



HEMEN ELKARTEA

En collaboration avec l'association Hemen



Marché du travail et perspectives de mobilité au sein de l'eurocité Bayonne-Saint Sébastien

*Gaindegia
Behategia*

L.G.: SS-810-2008

juin 2008

Lan koaderno/Cuaderno de trabajos/Cahier de travaux

8

Promoteur

- Association Hemen
- Gaindegia

Directeurs

- Solange Mariluz
- Anton Borja

Group de travail

- Mirentxu Arbeletxe
- Xan Anton Durruty
- Arantxa Idieder
- Eulatz Zufiaurre

Sommaire

1. Introduction	7
1.1.- Inscription dans une étude plus large.	7
1.2.- Objectif et sujets de recherche.	8
1.3.- Démarche méthodologique.	8
2. Cadre de l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien	11
2.1.- L'eurocité basque : un cadre unique.	11
2.2.- Stratégie de Lisbonne.	12
2.3.- Mobilité des travailleurs face à ces deux projets.	13
3. Complémentarité des différents marchés du travail	17
3.1.- Des marchés économiques différents.	17
3.2.- Complémentarité de l'activité économique et du marché du travail	21
3.3.- Complémentarité des systèmes éducatifs.	24
3.4.- Surmonter les obstacles administratifs à travers les politiques de l'Union Européenne	25
4. Facteurs qui entravent la mobilité	27
4.1.- Frontière mentale et méconnaissance mutuelle	27
4.2.- Langues	31
4.3.- Des marchés du travail cloisonnés	33
4.4.- Qualité du marché du travail ; des conditions de travail différentes	34
4.5.- Des systèmes éducatifs différents	38
4.6.- Problèmes de mobilité	39
4.7.- Un manque de soutien de l'administration	40
5. Facteurs pouvant accroître la mobilité	45
5.1.- Ouverture des voies pour une connaissance mutuelle	45
5.2.- Ré-envisager la politique linguistique.	46
5.3.- Vers l'équivalence des études et la revendication de la complémentarité.	47
5.4.- Promotion de l'activité économique	47
5.5.- Construction d'un réseau de gestion du marché du travail	48

5.6.- Amélioration du réseau d'infrastructures	49
5.7.- Promotion d'un réseau commercial	49
5.8.- Progression dans le projet d'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien	49
5.9.- Recherche de l'engagement des administrations	49
5.10.- Initiative des travailleurs et des différents acteurs	50
6. Synthèse des conclusions	53
7. Documentation	57
8. Annexe : supports de l'étude	59
8.1.- Lettre de présentation envoyée aux personnes interrogées	59
8.2.- Questionnaire	60

Marché du travail
et perspectives de mobilité
au sein de l'eurocité
Bayonne-Saint Sébastien

Juin 2008

1. Introduction

1.1.- Inscription dans une étude plus large.

Grâce au soutien du Fond de Coopération Euskadi-Aquitaine, les associations Hemen et Gaindegia ont effectué une recherche sur le marché du travail de l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien. Ce projet se décline en quatre volets :

- **Etude de données statistiques** relatives au marché du travail.
- **Analyse** de l'offre de formation et des politiques de l'emploi.
- **Enquête de terrain** relative au parcours professionnel des jeunes.
- **Recueil des opinions** de différentes personnalités du monde socioéconomique.

Les entretiens effectués auprès de notre échantillon étaient structurés autour de la question suivante : à l'avenir, sera-t-il attractif de travailler de l'autre côté de la frontière ? Quelles sont, en ce sens, les évolutions à venir ? Où les principaux débouchés se situeront-ils ? Quelles difficultés se présenteront-elles ? Quels impacts les réformes du marché du travail revêtiront-elles ? Comment l'économie évoluera-t-elle ?

1.2.- Objectif et sujets de recherche.

Ce dossier est le résultat des entretiens effectués auprès de notre échantillon, avec lequel nous avons abordé trois thèmes principaux :

Les effets de la stratégie de Lisbonne sur le marché du travail de l'eurocité Bayonne - Saint Sébastien, l'état actuel et l'évolution du marché du travail de l'eurocité Bayonne - Saint Sébastien et enfin, les besoins en formation et qualification. C'est à partir de ces grands axes que nous avons essayé de répondre à notre problématique : ***À l'avenir, pour les citoyens de Bayonne - Saint Sébastien, sera-t-il viable (au niveau de la formation et des conditions de travail) et plus attractif (parmi d'autres opportunités) d'aller travailler de l'autre côté de la frontière ?***

Cette étude se situe dans un contexte particulier pour la région.

En effet, d'une part, le développement de l'eurocité offrira de nouvelles perspectives en matière de services, d'infrastructures, de mobilité des citoyens, etc., et les institutions, entreprises, organismes de formation et autres agences de travail seront confrontées à ces changements.

D'autre part, on peut penser que les orientations du Traité de Lisbonne préconisant d'accroître la compétitivité des entreprises et d'améliorer la qualité des emplois auront une incidence sur le marché du travail de l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien (innovation technologique, création d'emplois, présence féminine accrue, nouvelles politiques de formations professionnelles...).

1.3.- Démarche méthodologique.

Notre échantillon est composé de 11 personnes, avec lesquelles nous avons invariablement suivi la même procédure : envoi du questionnaire par courriel, contact téléphonique au cours duquel nous leur avons demandé de choisir, pour leur réponse, entre le courriel et l'entretien, puis systématisation et analyse des réponses recueillies.

Notre échantillon est composé des personnalités suivantes : 2 entrepreneurs, 1 chargé de mission au Conseil de Développement, 1 membre d'agence de développement, 1 chercheur, 2 enseignants, 1 membre du Conseil Général, 1 membre de la chambre de commerce et d'industrie, 2 syndicalistes.

Nous avons naturellement pris soin de faire appel à des personnes des deux côtés de la frontière. Cependant, le marché du travail de la Communauté Autonome Basque (C.A.B.) étant plus vaste et plus dynamique, la mobilité se fait plus volontiers dans le sens Labourd-Guipúzcoa. C'est pourquoi nous avons interrogé plus de personnes au PBN¹ (7 personnes) qu'au PBS¹ (4 personnes), afin d'analyser plus profondément les opportunités des travailleurs et étudiants du nord de se rendre au sud.

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes qui ont pris le temps de répondre à notre questionnaire. En effet, sans l'attention qu'ils ont portée à notre travail, ce projet n'aurait jamais pu voir le jour. Vous noterez dans ce dossier que, grâce à la grande qualité des témoignages recueillis, nous avons repris leurs propos à maintes reprises pour illustrer les idées que nous souhaitions développer.

¹ PBN : Pays Basque Nord / PBS : Pays Basque Sud

2. Cadre de l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien

2.1.- L'eurocité basque : un cadre unique.

Le processus de consolidation du projet de l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien entraînera de profonds changements dans les prochaines années. Ce projet vise la création d'un vaste espace métropolitain entre Bayonne et Saint-Sébastien, par l'amélioration des infrastructures, la mise en œuvre de projets d'encouragement de la mobilité et la création de services communs à l'ensemble de l'eurocité. Ce processus est d'ores et déjà lancé :

« Nos systèmes sont si différents que le partenariat est difficile, et le projet de l'eurocité en pâtit ! Vu de l'extérieur, le projet ne semble pas avancer. Nous avons fixé trois axes prioritaires : les flux autoroutiers, la coopération hospitalière et la lutte contre les drogues. Nous avons par la suite envisagé un quatrième axe, que nous avons dû remettre à plus tard, par manque de temps. Il s'agissait de la recherche, de la formation, de l'université et de la complémentarité des diplômés... A ce jour, nous n'avons pas encore traité ce point !... » (Entretien n°8)

La réalisation du projet dans son ensemble aura un impact considérable sur le paysage, la culture et l'économie du territoire. C'est pourquoi il nous a paru intéressant de réfléchir et de débattre autour de ces conséquences, car les changements auront des incidences directes sur les entreprises et les emplois, ce qui touche directement notre sujet de recherche. Lors de nos entretiens, nous nous sommes particulièrement intéressés à la mobilité des travailleurs.

Rappelons que l'un des objectifs de la Stratégie de Lisbonne consiste à accroître la compétitivité des entreprises et d'améliorer les emplois. En ce qui nous concerne, nous verrons apparaître, au sein de l'Eurocité, une zone urbaine à grande mobilité, dans laquelle deux traditions administratives cohabitent en matière de formation et d'emploi. Ce peut être une expérience très enrichissante pour les citoyens et les entreprises.

2.2.- Stratégie de Lisbonne.

Ce processus arrive dans un contexte très particulier, tant au niveau européen qu'au niveau mondial. Il va accroître le niveau de compétitivité des entreprises de l'Union Européenne, tout en créant de nouveaux emplois, en réduisant le chômage et en améliorant la cohésion sociale. Ces améliorations tendent à favoriser les populations les plus touchées par le chômage et les emplois précaires (jeunes, seniors, femmes, immigrés...). Mais la Stratégie de Lisbonne compte aussi des détracteurs parmi notre échantillon :

« Evidemment, les pouvoirs publics ont pour priorités la croissance économique et la compétitivité des entreprises. Mais il ne s'agirait pas de déclencher un conflit social ! Entre ces deux réalités, leur choix est très clair.

Il est évident dans la Stratégie de Lisbonne que les politiques de l'emploi sont dominées par les politiques économiques. On érige le modèle américain en exemple à suivre, en donnant la priorité aux politiques économiques. Si cela entraîne une amélioration des conditions de travail, tant mieux, mais ce sera forcément une conséquence, pas un but en soi ! » (Entretien n°7)

« Le rêve de la Stratégie de Lisbonne, c'est de faire de l'Europe le cerveau du Monde. Ni plus ni moins. Mais comme l'Europe ne produira jamais autant d'ingénieurs que l'Asie, cette société de la connaissance sera limitée. Je pense que plus qu'une industrie de la connaissance, il nous faut une industrie de l'innovation et de qualité » (Entretien n°10)

Si la Stratégie de Lisbonne se réalise dans sa totalité, nous devons nous attendre à un changement des conditions de travail, de la qualification des travailleurs et de l'offre de travail. En effet, la stratégie vise l'amélioration de la qualité de l'emploi, l'augmentation de la qualification, la féminisation des emplois, la réduction du chômage structurel, la relance de l'emploi des seniors... Ces changements, associés aux modifications induites par le processus de l'Eurocité Bayonne - Saint-Sébastien, risquent de modifier très profondément la situation actuelle. Cela dit, d'après certaines personnes interrogées, « Lisbonne » n'ouvre pas autant de débouchés qu'il n'y paraît :

« Quant à Lisbonne... On veut faire de l'Europe une économie de la connaissance, mais on ne lui donne pas les moyens de le devenir. L'Europe ne dispose pas de moyens. On ne soutient ni la recherche, ni l'enseignement de haut niveau. Or, sans cela, on n'atteindra jamais l'objectif fixé. L'Europe se cantonne actuellement à une économie du service ; elle n'est pas centrée sur la connaissance. C'est pourquoi les emplois sont si flexibles et précaires. Personnellement, je ne crois pas en la Stratégie de Lisbonne. » (Entretien n° 10)

2.3.- Mobilité des travailleurs face à ces deux projets.

Nous partons du principe que ces deux projets -Stratégie de Lisbonne et Eurocité-, auront une incidence sur le marché du travail. Mais ce n'est pas tout : ils toucheront également à la vie sociale, culturelle et économique. Il sera donc important et intéressant d'élargir notre étude à ces domaines. Pour l'heure, nous nous sommes penchés sur le thème de la mobilité des travailleurs et des étudiants.

La plupart des personnalités du monde socioéconomique que nous avons rencontrées voient dans la mobilité transfrontalière un défi à relever, un enjeu auquel sont confrontées les institutions et qui serait bénéfique pour tous... mais elles soulignent également les nombreuses difficultés auxquelles elle est confrontée.

« Demain, sera-t-il attractif pour les travailleurs d'aller travailler de l'autre côté de la frontière? Oui, car notre espace de vie et de travail s'élargit. Les personnes vivant à Vitoria-Gasteiz ou à Bordeaux n'ont pas cette opportunité. Mais, dans le même temps, ces dernières années nous ont prouvé qu'il y a de nombreux obstacles à cette fameuse mobilité. C'est ce qu'a révélé le projet d'eurocité basque : les mentalités et administrations différentes, les craintes, les complexes et les a priori sont autant de réalités qui avortent toute possibilité d'évolution. Mais je pense que malgré les obstacles, le fleuve finira par atteindre la mer. Quand ? Je l'ignore. Le processus sera plus ou moins long... Cela dépendra de l'énergie que l'on dépensera pour le faire avancer.

Parce qu'au delà de toute idéologie, cela représente une formidable opportunité pour les jeunes. Ce processus va enrichir la vie et ouvrir de nouvelles perspectives pour les jeunes des deux côtés de la frontière. C'est une avancée bénéfique, quel que soit le point de vue que l'on adopte. Pour certains, ce sera un pas vers l'affirmation du Pays Basque en tant qu'entité, pour d'autres cela représentera juste une amélioration du quotidien. » (Entretien n° 3)

Notre échantillon considère la recherche et la facilitation de la mobilité des travailleurs comme un enjeu intéressant et souhaitable. Si certains mettent l'accent sur le côté pratique et d'autres appuient l'aspect identitaire, la plupart s'accordent à évoquer les deux aspects :

« A mon avis, au Pays Basque comme ailleurs, la relation et l'ouverture à l'autre sont très importants. (...) Mais nous vivons une réalité bien différente : nous sommes face à un même pays qui s'étend sur deux territoires nationaux différents. De ce fait, derrière cet enjeu se cache une image collective et affective. (...) C'est pourquoi il me semble primordial de soutenir cette mobilité. » (Entretien n° 4)

« Le thème des relations transfrontalières reste très abstrait pour la plupart des citoyens. Mais politiquement parlant, le 'transfrontalier' est un pas vers le projet 'zazpiak bat' (union des sept provinces) pour les abertzale. Pour d'autres, il s'agit plus d'un projet d'ordre pragmatique. » (Entretien n° 5)

« En tant que basque, je considère qu'il est primordial de se connaître. On se rencontre souvent dans le cadre de la fête, mais rarement pour des raisons professionnelles. Or, je pense que ce mélange est important, tout comme je pense qu'il est important de travailler ensemble autour d'un même projet. » (Entretien n° 6)

Quant aux raisons d'ordre pragmatique, ce sont essentiellement deux constats qui sont mis en avant : le dynamisme du marché du travail du Pays Basque Sud d'une part et la qualification des travailleurs du Pays Basque Nord de l'autre.

