



Zone économique du Rhin Supérieur - une région dynamique où il fait bon vivre



Aperçu du marché du travail

dans la région frontalière germano-franco-suisse le
long du Rhin

Espace économique du Rhin Supérieur

Rédaction :

Rosa Maria Halter, AWA Canton d'Argovie

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Kanton Aargau, Rain 53, CH-5001 Aarau

Sylvia Müller-Wolff, Agence pour l'emploi Karlsruhe-Rastatt

Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt, Brauerstr.10, D-76135 Karlsruhe

Mentions légales : les informations suivantes ont soigneusement été rassemblées et traduites pour faire état de la situation actuelle. Il est néanmoins impossible d'exclure les erreurs, d'autant plus que les dispositions légales sont constamment soumises à des changements.

Reproduction uniquement avec l'autorisation expresse d'EURES-T Rhin Supérieur

Cadre légal en vigueur : août 2019



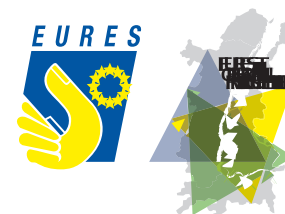
Cette publication a été subventionnée par le programme européen pour l'emploi et l'innovation sociale «EaSI» (2014-2020).

Vous trouverez de plus amples informations concernant EaSI sous :

<http://ec.europa.eu/social/easi>

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position de la Commission européenne.

À noter : pour une meilleure lisibilité, les formes masculine et féminine ne sont pas explicitement développées dans le texte lorsqu'elles se trouvent côte à côte. Si seule la forme masculine est employée, le texte s'adresse aussi bien à des personnes masculines, féminines qu'à des personnes de troisième sexe.



www.eures-t-oberrhein.eu
www.eures-t-rhinsuperieur.eu

Zone économique du Rhin Supérieur - une région dynamique où il fait bon vivre

Sommaire:

Préface	5
1. Les principaux secteurs d'activité.....	6
2. Les frontaliers de la région du Rhin Supérieur	7
3. Espace économique du Rhin Supérieur- distances	9
4. Marché du travail dans la région du Rhin Supérieur – coté allemand.....	10
5. Modalités de candidature en Allemagne	12
6. Marché du travail dans la région du Rhin Supérieur - côté suisse	14
7. Modalités de candidature en Suisse	16
8. Marché du travail dans la région du Rhin Supérieur - côté français.....	18
9. Modalités de candidature en France	20
10.Projets du Rhin Supérieur	22

EURES-T-Rhin Supérieur dans une région trinationale florissante

La région du Rhin Supérieur s'étend au-delà des frontières nationales de l'Allemagne, de la France et de la Suisse.
Du côté français, il s'agit de l'Alsace avec les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin de la région Grand Est, du côté allemand la région de Bade et le sud du Palatinat et du côté suisse les 5 cantons du nord-ouest de la Suisse : Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Argovie, Jura et Soleure.

La région du Rhin supérieur est ainsi caractérisée par les frontières intérieures et extérieures de l'Union européenne, deux espaces linguistiques et des systèmes judiciaires et administratifs différents.

C'est ici que se rencontrent les cultures de trois pays. Ce sont précisément ces contrastes qui font la richesse particulière de la région et qui constituent en même temps un défi pour la compréhension mutuelle.

L'objectif de cette brochure est de donner un aperçu de la région métropolitaine trinationale dans les domaines du marché du travail, de l'économie et des infrastructures.

Elle présente notamment les opportunités que la situation frontalière avec un marché du travail à 360 degrés offre aux citoyens et citoyennes.

