

Observatoire **inter**régional du marché de l'emploi

Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région

Résumé (version courte)

du cahier thématique dans le cadre du projet général

« Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020 »

Subventionné par Interreg IIIC OCR e-BIRD



Le phénomène frontalier dans la Grande Région : un pas déterminant vers un marché de l'emploi européen ?

Le passage des frontières entre la Sarre et la Lorraine est un phénomène ancien. Déjà dans les années 20, des mouvements de travailleurs oscillaient d'une région à l'autre, lorsque les mines sarroises étaient exploitées par des sociétés françaises. Par la suite, les innovations techniques majeures en matière de transport ont favorisé l'interdépendance entre les régions et la migration frontalière dans l'espace appelé Grande Région. L'emploi transfrontalier représente aujourd'hui 160.000 personnes. Après la Suisse, c'est la zone européenne comptant le plus grand nombre de frontaliers. Bien qu'il ne représente « que » 4 % de l'ensemble des salariés ainsi qu'une zone relativement limitée avec un rayon de déplacement assez restreint, ce phénomène, en évolution constante depuis les années 90, a pris une ampleur considérable.

1. Existe t'il une corrélation entre conjoncture économique et mouvements migratoires dans la Grande Région ?

Les flux frontaliers dans la Grande Région se caractérisent par leur côté asymétrique, le Luxembourg constituant un pôle d'attractivité avec une tendance à la hausse depuis les années 90. Les situations sont malgré tout contrastées : même s'il est prédominant dans tous les pays, ce flux n'a pas une signification aussi importante en Sarre et Rhénanie-Palatinat qu'en Lorraine et Wallonie, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat exerçant une grande attractivité au niveau national. En l'observant de plus près, on voit qu'il recouvre des situations diverses. Le **frontalier atypique**, qui vit à l'étranger mais se rend tous les matins dans son pays natal pour y exercer sa profession, concerne 30 % des frontaliers venus de France et travaillant en Sarre. L'extension des aires de recrutement de la main-d'œuvre complique également l'analyse :

7 % des frontaliers se rendant au Luxembourg ne viennent pas de la Grande Région. Ces tendances sont à la hausse.

- ▶ Concernant le **Grand Duché de Luxembourg**, les chiffres parlent d'eux-mêmes : le pays exerce, au sein de la Grande Région, un attrait considérable, puisqu'il accueille 110.000 travailleurs¹, soit 70 % du nombre total de frontaliers. Le nombre de frontaliers quittant le Luxembourg s'établit quant à lui à un peu plus de 700 personnes seulement. La prédominance des Français est grande, puisque la moitié des frontaliers se rendant au Luxembourg sont originaires de France, 27 % de Belgique et 21 % d'Allemagne. Grâce à une dynamique entretenue par la forte expansion de différents secteurs, comme les services financiers, les télécommunications, le secteur immobilier, le Grand Duché de Luxembourg bénéficie d'une situation à de nombreux points extrêmement favorable. La productivité y est forte avec un PIB de 81.000 euros par actif (2003), un taux de

¹ Données IGSS fin juin 2004.

croissance de 6,8 % entre 1995 et 2000 et un taux de chômage le plus faible de la Grande Région (4,2 % en 2004). Le taux d'emploi, de 62,7 %, est relativement élevé.

- ▶ A l'instar du Luxembourg, la **Sarre** enregistre un solde migratoire positif : 21.212 frontaliers, habitant en France pour la quasi-totalité, viennent y travailler, contre 4.811 personnes se rendant à l'étranger, pour 80 % à destination du Luxembourg. Même si le mouvement stagne depuis quelques années, la Sarre continue à attirer un grand nombre de salariés sur son territoire.

Parallèlement à ce phénomène frontalier, l'ampleur des migrations de salariés en provenance d'autres Länder est à noter : 29.903 salariés, essentiellement en provenance de Rhénanie-Palatinat, se rendent en Sarre pour y travailler. Ce phénomène témoigne du dynamisme et de l'attractivité de la Sarre.

