

# Conférence

## Actes

20 et 21 juin 2002

### *Maintien des séniors sur le marché du travail*

à Rødekro  
Danemark

**Regards  
croisés**  
*sur la gestion collective de l'emploi*

avec l'appui  
du ministère de l'Agriculture  
de l'Alimentation,  
de la Pêche  
et des Affaires rurales,  
du ministère  
des Affaires sociales,  
du Travail  
et de la Solidarité,  
de la Commission européenne





# *Maintien des seniors sur le marché du travail.*

Jeudi 20 juin au vendredi 21 juin 2002  
SI-Centret, Nr. Hostrup, Danemark



# Sommaire

## Ouverture de la conférence et accueil des participants

Ouverture de la conférence par Madame Tove Læsen, maire de Rødekro.		
Présentation du projet « Regards croisés »..	Poul Stenderup	7

## Partenariat international – son évolution

Première conférence du 6 au 7 février à Poitiers en France.	Thomas Hartmann	11
Deuxième conférence du 11 au 12 avril à Finsterwalde en Allemagne	Jean Le Monnier	13
Les perspectives pour le marché de l'emploi danois sur fond de vieillissement de la population - en comparaison avec le marché de l'emploi allemand et français	Benjamin Holst	15
Politique économique régionale dans une perspective internationale	Frode Sørensen	19
Le marché de l'emploi du Schleswig du Nord et ses enjeux	Ervin Jensen	23
Les seniors, ressource de main d'œuvre	Egon Sveistrup	25
Activités françaises pour les seniors	France Joubert	27
Atelier 1 : Maintien des seniors sur le marché du travail		31
Atelier 2 : Passage de la société industrielle à la société cognitive.		35
Atelier 3 : Apprentissage tout au long de la vie.		45
En plénière : Compte-rendus des ateliers		49



# Ouverture de la conférence et accueil des participants



Ouverture de la conférence par Madame Tove Larsen, maire de Rødekro.



# Présentation du projet « Regards croisés ».

Poul Stenderup  
Brage

« Regards croisés » est un programme transnational conduit simultanément par trois organisations. Nous espérons que cette coopération internationale avec ses approches différentes nous permettra d'atteindre des résultats satisfaisants en mettant en exergue les similitudes et les différences dans les régions rurales des différents pays et que ce sera le début d'une coopération encore plus étroite à l'avenir.

Dans la région du Schleswig du Nord, créer des emplois nouveaux est une tâche difficile. Les jeunes quittent la région pour ne plus y revenir. C'est la raison pour laquelle partenaires sociaux, organisations syndicales et chambres patronales ont décidé d'unir leurs forces dans le cadre de ce projet pour créer des emplois attrayants.

La France a instauré les GEIQ's, Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, qui représentent un moyen de création et de maintien d'emplois. En Allemagne, nous avons des projets tels que TeilZeit+. Ce projet prévoit une alternance entre travail en entreprise et activité dans le cadre d'un projet régional ou d'une formation complémentaire. Ces modèles d'organisation de travail feront l'objet de discussions approfondies dans le cadre des groupes de travail.

Au Danemark (comme presque partout ailleurs en Europe), on part du principe que nos pays connaîtront une pénurie de main d'œuvre dans les 10-15 années à venir. C'est la raison pour laquelle, nous estimons que les seniors (personnes âgées de plus de 45 ans) doivent être maintenues sur le marché du travail et que les seniors au chômage doivent y être réintégrés. Un autre argument en faveur du maintien des seniors sur le marché est la menace de la perte de leur savoir-faire. En même temps, le nombre des jeunes sur le marché est en perpétuelle régression.

Les contacts transnationaux que nous essayons de créer grâce à ce projet doivent nous permettre de porter un regard nouveau sur l'emploi en termes de garantie de l'emploi, de climat de travail etc.

Cette conférence nous permet d'aborder deux grands thèmes :

- la meilleure utilisation des ressources humaines
- la création d'entreprises en coopération avec petites et moyennes entreprises en milieu rural.

Ce projet a été lancé le 1 décembre 2001 et se terminera fin novembre 2003. Sept conférences sont prévues au total :

- La 1ère conférence s'est tenue le 8 février à Poitiers en France.
- La 2ème conférence a eu lieu du 11 au 12 avril à Finsterwalde en Allemagne
- Cette 3ème conférence se tient à Røddekro

- La 4<sup>ème</sup> conférence aura lieu du 21 au 22 novembre 2002 à Annecy en France
- La 5<sup>ème</sup> conférence aura lieu du 6 au 7 mars 2003 en Allemagne
- La 6<sup>ème</sup> conférence aura lieu du 24 au 25 avril 2003 au Danemark
- La 7<sup>ème</sup> et dernière conférence aura lieu du 26 au 27 juin 2003 à Bruxelles.

Le projet est piloté par l'organisation française GREP, décrite dans les documents des deux premières conférences. Par ailleurs un comité de pilotage composé des quatre personnes suivantes a été mis en place :

- Monika Winkel (GREP)
- Sigrid Wölfig (tamen GmbH)
- Jean Le Monnier (GREP)
- Poul Stenderup (Brage Projektsservice)

En outre, un groupe de travail transnational a été formé avec comme participante Sophie Rouault, chargée de l'évaluation. Chaque pays est représenté par trois membres titulaires. Monika Winkel et Jean Le Monnier du GREP représentent la France à côté d'autres représentants des organisations syndicales, patronales etc. Sigrid Wölfig et Thomas Hartmann de tamen GmbH sont deux des représentants d'Allemagne, et Poul Stenderup (Brage) et Egon Sveistrup (Responsable de division de l'Euro Info Centre de Sønderjylland (Bureau d'information de l'UE) auprès du Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter (STEC)).

Par ailleurs, il existe des groupes de suivi de 10 personnes accompagnant le projet au niveau national. Au Danemark, ce groupe de suivi est notamment composé de représentants de LO Sønderjylland, le Frugtavlernes Arbejdsgiverforening, l'AOF, le EUC Syd et le Det Regionale Netværk Sønderjylland, qui regroupe une centaine d'entreprises.

# Partenariat international – son évolution



# Première conférence du 6 au 7 février à Poitiers en France.

Thomas Hartmann  
tamen GmbH, Allemagne

Au nom des délégations allemande et française, Thomas Hartmann exprime sa satisfaction de pouvoir découvrir le Danemark et la situation sur place.

En Allemagne, les partenaires sont issus de six organisations du Sud-Brandebourg. Jusqu'au début des années 90, nombreux étaient ceux qui avaient une activité agricole ou exploitaient le lignite. Suite à une vague massive de licenciements, ces secteurs n'offrent plus guère d'emplois et sont marqués par un taux de chômage très élevé. Ceci représente un grand problème pour la région. De manière générale, les régions rurales d'Allemagne de l'Est sont fortement touchées par le chômage. C'est la raison pour laquelle la question se pose de savoir comment définir le travail.

Nos partenaires allemands sont :

- Ursula Blankenburg et Uwe Gluntz (personal contract), qui travaillent dans le projet Teilzeit+. Celui-ci a pour objectif de garantir les emplois grâce à la flexibilisation du travail.
- Reiner Beyer travaille pour un organisme de promotion du travail « Arbeitsförderungsgesellschaft Elbe-Elster » ; il aide les personnes recherchant un emploi à trouver du travail.
- Marion Scheier vient de la confédération allemande des syndicats DGB du Sud-Brandebourg, où elle fait partie d'un réseau puissant.
- Helga Bunke vient de la fédération Ver.di du Sud-Brandebourg.
- Hartmut Scholz représente la fondation « Kooperationsstiftung e. V. », réseau de petites entreprises au sein de la région socioculturelle.
- Thomas Hartmann a un emploi à temps partiel à l'Humboldt-Universität de Berlin et s'occupe de la formation continue des professeurs en formation continue. Le reste de son temps, Thomas Hartmann travaille chez tamen GmbH sur le sujet du processus d'apprentissage et du développement régional.

Le modèle français des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQs) est né dans les années 70, lorsqu'un groupe de petites et moyennes entreprises a créé une organisation axée sur l'emploi, et non sur les bénéfices. Un tel groupement d'employeurs embauche des personnes que ne pourraient se permettre d'embaucher les entreprises individuelles. Le salarié travaille à temps plein dans des entreprises différentes en touchant un salaire garanti par une convention collective. En cas de besoin, le salarié peut bénéficier d'une formation complémentaire. Ces groupements d'employeurs permettent l'embauche de chômeurs longue durée, qui sont, en même temps, formés en fonction de leurs aptitudes.

Ces groupements d'employeurs sont de tailles différentes, les plus petits comptant environ cinq entreprises, alors que les plus importants peuvent aller jusqu'à 30 entreprises. Leur structure est soit intra-, soit inter-disciplinaire. En Allemagne, ce type de structure est beaucoup d'intérêt, et apparaît comme une possibilité de créer et garantir des emplois. Les nouveaux Länder, en particulier, étudient la façon de transposer ce modèle aux réalités allemandes. Sachant que 50 - 60 % du travail n'est pas considéré comme étant professionnelle, ce modèle offre la possibilité de créer une existence et d'avoir des perspectives.

# Deuxième conférence du 11 au 12 avril à Fins-terwalde en Allemagne

Jean Le Monnier  
GREP, France

Le GREP est une organisation française se préoccupant de l'emploi et du développement dans les régions rurales.

Il compte parmi ses partenaires la CFTD, représentée par France Joubert qui s'intéresse aux nouvelles formes de l'emploi. Ce GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) est un groupement d'employeurs qui favorise surtout l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Cette organisation essaie, par ailleurs, de promouvoir de nouvelles formes d'emploi consistant à aider des individus à développer eux-mêmes des activités économiquement viables. C'est précisément ce thème qui sera exploré lors de la prochaine conférence en France.