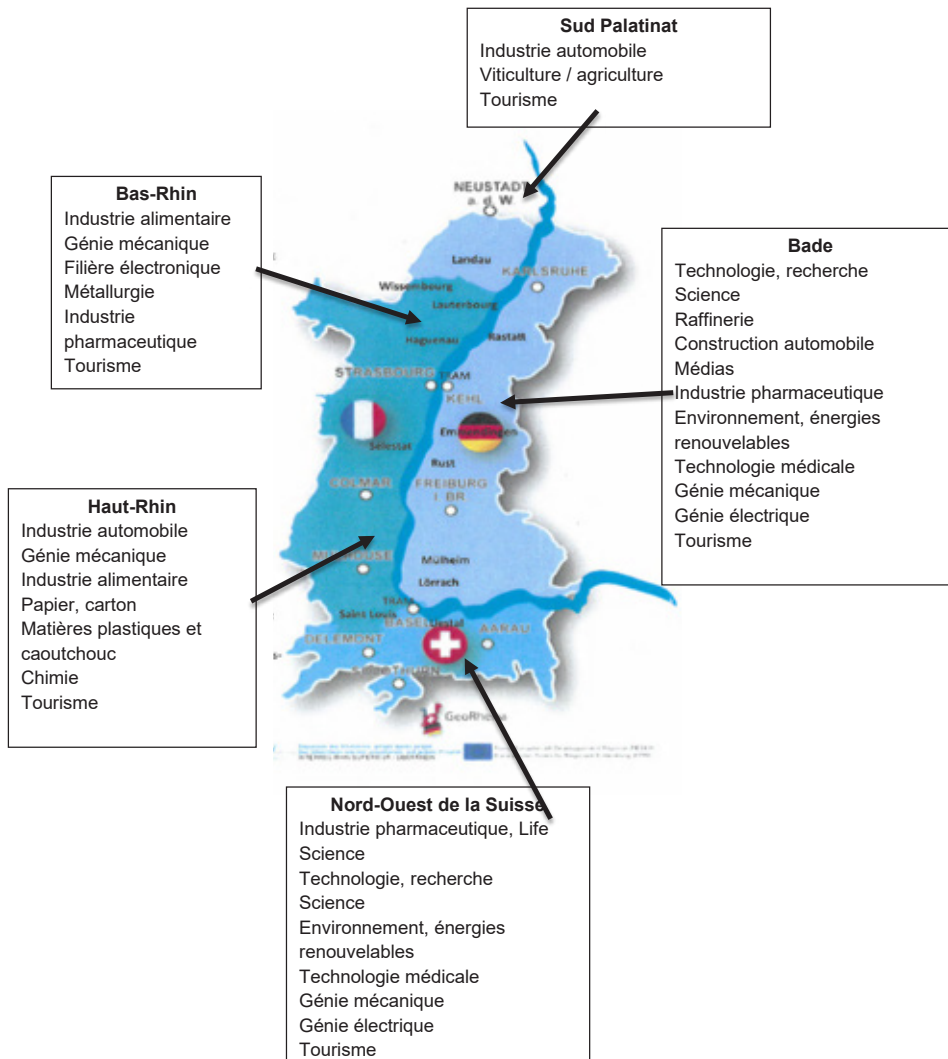
Cette brochure remplit une mission essentielle du réseau de coopération européen **EURES (EUR**opean **E**mployment **S**ervices) : la mise à disposition d'informations sur les conditions de vie et de travail et sur le marché du travail dans les différents pays de l'Espace économique européen.

Le réseau EURES en général et les partenariats transfrontaliers EURES-Transfrontaliers en particulier promeuvent la mobilité professionnelle et contribuent ainsi au développement d'un marché du travail européen intégré.

Le réseau transfrontalier **EURES-T-Rhin Supérieur** existe depuis 1999 dans la région du Rhin Supérieur avec des partenaires dans les administrations du travail, des partenaires sociaux et des autorités locales des pays participants. Ces partenariats sont situés dans des régions européennes où les flux de navetteurs sont importants. Ils y jouent un rôle important car ils contribuent à la transparence et à la promotion d'un marché du travail européen transfrontalier commun. Sous l'égide de l'EaSI (Employment and Social Innovation), le programme européen pour l'emploi et l'innovation sociale, EURES contribue à faire de la mobilité professionnelle une réalité en Europe.

Vous trouverez de plus amples informations sur ce réseau sous www.eures-t-oberrhein.eu et www.eures-t-rhinsuperieur.eu

1. Espace économique du Rhin Supérieur les principaux secteurs d'activité



Le produit intérieur brut (PIB) en 2016 s'élevait à 272.905 millions d'euros (comparable au PIB du Danemark).

2. Les frontaliers de la région du Rhin Supérieur

En tant que région économique trinationale, la région du Rhin Supérieur offre à ses habitants, d'une part la possibilité de chercher un emploi au-delà des frontières et d'autre part elle facilite aux entreprises le recrutement de travailleurs qualifiés.

En 2016, la région du Rhin supérieur comptait 3,1 millions de personnes actives (sur le lieu de travail). 97.000 salariés habitant la région du Rhin Supérieur ont fait la navette pour aller travailler dans le pays étranger voisin. 60 % d'entre eux habitent en Alsace et 39 % dans la région de Bade. Par rapport à 2006, le nombre de frontaliers a augmenté de 15 % dans certaines régions.

Environ 70.000 personnes font quotidiennement la navette entre le sud de la Bade et la Région du Grand Est resp. l'Alsace vers la Suisse du Nord-Ouest. Environ 23.000 personnes habitant en Alsace se déplacent vers le Bade-Wurtemberg.

Dans le sens inverse, les mouvements transfrontaliers sont plutôt faibles ; ils restent « à sens unique » en direction de l'Allemagne et de la Suisse.

Cependant, ces dernières années, de plus en plus de citoyens de la région de Strasbourg se sont installés à Kehl et dans les environs en raison des prix de l'immobilier qui y sont plus bas, tout en conservant leur emploi du côté français. Ils sont ainsi devenus des frontaliers habitant la région de Bade, se déplaçant vers l'Alsace.

Ces dernières années, il y a eu une légère diminution du nombre de navetteurs de la France vers l'Allemagne. Le salaire minimum plus élevé en France (2019 : 10,03 € par heure) rend certains emplois en Allemagne peu attractifs car le salaire minimum y est inférieur (2019 : 9,19 € par heure).

La baisse du nombre de frontaliers en provenance de la France est également due à la baisse des compétences linguistiques en allemand.

