont déménagé. D'autres ont opté pour des navettes quotidiennes. Logiquement, la propension au déménagement est d'autant plus forte que la distance entre le domicile au moment du bac et le lieu d'études supérieures est élevée⁶.

Mais les opportunités de mobilité ne sont pas les mêmes pour tous les jeunes. Alors que les orientations technologiques et professionnelles -dès le lycée- prédominent pour les jeunes issus de la classe « défavorisée », et impactent généralement la suite du cursus d'études, le choix de la filière post-bac peut aussi dépendre des coûts de logements et de transports. Par exemple, les sections de techniciens supérieurs (STS), disponibles dans de nombreuses zones, sont davantage choisies par les bacheliers de la catégorie « défavorisée ». En outre, plus l'offre de formation est restreinte dans leur zone de résidence, plus les bacheliers se concentrent dans les STS : jusqu'à 40 % d'entre eux dans les zones peu diversifiées pour 34 % dans les zones dont l'offre est complète. En 2015, 42 % des étudiants déménagent pour rejoindre un bassin de formation supérieure, dont un tiers hors région. Parmi eux, ceux provenant de zones cumulant éloignement et offre de formation limitée sont les plus concernés⁷.

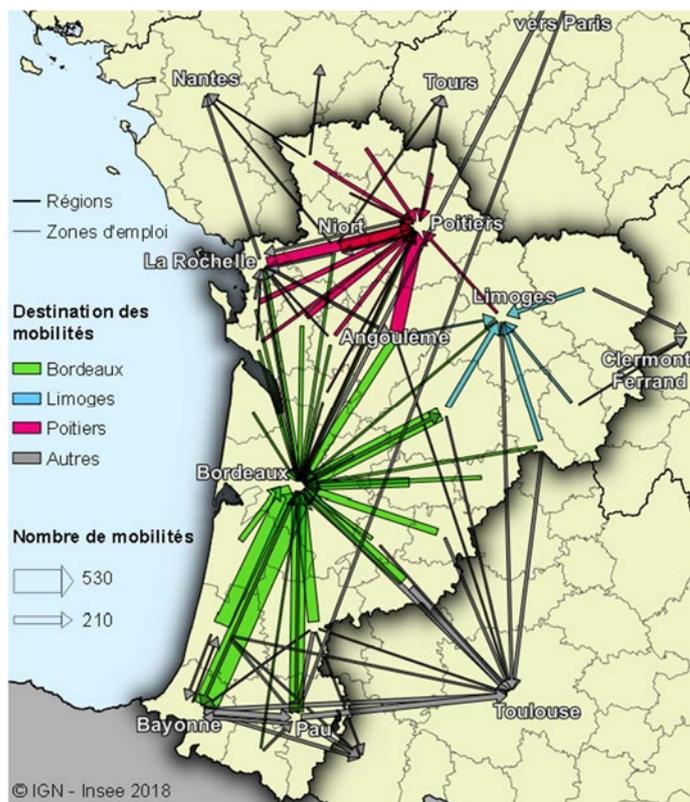
³ So ECSI in <https://www.socooperation.org/ecsi> consulté en janvier 2020.

⁴ Ferret, Jean-Pierre et Joubert, Marc., 2018, « Déménager ou pas : une alternative pour la poursuite d'études supérieures » – INSEE : Analyses Nouvelle-Aquitaine, 22 juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3561268#titre-bloc-5> consulté en mars 2020.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

⁷ Idem.



Source : Ferret, Jean-Pierre et Joubert, Marc., 2018, « Déménager ou pas : une alternative pour la poursuite d'études supérieures » INSEE : Analyses Nouvelle-Aquitaine, 22 juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3561268#titre-bloc-5> consulté en mars 2020

Dans un rapport récent sur l'orientation tout au long de la vie en Nouvelle-Aquitaine, le CESER rappelle que « des déterminants sociaux restent de véritables freins à l'Orientation Tout au Long de la Vie tant ceux-ci peuvent empêcher ou faire renoncer l'accès à certaines professions, voire certains parcours de formation. La lutte contre les discriminations et la "réduction des freins" doivent être au cœur des politiques publiques en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie de façon urgente. S'agissant de notre grande Région, la question des mobilités doit également être au cœur de toutes nos réflexions sur la formation afin que chaque habitant du territoire ait les mêmes chances de réussite et de réalisation de son projet individuel »⁸.

Il n'est pas impossible que les mêmes difficultés liées au capital financier et humain soient un frein à la mobilité transfrontalière et internationale des jeunes issus des classes défavorisées.

En effet, on constate une évolution positive ces dernières années. Les étudiants français sont de plus en plus nombreux à partir étudier à l'étranger principalement dans des pays francophones ou frontaliers. Entre 2008 et 2017, le nombre d'étudiants inscrits dans un établissement français d'enseignement supérieur en mobilité européenne et internationale Erasmus + (mobilité d'études et mobilité de stage) a progressé de 66,1 %. Cette hausse de la mobilité a pour principale raison une croissance importante de la mobilité de stage (+ 253 % en 10 ans). Cette dernière représente dorénavant 35,5 % des mobilités, soit 6,5 points de plus que la moyenne européenne. Sur la même période, la mobilité d'études a augmenté de 28,7 %⁹.

Or, pour certaines catégories, il est plus difficile de mettre en marche un projet de mobilité. En effet, le genre, comme l'origine, le handicap et l'orientation sexuelle, pour ne citer que les critères priorités par la Région dans son Plan d'action « Réaliser l'Égalité », ont des conséquences sur le parcours scolaire, sur l'insertion professionnelle des candidats à l'emploi et donc sur les opportunités de mobilité internationale.

⁸ CESER Nouvelle-Aquitaine, juin 2020, L'orientation tout au long de la vie en Nouvelle-Aquitaine.

⁹ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2019, État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 13.

A titre d'exemple : les femmes ont un taux de scolarisation supérieur à celui des hommes¹⁰, une étude menée par Campus France souligne que les étudiantes demeurent encore aujourd'hui moins mobiles que leurs homologues masculins¹¹. Bien que plus nombreuses, tout autant attirées par un séjour d'études à l'étranger et plus encore convaincues des gains à en espérer, elles bénéficient pourtant moins fréquemment de l'expérience d'une mobilité. Cette difficulté trouve une explication majeure dans le fait qu'elles restent encore minoritaires dans les Écoles, en particulier d'ingénieurs, qui intègrent et le plus souvent imposent la mobilité dans leur cursus¹². Pour celles, beaucoup plus nombreuses, qui fréquentent les universités et sont ouvertes à un projet de mobilité, les obstacles sont souvent financiers mais parfois psychologiques. Nombre d'entre elles avouent avoir des craintes sur le bon déroulement du séjour et des doutes sur leur aptitude supposée à suivre des cours dans une autre langue¹³.

Concernant les trois autres critères, il faut souligner les carences en matière de connaissance statistique, y compris sur les effets des discriminations sur la mobilité en lien avec la formation et l'emploi. Néanmoins, il n'est pas impossible que les stéréotypes spécifiques liés à l'origine, le handicap et l'orientation sexuelle qui conditionnent et freinent l'accès à la formation, aient également un impact sur les opportunités de mobilité¹⁴. De plus, les inégalités persistantes d'accès à la scolarisation conduisent à des parcours scolaires limités et contraints. Ces parcours s'imposent par défaut en raison de problèmes d'accessibilité, de l'autocensure ou d'orientations non choisies liées aux préjugés sur les chances de réussite scolaire supposées.

Par ailleurs, la vulnérabilité sociale et économique est souvent amplifiée par les discriminations multiples qui touchent des personnes dont les caractéristiques les exposent à des discriminations combinant plusieurs critères. Ainsi, le Défenseur des droits s'est emparé de cette problématique afin de vérifier le constat d'une sous-représentation des femmes handicapées en emploi¹⁵.

L'emploi transfrontalier

Au sein de l'Europe, deux phénomènes distincts ont facilité le déplacement de personnes. D'une part, l'économie mondialisée et ses exigences en matière de flux internationaux et d'autre part, la naissance de l'espace Schengen créant un contexte politique favorable à la multiplication des opportunités d'emploi à l'étranger en Europe. En effet, au sein de l'Union européenne, 2 millions de personnes travaillent au moins une fois par semaine dans un autre pays. Ce chiffre est en très forte augmentation et a été multiplié par trois depuis 1999. Pour la France, l'INSEE estime le nombre de transfrontaliers à plus de 363 000 personnes. Les hommes se taillent la part du lion par rapport aux femmes, en Allemagne (65 %), en Belgique (67 %) et au Luxembourg (61 %)¹⁶.

¹⁰ Selon l'INSEE, en Nouvelle-Aquitaine, entre 18 et 24 ans, elles sont 53,5 % à être scolarisées contre 47,7 % des hommes et 7,8 % contre 7,2 % entre 25 et 29 ans. Source : INSEE, 2020, Chiffres détaillés : Dossier complet Nouvelle-Aquitaine, avril. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-75#chiffre-cle-4> consulté en juin 2020.

¹¹ Campus France, 2016, Les notes de Campus France n° 52 : Le genre et la mobilité étudiante internationale, Septembre. https://ressources.campusfrance.org/publications/notes/fr/note_52_fr.pdf

¹² Ce constat de Campus France s'applique à l'ensemble des écoles ingénieurs dans sa globalité et ne contredit pas le fait que, dans certaines de ces écoles, les filles soient bien représentées.

¹³ Campus France, 2016, Les notes de Campus France n° 52 : Le genre et la mobilité étudiante internationale, Septembre. https://ressources.campusfrance.org/publications/notes/fr/note_52_fr.pdf

¹⁴ En effet, malgré les évolutions récentes, le niveau général de qualification de la population reconnue handicapée demeure faible et constitue un obstacle important à l'accès à l'emploi et l'évolution de carrière (Défenseur des droits, 2016, « L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples ». Seulement 25 % des personnes reconnues handicapées ont le bac, un brevet professionnel ou plus, contre 49 % de la population totale (DARES Analyse, Emploi et chômage des personnes handicapées, Synthèse. Stat n°17, 2015). Selon le défenseur des Droits, 1 personne sur 3 considère que le fait de révéler son homosexualité à son entourage professionnel peut avoir un impact négatif sur la carrière et 44 % des personnes transidentitaires déclarent avoir été discriminées dans la recherche d'un emploi (Défenseur des droits, 2017, Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi, mai).

Le résultat de l'appel à témoignages mené par le Défenseur des droits en 2016 sur les discriminations liées aux origines dans l'accès à l'emploi illustre la diversité des difficultés rencontrées par les personnes d'origine étrangère et leurs conséquences sur les parcours professionnels et personnels : pour plus de 60 % des répondants, les discriminations liées aux origines lors des recherches de stage ou d'emploi se produisent « souvent » ou « très souvent » (Défenseur des droits, 2016, Résultat de l'appel à témoignages Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines, septembre).

¹⁵ Défenseur des droits, 2016, « L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples ».

¹⁶ INSEE, 2019, Première : Forte croissance du nombre de travailleurs frontaliers vers la Suisse et le Luxembourg, Juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4164642> consulté en mars 2020.

Définition : travail transfrontalier

L'Enquête européenne sur les forces de travail permettant de connaître, pour une région donnée, le nombre d'actifs qui y travaillent (résidents et non-résidents) définit le travail « frontalier » suivant le règlement du 14 juin 1971 de l'Union européenne, qui coordonne les régimes de sécurité sociale des États membres de l'Espace économique européen. Ce dernier indique : *le terme "travailleur frontalier" désigne toute personne salariée ou non salariée qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un État membre et réside sur le territoire d'un autre État membre, où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.*

La notion de distance à la frontière n'est donc pas prise en compte dans cette définition, seul importe son franchissement. Les points de départ et d'arrivée du travailleur peuvent donc être éloignés de 2 000 km comme entre Madrid et Prague, le déplacement franchir une ou plusieurs frontières et se réaliser quotidiennement ou une seule fois par semaine.

Source : Observatoire des territoires, 2017, Fiche d'analyse : Dynamiques d'emploi transfrontalier en Europe et en France.

Entre la France et l'Espagne, les Pyrénées constituent une barrière naturelle aux points de passage peu nombreux qui explique, en partie, des échanges plus limités : le travail transfrontalier vers l'Espagne ne concerne que 5 000 habitants de Nouvelle-Aquitaine ou d'Occitanie, dont deux tiers habitent à Hendaye. Une spécificité du phénomène en Nouvelle-Aquitaine : 70 % des travailleurs transfrontaliers résidant dans les Pyrénées-Atlantiques sont de nationalité espagnole, alors que dans les autres territoires transfrontaliers, ils sont très majoritairement de nationalité française¹⁷.

Au début des années 2010, le rétablissement de l'économie espagnole, le dynamisme de l'économie néo-aquitaine et l'évolution démographique permettent d'espérer un changement positif pour l'emploi dans la frontière franco-espagnole. C'est le pari de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre qui identifie le développement d'un bassin d'emploi eurorégional parmi les priorités de son Plan Stratégique 2014-2020. L'objectif poursuivi est d'accroître la mobilité transfrontalière et, à long terme, faire en sorte que la population de l'Eurorégion voie le territoire transfrontalier comme un domaine dans lequel elle peut trouver des opportunités de travail adaptées à ses caractéristiques et à ses attentes, afin d'accroître son employabilité et de favoriser l'intégration eurorégionale¹⁸. Les complémentarités économiques et les flux commerciaux importants entre les trois régions ainsi que les besoins croissants en main d'œuvre sont mis en avant.

La réalité d'autres bassins d'emploi transfrontaliers nous rappelle que les opportunités de travail frontalier répondent à une dynamique multi-causale. C'est ainsi que dans les territoires transfrontaliers, entre 2010 et 2015, l'emploi évolue de manière très contrastée. En 2015, le nombre de travailleurs transfrontaliers a doublé vers le Luxembourg (+ 4,7 % par an), alors que les effectifs progressent plus modestement vers la Suisse (+ 0,9 % par an) et ils diminuent nettement vers l'Allemagne (- 1,5 % par an). Dans ces territoires, entre 2010 et 2015, l'emploi évolue suivant des facteurs variés tels que¹⁹ :

- **L'impact de la croissance démographique sur la population économiquement active** : résultat d'une combinaison du taux de croissance naturel et du solde migratoire.
- **Les opportunités d'emploi dans des secteurs très divers** : l'industrie est un secteur pourvoyeur d'emplois avec 28 % de frontaliers français concernés, contre 16 % des actifs français occupés non frontaliers. Cette part atteint 45 % des frontaliers travaillant en Allemagne, avec une forte proportion d'hommes de plus de 45 ans. Mais elle ne représente pas le seul secteur créateur des opportunités. Le Luxembourg, qui affiche ces dernières années une forte progression du flux des transfrontaliers, attire des actifs plus diplômés, exerçant majoritairement dans le secteur tertiaire, en particulier dans les activités financières, l'administration, la santé, l'éducation et le tertiaire marchand. En Belgique, de nombreux frontaliers travaillent dans les domaines de l'action sociale et de la santé. En Espagne, où la proportion de frontaliers parmi les actifs s'avère déjà

¹⁷ INSEE, 2018, Flash Nouvelle-Aquitaine, n° 38 : Habiter à Hendaye et travailler en Espagne, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3562948> consulté en février 2020.

¹⁸ GECT NAEN, 2018, EMPLEO : Diagnostic sur l'Emploi Transfrontalier au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

¹⁹ INSEE, 2019, Analyse Grand Est : Depuis 1999, le nombre de frontaliers à destination du Luxembourg a doublé, n° 97. Juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4171650#figure1> consulté en mars 2020.

faible, emploi et nombre de travailleurs frontaliers diminuent (- 1,3 % par an), sauf dans le secteur de l'administration, santé, éducation, où ils se maintiennent. Avant la crise COVID-19, la construction était déjà particulièrement touchée par la baisse des emplois, de même que l'industrie²⁰.

- **L'offre d'emplois stables** : près de neuf frontaliers sur dix de la région Grand Est, première région française pourvoyeuse de transfrontaliers, occupent un emploi salarié sans limite de durée, contre trois-quarts des actifs travaillant en France. Ce cas est le plus fréquent en Suisse et un peu moins en Belgique (91 % et 85 %). Seulement 5 % des frontaliers occupent un emploi à durée déterminée (contre 8 % des actifs du Grand Est travaillant côté français), et 3 % sont placés par une agence d'intérim ; cette proportion s'élève à 6 % pour les ouvriers. Enfin, 3 % des frontaliers sont des non-salariés.
- **Les salaires plus élevés.**

La consolidation d'un bassin d'emploi transfrontalier doit donc tenir compte de la dynamique complexe mettant en jeu tous ces facteurs. Citons deux exemples :

- La barrière de la langue est souvent citée comme un obstacle à l'emploi transfrontalier. La Belgique attire beaucoup moins de travailleurs frontaliers, alors que la barrière de la langue ne se pose pas, malgré un espace francophone commun et alors que le chômage est plus faible en Belgique que dans la région du Grand Est²¹.
- Alors que la croissance de l'emploi est considérée comme un facteur d'attraction, le pourcentage de navetteurs résidant en France et travaillant en Allemagne diminue (- 0,9 % par an), notamment dans l'industrie (- 1,9 %) malgré une hausse de l'emploi de 0,8 % par an entre 2010 et 2015 près des frontières et malgré une augmentation de l'emploi dans l'industrie, augmente de 0,5 % par an, contrairement à celui des zones d'emploi françaises proches (- 1,5 %). Une possible explication : les jeunes actifs français qui maîtrisent l'allemand sont plus qualifiés que leurs aînés, et pourraient privilégier la Suisse et le Luxembourg, qui offrent plus d'emplois de cadres et de meilleurs salaires que l'Allemagne²².

La Commission européenne souligne les potentiels de croissance que recèlent les régions frontalières et identifie dans ces travaux le soutien à l'emploi transfrontalier comme l'un des domaines économiquement porteurs²³. C'est donc tout naturellement que la création d'un bassin d'emploi est assimilée à un renforcement de la complémentarité entre les territoires transfrontaliers favorisant une amélioration de leur compétitivité. L'emploi transfrontalier est censé générer des retombées positives pour les territoires. Or, alors que l'un des enjeux du développement du travail frontalier porte sur les retombées en termes d'emplois induits, les analyses récentes montrent que le travail frontalier n'engendre pas toujours des créations d'emplois côté français²⁴.

En Nouvelle-Aquitaine, avec une hausse annuelle de la population de 1,1 % et de l'emploi de 0,7 % entre 2010 et 2015, la zone d'emploi de Bayonne est la seule à bénéficier d'une dynamique emploi-population positive, et celle-ci n'est pas nécessairement liée à sa position frontalière²⁵.

²⁰ INSEE, 2019, Première : Forte croissance du nombre de travailleurs frontaliers vers la Suisse et le Luxembourg, Juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4164642> consulté en mars 2020.

²¹ INSEE, 2019, Analyse Grand Est : Depuis 1999, le nombre de frontaliers à destination du Luxembourg a doublé, n° 97. Juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4171650#figure1> consulté en mars 2020 et Insee, 2020, Analyses Haut-de-France : une baisse des actifs plus marquée en Belgique d'ici à 2030, consulté en mai 2020.

²² INSEE, 2019, Analyse Grand Est : Depuis 1999, le nombre de frontaliers à destination du Luxembourg a doublé, n° 97. Juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4171650#figure1> consulté en mars 2020.

²³ Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen : « Stimuler la croissance et la cohésion des régions frontalières de l'Union européenne », septembre 2017.

²⁴ INSEE, 2019, Analyse Grand Est : Depuis 1999, le nombre de frontaliers à destination du Luxembourg a doublé, n° 97. Juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4171650#figure1> consulté en mars 2020.

²⁵ INSEE, 2019, Première : Forte croissance du nombre de travailleurs frontaliers vers la Suisse et le Luxembourg, Juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4164642> consulté en mars 2020.



Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4164642>

Il semble donc important de dépasser le postulat selon lequel le différentiel économique et l'évolution démographique de part et d'autre d'une frontière sont les seuls facteurs pouvant déclencher le flux de personnes. Le développement d'un bassin d'emploi et de vie transfrontalier devrait se faire à la faveur des complémentarités régionales, économiques certes, mais aussi sociales et culturelles. Afin de bénéficier du développement des régions transfrontalières, une approche territoriale de l'emploi transfrontalier doit aussi tenir compte des enjeux économiques, sociaux environnementaux desdits territoires ainsi que des pratiques d'acteurs qui les façonnent. Plus récemment, la crise COVID-19 a montré l'importance de la protection sociale et son lien avec les enjeux en termes de conditions décentes de travail, tous deux au cœur de la résilience des territoires, alors qu'ils ont été perçus jusqu'à maintenant comme des obstacles à la création d'un marché de l'emploi transfrontalier.

L'inexistence d'un véritable bassin d'emploi eurorégional et les caractéristiques des travailleurs transfrontaliers (pour une bonne partie des Espagnols travaillant en Espagne et résidant en Nouvelle-Aquitaine pour profiter des facilités résidentielles) amènent à questionner la pertinence d'une stratégie de coopération axée sur l'emploi transfrontalier. La coopération autour de la formation en lien avec l'emploi apparaît donc comme une clé d'entrée plus appropriée pour favoriser la dynamique transfrontalière dans ce domaine.

Par ailleurs, l'analyse des déplacements récurrents entre les deux côtés de la frontière montre en partie que les flux transfrontaliers dans la région sont causés par de multiples motifs (au-delà de la seule sphère professionnelle), et que le passage de la frontière découle de dynamiques autant régionales que locales²⁶.

Le cadre politique

Dans le cadre de la décentralisation, les Régions ont vu s'étendre le champ de leurs compétences en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes. Les Conseils régionaux décident, sur les territoires des régions, des politiques de formation en fonction des priorités économiques et sociales locales.

Le **Contrat de Plan régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles** (CPRDFOP), schéma structurant des politiques régionales, est un document cadre stratégique pour la période entre 2018 et 2022, concernant le pilotage des politiques orientation/formation à l'attention de l'ensemble des partenaires impliqués. Le CPRDFOP étaye la stratégie de développement de la formation et l'orientation de la Nouvelle-Aquitaine autour de quatre priorités²⁷ :

- l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi ;
- la qualification et le développement des compétences ;
- le développement équilibré des territoires ;
- les emplois et les compétences de demain.

²⁶ Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, 2014, TRANSFERMUGA. Le rôle structurant du rail dans la mobilité citoyenne transfrontalière. Diagnostic du territoire et de la mobilité 2012-2013.

²⁷ Priorités telles que présentées dans le document de synthèse du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2020.

<https://www.cap-metiers.pro/TELECHARGEMENT/4456/ synthese CPRDFOP nouvelle aquitaine pdf .pdf>

Encourager la mobilité internationale dans les apprentissages est identifié comme l'un des services visant à faciliter l'appariement entre offre et demande dans le cadre de la construction et le déploiement d'un dispositif régional de développement des compétences. Le CPRDFOP incite également à encourager les expérimentations et innovations favorisant l'ouverture à la mobilité internationale.

Dans son **Règlement d'intervention mobilité internationale**, la Nouvelle-Aquitaine engage une perspective éducative tournée vers l'égalité des chances et l'épanouissement de chacun, de levée des freins qui s'opposent notamment aux plus démunis, et de compensation des inégalités de tout type. La Région constate que les dispositifs de mobilité internationale sont nombreux en France et en Nouvelle-Aquitaine, et leur efficacité est reconnue. En revanche, ils demeurent insuffisamment visibles et coordonnés d'une part, et d'autre part, ils bénéficient peu aux jeunes les moins diplômés. Le règlement rappelle que les expérimentations nationales menées dans le cadre du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), ont mis en avant les freins financiers et linguistiques mais aussi l'influence de l'entourage qui pèse sur certains jeunes. Surtout, elles ont démontré que c'est la conjugaison de ces différents facteurs qui rend pour certains la mobilité peu accessible. Ainsi, la région Nouvelle-Aquitaine soutient la mobilité internationale des jeunes en cours de formation, qu'ils soient lycéens, apprentis, étudiants, stagiaires de la formation professionnelle ou apprenants du secteur sanitaire et social. Afin de permettre le départ d'un maximum de bénéficiaires, elle sollicite des financements européens pour compléter les financements régionaux lorsque cela est possible (Erasmus+). Par ailleurs, un accompagnement est proposé aux CFA ne disposant pas de l'ingénierie pour rechercher des fonds européens²⁸.

L'importance de la formation initiale et continue, la qualification et le développement des compétences dans l'ensemble du territoire néo aquitain, est reconnue par le **Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires** (SRADDET) de la Nouvelle-Aquitaine (objectif stratégique OS 1.3), ainsi que le besoin d'ouvrir la région Nouvelle-Aquitaine sur ses voisines, l'Europe et le monde en renforçant les coopérations avec les régions voisines et les territoires européens, notamment, mais pas uniquement, dans le cadre de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre afin de doter la région de territoires attractifs, créateurs d'activités et d'emplois (OS 1.5).

La formation tout au long de la vie est un axe prioritaire des **programmes européens 2014-2020** dont la région Nouvelle-Aquitaine a l'autorité de gestion. Ainsi, le Programme Opérationnel (PO) FSE-FEDER Aquitaine souligne que le développement de la mobilité internationale sera recherché afin d'accroître la qualité et l'efficacité du système d'orientation et de formation aquitain. En effet, le renforcement des compétences acquises, la pratique d'une langue étrangère, la découverte d'une entreprise d'un autre pays européen concourent à une meilleure insertion sociale et professionnelle, et à une adaptabilité fonctionnelle et géographique plus grande. La mobilité internationale est à encourager afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi au même titre que l'apprentissage des langues : une personne ayant bénéficié d'un stage ou d'une formation à l'étranger a en effet 20 % de chance en plus de trouver un emploi²⁹.

Une des lignes d'action du **Plan stratégique de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre** est de favoriser la configuration d'un bassin eurorégional d'emploi intégré, pour que la population active de l'Eurorégion acquière une plus grande mobilité transfrontalière que celle existant actuellement. L'objectif à long terme est de faire en sorte que la population voie le territoire transfrontalier comme un domaine dans lequel elle peut trouver des possibilités de travail adaptées à ses caractéristiques et à ses attentes, afin que son employabilité augmente et que l'intégration eurorégionale soit favorisée. Le projet EMPLEO met en exergue l'importance de la collaboration entre les services publics pour l'emploi des trois régions intégrant l'Eurorégion (Pôle Emploi, Lanbide et Service pour l'emploi de Navarre-Lan Sare), pour créer une offre et une demande de travail partagées par les trois services publics d'emploi eurorégionaux et favoriser la mobilité professionnelle eurorégionale.

²⁸ https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/sites/default/files/2019-11/RI-MI_octobre_2019.pdf

²⁹ https://www.nouvelle-aquitaine.fr/sites/alpc/files/alpc_downloads_prg/field_alpc_downloads_prg_file/PO%20FEDER%20FSE%20Aquitaine%2020142020%20adopt%C3%A9.pdf

Au niveau européen, le **Cadre stratégique de la coopération dans le domaine de l'éducation et la formation « Éducation et formation 2020 »** fixe parmi les objectifs de référence³⁰ :

- L'apprentissage tout au long de la vie : la participation des adultes (25-64 ans) à des activités d'éducation et de formation tout au long de la vie devrait atteindre au moins 15 %.
- La mobilité à des fins d'apprentissage. Deux objectifs ont été fixés :
 - au moins 20 % des diplômés de l'enseignement supérieur devraient avoir effectué à l'étranger une période d'études ou de formation liée à cet enseignement (y compris des stages), représentant un minimum de quinze crédits ECTS ou une durée minimale de trois mois ;
 - au moins 6 % des 18-34 ans diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux devraient avoir effectué à l'étranger une période d'études ou de formation liée à ce type d'enseignement ou de formation (y compris des stages) d'une durée minimale de deux semaines.

Nous l'avons vu, les causes multiples qui conditionnent l'existence d'un bassin transfrontalier d'emploi, dépassent largement les seules différences du marché de l'emploi, notamment l'offre et la demande. Une approche territoriale de l'emploi transfrontalier doit aussi tenir compte des enjeux économiques, sociaux, environnementaux partagés par les territoires transfrontaliers et les ressources communes pour y faire face, ainsi que des pratiques d'acteurs qui les façonnent. C'est l'objet de la **première partie** de notre étude.

Quant à la mobilité liée à la formation, loin d'être uniquement une mobilité des individus qu'il conviendrait de soutenir afin de renforcer le bassin d'emploi, elle est aussi un outil pour lutter contre les inégalités et les discriminations, et une source d'innovation pour faire face aux enjeux d'aujourd'hui et de demain tels que définis par le cadre politique de notre Région. Elle peut prendre diverses formes telles que nous le montre l'état des lieux des pratiques de coopération des acteurs néo-aquitains que nous présentons dans la **deuxième partie**, et rencontrer une série d'obstacles et d'opportunités synthétisés dans la **troisième partie**.

Dans la **quatrième partie**, nous avons souhaité examiner d'un peu plus près certaines de ces pratiques, qui comme nous le verrons, sont porteuses des solutions.

La **cinquième partie** complète cette réflexion en s'intéressant aux coopérations en matière de mobilité liée à l'emploi et la formation ailleurs, et ce qu'elles nous apprennent quant à la façon de dépasser les obstacles mais aussi d'interroger les stratégies régionales de coopération pour la Nouvelle-Aquitaine.

Enfin, nous **concluons** cette étude et présentons un ensemble de **préconisations** à l'attention des décideurs politiques, mais aussi de l'ensemble des acteurs de la coopération en matière de mobilité en lien avec la formation et l'emploi.



³⁰ https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_fr consulté en juin 2020.

Partie 1

La Nouvelle-Aquitaine et ses voisins transfrontaliers : disparités et défis communs en lien avec la formation et l'emploi

« ... Les frontières sont le fruit de dynamiques permanentes entre ouverture et fermeture, entre enjeux internationaux et coopérations locales et régionales. Les pratiques de la frontière évoluent dans le temps selon des contextes géopolitiques généraux mais aussi des choix politiques d'utiliser ou non la frontière comme ressource » (François Moullé)³¹.