La conférence qui s'est déroulée en Allemagne nous a permis de brosser un tableau très clair sur la situation de l'emploi dans ce pays, grâce à une comparaison entre les deux Allemagne. L'Allemagne de l'Est enregistre un taux de chômage de plus de 25 %.

Le groupe de travail s'est penché sur la transformation de nos sociétés du travail en sociétés d'activité où le travail devient synonyme de travail complémentaire d'activité et vice-versa.

Il est important de constater que de grandes différences peuvent exister d'un pays à l'autre, en termes de loi, de règlements et même de terminologie. Le terme « coopérative » signifie quelque chose de tout à fait différent en ex-Allemagne de l'Est et en France. C'est la raison pour laquelle ce projet s'est attaché dans un premier temps à établir une liste définissant les différentes notions.

Le projet « Regards croisés » analyse des modèles qui permettent de combiner les périodes favorables à l'emploi et celles qui lui sont défavorables. Un lien peut être établi entre ces deux périodes en intégrant également d'autres types d'activité, tels que celles relatives aux affaires familiales ou les loisirs.



# Les perspectives pour le marché de l'emploi danois sur fond de vieillissement de la population - en comparaison avec le marché de l'emploi allemand et français

Benjamin Holst  
Dansk Arbejdsgiverforening

Benjamin Holst explique, que la confédération patronale danoise, Arbejdsgiverforening et le Arbejdsmarkedsstyrelsen attachent une importance particulière à la politique en faveur des seniors et au maintien des seniors sur le marché du travail. A son avis, l'opinion publique au Danemark se fonde sur quatre mythes :

- Le taux de chômage des seniors progresse
- Les seniors sont les premiers à être licenciés par les entreprises
- Les entreprises ne veulent pas embaucher de seniors.
- Les seniors ne bénéficient pas de formation complémentaire.

Benjamin Holst s'appuie sur des projections démographiques pour les 20 années à venir qui laissent prévoir une baisse du nombre de seniors. Dans une quinzaine d'années, la courbe d'évolution de la population active coupera celle de l'évolution du chômage. Pour éviter un déficit de main d'œuvre, il est nécessaire de maintenir des seniors sur le marché du travail. (voir diagrammes de l'annexe 1)

C'est surtout le secteur public qui sera demandeur de main d'œuvre pour soigner des personnes âgées. Ces tâches peuvent notamment être confiées aux seniors ou encore aux réfugiés et aux immigrés. C'est la raison pour laquelle on s'attend, dans les années à venir, à une focalisation importante sur les seniors de la part des entreprises comme de la part des pouvoirs publics.

Le chômage parmi les personnes âgées de 50 ans s'accroissant, parce que les agences de l'emploi ne relancent, ne forment, ne reconvertissent ce groupe de personnes. Il est vrai que les chances de trouver un emploi sont plus grandes lorsqu'on est plus jeune. C'est peut-être voulu par la politique ou plus attrayant de partir en retraite ; d'autres individus doivent peut-être quitter le marché de l'emploi parce qu'ils sont usés par le travail.

Toutefois, les jeunes sont toujours plus exposés au risque de se retrouver sans emploi. Les raisons en sont peut être une mobilité accrue, alors les collaborateurs d'un certain âge s'avèrent être plus loyaux.



salaires minimum, car, en le faisant, il ne peut attirer la main d'œuvre correspondant à ses besoins. Il faut éviter que les prestations ne puissent être considérées par l'intéressé comme un revenu intéressant. Toutefois, le salaire doit être légèrement inférieur au taux normal ; il est fonction de la qualification de la personne concernée. Le délégué syndical et l'administration communale devront toutefois se porter garant pour son déroulement, ce afin d'éviter de faire baisser les salaires.

Ce modèle s'est avéré efficace pour procurer un emploi fixe aux immigrés. Reste à savoir s'il peut également être appliqué aux seniors.



# Politique économique régionale dans une perspective internationale

Frode Sørensen  
– MF – ancien Ministre des finances

Au Danemark, un déséquilibre existe entre l'Est et l'Ouest, ce qui n'est pas obligatoirement négatif. Copenhague, la capitale du Danemark, connaît une situation plus équilibrée que la province. L'offre culturelle d'une région joue un rôle important pour attirer entreprises et personnel.

Le Schleswig du Nord offre des possibilités de coopération transfrontalière et de mobilité des salariés le long de la frontière germano-danoise. Ce, principalement lorsqu'il y a harmonisation. Vu de l'extérieur, le Schleswig du Nord et le Schleswig-Holstein apparaissent comme étant des régions limitrophes menacées car on y assiste à l'exode des plus jeunes ayant une bonne qualification. Mais en réalité, ceci est dû à un changement structurel, sachant que nous sommes en présence de trois bassins de croissance :

- la région triangulaire – Vle, Kolding et Fredericia
- Hambourg
- la région baltique

Le Schleswig du Nord accuse un taux de chômage de 5 %, ce qui correspond à la moyenne danoise. Sonderburg est une agglomération à forte concentration d'entreprises du secteur technique, et Tondern un centre de l'aluminium. La route longue Rødekro, et Abenrade est le centre administratif du district.

Les entreprises à haute intensité de main-d'œuvre n'ont aucun avenir au Danemark ou au Schleswig-Holstein. Au lieu de pleurer les emplois perdus dans l'industrie traditionnelle, nous ferions mieux de relever le défi. L'automatisation permet la création de nouveaux emplois, mais requiert des mesures innovantes et de reconversion. Dans ce contexte, l'âge des salariés joue un rôle secondaire.

Le développement régional appelle une coopération régionale. Le Schleswig du Nord compte environ 252 000 habitants et nous sommes fiers de cette région. Mais il est surtout important de tirer dans le même sens : par le biais de projets communs et par l'exploitation de nos atouts. Ceci s'avère souvent difficile, car les petites villes préféreraient s'affirmer individuellement.

Une autoroute permettant l'accès à Sonderburg entraînerait une augmentation des impôts locaux de 0,2 %. Mais sans autoroute l'augmentation serait de 0,5 % due au déclin économique de la région.

Nous devrions favoriser un développement positif de notre région par le biais du tourisme, de créations d'emplois dans le secteur public et dans notre région. Voici 26 ou 27 ans, l'IUFM Tønder Seminarium a pris l'initiative de lancer le festival de Tønder. Aujourd'hui, le renoncement à ce festival représenterait une immense perte culturelle pour la côte ouest du Schleswig du Nord.

Le monde économique devrait consulter l'administration des douanes et fiscale qui sont à la veille d'un regroupement. Frode Sørensen a lui-même participé à la mise en place de "Netløn", qui prévoit la centralisation de toutes les informations concernant les douanes et le fisc en un seul endroit.

Concernant les frais, il pourrait s'avérer utile de localiser des emplois des secteurs public et privé de Copenhague, sachant que les solutions techniques ne nécessitent en fait qu'un approvisionnement en électricité. Par ailleurs, les régions limitrophes, telles que le Schleswig du Nord, offrent une belle nature et une vie culturelle.

Considérer la région du Schleswig du Nord et le Schleswig-Holstein comme une seule et même région comportera des avantages, sachant que nous enregistrons actuellement un taux de chômage moins élevé en Schleswig du Nord qu'au sud de la frontière. Voici 10-15 ans c'était l'inverse. Les barrières n'ont pas une hauteur telle qu'une petite dose de bonne volonté politique ne pourrait les supprimer.

Et nous avons une quinzaine d'années devant nous résoudre ce problème, et pour inciter les conducteurs à traverser le Schleswig du Nord lieu d'emprunter le pont de Femern. Le Schleswig du Nord et le Schleswig-Holstein sera le portail occidental donnant sur les régions Baltiques.

Dans le cadre de l'élargissement communautaire, la politique régionale détient un rôle primordial. Le rapport d'activité économique du Jutland et de l'île de Fyn prévoit la réalisation de près de 40 projets. Des projets ont également vu le jour dans le Schleswig du Nord. Mais les visions sont trop restreintes. Voici 20 ans, l'aide pour Copenhague est venue de l'Ouest.

Questions :

France Joubert (CFDT) demande ce que le syndicat pense de la contribution de Benjamin Holst. Elle-même est d'avis que cela augmente la pression exercée sur les salariés.

Odile Plan (GREP) demande, si l'on envisage de mesurer la performance de salariés d'un âge plus avancé. Si tel devait être le cas, quels instruments de mesure devraient être utilisés pour définir, si les seniors ont les compétences requises.

Brigitte Biche (GREP) demande si les salariés sont considérés comme un groupe d'individus ou si l'on fait la distinction entre hommes et femmes. Il est préférable de faire une distinction entre les deux sexes, sachant que l'on risque, sinon, de perdre de vue les différences qui prévalaient sur le marché du travail dans le passé.

Réponses :

Ervin Jensen du syndicat LO Sønderjylland explique que l'assurance chômage est gérée par les organisations syndicales. Lorsqu'on a cotisé un nombre donné d'années on peut prétendre à la préretraite entre 60 et 65 ans. Les employeurs ont une grande responsabilité à faire passer le

groupe percevant des revenus de transfert à celle de la population active et assurer la formation complémentaire nécessaire.

Benjamin Holst donne raison à Brigitte Bie lorsqu'elle dit qu'il y avait une grande différence entre les deux sexes dans l'ancien système social. Il pense toutefois que les salariés sont d'accord avec les chiffres, principalement issus des services danois des statistiques.

Hans Jensen, Secrétaire Général de LO au Danemark, et les salariés ont souligné qu'il était important de maintenir l'état providence.

On s'est mis d'accord sur l'intégration des immigrants. Mais aucun accord ne prévoit la façon de mesurer leur contribution à l'activité économique. L'économie de marché est régulée, de sorte que l'on ne peut contribuer qu'avec son travail.