Alors qu'en 1946, plus de 90% parlaient l'alsacien, ils n'étaient plus que 61% en 2001 et seulement 43% en 2012.

Il existe des différences entre les différents groupes d'âge :

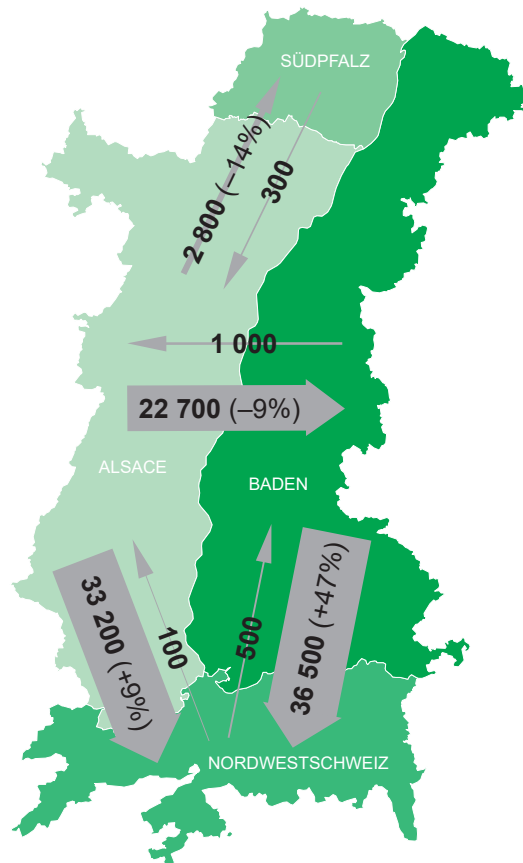
74 % des plus de 60 ans parlent encore l'alsacien, mais seulement 12 % des jeunes âgés entre 18-29 ans.

Surtout les jeunes Alsaciens ne parlent plus l'allemand-alsacien typique, qui ressemble presque au suisse allemand ou à l'allemanique, ce qui rend plus difficile leur recherche d'emploi de l'autre côté de la frontière.

Une autre raison de la diminution du nombre de frontaliers alsaciens est l'évolution structurelle du marché du travail. En raison de la mécanisation du monde du travail, de nombreuses professions nécessitant une formation ont disparu.

Travailleurs frontaliers 2016 (Évolution 2006–2016)

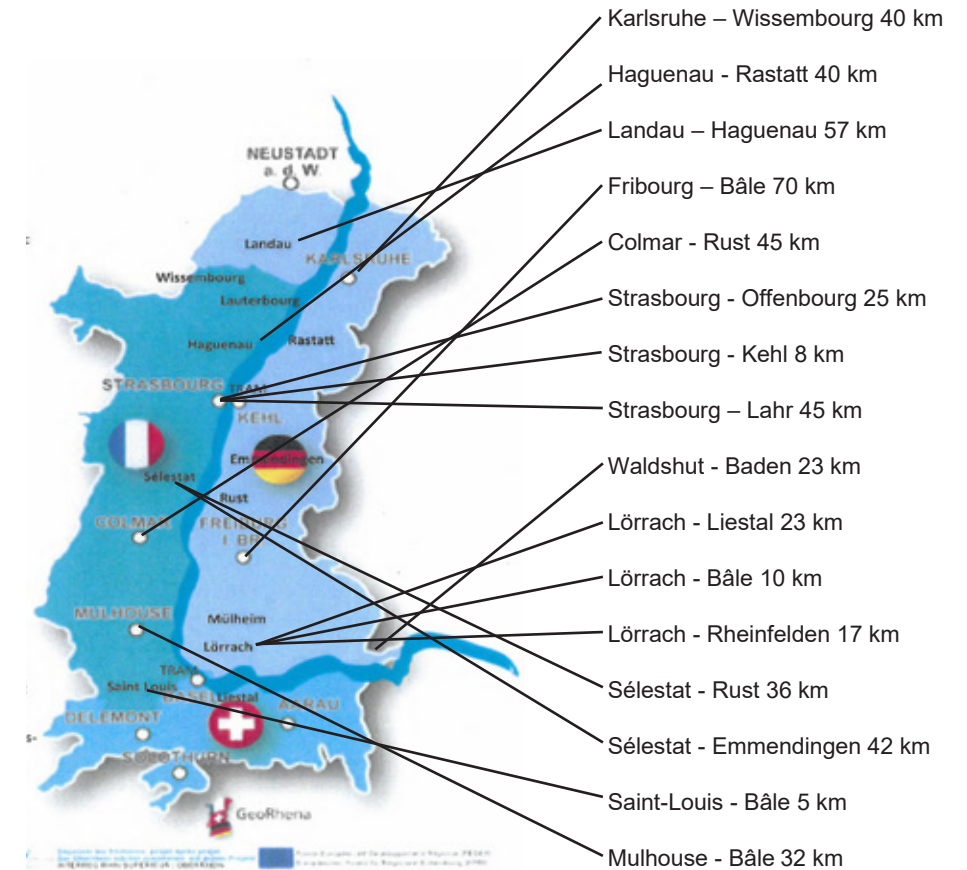
Grenzgänger 2016 (Veränderung 2006–2016)