Malgré ces chiffres positifs, la Sarre connaît une situation économique en demi-teinte. Caractérisée traditionnellement par l'industrie minière et métallurgique, elle a subi une reconversion économique importante au cours des 20 à 30 dernières années et a atteint la moyenne allemande en termes de tertiarisation. Faisant suite à une période de croissance en 2001 et 2002, la situation sur le marché de l'emploi se dégrade, avec un taux de chômage de 8,2 % en 2003.

- ▶ Contrairement à la Sarre, la Rhénanie-Palatinat affiche un solde migratoire négatif, avec 17.247 frontaliers sortants, essentiellement à destination du Luxembourg. 5.351 frontaliers français, luxembourgeois, belges ou néerlandais (94 % viennent de France) travaillent en Rhénanie-Palatinat. Malgré ce solde négatif, la Rhénanie-Palatinat conserve une économie traditionnelle avec un tissu de petites et moyennes entreprises, parallèlement au secteur tertiaire qui emploie 70 % des salariés. Elle enregistre une conjoncture économique plutôt favorable grâce aux services et un taux d'emploi supérieur à la moyenne dans la Grande Région. Le taux de chômage y est malgré tout de 8,1 %.

Le rapport de dépendance vis-à-vis du Luxembourg doit cependant être nuancé. En effet, la Rhénanie-Palatinat représente une terre d'accueil pour 110.110 travailleurs en provenance d'autres Länder.

- ▶ Les deux autres régions, **Wallonie** et **Lorraine**, malgré une évolution positive de l'activité économique vers le tertiaire, sont caractérisées par une plus grande dépendance vis-à-vis du phénomène frontalier : solde migratoire déficitaire, grand nombre de frontaliers vers le Luxembourg, taux de chômage assez élevé. Une corrélation entre économie et phénomène frontalier apparaît assez nettement.

L'économie **wallonne** a fortement développé les services, le secteur de la production ne représentant plus qu'un emploi sur six. Le taux de chômage, de 10,8 % en 2003, est supérieur à la moyenne de la Grande Région, le taux d'emploi nettement inférieur. On observe un nombre important de flux sortants (37.055 frontaliers, essentiellement vers le Luxembourg), mais tout de même 20.776 frontaliers entrants. Dans ce cas encore, n'omettons pas de souligner que 124.400 personnes se rendent à Bruxelles pour y travailler : un autre pôle d'attraction vient équilibrer l'attractivité du Luxembourg.

En **Lorraine**, les politiques de reconversion ont permis une nette diversification du tissu économique lorrain. Les services occupent 57 % de tous les actifs lorrains, avec un secteur secondaire supérieur à la moyenne française. La Lorraine subit malgré tout le ralentissement économique, avec un taux de chômage de 9,5 %. L'insuffisance de l'offre d'emplois qualifiés entraîne un solde migratoire fortement négatif et un fort déséquilibre, avec 81.949 travailleurs frontaliers, pour les deux tiers à destination du Luxembourg et seulement 1.450 frontaliers entrants.

2. Quel est l'impact des flux migratoires sur les marchés de l'emploi ?

Premier employeur sur le marché de l'emploi transfrontalier, le Luxembourg bénéficie d'une main-d'œuvre qualifiée et possédant un niveau de formation assez élevé. Un manque de travailleurs qualifiés dans certaines autres parties de la Grande Région (Wallonie, Lorraine) en découle parfois. En Lorraine et en Wallonie, les transferts de travailleurs frontaliers soulagent le marché de l'emploi local et évitent une explosion du taux de chômage. En revanche, l'évolution économique que connaît le Grand Duché ne serait pas possible sans le recours au travail et à la qualification des frontaliers. Cette **dépendance** s'accompagne également d'un fractionnement du marché de l'emploi luxembourgeois : les Luxembourgeois se tournent vers les domaines public et semi-public, tandis que les travailleurs étrangers sont dans les autres secteurs.