« D'après moi, le premier intérêt est d'ordre pragmatique. Je pense qu'il ne peut y avoir de développement durable dans notre pays sans développement industriel. Il nous faut une industrie de transformation. (...) Face à cela, quelle est notre spécificité ? Au Pays Basque Sud, nous avons une population qualifiée ; au Pays Basque Nord, nous faisons face à une fuite des cerveaux : les basques sont contraints d'étudier loin du Pays Basque ; c'est donc hors du Pays Basque qu'ils trouvent généralement leur premier stage, puis leur premier emploi. Rares sont ceux qui rentrent au pays pour travailler, car nous n'avons pas de postes qualifiés à leur proposer. Ce qu'il nous manque, c'est un pôle de compétitivité. Grâce à cela, les entreprises du Pays Basque Sud trouveraient un intérêt à travailler avec le Nord, car en s'installant ici, elles s'ouvriraient à un territoire géographique nouveau : le Nord de l'Europe et le Nord de l'Afrique.

L'autre intérêt est d'ordre symbolique ! A partir du moment où nous aurons un marché du travail transfrontalier, notre cadre cognitif s'en trouvera bouleversé. Nous commencerons à regarder de l'autre côté de la frontière et l'idée « d'une seule et même entité » commencera à entrer dans les esprits. Au lieu de tourner notre regard vers Paris, nous prendrons pour référence le Pays Basque. » (Entretien n° 10)

Les personnes avancent donc des arguments différents pour défendre l'idée de mobilité transfrontalière des travailleurs. Cette idée est défendue au sein même de l'Union Européenne. Cependant, nous ne connaissons pas encore au sein de l'eurocité Bayonne - Saint Sébastien le niveau élevé de mobilité transfrontalière qui existe dans les autres eurocités de France.

« Je pense qu'il existe deux marchés du travail bien distincts. En plus d'être différents, ces marchés se tournent le dos ! Ils ne sont pas aussi intégrés que d'autres marchés du travail en France. Dans le Nord de la France, autour de la Belgique, dans la région de Haute Savoie... les marchés du travail sont beaucoup plus intégrés. » (Entretien n°10)

« Parmi toutes les frontières de l'Etat français, c'est dans notre région que la mobilité transfrontalière est la plus faible. Pourquoi cela ? Je l'ignore. Dans les cas de la Suisse et de l'Allemagne, on peut penser que les salaires y sont beaucoup attractifs qu'en France. Ce n'est pas le cas ici ; mais de là à avoir une frontière aussi étanche...

L'autre question concerne le type de mobilité que nous recherchons. Une mobilité tournée du nord au sud, ou l'inverse ? Je pense que nous avons besoin d'un diagnostic : quelle est la situation de la mobilité actuelle et pourquoi ? Pourquoi voulons-nous encourager cette mobilité professionnelle ? Quels en sont les obstacles ?... Compte tenu de la faible mobilité transfrontalière que nous connaissons, cela ne nous ferait pas de mal ! » (Entretien n°8)

Notons toutefois que, ces dernières années, les choses semblent évoluer en la matière. Certains y voient le fruit d'un effort de l'Union Européenne, tandis que d'autres y voient un simple effet de mode, non suivi de faits.

« Il y a 25 ans, personne n'avait de vision de la relation transfrontalière. Personne n'y voyait d'intérêt particulier. Avec la construction européenne et compte tenu de l'emplacement de notre région (le département des Pyrénées Atlantiques est voisin de 3 Communautés Autonomes), le besoin de créer un poste sur le transfrontalier s'est fait ressentir au sein du Conseil Général. Ce poste avait deux objectifs : d'une part, la création de partenariats institutionnels avec nos voisins et, d'autre part, la mise en œuvre d'un travail autour du Programme européen INTEREG II. » (Entretien n°8)

« De manière générale, il est difficile de faire disparaître cette frontière. Nous faisons un pas en avant, deux pas en arrière... Je trouve cela difficile et désespérant. Cela dit, 'la Coopération transfrontalière' est à la mode ! On en parle beaucoup, on en entend beaucoup parler, c'est un concept utilisé par de nombreux politiciens et chercheurs. Cela donne une bonne image. Mais les belles paroles sont rarement suivies de moyens suffisants. Or, c'est de moyens dont nous avons besoin pour faire avancer nos projets. » (Entretien n°8)

A l'avenir, sera-t-il attractif d'aller travailler de l'autre côté de la frontière ? D'après notre étude, différents facteurs agissent et agiront sur la mobilité transfrontalière, certains pour l'accroître, d'autres pour la ralentir. Nous avons donc cherché à nous pencher sur ces facteurs.

3. Complémentarité des différents marchés du travail

La plupart des personnes interrogées ont souligné la différence des marchés du travail situés d'un côté et de l'autre de la frontière. Mais au-delà de cette différence, il ressort également la complémentarité de ces marchés du travail.

3.1.- Des marchés économiques différents.

Les deux territoires de l'eurocité Bayonne - Saint Sébastien ont des caractéristiques différentes. En effet, ces marchés ont évolué sous des administrations différentes.

Parmi ces différences, les personnes interrogées soulignent les suivantes :

a) **Des activités économiques différentes** : Bien qu'à Saint-Sébastien le secteur tertiaire tende à prendre de l'importance, l'économie du Pays Basque Sud est essentiellement fondée sur l'industrie. La plupart des gens travaillent à l'usine. A l'inverse, au Pays Basque Nord, en plus d'une agriculture forte, l'économie est spécialisée dans les services (de santé et de tourisme). L'industrie a peu de poids au Labourd, en Basse Navarre et en Soule.

« D'après moi, ce sont essentiellement des différences structurelles qui distinguent les deux marchés du travail. Au sud, on trouve une économie secondaire de transformation industrielle, comme la métallurgie. Le secteur primaire, malgré sa qualité, reste faible. Et le tertiaire est très peu présent, si ce n'est aux environs de Bilbao, où l'on trouve des services liés au monde de la finance.

Au nord, la métallurgie est importante (Sagem, Turbomeca...) et l'agriculture garde un poids considérable, avec des critères de qualité (A.O.C., Labels, A.B.). Mais ce sont indéniablement les services qui nous vont vivre, notamment les services de santé et le tourisme de masse tournés vers la France. De ce fait, paradoxalement, nous avons peu de tourisme vert ou d'éco-tourisme. » (Entretien n° 10)

« La structure socioéconomique n'est pas la même. La structure du PBS est industrielle, l'offre de formation est différente, les compétences sont différentes, la relation au travail est différente. (...) Historiquement, je dirais qu'au PBN la structure est plus traditionnelle et rurale. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'il n'y ait ni industrie ni coopératives. » (Entretien n° 4)

« La réalité du PBS est industrielle. On dénombre beaucoup de petites et moyennes entreprises du secteur secondaire. Beaucoup de gens travaillent à l'usine, chacun suivant la voie de son père. Il s'agit donc d'une culture ouvrière forte, contrairement à chez nous, au PBN.

Notre culture c'est celle des R.T.T. Le tourisme, le surf, les services... La différence est là. Nous devons faire de ce handicap un atout. » (Entretien n° 6)

b) Des marchés d'ampleurs différentes : Le marché du Sud est décrit comme « plus vaste ». Le nombre d'habitants est plus élevé et l'économie y est plus dynamique. En revanche, au Pays basque Nord, le marché est plus limité, plus restreint.

« Le territoire du PBN est plus limité : rien qu'au niveau de la superficie, le contraste est flagrant ! La Communauté Autonome Basque (C.A.B.) compte 2 millions d'habitants. Ici, nous ne sommes que 250.000. Il est difficile de parler de marché du travail avec une telle réalité. Un jeune qui a des compétences de haut niveau a du mal à trouver du travail ici. Notre économie n'est pas mauvaise en soi, mais un petit marché du travail de 250.000 habitants ne peut pas satisfaire toutes les compétences. On ne peut comparer l'incomparable. En schématisant, on peut considérer que le jeune diplômé se trouve face à deux choix : rester au pays et accepter un travail en dessous de ses compétences, ou chercher un emploi à la hauteur de ses compétences loin du Pays. » (Entretien n° 4)

c) Des possibilités de recherche différentes: La recherche entretient un lien étroit avec la structure économique et le dynamisme de l'activité économique. Nous avons évoqué l'importance que la stratégie de Lisbonne accorde à la Recherche et l'économie de la connaissance. D'après notre échantillon, le fait de bénéficier d'une Université de plein exercice représente un atout considérable pour le Pays Basque Sud. Au Pays Basque Nord, les personnes interrogées soulignent à la fois l'importance du travail des écoles techniques et le manque d'université.

« Un autre aspect nous différencie : des clusters ont été créés au PBS alors qu'on ignorait jusqu'à leur signification au PBN. Au sein des clusters, on retrouve des centres de recherche, des universités et des entreprises d'un même secteur, qui peuvent échanger leurs connaissances et améliorer l'efficacité de leurs actions. Il a été prouvé que les clusters généraient de l'innovation ; et si on considère que l'innovation est source de croissance économique, on comprend mieux leur importance. Au Pays Basque Nord, il nous manque une Université et des centres de recherche... Nous sommes bien loin de cette dynamique. » (Entretien n°5)

d) Des conditions de travail et des politiques de l'emploi différentes : Les politiques de l'emploi et les conditions de travail en général varient selon les administrations. Au sein de la C.A.B., le taux de chômage est relativement faible et le marché est dynamique. Au Pays Basque Nord, les conditions de travail sont meilleures, les chômeurs sont mieux protégés, les emplois plus stables...

« Les marchés du travail sont totalement différents au sein de l'eurocité. La réalité est ainsi faite. Comme nous avons deux administrations différentes, nos deux systèmes de gestion du marché du travail, du chômage et de la formation professionnelle sont différents. » (Entretien n°4)

« Il est évident que nos pratiques professionnelles sont différentes. La durée légale du temps de travail en est l'exemple. Mais, au-delà de cela, je dirais que nos relations au travail sont différentes. Le système de redistribution d'Euskadi est différent du nôtre. Là-bas, un salarié licencié ne bénéficie pas d'aides qu'ici, ce qui le pousse à rechercher un emploi beaucoup plus rapidement !

Enfin, le nombre d'heures supplémentaires est significatif. Au Pays Basque Sud, ils font beaucoup plus d'heures supplémentaires qu'ici. Je pense que c'est la preuve d'une autre relation au travail. » (Entretien n°9)

« Il y a des différences dans les marchés du travail. C'est principalement la division administrative nord/sud qui génère ces disparités qui se manifestent dans les politiques fiscales et économiques. » (Entretien n°5)

e) Des rapports au travail différents : l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien doit faire face à la coexistence de cultures d'entreprise différentes, ce qui a une incidence sur la façon d'appréhender l'activité-travail. Dans la C.A.B., on distingue moins la sphère privée et la sphère professionnelle (temps de travail - temps de loisir). Au Pays Basque Nord, les deux sphères sont clairement et consciemment délimitées.

« Là-bas, l'entreprise n'a pas la même image qu'ici. Quand on parle d'entreprise [au PBS], on pense société. On travaille, on lie des relations, on se forme etc. au sein de l'entreprise. C'est comme une seconde maison. En résumé, je dirais que la culture du PBS est à la fois intégrale et intégrée : ils ont une vision globale. Notre vision est plus française : une vision verticale et non-intégrée. En somme, l'aspect économique reste tabou ici.

Ici, nous préférons distinguer les choses : le travail d'un côté, le loisir de l'autre. Il me semble, mais je me trompe peut-être, qu'au PBS les mondes se croisent davantage : les gens se forment pendant leur temps libre, une partie de la relation économique se fait en dehors du temps de travail, les cercles de salariés ou d'entrepreneurs sont très forts, de même que la vie sociale... Notre vision est plus classique : temps de travail - accès à un salaire - accès à une situation. On consomme grâce à ce qu'on gagne etc. Nous avons un rapport à l'espace collectif totalement différent. Chez nous, l'espace maison est important, alors qu'au PBS ils passent plus de temps à l'extérieur. Chez nous les mondes ne doivent pas se croiser. Chez eux, la vie sociale est riche. » (Entretien n° 4)

Toutefois, certaines personnes interrogées ont évoqué une caractéristique qui, au-delà de toutes ces différences, rapproche les deux marchés.

En effet, certains emplois ont besoin de main d'œuvre des deux côtés de la frontière mais souffrent d'un manque de personnel. Face à ce même problème, les réactions sont différentes et mutuellement hermétiques ; le marché s'ouvre à l'immigration, mais pas aux travailleurs qui se trouvent de l'autre côté de la frontière.

« Pour en revenir au marché du travail, je pense qu'ils sont assez similaires. Ce qui diffère, ce sont les réponses techniques que l'on donne aux problématiques. En quoi les deux marchés sont-ils comparables ? En Guipúzcoa comme au PBN, on manque cruellement de main d'œuvre professionnelle et technique ! Cela ne fait aucun doute. En cela, nous sommes égaux. L'offre d'emploi existe, mais les candidats sont rares. Ce qui débouche sur de nombreux postes vides. Nous avons donc les mêmes problèmes. De même, dans le domaine des services aux personnes et aux entreprises, nous faisons face aux mêmes problèmes.