Sources/Kartengrundlage: SIGRS - GISOR
Sources/Datenquelle: BA, BFS, CNAM, DADS
und eigene Berechnungen
Réalisation/Erstellung: GE Statistique/EA Statistik



3. Espace économique du Rhin Supérieur Un espace rapproché et fortement connecté



4. Marché du travail dans la région du Rhin Supérieur - côté allemand

Le chômage dans le sud-ouest de l'Allemagne est au plus bas depuis plusieurs décennies. Le taux de chômage dans le Bade-Wurtemberg est d'environ 3 % et à ce niveau on peut parler de plein emploi. Cependant, malgré la situation économique robuste du Bade-Wurtemberg, de nombreuses entreprises craignent une baisse du chiffre d'affaires en raison d'une conjoncture ralentissante. En Rhénanie-Palatinat, le taux de chômage au cours des derniers mois était d'environ 4,5 pour cent, il était d'environ 5 pour cent à l'échelle nationale et c'est le chiffre le plus bas depuis la réunification.

Sont notamment recherchés des spécialistes en soins infirmiers (soins infirmiers, soins aux personnes âgées, physiothérapie), des médecins, des éducateurs, des spécialistes de la construction, des artisans dans presque tous les domaines, la mécanique et l'électronique, la métallurgie, des ingénieurs, des experts en technologie, informatique et en sciences naturelles. De plus, il existe de très bonnes possibilités d'emploi dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, en particulier dans le sud du Palatinat et en Forêt-Noire.

Retrouvez plus d'informations sur les spécialistes recherchés sur :

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de>

<https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/arbeiten/gefragte-berufe>

Les salarié(e)s plus âgés (55 ans et plus) ont aujourd'hui de meilleures chances sur le marché du travail que ces dernières années. Jusqu'à il y a quelques années encore, les entreprises réagissaient souvent aux ralentissements économiques en proposant aux salarié(e)s plus âgés des offres de retraite anticipée. Cette situation a changé, notamment parce que les besoins en personnel sans cesse croissants des entreprises ont entraîné des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux domaines. Par conséquent, les employé(e)s ayant de nombreuses années d'expérience professionnelle sont devenus un potentiel de main-d'œuvre important.

De plus en plus d'entreprises embauchent dans un premier temps leur personnel par l'intermédiaire de prestataires de services pour l'emploi. Après avoir travaillé un certain temps en tant qu'intérimaire, il est souvent possible d'être directement embauché par l'entreprise.

De plus en plus d'employés travaillent à temps partiel. Plus de la moitié de l'ensemble des femmes ayant un emploi travaillent avec des modèles à temps partiels très variés.

Les bureaux de l'**agence fédérale pour l'emploi** (Arbeitsagenturen) conseillent et placent, même si vous n'êtes pas domicilié en Allemagne. Vous pouvez vous inscrire à l'agence pour l'emploi même en tant qu'employé ou si vous êtes menacé de perdre votre emploi. Dans la zone frontalière franco-allemande, il existe des équipes de placement spécialisées qui accompagnent les frontaliers dans leurs démarches de recherche d'un nouvel emploi.

La situation sur le **marché de la formation** est également très bonne et il y a beaucoup plus de places de formation que de candidat(e)s. Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans à l'échelle nationale est également inférieur à 3 %. En Allemagne, la formation professionnelle par alternance est largement valorisée et elle offre de nombreuses possibilités d'emploi et de formation continue grâce à un système éducatif très transparent. Les formations commencent généralement le 1er août ou le 1er septembre. La phase de candidature commence cependant souvent un an et demi voire un an avant le début de la formation. Les services d'orientation professionnelle des agences pour l'emploi conseillent et servent d'intermédiaire.

Retrouvez les postes d'apprentissage à pourvoir sous : <https://jobboerse.arbeitsagentur.de>

Retrouvez les informations complètes sur les études et les formations sous : www.arbeitsagentur.de Schule, Ausbildung et Studium

Modalités de candidature en Allemagne

La candidature est la première impression qui compte et elle doit être élaborée avec soin. Les documents constituent la « carte de visite » des candidat(e)s. De plus en plus de candidatures se font cependant en ligne et non plus sous forme papier. Il convient néanmoins d'apporter le même soin à une candidature en ligne et de respecter la forme requise.

