

# TRAVAILLER ET VIVRE DANS LES CONFINS

## Modes d'aménagement de la vie quotidienne des frontaliers travaillant dans le « Grand Genève »

Nasser Tafferant, Claudio Bolzman

Cet article s'intéresse à l'expérience du travail frontalier à partir du point de vue de celles et ceux qui exercent cette activité. Il s'agit de considérer ce travail comme un processus dynamique dans lequel on peut distinguer au moins trois moments marquants. Tout d'abord, nous analysons les conditions d'accès au travail frontalier, tel qu'il se construit en amont. Dans un deuxième temps, nous évoquons le quotidien des travailleurs frontaliers tant dans l'espace des relations professionnelles qu'extra professionnelles. Enfin, dans un troisième temps, nous traitons des circonstances dans lesquelles le travail frontalier prend fin, et l'ajustement consécutif, nécessaire, soudain et parfois brutal, associé à la perte d'un statut et à la mutation progressive des ancrages territoriaux. L'exploration de cette expérience se fait sur la base d'entretiens semi-directifs avec des travailleurs frontaliers exerçant leur activité professionnelle dans les cantons de Genève et Vaud, ainsi qu'avec des experts de la problématique.

**Travail frontalier, perspective compréhensive, approche dynamique, carrières, conditions d'accès, vie quotidienne, sortie du travail frontalier**

### **Working and living in the confines. Circumstances and everyday lives of cross-border workers in the "Greater Geneva" area**

---

This article explores the experience of cross-border work from the worker perspective. Here we consider this work as a dynamic process in which we can distinguish at least three key moments. First, we analyze the conditions of access to cross-border work, as it is built upstream. In a second step, we evoke the daily life of the cross-border workers, both in the space of the professional relations as well as in the extra professional one. Thirdly, we deal with the circumstances in which border labor ends, and the consequent, necessary, sudden and sometimes brutal adjustment associated with the loss of status and the gradual transfer of territorial ties. The exploration of this experience is based on semi-structured interviews with cross-border workers employed in the cantons of Geneva and Vaud, as well as on semi-structured interviews with experts in the field.

**Cross-border work, comprehensive perspective, dynamic approach, careers, access conditions to cross-border work, everyday life, exit from cross-border work**

## Arbeiten und Leben an den Rändern. Organisationsformen und Alltag von Grenzgängern im Großraum Genf

---

Dieser Artikel untersucht die Erfahrung grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit aus Sicht derjenigen, die diese Aktivität ausführen. Grenzgängerbeschäftigung betrachten wir hier als einen dynamischen Prozess, in dem wir mindestens drei Schlüsselmomente unterscheiden können. Zunächst analysieren wir die Bedingungen für den Zugang zu grenzüberschreitender Beschäftigung, wie sie sich in hierarchischer Staffelung darstellen. In einem zweiten Schritt thematisieren wir den Alltag der Grenzgänger, sowohl im beruflichen als auch im außerberuflichen Bereich. Drittens befassen wir uns mit den Umständen, unter denen Grenzgängerbeschäftigung endet und mit den daraus resultierenden erforderlichen, unvermittelten und zum Teil brutalen Veränderungen, die mit dem Verlust des Arbeitnehmerstatus und der allmählichen Wandlung von räumlichen Bindungen einhergehen. Die Untersuchung dieser Erfahrung geschieht auf Grundlage halbstrukturierter Interviews mit Grenzgängern, die in den Kantonen Genf und Waadt arbeiten sowie auf halbstrukturierten Interviews mit Experten auf diesem Gebiet.

**Grenzüberschreitende Beschäftigung, verstehende Perspektive, dynamischer Ansatz, Karriere, Zugangsbedingungen zu grenzüberschreitender Beschäftigung, Alltagsleben, Austritt aus grenzüberschreitender Beschäftigung**

### **CITATION PROPOSÉE**

Tafferant, N., Bolzman, C. (2019) : Travailler et vivre dans les confins. Modes d'aménagement de la vie quotidienne des frontaliers dans le « Grand Genève ». Dans : *Borders in Perspective - UniGR-CBS cahier thématique*. Les travailleurs frontaliers au Luxembourg et en Suisse : Emploi, Quotidien et Perceptions. Vol. 2 : pp. 101-112. <https://doi.org/10.25353/ubtr-xxxx-2824-db4c>

## Introduction : Une enquête sociologique exploratoire sur l'expérience du travail frontalier

La question de la place du travail frontalier dans la région du Grand Genève, ou plus largement dans la région lémanique, comprenant aussi le canton de Vaud, intéresse davantage les chercheurs ces dernières années. On ausculte ainsi l'impact économique régional du travail frontalier (Hüssy, 2016), tout comme l'effet de la présence frontalière sur les salaires (Ramirez, 2009). On examine également la manière dont les habitants du Grand Genève pratiquent et se représentent la région (Baranzini et Schaerer, 2016). On étudie aussi les caractéristiques sociales des frontaliers (Bolzman, 2011; Bolzman et Vial, 2007; Bruno et al., 2001; Conseil du Léman et Wenker-Pont, 2013), ainsi que leurs pratiques socioculturelles et représentations sociales (Bolzman, 2012).

Cet article adopte une perspective quelque peu différente. Il s'intéresse à l'expérience du travail frontalier à partir du point de vue de celles et ceux qui exercent cette activité. Il s'agit de considérer ce travail non pas comme une photographie instantanée, mais comme un processus dynamique dans lequel on peut distinguer au moins trois moments marquants. Tout d'abord, nous analysons les conditions d'accès au travail frontalier tel qu'il se construit en amont. Dans un deuxième temps, nous évoquons le quotidien des travailleurs frontaliers tant dans l'espace des relations professionnelles qu'extra professionnelles. Enfin, dans un troisième temps, nous traitons des circonstances dans lesquelles le travail frontalier prend fin, et l'ajustement consécutif, nécessaire, soudain et parfois brutal, associé à la perte d'un statut et à la mutation progressive des ancrages territoriaux.

Cette enquête exploratoire de type qualitative<sup>i</sup>, menée dans le cadre de la Haute école de travail social de Genève, a démarré en 2016 et s'est achevée en 2017. Elle a été rendue possible au moyen de l'outillage ethnographique mêlant des observations participantes, des entretiens approfondis, une analyse documentaire, des photographies des lieux frontières (frontières naturelles, frontières douanières)<sup>ii</sup>, ainsi que des travailleurs frontaliers en situation de déplacement et dans des lieux de halte.

Le canton de Genève est celui dans lequel on recense le plus grand nombre de travailleurs frontaliers en activité en Suisse – soit 82 840 au 1<sup>er</sup> tri-

mestre 2016 d'après l'Office fédéral de la statistique<sup>iii</sup>. Ces travailleurs frontaliers sont majoritairement domiciliés en France (99.4% d'après l'OFS). Nous avons situé l'enquête de part et d'autre de la frontière franco-suisse, précisément en Suisse romande – dans les cantons de Genève et de Vaud – et en France voisine – dans plusieurs départements de la région Auvergne-Rhône Alpes (la Savoie, la Haute-Savoie et l'Isère). Pour ce faire, et suivant Bertaux (1980), nous avons cherché à varier au maximum les profils des travailleurs frontaliers interrogés. En effet, dans le cadre d'une enquête exploratoire avec un nombre réduit d'interviewés, il s'agissait d'accéder à des situations diverses en tenant compte du genre (hommes et femmes), de l'âge, de l'état civil, de la structure familiale, du lieu de domicile, des secteurs d'activité professionnelle, de l'expérience plus ou moins récente dans le travail frontalier.

