



AKITANIA BERRIA • EUSKADI • NAFARROA
NUEVA AQUITANIA • EUSKADI • NAVARRA
NOUVELLE-AQUITAINE • EUSKADI • NAVARRE



LLET Akitania-Euskadi-Nafarroa Euroeskualdea
AECT Eurorregión Akitania-Euskadi-Navarra
GECT Eurorégion Aquitaine-Euskadi-Navarre

Interreg POCTEFA



UNIÓN EUROPEA
UNION EUROPÉENNE

DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI TRANSFRONTALIER

DANS
L'EURORÉGION
NOUVELLE-
AQUITAINE
EUSKADI NAVARRRE

Eskualde Garapenerako Europako Funtsak (EGEF) kofinantzatutako proiektua
Proyecto cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
Projet co-financé par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

empleo-info.eu

1. INTRODUCTION.....	9
2. CADRAGE GÉNÉRAL SUR L'EMPLOI AU SEIN DE L'EURORÉGION ...	14
2.1. Composition de la population.....	15
2.2. Niveau de formation de la population.....	19
2.3. Connaissance et étude des langues.....	20
2.4. Emploi et chômage.....	25
2.5. Niveau des salaires.....	30
2.6. Tissu entrepreneurial et taille des entreprises.....	31
2.7. Activité économique et flux commerciaux	32
3. L'EMPLOI TRANSFRONTALIER AU SEIN DE L'EURORÉGION	36
3.1. Interpénétration résidentielle.....	37
3.1.1. Quantification de l'interpénétration résidentielle	37
3.1.2. Marché de l'immobilier, un facteur explicatif des flux résidentiels de la fin des années 90 et du début des années 2000.....	43
3.2. Quantification de l'emploi transfrontalier.....	46
3.2.1. Approche de l'emploi transfrontalier à partir des données statistiques.....	46
3.2.2. Approche de l'emploi transfrontalier à partir des données de la sécurité sociale.....	51
3.3. Analyse comparative de l'emploi transfrontalier au niveau de diverses frontières européennes.....	54
3.4. Caractérisation de l'emploi transfrontalier.....	57
3.4.1. Caractéristiques de l'emploi transfrontalier sur la base des données statistiques issues des recensements officiels de la population	57
3.4.2. Caractéristiques de l'emploi transfrontalier sur la base de l'exploitation des données fiscales.....	62
3.4.3. Caractéristiques de l'emploi transfrontalier sur la base de l'enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères	69
4. CADRE FISCAL ET DROITS SOCIAUX DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS AU SEIN DE L'EURORÉGION.....	79
4.1. Le cadre fiscal transfrontalier.....	80
4.1.1. Cadre réglementaire général de la fiscalité et du travail frontalier	81

4.2. Cadre réglementaire général de la protection sociale et du droit du travail.....	93
4.2.1. Travailleur frontalier	94
4.2.2. Travailleur détaché (prestation de services).....	97
4.2.3. Approches européennes pour l'avenir	101
4.2.4. Quelques questions pour la réflexion.....	104
4.3. Comparaison de la fiscalité et des charges sociales en France-Espagne/Euskadi/Navarre et de la pression fiscale globale sur les revenus du travail.....	105
4.4. Carte des agents compétents et des agents intervenant dans le cadre de la résidence, de la fiscalité et du droit du travail.....	107
4.5. Certaines questions relatives à la fiscalité et à la protection sociale des travailleurs frontaliers qui peuvent faire l'objet d'une réflexion future ..	109

5. COMPLÉMENTARITÉ DES MARCHÉS DE TRAVAIL DE L'EURORÉGION **110**

5.1. Perspectives d'évolution de l'emploi dans l'Eurorégion.....	112
5.1.1. Nouvelle-Aquitaine.....	112
5.1.2. Euskadi.....	116
5.1.3. Navarre.....	119
5.2. Demande et offre d'emploi au sein de l'Eurorégion.....	121
5.3. Évaluation des entreprises, clusters et associations d'entreprises sur l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion.....	128
5.3.1. Perception et attentes concernant l'emploi transfrontalier.....	128
5.3.2. Expérience transfrontalière des acteurs économiques	130
5.3.3. Profil et domaines professionnels demandés par les entreprises.....	131
5.3.4. Difficultés lors de l'embauche en matière d'emploi transfrontalier.....	132
5.3.5. Domaines d'actions visant à promouvoir l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion.....	133
5.4. Stratégies de spécialisation intelligente (RIS3) et clusters d'entreprises au sein de l'Eurorégion.....	135
5.4.1. Les Stratégies de spécialisation intelligente (RIS3) de Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre	135
5.4.2. Les clusters au sein de l'Eurorégion.....	138
5.5. La planification territoriale de l'Emploi au sein de l'Eurorégion.....	140
5.5.1. La politique liée à l'emploi en Nouvelle-Aquitaine	140
5.5.2. La politique liée à l'emploi en Euskadi	142
5.5.3. La politique liée à l'emploi en Navarre	143

5.5.4. Vision d'ensemble de la politique liée à l'emploi au sein des trois régions	145
5.6. Les Systèmes éducatifs et les homologations de diplômes au sein de l'Eurorégion.....	147
5.6.1. Comparaison des systèmes éducatifs de Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre	147
5.6.2. Le Cadre européen de reconnaissance des diplômes et des certificats éducatifs-formatifs.....	149
5.6.3. La libre circulation des professionnels.....	151
6. INITIATIVES TRANSFRONTALIÈRES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION, L'EMPLOI ET LA COMPETITIVITÉ DES ENTREPRISES ..	156
6.1. Initiatives dans le domaine de la formation.....	157
6.1.1. Enseignement universitaire.....	157
6.1.2. Formation professionnelle	160
6.2. Initiatives dans le domaine de la compétitivité et de la coopération sectorielle	162
6.2.1. Compétitivité des entreprises.....	162
6.2.2. Collaborations stratégiques eurorégionales.....	164
7. BONNES PRATIQUES APPLIQUÉES DANS D'AUTRES RÉGIONS TRANSFRONTALIÈRES EUROPÉENNES.....	168
7.1. Préambule	169
7.2. Choix des sites.....	170
7.3. Analyse des bonnes pratiques appliquées dans les autres régions transfrontalières européennes	184
8. RÉSUMÉ, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	191
8.1. Résumé et conclusions	192
8.2. Recommandations.....	195

INDEX DE TABLEAUX

Tableau 2.1	Population et densité de population	15
Tableau 2.2	Principaux indicateurs démographiques. Année 2016	16
Tableau 2.3	Niveau de formation de la population, 2016	19
Tableau 2.4	Abandon scolaire et population « nini », 2016	20
Tableau 2.5	Connaissance de la langue espagnole en Nouvelle-Aquitaine	21
Tableau 2.6	Connaissance du français en Euskadi et en Navarre	21
Tableau 2.7	Connaissance de la langue basque au sein de l'Eurorégion, 2016	22
Tableau 2.8	Élèves inscrits en Nouvelle-Aquitaine qui étudient l'espagnol	23
Tableau 2.9	Élèves inscrits en Euskadi et en Navarre qui étudient le français	24
Tableau 2.10	Élèves inscrits dans des modèles utilisant l'euskera	24
Tableau 2.11	Emploi et chômage au sein de l'Eurorégion	26
Tableau 2.12	Chômage enregistré.	26
Tableau 2.13	Distribution sectorielle de l'emploi	27
Tableau 2.14	Distribution de l'emploi par taille d'entreprises	27
Tableau 2.15	Distribution de l'emploi par modalité de contrat	28
Tableau 2.16	Distribution de l'emploi par type de temps de travail et de contrat	28
Tableau 2.17	L'emploi dans le périmètre géographique de proximité	29
Tableau 2.18	Salaire brut moyen	30
Tableau 2.19	Salaire minimum interprofessionnel, 2017	31
Tableau 2.20	Tissu entrepreneurial, par secteur	31
Tableau 2.21	Tissu entrepreneurial, par taille d'entreprise	32
Tableau 2.22	Produit intérieur brut et Valeur ajoutée brute	33
Tableau 2.23	Distribution sectorielle en accord avec la contribution à la Valeur ajoutée brute	33
Tableau 2.24	Flux commerciaux de Nouvelle-Aquitaine. Classement par pays de destination et d'origine	34
Tableau 2.25	Flux commerciaux d'Euskadi. Classement par pays de destination et d'origine	34
Tableau 2.26	Flux commerciaux de Gipuzkoa. Classement par pays de destination et d'origine	35
Tableau 2.27	Flux commerciaux en Navarre. Classement par pays de destination et d'origine	35
Tableau 3.1	Ressortissants espagnols résidant en Nouvelle-Aquitaine et ressortissants français résidant en Euskadi et en Navarre selon l'âge, le sexe et le niveau d'études.	41
Tableau 3.2	Prix de l'immobilier au sein de l'Eurocité basque. 2000	43
Tableau 3.3	Ensemble de logements, typologie et caractéristiques générales	44
Tableau 3.4	Régime de jouissance des logements principaux	45
Tableau 3.5	Comparaison des prix de l'immobilier en 2016	45
Tableau 3.6	Prix moyen de vente et de location de logements au sein de municipalités proches de la frontière	45
Tableau 3.7	Formulaires E-106-ES délivrés par les Communautés autonomes du Pays Basque et de Navarre en vigueur au 18/04/2017	51
Tableau 3.8	Personnes avec emploi résidentes en Euskadi dont le lieu de travail se trouve en France	58
Tableau 3.9	Population avec emploi qui réside d'un côté de la frontière et travaille de l'autre	61
Tableau 3.10	Profession selon le lieu de travail transfrontalier	71

Tableau 3.11	Situation professionnelle et taille de l'entreprise selon le lieu de travail transfrontalier.....	72
Tableau 4.1	Fiscalité en France: taux appliqué selon le barème du revenu net imposable.....	86
Tableau 4.2	Fiscalité à Gipuzkoa: Taux applicable a l'assiette générale.....	88
Tableau 4.3	Fiscalité à Gipuzkoa: Taux applicable a la partie de l'assiette correspondant à l'épargne.....	89
Tableau 4.4	Fiscalité à Gipuzkoa: Cotisations sociales des travailleurs indépendants.....	92
Tableau 4.5	Comparaison de la fiscalité sur les sociétés en France-Espagne/Euskadi/Navarre.....	93
Tableau 4.6	Carte des agents clés du point de vue de la fiscalité et du droit du travail.....	107
Tableau 5.1	Nouvelle – Aquitaine : Estimations de créations d'emploi entre 2017 et 2022 par secteurs.....	113
Tableau 5.2	Estimations des postes à pourvoir (entrées) entre 2017 et 2022 par métiers (≥ 2 000 créations annuelles).....	114
Tableau 5.3	Nouvelle-Aquitaine : intentions de recrutements en 2017 (au-dessus du seuil de 2.500 offres d'emploi sur l'année).....	116
Tableau 5.4	Perspectives d'emploi en Euskadi par secteurs. 2022.....	117
Tableau 5.5	Évolution à long terme de l'offre de travailleurs/ses selon le profil professionnel.....	118
Tableau 5.6	Opportunités d'emploi liées à l'expansion et au remplacement par branche d'activité.....	118
Tableau 5.7	Profil professionnels les plus demandés (court/ moyen terme) en Navarre.....	120
Tableau 5.8	Postes de travail proposés depuis les services publics pour l'emploi et demandeurs/ses d'emploi inscrits/tes auprès de ceux-ci.....	122
Tableau 5.9	Stratégies de spécialisation intelligente de Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre.....	136
Tableau 5.10	Clusters sectoriels.....	139
Tableau 5.11	Principes de base et Objectifs stratégiques du Plan pour l'emploi de Navarre 2016-2019.....	144
Tableau 7.1	Cas de bonnes pratiques.....	172

INDEX DES GRAPHIQUES

Graphique 2.1	Composition de la population de l'Eurorégion NAEN, 2016 (% s/ population totale)	18
Graphique 3.1	Évolution du nombre de résidents ressortissants espagnols dans les Pyrénées-Atlantiques	40
Graphique 3.2	Travailleurs résidant dans les Pyrénées-Atlantiques à destination de l'Espagne selon la nationalité	48
Graphique 3.3	Différences de données statistiques et administratives selon sources d'information	53
Graphique 3.4	Nombre de travailleurs frontaliers ayant comme destination l'Espagne selon l'âge	60
Graphique 3.5	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le régime du travail	63
Graphique 3.6	Évolution 2007-2015 d'inscriptions et de radiations des travailleurs transfrontaliers	64
Graphique 3.7	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon la municipalité de résidence	65
Graphique 3.8	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon la municipalité du lieu de travail	65
Graphique 3.9	Motifs du déplacement transfrontalier	65
Graphique 3.10	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le sexe	66
Graphique 3.11	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon l'âge	66
Graphique 3.12	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le secteur	67
Graphique 3.13	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon les revenus	68
Graphique 3.14	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon les revenus et le secteur	68
Graphique 3.15	Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le profil	68
Graphique 3.16	Lieu de travail transfrontalier	69
Graphique 3.17	Ancienneté au niveau de l'emploi transfrontalier selon le lieu de travail	70
Graphique 3.18	Secteur d'activité, selon le lieu de travail transfrontalier	71
Graphique 3.19	Type de contrat, selon le lieu de travail transfrontalier	73
Graphique 3.20	Type de temps de travail, selon le lieu de travail transfrontalier	73
Graphique 3.21	Niveau des rémunérations, selon le lieu de travail transfrontalier	74
Graphique 3.22	Langues utilisées dans l'emploi actuel, selon le lieu de travail transfrontalier	74
Graphique 3.23	Motifs du travail transfrontalier, selon le lieu de travail	75
Graphique 3.24	Difficultés et inconvénients de l'emploi transfrontalier, selon le lieu de travail	76
Graphique 3.25	Satisfaction concernant l'emploi transfrontalier, selon le lieu de travail	77
Graphique 3.26	Aspects les plus satisfaisants de l'emploi transfrontalier selon le lieu de travail	77
Graphique 3.27	Souhait de ne plus avoir le statut de travailleur/se transfrontalier/ère, selon le lieu de travail	78
Graphique 4.1	Travailleurs détachés envoyés et reçus par Espagne et France	98
Graphique 4.2	Pression fiscale sur les revenus du travail. Comparaison Espagne et France, 2016	105
Graphique 4.3	Fiscalité des revenus du travail. Comparaison Gipuzkoa vs. France. 2017	106
Graphique 5.1	Offre de postes de travail pris en charge depuis les services publics pour l'emploi par secteur	123
Graphique 5.2	Exigence de la connaissance d'une langue transfrontalière au niveau des postes à couvrir pris en charge par les services publics pour l'emploi (% par rapport au total des postes proposés)	124

Graphique 5.3	Exigence d'expérience professionnelle préalable au niveau des postes à couvrir pris en charge par les services publics pour l'emploi (% par rapport au total des postes proposés)124
Graphique 5.4	Profil des demandeurs/ses d'emploi inscrits/tes auprès des services publics pour l'emploi126
Graphique 5.5	Population en demande d'emploi inscrite aux services publics pour l'emploi par sexe, âge, niveau académique, expérience professionnelle préalable, lieu d'origine et connaissance de langue (% par rapport au total des demandeurs/ses)127
Graphique 5.6	Prise en considération du statut transfrontalier dans les processus d'embauche129
Graphique 5.7	Évolution prévue des activités transfrontalières au cours des 3-5 prochaines années129
Graphique 5.8	Évolution prévue de l'emploi transfrontalier au cours des 5-10 prochaines années130
Graphique 5.9	Domaines dans lesquels les acteurs économiques ont une activité transfrontalière131
Graphique 5.10	Profils professionnels demandés par les entreprises131
Graphique 5.11	Domaines professionnels dans lesquels il existe une demande de personnel de la part des entreprises132
Graphique 5.12	Difficultés lors de l'embauche de personnel transfrontalier133
Graphique 5.13	Domaines d'actions visant à promouvoir l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion134
Graphique 5.14	Domaines opérationnels du Plan stratégique pour l'emploi 2017-2020 ..143
Graphique 5.15	Nombre de cas des professionnels qui ont obtenu leurs qualifications professionnelles dans un pays et qui demandent la reconnaissance dans l'autre (France-Espagne)154

INDEX DES CARTES

Carte 3.1	Concentration des flux résidentiels dans les municipalités de la frontière	39
Carte 3.2	Ressortissants français résidant en Euskadi et en Navarre et ressortissants espagnols résidant en Nouvelle-Aquitaine selon l'âge	42
Carte 3.3	Nombre de travailleurs transfrontaliers ayant pour destination le pays voisin	47
Carte 3.4	Nombre de travailleurs transfrontaliers selon la nationalité	50
Carte 3.5	Population qui se déplace pour des motifs professionnels dans les pays frontaliers, 2015-2017	54
Carte 3.6	Évolution du nombre de travailleurs transfrontaliers, 2012-2016	55
Carte 3.7	Travailleurs transfrontaliers au niveau des frontières françaises	56
Carte 3.8	Nombre de travailleurs transfrontaliers ayant comme destination le pays voisin selon le secteur d'activité	59
Carte 4.1	Périmètre de la zone fiscale franco-espagnole selon la Convention franco-espagnole	85
Carte 5.1	Services publics pour l'emploi situés au sein de la zone frontalière	121

1. Introduction

1. INTRODUCTION

1. Introduction

La libre circulation des travailleurs est l'un des principes constitutifs de l'Union européenne. La réglementation communautaire¹ établit que la libre circulation des travailleurs/ses implique le droit de ceux-ci/celles-ci d'accéder à des offres effectives de travail dans n'importe quel État membre en bénéficiant du même traitement que les ressortissants de ce pays, de se déplacer librement dans ce but au sein du territoire des États membres, de résider dans l'un des États membres afin d'y occuper un emploi, et de rester sur le territoire d'un État membre même après avoir occupé un emploi au sein de celui-ci, dans les conditions prévues dans les règlements établis par la Commission elle-même.

De même, en vertu de la réglementation communautaire², le terme « travailleur frontalier » désigne tout/e travailleur/se occupé/e sur le territoire d'un État membre et résidant sur le territoire d'un autre État membre, où il/elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Compte tenu de leur emplacement, les zones frontalières³ font partie des zones les plus sensibles à la réalité de la libre circulation des travailleurs et des travailleurs frontaliers ; car le fait de résider au sein de ces zones implique une plus grande quotidienneté, une plus grande facilité ou même le besoin de ses ressortissants de traverser la frontière dans leur vie quotidienne, que ce soit pour des motifs de résidence, de travail ou de loisir. Nous pourrions dire par conséquent que le fait de résider et de travailler dans une zone frontalière est un élément constitutif du concept de travail frontalier.

Dans ce contexte, le diagnostic réalisé en 2013 par le GECT Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre (alors dénommé GECT Eurorégion Aquitaine-Euskadi), dans le cadre de la réflexion menée pour la définition de son Plan stratégique 2014-2020, a mis en évidence une série d'obstacles à la coopération au sein de l'Eurorégion, tels que les barrières linguistiques, la grande méconnaissance mutuelle des deux côtés de la frontière ainsi que l'asymétrie institutionnelle, entre autres. L'inexistence d'un véritable fonctionnement en tant que bassin commun d'emploi a été l'un des autres constats principaux de ce diagnostic.

Concrètement et en accord avec les conclusions de l'étude, l'Eurorégion ne fonctionne pas comme un bassin d'emploi, car il existe d'importants obstacles administratifs aux mouvements professionnels, une absence de connexion stable entre les services d'emploi des deux régions ainsi qu'un manque d'information adéquate en matière de législation fiscale, sociale et liée au droit du travail pour l'ensemble des travailleurs frontaliers. L'information disponible sur la situation de l'emploi transfrontalier - le nombre de travailleurs vivant dans une région et travaillant dans l'autre, leurs caractéristiques, leurs activités, etc.- présente elle aussi d'énormes lacunes. Il en va de même pour les connaissances sur les barrières que

¹ La libre circulation des travailleurs est l'une des quatre libertés fondamentales de l'Union ainsi que l'un des piliers du marché unique ; celle-ci étant consignée à l'article 3 (paragraphe 2) du Traité de l'Union européenne ; et aux articles 4, 20, 26 et 45 à 48 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

² Règlement 1408/71/CE

³ L'article 174 du TFUE reconnaît les défis que doivent relever les régions frontalières et stipule que l'Union doit accorder une attention spéciale à ces régions lorsqu'elle développe et poursuit son action tendant au renforcement de sa cohésion économique, sociale et territoriale.

1. Introduction

doivent surmonter les personnes en recherche d'emploi de l'autre côté de la frontière, et pour le potentiel réel d'échanges professionnels entre les deux régions.

Dans ce contexte, le Plan stratégique 2014-2020 a établi, dans le cadre de l'axe 2 relatif à l'économie de la connaissance au sein de l'Eurorégion, le besoin de promouvoir la configuration d'un bassin eurorégional d'emploi intégré. L'objectif de cette initiative est que la population active de l'Eurorégion acquière un plus grand degré de mobilité-employabilité transfrontalière que celui existant actuellement. L'objectif à long terme est donc de faire en sorte que la population de l'Eurorégion voie le territoire transfrontalier comme un domaine dans lequel elle peut trouver des opportunités de travail adaptées à ses caractéristiques et à ses attentes, afin d'accroître son employabilité et de favoriser l'intégration eurorégionale. L'Europe se construit aussi à partir du mouvement intra-européen des travailleurs/ses, en créant un marché de travail commun, et l'espace eurorégional doit incarner et relayer cet esprit à sa propre échelle.

En ce sens, la stratégie du GECT est en outre cohérente avec les objectifs généraux et les défis d'une politique essentielle comme celle de l'emploi, aussi bien au niveau des trois régions qu'au niveau de la politique européenne de cohésion 2014-2020.

Ainsi et pour la mise en œuvre concrète de cette ligne d'action, le Plan stratégique a proposé une série d'actions permettant d'atteindre l'objectif poursuivi. Celles-ci comprennent notamment la réalisation d'un diagnostic eurorégional sur la situation de l'emploi transfrontalier et une analyse de son potentiel (Action 2.4.1), la collaboration entre les services publics d'emploi (Action 2.4.2), la promotion de stages transfrontaliers, la formation linguistique et d'autres actions complémentaires (Action 2.4.3.).

Il s'avère important que l'Eurorégion réalise cet exercice, afin que la connaissance qu'ont les deux régions de leurs complémentarités et de leur potentiel dans ce domaine serve de base à la prestation de services d'emploi coordonnés et, à plus long terme, à articuler les politiques d'emploi respectives, nécessaires à la circulation des travailleurs.

Dans ce but et à travers l'initiative intitulée : « EMPLEO : Renforcer l'Europe : Développement d'un bassin d'emploi eurorégional entre la Nouvelle-Aquitaine, l'Euskadi et la Navarre »⁴, le GECT de l'Eurorégion a proposé d'aborder cette problématique multidisciplinaire à l'échelle eurorégionale, aussi bien au niveau théorique que pratique pour des entreprises et des travailleurs avec emploi et sans emploi, en analysant les obstacles freinant la libre circulation des travailleurs au sein de l'Eurorégion et en y trouvant des solutions.

Le projet EMPLEO allie l'approche théorique et l'analyse de solutions menées dans le cadre du diagnostic eurorégional avec des actions concrètes qui permettent de fluidifier les relations entre les deux régions telles que la création d'un portail web d'information sur l'emploi transfrontalier ou la traduction de documents afin de minimiser l'impact des obstacles administratifs aux mouvements professionnels et aux relations économiques transfrontalières.

⁴ L'initiative EMPLEO est financée par le Fonds européen de développement régional (FEDER) dans le cadre de l'appel à projets POCTEFA 2015 du programme INTERREG V A Espagne-France-Andorre 2014-2020 (POCTEFA).

1. Introduction

C'est donc dans le cadre de ce projet que le GECT a inclus la réalisation d'un diagnostic sur la réalité transfrontalière (statistique des flux de travailleurs, questions fiscales et légales, complémentarités des secteurs d'entreprises...) qui permette d'avancer vers des solutions sur l'emploi transfrontalier en Nouvelle-Aquitaine-Euskadi-Navarre.

Par conséquent, la présente étude fait partie de l'initiative EMPLEO et tente d'apporter une vision panoramique, statistique et sociologique de la situation et des implications du fait transfrontalier sur l'emploi au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre. Concrètement, le rapport s'organise en huit chapitres, en comptant la présente Introduction. Le chapitre 2 procède à un cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion (et des trois régions la composant), en analysant aussi bien les questions de contexte que la composition de la population, son niveau de formation et sa connaissance des langues que des questions plus spécifiques telles que les données relatives à l'emploi et au chômage, les niveaux de salaire et les caractéristiques du tissu entrepreneurial et de l'activité économique. Selon les données disponibles, l'information est détaillée uniquement au niveau régional ou lorsque cela est possible, au niveau sous-régional, en s'intéressant aux zones les plus proches de la frontière (Pyrénées-Atlantiques, Gipuzkoa, zone pyrénéenne navarroise).

Le chapitre 3 aborde l'analyse proprement dite de l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion. En ce sens, il commence par aborder l'interpénétration résidentielle transfrontalière, en tant que facteur de grande pertinence dans les mouvements professionnels qui traversent la frontière, dont la quantification est réalisée sur la base de diverses sources statistiques. Le chapitre aborde ensuite une comparaison du volume atteint par l'emploi transfrontalier au niveau d'autres frontières européennes. Le chapitre s'achève par la caractérisation (activités, ancienneté, etc.) de l'emploi transfrontalier, en se fondant également sur différentes sources d'information, notamment une enquête spécifique auprès d'un échantillon de travailleurs.

Le chapitre 4 analyse le cadre réglementaire qui affecte l'emploi transfrontalier et les barrières qu'il crée en termes de difficultés pour les travailleurs/ses qui traversent régulièrement la frontière, aussi bien au niveau fiscal qu'en termes de protection sociale et de droits dans le cadre du travail. Il présente en ce sens un comparatif de la fiscalité et des coûts sociaux des deux côtés de la Bidassoa, ainsi qu'une liste des acteurs institutionnels au niveau de la résidence, de la fiscalité et du droit du travail. Le chapitre s'achève sur certaines questions relatives à la fiscalité et à la protection sociale des travailleurs frontaliers qui devraient faire l'objet d'une réflexion future afin de faciliter les flux.

Le chapitre 5 vise à se tourner vers l'avenir, en analysant les complémentarités au sens large entre les marchés du travail de l'Eurorégion, en tant qu'éléments dont la mise à profit peut être la base d'un accroissement des flux professionnels et de l'intégration eurorégionale. Il reflète en ce sens les perspectives d'évolution de l'emploi au sein de l'Eurorégion (sur la base de diverses études réalisées au niveau régional), ainsi qu'une analyse de l'offre et de la demande d'emploi à partir des données des services publics d'emploi respectifs. Il s'intéresse ensuite à l'évaluation des entreprises, clusters et associations d'entreprises de l'Eurorégion concernant l'emploi transfrontalier (sur la base d'une enquête spécifique adressée

1. Introduction

à un échantillon de celles-ci, principalement des organisations actives sur le plan eurorégional). Ce qui précède est complété par une description comparative des Stratégies de spécialisation intelligente (RIS3) de chacune des régions, des plans d'emploi respectifs et des systèmes éducatifs et des homologations de diplômes qui affectent les travailleurs/ses transfrontaliers/ères.

Le chapitre 6 donne un aperçu des initiatives transfrontalières mises en œuvre depuis quelques années au sein de l'Eurorégion dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la compétitivité et de la coopération sectorielle, contribuant toutes à favoriser la coopération entre les acteurs socioéconomiques eurorégionaux et donc à promouvoir l'emploi transfrontalier. Pour sa part, le chapitre 7 aborde toute une série de bonnes pratiques appliquées au sein d'autres régions transfrontalières pour faciliter les mouvements professionnels transfrontaliers et qui peuvent servir de référence dans le cas de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine-Euskadi-Navarre. Enfin, le chapitre 8 propose un bref résumé du rapport, en offrant une série de conclusions et en détaillant certaines recommandations qui peuvent contribuer à favoriser la mobilité transfrontalière des travailleurs/ses et à promouvoir les relations économiques transfrontalières.

Il convient de signaler que le projet EMPLEO (et donc la présente étude) a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) dans le cadre du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières par le biais de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

2. CADRAGE GÉNÉRAL SUR L'EMPLOI AU SEIN DE L'EUROREGION

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

2.1. Composition de la population

La population de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre s'élève, fin 2016, à 8,7 millions d'habitants (1,7% du total de l'UE-28) ; ce qui représente une hausse de 2,8% par rapport à 2010, avec une croissance moyenne annuelle de +0,5% au cours de cette période. Par régions, la Nouvelle-Aquitaine, qui présente une évolution démographique plus positive que les régions du Sud, regroupe 68% de la population résidant au sein de l'Eurorégion, suivie par l'Euskadi où réside 25% des habitants, tandis que les 7% restants de la population résident en Navarre.

Si nous nous intéressons à la zone transfrontalière, ou périmètre de proximité du fait transfrontalier⁵, l'analyse de l'évolution de la population offre un scénario dans lequel le Gipuzkoa et les Pyrénées-Atlantiques présentent de légères hausses de leur population (+0,3% et +0,6% en moyenne par an), tandis que les zones/régions navarraises les plus proches de la frontière connaissent des pertes de population (-0,3% et -0,2%).

L'Eurorégion occupe une surface de 101 687 km², la Nouvelle-Aquitaine étant la région la plus étendue, avec 83% du territoire de l'Eurorégion, tandis que la Navarre en représente 10% et l'Euskadi les 7% restants. Le croisement de ces deux données (population et surface) permet d'obtenir l'indicateur de densité de population qui s'élève dans le cas de l'Eurorégion à 86,1 habitants par km² en 2016. Cette donnée varie cependant dans une grande mesure selon la région dont il s'agit. Ainsi, alors que la densité de population en Euskadi s'élève à 300 hab/km², la Nouvelle-Aquitaine et la Navarre présentent une densité de population très inférieure, respectivement, de 71 et 62 habitants/km², ce qui met en évidence deux modèles différents de distribution de la population de l'Eurorégion.

Tableau 2.1 Population et densité de population

	Popula- tion to- tale 2010	Popula- tion to- tale 2016	Var.moyenn e cumulative 2016-2010	Densité de population (hab/km ²)	Projections démogra- phiques
▪ Nouvelle-Aquitaine	5.708.497	5.943.096	+0,7%	70,7	+0,6 (2016-2040)
▪ Euskadi	2.169.038	2.171.886	0,0%	300,2	-3,9% (2016-2026)
▪ Navarre	636.924	640.647	+0,1%	61,7	+0,1% (2016-2022)
Eurorégion NAEN	8.514.459	8.755.629	+0,5%	86,1	--
Zone transfrontalière					
▪ Gipuzkoa	700.314	710.699	+0,3%	359,3	-0,5% (2016-2026)
▪ Pyrénées-Atlantiques	650.356	673.788	+0,6%	88,1	+0,6% (2016-2040)
▪ Navarre atlantique	57.067	56.192	-0,3%	--	--
▪ Pyrénées navarraises	15.142	14.963	-0,2%	--	--

Source : INSEE, Eustat et Nastat, 2016.

⁵ Aux fins de la présente étude, on entend en tant que tel la zone la plus proche de la frontière parmi les régions qui composent l'Eurorégion, en distinguant, selon la pertinence de l'analyse à réaliser et la disponibilité des données statistiques, deux niveaux d'approche : NUTS 3 (Gipuzkoa, Pyrénées-Atlantiques, Navarre atlantique et Pyrénées navarraises) et Niveau municipal (Irun, Hondarribia, Errenteria, Pasaia, Oiartzun, Lezo, Donostia, Hendaye, Urrugne, Biriattou, Saint Jean de Luz, Ainhoa, Cinco Villas [Arantzeta, Igantzi, Lesaka, Etxalar et Bera], Baztán, Urdax et Zugarramurdi).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Au sein du périmètre de proximité transfrontalière, la densité de population s'avère plus élevée. Concrètement, le Gipuzkoa présente une densité de population de 359,3 habitants par km² (supérieure de 21% à celle d'Euskadi) et les Pyrénées-Atlantiques de 88,1 habitants (25% de plus que la moyenne de Nouvelle-Aquitaine).

Les projections démographiques réalisées par les différents instituts officiels de statistiques⁶ offrent un aperçu panoramique inégal selon la région dont il s'agit. Ainsi, la Nouvelle-Aquitaine présente les meilleurs résultats, avec une évolution positive de sa population (+0,57% en 2040). La projection réalisée pour la Navarre fait état d'une légère croissance de population (+0,13%) ; tandis que les projections correspondant à l'Euskadi sont négatives (-3,9%). Au sein du périmètre de proximité, les Pyrénées-Atlantiques obtiennent un taux de croissance future similaire à celui de sa région (+0,55%), tandis que Gipuzkoa améliore les projections d'Euskadi en se maintenant toutefois à des pourcentages négatifs (-0,5%).

Si nous axons l'analyse sur la structure de la population de l'Eurorégion en 2016, nous constatons que celle-ci présente une composition propre aux régions vieillissantes avec un taux d'accroissement naturel très faible et une augmentation progressive de la population âgée entre 45 et 65 ans. À cet égard, bien que la composition de la population des trois régions intégrant l'Eurorégion soit similaire, la Nouvelle-Aquitaine présente une pyramide de population plus équilibrée, avec une population plus jeune. L'Euskadi obtient cependant une pyramide de population plus régressive, plus large au niveau des groupes d'âge supérieurs qu'au niveau de la base.

Tableau 2.2 Principaux indicateurs démographiques. Année 2016

(%)

	Population de 65 ans et plus (% s/ total)	Indice de jeunesse (Pop. <15 / >64)	Indice de vieillissement (Pop. >64 / <15)	Indice de remplacement population active (Pop. 20-24 / 60-64)	Indice de jeunesse de la population active (Pop. 15-39 / 40-64)
■ Nouvelle-Aquitaine	22,5	72,9	137,2	74,8	101,1
■ Euskadi	22,6	58,4	171,4	63,6	87,1
■ Navarre	19,2	81,8	122,2	86,2	104,9
Eurorégion NAEN	22,3	69,8	143,3	72,8	97,9
<u>Zone transfrontalière</u>					
■ Gipuzkoa	22,7	61,4	162,7	67,5	89,0
■ Pyrénées-Atlantiques	22,5	70,8	141,3	72,3	99,3
■ Navarre atlantique	20,8	75,0	133,4	68,8	72,3
■ Pyrénées navarraises	24,1	53,9	185,6	56,5	63,3

Source : INSEE, Eustat, Nastat et Département des droits sociaux du Gouvernement foral de Navarre, 2016.

Les indicateurs démographiques montrent de façon plus détaillée cette réalité de l'Eurorégion. Concrètement, l'indice de jeunesse de l'Eurorégion (mesuré comme étant le rapport entre la population de moins de 15 ans et la population de 65 ans et plus) s'élève à 70%. En

⁶ INSEE, Eustat et Nastat.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

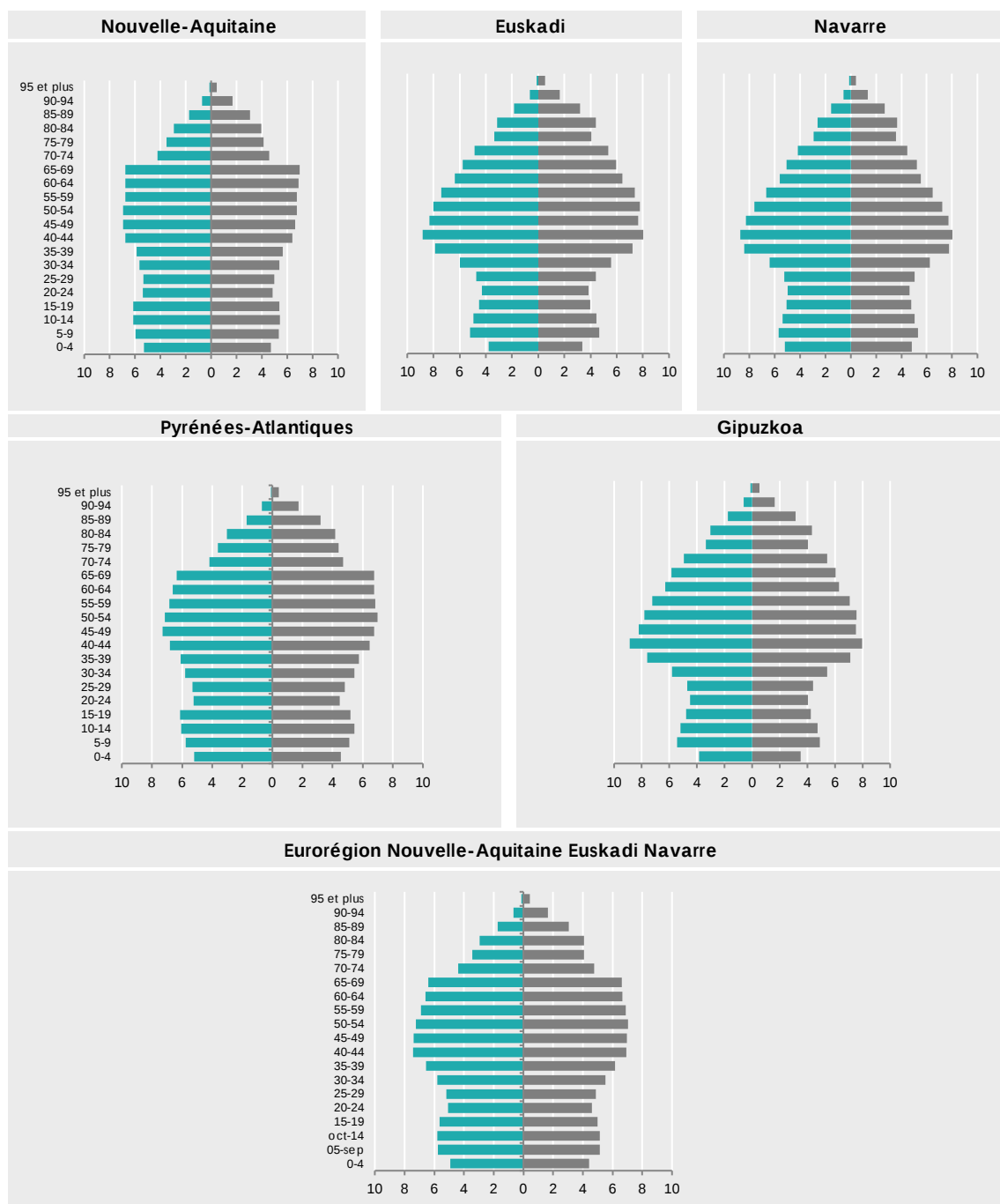
tout cas, par régions, la Navarre se distingue avec un indice de jeunesse supérieur à la moyenne eurorégionale (82%), face à l'Euskadi qui présente les valeurs les plus basses de l'Eurorégion (58%), avec les Pyrénées navarraises (54%). L'indice de vieillissement offre, en toute logique, le même résultat mais depuis une perspective contraire. Cet indice, qui mesure la proportion de personnes de plus de 65 ans par rapport à la population totale, se situe autour de 143%, les Pyrénées navarraises (186%) étant avec l'Euskadi (171%) les zones géographiques les plus en vieillissement.

Par ailleurs, d'après le taux de remplacement de la population active, les résultats de l'Eurorégion connaissent une légère amélioration mais continuent à être négatifs, le collectif de futurs nouveaux actifs (population 20-24 ans) se situant autour de 73% par rapport par rapport à la population âgée de 60-64 ans allant prochainement quitter le marché du travail. Dans ce cas, la Navarre dépasse également la moyenne de l'Eurorégion (86%), face à l'Euskadi, qui obtient un taux de remplacement inférieur à la moyenne des trois régions. Il s'agit là d'un aspect très significatif qui renforce le besoin d'établir des politiques et des stratégies futures afin de pouvoir aborder le remplacement, au cours des prochaines années, d'un grand volume de personnes qui travaillent actuellement et qui vont cesser de le faire en raison de leur âge.

La composition de la population est la même au sein de la zone de proximité et ce, avec les caractéristiques propres de chaque région. Gipuzkoa continue à avoir la population avec le plus de vieillissement de la zone transfrontalière, toutefois les deux sous-régions de Navarre (Nord-ouest et Pyrénées navarraises) présentent également des résultats négatifs, et très différents de la moyenne de l'ensemble de la Communauté autonome forale de Navarre.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Graphique 2.1 Composition de la population de l'Eurorégion NAEN, 2016 (% s/ population totale)



Source : INSEE Eustat, Nastat, 2016.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

2.2. Niveau de formation de la population

Le niveau de formation de la population de l'Eurorégion est élevé et dépasse la moyenne européenne. Concrètement, en 2016, 31% de la population de Nouvelle-Aquitaine de 25 à 64 ans possède au moins des études d'enseignement supérieur, 49% en Euskadi et 44,5% en Navarre, contre 31% de moyenne au sein de l'UE-28. Au cours des dernières années, les trois régions ont obtenu, de façon globale, une importante amélioration dans ce domaine.

Si nous nous intéressons à la population la plus jeune, la proportion de diplômés supérieurs ayant de 30 à 34 ans au sein de l'Eurorégion représente environ 50%, et il convient de distinguer le cas de l'Euskadi, où 57% de la population de 30 à 34 ans a au moins des études d'enseignement supérieur. Dans le cas de la Navarre, cette proportion se situe à 54% et la Nouvelle-Aquitaine obtient quant à elle un taux de 39%. En Nouvelle-Aquitaine et en Euskadi, nous observons une légère baisse par rapport aux chiffres de 2012 ; tandis que les chiffres de la Navarre connaissent une amélioration. Dans tous les cas, les régions de l'Eurorégion se situent soit dans la moyenne européenne (39%) soit au-dessus.

Toutefois, dans le cas des certifications intermédiaires, et compte tenu des différences des systèmes éducatifs (voir point 5.6.), la réalité des régions qui composent l'Eurorégion diffère. Tandis que la Nouvelle-Aquitaine dépasse légèrement la moyenne européenne (49% de sa population de 25 à 64 ans a suivi des études des niveaux 3 et/ou 4⁷ du Cadre européen de certifications, contre 46% dans l'ensemble de l'UE28), l'Euskadi et la Navarre présentent un déficit de personnes avec ces niveaux de certification (22% et 23% de la population).

Tableau 2.3 Niveau de formation de la population, 2016

	Population de 25-64 ans qui a suivi des études intermédiaires*	Population de 25-64 ans avec au moins des études d'enseignement supérieur**	Population de 30-34 ans avec au moins des études d'enseignement supérieur**
■ Nouvelle-Aquitaine	49,1	30,8	38,9
■ Euskadi	21,9	48,6	56,9
■ Navarre	23,4	44,5	54,3

* niveaux éducatifs 3 et 4 du Cadre européen de certifications (CINE)

** niveaux éducatifs 5, 6, 7 et 8 du Cadre Europe10789 ou certifications (CINE)

Source : Eurostat, 2016.

C'est un problème d'organisation de système d'études

Par ailleurs, nous ne pouvons ignorer d'autres aspects tels que l'abandon scolaire prématuré ou la présence des jeunes ni étudiants, ni en emploi (appelés « ninis »), car bien qu'il s'agisse de réalités relativement réduites au sein de l'Eurorégion, celles-ci peuvent avoir un effet direct à moyen-long terme sur le marché professionnel de l'Eurorégion.

⁷ Études de secondaire supérieur et postsecondaire non supérieur (niveaux 3 et 4 du Cadre européen de certifications).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

À cet égard, le taux d'abandon scolaire au sein de l'Eurorégion se situe à des niveaux très réduits, concrètement autour de 9% ; l'Aquitaine⁸ se distingue avec un taux de 6%, suivie de l'Euskadi, avec 8% et de la Navarre avec 13%. La région Poitou-Charentes présente un taux de 13,5% (aucune donnée n'est disponible pour le Limousin). Il convient de mentionner qu'au cours de ces dernières années, la Nouvelle-Aquitaine et l'Euskadi ont significativement amélioré leurs résultats tandis que ceux de la Navarre ont légèrement empiré.

En ce qui concerne la population « nini » (population de 18 à 24 ans non étudiante et sans emploi), les trois régions qui composent l'Eurorégion présentent des réalités similaires ; l'Euskadi obtient les meilleurs résultats (10%), suivie de l'Aquitaine (13%) et de la Navarre (15%). La région Poitou-Charentes présente un taux de 20% (aucune donnée n'est disponible pour le Limousin). Comme dans le cas de l'abandon scolaire, la Nouvelle-Aquitaine et l'Euskadi ont amélioré leurs résultats au cours des quatre dernières années en ce qui concerne la population « nini » tandis que ceux de la Navarre ont empiré.

Tableau 2.4 Abandon scolaire et population « nini », 2016.

	Taux d'abandon scolaire précoce	Population de 18-24 ans non étudiante et sans emploi (« ninis »)
■ Nouvelle-Aquitaine*	5,7 (AQ), 13,5 (PCH)	13,3 (AQ), 19,9 (PCH)
■ Euskadi	7,9	10,4
■ Navarre	13,4	15,2

* AQ : Aquitaine et PCH : Poitou-Charentes

Source : Eurostat, 2016.

2.3. Connaissance et étude des langues

La connaissance des langues est un aspect significatif dans l'analyse de la mobilité transfrontalière en général et de la mobilité professionnelle, en particulier. La connaissance des langues officielles de l'Eurorégion (euskera, espagnol et français) est l'un des éléments clés pour la mise en œuvre d'un véritable bassin d'emploi transfrontalier.

Dans ce contexte, peu de données officielles actuelles relatives à la connaissance de la langue espagnole en France sont disponibles. Toutefois et selon les dernières données publiées par la Commission européenne⁹, 1% de la population française de plus de 15 ans parlait l'espagnol comme langue maternelle en 2012. De plus, 13% de la population le parlait comme première ou seconde langue vivante. En conclusion, en 2012, 14% de la population française parlait espagnol.

En ce qui concerne la Nouvelle-Aquitaine et au regard de la quasi-absence de données officielles citée précédemment, d'après les dernières données publiées par l'INSEE (année 2002), 5,4% de la population de plus de 18 ans résidant dans cette région affirmait pouvoir parler et écrire en espagnol¹⁰.

⁸ Donnée correspondant exclusivement à la région d'Aquitaine.

⁹ « Les citoyens européens et leurs langues », Eurobaromètre spécial 386, mars 2012.

¹⁰ Selon le rapport « Langues parlées en Aquitaine : La pratique héritée », publié par l'INSEE en 2002.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Tableau 2.5 Connaissance de la langue espagnole en Nouvelle-Aquitaine

	(% de la population)
	Espagnol
France	
• Langue maternelle	1
• Première ou seconde langue vivante	14
Aquitaine	
• Espagnol parlé et écrit	5,4

Source : Eurobaromètre de la Commission européenne, 2012 et INSEE, 2002.

En ce qui concerne la connaissance du français et d'après les dernières données disponibles¹¹, en 2016, 11% de la population basque affirmait le parler. Dans le cas de Gipuzkoa, le taux de connaissance du français s'élève à hauteur de 17% de la population.

Dans le cas de la Navarre¹², 21% de la population affirme pouvoir parler et écrire en français. Cependant, paradoxalement, dans les sous-régions les plus proches de la France, le pourcentage de population avec des connaissances en français baisse, légèrement dans les Pyrénées navarraises (où la connaissance du français est de 19%) et légèrement plus dans le cas de la Navarre atlantique (12%).

Tableau 2.6 Connaissance du français en Euskadi et en Navarre

	(% de la population)		
	Français		
Euskadi	Total Euskadi	Gipuzkoa	
• Parlé et écrit	11	17	
• Parlé uniquement	5	10	
• Lu uniquement	4	3	
• Ni parlé, ni écrit, ni lu	80	70	
Navarre	Total Navarre	Navarre Atlantique	Pyrénées navarraises
• Population avec des connaissances en français (un peu, suffisamment)	21,1	12,2	19,4

Source : Cabinet de prospection sociologique du Gouvernement basque, 2017 / Enquête sociale et sur les conditions de vie, Nastat, 2016.

En ce qui concerne la connaissance de l'euskera et selon les résultats de la VI^e Enquête sociolinguistique réalisée conjointement entre la Délégation régionale de Politique linguistique du Gouvernement basque, Euskarabidea- Institut navarrais de l'Euskera du Gouvernement foral de Navarre et Euskararen Erakunde Publikoa (*Office public de la langue basque*), 34% de la population d'Euskadi est bascophone tandis qu'une tranche de population supplémentaire de 19% est bascophone à compétence passive, cela signifiant qu'elle est capables de comprendre l'euskera, mais pas de le parler. Ces résultats augmentent lorsqu'il s'agit de Gipuzkoa, où 51% de la population de Gipuzkoa affirme être

¹¹ Données publiées par le Cabinet de prospection sociologique du Gouvernement basque en 2017.

¹² Enquête sociale et sur les conditions de vie 2016, Gouvernement foral de Navarre

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

bascophone plus une tranche de population supplémentaire de 17% bascophone à compétence passive.

Dans le cas de la Nouvelle-Aquitaine et concrètement au sein du Pays Basque français (*Iparralde*), 21% de la population est *euskaldun* plus 9% qui affirme comprendre le basque mais ne pas le parler. Au sein du pays Basque français, il convient de distinguer le territoire de la Basse-Navarre (*Nafarroa Behera*) et Zuberoa avec un taux de bascophones proche de 50% auquel il faut ajouter une tranche de population supplémentaire de 14% bascophone à compétence passive.

Quant à l'ensemble de la Navarre, la connaissance de l'euskera est plus limitée, avec 13% de la population bascophone plus 10% qui affirme comprendre le basque mais ne pas le parler (bascophone à compétence passive). Cependant, dans la zone bascophone de la Navarre¹³, le pourcentage de bascophones augmente à hauteur de 61% plus 13% de personnes bascophones à compétence passive.

Tableau 2.7 Connaissance de la langue basque au sein de l'Eurorégion, 2016

(% de la population)

	Euskadi		Navarre		Nouvelle-Aquitaine		
	Total	Gipuzkoa	Total	Zone basco- phone	Pays Basque français	BAB ¹⁴	Basse-Na- varre et Zuberoa
• Bascophone	33,9	50,6	12,9	61,1	20,5	8,4	49,5
• Bascophone à com- pétence passive	19,1	17,3	10,3	13,4	9,3	5,7	13,7
• L'ignore	47,0	32,1	76,7	25,5	70,1	85,8	36,7

Source : VI^e Enquête sociolinguistique (Office public de la langue basque, Gouvernement basque-Vice-Ministère de Politique linguistique et Euskarabidea-Gouvernement de Navarre), 2017

Par ailleurs, en ce qui concerne l'apprentissage des langues, les données disponibles montrent que l'apprentissage de l'espagnol est plus fréquent parmi les élèves d'Aquitaine que celui du français en Euskadi et en Navarre.

La principale raison à l'origine de cette situation réside dans les différences entre les deux systèmes éducatifs existants au sein de l'Eurorégion en ce qui concerne l'enseignement des langues vivantes. Dans les systèmes éducatifs basque et navarrais, la première langue

¹³ Conformément à la Loi forale sur l'Euskera 18/1986, du 15 décembre, de la Communauté autonome forale de Navarre, par zone bascophone, on entend la zone où l'euskera et l'espagnol sont des langues officielles et où les citoyens ont le droit d'utiliser les deux langues dans les démarches auprès des administrations publiques et de recevoir un accueil dans la langue officielle de leur choix. La Zone bascophone de Navarre est composée des territoires municipaux de : Abaurregaina/Abaurrea Alta, Abaurrepea/Abaurrea Baja, Altsasu/Alsasua, Anue, Araitz, Arakil, Arano, Arantza, Arbizu, Areso, Aria, Ariebe, Arruazu, Atez/Atetz, Auritz/Burguete, Bakaiku, Basaburua, Baztan, Beintza-Labaien, Bera, Bertizarana, Betelu, Donamaria, Doneztebe/Santesteban, Elgorriaga, Eratsun, Ergoiena, Erroibar/Valle de Erro, Esteribar, Etxalar, Etxarri Aranatz, Ezkurra, Garaioa, Garraida, Goizueta, Hiriberri/Villanueva de Aezkoa, Igantzi, Imotz, Irañeta, Iruztun, Ituren, Iturmendi, Lantz, Lantz, Larraun, Leitza, Lekunberri, Lesaka, Luzaide/Valcarlos, Oiz, Olazti/Olazagutía, Orbaizeta, Orbara, Orreaga/Roncesvalles, Saldias, Sunbilla, Uharte Arakil, Ultzama, Urdazubi/Urdax, Urdiain, Urroz, Ziordia, Zubieta et Zugarramurdi

¹⁴ Agglomération Côte Basque - Adour (auparavant, Bayonne-Anglet-Biarritz)

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

vivante est obligatoire en tant que matière et la seconde, optionnelle, alors que dans le système éducatif français, les deux sont obligatoires.

Compte tenu de cette importante différence, le pourcentage d'élèves en Nouvelle-Aquitaine de 11 à 18 ans (niveaux *collège* et *lycée*) qui apprennent l'espagnol comme langue vivante représente 66% du total des inscriptions enregistrées pour l'année scolaire 2017, 3,5% l'apprenant en tant que première langue vivante (LV1) et 62,5% en tant que seconde langue vivante (LV2).

Dans le cas du Département des Pyrénées-Atlantiques et selon les données correspondant aux inscriptions au sein de l'enseignement secondaire (*collèges*), 73% des élèves apprennent l'espagnol en tant que langue vivante. Concrètement, 16% en tant que première langue vivante (LV1) et 58% en tant que seconde langue vivante (LV2).

Tableau 2.8 Elèves inscrits en Nouvelle-Aquitaine qui étudient l'espagnol

(%)

	Collège		Lycée		Total		
	LV1	LV2	LV1	LV2	LV1	LV2	Total
Nouvelle-Aquitaine	2,8	82,8	4,5	83,4	3,5	62,5	66,0
Pyrénées-Atlantiques	15,6	57,9	--	--	--	--	--

LV : langue vivante étrangère 1 et 2.

Source : Ministère de l'éducation nationale de France. Année scolaire 2017-2018

La situation au Sud de l'Eurorégion est totalement différente. En effet, au cours de l'année scolaire 2016-2017, 16% des élèves entre 12 et 18 ans (enseignement secondaire et baccalauréat) ont étudié le français en tant que langue vivante (3% en tant que matière obligatoire et 13% en tant que matière optionnelle). À Gipuzkoa, ces pourcentages augmentent légèrement jusqu'à 19% des élèves inscrits (1% choisit le français comme matière obligatoire et 18% comme matière optionnelle).

En ce qui concerne la Navarre, les élèves de 12 à 18 ans ayant étudié le français au cours de l'année scolaire 2016-2017 représentent 34% des inscriptions mais 1% uniquement l'étudie en tant que matière obligatoire.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Tableau 2.9 Élèves inscrits en Euskadi et en Navarre qui étudient le français

(%)

	Secondaire		Baccalauréat		Total		
	Comme langue vivante	Comme matière optionnelle	Comme langue vivante	Comme matière optionnelle	Comme langue vivante	Comme matière optionnelle	Total
Euskadi	3,3	16,3	0,9	6,1	2,7	13,5	16,2
Gipuzkoa	0,9	22,3	0,8	7,4	0,9	18,2	19,1
Navarre	1,5	38,3	0,8	16,3	1,3	32,8%	34,1

Source : Départements d'éducation du Gouvernement Basque et Gouvernement foral de Navarre. Année scolaire 2016-2017

Enfin, en ce qui concerne l'utilisation de l'euskera en tant que langue véhiculaire au sein des établissements d'enseignement de l'Eurorégion, 96% des élèves de maternelle et de primaire en Euskadi sont inscrits, au cours de l'année scolaire 2016-2017, dans un modèle bilingue (modèle B) ou en euskera (modèle D), 98% dans le cas de Gipuzkoa. En Navarre, 27% des inscriptions des élèves de maternelle et de primaire correspondent à des modèles en euskera.

Dans le cas du Pays Basque français (Iparralde), d'après les données de l'Office public de la langue basque¹⁵, pendant l'année scolaire 2017-2018, 39% des élèves inscrits aux niveaux de maternelle et primaire sont inscrits dans un modèle bilingue ou dans un modèle d'immersion en euskera.

Tableau 2.10 Élèves inscrits dans des modèles utilisant l'euskera

(% du total des inscriptions)

	Modèle B ou bilingue	Modèle D ou intégralement en euskera	Total Modèles B et D
Pays Basque français*	-	-	39,4
Euskadi	20,3	75,2	95,5
Gipuzkoa	6,9	90,7	97,6
Navarre**	0,3	27,1	27,4

* Année scolaire 2017-2018

** Année scolaire 2015-2016

Source : Office Public de la langue basque, Département d'éducation du Gouvernement basque, Département d'éducation du Gouvernement foral de Navarre.

¹⁵ Élèves inscrits dans le système public, les établissements catholiques et le réseau Seaska (Fédération d'Ikastolas du Pays Basque français).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

2.4. Emploi et chômage

La récente crise économique a eu un impact direct sur la situation du marché du travail des trois régions composant l'Eurorégion, avec une importante augmentation de la population au chômage. Cependant, cette situation a connu une récente amélioration qui a permis de récupérer partiellement les résultats préalables à la crise.

L'ensemble de la population au chômage au sein de l'Eurorégion s'élève à 685 188 personnes fin 2016. Concrètement et après avoir atteint son maximum entre 2010 et 2011, le taux de chômage se situe, fin 2016, à hauteur de 9,8% en Nouvelle-Aquitaine, de 12,5% en Navarre et de 12,6% en Euskadi. Dans la zone de proximité transfrontalière, la situation s'améliore légèrement pour Gipuzkoa (11%) et les zones frontalières de Navarre (7,9% dans la zone Nord-est et 9,6% dans les Pyrénées), tandis que dans le cas des Pyrénées-Atlantiques, celui-ci est moins bon que par rapport à l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine mais se maintient à des niveaux similaires aux environs de la frontière, concrètement à hauteur de 11,2%.

Selon le sexe, les femmes sont les plus touchées, avec un taux de chômage supérieur à celui des hommes aussi bien en Euskadi qu'en Navarre (2-3 points de pourcentage d'écart entre hommes et femmes), tandis qu'en Nouvelle-Aquitaine, il n'y a pas d'écarts significatifs perceptibles entre les deux sexes.

Bien que la crise ait eu une incidence sur tous les groupes de population, celui des jeunes, ainsi que celui des personnes les plus âgées, celui des femmes et celui des sans-diplômes sont ceux qui ont le plus souffert ; il est en outre possible d'observer des écarts significatifs entre les régions du Nord de l'Eurorégion et du Sud. Concrètement, au sein de l'Eurorégion et malgré la récupération constatée au cours des deux dernières années, le taux de chômage de la population âgée de 16 à 24 ans se situe, fin 2016, dans une fourchette allant de 25,1% en Nouvelle-Aquitaine à 34,7% en Euskadi ; la Navarre se situe dans une position similaire à l'Euskadi (34,1%).

De plus, la persistance de la crise économique pendant plusieurs années a entraîné une augmentation du nombre de chômeurs de longue durée, qui représente environ 40% du chômage total au sein de l'Eurorégion.

Conjointement au taux de chômage, le taux d'activité est un autre indicateur pertinent permettant de connaître le niveau d'activité et de situation du marché du travail de l'Eurorégion, ce taux étant entendu au sens du rapport entre la population économiquement active (occupée et sans emploi) et la population en âge de travailler. Concrètement, en 2016, au sein de l'Eurorégion, le taux d'activité oscille entre 75,6% en Euskadi et 72,9% en Nouvelle-Aquitaine. La Navarre obtient un résultat de 74,9%, similaire à celui de l'Euskadi. Selon les sexes, les écarts sont plus importants en Euskadi et en Navarre (9 points de pourcentage, environ dans les deux cas) qu'en Nouvelle-Aquitaine (5 points de pourcentage).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Tableau 2.11 Emploi et chômage au sein de l'Eurorégion

(% de la population)

	Nouvelle-Aquitaine*		Euskadi		Navarre		
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa**	Total	Navarre atlantique	Pyrénées navarraises
Taux d'activité (16-64 ans)	72,3	73,5	75,6	--	74,9	--	--
▪ Hommes	75,9	76,7	80,2	--	79,0	--	--
▪ Femmes	70,8	71,0	71,2	--	70,7	--	--
Taux d'emploi (16-64 ans)	63,7	65,1	66,1	--	65,6	--	--
▪ Hommes	66,5	68,4	70,4	--	70,4	--	--
▪ Femmes	60,9	61,8	61,8	--	60,5	--	--
Taux de chômage (16 et plus)	9,8	11,2	12,6	11,0	12,5	7,9	9,6
▪ Hommes	9,8	10,1	12,1	10,1	10,9	6,6	7,5
▪ Femmes	9,8	12,4	13,1	11,9	14,3	9,9	12,4
Taux de chômage chez les jeunes (16-24 ans)	23,3	25,1	34,7	--	34,1	--	--
▪ Hommes	24,7	24,5	34,8	--	33,3	--	--
▪ Femmes	22,8	27,6	34,3	--	35,3	--	--
Chômage de longue durée (s/ chômage total)	40,5	--	44,3	--	39,3	--	--
▪ Hommes	--	--	45,6	--	39,5	--	--
▪ Femmes	--	--	43,1	--	40,4	--	--

* Les données disponibles font référence à l'Aquitaine

** Gipuzkoa, données à partir de l'information fournie par EPA et PRA (Eustat)

Source : INSEE (2014), Direccte Nouvelle-Aquitaine (2015), INE (EPA, 2016), Eustat (PRA, 2016)

Tableau 2.12 Chômage enregistré.