1.1 Un voisinage transfrontalier en co-construction et aux contours changeants

En 2015, la réforme territoriale a redéfini la carte des territoires français donnant naissance à des nouvelles Régions et à l'apparition de nouvelles frontières qui combinent les délimitations précédentes³². Ainsi, les frontières de la Nouvelle-Aquitaine sont le résultat de la fusion du Limousin, du Poitou-Charentes et de l'Aquitaine. Ces nouvelles démarcations s'inscrivent dans une histoire de continuités tout en créant la possibilité de nouvelles dynamiques transfrontalières pour la nouvelle région néo-aquitaine, notamment avec les régions voisines d'Espagne. Tout au long de ces transformations, la mobilité, la formation et l'emploi ont été parmi les priorités de coopération pour des acteurs divers. Leur importance se retrouve aujourd'hui confirmée. Ces dernières décennies, la coopération territoriale européenne a marqué les dynamiques transfrontalières contribuant à leur développement et redessinant ces dynamiques. C'est la raison pour laquelle cette étude prête une attention particulière à la coopération en matière de mobilité en lien avec la formation et l'emploi au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

FOCUS : la coopération territoriale en Europe

Connue sous le nom d'INTERREG, elle contribue aux objectifs de la politique régionale et de cohésion et a pour but de favoriser le développement équilibré du territoire de l'Union européenne. Elle vise à inciter les territoires européens à coopérer entre eux pour gérer ensemble des problèmes communs liés à leurs spécificités ou pour échanger les bonnes pratiques en matière de développement. Il existe trois niveaux de coopération :

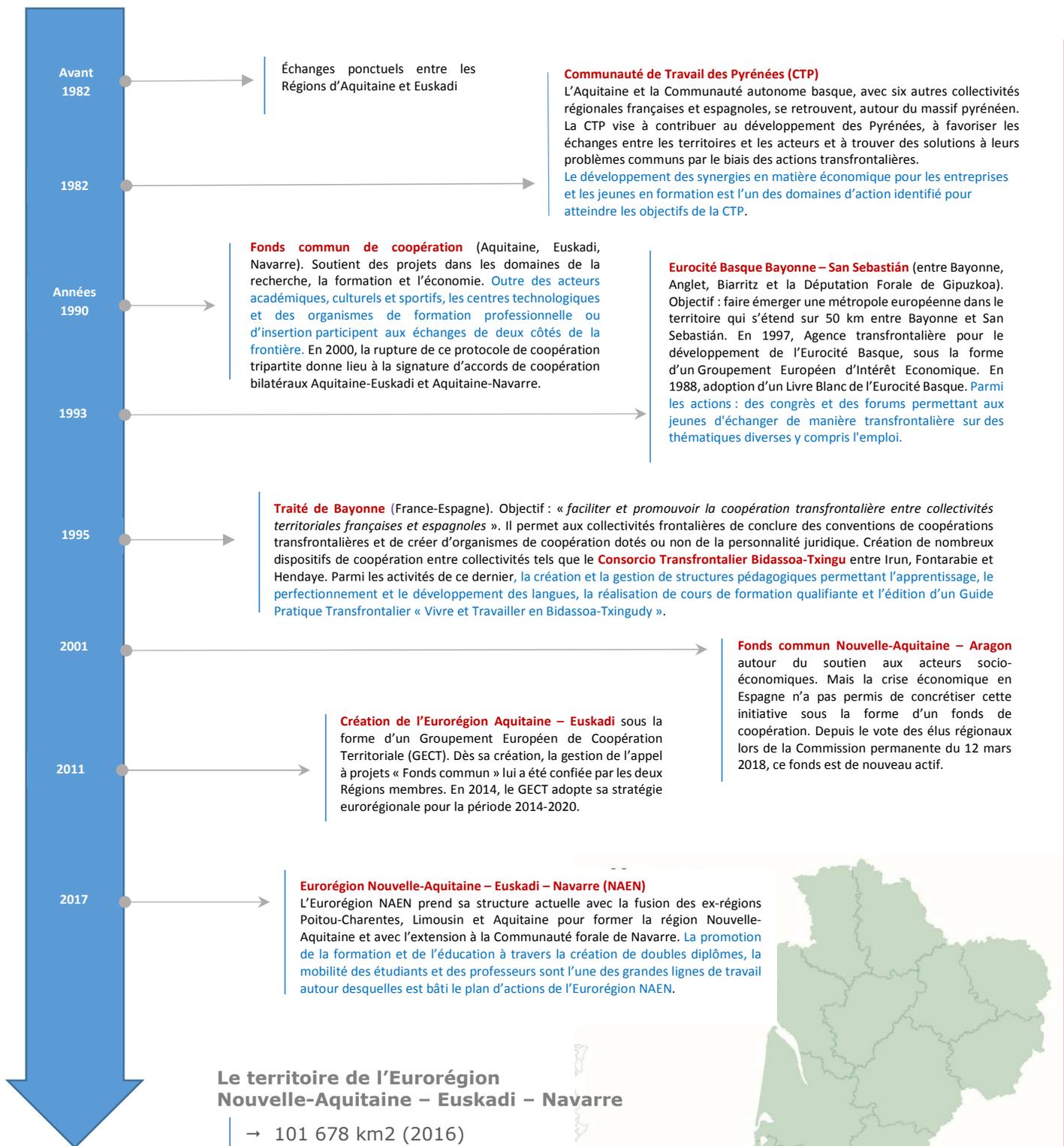
- **Transfrontalière** - pour les régions séparées par une frontière européenne, elle vise à compenser les handicaps liés à la frontière en expérimentant de nouvelles formes d'actions publiques et de gouvernance.
- **Transnationale** - pour une zone spécifique plus vaste (par exemple, parmi les 13 zones existantes, « Espace alpin », « Mer Baltique », « Europe du sud-est », « zone Caraïbes », etc.), elle soutient les priorités stratégiques.
- **Interrégionale** - pour toutes les régions de l'Union européenne, elle permet la mise en réseaux et l'échange d'expériences au travers de quatre programmes (pour 2014-2020 : INTERACT III, INTERREG V, ORATE – ESPON pour l'acronyme anglais – et URBACT III).

Afin de faciliter les projets de coopération territoriale, le Groupement Européen de Coopération Territoriale (GECT) a été créé en 2006. Sa mission est de contribuer à éliminer les barrières administratives et juridiques auxquelles les Régions sont confrontées lors de la mise en œuvre de projets transfrontaliers, transnationaux ou interrégionaux. Il est composé d'États membres, de collectivités locales et d'autres organismes publics.

Source : Marion Gaillard, 2018, *L'Union européenne. Institutions et politiques*, la Documentation Française.

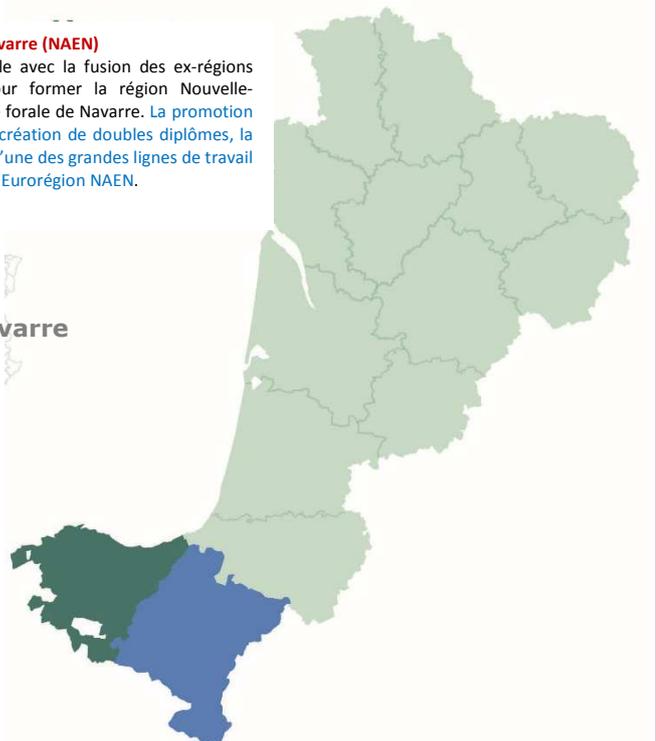
³¹ François Moullé (sous la direction de), 2017, *Frontières*, Collection « Parcours Universitaires », Presses universitaires de Bordeaux.

³² Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.



Le territoire de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre

- 101 678 km² (2016)
- 8 744 648 habitants (2016)
- 86 habitants / km² (2016)
- 3 541 000 emplois (2016)
- 486 176 entreprises (2015)
- 1 781 141 étudiants (2013)



Source : Eurorégion, 2018 en chiffres.

<https://www.euroregion-naen.eu/wp-content/uploads/2018/01/Chiffres-euroregion-2018.pdf>

1.2 Une Eurorégion avec des disparités

1.2.1 Institutionnelles et administratives

Alors que l'Euskadi et la Navarre jouissent d'un régime d'autonomie interne, avec des compétences plus larges que celles attribuées dans le cadre de la décentralisation administrative et des processus de décision territoriale plus rapides et adaptés aux besoins locaux, la jeune région Nouvelle-Aquitaine, avec ses quatre ans d'existence, ressent une double tension par rapport à l'espace transfrontalier. D'une part, des compétences beaucoup moins étendues que celles des régions voisines et d'autre part, la nécessité de trouver des solutions aux problèmes concrets du territoire. Cette disparité freine la coopération institutionnelle en matière de formation et d'emploi alors même que les pratiques d'acteurs foisonnent. A cela, il faut ajouter l'absence d'un cadre fiscal transfrontalier ; un cadre réglementaire multiple et hétérogène ; une diversité des institutions avec des compétences ne trouvant pas toujours l'équivalence dans les régions voisines ; et des convergences difficiles à identifier entre les différents niveaux réglementaires (régional, propre aux communautés autonomes, national et européen) et entre des régimes de protection sociale également distincts³³. Une autre disparité à signaler réside dans le calendrier des différentes instances politiques, professionnelles et syndicales³⁴.

1.2.2 Économiques

Les modèles économiques des trois Régions sont différents et se sont peu croisés : la Nouvelle-Aquitaine est inscrite dans une économie tournée vers le tertiaire marchand et non marchand et très peu vers l'industrie. A contrario, le poids de l'industrie dans l'économie d'Euskadi et de Navarre est bien plus important³⁵.

Du point de vue macroéconomique, le parcours de développement de la Navarre se distingue de celui de la Nouvelle-Aquitaine et de l'Euskadi. En effet, sa stratégie de spécialisation économique a favorisé les groupements professionnels et la Navarre est arrivée plus tardivement dans la constitution de clusters. Les groupements professionnels ont un double volet : un accompagnement professionnel du type lobby pour faire avancer les réglementations par exemple et un volet commercial. Alors qu'un cluster est plus axé sur le développement économique et de l'innovation de ses membres³⁶.

1.3 ... et des atouts communs...

1.3.1 Des complémentarités économiques

Jusqu'à la fin 2019, l'économie de trois Régions résistait bien à la tendance globale au ralentissement économique provoquée en grande mesure par les tensions entre la Chine et les États-Unis et l'incertitude provoquée par le Brexit. Ainsi, la Nouvelle-Aquitaine clôturait l'année 2019 avec une croissance de 1,3 % et la création d'emplois plus élevée que dans le reste de la France³⁷. Pour la même année, la Navarre affichait un taux de croissance de 2 % et une création de 11 000 emplois et le PIB régional d'Euskadi augmentait de 2,2 % en 2019, favorisant la création de 27 000 emplois sur les deux ans³⁸.

Sur le plan eurorégional, l'arrivée de la Navarre apporte des secteurs économiques qui complètent les dynamiques économiques de l'Eurorégion. En Euskadi, où le tissu industriel est très important, on trouve également des pôles énergétique et informatique importants.

³³ GECT NAEN, 2017, Diagnostic sur l'emploi transfrontalier dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

³⁴ Entretien avec Marc Moulin, ancien Directeur du GECT Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, octobre 2019.

³⁵ GECT NAEN, 2017, Diagnostic sur l'emploi transfrontalier dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

³⁶ Audition de Olga Irastorza, Directrice de Bihartean CCI, 19 février 2020.

³⁷ INSEE, 2020, vers une fin d'année difficile ? Note de conjoncture régionale – 3^e trimestre 2019, janvier.

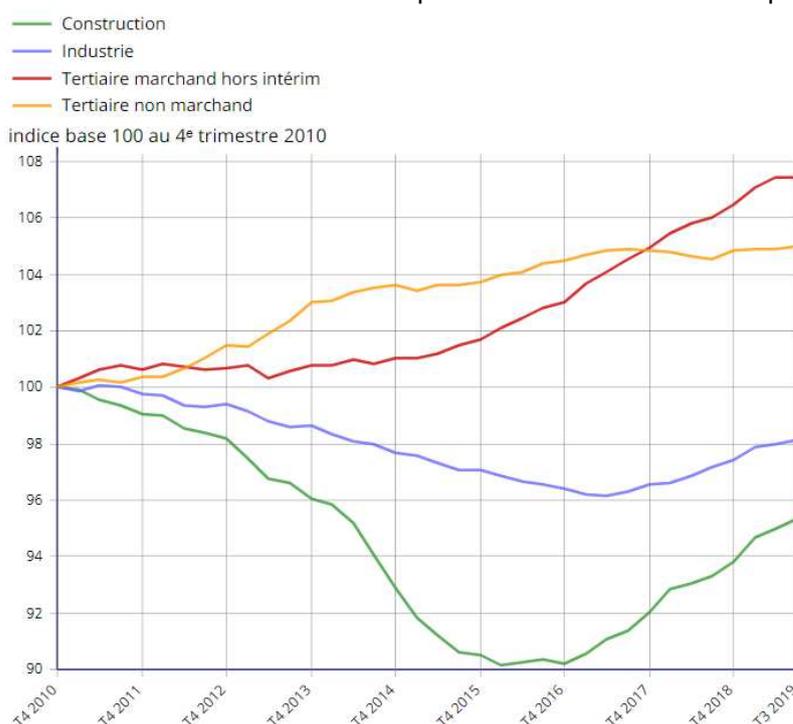
³⁸ Sources : BVA research, 2019, Situation en Navarra ; BVA research, 2019, Situation en el País Vasco.

La Navarre apporte un pôle agroalimentaire, un pôle santé avec des établissements classés parmi les meilleurs d'Europe, un pôle énergétique complémentaire (la Navarre est performante sur l'éolien on shore, alors qu'en Euskadi, se développent plutôt l'énergie des vagues et l'énergie marine).

Pour la Nouvelle-Aquitaine, cela signifie un lien avec deux territoires dans lesquels elle peut trouver des compléments en clientèle, en innovation, en courant d'affaires, des partenaires pour mener à bien des projets européens, etc. Cette extension amène une diversité qui élargit l'éventail d'opportunités de développement économique pour les trois Régions³⁹.

A la fin 2019, la reprise de l'emploi était une tendance générale pour l'ensemble de l'Euro-région. Euskadi et Navarre affichent aujourd'hui le taux de chômage le plus bas de l'ensemble des communautés autonomes espagnoles⁴⁰ avec respectivement 9,09 % et 9,01 %. Du côté de la Nouvelle-Aquitaine, le taux de chômage est aussi à la baisse (8 %), légèrement inférieur au taux national. Un niveau aussi faible n'a plus été atteint depuis 2009. La dynamique régionale d'augmentation de la demande et de création d'entreprises est favorable à l'emploi.

Évolution de l'emploi salarié par secteur en Nouvelle-Aquitaine



Source : Insee, 2020, Conjoncture Nouvelle-Aquitaine, n° 21, janvier.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4282164#titre-bloc-5>

Les échanges et les coopérations préexistantes entre les entreprises de l'économie traditionnelle et entre les acteurs de l'économie sociale et solidaire des trois Régions⁴¹, et la possibilité de conduire des analyses sur les stratégies de spécialisation et sur les convergences économiques⁴² sont autant d'éléments de la valeur ajoutée eurorégionale.

Par ailleurs, le champ de complémentarité s'étend compte tenu de l'importance des énergies alternatives, de la digitalisation et de l'économie circulaire dans les stratégies économiques futures des trois Régions dans un contexte de transition numérique et énergétique. L'économie sociale et solidaire et le développement du secteur de la silver économie ouvrent également des perspectives de coopération et de renforcement des complémentarités⁴³, et ce, pour l'ensemble du territoire néo-aquitain, comme témoigne la présence d'un pôle de domotique et santé du Grand Guéret (Creuse).

³⁹ Audition de Olga Irastorza, Directrice de Bihartean CCI 19 février 2020.

⁴⁰ INE, 2019, Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística.

⁴¹ GECT NAEN, 2017, Diagnostic sur l'emploi transfrontalier dans l'Euro-région Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre + Auditions

⁴² Le projet KOMPETITIF'EKO, un projet impliquant des acteurs des trois Régions et axé sur le renforcement de la compétitivité des PME grâce à la coopération transfrontalière identifie quatre domaines de convergence économique : la fabrication avancée (automobile, véhicules électriques, matériaux légers, mobilité-développement durable) ; énergie (éolienne on-shore, stockage, éolienne off-shore, smart grids) ; santé (dispositifs médicaux, fabrication avancée, e-santé, bigdata et secteur agro-alimentaire) (GECT NAEN, 2017).

⁴³ <https://www.cap-metiers.pro/pages/440/Portrait-statistique-region-Nouvelle-Aquitaine.aspx> ; documentaire Grand âge Cap Métiers, in <https://www.hendaye.fr/fr/hendaye-pratique/solidarite-sante/grand-age-cap-metiers/documentaire-grand-age-cap-metiers/>, visionné en avril 2019.

1.3.2 Un capital humain et un environnement favorables à l'innovation

Depuis 2012, la population néo-aquitaine augmente sous l'effet d'une forte attractivité (en moyenne 0,5 % par an)⁴⁴. En Euskadi, la population a augmenté de 4,79 % entre 2000 et 2018. La population navarraise a augmenté de 19,09 % à la même période. Mais ce dynamisme démographique doit être nuancé par les disparités territoriales (par exemple, plus de la moitié des communes de Navarre ont perdu de la population au cours de cette période, et il y a jusqu'à 45 localités où ce déclin démographique dépasse 25 % de la population⁴⁵). En Nouvelle-Aquitaine, la Gironde, accueillant un néo-aquitain sur quatre, est le 7ème département le plus peuplé de France alors que la Creuse occupe l'avant-dernier rang de ce classement⁴⁶.

Selon le diagnostic de l'emploi dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, le niveau de formation de la population de l'Eurorégion est élevé et dépasse la moyenne européenne. Concrètement, en 2016, 31 % de la population de Nouvelle-Aquitaine de 25 à 64 ans possédait au moins des études d'enseignement supérieur, 49 % en Euskadi et 44,5 % en Navarre, contre 31 % de moyenne au sein de l'Union européenne. La situation des trois Régions diffère en ce qui concerne les certifications intermédiaires. Tandis que la Nouvelle-Aquitaine dépasse légèrement la moyenne européenne (49 % de sa population de 25 à 64 ans a suivi des études des niveaux III et/ou IV du Cadre européen de certifications, contre 46 % dans l'ensemble de l'Union européenne), l'Euskadi et la Navarre présentent un déficit de personnes avec ces niveaux de certification (22 % et 23 % de la population).

Le panorama du capital humain de l'Eurorégion ne serait pas complet sans mentionner la richesse culturelle, linguistique et associative. Ainsi :

- L'euskera, l'occitan, l'espagnol et le français sont les langues régionales couramment utilisées, et des langues étrangères, liées à une immigration ancienne comme l'espagnol en Nouvelle-Aquitaine ou récente comme le portugais ou l'arabe, ou encore à des besoins professionnels, comme l'anglais sont également pratiqués.
- Une pratique transfrontalière riche et ancienne, notamment dans le pays basque, donne lieu à une forte dynamique des acteurs locaux qui initient (dans des domaines aussi variés que l'économie, la recherche, l'éducation et la formation, la culture, l'aide au développement, etc.) de nombreux projets de dimensions européenne et internationale⁴⁷.

1.3.3 Des échanges culturels très développés et ancrés dans l'histoire

Les échanges culturels entre les populations proches de la frontière sont très développés et ancrés dans l'histoire. En tant que tels, ils représentent un atout fondamental pour la coopération transfrontalière. La création de l'Eurorégion génère les conditions d'un rapprochement entre les populations d'un territoire plus vaste. La meilleure connaissance des territoires qui composent l'Eurorégion, y compris dans les aspects culturels et artistiques, multiplie les possibilités d'échanges. Elle permet aussi la prise de conscience d'une appartenance commune à une Eurorégion et de défis et points communs. La coopération transfrontalière autour de la culture et les arts, à toutes les échelles, est cruciale pour développer une « citoyenneté eurorégionale ». Cette dernière est, à son tour, indispensable pour la coopération autour de la formation et de l'emploi, dans son large éventail thématique.

⁴⁴ INSEE, 2019, Flash Nouvelle Aquitaine n° 52 : Nouvelle-Aquitaine, un littoral toujours attractif, décembre.

⁴⁵ Stratego, 2019, « Envejecimiento en los municipios españoles: situación y perspectivas ».

⁴⁶ INSEE, 2019, Flash Nouvelle-Aquitaine n° 52 : Nouvelle-Aquitaine, un littoral toujours attractif, décembre.

⁴⁷ Conseil régional, 2019, Feuille de route des actions extérieures de la Nouvelle-Aquitaine + auditions. Quatrième forum Bidassoa, consacré à la coopération transfrontalière en matière de santé et de tourisme, 20 décembre 2019 à Biarritz et Sud-Ouest, Pays basque : l'innovation en matière de santé et de tourisme n'a pas de frontière, dans <https://www.sudouest.fr/2019/12/12/pays-basque-l-innovation-en-matiere-de-sante-et-de-tourisme-n-a-pas-de-frontiere-6948968-4018.php> publié le 13/12/2019.

1.3.4 Un cadre institutionnel européen et international favorable à l'action régionale

Les orientations de l'Union européenne à l'international accordent une place de plus en plus importante aux collectivités locales⁴⁸. Le « Nouveau consensus européen pour le développement », signé en 2017, préconise également une approche globale des questions de développement incluant des domaines relevant de la compétence des gouvernements locaux et élargit le cercle des parties prenantes aux politiques de développement.

Au niveau international, de la Déclaration de Paris et du programme d'action d'Accra (2005) à l'Agenda 2030 qui fixe 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) pour répondre aux défis de la mondialisation en se fondant sur les trois composantes du développement durable (environnement, social et économie), des changements importants ont été apportés aux pratiques de la coopération internationale et de l'aide au développement. Ainsi, nombre des ODD sont-ils (en tout ou partie) du ressort des politiques locales dans de nombreux pays dont la France (éducation, santé, environnement, égalité des chances, croissance économique, industrie-innovation-infrastructures, etc.).

1.3.5 Des atouts pour faire face aux effets du changement climatique

La côte eurorégionale dispose d'un véritable potentiel dans les différentes technologies des énergies marines renouvelables. La Nouvelle-Aquitaine et l'Euskadi combinent différents atouts : un tissu industriel du secteur, de l'expertise scientifique et technologique et des centres de test, parmi d'autres⁴⁹.

FOCUS : La coopération interrégionale en matière d'énergies marines renouvelables

Dans une étude prospective publiée en 2019, le CESER de Nouvelle-Aquitaine met en exergue les contraintes auxquelles se heurte actuellement le secteur des énergies marines renouvelables (contraintes géographiques fortes telles que le profil des côtes régionales). Par ailleurs, ne disposant pas d'un potentiel de développement important, les énergies marines renouvelables auront besoin de temps pour se développer et créer des emplois. Mais les entreprises locales peuvent prendre part à la recherche et à la production d'équipements et de services à destination d'autres territoires. Pour le CESER, il est indispensable d'engager des coopérations territoriales avec les Régions voisines et de mettre à profit les compétences régionales en matière de matériaux ou de déconstruction, par exemple.

Source : CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, « Pour une économie durable de la mer en Nouvelle-Aquitaine ».

La valeur ajoutée de la coopération interrégionale : bien que la chaîne de valeur des énergies marines soit encore à ses débuts, en Euskadi, on décompte de plus de 40 entreprises basques intéressées par cette technologie. La Nouvelle-Aquitaine dispose, quant à elle, d'un réseau de PME positionnées tout au long de la chaîne de valeur de l'énergie marine renouvelable : études, ingénierie, travaux et activités maritimes, activités portuaire et navale, électrique, génie civil, mécanisé et mécanique. Mais la cartographie des acteurs de la formation (scientifique et professionnelle) n'a pas encore été établie, ce qui rend difficile d'identifier les ressources dont dispose l'Eurorégion en matière de formation.

Source : Audition Delphine Mathou, Chargée de mission Océan, Agglomération Pays Basque (Projet BLUESARE).

Il y a un potentiel dans les métiers de formation professionnelle : dans le domaine de l'énergie marine, d'ici à 2030 en Euskadi, il y aura besoin d'au moins 100 000 professionnels. Ce besoin ne sera pas couvert à totalité par les personnes qui habitent en Euskadi. Il y a aussi un besoin potentiel d'autres types de compétences professionnelles : personnels de maintenance, électriciens, soudeurs, chaudronniers, responsables d'exploitation, plongeurs, etc. Ce sont toutes des activités à développer, qui sont à pourvoir mais dont l'offre n'est pas identifiée en ce moment.

Source : Audition de Leyre Azcona, GECT NAEN, 6 novembre 2019.

⁴⁸ Communications Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un programme pour le changement - 2011 ; Accorder une autonomie accrue aux autorités locales dans les pays partenaires pour une meilleure gouvernance et des résultats plus concrets en matière de développement – 2013.

⁴⁹ CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, « Pour une économie durable de la mer en Nouvelle-Aquitaine ».

L'Eurorégion rappelle, dans son dernier plan stratégique, la nécessité de développer une politique transnationale intégrée d'aménagement territorial et d'articulation de perspectives concrètes pour éviter les blocages et lever les obstacles. Ainsi, le développement de la production d'énergies renouvelables nécessitera la création de filières de formation et de professionnalisation, plus particulièrement pour la création et l'exploitation d'unités de production d'énergies à partir de biomasse et de géothermie ; formation des professionnels du bâtiment, etc. afin de développer le tissu d'artisans compétents en matière de rénovation thermique⁵⁰.

1.4... faisant face à des défis également communs

1.4.1 Le vieillissement de la population est un phénomène où se conjuguent un faible taux de natalité, un taux de mortalité en baisse et une espérance de vie de plus en plus longue. Ce phénomène présent dans toute l'Europe, atteint l'un de ses exemples les plus intenses dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre. Région la plus âgée de France en 2016, la Nouvelle-Aquitaine devrait voir le vieillissement de sa population se poursuivre. Plus d'un tiers de la population serait âgée d'au moins 60 ans et les seniors deviendraient même plus nombreux que les moins de 30 ans dès 2023⁵¹.

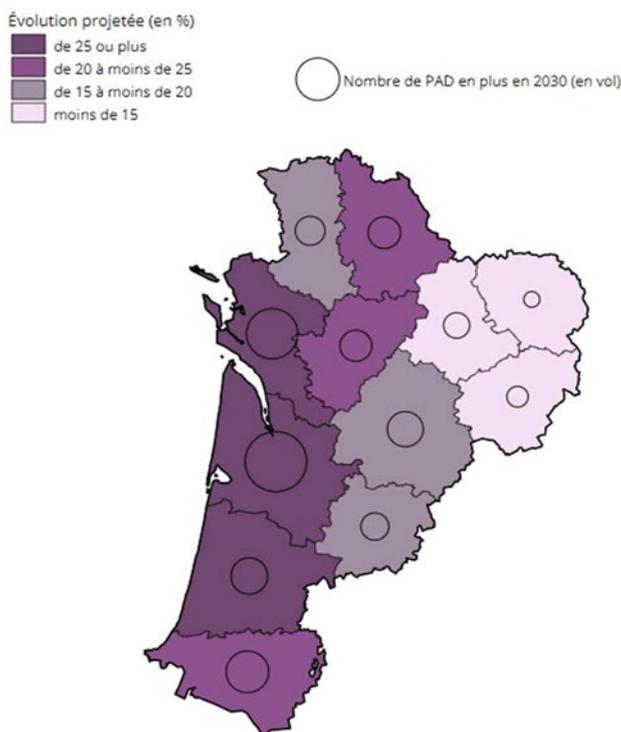
L'Euskadi se trouve parmi les communautés autonomes ayant la proportion la plus élevée de personnes âgées (avec 22 % de personnes de plus de 65 ans) et enregistrant une diminution de la population jeune. La stagnation du volume de jeunes étrangers résidant en Euskadi, la maternité tardive et le faible taux de fécondité ne contribueront pas à atténuer cette tendance dans les années à venir⁵².

La Navarre, quant à elle, affiche un taux de vieillissement de la population de 19,5 %. Dans 33 communes navarraises, on ne trouve aucun enfant de 0 à 4 ans parmi les habitants, et au moins 22 communes comptent déjà moins de 100 habitants⁵³.

Le vieillissement en tant que tel ne constitue pas un problème. La population des personnes âgées, tout aussi hétérogène que celle des autres tranches d'âge, contribue et continuera à contribuer à la vie économique, sociale, culturelle et associative de sa communauté.

Ainsi, la région Nouvelle-Aquitaine au travers de sa Feuille de route du « bien vieillir » souhaite impliquer les personnes âgées dans des activités de prévention/santé. La Navarre, avec sa « Stratégie du vieillissement actif et en santé », prône la participation, la formation continue, l'accès aux services de santé, l'habitat sûr, etc. parmi les mesures à avancer pour promouvoir un vieillissement qui rime avec une capacité fonctionnelle maximale et une meilleure qualité de vie, afin que les seniors restent actifs, autonomes et indépendants le plus longtemps possible⁵⁴. Chacune de ces mesures offre des opportunités de coopération au sein de l'Eurorégion à condition de viser également l'adaptation de la formation et des compétences aux nouveaux contextes (numérique, robotique, domotique, etc.).

Nouvelle-Aquitaine: Évolution du nombre de personnes âgées dépendantes entre 2016 et 2030



Source : Insee, projections Omphale ; Drees, enquêtes EHPA 2015 et VQS 2014

⁵⁰ Programme opérationnel FEDER-FES Aquitaine, 2014-2020 in <https://www.nouvelle-aquitaine.fr/> consulté en janvier 2020.

⁵¹ Dumartin, Sébastien et Labarthe, Géraldine, 2020, « En Nouvelle-Aquitaine, des personnes âgées dépendantes toujours plus nombreuses d'ici 2030 », in Analyse Nouvelle-Aquitaine, n° 85, INSEE.

⁵² EnR, 2019, Informes Envejecimiento en red. Un perfil de las personas mayores en España. Indicadores estadísticos básicos. Número 22, Marzo.

⁵³ Stratego, 2019, "Envejecimiento en los municipios españoles: situación y perspectivas".

⁵⁴ https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/estrategia_de_envejecimiento_activo_y_saludable_de_navarra.pdf

Mais il faut également reconnaître que pour une tranche de cette population la santé se dégrade et peut se traduire par une perte d'autonomie et une augmentation de la dépendance, aggravées par la précarité économique et la déprise médicale et sociale dans les territoires⁵⁵. Le vieillissement de la population soulève donc de sérieux défis dans le domaine de la santé. Par exemple, dans l'Eurorégion, le cancer s'installe comme la principale cause de mortalité ; il est déjà la cause de 30 % des décès chez les personnes âgées. Selon les experts, dans 30 ans, cette maladie considérée comme chronique touchera au minimum 50 % des plus de 75 ans⁵⁶. En Nouvelle-Aquitaine, le nombre de personnes âgées en perte d'autonomie augmenterait de 22 % d'ici à 2030 même si cette proportion se voit stabilisée par l'arrivée des générations de baby-boomers et le rajeunissement de la population de seniors qui en résulte. A partir de 2030, l'effet sera contraire : le nombre de personnes âgées de 85 ans ou plus augmenterait en effet de 89 % entre 2030 et 2050⁵⁷.

La coopération eurorégionale s'est déjà mise en place avec la constitution d'un gérontopôle qui a pour ambition d'associer des chercheurs, des enseignants, les institutions et collectivités locales concernées par la problématique, des établissements de soins, des structures d'hébergement comme des résidences autonomie, des organismes d'aide à domicile, des living-labs, de l'Agence de développement et d'innovation, et des acteurs économiques⁵⁸. D'autres champs de coopération sont encore possibles.

Ainsi, dans les années qui viennent, il y aura aussi un énorme besoin de professionnels des métiers de la santé et de l'aide à la personne âgée, de chaque côté de la frontière⁵⁹. La valeur ajoutée de la mobilité transfrontalière dans ce secteur est à mettre en exergue. La coopération autour de la mobilité des aides-soignants par exemple, peut contribuer à répondre aux besoins spécifiques du territoire par la connaissance des systèmes de santé, l'acquisition d'un vocabulaire plurilingue spécifique, la connaissance des particularités culturelles et sociologiques des personnes et des équipes soignantes. Elle offre aussi l'opportunité d'enrichir les compétences techniques⁶⁰. Une coopération autour de la mobilité en lien avec la formation et l'emploi dans ce secteur devrait également viser à valoriser les métiers de la santé et de l'autonomie de sorte à réduire le turnover dans les équipes, souvent lié à l'usure professionnelle et aux arrêts maladie qui en découlent⁶¹.

1.4.2 Réchauffement climatique et perte de la biodiversité

L'échelle régionale est un niveau particulièrement adapté pour mesurer sur le terrain les impacts du changement climatique. Ainsi, la Nouvelle-Aquitaine a mené à bien des démarches scientifiques cohérentes pour constater in situ les effets du changement climatique (rapport scientifique « Acclimaterra »), ainsi que le lien entre l'économie régionale et la biodiversité (rapport scientifique « Ecobiose »). Dans ces deux rapports, il est apparu clairement que, d'une part, les territoires qui la composent font face à des mutations socio-économiques et environnementales nécessitant d'être accompagnées et que, d'autre part, l'échelon local est particulièrement adapté pour permettre aux pouvoirs publics, collectivités, associations, entreprises et citoyens d'agir efficacement, en s'impliquant sur leur territoire et sur les enjeux qui les concernent.