Nous avons interrogé, sur le mode de l'entretien semi-directif, la situation de onze travailleurs frontaliers selon des perspectives complémentaires, tant dans les catégories de perception qu'à travers les logiques d'attache réelles à un espace de vie à géométrie variable. Notre guide d'entretien abordait plusieurs thématiques parmi lesquelles le mode d'accès à l'emploi frontalier, les modes de déplacement, l'organisation de la vie quotidienne, en tenant compte à la fois du type d'emploi occupé, du type de ménage, de la distance entre son lieu de domicile et de travail.

Les personnes interrogées occupent un emploi respectivement dans l'import-export, la finance, le secrétariat, l'ingénierie, les soins, les transports, la restauration, le commerce, la comptabilité, le travail social et l'enseignement. La durée de leur contrat et leur taux de travail varient selon les cas. Aux entretiens approfondis s'ajoutent des observations participantes facilitées par le fait que l'un des chercheurs engagés dans cette étude est lui-même aussi travailleur frontalier. L'opportunité lui a été donnée à maintes reprises, au cours des trajets reliant son domicile situé en Savoie à son lieu de travail localisé à Genève, d'observer et d'engager la conversation avec d'autres travailleurs frontaliers sur les aspirations personnelles et professionnelles, les occupations extraprofessionnelles (les temps voués aux loisirs, à la famille), les contraintes diverses consécutives au travail frontalier.

Ainsi, le choix de l'approche qualitative nous a paru évident pour la raison suivante : si la photographie statistique des travailleurs frontaliers en Suisse est utile pour constater l'évolution des entrants et des sortants d'un marché du travail, quelques-unes de leurs propriétés sociales et les secteurs d'activité professionnelle qu'ils irriguent, elle nous apprend finalement peu de choses sur la carrière du travailleur frontalier<sup>iv</sup>. Une carrière

qu'il faut comprendre sur le plan des dispositions « objectives » et des aspirations « subjectives » (Darmon, 2008). Nous avons donc tenu compte de l'accumulation de titres, de qualifications, des compétences et des positions professionnelles occupées par les individus. Nous avons aussi abordé la carrière sous l'angle des représentations sociales d'un droit d'entrée dans le travail frontalier. Notre enquête qualitative entendait ainsi révéler des objets méconnus d'une situation réellement complexe (Becker, 2002). A ces témoignages, nous avons recueilli la parole d'individus que nous apparentons à des « experts » qui se préoccupent continûment à titre personnel, professionnel, politique, associatif ou syndical de la question transfrontalière et du sort des travailleurs frontaliers. Il s'agit entre autres d'un représentant du parti politique genevois « Les Verts », d'un secrétaire régional d'un syndicat et de deux délégués syndicaux, d'un blogueur/éditeur d'un guide du travail frontalier en Suisse, d'un économiste, d'un membre-conseiller d'une fédération d'entrepreneurs, d'une conseillère Pôle emploi international – EURES, du président du Groupement transfrontalier européen, d'un cinéaste ayant co-réalisé un film documentaire sur le sujet<sup>v</sup>.

## A l'entrée du travail frontalier

Une démarche qualitative permet de saisir la complexité des circonstances et des motivations qui ont amené des personnes à travailler dans le Grand Genève. En effet, si l'on se fie uniquement aux enquêtes quantitatives, on pourrait hâtivement réduire les trajectoires des frontaliers à une question d'une pure logique rationnelle de calcul des coûts-bénéfices et risques. En effet, les réponses aux enquêtes fermées soulignent l'importance d'une plus grande offre d'emplois en Suisse ou les meilleurs salaires comme les facteurs principaux de la décision de travailler dans la Confédération (Baranzini et Schaerer, 2016 ; Bolzman et Vial, 2007). Sans nier l'importance des facteurs économiques dans la décision, d'autres considérations peuvent aussi entrer en ligne de compte pour accéder au travail frontalier.

Le témoignage de Jean<sup>vi</sup>, 38 ans, qui travaille depuis trois ans dans l'import/export à Genève montre bien le caractère imprévisible de l'accès au travail frontalier ainsi que le rôle des réseaux dans l'information sur ce type de travail :

« Je n'ai jamais pensé travailler un jour en Suisse. Ce n'était pas le fait de vouloir travailler ou de ne pas vouloir travailler à l'étranger. Dans mes fantasmes, j'imaginai m'expatrier au Canada, aux Etats-Unis ou dans les îles. Pour moi, l'étranger ça voulait dire partir loin, quitter l'Europe. Puis le hasard a fait que j'ai atterri un jour à Aix-les-Bains, où j'ai rencontré ma copine qui était de la région, et qui m'a dit que des frontaliers faisaient la route tous les jours jusqu'à Genève, et même jusqu'à Lausanne. Au début, je n'y croyais pas trop. Je trouvais que ça faisait sacrément loin. Puis, nous sommes partis un jour en vacances. On devait prendre une navette spéciale à la gare routière de Chambéry, assez tôt le matin, pour nous rendre à l'aéroport de Genève. Là (dans la navette), j'ai vu des touristes, mais aussi des passagers qui semblaient prendre la route du travail. J'ai osé poser quelques questions à l'un d'entre eux qui m'a dit que c'était possible de vivre ici et de travailler là-bas grâce à ce moyen de transport. C'est là que j'ai commencé à m'y intéresser, sur la route des vacances ».

Les moyens par lesquels les personnes que nous avons interrogées ont trouvé un emploi en Suisse nous renseignent sur un droit d'entrée dans le marché du travail qui dépend de plusieurs facteurs. Nous reprenons ici à notre compte le concept de « droit d'entrée » étayé par Gérard Mauger (2007) dans l'univers des pratiques artistiques, et que nous transposons à d'autres univers professionnels afin de décrire « les conditions et les modalités d'accès » au travail frontalier « à tel ou tel moment de son histoire », mais aussi « les ressources – en termes de compétences et de dispositions – qui sont requises ou susceptibles de valoir » dans la perspective d'une formation professionnelle ou d'une embauche à l'étranger.

Parmi les personnes que nous avons interrogées, la recherche d'emploi a pu prendre les allures d'un défi lancé au destin, contrairement à l'idée selon laquelle le choix de travailler en Suisse, tout en restant vivre en France, est toujours le résultat d'une planification de longue date. Les témoignages que nous avons recueillis auprès de personnes plus ou moins qualifiées indiquent dans l'ensemble que le projet de travailler en Suisse ne relève pas systématiquement d'un plan de carrière. En effet, pour certains, travailler à l'étranger a plutôt été le fait d'une opportunité à la faveur d'un capital réseau associé à une expérience professionnelle stable dans un secteur d'activité spécifique. C'est donc par le travail en France qu'une porte s'est entrouverte en Suisse.

C'est le cas de Fabien, 39 ans, originaire de Picardie, marié, un enfant. Après le bac, Fabien met rapidement fin à ses études d'ingénieur. Il se forme alors au métier de l'animation socioculturelle et rejoint durant cinq années les équipes d'un centre social et d'un centre de loisirs. Puis il quitte le milieu de l'action sociale et culturelle pour celui du tourisme. Son expérience d'animateur est remarquée par un tour-

opérateur qui organise des voyages à l'étranger. Durant les sept années qui vont suivre, Fabien prend la direction des animations des villages vacances dans plusieurs pays. C'est sur le tas qu'il perfectionne ses compétences managériales. Le retour en France fait suite à la rencontre de celle avec qui il partagera sa vie. Mais Fabien « galère » pour trouver un emploi stable sur un marché du travail qui fait la part belle aux personnes qualifiées. Les attestations de ses anciens employeurs ne suffisent pas à contrebalancer un curriculum vitae où les diplômes d'études supérieures font défaut. La bienveillance d'un gérant (auto-didacte) d'une boutique de luxe à Paris le remet en selle. Dans le cadre d'une formation interne, Fabien fait la rencontre d'un agent commercial basé à Genève qui lui décrit des conditions de travail qui font rêver en Suisse, ce qui pousse Fabien à prospecter sur internet dans les secteurs du commerce et de l'hôtellerie. Ces démarches, Fabien les accomplit dans le secret, sans dire un mot à sa femme, parce qu'il ne croit pas du tout en ses chances. Mais le destin lui joue un drôle de tour. Il est convoqué à Genève pour un entretien qui se conclut par une période d'essai de trois mois dans le secteur de la vente. Il quitte donc Paris et s'installe provisoirement seul à Annecy durant sa période d'essai. Le soir, dans son studio, il révise le droit du travail suisse. La période d'essai est concluante, et Fabien est embauché à temps plein à Genève.