Une candidature en Allemagne est généralement plus complète que dans d'autres pays et elle comprend les éléments suivants :

► lettre de motivation / lettre de candidature

Motivation expliquant pourquoi on postule pour ce poste resp. pour cette entreprise et pourquoi on estime être le candidat le plus adapté ;
il doit en ressortir que l'on s'est déjà bien informé sur l'entreprise ; il convient de montrer clairement que son propre profil correspond aux principales caractéristiques du poste de l'entreprise recherché ;
maximum une page ; éviter le subjonctif, utiliser de préférence la taille de police 11

► CV avec photo

synoptique, de préférence en remontant dans le temps, c'est-à-dire en commençant par la dernière relation de travail ;
subdiviser en catégories pour une meilleure lisibilité (données personnelles, parcours professionnel, formation/études, compétences linguistiques, autres connaissances) ;
lister l'ensemble des relations de travail (durée, dénomination sociale exacte, description de l'activité exercée) ;
détailler la liste de tous les cours de formation continue ;
signature et date du jour en fin de CV (pour confirmer l'exactitude des informations) ;
placer la photo (photo professionnelle) dans le coin supérieur droit

► Copies des diplômes, certificats de fins d'études

dernier bulletin scolaire (par ex. Realschulabschluss – *équivalent du brevet des collèges* -, relevé de notes du bac), certificat de formation, diplôme universitaire, certificats de formation continue (les copies ne doivent pas obligatoirement être certifiées) ;

► Copies des certificats de travail des employeurs précédents

Preuve de tous les emplois occupés et stages effectués

Si vous avez travaillé à l'étranger et que vous n'avez pas de certificats de travail ou de certificats de stage, il convient de le préciser dans la lettre de motivation (par exemple : « étant donné qu'il n'est pas courant en France de fournir des certificats de travail, il m'est impossible de fournir ces justificatifs pour tous les postes occupés... »).

Si la candidature est envoyée par courrier électronique, les pièces jointes (diplômes, relevés de notes, certificats, etc.) doivent être regroupées dans un seul document. Le CV et la lettre de motivation doivent être envoyés en format PDF. Dans tous les cas, votre adresse mail personnelle doit paraître sérieuse.

Autorisation de travail :

En tant que ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne/de l'Espace économique européen et de la Suisse, aucun permis de travail resp. de carte de frontalier n'est requis. En tant que ressortissant d'un pays tiers, vous avez besoin d'un permis de travail ou d'une carte de frontalier dont vous pouvez faire la demande auprès du service des étrangers. Certains travailleurs qualifiés peuvent bénéficier de conditions simplifiées pour obtenir un permis de travail.

6. Marché du travail dans la région du Rhin Supérieur - côté suisse

Depuis de nombreuses années, le taux de chômage dans la Suisse du Nord-Ouest se maintient à un faible niveau. Il se situe aux alentours de 3 %.

Le secteur Life Science (sciences de la vie) constitue le pilier de l'économie de la région bâloise ; le réseau dit « Bio-Valley » est désormais mondialement célèbre. L'industrie chimique-pharmaceutique connaît des taux de croissance élevés et devient ainsi de plus en plus le moteur de la croissance de l'économie suisse. Dans les deux cantons de Bâle se sont implantées des entreprises multinationales, mais de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) apportent également une contribution importante à la puissance économique régionale. Dans le canton de Bâle-Ville, environ 25 % de l'ensemble des employés travaillent dans l'industrie chimique et pharmaceutique suisse. L'industrie de la logistique internationale revêt également une grande importance : près de 200 entreprises de transport dynamisent la « porte d'entrée de la Suisse vers le monde » et permettent l'exportation d'environ 15% du commerce extérieur global de la Suisse. De plus, environ 40 % des importations de pétrole y sont traitées. A Bâle se trouve le siège de la BRI, la Banque des règlements internationaux. Tous les principaux prestataires de services financiers et compagnies d'assurance sont également représentés dans la région.

Outre le secteur tertiaire, la construction de machines-outils, la transformation des métaux, l'électrotechnique, l'industrie chimique et alimentaire, l'industrie du bâtiment et les centrales hydroélectriques et nucléaires jouent un rôle important dans le canton d'Argovie fortement industrialisé. La part des salariés dans le secteur industriel est d'environ 40%. Le centre économique de la région se trouve dans la région de Baden-Brugg.

Dans la Suisse du Nord-Ouest, le marché du travail régional est soutenu non seulement par l'industrie chimique mais aussi par une production globale. Il reste encore beaucoup de postes vacants dans cette région.

Bâle possède la plus forte densité au monde d'entreprises du domaine *Life-Sciences*. Outre les entreprises bâloises des secteurs pharmaceutique, biotechnologique et médical, tous les autres secteurs de production de la région bénéficient de la croissance dynamique de ce Life-Science-Cluster. La région bâloise est attrayante pour les travailleurs du monde entier ; dans les grandes entreprises bâloises, des experts de plus de 150 pays travaillent côte à côte. De nombreux habitants natifs parlent anglais en plus de parler allemand et français.

Le canton d'Argovie constitue l'un des plus grands centres industriels de la Suisse ; 34% de la population active travaille dans le secteur secondaire. Le canton emploie au total 250.000 personnes dans 30.500 entreprises. Les entreprises argoviennes sont de renommée mondiale et performantes au niveau international. ABB, Alstom, Roche, DSM, par exemple, comptent parmi les représentants les plus importants. Les grandes entreprises, tout comme les petites et moyennes entreprises, qui dominent le paysage des entreprises de la Grande Région de la Suisse du Nord-Ouest, dépendent de collaborateurs disposant de qualifications étendues et de qualité.