Questions :

Christa Bach-Andersende Aabenraa Erhvervsforening rappelle à Frode Sørensen que, lorsqu'il était Ministre des finances, il avait promis un règlement pour le commerce transfrontalier qui connaissait des problèmes, mais que personne n'a respecté cet engagement. Une harmonisation s'avère nécessaire, sachant qu'un grand nombre de bouchers est au chômage du côté danois.

Bruno Pagaard de Senior-Erhverv Trekanten se réfère à quatre mythes, évoqués par Benjamin Holst, dont l'un affirme notamment qu'un manque de qualification entraîne une passivité. Bruno Pagaard souligne que c'est l'âge qui est le principal handicap et que personne ne fait quoi que ce soit pour remédier à ce problème. Bruno Pagaard est inquiet, par ailleurs, du fait que les bénéficiaires d'aides sociales, les réfugiés/immigrés, handicapés et les seniors sont tributaires du même système.

Uwe Glunz de personal contract demande, si une formation continue complémentaire ciblée, tel que le prévoit la fusée à trois étages de Benjamin Holst n'est pas plus bénéfique que la simple distribution d'argent. L'expérience qu'il a faite confirme qu'un soutien structurel favorise davantage l'obtention d'un emploi fixe que la distribution d'argent dans le secteur des salaires.

Réponse :

Frode Sørensen donne raison à France Joubert lorsqu'elle dit que le modèle de Benjamin Holst entraîne une pression supplémentaire pour les salariés. Le maintien de l'« or gris » requiert la mise en place des conditions nécessaires. La question est de savoir, si c'est ce que l'on recherche réellement, sachant qu'il est extrêmement difficile de réintégrer le marché du travail, une fois passé les 55 ans. Au Danemark on estime que le pays manquera de main d'œuvre à partir de 2010. Une réserve de main d'œuvre peut être constituée, grâce, notamment aux seniors et aux travailleurs à temps partiel (souvent des femmes).

Nous devons prendre nous-même des initiatives de ce genre. Au Danemark, le plus grand obstacle est le numéro national d'identification. La réglementation de la préretraite est trop onéreuse, mais s'avère être un bon système. C'est la raison pour laquelle, il faut donner l'occasion de travailler à ceux qui le souhaitent. Puis il faudra voir comment motiver les autres, en cas de besoin.

---

1. . Confédération danoise des syndicats

En réponse à la question de Christa Bach-Arentz et Frode Sørensen constate qu'une harmonisation du taux de TVA danois avec le taux allemand par exemple signifierait qu'il faudrait trouver d'autres financements pour compenser ce manque à gagner. Toutefois, du fait que le commerce transfrontalier de produits de première nécessité est passé en l'espace d'un an de 100 à 200 millions. DKK. Une solution possible serait la réduction du nombre des offres spéciales et des premiers prix. Il serait, par contre, inutile d'augmenter le taux de la TVA sur les alcools, sachant que 50% des alcools consommés sont aujourd'hui achetés de l'autre côté de la frontière.

Des commerçants danois se sont également établis de l'autre côté de la frontière, comme cela se fait partout dans le monde. Il faut, par ailleurs, pas oublier que les grandes enseignes sont elles-mêmes aussi responsables de la fermeture de bon nombre d'entreprises.

Le marché de l'emploi privé devrait lui-même se resserrer les manches et embaucher des seniors, sans quoi le problème ne pourra pas être résolu. Peut-être que les personnes d'un âge plus avancé préfèrent être servies par des seniors. Pour progresser, il importe de veiller à une offre de formations nécessaires, indépendamment de l'âge. En même temps il appartient à chacun de prendre ses responsabilités en ce moment à niveau et en progressant, ainsi est-il bon d'être familiarisé avec l'informatique.

# Le marché de l'emploi du Schleswig du Nord et ses enjeux

Ervin Jensen  
coordonnateur EURES pour la région de Sønderjylland/Schleswig

Ervin Jensen explique que le Schleswig du Nord s'étend du Nord au Nord avec les districts de Vejle et Ribe et au Sud du Schleswig-Holstein. Au-delà de la frontière, la région héberge un certain nombre de demandeurs d'emplois. Toutefois, les systèmes et la culture allemandes et danoises diffèrent encore beaucoup. Ainsi, par exemple, Peter Köhler, collègue allemand d'Ervin Jensen, était très surpris l'été dernier de voir que l'ancien Ministre des Finances Frode Sørensen téléphona directement à Ervin Jensen et qu'ils se tutoyaient au lieu de se vouvoyer.

Les dernières années ont été marquées par la création annuelle de 200 000 emplois au Danemark. 230 000 nouveaux emplois ont parallèlement été créés. Cela signifie que 10% de l'ensemble des emplois sont soumis à des changements impliquant de nouvelles exigences. 70 % des entreprises, qui en 1975 comptaient parmi les 500 entreprises les plus importantes dans le monde n'existent plus aujourd'hui. Ceci montre que le secteur économique est en pleine mutation. Les échanges commerciaux internationaux avec le Danemark ont triplé au cours des huit dernières années. (voir annexe 3)

L'organisation du marché de l'emploi danois se distingue clairement des marchés de l'emploi français et allemand. Le marché du travail danois est en majeure partie régi par les conventions collectives entre partenaires sociaux et à moindre degré par voie législative. Une semaine supplémentaire de congé payé (6<sup>ème</sup>) vient d'être introduite depuis, par exemple. Dans la majorité des autres pays de l'UE, c'est l'inverse : le marché de l'emploi est principalement régi par l'Etat, ce qui laisse moins de marge aux conventions entre partenaires sociaux.

En 1899 les travailleurs ont obtenu le droit de se syndiquer. En même temps, les employeurs obtenaient le droit de gérer l'emploi et de le distribuer. Le Danemark n'a pas d'institution contrôlant le paiement du salaire minimum. Le pays dispose, par contre, de puissants syndicats et organisations patronales.

En Allemagne et en France, les effectifs d'une même entreprise sont syndiqués dans la même fédération, alors qu'au Danemark l'appartenance à un syndicat dépend de l'éducation et de la formation reçues. C'est la raison pour laquelle les intérêts des travailleurs d'une même entreprise sont souvent représentés par des différents syndicats au Danemark.

Les 2,8 Mio. de salariés danois appartiennent à différentes organisations syndicales.

Les visions pour le futur ne laissent présager un avenir pour les l'industrie manufacturière au Danemark. Lorsque les coûts salariaux représentent plus de 65 % du prix d'un produit, ce n'est

pas rentable de fabriquer le produit au Danemark. Cela étant, il est certain que les ressources humaines sont les meilleures ressources disponibles dans le pays. Dans les usines Hartmann (papier et carton), on sait, par exemple, qu'il est important de connaître tout le cycle de vie du produit pour être compétitif sur le marché international. Chez Motorola à Flensburg les coûts salariaux ne doivent pas dépasser 15 % du prix final des téléphones mobiles. Mais il est évident que les techniciens sont importants pour maintenir la production.

Dans le district du Schleswig du Nord on trouve plusieurs exploitations agricoles biologiques ainsi que des centres de production industrielle dans le Sonderburg et Tønder. Cette région offre moins de métiers du secteur tertiaire que dans l'ensemble du Danemark. Ce type d'activité est surtout représenté dans les grandes villes. Le chômage est moins important qu'au-delà de la frontière sud du pays. Il touche davantage les femmes que les hommes, bien que le taux d'emploi des femmes au Danemark soit supérieur de 20 % à celui des femmes en Allemagne.

Près de 1300 personnes font la navette du Danemark vers l'Allemagne, alors que 1 000 personnes seulement la font dans le sens inverse. Pour enrayer l'exode des étudiants et des professeurs d'université il est important que l'université Syddansk Universitet coopère avec des structures semblables de l'autre côté de la frontière sud du pays.

De 1994 bis 1999 Schleswig du Nord a enregistré une progression des chiffres de l'emploi, pour connaître ensuite une nouvelle régression due à l'augmentation de domicile, ainsi le nombre de personnes ayant quitté le marché du travail était supérieur au nombre de ceux qui l'ont intégré.

Ervin Jensen affirme que plus nous nous engagerons dans une société cognitive, plus notre productivité ira en s'améliorant. Dans le secteur de la nouvelle économie, seuls les districts de Bornholm et de Storstøm sont plus faibles que le Schleswig du Nord. Cette région est par contre une de celles qui investissent le plus dans la recherche et le développement, grâce notamment à Danfoss et à l'institut Mads Clausen.

L'analyse des compétences du Schleswig du Nord apparaît un déclin du secteur métallurgique dans la région. Il est, par conséquent, nécessaire de développer de nouveaux secteurs économiques pour remettre la machine en marche. Les enjeux sont les suivants :

- attirer et garder les personnes compétentes et à potentiel
- assurer une meilleure formation – à la fois plus exhaustive et plus intensive (Le Schleswig du Nord se trouve bien en dessous de moyenne nationale)
- s'ouvrir vers l'extérieur et faire preuve de cohésion à l'intérieur – les quatre « capitales » essaient chacune de tirer la couverture à elle. Ainsi a-t-on, par exemple, entendu ce matin à la radio la proposition de faire de Flensbourg « capitale » de la région Schleswig du Nord/Schleswig.
- s'investir dans la société cognitive

La région mène actuellement une réflexion sur de nouvelles stratégies économiques avec comme principale orientation d'action l'élaboration :

- d'une stratégie cognitive et d'acquisition des compétences
- d'une stratégie visant une internationalisation

Ces stratégies doivent contribuer à moduler le futur marché de l'emploi.

