

# Les jeunes du sud de l'Alsace face à la mobilité professionnelle transfrontalière

En Alsace, le nombre de travailleurs frontaliers diminue depuis 2000, en particulier vers l'Allemagne. La population des « navetteurs » vieillit et les jeunes générations manifestent une faible propension à se projeter de l'autre côté des frontières. Quels sont les différents facteurs économiques, sociaux et culturels qui expliquent cette réticence à « passer la frontière » pour trouver un emploi ? Quels sont les leviers sur lesquels pouvoirs publics et société civile peuvent éventuellement jouer pour favoriser la mobilité frontalière des jeunes alsaciens ?

En 2011, on comptait dans le Haut-Rhin 1 286 jeunes navetteurs de 15 à 29 ans, soit environ 3 % des 39 000 travailleurs frontaliers du département. Ce nombre apparaît d'autant plus faible que le nombre de jeunes chômeurs haut-rhinois est élevé (plus de 17 000 jeunes de cet âge inscrits à Pôle Emploi en 2013) et que les entreprises du pays de Bade comme de la Suisse du Nord-Ouest sont nombreuses à vouloir recruter.

Forme particulière de migration, le travail frontalier reste une épreuve dans les trajectoires personnelles, une situation de confrontation avec l'altérité où l'individu se sent fragilisé par la faible maîtrise des codes linguistiques, sociaux et culturels.

## La forte attirance des salaires suisses

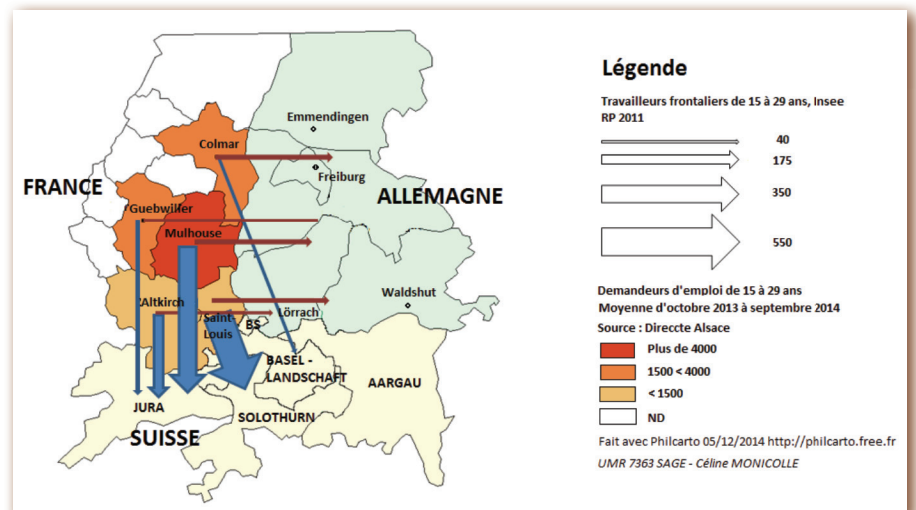
En 2011, sur les 39 000 travailleurs frontaliers du Haut-Rhin, 8 sur 10 se rendent en Suisse. La proportion est plus importante encore chez les jeunes (9 sur 10).

La grande majorité des jeunes travailleurs frontaliers employés en Suisse travaillent dans un canton germanophone (seuls 89 sur 1148 travaillent en Suisse romande, principalement dans le Jura suisse). Pour ces jeunes Alsaciens, l'obstacle de la langue ne paraît pas rédhibitoire. 60 % d'entre eux ont un métier d'exécution (employé ou ouvrier).

Destinations des jeunes travailleurs frontaliers et nombre de jeunes chômeurs par bassin de vie.