Besoin en personnel :

Particulièrement demandés sont les spécialistes qualifiés possédant de bonnes connaissances en langues étrangères dans les domaines de la chimie, du Life-Science, de la construction, de l'électronique, de l'ingénierie mécanique, de la technologie médicale, de l'informatique, des spécialistes techniques, des professions de l'éducation, ainsi que de la santé, notamment en médecine humaine et en soins aux personnes âgées.

7. Modalités de candidature en Suisse

En Suisse, le dossier de candidature comprend les éléments suivants :

► Lettre de motivation

La lettre de motivation sert à décrire votre propre motivation et la raison de votre candidature et à éveiller la curiosité. La lettre de motivation doit convaincre le destinataire que vous êtes le candidat idéal ou la candidate idéale pour le poste en question. Vous devez exprimer votre intérêt aussi brièvement et clairement que possible. Vous ne réussirez à convaincre le destinataire à s'intéresser à vous uniquement si votre lettre est informative et convaincante. N'oubliez donc pas la touche personnelle de votre lettre. N'ayez pas peur de souligner vos atouts et d'énoncer vos attentes à l'égard du poste. Si vous ne correspondez pas tout à fait au profil du poste, évoquez-le en le formulant positivement. La lettre ne doit pas faire plus d'une page A4 imprimée (une lettre de motivation manuscrite ne doit être fournie que sur demande expresse de l'employeur). Enfin, faites attention à la grammaire et à l'orthographe.

► CV avec photo

Le CV (Curriculum Vitae) constitue l'élément principal de chaque candidature. Une mise en page claire permet aux lecteurs et aux lectrices d'obtenir un aperçu objectif des données personnelles du candidat, de ses études et de sa formation, de ses activités professionnelles, de ses connaissances et compétences particulières, de ses engagements extra-professionnels et de ses loisirs. La forme tabulaire avec un contenu de CV formulé en mots-clés sur la carrière professionnelle et privée est ce qui est attendu aujourd'hui.

► Copies des diplômes, des certificats de fin d'étude

dernier bulletin scolaire, certificat de formation, diplôme universitaire reconnaissance de diplômes étrangers : www.sbf.admin.ch

► Copies des certificats de travail de précédents employeurs

Preuve des emplois occupés et stages effectués

Si vous avez travaillé à l'étranger et que vous n'avez pas de certificats de travail ou de certificats de stage, il convient de le préciser dans la lettre de motivation. Ce déficit peut être compensé par l'ajout de références

► Sur une feuille à part, détailler les personnes de référence (anciens supérieurs hiérarchiques) pour l'entretien.

Si la demande est envoyée par courrier électronique (de plus en plus demandé), les pièces jointes (diplômes, certificats, etc.) doivent être envoyées regroupées dans un seul document. Le CV et la lettre de motivation doivent être envoyés en format PDF. Dans tous les cas, votre adresse mail personnelle doit paraître sérieuse.

► Les compétences linguistiques sont très importantes en Suisse, c'est pourquoi il faut toujours indiquer le niveau de langue et évoquer les séjours effectués à l'étranger. L'évaluation des compétences linguistiques selon le CECR (cadre européen commun de référence pour les langues

► Les prétentions salariales ne seront pas mentionnées dans la lettre de motivation, à moins qu'elles ne soient explicitement demandées dans l'annonce. www.lohnrechner.bfs.admin.ch

► Important

Tous les documents doivent être rédigés dans l'une des langues nationales (allemand, français ou italien). Les sociétés internationales peuvent également accepter les candidatures en anglais.

Autorisations de travail:

► Les travailleurs frontaliers des États membres de l'UE-27/AELE bénéficient d'une mobilité professionnelle et géographique. Les zones frontalières ne les concernent pas. Ils peuvent donc vivre n'importe où dans l'UE-27/AELE et travailler n'importe où en Suisse avec la seule condition de retourner une fois par semaine sur leur lieu de résidence à l'étranger. L'autorisation de frontalier UE/AELE est valable cinq ans, à condition qu'il existe un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée supérieure à un an. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée de validité inférieure à un an mais supérieure à trois mois, la durée de validité du permis de frontalier dépend de la durée du contrat de travail. Pour une période d'embauche de moins de trois mois, il convient d'appliquer la procédure d'enregistrement.

Un permis de frontalier ne peut être délivré à un ressortissant d'un pays tiers que s'il dispose d'un droit de séjour permanent dans un pays voisin de la Suisse et s'il vit dans la zone frontalière depuis au moins six mois.

8. Marché du travail dans la région du Rhin Supérieur - côté français

Le taux de chômage moyen dans les deux départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin a toujours été compris entre 8% et 10% ces dernières années. L'an dernier, il est tombé à 7,2% dans le Bas-Rhin et à 8,1% dans le Haut-Rhin à la fin du premier trimestre 2019.

Au niveau régional, le taux varie beaucoup avec 4,8% au nord à Wissembourg et 9,3% au sud à Mulhouse.