# Les seniors, ressources de main d'œuvre

Egon Sveistrup  
Euro Info Centre Sønderjylland & Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter

Le centre « Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter » a établi des contacts avec toute une série d'entreprises pour le Arbejdsmarkedsstyrelsen dans le but de savoir si les entreprises poursuivent une politique à destination des seniors. Cette enquête réalisée avec le soutien de Poul Stenderup et Poul Østergaard, tous deux consultants indépendants, a montré que la majorité des entreprises n'applique pas une telle politique. Nombreuses sont par contre celles qui souhaiteraient aller dans ce sens, mais qui ne savent pas comment s'y prendre. Le groupe de travail n°1 analysera les possibilités de maintien des seniors sur le marché du travail.

Nous pensons que le maintien des seniors sur le marché du travail est une nécessité pour faire face à la pénurie de main d'œuvre. C'est d'ailleurs un problème qui se pose à l'ensemble des pays communautaires.

Actuellement les seniors partent à la retraite à l'âge de 60 ans au Danemark. Force est de constater que faire tout simplement disparaître leurs connaissances et leurs compétences, alors qu'ils pourraient aider des collègues plus jeunes, est simplement du gaspillage de ressources sociétales.

Les entreprises devraient prendre en main elles-mêmes la formation sur mesure des seniors. Les seniors pourraient, le cas échéant, créer des centres auxquels les entreprises, organisations etc... pourraient faire appel pour louer des services en fonction de leurs besoins. Une autre possibilité serait la mise en place des groupements par différentes compétences et comparables aux structures françaises des GEIQs (Groupements d'entreprises pour l'Insertion et la Qualification). Nous avons élaboré un projet dans ce sens en collaboration notamment avec Christa Bach-Andersen.

Dans dix ans environ nous connaissons une perte de main d'œuvre. Que ferons-nous alors ? Faut-il taper sur la table, faire preuve de créativité et faire de la politique à destination des seniors ? Toujours est-il qu'un changement de mentalité s'impose pour que les partenaires sociaux participent à cette démarche. Il sera également nécessaire d'adapter la législation pour que les seniors puissent, le cas échéant, continuer à être présents sur le marché de l'emploi.



# Activités françaises pour les seniors

France Joubert  
CFDT

France Joubert constate que l'ensemble de la population sera confronté au problème du vieillissement de la population et notamment à des coûts engendrés pour les retraites. Un nombre croissant de personnes vit de plus en plus longtemps. En même temps, peu de jeunes accèdent au marché de l'emploi. Ceci engendre une certaine pression pour les entreprises et génère une surcharge de travail qui menace la santé des collaborateurs.

Travailler implique également un transfert des connaissances et formation tout au long de la vie. Les femmes ont elles-aussi intégré le marché du travail et ne souhaitent pas reprendre leur statut de femme au foyer d'antan.

En France, un nouveau projet communautaire a été lancé, qui s'intitule « Projet d'emploi local ». Ce projet essaie de définir une stratégie d'emploi pour toute une vie. De nos jours, on est évincé du système dès lors que l'on a atteint un certain âge. On essaie de susciter un engagement de la part de la société permettant de concilier vie productive, vie familiale et loisirs. Les activités de loisirs sont, en effet, une partie importante de la vie productive, ainsi peut-on, par exemple, faire un voyage privé, ce qui donne du travail aux agences de voyage et aux sites touristiques.

Une personne sans emploi perd un grand nombre de privilèges et de droits. Les salariés âgés de plus de 50 ans, pourraient par exemple, assurer la formation des jeunes apprentis durant la moitié de leur temps de travail.

Une personne qui a travaillé plus de longues années, peut souvent une activité après son départ à la retraite. Pourquoi devrait-on mettre terme à cela ? On pourrait envisager de changer les règles de telle façon que ceux qui en ont la possibilité gardent une activité. Ainsi trouve-t-on également difficilement un artisan en France.

En cas de besoin de reconversion en vue d'un nouveau emploi, il est important de mettre en avant les besoins de l'individu. Garder les individus actifs et préférable à l'emploi passif des revenus de transfert. Peut-être pourrait-on envisager d'accorder des aides au transport ou au déménagement.

La France applique la semaine de 35 heures, des négociations sont actuellement en cours sur les modifications de l'organisation du temps de travail. On souhaiterait créer des formes d'activité alternatives et redonner une certaine indépendance aux individus.

La semaine prochaine, France Joubert participera à une manifestation sur ce sujet en France. Elle espère que notre collaboration se fera le plus possible dans une perspective européenne.

Questions abordées au cours des ateliers, annexe 5.

Les animateurs ont donné priorité aux invités étrangers pour poser des questions et faire des commentaires.



# Ateliers



# Maintien des seniors sur le marché du travail

Egon Sveistrup  
Responsable de division de l'Euro Info  
Centre chez Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter (STEC).  
Animatrice : Ulla Stenderup, Brage Projektservice  
Procès-verbal : Kira Jürgensen, Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter

Est-il important que toutes les organisations introduisent une politique pour les seniors ?  
Chaque entreprise devrait définir une politique pour les seniors. Il faudrait, toutefois, veiller à ce qu'une telle politique fasse partie intégrante de la politique du personnel de l'entreprise au quotidien.

## 1. Le maintien des seniors dans les entreprises

Les participants estiment qu'il est important que les entreprises ne renvoient pas les collaborateurs, lorsqu'ils ont atteint l'âge de la retraite. Eux-mêmes souhaitent rester sur le marché du travail aussi longtemps qu'ils estiment ne plus avoir satisfait les besoins liés à leur activité. Qui décide qu'on n'est plus en mesure de fournir un bon travail, une fois atteint les 65 ans?

## 2. Proposition

Les entreprises pourraient proposer un système permettant de délier progressivement un senior de ses obligations pour lui permettre de s'adapter à son inactivité sur le marché du travail. Par exemple, une entreprise pourrait utiliser les connaissances d'un collaborateur plus âgé pour qu'il les transfère à un collaborateur plus jeune dans l'entreprise, celui-ci proposant un temps partiel et un salaire adéquat. Le groupe tient à ce que l'on privilégie le principe « la qualification prévaut sur l'âge ».

La législation doit être modifiée, pour supprimer les nombreuses limites existantes à la fois pour l'entreprise et les seniors.

Citez 3 à 5 thèmes pouvant influencer la politique pour les seniors

Ce groupe était composé de personnes représentant la politique allemande, allemande de l'Est et danoise, ce qui a quelque peu entravé la définition d'une approche commune.

Toutes étaient d'accord pour remettre en question la définition de la politique pour les seniors. Qu'entend-on par politique pour les seniors et quelle en est la substance ?

L'Allemagne est confrontée à d'importants problèmes liés au taux élevé de chômage. Très souvent, les chômeurs n'ont pas la possibilité de parfaire leur formation. Cette situation représente un réel problème pour une possible croissance dans les régions en manque de personnels qualifiés.

Les seniors devraient surtout combler ce manque dans les régions où les jeunes quittent souvent pour trouver un emploi meilleur dans les villes importantes. C'est la raison pour laquelle il est primordial que les seniors reviennent sur la scène puisque c'est à eux que l'on fera appel en cas de besoin.

D'une manière générale, le salaire jouera un rôle important, tout comme la volonté d'apprendre tout au long de la vie.

Comment les seniors envisagent-ils leur avenir sur le marché du travail ?

Le groupe croit à un règlement concernant les seniors pouvant entrer en vigueur dès l'âge de 55 ans. Un tel règlement pourrait permettre aux seniors de servir de tuteur aux plus jeunes, pour transférer aux jeunes générations leurs connaissances et leurs savoir-faire dans l'entreprise. Dans le cas où un senior travaillerait un nombre d'heures moins important, avec, bien entendu, une rémunération également moindre, il serait encore suffisamment vaillant pour travailler, peut-être, 15-20 années supplémentaires dans l'entreprise.

Les individus sont obligés de partir à la retraite, ils doivent, fréquemment, passer d'une vie active à une vie non-active. Il n'est pas rare, ils perdent leurs amis de travail, ils ne savent pas comment occuper leur temps, bref, « très souvent les seniors estiment leur qualité de vie ». Un règlement pour les seniors pourrait permettre à chacun de profiter de la possibilité de rester actif sur le marché du travail.

Un tel règlement devrait se baser sur une analyse des réalités de l'entreprise et bénéficier d'aides de l'Etat pour éviter à l'entreprise de devoir prendre à sa charge l'ensemble des frais.

Le groupe, composé de Français, d'Allemands et de Danois, approuve cette démarche.

Les membres du troisième groupe se considèrent comme étant de futurs seniors actifs sur le marché du travail. Personne ne peut réellement imaginer devenir un senior « non-actif ». Il n'est pas nécessaire que l'activité soit exercée dans le cadre de la profession initiale. Il est tout à fait envisageable d'intervenir dans le secteur privé, dans des clubs pour enfants ou pour jeunes, par exemple.

Le groupe discute ensuite ces questions en sous-groupes nationaux.

Allemagne :

Est-il important que toutes les organisations introduisent une politique pour les seniors ?

C'est très important. Si nous voulons que les choses bougent, nous devons éviter de définir une politique indépendante pour les seniors, elle doit, au contraire, être intégrée dans la politique du personnel. Cela rendra la chose plus simple et plus claire pour les entreprises.

Mais il est important de considérer l'ensemble des conditions de travail, à la fois physiques et psychiques. Il importe de considérer le cas de chaque collaborateur/chaque collaboratrice pour mesurer ses capacités et possibilités individuelles lorsqu'il/elle commence à prendre de l'âge. C'est pourquoi, il est important que les entreprises mettent en place un plan d'avenir pour chaque collaborateur, qui prévoit les cours/la formation correspondants aux besoins de chaque personne concernée et de l'entreprise.