En revanche, les réponses que nous donnons à ces problèmes sont différentes. Au PBS, ils font appel à l'immigration hispanophone, comme en témoignent les nombreux immigrés latino-américains employés dans les restaurants et les petits commerces de Saint-Sébastien. Dans notre cas, la situation est bien différente ; nous avons plus de mal à répondre à ce besoin.

De manière générale, je dirais que les différences ne sont pas si profondes que l'on croit ; en revanche, nous sommes mutuellement hermétiques.

Le problème est là. Pourquoi sommes-nous mutuellement hermétiques ? Pourquoi n'existe-t-il pas de mobilité transfrontalière professionnelle ? Il suffit de compter les francophones du PBS et les bascophones et hispanophones du PBN pour comprendre la situation. Cela représente un problème et une difficulté. » (Entretien n° 9)

3.2.- Complémentarité de l'activité économique et du marché du travail

Nous avons évoqué les différences notées dans le domaine de l'activité économique et du marché par les personnes que nous avons interrogées. Nous verrons dans le présent chapitre que certaines de ces différences peuvent représenter des obstacles à la mobilité transfrontalière. Cependant, dans l'opinion générale, ces différences représentent également des atouts ; ainsi, les personnes interrogées ont-elles tenu à souligner la complémentarité de ces deux marchés.

« Lorsque la question de l'attractivité se posera, nous n'aurons pas de point de vue intégré. Le Pays Basque Nord sera attractif pour le Pays Basque Sud et inversement ; mais il ne faut pas nécessairement les comparer. Ils peuvent être complémentaires. Dans l'idéal, cela devrait être normal, et non attractif. La question est la suivante : comment parvenir à cette facilité naturelle ? C'est une question de génération. Et c'est un sujet très profond. Cela ne se revendique pas, cela se construit. » (Entretien n° 4)

« Un travailleur qualifié a beaucoup plus d'opportunités au Pays Basque Sud, du fait de la structure du marché du travail.

Ici, nous n'avons pas de perspectives. C'est pourquoi, à l'avenir, ceux qui chercheront un bon emploi devront traverser la frontière. » (Entretien n° 5)

D'une part, il semble que les possibilités de combler les postes vides d'un côté de la frontière grâce aux travailleurs de l'autre côté de la frontière soient grandes.

Mais, surtout, on note que c'est le marché du PBS qui est considéré comme dynamique et vaste, et qu'il offre de grandes opportunités aux travailleurs du PBN, car il offre des possibilités diverses, des emplois différents et assez nombreux, etc. Pour les travailleurs du PBN, il présente une opportunité professionnelle naturelle, par sa proximité et sa diversité de possibilités.

« Nous savons que le PBS manque de travailleurs. Pour faire face à cela, on y opte pour l'immigration. Dans une ville comme Vitoria-Gasteiz, le taux d'immigrés est passé de 1% à 7% en 8 ans. Les postes non occupés par les originaires de la ville sont occupés par les immigrés. Sans eux, la machine économique serait plus lente. Grâce à l'immigration, le taux de croissance de l'Espagne a augmenté de 0,9%. Or, nous pouvons également faire face à ce problème par l'immigration de proximité.

D'autre part, au Pays Basque, nous avons des besoins bien spécifiques notamment dans les domaines de la culture, de l'enseignement et du journalisme. C'est pourquoi des réseaux comme SEASKA sont contraints d'employer des personnes du Pays Basque Sud, car ces personnes ont des compétences aussi bien linguistiques que professionnelles. » (Entretien n° 5)

« (...) Il vaut mieux aller là-bas. Quantitativement comme qualitativement, on trouve bien plus d'emplois au PBS. Les personnes qui se présentent sont également plus nombreuses, mais dans l'ensemble, les opportunités restent meilleures. (...) Tout y est plus grand : les institutions, la masse critique, les compétences, les opportunités, les entreprises, les marchés... Mais cela concerne toujours des postes qualifiés ! Dans les autres cas, ce n'est pas forcément vrai. » (Entretien n° 5)

« Les entreprises du PBS nous adressent souvent des demandes d'emplois. Leurs besoins sont commerciaux. Ils ont notamment besoin de commerciaux autonomes capables de développer un réseau et maîtrisant la langue basque, l'espagnol et le français. Ils en ont cruellement besoin. Et nous avons de grandes difficultés à remplir ces postes. C'est une réalité problématique ! Nous développons actuellement deux projets avec des entreprises du PBS. Et si nous trouvons les élèves qui ont le bon profil, concrètement, il faudra créer deux postes complets ; et ce n'est pas la première fois. Je dirais donc que le besoin existe. » (Entretien n° 6)

« Oui, sans aucun doute ! D'une part, à cause des salaires. Et d'autre part parce que les possibilités d'amélioration sont plus nombreuses. Compte tenu du niveau de développement du PBS, c'est indiscutable. Là-bas, il se passe des choses, les choses bougent. Si un jeune veut faire quelque chose de sa vie, s'il veut mettre en œuvre un projet, il en a la possibilité. Du moins, beaucoup plus qu'ici. Ici, il faut soulever des montagnes. Là-bas, ils ont des ponts. Le PBS est en mouvement ; la différence est là. » (Entretien n° 6)

« Tout d'abord, là-bas [au PBS], les entreprises qui sont en mesure d'employer sont beaucoup plus nombreuses. L'offre y est donc beaucoup plus importante.

Deuxièmement, la situation diffère selon les professions. Les personnes qui travaillent dans l'industrie trouvent une offre large et de qualité au PBS !

Par ailleurs, les entreprises du PBS sont beaucoup plus institutionnalisées que les nôtres. Qu'est-ce que cela apporte ? Si un diplômé de 23 ans recherche un emploi, il aura tout intérêt à travailler dans une entreprise internationale. Une entreprise dans ce genre a des clients à travers le monde. C'est une ouverture et une possibilité d'avoir un meilleur poste. » (Entretien n° 9)

En revanche, l'intégration dans le marché du travail du PBN des travailleurs du PBS paraît difficile, notamment parce que le marché est très petit.

« Pour nous, il représente un marché du travail très petit. Le Guipúzcoa est trois fois plus important que le Labourd au niveau du nombre d'habitants, et l'écart est peut-être plus important encore au niveau de l'activité économique. » (Entretien n° 3)

Les avantages que le marché du PBN offre à celui du PBS sont d'un autre niveau. Dans ce sens, les personnes interrogées évoquent les avantages que représentent les chefs d'entreprise du PBS. Le PBN compte de bons commerçants et son marché offre aux produits du PBS de grandes possibilités d'ouverture vers le monde. De même, dans le monde de l'alimentaire, les opportunités sont plus importantes au PBN, etc.

« Pour ma part, je pense qu'au niveau de l'activité économique, les deux côtés peuvent être complémentaires. Ici, il y a des possibilités d'investissement, de l'argent et de la population. Là-bas, ils ont d'autres ressources : ils sont très bons commerçants, meilleurs que nous, et ils ont également travaillé sur le tourisme (même s'il a des inconvénients). De plus, ils ont une marque touristique, Côte Basque, très connue à travers la France ; or, nous faisons partie de cette côte basque. Le PBN nous offre la possibilité d'atteindre d'autres marchés. » (Entretien n° 3)

« A l'avenir, il faudrait développer le marché du bâtiment écologique en Iparralde. Là-bas [au PBS], ils ont de l'avance en la matière. Nous pouvons donc imaginer qu'il sera plus facile pour nous de travailler avec eux. A l'inverse, nous sommes meilleurs en agroalimentaire ; pourrait-on envisager un jour un partage des compétences ? Je ne sais pas. Mais je pense que c'est nécessaire. Tourisme, agriculture, industrie aéronautique... tout pourrait y être inclus » (Entretien n° 4)

« La réalité du PBS est industrielle. (...) C'est une culture de l'usine ! A l'inverse, ici personne ne travaille à l'usine. Nous vivons une culture du RTT : tourisme, surf, services, etc. C'est en cela que nous sommes différents. Mais nous devons faire de cet obstacle un avantage. Après tout, les services commerciaux ont un bel avenir devant eux. (...) Ils apportent de l'oxygène à l'économie et à l'entreprise. Pourtant, au sein du mouvement basque, la vente est perçue comme un acte honteux. En témoigne le nombre très restreint d'élèves dans notre IUT issus de l'ikastola. Il est temps de faire évoluer ce préjugé ! Car ils ont des capacités que les autres n'ont pas (linguistiques, notamment). » (Entretien n° 6)

Il existe un marché naturel qui couvre les deux côtés de la frontière ; il faut savoir saisir les possibilités qu'il offre. D'après certaines personnes interrogées, les deux côtés de la frontière composent une communauté professionnelle assez naturelle, grâce à une proximité géographique, mais aussi culturelle.

« La 'Ribera de Navarra' et la Soule peuvent trouver un espace naturel de vente de leurs produits dans des zones peuplées comme Bilbao ou Saint-Sébastien qui sont proches et génératrices de ventes importantes. » (Entretien n° 2)

« Par exemple, dans l'industrie alimentaire, si nos ventes pour l'Europe étaient effectuées depuis le PBN, elles seraient considérablement facilitées. Cela peut être un secteur très novateur, puisque le Pays Basque a été très novateur dans le domaine. » (Entretien n° 3)

3.3.- Complémentarité des systèmes éducatifs.

En plus de la complémentarité des marchés du travail, une autre complémentarité serait à renforcer au niveau transfrontalier ; elle concerne la mobilité des étudiants. Si les étudiants des deux côtés de la frontière étaient mis en relation, de part leur proximité géographique, ils pourraient trouver des opportunités nombreuses et diverses. Car l'offre est en mesure de répondre aux besoins des jeunes vivant de part et d'autre de la frontière, que ce soit au niveau universitaire ou des écoles techniques.

De plus, les personnes interrogées soulignent que cet enseignement proposé est un enseignement de qualité. Ils citent entre autres exemples ESTIA au Pays Basque Nord et l'Université de Mondragon au Pays Basque Sud.

"... Prenons l'exemple de Mondragon. On y voit une sorte de cohésion entre l'université, l'entreprise et l'attachement au territoire. Caractéristique que nous ne trouvons pas ici. » (Entretien n° 4)

D'autre part, d'après l'une des personnes interrogées, la différence des deux systèmes éducatifs présente certains avantages.

Les élèves développent des aptitudes et des savoirs différents, ce qui peut être enrichissant pour tout le monde dans le cadre d'une collaboration.

« D'après moi, le problème ne se situe pas tant dans la formation professionnelle que dans les programmes universitaires. L'un et l'autre système ne valorisent pas les mêmes compétences. Au PBS, le travail de groupe a une importance considérable. On ne peut pas en dire autant de la France. Au PBS, on travaille beaucoup sur l'oral ; en France, très peu. Au PBS, on apprend à rechercher l'information. En France, très peu. Au PBS, l'élève a un esprit critique ; il participe au cours et réfléchit. En France, très peu.

En revanche, au PBS, il y a des lacunes au niveau de l'écrit. Ce n'est pas le cas en France (structurer une pensée, développer un raisonnement...).

Cette réalité a des effets sur le monde du travail. Compte tenu du fait que nos compétences sont différentes, il est intéressant de travailler ensemble. En effet, cela permet de connaître les forces et les faiblesses de chacun et, grâce à cela, tout le monde peut s'améliorer. » (Entretien n° 5)

« Quant au parcours professionnel, les réalités sont différentes selon le niveau d'études. Ici, le parcours classique se compose du Baccalauréat + 3 ans. Or, avec cela, il est très difficile de trouver un emploi au PBS, où on exige un niveau Bac + 5. En revanche, nous sommes bien situés au niveau des études professionnelles. Et notre niveau de formation professionnelle est très demandé. Nos jeunes font beaucoup de stages, ils connaissent le monde de l'entreprise... Notre profil correspond aux besoins de l'Etat espagnol. Donc, les possibilités existent, mais elles ne se concrétisent pas. » (Entretien n° 6)

3.4.- Surmonter les obstacles administratifs à travers les politiques de l'Union Européenne

Grâce aux politiques d'harmonisation lancées par l'Union Européenne, nous avançons vers un franchissement des frontières et obstacles et administratifs. Les personnes interrogées ont affirmé que toutes ces mesures faciliteraient la mobilité.

« Tout cela disparaîtra progressivement, parallèlement au processus d'union de l'Europe. Les salaires, le coût de la vie... vont s'égaliser » (Entretien n° 3)

« Les systèmes éducatifs représentent des obstacles plus que des atouts. (...) L'Union Européenne s'est attelée à cette tâche, notamment avec le document d'attestation Europass, pour les équivalences. Au niveau légal, les outils existent, mais la différence des systèmes éducatifs demeure un obstacle à leur application. » (Entretien n° 7)

« De même, dans l'agriculture, les situations sont différentes. Mais l'harmonisation de l'Europe réduit largement ces différences. La Politique Agricole Commune et le sujet de l'agriculture ne touchent pas tellement l'eurocité Bayonne - Saint-Sébastien, mais plutôt la Basse Navarre et l'intérieur de Guipúzcoa. » (Entretien n° 5)

4. Facteurs qui entravent la mobilité

Nous avons évoqué dans le point précédent les caractéristiques et la complémentarité des marchés situés de part et d'autre de la frontière. Nous avons noté que toutes les personnes interrogées considéraient comme souhaitable et enrichissant le développement de la mobilité des travailleurs. Or, différents facteurs entravent cette mobilité aujourd'hui et continueront d'avoir un impact demain. Il faudra donc en tenir compte pour pouvoir développer la mobilité des travailleurs et étudiants.

L'une des personnes interrogées a résumé la plupart des points que nous allons aborder dans cette partie :

« D'après moi, les problèmes principaux du marché du travail sont les suivants : 1) N'ayant pas de liens structurels, nous n'avons pas pour objectif la création d'un seul et même marché du travail. 2) Dans l'esprit des gens, la frontière existe toujours. Le cadre cognitif est marqué par la France. 3) Les infrastructures sont faibles, notamment dans le domaine des transports. » (Entretien n° 10)

Analysons ces points et d'autres obstacles mentionnés par les personnes interrogées :

4.1.- Frontière mentale et méconnaissance mutuelle

Toutes les personnes interrogées ont fait référence d'une manière ou d'une autre à deux facteurs représentant des obstacles à la mobilité des travailleurs et des étudiants : la frontière

mentale, la méconnaissance mutuelle et la langue. Bien que ces deux facteurs soient en relation, nous les analyserons ici séparément.

