



Présidence luxembourgeoise
du Conseil de l'Union européenne

europa.eu.int/eures
<http://www.eureslux.org>

«DIMENSIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES DE LA MOBILITÉ TRANSFRONTALIÈRE»

ACTES DU SÉMINAIRE TRANSFRONTALIER EURES-OIE

(EUROpean Employment Services – Observatoire Interrégional de l'Emploi)
organisé les 14 - 15 mars 2005 à Luxembourg-Kirchberg,
dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne



en collaboration avec



*A Jean Houard,
Directeur de l'IWEPS*

*qui nous a beaucoup aidés et encouragés
lors de nos travaux
et qui nous a quittés en ce début d'année 2006*



Préface de Monsieur François Biltgen Ministre du Travail et de l'Emploi

Le 19 novembre 1998, à Trèves, les membres du 4e Sommet de la Grande Région ont décidé de créer un observatoire interrégional du marché de l'emploi avec, pour objectif, de réunir les informations relatives à l'emploi, de les traiter tout en les comparant et en les interprétant en vue d'en tirer des conclusions au service du développement économique et de l'emploi.

Aux travaux de l'OIE collaborent les partenaires publics du marché du travail, un réseau d'Instituts scientifiques de la Grande Région et les Offices Statistiques, avec le soutien des Exécutifs de la Grande Région et des fonds structurels européens.

EURES, le réseau des services européens de l'emploi, a, quant à lui, été instauré par la Commission européenne en 1993. Cela fait donc 13 ans maintenant qu'EURES œuvre au Luxembourg, à la fois sur le plan national et transfrontalier. Aucun autre réseau que lui n'avait connu une pareille longévité et une telle habilitation à se préoccuper des phénomènes transfrontaliers.

EURES constitue un réseau de coopération entre les services publics de l'emploi des États membres, leurs partenaires et la Commission européenne. EURES a été conçu pour l'échange d'informations en matière d'offres et de demandes d'emploi, d'informations sur la situation et les tendances du marché du travail et sur les conditions de vie et de travail. Dans la Grande Région, ces partenaires sont les organisations patronales et syndicales ainsi que les services européens de l'emploi que sont l'ADEM au Luxembourg, le FOREM en Belgique, l'ANPE en France et la Bundesagentur für Arbeit en Allemagne.

Bref, EURES est un réseau institué par le droit européen, habilité de manière claire à préciser à traiter des questions transfrontalières, à les étudier et à leur proposer des solutions. EURES est devenu depuis des années la pièce maîtresse du transfrontalier en Europe et dans notre Grande Région. EURES est donc bien le partenaire de référence au Luxembourg et dans la Grande Région pour s'occuper des phénomènes transfrontaliers. Une coopération existe d'ailleurs depuis longtemps entre l'ADEM, avec sa Cellule EURES et le Centre de Ressources et de Documentation EURES du CEPS/INSTEAD, afin de faire vivre le réseau EURES dans notre pays.

La Commission européenne a chargé le réseau EURES d'importantes missions dans le domaine de l'analyse du marché du travail, tant dans ses dimensions transnationales que transfrontalières. Ces missions sont, en résumé, les suivantes :

- la fourniture d'informations sur les conditions de vie et de travail dans les pays membres ;*
- les informations sur les marchés du travail nationaux et régionaux, y compris des informations sur la disponibilité, les pénuries et les excédents de main-d'œuvre ;*
- les études et les recherches sur des questions transfrontalières liées de loin ou de près à la problématique de l'emploi : l'analyse comparée des législations sur le travail et les prestations sociales, le travail intérimaire, le dialogue social, notamment.*

La Commission a demandé aussi aux membres d'EURES de soutenir le développement de la coopération transfrontalière, en coopération avec les partenaires sociaux locaux, les autorités locales et les organisations locales et régionales situées dans des zones transfrontalières afin d'améliorer le marché du travail local et de faciliter la mobilité des travailleurs dans ces zones, en vue de contribuer au développement économique et social de la région. Ils s'efforcent d'intégrer la coopération transfrontalière dans leurs autres activités afin d'exploiter toutes les synergies possibles.

En organisant ce colloque, les réseaux EURES et OIE réalisent parfaitement les objectifs qui leur ont été fixés. Ensemble, ils permettent aux principaux acteurs scientifiques de faire le point sur les travaux les plus récents en la matière. Ces acteurs, universitaires, chercheurs, statisticiens et agents publics appartenant aux structures de la Grande Région nous montrent ici leur capacité à collaborer harmonieusement. Il convient de relever cette collaboration qui s'est instituée à l'occasion de ce Colloque. Ainsi, pour le seul Grand-Duché, on relève la coopération inédite entre 10 institutions de notre pays :

le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'ADEM et sa cellule EURES, le STATEC, l'IGSS, l'Université du Luxembourg, le CEPS/INSTEAD, le CRP Gabriel Lippmann, la FEDIL, l'ILRES, le SESOPI et Forum Europa.

On ajoutera à la liste les autres institutions de la Grande Région qui participent activement aux travaux de ces deux jours :

les Offices Statistiques de Wallonie et Lorraine, le Conseil Régional de Lorraine, l'INFO-INSTITUT de Saarbrücken, l'ANPE de Lorraine, l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de Lorraine (OREFQ), l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), le SESGAR-Lorraine.

Ainsi, au total, ce sont donc une vingtaine d'institutions différentes qui se sont réunies pour apporter aux participants présents une information sur les phénomènes transfrontaliers.

Le marché du travail de la Grande Région, c'est, en termes d'emploi :

- 3 500 000 salariés ;
- mais aussi 600 000 demandeurs d'emploi ;
- avec 160 000 frontaliers entrants, la zone qui connaît les flux frontaliers les plus importants de l'Union Européenne ;
- un centrage des flux des travailleurs frontaliers sur le Luxembourg, ce qui en a permis le développement économique tout en profitant indirectement aux régions d'origine des travailleurs frontaliers.

Mais, c'est aussi une série de défis à relever :

- l'impact du vieillissement démographique dans la majorité des entités de la Grande Région,
- le défi de l'éducation et de la formation professionnelle,
- la question de l'intégration des frontaliers dans la vie sociale du pays d'accueil,
- la pression exercée sur le logement et les infrastructures routières notamment du pays d'accueil,
- les problèmes résultant pour les frontaliers des différences des régimes sociaux nationaux,

autant de thèmes qui ont été débattus au cours du séminaire et qui sont évoqués dans les actes que j'ai le plaisir de préfacier.

Les réponses à ces questions ne sont pas seulement importantes pour le Luxembourg et pour la Grande Région, mais également pour l'Europe. La plupart des frontaliers en Europe se meuvent dans notre Grande Région, mais il y a d'autres régions concernées. Elaborer des modèles intelligents et efficaces pour notre Grande Région permettra à d'autres régions de nous suivre.

François Biltgen
Ministre du Travail et de l'Emploi

Introduction

Le séminaire « Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière » et les actes que nous publions aujourd'hui sont la concrétisation des missions qui nous ont été confiées par les Exécutifs de la Grande Région et la Commission Européenne.

Nous tenons tout d'abord à exprimer notre gratitude envers la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne et plus particulièrement Monsieur le Ministre François Biltgen, pour les conditions de travail remarquables qui nous ont été offertes à l'occasion du Séminaire. Nous les considérons comme un encouragement majeur à poursuivre notre travail et notre collaboration.

Nous remercions aussi tous les organismes de la Grande Région qui se sont associés à nous pour faire connaître et partager les résultats de leurs recherches et travaux.

Le séminaire et les actes sont le fruit de l'excellente collaboration qui s'est développée entre les réseaux EURES et l'OIE. La synergie entre ceux-ci est encouragée par la Commission Européenne. La présence parmi nous, lors du séminaire, d'un représentant de la Commission, a été pour nous un encouragement à poursuivre dans cette voie.

L'objectif du séminaire était de faire connaître des résultats de recherches et d'échanger sur des expériences. Un grand nombre de travaux ont été présentés, soit sous forme d'un exposé oral, soit sous forme de communications écrites.

La liste des organismes participants, ainsi qu'une synthèse des thèmes abordés, sont fournies dans la présentation des travaux du séminaire faite par la revue Entreprises magazine de mai-juin 2005 (voir pages suivantes), que la rédaction nous autorise aimablement à reproduire ici.

Seules les communications ayant fait l'objet d'un exposé oral sont présentées ici, sur base des documents écrits fournis par les auteurs.

Les contributions écrites – travaux ayant fait l'objet d'une publication avant le séminaire – sont citées mais non reproduites une nouvelle fois. Des versions électroniques (format « pdf ») sont disponibles sur demande auprès des éditeurs.

Bonne lecture

*Franz Clément et Arthur Tibesar, CRD EURES Luxembourg
Heinz Bierbaum et Lothar Kuntz, Info-Institut
éditeurs.*

News /

Séminaire EURES / OIE



Présidence luxembourgeoise
du Conseil de l'Union européenne

Dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise de l'Union Européenne, les partenaires des réseaux EURES et OIE ont présenté leurs travaux relatifs à la dimension du travail frontalier dans la Grande Région, en collaboration avec de nombreux autres acteurs scientifiques et institutionnels concernés par le marché du travail de la Grande Région.



Réussite incontestable aux yeux des quelque 150 participants, ce séminaire est le fruit de l'excellente collaboration qui s'est développée entre deux réseaux – EURES et l'OIE – que beaucoup connaissent déjà bien. Cette synergie des 2 réseaux, qui bénéficient de l'appui des fonds européens EURES et Interreg, est encouragée par la Commission européenne.

En organisant ce colloque, les réseaux EURES et OIE réalisent parfaitement les objectifs qui leur ont été fixés. Ensemble, ils permettent aux principaux acteurs scientifiques de faire le point sur les travaux les plus récents en la matière. Ces acteurs, universitaires, chercheurs, statisticiens et agents publics appartenant aux structures de la Grande Région, nous montrent ici leur capacité à collaborer harmonieusement. Il convient de relever cette collaboration qui s'est instituée à l'occasion de ce Colloque. Ainsi, pour le seul Grand-Duché, on relève la coopération entre 10 institutions de notre pays :

- le Ministère du Travail et de l'Emploi;
- l'ADEM et sa cellule EURES ;
- le STATEC ;
- l'IGSS ;
- l'Université du Luxembourg ;
- le CEPS/INSTEAD ;
- la FEDIL ;
- l'ILRES ;
- le SESOPI et
- le Forum Europa.

On ajoutera à la liste les autres institutions de la Grande Région qui ont participé activement aux travaux de ces deux jours :

- les Offices Statistiques de la Grande Région ;
- le Conseil Régional de Lorraine ;
- l'INFO-INSTITUT de Sarrebruck ;
- l'ANPE Lorraine ;
- l'OREFQ de Lorraine ;
- l'IAB (Allemagne) ;
- le SESGAR de Lorraine.

Ainsi, au total, ce sont donc une vingtaine d'institutions différentes qui se sont réunies pour apporter aux participants présents une information sur les phénomènes transfrontaliers.

Le séminaire a été inauguré par François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi; les séances de travail ont été dirigées par Jean Houard, Administrateur de l'IWEPS, Serge Allegrezza, Directeur du STATEC et Heinz Bierbaum, Directeur de l'Info-Institut.

De gauche à droite : Heinz Bierbaum, François Biltgen et Arthur Tibesac.



© Ministère du Travail et de l'Emploi

News /

**Universitaires, chercheurs,
statisticiens et acteurs publics appartenant
aux structures de la Grande Région
nous ont montré lors de ce séminaire
leur capacité à collaborer harmonieusement.**



© Ministère du Travail et de l'Emploi

LES GRANDS THÈMES ABORDÉS

Historique de la mobilité transfrontalière et transnationale

Immigration et migrations transfrontalières vers le Luxembourg (Sylvain BESCH).

Les flux transfrontaliers dans la Grande Région (Frédéric CHOMARD, Claude RUFFINI et Arthur TIBESAR).

Impacts de l'élargissement sur le marché du travail (Elmar HÖNEKOPP et Albert STICHTER-WERNER).

Le profil des frontaliers

L'évolution et le profil des travailleurs frontaliers lorrains (Martine NÉISS et Valérie GUILLEMET).

Deutsche Grenzgänger - Grenzgänger aus Deutschland (Christian WILLE et Lothar KUNTZ).

Caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé au Luxembourg (Kristell LEDUC).

Les flux frontaliers franco-belges (Marc MYLE et Veerle DEMEY).

Les niveaux de formation de la main-d'œuvre active et potentielle au Luxembourg (Mireille ZANARDELLI).

Les salaires des frontaliers au Luxembourg et la structure des salaires au Luxembourg (Jacques BROSIUS).

Le marché du travail : offre - demande, situation actuelle. Situation du marché de l'emploi en relation avec le travail frontalier, ainsi que les retombées économiques

Les dynamiques de l'emploi dans la Grande Région Saar-Lor-Lux, ainsi que les Aspects socio-démographiques de la croissance économique au Luxembourg (STATEC).

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région (Rapport des travaux de l'Observatoire de l'Emploi).

Une vue d'ensemble des secteurs d'emploi des frontaliers au Luxembourg, avec une insistance particulière sur le secteur financier, l'intérim et l'industrie (Arthur TIBESAR, Franz CLEMENT, la FEDIL).

L'aire de recrutement de plus en plus large des frontaliers du Luxembourg (Claude RUFFINI, Jean HOFFMANN et Arthur TIBESAR).

Les salariés frontaliers et leurs dépenses au Luxembourg (Guy SCHULLER et Mireille ZANARDELLI).

Les perspectives du marché de l'emploi, au regard de l'évolution démographique, très contrastée. Et tout l'enjeu de l'éducation...

Perspectives démographiques et éducatives dans la Grande Région (Géry COOMANS) et Projections des soldes migratoires au Luxembourg (Jean LANGERS).

Formes et déterminants de la mobilité sur le marché du travail

Mobilité du travail et mobilité résidentielle en Lorraine (Gérard CALAIS) et au Luxembourg (Isabelle PIROTH).

Les déterminants financiers de la mobilité (Joël DE MARNEFFE).

Marché de l'emploi et marché linguistique national (Fernand FEHLEN).

Les déplacements domicile-travail des frontaliers du bassin de main-d'œuvre luxembourgeois en 2002 (Philippe GERBER et Michel RAMM).

Un outil statistique majeur

L'annuaire statistique de la Grande Région (Offices statistiques).

Et enfin, un éclairage sur les hommes et une vision politique

Analyse du quotidien des frontaliers (Charles MARGUE) et pistes d'avenir de la Grande Région (Claude GENGLER).

Toutes les interventions du séminaire feront l'objet d'une publication qui paraîtra fin 2005. Elles sont d'ores et déjà téléchargeables sur le site «www.eureslux.org» sous la rubrique «brochures».

Isabelle Couset

PROGRAMME

LUNDI 14 MARS (8 H 30 - 12 H 30)

(MODÉRATEUR : JEAN HOUARD, ADMINISTRATEUR DE L'IEWEPS)

8.30 ACCUEIL ET ENREGISTREMENT DES PARTICIPANTS

9.00 BIENVENUE *Heinz BIERBAUM, Info-Institut*
Arthur TIBESAR, Cellule EURES de l'ADEM

9.15 OUVERTURE DU COLLOQUE

François BILTGEN, Ministre du Travail et de l'Emploi

9.30 Exposé introductif : Immigration et migrations transfrontalières
Sylvain BESCH, SESOPI

10.00 Les flux transfrontaliers dans la Grande Région
Frédéric CHOMARD, Info-Institut
Claude RUFFINI, ANPE
Arthur TIBESAR, Cellule EURES de l'ADEM

LE PROFIL DES FRONTALIERS

10.20 L'évolution et le profil des travailleurs frontaliers lorrains
Martine NEISS et Valérie GUILLEMET, INSEE

10.40 Deutsche Grenzgänger - Grenzgänger aus Deutschland
Christian WILLE &
Lothar KUNTZ, Info-Institut

11.00 Caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé au Luxembourg
Kristell LEDUC, CEPS/INSTEAD

Contributions écrites - Présentation : René KRATZ, OREFQ

- «*Etude sur les flux frontaliers franco-belges*», Ed. : EURES Channel. - Auteurs : Marc MYLE et Veerle DEMEY

- «*Les salariés frontaliers et leurs dépenses au Luxembourg*», Ed. : STATEC - CEPS/INSTEAD. - Auteurs : Guy SCHULLER et Mireille ZANARDELLI.

- «*Les dynamiques de l'emploi dans la Grande Région Saar-Lor-Lux*», Ed. : STATEC

- «*Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région*» - OIE - IBA. Rapport 2004.

- «*Les niveaux de formation de la main-d'œuvre active et potentielle au Luxembourg*» - Ed. : CEPS-STATEC-IGSS. Auteur : Mireille ZANARDELLI

11.30 QUESTIONS - RÉPONSES

12.30 DÉJEUNER

LUNDI 14 MARS (14 H 00 - 17 H 30)
(MODÉRATEUR : SERGE ALLEGREZZA, DIRECTEUR DU STATEC)

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : OFFRE - DEMANDE, SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES

- 14.00 Les secteurs d'emploi des frontaliers au Luxembourg
Arthur TIBESAR, Cellule EURES de l'ADEM
- 14.20 L'intérim au Luxembourg: un marché du travail au coeur de la Grande Région
Franz CLEMENT, CRD EURES Luxembourg - CEPS/INSTEAD
- 14.40 Impacts de l'élargissement sur le marché du travail
*Elmar HÖNEKOPP &
Albert STICHTER-WERNER, IAB*
- 15.00 Les salaires des frontaliers au Luxembourg
Jacques BROSIUS, CEPS/INSTEAD

Contributions écrites - Présentation : Arthur TIBESAR

- «Les qualifications de demain dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics», Ed. : FEDIL
- «Les qualifications de demain dans le domaine des Technologie de l'Information et de la Communication», Ed. : FEDIL
- «Le secteur financier : mobilité des capitaux, mobilité du travail», Ed. : EURES Luxembourg - Auteur : Arthur TIBESAR
- «Les aspects transfrontaliers des métiers de la santé au Luxembourg», Ed. : EURES Luxembourg - Auteur : Franz CLEMENT
- «Aspects socio-démographiques de la croissance économique au Luxembourg», Ed. : STATEC
- «Structures des salaires au Luxembourg», Ed. : STATEC.

15.30 QUESTIONS - RÉPONSES

16.00 LES PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES ET ÉDUCATIVES DANS LA GRANDE RÉGION

Géry COOMANS, GeoLabour

QUESTIONS - RÉPONSES

MARDI 15 MARS (8 H 30 - 12 H 15)
(MODÉRATEUR : HEINZ BIERBAUM, INFO-INSTITUT)

8.30 ACCUEIL ET ENREGISTREMENT DES PARTICIPANTS

FORMES ET DÉTERMINANTS DE LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 9.00 Mobilité du travail et mobilité résidentielle en Lorraine
Gérard CALAIS, SESGAR Lorraine
- 9.20 La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg
Isabelle PIROTH, Université du Luxembourg
- 9.40 Les déterminants financiers de la mobilité
Joël DE MARNEFFE, Coordonnateur EURES PED
- 10.00 Marché de l'emploi et marché linguistique national
Fernand FEHLEN, Université du Luxembourg
- 10.20 Projections des soldes migratoires : un exercice difficile au Luxembourg
Jean LANGERS, STATEC
- 10.40 Présentation de l'édition 2004 de l'annuaire statistique de la Grande Région
Guy ZACHARIAS, STATEC

Contributions écrites - Présentation : René KRATZ, OREFQ

- «Les déplacements domicile-travail des frontaliers du bassin de main-d'œuvre luxembourgeois en 2002», Ed. : CEPS/INSTEAD - STATEC - IGSS - Auteurs : Philippe GERBER et Michel RAMM
- «Vers une catégorisation des déplacements domicile-travail des frontaliers luxembourgeois en 2004», Ed. : CEPS/INSTEAD - STATEC - IGSS - Auteurs : Philippe GERBER et Michel RAMM
- «Frontaliers au Luxembourg : une aire de recrutement qui dépasse largement les frontières», Ed. EURES Luxembourg - Auteurs : Claude RUFFINI, Jean HOFFMANN et Arthur TIBESAR

QUESTIONS - RÉPONSES

TRAVAIL, DIALOGUE DES CULTURES, CULTURE DU DIALOGUE...

- 11.30 Frontalier et qualité de vie : éléments d'analyse de leur quotidien
Charles MARGUE, ILRES

12.00 INTERVENTION DE CLÔTURE : GRANDE RÉGION, OÙ VAS-TU ?
Claude GENGLER, FORUM Europa

13.00 REPAS DE CLÔTURE

Immigration et migrations transfrontalières

Sylvain BESCH

Chargé d'études, SESOPI-Centre Intercommunautaire

Différents types de migration

D'un point de vue sociologique, mais aussi politique et juridique, il est utile et pertinent de différencier les types de migrations qui peuvent exister.

Si les travailleurs frontaliers relèvent, au même titre que les immigrés venant chercher du travail au Luxembourg, des migrations économiques, d'autres types de migration existent vers le Luxembourg. Les personnes qui relèvent de ces types de migration ne viennent pas d'abord ici pour des raisons économiques mais pour d'autres motifs. Elles sont susceptibles d'entrer tôt ou tard sur le marché de l'emploi.

Les grandes catégories de motifs retenus sont, outre le travail (migration économique) :

- ☞ le regroupement familial (l'un des principaux vecteurs de migration vers les pays européens);
- ☞ la recherche de protection (demandeurs d'asile);
- ☞ les études.

La mobilité doit aussi être examinée selon qu'elle s'effectue à l'intérieur d'un pays, qu'il s'agisse d'une migration transfrontalière avec franchissement des frontières ou encore d'une migration d'établissement avec changement du pays de résidence.

Il se peut même qu'un parcours migratoire d'un immigré vivant au Luxembourg comporte différentes étapes migratoires : une migration interne à l'intérieur de son pays d'origine suivie d'une émigration dans un pays limitrophe au Luxembourg, puis d'un déplacement à proximité de la frontière luxembourgeoise afin d'y devenir travailleur frontalier et finalement d'un établissement au Luxembourg.

Un autre critère pertinent dans l'analyse des migrations est la durée de séjour. On distingue communément entre une migration temporaire et une migration durable.

Aujourd'hui, à côté de l'immigré durablement installé au Luxembourg, existe la figure de l'immigré temporaire qui peut passer quelques temps en France ou dans un autre pays, puis quelques mois au Luxembourg avant de retourner dans son pays d'origine.

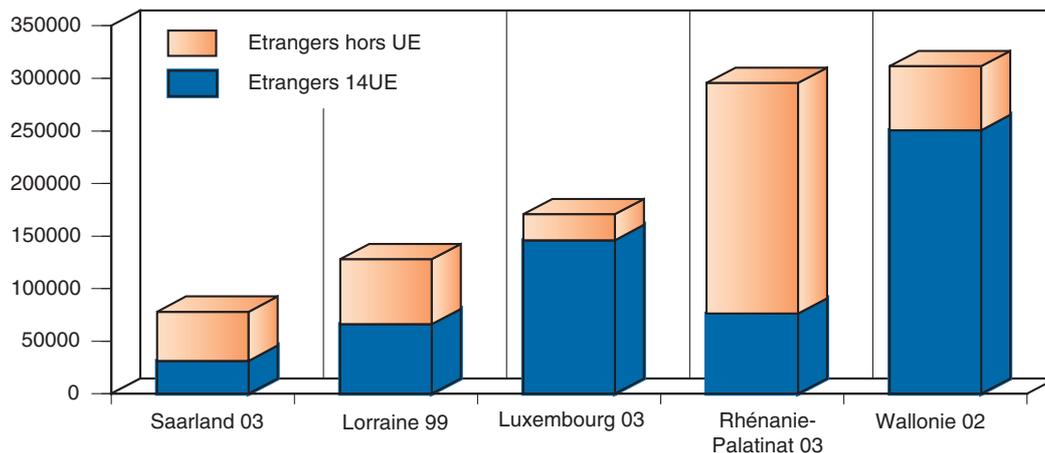
Enfin, pour tous les types de migration décrits ci-avant, la nationalité joue un rôle primordial : d'un côté, libre circulation pour les travailleurs de l'Union européenne avec libre accès au marché de l'emploi, de l'autre, contrôle de l'immigration pour les travailleurs de pays tiers.

La présence des étrangers dans les régions de la Grande Région

Un regard sur la présence des étrangers de la Grande Région fait apparaître la particularité de la situation du Grand-Duché de Luxembourg :

- 4 habitants sur 10 sont de nationalité non-luxembourgeoise. Pour les autres régions, ce taux ne dépasse pas 10%. Théoriquement, ces immigrants sont susceptibles de devenir un jour des frontaliers (figure 1).

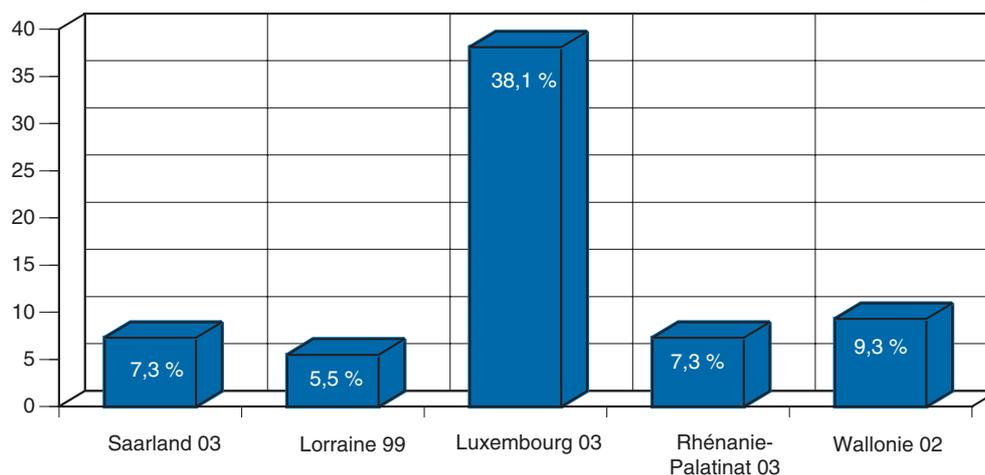
Figure 1



Source: Annuaire statistique Saar Lor Lux Rheinland-Pfalz Wallonie
Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

- au Luxembourg, 1/7e de la population étrangère est non-communautaire contre 1/5e en Wallonie, la moitié en Lorraine, 3/5 en Sarre et 3/4 en Rhénanie-Palatinat (figure 2).

Figure 2



Source: Annuaire statistique Saar Lor Lux Rheinland-Pfalz Wallonie
Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

Les différents modèles migratoires au Luxembourg

Au cours du temps existent différentes formes de migration vers le Luxembourg. On peut distinguer les modèles migratoires suivants :

1^{er} modèle : 1870 - 1960

Immigration à durée déterminée, immigration saisonnière, immigration d'hommes seuls, exceptionnellement des familles, donc très peu d'enfants étrangers dans les écoles.

2^{ème} modèle : 1960 - 1985

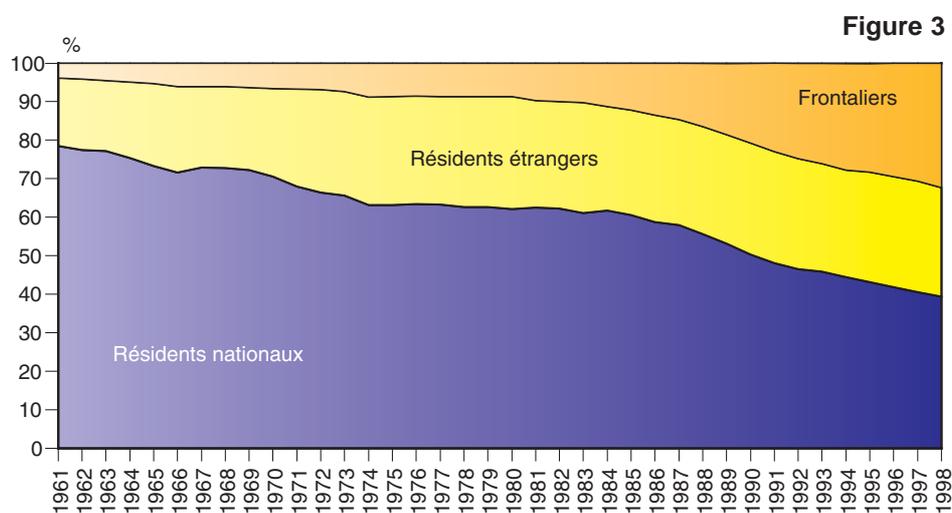
Immigration familiale, mesures de regroupement familial pour stabiliser la main-d'œuvre étrangère au Luxembourg avec des conséquences importantes au niveau de l'intégration scolaire et sur le marché du logement.

3^{ème} modèle : 1985 - ...

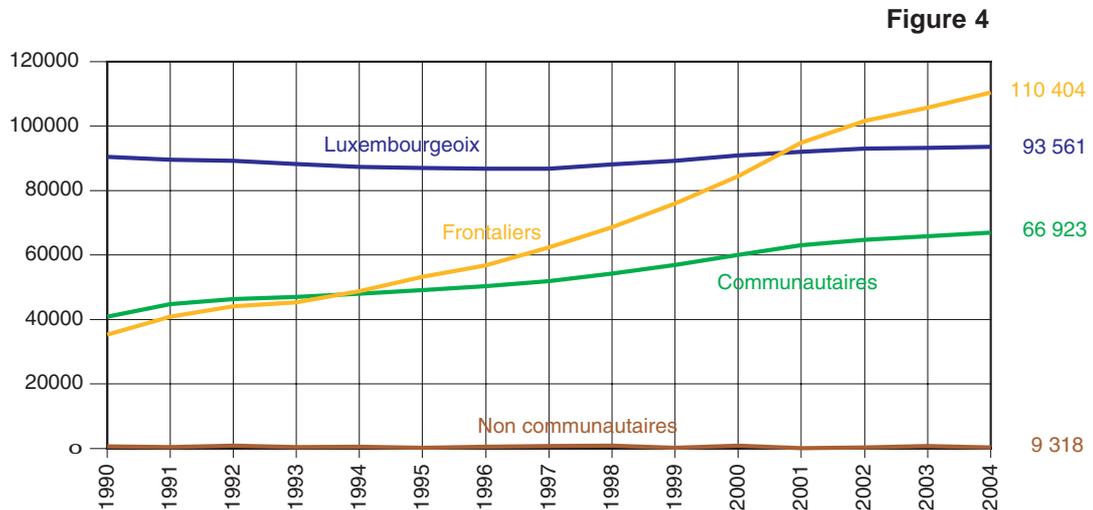
Augmentation spectaculaire de la migration transfrontalière bénéficiant de la libre circulation des travailleurs. Le marché de l'emploi du Luxembourg devient de plus en plus un marché d'emploi de la Grande Région.

L'importance relative des différentes composantes de l'emploi intérieur

La **figure 3** sur les composantes de l'emploi intérieur salarié 1961 – 2004 illustre assez bien, pour les deux derniers modèles, la coexistence de l'immigration et la présence de travailleurs frontaliers, avec l'accélération spectaculaire des migrations transfrontalières à partir du milieu des années 80.