Citez 3 à 5 thèmes pouvant influencer la politique pour les seniors

Le développement doit être analysé sur la base des paramètres suivants :

- Une politique concrète relative à « l'apprentissage tout au long de la vie »
- L'entreprise
- Les individus
- L'Etat

France :

Est-il important que toutes les organisations introduisent une politique pour les seniors ?

Les participants français jugent important de prévoir une politique pour les seniors et souscrivent aux suggestions soumises par les participants allemands.

Citez 3 à 5 thèmes pouvant influencer la politique pour les seniors

Il faut considérer les seniors au cas par cas. Par exemple, les hommes et les femmes occupent une position différente dans la société. Les femmes sont en majorité matériellement défavorisées. L'amélioration de l'espérance de vie doit elle-même être prise en considération. Il faut empêcher de séparer les seniors actifs des seniors non-actifs.

Il faut établir un courant d'échange entre les générations. Transférer ses connaissances aux collaborateurs plus jeunes est, à tout moment, quelque chose d'important pour l'entreprise.

Par ailleurs, il est important de ne pas considérer le cycle de la vie que sous un angle technique : il y a d'abord l'école, puis l'apprentissage et le travail jusqu'à l'âge de la retraite et puis plus rien à entreprendre. Il est important de suivre le cours du temps et de la technologie. Ceci vaut pour les collaborateurs mais également pour soi-même. Il est aussi important d'avoir d'autres centres d'intérêt, tels que la musique, la poterie, l'apprentissage des langues et bien d'autres. Ceci permet d'avoir une vie autre que celle du travail, une vie qui nous porte après la cessation de notre activité professionnelle.

En même temps, il est important pour les régions de donner une opportunité aux jeunes d'évoluer dans leur région. Cela évite qu'ils ne s'exilent dans d'autres régions, qu'ils permettront de développer au lieu de contribuer au développement de leur région d'origine.

Danemark :

Les Danois souscrivent à ce qui a été dit par les autres pays. La politique pour les seniors doit faire partie intégrante de la politique du personnel. Lors d'une embauche il serait important de définir une politique de formation pour garantir la présence de personnels qualifiés dans l'entreprise.



## Atelier 2

# Passage de la société industrielle à la société cognitive.

Ervin Jensen

Coordonnateur EURES de la région de Sønderjylland/Schleswig  
Animateur : Peter Petersen, Frugtavlernes Arbejdsgiverforening  
Procès-verbal : Betta Hansen, Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter

Question 1: Comment peut-on maintenir les emplois dans les régions rurales, telles que le Schleswig du Nord, lors du passage de la société industrielle à la société cognitive ?

L'échange d'expériences et les mesures politiques prises doivent être axées sur l'avenir pour permettre de maintenir la production et l'emploi dans les régions rurales. Le Schleswig du Nord est une région rurale dont aucune ville ne compte plus de 300 habitants. Ceci permet donc presque d'affirmer que le Schleswig du Nord est une grande ville avec un peu de verdure.

Il est important d'être conscient du processus de transformation dans lequel nous nous trouvons, de comprendre, par exemple, comment l'économie de la région devient peu à peu partie intégrante de la société cognitive globale. Nous assistons à de nombreux regroupements et fusions d'entreprises.

Le meilleur exemple est sans doute celui de Danfoss, la société industrielle la plus importante au Danemark. Danfoss est une société anonyme familiale profondément ancrée dans la région du Schleswig du Nord, qui a toujours œuvré dans l'esprit régional. Une partie importante de Danfoss a récemment fusionné avec la société allemande Sauer de Neumünster pour prendre le nom de Sauer-Danfoss, dont le siège social se trouve aux Etats-Unis. Son directeur Jørgen Mads Clausen est resté vice-président du Directoire, ce qui n'arrive à aucun autre européen n'y siège. En même temps, Danfoss a introduit des actions B à la bourse et ne gère plus ses affaires à partir de cette région - on mondialise.

Motorola, société, aux mains des Américains, la plus importante de la région est implantée au sud de la frontière, à Flensburg, où elle a son usine de production. Mais la production n'entrave pas le développement économique.

Comment réagissons-nous lorsque des implantations locales de production perdent leur caractère régional ? Dans un tel cas de figure, il est important de considérer les données du moment et de comparer une telle entreprise avec une entreprise à activité cognitive. Ainsi, il est, par exemple,

tout à fait envisageable de considérer l'implantation de sociétés informatiques dans un milieu rural.

Les entreprises de TI s'implantent principalement autour des grandes métropoles. Mais, comme le souligne également Frode Sørensen, la différence entre le prix de l'immobilier en ville et en milieu rural peut atteindre 10 000 DKK net par m<sup>2</sup>. Dans le Schleswig du Nord, une résidence principale, plus une résidence secondaire valent le même prix qu'une petite maison à Copenhague. Ceci a une grande importance pour le développement régional, car cela permet de résoudre le même type de problèmes de TI dans un milieu rural mais à un prix bien moindre. En terme de temps, l'implantation n'a aucune importance dans ce secteur. C'est la raison pour laquelle une unité très importante de TI a été implantée en Inde.

Il est donc tout à fait envisageable que des emplois attractifs soient créés à l'avenir dans un milieu rural. Mais cela suppose de nouvelles réflexions sur la façon d'organiser les personnels dans ce type de région (question 2) et de les maintenir et de les y retenir. (question 3)

Discussion :

Questions :

Thomas Hartmann (tamen GmbH) ne croit pas que le modèle de développement décrit par Ervin Jensen soit le seul que l'on puisse imaginer. Il pense que plusieurs formes existent. Ainsi n'accorde-t-on pas un grand intérêt à une politique globale. C'est pourquoi, il est préférable de considérer, dans un premier temps, les perspectives régionales. On porte une plus grande attention aux entreprises régionales, comme celles de culture et de l'artisanat. Cela permet de créer des bases pour d'autres développements. Comment peut-on favoriser le développement des entreprises locales et régionales pour les rendre plus attractives pour d'autres entreprises ?

Kim Bondtofte (Innovation- og Videnscenter Fyn) constate que l'individu est souvent mise en relation avec la science cognitive est avec les technologies de l'information ou les biotechnologies, l'environnement, etc. ... pour permettre une application à échelle mondiale. Mais il est également important d'être ensemble et de se préoccuper de ce qui nous entoure.

Marion Scheier (DGB Brandebourg du Sud) donne raison à Thomas Hartmann, lorsqu'il dit qu'il est important d'analyser les atouts régionaux pour permettre un passage à une nouvelle société cognitive. Chaque région possède ses particularités qui peuvent servir de fondement à de nouveaux développements. Quelles sont les particularités du Schleswig du Nord ?

Réponse :

Ervin Jensen comprend ces commentaires mais il est d'avis que les formes d'entreprise qui visent uniquement le marché national feront bientôt partie du passé. Dans le secteur du bâtiment, par exemple, ce sont surtout les grands groupes qui interviennent dans la région. Considérant le secteur agricole, il constate que son village d'origine comptait jadis une vingtaine d'exploitations, alors qu'il n'en reste plus aujourd'hui que deux ou trois. L'abattoir régional est en voie d'agrandissement pour atteindre une capacité d'abattage de 50.000 porcs par semaine. On est entrain de recruter de la main d'œuvre allemande. Même les supermarchés sont mondialisés de sorte que l'on trouve les mêmes produits des deux côtés de la frontière.

La notion de société cognitive est quelque peu abstraite. On ne peut plus opposer un produit sur le marché du travail, par exemple, sans connaître le cycle de vie du produit en amont.

En réponse à la question de Marion Scheffer, Ervin Jensen répond que le Schleswig du Nord dispose de quatre secteurs d'activités qui doivent être développés :

- La haute technologie, en particulier autour de Sonderburg, où se trouve également le siège de Danfoss
- L'industrie d'aluminium en particulier dans la partie occidentale du Schleswig du Nord
- Le transport et la logistique principalement à la frontière sud
- Le secteur maritime, particulièrement dans la partie septentrionale du Schleswig du Nord

Ces quatre secteurs clé serviront de force motrice au développement du Schleswig du Nord.

Questions :

Hans Jørgen Andersen (AOF) constate, en s'adressant aux participants du Brandebourg Sud, qu'il faut veiller à ne pas trop s'attacher aux traditions sachant que les choses évoluent très rapidement. Ainsi, par exemple, l'industrie minière du Schleswig du Nord s'est implantée très rapidement, alors qu'il n'y avait à la base qu'un petit garage. Un atout du Danemark est également la réalisation de bons films à des prix très avantageux. Hans Jørgen Andersen pense qu'au lieu d'investir dans les autoroutes, on ferait mieux d'investir dans les liaisons à large bande.

Dans le secteur agroalimentaire, il faudrait augmenter le tonnage de 150% avec 80% des effectifs pour devenir être concurrentiel. Un objectif pourrait être atteint par la suppression des activités non-qualifiées.

Bruno Pagaard (Senior-Erhverv) confirme que, dans le monde occidental, tout tourne effectivement autour des bénéfices. Les politiciens doivent rester vigilants, face à la mondialisation. A son avis, l'innovation devrait être guidée par sept principes que l'on pourrait intituler comme suit :

- De la gestion du personnel au capital humain
- Connaissances – partager ou mourir
- Travailler c'est cool (le travail doit également faire plaisir)
- De l'optimisation des bénéfices à celle des connaissances
- Corporate family (il faut s'identifier avec l'entreprise)
- Gestion one-to-one
- Au revoir jusqu'au contrôle

Les sources auxquelles il se réfère sont celles qui figurent dans un abrégé du Dansk Handel & Service, "Det engagerede menneske – ledelse, organisation og kompetence i vidensamfundet" ("L'individu et son engagement - Gestion, organisation et compétences dans la société cognitive") sur la recherche et le développement, les réalités sociales, le schéma neuronal de la société cognitive, les rapports humains, etc. ...