(total, % population)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre		
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Navarre atlantique	Pyrénées navarraises
Population au chômage enregistrée (déc-2016)	508.970	52.840	136.173	36.965	40.045	2.416	617
▪ Hommes	46,6	46,3	45,8	44,4	45,0	44,3	51,2
▪ Femmes	53,4	53,7	54,2	55,6	55,0	55,7	48,8
▪ Moins de 25 ans	13,8	12,7	7,6	6,3	9,3	--	--
▪ 25 ans et plus	86,2	87,3	92,4	93,7	90,7	--	--

Sources :

- Pyrénées-Atlantiques : Pôle Emploi, fév-2017 (catégories A, B, C)
- Nouvelle-Aquitaine : Pôle Emploi, juil- 2017 (catégories A, B, C)
- Euskadi : Lanbide et SEPE (déc-2016)
- Navarre : SEPE (déc-2016)

En ce qui concerne la distribution sectorielle de l'emploi, le secteur des services se distingue par rapport au reste en tant qu'origine principale de l'emploi créé sur l'ensemble de l'Eurorégion. Concrètement, 77% de l'emploi créé en Nouvelle-Aquitaine se produit dans le secteur des services, suivi de 73% en Euskadi et de 66% en Navarre. Pour sa part, le poids de

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

L'emploi industriel est bien plus important en Navarre (23%) et en Euskadi (20%) qu'en Nouvelle-Aquitaine (14%).

Si nous nous intéressons à la zone de proximité, le secteur des services continue à être majoritaire, bien que le poids relatif du secteur industriel augmente légèrement en raison du poids que ce secteur a sur l'emploi de Gipuzkoa (23%) et surtout dans la sous-région nord-ouest de Navarre (41%).

Tableau 2.13 Distribution sectorielle de l'emploi

(% sur l'emploi total)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre			
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Pyrénées navarraises	Baztán-Bidasoa	Nord-ouest
Total EMPLOI	1.857.845	215.080	883.588	294.847	281.420	3.186	9.559	9.782
▪ Agriculture, élevage et pêche	2,7	0,9	0,7	0,6	5,4	16,4	8,3	6,0
▪ Industrie et énergie	14,2	15,8	20,0	22,8	23,2	18,1	22,7	41,4
▪ Construction	6,4	6,9	5,9	5,8	5,5	7,0	8,2	6,7
▪ Services	76,8	76,3	73,4	70,8	65,8	58,6	60,7	45,9

* Inclus dans d'autres rubriques

Source : INSEE (déc-2015), Trésorerie générale de la Sécurité sociale (personnes affiliées, déc-2016).

Entre 35% et 50% de l'emploi créé au sein de l'Eurorégion est concentré dans des entreprises de moins de 20 employés. Il convient toutefois de distinguer les sous-régions navarraises limitrophes avec la Nouvelle-Aquitaine, où environ 70% de l'emploi créé correspond à des entreprises de moins de 20 employés. Les entreprises de 100 emplois et plus concentrent également un pourcentage important d'emploi créé au sein de l'Eurorégion, en Euskadi par exemple, le pourcentage correspondant à l'emploi au sein d'entreprises de 100 emplois ou plus représente 40% du total, en Navarre 37% et en Nouvelle-Aquitaine 33%.

Tableau 2.14 Distribution de l'emploi par taille d'entreprises

(% sur l'emploi total)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre			
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Pyrénées navarraises	Baztán-Bidasoa	Nord-ouest
▪ Jusqu'à 9 emplois	22,8	24,6	31,9	39,4	36,7	61,7	48,6	44,2
▪ De 10 à 19 emplois	12,3	12,7	8,1	10,2	7,9	8,5	8,2	11,6
▪ De 20 à 49 emplois	17,5	18,5	11,3	13,1	11,2	7,6	10,1	14,3
▪ De 50 à 99 emplois	14,0	14,2	8,3	8,8	7,3	4,2	7,0	6,7
▪ 100 emplois et plus	33,4	29,9	40,5	28,5	37,0	18,0	26,0	23,2

Source : INSEE (déc-2015), Eustat (DIRAE, 2016), Nastat (DENA, 2016)

La plupart de l'emploi existant au sein de l'Eurorégion, 80-85%, est de type emploi salarié tandis que les 15-20% restants correspondent à une activité indépendante. À cet égard, il

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

convient de signaler comme aspect différentiel de l'Euskadi, et surtout de Gipuzkoa, l'importante présence d'emploi au sein de coopératives, qui atteint 1,5% de l'emploi en Euskadi et 4,1% à Gipuzkoa.

Tableau 2.15 Distribution de l'emploi par modalité de contrat

(% sur l'emploi total)

	Euskadi		Navarre
	Total	Gipuzkoa	
Activité indépendante	13,5	16,4	15,8
• Employeur	4,0	4,6	3,8
• Entrepreneur sans salariés ou travailleur indép.	9,4	10,9	11,6
• Aide à l'entreprise ou au commerce familial	0,2	0,9	0,5
Activité au sein de coopératives	1,5	4,1	0,6
Salariés	85,0	79,5	83,6
• Salarié secteur public	14,9	13,5	16,7
• Salarié secteur privé	70,1	66,0	67,0
	Nouvelle-Aquitaine		
	Total	Pyrénées-Atlantiques	
Non salariés	15,6	17,0	
• Employeur	6,3	6,7	
• Travailleur indépendant	9,0	10,1	
• Aide familiale	0,3	0,2	
Salariés	84,4	83,0	
• Fonctionnaires et contrats à durée indéterminée	71,0	70,4	
• Contrats à durée déterminée	8,6	8,2	
• Temporaires (personnel intérimaire)	1,6	1,5	
• Emploi protégé	1,0	0,9	
• Stages (cours d'apprentissage)	2,3	1,9	

Source : INSEE (2014), Eustat (EPA, 2014), INE (EPA 2016).

En ce qui concerne le type de temps de travail, la plupart des emplois existant actuellement au sein de l'Eurorégion correspondent à des contrats à plein temps (82-94%), cependant un pourcentage de plus en plus important correspond à des contrats à temps partiel (16-18%). Quant aux contrats de travail en vigueur, 75% d'entre eux correspondent à des contrats à durée indéterminée contre 25% à des contrats à durée déterminée.

Tableau 2.16 Distribution de l'emploi par type de temps de travail et de contrat

(% sur l'emploi total)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	
Type de temps de travail					
• À plein temps	82,5	81,9	82,2	--	83,3
• À temps partiel	17,5	18,1	17,9	--	16,7
Relation professionnelle (durée)					
• À durée indéterminée	71,0	70,4	76,0	74,9*	74,8
• À durée déterminée	29,0	29,6	24,1	25,1*	25,2

* Donnée provenant du Recensement du Marché du travail (2015)

Source : INSEE (2014), INE (EPA 2016)

Tableau 2.17 L'emploi dans le périmètre géographique de proximité

	Bidassoa		Oarsoalde				Donostia	Pyrénées-Atlantiques			
	Irun	Hondarri-bia	Errenteria	Pasaia	Oiartzun	Lezo		Hendaye		Urrugne	St Jean de Luz
Population totale (2016)	61.608	16.950	39.381	16.207	10.175	5.960	186.064	17.201		9.316	12.967
Var. moyenne cumulative (10-16)	+0,2%	+0,5%	+0,2%	+0,2%	+0,4%	-0,1%	+0,1%	+3% (10-14)		+2,7% (08-13)	-1,3% (08-13)
▪ 0-14	14,7	15,3	14,7	13,9	15,9	14,4	12,7	17,0		17,8	13,1
▪ 15-24	8,8	9,1	7,9	8,4	9,4	9,4	8,9	7,7		9,8	8,8
▪ 25-54	43,0	41,4	43,0	43,9	42,5	44,3	41,3	44,6		41,5	33,3
▪ 55-64	12,9	13,5	11,6	11,4	13,8	15,7	14,3	13,4		15,0	13,3
▪ 65 et plus	20,6	20,7	22,8	22,4	18,3	16,1	22,9	17,4		15,9	31,5
Taux de chômage (%) (déc-2016)	14,0	8,9	13,2	13,5	8,3	10,9	10,6	15		7,4	13,7
▪ Hommes	11,3	6,8	11,2	12,5	7,6	8,7	9,2	11,9		8,1	11,8
▪ Femmes	17,0	11,2	15,5	14,8	9,0	13,3	12,2	18,4		9,9	15,6
Population au chômage enregistrée (déc-2016)	3.999	702	2.420	1.030	410	337	8.733	1.233		455	
▪ Hommes	42,7	40,2	44,7	49,0	48,0	42,1	46,0	41,0		43,4	42,3
▪ Femmes	57,3	59,8	55,3	51,0	52,0	57,9	54,0	59,0		56,6	57,7
▪ Moins de 25 ans	6,8	6,0	5,6	5,3	5,9	5,6	5,7	<25	30,9	22	27,7
▪ De 25 à 34 ans	18,4	18,5	19,4	18,4	22,2	18,7	18,1	25-54	14,1	9	12,1
▪ De 35 à 44 ans	25,7	24,9	27,6	24,3	28,0	27,0	23,9	55-64	12,5	8	13,4
▪ Plus de 44 ans	49,1	50,6	47,4	51,9	43,9	48,7	52,4				
▪ Sans-diplômes ou études primaires	31,8	21,5	17,4	18,3	16,1	14,8	18,9	Aucun	28,9	28,1	31,3
▪ Diplômés Brevet des collèges	13,5	10,5	28,0	26,7	16,8	18,7	13,2	CAP	22,5	29,2	22
▪ ESO (Enseignement secondaire obligatoire) et Baccalauréat	27,0	30,9	25,9	29,3	31,5	34,1	32,0	Bac	20,7	17,7	18,7
▪ Formation professionnelle	19,2	21,5	21,2	19,5	19,5	24,6	18,0	Superieur	27,8	25,1	28,0
▪ Diplôme intermédiaire	2,9	4,0	2,4	1,9	4,9	3,6	4,5				
▪ Diplôme supérieur	5,6	11,5	5,1	4,2	11,2	4,2	13,4				

Source : INSEE (2013), État civil municipal et Lanbide (données correspondant à déc-2016).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

2.5. Niveau des salaires

Le salaire brut annuel moyen au sein de l'Eurorégion oscille entre les 30 107 euros en Nouvelle-Aquitaine (2012) et les 24 863 euros en Navarre (2015). L'Euskadi se situe à une position intermédiaire avec un salaire brut moyen annuel de 27 571 euros (2015). Il s'agit de niveaux de salaire qui ne divergent pas beaucoup des moyennes globales, bien qu'ils soient supérieurs en Nouvelle-Aquitaine.

Tableau 2.18 Salaire brut moyen

	(€)		
	Nouvelle-Aquitaine	Euskadi	Navarre
Moyenne du salaire brut	30.107*	27.571	24.863

* Donnée de 2012

Source : INSEE (2013), INE (2015)

Outre l'étude du salaire brut annuel moyen, le Salaire minimum interprofessionnel (SMI) est un autre indicateur offrant une perspective panoramique intéressante des différences entre pays et régions car il établit le montant de la rémunération minimale que doit percevoir le travailleur pour son temps légal de travail, sans distinction selon le sexe ou l'âge et ce, qu'il soit fixe ou temporaire.

Le SMI applicable en Euskadi et en Navarre correspond à celui fixé par le Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale, qui est établi chaque année par Décret royal et prenant en compte des facteurs tels que l'IPC, la productivité moyenne nationale atteinte ou l'augmentation de la participation du travail au revenu national, entre autres facteurs.

Le SMI en vigueur en 2017 s'élève à 707,6 euros nets. Toutefois, et compte tenu du modèle habituel de 14 paies par an, le montant mensuel au prorata du SMI à des fins de comparaison avec le SMI français, est établi à 825,5 euros par mois, ce qui correspond à un horaire professionnel de 40 heures par semaine.

Dans le cas de la Nouvelle-Aquitaine, le SMI applicable correspond à la France dans son ensemble, établi chaque année par le Ministère du travail par Décret. Le SMI en vigueur en France pour l'année 2017 s'élève à 1 480,3 euros bruts, pour un temps de travail de 35 heures par semaine. En termes nets, et conformément à l'estimation réalisée¹⁶, la valeur du SMI français s'élève 1 149,07 euros par mois.

Au regard de ces données, il est logique de penser que les différences existantes en termes de SMI peuvent avoir une incidence sur le mouvement des travailleurs du sud vers le nord

¹⁶ Estimation réalisée après application des déductions de CGS (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Toutefois, la valeur nette estimée pourra varier selon les charges sociales à la charge de l'entreprise, qui peuvent varier selon l'emplacement géographique, la taille et le secteur d'activité.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

dans des secteurs où la référence du SMI est la référence utilisée pour établir les niveaux de salaire.

Tableau 2.19 Salaire minimum interprofessionnel, 2017

	(€)
Année 2017	
Espagne	
• Montant mensuel net	707,6
• Montant annuel net (14 paies)	9.906,4
• Montant mensuel net (12 mois)	825,5
• Montant mensuel brut* (12 mois)	900,7
France	
• Montant mensuel brut (12 mois)	1.480,3
• Montant mensuel net** (12 mois)	1.149,1

* valeur estimée, avec application des retenues suivantes : 2% d'IRPF et 6,35% de Sécurité sociale à la charge du travailleur.

** valeur estimée, avec application des déductions de CGS et CRDS.

Source : Ministère du travail de la République française et Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale du Gouvernement d'Espagne.

2.6. Tissu entrepreneurial et taille des entreprises

Au total, 811 932 entreprises composent le tissu entrepreneurial de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre. 76% des entreprises se trouvent en Nouvelle-Aquitaine, 19% en Euskadi et 5% en Navarre. Toutefois, si nous intéressons à la zone de proximité transfrontalière, le nombre d'entreprise baisse et passe à 135 886, dont 57% correspondent à des entreprises situées dans les Pyrénées-Atlantiques, 39% à Gipuzkoa et les 4% restants à la zone frontalière de Navarre.

Tableau 2.20 Tissu entrepreneurial, par secteur

	(% entreprises)						
	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre		
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Pyrénées	Navarre atlantique
Total ENTREPRISES (n°)	616.513	78.291	158.436	53.225	37.983	732	3.638
▪ Agriculture, élevage et pêche	10,2	9,3	3,7	3,8	1,5	3,3	2,6
▪ Industrie, énergie et assainissement	6,0	5,7	7,2	8,3	9,1	10,2	11,1
▪ Construction	10,6	10,0	12,7	13,4	12,1	15,2	15,0
▪ Services	73,2	75,0	76,4	74,5	77,2	71,3	71,3

* Inclus dans d'autres rubriques

Source : INSEE (déc-2015), Eustat (DIRAE, 2016), Nastat (DENA, 2016).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Le secteur des services est celui qui concentre le plus grand nombre d'entreprises au sein de l'Eurorégion, concrètement, entre 77-73%, selon la région (73% des entreprises en Nouvelle-Aquitaine, 76% en Euskadi et 77% en Navarre). Celles-ci sont suivies par les entreprises du secteur de la construction, regroupant entre 10% et 15% du tissu entrepreneurial eurorégional. Quant au secteur industriel, il représente 6% en Nouvelle-Aquitaine, 7% en Euskadi et 10% en Navarre.

Les entreprises de l'Eurorégion sont très majoritairement de petite taille. Environ 94% des entreprises de l'Eurorégion ne dépassent pas les 10 emplois. Tel que mentionné précédemment, ces entreprises représentent entre 23 et 36% de l'emploi, selon la région dont il s'agit.

Tableau 2.21 Tissu entrepreneurial, par taille d'entreprise

(% entreprises)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre		
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Pyrénées	Navarre atlantique
Total ENTREPRISES (n°)	616.513	78.291	158.436	53.225	37.983	977	3.987
▪ Jusqu'à 9 emplois	94,5	94,8	93,6	93,8	93,9	97,1	94,6
▪ 10 à 19 emplois	2,7	2,6	3,2	3,3	3,0	1,8	17,2
▪ 20 à 49 emplois	1,7	1,7	2,0	1,9	2,0	0,3	11,5
▪ 50 emplois et plus	1,0	0,9	0,6	0,6	1,1	0,4	6,6

Source : INSEE (déc-2015), Eustat (DIRAE, 2016), Nastat (2016).

2.7. Activité économique et flux commerciaux

La structure de l'économie de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre montre que le secteur des services et de l'industrie sont les deux principaux piliers de l'activité économique eurorégionale et ce, bien que chacune des trois régions la composant présente des aspects très différenciés.

En termes de Produit intérieur brut (PIB), l'Eurorégion atteint les 181 451 millions d'euros en 2015, ce qui représente un PIB par habitant de 29 371 euros contre les 28 872 euros en moyenne au sein de l'UE-28 (2015).

Par régions, l'économie de la Nouvelle-Aquitaine, compte tenu de sa taille géographique et du fait qu'elle la population la plus nombreuse, est celle qui obtient le plus grand PIB, concrètement 96 413 millions d'euros (à prix courants) ; suivie de celle de l'Euskadi, avec 66 553 millions d'euros et de celle de la Navarre avec 18 485 millions d'euros. Toutefois, si nous nous intéressons au PIB par habitant, selon Eurostat, l'Euskadi se distingue avec 34 400 euros par habitant (spa), suivie de la Navarre avec 32 500 euros et de la Nouvelle-Aquitaine avec 26 600 euros.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Tableau 2.22 Produit intérieur brut et Valeur ajoutée brute

(€, indice EU base=100)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	
• PIB par habitant (SPA)	26.600	26.800*	34.400	33.000*	32.500
• PIB par habitant (SPA) EU=100	91,9	92,7*	119,0	114,1*	112,6
• VAB par employé	63.755	--	69.389	--	63.858
• VAB par employé EU=100	103,9	--	113,1	--	104,1

Base UE28=100

* Année 2014

Source : Eurostat, 2015.

En ce qui concerne la distribution sectorielle, le secteur des services se distingue du reste en concentrant entre 59%-76% du poids total de l'économie eurorégionale. Il est suivi de l'industrie, avec un poids relatif de 14%-31%, tandis que le secteur de la construction apporte entre 5%-7% de la richesse de l'économie et le secteur primaire entre 1% et 4%.

Toutefois, chacune des régions présente ses spécificités, ainsi, tandis que le poids du secteur des services sur l'économie de la Nouvelle-Aquitaine atteint quasiment 76%, en Navarre, celui-ci ne dépasse pas 59%. Pour sa part, le secteur industriel a un poids relatif bien plus important en Navarre (31%) et en Euskadi (22%) qu'en Nouvelle-Aquitaine (14%).

Tableau 2.23 Distribution sectorielle en accord avec la contribution à la Valeur ajoutée brute

(% VAB)

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre		
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Pyrénées	Navarre atlantique
• Secteur primaire	4,1	--	0,8	0,7	3,1	15,2	4,8
• Industrie	13,8	--	21,6	28,0	32,0	32,1	41,2
• Construction	6,6	--	5,5	6,4	6,5	7,1	7,6
• Services	75,5	--	62,7	64,9	58,4	45,5	46,4
Total	100,0	--	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE (2014), Eustat (2015), Nastat (2015).

En ce qui concerne les flux commerciaux et d'après les données correspondant au cumul en 2016, les États-Unis sont la principale destination des exportations réalisées depuis la Nouvelle-Aquitaine (15%). L'Espagne occupe la seconde position du classement des pays de destination, en atteignant un volume total d'exportation en 2016 de 2,785 milliards d'euros, ce qui représente 12% du total des exportations réalisées depuis cette région.

Dans le cas des importations reçues, l'Espagne figure comme étant le principal pays d'origine ; concrètement, 14% des importations réalisées depuis la Nouvelle-Aquitaine en 2016 (2,897 milliards d'euros) proviennent d'Espagne.

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Tableau 2.24 Flux commerciaux de Nouvelle-Aquitaine. Classement par pays de destination et d'origine

Exportations		Importations	
	% s/total		% s/total
▪ États-Unis	15,3	▪ Espagne	14,3
▪ Espagne	12,4	▪ Allemagne	11,7
▪ Allemagne	11,4	▪ États-Unis	10,4
▪ Royaume-Uni	6,6	▪ Chine	7,9
▪ Italie	6,4	▪ Italie	7,0
▪ Belgique	4,0	▪ Pays-Bas	5,5
▪ Chine	3,8	▪ Belgique	4,9
▪ Autres pays	40,0	▪ Autres pays	38,2
▪ Total	100,0	▪ Total	100,0

Source : Direction régionale des Douanes de Bordeaux, 2016.

Pour sa part, la France est à la tête du classement des pays de destination des exportations réalisées depuis l'Euskadi. Concrètement, le volume d'exportation ayant comme origine l'Euskadi et comme destination la France a atteint 3,584 milliards d'euros, ce qui représente 16,5% du total des exportations basques en 2016.

Si nous nous intéressons aux importations reçues, la France recule d'une place et passe en seconde position, derrière l'Allemagne. Concrètement, le volume importé depuis la France en Euskadi s'élève à 1,618 milliard d'euros, ce qui représente 10% du total des importations de 2016. Les importations provenant d'Allemagne représentent pour leur part 17% du volume importé en 2016.

Tableau 2.25 Flux commerciaux d'Euskadi. Classement par pays de destination et d'origine

Exportations		Importations	
	% s/total		% s/total
▪ France	16,6	▪ Allemagne	16,8
▪ Allemagne	15,6	▪ France	10,4
▪ États-Unis	7,1	▪ Russie	7,3
▪ Royaume-Uni	6,0	▪ Chine	6,7
▪ Italie	5,0	▪ Italie	5,6
▪ Portugal	4,1	▪ Royaume-Uni	5,3
▪ Belgique	4,0	▪ Irlande	4,1
▪ Pays-Bas	2,8	▪ Pays-Bas	3,8
▪ Chine	2,5	▪ Mexique	3,2
▪ Autres pays	36,3	▪ Autres pays	36,7
▪ total	100,0	▪ Total	100,0

Source : Eustat, 2016.

Dans le cas de Gipuzkoa, la France est également la principale destination des exportations, avec un poids relatif similaire à celui de l'ensemble de l'Euskadi, à savoir, 17% du total du volume d'exportation du Territoire ; et cela représente des exportations d'une valeur de 1,141 milliard en 2016. En ce qui concerne les importations réalisées depuis Gipuzkoa, l'Allemagne est le principal pays d'origine (19%), suivi de très près par la France (19%).

2. Cadrage général sur l'emploi au sein de l'Eurorégion

Tableau 2.26 Flux commerciaux de Gipuzkoa. Classement par pays de destination et d'origine

Exportations		Importations	
	% s/total		% s/total
▪ France	16,6	▪ Allemagne	19,3
▪ Allemagne	10,8	▪ France	19,0
▪ Royaume-Uni	7,0	▪ Chine	9,8
▪ États-Unis	6,3	▪ Italie	9,3
▪ Italie	5,5	▪ Suède	4,6
▪ Portugal	4,5	▪ Royaume-Uni	3,9
▪ Mexique	3,8	▪ Portugal	3,3
▪ Pologne	3,4	▪ Pays-Bas	3,1
▪ Chine	3,3	▪ Belgique	2,8
▪ Autres pays	38,7	▪ Autres pays	24,8
▪ Total	100,0	▪ Total	100,0

Source : Eustat, 2016.

Les relations commerciales de la Navarre avec la France sont également importantes, cette dernière étant la principale destination de ses exportations. Concrètement, le poids du total des exportations ayant comme origine la Navarre et comme destination la France a atteint 1,407 milliard d'euros en 2016, ce qui représente 17% du total des exportations de la Navarre.

Si nous nous intéressons aux importations, comme pour l'Euskadi et Gipuzkoa, la France cède sa place de leadership à l'Allemagne, qui atteint dans ce cas 30% du total des importations réalisées depuis la Communauté autonome forale. Les importations provenant de France représentent, quant à elles, 12% (542 millions d'euros) du total des importations en Navarre tout au long de l'année 2016.

Tableau 2.27 Flux commerciaux en Navarre. Classement par pays de destination et d'origine

Exportations		Importations	
	% s/total		% s/total
▪ France	16,9	▪ Allemagne	29,9
▪ Allemagne	15,3	▪ France	12,0
▪ Italie	7,6	▪ Italie	6,1
▪ Royaume-Uni	7,2	▪ Portugal	5,5
▪ Turquie	4,7	▪ Pays-Bas	3,9
▪ Portugal	3,9	▪ Royaume-Uni	3,3
▪ États-Unis	3,7	▪ Danemark	1,4
▪ Belgique	2,8	▪ Irlande	0,1
▪ Mexique	2,5	▪ Grèce	0,1
▪ Autres pays	35,4	▪ Autres pays	37,8
▪ total	100,0	▪ Total	100,0

Source : Nastat, à partir des données du Département des douanes et impôts spéciaux du Service des impôts (2016)

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

3. L'EMPLOI TRANSFRONTALIER AU SEIN DE L'EURORÉGION

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

3.1. Interpénétration résidentielle

3.1.1. Quantification de l'interpénétration résidentielle

Interpénétration résidentielle déséquilibrée, se matérialisant par la présence dominante de résidents de nationalité espagnole en territoire aquitain et très concentrée sur le territoire de proximité de la frontière

Avant d'aborder la question de l'emploi transfrontalier proprement dit, l'objectif est de connaître le degré d'interpénétration résidentielle, à savoir, le degré d'occupation de l'espace transfrontalier par des résidents dont la nationalité correspond à celle du pays voisin. Il est estimé que plus la présence croisée des résidents est importante, plus cette interpénétration résidentielle contribue à une intégration transfrontalière globale du territoire.

Dans le cas de l'espace transfrontalier existant entre la Nouvelle-Aquitaine, l'Euskadi et la Navarre, on constate que le phénomène dominant correspond à une présence de résidents de nationalité espagnole en territoire aquitain bien plus significative que celle des ressortissants français en Euskadi et en Navarre. L'interpénétration résidentielle est donc déséquilibrée.

En effet, selon les données du Registre municipal de la population de 2016 apportées par Eustat et par Nastat, le nombre de ressortissants français ayant leur résidence en Euskadi et en Navarre s'élève, en 2016, à 2 104 et 716 personnes, respectivement. Dans le cas de l'Euskadi, sur les 2 104 personnes, quasiment la moitié réside à Gipuzkoa (1 076). Face à ces chiffres et selon les données de l'INSEE correspondant à 2013, le nombre de ressortissants espagnols qui résident dans le département des Pyrénées-Atlantiques s'élève à 10 789 (dix fois plus que le volume constaté à Gipuzkoa). Si nous ajoutons à ce chiffre les 1 285 ressortissants espagnols résidant dans le département des Landes, il s'avère que les deux départements français les plus proches de la frontière concentrent un total de 12 074 résidents de nationalité espagnole.

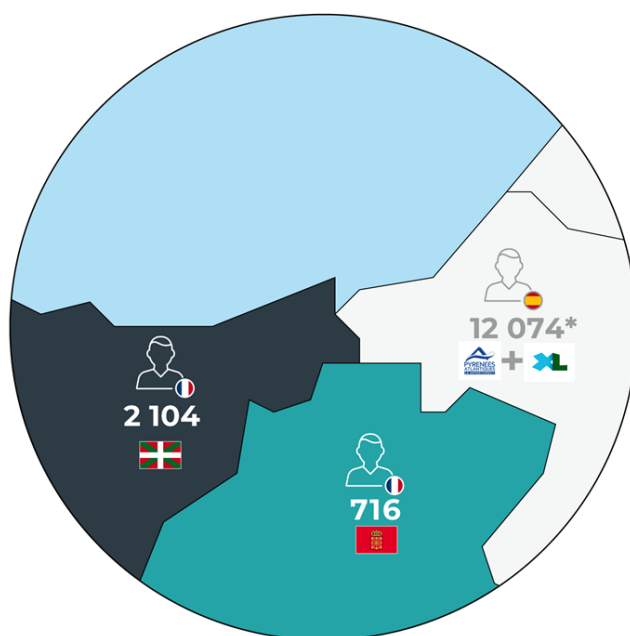
Si nous calculons le ratio que représentent les chiffres exposés concernant la population totale résidant dans ces zones, les déséquilibres mentionnés sont manifestes : 1,5% à Gipuzkoa, 1,1% en Navarre, 16% dans les Pyrénées-Atlantiques et 3,2% dans les Landes. Il s'agit par conséquent d'un phénomène limité en termes généraux des deux côtés de la frontière mais qui a une importance significative en ce qui concerne la présence de ressortissants espagnols résidents dans le département des Pyrénées-Atlantiques.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Dans ce contexte, bien que l'interpénétration résidentielle soit réduite en termes globaux, il convient de signaler que celle-ci se trouve très concentrée dans les environs proches de la frontière et que leur pertinence dans certaines municipalités est significative. Concrètement, dans le cas d'Hendaye, le poids du phénomène résidentiel transfrontalier acquiert une grande importance, en allant jusqu'à représenter 31% de la population locale. Toutefois, la présence de ressortissants espagnols en France réduit progressivement dès que nous nous éloignons de la frontière.

Dans le cas de Gipuzkoa, ce sont également les municipalités les plus proches de la frontière, plus précisément Irun et Hondarribia, qui concentrent la plus grande proportion de résidents de nationalité française ; toutefois, leur volume, en termes absolus (235 et 132 personnes, respectivement) et en termes relatifs, à savoir, par rapport à la population locale, est bien inférieur à celui observé dans le cas d'Hendaye : 3,8 % de la population d'Irun et 7,8% de la population d'Hondarribia, ce qui représente 4,7% globalement parlant (Irun et Hondarribia). Pour sa part, Donostia concentre 380 résidents ressortissants français, à savoir 2% des habitants.

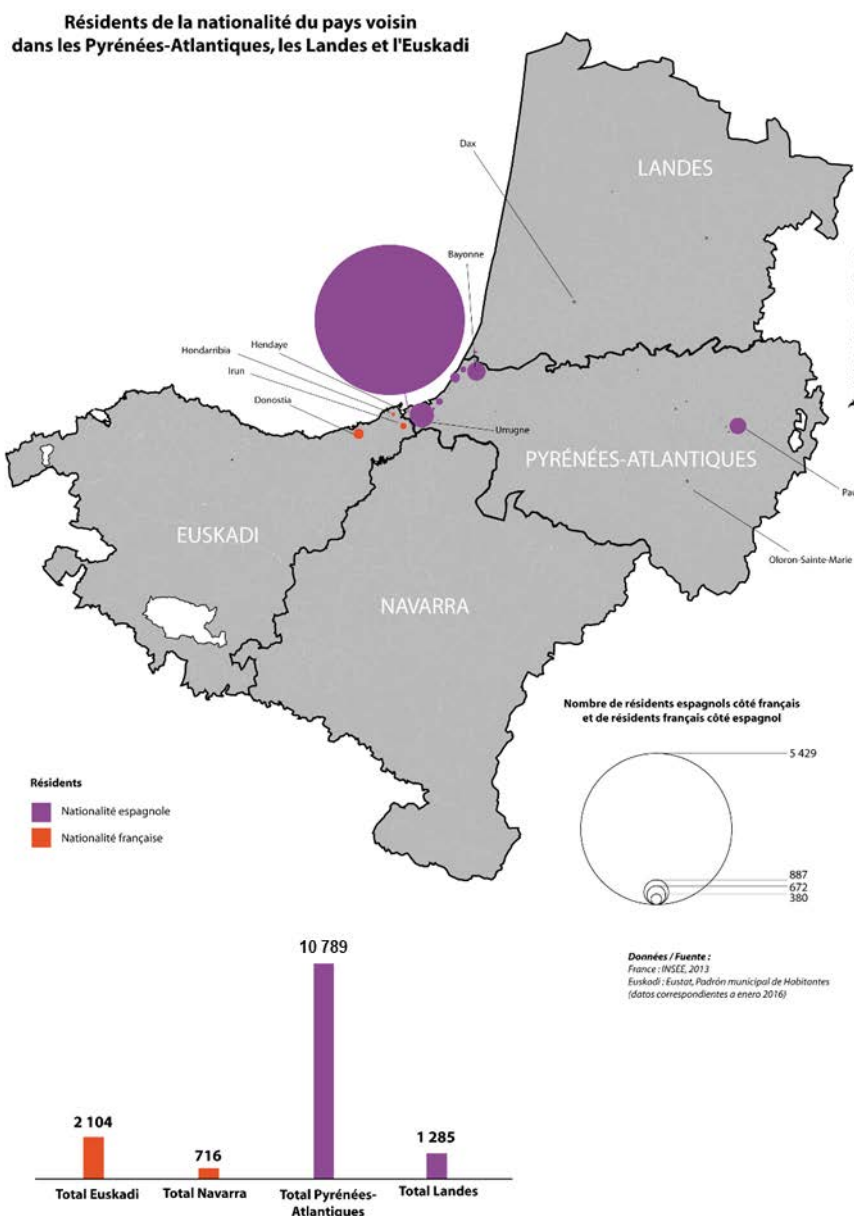
La cartographie jointe illustre clairement la très haute concentration du phénomène transfrontalier résidentiel et les déséquilibres sur leur incidence géographique.



* Total Pyrénées-Atlantiques + Landes

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Carte 3.1 Concentration des flux résidentiels dans les municipalités de la frontière

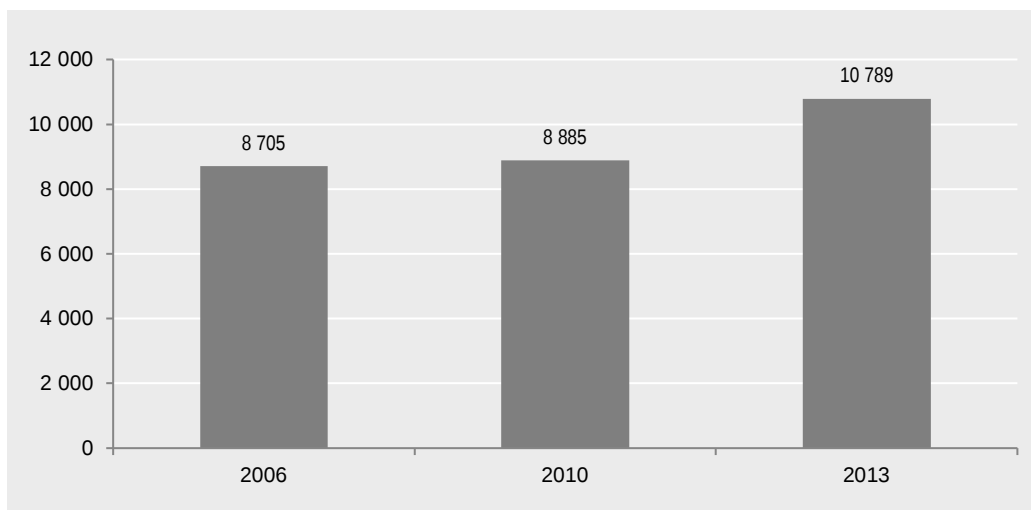


Source : Élaboration propre à partir de données statistiques officielles

Du point de vue évolutif, et sur la base des données de l'INSEE, il convient de constater que le nombre de ressortissants espagnols résidant dans le département des Pyrénées-Atlantiques a suivi une trajectoire croissante au cours des dernières années ; concrètement, au cours de la période 2010-2013, le chiffre a connu une hausse de 2 084 personnes, en se situant à des valeurs proches des 10 800 personnes en 2013.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Graphique 3.1 Évolution du nombre de résidents ressortissants espagnols dans les Pyrénées-Atlantiques



Source : INSEE.

Outre le fait que les flux résidentiels transfrontaliers concernent des ressortissants espagnols, un autre trait distinctif de la réalité transfrontalière de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre est que la majeure partie de la population transfrontalière, à savoir trois personnes sur quatre, appartient à une population en âge de travailler.

Toutefois, si nous nous intéressons aux municipalités les plus proches de la frontière en réalisant une analyse plus approfondie des données, nous pouvons observer quelques différences significatives telles que la plus grande présence relative de ressortissants du pays voisin de plus de 65 ans à Hondarribia (27%) et à Saint Jean de Luz (38%). Les profils sont en revanche plus jeunes chez les ressortissants espagnols résidant à Hendaye et à Urrugne, chez les ressortissants français résidant à Irun et dans les municipalités d'Oarsoaldea et tout particulièrement chez les ressortissants français installés au sein de municipalités navarraises.

En ce qui concerne le niveau d'études, 25% des ressortissants français résidant en Euskadi possèdent des études primaires ou inférieures, 21% des études secondaires, 14% des études professionnelles et enfin, 40% possèdent une formation universitaire. La proportion de ressortissants espagnols résidant dans les Pyrénées-Atlantiques est de 33% avec un niveau d'études qui ne dépasse pas les études primaires, de 21% avec des études secondaires, de 15% avec des études professionnelles et de 30% avec des études universitaires.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

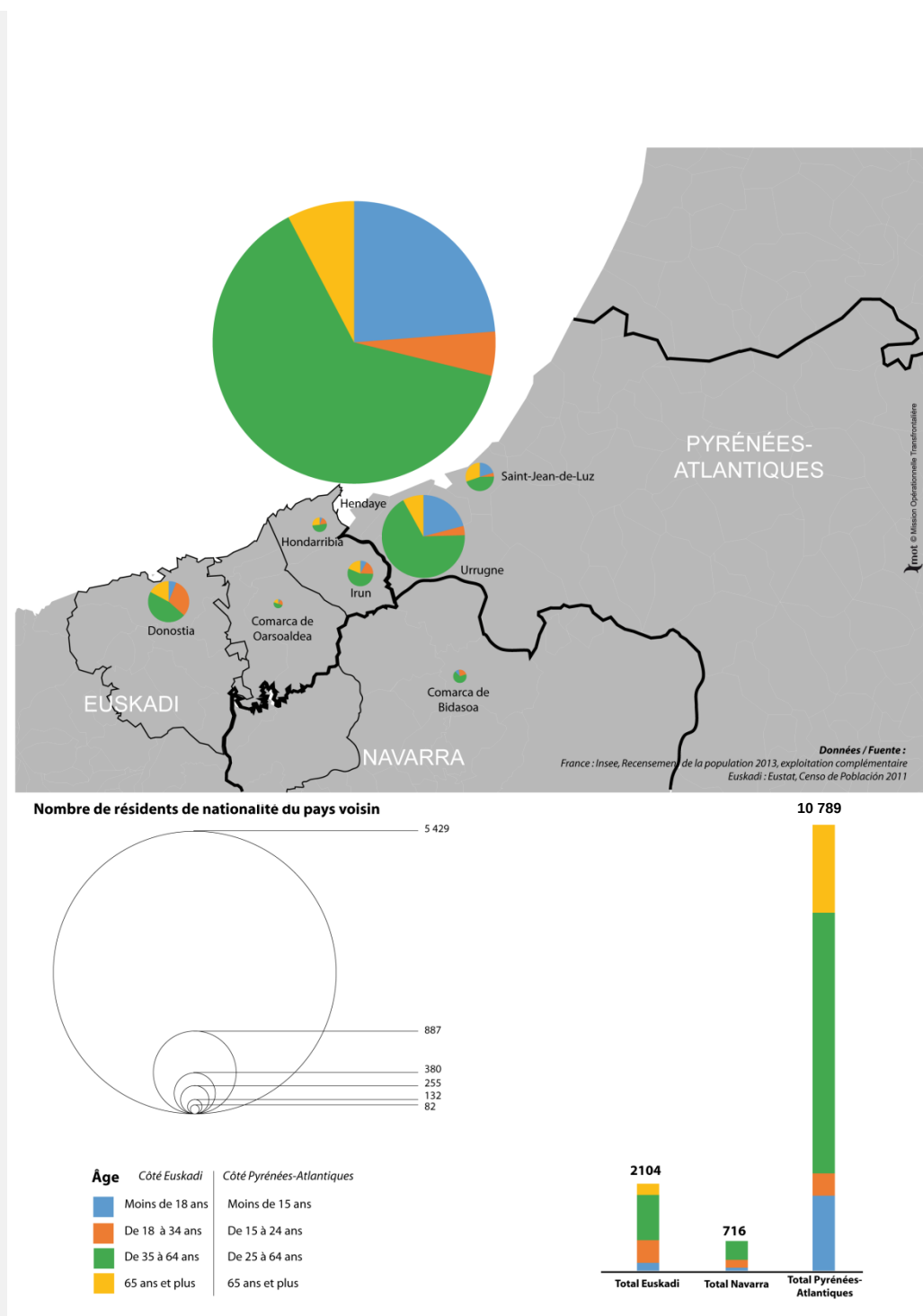
Tableau 3.1 Ressortissants espagnols résidant en Nouvelle-Aquitaine et ressortissants français résidant en Euskadi et en Navarre selon l'âge, le sexe et le niveau d'études.

	Bidassoa		Oarsoaldea				Donos- tia	Total Gipuzk oa	Total Eus- kadi	Pyrénées-Atlantiques				Navarre			
	Irun	Hondarribia	Errenteria	Pasaia	Oiartzun	Lezo				Total PA	Hendaye	Urrugne	St Jean de Luz	Total Na- varre	Pyrénées	Nord- ouest	Baztan-Bi- dassoa
TOTAL	235	132	44	14	17	7	380	1.076	2.104	10.789	5429	887	255	716	32	21	149
Âge (1/1/2016)																	
▪ Moins de 18 ans (FR : 0-15 ans)	19	8	5	1	0	1	23	72	192	1.820	1.290	179	51	63	0	5	11
▪ De 18 -34 ans (FR : 15-24 ans)	41	22	14	1	2	1	116	262	548	543	274	31	11	165	8	4	25
▪ De 35 à 64 ans (FR : 25-64 ans)	131	67	16	11	10	4	176	552	1.095	6.305	3.446	577	113	391	17	11	75
▪ 65 ans et plus (FR : 65 ans et plus)	44	35	9	1	5	1	65	190	269	2.121	417	69	76	97	7	1	38
Sexe (1/1/2016)																	
▪ Hommes	127	79	23	7	12	2	213	582	1.070	5.243	2.669	469	113	352	16	11	79
▪ Femmes	108	53	21	7	5	5	167	494	1.034	5.545	2.756	388	139	364	16	10	70
Niveau d'études maximal (1/1/2016)																	
▪ primaires ou moins	72	49	13	8	5	2	62	273	479	3.054	--	--	--	248	30	6	52
▪ professionnelles	24	15	7	2	1	1	42	127	229	1.349	--	--	--	193	13	11	9
▪ secondaires	70	27	10	2	5	2	94	275	501	1.880	--	--	--	112	9	0	46
▪ supérieures	69	41	14	2	6	2	182	401	895	2.712	--	--	--	292	22	4	18

Source : INSEE (2013), Eustat (2016) et Nastat (2016). Les données relatives au niveau d'études de Navarre correspondent à 2011.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Carte 3.2 Ressortissants français résidant en Euskadi et en Navarre et ressortissants espagnols résidant en Nouvelle-Aquitaine selon l'âge



Source : Élaboration propre à partir de données statistiques officielles

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

3.1.2. Marché de l'immobilier, un facteur explicatif des flux résidentiels de la fin des années 90 et du début des années 2000

Le marché de l'immobilier est l'un des facteurs clés pour expliquer la concentration de ressortissants espagnols dans le département des Pyrénées-Atlantiques. Expliquer les mouvements résidentiels du sud au nord de la Bidassoa exige de remonter aux années 90 et au début des années 2000, lorsque le prix inférieur du sol et de l'immobilier dans les municipalités françaises proches de la frontière associé à une offre résidentielle plus diversifiée et à la possibilité d'accéder à des conditions financières bien plus avantageuses en termes d'acquisition de logements (taux d'intérêt plus bas, délais d'amortissement plus longs...) a amené de nombreuses personnes du sud de la Bidassoa à prendre la décision de s'installer au nord de la Bidassoa.

En effet, tel que nous pouvons le constater sur le tableau suivant, les prix de l'immobilier au nord de la frontière étaient au début des années 2000 bien plus attractifs du côté français, aussi bien en termes de vente et d'achat qu'en termes de location.

Tableau 3.2 Prix de l'immobilier au sein de l'Eurocité basque. 2000

Logements en vente (€/m2)	Eurocité basque Sud	Eurocité basque Nord
• Logement neuf libre	2.309	1.765
• Logement ancien	3.201	1.300
Logements en vente (€/logement)		
• Logement neuf libre	209.000	107.000
• Logement ancien	306.000	84.500
Logements en location (€/mois)		
• Logement libre	727	457

Source : Observatoire transfrontalier de l'immobilier et de l'habitat, Eurocité basque Bayonne-Donostia (2004)

Suite à ce processus et d'après les études de la mairie d'Hendaye, en 2006, près d'un habitant sur quatre de cette municipalité (28%) était originaire de Gipuzkoa, alors qu'en 1999, d'après le recensement officiel français, leur part ne représentait plus que 15% des 13 000 habitants que comptait alors la ville.

Cependant, au milieu des années 2000, le prix moyen du sol et donc de l'immobilier au nord a entamé un processus d'homogénéisation avec le sud, ce qui a contribué à réduire progressivement le nombre et le rythme d'acquisitions de logement au nord de la part de la population du sud de la Bidassoa.

Actuellement, c'est moins le différentiel de prix et davantage le différent modèle résidentiel (typologies, tailles...) qui peut motiver les mouvements résidentiels. La Nouvelle-Aquitaine présente un habitat caractérisé par un logement disséminé, à faible densité, où prédominent les logements particuliers. Dans ses zones urbaines, elle dispose en outre d'une plus grande offre de logements de taille plus petite. Il s'agit de plus d'un marché où prédomine le régime de la location. L'Euskadi en revanche s'organise comme un noyau urbain

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

continu, particulièrement sur son versant cantabrique (Bizkaia et Gipuzkoa), avec un développement urbanistique important et une densité élevée de logements. L'Euskadi présente un marché immobilier où priment les logements de taille moyenne et en propriété. Pour sa part, la Navarre offre un modèle plus similaire au modèle aquitain, tout particulièrement dans la zone de proximité transfrontalière, propre des régions montagneuses et rurales, avec des habitats disséminés et des logements particuliers.

Ces différences sont illustrées par les indicateurs de densité de population et de logements qui se situent en Euskadi à 300 habitants par km² et 144 logements par km², tandis que la Nouvelle-Aquitaine et la Navarre se situent à 71 et 62 habitants par km², et 40 et 32 logements par km², respectivement. De même, la prédominance de logements particuliers dans le modèle aquitain s'avère manifeste car nous constatons que 71% des logements de Nouvelle-Aquitaine sont de ce type. Dans le cas de la Navarre, 28% des logements sont également particuliers contre 8% en Euskadi.

Tableau 3.3 Ensemble de logements, typologie et caractéristiques générales

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre			
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	Total	Pyrénées	Baztán-Bidasoa	Nord-ouest
• Ensemble total de logements (n°)	3.376.460	389.009	1.039.136	338.418	327.944	8.406	12.746	15.229
• Densité de logements (log./km ²)	40,2	50,9	143,6	171,1	31,6	4,4	15,2	22,9
• Ratio de logements pour 1000 hab.	574,3	583,0	478,4	476,2	511,9	561,8	570,0	450,1
• Logements particuliers (% s/total)	71,4	51,7	8,1	6,9	27,9	--	--	--
• Surface utile moyenne (m ²)	--	--	86,9	86,7	112,1	138,1	142,5	124,9
• Ancienneté moyenne des logements (années)	40,2	37,1	42,0	42,6	53,0	88,0	88,0	63,0

Source : INSEE (2014), Eustat (2015), INE (Recensement de population et de logement 2011),

Le régime de jouissance des logements, tel qu'indiqué, varie également selon un côté ou l'autre de la Bidasoa, avec une plus grande présence de location en Nouvelle-Aquitaine ; concrètement, 35% des logements existant en Nouvelle-Aquitaine correspondent à ce régime de jouissance contre 13% et 12% en Euskadi et en Navarre, respectivement.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Tableau 3.4 Régime de jouissance des logements principaux

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	
• En propriété	62,4	61,2	84,2	83,1	82,6
• En location	35,3	36,4	11,5	12,0	13,0
• Autre modalité	2,2	2,5	4,2	4,9	4,3

Source : INSEE (2014), INE (2011),

Contrairement aux années 90 et au début des années 2000, de nos jours, la variable prix a perdu son rôle d'élément déclencheur des déplacements résidentiels de Gipuzkoa vers les Pyrénées-Atlantiques ; car, comme nous pouvons l'observer sur le tableau suivant, le différentiel de prix a connu une baisse drastique, en allant même jusqu'à un rapport inversé dans le cas du logement neuf. À cet égard, nous pouvons constater une escalade de prix particulièrement prononcée dans des municipalités telles que Saint Jean de Luz.

Tableau 3.5 Comparaison des prix de l'immobilier en 2016

	Nouvelle-Aquitaine		Euskadi		Navarre
	Total	Pyrénées-Atlantiques	Total	Gipuzkoa	
• Logement libre neuf	3.806	3.602	3.181	3.149	1.300
• Logement libre ancien	1.980	3.041	2.780	2.879	1.282

Source : meilleursagents.com (2016), La Vie Immo (2014 et 2016), Crédit foncier (2016), Département du logement du Gouvernement basque (IV-Trim 2016), Ministère espagnol de l'équipement (IV-Trim 2016).

Tableau 3.6 Prix moyen de vente et de location de logements au sein de municipalités proches de la frontière

	Achat		Location
	Appartement Studio	Logement particulier	
Principales municipalités des Pyrénées-Atlantiques			
• Hendaye	3.495	2.922	9,7
• Urrugne	3.414	2.958	9,5
• Saint-Jean-de-Luz	4.681	4.172	10,6
• Bayonne	2.689	2.639	10,1
Principales municipalités de Gipuzkoa			
• Irun	2.358	1.996	9,4
• Hondarribia	3.922	2.817	11,7
• Pasaia	2.310	2.365	9,7
• Lezo	2.384	2.283	8,9
• Errenteria	2.399	1.996	10,7
• Oiartzun	2.657	2.925	9,4

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

- **Donostia**

4.589

3.046

15,6

Source : meilleursagents.com (juin-2017), idealista.com (déc-2017)

3.2. Quantification de l'emploi transfrontalier

Le volume d'emploi transfrontalier est globalement peu significatif, avec une prédominance absolue de ressortissants espagnols résidant au sein de municipalités françaises proches de frontière et travaillant à Gipuzkoa.

L'un des principaux défis que devait relever le présent travail était précisément de quantifier l'emploi transfrontalier. Les difficultés, communes aux questions frontalières, proviennent de l'absence de recensements officiels périodiques et comparables. Cela oblige à réaliser différentes approches et à utiliser diverses sources d'information ayant effectivement des périodes de référence et des méthodologies différentes.

Cela est également le cas pour l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre pour laquelle l'analyse quantitative du phénomène transfrontalier se heurte à la quasi-absence de sources statistiques harmonisées permettant d'obtenir des données mises à jour et comparables à cet égard. Tout cela nous a contraint à faire appel à différentes sources et a exigé, dans tous les cas, des exploitations spécifiques.

Compte tenu de tout ce qui précède, la quantification et la caractérisation de l'emploi transfrontalier exposées ci-après ont été réalisées en considérant deux voies d'approche :

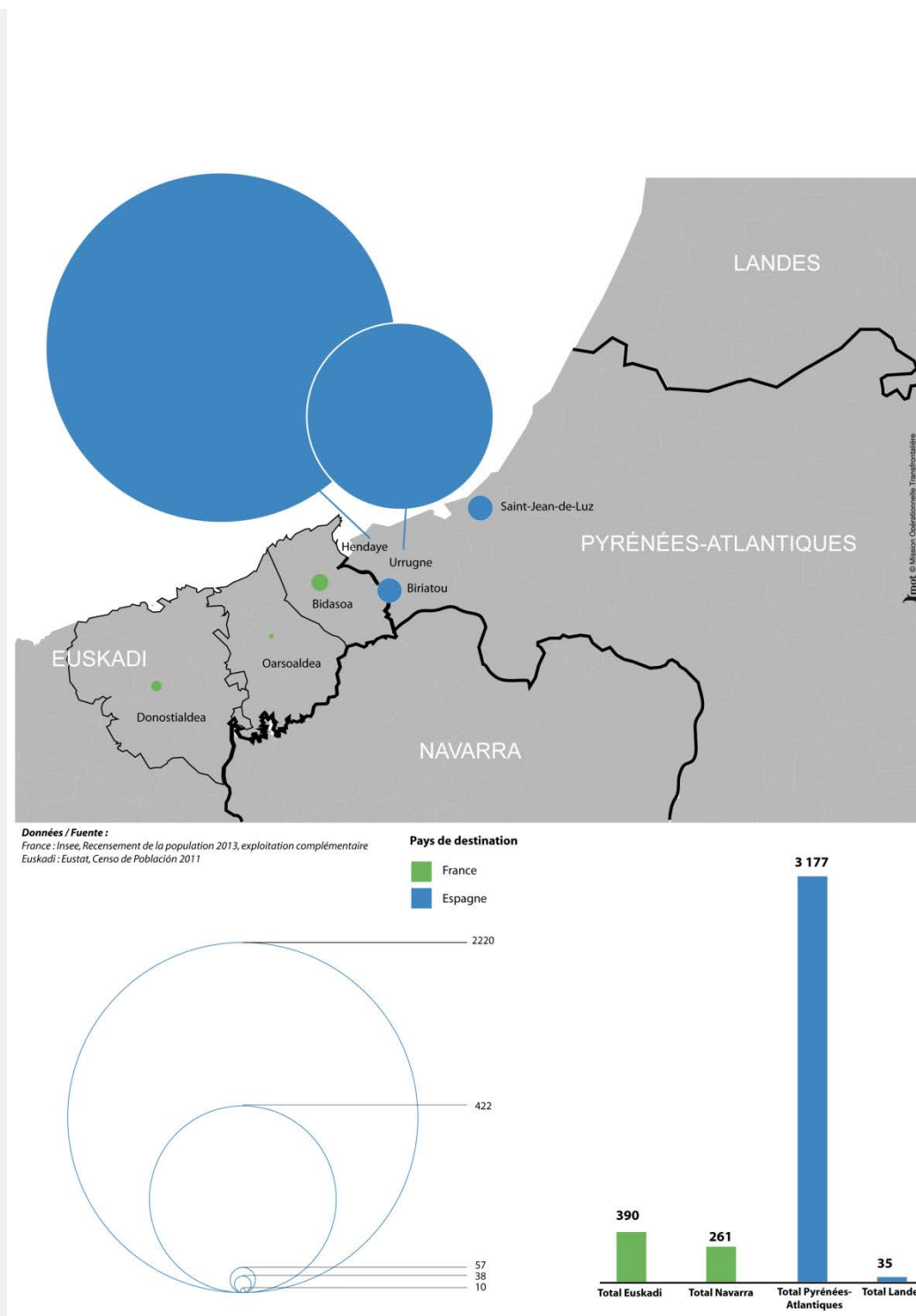
- La première, à partir des données statistiques publiées par les organismes officiels de statistiques des zones géographiques objet d'analyse. Concrètement, nous avons considéré l'information publiée (et les exploitations spécifiques réalisées dans le cadre de cette étude) par l'Institut national de la statistique (INE), l'Institut national de la statistique et des études économiques de France (INSEE), l'Institut basque de la statistique (Eustat) et l'Institut de la statistique de Navarre (Nastat).
- La seconde approche a été réalisée en utilisant l'information issue des organismes de la sécurité sociale des deux pays impliqués ; concrètement, l'Institut national de la sécurité sociale (INSS) et la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), ces deux organismes étant responsables du traitement des demandes de couverture sanitaire des travailleurs.

3.2.1. Approche de l'emploi transfrontalier à partir des données statistiques

Les chiffres apportés par l'INSEE et l'information correspondant à 2013 nous indiquent qu'il y a 3 177 travailleurs qui résident dans le département des Pyrénées-Atlantiques et qui travaillent en Espagne (majoritairement concentrés en Euskadi et en Navarre). Il convient d'ajouter à ce chiffre 35 autres personnes qui résident dans le département des Landes.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Carte 3.3 Nombre de travailleurs transfrontaliers ayant pour destination le pays voisin



Source : INSEE (2013), Eustat et Recensement de la population (2011)

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Dans le cas des chiffres correspondant à l'Euskadi, l'exploitation de données réalisée par Eustat concernant le Recensement de la population et du logement (2011) permet de quantifier à 390 le nombre de personnes avec emploi résidentes en Euskadi dont le lieu de travail se trouve en France. Sur ce total, seule une part minimale (2%) correspond à des ressortissants français, leur distribution géographique est la suivante : 221 résidents en Bizkaia, 115 à Gipuzkoa et 54 à Alava.

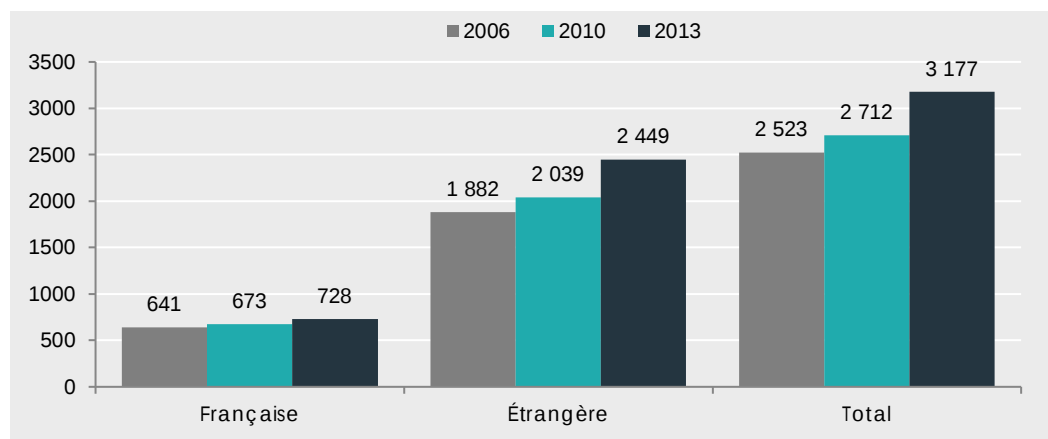
Compte tenu de tout ce qui précède, le volume total de l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre s'élève à 3 863 personnes.



Si nous nous intéressons plus précisément aux municipalités les plus proches de la frontière, nous constatons que l'immense majorité de l'emploi transfrontalier se situe à Hendaye (2 220, quasiment 70%) ; suivie de loin par Urrugne et Saint Jean de Luz (qui absorbent conjointement 15% de l'emploi transfrontalier, avec des chiffres absolus de 422 et 57, respectivement). En définitive, les trois municipalités mentionnées concentrent six emplois sur sept en ce qui concerne les emplois transfrontaliers sud-nord existant au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre.

Pour sa part et d'un point de vue évolutif, d'après les données de l'INSEE, l'emploi transfrontalier correspondant à des travailleurs provenant du département des Pyrénées-Atlantiques et à destination de l'Espagne a augmenté au cours des dernières années, tel que cela est reflété sur le graphique suivant.