L'évolution du type de salariés de 1990 à 2004 (**figure 4**) montre, d'une part, la stabilité de la main-d'œuvre luxembourgeoise et, d'autre part, le faible taux des non-communautaires, le Luxembourg ayant rarement recruté de la main-d'œuvre dans des pays actuellement non-membres de l'Union européenne.



Source: IGSS Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

Le marché de l'emploi du Luxembourg comme marché de la Grande Région crée une dynamique selon laquelle 2/3 à 3/4 des créations nettes d'emploi sont occupées par des frontaliers, contre 1/4 pour les résidents étrangers et le reste pour les résidents luxembourgeois (**figure 5**).

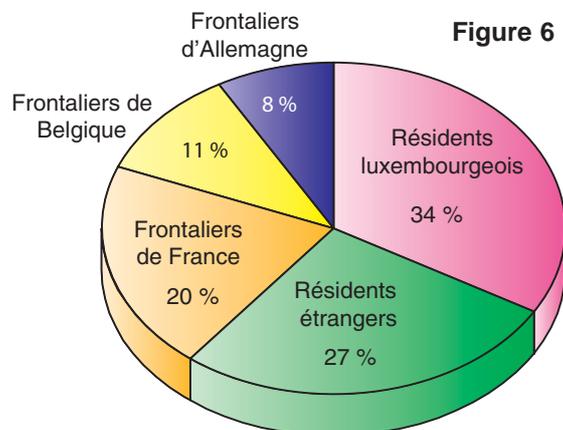
Figure 5 : Création annuelle nette d'emplois selon les types de salariés

Période	Résidents luxembourgeois		Résidents étrangers		Frontaliers		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
1997-2002	6258	10	15312	25	39251	65	60821	100
2002-2003	176	3	1569	27	4041	70	5786	100
2003-2004	379	6	1658	24	4742	70	6779	100

Source: IGSS au 31 mars de chaque année

La photo du type de salariés au 31 mars 2004 (**figure 6**) met en évidence deux aspects :

- ☛ d'une part, le partage du marché de l'emploi entre Luxembourgeois (34%), résidents étrangers (27%) et salariés transfrontaliers (39%) ;
- ☛ d'autre part, une tendance à la francisation du marché de l'emploi avec 31% de transfrontaliers qui proviennent de France ou de Belgique.



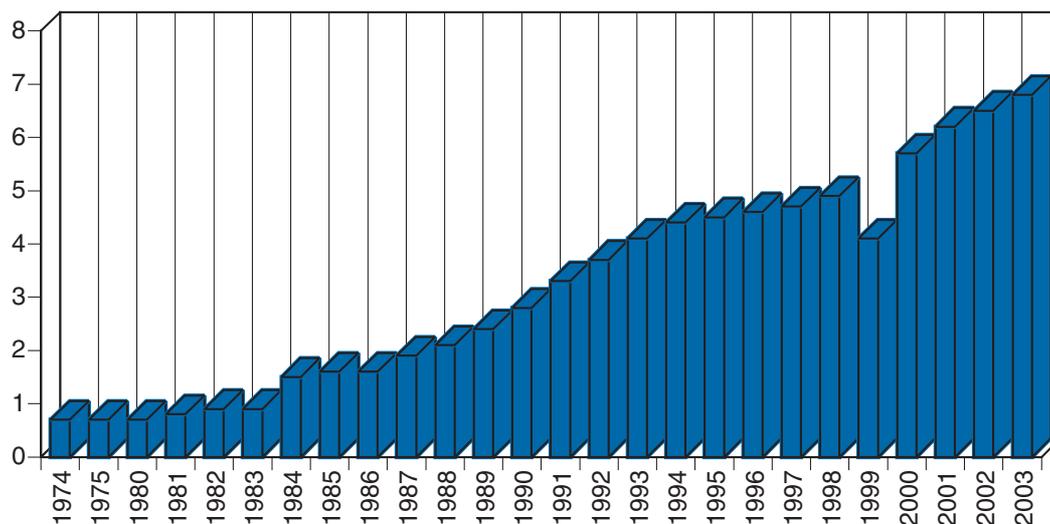
Source: IGSS Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

Différentes nationalités parmi les frontaliers

Les frontaliers ne sont pas tous de nationalités allemande, belge ou française, comme le montrent les **figures 7 et 8**. De 1974 à 2003, la part des autres nationalités parmi les frontaliers augmente de 0,7% à 6,8%.

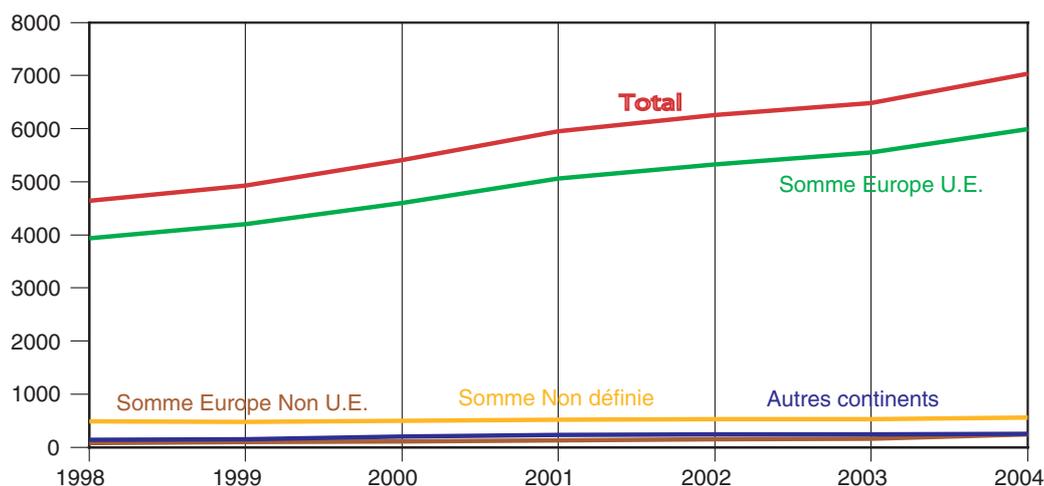
Cette progression (**figure 8**) est surtout à mettre sur le compte d'autres nationalités de l'Union européenne qui sont passées de 4000 en 1998 à 6000 en 2004. En tête des principales nationalités viennent les Italiens, suivis des Luxembourgeois puis des Portugais (**figure 9**).

Figure 7 : Part des frontaliers autres qu'allemands, belges et français 1974-2003



Source: IGSS Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

Figure 8 : Les frontaliers autres que belges, allemands, français - 1998-2004 au 31 mars



Source: IGSS Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

Figure 9 : Les principales nationalités autres qu'allemande, belge ou française parmi les frontaliers au 31 mars 2004

Italie	1 952
Luxembourg	1 678
Portugal	1 425
Non défini	560
Pays-Bas	281
Espagne	268
Grande-Bretagne	209
Pologne	50
Autriche	46
Algérie	45
Maroc	43
Etats-Unis	38
Grèce	37
Irlande	33
Danemark	31
Roumanie	24
République tchèque	23
Suisse	22
Yougoslavie	20
Turquie	19
Russie	16

Source: IGSS.

Les ressortissants non-communautaires restent peu nombreux dans la population frontalière : les barrières à la libre circulation sont efficaces.

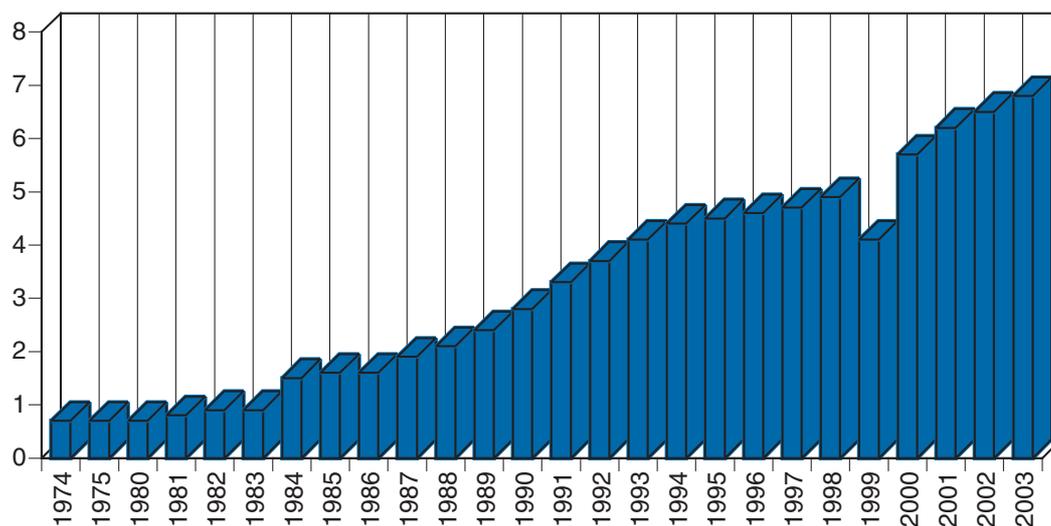
Il est difficile de dire combien, parmi ces frontaliers, étaient d'anciens résidents du Luxembourg ou encore combien d'entre eux étaient immigrés dans les pays limitrophes avant de s'installer dans les régions limitrophes au Luxembourg.

Le nombre de frontaliers luxembourgeois connaît une progression assez forte de 1993 à 2004, pour presque doubler de 900 à 1700 (**figure 10**). Les conditions immobilières y sont-elles pour quelque chose ?

Différentes études montrent que le Luxembourg est un pôle d'attraction pour des régions de plus en plus lointaines et que la zone de recrutement s'élargit. Certains orateurs qui me succèdent vont évoquer ce phénomène. Face à ce phénomène, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi pose la question de savoir si l'aire de recrutement s'élargit avec la qualification du poste proposé.

Je n'aborde pas non plus la mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg et ayant changé de pays de résidence. Madame Isabelle PIROTH, de l'unité de recherche STADE de l'Université du Luxembourg en parlera.

Figure 10 : Evolution du nombre de frontaliers luxembourgeois 1993 - 2004



Source: IGSS au 31 mars de chaque année Graphique: SESOPI-Centre Intercommunautaire

Pour conclure

L'analyse de la mobilité est complexe, non seulement parce qu'il y a divers types de migrations qui coexistent, se superposent, le cas échéant entrent en concurrence, mais aussi parce qu'un même individu peut tantôt revêtir la figure de l'émigrant interne (à l'intérieur de son pays) pour ensuite endosser le costume de frontalier avant finalement de s'établir au Luxembourg. Par ailleurs, en fonction notamment de sa situation familiale, il peut passer du migrant temporaire au migrant durable.

De façon générale, on peut affirmer :

- ☞ qu'il n'y a pas d'étude retraçant sur plusieurs années les parcours résidentiels des frontaliers en y intégrant aussi la dimension de la migration internationale ;
- ☞ qu'il y a peu de connaissance sur les motivations et les stratégies de changement de pays :
 - quels facteurs interviennent dans le choix, soit de s'installer dans les régions limitrophes au Luxembourg, soit de s'installer dans ce pays ?
 - quel est l'impact de la situation immobilière plus avantageuse dans les pays voisins au Luxembourg ?

A cela s'ajoute qu'une partie de la réalité migratoire, notamment le phénomène de l'immigration temporaire, échappe en bonne partie à l'appareillage statistique.

Finalement, il faut constater une mobilité transnationale limitée et régulée des ressortissants non communautaires. Cette mobilité assez faible risque de perdurer avec les obstacles à la libre circulation des ressortissants de ces pays, qu'il s'agisse :

- ☞ d'un établissement du pays d'origine vers un pays membre de l'Union européenne;
- ☞ d'un établissement d'un pays membre de l'Union européenne vers un autre Etat membre (Directive 2003/109/CE du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée);
- ☞ d'une migration transfrontalière.

Les flux transfrontaliers dans la Grande Région

Frédéric CHOMARD, Info-Institut, Claude RUFFINI, ANPE et Arthur TIBESAR, EURES/ADEM,
Infographie : Fabienne Jacquet, EURES/ADEM

La Grande Région intervient à elle seule pour 25 % dans les mouvements frontaliers européens, si l'on tient compte de la Suisse. On atteint 40 % si on se limite à l'Europe des 15. Les deux principaux flux sont dirigés de France, de Belgique et d'Allemagne vers le Luxembourg (114 536 au 31 décembre 2004, dont 112 736 salariés), en second lieu de France vers la Sarre et la Rhénanie-Palatinat (\pm 27 000 au 30 juin 2003). La place du travail frontalier est particulièrement importante au Luxembourg : les frontaliers (39,4 % de l'emploi salarié intérieur au 31 mars 2004) y sont plus nombreux que les nationaux (33,4%) et les étrangers (27,2%) résidant au Luxembourg. Les frontaliers travaillant au Luxembourg ne sont cependant pas tous belges, français ou allemands : certains sont des Portugais ou même des Luxembourgeois. Ces derniers sont 1 410 au 31 mars 2002 (359 résident en Allemagne, 498 en France et 553 en Belgique). On peut faire la même remarque, pour les mêmes raisons, à propos des frontaliers « français » de nationalité allemande travaillant en Sarre : ils représentent un quart du total. Enfin, on constatera que l'aire de recrutement du Luxembourg ne se limite pas à la zone frontalière proche.

Les flux en Europe

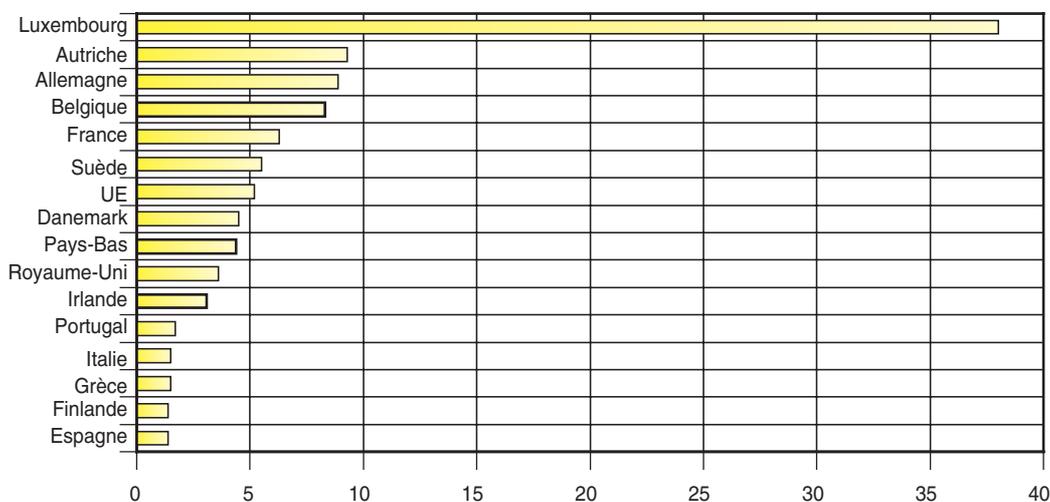
Immigration : la spécificité luxembourgeoise

L'immigration n'est pas un phénomène nouveau au Luxembourg : plusieurs vagues se sont succédé à partir du dernier quart du 19e siècle (voir la contribution de Sylvain Besch), avec une augmentation spectaculaire à partir de 1985 (libre circulation dans l'UE...).

Avec 38,1 % de population étrangère, principalement d'origine intra-communautaire, le Luxembourg présente un visage tout à fait atypique par rapport aux autres pays de l'Union : les autres pays se situent sous la barre des 10 % (cinq pays entre 5 et 10 %), la moyenne étant de 5 %.

Le constat est évidemment similaire dans la Grande Région, avec des pourcentages allant pour les 4 autres entités de 5,5 % en Lorraine à 9,3 en Wallonie (période 2002 - 2003, sauf Lorraine : recensement de 1999).

Gr.1 : Pourcentage de non-nationaux dans l'Union Européenne (UE 15) en 2002.



Source : EUROSTAT

Frontaliers : pays d'origine et de destination

Sur base d'une étude commanditée par la Commission Européenne (MKW, 2001), on estimait en 2001 (données relatives à la période 1999-2001) le nombre de frontaliers de l'Espace Economique Européen + la Suisse à 497 000. La croissance annuelle était estimée à 4 %.

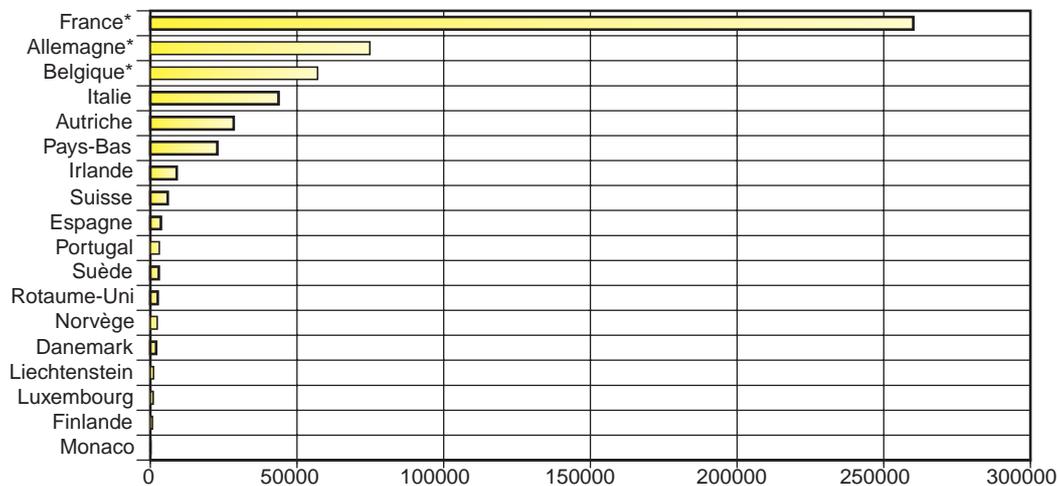
Les principaux **pays d'origine** étaient :

- ↳ la France : 247 000
- ↳ l'Allemagne : 72 000
- ↳ la Belgique : 50 000
- ↳ l'Italie : 44 000
- ↳ l'Autriche : 28 000
- ↳ les Bays-bas : 23 000

Parmi les données plus récentes dont nous disposons, citons :

- ↳ la Belgique : 58 976 au 30 juin 2004
- ↳ la France : 272 000 fin 2004,
dont 106 000 vers la Suisse
56 000 vers l'Allemagne
57 000 vers le Luxembourg et
24 000 vers la Belgique.

Gr.2. Travailleurs frontaliers en Europe - pays d'origine 1999-2001



Source : MKW - 2001

*Données 1999 - Mise à jour sur base des données de mars 2003 de l'IGSS Luxembourg

Les principaux **pays de destination** étaient en 1999-2001 :

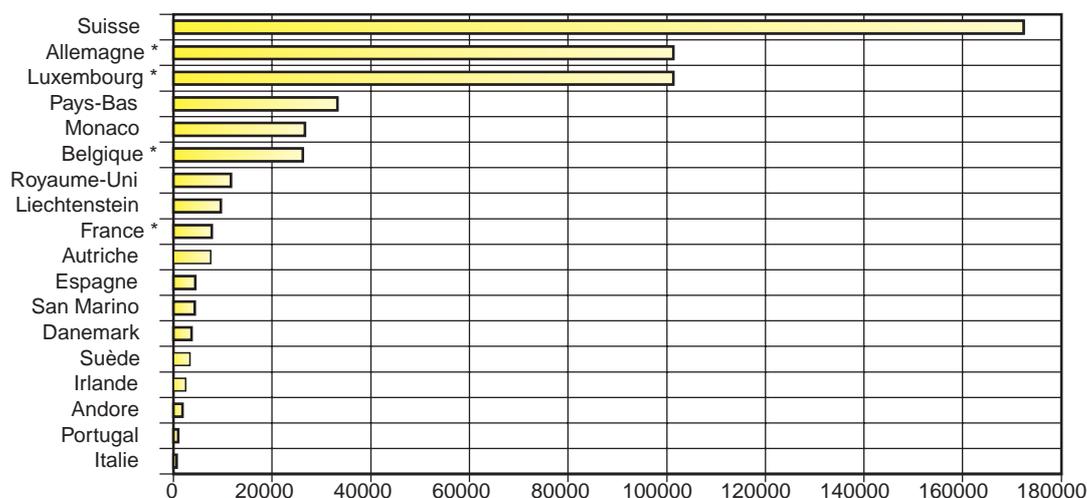
- ↳ la Suisse : 172 000
- ↳ l'Allemagne : 101 000
- ↳ le Luxembourg : 78 000
- ↳ les Pays-bas : 33 000
- ↳ la Belgique : 26 000

En cinq ans, certains mouvements se sont amplifiés :

☞ vers le Luxembourg :	114 536	au 31-12-2004
☞ vers la Belgique :	32 448	au 30-06-2004
☞ vers l'Allemagne :	114 626	au 30-06-2003
☞ vers la Suisse :	174 700	au 31-12-2004

Le Luxembourg est devenu clairement le premier pays de destination de l'UE 15 devant l'Allemagne. Mais c'est le seul pays pour lequel le phénomène a une ampleur non marginale dans la mesure où la part des frontaliers est proche de 40 % de l'emploi intérieur (moins de 1% en Allemagne).

Gr.3. Travailleurs frontaliers en Europe - pays de destination 1999-2001



Source : MKW - 2001

*Données 1999 - Mise à jour sur base des données de mars 2003 de l'IGSS Luxembourg

Grande Région : flux entrants et sortants

Vue d'ensemble

Deux pays (la Suisse et le Luxembourg) et deux régions (la Grande Région d'une part, la Suisse et ses voisins d'autre part) connaissent des mouvements transfrontaliers réellement significatifs.

Si on se limite à la zone UE 15, la Grande Région intervient pour plus de 40 % de ces flux, avec 140 000 frontaliers sortants et 160 000 entrants pour la période 2003-2004.

La différence de 20 000 s'explique principalement par le fait qu'un certain nombre de frontaliers entrant au Luxembourg viennent de «plus loin» que la Grande Région. Nous y reviendrons par la suite.

La carte ci-après ainsi que les tableaux à double entrée donnent des détails sur ces flux. La carte est celle présentée lors du colloque. En revanche, les tableaux tiennent compte des dernières données disponibles au moment de la rédaction finale de notre document.

Carte 1 : Grande Région : flux frontaliers 2003



Tableau 1 - Grande Région : frontaliers entrants

Destination \ Origine	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg	Pays-Bas	Total destination
Luxembourg	26 202	31 447	60 736			118 385
Wallonie	475		20 056	341	161	21 033
Sarre		66	21 086	41		21 193
Rhénanie-Palatinat		156	5 024	124		5 304
Lorraine	1 120	130		200		1 450
Total origine	27 797	31 799	106 902	706	161	167 365

Document : Cellule EURES de l'ADEM (Fabienne Jacquet - Arthur Tibesar) & Info-Institut (Frédéric Chomard)
 Sources : IGSS (L), INAMI (B), LAA (D) et l'INSEE (F).

Tableau 2 - Grande Région : frontaliers sortants

Destination Origine	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg	Total origine
Luxembourg	165	374	200	[REDACTED]	739
Wallonie	4 725	[REDACTED]	4 128	29 709	38 562
Sarre	[REDACTED]		1 000	4 000	5 000
Rhénanie-Palatinat	[REDACTED]		120	18 000	18 120
Lorraine	23 731	3 604	[REDACTED]	57 600	84 935
Total destination	28 621	3 978	5 448	109 309	147 356

Document : Cellule EURES de l'ADEM (Fabienne Jacquet - Arthur Tibesar) & Info-Institut (Frédéric Chomard)

Sources : IGSS (L), INAMI (B), LAA (D) et l'INSEE (F).

Cap sur le Luxembourg

Sur le plan de la mobilité, le Luxembourg est évidemment le champion absolu. C'est à partir de 1985 que le phénomène prend véritablement de l'ampleur. Et le mouvement s'accélère encore à la fin des années 90 et durant les premières années du nouveau millénaire.

Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,6%), le marché du travail au Luxembourg a connu en effet un dynamisme extraordinaire.

Le ralentissement économique constaté depuis le début de l'année 2001 a entraîné, avec un certain retard, un tassement du rythme de la création d'emplois salariés, tassement qui s'est opéré en 2002 et qui se poursuit en 2003. Une reprise s'est amorcée en 2004.

Selon les informations statistiques du STATEC (Statnews n°47/2004), l'emploi salarié progresse de 2,3% en moyenne au 1er semestre 2004, passant de 272 796 à 279 043 personnes. En 2003, ce taux moyen semestriel s'établissait à 2,1%.

Ces 6 247 emplois nets créés par rapport au 1er semestre 2003 sont occupés à 27% (1 686 personnes) par des résidents et à 73% (4 561 personnes) par des frontaliers. Les taux de croissance semestriels moyens respectifs s'établissent à 1,0% pour les premiers (stable par rapport au 1er semestre 2003) et à 4,3% pour les frontaliers (contre 3,8% au 1er semestre 2003). Ce sont les frontaliers allemands qui continuent à enregistrer la croissance la plus importante (9,3% contre 3,4% pour les frontaliers belges et 2,9% pour les français).

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 juin 2004, la situation est la suivante :

☞ emploi intérieur total : 302 569
dont frontaliers 114 094 soit 37,7%

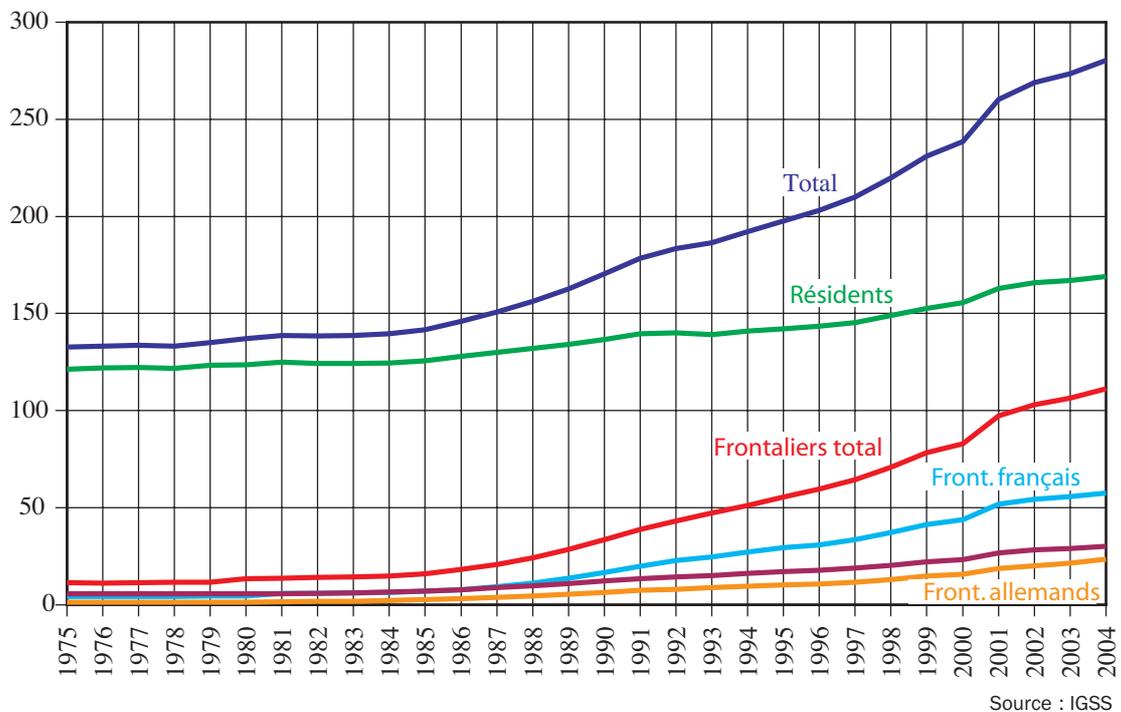
☞ emploi intérieur salarié : 282 816
dont frontaliers 112 450 soit 39,8%
dont Allemagne : 23 729 (21%)
Belgique : 30 333 (27%)
France : 58 388 (52%)

L'évolution sur 12 mois (décembre 2002 / 2003) est la suivante :

☞ emploi salarié total : + 5 230
dont emploi résident : + 1 358 (26 %)
emploi frontalier : + 3 872 (74 %)

L'emploi résident croît aussi, mais à une moindre allure. Cette croissance est surtout rendue possible par l'immigration (voir la contribution de Sylvain Besch).

Gr.4 : Evolution de l'emploi salarié au Luxembourg depuis 1975 (* 1000).



Une aire de recrutement de plus en plus large

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande.

En date du 31 mars 2003, on constate par exemple que :

- ☞ 2 793 (9,4 %) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- ☞ 1 884 (3,4 %) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ;
- ☞ 2 730 (12,5 %) frontaliers résidant en Allemagne ne sont pas domiciliés dans les Länders de Sarre et de Rhénanie-Palatinat.

Dans les mois qui suivent, certains de ces travailleurs frontaliers se rapprocheront du Luxembourg, voire même vont s'y établir. D'autres vont les remplacer. La croissance économique luxembourgeoise a eu aussi pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoiqu'en augmentation, peuvent amener des personnes qui trouvent un emploi au Luxembourg et qui viennent parfois de très loin, à s'installer en Lorraine, dans la Province de Luxembourg ou encore en Sarre ou dans la région de Trèves, où les prix restent attractifs.

Notons enfin que 1,5% des frontaliers sont des ...Luxembourgeois (au 31 mars 2002, 359 résidaient en Allemagne, 498 en France et 553 en Belgique).