Réponses :

Ervin Jensen abonde dans le sens de Hans Jørgen Andersen en affirmant que le Danemark a créé en 1970 le premier Ministère de l'environnement dans le monde. Ceci a permis à l'industrie danoise d'être aujourd'hui leader dans le domaine environnemental, bien que le monde économique ait, à l'époque, protesté.

Le Danemark est aujourd'hui en mesure d'exporter plus de connaissances techniques que de produits agricoles.

L'Etat danois a également soutenu l'énergie renouvelable. Le Danemark est aujourd'hui numéro un mondial dans la construction d'éoliennes. De plus, la demande est inversement proportionnelle à la conjoncture économique, c'est-à-dire que lorsque les prix du pétrole augmentent, la demande en éoliennes croît elle aussi. Cela a permis de créer des emplois au Danemark.

L'ancien gouvernement a également débloqué des fonds pour le développement de l'industrie de la musique, ce qui a favorisé l'exportation de pop-musique. (par ex. : Aqua und Safri Duo, qui se sont lancés grâce à des subventions du Ministère des affaires culturelles)

Il est important de coopérer et d'œuvrer dans le même sens. Des décisions d'ordre politique s'avèrent donc nécessaires pour gérer les régions au niveau local, régional et national.

Questions :

France Joubert (CFDT Poitou-Charentes / France) explique que sa région est comparable à celle du Schleswig du Nord. On y trouve également beaucoup de vaches et d'industries agroalimentaires. Les problèmes rencontrés sont eux-mêmes, notamment ceux dus à l'exode rural. Mais comment peut-on exercer une influence sur les individus pour qu'ils éprouvent du plaisir à produire? Il faut changer les mentalités et coopérer jusqu'au bout.

Jadis on disait que l'essentiel dans la vie c'est le travail et le lieu de travail. Aujourd'hui on a également la possibilité de travailler chez soi. Les entreprises sont plus un lieu de rencontre sociale. Aujourd'hui, le travail n'est plus le seul moyen de s'affirmer. Bien d'autres critères permettent de se définir - de l'objet au projet.

Le travail, doté de règlements différents, est organisé de concert par les grandes et petites entreprises. Ainsi le projet des employeurs français a permis d'intégrer davantage les travailleurs saisonniers dans le système économique employant différemment et des conditions différentes. Cette sécurité sociale renforce l'esprit de solidarité entre les employeurs.

Brigitte Biche (GREP) demande qui est l'initiateur de la formation des femmes et des hommes, notamment par le biais de l'enseignement par correspondance ? Qui assure son ancrage politique local ?

Thomas Hartmann (tamen GmbH) constate : « Qu'est-ce qui est pire qu'être utilisé? Ne pas être utilisé ». Nombreux sont ceux qui ne peuvent éviter la marginalisation de leurs propres ressources.

Avant la réunification, le Brandebourg Sud connaissait le plein emploi. Aujourd'hui, seul 20-30 % des personnes ont réellement un travail. 90% des nouvelles entreprises emploient moins de 40-50 personnes. Ces chiffres valent également pour l'ancienne Allemagne de l'Ouest. Vu le fort accroissement de la productivité, les multinationales ont pris d'importantes mesures de compression du personnel.

Marion Scheier (DGB Brandebourg du Sud) demande comment garantir une équité sociale ? Le capitalisme vise toujours une concentration des bénéfices. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de contrôler la destination des aides.

Réponses :

Ervin Jensen souligne que les comportements diffèrent d'un pays à l'autre. Par exemple, au Danemark les partenaires sociaux ne discutent pas des sujets comme le temps de travail. Le temps de travail hebdomadaire est en moyenne de 37 heures. Par contre, les partenaires sociaux discutent les possibilités supplémentaires de congé.

Le temps partiel fait l'objet d'une grande discussion politique. Mais les partenaires sociaux le règlent au niveau des entreprises.

Au Danemark, les grands groupes ont introduit la modulation du temps de travail pour la production afin de pouvoir agir avec plus de souplesse en respectant un certain nombre de règles de jeu. Ceci permet aux familles de s'occuper elles-mêmes de la garde de leurs enfants, etc.

Un phénomène nouveau venu de Suède est la semaine de trois jours travaillés et trois jours non travaillés. Des réflexions sont actuellement menées au Danemark visant à introduire ce système dans des secteurs tels que l'aide aux personnes âgées, le secteur public etc. ... avec l'aide des organisations oeuvrant sur le marché du travail. Ce système devrait permettre de faire baisser le taux d'absentéisme pour cause de maladie à hauteur de celui de la satisfaction au travail.

Concernant la marginalisation, il est important de réfléchir aux moyens permettant de maintenir sur le marché de travail ceux à qui cela pose problème. Le rôle social doit être pris au sérieux, si nous voulons conserver un niveau de salaire élevé comme c'est le cas, par exemple, au Danemark. On affirme que la politique danoise très à droite et néo-phobe est due à l'existence de groupes de personnes qui se sentent marginalisées. C'est probablement également le cas en Allemagne et éventuellement aussi en France.

Nous essayons d'exercer une plus grande influence sur la politique sociale grâce à une coopération bien établie entre les organisations patronales et syndicales, qui nous permettent d'établir des contacts avec les institutions politiques.

Ervin Jensen est d'accord avec Thomas Hartmann qui dit que le développement se fait dans les petites et moyennes entreprises. Mais il faut créer le juste milieu. Il est nécessaire d'avoir un élément moteur permettant d'instaurer une évolution dans les PME. Il est également important de prendre des initiatives soi-même.

Peter Petersen, Frugtavlernes Arbejdsgiverforening, confirme en constatant que nous avons des problèmes communs, mais que la communication fonctionne bien grâce à l'intervention des interprètes, puisque nous sommes originaires de pays différents et que nous exprimons en trois langues différentes.

## Vendredi, 21 juin :

Ervin Jensen constate que le nombre des enfants de la population baisse au Danemark. Ce phénomène touche principalement Bornholm et le Schleswig du Nord.

Comparativement à la moyenne nationale, le Schleswig du Nord est caractérisé par un secteur industriel important. L'activité de ce secteur accusera une baisse dans les prochaines années, en

particulier au niveau de la production. En théorie, les personnes perdant leur emploi dans la production pourraient trouver un emploi dans le secteur tertiaire. C'est la raison pour laquelle il est dangereux que ce dernier soit très peu développé dans cette région.

Jusqu'à présent la situation n'a toutefois pas été aussi mauvaise qu'on aurait pu le craindre. ECCO, par exemple, a cessé de produire des machines sur la côte Ouest, mais emploie toujours le même nombre de salariés. Les exigences ont simplement changé, puisqu'ils ont maintenant plus à faire au marketing, au développement, à la gestion de l'organisation etc. ... Sur la côte Est, Danfoss a licencié 1000 salariés. Mais le taux de chômage n'a pas changé, puisque les sous-traitants de l'industrie automobile ont intégré la moitié d'entre eux, et que l'autre moitié a pu être reclassée dans le secteur social et de la santé.

Nous n'avons donc pas encore été confrontés aux conséquences du passage de la société d'industrialisation à la société cognitive, mais nous ne serons, sans aucun doute, pas épargnés. Le secteur public manquera d'emplois, lorsqu'il y aura une demande accrue en personnel soignant, par exemple. Un certain nombre d'emplois à distance verront également le jour.

Le Schleswig du Nord est une région rurale. La ville la plus importante est Haderslev, qui compte environ 30 000 habitants. La ville voisine la plus grande est Flensburg. Voici quelques temps, on pouvait lire dans le quotidien de Flensburg que le recteur de l'Université de Rønshoved proposait Flensburg comme capitale de la région Schleswig du Nord/Schleswig. Jamais personne n'avait osé faire une telle proposition auparavant, mais si l'on veut maintenir la main d'œuvre indispensable dans la région il faut mener des négociations transfrontalières et arrêter d'appliquer des schémas traditionnels. C'est à nous qu'il appartient de définir l'ordre du jour et de prendre des initiatives.

Question :

Dominique Sacleux MAP, demande comment engager un travail transfrontalier tout en ayant deux monnaies différentes.

Réponse :

Ervin Jensen constate que ce n'est pas de sa faute que nous avons deux monnaies différentes. Mais ce n'est en fait qu'une question de calcul. Dans le passé on avait toujours sur soi un porte-monnaie avec des couronnes et un autre avec des DM. Aujourd'hui on en a un avec des couronnes et un autre avec des euros. De plus il est plus facile d'utiliser sa carte bancaire danoise Dankort au sud de la frontière. Des frais sont également prélevés lorsque l'on transfère de l'argent d'Allemagne en France, ce qui est sujet à critique.

Le Schleswig du Nord est, tout comme le Schleswig, une région excentrée. Le Schleswig du Nord est la région où se situe le triangle transfrontalier (Vejle, Kolding et Fredericia), qui connaît actuellement un développement important. Des liens se développent avec la région autour de Esbjerg, qui connaît un essor industriel. Pour garder notre identité, il faudrait que nous devenions la passerelle entre l'Europe et les pays nordiques. Le Schleswig du Nord a renforcé sa coopération transfrontalière depuis les élections cantonales du 20 novembre dans les secteurs politiques suivants :

- le marché de l'emploi
- la formation – coopération entre les structures de formation professionnelle
- l'économie – développement d'un concept de promotion professionnelle

Un des quatre secteurs de développement sur lequel nous misons dans le Schleswig du Nord est celui du transport et de la logistique, qui connaît une forte contraction dans la région transfrontalière. Il emploie 800 conducteurs poids lourd qui viennent pour la majorité d'Allemagne, le reste venant des autres pays communautaires. Ce secteur traverse actuellement quelques turbulences, causées par la forte concurrence due aux conditions actuelles. C'est pourquoi quelques-unes de ces entreprises ont délocalisé leur siège momentanément au Luxembourg ou encore en Pologne, où le niveau salarial est plus bas. Il sera donc nécessaire de spécialiser si l'on veut se développer.