Au point de vue **démographique**, le centre économique le plus dynamique, le Luxembourg, semble tirer son épingle du jeu. Reflet de son dynamisme économique, le pays connaît une évolution démographique positive, grâce aux migrations dues à la demande de main-d'œuvre. Le solde naturel dépasse même le solde migratoire, étant donné que les nouveaux arrivants fondent une famille. Toutes les autres composantes de la Grande Région sont confrontées à un vieillissement de leur population, hormis la Wallonie qui prévoit un développement démographique positif également grâce aux migrations. La Sarre enregistre un déclin démographique amplifié par des pertes constantes dues à la migration de travailleurs qualifiés. La Rhénanie-Palatinat se caractérise par un excédent migratoire élevé, et un taux de natalité constant, insuffisant malgré tout pour enrayer un vieillissement de la population. La Lorraine prévoit une nette baisse de la population active à l'horizon 2020, en raison d'un solde migratoire qui devrait rester négatif accompagné d'une baisse de la natalité.

3. Peut-on parler d'un marché du travail intégré dans la Grande Région ?

Le concept de « marché du travail intégré » englobe logiquement la notion d' « intégration ». Pour une meilleure analyse, l'étude a sélectionné quelques éléments de référence permettant de cerner avec davantage de précision le concept de marché du travail intégré : la motivation des frontaliers, les obstacles structurels et culturels à la mobilité, enfin les éléments constituant un potentiel d'intégration.

Parmi les raisons qui poussent une personne à se rendre dans un pays voisin pour y travailler la possibilité d'être mieux rémunéré à l'étranger constitue, d'après l'enquête de l'INSEE de 1993, la **motivation** principale des frontaliers lorrains. Par ailleurs, un certain nombre d'entre eux se rendent à l'étranger étant donné qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi en France. Viennent ensuite les meilleures conditions de travail ainsi que la possibilité d'exercer la profession apprise à l'étranger.

Les salaires bruts, et surtout nets, pratiqués au Luxembourg sont souvent supérieurs aux salaires français et parfois aux salaires allemands. La politique des prélèvements obligatoires (impôts et cotisations) change la donne, le salarié disposant, après prélèvement des cotisations, d'un revenu net supérieur à ce qu'il percevrait dans les autres pays. A cette particularité s'ajoute une protection sociale avantageuse qui permet au frontalier de percevoir notamment des allocations familiales substantielles.

Ces disparités réglementaires ne favorisent pas l'apparition d'un marché du travail intégré. L'espace de la Grande Région est marqué par un cloisonnement encore important de ses marchés régionaux. Des obstacles **structurels** et **culturels** viennent également freiner l'intégration du travailleur frontalier.

Dans la Grande Région, le réseau transfrontalier des **transports** en commun ne répond pas suffisamment aux besoins existants. Le défaut d'ajustement des correspondances rend leur utilisation peu aisée. Ainsi l'écrasante majorité des frontaliers préfère la voiture, 10 % des frontaliers se rendant au Luxembourg utilisant les transports en commun. Le transport devient ainsi un obstacle quotidien, engendrant stress, fatigue et perte de temps.

La **barrière linguistique** peut elle aussi constituer un obstacle sur le lieu de travail. Les Lorrains et les Wallons, d'après les enquêtes, ne parlent qu'une langue étrangère, l'allemand. Compte tenu des pratiques au sein des entreprises, ils n'auront malgré tout que peu de problèmes d'intégration au niveau linguistique au Luxembourg. Les Lorrains parlant le dialecte germanophone ont l'avantage en Sarre de pouvoir communiquer dans la langue régionale. Néanmoins, le nombre de personnes parlant le dialecte germanophone ou l'allemand est en régression en Lorraine, et on observe parallèlement un nombre croissant de frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg au détriment de la Sarre. Les Rhéno-palatins et les Sarrois sont confrontés à l'obstacle de la langue au Luxembourg, cependant ils maîtrisent plus fréquemment deux à trois langues (anglais, français).

D'autres divergences culturelles peuvent constituer un frein à l'intégration du frontalier : culture du travail, méthodes de travail. Les différences en termes de formation professionnelle ou de système d'éducation ont également un impact sur la représentation qu'aura le salarié de son travail.