Pour d'autres, l'expérience du chômage durable et l'accumulation des contrats précaires les ont poussés à tourner leur regard vers la Suisse, et ce, plutôt sur un mode résigné, peu enthousiaste, sans plus de conviction. Si l'occasion leur avait été donnée de travailler en France, ils se seraient abstenus de travailler en Suisse en raison des sacrifices consécutifs tels que devoir réaménager la vie familiale, et travailler parfois dans un contexte stressant, amplifié par l'initiative populaire contre l'immigration de masse votée en 2014<sup>vii</sup>. Les observations que nous avons réalisées dans un centre de Pôle emploi dans le département de la Haute-Savoie en France, mais aussi dans un forum des métiers de la santé et du social à Genève (forum organisé par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue – OFPC) sont intéressantes à cet égard. En effet, les conseillers d'orientation, qui font office de régulateurs à l'entrée du marché du travail en faisant le choix de promouvoir les secteurs d'activité professionnelle dans lesquels un besoin de main-d'œuvre se fait sentir (comme c'est le cas dans les métiers de la santé), ne se limitent pas à informer les candidats des démarches formelles à accomplir en vue d'une embauche. Face aux candidats dubitatifs qui proviennent de France, les conseillers tentent de susciter des vocations au travail frontalier en spécifiant les avantages divers liés au statut, dans le but d'atténuer l'appréhension d'un marché du travail perçu comme insécurisé, exigeant, voire inhospitalier. Dans les échanges tant formels qu'informels, les professionnels de l'orientation essayent, tant bien que mal, de relativiser les représentations que portent les candidats français sur les conditions du travail en Suisse qu'ils estiment difficiles et instables, par comparaison au « contrat de travail à durée indéterminée à la française » beaucoup plus sûr selon ces derniers. De sorte que le discours de certains conseillers d'information et

d'orientation va parfois jusqu'à intégrer un sens de l'emphase pour les « motiver et les bousculer dans leur projet professionnel transfrontalier » (propos tenus par un conseiller de l'OFPC).

De son côté, Tony, 37 ans, originaire de Haute-Savoie, marié et père de deux enfants, demandeur d'emploi dans le secteur du bâtiment, raconte :

« Quand tu assistes à l'une de ces réunions, tu te dis d'abord que c'est bienveillant. C'est vrai que tu apprends pas mal de choses sur les secteurs qui recrutent et les autres sur lesquels il ne faut plus compter du tout comme l'horlogerie. Je ne dis pas que ces renseignements sont inutiles, mais je trouve qu'on nous inonde d'informations et parfois c'est déroutant. Ce n'est pas simple de prendre une décision et de se lancer dans le travail en Suisse. Pour moi, il y a une vie de famille et des habitudes à prendre en compte. Le salaire, ça ne règle pas tout pour moi. Je pourrais sans doute gagner deux voire trois fois plus en Suisse par rapport à ce que je gagne en France, mais je vois de grands risques aussi comme ne plus voir aussi souvent ma femme et mes enfants. Ce qui me gêne dans ces séances, c'est que le (projet) professionnel empiète sur le privé (i.e. la vie privée) alors qu'on projette de rester vivre en France. Des fois, j'ai envie de quitter la salle. Sauf que je ne peux pas, ça fait partie de certaines obligations que je dois suivre pour prouver ma motivation (auprès de l'agence Pôle emploi) ».

Enfin, il y a celles et ceux qui ont passé une grande partie de leur vie, ou qui vivent encore, dans les départements limitrophes de la Suisse et qui ont toujours été familiarisé-e-s au travail frontalier à notamment par l'entourage. Cette familiarité durable ne suscite pas toujours une vocation au travail frontalier. C'est même le contraire dans certains cas, dès lors qu'ils/elles ont pu être témoins et/ou subir des aléas relatifs à un mode de vie. Le cas d'Eva, 30 ans, originaire de Haute-Savoie, célibataire et sans enfants, est à ce titre exemplaire :

Après un périple de quatre ans au cours desquels elle enchaîne les contrats dans l'hôtellerie en France, au Luxembourg, en Angleterre puis en Australie, Eva décide de rentrer chez elle en Haute-Savoie. Elle décroche un emploi dans un hôtel à Genève, mais les choses ne se passent pas très bien. Les responsabilités sont immenses et le salaire ne suit pas. Son petit ami, qui est aussi travailleur frontalier, déplore ses absences le week-end et certains jours de fête. Mais Eva n'y peut rien, c'est le métier qui veut ça. Dans ces circonstances, la relation ne dure pas. C'est le coup de grâce pour Eva qui donne sa démission. Son père l'invite à candidater dans le restaurant où il travaille comme cuisinier dans un quartier de Genève, et elle est recrutée comme serveuse à temps plein. Bien qu'elle travaille aux côtés de son père, les occasions sont rares où père et fille peuvent passer du temps ensemble en dehors du travail. Les coupures sont des moments privilégiés qu'elle réserve à la détente et au repos. Après le service du midi, Eva fait les boutiques. Parfois, elle rentre chez elle. Le trajet en voiture ne dure qu'une demi-heure en dehors des heures de pointe. Puis elle repasse la frontière pour le service du soir. Si elle ne se plaint pas de son travail, la solitude lui pèse parfois. Elle se demande aussi combien de temps elle tiendra ce rythme. Elle repense à son enfance, à une mère souvent absente à cause de son travail à Genève. Eva imagine, au contraire, passer plus de temps avec ses enfants.

Pour conclure cette première partie, on retiendra l'idée que les chemins menant à l'emploi frontalier sont divers et rarement tracés à l'avance. Le droit d'entrée dans le travail frontalier dépend de l'ajustement des besoins objectifs d'un marché du travail aux qualifications professionnelles des candidats. Toutefois, le besoin de main-d'œuvre se faisant beaucoup plus sentir dans certains secteurs d'activité que d'autres, des recruteurs deviennent moins regardants sur les prérequis habituels, ce qui attire certains candidats au travail frontalier qui, de fait, n'excluent pas la possibilité d'une reconversion professionnelle. Par ailleurs, les dispositifs d'information et d'orientation professionnelle opèrent comme des dispositifs vocationnels afin d'attirer les candidats au travail frontalier dans les secteurs qui ne souffrent pas de pénurie d'emploi. Les agents d'orientation n'hésitent pas à évoquer, sans tabou, les contraintes mais aussi bon nombre d'avantages liés à la situation du travail frontalier, notamment en termes de pouvoir d'achat. Enfin, vivre en France voisine ne rend pas toujours le projet d'un travail frontalier évident. Des facteurs d'épanouissement au travail doivent être considérés. Le mode de vie d'un travailleur frontalier reste marqué, dans les représentations sociales, par un certain nombre de contraintes sur le plan physique (fatigue, épuisement), relationnel (vie de couple, vie familiale) et mental (stress, perte d'épanouissement au travail).