Discussion :

Questions :

Uwe Gluntz, personal contract, travaille dans le domaine du développement du personnel et de l'organisation dans l'entreprise. Il se demande si le Schleswig du Nord est le seul à être concerné par le passage de la société industrielle à la société cognitive, ou si toutes les régions sont frappées par la suppression du secteur industriel ? Dans le cas où l'ensemble du Danemark serait concerné, comment règle-t-on le système de formation professionnelle ?

Preben Thessen, AktivNetSenior, a jadis travaillé pour le mouvement scout KFUM. Il demande si les réflexions menées avaient également pu s'orienter en direction d'une société idéale ?

Erik Lund-Petersen, SID, pense que nombreuses sont les réflexions menées ici qui ne tiennent pas compte du fait que les organisations patronales et syndicales trouvent leurs racines dans la société industrielle traditionnelle. Erik Lund-Petersen ne pense pas que le passage à la société civile ou idéale soit possible tant qu'on n'aura pas discuté ici la structure de la société industrielle.

Dominique Sacleux du Ministère français de l'agriculture s'étonne de cette discussion relative à la désindustrialisation. En France, on discute plutôt des réductions d'impôts et de prestations sociales. Est-ce que l'on en parle également au Danemark ou ce secteur est-il réglementé par le marché ? Dominique Sacleux pense que nous n'aurons jamais une société idéale.

Réponse :

Ervin Jensen confirme que cette évolution n'est pas seulement perceptible en Schleswig du Nord, mais qu'il s'agit là d'un phénomène national, voire mondial. Cette région à caractère rural a simplement été prise comme exemple pour illustrer l'évolution de la politique économique et de l'emploi.

Bon nombre d'industries sont implantées dans cette région, comparativement au reste du pays. Cette situation doit être analysée, sachant que l'emploi dans l'industrie est gouverné par des considérations de politique d'emploi et non pas économiques.

La production industrielle hautement technologique employant un minimum de main d'œuvre contribue encore largement au PIB dans la région. De nouvelles exigences se posent aux personnels trop mal qualifiés.

Le système de formation danois est davantage axé sur la solution des problèmes posés que sur l'apprentissage d'un nombre de pages lues dans un ouvrage.

---

## 2. Produit national brut

Les bénéficiaires restent déterminants, mais bien d'autres facteurs entrent en jeu pour assurer la maîtrise du passage à une société cognitive. Les sujets demandés changent au fil du temps.

Questions :

Erik Lund-Petersen affirme que les syndicats sont en pleine période de renouveau et qu'il est nécessaire de trouver une nouvelle façon de négocier. Les employeurs changent et réorganisent davantage leurs structures que les salariés. Il faut, par ailleurs, discuter quelle devrait être la teneur des futures prestations syndicales.

L'aménagement du temps de travail a lui aussi changé. On ne travaille plus de 7 heures du matin à 16 heures. Dans des entreprises comme Danfoss, les effectifs peuvent presque aller et venir comme bon leur semble, même à la production. Ce sont les équipes de travail qui règlent les choses et s'organisent entre elles.

Le nombre des emplois à domicile est assez constant. Mais qu'est-ce que cela signifie pour la vie sociale et l'organisation du travail ?

Dominique Sacleux a évoqué le fait qu'en France on discute des sujets relatifs aux impôts et aux charges. Cela fait bien longtemps que cette discussion a eu lieu au Danemark. La différence entre le Danemark et l'Allemagne réside dans le fait que les impôts directs sont deux fois plus élevés au Danemark qu'en Allemagne. Mais les charges sociales supportées par les salariés sont comparables à celles que l'on verse directement au biais des impôts au Danemark.

Nous sommes en présence de deux perceptions de la société. Au Danemark, touche la retraite toute personne vivant dans le pays indépendamment du fait qu'elle y a travaillé ou non. En Allemagne, certains liens avec le marché du travail doivent exister. Le système danois se fonde sur le principe de solidarité, alors que le système allemand se base sur le principe de l'assurance.

Uwe Gluntz trouve que l'idée de considérer le Schleswig du Nord et le Schleswig comme une seule région est irréaliste, vu qu'il existe de grandes différences entre les deux pays. Le chômage, par exemple, est 4 x plus élevé dans le Schleswig qu'en Schleswig du Nord. Ce n'est pas là un problème facile à résoudre.

Helga Bunke travaille pour Ver.di Sud-Brandebourg, fédération de branche des services. Au Sud-Brandebourg on travaille sur un autre modèle d'aménagement du temps de travail, un temps de travail plus court. Ceci permet de garder les effectifs dans un emploi avec moins d'heures de travail.

Réponse :

Ervin Jensen explique, que le temps de travail n'a pas été discuté au Danemark au sein des syndicats depuis l'introduction de la semaine de 37 heures. Par contre, on a introduit une 6ème semaine de congés payés. Mais c'est un sujet complètement différent.

En Allemagne, on ne comprend pas pourquoi on n'a pas mené ce débat au Danemark. Notamment dans le cadre du travail des femmes. C'est un fait que l'aménagement du temps de travail danois prévoit toute une série de possibilités d'aménagement, permettant, par exemple, d'amener son enfant chez le dentiste. Cela engendre de nouvelles exigences pour les organisations syndicales.

Il est nécessaire de développer la coopération transfrontalière, bien que cela pose, bien entendu, une série de problèmes. Il faudrait se fonder sur les aspects communs aux deux modèles de société dans la région. Il est illusoire de vouloir harmoniser toutes les régions communautaires et nous ne le vivrions plus de toute façon. Les États-Unis qui existent depuis bien plus longtemps que la République fédérale d'Allemagne ont eux aussi des systèmes différents et cela fonctionne.

Mais les problèmes ne sont pas insurmontables. Ainsi y a-t-il en Schleswig du Nord des secteurs qui recrutent leurs personnels au sud de la frontière. Dans le passé, il s'agissait principalement de personnes, ayant bénéficié d'une formation de moyenne ou longue durée, qui faisaient la navette. Aujourd'hui cela concerne également des salariés ayant un profil tout à fait normal.

Gudrun Wünsche, tamen GmbH, demande si l'on fait la navette dans les deux sens dans les différentes branches.

Ervin Jensen répond, que cela concerne davantage les Allemands qui se rendent au Danemark puisqu'il y a moins de travail du côté allemand. Mais quelques ressortissants de la minorité allemande du Schleswig du Nord travaillent en Allemagne. Il y a également des Allemands/Allemandes qui se marient avec une Danoise/un Danois et déménagent au Danemark tout en continuant à travailler en Allemagne.

Par contre, nombreux sont les personnels non qualifiés de la région de Flensburg qui ont un intérêt économique à aller travailler au Danemark. Ainsi, par exemple, l'abattoir de Blans est en cours d'agrandissement pour atteindre une capacité d'abattage de 50.000 porcs par semaine. Il en découle une formation de travailleurs allemands pour la production. Les deux premières équipes ont déjà commencé leur travail. Le salaire est supérieur d'environ 30% à celui d'un emploi comparable en Allemagne, ce qui correspond à environ 30-40 DKK ou 5 € l'heure. Ceci engendre une certaine pression sur le marché du travail. La formation consiste à assurer une qualification technique de découpe, mais également linguistique. Ce programme est géré en collaboration avec les services de l'emploi de Flensburg.

Dominique Sacleux souhaite savoir s'il existe une chambre des métiers commune aux deux régions.

Ervin Jensen lui répond qu'il existe une structure politique commune, le Regionalrådet for Sønderjylland/Slesvig (Conseil régional pour le Schleswig du Nord/Schleswig), composé de 21 politiciens, techniciens, représentants d'organisations syndicales, employeurs et autres groupes d'intérêt de part et d'autre de la frontière.

Il existe aussi une structure de politique de l'emploi EURES, à laquelle appartient Ervin Jensen. EURES associe les employeurs, les salariés et les services publics pour l'emploi. La création d'une structure de promotion économique est en outre discutée dans le cadre de la politique économique.

Peter Petersen clôt la discussion et constate qu'il est difficile d'en tirer des conclusions claires, vu le nombre important de problèmes soulevés. Il se remercie plus particulièrement les interprètes, qui ont été d'une grande aide pour maintenir cette discussion en trois langues.



## Atelier 3

# Apprentissage tout au long de la vie.

Eigil Skov  
Chef de service EUC Syd  
Animateur : Poul Stenderup, Brage Projektservice  
Procès-verbal : Bernd M. Larsen, Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter

Eigil Skov est membre du comité directeur de EUC Syd, institution de formation professionnelle, représentée dans tout le Schleswig du Nord. Notre système de formation professionnelle a été mis en place au 19ème siècle ; il n'est pas rare que trois millions sur la base des principes d'antan, à savoir sous forme d'un cours magistral.

Nous tenons très peu compte du fait que l'économie et les besoins individuels en qualification et les conditions de vie ont fortement évolué depuis le 19ème siècle. Le temps de formation à l'école et dans le monde économique s'est rallongé. Alors qu'un apprentissage commençait jadis à l'âge de 14-15 ans, il commence beaucoup plus tard ces jours, surtout depuis dix ans.

La formation scolaire, mais également professionnelle est plus longue. Si l'on tient compte de la formation universitaire cette période est encore plus longue. Si on considère cette phase comme appartenant à cette formation, le temps passé dans la vie active s'en trouve raccourci encore davantage. La phase de la vie active est de plus en plus limitée dans le temps par toute une série de règlements et de conventions (congé maternité, etc.) et vient ensuite le temps de la retraite.

