

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

1/2011

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

Le marché du travail transfrontalier Strasbourg-Ortenau, 1999 et 2007

Evolution et structure du nombre de travailleurs
frontaliers en Allemagne

Carmen Pilger
Marion Meindl
Silke Hamann

ISSN 1861-2245

IAB Baden-Württemberg
in der Regionaldirektion

Baden-
Württemberg

Le marché du travail transfrontalier Strasbourg-Ortenau, 1999 et 2007

Evolution et structure du nombre de travailleurs frontaliers en Allemagne

Carmen Pilger
Marion Meindl
Silke Hamann

Compte-rendu de l'Institut AB-Regional sur les résultats de recherches du Réseau de recherche régional de l'IAB. Etude point par point sur les différences régionales au niveau de l'économie et du marché du travail en tenant compte des particularités locales. L'Institut IAB-Regional travaille conjointement avec chaque direction régionale au sein de l'Agence fédérale pour l'emploi et s'adresse à la science et à la pratique.

Table des matières

Résumé	9
1 Introduction	11
2 Base et provenance des données utilisées	12
3 Espace économique transfrontalier Strasbourg-Ortenau	14
4 Emploi	20
4.1 L'emploi en fonction des tranches d'âge	20
4.2 L'emploi en fonction du sexe	21
4.3 L'emploi en fonction des qualifications	24
4.4 L'emploi en fonction des secteurs d'activité	25
4.5 L'emploi en fonction des types de métier	27
5 Le chômage	29
5.1 Evolutions du nombre des demandeurs d'emploi	29
5.2 Le chômage en fonction de l'âge et du sexe	31
5.3 Les chômeurs et les postes vacants	33
6 Les salaires	34
6.1 Evolution des salaires	34
6.2 Les salaires en fonction du sexe	36
7 Les travailleurs frontaliers	39
7.1 Evolution et structure des flux de travailleurs frontaliers	40
7.2 Les travailleurs frontaliers en fonction du sexe	41
7.3 Les travailleurs frontaliers en fonction de l'âge	42
7.4 Les travailleurs frontaliers en fonction de la qualification	44
7.5 Les travailleurs frontaliers en fonction des secteurs d'activité	46
8 Conclusion	47
Liste des références littéraires	51
Annexe	54

Liste des illustrations

Illustration 1 :	Territoire de la Conférence du Rhin supérieur et de l'Eurodistrict CUS-Ortenau	15
Illustration 2 :	Population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) en fonction des régions, 1999 et 2007	17
Illustration 3 :	Pyramide des âges de la population (entre 15 et 64 ans).....	18
Illustration 4 :	PIB en prix du marché par habitant, de 1999 à 2008 (Index 1999 = 100 %)	19
Illustration 5 :	Pyramide des âges des actifs, 1999 et 2007	21
Illustration 6 :	Structure de l'emploi en fonction du sexe, 1999 et 2007	22
Illustration 7 :	Structure de l'emploi en fonction du sexe et du temps de travail, 1999 et 2007	23
Illustration 8 :	Niveaux de qualification des actifs, 1999 et 2007	25
Illustration 9 :	Structure de l'emploi en fonction des secteurs économiques, 1999 et 2007	26
Illustration 10 :	Secteurs d'activité qui emploient le plus (rangs) et évolutions de l'emploi entre 1999 et 2006 (en %).....	27
Illustration 11 :	Top 5 des métiers les plus fréquemment exercés, 1999 et 2007 (en %)	28
Illustration 12 :	Evolution du nombre de chômeurs (entre 2005 et 2010) (Index : 01/2005 = 100 %).....	30
Illustration 13 :	Pyramide des âges des demandeurs d'emploi, 2007 et 2009	31
Illustration 14 :	Les taux de chômage en fonction du sexe en 2007	32
Illustration 15 :	Salaires horaires à temps plein, de 2004 à 2008 (salaire horaire moyen en Euro)	36
Illustration 16 :	Salaire horaire moyen (temps plein) en fonction du sexe, 2008 (en Euro).....	37
Illustration 17 :	Pourcentage de salariés pour chaque tranche de revenus (salaires mensuels en Euros) en fonction du sexe, 2007.....	38
Illustration 18 :	Chiffres sur les résidents français (total), Alsace, ZES et CUS travaillant dans le district de l'Ortenau, 1999 et 2007	40
Illustration 19 :	Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction du sexe, 2007	42
Illustration 20 :	Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction des tranches d'âge, 2007	43
Illustration 21 :	Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction des qualifications, 2007.....	45
Illustration 22 :	Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction des secteurs d'activité, 2007	47

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre de postes vacants, moyenne annuelle.....	33
Tableau 2 :	Proportion de travailleurs frontaliers issus de régions françaises par rapport aux actifs dans l'Ortenau.....	41

Liste des annexes

Tableau A 1 :	Comparaison des niveaux de qualification Allemagne / France selon l'ISCED.....	54
Tableau A 2 :	Part des actifs et classement des catégories socioprofessionnelles les plus représentatives en CUS, ZES et Alsace.....	55
Tableau A 3 :	Part des actifs et classement des catégories socioprofessionnelles les plus représentatives dans le district de l'Ortenau et le sud du Rhin Supérieur.....	56
Tableau A 4 :	Top-10 des actifs en fonction du secteur d'activité (pourcentage et classements), 1999 et 2006.....	57

Résumé

La convergence des marchés du travail franco-allemand est favorisée par des acteurs locaux présents dans la région de Strasbourg-Ortenau à travers un certain nombre de projets. Les structures et les conditions du marché du travail sont très différentes d'un côté et de l'autre de la frontière. L'économie dans l'Ortenau se distingue notamment par un fort noyau industriel alors que dans la région frontalière française, le secteur des prestations de services joue un rôle clé. La présente étude expose en outre les différences au niveau de l'évolution de la population et de l'emploi : dans la région de Strasbourg, le nombre d'habitants a considérablement augmenté entre 1999 et 2007, la participation des femmes sur le marché du travail est plus forte et les niveaux de qualification professionnelle s'avèrent globalement plus favorables que dans le district de l'Ortenau. En contrepartie, côté allemand, on remarque que les jeunes sont beaucoup mieux intégrés sur le marché du travail.

De même, face au faible taux de chômage en général et à la structure des revenus, la situation du marché du travail semble en majeure partie plus attractive dans l'Ortenau que dans la région française. Il en résulte ainsi un net attrait en faveur de la mobilité géographique, en particulier pour les travailleurs français de sexe masculin.

L'étude a montré qu'entre 1999 et 2007, le nombre de travailleurs frontaliers résidant sur tout l'espace alsacien et travaillant dans l'Ortenau a augmenté. Dans ce sens, l'intégration du marché du travail transfrontalier s'est ainsi accentuée. L'observation différenciée des flux de travailleurs frontaliers présente des effets positifs pour les différents secteurs de l'économie et les niveaux de qualification professionnelle des régions frontalières. Des effets de délestage devraient se faire sentir au niveau du marché français de l'emploi suite au départ de frontaliers moins qualifiés et de travailleurs issus de l'industrie. Côté allemand, l'arrivée de travailleurs frontaliers engendre de nouvelles pulsions au niveau du changement des structures ainsi qu'un apport en capital humain.

Au niveau du flux de travailleurs frontaliers, les jeunes sont sous-représentés dans la région ciblée ainsi que dans la région de provenance proportionnellement à leur part de la population et de l'emploi. Ainsi la mobilité transfrontalière ne permet pas de combler intégralement les disparités rencontrées au niveau de l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Il faudrait alors un nombre plus important de travailleurs frontaliers de cette tranche d'âge, très vraisemblablement dans l'intérêt des deux pays. Les problèmes d'intégration sur le marché du travail rencontrés par les moins de 25 ans dans les régions françaises pourraient s'atténuer et le pourcentage actuellement peu élevé de jeunes actifs dans l'Ortenau augmenterait alors. Ceci aurait des répercussions positives sur la situation de l'emploi des personnes spécialisées non seulement du côté allemand, mais également sur le potentiel des actifs en général qui s'élèverait dans un marché franco-allemand entièrement intégré. Le marché du travail transfrontalier représente ainsi un formidable potentiel qui n'a pas encore été entièrement exploité.

Mots clés :

Marché du travail frontalier, Intégration, Ortenau, Travailleurs frontaliers, Strasbourg

Nous adressons tous nos remerciements à Bärbel Höltzen-Schoh qui est à l'initiative de cette étude, à Norbert Mattusch pour la coordination du projet ainsi qu'à Peter Saumer de l'Agence fédérale pour l'emploi. Nous exprimons également toute notre gratitude envers Gilles Hubsch pour la coordination d'un travail commun côté français, Marlyce Breun-Kneib pour son soutien amical et Aurélie Keller pour la mise à disposition des données de Pôle emploi. Nous remercions également tout spécialement Jacqueline Finel qui a permis la fourniture des données par l'INSEE ainsi que Mireille Salomon qui nous a toujours soutenus avec beaucoup de générosité dans ce projet et notamment au niveau des particularités des informations françaises. Nous exprimons également toute notre reconnaissance à Anette Post dont les traductions nous ont été d'une grande aide et qui a permis la communication entre nos deux pays. Nous tenons également à féliciter Stefan Fuchs, Georg Sieglen et Rüdiger Wapler pour leurs précieuses remarques contextuelles. Nous n'oublions pas non plus de remercier cordialement Daniel Jahn dans la préparation des informations allemandes ainsi que pour la mise en forme de la présente étude.

1 Introduction

Le traité de Maastricht, mis en application en 1993, formule dans son préambule la décision des Etats membres d'élever le processus d'intégration européenne à un niveau supérieur.¹ L'article 14 du traité CE définit les quatre libertés fondamentales qui garantissent la libre circulation du capital, des marchandises, des personnes et des services qui ont approfondi l'intégration de l'Union Européenne. Ce traité a également posé les bases juridiques pour le développement d'un marché européen du travail.²

De par leurs échanges multiples, les économies nationales de la France et de l'Allemagne participent à la création d'un espace économique européen et représentent les partenaires commerciaux les plus importants l'un pour l'autre. Dans ce sens, l'Alsace fait partie des régions cibles les plus importantes au niveau des investissements allemands en France (Lüsebrink 2011).

Alors que la libre circulation des marchandises est largement poursuivie, la libre circulation de la main d'œuvre quant à elle (le droit de se rendre dans un des Etats membres de l'UE dans le but d'exercer une activité professionnelle) continue de se heurter à des barrières linguistiques, à des différences culturelles et des structures différentes du marché du travail ainsi qu'à des systèmes de sécurité sociale différents. Pourtant, la Commission de l'UE soutient la mobilité transfrontalière (Europäische Kommission 2002), également parce que celle-ci est nécessaire pour atténuer les disparités qui existent sur les marchés du travail au niveau régional. Avec le renforcement de l'intégration européenne, le travail frontalier au sein des pays de l'UE a pris une signification plus importante. Le travail frontalier des personnes représente une forme particulière de jouissance de ce droit européen de libre circulation au niveau du travail étant donné que les frontaliers travaillent dans un Etat membre de l'UE tout en résidant dans un autre Etat membre.³

Ce n'est pas uniquement pour des raisons d'élargissement à l'Est de l'UE longuement préparé et désormais finalisé que les régions frontalières et le travail frontalier éveillent de plus en plus l'intérêt des chercheurs (cf. par ex. Niebuhr/Stiller 2004). Mais les acteurs et les institutions des régions frontalières (par ex. les politiques, administrations, partenaires économiques et sociaux) s'intéressent tout particulièrement aux répercussions des efforts d'intégration au sein de l'Europe et à la mobilité de la main d'œuvre par delà les frontières. Pour les administrations du travail et les entreprises, les informations sur les évolutions des marchés du travail frontalier peuvent s'avérer d'une importance considérable en particulier dans le contexte du placement et du recrutement de personnel transfrontalier. Les régions profitent dans ce sens d'un meilleur lien fonctionnel de part et d'autre de la frontière.

¹ Contrat de l'Union européenne Publication officielle n° C 191 du 29 juillet 1992 URL : <http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html> (dernière consultation le 13.07.2011)

² Ministère du travail, de l'intégration et de la vie sociale du Land de la Rhénanie du Nord-Westphalie. Grenzpendler Arbeiten im Nachbarland. URL : <http://www.grenzpendler.nrw.de/de/grenzpendler/euro-arbeitsmarkt/index.html> (dernière consultation 13.07.2011).

³ Commission européenne (2002) : Impôts et union douanière. Taxation. Taxes sur les personnes Crossborder Workers. URL : <http://www.grenzpendler.nrw.de/de/grenzpendler/euro-arbeitsmarkt/index.html> (dernière consultation 13.07.2011).

Dans la région de Strasbourg-Ortenau, le travail en commun des acteurs des deux côtés de la frontière jouit traditionnellement d'une place de haut rang. La convergence des marchés du travail franco-allemand est favorisée par un nombre important de projets et ce à plusieurs niveaux. La coopération des administrations du travail allemande et française est particulièrement intensive. Les mêmes connaissances mutuelles des ressemblances, des différences et des liaisons entre les deux marchés du travail représentent une condition préalable et la base d'une action commune et ciblée des institutions. Dans ce sens, la présente étude a pour objectif d'apporter une contribution scientifique sur la question de la forme et de l'évolution du marché du travail frontalier franco-allemand⁴. L'analyse du présent rapport porte principalement sur l'importance du pôle du marché du travail au sein de la région Strasbourg-Ortenau du Rhin supérieur et ouvre sur une discussion relative à l'intégration des marchés du travail en liaison avec le travail frontalier.

Cette enquête s'articule en différents chapitres. Tout d'abord, nous expliquerons la base des données et le processus d'harmonisation des différentes informations utilisées. Le troisième chapitre apportera un aperçu des différents efforts de collaboration au sein de l'espace économique transfrontalier et détaillera de plus près l'évolution de la population et de l'économie dans les régions frontalières. Une observation détaillée de l'évolution et de la structure de l'emploi des régions allemande et française sera réalisée dans le chapitre 4. Le chapitre 5 étudiera les disparités du marché du travail eut égard au chômage régional. La structure des salaires dans le secteur frontalier et les éventuels attraits qu'elle représente pour les travailleurs frontaliers seront évoqués au chapitre 6. Finalement, le chapitre 7 se consacrera à l'analyse approfondie des mouvements de travailleurs frontaliers et leur signification pour l'équilibre des marchés du travail. Pour conclure ce travail, le chapitre 8 résumera les résultats fondamentaux et apportera un aperçu des autres analyses plus approfondies relatives au marché du travail frontalier.

2 Base et provenance des données utilisées

L'analyse du marché du travail transfrontalier entre Strasbourg et le district de l'Ortenau a été réalisée à l'appui de différentes sources de données extraites tant du côté français que du côté allemand. Les méthodes d'enquête, la conception des données et l'organisation administrative diffèrent parfois considérablement d'un pays à l'autre. Lors de la préparation des données, différentes étapes de travail ont été mises en place afin d'obtenir la meilleure comparaison possible entre les données analysées.

Les informations relatives à l'emploi couvert, aux salaires et au chômage sur le marché du travail allemand s'appuient sur les analyses des statistiques de l'Agence fédérale de l'emploi. Les données de l'Office fédéral de la statistique ainsi que de l'Office de la statistique du Land [du Bade-Wurtemberg](#) ont été utilisées pour l'analyse de la structure de la population et des indicateurs économiques (produit intérieur brut et taux d'activité). Ces données s'appuient en partie sur les résultats du microrecensement.

⁴ Pour une meilleure lisibilité du présent rapport, la forme masculine est employée. Bien entendu, les femmes sont toujours prises en considération dans les cas évoqués.

Les données françaises relatives à la population, au potentiel économique, à l'emploi, aux salaires, aux travailleurs frontaliers, mais également aux taux de chômage proviennent de « l'Institut national de la statistique et des études économique » (INSEE). L'administration française du travail, Pôle emploi, a mis à notre disposition les chiffres du chômage et les informations sur les postes vacants. Les données de Pôle emploi sont des données administratives alors que pratiquement toutes les données communiquées par l'INSEE s'appuient sur un « recensement annuel de la population ». ⁵ Seuls les salaires font exception à cette règle et sont extraits des « Déclarations annuelles des entreprises sur les données sociales » (DADS).

Afin de pouvoir apporter des conclusions sur l'évolution régionale dans les différents domaines, les informations sont observées à deux dates clés différentes en 1999 et 2007. En contrepartie, l'évolution du nombre d'actifs dans les différents secteurs d'activité a été analysée pour les années 1999 et 2006 afin de comparer les données allemandes et françaises sur une même base étant donné que les données pour 2007 n'étaient pas disponibles suite au changement de nomenclature des secteurs d'activité en France. En outre, la période relative aux chiffres sur les salaires (2004 à 2008) et le chômage (2005 à 2010) suit une autre logique.

Les informations sur le nombre d'actifs extraites des données administratives fournies par la France et l'Allemagne peuvent être immédiatement comparées étant donné que celles-ci s'appuient sur une définition tout à fait identique. On entend par personne active en Allemagne un « salarié couvert socialement » (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) alors qu'en France il est défini comme « salarié ». ⁶ En ce qui concerne les travailleurs frontaliers, il existe différentes méthodes d'enquête entre l'Allemagne (données fournies par les employeurs aux organismes de sécurité sociale) et la France (enquêtes dans le cadre du recensement national), cependant actuellement, seules les informations de 2007 concernent les travailleurs résidant en France et travaillant en Allemagne. Il n'existe aucun chiffre disponible sur le flux inverse c'est-à-dire des travailleurs résidant en Allemagne et travaillant en France.

D'autres différences existent entre les pays au niveau du calcul du nombre de chômeurs et de surcroît entre les différentes institutions en France. Pôle emploi utilise les chiffres relatifs aux chômeurs inscrits. L'INSEE calcule le taux officiel de chômeurs sur la base des données relatives au recensement ⁷, les chiffres étant alors estimés. Les données allemandes se ba-

⁵ A l'inverse de l'Allemagne, le système français met en place un recensement par roulement. Ce système permet de sonder directement une partie de la population chaque année (Huter 2006: 12 f.). Cette procédure est unique au sein de l'UE.

⁶ Selon l'Office fédéral de la statistique, toutes les personnes qui sont soumises aux cotisations sociales font partie de ce groupe ; les travailleurs familiaux l'emploi à faible revenu (rémunération) et les fonctionnaires ne sont pas pris en compte (Statistisches Bundesamt 2011b). L'INSEE définit le terme « Salarié » comme toute personne percevant un salaire et dont l'activité est définie contractuellement par un employeur. Font partie des actifs, les personnes du secteur public et privé à l'inverse des statistiques allemandes, également les fonctionnaires. Employeurs, professions libérales et travailleurs familiaux ne sont pas pris en compte (INSEE 2011a; 2011b).

⁷ Le concept du chômage se rapproche du concept utilisé à l'international par l'International Labour Organisation (ILO).

sent sur les chiffres relatifs aux chômeurs inscrits. Mais la définition est plus restreinte (est compté comme chômeur celui qui est inscrit à ce titre ou travaille moins de 15 heures par semaine) que celle de Pôle emploi (les chômeurs peuvent travailler jusqu'à 78 heures dans le mois).

Des différences plus importantes ont été soulevées au niveau de la saisie des salaires. En raison de différences entre la conception des statistiques sur les salaires bruts et nets entre Strasbourg et le district de l'Ortenau, une comparaison directe des revenus n'a pas été réalisable. La définition française des revenus nets notamment s'éloigne considérablement de celle utilisée couramment à l'international (Eurostat 2010). A la différence de l'Allemagne, les salaires français nets extraits des DADS comportent encore les impôts à prélever et sont mentionnés en salaires horaires nets moyens (y compris les impôts). Du côté allemand, il s'agit de salaires mensuels bruts. Afin de permettre une meilleure comparaison avec les prélèvements français réalisés sur les salaires, les salaires bruts allemands ont été corrigés en tenant compte de la part des salariés des prélèvements sociaux (cf. chapitre 6).

Le chapitre suivant étudie la collaboration transfrontalière dans la région de Strasbourg et du district de l'Ortenau. Il traite également du développement de la population et de l'économie.

3 Espace économique transfrontalier Strasbourg-Ortenau

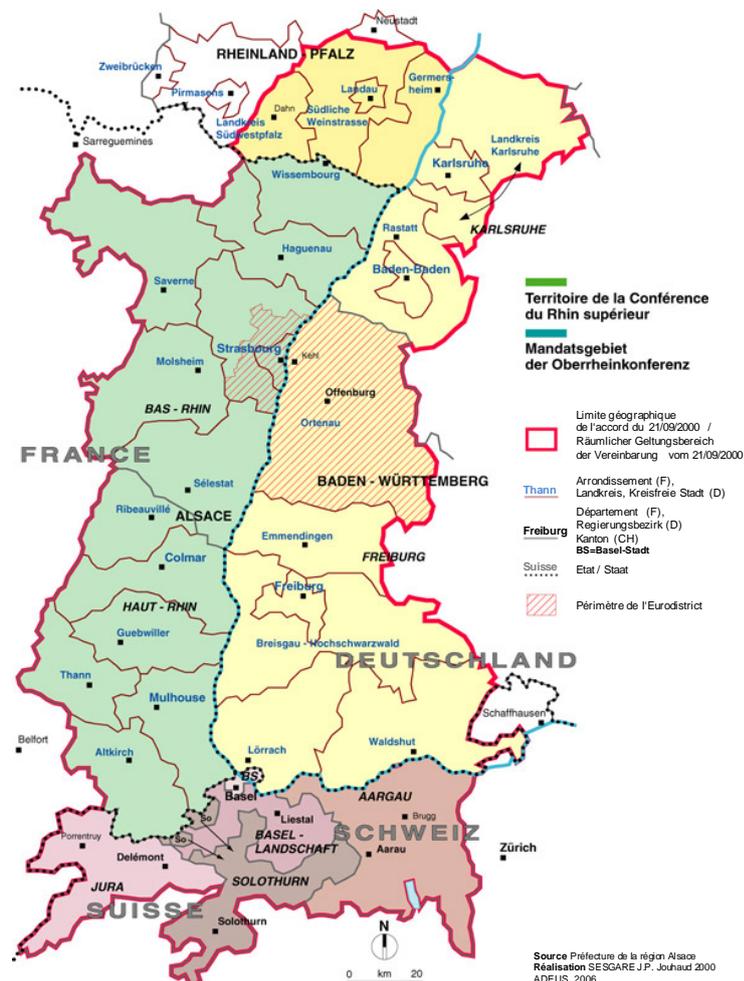
Durant ces dernières années, l'intégration européenne permet d'intensifier les relations économiques franco-allemandes. La région alsacienne notamment profita du dynamisme économique suivant l'ouverture du marché intérieur de l'UE et de l'élargissement à l'Est de l'UE. Cependant, des différences linguistiques et culturelles ainsi que des systèmes juridiques et fiscaux différents continuent d'entraver l'échange transfrontalier.

