

Christian Wille

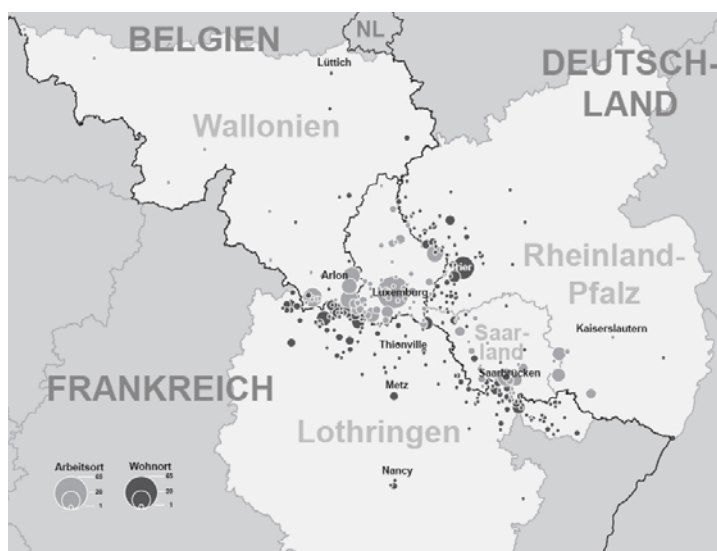
Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux

(Luxemburg-Studien / Études luxembourgeoises, Bd.), Frankfurt/M., Peter Lang Verlag, 2012.

Résumé en langue française

Les salariés frontaliers travaillent dans un Etat membre de l'Union Européenne (UE) tout en habitant dans un autre. Le frontalier représente ainsi un citoyen européen fortement mobile, qui « pratique » l'Europe au quotidien. Ce phénomène qui a pris de plus en plus d'ampleur ces dernières décennies a, jusqu'à présent, été très peu étudié dans les sciences sociales. La mobilité transfrontalière est l'objet de cette thèse, qui pour la première fois, permet d'appréhender la mobilité des travailleurs et les constructions des espaces sociaux qui en résultent. La Grande Région, avec ses 201 785 frontaliers (2008) offre une véritable situation de laboratoire, car le phénomène y atteint sa plus grande ampleur dans l'Union Européenne.

Sur ce terrain, nous avons analysé les espaces transfrontaliers socialement construits, liés à la vie transfrontalière. Pour réaliser les analyses empiriques, nous avons choisi une méthodologie qui suppose plusieurs phases : l'exploration du champ d'analyse en vue de la préparation d'un questionnaire, ainsi que l'approfondissement des résultats dans des entretiens. Nous avons questionné 33 frontaliers dans des entretiens, 458 frontaliers par questionnaire et 10 experts en



Frontaliers questionnés selon leur lieu de résidence et lieu de travail (N=458)

Allemagne, en France, en Belgique et au Luxembourg, en langues allemande et française. Grâce aux méthodes choisies et à leurs combinaisons, il a été possible d'obtenir un aperçu détaillé des conditions de mobilité transfrontalière et des espaces transfrontaliers socialement construits dans la Grande Région.

Projets de vie et de travail transfrontaliers. Afin d'analyser les projets de vie et de travail des frontaliers, nous avons examiné les parcours professionnels, les stratégies de recherche d'un travail, les motivations des frontaliers ainsi que des aspects comme la perception de la qualité de vie et la manière dont les frontaliers envisagent leur futur. Nous avons d'abord dégagé des parcours de travail traditionnels et continus, caractéristiques des frontaliers plus âgés du secteur industriel, et des parcours professionnels souples et discontinus tendanciellement caractéristiques des navetteurs plus jeunes. Presque la moitié des frontaliers a trouvé son poste de travail actuel en passant par des canaux d'information informels (membres de la famille, amis, etc.). Les motifs ayant poussé à la mobilité des salariés transfrontaliers tiennent dans une large mesure aux différences de salaires entre les régions d'habitation et les régions de travail ainsi qu'à un marché de l'emploi plus favorable de l'autre

côté de la frontière. La qualité de vie est évaluée au regard des avantages et des inconvénients du travail transfrontalier. Du côté des avantages, ont été cités : la perspective d'une retraite correcte, un milieu de travail multiculturel et la possibilité d'apprendre une langue étrangère. En outre, les interviewés mettent l'accent sur la situation financière relativement positive d'une part ; mais d'autre part, du côté des inconvénients, sont cités principalement le stress et le temps perdu dans les trajets entre domicile et travail. Toutefois la « vie de frontalier » se cristallise en tant que projet de vie et de travail à long terme.

Image du frontalier et l'interculturalité. Afin d'analyser les interactions sur le lieu de travail, nous nous sommes intéressés à la pluralité culturelle résultant de la présence de différentes nationalités sur le lieu de travail et de la perception des différences culturelles entre collègues. Il s'est avéré que les entreprises des frontaliers interrogés employaient entre trois et quatre des nationalités prises en compte dans l'enquête et que les frontaliers interrogés travaillaient dans la plupart des cas avec des collègues autochtones et avec des collègues provenant de la même région d'habitation qu'eux. Il s'avère également que les moments de relations informelles (p.ex. les pauses) au sein de l'entreprise sont partagés en grande partie avec des personnes provenant du même pays d'habitation. En même temps, la variété des nationalités sur le lieu de travail est qualifiée d'« intéressante » et d'« enrichissante ». Cependant, les personnes interrogées affirment qu'il existe des différences entre les différentes nationalités. Ces différences se cristallisent selon les interrogés autour de trois thèmes : la formation, les connaissances spécialisées et la conception du travail. Presque la moitié des frontaliers fait référence à des problèmes entre collègues de différentes nationalités, qui seraient liés dans la majorité des cas aux différences linguistiques et aux différents modes de travail.

