



Formation professionnelle et emploi transfrontaliers des jeunes adultes dans le Rhin supérieur

*Résumé de l'étude pilote menée dans
l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau
(Sept 2013 – Mai 2014)*

- Analyse quali-quantitative comparée (QCA) (69 participants originaires de France et d'Allemagne)
- Questionnaire en ligne en France (plus de 1.700 réponses)
- Étude complétée par une enquête auprès de 84 entreprises badoises (Questionnaire)

Deutsch-Französisches
Institut (dfi)

Asperger Str. 34
D-71634 Ludwigsburg
+49-7141-93 03 11

seidendorf@dfi.de

EURO-Institut Kehl

Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl
+49-7851- 74 07-0

euoinstitut@euoinstitut.org

Strasbourg Conseil

9 rue Charles Gerhardt,
67000 Strasbourg
+33.9 81 26 51 52

info@strasbourg-conseil.com

Résumé

L'étude examine la mobilité transfrontalière sur le marché du travail de l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau et se concentre plus particulièrement sur l'entrée dans la vie active et la formation transfrontalière (selon l'accord cadre de Saint Louis). Au premier plan ne se trouvent pas les facteurs « objectifs » encourageant ou freinant une telle mobilité mais la perception de ces facteurs (plutôt comme obstacle ou facilitant l'accès) par les apprentis, les étudiants et les nouveaux actifs (jeunes actifs entre 16 et 30 ans). Les facteurs examinés ont d'abord été déduits théoriquement et ont ensuite été validés au cours de dix entretiens avec des experts.

Pour reconstruire les schémas de perception qu'on trouve dans les tranches d'âge examinées, nous avons mené huit entretiens de groupe avec 69 jeunes (A : 39, F : 30). Les facteurs suivants y ont été discutés : les connaissances sur l'autre pays ont été thématiques sous la dimension *culturelle*, nous avons approfondi en détail les connaissances dans les domaines des loisirs, de la consommation, des cercles familiaux et amicaux, les connaissances du monde professionnel, du système de formation, le rôle de l'histoire, des souvenirs familiaux, des expériences transfrontalières dans un environnement proche. Les points suivants ont été thématiques sous la dimension *institutionnelle* : la perception du statut des frontaliers, l'attractivité perçue du marché du travail dans le Bade-Wurtemberg, tout comme l'attractivité de la zone transfrontalière. Afin de reconstruire la perception des facteurs structurels, les points suivants ont été thématiques : les transports publics proches et les infrastructures de transport, les difficultés de coopération des administrations ainsi que la reconnaissance du diplôme professionnel. De plus, nous avons réuni des informations relatives au profil socio-professionnel des participants, qui nous ont permis de les classer en fonction de leurs connaissances en langues étrangères, en allemand et en français, et de leur niveau de formation ou de diplôme. Pour finir, nous les avons interrogés sur leurs expériences transfrontalières.

Ainsi, pour chaque personne interrogée, un profil individuel relatif à la perception des facteurs mentionnés a pu être établi. Les 69 profils ont été logiquement condensés au moyen d'une analyse QCA (*qualitative comparative analysis* / analyse quali-quantitative comparée). Les résultats restants peuvent se résumer en quatre idéaux-types. Pour chaque idéal-type, la combinaison spécifique des facteurs mène à une probabilité d'engagement transfrontalier différente et particulière. L'existence de ces idéaux-types a ensuite été validée via un questionnaire en ligne, envoyé par sms à plus de 13.800 personnes en recherche d'emploi, ayant des compétences en allemand et inscrites auprès des services administratifs régionaux de l'emploi en Alsace. Plus de 1 700 réponses ont été enregistrées.

L'étude nous permet de tirer plusieurs constats : Nous pouvons identifier quatre idéaux-types sur le marché de l'emploi transfrontalier, pour lesquels les facteurs examinés (connaissances et perception de l'Allemagne, perception de la coopération administrative transfrontalière, perception des éléments structurels, connaissance de la langue allemande, niveau de formation) forment à chaque fois des combinaisons spécifiques différentes. Ainsi, les représentants de ces idéaux-types sont mobilisables différemment pour un passage de la frontière. Ces quatre idéaux-types se distinguent aussi en fonction de leur intérêt personnel à participer à une formation transfrontalière.