## Le travail frontalier au quotidien : les déplacements

Le quotidien des frontaliers peut être vécu différemment selon la distance qui sépare le lieu de

résidence du lieu de travail, le moyen de transport emprunté, les exigences du métier, le salaire, la structure familiale, le temps et l'espace consacrés aux loisirs (Bolzman, 2011). Il s'agit de montrer dans cette seconde partie combien ces facteurs, qui ne sont pas exclusifs les uns des autres, président à un équilibre de vie qui demeure perfectible dans les représentations des travailleurs frontaliers interrogés.

Pour le sens commun, la distance séparant le domicile du lieu de travail est un paramètre important qui permet d'apprécier la qualité de vie au quotidien. C'est en effet le cas avec les travailleurs frontaliers qui résident dans les départements de la Haute-Savoie et de l'Ain qui sont limitrophes à la Suisse. Cependant, d'autres pendulaires relativisent le confort induit par cette proximité géographique, dans la mesure où matin et soir ils se retrouvent inévitablement coincés dans les bouchons qui se durcissent à mesure qu'ils s'approchent de la douane. Toutefois, la spécificité de certains métiers, qui rend possible le travail à domicile par exemple, permet d'éviter les heures de pointe et l'inconfort d'un trafic dense et ralenti. En outre, les personnes interrogées nous ont affirmé que la lenteur du trajet est parfois plus insupportable que la distance réellement parcourue. Ils cherchent donc un moyen de se distraire en chemin (lire un livre ou la presse, visionner un film, écouter de la musique, finir de se maquiller ou parler au téléphone avec les enfants qui sont sur le chemin de l'école). Celles et ceux qui prennent les transports en commun peuvent aussi faire provision de sommeil. D'autres s'arrangent pour quitter plus tôt ou un peu plus tard le travail afin d'éviter les heures de pointe. D'autres enfin ont pris l'habitude de passer le début de soirée à Genève ou Lausanne, et dorment occasionnellement chez un-e ami-e ou collègue. On comprend

alors que ces ajustements dépendent grandement du type d'emploi occupé, des obligations qui attendent les uns et les autres à domicile, ou encore du réseau de contacts établis en Suisse. Mais de manière globale, pour celles et ceux qui ont une vie de famille, la possibilité de faire bouger les lignes du temps est minime.

Par ailleurs, le choix de résider dans les départements limitrophes afin de garantir un accès rapide au travail ne s'impose pas à tous comme une évidence. En effet, l'évolution des moyens de transport au cours de ces dernières années a facilité un accès rapide à la frontière. Nos observations concluent à une augmentation, au cours de ces dernières années, des travailleurs frontaliers résidant dans les départements de la Savoie et de l'Isère, soit à une distance de 100 à 150km de la frontière. Ces travailleurs, qui travaillent à temps plein ou à mi-temps, font ainsi le trajet régulièrement vers les cantons de Genève et Vaud. Ce qui ne manque pas de surprendre les collègues suisses, mais aussi les collègues frontaliers résidant dans les départements limitrophes, qui vont parfois jusqu'à railler et dénigrer les travailleurs frontaliers provenant de Chambéry, Grenoble ou Lyon, en les apparentant à de « faux frontaliers ». Cette opération de classement opère également dans des services administratifs ou commerciaux dans la ville de résidence, ainsi que l'illustre Yassine, 38 ans, originaire de Savoie, père de trois enfants, qui travaille dans un centre de formation pour adultes à Genève.

« L'an dernier, il m'a fallu cinq mois pour trouver un appartement à Chambéry. Jamais je n'aurais imaginé cette galère, d'autant que j'avais déjà donné mon préavis de départ à mon ancien propriétaire. Avec l'augmentation de mon temps de travail, j'avais un salaire très confortable. Je cherchais donc un logement plus grand pour moi et ma famille. Le problème s'est posé avec les agences immobilières et certains propriétaires. En leur disant que je travaillais à Genève, ils faisaient les gros yeux comme si j'étais un extraterrestre qui s'était installé dans la région. Et là, j'ai eu droit à des arguments frisant le ridicule pour justifier le rejet de mon dossier de location. On m'a dit par exemple que je n'étais pas considéré comme un « vrai frontalier » parce que je n'habite pas en Haute-Savoie, alors que j'avais joint une copie de mon Permis G. On m'a aussi posé des tas de questions sur comment je vivais la distance avec le travail, c'était suspect parfois. Finalement on s'intéressait plus à moi qu'à ma recherche d'appartement. On m'a aussi dit que je ne payais pas d'impôts en France, alors que je les déclare bien en France même si je suis pris à la source. Du côté des propriétaires qui s'étaient assurés contre les loyers impayés, mon contrat et mes fiches de paie n'avaient aucun effet. J'ai

même parfois eu l'impression qu'ils trouvaient mes salaires indécents, alors qu'ils ne se privent pas de rehausser un loyer. Ils me demandaient continuellement des garants. J'avais l'impression qu'ils me mettaient des bâtons dans les roues. Sûrement que du côté d'Annemasse ou d'Annecy, les mentalités sont plus ouvertes vis-à-vis des frontaliers. Mais moi je n'ai pas envie de vivre dans ces villes dortoirs. Je suis bien ici avec ma famille. Quant à m'installer à Genève, c'est hors de prix, à tel point que j'ai des collègues genevois qui projettent de s'installer en France voisine ». L'enquête révèle les multiples aménagements, parfois combinatoires, qu'opèrent les travailleurs frontaliers afin d'atténuer les contraintes des longues journées de travail et la routine fatigante des déplacements. Ces aménagements visent autant que possible à :

- 1) Baisser le taux d'activité pour dégager du temps libre au profit de la vie familiale, des loisirs et du repos.
- 2) Effectuer une partie du travail à domicile d'un commun accord avec son employeur.
- 3) Permuter des jours de travail au cours de la semaine, ce qui permet par exemple de dégager du temps libre le mercredi pour passer du temps avec les enfants, ou venir travailler au bureau le samedi dans une atmosphère plus tranquille.
- 4) Privilégier des horaires décalés, ce qui permet, comme nous l'avons vu, de contourner les pics d'affluence sur les routes.
- 5) Déménager et se rapprocher de la frontière pour gagner un temps précieux sur plusieurs plans.

Bien entendu, ces aménagements ne sont possibles qu'en fonction des marges de manœuvre au travail qui ne sont pas sans lien avec le type d'emploi et la position occupée, mais aussi des rapports de confiance avec la hiérarchie. Si pour certains la routine a du bon, dans le sens où elle permet de fixer un cadre de vie cadencé avec des repères solides, pour d'autres elle menace, dans la durée, l'épanouissement au travail. La durée du trajet domicile-travail est ainsi l'occasion de penser à des aménagements possibles. C'est aussi le temps propice à donner du sens à l'effort et aux sacrifices consentis, les aménagements dans la vie professionnelle et familiale qu'il a fallu opérer. Les trajets sont aussi l'occasion de livrer des confidences sur les problèmes divers que pose le travail frontalier en termes d'organisation de la vie familiale, du temps libre dégagé pour soi, d'épuisement physique et moral etc. Au cours du trajet

reliant le domicile au travail, des travailleurs frontaliers nous ont ainsi confié à plusieurs reprises la possibilité de mettre un terme au travail frontalier, pour renouer, selon leurs propos, avec « une vie normale » en travaillant dans le pays de résidence, idéalement près de leur domicile (Tafferrant, 2017).

## Le travail frontalier au quotidien : les relations sociales

Le temps passé dans les trajets pourrait laisser penser que les frontaliers n'ont guère l'occasion de développer des relations dans leur pays d'emploi et qu'ils se limitent à accomplir leurs heures de travail avant de rentrer « chez eux ». La réalité rencontrée est en fait plus complexe. En effet, pour nombre d'entre eux l'activité professionnelle est bien plus qu'une activité instrumentale. Pour eux, c'est également l'occasion d'établir des relations avec les collègues qui dépassent le cadre du travail, de construire parfois des relations amicales ou de développer des loisirs comme nous le verrons dans ce qui suit.

