

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

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

Résumé (version longue)

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

Table des matières

Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région	2
1. Travailleurs frontaliers dans la Grande Région	2
1.1 Présentation générale du phénomène frontalier.....	2
1.1.1 <i>Un phénomène récent aux origines plus anciennes</i>	2
1.1.2 <i>Un phénomène d'une ampleur exceptionnelle</i>	2
1.2 Mouvements migratoires au sein de la Grande Région.....	4
1.2.1 <i>Structure et contexte des flux de frontaliers</i>	4
1.2.2 <i>Bilan : un phénomène frontalier corrélé mais pas entièrement soumis au facteur économique</i>	16
1.3 Un phénomène difficile à appréhender	18
1.3.1 <i>Les frontaliers « atypiques »</i>	18
1.3.2 <i>Extension des aires de recrutement de la main d'oeuvre</i>	19
1.3.3 <i>Bilan : vers une modification du profil frontalier</i>	20
2. Caractéristiques et impacts du phénomène frontalier dans la Grande Région.....	20
2.1 Spécificités du marché de l'emploi transfrontalier.....	20
2.1.1 <i>Un marché de l'emploi différencié</i>	20
❑ <i>Impacts des mouvements frontaliers sur le marché de l'emploi</i>	20
❑ <i>Impacts démographiques sur le marché de l'emploi</i>	22
2.1.2 <i>Les motivations des travailleurs frontaliers</i>	24
2.1.3 <i>Un marché de l'emploi encore segmenté</i>	27
❑ <i>Obstacles structurels : les transports</i>	27
❑ <i>Obstacles culturels de la vie frontalière</i>	28
❖ <i>Intégration au sein de l'entreprise</i>	28
❖ <i>Intégration dans le pays d'accueil</i>	30
2.2 La Grande Région : un marché transfrontalier de l'emploi en voie d'intégration	31
2.2.1 <i>Un potentiel d'intégration indéniable</i>	31
❑ <i>Complémentarité des marchés de l'emploi au sein de la Grande Région</i>	31
❑ <i>Une mobilité résidentielle accrue au sein de la Grande Région</i>	31
❖ <i>Mobilité résidentielle interrégionale</i>	32
❖ <i>Mobilité résidentielle intrarégionale</i>	32
❑ <i>Consommation des frontaliers dans la région d'accueil</i>	33
❑ <i>Le frontalier : porteur d'une identité régionale transfrontalière</i>	33
2.2.2 <i>Un marché de l'emploi en devenir</i>	34
3. Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE).....	35

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

1. Travailleurs frontaliers dans la Grande Région

1.1 Présentation générale du phénomène frontalier

1.1.1 *Un phénomène récent aux origines plus anciennes*

Les mouvements de travailleurs au sein de la Grande Région ne constituent pas une réalité nouvelle

Les flux de travailleurs que l'on observe aujourd'hui dans la Grande Région tirent leur origine des mouvements de migrants saisonniers qui, dès le Moyen-Âge, quittent leur pays natal pour travailler dans la région voisine, le temps d'économiser et faire face, une fois rentrés chez eux, à la période de chômage. Cette forme de mobilité salariale s'observe alors principalement dans le secteur agricole. Elle se trouve plus tard renforcée par la Révolution industrielle, et notamment par l'émergence d'une industrie minière et sidérurgique puissante sur le territoire de la Grande Région à partir de la seconde moitié du XIXe siècle. Les imbrications des marchés de l'emploi remontent au début du 20^{ème} siècle et sont caractérisées principalement par l'industrie minière et sidérurgique. Alors qu'au début de l'activité frontalière jusqu'à l'après-guerre les Sarrois (pour la plupart des mineurs) sont ceux qui se rendent le plus souvent en Lorraine, les flux de frontaliers changent de direction à la suite du rattachement de la Sarre à la République fédérale d'Allemagne et de la crise du charbon qui a débuté vers la fin des années 50. Les mouvements de travailleurs entre la Sarre et la Lorraine perdurent encore de nos jours, bien qu'appliqués à des secteurs différents.

Le phénomène frontalier reste un phénomène récent

La migration frontalière, telle que nous l'entendons aujourd'hui, reste un phénomène moderne. Elle résulte en particulier d'innovations techniques majeures en matière de transport favorisant l'interdépendance entre région d'origine et région d'accueil des travailleurs transfrontaliers. La mise en place d'un réseau de voies ferrées dense sur le territoire de l'actuelle Grande Région et l'émergence des transports en commun et du trafic individuel un peu plus tard, ont permis à la fois un rapprochement des différentes régions frontalières ainsi qu'une extension des aires de recrutement de la main d'œuvre. Ainsi s'explique l'ampleur du phénomène frontalier que l'on observe aujourd'hui entre le Luxembourg, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Lorraine.

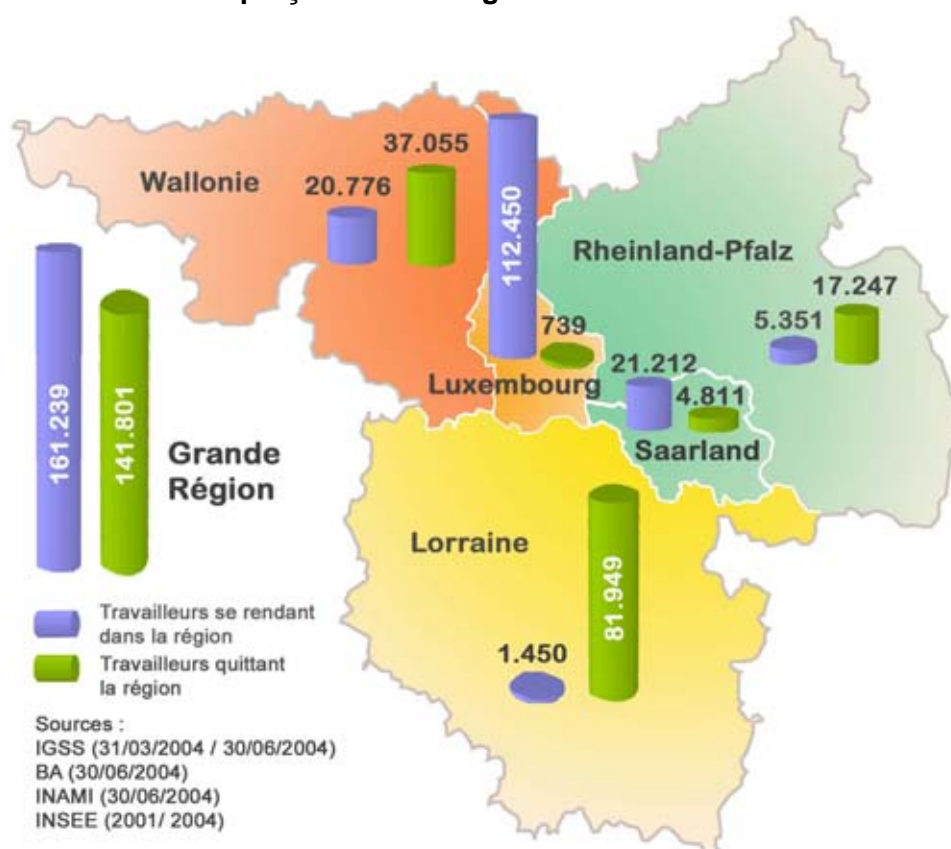
1.1.2 *Un phénomène d'une ampleur exceptionnelle*

Le phénomène frontalier ne se caractérise pas seulement par une liaison accrue entre les différentes parties de la Grande Région. Il est aussi d'une ampleur sans précédent.

Plus de 160.000 frontaliers travaillent dans la Grande Région

Dans la Grande Région, plus de 160.000 hommes et femmes traversent tous les jours la frontière pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail dans le pays voisin – et la tendance est à la hausse.¹ Rapporté au marché de l'emploi européen (y compris la Suisse, Monaco, Liechtenstein, etc., mais sans les nouveaux Etats membres d'Europe de l'Est), la Commission Européenne estime le nombre de frontaliers à environ 600.000 personnes. Après la Suisse, qui compte environ 184.000 frontaliers au 2^{ème} trimestre 2002², la Grande Région est donc la zone européenne comptant le plus grand nombre de frontaliers. La Grande Région intervient pour plus d'un quart dans les mouvements frontaliers européens, si l'on tient compte de la Suisse. On atteint 40 pour cent si on se limite à l'Europe des 15.

Travailleurs frontaliers dans la Grande Région en 2004 – Aperçu des flux migratoires alternants –



4 pour cent environ des travailleurs dans la Grande Région sont des frontaliers

Les quelque 160.000 frontaliers qui se rendent tous les jours sur leur lieu de travail dans le pays voisin représentent 4 pour cent de tous les salariés qui travaillent dans la Grande Région – une valeur bien supérieure à la moyenne européenne. Néanmoins, ces processus de mobilité transfrontalière ne concernent qu'une zone relativement limitée de la Grande Région. Malgré l'extension croissante des aires de recrutement, le phénomène frontalier se

¹ Ce chiffre ne comprend pas les flux migratoires entre les deux régions allemandes, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat.

² Cf. Bundesamt für Statistik (BFS) der Schweiz (Hrsg.): Erwerbstätigen- und Beschäftigungsstatistik, 4. Quartal 2004, Neuchâtel 2005, p. 53.

limite à un rayon de déplacement relativement restreint à proximité immédiate de la frontière – notamment au Luxembourg.

Zones d'origine des flux frontaliers



Source : EURES transfrontalier SLLR, Frédéric Chomard

1.2 Mouvements migratoires au sein de la Grande Région

1.2.1 Structure et contexte des flux de frontaliers

L'exposé qui suit met en relation les flux de frontaliers au sein de la Grande Région avec la situation économique et la situation sur le marché de l'emploi de ses différentes parties. L'analyse des mouvements migratoires montre il est vrai une forte corrélation entre facteur économique et facteur frontalier. Selon son niveau de croissance, une région aura tendance à attirer les travailleurs des régions voisines en difficulté ou au contraire poussera ses actifs à aller travailler dans des régions de conjoncture économique plus favorable.

► Luxembourg



- 451.600 habitants (au 01/01/2004)
- 282.816 salariés au lieu de travail (au 30/06/04)
- 81.621 PIB par actif (2003)
- Taux d'emploi (Eurostat) 62,7% (2003) : femmes : 52% ; jeunes : 26,4% ; seniors (55+) : 30%
- Taux de chômage : 3,7% (Eurostat 2003)
- **112.450** frontaliers se rendant au Luxembourg (au 30/06/04), tendance à la hausse
- env. **739** frontaliers quittant le Luxembourg

Le Luxembourg est l'une des régions économiques les plus puissantes dans le monde

Avec une productivité de plus de 81.000 euros par actif (sur le lieu de travail) en 2003, l'économie luxembourgeoise occupe de loin la 1^{ère} place dans la Grande Région et compte parmi les régions économiques les plus puissantes dans le monde. Entre 1995 et 2000, le taux de croissance du PIB au Luxembourg est de 6,8 pour cent en moyenne annuelle. Cette dynamique exceptionnelle est entretenue avant tout par la forte expansion des services financiers et à la demande croissante du secteur public. D'autres branches économiques contribuent à la croissance luxembourgeoise, comme les télécommunications, le secteur immobilier, la location de biens mobiliers, les services fournis aux entreprises ou encore le secteur de la santé.

Le taux de chômage le plus bas de la Grande Région

Le nombre de chômeurs est en hausse depuis plusieurs années au Luxembourg, en raison notamment d'un ralentissement économique depuis 2001. Le taux de chômage moyen passe ainsi selon Eurostat de 2,6 pour cent en 2002 à 3,7 pour cent en 2003 – avec une tendance à la hausse pour 2004 (4,2 pour cent selon STATEC). Le taux de chômage au Grand-Duché reste toutefois de loin le plus faible de toute la Grande Région grâce à une demande de travail persistante (taux de chômage moyen dans la Grande Région en 2003 : 8,3%).