1. « Milieu traditionnel des frontaliers »

- Peu diplômé, connaissances du dialecte, jusqu'à présent peu de possibilités de formation ou d'évolution professionnelle.
- L'effectif de ce groupe décroît considérablement depuis quelques années : connaissances du dialecte en baisse, niveau de qualification exigé accru dans la plupart des professions
- Guère mobilisable pour la formation transfrontalière : Pour ces personnes, les entreprises allemandes n'acceptent pas les formations professionnelles françaises, et ne voient que rarement l'utilité d'investir dans le potentiel spécifique de ces collaborateurs.

		qualification professionnel (visée) / niveau socio-professionnel	
		FAIBLE	ÉLEVÉE
Compétences linguistiques (allemand)	ÉLEVÉES	<p>1</p> <p>„Frontaliers classiques“ L'effectif décroît: Connaissance de dialecte en baisse, exigence envers l'entreprise: formation continue Contact vers l'Allemagne: par la famille, les amis et les collègues. Questions administratives: ne causent pas de problèmes si l'entreprise s'en charge. Comprennent les offres de consultations, hésitent à les accepter. Reconnaissance du diplôme et des compétences: L'impression que la reconnaissance de diplôme est difficile en Allemagne, correspond avec une réalité difficile.</p>	<p>4</p> <p>„Hauts potentiels“ Parlent plusieurs langues étrangères, niveau de diplôme le plus élevé. Exigeants, situation de concurrence (Suisse) Valeur ajoutée pour la région surtout quand il s'agit de personnes franco-allemandes. Les diplômés sont intéressés à la question concernant l'attractivité du marché de travail et l'offre des entreprises?</p>
	FAIBLES	<p>2</p> <p>Plus le niveau de diplôme est faible, plus le niveau en langue allemande est important. Ici aussi le rapport envers l'Allemagne subsiste - Temps libre et consommation ⇔ N'est en aucun cas suffisant pour un engagement transfrontalier. Cet engagement requière des connaissances sur le marché de travail et sur le système de formation professionnelle. Ce groupe perçoit des chances dans cette région, mais nécessite des interlocuteurs concrets en France ou au sein des entreprises allemandes. Ces idéaux-types peuvent devenir mobilisables. Toutefois le „réel“ engagement transfrontalier n'est que possible entre des coopérations d'entreprises allemandes et des écoles françaises.</p>	<p>3</p> <p>Niveau de formation élevé (Bac +3, licence Pro, études en alternance), niveau de langue faible à moyen. Intérêt potentiel envers l'Allemagne: Génération ERASMUS 2 langues étrangères modernes: activables mais pas opérationnelles. Ouverts et accessibles aux offres de consultations. Capables de faire une propre recherche. Exigeants et mobiles. Reconnaissance de diplôme relativement facile, à condition que les entreprises l'accepte.</p>

2. Employés peu qualifiés sans connaissances en allemand

- L'idée d'un emploi transfrontalier leur vient à peine à l'esprit – derrière l'obstacle linguistique se cache une distance mentale qui rend difficile, voire impossible, de s'intégrer dans un nouveau système (avec ses obstacles administratifs, pratiques et culturels)

- S'ils sont encadrés dans l'entreprise et suivent des cours d'allemand intensifs, les personnes regroupés dans cet idéal-type peuvent être mobilisées. Toutefois, ceci nécessite un investissement considérable de la part des entreprises. Elles préfèrent du coup s'assurer d'un « retour sur investissement », la plupart du temps en proposant un apprentissage allemand (et non pas transfrontalier). Il ne s'agit donc pas d'une formation transfrontalière au sens de l'accord de St-Louis.

3. Employés relativement bien formés avec des connaissances passables en allemand

- Il s'agit ici de jeunes adultes qui ont suivi (dans le système français) des formations (ou études) professionnelles en alternance pendant 2-4 ans après le baccalauréat. Comparables aux études en alternance ou aux cours de *Fachhochschule* en Allemagne, leur couronnement par un diplôme supérieur (universitaire) facilite la reconnaissance en Allemagne (voir oblige les employeurs de le reconnaître).

- Dans le modèle français, ces cursus (*école de management, école de commerce, également licence professionnelle sur trois ans*) comprennent des phases de formation obligatoires en entreprise, l'entreprise doit signer un contrat approprié avec l'établissement d'enseignement supérieur.