En effet, l'observatoire des frontaliers 2015 établit que 96% des frontaliers de France se sentent intégrés dans leur entreprise et que les deux-tiers ont une vie sociale en Suisse romande (Blineau et al., 2015). Les frontaliers travaillent le plus souvent avec des collègues suisses. C'est le cas de neuf frontaliers interrogés sur dix à Genève (Bolzman et Vial, 2007). Dans ce contexte, près de quatre frontaliers français sur dix entreprennent des activités ou passent du temps après ou en dehors du travail au moins une fois par mois avec des collègues suisses, et c'est le cas d'une bonne moitié des frontaliers suisses et binationaux. La qualité des liens entre frontaliers et collègues est à souligner : 84% des frontaliers de Savoie et de Haute-Savoie déclarent que la votation du 9 février 2014 visant à limiter la main d'œuvre étrangère n'aura pas d'impact sur la relation avec leurs collègues de travail (Blineau et al., 2015, 29).

En fait, les contacts extra-professionnels avec les collègues peuvent être fort variables et il n'y a pas une tendance unique dans ce domaine.

Certains facteurs influencent cependant les contacts extraprofessionnels :

1) L'expérience de vie en Suisse. Le fait d'avoir résidé et/ou étudié en Suisse accroît considérablement le taux de fréquentation des collègues helvétiques. Comme le constate Eddy, 45 ans, marié et trois enfants qui a vécu en Suisse pendant 8 années et qui a donc bien appris les us et coutumes helvètes, au point que son retour France l'a

quelque peu perturbé. Il est ensuite revenu travailler en Suisse comme frontalier. Il estime que, pour un frontalier qui passe uniquement du temps de travail en Suisse, il est plus difficile de comprendre les codes culturels implicites, de comprendre comment les gens entrent en relation. Il aura donc besoin d'un temps plus long d'adaptation pour découvrir son nouveau milieu et éviter les malentendus culturels avec ses collègues de travail. « Si vous voulez vraiment vous intégrer, comprendre comment les gens fonctionnent, il faut vraiment vivre là. Il faut vraiment avoir des voisins suisses » dit-il. De ce point de vue, pour certains Suisses qui ont choisi de s'expatrier en France voisine après plusieurs années de résidence et de travail dans leur canton, le déménagement n'affecte pas de manière sensible les relations déjà établies avec leurs collègues qui demeurent étroites. C'est le cas d'Anna qui habite depuis dix ans à côté de Genève :

« Pour moi rien n'a changé, les relations avec les collègues sont les mêmes que quand je vivais à Genève. On continue à se voir avec certains collègues en dehors du travail ».

2) La situation familiale. Tout comme pour les loisirs, le fait d'être célibataire rend plus facile la disponibilité pour les contacts avec les collègues de travail. C'est le cas de Selma, 28 ans, originaire de Savoie, sans enfants et qui vit toujours chez ses parents. Elle a aussi de la belle-famille localisée en Suisse. A propos des relations avec ses collègues, elle raconte :

« Sur le plan amical, j'ai aussi tissé des liens avec des collègues suisses en dehors du travail une fois qu'ils avaient quitté la société (...) C'est principalement aller manger ensemble entre amis. En semaine, je n'ai pas forcément le temps. Mais on prend le temps de se retrouver en dehors du travail. On garde contact ». Pour Yanis en revanche, la vie familiale le rend moins disponible aux rencontres, même s'il a de bons contacts, « un bon feeling » dit-il, avec les collègues: « Quand j'étais jeune et célibataire, c'est clair que je passais ma vie ici. Avant de travailler ici, je venais plus souvent les weekends faire un tour en Suisse avec les enfants au bord du lac, visiter les musées. Maintenant, je me dis que je me déplace juste pour le travail ».

3) Le niveau d'études et la profession. L'ouverture vis-à-vis des collègues suisses varie avec le type de diplôme, les diplômés du degré secondaire général et les détenteurs d'un diplôme tertiaire professionnel détenant la palme de la sociabilité transfrontalière, tout comme, du point de vue du statut socioprofessionnel, les cadres (Bolzman et Vial, 2007). En effet, certaines fonctions au sein

des organisations et des entreprises sont plus favorables à une vie sociale en dehors du temps de travail, car la séparation entre monde professionnel et monde extraprofessionnel est moins marquée. A l'inverse dans d'autres postes, le temps libre est trop limité ou les horaires sont trop contraignants pour pouvoir développer les relations avec les collègues en dehors du temps de travail. Le cas d'Eva l'atteste. Elle travaille comme serveuse à 100% dans un restaurant dans lequel travaille aussi son père (58 ans) qui exerce comme cuisinier (il détient un CAP - Certificat d'aptitude professionnelle - Cuisine). Ils sont donc collègues, mais la charge de travail est telle (du lundi au samedi, avec dimanche comme jour de repos) qu'en dehors des heures de travail, ils n'arrivent pas à passer du temps ensemble. Ce sont les horaires particuliers de la restauration qui empêchent aussi Eva d'avoir un contact avec une ancienne collègue qui vit en Suisse :

« Ce n'est pas que je ne veux pas. J'ai gardé contact avec une ancienne collègue dont je me suis attachée, mais on n'arrive pas à se capter à cause des horaires (de travail) qui sont différents, on n'a pas les mêmes jours de congé... Je n'ai pas plus d'affinités que ça avec des suisses ».

4) La distance domicile/travail. Plus la distance entre le domicile et le lieu de travail est grande, moins on peut fréquenter, hors travail, des collègues en général, et des collègues suisses en particulier. Comme l'explique Eddy qui quitte son domicile peu après 5h du matin pour rentrer le soir vers 21h30, et ce, du lundi au jeudi :

« On sent qu'on n'est pas dans le même tempo (que les collègues qui résidents en Suisse ou proche de la frontière). Les gens disent « on va boire un coup dans le bar à côté », mais moi je ne peux pas le faire parce que j'ai mon train à prendre, et c'est dommage parce qu'on rate plein de choses ». C'est également le cas d'Helena, 43 ans, qui réside en Savoie, qui partage avec son ex-époux la garde de son enfant. Depuis un an et demi, elle travaille à Lausanne comme assistante administrative à 80%. L'entretien révèle particulièrement les contraintes de l'éloignement de son lieu de travail – 2h30 de trajet à l'aller et 2h30 de trajet au retour. Dans ces conditions, même si les relations avec les collègues sont bonnes, il est difficile pour Helena de les voir en dehors du travail. Comme elle l'explique :

« Ça reste professionnel pour des questions pratiques. Eux vivent sur place, moi j'ai mes trajets (...). Ils sortent souvent pour boire une bière, moi j'y vais qu'une fois par mois. Mais c'est plutôt chacun sa vie. »

Malgré certains obstacles à l'établissement de relations avec les collègues, le fait de passer de

nombreuses heures ensemble sur le lieu de travail contribue, pour une partie des frontaliers, au développement de relations sociales plus larges.