Les conséquences régionales du réchauffement sont déjà évidentes sous la forme d'événements météorologiques extrêmes, comme les vagues de chaleur ou de froid, sécheresses, tempêtes, épisodes de fortes précipitations, etc. ; la tendance à l'augmentation de l'étendue des sécheresses agricoles ; le relèvement du niveau de la mer qui rend fragiles les zones littorales ; les changements des écosystèmes forestiers les rendant plus vulnérables aux ouragans et tempêtes ; des menaces pour la santé ; etc. Chacun de ces risques comporte

⁵⁵ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4294178#titre-bloc-16>

⁵⁶ <https://presselib.com/naissance-dune-demarche-transfrontaliere-pour-relever-le-defi-du-cancer-et-du-vieillissement-qui-touchera-50-des-plus-de-75-ans/>

⁵⁷ Sébastien Dumartin, Géraldine Labarthe, 2020, « En Nouvelle-Aquitaine, des personnes âgées dépendantes toujours plus nombreuses d'ici 2030 », in Analyse Nouvelle-Aquitaine, n° 85, INSEE.

⁵⁸ Région Nouvelle-Aquitaine, 2018, Feuille de Route du « Bien Vieillir ».

⁵⁹ Dans le domaine de l'aide à la personne âgée, il est prévu que la demande eurorégionale de métiers tels que assistant technique, accompagnant éducatif et social, aide-soignant, infirmier, sera de plus en plus importante dans les années à venir, Source : documentaire Grand âge Cap Métiers, in <https://www.hendaye.fr/fr/hendaye-pratique/solidarite-sante/grand-age-cap-metiers/documentaire-grand-age-cap-metiers/> visionné en Avril 2019.

⁶⁰ Audition de Fanny Cadet-Marthe, Chargée de mission Projets mobilité du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine. 11 septembre 2019.

⁶¹ Audition de Maia Berasategui, Projet KOMPAR, 4 décembre 2019.

une dimension économique et sociale qu'il conviendrait de ne pas négliger⁶². Le rapport Ecobiose pour sa part, attire l'attention sur l'effet négatif de l'intensification des pratiques agricoles, de l'uniformisation des paysages et de l'introduction d'espèces envahissantes sur la riche diversité biologique des écosystèmes de grandes cultures, viticoles et forestiers⁶³.

Prévention des risques, atténuation et adaptation sont les mots d'ordre d'une stratégie régionale de résilience face au changement climatique et de conservation de la biodiversité. Or, Acclimaterra souligne la dépendance du climat régional vis-à-vis du climat global et le fait que « *la Nouvelle-Aquitaine n'a donc pas en main tous les éléments qui pourraient lui permettre de lutter seule contre le changement en cours* » et de ce fait, elle « *doit participer aux efforts internationaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre, puisque les gaz qu'elle émet vont partout sur la planète* ». À propos de la coopération transfrontalière, le rapport note que les « *causes et effets des changements climatiques étant par nature indifférents aux frontières, la coopération transfrontalière apparaît logiquement comme une partie de la solution pour y faire face* »⁶⁴.

En effet, les effets sur les caractéristiques climatiques, hydrologiques, environnementales et paysagères de la bio-région pyrénéenne, commune aux trois régions composant le GECT Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre⁶⁵ et la préoccupation pour les conséquences de la tempête de 2009 qui a touché les exploitations forestières de l'ex-Aquitaine, d'Euskadi et de Navarre⁶⁶, pour ne citer que deux exemples, confirment le besoin d'unir « *les forces en vue d'une action plus efficace et menée à une échelle spatiale plus appropriée* »⁶⁷.

La mobilisation des acteurs locaux sur des actions de coopération territoriale européenne est envisagée par la région Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre des actions pour la biodiversité et les milieux aquatiques, visant à encourager la biodiversité, réimplanter des espèces et mieux gérer l'ensemble de ressources (Néo Terra). Quant à la formation professionnelle, notamment dans le secteur de la rénovation énergétique, la Région dispose déjà de quelques outils visant au déploiement des plateformes territoriales proposant, entre autres, des actions en matière de formation des professionnels du bâtiment (Programme régional pour l'efficacité énergétique des bâtiments). Dans le domaine de la santé, le rapport souligne le besoin de développer des offres de formation et d'éducation des jeunes publics à la santé environnementale, mais aussi des professionnels de l'éducation, de la santé, de l'agriculture, de l'urbanisme et tous les professionnels qui doivent prendre conscience des enjeux. Néanmoins, des efforts doivent encore être consentis notamment pour réussir le changement de pratiques agricoles, notamment en grandes cultures, où les ressources institutionnelles d'accompagnement et de formation, vues comme essentielles, manquent parfois⁶⁸.

A cet égard, le CESER a salué la prise en compte de l'éducation, la formation et l'orientation parmi les ambitions annoncées par la feuille de route Néo Terra, estimant notamment que toutes les ouvertures en matière d'information et de formation qui permettent de toucher les jeunes sur les questions d'éducation à l'environnement, de protection de la nature et de la biodiversité doivent être accessibles⁶⁹. La coopération internationale en matière de formation et d'emploi pourrait accompagner l'émergence de compétences nécessaires à la mise en place de toutes ces actions ainsi que d'autres en lien avec la promotion d'une sylviculture durable par exemple et, globalement, en lien avec la transition agricole.

⁶² Le Treut, H. (dir), 2018, *AcclimaTerra. Anticiper les changements climatiques en Nouvelle-Aquitaine. Pour agir dans les territoires*. Éditions Région Nouvelle-Aquitaine.

⁶³ <https://www.ecobiose.fr/rapport/>

⁶⁴ Le Treut, H. (dir), 2018, *AcclimaTerra. Anticiper les changements climatiques en Nouvelle-Aquitaine. Pour agir dans les territoires*. Éditions Région Nouvelle-Aquitaine.

⁶⁵ OPCC2, 2018, Le changement climatique dans les Pyrénées : impacts vulnérabilités et adaptation. Bases de la connaissance pour la future stratégie d'adaptation au changement climatique.

⁶⁶ <https://www.sudouest.fr/2019/10/21/une-action-sans-frontieres-6727488-5469.php> consulté en janvier 2020.

⁶⁷ Le Treut, H. (dir), 2018, *AcclimaTerra. Anticiper les changements climatiques en Nouvelle-Aquitaine. Pour agir dans les territoires*. Éditions Région Nouvelle-Aquitaine.

⁶⁸ <https://www.ecobiose.fr/> consulté en juin 2020.

⁶⁹ CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, Avis : Projet de délibération du Conseil régional sur la Feuille de route sur la transition énergétique et environnementale dite «Néo Terra», Séance plénière du 3 juillet 2019.

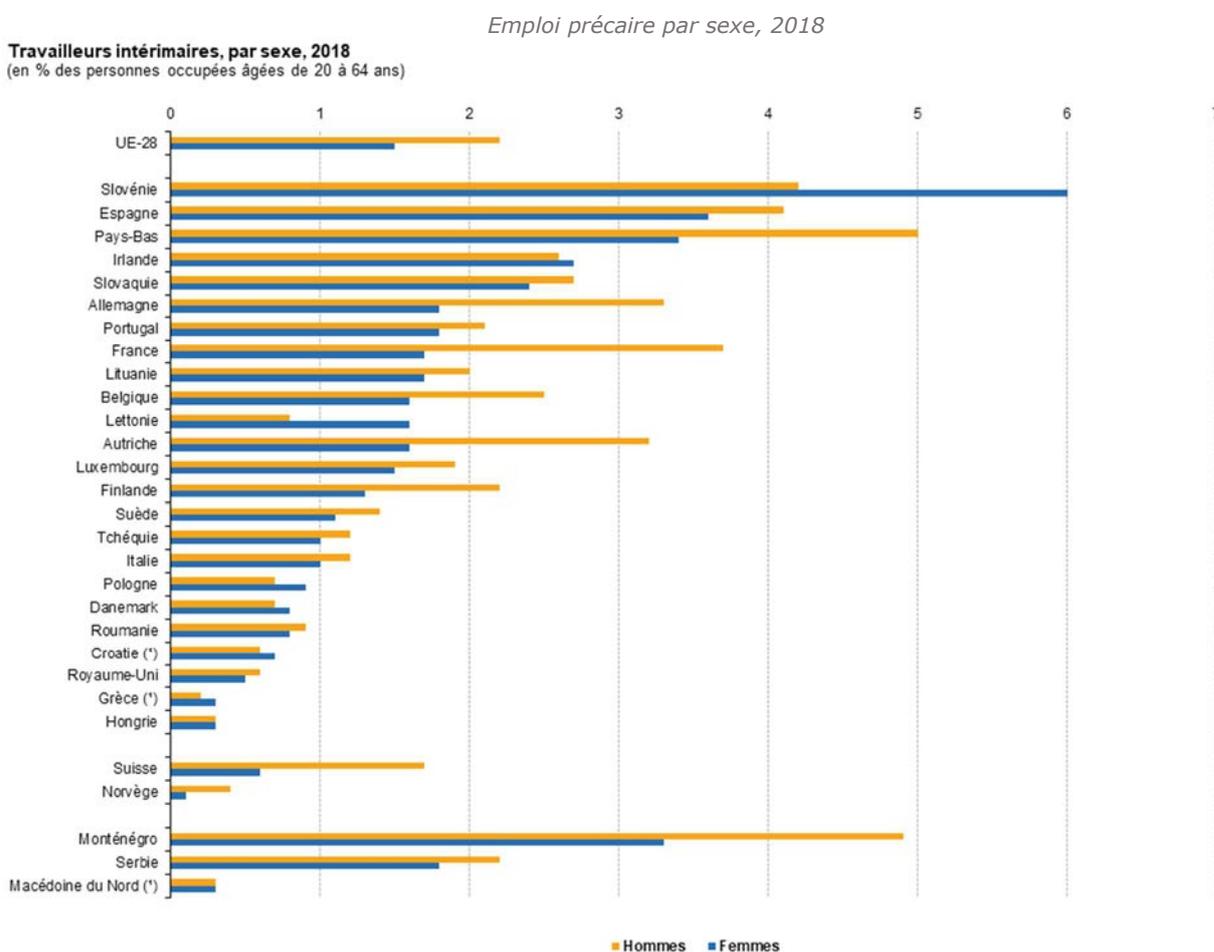
1.4.3 Le travail précaire

La région Nouvelle-Aquitaine s'est engagée dans la stratégie Agenda 2030, la feuille de route française visant à mettre en œuvre les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) d'ici 2030.

Pour le CESER Nouvelle-Aquitaine, l'ODD n° 8 « *Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* », parmi d'autres, insiste sur la prise en compte de l'individu et permet davantage d'intégrer les enjeux environnementaux⁷⁰.

Il semble pertinent d'associer cette réflexion aux efforts de coopération menés par la Nouvelle-Aquitaine et ses voisins de l'Eurorégion en matière de développement économique.

En effet, malgré des économies régionales solides s'accompagnant de la création d'emploi, comme nous l'avons vu dans la partie 1.3, des tendances récentes qui voient la prolifération des contrats temporaires et la polarisation croissante en termes de qualification et rémunération, placent la France et l'Espagne parmi les pays européens avec les plus hauts taux d'emploi précaire, bien au-delà de la moyenne européenne, comme le montre le schéma suivant.



Source : Eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/fr#Augmentation_du_travail_.C3.A0_temps_partiel_et_du_travail_temporaire

Dans l'Eurorégion, le taux d'emploi temporaire n'a cessé d'augmenter. Ainsi, dans le Pays basque depuis 2009, il atteignait un pourcentage de travailleurs sous contrat temporaire parmi le plus élevé de l'Union européenne (25,9 % et 14,2 % respectivement)⁷¹.

⁷⁰ CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019.

⁷¹ Fundación BBVA – Ivie, 2019, ESENCIALES n.º 35 / Mayo.

https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf (consulté en janvier 2020).

En Navarre, le taux d'emploi temporaire est de 24 %⁷². De 2008 à 2016, le pourcentage d'embauches nécessitant des études primaires ou du premier cycle du secondaire est passé de 70 % à 50 %, tandis que dans celles qui ont nécessité des études du deuxième cycle du secondaire ou du supérieur, il est passé de 30 à 50 %. Par ailleurs, une nouvelle situation sociale prend de l'ampleur : les travailleurs pauvres (42 % des personnes menacées de pauvreté sont actives)⁷³. Bien que la Nouvelle-Aquitaine ne soit pas la région la plus en difficulté sur le plan de l'emploi, sa part d'emplois précaires importante est le signe d'une population vulnérable : elle varie entre 12,4 % (Le Sablard à Limoges) et 40,4 % (Montanou à Agen). Le taux d'emploi précaire des quartiers prioritaires est bien supérieur à celui de France métropolitaine (26 % contre 21 %)⁷⁴.

De manière générale, en France, le nombre de contrats à durée limitée de courte durée est aussi en progression, à l'instar des contrats à durée déterminée dit d'usage (CDDU), des contrats de moins d'un mois ne donnant pas droit aux congés payés et ni à l'indemnité de fin de contrat (dite indemnité de précarité), avec parfois la récurrence de leur emploi par la même entreprise pour le même salarié. Les premières victimes de cette situation sont les salariés peu diplômés et les jeunes (chez les moins de 25 ans, le taux de précarité est passé de 17 % en 1982 à 54 % en 2017)⁷⁵.

Les salariés employés en contrats répétés de très courte durée sont pénalisés par rapport aux salariés en contrat stable à plusieurs titres : leurs revenus sont plus faibles, ils ont moins accès à la formation professionnelle, leurs perspectives d'évolution vers un emploi stable sont limitées et ils ont aussi un accès plus difficile au crédit bancaire et au logement. La répétition de ce type de contrats affecte leur qualité de vie. Les contrats courts ne sont pas uniformément répartis au sein de la population active. Certains publics – les jeunes, les femmes, les moins rémunérés et les moins qualifiés – sont ainsi plus fréquemment concernés par cette forme d'emploi⁷⁶.

En réponse à la précarisation de l'emploi, des expériences d'emploi partagé sont en cours, en Nouvelle-Aquitaine, que ce soit au sein d'une même filière ou, comme le propose la Chambre d'agriculture, entre plusieurs filières. Effectivement, la gestion prévisionnelle de l'emploi, sur la base d'une approche territoriale permettrait de mieux intégrer la formation et la montée en compétences, tout en contribuant à la pérennisation de l'emploi.

Le renforcement des compétences à travers l'accès à la formation pourrait donc participer à l'augmentation des contrats durables. En effet, les contrats de courte durée sont très généralement pourvus par des salariés pas ou peu qualifiés. En améliorant la qualification et les compétences des salariés et des publics très éloignés de l'emploi, la formation pourrait leur favoriser l'accès à des contrats moins précaires⁷⁷. Il est néanmoins important de rappeler que la relation formation-employabilité n'est pas automatique et que l'emploi salarié n'est pas l'unique forme d'emploi existante. En effet, la montée en compétences ne peut pas, à elle toute seule, pallier les déficiences d'un marché de travail de plus en plus polarisé⁷⁸. **L'auto-emploi, la revalorisation des métiers, le développement de l'entrepreneuriat collectif sous forme de coopératives (Coopératives d'Activités et d'Emplois), la sécurisation de l'emploi et les conditions décentes de travail, sont des enjeux tout aussi importants, qu'il conviendrait d'inscrire dans un projet territorial pour la formation et l'emploi, porté politiquement et, en tant que tel, objet de coopérations y compris transfrontalières.**

⁷² Gobierno de Navarra, 2017, Plan estratégico de inclusión social 2018-2021).

⁷³ Idem.

⁷⁴ INSEE, 2018, Activité économique et emploi : la moitié des QPV en décrochage. Dossier Nouvelle-Aquitaine n° 5, février.

⁷⁵ Sources : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33693> Inspection Générale des affaires sociales, 2015, Rapport « Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage CDDU », 2015-049R et Direction Générale du Trésor, 2019, TRÉSOR-ÉCO, n° 238, avril 2019.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ Direction Générale du Trésor, 2019, TRÉSOR-ÉCO, n° 238, avril 2019.

⁷⁸ Selon Ariell Reshef, directeur de recherche au CNRS et Farid Toubal, professeur d'économie à l'ENS de Paris-Saclay ; depuis la crise de 2008, le marché du travail « en accroissant la proportion des emplois à bas et haut salaires au détriment des emplois intermédiaires, s'est fortement polarisé » et ce changement aurait un caractère structurel. Source : Reshef, A. et F. Toubal, 2019, *La polarisation de l'emploi en France. Ce qui s'est aggravé depuis 2008*, Collection CEPREMAP N°50, Centre de la recherche économique et ses applications.

1.5 Les outils disponibles

Nous détaillons ci-après, à titre d'exemples et sans prétention d'exhaustivité, quelques outils mis à la disposition des partenaires de la coopération transfrontalière en lien avec la formation et avec l'emploi.

+ Les dispositifs européens

1.5.1 ERASMUS+

Erasmus+ est un programme de l'Union européenne, entré en vigueur en 2014 et regroupant d'anciens programmes européens en matière d'éducation et de formation. Les bénéficiaires sont :

- Les étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur, dès la deuxième année d'études et tous les apprentis, formateurs ou enseignants.
- Les organisations souhaitant mener un certain nombre d'activités de développement et de mise en réseau, en vue notamment d'améliorer les capacités professionnelles de leur personnel, de renforcer leurs capacités organisationnelles et de créer des partenariats de coopération transnationale avec des organisations d'autres pays, afin d'obtenir des résultats innovants ou d'échanger des bonnes pratiques. Les organisations participantes peuvent ainsi accroître leur capacité d'exercer leurs activités au niveau international, améliorer leurs méthodes de gestion, accéder à davantage de projets et de possibilités de financement, améliorer leur aptitude à préparer, gérer et suivre des projets et disposer d'un éventail de possibilités plus attractif pour les étudiants et le personnel éducatif.

Les organisations doivent favoriser les possibilités de mobilité à des fins d'enseignement et de formation pour les étudiants, le personnel, les stagiaires, les apprentis, les bénévoles, les professionnels du secteur de la jeunesse et les jeunes.

Focus : évaluation de mi-parcours d'ERASMUS+ : un programme efficace qui mérite d'être mieux financé

Une évaluation à mi-parcours, conduite en 2017, de ce dispositif souligne qu'en termes d'efficacité, Erasmus+ favorise l'augmentation du niveau de compétences professionnelles, sociales et linguistiques des bénéficiaires, notamment pour les élèves de l'enseignement professionnel et les adultes en formation. Le programme promeut également les pratiques pédagogiques innovantes, en particulier grâce à l'intégration du numérique. Il a, en outre, incité à une redéfinition des référentiels de formation et à une réécriture des diplômes dans le sens d'une harmonisation au niveau européen propice à la mobilité étudiante et professionnelle. Les publics les plus éloignés de la mobilité bénéficient plus particulièrement du programme. En termes d'efficience, la taille de l'enveloppe budgétaire pour les volets jeunesse et éducation et formation reste insuffisante. Les moyens financiers alloués annuellement à la France sont entièrement attribués et, pour autant, nombre de projets de qualité ne peuvent être retenus faute de moyens⁷⁹.

Les évaluateurs constatent que l'Europe continue à être une « valeur d'appel » des candidatures au programme Erasmus+. Cependant les acteurs voient cette dimension européenne essentiellement par le prisme d'une relation bilatérale.

C'est tout particulièrement le cas en territoire frontalier. Même au sein d'une Eurorégion, les acteurs peinent à développer des projets multilatéraux qui pourtant amèneraient probablement chaque partie engagée à mieux appréhender la culture européenne que les acteurs ont en partage.

...

⁷⁹ Évaluation à mi-parcours du programme Erasmus+2014-2020, Ares (2017)3458537 - 10/07/2017

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/el_national_report/FR_National%20Report.pdf consulté en février 2020.

Parmi les domaines d'amélioration : concernant les mobilités, le programme Erasmus+ touche insuffisamment les publics scolaires de l'enseignement général et technologique ainsi que les étudiants des premiers cycles universitaires et des formations supérieures courtes. En outre, dans l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, la mobilité des personnes en situation de handicap peut s'avérer complexe. Concernant les dispositifs, la lourdeur des charges administratives et des dossiers pèse particulièrement sur les projets plus modestes, que ceux-ci concernent le secteur scolaire ou les autres secteurs (adultes et formation professionnelle).

Source : Évaluation à mi-parcours du programme Erasmus+2014-2020, Ares (2017)3458537 - 10/07/2017 https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/el_national_report/FR_National%20Report.pdf (consulté en février 2020)

ERASMUS+ est beaucoup plus qu'une bourse individuelle. C'est un outil qui peut également soutenir des démarches plus globales permettant, par exemple, de produire un état de l'art sur la formation professionnelle dans un secteur spécifique et à une échelle européenne.

Le projet Fields offre un bon exemple : subventionné par ERASMUS+ et porté par un consortium de 30 partenaires provenant de 12 pays européens, il a pour objectif de développer le partage des connaissances et compétences déjà existantes comme à venir sur la formation professionnelle des secteurs agricole et agro-alimentaire dans les trois domaines suivants :

- Technologies digitales, digitalisation, *big data* et intelligence artificielle
- Agriculture durable, gestion des ressources naturelles et action climatique
- Bio-économie, économie circulaire et produits bio-sourcés.

Fields prévoit de mener des recherches, sous forme d'audit et d'analyse des programmes de formation existants, afin de « rassembler assez d'informations pour identifier les carences en compétences des formations actuelles et créer dix nouveaux profils de formations affichant des compétences nouvelles et pertinentes répondant aux enjeux actuels et futurs »⁸⁰.

1.5.2 EUROPEAN GATEWAY

European Gateway (2016-2019) est un projet européen ERASMUS+ qui vise à améliorer la qualité de stages de formation à l'étranger par la mise en valeur de pratiques professionnelles acquises par le stagiaire et transférées d'un pays à l'autre lors d'une mobilité professionnelle. Il s'agit d'un partenariat stratégique impliquant huit organisations dans cinq pays : France, Espagne, Grèce, Italie, Bulgarie. L'objectif est de développer des outils *open source* pour soutenir une mobilité de haute qualité dans la formation professionnelle et développer un espace de partage où chacun peut donner son avis sur la valeur ajoutée. En France, l'innovation est qu'il se focalise sur le transfert des pratiques et techniques professionnelles réalisées par les participants lors de la mobilité internationale. Le pilotage du projet a été confié à la Fédération régionale des Maisons rurales de la Nouvelle-Aquitaine.

✚ Les dispositifs européens de coopération territoriale

1.5.3 POCTEFA

POCTEFA 2014-2020 est l'acronyme du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre⁸¹. C'est un programme européen de coopération transfrontalière créé afin de promouvoir le développement durable des territoires frontaliers des trois pays et organisé en appel à projets. Il constitue la cinquième génération de soutien financier communautaire destinée à renforcer l'intégration économique et sociale de cette zone frontalière⁸².

⁸⁰ FIELDS - addressing the current and Future skill needs for sustainability, digitalization, and the bio-Economy in agriculture : European skills agenda and Strategy, Focus group France.

⁸¹ Le programme INTERREG, est lancé en 1990 par la Commission européenne afin de soutenir financièrement le développement de coopérations transfrontalières en Europe.

⁸² <https://www.poctefa.eu>.

Il a cinq axes prioritaires :

- 1) Dynamiser l'innovation et la compétitivité.
- 2) Promouvoir l'adaptation au changement climatique ainsi que la prévention et la gestion des risques.
- 3) Promouvoir la protection, la mise en valeur et l'utilisation durable des ressources locales.
- 4) Favoriser la mobilité des biens et des personnes.
- 5) Renforcer les compétences et l'inclusion au sein des territoires. Le Consorcio de la Communauté de Travail des Pyrénées (CTP) est l'autorité de gestion du programme POCTEFA.



Source : <https://www.poctefa.eu/fr/programme/zone-de-cooperation/>

1.5.4 PyreneFP : accompagner la mobilité transfrontalière en matière d'orientation et de formation en Nouvelle-Aquitaine

PyreneFP est un projet de coopération transfrontalière rassemblant les régions Catalogne, Navarre, Pays-Basque, Occitanie et Nouvelle-Aquitaine (uniquement le département des Pyrénées-Atlantiques) qui vise à faciliter l'insertion professionnelle des publics de la zone transfrontalière à travers la création d'un espace d'orientation et de formation professionnelle coordonné.

Il s'inscrit dans la continuité des projets PIREFOP (Pyrénées Formation Professionnelle) et PIREMOBV (Pyrénées Mobilité) menés antérieurement.

Ce projet est cofinancé par le FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) dans le cadre du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA) 2014-2020.

Le budget total est de 1,98 million d'euros (65 % FEDER / 35 % Régions partenaires). Son pilotage est assuré par le Pôle Formation Emploi de la région Nouvelle-Aquitaine. Les formateurs des organismes de formation, les apprenants (ainsi que les enseignants accompagnateurs) et les acteurs de l'orientation sont les bénéficiaires directs.

Objectifs :

- Coordonner les systèmes d'information et d'orientation professionnelle par l'analyse des systèmes existants, la formation des acteurs de l'orientation aux systèmes de formation professionnelle et d'orientation des Régions partenaires et la création d'un réseau transfrontalier d'information et d'orientation.
- Contribuer à l'émergence d'offres de formation professionnelle conjointes par la formation des acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage aux systèmes de formation et de reconnaissance de l'expérience professionnelle des Régions partenaires et par la création d'un réseau transfrontalier de la formation favorisant la mobilité d'étude et de stage.
- Développer des offres de formation conjointes (à travers l'ECVET⁸³ notamment).

Les mobilités répondent à l'un des objectifs suivants : étudier les référentiels de formation et l'identification de formations pouvant faire l'objet d'une mobilité certificative : permettre à des élèves d'effectuer des mobilités dans le cadre de formations se prêtant à la mise en place de la démarche ECVET et contribuer à la création d'un réseau transfrontalier de centres et d'espaces d'information et d'orientation professionnelle.

⁸³ ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) est un système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels. Plus spécifiquement, ECVET est un cadre technique dont les conditions de mise en œuvre permettent, le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis d'apprentissages validés à l'issue de mobilités en vue de l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat).

✚ Instruments régionaux

La Nouvelle-Aquitaine s'est aussi dotée des instruments de sensibilisation, information à l'orientation, accompagnement de la mobilité internationale des jeunes et professionnels. Ainsi, le Comité régional de la mobilité (COREMOB), piloté conjointement par l'État et la Région, a pour mission de coordonner et de mettre en réseau les multiples acteurs de la mobilité, qu'ils soient organisateurs, accompagnateurs ou financeurs de programmes sur l'ensemble des territoires de la région. Avec, comme bénéficiaires de ses actions, des établissements scolaires, associations ou collectivités sur l'ensemble des territoires, mais aussi des structures d'accueil collectif de mineurs, des structures spécialisées sur les questions de mobilité, des structures jeunes et professionnels.

En 2017, le réseau So Coopération a initié une démarche réflexive participative des acteurs de la mobilité internationale jeunesse de toute la Nouvelle-Aquitaine au côté du COREMOB qui a abouti à un plan d'action régional contenant plus de 23 activités prévues sur le triennal 2018/2020⁸⁴.

« Parce que nous faisons le constat qu'un accompagnement de qualité participe à la construction d'apprentissages multiples et multidimensionnels qui influencent et infléchissent le parcours de vie de ses bénéficiaires, ce plan d'action veut soutenir et renforcer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Parce que la Nouvelle-Aquitaine est un espace transfrontalier, ce plan vise à renforcer les coopérations en son sein. Enfin, parce que nous ne nous résignons pas à laisser les déterminismes sociaux, culturels ou géographiques imprégner l'action publique, ce plan a été conçu pour rejoindre le plus grand nombre de jeunes, y compris les jeunes en situation de handicap, et ses actions ont été construites pour aller à la rencontre des publics les plus éloignés des dispositifs au travers de solutions innovantes et expérimentales »

Plan d'action COREMOB 2018-2020.

1.5.5 « So Mobilité » est un service d'orientation à destination des jeunes, dont l'objet est de les aider à concrétiser leur projet de mobilité à l'international⁸⁵. Développé en 2015 dans le cadre du fonds d'expérimentation pour la jeunesse par Pistes solidaires, le service « So Mobilité » permet la mise en relation entre des offres de mobilité internationale (volontariat, études, stage, emplois...) et des jeunes en recherche de mobilité à travers :

- un réseau d'opérateurs présents sur le territoire accueillant les jeunes en entretien individuel ;
- une plateforme en ligne permettant la collecte des offres de mobilité éducative et la sélection selon les besoins des jeunes reçus en entretien⁸⁶.

Depuis 2019, la plateforme offrant un réseau d'une dizaine d'opérateurs répartis sur l'ensemble du territoire néo-aquitain afin de proposer un service de plus grande proximité, est pilotée par le Centre Régional Information Jeunesse (CRIJ) Nouvelle-Aquitaine.

1.5.6 Journées de Rencontres Transfrontalières : issues de la commission « transfrontalier », les premières journées ont été portées par Ecocène et un partenaire espagnol, l'association Sargantana. Elles ont eu lieu en mars 2019 à Canfranc, réunissant 40 structures françaises et espagnoles. Cette dynamique devrait se poursuivre et des pistes ont été envisagées avec la Charente-Maritime pour accueillir les prochaines JRT en 2020, mais également avec Euskadi Navarre (projet qui porté par l'association Antxeta Irratia implantée à Hendaye).

⁸⁴ En 2019, So Coopération poursuivait trois objectifs en matière de mobilité internationale : 1. Favoriser l'articulation et la cohérence de la mise en œuvre du plan d'action régional pour la mobilité européenne et internationale des jeunes. 2. Informer et promouvoir les activités du plan d'action auprès du réseau d'acteurs jeunesse de la Nouvelle-Aquitaine. 3. Travailler sur l'identification des acteurs de la mobilité européenne et internationale des jeunes pour faciliter leur mise en réseau. Source : So Coopération, 2019, Rapport Annuel.

⁸⁵ <https://www.somobilite.fr> consulté en janvier 2020.

⁸⁶ En 2017 : sept structures (11 professionnels) opérateurs « So Mobilité » réparties sur huit départements : CRIJ Nouvelle-Aquitaine, Pistes solidaires, CDIJ Charente-Maritime, CIJ Charente, Francas Dordogne, contrôle Z, Maison de l'Europe du Lot et Garonne. Au 31 décembre 2017 : 1 007 jeunes reçus en entretien (dont 32 % ont concrétisé leur projet de mobilité), 2 300 inscriptions sur le site, 9 324 offres transmises aux jeunes par les opérateurs. Source : http://nouvelle-aquitaine.drjcs.gov.fr/sites/nouvelle-aquitaine.drjcs.gov.fr/IMG/pdf/bilan_coremob_2018.pdf (consulté en janvier 2020).

1.5.7 EMPLEO est une plateforme internet d'information mise en place par l'Eurorégion pour informer sur l'emploi transfrontalier en Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre. EMPLEO s'est construit à partir des travaux réalisés par le consortium transfrontalier Bidasoa-Txingudi entre Hendaye, Irun et Hondarribia, et les échanges entre la Diputacion de Guipuskoa et la Communauté sud Pays basque. Mais avec EMPLEO, pour la première fois, une plateforme en ligne informe sur les modalités pratiques de travail et de formation de l'autre côté de la frontière, les démarches administratives et pratiques.

Les Chambres de commerce néo-aquitaines sont actuellement en train de développer une plateforme « offre-demande » sur l'emploi transfrontalier, pour essayer de mettre en relation les besoins d'entreprises et la demande. Cette plateforme alimentera aussi EMPLEO⁸⁷.



⁸⁷ Audition de Olga Irastorza, Directrice de la CCI Bihartean, 19 février 2020.