Langues et communication sur le lieu de travail. En contraste avec la situation (multi)linguistique dans la Grande Région, nous avons constaté une diversité linguistique relativement limitée sur le marché du travail transfrontalier. En fait, le multilinguisme du Grand-duché favorise la mobilité transfrontalière, puisque les frontaliers en provenance des régions voisines ont la possibilité de s'exprimer la plupart du temps, dans leur langue maternelle. Toutefois, pour les interviewés, la langue reste la cause la plus fréquente des problèmes entre collègues de différentes nationalités. Pour cette raison, nous avons analysé plus finement la pratique linguistique au sein de l'entreprise, les compétences linguistiques, les besoins de qualification des frontaliers, ainsi que le vécu de la communication en langue étrangère. Les personnes interrogées estiment ainsi qu'une meilleure connaissance des langues étrangères serait utile, compte-tenu de la (des) langue(s) officielle(s) de la région de travail. Concernant l'acquisition de langues étrangères, nous avons constaté une domination de l'apprentissage informel sur le lieu de travail. En outre, il s'avère que la communication dans une langue étrangère demande davantage de concentration ou peut aussi être perçue comme fatigante. Toutefois selon les interviewés, elle rend aussi le travail plus intéressant.

Perception du phénomène des frontaliers et de l'égalité des chances. La thèse met également en lumière la perception du phénomène des frontaliers, en tenant compte du point de vue des personnes interrogées et de celui de la population habitant au Luxembourg. L'image reflète une position que l'on peut qualifier de « positive » à « ambivalente » par rapport aux frontaliers dans la Grande Région, même si ceux-ci sont en partie perçus comme des concurrents sur le marché du travail. Un sentiment d'inégalité de traitement dans l'entreprise est également exprimé par les frontaliers, en particulier par

rapport aux salariés autochtones. Il ressort ainsi que les frontaliers se sentent parfois défavorisés au niveau salarial et en ce qui concerne les opportunités de carrière et de formation continue. Le sentiment d'inégalités de traitement entre les groupes de frontaliers de différentes nationalités semble moins prononcé, même si quelques experts interviewés confirment une certaine hiérarchie en termes d'égalité des chances entre ces groupes.

Identités spatiales et stéréotypes. L'analyse des identités spatiales résultant de la mobilité transfrontalière des salariés met en évidence un sentiment d'appartenance fort des frontaliers à leur territoire, à l'échelle locale, régionale et nationale (vis-à-vis de leur territoire d'habitation). En ce qui concerne les échelles de plan supérieures, celle du citoyen du monde et de l'Européen, des différences ont été constatées entre les frontaliers qui sont venus s'installer dans leur région d'habitation actuelle pour travailler dans un pays voisin et les frontaliers natifs de la région. Les personnes qui sont venues s'installer se sentiraient davantage Européens ou cosmopolites, alors que celles qui sont nées dans leur région se déclareraient plutôt attachés à la région de résidence. Néanmoins, l'ensemble des interrogés semble très peu s'identifier au territoire de la Grande Région et au territoire national du pays de travail. On peut l'expliquer en partie par le caractère essentiellement politique de la Grande Région : elle reste pour beaucoup de frontaliers, une construction diffuse et abstraite. Néanmoins, il s'avère que les frontaliers qui ont des pratiques quotidiennes en dehors du travail et qui y entretiennent des liens sociaux, tendent à affirmer un sentiment d'appartenance plus fort à la région de travail et à la Grande Région que les frontaliers qui n'ont pas ces caractéristiques. Enfin, la comparaison des perceptions des frontaliers concernant les habitants de la région de travail et d'habitation a mis en évidence plusieurs constructions de différences auprès des travailleurs frontaliers, ce qui remet en question l'idée d'une identité transfrontalière résultant de la mobilité transfrontalière.

Rapports sociaux et pratiques de mise en commun. Dans la dernière section de la thèse, ce sont les rapports sociaux des frontaliers entre eux et des frontaliers avec les résidents, ainsi que leur communautarisation dans la région de travail et d'habitation dont il est question. Il s'avère dans un premier temps, que la mobilité des salariés transfrontaliers ne limite guère les contacts sociaux. Au contraire, une partie des navetteurs noue de nouvelles amitiés dans la région de travail et d'habitation à travers leur activité. Ceux-ci n'ont d'ailleurs plutôt pas tendance à perdre les amis de leur région d'habitation. Ensuite, nous avons mis en évidence des différences régionales qui semblent indiquer que la longueur du trajet entre le domicile et le lieu de travail et une langue ou un dialecte commun jouent un rôle pour le développement et le maintien de liens sociaux. En ce qui concerne les nouveaux amis, ce sont la plupart du temps des frontaliers de la même région d'habitation. On l'explique par l'existence de pratiques communautaires au sein et à l'extérieur de l'entreprise, de mise en commun, comme les colocations, le covoiturage, les services de transport des entreprises, etc. En outre, les formes d'organisation formelles (p.ex., les comités de défense des frontaliers) et informelles (p.ex., les forums internet) semblent favoriser la mise en commun et par conséquent le développement d'une identité collective du frontalier.

Les résultats de recherche qui sont présentés dans la thèse éclairent ainsi les conditions de la mobilité transfrontalière sous un angle novateur et permettent de retracer les espaces sociaux transfrontaliers qui s'articulent dans la « pratique » de l'Europe au quotidien.