Graphique 3.2 Travailleurs résidant dans les Pyrénées-Atlantiques à destination de l'Espagne selon la nationalité



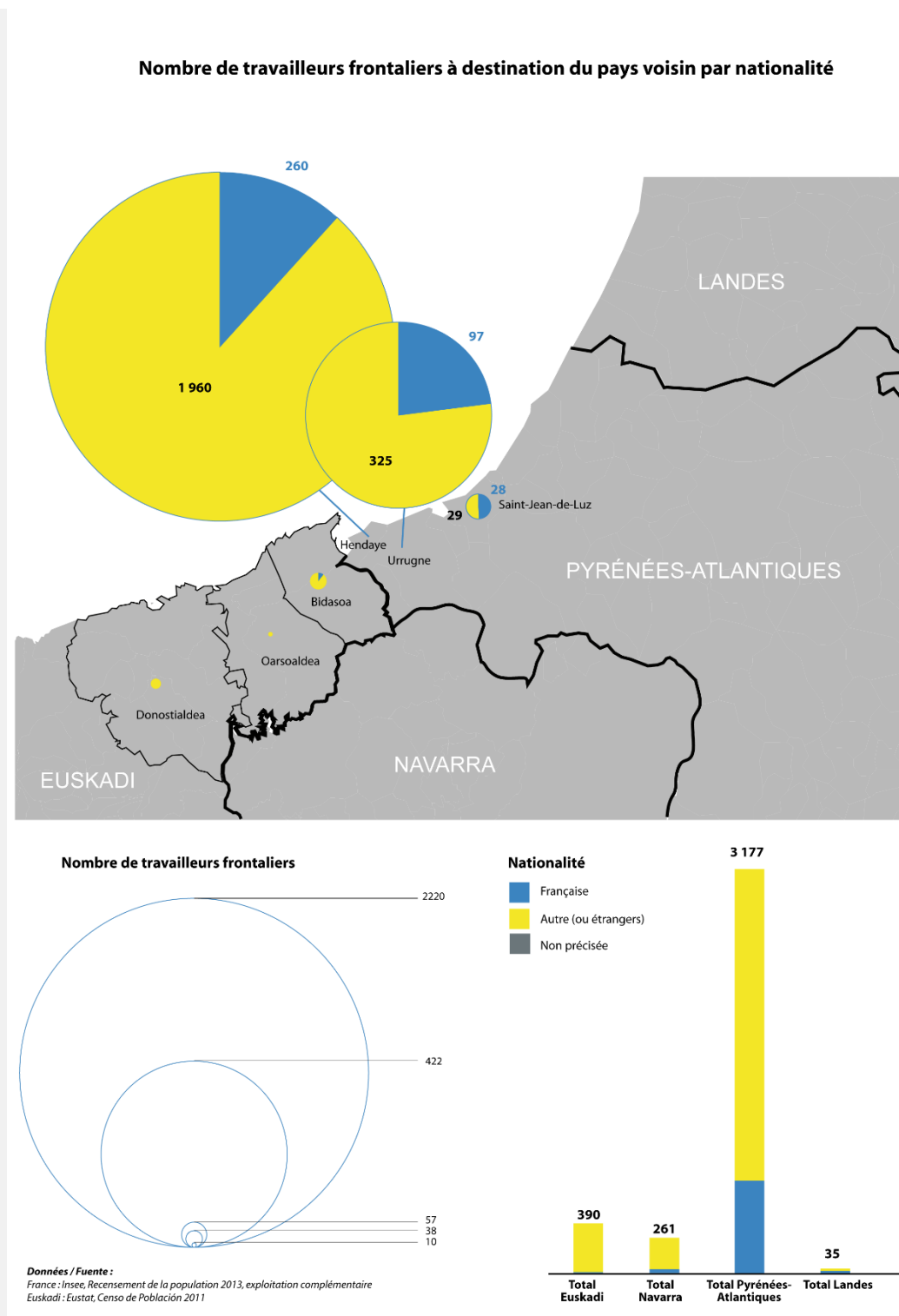
Source : INSEE

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Il faut enfin faire référence à l'une des spécificités les plus caractéristiques du mouvement des travailleurs au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre ; il s'agit, concrètement, de la prédominance absolue des ressortissants espagnols qui résident dans les municipalités françaises proches de la frontière (Hendaye et Urrugne essentiellement) et qui conservent leurs emplois en Euskadi et/ou en Navarre. L'immense majorité des flux transfrontaliers présente un sens Nord-Sud mais concerne des personnes du sud qui conservent leur emploi dans le sud. Il s'agit donc de personnes qui traversent la frontière chaque jour pour aller à leur travail de leur lieu d'origine, ce qui correspond donc à des déplacements motivés par le changement de lieu de résidence et non par la localisation de l'emploi.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Carte 3.4 Nombre de travailleurs transfrontaliers selon la nationalité



Source : Élaboration propre

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

3.2.2. Approche de l'emploi transfrontalier à partir des données de la sécurité sociale

L'Institut national de la sécurité sociale (INSS) et la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ont été d'autres sources d'informations consultées pour l'approche des chiffres concernant les travailleurs transfrontaliers au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre. Les deux organismes sont responsables du traitement des demandes de couverture sanitaire des travailleurs frontaliers (résidant dans un pays et cotisant dans l'autre). Cette source d'information présente cependant de fortes variations dans les chiffres résultants au fil de l'année ; l'explication réside dans le fait qu'une partie des travailleurs frontaliers a des contrats de courte durée (par exemple de quatre mois) et peut donc figurer dans les statistiques en début d'année puis être radiée en disparaissant tout le reste de l'année.

Les données fournies par la Sous-direction générale des prestations de l'INSS se réfèrent aux demandes enregistrées du document « S1 »¹⁷ européen de la part des travailleurs frontaliers (formulaire « E-106-ES » délivré par l'INSS). À cet égard, il faut savoir que le formulaire couvre toute l'unité familiale et que les exigences relatives aux frontaliers doivent être satisfaites.

Les résultats obtenus à travers cette source d'information permettent de vérifier qu'une grande partie de l'emploi transfrontalier existant au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre correspond à des personnes résidant dans le département des Pyrénées-Atlantiques et enregistrées comme cotisants (travailleurs) auprès de la sécurité sociale à Gipuzkoa.

Tableau 3.7 Formulaires E-106-ES délivrés par les Communautés autonomes du Pays Basque et de Navarre en vigueur au 18/04/2017

Travailleurs frontaliers	Demandes S1 ou Formulaires E-106-ES
Euskadi (résidents en France et cotisants en Euskadi)	2.399
- Alava (résidents en France et cotisants en Alava)	0
- Bizkaia (résidents en France et cotisants en Bizkaia)	39
- Gipuzkoa (résidents en France et cotisants à Gipuzkoa)	2.360
Navarre (résidents en France et cotisants en Navarre)	251
Total travailleurs résidents en France et cotisants en Euskadi/Navarre	2.650
France (résidents à Gipuzkoa et cotisants en France)	252
Total travailleurs résidents à Gipuzkoa et cotisants en France	252
Total travailleurs frontaliers Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre	2.902

Source : Institut national de sécurité sociale

Or, suite à la demande d'information relative aux travailleurs frontaliers affiliés à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de Bayonne, les données reçues ont été les suivantes :

¹⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/s1_form_es.pdf

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

- Le nombre de travailleurs qui exercent une activité salariée dans la circonscription de la CPAM de Bayonne et résident en Espagne et dont le formulaire « S1 » a été validé en 2016 est de 215.
- Le nombre de travailleurs qui résident dans la circonscription de la CPAM de Bayonne et exercent une activité professionnelle en Espagne et dont le formulaire E106 délivré par l'INSS de Donostia, Pampelune et Bilbao a été validé au 31 décembre 2016 est de 4 169.

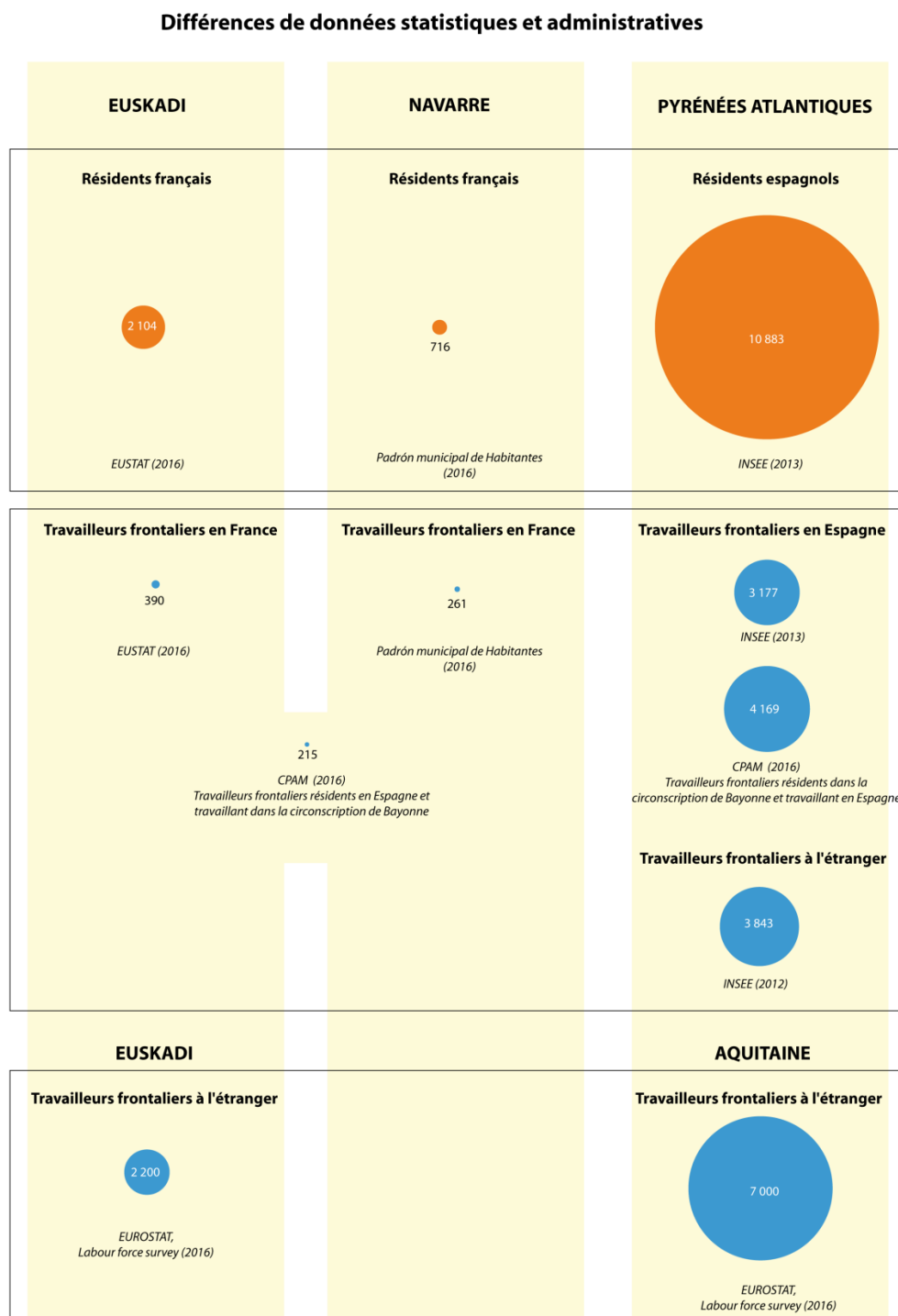
Par conséquent, le nombre de travailleurs frontaliers (salariés) enregistrés à travers les demandes de couverture sanitaire au sein des organismes sociaux correspondants s'élève à 4 384 (si nous prenons les chiffres de la CPAM de 2016) ou à 2 902 (si nous nous intéressons aux chiffres de la sécurité sociale au mois d'avril 2017). Comme indiqué précédemment, ces variations correspondent au flux d'inscriptions et de radiations des travailleurs frontaliers ayant des contrats de courte durée.

Ainsi, compte tenu de tout ce qui précède et si nous procédons à une analyse globale de tous les résultats obtenus, les conclusions sont les suivantes :

- l'emploi transfrontalier ne correspond pas à une image fixe, c'est un phénomène avec de fortes oscillations liées aux inscriptions et aux radiations des contrats de travail ; ainsi par exemple, un chantier de construction peut mobiliser pendant un certain nombre de mois un personnel qui devient transfrontalier pendant cette période et qui peut par conséquent donner lieu à une inscription et à une radiation sur les registres administratifs au cours de cette même année. C'est la raison pour laquelle le chiffre obtenu à travers les registres de l'INSS et de la CPAM présente une certaine variabilité au fil de l'année.
- le volume d'emploi transfrontalier enregistré à travers les formulaires associés aux couvertures sanitaires ainsi qu'à travers les données statistiques provenant des Recensements officiels de la population de 2011 et 2013 est réduit. Même en considérant le plus grand des chiffres obtenus, la quantification de l'emploi transfrontalier au niveau de la frontière aquitaine-basque-navarraise atteint des niveaux peu significatifs, surtout en termes comparatifs avec d'autres zones frontalières européennes.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Graphique 3.3 Différences de données statistiques et administratives selon sources d'information



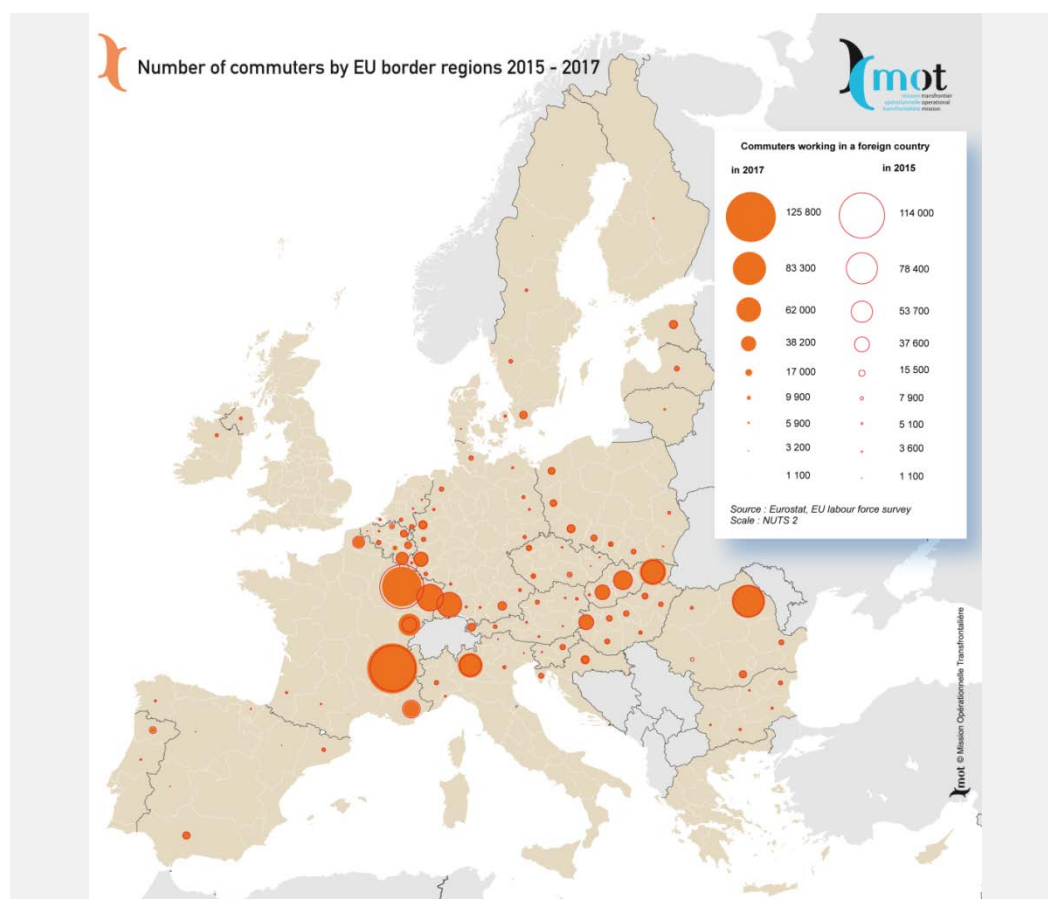
Source : Élaboration propre.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

3.3. Analyse comparative de l'emploi transfrontalier au niveau de diverses frontières européennes

En 2017, plus de deux millions de personnes résidentes au sein d'un pays européen travaillaient au moins une fois par semaine dans un autre pays, selon l'Enquête sur les forces de travail d'Eurostat. Les pays qui envoient le plus grand nombre de travailleurs frontaliers sont la France (438 000), l'Allemagne (286 000), la Pologne (155 000) et l'Italie (120 000). Certaines régions de l'Est européen présentent également un important volume de flux transfrontalier telles que l'Est de la Slovaquie et le Nord-est de la Roumanie.

Carte 3.5 Population qui se déplace pour des motifs professionnels dans les pays frontaliers, 2015-2017

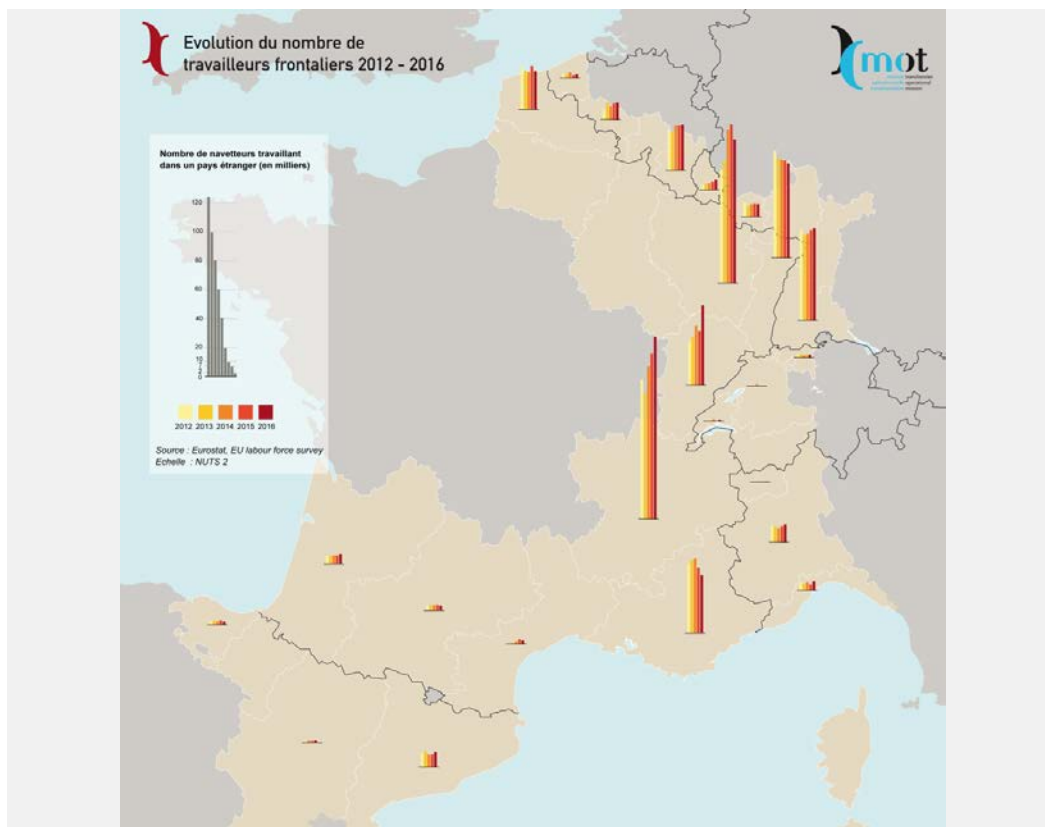


Source : Eurostat, EU labour force survey.

Mais la France est sans aucun doute le principal pays exportateur de travail frontalier. Cela est possible grâce à son emplacement limitrophe avec un nombre important de pays (Italie, Andorre, Espagne, Monaco, Belgique, Luxembourg, Allemagne, Suisse et même le Royaume-Uni à travers le Canal de la Manche), ce qui lui permet d'absorber près de 22% du total des travailleurs frontaliers de toute l'Europe.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Carte 3.6 Évolution du nombre de travailleurs transfrontaliers, 2012-2016



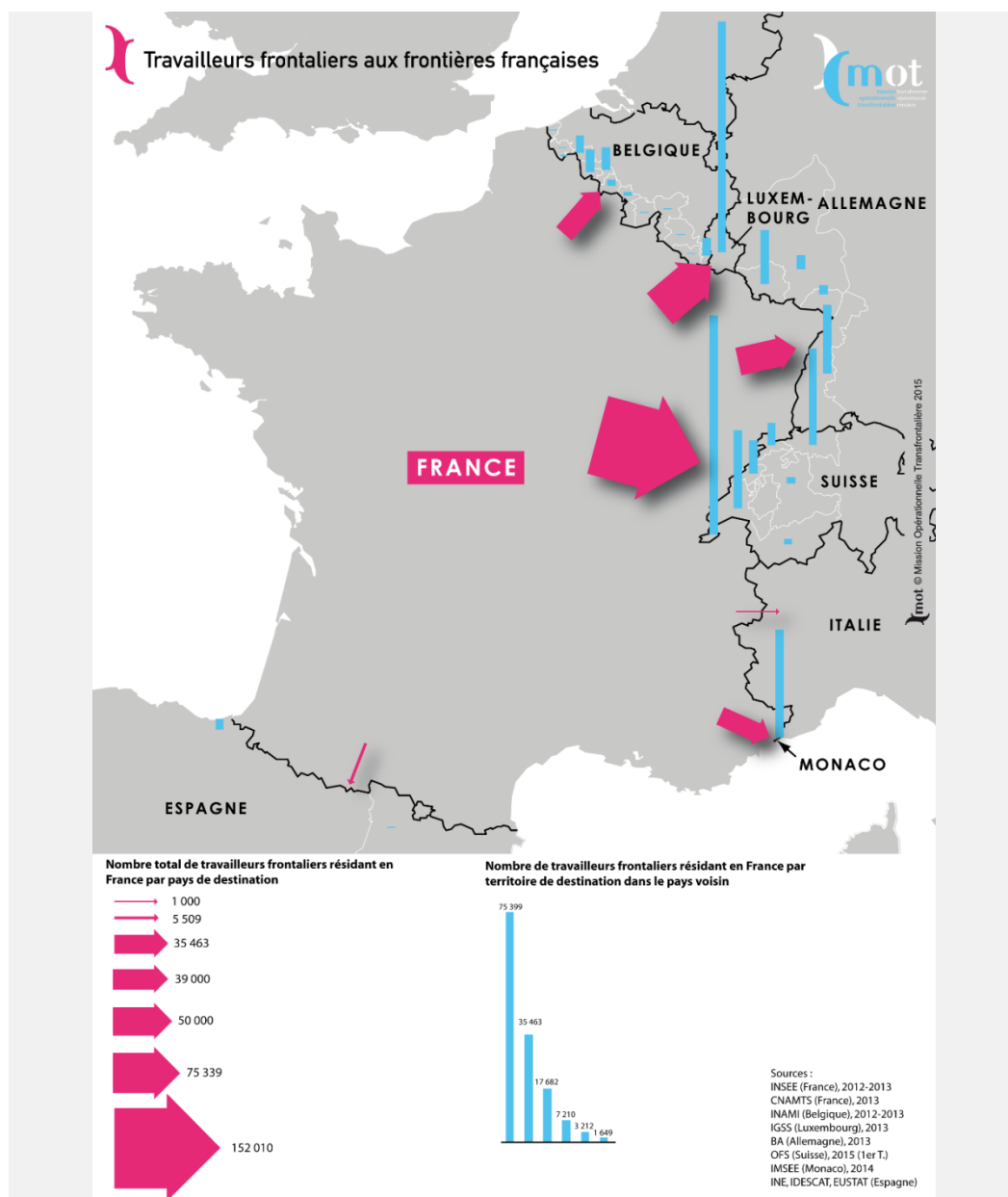
Source : Eurostat, EU labour force survey.

On constate une forte concentration de travailleurs frontaliers au niveau des frontières du Nord et de l'Est de la France, dans les régions frontalières avec la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse. Ce dernier pays est celui qui attire le plus grand nombre de travailleurs frontaliers d'Europe, concrètement, en provenance d'Allemagne, de France et d'Italie.

Au niveau des frontières méridionales de France, les travailleurs frontaliers sont bien moins nombreux. Leur nombre indique toutefois une légère tendance à la hausse tout au long de la frontière espagnole mais semble en revanche se réduire au niveau de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à la frontière avec l'Italie et Monaco. Parmi les régions frontalières avec l'Espagne, c'est en Aquitaine que le volume du flux frontalier avec l'Espagne est le plus important et rencontre une hausse entre 2012 et 2015. Du côté espagnol, le nombre de travailleurs frontaliers est plus important en Catalogne qu'en Euskadi en 2015.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Carte 3.7 Travailleurs transfrontaliers au niveau des frontières françaises



Source : instituts statistiques de chaque pays.

On constate que les flux de travailleurs frontaliers s'acheminent depuis la France vers des pays qui exercent une attraction en matière d'emploi tels que le Luxembourg (70 300 frontaliers), l'Allemagne (46 000) ou la Suisse (170 300). Au niveau des frontières méridionales de la France, la situation est plus modérée : la principauté de Monaco attire plus de 26 000 travailleurs frontaliers, en revanche ceux ayant comme destination l'Italie et l'Espagne sont bien moins nombreux.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

3.4. Caractérisation de l'emploi transfrontalier

La caractérisation de l'emploi transfrontalier est réalisée sur la base de trois sources complémentaires d'information :

- Données statistiques issues de l'exploitation des Recensements officiels de la population (année 2013 pour la Nouvelle-Aquitaine et année 2011 pour l'Euskadi et la Navarre).
- Exploitation de données fiscales : Registre des travailleurs frontaliers¹⁸ (adressé aux travailleurs/ses résidents/es en France) et exploitation de l'information liée à d'autres modèles d'imposition de la part du Département de l'administration fiscale et des finances de la Députation forale de Gipuzkoa.
- Enquête spécifique réalisée dans le cadre de la présente étude auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères au sein de l'Eurorégion¹⁹

3.4.1. Caractéristiques de l'emploi transfrontalier sur la base des données statistiques issues des recensements officiels de la population

Compte tenu des caractéristiques de l'emploi transfrontalier pour les travailleurs résidant en Euskadi, à savoir, l'ensemble des personnes qui résident en Euskadi et traverse la frontière de la Bidassoa pour aller à leur travail au nord, certaines conclusions importantes doivent être prises en compte :

- Pourcentage élevé de personnes avec un faible niveau d'études : 38% possèdent des études primaires ou inférieures, résultat qui interpelle dans la mesure où seulement 21% de l'ensemble de la population avec emploi d'Euskadi présente ces niveaux d'instruction.
- Population encline à la mobilité. 30% seulement de cet emploi transfrontalier concerne des travailleurs ayant toujours résidé en Euskadi, et 38% des travailleurs y résidant depuis moins de 5 ans. L'emploi transfrontalier semble donc lié à des profils enclins à la mobilité (résidentielle/professionnelle).

¹⁸ Décret foral 90/1996, du 10 décembre, créant au sein du Département de la fiscalité et des finances un Registre des travailleurs frontaliers. Arrêté foral 1403/2003, du 23 décembre, approuvant le modèle 002 de demande d'inscription, de modification et de radiation au sein du registre des travailleurs.

¹⁹ L'objectif de cette enquête a été d'approfondir les caractéristiques et les motivations de l'emploi transfrontalier. Dans le cadre de cet objectif, une enquête a été réalisée sur un échantillon de travailleurs/ses qui résident d'un côté de la Bidassoa mais travaillent de l'autre. Il convient de souligner que les résultats présentés doivent être abordés comme une approche du profil de cet emploi dans la mesure où il n'est pas possible de parler d'échantillon strictement représentatif en tant que tel, étant donné qu'il n'existe pas de base de données qui identifie la totalité des travailleurs/ses transfrontaliers/ères. L'enquête a été réalisée par le biais d'un questionnaire en ligne auquel a répondu un total de 142 personnes. L'enquête a été réalisée entre les mois de mai et juin 2017.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Forte représentation du secteur de la construction. Sans être le principal secteur d'activité des travailleurs transfrontaliers (le secteur des Services est le plus courant), la construction obtient une représentation en pourcentage (16%) qui se trouve au-dessus de la moyenne du poids de ce secteur sur l'ensemble de la population avec emploi d'Euskadi (inférieur à 6%). Le secteur industriel est pour sa part sous-représenté parmi les travailleurs transfrontaliers.

Tableau 3.8 Personnes avec emploi résidentes en Euskadi dont le lieu de travail se trouve en France

	Gipuzkoa	Bizkaia	Alava	Euskadi
Activité principale	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Agriculture	1,7	1,4	0,0	1,3
▪ Industrie	16,5	11,3	11,1	12,8
▪ Construction	18,3	12,2	29,6	16,4
▪ Services	63,5	75,1	59,3	69,5
Années de résidence en Euskadi	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Moins de 3 ans	20,9	27,1	35,2	26,4
▪ De 3 à 5 ans	9,6	12,2	14,8	11,8
▪ Plus de 5 ans	32,2	33,0	22,2	31,3
▪ Y réside depuis toujours	37,4	27,6	27,8	30,5
Situation professionnelle	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Entrepreneur /professionnel ou travailleur indépendant	18,3	24,0	18,5	21,5
▪ Travailleur pour le compte d'autrui	70,4	64,7	66,7	66,7
▪ Autres situations	11,3	11,3	14,8	11,8
Niveau d'études maximal	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ primaires ou moins	34,8	38,5	46,3	38,5
▪ professionnelles	18,3	11,8	7,4	13,1
▪ secondaires	21,7	24,4	25,9	23,8
▪ supérieures	25,2	25,3	20,4	24,6

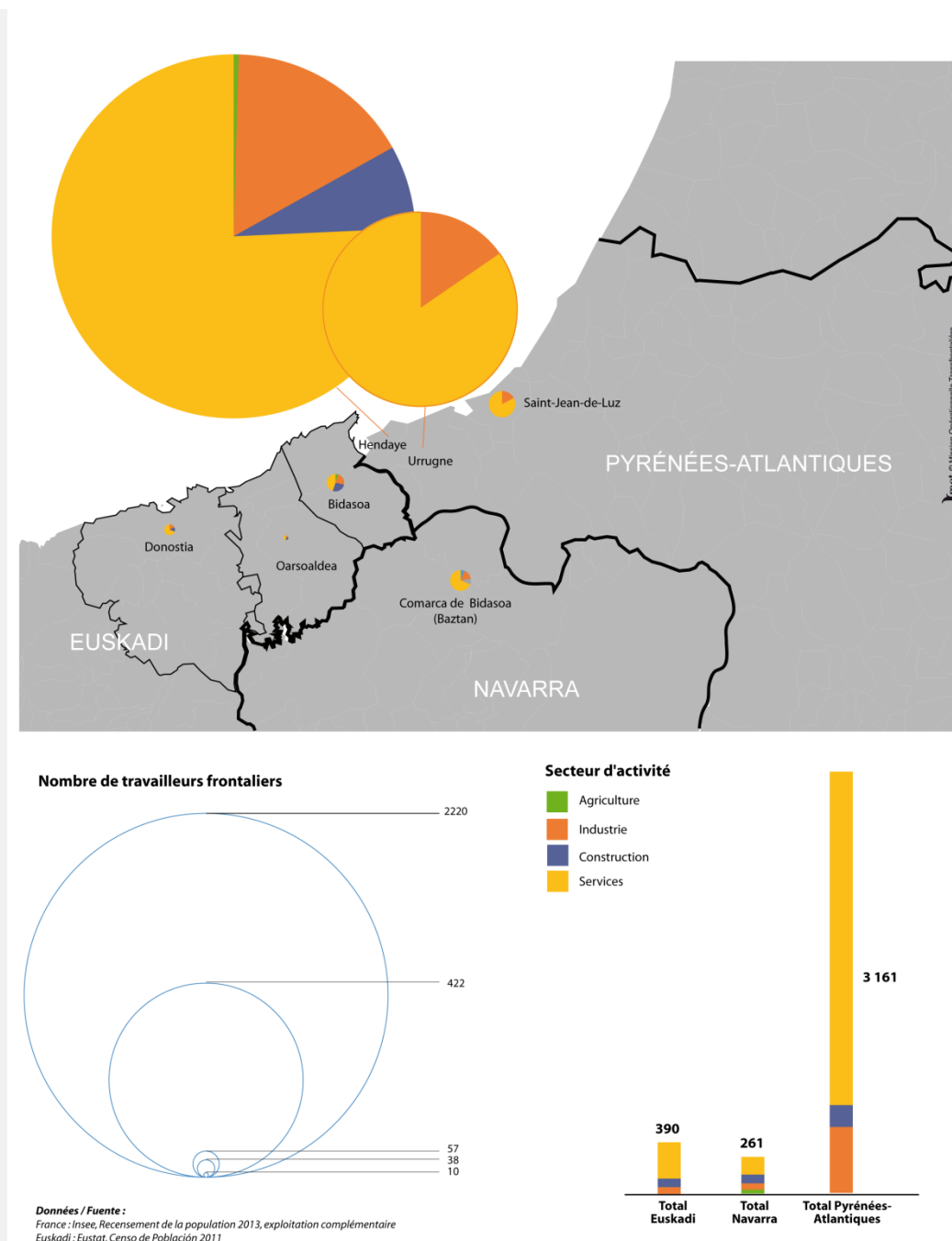
Source : Eustat (2011)

En ce qui concerne l'emploi transfrontalier Nord-Sud (population résidant dans le département des Pyrénées-Atlantiques, qui se déplace pour aller travailler au Sud de l'Eurorégion), les conclusions sont les suivantes :

- Prédominance du secteur des services concernant l'emploi des travailleurs transfrontaliers
- Forte représentation de la tranche d'âges compris entre 35 et 54 ans
- Présence moindre de personnes indépendantes que parmi les transfrontaliers qui résident au sud de la Bidassoa et vont travailler au nord.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

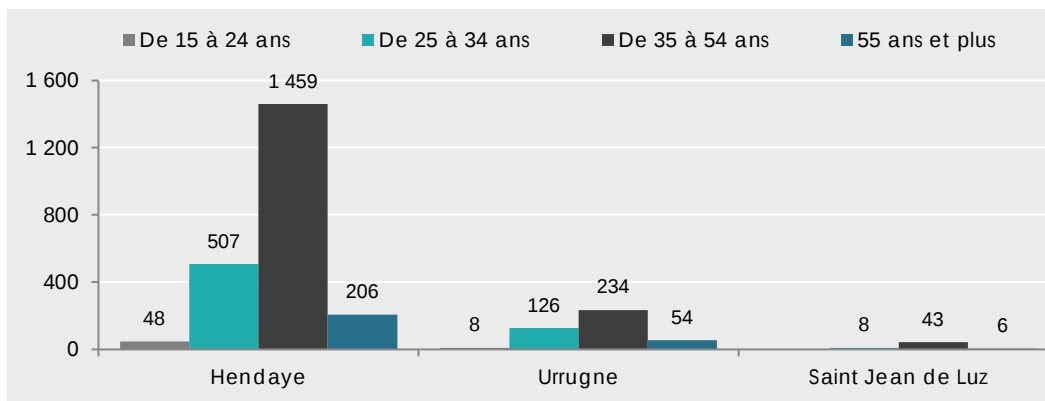
Carte 3.8 Nombre de travailleurs transfrontaliers ayant comme destination le pays voisin selon le secteur d'activité



Source : INSEE (2013) ; EUSTAT et Recensement de la population (2011)

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Graphique 3.4 Nombre de travailleurs frontaliers ayant comme destination l'Espagne selon l'âge



Source : INSEE.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'eurorégion

Tableau 3.9 Population avec emploi qui réside d'un côté de la frontière et travaille de l'autre

	Sous-ré- gion Bi- dassoa	Oar- soaldea	Donostia	Gipuzkoa	Euskadi	Pyrénées-Atlantiques			Navarre			
						Hendaye	Urrugne	St Jean de Luz	Total Na- varre	Sous-ré- gion : Py- rénées	Sous-ré- gion : Nord- ouest	Sous-ré- gion : Baztan-Bi- dassoa
Nationalité												
▪ Française	4	0	0	5	7	260	97	28	28	1	0	7
▪ Autre	34	10	23	110	383	1960	325	29	233	1	2	38
Activité principale												
▪ Agriculture	2	0	0	2	5	10	0	0	28	0	0	3
▪ Industrie	9	2	4	19	50	365	65	9	45	0	0	7
▪ Construction	10	3	3	21	64	164	0	0	62	0	0	4
▪ Services	17	5	16	73	271	1681	357	43	125	2	2	31
Années de résidence en Euskadi												
▪ Moins de 3 ans	4	2	7	24	103	--	--	--	13	0	0	10
▪ De 3 à 5 ans	3	1	0	11	46	--	--	--	37	0	0	0
▪ Plus de 5 ans	16	2	9	37	122	--	--	--	116	1	0	14
▪ Y réside depuis toujours	15	5	7	43	119	--	--	--	95	1	2	21
Situation professionnelle												
▪ Professionnel ou travailleur indépendant	8	1	3	21	84	-	49	15	50	0	0	0
▪ Travailleur pour le compte d'autrui	29	8	17	81	260	1.978	373	43	207	2	2	45
▪ Autres situations	1	1	3	13	46	-	-	-	3	0	0	0
Niveau d'études maximal												
▪ primaires ou moins	13	6	6	40	150	--	--	--	113	0	2	27
▪ professionnelles	8	3	2	21	51	--	--	--	38	0	0	5
▪ secondaires	10	1	5	25	93	--	--	--	33	2	0	7
▪ supérieures	7	0	10	29	96	--	--	--	76	0	0	7

Source : Insee (2013), Eustat (2011) et Nastat (2011)

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

3.4.2. Caractéristiques de l'emploi transfrontalier sur la base de l'exploitation des données fiscales

Outre les données statistiques issues des Recensements officiels de la population, la caractérisation de l'emploi transfrontalier peut également être réalisée à travers l'information apportée par les données fiscales détenues par les services fiscaux correspondants.

Dans ce contexte, le Système fiscal foral de Gipuzkoa a réalisé une exploitation spécifique dans le cadre de la présente étude de l'information issue du :

- Modèle 002. Registre des travailleurs frontaliers²⁰
- Modèle 296. Retenues effectuées auprès des non-résidents sans établissement permanent
- Modèle 210. Revenu des non-résidents sans établissement permanent
- Régime fiscal spécial des non-résidents (résidents au sein de la Communauté économique européenne)
- Modèle 200. Impôts sur les sociétés

L'exploitation spécifique des données des déclarants auxquels ont été appliqués les critères suivants :

- Population inscrite au Registre des travailleurs transfrontaliers (pour les salariés)
- Population qui a rempli le modèle 296 (Impôt sur le revenu des non-résidents sans établissement permanent) ou le cas échéant, le modèle 190 (Revenus liés au travail, aux activités économiques et aux prix
- Population avec une retenue nulle (0%) ou très basse.
- Population qui a déclaré des revenus supérieurs à 10 000 € (cela suppose, dans de nombreux cas, d'exclure des personnes indépendantes qui réalisent de petites activités ou qui ne réalisent pas leur emploi de l'autre côté de la frontière avec un caractère permanent)
- Population ayant réalisé plus de 75% de ses revenus en Espagne (dans le cas des travailleurs sans établissement permanent)

Au regard de tout ce qui précède, l'information apportée par l'Administration fiscale forale de Gipuzkoa constitue une bonne source d'information pour caractériser l'emploi transfrontalier qui, tel que cela a été exposé ci-avant, est constitué dans une grande mesure par des personnes qui travaillent à Gipuzkoa et habitent dans des municipalités françaises situées à la frontière.

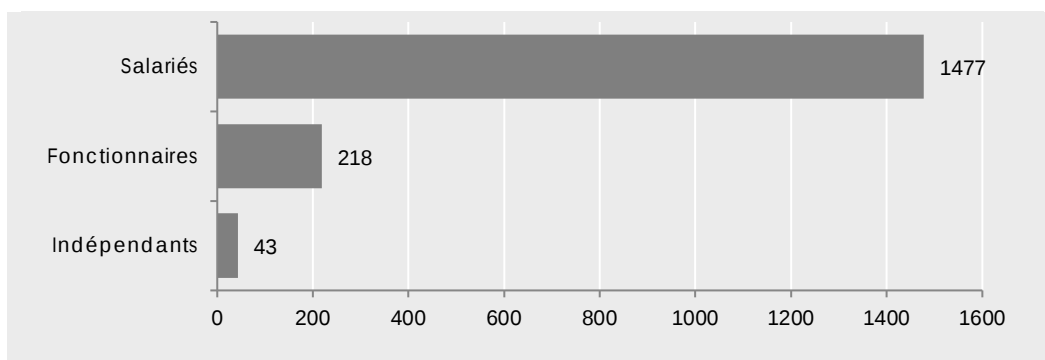
Après épuration de l'information et application de certains critères de cohérence, l'estimation réalisée par l'Administration fiscale forale de Gipuzkoa présente un chiffre total de

²⁰ http://www2.gipuzkoa.net/wps/wcm/connect/398dae8f-f6e8-4d18-bff2-756f46e0c7c2/002_1_1.pdf?MOD=AJPERES

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

travailleurs salariés frontaliers avec des revenus supérieurs à 10 000 euros de 1 477 personnes en 2015. Si nous ajoutons à ce chiffre les catégories de personnel fonctionnaire et de personnel indépendant avec établissement permanent qui optent pour le régime optionnel pour réaliser leur déclaration fiscale, le volume total résultant s'élève à 1 738 personnes en 2015.

Graphique 3.5 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le régime du travail



Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

a) Évolution des inscriptions et des radiations auprès du Registre des travailleurs frontaliers (modèle 200)

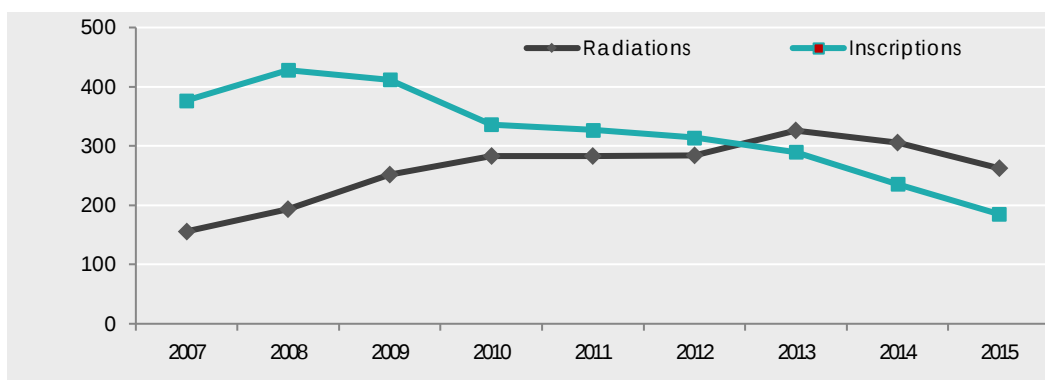
Le nombre d'inscriptions de travailleurs (salariés) frontaliers auprès du Registre des travailleurs frontaliers (voir détails dans le chapitre 4 consacré à la fiscalité) a suivi une trajectoire décroissante depuis 2008 mais son volume a dépassé significativement celui des radiations pendant les années où la crise était la plus aigüe, à savoir entre 2008-2012 ; en effet, au cours de cette période la moyenne des inscriptions s'est élevée à 375 alors que la moyenne des radiations était uniquement de 253.

Il convient cependant de signaler que les données correspondant aux radiations doivent être abordées avec davantage de précautions que celles correspondant aux inscriptions, car dans ce dernier cas, il existe une motivation claire de la part de l'intéressé pour réaliser l'acte administratif consistant à s'inscrire (éviter les doubles impositions), ce qui n'est pas le cas avec les radiations.

À partir de 2013, le rapport entre les inscriptions et les radiations est inversé et ce sont les radiations qui dépassent les inscriptions (298 contre 237 en moyenne, respectivement, au cours des trois années 2013-2015), l'année 2015 enregistrant le nombre le plus bas d'inscriptions de la période analysée : 185, ce qui représente quasiment 13% de l'ensemble des travailleurs salariés frontaliers comptabilisés au cours de cette année.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

Graphique 3.6 Évolution 2007-2015 d'inscriptions et de radiations des travailleurs transfrontaliers



* revenus supérieurs à 10 000 €/an

Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

b) Lieu de résidence et de travail, d'après les données fiscales des travailleurs transfrontaliers

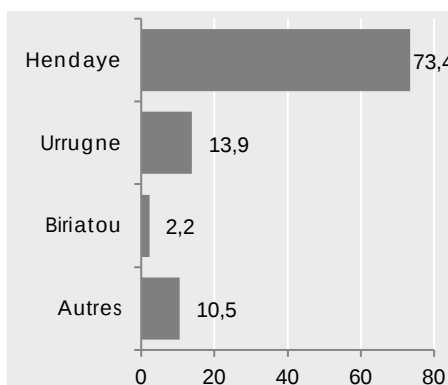
L'information collectée confirme l'hypothèse de départ selon laquelle les flux dominants trouvent leur origine à Hendaye (accueillant quasiment les trois quarts des travailleurs/ses transfrontaliers/ères qui traversent la frontière de la Bidassoa vers le sud, concrètement 73%). Cette municipalité est suivie par Urrugne qui concentre 14% de l'emploi transfrontalier impliquant un déplacement vers le lieu de travail au sud de la frontière.

En ce qui concerne le lieu de travail de ces personnes, plus de 60% de l'emploi transfrontalier implique un déplacement vers des municipalités proches de la frontière : la sous-région de la Bidassoa accueille le lieu de travail de 30% de ces emplois et un pourcentage au moins²¹ similaire correspond à un travail situé à Donostia (31%) ou dans une municipalité de la sous-région d'Oarsoaldea (9%).

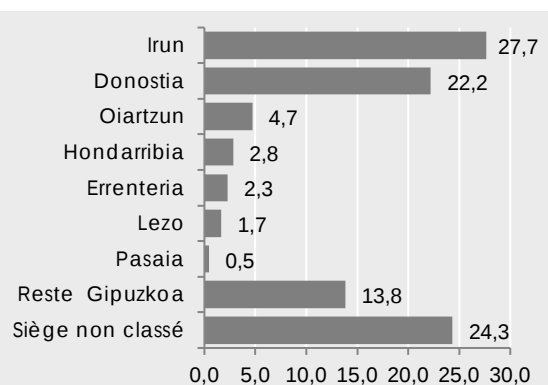
²¹ L'affirmation selon laquelle il s'agit d'une valeur minimale s'explique car, selon l'Administration fiscale forale, il existe un autre pourcentage de personnes enregistrées qui, alors que leur poste de travail effectif se trouve au sein de la capitale ou à ses alentours figurent classées « Hors Gipuzkoa » dans la mesure où le siège central de l'entreprise se trouve hors du Territoire de Gipuzkoa (tel étant par exemple le cas d'établissements financier, de services publics,...).

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

Graphique 3.7 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon la municipalité de résidence



Graphique 3.8 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon la municipalité du lieu de travail

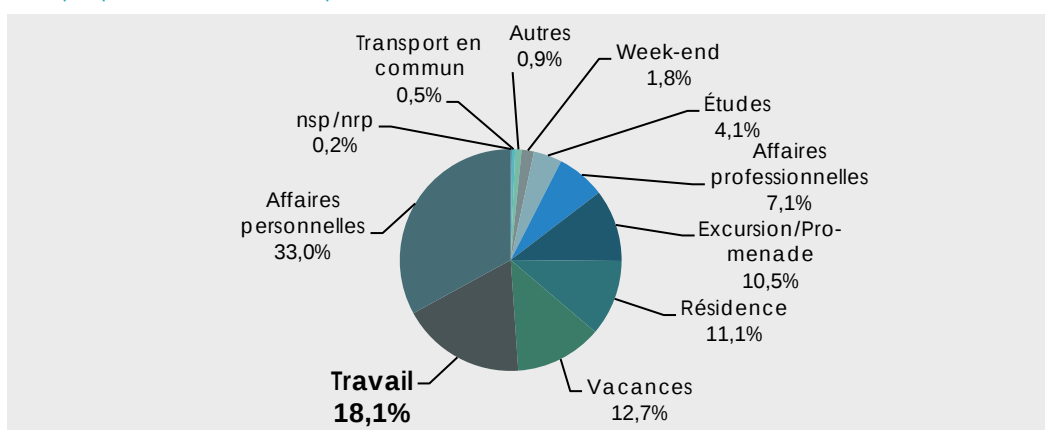


Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

En définitive, il est possible d'affirmer avec certitude que le gros des mouvements transfrontaliers pour des motifs professionnels correspond à des distances courtes (les distances courtes prévalent).

À ce stade, il est possible d'utiliser les données du projet « Transfermuga »²², qui a permis de constater que le nombre de véhicules qui traversaient la frontière depuis BAB, Bidart, Guéthary, Saint Jean de Luz, Ciboure, Hendaye, Urrugne, Bariatou en direction du sud pour des motifs professionnels étaient de 2 882. En revanche, les flux dans le sens sud-nord correspondaient à 1 358 véhicules. Les motifs professionnels représentaient une petite partie des mouvements enregistrés à la frontière (18%).

Graphique 3.9 Motifs du déplacement transfrontalier



Source : Transfermuga. Diagnostic du territoire et de la mobilité.

²² Ce projet, favorisé depuis l'AECT Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre a permis d'aborder en 2013 la réalisation du Diagnostic du territoire et de la mobilité. Ce Diagnostic constitue également une intéressante source d'information sur la mobilité répondant à des motifs professionnels, car cela a impliqué un ambitieux travail de terrain à partir d'un nombre élevé d'enquêtes auprès des véhicules traversant chaque jour les différents passages frontaliers franco-espagnols. Site web : <http://www.transfermuga.eu>.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

c) Profil professionnel d'après les données fiscales des travailleurs transfrontaliers

Le profil de salarié est le profil dominant parmi les travailleurs transfrontaliers qui traversent la frontière du nord vers le sud. Les données analysées montrent que 85% (1 477 profils) de l'échantillon caractérisé correspond à la catégorie des personnes salariées. Le personnel fonctionnaire représente 13% tandis que les travailleurs indépendants représentent uniquement 2,5%.

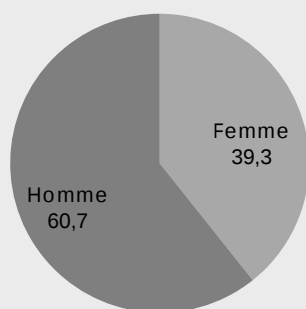
d) Genre d'après les données fiscales des travailleurs transfrontaliers

Concrètement, si nous nous intéressons au sexe des personnes qui traversent la frontière de la Bidassoa dans le sens nord-sud, il s'avère que 60% sont des hommes et les 40% restants des femmes.

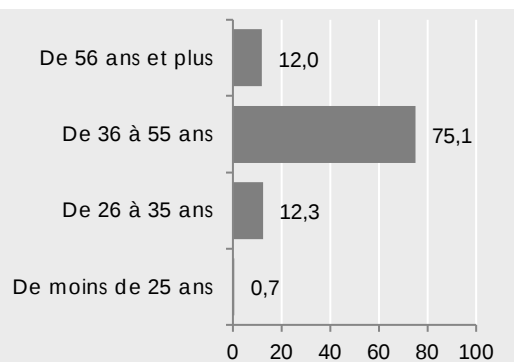
En ce qui concerne l'âge, trois personnes sur quatre appartiennent aux tranches d'âge comprises entre 36 et 55 ans. 13% seulement sont plus jeunes tandis que les plus de 55 ans représentent quant à eux 12%. Si nous comparons ces résultats avec la composition de la population avec emploi de Gipuzkoa en 2016²³, nous constatons que la présence de personnes de moins de 25 ans est moindre parmi les travailleurs transfrontaliers : 0,7% contre les 4% observés en moyenne parmi les personnes avec emploi de Gipuzkoa.

En conclusion, l'emploi transfrontalier existant au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre est majoritairement masculin, avec une prévalence des tranches d'âge de 36 à 55 ans, cela signifie qu'il s'agit d'une population avec emploi plus mature que la moyenne.

Graphique 3.10 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le sexe



Graphique 3.11 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon l'âge



Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

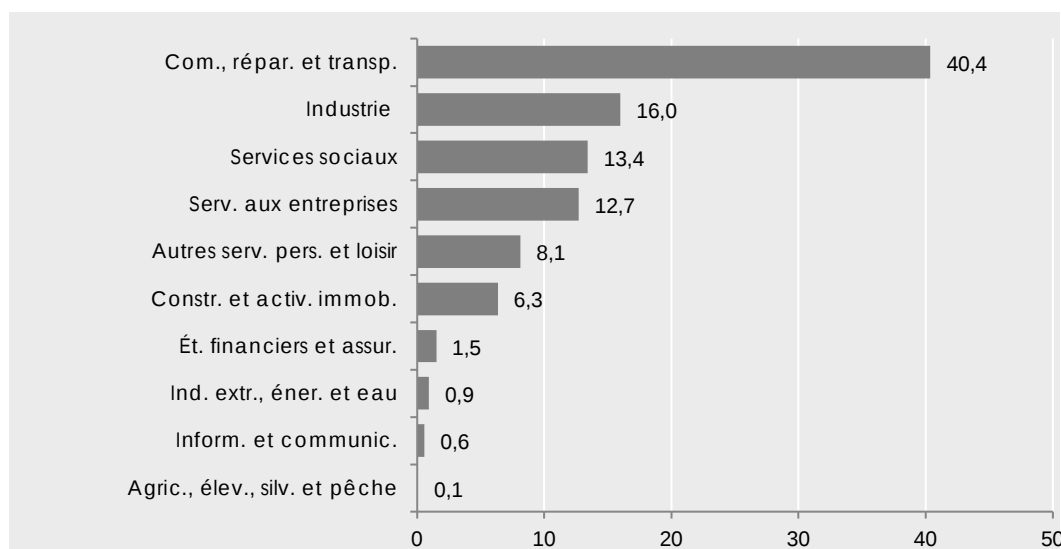
²³ données de la PRA-Eustat.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

e) Distribution sectorielle d'après les données fiscales des travailleurs transfrontaliers

La distribution sectorielle de l'emploi transfrontalier met en évidence que tandis que le secteur industriel ne réunit que 17% des personnes qui traversent la frontière pour des motifs professionnels, le secteur des services concentre plus de 80%, la branche d'activités la plus courante (40%) étant le commerce, la réparation et le transport. Les services sociaux et les services à la personne ou de loisir absorbent 21% et les services aux entreprises 13%. La construction et les activités immobilières obtiennent, pour leur part, un poids relatif de 6% par rapport au total de l'emploi transfrontalier existant au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre.

Graphique 3.12 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le secteur



Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

f) Revenus d'après les données fiscales des travailleurs transfrontaliers

Quasiment un emploi transfrontalier sur deux correspond à des revenus annuels supérieurs à 30 000 euros.²⁴

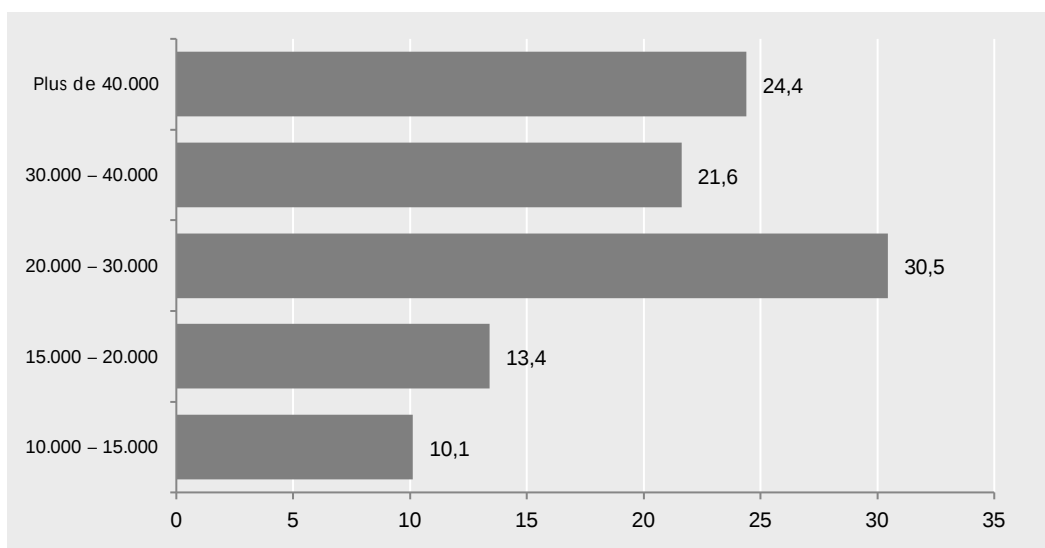
Parmi les déclarants, il y a toutefois un pourcentage important de personnes qui obtiennent des revenus de moins de 20 000 euros par an.

Ces niveaux de bas revenus sont plus fréquents dans les secteurs des services. L'emploi industriel garde une plus grande corrélation avec des revenus élevés (de plus de 30 000 euros). Les revenus élevés sont également plus associés à la catégorie des fonctionnaires.

²⁴ Parmi les déclarants avec plus de 10 000 euros de revenus mensuels.

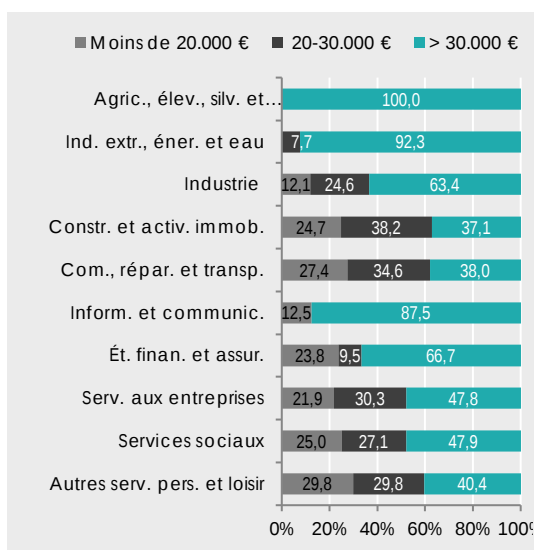
3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

Graphique 3.13 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon les revenus

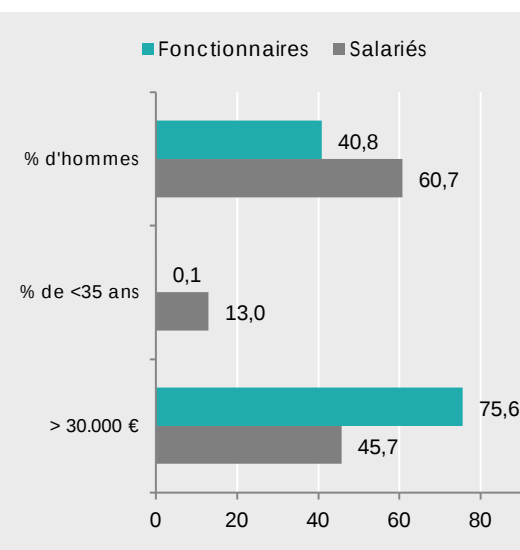


Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

Graphique 3.14 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon les revenus et le secteur



Graphique 3.15 Distribution des travailleurs transfrontaliers selon le profil



Source : Département de l'administration fiscale et des finances. Députation forale de Gipuzkoa

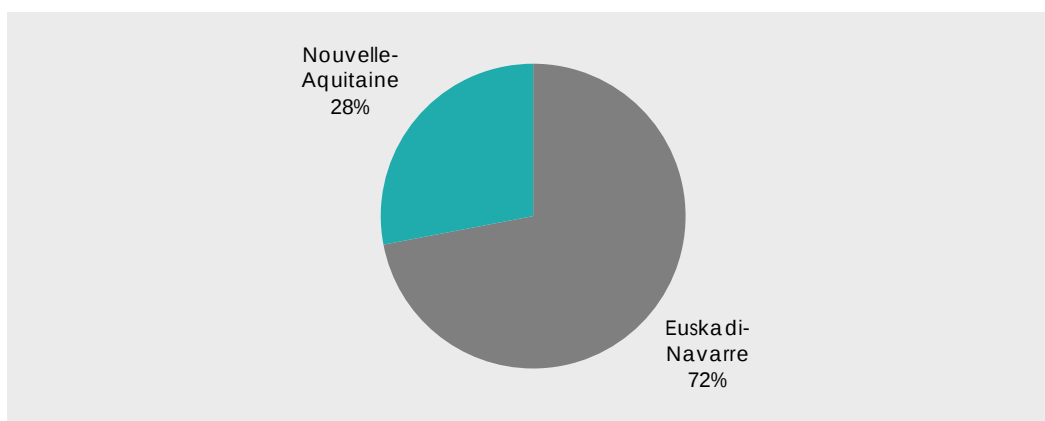
3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

3.4.3. Caractéristiques de l'emploi transfrontalier sur la base de l'enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères

a) *Lieu de travail*

D'après l'information obtenue, quasiment 7 travailleurs transfrontaliers sondés sur 10 travaillent au sud de la Bidassoa, tandis que les 3 restants le font en Nouvelle-Aquitaine. Ces proportions coïncident avec celles obtenues à travers les sources statistiques officielles, dans lesquelles nous pouvons constater que la grande majorité des flux transfrontaliers présente une direction Nord-Sud.

Graphique 3.16 Lieu de travail transfrontalier



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

Une analyse plus détaillée des flux collectés par l'enquête permet d'observer que Saint Sébastien est le principal pôle d'attraction dans le sens Sud, y compris devant les localités de la Bidassoa (Irun et Hondarribia), et aussi que d'autres municipalités d'Oarsoaldea (Pasaia, Errenteria, Oiartzun, Lezo) sont également une destination significative de ces flux. Les mouvements identifiés vers la Navarre sont comparativement plus rares (ils n'arrivent pas à 5%).

En ce qui concerne les flux du Sud vers le Nord, Hendaye se distingue en tant que principal pôle d'attraction (quasiment 20% de ces flux), suivi de Bayonne (10%). Le reste du flux transfrontalier est majoritairement réparti entre d'autres municipalités de la Communauté d'agglomération Pays Basque, ainsi que d'autres municipalités de la zone sud des Landes (Tarnos, Seignosse...).

b) *Ancienneté au sein de l'emploi transfrontalier*

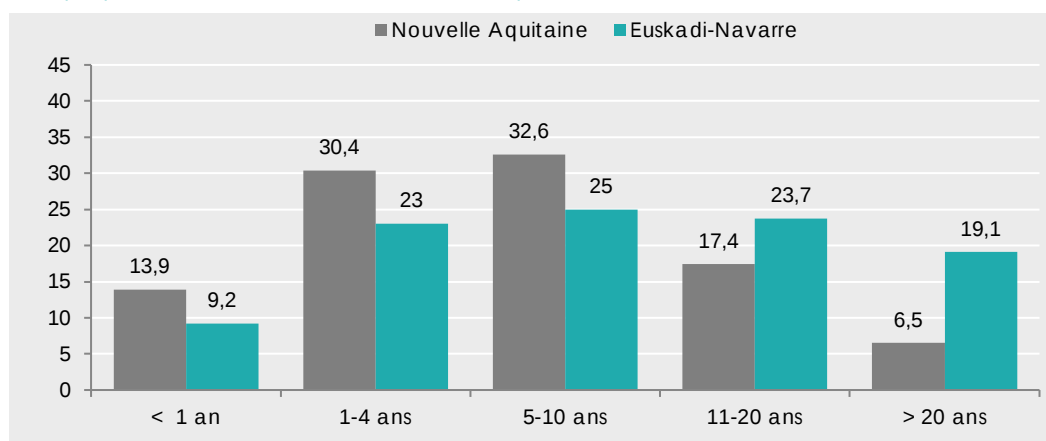
En ce qui concerne l'ancienneté dans l'emploi des personnes travaillant au sein de l'espace transfrontalier, il appert des données disponibles qu'une partie importante des emplois transfrontaliers sont relativement anciens, tout particulièrement chez les personnes se

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

déplaçant du nord au sud de la Bidassoa. Concrètement, environ 65% de ces personnes ont une ancienneté de plus de 10 ans au sein de leur poste de travail actuel (en incluant 19% de cas avec une ancienneté de plus de 20 ans), proportion qui descend à 30% chez les personnes se déplaçant en Nouvelle-Aquitaine (seulement 6,5% des travailleurs Sud-Nord ont une ancienneté de plus de 20 ans). Il s'agit donc d'un groupe avec une forte ancienneté dans l'emploi transfrontalier.