Partie 2

État des lieux des actions existantes favorisant la mobilité transfrontalière pour la formation et l'emploi

2.1 Une multitude de projets à diverses échelles territoriales

La mobilité n'est pas une fin en soi, elle est un moyen. Dans ce sens, la mobilité transfrontalière doit être comprise comme un moyen de faciliter les échanges au sein d'un bassin de vie, dans lequel les citoyens doivent trop souvent contourner les « frontières administratives ». C'est ainsi que la coopération a été un levier puissant pour la mise en place de pratiques transfrontalières diverses et innovantes. L'analyse des dispositifs mis en place pour favoriser la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine (*voir annexe*), est révélatrice de plusieurs tendances :

2.1.1 Un dynamisme opérationnel qui se déploie sur plusieurs échelles d'intervention

Dans ces pratiques, il est possible d'observer des modèles qui articulent des approches transfrontalières et eurorégionales riches en apprentissages pour la Région dans son ensemble (échelle du territoire transfrontalier, échelle régionale, échelles départementale et locale, Communauté de travail des Pyrénées). Néanmoins, le caractère sectoriel de la coopération persiste et ce, au détriment d'une approche stratégique coordonnée⁸⁸. La plupart des retombées directes et indirectes de ses activités bénéficient au territoire transfrontalier *stricto sensu*, mais elles peuvent également bénéficier à d'autres territoires de la Région.

2.1.2 Une conception large de la mobilité

Loin de se limiter à la mobilité transfrontalière des travailleurs, les différents projets mettent en œuvre un soutien à la mobilité transfrontalière sur la base de modalités diverses. Certains de ces projets présentent un caractère expérimental. D'autres sont des déclinaisons de politiques de développement sur lesquelles existe un consensus entre des acteurs des deux côtés de la frontière. Parmi les modalités de mise en œuvre, l'on observe :

- la mobilité des travailleurs (mobilité individuelle ou échanges entre professionnels) ;
- la mobilité des acteurs et publics de la formation (professeurs, encadrants, étudiants, stagiaires) ;
- les échanges entre les institutions d'insertion professionnelle ;
- les échanges des acteurs divers visant à la consolidation des conditions de formation par le biais de la coopération transfrontalière ;
- la mobilité des apprenants et des stagiaires ;
- les échanges des acteurs divers visant au développement d'une vision partagée et à une pratique concertée dans le cadre d'un domaine d'intervention donné (par le biais de la mise en œuvre des actions communes).

⁸⁸ MOT, 2017, *Les territoires transfrontaliers : La fabrique de l'Europe*, in www.espaces-transfrontaliers.eu (consulté en novembre 2019).

FOCUS : initiatives de mobilité transfrontalière en lien avec la formation

Dans le domaine de la formation, des initiatives se déploient des deux côtés de la frontière avec pour objectif de consolider les conditions de formation par le biais de la coopération transfrontalière. Elles se structurent autour de l'un ou l'autre des domaines suivants :

- Échanges entre établissements afin de développer une connaissance mutuelle et d'identifier les priorités de coopération ou afin de découvrir de nouveaux modes d'intervention, des savoir-faire et des nouveaux outils (MUGIGAIN).
- Échanges et co-construction d'un modèle pédagogique (échanges de bonnes pratiques, formation de professeurs) (COP transfrontalière).
- Développement de référentiels communs (KOMPAR).
- Développement des outils pédagogiques (ETESS).

2.1.3 Une diversité de motivations

Pour les individus : un projet individuel d'emploi transfrontalier, l'acquisition de nouvelles compétences, l'amélioration de l'employabilité, l'épanouissement personnel.

Pour les structures : l'amélioration de la mobilité transfrontalière en tant que telle ; la mobilité transfrontalière pour contribuer à atteindre d'autres objectifs ; l'amélioration d'une offre pédagogique, etc.

2.1.4 Une diversité des besoins

Les initiatives déployées dans les territoires font état du potentiel de la mobilité transfrontalière comme levier de la formation professionnelle et de l'emploi en lien avec une grande diversité de besoins rencontrés dans les territoires, parmi lesquels :

- les besoins économiques, sociaux, culturels et artistiques ;
- les besoins des entreprises en termes de compétitivité ou de mise en coopération et la construction de dynamiques solidaires (des entreprises de l'économie formelle et de l'économie sociale et solidaire respectivement) ;
- les besoins d'un secteur économique spécifique (construction, agro-alimentaire, aquiculture, etc.) ou d'un secteur social spécifique (santé, handicap, aide aux personnes âgées, protection de l'enfance, etc.) ;
- la lutte contre le réchauffement climatique ;
- l'innovation ;
- les besoins de connaissance (études, recherches) ;
- la mise en place de politiques publiques transfrontalières.

2.2 Les systèmes de « gouvernance » : d'un millefeuille à l'autre

Si, comme notre état des lieux l'a montré, le bassin de vie transfrontalier a une réalité fonctionnelle, y compris en ce qui concerne la mobilité en lien avec la formation et l'emploi, le passage d'une logique de projets à une structuration plus ambitieuse de coopérations diversifiées exige une volonté politique partagée de part et d'autre de la frontière et un système de gouvernance cohérent⁸⁹.

Or, la frontière de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre représente un véritable « millefeuille » de gouvernance, avec du côté néo-aquitain, huit structures de coopération intervenant sur le même territoire.

⁸⁹ MOT, 2017, *Les territoires transfrontaliers : La fabrique de l'Europe*, in www.espaces-transfrontaliers.eu (consulté en novembre 2019).

Ces structures sont :

- l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre ;
- la coopération à l'échelle du massif (Communauté de travail des Pyrénées) ;
- l'instance multi-niveaux (Conférence Atlantique-Transpyrénées) ;
- l'accord bilatéral de coopération entre le Conseil départemental des Pyrénées-Atlantiques et la Diputacion de Gipuzkoa ;
- deux structures locales (l'Eurocité basque et le Consorcio Bidasoa-Txingudi) ;
- deux structures de coopération sectorielle (la CCI transfrontalière et la plateforme logistique Aquitaine-Euskadi).

Même si, pour la plupart, elles bénéficient d'un financement régional, elles ont très peu de contact entre elles.

En effet, la variété d'entités travaillant sur cette thématique disposant chacune d'une organisation administrative et des politiques propres, ainsi que la superposition des dispositifs (appels à projets, projets européens, projets locaux, événements, etc.) entravent l'adoption d'une approche transversale de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et avec l'emploi et s'érigent comme un obstacle à la coordination de l'ensemble des parties prenantes⁹⁰.

A cette réalité, s'ajoute une dissymétrie dans la répartition des compétences, des réglementations, des calendriers politiques, etc. de part et d'autre de la frontière qui rend nécessaire la mise en place d'une structure de gouvernance associant à son action tous les acteurs institutionnels. Une telle gouvernance pourrait procéder à l'échange d'informations, la négociation de programmes d'action et la mise en cohérence de plans respectifs. Une structure comme le Groupement Européen de Coopération Territoriale (GECT) de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre pourrait apparaître comme un cadre adapté, sous réserve d'un élargissement de sa gouvernance qui lui permette de faire le lien entre les différentes structures de coopération⁹¹.

Par ailleurs, une stratégie partagée n'est possible qu'à la condition de partir de la réalité des pratiques et des initiatives de coopération des acteurs de terrain et des institutions avec lesquelles ils construisent ces actions. C'est pourquoi, afin de consolider des réponses efficaces et cohérentes aux enjeux stratégiques du bassin de vie « *eurorégional* », il convient d'accompagner et soutenir les pratiques de coopération émanant des acteurs de la société civile et des acteurs privés, tout en renforçant la coopération entre les institutions situées dans les trois régions composant l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre et les dispositifs pour se concerter et définir des solutions communes en fonction de leurs compétences respectives.



⁹⁰ Audition de Fanny Cadet-Marthe, Chargée de mission Projets Mobilité du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine. 11 septembre 2019.

⁹¹ Conseil de développement du Pays basque, 2019, Révétons le territoire transfrontalier. Projet de schéma de coopération transfrontalière.

Partie 3

Obstacles et opportunités de la coopération transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre

Après avoir présenté les enjeux de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi et l'état de lieux des actions mises en place sur le terrain, cette partie précise les obstacles persistants, mais aussi les opportunités existantes et émergentes en matière de mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi⁹².

Obstacles

Opportunités

LIÉS À LA **CONNAISSANCE RÉCIPROQUE** ET À UNE VISION COMMUNE

- Absence de données transfrontalières harmonisées sur l'emploi.
- Insuffisante maîtrise des langues des différents territoires de part et d'autre de la frontière.
- Faible connaissance des différents modes d'organisation institutionnels et administratifs à l'œuvre de l'autre côté de la frontière⁹³.
- Absence d'harmonisation des réglementations (juridiques, techniques, etc.) de la culture administrative, des compétences et/ou de la coordination des démarches de planification.
- Difficulté à adopter des stratégies de formation et emploi communes avec une approche de développement territorial.
- Prévalence d'un sentiment de rivalité et compétition entre des entreprises dans certains secteurs (fuite de cerveaux) et/ou entre des associations mises en concurrence pour accéder à des subventions⁹⁴.

Les obstacles liés à la méconnaissance ont pour conséquence la disjonction des politiques sectorielles et une moindre visibilité et notoriété des enjeux qui caractérisent les territoires transfrontaliers auprès des instances nationales et européennes⁹⁵. La difficulté à mettre en œuvre des actions de coopération dans la période d'urgence de la crise COVID-19 dans l'espace eurorégional, en est une illustration.

- Le développement depuis plusieurs années, des relations de coopération sectorielle (par exemple, la chambre transfrontalière Bihartean, collaboration des écoles d'ingénieurs du BTP, etc.).
- Un passif historique de coopération entre les trois régions qui se traduit, dans certains secteurs, notamment dans celui de l'économie sociale et solidaire, par le développement des méthodologies concrètes visant la construction de logiques de coopération et solidarité entre les trois territoires.
- Des échanges de coopération existants entre les entreprises des trois régions, basés sur des stratégies de spécialisation, des complémentarités et l'identification des convergences économiques (Bihartean).
- Un changement institutionnel en faveur du multilinguisme et une présence facilitatrice de l'Eurorégion valorisant la diversité culturelle qui se traduit par une demande croissante d'enseignants bilingues dans la région.
- Dans le Pays basque, le potentiel de développement d'emplois lié à la langue basque est sous-exploité⁹⁶.
- Des cartographies et des dispositifs améliorant les connaissances nécessaires sont développés de façon sectorielle (par exemple, cartographie de la CCI Bihartean et diagnostic de l'emploi de l'Eurorégion, CoP transfrontalière MUGIGAIN, etc.).
- Des réseaux d'acteurs qui se créent et se développent autour des initiatives sur les territoires.

⁹² Cette partie a été rédigée sur la base des informations recueillies lors des auditions suivantes : Laurent Bourguignon, Secrétaire général de la fédération du BTP et Christian La Borderie, Directeur d'ISA BTP (11 septembre 2019) ; Ainhoa Aizpuru, Eskola futura (15 janvier 2020) ; Fanny Cadet-Marthe, Chargée de mission Projets Mobilité du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine (11 septembre 2019) ; Samuel Brossard, Directeur régional adjoint, délégué « Europe et International » du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine et Edouard Mornaud, Directeur du Centre Intermondos de La Rochelle (14 novembre 2018) ; Jean Mougenot, coordinateur du PTCE du CBE de Seigneux (9 octobre 2019) ; Stéphane Talavet, Clémentine Savès-Julien et Christian Manrique, Maisons familiales rurales (14 novembre 2018) ; Hélène Irribarren de la CMA64, 4 janvier 2020 ; Maia Berasategui, Projet KOMPAR, 4 décembre 2019 ; Daniel Chalon, Directeur du Lycée de la Mer et du Littoral, 4 décembre 2019.

⁹³ A la suite des récentes réformes territoriales en France (évolutions des compétences), ce manque de connaissance s'est encore accentué.

⁹⁴ Compte rendu de la journée d'études « La mobilité transfrontalière des stagiaires au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre », jeudi 28 mars 2019 - Bayonne. Association de Coopération transfrontalière et interrégionale (ACTI) / Université de Pau / GECT.

⁹⁵ MOT, 2017, *Les territoires transfrontaliers : La fabrique de l'Europe*, in www.espaces-transfrontaliers.eu (consulté en novembre 2019).

⁹⁶ Conseil de développement du Pays basque, 2019, Révétons le territoire transfrontalier. Projet de schéma de coopération transfrontalière.

LIÉS AU FINANCEMENT

- Des opportunités de financement difficilement accessibles pour les acteurs sur le terrain dues à la lourdeur des dossiers et aux limites imposées par la logique de projet et à l'incertitude quant à la pérennité des financements européens ou aux calendriers européens trop serrés pour prendre en compte l'impact des projets précédents.
- Des budgets limités pour la mobilité dans les organismes de formation.
- Des inégalités entre les apprenants au niveau des ressources sociales, économiques, culturelles qui ont un impact sur les opportunités pour concrétiser un séjour d'étude à l'étranger.
- Les petites structures manquent d'ingénierie interne pour répondre aux appels d'offre européens et ne peuvent pas toujours assumer les retards de trésorerie et le manque de garantie bancaire.
- Danger d'exclusion de la thématique « Mobilité » de la prochaine programmation FEDER due à la crise COVID-19.

- Mobilité étudiante au cœur du partenariat stratégique de l'Eurorégion depuis 2016 et soutien à des projets intégrant des objectifs d'orientation, formation professionnelle et mobilité (tels que PyreneFP).
- Existence des dispositifs européens de mobilité tels que ERASMUS+ ; des dispositifs propres à l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre tels que Aquimob et des aides propres aux établissements. Possibilité de capitalisation des apprentissages.

LIÉS À LA LOGIQUE FONCTIONNELLE

- Dissymétrie dans la répartition de compétences de part et d'autre de la frontière.
- Décalages Institutionnels, administratifs et techniques, impliquant les Régions et les États (y compris les calendriers scolaires).
- Les calendriers électoraux ainsi qu'un cadre et des temps institutionnels différents ralentissent la coopération.
- Plusieurs associations peinent à faire reconnaître leur activité économique en tant que telle et sont exclues des dispositifs existants.
- Absence d'un dispositif dédié, spécialisé et orienté vers les porteurs de projets à l'instar de ce qui existe dans d'autres espaces transfrontaliers⁹⁷.
- Dans les organismes de formation, peu de personnel formé dédié à la mobilité (formé à la gestion du transfrontalier, à l'interculturel, à l'accompagnement de la mobilité, etc.).
- Difficultés pour informer et associer les organismes de certification et absence de relais sur le territoire.
- Des initiatives limitées à l'espace transfrontalier (opportunités perdues pour les autres territoires de la région).
- Différences dans les systèmes de protection sociale, temps de travail, conditions de travail, retraite, etc. qui entravent l'émergence d'un bassin d'emploi transfrontalier et euro-régional.

La convergence par le haut de la législation européenne (politiques sectorielles) ne suffit pas à contourner ces obstacles.

- Un contexte européen qui a facilité les expériences de mobilité depuis une vingtaine d'années contribuant à les développer dans un cadre organisé ou spontané.
- Une dynamique impulsée par l'Eurorégion favorisant l'identification des partenaires sur l'ensemble des trois territoires pour porter des actions.
- La mise en place et la consolidation des instruments néo-aquitains de sensibilisation, information à l'orientation, accompagnement de la mobilité internationale des jeunes et professionnels.
- Des initiatives pour inscrire de façon permanente la question de la coopération sur cette thématique dans le dialogue entre les acteurs des trois territoires (par exemple ETESS).
- Des actions mises en œuvre sur le terrain dans le domaine de la formation et l'emploi avec des ancrages sectoriels très différents (économie marchande, économie sociale et solidaire, santé, culture, etc.), possibilité de capitalisation des apprentissages : porte ouverte à l'innovation !
- Consolidation des structures régionales néo-aquitaines : en 2020, la Chambre de métiers 64, partenaire du projet FORMANAEN et sa communauté de pratiques réunissant de multiples acteurs (et non pas uniquement les entreprises), deviendra régionale, donnant un nouvel élan au projet et lui permettant de rayonner sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Aquitaine.
- L'exemple de structures existantes de l'autre côté de la frontière qui incitent à faire profiter l'ensemble des territoires des opportunités ouvertes par l'Eurorégion. Par exemple, Tknika, le centre soutenu par la Vice-Conseillère de la formation professionnelle du Département d'éducation du gouvernement basque espagnol, vise à placer l'objectif de formation professionnelle d'Euskadi dans l'avant-garde européen.

⁹⁷ C'est le cas par exemple d'INFOBEST, le réseau de quatre points d'information de l'emploi et du travail répartis le long du Rhin. Dotés d'équipes entièrement bilingues, ils informent et conseillent les citoyens, associations, entreprises, administrations et élus de tout le Rhin Supérieur sur toutes les questions transfrontalières entre la France, l'Allemagne et la Suisse. INFOBEST accompagne et soutient également les citoyens dans leurs démarches auprès de l'administration de l'autre pays, simplifie le contact et les relations avec l'administration du pays voisin et permet de surmonter la barrière de la langue et d'être orienté vers le service compétent. Les INFOBESTs jouent ainsi un rôle de charnière entre les administrations des trois pays du Rhin Supérieur et favorisent la communication et la collaboration transfrontalières. <https://www.infobest.eu/fr/> consulté en mars 2020. Le réseau INFOBEST sert aussi de liaison entre les administrations correspondantes des différents pays, met en lumière les carences ou incompatibilités des réglementations nationales et apporte son aide à la recherche de solutions.

LIÉS À LA **VALIDATION DES ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE**

- Modalités de certification peu compatibles.
 - L'absence de reconnaissance réciproque des modules de formation, d'évaluation est un obstacle pour la mise en place des partenariats avec des centres de formation de l'autre côté de la frontière.
 - Des difficultés autour de la certification et de la validation des acquis d'apprentissage, la prise en compte dans le parcours des apprenants, et la valorisation dans le cadre de l'établissement scolaire, à l'embauche, etc.
 - Les difficultés pour valider un certificat d'études obtenu dans un autre pays ont un effet de dissuasion qui empêche la concrétisation du projet de mobilité.
 - Méconnaissance de la méthodologie ECVET.
- Méthodologie ECVET (à condition que les acteurs arrivent à la maîtriser).
 - Des démarches entre établissements sont mises en place avec vocation de les généraliser par la suite.
 - Une volonté d'expérimentation et une prise en compte de l'orientation spécifiques à la stratégie de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.
 - Capacité de la Région pour jouer un rôle fédérateur auprès des organismes de certification.
 - Les structures trouvent des solutions aux problèmes de reconnaissance des acquis de l'apprentissage de façon sectorielle. Importance du réseau.
 - L'intégration de la mobilité internationale dans la stratégie nationale de réforme de l'éducation et la formation professionnelles, notamment l'introduction en 2019 d'un nouveau certificat de mobilité : le « MobilitéPro », attaché au diplôme professionnel obtenu, qui facilite la reconnaissance des acquis lors d'une période de mobilité⁹⁸.

LIÉS À UNE **COMPRÉHENSION DE LA MOBILITÉ LIMITÉE** À SA DIMENSION INDIVIDUELLE

- Trop souvent, la mobilité transfrontalière est comprise comme l'aboutissement d'une démarche et une motivation individuelles de la part d'une personne qui souhaite partir étudier ou travailler à l'étranger. Or, comme l'a mis en évidence le projet European Gateway, coordonné par la Fédération des Maisons Familiales Rurales, avec sept autres pays européens, les jeunes ne sont pas toujours acteurs de leur mobilité. Un travail d'accompagnement est aussi à faire auprès des centres de formation, du personnel pédagogique et des tuteurs, ainsi que des structures qui accompagnent ou accueillent la mobilité.
- Des initiatives des acteurs des territoires ouvrent la porte à une compréhension plus large de la mobilité en ciblant les centres de formation et les enseignants. Quelques exemples :
 - Eskola Futura, développe des programmes intensifs de formation à l'enseignement plurilinguistique et des espaces de partage des pratiques pédagogiques des deux côtés de la frontière.
 - KOMPAR, vise à promouvoir la mobilité des étudiants mais également celle des équipes pédagogiques et à améliorer les méthodes pédagogiques.
 - Erasmob, mis en place par les Maisons Familiales Rurales, organise des stages à l'étranger pour le personnel de la formation professionnelle et les tuteurs, travaille avec les employeurs dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité des apprentis et met en avant la notion de transférabilité des pratiques professionnelles.

Le tableau précédent met en évidence l'influence positive ou négative que des facteurs culturels, financiers, institutionnels et opérationnels ainsi que la conception de la nature et du sens et la mobilité elle-même, peuvent avoir sur les initiatives déployées sur les territoires.

Une impulsion non négligeable est apportée par l'Europe. Ainsi, en 2015, un groupe de travail sur les solutions innovantes aux obstacles transfrontaliers a été mis en place par le Luxembourg et la France avec le soutien de la Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT). Conçu comme une plateforme intergouvernementale, en dialogue avec les institutions de l'Union européenne, le groupe a pour mission de traiter des obstacles à la coopération transfrontalière et de tester la valeur ajoutée, la faisabilité et le format d'un outil juridique dédié à la coopération transfrontalière. En mai 2018, la Commission européenne reprend ce dossier en publiant un projet de règlement relatif à « *la création d'un mécanisme visant à lever les obstacles juridiques et administratifs dans un contexte transfrontalier* ». Il s'agit d'établir un « *mécanisme permettant d'appliquer dans un État membre, à l'égard d'une région transfrontalière, les dispositions légales d'un autre État membre lorsque l'application des dispositions légales du premier constituerait un obstacle juridique entravant l'exécution d'un projet commun* »⁹⁹.

⁹⁸ Décret n° 2019-907 du 30 août 2019 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la formation et à la préparation des diplômes professionnels et Arrêté du 30 août 2019 portant création d'une unité facultative de mobilité et de l'attestation MobilitéPro dans les diplômes du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet des métiers d'art.

⁹⁹ <http://www.espaces-transfrontaliers.org/activites-ue/groupe-intergouv-obstacles/>

L'analyse de toutes ces influences permet de dégager des pistes de réflexion qui, à leur tour, peuvent servir de support à la formulation d'orientations stratégiques, parmi lesquelles il est possible de souligner les suivantes :

- La présence de l'Eurorégion et la consolidation des logiques régionales néo-aquitaines peuvent induire des effets sur la formation professionnelle, l'emploi et sur la mobilité transfrontalière.
- Ces changements couplés avec l'impulsion des outils et dispositifs européens peuvent faire évoluer la vision des acteurs sur la nature, la portée et l'intérêt de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi en tant que levier de développement. Cette évolution pourrait, à son tour, avoir un impact sur le volume de financements et des dispositifs créés.
- Le développement dans plusieurs secteurs, de pratiques basées non pas sur la concurrence mais sur la complémentarité et la convergence.
- La prégnance des logiques d'innovation et expérimentation, notamment parmi les pratiques mises en place dans l'espace strictement transfrontalier. Ces logiques sont, potentiellement, très porteuses pour l'ensemble des territoires de la Nouvelle-Aquitaine à condition de s'inscrire dans des logiques d'expérimentation et d'être suivies par une phase de changement d'échelle (ou *scale up*).

Pour que ces évolutions aient des débouchés positifs, il est impératif, comme nous l'avons vu dans la partie précédente, de mettre en place une gouvernance adaptée permettant de contourner des obstacles liés aux dissymétries réglementaires, de certification, etc.

Par ailleurs, toujours dans une perspective de changement d'échelle, il est possible de s'inspirer des solutions émanant des territoires. Ainsi, le projet European Gateway, une plateforme en ligne avec des outils d'accompagnement avant, pendant et après la mobilité à l'attention des apprenants, des référents mobilité et des entreprises, offre un vivier de bonnes pratiques avec pour objectif de montrer aux employeurs l'intérêt des pratiques apprises lors de mobilité par les jeunes¹⁰⁰.

Plusieurs intervenants auditionnés par le CESER ont souligné l'existence de bonnes pratiques également dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre. Nous en présenterons quelques exemples dans la partie suivante.



¹⁰⁰ <https://european-gateway.eu/> consulté en mars 2020.

Partie 4

Exemples de pratiques transfrontalières

Dans cette partie seront abordés plusieurs exemples d'initiatives entreprises par des acteurs néo-aquitains avec leurs partenaires d'Euskadi et de Navarre. Bien qu'il s'agisse de projets déployés sur des secteurs différents, ils ont tous en commun de viser à trouver des solutions concrètes aux obstacles rencontrés dans le cadre de leur mise en œuvre. Elles offrent aussi l'occasion d'identifier les conditions nécessaires à leur durabilité. Enfin, les exemples cités montrent que, entre des territoires politiques et économiques qui ne coïncident pas toujours, ce sont justement les pratiques des acteurs qui contribuent en permanence à redéfinir l'espace de coopération.

4.1 L'École Transfrontalière en Économie Sociale et Solidaire (ETESS)

4.1.1 L'économie sociale et solidaire : une ambition régionale partagée au-delà de la frontière

L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) désigne un mouvement social et économique rassemblant des organisations collectives cherchant à concilier une activité économique avec une utilité sociale¹⁰¹.

Organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, fondations ou sociétés commerciales à utilité sociale, les structures de l'ESS visent à développer des modes de gestion démocratiques et participatifs et revendiquent des valeurs de solidarité, de démocratie et d'émancipation de la personne. Elles se retrouvent autour de quelques grands principes : une finalité visant l'intérêt général ou collectif ; une gouvernance démocratique, basée sur le principe "*une personne égal une voix*" ; une lucrativité limitée ; la primauté de la personne humaine sur le capital ; un lien fort à leur territoire et la libre adhésion. L'ESS est présente dans l'ensemble des secteurs de l'activité de l'économie française : des services aux entreprises et aux personnes jusqu'à l'industrie, les activités financières en passant par l'agriculture, le commerce, l'enseignement ou la santé.

L'ESS EN NOUVELLE AQUITAINE. CHIFFRES CLES

226 290 emplois soit 14,6% de l'emploi régional dans le secteur privé	20 073 établissements employeurs	15 996 associations
3081 coopératives	890 mutuelles	106 Fondations

Source : <https://www.avise.org>

Source : CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, Systèmes et bonnes pratiques en matière de services sociaux et innovants en Nouvelle-Aquitaine. Rencontre entre les délégations du CES de la Communauté autonome du Pays basque et du CESER de la Nouvelle-Aquitaine, février.

En Nouvelle-Aquitaine, l'ESS représente l'un des deux axes majeurs du développement économique de la Région établis au sein du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) de 2016. La feuille de route « Néo Terra » dédiée à la transition environnementale et climatique renvoie, pour plusieurs de ses objectifs, directement ou indirectement aux acteurs de l'économie sociale et solidaire. Notre région est la première région française à porter une Direction dévolue à l'ESS.

Parmi les raisons de cet engagement régional à soutenir l'ESS : son poids important dans la région (troisième région de France en poids de l'ESS) et des raisons liées à l'histoire de la région.

Pour citer quelques exemples : le département des Deux-Sèvres et plus particulièrement la ville de Niort, sont le berceau historique des mutuelles en France alors que la Creuse, véritable laboratoire d'innovation en milieu rural, connaît une forte dynamique associative et le Pays basque, avec 3 556 coopératives possède une culture de coopération très marquée.

En Navarre, les entreprises d'ESS comprennent plus de 13 000 salariés. En 2017, l'ESS représente 25 % de l'emploi privé de la région, ayant augmenté de 73 % depuis 2015. La communauté forale s'est dotée d'un Plan intégral de l'Économie sociale 2017-2020 qui définit les lignes stratégiques pour le secteur.

En Euskadi, les coopératives du territoire ont vu leurs effectifs salariés se réduire en 2014. En revanche, le nombre de nouvelles coopératives créées augmente : 213 pour la seule année 2014.

¹⁰¹ Depuis 2014, l'ESS est reconnue en France par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

4.1.2 L'École Transfrontalière en Économie Sociale et Solidaire (ETESS)

Le projet d'ETESS a été pensé, à la fois, comme un facteur structurant du transfrontalier et comme un outil permettant de mettre en agenda de façon permanente l'économie sociale et la coopération au travers d'un travail collectif entre des acteurs de la Nouvelle-Aquitaine, de l'Euskadi et de la Navarre¹⁰². A l'initiative du projet, se trouve un collectif regroupant la Confédération de Coopératives d'Euskadi (KONFEKOOP), le Comité de Bassin d'Emploi du Seignanx (CBE-Seignanx), la ville d'Hendaye et l'Association des Entreprises de l'Économie Sociale de Navarre (ANEL). La formation a été identifiée comme une priorité à la suite d'un diagnostic des besoins des territoires.

L'ESS crée des emplois parmi les métiers qualifiés comme « essentiels » dans le cadre de la crise COVID-19. En effet, 43,1 % des emplois de l'ESS se trouvent dans les secteurs de l'action sociale tels que l'hébergement social et médico-social, l'aide à domicile, l'accueil des jeunes enfants et 11,8 % dans l'enseignement. Mais aussi parmi les métiers émergents, tels que les nouvelles technologies et le numérique.

Objectifs : tout en exploitant le potentiel endogène du territoire, le projet vise à mobiliser les pratiques de l'ESS pour outiller les porteurs des d'initiatives collectives et accompagner l'émergence des nouvelles formes d'activités créant de l'emploi de qualité. À terme, il s'agit d'apporter des réponses aux enjeux sociaux et consolider le tissu économique local. Les bénéficiaires directs du projet sont les collectivités locales, les acteurs locaux, les entreprises de l'ESS, les porteurs de projets, les salariés des réseaux de l'ESS sur les trois territoires impliqués. Les résultats attendus sont le développement d'une offre de formation conjointe, un réseau transfrontalier d'agents locaux, la mise en place d'un centre de ressources et le montage des projets collectifs et des emplois créés dans les territoires d'expérimentation.

4.1.3 La coopération comme méthode de formation

L'ETESS conçoit la coopération en général et la coopération transfrontalière en particulier comme une autre façon d'apprendre, de se développer et de « changer de lunettes » pour comprendre le point de vue de l'autre. Mise à l'épreuve des échanges transfrontaliers, cette option est validée par des résultats concrets, notamment : l'adaptation du modèle français à la réalité navarraise avec la création de la première coopérative d'entrepreneurs en Espagne et sa réplique à d'autres régions espagnoles¹⁰³. La coopération est ainsi systématisée comme une méthode par étape allant du développement d'une connaissance mutuelle, à la mise en place d'une coopération transfrontalière sur la base d'une organisation durable en passant par le développement d'une offre de formation conjointe et la mise en œuvre d'initiatives communes dans chaque région¹⁰⁴.

Cette co-construction de pratiques permet de lever, ou du moins d'atténuer, un certain nombre d'obstacles inhérents aux échanges transfrontaliers en matière de formation et emploi tels que la barrière linguistique, les différences de statut, les difficultés pour valider les diplômes¹⁰⁵.

Elle permet aussi de pallier les différences économiques, administratives et institutionnelles entre les différents territoires¹⁰⁶.

Quant à l'innovation en matière de formation et d'emploi, comprise comme un phénomène territorial « par le bas » renvoyant à la capacité d'action des citoyens et citoyennes, elle implique la convergence des objectifs économiques, de développement des potentialités individuelles et de citoyenneté. Il s'agit de mettre en pratique des nouvelles formes de travail, de production, d'entraide, de connaissance et d'apprentissage. C'est l'expérimentation de façon inédite en réponse aux défis contemporains¹⁰⁷.

¹⁰² Audition de Stéphane Montuzet, Gérant de la SCIC INTERSTICES CAE (Société coopérative d'intérêt collectif) et membre du CESER, 9 octobre 2019.

¹⁰³ Audition de Antonio Martinez de Bujanda, Gérant d'ANEL, 9 octobre 2019.

¹⁰⁴ Audition de Antonio Martinez de Bujanda, Gérant d'ANEL, 9 octobre 2019.

¹⁰⁵ Audition de Laurent Rebieri, Gérant de SCIC PERF (Centre territorial de formation) et membre du CESER, 9 octobre 2019.

¹⁰⁶ Audition de Antonio Martinez de Bujanda, Gérant d'ANEL, 9 octobre 2019.

¹⁰⁷ CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, *Systèmes et bonnes pratiques en matière de services sociaux et innovants en Nouvelle-Aquitaine*. Rencontre entre les délégations du CES de la CAPB et du CESER Nouvelle-Aquitaine, février 2019.

À l'aide des Pôles territoriaux de coopération économique (PTCE), les questions économiques et sociales s'organisent dans les territoires autour des alternatives aux formes concurrentielles.