D'après les personnes interrogées, l'inertie des Etats nous a rendus différents : « La division administrative et politique nous a rendus différents politiquement, sociologiquement, culturellement et mentalement » (Entretien n° 2). C'est pourquoi les habitants du PBN sont tournés vers Paris et ceux du PBS vers Madrid. Le rapport aux territoires situés de l'autre côté de la frontière est faussé par une "frontière mentale". Malgré notre proximité géographique, cette frontière mentale augmente les distances entre les deux territoires. Cela se confirme dans le choix des études, dans la projection de l'emploi ou dans l'analyse des secteurs de vente.

Cette frontière mentale fait que, par exemple, pour l'industrie et le secteur privé du PBS, le PBN n'existe pas, ni pour ouvrir le marché, ni pour rechercher des employés.

« Nous nous trouvons indéniablement face à un inconscient collectif transfrontalier : nous avons une culture, une langue, une histoire communes ! Mais la réalité administrative divise. Nous pouvons nous rendre à 800 kilomètres sans rien changer à notre vie. En revanche, rendons-nous au PBS, et tout est différent : système social, téléphone, réseaux... » (Entretien 4)

«... le fait est que les frontières n'ont pas encore disparu : il existe des frontières légales, des frontières administratives, mais aussi celles que nous construisons mentalement. Pour nous, les habitants du PBN sont des 'gabachos' et nous sommes pour eux des 'africains'... Au sein de l'Etat espagnol, nous sommes très valorisés professionnellement, mais en dehors de l'Espagne nous sommes espagnols, tout comme nos produits sont espagnols. C'est pourquoi la mobilité est importante pour se connaître, pour rompre tous ces a priori et surmonter les préjugés. Sinon, nous ne pourrions pas nous connaître réellement. Or, l'inconnu fait peur, ou provoque le mépris... cela n'apporte rien de bon » (Entretien n° 3).

Cette frontière mentale a un impact direct ; ainsi le PBN et le PBS ne se connaissent-ils pas. On ne connaît pas le système éducatif existant de l'autre côté de la frontière, ni même le marché du travail, le mode de vie, etc. Or, cette méconnaissance va à l'encontre de la mobilité.

« Des difficultés peuvent également apparaître dans le réseau professionnel : Comment trouve-t-on un emploi ? Comment recherche-t-on un emploi ? Nous connaissons les réseaux d'ici. Mais pas ceux de là-bas.

Enfin, c'est une question culturelle. De manière générale, nous ne connaissons pas ce qui vient de l'autre côté. Comment vivent-ils ? Comment marche leur économie ? Quelles sont les particularités de leurs entreprises ? Comment fonctionnent-ils ? La méconnaissance constitue le plus grand obstacle. » (Entretien n° 4)

« Derrière la langue se cachent la méconnaissance et l'ignorance. De manière générale, nous ne connaissons pas le potentiel économique de l'autre. Qui serait capable, aujourd'hui, de décrire son voisin en une dizaine de mots et de chiffres ? Nous nous trouvons actuellement dans un système vertical... » (Entretien n° 9)

« Les recherches du Conseil de Développement ont clairement démontré : 1) Qu'il existe une profonde méconnaissance de ce qui se passe de l'autre côté de la frontière. 2) Que les véritables acteurs de l'économie sont constamment tournés vers Paris. 3) Qu'il n'existe pas de réelle stratégie vis-à-vis de la frontière. » (Entretien n° 10)

En outre, d'après certaines personnes interrogées, il est parfois difficile d'obtenir des informations fiables sur nos voisins.

« Quand on travaille de l'autre côté de la frontière, il est très difficile d'obtenir des informations fiables. En ce qui me concerne, je ne savais même pas à qui m'adresser. Il y a un manque cruel de communication et de services. Souvent, personne n'est en mesure de répondre aux questions que l'on se pose. » (Entretien n° 5)

« Toutefois, il semble que nous ayons affaire, dans une large mesure, à une méconnaissance et à l'incommunication. (...) Le plus grave, c'est que nous avons constaté ce fait au sein même des organismes publics. On nous a affirmé que les organismes de l'emploi de Bordeaux (ce qui ne veut pas dire que ce ne soit pas le cas ici) telles que l'ANPE, l'ASSEDIC, etc. et leurs responsables méconnaissaient profondément le fonctionnement des agences de l'emploi d'ici, telles que l'INEM, Lanbide, etc. Or, si la connaissance mutuelle des organismes publics est défaillante à ce point, il est tout à fait compréhensible que les habitants ne se connaissent pas. » (Entretien n° 7)

Cette sensation d'éloignement nous rend mutuellement étrangers. Or, l'étranger fait peur. Pour les travailleurs, il est plus facile de rester dans le même Etat, quitte à vivre et travailler loin, que de traverser la frontière. En effet, connaissant le système, il leur est plus facile de s'adapter à leur nouveau mode de vie.

« Je ne crois pas que cela soit attractif, aujourd'hui. En effet, au niveau de l'imaginaire collectif, ne connaissant pas la réalité sociale du PBS, nous n'osons pas nous y rendre. (...) La première difficulté à franchir est la peur ; car le changement de cadre est inconfortable. » (Entretien n° 4)

« Les obstacles sont nombreux. D'une part, le 'bien-être' que nous avons ici. Nous ne voulons pas quitter 'la maison' [au sens large]. Nous sommes parmi nos semblables, nous baignons dans nos références, notre culture... Mais, d'après moi, cela reflète une fermeture d'esprit. Nous ne voulons pas être confrontés à la différence. » (Entretien n° 6)

« Oui. Et aujourd'hui aussi, l'autre côté est attractif. Mais les gens l'ignorent. Les gens préfèrent se trouver dans un marché du travail protégé mais limité que de se lancer dans un marché inconnu offrant plus de possibilités de promotion... » (Entretien n° 10)

D'autre part, les chefs d'entreprise ne connaissent pas la réalité de l'autre côté de la frontière ; ils ne savent pas quelles compétences y ont les travailleurs, ni à qui s'adresser pour chercher des employés.

« En plus de la langue, il y a un problème de qualification. Il est important que le système espagnol reconnaisse officiellement un diplôme français. Mais il est encore plus important de connaître les équivalences : un industriel du PBS doit savoir ce qu'est un CAP ou un BEP. C'est donc un problème d'éducation. » (Entretien n° 10)

Enfin, toujours au sujet des frontières mentales, les personnes interrogées ont évoqué une autre réalité entravant la mobilité. En effet, l'idée de Pays Basque fait peur aux organismes et aux citoyens, en particulier au Pays Basque Nord.

« Il existe un autre obstacle, d'après moi. Ce n'est qu'un préjugé, mais le Pays Basque fait peur ! Ce préjugé est infondé, mais il existe réellement. Le Pays Basque n'a pas la même attractivité que Barcelone ou Grenade. Barcelone est une métropole très attractive. Mais le Pays Basque Sud fait peur. » (Entretien n° 6)

« Je soulignerai un point évoqué par les enseignants de Bordeaux. Il s'agit du poids du conflit basque et de la vision du PBS, non seulement au PBN, mais aussi dans l'Etat français. On se méfie, semble-t-il, du Gouvernement Basque (...). Dans différents secteurs, que ce soit dans l'Etat français ou dans l'Etat espagnol, la méconnaissance de la culture basque et des revendications politiques et identitaires provoque la méfiance. Car, bien souvent, méconnaissance et méfiance vont de pair. D'après le fonctionnement de l'administration française, les haut-fonctionnaires, c'est-à-dire les postes de confiance (sous-préfets, etc.), doivent être constamment mutés pour éviter qu'ils ne s'enracinent, avec les problèmes que cela engendre (corruption, etc.). 'L'intérêt public de la France étant unique, abstrait et indivisible', il leur paraît convenable de muter constamment leurs hauts fonctionnaires. De ce fait, les responsables politico-administratifs satellites qui arrivent parfois au Pays Basque d'on ne sait où, ont généralement une opinion très partielle et partielle de la question basque, fondée sur l'ignorance. Or, il semble que cela constitue un obstacle à l'interaction. (...) En revanche, dans une certaine région des Pyrénées, en Aragon, historiquement, les deux côtés de la frontière ont entretenu de bons rapports, et cela a une influence considérable, aujourd'hui, sur les politiques de l'emploi et sur la culture. Ici, c'est tout le contraire, à cause de cette méfiance. Or, si cette méfiance existe entre les institutions, elle ne peut être que plus importante, plus profonde, entre les citoyens. » (Entretien n° 7)

Ces frontières mentales sont sans doute les plus difficiles à franchir, car elles supposent une évolution du niveau de conscience collectif.

« Oui, avec le temps, cette frontière disparaîtra. Mais les autres facteurs vont aussi dans ce sens. Si l'on prend, par exemple, le facteur monétaire, grâce à l'euro, une frontière a été abattue. L'euro a créé une continuité géographique. Le problème se situe dans la langue, car pour travailler, il faut communiquer. Si l'Europe peut abattre les frontières physiques par différents outils, elle ne peut ni effacer les frontières mentales, ni obliger les gens à travailler les langues ! Elle peut aider, mais elle n'a pas le pouvoir de concrétiser. Il faut pour cela une prise de conscience collective. » (Entretien n° 9)

4.2.- Langues

Le fait que les langues soient différentes d'un côté et de l'autre de la frontière représente un obstacle important à la mobilité. Les personnes interrogées ont souligné que la non-maîtrise de la langue du voisin est à la fois la cause et la conséquence de la méconnaissance que nous avons évoquée.

« 1) Le problème de la langue : La génération de nos parents, qui vivait sous le régime franquiste, apprenait le français en première langue. (...) D'après les données sociolinguistiques actuelles, le PBS n'est plus tourné vers la France. Dans les écoles, seuls 5% des élèves apprennent le français ; aujourd'hui, on apprend l'anglais en première langue étrangère. Qu'est-ce que cela implique ? Toute une génération ne maîtrisant pas le français. Et la situation est similaire ici. Les jeunes apprennent plus volontiers l'anglais que l'espagnol. Quant à la langue basque, la situation est critique. D'après les chiffres, au PBS, plus on est jeune, meilleur est le niveau de basque. Au PBN, c'est l'inverse. L'euskara ne peut donc être considérée comme langue de communication ; du moins, pas encore. Des langues différentes impliquent des codes culturels différents, des références différentes... Et cela crée la méconnaissance et l'incompréhension qui, à leur tour, engendrent de graves problèmes dans l'échange et le relationnel. A l'avenir, la maîtrise de 3 langues sera un avantage considérable. » (Entretien n° 5)

« Actuellement, le problème principal réside dans la langue. La langue du Pays Basque est l'euskara, mais seules 600.000 personnes sur 3 millions la maîtrisent. Et au PBN, la situation est particulièrement alarmante. » (Entretien n° 10)

Il est évident que la maîtrise des langues offre des possibilités de travailler de l'autre côté de la frontière. Mais il ne suffit pas de maîtriser le langage quotidien ; il faut en plus connaître le langage permettant de pénétrer dans le marché du travail, c'est-à-dire le langage technique.

« Pour les basques du nord, cela peut être très attractif d'aller travailler au PBS ; mais la plupart des jeunes du PBN ne parlent que français. Nous avons besoin de travailleurs, mais nous ne pouvons pas leur faire appel, car ils ne maîtrisent pas les langues d'ici. Rares sont ceux qui parlent basque. En revanche, ceux qui maîtrisent l'euskara ont de plus de plus d'opportunités d'emploi ici. » (Entretien n° 3)

« D'autre part, la langue aussi peut représenter un obstacle. Notre niveau de maîtrise de la langue nous permet de commander au bar ou de faire des courses. Mais ce n'est pas ce niveau qu'on attend de nous. Pour travailler, il faut avoir un bon niveau. Or, nous manquons de moyens pour atteindre ce niveau. C'est aussi pour cela que nous avons créé la branche bilingue. » (Entretien n° 6)

« D'autre part, je le répète : Il faut développer ou améliorer les compétences linguistiques. Nos jeunes doivent parvenir à un bon niveau linguistique. Je pense que l'université de Bayonne devrait créer des emplois dans ce domaine. Ce sera difficile, encore une fois, mais c'est indispensable. Il nous faut un bon niveau, un vocabulaire adapté, scientifique. En d'autres termes, c'est une bonne chose de travailler la littérature en espagnol. Mais nous n'utilisons ni le langage littéraire ni le langage poétique dans la vente. Pour le commerce, il nous faut un vocabulaire technique. Et cela s'apprend. Il faut maîtriser la terminologie de l'économie, de l'industrie, des finances et des sciences. En espagnol comme en anglais ! Oui, l'anglais est lui aussi nécessaire pour travailler au PBS. Il est très souvent exigé. On cherche souvent à oublier cette réalité, mais, de fait, l'anglais est aussi important que l'espagnol pour travailler au PBS. Sans oublier la langue basque. » (Entretien n° 6)

De plus, le système éducatif actuel ne permet pas d'apprendre la langue de nos voisins.

« En ce qui concerne la langue, ici, nous ne parlons pas français ; très peu d'entre nous le maîtrisent. Dans presque toutes les écoles, c'est l'anglais que l'on enseigne. Je ne comprends pas comment il est possible que nous n'apprenions pas le français, compte tenu de notre situation géographique. En particulier pour nous qui vivons si près de la frontière... » (Entretien n° 3)

Cependant, certaines personnes interrogées pensent que la langue n'est pas seulement un obstacle, mais aussi un atout, notamment pour les jeunes du Pays Basque Nord. D'une part, les élèves issus de l'ikastola ou maîtrisant la langue basque ont un avantage indéniable. En effet, cela leur ouvre des portes vers le PBS, pour y étudier ou y travailler. D'autre part, la connaissance de l'euskara offre à ces jeunes une harmonie identitaire, ce qui facilite leur mobilité. Toutefois, d'après les personnes interrogées, la situation est tout autre pour les unilingues : la langue représente pour eux un obstacle fondamental.