Un taux d'emploi relativement élevé

Avec un taux d'emploi de 62,7 pour cent en 2003 selon EUROSTAT, le Luxembourg est en deuxième position après la Rhénanie-Palatinat dans la Grande Région. Ce taux d'emploi relativement élevé parmi la population active globale témoigne du fort degré incitatif et donc de la vigueur du marché de l'emploi au Luxembourg.

En analysant les chiffres dans le détail, on remarque toutefois que le taux d'emploi des jeunes (26,4 pour cent) et celui des femmes (52 pour cent) sont bien inférieurs à la moyenne de la Grande Région (respectivement 34,3 et 53,3 pour cent). La participation des personnes âgées de 50 à 64 ans au marché de l'emploi luxembourgeois est même l'une des plus faibles dans l'UE.³

³ Sources de données : Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

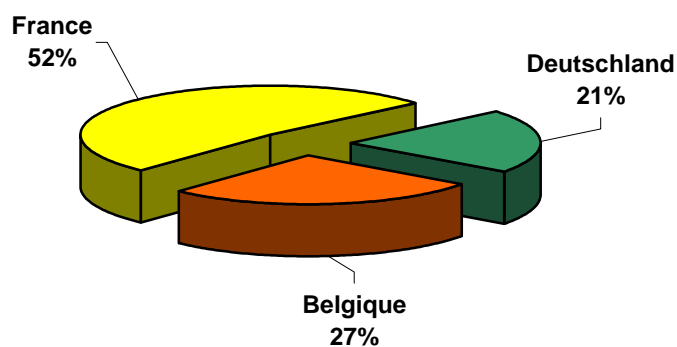
Exception faite du faible taux d'emploi des seniors, le Luxembourg affiche des performances économiques impressionnantes, lui conférant un attrait considérable au sein de la Grande Région. Cette forte attractivité se traduit dans les faits par un afflux de travailleurs frontaliers exceptionnel sur le territoire du Grand-Duché.

Plus de 110.000 frontaliers au Luxembourg

Selon les données de l'IGSS, le Grand-Duché compte 112.450 frontaliers fin juin 2004 – soit 70 pour cent du total des frontaliers (frontaliers entrants) de la Grande Région. Après la Suisse, le Luxembourg est ainsi le plus grand marché de l'emploi frontalier en Europe. Le nombre de frontaliers quittant le Luxembourg s'établit quant à lui seulement à un peu plus de 700 personnes.

Les travailleurs frontaliers originaires de la Grande Région et se rendant au Luxembourg se répartissent de la manière suivante :

Frontaliers travaillant au Luxembourg par pays d'origine au 30/06/2004



Source : IGSS

- ▶ Plus de la moitié des frontaliers se rendant au Luxembourg sont aujourd'hui originaires de France. Deux tiers des frontaliers lorrains – soit environ **55.000** personnes – ont pour région cible le Grand-Duché (2004).
- ▶ Environ 27 pour cent environ des frontaliers exerçant au Luxembourg (environ **27.000** salariés) sont installés en Belgique – soit trois quarts de l'ensemble des frontaliers wallons.
- ▶ Un frontalier sur cinq fait la navette entre l'Allemagne et son lieu de travail au Grand-Duché. En 2004, 80% des 4.811 frontaliers sarrois (soit environ **3.811**) et la quasi-totalité des 17.247 frontaliers rhénan-palatins (environ **17.127**) se rendent au Luxembourg pour travailler.

► Sarre



- 1,06 million d'habitants (au 1/01/2004)
- 458.000 salariés au lieu de travail (2003)
- 51.473 PIB par actif (2003)
- Taux d'emploi (Eurostat) 60,6% (2003) ; femmes : 53,3 % ; jeunes : 43,5 % ; seniors (55+) : 28,5 %
- Taux de chômage : 8,2 % (Eurostat 2003)
- **21.212** frontaliers se rendant en Sarre (30/06/04, Grande Région y compris les Pays-Bas), tendance à la baisse
- **Env. 4.811** frontaliers quittant la Sarre, tendance à la hausse

Une reconversion économique considérable au cours des dernières décennies

La Sarre, caractérisée pendant plus de cent ans par l'industrie minière et métallurgique, a subi, comme aucune autre région en République fédérale, une reconversion économique considérable au cours des 20 à 30 dernières années. Entre-temps, la structure économique sarroise a atteint la moyenne allemande en termes de tertiarisation. Le secteur tertiaire, et tout particulièrement les secteurs des transports et de la communication, du financement, de la location et des services aux entreprises, contribuent aujourd'hui en majeure partie à la valeur ajoutée de l'économie et de l'emploi.

Un taux d'emploi global moyen malgré une faible activité des seniors

Avec un taux d'emploi global des actifs âgés de 15 à 64 ans de 60,6 pour cent en 2003, la Sarre est légèrement au-dessous de la moyenne dans la Grande Région (61,3%). Le taux d'emploi des femmes est à peu près au même niveau (53,3%). La Sarre est en deuxième position, juste après la Rhénanie-Palatinat, en ce qui concerne le taux d'emploi des jeunes entre 15 et 24 ans (43,5%).

En revanche le taux d'emploi des seniors (plus de 55 ans), avec seulement 28,5 pour cent, affiche le plus bas niveau au sein de la Grande Région. Cette faible participation des seniors au marché de l'emploi sarrois est la conséquence d'une pratique de retraite anticipée exercée pendant longtemps en Sarre pour permettre d'atténuer les licenciements de personnel dans les anciennes branches industrielles.

Une richesse moindre et une situation toujours tendue sur le marché de l'emploi

L'économie sarroise génère en 2003 un produit intérieur brut de 51.473 euros par actif. En dépit de l'évolution économique positive et supérieure à la moyenne fédérale au cours des dernières années (jusqu'en 2002), la Sarre reste en dernière position au sein de la Grande Région.⁴

Malgré la croissance positive de l'économie sarroise en 2001 et 2002, supérieure à la moyenne fédérale, la situation sur la situation de l'emploi se dégrade depuis 2002. Avec un taux de chômage de 8,2 pour cent en 2003 selon Eurostat, la Sarre se situe toutefois dans le gros du peloton au sein de la Grande Région.

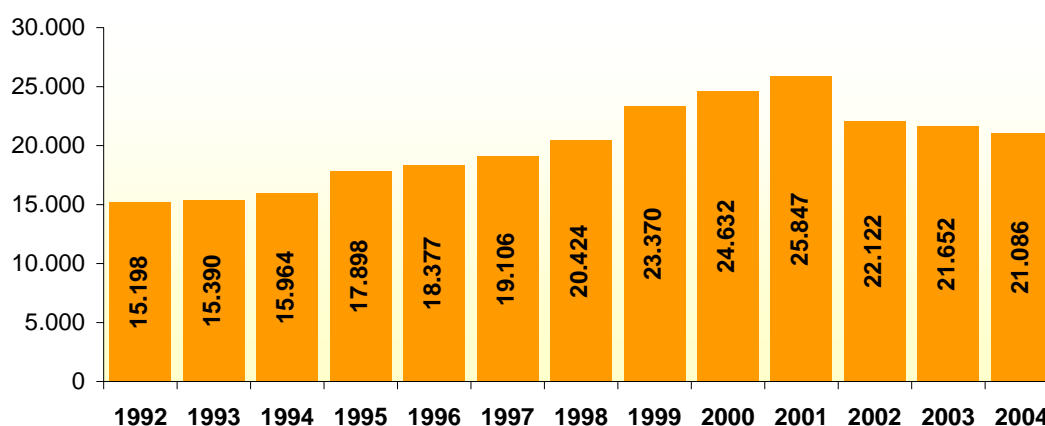
⁴ Sources de données : Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

En dépit de résultats économiques contrastés, la Sarre continue cependant à attirer un grand nombre de salariés étrangers sur son territoire.

Près de 20.000 travailleurs frontaliers lorrains à destination de la Sarre

A la date de référence du 30/06/2004, 21.212 frontaliers venant de France, du Luxembourg, de Belgique ou des Pays-Bas travaillent en Sarre. Même si leur nombre est à la baisse depuis 2002, les frontaliers lorrains (21.086 salariés) assurent à eux-seuls la quasi-totalité du flux.

Frontaliers originaires de France et se rendant en Sarre entre 1992 et 2004 (au 30/06)



Source : Statistisches Landesamt Saarland

Nb : La baisse du nombre de frontaliers français travaillant en Sarre est essentiellement due à une rectification des statistiques. Il n'en reste pas moins une baisse réelle – ce qui se reflète d'ailleurs dans les chiffres des années suivantes. ⁵

Près de 30.000 salariés sarrois résident dans un autre Land

L'ampleur des mouvements salariés migratoires à destination de la Sarre est plus élevée qu'il n'y paraît. Aux 21.212 frontaliers de la Grande Région viennent ainsi s'ajouter fin juin 2004 29.803 salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire, travaillant en Sarre et résidant dans un autre Land – 73% d'entre eux étant originaires de Rhénanie-Palatinat. Ce flux de salariés allemands ne relève certes pas du phénomène frontalier à proprement parlé; il n'en témoigne pas moins – tout comme le flux de frontaliers lorrains – d'une attractivité certaine de la Sarre.

⁵ Jusqu'en 2001, les intérimaires français employés en Allemagne étaient rassemblés administrativement en Sarre (agence de l'emploi de Sarrebruck). Cette affectation – incorrecte sur le fond – a été rectifiée en mars 2002 et les employés des entreprises de travail intérimaires sont gérés depuis au siège de l'entreprise. Env. 3.000 frontaliers français sont touchés par cette modification, raison pour laquelle le nombre de frontaliers venus de France a baissé dans un ordre de grandeur plus que proportionnel sur la période 2001 à 2002 (cf. 3^{ème} rapport OIE de décembre 2004).

80% des frontaliers sarrois se rendent au Luxembourg

Selon les données disponibles, on estime à environ 4.811 personnes le nombre de frontaliers quittant la Sarre pour aller travailler au Luxembourg ou en Lorraine. L'écrasante majorité de ces frontaliers (environ 80%) a pour destination le Luxembourg.

► Rhénanie-Palatinat



- 4,059 millions d'habitants (au 01/01/2004)
- 1,537 millions de salariés au lieu de travail (2003)
- 53.335 euros PIB par actif (2003)
- Taux d'emploi (Eurostat) 66,8% (2003) ; femmes : 59,1% ; jeunes : 47,1% ; seniors (55+) : 39,5%
- Taux de chômage : 6,3% (Eurostat 2003)
- **5.351** frontaliers se rendant en Rhénanie-Palatinat (30/06/2004, Grande Région), tendance à la baisse
- **env. 17.247** frontaliers quittant la Rhénanie-Palatinat, tendance à la hausse

L'économie rhénane-palatine : très diversifiée, mais avec de fortes disparités régionales

En 2003, la Rhénanie-Palatinat compte 1,537 millions de travailleurs sur le lieu de travail et représente ainsi 39 pour cent de tous les salariés de la Grande Région.

L'économie rhénane-palatine est extrêmement diversifiée, mais ne forme pas d'espace économique homogène. Les divers centres économiques du Land présentent des différences dans les structures des branches et par conséquent des priorités économiques différentes. Caractérisé fortement par l'agriculture dans les années d'après-guerre, la Rhénanie-Palatinat a subi, comme les autres régions, une transformation considérable des structures au cours des dernières décennies.

Environ 70 pour cent des salariés travaillent aujourd'hui dans le secteur des services (commerce compris) qui produit les deux tiers de la valeur ajoutée brute nominale du Land. Avec 29 pour cent des salariés, le secteur industriel produit encore néanmoins près du tiers du volume économique total.⁶ Les petites et moyennes entreprises en particulier restent un pilier de l'économie rhénane-palatine.