Il faut cependant signaler qu'une partie également importante des emplois correspond à des emplois plus récents. En effet, entre 23% (Euskadi-Navarre) et 30% (Nouvelle-Aquitaine) présentent une ancienneté de moins de 5 ans, en incluant dans les deux cas près de 14% et 9%, respectivement, de personnes ayant leur emploi transfrontalier depuis moins d'un an.

Graphique 3.17 Ancienneté au niveau de l'emploi transfrontalier selon le lieu de travail



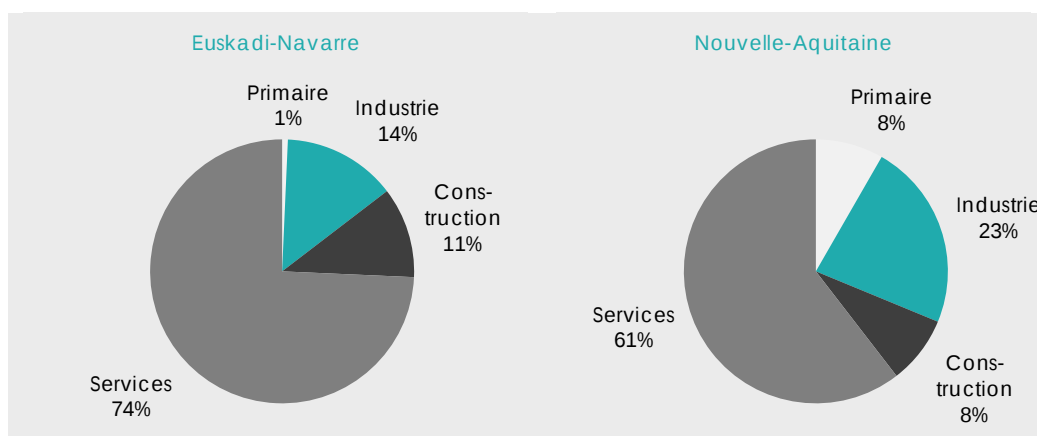
Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

c) Secteur d'activité et emploi

Concernant la répartition des travailleurs transfrontaliers selon le secteur d'activité, il est possible d'observer certaines différences significatives selon le lieu de travail (nord ou sud). Bien que le secteur des services s'avère majoritaire dans les deux cas (aussi bien au nord qu'au sud), cela est plus prononcé chez les personnes qui se déplacent vers l'Euskadi-Navarre (74%) que chez ceux se déplaçant vers la Nouvelle-Aquitaine (61%) pour qui l'Industrie a une plus grande importance (23%, quasiment le double que pour ceux travaillant au sud de la Bidassoa, 14%). En approfondissant dans le secteur des services, il convient de distinguer les services aux entreprises, le transport, l'éducation et la santé-services sociaux.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

Graphique 3.18 Secteur d'activité, selon le lieu de travail transfrontalier



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

Environ 10% des personnes qui traversent la frontière (quel que soit le sens du flux) pour travailler le font au sein d'entreprises de la construction, et les personnes ayant un emploi dans le secteur primaire sont très minoritaires (tout particulièrement en Euskadi et en Navarre).

En ce qui concerne les professions, le profil des emplois transfrontaliers est relativement élevé dans les deux flux. Dans les deux cas, les professionnels scientifiques et intellectuels sont le groupe le plus nombreux (environ 25% du total), en incluant architectes, avocats, médecins, économistes, professeurs, ingénieurs, etc. Le second groupe par ordre d'importance (également autour de 25%) correspond aux travailleurs du secteur des services, avec de nombreux agents commerciaux, vendeurs et autres professions du secteur tertiaire. À un second niveau, nous trouvons le personnel administratif de soutien ainsi que les spécialistes et les professionnels de niveau intermédiaire (entre 10% et 15%). Les personnes se déplaçant pour travailler dans des professions de type industriel (ouvriers qualifiés, ouvriers, artisans, etc.), notamment dans le sens sud, sont légèrement moins nombreux.

Tableau 3.10 Profession selon le lieu de travail transfrontalier

Profession	Euskadi-Navarre	Nouvelle-Aquitaine
▪ Directeurs et gérants	3,7	0,0
▪ Professionnels scientifiques et intellectuels	26,1	25,7
▪ Spécialistes et professionnels de niveau intermédiaire	14,9	14,3
▪ Personnel administratif de soutien	16,4	11,4
▪ Travailleurs du secteur des services et vendeurs de commerces et marchés	22,4	25,7
▪ Agriculteurs et travailleurs qualifiés dans le secteur de l'agriculture, des forêts et de la pêche	0,0	0,0
▪ Ouvriers qualifiés, ouvriers et artisans mécaniques et d'autres métiers	9,7	11,4
▪ Ouvriers d'installations et de machines et d'assemblage	2,2	11,4
▪ Professions élémentaires	4,5	0,0
▪ Total	100,0	100,0

Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ses, 2017.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

d) Situation professionnelle et taille de l'entreprise

L'information relative à la situation professionnelle de l'emploi transfrontalier présente un profil assez similaire parmi les travailleurs transfrontaliers indépendamment de leur lieu de travail. Les personnes salariées sont ainsi majoritaires dans les deux types de flux (environ deux tiers du total), et il convient d'ajouter environ 10% de personnel fonctionnaire.

Il convient cependant de souligner que les travailleurs indépendants ont une présence très significative (environ un quart du total), supérieure à la moyenne de la population avec emploi des deux côtés de la frontière. Par ailleurs, le statut de travailleur membre d'une coopérative s'avère significatif chez les personnes travaillant au sud de la Bidassoa (5%).

Tableau 3.11 Situation professionnelle et taille de l'entreprise selon le lieu de travail transfrontalier

Catégorie professionnelle	Euskadi-Navarre	Nouvelle-Aquitaine
▪ Salarié/é	61,6	66,7
▪ Travailleur/se indépendant/e	23,8	20,8
▪ Travailleur/se membre d'une coopérative	5,3	0,0
▪ Fonctionnaire	9,3	12,6
▪ Total	100,0	100,0
Taille de l'entreprise		
▪ Jusqu'à 2 emplois	15,8	19,1
▪ De 3 à 9 emplois	18,7	17,0
▪ De 10 à 49 emplois	25,2	29,8
▪ De 50 à 249 emplois	15,1	17,0
▪ Plus de 250 emplois	25,2	17,0
▪ Total	100,0	100,0

Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

En ce qui concerne la taille des entreprises au sein desquelles les travailleurs transfrontaliers exercent leur profession, ils travaillent, dans leur immense majorité, au sein de PME de moins de 250 emplois, quasiment les trois quarts pour ceux qui traversent la frontière en allant vers le sud et plus encore (quasiment 90%) pour ceux qui la traversent en allant vers le nord. Les micro-entreprises de moins de 10 emplois sont particulièrement significatives dans ce dernier cas (36% pour les emplois en Nouvelle-Aquitaine contre 34% en Euskadi-Navarre).

e) Conditions de travail

Nous analysons ci-après plusieurs aspects liés aux conditions de travail des personnes transfrontalières, concrètement, le type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire), le temps de travail (plein temps ou temps partiel) et la rémunération.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

Graphique 3.19 Type de contrat, selon le lieu de travail transfrontalier



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

D'après l'information résultant de l'enquête réalisée, nous pouvons observer que le profil du type de contrat est assez similaire pour tous les emplois transfrontaliers indépendamment du lieu de travail, au sens où il y a une large prédominance des contrats à durée indéterminée (environ 85%, légèrement plus chez les personnes se déplaçant pour travailler en Nouvelle-Aquitaine), face à une petite part de contrats temporaires (environ 15%, légèrement plus en Euskadi-Navarre).

En ce qui concerne le temps de travail, il est possible d'observer des différences significatives selon le lieu de travail. Malgré la très grande prédominance des postes à plein temps des deux côtés de la Bidassoa, il faut souligner un poids relatif de l'emploi à temps partiel bien plus important chez les personnes qui se déplacent pour travailler vers le nord (23%) que chez celles se déplaçant dans le sens sud (6,5%).

Graphique 3.20 Type de temps de travail, selon le lieu de travail transfrontalier



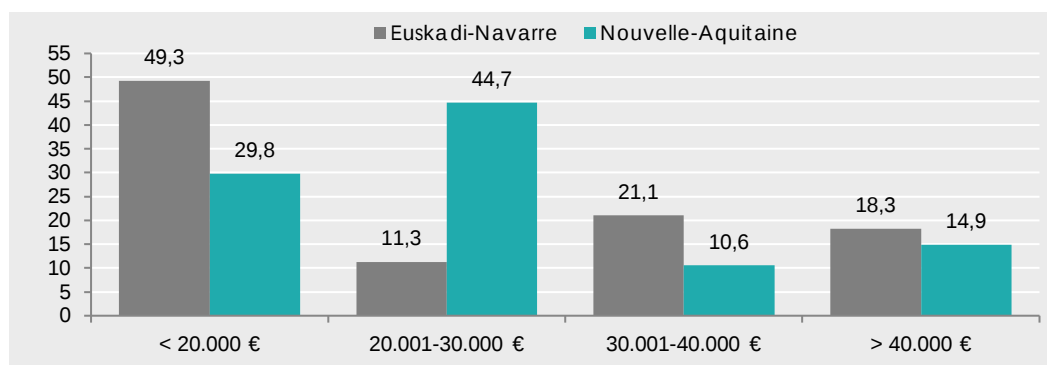
Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

En ce qui concerne les rémunérations, les données obtenues montrent un profil effectivement différent selon le sens du flux professionnel transfrontalier : les personnes qui vont travailler en Nouvelle-Aquitaine reçoivent apparemment des rémunérations inférieures à celles qui vont travailler au sud de la Bidassoa. En effet, environ 74% des premières touchent

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

moins de 30 000 euros par an tandis que seulement 61% des secondes se trouvent dans cette fourchette de salaire. À l'inverse, 15% des travailleurs se déplaçant vers le nord gagnent plus de 40 000 euros contre 18% de ceux se déplaçant dans le sens contraire, à savoir, du nord au sud.

Graphique 3.21 Niveau des rémunérations, selon le lieu de travail transfrontalier

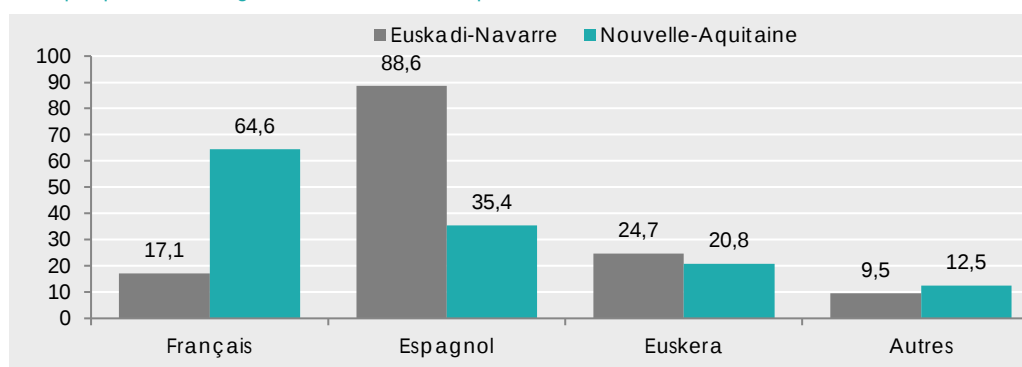


Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

f) Utilisation des langues dans le cadre du travail

En ce qui concerne l'utilisation des langues sur le lieu de travail, les résultats de l'enquête montrent que les personnes travaillant en Euskadi-Aquitaine utilisent très majoritairement l'espagnol (quasiment 89%), suivi de l'euskera (25%) et également du français (17%). Pour leur part, les personnes allant travailler au nord de la Bidassoa utilisent principalement le français (quasiment 65%), mais un large groupe utilise également l'espagnol (35%) et dans une moindre mesure l'euskera (21%).

Graphique 3.22 Langues utilisées dans l'emploi actuel, selon le lieu de travail transfrontalier



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

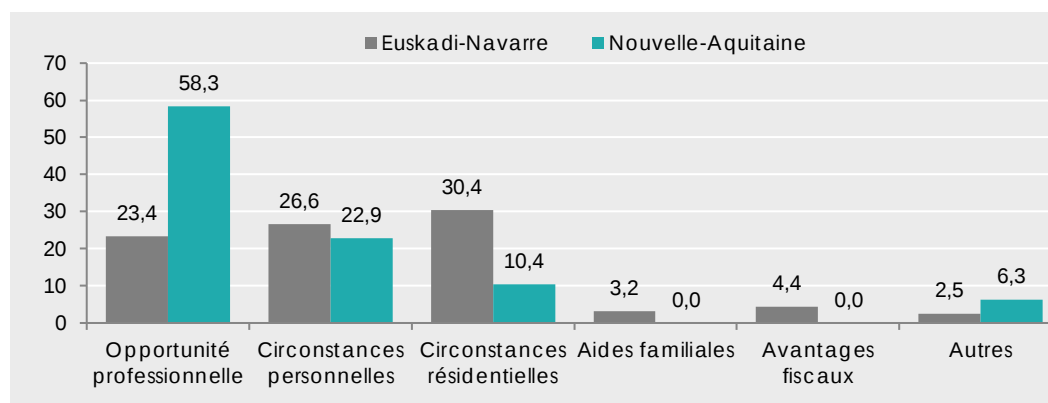
3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

g) Motifs amenant à un travail à caractère transfrontalier

Un élément crucial de l'analyse de l'emploi transfrontalier fait référence aux motifs ou raisons pour lesquelles les personnes résidant d'un côté de la frontière choisissent de travailler « de l'autre côté » de la Bidassoa. À cet égard, les données obtenues montrent une fois encore un profil assez différent selon le sens du flux professionnel.

Pour les personnes allant travailler en Nouvelle-Aquitaine, la raison principale dans une large majorité des cas (58%) a été d'avoir eu une opportunité professionnelle adéquate alors qu'en revanche, pour les personnes travaillant en Euskadi ou en Navarre, cette raison baisse à 23%, en privilégiant d'autres aspects. Parmi ces autres raisons, il convient de souligner les circonstances personnelles ou familiales non liées à l'emploi (formation d'un foyer, écoles, style de vie, ..., dans plus de 27% des cas) et/ou les circonstances résidentielles (offre et prix de l'immobilier adéquats, pour un autre pourcentage de 30% des cas) qui donnent lieu à des situations combinant la résidence au nord de la Bidassoa avec l'emploi au sud de celle-ci. D'autres raisons telles que les aides ou les avantages fiscaux, sont, de l'avis des sondés, bien moins importantes.

Graphique 3.23 Motifs du travail transfrontalier, selon le lieu de travail



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

Ces résultats reflètent donc une nature bien différente des raisons motivant les flux transfrontaliers selon leur sens : la grande majorité des personnes allant travailler en Euskadi-Navarre correspond à des ressortissants espagnols qui ont transféré leur résidence au nord de la Bidassoa (au regard de circonstances personnelles et liées à l'immobilier), mais qui conservent leur emploi au sud. En revanche, les personnes qui traversent la frontière pour travailler en Nouvelle-Aquitaine sont principalement des personnes qui ont trouvé au nord une opportunité d'emploi qui leur a semblé attractive, sans que le fait de devoir traverser la frontière pour travailler n'ait représenté un obstacle.

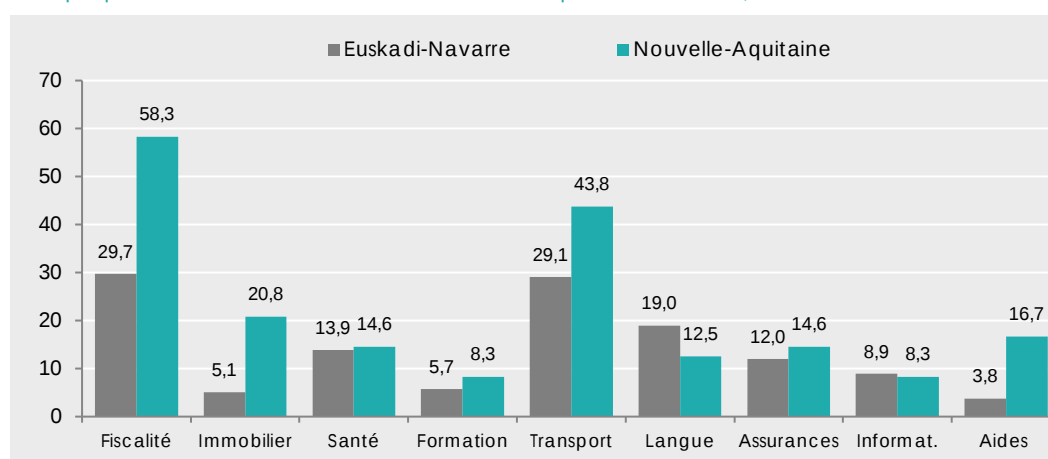
3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

h) Difficultés et inconvénients de l'emploi transfrontalier

En ce qui concerne les difficultés et les inconvénients que rencontrent les travailleurs dans leur statut de transfrontaliers, deux aspects se distinguent clairement indépendamment du sens du flux. Il s'agit en premier lieu des aspects fiscaux liés au travail et au mouvement transfrontalier, qui sont mentionnés par plus de 58% des personnes qui travaillent en Nouvelle-Aquitaine et par quasiment 30% de celles qui travaillent en Euskadi-Navarre. Dans l'ensemble et de façon globale, 36% des travailleurs transfrontaliers sondés mentionnent cette difficulté.

En second lieu, les travailleurs transfrontaliers mentionnent les difficultés liées au transport dans leurs déplacements professionnels, qui représentent un inconvénient important pour plus de 44% des personnes qui vont travailler au nord de la Bidassoa et pour quasiment 30% des personnes allant travailler vers le sud. Globalement, cela représente 32% du collectif des travailleurs transfrontaliers.

Graphique 3.24 Difficultés et inconvénients de l'emploi transfrontalier, selon le lieu de travail



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

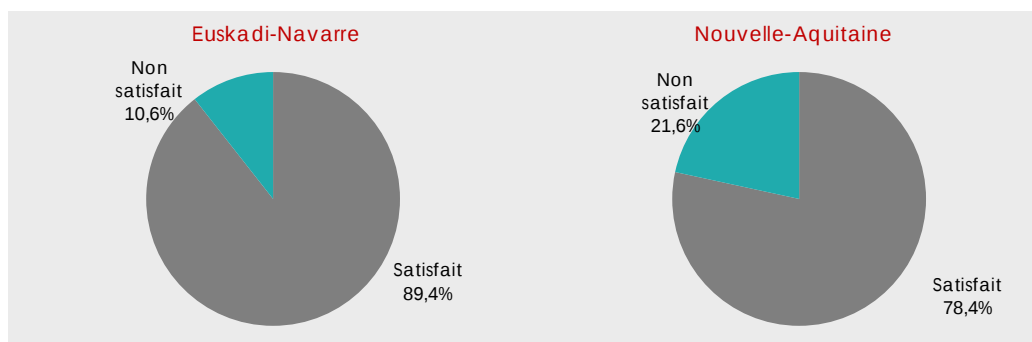
La langue, en tant que difficulté, est particulièrement significative pour les personnes allant travailler en Euskadi-Navarre (19% des cas), mais pas autant pour les personnes allant travailler en Nouvelle-Aquitaine (12,5%). Les inconvénients liés à l'immobilier sont également relativement significatifs pour les personnes allant travailler au nord de la frontière (21%) mais non pour celles allant travailler au sud (5%).

i) Satisfaction concernant l'emploi transfrontalier

Une grande majorité des travailleurs sondés se montre satisfaite du statut transfrontalier de leur emploi, dans une proportion assez proche pour les deux types de flux : 89% des personnes allant travailler en Euskadi-Navarre et 78% des personnes allant en Nouvelle-Aquitaine. Toutefois, le degré d'insatisfaction des premières est quasiment de 11% tandis que cette proportion monte à 22% chez les secondes.

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

Graphique 3.25 Satisfaction concernant l'emploi transfrontalier, selon le lieu de travail

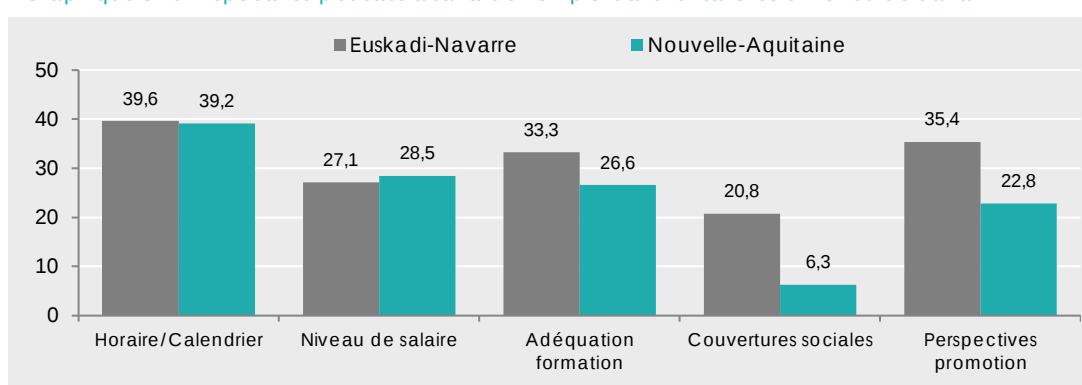


Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

Les aspects se trouvant derrière ce niveau de satisfaction élevé présentent un profil relativement similaire pour les deux types de flux transfrontaliers.

Dans les deux cas, il convient de distinguer assez clairement en premier lieu le facteur « horaires et calendrier de travail » qui est jugé satisfaisant dans près de 40% des cas. En second lieu, il est possible d'observer une série de facteurs jugés satisfaisants pour une proportion de travailleurs/ses d'environ 25-30% dans tous les cas et qui incluent le niveau de salaire, le degré d'adéquation entre la qualification de la personne et l'emploi, et enfin les perspectives de promotion et de carrière professionnelle. En dernier lieu, il reste la question relative aux couvertures sociales, qui semble être peu satisfaisante pour les personnes allant travailler en Nouvelle-Aquitaine (6%) et qui est également la moins citée par les personnes allant travailler en Euskadi-Navarre (21%).

Graphique 3.26 Aspects les plus satisfaisants de l'emploi transfrontalier selon le lieu de travail



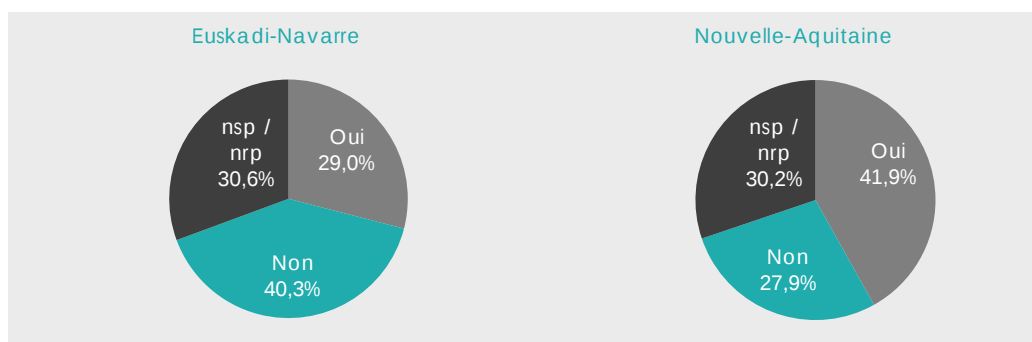
Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

Enfin et après avoir demandé aux personnes sondées si elles changeraient leur situation de travailleurs transfrontaliers si elles en avaient l'occasion, il a été obtenu des réponses que le profil obtenu est diamétralement opposé selon le sens du flux : alors que les personnes allant travailler au sud de la Bidassoa (40%) indiquent majoritairement qu'elles ne changeraient pas

3. L'emploi transfrontalier au sein de l'euroregion

leur situation professionnelle transfrontalière, les personnes allant travailler au nord tendent à choisir le contraire, c'est-à-dire qu'elles affirment majoritairement qu'elles changeraient de situation si elles en avaient l'occasion (42%). Il y a toutefois dans les deux cas une part importante de personnes (un tiers approximativement) qui ne se prononce pas à cet égard.

Graphique 3.27 Souhait de ne plus avoir le statut de travailleur/se transfrontalier/ère, selon le lieu de travail



Source : IKEI. Enquête auprès des travailleurs/ses transfrontaliers/ères, 2017.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

4. CADRE FISCAL ET DROITS SOCIAUX DES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS AU SEIN DE L'EUROREGION

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

4.1. Le cadre fiscal transfrontalier

L'objectif de ce chapitre²⁵ est de procéder à une analyse du contexte fiscal et légal dans lequel évoluent les entreprises et les travailleurs transfrontaliers dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre et d'identifier les problèmes les plus fréquemment rencontrés dans le cours de leurs activités d'entreprise et professionnelles.

Depuis la perspective du droit du travail, le fait de travailler et de résider dans deux lieux situés dans différents pays mais proches entre eux a des conséquences et un traitement différent selon le type d'activité professionnelle dont il s'agit. La situation d'un salarié non-résident n'est pas la même que celle d'un salarié frontalier, d'un travailleur indépendant (personne physique ou intégrant une société), d'une personne appartenant à la fonction publique ou d'une personne sans emploi.

Du point de vue de l'entreprise, il convient de souligner que depuis le début de la crise, il y a eu une importante augmentation du nombre d'entreprises du côté de Gipuzkoa (et en général au niveau du Pays Basque et au niveau de l'Etat espagnol) qui, pour trouver une solution à leur situation économique complexe, ont commencé à envisager l'ouverture de marchés au sein du pays voisin. Cette situation a entraîné une augmentation des mesures introduites en vue du contrôle, de l'adéquation et du respect des réglementations françaises.

L'amalgame des situations personnelles, professionnelles et d'entreprises doit être conjugué avec l'application d'une réglementation qui n'est pas unique mais plutôt multiple et hétérogène. Il faut avoir à l'esprit que le sud de la Bidassoa comporte à lui seul cinq administrations fiscales différentes au sein de l'Eurorégion (Administrations fiscales forales de Gipuzkoa, de Biscaye, d'Alava, de Navarre et Administration fiscale centrale), chacune avec sa propre réglementation. Il faut ajouter à cela l'existence de plusieurs Services publics d'emploi, plus l'intervention du Ministère chargé de l'emploi et le SEPE, le système central de Sécurité sociale et l'existence de différents services sanitaires publics en Euskadi et en Navarre. Ce contexte complexe s'associe du côté nord de l'Eurorégion à la diversité des institutions françaises elles-mêmes dans le domaine de la fiscalité, de la sécurité sociale, de l'emploi ou de la retraite, et d'autres.

Il convient de souligner un aspect fondamental : les compétences de chacun de ces organismes publics ne trouvent pas toujours leur équivalence dans les deux pays de la même façon.

Par conséquent, l'application/interprétation des réglementations forales, de l'état et de l'Europe n'est pas toujours facile car il est nécessaire d'en faire primer certaines sur d'autres

²⁵ Ce chapitre a été développé à partir de l'analyse de sources officielles, de textes juridiques et de documentation européenne, nationale et régionale. Il a également bénéficié de l'expérience sur le terrain de MYL Mugan pour l'analyse concrète de la fiscalité appliquée aux particuliers et aux entreprises à Gipuzkoa et en France. En ce qui concerne l'analyse juridique portant sur la protection sociale des travailleurs et travailleuses frontalières, nous avons bénéficié des réflexions et des travaux développés par Isabelle Dauguerailh (Directrice de recherche du Centre national de la recherche scientifique - CNRS) sur cette question.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

ou même de faire valoir la complémentarité des unes et des autres. Cette complexité donne principalement lieu à deux conséquences manifestes : il est relativement facile de trouver l'interlocuteur compétent pour recevoir l'information relative à l'organisme auquel nous nous adressons mais il est très difficile de localiser la personne capable de faire le lien entre ce qui relève de la compétence d'un pays et d'un autre en même temps. Dans la plupart des cas, respecter la réglementation ne signifie pas donner des réponses indépendantes dans chacun des deux pays mais plutôt des réponses liées entre elles. Selon ce qui a été réalisé dans un pays, le suivi de ces démarches doit être établi au sein de l'autre. C'est l'un des principaux problèmes que rencontrent les personnes qui font appel aux institutions compétentes. Il existe un besoin clair d'information/conseil dans les questions qui exigent l'interrelation des deux pays.

La complexité et la spécificité des circonstances personnelles dépassent largement le contexte légal existant et ce, à un rythme croissant étant donné les changements constants affectant la réalité socioéconomique, le marché du travail et les modèles commerciaux et d'entreprise. Le fait de disposer de nombreuses réglementations dans chacun des États et même au niveau européen ne couvre pas toujours la grande diversité des situations professionnelles ou d'entreprises qui se produisent au cœur de l'interaction transfrontalière, en donnant lieu avec une certaine fréquence à des vides légaux auxquels ont à faire face les citoyens.

4.1.1. Cadre réglementaire général de la fiscalité et du travail frontalier²⁶

a) Convention franco-espagnole qui évite les doubles impositions

Sur le plan fiscal, il n'existe aucune disposition communautaire déterminant l'imposition à appliquer aux travailleurs transfrontaliers. La Commission européenne a présenté en 1979 une proposition portant sur l'harmonisation des dispositions relatives à l'impôt sur le revenu en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté, dans laquelle elle établissait le principe de l'imposition de tous les travailleurs frontaliers au sein du pays de résidence, mais cette proposition a échoué et a été retirée en 1992.

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire, en ce qui concerne le régime fiscal de l'emploi transfrontalier, de se reporter aux conventions fiscales bilatérales signées par les États européens afin d'éviter la double imposition de revenus transnationaux.

La Convention signée entre la France et l'Espagne établit l'imposition des revenus liés à un travail au sein de l'État de résidence. Cette Convention se limite à considérer comme travailleur frontalier toute personne justifiant de cette qualité par la production de la carte frontalière instituée par la convention particulière intervenue entre les États contractants.

²⁶ L'adresse http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/index_es.htm permet de consulter diverses informations générales sur la fiscalité de l'emploi transfrontalier européen.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

La dernière Convention entre l'Espagne et la France en vue d'éviter les doubles impositions a été signée en 1995²⁷. Le protocole de cette Convention, considéré comme partie intégrante de celui-ci, comprend la disposition suivante :

« 12. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 15, tant que de nouvelles dispositions n'auront pas été convenues entre les États contractants, les dispositions du paragraphe 4 de la Convention du 27 juin 1973 entre l'Espagne et la France en vue d'éviter les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, dont le texte est le suivant, restent en vigueur :

« 4. Les travailleurs frontaliers qui justifient de cette qualité par la production de la carte frontalière instituée par la convention particulière intervenue entre les États contractants ne sont imposables sur les traitements, salaires et autres rémunérations qu'ils perçoivent à ce titre que dans l'État contractant dont ils sont résidents. ».

Les autorités compétentes des États contractants déterminent, lorsque cela s'avère nécessaire, les modalités d'application des dispositions qui précèdent et conviennent notamment, si nécessaire, du document justificatif tenant lieu de carte frontalière aux fins de ces dispositions. »

La France et l'Espagne n'ont pas convenu de nouvelles dispositions sur le régime des travailleurs frontaliers tel que l'autorise le protocole de la Convention, l'article 15.4 de la Convention de 1973²⁸ reste donc en vigueur. Elles n'ont pas non plus déterminé les modalités d'application de l'article 15.4 de la Convention de juin 1973, ni convenu du document justificatif du statut de travailleur frontalier.

b) Régime des travailleurs frontaliers : divergence et diversité des conditions appliquées

Compte tenu de la compétence fiscale des trois territoires historiques d'Euskadi (Alava, Bizkaia et Gipuzkoa) et de la Communauté Forale de Navarre, en vertu des systèmes fiscaux foraux de concert et de la convention économique en vigueur, la Députation forale de Gipuzkoa en 1996 et plus récemment la Communauté forale de Navarre en 2011 ont réglé le travail frontalier sur leur espace territorial, en établissant des conditions différentes pour l'application du régime des travailleurs frontaliers.

Dans le cas de Gipuzkoa, le Décret foral 90/1996 du 10 décembre²⁹ qui crée le Registre des travailleurs frontaliers (DF 90/1996) stipule que ce Registre est exclusivement créé aux fins

²⁷ Convention entre le Royaume d'Espagne et la République française en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, signée à Madrid le 10 octobre 1995. Publiée dans le Journal officiel de l'État (*Boletín Oficial del Estado*) en juin 1997. <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12729>

²⁸ Instrument de Ratification de la Convention entre l'Espagne y la France pour éviter la double Imposition en matière des impôts sur les revenus et sur la fortune (27 juin 1973). <http://www.boe.es/boe/dias/1975/05/07/pdfs/A09592-09598.pdf>

²⁹ Arrêté Foral 90/1996, du 10 décembre, pour lequel s'établit, au sein du Departamento de Hacienda y Finanzas, un Enregistrement de travailleurs frontaliers. http://www2.gipuzkoa.net/wps/wcm/connect/007494a8-1445-4f64-ac21-37ab489b2d63/DF_90_1996.pdf?MOD=AJPERES

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

de l'application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 15 (travail dépendant) de la Convention du 27 juin 1973 entre la France et l'Espagne en vue d'éviter les doubles impositions. Le Décret de 1996 a été modifié par le Décret foral 7/1998, du 3 février, en établissant les conditions suivantes pour les personnes physiques souhaitant acquérir le statut de travailleurs frontaliers :

- 1) Avoir sa résidence habituelle en France.
- 2) Obtenir au sein du Territoire historique de Gipuzkoa des traitements, salaires ou autres rémunérations dérivées de l'exercice d'un travail pour le compte d'autrui, sauf :
 - a. Indemnités d'assistance et autres rétributions similaires des membres des Conseils d'administration ou des Assemblées exerçant leurs fonctions au sein de sociétés résidentes.
 - b. Rétributions pouvant être perçues par les fonctionnaires et les employés des Administrations publiques territoriales ou de personnes morales de droit public.
 - c. Pensions payées au titre de services fournis aux Administrations publiques territoriales ou aux personnes morales de droit public, sauf si elles sont perçues par une personne physique n'ayant pas la nationalité espagnole.
- 3) Retourner en règle générale chaque jour à son lieu de résidence habituel.

Dans le cas d'Alava et de Biscaye, il n'y a pas de Registre de travailleurs frontaliers, contrairement à Gipuzkoa. Face aux consultations reçues au sein des Administrations fiscales respectives portant sur les conditions exigées pour avoir la considération de travailleur frontalier, Alava renvoyait à la Convention de 1961 tandis que le Tribunal économique-administratif foral (TEAF) de Biscaye appliquait la doctrine du Tribunal supérieur de Justice du Pays basque (2004) qui établissait que l'expression de travailleur frontalier devait s'appliquer aux « *travailleurs satisfaisant la condition de retourner en règle générale chaque jour à leur lieu de résidence habituelle sans condition supplémentaire comme celle établissant que les municipalités de résidence et de travail doivent se trouver à l'intérieur de la zone frontalière définie au sein de la Convention de 1961* ».

En définitive, les conditions appliquées pour avoir la considération de travailleur frontalier sont différentes et il existe une certaine confusion. D'ailleurs, en théorie, l'Administration fiscale de Gipuzkoa n'applique pas la condition selon laquelle le travailleur frontalier doit avoir son emploi dans la frange géographique établie en 1962 (elle élargit le lieu de travail à n'importe quelle municipalité de Gipuzkoa). Cependant, dans la pratique, comme il est nécessaire que les autorités françaises confirment le caractère frontalier de la personne en question, cette condition est jugée valide « de facto », en limitant le statut frontalier à une frange géographique qui s'avère, de toute évidence et à ce jour déphasée et très restreinte.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Dans le cas de la Navarre, et selon l'Arrêté foral 59/2011, du 13 avril³⁰, la demande du statut de travailleur frontalier peut être présentée par toute personne ayant sa résidence fiscale et habituelle au sein de la zone frontalière française, travaillant pour le compte d'autrui dans une municipalité navarroise à l'intérieur de la zone frontalière espagnole ; ces personnes auront la considération de travailleurs frontaliers et seront imposées au titre des revenus obtenus par ce travail uniquement dans leur État de résidence. Il s'agit ainsi d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscale.

À ces fins, la zone frontalière entre la Navarre et la France comprend les municipalités incluses au sein de la zone frontalière franco-espagnole conformément à l'Accord complémentaire entre la France et l'Espagne datant du 25 janvier 1961³¹. La liste de municipalités françaises et espagnoles incluses dans la zone frontalière apparaît dans l'annexe à cet Accord. Cependant, dès la signature de cet Accord, la liste a été modifiée plusieurs fois et complétée par un échange de notes³², en élargissant la zone frontalière hispano-française à l'égard du marché du travail. Ces municipalités, qui font partie de la zone frontalière Navarre-France, sont consignées dans l'Arrêté foral 59/2011³³.

La France, quant à elle, utilise également la liste de municipalités incluses au sein de la zone frontalière franco-espagnole conformément à l'Accord complémentaire entre la France et l'Espagne datant du 25 janvier 1961 et les Échanges de Notes cités entre les deux gouvernements.

Enfin, tout ce qui a été exposé (et l'application de critères hétérogènes en réponse à des questions posées devant les autorités fiscales de Álava et Bizkaia à propos de la considération de travailleur frontalier) mettent en évidence le besoin de clarifier et d'actualiser la délimitation conceptuelle du terme « travailleur frontalier ». Cette délimitation ne doit pas rester circonscrite à une liste concrète de municipalités limitrophes de la frontière, son application devrait être élargie au périmètre des distances pouvant être parcourues chaque jour, celui-ci ayant changé drastiquement au cours des dernières décennies (améliorations des voies de communication, *changements sociaux*, avancées technologiques, etc.)

³⁰ Arrêté foral 59/2011, du 13 avril qui établit la procédure et modèle 047 pour demander la condition de travailleur frontalier <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=12474>

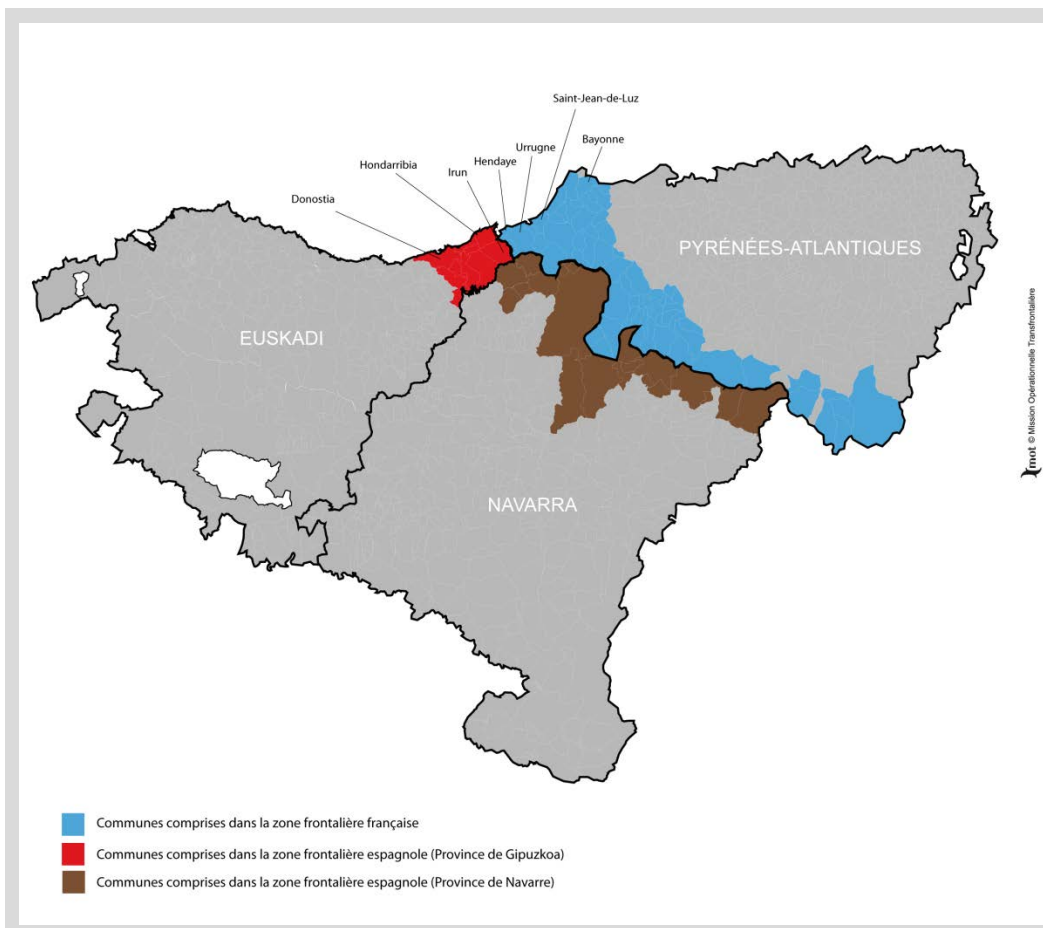
³¹ L'Accord Complémentaire entre l'Espagne et la France de 1961 établi dans son Article 2 que la zone frontalière aura une profondeur de dix kilomètres d'un et l'autre côté de la frontière. <https://boe.es/boe/dias/1962/03/21/pdfs/A03862-03872.pdf>

³² Échanges de notes du 3 juillet de 1964 (<https://boe.es/boe/dias/1964/09/15/pdfs/A12096-12100.pdf>) et du 21 mai et 1^{er} juin de 1965 (<https://boe.es/boe/dias/1965/06/29/pdfs/A09222-09222.pdf>). Ces échanges de notes vont augmenter la profondeur de la zone frontalière jusqu'au vingt kilomètres de la frontière.

³³ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=12474>

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Carte 4.1 Périimètre de la zone fiscale franco-espagnole selon la Convention franco-espagnole



Source: Elaboration propre.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

c) Détail de la fiscalité appliquée en France et à Gipuzkoa

Fiscalité des particuliers en France

Toute personne majeure domiciliée en France ayant perçu des revenus au cours de l'année précédente aura l'obligation de présenter sa déclaration. Les personnes qui résident à l'étranger et qui ont perçu des revenus de source française ont également l'obligation de la présenter. Y compris en l'absence de revenus, toute personne possédant une résidence principale ou secondaire ou bien ayant employé une personne à domicile a l'obligation de présenter une déclaration sur le revenu.

L'impôt sur le revenu en France est un impôt à taux direct, qui revêt un caractère annuel, basé sur l'imposition des revenus des personnes physiques et progressif (paiement par tranches de revenus). Il se fonde sur un système de quotient familial, cela signifie qu'il s'agit d'un impôt personnalisé en fonction des personnes composant le foyer fiscal.

L'imposition est applicable aux revenus des personnes physiques domiciliées fiscalement en France ayant perçu des revenus liés à des salaires, pensions et retraites, rendements de capital mobilier, immobilier, plus-values de particuliers, bénéfices non commerciaux, industriels et commerciaux et bénéfices agricoles.

L'impôt à payer est calculé à travers l'imposition par tranches du revenu global imposable. Ce Revenu global imposable correspond à la somme des revenus détaillés ci-avant dont sont escomptés les charges déductibles (pensions alimentaires, ...) ainsi que les escomptes applicables au regard de la loi (personnes âgées, en situation d'invalidité...). À partir de là commence le calcul du Revenu net imposable qui est tout d'abord divisé par le nombre de parts du foyer fiscal (quotient familial). Le barème est appliqué puis les crédits d'impôts réglementés (emploi d'un salarié à domicile, travaux au sein des logements, frais de garde d'enfants...) sont déduits de ce résultat. À partir de là, nous obtenons l'impôt à payer.

Tableau 4.1 Fiscalité en France: taux appliqué selon le barème du revenu net imposable

Barème du revenu net imposable (€)	Taux appliqué (%)
De 0 à 9 807€	0 %
De 9 807 € à 27 086 €	14 %
De 27 086 € à 72 617 €	30 %
De 72 617 898 € à 153 783 €	41 %

Source : Administration fiscale française

L'acompte de la déclaration sur le revenu IRPF existant en Gipuzkoa n'existe pas à ce jour en France, mais cela est prévu à partir du 01.01.2019. La mise en œuvre de la nouvelle loi de réforme fiscale, qui se base sur l'acompte mensuel ou Retenue à la Source (soit à travers

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

les entreprises qui procèdent à la déduction correspondante sur les fiches de paie des salariés / salariées soit sous forme de paiements anticipés mensuels de chaque contribuable). Dans ce second cas, c'est l'administration fiscale elle-même qui, selon le pourcentage d'impôt résultant de la déclaration sur le revenu de l'année précédente, demandera le paiement mensuel à hauteur du même taux d'imposition et procèdera aux mises à jour correspondantes selon le pourcentage résultant de la déclaration de chaque année.

De plus, il convient de signaler que les travailleurs qui résident à Gipuzkoa et qui vont travailler en France et obtiennent des rendements sous forme de salaires au titre de leurs prestations de services au sein de ce pays sont soumis (sauf s'ils justifient de leur qualité de travailleurs frontaliers) à l'obligation de présentation et d'imposition de la correspondante déclaration sur le revenu au sein du service spécial des Non-résidents de l'Administration fiscale française. Ensuite et compte tenu de leur obligation de présenter leur déclaration sur le revenu au sein de leur pays de résidence, ceux-ci doivent inclure ces revenus déclarés en France, en appliquant les crédits d'impôts leur correspondant. Dans le cas contraire, à savoir le cas d'un résident en France travaillant au sein d'une zone non frontalière espagnole, celui-ci doit uniquement répercuter sur sa fiche de paie la retenue correspondante de 19% (paiement impôt non-résident), sans avoir à présenter nulle part de déclaration sur le revenu en qualité de Non-résident et en déclarant ces revenus au sein de son pays de résidence en appliquant la déduction (crédit d'impôt) correspondante concernant les 19% déjà acquittés en Espagne.

Fiscalité des particuliers à Gipuzkoa

L'obligation de présentation de la déclaration sur le revenu incombe, avec un caractère général, à toute personne résidente à Gipuzkoa obtenant des revenus (rendements du travail, d'activités économiques, de capital mobilier et immobilier, plus-values...) soumis à l'Impôt. Toutefois, l'obligation d'auto-liquidation de l'Impôt sur le revenu des personnes physiques ne sera pas applicable aux contribuables obtenant des revenus provenant exclusivement des sources suivantes :

- Rendements bruts du capital, y compris ceux étant exonérés et plus-values ne dépassant pas conjointement 1 600 euros par ans.
- Avec un caractère général, (sauf exceptions), Rendements bruts du travail, avec un plafond de 12 000 euros par an dans le cas d'une imposition individuelle.

Pour l'essentiel, tous les revenus obtenus sont soumis au paiement anticipé de l'impôt sur le revenu IRPF, paiements qui seront ensuite déduits du résultat final obtenu au moment de la présentation de l'impôt sur le revenu. La présentation est effectuée avec un caractère annuel, en une seule fois.

Il faut tout d'abord prendre en compte le fait générateur de l'impôt qui correspond aux revenus obtenus par le contribuable. Il prend essentiellement en compte :

- Les rendements du travail.
- Les rendements des activités économiques.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

- Les rendements du capital.
- Les plus-values et les moins-values.
- Les imputations sur les revenus établies par la Règlementation forale.

À partir de là, commence le calcul de l'Assiette de l'IRPF qui se décompose en deux bases correspondant à :

- L'assiette générale à laquelle sont appliquées les réductions correspondantes concernant les prestations compensatoires et les pensions alimentaires, les apports à des systèmes de prévoyance sociale et les réductions liées à une imposition commune. À ce stade et contrairement à l'imposition en France pour le même impôt, la déclaration peut être présentée (dans le cas de couples mariés ou en union civile) soit de façon commune soit de façon individuelle par chacun des membres du couple. En France, cette option en tant que telle en termes généraux n'existe pas, il est uniquement possible de présenter une même et unique déclaration de façon commune.
- L'assiette de l'Épargne. Intégrée par les rendements de capital mobilier ainsi que les moins-values et les plus-values.

Nous calculons ensuite le Montant total de l'impôt, qui est obtenu en additionnant d'une part le montant obtenu de l'imposition selon le tableau spécifique pour la base imposable générale et d'autre part le montant obtenu de l'imposition spécifique pour l'Assiette de l'épargne.

L'Assiette Générale sera taxée à hauteur des taux indiqués sur l'échelle suivante.

Tableau 4.2 Fiscalité à Gipuzkoa: Taux applicable à l'assiette générale

Assiette générale jusqu'à (Euros)	Montant total de l'impôt (Euros)	Reste assiette jusqu'à (Euros)	Taux applicable (%)
0	0	15 550,00	23,00
15 550,00	3 576,50	15 550,00	28,00
31 100,00	7 930,50	15 550,00	35,00
46 650,00	13 373,00	19 990,00	40,00
66 640,00	21 369,00	25 670,00	45,00
92 310,00	32 920,50	30 760,00	46,00
123 070,00	47 070,10	56 390,00	47,00
179 460,00	73 573,40	Au-delà	49,00

Source : Hacienda Foral de Gipuzkoa

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

L'assiette de l'épargne sera taxée à hauteur des taux indiqués sur l'échelle suivante :

Tableau 4.3 Fiscalité à Gipuzkoa: Taux applicable a la partie de l'assiette correspondant à l'épargne

Partie de l'assiette correspondant à l'épargne (Euros)	Taux applicable %
Jusqu'à 2 500,00	20,00
De 2 500,01 à 10 000,00	21,00
De 10 000,01 à 15 000,00	22,00
De 15 000,01 à 30 000,00	23,00
De 30 000,01 à au-delà	25,00

Source: Hacienda Foral de Gipuzkoa

Il faudra déduire du montant total de l'impôt obtenu les déductions établies sur le plan légal et qui sont les suivantes :

- Déductions familiales et personnelles (par descendants, prestations alimentaires aux enfants, ascendants, handicap et âge).
- Déduction liée au domicile habituel (qu'il s'agisse d'achat ou de location). En France, ces déductions liées à la location ou à l'acquisition sont inexistantes, certaines déductions existent cependant pour des travaux spécifiques au sein du domicile habituel en lien avec l'adaptation aux nouvelles dispositions d'économie énergétique au sein des foyers
- Déductions concernant la promotion d'activités à Gipuzkoa, les dons et autres.

À partir de là, les paiements anticipés effectués au titre de l'IRPF sont déduits du résultat obtenu, ce qui permet d'obtenir l'impôt à payer.

Fiscalité des entreprises (indépendants/tes et entreprises) en France

Après la dernière réforme en France, les deux possibilités pour être immatriculé en tant qu'indépendant sont devenues quasiment identiques. Il convient toutefois de différencier deux types d'indépendants :

- Le travailleur indépendant (auto-entrepreneur)
- La Micro-entreprise

Les formalités en termes de création et de déclaration de chiffre d'affaires sont les mêmes et les modalités de calcul et de paiement des charges sociales sont également les mêmes.

La seule différence entre ces deux figures est la suivante : les micro-entreprises peuvent opter pour le *prélèvement fiscal libératoire*, ce qui signifie qu'outre les cotisations sociales, la micro-entreprise paie en même temps un pourcentage d'acompte de l'imposition sur son bénéfice pour la déclaration sur le revenu.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Le travailleur indépendant (auto-entrepreneur) est automatiquement affilié au régime des non-salariés et calcule son bénéfice professionnel de façon classique, en tenant une comptabilité respectant les réglementations en vigueur. C'est sur son bénéfice professionnel, (qui est soumis à l'impôt sur le revenu) que sont calculées les charges sociales qu'il doit payer chaque trimestre.

Au début de son activité, le travailleur indépendant (auto-entrepreneur) peut, à condition de ne pas dépasser pas un certain plafond de revenus, être soumis à un régime spécial de micro-entreprise :

- Si sa facturation annuelle est inférieure à certains plafonds établis, celui-ci ne serait pas assujéti aux déclarations de TVA, cela signifie qu'il facture ses ventes ou prestations de service SANS TVA mais qu'en revanche, il ne peut pas récupérer la TVA de ses achats. (Plafonds établis : 82 800 euros de revenus hors impôts pour les activités commerciales et de prestation d'hébergement ou 33 200 euros de revenus hors impôts pour les services et activités BNC).
- Il peut également opter pour le régime classique du travailleur indépendant.
- Sans être soumis à l'obligation de tenir une comptabilité classique, il devrait quand même tenir un registre faisant état des recettes et des frais (qu'il n'a pas à notifier à l'Administration fiscale).
- Il est suffisant qu'il annote chaque année dans sa déclaration sur le revenu le montant total de ses recettes. Son bénéfice sera évalué de façon forfaitaire en appliquant sur son chiffre d'affaires (facturation) une déduction au titre des frais.

La conclusion évidente et immédiate est la suivante : même si le travailleur indépendant réunit les conditions exigées (ne pas dépasser certains plafonds), il n'a pas grand intérêt à maintenir le régime de micro-entreprise sauf si ses frais réels sont inférieurs aux déductions applicables de façon forfaitaire.

Les charges sociales sont calculées à hauteur d'un pourcentage sur le chiffre d'affaires (facturation), cela signifie qu'en l'absence d'activité, il n'y a pas de charges sociales à payer. Au-dessous d'un certain seuil de revenus, les micro-entreprises peuvent opter pour le prélèvement fiscal libératoire tel que mentionné précédemment, à un taux très intéressant.

Un ou une entrepreneur/e individuel/le (indépendant/e) exerce une activité professionnelle sans création d'une personne juridique. Le patrimoine personnel du travailleur indépendant est engagé. Aucun capital n'est requis et il n'y a pas de statut de rédaction dans la mesure où aucune corporation n'est créée. La responsabilité du titulaire envers ses créanciers professionnels est totale et ce, pour une durée indéterminée. En ce qui concerne le fonctionnement, le titulaire a les pleins pouvoirs et peut prendre toutes les décisions sans restrictions officielles.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Cotisations sociales- entreprise individuelle (indépendants) en France

Il est prévu qu'à partir du 01.01.2019, l'indépendant bénéficie d'une exonération concernant les cotisations sociales pendant la première année à compter de son inscription.

Les indépendants en France doivent simplement être inscrits au le Régime social des indépendants (RSI), toutefois à compter du 01.01.2018, ils dépendront dès lors du régime général de cotisation Union Recouvrement Cotisations Sécu Soc Alloc Familiales (URSSAF). Ils cotisent actuellement pour les postes suivants :

- Maladie et maternité (taux de 6,5%)
- Pension de retraite de base (taux de 17,4%)
- Pension complémentaire (taux de 7%)
- Invalidité et décès (taux de 1,3%)
- CSG, CRDS/CASA (taux de 8%, augmentation de 1,7% approuvée depuis le 28.11.2017)
- Allocations familiales (taux de 5,25%)
- Formation professionnelle (taux de 0,25%)

Travailleurs indépendants

Selon la nature de l'activité du travailleur (commerçant, artisan, profession libérale, agriculteur...), différents organismes se chargent de l'encaissement des cotisations sociales. Sans en citer toute la liste car celle-ci est très longue, les principaux organismes sont les suivants :

- Le Régime social des indépendants (RSI) pour la Sécurité sociale. (Remarque : à partir du 01.01.2018, les travailleurs indépendants passent à l'URSSAF).
- La Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (CIPAV) pour les retraités. Il existe une liste exhaustive de Caisses professionnelles de cotisation auxquelles il doit s'affilier selon le type d'activité professionnelle réalisée.
- L'URSSAF, dans des cas spéciaux, essentiellement pour les professions libérales.

Les taux de cotisation au RSI sont établis selon le niveau de revenus professionnels.

- Maladie et maternité (taux de 3% à 6,5%)
- Pension de retraite de base (taux de 17,4%)
- Pension complémentaire (taux de 7% ou 8%)
- Invalidité et décès (taux de 1,3%)
- CSG, CRDS/CASA (taux de 8%)
- Allocations familiales (taux de 2,15% à 5,25%)
- Formation professionnelle (taux de 0,25% ou de 0,34% (dans le cas du commerçant, pour le conjoint collaborateur)

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Cotisations sociales des travailleurs indépendants à Gipuzkoa

Au sein du Régime spécial des travailleurs indépendants, certaines bases sont établies et certains taux d'imposition sont appliqués en fonction de celles-ci. Il existe la possibilité de choisir la base de cotisation par rapport à laquelle sont appliqués les pourcentages correspondants.

Tableau 4.4 Fiscalité à Gipuzkoa: Cotisations sociales des travailleurs indépendants

Base minimale euros/mois	893,10 €/mois
Base maximale euros/mois	3 751,20 €/mois
Taux avec I.T. (incapacité temporaire)	29,80 % 29,30 % avec cessation d'activité ou avec AT et EP
Taux sans I.T. (incapacité temporaire)	26,50 %

Source : Hacienda Foral de Gipuzkoa

Il existe un tarif forfaitaire concernant le paiement d'un montant de cotisation fixe selon certaines circonstances à partir de l'année 2017 :

- L'élargissement du Tarif forfaitaire de 50 euros de cotisation à douze mois pour tous les travailleurs indépendants. Le temps de carence pour en bénéficier est réduit et passe de cinq à deux ans. Cela signifie qu'un travailleur indépendant pourra bénéficier du tarif forfaitaire s'il n'a pas eu le statut de travailleur indépendant au cours des deux dernières années.
- Les travailleuses indépendantes qui seront mères bénéficieront de douze mois de tarif forfaitaire à 50 euros à compter de leur retour après leur congé maternité.
- Pendant la durée du congé de maternité et paternité, la part de cotisation bénéficiera d'une bonification à 100%.
- Les travailleurs indépendants travaillant chez eux pourront déduire 20% des frais d'électricité, de gaz et de téléphonie et 50% du véhicule.
- Les pénalités pour cause de retards ou de retours impayés des montants de cotisation s'élèveront à hauteur de 10% la première fois et de 20% à partir de la seconde fois.
- Les travailleurs indépendants pourront changer de base de cotisation quatre fois par an au lieu des deux fois autorisées actuellement.
- Les désinscriptions et les inscriptions auprès du RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) pourront être réalisées jusqu'à 3 fois par an et elles prendront effet le jour de leur réalisation, cela signifie que le travailleur indépendant paiera uniquement la cotisation correspondant aux jours pendant lesquels il sera inscrit et non le mois complet.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Le début des activités demande généralement la réalisation de deux démarches auprès de l'Administration fiscale : d'une part, l'inscription auprès de l'IAE (Impuesto de Actividades Económicas), et d'autre part l'inscription sur la liste de recensement des entrepreneurs, professionnels et agents collecteurs.

Tableau 4.5 Comparaison de la fiscalité sur les sociétés en France-Espagne/Euskadi/Navarre

	France	Espagne, Euskadi-Navarre
Impôt sur les sociétés	33,33% des bénéfices imposables*	<u>Espagne</u> : 15% les 2 premières années de bénéfice/25% les années suivantes. <u>Alava-Gipuzkoa-Biscaye</u> (2016) : 28% taux général/24% petite entreprise À partir de 2018 : 24% <u>Navarre</u> : 25% taux général 19%-23% petite entreprise

*: bénéfices après réalisation des déductions applicables.

Source : TAS Consultoría pour la France et l'Espagne et les Administrations fiscales forales.

4.2. Cadre réglementaire général de la protection sociale et du droit du travail³⁴

Seront mis en évidence dans ce chapitre les questions relatives à la protection sociale et au droit du travail liées aux : travailleurs frontaliers et travailleurs détachés.

Premièrement, il faut distinguer le travailleur frontalier du travailleur transfrontalier. Le premier est une catégorie juridique qui est définie par la législation européenne et qui se caractérise par le fait que la personne franchit la frontière chaque jour (ou une fois par semaine) pour aller travailler, tandis que le deuxième est une notion plutôt sociologique qui identifie un travailleur résidant dans un Etat et travaillant dans un autre sans que la mobilité soit journalière. A l'opposé, le migrant est celui qui a quitté son pays de manière plus ou moins définitive où il ne réside plus pour aller s'installer et travailler dans un autre pays. D'un point de vue juridique, on distingue le travailleur migrant temporaire par son rattachement à la catégorie de détaché tandis que le travailleur migrant pérenne sera associé à un expatrié. Ces diverses catégories renvoient à des régimes juridiques différents s'agissant du travail ou s'agissant de la sécurité sociale.

Les formes d'emploi qui touchent les travailleurs frontaliers sont régies par la législation du travail qui relève de la compétence exclusive des Etats membres de l'Union européenne. En la matière il n'y a ni coordination ni harmonisation sauf exception (détachement dans

³⁴ L'adresse http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_es.htm permet de consulter un guide de la couverture de la sécurité sociale à l'étranger pour les citoyens/nés européens.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

le cadre de la libre prestation de service). Plus précisément non seulement les instances européennes mais également les instances locales, en l'espèce les régions en France ou les Communautés autonomes en Espagne ne disposent pas de compétence législative en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. Elles ne disposent pas de levier d'action sur ces questions. Cela a pour conséquence un certain niveau de différences de développement, de protection entre les systèmes nationaux auxquels sont subordonnés les espaces locaux.