4.1.4 Le périmètre du transfrontalier

Les pratiques des acteurs se trouvent au cœur du projet de l'ETESS. De ce fait, les projets sont incarnés dans les réalités d'emploi et les besoins locaux. C'est ce qui définit en première instance le périmètre transfrontalier de l'action de l'ETESS. Néanmoins, cela n'exclut pas l'utilisation des innovations conceptuelles et méthodologiques émergeant dans le cadre du projet (les modules de formation en coopération par exemple), par d'autres acteurs sur d'autres territoires. L'ambition du projet est d'inscrire les acquis de l'ETESS dans un processus de long terme avec une continuité assurée par des projets futurs qui viseraient à intégrer les centres de connaissance des trois territoires, à développer la formation, les méthodologies et des indicateurs de résultats concrets. Dès le départ, il y a une vraie volonté d'essaimer et diffuser les résultats.

4.1.5 La certification

Les structures participant au projet trouvent des réponses techniques aux problèmes liés à la certification. Celles-ci sont basées sur un système informel de reconnaissance au niveau des membres du réseau qui permet de reconnaître les compétences. Néanmoins, le projet constate qu'il faut aussi réinterroger le politique pour formaliser des solutions et les rendre durables.

4.2 BIHARTEAN : une Chambre de Commerce et d'Industrie Transfrontalière¹⁰⁸

Dispositif unique en Europe, Bihartean est un Groupement Européen d'Intérêt Économique (GEIE) composé de trois Chambres de commerce : la CCI Bayonne Pays Basque, la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Gipuzkoa (les deux membres fondateurs) et la Cámara de Comercio de Navarra. Créé en 2010 avec l'objectif de construire un espace économique, d'emploi et de formation transfrontalier, Bihartean vise à développer les projets économiques et répondre aux besoins des entreprises situées dans les trois territoires de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre tout en créant une offre économique et de formation commune¹⁰⁹.

A l'issue d'une enquête menée auprès des PME et PMI sur la pertinence d'une telle initiative, la proximité, la continuité y compris culturelle et les échanges économiques déjà existants ont été mis en exergue. Ce résultat se reflète dans sa mission :

- d'une part, accompagner les PME et PMI dans les problématiques entrepreneuriales qu'elles peuvent rencontrer au niveau transfrontalier ;
- d'autre part, impulser des projets collectifs entre entreprises d'un même secteur, entre entreprises et centres technologiques ou entre clusters des trois territoires sur la base de la complémentarité et de l'addition des compétences ;
- et finalement, identifier et proposer des voies de diversification à partir de la connaissance des dynamiques économiques.

Depuis 2013, Bihartean a signé un accord stratégique avec l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre pour laquelle la Chambre mène un certain nombre d'actions d'accompagnement individuel et collectif, notamment dans la mise en relation de clusters des trois territoires. Pour ce faire, Bihartean a procédé à l'analyse des clusters existants. Ces analyses ont montré la difficulté de mettre en place des collaborations sectorielles car les clusters qui se trouvent dans le même secteur défendent leurs spécificités et leurs marchés, ce pourquoi Bihartean préconise des collaborations intersectorielles, de façon transversale.

¹⁰⁸ Sauf si indiqué autrement, cette partie est basée sur l'audition de Olga Irastorza, Directrice de Bihartean CCI, 19 février 2020.

¹⁰⁹ Site web de Bihartean CCI – <https://www.bihartean.com/fr> consulté en février 2020.

La philosophie de la CCI transfrontalière : favoriser la convergence, apporter une valeur ajoutée (augmenter le niveau de compétitivité, compléter des chaînes de valeur, répondre à des appels d'offres, etc.) en élargissant l'activité au périmètre transfrontalier pour capter des opportunités d'affaires.

Au moment de la rédaction de ce rapport, les Chambres de commerce néo-aquitaines ont développé une plateforme « offre-demande » de l'emploi transfrontalier, pour mettre en relation les besoins d'entreprises et la demande. Cette plateforme alimentera également la plateforme de l'Eurorégion (Empleo).

4.2.1 Le périmètre transfrontalier

La vocation de Bihartean est de répondre à la sollicitation des entreprises de l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine. Parmi les entreprises qui consultent Bihartean, 48 % proviennent du Pays basque français. Ceci s'explique par la vision selon laquelle le transfrontalier serait plus prégnant dans un rayon de 150 km. Par le fait aussi que, culturellement, les frontières intrarégionales n'ont pas encore disparu : d'une part, les entreprises des territoires au nord de Bordeaux ne conçoivent pas de participer à l'action transfrontalière et d'autre part, les acteurs proches de la frontière recherchaient plus facilement des partenaires en Navarre qu'à Poitiers ou à Limoges, même si l'intégration de la Communauté forale à l'Eurorégion est intervenue un an après la fusion de la Nouvelle-Aquitaine.

Néanmoins, progressivement, les contacts avec les autres Chambres de commerce s'intensifient, ainsi qu'avec la Chambre de commerce néo-aquitaine, et des exemples concrets des entreprises d'autres territoires, intéressées par le transfrontalier commencent à voir le jour. Quelques exemples :

- Le cluster céramique de Limoges cherchant à identifier son potentiel pour traverser la frontière.
- Une coopérative de tabac du Lot-et-Garonne a souhaité créer une activité dans le Pays basque espagnol car elle n'arrivait pas à trouver des fournisseurs dans le circuit court français.
- Un groupe spécialisé dans l'alimentation biologique a demandé une étude de marché sur la montée en puissance du bio en Euskadi et en Navarre.
- Un groupe hôtelier, couvrant l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine, à la recherche d'investisseurs pour monter en puissance.

L'impact le plus important semble intervenir en lien avec les clusters. Les rencontres bio-santé transfrontalières sont un bon exemple. Il s'agit d'une coopération concrète entre le cluster santé du pays basque espagnol, l'Agence de développement économique de la Navarre -volet santé-, le cluster des industries de santé de la Nouvelle-Aquitaine GIPSO et le TIC Santé Nouvelle-Aquitaine.

Cette collaboration est en train de s'élargir avec la création d'Alliance Innovation Santé Nouvelle-Aquitaine (ALLIS NA), une initiative de la région Nouvelle-Aquitaine rassemblant et fédérant les acteurs économiques, les établissements de santé, les associations de patients et les institutionnels, privés ou publics, porteurs d'une nouvelle dynamique pour la filière santé en Nouvelle-Aquitaine, à laquelle participent aussi la Technopôle Grand Poitiers et Invivolim de Limoges.



ALLIS NA Source : <https://allis-na.fr/>

Certes, les échanges transfrontaliers sont tout d’abord une réponse à un besoin local. Néanmoins, même s’ils sont limités géographiquement, ils ne sont pas moins transposables à d’autres territoires de la région. Des études mettant en évidence la vision du transfrontalier du nord de la Nouvelle-Aquitaine, notamment pour les PME et les TPE pourraient ainsi éclairer des besoins et des opportunités transfrontalières pour ces territoires.

4.2.2 Dans le domaine de la formation

Bihartean essaie de dégager des collaborations entre les centres de formation transfrontaliers sur les trois territoires, pour faire face aux tensions auxquelles sont soumis certains métiers, notamment dans l’industrie. Ce programme consisterait à « mettre dans la boucle » les centres de formation pour trouver des stagiaires et des diplômés potentiels qui pourraient à terme répondre à cette demande d’emploi.

Avec le monde universitaire, des partenariats et des collaborations sont mis en place dans le cadre de projets européens POCTEFA autour par exemple, des actions telles que l’analyse des stratégies de spécialisation de trois territoires et l’identification de convergences.

4.2.3 Certification et validation de l’apprentissage

In fine, ce sont les entreprises qui prennent la décision d’embaucher, si elles estiment que l’apprenti ou le jeune professionnel a les compétences pour répondre à un profil de poste. En amont, la validation des formations d’un territoire à l’autre, pose davantage des problèmes. Selon la Directrice de la Chambre de commerce, transfrontalière, pour résoudre ce problème, il faut faire avancer l’Europe ou en tout cas, la relation transfrontalière Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

4.3 La Communauté de pratiques transfrontalières en formation professionnelle et en apprentissage¹¹⁰

Le projet de Communauté de pratiques transfrontalières en formation professionnelle et en apprentissage Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre (COP transfrontalière) est mené par la Chambre de métiers avec le soutien de l'Eurorégion NAEN¹¹¹.

Il puise son origine dans les relations tissées depuis l'année 2008 entre la Chambre de métiers et de l'artisanat des Pyrénées-Atlantiques et le gouvernement basque, ainsi que dans la mise en œuvre de plusieurs projets relatifs à l'innovation technologique, l'organisation de la formation professionnelle et la pédagogie dans les centres de formation, les langues, la comparaison de référentiels de formation, etc., ou encore la création d'une cartographie, disponible sur le site des partenaires de l'Eurorégion.

Le partenariat stratégique avec l'Eurorégion a contribué à consolider cette relation avec, dès 2016, le lancement d'une communauté de pratiques transfrontalières en formation professionnelle, consolidée en 2017.

Les partenaires de la COP transfrontalière sont la Chambre de métiers 64, IKASLAN Gipuzkoa, ADI Navarre et TKNIKA. Les objectifs recherchés sont les suivants :

- Réunir les acteurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle de l'Eurorégion autour d'une communauté de pratiques afin de renforcer les synergies entre les centres de formation, les entreprises, les associations professionnelles, les agences de l'emploi, ainsi que les partenaires institutionnels afin de développer les compétences adaptées et de créer une coordination profitable à la formation et à l'emploi sur le bassin transfrontalier et sur l'ensemble du territoire eurorégional.
- Multiplier les relations, les partenariats et les projets sur le territoire grâce à une meilleure visibilité, une meilleure connaissance des autres et des outils d'échanges mis en place par les animateurs.
- Créer une cartographie eurorégionale afin d'augmenter la visibilité de l'offre de formation sur le territoire de l'Eurorégion auprès des acteurs et du public en général.
- Accroître l'emploi transfrontalier en développant, en collaboration avec d'autres acteurs du territoire, une offre plus qualifiée, plus ciblée et avec une formation mieux adaptée aux réalités transfrontalières.
- Former à la gestion administrative transfrontalière (fiscalité, droit de travail, etc.), à l'apprentissage des langues, renforcer l'intégration transfrontalière dans le domaine de l'emploi (sectoriel, par exemple automobile).

En capitalisant sur l'expérience transfrontalière, la Communauté de pratiques transfrontalière a adopté une gestion de l'innovation et la formation qui met en avant un lien très fort avec les entreprises.

En 2020, ce processus s'est consolidé avec la création d'une Chambre de métiers régionale et avec le lancement du projet européen Forma NAEN.

¹¹⁰ Audition de Hélène Irribarren, COP transfrontalière. Chambre de métiers et de l'artisanat 64, 15 janvier 2020.

¹¹¹ La Chambre de Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées-Atlantiques implantée à Pau (siège) et à Bayonne, accompagne les artisans des secteurs du bâtiment, de l'alimentation, des services et de la production. Outre l'information et le soutien aux artisans en matière de compétitivité, la CMA64 a pour mission l'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences du monde artisanal. Source : site web de la CMA64 <https://www.cma64.fr/qui-sommes-nous/notre-mission consulté en mai 2020>.

Focus FORMA NAEN

« Développement de formations transfrontalières pour faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail eurorégional » :

L'acquisition de compétences reconnue des deux côtés de la frontière¹¹²

Forma NAEN est un projet transfrontalier visant à promouvoir la mobilité et l'insertion professionnelles dans les secteurs à déficit de main d'œuvre de l'Eurorégion à travers le développement d'une offre qualifiée et spécifique adaptée aux réalités transfrontalières. Dans le cadre de ce projet, quatre actions seront développées spécifiquement :

- conception d'un module de gestion administrative transfrontalière ;
- validation des compétences et homologation des formations dans le secteur de l'automobile ;
- apprentissage de compétences linguistiques techniques dans les domaines de la gestion administrative et de l'automobile ;
- réalisation de diverses actions de sensibilisation auprès des apprentis et du corps enseignant des centres participants.

Le projet a été lancé le 21 janvier 2020 pour la période biennale 2020-2022, avec un budget de 746 875,68 euros. Sa mise en œuvre relève d'un partenariat entre l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, la Chambre des métiers et de l'artisanat des Pyrénées-Atlantiques, le Département de l'éducation du Gouvernement de Navarre, ZubiGune Fundazioa, CIPF Usurbil LHII, Ikaslan Gipuzkoa, TKNKA et la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat de Nouvelle-Aquitaine. Le Lycée des métiers Paul Bert, LGT Saint Dominique, Lycée Louis de Foix, Plaiaundi, Don Bosco, CIP Elizondo Lanbide Eskola IIP, CIP Donapea, CI Virgen del Camino et IVAC participent également au projet.

Parmi les activités : la réalisation d'études et d'analyses nécessaires à la validation des diplômes, l'homologation des formations, la formulation de modules pratiques, etc.

4.4 Le projet transfrontalier MUGIGAIN : « Mobilité au-delà des frontières »

Le projet MUGIGAIN offre un bon exemple d'une initiative répondant à la fois à un défi partagé par la Nouvelle-Aquitaine et ses voisins de l'Eurorégion (l'augmentation des besoins en santé et soins aux personnes âgées dans un contexte de vieillissement de la population), et aux besoins concrets identifiés dans le territoire transfrontalier :

- Premièrement, le constat d'un métier en tension : le besoin de professionnels dans le domaine de la santé, en particulier au Pays Basque Nord où la demande accrue par le vieillissement des immigrés espagnols en France, dont l'utilisation de la langue maternelle améliore la prise en soin, peine à trouver une offre.
- Deuxièmement, une mobilité entravée par la méconnaissance des fonctionnements des deux régions transfrontalières, l'insuffisante maîtrise des langues et, malgré un métier commun, la méconnaissance de la part des professionnels de la santé des différences et similitudes de leur pratique.

A l'initiative du projet, l'Institut de Formation des Aides-Soignants (IFAS) et ses partenaires ont conçu MUGIGAIN comme une communauté transfrontalière de pratiques en apprentissage et formation professionnelle d'excellence.

Ses objectifs :

- Premièrement, améliorer la qualité de la formation et l'employabilité des futurs professionnels en définissant des compétences communes, en améliorant les connaissances mutuelles sur les systèmes de santé et en développant un vocabulaire professionnel spécifique au territoire transfrontalier.
- Deuxièmement, développer une offre de soins de chaque côté de la frontière facilitant la mobilité des futurs aides-soignants tout en prenant en compte les particularités culturelles et sociologiques de chaque territoire.

¹¹² <https://www.euroregion-naen.eu/projets/nos-dispositifs/forma-naen/> consulté en mars 2020.

Étant donné sa contribution à ces objectifs, et bien que défini comme un micro-projet, MUGIGAIN s'inscrit, ni plus ni moins, dans un effort de construction de politique sociale transfrontalière dans le domaine de la santé.

La mobilité sur le territoire transfrontalier et la mutualisation des ressources humaines (les futurs aides-soignants) sont donc les piliers d'une méthode de travail pensée pour répondre aux besoins d'aujourd'hui mais aussi de demain. Elle s'est organisée sur trois phases :

- la première, centrée sur la mobilité des formateurs ;
- la deuxième, sur celle des apprenants en stage clinique ;
- la troisième, sur celle des élèves et formateurs en formation.

La méthode du projet inclut :

- le développement de bonnes pratiques professionnelles et pédagogiques visant à favoriser le plurilinguisme ;
- la réalisation d'un comparatif économique, juridique et social au prisme de la formation des aides-soignants ;
- la comparaison des référentiels et des pratiques de formation ;
- la participation à la COP transfrontalière et le soutien à une mobilité choisie en France et en Espagne.

Malgré une connaissance fine des territoires, du métier et des besoins, les difficultés pour obtenir des fonds ont menacé la viabilité du projet en affectant la relation partenariale. La validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage sont un autre obstacle, que le projet cherche à contourner en menant une réflexion sur le système européen ECVET et la constitution de « visas » permettant d'accéder aux formations, obtenir des diplômes de part et d'autre de la frontière et des autorisations d'exercice exportable.

Cette expérience, très ancrée dans la réalité transfrontalière, est riche en apprentissages qui peuvent servir ailleurs. L'intérêt qu'elle suscite et son caractère « reproductible » en font une ressource pour d'autres territoires de la Nouvelle-Aquitaine : « *les besoins des personnes âgées sont les mêmes, peu importe le côté de la frontière* », peu importent les territoires...

4.5 Le projet KOMPAR : une plateforme collaborative transfrontalière de centres de formation du secteur social et médico-social¹¹³

Tout comme MUGIGAIN, le projet KOMPAR s'inscrit dans un processus de construction d'un modèle de politique sociale dans le territoire transfrontalier. Cette plateforme vise à promouvoir la mobilité des étudiants et des enseignants, à améliorer la qualité des méthodes pédagogiques, à faciliter l'insertion professionnelle et à contribuer à consolider un réseau partenarial autour de la formation médico-sociale des deux côtés de la frontière auquel participeraient des institutions publiques, des employeurs et des centres de formation professionnelle.

Ainsi, la plateforme KOMPAR est composée de 11 centres de formation issus des trois régions transfrontalières représentant 7 500 apprenants : la région Nouvelle-Aquitaine, la Communauté Forale de Navarre et la Communauté Autonome du Pays Basque. Cette coopération transfrontalière réunit depuis cinq ans, sept institutions éducatives du Pays Basque et de Navarre et des centres à vocation régionale comme l'Institut Régional du Travail Social Nouvelle-Aquitaine (IRTS), ainsi que l'AFEC de Bayonne, l'ITS de Pau ou Etcharry Formation Développement, cofondateur de la plateforme.

KOMPAR est cofinancé depuis trois ans par l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

Cette plateforme vise à :

- faciliter l'insertion professionnelle sur le bassin transfrontalier grâce aux validations de compétences des étudiants de la plateforme ;
- promouvoir la mobilité des étudiants et des enseignants au sein de l'Eurorégion ;
- améliorer la qualité des méthodes pédagogiques ;

¹¹³ Audition de Maia Berasategui, Projet KOMPAR, 4 décembre 2019.

- contribuer à consolider un réseau partenarial autour de la formation sociale et médico-sociale des deux côtés de la frontière.

Les métiers et filières de formation concernés sont ceux de l'accompagnant éducatif et social (intervenant à domicile, en EHPAD, en foyers de vie auprès de personnes âgées dépendantes ou en situation de handicap), les éducateurs de jeunes enfants et les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs.

KOMPAR fait le pari de la mise en relation des centres de formation avec les acteurs du territoire. Pour ce faire, il allie :

- des mobilités individuelles et collectives, y compris des rencontres virtuelles ;
- l'élaboration d'un module commun en pédagogie active et collaborative ;
- l'échange de pratiques d'internationalisation des centres de formation professionnelle.

Afin de contourner les barrières liées à la certification, le projet préconise la comparaison des référentiels de compétences en vue de l'identification et la validation des qualifications de part et d'autre de la frontière. Le projet associe les organismes certificateurs à une réflexion sur l'autorisation d'exercer sur les deux territoires nationaux avec un diplôme du pays d'origine, par le biais de :

- la mise à niveau des référentiels de compétences – identifiant des points communs et des différences – qui permet l'élaboration des parcours individuels pour les étudiants au travers des ECVETs ;
- l'évaluation et le cas échéant la validation des compétences des étudiants français et espagnols au travers des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE). Un des centres de formation émetteur et un autre récepteur de KOMPAR pourront ainsi accompagner la demande de chaque personne voulant compléter son parcours ou valider son expérience et ses compétences afin qu'il puisse exercer sa profession de l'autre côté de la frontière.

4.6 Analyse des pratiques transfrontalières en Nouvelle-Aquitaine : des solutions issues des territoires pour contourner les obstacles et maximiser les opportunités

L'analyse des solutions trouvées par les initiatives transfrontalières dont il a été question dans cette partie, est révélatrice de plusieurs enseignements que l'on détaille ci-dessous.

4.6.1 Partir des besoins locaux pour faire face aux enjeux sociétaux

Les exemples cités font état d'une volonté affichée de participation des populations locales, des PME et TPE, des associations et coopératives, etc. dès le stade de planification des interventions. Les projets répondent ainsi à des réalités d'emploi et des besoins locaux, et adoptent le plus souvent une approche orientée vers des résultats. Cette dernière correspond à la « logique de projet » qui semble prévaloir dans la coopération autour de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et avec l'emploi.

D'autres interventions montrent le besoin d'adopter une logique davantage systémique, alliant les objectifs spécifiques des territoires en matière de formation et emploi à des objectifs sociétaux tels que la construction d'un modèle commun de politique sociale, l'impulsion d'une économie encadrée dans la sphère socio-environnementale ou encore le dépassement de la concurrence comme moteur de l'action économique à la faveur de la complémentarité et la convergence.

4.6.2 Tirer profit de la plus-value du transfrontalier

Dans les projets présentés, cette plus-value est rendue visible dans :

- La mobilité entre spécialités (par exemple dans le domaine médico-social, de la petite enfance vers le handicap) moyennant des compléments de formation. Cette mobilité est profitable pour les travailleurs (face à l'usure professionnelle), mais aussi pour les employeurs.
- L'innovation, l'échange d'expériences et la confrontation à d'autres cultures territoriales, administratives et institutionnelles sont favorables à l'élaboration des réponses nouvelles aux problèmes de chaque territoire.
- Une meilleure employabilité pour des meilleurs professionnels (des nouvelles compétences malléables et portables, etc.).
- La construction des politiques publiques grâce aux espaces de rencontre entre les institutions de gouvernance et les acteurs de la société civile, suscités par la relation transfrontalière.

4.6.3 Puiser dans les diverses modalités d'intervention pour agir dans les différentes échelles de coopération transfrontalière

Si, comme nous l'avons vu, les interventions transfrontalières sont souvent conçues à une échelle de proximité, les pratiques présentées dans cette partie montrent que si certaines modalités d'intervention sont possibles uniquement dans un circuit-court, d'autres, comme l'échange d'expériences entre entreprises et centres de formation, la mobilité des apprenants et des enseignants, le dialogue multi-acteurs, les innovations méthodologiques, sont tout aussi envisageables pour concevoir des actions transfrontalières à l'échelle régionale. Les exemples montrent également le potentiel « répliquable » des bonnes pratiques générées grâce à la proximité.

4.6.4 Certification, validation et reconnaissance des compétences

Les questions liées à l'intelligibilité et l'appréciabilité des compétences et des certifications, sont les pierres angulaires de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi. En effet, selon le cas de figure, la mobilité transfrontalière implique de pouvoir exercer ou étudier à l'international, ou encore, pouvoir exercer dans son pays d'origine avec un diplôme obtenu dans un centre de formation étrangère ou encore, pouvoir valoriser dans un CV les acquis d'apprentissage à la suite d'un passage à l'international. Cette question intéresse les apprenants, les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les employeurs, les syndicats, les prestataires d'enseignement et de formation, les organismes de reconnaissance des certifications et les pouvoirs publics.

Bien que la région Nouvelle-Aquitaine soit chargée de mettre en œuvre des actions de formation professionnelle continue et d'apprentissage, les questions relatives à la certification dépassent l'étendue de ses compétences de sorte que l'on se trouve face à une barrière qui peut sembler insurmontable par la seule action régionale.

Néanmoins, les acteurs cités dans cette partie (et autres également auditionnés), ont fait part de solutions relevant de la reconnaissance des compétences qu'ils mettent en place à différents niveaux :

- des solutions mise en œuvre au sein du réseau (par exemple, la confiance et l'interconnaissance dans le cas des partenaires de l'ETESS ou des parties prenantes de la plateforme KOMPAR) ;
- des solutions mises en place au sein d'un secteur d'activité (comme par exemple, le secteur du Bâtiment et du secteur automobile)¹¹⁴ ;

¹¹⁴ Audition de Christian Laborderie, Directeur ISA BTP, 11 septembre 2019.

- des solutions issues de la mise en avant du lien avec les acteurs du monde professionnel (COP transfrontalière) ;
- l'incidence politique auprès des structures de gouvernance (KOMPAR) ;
- la mise en place de parcours alternatifs (projets d'alternance, de stages, etc.) dans le cadre de projets pilotes qui permettent de mettre en évidence les besoins et d'interroger ensuite les réglementations (Bihartean) ;
- la mise en place des formations à caractère transfrontalier (comme c'est le cas de Eskola Futura qui espère dans le futur proche délivrer des bachibacs) ;
- la mise en lien avec les outils et les stratégies européennes (ECTV et évolution du cadre européen de certification) (MUGIGAIN).

La qualité de l'accompagnement lors de la définition de projet de mobilité transfrontalière et le dialogue multi-acteurs – y compris institutionnels – au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre sont largement perçus comme des opportunités ouvrant la porte à des solutions durables.

4.6.5 La langue : d'un obstacle à une opportunité

Nous l'avons vu, la diversité linguistique et les différences marquées dans la pratique culturelle sont souvent citées par les personnes intervenant dans nos auditions comme des obstacles à la mobilité en lien avec la formation et l'emploi. Elles concerneraient les individus susceptibles de se déplacer de l'autre côté de la frontière pour aller travailler ou étudier. La méconnaissance de la langue de l'autre peut entraver les échanges entre le personnel pédagogique, les centres de formation, les structures de réinsertion professionnelle, les administrations, etc.

Or, le développement du plurilinguisme dépend aussi de la volonté politique. Ainsi, à Saint Sébastien, la curiosité du français s'est estompée suite à la fermeture du lycée français, résultat d'une politique gouvernementale très favorable à l'anglais¹¹⁵. Cette situation a produit une différence générationnelle, entre les quadragénaires qui parlent le français et les plus jeunes qui lui préfèrent l'anglais. Plus récemment, face à une demande émanant de la population, le projet d'école trilingue « Larrun », visant à représenter la pluralité linguistique et culturelle du territoire transfrontalier, met en avant un modèle innovant basé sur les trois langues officielles de Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre (français, euskera, espagnol)¹¹⁶.

Le plurilinguisme peut donc être une source d'opportunités, selon le contexte de coopération transfrontalière dans laquelle il s'inscrit. C'est aussi le cas du projet Eskola Futura, un dispositif transfrontalier d'accompagnement mis en place par l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, plaçant le multilinguisme au cœur de son projet, pour répondre au besoin croissant de professeurs bilangues ou trilingues, résultat de la progression de l'enseignement de la langue basque et de la langue occitane¹¹⁷.

Dans les mots de nos auditionnés :

« La connaissance de la langue de l'autre côté de la frontière n'est pas suffisamment développée. Du côté espagnol, il n'y a pas d'obligation d'étudier une deuxième langue. Du côté français, il y a une préférence pour l'anglais, perçu comme une langue davantage internationale. Or, la connaissance de la langue est un prérequis pour le développement d'un bassin d'emploi eurorégional, même si un niveau très élevé de compétence linguistique n'est pas forcément nécessaire ».

« ... en tant que nouveau professionnel, cela ouvre le champ du possible : ils savent que c'est possible de partir, que ce n'est pas grave si l'on ne maîtrise pas totalement la langue, notamment s'il y a un partenariat fort entre les établissements pour assurer l'accompagnement et garantir l'accueil ».

...

¹¹⁵ Audition de Ainhoa Aizpuru sur la future école basco-française à Saint-Sébastien, 15 janvier 2020.

¹¹⁶ Audition de Ainhoa Aizpuru sur la future école basco-française à Saint-Sébastien, 15 janvier 2020.

¹¹⁷ <https://www.eskola-futura.eu/>

« La question de la langue se pose aussi comme une difficulté au niveau des échanges pour la formation, la recherche et la formation continue : le manque de ressources pour payer un interprète nous empêche de faire venir des intervenants à de l'autre côté de la frontière même si l'on sait qu'ils sont des ressources clés sur une thématique... (conférences, cours, séminaires, etc) » ... « La question de la langue est une barrière pour les apprenants mais aussi les enseignants ».

« Notre niveau d'exigence de connaissance de la langue est bas, ce qui aide à insuffler une dynamique positive » ... « Il ne faut pas avoir une connaissance poussée de la langue, mais connaître le vocabulaire usuel et professionnel qui peut être acquis lors d'un stage de 12 semaines ».

« La langue peut être une barrière importante mais, quand on partage les objectifs et les valeurs, on voit l'intérêt de comprendre l'autre. La formation linguistique est un pilier de base ».

« La mobilité liée à la formation et l'emploi est un outil pour le développement de la francophonie ».

« L'utilisation de la langue maternelle améliore la prise en soin des immigrés espagnols en France ».

« L'apprentissage de la langue est une porte ouverte à la multiculturalité ».

« Le bilinguisme de la directrice est facilitant ».

« La question de la langue s'est posée à la fois comme un obstacle et comme une opportunité : au début on disait seulement 'hola' (salut) et 'gracias' (merci). Mais très vite on s'est rendu compte que la langue était aussi un outil pour aborder le sens de nos actions, pour comprendre les différentes façons de chacun d'aborder les choses et de mieux comprendre le contexte de l'autre. C'est pourquoi on veut intégrer dans le projet un accompagnement linguistique ».



Partie 5

Les bonnes pratiques ailleurs

5.1 La mobilité interrégionale en lien avec la formation et l'emploi : les CESER de l'Atlantique

Cette partie s'appuie sur une étude récente, dans laquelle les CESER de l'Atlantique ont dressé un tableau complet des dynamiques de développement des régions de la façade atlantique française tout en interrogeant les coopérations actuelles et futures¹¹⁸.

Selon cette étude, les coopérations interrégionales apparaissent assez peu développées dans le domaine économique qui reste très marqué par son caractère concurrentiel. Néanmoins, quelques collaborations existent en faveur de filières importantes que les régions atlantiques ont en commun telles que l'agriculture, la pêche et les cultures marines, et le tourisme. Les CESER de l'Atlantique estiment nécessaire de renforcer ces coopérations et d'en développer de nouvelles. Notamment face aux enjeux suivants :

- La transition agroécologique, l'adaptation de l'agriculture au changement climatique et le développement de la filière forêt-bois.
- La nécessité de mener une réflexion stratégique interrégionale sur les filières économiques de demain, notamment industrielles et en lien avec les perspectives économiques ouvertes par le vieillissement de la population et les innovations techniques et numériques qui se sont développées pour y répondre.
- Le potentiel de l'économie circulaire dans leurs territoires, pour favoriser l'adaptation des économies régionales à la raréfaction des ressources naturelles. Cela passe par le développement des filières de valorisation et de recyclage des déchets, le recours aux matières premières recyclées, l'accompagnement de démarches d'écologie industrielle et territoriale, etc.
- La déconstruction et la réhabilitation des sites industriels et de dépollution des sols correspondants peuvent constituer une opportunité de développement de nouvelles filières.
- Le développement des nouvelles filières énergétiques décarbonées.

Tous ces enjeux génèrent des besoins de formation, de recherche, d'innovation et d'expérimentation, dont il convient d'accompagner dès maintenant le développement. Les CESER de l'Atlantique soulignent, par exemple, que : « *les transitions en cours (écologique, énergétique, numérique, etc.) touchent toutes les filières économiques en région (agriculture, économie maritime, tourisme, industrie) et nécessitent d'anticiper les besoins et d'adapter en conséquence les contenus et les modalités de formation, tant initiales que continues, pour favoriser l'inclusion de tous les professionnels, les rendre acteurs de ces transitions et préparer les métiers de demain* ». La transition numérique peut elle-même être source d'innovation dans le domaine de la formation. De nouvelles modalités d'apprentissage peuvent ainsi favoriser l'accès à la formation.

L'annonce des exécutifs des régions Bretagne et Nouvelle-Aquitaine concernant le lancement d'un premier chantier commun sur le thème de la transition agroécologique est soulignée comme un signe positif.

Les CESER de l'Atlantique ont également montré l'importance de la mise en réseau des acteurs et de la constitution d'« *écosystèmes territoriaux* » de l'innovation, qui dépassent le plus souvent les frontières administratives. Ils attirent l'attention sur les croisements territoriaux à favoriser

¹¹⁸ CESER de l'Atlantique, 2020, « *Une nouvelle dynamique de développement de la façade atlantique : vers un renforcement des coopérations et des synergies interrégionales* », à paraître novembre 2020.

entre la production de connaissances et la société, entre les mondes de la formation, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le monde économique¹¹⁹.