Carte 2 : Domicile des frontaliers de France vers le Luxembourg au 31 mars 2005



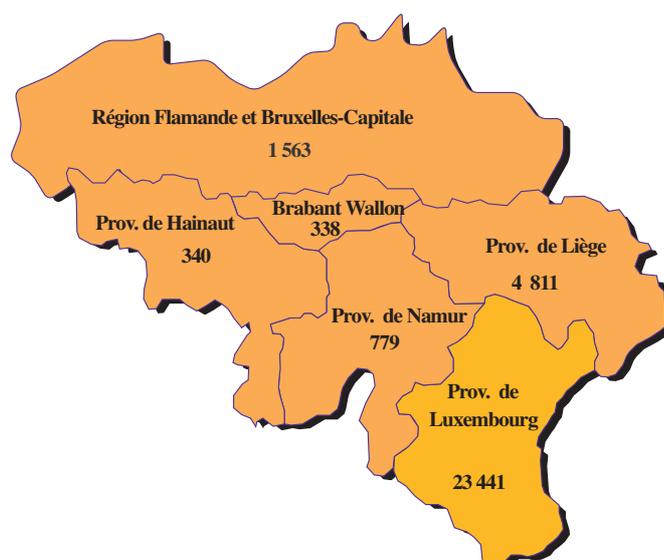
Carte mise à jour au moment de la rédaction

Source : IGSS

Données : valeurs absolues (nombre d'inscrits au 31 mars)

© Cellule EURES de l'ADEM :
F. Jacquet, A. Tibesar
C. Ruffini (ANPE)

Carte 3: Domicile des frontaliers de France vers le Luxembourg au 31 mars 2005



Carte mise à jour au moment de la rédaction

Source : IGSS

Données : valeurs absolues (nombre d'inscrits au 31 mars)

© Cellule EURES de l'ADEM :
F. Jacquet, A. Tibesar

Carte 4 : Domicile des frontaliers d'Allemagne vers le Luxembourg au 31 mars 2003

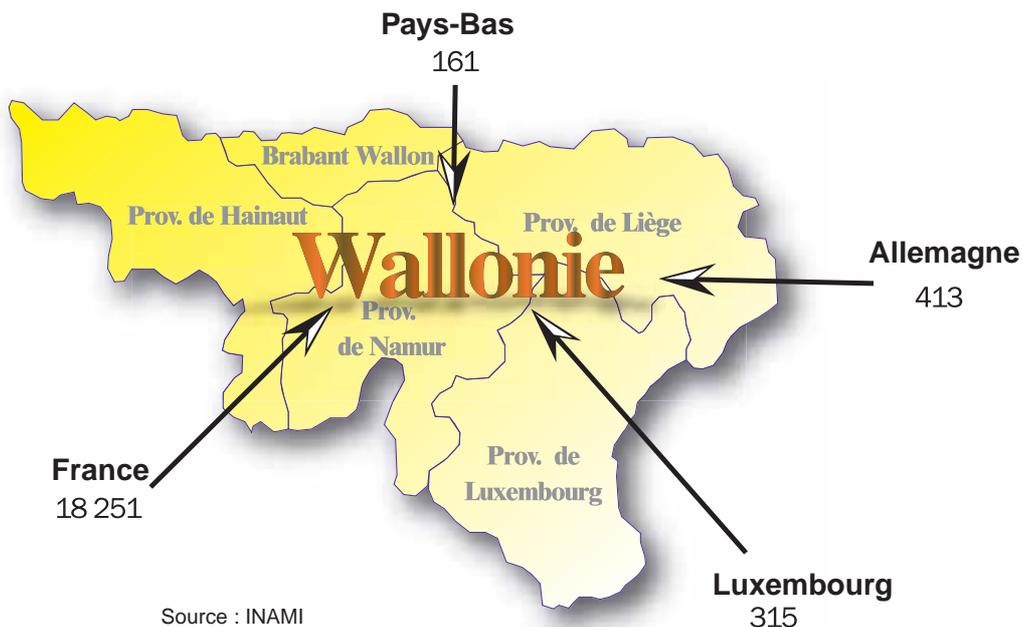


Les flux vers et en provenance de la Wallonie

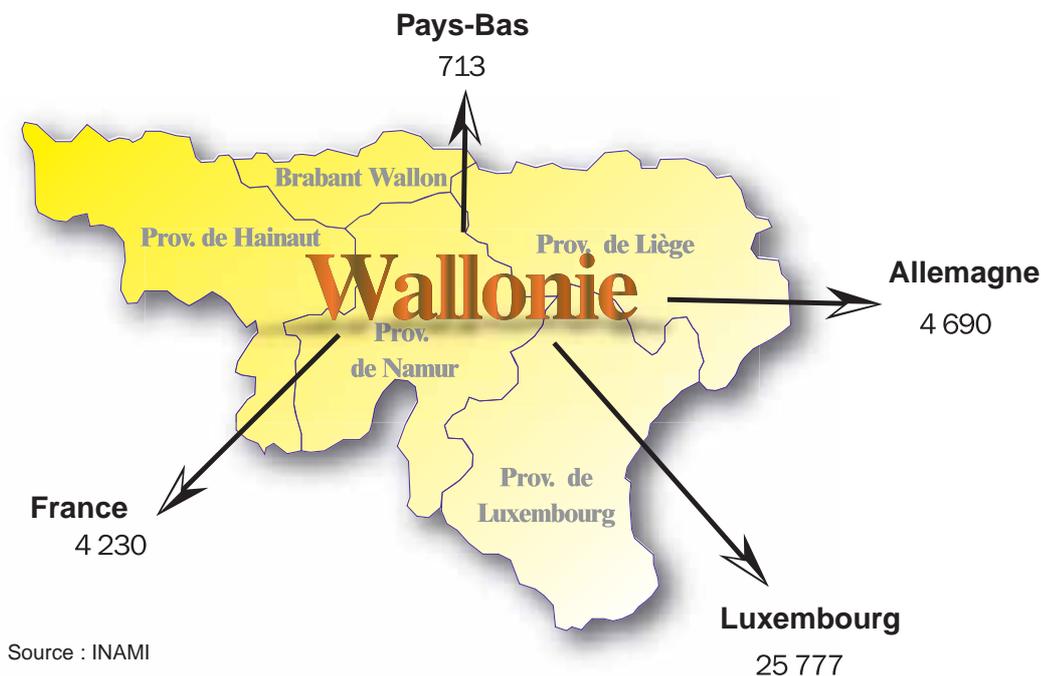
Les travailleurs frontaliers français sont de plus en plus nombreux à travailler en Wallonie, en dépit d'un taux de chômage élevé. Considérés comme «motivés» et «qualifiés», ils y trouvent aussi des avantages matériels qui n'existent pas dans l'autre sens, sauf au-delà de la zone frontalière de 20 km.

Les flux sortants ont pour destination le Luxembourg comme on vient de le voir, et dans une moindre mesure l'Allemagne.

Carte 5 : Carte 4 : Les flux frontaliers vers la Wallonie - 2002



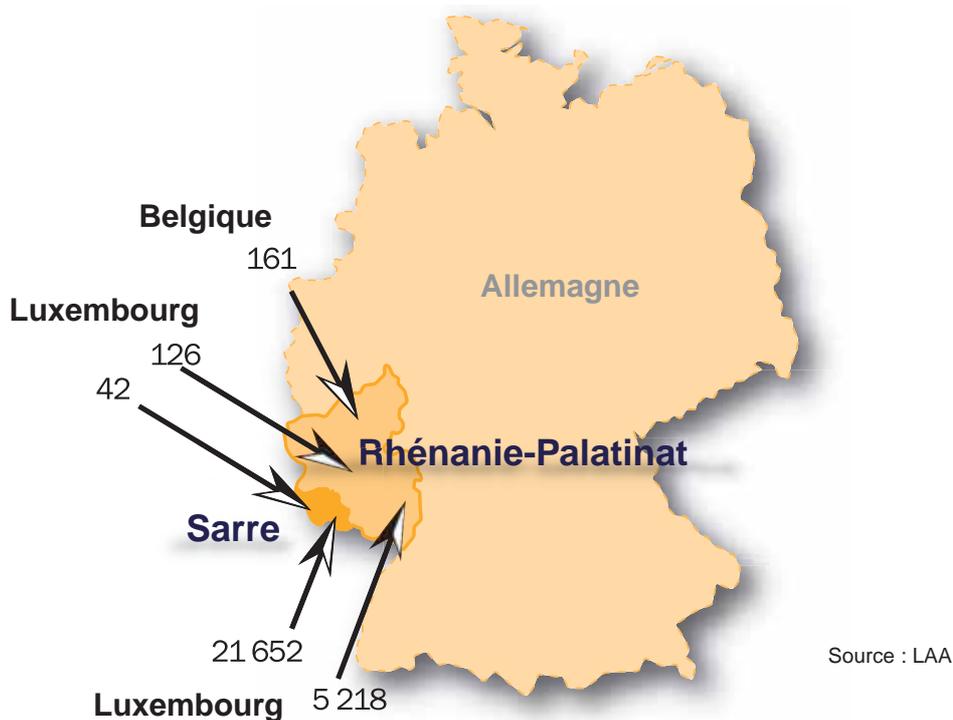
Carte 5 : Les flux frontaliers «sortants» de Wallonie - 2002



Les flux vers la Sarre / Rhénanie-Palatinat

Pour des raisons géographiques, les flux wallons ne se font guère vers la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, qui accueillent en revanche beaucoup de frontaliers domiciliés en France, dont un quart de nationalité ...allemande (voir à ce sujet les contributions de Gérard Calais et de Christian Wille).

Carte 6 : Sarre et Rhénanie-Palatinat : Frontaliers «entrants» - 2003



Bibliographie

Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann – 2000 – Mobilité résidentielle frontalière. Luxembourg.

HOFFMANN, J., TIBESAR, A., RUFFINI, C. – 2003 – L'emploi frontalier au Grand-Duché de Luxembourg, Une aire de recrutement qui dépasse largement les régions limitrophes. Forum Entreprises, Mars-Avril 2002. Hesperange.

Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland - Pendlerdaten. Statistisches Sonderheften. Saarbrücken.

MKW GmbH – 2001 – Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EEA. Final Report commissioned by the European Commission. München.

TIBESAR, A. et CHOMARD, F – 2002 - Le travail frontalier en Europe et dans la Grande Région. Communication présentée au Colloque Le statut du travailleur frontalier - Zum Status der Berufspendler. ERA – Académie de Droit Européen de Trèves, 10 & 11 octobre 2002.

Les flux frontaliers de France vers le Luxembourg

Claude RUFFINI, ANPE

Membre du service public de l'emploi français, l'ANPE travaille dans deux directions complémentaires :

- ☞ la demande d'emploi
- ☞ l'offre d'emploi

Notre cœur de métier est l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi.

La demande d'emploi

Les frontaliers au Luxembourg résidant en France sont :

☞ en 1998 :	36 145	
☞ en 2001 :	50 618	
☞ en 2002 :	53 839	+ 6,4 %
☞ en 2003 :	55 551	+ 3,2 %
☞ en 2004 :	57 283	+ 3,2 %

Ces situations sont arrêtées au 31 mars de chaque année. Elles représentent une photographie, un instantané.

Si le nombre de frontaliers augmente chaque année, les mouvements réels des frontaliers doivent être augmentés du nombre de frontaliers perdant leur emploi dans l'année et remplacés par d'autres personnes.

Relevons aussi le nombre de **E 301** très important chaque année

☞ en 1998 :	6 071
☞ en 2000 :	5 024
☞ en 2001 :	7 504
☞ en 2002 :	7 631
☞ en 2003 :	8 988
☞ en 2004 :	10 000

NB. : un E301 ne signifie pas nécessairement un retour définitif : un intérimaire peut en recevoir plusieurs sur une année.

Quelles sont les activités où l'on retrouve les frontaliers ?

☞ Industries manufacturières	10 465
☞ Construction	6 519
☞ Commerce, réparation automobile	8 923
☞ Hôtel, restauration	3 420
☞ Transport et communication	4 031
☞ Intermédiation financière	838
☞ Service aux entreprises	13 156
☞ Santé action sociale	2 392

Mais attention, l'activité « service aux entreprises » bien que plus importante masque d'autres activités à savoir « construction » et « industries manufacturières ».

A qui profitent ces augmentations de frontaliers ?

La Lorraine et surtout

la Meuse	1 166	2 %
le Meurthe et Moselle	16 207	28 %
la Moselle	37 654	66 %

Cela représente 96 % des frontaliers lorrains au Luxembourg. Tous les bassins d'emploi bénéficient de cet appel de frontaliers.

Bien que l'augmentation de 2004 sur 2003 soit de 3,2 %, certains bassins en bénéficient jusqu'à 6 %.

Quel est l'impact des frontaliers sur la demande d'emploi en France, en Lorraine ?

On ressent une tension sur certains métiers comme des métiers manuels, (maçons, menuisiers, chauffeurs) et les métiers de bouche (boulangers, bouchers ...), mais ces tensions ne sont ni constantes ni continues.

De plus, les fichiers des demandeurs d'emploi sont en constante évolution et mouvement. Par exemple à Longwy, nous avons 3 200 demandeurs d'emploi au 31 décembre 2004, mais en réalité, le flux d'inscriptions sur une année est de 6000 nouvelles inscriptions et nous avons 12 048 frontaliers. A Hayange, ce sont 3 100 demandeurs d'emploi, soit 6 000 flux et à Thionville, 4 500 demandeurs d'emploi, soit 10 000 flux.

Doit-on percevoir les frontaliers comme un atout ou un handicap ?

Un handicap, certes pas car, sans les frontaliers, la Lorraine qui compte aujourd'hui 85 000 demandeurs d'emploi verrait ce nombre doublé par les frontaliers : 57 283 au Luxembourg et 85 000 au total, si on tient compte de la Belgique et de l'Allemagne.

Un atout, car tous ces emplois trouvés à l'extérieur sont des faiblesses en moins. Mais ce sont surtout des retours avec des compétences, des expériences et des qualifications, et dans ce cas, c'est la Lorraine qui bénéficie des retours.

La France finance des formations à des demandeurs d'emploi.

Ceux-ci trouvent une solution au Luxembourg. Certes, la Lorraine ne bénéficie pas de retombées de ces formations, mais si le nombre de demandeurs d'emploi diminue du fait de ces personnes qui ont trouvé un emploi, ceci est primordial.

L'offre d'emploi

C'est le deuxième volet de notre travail.

En prenant l'exemple de Longwy, nous avons un objectif de 3 600 offres d'emploi en 2004, objectif atteint avec 45 % d'offres provenant de Belgique et du Luxembourg. En 2002 et 2003, cela représentait respectivement 25 % et 33 %. En 2005, on peut s'attendre à 50 %.

Sur le bassin de Longwy, le mouvement des offres d'emploi est faible. Aucune nouvelle implantation hormis l'hypermarché AUCHAN en 2003.

Les offres d'emploi sont des mouvements naturels de remplacements, parfois quelques augmentations d'effectifs.

Conclusion

Les employeurs belges et luxembourgeois font appel à nos services pour différentes raisons :

- ☞ en faisant appel à nos services, ils sont assurés d'une qualité de service demandée par le processus de certification dans lequel nous travaillons;
- ☞ la qualité de ces résultats entraîne d'autres demandes de ces employeurs;
- ☞ le réseau ANPE étant interconnecté au niveau national, toutes nos offres sont diffusées sur anpe.fr et de cette façon, le fichier des demandeurs d'emploi, s'il n'est pas français, est au moins le fichier lorrain, soit 86 000 demandeurs d'emploi en permanence;
- ☞ le Service public de l'emploi français travaille en parfaite synergie avec l'Administration de l'Emploi luxembourgeois (ADEM) et le Service public de l'emploi belge (FOREM) au travers également du réseau EURES.

Tout ceci contribue à augmenter le nombre de frontaliers.

L'évolution et le profil des travailleurs frontaliers lorrains

Présentation «Power Point» de Martine NEISS et Valérie GUILLEMET, INSEE

En 2004, environ 82 000 frontaliers résident en Lorraine travaillent dans les 3 pays voisins

ca. 82 000 Lothringer arbeiteten in den Nachbarländer

- 55 000 au Luxembourg (les deux tiers)
- 23 000 en Allemagne (29%)
- 4 000 en Belgique (5%)

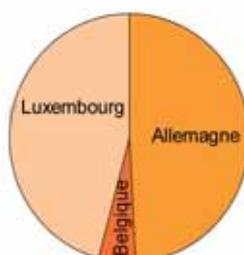
Sources IGSS-INAMI-Bundesagentur für Arbeit



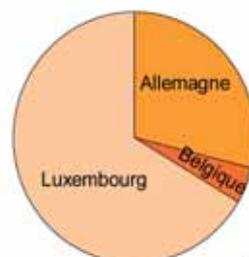
Au cours des années 90, le Luxembourg devient plus attractif que l'Allemagne

Luxemburg wurde attraktiver als Deutschland in den neunziger Jahren

1990

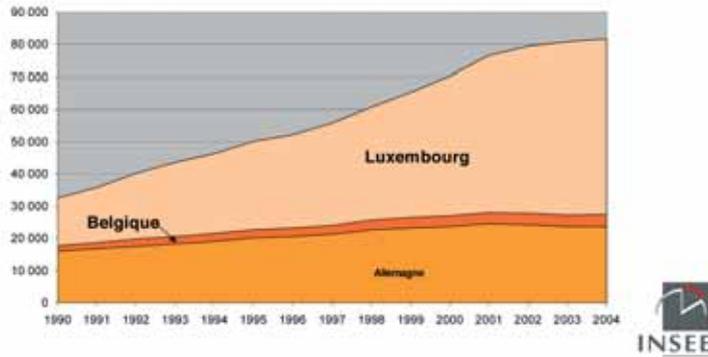


2004



Depuis 1990, 10% de frontaliers lorrains supplémentaires en moyenne annuelle à destination du Luxembourg

Im Jahresdurchschnitt 10% lothringischen Einpendler nach Luxembourg



Où vivent les frontaliers ?

Who wohnen die Grenzgängern?

- Neuf frontaliers sur dix résident à moins de 20 km de la frontière
9 Grenzgängern auf 10 wohnen unter 20 km Entfernung von der Grenze.
- Thionville, première ville « frontalière » de Lorraine.
- Les ZE de Thionville et du Bassin houillier concentrent 60% des frontaliers



40% des frontaliers résident à Thionville

40% wohnen im bezirk von Thionville



Où résidaient les frontaliers lorrains en 1990 ?

Wo waren diese Grenzgänger Ansässig in 1990 ?

- 84 % en Lorraine
- 12% à l'étranger
- 4% dans les autres régions françaises



Qui sont-ils ?

Wer sind sie?

Par rapport aux actifs lorrains, la population
des frontaliers est :

- Une population plus jeune **jüngere Leute**
- Moins diplômée **mit niedriger Bildungsstand**
- Davantage d'ouvriers **Mehr Handwerker**
- Qui garde une spécialisation industrielle
in die Industrie tätig

Source : recensement de la population 1999



Deux grands bassins de résidence

Zwei Haupt Wohngebiete



Les frontaliers de l'Ouest par rapport à ceux de l'Est

Die Grenzgänger vom Westen im Vergleich mit dem Osten

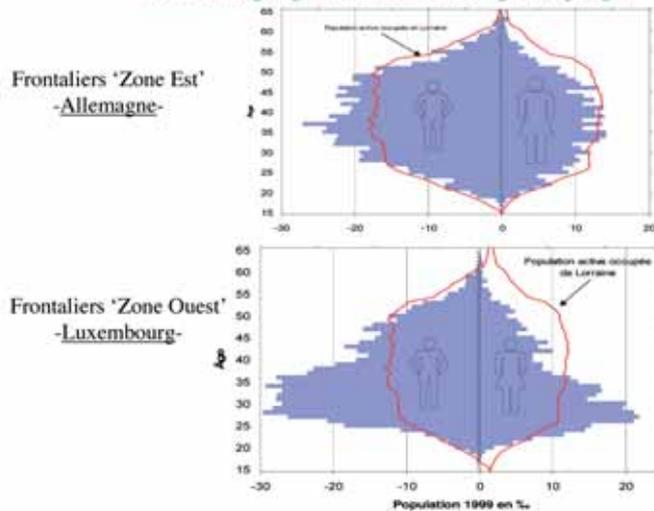
- plus jeunes
- plus diplômés
- Davantage d'employés
- Davantage dans le tertiaire

Source : recensement de la population 1999



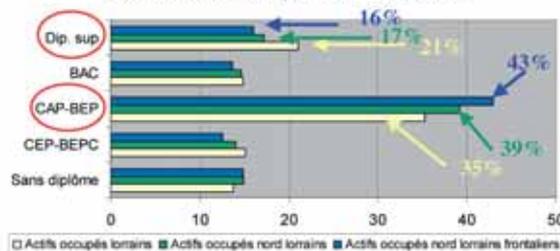
Les frontaliers à destination du Luxembourg : plus jeunes

Die Grenzgänger nach Luxemburg sind jünger



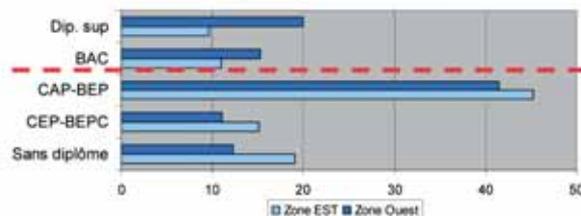
Les frontaliers un peu moins diplômés

Die Grenzgänger mit einem höheren Bildungstand



Les frontaliers de la zone Ouest sont plus diplômés

Die Grenzgänger vom Westen mit einem höheren Bildungstand



Plus d'un frontalier sur cinq résidant
dans la zone Est est de nationalité allemande
Mehr als ein Grenzgänger auf fünf der in der
Ostzone Wohnt ist ein Deutscher

% d'étrangers	NATIONALITE			
	allemande	belge	luxembourgeoise	autres
Frontaliers lorrains	8,7	2,1	0,6	3,8
Zone Est	22,8	n.s.	n.s.	2,9
Zone Ouest	0,6	3,5	1,1	4,3
Actifs occupés lorrains	0,8	0,2	0,1	3,4

Mehr Handwerker bei den
Grenzgängern



Mehr Angestellte im
West und mehr
Handwerker im Ost



Les femmes plus souvent
employées

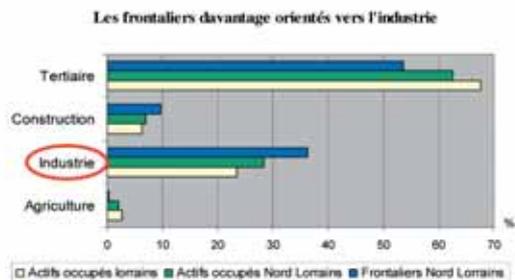
	Ouest		Est	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	%	%	%	%
Agriculteurs	0	0	0	0
Commerçants, artisans, chefs d'entreprise	2	1	3	2
Cadres	7	4	6	3
Professions intermédiaires	18	17	13	13
Employés	12	56	5	38
Ouvriers	62	23	74	45
Total	100	100	100	100

Des conditions moins précaires

Nicht so unsichere Plätze

- Près de 88% des frontaliers sont en contrat à durée indéterminée contre seulement 81% pour les non-frontaliers salariés du secteur privés
- Dans la zone Ouest, la différence est encore plus marquée : 90% contre 80%

Mehr in der industrie
Beschäftigt



Die vom Westen mehr
im Dienst und Handel



Les frontaliers de plus en plus orientés vers le tertiaire

Immer mehr Grenzgängern im tertiär Sektor

Part du tertiaire (%)	1990	1999
Frontaliers lorrains	39	55
Zone Est	32	43
Zone Ouest	47	61
Actifs occupés lorrains	63	68

Une plus grande féminisation des emplois

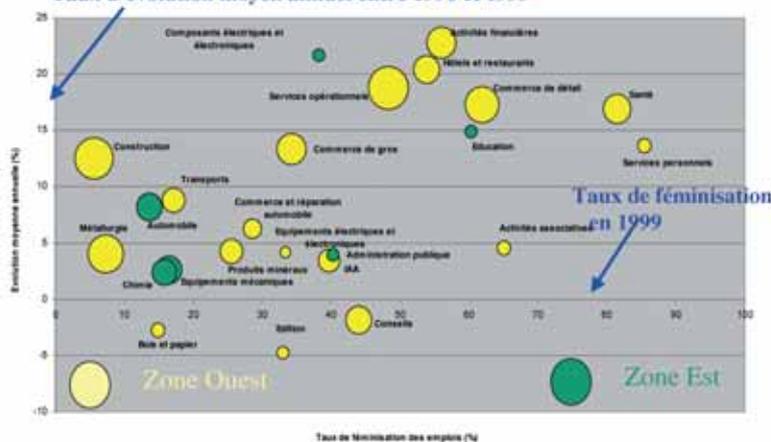
Mehr beschäftigte Frauen

- 36% de femmes en 1999 contre 30% en 1990
- Plus d'un emploi sur deux dans le tertiaire occupé par une femme
- En dix ans, le développement du secteur tertiaire a contribué à l'augmentation des femmes dans l'emploi frontalier. La part des femmes dans le tertiaire est passée de 39% à 54% dans la zone Est.



Une féminisation des emplois dopée par le dynamisme du tertiaire

Taux d'évolution moyen annuel entre 1990 et 1999



2 fois plus d'ouvrières à l'Est qu'à l'Ouest

Catégories socio-professionnelles des femmes (%)	OUEST		EST		EST-OUEST	
	1990	1999	1990	1999	1990	1999
Chefs d'ent., commerçants	1	1	1	2	1	1
Cadres	2	3	2	3	2	3
Prof. intermédiaires	10	17	8	13	9	16
Employés	61	56	28	38	46	49
Ouvriers	27	23	61	45	42	31
Total	100	100	100	100	100	100

Quels enjeux pour la Lorraine ?

Contexte :

- Les frontaliers = 9% des actifs occupés lorrains
- Développement attendu des besoins en main-d'œuvre au Luxembourg parallèlement à une baisse attendue de la population active lorraine

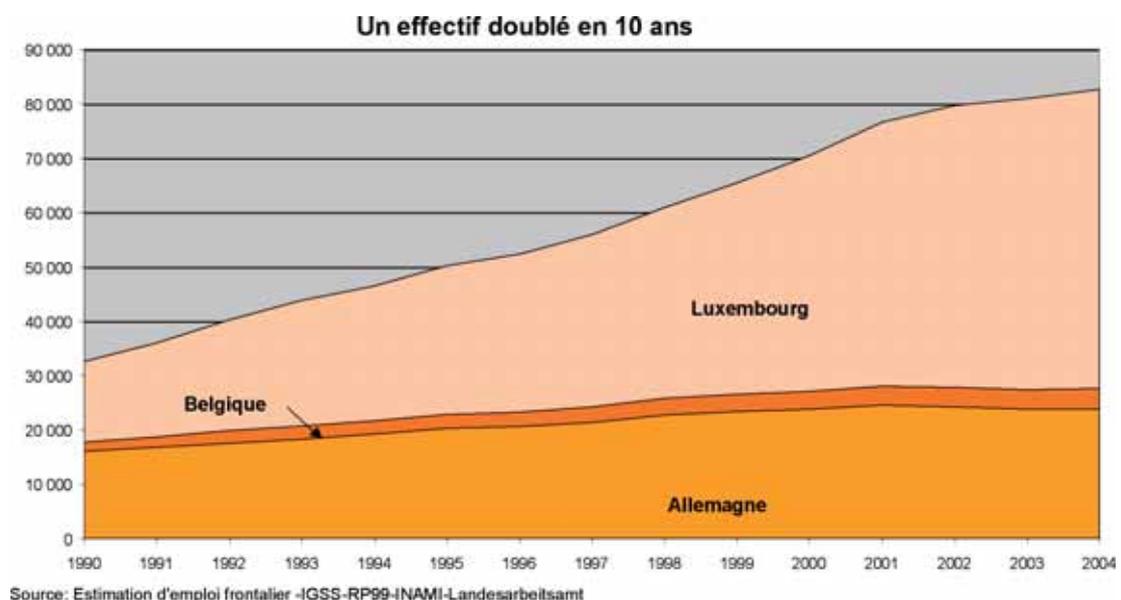
Enjeux :

- Développement endogène de la Lorraine
- Enjeu de convergence entre la Lorraine et le Luxembourg autour des qualifications
- Attirer les jeunes ménages
- Favoriser le développement de l'activité féminine
- Accroître l'employabilité des seniors

Commentaires

En 2004, on estime à près de 82 000 le nombre de Lorrains qui traversent chaque jour la frontière pour aller travailler ; plus des deux tiers d'entre eux se rendent au Luxembourg, 28% en Allemagne et près de 5% en Belgique. Ils représentent désormais 9% de la population active occupée alors qu'en 1990, à peine 4% des actifs lorrains étaient frontaliers.

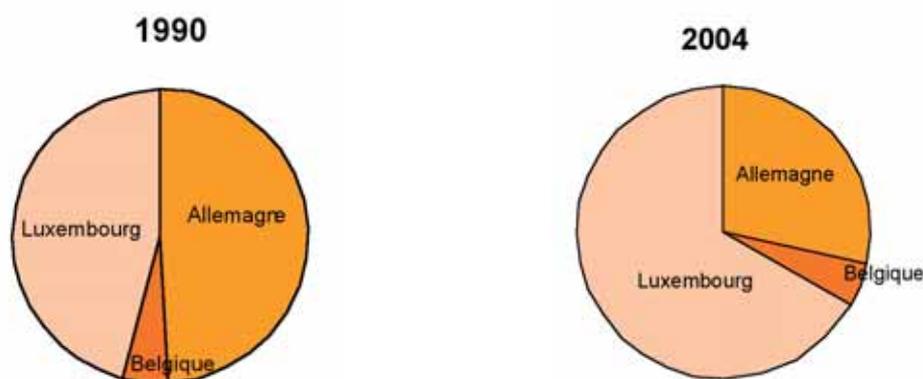
Le nombre de frontaliers lorrains n'a cessé d'augmenter au cours des quinze dernières années : ils sont deux fois et demi plus nombreux en 2004 qu'en 1990, ce qui représente une croissance de 7% par an en moyenne. L'essor du travail frontalier au cours des années 90 s'explique principalement par l'augmentation des emplois frontaliers au Luxembourg. Alors que près d'un frontalier sur deux travaillait en Allemagne en 1990, ils ne sont plus que 29% en 2004.



Au cours des années 90, le Luxembourg est donc devenu le premier pays de destination des frontaliers lorrains. Environ 55 000 Lorrains traversent quotidiennement la frontière luxembourgeoise pour se rendre sur leur lieu de travail. En quinze ans, le nombre de frontaliers à destination du Luxembourg a été multiplié par 3,7, soit +10% par an en moyenne. Sur cette même période, le nombre de frontaliers à destination de l'Allemagne a augmenté de 2,9% par an en moyenne pour atteindre près de 24 000. Ils sont aujourd'hui quelque 4 000 à travailler en Belgique.

Le Luxembourg est devenu la première destination

Répartition des frontaliers par destination



Depuis 2002, on assiste cependant à un léger essoufflement de l'augmentation du nombre des frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg : elle n'est plus que de 3% entre 2003 et 2004. Le nombre de frontaliers à destination de l'Allemagne a connu sa première baisse réelle, baisse de près de 5% entre 2003 et 2004.

40% des frontaliers résident dans la zone de Thionville

L'essor du travail frontalier a diversement profité aux zones d'emploi lorraines. Si dans les années 70, 60% des frontaliers lorrains vivaient dans les zones d'emploi de Sarreguemines et du Bassin Houiller, ces dernières ne regroupent plus que 29% des frontaliers en 2004. En revanche, la seule zone d'emploi de Thionville rassemble aujourd'hui 40% des frontaliers contre moins de 20% trente ans plus tôt.

Par ailleurs, les frontaliers résident de plus en plus loin de la frontière. Ainsi, en 2004, près de 6% des frontaliers vivent dans la zone d'emploi de Metz contre à peine 2% en 1990.

Méthode : estimation du nombre de travailleurs frontaliers lorrains

En 2004, un changement de base des estimations de travailleurs frontaliers a été réalisé en remplacement des estimations basées sur le recensement de 1990 et jusqu'alors diffusées. La nouvelle méthodologie diffère de la précédente principalement en ce qui concerne l'estimation du nombre de travailleurs frontaliers à destination du Luxembourg. Les statistiques de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) constituent désormais la source de référence et une rétopolation de la série a été réalisée de sorte à rendre compatible cette source avec les résultats du recensement de 1990.

Frontaliers travaillant au Luxembourg

Source : les statistiques de l'IGSS, après redressement approprié, permettent de chiffrer le nombre de frontaliers par zone d'emploi en Lorraine et par sexe.