La convergence des marchés internationaux est accompagnée par différents efforts réalisés à différentes échelles sur le plan régional. Sur le plan politique, un travail est réalisé depuis les années 70 afin d'améliorer la collaboration transfrontalière au sein de la région du Rhin supérieur.⁸ Cette région franco-germano-suisse se compose de quatre régions : l'Alsace, le Nord-Ouest de la Suisse et le Sud du Palatinat et le Bade (cf. Illustration 1). Suite aux efforts communs, de nombreuses instances et conférences ont été mises en place : Conférence du Rhin supérieur, Conseil du Rhin supérieur, Conférence franco-germano-suisse, Eurodistrict, le réseau de coopération des agences EURES-T du Rhin supérieur ainsi que des coopérations sur le plan des associations (par ex. des chambres de l'industrie et du commerce). En outre, la « Région métropolitaine du Rhin supérieur » fut fondée en décembre 2010. De même, une plus large consolidation de la coopération que celle réalisée jusqu'à présent est envisagée sur le plan social. En dehors des aspects politiques, les domaines relatifs à l'économie, aux sciences et à la société civile devraient à l'avenir être davantage intégrés. De même, l'UE soutient en particulier les secteurs de la recherche et du développement, du

⁸ En 1963, la « Regio Basiliensis » fut fondée, suivie de la partie Nord du Rhin supérieur en 1982 dénommée « Pamina » et dans la partie Sud « TriRhena » (1995) puis centre « Centre » (1998) (cf. Brachat-Schwarz 2006: 32).

transport, de l'énergie, de l'environnement et du tourisme par l'intermédiaire du programme « INTERREG » (Fischer 2010: 46).

Illustration 1 : Territoire de la Conférence du Rhin supérieur et de l'Eurodistrict CUS-Ortenau



Source : Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau 2011a.

La région Strasbourg-Ortenau, sur laquelle se base la présente analyse, représente le plus important pôle du marché du travail dans la région. De nombreux projets transfrontaliers notamment dans le domaine de la politique et de l'économie sont mis en place dans cette partie de la région.⁹ Rappelons notamment la fondation de l'« Eurodistrict Strasbourg-Ortenau » en 2005. L'objectif est de donner à cette coopération des compétences supplémentaires comme par exemple en matière d'aménagement du territoire et de transport local (Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau 2011b).

On peut se demander en quelle mesure la collaboration a modifié les structures de l'économie et du marché du travail et quelles ressemblances / différences continuent d'exister. Plusieurs rapports ont été publiés à cet effet dans les années précédentes sur la situation du

⁹ Cf. également l'aperçu du livre blanc sur la collaboration et les projets de Strasbourg-Ortenau (Agence de Développement et d'Urbanisme de l'Agglomération Strasbourgeoise 2004) ainsi que le site de l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau (Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau 2011c).

marché du travail dans la région de Strasbourg-Ortenau entre la Maison de l'emploi, l'Agence pour l'emploi de Offenbourg ainsi que l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et Pôle emploi (Maison de l'Emploi 2007 ; 2009). La contribution de la Conférence du Rhin supérieur a de surcroît permis de fournir un aperçu sur les principaux indicateurs de l'économie au niveau de toute la région du Rhin supérieur en 2010 (Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz 2010).

Tous ces travaux ont en commun qu'ils se concentrent sur une opposition des données élémentaires du marché du travail. La présente analyse se distingue de ces travaux par sa description plus approfondie et son analyse de la structure de l'économie et du marché du travail au niveau de l'espace frontalier. Outre la prise en compte d'indicateurs supplémentaires, le présent rapport s'étend plus largement à une observation différenciée de la mobilité transfrontalière des actifs. De ce point de vue, le présent rapport apporte une nouvelle vision sur les travailleurs frontaliers et leur participation à une possible interpénétration des différents marchés du travail de part et d'autre de la frontière.

Avant de considérer les principales particularités structurelles des marchés du travail de chaque côté de la frontière, nous étudierons ci-après les régions frontalières allemande et française en comparant les critères relatifs au nombre d'habitants, à la structure de la population et aux prestations économiques.

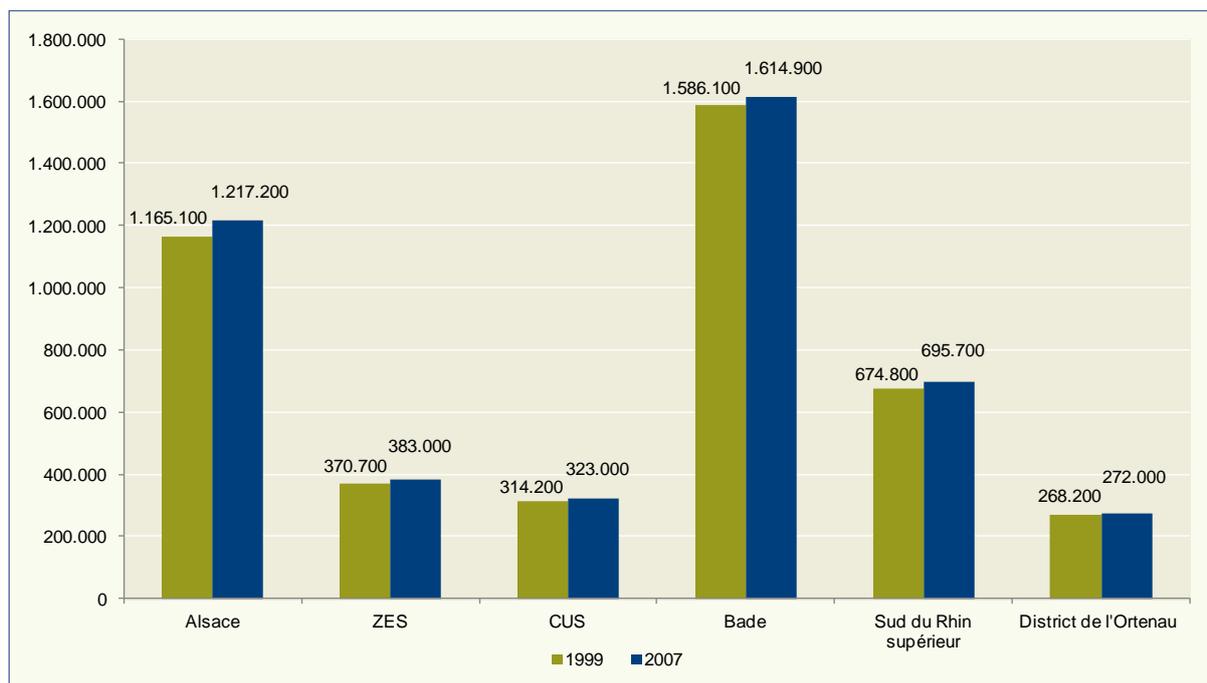
La « Zone d'emploi Strasbourg » (ZES)¹⁰ s'inscrit comme une zone importante pour l'emploi en Alsace. Une grande partie de cette zone d'emploi est constituée de communes issues de la « Communauté urbaine de Strasbourg » (CUS)¹¹ sur laquelle notre analyse se concentre en une large mesure. Ces régions sont comparées côté allemand avec le district de l'Ortenau, le Sud du Rhin supérieur¹² et le Bade.

¹⁰ Une « Zone d'emploi » est une région géographique dans laquelle la majorité de la population d'une région vit et travaille (INSEE 2011c). En 2010, la Zone d'emploi de Strasbourg (ZES) comptait 103 communes. Vous trouverez la liste complète sur le site de l'INSEE : <http://www.insee.fr/fr/methodes/nomenclatures/zonages/zone.asp?zonage=ZE2010&zone=4205> téléchargé le 09.08.11).

¹¹ Le rapprochement intercommunal de la CUS fut fondé en 1967. Actuellement, 28 communes en font partie : Bischheim, Blaesheim, Eckbolsheim, Eckwersheim, Entzheim, Eschau, Fegersheim, Geispolsheim, Hoenheim, Holtzheim, Illkirch-Graffenstaden, Lampertheim, Lingolsheim, Lipsheim, Mittelhausbergen, Mundolsheim, Niederhausbergen, Oberhausbergen, Oberschaefolsheim, Ostwald, Plobsheim, Reichstett, Schiltigheim, Souffelweyersheim, Strasbourg, Vendenheim, La Wantzenau, Wolfisheim. Toutes les analyses de la CUS réalisées ici se basent sur cette délimitation actuelle.

¹² Le Sud du Rhin supérieur n'est pas assimilé à la région du Rhin supérieur déjà évoquée. Le Sud du Rhin supérieur comprend uniquement des régions allemandes.

Illustration 2 : Population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) en fonction des régions, 1999 et 2007



Source : INSEE, Agence fédérale de la statistique.

Comme l'indique l'illustration 2, le nombre d'habitants (entre 15 et 64 ans) se situe en Alsace, entre le Bade et le Sud du Rhin supérieur. On remarque en outre que la CUS et le district de l'Ortenau comportent des chiffres relativement similaires au niveau de la population. Dans la présente recherche, l'Alsace et le Sud du Rhin supérieur, considérées comme des « suprarégions », ne sont prises en considération que lorsqu'aucune donnée n'est disponible au niveau des zones géographiques plus restreintes de la CUS et de l'Ortenau.

Si l'on considère l'évolution des chiffres de la population, on remarque très nettement que dans toutes les régions, le nombre d'habitants a augmenté entre 1999 et 2007¹³. On constate également que cette croissance de la population est deux fois plus élevée dans la CUS (2,7 %) que dans l'Ortenau (1,4 %). Cette croissance plus marquée côté français s'explique en particulier par un plus fort taux de natalité (2007 : Alsace 1,81 ; Bade-Wurtemberg 1,37) (Eurostat 2011b). Dans le district de l'Ortenau, la croissance de la population est liée à des flux de migration vers cette région. Alors que les immigrations internes nettes baissent dans les autres régions fédérales allemandes (1999 : 1.627 ; 2007 : 170), les immigrations provenant de l'étranger augmentent (1999 : 39 ; 2007 : 653) (Office fédéral de la statistique et Offices de la statistique des Länder).

¹³ Pour le laps de temps étudié, les régions françaises connaissent une croissance similaire à celle du développement de la France. Les régions allemandes connaissent quant à elles une hausse du nombre d'habitants alors qu'à l'échelle fédérale, les chiffres sont en baisse.

Illustration 3 : Pyramide des âges de la population (entre 15 et 64 ans)



Légende : Axe des ordonnées : Répartition relative ; valeurs absolues arrondies en colonnes.

Source : INSEE 1999, 2007 ; Office fédéral de la statistique 2011.

Des différences existent également selon les régions au niveau de la pyramide des âges. La part que représente la population active des 15 à 19 ans est supérieure côté français que côté allemand (en 2007 écart de 0,9 points). Pour les 20 à 24 ans, les différences sont encore plus sensibles avec une différence de 5,0 points. Cependant, pendant la période d'observation, le nombre des personnes âgées entre 20 et 24 ans est significativement plus élevé dans l'Ortenau que dans la CUS (cf. les modifications dans le tableau en haut à droite du graphe).

Le groupe des 25-49 ans affiche un poids similaire dans la CUS (51,5 %) que dans l'Ortenau (53,5 %). La cohorte la plus âgée¹⁴ est plus fortement représentée dans l'Ortenau pour les années 1999 et 2007 que dans la zone géographique française : en 1999, 18,4 % de la population côté allemand était âgée entre 55 et 64 ans, côté français, ce chiffre passe à 12,4 %.

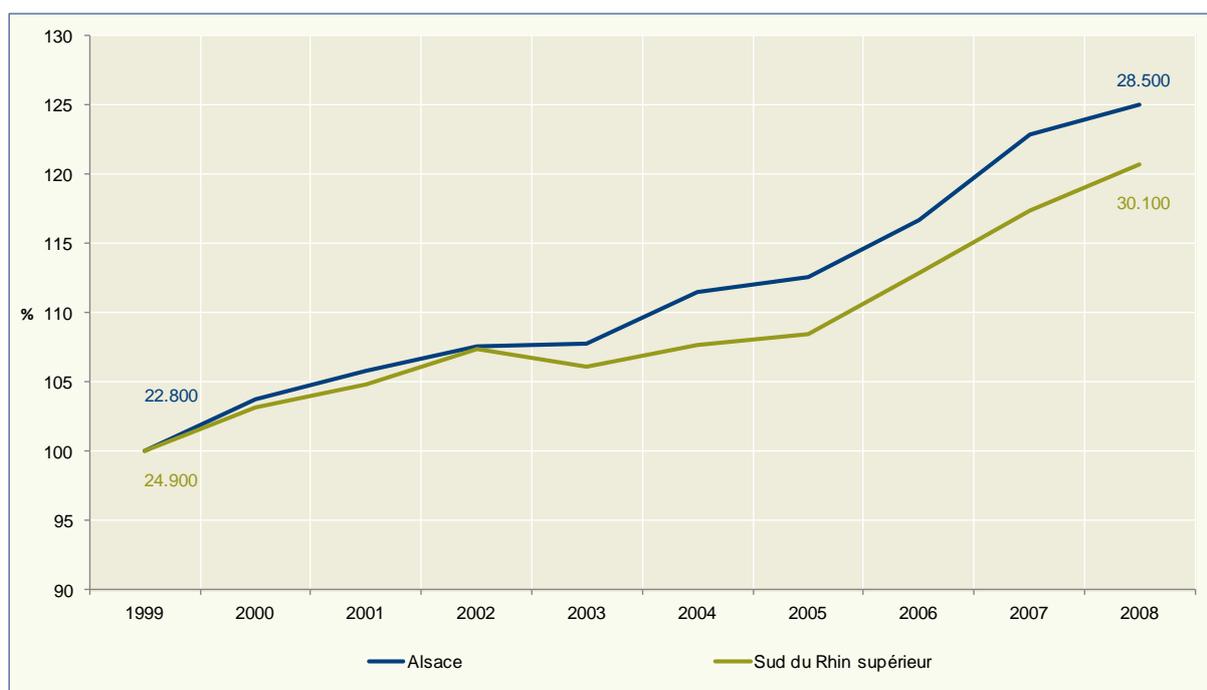
L'observation de la croissance de la population et de la pyramide des âges de la population dans les deux régions frontalières laisse ainsi supposer que la population en âge de travailler va diminuer plus fortement dans les 10 à 25 années à venir avec une plus forte évolution pour l'Ortenau que dans la CUS et ce changement démographique sera d'autant plus sensible côté allemand.

¹⁴ En France, l'âge de la retraite fixé à 60 ans est le plus bas de l'UE (OECD 2011a). En France, l'âge effectif de la retraite est en moyenne de 59,1 pour les hommes et de 59,7 pour les femmes (OECD 2011b). En Allemagne, l'âge légal du départ à la retraite est de 65 ans, avec un âge effectif de 61,8 pour les hommes et 60,5 pour les femmes. Ces données s'appuient sur les chiffres de 2010.

Les différences entre les régions ne sont pas uniquement significatives au niveau de la pyramide des âges, mais l'analyse montre également des différences spécifiques en fonction du sexe de la population. Dans la CUS, la part des femmes en âge de travailler est supérieure de près de 2 points par rapport à l'Ortenau (2007 : 51,4 %).

Le potentiel économique représente un autre facteur clé pour le classement d'une région.

Illustration 4 : PIB en prix du marché par habitant, de 1999 à 2008 (Index 1999 = 100 %)



Sources : INSEE, Office de la statistique du Land du Bade-Wurtemberg.

Comme en témoigne l'illustration 4, le produit intérieur brut par habitant après 2003¹⁵ évolue plus rapidement en Alsace que dans le Sud du Rhin supérieur. Globalement sur ce laps de temps donné, le PIB par habitant est cependant supérieur dans le Rhin supérieur qu'en Alsace si l'on tient compte des valeurs absolues. Si l'on considérait cependant le produit intérieur brut par actif, l'Alsace afficherait alors une productivité économique par actif supérieure à celle de la valeur de référence respective du Sud du Rhin supérieur. Les différences de classement au niveau du potentiel économique des régions selon les habitants s'expliquent notamment par le fait qu'en Alsace, la part de la population en âge de travailler est inférieure à celle du Sud du Rhin supérieur (39 % à 49 %). Dans le Sud du Rhin supérieur, le produit intérieur brut est ainsi, d'un point de vue relatif, créé par plus de personnes qu'en Alsace et de ce fait, le PIB par actif diminue. Les personnes en temps partiel en Alsace travaillent en moyenne cinq heures de plus que des actifs en temps partiel dans l'Ortenau ce qui conduit à une productivité plus haute des actifs en Alsace. Dans ces deux régions, les temps partiels sont cependant pris en compte dans le calcul du PIB avec la même pondération.

¹⁵ Les chiffres sur le produit intérieur brut ne sont pas disponibles pour la CUS ou la ZES.

4 Emploi

Les perspectives d'emploi d'une région reflètent le degré d'attraction que représente le marché du travail pour les actifs mobiles. Le présent chapitre offre une analyse du développement et de la structure de l'emploi dans le district de l'Ortenau et de la CUS.

Avec près de 376.000 salariés, l'ensemble de la région CUS-Ortenau jouit d'une grande importance sur le plan économique et de l'emploi. Par comparaison : seul un tiers des actifs alsaciens travaille dans la CUS (cf. Leuninger/Funk 2004 : 176) et la part des actifs dans l'Ortenau au Sud du Rhin supérieur se situe même à plus de 42 %. Entre 1999 et 2007, l'emploi global dans la CUS a connu une croissance plus dynamique (9,4 %) que dans le district de l'Ortenau (3,6 %).

Se pose alors la question de savoir si le développement de l'emploi dans la CUS est à observer de la même façon pour tous les groupes du marché du travail ou s'il existe des différences au niveau de la situation de l'emploi en fonction de l'âge, du sexe, de la qualification, du secteur d'activité et du métier.

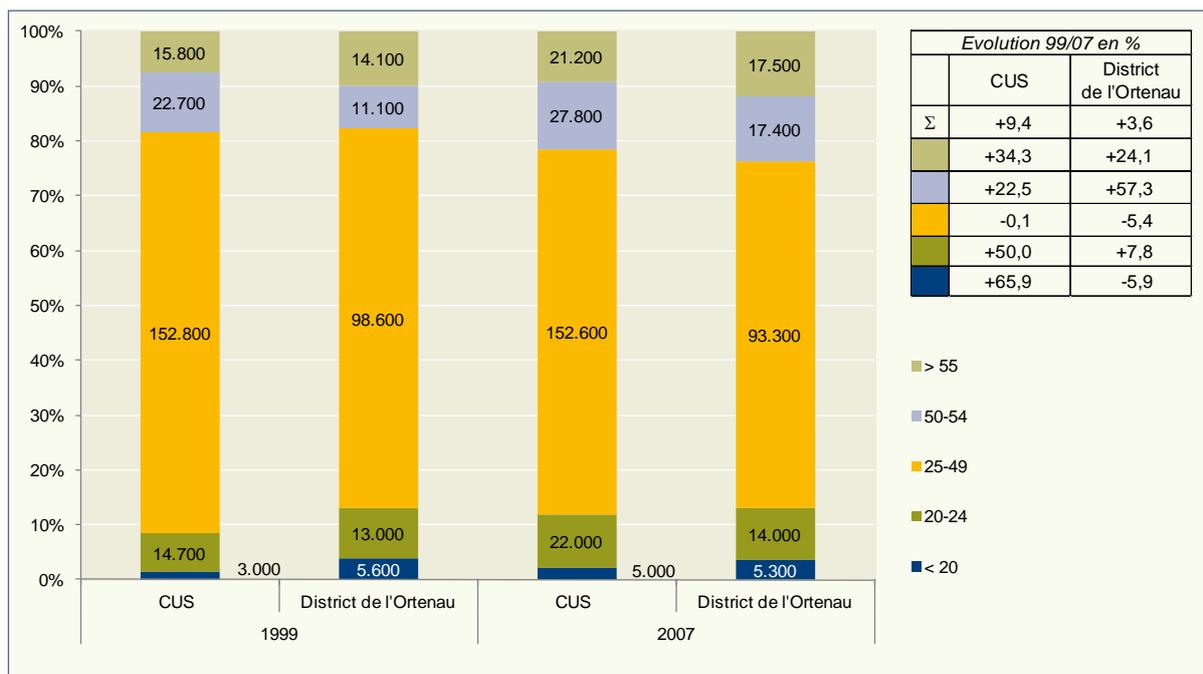
4.1 L'emploi en fonction des tranches d'âge

L'illustration 5 présente la pyramide des âges des personnes actives dans les années 1999 et 2007. Ce graphique indique que la part des plus jeunes (jusqu'à 25 ans) est nettement plus faible dans la CUS en 1999 (8,4 %) que dans l'Ortenau (13,1 %). Ceci vaut également pour 2007 bien que les chiffres absolus aient fortement augmenté dans la CUS. La part plus faible des jeunes actifs côté français est surprenante si l'on considère la structure de la population : en 1999, 23,1 % de la population de la CUS était âgée de moins de 25 ans, alors que ce chiffre s'élève à 16,8 % dans le district de l'Ortenau. Ces chiffres reflètent les gros problèmes d'intégration des plus jeunes dans le monde du travail au sein de la CUS. Le pourcentage plus élevé de jeunes actifs côté allemand peut s'expliquer par des différences au niveau du système de formation et en particulier par une plus large diffusion du « système d'apprentissage en alternance ». Les apprentis stagiaires sont alors considérés comme actifs ce qui n'est pas le cas des étudiants en règle générale dans ces deux pays. Etant donné qu'en France, de nombreux métiers sont enseignés dans le cadre d'une formation de niveau universitaire (et non d'une formation en alternance), le chiffre des jeunes actifs en France s'avère pour cette raison plus faible qu'en Allemagne. En outre, les barrières qui définissent l'intégration au marché du travail, entre formation et métier, sont plus hautes à franchir en France : la première entrée sur le marché du travail est rendue d'autant plus difficile pour les jeunes français que la sécurité sociale (par exemple la sécurité de l'emploi) atteint en général un niveau élevé (Zettelmeier 2005 : 24).