« Aujourd'hui, nos enfants doivent aller étudier au PBS par eux-mêmes. Les jeunes issus de l'Ikastola font la démarche naturellement. Ce n'est pas le cas des autres jeunes du PBN. Cela leur est plus difficile, notamment pour des raisons linguistiques (...). Or, un jeune qui n'étudie pas au PBS ne travaillera pas au PBS, ou plus difficilement. » (Entretien n° 6)

« On nous affirme que la langue est un obstacle ; pourtant, lorsque je présente le projet Hezkuntak, je parle de la langue comme d'un atout. En effet, compte tenu des différentes réalités sociolinguistiques, la langue constitue à la fois un obstacle et un atout. La question n'est pas seulement linguistique ou sociolinguistique ; la question identitaire et l'identité politique sont également très liées. En effet, on rattache habituellement au monolinguisme le contraste identitaire ; on rattache ainsi au monolingue français ou espagnol le contraste identitaire, c'est-à-dire l'identité espagnole ou française, respectivement. L'identité basque, elle, apporte l'inverse ; elle crée l'harmonie. C'est pourquoi je pense qu'on peut donner, selon les cas, deux réponses très différentes à la question de savoir si la langue est un obstacle ou un atout.

Quantitativement, elle représente un obstacle, car les trilingues sont peu nombreux. La langue semble être un obstacle très important pour les monolingues francophones ou hispanophones. Et dans ce domaine, à l'obstacle linguistique s'ajoutent, à un certain niveau, les a priori culturels. Les bascophones vivent la situation contraire. Ces deux réalités sont donc opposées, en quelque sorte. La langue et la culture sont-elles des obstacles ou des atouts ? Pour certains, elles représentent un obstacle colossal, pour d'autres elles sont un atout indéniable. » (Entretien n° 7)

Toutefois, dans d'autres régions, la langue n'a pas constitué un obstacle insurmontable ; c'est pourquoi il convient de l'étudier en association avec d'autres facteurs.

« Et enfin, la langue ! Le problème linguistique est en fait un problème structurel. Mais il n'est pas insurmontable. Si dans le nord de France ils parviennent à surmonter l'incompréhension entre Français et Allemands, nous devons nous aussi y arriver. » (Entretien n° 10)

« Il n'existe pas de marché transfrontalier, car l'offre et la demande ne sont pas compatibles. Les entreprises du PBS n'ont pas besoin des travailleurs du PBN, et inversement ! Cette réalité a cependant une exception : le marché du bâtiment. Dans ce secteur, on surmonte aisément l'obstacle linguistique, car le marché du travail est en crise et les besoins sont très importants. C'est pourquoi de nombreux travailleurs du PBS viennent travailler dans les usines de bâtiment du PBN. Les agences INTEREG parviennent donc à s'accorder, mais seulement pour répondre à un besoin urgent du marché. Mis à part ce cas précis, je ne vois pas d'autres exceptions. » (Entretien n° 10)

4.3.- Des marchés du travail cloisonnés

D'après les personnes interrogées, que ce soit à cause des frontières mentales, de la méconnaissance ou des problèmes linguistiques, les deux marchés situés de part et d'autre de la

frontière sont fermés à leur voisin. Ils ne se prennent pas mutuellement en compte ; la question de la mobilité ne se pose donc même pas. D'une part, les travailleurs ont l'habitude de se tourner vers d'autres marchés (vers d'autres régions des Etats ou en dehors des Etats) ; et, d'autre part, les chefs d'entreprise n'envisagent pas de répondre à leurs besoins en traversant la frontière.

« De plus, les habitants du Guipúzcoa essaient de trouver des emplois en Guipúzcoa ou, par défaut, au PBS. S'ils n'y parviennent pas, les solutions sont diverses. Certains vont à l'étranger, mais ils peuvent aussi bien se rendre en Espagne, en Angleterre ou aux Etats-Unis. A vrai dire, beaucoup de personnes du PBS travaillent en Espagne. Mais nous n'avons pas tendance à aller au PBN, ni en France, d'ailleurs, ce n'est pas propre au PBN. Et pour cause : quelqu'un qui ne parle pas français peut difficilement travailler en France. La plupart des gens ici ont appris l'anglais en deuxième langue ; cela constitue un obstacle. » (Entretien n° 3)

« Je dirais que les obstacles principaux sont psychologiques et culturels. Souvent, les gens n'envisagent même pas cette possibilité. Dans le cadre du projet Hezkuntek, nous avons noté que la plupart des jeunes du PBN n'envisagent pas de venir ici. Dans ce cas, il ne s'agissait pas de travailler mais d'étudier, mais la situation professionnelle est similaire. Le premier obstacle est donc de ne pas envisager la mobilité transfrontalière comme possibilité. La frontière a un poids psychologique considérable. Le fait d'envisager cette possibilité transfrontalière serait déjà un grand pas. Il est donc difficile de répondre à votre question sur l'attractivité, puisque cette condition préalable est absente. Si la possibilité n'est pas mesurée, il est impossible de savoir si elle est attractive. » (Entretien n° 7)

« Une enquête fiable a révélé qu'il existe aujourd'hui 8 500 postes vacants au PBN. Parallèlement, 8 500 personnes sont à la recherche d'un emploi au PBN. On pourrait donc dire que, mécaniquement, les conditions sont réunies pour faire disparaître le chômage ?! Eh bien non. Ces 8 500 emplois inoccupés ne sont pas tous des emplois à plein temps, ni des contrats indéterminés... Nous avons donc un problème, et il est similaire à celui du PBS. Or, rien n'a été fait, à ma connaissance, pour répondre aux besoins de chacun. Chacun travaille dans sa zone. Pourquoi n'irions-nous pas chercher des solutions au PBS ? » (Entretien n° 9)

4.4.- Qualité du marché du travail ; des conditions de travail différentes

Nous avons dit que le marché du travail du PBS était vaste et divers, et donc, en mesure d'être attractif pour les personnes du PBN, d'après les personnes interrogées. Le problème se situe dans la qualité de ces emplois et dans les obstacles qui restent à franchir. Les personnes interrogées ont mentionné les facteurs suivants :

a) Salaires différents : La plupart des personnes interrogées considèrent que l'un des obstacles principaux à l'attractivité de la mobilité réside dans des salaires moins élevés au PBS qu'au PBN (le salaire minimum du PBS n'atteint que la moitié de celui du PBN). D'autant plus que parmi les opportunités d'emploi du PBS on compte une majorité d'emplois de ces secteurs à bas salaires.

« Qualitativement, en revanche, il n'est pas aussi puissant. Il se trouve que les piliers de l'économie du Guipúzcoa sont assez anciens : Le marché est fondé sur des activités traditionnelles telles que la sidérurgie, l'aciérie, l'industrie métallique et mécanique, le bâtiment et la machine outil. Par conséquent, ce ne sont pas des services à forte valeur ajoutée qui sont créés, mais des emplois à bas salaires (hôtellerie, travaux domestiques, services de bien-être...). Dans ces emplois, les salaires sont faibles ; or un salaire faible ne permet pas de gagner sa vie... » (Entretien n° 3)

« Il est vrai que les niveaux salariaux sont différents. De manière générale, en France, les salaires sont plus élevés, tout comme le coût de la vie. » (Entretien n° 3)

« Au PBS, le salaire minimum est de 580 €. Ici, il est en moyenne de 1 200 € ! Cet écart est décisif; tout le monde a bien compris cela. » (Entretien n° 5)

« Il apparaît que le facteur principal de la mobilité est constitué par les salaires plus élevés de l'autre côté (symétriquement). (...) C'est le facteur économique qui fait réellement bouger les gens. (...) Les salaires sont plus élevés au PBN, de manière générale ; c'est du moins ce que reflète le salaire minimum, qui atteint, je crois, un peu plus du double de celui du PBS dans l'Etat français. Toutefois, un autre facteur peut entrer en jeu : celui du type d'emploi. Même si un emploi similaire permet d'avoir un salaire supérieur au PBN, sans emplois du secteur industriel, nous ne pouvons pas établir de comparaison. » (Entretien n° 7)

« Parlons de la question des salaires : En France, nous disposons d'un cadre protégé. Il est en cours de libéralisation, mais notre système reste malgré tout très réglementé. Notre salaire minimum représente plus du double du salaire minimum espagnol. Cela dit, au PBS, peu de gens vivent avec le salaire minimum.

D'autre part, le système du PBS est beaucoup plus libéral que le nôtre. De ce fait, au PBS, on commence à un salaire plus bas, mais le salaire augmente plus rapidement. Les opportunités de promotion sont beaucoup plus nombreuses. Or, comme ce fait reste peu connu, l'emploi au PBS ne paraît pas attractif. Pourquoi irais-je au PBS pour gagner 800 € ? Notre salaire minimum est protecteur et nous tenons à cette protection. » (Entretien n° 10)

b) Précarité de l'emploi : La précarité de l'emploi au PBS représente un autre facteur entravant la mobilité des jeunes du PBN vers le PBS. Il semble que la stabilité de l'emploi soit plus courante au PBN.

« Le marché du PBS est très précaire : on y trouve beaucoup de contrats à durée déterminée, de contrats à courte durée... Je dirais donc qu'au PBS, les emplois ne sont pas sûrs et les salaires sont bas. Il suffit pour cela de compter le nombre de personnes gagnant 1000 euros pas mois ; ce ne sont pas que des employés non qualifiés ; ce sont aussi des diplômés de l'université (journalistes, entre autres). Le marché du travail du PBS est moins réglementé que celui du PBN ! Nos emplois sont plus structurés, nous avons plus d'emplois à durée indéterminée. » (Entretien n° 5)

« Au PBS, (...), de manière générale, les opportunités sont plus nombreuses. Mais il est plus difficile d'y atteindre la stabilité de l'emploi. Ici, il nous faut deux ans pour obtenir un bon emploi ; là-bas, cela leur prend quatre ou cinq ans. » (Entretien n° 5)

« Le marché du travail du PBS semble traverser un cycle économique positif ; les taux de l'emploi ont une tendance positive. Mais l'emploi stable et l'emploi précaire ne sont pas différenciés. Or, pour un travailleur, il est évident qu'un emploi stable et un emploi précaire sont totalement différents. » (Entretien n° 7)

c) Déséquilibre entre niveau d'étude et emploi : Le déséquilibre existant au PBS entre le niveau d'étude et les conditions de travail fait, lui aussi, que le marché du PBS ne soit pas attractif pour les travailleurs du PBN. Au Pays Basque Sud, le niveau d'étude des travailleurs n'a pas de rapport direct avec les conditions de travail, contrairement au Pays Basque Nord.

« Il faut souligner une autre réalité. Dans un pays comme la France, plus on est diplômé, plus on a un emploi qualifié et un salaire élevé. Il y a donc une certaine logique. D'après certaines études, le salaire augmente de 10% par année d'études. En Espagne, en revanche, cette logique est inexistante. L'Espagne n'a pas, comme la France, cette 'culture des diplômés'. En Espagne, en plus du diplôme, on tient compte des compétences (capacité à travailler en groupe, personnalité, première impression...). Cela complique les choses pour ceux qui voudraient traverser la frontière. » (Entretien n° 5)

d) Problèmes administratifs : Les personnes souhaitant travailler de l'autre côté de la frontière seront également confrontées à des problèmes d'ordre administratif : impôts, statut de travailleur, prestations, retraite... Les conditions sont différentes de part et d'autre de la frontière, ce qui représente un obstacle. D'une part, ces personnes auront des difficultés plus importantes à connaître et appliquer leurs droits et devoirs. D'autre part, les conditions seront différentes au PBN et au PBS.

« C'est compliqué, car on se rend compte que ce n'est pas toujours facile pour un travailleur transfrontalier. Il a des problèmes au niveau de la sécurité sociale. Son statut ne sera pas clair. Et pour la retraite, comment cotisera-t-il ? Certaines personnes ont commencé à se pencher sur le sujet, mais c'est un problème administratif avant tout. » (Entretien n° 8)

« 1.- Le premier problème réside dans la différence profonde entre les deux législations de l'emploi.

a) les deux législations sont totalement différentes quant aux droits et aux devoirs ; autrement dit, l'Union Européenne existe bien pour les chefs d'entreprise et les commerçants, mais pour les travailleurs, elle est inexistante.

b) la sécurité sociale fonctionne elle aussi très différemment, que ce soit pour les prestations chômage ou les prestations retraite.

2.- quant aux accidents de travail, ils nous ont également posé de gros problèmes. Un jour, l'un de nos affiliés, qui travaillait sur Hendaye, est malheureusement décédé par accident de travail, au PBN. Nous avons eu des problèmes colossaux pour obtenir les dossiers et, plus grave encore, pour rapatrier le corps au PBS ; il nous a fallu 10 jours au total.

3.- je pense donc que les travailleurs sont totalement perdus en ce qui concerne leurs droits. » (Entretien n° 11)

« Le troisième obstacle que je citerai est d'ordre fiscal. D'après un accord entre la France et l'Espagne, une personne ne peut pas être imposée deux fois. Si je déclare tous mes revenus en France, je ne devrai pas payer d'impôts en Espagne. Mais, au bout de deux ans, je devrai faire ma déclaration en Espagne et mon taux d'imposition sera supérieur à celui en vigueur (24%). Je serai donc puni, en quelque sorte, pour avoir travaillé au PBS. D'un point de vue fiscal, l'emploi au PBS n'est pas du tout attractif. (...) Je voudrais évoquer un autre point : le cas du travailleur transfrontalier. Pour obtenir le statut de 'travailleur transfrontalier', le domicile et le lieu de travail doivent se situer à moins de 30 kilomètres de la frontière. Donc, les personnes qui travaillent au-delà de Zarautz n'ont aucun avantage fiscal. » (Entretien n° 5)

e) Le problème du logement : en plus du salaire, des conditions de travail et de la frontière administrative, d'autres facteurs qui évoluent autour du marché du travail rendent l'emploi au PBS non-attractif. Les personnes interrogées ont notamment mentionné le problème du logement ; en effet, bien que le logement soit en crise des deux côtés, la situation est plus grave au PBS.