Frontaliers travaillant en Allemagne

Source : les statistiques des Landesarbeitsamt de Sarre et de Rhénanie-Palatinat indiquent le nombre de travailleurs frontaliers travaillant dans ces deux *Länder* et résidant en France.

Frontaliers travaillant en Belgique

Source : les statistiques sont issues de l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI) qui recense les travailleurs frontaliers résidant en France. Les chiffres retenus concernent les arrondissements de Virton et d'Arlon et une partie de l'arrondissement de Neufchâteau.

Définition du travailleur frontalier

D'après l'article 1 du règlement de la CEE 1408/71, est considéré comme travailleur frontalier « tout salarié ou non salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un Etat membre et réside sur le territoire d'un autre Etat membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ».

Im eigenen Land wohnen, beim Nachbarn arbeiten?

Komplexität und Vielschichtigkeit des Grenzgängerwesens in der Großregion am Beispiel deutscher Grenzgänger und von Grenzgängern mit Wohnsitz in Deutschland

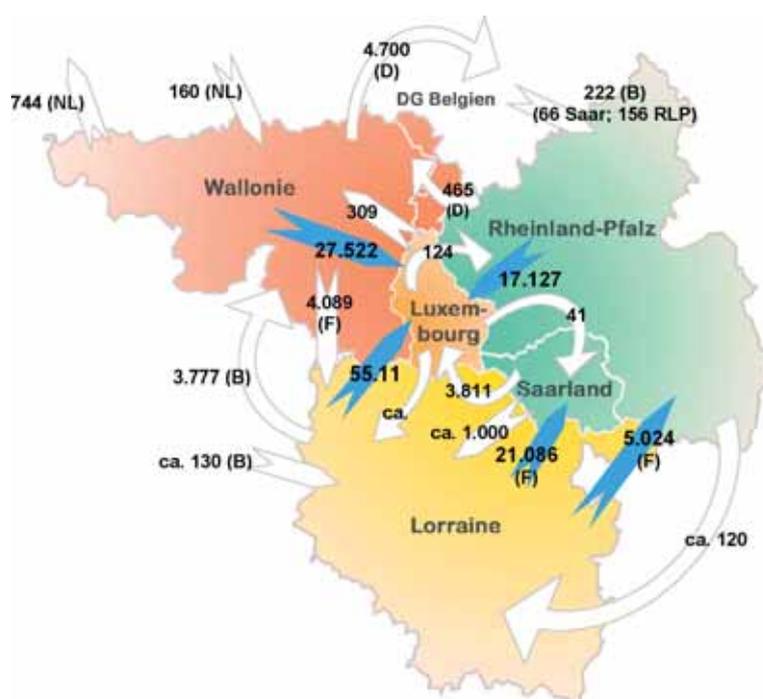
Christian WILLE und Lothar KUNTZ ¹

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität ist ein zentrales Merkmal der Großregion. Seit den 1970er Jahren wächst ihre Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt, gleichwohl ist das Grenzgängerphänomen in seiner Komplexität und Vielgestaltigkeit noch nicht hinreichend dokumentiert. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle startete daher in 2004 das Interreg III C (RRM e-BIRD)-Projekt «Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion», das verschiedene Implikationen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität behandelt. Dabei werden besonders neue Formen des Grenzgängerwesens berücksichtigt wie etwa «atypische»² oder «virtuelle»³ Grenzgänger, die Fragen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts komplex gestalten. Nach einer allgemeinen Darstellung der Grenzgängerströme in der Großregion werden in diesem Beitrag Aspekte des atypischen Grenzgängerwesens am Beispiel deutscher Grenzgänger bzw. mit Wohnsitz in Deutschland erläutert.⁴

Grenzüberschreitende Pendlerströme in der Großregion

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion 2004
– Grenzgängerströme nach Regionen –



Im Gebiet der Großregion pendeln mehr als 160.000 Männer und Frauen in der Regel täglich von ihrem Wohnort über die Grenze zu ihrem Arbeitsort in ein Nachbarland ein⁵. Bereits seit rund 20 Jahren wächst die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Großregion kontinuierlich und der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt gestaltet sich zunehmend komplexer. Bezogen auf den europäischen Beschäftigungsraum⁶ geht die Europäische Kommission von schätzungsweise 600.000 Grenzpendlern aus. Nach der Schweiz, die im II. Quartal 2004 rund 184.000 Grenzgänger registrierte⁷, bildet die Großregion somit das Gebiet in Europa mit der größten Zahl an Grenzgängern.

Bei Einbeziehung der Schweiz entfallen mehr als

ein Viertel der grenzüberschreitenden Pendlerströme in Europa auf die Großregion. Wird das Gebiet der EU-15 berücksichtigt, steigt dieser Anteil auf ca. 40 Prozent.

Die mehr als 160.000 Grenzgänger machen gut 4 Prozent aller Arbeitnehmer mit Arbeitsort in der Großregion aus – ein im europäischen Vergleich weit überdurchschnittlicher Wert. Gleichwohl betreffen diese grenzüberschreitenden Mobilitätsprozesse nur ein relativ kleines Gebiet der Großregion, die mit ihren insgesamt 11,2 Millionen Einwohnern auf einer Fläche von 65.400 km² eine beträchtliche räumliche Ausdehnung aufweist. Trotz der beobachtbaren Tendenz zur Ausweitung der Anwerbegebiete beschränkt sich das Grenzgängerphänomen nach wie vor auf vergleichsweise schmale Mobilitätskorridore, die sich auf das kleinräumige Umfeld der direkten Grenzgebiete – insbesondere um Luxemburg – konzentrieren. So wohnen Grenzgänger, die täglich nach Deutschland oder Belgien pendeln, durchschnittlich maximal 20 km von der Grenze entfernt. Grenzgänger, die täglich nach Luxemburg zum Arbeiten kommen, wohnen im Schnitt maximal 30 km von der Grenze entfernt. Im Moseltal ist jedoch die wachsende Tendenz zu größeren Entfernungen erkennbar, die bis nach Nancy reicht (bis zu 100 km Entfernung)⁸.

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion (Ein-/ Auspendler)

Einpendler								
Zielgebiet \ Herkunftsgebiet	Deutschland	France	Luxemburg	Belgique	Niederland	Zielgebiet insg.	Datum	Quelle
Saarland		21.086	41	66	19	21.212	30.06.2004	BA
Rheinland-Pfalz		5.024	124	156	47	5.351	30.06.2004	BA
Lorraine	1.120		200	130	.	1.450	2001	INSEE
Luxembourg	23.729	58.388		30.333	.	112.450	30.06.2004	IGSS
Wallonie	465	19.842	309		160	20.776	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	25.314	104.340	674	30.685	226	161.239		

Saarland: zum 30.06.2004 insgesamt 21.299 Einpendler mit Wohnort Ausland (Quelle: BA)

Rheinland-Pfalz: zum 30.06.2004 insgesamt 5.929 Einpendler mit Wohnort Ausland (Quelle: BA)

Auspendler								
Zielgebiet \ Herkunftsgebiet	Deutschland	France	Luxemburg	Belgique	Niederland	Herkunftsgebiet insg.	Datum	Quelle
Saarland		1.000	3.811	.	.	4.811	2001 / 31.03.2004	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		120	17.127	.	.	17.247	2001 / 31.03.2004	INSEE / IGSS
Lorraine	23060		55112	3777	.	81.949	2004	INSEE
Luxembourg	165	200		374	.	739	2001 / 30.06.2004	INSEE / BA / INAMI
Wallonie	4.700	4.089	27.522		744	37.055	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	28.596	5.409	101.691	3.978	744	141.801		

Saarland / Rheinland-Pfalz: IGSS-Daten zur Verfügung gestellt von Cellule EURES de l'ADEM, Berechnungen INFO-Institut

Luxemburg: Auspendler Richtung Deutschland: Daten für Saarland und Rheinland-Pfalz (Quelle: BA)

Daten von INSEE: Schätzungen auf Basis der Daten von BA und IGSS

Grenzgänger aus Deutschland

Die Betrachtung der Einpendlerzahlen zeigt, dass die aus Deutschland in die Teilregionen einpendelnden Arbeitskräfte lediglich 16 % des Grenzgängeraufkommens in der Großregion ausmachen. Französische Berufspendler hingegen stellen knapp 65 % gefolgt von belgischen Arbeitskräften mit 19 %. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 25.314 Arbeitskräfte mit Wohnsitz in Deutschland, von denen 22.058 aus den deutschen Bundesländern der Großregion stammen (Saarland: 4.811; Rheinland-Pfalz: 17.247). Hinsichtlich der Zielgebiete führt das

Großherzogtum Luxemburg, auf das 93,7 % der Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland entfallen, gefolgt von Lothringen (4,4 %) und Wallonien (1,8 %). Dabei sind es vor allem Rheinland-Pfälzer mit 17.127 Personen, die nach Luxemburg einpendeln (Saarländer: 3.811). Im nahe gelegenen Lothringen arbeiten überwiegend Saarländer (1.000 Personen), mit Abstand gefolgt von Rheinland-Pfälzern (120).

Die geringe Anzahl deutscher Einpendler nach Frankreich erklärt sich zunächst durch das vergleichsweise niedrige Lohnniveau⁹. Zwar sind in Lothringen 215 deutsche Unternehmen angesiedelt, wovon sich allein 163 Firmen im grenznahen Raum Moselle befinden, jedoch zählen zu den dort beschäftigten rund 16.000 Personen kaum Deutsche¹⁰. Verantwortlich hierfür ist auch die Sprachbarriere, die für viele potentielle Grenzgänger ein zentrales Hindernis darstellt. Der Region Lothringen wird die Zweisprachigkeit nachgesagt, jedoch beschränkt sie sich auf grenznahe Gebiete, wo sich die Zahl der Dialektsprecher zusätzlich rückläufig entwickelt. Deutsche ziehen daher den luxemburgischen Arbeitsmarkt vor, auf dem neben Französisch und Luxemburgisch auch deutsche Sprachkenntnisse nachgefragt sind. Verstärkt wird diese Ausrichtung deutscher Auspendlerströme nach Luxemburg – allen Meldungen über wachsende Arbeitslosigkeit zum Trotz – vor allem durch das attraktive Arbeitsplatzangebot¹¹.

In den vergangenen Jahren zeichnet sich im dichten Geflecht der großregionalen Grenzgängerströme die Entwicklung ab, dass die Zahl der sog. deutschen Grenzgänger zwar stetig wächst, gleichzeitig aber steigt die Zahl derer, die in ihr eigenes Land zum Arbeiten einpendeln. Vor diesem Hintergrund gilt es die Gruppe der Grenzgänger aus den deutschen Bundesländern differenzierter zu betrachten.

Anstieg der Grenzgänger aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz nach Luxemburg

Wie für die Gesamtheit der Teilregionen ist auch für die aus dem Saarland kommenden Grenzgänger Luxemburg das bevorzugte Zielgebiet – und dies mit steigender Tendenz und überdurchschnittlichen Zuwachsraten: Laut der luxemburgischen Sozialversicherung IGSS weisen die Einpendler aus dem Saarland im Zeitraum von 31. März 2003 bis 31. März 2004 mit einem Plus von 12,6 Prozent von allen Grenzgängern den höchsten Zuwachs auf. Neben den attraktiveren Entlohnungsbedingungen (höhere Netto-Gehälter) ist für diesen Anstieg auch die anhaltend schlechte Arbeitsmarktsituation im Saarland ursächlich. Eine Aufgliederung der aus dem Saarland kommenden Grenzgänger mit Zielgebiet Luxemburg zeigt, dass mehr als zwei Drittel (69,3%) alleine in dem direkt an der Grenze gelegenen Landkreis Merzig-Wadern ansässig sind. Es folgt der ebenfalls grenznahe Kreis Saarlouis mit einem Anteil von 14,5 Prozent. Beide Kreise stellen somit zusammen knapp 84 Prozent aller Auspendler aus dem Saarland ins Großherzogtum.

Grenzgänger aus dem Saarland in Richtung Luxemburg nach Landkreisen (31.03.2004)

Landkreise	Anzahl	Prozent
Stadtverband Saarbrücken	315	8,3
Saar-Pfalz-Kreis	52	1,4
Landkreis Neunkirchen	154	4,0
Landkreis St. Wendel	98	2,6
Landkreis Merzig-Wadern	2.640	69,3
Landkreis Saarlouis	552	14,5
Insgesamt	3.811	100,0

Quelle: IGSS, Berechnungen INFO-Institut

Ein deutlicher Zuwachs ist auch bei den Arbeitskräften aus Rheinland-Pfalz zu verzeichnen: Mitte 2004 waren es insgesamt 17.247 Arbeitnehmer, die in Rheinland-Pfalz wohnen, aber in Lothringen und vor allem in Luxemburg arbeiten. Gemäß den Daten der luxemburgischen Sozialversicherung IGSS waren zum Stichtag 31.03.2004 insgesamt 17.127 Arbeitnehmer aus Rheinland-Pfalz im Großherzogtum beschäftigt – 9,4 Prozent mehr als im Vorjahr (15.652). Nach dem Saarland (+12,6%) ist dies der höchste Zuwachs von allen Grenzgängern aus der Großregion mit Zielort Luxemburg. Diese Pendler haben ihren Wohnort überwiegend in den unmittelbar an der luxemburgischen Grenze gelegenen Gebieten um Trier und Bitburg-Prüm.

Anstieg atypischer Grenzgänger nach Luxemburg

Parallel zu wachsenden Grenzgängerzahlen ist auch ein Anstieg der Grenzgänger luxemburgischer Nationalität ins Großherzogtum zu verzeichnen. So zeigt die Momentaufnahme zum 31. März 2004, dass 1.678 Luxemburger in ihr eigenes Land zum Arbeiten einpendeln und somit 1,5 % der luxemburgischen Einpendlerströme bilden. Zwei Jahre zuvor belief sich diese Zahl noch auf 1.410 Personen, die sich hauptsächlich auf Belgien (39 %), Frankreich (35 %) und zu 25 % auf Deutschland verteilten¹². Im Jahr 2000 waren es ca. 1.210 Luxemburger, 1997 ca. 1.010 und 1993 ca. 950, die in ihr eigenes Land zum Arbeiten kamen¹³. Damit ist ein kontinuierlicher Anstieg der «Exil-Luxemburger» zu verzeichnen, wobei ihre Zahl seit ca. vier Jahren sprunghaft wächst: Während zwischen 1997 und 2000 der Anstieg bei 66 Personen pro Jahr lag, zählt man zwischen 2000 und 2004 bereits 117 Personen jährlich. Beliebte Wohnorte sind die Provinz Luxemburg in Belgien, das nördliche Lothringen und besonders der Großraum Trier.

Die Gründe für die Abwanderung sind in erster Linie im starken Wirtschaftswachstum begründet. Damit verbunden ist der Anstieg der Immobilienpreise, was aufgrund der vergleichsweise niedrigeren Preise in den angrenzenden Teilregionen die Wohnsitzverlagerung zahlreicher Luxemburger in Nachbarregionen begünstigt. Zusätzlich spielen die allgemeinen Lebenshaltungskosten eine zentrale Rolle, die im interregionalen Vergleich große Unterschiede aufweisen¹⁴.

Angesichts der Entwicklung, dass das Auspendleraufkommen aus den deutschen Bundesländern ins Großherzogtum wächst – und hierbei besonders in den Grenzgebieten an der luxemburgischen Grenze – bei gleichzeitigem Anstieg der Einpendler luxemburgischer Nationalität ins Großherzogtum, ist anzunehmen, dass auch luxemburgische Staatsbürger mit wachsender Tendenz einen Anteil des Grenzgängerstroms aus Deutschland ins Großherzogtum stellen. Die hier beschriebene Situation ist, wie unten ausführlich dargestellt, an der saarländisch-lothringischen Grenze bereits seit vielen Jahrzehnten eine interregionale Realität.

Anstieg atypischer Grenzgänger ins Saarland

Die Sicht auf deutsche Grenzgänger kann sich in der Großregion nicht nur auf grenzüberschreitende Arbeitnehmer aus den deutschen Bundesländern beschränken, sie muss ebenso Grenzgänger deutscher Nationalität einbeziehen, die aus dem benachbarten Ausland in ihr Heimatland einpendeln. Die Zahl dieser atypischen deutschen Grenzgänger aus Luxemburg beläuft sich für das Saarland in 2003 auf 30 Personen. So wie der gesamte luxemburgische Grenzgängerstrom ins Saarland mit insgesamt 41 Personen kaum ins Gewicht fällt, sind auch diese atypischen deutschen Grenzgänger vernachlässigbar. Hingegen erreichen deutsche Grenzgänger aus dem benachbarten Lothringen eine bemerkenswerte Größenordnung.

Während die Zahl der nach Deutschland pendelnden Grenzgänger aus Lothringen im Laufe der 1990er Jahre stieg und im Jahr 2001 mit 24.508 Personen ihren Höchststand erreichte, ist seitdem eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen¹⁵. Gestiegen ist aber seit 2001 die Wohnortmobilität in Richtung Lothringen, d.h. die Zahl der Deutschen, die sich – vor allem aus dem Saarland kommend – auf der lothringischen Seite der Grenze niedergelassen haben und zu ihrem angestammten Arbeitsplatz ins Saarland einpendeln. Sie machen an der Saar inzwischen

fast ein Drittel (32%) der aus Frankreich kommenden Grenzgänger aus (6.767 Personen zum Stichtag 30.06.2004). In Rheinland-Pfalz sind Mitte 2004 rund 19 Prozent aller Einpendler aus Frankreich deutscher Staatsangehörigkeit.

Entwicklungen und Implikationen atypischer deutscher Grenzgänger in Lothringen

Die Grenze zwischen dem Saarland und Lothringen ist historisch gesehen ein Schauplatz deutsch-französischer Konfrontation, das Phänomen der Wohnortmigration entwickelte sich hier aber zu einer deutsch-französischen Realität. Erste Spuren des Boden- und Immobilienerwerbs durch wohlhabende Saarländer im nahe gelegenen Lothringen sind bereits in den 1960er Jahren zu verzeichnen. Der dadurch entstandene grenzüberschreitende Freizeittourismus verstärkte sich in den 1970er Jahren und Saarländer bekamen zunehmend Baugenehmigungen, womit sie in den Folgejahren in wachsender Zahl in Lothringen ansässig wurden. Deutsche, davon 90 % Saarländer, sind 1998 in über einem Drittel aller 727 Gemeinden des Départements Moselle gemeldet¹⁶. Bei den Neankömmlingen handelte es sich zum größten Teil um deutsch-deutsche (63 %), aber auch um deutsch-französische Paare (16 %). Die in Lothringen angesiedelten Deutschen waren in ihrer Heimat zu 30 % Eigentümer einer Wohnung, durch die Wohnsitzverlagerung in den Raum Moselle-Est stieg diese Rate auf 78 %. Hinsichtlich der Beschäftigung sind Angestellte am stärksten vertreten (36 % der Männer, 41 % der Frauen); Männer arbeiten zu 21 % als leitende Angestellte¹⁷.

Als Motiv für den Wohnortwechsel nach Frankreich gaben 60 % die Lebensqualität, wie das dörfliche und erholsame Milieu der Moselgemeinden¹⁸ sowie die Lebensweise der Franzosen an. Die strikte Anwendung von Gesetzesvorschriften und Bürokratie sei, so die Befragten, hinsichtlich der Erteilung von Baugenehmigungen geringer ausgeprägt als in Deutschland¹⁹. An zweiter Stelle werden die interessanten Immobilien- und Baugrundstückpreise genannt. Während die Preise in Lothringen lange Zeit sehr niedrig lagen und vom département-internen Markt abhingen ohne Bezug zum Preisniveau im nahen Saarland, verschieben sie sich zunehmend zu denen des saarländischen Markts. Dennoch liegen sie noch zwischen 30 und 50 % unter dem Niveau des deutschen Nachbarn²⁰. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Immobilien von deutscher Seite haben einige Gemeinden beschlossen, einen Teil der Grundstücke und Immobilien für Einheimische zu reservieren. In der Praxis wird dann kein Objekt verkauft, bevor nicht geklärt ist, ob sich ein Moselaner als Käufer gefunden hat²¹.

Die historisch gewachsene Straßeninfrastruktur begünstigt zusätzlich die Abwanderung von Saarländern, da Autobahnen und mehrere Nationalstraßen die Grenze überqueren und vorteilhafte Bedingungen für das Pendeln zur Arbeit ins benachbarte Bundesland schaffen. Aus diesem Grund sind auch die Gemeinden entlang dieser Verkehrsadern bei Saarländern am stärksten nachgefragt²².

Der Zustrom von Deutschen ins grenznahe Lothringen wirkt sich ferner positiv auf die Haushaltslage der französischen Kommunen aus. Französische Bürgermeister bestätigen, dass durch die Wohnsteuer, die in Frankreich von jedem Bürger zu entrichten ist, der Anteil der Steuereinnahmen spürbar wächst. Es wird geschätzt, dass diese Einnahmen überproportional zur Bevölkerungszahl ansteigen²³. Bürgermeister und Landräte im Saarland beklagen hingegen, dass in Frankreich lebende und hier Steuern zahlende Eltern ihre Kinder in saarländischen Schulen anmelden²⁴. Hierauf wurde reagiert, so dass sie seit Schuljahresbeginn 2004 einen Betrag von 630 pro Kind und Schuljahr im Saarland entrichten müssen²⁵.

Mit dem Phänomen des atypischen deutschen Grenzgängers in Lothringen eng verknüpft sind Fragen des Zusammenlebens von Deutschen und Franzosen: Um der Nachfrage nach attraktiven Wohnobjekten nachzukommen, wurden in vielen Gemeinden kommunale Lotissements (Neubaugebiete) errichtet²⁶. Für Einheimische und Zugezogene hat dies zur Folge, dass die Deutschen hier an einem Ort konzentriert bleiben und Lothringer im ursprünglichen Siedlungskern unter sich. Diese Form der Ghettoisierung²⁷ führt nur begrenzt zu Integration. Die

Widersprüchlichkeit der Koexistenz zugezogener Deutschen einerseits und einheimischer Lothringer andererseits wird auch darin deutlich, dass sich 80 % der befragten Saarländer als integriert betrachten, 86 % der französischen Bürgermeister sehen dies nur wenig oder überhaupt nicht gegeben ²⁸.

Eine weitere Integrationsbarriere bildet die Sprache: Nur wenige Zugezogene beherrschen ausreichend Französisch und sprechen daher tendenziell Deutsch. Von den Einheimischen wird dies als Gefährdung ihrer Kultur empfunden; verstärkt wird dieses Gefühl durch kulturelle Gewohnheiten der Deutschen ²⁹. Zwar fungiert der germanophone Dialekt (Mosel-/Rheinfränkisch) in Lothringen oft als Verständigungsmittel, jedoch nur im unmittelbaren Grenzraum. Zusätzlich entwickelt sich die Zahl der Dialektsprecher rückläufig, was bereits am Rückgang der lothringischen Auspendlerzahlen ins Saarland zugunsten des luxemburgischen Arbeitsmarkts ablesbar ist. Die regionale Mundart war und ist besonders in industriellen Sektoren im Saarland für französische Grenzgänger von großer Bedeutung.

Diese kursorische Darstellung ausgewählter Aspekte des atypischen Grenzgängerwesens an der saarländisch-lothringischen Grenze weist darauf hin, dass mit dem Grenzgängerwesen auch Fragestellungen und Herausforderungen verbunden sind, die neben Arbeitsmarktthemen auch die Bereiche Integration, Infrastrukturen, Sprache und grenzüberschreitende Identität in der Großregion berühren.

Fazit und Perspektiven zur Annäherung an das Grenzgängerwesen in der Großregion

Die im vorliegenden Beitrag eingenommenen Perspektiven zur Betrachtung des Grenzgängerphänomens am Beispiel deutscher Grenzgänger bzw. solcher mit Wohnort in Deutschland zeigen die Vielgestaltigkeit und Komplexität grenzüberschreitender Arbeitsmarktverflechtungen exemplarisch auf. Atypische Grenzgänger einschließlich der Implikationen für die betroffenen Teilregionen sind lediglich ein Beispiel dafür, dass das Grenzgängerphänomen in der Großregion eine differenzierende Betrachtung erfordert. Hierfür zentral sind qualitative Fragestellungen und Perspektiven, die sich nicht in der zahlenmäßigen Erfassung von Grenzgängerströmen erschöpfen oder in der Nicht-Vergleichbarkeit statistischer Angaben aus den Teilregionen blockieren. Vielmehr sind Dynamiken und Beschaffenheit der Grenzgängerströme ins Zentrum zu rücken und mit wirtschaftlichen sowie sozialen Entwicklungen in den Teilregion in Verbindung zu bringen.

Angesichts dieser Notwendigkeit gilt es ferner die Definition des «Grenzgängers» einer gründlichen Prüfung zu unterziehen. Die Definition ³⁰, die neben der wesentlichen Komponente der Fahrt vom Wohnsitz zur Arbeitsstätte über eine Staatsgrenze hinweg die zeitliche Bedingung der täglichen oder wöchentlichen Rückkehr an den Wohnsitz beinhaltet, gilt nur für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Der steuerrechtliche Grenzgängerbegriff hingegen ist restriktiver ausgerichtet: Er umfasst außerdem ein räumliches Kriterium, wonach der Umstand, dass eine Person in einer Grenzzone im strengsten Sinn des Wortes wohnt und arbeitet ³¹, als konstitutives Merkmal gilt. Der mit diesen Definitionen abgesteckte Grenzgängerbegriff bleibt jedoch begrenzt und eignet sich nicht für das adäquate Erfassen der oben skizzierten Vielgestaltigkeit des Grenzgängerphänomens.

Für die Ermittlung von Rolle und Bedeutung des Grenzgängerwesens in der Großregion sind schließlich Fragestellungen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts auf ein breites Themenspektrum auszudehnen. Das Phänomen des atypischen Grenzgängerwesens bspw. lenkt den Blick auf Fragen des Zusammenlebens zwischen Einheimischen und Zugezogenen, grenzüberschreitendes Kaufverhalten spiegelt die mit Arbeitnehmermobilität verbundene Kaufkraft wider und letztlich bietet das Grenzgängerwesen in der Großregion zentrale Ankerpunkte für das Selbstverständnis der Menschen in diesem Raum. Mit Blick auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarktakteur Nr. 1 – der Grenzgänger – sind in diesem Zusammenhang

auch Mobilitätsbarrieren und dabei besonders die bislang vernachlässigten Felder «Sprache» und «Kultur» zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle in ihrem Projekt «Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt» (2004-2005) einen multidisziplinären Forschungsansatz, der Dynamiken und Entwicklungen im Bereich des Grenzgängerwesens und des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu verstehen und zu nutzen hilft. Die Ergebnisse des innovativen Projekts sind im Tagungsreader der Veranstaltung «Werkstattgespräch «Grenzgänger»: Sind wir auf dem Weg zu einer integrierten Lebens- und Arbeitswelt?» sowie im Themenheft der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle «Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion» dokumentiert.



Die Ergebnisse des Werkstattgesprächs «Grenzgänger» der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle sind in der zweisprachigen Veranstaltungsdokumentation nachzulesen. Sie beinhaltet die Referentenbeiträge und kurze Zusammenfassungen der Diskussionen. Der 130-seitige Tagungsreader mit Abbildungen und Fotos steht auf den Seiten der Großregion zum Download bereit.



Die Ergebnisse des Interreg III C, RRM e-BIRD-Projekts «Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion» sind im Themenheft «Grenzgänger» der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle aufgeführt. Das Dokument enthält eine detaillierte Analyse der Grenzgängerströme mit zahlreichen Abbildungen und zeigt zentrale Merkmale und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion auf. Das Themenheft steht in deutscher und französischer Sprache zum Download bereit: www.grossregion.net.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

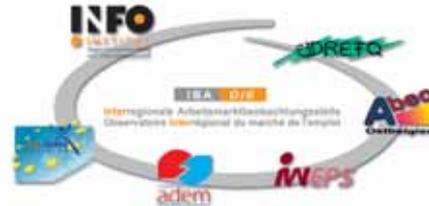
Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über den Arbeitsmarkt in den Teilregionen und fertigt Analysen zur Beschäftigungslage des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts an. Hieraus erstellt sie Prognosen und politische Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum. Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die jeweiligen

Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt ein Netzwerk von sechs Fachinstituten aus der Großregion. Das ständige Sekretariat und die Koordination dieses Netzwerks sind im INFO-Institut in Saarbrücken angesiedelt.

In 2004 startete die IBA im Rahmen von Interreg IIC, RRM e-BIRD das zweijährige Vorhaben «Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020», das die Themenfelder «Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität» und «Demographischer Wandel» abdeckt. Im Januar 2005 legte die IBA dem Gipfel der Großregion ihren dritten Bericht zur Arbeitsmarktsituation vor. Weitere Informationen und Downloads unter <http://www.grossregion.net>

Kontakt

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken
Internet: <http://www.info-institut.de>
E-Mail: iba-oie@info-institut.de



Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut : <http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine :
<http://www.crd-eures-lorraine.net>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications :
<http://www.orefq.fr>

Observatoire wallon pour l'emploi : <http://observatoire.emploi.wallonie.be>

Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens : <http://www.dglive.be>

ADEM/EURES : «<http://www.eureslux.org>»

- 1 Der vorliegende Beitrag entstand unter Mitarbeit von Sabine Ohnesorg.
- 2 Als atypische Grenzgänger werden Arbeitnehmer bezeichnet, die in einer benachbarten SaarLorLux-Region wohnen und gemäß den Kriterien der Grenzgängerdefinition zur sozialen Sicherheit in ihre Heimatregion zum Arbeiten einpendeln.
- 3 Als virtuelle Grenzgänger werden Arbeitnehmer bezeichnet, die von einer Zeitarbeitsfirma einer SaarLorLux-Region in ihre Herkunftsregion entsandt werden und somit keine räumliche Mobilität stattfindet.
- 4 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im Folgenden nur männliche Formen verwendet, die weibliche ist stets mitgemeint.
- 5 In dieser Zahl sind die 21.790 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Rheinland-Pfalz bzw. die 12.028 Arbeitnehmer aus dem Saarland nicht enthalten (Stand: 30.06.2004, Quelle: BA), die täglich in das benachbarte Bundesland einpendeln.
- 6 Einschließlich der Schweiz, Monaco, Liechtenstein etc., aber ohne die neuen osteuropäischen Mitgliedsstaaten.
- 7 Vgl. Bundesamt für Statistik (BFS) der Schweiz (Hg.): Erwerbstätigen- und Beschäftigungsstatistik, 4. Quartal 2004, Neuchâtel 2005, S. 53.
- 8 Vgl. Chomard, Frédéric: Profil des Grenzgängers in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonien; Vortrag auf dem IBA-Werkstattgespräch «Grenzgänger – Auf dem Weg in eine integrierte Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion?» am 17. Februar 2005 in Saarbrücken.