Une conjoncture économique plutôt favorable grâce aux services

En 2004, le produit intérieur brut en Rhénanie-Palatinat, après avoir stagné en 2003, augmente sensiblement, ce qui est pour l'essentiel dû aux services. Selon les premiers calculs provisoires, la somme des prestations économiques du Land augmente en chiffres réels de 2 pour cent par rapport à l'année précédente, soit la hausse la plus importante enregistrée

⁶ Sources de données : Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

depuis 2000, ce qui permet un développement économique plus favorable en Rhénanie-Palatinat par rapport à la moyenne fédérale (+1,7%).⁷

Comme la Sarre, la Rhénanie-Palatinat obtient un résultat inférieur aux autres parties de la Grande Région quant au produit intérieur brut : avec un PIB de 53.335 par actif en 2003, la Rhénanie-Palatinat est avant-dernière position, juste avant la Sarre.⁸

Un taux d'emploi supérieur à la moyenne, même chez les femmes, les jeunes et les seniors

Avec un taux d'emploi des actifs âgés de 15 à 64 ans de 66,8 pour cent en 2003, la Rhénanie-Palatinat occupe la première place dans la Grande Région. Les taux d'emploi des femmes (59,1%), des jeunes (47,1%) et des seniors (39,5%) sont en partie bien supérieurs au taux moyen de la Grande Région.⁹ Quant au taux de chômage, la Rhénanie-Palatinat est relativement bien placée par rapport aux autres régions : Malgré une situation toujours tendue du marché de l'emploi, analogue à celle en Sarre, et un recul continu du nombre des salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire, le taux de chômage de la Rhénanie-Palatinat, s'élevant à 6,3 pour cent en 2003 (Eurostat), reste toujours bien inférieur au taux moyen de l'ensemble de la Grande Région (8,3%).

Le taux de chômage de la Rhénanie-Palatinat qui est relativement favorable, et ceci non seulement à l'échelle interrégionale, est également conditionné par les flux migratoires. En raison d'un fort excédent des frontaliers sortants, la Rhénanie-Palatinat enregistre un solde migratoire négatif de sorte que le nombre des salariés résidant en Rhénanie-Palatinat mais travaillant à l'étranger ou bien - ce qui est la majorité - dans un autre Land, dépasse nettement celui des frontaliers entrants.

Plus de 5.000 frontaliers français travaillent en Rhénanie-Palatinat

A la date de référence du 30/06/2004, 5.351 frontaliers français, luxembourgeois, belges ou néerlandais travaillent en Rhénanie-Palatinat. Environ 94 pour cent de ces frontaliers sont originaires de France – 19,2% d'entre eux ont cependant la nationalité allemande (965 personnes) ce qui fait d'eux des frontaliers dits « atypiques » (cf. 1.3.1 *Les frontaliers atypiques*).

Un solde migratoire frontalier négatif

Selon les données disponibles, les 5.351 frontaliers de la Grande Région qui viennent en Rhénanie-Palatinat pour y travailler sont dépassés par 17.247 frontaliers qui habitent en Rhénanie-Palatinat mais travaillent dans les régions étrangères frontalières.

On constate également un déséquilibre des flux migratoires à l'intérieur de la Rhénanie-Palatinat : A la mi-2004, le nombre des frontaliers entrants des autres Länder atteint un ordre de grandeur de 110.110 personnes ; en revanche, un total de 242.405 salariés (assujettis à l'assurance sociale obligatoire) qui habitent en Rhénanie-Palatinat, se rendent quotidiennement à leur lieu de travail dans un autre Land.

⁷ Cf. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz: Die rheinland-pfälzische Wirtschaft 2004, Tiré de : Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, N° 4 / 2005.

⁸ Sources de données : Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

⁹ Cf. 3^{ème} rapport OIE de décembre 2004.

La quasi-totalité des frontaliers rhénan-palatins se rendent au Luxembourg pour travailler

Selon les données de l'assurance sociale luxembourgeoise IGSS, 17.127 personnes sur un total de 17.247 frontaliers sortants en Rhénanie-Palatinat ont été employées au Grand-Duché de Luxembourg fin mars 2004. Le nombre de frontaliers rhénan-palatins à destination du Grand-Duché – tout comme celui des frontaliers sarrois – est en constante progression. Par rapport à l'année précédente, on note une hausse de 9,4 pour cent.

► Wallonie



- 3,38 millions d'habitants (au 01/01/2004)
- 902.500 salariés au lieu de travail (2002)
- 56.715 euros PIB par actif (2002)
- Taux d'emploi (Eurostat) 55,4% (2003);
femmes : 47,4% ; jeunes : 20,8% ;
seniors (55+) : 29,1%
- Taux de chômage : 10,8% (Eurostat 2003)
- **20.776** frontaliers se rendant en Wallonie /
37.055 frontaliers quittant la Wallonie (au
30/06/2004). tendance à la hausse

Une économie principalement caractérisée par les services

En 2002, la Wallonie compte environ 902.500 salariés au lieu de travail, soit 23 pour cent des salariés de la Grande Région.

Alors que le tissu économique de la Wallonie était fortement caractérisé par le charbon et l'acier, le secteur de la production (sans la construction) ne représente aujourd'hui plus guère qu'un emploi sur six. A l'inverse, près de trois quarts des Wallons sont employés dans les services, ce qui représente le pourcentage le plus élevé au sein de la Grande Région après le Luxembourg. Le secteur tertiaire produit en Wallonie 73 pour cent de la valeur ajoutée brute. Le secteur des services aux entreprises y contribue pour 21,7 pour cent et celui du commerce et des réparations à raison de 9,9 pour cent.¹⁰

La Wallonie occupe la deuxième place dans la Grande Région pour ce qui est de la productivité par actif

Globalement, l'économie wallonne fait état d'une productivité de plus de 56.000 euros par actif et vient donc se placer en deuxième position dans la Grande Région, juste après le Luxembourg.

Taux d'emploi nettement inférieur à celui de la Grande Région

En dépit de leur forte productivité, le taux d'emploi des actifs wallons âgés de 15 à 64 ans (55,4 pour cent) reste très inférieur à la moyenne de la Grande Région (61,3%)¹¹ ainsi qu'à la moyenne nationale belge (59,6%). Dans ces trois groupes – femmes, jeunes et seniors –, la

¹⁰ Sources de données : Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

¹¹ Cf. 3^{ème} rapport OIE de décembre 2004.

Wallonie dispose d'un réservoir de main-d'œuvre qui ne peut actuellement être intégrée dans le marché de l'emploi.

Un taux de chômage supérieur à la moyenne

Avec 10,8 pour cent en 2003, le taux de chômage en Wallonie est le plus élevé de la Grande Région. Certaines provinces accusent des taux record, comme la province d'Hainaut où le chômage touche 12,6 pour cent de la population active ou dans celle de Liège où il atteint 11,2 pour cent.¹²

Malgré le nombre élevé de demandeurs d'emploi et le réservoir important de main d'œuvre dont dispose la Wallonie, les candidats à certains emplois vacants sont rares. Le manque de main d'œuvre se fait notamment ressentir en ce qui concerne les ingénieurs, les informaticiens ou encore certaines professions de la construction ou du domaine des soins.

Les difficultés économiques que connaît la Wallonie expliquent en grande partie le nombre élevé de ses ressortissants travaillant dans une région frontalière.

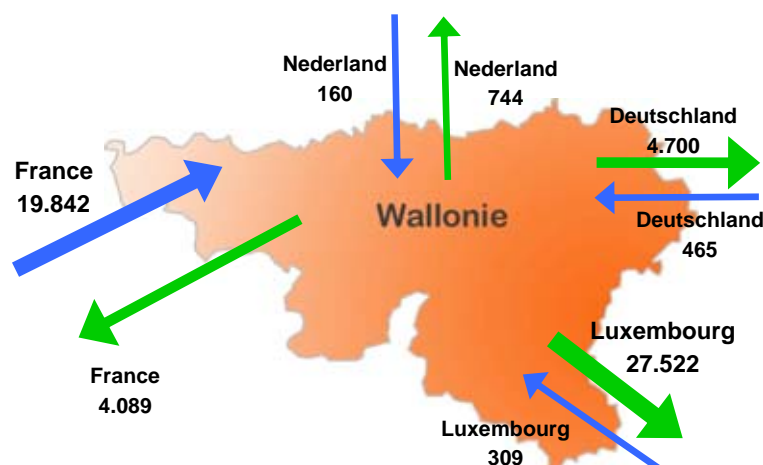
Wallonie - Un solde migratoire négatif

A la mi-2004, 20.776 salariés frontaliers travaillent en Wallonie. Ils sont originaires des pays étrangers limitrophes de la Belgique. Face à ces frontaliers vers la Wallonie, on a un total de 37.055 wallons qui travaillent au Luxembourg, en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas. Ainsi la Wallonie accuse, après la Lorraine, le plus grand nombre de travailleurs se rendant dans une région voisine pour y travailler.

La grande majorité des frontaliers se rendant en Wallonie viennent de France

Les 20.776 frontaliers se rendant en Wallonie viennent en grande majorité de la France (19.842 personnes). La France constitue ainsi le plus gros pourvoyeur de frontaliers en Wallonie. Compte tenu de l'ensemble du territoire de la Grande Région, seule une petite partie de ces frontaliers a son domicile en Lorraine : selon l'INSEE, 3.777 lorrains au total font la navette entre la Lorraine et la Belgique en 2004.

Wallonie : Aperçu des frontaliers entrants et sortants au 30/06/2004



¹² Outre les provinces wallonnes d'Hainaut et de Liège, seule la ville de Saint-Dié en Lorraine (11,7%) affiche un taux de chômage supérieur à 11 pour cent dans la Grande Région (cf. 3^{ème} rapport OIE, décembre 2004).

Trois quarts des frontaliers wallons travaillent actuellement au Luxembourg

Les trois quarts des environ 37.055 salariés résidant en Wallonie mais travaillant dans une région frontalière de la Belgique à la mi-2004, ont été employés au Luxembourg (27.522 personnes). On note une croissance continue pendant les années passées du nombre des frontaliers wallons qui se rendent au Grand-Duché, croissance toutefois faible par rapport aux autres régions de la Grande Région. L'attractivité exercée par le Luxembourg sur la Wallonie doit cependant être relativisée.

Il est vrai que plus de 27.000 salariés qui habitent en Wallonie, travaillent au Luxembourg. Cependant en Wallonie – comme dans les régions allemandes - le nombre des frontaliers se rendant dans les autres provinces belges est nettement plus important ; ce qui prouve une forte mobilité au sein de la Belgique. Bruxelles est le centre le plus attrayant : en 2002, 124.400 personnes, soit plus de 10 pour cent des actifs résidant en Wallonie, se sont rendues dans la capitale belge. Outre le Luxembourg, ce sont les centres économiques importants hors de la Grande Région comme Lille, Cologne ou Aix-la-Chapelle qui représentent un pôle d'attraction pour les frontaliers wallons.

➤ Lorraine



- ▶ 2,329 millions d'habitants (01.01.2004)
- ▶ 792.000 travailleurs au lieu de travail (2003)
- ▶ PIB de 55.227 euros par actif (2002)
- ▶ Taux d'activité (Eurostat AKE) 60,4% (2003) ; femmes : 52,2% ; jeunes : 32,4% ; plus âgés : 30,4%
- ▶ Taux de chômage : 9,7% (Eurostat AKE, 2003)
- ▶ **81.949** salariés travaillant à l'étranger, tendance à la hausse
- ▶ env. **1.450** salariés habitant à l'étranger

PIB : la Lorraine en troisième place après le Luxembourg et la Wallonie

En 2003, la Lorraine enregistre environ 792.000 travailleurs au lieu de travail, soit un salarié sur cinq recensé dans la Grande Région. Avec un PIB de 55.227 euros par actif (2002), l'économie lorraine se situe globalement à la troisième place de la Grande Région, après le Luxembourg et la Wallonie.¹³

Une structure économique nettement diversifiée malgré un secteur secondaire encore supérieur à la moyenne nationale

A l'instar de la Sarre, la Lorraine a dû faire face à d'importantes mutations structurelles de son industrie à partir de la fin des années 70. Bien qu'engagées tardivement, les politiques de reconversion ont permis une nette diversification du tissu économique lorrain. Si le secteur secondaire se situe encore sensiblement au-dessus de la moyenne française (17 contre 21% en Lorraine) et produit 30 pour cent des richesses, les services occupent désormais

¹³ Sources de données : Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

environ 57 pour cent de tous les actifs lorrains – soit juste soit 3 points de moins que la moyenne nationale.