La multiplicité des catégories juridiques saisissant les mobilités professionnelles de personnes circulant dans l'Union européenne est en constante augmentation, ce qui peut apparaître auprès des citoyens et des usagers du droit comme un véritable maquis engendrant assez naturellement une attitude d'ignorance ou de contournement des textes.

4.2.1. Travailleur frontalier

• Droits et obligations sociales des travailleurs frontaliers

Le travailleur frontalier est défini par le règlement communautaire 883/2004³⁵ (anciennement 1408/71³⁶) comme étant un travailleur résidant dans un Etat membre de l'Union européenne, travaillant dans un autre Etat membre, et revenant dans son Etat de résidence tous les jours ou au moins une fois par semaine. Concernant la France et l'Espagne il existe la notion de zone frontalière à des fins d'imposition. Cette notion cantonne géographiquement les bénéfices du statut de frontalier et pourrait s'avérer être aujourd'hui inadaptée.

Le statut de travailleur frontalier est maintenu si le salarié est détaché temporairement, par son employeur, en un autre lieu en France ou dans un autre Etat membre, même si pendant cette période, le salarié ne peut retourner à son domicile au moins une fois par semaine. Dans ce cadre le détachement ne peut pas excéder 4 mois. La durée maximale du détachement est en principe d'une année, renouvelable une fois. Le détachement d'une durée supérieure à 4 mois entraîne la perte du statut de travailleur frontalier. On voit ici encore que des statuts juridiques peuvent avoir des conséquences économiques déterminantes dans le choix qui sera fait.

• Droits du travail des travailleurs frontaliers

Les résidents d'une zone géographique pouvant avoir des nationalités différentes. On doit faire une première distinction. Le frontalier est soumis, comme le migrant, à la législation de son pays d'emploi. Il bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les nationaux. Plus particulièrement, le règlement 1612/68³⁷ sur la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté européenne prévoit (art.7) l'égalité de traitement pour toutes les

³⁵ http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/64/Docu.pdf

³⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31971R1408&from=ES>

³⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31968R1612&from=ES>

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, licenciement, réintégration professionnelle ou réemploi si le travailleur est au chômage.

Pour les ressortissants communautaires -français ou espagnols- résidant sur la zone frontalière, le statut de frontalier du point de vue de l'accès au marché du travail de chaque côté de la frontière ne présente aucune difficulté ni singularité. Le droit du travail qui s'applique est celui de l'Etat sur lequel s'exerce l'activité professionnelle. Etant donné que les droits nationaux du travail ne font pas l'objet de coordination ou d'harmonisation, les différences de niveau de protection légale et/ou conventionnelle vont jouer comme autant de freins ou d'accélérateurs dans le choix du statut.

Les travailleurs frontaliers non ressortissants de l'UE relèvent du droit commun pour exercer une activité professionnelle en France ou en Espagne. Ainsi des ressortissants d'Etats tiers résidant en Euskadi ou Navarre doivent obtenir une autorisation administrative de travail pour venir travailler en France. Cette autorisation ne serait pas nécessaire si leur activité entrait dans le cadre du détachement temporaire liée ou non à une prestation de services. Ainsi donc il est plus compliqué pour une partie de la main-d'œuvre n'ayant pas la nationalité française ou espagnole de devenir travailleur frontalier que travailleur détaché.

• Droit de protection sociale des travailleurs frontaliers

En matière de protection sociale, les principes et le régime applicables aux travailleurs frontaliers sont sauf pour quelques spécificités les mêmes que ceux valables en général pour tous les travailleurs migrants au sein de l'Union (à savoir l'affiliation dans un seul Etat, celui du lieu de travail même si le travailleur réside sur le territoire d'un autre Etat membre). A cela s'ajoutent les principes de totalisation des périodes d'assurance et d'égalité de traitement.

Le règlement 1408/71 (maintenant 883/2004) n'établit qu'un mécanisme de coordination et non pas d'harmonisation des systèmes de sécurité sociale dans l'Union Européenne et c'est pour ça qu'ils existent des lacunes et des différences importantes entre les Etats membres.

Le règlement 1408/71 CEE de coordination des systèmes de sécurité sociale et son règlement d'application 574/72³⁸ contiennent des dispositions spécifiques destinées aux travailleurs frontaliers qui se voient reconnaître en principe des avantages dont les autres migrants ne bénéficient pas comme l'accès frontalier aux soins de santé. Mais les problèmes que rencontrent les frontaliers du point de vue social et fiscal ne sont pas liés à leur statut de frontalier mais sont des problèmes communs à d'autres catégories de migrants dus à l'absence de coordination de systèmes nationaux de régimes complémentaires non légaux, spécialement en ce qui concerne les pensions.

³⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31972R0574&from=ES>

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Le travailleur frontalier est en principe assujéti au régime de sécurité sociale de son Etat d'emploi lorsqu'il y travaille de manière exclusive.

En cas de détachement (prestation de service ou non), il est possible de maintenir un salarié au régime de sécurité sociale dont il relève habituellement, s'il est envoyé effectuer une mission temporaire dans un autre Etat membre par son employeur (durée maximale de 4 mois).

Plus concrètement :

- En ce qui concerne les soins³⁹, le travailleur frontalier peut se faire soigner (prestations en nature) selon son choix dans son Etat de résidence ou dans son Etat d'emploi; il sera alors remboursé de ses soins par le régime d'assurance maladie de l'Etat où ces soins ont été donnés, dans la limite des barèmes, tarifs et conditions en vigueur dans cet Etat. Cela supposera d'obtenir des formulaires européens pertinents. Quant aux prestations en espèce elles sont versées par le régime de sécurité sociale auprès duquel les cotisations sont versées, c'est-à-dire en principe par l'Etat d'emploi (sauf détachement).
- Concernant le chômage⁴⁰, le travailleur frontalier (salarié ou indépendant), ne peut demander les allocations que dans le pays de résidence sauf s'il rentrait moins d'une fois par semaine chez lui, le travailleur peut choisir le lieu de versement (depuis 2010). Ici encore le montant des prestations et du suivi peut être un obstacle. C'est la législation du pays de résidence et la durée de l'emploi à l'étranger qui détermine le taux des allocations. Cette règle peut ne pas être attractive lorsque durée et montant de la prestation diffèrent ou quand des accompagnements sociaux ne sont pas les mêmes.
- Concernant la retraite⁴¹, il n'existe pas de disposition particulière concernant le travailleur frontalier. Chaque Etat où le travailleur a été assuré versera la pension (calcul de la pension nationale puis calcul de la pension communautaire ; l'institution de chaque Etat versera alors le montant le plus favorable, c'est-à-dire le montant le plus élevé issu de la comparaison entre la pension nationale et la pension communautaire). Les désavantages peuvent venir du fait par exemple de l'application d'une période minimale de travail qui peut entraîner une diminution de la pension réellement versée, d'âge de la retraite différent, de versement ou pas de la pension de survie.
- Concernant les allocations familiales⁴², le travailleur frontalier est susceptible de bénéficier des prestations familiales de son Etat de résidence ou de son Etat d'emploi.

³⁹ Voir des informations détaillées sur http://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index_es.htm

⁴⁰ Voir des informations détaillées sur http://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/index_es.htm

⁴¹ Ver información detallada en http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_es.htm

⁴² Voir des informations détaillées sur http://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/benefits/index_es.htm

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Le droit européen a mis en place des critères afin de déterminer le pays qui doit verser en premier lieu les allocations familiales et si dans quelles conditions l'autre Etat peut être tenu à verser un complément différentiel. La détermination de l'Etat qui doit verser les prestations familiales dépend de la situation personnelle du salarié et notamment de l'exercice d'une activité professionnelle par son conjoint. Le taux des prestations familiales peut varier énormément d'un pays à l'autre.

La détermination de la résidence habituelle peut poser des difficultés quand il s'agit de travailleurs transfrontaliers, travailleurs temporaires, ou détachés. Ces difficultés croissent avec la situation familiale du travailleur transfrontalier et devenir un véritable casse-tête.

La Commission européenne vient de créer et publier un guide sur la preuve de la résidence habituelle⁴³ pour aider les Etats à appliquer les normes de coordination de l'Union européenne ; elle clarifie les notions de résidence habituelle, de résidence temporaire ou de séjour. Selon le droit européen, on ne peut avoir qu'une seule résidence habituelle et un seul Etat compétent pour les prestations de sécurité sociale. Les employés et les travailleurs autonomes peuvent être pris en charge par la sécurité sociale du pays dans lequel ils travaillent.

En résumé, les droits de protection sociale des travailleurs frontaliers sont :

- **Soins** : le travailleur frontalier peut se faire soigner selon son choix dans son Etat de résidence ou dans son Etat d'emploi.
- **Chômage** : Etat de résidence
- **Retraite** : il n'existe pas de disposition particulière concernant le travailleur frontalier. On accumule les droits de pension et le travailleur reçoit le montant plus favorable.
- **Allocations familiales** : en fonction de la situation personnelle du travailleur

4.2.2. Travailleur détaché (prestation de services)⁴⁴

Le détachement de salariés par une entreprise ou une administration est une pratique ancienne, juridiquement solide et très adaptée à des mobilités professionnelles autres que celles préfigurant le statut juridique de travailleur frontalier. Il permet en effet à des employeurs privés et publics d'envoyer des salariés en missions temporaires dans des emplois extérieurs à leurs établissements d'origine, accompagnant ou réalisant ainsi des échanges ou des contrats commerciaux, techniques, scientifiques, culturels ou intellectuels au niveau international. C'est une forme de mobilité transfrontalière au sein de l'UE (mais aussi hors UE) très prisée dans certains secteurs d'activité (BTP, tourisme, agriculture, etc.) qui relève

⁴³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=868>

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>

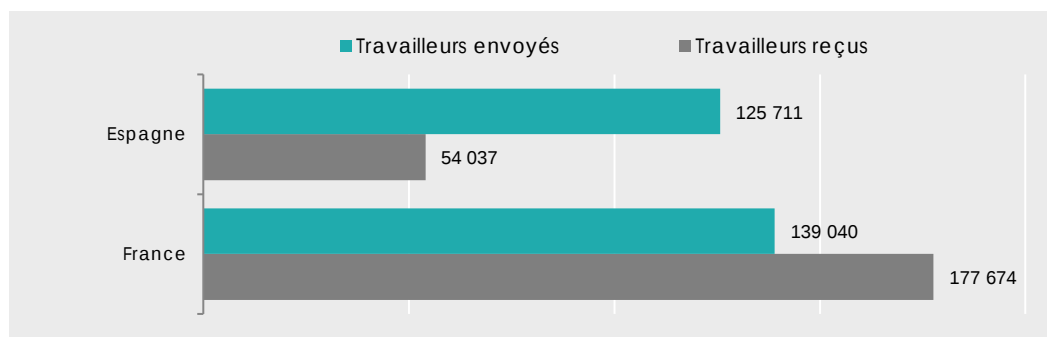
4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

directement non pas de la libre circulation des personnes mais de la libre prestation de services.

On sait cependant que cette forme de mobilité permet de recourir à une main-d'œuvre *low cost* et de pratiquer à grande échelle le dumping social, lié aux lacunes juridiques. On estime en près de 2 millions de travailleurs détachés en Europe en 2015 et entre 2010 et 2015 il y a eu une augmentation du 41,3%. Même si la proportion sur la population active totale est toujours petite (représente seulement le 0,9% de l'emploi total dans la UE), la concentration de travailleurs détachés dans quelques secteurs est élevée. Un 35,9% du total de cas correspondent au secteur de la construction et plus de la moitié se fait entre pays voisins.

Selon la Commission européenne, ces travailleurs et travailleuses peuvent gagner jusqu'à 50% moins dans quelques secteurs et pays. Pour cela la législation communautaire et les législations nationales sont en train d'intervenir pour essayer de mieux réglementer et contrôler avec plus d'efficacité cette forme de mobilité transnationale et éviter des abus. Cette réglementation pourrait, selon certains avis, un frein à la mobilité, mais il s'agit d'un besoin du point de vue des droits du travail et d'établir les bases d'une concurrence économique réelle, exigence encore plus sensible dans les espaces transfrontaliers.

Graphique 4.1 Travailleurs détachés envoyés et reçus par Espagne et France



Source: Parlement européen⁴⁵.

L'activité des travailleurs détachés est réglementée au niveau européen par la Directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services⁴⁶. Plus tard, la Directive 2014/67/UE⁴⁷ établit un cadre de dispositions, mesures et mécanismes du contrôle nécessaire pour une meilleure transposition et application de la Directive 96/71/CE. En mars 2016, la Commission Européenne a proposé une révision de la Directive mais elle n'a pas encore l'accord des Etats membres.

⁴⁵ http://www.europarl.europa.eu/external/html/postedworkers/index_es.html#overview

⁴⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0067>

⁴⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0067>

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Même s'il n'y a pas d'information statistique sur les travailleurs détachés dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre, on peut penser qu'en général les chiffres seront réduits, sauf dans des cas et secteurs concrets (par exemple, BTP) pour lesquels il peut avoir, ponctuellement, surtout des entreprises/travailleurs indépendants d'Euskadi ou Navarre développant son activité professionnelle en Nouvelle-Aquitaine. Les réformes en cours en France comme en Espagne ces dix dernières années ont vu fleurir des statuts de *travailleurs en marge du droit du travail, soit dans le cadre de la para-subordination*⁴⁸ (Espagne ou Italie), soit par la multiplication des statuts de travailleurs indépendants et autonomes en France avec le statut d'auto entrepreneur.

• Droit du travail des travailleurs déplacés

Si le travailleur frontalier est assujéti au droit du travail fixé par le pays du contrat du travail, ce n'est pas comme ça dans le cas du travailleur détaché. La directive n°96/71/CE avait pour but de clarifier le statut du travailleur mobile en situation de déplacement temporaire dans un Etat membre. Le texte adoptait une liste de questions obligatoirement soumises à la loi de l'Etat du pays d'accueil.

Le texte européen distingue trois types de détachement :

- le détachement de travailleurs d'une entreprise du pays d'origine pour une mission temporaire, pour le compte de cette entreprise dans un pays d'accueil ;
- le détachement intra-groupe de travailleurs d'une filiale étrangère d'un groupe dans un établissement de ce groupe situé dans un autre pays de l'UE ;
- en fin le détachement de travailleurs d'entreprises de travail temporaires d'un pays d'origine dans un pays d'accueil.

Dans ces trois cas, l'entreprise qui emploie des travailleurs détachés est tenue à une obligation déclarative dans le pays d'accueil. Le texte pose le principe du respect d'un noyau dur de conditions de travail et d'emploi du pays où s'accomplit la mission, à savoir le salaire minimum s'il existe, le temps de travail légal, les périodes minimales de repos et de congés, le taux de rémunération des heures supplémentaires...

On peut souligner également qu'il est parfaitement loisible aux agences d'intérim étrangères de s'établir dans tout Etat membre de leur choix pour y proposer une main-d'œuvre internationale, mais aux conditions salariales et sociales du pays d'établissement. C'est ici aussi quelque chose d'envisageable dans l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre.

⁴⁸ Les activités exercées par les travailleurs eux-mêmes, soumises à la législation du travail et à la subordination et la dépendance de l'employeur, ont été exécutées par des travailleurs indépendants, les plaçant constamment en marge du droit du travail.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Du point de vue du travail, le travailleur détaché restant juridiquement rattaché à son employeur dans le pays d'origine a un contrat de travail qui se voit appliqué les règles du pays d'accueil pour ce qui est du fameux « noyau dur » des conditions de travail et pour le reste c'est la loi du pays d'origine qui s'applique.

Par ailleurs on a introduit dans le secteur du BTP, un des secteurs dans lequel les fraudes sont les plus répandues, une carte professionnelle d'identité (sauf aux travailleurs indépendants et à certaines catégories de salariés).

Mais ils se sont produits des abus et les fraudes, il s'est produit une généralisation des pratiques de mobilité *low cost* affectant particulièrement certaines branches d'activité comme le BTP, l'agriculture, l'agroalimentaire, la restauration, l'hôtellerie ou le transport routier et aérien.

La France a joué un rôle remarquable pour favoriser l'adoption de la directive 2014/67 et a transposé le texte européen par des dispositions plus contraignantes (loi Savary), et a fait de la lutte contre le détachement illicite une priorité nationale s'inscrivant dans le cadre plus général des dispositions touchant au travail dissimulé (loi Rebsamen, Macron et El Komri). Pour l'Espagne, c'est la Loi 45/1999 du 29 novembre et plus récemment le Real Decreto-ley 9/2017 du 26 mai, qui a transposé la Directive européenne sur les travailleurs détachés.

En conclusion,

Le travailleur frontalier est en principe assujéti au droit du travail d de l'Etat sur lequel s'exerce l'activité professionnelle, à différence du travailleur détaché.

• La sécurité sociale du travailleur détaché

Cette situation suppose une combinaison des règles établis par le règlement 1408/71 modifié par règlement 883/2004 entré en vigueur le 1^{er} mai 2010 d'une part et d'autre part par directive détachement n°96/71.

Art.14.1. a ... le travailleur occupé sur le territoire d'un Etat membre par une entreprise dont il relève normalement et détaché dur le territoire d'un autre Etat membre par cette entreprise afin d'y effectuer un travail pour son propre compte demeure soumis à la législation du premier Etat à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 12 mois et qu'il ne soit pas envoyé en remplacement d'un autre travailleur parvenu au terme de la période de détachement.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Ce cadre réglementaire a fait l'objet d'un important travail d'interprétation de la commission administrative. Le règlement de 2004 a apporté deux modifications d'importance : 1. Au nom de la simplification et pour supprimer le dispositif de prolongation de détachement, la durée maximale du détachement est passé de 12 mois à 24 mois. 2. L'entreprise qui envoie des travailleurs en détachement doit exercer des activités réelles dans l'Etat où elle est établie.

Mais il y a quelques aspects de divergence ou incertitude entre la Directive et les règlements de coordination de la sécurité sociale qui sont des freins potentiels aux mobilités transfrontalières. De toute évidence le caractère étroit et non évolutif du détachement versus règlement de sécurité sociale ne peut régir que des situations statiques et uniques alors que la réalité montre tout le contraire : de nombreuses entreprises recourent au détachement plus d'une fois ; un travailleur détaché l'est souvent de façon répétitive compte tenu de sa profession, de la nature de l'entreprise qui l'emploie, des marchés. Il est clair que cela manque d'une vision dynamique ou d'une vision d'une réalité non marginale qui consiste pour un travailleur à exercer des activités en réseau au sein d'une communauté d'entreprises clientes de l'entreprise employeur de manière continue et à titre unique.

On le voit les difficultés d'application sont multiples pour les usagers les destinataires des règles (travailleurs et entreprises) comme pour les administrations de contrôle. Ces opérations sont source de nombreuses différences entre les institutions et les entreprises et entre les institutions de l'Etat d'envoi et de l'Etat d'accueil, ce qui fait qu'ils s'agit d'un phénomène encore mal contrôlé et mal informé.

Le besoin d'information et de communication a été une des préoccupations du législateur de 2009 comme en témoigne les dispositions générales relatives à la coopération et aux échanges de données. Mais ces communications, informations et coopérations reposent pour être effectives sur la mise en place d'un réseau européen dédié d'échanges électroniques (EESSI) ouverts à l'ensemble des institutions de sécurité sociale qui devait être mis en place au plus tard le 1^{er} mai 2012. Il ne l'était toujours pas en 2016 et l'horizon fixé n'est plus 2019.

4.2.3. Approches européennes pour l'avenir

a) *Coordination des systèmes de sécurité sociale, l'impact sur les citoyens transfrontaliers.*

En décembre 2016 la Commission européenne a avancé une proposition de révision de la réglementation relative à la coordination sur la sécurité sociale. Les quatre grands principes de la proposition sont :

- Application d'une seule réglementation, tout citoyen relève du système de sécurité sociale d'un seul Etat membre à la fois, de façon à ce qu'il ne doive verser des cotisations que dans un seul pays. Lorsque la personne a le droit de bénéficier de prestations, c'est dans l'Etat membre dans lequel elle verse ses cotisations.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

- Lorsqu'une personne demande à bénéficier d'une prestation, les périodes antérieures pendant lesquelles elle a été assurée, a travaillé ou a résidé dans un autre État membre sont prises en compte si nécessaire
- Egalité de traitement ou non-discrimination, sans discrimination en fonction de la nationalité.
- Exportation : lorsqu'une personne est en droit de percevoir une prestation en espèces d'un État membre, elle peut en général l'obtenir même si elle vit dans un autre État membre.

La proposition actualise les règles de l'Union dans les quatre domaines suivants : prestations de chômage, prestations pour des soins de longue durée, accès des citoyens (économiquement) non actifs à des prestations sociales, coordination de la sécurité sociale pour les travailleurs détachés, avec quelques spécifications sur le travail transfrontalier :

- Prestations de chômage : Les demandeurs d'emploi pourront exporter leurs prestations de chômage pendant une durée plus longue : au moins six mois, contre trois actuellement. Cette possibilité augmentera leurs chances de trouver un emploi, et contribuera à la lutte contre le chômage et l'inadéquation des compétences à l'échelle de l'Union.

Pour les travailleurs frontaliers (qui vivent dans un pays, travaillent dans un autre, et rentrent chez eux au moins une fois par semaine), l'État membre où ils ont travaillé pendant les 12 derniers mois serait chargé du paiement des prestations de chômage. Cette modification reflète le principe selon lequel l'État membre qui a perçu les cotisations devrait verser les prestations.

- Coordination de la sécurité sociale pour les travailleurs détachés La Commission propose de renforcer les règles administratives en matière de coordination de la sécurité sociale pour les travailleurs détachés. Elle entend faire en sorte que les autorités nationales disposent des outils nécessaires pour vérifier le statut de ces travailleurs au regard de la sécurité sociale et établit des procédures plus claires en matière de coopération entre ces autorités afin de faire face aux pratiques potentiellement déloyales ou abusives.

b) Proposition de réforme de la directive concernant le détachement de travailleurs

La Commission européenne a présenté le 8 mars 2016 une proposition formelle de révision ciblée des règles relatives au détachement de travailleurs. Cette révision traduit l'engagement pris par l'actuelle Commission, dans ses orientations politiques, de promouvoir le principe d'une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit. Cette proposition vise à faciliter le détachement de travailleurs dans un environnement de concurrence loyale et de respect des droits des travailleurs, qui sont employés dans un État membre et que leur employeur envoie travailler temporairement dans un autre État membre. Plus spécifiquement, l'initiative a pour but de garantir des conditions de rémunération équitables et des conditions de concurrence égales tant pour les entreprises détenant des travailleurs que pour les entreprises locales dans le pays d'accueil.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

La révision ciblée introduira des changements dans trois grands domaines : la rémunération des travailleurs détachés, y compris dans les situations de sous-traitance, les règles sur les travailleurs intérimaires et le détachement à long terme.

La proposition prévoit que les travailleurs détachés bénéficieront de manière générale des mêmes règles en matière de conditions de rémunération et de travail que les travailleurs locaux. Cela se fera dans le plein respect du principe de subsidiarité et de la manière dont ces conditions sont fixées par les autorités publiques et/ou les partenaires sociaux dans l'État membre en question. Actuellement, les travailleurs détachés sont déjà soumis aux mêmes règles que les travailleurs de l'État membre d'accueil dans certains domaines, tels que la santé et la sécurité. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de verser à un travailleur détaché plus que le salaire minimum fixé par le pays d'accueil. Cette situation peut créer des écarts salariaux entre travailleurs détachés et travailleurs locaux et se traduire par une concurrence déloyale entre entreprises. Cela signifie que les travailleurs détachés sont souvent moins rémunérés que les autres travailleurs pour un même travail.

Désormais, toutes les règles relatives à la rémunération qui sont d'application générale aux travailleurs locaux devront être également appliquées aux travailleurs détachés. La rémunération devra comprendre non seulement les taux de salaire minimal, mais aussi d'autres éléments, tels que les primes ou les indemnités le cas échéant. Les États membres devront également préciser de façon transparente les différents éléments constitutifs de la rémunération sur leur territoire. Les règles fixées par la loi ou par des conventions collectives d'application générale deviennent obligatoires pour les travailleurs détachés dans tous les secteurs économiques. La proposition donne également la possibilité aux États membres de prévoir que les sous-traitants doivent accorder à leurs travailleurs la même rémunération que le contractant principal. Néanmoins, cela ne peut être fait que de manière non discriminatoire : la même règle doit s'appliquer aux sous-traitants nationaux et transfrontières. Enfin, si la durée du détachement dépasse 24 mois, les conditions prévues par la législation du travail des États membres d'accueil devront être appliquées, lorsqu'elles sont favorables au travailleur détaché.

Ces changements permettront de mieux protéger les travailleurs, d'améliorer la transparence et la sécurité juridique et de garantir des conditions égales aux entreprises nationales et aux entreprises détachant des travailleurs, tout en assurant le plein respect des systèmes de négociations salariales des États membres.

En novembre 2017 le Conseil européen a convenu d'une orientation générale sur la proposition de la Commission en vue d'une révision des règles relatives au détachement de travailleurs. En indiquant que les travailleurs détachés bénéficieront de manière générale des mêmes règles en matière de rémunération et de conditions de travail que les travailleurs locaux, l'accord politique au sujet du détachement de travailleurs confirme le principe fondamental de l'égalité de salaire pour un travail égal en un même lieu, préconisé par la Commission.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

4.2.4. Quelques questions pour la réflexion

En préalable il n'est pas question de proposer une suppression ou une limitation du recours au détachement car c'est une mesure phare de la mobilité transnationale des services et partant des travailleurs. Il faut aussi dire que ce n'est pas le détachement des travailleurs qui est préjudiciable mais les comportements frauduleux des entreprises et d'office de placement dont le seul objectif est le dumping social –et fiscal-. On peut envisager :

- Premier piste : Il serait souhaitable qu'entre les règles générales et les règles propres aux activités exercées dans plusieurs Etats membres, soit conçu un domaine intermédiaire de règles dérogatoires incluant le détachement de salariés, l'auto-détachement de non-salariés et toutes formes d'activité exercée en réseau et à forte mobilité. Il faudrait assez classiquement trouver le point fixe de rattachement.
- Deuxième piste : il serait imaginable de simplifier et resserrer les critères du détachement de façon à simplifier les démarches et les contrôles pour les entreprises, les travailleurs et les institutions de contrôle –du travail et de la sécurité sociale.
- Troisième piste : renforcer l'information et la coopération entre les institutions pour faire circuler l'information et renforcer les contrôles. Ceci suppose l'instauration d'échanges électroniques de données entre institutions. Le réseau EESSI susmentionné devait être l'outil permettant cela.

Il convient enfin de signaler qu'il faut également, dans le contexte de l'analyse de facteurs ayant une incidence sur la mobilité des travailleurs et travailleuses, garder à l'esprit le rôle que peuvent jouer les conventions sectorielles et d'entreprise existant au sein des trois régions ; ce sont en effet souvent ces conventions qui établissent les conditions en termes de salaires, horaires de travail, vacances, permis, retraite complémentaire, sécurité et santé dans le cadre du travail, etc. Leur teneur peut donc impliquer des avantages supplémentaires qui peuvent jouer un rôle déterminant en matière de motivation/démotivation des flux de travail au sein d'un même secteur.

En conclusion,

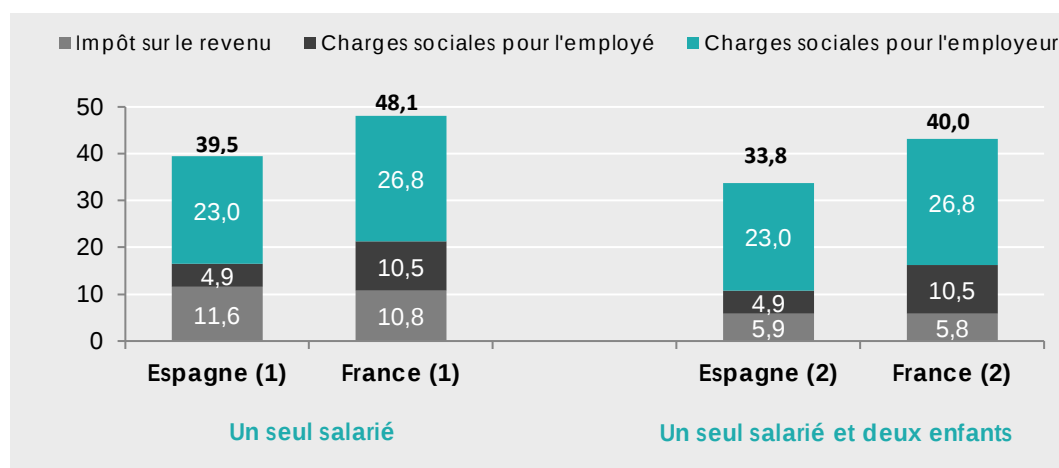
Outre des raisons de nature historique, économique et sociologique, il existe également des raisons d'ordre juridique, s'inscrivant dans le champ du droit du travail et/ou du droit à la protection sociale, qui peuvent représenter des obstacles ou des inconvénients pour les travailleurs/ses déplacés/ées et constituer un frein à la mobilité professionnelle transfrontalière.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

4.3. Comparaison de la fiscalité et des charges sociales en France-Espagne/Euskadi/Navarre et de la pression fiscale globale sur les revenus du travail

La pression fiscale sur les revenus du travail (en considérant le salaire moyen) en termes de charges sociales sur l'employé et sur l'employeur est plus importante en France qu'en Espagne, tel que nous pouvons l'observer sur le graphique suivant extrait de « Taxing Wages », rapport de l'OCDE correspondant à 2017. En effet, le résultat obtenu, en considérant les salaires moyens de chaque pays, montre que les charges sociales pour l'employeur s'élèvent à 26,8% dans le cas de la France contre 23% dans le cas de l'Espagne. Si nous nous intéressons aux charges sociales pour l'employé, l'écart est plus prononcé car celles-ci s'élèvent en moyenne à 10,5% du salaire en France contre 4,9% du salaire moyen en Espagne.

Graphique 4.2 Pression fiscale sur les revenus du travail. Comparaison Espagne et France, 2016



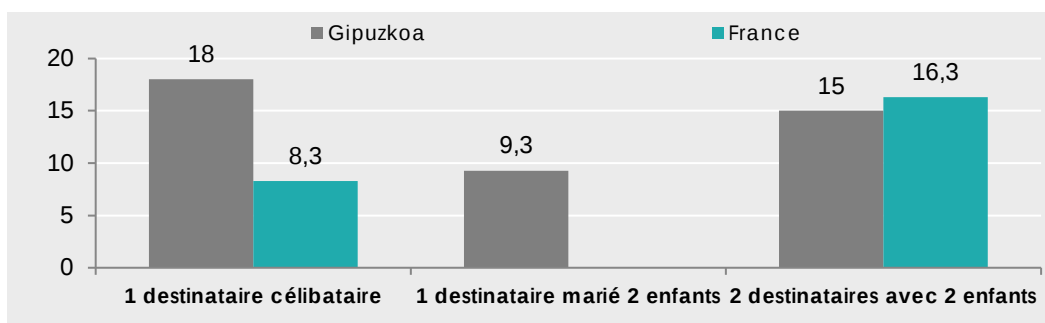
Source : OCDE. Taxing Wages 2017. Élaboration propre.

Par ailleurs, si nous comparons la pression fiscale associée à l'impôt sur le revenu à Gipuzkoa et en France, nous constatons que les circonstances familiales sont déterminantes. Le graphique suivant nous montre que dans le cas d'une seule personne avec des revenus sans charges familiales ou dans le cas d'un foyer avec une seule personne avec des revenus et deux enfants à sa charge, la pression fiscale est bien plus importante à Gipuzkoa ; dans le cas de foyers avec deux salariés avec deux enfants, le rapport est inversé mais avec des résultats très proches entre eux.

Du point de vue de la pression fiscale globale, il est plus intéressant pour une personne de nationalité espagnole de vivre en France et de travailler en Espagne que de vivre en Espagne et de travailler en France.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Graphique 4.3 Fiscalité des revenus du travail. Comparaison Gipuzkoa vs. France. 2017



Source : Elaboration propre à partir de Taxing Wages 2017, OCDE et Autorité fiscale de Gipuzkoa.

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

4.4. Carte des agents compétents et des agents intervenant dans le cadre de la résidence, de la fiscalité et du droit du travail

Tableau 4.6 Carte des agents clés du point de vue de la fiscalité et du droit du travail

Demande de résidence pour la première fois	En France	Consulado Español en Francia - <i>Inscripción</i> Résidence du Parc. 4, Boulevard du B.A.B., 64100 Bayonne
	Gipuzkoa	Comisaría de Policía - <i>Solicitud DNI</i> Ensanche Plaza 2, 20302 Irun, Gipuzkoa Tel: 943 63 95 30 https://www.citapreviadnie.es
Charges sociales pour employés	France	CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie). 68 Allées Marines, 64100 Bayonne, Francia Teléfono: +33 811 70 36 46 URSSAF (Union Recouvrement Cotisations Sécu Soc. Alloc. Familiales) Aquitaine 6 Avenue Belle Marion, 64600 Anglet, Francia
	Gipuzkoa	INSS-Instituto Nacional de la Seguridad Social en España Bartolome de Urdinso Kalea 2, 20301 Irun, Gipuzkoa Teléfono: 943 61 97 81 Instituto Nacional de la Seguridad Social. c/ Hermanos Otamendi 13 bajo, 20014 Donostia, Gipuzkoa Tel: 943 483600 - 901 106570 - 943 483138
Impôts pour les entreprises : déclaration, notification	France	Hôtel des Finances Publiques, Service pour les particuliers 17 Avenue Charles Floquet, 64200 Biarritz, Francia Tel: +33 5 59 413700
	Gipuzkoa	Hacienda Foral de Gipuzkoa Errotaburu Pasealekua 2, 20018 Donostia, Gipuzkoa Tel: 902 10 00 40 Agencia Estatal Tributaria. Delegación en Donostia Okendo Kalea 22, 20004 Donostia, Gipuzkoa
Embauche de travailleurs et recherche d'emploi	France	Pôle Emploi 11 Rue de la Ferme Dai Baita, 64500 Saint-Jean-de-Luz, Francia Tel: 943 980598
	Gipuzkoa	Notificación al INSS Lanbide
Activité économique et d'entreprise	France	DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de Nouvelle-Aquitaine 8 Esplanade de l'Europe, 64600 Anglet
	Gipuzkoa	Departamento de empleo y políticas sociales del Gobierno Vasco
Inspection du travail	France	DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de Nouvelle-Aquitaine 8 Esplanade de l'Europe, 64600 Anglet
	Gipuzkoa	Inspección de Trabajo y Seguridad Social Urdaneta Kalea 7, 20006 Donostia
Gestion des conflits dérivés du droit de travail	France	Conseil de PRUD'Homes de Bayonne Rue de la Ville en Bois, 64100 Bayonne Tel: +33 55 9593221
	Euskadi	Autoridad laboral del Gobierno Vasco Consejo de Relaciones Laboral (CRL)

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

Enregistrement de nouvelle entreprise et début d'activité	Francia	Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) 50-51 Allées Marines, 64102 Bayonne Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées Atlantiques 25 Boulevard d'Aritxague, 64100 Bayonne
	Gipuzkoa	Notificación al INSS y a la entidad gestora (Mutua de accidentes de Trabajo) Notificación a Hacienda Foral (Alta en IAE-Impuesto de Actividades Económicas) y Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores.
Aides sociales et familiales	France	CAF-Caisse d'Allocations Familiales 10 Avenue de Maréchal Foch, 64100-Bayonne
	Euskadi	Gobierno Vasco, Dpto. Empleo y Políticas Sociales Calle Andia nº 13, Donostia, Gipuzkoa.
Formation continue	France	GRETA (Centro de Formación Continua) 18 Avenue Maréchal Soult, 64100 Bayonne
	Euskadi	Fundación para la Formación Continua
Inscription des travailleurs indépendants	France	Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) 50-51 Allées Marines, 64102 Bayona. Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées Atlantiques 25 Boulevard d'Aritxague, 64100 Bayonne,
	Francia	Maison Départementale des Personnes Handicapées
Incapacité liée à des handicaps	Gipuzkoa	Seguridad Social
Retraite	Francia	CARSAT-Caisse d'Assurance de la Retraite de la Santé au Travail Cité du Palais, 24 Avenues Marhum, 64100 Bayonne
	Gipuzkoa	Instituto Nacional de la Seguridad Social

Source : Élaboration propre

4. Cadre Fiscal et Droits Sociaux des Travailleurs Transfrontaliers au Sein de l'eurorégion

4.5. Certaines questions relatives à la fiscalité et à la protection sociale des travailleurs frontaliers qui peuvent faire l'objet d'une réflexion future

À partir des éléments de fiscalité et de protection sociale décrits ci-avant, on peut identifier trois domaines de réflexion et de travail pour l'avenir afin de clarifier et d'améliorer le contexte réglementaire fiscal-social de l'emploi transfrontalier :

- Les conditions appliquées par les Administrations fiscales pour la considération de travailleur frontalier sont différentes et il existe une certaine confusion.
- La notion de zone frontalière à des fins fiscales limite sur le plan géographique les bénéfices du statut de travailleur frontalier, en s'avérant inadéquate et en demandant des mises à jour.
- Les systèmes nationaux de Sécurité sociale sont potentiellement à l'origine de multiples obstacles à la mobilité transfrontalière en ce qui concerne divers éléments, notamment :
 - o la différence dans les législations nationales de la sécurité sociale concernant les critères de concession de prestations ;
 - o lacunes dans le domaine de l'application du règlement communautaire compte tenu de l'impossibilité d'exporter certaines prestations (pré-retraites, pensions complémentaires) ;
 - o l'accès aux soins sanitaires transfrontaliers de la part des membres de la famille du travailleur ou de la travailleuse transfrontalière et pour les travailleurs transfrontaliers retraités ;
 - o l'existence de règles spécifiques pour certaines catégories de travailleurs tels que les travailleurs du secteur de la mer, du secteur du transport, etc.
- On considère également que certaines interactions entre les systèmes fiscaux et sociaux des États membres agissent comme des freins/stimulants de la mobilité transfrontalière et, notamment, les différentiels concernant les taux d'imposition directs et les contributions sociales entre le pays de résidence et le pays où est réalisé le travail ou également la fiscalité croissante de la sécurité sociale et des cotisations obligatoires.
- Autre source d'obstacles est sans doute le manque d'information adéquate (accessible et compréhensible) pour les travailleurs et travailleuses transfrontalières et entre les administrations sociales nationales compétentes.
- Il convient enfin de signaler qu'il existe des problématiques spécifiques (fiscalité appliquée aux travailleurs indépendants sans établissement permanent, capitalisation de la prestation de chômage, rénovation de cartes de transport de la part des transporteurs...) qui peuvent constituer des domaines de réflexion et de travail sur lesquels se pencher à l'avenir.

5. Complémentarité des marchés de travail

5. COMPLÉMENTARITÉ DES MARCHÉS DE TRAVAIL DE L'EUROREGION

5. Complémentarité des marchés de travail

Le présent chapitre est axé sur l'avenir et tente de déterminer le rôle que l'emploi transfrontalier pourrait jouer pour pallier les éventuels déficits d'une région avec des ressources disponibles au sein d'une autre, en devenant, en définitive, un levier permettant d'atténuer les éventuels décalages territoriaux.

Cela exige d'aborder les objectifs intermédiaires suivants :

- Connaître les perspectives d'évolution de l'emploi à moyen et long terme et identifier les secteurs d'activité et les professions ayant un plus grand potentiel de croissance.
- Analyser les offres d'emploi prises en charge par les trois services publics d'emploi et s'intéresser aux postes de travail les plus demandés et caractériser les bourses de demandeurs d'emploi inscrits au sein des services cités.
- Analyser la perception et les attentes des acteurs économiques de l'Eurorégion concernant l'emploi transfrontalier et les éventuels décalages par secteurs ou professions.
- Identifier les paris stratégiques des trois régions (RIS 3).
- Aborder les orientations politiques liées à l'emploi au sein des trois régions (Plans pour l'emploi).
- S'intéresser aux systèmes éducatifs et, plus précisément, au système d'homologations et d'équivalences aussi bien au niveau de la perspective universitaire que de la formation professionnelle,

Nous utilisons le résultat des analyses effectuées dans le cadre de ce point pour tenter de répondre principalement aux questions suivantes :

- quel est le degré de complémentarité entre les marchés de travail des régions ? quels en sont les atouts potentiels ? dans quels domaines d'activité ? concernant quels profils ou compétences ?
- quels sont les principaux domaines de travail permettant d'avancer vers un authentique bassin d'emploi des deux côtés de la frontière ?

L'objectif de ce point est de cerner l'importance des ordres de grandeur en termes de perspectives d'emploi à moyen/long terme. Nous avons en ce sens utilisé l'information et les travaux de prospective préexistants au sein des régions objet d'étude, ce qui implique l'existence d'approches et de méthodologies différentes. Les chiffres associés à ces exercices de prospective sur l'emploi doivent toujours être interprétés avec prudence car il existe une tendance à projeter l'expérience du passé sans tenir compte d'éventuelles « ruptures » de tendance ; et cela, compte tenu du scénario économique actuel caractérisé par des incertitudes croissantes (politiques, technologiques, etc.) constitue une faiblesse importante.

En dépit de ces limitations, il s'avère intéressant de connaître le degré plus ou moins grand d'optimisme avec lequel sont considérées les opportunités d'emploi dans les prévisions effectuées par la Nouvelle-Aquitaine et l'Euskadi (aucun exercice assimilable n'est disponible dans le cas de la Navarre). Les résultats exposés permettent de connaître le degré d'expansion prévu concernant les postes de travail et d'établir une première approche concernant les activités et les types de professions dans lesquels ils se concentrent. Tout cela constitue une information pertinente pour axer l'analyse sur l'emploi transfrontalier.

Outre les exercices de prospective sur l'évolution de l'emploi à moyen/long terme, nous avons également utilisé l'information relative aux besoins de personnel se basant sur les Enquêtes réalisées auprès des entreprises et avec un horizon temporel à court terme.

Nous reprenons ci-après les résultats de cette double approche sur les opportunités d'emploi au sein des trois régions.

a) Prospective à moyen terme en Nouvelle-Aquitaine

Quand il s'agit d'aborder les opportunités d'emploi en Nouvelle-Aquitaine à moyen terme, on a fait appel à PROJ'EM d'Aquitaine Cap Métiers, outil de projections régionales des Emplois et des Métiers, construit par Aquitaine Cap Métiers pour la période quinquennale 2017- 2022 qui permet faire une prévision glissante à 5 ans par grands secteurs d'activité et par métiers (spécialités professionnelles).

Cette approche - originale et, de ce fait, encore expérimentale – repose sur une démarche en trois temps : 1) prise en compte des projections d'emploi par secteur d'activité (d'usage courant) ; 2) transformation en projection d'emploi par métier ; 3) compte tenu des départs programmés (retraites), estimation des postes à pourvoir par métier (entrées potentielles).

S'agissant des secteurs d'activité économique les plus fortes créations d'emploi estimées (au-dessus de 300 créations nettes par an soit 1 500 et plus sur les 5 années à venir) concernant, en chiffres absolus, principalement le tertiaire. Au total l'emploi salarié passerait de 2

5. Complémentarité des marchés de travail

386 000 en 2017 à 2 469 000 en 2022, soit une augmentation moyenne de 16 600 postes par an (+ 0,7% en TCAM).

Tableau 5.1 Nouvelle – Aquitaine : Estimations de créations d'emploi entre 2017 et 2022 par secteurs

Cod e	Libellé_sectB43	Emploi 2017	Emploi 2022	Créations annuelles 2017-2022	TCAN 17-22
QB1	Activités sociales avec hébergement	110.141	124.717	+ 2.915	+ 2,5 %
QB2	Activités sociales sans hébergement	106.917	116.060	+ 1.829	+ 1,7 %
NZ0	Autres services principalement aux entreprises	136.712	145.301	+ 1.718	+ 1,2 %
GZ3	Commerce de détail	196.398	203.583	+ 1.437	+ 0,7 %
FZ3	Travaux de construction spécialisés	135.017	142.056	+ 1.408	+ 1,0 %
OZ0	Administration publique	270.561	276.030	+ 1.094	+ 0,4 %
TZ0	Emploi direct par les ménages	49.211	54.360	+ 1.030	+ 2,0 %
IZ0	Hébergement et restauration	86.120	88.864	+ 549	+ 0,6 %
GZ2	Commerce de gros	84.023	86.358	+ 467	+ 0,5 %
GZ1	Commerce/réparation automobile	44.455	46.625	+ 434	+ 1,0 %
HZ1	Transport	63.014	65.067	+ 411	+ 0,6 %
SZ0	Autres services principalement aux ménages	57.456	59.300	+ 369	+ 0,6 %
EZ0	Eau et assainissement	18.618	20.435	+ 363	+ 1,9 %
KZ0	Finance et assurance	73.744	75.462	+ 344	+ 0,5 %
CC0	Bois, papier, imprimerie	31.794	33.387	+ 319	+ 1,0 %
RZ0	Art, spectacles et activités récréatives	29.307	30.859	+ 310	+ 1,0 %
CG0	Matériaux non métalliques	18.313	19.829	+ 303	+ 1,6 %

Estimations de créations d'emploi entre 2017 et 2022 par secteurs d'après PROJ'EM d'Aquitaine Cap Métiers (au-dessus du seuil de 300 créations annuelles)

NB : Les lignes surlignées indiquent des ajustements de détail par rapport à la nomenclature B 43 utilisée

Source: Cap Métiers. PROJ'EM

S'agissant des métiers, les chiffres globaux sont les mêmes que précédemment : 16 600 postes supplémentaires par an mais, compte tenu des départs à la retraite (toujours déterminants au regard de la pyramide des âges en Nouvelle-Aquitaine : 67.000 par an en moyenne selon les estimations démographiques de l'INSEE pour les prochains cinq ans), les postes à pourvoir seraient 5 fois plus nombreux pour un total annuel de 83.600 entrées sur le marché du travail, soit un TCAM de 3,5%.

Le rôle des départs à la retraite apparaissant toujours déterminants, l'INSEE a estimé les effectifs de départs de fin de carrière pour toutes les zones d'emploi de la Nouvelle-Aquitaine. Le taux de départ entre 2010 et 2020 est estimé à 32,5% sur l'ensemble de la région Nouvelle-Aquitaine (31,7% pour la Zone Emploi de Bayonne ; 32,2% pour Dax ; 32,7% pour Mont-de-Marsan ; 32,9% pour Pau ; 36,2% pour Oloron). Même si le rythme des départs commence à ralentir en Nouvelle-Aquitaine (414 000 sur 2010-2015, 333 000 sur 2016-2020), il

5. Complémentarité des marchés de travail

reste encore très élevé sur les 5 ans en cours : 20 500 à Pau ; 17 900 à Bayonne ; 9 300 à Dax ; 7 800 à Mont-de-Marsan ; 2 800 à Oloron.

Mais, toujours sur les métiers, on peut faire une analyse beaucoup plus fine et plus exhaustif en considérant la mobilité entre groupes de métiers. Même si cela n'affecte pas au volume total de l'emploi, les disparités entre besoins d'embauche (« entrées projetées ») par type de métier se voient augmentés. Les résultats confirment la tertiarisation de l'emploi ; les plus gros besoins concernent toujours des niveaux de qualification modestes, ce qu'il ne faut pas oublier.

Tableau 5.2 Estimations des postes à pourvoir (entrées) entre 2017 et 2022 par métiers (≥ 2 000 créations annuelles)

Libellé_FAP087	Valeurs brutes			Evolutions annuelles			
	Emploi 2017	Emploi 2022	Entrées 2017-2022	Créations annuelles 2017-2022	TCAM 17-22	Entrées annuelles 2017-2022	Tx ann entrée 17-22
Agents d'entretien	121.009	126.915	43.124	+ 1.181	+ 1,0 %	7.187	5,9 %
Vendeurs	79.186	81.924	30.739	+ 548	+ 0,7 %	5.123	6,5 %
Aides à domicile et aides ménagères	60.609	65.705	25.540	+ 1.019	+ 1,6 %	4.257	7,0 %
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	91.396	93.632	25.188	+ 447	+ 0,5 %	4.198	4,6 %
Attachés commerciaux et représentants	57.453	59.406	23.719	+ 391	+ 0,7 %	3.953	6,9 %
Ouvriers non qualifiés des industries de process	27.172	28.199	21.605	+ 205	+ 0,7 %	3.601	13,3 %
Conducteurs de véhicules	74.850	77.263	21.368	+ 483	+ 0,6 %	3.561	4,8 %
Employés administratifs d'entreprise	35.726	37.262	20.511	+ 307	+ 0,8 %	3.419	9,6 %
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	56.095	58.079	19.460	+ 397	+ 0,7 %	3.243	5,8 %
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	50.360	52.845	18.653	+ 497	+ 1,0 %	3.109	6,2 %
Aides-soignants	73.305	77.767	18.107	+ 892	+ 1,2 %	3.018	4,1 %
Agricultures, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	69.342	68.838	17.930	- 101	- 0,1 %	2.988	4,3 %
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	35.020	36.207	15.864	+ 237	+ 0,7 %	2.644	7,5 %
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	50.116	51.320	14.918	+ 241	+ 0,5 %	2.486	5,0 %
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	40.126	41.336	14.868	+ 242	+ 0,6 %	2.478	6,2 %
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	31.810	32.884	14.538	+ 215	+ 0,7 %	2.423	7,6 %
Caissiers, employés de libre-service	36.033	37.337	14.085	+ 261	+ 0,7 %	2.347	6,5 %
Enseignants	74.359	74.953	13.434	+ 119	+ 0,2 %	2.239	3,0 %
Ouvriers non qualifiés de la manutention	29.096	30.152	13.432	+ 211	+ 0,7 %	2.239	7,7 %
Assistants maternelles	35.020	37.883	13.307	+ 573	+ 1,6 %	2.218	6,3 %
Secrétaires	38.480	39.628	13.195	+ 230	+ 0,6 %	2.199	5,7 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	35.965	37.178	13.195	+ 242	+ 0,7 %	2.199	6,1 %
Cuisiniers	32.129	33.455	13.158	+ 265	+ 0,8 %	2.193	6,8 %
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	29.478	30.797	13.113	+ 264	+ 0,9 %	2.185	7,4 %
Employés de maison	28.744	31.415	13.091	+ 534	+ 1,8 %	2.182	7,6 %
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	35.820	37.591	13.013	+ 354	+ 1,0 %	2.169	6,1 %

Source: Cap Métiers. PROJ'EM

5. Complémentarité des marchés de travail

b) Besoins à court terme en Nouvelle-Aquitaine

La deuxième approche sur les opportunités d'emploi est à très court terme (sur l'année 2017) et l'information utilisée vient de l'enquête annuelle BMO (Besoins de Main d'Œuvre) de Pôle Emploi⁴⁹. L'enquête recense les « intentions de recrutement » des quelques 44 000 entreprises de la région qui ont répondu (1/5ème de l'effectif de référence), qui met principalement en avant la part des emplois saisonniers (qui comptent pour plus de 50%).

Le résultat obtenu est, donc, qu'un 23% des établissements de la région envisagent de recruter, une proportion en hausse de 1,5 point sur un an. Cette part est légèrement supérieure à celle observée sur la France (22,4%).

Sur l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine 192 000 projets de recrutement sont affichés pour l'année en cours, c'est-à-dire, pour 2017. Ce chiffre est plus élevé que celui de 2016 : +5,4%, 9.829 projets de recrutement complémentaires.

Ces projets de recrutement se situent principalement en Gironde (55 000), Charente-Maritime (25 000), Pyrénées-Atlantiques (20 000), Landes (17 000), Lot-et-Garonne (14 000), Dordogne et Deux-Sèvres (12 000), Vienne (10 000).

Par secteurs d'activité dominant ceux qui sont fortement employeurs de travailleurs temporaires : les diverses activités agricoles aux premiers rangs et les services liés au tourisme qui occupent le plus de saisonniers. Seules s'intercalent dans les 20 premiers rangs trois professions plus pérennes du secteur social : agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants.

Si on compare avec le total national on constate que 23% des projets de recrutement sont issus du secteur de l'industrie agro-alimentaire et agriculture, c'est 9 points de plus qu'au national. En lien avec la surreprésentation du secteur agricole, la proportion de projets saisonniers est plus élevée dans la région (50,4%) que sur la France (39,2%).

La proportion de projets de recrutement qui sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs de la région est de 37,4%. Cette part augmente de 4,8 points par rapport à 2016 et se situe quasiment au même niveau du total national.

Pour la partie sud de la région on dispose des données détaillées sur les *bassins d'emploi* du Pays Basque, du Béarn (Pau-Oloron), de Dax et Mont-de-Marsan. On retrouve dans les premiers rangs les activités agricoles et agro-alimentaires pour les deux bassins landais et le Béarn. Les métiers du tourisme sont les plus recherchés au Pays Basque, mais aussi à Dax en y ajoutant les besoins du thermalisme.

⁴⁹ Enquête publiée en avril 2017.

5. Complémentarité des marchés de travail

Tableau 5.3 Nouvelle-Aquitaine : intentions de recrutements en 2017 (au-dessus du seuil de 2.500 offres d'emploi sur l'année)

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	19.550	26,1 %	95,2 %
Agriculteurs salariés	11.831	33,3 %	90,5 %
Serveurs de cafés restaurants	9.739	41,4 %	78,9 %
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	7.678	35,5 %	56,4 %
Agents d'entretien de locaux	6.597	36,6 %	37,5 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	6.289	39,0 %	70,4 %
Aides à domicile et aides ménagères	5.826	76,8 %	27,4 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	5.015	27,3 %	63,8 %
Cuisiniers	4.940	57,1 %	70,0 %
Agents d'accueil et d'information	4.340	29,0 %	53,4 %
Aides-soignants	4.170	41,0 %	17,5 %
Employés de libre-service	3.949	16,0 %	65,0 %
Employés de l'hôtellerie	3.798	48,8 %	81,4 %
Marichers, horticulteurs salariés	3.504	28,7 %	94,9 %
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)	3.048	24,9 %	49,7 %
Télévendeurs	2.970	15,7 %	22,7 %
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	2.908	36,1 %	75,7 %
Caissiers	2.568	13,1 %	55,7 %
Vendeurs en produits alimentaires	2.547	36,2 %	68,4 %

NB : Le tableau complet est disponible sur le site de Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine

Source: Pôle Emploi. EnquêteBMO

5.1.2. Euskadi

a) Prospective à moyen terme en Euskadi

La première question importante se posant au moment d'aborder la situation future du marché du travail en Euskadi concerne le décalage structurel de sa pyramide démographique qui affecte les effectifs de population en âge de travailler : des générations plus âgées, de plus en plus nombreuses, seront remplacées par des groupes moins nombreux de jeunes. En effet, tous les scénarios démographiques envisagés par Eustat pour 2025, du plus optimiste au plus pessimiste, indiquent une contraction de la population en âge de travailler : celle-ci connaîtra une baisse de l'ordre de 12% au cours de la période 2014-2025. Cela signifie que pour chaque personne âgée de 65 ans ou plus, la population âgée de 15 à 64 ans passera de 3,2 personnes actuellement à 2,3.

Le besoin de remplacement des travailleurs partant à la retraite constitue le facteur déterminant de la création de postes de travail en Euskadi (d'après les données du Recensement du Marché du travail, 17% de la population avec emploi en 2014 a plus de 55 ans ; dont

5. Complémentarité des marchés de travail

32% plus de 50 ans). Il faut toutefois tenir compte du fait que les professions correspondant aux personnes qui abandonneront leur poste de travail pour cause de départ à la retraite ne seront pas toutes remplacées et qu'en toute logique, le contenu des nouveaux postes de travail ne sera, dans de nombreux cas, plus identique au poste remplacé.

Pour chiffrer les opportunités d'emploi en Euskadi, nous avons utilisé l'outil développé par Lanbide : *Future Lan*. Les résultats issus de ces prévisions montrent que le volume d'opportunités annuelles totales d'emploi se situera autour de 38 000 unités d'ici à 2022. Ce chiffre correspond au résultat de l'agrégation de deux composantes : 26 600 opportunités correspondant aux besoins annuels pour cause de remplacement des personnes qui partiront à la retraite au cours de cette période et 11 400 opportunités correspondant aux besoins annuels qui dériveront de l'expansion de l'économie.

En ce qui concerne les grands secteurs, le gros des opportunités d'emploi issues de l'expansion économique et également des besoins de remplacement correspondra au secteur des services. Pour sa part, l'industrie proposera des opportunités liées au remplacement de la population de travailleurs et travailleuses qui prendront leur retraite au cours des prochaines années, mais en revanche, le développement économique prévu entraînera une contraction des postes de travail dans ce secteur. Le bâtiment créera un nombre limité d'opportunités, qu'il s'agisse de demande d'expansion économique ou de remplacement.

Les branches d'activité qui concentreront les principales opportunités nettes d'emploi sont les suivantes : commerce, activités sanitaires et sociales, transport et stockage, administration publique, activités professionnelles, scientifiques et techniques, enseignement et activités administratives et services auxiliaires. Dans toutes ces branches, les besoins naîtront aussi bien de l'expansion économique que du remplacement des travailleurs/ses qui prendront leur retraite.

Tableau 5.4 Perspectives d'emploi en Euskadi par secteurs. 2022

	Besoins liés à l'expansion économique	Besoins liés au remplacement
	Chiffres annuels Période 2015-2022 (n°)	Chiffres annuels Période 2015-2022 (n°)
Agriculture, élevage, sylviculture et pêche	-110	150
Industrie, énergie et eau	-940	4.820
Bâtiment	950	1.470
Secteur services	11.500	20.160
TOTAL	11.400	26.600

Source : Élaboration propre à partir de données issues de Lanbide. *Future Lan* Observatoire de Prospective de l'emploi

En ce qui concerne la profession, des opportunités d'emploi (plus d'offre de postes que de personnes pour les pourvoir) seront créées à long terme pour le personnel technique et professionnel scientifique, les spécialistes en assistance, l'emploi comptable, administratif et le personnel qualifié du secteur primaire.

5. Complémentarité des marchés de travail

Tableau 5.5 Évolution à long terme de l'offre de travailleurs/ses selon le profil professionnel

	Tendance population avec emploi	Scénario-Décalage entre la demande et l'offre
Spécialistes et professionnels/les scientifiques et intellectuels/les de la santé et de l'enseignement	Hausse	Déficit
Spécialistes ; professionnels en assistance	Hausse	Déficit
Employés/ées comptables, agents/tes administratifs/ves et autres employés/ées de bureau	Hausse	Déficit
Travailleurs/ses qualifiés/ées dans le secteur agricole, de l'élevage, des forêts et de la pêche	Baisse	Déficit
Travailleurs/ses des services de restauration, personnels, de protection et vendeurs/ses	Baisse	Excédent
Directeurs/trices et gérants/tes	Baisse	Excédent
Ouvriers/ères d'installations et de machines et monteurs/ses	Baisse	Excédent
Artisans/es et travailleurs/ses qualifiés/ées des industries manufacturières et du bâtiment (sauf ouvriers/ères d'installations et de machines)	Baisse	Excédent
Professions élémentaires	Baisse	Excédent

Source : Lanbide, Future Lan.

Tableau 5.6 Opportunités d'emploi liées à l'expansion et au remplacement par branche d'activité

	Opportunités liées à l'expansion	Opportunités liées au remplacement
Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules à moteur et de deux-roues à moteur	OUI	OUI
Activités sanitaires et de services sociaux	OUI	OUI
Transport et stockage	OUI	OUI
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	OUI	OUI
Activités professionnelles, scientifiques et techniques	OUI	OUI
Enseignement	OUI	OUI
Activités administratives et services auxiliaires	OUI	OUI
Industrie manufacturière	NON	OUI
Hôtellerie	OUI	OUI
Bâtiment	OUI	OUI
Activités liées aux foyers telles qu'employeurs de personnel domestique ; activités liées aux foyers telles que producteurs de biens et services à usage propre	OUI	OUI
Activités financières et d'assurances	OUI	OUI
Autres services	OUI	OUI
Information et communications	OUI	OUI
Activités immobilières	OUI	OUI
Fourniture d'eau, activités d'assainissement, gestion des déchets et décontamination	NON	OUI
Fourniture d'énergie électrique, gaz, vapeur et air conditionné	NON	OUI
Industries liées à l'extraction	NON	OUI
Agriculture, élevage, sylviculture et pêche	NON	OUI

Source : Lanbide, Future Lan

5. Complémentarité des marchés de travail

b) Besoins à court terme en Euskadi

D'après l'information figurant dans le rapport de Confebask (Confédération entrepreneuriale basque) intitulé « Besoins d'emploi et de qualifications des entreprises basques pour 2016 »⁵⁰, il s'avère que :

- Deux tiers des entreprises prévoyaient un type d'embauche. La création d'emploi salarié prévue s'élevait à environ 13 000 personnes.
- Les profils les plus demandés correspondent au personnel technique de production et aux ouvriers qualifiés et commerciaux. Près de 40% des embauches correspondra au personnel du secteur de la production, du montage et de la maintenance. Ces catégories supposeraient quasiment 10 000 nouvelles personnes embauchées. La commercialisation, le marketing et les ventes absorberaient le quart des contrats prévus (environ 5 700 personnes)
- En ce qui concerne le profil de formation, l'enquête estimait une demande avoisinant les 6 500 personnes avec un profil universitaire, un groupe équivalent avec un profil Cycles de Formation niveau Diplôme supérieur et 5 300 personnes avec un profil Cycles de formation niveau Diplôme intermédiaire. Les personnes avec un profil cycles de formation de voie professionnelle (diplôme intermédiaire ou supérieur) représenteraient 47% des demandes (11 750 personnes).
- Les cycles de formation de voie professionnelle les plus demandés couvrent 66% des besoins. La fabrication mécanique correspond à la branche la plus demandée dans les cycles de formation (voie professionnelle). D'autres branches industrielles, d'administration et de TICs font également l'objet d'une demande significative.