- 9 Zu den Einkommensunterschieden vgl. weiterführend: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt. Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens «Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020». Saarbrücken, 2005.
- 10 Vgl. <http://www.moselle-capem.com> (letzter Zugriff: 23.04.2005)
- 11 Zwischen 2003 und 2004 wurden rund 70 % der in Luxemburg neu geschaffenen Stellen mit Grenzgängern besetzt (Quelle: IGSS).
- 12 Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Dritter Bericht. Saarbrücken, 2004.
- 13 Vgl. Besch, Sylvain: Immigration et migrations transfrontalières. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA «Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität» am 14./15. März 2005 in Luxemburg. (Zahlen beziehen sich jeweils zum Stand am 31. März, IGSS).
- 14 Vgl. weiterführend: Die Statistischen Ämter der Großregion: Statistisches Jahrbuch 2004.
- 15 Wobei hier auch statistische Effekte zu berücksichtigen sind: Bis zum Jahr 2001 wurden die in Deutschland beschäftigten französischen Zeitarbeiter verwaltungstechnisch im Saarland zusammengefasst (Arbeitsamtsbezirk Saarbrücken). Diese – sachlich unkorrekte – Zuordnung wurde im März 2002 korrigiert und die Beschäftigten der Zeitarbeitsfirmen wurden von nun an am Unternehmensstandort geführt. Von dieser Änderung waren ca. 3.000 französische Grenzgänger betroffen, weshalb im Zeitraum von 2001 bis 2002 an der Saar die Einpendlerzahlen aus Frankreich überproportional stark gesunken sind. Auch wenn diese Entwicklung mehrheitlich statistisch bedingt war, ist gleichwohl ein realer Rückgang der im Saarland beschäftigten französischen Grenzgänger zu registrieren. Dies zeigen nicht zuletzt die Zahlen der Folgejahre (vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004).
- 16 Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. «Invasion» oder Integration? In: Geographische Rundschau, Heft 2, 1999, S. 110-115.
- 17 Studie «Wohnortmobilität deutscher Bürger im Raum Moselle-Est» im Auftrag der Präfektur Moselle (SESGAR) in Verbindung mit dem Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr des Saarlandes.
- 18 Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. «Invasion» oder Integration? a.a.O.
- 19 Die französische Gesetzgebung zur Flächennutzung erlaubt es jeder Gemeinde, ihr Gebiet völlig eigenständig zu verwalten. Die einfache Abwicklung von Baugenehmigungen zieht auch Saarländer an, die des Wartens auf einen entsprechenden Bescheid zu Hause überdrüssig sind.
- 20 Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. «Invasion» oder Integration? a.a.O.
- 21 Vgl. Ebd.
- 22 Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. «Invasion» oder Integration? a.a.O.
- 23 Vgl. Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. a.a.O.
- 24 Vgl. Ebd.
- 25 Vgl. République Lorraine vom 16.01.2005.
- 26 Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. «Invasion» oder Integration? a.a.O.
- 27 Vgl. Brücher, Wolfgang / Dörrenbächer, Peter H.: Grenzüberschreitende Beziehungen zwischen dem Saarland und Lothringen – Ausdruck einer Mischkultur? In: Marti, Roland (Hg.): Grenzkultur – Mischkultur? (Veröffentlichung der Kommission für Saarländische Landesgeschichte und Volksforschung; Bd. 35), Saarbrücken, SDV, 2000, S. 17-34.
- 28 Ebd.
- 29 Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. «Invasion» oder Integration? a.a.O.
- 30 Nach Gemeinschaftsrecht sind alle Arbeitnehmer und Selbstständige Grenzgänger, die ihre Berufstätigkeit in einem Mitgliedsstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedsstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich – mindestens aber einmal wöchentlich – zurückkehren.
- 31 Die Grenzzonen sind in den einzelnen Steuerabkommen unterschiedlich definiert.

Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003¹

Kristell LEDUC
CEPS/INSTEAD

Avec l'allongement de l'espérance de vie à la naissance et la baisse des taux de mortalité et de natalité, le vieillissement de la population constitue un vrai défi pour les pays européens tant au plan social qu'au niveau économique. Par ailleurs, si l'on considère les discussions sur l'avancement de l'âge de départ à la retraite, ce vieillissement de la population totale peut entraîner des répercussions sur la population active. En effet, le risque du renouvellement seulement partiel des « vieilles générations » d'actifs par les « jeunes générations » d'actifs posera des problèmes sur le long, voire le moyen terme. A titre d'exemple, en France², les proportions d'actifs sont quasiment les mêmes entre 30 et 50 ans, et en tenant compte de facteurs (démographiques entre autres) tels que la mortalité ou l'émigration et une faible immigration, les jeunes générations d'actifs, s'amenuisant d'âge en âge, risquent de ne pas pouvoir remplacer totalement les générations d'actifs plus âgés.

Dans ce contexte, le Luxembourg apparaît comme un cas particulier en Europe. En effet, grâce à une structure très spéciale de sa population active, le Grand-Duché ne serait pas touché aussi rapidement que ses voisins européens par le problème du vieillissement de sa population active. Effectivement, presque la moitié de la population active occupée au Luxembourg vient de pays limitrophes, et près d'un actif occupé sur trois est un résident étranger ; de plus, ces populations ont pour particularité d'être relativement jeunes par rapport à celle des actifs résidents luxembourgeois. Cette main-d'œuvre frontalière jeune, et dans une moindre proportion la main-d'œuvre résidente étrangère jeune, jouent donc un rôle essentiel dans le dynamisme du marché du travail luxembourgeois.

Cet article a pour objectif de décrire les caractéristiques démographiques de la population active occupée au Grand-Duché et, par là même, de montrer que le marché du travail luxembourgeois n'est pas encore forcément concerné comme les autres pays européens (France, Allemagne, ...) par le vieillissement de la population totale et active. Nous présenterons tout d'abord les différences de structures entre les trois grands groupes constituant la population active : les résidents luxembourgeois, les résidents étrangers et les frontaliers. Une comparaison avec trois autres pays européens (Allemagne, Belgique et France) sera également exposée. Ensuite, nous analyserons cette population d'actifs occupés suivant différents critères tels que la nationalité, le pays de résidence et le statut professionnel. Enfin, nous allons comparer les caractéristiques des actifs de neuf secteurs d'activité afin de distinguer les secteurs les plus concernés par le vieillissement.

Description des actifs résidents luxembourgeois, des actifs résidents étrangers et des actifs frontaliers

La population de référence prise en compte pour notre problématique est la population totale des actifs occupant un emploi salarié au 31 mars 2003 au Luxembourg dans le secteur privé (les chômeurs et les fonctionnaires étant, par conséquent, exclus³). Au premier trimestre 2003, 231 036 personnes sont présentes sur le marché du travail dans le secteur privé. Concernant la structure de la population active occupée par âge, les actifs de moins de 35 ans et ceux de 35 à 50 ans représentent, respectivement, 43,0% et 43,4% de la population active occupée totale. Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus constituent, quant à eux, 13,6% de la population des actifs occupés. Par rapport aux autres pays européens, les proportions de travailleurs âgés de 35 à 50 ans sont plus ou moins semblables à celles observées au Luxembourg (43,0% pour la France, 44,9% pour la Belgique, et 42,7% pour l'Allemagne). Par contre, les proportions des travailleurs de moins de 35 ans et ceux âgés de 50 ans ou plus dans les trois autres pays européens sont dif-

férentes par rapport à celles du Luxembourg. Nous notons, en effet, une proportion plus élevée de travailleurs de 50 ans ou plus (18,3% pour la Belgique, 23,5% pour la France et 23,9% pour l'Allemagne) et une proportion plus faible des jeunes travailleurs de moins de 35 ans (36,8% pour la Belgique, 33,4% pour la France et 33,4% pour l'Allemagne).

Ainsi, contrairement à ses voisins européens, le Luxembourg ne sera pas exposé de la même façon au vieillissement de la population.

Le fait que le Luxembourg ait une structure plus jeune est dû à la composition assez particulière de sa population active. En effet, en mars 2003, près d'un actif sur deux (46,5%) se trouve être un frontalier (venant de France, de Belgique ou d'Allemagne), un actif sur trois (30,3%) est un résident étranger et seulement 23,2% des actifs sont des résidents luxembourgeois. Or, la population des frontaliers, et dans une moindre mesure, celle des actifs résidents étrangers, ont pour spécificité d'être plus jeunes que celle des actifs résidents luxembourgeois.

En effet, si la population active du Luxembourg n'était composée que de résidents luxembourgeois, l'âge moyen de la population active serait de 40 ans. Toutes origines confondues, cet âge diminue à 37,8 ans. La baisse de cet âge moyen se justifie en partie par la structure de la population des résidents étrangers - dont l'âge moyen est de 37,3 ans - mais aussi par celle de la population active frontalière dont les actifs ont, en moyenne, 37 ans (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Les principaux indicateurs démographiques par nationalité et pays de résidence (résidents luxembourgeois, résidents étrangers, frontaliers) de la population active ayant un emploi au Grand-Duché en mars 2003.

	<i>Résidents luxembourgeois</i>	<i>Résidents étrangers</i>	<i>Frontaliers</i>	<i>Ensemble de la population active</i>
Part des femmes	40,4%	40,0%	31,1%	36,0%
Part des hommes	59,6%	60,0%	68,9%	64,0%
Age moyen des femmes	38,9 ans	36,3 ans	35,2 ans	36,5 ans
Age moyen des hommes	40,8 ans	38,0 ans	37,9 ans	38,5 ans
Age moyen de la population totale	40,0 ans	37,3 ans	37,0 ans	37,8 ans
Part des 50 ans ou plus	20,0%	12,9%	10,9%	13,6%
Dont : femmes	6,5%	4,1%	2,2%	3,8%
hommes	13,5%	8,8%	8,7%	9,8%
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active	1,7	3,5	4,2	3,1

Source : Fichiers IGSS, mars 2003, calculs CEPS/INSTEAD

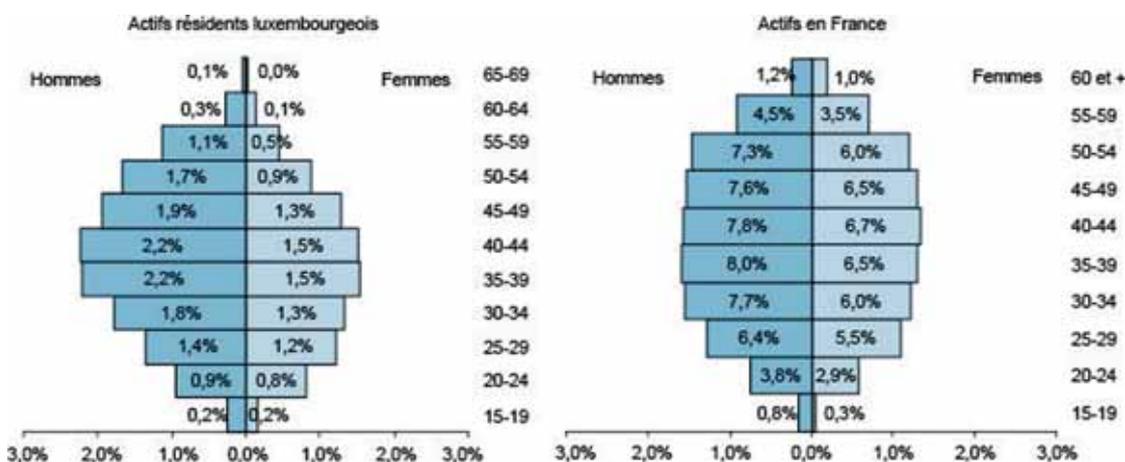
De plus, si nous examinons la part des travailleurs âgés, la population des actifs résidents luxembourgeois compte 20% de travailleurs de 50 ans ou plus (6,5% de femmes et 13,5% d'hommes) tandis qu'au niveau de la population active totale, cette proportion n'est que de 13,6% (3,8% de femmes et 9,8% d'hommes). L'influence de la population active frontalière, mais également celle des résidents étrangers, jouent encore une fois ici puisqu'au sein de leur population seulement 12,9% et 10,9% des actifs sont âgés de plus de 50 ans.

En outre, le rapport entre les jeunes actifs et les actifs les plus âgés (que nous appellerons rapports « jeunes-âgés »⁴), indiquant le nombre d'actifs de moins de 35 ans pour un actif de plus de 50 ans, donne des résultats très disparates suivant les différentes catégories d'actifs. En effet, le rapport est égal à 4,2 pour les frontaliers, à 3,5 pour les résidents étrangers et il n'est que de

1,7 pour les résidents luxembourgeois. Enfin, nous constatons, au sein de la population active totale, qu'un actif âgé de 50 ans ou plus est représenté par 3,1 jeunes actifs de moins de 35 ans. Tous ces éléments montrent donc que, si les populations frontalière et résidente étrangère n'étaient pas aussi jeunes, la structure par âge de la population active du Grand-Duché serait sensiblement identique aux structures des autres pays européens. En effet, l'âge moyen des populations actives de France et d'Allemagne est de 40,7 ans et les jeunes travailleurs de moins de 35 ans ne sont que 1,4 fois plus nombreux que les travailleurs de 50 ans ou plus (cf. annexe 1). La population active de Belgique, quant à elle, enregistre un âge moyen de 39,5 ans et les travailleurs de moins de 35 ans y sont deux fois plus nombreux que les travailleurs âgés de 50 ans ou plus.

Si nous approfondissons l'analyse à travers la comparaison des pyramides des âges, nous constatons effectivement que la structure par âge des seuls actifs résidents luxembourgeois ressemble fortement aux structures par âge de la France, de la Belgique et de l'Allemagne (cf. graphiques n°1).

Graphiques n°1 : Comparaison des structures par âge des actifs résidents luxembourgeois (mars 2003) et des actifs en France (2002).



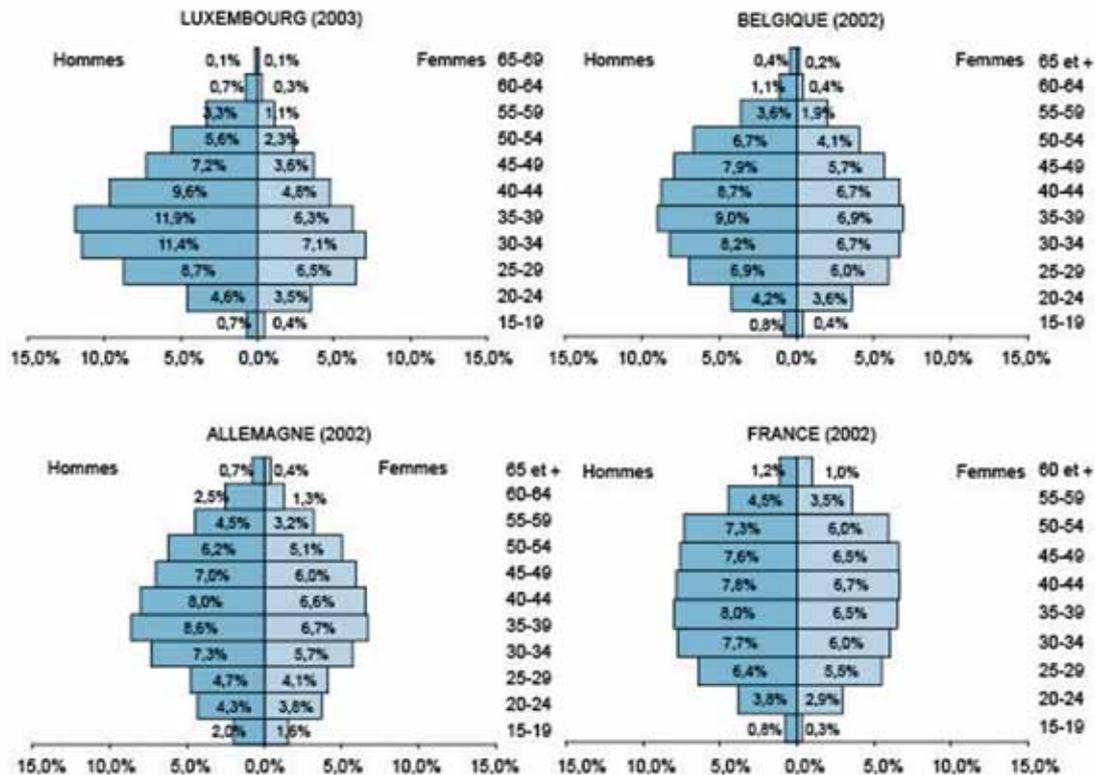
Source : Fichier IGSS (mars 2003), Annuaire des statistiques du travail (ILO, Genève, 2002), calculs CEPS/INSTEAD

Même si les ordres de grandeurs diffèrent entre les deux pays, ces pyramides ont en commun le fait que les proportions d'actifs ne varient pas considérablement selon les classes d'âges de 30-34 ans à 45-49 ans : environ 2% pour le Luxembourg, aux alentours de 7-8% pour la France. Dans ces conditions, le renouvellement des générations d'actifs pour l'avenir paraît compromis et le problème du vieillissement de la population en est bien la cause. Et c'est à ce niveau que la différence entre le Luxembourg et les autres pays européens se ressent car, encore une fois, la population active des frontaliers et celle des résidents étrangers sont particulièrement jeunes : par conséquent, elles équilibrent la structure par âge de la population active totale au Luxembourg.

Comparons plus précisément la structure des populations des actifs occupés totales à travers la représentation des pyramides des quatre pays : Luxembourg, France, Belgique et Allemagne (cf. graphique n°2). Nous constatons, comme cité dans le paragraphe précédent, que, pour la France, la Belgique et l'Allemagne, les proportions d'actifs des classes d'âges de 25-29 ans à 45-49 ans ne varient pas de façon importante et oscillent entre 6% et 7% pour les femmes et entre 7% et 8% pour les hommes. Ces trois pyramides prennent lentement, au fil des années, la forme de rectangle. Ce rectangle traduit le fait que les adultes de 25-50 ans sont plus nombreux

que les jeunes de moins de 25 ans et que les travailleurs âgés occupent une place relativement plus importante que les jeunes. Si cette tendance persiste, même si la mortalité est très faible et qu'il y a de l'immigration, le renouvellement des générations d'actifs semble difficile.

Graphique n°2 : Comparaison des populations actives occupées de quatre pays européens.

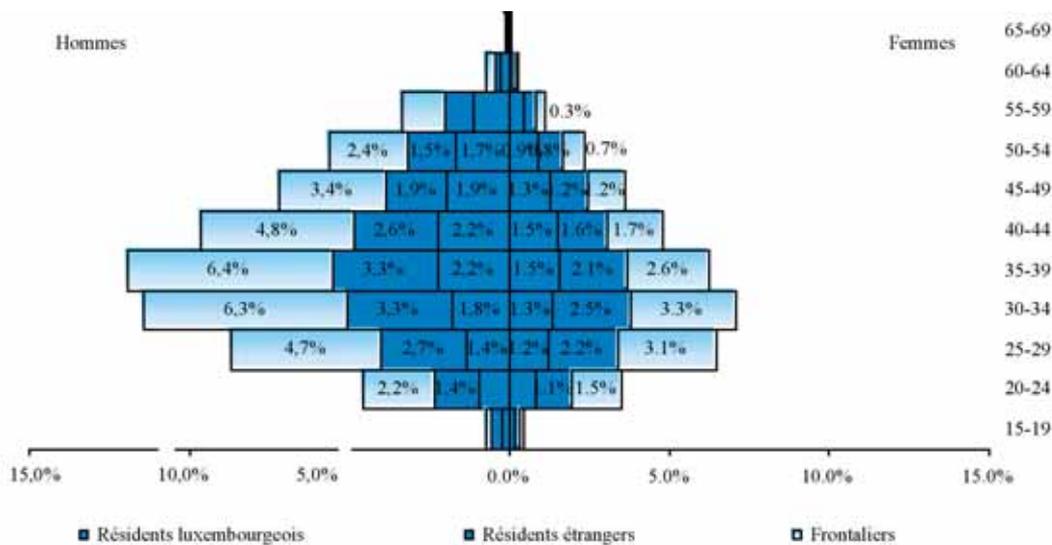


Source : Fichier IGSS (mars 2003), Annuaire des statistiques du travail (ILO, Genève, 2002), calculs CEPS/INSTEAD

Remarque : Il est important de noter que la population active occupée prise en compte pour le Luxembourg est la population active occupée dans le secteur privé tandis que pour les trois autres pays la population de référence est la population active occupée totale.

La différence avec le Luxembourg se remarque au niveau des classes d'âge des adultes de 25-49 ans. En effet, même si à la base la proportion des jeunes actifs de 15-24 ans est aussi faible que les proportions des jeunes actifs des autres pays (ceci est dû en partie au prolongement des études), la population d'actifs frontaliers arrive sur le marché du travail luxembourgeois, en général, à partir de 25 ans et y reste environ jusqu'à 50 ans (cf. graphique n°3). A partir de 50 ans, les actifs repartent plutôt dans leur pays d'origine. Cette immigration a pour effet de « gonfler » les proportions d'actifs de 25-49 ans et donc d'assurer le renouvellement de ces générations.

Graphique n°3 : Répartition par âge et par sexe de la population active ayant un emploi au Luxembourg selon leur nationalité et leur pays de résidence en mars 2003.



Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Note de lecture : Ici, les trois catégories de la population des actifs ayant un emploi sont représentées en fonction de leur genre : les résidents luxembourgeois, les résidents étrangers, et les frontaliers. Le total des trois catégories est bien égal à la population totale des actifs ayant un emploi dans le secteur privé au Luxembourg. Ainsi, nous pouvons lire qu'au sein de la population d'actifs occupés au Luxembourg, il se trouve environ 6% de femmes âgées entre 35-39 ans se répartissant en : 1,5% de femmes résidentes luxembourgeoises, 2,1% de femmes résidentes étrangères et 2,6% de femmes frontaliers.

La population active selon d'autres critères démographiques

Les différents critères pris en compte dans cette sous-partie sont le pays de résidence des actifs, leur nationalité et leur statut professionnel.

Analysons, dans un premier temps, notre population d'actifs selon leur **pays de résidence** (cf. annexe 2). Nous remarquons que les frontaliers venant de France sont les actifs les plus jeunes (âge moyen de 36,7 ans), suivis de près par les actifs frontaliers venant de Belgique (37,0 ans) tandis que les frontaliers venant d'Allemagne et les actifs résidant au Luxembourg sont les plus âgés en moyenne (respectivement 38,1 ans et 38,5 ans).

Par ailleurs, la proportion la plus élevée de travailleurs âgés est observée pour les actifs résidant au Luxembourg (cf. tableau 2). En effet, 16,0% (5,2% de femmes et 10,8% d'hommes) de la population active résidant au Grand-Duché a plus de 50 ans. Le rapport entre les jeunes travailleurs (moins de 35 ans) et les travailleurs les plus âgés (50 ans ou plus) s'élève à 2,5.

Tableau 2 : Répartition des actifs occupés dans le secteur privé au Luxembourg selon leur pays de résidence, par grands groupes d'âges (mars 2003)

	Luxembourg	Belgique	Allemagne	France
Moins de 35 ans	40,3%	47,1%	39,0%	48,0%
35-49 ans	43,7%	41,1%	49,8%	41,6%
50 ans ou plus	16,0%	11,8%	11,1%	10,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

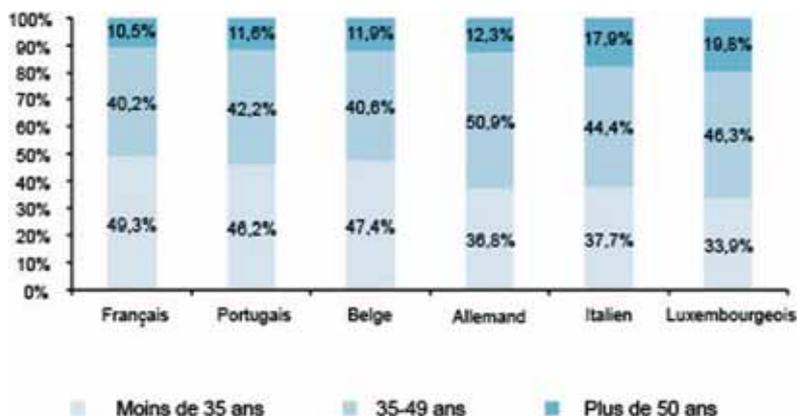
Quant aux frontaliers, ceux résidant en France comptent 10,3% (2,7% de femmes et 7,6% d'hommes) de travailleurs de plus de 50 ans au sein de leur population, et cette proportion est estimée à 11,1% (2,0% de femmes et 9,1% d'hommes) pour ceux habitant en Allemagne et à 11,8% (1,6% de femmes et 10,2% d'hommes) pour ceux demeurant en Belgique. Les actifs de 35 ans ou moins résidant en France sont presque cinq fois (4,6) plus nombreux que les actifs de 50 ans ou plus résidant en France. Ce rapport est égal à 4,0 pour les actifs résidant en Belgique et à 3,5 pour les actifs résidant en Allemagne.

Selon la **nationalité**, et indépendamment du pays de résidence, les actifs de nationalités française et portugaise au Luxembourg ressortent comme étant plus jeunes en moyenne que les actifs d'autres nationalités, et les Luxembourgeois apparaissent comme étant les plus âgés. L'âge moyen des Français s'élève à 36,5 ans et celui des Portugais à 36,7 ans contre un âge moyen de 40 ans pour les actifs de nationalité luxembourgeoise (cf. annexe n°3). En ce qui concerne les autres nationalités, les actifs du Grand-Duché de nationalités belge, allemande et italienne ont, respectivement, en moyenne 37,1 ans, 38,6 ans et 39,3 ans. Si l'on analyse d'un peu plus près ce résultat et que nous prenons en compte le sexe en plus de la nationalité, nous remarquons que les femmes actives les plus jeunes, par rapport aux autres nationalités, sont les Belges (34,9 ans), tandis que, chez les hommes, ce sont les Portugais qui sont les plus jeunes en moyenne (37,1 ans). Nous constatons également que ce sont les hommes luxembourgeois (40,8 ans) et les femmes luxembourgeoises (38,9 ans) qui, en moyenne, sont les actifs les plus âgés.

Les travailleurs de 50 ans ou plus, de nationalité luxembourgeoise, représentent 19,8% de la population active de nationalité luxembourgeoise (cf. graphique n°4) alors qu'au sein de la popu-

lation des actifs de nationalité française, les travailleurs de 50 ans ou plus ne représentent que 10,5% de cette population.

Graphique n°4 : Répartition par grands groupes d'âge des actifs occupés du Grand-Duché selon leur nationalité (mars 2003)

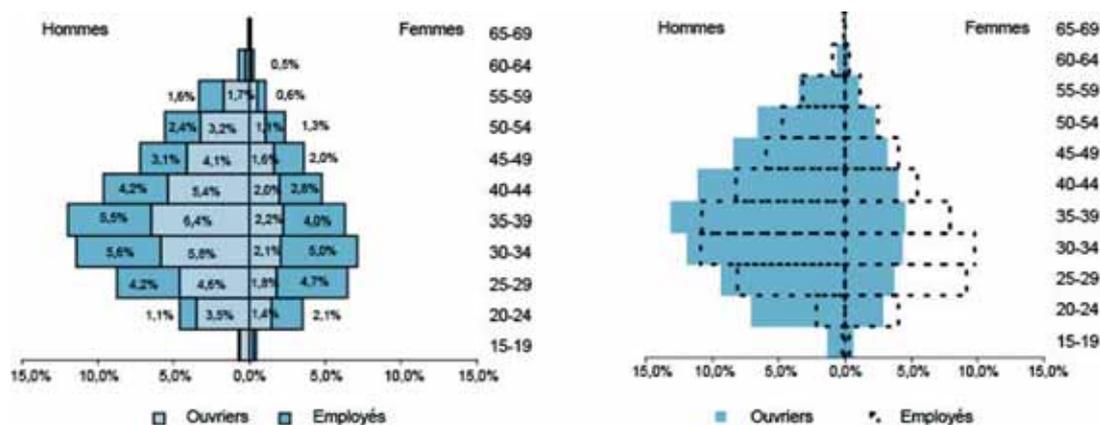


Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Concernant le rapport « jeunes-âgés », si les actifs français de moins de 35 ans sont presque cinq fois (4,7) plus nombreux que ceux de 50 ans ou plus, les jeunes actifs luxembourgeois sont eux moins de deux fois (1,7) plus nombreux que les actifs luxembourgeois de 50 ans ou plus.

Si l'on compare maintenant la structure de la population active occupée suivant le **statut professionnel**, et notamment en différenciant les ouvriers des employés (cf. graphique n°5), nous constatons que la population s'équilibre assez bien entre ces deux statuts : 48,9% d'ouvriers (dont 73,1% d'hommes et 26,9% de femmes) et 51,1% d'employés (dont 55,4% d'hommes et 44,6% de femmes).

Graphique n°5 : Répartition par âge et par sexe de la population active ayant un emploi au Luxembourg selon le statut professionnel, et comparaison de ces deux populations en mars 2003



Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Si, d'une manière générale, les ouvriers et les employés ont quasiment le même âge (37,9 ans pour les ouvriers et 37,7 ans pour les employés), les âges par sexe, selon le statut, sont plus distincts. Les femmes au statut d'employé sont plus jeunes (en moyenne 36,0 ans) que les femmes au statut d'ouvrier (37,6 ans en moyenne). Quant aux hommes, les ouvriers apparaissent comme

plus jeunes que les employés : 38,0 ans en moyenne pour les ouvriers contre 39,2 ans pour les employés (cf. annexe 5).

Comme pour l'âge moyen, la part des actifs de 50 ans ou plus est assez proche entre les deux populations. Nous constatons, en effet, que 14,3% de la population active ouvrière a plus de 50 ans et que la part des actifs au statut d'employé de plus de 50 ans s'élève à 13,0%.

Quant aux rapports entre les jeunes travailleurs et les travailleurs les plus âgés, nous notons que les actifs « ouvriers » de moins de 35 ans sont presque trois fois plus nombreux (2,9 fois exactement) que les actifs « ouvriers » de 50 ans ou plus. Cet indicateur est un peu plus élevé chez les employés puisque l'on compte 3,4 fois plus de travailleurs de moins de 35 ans que d'actifs de 50 ans ou plus.