Marché de l'emploi : la Lorraine suit le ralentissement économique

La crise des secteurs miniers et sidérurgiques au début des années 80 touche la Lorraine de plein fouet et provoque une hausse endémique du chômage. La situation sur le marché de l'emploi s'est depuis sensiblement améliorée, en partie grâce aux implantations réussies d'entreprises étrangères. Le bilan du marché de l'emploi a été particulièrement positif entre 1999 et 2002. Pendant cette période, 39.000 personnes de plus avaient un emploi – soit un taux de croissance annuel de +12,8 pour cent. Etant donné que simultanément la population active en Lorraine – contrairement aux années 1990 à 1999 – a connu une augmentation annuelle nettement plus faible que par le passé – en particulier par rapport aux années 90 – le nombre de chômeurs a diminué de 30.000 durant cette période.¹⁴

Comme dans les autres régions, l'année 2003 a été très difficile en matière d'emploi en raison du ralentissement économique. Cette année a été caractérisée par des suppressions d'emplois dans de nombreuses entreprises et une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi. D'une valeur de 8 pour cent en 2000, le taux de chômage en Lorraine passe, selon ANPE, à 9,5 pour cent au premier trimestre 2004 (contre 9,8% à l'échelon national).

Sur la base de données harmonisées de l'Eurostat, la Lorraine affiche par rapport aux autres régions un taux de chômage très élevé au sein de la Grande Région, notamment 9,7 pour cent en 2003, le deuxième après la Wallonie.

Une offre d'emplois qualifiés encore insuffisante : recherche, développement, construction et marketing doivent être développés

En dépit de ces influences avant tout conjoncturelles, le marché de l'emploi lorrain présente toujours des faiblesses structurelles dues en premier lieu à une offre d'emplois qualifiés ne répondant pas à la demande. La région dispose de grandes réserves de main-d'œuvre bien formée et hautement qualifiée pour laquelle le nombre d'offres d'emplois adaptés est encore insuffisante. La politique d'implantation et d'industrialisation poursuivie en Lorraine au début de sa mutation structurelle a certes conduit à une implantation d'usines de montage ou d'ateliers ce qui a soulagé le marché de l'emploi d'un point de vue quantitatif, mais elle a peu contribué à la création d'emplois qualifiés, en particulier dans le secteur tertiaire. La structure de l'emploi dans ce secteur se différencie nettement de celle du niveau national, si l'on en juge par exemple les services aux entreprises dont la production est proportionnellement inférieure à la moyenne.

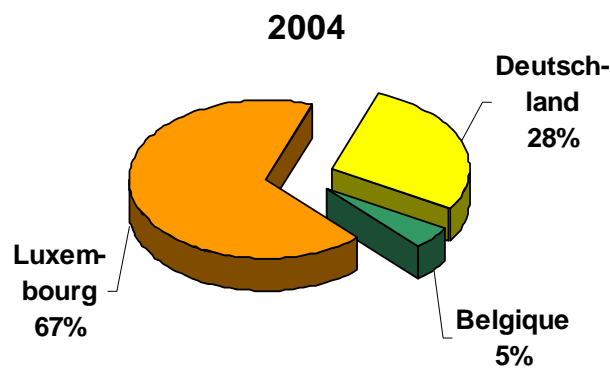
Les difficultés économiques que traversent la Lorraine sont autant de raisons qui poussent ses salariés à passer la frontière. On comprend mieux ainsi l'important déficit de frontaliers enregistré en Lorraine.

¹⁴ Cf. Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme, loc. cit., p. 45.

Un solde migratoire frontalier fortement négatif

Selon les estimations de l'INSEE, la Lorraine comptait en 2004 81.949 travailleurs frontaliers exerçant leur profession au Luxembourg, en Allemagne ou en Belgique. A l'inverse, 1.450 migrants provenant des régions environnantes se rendent en Lorraine et y exercent leur profession. La quasi-totalité de ces travailleurs provient d'Allemagne, le nombre des frontaliers sarrois étant estimé à environ 1.000 personnes, celui des rhénan-palatins à environ 120 (chiffres de 2001).

Répartition des frontaliers lorrains en 2004 par région cible



Source : INSEE, Direction Lorraine (estimations basées sur les données de BA, INAMI et IGSS)

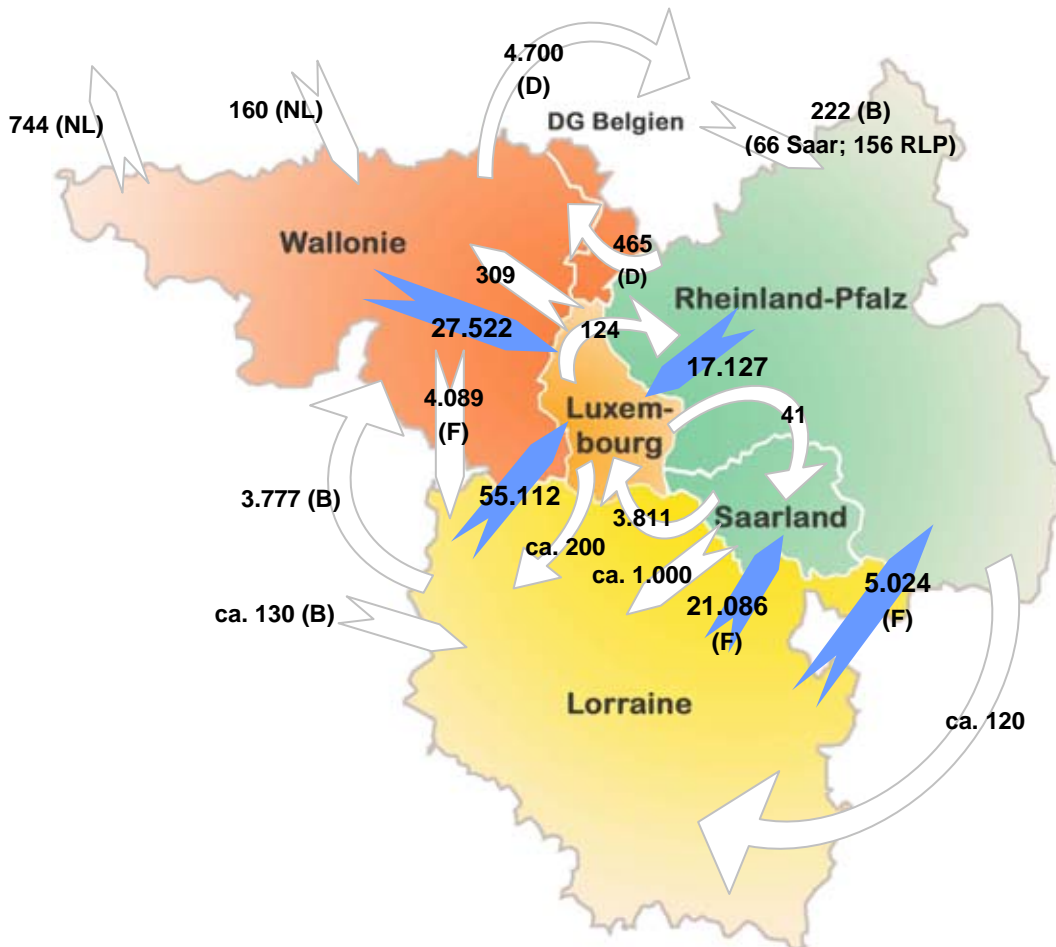
Deux tiers des frontaliers lorrains ont pour région cible le Luxembourg

Deux tiers des frontaliers lorrains – soit 55.000 personnes – ont désormais pour région cible le Luxembourg (2004). On enregistre parallèlement une baisse du nombre de frontaliers à destination de l'Allemagne.

1.2.2 *Bilan : un phénomène frontalier corrélé mais pas entièrement soumis au facteur économique*

Sur la base des données précédemment citées, on peut établir une carte des flux de travailleurs frontaliers parcourant la Grande Région.

Travailleurs frontaliers dans la Grande Région en 2004
– Flux de frontaliers par région –



Sources : IGSS (31.03.2004 / 30.06.2004); BA (30.06.2004); INAMI (30.06.2004); INSEE (2001 / 2004)

Le marché de l'emploi frontalier dans la Grande Région est caractérisé pour l'essentiel par **deux flux migratoires alternants** : d'un côté, le flux – en baisse – des travailleurs lorrains vers la Sarre, de l'autre le flux – en hausse constante – des travailleurs wallons, lorrains, rhénans-palatins et sarrois vers le Luxembourg.

Si l'on regarde le pays d'origine, on note la prédominance française : plus de la moitié des personnes quittant leur région dans la Grande Région viennent de Lorraine. A l'inverse, presque sept frontaliers sur dix dans la Grande Région choisissent le Luxembourg comme zone cible à la mi-2004, contre seulement 700 personnes qui quittent le Luxembourg pour aller travailler dans un pays voisin. **Le Luxembourg constitue ainsi un pôle d'attractivité considérable au sein de la Grande Région.**

L'attrait du Luxembourg diffère cependant selon les frontaliers de la Grande Région. Les flux de frontaliers originaires de Wallonie ou de Lorraine sont ainsi beaucoup plus importants que

ceux en provenance de Sarre ou de Rhénanie-Palatinat dont le solde migratoire est beaucoup plus équilibré.

L'existence de flux de frontaliers asymétriques s'explique en grande partie par les disparités de situation économique entre les différentes parties de la Grande Région.

- ▶ Avec des taux de croissance record et un taux de chômage extrêmement bas, le Luxembourg est dans une situation économique privilégiée par rapport aux autres parties de la Grande Région. Ainsi s'explique l'attrait grandissant du Luxembourg pour les frontaliers lorrains, wallons, sarrois et rhéno-palatinats dont le nombre ne cesse d'augmenter à l'intérieur du Grand-Duché.
- ▶ A la différence du Luxembourg, les autres parties de la Grande Région ont une conjoncture économique beaucoup plus contrastée. Dans ces régions, la situation est avant tout préoccupante sur le marché de l'emploi. C'est particulièrement le cas en Wallonie ou en Lorraine, dont les taux de chômage moyens figurent parmi les plus hauts de la Grande Région, mais aussi en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, où malgré le rétablissement conjoncturel de 2004 et le processus de réforme du marché de l'emploi (« lois Hartz »), le nombre de chômeurs ne cesse jusqu'à présent d'augmenter. D'autres facteurs peuvent expliquer le nombre important de salariés de ces régions travaillant à l'étranger : la faiblesse du taux d'emploi par exemple – en particulier en Wallonie – qui crée un important réservoir de main d'œuvre ne pouvant être intégré dans le marché de l'emploi de la région, ou encore une offre insuffisante d'emplois qualifiés qui – comme en Lorraine – pousse la main d'œuvre jeune et bien qualifiée à émigrer ou à se tourner vers le marché de l'emploi transfrontalier.

Bien qu'indéniable, le déséquilibre des flux de frontaliers au sein de la Grande Région doit cependant être relativisé.

- ▶ Un solde migratoire frontalier négatif à l'intérieur d'une région n'induit pas forcément une situation économique difficile. En témoigne l'exemple de la Rhénanie-Palatinat qui, malgré un nombre de frontaliers sortants plus élevé que le nombre de frontaliers entrants, affiche un tableau économique honorable.
- ▶ De même qu'un solde migratoire frontalier déficitaire ne doit pas laisser préjuger de la bonne santé économique d'une région, de même des données économiques positives n'induisent pas forcément un afflux de frontaliers conséquent. En témoigne le cas de la Wallonie qui occupe la deuxième place dans la Grande Région pour ce qui est de la productivité par actif, mais qui connaît un solde migratoire frontalier fortement négatif.