## La mobilité comme réponse à une situation de blocage

Des liens affectifs forts, surtout familiaux, poussent de nombreux jeunes rencontrés, en particulier ceux issus de milieux modestes, à chercher prioritairement un emploi à proximité, dans le bassin de vie où ils ont grandi. Chercher une formation ou un emploi en Suisse ou en Allemagne est une prise de risque supplémentaire qui n'est envisagé qu'en dernier recours, comme une réponse à un ensemble de contraintes qui paralysent l'individu : blocages d'ordre familial (conflit avec les parents), professionnel (pas de travail dans sa qualification), ou encore politique/identitaire (sentiment que la France va mal, qu'il n'y a plus d'avenir dans ce pays).



Notes : Effectif global de jeunes travailleurs frontaliers : 1286. Les flèches pointent un pays d'emploi et non une zone d'emploi particulière. Les bassins de vie des Vosges et de Rouffach ont un nombre très faible de jeunes navetteurs (33 au total) et n'ont pas été intégrés aux cartes.

Méthodologie : cette étude repose sur l'exploitation secondaire de statistiques de l'Insee (RP 2011), de Pôle Emploi (oct. 2013-sept. 2014), sur l'analyse secondaire d'un questionnaire passé en décembre 2013 auprès de jeunes chômeurs alsaciens (étude DFI/SC/EI) et sur une enquête qualitative menée en 2014 auprès d'une quarantaine de jeunes de 17 à 30 ans du Haut-Rhin.

Les entretiens ont clairement montré combien les hauts salaires suisses attiraient les jeunes, malgré des conditions de travail difficiles et une précarité généralement connues. Ils argumentent un besoin de sécurité matérielle (devenir rapidement propriétaire d'un logement, préparer sa retraite) et un désir de reconnaissance sociale (accéder à un certain « standing de vie », notamment à travers l'achat d'une voiture). Cette place centrale de l'argent révèle aussi le reflux de l'idée qu'il est possible de transformer collectivement le monde pour l'améliorer.

Plus le niveau de diplôme est faible, plus la motivation financière est affirmée de manière explicite, voir provocatrice, comme la seule compensation possible à une pénibilité et à un manque d'intérêt du travail considérés comme inévitables : « mettre un maximum de pognon de côté », « ramasser de l'argent pour pouvoir ensuite passer une bonne retraite ». Avec l'élévation du diplôme, le discours s'ouvre à d'autres considérations, comme la qualité du travail, l'organisation des entreprises suisses ou l'usage de technologies innovantes.

## Peu d'attrance vers l'Allemagne malgré une bonne perception du pays de Bade //

Le profil du « jeune travailleur frontalier tourné vers l'Allemagne » est apparu très rarement durant l'enquête, y compris la région de Colmar, pourtant plus proche de l'Allemagne que de la Suisse.

Cependant, les jeunes alsaciens rencontrés sont nombreux à fréquenter le pays de Bade, dont ils ont une certaine familiarité à travers les courses chez les hard-discounters, le shopping en ville ou dans les centres commerciaux (les jeunes filles apprécient notamment de pouvoir se promener « sans se faire draguer »). La fréquentation des thermes, des piscines, parfois des boîtes de nuit permet aussi d'entrevoir l'atmosphère et le mode de vie allemands qui sont généralement appréciés.

Cette fréquentation du Rhin supérieur reste néanmoins superficielle. On note l'absence de liens forts avec la population du pays de Bade : pas d'amis allemands, très rarement de la famille installée en Allemagne, peu de contacts gardés avec d'éventuels correspondants scolaires.

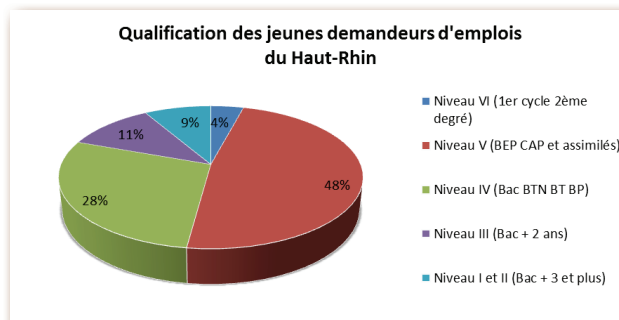
Pour les jeunes disposés à chercher du travail en pays germanophone, la faiblesse (réelle ou supposée) des salaires allemands, versés en euros et non en francs suisses « surévalué », est le principal argument avancé pour expliquer leur manque d'intérêt à franchir le Rhin.