Le chômage des jeunes de 15 à 24 ans reste un problème majeur en Alsace. Il s'établissait à 24,6 % à la fin du premier trimestre de 2019. Les jeunes ont encore tendance à vouloir faire des études, même si le marché du travail des diplômés universitaires est difficile dans de nombreux domaines.

La formation par alternance reste encore beaucoup moins valorisée en France qu'en Allemagne et en Suisse. En France aussi, une qualification professionnelle par alternance offre de très bonnes possibilités pour réussir à trouver un emploi.

Alors que du côté français, on peut directement entrer sur le marché du travail avec un baccalauréat professionnel, du côté allemand et suisse, cette qualification est uniquement considérée comme étant la base pour une formation ou des études professionnelles. Peu de personnes parviennent à trouver un emploi sur le marché du travail allemand ou suisse avec uniquement un baccalauréat professionnel en poche.

Strasbourg et ses institutions européennes présentent un intérêt particulier pour les candidats. Dans les villes de Mulhouse, Colmar et Haguenau, les emplois sont concentrés dans les secteurs suivants : industrie automobile, commerce, construction, fabrication et agriculture.

Les entreprises internationales implantées des deux côtés du Rhin s'intéressent souvent à des candidats venant des deux pays, parlant les deux langues et qui vont pouvoir participer au lancement respectif de produits sur l'autre marché.

De plus en plus d'entreprises ont des difficultés à trouver des travailleurs qualifiés pour certains secteurs.

Particulièrement recherchés sont :

des employés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration (cuisiniers, personnel de service), personnel infirmier et employés sociaux (soins gériatriques, soins infirmiers, aides ménagères, garde d'enfants, assistance médicale), personnel de maintenance, chauffeurs livreurs, artisans, mécaniciens industriels, ouvriers agricoles

Un aperçu du marché du travail et des offres d'emploi est disponible sur le site de l'administration de l'emploi française Pôle Emploi :

www.pole-emploi.fr

Des informations sur l'emploi, les modalités de candidature, la formation continue etc. sont disponibles sur : www.emploi-store.fr

De plus, une chaîne de télévision fournit des informations sur l'emploi : www.pole-emploi.fr/tv/

Le service de placement transfrontalier dans la zone frontalière franco-allemande de Pôle Emploi est accessible sur <http://www.s-p-t.eu>

9. Modalités de candidature en France

En France, le dossier de candidature comprend les documents suivants :

► Lettre de motivation

En France surtout, ce n'est pas sans raison qu'on l'appelle « lettre de motivation » : le CV étant plus court qu'en Allemagne, la lettre de motivation joue un rôle encore plus important. L'enjeu le plus important est d'expliquer brièvement pourquoi on est parfaitement adapté au poste et à l'entreprise. La lettre de motivation doit prouver que vous vous êtes déjà bien renseigné sur l'entreprise.

Lorsqu'ils s'adressent à leur interlocuteur, de nombreux candidats commettent déjà de petites erreurs lourdes de conséquences qui leur font cumuler des points négatifs. C'est ainsi que pour saluer un homme, on écrit toujours M. ou MM. au pluriel, jamais Mr ou autre. Pour les dames, il convient d'écrire Mme sans point resp. Mmes au pluriel.

► CV / Curriculum Vitae

En France, les règles sont relativement strictes : un « CV » doit être structuré dans l'ordre chronologique inverse - avec les informations les plus récentes au début de chaque catégorie (formation, expérience professionnelle). Il doit tenir au maximum sur une page de format A4. Les CV plus longs ne seront acceptés que de manière très exceptionnelle. C'est le cas par exemple, si vous pouvez justifier d'une longue d'expérience professionnelle en tant que cadre. Les étudiants et les jeunes diplômés ont tout intérêt à se tenir à la règle d'or du CV qui tient sur une page. Le CV doit également être facile à lire et bien structuré.

Données personnelles : vous devez renseigner vos coordonnées dans la partie supérieure de votre CV (généralement en haut à gauche) : vos nom et prénom(s), votre adresse postale, votre numéro(s) de téléphone, votre adresse e-mail et, le cas échéant, votre catégorie de permis de conduire.

Si vous pensez que c'est un atout pour le poste que vous recherchez, vous pouvez également renseigner votre date de naissance ou votre âge et votre nationalité.

Dans certains cas, il peut être difficile de distinguer un prénom d'un nom de famille, de sorte qu'en France le nom de famille est généralement écrit en majuscules.

Expérience professionnelle : cette partie est particulièrement importante. Il est particulièrement important de souligner les expériences qui paraissent essentielles pour l'emploi que vous recherchez. Cela signifie que vous « adaptez » votre CV à chaque offre d'emploi ou pour chaque entreprise pour laquelle vous postulez.

Les centres d'intérêt et les activités de loisirs font l'objet d'une section à part, tout comme les compétences informatiques et linguistiques (« langues »). Si vous êtes bilingue français et allemand alsacien, vous devriez le signaler et le présenter comme votre deuxième langue maternelle.

Attention : le CV n'est ni daté ni signé. Une photo n'est pas non plus absolument nécessaire.