Les secteurs d'activité les plus vieillissants

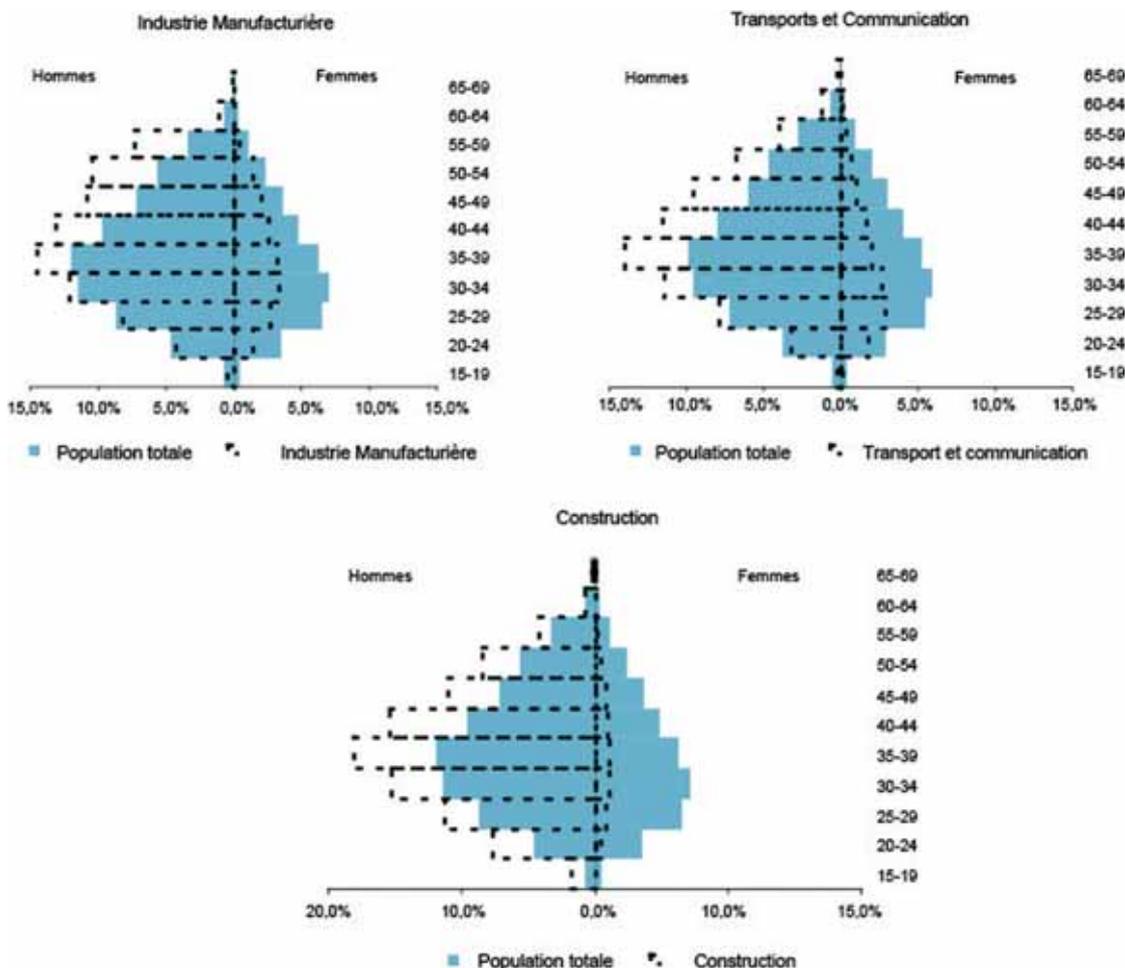
L'analyse démographique de la population active selon les **secteurs d'activité** montre de grandes disparités dans la structure par âge. En effet, si certains secteurs sont assez homogènes dans la répartition de leur population, d'autres sont caractérisés par une structure par âge plus vieillissante (ou a contrario plus jeunes).

Nous constatons que deux secteurs (voire trois) pourraient être considérés comme étant les plus concernés par le vieillissement (cf. graphique n°6). En effet, avec un âge moyen de leur population active compris entre 38,4 ans et 40,4 ans, les actifs du secteur de l'industrie manufacturière, du secteur des transports et de la communication et du secteur de la construction sont plus âgés que les actifs tous secteurs confondus (dont l'âge moyen est de 37,8 ans).

Ces secteurs enregistrent, par là même, les plus grandes proportions de travailleurs âgés de plus de 50 ans : 21,0% pour le secteur de l'industrie manufacturière, 16,1% pour les transports et de la communication et 14,3% pour la construction (cf. annexe 5).

Quant aux rapports « jeunes-âgés », ils sont assez faibles pour les trois secteurs. Ainsi, les travailleurs de l'industrie manufacturière de moins de 35 ans sont seulement 1,6 fois plus nombreux que les travailleurs de plus de 50 ans, et les jeunes actifs du secteur des transports et de la communication représentent à peine plus du double des actifs de 50 ans ou plus (2,2). Enfin, pour un travailleur de 50 ans ou plus du secteur de la construction, nous comptons 2,7 travailleurs de moins de 35 ans.

Graphique n°6 : Comparaison des répartitions par âge et par sexe de la population active totale et de la population active selon le secteur d'activité en mars 2003



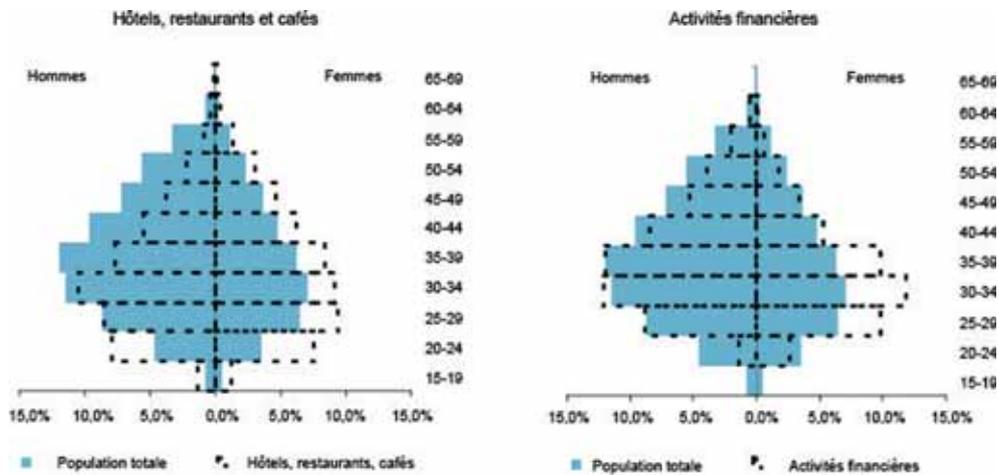
Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Note de lecture : Dans ces graphiques, nous comparons deux structures par âge et par sexe de deux populations différentes (le total de chaque population étant égal à 100%). En bleu, nous avons la population totale des actifs et, en pointillé, nous avons la population totale active d'un secteur spécifique. Par exemple, nous constatons que la population active totale et la population des actifs du secteur de l'industrie manufacturière ont deux structures par âge (et sexe) différentes. Les hommes âgés entre 35 et 39 ans et travaillant dans l'industrie manufacturière représentent environ 14,5% de la population totale active de ce secteur d'activité tandis que, dans la population active totale, les hommes de cette classe d'âge représentent un peu moins de 12% de la population active totale.

A l'opposé de ces résultats, deux secteurs d'activité se distinguent par un âge moyen de leur population active plus faible que la moyenne générale et également une proportion plus limitée de travailleurs âgés de 50 ans ou plus (cf. graphique n°7). Il s'agit des secteurs des hôtels, restaurants et cafés et celui des activités financières. Les actifs du premier secteur sont âgés en moyenne de 34,8 ans et les actifs du deuxième secteur de 36,9 ans. La proportion de travailleurs de 50 ans ou plus dans chaque secteur s'élève respectivement à 8,4% (dont 4,8% de femmes et 3,6% d'hommes) et 9,1% (dont 2,6% de femmes et 6,5% d'hommes).

Enfin, nous constatons que les travailleurs de moins de 35 ans sont presque sept fois plus nombreux (6,6) que les travailleurs de 50 ans ou plus dans le secteur des hôtels, restaurants et cafés et qu'un actif de plus de 50 ans dans le secteur des activités financières est représenté par près de cinq jeunes actifs (5,1).

Graphique n°7 : Comparaison des répartitions par âge et par sexe de la population active totale et de la population selon le secteur d'activité en mars 2003.



Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Conclusion

Le Luxembourg se différencie des autres pays d'Europe par la composition très particulière de sa population active. En effet, plus des trois-quarts de la population active sont des frontaliers ou des résidents étrangers et, en moyenne, ils sont relativement plus jeunes que les résidents luxembourgeois. Ce phénomène, s'il persiste, induit que le vieillissement de la population totale n'aura pas les mêmes répercussions sur la population active du Luxembourg que dans les autres pays européens, le renouvellement des générations d'actifs plus âgés étant assuré par cette main-d'œuvre frontalière et résidente étrangère jeune.

- 1 Cette troisième partie a fait l'objet d'une publication du même titre dans la collection Population&Emploi n°5, Octobre 2004, CEPS/INSTEAD.
- 2 L'exercice a également été réalisé pour la Belgique et l'Allemagne.
- 3 Le CEPS/INSTEAD tient à remercier l'IGSS d'avoir mis à sa disposition ses fichiers de travail. Le fichier de référence est le fichier de l'IGSS de mars 2003.

Annexes

Annexes 1 : Les principaux indicateurs démographiques par pays (Luxembourg, Belgique, France, Allemagne) de la population active

	Luxembourg (2003)	Belgique (2002)	France (2002)	Allemagne (2002)
Part des femmes	36,0%	42,5%	44,9%	44,3%
Part des hommes	64,0%	57,5%	55,1%	55,7%
Age moyen des femmes actives	36,5	38,7	40,8	40,3
Age moyen des hommes actifs	38,5	40,1	40,6	41,1
Age moyen de la population totale active	37,8	39,5	40,7	40,7
Part des 50 ans ou plus dans le pays	13,6%	18,3%	23,5%	23,9%
Dont : femmes	3,8%	6,6%	10,5%	10,0%
hommes	9,8%	11,7%	13,0%	13,9%
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active	3,1	2,0	1,4	1,4
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active féminine	4,6	2,5	1,4	1,5
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active masculine	2,6	2,0	1,4	1,4

Source : Fichier IGSS (mars 2003), Annuaire des statistiques du travail (ILO, Genève, 2002), calculs CEPS/INSTEAD

Annexes 2 : Les principaux indicateurs démographiques de la population active ayant un emploi par pays de résidence au Grand-Duché en mars 2003

	Luxembourg	France	Belgique	Allemagne	Autres pays
Part des femmes	40,2%	35,0%	26,8%	27,8%	12,3%
Part des hommes	59,8%	65,0%	73,2%	72,2%	87,7%
Age moyen des femmes actives	37,5	35,4	34,4	35,7	30,5
Age moyen des hommes actifs	39,2	37,4	38,0	39,0	38,3
Age moyen de la population totale active	38,5	36,7	37,0	38,1	37,3
Part des 50 ans ou plus	16,0%	10,3%	11,8%	11,1%	13,9%
Dont : femmes	5,2%	2,7%	1,6%	2,0%	0,4%
hommes	10,8%	7,6%	10,2%	9,1%	13,5%
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active	2,5	4,6	4,0	3,5	3,3
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active féminine	3,4	7,0	10,1	7,1	25,2
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active masculine	2,1	3,8	3,1	2,7	2,8

Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Annexes 3 : Les principaux indicateurs démographiques de la population active ayant un emploi par nationalité au Grand-Duché en mars 2003

	Luxembourgeois	Français	Belges	Allemands	Portugais	Italiens	Autres pays
Part des femmes	40,4%	36,1%	29,0%	29,4%	39,7%	32,8%	37,6%
Part des hommes	59,6%	63,9%	71,0%	70,6%	60,3%	67,2%	62,4%
Age moyen des femmes actives	38,9	35,3	34,9	36,5	36,0	37,4	35,9
Age moyen des hommes actifs	40,8	37,2	38,0	39,5	37,1	40,2	38,4
Age moyen de la population totale active	40,0	36,5	37,1	38,6	36,7	39,3	37,4
Part des 50 ans ou plus	19,8%	10,5%	11,9%	12,3%	11,6%	17,9%	12,2%
Dont : femmes	6,4%	2,9%	2,0%	2,5%	4,0%	4,2%	3,3%
hommes	13,4%	7,6%	9,9%	9,8%	7,6%	13,7%	8,9%
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active	1,7	4,7	4,0	3,0	4,0	2,1	3,7
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active féminine	2,4	6,9	8,2	5,5	4,9	3,6	5,8
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active masculine	1,4	3,8	3,1	2,3	3,5	1,7	2,9

Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Annexes 4 : Les principaux indicateurs démographiques par statut professionnel (ouvriers et employés) de la population active ayant un emploi au Grand-Duché en mars 2003

	Ouvriers	Employés
Part des femmes	26,9%	44,6%
Part des hommes	73,1%	55,4%
Age moyen des femmes	37,6 ans	36,0 ans
Age moyen des hommes	38,0 ans	39,2 ans
Age moyen de la population totale	37,9 ans	37,7 ans
Part des 50 ans ou plus	14,3%	13,0%
Dont : femmes	3,6%	4,0%
hommes	10,7%	9,0%
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active	2,9	3,4
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active féminine	3,2	5,8
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active masculine	2,8	2,4

Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Annexes 5 : Les principaux indicateurs démographiques par secteur d'activité (9 secteurs) de la population active ayant un emploi au Grand-Duché en mars 2003

	Industrie manu- facturière	Construction	Commerce restaurants, café	Hôtels, restaurants	Transports et commu- nication	Activités financières	Immobilier, location et services aux entreprises	Santé et action sociale	Services collectifs sociaux et personnels
Part des femmes	17,7%	6,10%	45,4%	51,3%	15,8%	45,4%	42,9%	82,5%	55,2%
Part des hommes	82,3%	93,9%	54,6%	48,7%	84,2%	54,6%	57,1%	17,5%	44,8%
Age moyen des femmes actives	37,6	38,0	36,5	35,2	34,9	35,4	36,1	37,8	35,0
Age moyen des hommes actifs	41,0	38,4	37,4	34,3	40,1	38,2	38,0	37,8	37,3
Age moyen de la population totale active	40,4	38,4	37,0	34,8	39,3	36,9	37,1	37,8	36,0
Part des 50 ans ou plus dans le secteur	21,0%	14,30%	12,5%	8,4%	16,1%	9,1%	11,9%	11,9%	11,9%
Dont :									
femmes	2,1%	0,70%	5,4%	4,8%	1,3%	2,6%	3,9%	9,9%	6,1%
hommes	18,9%	13,6%	7,1%	3,6%	14,8%	6,5%	8,0%	2,0%	5,8%
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active	1,6	2,7	3,7	6,6	2,2	5,1	4,0	3,5	4,3
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active féminine	3,6	3,5	4,1	5,7	6,9	9,3	5,6	3,5	4,9
Rapport entre les moins de 35 ans et les 50 ans ou plus dans la population totale active masculine	1,3	2,7	3,4	7,9	1,8	3,5	3,2	3,7	3,5

Source : Fichier IGSS (mars 2003), calculs CEPS/INSTEAD

Les secteurs d'emploi des frontaliers et des résidents étrangers au Luxembourg

Arthur TIBESAR,
Cellule EURES de l'ADEM

La croissance économique luxembourgeoise est très largement dépendante de l'apport de la main-d'oeuvre extérieure. Ce sont les frontaliers qui constituent à présent le groupe majoritaire : au moins 2/3 des nouveaux emplois créés sont occupés par des frontaliers. D'autres choisissent de s'établir dans le pays : Portugais notamment, mais aussi Français, Belges et autres ressortissants intra-communautaires principalement.

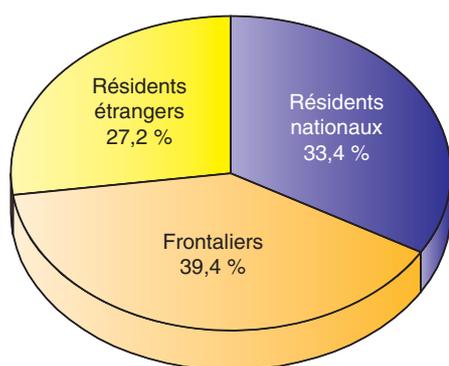
Lorsque l'on examine la structure par secteur, l'image que l'on obtient est évidemment très contrastée. Si l'administration reste le fief des nationaux, d'autres secteurs, comme l'hôtellerie-restauration ou la construction, n'en occupent plus que quelques rescapés...

L'analyse de l'évolution historique révèle d'autres constats : les nationaux sont moins nombreux proportionnellement, mais aussi en valeur absolue. C'est le cas de l'industrie, mais aussi du secteur financier.

Emploi salarié : nationalité et résidence au 31 mars 2004

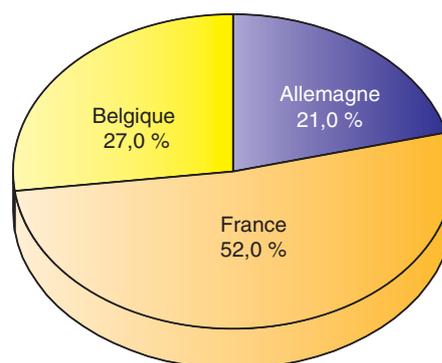
Gr.1 : Structure de l'emploi salarié selon la nationalité et le pays de résidence.

Emploi salarié
selon la nationalité et la résidence



Source : IGSS

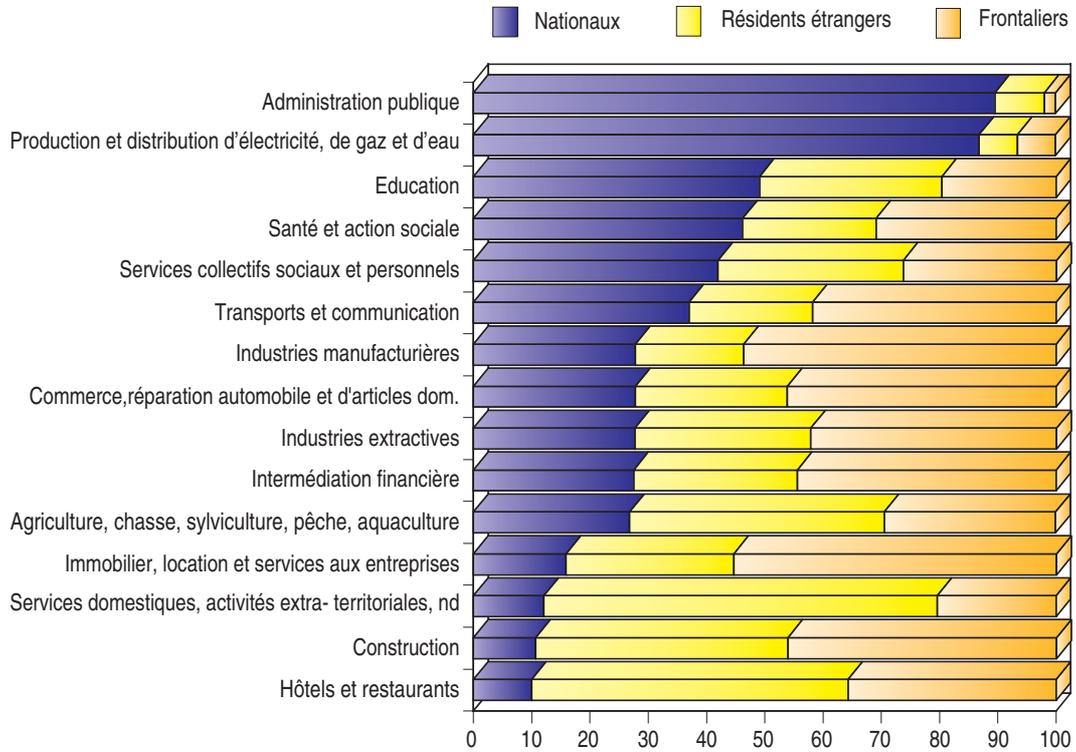
Frontaliers
selon le pays de résidence



Source : IGSS

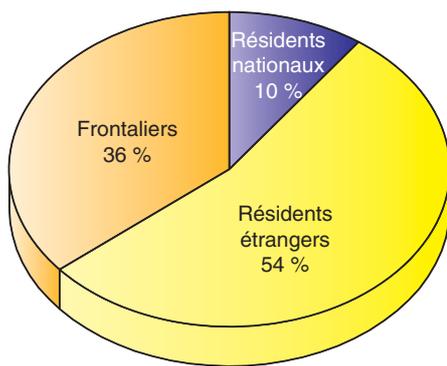
Structure de l'emploi salarié : détail par secteur

Gr. 2 : Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2004



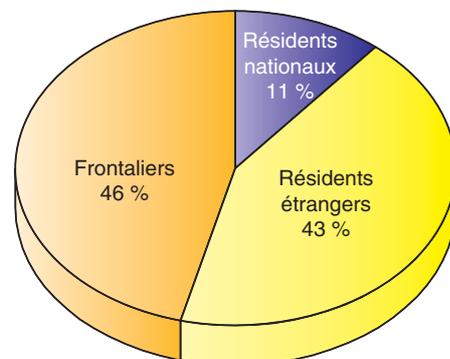
Source : IGSS

Gr. 3 : Hôtellerie - restauration au 31 mars 2004



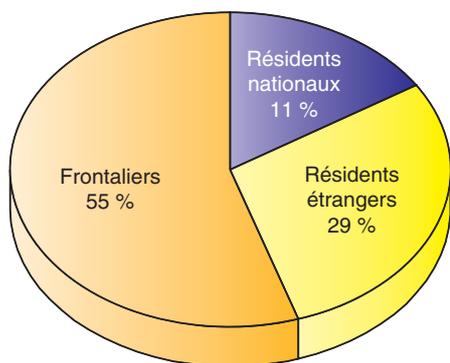
Source : IGSS

Gr. 4 : Construction au 31 décembre 2004



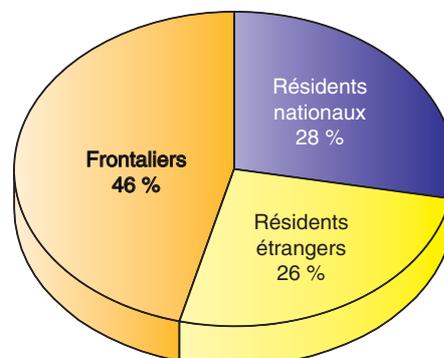
Source : IGSS

**Gr. 5 : Services aux entreprises, location, ...
au 31 décembre 2004**



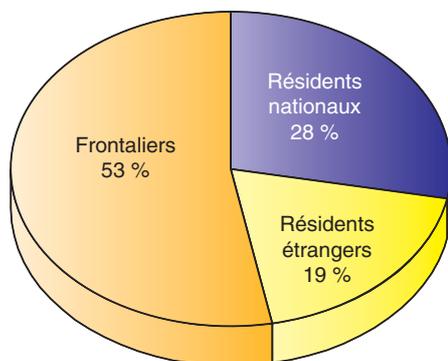
Source : IGSS

**Gr. 6 : Commerce, réparations automobiles, ...
au 31 décembre 2004**



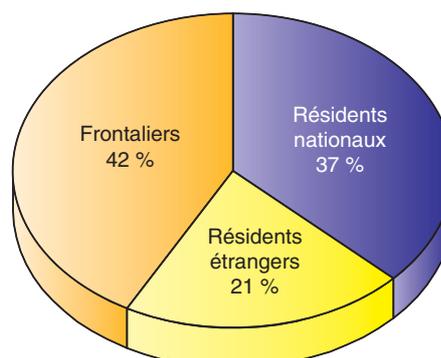
Source : IGSS

Gr. 7 : Industrie au 31 décembre 2004



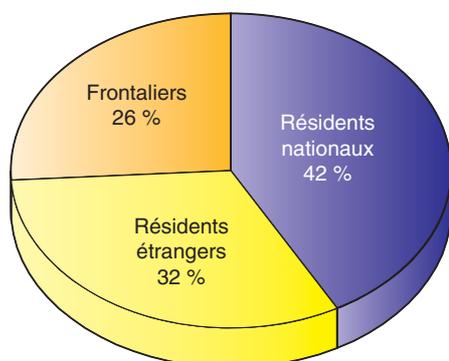
Source : IGSS

**Gr. 8 : Transports et communications
au 31 décembre 2004**



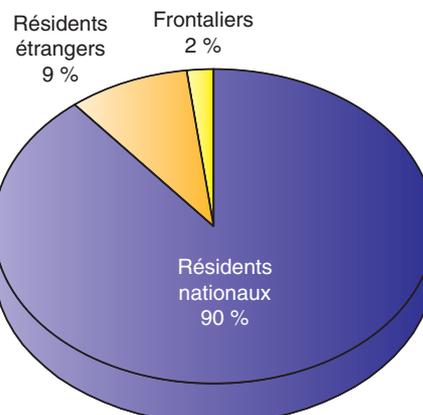
Source : IGSS

**Gr. 9 : Services collectifs, sociaux et personnels
au 31 décembre 2004**



Source : IGSS

**Gr. 10 : Administration publique
au 31 décembre 2004**



Source : IGSS

Evolution historique dans quelques branches

Entre 1997 et 2004, on observe des mouvements en sens divers...

Dans l'industrie:

- - 3 959 luxembourgeois
- - 727 résidents étrangers
- + 4 560 frontaliers.

Dans le commerce:

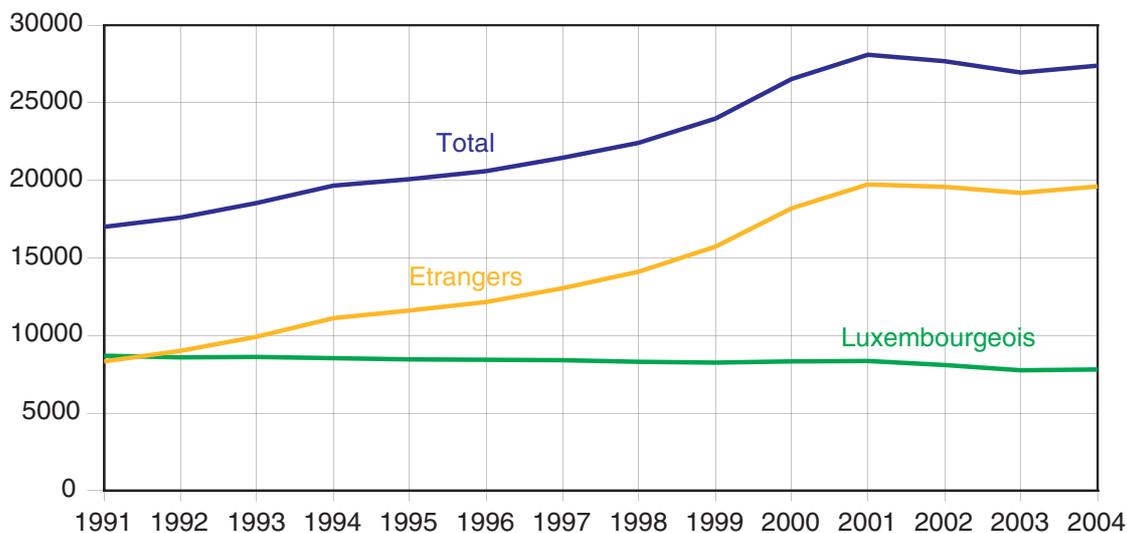
- - 1 213 luxembourgeois
- + 1 335 résidents étrangers
- + 6 718 frontaliers

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence
(Données au 31 mars - Evolution 1998-2005)

Branche d'activité NACE	Résidents		Frontaliers				Salariés
	lux.	étrangers	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A Agriculture, chasse, sylviculture	1	-58	45	32	48	125	68
B Pêche, aquaculture	-1	0	-2	1	0	-1	-2
C Industries extractives	-22	4	30	6	11	47	29
D Industries manufacturières	-4 156	-929	2 736	94	1 601	4 431	-654
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	35	15	23	12	16	51	101
F Construction	-82	1 974	2 013	1 340	2 235	5 588	7 480
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	-1 108	1 253	3 641	1 848	1 528	7 017	7 162
H Hôtels et restaurants	161	1 379	939	266	152	1 357	2 897
I Transports et communication	237	2 665	2 560	1 504	2 074	6 138	9 040
J Intermédiation financière	-573	2 786	3 625	1 910	1 893	7 428	9 641
K Immobilier, location et services aux entreprises	1 900	5 085	6 303	3 321	1 460	11 084	18 069
L Administration publique	5 857	964	66	52	101	219	7 040
M Education	277	187	86	76	55	217	681
N Santé et action sociale	3 669	1 799	1 334	760	1 228	3 322	8 790
O Services collectifs sociaux et personnels	105	405	635	191	179	1 005	1 515
P Services domestiques	37	699	39	37	60	136	872
Q Activités extra-territoriales	13	111	74	26	10	110	234
Non-déterminés	-399	-647	-262	-166	-41	-469	-1 515
Total	5 951	17 692	23 885	11 310	12 610	47 805	71 448

Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

Gr. 11 : Evolution de l'emploi dans les services financiers



Source : IGSS

La situation du secteur financier est révélatrice aussi de cette évolution, qui se poursuit depuis de nombreuses années.

Selon les données de la Banque Centrale du Luxembourg se rapportant aux banques et autres professions du secteur financier (c'est-à-dire sans les assurances), les Luxembourgeois représentaient encore 51 % en 1991. En 2004, ils ne représentent plus que 28 %. Même en valeur absolue, leur nombre a diminué de près de 700 unités.

Conclusion

L'emploi international a une position dominante sur le marché du travail luxembourgeois. Le tissu économique lui-même se caractérise par cette dimension internationale : origine des entreprises, des dirigeants ...

Y-a-t-il par ailleurs un phénomène « boule de neige », les frontaliers amenant de nouveaux frontaliers ? Hypothèse à vérifier évidemment.

Toujours est-il – c'est ce que d'aucuns appellent le paradoxe luxembourgeois – que le chômage augmente dans le pays, en dépit d'une création nette d'emploi qui ne s'est jamais interrompue.

Le chômage augmente, selon un mécanisme qui fait penser aux vases communicants, et les places sont de plus en plus chères pour les résidents, lorsqu'un poste s'ouvre quelque part.

Le travail intérimaire au Luxembourg de 1999 à 2003 : un véritable marché transfrontalier

Franz CLÉMENT, CRD EURES Luxembourg

L'évolution du nombre de travailleurs intérimaires

Sur les années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003, le nombre de travailleurs intérimaires n'a cessé d'augmenter. De 3 737 unités en février 1999, il est passé à 7 139 unités en décembre 2003¹.

On constatera en observant le graphique 1 que chacune des années complètes étudiées présente un visage similaire quant à l'évolution du nombre de travailleurs intérimaires sur les douze mois qui les composent. Le début de l'année connaît un nombre de travailleurs plus faible puis une accentuation de ce nombre se fait jusqu'au début de l'été. Au milieu de ce dernier, on connaît une chute légère puis une remontée aussitôt après. Ensuite, le nombre de travailleurs intérimaires tombe jusqu'en fin d'année.

Cette évolution peut s'expliquer par le caractère cyclique et saisonnier du travail intérimaire, caractère observable non seulement au Luxembourg mais dans bien d'autres pays aussi.

Ce caractère peut se vérifier sur un marché dominé par le secteur de la construction. Le printemps et l'été voient en effet des chantiers se multiplier, ce qui n'est pas le cas en hiver. Cela explique que les pics soient atteints durant l'été. En ce qui concerne à présent la légère chute observée vers le milieu de l'été, en août surtout, beaucoup de PME² ferment pour les congés estivaux, ce qui peut expliquer la légère chute. Le personnel part en congé, sans qu'il soit forcément remplacé durant ses vacances. L'embauche d'étudiants en période estivale joue aussi. Plutôt que d'avoir recours à des travailleurs intérimaires, les entreprises utilisent à diverses tâches des étudiants, moins chers que des intérimaires.