## Le faible niveau de qualification ////////////////

Les jeunes alsaciens, et ceux du Haut-Rhin ont un niveau de qualification inférieur à la moyenne nationale, et plus encore ceux qui sont demandeurs d'emploi.

Dans le même temps, le niveau de formation exigé par les entreprises de l'ensemble du Rhin supérieur augmente, ce qui se traduirait par une inadéquation entre l'offre et la demande (Beck et Rihm, 2011).

Niveau de qualification des demandeurs d'emploi de 16 à 29 ans du Haut-Rhin.



Source : Pôle Emploi/DIRECCTE. Moyenne mensuelle oct. 2013-sept. 2014. Effectif : 17 166 personnes.

A la question de la qualification s'ajoute celle des compétences linguistiques, la maîtrise de l'allemand devenant d'autant plus nécessaire que le poste est qualifié, ce qui joue en faveur des *Grenzgänger* allemands, désormais plus nombreux en Suisse alémanique que les Français. Les Haut-Rhinois y sont plus employés comme *Hilfsarbeitskräfte* que les Badois (30 % contre 24 %) tandis que 8 % chez des Haut-Rhinois contre 16 % des Badois ont des *Akademische Berufe* (bac + 3 ou plus) (Hochstetter, 2013).

On observe cependant une surqualification des jeunes navetteurs haut-rhinois par rapport aux jeunes actifs du département :

Niveau de qualification	Jeunes travailleurs frontaliers		Pop 15-29 du 68 non scolarisée	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Niveau VI	128	10,0	16 421	20,7
Niveau V	337	26,2	21 776	27,5
Niveau IV	286	22,2	19 039	24
Niveau III	238	18,5	13 549	17,1
Niveaux I et II	297	23,1	8 404	10,6
Total	1286	100,0	79 189	100

Source : Insee, 2011

Mais les postes de travail qu'ils occupent sont tendanciellement inférieurs à leur niveau de qualification :

PCS des jeunes travailleurs frontaliers	Effectifs	Pourcentage
Ouvriers	514	40,0
Professions intermédiaires	299	23,3
Employés	257	20,0
Cadres et Professions intellectuelles supérieures	205	15,9
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises ou Agriculteurs exploitants	11	0,9
Total	1286	100,0

Source : Insee, 2011

Un bon niveau de diplôme permettrait une meilleure mobilité frontalière (ressources culturelles) mais le faible niveau d'allemand semble effectivement être un obstacle pour accéder à des postes correspondant mieux au niveau de diplôme.

Les métiers qui seront demain « en tension » en Suisse et Allemagne restent difficiles à cerner : l'augmentation prévisible du nombre de postes hautement qualifiés (*Akademisch Qualifizierte*) semble néanmoins sans commune mesure avec la forte demande en emplois intermédiaires (*Beruflich Qualifizierte*, soit les niveaux de qualification IV et III) (<http://www.fachkraefte-monitoring-bw.de>).

## Une grande méconnaissance du marché de l'emploi allemand

Informés par leurs proches des « hauts salaires suisses », les jeunes interrogés ne connaissent en revanche pratiquement rien du marché du travail badois. Selon l'enquête DFI/SC/EI auprès de 250 jeunes demandeurs d'emploi alsaciens, 9 répondants sur 10 déclarent mal connaître le marché de l'emploi du Bade-Wurtemberg, alors que près de la moitié assurent bien connaître ce *Land*, sa culture et ses modes de vie.

