

Régions transfrontalières : un atout pour entreprendre

Le Cnam et son partenaire allemand HTW travaillent ensemble à améliorer les compétences transfrontalières des petites et moyennes entreprises. Mardi, à l'Eurodev, les deux organismes ont lancé leur plateforme internet.

Aujourd'hui, c'est le lancement officiel de notre plateforme internet. » Mardi, à l'Eurodev Center de Forbach, Guy Kechhut, directeur adjoint du Cnam Lorrain, a accueilli une centaine de décideurs lorrains : chefs d'entreprises, institutionnels, managers de réseaux pour leur présenter le projet Action Saar Lorraine. Un projet Interreg, financé par des fonds européens, pour aider les petites et moyennes entreprises et leurs dirigeants à développer leurs compétences transfrontalières. « Ce projet a démarré il y a un an », rappelle Guy Kechhut.

Découvrir le marché voisin

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) et la Hochschule für Technik und Wirtschaft des saarlandes (HTW), partenaires dans la création et le développement du pôle de formation transfrontalier, installé sur l'Eurozone, se sont en effet fixés comme objectif de favoriser et d'accompagner, en s'appuyant sur leurs expériences

et expertises respectives, la mobilité professionnelle et les échanges économiques de part et d'autre de la frontière. Cette action commune a pour but de sensibiliser les dirigeants des PME-PMI aux atouts du territoire transfrontalier et de les accompagner dans la découverte du marché voisin. « Nous mettons en place des coopérations, en organisant régulièrement des rencontres, des échanges et maintenant en créant une plateforme internet », se réjouit le directeur adjoint du Cnam. A la fois outil de communication, lieu de compilation d'informations, cette banque de données en ligne va mettre à la portée des entreprises une foule de renseignements pratiques sur des thématiques transfrontalières.

Une centaine de personnes a répondu à l'invitation du Cnam et du HTW, dont M. Choserot, vice-président du conseil régional.

La journée a débuté par des échanges de bonnes pratiques transfrontalières, avec la présentation du projet TransInfoNet. Des ateliers thématiques ont



Mardi, à l'Eurodev, différents ateliers étaient proposés aux décideurs présents. Photo Philippe REIDINGER

ensuite permis aux participants d'aborder des sujets comme celui de la communication interculturelle, comment améliorer ses relations commerciales avec ses partenaires, les clés du recrutement transfrontalier. Une table ronde sur des retours d'expé-

rience d'entreprises a donné la parole à six dirigeants sarrois et français. Présentant les uns et les autres leurs activités transfrontalières, leurs difficultés pour certains à recruter du personnel qualifié formé, cet échange a, une nouvelle fois, révélé l'impé-

rieuse nécessité de parler la langue du voisin. « L'avenir, c'est le multilinguisme », ont insisté les dirigeants, en encourageant les jeunes à ne surtout pas négliger l'apprentissage des langues.

Textes : Josette BRIOT.

PEM Tec : « Rien n'est clair pour les frontaliers allemands »

Implantée sur l'Eurozone, l'entreprise PEM Tec (Precise Electrochemical Machining) ouvre dans le transfrontalier depuis ses débuts. « On recrute des deux côtés de la frontière », indique Sandrine Kerber, la directrice des ressources humaines. Présente à la table ronde organisée mardi après-midi, la DRH a livré son retour d'expérience. Avec ses hauts et ses bas. « Contrairement aux autres, nous recrutons des frontaliers inversés, dit-elle. Cela nous a posé beaucoup de problèmes au départ car les salariés allemands s'interrogeaient pour savoir quelle serait leur couverture sociale, leur retraite. Les questions fiscales restent souvent sans réponse, j'ai eu beaucoup de mal au départ à renseigner notre personnel, car même le centre des impôts local ne connaissait pas les règles frontalières, j'ai dû m'adresser directement au Ministère pour avoir les réponses. » Des inconvénients lourds à gérer au quoti-



dien, surtout quand son entreprise tourne avec 60 % de salariés allemands. « Ces traverses administratives freinent souvent nos candidats potentiels, regrette la DRH. Certains Allemands ne sont pas prêts à venir travailler en France parce que leur situation fiscale et sociale n'est pas assez claire. » Autre regret : la formation française n'est pas à la hauteur de celle proposée en Allemagne. « Chez nos voisins,

les apprentis disposent d'une formation plus concrète, plus efficace », constate Mme Kerber, ajoutant qu'elle recrute également ses ingénieurs en Allemagne « parce qu'ils ont des compétences qu'on n'arrive pas à atteindre en France ». PEM Tec recherche en effet des mécaniciens. « En Allemagne, cette formation est faite en 3 ans, chez nous, il faut compter 5 à 6 ans pour disposer du niveau de compétences équivalent. »

« Accepter l'autre pour améliorer la coopération »

Hans Theissen, responsable formation à la société Rehau, a animé un atelier sur le thème « Communication interculturelle ? Améliorer vos relations commerciales avec vos partenaires ». Cet Allemand connaît parfaitement son sujet. Dans sa société, il coache ses salariés, Français comme Allemands, pour qu'ils apprennent à mieux se connaître. Et donc collaborer.

Lui travaille sur le site de Morhange (350 salariés). « Mais le siège de Rehau se trouve en Bavière. Les employés français doivent donc constamment travailler avec leurs collègues allemands. Or, on se rend compte que les différences culturelles créent souvent des tensions dans l'entreprise. » Pour améliorer la coopération de part et d'autre de la frontière, Hans Theissen organise des ateliers en terrain neutre. « J'y réunit les salariés qui travaillent sur le même dossier. L'objectif de ces formations est que le Français et l'Allemand arrivent à accepter la différence



Hans Theissen, responsable formation chez Rehau, travaille à améliorer la communication interculturelle dans son entreprise. Photo Philippe REIDINGER

de l'autre pour pouvoir le comprendre. La compréhension permettant de gommer les conflits. »