Or, les coopérations interrégionales en matière de recherche et innovation sont plus développées que dans le champ de la formation. Par ailleurs, les coopérations interrégionales dans le domaine de la formation initiale et continue sont plus rares que dans l'enseignement supérieur. Néanmoins, l'étude souligne quelques exemples importants :

- Le Campus E.S.P.R.I.T. Industries – Enseignement Supérieur Professionnalisation Recherche Innovation Technologies – créé à Redon, à l'initiative de nombreux partenaires dont les régions Bretagne et Pays de la Loire, vise à proposer des formations de niveau Bac+3 à Bac+5 dans le secteur industriel, notamment dans les filières de l'électronique et du traitement des matériaux, et répondre ainsi aux besoins du bassin de Redon et du Grand Ouest en général. Il encourage principalement la formation en alternance et dispose de trois plateaux techniques industriels d'expérimentations.
- Le Campus des Industries Navales est né du constat d'une offre de formation initiale mal adaptée et peu lisible, et d'un manque de compétences devenu structurel dans certains métiers de l'industrie navale. Le Campus est le fruit d'une double impulsion industrielle (Naval Group) et politique (région Bretagne), à laquelle se sont ensuite ralliés, entre autres, quatre régions (Normandie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur). Le Campus s'est fixé trois missions : améliorer l'attractivité de la filière, notamment auprès des jeunes ; promouvoir la navalisation des parcours, pour remédier à l'écart important entre les compétences de « sortie de formation » et les besoins industriels ; et la labellisation des formations ainsi navalisées.

En conclusion de l'étude, les CESER de l'Atlantique invitent les Régions atlantiques à collaborer pour répondre à des besoins et des enjeux partagés, et favoriser la mobilité interrégionale. L'inscription des Régions, aux côtés des branches professionnelles et des acteurs locaux, dans une logique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à l'échelle interrégionale, serait une évolution positive pour répondre conjointement aux besoins spécifiques des filières qu'elles ont en commun et pallier d'éventuels manques de la carte des formations. Des initiatives telles que le Campus des Industries Navales, doivent être poursuivies et encouragées, y compris dans d'autres filières telles que l'agriculture et l'agroalimentaire ou la pêche.

Au vu des dynamiques démographiques actuelles et projetées, et notamment l'importance du vieillissement, dans les régions atlantiques, le secteur des services à la personne devrait également faire l'objet d'une attention particulière : il s'agit des enjeux de formation, mais aussi de valorisation des métiers et de reconnaissance salariale.

Les CESER de l'Atlantique incitent également les Régions et l'ensemble des acteurs de la formation et de l'enseignement supérieur à favoriser la mobilité interrégionale des étudiants, des apprentis et des apprenants en général, et leur permettre ainsi d'accéder à une plus large offre de formation. A cet égard, il faut tenir compte des conditions d'attractivité et d'accueil à réunir, liées au coût de la vie, du logement, de la mobilité, particulièrement important dans certains territoires, notamment les métropoles.

¹¹⁹ Emprunté aux Sciences de la vie, le concept « d'écosystème », utilisé dans l'étude des CESER de l'Atlantique, est aujourd'hui largement cité dans les études analysant les dynamiques territoriales. Il fait référence à un réseau d'acteurs interdépendants, issus de différents domaines d'activité, agissant dans un même territoire autour d'une problématique commune et pouvant établir des relations de coopération ou de compétition.

5.2 EURES-T du Rhin Supérieur

Lancé en 1994, EURES (Services européens de l'emploi) est un réseau européen destiné à faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Espace économique européen (EEE)¹²⁰. Les organisations syndicales et patronales, les collectivités territoriales et les institutions étatiques participent en tant que partenaires. EURES cible à la fois les demandeurs d'emploi désireux de se rendre dans un autre pays pour y travailler ou y étudier, et les employeurs qui souhaitent recruter à l'étranger¹²¹.

Les services EURES destinés aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sont notamment les suivants :

- Mise en correspondance des offres d'emploi et des CV sur le portail EURES.
- Informations aux travailleurs et aux employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les États membres de l'Union européenne (fiscalité, pensions, assurance maladie et sécurité sociale ; assistance post-embauche ; formation linguistique et intégration dans le pays de destination).
- Soutien spécifique :
 - a) aux travailleurs frontaliers et aux employeurs dans les régions frontalières ;
 - b) à des groupes bénéficiant des programmes ciblés de mobilité en faveur de l'emploi d'EURES ;
 - c) aux manifestations de recrutement dynamiques à travers la plateforme (en ligne) des Journées européennes de l'emploi.
- Promotion des opportunités pour les jeunes au moyen de Drop'pin@EURES, un espace où entreprises et organisations peuvent promouvoir et présenter leurs offres destinées aux jeunes visant à aider les jeunes Européens à faire leurs premiers pas sur le marché de l'emploi.

Afin de répondre aux besoins spécifiques des régions limitrophes, une dizaine de partenariats transfrontaliers / EURES-T ont été mis en place dans les régions européennes enregistrant d'importants flux de frontaliers. EURES-T (Transfrontalier) Rhin Supérieur fait partie de ce réseau.

Mis en place en 1999 dans le but d'encourager et de soutenir le marché du travail transfrontalier sur l'aire du Rhin Supérieur (Alsace, Palatinat du sud, Pays de Bade et Suisse du Nord-Ouest), l'EURES-T Rhin Supérieur a abouti à un accord-cadre de coopération, signé en 2013 par les ministres du travail français et allemand. Il s'est concrétisé avec la création de quatre services de placement transfrontalier. Parmi les services proposés, l'on trouve des échanges d'offres d'emploi et de profils, diffusion par la presse et la radio, organisation de rencontres-recrutements, participation conjointe à des salons, ateliers à Pôle emploi et dans les lycées professionnels, campagnes de mailing aux employeurs, etc.

Cette construction institutionnelle européenne succède à une dynamique territoriale associative de longue date. Ainsi, le Comité de défense des travailleurs frontaliers du Haut-Rhin a connu un essor dans les années 1969-1977, en réaction aux réglementations nationales et douanières jugées discriminatoires. En 1972, l'audience du Comité s'élargit donnant lieu à la création du Comité national des frontaliers de France¹²².

Soulignons dès maintenant, que, dans la frontière franco-espagnole, seulement 3 863 personnes ont le statut de travailleurs transfrontaliers¹²³, alors que, entre la France, l'Allemagne et la Suisse, ce statut s'applique à plus de 93 000 personnes¹²⁴. Une autre particularité de cette frontière : du côté allemand, la zone d'emploi située à proximité se caractérise par une évolution de l'offre d'emplois qui peine à être satisfaite, due entre autres à la déprise démographique, au dynamisme

¹²⁰ Les 27 États membres de l'Union européenne, plus la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande.

¹²¹ Source : page web EURES <https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage> consulté en mars 2020.

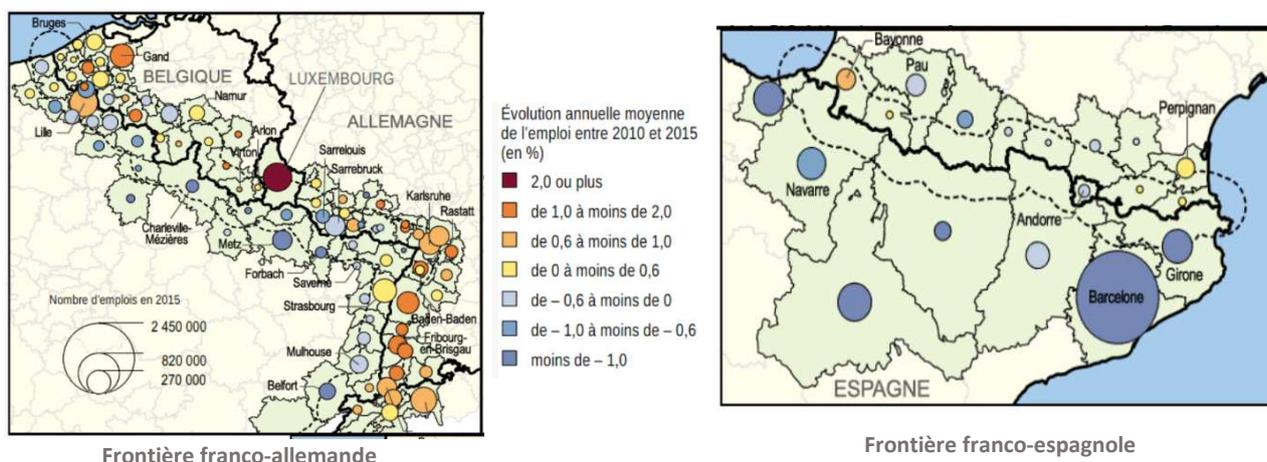
¹²² Hamman, Philippe, 2005, « Défendre les travailleurs frontaliers : les apprentissages de la légitimation dans l'Union européenne », dans *Revue française de science politique*, n° 3, Vol. 55, pages 445 à 476.

¹²³ C'est le nombre de travailleurs transfrontaliers entre la Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre. Source : <https://www.emplo-info.eu/>

¹²⁴ Source : audition de Sylvia Müller-Wolff, Conseillère EURES. Agence pour l'emploi Karlsruhe-Rastatt, 12 Juin 2019.

des secteurs économiques du côté allemand et une offre d'emplois stables (cf. page 16). De nombreuses places d'apprentissage restent également vacantes¹²⁵.

Évolution de l'emploi frontalier entre 2010 et 2015



Source : insee.fr/fr/statistiques/4164642

Outre l'offre caractéristique des services européens de l'emploi, l'EURES-T Rhin Supérieur s'est doté en 2013 d'un modèle de services pour l'apprentissage, les études transfrontalières en alternance et la formation continue, à la suite de la conclusion d'un accord-cadre sur l'apprentissage transfrontalier dans la région du Rhin Supérieur signé par 28 partenaires français et allemands¹²⁶.

La Conférence du Rhin Supérieur, une commission intergouvernementale créée en 1991, chargée de faciliter l'étude et la solution des problèmes de voisinage dans la région du Rhin Supérieur, rend opérationnelles les concertations autour de l'emploi et la formation. Au sein de la Conférence, le groupe de travail « Éducation et formation », constitué de membres des administrations chargées des enseignements professionnels et des chambres consulaires des trois régions frontalières, s'est fixé pour mission de favoriser le rapprochement et la coopération entre les systèmes éducatifs et les cursus de formation professionnelle.

Parmi les dispositifs mis en place par EURES-T, l'on peut citer, à titre d'exemple, les suivants :

- Le Certificat-Euregio offre l'opportunité aux jeunes de la Région du Rhin Supérieur de passer un stage dans une entreprise du pays voisin au cours de leur formation. Grâce à un stage en entreprise, les jeunes ont une première expérience professionnelle dans l'un des pays voisins, connaissent d'autres techniques et méthodes de travail, découvrent un nouvel espace culturel, acquièrent des compétences professionnelles internationales, le tout en se voyant attribuer un « Certificat Euregio ». En outre, le stage effectué peut faire l'objet d'une inscription à « l'Europass Mobilité » de l'Union européenne¹²⁷.
- Le Projet Azubi-BacPro permet aux élèves et apprentis français et allemands d'obtenir, en plus du diplôme du pays d'origine, une attestation de compétences linguistiques, reconnue de l'autre côté de la frontière.
- La plateforme bilingue TRIFOB (Formation continue tri-nationale dans le Rhin Supérieur) quant à elle, apporte une vue d'ensemble des offres de formation professionnelle continue et d'apprentissage tout au long de la vie présentes sur le marché de l'emploi transfrontalier. Elle met en réseau les prestataires de formation du Pays de Bade, du Palatinat du Sud, d'Alsace et de la Suisse du Nord-Ouest.

¹²⁵ Source : audition de Sylvia Müller-Wolff, Conseillère EURES. Agence pour l'emploi Karlsruhe-Rastatt, 12 Juin 2019 et site web du certificat Euregio <https://mobileuregio.org/france/certificat-euregio/descriptif.html>

¹²⁶ Au moment de la rédaction de ce rapport, et à la suite de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle en France et à l'incertitude quant au financement des contrats d'apprentissage transfrontaliers infra- et post-bac, aucun contrat d'apprentissage transfrontalier n'est conclu dans cette aire transfrontalière.

¹²⁷ L'Europass mobilité est un document qui permet de consigner les savoirs et compétences acquis dans un autre pays européen qui s'adresse à quiconque effectue une expérience de mobilité dans un pays européen, quel que soit son âge ou son niveau d'éducation. Il est rempli par les deux organisations partenaires associées au projet de mobilité, l'une dans le pays d'origine, l'autre dans le pays d'accueil. Les partenaires peuvent être des universités, des écoles, des centres de formation, des entreprises, des ONGs, etc.

Source : <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/documents/european-skills-passport/europass-mobility> consulté en février 2020.

- La carte des universités et écoles supérieures dans le Rhin supérieur donne un aperçu des universités et écoles supérieures présentes dans l'espace du Rhin Supérieur. Notamment, EUCOR, le Campus européen groupement tri-national de cinq universités du Rhin Supérieur dans la région frontalière entre l'Allemagne, la France et la Suisse qui a pour vocation de devenir une université européenne.
- Afin de promouvoir le multilinguisme dans la région du Rhin supérieur, le groupe de travail conçoit et accompagne divers programmes d'échanges entre les scolaires, les enseignants et les établissements scolaires, traite de l'échange d'informations et d'expériences entre les régions participantes du Rhin supérieur et développe des initiatives communes dans le domaine de l'éducation à l'échelon régional.

5.3 De l'expérimentation à la solution : le cas du badge numérique ouvert « open badge »

En 2010, la fondation Mozilla et la fondation MacArthur ont créé le projet *Mozilla Open Badges* avec la volonté de pallier les insuffisances du CV classique en développant un outil au service de la reconnaissance de la personne pour rendre visibles ses apprentissages informels, mais aussi ses compétences, réalisations et engagements, souvent difficiles à attester.

L'*open badge*, ou badge numérique ouvert, est une accréditation numérique créée et émise par des organisations telles que les associations, les entreprises, les organisations professionnelles, les universités, etc. L'objectif premier était de permettre aux destinataires des badges de valoriser les compétences qui se manifestent hors du contexte formel d'enseignement, notamment par la création d'un portefeuille de certifications et de reconnaissances acquises dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie.

Le badge numérique ouvert est encodé avec un ensemble de métadonnées qui incluent : l'émetteur du certificat, la date d'émission, les critères de réussite, les liens menant aux preuves montrant quel travail a dû être accompli pour l'obtenir, les données permettant l'authentification du certificat par l'émetteur¹²⁸.

L'infrastructure des badges assure la portabilité de l'outil tout en garantissant l'intégrité des informations qu'ils contiennent et la protection de l'identité de leurs récepteurs. Les badges sont à la fois infalsifiables, anonymisés et vérifiables. Le badge est la propriété du bénéficiaire.

Les badges numériques ouverts remplissent les fonctions suivantes :

- endosser/approuver (des personnes, des badges ou toute entité identifiable de façon unique) ;
- valoriser (au sens étymologique : faire ressortir la valeur du récepteur du badge) ;
- identifier (des « nouvelles » compétences, des réseaux, etc.) ;
- certifier (une compétence) ;
- rendre visible (pour être exploité/valorisé par des services en ligne ou des personnes) ;
- communiquer (les valeurs, la « marque ») ;
- relier (des personnes, des idées, des connaissances, des valeurs, etc.) ;
- archiver (des apprentissages, des expériences) ;
- rendre compte de la motivation intrinsèque d'une personne.

Dans une perspective d'articulation de la reconnaissance des compétences informelles et formelles, les badges numériques permettent à une personne de mieux faire valoir son savoir-faire et son savoir-être pour mieux évoluer que ce soit dans le monde académique, le monde du travail ou le monde de l'action sociale.

Dans une perspective de construction des écosystèmes de badges et de mise en place de territoires apprenants, la Ligue de l'Enseignement mène actuellement trois projets :

- Le projet européen « Job Bridge », qui vise à améliorer la reconnaissance et la validation des volontaires et bénévoles dans l'Union européenne. A partir des besoins détectés des organismes d'accueil de volontaires et/ou de bénévoles et du monde de l'entreprise, il vise à fournir les méthodes et outils les plus appropriés pour évaluer les compétences transversales des volontaires et/ou bénévoles pour soutenir leurs parcours

¹²⁸ Audition de Antoine Sauter, Chargé du volontariat – Ligue de l'enseignement, 15 janvier 2020.

- d'apprentissage. Le projet fait le pont entre les apprentissages informels, non formels et formels en intégrant les compétences des bénévoles et/ou volontaires (connaissances, aptitudes, attitudes) pour produire un référentiel reconnu par les employeurs¹²⁹.
- Le projet « Parcours sans couture » en partenariat avec Pôle emploi dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) 100 % d'inclusion – la fabrique de la mobilisation sur quatre territoires de la politique de la ville (Grand Paris Sud, Terre d'Envol, Nantes Métropole, Tours Plus). L'objectif est de tester trois innovations majeures :
 - organiser des parcours « sans couture », c'est-à-dire assurer une continuité de l'accompagnement et des dispositifs depuis le repérage du jeune jusqu'à son inscription dans l'emploi durable ;
 - développer la coopération territoriale grâce à la mise en place de « hubs territoriaux » qui permettent, grâce à une plateforme numérique, un partage facilité des informations ;
 - reconnaître les compétences des jeunes grâce à la création « *d'open badge* » (image numérique attestant d'une compétence précise, d'une connaissance, d'une expérience, etc.)¹³⁰.
 - Le projet « Badgeons les volontaires Service Civique » (huit territoires dont la Nouvelle-Aquitaine) afin de reconnaître et valoriser les compétences des jeunes engagés dans le volontariat en service civique¹³¹.

Le réseau BOAT (Badges Ouverts à Tous) pour sa part, est une initiative pilotée par la CoMUE Léonard de Vinci officiellement lancée en février 2019 à Poitiers.

Le réseau BOAT s'approprie cette initiative initialement développée aux États-Unis, conjointement avec des associations étudiantes, universités et le réseau Canopé, en soutenant la co-construction des badges et en plaçant le collectif et la réciprocité de la reconnaissance comme maîtres-mots des actions.

L'écosystème de badges (une diversité d'apprenants et une diversité d'opportunités d'apprentissage et des employeurs) est identifié comme l'outil permettant de traduire les apprentissages en un outil puissant pour trouver des emplois, rejoindre des communautés de pratiques, démontrer des compétences ou rechercher de nouvelles opportunités d'apprentissage. C'est pourquoi le réseau BOAT a entamé la construction d'un tel écosystème avec la mise en place d'un comité de pilotage, la création des outils de communication et d'un site web en construction mais aussi des échanges de pratiques.

La démarche privilégiée est celle de l'expérimentation. Elle se base sur la production d'un référentiel partagé, d'un label et une charte de qualité (évaluation / reconnaissance / preuve) ; d'une charte graphique commune, et d'une stratégie « boule de neige » et la mise en marche du « passeport BOAT », une plateforme sous la forme de réseau social pour mettre en relation des badges et des personnes. Des structures peuvent ainsi endosser les badges sur la base d'un référentiel de compétences, des démarches de qualité et des standards d'évaluation communs.

Le réseau BOAT propose à ses membres :

- Des outils structurants : la plateforme b-connexion, premier et unique passeport de badges en France, des brochures, vidéos et documentations produites par ses membres, la newsletter du réseau qui permet de valoriser les pratiques des membres, la charte graphique du réseau BOAT pour les badges partagés, le wiki (projet pour 2020) pour co-construire des badges dans le réseau.
- La mise en œuvre et la reconnaissance des compétences des participants au réseau : des séminaires collectifs annuels et des séances de travail ponctuelles sur des sujets dédiés, la participation à des actions collectives et le badge de « design collaboratif » du réseau, des modules de formation en ligne sur b-connexion, la reconnaissance et les stratégies à mettre en œuvre et des badges associés (badges Moussaillon), la découverte d'experts ou de méthodologies nouvelles de travail (par exemple l'atelier d'échange de savoirs, les apports de la recherche sur le sujet des compétences, les projets européens sur les « compétences douces », etc.).

¹²⁹ <https://job-bridge.eu/about-us/>

¹³⁰ <https://www.solidarites-actives.com/fr/nos-actualites/nouvelle/la-ligue-de-lenseignement-lansa-et-leurs-partenaires-laureats-de-lappel>

¹³¹ <https://liguenouvelleaquitaine.org/2020/02/27/open-badge-ligue-de-l-enseignement-nouvelle-aquitaine/>

- Une charte qualité pour construire ensemble la valeur des badges des membres du réseau : grâce à une charte graphique, une démarche qualité et une compréhension partagée de l'évaluation des compétences, des référentiels choisis par consensus et évolutifs¹³².

L'intérêt de cet outil dans le cadre de la mobilité transfrontalière et internationale en lien avec formation professionnelle est mis en évidence par la mise en œuvre de plusieurs projets Erasmus+ sur le sujet, parmi lesquels :

- L'European Badge Alliance (qui accompagne les établissements dans la mise en place de badges, mais surtout délivre des badges pour améliorer la mobilité des étudiants, notamment) et Open badge network (qui a créé un MOOC -formation en ligne ouverte à tous- et produit des documents de cadrage précieux sur la qualité, etc.). Ce projet est notamment animé par le Centre Europass des Pays-Bas, en lien avec le groupe de travail « Prospective » du réseau européen des centres Europass et propose un inventaire des projets autour des badges dans le monde : Badge the world.
- En France, le projet Erasmus+ MIRVA (rendre la reconnaissance informelle visible et opérationnelle) est en cours, en lien avec l'initiative de la *Bologna Open Recognition Declaration*. La région Normandie est particulièrement active avec deux initiatives phares :
 - l'Université de Caen Normandie (IAE) qui a pour but d'éviter le décrochage dans l'apprentissage en ligne et de valoriser les compétences douces développées par les étudiants de la filière Banque Finance Assurance ;
 - et l'initiative « Badgeons la Normandie » portée par la DRAAF et ses partenaires (dont la Ligue de l'Enseignement) qui vise à « *construire un écosystème facilitant la reconnaissance et la valorisation des personnes et des compétences dans le cadre de la formation tout au long de la vie* ». Dans la foulée de ce dernier, l'enseignement agricole, technique et supérieur normand et la profession agricole explorent le potentiel des badges numériques ouverts pour construire avec leurs partenaires un écosystème et expérimenter les badges numériques.

5.4 Analyse : ce que les bonnes pratiques ailleurs nous disent sur le modèle de coopération autour de la formation et l'emploi adapté aux réalités de la Nouvelle-Aquitaine et de ses voisins

L'étude des CESER de l'Atlantique souligne l'importance de la coopération avec les voisins pour permettre aux régions de la façade atlantique française de faire face aux enjeux communs qu'elles rencontrent, mais aussi, pour permettre à chacune de ces régions d'apporter des solutions à leurs problématiques propres, notamment les disparités intrarégionales. Dans la mesure où, d'une part, la Nouvelle-Aquitaine partage également un certain nombre de défis avec les régions voisines espagnoles (*cf. page 21*), et où d'autre part, tous ces défis soulèvent des besoins en termes de formation, il convient d'en accompagner dès maintenant le développement. Notre étude confirme et permet d'élargir l'échelle de cette affirmation.

En effet, le renforcement et la création des coopérations interrégionales et transfrontalières dans le domaine économique et de la formation, parmi d'autres, est un véritable enjeu de développement pour la Nouvelle-Aquitaine. Il est particulièrement important de renforcer les coopérations en matière de formation initiale et continue, encore trop rares. En complément, la mobilité interrégionale et transfrontalière des étudiants, des apprentis et des apprenants en général, leur permettrait d'accéder à une plus large offre de formation.

¹³² <https://bconnexion.fr/> consulté en février 2020.

L'EURES-T offre un exemple de coopération impliquant différents acteurs autour de la mobilité transfrontalière pour l'emploi et plus particulièrement celle des travailleurs frontaliers. Dans une approche de marché d'emploi, la facilitation de la rencontre et la mise en correspondance de l'offre et de la demande d'emploi et l'accompagnement des structures bilingues ayant pour mission d'offrir toute l'information pertinente se trouvent parmi les services développés. En matière de formation, l'engagement institutionnel de part et d'autre de la frontière se manifestant sous la forme d'un accord-cadre sur l'apprentissage transfrontalier et la création d'un groupe de travail auquel participent les administrations chargées de l'enseignement professionnel et les chambres consulaires ont permis la création d'un modèle transfrontalier de services dédié spécifiquement à l'apprentissage, aux études en alternance et à la formation continue.

Dans l'ensemble, il s'agit d'un modèle abouti de services transfrontaliers pour l'emploi et la formation dans un bassin d'emploi déjà existant et caractérisé par un flux important de travailleurs habitant d'un côté de la frontière et travaillant de l'autre. Si ce modèle est riche en apprentissage, notamment en ce qui concerne les dispositifs concrets, est-il pour autant possible de le transposer en tant que tel à la zone transfrontalière Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre ?

En effet, l'étude du GECT souligne l'inexistence d'un bassin d'emploi dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, et constate que le flux des travailleurs frontaliers reste extrêmement marginal¹³³. Il semblerait plus opportun pour la Nouvelle-Aquitaine et ses voisins de développer un modèle propre. La promotion de l'emploi transfrontalier comme l'une parmi plusieurs modalités possibles (par exemple, les échanges et les stages chez les voisins comme modalité de promotion d'une première expérience d'emploi à l'internationale) a été évoquée dans la partie précédente (cf. page 59) et la coopération autour de la formation professionnelle envisagée en amont et non pas en complément des modèles de services pour l'emploi, sont quelques pistes envisageables.

Quel que soit le modèle de coopération mis en place par la Nouvelle-Aquitaine et ses voisins, les obstacles liés à la certification demeurent importants. Il existe au niveau européen un certain nombre d'outils et de mécanismes de coordination destinés à surmonter ces obstacles, tels que le cadre européen des certifications qui rend les qualifications compréhensibles et comparables, le cadre Europass qui permet aux citoyens de présenter leurs compétences et qualifications, la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions et enfin la carte professionnelle européenne, une procédure numérique à l'échelle de l'Union européenne pour la reconnaissance des qualifications professionnelles. Toutefois, les effets positifs de ces mesures/outils n'ont pas atteint tout leur potentiel¹³⁴.

Les pratiques des acteurs de territoires autour de l'expérimentation des badges numériques apportent une approche innovante. Elles ouvrent la question et proposent de considérer, au-delà de la certification, la reconnaissance de compétences au sens large (compétences « dures » et compétences « douces »). Le point de départ de cette initiative est le constat que les compétences des personnes mises au service de leur épanouissement personnel, de l'exercice d'un métier salarié, d'un engagement citoyen et collectif, de l'apprentissage dans le cadre de l'éducation populaire, d'une entreprise culturelle, etc. sont le fruit de l'interrelation des parcours d'apprentissage formel et informel en parallèle à des parcours professionnels, et ce, tout au long de la vie. Or, très souvent, le marché de l'emploi favorise uniquement des candidats pouvant montrer l'acquisition des compétences dites dures.

Dans son rapport « Droits culturels et Pratiques en amateur : exigence, éthique, ambition démocratique. Pour une transition culturelle de l'action publique en Nouvelle-Aquitaine » (2020), le CESER Nouvelle-Aquitaine souligne l'importance de l'objectif suivant : « soutenir les démarches ou projets d'accompagnement des pratiques culturelles et d'éducation populaire permettant aux personnes de s'émanciper, de développer leur capacité d'expression, leur créativité, leur esprit critique, leur ouverture au monde et aux autres cultures, c'est-à-dire leur pleine humanité ».

¹³³ GECT NAEN, 2018, EMPLEO : Diagnostic sur l'Emploi Transfrontalier au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

¹³⁴ Commission européenne, 2017, Stimuler la croissance et la cohésion des régions frontalières de l'Union européenne, COM (2017) 534 final.

Le CESER Nouvelle-Aquitaine suit avec beaucoup d'attention l'évolution de l'expérimentation autour de « l'open badge » et en général, de toute démarche visant à reconnaître les compétences formelles, informelles et non formelles. Ces expérimentations sont particulièrement intéressantes dans le cadre de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi. Plusieurs points de vigilance sont à souligner : complémentarité avec le savoir-faire acquis dans les cursus officiels, le maintien du dispositif en open source pour éviter sa marchandisation et la vigilance pour éviter une dérive individualiste.



Conclusion

I. La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi est avantageuse pour les individus qui en font l'expérience puisqu'elle améliore les perspectives d'emploi, contribue à l'ouverture au monde et à l'épanouissement personnel, et renforce la citoyenneté. **Elle peut aussi avoir des effets positifs pour les Régions qui en font la promotion** car elle stimule l'innovation pour mieux répondre aux besoins territoriaux. D'un point de vue plus opérationnel, la coopération autour de la formation et l'emploi permet d'optimiser les dispositifs européens et régionaux de mobilité.

Pour la Nouvelle-Aquitaine et ses Régions voisines, la mobilité en lien avec la formation et l'emploi est un outil permettant de faire face aux défis communs. En mutualisant les atouts des différents territoires, elles peuvent y mettre en place les conditions favorables à la montée en compétences pour mieux relever les défis actuels et à venir. Qui plus est, **la coopération dans ce domaine est un outil majeur de cohésion sociale et de lutte contre les inégalités et les discriminations.** C'est la première conclusion de notre rapport.

II. Depuis les années 80, des échanges transfrontaliers – y compris dans le domaine de la mobilité, la formation et l'emploi – ont été menés à l'initiative des acteurs locaux et institutionnels dans la frontière franco-espagnole. **Le cadre de ces coopérations, aux contours changeants, a été marqué ces dernières années par deux évènements majeurs :**

- la fusion des anciennes régions Aquitaine, Poitou-Charentes et Limousin donnant lieu à la naissance de la région Nouvelle-Aquitaine ;
- la création du Groupement européen de coopération territoriale (GECT) réunissant la Nouvelle-Aquitaine, l'Euskadi et la Navarre.

Ce nouveau contexte a donné un nouvel élan aux échanges en matière de mobilité, formation et emploi, l'inscrivant dans une dynamique européenne et élargissant sa portée géographique. Assurément, **il est désormais envisageable que tous les territoires néo-aquitains prennent part aux initiatives de coopération euro-régionale et profitent de ses bienfaits,** tout en apportant des nouvelles ressources. **L'échelle locale de coopération reste tout de même très importante** du fait de l'existence d'un bassin de vie fondé sur une culture commune et une langue partagée. Elle est le terrain privilégié pour expérimenter des dispositifs et modèles, en vue d'une capitalisation et une mise à échelle régionale. C'est notre deuxième conclusion.

III. Le soutien à l'emploi transfrontalier afin de voir émerger un bassin d'emploi eurorégional occupe une place centrale dans la stratégie de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre. Et ce, à juste titre : l'Union européenne souligne le potentiel de croissance des territoires transfrontaliers.

Or, nos travaux montrent que le faible flux de travailleurs transfrontaliers, pour la plupart des espagnols travaillant en Espagne, mais résidant au Pays basque nord pour profiter des facilités résidentielles, interroge quant à la pertinence d'une stratégie axée sur le développement de l'emploi transfrontalier en réponse à une demande de métiers en tension. D'autant plus que l'analyse des initiatives menées par les acteurs à l'échelle des territoires montre que la coopération autour de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation prend des formes variées pour toucher une diversité de publics d'apprenants avec des méthodologies tout aussi diverses. Par ailleurs, elle favorise la mise en réseau avec les différents acteurs du monde professionnel (entreprises marchandes, entreprises de l'économie sociale et solidaire, associations, secteur public, etc.). **La coopération autour de la mobilité en lien avec la formation professionnelle et de la formation tout au long de la vie serait donc la clé d'entrée d'une stratégie contribuant, en amont, à la consolidation d'un bassin de vie eurorégional.** C'est notre troisième conclusion, étayée à l'éclairage des expériences citées dans ce rapport.



Préconisations

La principale préconisation de ce travail, construite au fil du document et des réflexions de la Commission « Coopérations » du CESER, est la nécessité de faire de la mobilité en lien avec la formation et avec l'emploi, un élément central de la coopération transfrontalière et eurorégionale.