En 1999, pour la tranche d'âge des plus de 50 ans, la part des actifs (18,5 %) dans la CUS atteint un niveau supérieur que dans le district de l'Ortenau (17,1 %). Ceci s'explique par l'âge beaucoup plus bas des départs à la retraite en France (cf. chapitre 3). Jusqu'en 2007, le rapport entre CUS et Ortenau s'inverse cependant : dans l'Ortenau, la part des plus âgés est plus importante que dans la CUS. La population des actifs dans le district de l'Ortenau est ainsi beaucoup plus vieillissante.

On prévoit à l'avenir que le potentiel des personnes en âge de travailler baisse en Allemagne et que l'âge moyen de la main d'œuvre quant à lui augmente (Fuchs/Dörfler 2005; Fuchs/Söhnlein 2009; Fuchs/Söhnlein/Weber 2011). Côté français, un excédent plus important des naissances pourrait amortir ces évolutions. Autre possibilité pour contrer la baisse de l'offre de main d'œuvre serait d'étendre le niveau de l'emploi aux groupes jusqu'à présent sous-représentés (par ex. les femmes et les personnes plus âgées).

Illustration 5 : Pyramide des âges des actifs, 1999 et 2007¹⁶



Légende : Axe des ordonnées : Répartition relative ; valeurs absolues en colonnes.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

En résumé, on constate : le potentiel supplémentaire d'actifs se situe auprès des moins de 25 ans dans la CUS. La part des actifs plus âgés peut encore, selon leur proportion au sein de la population, gagner du terrain dans les deux régions.

4.2 L'emploi en fonction du sexe

L'activité professionnelle des femmes a augmenté durant ces dernières années tant en Allemagne qu'en France. En France, il semble cependant que la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle soit plus facile à réaliser. Ceci témoigne de l'importance de l'activité à plein temps des femmes françaises ayant des enfants (Luci 2011: 4). Le présent chapitre détermine si ce schéma national se retrouve à un niveau régional.

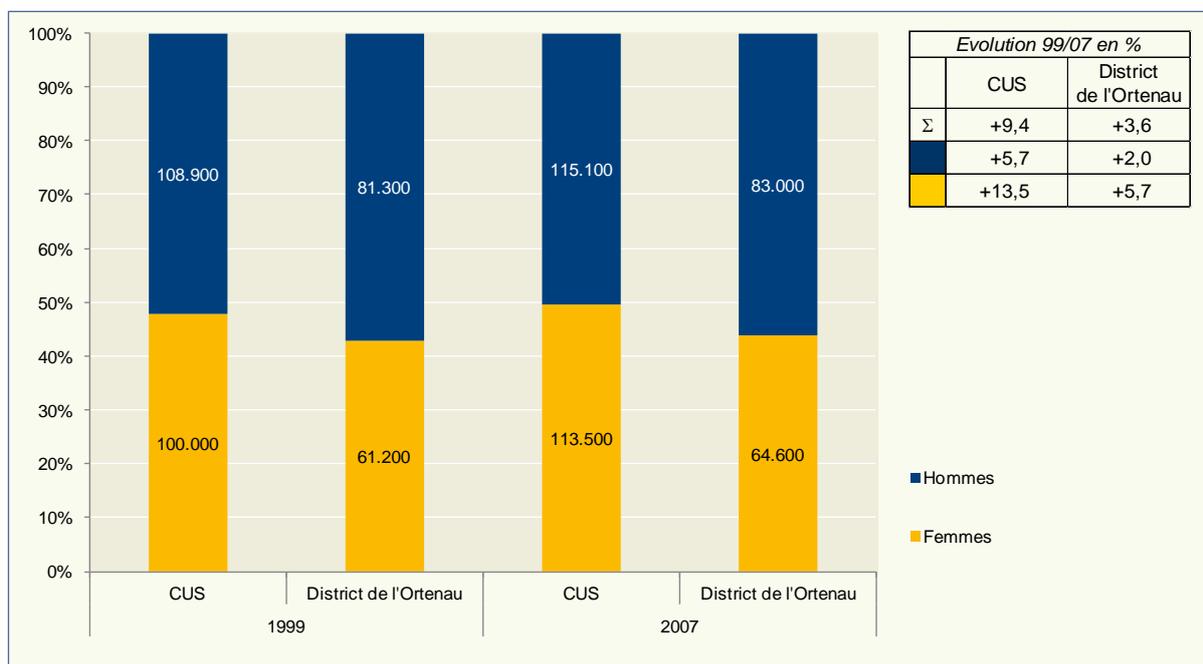
Les femmes du district de l'Ortenau sont moins représentées que celles de la CUS au niveau de l'emploi global (cf. illustration 6). En 2007, 49,6 % des actifs de la CUS étaient des femmes contre 43,8 % dans le district de l'Ortenau. Si l'on tient compte de leur part dans la

¹⁶ Les tranches d'âge comprennent les moins de 20 ans et les plus de 55 ans. La base des données ne permet pas d'autres différenciations.

population (49,4 %), les femmes de l'Ortenau sont ainsi sous-représentées sur le marché du travail. Des différences plus importantes au niveau du sexe sont également remarquées dans l'Ortenau si l'on compare les taux d'activité. Le taux d'activité des femmes dans l'Ortenau était en 2008 de près de 14 points inférieur à celui des hommes contre une différence de seulement 8 points environ dans la CUS.¹⁷

La hausse significative des actifs dans la CUS que nous avons mentionnée (cf. illustration 6) s'explique principalement par l'augmentation de l'emploi chez les femmes (+13,5 %). Cependant dans l'Ortenau également, l'emploi des femmes a augmenté plus fortement que celui des hommes pendant la période d'observation.

Illustration 6 : Structure de l'emploi en fonction du sexe, 1999 et 2007



Légende : Axe des ordonnées : Répartition relative ; valeurs absolues en colonnes.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

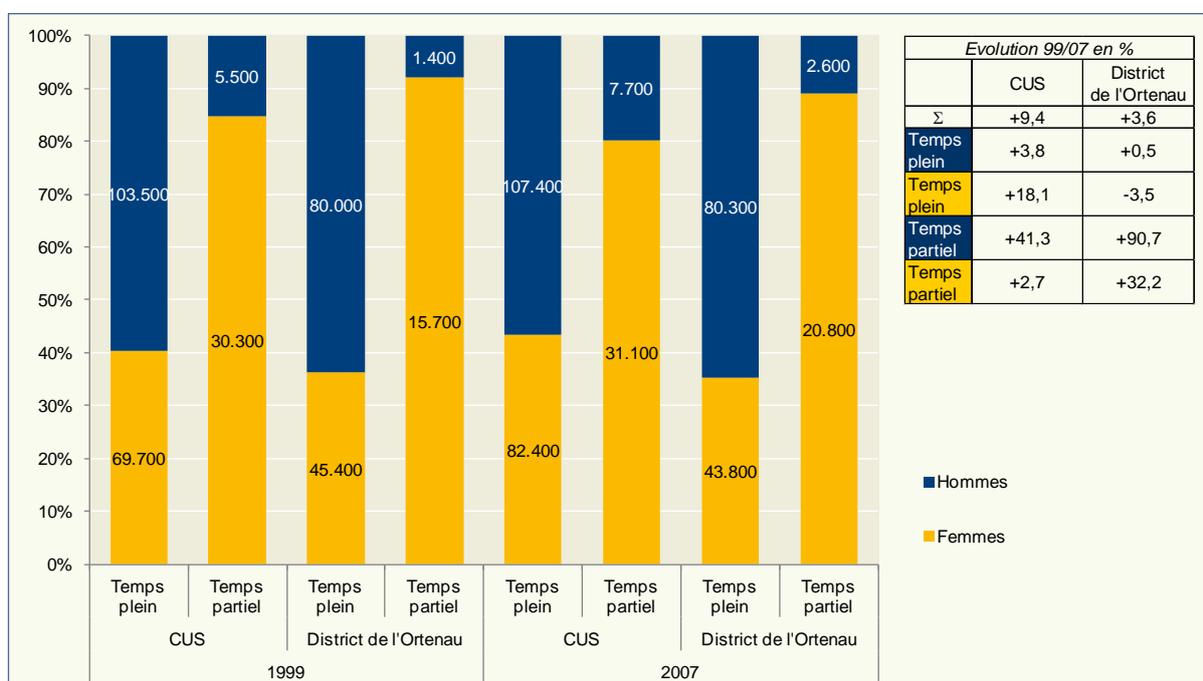
Il existe cependant des différences structurelles entre les formes de temps de travail selon les actifs hommes et femmes. Nous différencions ci-dessous le travail à plein temps du travail à temps partiel.¹⁸ Dans ces deux régions, le travail à temps plein est caractérisé par les

¹⁷ Il n'est pas possible de comparer directement les taux d'activité entre les régions étant donné que les chiffres pour la France tiennent compte des personnes en âge de travailler entre 15 et 64 ans (hommes : 73,9 %, femmes : 66,1 %) alors que les chiffres pour l'Ortenau se basent sur les plus de 15 ans mais également sur les plus de 64 ans (hommes : 72,2 %, femmes : 58,4 %). Par expérience, les taux d'activité des actifs entre 15 et 64 ans sont significativement supérieurs (entre 20 et 30 points) que ceux des actifs supérieurs à 15 ans. On peut par conséquent conclure que dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans, la part d'actifs dans l'Ortenau pour les deux sexes est supérieure que côté français.

¹⁸ Selon l'Eurostat, le temps de travail hebdomadaire des temps partiels en France est même supérieur à celui de l'Allemagne. En 2010, un travailleur à temps partiel travaille en Allemagne en moyenne 18,4 heures par semaine contre 23,2 en France. Le temps partiel est réparti en deux catégories au niveau des statistiques de l'Agence fédérale de l'emploi: les personnes travaillant moins de 18 heures par semaine (y compris les emplois de moindre importance) et les actifs travaillant 18 heures ou plus par semaine. Les temps partiels « plus longs » sont plus courants : dans le district de l'Ortenau, trois salariés à temps partiel sur quatre travaillaient

hommes, celui à temps partiel en revanche est marqué par les femmes (cf. illustration 7). Dans la CUS, seuls 40,3 % des actifs à temps plein étaient des femmes en 1999 alors que les femmes à temps partiel représentaient 84,7 %. Dans l'Ortenau, la différence est encore plus marquée : la part des femmes actives à temps plein représente uniquement 36,2 % contre 92,1 % pour les temps partiels. Alors que dans la CUS, les formes de temps de travail des hommes et des femmes se rapprochent pour la période d'observation, l'écart s'élargit davantage dans le district de l'Ortenau. L'augmentation de l'emploi chez les femmes n'est constatée uniquement qu'au niveau du travail à temps partiel (+32,2 %). L'emploi à temps plein ayant même diminué chez les femmes. Côté français, les chiffres de l'emploi augmentent pour ces deux formes de temps de travail, les postes à temps plein connaissant même une hausse supérieure que les temps partiels (cf. illustration 7).

Illustration 7 : Structure de l'emploi en fonction du sexe et du temps de travail, 1999 et 2007



Légende : Axe des ordonnées : Répartition relative ; valeurs absolues en colonnes.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Les chances d'embauche ne sont pas uniquement influencées par les critères relatifs à l'âge et au sexe. Ceci dépend également en une grande mesure du niveau de qualification des demandeurs d'emploi. Globalement, le changement économique et technologique conduit à une modification de la structure de la demande en rapport avec le niveau de formation. Les personnes hautement qualifiées ont profité de ce tournant alors que les personnes moins qualifiées ont été laissées pour compte ces dernières années.

Le chapitre suivant étudie de plus près les niveaux de qualification des actifs côtés français et allemand.

18 heures par semaine ou plus en 2007. Afin de pouvoir comparer ces résultats, les deux catégories de temps partiels sont rassemblées. Côté français, les participants au microrecensement se définissent eux-mêmes en temps plein ou temps partiel.

4.3 L'emploi en fonction des qualifications

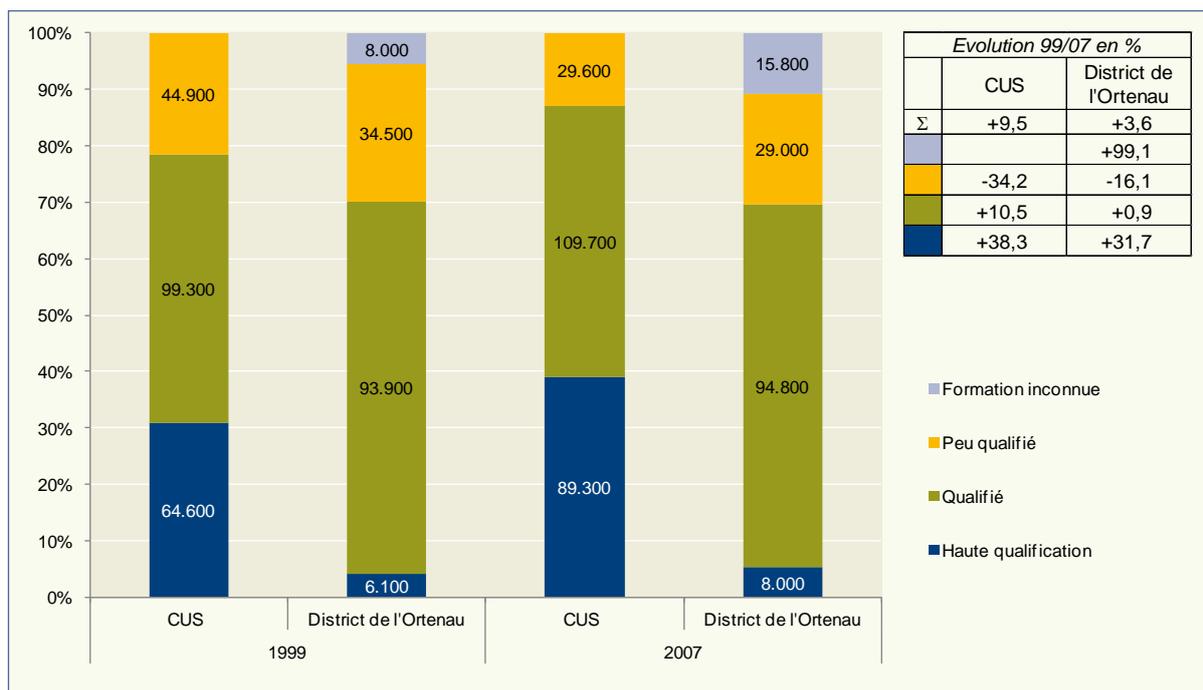
Les systèmes éducatifs en Allemagne et en France ont différentes traditions et par conséquent, ils se différencient fortement au niveau de leur structure. Pour pouvoir comparer directement les niveaux de qualification des actifs, il faut tenir compte de la différence de poids qu'occupe la formation professionnelle. Au contraire de l'Allemagne, la « Formation en alternance » n'a que peu d'importance quantitativement en France. En outre, le domaine de la formation professionnelle est intégré côté français à l'enseignement universitaire. Pour comparer les niveaux de qualification entre l'Allemagne et la France, il faut donc noter que le nombre de personnes hautement qualifiées en Allemagne est systématiquement sous-estimé, celui des personnes qualifiées est quant à lui surestimé.¹⁹

L'illustration 8 met en évidence au premier regard ces différences fondamentales : en 1999, dans la CUS, les personnes hautement qualifiées ont un poids sept fois supérieur que dans la région voisine de l'Ortenau (30,9 % contre 4,2 %). Même si les pourcentages ne peuvent pas être directement comparés entre les deux pays, force est de constater que les niveaux de qualification sont particulièrement avantageux dans la CUS. La proportion de personnes hautement qualifiées est ici également supérieure en moyenne qu'en Alsace alors que dans le district de l'Ortenau, la signification des académiciens par rapport à leur poids au niveau de l'emploi se situe sous la moyenne des chiffres du Sud du Rhin supérieur. Si l'on compare par rapport au Bade-Wurtemberg, ils ne représentent que la moitié. De même, en raison de ce pourcentage supérieur à la moyenne des personnes moins qualifiées, les niveaux de qualification dans l'Ortenau s'avèrent moins avantageux que dans la CUS.

Entre 1999 et 2007, on observe pour les deux régions, un fort écart au niveau de l'évolution de l'emploi en fonction des qualifications. Si l'on tient compte de l'évolution générale, dans la CUS et l'Ortenau, les postes destinés aux personnes de faible qualification ont diminué. Pourtant, cette baisse est deux fois plus forte dans la CUS (34,2 %) que côté allemand. L'évolution plus positive de l'emploi côté français s'explique par une croissance massive des postes destinés aux personnes hautement qualifiées et qualifiées (cf. illustration 8).

¹⁹ La qualification est définie comme le diplôme de formation générale le plus élevé, soit le « Niveau diplôme ». La comparaison des niveaux de qualification se base sur la clé de comparaison internationale de l'ISCED. Un aperçu correspondant est joint à l'annexe (Tableau A 1). La base des données est différente selon les deux pays. En Allemagne, pour une grande partie des actifs, il n'existe aucune indication en termes de qualification. Ce groupe a été classé dans le nombre global d'actifs.

Illustration 8 : Niveaux de qualification des actifs, 1999 et 2007²⁰



Légende : Axe des ordonnées : Répartition relative ; valeurs absolues en colonnes.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

L'évolution de l'emploi dépend étroitement de la structure d'une région au niveau des secteurs d'activité. Le chapitre suivant se consacre à l'aspect de la structure de l'économie.

4.4 L'emploi en fonction des secteurs d'activité

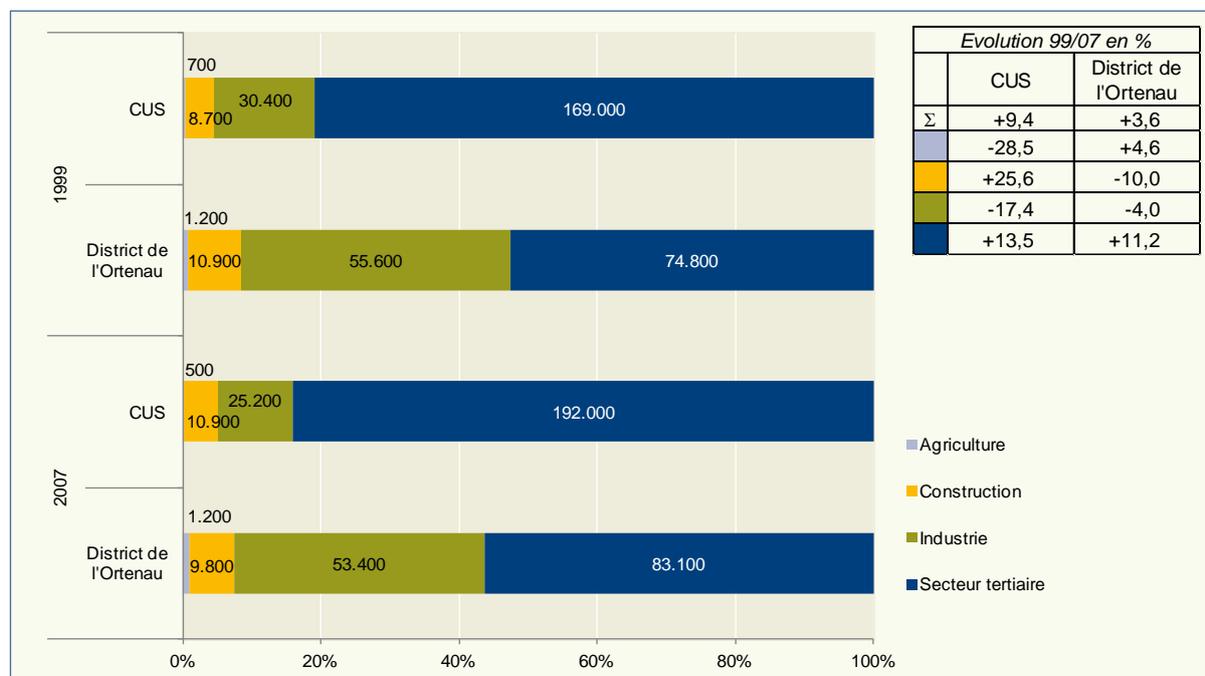
Dans les années 90, une grave crise économique toucha l'ensemble de la région CUS-Ortenau et amena à des suppressions d'emploi dans le domaine industriel alors que les créations d'emploi étaient réservées principalement au secteur des services Leuninger/Funk 2004: 176). Ce changement de structure fut plus rapide dans la CUS, mais également plus intense que dans l'Ortenau comme en témoigne déjà notre observation de la structure des secteurs économiques.²¹ Le secteur tertiaire continue d'avoir une signification plus importante dans la CUS que dans l'Ortenau (cf. illustration 9). Déjà en 1999, 80,9 % de tous les actifs travaillent dans le tertiaire (Alsace : 67,3 %). Le district de l'Ortenau, avec ses 52,5 % se situe en-dessous de la moyenne du Bade-Wurtemberg pour ce secteur économique. L'industrie est en contrepartie relativement plus fortement représentée dans l'Ortenau. Dans la CUS, elle joue cependant un rôle en dessous de la moyenne nationale.