« Je ne pense pas qu'il faille limiter le marché du travail à l'emploi : l'offre de logement, les conditions de vie, les conditions sociales etc. vont de pair avec l'emploi. Et la question du logement doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Car, dans le contexte actuel du Pays Basque, l'un conditionne l'autre (...). Je connais assez bien la situation, et l'obstacle principal à l'attractivité réside, à mon sens, dans le logement. » (Entretien n° 4)

Cela étant, l'une des personnes interrogées a posé une question très intéressante. S'il obtient un poste de l'autre côté de la frontière dans les mêmes conditions, le travailleur aura-t-il tendance à bouger ? En d'autres termes, si un jeune d'Hendaye trouve le même emploi à Irun et à Bayonne (dans les mêmes conditions), quelles sont les chances pour qu'il opte pour l'offre d'Irun ? Pour répondre à cette question, il faudrait s'adresser aux travailleurs.

« Dans la C.A.B., [le chômage] est de 4,5%. La situation n'est pas comparable à celle de la France, certes, mais ce simple chiffre cache une autre réalité. Quels types de contrats trouve-t-on ? Des contrats indéterminés ? A plein temps ? Avec quel salaire ? A quel niveau ? Etc. Que préfère le travailleur ? Le chômage 'dans son pays' ou un travail dans de plus mauvaises conditions 'hors de chez lui' ? C'est très compliqué. Le problème est là.

Pour ma part, si on me propose un meilleur salaire à Irun, je n'hésiterai pas à y aller. De chez moi, cela revient au même d'aller à Irun ou à Bayonne. Et je n'ai pas de frontière mentale. Mais est-ce que tout le monde pense comme moi ? Je ne sais pas. Les travailleurs tiennent compte de deux facteurs : l'intérêt de l'emploi et les possibilités de promotion. » (Entretien n° 8)

4.5.- Des systèmes éducatifs différents

D'après les personnes interrogées, les deux systèmes éducatifs étant différents, le travailleur est contraint de chercher les équivalences de diplômes s'il veut traverser la frontière pour travailler. Jusqu'à présent, ce processus était assez compliqué et représentait un obstacle supplémentaire à la mobilité transfrontalière. Cela éloigne les jeunes d'un marché du travail qui leur est proche.

« Le deuxième problème concerne la reconnaissance des diplômes. Les diplômes européens devraient régler le problème, mais, à ce jour, il perdure. Aujourd'hui, un travailleur titulaire d'un doctorat en France doit faire reconnaître son diplôme dans l'Etat espagnol. Dans mon cas, ce processus de reconnaissance a pris deux ans et demi. Cela n'a l'air de rien, mais c'est un obstacle ! » (Entretien n° 5)

« Au niveau universitaire, on nous dit souvent que nous allons vers l'harmonisation et la compatibilité. Les différents acteurs cherchent également à adapter la formation professionnelle à la réalité des deux côtés de la frontière. Mais, pour l'heure, rien n'a été fait. » (Entretien n° 10)

D'autre part, les jeunes doivent faire face à d'importants obstacles pour pouvoir faire leurs études de l'autre côté de la frontière.

« Les systèmes éducatifs représentent des obstacles plus que des atouts. Les élèves du PBN qui souhaitent étudier à l'EHU-UPV [Université du Pays Basque] rencontrent des problèmes. Il semble qu'on soit actuellement à la recherche d'une formule précise pour leur faciliter la tâche. Et, une fois de plus, les différences qui existent dans la formation professionnelle et dans les différents secteurs de l'éducation représentent des obstacles ; les processus bureaucratiques d'équivalence sont longs, etc. » (Entretien n° 7)

4.6.- Problèmes de mobilité

De même, les réseaux de communication freinent la mobilité, notamment au niveau du transport en commun. Aucun réseau fluide Bayonne-Saint-Sébastien n'établit la communication au sein de l'eurocité. Cela limite profondément la mobilité des travailleurs potentiels. Cela constitue l'un des points fondamentaux du projet d'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien.

« Quant à la mobilité, le problème semble facile à résoudre, mais il existe de grosses difficultés, comme nous avons pu le constater au sein de l'eurocité. L'amélioration de la mobilité suppose des investissements ; or les investissements du PBN dépendent de Paris, et Paris n'a aucun intérêt à promouvoir de nouvelles voies de communication avec le Pays Basque ou l'Espagne. La France a d'autres objectifs, tels que les liaisons avec l'Italie, l'Allemagne et l'Angleterre. » (Entretien n° 3)

« Il existe un problème de transport, notamment au niveau d'Hendaye. La réalité est toutefois bien différente. Au PBS, la densité urbaine est forte ; c'est pourquoi ils ont un réseau de transport très développé. Ce n'est pas notre cas. Donc, le problème nous concerne. La situation s'améliore peu à peu grâce au réseau qui traverse le littoral, mais il reste encore beaucoup à faire. A partir d'Hendaye, la situation est bonne. Les efforts doivent donc être centrés avant Hendaye. Je ne pense pas que ce problème soit un réel problème. » (Entretien n° 4)

« D'autre part, parlons des infrastructures. (...) Aujourd'hui, pour aller de Bayonne à Vitoria-Gasteiz en train, il faut environ 4 heures ! C'est honteux ! Pourquoi serait-il plus facile de se rendre à Bordeaux qu'à Gasteiz ? » (Entretien n° 5)

« Par ailleurs, il y a un problème d'infrastructures. Si demain des milliers de travailleurs traversaient la frontière pour travailler, ils devraient faire face à un manque d'infrastructures. Le réseau routier et le réseau des transports en commun ne sont pas assez développés pour gérer ce flux. » (Entretien n° 10)

4.7.- Un manque de soutien de l'administration

Nous l'avons dit, la stratégie de Lisbonne lancée par l'Union Européenne aura un impact sur le sujet de notre étude. Cependant, d'après les personnes que nous avons interrogées, il faudra attendre longtemps pour pouvoir percevoir les effets de cette stratégie au niveau local, c'est-à-dire dans l'eurocité. En effet, les politiques locales (les politiciens de la C.A.B., du Guipúzcoa et du PBN) ne semblent pas centrés sur une stratégie commune et générale pour le développement de différents points de la stratégie de Lisbonne, que ce soit pour le développement d'une politique de l'emploi coordonnée, la mise en œuvre d'une politique influant sur le chômage structurel et les personnes risquant l'exclusion, etc.

De même, d'après les personnes interrogées, d'importants obstacles entravent la collaboration des deux parties dans le développement du projet de l'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien, notamment parce que les deux états sont très différemment structurés et parce que les problèmes de bureaucratie ralentissent fortement le développement du projet de l'eurocité. Apparemment, ce sont notamment les difficultés à prendre des décisions administratives au PBN qui freinent le projet (les acteurs se trouvent sans cesse dans l'obligation de consulter Paris).

« Il existe encore trop de différences entre les compétences des institutions locales. Si les collectivités des deux côtés de la frontière avaient les mêmes compétences, la collaboration serait nettement plus aisée. La Communauté Autonome Basque possède 90% des compétences. Nous n'avons presque rien, et le peu que nous possédions est partagé entre différentes institutions : Etat, Région, Département... Il est donc très difficile d'organiser une stratégie économique commune transfrontalière. Les organismes sont très nombreux ici, et chacun a des priorités différentes... Dans ce contexte, comment peut-on faire avancer les universités, la formation professionnelle, les transports ? » (Entretien n° 4)

Sur ce point, il existe des désaccords entre les personnes interrogées. Certains estiment que pour faire avancer le projet Bayonne-Saint-Sébastien, le dynamisme et l'appui francs du Gouvernement Basque sont indispensables.

« D'après moi, si nous parvenons à mettre des choses en œuvre à l'avenir, ce sera grâce au dynamisme libéral de la Communauté Autonome Basque. Là-bas, les choses avancent très vite. Ce dynamisme est exemplaire. Ils ont une stratégie cohérente. Peut-être est-ce, ce qu'il nous manque ?! » (Entretien n° 4)

D'autres déclarent ressentir un besoin de collaboration au PBN, mais ne pensent pas que cela fasse partie des priorités du gouvernement de Gasteiz.

« L'un de nos problèmes majeurs réside dans le fait que nous ne ressentions pas sa priorité des deux côtés de la frontière. D'un point de vue tout à fait personnel, je pense que du côté français, les institutions et associations demandent un renforcement des relations transfrontalières. Ce besoin se ressent clairement. Mais j'ai constaté qu'au Pays Basque Sud, s'ils approuvent la collaboration, cela ne fait cependant pas partie de leurs priorités ! On pense souvent, au contraire, que le désir existe au PBS et non au PBN ! Pour ma part, j'affirme que ce n'est pas le cas ! En tous cas, mon expérience me donne ce sentiment.

L'objectif de la conférence est donc de faire intégrer cette priorité au Gouvernement de Gasteiz. Même si Gasteiz ne se trouve pas près de la frontière, ce travail de sensibilisation doit être mené. Les efforts doivent être équivalents des deux côtés. C'est grâce à ce travail de sensibilisation que nous ferons avancer la coopération transfrontalière. D'où vient ce phénomène ? Je pense qu'au PBS ils disposent de moyens et de dynamisme et qu'ils ont tendance à s'en contenter. » (Entretien n° 8)

Enfin, certaines personnes interrogées soulignent la négligence des deux administrations. D'après elles, la collaboration transfrontalière ne représente une priorité ni pour les uns, ni pour les autres, si ce n'est sur des points précis (santé...).

« Il manque toutefois une réelle initiative politique ; en prenant le taureau par les cornes, il serait possible de faciliter la mobilité transfrontalière, à condition qu'il existe des deux côtés une volonté politique d'identifier les obstacles et de les surmonter. » (Entretien n° 7)

« La politique institutionnelle est insuffisante ! Les politiques ne veulent pas gérer ensemble le marché du travail ; c'est très clair ! Je ne nie pas qu'il existe des relations, mais, concrètement, rien n'est fait. Prenons un exemple : la coordination est très faible entre les agences ANPE et INEM. De même, si l'on prend Txingudi, la coopération transfrontalière y est faible : la tâche principale concernait la gestion des déchets, et même cela a échoué. (...) Je ne ressens pas la moindre volonté de la part des institutions. Le Gouvernement Basque est centré sur ses dynamiques internes. Au niveau de l'emploi et des politiques industrielles, la Navarre est davantage reliée aux dynamiques de Madrid. Et au PBN, par manque d'institutions propres, nous manquons également de dynamiques propres. » (Entretien n° 10)

« Je ne pense pas que les priorités soient clairement définies. Chacun d'entre nous se sent bien dans son coin ; mon quotidien ne changera en rien si mon mari décide de travailler au PBS. En revanche, au niveau de la santé, c'est très différent ! Si je me blesse à Irun, j'aurai besoin de la coopération. Il y a également beaucoup d'accidents.

En revanche, qu'en est-il de l'emploi ? On s'en fiche ! Tant que nous avons un salaire à la fin du mois, nous ne chercherons pas à savoir si les conditions sont meilleures au PBS. C'est du pur conformisme, et les politiques l'ont très bien compris. Je ne crois pas que cet axe ait été écarté par le fait du hasard. Chacun reste à sa place, le PBN tourné vers Paris et le PBS vers Madrid, un point c'est tout. Nous ne sommes pas tournés l'un vers l'autre. » (Entretien n° 6)

D'après plusieurs personnes interrogées, la négligence des administrations, notamment celle de l'Union Européenne, est due au fait que, même si l'on facilite le flux des travailleurs, le marché reste petit. D'autres en revanche voient des intérêts économiques à cette négligence.

« D'après les chiffres, on dirait que la question n'a pas été sérieusement envisagée. Ni les organismes publics de l'emploi du PBN, ni celles du PBS n'ont envisagé de faciliter la mobilité, même si, d'après les lois, ils devraient le faire. On dirait donc que, sans aller jusqu'à freiner la mobilité, ils n'ont pas pris le sujet au sérieux. Parmi les différents dossiers que j'ai pu lire, celui de l'observatoire transfrontalier de l'emploi, un dossier très conséquent, estime que cette négligence est due à la faible quantité de personnes concernées.

En effet, par rapport à d'autres frontières, comme celle qui sépare la France et l'Allemagne, nous sommes très peu nombreux. De même, l'est des Pyrénées est beaucoup plus peuplé, autour de l'industrie de Barcelone. Il semble donc que cette négligence vienne du fait que le besoin ou la demande ne sont pas très importants. Je le dis avec réserve, mais c'est ce que j'ai lu. Cela ne veut pas dire qu'il ne faille pas faire d'efforts dans ce sens. Parfois, la demande n'existe pas car l'offre est inexistante. Toujours est-il qu'actuellement la demande est faible, tout comme l'offre des organismes publics. » (Entretien n° 7)

« Ce dossier de l'observatoire transfrontalier pyrénéen a été composé par des syndicats et différents acteurs, qui font l'objet de votre étude, en quelque sorte. Ils proposaient de mettre en place, à la frontière, le programme Eures, à savoir une vitrine d'emplois européenne. Or, l'Union Européenne ne la met pas en place, une fois de plus, semble-t-il, à cause des chiffres, c'est-à-dire du manque de mobilité dans la région. Ce programme existe, en revanche, à Perpignan, où la mobilité est importante.