Il n'existe ainsi pas de véritable relation de cause à effet entre facteur économique et facteur frontalier au sein de la Grande Région. Les deux éléments sont certes liés mais d'autres données entrent en jeu dans la détermination des flux frontaliers – en particulier socioculturelles comme nous le verrons en deuxième partie.

1.3 Un phénomène difficile à appréhender

La mesure exacte des flux de frontaliers au sein de la Grande Région est une chose difficile, en particulier du fait de leur évolution constante. A cela s'ajoutent deux facteurs pouvant influencer l'analyse statistique : l'existence de frontaliers dits « atypiques » ainsi que l'extension des aires de recrutement des frontaliers hors de la Grande Région.

1.3.1 Les frontaliers « atypiques »

On désigne par le terme de frontalier « atypique » le travailleur qui vit à l'étranger mais qui se rend tous les matins dans son pays natal pour y exercer sa profession. Les raisons de cette migration peuvent être diverses ; elles restent malgré tout le plus souvent liées à des conditions immobilières fiscales avantageuses dans la région cible.

Un phénomène en plein essor dans la Grande Région

Le phénomène frontalier « atypique » atteint un ordre de grandeur remarquable, notamment à la frontière entre la Sarre et la Lorraine. A la date de référence du 30/06/2004, près d'un tiers des frontaliers venus de France et travaillant en Sarre – soit 6.767 personnes – avaient la nationalité allemande.

Le nombre de Luxembourgeois transférant leur domicile à l'étranger à proximité de la frontière augmente aussi. En 2004, on estime ainsi que 1.5 pour cent des frontaliers se rendant au Grand-Duché pour y travailler – soit 1.678 personnes – sont des Luxembourgeois. A l'origine de cette mobilité résidentielle, on trouve avant tout les prix croissants de l'immobilier au Luxembourg ainsi que les avantages fiscaux dont disposent les frontaliers dans les régions limitrophes.

Un autre comportement atypique : celui du travailleur intérimaire

On note une autre forme atypique de la vie frontalière parmi les travailleurs intérimaires. Le comportement atypique de ces travailleurs tient le plus souvent au fait qu'ils sont employés en tant que frontaliers par une société de travail intérimaire d'une région voisine, puis envoyés en mission par cette société dans une autre région voisine – par exemple leur région d'origine. Dans bien des cas, on observe ainsi un double mouvement de circulation des travailleurs frontaliers. Ce phénomène atypique est particulièrement développé au Luxembourg, en premier lieu à l'encontre de frontaliers français.

Intérimaires ou non, les frontaliers atypiques représentent un pourcentage certain des flux de frontaliers se rendant dans la région d'origine respective et altèrent ainsi le portrait statistique des migrations transfrontalières.

1.3.2 Extension des aires de recrutement de la main d'oeuvre

Des analyses de l'EURES/ADEM faites en mars 2003 au Luxembourg et réalisées sur la base de données de l'IGSS, montrent que les aires de recrutement des frontaliers dans la Grande Région s'étendent de plus en plus au-delà de ses frontières.¹⁵ Selon ces données,

- ▶ 2.793 (9,4%) des frontaliers vivant en Belgique ne viennent pas des provinces wallonnes Luxembourg et Liège
- ▶ 1.884 (3,4%) des frontaliers habitant en France ne viennent pas des départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse)
- ▶ 2.730 (12,5%) des frontaliers résidant en Allemagne ne viennent pas des Länder fédéraux Rhénanie-Palatinat et Sarre.

En additionnant ces chiffres, on constate qu'environ 6 pour cent de l'ensemble des frontaliers travaillant au Luxembourg ne sont pas originaires de la Grande Région, à savoir de Wallonie, de Lorraine, de Rhénanie-Palatinat ou encore de Sarre.¹⁶ La tendance semble s'accroître. On estime que plus de 7 pour cent des frontaliers travaillant au Luxembourg en 2004 viennent de régions autres que la Grande Région.

Ce phénomène d'extension des aires de recrutement n'est pas spécifique au Luxembourg.

- ▶ Sur les 28.000 salariés habitant en Sarre et se rendant dans une autre région pour travailler, une grande majorité se dirige vers le reste du territoire fédéral, notamment vers la Rhénanie-Palatinat, mais aussi vers le Bade-Wurtemberg, la Hesse et la Rhénanie-du-Nord-Westphalie.
- ▶ De même, on estime à environ 260.000 le nombre de frontaliers habitant en Rhénanie-Palatinat et se rendant soit dans un autre Land, soit dans un autre pays pour travailler. Les 116.000 frontaliers exerçant en Rhénanie-Palatinat proviennent quant à eux dans leur majorité des autres Länder fédéraux, notamment de la Hesse, suivie du Bade-Wurtemberg, de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie et de la Sarre.
- ▶ En 1999, le nombre d'actifs habitant en Wallonie s'établit à 1.178.894 personnes et celui de ceux y travaillant à 1.043.254 – un déficit de 135.640 personnes au total.¹⁷ Or sur ces « expatriés », seuls un peu plus de 37.000 étaient frontaliers au sein de la Grande Région, les autres travaillant en dehors.

Malgré cet élargissement des aires de recrutement observable dans la Grande Région, le rayon de déplacement des travailleurs frontaliers se limite cependant le plus souvent aux régions directement limitrophes ; il s'agit donc d'un phénomène limité.

¹⁵ Cf. Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, 1/2004, mars / avril et 3^{ème} rapport OIE de décembre 2004.

¹⁶ Cf. *ibid.*

¹⁷ Cf. rapport du CSRW (Conseil économique et social de la Région wallonne) sur la situation économique et sociale de la Wallonie 2004, p. 89.

1.3.3 Bilan : vers une modification du profil frontalier

L'essor du phénomène frontalier dit « atypique » et l'extension des aires de recrutement de la main d'œuvre transfrontalière montrent que le profil du frontalier est en pleine évolution. À l'évidence, le phénomène frontalier ne concerne plus seulement les personnes vivant à proximité de la frontière et recherchant un emploi. Il se caractérise aujourd'hui par une variété de profils – et donc de motivations – ainsi qu'une mobilité accrue des travailleurs.

Ce constat nous amène à quitter la sphère statistique et quantitative, privilégiée jusqu'alors dans l'analyse des mouvements transfrontaliers, et opter pour une dimension plus qualitative du phénomène. On procédera ainsi en deuxième partie à un examen plus approfondi des caractéristiques du marché de l'emploi transfrontalier, en analysant ses principaux obstacles ainsi que les motivations des travailleurs frontaliers. La réalité du marché de l'emploi de la Grande Région étant ainsi mieux cernée, on pourra alors tirer les conclusions appropriées et dégager des pistes visant son amélioration.

2. Caractéristiques et impacts du phénomène frontalier dans la Grande Région

2.1 Spécificités du marché de l'emploi transfrontalier

2.1.1 Un marché de l'emploi différencié

□ **Impacts des mouvements frontaliers sur le marché de l'emploi**

La structure du phénomène frontalier au sein de la Grande Région se caractérise – comme il a déjà été montré précédemment – par des flux migratoires asymétriques faisant du Luxembourg le plus gros employeur sur le marché de l'emploi transfrontalier.

Des avantages inégaux selon les régions

L'asymétrie du phénomène frontalier est telle qu'il ne profite pas à toutes les parties de la Grande Région de la même façon.

- ▶ Accueillant un nombre toujours plus élevé de salariés originaires des régions voisines, le Luxembourg est incontestablement le grand gagnant des transferts transfrontaliers. Le marché de l'emploi luxembourgeois profite du phénomène non seulement en termes de quantité, mais aussi en termes de qualité, les frontaliers se rendant au Luxembourg bénéficiant le plus souvent d'un niveau de formation et de qualification plus élevé que les salariés luxembourgeois. Disposant d'une réserve de main d'œuvre qualifiée et sans cesse renouvelée, l'économie luxembourgeoise voit au final son dynamisme assuré.
- ▶ À l'inverse, le phénomène frontalier entraîne un manque de travailleurs qualifiés dans certaines autres parties de la Grande Région. La pénurie de main d'œuvre qualifiée se fait tout particulièrement ressentir dans les régions dont le solde migratoire est le plus dé-

fictaire. Ainsi en Wallonie, le volume quantitatif que représente l'emploi des frontaliers n'est pas à même de satisfaire l'offre des emplois laissés vacants. C'est notamment le cas des postes d'ingénieurs, des informaticiens et des techniciens, ainsi que de certaines professions de la construction et du domaine des soins.

Il en va de même en Lorraine où certaines entreprises ont des difficultés à trouver des salariés qualifiés malgré les grandes réserves de main d'œuvre disponibles – avant tout en raison de la proximité du Luxembourg et de ses nombreux emplois offerts et présentant des conditions de rémunération particulièrement attrayantes. Telle est la tendance observée dans le domaine de la restauration par exemple ou dans les secteurs de la santé et de la sécurité.

Un tableau statistique à nuancer

L'analyse chiffrée des flux de frontaliers laisse apparaître un net déséquilibre entre les différentes parties de la Grande Région. Ce déséquilibre doit cependant être nuancé. La Sarre, la Rhénanie, la Lorraine et la Wallonie ne font pas que subir les échanges transfrontaliers ; elles y trouvent aussi des avantages. De même, le phénomène frontalier n'a pas que des impacts positifs au Luxembourg.

- ▶ L'apport du marché de l'emploi transfrontalier pour les parties de la Grande Région autres que le Luxembourg ne doit pas être sous-estimé. En Lorraine et en Wallonie en particulier, les transferts de travailleurs frontaliers agissent ainsi comme une véritable soupape, contribuant à soulager le marché de l'emploi local. Sans les comportements frontaliers, les taux de chômage en Wallonie et en Lorraine seraient ainsi nettement plus élevés.
- ▶ Si le Luxembourg bénéficie du phénomène frontalier, il en est aussi fortement dépendant. L'évolution économique que connaît le Grand-Duché ne serait possible sans le recours au travail et à la qualification des frontaliers. Ce poids prépondérant exercé par les frontaliers sur l'économie luxembourgeoise se constate au niveau des créations d'emploi. En 2004, 70 pour cent de tous les emplois créés sont ainsi occupés par des frontaliers – le pourcentage allant en augmentant.
Le fort appel du Luxembourg aux travailleurs frontaliers s'accompagne également d'un fractionnement sensible de son marché de l'emploi. Ainsi, les Luxembourgeois se tournent essentiellement vers les domaines protégés de l'administration publique et du secteur semi-public, dans lesquels leur suprématie est manifeste. Dans d'autres branches économiques en revanche, ils ne sont pratiquement plus représentés, remplacés de fait par des travailleurs étrangers. Cette désertion des salariés luxembourgeois est en particulier observable dans les secteurs de la construction, de l'immobilier, de la finance ou encore de l'industrie manufacturière.

❑ *Impacts démographiques sur le marché de l'emploi*

Un déséquilibre amplifié par l'évolution démographique de la Grande Région

Economie et phénomène frontalier sont deux données d'une même équation – comme il l'a été démontré en première partie. Le Luxembourg – région économiquement attractive – enregistre ainsi un afflux de travailleurs étrangers, tandis que la Lorraine ou la Wallonie – régions en manque de dynamisme économique – connaissent un solde migratoire négatif.

Ce déséquilibre structurel auquel est actuellement confronté le marché de l'emploi frontalier est d'autant plus problématique si l'on considère les perspectives démographiques des différentes parties de la Grande Région.