²⁰ En raison de divergences minimales de la base des données, des valeurs différentes apparaissent au niveau des modifications en pourcentage entre 1999 et 2007 dans la CUS. En fonction du critère observé, la modification globale en pourcentage des actifs dans la CUS entre 1999 et 2007 s'établit entre 9,5 et 9,4% (cf. illustration 7 et illustration 8).

²¹ La comparaison a été réalisée côté français en tenant compte des classifications des secteurs d'activité NAF 1993 et NAF rév. 1 2003. Les données allemandes tiennent compte des classifications des secteurs d'activité de 1993 et 2003.

On constate dans les deux régions que le changement sectoriel de structures n'est pas encore terminé : d'un côté, le secteur de l'industrie perd en signification tant dans la CUS que dans l'Ortenau, d'autre part, le poids des actifs du tertiaire s'accroît dans ces deux régions (à 84,0 % dans la CUS et de 56,0 % dans l'Ortenau).

Illustration 9 : Structure de l'emploi en fonction des secteurs économiques, 1999 et 2007



Légende : Axe des abscisses : Répartition relative ; valeurs absolues en colonnes.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Les évolutions côté français s'avèrent cependant plus marquées de sorte que peu de processus de rattrapage sont à constater dans l'Ortenau.

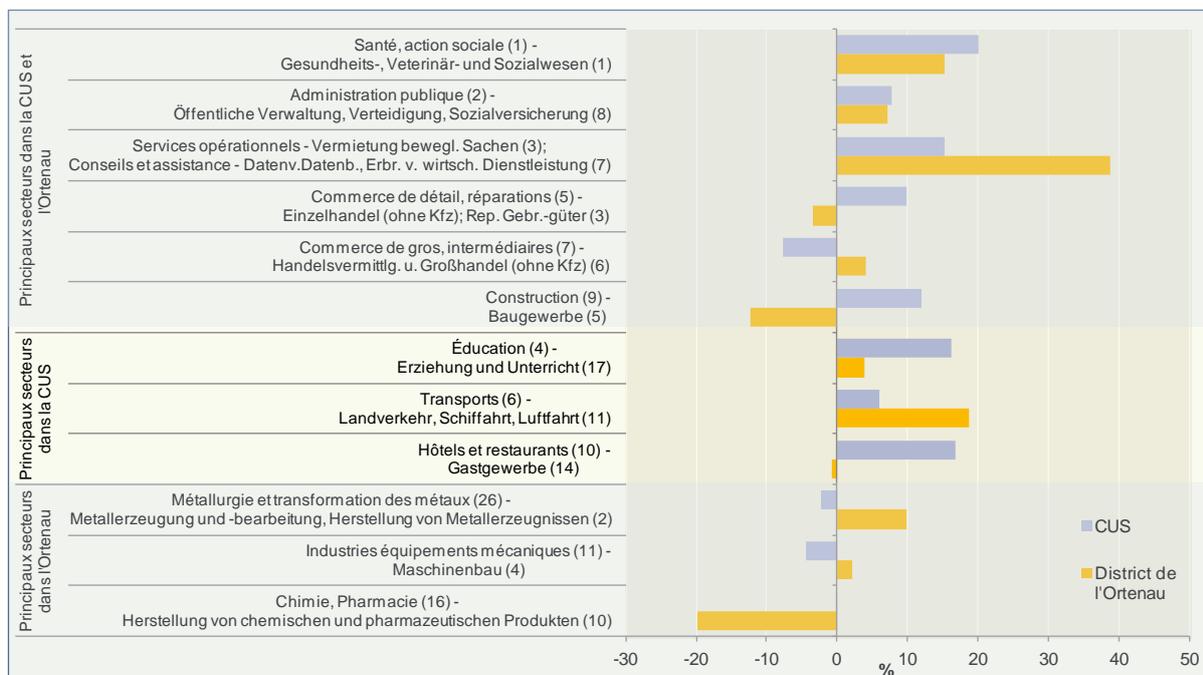
Afin de pouvoir réaliser une analyse comparative à un niveau plus élevé, les classifications nationales des secteurs économiques respectifs ont été étudiées dans leurs spécificités et les catégories correspondantes harmonisées.²² L'observation différenciée des secteurs économiques met en exergue d'énormes différences selon les secteurs d'activité les plus représentatifs dans les deux pays.

L'illustration 10 montre les secteurs d'activité qui emploient le plus dans la CUS et l'Ortenau ainsi que l'évolution entre 1999 et 2006 (comparaison Tableau A 4 en annexe). Le secteur de la santé est pour les deux régions, celui qui pèse le plus lourd au niveau de l'emploi (rangs entre parenthèses). Dans le district de l'Ortenau, ce secteur employait 10,8 % des actifs en 2006 contre 12,4 % dans la CUS. Côté français, le secteur de la santé est en outre

²² Il existe différentes classifications relatives aux secteurs d'activité en France pour la période donnée. La comparabilité maximale entre les deux régions et pour les différentes époques a été atteinte en utilisant la classification NES 36 côté français et les classifications 93 et 03 côté allemand en tenant compte d'un code de correspondance. Une comparaison n'a pu être réalisée que pour les années 1999 et 2006. Ceci explique pourquoi la période d'observation est différente pour l'analyse des secteurs d'activité des autres périodes jusqu'à présent observées.

le secteur d'activité qui connaît la plus forte croissance. Entre 1999 et 2006, le nombre de salariés a augmenté de 20,0 % dans la CUS. Dans l'Ortenau, les « Prestations économiques » enregistrent la plus forte croissance avec 38,7 %, ce chiffre tient compte des entreprises de travail intérimaire.

Illustration 10 : Secteurs d'activité qui emploient le plus (rangs) et évolutions de l'emploi entre 1999 et 2006 (en %)



Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

L'observation des 10 secteurs économiques les plus importants montre des axes majeurs déjà identifiés : dans la CUS, on trouve uniquement des secteurs liés aux services, dans l'Ortenau par contre, de nombreux secteurs de l'industrie sont également représentés. Ces axes majeurs ont également des implications spécifiques au sexe : l'emploi des femmes profite en général de la croissance du secteur des services. Ainsi, la structure du secteur marqué par l'industrie explique étroitement la proportion relativement faible des femmes sur le marché de l'emploi dans l'Ortenau (cf. chapitre 4.2), sans parler d'autres facteurs comme la garde d'enfant et les différences culturelles.

Le chapitre suivant étudie les métiers les plus fréquemment exercés de chaque côté du Rhin.

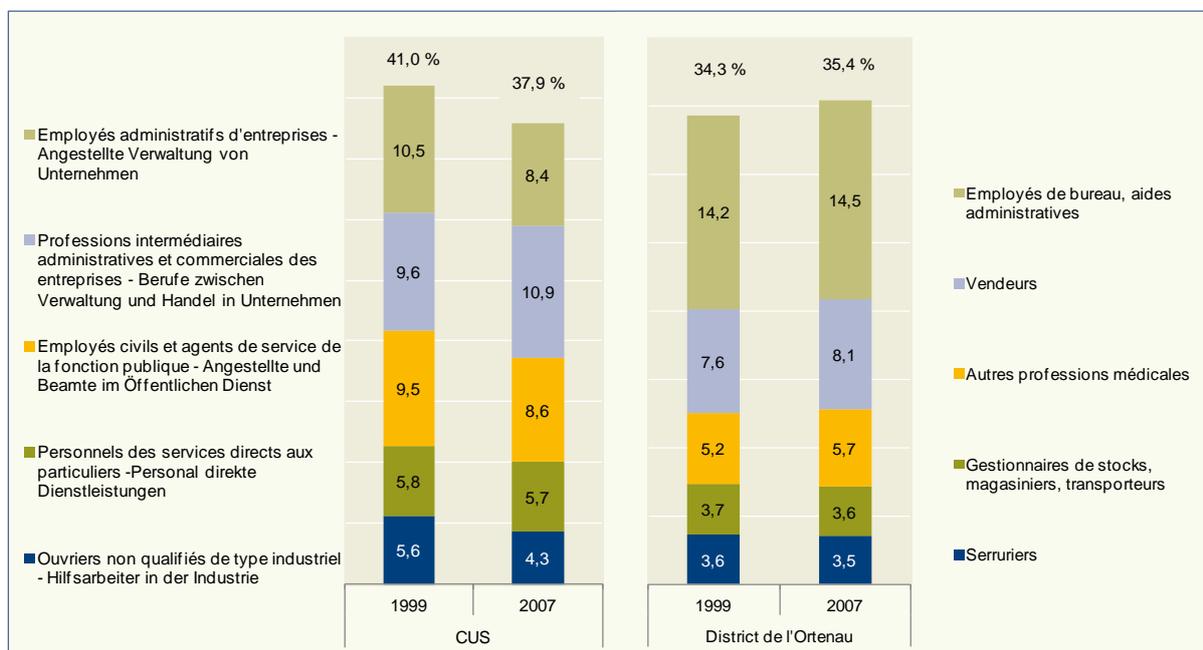
4.5 L'emploi en fonction des types de métier

Afin de pouvoir représenter la diversité des métiers, ils ont été regroupés au sein de différents groupes. En France, ce travail tient compte du classement relatif à la « Catégorie Socioprofessionnelle » et en Allemagne du Classement des métiers de 1988 (« Klassifizierung der Berufe 1988 »). Etant donné que ces deux classements se basent sur des critères diffé-

rents, une comparaison directe s'avère particulièrement problématique.²³ C'est pourquoi nous avons choisi de mettre simplement les informations allemandes et françaises l'une à côté de l'autre afin d'apporter une vision sur les axes principaux de l'emploi dans le domaine professionnel.

Tout comme l'a montré l'observation des branches d'activité, l'axe principal de l'emploi dans la CUS gravite clairement autour des professions du secteur des services. Ce secteur emploie près de 1 salarié sur 2. Avec un pourcentage de 52,5 % (2007) dans les métiers du service sélectionnés, la CUS dépasse les autres régions françaises objet de notre étude par exemple la ZES (51,3 %) et l'Alsace (44,8 %). L'importance des services est également confirmée si l'on tient compte des cinq professions les plus fortement représentées au niveau de l'emploi (cf. illustration 11).²⁴

Illustration 11 : Top 5 des métiers les plus fréquemment exercés, 1999 et 2007 (en %)



Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Le groupe professionnel des « Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises » a connu la plus forte croissance pour la période d'observation donnée dans la CUS. Cette évolution est d'autant plus significative que pour cette même période, l'emploi des « Ouvriers qualifiés de type industriel » et des « Ouvriers non qualifiés de type industriel » a connu une forte diminution.

²³ La « Catégorie Socioprofessionnelle » est une nomenclature tenant compte du critère « Position dans la profession ». Ce critère indique par exemple si le salarié est un cadre ou non. En revanche, la nomenclature allemande comprend le contenu de l'activité. C'est la raison pour laquelle une comparaison ne peut pas être réalisée sur la base de la « Classification internationale par type des professions » (ISCO).

²⁴ Pour un aperçu complet des taux d'activité dans les dix métiers les plus fréquemment exercés pour la CUS, Zone d'emploi et l'Alsace, cf. Tableau A 2.

Côté allemand, le paysage professionnel est plus fortement marqué par les métiers de la production que dans les régions françaises. Parmi les métiers les plus fréquemment exercés, l'on compte cependant aussi bien des activités libérales (par ex. serrurier et électricien) que des métiers du service.²⁵ Dans le district de l'Ortenau, l'on compte parmi les métiers les plus fréquemment exercés des agents et employés de bureau ainsi que des métiers du secteur de la santé (cf. illustration 11).

L'analyse de la population et de l'emploi amène à la conclusion suivante : l'évolution démographique touchera probablement plus fortement le marché du travail dans l'Ortenau que dans la CUS. Actuellement, les plus jeunes sont moins bien intégrés au monde du travail dans la CUS que chez le voisin allemand. Globalement, l'évolution de l'emploi fut cependant plus dynamique côté CUS et profita notamment aux personnes hautement qualifiées. Celles-ci tout comme d'autres groupes profitèrent d'opportunités en termes d'emploi dans le secteur des services, l'axe fort de l'emploi dans la CUS. Dans l'Ortenau, le changement de structure a été moins avancé. Ceci s'explique peut-être par le poids plus faible des femmes sur le marché du travail dans le district de l'Ortenau.

Les opportunités d'emploi dans une région ont des liens étroits avec le chômage régional. Ces deux facteurs considérés comme des facteurs Push and Pull (répulsion et attraction) influent sur la volonté de mobilité des travailleurs (cf. chapitre 7).

5 Le chômage

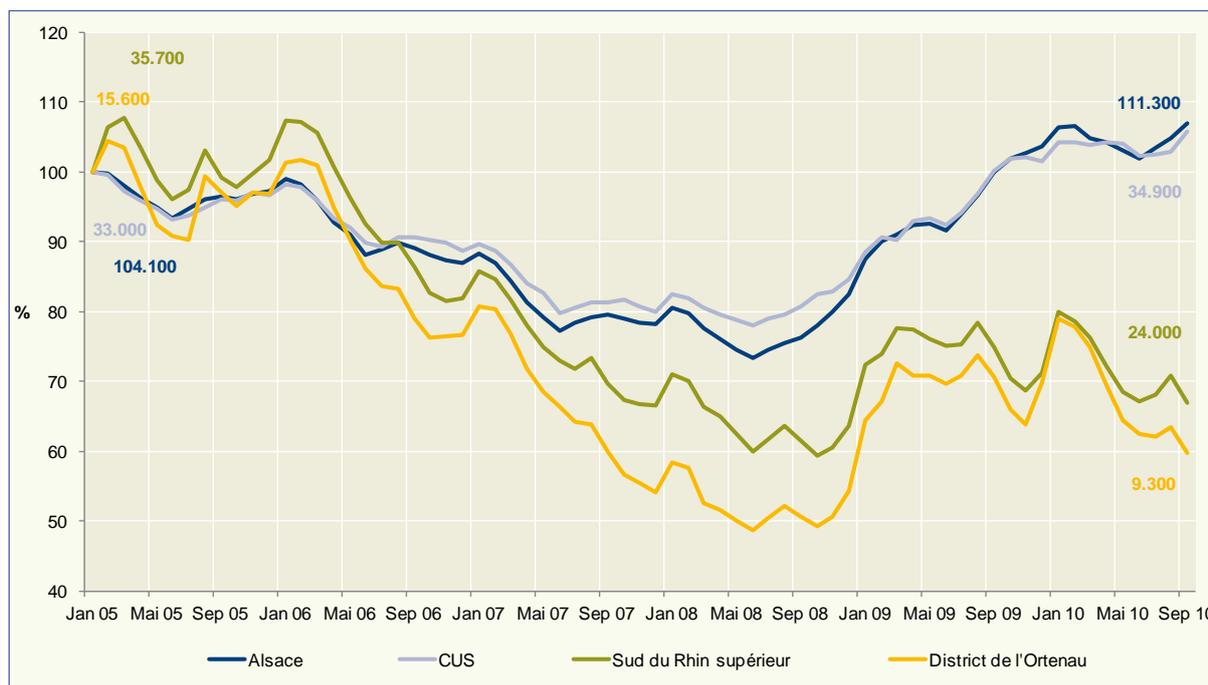
La volonté de mobilité des travailleurs tient compte des différences au niveau des conditions du marché du travail régional et suprarégional : ainsi un taux de chômage faible attire les salariés mobiles (facteur d'attraction Pull) alors que comparativement un haut niveau de chômage régional a tendance à inciter le personnel à travailler de l'autre côté de la frontière voire à s'expatrier (facteur de répulsion Push).

5.1 Evolutions du nombre des demandeurs d'emploi

Si l'on considère les évolutions du nombre de demandeurs d'emploi en Alsace, dans la CUS, le Sud du Rhin supérieur et dans l'Ortenau (cf. illustration 12), l'on remarque que le niveau de chômage est particulièrement plus favorable dans les régions allemandes depuis 2007 que côté français. Par rapport au niveau enregistré en janvier 2005, le chômage a baissé de près de 40 % dans l'Ortenau jusqu'en septembre 2010 alors que dans la CUS il est monté de près de 6 %.

²⁵ Pour un aperçu complet des dix métiers les plus fréquemment exercés et leur poids au niveau de l'emploi dans le district de l'Ortenau et du Sud du Rhin supérieur, cf. Tableau A 3.

Illustration 12 : Evolution du nombre de chômeurs (entre 2005 et 2010) (Index : 01/2005 = 100 %)



Source : Statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi, propres investigations.

L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi est plus fortement marquée du côté allemand par les modifications saisonnières et conjoncturelles que côté français. La courbe du chômage est particulièrement significative en temps de crise financière et économique : la crise de 2008 a tout d'abord conduit à une hausse plus massive du nombre de demandeurs d'emploi dans l'Ortenau que dans la CUS. Entre septembre 2008 et septembre 2009, le nombre de chômeurs côté allemand a augmenté de plus de 30 % contre environ 20 % dans la CUS. Suite à la relance économique qui a suivi, le chômage baisse depuis le début de l'année 2010 dans l'Ortenau très significativement (au cours de l'année 2010, on enregistre une baisse de 24 %) alors qu'il continue de monter dans la CUS (2010 : +1,5 %). Depuis le début de 2010, la courbe du nombre de demandeurs d'emploi présente un effet de ciseau inversé dans ces deux régions. Si l'on compare les taux officiels du chômage de l'Eurostat pour la France (2007 : 8,4 % ; 2009 : 9,5 %) et pour l'Allemagne (2007 : 8,7 % ; 2009 : 7,8 %), on constate un niveau supérieur du nombre de demandeurs d'emploi côté français.²⁶ Au sein des régions faisant l'objet de cette étude, on remarque que le niveau de chômage est plus élevé côté CUS. La courbe descendante du chômage représente ainsi probablement un facteur Push pour les français alors que le développement favorable de l'emploi devrait agir comme un effet Pull au sein de la CUS (cf. chapitre 4).

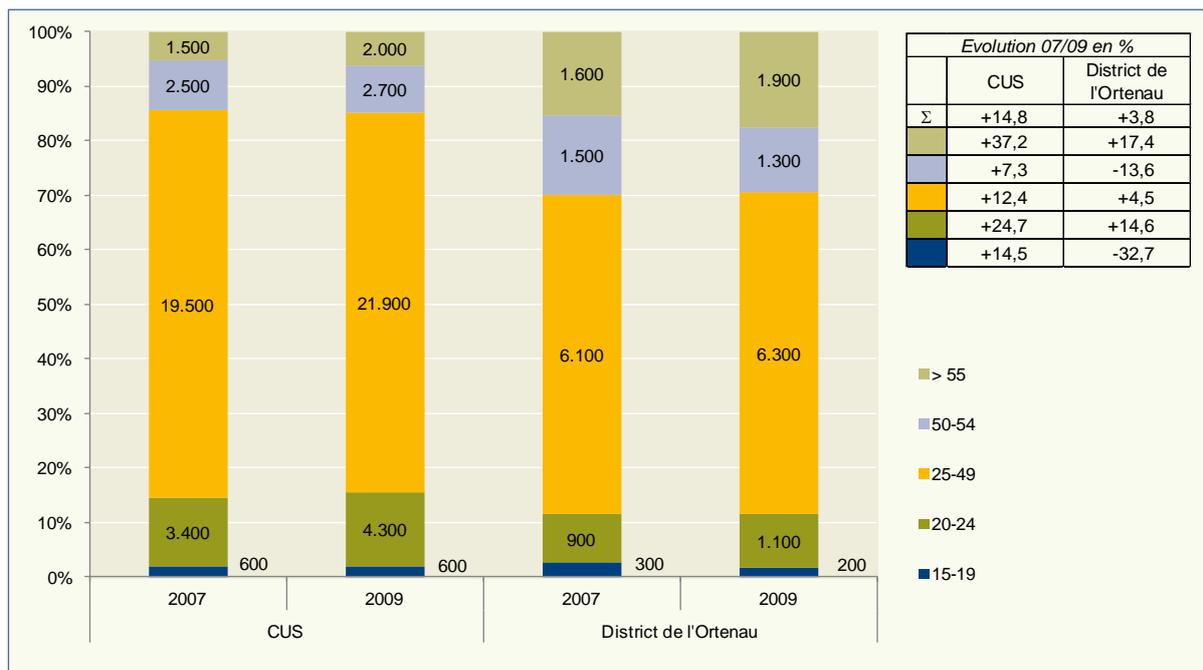
²⁶ Cf. à ce sujet : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem110> (Eurostat 2011a).

Nous étudierons dans les prochains chapitres si les disparités nationales en termes de chômage sont constatées de façon égale selon les différents groupes dans les deux régions frontalières.

5.2 Le chômage en fonction de l'âge et du sexe

L'analyse du chômage selon la pyramide des âges indique que la part des jeunes chômeurs (15 à 24 ans) est plus importante dans la CUS que dans l'Ortenau (cf. illustration 13).

Illustration 13 : Pyramide des âges des demandeurs d'emploi, 2007 et 2009



Légende : Axe des ordonnées : répartition relative ; valeurs absolues en colonnes.