Nos préconisations s'adressent premièrement, au GECT Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre dont le rôle est de soutenir, informer, proposer, accompagner, mettre en lien et structurer les actions de coopération dans l'Eurorégion. Deuxièmement, au Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine qui sert de pôle et de soutien au GECT dans toutes ses actions ainsi qu'aux initiatives des acteurs néo-aquitains, tout en garantissant la cohésion territoriale. Troisièmement, à la grande diversité d'acteurs de terrain, institutionnels, privés et associatives, de la Nouvelle-Aquitaine. Ils sont appelés à co-construire les stratégies d'intervention et à les mettre en œuvre en mobilisant leur fine connaissance des problématiques territoriales. Finalement, elles s'adressent aux instances nationales et européennes susceptibles de soutenir les initiatives de mobilité transfrontalière en lien avec la formation et avec l'emploi dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

L'ensemble des préconisations ci-dessous s'inscrit dans ce cadre et ce, au niveau des territoires, acteurs, publics cibles et outils.



1. Informer

1.1 Créer un portail multilingue eurorégional dédié à la mobilité transfrontalière, eurorégionale et internationale en lien avec la formation et l'emploi.

En pratique :

Un portail eurorégional centralisant les informations suivantes :

- Les dispositifs déjà existants.
- Les structures eurorégionales, régionales et locales d'accompagnement sur l'ensemble des territoires régionaux.
- Une cartographie compréhensive des aides à la mobilité transfrontalière, des entreprises qui les accueillent, etc.
- Les caractéristiques culturelles, historiques, linguistiques, etc. des différents territoires de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre ; valorisant les opportunités d'échanges, en termes de formation mais aussi de culture et d'arts.

2. Orienter

2.1 Prendre en compte la mobilité transfrontalière dans le cadre des compétences régionales dans le domaine de l'information et de l'orientation, spécialement à l'égard de la formation professionnelle.

En pratique :

- Intégrer l'information sur la mobilité transfrontalière dans les outils d'information et d'orientation (ressources pédagogiques, portails d'information, événements, etc.).
- Prendre en compte la mobilité transfrontalière dans tous les travaux et outils de pilotage du Conseil régional dans le domaine de l'information et de l'orientation.

3. Soutenir la mise en réseau

3.1 Faire le lien administratif et réglementaire qui permette la reconnaissance des acteurs et des dispositifs « sans couture » pour les acteurs.

En pratique :

- Développer et consolider les réseaux d'acteurs. ■
- Soutenir les initiatives visant à développer et consolider l'interconnaissance des acteurs de la mobilité en lien avec la formation et l'emploi. L'évolution du rôle « tête de réseau » multi acteurs d'instances telles que So Coopération est un bon signe. S'assurer que ce rôle prenne en compte le niveau transfrontalier. ■
- Inviter ces acteurs à faire le lien avec le monde professionnel. ■

4. Cibler

4.1 Cibler les publics en difficulté dans tout le territoire de la Nouvelle-Aquitaine.

En pratique :

- Soutenir les initiatives visant à favoriser la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi, des publics en difficulté, suivant l'exemple de Erasmus+ où 68 % des projets visent des publics prioritaires suivant des critères précis d'éloignement, précarité, etc.
- Accompagner cette démarche par une définition de critères précis et adéquats à la réalité de l'Eurorégion et identifier des indicateurs qui permettent d'évaluer l'efficacité des dispositifs adoptés.

4.2 Cibler les centres de formation, les enseignants et les encadrants à l'aide d'un outil compréhensif et englobant. Ceci permettrait d'améliorer l'accompagnement des projets de mobilité transfrontalière tout en contribuant à la valorisation des métiers des enseignants et des encadrants.

En pratique :

- Dédier un appel à projets spécifique visant à améliorer des compétences en matière d'accompagnement des mobilités transfrontalières et internationales, linguistiques et à l'interculturel des enseignants et du personnel encadrant. ■
- Mettre en place un réseau d'appui qui viendrait les accompagner dans le volet mobilité transfrontalière. ■■
- Accompagner cette démarche par une définition des publics en difficulté et identifier des indicateurs qui permettent d'évaluer l'efficacité des dispositifs adoptés. ■

4.3 Cibler les initiatives locales développées dans le territoire transfrontalier de proximité avec une approche d'expérimentation et de mise à l'échelle qui souligne la cohérence régionale de ces dynamiques locales. Ceci afin de tirer profit des relations historiques et culturelles qui ont permis de développer une connaissance de l'autre tout en donnant place à une multiplicité d'expériences transfrontalières.

En pratique :

- Mener des études de capitalisation des expériences de coopération en matière de mobilité et de formation professionnelle à l'échelle transfrontalière proche. ■
- Favoriser la mise en réseau d'acteurs de tous les territoires menant des actions dans les thématiques développées dans le cadre de la coopération transfrontalière proche afin de favoriser le transfert d'expériences. ■■

4.4 Cibler les acteurs territoriaux qui développent des projets de mobilité, incitant les initiatives émanant des territoires. Ceci dans le but d'augmenter leurs compétences de gestion territoriale, les aider face aux procédures complexes d'obtention des fonds européens, notamment les crédits alloués à Erasmus ainsi qu'aux difficultés liées à la lourdeur des vérifications et des contrôles.

En pratique :

- Mettre en place un soutien technique à l'ingénierie des structures en aval, pour qu'elles puissent prendre l'initiative de développer des projets de mobilité, notamment à l'attention des petites structures. Cet accompagnement pourrait prendre la forme d'un suivi, de l'organisation de séminaires, guides pratiques, etc. ■■

4.5 Créer des instruments et des outils/services spécifiques et en lien avec la formation et l'emploi à l'attention des entreprises investies dans la mobilité, notamment les PME et TPE, ainsi que de tous les autres acteurs du monde professionnel.

En pratique :

- Favoriser la mise en place de plateformes d'entreprises, de créateurs d'activité, d'associations et d'autres acteurs du monde professionnel participant à des initiatives transfrontalières de formation et emploi (échange d'expériences et de bonnes pratiques, et accompagnement dans leurs démarches), et d'outils de travail collaboratifs en ligne.

4.6 Dédier des aides spécifiques au stage et à l'apprentissage transfrontaliers.

En pratique :

- Faciliter les rencontres transfrontalières entre les apprenants, les écoles et le monde professionnel (entreprises marchandes, entreprises sociales, organisations publiques, créateurs d'activité, etc.). ■
- Établir un dialogue avec les partenaires institutionnels de la coopération transfrontalière visant à flexibiliser les procédures administratives (autour par exemple d'une convention eurorégionale de stage) incluant l'aide au logement. Des dispositifs promus par la Région tels que « Un, deux, toit » dont l'appel à projet sera renouvelé, pourraient être étendus à l'Eurorégion. ■■
- Informer les entreprises sur les conditions en termes de droit du travail, protection sociale, et aides applicables aux apprentis transfrontaliers, en application de la directive européenne et les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 sur la Liberté de choisir son avenir professionnel. Là où les difficultés persistent, s'inspirer du modèle du Rhin Supérieur.

5. Comprendre

5.1 Approfondir les connaissances sur la mobilité transfrontalière eurorégionale dans toutes ses modalités en partant des besoins des apprenants, des centres de formation, des entreprises de l'économie marchande, notamment les TPE et PME, des acteurs de l'économie sociale et solidaire, des associations, etc., en lien avec les défis communs de l'espace eurorégional.

En pratique :

- Mener des études sur la mobilité transfrontalière, et la coopération en matière de formation professionnelle par rapport aux priorités stratégiques de l'Eurorégion. ■
- Mettre en place un observatoire eurorégional des compétences pour appuyer la demande de mise en commun des cursus. ■

6. Construire des passerelles

6.1 Faire le lien entre les projets de mobilité transfrontalière, eurorégionale et internationale et les initiatives de « l'Éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationales » (ECSI) soutenues par la région Nouvelle-Aquitaine.

En pratique :

- Favoriser des initiatives visant à créer des espaces d'échange, de partage d'information et de méthodologies, etc. sur le plurilinguisme, la multiculturalité, et autres sujets pertinents, à l'attention des apprenants, des demandeurs d'emploi mais aussi des enseignants et du personnel encadrant. ■■■

6.2 Créer des passerelles entre la formation, l'emploi et le monde de la culture et des arts.

En pratique :

- Favoriser la participation des citoyens à la construction de projets transfrontaliers permettant de trouver des passerelles entre la formation, l'emploi et le monde de la culture et des arts (par exemple : des projets qui font le lien avec la culture et les arts et/ou des projets qui utilisent des méthodes et des outils émanant du monde de la culture et de l'art). ■

6.3 Promouvoir le multilinguisme comme un levier de confiance nécessaire à la mise en place de partenariats de coopération.

En pratique :

- Soutenir le développement d'une éducation au plurilinguisme dans tous les territoires de la Nouvelle-Aquitaine, notamment pour le public de la formation professionnelle. ■

7. Expérimenter

7.1 Favoriser les démarches de validation des expériences acquises en formation et dans le monde professionnel.

En pratique :

- Soutenir l'expérimentation du dispositif « Open Badge » au niveau transfrontalier. Le Conseil régional et le GECT pourraient, entre autres, endosser des badges « compétences et savoirs transfrontaliers ». ■

7.2 Identifier les démarches de mobilité virtuelle expérimentées sur les territoires et promouvoir leur utilisation dans le domaine de la coopération transfrontalière.

En pratique :

- Intégrer la mobilité virtuelle dans les appels à projet concernant la mobilité transfrontalière. ■

7.3 Soutenir les initiatives visant à intégrer la formation à la réflexion sur la gestion territoriale de compétences transfrontalières au sein de filières ainsi qu'inter-filières.

7.4 S'inspirer des expériences de « diplôme transfrontalier » mis en place dans d'autres frontières françaises (par exemple, le diplôme d'infirmier franco-allemand sur la base d'un cursus commun intégré et d'une formation unifiée des étudiants infirmiers franco-allemands). Explorer son application dans le domaine de la formation professionnelle dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre. ■

En pratique :

- Organiser des rencontres, séminaires, etc. sur ces expériences et explorer leur application dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre.

8. Capitaliser

8.1 Prendre exemple sur les différentes expériences, essentiellement européennes, en termes de coopération transfrontalière : tirer des enseignements, partager les expériences avec les acteurs de la mobilité transfrontalière en vue d'améliorer les pratiques au sein de l'Eurorégion.

En pratique :

- Organiser des rencontres, séminaires, etc. sur la mobilité transfrontalière et la coopération autour de la formation professionnelle avec des acteurs d'autres frontières françaises.  

9. Elargir

9.1 Garantir que tous les territoires néo-aquitains puissent profiter des opportunités de mobilité transfrontalière et internationale en lien avec la formation et avec l'emploi, dans une approche de cohésion sociale et territoriale.

En pratique :

- Accompagner les porteurs de projets publics, associatifs et privés de tous territoires de la Nouvelle-Aquitaine pour qu'ils puissent initier des partenariats autour des projets transfrontaliers et européens.  
- Rendre plus visibles et lisibles toutes informations, appels à projets/règlements d'intervention qui peuvent soutenir des projets de mobilité, interculturels, de coopération européenne, internationale et transfrontalière dans l'ensemble des territoires de la Nouvelle-Aquitaine.  
- Assurer des connexions, favoriser des fertilisations croisées sur la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et avec l'emploi, entre les structures ayant une présence sur l'ensemble du territoire de la région telles que les Maisons de l'Europe. Une bonne pratique dans ce sens est l'implication des Maisons familiales rurales dans le projet European Gateway.  

9.2 Doter le programme ERASMUS+ de plus de ressources.

En pratique :

- Porter cette revendication dans les instances de dialogue politique interrégionales, transfrontalières et européennes. 

10. Gouverner

10.1 Consolider la compétence « coopération transfrontalière » de la région Nouvelle-Aquitaine pour définir une stratégie spécifique, qui intègre les priorités régionales en matière de formation et emploi, à l'instar de ce qui a été fait par la Communauté d'agglomération du Pays basque avec sa Stratégie de coopération transfrontalière 2020-2030¹³⁵.

En pratique :

- Elaborer une feuille de route spécifique de la coopération eurorégionale de la Région Nouvelle-Aquitaine incluant le volet mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi. La formation professionnelle pourrait être la clé d'entrée de cette coopération. 

10.2 Renforcer le GECT NAEN en tant que structure de gouvernance associant toutes les autres structures institutionnelles. Une telle gouvernance pourrait procéder à l'échange d'informations, la négociation de programmes d'action et la mise en cohérence de plans respectifs.

¹³⁵ http://www.espaces-transfrontaliers.org/fileadmin/user_upload/documents/Documents_Territoires/SCT_Pays_Basque_BROCHURE_FR-EUSK.pdf

En pratique :

- Une gouvernance « chapeauté » par le GECT pourrait procéder à l'échange d'informations, la négociation de programmes d'action et la mise en cohérence de plans respectifs. ■
- Doter le GECT de ressources financières et humaines en conséquence. ■



Addendum

La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi au regard de la crise COVID-19

La crise sanitaire et socio-économique engendrée par la COVID-19 est intervenue après la phase de collecte de données de cette étude. Nous avons jugé opportun de réinterroger certains acteurs afin, non pas de tirer des conclusions trop tôt de l'impact de cette crise, mais de prendre une première impression de la réalité vécue dans les territoires. Ces échanges ont révélé plusieurs questions que cette crise soulève vis-à-vis de notre problématique. En effet, prendre du recul, c'est avant tout prendre le temps de s'interroger. Nous présentons ci-après le résultat de cette démarche.

Comment faire face à l'impact de la crise sur l'emploi et la formation professionnelle ?

Une enquête de l'INSEE publiée le 7 mai 2020 fait état d'une baisse de l'activité économique de 31 % en Nouvelle-Aquitaine, ce qui en fait l'une des régions les moins touchées de la métropole. Selon l'INSEE, la structure de son tissu économique a permis à notre Région de traverser mieux que d'autres cette crise. En effet, les secteurs non-marchands, l'agriculture, très présents ici, sont moins impactés et jouent un rôle d'amortisseur pour l'activité régionale.

Malgré cela, on observe des **lourdes conséquences sur l'emploi**. En effet, parmi les 1,9 million de salariés (hors intérimaires) qui travaillent en Nouvelle-Aquitaine en 2015, un peu moins d'un million exerce dans des secteurs fortement ou très fortement impactés par la crise observée depuis le confinement. En Nouvelle-Aquitaine, les secteurs très fortement impactés représentent près de 450 000 salariés et 130 000 non-salariés à titre principal. Ces emplois salariés sont concentrés dans de petits établissements de moins de 50 salariés (8 emplois sur 10). C'est également le cas pour deux-tiers des non-salariés (environ 200 000 personnes concernées). Sans oublier l'intérim, touché de plein fouet, qui concerne 50 000 personnes¹³⁶. Dans son expression du 8 avril 2020¹³⁷, le CESER rappelait que **le secteur associatif (représentant plus de 10 % de l'emploi salarié privé en Nouvelle-Aquitaine) a été lui aussi très affecté** par le recul d'activités lié au confinement. Toujours selon l'INSEE, **la création d'emploi** a, elle aussi, observé une forte régression (en mars 2020, elle enregistre une baisse de 39 % par rapport à mars 2019).

Les témoignages que nous avons pu recueillir font état de **l'impact de la baisse de l'activité économique sur l'apprentissage**, dans la mesure où les entreprises qui accueillent potentiellement des apprentis, risquent de ne pas être en mesure de le faire dans les mois à venir. Un mois après la sortie du confinement, l'activité économique française se redresse mais demeure très dégradée. Selon les informations disponibles au 17 juin 2020, l'activité économique française continuerait de se reprendre par rapport aux semaines précédentes. Au mois de juin, elle serait 12 % en dessous de son niveau d'avant-crise. Plus d'un mois après le début de la sortie progressive du confinement, les pertes d'activité économique seraient quasiment trois fois moindres que celles estimées au début du confinement¹³⁸.

Nous avons là, peut-être, un contexte favorable à la reprise. Or, face aux profondes questions structurelles soulevées par cette crise, le CESER rappelle, dans son expression du 8 avril 2020, que « *les mesures de court et moyen termes devront nécessairement être suivies d'une réponse plus globale et profonde. Il s'agit de la refondation d'un modèle de société, repensé autour des enjeux d'égalité, de solidarité, de démocratie, de liberté et d'écologie. Cela passe aussi par la définition collective d'un nouveau paradigme de développement régional* ». Nous ajoutons à cela, que ce changement paradigmatique concerne également les relations que la Nouvelle-Aquitaine entretient avec ses régions voisines et la place qu'elle occupe au sein de l'Europe.

¹³⁶ INSEE, Communiqués de presse, Date de publication : 07/05/2020, Impact économique de la crise en Nouvelle-Aquitaine.

¹³⁷ « COVID-19 : expression du CESER sur l'annonce des mesures d'urgence du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, sur la situation et les perspectives » - Avril 2020.

¹³⁸ INSEE, Note de conjoncture, Paru le 17/06/2020, Points de conjoncture 2020.

Quel impact sur la coopération ?

Au regard de la coopération transfrontalière, nous avons pu le constater, de nombreux partenariats ont été affectés de plusieurs manières, dont les suivantes :

- Pour les porteurs de projets, une période de « sidération » au début du confinement, a donné place par la suite à une mobilisation visant à s'adapter aux exigences sanitaires et aux contraintes posées par le confinement. Dans cette étape, la coordination d'une réponse commune des acteurs transfrontaliers, a été uniquement possible pour les acteurs impliqués dans une relation de coopération de longue date et bien structurée.
- Pour certaines structures, un déploiement important d'actions immédiates a eu pour but de sauver les emplois de leurs collaborateurs.
- Pour les programmes, l'annulation d'un nombre important d'activités sans possibilité de report a eu un impact sur leur efficacité et leur efficience.
- Pour les publics bénéficiaires d'une mobilité transfrontalière, celle-ci s'est vue raccourcie et des rapatriements ont dû être organisés.

Quel rôle pour la coopération eurorégionale et européenne en matière de mobilité en lien avec l'emploi et la formation ?

Face à la nature de la crise COVID-19, la réponse ne peut pas se limiter à organiser la sortie de crise et la relance économique. Bien que d'une nature exceptionnelle étant donné son ampleur, la crise COVID-19 fait partie des chocs que nos sociétés sont appelées à affronter de plus en plus régulièrement. Il est donc important de préparer nos territoires à atteindre un équilibre leur permettant¹³⁹ :

- d'anticiper des perturbations, brutales ou lentes, grâce à la veille et à la prospective ;
- d'en minimiser les effets ;
- de se relever et rebondir grâce à l'apprentissage, l'adaptation et l'innovation ;
- et d'évoluer vers un nouvel état en équilibre dynamique préservant ses fonctionnalités.

Il s'agit d'un modèle de développement territorial résilient.

La résilience est envisagée comme la capacité des territoires et de tous leurs acteurs à continuer de fonctionner et de poursuivre leurs objectifs de développement, indépendamment des chocs majeurs, et en diminuant et résistant mieux aux stress chroniques auxquels ils sont aujourd'hui et seront potentiellement confrontés dans les décennies à venir.

Source : Chaire Résilience et Innovation territoriale.

<https://www.paris-iaa.fr/fr/l-institut/programmes-thematiques/chaire-resilience-et-innovation-territoriale>

Plusieurs facteurs semblent contribuer à améliorer les capacités de résilience d'un territoire. Parmi lesquels, l'anticipation et l'expérimentation, l'exclusivité (au sens distribution large du pouvoir), l'inscription dans la texture territoriale (histoire, culture), les liens et la confiance entre acteurs, le capital social (force des réseaux sociaux, des liens, etc.) et le dernier, mais non des moindres, le développement des capacités, l'innovation et la créativité¹⁴⁰. Notre rapport a largement montré que la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi peut contribuer à consolider tous et chacun de ces facteurs de sorte qu'elle peut être un levier favorisant la résilience territoriale.

¹³⁹ <https://www.cerema.fr/fr/actualites/resilience-outil-territoires>

¹⁴⁰ <https://www.cerema.fr/fr/actualites/resilience-outil-territoires>

Et l'Europe ?

L'Union européenne a adopté plusieurs mesures exceptionnelles pour venir en aide aux États membres et aux collectivités territoriales touchées par la pandémie COVID-19. Parmi ces mesures, deux sont particulièrement importantes pour le sujet de notre étude :

- a) Les initiatives d'investissement et modifications réglementaires apportant des modifications aux fonds européens.

La première « Initiative d'investissement dans les coronavirus » (CRII) de l'Union européenne, entrée en vigueur le 1er avril 2020, a apporté des modifications importantes aux fonds structurels et aux fonds d'investissement européens, mettant à disposition des collectivités territoriales un outil précieux pour faire face à la pandémie. Des mesures complémentaires ont été adoptées dans le cadre de « l'Initiative d'investissement en réaction au coronavirus Plus » (CRII Plus).

Alors que l'urgence sanitaire semble surmontée, les territoires font face à ses conséquences sociales et économiques. Dans ce contexte, la Commission européenne propose d'apporter une nouvelle modification prévoyant que des ressources supplémentaires soient mises à la disposition des Fonds européens pour les années 2020, 2021 et 2022. Il est proposé que ces ressources soient affectées, entre autres, à des programmes opérationnels contribuant à l'objectif « *Investissement pour la croissance et l'emploi* »¹⁴¹. Suite à ces mesures, la France pourrait bénéficier des montants qui pourront atteindre la somme de 55 milliards d'euros. Une partie de ces ressources sera injectée dans le budget de notre Région.

Des assouplissements en matière de règles d'usage permettant de monter le taux de subventions jusqu'à 100 % et d'autres mesures concernant le FEADER, viennent compléter ce tableau d'aides européennes qui permettront à des Régions comme la Nouvelle-Aquitaine, de relever les défis posés par cette situation inédite et soulager les tensions budgétaires qu'elle génère.

- b) Les projets de règlement introduisant des innovations favorables aux territoires transfrontaliers.

La Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT) constate que la crise COVID-19 appelle à renforcer la coopération européenne et transfrontalière, et les programmes 2021-2027 devront en tirer les leçons. En toile de fond de cette crise sanitaire, les projets de règlements proposés par la Commission européenne, en cours de négociation avec le Parlement et le Conseil européen, présentent des innovations favorables aux territoires transfrontaliers¹⁴².

¹⁴¹ Commission européenne, 2020, proposition de Règlement du Parlement Européen et du Conseil modifiant le règlement (UE) n° 223/2014 en ce qui concerne l'instauration de mesures spécifiques pour faire face à la crise de la COVID-19, COM(2020) 223 final, 28 mai.

¹⁴² MOT, 2020, L'actualité transfrontalière, n° 158, avril

In http://www.espaces-transfrontaliers.org/fileadmin/user_upload/documents/Newsletter/FR_NL158_04_20.pdf consulté en mai 2020.

Outre le décloisonnement d'Interreg, la MOT attire l'attention sur un ensemble d'évolutions récentes que nous synthétisons dans le tableau suivant (en bleu, nos annotations sur leur incidence par rapport à notre sujet) :

Quelles nouveautés ?	Quelles implications pour le transfrontalier ?
<p>La mise en place d'un objectif spécifique « Meilleure gouvernance Interreg ».</p>	<p>Au moins 10 % du budget pour faciliter la structuration de la gouvernance transfrontalière via cet objectif. Les programmes pourront notamment financer des actions de mise en réseau, d'observation statistique, d'accompagnement des acteurs dans la résolution d'obstacles, ou encore des micro-projets pour favoriser la rencontre citoyenne.</p> <p>Toutes ces actions peuvent faire partie des initiatives de coopération autour de la mobilité transfrontalière, la formation et l'emploi.</p>
<p>Le nouvel objectif « Une Europe plus proche des citoyens », dédié à l'approche « territorialisée » vient compléter l'approche davantage sectorielle qui prévalait auparavant.</p>	<p>Cette approche se traduit au niveau européen par l'écriture des Budgets Opérationnels de Programme (BOP) par la Commission européenne, où celle-ci propose son analyse des besoins pour chaque frontière, dans une logique fonctionnelle, en amont de l'élaboration des futurs programmes.</p> <p>Cette évolution offre au GECT Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre l'opportunité de jouer un rôle de coordination des futures stratégies intégrées et en agissant en tant que bénéficiaire unique pour permettre la concentration de moyens financiers plus conséquents sur le territoire transfrontalier.</p>
<p>Le projet de règlement du Parlement européen et du Conseil européen relatif à la création d'un mécanisme visant à lever les obstacles juridiques et administratifs dans un contexte transfrontalier, et la possibilité pour les acteurs locaux de proposer aux États des solutions face aux obstacles, à l'exemple du Traité d'Aix-la-Chapelle à la frontière franco-allemande.</p>	<p>Les programmes INTERREG seront désormais aussi orientés vers la résolution des obstacles (<i>cf. objectif gouvernance</i>).</p> <p>Ce projet de règlement permettrait aux acteurs frontaliers de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre de proposer aux États des solutions innovantes – y compris en matière de mobilité en lien avec la formation et l'emploi - via un réseau transfrontalier de points focaux nationaux, et dans le cadre d'un réseau européen plus large, piloté par le point de contact DG REGIO.</p>
<p>L'exigence d'une plus forte prise en compte des structures et territoires transfrontaliers dans l'élaboration et le suivi des programmes transfrontaliers.</p>	<p>La place des territoires transfrontaliers au sein des programmes (dans leur stratégie, leur partenariat, le comité de suivi) est un enjeu déterminant.</p> <p>Suivant la recommandation de la Commission européenne, le GECT Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre pourrait être davantage impliqué dans l'élaboration des futurs programmes opérationnels 2021-2027.</p>

La réponse européenne à la crise COVID-19 ouvre la porte à des nouvelles opportunités. Elles vont dans le même sens que les préconisations de ce rapport et rendent possible leur mise en œuvre.



Bibliographie

- Ares, 2017, *Évaluation à mi-parcours du programme Erasmus+2014-2020*, 3458537 in https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/el_national_report/FR_National%20Report.pdf consulté en février 2020.
- BVA research, 2019, *Situation en Navarra*.
- BVA research, 2019, *Situation en el País Vasco*.
- Campus France, 2016, *Les notes de Campus France n° 52 : Le genre et la mobilité étudiante internationale*, Septembre in https://ressources.campusfrance.org/publications/notes/fr/note_52_fr.pdf
- CESER Nouvelle-Aquitaine, 2020, *COVID-19 : expression du CESER sur l'annonce des mesures d'urgence du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, sur la situation et les perspectives*, avril.
- CESER Nouvelle-Aquitaine, 2020, *L'orientation tout au long de la vie en Nouvelle-Aquitaine*.
- CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, *Pour une économie durable de la mer en Nouvelle-Aquitaine*.
- CESER Nouvelle-Aquitaine, 2019, *Systèmes et bonnes pratiques en matière de services sociaux et innovants en Nouvelle-Aquitaine*.
- CESER de l'Atlantique, 2020, *Une nouvelle dynamique de développement de la façade atlantique : vers un renforcement des coopérations et des synergies interrégionales*.
- COREMOB, *Bilan du Plan d'Action 2018* in http://nouvelle-aquitaine.drjcs.gov.fr/sites/nouvelle-aquitaine.drjcs.gov.fr/IMG/pdf/bilan_coremob_2018.pdf consulté en janvier 2020.
- CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2020, *Synthèse*, in https://www.cap-metiers.pro/TELECHARGEMENT/4456/_synthese_CPRDFOP_nouvelle_aquitaine__pdf_.pdf consulté en janvier 2020
- Commission européenne, 2020, *Proposition de Règlement du Parlement Européen et du Conseil modifiant le règlement (UE) n° 223/2014 en ce qui concerne l'instauration de mesures spécifiques pour faire face à la crise de la COVID-19*, COM(2020) 223 final, 28 mai.
- Commission européenne, 2019, *Rapport de suivi de l'éducation et de la formation France*.
- Commission européenne, 2017, *Communication au Conseil et au Parlement européen : Stimuler la croissance et la cohésion des régions frontalières de l'Union européenne*, COM (2017) 534 final.
- Conseil de développement du Pays basque, 2019, *Révétons le territoire transfrontalier. Projet de schéma de coopération transfrontalière*.
- Décret n° 2019-907 du 30 août 2019 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives à la formation et à la préparation des diplômes professionnels et Arrêté du 30 août 2019 portant création d'une unité facultative de mobilité et de l'attestation MobilitéPro dans les diplômes du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet des métiers d'art.
- Défenseur des droits, 2016, *L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples*.
- Direction Générale du Trésor, 2019, *TRÉSOR-ÉCO*, n° 238, avril 2019.
- Dumartin, Sébastien et Labarthe, Géraldine, 2020, « En Nouvelle-Aquitaine, des personnes âgées dépendantes toujours plus nombreuses d'ici 2030 », in *Analyse Nouvelle-Aquitaine*, n° 85, INSEE.
- EnR, 2019, *Informes Envejecimiento en red. Un perfil de las personas mayores en España. Indicadores estadísticos básicos*. Número 22, Marzo.
- Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre, 2014, *TRANSFERMUGA. Le rôle structurant du rail dans la mobilité citoyenne transfrontalière. Diagnostic du territoire et de la mobilité 2012-2013*.
- Eurorégion NAEN, 2018, *Eurorégion en chiffres* in <https://www.euroregion-naen.eu/wp-content/uploads/2018/01/Chiffres-euroregion-2018.pdf> consulté en Novembre 2019
- Ferret, Jean-Pierre et Joubert, Marc., 2018, « Déménager ou pas : une alternative pour la poursuite d'études supérieures in *INSEE : Analyses Nouvelle-Aquitaine*, 22 juin. <https://www.insee.fr/statistiques/3561268#titre-bloc-5> consulté en mars 2020.
- Fundación BBVA-Ivie, 2019, *ESENCIALES n° 35*, mayo in https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf consulté en janvier 2020.
- GECT NAEN, 2018, *EMPLEO : Diagnostic sur l'Emploi Transfrontalier au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre*.
- Gobierno de Navarra, 2017, *Plan Estratégico de Inclusión Social 2018-2021*.
- Hamman, Philippe, 2005, « Défendre les travailleurs frontaliers : les apprentissages de la légitimation dans l'Union européenne », in *Revue française de science politique*, n° 3, Vol. 55, pages 445 à 476.

INE, 2019, *Encuesta de Población Activa (EPA)*, Instituto Nacional de Estadística.

INSEE, 2020, *Chiffres détaillés : Dossier complet Nouvelle-Aquitaine*, avril in <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-75#chiffre-cle-4> consulté en juin 2020.

INSEE, 2020, *Communiqués de presse : Impact économique de la crise en Nouvelle-Aquitaine*, mai.

INSEE, 2020, *Note de conjoncture*, in Points de conjoncture 2020, juin.

INSEE, 2020, *Vers une fin d'année difficile ? Note de conjoncture régionale – 3^e trimestre 2019*, janvier.

INSEE, 2019, *Flash Nouvelle Aquitaine n° 52 : Nouvelle-Aquitaine, un littoral toujours attractif*, décembre.

INSEE, 2019, *Analyse Grand Est : Depuis 1999, le nombre de frontaliers à destination du Luxembourg a doublé*, n° 97. Juin.

INSEE, 2019, *Première : Forte croissance du nombre de travailleurs frontaliers vers la Suisse et le Luxembourg*, juin.

INSEE, 2018, *Flash Nouvelle-Aquitaine, n° 38 : Habiter à Hendaye et travailler en Espagne*, juin.

INSEE, 2018, *Activité économique et emploi : la moitié des QPV en décrochage*. Dossier Nouvelle-Aquitaine n° 5, février.

Inspection Générale des affaires sociales, 2015, Rapport « *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage CDDU* », 2015-049R.

Le Treut, H. (dir), 2018, *AcclimaTerra. Anticiper les changements climatiques en Nouvelle-Aquitaine. Pour agir dans les territoires*. Éditions Région Nouvelle-Aquitaine.

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2019, *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, n° 13.

Moullé, François (sous la direction de), 2017, *Frontières*, Collection « Parcours Universitaires », Presses universitaires de Bordeaux.

MOT, 2020, *L'actualité transfrontalière*, n° 158, avril in http://www.espaces-transfrontaliers.org/fileadmin/user_upload/documents/Newsletter/FR_NL158_04_20.pdf consulté en mai 2020.