▶ **Sarre**

Le plus faible taux de natalité de toute la Grande Région

Avec 1.061.376 habitants au 1^{er} janvier 2004, la Sarre représente 9,4 pour cent de la population de la Grande Région. La forte baisse de la natalité – certes atténuée, mais non compensée par les migrations en provenance d'Europe centrale et orientale au début des années 90 – se traduit par une diminution de la population depuis des années. Ce déclin démographique est amplifié par des pertes constantes dues à la migration de travailleurs qualifiés – un départ en premier lieu imputable à la situation sur le marché de l'emploi. Selon les dernières prévisions du « Statistische Landesamt », on doit s'attendre à l'horizon 2030 à une population de seulement 926.000 personnes en Sarre.¹⁸

Le recul démographique a également pour conséquence un fort vieillissement de la population. Aujourd'hui déjà, la population sarroise affiche la proportion de plus de 65 ans la plus élevée de tous les Länder.

▶ **Rhénanie-Palatinat**

Une tendance au vieillissement démographique

Avec 4,059 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2004, la Rhénanie-Palatinat est la zone la plus peuplée de la Grande Région (36 pour cent de la population totale). A l'inverse de la Sarre, le développement démographique y est toujours positif en raison d'un excédent migratoire élevé. Il faut néanmoins s'attendre à une baisse de la population à l'avenir. Dans l'hypothèse où le taux de natalité reste constant et le solde migratoire équilibré sur le long terme, la population globale rhénane-palatine diminuera d'environ 236.000 personnes à l'horizon 2020 et de 460.000 habitants à l'horizon 2030.¹⁹

Malgré l'excédent migratoire, le pourcentage des seniors augmente en Rhénanie-Palatinat depuis le milieu des années 90, accroissant le vieillissement de la population. Depuis 2002, la population active âgée de 40 à 60 ans est ainsi majoritaire.

¹⁸ Cf. Barth, Johannes: Bevölkerungsvorausberechnung für das Saarland, in: Statistisches Monatsheft Saarland, juin 2004, p. 3-13.

¹⁹ Source de données : Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Rheinland-Pfalz 2050. Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen. Bd. I. Bevölkerungsentwicklung und -struktur, Bad Ems, novembre 2002.

► **Lorraine**

Nette baisse de la population active à l'horizon 2020

Avec 2,329 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2004, la Lorraine représente 21 pour cent de la population totale de la Grande Région. En raison d'un solde migratoire traditionnellement négatif et de la baisse de la natalité, l'évolution démographique stagne depuis déjà quelques années. D'après les dernières prévisions démographiques, le nombre d'habitants en Lorraine devrait diminuer jusqu'en 2020 d'environ 2,4 pour cent.²⁰ Le nombre d'actifs atteindrait quant à lui un maximum de 1.030.000 en 2005 avant de diminuer. D'ici 2020, il est prévu que le nombre diminue en Lorraine pour passer à 932.000 – ce qui représenterait environ 80.000 actifs de moins qu'en 1999.

Affichant un taux d'activité des femmes et des personnes âgées sensiblement inférieur à la moyenne régionale, la Lorraine dispose toutefois de réserves de main-d'œuvre non négligeables qui, si mobilisées, pourraient permettre d'enrayer quelque peu la baisse prévue de la population active.²¹

► **Luxembourg**

La croissance démographique est assurée pour l'avenir

Avec 451.600 habitants au 1^{er} janvier 2004, le Grand-Duché représente environ 4 pour cent de la population de la Grande Région. Bénéficiaire d'une migration persistante consécutive à une forte demande de main d'œuvre, le Luxembourg présente une situation démographique tout à fait différente de celle de ses voisins, affichant au contraire un dynamisme exceptionnel. Depuis 1970, la population a augmenté de plus de 110.000 habitants, soit une hausse de presque un tiers. Les prévisions pour les années à venir quant à elles montrent que cette évolution va se poursuivre : si l'on en croit STATEC et Eurostat, la population luxembourgeoise devrait atteindre environ 553.000 habitants en 2020 et 700.000 en 2050.²²

Alors que par les années passées, l'évolution démographique du Luxembourg était principalement soumise à l'influence des mouvements migratoires, les données récentes montrent que, pour la première fois depuis 20 ans, le solde naturel dépasse le solde migratoire. L'afflux de travailleurs étrangers n'en continue pas moins à représenter plus de 45% de l'accroissement démographique net du Luxembourg (chiffres de 2004).

Conséquence de l'arrivée continue de travailleurs étrangers et de frontaliers – en moyenne plus jeunes que les actifs luxembourgeois – le Grand-Duché est moins touché par le vieillissement que le reste de la Grande Région, et le renouvellement des générations y est assuré.²³

²⁰ Sources : bulletin annuel des statistiques Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 des instituts statistiques de la Grande Région, décembre 2004.

²¹ Cf. Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme : Emploi, chômage, marché du travail en Lorraine après la reconversion. Economie Lorraine, dossier n° 19 – bilan, p. 35-52, ici p. 44.

²² Cf. Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, décembre 2004.

²³ Cf. *ibid.*

► Bilan

L'analyse des prévisions démographiques pour les différentes parties de la Grande Région laisse entrevoir une aggravation des déséquilibres déjà existants. D'après les statistiques, tous les pays de la Grande Région seront confrontés au recul démographique et au vieillissement, hormis les centres économiques les plus dynamiques – tels le Luxembourg.

Les perspectives précédemment décrites pourraient même conduire à moyen et à long terme le peu d'actifs demeurant dans les régions économiquement les plus faibles à migrer massivement vers les pôles d'activité d'autres régions, ce qui remettrait définitivement en cause la cohésion et l'intégration de la Grande Région.²⁴

Ce bilan catastrophiste doit cependant, une fois encore, être nuancé. Certaines régions – comme la Sarre – continuent à attirer les frontaliers, même si leur nombre est en baisse; d'autres en difficulté – comme la Wallonie ou la Lorraine – disposent d'un fort réservoir de main d'œuvre ne demandant qu'à être mobilisé.

2.1.2 Les motivations des travailleurs frontaliers

Mis à part les différences conjoncturelles entre les différentes parties de la Grande Région, un autre facteur entre en ligne de compte pour y expliquer la structure du marché de l'emploi : la motivation des travailleurs transfrontaliers.

Les raisons pour lesquelles les frontaliers acceptent de travailler dans le pays voisin ont été évoquées dans le cadre du sondage effectué en 1993 par l'INSEE auprès de 2000 actifs lorrains effectuant la navette entre leur région et leur lieu de travail à l'étranger. En fonction de la région cible des frontaliers lorrains, les réponses sont structurées de la manière suivante :

Pour quelle raison avez-vous décidé de travailler à l'étranger ?

en pourcentage %	Pays cible		
	Allemagne	Belgique	Luxembourg
Je n'ai pas trouvé d'emploi en France.	24,8	22,2	29,3
J'ai trouvé un emploi en France, mais je n'en étais pas satisfait.	2,8	/	2,6
J'avais la possibilité d'être mieux rémunéré à l'étranger.	48,9	37,5	42,2
J'avais la possibilité d'exercer la profession que j'ai apprise.	6,4	5,6	5,7
Les conditions de travail sont meilleures à l'étranger.	8,5	4,2	10,5
Autres	8,6	30,5	9,7
Total	100	100	100

INSEE Lorraine : Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, p. 88

Si l'on en croit les résultats de cette enquête, la possibilité d'obtenir de meilleurs revenus et un meilleur poste constituent les motivations principales des frontaliers. Viennent ensuite

²⁴ Cf. également Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme, op.cit., p. 48 et suivante.

de meilleures conditions de travail ainsi que la possibilité d'exercer la profession apprise à l'étranger.²⁵

Les disparités régionales en matière d'offre générale d'emploi au sein de la Grande Région ont déjà été analysées précédemment. Reste donc à examiner les différences de rémunération. On prendra l'exemple de salaires comparatifs dans le secteur de l'hôtellerie, de la construction et de la santé en Allemagne, en France et au Luxembourg.

L'hôtellerie

Salaires moyens bruts par catégorie socio-professionnelle

en €	Employés et ouvriers non qualifiés	Employés et ouvriers qualifiés	Professions intermédiaires	Cadres
Allemagne	1 003 (T 1)	1 580 (T 5)	2 149 (T 8)	2 841 (T 10)
France	1 383 (réceptionniste)		1 791 (gérant de restaurant)	2 096 (chef de cuisine)
Luxembourg	1 526	1 897	2 223	2 940

Luxembourg : salaire médian brut (Bulletin du STATEC 5-2004)

France : LeMoney Mag.fr : les métiers de l'hôtellerie-restauration

Allemagne : rémunérations dans l'hôtellerie et la restauration en Hesse. Statistisches Bundesamt, octobre 2004. T1 : tâches simples, T5 : formation ou expérience professionnelle, T8 : nb connaissances, autonomie, T10 : fonctions de direction

Constat :

- ▶ Le salarié hôtelier au Luxembourg est gagnant par rapport à ses homologues français et allemands.
- ▶ Le salaire moyen suivant la catégorie socio-professionnelle est particulièrement modeste chez les employés hôteliers français.

Le bâtiment

Dans le secteur de la construction, les salaires luxembourgeois sont nettement plus élevés que les salaires français, et légèrement supérieurs aux salaires allemands quelque soit l'âge et la catégorie socio-professionnelle concernée.

Ex : un ouvrier qualifié gagne environ 2187 euros en Allemagne, 1330 euros en France et 2373 au Luxembourg.²⁶

²⁵ INSEE Lorraine : Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, p. 88.

²⁶ Sources: Luxembourg: salaire médian brut (Bulletin du STATEC 5-2004) dans le domaine de la construction; France : convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 1^{er} octobre 2004 ; Allemagne : Convention collective pour les salariés du bâtiment.

Secteur de la santé – Métier d’infirmier

Le secteur de la santé laisse également apparaître une nette différence entre les salaires pratiqués en France et ceux pratiqués en Allemagne et au Luxembourg.

Ex : une infirmière de la classe supérieure gagne environ 3019 euros en début de carrière en Allemagne (4014 euros en fin de carrière), 1965 euros en France (2661 euros) et 2758 euros au Luxembourg (5251 euros).²⁷

D’une manière générale, on remarque que le taux de rémunération du travail est globalement plus élevé au Luxembourg que dans les autres pays de la Grande Région – en l’occurrence la France et l’Allemagne.

Les salaires luxembourgeois : moins taxés par les prélèvements obligatoires

Cette attractivité constatée au niveau des salaires au Luxembourg est avant tout imputable au faible taux des prélèvements obligatoires – comprenant les impôts sur les salaires et les cotisations salariales et patronales – auquel ils sont soumis. Le pourcentage des charges est respectivement de 57% en Belgique, 52% en Allemagne, 48% en France et 34% au Luxembourg.

Le salaire minimum dans la Grande Région : le Luxembourg est gagnant

La faiblesse relative des charges obligatoires au Luxembourg par rapport aux autres pays de la Grande Région se retrouve au niveau du salaire minimum. La comparaison des salaires minimum entre le Luxembourg, la Belgique et la France effectuée par Eurostat en janvier 2004 fait ainsi apparaître une nette différence en faveur du Luxembourg : 1403 euros au Luxembourg, 1186 euros en Belgique et 1173 euros en France.

A noter toutefois que le nombre d’heures hebdomadaires travaillées au Luxembourg est relativement plus important (48 heures) que dans les autres pays de la Grande Région – en France en particulier. Une réforme est toutefois en cours pour abaisser la durée de travail hebdomadaire à 40 heures.

Une politique de natalité avantageuse au Luxembourg

Malgré ces différences en termes de temps de travail, le Luxembourg n’en reste pas moins le pays de la Grande Région le plus attrayant en matière de rémunération.

A cela s’ajoute un système de protection sociale extrêmement favorable au salarié luxembourgeois, avec des allocations familiales sans comparaison avec l’Allemagne par exemple. Une famille avec un enfant perçoit ainsi 181 €, 429 € pour 2 enfants, 783 € pour 3 enfants. Cette politique vient soutenir de façon substantielle les familles à bas salaires.