- Cet idéal-type se caractérise par sa flexibilité et sa mobilité relativement élevées. Il a appris l'allemand (et la plupart également, l'anglais) à l'école – ces connaissances scolaires doivent toutefois être activées concrètement et être perfectionnées, ce qui peut se réaliser de manière optimale dans le quotidien d'une entreprise.

- **C'est ici que nous voyons le plus grand potentiel pour une coopération franco- allemande réussie au sens de l'accord cadre**

- L'avantage de ce groupe est qu'il a encore le plus souvent une perception régionale et n'aspire pas impérativement, en tant que « haut potentiel », à une carrière internationale.
- Toutefois, les représentants de cet idéal-type sont également ambitieux. Franchir la frontière est concrètement considéré comme une opportunité d'accélérer une carrière professionnelle. Il est par conséquent attendu que cet engagement se reflète aussi dans l'offre de l'employeur.
- Pour les employeurs, embaucher un jeune de ce groupe permet d'élargir la perspective de l'entreprise vers la France (grâce à ces jeunes collaborateurs dynamiques et motivés). C'est dans cette perspective que les coûts de formation et d'embauche élevés pour un tel jeune apprenti apportent un avantage concret à l'entreprise. Toutefois, les employeurs ont encore aujourd'hui des difficultés à évaluer les diplômes et les certificats de fin d'études français.

Ce qui constituerait une motivation fondamentale du point de vue des employés / apprentis serait un diplôme franco-allemand commun (ou une reconnaissance, une équivalence...)

=> possibilité de retour ; perspective d'un contrat et d'une embauche en Allemagne qui ouvrent des débouchés et laissent envisager des carrières professionnelles transfrontalières.

4. « Hauts potentiels »

- Des stages en entreprise de longue durée sont obligatoires dans le cadre des études supérieures de ce groupe, qui durent entre quatre à cinq ans ; ils ont acquis de très bonnes connaissances en anglais, et maîtrisent une autre langue étrangère, souvent l'allemand, qui doit (souvent) être activée et perfectionnée. Cette « génération Erasmus » dispose du capital interculturel requis (études à l'étranger, échanges scolaires, stages...) pour s'intégrer dans la plupart des pays européens.

- Les entretiens mettent en évidence que le marché allemand est considéré comme étant attractif, mais particulièrement difficile d'accès. Les raisons évoquées concernent le niveau d'allemand attendu par les entreprises, trop élevé selon nos interlocuteurs, et le marché du travail, qu'ils jugent hermétique et mis hors de portée par certains obstacles nationaux (examens d'état, concours), en dépit de la reconnaissance mutuelle des diplômes universitaires au sein de l'UE.

- Si ces personnes prennent déjà contact avec une entreprise frontalière située en Allemagne pendant leurs études, il est possible de bâtir une relation sur le long terme. Toutefois, ceci nécessite une perspective de carrière concrète qui répond aussi à la question de la reconnaissance des compétences et des diplômes du candidat. Le marché suisse, notamment dans le Rhin Supérieur, est souvent plus attrayant pour ces diplômés et représente une véritable concurrence.

Dans l'ensemble, les idéaux-types 3 et 4 montrent un grand intérêt pour le marché du travail allemand et sont plutôt positifs quant à leurs attentes envers ce marché. Contrairement aux travailleurs immigrants, qui sont conscients qu'une intégration réussie sur le marché du travail allemand implique de s'intégrer complètement à ses structures, à ses règles et à ses institutions, le cas de la population alsacienne exige d'accepter (du point de vue allemand) l'existence d'une situation biculturelle : si l'entreprise exige une adaptation au marché allemand, il faudrait en retour qu'elle intègre à son tour aussi les structures, les règles et les institutions du quotidien de la population (trans-)frontalière - qu'elle n'a pas l'intention d'abandonner ni de laisser tomber - **concrètement : le système scolaire et de formation français doit être mieux compris et accepté par les entreprises allemandes si elles veulent coopérer avec succès dans les contrats de formation transfrontalière et attirer des jeunes motivés.**

Le système allemand de formation en alternance, qu'on peut qualifier de « corporatiste », avec notamment le rôle des chambres dans le développement et la certification de diplômes professionnels, représente, du point de vue des jeunes diplômés alsaciens, plus grand obstacle pour un plus grand engagement transfrontalier.

Cette étude a été réalisée pour le *Staatsministerium* (ministère d'État) du Bade-Wurtemberg