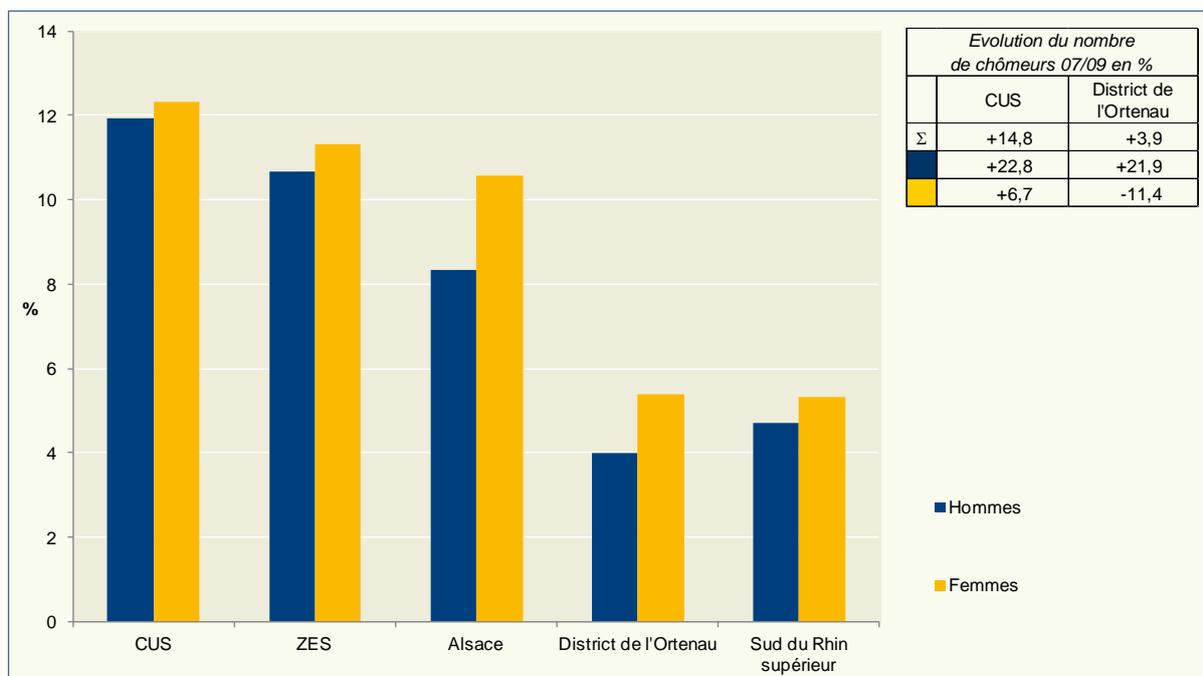
Source : Pôle emploi, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

En 2007, les chômeurs de moins de 25 ans représentaient dans la CUS 14,4 % du nombre total de chômeurs alors que leur proportion était de 11,7 % dans le district de l'Ortenau. Eut égard à la part que représentent les plus jeunes sur le marché du travail (11,8 %), le chômage des jeunes dans la CUS est ainsi proportionnellement plus élevé et le taux de chômage des jeunes continue de progresser entre 2007 et 2009. Dans le district de l'Ortenau, les pourcentages demeurent identiques pour ces deux années et s'élèvent à 11,6 %. Comme nous l'avons indiqué précédemment, la situation du marché du travail plus défavorable chez les plus jeunes dans la CUS (cf. chapitre 4) se reflète également sur le nombre de demandeurs d'emploi²⁷. Pour les salariés plus âgés (tranche des 50-64 ans), la situation est précisément inversée dans les régions frontalières : dans la CUS, le pourcentage des chômeurs de plus de 50 ans est beaucoup moins important que dans l'Ortenau (2007 : CUS 14,4 % ; Ortenau 29,9 %). Au prorata, cette tranche d'âge est sous-représentée côté français par rap-

²⁷ Si l'on considère cependant le poids des jeunes chômeurs en comparaison avec le poids de la population, le pourcentage des jeunes chômeurs baisse alors de 10,1 points dans la CUS, que leur part dans la population totale. Dans l'Ortenau, la différence est de seulement 6,9 points.

port au poids que représentent les plus de 50 ans sur le marché du travail. Dans l'Ortenau elle est surreprésentée parmi tous les chômeurs. L'âge légal de la retraite est moins élevé en France (cf. chapitre 3) et ceci pourrait être une explication étant donné que l'âge légal de la retraite représente la limite supérieure pour l'inscription auprès de l'administration du travail.²⁸

Illustration 14 : Les taux de chômage en fonction du sexe en 2007



Source : Pôle emploi, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Si l'on considère les taux de chômage²⁹ en fonction du sexe, on constate que le chômage touche plus de femmes que d'hommes dans toutes les régions observées. Les différences entre les sexes sont à ce titre plus marquées dans l'Ortenau que dans la CUS.

Malgré le niveau relativement élevé du chômage chez les femmes, le nombre de demandeurs d'emploi a cependant baissé dans l'Ortenau entre 2007 et 2009 (2007 : 5 600 ; 2009 : 4.900) alors que la tendance s'inverse chez les hommes. Les recherches montrent que dans le Land du Bade-Wurtemberg, les jeunes et les hommes ont été plus touchés par le chômage que les femmes durant la crise (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2011). Il faut à ce titre rappeler que la concentration de main d'œuvre féminine se situe dans des secteurs d'activité relativement moins touchés par la crise. Les femmes travaillent plus souvent dans le secteur des services, c'est-à-dire un domaine d'activité qui a continué de prendre de l'importance malgré les temps de crise. Les hommes au contraire travaillent davantage dans les métiers de la transformation, le secteur d'activité le plus fortement touché par la crise. On ne trouve pas de différence au niveau de la répartition des actifs hommes et

²⁸ On ne peut cependant pas expliquer ici en quelle mesure les réglementations sur la sécurité de l'emploi jouent un rôle en ce sens.

²⁹ Il s'agit ici de nos propres investigations sur les taux de chômage et non des résultats issus des statistiques officielles sur le marché du travail. Calcul des taux de chômage fictifs : Allemagne (chômeurs / toutes les personnes civiles en âge de travailler) x 100 ; France (chômeurs / population active) x 100.

femmes dans la CUS au niveau des chiffres du chômage où le nombre de demandeuses d'emploi a également augmenté (2007 : 13.500 ; 2009 : 14 400).

5.3 Les chômeurs et les postes vacants

On obtient une vue d'ensemble différente au niveau de la situation du marché régional du travail si l'on tient compte également, outre des taux de chômage, des aspects relatifs aux offres de travail. C'est pourquoi, nous nous intéressons ci-dessous à la question des besoins en main d'œuvre dans les régions. Ce besoin est mesuré par le rapport des demandes de postes vacants inscrits par le nombre de chômeurs. Les postes vacants non signalés par les entreprises aux administrations française et allemande du travail ne sont pas pris en compte dans cette étude.

Tableau 1 : Rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre de postes vacants, moyenne annuelle

	ZES			District de l'Ortenau		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Chômeurs	52 100	52 100	59 700	10 400	8 100	10 800
Postes vacants	5 900	5 000	3 000	1 900	1 800	1 300
Rapport Chômeurs / Postes vacants	8,8	10,4	19,9	5,5	4,5	8,3

Source : Pôle emploi, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Le Tableau 1 indique clairement que dans la ZES³⁰ le rapport entre le nombre de chômeurs et les postes vacants inscrits est supérieur que dans l'Ortenau. D'un point de vue purement mathématique, il y avait en 2007 côté français presque neuf chômeurs pour un seul poste vacant, côté allemand, il y en a plus que trois en moins. Du point de vue du nombre de chômeurs, le rapport s'est même détérioré dans la ZES durant l'année 2008. L'influence de la crise se remarque notamment pour les deux régions en 2009. En 2009, il y avait presque 20 chômeurs dans la ZES pour un poste vacant. Dans l'Ortenau, le nombre de postes vacants baisse et le chômage augmente considérablement de sorte que le nombre de personnes pouvant occuper les postes vacants double pratiquement au cours de l'année. Le rapport entre le nombre de chômeurs et les postes vacants continue cependant à être deux fois moins élevé que dans la CUS.

En conclusion, on constate les points suivants : jusqu'à aujourd'hui, la hausse des chiffres du chômage induite par la crise de 2008 n'a pas pu être enrayerée dans la CUS comme c'est le cas côté allemand. Le taux de chômage est bien plus élevé dans la CUS que dans l'Ortenau et touche particulièrement les plus jeunes. Cependant, dans l'Ortenau, il existe de plus grands écarts entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes, si l'on tient compte d'un même niveau bas.

³⁰ Nous ne pouvons ici comparer les postes vacants dans la CUS par rapport à l'Ortenau étant donné que ces chiffres ont été saisis uniquement avec la région ZES.

A une autre échelle, le chômage est également influencé par les orientations économiques et politiques d'un pays. L'Allemagne et la France suivent des axes différents depuis l'Union monétaire européenne. Alors que la France tente de renforcer la demande en main d'œuvre par des réglementations sur le salaire minimum, l'allègement du temps de travail et par des subventions de l'Etat sur les salaires, l'Allemagne de son côté joue la carte du commerce extérieur. Certaines études en concluent qu'il faut augmenter la compétitivité et ainsi la performance à l'export en proposant des évolutions modérées de salaires (cf. par ex. Horn et al. 2008: 11 f.). Pour la France, les auteurs partent du principe qu'il faut répartir équitablement les revenus. Le chapitre suivant analyse la structure et l'évolution des salaires à un niveau régional.

6 Les salaires

Outre la prévention des risques du chômage, l'amélioration de la situation professionnelle personnelle et en particulier de la situation des revenus motivent fortement la décision de travailler en dehors des frontières. Les différences régionales de revenus sont des facteurs Pull et Push importants. Les analyses effectuées par le passé ont montré que les flux de travailleurs frontaliers étaient particulièrement marqués de l'Alsace vers le Bade-Wurtemberg alors que les chiffres des travailleurs frontaliers dans l'autre direction n'étaient que faibles. On en a alors déduit que la décision des Français de travailler à l'étranger était liée principalement à une volonté d'obtenir un niveau de supérieur de rémunération (Brachat-Schwarz 2006: 34)³¹. Nous étudierons dans le chapitre ci-dessous le revenu moyen des travailleurs assurés sociaux³² ainsi que la répartition des revenus entre les régions.

6.1 Evolution des salaires

A l'inverse de ce que l'on aurait pu croire, la comparaison des salaires horaires (calcul approximatif) montre que les différences de revenus entre la CUS et le district de l'Ortenau (cf. illustration 15) ne sont pas très marquées entre 2004 et 2008. Le salaire moyen net horaire (y compris impôt) pour un temps plein en 2004 est de 12,2 euros dans le district de l'Ortenau, soit légèrement supérieur à celui pratiqué dans la CUS de 12,1 euros. En 2007, les niveaux de salaires pratiqués dans la région française dépassent même légèrement ceux du

³¹ Outre les conditions du marché du travail, la situation du marché de l'habitat et de l'immobilier peut également agir sur le revenu des travailleurs frontaliers. Au moment de décider s'il faut migrer ou devenir travailleur frontalier, le baromètre des loyers du lieu de provenance ou le prix de l'immobilier sur le lieu de travail peuvent être décisifs sur la volonté de conserver son lieu d'habitation ou de faire au quotidien les trajets frontaliers. Les prix de la construction sont pratiquement deux fois supérieurs au Bade qu'en Alsace, Strasbourg étant exclu de cette tendance (Agence de Développement et d'Urbanisme de l'Agglomération Strasbourgeoise 2004 : 4). Nous arrêtons ici notre étude sur le rôle joué par le marché de l'immobilier sur le travail frontalier.

³² Suite aux différences de modes de prélèvements des charges sociales et impôts entre les pays, une comparaison directe des revenus n'est pas possible. Côté français, les données issues des DADS (déclarations annuelles des entreprises sur les charges sociales) mises à disposition par l'INSEE ont été utilisées. Ces données tiennent compte du salaire moyen net horaire mais incluent les prélèvements fiscaux. Les statistiques de l'Agence fédérale de l'emploi tiennent compte cependant du salaire mensuel brut. Afin de pouvoir effectuer une comparaison entre les données, les salaires moyens mensuels bruts allemands ont été recalculés en déduisant la part patronale relative aux déductions sociales des salaires horaires (y compris les impôts).

voisin allemand. En 2008, le calcul du salaire horaire affiche alors le même niveau dans les deux régions.³³

A première vue, rien n'indique que le niveau des revenus côté allemand soit un facteur Pull pour les salariés français. Il faut cependant tenir compte de deux aspects essentiels dans ce contexte. D'une part, après calcul, le salaire horaire moyen allemand est trop faible comparativement. Ceci est lié à la particularité de la procédure allemande de notification à la sécurité sociale³⁴ qui exige que les revenus au-dessus du plafond des cotisations sociales soient censurés. Par conséquent, les revenus particulièrement élevés n'influencent pas le salaire allemand moyen de la même mesure que les hauts salaires français pour le niveau salarial moyen en France³⁵. Le salaire allemand moyen est ainsi de façon tendancielle sous-estimé si l'on souhaite faire une comparaison³⁶. D'un autre côté, il faut tenir compte du fait que les montants de l'imposition et des charges sociales peuvent avoir un effet Push et Pull.

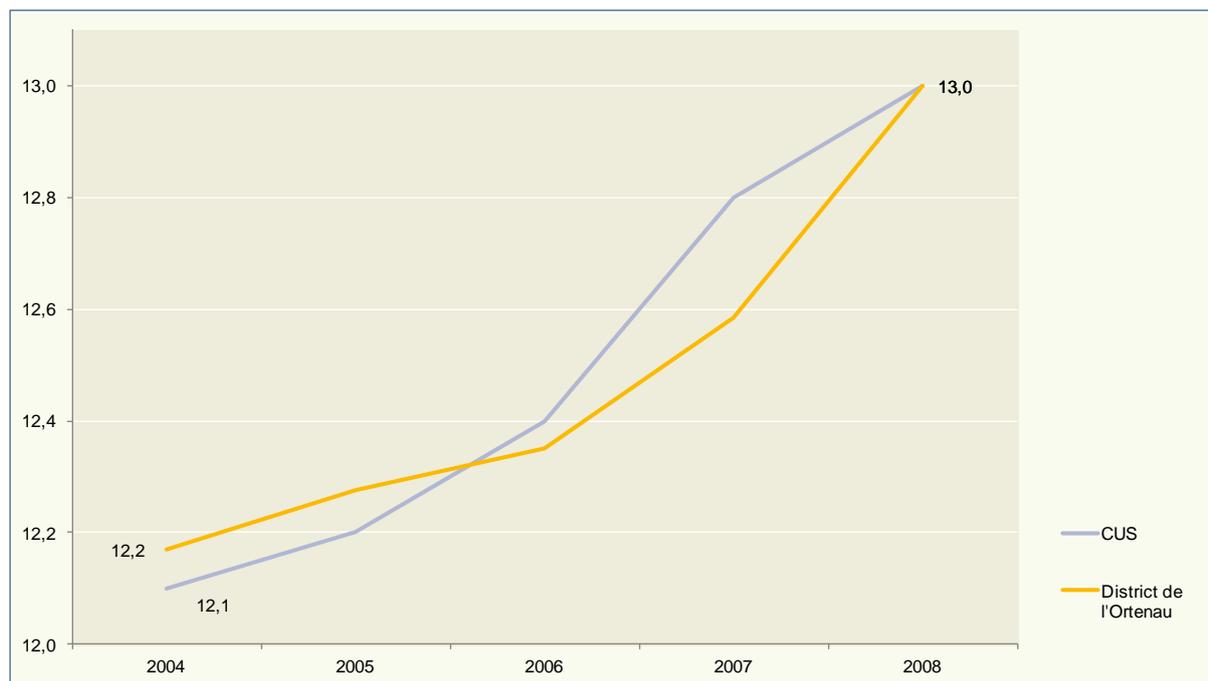
³³ Selon Statistisches Bundesamt (cf. communiqué de presse N° 143 du 11.04.2011) la France rattraperait depuis l'Allemagne en terme de rémunération brute. Les patrons allemands du secteur privé payaient en 2010 en moyenne 29,2 euros pour un travail horaire contre 33,10 côté français. De même dans l'industrie de la transformation, le taux horaire se situait à 33,1 euros en Allemagne soit 3% en-dessous de son pays voisin.

³⁴ Les conditions légales correspondantes sont fixées dans le Décret sur la saisie et la transmission des données (DEÜV).

³⁵ A notre connaissance, il n'existe aucun décret similaire sur la communication des rémunérations des entreprises françaises.

³⁶ C'est également ce que montre la comparaison du salaire mensuel moyen qui est calculé par l'Agence fédérale de l'emploi pour le district de l'Ortenau (2.590 euros) par rapport aux valeurs extraites des comptes nationaux des Länder (2.720 euros). Ce dernier comprend cependant la rémunération des fonctionnaires.

Illustration 15 : Salaires horaires à temps plein, de 2004 à 2008 (salaire horaire moyen en Euro)



Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi, propres investigations.

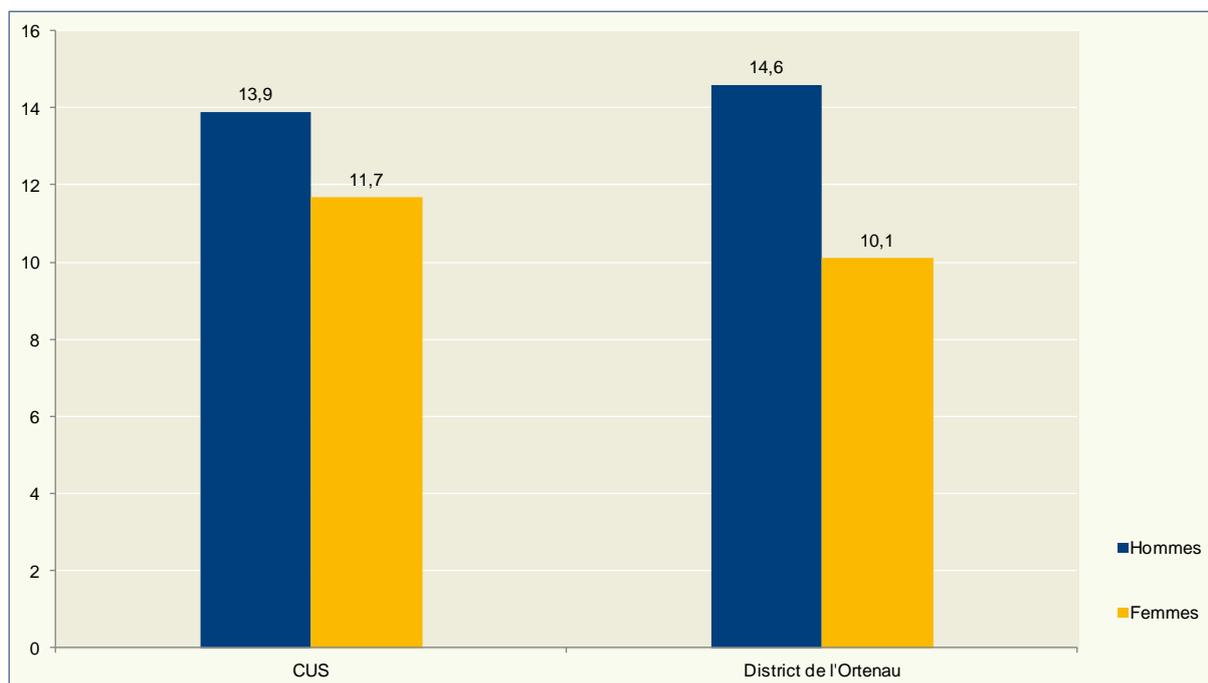
Les travailleurs frontaliers qui reviennent chaque jour sur leur lieu de résidence profitent d'un statut particulier au niveau du droit fiscal en qualité de « migrant journalier » étant donné qu'ils payent des charges sociales sur leur lieu de travail et des impôts sur leur lieu de résidence. Pour un même salaire brut, le revenu disponible d'un migrant journalier serait même supérieur en France au même revenu d'un salarié français travaillant en France en raison de charges fiscales relativement plus faibles.³⁷

6.2 Les salaires en fonction du sexe

Indépendamment de la comparaison partielle faite sur les niveaux de salaires entre les pays, l'observation du salaire horaire selon les hommes et les femmes apporte une réponse sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de ces deux pays (cf. illustration 16). On constate côté allemand un plus net écart entre les salaires horaires des salariés hommes et femmes. Dans l'Ortenau, la différence de rémunération était en 2008 de 4,5 euros soit deux fois plus importante que celle enregistrée dans la CUS (2,2 euros). L'on constate en outre que le salaire moyen d'un homme dans l'Ortenau est même bien plus élevé que dans la CUS, malgré la sous-estimation tendancielle du niveau de rémunération moyen pour les Allemands de sexe masculin également. L'attrait réel en faveur de la mobilité qui résulte de ces différences salariales pour les salariés masculins en France, devrait par conséquent paraître plus marqué que le suggère cette représentation.

³⁷ Pour un calcul comparatif des impôts et charges sociales, cf. Cour des comptes 2011: 104.