## Sortir du travail frontalier

Le témoignage ci-après de Fabien, travailleur frontalier dans la vente, illustre bien les tiraillements liés au futur incertain de celles et ceux qui exercent une activité professionnelle impliquant des contraintes importantes pour leur vie familiale, tout en reconnaissant des avantages financiers et des perspectives de carrière :

« J'ai cette contrainte de travailler loin. On a souvent cette discussion avec ma compagne pour savoir comment envisager l'avenir. Est-ce qu'on va se rapprocher de la Suisse ? On n'en est pas certain. Quand ce n'est pas ta région d'origine, ce n'est pas évident. On se renseigne mais on n'a pas envie que ça se fasse tout de suite. On attend que le petit entre au collège, car on lui a déjà fait subir un stress (en venant s'installer à Chambéry). J'avoue avoir pensé plusieurs fois à cesser de travailler. Ce qui me retient c'est le challenge professionnel qui m'est offert, ce que je n'aurais jamais obtenu en France vu que je n'ai pas fait de longues études. Bien sûr, le salaire me retient en Suisse. Je m'étonne encore de toucher autant d'argent, et j'en profite car la vie est courte comme on dit. Mais je ne vois plus le temps défiler depuis que j'ai décroché ce poste. Le travail c'est bien, mais la vie de famille, celle de mon enfant, c'est ce qui compte le plus pour moi. Un job, ça se remplace. L'enfance, une fois passée, tu n'as plus que les souvenirs pour t'y replonger ». Enquêter le travail frontalier, lorsqu'il arrive à terme dans le contexte d'une fin de contrat de travail, ou lorsque les personnes évoquent elles-mêmes l'idée d'y mettre fin prématurément, nous a semblé d'une très grande importance pour comprendre les effets soudains de la transition activité/inactivité professionnelle sur la vie quotidienne. Le temps nous a malheureusement manqué pour explorer d'avantage l'expérience vécue d'une sortie du travail frontalier. Cependant, nous avons pu tirer de certains témoignages des éléments que nous livrons ici, et qui motivent une suite à l'enquête.

Si les frontières physiques et administratives qui séparent le pays de résidence et le pays où s'exerce le travail sont bien distinctes, la cessation d'une activité professionnelle ne s'accompagne pas simultanément d'un « deuil » de la vie transfrontalière. Des liens sociaux survivent parfois à la cessation d'une activité professionnelle. Ce capital relationnel est, selon les cas, mobilisé dans la recherche d'un nouvel emploi. En effet, la permanence des liens sociaux transfrontaliers

contribuerait, d'après les points de vue recensés, à rebondir plus ou moins vite professionnellement. La crainte étant en effet de « vieillir » prématurément au cours de la recherche d'emploi à mesure que les semaines, les mois défilent.

Par ailleurs, nous avons constaté le fait que, quelle que soit la durée du contrat de travail – qu'elle soit déterminée ou indéterminée – les travailleurs frontaliers que nous avons interrogés ont en commun un rapport incertain à leur avenir professionnel. Le marché du travail en Suisse leur paraît comporter de nombreux risques, au point que le contrat à durée indéterminée est apparenté à une forme d'extension virtuelle du contrat à durée déterminée<sup>viii</sup>. La représentation domine d'un marché du travail qui n'autorise aucune marge d'erreur, et la moindre faute professionnelle, aussi minime soit-elle, ferait prendre le risque, d'après les personnes interrogées, d'être mis à la porte. Une déléguée syndicale à Genève constatait ainsi la faible propension qu'ont les travailleurs frontaliers à s'engager dans une procédure en cas de litige avec un employeur. Un des paradoxes que soulève cette déléguée syndicale est que les travailleurs frontaliers se mobilisent trop tard dans l'épreuve de la contestation : « ils se bougent une fois le contrat de travail terminé ». Ce qui, en la circonstance, devient une cause perdue. Pour d'autres, c'est le souci de préserver la réputation professionnelle qui décourage les recours, ainsi que l'évoque Thomas, 40 ans, qui travaille dans la finance à Lausanne :

« Une fois, j'ai eu un conflit avec mon ancienne direction. Je me suis défendu comme j'ai pu, c'est-à-dire avec de faibles moyens. Un collègue suisse, qui travaille dans la boîte depuis pas mal de temps, m'avait conseillé dans une pause-café d'éviter le recours aux Prud'hommes comme si c'était perdu d'avance. Il me disait surtout que ça me poursuivrait jusqu'à ternir ma réputation, et que j'aurais du mal par la suite à retrouver un travail en Suisse. Dans ces conditions, tu ne sais plus quoi faire. Baisser la tête et te remettre au travail en ravalant ta fierté, ou te battre en assumant les risques. J'ai préféré donner ma démission d'un commun accord avec ma cheffe. D'un côté, je perdais mon travail, de l'autre je retrouvais ma liberté pour pouvoir rebondir un peu plus sereinement sur autre chose ».

Enfin, le stress induit par la cessation d'une activité dans des circonstances imprévues révèle une souffrance d'autant plus grande chez les travailleurs qui misaient gros sur le fait de travailler en Suisse, un travail qui satisfaisait aussi bien les aspirations personnelles que professionnelles. De quelle mise s'agit-il ? Il y a bien sûr les avantages tirés d'un salaire qui assurent un confort de vie en France jugé au-dessus de la moyenne. Mais il y a aussi les profits symboliques associés au statut

de travailleur frontalier. Ce fut récemment le cas lorsque nous avons assisté, au cours de l'été 2017, à la lente chute d'une femme vers la dépression. Elle avait en effet très mal vécu la fin de son contrat de travail, que la direction justifiait, malgré ses qualifications et ses compétences, par un plan de restructuration de l'entreprise. L'importance qu'elle avait accordée à ce travail ne peut se comprendre que si l'on reconstitue un parcours migratoire exemplaire depuis la Pologne jusqu'à la France, un parcours durant lequel elle avait cultivé le « rêve français » – comme on parle couramment du « rêve américain » – avant de nourrir le rêve d'une expérience professionnelle en Suisse. Cette rupture soudaine avec le monde du travail ruinait du même coup le capital social et symbolique qu'elle avait cumulé dans et en dehors du cadre du travail. Il lui fallait, dans son esprit, reprendre tout à zéro, doutant de ses forces et de son courage, en se demandant si la France était encore son pays de résidence, en se demandant si la Suisse voudrait bien encore d'elle au travail.

## Remarques finales

L'entrée en travail frontalier ne peut pas être vue exclusivement comme une décision individuelle, prise par des personnes complètement libres et autonomes. On l'a vu, cette décision est complexe et une série d'acteurs et de facteurs entrent en ligne de compte. En tout état de cause, le travail frontalier intervient rarement au début de la carrière professionnelle. Il est souvent nécessaire d'avoir accumulé de l'expérience pour voir ses qualifications reconnues sur le marché du travail helvétique.

La vie quotidienne des travailleurs frontaliers, comme celle des autres pendulaires, pose un certain nombre de défis en lien avec l'importance du temps passé dans les transports, la conciliation de la vie professionnelle et familiale en raison des exigences accrues du marché du travail, des horaires irréguliers, etc. Les frontaliers tentent d'aménager des modes de vie leur permettant d'améliorer leur qualité de vie, en fonction des marges de manœuvre dont ils disposent au sein de leur entreprise.

Même si les travailleurs frontaliers en Suisse reconnaissent globalement qu'ils gagnent en pouvoir d'achat, de l'avis des uns et des autres, c'est l'incertitude qui caractérise leur avenir professionnel. De ce point de vue, certaines personnes interrogées se perçoivent comme des travailleurs « précaires », révocables à tout moment (Langevin, 1997). A cela s'ajoute la difficulté de (se) vivre comme étranger de passage, tantôt malvenu, tan-

tôt incompris. Un étranger à la fois proche et lointain, familier et suspect. Un étranger qui est constamment en quête de reconnaissance (Simmel, 1979 ; Wille, 2011).

## NOTES

<sup>i</sup> A travers cet article, nous entendons ouvrir des pistes de réflexion qui ont pour visée des travaux complémentaires afin d'approfondir l'importance sociale de certaines dimensions qui émergent de notre terrain.

<sup>ii</sup> Pour une histoire spatiale des frontières séparant le canton de Genève et les départements limitrophes français, on se rapportera à l'article suivant : « Genève et Savoie, une histoire, une frontière » (auteur-s non cité-s) in *Géomatique expert*, n° 62, 2008, pp. 32-40 ; voir aussi Hüsey, 2016.