MOT, 2017, *Les territoires transfrontaliers : La fabrique de l'Europe*, in www.espaces-transfrontaliers.eu (consulté en novembre 2019).

OPCC2, 2018, *Le changement climatique dans les Pyrénées : impacts vulnérabilités et adaptation. Bases de la connaissance pour la future stratégie d'adaptation au changement climatique*.

Programme opérationnel FEDER-FES Aquitaine, 2014-2020 in <https://www.nouvelle-aquitaine.fr> consulté en janvier 2020.

Reshef, A. et F. Toubal, 2019, *La polarisation de l'emploi en France. Ce qui s'est aggravé depuis 2008*, Collection CEPREMAP N°50, Centre de la recherche économique et ses applications.

Région Nouvelle-Aquitaine, 2019, *Feuille de route des « Actions extérieures »*.

Région Nouvelle-Aquitaine, 2018, *Feuille de Route du « Bien Vieillir »*.

So Coopération, 2019, *Rapport Annuel*.

So ECSI in <https://www.socooperation.org/ecsi> consulté en janvier 2020.

Stratego, 2019, *Envejecimiento en los municipios españoles: situación y perspectivas* in https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/estrategia_de_envejecimiento_activo_y_saludable_de_navarra.pdf consulté en février 2020

Union européenne, *Cadre «Éducation et formation 2020»* in https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_fr consulté en juin 2020.



ALLIS NA – Alliance Innovation Santé Nouvelle-Aquitaine
BOP – Budget Opérationnel de Programme
CESER – Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
CCI – Chambre de Commerce et d'Industrie
COP – Communauté de Pratiques
CTP – Communauté de Travail des Pyrénées
CDDU – Contrats à Durée Déterminée dit d'Usage
CoMUE – Communautés d'Universités et Établissements
COREMOB – Comité Régional de la Mobilité
CPRDFOP – Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientalion Professionnelles
DRAAF – Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
ECTS – European Credits Transfer System
ECVET – European Credit system for Vocational Education and Training
ECSI – Éducation à la Citoyenneté et à la Solidarité Internationale
ESS – Économie Sociale et Solidaire
ETESS – École Transfrontalière en Économie Sociale et Solidaire
EURES – European Employment Services - Services européens de l'emploi
FEDER – Fonds Européen de Développement Régional
FEJ – Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
FSE – Fonds Social Européen
GECT – Groupement Européen de Coopération Territoriale
GIPSO – Groupement Interprofessionnel de l'industrie Pharmaceutique du Sud-Ouest
IFAS – Institut de Formation des Aides-Soignants
INTERREG - Programme de coopération territoriale européenne
INSEE – Institut National Statistiques Etudes Economiques
IRTS – Institut Régional du Travail Social Nouvelle-Aquitaine
MOT – Mission Opérationnelle Transfrontalière
NAEN – Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre
ODD – Objectifs de Développement Durable
PIC – Plan d'Investissement dans les Compétences
PIREFOP – Pyrénées Formation Professionnelle
PIREMOBV – Pyrénées Mobilité
POCTEFA – Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre
SRADDET – Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires
SRDEII – Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
STS – Sections de techniciens supérieurs
TIC Santé – Technologies de l'Information et de la Communication dans la *santé*
VAE – Validation des Acquis de l'Expérience



État des lieux des initiatives existantes en matière de mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi

Cet état des lieux des initiatives mises en œuvre autour de la mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre a été réalisé à partir de la base de données des projets transfrontaliers de la Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT). Nous avons procédé à des échanges ponctuels avec quelques porteurs de projets là où cela s'avérait nécessaire afin de compléter ces informations.

Dans le tableau suivant, elles sont présentées par rapport à leur portée géographique (locale, régionale, départementale).

Echelle du territoire transfrontalier	
ACTIONS	DESCRIPTION
Chambre de Commerce et d'Industrie transfrontalière Bihartean	Bihartean est un GEIE (groupement européen d'intérêt économique) fruit d'une collaboration entre la Chambre de Commerce et d'Industrie Bayonne-Pays Basque et la Camara de Comercio de Gipuzkoa au Pays basque espagnol. Objectif : développer les projets économiques transfrontaliers, répondre aux besoins des entreprises situées dans chacun des deux territoires et créer une offre de formation en commun.
Connect Innovation Bai !	Objectif : stimuler le tissu entrepreneurial du bassin économique franco-espagnol sur le territoire « Bidasoa - Sud Pays basque ». Le projet propose de créer des programmes de formation reconnus pour l'obtention de crédits ECTS (European Credit Transfer System). Divers programmes de formation intégrés au cursus actuel avec reconnaissance de crédits ECTS (programmes de spécialisation, mise en place de modules optionnels, programmes en alternance...).
Innov'Mugabe	Objectif : améliorer la compétitivité des entreprises du bassin de vie transfrontalier. Dans le cadre de l'impulsion de projets d'innovation technologique, Innov'Mugabe a organisé la visite de centres de formation, recherche et innovation, programmé des ateliers à l'attention des entreprises, centres technologiques et de centres de formation et testé de nouveaux modèles de coopération entre des centres de formation professionnelle et des PME.
Fondation d'entreprises ESTIA	La Fondation d'entreprises ESTIA a pour ambition d'épauler l'École Supérieure des Technologies Industrielles Avancées (ESTIA) de Bidart dans sa démarche vers l'excellence en renforçant la pertinence et l'attractivité internationale de ses cursus de formation, la reconnaissance internationale de ses équipes de recherche et sa contribution à l'activité économique environnante, à l'innovation et à la compétitivité des entreprises. Objectifs : soutenir les programmes de recherche amont, c'est-à-dire préalables aux développements et aux applications ; développer les cursus de formation et des partenariats internationaux ; aider à la publication dans des revues scientifiques.
Forum de jeunes de l'Eurocité basque	Initié par la Société d'études basques, le « Forum des Jeunes » de l'Eurocité basque rassemble une trentaine de jeunes, âgés de 18 à 33 ans et de formations diverses, vivant de part et d'autre de la Bidassoa, autour du thème « l'Eurocité basque du futur ». Ce Forum permet aux jeunes d'échanger de manière transfrontalière sur des thématiques liées à l'Eurocité et au lien entre identité et citoyenneté mais aussi de discuter des médias, de la coopération dans le monde éducatif et universitaire, de l'emploi transfrontalier, de la coopération culturelle, du plurilinguisme, de la mobilité, etc. Pendant six mois, des jeunes de deux côtés de la frontière ont réfléchi, débattu sur les relations transfrontalières, les opportunités offertes et les difficultés engendrées par la « frontière ». Pour finir, les jeunes filles et garçons ont proposé un diagnostic de l'Eurocité.
D+ComFor	Objectifs : identifier les axes d'amélioration possibles pour favoriser la mobilité transfrontalière dans les itinéraires de formation. Développer des compétences et des parcours de formation professionnelle pour les personnes travaillant avec des personnes en situation de dépendance / handicap. Il s'agit de relier la recherche et le développement des compétences et la formation continue de professionnels dans un secteur particulièrement sensible à l'amélioration continue de la qualité des soins. (Scop Atelier Lan Berri et Bidasoa Activa).
Droit à la mobilité	Bidasoa Activa et SCOP Atelier Berri, organisme d'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle situé à Anglet, ont réalisé une étude visant à faciliter les séjours de formation transfrontaliers en dehors des programmes Erasmus, Leonardo da Vinci, Global training, des personnes résidant d'un côté de la frontière dans un environnement de production situé de l'autre et visant à identifier les mécanismes qui devront être mis en œuvre pour résoudre les difficultés existantes.

CITICOOP	Initiative née de la coopération entre la faculté de Droit de l'EHU-UPV, l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), l'Observatoire Juridique Transfrontalier Iuris Muga, Bidasoa activa et le Consorcio transfrontalier Bidasoa Txingudi pour créer des instruments de formation, de consultation, de conseil et de collaboration pour les professionnels du domaine juridique et pour les citoyens en général, et pour améliorer ainsi la qualité de vie de la population et le développement des entreprises dans les zones transfrontalières. La collaboration a abouti à la publication d'une série de recherches dont le « Guide transfrontalier pour les citoyens de nationalité européenne. Vivre et travailler dans le bassin de Bidasoa-Txingudi » (2012-2015).
Action d'aide à la recherche d'emploi des transfrontaliers à Saint Jean de Luz	Accord entre Pôle emploi et Lanbide : Pôle emploi et Lanbide identifieront des interlocuteurs techniques de référence dans le suivi des actions développées dans le cadre de cette relation. Afin de faciliter le développement de ces actions, les référents devront maîtriser les deux langues (espagnol / français). L'accompagnement des personnes bénéficiant de la double inscription sera spécifiquement réalisé par les référents identifiés, avec l'objectif de favoriser la transmission de l'information et la complémentarité des offres de service, ceci afin d'éviter les redondances. Dans ce sens, le partage d'information sur la mise en œuvre de nouveaux programmes et offres de services contribuant à l'accompagnement de ce collectif sera favorisé entre ces référents.
Les bateaux transfrontaliers	Collaboration entre l'association de patrimoine maritime Albaola de Pasaia et les chantiers associatifs Tramasset du Tourne en Gironde. Echange des jeunes charpentiers. Organisation d'ateliers d'échange en matière de restauration artisanale et de valorisation du patrimoine culturel traditionnel, tout en promouvant la mobilité de la jeunesse, l'échange de bonnes pratiques, la promotion du bénévolat et la formation en charpenterie.
Création d'une Cellule transfrontalière à l'URSSAF de Bayonne	Création d'une cellule en charge des questions transfrontalières relatives au recouvrement afin de garantir les droits des travailleurs transfrontaliers (déclaration des embauches) et de lutter contre la concurrence déloyale des entreprises (identification des entités économiques responsables d'obligations sociales). Parmi les activités : créer ou initier des pôles de compétence "conseil et assistance" destinés aux entreprises implantées de part et d'autre de la frontière et embauchant des salariés de nationalité espagnole ou française (livrets d'accueil, guides, accompagnement des formalités) et développer un partenariat avec l'organisme espagnol collecteur de cotisations sociales pour échanger sur des données en matière de lutte contre le travail illégal transfrontalier.
ETESS	L'objectif de l'École Transfrontalière en Économie Sociale et Solidaire est de développer les compétences des acteurs locaux afin d'identifier les opportunités et développer des projets collaboratifs d'économie sociale et solidaire. Parmi les lignes d'action : création et consolidation d'une école transfrontalière de coopération en matière d'économie sociale composée d'acteurs locaux. Les quatre partenaires du projet ETESS sont KONFEKOOP (Confederación de Cooperativas de Euskadi), CBE-Seignanx (Comité de Bassin d'Emploi du Seignanx), Ville d'Hendaye et ANEL (Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra) comme chef de file.
KOMPAR	KOMPAR - Les centres de formation de Gipuzkoa, de Biscaye, de Navarre et de Nouvelle-Aquitaine travaillent sur les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter l'employabilité des étudiants sur le bassin transfrontalier. Le projet a pour but la création d'un réseau renforçant la connaissance mutuelle, les échanges entre équipes pédagogiques, la mobilité des étudiants et la mise à plat des référentiels de compétence des deux côtés de la frontière dans le secteur social et médico-social.
MUGIGAIN	Le projet MUGIGAIN est parti d'un besoin de professionnels dans le domaine de la santé, en particulier au Pays Basque Nord. Constat d'un métier en tension qui ne fait l'objet que de peu de mobilités et du vieillissement des immigrés espagnols en France dont l'utilisation de la langue maternelle améliore la prise en soin. Objectifs du projet : promouvoir l'échange d'étudiants et d'enseignants entre ces instituts de formation dans les familles des services de santé et des services communautaires ; promouvoir le trilinguisme et l'interculturalité ; promouvoir l'échange de bonnes pratiques et le développement des compétences professionnelles des techniciens auxiliaires en soins infirmiers.
Projet SAREA	Coopération transfrontalière des acteurs et professionnels de l'action sociale (ciblée sur les thématiques de la protection de l'enfance et des personnes âgées). Partenaires : Etcharry Formation Développement, Nazaret Zentroa, l'Université de Deusto. En collaboration avec l'ensemble des acteurs du territoire, le projet vise à assurer le management opérationnel d'une démarche pérenne de l'action sociale, en promouvant la communication, les échanges de pratiques, l'expérimentation et la recherche sur un territoire adapté aux réalités transfrontalières. Participants : Diputación Foral de Guipuzcoa, Conseil départemental des Pyrénées-Atlantiques, Fundación MATIA, Réseau EHPAD Pays Basque, MECS -Maison d'Enfants à Caractère Social- Castillon, MECS Saint Vincent de Paul -SEAPB -Service Enfance et Adultes du Pays Basque-, MECS Cestac, Centres d'accueil Agintzari-Zabalduz, Servicio de asistencia técnica al acogimiento residencial, Urgatzi, Fondation EODES, Fondation Larratxo, Nuevo Futuro, Babesten, IRSE. Volets : identification et analyse des bonnes pratiques ; conceptualisation et modélisation : retranscription écrite et argumentation théorique des pratiques retenues ; expérience pilote dans le domaine de la protection de l'enfance ; formation transfrontalière autour des pratiques innovantes retenues ; analyse et évaluation par les bénéficiaires de la protection de l'enfance et des établissements accueillant les personnes âgées par les bénéficiaires sous la supervision de l'Université de Deusto.

<p>CoP (Communauté de pratiques)</p>	<p>Le projet CoP Transfrontalière 2018 a pour objectif de développer une coopération solide et durable entre les Centres de Formation Professionnelle, autres agents et entités du territoire eurorégional. Cela repose sur une interaction continue entre les citoyens, les enseignants, les apprenants... en vue de garantir l'acquisition des compétences nécessaires pour améliorer l'employabilité. Le partenariat est constitué avec la Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées-Atlantiques, Ikaslan Gipuzkoa, Tknika et ADI-Navarra.</p>
<p>Echanges entre l'Institiut Jean Errecart de Saint-Palais et l'école Lea Artibal de Markina en Biscaye</p>	<p>Des visites des étudiants en formation agro-alimentaire d'un établissement à l'autre autour de l'agroalimentaire : découverte culturelle, visite des sites technologiques, visite des entreprises de transformation, des travaux pratiques.</p>
<p>TRANSFORMUGI</p>	<p>Le projet vise à agir sur les compétences des apprentis et en particulier sur les compétences personnelles d'autonomie, d'initiative et d'esprit d'entreprendre, sur la qualité de la formation par le contact avec d'autres organisations. L'objectif de ce projet de coopération transfrontalière est de favoriser la mobilité transfrontalière et l'échanges des connaissances et compétences à travers un projet commun. Par exemple : participation de deux apprentis (un de chaque centre) au rallye Panda Raid de 2016, de Madrid à Marrakech. Partenaires : Chambre de Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées-Atlantiques et le centre de formation professionnelle Don Bosco, à Renteria,</p>
<p>COPWOOD</p>	<p>La création d'un réseau transfrontalier cherche à accroître la coopération des agents de la formation professionnelle et l'emploi dans le secteur du bois en impliquant les entreprises du secteur, notamment face aux constats suivants : 1) le déclin du secteur du bois dans la zone transfrontalière du notamment à la crise économique ; 2) les besoins croissants de matériaux respectueux de l'environnement et de faibles émissions de CO2, renouvelables et durables ; 3) la nécessité de doter le secteur du bois de techniciens hautement qualifiés capables de répondre aux besoins de la société en général et des microentreprises.</p> <p>Objectifs : développer des outils intuitifs pour la connaissance, l'analyse et la conformité de la législation existante des deux côtés de la frontière ; améliorer la connaissance réciproque de la situation actuelle du secteur en termes d'emploi et de formation ; reconnaissance des diplômés et accréditation des compétences professionnelles et création du premier observatoire de l'emploi et de la formation ; incorporer l'innovation dans les processus de formation ; améliorer l'accès à l'information. L'objectif général est d'améliorer les compétences et les niveaux de qualification des différents agents impliqués dans le secteur du bois, de tirer parti des potentialités existantes des deux côtés de la frontière et de les transférer, d'améliorer ou développer les outils nécessaires pour couvrir ces besoins ; de générer des systèmes d'équivalence entre les formations et de développer des systèmes d'accès instantané à l'information facilitant la mobilité des travailleurs et la collaboration entre les entreprises des deux côtés de la frontière. Partenaires : Asociación Patronal de Carpinteros de Gipuzko, Chambre de Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées-Atlantiques, Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment, TKNIKA.</p>
<p>TRANSLANEKIN</p>	<p>Ce projet est issu du travail de coopération entre différents acteurs transfrontaliers : Areté Activa (Navarre), Bidasoa Activa (Euskadi), INSUP Formation, Atelier Lan Berri et le centre d'appui d'Hendaye (Nouvelle-Aquitaine). Il a comme objectif de créer les conditions favorables à la mobilité professionnelle transfrontalière en agissant sur les volets/leviers de l'emploi et de la formation pour les territoires des Pyrénées-Atlantiques, de la Navarre et d'Euskadi.</p>

Echelle transfrontalière régionale

ACTIONS	DESCRIPTION
ECOVIBLAN	Collaboration entre le Lycée des métiers de Blanquefort Léonard de Vinci et le Lycée de Vitoria en vue de l'amélioration des compétences professionnelles. Ce projet porte sur l'efficacité énergétique : les deux établissements dispensent une formation pour le secteur de la construction et ses domaines afférents (bois, installations et efficacité énergétique) avec les mêmes objectifs d'intégration de la durabilité et d'écoconstruction dans la formation des élèves pour développer la niche de marché tournée vers la construction efficace énergétique. Reposant sur la mobilité des élèves via des stages transfrontaliers durant cinq à six semaines et la mobilité des professeurs en séminaire, le projet mène les actions : a) échanges pédagogiques ; b) co-formation ; c) projets prototypes.
AquiMob	Ce dispositif est le point d'entrée unique permettant aux étudiants aquitains et issus de l'Eurorégion de faire une demande d'aide à la mobilité internationale pour un stage ou des études à l'étranger. Les différentes aides : Aide Erasmus + (Union Européenne), Aide à la mobilité (Ministère de l'enseignement supérieur), Aide régionale (Conseil régional), Aide IdEx (Initiative d'excellence), Bourse Erasmus du Conseil départemental des Landes, Aides propres aux établissements. L'accent est mis sur la promotion de l'appel à candidature au niveau des universités du nord de la Nouvelle-Aquitaine pour diversifier les échanges.
Chronicity Valley	Coopération autour des maladies chroniques. Ce programme transfrontalier vise à stimuler l'innovation sur le thème du vieillissement et des maladies chroniques en renforçant les relations entre les acteurs basques et aquitains (2016). Situé sur l'axe territorial "Bordeaux-Bilbao". Avec un protocole d'entente signé le 17 décembre 2014 entre les différents partenaires, ce projet porte sur le développement d'une coopération innovante en matière de prise en charge et de technologies avancées liées aux maladies chroniques et au vieillissement. Le but est de faire émerger une filière industrielle et de services dans ces domaines et de positionner l'Eurorégion comme un territoire européen leader à l'international. Il s'agit également de développer un bassin d'emploi euro régional en agissant sur la mobilité des salariés, la formation professionnelle et le développement d'opportunités d'emploi dans ce secteur.
Eralan2	Il s'agit d'une plateforme de rencontres entre les acteurs de l'économie et de la recherche au sein de l'Eurorégion. Il s'agit plus concrètement de développer des outils et une méthodologie, applicables de part et d'autre de la frontière franco-espagnole, qui coordonnent les échanges entre les PME et les pôles de recherche. Ce dialogue entre les entreprises et les deux centres de formation et de recherche techniques, vise à identifier et à développer des compétences transfrontalières qui valorisent les approches innovatrices. Le projet vise également à offrir un parcours de formation aux entrepreneurs et aux demandeurs d'emploi adaptés aux besoins économiques de la région transfrontalière et faciliter la mise en réseau des entreprises entre elles ainsi qu'avec le monde du travail.
De Mar a Mar	Porté par 13 partenaires de l'espace transfrontalier, le projet vise à améliorer l'orientation, la formation, l'accompagnement des artistes du cirque.
EMPLEONAEN	Ce projet vise à faire du principe européen de libre circulation des salariés une réalité tangible dans les trois régions. Objectifs : renforcer un bassin d'emploi eurorégional ; analyser la réalité de l'emploi transfrontalier ; fluidifier les relations professionnelles entre les régions Nouvelle-Aquitaine – Euskadi – Navarre en réduisant les barrières physiques, linguistiques, fiscales, de compétences entre elles. Activités : établir un diagnostic de l'emploi transfrontalier ; mettre en ligne d'un portail web qui permettra de répondre aux questions que pourraient se poser entrepreneurs, salariés et chômeurs en cas de proposition d'emploi dans une des trois régions ; associer les services publics de l'emploi des trois régions pour qu'ils puissent fournir des documents dans les trois langues (français, basque et espagnol) et mettre en place des points d'information spécifiques.
AquiMob (ComUE)	Le dispositif AquiMob est un outil de pilotage des aides financières à la mobilité. Guichet unique pour les étudiants, il contribue aux déplacements internationaux des étudiants en leur attribuant des bourses en fonction de leur destination, leur situation et la durée de leur séjour. AquiMob œuvre également au développement d'un module spécifique aux mobilités entrantes pour améliorer, dans un premier temps, les candidatures relatives à la bourse de l'Eurorégion (étudiants des cinq universités espagnoles venant étudier dans les établissements français de la région) et, à moyen terme, permettre de gérer l'attribution d'autres aides pour ces types de mobilités. Rayonnement dans toute la région (par exemple, l'École Supérieure Internationale de Savignac, gérée par la Chambre de commerce et d'industrie de la Dordogne en est un établissement partenaire). (mobilité internationale).

<p>COREMOB Nouvelle-Aquitaine et sa plateforme So Mobilité</p>	<p>Le Comité régional de la mobilité Nouvelle-Aquitaine est une instance stratégique et politique de pilotage régional des actions de mobilité sur le territoire. Ouvert à tous les acteurs de la mobilité de l'éducation formelle ou non formelle et du monde professionnel, le COREMOB est présidé conjointement par le Préfet, le Président du Conseil régional et le Recteur. Son rôle est de construire, à partir d'un diagnostic partagé, une stratégie régionale de la mobilité européenne et internationale des jeunes afin d'assurer l'accès le plus large de tous aux projets de mobilité, considérant que ceux-ci constituent une expérience unique dans le parcours d'un jeune par la dimension interculturelle qu'ils comportent et par les bénéfices sur l'intégration sociale et professionnelle qu'ils induisent.</p> <p>La plateforme So Mobilité -dispositif unique en France- propose un accès individualisé à la mobilité à l'étranger des jeunes de Nouvelle-Aquitaine. Ce guichet unique permet de « matcher » le profil et le projet des jeunes aux offres et dispositifs qui leur correspondent le mieux. Sur toute la région, des opérateurs accompagnent individuellement les jeunes dans leur projet de mobilité (un job, des études, des séjours linguistiques, des stages ou du volontariat). Le service d'information et d'orientation est déployé sur la Région Nouvelle-Aquitaine. 1 342 dispositifs de mobilité sont proposés par la plateforme (mobilité internationale).</p>
--	---

Echelle départementale

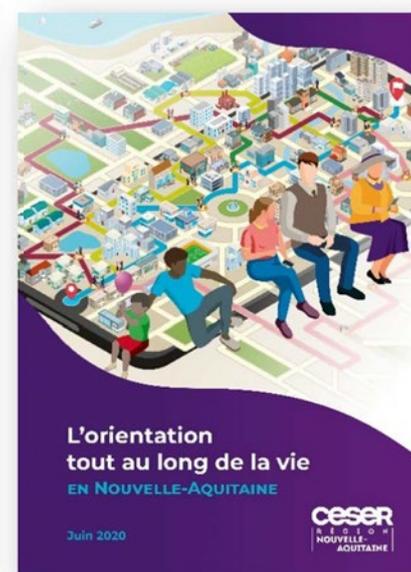
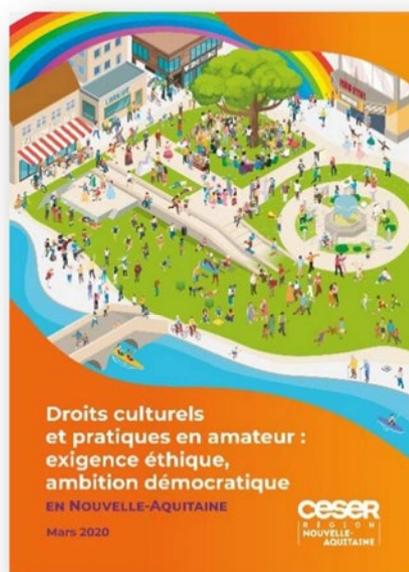
ACTIONS	DESCRIPTION
PyreneFP (Pyrénées Orientation, mobilité et formation professionnelle)	Objectif : réorganiser l'offre de formation, d'orientation et d'emploi à l'échelle du bassin de vie Nouvelle-Aquitaine (département des Pyrénées-Atlantiques), Occitanie, Pays Basque, Navarre, Aragon et Catalogne ; intensifier les relations entre les Centres de formation d'apprentis (CFA) et autres organismes de formation ainsi qu'avec les professionnels de l'orientation et professeurs des deux côtés de la frontière.
Dispositif Sport transfrontalier	Le dispositif sport transfrontalier est le fruit d'une convention transfrontalière quadripartite entre le Gouvernement d'Aragon, le Gouvernement de Navarre, la Diputacion de Gipuzkoa et le département des Pyrénées-Atlantiques. Un des volets du projet est celui des échanges techniques sur des sujets d'intérêt commun dans le cadre desquels a été évoquée l'équivalence des diplômes d'animation dans ce secteur.
Projet éducatif départemental Muéveté !	Le fonds a pour objectif d'inciter les échanges de collégiens, de favoriser la mobilité, l'interculturalité, le partage d'expérience et l'apprentissage des langues dans le territoire transfrontalier franco-espagnol du département. La démarche de projet partenarial inter-établissements des deux côtés de la frontière est un prérequis.
Fonds départemental de micro-projets transfrontaliers	Le dispositif est centré sur un soutien à l'initiative de coopération sportive et d'échanges de collégiens. Le dispositif spécifique « Sport » du Département des Pyrénées-Atlantiques a pour but de valoriser la dynamique transfrontalière dans le domaine du sport pour le développement de projets sportifs (initiatives ou structurants) à caractère transfrontalier : coopération, échanges, formations, confrontations sportives, etc.
Prix Jeunesse de la CTP	Cette initiative a pour objectif d'encourager les démarches de coopération transfrontalière à l'échelle du territoire de la CTP. S'adressant spécifiquement aux jeunes, ce prix correspond au financement d'un projet exemplaire transfrontalier porté par les acteurs locaux du territoire. Date de création : 2009 (chaque année, entre 2010 et 2013). Public cible : établissements de l'enseignement secondaire ou de la formation professionnelle, associations, centres culturels, maisons des jeunes.
Pyrénées de cirque	Le projet « Pyrénées de cirque » vise à stimuler le secteur circassien grâce à de nouvelles techniques de formation, création et diffusion et à travers une coopération transfrontalière sur l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre ; former des artistes pour améliorer leur employabilité, accompagnement des projets des entreprises circassiennes, développement du réseau à l'international pour multiplier les possibilités de débouchés, sont quelques-unes des activités menées dans le cadre du projet. Période 2007-2017.



Les publications récentes du CESER Nouvelle-Aquitaine

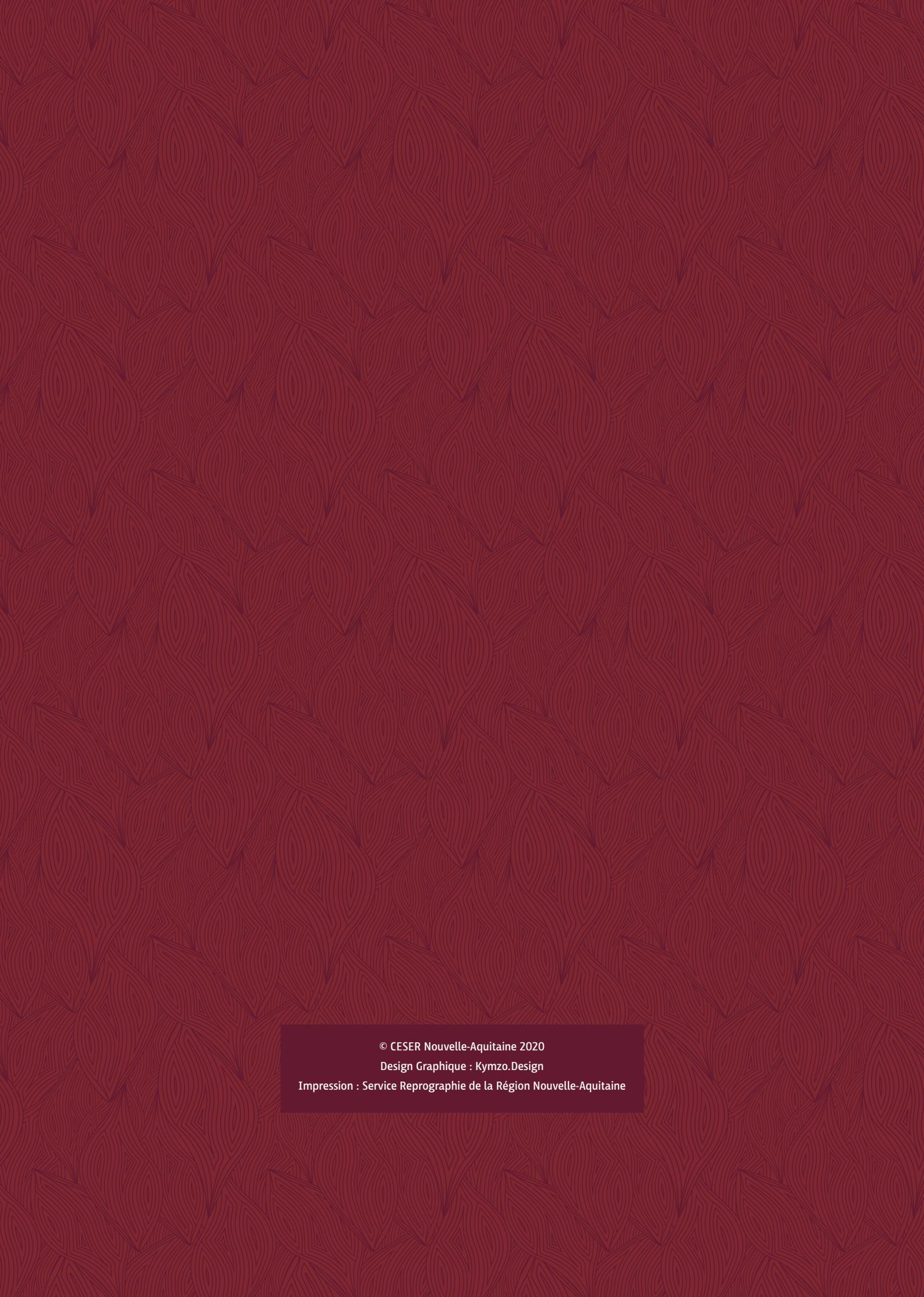


Ces documents sont accessibles sur le site du CESER www.ceser-nouvelle-aquitaine.fr ou en version éditée sur simple demande à contact@ceser-nouvelle-aquitaine.fr





N° ISBN : 978-2-11-162286-9
Dépôt légal : août 2020



© CESER Nouvelle-Aquitaine 2020

Design Graphique : Kymzo.Design

Impression : Service Reprographie de la Région Nouvelle-Aquitaine



Ceser Nouvelle-Aquitaine

ceser-nouvelle-aquitaine.fr

Site de Bordeaux

14 rue François de Sourdis
CS 81383
33077 Bordeaux Cedex
Tel. 05 57 57 80 80

Site de Limoges

27 boulevard de la Corderie
CS 3116
87031 Limoges Cedex 1
Tel. 05 55 45 19 80

Site de Poitiers

15 rue de l'Ancienne Comédie
CS 70575
86021 Poitiers Cedex
Tel. 05 49 55 77 77