Illustration 16 : Salaire horaire moyen (temps plein) en fonction du sexe, 2008 (en Euro)



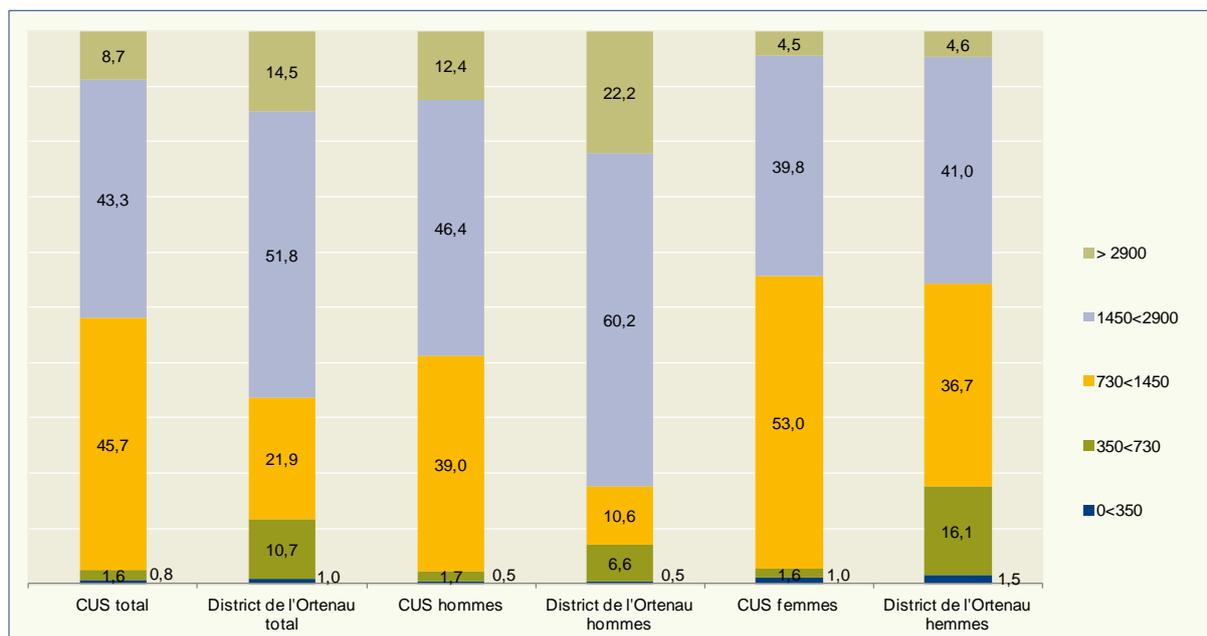
Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi, propres investigations.

Nous allons maintenant différencier non plus le niveau de rémunération, mais la structure des revenus³⁸ au sein des pays et selon les sexes. Pour expliquer les différences entre les niveaux d'attraction des marchés du travail, il est possible que la répartition des revenus soit mieux adaptée que le salaire moyen. Etant donné que le salaire est censuré côté allemand par le plafond des cotisations sociales, nous prenons par conséquent également en compte les catégories de rémunérations au-dessus de ce plafond au niveau des revenus français. Ainsi les répartitions, c'est-à-dire le pourcentage de personnes dans les différentes classes de revenus, peuvent être directement comparées.

L'illustration 17 souligne que la répartition des salaires dans l'Ortenau représente un attrait pour les travailleurs frontaliers dont le but est d'améliorer leurs perspectives salariales. Les deux classes de revenus les plus élevées sont beaucoup plus représentées dans l'Ortenau : deux tiers des salariés se situent dans la catégorie supérieure des salaires à 1.450 euros alors que dans la CUS, cette tranche de revenus ne représente que la moitié des salariés (52,0 %). Ainsi un plus grand nombre de salariés gagne un salaire plus élevé côté allemand. Cependant, il apparaît également que la proportion d'actifs pour les deux tranches de revenus les plus basses soit supérieure dans l'Ortenau (11,7 % contre 2,4 %).

³⁸ Les chiffres disponibles sur les salaires horaires moyens français ont été recalculés en salaires mensuels moyens. Pour cela, nous avons tenu compte des horaires de travail moyens mensuels pondérés en fonction de la part que représentent les temps plein et partiel.

Illustration 17 : Pourcentage de salariés pour chaque tranche de revenus (salaires mensuels en Euros) en fonction du sexe, 2007



Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi, propres investigations.

Cette illustration montre en outre que les femmes du district de l'Ortenau notamment se situent souvent, comparativement, dans les catégories de revenus les plus faibles. De même au niveau des classes de revenus supérieurs, les femmes ont un poids nettement plus faible et comptabilisent 45,6 % contre 82,4 % pour les hommes. En conclusion, nous constatons que la répartition des salaires est moins favorable pour les femmes dans l'Ortenau que dans la CUS et que les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans la CUS sont moins marqués. Les facteurs suivants influencent probablement les écarts de rémunération entre hommes et femmes et les différences entre les pays : la répartition des sexes est différente au niveau des secteurs d'activité (cf. chapitre 4). Le secteur de l'industrie est dominé par les hommes. Dans toute l'Allemagne, les salaires moyens de ce secteur sont supérieurs à celui des services. Ceci explique les écarts de rémunération entre hommes et femmes et les hauts niveaux de salaires des hommes dans l'Ortenau. En France, le rapport entre secteur d'activité et rémunération est inversé : étant donné que les salaires moyens sont supérieurs dans les différentes branches du secteur des services, notamment le secteur du crédit et de l'assurance, les salaires des Français travaillant dans le tertiaire sont supérieurs à ceux de l'industrie (Ludwig/Brautzsch/Exß 2010: 5). Ceci explique à nouveau le plus faible écart de rémunération entre hommes et femmes côté français.

Suite à la répartition des revenus, l'attrait pour le travail frontalier présente une image différente : les hommes français notamment sont attirés par le travail frontalier alors que le salaire en Allemagne ne représente probablement aucun facteur Pull pour les femmes françaises. Par conséquent, on peut s'attendre à ce que les travailleurs frontaliers français soient principalement des hommes. C'est ce que nous verrons dans le chapitre suivant qui traite entre autres de la question de la composition du groupe des travailleurs frontaliers.

7 Les travailleurs frontaliers

La mobilité transfrontalière peut non seulement contribuer à améliorer la situation individuelle de l'emploi, mais également contribuer à soutenir la création d'un marché flexible du travail en Europe (Europäische Kommission 2002). L'Union européenne encourage la libre circulation des salariés au sein de l'Union européenne et l'abolition des contraintes administratives pour les migrants journaliers tout en poursuivant l'objectif de réduire les différences régionales observées au niveau des conditions du marché du travail. En augmentant la mobilité par delà les frontières, on augmente la probabilité de voir se former un marché du travail transfrontalier plus uni.

La présente analyse sur les mouvements de travailleurs frontaliers entre les régions frontalières françaises et allemandes étudie plus particulièrement le flux de travailleurs frontaliers en direction de l'Allemagne et leur signification pour le marché du travail dans le district de l'Ortenau. A ce titre, elle met en exergue les évolutions des revenus des travailleurs frontaliers provenant de l'Alsace, la ZES et la CUS entre 1999 et 2007. Afin de pouvoir tirer des conclusions fiables sur la signification du travail frontalier au niveau de l'intégration des marchés du travail transfrontalier, les deux mouvements de part et d'autre de la frontière doivent être pris en considération. Malheureusement, il n'existe aucune donnée exploitable pouvant représenter les flux du travail frontalier depuis l'Allemagne vers la France. Ainsi la présente étude se concentre sur la part des travailleurs frontaliers et la composition des flux de travailleurs frontaliers en comparaison avec les caractéristiques structurelles du marché du travail régional allemand et la région d'origine. Si la structure des travailleurs frontaliers reflétait les particularités du marché de l'emploi en France, il en résulterait une certaine modification et un rapprochement du marché du travail dans l'Ortenau. Mais c'est probablement le marché du travail cible qui détermine également la composition des flux du travail frontalier avec comme conséquence que les inégalités au sein du marché du travail se creusent. Etant donné que le flux principal du travail frontalier s'effectue de la France vers l'Allemagne (et non dans l'autre direction) (Brachat-Schwarz 2006), il est tout à fait plausible d'admettre qu'une grande partie des revenus des travailleurs frontaliers soit largement dédiée à cette analyse tout en gardant une vision sur les disparités du marché du travail. Il faut rappeler à cet instant que seuls les chiffres relatifs aux travailleurs frontaliers de l'année 2007 sont disponibles. C'est pourquoi il faut tenir compte dans l'interprétation des effets de la mobilité sur les inégalités du marché du travail entre les régions, que la structure de l'emploi de la région cible et de provenance reflète déjà en 2007 les effets de la mobilité.

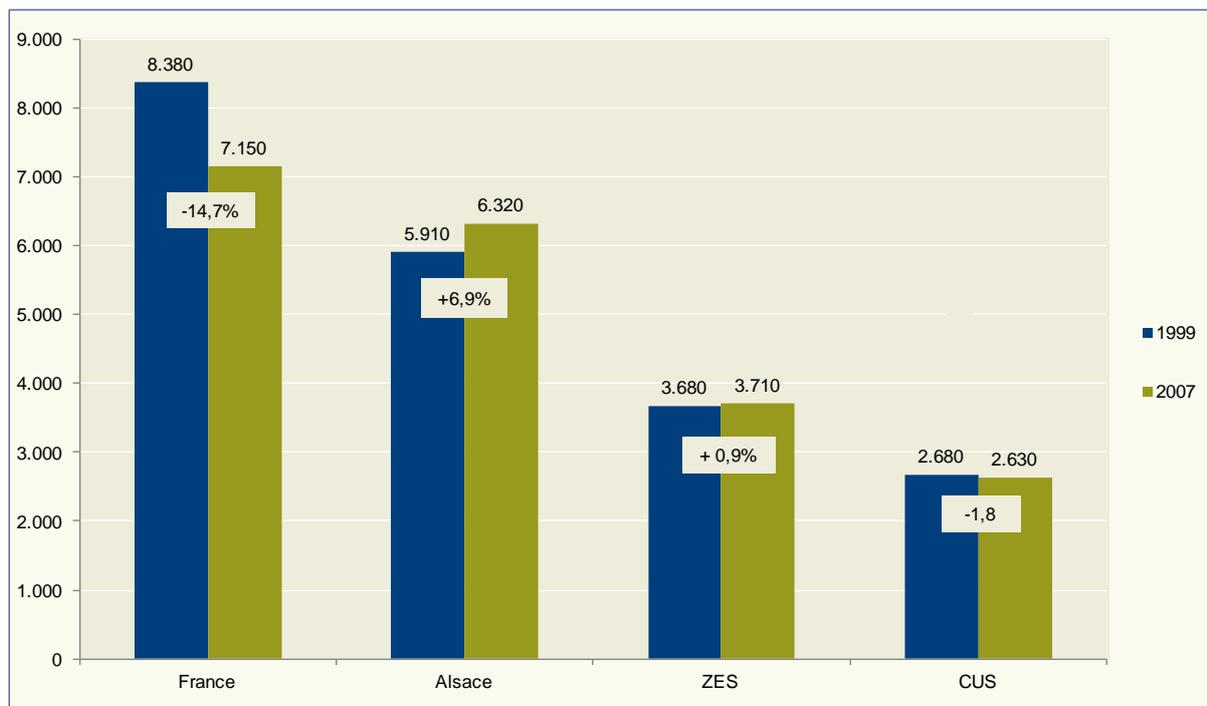
On entend ci-après par travailleur frontalier ou migrant journalier toute personne dont le lieu de résidence est situé en France et qui travaille côté allemand. Les données ne tiennent pas compte du nombre de fois où le navetteur franchit la frontière entre son lieu de résidence et lieu de travail aller et retour (par exemple navette journalière ou hebdomadaire) (cf. chapitre 2).

Nous observerons en outre les pourcentages relatifs au travail frontalier en tenant compte du revenu des navetteurs avec l'emploi sur le lieu de travail, mais nous mettrons également en avant la structure des travailleurs frontaliers à l'appui des critères comme le sexe, l'âge, le niveau de qualification et le secteur d'activité.

Les chiffres absolus de travailleurs frontaliers arrivant dans l'Ortenau donnent une première idée sur les mouvements au niveau du marché du travail frontalier.

7.1 Evolution et structure des flux de travailleurs frontaliers

Illustration 18 : Chiffres sur les résidents français (total), Alsace, ZES et CUS travaillant dans le district de l'Ortenau, 1999 et 2007



Sources : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi ; propres investigations.

Entre 1999 et 2007, le nombre absolu de travailleurs frontaliers résidant dans la CUS et travaillant dans l'Ortenau connaît une légère baisse de 50 personnes (soit 1,8 %). Si l'on ramène cette évolution au nombre absolu de travailleurs des régions plus éloignées comme la ZES et l'Alsace, on constate que le comportement des travailleurs frontaliers a changé en termes de géographie pour cette même période d'observation. La région de résidence des travailleurs frontaliers français s'est étendue. On observe une forte évolution du nombre de travailleurs frontaliers notamment en provenance de la région alsacienne et travaillant dans l'Ortenau entre 1999 et 2007 (+6,9 % pour atteindre 6.320 personnes). En contrepartie, le nombre total de travailleurs frontaliers toute France comprise a diminué.

L'observation quantitative des travailleurs frontaliers est encore plus significative pour le marché du travail régional si l'on considère les travailleurs frontaliers français hommes et femmes par rapport au nombre total d'actifs sur le lieu de travail (cf. Tableau 2).

Tableau 2 : Proportion de travailleurs frontaliers issus de régions françaises par rapport aux actifs dans l'Ortenau

	District de l'Ortenau	
	1999	2007
Taux de travailleurs frontaliers		
provenant de la CUS	1,9	1,8
provenant de la zone d'emploi	2,6	2,5
provenant de l'Alsace	4,2	4,3
provenant des régions allemandes	7,9	9,8

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi, propres investigations.

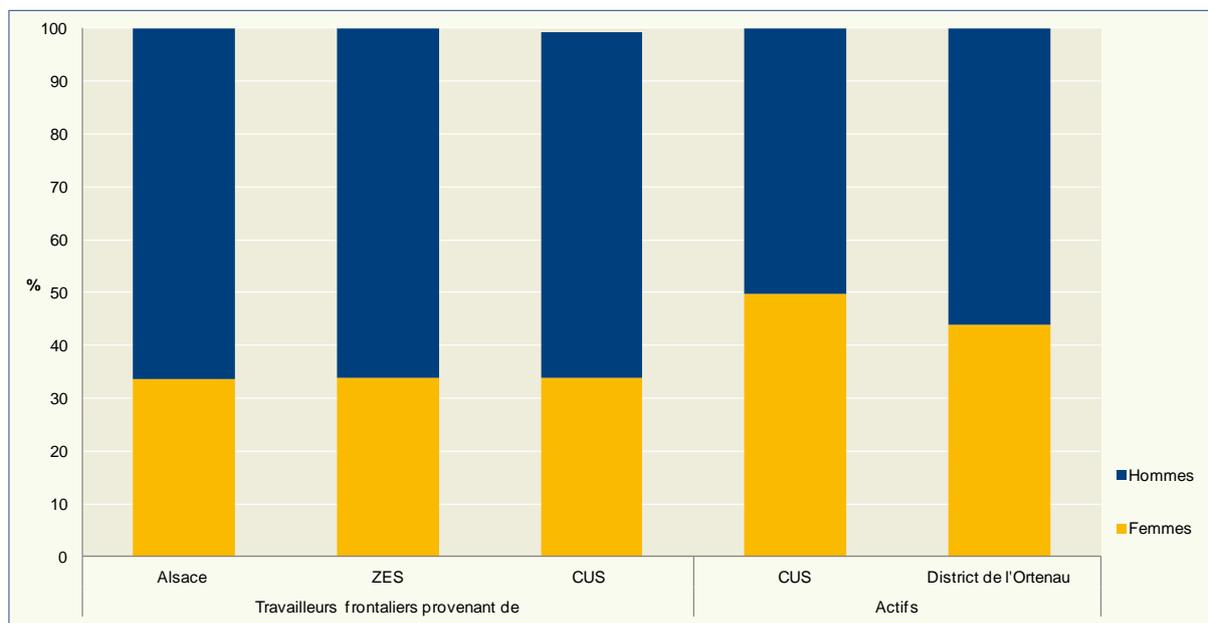
Le taux de travailleurs frontaliers provenant de la CUS est de 1,8 % en 2007. Ceci signifie que sur 100 salariés sur le lieu de travail, presque deux personnes sont des travailleurs frontaliers : par conséquent près d'un salarié sur 50 travaillant dans le district de l'Ortenau, habite dans la CUS. Avec 4,3 % de travailleurs frontaliers, l'Alsace affiche des taux deux fois supérieurs ce qui démontre l'importance de la présence des travailleurs frontaliers alsaciens pour le marché du travail dans l'Ortenau. Ainsi, un actif sur 20 travaillant dans l'Ortenau est un travailleur frontalier alsacien. Les mouvements de travailleurs internes à l'Allemagne dépassent en règle générale le nombre total des arrivées provenant de l'étranger. Ceci s'explique par le fait que ces navetteurs allemands sont moins influencés par les barrières linguistiques et différences culturelles. Comme on pouvait s'y attendre, le pourcentage de navetteurs issus de régions allemandes et travaillant dans l'Ortenau dépasse le nombre relatif de travailleurs frontaliers résidant dans les régions françaises. Les chiffres montrent également que pratiquement pour deux navetteurs allemands résidant dans une autre région d'Allemagne, on compte un travailleur frontalier provenant d'Alsace et par conséquent, les frontaliers français ont une importance considérable sur le marché du travail dans le district de l'Ortenau³⁹.

7.2 Les travailleurs frontaliers en fonction du sexe

Les taux d'activité des hommes et des femmes sont différents d'un pays à l'autre. La participation des femmes sur le marché total de l'emploi est plus faible dans l'Ortenau et l'écart entre les taux d'activité des femmes et des hommes y est également plus nettement marqué que dans la CUS (cf. chapitre 4). Se pose alors la question de savoir comment se répercutent ces différences au niveau de la répartition des sexes entre travailleurs frontaliers.

³⁹ D'autres études ont démontré également qu'en 2005, plus de la moitié des travailleurs frontaliers était des résidents français venus travailler en Allemagne (cf. Heining/Möller 2009).

Illustration 19 : Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction du sexe, 2007



Légende : Frontaliers travaillant dans l'Ortenau, salariés dans la CUS et dans l'Ortenau.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

L'illustration 19 met en évidence que les travailleurs frontaliers provenant des régions frontalières françaises et travaillant dans l'Ortenau sont principalement des hommes. La part des femmes habitant dans la CUS (mais également dans les autres régions françaises) et travaillant de l'autre côté de la frontière ne représente environ un tiers uniquement. Par rapport au poids que représentent les femmes sur le marché du travail dans leur région d'origine (CUS 49,6 %), mais également dans la région cible (Ortenau 43,8 %), les travailleuses frontalières sont ainsi en moyenne sous-représentées. Les différences au niveau de la répartition d'hommes et de femmes observées au niveau des taux d'activité dans l'Ortenau sont par conséquent rendues d'autant plus vives par le travail frontalier. D'autres études confirment également que les hommes sont plus mobiles dans les régions frontalières (Buch et al. 2008). On avance comme explication à ce phénomène notamment l'attrait que représente la rémunération côté allemand uniquement pour les hommes et les incitants à travailler en dehors des frontières. En outre, la structure économique dans l'Ortenau joue probablement un rôle important dans ce sens qu'elle est fortement marquée par le secteur de l'industrie. En effet, le secteur de l'industrie a toujours employé largement plus de main d'œuvre masculine.⁴⁰

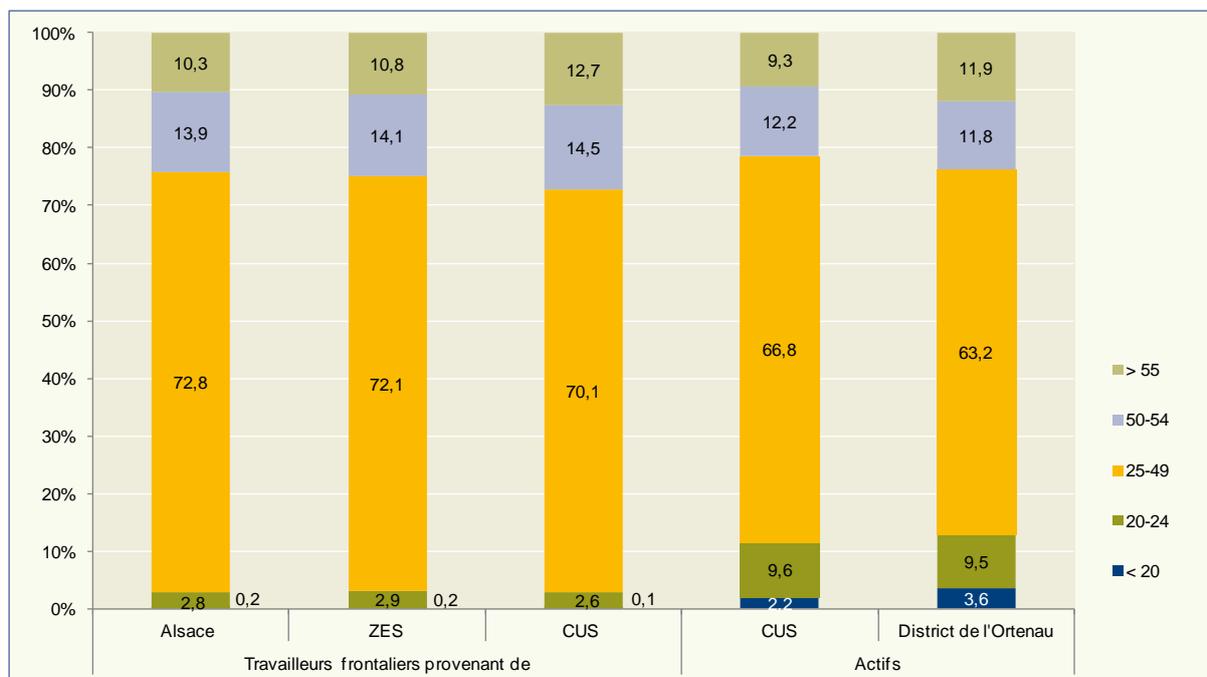
7.3 Les travailleurs frontaliers en fonction de l'âge

Dans le présent chapitre, nous examinons la pyramide des âges des travailleurs frontaliers. L'observation du critère de l'âge est particulièrement révélatrice étant donné que les deux régions, notamment la région allemande dans une plus large mesure que la française, sont

⁴⁰ A la question de savoir si, malgré les structures de garde d'enfant largement développées, les devoirs de garde d'enfant et ainsi le rôle de la mère jouent ici un effet limitant la volonté des femmes françaises pour aller travailler de l'autre côté de la frontière, nous ne pouvons ici y répondre.

confrontées à une population active vieillissante en raison du changement démographique. La question phare de ce chapitre est de savoir si la part des travailleurs frontaliers plus âgés suit la structure de l'emploi ou si les jeunes français notamment qui souffrent plus particulièrement du chômage, sont mobiles et rajeunissent le potentiel d'activité dans l'Ortenau ?