<sup>iii</sup> Ces chiffres n'incluent pas les travailleurs frontaliers suisses résidant en France voisine qui n'ont pas besoin d'une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle en Suisse. Les experts interviewés situent leur nombre entre 20 000 et 30 000.

<sup>iv</sup> Nous ne négligeons pas pour autant complètement les statistiques, lesquelles nous permettent de rendre compte de certaines dimensions de la vie quotidienne des frontaliers.

<sup>v</sup> Marcel Schüpbach, Marc Wolfensberger, *Frontaliers entre deux eaux*, Thin Line Productions, 2015, 53 min.

<sup>vi</sup> Nous utiliserons tout au long de cet article des prénoms d'emprunts, conformément au respect de l'anonymat des participant-e-s à l'étude.

<sup>vii</sup> Le 9 février 2014, 50,3 % des votants et 17 cantons ont accepté l'initiative populaire "Contre l'immigration de masse". Les nouvelles dispositions constitutionnelles (art. 121a de la Constitution fédérale) donnaient trois ans au Conseil fédéral et au Parlement pour instaurer un nouveau système de gestion de l'immigration qui tienne compte des intérêts économiques globaux de la Suisse et qui consacre la priorité des travailleurs en Suisse. Le Conseil fédéral avait indiqué avant la votation déjà que la modification constitutionnelle proposée n'était pas compatible avec l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) et, partant, avec les autres accords bilatéraux conclus avec l'UE.

<sup>viii</sup> Il est vrai que dans la législation suisse, un contrat à durée indéterminée protège moins contre les licenciements que dans la législation française. Le contrat à durée déterminée se caractérise en effet par son extrême « flexibilité ».

## RÉFÉRENCES

- Baranzini, A., Schaerer, C. (2016). *Grand Genève : sa population et son désir de vivre ensemble*. Rapport de recherche, Genève : Haute école de gestion, HES-SO.
- Becker, H. S. (2002). *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris : La Découverte.
- Bertaux, D. (1980). 'L'approche biographique. Sa validité méthodologique, ses potentialités.', *Cahiers internationaux de sociologie*, 69, pp. 197-226.
- Blineau, V., David, C., Groupement Transfrontaliers Européen, 2015. Observatoire des frontaliers 2015, IPSOS/Crédit Agricole/GTE, Paris.
- Bolzmann, C., (2011) 'Le (trans)frontalier. Identités, représentations, pratiques,' dans Koukoutsaki-Monnier, A. (éd.), *Représentations du transfrontalier*, Nancy : Presses Universitaires de Nancy, pp. 149-164.
- Bolzmann, C. (2012) 'Les frontaliers travaillant en Suisse : pratiques socioculturelles et représentations sociales de la région franco-genevoise', dans Belkacem, R. et Pigeron-Piroth, I. (éds.) *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*, Nancy : Presses universitaires de Nancy – Editions universitaires de Lorraine, pp. 255-278.
- Bolzmann, C. et Vial, M., (2007) *Migrants au quotidien : les frontaliers : Pratiques, représentations et identités collectives*, Zürich/Genève : Editions Séismo.
- Bruno, A. (éd.) (2001). *Qui sont ces frontaliers ?*, Bourg en Bresse : Edition Conservation Départementale - Musées des pays de l'Ain.
- Darmon, M. (2008) 'La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation', *Politix*, 82, pp. 149 - 167.
- Conseil du Léman, Wenker-Pont, C. (2013) *Les frontaliers dans le périmètre du Léman*, Genève : Conseil du Léman.
- Hüsey, Ch. (2016) *Atlas du Grand Genève*, Genève : Slatkine.
- Langevin, A. (1997) 'Déstabilisation des temps sociaux et précarisation des statuts', dans Appay, B. et Thébaud-Mony, A. (éds.), *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris : IRESO, pp. 261-272.

- Mauger, G. (2007) *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris : Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- Office fédéral de la statistique (2016) *Statistiques des travailleurs frontaliers en Suisse*, Berne : OFS.
- Ramirez, J. (2009) *La question du lien entre la main-d'œuvre frontalière et les salaires dans le canton de Genève au regard de la votation sur la reconduction de l'ALCP*, Rapport de recherche, Genève : Haute école de gestion, HES-SO.
- Simmel, G. (1979) 'Digressions sur l'étranger', dans Grafmeyer, Y., Joseph, I. (éds.), *L'école de Chicago : naissance de l'écologie urbaine*, Paris : Camp Urbain, pp. 53-59 (1<sup>ère</sup> éd. 1908).
- Tafferant, N. (2017) 'Journal de bord d'un travailleur frontalier', *Terra Cognita*, 33, pp. 34-36.
- Wille, C., (2011) 'Etrangers familiers. Représentations et statut des travailleurs frontaliers au Luxembourg', dans Koukoutsaki-Monnier, A. (éd.), *Représentations du transfrontalier*, Nancy : Presses Universitaires de Nancy, pp. 189–200.

## ADRESSES

---

Nasser Tafferant, adjoint scientifique, Haute école de travail social HES-SO Genève, 28, rue Prévost-Martin, case postale 80, 1211 Genève 4, Suisse, [nasser.tafferant@hesge.ch](mailto:nasser.tafferant@hesge.ch)

Claudio Bolzman, Professeur, Haute école de travail social HES-SO Genève, 28, rue Prévost-Martin, case postale 80, 1211 Genève 4, Suisse, [claudio.bolzman@hesge.ch](mailto:claudio.bolzman@hesge.ch)

## NOTES BIOGRAPHIQUES

---

**NASSER TAFFERANT** est docteur en sociologie et adjoint scientifique à la Haute école de travail social, HES-SO-Genève. Il est un spécialiste des méthodes qualitatives et notamment des enquêtes ethnographiques de terrain. Il a mené à bien plusieurs études sur les populations en situation précaire, notamment migrantes, et il est l'auteur de diverses publications sur ces thématiques.

**CLAUDIO BOLZMAN** est docteur en sociologie et professeur à la Haute école de travail social, HES-SO-Genève. Il est un spécialiste des thématiques liées à la relation entre parcours de vie et parcours migratoires. Avec Marie Vial il a mené une enquête pionnière sur les travailleurs frontaliers à Genève, en s'inspirant de la perspective de parcours de vie. Il est l'auteur de nombreuses publications sur les questions migratoires et transfrontalières.



**Interreg**  
Grande Région | Großregion



## **BORDERS IN PERSPECTIVE**

UniGR-CBS Cahier Thématique 2/2019

# **LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS AU LUXEMBOURG ET EN SUISSE : Emploi, Quotidien et Perceptions**

UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG  
Isabelle Pigeron-Piroth, Christian Wille (éds.)