Eures vise la promotion de la mobilité transfrontalière et la participation au franchissement des obstacles éventuels, par différents moyens. Il a été créé par la Commission Européenne, qui en assume également le financement. Ce programme provoquerait des grands changements. » (Entretien n° 7)

« Les principes relationnels transfrontaliers existent, certes, mais les actes sont rares. 'La coopération transfrontalière' est un beau principe ; on en entend beaucoup parler. Mais, concrètement, on ne fait rien.

En revanche, dans le nord et l'est de la France, des choses ont été mises en place : des dynamiques de l'emploi ont été créées, des plans de ré-industrialisation ont été mis en œuvre... Je considère la zone d'emploi du nord de la France comme un espace transfrontalier ; du moins, beaucoup plus qu'ici ! Au Pays Basque, la volonté de différents acteurs est de se développer vers le nord ; en aucun cas vers le sud. C'est un choix stratégique. Dans les institutions telles que l'ASSEDIC ou l'ANPE, le choix est clair : on est tourné non pas du côté transfrontalier, mais vers les Landes. De même, on cherche à rattacher la Soule au Béarn, afin de faire disparaître une revendication identitaire. On n'accepte pas notre point de vue national et on ne veut en aucun cas agir dans ce sens. En divisant le PBN économiquement, c'est tout un projet qui s'en trouve détruit ! » (Entretien n° 10)

« Les hauts élus (sénateurs, députés) sont tournés vers Paris. Cela correspond à leur rôle. Ils ont pour fonction d'établir le lien entre Paris et le Pays Basque. Si notre région commence à se tourner vers le PBS, si les dynamiques se construisent dans cette direction, ces hauts élus perdront leur fonction, ils perdront toute légitimité. C'est pourquoi ils cherchent à rompre cette dynamique. » (Entretien n° 10)

« Nous travaillons avec acharnement sur la mobilité des étudiants. Mais il reste encore beaucoup à faire. Et la situation n'avance pas : les législations et les Etats ne sont pas les mêmes, et on nous dit que les changements viendront de Paris ou de Madrid. En attendant, nous ne pouvons pas avancer. » (Entretien n° 8)

5. Facteurs pouvant accroître la mobilité

D'après les personnes interrogées, malgré les différences entre les deux marchés du travail, les possibilités d'encouragement des relations mutuelles et de la mobilité sont nombreuses et intéressantes pour les acteurs des deux côtés, d'un point de vue pragmatique comme d'un point de vue national. Mais les facteurs qui freinent cette mobilité sont nombreux. Les personnes interrogées ont évoqué différentes initiatives visant la promotion de la mobilité.

5.1.- Ouverture des voies pour une connaissance mutuelle

Il faut ouvrir les voies permettant aux deux communautés de mieux se connaître. Pour cela, il faut avant tout créer le besoin ou l'envie de se connaître. Les personnes interrogées affirment qu'une fois la méconnaissance surmontée, les deux marchés deviendront intéressants et attractifs pour leur voisin.

« C'est pourquoi la mobilité est importante pour se connaître, (...) pour surmonter les préjugés. Sinon, nous ne pourrions pas nous connaître réellement. Or, l'inconnu fait peur ou inspire le mépris... il n'engendre rien de positif (...). Nous devons faire en sorte que ces barrières mentales et ces préjugés disparaissent, mais cela ne peut pas se faire du jour au lendemain. » (Entretien n°3)

« Je ne crois pas qu'il y ait de recette miracle. L'ANPE et l'INEM pourraient s'unir, mais cela ne changerait pas grand-chose. Il faut changer le 'logiciel' qui est ancré dans les esprits. Mon exemple est significatif : je suis rentré au Pays Basque il y a deux ans.

Au début, au quotidien, je traversais difficilement la frontière. Mais plus le temps passe, plus je me sens à l'aise. Ces expériences doivent être vécues. Il faudra par la suite des outils pour nous faciliter la tâche, mais le premier facteur se situe dans les esprits.

Entre autres outils, on peut par exemple parler des stages. Si on faisait faire aux jeunes de 16 ans un stage d'une semaine au PBS, cela représenterait un grand pas. » (Entretien n° 4)

« Pour terminer, je dirais que la motivation a son importance. Or, pour motiver les gens, il faut les connaître, car ce que nous ne connaissons pas ne nous attire pas. Ce serait un bon point de départ. Ensuite, ce sera plus facile : les gens iront travailler de l'autre côté avec plaisir. » (Entretien n° 8)

« Je pense qu'il existe une grande frontière mentale ! Peu de gens se sentent capables de travailler au PBS. En particulier chez les jeunes.

Dans un second temps, une autre réflexion émergera : « pourquoi pas ? Après tout, j'y ai déjà fait un stage... » Je pense donc qu'il est très important d'envoyer les étudiants en stage au PBS. La frontière est dans les esprits. Les gens ne se voient pas travailler de l'autre côté. Il ne manque qu'une prise de conscience pour franchir ce pas, et cette prise de conscience peut passer par les stages, car cela peut leur faire découvrir une autre réalité, un autre marché du travail, une ambiance plus vivante, etc. Et cela les attire. Mais nous en sommes encore loin. Cette coopération doit continuer, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. » (Entretien n° 6)

« Il semble qu'il existe un certain niveau de méconnaissance et d'incommunication. Les infrastructures supposent donc également une large campagne de communication et de divulgation, pour présenter aux gens le marché du travail de leur voisin. (...) Les infrastructures sont donc nécessaires, mais elles doivent être complétées pas une campagne de divulgation-information. » (Entretien n° 7)

5.2.- Ré-envisager la politique linguistique

D'après les personnes interrogées, pour que la mobilité devienne réalité, il est indispensable d'améliorer les compétences linguistiques des travailleurs.

« La politique linguistique devrait être exactement la même des deux côtés de la frontière ; tout le monde devrait apprendre les trois langues. Cela représenterait un grand pas vers l'ouverture du marché du travail à tous les jeunes. » (Entretien n° 3)

« La mobilité transfrontalière est une logique d'avenir. Je pense qu'il est important de vivre dans un espace, mais je crois qu'il est encore plus important de savoir regarder les autres espaces. Il faut ouvrir les perspectives. Or, pour cela, les compétences linguistiques sont indispensables. » (Entretien n° 5)

5.3.- Vers l'équivalence des études et la revendication de la complémentarité

Il faut revendiquer la complémentarité de l'offre des études. D'une part, en renforçant la collaboration des établissements scolaires et des universités et, d'autre part, en informant les jeunes sur les opportunités qui existent dans les universités et écoles techniques de leur voisin. Enfin, il faut rechercher l'équivalence des diplômes permettant de s'intégrer dans le monde du travail et en informer les travailleurs et les chefs d'entreprise.

« Il faut ouvrir les formations. Mais la route est longue ; les formations, les sujets développés les méthodologies sont différents. Cela dit, en construisant des cours communs ou en visitant les entreprises, nous avançons sensiblement. Le chemin est long, mais il est sûr. » (Entretien n° 6)

« Je ne sais pas combien d'étudiants se rendent à l'UPV-EHU ni quelles difficultés ils y rencontrent. Mais il est intéressant de promouvoir cette mobilité. Pourquoi aller à Bordeaux et à Paris, et pas à Deusto et à Bilbao ? Cela pourrait, par ailleurs, représenter une avancée vers la co-officialité des diplômes. » (Entretien n° 8)

« D'autre part, les formations et les études doivent devenir compatibles. Cela permettra une plus grande mobilité. » (Entretien n° 10)

« Cette nouvelle organisation des stages représente elle aussi une avancée. Mais le plus long et le plus difficile, ce sera de faire évoluer le professorat. L'image des professeurs d'université est figée au niveau européen. Elle est comme une vieille machine. On peut à peine y toucher. L'enseignant est rattaché à son amphithéâtre et je pense qu'il sera difficile de l'en tirer. » (Entretien n° 6)

5.4.- Promotion de l'activité économique

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, les personnes interrogées, notamment celles du PBS, ont évoqué le besoin de renouveler le fondement économique. D'après elles, « l'écono

mie devrait se fonder sur les services, en particulier sur les services aux entreprises dans les domaines des nouvelles technologies, de l'innovation des entreprises et de l'université, de l'activité créative, de l'audiovisuel (très lié aux nouvelles technologies), de la bio technologie et des nanotechnologies. Tous ces domaines se mettent en place, mais nous n'en sommes encore qu'au début. En créant des activités à plus forte valeur ajoutée, les emplois créés seront plus nombreux et de meilleure qualité » (Entretien n° 3). L'existence de ces emplois accroîtrait elle aussi l'attractivité du marché du travail de l'autre côté de la frontière. Pour cela, les entreprises y étant de petite taille, il faudrait nécessairement créer des groupements d'entreprises et d'avoir le soutien total de l'administration.

Parallèlement, il faudrait développer le tourisme ; non pas le tourisme de loisir, mais « un tourisme fondé sur la culture et les affaires. Nous pouvons être compétitifs en la matière. Cette activité économique se développe énormément ces dernières années et peut représenter une source importante de richesse. » (Entretien n° 3)

5.5.- Construction d'un réseau de gestion du marché du travail

Les personnes interrogées proposent la construction d'un réseau de gestion du marché du travail qui, selon eux, relancerait fortement le marché du travail de Bayonne-Saint-Sébastien.

« Que faudrait-il faire ? D'une part, construire un réseau de gestion du marché du travail. »
(Entretien n° 10)

« Ce dossier de l'observatoire transfrontalier pyrénéen a été composé par des syndicats et différents acteurs, qui font l'objet de votre étude, en quelque sorte. Ils proposaient de mettre en place, à la frontière, le programme Eures, à savoir une vitrine d'emplois européenne. Or, l'Union Européenne ne la met pas en place, une fois de plus, semble-t-il, à cause des chiffres, c'est-à-dire du manque de mobilité dans la région. Ce programme existe, en revanche, à Perpignan, où la mobilité est importante.

Eures vise la promotion de la mobilité transfrontalière et la participation au franchissement des obstacles éventuels, par différents moyens. Il a été créé par la Commission Européenne, qui en assume également le financement. Ce programme provoquerait des grands changements. » (Entretien n° 7)

5.6.- Amélioration du réseau d'infrastructures

Il faut ouvrir les voies à la mobilité des travailleurs et des marchandises ; pour cela, il faut créer un réseau de transport solide. De même, pour permettre la mobilité, il faut renforcer les transports en commun. D'après les personnes interrogées, tout cela doit être fait en collaboration, de manière coordonnée et durable.

« Troisièmement, j'améliorerais les infrastructures, car elles constituent le fondement du développement. Les infrastructures permettent la mobilité des travailleurs et des marchandises. Or, la coopération transfrontalière ne peut exister sans mobilité. Si l'on ne peut pas se rendre en une demi-heure de Bayonne à Saint-Sébastien par les transports en commun, l'eurocité n'a aucun sens. » (Entretien n° 10)

5.7.- Promotion d'un réseau commercial

Il s'agit de la promotion d'un réseau du commerce et de la vente. Dans le secteur primaire, par exemple, la production n'est pas massive, mais elle est de qualité ; or, *« le secteur primaire n'a aucun sens dans un grand réseau commercial. Il faut donc lui organiser son propre réseau de vente, qui suppose moins d'intermédiaires »* (Entretien n° 2) Parallèlement, il faudrait développer le réseau économique, social et culturel.

5.8.- Progression dans le projet d'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien

Les personnes interrogées ont également mentionné la potentialité du projet d'eurocité Bayonne-Saint Sébastien. La conception et la promotion coordonnées de ce projet représenteraient une grande avancée vers la mobilité.

« Demain, ce sera l'eurocité qui définira notre avenir. Le secret d'un développement harmonieux se trouve dans l'eurocité. » (Entretien n° 6)

5.9.- Recherche de l'engagement des administrations

Pour promouvoir la mobilité entre les deux marchés du travail, les personnes interrogées considèrent qu'il est indispensable de rechercher l'engagement des administrations, en encourageant un réseau relationnel et une collaboration constants.

« Je pense que les institutions doivent être en relation. Elles doivent avoir une vraie relation, qui ne se limite pas à des relations de fêtes, ni à de grandes cérémonies ! Je parle de véritables relations : nous avons besoin de relations qui permettent d'étudier nos problématiques communes et de mettre sur la table les mesures nécessaires pour y répondre !

Dans le domaine de l'économie durable, on peut faire de nombreuses choses : aller voir ce qui se passe chez le voisin, analyser la situation ensemble, trouver des solutions... Ou bien, par exemple, si on organisait tous les mois une réunion transfrontalière, à laquelle on inviterait les principales mairies, pour prendre des mesures permettant de résoudre les différents problèmes qui se posent, nous avancerions considérablement. Et, progressivement, nous pourrions construire un réseau, collaborer, partager les compétences, etc... Pour y arriver, nous devons développer un esprit différent. Aujourd'hui, je crois que les frontières sont dans nos esprits. Mais il est facile de les surmonter : les ingrédients de la recette magique sont la volonté et le temps ! » (Entretien n° 6)

« Je pense que l'on peut faire beaucoup à travers les stages ; la demande existe. Et cela représente l'occasion idéale pour se plonger dans le monde de l'entreprise. C'est par le stage que nous pourrions donner aux jeunes l'envie d'aller travailler au PBS. Mais, une fois de plus, c'est la volonté politique qui fait défaut. » (Entretien n° 8)

5.10.- Initiative des travailleurs et des différents acteurs

Beaucoup de personnes interrogées ont souligné qu'au-delà des recettes magiques des administrations, les avancées les plus efficaces seraient les petites progressions des travailleurs et des différents acteurs, ces petites avancées étant plus réalistes et donc plus efficaces.