Illustration 20 : Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction des tranches d'âge, 2007



Légende : Frontaliers travaillant dans l'Ortenau, salariés dans la CUS et dans l'Ortenau.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

L'analyse des travailleurs frontaliers en fonction de la pyramide des âges montre que les plus jeunes sont manifestement sous-représentés parmi les travailleurs frontaliers, eut égard à la structure de l'emploi de la CUS mais également à celle de l'Ortenau. Seulement 3,0 % des travailleurs frontaliers résidant en Alsace sont âgés de moins de 25 ans, 3,1 % dans la ZES et contre seulement 2,7 % dans la CUS. La part des plus jeunes sur le marché du travail cependant est de 11,8 % dans la CUS et de 13,1 % dans l'Ortenau. Par conséquent, l'aggravation des conditions d'intégration sur le marché du travail des plus jeunes que nous avons vue précédemment dans la CUS (les moins de 25 ans représentent 14,4 % des chômeurs dans la CUS contre 11,7 % dans l'Ortenau) ne sera pas compensée par le départ de la main d'œuvre frontalière dans l'Ortenau. Leur pénétration sur le marché du travail allemand semble plutôt faible. Une forte tendance des plus jeunes à travailler outre Rhin aurait comme influence d'adoucir les difficultés de main d'œuvre spécialisée côté allemand, mais ce n'est pas ce que l'on observe aujourd'hui⁴¹. Un rajeunissement de la structure des actifs grâce au travail frontalier des Français n'a pas eu lieu, au contraire : comparée avec la structure des actifs, la part des travailleurs frontaliers plus âgés est significativement surproportionnée.

⁴¹ Nous ne pouvons dire à l'appui des données dont nous disposons en quelle mesure les plus jeunes, ainsi que les autres tranches d'âge, n'ont pas changé de lieu de travail mais également leur résidence de façon définitive pour s'installer en Allemagne.

7.4 Les travailleurs frontaliers en fonction de la qualification

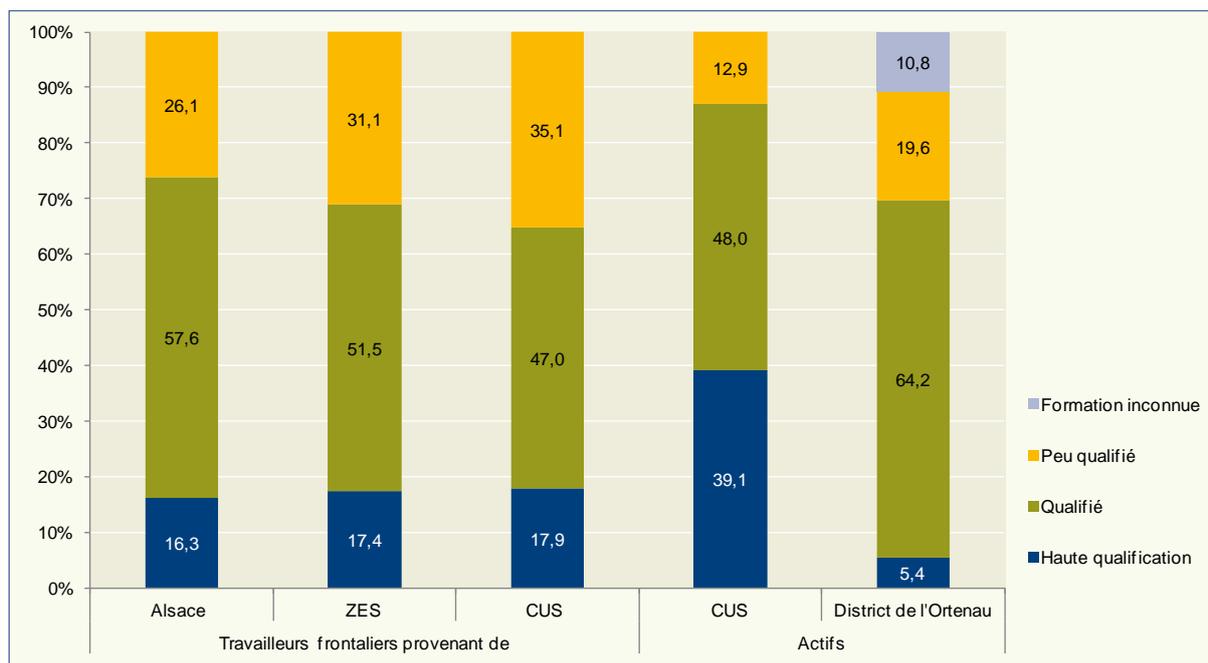
Il semble qu'à l'avenir, la situation de la main d'œuvre qualifiée va se durcir, non seulement en raison du vieillissement et de la pénurie de personnel actif, mais également suite aux exigences accrues en main d'œuvre qualifiée des entreprises en général. Dans ce sens, le niveau de qualifications des travailleurs frontaliers revêt d'une grande importance dans l'analyse des processus de mobilité. Dans ce contexte, il convient de traiter les questions suivantes : les travailleurs frontaliers français sont-ils aussi bien qualifiés que les actifs et les flux du travail de la région frontalière couvrent-ils déjà la demande en main d'œuvre qualifiée des entreprises allemandes ? Quels renseignements tire-t-on de la question de savoir si un marché du travail transfrontalier plus transparent permettra d'équilibrer à l'avenir la pénurie de main d'œuvre à laquelle nous nous attendons ?

Nous entendons par main d'œuvre qualifiée dans la présente étude toute personne exerçant une activité exigeant au minimum une formation professionnelle.⁴² Nous intégrons également les travailleurs frontaliers qualifiés et hautement qualifiés. Il faut également évoquer les effets éventuels du départ des travailleurs frontaliers pour les régions françaises. Si un nombre surproportionné de personnel hautement qualifié met à disposition ses capacités professionnelles côté allemand, la région d'origine perd alors un capital humain important. En politique et en économie, on parle alors de la fuite des cerveaux (cf. par ex. Brücker 2010). On peut également se demander si les personnes disposant de mauvaises perspectives sur le marché du travail (par exemple le personnel peu qualifié) peuvent espérer améliorer leurs conditions professionnelles par le biais du travail frontalier. Les études des comportements sur la mobilité des salariés ont démontré qu'en général les personnes hautement qualifiées sont plus enclines à se déplacer géographiquement pour leur travail (cf. par ex. Arntz 2010; Brücker/Trübswetter 2007; Haas/Hamann 2008). Cette plus haute disposition en faveur de la mobilité est également motivée par le fait qu'ils peuvent espérer des revenus plus élevés et ainsi les coûts liés aux déplacements géographiques rentrent moins en considération pour ce groupe. La volonté de travailler en dehors des frontières du personnel peu qualifié est motivée en une large mesure par la prédisposition à une certaine situation d'urgence comme le chômage ou de mauvaises conditions de travail.

L'observation des niveaux de qualification des travailleurs frontaliers dans la région frontalière franco-allemande montre des résultats en partie surprenants.

⁴² Définition de l'IAB et du gouvernement fédéral (Autorengemeinschaft 2011).

Illustration 21 : Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction des qualifications, 2007



Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

On pourrait s'attendre à un taux de mobilité important de la part des salariés français hautement qualifiés. Contrairement à cela, les données sur les revenus des travailleurs frontaliers provenant de régions françaises et travaillant dans l'Ortenau indiquent que seulement 16 à 18 % des travailleurs frontaliers alsaciens, de la ZES et de la CUS et travaillant dans l'Ortenau sont hautement qualifiés. Ainsi, comparé à la part des actifs dans la CUS (39,1 %), le personnel hautement qualifié est largement sous-représenté (cf. également à ce sujet Heining/Möller 2009). De même, les personnes hautement qualifiées représentent le plus petit groupe de travailleurs frontaliers. Ainsi la crainte majeure d'un point de vue politique de « Fuite des cerveaux » de l'Alsace vers l'Ortenau n'est ainsi absolument pas justifiée⁴³. Si l'on compare le pourcentage de personnel hautement qualifié parmi les actifs dans l'Ortenau (5,4 %), l'importance des travailleurs hautement qualifiés par rapport au nombre de travailleurs frontaliers est cependant surproportionnée. L'Ortenau tire un bénéfice des mouvements de travailleurs frontaliers de par le capital humain qu'ils représentent ce qui présente des effets favorables sur la situation de la main d'œuvre qualifiée. Sans cette main d'œuvre qualifiée venant de France, l'Ortenau serait dans une situation défavorable.

Dans l'analyse des niveaux de qualification des travailleurs frontaliers, il faut cependant tenir compte encore une fois de la sous-estimation systématique du nombre de personnel hautement qualifié en France en référence avec l'Allemagne (cf. chapitre 4.3). Il faut également tenir compte du fait que les données n'indiquent pas non plus si les travailleurs frontaliers

⁴³ Si le départ de travailleurs frontaliers particulièrement bien qualifiés n'est pas équilibré par des mouvements d'arrivée de travailleurs frontaliers correspondants, il en résulte en chiffres absolus une perte en capital humain pour le marché régional français du travail même si la structure de l'emploi n'est pas dégradée par le départ desdits travailleurs frontaliers.

français occupent des postes en Allemagne correspondant à leur qualification initiale. Si un nombre important de personnes hautement qualifiées acceptent des postes pour lesquels une qualification inférieure est nécessaire, cette situation profite alors au segment des actifs qualifiés.

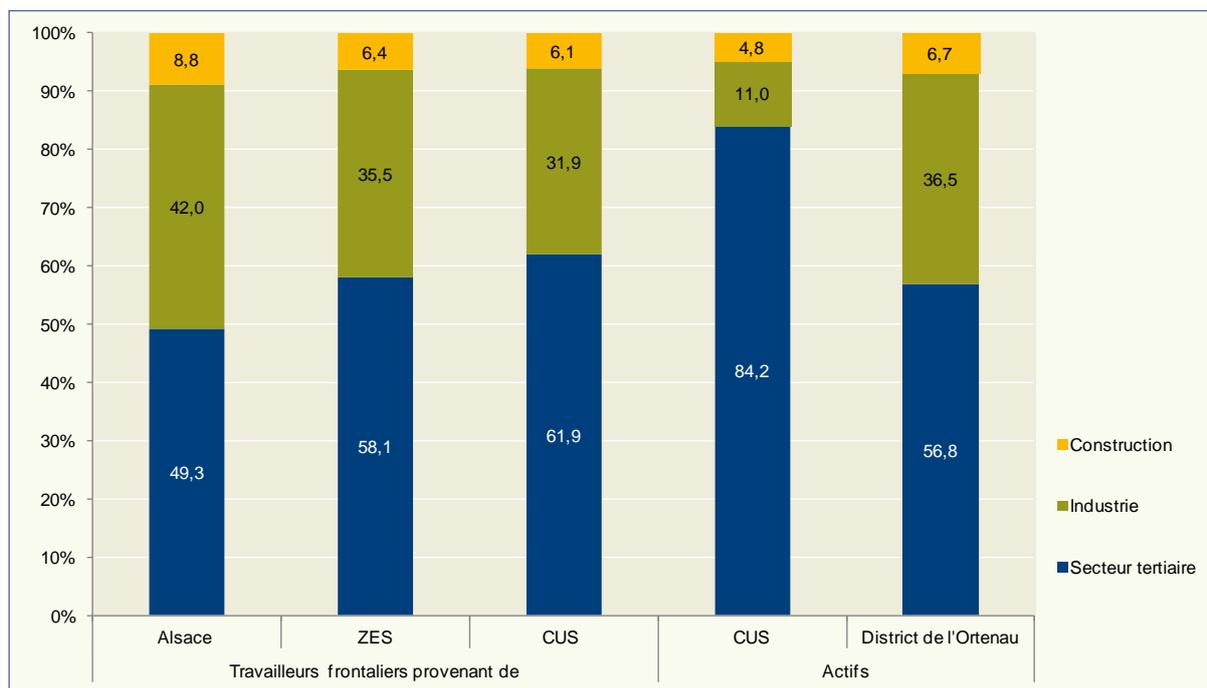
En comparaison avec le nombre d'actifs, les travailleurs qualifiés sont en même proportion que les travailleurs mobiles côté français, si l'on regarde les niveaux de qualification allemands par contre, ils sont sous-représentés. Si l'on ajoute la part des académiciens et des actifs qualifiés dans le flux des travailleurs frontaliers, alors on trouve la même composition que dans celle des actifs de l'Ortenau. On peut alors supposer que le travail frontalier présente également des effets positifs sur la situation de la main d'œuvre qualifiée des entreprises allemandes.

L'analyse des niveaux de qualification des travailleurs frontaliers conduit à un autre aspect intéressant à observer : il s'agit du pourcentage important de personnel faiblement qualifié parmi les travailleurs frontaliers. Ce groupe est plus fortement concentré au niveau de la part des travailleurs frontaliers qu'il ne représente en pourcentage parmi les actifs de leur région d'origine et cible. Le nombre de travailleurs frontaliers venant de la CUS notamment et recrutés à partir de ce segment de qualification est surproportionné. Le marché du travail dans l'Ortenau propose manifestement aux personnes de plus faible qualification, des opportunités d'emploi qui ne sont pas ou plus en nombre suffisant côté français. Néanmoins, les postes de travail pour personnes ayant de faibles exigences en termes de qualification côté allemand sont également sujettes à un risque comparativement élevé de suppression de postes à long terme. Le départ de travailleurs frontaliers peu qualifiés en 2007 a probablement eu des conséquences considérables de délestage pour les régions françaises. Les disparités qui existent dans les niveaux de qualification des actifs des régions frontalières n'ont été probablement que légèrement affectées par l'arrivée de travailleurs frontaliers, mais globalement on peut conclure que la mobilité liée aux niveaux de qualification apporte des avantages pour les deux côtés : apport en capital humain pour les régions allemandes et effets de délestage pour les régions françaises.

7.5 Les travailleurs frontaliers en fonction des secteurs d'activité

Comme déjà démontré au chapitre 4.4, la structure des secteurs d'activité est très différente selon les régions. L'analyse de la répartition de l'activité des travailleurs frontaliers peut donner d'importantes informations sur la façon dont la mobilité transfrontalière encourage les processus de changement ou bien en quelle mesure elle a conservé les structures économiques. La répartition des travailleurs frontaliers se fait-elle en fonction des secteurs d'activité de la région d'origine ou bien est-ce la spécialisation de la région cible qui agit comme un facteur Pull ? Le travail frontalier encourage-t-il l'intégration des marchés du travail frontaliers ?

Illustration 22 : Répartition des travailleurs dans l'Ortenau et l'emploi en fonction des secteurs d'activité, 2007



Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

L'illustration 22 montre clairement que la part des travailleurs frontaliers appartenant au secteur tertiaire est largement supérieure au nombre total d'actifs dans la région française travaillant dans le secteur des prestations de services alors que celle du district de l'Ortenau est en contrepartie inférieure. En Allemagne, le changement de structure de l'industrie de transformation vers le secteur des services est par conséquent soutenu par le travail frontalier en provenance des régions françaises. Il mérite d'être noté que la part des travailleurs frontaliers affiliés au secteur de l'industrie est trois fois supérieure au poids que représente l'industrie dans la CUS. Ceci pourrait signifier que des bonnes opportunités d'emploi ainsi qu'une haute rémunération augmenteraient le niveau d'attraction au niveau de l'emploi dans l'industrie allemande. Les travailleurs frontaliers français utilisent les structures industrielles allemandes « atypiques » pour l'économie française et étendent leur échelle de recherche au marché du travail allemand. On peut en déduire pour les entreprises industrielles allemandes qu'elles recrutent volontiers des salariés provenant des régions françaises en réaction au manque important de main d'œuvre spécialisée. Suite à l'analyse de la structure des branches d'activité et aux différents critères relatifs aux travailleurs frontaliers observés dans les chapitres précédents, on observe clairement un lien fonctionnel entre les marchés du travail frontalier qui serait bon de consolider davantage et autant que possible dans l'intérêt des deux nations.

8 Conclusion

Ces dernières années, l'intégration européenne a permis d'intensifier davantage l'interpénétration des relations économiques franco-allemandes. On retrouve également ces liens transnationaux à une échelle régionale. Ainsi, le marché du travail transfrontalier est perçu par les acteurs locaux dans la région de Strasbourg-Ortenau (considérée comme le pôle du

marché du travail dans la région du Rhin supérieur) comme un espace économique commun. Les structures et les conditions du marché du travail sont très différentes d'un côté comme de l'autre de la frontière. Ces disparités que l'on remarque au niveau du marché du travail offrent cependant un potentiel énorme, notamment pour les travailleurs mobiles. Un échange de main d'œuvre de part et d'autre de la frontière se révèle être un avantage mutuel pour les deux côtés et ceci d'autant plus s'il permet de réduire les inégalités du marché du travail dans ces régions.

La concentration des principaux secteurs d'activité est très différente selon les régions : la CUS représente un pôle d'emplois dans le secteur des services alors que dans l'Ortenau, l'industrie continue de marquer fortement le paysage du marché du travail. Les différences se font sentir tant sur le plan du chômage que du point de vue de la participation de chacun des groupes au marché du travail. Les plus jeunes, pourtant plus fortement représentés dans la population française, réussissent moins bien à intégrer le marché du travail en France si l'on compare cette même tranche d'âge côté allemand. Ceci montre que, comparativement, la part que représente l'activité professionnelle des plus jeunes est plus faible et qu'ils sont d'autant plus touchés par le chômage dans la CUS. Dans l'Ortenau cependant, il est probable que la pénurie de main d'œuvre spécialisée se fasse plus fortement ressentir que dans la région frontalière française étant donné que les jeunes représentent une part moins importante parmi les personnes en âge de travailler. La demande de main d'œuvre jeune et d'un bon niveau de qualification (les niveaux de qualification étant moins favorables dans l'Ortenau que dans la CUS) est tout aussi élevée côté allemand. L'analyse a révélé également des différences au niveau de la répartition des actifs entre les hommes et les femmes : ces écarts sont plus marqués dans la région frontalière allemande que chez le voisin français. Dans l'Ortenau, on constate un retour de l'emploi en faveur des femmes, ceci uniquement dans le domaine des postes à temps partiel.

Les études sur l'évolution du chômage et sur les niveaux de rémunération démontrent que le marché du travail côté allemand présente un attrait non négligeable en faveur de la mobilité de la main d'œuvre française. Le chômage dans la CUS est incontestablement supérieur et l'évolution au long terme, s'avère en outre moins favorable. Dans la région française, la suppression des postes de travail destinés aux personnes sans formation professionnelle est plus massive que du côté allemand. En outre, le rapport entre chômeurs et postes vacants est encore plus défavorable dans la région française et témoigne d'une tension supérieure au niveau de la situation du marché du travail. Nos analyses révèlent également que la répartition des revenus dans l'Ortenau semble représenter un facteur d'attraction considérable, notamment pour les hommes français.

L'étude du nombre et de la structure des travailleurs frontaliers (notre étude ayant dû se concentrer sur le flux principal des travailleurs frontaliers partant de France vers l'Allemagne) met en exergue l'importance que représente le travail transfrontalier au niveau du marché du travail dans la région. Entre 1999 et 2007, le nombre de travailleurs frontaliers résidant sur tout l'espace alsacien et travaillant dans l'Ortenau a augmenté. Pour deux navetteurs allemands résidant dans une autre région d'Allemagne, on compte un travailleur frontalier provenant de l'Alsace. Dans ce sens, l'évolution de l'intégration du marché du travail transfrontalier est par conséquent positive.

De même, l'on constate que les mouvements du travail frontalier ne contribuent probablement pas à supprimer les disparités constatées au niveau des critères de l'emploi à certaines exceptions près, mais que les inégalités présentes se sont en partie davantage accentuées. Le travail frontalier n'a visiblement pas réduit les différences au niveau de la répartition du marché du travail des jeunes actifs et cet écart semble se creuser davantage. Il existe par conséquent une source non utilisée et un fort potentiel pour un marché du travail transfrontalier. Si nous parvenons à augmenter davantage la mobilité des plus jeunes, les problèmes d'intégration sur le marché du travail rencontrés par cette catégorie en France pourraient diminuer et parallèlement, la structure de l'emploi s'en verrait rajeunie côté allemand. Ainsi les changements démographiques liés au besoin futur de main d'œuvre seraient atténués. Il faudrait par conséquent apporter un effort particulier des deux côtés au niveau de la relation fonctionnelle des marchés du travail pour cette catégorie de travailleurs. Un placement professionnel ciblé, la création d'une plus grande transparence au niveau des postes à pourvoir chez les jeunes ainsi que le soutien des entreprises côté allemand afin d'augmenter la volonté et les efforts envers les jeunes français : voilà les stratégies qui peuvent être poursuivies et davantage intensifiées dans ce contexte.