5.1.3. Navarre

a) Prospective à moyen terme en Navarre

Bien qu'aucun exercice de prévisions d'emploi à moyen et long terme assimilable à ceux réalisés pour la Nouvelle-Aquitaine et l'Euskadi ne soit disponible pour la Navarre, il a été considéré intéressant d'utiliser certains résultats du travail « Prospection des besoins au sein des entreprises navarraises face à la relève générationnelle » du Gouvernement de Navarre (2017). Ce travail a tenté d'analyser la prévision de la relève professionnelle au cours des prochaines années compte tenu des départs à la retraite et de la hausse de l'emploi. Le scénario envisagé se caractérise également par un vieillissement professionnel, une baisse continue de la population potentiellement active et une hausse de la population inactive de plus de 65 ans. La population active de plus de 60 ans augmentera de 5,7% entre 2018 et 2021.

Une enquête auprès d'entreprises navarraises a été effectuée dans le cadre de ce travail, avec obtention des résultats suivants : deux entreprises sur trois quasiment affirment qu'elles créeront des emplois au cours des prochaines années. La question du type d'emploi allant

⁵⁰ Résultats correspondant à une enquête aux entreprises (environ 1000 ont répondu).

5. Complémentarité des marchés de travail

être créé leur a été posée et leurs réponses ont été les suivantes : 30% d'emploi qualifié, 30% d'emploi technique, 16% de postes de direction, 14% de travail non qualifié et 10% d'emploi administratif. Les compétences de travail en équipe sont les plus valorisées par les entreprises sondées pour couvrir les futurs postes de travail.

b) Besoins à court terme en Navarre

Le travail réalisé depuis la Confédération des entrepreneurs de Navarre « Analyse des perspectives d'embauche et des profils professionnels les plus demandés par les entreprises navarraises à court et moyen terme » effectué en 2014 a permis d'identifier les postes les plus demandés par secteurs. Le secteur industriel et le secteur du commerce présentent des besoins de profils divers (spécialistes, ouvriers, employés sans qualification...) tandis que le reste des domaines (secteur de l'enseignement, socio-sanitaire,...) demande principalement des profils qualifiés.

Tableau 5.7 Profils professionnels les plus demandés (court/ moyen terme) en Navarre

1. Secteur industriel

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1.1. Spécialiste mécatronique | 1.6. Cariste |
| 1.2. Monteur/ ajusteur mécanique | 1.7. Tourneur / Fraiseur |
| 1.3. Conducteur/trice de machines | 1.8. Gestionnaire de projets |
| 1.4. Ouvrier/ère d'atelier | 1.9. Responsable Exportation |
| 1.5. Outilleur/se | |

2. Secteur agroalimentaire

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 2.1. Spécialiste de Laboratoire | 2.2. Spécialiste Qualité |
|---------------------------------|--------------------------|

3. Secteur enseignement

- | | |
|-------------------|--|
| 3.1. Enseignant/e | 3.2. Responsable Dpt. Didactique ou Responsable de Projets stratégiques concrets |
|-------------------|--|

4. Secteur du commerce

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 4.1. Vendeur/se | 4.6. Personnel auxiliaire |
| 4.2. Magasinier/ère | 4.7. Réassortisseur/se |
| 4.3. Agent/e administratif/ve | 4.8. Livreur/se |
| 4.4. Hôte/sse de caisse | 4.9. Responsable commerce |
| 4.5. Poseur/se monteur/se | |

5. Secteur TIC

- | | |
|---|--------------------------------|
| 5.1. Développeur/se Net/Java | 5.3. Consultant Senior |
| 5.2. Développeur/se d'applications pour dispositifs mobiles | 5.4. Spécialiste en assistance |

6. Secteur du bâtiment

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 6.1. Gestionnaire de promotions immobilières | 6.3. Agent commercial de production |
| 6.2. Agent commercial de promotions immobilières | |

7. Secteur E.R

- | |
|---|
| 7.1. Spécialiste en prévention des risques dans le cadre du travail |
|---|

8. Secteur socio-sanitaire

- | |
|----------------------------------|
| 8.1. Spécialiste socio-sanitaire |
|----------------------------------|

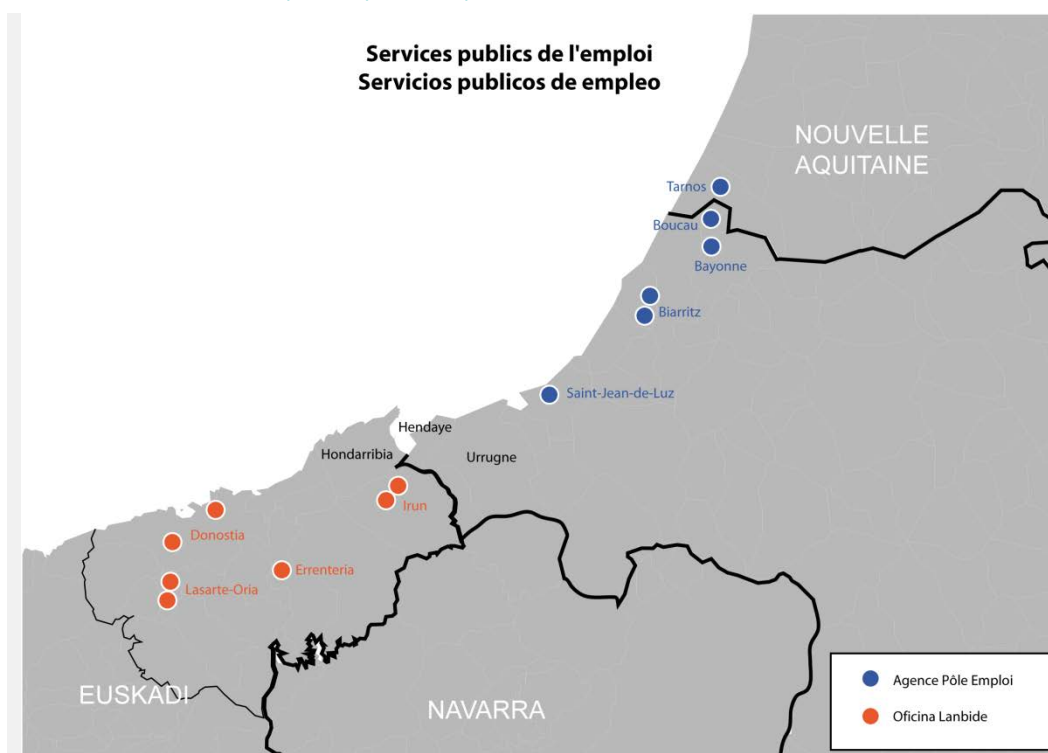
Source : Confédération des entrepreneurs de Navarre « Analyse des perspectives d'embauche et des profils professionnels les plus demandés par les entreprises navarraises à court et moyen terme », 2014.

5. Complémentarité des marchés de travail

5.2. Demande et offre d'emploi au sein de l'Eurorégion

Ce point analyse les résultats des données apportées par les trois Services publics pour l'emploi qui opèrent au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre⁵¹ concernant les demandeurs d'emploi (personnes au chômage ou souhaitant changer d'emploi) et les postes de travail proposés.

Carte 5.1 Services publics pour l'emploi situés au sein de la zone frontalière



Source : Élaboration propre

L'objectif est d'identifier les similitudes et les différences existantes entre les trois régions en ce qui concerne l'offre et la demande d'emploi que les services publics prennent en charge.

Préalablement à l'analyse des résultats, la première conclusion dérivant de cet exercice est que les formulaires et les procédures utilisés ne sont pas homogènes et que des variables dont le contenu diffère sont parfois désignées sous un même nom. Tel est le cas par exemple de la variable relative au niveau de la qualification associée au poste proposé ; en effet, alors que Lanbide et le SNE classent les postes proposés sur la base du niveau de qualification requis par le poste, Pôle Emploi les classe, sous ce même nom, selon le niveau

⁵¹ L'information utilisée est issue d'exploitations spécifiques effectuées par : Pôle Emploi (Nouvelle-Aquitaine), Lanbide (Euskadi) et le Service navarrais pour l'emploi (Navarre).

5. Complémentarité des marchés de travail

de salaire associé à ce poste. Ces différences ont limité l'étendue de l'analyse comparative initialement prévue. Signalons également que les variables et les catégories consignées dans les formulaires respectifs (profession demandée, exigence en termes de langue) de Lanbide et du Service navarrais pour l'emploi ne sont pas non plus exactement les mêmes. Un autre exemple de ces décalages dans les critères de segmentation concerne la variable profession pour laquelle les classifications utilisées au nord et au sud de la Bidassoa ne coïncident pas.

Tableau 5.8 Postes de travail proposés depuis les services publics pour l'emploi et demandeurs/ses d'emploi inscrits/tes auprès de ceux-ci

	Demandeurs/ses d'emploi (n°)	Offre de postes de travail pris en charge par les services pu- blics pour l'emploi (n°)
Pyrénées-Atlantiques	52 368	29 310
Gipuzkoa	77 183	8 593
Euskadi	270 773	23 813
Navarre	50 201	8 059
Nouvelle-Aquitaine	494 444	279 655
Total Eurorégion	815 418	311 527

Pour comprendre l'énorme divergence entre le volume de demandeurs d'emploi et le volume de postes proposés par les services publics pour l'emploi, il convient de tenir compte du fait que bien que l'inscription auprès de ces services soit quasi-exhaustive (pratiquement l'ensemble des demandeurs d'emploi y font appel), il n'en va pas de même dans le cas des entreprises, qui utilisent d'autres voies pour trouver leurs candidats/tes allant couvrir les postes vacants (contacts, centres de formation, annonces dans les médias, entreprises privées de recrutement, etc.).

Source : Pôle Emploi, Lanbide, SNE-LS.

Les principaux résultats dérivés de l'analyse des données apportées par les trois Services publics pour l'emploi de l'Eurorégion (Pôle Emploi, Lanbide, et Service navarrais pour l'emploi) sont les suivants :

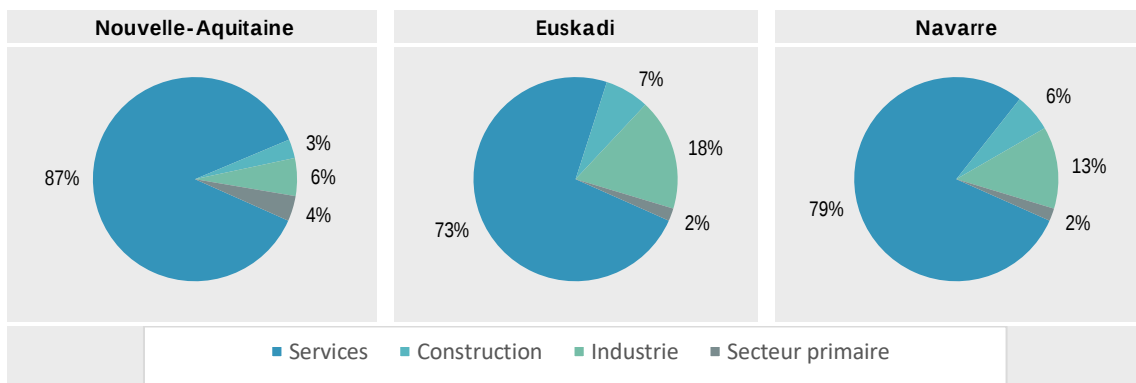
- Les trois Services publics pour l'emploi concentrent une offre globale de 311 526 postes de travail et réunissent un volume de demandeurs/ses inscrits/tes (au chômage ou recherchant un autre emploi) qui s'élève à 815 418 personnes. Cela suppose qu'il y a en moyenne 2,6 demandeurs/ses par poste pris en charge, avec une grande variabilité selon les régions.
- Pour ce qui concerne l'offre de postes de travail par secteurs, nous constatons une plus grande présence relative d'emplois industriels en Euskadi (18% de ceux pris en charge par Lanbide et 13% en Navarre, bien que ce dernier chiffre doive être considéré avec prudence dans la mesure où plus de la moitié des emplois n'ont pas été classés par secteur d'activité) contre uniquement 6% environ des postes proposés par Pôle Emploi.
- L'exigence d'expérience préalable est plus fréquente en Nouvelle-Aquitaine et Euskadi : 43% des postes de travail pris en charge par Pôle Emploi, demandent expérience préalable, pourcentage similaire dans le cas des emplois pris en charge

5. Complémentarité des marchés de travail

par Lanbide ; cependant, ce pourcentage est de 16% pour les emplois pris en charge par le Service navarrais pour l'emploi.

- Pour traiter le profil du poste proposé (spécialiste, agent administratif, etc.), et compte tenu, tel qu'indiqué ci-avant, du problème selon lequel la typologie du poste de Pôle Emploi correspond à son niveau de salaire alors que dans le cas de Lanbide et du Service navarrais pour l'emploi, celle-ci correspond à la qualification exigée, nous avons décidé de comparer exclusivement le poids de l'emploi non qualifié au sein des trois Services pour l'emploi. Le résultat est que ces postes non qualifiés représentent environ 20% de l'offre de postes pris en charge par Lanbide, 25% des postes pris en charge par le SNE et qu'ils représentent un peu plus de 30% dans le cas de l'offre de Pôle Emploi.
- L'exigence de la connaissance du français pour satisfaire l'offre de postes pris en charge par Lanbide n'affecte que 1,7% des postes (3,1% de ceux de Gipuzkoa). L'exigence de la connaissance de l'espagnol dans l'offre de Pôle Emploi est encore plus minime : 0,6%. Le Service navarrais pour l'emploi ne consigne pas cette information. L'exigence de la connaissance du français est, par conséquent, plus fréquente dans l'offre prise en charge par les services publics d'Euskadi que l'exigence de connaître l'espagnol pour satisfaire les postes de travail proposés en Nouvelle-Aquitaine.

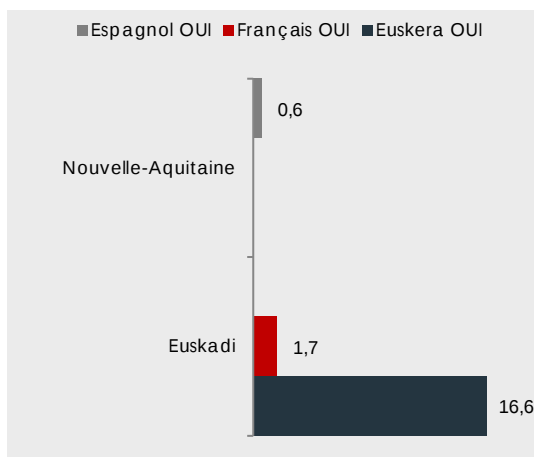
Graphique 5.1 Offre de postes de travail pris en charge depuis les services publics pour l'emploi par secteur



Source : Pôle Emploi, Lanbide et SNE-LS

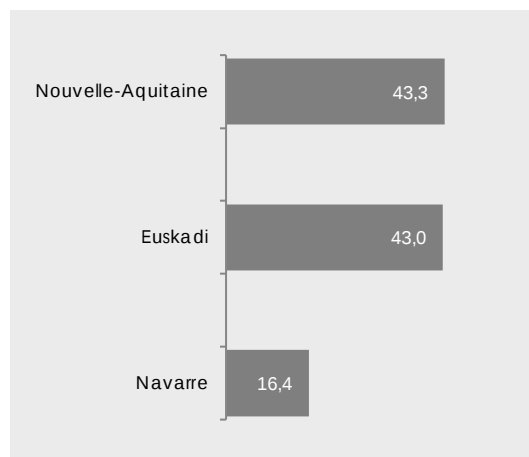
5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.2 Exigence de la connaissance d'une langue transfrontalière au niveau des postes à couvrir pris en charge par les services publics pour l'emploi (% par rapport au total des postes proposés)



Source : Pôle Emploi, Lanbide et SNE-LS.

Graphique 5.3 Exigence d'expérience professionnelle préalable au niveau des postes à couvrir pris en charge par les services publics pour l'emploi (% par rapport au total des postes proposés)



Pour ce qui concerne l'analyse de l'ensemble des demandeurs d'emplois (au chômage ou cherchant à changer d'emploi), nous constatons des différences prononcées au niveau des profils régionaux avec un meilleur positionnement de la Nouvelle-Aquitaine en termes d'âge, de qualification et de maîtrise des langues. L'analyse comparative permet d'obtenir les résultats suivants :

- La distribution selon le sexe ne reflète pas de différences significatives. Au sein des trois régions, nous observons une légère prédominance des femmes un peu plus prononcée dans le cas de la Navarre (59% contre 55% en Euskadi et 53% en Nouvelle-Aquitaine).
- En ce qui concerne l'âge, le trait différentiel le plus pertinent correspond à une présence plus importante de la population de plus de 55 ans parmi les demandeurs/ses d'emploi en Navarre et en Euskadi par rapport à celle observée en Nouvelle-Aquitaine (23%, 18% contre 13% en Nouvelle-Aquitaine).
- Les écarts enregistrés concernant le fait de disposer ou non d'une expérience professionnelle préalable sont frappants. Les résultats pour la Navarre et l'Euskadi sont assez similaires : environ 8% de la population à la recherche d'un emploi se situe dans la catégorie « sans emploi précédent ». Cependant, en Nouvelle-Aquitaine, 62% de la demande est classée dans cette catégorie.
- Parmi les personnes qui déclarent avoir ou avoir eu un emploi au préalable, l'immense majorité est issue du secteur des services dans les trois zones géographiques analysées (68% des demandeurs/ses de Nouvelle-Aquitaine, ayant une expérience

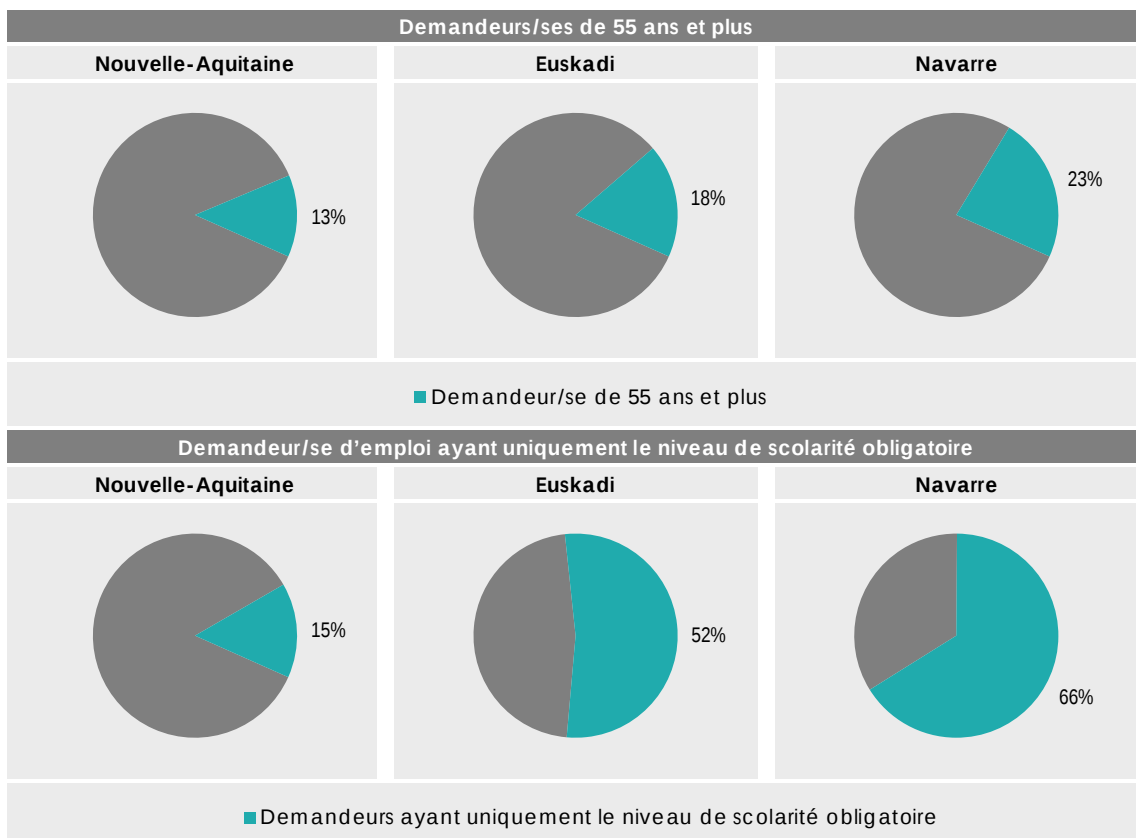
5. Complémentarité des marchés de travail

professionnelle préalable, proviennent du secteur tertiaire, 76% en Euskadi et 74% en Navarre), l'industrie occupant la seconde place.

- En ce qui concerne le poste demandé par la population inscrite aux services d'emploi, les décalages dans la classification utilisée au nord et au sud de la Bidassoa limitent la portée de l'analyse. Il convient toutefois de signaler qu'environ 29% des demandeurs/ses inscrits/tes à Pôle Emploi seraient associés/ées à des postes non qualifiés (emplois non qualifiés et ouvriers non qualifiés) ; ce pourcentage baisserait à 11% dans le cas de la population inscrite à Lanbide mais il atteint un 40% pour la Navarre.
- En ce qui concerne le niveau académique de la population en demande d'emploi, les différences sont très prononcées. En Euskadi et en Navarre, nous constatons une prédominance absolue des niveaux éducatifs faibles (jusqu'au niveau de scolarité obligatoire), surtout dans le second cas (54% et 67% contre 15% en Nouvelle-Aquitaine, pourcentages qui augmentent si nous considérons uniquement la population au chômage au sens strict, en excluant les personnes souhaitant changer de travail). Nous retrouvons cette différence en ce qui concerne le poids des études universitaires avec une présence bien plus importante en Nouvelle-Aquitaine (23%) qu'en Euskadi (16%) et surtout qu'en Navarre (13%).
- En ce qui concerne la connaissance de la langue, nous observons que la connaissance de l'espagnol est bien plus fréquente chez les personnes qui recherchent un emploi en Nouvelle-Aquitaine (22%) (et tout particulièrement, dans les Pyrénées-Atlantiques : 41%) que la connaissance du français chez les personnes qui recherchent un emploi et sont inscrites à Lanbide (9% à Euskadi et 13% à Gipuzkoa) ou au Service navarrais pour l'emploi (12%).
- En ce qui concerne la connaissance de l'euskera, seuls Lanbide et le Service navarrais pour l'emploi considèrent cette variable ; le résultat obtenu est le suivant : environ 20% des demandeurs/ses d'emploi d'Euskadi affirment connaître cette langue contre 10% des demandeurs/ses d'emploi de Navarre.

5. Complémentarité des marchés de travail

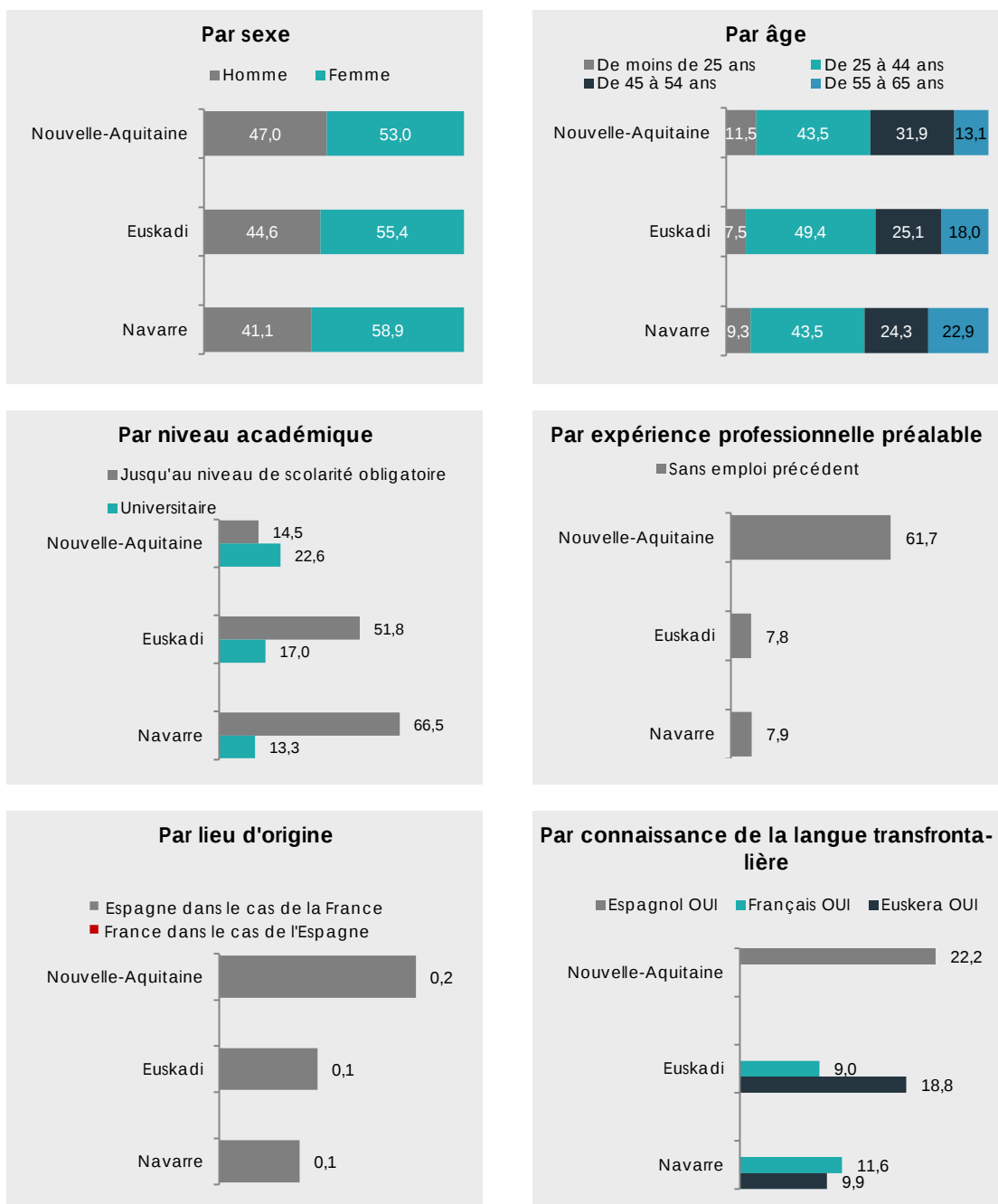
Graphique 5.4 Profil des demandeurs/ses d'emploi inscrits/tes auprès des services publics pour l'emploi



Source : Pôle Emploi, Lanbide et SNE-LS

5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.5 Population en demande d'emploi inscrite aux services publics pour l'emploi par sexe, âge, niveau académique, expérience professionnelle préalable, lieu d'origine et connaissance de langue (% par rapport au total des demandeurs/ses)



Source : Pôle Emploi, Lanbide et SNE-LS.

5. Complémentarité des marchés de travail

5.3. Évaluation des entreprises, clusters et associations d'entreprises sur l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion

Afin de connaître l'expérience et l'évaluation des acteurs économiques de l'Eurorégion concernant l'emploi transfrontalier, une enquête a été réalisée dans le cadre de la présente étude. L'enquête a été adressée aux entreprises, clusters et associations d'entreprises.

L'objectif de cette enquête a été de connaître la prédisposition et l'expérience des différents acteurs économiques et d'entreprise de l'Eurorégion en matière d'emploi transfrontalier (profils, domaines professionnels...), en approfondissant sur les difficultés rencontrées ainsi que sur leurs attentes à l'égard de ce phénomène.

L'enquête a été réalisée au moyen d'un questionnaire on-line auquel a répondu un total de 51 acteurs économiques, dont des entreprises, des clusters, des associations d'entreprises, des institutions et des organisations de formation. Le processus d'enquête a été réalisé entre les mois de septembre et de novembre 2017.

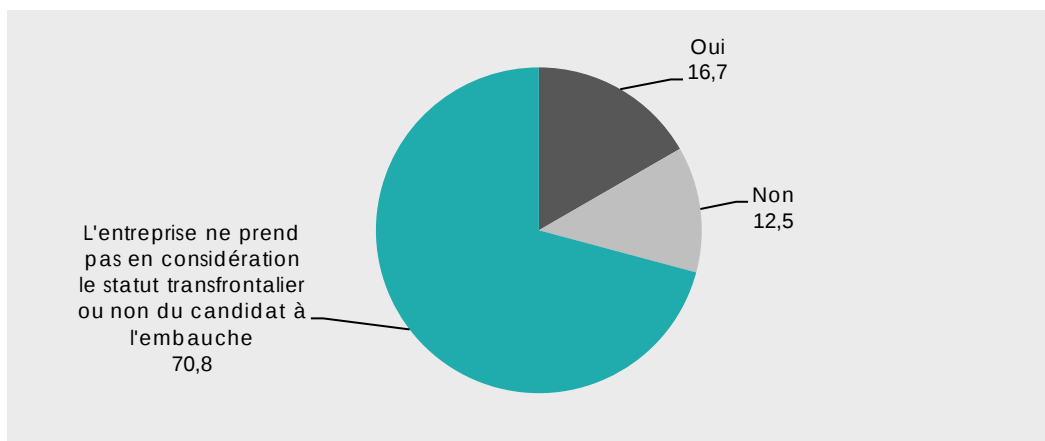
Il convient de signaler que les résultats qui sont présentés ci-après doivent être abordés avec précaution, il s'agit en effet d'une approche dans la mesure où nous ne pouvons parler d'un échantillon strictement représentatif en tant que tel, étant donné qu'il n'existe pas de base de données qui identifie la totalité des entreprises avec un emploi transfrontalier. Il s'agit en tout, cas et au regard des résultats obtenus, d'organisations qui font preuve d'une prédisposition envers la dimension transfrontalière supérieure à la moyenne, ce qui peut en partie surévaluer les résultats par rapport aux questions transfrontalières.

5.3.1. Perception et attentes concernant l'emploi transfrontalier

Le premier résultat de l'enquête réalisée met en évidence que le caractère transfrontalier n'est pas un aspect spécifique considéré clé lors de l'embauche de personnel de la part des entreprises de l'Eurorégion. Concrètement, 3 acteurs consultés sur 4 ne prennent pas en compte le fait que la personne candidate va avoir (ou a déjà) le statut de travailleuse transfrontalière une fois qu'elle sera embauchée.

5. Complémentarité des marchés de travail

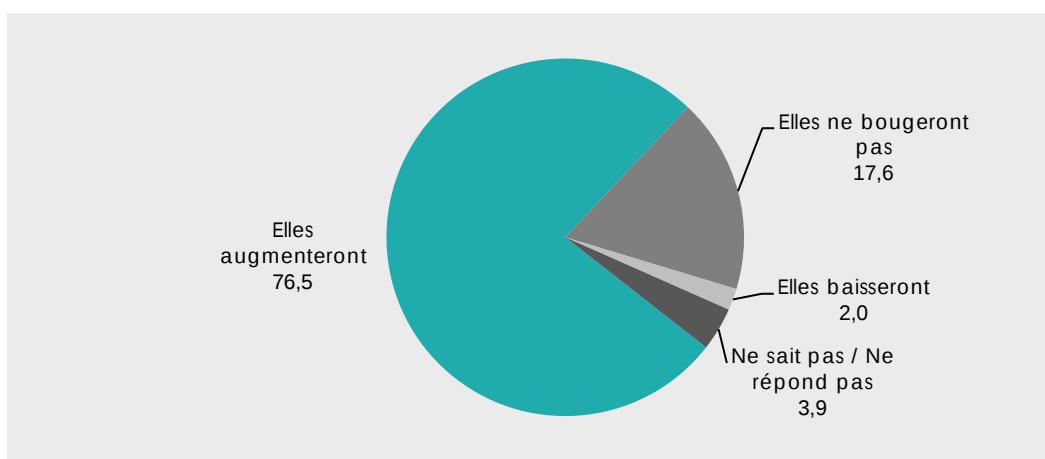
Graphique 5.6 Prise en considération du statut transfrontalier dans les processus d'embauche



Source : IKEI. Enquête auprès d'acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

En tout cas et compte tenu du statut transfrontalier du territoire au sein duquel se trouvent les organisations consultées, les attentes de celles-ci sur l'évolution future des activités à caractère transfrontalier, entendues aussi bien au sens des ventes que des achats, comme toute autre relation commerciale-formative-associative ayant un caractère transfrontalier, s'avèrent optimistes. Concrètement, 3 acteurs consultés sur 4 (76%) indiquent que les activités transfrontalières augmenteront au cours des 5-10 prochaines années.

Graphique 5.7 Évolution prévue des activités transfrontalières au cours des 3-5 prochaines années

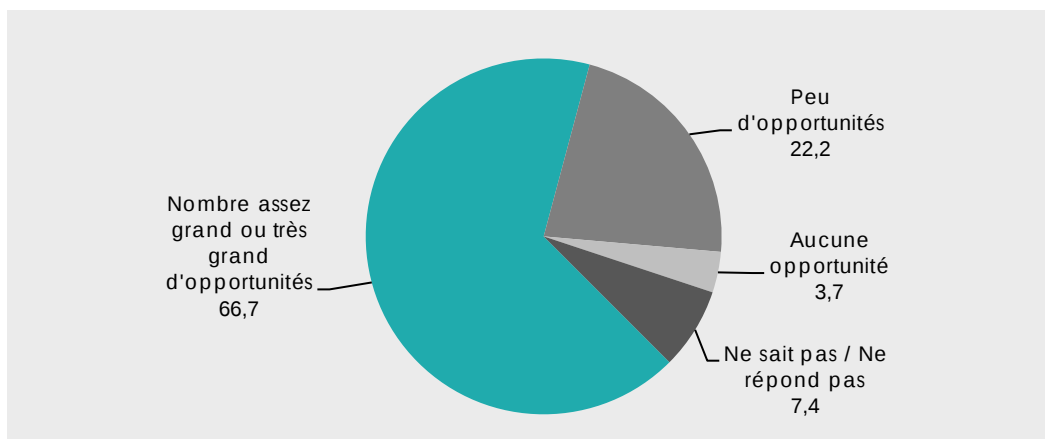


Source : IKEI. Enquête auprès des acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

Dans cette même ligne, si nous axons l'analyse sur les perspectives de l'emploi transfrontalier, celles-ci s'avèrent elles aussi positives. Concrètement, 67% des acteurs consultés prévoient d'ailleurs qu'il y ait un nombre assez grand ou très grand d'opportunités pour l'emploi transfrontalier dans l'Eurorégion au cours des 5-10 prochaines années.

5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.8 Évolution prévue de l'emploi transfrontalier au cours des 5-10 prochaines années



Source : IKEI. Enquête auprès d'acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

5.3.2. Expérience transfrontalière des acteurs économiques

L'expérience transfrontalière des acteurs consultés est variée, il existe d'une part des organisations clairement habituées à la dimension transfrontalière (dans le cadre de l'embauche de personnel, de la relation avec les clients ou les fournisseurs ou même concernant l'emplacement de ses établissements/centres de production...) et d'autres pour lesquelles la question transfrontalière est inexistante.

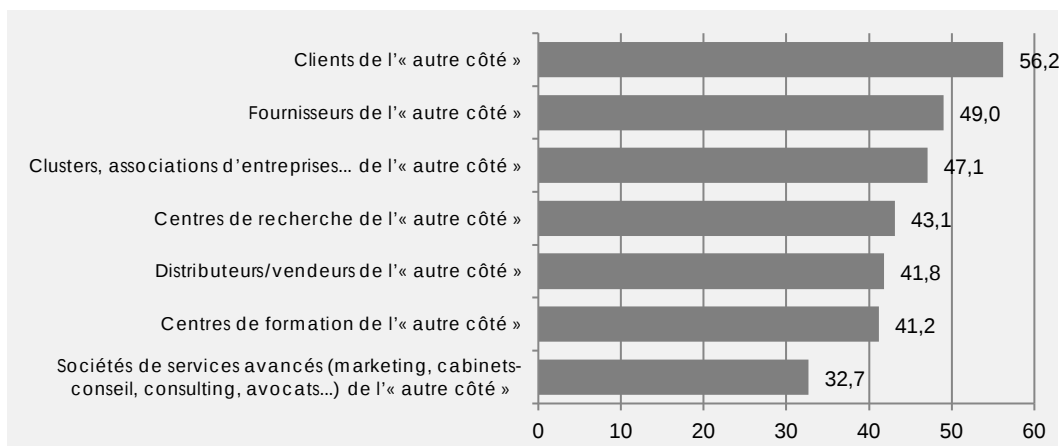
L'expérience transfrontalière la plus courante parmi les organisations consultées⁵² est en tout cas celle liée à la connaissance de la réalité de l'entreprise de l'« autre côté », principalement, en ce qui concerne les aspects les plus directement liés au marché, à savoir, la connaissance ou la relation avec des clients et/ou des fournisseurs « de l'autre côté ». 56% des organisations sondées affirment avoir des clients de l'« autre côté » et 49% des fournisseurs.

Par ailleurs, 47% des organisations sondées affirment participer/appartenir à des associations d'entreprises ou à des clusters « de l'autre côté » et 43% ont des liens avec des centres de recherche également « de l'autre côté ». 33% des organisations engage « de l'autre côté » des services tels que conseil-consulting, protection légal, marketing, etc.

⁵² Tel qu'exposé dans l'introduction sur l'enquête réalisée et compte tenu des résultats obtenus, les organisations y participant font preuve d'une plus grande prédisposition envers la dimension transfrontalière, ce qui peut en partie surévaluer les résultats par rapport aux questions transfrontalières.

5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.9 Domaines dans lesquels les acteurs économiques ont une activité transfrontalière



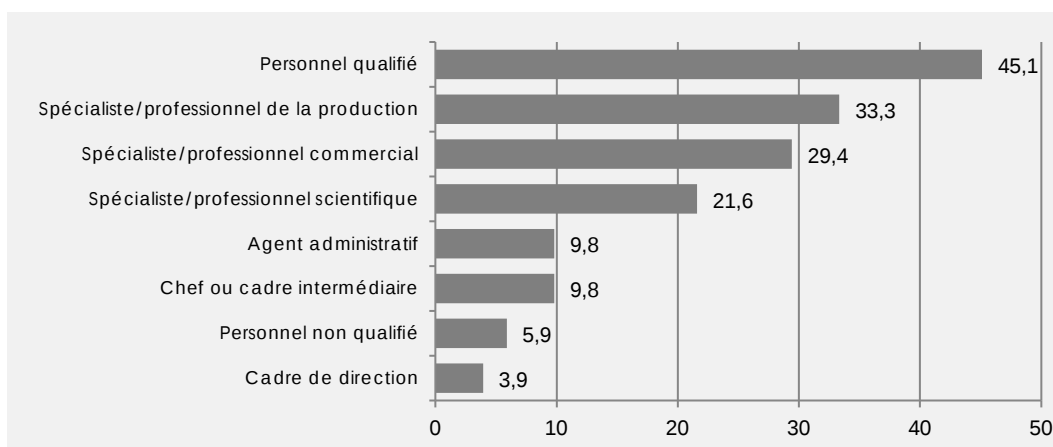
Source : IKEI. Enquête auprès des acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

5.3.3. Profil et domaines professionnels demandés par les entreprises

L'enquête réalisée a également servi à connaître les perspectives d'embauche de la part des organisations consultées. À cet égard, la moitié des organisations participantes (52%) a indiqué qu'elle a l'intention de recruter un nouveau personnel au cours des trois prochaines années.

À cet égard, le personnel qualifié est le profil le plus demandé (45%) par ces organisations en matière d'embauche, suivi du personnel spécialisé de production (33%). La demande de personnel commercial est également significative (29%). D'autres profils tels que le personnel scientifique, les agents administratifs ou le personnel non qualifié enregistrent une demande moindre de la part des acteurs participant à l'enquête.

Graphique 5.10 Profils professionnels demandés par les entreprises

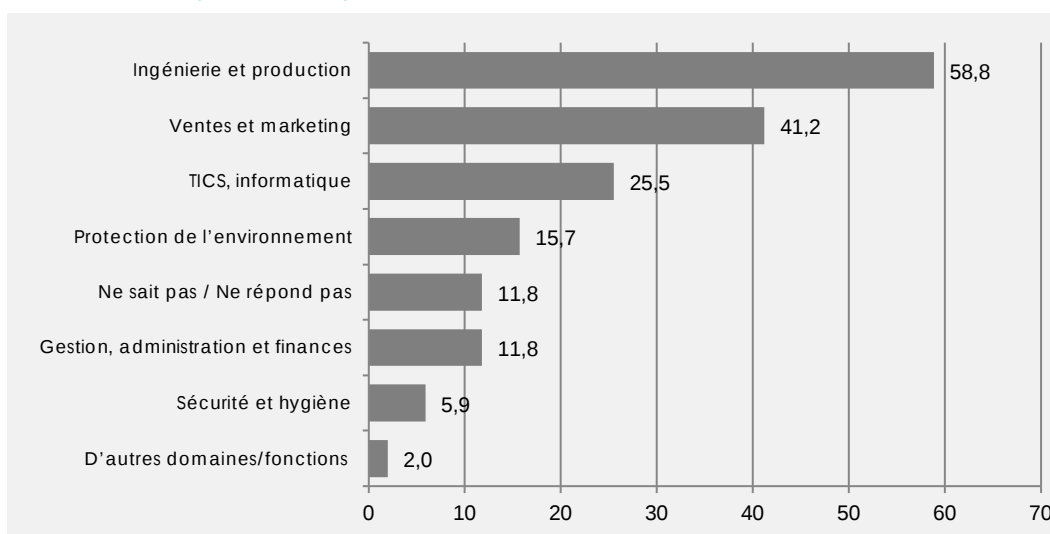


Source : IKEI. Enquête auprès des acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

5. Complémentarité des marchés de travail

Dans ce contexte, si nous axons l'analyse sur les opportunités en matière d'emploi transfrontalier, les domaines/fonctions avec la demande prévue la plus élevée au cours des prochaines années sont, selon les organisations consultées, tout d'abord l'ingénierie et la production (59%), puis le secteur commercial et celui du marketing (41%). On trouve ensuite, avec une demande moindre, le domaine des TIC (26%).

Graphique 5.11 Domaines professionnels dans lesquels il existe une demande de personnel de la part des entreprises



Source : IKEL. Enquête auprès des acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

5.3.4. Difficultés lors de l'embauche en matière d'emploi transfrontalier

Les organisations économiques consultées, essentiellement des entreprises et des clusters-associations d'entreprises, indiquent que les aspects juridiques ainsi que les questions culturelles et fiscales sont les principales barrières rencontrées lors du processus d'embauche des travailleurs transfrontaliers.

La langue figure elle aussi parmi les difficultés lors de l'embauche bien que cela ne constitue pas un élément clé dans le processus d'embauche. À cet égard, il convient de rappeler que la question posée aux acteurs consultés fait référence aux problématiques rencontrées lors du processus d'embauche et non à la décision d'embauche de personnel, dans le cadre de laquelle la langue figure effectivement parmi les principales difficultés.

5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.12 Difficultés lors de l'embauche de personnel transfrontalier



Source : IKEI. Enquête auprès des acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

5.3.5. Domaines d'actions visant à promouvoir l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion

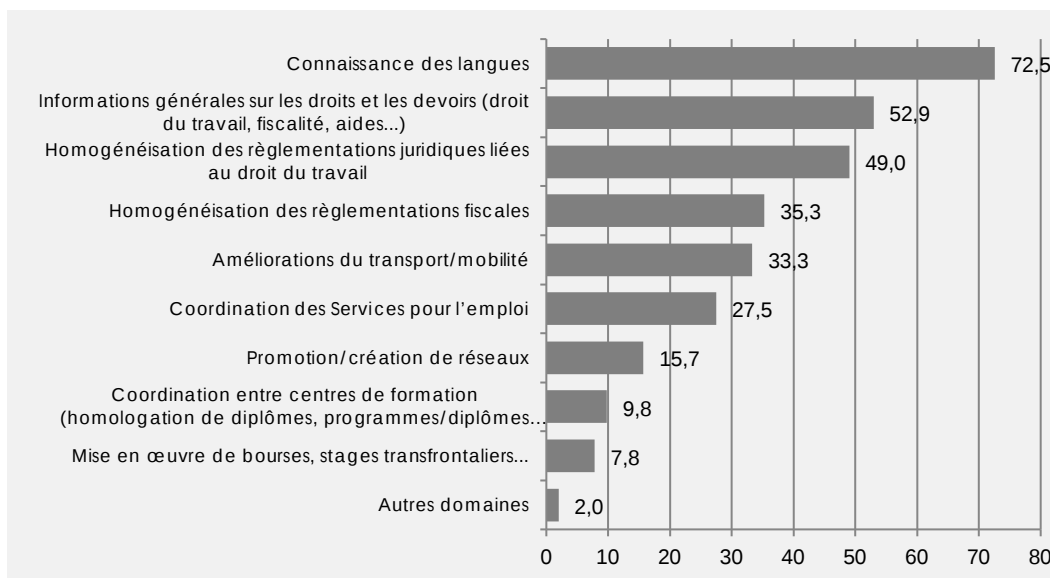
Finalement, à la question concernant les domaines sur lesquels une action est nécessaire pour la promotion des flux d'emploi transfrontalier, les organisations ont répondu apprécier significativement par rapport aux autres options la connaissance des langues de l'Eurorégion de la part de la population (73%), suivi d'une plus grande information sur les obligations, droits et démarches administratives ayant trait à la réalité transfrontalière (53%).

L'homogénéisation des réglementations fiscales et juridiques liées au droit du travail est également un aspect pertinent pour promouvoir un plus grand flux d'emploi des deux côtés de la frontière.

D'autres aspects nécessaires indiqués par les organisations consultées sont l'amélioration des moyens et options de transport/mobilité (33%), ainsi que la coordination nécessaire entre les Services pour l'emploi des deux côtés.

5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.13 Domaines d'actions visant à promouvoir l'emploi transfrontalier au sein de l'Euro-région



Source : IKEI. Enquête auprès des acteurs économiques de l'Eurorégion, 2017.

Par ailleurs, les organisations sondées considèrent pour la plupart (86%) qu'il est intéressant/très intéressant de mettre en œuvre des actions d'attraction/captation du talent. En ce sens, elles indiquent trouver intéressant de développer des actions telles que la création d'une bourse d'emploi transfrontalière (59%), la création de plateformes d'embauche de la part des clusters sectoriels (41%). Elles considèrent également intéressant de mettre en œuvre des initiatives avec des centres de formation pour la captation et l'attraction du talent (28%).

5. Complémentarité des marchés de travail

5.4. Stratégies de spécialisation intelligente (RIS3) et clusters d'entreprises au sein de l'Eurorégion

5.4.1. Les Stratégies de spécialisation intelligente (RIS3) de Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre

La Commission européenne, dans le cadre du début de la période 2014-2020 de sa politique de cohésion, a proposé à toutes les régions européennes comme condition préalable à la concession de Fonds structurels de relever le défi d'aborder la définition de Stratégies de spécialisation intelligente.

Les Stratégies de spécialisation intelligente (*Research and Innovation Smart Specialisation Strategies, RIS3*⁵³) consistent en des agendas intégrés de transformation économique territoriale qui axent les efforts de développement économique et les investissements des régions sur leurs points forts relatifs, à savoir, ceux les différenciant du reste, pour mettre à profit leurs opportunités économiques et les tendances émergentes et pour adopter les mesures permettant de promouvoir leur croissance économique.

Le développement de la transformation de la production et de la croissance économique résultant des stratégies RIS3 permettra également de créer de nouveaux emplois de meilleure qualité. C'est la raison pour laquelle l'analyse de chacune des stratégies RIS3 est clé pour considérer la complémentarité actuelle des trois régions et surtout au cours des prochaines années.

Chacune des trois régions intégrant l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre a défini et développé sa propre Stratégie RIS3, en identifiant ses priorités stratégiques sur la base de la structure sectorielle et des points forts régionaux. Il n'existe toutefois pas encore⁵⁴ de stratégie RIS3 euro régionale qui détermine les secteurs stratégiques clés, l'analyse des complémentarités demande donc une analyse des domaines/secteurs stratégiques de chacune des stratégies RIS3, dans le but d'identifier les domaines communs et/ou complémentaires.

Nous exposons ci-après, de façon résumée, les domaines/secteurs stratégiques choisis par chacune des régions de l'Eurorégion, à travers un exercice d'identification des secteurs stratégiques communs et/ou complémentaires, permettant de repérer les niches d'emploi transfrontalier utiles.

⁵³ http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_en.pdf

⁵⁴ Une analyse RIS3 de l'espace transfrontalier est actuellement développée dans le cadre du projet COM-PETITIV'eko, cofinancé par POCTEFA, dans le but de pouvoir réaliser une sélection des domaines de travail partagé.

5. Complémentarité des marchés de travail

Tableau 5.9 Stratégies de spécialisation intelligente de Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre

	NOUVELLE-AQUITAINE			EUSKADI	NAVARRE
	AQUITAINE	POITOU-CHARENTES	LIMOUSIN		
Industrie	- Industrie chimique et industrialisation de matériaux - Usine compétitive grâce au facteur humain			- Fabrication avancée, dans des secteurs industriels liés au transport, aux biens d'équipement, aux machines, outils et aux métaux.	- Automobile et mécatronique (intégration des technologies 4.0)
Énergie	- Mobilisation de la biomasse et bio raffineries pour l'industrie			- Énergie durable. R&D technologique et industriel dans la chaîne de valeur énergétique.	- Énergies renouvelables et ressources. Gestion de l'énergie et fabrication d'équipements
Santé	- Gestion intelligente des ressources naturelles pour le bien-être et la santé - Itinéraires d'accueil socio-sanitaire et techniques d'assistance au patient	- Santé et environnement	- Économie du vieillissement. - Biotechnologie au service de la santé humaine et animale.	- Biosciences/Santé. Santé humaine et autres niches telles qu'alimentation, agrochimie et les écosystèmes naturels	- Industrie pharmaceutique et biotechnologique. Équipement médical.
Alimentation	- Agriculture de précision et éco-efficacité agroalimentaire	- Qualité alimentaire (production et traçabilité)	- Génétique et microbiologie animale, élevage et produits transformés	- Industrie agroalimentaire (sécurité alimentaire, technologie, aquaculture, industrie de la gastronomie et restauration)	- Chaîne alimentaire. Secteur primaire et industrie agroalimentaire
Culture		- e-learning et industrie culturelle	- Économie créative (ressources culturelles et arts créatifs)	- Loisir, divertissement et culture (Industries culturelles et industrie de la langue, Industries créatives, jeux vidéo)	- Industries créatives et numériques
Environnement, gestion des ressources naturelles	- Géosciences, métrologie/supervision pour une gestion durable des ressources naturelles	- Chimie durable (chimie « verte ») - Construction durable (durabilité, ergonomie, efficacité énergétique)*		- Écosystèmes environnementaux (dépollution des eaux, sols pollués, contrôle du risque écologique)	- Énergies renouvelables et ressources*. Gestion de l'énergie et fabrication d'équipements
Construction	- Écoconstruction en bois et efficacité énergétique au sein des logements	- Construction durable (durabilité, ergonomie, efficacité énergétique)	- Construction intelligente et adaptable.	- Planification territoriale et régénération urbaine (smart cities et construction)	
Tourisme					- Tourisme intégral, durable et responsable. Patrimoine naturel et culturel.
Mobilité et transport	- Mobilité propre et intelligente	- Systèmes de transport plus durables - Eco mobilité			- Automobile et mécatronique (intégration des technologies 4.0)*
Autres technologies et secteurs	- Logiciel intégré et Internet des objets - Laser, photonique et réalité virtuelle		- Technologies électroniques et photoniques et leurs applications (interfaces numériques, métrologie...) - Matériaux céramiques et leurs applications	- Industries créatives, jeux vidéo*	- Industries créatives et numériques*

* Secteurs/branches de spécialisation inclus dans plusieurs domaines

5. Complémentarité des marchés de travail

Tel que cela a été exposé, chacune des régions intégrant l'Eurorégion dispose de sa propre Stratégie RIS3, car il n'existe pas de stratégie RIS3 eurorégionale partagée envisageant de façon conjointe les secteurs stratégiques en vue de leur développement économique et innovant.

L'élaboration d'une stratégie eurorégionale RIS3 demande une analyse détaillée des stratégies régionales respectives, afin de pouvoir identifier les éléments communs des lignes prioritaires établies dans chaque région, sur lesquels développer les initiatives de collaboration.

Dans ce contexte et en considérant les domaines stratégiques sélectionnés pour chacune des cinq Stratégies RIS3 analysées, nous avons réalisé un exercice consistant à identifier les principales lignes et priorités stratégiques RIS3 que partagent les régions de l'Eurorégion. Le résultat de cet exercice montre un important groupe de domaines stratégiques communs entre les régions, parmi lesquels il convient de signaler : Bien-être et Santé, Énergies renouvelables, Agriculture-Alimentation, Industries créatives et Durabilité et Ressources naturelles.

Par ailleurs, il convient de mentionner que le Plan stratégique de l'Eurorégion Aquitaine-Euskadi 2014-2020 a identifié 6 secteurs stratégiques d'intérêt commun pour le développement de l'Eurorégion. Les secteurs identifiés ont plus précisément été les suivants : aéronautique et espace, agriculture et secteurs alimentaires, forêts et construction durable, secteurs marins et littoral, énergies renouvelables et santé.

L'initiative COMPETITIV'eko et l'analyse interclustering ont également permis d'identifier 4 domaines d'activité qui peuvent se transformer en un pari partagé au sein de l'Eurorégion. Dans ce cas, les domaines identifiés sont les suivants : fabrication avancée, énergies renouvelables, secteur agroalimentaire et santé.

Même s'il est vrai que l'identification et la planification partagée des secteurs stratégiques au sein de l'Eurorégion sont essentielles pour le développement économique du territoire, la conception d'un bassin d'emploi transfrontalier devrait en tout cas, ne pas être uniquement fondée sur les domaines/secteurs partagés, mais également et surtout sur les domaines ou secteurs économiques qui s'avèrent différents entre les régions, afin que la structure économique (et l'offre d'emploi créée par celle-ci) d'une région puisse absorber la demande d'emploi existante au sein des autres.

À cet égard, plutôt que de s'intéresser aux secteurs partagés, il serait intéressant identifier et d'établir un lien entre les secteurs économiques et des besoins des d'emploi et les collectifs de personnes qui disposent de la formation/aptitudes professionnelles/compétences requises par ces secteurs.

5. Complémentarité des marchés de travail

5.4.2. Les clusters au sein de l'Eurorégion

Pour le tissu d'entreprises d'un territoire, la coopération constitue l'une des principales alternatives stratégiques. La coopération des entreprises permet aux entreprises de mettre à profit les avantages compétitifs du groupe avec lequel elles s'associent, que ses accords soient de type horizontal (même secteur) ou vertical (même chaîne de valeur).

En ce sens, les clusters s'organisent comme un outil de coopération des entreprises (et également institutionnel dans certains cas) très intéressant et courant.

Le rôle que peuvent jouer ces associations dans le développement économique au sein des régions est significatif. Ainsi l'existence d'un tissu d'entreprises associé peut montrer les priorités économiques de ce territoire, les problématiques sectorielles déterminées ou également le degré de coopération des entreprises dans certains secteurs. Cela permet également d'identifier les secteurs économiques les plus significatifs et/ou actifs du territoire ainsi que les chaînes de valeur existantes.

Nous exposons ci-après la liste des principaux clusters sectoriels existants au sein des trois régions de l'euro région :

5. Complémentarité des marchés de travail

Tableau 5.10 Clusters sectoriels

Nouvelle-Aquitaine	Euskadi	Navarre
Clusters d'initiative régionale • Aerocampus Cluster • Aetos • Aquinetic • Aquitaine Chimie Durable • Aquitaine Croissance Verte • Aquitaine Robotics • Cluster Eolien Aquitain • Creahd • Digital Aquitaine • Inno'Vin • Sysolia • Tic Santé • Topos	• ACEDE - Cluster électroménager • ACICAE - Cluster automobile • ACLIMA - Cluster industries environnementales • AFM - Cluster machine-outil • Asociación de Fundidores del País Vasco y Navarra (Association des fondeurs du Pays Basque et de Navarre) • Asociación Española de Exportadores de Productos y e Instalaciones Siderúrgicas (Association espagnole de produits et d'installations sidérurgiques) • Asociación Española de Exportadores de Productos y e Instalaciones Siderúrgicas (Association espagnole de produits et d'installations sidérurgiques) • Asociación Española de Fabricantes de Herramientas de Mano (Association espagnole de fabricants d'outillage à main) • AVIC. Association basque de sociétés d'ingénierie et de conseil • Basque Biocluster • Cluster alimentation d'Euskadi • Cluster mobilité et logistique • Habic - Association Cluster du secteur de l'équipement, du bois et du design • EIKEN - Cluster audiovisuel • Forum maritime basque • GAIA - Cluster télécommunications • HEGAN - Cluster aéronautique et espace • SIFE - Forge par estampage • UNIPORT Bilbao • Eraikune – Cluster construction d'Euskadi • Cluster de formation universitaire en ingénierie, science et technologie d'Euskadi	• Cluster TIC Navarre (ATANA) • Cluster Functional Print / AEGRAN • Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (Association des entrepreneurs du secteur du bois de Navarre) • Cluster agroalimentaire de Navarre / CONSEBRO • Association de caves de Navarre (ABN) • Association Navarre des sociétés de conseil (ANEC) • Cluster tourisme / Asociación de Hostelería de Navarra (Association d'hôtellerie de Navarre) • Asociación de empresas de ingeniería, estudios técnicos y servicios tecnológicos (Association de sociétés d'ingénierie, études techniques et services technologiques) • Cluster automobile • Cluster industrie 4,0 • Cluster transformation industrielle de Navarre (ITC)
Clusters territoriaux • Aqui o Thermes • Bordeaux Games • Bordeaux Superyachts Refit • Cluster Bois et Énergie du Fumélois • Cluster Créatif Silographic • Cluster Eskal Euroeka • Cluster Fruits et Légumes Nutrition Santé • Cluster Machinisme • Cluster Santé Osasuna • Demain • Eau et Adaptation au Changement Climatique • Eurosima Cluster • Goazen • Les Plantes au Service des Plantes • PPS • Réseau C.I.E. • So-Horse-Alliances • Uztartu		

Source : Élaboration propre.

5. Complémentarité des marchés de travail

5.5. La planification territoriale de l'Emploi au sein de l'Eurorégion

5.5.1. La politique liée à l'emploi en Nouvelle-Aquitaine

La Région Nouvelle-Aquitaine a adopté le 26 juin 2017 un plan d'actions pour les politiques d'orientation, de formation et d'emploi comportant 4 axes⁵⁵:

1. Donner une priorité à l'orientation à chaque étape de la vie professionnelle

La Région Nouvelle-Aquitaine entend réunir les conditions de choix éclairés pour chacun, assurer pour tous une fluidité des parcours de formation et d'emploi et favoriser les transitions professionnelles. Le nouveau Carif-Oref (Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation) aura un rôle à jouer dans les processus d'orientation en élaborant et diffusant des Information sur les métiers et leurs conditions d'exercice.

Une offre de service lisible sera déployée avec l'appui de celui-ci et de l'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions) pour favoriser la découverte et la promotion des métiers. Une plateforme numérique complètera l'offre d'un nouveau réseau de lieux d'accueil partenariaux. Les entreprises y seront aidées pour comprendre l'offre de formation et formuler leurs besoins de compétences.

La Région veut développer les liens entre les entreprises et les acteurs de l'orientation et du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle, pour améliorer la connaissance des métiers, des secteurs professionnels, des formations et des enjeux économiques. Concernant le rapprochement des demandeurs d'emploi et des employeurs, un ensemble d'actions innovantes seront mises en œuvre par la Région et Pôle Emploi (Lab, Job dating formation, service numérique de l'emploi...). Des expérimentations de mobilité internationale seront proposées (Tremplin 1^{er} emploi...).

2. Transformer le modèle de formation pour permettre à tous de gagner un niveau de qualification

L'offre de formation professionnelle continue sera revisitée avec une offre collective adaptée aux besoins, combinant des actions structurantes et des réponses aux besoins conjoncturels, garantissant le socle de compétences de base pour tous et son adaptation tout au long de la vie. Un dispositif d'aides individuelles par abondement du CPF (Compte Personnel de Formation) sera généralisé pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent obtenir des qualifications non proposées dans l'offre collective ou réalisées dans une zone éloignée de leur domicile.