Graphique 1 : L'évolution du nombre de travailleurs intérimaires



Source : IGSS

En ce qui concerne la forte chute de l'hiver, il faut tenir compte de la fermeture des entreprises durant les congés de Noël et de janvier ainsi que, dans une moindre mesure, des congés exceptionnels pour intempéries dans la construction. Un autre phénomène, plus marginal, joue aussi dans le secteur dominant qui est la construction, à savoir le fait que des budgets soient épuisés en fin d'année, ce qui n'est pas le cas de tous les secteurs, l'horeca par exemple. Mais l'élément explicatif majeur reste la diminution du nombre de chantiers en hiver. Il faut aussi tenir compte des congés collectifs, tant en hiver qu'en été.

La part du travail intérimaire dans la population totale ayant un emploi

La part du travail intérimaire dans l'emploi total au Luxembourg n'est pas énorme. Elle peut en effet être évaluée à $\pm 1,6\%$ pour l'ensemble des années prises en considération.

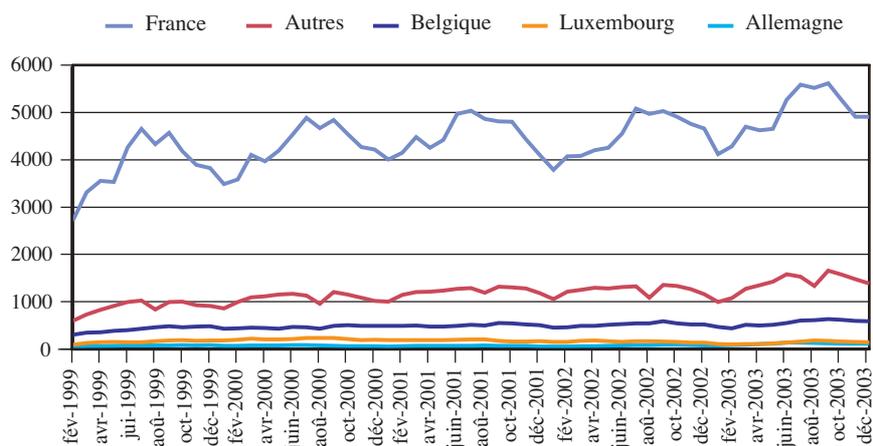
La question est de savoir comment bien calculer ce taux et à quels chiffres de base recourir pour ce calcul. Afin d'obtenir le taux le plus juste possible, il n'est absolument pas souhaitable de le calculer en fonction du nombre d'unités, de personnes répertoriées comme travailleurs intérimaires mais bien en fonction du nombre d'heures prestées par ces travailleurs. Le domaine du travail intérimaire est bien trop complexe et ne peut, dans bien des cas, correspondre exactement à des temps pleins mais bien à des fractions de celui-ci. Le taux de 1,6% de l'emploi total a donc été calculé en équivalents temps pleins par rapport aux équivalents temps pleins du marché du travail classique. Rappelons que l'on considère comme temps plein au Luxembourg un ensemble de prestations s'établissant à 2080 heures par année.

Notre calcul³ a donc pris comme référence, pour chacune des années considérées, le nombre de travailleurs temps pleins évalué dans les entreprises industrielles, commerciales, artisanales, dans les entreprises de travail intérimaire et pour les travailleurs indépendants. Ce nombre a été augmenté de celui représenté par les personnes employées par l'Etat, les communes et les établissements publics, avant d'être comparé aux équivalents temps pleins intérimaires⁴.

Les nationalités des travailleurs intérimaires

Il est intéressant de vérifier si le marché luxembourgeois du travail intérimaire se comporte comme le marché classique, à savoir comme un marché accueillant beaucoup de travailleurs frontaliers. Toutefois, avant d'aborder la différenciation entre les notions de résidents et de frontaliers, nous allons jeter un coup d'œil sur les nationalités de ces travailleurs. Ainsi que nous le voyons, les travailleurs intérimaires de nationalité française sont particulièrement nombreux. Les nationaux en revanche le sont beaucoup moins.

Graphique 2 : L'évolution du nombre de travailleurs intérimaires par nationalité



Source : IGSS

Nous présentons ci-dessous les pourcentages des nationalités représentées, pour chacune des années considérées, sur le marché du travail intérimaire.

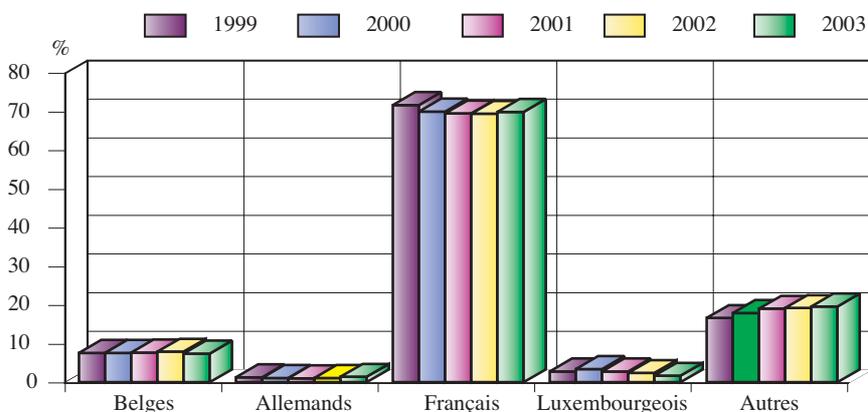
Tableau 1 : L'évolution des proportions moyennes des nationalités des travailleurs intérimaires

Nationalités	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Belges	7,6%	7,6%	7,7%	7,9%	7,7%	+0,1%
Allemands	1,3%	1,1%	1,0%	1,1%	1,6%	+0,3%
Français	71,7%	70,0%	69,5%	69,4%	69,4%	-1,3%
Luxemb.	2,8%	3,4%	2,8%	2,4%	1,9%	-0,9%
Autres	16,6%	17,9%	19,0%	19,2%	19,4%	+2,8%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Nous constatons que les travailleurs de nationalité française sont les plus nombreux sur le marché du travail intérimaire au Luxembourg. Leur proportion, même si elle a tendance à s'affaiblir légèrement sur les années étudiées reste considérable. Les Français sont suivis par les Belges qui restent sur le marché en proportion quasi constante, puis par les Luxembourgeois et enfin par les Allemands, faiblement représentés, mais en augmentation. Les travailleurs intérimaires d'autres nationalités que celles mentionnées ne cessent quant à eux d'augmenter. Il nous faut signaler que ces travailleurs possèdent essentiellement des nationalités d'autres pays de l'Union Européenne. Il s'agit essentiellement des nationalités portugaise et italienne.

Graphique 3 : L'évolution des proportions moyennes des nationalités des travailleurs intérimaires



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Le nombre de travailleurs intérimaires par lieu de résidence

Les chiffres communiqués dans les tableaux ci-dessus ne font pas la différence entre les travailleurs intérimaires frontaliers et les travailleurs intérimaires résidents. Les deux y sont mélangés. Afin de mieux envisager la manière dont se comporte le marché du travail intérimaire au Luxembourg, nous devons faire appel à ces notions.

Les données nécessaires à une analyse de ce phénomène sont disponibles depuis le premier semestre de 2001. Celles-ci nous montrent les moyennes suivantes :

Tableau 2 : Les proportions moyennes de résidents et de frontaliers, toutes nationalités confondues

Frontaliers			Résidents		
2 ^e sem. 2001	2002	2003	2 ^e sem. 2001	2002	2003
79,1%	78,8%	79,8%	20,9%	21,2%	20,2%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

On constate que la proportion de travailleurs frontaliers est énorme.

Tableau 3 : La ventilation des proportions moyennes de travailleurs intérimaires des nationalités des pays limitrophes du Luxembourg selon qu'ils soient résidents ou frontaliers

Nationalités	Frontaliers				Résidents			
	2 ^e sem. 2001	2002	2003	Evolution	2 ^e sem. 2001	2002	2003	Evolution
Belges	87,1%	88,4%	88,5%	+1,4%	12,9%	11,6%	11,5%	-1,4%
Allemands	68,2%	70,4%	82,5%	+14,3%	31,8%	29,6%	17,5%	-14,3%
Français	95,5%	95,4%	96,0%	+0,5%	4,5%	4,6%	4,0%	-0,5%
Luxembourgeois	8,8%	8,1%	10,1%	+1,3%	91,2%	91,9%	89,9%	-1,3%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Ainsi, sur les trente mois considérés, il apparaît très clairement que les travailleurs intérimaires de nationalité française sont presque exclusivement des travailleurs frontaliers. Ils sont suivis par les Belges puis par les Allemands. Le marché national du travail intérimaire est bien un véritable marché régional sur lequel les travailleurs frontaliers sont très nombreux et fortement représentés. Comment peut-on expliquer tout cela ?

En ce qui concerne les frontaliers de nationalité **française**, leur proportion énorme s'explique tout naturellement par des raisons historiques. Chacun sait que la Région Lorraine a particulièrement souffert du chômage ces dernières années, ce qui explique un afflux de Lorrains vers des postes intérimaires disponibles dans le pays voisin qu'est le Luxembourg. Le système du chômage en France est aussi à prendre en considération : les prestations de chômage y devenaient rapidement dégressives jusqu'en juillet 2002 et étaient de nature à pousser les personnes vers des postes intérimaires au Luxembourg.

En ce qui concerne les frontaliers de nationalité **belge**, à présent, leur nombre, assez réduit, peut s'expliquer par la bonne tenue de l'économie en général en province du Luxembourg belge, mais aussi parce que, contrairement à la France, la durée d'octroi des prestations de chômage est moins incitante à la recherche d'un emploi, même intérimaire.

La plus faible proportion de frontaliers de nationalité **allemande** s'explique par l'organisation même du travail intérimaire en Allemagne durant la période de référence. Là, les travailleurs sont attachés à l'entreprise de travail intérimaire qui continue de les rémunérer même lorsqu'elle ne les envoie pas effectuer leurs contrats de mission dans une entreprise ou l'autre. En Allemagne le travailleur intérimaire dispose donc d'une espèce de sécurité d'emploi renforcée par rapport au Luxembourg.

Toutefois, il faut remarquer le véritable bond représenté par les frontaliers de nationalité allemande en 2003. Sur l'ensemble de la période prise en considération, ceux-ci augmentent de 14,3%, ce qui est conséquent ! Il est très clair que l'importance de la crise économique en Allemagne est à l'origine de cette forte augmentation.

Le travail intérimaire est un moyen d'échapper au chômage. Même si la situation dans le secteur financier n'est pas des meilleures, il faut mentionner l'augmentation du nombre de banques allemandes qui se sont installées au Luxembourg. Ces institutions financières peuvent probablement avoir une tendance naturelle à embaucher des intérimaires allemands.

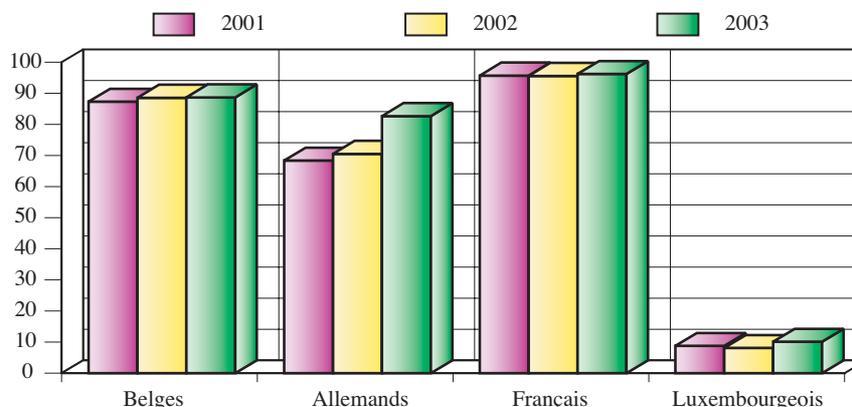
Les spécialistes de l'intérim relèvent aussi la présence en Allemagne de qualifications non forcément présentes au Luxembourg, ce qui est un facteur explicatif supplémentaire. Il faut prendre en compte aussi l'implantation de nouvelles agences d'intérim à la frontière allemande, dans les villes d'Echternach et de Wasserbillig.

Il est intéressant de relever la proportion de travailleurs frontaliers étant **luxembourgeois** de nationalité. Certes, celle-ci représente un nombre limité de personnes, mais le phénomène est intéressant à relever puisqu'il permet de constater que des travailleurs de nationalité luxembourgeoise deviennent des frontaliers dans leur propre pays. Il s'agit d'un phénomène de plus en plus visible sur le marché du travail classique également et que l'on peut expliquer par le fait que des Luxembourgeois souhaitent habiter à l'extérieur de leurs frontières en raison des prix élevés de l'immobilier, des locations, des terrains dans leur propre pays...

Ce phénomène a connu, sur l'ensemble des trente mois considérés, une certaine augmentation. Le bond a été important surtout en 2003.

Indépendamment des raisons spécifiques à chacune des nationalités reprises ici, il existe des facteurs explicatifs communs. Le premier est bien entendu le chômage. Le travail intérimaire se nourrit beaucoup du chômage, d'autant plus qu'il représente pour les travailleurs intérimaires un genre d'avantage psychologique consistant en un espoir d'être engagé par l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur contrat de mission ; c'est là un deuxième facteur. Relevons aussi l'attrait des prestations familiales particulièrement généreuses. Enfin, quatrième et dernier facteur qui ne surprendra personne : l'attractivité des salaires au Luxembourg, y compris dans le domaine du travail intérimaire. Il en va de même des multiples avantages octroyés aux travailleurs intérimaires comme, par exemple, les tickets restaurants.

Graphique 4 : Les proportions moyennes de travailleurs intérimaires des nationalités des pays limitrophes du Luxembourg selon qu'ils soient résidents ou frontaliers



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires

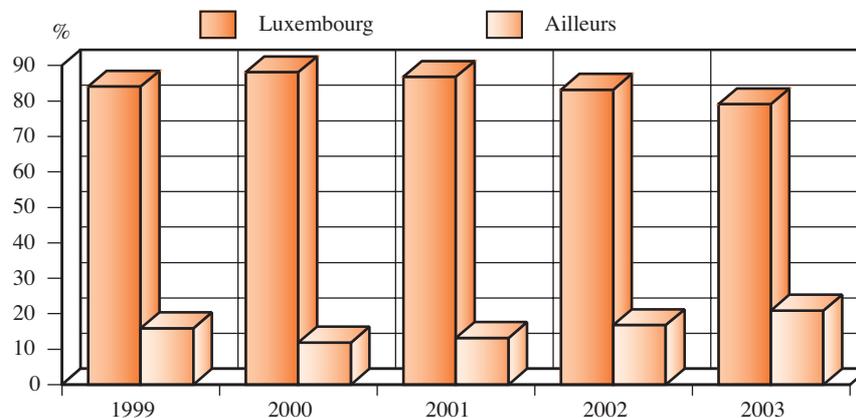
Le nombre d'entreprises utilisant des travailleurs intérimaires au Luxembourg n'a cessé d'augmenter sur la période de référence. De 932 qu'elles étaient en février 1999, elles sont passées à 1248 en décembre 2003.

Tableau 4 : L'évolution des proportions moyennes du domicile des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires

Domicile	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Luxembourg	84,1%	88,1%	86,8%	83,2%	79,1%	- 5,0%
Ailleurs	15,9%	11,9%	13,2%	16,8%	20,9%	+ 5,0%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 5 : L'évolution des proportions moyennes du domicile des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires



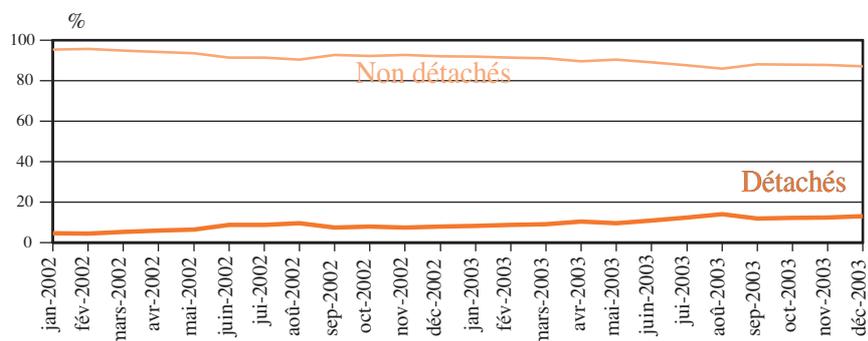
Source : IGSS

On constate que c'est au Luxembourg même que se trouvent principalement les entreprises recourant à des travailleurs intérimaires. Depuis 2000, les entreprises situées hors du Luxembourg et recourant à des intérimaires ont toutefois fortement augmenté.

Par la procédure du détachement, on peut trouver des cas de travailleurs intérimaires habitant, par exemple la Belgique, s'inscrivant dans une agence de travail intérimaire au Luxembourg puis allant exercer leur mission en détachement en France. C'est un phénomène courant puisque des entreprises situées hors du Luxembourg ont recours à des travailleurs intérimaires inscrits au Luxembourg, comme le montre le tableau 4.

Sur la période observée, on constate que le phénomène du détachement est en augmentation. Cette évolution rencontre la logique du coût patronal qui permet d'expliquer que des entreprises situées en dehors du Luxembourg viennent chercher des travailleurs intérimaires dans ce pays où le coût patronal est moins élevé. Sur l'ensemble de l'année 2002, 7% des travailleurs intérimaires ont été détachés dans un pays étranger. La proportion est montée à 11,1% en 2003.

Graphique 6 : Les proportions de travailleurs intérimaires détachés de janvier 2002 à décembre 2003



Source : IGSS

L'amplification du phénomène du détachement peut s'expliquer par une décision rendue par le conseil supérieur des assurances sociales le 29 novembre 2001⁵ que nous allons voir à présent.

Au premier degré de l'affaire

Vers la fin des années 1990, une résidente française, de nationalité française, demeurant dans le département de la Moselle, avait conclu avec une société de travail intérimaire, établie à Luxembourg, un contrat par lequel elle s'engageait à devenir ouvrière de production auprès d'une entreprise installée en Allemagne. La société de travail intérimaire a alors demandé l'affiliation de cette personne auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale à Luxembourg, ce que ce dernier a refusé en se basant sur l'article 13, 2a) du Règlement européen CEE 1408/71 qui stipule : « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre est soumise à la législation de cet État, même si elle réside sur le territoire d'un autre État membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre État membre ». Autrement dit, en avançant cette disposition, le Centre Commun de la Sécurité Sociale estimait que la personne en question devait être soumise au droit allemand vu qu'elle disposait de son « activité salariée » en Allemagne.

La société d'intérim a fait remarquer qu'il était nécessaire de se baser non sur l'article 13, 2a), mais bien sur l'article 14, 1a) du même Règlement qui, lui, stipule : « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre État membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement ». Pour la société d'intérim, la personne incriminée relevait ainsi du droit du premier État membre, à savoir du droit luxembourgeois et non du droit allemand.

Dans le cas qui nous occupe ici, par la disposition de l'article 14, 1a), la travailleuse recrutée par la société d'intérim, détachée ensuite dans l'entreprise allemande pour le compte de ladite société d'intérim, doit être affiliée à la sécurité sociale du premier État membre, c'est-à-dire où la société d'intérim a son siège et donc au Luxembourg. Pour la société d'intérim, le lieu de travail est bien le Grand-Duché.

Et la société de travail intérimaire d'ajouter que les exceptions à l'article 14, 1a) sont toujours d'interprétation stricte, en se basant sur la décision numéro 162 de la Commission administrative des Communautés européennes qui stipule le refus d'appliquer l'article 14, 1a) « (...) si le travailleur est recruté dans un État membre pour être envoyé par une entreprise située dans un deuxième État membre auprès d'une entreprise d'un troisième État membre ». La société de travail intérimaire a argué ainsi que la disposition de la décision numéro 162 ne serait pas d'appli-

cation dans le cas d'espèce, la travailleuse n'ayant pas été recrutée dans un premier Etat membre (ici ce serait la France, pays du domicile de la travailleuse), mais bien au Luxembourg. La travailleuse aurait continué son travail auprès de l'entreprise luxembourgeoise de travail intérimaire ; son activité allemande constituait une continuation normale des activités dans le domaine du lieu de travail temporaire.

Bref, on constate que l'affaire est en train de glisser sur la question de savoir s'il faut prendre en compte ou non la notion de « recrutement » de la personne et la notion de « lieu de recrutement » de celle-ci.

Le Centre Commun de la Sécurité Sociale prétendait, lui, que le recrutement de l'intéressée avait été réalisé en France alors que la personne recrutée n'était pas affiliée en dernier lieu à la sécurité sociale luxembourgeoise. Il ajoutait que ce recrutement était fait dans le but de détacher l'intéressée aussitôt en Allemagne. La société d'intérim a contesté l'argumentation en disant qu'elle aurait fait connaître le poste vacant auprès de l'Administration de l'Emploi luxembourgeoise, comme elle s'y était engagée par convention, et que la personne ainsi recrutée avait signé son contrat à Luxembourg.

Le 22 mai 2000, le Conseil arbitral des assurances sociales donnait raison à la société de travail intérimaire et demandait l'affiliation de l'intéressée à la sécurité sociale luxembourgeoise. Les instances de cette dernière feront appel le 4 juillet suivant.

En degré d'appel

Avant d'entamer l'examen des séries d'arguments invoqués par les deux parties en appel, il nous faut mentionner qu'au moment où l'affaire fut examinée, le Conseil supérieur des assurances sociales était saisi de 6 autres affaires semblables. Selon les renseignements fournis alors, l'entreprise allemande aurait embauché quelque 1000 personnes pour une durée déterminée, par le biais habituel du travail intérimaire. De plus, pour la seule période d'août 1998 à février 1999, 574 intérimaires, habitant tous le département de la Moselle, ont été détachés par la société d'intérim dont question auprès de cette entreprise. Et tous ces travailleurs habitaient en France dans un rayon de 20 kilomètres de l'entreprise. Au total, selon le Centre Commun de la Sécurité Sociale, la problématique aurait porté sur 640 travailleurs dont l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise avait été refusée.

Les instances de la sécurité sociale luxembourgeoise ont développé d'autres arguments. Ainsi, l'article 14, 1a) du Règlement précisé stipule en effet que « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier Etat membre... ». Pour le Centre Commun de la Sécurité Sociale, il y aurait donc dû y avoir affiliation de la personne à la sécurité sociale grand-ducale avant son détachement. Le Centre commun de la sécurité sociale estime, sur base de ce qui précède, que la travailleuse engagée par la société d'intérim en vue d'un détachement en Allemagne n'aurait pas été soumise à la sécurité sociale luxembourgeoise « antérieurement » à son détachement de sorte qu'elle n'y aurait pas été affiliée et ne pourrait pas être considérée comme « demeurant soumise » à cette législation.

Le Centre commun de la sécurité sociale reviendra à nouveau en appel sur le terme de « recrutement » en arguant que ce mot est synonyme de « démarchage » et que ce dernier aurait été effectué par des annonces parues en France, mais portant sur des postes à pourvoir en Allemagne. Il a ainsi été relevé que la société d'intérim a fait publier mensuellement des annonces de recrutement en France dans le magazine « Marché de l'emploi », avec pour certaines les précisions suivantes : « Pour petits déplacements, prise en charge par bus, allemand impératif, allemand exigé, langue allemande exigée ».

Un autre argument a encore été jeté dans la bataille : l'article 22, alinéas 1 et 2 de la loi luxembourgeoise du 19 mai 1994 sur le travail intérimaire et le prêt temporaire de main-d'œuvre dispose : « Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions de la présente loi (...) sont applicables au contrat de mission conclu par un entrepreneur de travail intérimaire en territoire luxembourgeois pour des missions effectuées hors du territoire luxembourgeois ». En l'occurrence, le contrat de mission de notre travailleuse mosellane a été conclu au Luxembourg. Un des objectifs de la loi luxembourgeoise était donc également de favoriser, en conformité avec la législation communautaire, la libre circulation des prestations et le libre établissement des entreprises multinationales. La législation luxembourgeoise a ainsi prévu la possibilité de trouver des travailleurs intérimaires dans divers pays et de les déléguer ensuite au vu de sa clientèle au Luxembourg même ou à l'étranger.

Un autre argument a aussi été avancé lors de l'affaire : aux termes de l'article 3 du code des assurances sociales, les assurés normalement occupés au Luxembourg, qui sont détachés temporairement à l'étranger par leur employeur restent affiliés à l'assurance-maladie luxembourgeoise. Par ailleurs, l'article 176 du code des assurances sociales reprend la même disposition pour l'assurance pension.

Les conclusions de la décision

Au regard de ce que nous avons avancé, laissons à présent au Conseil supérieur des assurances sociales le soin des conclusions, ainsi libellées : « Il semble certes qu'aucune autre raison, à part des cotisations sociales plus favorables et des prestations le cas échéant plus intéressantes (...) n'ait justifié le choix du Luxembourg, mais cette circonstance due à l'existence de régimes de sécurité sociale autonomes n'est pas constitutive d'un abus de droit, mais la conséquence du principe de libre établissement. (...) L'on ne saurait pas non plus dire que l'engagement par le biais de la société d'intérim à Luxembourg tendrait à fausser la concurrence entre les organisations intérimaires établies en Europe, la société luxembourgeoise qui est redevable de prestations sociales moins élevées étant de ce fait plus compétitive que les sociétés établies dans d'autres pays membres. Ici encore, il s'agit d'une conséquence du libre établissement et d'une suite naturelle du marché unique (...) ».

Le Conseil supérieur des assurances sociales ajoute encore qu'il « (...) ne dispose d'aucun élément permettant de dire que l'équilibre financier du régime de sécurité sociale luxembourgeois risque d'être rompu par une organisation systématique du travail intérimaire à partir du Luxembourg ».

Et l'institution de poursuivre : « La société d'intérim, d'un côté, profite légitimement du principe de libre établissement et fixe son siège social au Luxembourg après due autorisation de l'Etat luxembourgeois, d'un autre côté, bénéficie du principe de libre circulation des personnes et des prestations pour engager du personnel résidant en France et le détacher en Allemagne. Dans ce cas, l'affiliation à la sécurité (sociale) luxembourgeoise est voulue par la législation communautaire et celle luxembourgeoise ».

1 Ces nombres correspondent à la comptabilisation de tous les travailleurs intérimaires inscrits en cette qualité au cours de chaque mois et non en fin de mois, comme c'est parfois le cas dans les statistiques officielles.

2 Petites et Moyennes Entreprises.

3 Ce mode de calcul est celui retenu par la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de Dublin.

4 Source : Association d'assurance contre les accidents.

5 Audience publique du conseil supérieur des assurances sociales du 29 novembre 2001 à Luxembourg, n° 2001/0177.

DIFFÉRENCES SALARIALES ENTRE FRONTALIERS ET RÉSIDENTS AU LUXEMBOURG

Jacques BROSIOUS
CEPS/INSTEAD

INTRODUCTION

L'objectif de la présente étude¹ est d'analyser les différences salariales entre les salariés transfrontaliers et les salariés résidant au Luxembourg. Nous procédons en trois étapes : d'abord nous montrons qu'il existe un écart de taux de salaire entre frontaliers et résidents ; ensuite nous vérifions que cet écart est, en partie, dû à une différence de prétentions salariales, celles des frontaliers étant inférieures à celles des résidents au Luxembourg ; enfin nous donnons une explication de cette différence de prétentions salariales en observant que, pour leur premier emploi au Luxembourg, les demandeurs d'emploi transfrontaliers se réfèrent souvent aux salaires plus faibles proposés dans leur pays de résidence.

1. L'ÉCART DE TAUX DE SALAIRE ENTRE FRONTALIERS ET RÉSIDENTS AU LUXEMBOURG

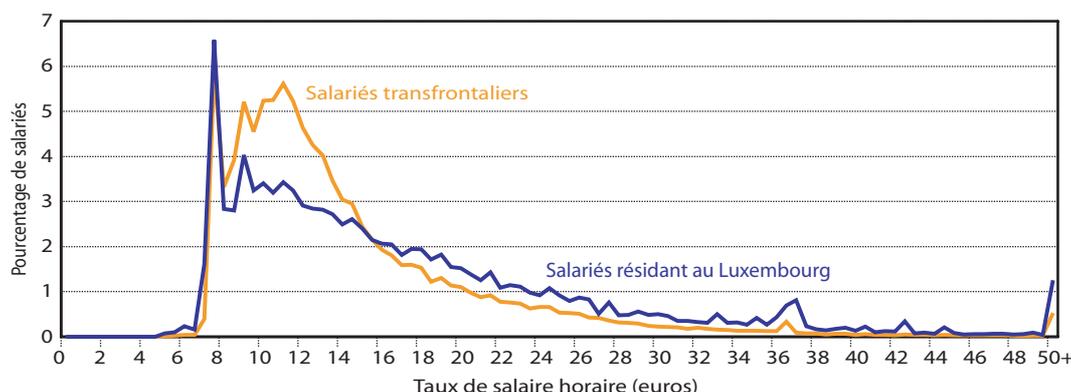
Dans cette première partie², nous étudions s'il existe un écart de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg. Nous commençons par une analyse descriptive qui fournit un écart brut (§1.1), pour ensuite présenter les résultats concernant l'écart net, c'est-à-dire après prise en compte des effets de structure (§1.2).

1.1. Distribution des salaires

L'analyse descriptive que nous présentons ici utilise une base de données de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS), comprenant tous les salariés occupant un emploi au Luxembourg au 31 mars 2001. A ce stade de l'analyse, les différentes caractéristiques individuelles des salariés ne sont pas prises en compte.

Comme on peut le constater au graphique 1, la distribution des taux de salaire horaires des salariés transfrontaliers se distingue de celle des salariés résidant au Luxembourg³.

Graphique 1. Les distributions des taux de salaire horaires des salariés transfrontaliers et des salariés résidant au Luxembourg.

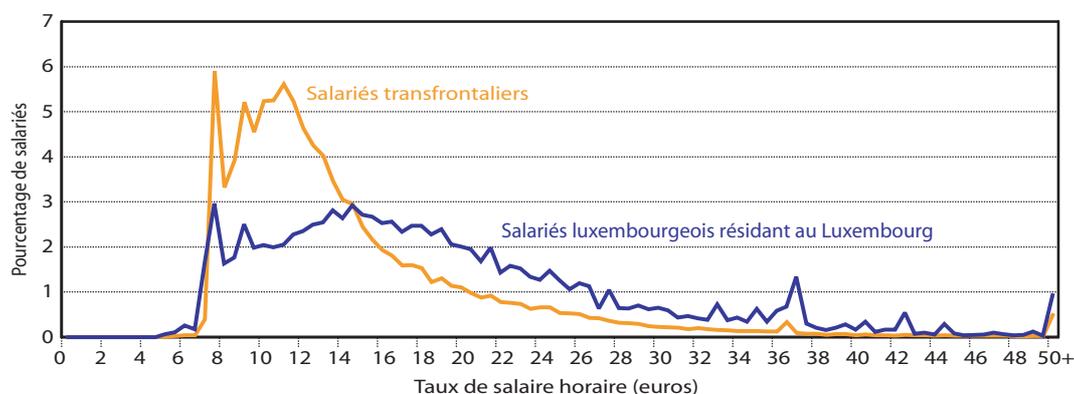


Source : IGSS ; mois de référence : mars 2001.