D'un point de vue de la structure des secteurs d'activité et des niveaux de qualification des travailleurs frontaliers, il faut cependant supposer que la mobilité frontalière a eu des effets positifs pour les deux régions. L'Ortenau tire un bénéfice du travail frontalier de par le capital humain qu'il représente ce qui devrait avoir des effets favorables sur la situation de la main d'œuvre qualifiée. Parallèlement, le marché du travail régional allemand est également apte à recevoir des travailleurs frontaliers peu qualifiés. Etant donné que les opportunités d'emploi pour ce segment sont plus limitées côté français et que le chômage y est plus élevé, il en résulte des effets de délestage au niveau du marché du travail français. Il faut cependant noter également dans ce contexte qu'à long terme, ce groupe d'actifs est plus fortement menacé côté allemand et en particulier en cas de conjoncture de licenciements. Face à la polarisation des niveaux de qualification des travailleurs frontaliers, on pourrait proposer des efforts dans différentes directions. Il faut garder en vue par exemple d'une part la coordination des efforts de qualification et d'autre part l'encouragement en faveur d'une forme de mobilité de la formation. Notons également dans ce contexte l'amélioration continue des connaissances interculturelles des étudiants et des personnes de qualification moyenne.

La structure des secteurs d'activité des travailleurs frontaliers, probablement dans son action sur la suppression des inégalités du marché du travail, offre des résultats très similaires comme l'influence de la mobilité spécifique à la qualification. Le taux élevé de travailleurs frontaliers dans le secteur des services, comparé avec la structure des secteurs d'activité dans l'Ortenau, renforce le changement de ces structures dans la région allemande. Parallèlement, les salariés français acceptent plus souvent un poste dans l'industrie alors que ce n'est pas le cas dans leur région d'origine. Grâce à ces travailleurs, l'interpénétration des marchés du travail semble apporter des effets positifs pour les deux régions : le marché allemand compense le manque d'opportunités du secteur français de l'industrie et les travailleurs frontaliers français apportent une réponse à la demande des entreprises allemandes en personnel qualifié. Le potentiel d'un marché du travail transfrontalier n'est certainement pas entièrement exploité si l'on considère la concentration de branche et la structure des travailleurs frontaliers. L'intégration des marchés du travail pourrait être davantage favorisée grâce

à des informations ciblées pour les entreprises, en particulier dans certains secteurs spécifiques.

Les efforts et les mesures d'interpénétration des marchés du travail transfrontalier ainsi que la suppression des obstacles existants (citons notamment certaines barrières comme le manque de reconnaissance des diplômes, les barrières linguistiques ou encore les obstacles personnels ou culturels) devraient renforcer davantage l'intégration des marchés du travail dont pourraient alors profiter les deux côtés.

Les renseignements issus de la présente étude devraient en outre être davantage approfondis afin de donner une représentation encore plus riche des facettes du marché du travail transfrontalier et de la signification de la mobilité pour l'intégration des régions frontalières. Il ne sera alors possible d'affirmer des propos sur les effets du travail frontalier pour les régions cible et de provenance qu'à l'appui d'informations sur les flux de la mobilité et d'un historique se basant sur plusieurs années.

Liste des références littéraires

Agence de Développement et d'Urbanisme de l'Agglomération Strasbourgeoise (2004): Weißbuch für die grenzüberschreitende Region Strasbourg-Ortenau. Strasbourg.

Arntz, Melanie (2010): What Attracts Human Capital? Understanding the Skill Composition of Interregional Job Matches in Germany. In: Regional Studies 44: 423-441.

Autorengemeinschaft (2011): Fakten und Position der Bundesregierung zum sogenannten Fachkräftemangel. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten und der Fraktion Die Linke (Drucksache 17/4072). In: Deutscher Bundestag Drucksachen 17(4684).

Brachat-Schwarz, Werner (2006): Struktur und Entwicklung des deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheingebiets. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 5: 32-35.

Brücker, Herbert (2010): Brain Gain oder Brain Drain: Deutschland und Europa fallen im Wettbewerb um die besten Köpfe zurück. In: IAB-Forum, Nr. 2: 4-11.

Brücker, Herbert; Trübswetter, Parvati (2007): Do the best go West? An analysis of the self-selection of employed East-West migrants in Germany. In: Empirica. Journal of Applied Economics and Economic Policy 34(4): 371-395.

Buch, Tanja; Niebuhr, Annekatrin; Schmidt, Torben Dall; Stuwe, Mark (2008): Grenzpendeln in der deutsch-dänischen Grenzregion. Entwicklung und Struktur 1998-2005 In: IAB Regional. Berichte und Analysen. IAB-Nord 04/2008.

Cour des comptes (2011): Steuern, Abgaben und Sozialabgaben in Frankreich und Deutschland. Paris.

Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz (2010): Oberrhein Zahlen und Fakten. Kehl, Statistische Ämter am Oberrhein.

Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau (2011a): Der Eurodistrikt im Oberrhein.
<http://www.eurodistrict.eu/de/Karten-90.html> (29.08.2011).

Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau (2011b): Entstehungsgeschichte.
<http://www.eurodistrict.eu/de/Entstehungsgeschichte-9.html>. (10.08.2011).

Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau (2011c): Expertengruppen.
<http://www.eurodistrict.eu/de/Startseite-2.html>. (11.08.11).

Europäische Kommission (2002): Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten. KOM 694. Brüssel 2002.

Eurostat (2011a): Arbeitslosenquote nach Geschlecht.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem110&language=de> (11.08.11).

Eurostat (2011b): Fruchtbarkeitsziffern nach Alter.
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_r_frate2&lang=de (11.08.11).

Eurostat (2010): The distribution of employees' labour earnings in the EU: data, concepts and first results. In: Methodologies and Working Papers.

Fischer, Berthold (2010): Vis à Vis: Elsass-Lothringen und Baden-Württemberg. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11: 46-50.

Fuchs, Johann; Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050. Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. In: IAB-Kurzbericht(11/2005).

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2009): Der Einfluss der Bevölkerungsentwicklung auf das künftige Erwerbspersonenpotenzial in Ost- und Westdeutschland. In: Cassens, Insa/ Luy, Marc / Scholz, Rembrandt (Hrsg.): Die Bevölkerung in Ost- und Westdeutschland: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 200-222.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. In: IAB-Kurzbericht, 16/2011.

Haas, Anette; Hamann, Silke (2008): Pendeln - ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten. Ost-West-Vergleich. In: IAB-Kurzbericht 06/2008.

Heining, Jörg; Möller, Sabrina (2009): Grenzpendler in Deutschland: Wer sie sind, woher sie kommen, wohin sie gehen. In: IAB-Kurzbericht, 27/2009.

Horn, Gustav A.; Joeßges, Heike; Logeay, Camille; Sturn, Simon (2008): Frankreich: Ein Vorbild für Deutschland? Ein Vergleich wirtschaftspolitischer Strategien mit und ohne Mindestlohn. In: IMK Report 31(September 2008).

Huter, Jessica (2006): Volkszählungen im Ausland. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6: 12-16.

INSEE (2011a): Emploi Salarie.

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/emploi-salarie.htm> (08.08.2011).

INSEE (2011b): Statut d'emploi.

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/statut-d-emploi.htm> (29.08.11).

INSEE (2011c): Zone d'emploi.

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/zone-emploi.htm> (09.08.11).

Leuninger, Stefan; Funk, Marc (2004): Wirtschaftsförderung in Grenzregionen. In: Standort - Zeitschrift für Angewandte Geographie(28): 175-180.

Luci, Angela (2011): Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französischen besser gelingt Familie und Beruf zu vereinbaren.

Ludwig, Udo; Brautzsch, Hans-Ulrich; Exß, Franziska (2010): Arbeitskosteneffekte des Vorleistungsbezugs der Industrie an Dienstleistungen in Deutschland im Vergleich mit Frankreich und den Niederlanden. In: IMK Study 4.

Lüsebrink, Hans-Jürgen (2011): Einführung in die Landeskunde Frankreichs- Wirtschaft-Gesellschaft-Staat-Kultur-Mentalitäten.

Maison de l'Emploi (2009): Strasbourg Offenburg. Grenzüberschreitende Betrachtung des Arbeitsmarkts. Strasbourg 2.

Maison de l'Emploi (2007): Grenzüberschreitende Beschäftigungslage in den Gebieten Strassburg-Offenburg. Strasbourg.

Niebuhr, Annekatrin; Stiller, Silvia (2004): Integration effects in border regions-a survey of economic theory and empirical studies. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaften 24: 3-21.

OECD (2011a): Pensions at a Glance 2011. Retirement Income-Systems in OECD and G20 Countries. www.oecd.org/els/social/pensions/PAG (11.08.11).

OECD (2011b): Statistics from A to Z. Retirement ages.
http://www.oecd.org/document/39/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html
(11.08.11).

Statistisches Bundesamt (2011a): EU-Vergleich der Arbeitskosten und Lohnnebenkosten für das Jahr 2010. Pressemitteilung Nr. 143, 11.04.2011.
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/04/PD11__143__624,templateld=renderPrint.psml (30.08.2011).

Statistisches Bundesamt (2011b): Was sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2008__1/WW__Sozialversicherungspflichtige,templateld=renderPrint.psml (08.08.2011).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2011): Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. Beschäftigung von Frauen. http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ArbeitsmErwerb/ArbeitsmarktBW/ArbmIII_05.asp (11.08.11).

Zettelmeier, Werner (2005): Berufliche Bildung in Frankreich. Berufliche Bildung in Deutschland und Frankreich 74: 16-25.

Annexe

Tableau A 1 : Comparaison des niveaux de qualification Allemagne / France selon l'ISCED

France			ISCED	Allemagne	Niveaux de qualification
Niveau	1999	2007	Niveau		
6	Etudes en cours		1		Peu qualifié
		Pas de Scolarité			
	Aucun diplôme	Aucun diplôme scolarité au-delà collège			
		Aucun diplôme scolarité primaire collège			
	Certificat d'études primaires	Certificat d'études primaires			
	BEP C, brevet	BEPC, brevet	2	Volks-, Haupt-, Realschule sans diplôme professionnel	
5	CAP	CAP, brevet de compagnon	3,4	Volks-, Haupt-, Realschule avec diplôme professionnel	Qualifié
	BEP	BEP		Bac sans diplôme professionnel	
4	Baccalauréat général	Bac général, brevet supérieur		Bac sans diplôme professionnel	
3	Bac techno. ou professionnel	Bac techno. ou professionnel			
2	Diplôme univ. 1er cycle	Diplôme univ. 1er cycle	5,6	Diplômes d'études supérieures	Haute qualification
1	Diplôme univ. 2e ou 3e cycle	Diplôme univ. 2e ou 3e cycle		Diplôme d'études supérieures	

Source : ISCED, Pôle emploi, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Tableau A 2 : Part des actifs et classement des catégories socioprofessionnelles les plus représentatives en CUS, ZES et Alsace

Catégories socioprofessionnelles France	1999			2007		
	CUS	ZES	Alsace	CUS	ZES	Alsace
Employés administratifs d'entreprises	10,53 % (1)	10,18 % (1)	8,54 % (4)	8,36 % (3)	8,19 % (3)	7,29 % (4)
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	9,63 % (2)	9,53 % (2)	7,6 % (5)	10,89 % (1)	10,69 % (1)	8,47 % (2)
Employés civils et agents de service de la fonction publique	9,51 % (3)	9,26 % (3)	8,77 % (2)	8,59 % (2)	8,49 % (2)	8,51 % (1)
Personnels des services directs aux particuliers	5,78 % (4)	5,91 % (5)	6,15 % (6)	5,71 % (4)	5,79 % (4)	6,42 % (5)
Ouvriers non qualifiés de type industriel	5,59 % (5)	6,08 % (4)	9,51 % (1)	4,33 % (12)	4,8 % (10)	7,58 % (3)
Ouvriers qualifiés de type artisanal	5,06 % (6)	5,41 % (6)	6,0 % (7)	4,87 % (10)	5,21 % (7)	5,95 % (7)
Ouvriers non qualifiés de type industriel	5,01 % (7)	5,4 % (7)	8,72 % (3)	3,42 % (15)	3,78 % (13)	6,32 % (6)
Techniciens (type de diplôme)	4,95 % (8)	4,87 % (8)	4,54 % (9)	5,04 % (8)	5,02 % (9)	5,06 % (9)
Employés de commerce	4,65 % (9)	4,49 % (9)	4,6 % (8)	5,32 % (7)	5,24 % (6)	5,6 % (8)
Professeurs, professions scientifiques	4,45 % (10)	4,2 % (12)	3,15 % (13)	4,74 % (11)	4,48 % (12)	3,32 % (15)
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	4,41 % (11)	4,28 % (11)	3,02 % (14)	5,33 % (6)	5,16 % (8)	3,71 % (13)
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	4,35 % (12)	4,4 % (10)	3,93 % (11)	5,35 % (5)	5,3 % (5)	4,87 % (10)
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	3,67 % (13)	3,79 % (13)	4,42 % (10)	3,65 % (13)	3,76 % (14)	4,43 % (11)
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	3,53 % (14)	3,39 % (14)	2,79 % (16)	4,89 % (9)	4,72 % (11)	3,96 % (12)

Légende : Chaque case comporte la part des actifs en pourcentage ainsi que le classement de la catégorie socioprofessionnelle au sein de la région pour l'année mentionnée. En 1999, 11,22 % de tous les actifs travaillent dans le domaine de la santé, ainsi cette catégorie est la plus fortement représentée et est classée au 1^{er} rang. Les classements sont mentionnés en liste croissante.

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Tableau A 3 : Part des actifs et classement des catégories socioprofessionnelles les plus représentatives dans le district de l'Ortenau et le sud du Rhin Supérieur

	1999		2007	
	District de l'Ortenau	Sud du Rhin Supérieur	District de l'Ortenau	Sud du Rhin Supérieur
78 employés de bureau, aides administratives	14,18 % (1)	14,47 % (1)	14,47 % (1)	14,76 % (1)
68 vendeurs	7,57 % (2)	8,10 % (2)	8,11 % (2)	8,29 % (2)
85 autres professions médicales	5,20 % (3)	6,65 % (3)	5,67 % (3)	7,12 % (3)
74 gérants d'entrepôts, magasiniers et employés dans le transport	3,74 % (4)	2,98 % (7)	3,59 % (6)	2,88 % (7)
27 serruriers	3,62 % (5)	2,69 % (10)	3,53 % (7)	2,55 % (10)
32 monteurs et professions du métal	3,46 % (6)	2,71 % (9)	3,66 % (5)	2,64 % (9)
71 transports terrestres	3,43 % (7)	3,16 % (5)	3,48 % (8)	3,20 % (5)
86 professions aides sociales	3,37 % (8)	3,57 % (4)	4,00 % (4)	4,45 % (4)
62 techniciens	2,84 % (9)	3,11 % (6)	2,83 % (10)	2,94 % (6)
31 électriciens	2,68 % (10)	2,54 %	2,63 %	2,47 %
93 métiers du nettoyage	2,46 %	2,81 % (8)	2,42 %	2,86 % (8)
53 manœuvres sans spécifications	1,48 %	1,10 %	3,01 % (9)	2,29 %

Légende : Chaque case comporte la part des actifs en pourcentage ainsi que le classement de la catégorie socio-professionnelle au sein de la région pour l'année mentionnée. Sur la page allemande, les métiers sont classés en 88 catégories, sur la page française, ils comportent 42 catégories socioprofessionnelles (CS 42).

Source : INSEE, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Tableau A 4 : Top-10 des actifs en fonction du secteur d'activité (pourcentage et classements), 1999 et 2006

France : Classification des secteurs d'activité NES 36	Allemagne : Classification des secteurs d'activité 1999 et 2003	1999				2006			
		CUS	Région d'Alsace	District de l'Ortenau	Sud du Rhin Supérieur	CUS	Région d'Alsace	District de l'Ortenau	Sud du Rhin Supérieur
Industries agricoles et alimentaires (B0)	15 Industrie alimentaire 16 Industrie du tabac	2,83 % (12)	3,49 % (10)	2,93 % (13)	3,17 % (13)	2,72 % (12)	3,36 % (10)	2,53 % (14)	2,62 % (15)
Industries du bois et du papier (F3)	20 Industrie du bois (hors conception de meubles) 21 Industrie du papier	0,64 % (27)	1,20 % (24)	4,45 % (9)	2,73 % (16)	0,39 % (27)	1,05 % (24)	3,78 % (10)	2,20 % (17)
Chimie, caoutchouc, plastiques (F4) Pharmacie, parfumerie et entretien (C3)	24 Fabrication de produits chimiques 25 Fabrication de caoutchouc et matières plastiques	1,63 % (16)	3,27 % (12)	3,54 % (10)	3,95 % (10)	1,50 % (18)	2,78 % (12)	2,81 % (12)	2,92 % (13)
Métallurgie et transformation des métaux (F5)	27 Extraction du métal et traitement 28 Fabrication de produits en métal 37 Recyclage	0,78 % (26)	1,86 % (16)	8,44 % (2)	5,10 % (8)	0,70 % (25)	1,75 % (18)	9,17 % (2)	5,42 % (7)
Industries équipements mécaniques (E2)	29 Industrie équipements mécaniques	1,39 % (21)	3,55 % (9)	8,08 % (4)	5,65 % (5)	1,22 % (21)	3,15 % (11)	8,16 % (3)	5,41 % (8)
Industrie équipement électrique électronique (E3) Industrie des composants électriques et électroniques (F6)	31 Fabrication d'appareils électriques et électroniques 30 Fabrication de composants électriques et électroniques 32 Technique radio et information 33 Technique médicale, mesure, commande et réglage	2,12 % (14)	2,84 % (14)	2,98 % (12)	4,81 % (9)	1,50 % (17)	2,63 % (15)	2,70 % (13)	4,91 % (9)
Construction (H0)	45 Construction	4,17 % (9)	5,89 % (6)	7,68 % (5)	7,50 % (3)	4,31 % (9)	5,94 % (6)	6,67 % (6)	6,10 % (4)
Commerce de gros, intermédiaires (J2)	51 Commerce de gros, intermédiaires (hors automobile)	5,81 % (7)	5,00 % (7)	6,35 % (6)	5,65 % (6)	4,94 % (7)	4,73 % (7)	6,55 % (7)	5,69 % (5)

France : Classification des secteurs d'activité NES 36	Allemagne : Classification des secteurs d'activité 1999 et 2003	1999				2006			
		CUS	Région d'Alsace	District de l'Ortenau	Sud du Rhin Supérieur	CUS	Région d'Alsace	District de l'Ortenau	Sud du Rhin Supérieur
Commerce de détail, réparations (J3)	52 Commerce de détail (hors automobile) ; rép. Biens de consommation	6,81 % (5)	6,69 % (5)	8,27 % (3)	7,91 % (2)	6,89 % (5)	7,18 % (5)	7,90 % (4)	7,84 % (3)
Hôtels et restaurants (P1) -	55 Hôtels et restaurants	3,61 % (10)	3,27 % (11)	2,87 % (14)	3,74 % (11)	3,89 % (10)	3,43 % (9)	2,82 % (11)	3,78 % (10)
Transports (K0)	60 Transport intérieur ; 61 Transport maritime ; 62 Transport aérien ; 63 Autres intervenants du transport	5,89 % (6)	4,29 % (8)	3,38 % (11)	3,17 % (14)	5,75 % (6)	4,33 % (8)	3,97 % (9)	3,48 % (12)
Activités financières (L0)	65 Métiers du crédit ; 66 Métiers des assurances ; 67 Autres intervenants des métiers du crédit et des assurances.	4,82 % (8)	2,77 % (15)	2,59 % (16)	3,01 % (15)	4,84 % (8)	2,72 % (14)	2,38 % (18)	2,78 % (14)
Services opérationnels (N3) Conseils et assistance (N2)	71 Location de biens mobiliers ; 72 Traitement des données et banques de données ; 74 Réalisation de prestations de services à la personne ; 90 Élimination des eaux usées, déchets	11,04 % (3)	8,91 % (3)	5,70 % (7)	6,53 % (4)	11,72 % (2)	9,41 % (2)	7,83 % (5)	8,61 % (2)
Administration publique (R1)	75 Administration publique, Défense, Assurance sociale.	11,16 % (2)	9,00 % (2)	4,73 % (8)	5,39 % (7)	11,09 % (3)	9,22 % (3)	5,01 % (8)	5,47 % (6)
Éducation (Q1)	80 Education et formation	7,59 % (4)	7,08 % (4)	2,44 % (17)	3,42 % (12)	8,12 % (4)	7,23 % (4)	2,51 % (15)	3,55 % (11)
Santé, action sociale (Q2)	85 Métiers de la santé, vétérinaire et action sociale	11,22 % (1)	11,17 % (1)	9,48 % (1)	12,54 % (1)	12,41 % (1)	12,72 % (1)	10,82 % (1)	14,18 % (1)

Légende : Chaque case comporte la part des actifs en pourcentage ainsi que le classement de la catégorie socioprofessionnelle au sein de la région pour l'année mentionnée.

Source : Insee, statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Dans l'ordre d'apparition IAB-Regional Baden-Württemberg :

Numéro	Auteurs	Titre
01/2008	Hamann, Silke	Regionale Arbeitskräftemobilität
01/2009	Hamann, Silke, Hohberg, Maïke	Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg
02/2009	Wapler, Rüdiger ; Lehmann Stefanie	Integration von Migranten in Baden-Württemberg
01/2010	Buch, Tanja, Hamann, Silke ; Niehbuhr, Annekatrin	Qualifikationsspezifische Wanderungsbilanzen deutscher Metropolen
02/2010	Bösch, Nicole	Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg

Vous trouverez une liste complète de toutes les publications de l' « IAB-Regional » sous ce lien:

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg
Nr. 01/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/BW/2011/regional_bw_0111.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/baden-
wuerttemberg.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/baden-wuerttemberg.aspx)

ISSN 1861-2245

Rückfragen zum Inhalt an:

Silke Hamann
Telefon 0711.941 1424
E-Mail silke.hamann@iab.de

Carmen Pilger
Telefon 0711.941 1455
E-Mail carmen.pilger@iab.de