Les avantages sociaux ou fiscaux décrits précédemment sont loin de déterminer à eux-seuls le phénomène frontalier. Les différentes études menées jusqu’ici s’accordent sur le caractère prépondérant du critère économique (recherche d’un emploi, possibilité d’exercer à l’étranger la profession apprise, etc.) dans la motivation des travailleurs frontaliers. Salaires, impôts et

²⁷ Sources : Luxembourg : ministère de la santé, janvier 2004 ; France : ministère de la santé, janvier 2002 ; Allemagne : WSI Tarifarchiv, 31.12.2003.

protection sociale constituent cependant des facteurs importants à prendre en considération si l'on veut étudier le phénomène frontalier de la Grande Région dans sa globalité.

2.1.3 Un marché de l'emploi encore segmenté

L'espace de la Grande Région ne se caractérise pas seulement par des flux frontaliers asymétriques ; il est également marqué par un cloisonnement encore important de ses marchés régionaux. Cette segmentation du marché de l'emploi transfrontalier s'explique avant tout par deux types de raisons : structurelles d'une part, culturelles d'autre part.

Ces deux catégories de facteurs se retrouvent dans les résultats de l'enquête suivante portant sur les difficultés rencontrées par les frontaliers lorrains en Allemagne.

Aspects négatifs du travail des frontaliers

Rang	Aspect négatif	Nombres de réponses (réponses identiques)
1	Grandes distances	101
2	Aucun aspect négatif	91
3	Mentalité des collègues allemands	29
4	Barrière linguistique	23
4	Formalité à la frontière	23
5	Antipathie des Allemands envers les Français	12
6	Travail en équipe	8
7	Autres	6

Source : Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, thèse, 1986.

A la lecture de ce tableau, on constate que les principaux obstacles au travail frontalier ont trait à la fois à la distance séparant le frontalier de son lieu de travail ainsi qu'aux différences de langue et de mentalité pouvant exister entre les salariés locaux et les travailleurs frontaliers.

□ **Obstacles structurels : les transports**

10 pour cent des frontaliers se rendant au Luxembourg utilisent les transports en commun

Le réseau transfrontalier de la Grande Région ne répond pas suffisamment aux besoins existants. En témoigne le temps que mettent les frontaliers en moyenne pour se rendre sur leur lieu de travail et rentrer chez eux – environ une heure et demie pour les frontaliers travaillant au Luxembourg.

A cela s'ajoute un manque d'attraction certain des frontaliers pour les services de transport en commun de la Grande Région. Sur l'ensemble des frontaliers se rendant au Luxembourg, seuls 10 pour cent utilisent ainsi les transports en commun proposés – l'écrasante majorité leur préférant la voiture. Ce comportement est avant tout le fait de battements trop longs au niveau des correspondances, découlant d'un défaut d'ajustement et de mise en réseau des transports en commun transrégionaux.

Face à ce problème de transport, il convient de trouver des solutions. Différents pas ont déjà été faits en ce sens ou sont envisagés par les responsables concernés de la Grande Région. Ces mesures visent en particulier l'aménagement d'infrastructures de transport transfrontalières, l'amélioration des prestations en faveur des usagers ou encore le développement de la coopération des partenaires chargés des transports en commun au sein de la Grande Région.

□ **Obstacles culturels de la vie frontalière**

Outre les insuffisances du réseau de transports, les raisons expliquant la segmentation du marché de l'emploi de la Grande Région sont d'ordre culturel, entravant l'intégration des frontaliers à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de leur entreprise.

❖ **Intégration au sein de l'entreprise**

Diversité linguistique sur le lieu de travail

Pour avoir accès à l'emploi dans une région voisine, il est important de maîtriser la langue nationale ou régionale respective. La Grande Région comprend des zones situées sur le territoire national de quatre Etats ; la diversité des langues y reste cependant limitée, leur nombre étant seulement de trois : l'allemand, le français et le luxembourgeois (outre les dialectes régionaux). Le français et l'allemand sont en outre, avec le luxembourgeois, les langues nationales parlées au Luxembourg²⁸ qui fait figure de véritable centre de gravité au sein de la Grande Région. Quant aux Lorrains parlant le dialecte germanophone, ils ont l'avantage en Sarre de pouvoir communiquer dans la langue régionale. Le facteur linguistique ne semble ainsi pas constituer d'obstacle majeur au phénomène frontalier dans la Grande Région. Au contraire, il semble même avoir un impact positif sur la mobilité transfrontalière des travailleurs.

Malgré cette situation visiblement favorable, une étude réalisée²⁹ auprès de frontaliers montre qu'ils rencontrent des problèmes linguistiques dans leur contexte professionnel. Les difficultés rencontrées par les travailleurs frontaliers diffèrent toutefois selon leur nationalité. Les résultats de l'étude doivent ainsi être mis en relation avec les connaissances linguistiques de chaque catégorie de transfrontalier.

Une enquête effectuée auprès de 2.526 personnes – dont 1.030 frontaliers – originaires de Lorraine, de Wallonie, de Sarre, de Rhénanie et du Luxembourg montre que les Lorrains et les Wallons, si on les compare aux autres régions, sont ceux qui parlent le moins de langues (une seule langue étrangère, à savoir l'allemand). Les Rhénan-palatins et les Sarrois dominent la catégorie de ceux maîtrisant deux à trois langues (dans l'ordre : anglais, français et

²⁸ Jusqu'en 1984, le français et l'allemand écrit étaient langues officielles, le luxembourgeois dominait la langue de tous les jours. Depuis 1984, les trois langues sont reconnues comme langues officielles. (Cf. pour plus de détails : Hoffmann, Fernand: "Letzebuergsch: Mundart und Nationalsprache". Tiré de : Brücher, Wolfgang / Franke, Peter Robert (Hg.): Probleme von Grenzregionen: Das Beispiel SAAR-LOR-LUX-Raum. Beiträge zum Forschungsschwerpunkt der Philosophischen Fakultät der Universität des Saarlandes. Sarrebruck, Philosophische Fakultät der Universität des Saarlandes, 1987, p. 49-66.)

²⁹ Schorr, Andreas: „Grenzgänger zwischen den Sprachen. Eine Umfrage zur Sprachenwahl und zu Spracheneinstellungen in der Saar-Lor-Lux-Region“. Tiré de : Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Publication de la Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, volume 33), Sarrebruck, Kommissionsverlag, 1998, p. 181-196, p. 186 et suivantes, (n=44).

luxembourgeois) et plus de la moitié des interrogés luxembourgeois parle quatre langues (français, luxembourgeois, allemand et anglais).

Si l'on considère les principales régions d'accueil, on peut partir du principe que les Lorrains quittant leur région n'auront que peu de problèmes d'intégration au sein de l'entreprise au niveau linguistique. Ils se rendent ainsi principalement au Luxembourg où l'on parle français et allemand, ainsi qu'en Sarre où ils parlent allemand. La mobilité « linguistique » des frontaliers lorrains doit cependant être relativisée. Le nombre de germanophones ou de personnes parlant le dialecte germanophone est en effet en régression en Lorraine, ce qui se traduit d'ailleurs par un nombre croissant de frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg au détriment de la Sarre.

C'est toutefois lorsque les collègues des frontaliers sont eux-mêmes des frontaliers que les barrières linguistiques se font le plus clairement ressentir et entravent l'intégration au sein de l'entreprise. Cet aspect ne doit pas être négligé car dans la Grande Région notamment, il est fréquent que des travailleurs venus de différentes régions partenaires se retrouvent sur un même lieu de travail ou dans une même entreprise.

Différences de culture de profession

Dans les entreprises de la Grande Région, des frontaliers travaillent avec d'autres frontaliers originaires de régions voisines et avec des résidents. Pour s'intégrer dans l'entreprise, le frontalier doit s'adapter à la mentalité de ses collègues, et notamment à leur culture de la profession qui – forgée au niveau national – peut différer radicalement de la sienne.

Dans le cadre de comparaisons régionales ou nationales, des études réalisées sur la culture de la profession font ressortir non seulement des différences au niveau de la compréhension de la notion de profession, mais aussi des caractéristiques propres aux différentes nations en termes de méthodes de travail. Ces disparités peuvent poser problème dans la coopération directe sur le lieu de travail, voire donner lieu à des conflits. « Les Français donnent [ainsi] souvent l'impression aux Allemands de ne pas être organisés. »³⁰ En revanche, les Français considèrent les méthodes de travail allemandes comme compliquées et rigides.³¹ De même, en France, en Belgique et au Luxembourg, un bon climat de travail et de bonnes relations avec les collègues jouent un rôle important ; en Allemagne en revanche, l'accomplissement des tâches est prioritaire.

Ces points d'échauffement entre frontaliers d'origine différente peuvent néanmoins être l'occasion de synergies pour l'entreprise, les aspects positifs de chaque culture de travail étant mis à profit.

³⁰ Employé allemand en Sarre. Tiré de : Compétence interculturelle franco-allemande (CIFA) : documents de travail. Evaluation de l'enquête effectuée auprès de petites et moyennes entreprises en Sarre, en Lorraine et en Palatinat occidental. Projet Interreg II : Compétence interculturelle en tant que futur facteur économique, Sarrebruck, 2001, (non publié), p. 32.

³¹ Barmeyer, Christoph I.: Mentalitätsunterschiede und Marktchancen im Frankreichgeschäft. Zur interkulturellen Kommunikation im Handwerk (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). Studie und Handbuch. St. Ingbert, Röhrig, 2000, p. 172.

Différences en termes de la formation professionnelle

Outre les disparités linguistiques et culturelles, les différences en termes de formation professionnelle ont également un impact sur les relations des frontaliers à leur lieu de travail. On peut mentionner dans ce contexte la diversité des systèmes d'éducation des différents pays de la Grande Région, notamment en termes de déroulement, de contenu, de durée et de conditions d'accès de la formation.

❖ Intégration dans le pays d'accueil

Tendance à la « communautarisation » des frontaliers

L'intégration des frontaliers au sein de leur région d'accueil n'est pas forcément plus aisée que leur intégration sur leur lieu de travail. Des interviews montrent ainsi que les contacts entretenus par les frontaliers avec la population autochtone se limitent souvent aux collègues directs. Par ailleurs, on observe une tendance des frontaliers à rester entre eux, c'est-à-dire entre compatriotes ou entre frontaliers originaires d'autres régions partenaires, ce qui n'est du reste pas étonnant, les frontaliers côtoyant souvent d'autres frontaliers sur leur lieu de travail. Un tel comportement peut entraîner l'existence parallèle de groupes sociaux : la population autochtone d'un côté et les frontaliers de l'autre, ces derniers se différenciant en plus selon leur région d'origine.

Cette tendance esquissée à la « communautarisation » se double dans le cas des frontaliers « atypiques » d'un penchant à la « ghettoïsation »³² – tout aussi défavorable à l'intégration. Il en va ainsi en Lorraine par exemple, où de nombreuses communes, pour répondre à la demande d'habitations attractives formulée par les frontaliers allemands, construisent des lotissements communaux.³³ Conséquence pour les populations autochtones et les nouveaux arrivants, les Allemands sont concentrés en un lieu et les Lorrains dans le centre historique des villages. La langue est également une barrière à l'intégration : seuls quelques nouveaux arrivants maîtrisent suffisamment le français pour ne pas devoir s'exprimer en allemand.

« Compartimentage linguistique » du marché de l'emploi

Des études réalisées par l'Université de Luxembourg, qui analysent la situation sur le marché de l'emploi luxembourgeois, donnent un aperçu de l'utilisation des langues étrangères et des connaissances exigées dans les différentes branches de l'économie luxembourgeoise.³⁴ Les résultats de ces études font apparaître un net « compartimentage linguistique » du marché de l'emploi au sein du Grand-duché : le luxembourgeois est surtout demandé dans l'administration et l'éducation ainsi que dans le commerce et le secteur de l'hôtellerie et de la gastronomie ; le français domine dans l'immobilier, les services fournis aux entreprises, la construction et la finance ; l'anglais est particulièrement demandé dans les services financiers et dans la fonction publique ; quant à l'allemand, il se répartit de manière relativement

³² Cf. Brücher, Wolfgang / Dörrenbächer, Peter H.: Grenzüberschreitende Beziehungen zwischen dem Saarland und Lothringen – Ausdruck einer Mischkultur? Tiré de : Marti, Roland (Hg.): Grenzkultur – Mischkultur? (publication de la Kommission für Saarländische Landesgeschichte und Volksforschung; volume 35), Saarbrück, SDV, 2000, p. 17-34.