Un obstacle important à l'intégration des frontaliers réside dans l'effet « communautarisation » : une tendance des frontaliers à rester entre eux. Un tel comportement peut entraîner l'existence parallèle de groupes sociaux. Dans le même esprit, la véritable « barrière linguistique » réside parfois dans le fait que les frontaliers se retrouvent entre eux et parlent leur langue commune.

Le phénomène frontalier porte cependant en lui un véritable **potentiel d'intégration** : La **complémentarité** des marchés de l'emploi, qui profite à l'ensemble des parties de la Grande Région, est un premier élément. Les entrepreneurs luxembourgeois bénéficient d'un important réservoir de jeunes travailleurs qualifiés. A l'inverse, ces mouvements constituent un élément de détente sur le marché de l'emploi pour les autres pays.

Second facteur, la **mobilité résidentielle** est particulièrement développée parmi les frontaliers au sein de la Grande Région. Le nombre de ceux qui transfèrent leur domicile dans une région frontalière voisine pour venir y travailler en tant que frontalier est en augmentation : ce sont les frontaliers atypiques. A ce titre, la Lorraine représente une terre d'accueil pour les Sarrois et tend à le devenir avec le Luxembourg, grâce aux prix de l'immobilier et au coût de la vie proportionnellement moins élevés.

La mobilité interrégionale se traduit également par le **marché spécifique de la consommation** que constituent les frontaliers : alcools, tabac et carburants au Luxembourg, produits alimentaires en France.

Tous ces éléments peuvent constituer le ciment pour la mise en place d'un marché du travail intégré. De par l'espace vital et professionnel dans lequel ils évoluent, les frontaliers sont, d'ores et déjà, les principaux porteurs d'une **identité régionale transfrontalière**. Le quotidien vécu leur donne la possibilité d'acquérir de manière active des connaissances plus approfondies sur d'autres sociétés tout en conservant leur propre système culturel comme référence. Cette participation de tous les jours à différents systèmes sociaux débouche sur des identités locales qui tiennent compte de la diversité culturelle de l'Europe unie.

Malgré un potentiel indéniable en matière d'intégration, on est encore loin d'un marché intégré de l'emploi frontalier. Pour pallier à ce déséquilibre, il est primordial pour les parties de la Grande Région les plus en difficulté de renforcer leur caractère attractif et de mobiliser leurs réserves de main-d'œuvre, de s'attaquer au problème des disparités culturelles et linguistiques entre les différentes parties de la Grande Région, ainsi qu'au problème des infrastructures de transport. Ce n'est qu'alors que l'on pourra parler d'un marché de l'emploi frontalier véritablement intégré dont pourront profiter toutes les régions à moyen et à long terme.

3. Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)



L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) collecte pour le compte du Sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur la situation de l'emploi sur le marché de l'emploi transfrontalier. Il établit des prévisions et des recommandations

d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération. L'OIE est soumis à un Comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination du réseau sont assumés par l'Institut INFO à Sarrebruck.

En 2004, l'OIE a lancé le projet de deux ans « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020 », couvrant les sujets « Mobilité transfrontalière des salariés » et « Evolution démographique ». En janvier 2005, l'OIE a présenté lors du Sommet de la Grande Région son troisième rapport sur la situation du marché de l'emploi.

Le réseau des instituts

INFO-Institut (Sarre et Rhénanie-Palatinat)

<http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lorraine)

<http://www.orefq.fr>

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Belgique)

<http://statistiques.wallonie.be>

Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone (Belgique)

<http://www.dglive.be>

ADEM EURES (Luxembourg)

<http://www.eureslux.org>

Contact et informations supplémentaires

Observatoire interrégional du marché de l'emploi
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Sarrebruck

Tél.: ++49/ (0)681- 954130

Fax: ++49/ (0)681- 9541323

Courriel: iba-oie@info-institut.de

Web: <http://www.info-institut.de>

<http://www.granderegion.net>