La dite « génération Y », qui délaisse les médias dits « traditionnels », ne semble pas pour autant consulter les sites internet sur ces questions d'emploi. Quelle que soit la position sociale, l'espace des possibles est ainsi d'abord ouvert par les réseaux de socialisation et non par les médias, les « conseillers d'orientation » de l'institution scolaire ou des organismes d'aides aux jeunes. Aucun dispositif spécifique existant (Certificat Euregio, apprentissage transfrontalier, service de placement transfrontalier de Pôle Emploi et de l'*Arbeitsagentur*, Eures-T, etc.), ou site internet d'information (par ex. <http://www.apprentissage-alsace.eu>) n'a été cité par les jeunes rencontrés. Comme si, pour des questions aussi importantes, la légitimité de l'expérience directe et l'ancrage dans un vécu étaient déterminants.

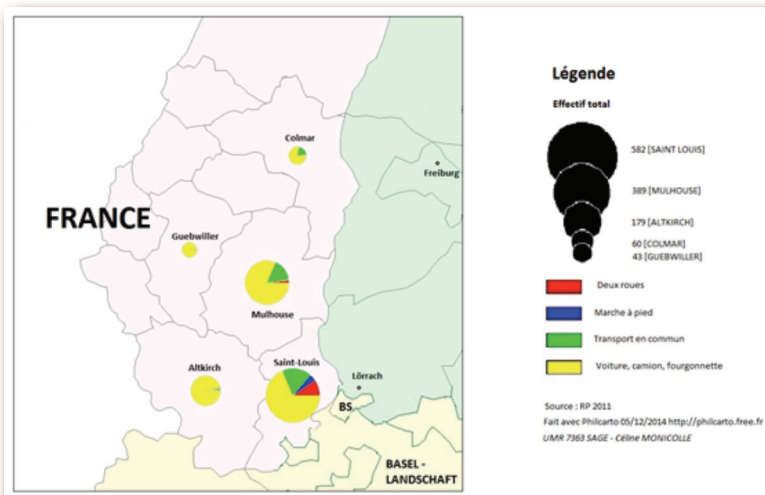
Ce manque général d'informations gêne l'arbitrage entre les différents facteurs qui peuvent justifier l'acceptation d'un emploi de l'autre côté de la frontière (intérêt du travail, salaire, conditions de travail, perspectives de carrière) ou l'évaluation des investissements personnels nécessaires pour l'obtenir (cours de langue, temps de déplacement plus longs, etc.).

## Des moyens de transports mal répartis

La mobilité reste un problème pour les jeunes. Les mineurs ne peuvent passer le permis de conduire, ce qui gêne nombre d'apprentis pour se rendre sur les lieux de leur entreprise. Quand les transports publics existent, leurs horaires ne sont pas toujours adaptés à ceux des entreprises. Pour les majeurs, le coût du permis, puis de l'acquisition et de l'entretien d'un véhicule, ont souvent été avancés comme un frein à la mobilité professionnelle. La distance géographique et l'offre de transport en commun sont ainsi, sans surprise, des facteurs déterminants de la mobilité transfrontalière des jeunes.

Principalement tournés vers Bâle, les moyens de transport du sud de l'Alsace (autoroutes et transports en commun) sont beaucoup moins performants vers l'Allemagne

## Modes de transport des jeunes travailleurs frontaliers par bassin de vie.



(en particulier la région de Colmar et la bande rhénane). Le pays de Bade est ainsi une destination possible pour les loisirs mais beaucoup plus problématique quand il s'agit d'adopter le rythme quotidien de l'emploi.

## La question de la langue allemande

L'ignorance ou la faible maîtrise de la langue allemande sont généralement avancées comme le premier obstacle à recherche d'emploi en Suisse ou en Allemagne (Beck et Rihm, 2011). Pourtant, quelle que soit leur origine sociale, la grande majorité des jeunes rencontrés ont suivi des cours d'allemand à un moment ou à un autre de leur scolarité. Sans qu'il ait été possible d'évaluer objectivement leur réelle compétence linguistique, presque tous estiment cependant n'avoir pas un niveau suffisant en allemand pour travailler en pays germanique. On observe un important complexe vis-à-vis de cette langue.