La Région Nouvelle-Aquitaine accompagnera les plans de formation des entreprises et leurs démarches de GPEC et soutiendra par ailleurs l'innovation pédagogique avec la

⁵⁵ <https://www.arftlv.org/pages/360/region-Nouvelle-Aquitaine.aspx>

5. Complémentarité des marchés de travail

création d'un nouveau fonds qui permettra de développer les formations à distance, de faciliter toutes formes d'acquisition de compétences, d'appréhender de nouvelles méthodes pédagogiques. Elle souhaite développer des pôles d'excellence de formation. Elle favorisera la mutualisation des plateaux techniques des lycées professionnels, des CFA et des organismes de formation, la mixité des parcours ainsi que l'esprit entrepreneurial.

3. Adapter les politiques à la réalité des territoires

La Région mobilisera ses compétences au service du développement des territoires, avec des mesures spécifiques dans les territoires les plus vulnérables : soutien renforcé aux initiatives locales, soutiens différenciés aux structures locales intervenant auprès des demandeurs d'emploi. Des expérimentations pourront être conduites, telles que la conception sur mesure de formations qualifiantes délocalisées, l'extension du dispositif « Chantier Formation Qualification Nouvelle Chance » et la promotion de la culture technique et scientifique dans les lycées et autres espaces soutenus par la Région...

Les territoires bénéficieront de l'appui et de l'expertise des équipes territorialisées de la Région. Des Comités de territoire pourraient devenir le lieu privilégié de construction et de préparation des projets locaux de développement de l'emploi et du capital humain. Leur animation régionale sera assurée par une « Conférence régionale des métiers », qui essaimera les expériences et les bonnes pratiques professionnelles.

4. Disposer d'outils de prospective pour préparer l'avenir

Les outils de prospective sur les métiers et les qualifications doivent être harmonisés et davantage partagés entre la Région et ses partenaires, pour préparer la programmation des formations, mieux anticiper les mutations économiques et technologiques, améliorer la fluidité du marché du travail, mais aussi pour suivre l'impact des actions réalisées.

Ce plan d'actions fixe un cap pour embarquer partenaires et opérateurs dans une ambition partagée. Une première étape de concertation (menée au sein du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle - CREFOP) conduit à l'adoption de la stratégie coordonnée entre l'Etat et la Région en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (SCEOPF). La concertation se poursuit pour la construction du Contrat de Plan Régional de Développement de l'Orientat[i]on et de la Formation Professionnelle (CPRDFOP) qui vise à effectuer l'analyse des besoins en matière d'emploi, de compétences et de qualifications et à organiser la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes au regard des territoires.

5. Complémentarité des marchés de travail

5.5.2. La politique liée à l'emploi en Euskadi

Le « Programme-cadre pour l'emploi et la réactivation économique 2017-2020 »⁵⁶ comprend le schéma général et les grands objectifs stratégiques de la politique basque liée à l'emploi, en suivant en ce sens les directives établies dans la « Stratégie basque pour l'emploi 2020 »⁵⁷.

La Stratégie basque pour l'emploi 2020 a pour objectif fondamental d'établir les directives qui doivent orienter les politiques pour l'emploi en Euskadi au cours des prochaines années en cohérence avec la Stratégie Europa 2020 et avec la réflexion stratégique « Stratégie de spécialisation intelligente RIS3 ». Cette stratégie s'organise autour de 6 grands axes d'action pour l'emploi en Euskadi (« Activations », « Qualification et compétences », « Création d'opportunités », « Emploi de qualité » et « Un Système basque pour un emploi efficace et efficient ») et 41 directives à développer.

Les clés de l'action du Programme-cadre 2017-2020 sont les suivantes :

1. Une Stratégie intégrée visant à soutenir l'emploi et la réactivation économique dotée de 8,8 milliards d'euros pour faire baisser le chômage au-dessous du seuil de 10%.
2. Un Plan spécifique pour l'emploi afin de favoriser la formation, l'entrepreneuriat et l'insertion professionnelle.
3. Mise en œuvre d'une ligne spécifique de soutien à l'emploi pour les jeunes qui permettra d'offrir une opportunité professionnelle à 20 000 jeunes.
4. Croissance annuelle de 5% du budget destiné à la RDI
5. Soutien intégral à l'internationalisation des Petites et moyennes entreprises basques.
6. Développement de la « Stratégie de spécialisation intelligente RIS3 » visant à consolider l'Euskadi en tant que région à pointe de l'innovation en Europe.
7. Miser sur la 4^{ème} révolution industrielle en tant que moteur de développement économique d'Euskadi.
8. Favoriser le passage au numérique des PME basques, en développant la stratégie de l'Agenda numérique d'Euskadi pour la modernisation et le passage au numérique de 1 500 entreprises.
9. Miser sur la formation par alternance et la formation professionnelle au sein des centres de travail.
10. Rénovation et consolidation de l'emploi public, en offrant une réponse au scénario de retraites prévu

⁵⁶http://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/9329/PROGRAMA_MARCO_por_el_Empleo_y_la_Reactivacion_Economica_2017_2020_.pdf?1490694692

⁵⁷http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/eve2020/es_def/adjuntos/EVE2020.pdf

5. Complémentarité des marchés de travail

La Stratégie et le Programme-cadre sont définis au sein du Plan stratégique pour l'emploi 2017-2020. Ce Plan est conçu comme un instrument de travail des différents départements qui exécutent des services et des programmes liés à la promotion de l'emploi au sein du Gouvernement du Pays basque, qui maintient à tout moment une conception large de l'emploi et englobe également les aspects liés aux facettes travail, éducation et promotion économique. Et ce, avec 2 objectifs fondamentaux liés à l'emploi : faire baisser le chômage en Euskadi au-dessous du seuil de 10% en 2020 et offrir une opportunité d'emploi à 20 000 jeunes au cours de la période 2017-2020.

Le Programme prévoit un impact sur l'économie basque chiffré à 45 000 emplois aidés, 6 000 nouvelles entreprises soutenues, 100 nouveaux projets de recherche financés, 1 200 PME soutenues dans leur accès aux marchés extérieurs et 4 100 projets d'innovation soutenus, en plus d'offrir une opportunité professionnelle à 20 000 jeunes basques.

L'estimation de la dotation budgétaire du Plan stratégique pour l'emploi 2017-2020 s'élève à 1,18 milliard d'euros pour toute la période, avec la distribution suivante par domaines opérationnels.

Graphique 5.14 Domaines opérationnels du Plan stratégique pour l'emploi 2017-2020

E.1	PME, ÉCONOMIE SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT LOCAL	63 millions d'euros
E.2	PROMOTION DE L'ENTREPRENEURIAT	86 millions d'euros
E.3	PROMOTION DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES	101 millions d'euros
E.4	FORMATION POUR L'EMPLOI	282 millions d'euros
E.5	AIDES À L'INSERTION PROFESSIONNELLE	301 millions d'euros
E.6	PROGRAMMES RENOVE RÉAMÉNAGEMENT ET RÉNOVATION D'IMMEUBLES	347 millions d'euros
E.7	EMPLOI PUBLIC	Sans assignation spécifique
E.8	AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI	Sans assignation spécifique
E.9	AMÉLIORATION DU SYSTÈME BASQUE POUR L'EMPLOI	Sans assignation spécifique

Source : Gouvernement basque, Programme-cadre pour l'emploi et la réactivation économique 2017-2020

5.5.3. La politique liée à l'emploi en Navarre

Conformément au projet du Plan pour l'emploi de Navarre 2016-2019, le Gouvernement de la Communauté forale prévoit de créer un total de 20 000 emplois, afin de faire baisser le taux de chômage à 10% (en créant environ 10 000 emplois) et de faire entrer 10 000 personnes de plus, actuellement inactives, sur le marché du travail.

5. Complémentarité des marchés de travail

Tableau 5.11 Principes de base et Objectifs stratégiques du Plan pour l'emploi de Navarre 2016-2019

Principes de base	• Offrir une réponse aux travailleurs, aux personnes en emploi et sans emploi. • Répondre aux besoins et aux demandes des entreprises. • Transformer le Service de Navarre pour l'emploi-Nafar Lansare.
Objectifs stratégiques	1. Augmenter l'emploi en Navarre 2. Améliorer la qualité de l'emploi. 3. Améliorer l'employabilité, la formation et les capacités des personnes. 4. Favoriser l'insertion sur le marché du travail et garantir l'égalité des chances 5. Transformation et modernisation du SNE-NL

Source : Projet Plan pour l'emploi de Navarre 2016-2019, Septembre 2016

Plus d'emploi, de meilleure qualité, amélioration de l'employabilité et égalité des chances - insertion socioprofessionnelle, voilà les quatre axes stratégiques repris par le projet, auxquels s'ajoute un cinquième objectif, la transformation du Service de Navarre pour l'emploi, afin d'offrir un accueil plus personnalisé, principalement, afin qu'il puisse en 2019 effectuer le suivi de 15 000 personnes par an. À la fin de la mise en œuvre du Plan, en 2019, une baisse de 75% est attendue concernant la brèche du taux d'emploi avec les 15 régions européennes relatives à la Stratégie de spécialisation intelligente (RIS 3 Navarre). Avec la création de 20 000 emplois, la Navarre pourrait approcher un taux d'emploi de la population de 20-64 ans de 75% (Objectif européen 2020). De même, ce Plan vise, conjointement avec la RIS3 et d'autres plans stratégiques foraux, à établir un nouveau modèle de développement, tourné vers le développement humain durable, et reposant sur les principes de compétitivité des entreprises, cohésion sociale, territoriale et environnementale. En ce qui concerne la qualité de l'emploi, second objectif du Plan, celui-ci mise sur la promotion des contrats à durée indéterminée (passer des 17 000 CDI actuels par an aux 25000 CDI par ans à la fin du plan), en souhaitant également avancer en termes de salaires, stabilité, santé dans le cadre du travail, réduction de l'emploi non déclaré etc.

En matière d'amélioration de l'employabilité, le Plan met l'accent sur la formation, en insistant particulièrement sur la Formation professionnelle (il envisage d'atteindre 10% de personnes en plus formées à ce niveau) : atteindre les 10 000 nouvelles accréditations de la qualification professionnelle, outre l'accompagnement personnalisé et continu de 15 000 personnes par an au sein du SNE-NF, tout particulièrement de personnes avec de plus grandes difficultés d'insertion. En ce qui concerne le quatrième objectif, favoriser l'insertion et l'égalité des chances, les défis sont les suivants : faire baisser sur trois ans de 20% les inégalités dans les taux d'emploi chez les femmes (4,3 points de plus de chômage), chez les jeunes (leur taux de chômage est d'environ 40%), chez les plus de 45 ans (environ 40% du chômage) ou chez les personnes souffrant d'un handicap et appartenant à des minorités ; ou faire baisser de 30% le nombre de chômeurs de longue durée. Un autre objectif est d'augmenter de 100%, de doubler, l'insertion professionnelle annuelle des destinataires de RIS ou Revenu garanti

5. Complémentarité des marchés de travail

Avec ces prémisses, le Gouvernement de Navarre a engagé un processus participatif en quête d'accord avec les acteurs sociaux, politiques et économiques. Fruit de ce processus, il y a eu un début d'accord autour des politiques actives pour l'emploi du futur Plan pour l'emploi 2017-2020⁵⁸. Les aspects les plus significatifs de l'accord sont les suivants :

- Mettre en place une nouvelle approche basée sur la flexibilité et la segmentation des groupes de personnes et de secteurs.
- renforcer les mesures de lutte contre le chômage de longue durée chez les plus de 55 ans et contre le chômage chez les jeunes
- formation pour l'emploi de qualité et tout au long de la vie, programmes mixtes de formation et d'emploi ou parcours d'employabilité adaptés à des secteurs et catégories de population.
- renforcer l'orientation intégrale chez les personnes sans emploi ou en amélioration d'emploi (plan de formation pour le personnel qualifié du SNE-NL et du réseau d'organismes de collaboration).
- améliorer les conditions de travail ; stimuler l'initiative entrepreneuriale et des secteurs émergents ; reconnaître l'entrepreneuriat ou le travail indépendant ; et renforcer la compétitivité des entreprises
- garantie d'un traitement équitable et contre la discrimination dans le cadre de l'emploi
- mesures tendant à reconnaître l'influence de l'Économie sociale sur l'augmentation de l'emploi
- modernisation et renforcement de la mission du service public du SNE-NL, depuis la collaboration public-privé.

5.5.4. Vision d'ensemble de la politique liée à l'emploi au sein des trois régions

Il n'est pas aisé de synthétiser ou de comparer les politiques liées à l'emploi au sein des trois régions qui constituent l'Eurorégion. Les trois régions ont des problématiques économiques et liées à l'emploi diverses et présentent des contextes et des organismes d'action très différents, notamment en ce qui concerne l'organisation de l'exécution des politiques liées à l'emploi, en ce sens l'Euskadi et la Navarre disposent d'un haut niveau d'autonomie qui n'existe pas en Nouvelle-Aquitaine.

Sans préjudice de ce qui précède, compte tenu des plans pour l'emploi respectifs, il convient de signaler les aspects suivants :

- Aucun des plans ne fait référence à la problématique spécifique des travailleurs transfrontaliers, ni à la zone de proximité eurorégionale en tant que zone avec un potentiel pour constituer un bassin d'emploi avec une entité propre.

⁵⁸https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2017/08/02/acuerdo+politic+as+empleo.htm

5. Complémentarité des marchés de travail

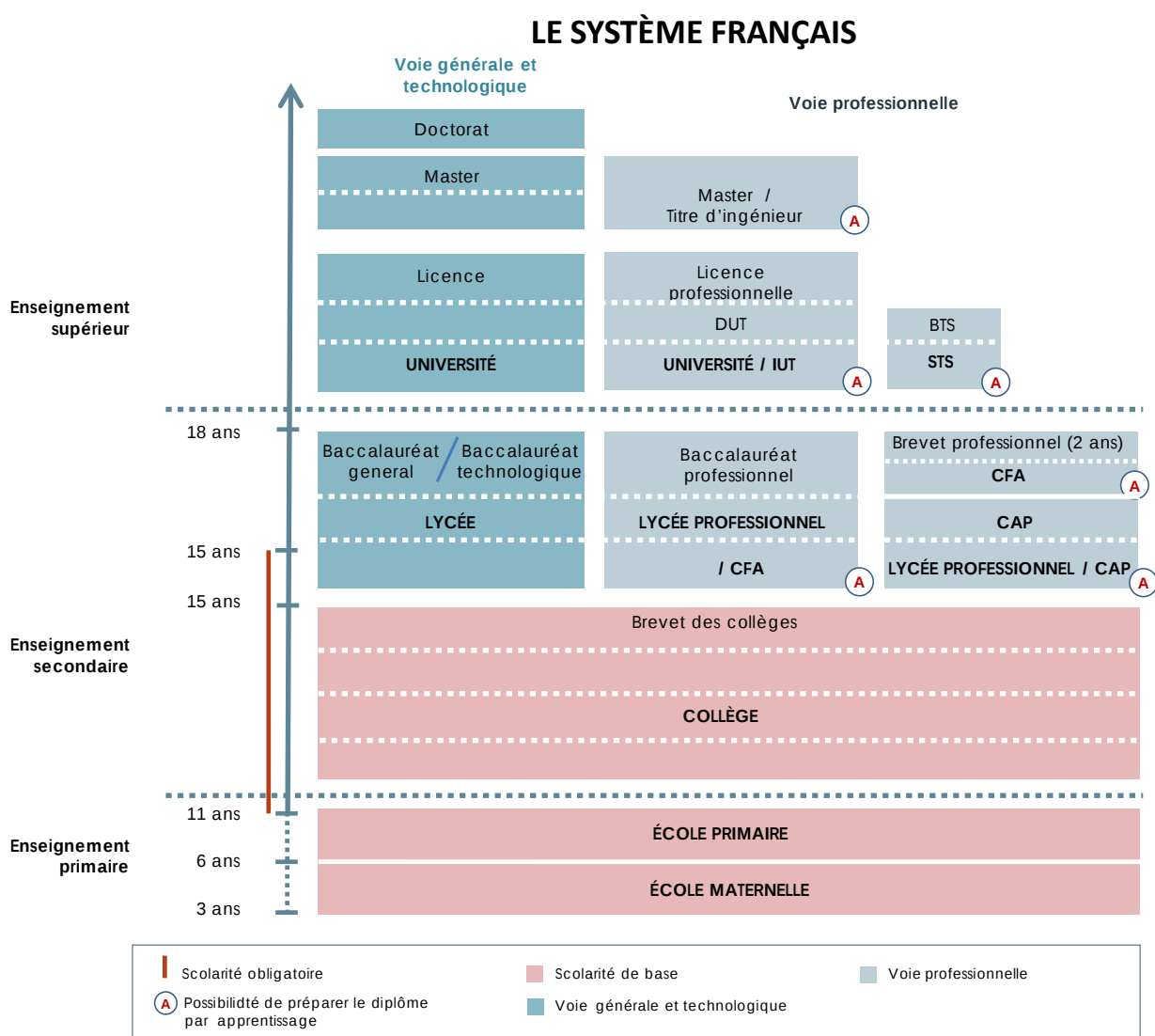
- Il existe toutefois des initiatives de collaboration entre les acteurs de la politique liée à l'emploi des trois régions. D'une part, les départements d'emploi des Gouvernements du Pays Basque et de Navarre ont signé en septembre 2017 un protocole de collaboration qui vise l'établissement d'instruments de coopération en matière de formation professionnelle pour l'emploi dans les sous-régions limitrophes pour qu'il y ait des actions de formation, avec partage des installations, équipements et autres moyens utiles et de promotion des bonnes pratiques entre les Services publics pour l'emploi en matière de formation, d'orientation et d'emploi. Il faut également signaler les opportunités auxquelles donne naissance la coopération transfrontalière avec la Nouvelle-Aquitaine, entre Lanbide, le Service navarrais pour l'emploi et le Pôle Emploi d'Iparralde.
- Des lignes de collaboration entre les services pour l'emploi respectifs sont d'ailleurs déjà mises en place. Ainsi, Lanbide et son service EURES ont participé à des salons de l'emploi au sein du Pays Basque français organisés par Pôle emploi. Bidasoa Activa a également organisé des salons pour l'emploi à caractère transfrontalier et auxquels a participé Pôle Emploi.
- Les plans pour l'emploi prévoient également des actions autour des questions clés de la politique liée à l'emploi qui sont communes aux trois régions. Il est possible de distinguer les questions suivantes :
 - o L'objectif de création d'emploi et d'augmentation du taux d'emploi en ligne avec les objectifs européens 2020
 - o Proposer des réponses adaptées aux besoins des différentes catégories de personnes, entreprises et territoires
 - o Une attention préférentielle aux jeunes, en offrant des opportunités d'emploi et de formation
 - o Lien avec les stratégies d'innovation RIS3, en offrant une réponse aux secteurs stratégiques
 - o Actions d'orientation personnalisée sur-mesure en tenant compte des caractéristiques des demandeurs d'emploi (itinéraires)
 - o La formation en tant que clé pour l'amélioration de l'employabilité des personnes
 - o Initiatives visant à sauvegarder et à améliorer la qualité au sein de l'emploi, en combattant la précarité
 - o Initiatives visant à améliorer et à renforcer les services publics pour l'emploi et en général, le système de soutien public à l'emploi.
- Ces domaines de travail donnent donc naissance à des opportunités de collaboration entre les acteurs et les services pour l'emploi eurorégionaux, qu'il s'agisse des travailleurs transfrontaliers (et de sa problématique professionnelle spécifique) ou de l'ensemble de la population active (partager des méthodologies

5. Complémentarité des marchés de travail

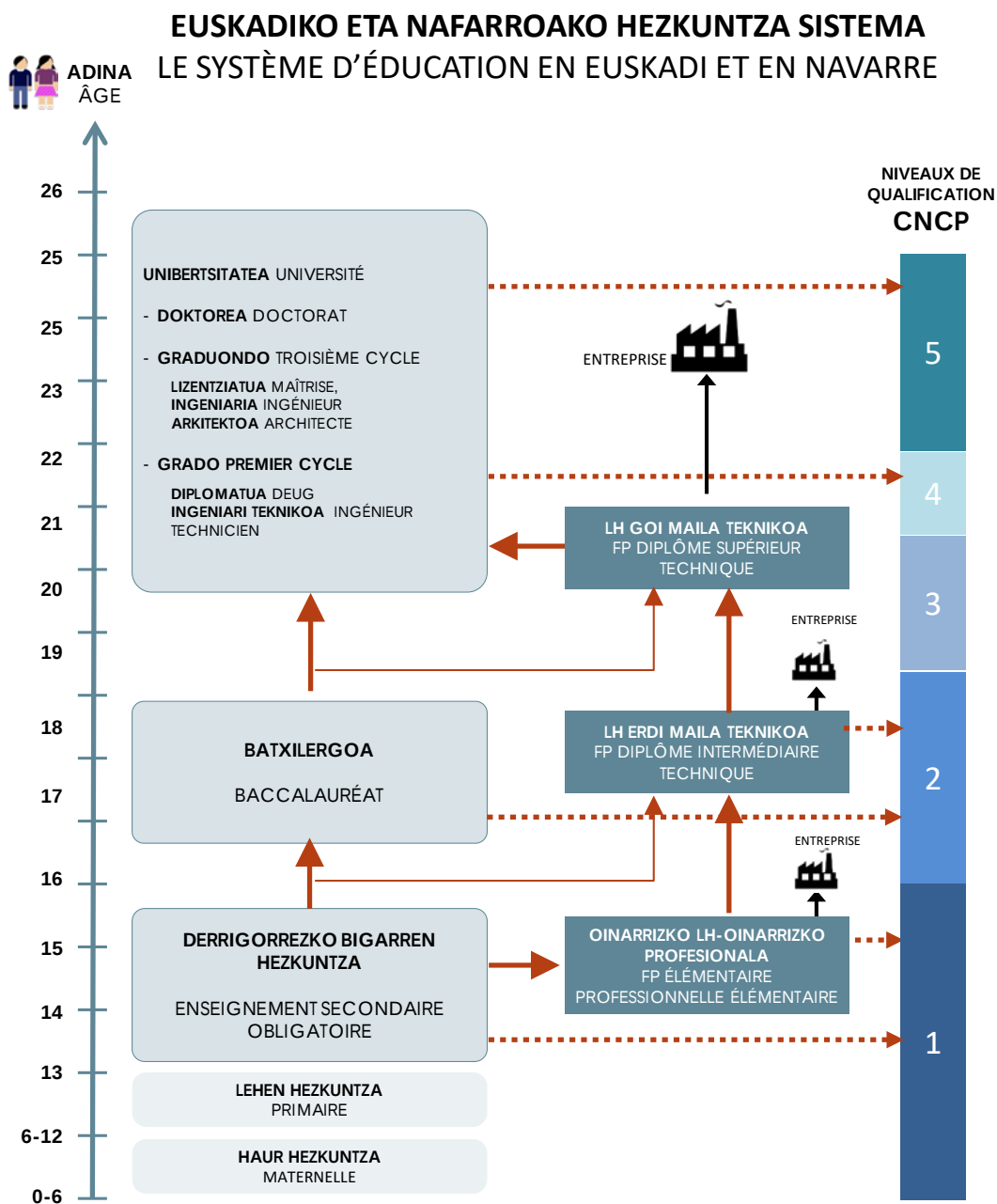
et des façons de faire, échanges d'informations sur les offres et les demandes d'emploi, cours de formation, etc.).

5.6. Les Systèmes éducatifs et les homologations de diplômes au sein de l'Eurorégion

5.6.1. Comparaison des systèmes éducatifs de Nouvelle-Aquitaine, Euskadi et Navarre



5. Complémentarité des marchés de travail



5. Complémentarité des marchés de travail

5.6.2. Le Cadre européen de reconnaissance des diplômes et des certificats éducatifs-formatifs

La libre circulation des personnes en Europe est l'un des objectifs les plus importants de l'UE. Toutefois, la compréhension et la reconnaissance des diplômes et des certificats délivrés au sein des différents systèmes nationaux d'éducation et de formation des 28 États membres est un défi, car les systèmes d'éducation et de qualification sont encore réglementés par chaque pays au niveau national. Cependant, les États européens coopèrent entre eux par le biais de l'établissement d'objectifs communs et de l'échange de meilleures pratiques. Il y a de nombreux exemples de coopération et de coordination améliorée en matière d'éducation et de qualification et une série d'instruments a été développée pour faciliter la reconnaissance et l'équivalence des certifications. Voici une brève description des principaux instruments :

Cadre européenne des certifications (EQF)⁵⁹

Le Cadre européen des certifications (European Qualifications Framework, EQF) est un outil qui favorise la communication et la comparaison entre les systèmes de certifications en Europe. Les étudiants, les diplômés, les fournisseurs de formation et les employeurs peuvent utiliser ces niveaux pour comprendre et comparer les certifications délivrées dans les différents pays et par différents systèmes d'éducation et de qualification. Cette approche permet de comparer tous les types et niveaux de certifications, y compris celles de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle et de l'enseignement général, et également les certifications délivrées par le secteur privé et les organisations internationales, y compris l'apprentissage se produisant dans des contextes non formels et informels. L'initiative EQF est étroitement liée au cadre pour les certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Cadre pour les certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur⁶⁰

Le Cadre pour les certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur se fonde sur un accord intergouvernemental dans le cadre du Processus de Bologne. L'objectif du Cadre est d'organiser les certifications nationales d'enseignement supérieur au sein d'un cadre global de certifications de l'espace européen. Dans ce Cadre, les certifications sont définies selon les niveaux de complexité et de difficulté. Les groupes de travail d'experts dans le cadre du processus de Bologne ont défini des descriptions génériques des résultats d'apprentissage nécessaire à chaque niveau. Ces descriptions sont largement applicables dans tous les contextes nationaux.

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/ploteus/content/how-does-efq-work>

⁶⁰ http://ecahe.eu/w/index.php/Framework_for_Qualifications_of_the_European_Higher_Education_Area

5. Complémentarité des marchés de travail

Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnelle (ECVET)⁶¹

L'objectif de l'ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) est de faciliter l'équivalence et la reconnaissance des aptitudes et des connaissances professionnelles acquises au sein de systèmes et de pays différents, afin que les intéressés puissent dûment les inclure dans leurs certifications professionnelles. Il s'agit de favoriser l'attrait de la mobilité entre différents pays et environnements éducatifs et d'accroître la compatibilité entre les différents systèmes européens d'éducation et de formation professionnels et les certifications qu'ils délivrent, pour augmenter ainsi les possibilités d'emploi des diplômés en formation professionnelle et la confiance des entrepreneurs à l'égard du fait que chaque certification en FP demande des aptitudes et des connaissances spécifiques. L'ECVET est lié au Cadre de référence européen pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (EQAVET), un instrument conçu pour favoriser la mobilité professionnelle en aidant les pays à promouvoir et à superviser les améliorations dans leurs systèmes d'EPF.

Le réseau ENIC-NARIC (Réseau européen de centres d'information – Centres nationaux d'information sur la reconnaissance des diplômes étrangers)⁶²

Le réseau ENIC-NARIC (European Network of Information Centres - National Academic Recognition Information Centres) informe dans chaque Etat européen sur la reconnaissance des diplômes universitaires et sur les procédures permettant l'exercice d'une profession réglementée, et établit des certificats de reconnaissance des crédits d'études. Chaque Etat membre de l'UE ou de l'EEE dispose d'un centre d'information :

- NARIC Espagne⁶³
- ENIC-NARIC Francia ⁶⁴

Homologation de diplômes universitaires

Les diplômes universitaires ne font pas l'objet d'une reconnaissance automatique au sein de l'UE. Il convient donc parfois de suivre une procédure nationale afin de voir son diplôme reconnu dans un autre pays. Dans la majorité des cas, il est possible d'obtenir un certificat d'équivalence pour un diplôme universitaire obtenu dans le pays d'origine si ce dernier présente des similitudes avec un diplôme universitaire délivré dans le pays membre de l'UE de destination. Dans ce cas, l'instance ENIC-NARIC du pays de destination est l'interlocuteur pour toutes les questions. Néanmoins, il demeure que tous les citoyens de l'UE disposent d'un droit d'étudier dans toutes les universités situées sur le territoire d'un pays de l'UE dans

⁶¹ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_es

⁶² <http://www.enic-naric.net/>

⁶³ <http://www.mecd.gob.es/r/naricU22T>

⁶⁴ <http://www.ciep.fr/enic-naric-France>

5. Complémentarité des marchés de travail

les mêmes conditions que les ressortissants de ce pays. Nonobstant, les conditions d'admission diffèrent considérablement en fonction des pays et des universités.

Dans ce domaine, il faut renseigner l'initiative sur doubles diplômes franco-espagnols développée dans le cadre de la mise en place de l'Université franco-espagnole (UFE) avec l'objectif d'effectuer un partage d'expérience et de bonnes pratiques sur la mise en place et la gestion de doubles diplômes, de diplômes intégrés, de cotutelles de thèses ou même de diplômes conjoints. On recense actuellement près de 220 doubles diplômes/diplômes conjoints franco-espagnols. Dans l'Eurorégion, actuellement la UPPA et la Université du Pays Basque ((UPV/EHU) comptent avec 6 doubles diplômes.

Il convient enfin de dire, tel que cela a été indiqué à un autre point de ce rapport, qu'il existe diverses initiatives parmi les acteurs universitaires et de la formation professionnelle de l'Eurorégion qui tentent depuis déjà plusieurs années d'avancer sur les questions précédentes par le biais d'accords et de projets tournés vers la connaissance mutuelle, la reconnaissance et l'homologation des diplômes respectifs voire vers le développement de diplômes communs.

5.6.3. La libre circulation des professionnels⁶⁵

- Directive 2005/36/CE (modifiée par la Directive 2013/55/CE)⁶⁶

Les professionnels de l'UE peuvent circuler en traversant les frontières et exercer leur activité professionnelle ou fournir des services à l'étranger. Le système de reconnaissance des certifications professionnelles au sein de l'UE est règlementé par la Directive 2005/36/CE, récemment modifiée par la Directive 2013/55 / CE. La directive fournit un système moderne de reconnaissance de l'expérience professionnelle et promeut la reconnaissance automatique de l'expérience professionnelle au sein de toute l'UE, l'Espace économique européen (EEE) et la Suisse, et garantit l'accès à ces professions dans les mêmes conditions que pour les ressortissants nationaux.

La reconnaissance des qualifications professionnelles prévue par la directive 2005/36 / CE permet la libre circulation des professionnels tels que les médecins ou les architectes au sein de l'UE:

- mobilité temporaire - ce système permet aux professionnels de travailler dans un autre pays de l'UE sur la base d'une déclaration préalable;
- établissement dans un autre pays de l'UE - la directive établit des règles pour les professionnels qui souhaitent s'établir comme:
 - un travailleur salarié ou indépendant;
 - sur une base permanente;

⁶⁵ https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals_en

⁶⁶ https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition_en

5. Complémentarité des marchés de travail

- dans un pays où ils n'ont pas obtenu leur qualification professionnelle;
- systèmes de reconnaissance des qualifications - il existe trois systèmes de reconnaissance:
 - reconnaissance automatique - pour les 7 professions ayant des conditions de formation minimales harmonisées (p. ex. infirmières, sages-femmes, médecins (médecins généralistes et spécialistes), praticiens dentaires, pharmaciens, architectes et vétérinaires);
 - système général - pour d'autres professions réglementées telles que les enseignants, les traducteurs et les agents immobiliers;
 - reconnaissance sur la base de l'expérience professionnelle - pour certaines activités professionnelles telles que charpentiers, tapissiers, esthéticiennes, etc.
- connaissance des langues et des titres académiques professionnels

Professions réglementées

La directive 2005/36 / CE s'applique en général aux professions réglementées, sauf indication contraire. Une liste non exhaustive des professions couvertes par la directive 2005/36 / CE est disponible dans une base de données des professions réglementées⁶⁷. Les professions réglementées sont les professions dont l'exercice est régi par la loi ou par des dispositions administratives et limité à des personnes remplissant les critères de qualifications requises.

La directive 2005/36 / CE ne s'applique pas aux professions pour lesquelles la reconnaissance des qualifications professionnelles est régie par des dispositions légales spécifiques. Ces professions sont les navigateurs, les commissaires aux comptes, les intermédiaires d'assurance et les contrôleurs d'aéronefs, ainsi que d'autres professions du transport ou celles liées à des activités impliquant des produits toxiques. Aussi, il y a des directives spécifiques pour avocats et agents commerciaux.

Système général de reconnaissance

Le système général de reconnaissance permet aux travailleurs d'avoir leur qualification professionnelle reconnue dans un autre pays de l'UE. Le pays hôte:

- reconnaît les qualifications lorsque le niveau de qualification professionnelle du travailleur est au moins équivalent au niveau immédiatement inférieur au niveau requis dans le pays hôte
- reconnaît les travailleurs dont le métier n'est pas réglementé dans le pays d'origine mais qui a travaillé à plein temps dans cette profession pendant deux ans.
- peut imposer des mesures telles qu'une période d'adaptation pouvant aller jusqu'à trois ans ou un test d'aptitude sous certaines conditions.

⁶⁷ <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?newlang=en>

5. Complémentarité des marchés de travail

La reconnaissance fondée sur l'expérience professionnelle

La reconnaissance fondée sur l'expérience professionnelle s'applique aux professionnels travaillant dans les secteurs de l'artisanat, du commerce ou de l'industrie, qui peuvent être admissibles à la reconnaissance automatique de la qualification professionnelle dans un autre pays de l'UE. Il existe deux façons de reconnaître vos qualifications :

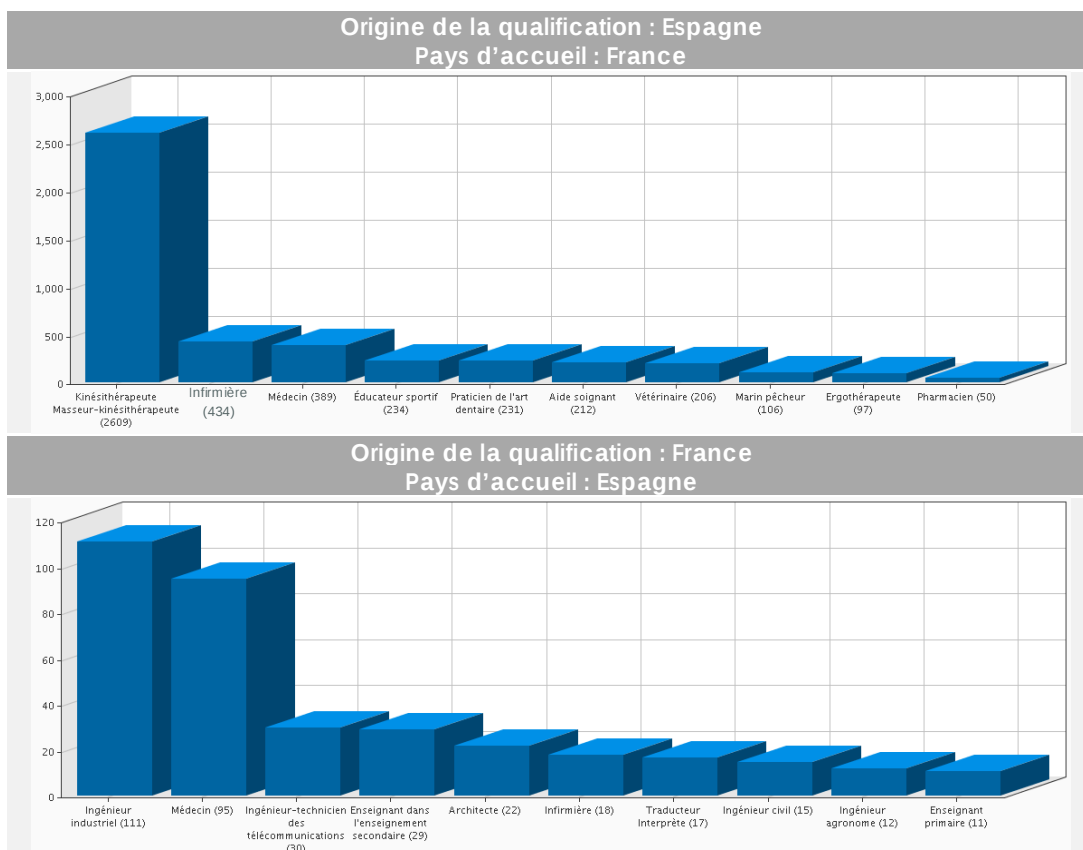
- reconnaissance automatique - demande des qualifications sur la base d'une expérience professionnelle. La durée minimale requise et la nature de l'expérience professionnelle sont définies dans la directive 2005/36 / CE sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, articles 17 19.
- reconnaissance mutuelle - demande des qualifications sur la base du système général : Si les autorités du pays hôte trouvent des différences importantes entre la formation acquise dans votre pays d'origine (y compris votre expérience professionnelle) et celle requise pour le même travail dans le pays hôte, ils peuvent vous demander de compléter un stage ou un test d'aptitude.

À titre d'illustration, les graphiques ci-dessous montrent le nombre de cas des professionnels dans les professions réglementées qui ont obtenu leurs qualifications professionnelles dans un pays et qui demandent la reconnaissance dans l'autre pour y pratiquer sur une base permanente. L'information se réfère à la période 2010-2015 et à toute la France et à l'Espagne. Toutes les professions réglementées sont incluses.

On peut observer que le nombre de cas en Espagne-France (4.790 demandes) est beaucoup plus élevé que dans le sens inverse (445 demandes France-Espagne dans la période citée). Dans le premier cas, les professions les plus mobiles sont étroitement liées aux activités de santé : les physiothérapeutes (2.609 cas), les infirmières (434) et les médecins (389); tandis qu'en sens France-Espagne, il existe une plus grande composante technique, les professions principales étant celles des ingénieurs industriels (111 cas), des médecins (95) et des ingénieurs en télécommunications (30).

5. Complémentarité des marchés de travail

Graphique 5.15 Nombre de cas des professionnels qui ont obtenu leurs qualifications professionnelles dans un pays et qui demandent la reconnaissance dans l'autre (France-Espagne)



Source : Commission Européenne. La base de données des professions réglementées. Statistiques - Professionnels se déplaçant à l'étranger (Établissement)

La carte professionnelle européenne (CPE)⁶⁸

D'autre part, la carte professionnelle européenne (CPE) est disponible à partir du 18 janvier 2016 pour cinq professions (infirmières en soins généraux, physiothérapeutes, pharmaciens, agents immobiliers et guides de montagne). Il pourrait être étendu à d'autres professions à l'avenir. La CPE n'est pas une carte plastique, mais un certificat électronique délivré via la première procédure entièrement en ligne à l'échelle de l'UE pour la reconnaissance des qualifications. Cette procédure numérique repose sur le Système d'information sur le marché intérieur (IMI) bien établie et permet aux professionnels de communiquer avec les autorités compétentes dans un réseau sécurisé. L'IMI prévoit également un canal de communication officiel et multilingue entre les autorités de régulation des professionnels des pays de l'UE pour faciliter leur coopération et renforcer la confiance mutuelle. La CPE ne remplace

⁶⁸ http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_fr.htm

5. Complémentarité des marchés de travail

pas les procédures de reconnaissance «traditionnelles» au sens de la directive sur les qualifications professionnelles, mais elle offre une option avantageuse pour les professionnels qui souhaitent travailler de façon temporaire ou permanente dans un autre pays de l'UE.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

6. INITIATIVES TRANSFRONTALIÈRES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION, L'EMPLOI ET LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

L'Eurorégion accueille depuis longtemps la mise en œuvre d'initiatives et de projets visant à explorer et à favoriser la collaboration transfrontalière dans des domaines qui ont à voir avec l'emploi et avec les aspects y ayant trait. Concrètement, ce point présente des initiatives dans le domaine de la formation ainsi que dans celui de la coopération et du développement entrepreneurial entre entités d'un côté et de l'autre de la Bidassoa au sens large.

En ce qui concerne la formation, les projets identifiés tentent de rapprocher les systèmes respectifs aussi bien au niveau de la formation professionnelle qu'au niveau de l'enseignement universitaire, par le biais d'activités visant à favoriser la connaissance mutuelle, la mobilité et l'échange de professeurs, chercheurs et élèves, le développement de diplômes conjoints, de projets en commun, etc.

En ce qui concerne la facette entrepreneuriale, les projets tentent d'identifier et de favoriser des espaces d'opportunité pour la coopération et le commerce entre compagnies d'un côté et de l'autre de la Bidassoa, par la recherche de synergies, généralement dans le cadre d'une perspective sectorielle ou de chaîne de valeur, dont l'objectif est de doter d'une plus grande masse critique les activités innovantes et d'amélioration de la compétitivité des entreprises.

6.1. Initiatives dans le domaine de la formation

6.1.1. Enseignement universitaire

Réseau AEN, Espace transfrontalier d'enseignement supérieur et de recherche

Le Réseau AEN est un réseau universitaire qui réunit huit universités d'un côté et de l'autre des Pyrénées, à savoir Université de Bordeaux ; Université Bordeaux Montaigne, Université de Pau et des Pays de l'Adour ; Université du Pays Basque, Université de Mondragón, Université de Deusto, Université publique de Navarre et Université de Navarre. Ce réseau est né dans les années 90 sur l'initiative des gouvernements régionaux et vise à créer un espace transfrontalier de l'enseignement supérieur et de la recherche en vue d'une coopération universitaire dynamique et compétitive au niveau européen et international. Ses objectifs comprennent :

- o la mobilité des professeurs-chercheurs, des étudiants et du personnel administratif des universités
- o le lancement de filières conjointes (filières d'études intégrées, cotutelles de thèses),
- o le développement de projets de recherche conjoints et de coopération avec des entreprises,
- o l'échange de bonnes pratiques et l'harmonisation des connaissances,
- o la connaissance mutuelle et l'identité régionale (élaboration d'actions culturelles, promotion de la connaissance des langues des régions)

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

- o promouvoir ces mêmes collaborations, sur les plans européen et international avec d'autres partenaires,
- o le développement de masters européens d'excellence (de type Erasmus Mundus),
- o la mise en place de projets internationaux en formation, recherche et/ou transfert.

EUSKAMPUS, Campus eurorégional d'excellence

En septembre 2010, Euskampus et le pôle d'excellence de l'Université de Bordeaux ont signé un accord en vue de développer et de consolider un espace commun de coopération en formation, recherche, innovation et projection internationale en formant un campus universitaire transfrontalier au sein de l'Eurorégion Euskadi-Aquitaine-Navarre⁶⁹. Le campus transfrontalier favorise la mobilité pour les étudiants et les jeunes chercheurs en promouvant des diplômes conjoints et des cotutelles, la mobilité pour les professeurs et les chercheurs en établissant des programmes de recherche conjoints dans certains domaines, ainsi que la mobilité pour faciliter les stages et l'insertion professionnelle dans un contexte international. La finalité est de configurer un Campus qui soit un référent international dans l'enseignement supérieur, les réseaux de recherche d'excellence et l'innovation, en étant axé sur les domaines de spécialisation communs :

- o écosystèmes durables et technologies environnementales,
- o processus innovants et nouveaux matériaux,
- o vieillissement en bonne santé et qualité de vie et
- o innovation sociale.

Un plan d'actions conjointes a été conçu en ce sens avec les objectifs spécifiques suivants :

- o Créer une offre académique conjointe (doubles diplômes, thèses en cotutelles, etc.) attrayante sur le plan international.
- o Favoriser la mobilité entre étudiants, professeurs et chercheurs du campus
- o Promouvoir des synergies dans le cadre de l'activité RDI et favoriser des actions conjointes de valorisation et de transfert de la connaissance, sur le plan international, avec une répercussion directe sur son territoire
- o Promotion internationale conjointe du campus

Convention de partenariat entre l'UPPA et l'Université du Pays Basque

Le 7 juillet 2017, l'UPPA et l'Université du Pays basque (UPV/EHU) ont signé à Bayonne un nouvel accord-cadre de coopération qui définit les modalités de coopération dans les

⁶⁹ Depuis 1994, les partenaires du projet Euskampus, UPV/EHU, Tecnalia et DIPC ont développé de nombreux projets conjoints de collaboration en matière d'enseignement et de recherche avec les entités du Pôle universitaire de Bordeaux.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

domaines de la formation et de la recherche. Le bilan de ces six dernières années de coopération inclus:

- o Des relations privilégiées en recherche et en formation doctorale : Dès 2012, les deux universités ont lancé deux appels à projets cherchant à dynamiser les relations entre équipes de recherche
- o Un dynamisme croissant dans le domaine de la formation : Actuellement, l'UPPA et l'Université du Pays basque comptabilisent 6 doubles diplômes. Il y a aussi des accords pour la mobilité d'étudiants dans l'université partenaire. Une marge de progression dans ce domaine est toutefois envisagée. Et pour ce faire c'est proposé d'organiser des journées de promotion de la mobilité transfrontalière.
- o Parmi les autres projets de collaboration, pour la rentrée 2017-2018, figurent le développement de la mobilité virtuelle ainsi que l'échange de lecteurs.
- o De plus, l'Université du Pays basque participera également au projet ERASMUS+ sur les compétences transfrontalières porté par l'UPPA. Les organismes partenaires se fixent pour objectif de mettre en place un cadre commun de référence des compétences transfrontalières qui se matérialisera par la délivrance d'un certificat.

Accord-cadre de coopération UPPA/Université Publique de Navarre

Depuis maintenant plus de six ans, les deux universités œuvrent communément au renforcement de leurs échanges, autour de deux grands axes d'intervention :

- o la formation : Divers dispositifs ont été mis en place afin de dynamiser les mobilités étudiantes et enseignantes : on pourra ainsi citer l'échange d'étudiants dans le cadre du double diplôme en sciences et génie des matériaux, l'accueil de stagiaires espagnols (en formation d'enseignants dans le cadre du master MEEF), en collaboration avec des collèges palois, le projet théâtre qui a réuni des étudiants des deux universités ou encore le développement des mobilités enseignantes (grâce à l'appel à projets dédié à la reconnaissance des heures d'enseignement ou encore à l'appel à projets PYREN-Professeurs invités*).
- o la recherche: Portant plus particulièrement sur le grand champ thématique du patrimoine, la valorisation des archives de l'époque médiévale ou encore le domaine de l'ingénierie et sciences et génie des matériaux, ces initiatives fédèrent, depuis quelques années, les laboratoires des deux universités.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

Bourses eurorégionales Nouvelle-Aquitaine / Euskadi / Navarre

Dans le cadre de sa collaboration stratégique avec la Communauté d'universités et établissements de Nouvelle-Aquitaine, l'AECT Eurorégion Aquitaine-Euskadi-Navarre soutient la mobilité académique des étudiants universitaires par le biais d'un programme de bourses. Les destinataires de celles-ci sont des étudiants de premier cycle (à partir de la seconde année) et de Master des universités de Nouvelle-Aquitaine, d'Euskadi et de Navarre ; ainsi que des étudiants de niveau Doctorat de toutes les universités du territoire eurorégional.

Irakaslegaiak AEN

Il s'agit d'un projet européen développé dans le cadre du POCTEFA 2014-2020, unifiant la politique linguistique qui couvre les défis de l'euskera et de l'occitan en association directe avec les Offices publics des langues basque et occitane, et en collaboration avec les universités du territoire. Des bourses seront accordées à des étudiants en formation pour devenir enseignants des universités publiques de l'Eurorégion afin qu'ils puissent enseigner en euskara et en occitan au sein des écoles publiques du système éducatif français.

6.1.2. Formation professionnelle

Coopération en matière de formation professionnelle entre la C.M.A 64 et IKASLAN

Avec l'objectif spécifique d'améliorer la qualité de la Formation professionnelle, la C.M.A 64 et Ikaslan Gipuzkoa se sont associés pour créer un cadre de coopération en matière de Formation professionnelle initiale et continue. Le projet part de l'idée que la formation professionnelle transfrontalière est un outil fondamental à la contribution territoriale pour l'emploi et que l'insertion professionnelle des jeunes découle du développement de la mobilité transfrontalière. En ce sens, il est considéré indispensable d'établir les conditions adéquates de formation : le lancement d'une organisation étudiée au sein des centres de formation, l'utilisation d'une pédagogie partagée et innovante par les professeurs et l'implantation d'un ensemble de références de qualité afin d'intégrer un réseau de formation d'excellence et ce, depuis une vision partagée de la Formation professionnelle de demain.

ECOVIBLAN

Projet de collaboration entre l'IES Construcción BHI de Vitoria-Gasteiz et le Lycée des Métiers Blanquefort de Bordeaux en vue de l'amélioration des compétences professionnelles entre deux établissements de FP homologues de l'Eurorégion mené entre 2013 et 2015. Les établissements dispensent une formation pour le Secteur de la Construction et ses domaines afférents (bois, installations et efficacité énergétique), avec les mêmes objectifs d'intégration de la durabilité et d'écoconstruction dans la formation des élèves pour développer la niche de marché tournée vers la construction efficace en tant que voie pour l'emploi avec les actions suivantes : i) Échanges pédagogiques ; ii) Co-formation ; iii) Projets et prototypes.

Projet de collaboration entre l'établissement Nazaret y Etcharry

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

Les objectifs du projet de collaboration entre l'établissement Nazaret et Etcharry ont été :

- o Favoriser la relation et l'échange entre les professionnels du monde social
- o Découvrir de nouveaux modes d'intervention, de nouveaux outils et partager le savoir-faire
- o Mettre en perspective la coopération conjointe autour de ces questions et favoriser des dynamiques conjointes.
- o Participer à la structuration d'une lecture commune – pratique coordonnée – politique concertée – de l'action sociale d'un côté et de l'autre de la frontière.

Des actions ont été mises en œuvre dans le domaine de la protection de l'enfance avec des professionnels de MECS (Maison d'enfants à caractère social).

Le projet a continué à travailler dans le domaine du handicap (handicap intellectuel, paralysie cérébrale, spectre autiste), des personnes âgées et des adultes en situation de précarité ou de risque d'exclusion.

Projet Innotransfer de l'Institut Jean Errecart

Le projet Innotransfer a pour objectif principal la promotion de la coopération entre deux centres éducatifs de l'Eurorégion Aquitaine-Euskadi, le lycée Jean Errecart de Saint Palais et l'école Lea Artibai de Markina en Biscaye (Pays Basque Sud). Il a débuté en juillet 2014 lors d'un déplacement pour visiter la plateforme technologique agro-alimentaire de Markina. La coopération a commencé par un échange durant deux semaines de deux groupes d'élèves en formation agro-alimentaire. Les deux semaines se sont déroulées sur le même principe : découverte culturelle, visite d'entreprises de transformation agro-alimentaire dans les domaines du poisson, du chocolat, du jambon, et travaux pratiques de microbiologie et transformation en laboratoire.

TRANSFORMUGI et Cycles de formation de haute performance

Tknika et CMA64 ont développé en 2015 des projets d'échange de bonnes pratiques et de formation de professeurs et d'élèves de FP (Cours de langues, Échanges)

Droit à la mobilité (Bidasoa Activa + SCOP Atelier Lan Berri)

Conjointement avec SCOP Atelier Lan Berri, organisme d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle situé à Anglet et avec le cofinancement de l'Eurorégion Aquitaine Euskadi, Bidasoa Activa a réalisé au cours de l'année 2015 une étude visant à faciliter les séjours de formation transfrontaliers en dehors des programmes Erasmus, Leonardo da Vinci, Global Training... de personnes résidentes en Espagne, dans un environnement de production situé en France et vice-versa, et à identifier les mécanismes qui devront être mis en œuvre pour résoudre les difficultés existant actuellement. L'étude a couvert l'espace transfrontalier de Bidasoa Txingudi (Hendaye, Irun et Hondarribia) jusqu'à Tarnos (Sud des Landes, limitrophe avec Boucau et Bayonne, appartenant à l'Agglomération de Bayonne.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

POCTEFA PyireneFP

PyireneFP est un projet transfrontalier pour la Formation professionnelle, dont l'axe prioritaire est de renforcer les compétences et l'inclusion des territoires de l'axe pyrénéen. Inscrit dans le cadre du Programme de Coopération territoriale INTERREG V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020) pour favoriser le développement durable au sein du territoire frontalier des trois pays. Il accueille la participation des 3 Gouvernements de l'Eurorégion (outre ceux de la Catalogne, de l'Aragon et de l'Occitanie). Le projet aura une durée de trois ans pendant lesquels il mettra l'accent, dans le cadre de la Formation professionnelle, sur la mobilité transfrontalière, les initiatives conjointes liées à l'emploi et à la formation et la promotion des services d'information et de conseil.

De la rivière à la mer (St-Christophe de St-Pée-sur-Nivelle y Escuela de Acuicultura de Mutriku)

Collaboration entre les centres de formation St-Christophe de St-Pée-sur-Nivelle et l'École d'aquiculture de Mutriku autour de l'aquiculture.

6.2. Initiatives dans le domaine de la compétitivité et de la coopération sectorielle

6.2.1. Compétitivité des entreprises

COMPETITIV'EKO

Le projet est axé sur le renforcement de la compétitivité de la PME en se basant sur la coopération transfrontalière et en impliquant les clusters, les centres technologiques et les agences de développement économique du Pays Basque-Aquitaine/Euskadi/Navarre. Les partenaires du projet sont la CCI Bayonne Pays Basque, en qualité de leader du projet, la Chambre de commerce, d'industrie et de navigation de Gipuzkoa, Sodena, Société de développement de la Navarre, Orkestra-Institut basque de la compétitivité et Bihartean, la Chambre de commerce transfrontalière. Competitiv'eko est financé par les fonds POCTEFA 2014-2020.

Les principaux objectifs de Competitiv'eko sont les suivants :

- o Analyser les Stratégies de spécialisation des trois territoires impliqués, identifier les points de convergence et rédiger une feuille de route.
- o Favoriser des projets au sein de l'espace Aquitaine-Euskadi-Navarre, entre clusters, centres technologiques et agences de développement économique afin de favoriser la compétitivité de la PME ayant peu de ressources et/ou capacités organisationnelles.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

- o Se fonder sur les complémentarités des entreprises des territoires voisins et transfrontaliers pour organiser des projets innovants et des missions d'internationalisation se basant sur les stratégies de spécialisation de chacun des territoires.
- o Fournir les outils nécessaires aux clusters et aux agences de développement économique territoriales afin de pérenniser leurs coopérations transfrontalières

Le projet a identifié des convergences économiques dans les quatre domaines prioritaires suivants : Fabrication avancée (Automobile / Véhicule électrique / Matériaux légers / Mobilité – Développement durable), Énergie (Éolienne Onshore / Stockage / Éolienne Offshore / Smart Grids), Santé (Dispositifs médicaux / Fabrication avancée / E-santé / Big Data (question transversale) et secteur agro-alimentaire (industrie agroalimentaire fabrication avancée / Big Data / Techniques de conservation (congélation) / Combinaison Énergie-Santé / 4^{ème} gamme (produit cru prêt à l'emploi) et 5^{ème} gamme).

Plus concrètement, en juillet 2017, trois projets à développer ont été sélectionnés : Additive Valley pour le secteur industriel, InnoMed Consortium pour le secteur de la santé, Agro-Food Digital pour l'agroalimentaire.

CONNECT innovation bai!

L'objectif du projet est que les entreprises du territoire rejoignent le train de la 4^{ème} révolution industrielle et qu'il existe une culture d'entrepreneuriat innovant et créatif dans laquelle la population participe à ce processus. L'objectif de ce projet est d'obtenir que le territoire Bidassoa Sud Pays Basque soit identifié par son pari envers l'innovation et la créativité. Des entités territoriales (Mairie d'Irun, Bidasoa activa et l'Agglomération Sud Pays Basque), des Centres d'enseignement supérieur (Mondragon Unibertsitatea et ESTIA École supérieure des technologies avancées), l'Association des industries des technologies électroniques et l'Association de l'information du Pays Basque, GAIA se sont unies pour que cet objectif puisse être atteint avec succès.

Pendant une période de 3 ans, les efforts seront axés sur :

- o une stratégie d'innovation commune.
- o la connexion entre les centres de recherche et les PME pour que les processus de recherche donnent lieu à des applications commerciales.
- o la mise en place d'un laboratoire d'expérimentation en plein air pour l'essai des prototypes et des développements technologiques, le Txingudi Lab au sein de la baie de Txingudi, cœur du premier living lab transfrontalier européen, Ocean Living Lab.
- o la mise en œuvre d'une stratégie d'entrepreneuriat et de gestion du talent qui permette à des projets d'entrepreneuriat de surgir du territoire et de se développer sur le territoire.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

- o Faire participer la population en général au processus de transformation que nous sommes en train de mener à travers des dynamiques d'innovation ouverte ou d'autres dynamiques d'interaction.

Le projet a été cofinancé par POCTEFA 2014-2020.

INNOV MUGABE

Projet soutenu par POCTEFA et né à l'initiative de Bidasoa Activa et de l'Agglomération Sud Pays Basque de développement entrepreneurial à travers des collaborations entre entreprises et également entre entreprise et universités ou établissements de la Bidasoa et du Sud Pays Basque. Le projet a un double objectif : d'une part, partager les instruments existants en matière de gestion d'information et de connaissance du territoire et d'autre part, créer et consolider les bases pour la coopération transfrontalière par le biais de projets pilotes entre entreprises. Des actions ont été menées telles que la création d'une plateforme internet avec des informations sur le territoire et ses entreprises (répertoire, catalogue, localisation d'entreprises) ; actions de prospection d'entreprises au sein des parcs industriels et identification de projets de collaboration potentiels ; lancement de projets de collaboration innovants de transfert technologique ; création de liens à travers des projets de collaboration transfrontalière entre entreprises ; entre autres.

INNOV-MUGABE 2 x 2

Le projet est axé sur le transfert de la méthodologie de collaboration développée dans le cadre du projet INNOV MUGABE au cours de la période 2010-2013, dans le domaine de l'amélioration de la compétitivité des entreprises de Bidasoa – Sud Pays Basque. Les partenaires participants sont Bidasoa activa et ASPB Agglomération Sud Pays Basque. Les activités menées dans le cadre de ce nouveau projet ont notamment compris les actions suivantes : étude de la capacité du territoire à héberger d'importants événements nautiques créateurs d'emploi et d'échange d'expériences avec d'autres territoires transfrontaliers, dans le but d'adapter le secteur du tourisme nautique à la réalité actuelle ; constitution d'un forum transfrontalier du secteur nautique et du secteur agroalimentaire, en tant qu'espace de rencontre et d'échange entre les entreprises du secteur ; l'organisation de visites transfrontalières entre entreprises (Mugabian Náutica) ; actions de sensibilisation envers l'éco-responsabilité ; et développement d'un programme de soutien aux diagnostics d'innovation au sein des entreprises de petite taille.

6.2.2. Collaborations stratégiques eurorégionales

Il faut également signaler l'influence croissante des appels à projets de l'Eurorégion en vue de promouvoir des projets pour développer des chaînes de valeur dans les 6 secteurs clés identifiés dans l'économie eurorégionale :

- Aéronautique et transport
- Santé/Bio-santé

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

- Agriculture et industrie agroalimentaire
- Construction durable, bois
- Énergies renouvelables
- Ressources marines et du littoral.

L'Eurorégion a décidé ainsi de financer des collaborations stratégiques eurorégionales afin de permettre aux différents acteurs de ces secteurs de se trouver, de se regrouper, de trouver des complémentarités et d'obtenir un certain degré de « masse critique » à l'échelle eurorégionale pour créer ainsi des synergies et relever ensemble de nouveaux défis : projets de recherche, d'innovation, d'internationalisation, de préparation d'appels à projets européens... Ces collaborations s'appuient sur des programmes d'animation de 12 à 18 mois qui favorisent la mise en réseau d'acteurs clés de ces secteurs à travers séminaires, séances de rencontres, visites, B2B... à la recherche de la création de synergies et de nouvelles dynamiques eurorégionales. Leur objectif est d'accélérer et d'élargir les projets de développement de méthodes, produits ou services innovants en regroupant les principaux acteurs, de l'université à l'entreprise, autour de « collaborations stratégiques eurorégionales ».

Secteur de la santé et de la bio-santé : CHRONICITY VALLEY

Projet mené à bien par l'Université de Bordeaux et BIOEF (Fondation basque pour l'innovation et la recherche en matière de santé). Il s'agit d'un programme transfrontalier d'innovation, dont la vocation est de faire travailler conjointement monde académique, entreprises et organisations de santé pour stimuler l'innovation dans le domaine des maladies chroniques et du healthy aging entendu au sens de santé tout au long de la vie. L'objectif de Chronicity Valley est donc de co-construire une stratégie opérationnelle permettant de partager de bonnes pratiques et de développer des projets communs alliant recherche, changement organisationnel et innovation industrielle. Chronicity Valley est donc une opportunité de soutenir les échanges scientifiques transfrontaliers visant le montage ou le développement de projets compétitifs de haut niveau autour de la question du vieillissement et des maladies chroniques. L'innovation territoriale implique aussi de renforcer les liens entre les acteurs académiques et les partenaires socioéconomiques, ces derniers sont donc aussi une cible pour le présent appel, dans le but de soutenir les initiatives alliant des chercheurs et leurs partenaires locaux.

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

Secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire : EUSKADI VIN AQUITAINE (EVA)

Projet qui a démarré en janvier 2016 pour renforcer les liens de coopération du secteur vitivinicole entre ces deux régions. Mené à bien par INNO'VIN, l'UPV, HAZI, Neiker, Euskampus, ISVV, Interco et les Chambres d'agriculture de la Dordogne et de la Gironde, ce projet vise à mettre en place un réseau durable de coopération scientifique, technique et économique dans le secteur vitivinicole, entre les deux régions afin de favoriser le développement de l'innovation. Le réseau EVA intègre différents acteurs sur toute la chaîne de valeur ; les producteurs, les fournisseurs de produits et/ou services jusqu'aux centres technologiques et de recherche. Le réseau est ouvert à tous les acteurs de l'Eurorégion (Euskadi, Navarre et Nouvelle-Aquitaine) souhaitant développer de nouveaux liens de collaboration au sein du secteur vitivinicole.