Nous vivons et reconnaissons le partage de la vie en trois phases:

- la phase de formation
- la vie professionnelle
- la retraite

Comme le système scolaire et surtout celui de la formation continue n'ont que très peu tenu compte des changements, on se trouve aujourd'hui confronté à la question de savoir comment se préparer de façon optimale à la vie professionnelle. La vie professionnelle jadis relativement statique, rythmée par une formation professionnelle et des heures de travail fixes, appartient de plus en plus au passé. Les salariés se voient confrontés à des exigences toujours plus grandes, plus complexes, et en perpétuel changement. Le poste de travail devient un poste d'apprentissage pour les formes de travail nouvelles ou modifiées et ceci avec plus ou moins de formation dans une institution externe à l'entreprise.

Nous vivons et reconnaissons :

La vie professionnelle d'aujourd'hui et de demain diffère de celle du passé.



Au Danemark, le financement de la formation est pris en charge par l'Etat et financé par le biais des impôts. L'entreprise n'a par conséquent pas de frais supplémentaires à payer.

Puis est évoqué le sujet de la rotation des tâches, et on essaie d'établir une comparaison entre les différents modes de financement de la formation continue en Allemagne, en France et au Danemark.

On tente de clarifier ce qu'on entend par « apprendre » et « apprendre tout au long de la vie » dans chacun des trois pays.

Points de vue : On doit pouvoir apprendre avec plaisir, il est important que l'apprentissage soit informel. L'étudiant doit être l'élément central, et non pas l'enseignant. Comment apprendre à apprendre avec plaisir ?

Les structures de formation continue sont elles-mêmes responsables pour la formation de leurs propres enseignants. Mais les « enseignants » nécessitent eux-mêmes une formation continue.

On s'attend, dans les années à venir, à une concurrence accrue entre structures de formation en Allemagne, qui perdurera également au Danemark. Cette concurrence ne permettra probablement qu'à 30 % de ces structures de survivre. Il semblerait qu'elles soient également obligées à l'avenir de couvrir leurs frais de fonctionnement.

Question :

Comment assurer que les petites entreprises engagent le dialogue avec les structures de formation continue ?

Réponse :

Au Danemark, des cours adaptés aux différents processus de travail sont proposés aux indépendants et aux cadres moyens.

Question :

Quels types de formation continue et de reconversion propose le EUC Syd – notamment en vue d'une formation continue individuelle ?

En France, un débat est en cours sur la certification des capacités acquises - y compris pour celles issues du travail au noir, par exemple. Est-ce qu'il existe quelque chose de comparable en Allemagne et au Danemark ? Comment évalue-t-on les compétences et aptitudes en Allemagne et au Danemark ? Quelles compétences reconnaît-on, par exemple, lorsqu'une personne change de branche ?

Intégration des seniors sans emploi sur le marché du travail (en comparaison avec l'atelier 1) :

Au Danemark, il existe un certain nombre de réseaux de seniors, qui travaillent encore sur une base bénévole. Référence est faite au concept de « Job-Club » employé par les services de l'emploi et qui a fait ses preuves depuis 15 ans dans tout le Royaume-Uni. Le « Job-Club » est adapté à tous les groupes d'âge, tout en pouvant se spécialiser par exemple, pour des groupes d'âges particuliers, les cadres etc. ...



## ***Compte-rendus des ateliers***

### **Atelier 1 : Maintien des seniors sur le marché du travail**

Egon Sveistrup a été très intéressé par ce sujet et le débat était animé. Le constat a été fait que de tels dispositifs pour seniors n'existaient pas en Allemagne. Les réflexions en France partent du principe d'une évolution permanente durant toute la vie active – du début de l'activité professionnelle à la retraite. C'est une forme de politique du personnel. Mais il est important que le législateur suive, si l'on veut disposer de règlements raisonnables.

### **Atelier 2 : Passage de la société industrielle à la société cognitive.**

*Ervin Jensen* a également assisté à deux discussions intéressantes dans l'atelier 2. La question se pose de savoir si on veut agir soi-même pour influencer cette évolution. En Schleswig du Nord, quatre secteurs économiquement performants permettent de nourrir l'espoir qu'ils serviront d'élément moteur pour promouvoir l'évolution économique dans la région. Il importe surtout que les collectivités locales définissent des stratégies de promotion économique, puisqu'on ne peut pas s'attendre à ce que quelque chose vienne de l'extérieur.

Au Danemark, le débat ne porte pas sur le temps de travail comme en Allemagne et en France. Ceci provient du fait que la notion de temps de travail est interprétée de façon plus souple. Ervin Jensen pense que l'organisation des activités par temps de travail perdra de son importance dans la société au fil du temps. Par contre, il faudra venir à bout de tâches données.

Il importe de développer la coopération transfrontalière dans une région frontalière telle que la nôtre. Mais des problèmes existent quant au développement d'un marché du travail commun, sachant que les données sociétales divergent d'un pays à l'autre et qu'elles resteront différentes.

Un groupe important de personnes est marginalisé, notamment à cause de l'évolution technologique. Sous un aspect purement politique, cela fournit un terrain favorable aux groupements à orientation plutôt de droite. C'est une des raisons pour lesquelles nous devons prendre plus au sérieux les problèmes de société, tels que le chômage et l'exclusion.

### **Atelier 3: Apprentissage tout au long de la vie**

*Eigil Skov* a également assisté à des discussions fertiles dans son groupe de travail. On s'est notamment interrogé sur la signification exacte de la notion d'apprentissage tout au long de la vie. Le groupe a constaté qu'apprentissage et éducation/formation n'étaient pas la même chose, mais qu'ils étaient liés entre eux.

L'apprentissage tout au long de la vie formule de nouvelles exigences envers notre système - qui devrait être plus souple, adaptée aux besoins et permettre à la personne concernée d'être prête. L'apprentissage devrait se référer au travail et se faire pour la majeure partie sur le lieu de travail. La documentation des compétences acquise a également été abordée.

Ceci suppose des formules d'éducation novatrices ; structures et enseignants auront un autre rôle à jouer. Elles devraient également couvrir des compétences existantes, anticiper les besoins en qualification et le transposer par le biais d'un plan d'éducation et de formation.

Il faudrait développer des méthodes individuelles se basant sur les compétences de l'apprenant. L'enseignant devra de ce fait couvrir des niveaux très différents, notamment dans le cadre d'une entreprise.

**Eigil Skov** se félicite du grand intérêt apporté à ces discussions. Il essaiera de lancer un autre projet communautaire, pour développer de nouveaux modèles. Peut-être cela nous permettra-t-il de mieux cerner ce qu'est l'apprentissage tout au long de la vie.

### **Remarques conclusives**

Pour conclure **Brigitte Biche** du GREP constate que, du à l'évolution démographique, en Europe le nombre de seniors augmente et que leur espérance de vie s'améliore. Il est donc important de considérer la qualité de vie de chaque individu par rapport aux intérêts de la société. Il est important de contribuer à l'épanouissement personnel. Peut-être pourrait-on atténuer la ligne de démarcation entre travail et « non-travail », pour trouver une autre solution et répartir autrement le temps passé entre production, formation, vie en société, vie associative, chômage etc. ... Il est parfois difficile d'expliquer des exemples concrets d'un pays aux ressortissants des deux autres pays, étant donné que les méthodes de travail diffèrent très souvent.

**Ursula Blankenburg** de personal contract attire l'attention sur le fait que le premier cycle de conférence a été bouclé, chacun des trois pays ayant accueilli une conférence.

Il est important de se rendre sur place, car cela permet d'apprendre bien plus que de discuter de notions théoriques difficiles à expliquer.

La discussion dans le groupe transnational s'en trouve enrichie et permet de définir de façon plus précise le contenu des différentes missions. Des travaux sont actuellement en cours visant à établir une liste contenant la définition des différentes notions. La notion d'apprentissage tout au long de la vie »pourrait d'ailleurs être rajoutée à cette liste pour assurer que l'on parle de la même chose dans chacun des pays.

D'un point de vue organisationnel, Ursula Blankenburg, pense que des conférences de taille moyenne, comme celle-ci, facilitent le travail. Elles permettent une meilleure communication dans les groupes de travail, ce qui est, soit dit en passant, très agréable. Cette formule est à recommander.

**Poul Stenderup** de Brage Projektsservice résume que cette conférence est la dernière du premier cycle d'un ensemble de 7 conférences de ce projet. Force est de constater que, même si les ressortissants des différents pays se connaissent bien, il est toujours plus bénéfique de se rendre sur place. C'est pour cela qu'il est important de se réunir pour un échange d'informations et pour développer ensemble quelque chose de nouveau.

"Nous voulons la paix en Europe" affirmait-ton en 1972 lors de la création de la CEE. Nous ne pouvons pas tout contrôler à partir de Rødékro, mais nous pouvons apprendre à nous connaître, en essayant d'être sur la même longueur d'onde.

Au Danemark, nous discutons actuellement une éventuelle application du modèle français des groupements d'employeurs. A cet effet, nous avons déposé un projet appelé TJEK, en collabora-

tion avec le Aabenraa Erhvervsforening og dem Sønderjyllands TIC & ErhvervsCenter. Nous sommes également intéressés par toute la thématique de l'apprentissage tout au long de la vie. La coopération transfrontalière offre une alternative pour une coopération future.

---

**tamen. Entwicklungsbüro Arbeit**

**und Umwelt GmbH**

Leberstraße 63

D - 10829 Berlin

Tél. : 49 (0) 30 78 79 42 - 0

Fax : 49 (0) 30 78 79 42 - 44

mailbox@tamen.de

**GREP**

13/15, rue des Petites Écuries  
75010 PARIS

Tél. : 01 55 33 10 40

Fax 01 55 33 10 41

grep.communication@noos.fr

grep.europea@wanadoo.fr