³³ Cf. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? Loc. cit., p. 113.

³⁴ Cf. Université de Luxembourg/Stade : Baleine Bis. 2004; Université de Luxembourg/Stade : Etude des offres d'emploi du Luxemburger Wort. 2004. Et: Fernand Fehlen : Marché de l'emploi et marché linguistique dans la Grande Région. Exposé tenu lors de la conférence technique EURES/OIE, loc. cit.

homogène sur toutes les branches, avec malgré tout une certaine prépondérance dans les secteurs de l'immobilier et des services fournis aux entreprises.

D'autres déclarations prouvent qu'une part non négligeable des frontaliers est intégrée dans leur pays d'accueil

En dépit de ce qui a pu être dit précédemment, certains témoignages tendent à prouver que les frontaliers se sentent intégrés à la société autochtone. 32 pour cent de 1.500 frontaliers interrogés au Luxembourg déclarent ainsi rendre visite à des amis là-bas durant leurs loisirs, 11 pour cent sortent régulièrement avec des amis ou des collègues sur leur lieu de travail et 30 pour cent le font de temps en temps.³⁵

Le comportement frontalier n'est ainsi pas un phénomène homogène, dépendant au contraire de la personnalité de chaque individu.

2.2 La Grande Région : un marché transfrontalier de l'emploi en voie d'intégration

2.2.1 Un potentiel d'intégration indéniable

Un court aperçu du phénomène transfrontalier en Wallonie, Lorraine, Sarre, Rhénanie et Luxembourg donne tout lieu à penser que le marché de l'emploi au sein de la Grande Région est d'ores et déjà intégré. Cette impression de globalité – certes erronée comme nous l'avons déjà vu – se fonde il est vrai sur des réalités probantes.

□ Complémentarité des marchés de l'emploi au sein de la Grande Région

En tête des éléments intégrateurs du marché de l'emploi figure l'ampleur, ou plus exactement la complémentarité des mouvements migratoires transfrontaliers sur le territoire de la Grande Région.

Le phénomène frontalier profite à l'évidence à l'ensemble des parties de la Grande Région, compensant les déficits au niveau de l'offre et de la demande de travail sur les marchés locaux. L'afflux de salariés frontaliers au Luxembourg permet ainsi de couvrir les besoins de main d'œuvre des entrepreneurs et fournit au secteur économique un important réservoir de jeunes travailleurs qualifiés. A l'inverse, les régions que quitte une partie des travailleurs profitent également, en période de chômage élevé, des emplois proposés de l'autre côté de la frontière, ce qui permet une détente de leur marché de l'emploi.

□ Une mobilité résidentielle accrue au sein de la Grande Région

Autre élément susceptible de refléter l'une intégration du marché de l'emploi transfrontalier: la mobilité résidentielle particulièrement développée des frontaliers au sein de la Grande Région. Cette mobilité résidentielle est de deux types, s'opérant à la fois entre les régions et au sein de la Grande Région.

³⁵ Cf. Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence : « Vous, les Frontaliers ! ». Loc. cit., p. 29.

³⁵ Cf. *ibid*, p. 26.

❖ Mobilité résidentielle interrégionale

Au sein de la Grande Région, le nombre de ceux qui transfèrent leur domicile dans une région frontalière voisine augmente depuis les années 90.

Les raisons de cette mobilité transfrontalière ont déjà été évoquées précédemment. On rappellera quand même les motifs essentiellement économiques de ce type de frontaliers, caractérisés le plus souvent par des avantages fiscaux liés au statut de frontalier.³⁶ Le transfert de domicile dans une région voisine peut cependant être lié à d'autres motifs, comme la recherche d'une meilleure qualité de vie ou d'un environnement particulièrement attractif.

Implantation de frontaliers « atypiques » en Lorraine

Ce comportement frontalier atypique s'observe avant tout dans les régions où le prix de l'immobilier et le coût de la vie sont relativement peu élevés – telle la Lorraine. Une étude de 1999 fait ainsi état de 31.300 Belges, Luxembourgeois et surtout Allemands installés en Lorraine, leur nombre ayant augmenté de 20.800 depuis 1990. Ces frontaliers représentent globalement 1,4 pour cent des habitants lorrains, le pourcentage s'élevant même jusqu'à 12 pour cent dans certaines communes proches de la frontière.³⁷

Transferts de domicile à destination du Luxembourg

Des transferts de domiciles ont également lieu – de manière plus surprenante – au Luxembourg. Une étude³⁸ conclut ainsi que 5,5 pour cent des frontaliers employés au Grand-Duché de Luxembourg en 1995 y sont installés en 2000. On ne dispose pas d'informations empiriques précises permettant d'expliquer la mobilité résidentielle des frontaliers vers le Grand-Duché.³⁹ Plus de la moitié de ces personnes justifient toutefois leur transfert de domicile par le temps supplémentaire qu'elles gagnent du fait de déplacements plus courts et qu'elles peuvent par conséquent consacrer à leur famille.

❖ Mobilité résidentielle intrarégionale

4 pour cent des frontaliers luxembourgeois ont transféré leur domicile à proximité de la frontière

Une étude de l'université de Luxembourg,⁴⁰ qui a pour objectif d'examiner la mobilité résidentielle de frontaliers dans leurs régions natales, aboutit au résultat suivant : 4 pour cent des frontaliers – soit 1.350 personnes – employés au Luxembourg en 1995 et 2004 ont entre-temps transféré leur domicile à proximité de la frontière. Ces chiffres traduisent à la fois l'importance de l'emploi luxembourgeois pour la Grande Région, mais aussi l'attraction qu'exerce le Grand-Duché aux frontaliers qui s'installent à proximité immédiate de la frontière luxembourgeoise.

³⁶ Les services des impôts du Département de la Moselle reçoivent régulièrement des demandes de sarrois relatives aux avantages fiscaux. (cf. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? Tiré de : Geographische Rundschau, cahier 2, 1999, p. 110-115, p. 111).

³⁷ Cf. Cocher, Chantal : Anciens voisins – nouveaux Lorrains. INSEE, Economie Lorraine n° 210, 2001.

³⁸ Pigeron-Piroth, Isabelle : La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg (parution en 2005).

³⁹ Cf. Besch, Sylvain : Immigration et migrations transfrontalières. Exposé tenu lors de la conférence technique EURES/OIE, loc. cit.

⁴⁰ Pigeron-Piroth, Isabelle : La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Exposé tenu lors de la conférence technique EURES/OIE, loc. cit.

Si l'on analyse la situation selon les pays d'origine, on note clairement que les frontaliers français sont les plus mobiles. Dans les Länder fédéraux également, on note une tendance à se rapprocher de la frontière, même si les frontaliers allemands s'avèrent être les moins mobiles.

□ **Consommation des frontaliers dans la région d'accueil**

Les frontaliers constituent un marché spécifique

Le caractère intégré du marché de l'emploi de la Grande Région semble également accrédité par le comportement économique des frontaliers dans leur région d'accueil. Les frontaliers ne sont en effet pas seulement importants pour l'économie locale en tant que main d'œuvre, ce sont aussi consommateurs qui constituent un marché spécifique.

Les frontaliers français sont par exemple particulièrement intéressés par le secteur textile et les chaussures à Sarrebruck et Saarlouis. Les Sarrois recherchent en France les produits alimentaires, le fromage, le poisson et produits de traiteurs. Au Luxembourg, les prix des alcools, du tabac et des carburants sont attrayants en raison de leur faible imposition – ce qui attire les frontaliers des autres régions.⁴¹

Mobilité interrégionale des patients

Cette dimension économique des frontaliers se retrouve dans d'autres domaines que le commerce de détail. Elle s'observe également dans le secteur des soins par exemple, le nombre de personnes se faisant soigner dans une région voisine étrangère tendant à augmenter depuis quelques années.

□ **Le frontalier : porteur d'une identité régionale transfrontalière**

Etablissant des rapports étroits entre les régions partenaires, les frontaliers ont un rôle précurseur dans le développement et la perception de l'espace transfrontalier au sein de la Grande Région. Leur apport ne s'arrête cependant pas là : les frontaliers constituent également, de par leurs caractéristiques, les principaux porteurs d'une identité régionale transfrontalière qui – si finalisée – viendrait par achever l'intégration du marché de l'emploi de la Grande Région.

Ces caractéristiques sont les suivantes : l'espace vital et professionnel dans lequel évoluent les frontaliers, leur identité et leur expérience européenne vécue ainsi que leur potentiel d'intégration régionale.

Espace vital et professionnel européen

La Grande Région se différencie sensiblement des autres régions frontalières en Europe de par son grand nombre de frontaliers – atteignant on le rappelle 25 % de l'ensemble des frontaliers européens. Plus que nulle part ailleurs, les frontaliers ancrent leur espace vital et professionnel à un niveau interrégional, ce qui génère de nouvelles formes de coexistence qui ne peuvent se former au niveau européen que dans le cadre de longs processus.

⁴¹ Cf. Regionales Einzelhandelskonzept Saarland, Teil B: Telefonische Verbraucherbefragung zum grenzüberschreitenden Einkaufsverhalten im Saarland, in Rheinland-Pfalz, Frankreich und Luxemburg. GMA-Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Umwelt und des Ministeriums für Wirtschaft des Saarlandes. 2004. Et : Université du Luxembourg/Forum Europa: Leben in der Großregion. Ergebnisse der qualitativen Befragung. Document de travail, 2005 (non publié).

Une identité européenne vécue

L'extension suprarégionale de l'espace social donne aux frontaliers 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. Les frontaliers savent intégrer ces différentes identités. Ils jouent ainsi un rôle exemplaire dans la formation d'une identité européenne dans la vie de tous les jours.

Compétence européenne et grand réservoir d'expériences

Le grand nombre de frontaliers donne à la Grande Région un profil européen prononcé. Les marchés de l'emploi y sont par ailleurs imbriqués depuis très longtemps. De par son évolution historique et les relations étroites entre les marchés de l'emploi, la Grande Région constitue un grand réservoir d'expériences en matière de mobilité des frontaliers. La Grande Région dispose ainsi d'une compétence dont d'autres régions européennes peuvent tirer profit.

Potentiel d'identification régional

Le phénomène frontalier est profondément enraciné dans l'histoire économique récente de la Grande Région et de ses habitants. Des générations entières ont traversé et traversent encore la frontière pour aller travailler ailleurs. Caractéristique essentielle de cet espace, le phénomène frontalier a un rayonnement dépassant largement les frontières régionales.

*2.2.2 Un marché de l'emploi en devenir***Un déséquilibre et une segmentation persistante au sein de la Grande Région**

Malgré le potentiel indéniable de la Grande Région en matière d'intégration, on est encore bien loin d'un marché intégré de l'emploi frontalier. Les raisons de cette situation ont déjà été exposées au cours du rapport. On rappellera seulement l'existence de flux asymétriques au sein de la Grande Région et leurs conséquences en termes de déséquilibre, ainsi que la persistance de barrières culturelles et structurelles entravant la pleine intégration des travailleurs frontaliers dans leur région d'accueil.

Nécessité de lever les obstacles à l'intégration

Face à constat de déséquilibre et de segmentation, il s'agit de tout faire pour lever les obstacles à l'intégration. Les difficultés qui touchent actuellement le marché de l'emploi de la Grande Région ne sont en effet pas inéluctables.

Pour prévenir l'attrait trop important de certains marchés de l'emploi et éviter qu'ils n'absorbent l'ensemble des travailleurs qualifiés, il faut en particulier veiller à ce que les marchés locaux se complètent réciproquement et équilibrent autant que possible leurs flux de frontaliers. Aussi, 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. Il apparaît important également 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>