## ÉDITEURS

### **Isabelle Pigeron-Piroth**

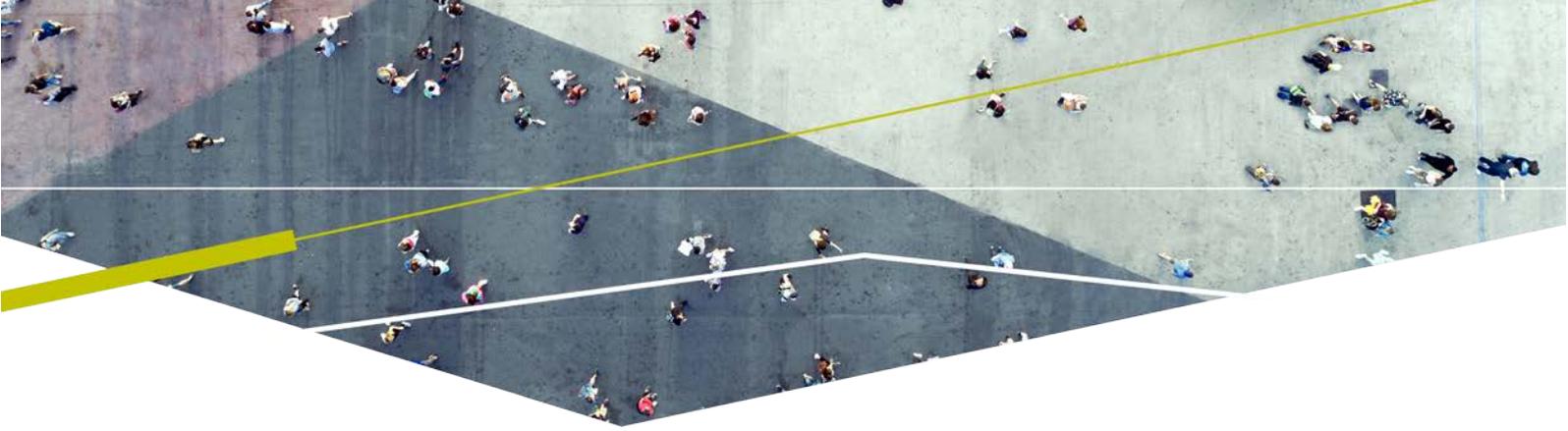
Université du Luxembourg  
UniGR-Center for Border Studies  
c/o Institute of Geography and Spatial Planning  
11, Porte des Sciences  
L-4366 Esch-sur-Alzette

### **Christian Wille**

Université du Luxembourg  
UniGR-Center for Border Studies  
c/o Institute of Geography and Spatial Planning  
11, Porte des Sciences  
L-4366 Esch-sur-Alzette

UniGR-Center for Border Studies  
Luxembourg, 2019

DOI : <https://doi.org/10.25353/ubtr-xxxx-2824-db4c>



# UniGR-Center for Border Studies

CENTRE EUROPEEN D'ETUDES SUR LES FRONTIERES  
EUROPÄISCHES ZENTRUM FÜR GRENZRAUMFORSCHUNG

**EN** It is a thematic cross-border network of approximately 80 researchers within the university grouping University of the Greater Region (UniGR) conducting research on borders, their meanings and challenges. Due to its geographical position in the “heart of Europe”, its expertise and disciplinary diversity, the UniGRCBS has the best prerequisites for becoming a European network of excellence. For the creation of a “European Center for Competence and Knowledge in Border Studies”, the Interreg VA Greater Region program provides the UniGR-CBS network with approximately EUR 2 million ERDF funding between 2018 and 2020. Within this project, the UniGR-CBS aims at developing harmonized research tools, embedding Border Studies in teaching, promoting the dialogue on cross-border challenges between academia and institutional actors and supporting the spatial development strategy of the Greater Region.

**FR** C'est un réseau transfrontalier et thématique qui réunit environ 80 chercheuses et chercheurs des universités membres de l'Université de la Grande Région (UniGR) spécialistes des études sur les frontières, leurs significations et enjeux. Grâce à sa position géographique au « cœur de l'Europe », à sa capacité d'expertise et à la diversité des disciplines participantes, l'UniGR-CBS revêt tous les atouts d'un réseau d'excellence européen. L'UniGR-CBS bénéficie d'un financement d'environ 2 M € FEDER pendant trois ans dans le cadre du programme INTERREG VA Grande Région pour mettre en place le Centre européen de ressources et de compétences en études sur les frontières. Via ce projet transfrontalier, le réseau scientifique UniGR-CBS créera des outils de recherche harmonisés. Il œuvre en outre à l'ancrage des Border Studies dans l'enseignement, développe le dialogue entre le monde scientifique et les acteurs institutionnels autour d'enjeux transfrontaliers et apporte son expertise à la stratégie de développement territorial de la Grande Région.

**DE** Es ist ein grenzüberschreitendes thematisches Netzwerk von rund 80 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Mitgliedsuniversitäten des Verbunds Universität der Großregion (UniGR), die über Grenzen und ihre Bedeutungen sowie Grenzraumfragen forschen. Dank seiner geographischen Lage „im Herzen Europas“, hoher Fachkompetenz und disziplinärer Vielfalt verfügt das UniGR-CBS über alle Voraussetzungen für ein europäisches Exzellenz-Netzwerk. Für den Aufbau des Europäischen Kompetenz- und Wissenszentrums für Grenzraumforschung wird das Netzwerk UniGR-CBS drei Jahre lang mit knapp 2 Mio. Euro EFRE-Mitteln im Rahmen des INTERREG VA Großregion Programms gefördert. Im Laufe des Projekts stellt das UniGR-Netzwerk abgestimmte Forschungswerkzeuge bereit, verankert die Border Studies in der Lehre, entwickelt den Dialog zu grenzüberschreitenden Themen zwischen wissenschaftlichen und institutionellen Akteuren und trägt mit seiner Expertise zur Raumentwicklungsstrategie der Großregion bei.



# Sommaire

## Préface/Vorwort

---

Heinz Bierbaum, Jeanne Ruffing  
(Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi de la Grande Région) 7

## Le travail frontalier dans une optique comparative : Contextes et enjeux

---

Isabelle Pigeron-Piroth, Christian Wille (Université du Luxembourg) 9

## Le travail frontalier au Luxembourg : Eléments de contexte et de portrait statistique

---

Isabelle Pigeron-Piroth (Université du Luxembourg) 13

## Les Lorrains actifs à l'étranger : Une analyse cartographique au niveau communal

---

Isabelle Pigeron-Piroth, Malte Helfer (Université du Luxembourg) 27

## Les impacts économiques et territoriaux du travail frontalier sur les territoires de résidence : L'exemple du bassin de Longwy

---

Rachid Belkacem (Université de Lorraine), Isabelle Pigeron-Piroth (Université du Luxembourg) 41

## Déchiffrer le phénomène des travailleurs transfrontaliers en Suisse

---

Cédric Duchêne-Lacroix (Université de Bâle), Christian Wille, Isabelle Pigeron-Piroth (Université du Luxembourg) 57

## Travail frontalier et maux du marché du travail : Le cas suisse

---

Sylvain Weber (Université de Neuchâtel), José V. Ramirez, Giovanni Ferro Luzzi (HES-SO Genève) 73

## Quelles attitudes et satisfaction envers les moyens de transport ? Le cas des frontaliers travaillant au Luxembourg

---

Philippe Gerber (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research), Marius Thériault (Université Laval), Samuel Carpentier-Postel (Aix Marseille Université), Christophe Eaux (Université de Strasbourg) 85

## Travailler et vivre dans les confins. Modes d'aménagement de la vie quotidienne des frontaliers travaillant dans le « Grand Genève »

---

Claudio Bolzman, Nasser Tafferant (Haute école de travail social Genève) 101

## Le travail frontalier à travers quelques illustrations photographiques

---

Nasser Tafferant (Haute école de travail social Genève) 113

## **Quelle peut être la participation sociale des travailleurs transfrontaliers ? Réflexions sur la territorialité, la marginalité et le bien commun en contexte frontalier**

---

Cédric Duchêne-Lacroix (Université de Bâle)

117

## **Wie werden Grenzgänger von institutionellen Akteuren in der Region Basel wahrgenommen?**

---

Nadja Lützel (Universität Basel)

129

## **Les frontaliers perçus par les acteurs institutionnels dans le canton du Tessin**

---

Paola Solcà (Haute école spécialisée de la Suisse italienne)

139

## **La perception citoyenne des frontaliers dans le canton du Tessin**

---

Oscar Mazzoleni, Andrea Pilotti (Université de Lausanne)

149

## **Le travail frontalier au Luxembourg et en Suisse : Similitudes, différences et défis communs**

---

Isabelle Pigeron-Piroth, Christian Wille (Université du Luxembourg)

163