

## Formation et emploi transfrontaliers des jeunes dans le Rhin supérieur

*Une étude pilote menée dans l' Eurodistrict Strasbourg-Ortenau  
(septembre 2013-janvier 2014)*

- Analyse quali-quantitative comparée (QCA) de huit groupes de discussion (69 participants originaires de France et d'Allemagne)
- Questionnaire en ligne en France avec plus de 1 700 participants

Deutsch-Französisches Institut (dfi)  
Asperger Str. 34  
D-71634 Ludwigsburg +49-7141-93 03 11  
[seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)

EURO-Insitut Kehl  
Rehfusplatz 11  
D-77694 Kehl  
+49-7851-74 07-0  
[euroinstitut@euroinsitut.org](mailto:euroinstitut@euroinsitut.org)

Strasbourg Conseil  
9 rue Charles Gerhardt,  
67000 Strasbourg  
+33.9 81 26 51 52  
[info@strasbourg-conseil.com](mailto:info@strasbourg-conseil.com)

### Avant-propos

- Cette étude examine l'application des apprentissages transfrontaliers dans le cadre de la « convention de Saint Louis » pour l'Eurodistrict de Strasbourg-Ortenau.
- Toutefois, l'accord cadre de Saint Louis relatif à la formation transfrontalière n'est pas compris de la même manière en France et en Allemagne.
  - Du point de vue des entreprises allemandes, on comprend le principe de « formation transfrontalière » comme une formation professionnelle en alternance au sens de la formation professionnelle allemande. A ce sujet, le système français propose peu d'équivalences qui seraient acceptées par les entreprises allemandes.
  - Du point de vue français, une formation professionnelle inclut toutes les phases d'une formation (d'apprentissage) en entreprise, que ce soit dans le cadre d'une formation, d'un cursus d'études dans un établissement supérieur spécialisé ou dans une université. L'idée de base ici est : formation et/ou cours en France, périodes en entreprise en Allemagne.
- Pour que le modèle de Saint Louis rencontre le succès escompté, les entreprises allemandes devraient s'adapter aux modèles de formation et d'études français et en comprendre le contenu. Toutefois, ce n'est que très rarement le cas : à chaque fois, il s'agit alors de filières axées sur l'apprentissage et l'aspect entreprise *après* l'obtention du baccalauréat français (Bac + 2, Bac +3 etc.).

### Résumé

L'étude suivante 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'Allemagne 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 (Variable : GERKONSUM), les connaissances du monde professionnel, du système de formation (GERWORK), le rôle de l'histoire, des souvenirs familiaux, des expériences transfrontalières dans un environnement proche (GERHIST). 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 (WRKCNDI), tout comme l'attractivité de la zone transfrontalière (BORDER). Afin de reconstruire l'influence (perçue) des facteurs structurels (du point de vue des participants étudiants), les points suivants ont été thématiques : les transports publics proches et les infrastructures de transport (PUBTRANS), les difficultés de coopération des administrations (ADMINIST) ainsi que la reconnaissance du diplôme professionnel (RECDIPL). De plus, nous avons réuni des informations relatives au profil socio-professionnel des participants étudiants, qui nous ont permis de classer les sondés 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 (actuelles ou passées).

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 15 000 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 de qualifications, 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
  - o Guère mobilisable pour la formation franco-allemande : pour ces personnes, s'impliquer dans une formation professionnelle en Allemagne représente une charge beaucoup trop lourde (par rapport aux avantages qu'elles pourraient espérer), car les entreprises allemandes ne sont guère (voire absolument pas) prêtes, à ce jour, à accepter les formations professionnelles

françaises, ou à les considérer comme équivalentes, et à s'investir dans le potentiel spécifique de ces collaborateurs.

- 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 (Ce que attendent les personnes interrogées : formation continue en entreprise, contrat à durée indéterminée).

## **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 et suivent des cours d'allemand intensifs, ces idéaux-types peuvent alors devenir mobilisables. Toutefois, le fait que les apprentis français soient formés au système allemand ne présente pas de valeur ajoutée « transfrontalière ». La perspective de travailleur immigrant de longue durée n'est intéressante que pour peu de jeunes Alsaciens. Il ne s'agit 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 3-4 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 reconnaître le diplôme).

- 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'entreprise Nussbaum à Kehl et l'école de management de Strasbourg en sont des exemples.
- 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 ce type idéal 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 correctement les diplômes et les certificats de fin d'études correspondants.

## **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 à l'école puis dans l'enseignement supérieur, 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 un contact 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 un minimum d'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 (d'arts et métiers, de commerce) dans le développement et la certification de diplômes professionnels, représente, du point de vue des jeunes diplômés alsaciens, le plus grand obstacle pour un plus grand engagement transfrontalier.

---

Cette étude a été réalisée pour le compte du ministère d'État du Bade-Wurtemberg, qui décide seul de la communication ou de la publication d'une partie ou de l'ensemble de l'étude.

Contact : Mme Susanne Neib, [Susanne.Neib@stm.bwl.de](mailto:Susanne.Neib@stm.bwl.de)

L'étude a été conçue et réalisée par le Deutsch-Französisches Institut (dfi).

Responsable : Dr. Stefan Seidendorf, [seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)