« C'est pourquoi je crois en la politique des petites avancées. Par exemple, la collaboration construite entre Estia et l'Université me paraît intéressante. Le bon chemin est le suivant : collaboration, échange d'étudiants, connaissance mutuelle... Cela commence par là. » (Entretien n° 6)

« Je crois à la coopération d'en bas, et non à la coopération institutionnelle. Je pense que ce sont le peuple et le marché qui construiront véritablement cette coopération. Tout ne passera pas par des accords institutionnels. » (Entretien n° 5)

« L'eurocité a lancé de nombreuses bonnes recherches : sur les infrastructures, les services de santé, la mobilité... Cependant, malgré leur qualité, elles sont en rupture avec la réalité. (...) En effet, la coopération ne se construit pas par le haut : d'une part parce qu'il n'y a pas de volonté, et d'autre part parce qu'il est difficile d'obtenir le consensus des grandes institutions. Il est plus facile d'avancer par petits pas. Le sociologue Crozier disait très justement que 'la société

ne se dirige pas par des décrets'. La société d'aujourd'hui veut participer à ces processus. Elle veut s'impliquer dans la coopération transfrontalière. Or, nous n'y parviendrons qu'en impliquant la société ! » (Entretien n° 5)

« Mais nous en sommes encore loin. Cette coopération doit continuer, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. » (Entretien n° 6)

« Je me suis profondément investi dans ce projet, car il me semblait que c'était le meilleur moyen d'intégrer dans les esprits l'idée de 'l'international et du transfrontalier'. Je suis très pragmatique de nature : je pense qu'il faut partir du terrain et monter progressivement. Cela ne veut pas dire que les institutions ne doivent pas travailler dans ce sens. En somme, il faut travailler dans les deux sens : de bas en haut et de haut en bas. Grâce à ce travail de terrain, nous avons pu nous rendre compte de ce qui se faisait de l'autre côté de la frontière. » (Entretien n° 8)

6. Synthèse des conclusions

A notre question de savoir si **le travail de l'autre côté de la frontière deviendra une opportunité viable (au niveau de la formation et des conditions de travail) et attractive pour les citoyens de Bayonne-Saint-Sébastien**, les personnes que nous avons interrogées ont répondu par un franc oui. D'une part, parce que les deux types d'activités économiques et donc, les deux marchés du travail, malgré leur différence, sont complémentaires. D'autre part, parce que le projet d'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien offrirait de nouvelles perspectives dans les marchés du travail de part et d'autre de la frontière.

De même, les tendances de l'Union Européenne nous aideront dans nos efforts d'encouragement de la mobilité des travailleurs. A l'heure actuelle, malgré le dynamisme du marché du Pays Basque Sud (les créations de postes sont nombreuses), les conditions de travail ne sont pas assez bonnes pour rendre les offres attractives. D'après certaines personnes interrogées, la stratégie de Lisbonne pourrait faire évoluer cette situation. Si l'on s'investit dans la création d'une économie de la connaissance, des emplois à forte valeur ajoutée seront créés et le marché du travail du Pays Basque Sud disposera des emplois de qualité dont il a besoin.

Cependant, cette opinion est loin d'être partagée par toutes les personnes interrogées. En effet, certaines d'entre elles estiment que la stratégie de Lisbonne n'aura pas de véritable impact à court terme sur le marché de Bayonne-Saint-Sébastien, et d'autres encore ne croient pas en la bonne volonté de la stratégie de Lisbonne.

D'autre part, dans une large mesure, les politiques d'harmonisation lancées par l'Union Européenne tendent à surmonter les obstacles administratifs existants ; l'un des objectifs de l'Union est même de promouvoir la coopération et la mobilité transfrontalières. Tout cela facilitera sans aucun doute la mobilité des travailleurs et étudiants.

Malgré cela, les personnes interrogées estiment que les administrations ont encore de gros efforts à fournir. Or, quelles qu'en soient les raisons, les administrations ne font pas preuve d'une réelle volonté d'encourager la mobilité de manière soutenue. Certains pointent du doigt le manque de volonté de l'administration du Pays Basque Sud, d'autres le manque de compétences, d'efficacité et de volonté de l'administration du Pays Basque Nord ; d'autres, enfin, considèrent que les deux administrations manquent d'un véritable engagement.

En plus de ces déficiences administratives, il existe d'autres limites, engendrées par les politiques de ces dernières années. Au fil du temps, à force de vivre avec pour références respectives Paris et Madrid, une frontière psychologique et culturelle importante a pris place parmi les citoyens, des deux côtés de la frontière. Par conséquent, dans la pensée collective, la réalité de l'autre côté de la frontière n'existe pas. Pour rechercher un emploi, trouver des employés, s'ouvrir à d'autres marchés ou encore choisir ses études, on ne tient pas compte de cette réalité géographiquement si proche ; et ce, malgré le fait que la plupart des personnes interrogées aient évoqué une identité culturelle commune indéniable.

Pour la plupart, les personnes interrogées estiment toutefois que toutes ces frontières peuvent être franchies et que, dans les années à venir, les opportunités d'ouverture au marché du voisin seront plus attractives, que ce soit pour l'emploi ou pour les entreprises (possibilités d'ouverture de marché, d'apprentissage de l'expérience voisine, de création de produits communs, etc.).

Différentes expériences vont d'ores et déjà dans ce sens, et les personnes interrogées estiment que la solution réside dans l'approfondissement de ces initiatives, telles que la collaboration entre Hezkuntek, l'Université de Mondragon et ESTIA, le 'Guide du travailleur transfrontalier' publié par la Chambre de Commerce, le projet d'eurocité, etc.

On prévoit toutefois une évolution lente, qui demandera les efforts et l'implication de chacun d'entre nous.

« Je pense que les frontières psychologiques et culturelles que j'ai évoquées tendront à se réduire ; on peut donc espérer une augmentation du flux. Ces dernières années, la mobilité des travailleurs et des étudiants augmente, et ce dans tous les secteurs. On peut donc espérer pour les prochaines années une croissance de la mobilité. En effet, la mobilité est si faible aujourd'hui, qu'elle ne pourrait quasiment qu'augmenter.

Cependant, tant que la situation politique et économique n'évoluera pas radicalement, je pense que cette tendance sera constante mais lente. Si la situation politique changeait du tout au tout, ou du moins, fortement, c'est-à-dire si la construction du Pays Basque avançait, cela développerait considérablement la mobilité à la frontière basque.

De même, si un changement économique profond avait lieu au PBN ou au PBS, pour cause de crise ou d'amélioration, cela accélérerait le processus. Mais en l'absence de changements radicaux de l'évolution politique ou socioéconomique, la mobilité sera attractive, certes, et le flux augmentera, mais de manière constante et lente. » (Entretien n° 7)

7. Documentation

- **Gouvernement Basque, marché du travail :**

<http://www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-19023/eu>

- **Conseil de Développement, dossiers du processus PB 2020 :**

www.lurraldea.net/bibliodocs

- Synthèse des travaux de l'atelier économie emploi ressources humaines
- La formation et l'insertion professionnelle des jeunes en Pays Basque

- **Projet Hezkuntek :**

<http://www.soziolinguistika.org/eu/node/1362>

- **Eurocité, recherches et publications :**

<http://www.eurocite.org/page.asp?IDPAGE=230>

- **Stratégie de Lisbonne :**

- www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm
- www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/00100-r1.es0.htm

- **CES, Mémoire Socioéconomique :**

www.cesvasco.es/Default.aspx?tabid=109

8. Annexe : supports de l'étude

8.1.- Lettre de présentation envoyée aux personnes interrogées

Comme nous vous l'avons dit, l'objectif de cette phase de recherche est de recueillir l'opinion de différentes personnalités sur le marché du travail dont disposera à l'avenir l'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien, autour d'une question principale : **À l'avenir, sera-t-il attractif d'aller travailler de l'autre côté de la frontière ?**

Pour recueillir votre opinion, nous vous ferons parvenir par courrier un questionnaire en partie structuré. Notre procédure suivra ces étapes :

- 1.- Envoi du questionnaire.
- 2.- Recueil de vos réponses écrites (dans un délai de deux semaines).
- 3.- Composition, grâce aux réponses reçues, d'un premier dossier.
- 4.- Envoi du dossier composé, afin que vous puissiez donner votre opinion et que vous nous fassiez part des éventuels changements nécessaires.
- 5.- Composition du dossier final en tenant compte de vos contributions.
- 6.- Envoi du dossier final aux personnes interrogées avant sa publication.

Le questionnaire ci-après présente les sujets à prendre en compte pour répondre à notre question principale.

L'objectif du questionnaire est d'orienter une réflexion sur le sujet ; il ne s'agit donc pas d'un plan à suivre à la lettre. Vous disposez de toute liberté en la matière.

Si vous avez des doutes ou des commentaires sur la méthodologie ou sur le questionnaire, n'hésitez pas à nous contacter.

8.2.- Questionnaire

STRATÉGIE DE LISBONNE ET MARCHÉ DU TRAVAIL² :

• La stratégie de Lisbonne lancée par l'Union Européenne envisage un saut vers une économie compétitive et dynamique fondée sur la société de la connaissance. Pour cela, les Etats devront mettre en œuvre des politiques visant l'augmentation de la compétitivité des entreprises des secteurs de la connaissance et des nouvelles technologies. Parallèlement, la stratégie prévoit pour cette phase de croissance économique les objectifs suivants : respect de l'environnement, amélioration des conditions de travail et cohésion sociale.

Dans un contexte de précarité du marché du travail, comment pensez-vous que la compétitivité des entreprises et l'amélioration des conditions de travail puissent être associées ?

² La stratégie de Lisbonne définit des objectifs économiques et stratégiques pour la période 2000-2010. Voici, en résumé, la stratégie envisagée par l'Union Européenne :

« Faire de l'Union Européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale » (Conclusions de la présidence. Conseil Européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000. www.consilium.europa.eu)

Pour cela, ils envisagent différentes mesures de la part des administrations :

- Création d'une zone européenne de recherche et d'innovation
- Création d'un environnement propice à la création et au développement d'entreprises innovatrices, notamment de PME
- Réformes économiques pour l'obtention d'un marché interne accompli et pleinement opérationnel
- Marchés financiers efficaces et intégrés.
- Coordination des politiques macroéconomiques : assainissement budgétaire, qualité et durabilité des finances publiques.
- Education et formation pour vivre et travailler dans la société de la connaissance
- Emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour l'Europe : développement d'une politique active de l'emploi.
- Modernisation de la protection sociale.
- Promotion de l'intégration sociale..." (Conclusions de la présidence. Conseil Européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000. www.consilium.europa.eu)

- La stratégie de Lisbonne prévoit deux modifications principales dans le marché du travail ; la première concerne la qualité de l'emploi, la seconde la qualification et les caractéristiques de l'emploi...

Qualité de l'emploi

- Création de nouveaux emplois
- Création d'emplois plus stables (politiques pour le plein emploi et les emplois de longue durée...).
- Politiques visant le dépassement du chômage structurel...
- Politique intégrant les collectifs les plus sujets au risque d'exclusion (femmes, jeunes, chômeurs de longue durée, immigrés...).

Qualification de l'emploi

- Promotion de l'industrie de la connaissance et de l'information.
 - Innovation technologique des entreprises
 - Orientation de l'éducation vers les sciences, l'innovation et la recherche.
 - Intégration de nouveaux diplômés dans le marché du travail.
 - Création de nouvelles formations professionnelles.
- Comment percevez-vous le marché du travail dans la zone de l'eurocité Bayonne-Saint-Sébastien ?
 - Le pensez-vous en mesure de faire face à ces défis ? Quelles opportunités et quelles difficultés y voyez-vous ?

ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA ZONE DE L'EUROCITÉ BAYONNE-SAINT-SÉBASTIEN

- Nous avons évoqué dans le point précédent la direction des tendances provenant de l'Union Européenne. Mais quel marché du travail reflètent les facteurs internes ?

- Le processus de mise en œuvre du projet d'eurocité apportera de nouvelles possibilités aux marchés du travail du Pays Basque Nord et Sud : nouveaux services et infrastructures, plus grande mobilité des citoyens, etc. Quels impacts ces changements pourraient-ils avoir sur le marché du travail ? Pourraient-ils augmenter les tendances de mobilité au sein du marché du travail ?

- A l'avenir, sera-t-il attractif de traverser la frontière pour travailler ? Compte tenu des différents salaires, droits, cotisations, etc.

- Où les nouvelles opportunités surgiront-elles ? Dans quels secteurs et/ou domaines ?

- Quelles difficultés les jeunes rencontreront-ils lorsqu'ils souhaiteront travailler de l'autre côté de la frontière ? Les types de contrats seront-ils compatibles ?

- Les deux Etats sauront-ils faciliter la mobilité des citoyens par les réformes qu'ils envisagent ?

- A moyen terme, l'évolution de l'économie ira-t-elle dans ce sens ?

BESOINS DE FORMATION ET DE QUALIFICATIONS DANS LA ZONE DE L'EUROCITÉ BAYONNE -SAINT-SÉBASTIEN

- Nous avons parlé des possibilités d'un marché du travail orienté vers la société de communication et les nouvelles technologies, ainsi que les possibilités d'augmentation de la mobilité transfrontalière.

- Le marché du travail actuel est-il prêt au niveau de la formation et des qualifications à faire face à ces nouveaux enjeux ?

- Dans cette direction, quels besoins et problèmes se présenteront-ils à nous dans un avenir proche ?

- Quelles possibilités et quels problèmes existent-ils quant à la compatibilité des offres de formations existant de part et d'autre de la frontière ?

- L'offre de formation des deux Etats peut-elle être compatible ?

CONCLUSION GÉNÉRALE

- Pour les citoyens, sera-t-il viable (au niveau de la formation et des conditions de travail) et plus attractif (par rapport à d'autres possibilités de mobilité à l'étranger) d'aller travailler de l'autre côté de la frontière ?

*Marché du travail et perspectives de mobilité
au sein de l'eurocité Bayonne - Saint Sébastien*



Euskal Herriko ekonomia eta gizarte garapenerako behategia
Observatorio para el desarrollo socio-económico de Euskal Herria
Observatoire pour le développement économique et social du Pays Basque

Martin Ugalde Kultur Parkea · 20140 Andoain · www.gaindegia.org · Tel. +34 943 304 365

Subventionnée par :

R E G I O N



AQUITAINE



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA
PRESIDENCIA