► Copies des certificats de travail

En France, aucune copie de certificats n'est jointe au dossier de candidature.

► Perfectionnement professionnel et formation continue

Les renseignements complémentaires sur les formations continues sont particulièrement appréciés si elles correspondent à la description du poste. Ils seront alors mentionnés dans le CV, les copies des certificats ne sont pas à joindre à la candidature.

Autorisation de travail:

En tant que ressortissant d'un État membre de l'Espace économique européen, de la Suisse, d'Andorre, de Monaco et de Saint-Marin, vous bénéficiez de la libre circulation des travailleurs et n'avez pas besoin d'un permis de travail pour commencer à travailler.

Les travailleurs qui ne sont pas ressortissants d'un de ces pays ont besoin d'un permis de travail.

Vous trouverez plus d'informations sur :

www.sevice-public.fr → Etranger Travail d'un étranger en France

10. Projets du Rhin Supérieur

Formation transfrontalière

La formation transfrontalière est un modèle de formation professionnelle spécifique permettant aux apprentis ou étudiants en alternance d'effectuer la partie théorique de leur formation professionnelle dans leur pays d'origine et la partie pratique dans une entreprise de formation dans un pays voisin de la région du Rhin Supérieur. Le projet existe depuis 2013.

Les phases de théorie ont lieu dans le pays d'origine (dans la langue nationale respective) et les phases pratiques dans une exploitation/entreprise dans le pays voisin de la région du Rhin Supérieur (à l'exclusion de la Suisse). Au regard du droit de la sécurité sociale, les participants obtiennent le statut de frontalier.

Les jeunes de 15 à 30 ans peuvent en bénéficier dans le but d'effectuer une formation professionnelle par alternance ou une formation universitaire par alternance.

Une fois cette formation terminée avec succès, il existe d'excellentes possibilités d'emploi sur le marché du travail.

Le réseau EURES-T-Rhin Supérieur dispose de 2 experts qui informent, conseillent et placent les jeunes intéressés.

www.erfolgohnegrenzen.eu

www.reussirsansfrontiere.eu

Certificat Euregio

Ce projet réussi existe depuis plus de 25 ans dans la région du Rhin Supérieur. Il permet aux jeunes en formation professionnelle d'acquérir une expérience professionnelle dans un pays voisin. Les apprentis effectuent un stage d'au moins 4 semaines à l'étranger, dans le pays voisin, au cours duquel ils peuvent améliorer leurs compétences linguistiques, découvrir la culture et la mentalité et avoir un aperçu de la vie professionnelle quotidienne au-delà des frontières. Avec la Suisse du Nord-Ouest, l'Alsace et le Bade-Wurtemberg, la région du Rhin Supérieur permet cette opportunité exceptionnelle.

www.euregio-zertifikat.de

Conférence du Rhin Supérieur

Fondé en 1975, ce forum germano-franco-suisse constitue le cadre institutionnel de la coopération régionale transfrontalière dans la région du Rhin Supérieur.

Les 12 groupes de travail et quelque 35 comités d'experts (dont entre autres un comité d'experts « frontaliers ») ont pour tâche principale de renforcer la coopération entre les autorités gouvernementales et administratives et de faciliter et enrichir la coexistence des citoyens. www.oberrheinkonferenz.org

EUCOR The European Campus

La Confédération européenne des universités du Rhin Supérieur a été fondée en 1989 et est une association trinationale de cinq universités de la région du Rhin Supérieur :

Université Albert-Ludwigs-Universität de Fribourg, Université de Bâle, Université de Strasbourg, Institut de technologie de Karlsruhe, Université de Haute Alsace.

Objectif : promouvoir la coopération transfrontalière et approfondir la recherche et l'enseignement ; échanges d'étudiants et de professeurs ; programmes d'études communs et reconnaissance mutuelle des performances universitaires ; programmes de recherche communs

<https://www.eucor-uni.org>



Offre de service et de conseil du EURES-T-Rhin Supérieur :

Les conseillers et conseillères EURES sont des spécialistes formés qui informent et conseillent les demandeurs d'emploi, les salariés et les employeurs sur les questions transfrontalières.

Les conseillers EURES vous renseignent sur :

- les conditions de vie et de travail
- le marché du travail et la recherche d'emploi
- les modalités de candidature
- les régimes nationaux de sécurité sociale
- la coordination de la législation en matière de sécurité sociale en Europe
- le droit du travail, le droit social et fiscal

Les experts EURES conseillent au sujet des formations transfrontalières.

Vous trouverez un aperçu de l'ensemble des conseillers EURES de la région frontalière du Rhin Supérieur sur : www.eures-t-oberrhein.eu/ueber-eures-t-beratungsteam/

Les conseillers EURES peuvent être contactés via le One-Stop-Shop de EURES-T

Rhin Supérieur à l'adresse suivante : info@eures-t-oberrhein.eu

ou en appelant un des numéros de téléphone nationaux suivants :

CH: 0848 22 66 88

D: 0761 202 69 111

F: 03 67 68 0100