### Une forte présence de l'allemand à l'école mais un enseignement souvent peu approprié

Les efforts déployés par l'Éducation nationale pour développer l'enseignement intensif de l'allemand dans les écoles primaires alsaciennes sont contrariés par les abandons en cours de scolarité : au collège ou au lycée, beaucoup de jeunes se tournent vers l'espagnol, jugé plus facile, ou se « concentrent » sur l'apprentissage de l'anglais, jugé plus utile. L'absence de cours d'allemand dans beaucoup de filières professionnelles est également un obstacle à l'apprentissage régulier de la langue (Höchle Meier, 2014). Les bénéfices d'un contact précoce avec l'allemand sont ainsi largement perdus, au grand regret des jeunes eux-mêmes quand ils se rendent compte, au moment de rentrer sur le marché du travail, de l'atout qu'est la connaissance de l'allemand. Comme le reconnaît une jeune chômeuse, qui l'a pourtant abandonné : « L'allemand devrait être obligatoire ! »

Même pour ceux qui estiment parler un peu l'allemand, l'expérience scolaire a souvent été douloureuse. Elle est mise sur le compte d'une difficulté générale pour l'apprentissage des langues ou encore sur la complexité attribuée à la langue allemande.

Cette difficulté est accentuée par un apprentissage encore très livresque de l'allemand ou la focalisation sur les drames de l'histoire ou les problèmes de société au détriment de la langue de la vie quotidienne. L'allemand est souvent perçu comme la langue de « l'excellence scolaire » ou de la « haute culture » et non comme une langue du plaisir et de la rencontre.

### **Le dialecte alsacien comme ressource ?**

Si la pratique du dialecte alsacien est en recul (il serait tombé de 90 % après-guerre à 43 % en 2012 selon une étude réalisée pour l'OLCA), il continue d'être une ressource pour les jeunes issus de familles dialectophones. Entendre l'alsacien, en particulier chez ses grands-parents, le comprendre un peu, est un facteur permettant une certaine décontraction par rapport à l'allemand. L'avantage de l'alsacien ne doit cependant pas être surestimé : de nombreux jeunes ayant une expérience passive du dialecte ont témoigné de leur difficulté à la convertir en un usage actif de l'allemand standard.

### **Une perception différenciée de l'allemand professionnel selon le niveau de qualification**

La position des jeunes par rapport à l'usage professionnel de l'allemand varie fortement en fonction de leur niveau de diplôme. Pour beaucoup de jeunes qui cherchent en Suisse un emploi peu qualifié, la faible connaissance de l'allemand n'apparaît pas comme un obstacle rédhibitoire. Pour eux, « il est toujours possible de se débrouiller », de parvenir à communiquer. En cas de besoin, quelques cours de langue semblent leur suffire. Aux côtés d'une pratique même approximative de l'anglais, parler allemand est juste un « plus », notamment pour des métiers internationaux (comme le bâtiment, les transports) ou pour les tâches qui nécessitent peu de compétences linguistiques (travail en usine).

Plus le niveau de diplôme est élevé, plus forte est la conviction qu'une bonne maîtrise de la langue est indispensable. Se « débrouiller en allemand » ne suffit plus. Une trop faible connaissance de l'allemand est considérée comme un obstacle à la carrière professionnelle et l'on ressent un fort complexe vis-à-vis de la langue allemande. À ce niveau, la maîtrise de l'anglais apparaît nécessaire mais pas suffisante.

### **Renouer avec l'allemand au bon moment**

Pour ceux qui pensent sérieusement au travail frontalier, environ la moitié des jeunes rencontrés en entretien, la « barrière de la langue » n'apparaît cependant pas comme un obstacle infranchissable. Quand la situation de blocage personnel et professionnel est constatée (généralement quelques temps après la fin des études), le consentement à faire l'effort d'apprendre l'allemand est maximal. Les méthodes d'immersion, notamment en contexte de travail, sont plébiscitées par les jeunes, qui semblent aussi avoir besoin du soutien de proches germanophones pour dépasser la *Schwellenangst* (la peur de « se jeter à l'eau »).