Secteur des énergies renouvelables : FROM SEANERGIES TO SEANERGY

Coordonné par BlueSign Events et le Cluster énergie, le projet vise à renforcer les stratégies des deux régions, l'Aquitaine et l'Euskadi, dans un cadre transfrontalier avec la réalisation d'un programme de 4 ateliers techniques complémentaire à un événement international développé en 2016. Ce programme cherche à améliorer la compétitivité du territoire à travers l'identification de collaborations potentielles entre les acteurs eurorégionaux en matière d'énergies marines. Un espace sera également consacré à d'autres secteurs d'activité liés au secteur naval et auxiliaire, celui des matériaux pour environnements marins et celui de l'océanographie.

Secteur des ressources marines et du littoral : OLIA ! Com: Ocean Living Lab

Association transfrontalière créée en mai 2016 à l'initiative de l'Agglomération Sud Pays Basque, de l'agence Bidasoa Activa, des clusters Gaia- TEIC, Eurosima et Fomento San Sebastián- Surf City Donostia, de l'Université de Bordeaux, de la Fondation Euskampus, de l'école d'ingénieurs Estia et des groupes Quicksilver et Tribord. L'objectif est de favoriser le développement et la création de services et d'outils innovants dédiés à l'océan, à la glisse, au secteur nautique et aux sports aquatiques. L'objectif est également d'accompagner cet écosystème transfrontalier dans son ambition de devenir le centre de référence mondiale pour la conception numérique en cycle court de nouveaux produits. Il s'agit d'offrir aux industriels et aux startups un environnement technologique, économique et social favorable à la mise au point de leurs produits et services, au sein d'un environnement numérique performant à travers l'implantation de technologies avancées telles que capteurs, objets connectés, plateformes web, moyens de communication, etc. En définitive, l'objectif est de susciter des collaborations autour de projets de recherche et de développement dans le secteur nautique ainsi que dans le secteur de la glisse et des sports aquatiques.

Secteur de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire : EUSKABIOM

Né à l'initiative de la Fondation Hazi et du Centre régional de la propriété forestière (CRPF Aquitaine) en association avec le GEIE Forespir, le projet propose de développer l'utilisation

6. Initiatives transfrontalières dans le domaine de la formation, l'emploi et la compétitivité des entreprises

de la biomasse d'origine forestière à l'échelle eurorégionale : disposer d'une vision claire et précise des volumes de bois disponibles selon les différentes utilisations à l'échelle de l'Eurorégion, analyser la chaîne de valeur de la biomasse et des filiales d'approvisionnement du territoire. Ce projet présente la particularité de poursuivre ces objectifs dans les domaines de la production et de la gestion sylvicole, du développement rural et des énergies renouvelables... et représente un mode de diversification d'un secteur forestier qui figure parmi les plus puissants d'Europe, grâce à la forêt cultivée.

Secteur des énergies renouvelables : BLUESARE

L'objectif est de soutenir le développement d'une offre eurorégionale dédiée aux énergies marines renouvelables, de permettre aux entreprises et aux organisations territoriales de se positionner ensemble comme référence internationale dans ce secteur, en maximisant la visibilité des infrastructures et des plateformes... BlueSARE mettra en lien les principaux acteurs du secteur à l'échelle eurorégionale dans le but d'analyser conjointement la chaîne de valeur eurorégionale des énergies marines et des opportunités de marchés. Il dispose d'un programme d'animation dédié à la création de synergies et de nouvelles dynamiques eurorégionales. Présence conjointe à des événements internationaux (Marine Energy Week de Bilbao...). Le projet est géré par le Cluster basque de l'énergie en partenariat avec l'Agglomération Côte Basque – Adour.

Secteur des énergies renouvelables : AAOE (Acoustic Around Ocean Energies)

Les partenaires du projet sont Énergie de la lune et Azti Tecnalia. Il se fonde sur une dynamique transfrontalière pour traiter une problématique récente qui affecte l'ensemble des océans : la compréhension des émissions sonores des technologies liées aux énergies marines. L'ambition est de préconiser des optimisations de systèmes, de disposer de moyens d'atténuation et de bénéficier d'une législation adaptée à l'échelle européenne et internationale. Il est proposé d'utiliser deux plateformes expérimentales de production existantes pour mesurer les impacts : BIMEP (Mutriku) pour l'énergie houlomotrice et le Port de la Lune à Bordeaux pour l'énergie hydraulique.

Dans le secteur des ressources marines et du littoral : TURQUOISE 00

Les partenaires sont l'UPV EHU, l'Université de Bordeaux et l'Université de La Rochelle. Le projet consiste à fédérer les universités autour de la croissance bleue et de l'innovation verte au sein du Golfe de Gascogne, en s'appuyant sur la mise en réseau de stations et des observatoires marins. Il consiste à encourager des actions de recherche conjointes, à stimuler l'innovation technologique, à contribuer à élaborer un réseau transfrontalier de recherche et de formation en océanographie et en biotechnologies marines pour se diriger vers des appels à projets européens qui participent au développement de la croissance bleue et de l'innovation verte. Comme nouveauté, le projet inclut un acteur de l'ancienne région Poitou-Charentes.

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

7. BONNES PRATIQUES APPLIQUÉES DANS D'AUTRES RÉGIONS TRANSFRONTALIÈRES EUROPÉENNES

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

7.1. Préambule

La spécificité du travail transfrontalier sur le territoire Nouvelle-Aquitaine-Euskadi Navarre

Le cas du territoire transfrontalier Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre peut sembler particulier car les flux de travailleurs transfrontaliers qui s'y trouvent sont essentiellement constitués par des Espagnols vivant en France et travaillant du côté espagnol. Ce type de situation peut paraître assez unique en Europe où dans la plupart des cas, les frontaliers vivant dans un pays A sont de la nationalité de ce pays A et vont travailler dans un pays B. C'est le cas des Français résidant dans le Grand Est travaillant au Luxembourg ou celui d'Italiens résidant en Ligurie et travaillant à Monaco.

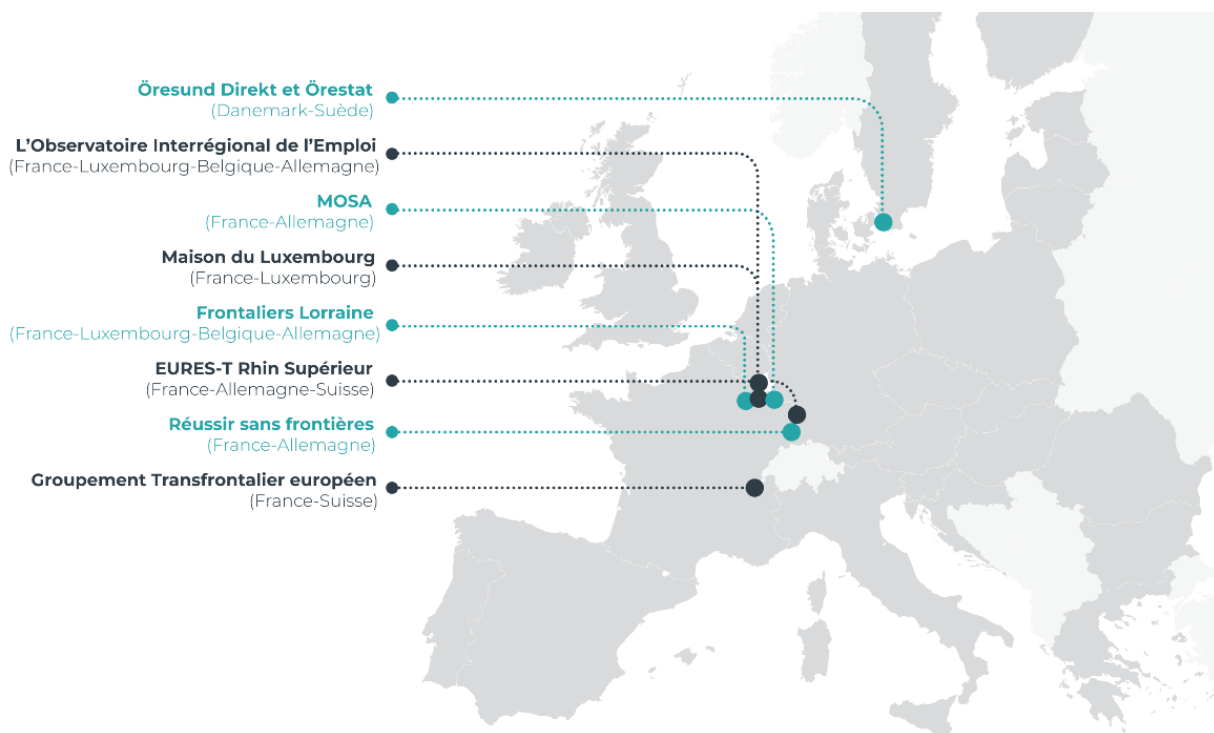
Cependant, comme sur la frontière entre l'Euskadi et les Pyrénées-Atlantiques, il existe des cas où les frontaliers vivent dans le pays A, sont de la nationalité du pays B et travaillent dans pays B. C'est le cas de Luxembourgeois qui choisissent de vivre en Sarre et en Rhénanie-Palatinat tout en continuant à travailler au Luxembourg (les villes qui attirent le plus sont Perl, Trier et Nittel) ; c'est également le cas de Suisses vivant dans les communes du Genevois français et travaillant à Genève. Ce qui constitue la dimension exceptionnelle du cas Euskadi-Nouvelle-Aquitaine, c'est que plus de 75% des travailleurs frontaliers vivant dans les Pyrénées-Atlantiques sont de nationalité espagnole.

Dans différentes régions d'Europe, des services se sont mis en place pour appuyer les travailleurs frontaliers ou pour assurer un suivi des questions d'emploi transfrontalier (y compris au niveau statistique).

Afin de favoriser l'emploi transfrontalier, ces services d'appui proposent un certain nombre de solutions adaptées au contexte de chaque frontière. Dans le cas de la frontière Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre, même si le nombre de frontaliers est très faible, un certain nombre d'obstacles à la mobilité transfrontalière pourraient être surmontés en s'inspirant de bonnes pratiques européennes.

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

7.2. Choix des sites



Les projets faisant l'objet de bonnes pratiques sont les suivants :

- Le Groupement Transfrontalier européen (France-Suisse)
- La Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (France-Allemagne)
- EURES-T Rhin Supérieur (France-Allemagne-Suisse)
- Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (France-Allemagne)
- Maison du Luxembourg (France-Luxembourg)
- Öresund Direkt et Örestat (Danemark-Suède)
- Frontaliers Lorraine (France-Luxembourg-Belgique-Allemagne)
- L'Observatoire interrégional de l'emploi (France-Luxembourg-Belgique-Allemagne)

Ces exemples ont été choisis car ils apportent des services dans différents domaines (placement, apprentissage des langues, observation statistique des flux de travailleurs frontaliers). Ils concernent principalement des territoires transfrontaliers qui connaissent un grand nombre de travailleurs frontaliers : Grande Région (plus de 200 000 travailleurs frontaliers), le Rhin Supérieur (plus de 90 000) et la frontière franco-suisse (170 000).

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Les exemples sont classés dans le tableau suivant selon un certain nombre d'indicateurs :

- Structure juridique
- Site internet
- Mise en réseau des conseillers spécialisés sur l'emploi transfrontalier
- Information des demandeurs d'emploi sur les opportunités professionnelles de l'autre côté de la frontière
- Mise en adéquation entre candidats potentiels et offres d'emploi non-pourvues de l'autre côté de la frontière
- Mobilisation des employeurs de l'autre côté de la frontière pour favoriser le recrutement de travailleurs frontaliers
- Accompagnement du travailleur frontalier pour la recherche d'un emploi de l'autre côté de la frontière
- Accompagnement juridique des travailleurs frontaliers
- Accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs frontaliers
- Mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation (en continu, apprentissage).
- Mise en relation avec le secteur de l'entreprise et les services consulaires
- Intégration de la structure (convention de partenariat, lien avec une structure de placement, etc.)
- Information statistique sur le marché du travail transfrontalier
- Apprentissage de la langue du voisin

Indicateur	Groupement Transfrontalier européen (FRANCE-SUISSE)	Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (FRANCE-ALLEMAGNE)
Structure juridique	Association loi 1901 (droit français)	Service situé à Forbach et financé par la Communauté d'Agglomération de Forbach Porte de France
Site internet	www.frontalier.org	http://www.agglo-forbach.fr/fr/mosa.html
Mise en réseau des conseillers spécialisés sur l'emploi transfrontalier	Non	Non
Information des demandeurs d'emploi sur les opportunités professionnelles de l'autre côté de la frontière	Oui Informations sur le marché de l'emploi suisse (sites de recherche d'emploi et agences de placement, conventions collectives, conseils pratiques, etc.)	Oui le marché du travail en Allemagne (offres d'emplois, droit du travail, etc..)
Mise en adéquation entre candidats potentiels et offres d'emploi non-pourvues de l'autre côté de la frontière	Non	Non
Mobilisation des employeurs de l'autre côté de la frontière pour favoriser le recrutement de travailleurs frontaliers	Oui (Possibilité d'adhésion des entreprises suisses au GTE)	Non
Accompagnement du travailleur frontalier pour la recherche d'un emploi de l'autre côté de la frontière	Oui (Conférences, réunions de réseautage, ateliers pour perfectionner son CV).	Non
Accompagnement juridique des travailleurs frontaliers	Oui (Accompagnement à tous les stades de la vie professionnelle, de la conclusion du contrat à sa rupture ; Réponses aux questions dans les domaines suivants (couverture maladie, la maternité, l'accident, l'invalidité, la retraite, la prévoyance professionnelle, les allocations familiales, l'assurance chômage).	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	Groupement Transfrontalier européen (FRANCE-SUISSE)	Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (FRANCE-ALLEMAGNE)
Accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs frontaliers	Oui - Des fiscalistes aident le travailleur frontalier à remplir sa déclaration de revenus, en Suisse (quasi-résident) ou en France, réalisent des simulations d'impôts, procèdent aux vérifications de taxation et l'accompagnent dans ses éventuelles procédures de contestation. - Service social - Service assurance maladie	Oui le statut du frontalier (retraites, pensions, allocations familiales, assurance-chômage, fiscalité, etc.);
Mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation (en continu, apprentissage).	Non	Oui Les possibilités d'études, de formations et de stages (procédures de reconnaissance des diplômes, apprentissage de la langue du voisin, double cursus..)
Mise en relation avec le secteur de l'entreprise et les services consulaires	Oui Avec les entreprises suisses membres du GTE	Non
Intégration de la structure (convention de partenariat, lien avec une structure de placement, etc.)	Non Association entièrement financée par ses membres (travailleurs frontaliers).	Oui Partenaires : les caisses d'assurance maladie - IKK, AOK et KBS et le Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers. Collectivités : - intercommunalités du Val de Rosselle ; Communauté d'Agglomération Forbach Porte de France ; Communautés de Communes de Freyming-Merlebach, du Warndt et du Pays Naborien, - le Conseil Départemental de la Moselle
Information statistique sur le marché du travail transfrontalier	Non	Non
Apprentissage de la langue du voisin	Non	Oui (information sur l'apprentissage de la langue du pays voisin).

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCE-ALLEMAGNE-SUISSE)	Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (FRANCE-ALLEMAGNE)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCE-LUXEMBOURG)
Structure juridique	Dispositif financé par la Commission européenne dans le cadre du programme pour l'emploi et l'innovation sociale EaSI (2014-2020). La convention cadre d'EURES-T Rhin Supérieur régit l'organisation et les méthodes de travail du partenariat. La convention cadre actuelle est valable jusqu'au 31 décembre 2017.	Projet Interreg V A Rhin Supérieur	Service financé par le « G6 » regroupant les 6 Etablissements Publics de Coopération Intercommunale du nord mosellan (Communautés de Communes de l'Arc Mosellan, des Trois Frontières, de Cattenom et Environs et du Pays Haut Val d'Alzette et des Communautés d'Agglomérations du Val de Fensch et de Portes de France Thionville)
Site internet	www.eures-t-rhinsuperieur.eu	www.interreg-rhin-sup.eu	www.maisonduluxembourg.fr
Mise en réseau des conseillers spécialisés sur l'emploi transfrontalier	Oui Equipe de conseillers au sein des partenaires d'EURES + 3 conseillers au sein du One-Stop-Shop	Oui	Oui
Information des demandeurs d'emploi sur les opportunités professionnelles de l'autre côté de la frontière	Oui	Oui	Non
Mise en adéquation entre candidats potentiels et offres d'emploi non-pourvues de l'autre côté de la frontière	Oui Recherche d'emploi et placement	Non	Non
Mobilisation des employeurs de l'autre côté de la frontière pour favoriser le recrutement de travailleurs frontaliers	Oui Recrutement de personnel	Oui	Non
Accompagnement du travailleur frontalier pour la recherche d'un emploi de l'autre côté de la frontière	Oui	Oui Accompagnement par des professionnels	Non
Accompagnement juridique des travailleurs frontaliers	Oui	Non	Oui Contrats de travail (CDD, CDI, travail intérimaire, détachement, contrat saisonnier).

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCE-ALLEMAGNE-SUISSE)	Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (FRANCE-ALLEMAGNE)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCE-LUXEMBOURG)
Accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs frontaliers	Oui - Couverture sociale - Droit du travail, droit social et fiscalité - Conditions de vie et de travail	Oui - informations pour faciliter vos démarches transfrontalières - aides à la mobilité, des solutions pratiques	Oui Couverture santé Permis de travail Fiscalité
Mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation (en continu, apprentissage).	Oui - Apprentissage transfrontalier en alternance et études transfrontalières en alternance FR/DE - Possibilités de formation et de formation continue	Oui	Oui Reconnaissance des diplômes Formation au Luxembourg Système éducatif luxembourgeois
Mise en relation avec le secteur de l'entreprise et les services consulaires	Oui - Recrutement de personnel dans un pays voisin frontalier (Allemagne, France, Suisse). - Mise en contact avec des travailleurs et travailleuses qualifiés et motivés. (Remarque : EURES-T Rhin Supérieur a principalement une activité de conseil et n'est pas compétent en matière de placements directs). - Modalités liées à l'emploi (par ex., droit du travail, droit social et fiscalité) du personnel (frontaliers et frontalières) du pays étranger voisin. - Détachement de personnel dans le pays étranger voisin. - Activité indépendante et création d'entreprise. - Mise en relation avec des services de placement transfrontaliers/	Oui Réseau d'entreprises et de candidats	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCE-ALLEMAGNE)	Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (FRANCE-ALLEMAGNE)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCE-LUXEMBOURG)
Intégration de la structure (convention de partenariat, lien avec une structure de placement, etc.)	Oui Administrations publiques de l'emploi : - Pôle emploi - SECO (Suisse) - Agence fédérale pour l'emploi (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>) (DE) - Canton de Bâle-Ville (<i>Amt für Wirtschaft und Arbeit</i>) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH) Partenaires sociaux : - Arbeitgeber - LVU Die Unternehmer in Rheinland-Pfalz - MEDEF Alsace - Arbeitgeberverband Basel - LGR CSIR - IGR/CSIR EUREGIO Baden – Bas Rhin – südliche Pfalz Collectivités: - Land de Rhénanie-Palatinat (DE) - Land de Bade-Wurtemberg (DE) - Préfet de la Région Grand Est - Région Grand Est - Conseil départemental du Bas-Rhin - Conseil départemental du Haut-Rhin - Canton de Bâle-Ville (<i>Amt für Wirtschaft und Arbeit</i>) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH)	Oui Partenaires : Région Grand Est Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz Fondation Entente Franco-Allemande Office Franco-allemand pour la Jeunesse Rectorat - Académie de Strasbourg Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt d'ALSACE Pôle Emploi Chambre de métiers d'Alsace Chambre d'Agriculture de Région Alsace Industrie und Handelskammer Karlsruhe Eurodistrict PAMINA Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Eurodistrict Strasbourg-Ortenau Industrie und Handelskammer Hochrhein Bodensee Industrie und Handelskammer der Pfalz Industrie und Handelskammer Südlicher Oberrhein Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit Regierungspräsidium Karlsruhe TechnologieRegion Karlsruhe Regierungspräsidium Freiburg Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin de Strasbourg Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit Handwerkskammer Freiburg Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz Handwerkskammer Pfalz Handwerkskammer Karlsruhe Agentur für Arbeit Offenburg Agentur für Arbeit Freiburg Handwerkskammer Konstanz Chambre de commerce et d'industrie Alsace Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen	Oui Collectivités: CA Thionville Portes de France CA Val de Fensch CC Arc Mosellan CC Pays Haut Val d'Alzette CC Cattenom et environs CC Bouzonvillois Trois Frontières Autres partenaires : Taskforce Frontaliers Interreg Grande Région Grand Duché de Luxembourg EuRegio SaarLorLux+ Cedies CNS CNAP Caisse pour l'avenir des enfants (LU) Association des Frontaliers au Luxembourg Comité du tourisme du Luxembourg

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCE-ALLEMAGNE)	Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (FRANCE-ALLEMAGNE)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCE-LUXEMBOURG)
Information statistique sur le marché du travail trans-frontalier	Oui Monitoring du marché du travail (données sur la démographie, l'économie, l'emploi, les flux de travailleurs frontaliers, le chômage).	Non	Non
Apprentissage de la langue du voisin	Non	Oui Cours et stages	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	Öresund Direkt (et Örestat) (DANEMARK-SUEDE)	Frontaliers Lorraine (FRANCE-LUXEMBOURG-BELGIQUE-ALLEMAGNE)	Observatoire interrégional de l'emploi (FRANCE-LUXEMBOURG-BELGIQUE-ALLEMAGNE)
Structure juridique	Plateforme Internet financée par le Danemark et la Suède et leurs collectivités locales (région Zélande et Scanie, ville de Copenhague et Malmö).	Plateforme Internet du Centre de Ressources et de Documentation, association financée par la Région Grand Est et la Commission européenne	Association de droit allemand à but non lucratif : <i>eingetragener Verein</i> (e.V)
Site internet	http://www.oresunddirekt.se/in-english	www.frontalierslorraine.eu	http://www.iba-oie.eu
Mise en réseau des conseillers spécialisés sur l'emploi transfrontalier	Oui	Oui	Oui (mise en Réseau d'instituts spécialisés dans le domaine de l'emploi)
Information des demandeurs d'emploi sur les opportunités professionnelles de l'autre côté de la frontière	Oui	Oui	Non
Mise en adéquation entre candidats potentiels et offres d'emploi non-pourvues de l'autre côté de la frontière	Non	Oui Participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, évaluer la situation du marché de l'emploi et faire des propositions pour des actions communes	Non
Mobilisation des employeurs de l'autre côté de la frontière pour favoriser le recrutement de travailleurs frontaliers	Non (Öresund direkt business favorise l'installation d'entreprises de l'autre de côté de la frontière)	Non	Non
Accompagnement du travailleur frontalier pour la recherche d'un emploi de l'autre côté de la frontière	Oui Un bureau à Malmö : Oresund direkt information centre Un bureau à Copenhague : International Citizen Service East in Copenhagen	Oui	Non
Accompagnement juridique des travailleurs frontaliers	Oui	Non	Non
Accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs frontaliers	Oui Informations sur la sécurité sociale au Danemark et en Suède Informations sur les taxes au Danemark et en Suède	Oui Informers les salariés et les entreprises sur les législations et les conditions de vie et de travail en Europe et plus particulièrement dans les régions partenaires de la Grande Région : prestations sociales, imposition, assurance-chômage, maladie maternité, retraite, etc.	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	Öresund Direkt (et Örestat) (DANEMARK-SUEDE)	Frontaliers Lorraine (FRANCE-LUXEMBOURG-BELGIQUE-ALLEMAGNE)	Observatoire interrégional de l'emploi (FRANCE-LUXEMBOURG-BELGIQUE-ALLEMAGNE)
Mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation (en continu, apprentissage).	Non	Oui Développer et promouvoir la formation professionnelle transfrontalière	Non
Mise en relation avec le secteur de l'entreprise et les services consulaires	Non	Non	Non
Intégration de la structure (convention de partenariat, lien avec une structure de placement, etc.)	Oui Partenaires : - Service Public de l'emploi en Suède (Arbetsförmedlingen) - Agence de l'assurance sociale en Suède (Försäkringskassan) - Agence des impôts en Suède (Skatteverket) - Länsstyrelsen Skåne (Conseil du Comté de Skåne), - Région Skåne - Conseil Nordique des Ministres	Partenaires: - Réseaux EURES Grande Région, Rhin Supérieur - OIE (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi) - Arbeitskammer des Saarlandes - Task Force Frontaliers - MOSA Forbach - Enterprise Europe Network Lorraine - CCI Internationale Lorraine - Pôle Emploi Lorraine - CARSAT Alsace-Moselle - CAF Moselle et CAF Meurthe-et-Moselle - CARSAT Nord Est - CPAM Moselle et CPAM Meurthe-et-Moselle - les collectivités (Mairie de Longwy, Mairie de Metz, la Communauté d'Agglomération "Portes de France Thionville").	Partenaires financeurs: - Ministère de la famille, de l'Intégration et à la Grande Région du Grand-Duché de Luxembourg - Ministère des Affaires sociales, du Travail, de la Santé et de la Démographie de la Rhénanie-Palatinat - Ministère de l'Economie, du Travail, de l'Energie et des Transports de la Sarre - GIP Lorraine Parcours Métiers en Lorraine - Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) en Wallonie.
Information statistique sur le marché du travail transfrontalier	Oui : Örestat)	Non	Oui
Apprentissage de la langue du voisin	Non	Non	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCE-ALLEMAGNE)	Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (FRANCE-ALLEMAGNE)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCE-LUXEMBOURG)
Intégration de la structure (convention de partenariat, lien avec une structure de placement, etc.)	Oui Administrations publiques de l'emploi : - Pôle emploi - SECO (Suisse) - Bundesagentur für Arbeit (DE) - Canton de Bâle-Ville (Amt für Wirtschaft und Arbeit) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH) Partenaires sociaux : - Arbeitgeber - LVU Die Unternehmer in Rheinland-Pfalz - MEDEF Alsace - Arbeitgeberverband Basel - LGR CSIR - IGR/CSIR EUREGIO Baden – Bas Rhin – südliche Pfalz Collectivités: - Land de Rhénanie-Palatinat (DE) - Land de Bade-Wurtemberg (DE) - Préfet de la Région Grand Est - Région Grand Est - Conseil départemental du Bas-Rhin - Conseil départemental du Haut-Rhin - Canton de Bâle-Ville (Amt für Wirtschaft und Arbeit) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH)	Oui Partenaires : Région Grand Est Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz Fondation Entente Franco-Allemande Office Franco-allemand pour la Jeunesse Rectorat - Académie de Strasbourg Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt d'ALSACE Pôle Emploi Chambre de métiers d'Alsace Chambre d'Agriculture de Région Alsace Industrie und Handelskammer Karlsruhe Eurodistrict PAMINA Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Eurodistrict Strasbourg-Ortenau Industrie und Handelskammer Hochrhein Bodensee Industrie und Handelskammer der Pfalz Industrie und Handelskammer Südlicher Oberrhein Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit Regierungspräsidium Karlsruhe TechnologieRegion Karlsruhe Regierungspräsidium Freiburg Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin de Strasbourg Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit Handwerkskammer Freiburg Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz Handwerkskammer Pfalz Handwerkskammer Karlsruhe Agentur für Arbeit Offenburg Agentur für Arbeit Freiburg Handwerkskammer Konstanz Chambre de commerce et d'industrie Alsace Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen	Oui Collectivités: CA Thionville Portes de France CA Val de Fensch CC Arc Mosellan CC Pays Haut Val d'Alzette CC Cattenom et environs CC Bouzonvillois Trois Frontières Autres partenaires : Taskforce Frontaliers Interreg Grande Région Grand Duché de Luxembourg EuRegio SaarLorLux+ Cedies CNS CNAP Caisse pour l'avenir des enfants (LU) Association des Frontaliers au Luxembourg Comité du tourisme du Luxembourg

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCE-ALLEMAGNE)	Projet « Réussir sans frontières » (Rhin Supérieur) (FRANCE-ALLEMAGNE)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCE-LUXEMBOURG)
Information statistique sur le marché du travail trans-frontalier	Oui Monitoring du marché du travail (données sur la démographie, l'économie, l'emploi, les flux de travailleurs frontaliers, le chômage.	Non	Non
Apprentissage de la langue du voisin	Non	Oui Cours et stages	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	Öresund Direkt (DK-SE)	Frontaliers Lorraine (FR-LU-DE-BE)
Structure juridique	Plateforme Internet financée par le Danemark et la Suède et leurs collectivités locales (région Zélande et Scanie, ville de Copenhague et Malmö).	Plateforme Internet du Centre de Ressources et de Documentation, association financée par la Région Grand Est et la Commission européenne
Site internet	http://www.oresunddirekt.se/in-english	www.frontalierslorraine.eu
Mise en réseau des conseillers spécialisés sur l'emploi transfrontalier	Oui	Oui
Information des demandeurs d'emploi sur les opportunités professionnelles de l'autre côté de la frontière	Oui	Oui
Mise en adéquation entre candidats potentiels et offres d'emploi non-pourvues de l'autre côté de la frontière	Non	Oui Participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, évaluer la situation du marché de l'emploi et faire des propositions pour des actions communes
Mobilisation des employeurs de l'autre côté de la frontière pour favoriser le recrutement de travailleurs frontaliers	Non (Öresund direkt business favorise l'installation d'entreprises de l'autre côté de la frontière)	Non
Accompagnement du travailleur frontalier pour la recherche d'un emploi de l'autre côté de la frontière	Oui Un bureau à Malmö : Oresund direkt information centre Un bureau à Copenhague : International Citizen Service East in Copenhagen	Oui
Accompagnement juridique des travailleurs frontaliers	Oui	Non
Accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs frontaliers	Oui Informations sur la sécurité sociale au Danemark et en Suède Informations sur les taxes au Danemark et en Suède	Oui Informers les salariés et les entreprises sur les législations et les conditions de vie et de travail en Europe et plus particulièrement dans les régions partenaires de la Grande Région : prestations sociales, imposition, assurance-chômage, maladie maternité, retraite, etc.
Mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation (en continu, apprentissage).	Non	Oui Développer et promouvoir la formation professionnelle transfrontalière

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Indicateur	Öresund Direkt (DK-SE)	Frontaliers Lorraine (FR-LU-DE-BE)
Mise en relation avec le secteur de l'entreprise et les services consulaires	Non	Non
Intégration de la structure (convention de partenariat, lien avec une structure de placement, etc.)	Oui Partenaires : - Arbetsförmedlingen (Swedish Public Employment Service), - Försäkringskassan (Swedish Social Insurance Agency), - Skatteverket (Swedish Tax Agency), Länsstyrelsen Skåne (County Administrative Board of Skåne), - Region Skåne - Nordiska Ministerrådet (Nordic Council of Ministers).	Partenaires: - Réseaux EURES Grande Région, Rhin Supérieur - OIE (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi) - Arbeitskammer des Saarlandes - Task Force Frontaliers - MOSA Forbach - Enterprise Europe Network Lorraine - CCI Internationale Lorraine - Pôle Emploi Lorraine - CARSAT Alsace-Moselle - CAF Moselle et CAF Meurthe-et-Moselle - CARSAT Nord Est - CPAM Moselle et CPAM Meurthe-et-Moselle - les collectivités (Mairie de Longwy, Mairie de Metz, la Communauté d'Agglomération "Portes de France Thionville").
Information statistique sur le marché du travail transfrontalier	Non (voir Örestat)	Non
Apprentissage de la langue du voisin	Non	Non

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

7.3. Analyse des bonnes pratiques appliquées dans les autres régions transfrontalières européennes

Parmi ces différents exemples étudiés, nous avons identifié certaines bonnes pratiques sont susceptibles d'alimenter un appui à l'emploi transfrontalier de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre. Ces bonnes pratiques ont été classées selon des catégories qui semblent pertinentes pour notre cas d'étude :

- l'apprentissage de la langue du voisin ;
- les informations sur les opportunités d'emploi de l'autre côté de la frontière
- l'accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs
- la mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation
- l'information statistique sur le marché du travail transfrontalier

Dans chaque catégorie, sont proposés deux exemples de bonnes pratiques ainsi que des recommandations qui pourront servir le dispositif d'appui à l'emploi transfrontalier de l'Eurorégion.

Apprentissage de la langue du voisin

La maîtrise de la langue du voisin constitue une condition importante pour accéder à emploi de l'autre côté de la frontière. Dans les Pyrénées-Atlantiques, la connaissance de langue espagnole par les habitants français semble constituer un obstacle pour accéder au marché de l'emploi en Euskadi ou en Navarre. L'apprentissage de la langue basque (Euskara) a certes augmenté dans les Pyrénées-Atlantiques, notamment grâce aux politiques linguistiques dans ce domaine (la part d'enfants du premier degré qui apprennent le basque passe de 24% à 38% entre 2004 et 2015) mais sa pratique seule (sans parler l'espagnol) ne suffit pas pour travailler en Euskadi ou en Navarre. Il semble en outre que les autorités des Pyrénées-Atlantiques encouragent la pratique de langue basque mais l'espagnol ne bénéficie pas du même soutien, alors que sa pratique est pourtant nécessaire pour l'insertion professionnelle en Euskadi ou en Navarre.

Bonne pratique 1 : la Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (France-Allemagne) MOSA ne propose pas elle-même de cours de langue mais ses conseillers fournissent des renseignements sur les possibilités d'apprentissage de la langue du voisin (l'allemand).

Bonne pratique 2 : le projet « Réussir sans frontières » (France-Allemagne) est une plateforme internet financée dans le cadre d'un projet Interreg. Elle propose notamment des informations pour prendre des cours d'allemand côté français (liens vers la Région Grand d'Est, Pôle Emploi et des centres d'apprentissage de l'allemand) ou faire un stage linguistique en Allemagne (programme Voltaire, Cours binationaux en tandem, séjours en immersion...).

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Informations sur les opportunités d'emploi de l'autre côté de la frontière

Sur certaines frontières européennes, les services d'appui à l'emploi transfrontalier proposent des informations sur les opportunités professionnelles de l'autre côté de la frontière. Sur la frontière basque, Pôle Emploi et Lanbide (et le service EURES) travaillent conjointement mais semblent prioriser leur action vers des publics de nationalité espagnole (organisation de salon de l'emploi transfrontalier). D'après nos informations, Pôle Emploi côté français doit étoffer son service pour répondre à la demande des chercheurs d'emploi de nationalité espagnole à la recherche d'un emploi en Euskadi...

Bonne pratique 1 : Le Groupement Transfrontalier européen (GTE) (France -Suisse) propose des informations sur le marché de l'emploi suisse (sites de recherche d'emploi et agences de placement, conventions collectives, conseils pratiques, etc.). Cependant, pour accéder à ces informations il faut être adhérent de l'association GTE. Voici les services proposés aux adhérents :

- être accompagnés dans sa recherche d'emploi, au cours d'ateliers, de conférences, de rendez-vous individuels et de permanences téléphoniques.
- obtenir des informations sur le marché de l'emploi et les conditions de travail en Suisse (sites de recherche d'emploi et agences de placement, conventions collectives, conseils pratiques, etc.) via le Pack Emploi
- déposer son CV sur le site Internet et consulter des offres d'emploi suisses
- découvrir les 197 entreprises suisses partenaires de cette association

Bonne pratique 2 : le site de « Frontaliers Lorraine » propose des informations pour recherche un emploi au Luxembourg, en Allemagne ou en Belgique. Des guides dédiés sont disponibles au téléchargement et présentent l'ensemble des démarches à suivre pour travailler dans le pays voisin :

- Les secteurs qui recrutent
- Les sites internet à consulter pour trouver un emploi
- La démarche à suivre pour établir un projet professionnel
- La description des conditions de travail dans le pays voisin
- La maîtrise des langues
- La reconnaissance des diplômes
- Les professions réglementées (santé)
- Les démarches de recherche de l'emploi
- Les outils nécessaires
- Les ateliers pour travailler dans le pays voisin
- La liste des conseillers EURES France et EURES du pays voisin à contacter

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Guide pour la recherche d'emploi au Luxembourg



Source : Frontaliers Lorraine

Accompagnement administratif ou fiscal des travailleurs

L'obstacle administratif ou fiscal semble également un frein à l'emploi transfrontalier. Même si ce sujet concerne surtout des Espagnols vivant du côté français et travaillent du côté espagnol, les frontaliers ne semblent pas tous informés des démarches administratives à suivre lorsqu'ils s'installent en France ou qu'ils cherchent un emploi de l'autre côté de la frontière. Aujourd'hui seuls des cabinets privés sont en mesure de fournir ce service. Selon l'enquête effectuée auprès des travailleurs frontaliers dans le cadre de la présente étude, les raisons fiscales sont indiquées par 60% des personnes vivant en Euskadi-Navarre et travaillant en Nouvelle-Aquitaine et par 30% des personnes vivant en Nouvelle-Aquitaine et travaillent en Euskadi-Navarre.

Sur certaines frontières européennes, des services sont proposés pour faciliter les démarches administratives et fiscales :

Bonne pratique 1 : la Maison du Luxembourg (France-Luxembourg-Belgique-Allemagne) propose un conseil concernant la couverture santé, le permis de travail, la fiscalité. Son site internet informe sur les démarches à suivre, les services à contacter au Luxembourg. Il est également possible pour un travailleur frontalier de se rendre dans les locaux de la Maison du Luxembourg à Thionville afin d'y rencontrer des conseillers.

Bonne pratique 2 : Le Groupement Transfrontalier européen (GTE) (France -Suisse) propose un service de fiscalistes qui aident le travailleur frontalier à remplir sa déclaration de revenus, à réaliser des simulations d'impôts, à procéder aux vérifications de taxation et à l'accompagner dans ses éventuelles procédures de contestations. Ce service est payant, il est uniquement accessible aux adhérents du GTE.

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Mise en relation du travailleur frontalier avec des organismes de formation

Selon les personnes interrogées, les possibilités de formation en continu ou en apprentissage du côté espagnol ne semblent pas très visibles pour les étudiants ou les travailleurs frontaliers. De plus, se pose le problème de l'équivalence des diplômes entre la France et l'Espagne.

Certains dispositifs d'appui au travailleur frontalier proposent un service spécifique pour accompagner les personnes à la recherche d'une formation dans le pays voisin.

Bonne pratique 1 : La MOSA (France-Allemagne) informe sur les possibilités d'études, de formations et de stages (procédure de reconnaissance des diplômes, double cursus, etc.).

Bonne pratique 2 : l'EURES-T Rhin Supérieur (France-Allemagne) propose sur son site une information détaillée sur l'apprentissage transfrontalier et les études en alternance entre l'Allemagne et la France dans le Rhin Supérieur. Les éléments présentés sont les suivants :

- Comment fonctionnent l'apprentissage transfrontalier et les études en alternance ?
- Quels sont les avantages de l'apprentissage transfrontalier ?
- Quelles sont les conditions à remplir ?
- Quelles sont les modalités ?
- Qui aide l'apprenti à rechercher l'entreprise de formation adéquate et où trouver des informations complémentaires sur l'apprentissage transfrontalier ? (une brochure avec des informations complémentaires est disponible en téléchargement).

Brochure sur l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin Supérieur



Source : EURES-T Rhin Supérieur

Information statistique sur le marché du travail transfrontalier

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

La présente étude a notamment pour but d'objectiver le nombre de travailleurs frontaliers de part et d'autre de la frontière entre l'Euskadi, la Navarre et la Nouvelle-Aquitaine. Pour parvenir à déterminer ce nombre, il a fallu compiler des données statistiques (INSEE, EUSTAT) et administratives (sécurité sociale). Contrairement à d'autres régions frontalières, le suivi statistique du nombre des travailleurs frontaliers ne semble pas une priorité en Euskadi-Navarre/Nouvelle-Aquitaine étant donné la faible intensité des flux. Les instituts statistiques ne peuvent pas fournir des chiffres précis car, dans certaines communes, le nombre de frontaliers est tellement faible qu'il rentre dans le secret statistique à l'échelle communale.

Voici cependant quelques bonnes pratiques existantes sur d'autres frontières :

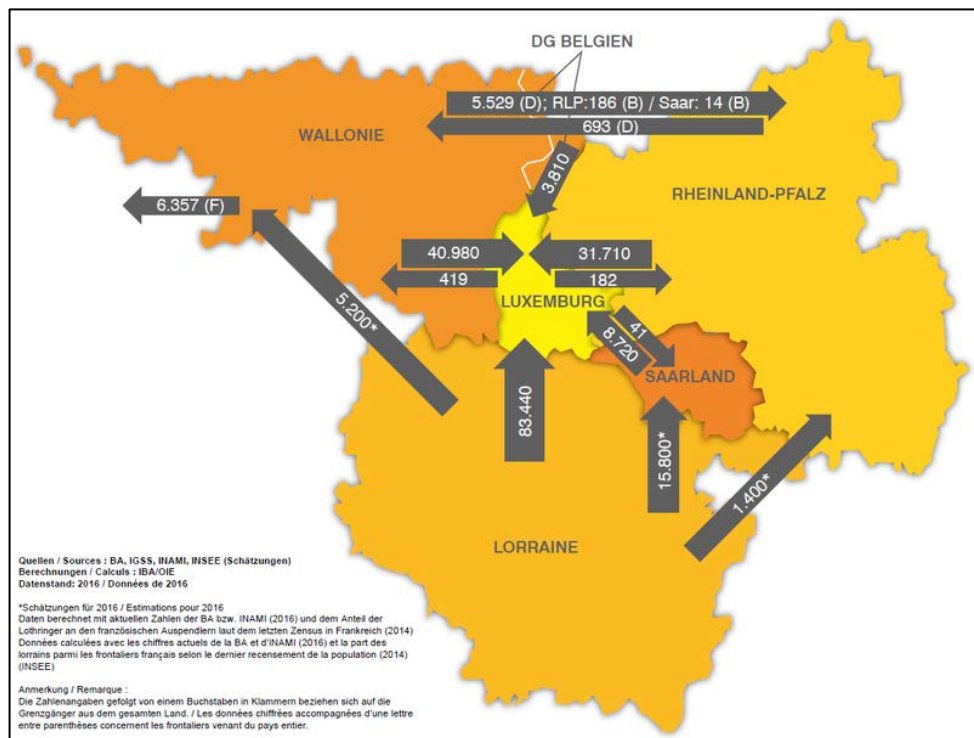
Bonne pratique 1 : l'Observatoire Interrégional de l'Emploi (France-Luxembourg-Belgique-Allemagne) est un organisme créé en 2000 par les partenaires de la Grande Région. La Grande Région est l'un des territoires transfrontaliers en Europe qui connaît le plus grand nombre de travailleurs frontaliers (225 000 frontaliers en 2016). L'OIE associe différents partenaires : les réseaux EURES, les offices statistiques de la Grande Région et le Comité économique et social de la Grande Région. L'OIE assure un suivi des thèmes suivants :

- Situation du marché de l'emploi
- Mobilité des frontaliers
- Démographie (structure et évolution de la population, projections de population)
- Situation des jeunes (aspects démographiques, emploi, chômage, mobilité des jeunes, éducation et pauvreté)
- Formes atypiques de travail et d'emploi (contrats à durée déterminée, travail intérimaire, travail à temps partiel, salaires minima, nouvelle législation du travail en France)
- La numérisation du monde du travail
- Le marché du travail des soins dans la Grande Région
- La main d'œuvre qualifiée – clé pour le développement économique et social de la Grande Région

Parmi les documents produits, une carte permet chaque année de suivre l'évolution du nombre de travailleurs frontaliers dans la Grande Région.

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Carte des flux de travailleurs dans la Grande Région en 2016

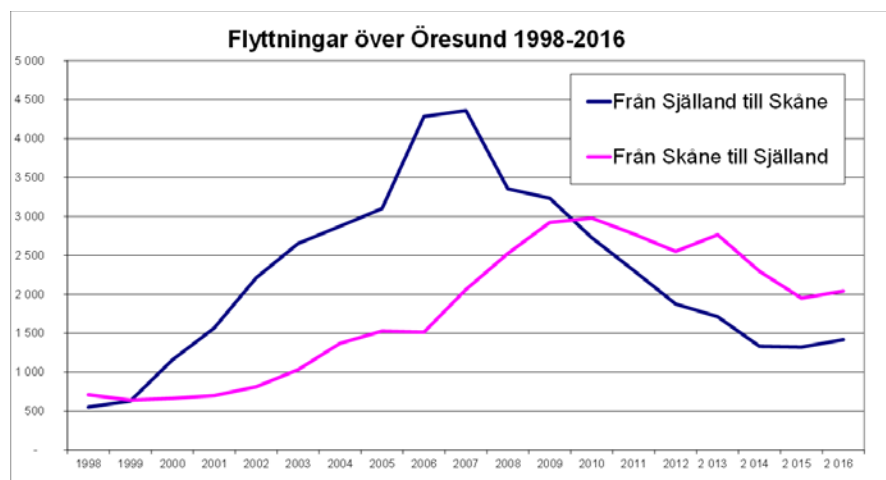


Source: OIE

Bonne pratique 2: Örestat, le portail statistique de la région Öresund (Danemark-Suède), permet de suivre l'évolution du nombre de travailleurs frontaliers qui se concentrent principalement entre Copenhague et Malmö (environ 3500 frontaliers en 2016). Le site d'Örestat dispose d'une base de données sur les flux de travailleurs frontaliers (par nationalité, âge, sexe, commune d'origine et de destination, etc.) et fournit des analyses dans différents domaines suivants : démographie, emploi, économie. Une publication a été réalisée en 2012 à partir des données disponibles (TendensÖresund). Ce portail est trilingue : danois, suédois et anglais.

7. Bonnes pratiques appliquées dans d'autres régions transfrontalières européennes

Evolution du nombre de travailleurs frontaliers dans la Région Öresund entre 1998 et 2016



Source: Örestat

8. Résumé, conclusions et recommandations

8. RESUME, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

8. Résumé, conclusions et recommandations

8.1. Résumé et conclusions

Le rapport a permis de réaliser une série de constatations en ce qui concerne l'emploi transfrontalier au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre et le contexte économique et social dans lequel il s'inscrit. Ces constatations peuvent être résumées dans les points suivants :

- Comme cadre démographique général, il convient de mentionner une certaine divergence d'un côté et de l'autre des Pyrénées, avec une stagnation de la population au sud (sauf à Gipuzkoa) et une progression au nord (essentiellement dans la zone littorale qui concentre 50% de la population de la Nouvelle-Aquitaine à moins de 60 km de la mer). Toutefois et plus important encore, il convient de signaler, dans une perspective professionnelle, que les trois régions partagent une dynamique prononcée de vieillissement démographique qui impliquera dans un avenir relativement proche des difficultés prévisibles pour la relève générationnelle dans le cadre du travail, étant donné que les jeunes générations seront quantitativement insuffisantes pour remplacer les larges groupes de personnes qui auront accès à la retraite au cours des prochaines années (en Nouvelle-Aquitaine, on prévoit une moyenne de 67 000 retraites par an jusqu'en 2022 et en Euskadi, de plus de 26 000).
- Sur le terrain de la formation, l'Eurorégion possède une population mieux formée que la moyenne européenne, en dépassant les objectifs de la Stratégie Europe 2020. Ainsi, la population de 25 à 64 ans avec des études d'enseignement supérieur se situe à hauteur de 31% en Nouvelle-Aquitaine, 49% en Euskadi et 45% en Navarre (la contrepartie étant toutefois que ces deux dernières régions présentent un certain déficit de personnes avec des qualifications intermédiaires).
- C'est également dans le domaine de la formation que nous détectons l'une des principales faiblesses ou obstacles aux mouvements professionnels transfrontaliers, il s'agit du manque de connaissance et du faible apprentissage des langues « de l'autre côté ». Concrètement, environ 20% seulement de la population d'Euskadi et de Navarre a des connaissances en français (à différents niveaux) ; la connaissance de l'espagnol en Aquitaine présente également un niveau faible (bien que les données disponibles ne soient pas récentes). En revanche, la connaissance, l'utilisation et l'apprentissage de l'euskera connaît une évolution croissante au sein de la zone la plus proche de la frontière.
- En ce qui concerne les marchés du travail de ces trois régions, il convient de mentionner des différences évidentes en termes de spécialisation économique (plus grand poids de l'emploi dans le secteur des services en Nouvelle-Aquitaine et dans l'industrie en Euskadi et en Navarre, conjointement avec le secteur agricole dans le cas de cette dernière) ou concernant le profil des chômeurs (avec une plus grande problématique en Euskadi et en Navarre associée au chômage de longue durée et chez les personnes de plus de 55 ans et peu qualifiées, etc.). Cependant, il est également possible d'observer des éléments similaires, avec des taux d'activité et de chômage pas si éloignés (et avec une évolution à la baisse suite à l'impact de la grande récession) ou des

8. Résumé, conclusions et recommandations

niveaux de salaire moyens relativement proches (ce qui n'est pas le cas pour les salaires minimums légalement établis respectifs.)

- Au niveau du territoire frontalier, l'interpénétration résidentielle est déséquilibrée et très concentrée sur le territoire de proximité de la frontière. Cela signifie qu'il y a un nombre relativement important de ressortissants espagnols qui résident en Nouvelle-Aquitaine (plus de 12 000 personnes) essentiellement concentrés dans la zone d'Hendaye, Urugne, etc. et comparativement peu de ressortissants français qui résident en Euskadi ou en Navarre (le total n'atteint pas les 3 000 personnes).
- En ce qui concerne les flux transfrontaliers d'emploi au sein de l'Eurorégion proprement dits, il convient de signaler qu'ils sont très faibles et qu'ils impliquent de courtes distances en comparaison avec d'autres frontières européennes. Seules 3 860 personnes traversent régulièrement la frontière de l'Eurorégion pour aller travailler de l'autre côté, alors que certains chiffres dépassent les dizaines de milliers au niveau d'autres frontières françaises.
- Dans le cas de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre, ces flux professionnels se produisent en outre majoritairement dans un sens nord-sud (un total de 3 200 personnes part de la Nouvelle-Aquitaine à destination de l'Euskadi et de la Navarre) et répondent essentiellement à une question résidentielle. Cela signifie qu'il s'agit très majoritairement de ressortissants espagnols résidant dans la zone frontalière française qui y ont transféré leur résidence pour des motifs n'étant pas de nature professionnelle et plutôt associés à des questions liées à la situation différentielle sur les marchés de l'immobilier respectifs (et ce, tout particulièrement une dizaine d'années auparavant) ou à d'autres questions de type personnel et familial.
- Pour leur part, les flux sud-nord consignés par les statistiques officielles (résidents en Euskadi ou en Navarre qui travaillent en Nouvelle-Aquitaine) sont encore plus rares (autour de 650 personnes au total) bien qu'ils soient dans ce cas davantage liés à des questions professionnelles, c'est-à-dire qu'ils répondent à des opportunités d'emploi qui se sont avérées utiles pour ces personnes.
- Outre les questions idiomatiques déjà mentionnées, les questions administratives-fiscales-sociales impliquent également des difficultés supplémentaires pour l'emploi transfrontalier, bien que celles-ci ne semblent pas en général avoir un poids déterminant sur les décisions à cet égard. En effet, les conditions appliquées par les Administrations fiscales pour la considération de travailleur frontalier sont différentes et il existe une certaine confusion en ce sens chez les personnes affectées. De plus, la notion de zone frontalière à des fins fiscales limite sur le plan géographique les bénéfices du statut de travailleur frontalier, en s'avérant inadéquate et en demandant une mise à jour. Par ailleurs, les différentiels au niveau des taux d'impôts directs et des contributions sociales entre le pays de résidence et le pays où est effectué le travail, ont également une incidence.
- Pour leur part, les systèmes nationaux de Sécurité sociale peuvent créer des obstacles à la mobilité transfrontalière (différents critères de concession de prestations, lacunes en termes d'exportabilité de certaines prestations, accès à la santé de la part des familles de travailleurs frontaliers, traitement spécial de certains professionnels...).

8. Résumé, conclusions et recommandations

- Cependant l'un des principaux obstacles est souvent le manque d'information adaptée (accessible et compréhensible) pour les travailleurs transfrontaliers et la connaissance et coordination insuffisantes entre les administrations nationales compétentes pour les questions qui affectent l'emploi. Ce manque d'information englobe également le défaut d'information statistique homogène et comparable sur la réalité de l'emploi transfrontalier et en général sur les relations économiques et sociales transfrontalières, telles que les instruments d'observation et d'estimation de l'emploi (nomenclatures utilisées, horizons de projection,...).
- Il convient également de dire que la perspective transfrontalière (incluant l'emploi) n'est pas une priorité pour le secteur entrepreneurial d'un côté ou de l'autre de la Bidassoa. Bien que de nombreuses initiatives de rapprochement soient favorisées, celles-ci visent, en toute logique, la recherche d'opportunités sur le plan économique et d'activité en commun (commerciales, sous-traitance, synergies productives ou de développement technologique, etc.), sans que la facette de l'emploi transfrontalier ne constitue un élément crucial dans la plupart des cas (sauf certaines exceptions, par exemple dans le secteur commercial).
- Malgré cette absence de priorité, les complémentarités entre les économies des trois régions existent et offrent des opportunités en ce qui concerne l'avenir. En effet, l'analyse des flux commerciaux depuis chacune des trois régions vers le pays voisin respectif (la France dans le cas de l'Euskadi et de la Navarre, l'Espagne dans le cas de la Nouvelle-Aquitaine) a montré leur grande importance, bien que l'information disponible ne permette pas de savoir dans quelle mesure ces flux se produisent spécifiquement au sein du territoire eurorégional. Quoi qu'il en soit, le développement de ces complémentarités se traduira sans aucun doute par une plus grande interpénétration entrepreneuriale et par conséquent par un plus grand niveau d'emploi transfrontalier à long terme.
- Il faut précisément signaler que les prévisions des besoins de main d'œuvre à moyen terme sont importantes au niveau de l'Eurorégion. Toutefois, les effets de la création nette d'emploi (dérivant d'une conjoncture économique favorable prévisible) auront un impact bien moindre que les départs massifs en retraite dérivant de la pyramide d'âge de la population active au sein des trois régions, tel que cela a été mentionné précédemment.
- À court terme, les changements dans la conjoncture ont un impact visible sur les offres d'emploi (exemple actuel de la récupération de la construction aussi bien en Espagne qu'en France) mais en termes de volume, les effets sont bien plus limités que les effets récurrents de l'emploi saisonnier, très important dans les zones touristiques ou agricoles (viticulture, arboriculture, agriculture). Par ailleurs et avec un caractère général, il est indéniable que les impacts sur la demande d'emploi des processus de robotisation et de numérisation, sur le plan de l'industrie et des services, sont encore incertains.
- L'Eurorégion est donc confrontée quantitativement à de forts besoins de recrutement, qui correspondent dans une grande mesure aux activités tertiaires relativement « simples » : maintenance et rénovation, ventes, manutention, accueil des personnes, hôtellerie-restauration ou établissements d'accueil socio-sanitaire.
- Une autre conclusion de l'étude est que, cependant, cette « pression » est encore trop faible pour entraîner des flux migratoires transfrontaliers significatifs. Au regard de la

8. Résumé, conclusions et recommandations

similitude progressive dans les conditions de vie et de travail entre le nord de l'Espagne et le sud-ouest de la France, l'importance des gains espérés en termes de salaires ou d'opportunités professionnelles (dans les deux sens) s'avère réduite pour compenser les inconvénients et les surcoûts administratifs, économiques et sociaux qui dérivent d'une mobilité transfrontalière.

- Les obstacles explicités tout au long du rapport (tels que les barrières linguistiques, la complexité des procédures administratives, les différences au niveau du régime fiscal et social, l'hétérogénéité des statuts professionnels, le manque d'information comparative, etc.) jouent tous un rôle dans cette démotivation. En même temps, bien qu'il soit essentiel de tenter de corriger cet état de fait par une volonté générale visant à promouvoir un marché du travail de plus en plus ouvert et unifié au sein de l'Union européenne, la mobilité transfrontalière au sein de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre ne semble pas susceptible d'augmenter significativement au regard de la faiblesse des motivations précitées de la part des personnes actives de la zone considérée, en marge de certains choix résidentiels familiaux préférant la rive droite de la Bidassoa.

8.2. Recommandations

Au regard des conclusions précédentes, il convient de formuler les recommandations suivantes pour les acteurs des politiques d'emploi au sein de l'Eurorégion et des politiques de développement économique et de compétitivité et d'une façon générale, pour les acteurs socioéconomiques et entrepreneuriaux eurorégionaux :

- **Promouvoir l'apprentissage de la langue « voisine ».** Il a été clairement montré que la condition de la communication dans le domaine professionnel est indispensable pour pouvoir envisager de traverser la frontière pour travailler. Il est nécessaire d'augmenter le nombre d'élèves étudiant le français/espagnol au sein des écoles et également de parvenir à ce que les langues eurorégionales fassent partie de la formation continue des personnes actives.
- Fournir aux personnes en recherche d'emploi, et à la population active en général, **une information sur les opportunités d'emploi « de l'autre côté »**. Si ces opportunités ne sont pas connues, la population active (sans emploi ou à la recherche d'un meilleur emploi) peut difficilement envisager des changements et mettre à profit les possibilités existantes.
- **Accompagnement administratif, social et fiscal des travailleurs/ses transfrontaliers/ères.** La barrière principale ne réside pas tant dans les différences en matière de réglementation d'un côté et de l'autre mais davantage dans leur méconnaissance et dans l'incertitude suscitée chez les personnes qui doivent prendre des décisions de type professionnel souvent difficiles (aller travailler dans un autre pays), ainsi que dans les situations pouvant se produire au cours de leur activité transfrontalière.
- En lien avec ce qui précède, il convient également de recommander la réalisation **de cours de formation pour les administrations respectives (fiscale, sociale, droit du travail etc.)** des deux côtés ainsi que des réunions de connaissance entre les deux administrations, qui aident à mettre en œuvre une collaboration stable et fluide.

8. Résumé, conclusions et recommandations

- **Améliorer la disponibilité de l'information statistique sur le marché du travail transfrontalier.** Il s'agit là également d'une question élémentaire. L'élaboration de cette étude a fait état des limitations et des décalages existants à cet égard. Une coordination entre les acteurs de la politique d'emploi et les organisations statistiques régionales s'avère nécessaire afin qu'il soit possible de disposer d'une information homogène qui permette de réaliser des analyses comparatives et de procéder au suivi de la situation du marché professionnel eurorégional.
- **Accroître le nombre d'échanges de travailleurs/ses, d'étudiants/tes, de professorat, de personnel de recherche.** Cela se traduira sans aucun doute par une meilleure connaissance et une plus grande interpénétration entre les acteurs socioéconomiques, entrepreneurs, éducatifs, universitaires, technologiques,... ce qui contribuera à augmenter l'interpénétration économique et professionnelle.
- **Continuer à encourager la collaboration entrepreneuriale, notamment dans les secteurs stratégiques.** Les initiatives déjà lancées dans une série de secteurs clés montrent que c'est la seule façon d'obtenir des résultats à moyen/long terme, à savoir, de favoriser une connaissance mutuelle qui soit la base de leur interrelation au sein de l'activité de production et de services au niveau eurorégional.
- **Accroître la collaboration entre les services publics d'emploi.** Il s'agit d'intensifier et de stabiliser la coopération entre les services d'emploi respectifs, en établissant les conventions opportunes déjà en cours d'élaboration et en rendant possible une relation plus fluide et sachant aborder de façon standardisée la problématique dérivée des mouvements professionnels transfrontaliers. L'apprentissage mutuel dans les façons de faire, les programmes appliqués, le traitement de certains groupes de personnes sans emploi, etc. est également un objectif de cette approche.
- **Améliorer la coordination en matière d'apprentissage et de Formation professionnelle.** C'est un domaine dans lequel les trois régions qui composent l'Eurorégion ont de larges compétences et dans lequel la recherche de synergies offre un potentiel qui peut s'avérer important, en termes de complémentarité dans l'offre de certaines spécialités, programmes de formation coordonnés, échange d'étudiants, etc. Cela peut être particulièrement pertinent pour les « compétences d'avenir » pour lesquelles une nouvelle offre de formation est à développer.
- **Systèmes de connexion/information entre travailleurs transfrontaliers et organismes de formation** qui permettent également à ces travailleurs de développer des activités de formation continue tout au long de leur vie professionnelle, même si celle-ci est menée au sein de l'espace transfrontalier.
- **Créer des groupes de travail** qui définissent et mettent en œuvre des programmes de travail sur des sujets thématiques spécifiques identifiés dans cette étude (fiscalité, sécurité sociale, langues, formation, statistiques, etc.) et envisagent progressivement des lignes d'actions, des solutions à des problématiques spécifiques, etc.



AKITANIA BERRIA • EUSKADI • NAFARROA
NUEVA AQUITANIA • EUSKADI • NAVARRA
NOUVELLE-AQUITAINE • EUSKADI • NAVARRE

Interreg
POCTEFA



UNIÓN EUROPEA
UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé par le Fonds Européen de
Développement Régional (FEDER)



LLET Akitania-Euskadi-Nafarroa Euroeskualdea
AECT Eurorregión Aquitania-Euskadi-Navarra
GECT Eurorégion Aquitaine-Euskadi-Navarre

Avec la participation de