Résumé du rapport remis en janvier 2015 à la Fondation Entente Franco-Allemande, au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (Directe Alsace unité territoriale 68), à l'Office Franco-Allemand de la Jeunesse, au Département du Haut-Rhin et à la Regio du Haut-Rhin. Les résultats complets de l'étude sont disponibles sur [www.fefa.fr](http://www.fefa.fr).

## **Conclusion**

Un certain pessimisme, une sorte de désenchantement se sont très nettement dégagés des entretiens approfondis. L'avenir semble aux jeunes alsaciens peu porteur de promesses. Quelles que soient leurs origines sociales ou culturelles, la critique de la société française est plutôt argumentée d'un point de vue libéral (gaspillage de l'argent public, assistantat, rigidités de tous ordres) tandis que les solutions de sortie apparaissent avant tout individuelles, d'où l'attirance pour le statut de travailleur frontalier en Suisse.

Dans le même temps, pour les jeunes qui ne sont pas marginalisés par l'échec scolaire, de fortes attentes sont projetées dans le monde du travail : l'activité professionnelle doit permettre une forme d'épanouissement personnel, une place et une reconnaissance dans la société. Un discours parfois cynique sur l'argent et la réussite matérielle se conjugue ainsi avec un profond désir de trouver sa place dans la société. Le travail transfrontalier peut répondre à ces deux points en permettant de concilier une troisième exigence : le maintien à proximité de sa famille, de ses proches, du territoire où on a grandi.

Pour les apprentis et alternants, la période d'incertitude, de tâtonnement et de recherche qui accompagne leur orientation professionnelle pourrait être aussi mise à profit pour conquérir de nouvelles marges d'autonomie et découvrir de nouveaux horizons. À l'image du rite initiatique qui, par une épreuve de « mise en marge » permet le passage à un nouveau statut social, « l'expérience transfrontalière » en immersion deviendrait un moyen socialement encadré pour accompagner l'accès vers le monde adulte.

L'opportunité d'un travail transfrontalier ne peut être seulement communiquée par l'école, les organismes de placement ou les institutions publiques alsaciennes. Les jeunes doivent sentir une véritable demande de la part des entreprises suisses et allemandes. Cela suppose sans doute quelques évolutions dans leur manière de concevoir leur recrutement : meilleure connaissance et acceptation du système éducatif français, aménagement des stages, meilleure communication sur le type et le niveau de compétence linguistique attendus, financement des cours de langues, aide au transport et au logement, meilleure formation des tuteurs en entreprise aux relations interculturelles, etc.

Aux pouvoirs publics et à la société civile alsacienne d'aider les entrepreneurs suisses et allemands à mobiliser le potentiel transfrontalier des jeunes alsaciens, les obstacles culturels et linguistiques à la mobilité frontalière chez ceux-ci ne paraissent pas insurmontables.

#### Indications bibliographiques

- BECK Joachim & RIHM Sebastian, *Le bilinguisme et l'emploi transfrontalier. Etude sur l'impact économique du multilinguisme pour le marché de l'emploi dans le Rhin supérieur et la Grande Région (SaarLorLux)*, rapport pour la FEFA, 2011.
- DFI (Deutsch-Französisches Institut) et SEIDENDORF Stefan (avec Strasbourg Conseil et Euro Institut), *Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein. Eine Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau*, rapport pour le Ministre-Président du Bade-Wurtemberg, 2014
- HÖCHLE MEIER Katharina, *Construction discursive des représentations de stages professionnels dans des entreprises de la région du Rhin supérieur*, Tübingen, Francke Verlag, 2014.
- HOCHSTETTER Bernhard, „Arbeiten beim Nachbarn. Grenzpendler im Oberrheingebiet“, *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 11/2013.
- INSEE, « Un actif sur douze travaille en Allemagne ou en Suisse », *Chiffres pour l'Alsace*, n° 42, avril 2013.