Les deux distributions se distinguent par le fait que, pour les taux de salaire faibles (compris entre 8 et 15 €), le pourcentage de salariés transfrontaliers excède celui des salariés résidant au Luxembourg, alors que c'est l'inverse qui est observé pour les taux de salaire élevés. Les salariés résidant au Luxembourg ont, en 2001, un taux de salaire horaire moyen de 15,48 €; ce taux de salaire est supérieur de 11,30% à celui des salariés transfrontaliers, qui ont un taux de salaire horaire moyen de 13,73 €.

Ce premier résultat, selon lequel les taux de salaire des frontaliers sont plus faibles que ceux des résidents, est confirmé à plus forte raison par la comparaison entre les frontaliers d'une part, et les seuls Luxembourgeois résidant au Luxembourg d'autre part (c'est-à-dire après exclusion des salariés immigrés, cf. graphique 2).

Graphique 2. Les distributions des taux de salaire horaires des salariés transfrontaliers et des salariés luxembourgeois résidant au Luxembourg.



Source : IGSS ; mois de référence : mars 2001.

L'écart de taux de salaire entre les frontaliers et les Luxembourgeois résidant au Luxembourg est encore supérieur à celui déterminé entre les frontaliers et l'ensemble des résidents au Luxembourg. En effet, les Luxembourgeois ont des taux de salaire moyens qui sont supérieurs de 27% par rapport à ceux des frontaliers (17,39 € contre 13,73 €).

Cette analyse descriptive constitue donc le point de départ de notre travail. Mais rappelons qu'il s'agit d'un résultat par rapport à l'écart brut entre frontaliers et résidents. Il se peut évidemment que cet écart de taux de salaire entre frontaliers et résidents soit dû à des effets de structure sous-jacents. Conscients de cette éventualité, nous procédons maintenant à une analyse qui nous permet de quantifier, toutes choses égales par ailleurs (voir encadré 1), l'effet du pays de résidence sur le taux de salaire.

Encadré 1. Toutes choses égales par ailleurs

Certaines différences salariales observées entre salariés au niveau de l'analyse statistique descriptive s'expliquent par des effets de structure. Souvent ces effets ont un impact sur la productivité des salariés, ce qui justifie alors les différences salariales. Or l'objectif de notre analyse est de connaître l'influence du pays de résidence sur le taux de salaire, et ceci toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire après prise en compte des effets de structure. Les « choses » en question seraient, dans le cas de figure idéal, toutes les influences sur le taux de salaire autres que notre variable d'intérêt (le pays de résidence). Or, le contrôle de l'ensemble des autres influences n'est pas envisageable au vu des limites qui nous sont imposées par les bases de données dont nous disposons. En effet, pour de nombreuses influences sur le taux de salaire, soit les variables requises ne sont pas du tout fournies par les bases de données, soit l'information disponible n'est qu'une approximation des renseignements requis. A titre d'exemple, nous aurions voulu tenir compte des différences de compétences linguistiques des salariés ou encore de leur biographie professionnelle puisque ces deux éléments peuvent justifier des différences salariales entre salariés, indépendamment du pays de résidence de ces derniers. Or, malheureusement nous ne pouvons pas contrôler tous ces effets dans notre analyse puisque nous ne disposons pas de telles informations dans nos bases de données.

1.2. L'écart de taux de salaire après prise en compte des effets de structure

Cette partie explicative, se propose de nuancer l'écart de salaire brut en tenant compte des effets de structure. Nous disposons de deux sources de données : l'une disponible au STATEC et se référant à l'année 1995, l'autre fournie par l'IGSS et portant sur l'année 2001.

L'écart de taux de salaire en 1995

Une étude du STATEC publiée en 1997 montre que, pour les hommes, le salaire des résidents dépasserait, toutes choses égales par ailleurs, de respectivement 8,8% (nationaux) et 2,6% (étrangers) celui des frontaliers⁴. Des estimations que nous avons réalisées sur l'ensemble des observations disponibles dans la base de données (hommes et femmes confondus) montrent qu'en 1995, les taux de salaire des salariés transfrontaliers sont, en moyenne et toutes choses égales par ailleurs, de 5,8% inférieurs à ceux des salariés résidant au Luxembourg.

Encadré 2. Les données du STATEC-1995

En 1996, le STATEC a réalisé l'Enquête sur la structure des salaires au Luxembourg, qui porte sur le mois d'octobre de l'année 1995. Le champ d'investigation de cette enquête couvre les entreprises occupant au moins 10 salariés dans les secteurs C à K de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne (NACE). Il s'agit des secteurs d'activité suivants : l'industrie manufacturière, la construction, le commerce de gros et de détail, les réparations automobiles et domestiques, les hôtels et les restaurants, les transports, l'entreposage et les communications, l'intermédiation financière et l'immobilier, les locations et les activités de service aux entreprises. L'échantillon final fournit des renseignements sur 967 entreprises et 18 006 salariés, dont 5 593 salariés transfrontaliers.

L'écart de taux de salaire en 2001

Dans la partie descriptive, nous avons vu qu'en 2001 le taux de salaire des salariés résidant au Luxembourg était supérieur de 11,3% à celui des salariés transfrontaliers. Or, après prise en compte des différentes caractéristiques individuelles des salariés, l'écart n'est plus de 11,3%, mais seulement de 3,1%.

Encadré 3. Les données de l'IGSS-2001

Pour le mois de mars de l'année 2001, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) dispose d'une base de données qui est constituée à partir de fichiers administratifs relatifs à l'affiliation des assurés, la détermination, la perception et le recouvrement des cotisations effectués par le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) pour le compte des différentes institutions de sécurité sociale. Du fait que l'affiliation à la sécurité sociale est obligatoire pour l'ensemble des personnes ayant un contrat de travail au Luxembourg (que ces personnes résident au Luxembourg ou non), la base de données nous permet de procéder à une analyse statistique des taux de salaire de 238 647 salariés, dont 148 005 salariés résidant au Luxembourg et 90 642 salariés transfrontaliers.

Comparaison des résultats de 1995 et 2001

Au vu des résultats précédents, on pourrait être tenté de conclure à une diminution de l'écart de taux de salaire sur la période 1995-2001 : 5,8% en 1995, contre 3,1% en 2001. En réalité, cette baisse apparente tient, pour l'essentiel, aux différences d'informations disponibles dans les deux bases de données pour mesurer cet écart. Les informations disponibles à l'IGSS étant recueillies pour les besoins de la protection sociale, certaines variables nécessaires à une analyse statistique du marché du travail font défaut. Ainsi, la base de données ne fournit de renseignements ni sur le niveau de formation des salariés, ni sur leur profession exacte, ni sur la structure du ménage dans lequel ils vivent. Par ailleurs, la base de données du STATEC ne couvre pas l'ensemble des secteurs d'activité.

Ainsi, lorsqu'on utilise, pour la base de données STATEC-1995, les mêmes variables que celles utilisées dans le modèle de l'IGSS-2001 (en supprimant notamment les variables concernant le niveau de formation et la profession), l'écart de 5,8% en faveur des résidents se réduit à un écart de 2,8%, proche de celui obtenu à l'aide du modèle IGSS. De même, lorsque nous refaisons les calculs pour 2001 en considérant uniquement les secteurs d'activité retenus dans le modèle du STATEC, l'écart passe de 3,1% à 5,2%, résultat très proche de celui obtenu sur la base de données du STATEC.

Somme toute, si les données dont nous disposons ne nous permettent pas de chiffrer l'évolution de l'écart de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg sur la période 1995-2001, elles nous permettent en revanche de cerner de façon très concordante l'ordre de grandeur de l'ampleur de cet écart : pour les secteurs C à K de la classification NACE, il est d'environ 5% en faveur des résidents.

Écarts de taux de salaire selon le pays de résidence des frontaliers

D'après nos résultats précédents, le fait d'habiter un pays autre que le Luxembourg semble avoir une influence sur le taux de salaire. Jusqu'ici, nous avons fait la distinction entre l'ensemble des salariés résidant au Luxembourg et l'ensemble des salariés résidant dans un pays limitrophe du Grand-Duché. Maintenant, nous distinguons, au sein de ce second groupe, les salariés venant

de France, de Belgique et d'Allemagne. Une telle analyse est réalisable avec le fichier de l'IGSS-2001, qui se distingue de celui du STATEC-1995 par la présence d'informations sur le pays de résidence des frontaliers.

La distinction des salariés transfrontaliers selon leur pays d'origine nous fournit deux résultats intéressants. D'une part, nous constatons qu'à caractéristiques identiques, les frontaliers venant de France ont, en moyenne, des taux de salaire inférieurs de 7,1% à ceux des résidents du Luxembourg. D'autre part, nous observons que les frontaliers venant de Belgique et d'Allemagne ont des taux de salaire en moyenne légèrement supérieurs à ceux des résidents du Luxembourg : les écarts sont respectivement de 1,0% et de 1,9% au profit des frontaliers venant de Belgique et des frontaliers venant d'Allemagne.

Ce résultat nous montre qu'il importe de spécifier, au sein de l'ensemble des frontaliers, trois groupes distincts suivant qu'ils ont leur résidence en France, en Belgique ou encore en Allemagne. Malheureusement, nous ne disposons pas toujours d'une variable qui permet de faire la distinction entre ces trois groupes, dans les bases de données que nous utilisons. Concernant les bases de données que nous avons utilisées pour les parties suivantes de la présente étude, l'omission de cette distinction s'explique par le fait que, au moment de la conception des questionnaires d'enquête, nous ne savions pas encore que les frontaliers venant de France se distinguent de ceux venant de Belgique et d'Allemagne, au niveau des salaires.

Dans la partie suivante de l'étude, nous analysons si l'écart de taux de salaire entre frontaliers et résidents au Luxembourg peut s'expliquer, en partie, par une différence de prétentions salariales.

2. LA DIFFÉRENCE DE DEMANDES SALARIALES COMME SOURCE DE L'ÉCART DE TAUX DE SALAIRE ENTRE FRONTALIERS ET LUXEMBOURGEOIS RÉSIDANT AU LUXEMBOURG

Dans cette deuxième partie⁵, nous analysons si l'écart de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg est, en partie, dû à un écart de demandes salariales, celles des frontaliers venant de France étant inférieures à celles des Luxembourgeois⁶. Cette hypothèse est justifiée par la théorie de la recherche d'emploi⁷, qui permet de montrer que le taux de salaire dépend des demandes salariales par l'intermédiaire du taux de salaire de réserve⁸.

A cette fin, nous allons montrer que les demandes salariales des frontaliers sont moins fréquentes (§2.1), moins souvent exagérées (§2.2) et plus souvent situées en dessous du prix du marché (§2.3) que celles des Luxembourgeois⁹. Enfin, nous allons voir que les salaires sont négociables dans de nombreuses entreprises et qu'il est donc possible que les salaires soient influencés par des différences de demandes salariales (§2.4).

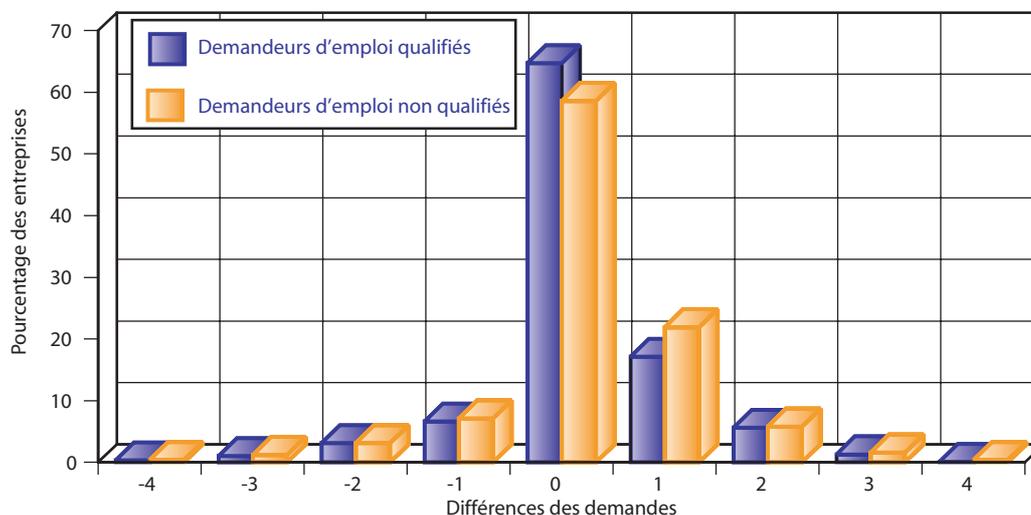
Encadré 4. Enquête auprès d'entreprises implantées au Luxembourg

Pour analyser les écarts de demandes salariales entre frontaliers et Luxembourgeois, nous disposons de données issues d'une enquête réalisée en 2001 par le CEPS/INSTEAD et le STATEC auprès de 3285 entreprises implantées au Luxembourg. Le champ d'investigation de cette enquête couvre les entreprises occupant au moins 10 salariés dans les secteurs C à K de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne (code NACE). La date de référence est décembre 2000. Grâce à un taux de réponse global de 73%, nous disposons finalement de l'avis de 2403 employeurs sur les différences de demandes salariales.

2.1. Les demandes salariales des frontaliers sont moins fréquentes que celles des résidents luxembourgeois

L'enquête auprès des entreprises implantées au Luxembourg nous permet de savoir, pour chaque employeur, si les demandes salariales des frontaliers sont perçues comme étant inférieures à celles des Luxembourgeois. L'indicateur que nous utilisons prend la valeur '0' si l'employeur considère que les demandes salariales sont aussi fréquentes pour les frontaliers que pour les Luxembourgeois. Une valeur positive correspond à la situation où l'employeur estime que les demandes salariales des Luxembourgeois sont plus fréquentes que celles des frontaliers. L'indicateur prendra une valeur négative si l'inverse est vrai. Le graphique 3 présente les résultats.

Graphique 3. Pourcentage d'employeurs qui perçoivent une différence de comportement quant aux demandes salariales entre frontaliers et résidents au Luxembourg



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; mois de référence : décembre 2000.

Guide de lecture : 0 = l'entreprise estime que les résidents luxembourgeois n'expriment pas plus souvent que les frontaliers une demande salariale lors de l'embauche ;
4 = l'entreprise est d'avis que les demandes salariales des résidents luxembourgeois sont nettement plus fréquentes que celles des frontaliers ;
-1 = l'entreprise perçoit les demandes salariales des frontaliers comme étant légèrement plus fréquentes que celles des résidents luxembourgeois.

La majorité des employeurs (soit environ 60%) ne perçoivent pas de différence notable entre frontaliers et Luxembourgeois en termes de fréquence de l'expression de prétentions salariales. Restent cependant les 40% d'avis contraires, qui nous intéressent plus particulièrement. Ces 40% se divisent en deux catégories : 28% sont d'avis que les demandes salariales des résidents luxembourgeois sont plus fréquentes que celles des frontaliers (i.e. valeur de l'indicateur supérieure ou égale à 1), alors que seulement 12% pensent que l'inverse est vrai, c'est-à-dire que ce sont les frontaliers qui formulent plus souvent que les Luxembourgeois des demandes salariales. Par ailleurs, nous voyons que les réponses données par les employeurs ne se distinguent pas notablement selon que les demandeurs d'emploi sont qualifiés ou non.

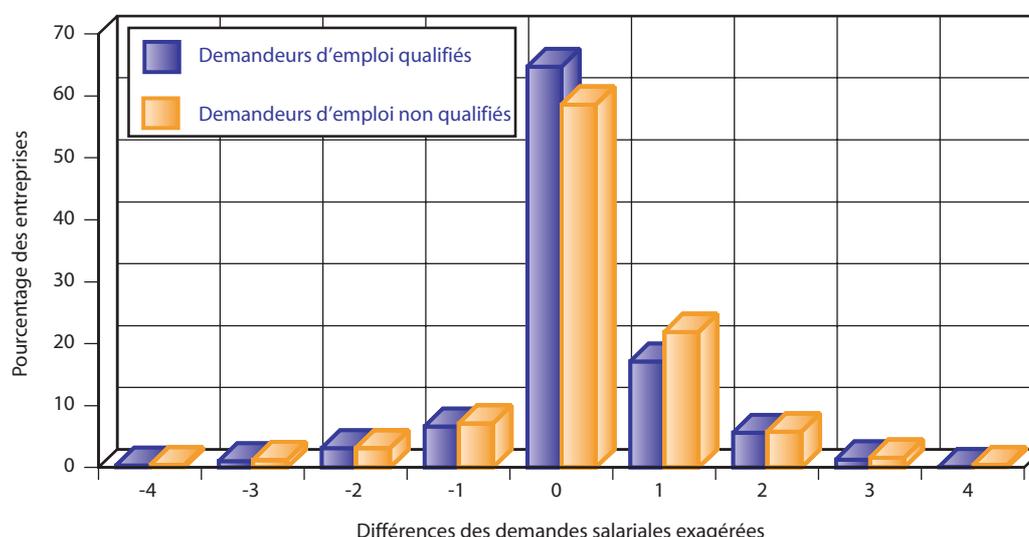
Nous pouvons donc conclure que les différences de demandes salariales ne représentent pas un phénomène massif mais qu'il y a quand même 28 % des entreprises qui sont d'avis que les frontaliers ont moins souvent que les Luxembourgeois des prétentions salariales.

2.2. Les demandes salariales des frontaliers sont moins souvent jugées exagérées par les employeurs que celles des Luxembourgeois

Dans cette deuxième approche, nous nous intéressons non pas à la fréquence avec laquelle les demandeurs d'emploi expriment une demande salariale lors de l'embauche, mais au montant de ces demandes. Plus précisément, il s'agit de déterminer si les demandes salariales des frontaliers sont moins souvent jugées exagérées par les employeurs que celles des Luxembourgeois¹⁰.

Le graphique 4 présente les résultats obtenus pour les réponses données par chaque employeur séparément.

Graphique 4. Pourcentage d'employeurs qui perçoivent une différence de comportement quant aux demandes salariales **exagérées** entre frontaliers et résidents au Luxembourg



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; mois de référence : décembre 2000.

Guide de lecture : 0 = l'entreprise estime que les résidents luxembourgeois n'expriment pas plus souvent que les frontaliers une demande salariale lors de l'embauche ;
 4 = l'entreprise est d'avis que les demandes salariales des résidents luxembourgeois sont nettement plus fréquentes que celles des frontaliers ;
 -1 = l'entreprise perçoit les demandes salariales des frontaliers comme étant légèrement plus fréquentes que celles des résidents luxembourgeois.

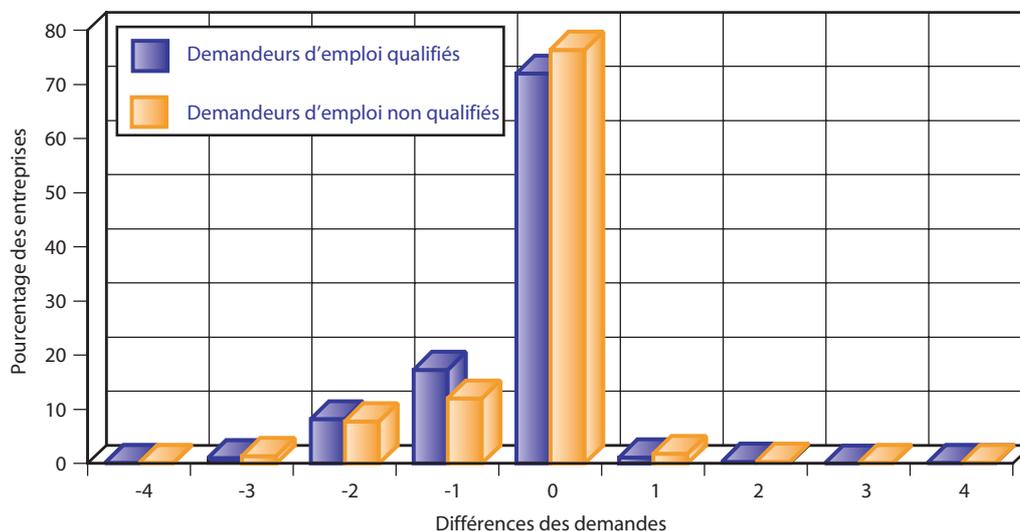
Tout d'abord, notons que, pour la majorité des employeurs, les Luxembourgeois ne sont pas proportionnellement plus nombreux à avoir des prétentions salariales exagérées que les frontaliers (58% des entreprises pour les candidats qualifiés et 59% pour les candidats non qualifiés). Cependant, 41% des employeurs sont d'un avis contraire. Ils se décomposent en 34% qui répondent que les Luxembourgeois expriment plus souvent que les frontaliers des demandes salariales exagérées et seulement 7% qui disent que les frontaliers expriment plus souvent que les Luxembourgeois des demandes salariales exagérées.

Bien que dans la majorité des entreprises il n'existe pas de différences entre les demandes salariales exagérées des frontaliers et des Luxembourgeois, les prétentions salariales exagérées des Luxembourgeois sont néanmoins perçues par plus d'employeurs que celles des frontaliers.

2.3. Les demandes salariales des frontaliers sont plus souvent situées en dessous des taux de salaire offerts par les entreprises que celles des Luxembourgeois

D'après les résultats de l'enquête, 73% des employeurs pensent que les Luxembourgeois sont proportionnellement aussi nombreux que les frontaliers à avoir des demandes salariales inférieures au prix du marché¹¹ (cf. graphique 5). Les 27% d'entreprises restantes se décomposent en 25% (soit 600 employeurs) qui estiment plus fréquentes les demandes salariales faibles de la part des frontaliers et 2% qui sont de l'avis opposé. D'après les employeurs, la différence de fréquence entre frontaliers et Luxembourgeois existerait plus souvent pour les candidats qualifiés que pour les candidats non qualifiés.

Graphique 5. Pourcentage d'employeurs qui perçoivent une différence de comportement quant aux demandes salariales situées en dessous du prix du marché



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; mois de référence : décembre 2000.

Guide de lecture : 0 = l'entreprise estime que les résidents luxembourgeois n'expriment pas plus souvent que les frontaliers une demande salariale lors de l'embauche ; 4 = l'entreprise est d'avis que les demandes salariales des résidents luxembourgeois sont nettement plus fréquentes que celles des frontaliers ; -1 = l'entreprise perçoit les demandes salariales des frontaliers comme étant légèrement plus fréquentes que celles des résidents luxembourgeois.

Jusqu'à présent, nous avons mené le raisonnement suivant : si nous pouvons montrer que les frontaliers ont des demandes salariales inférieures à celles des Luxembourgeois, alors nous disposons d'une explication de l'écart de taux de salaire entre frontaliers et Luxembourgeois. Nous avons donc implicitement supposé que les employeurs sont libres de fixer le niveau du taux de salaire, en fonction notamment des demandes salariales des candidats à l'embauche. Dans le paragraphe suivant, nous vérifions cette hypothèse en analysant si les offres salariales sont flexibles et donc modulables selon les différences de demandes salariales.

2.4. Dans la majorité des entreprises, les taux de salaire sont négociables entre demandeur d'emploi et employeur

D'après les renseignements qui nous sont fournis par les employeurs, dans de nombreuses entreprises le taux de salaire n'est pas défini d'avance pour chaque poste à pourvoir, mais il est le résultat d'une négociation salariale entre l'employeur et le demandeur d'emploi. En effet, concernant les offres d'emploi réservées aux personnes non qualifiées, 52% des entreprises déclarent que le taux de salaire est ouvert à la négociation ; c'est le cas pour 72% des entreprises en ce qui concerne les offres réservées aux personnes qualifiées¹².

Au vu des possibilités de négociation, il est donc fort probable que les taux de salaire observés à l'issue des procédures d'embauche reflètent, du moins en partie, les différences de demandes salariales que nous avons pu identifier auparavant.

Dans cette partie, nous avons montré l'existence d'un écart de demandes salariales entre frontaliers et Luxembourgeois. Dans ce qui suit, nous cherchons à savoir pourquoi les demandes salariales des frontaliers sont relativement faibles.

3. L'ORIGINE DES DIFFÉRENCES DE DEMANDES SALARIALES ENTRE FRONTALIERS ET RÉSIDENTS

Dans une analyse théorique préalable à la présente étude¹³, nous avons émis l'hypothèse suivante : les frontaliers qui ne disposent pas d'une bonne information sur les taux de salaire au Luxembourg ont des demandes salariales faibles parce qu'ils sont amenés à déterminer leurs demandes salariales en se référant aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence plutôt qu'à ceux offerts au Luxembourg. Pour vérifier cette hypothèse, nous utilisons l'enquête réalisée en 2002 par le STATEC et le CEPS/INSTEAD auprès des frontaliers au Luxembourg.

3.1. Beaucoup de frontaliers qui ont une information imparfaite sur les salaires offerts au Luxembourg se réfèrent aux salaires offerts dans leur pays de résidence

A l'aide de l'enquête auprès des frontaliers, nous pouvons vérifier deux questions :

- avant leur premier emploi au Luxembourg, les frontaliers ont-ils une information imparfaite sur les taux de salaire offerts au Grand-Duché ?
- les frontaliers qui ont une information imparfaite se réfèrent-ils aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour fixer leurs demandes salariales, même si ces taux de salaire sont inférieurs à ceux offerts au Luxembourg ?

Si les deux hypothèses sont confirmées par nos données, nous pourrions conclure que le manque d'information – et par conséquent la référence aux taux de salaire plus faibles offerts dans le pays de résidence – est l'explication de nos résultats de la deuxième partie de ce document, selon lesquels les frontaliers ont des demandes salariales inférieures à celles des Luxembourgeois¹⁴.

Afin de vérifier si, avant leur premier emploi au Luxembourg, les frontaliers disposaient d'une information exacte sur les taux de salaire offerts au Grand-Duché, nous leur avons posé la question suivante : « Pour votre premier emploi au Luxembourg, aviez-vous une idée exacte du salaire que vous pouviez obtenir pour cet emploi ? (une seule réponse possible) ». Les réponses possibles à cette question étaient : « Vous aviez une idée exacte du salaire », « Vous aviez une idée fautive du salaire et vous attendiez plus », « Vous aviez une idée fautive du salaire et vous attendiez moins » et « Vous ne saviez pas du tout quel salaire vous pouviez avoir » .

Tableau 1. Pourcentage de frontaliers selon le degré d'information dont ils disposaient sur les taux de salaire offerts au Luxembourg, avant d'aller y travailler

	Ensemble des frontaliers
Idée exacte des taux de salaire offerts au Luxembourg	35,1%
Idée fausse des taux de salaire – vous attendiez plus	15,6%
Idée fausse des taux de salaire – vous attendiez moins	7,3%
Aucune idée sur les taux de salaire offerts au Luxembourg	42,0%

Source : enquête « dépenses des frontaliers », STATEC - CEPS/INSTEAD ; référence = période de recherche précédant le premier emploi au Luxembourg ; enquête réalisée en juin 2002.

Les résultats présentés dans le tableau 1 confirment que les demandeurs d'emploi transfrontaliers se trouvent face à un problème d'information imparfaite quant aux taux de salaire offerts au Grand-Duché, pour le premier emploi. En effet, avant d'aller travailler au Luxembourg, 42% des frontaliers n'avaient aucune idée des taux de salaire auxquels ils pouvaient prétendre. Seuls 35% des frontaliers disposaient d'une information exacte sur les taux de salaire auxquels ils pouvaient prétendre. Les autres pensaient avoir une bonne idée des taux de salaire, mais ils se sont rendu compte ensuite que l'information dont ils disposaient était mauvaise.

La question est alors de savoir si les frontaliers qui n'ont aucune idée sur les taux de salaire offerts au Luxembourg se réfèrent principalement aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour estimer les taux de salaire proposés au Luxembourg. A cette fin, nous avons ajouté la question suivante à l'enquête : « Lorsqu'on vous a proposé votre premier salaire au Luxembourg, à quoi l'avez-vous comparé ? ». Les réponses possibles sont : « surtout au salaire que vous auriez pu avoir dans votre pays de résidence », et « surtout aux salaires offerts au Luxembourg ».

D'après notre enquête, 72% des frontaliers qui ont déclaré n'avoir aucune idée sur les taux de salaire offerts au Luxembourg se réfèrent surtout aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour évaluer les offres salariales qui leur sont proposées au Luxembourg. Ce résultat est donc bien en accord avec notre hypothèse. De plus, il se confirme pour chacun des trois pays limitrophes du Luxembourg (tableau 2).

Tableau 2. Proportion de frontaliers n'ayant aucune idée précise sur les taux de salaire offerts au Luxembourg lors de leur première embauche et qui se sont référés surtout aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence

	Pays de référence = pays de résidence
Frontaliers venant de France	69,3%
Frontaliers venant de Belgique	68,4%
Frontaliers venant d' Allemagne	88,8%

Source : enquête « dépenses des frontaliers », STATEC - CEPS/INSTEAD ; enquête réalisée en juin 2002.

Quel que soit leur pays de résidence, les demandeurs d'emploi transfrontaliers qui ne disposent d'aucune information sur les taux de salaire disponibles au Luxembourg, lors de la recherche du premier emploi, fixent le plus souvent leurs demandes salariales surtout par rapport aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence : c'est le cas de 69% des frontaliers venant de France, de 68% des frontaliers venant de Belgique et même de 89% des frontaliers venant d'Allemagne.

Pour montrer que les salaires dans les pays de référence sont plus faibles que ceux au Luxembourg, ce qui explique, en partie, les demandes salariales relativement faibles des frontaliers, nous nous référons aux statistiques fournies par les offices nationaux de statistique des pays respectifs (tableau 3). Bien qu'elles soient très grossières, parce qu'elles résument en un chiffre la distribution des salaires, elles permettent de confirmer l'idée selon laquelle les salaires bruts au Luxembourg seraient nettement supérieurs à ceux des pays limitrophes.

Tableau 3. Comparaison interrégionale des salaires (euros)

	Salaires bruts horaire des ouvriers	Salaires bruts mensuels des employés	Année de référence
Luxembourg	12,62	3816	2001
France (Lorraine)	9,66	2476	2000
Allemagne (Sarre)	15,58	2946	2002
Allemagne (Rhénanie-Palatinat)	14,89	3112	2002
Belgique (Wallonie)	11,18	2386	1999

Source : Statistiques en bref 2002 ; édité par les offices statistiques la Grande Région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie ; pp. 18-19.

Nous observons que les salaires bruts des employés sont nettement plus élevés au Luxembourg que dans les pays limitrophes. En revanche, pour les ouvriers, les salaires horaires bruts sont plus importants en Allemagne. Or, pour mieux illustrer les différences de salaires entre le Luxembourg et les pays limitrophes, il y a lieu de comparer les salaires nets, c'est-à-dire les salaires après déduction des impôts et des cotisations sociales obligatoires. En 2003, l'OCDE montre que les salaires nets annuels d'un ouvrier célibataire sont de 24 687 € au Luxembourg, 19 647 € en Allemagne, 18 624 € en Belgique et 16 447 € seulement en France. Ces différences salariales et le fait que les frontaliers se réfèrent aux salaires dans leur pays de résidence pourraient donc, en partie, expliquer les écarts de taux de salaire que nous avons pu observer dans la première partie de la présente étude.

3.2. Même avec une information parfaite sur les salaires offerts au Luxembourg, les frontaliers se réfèrent aux salaires offerts dans leur pays de résidence

Nous venons de voir que les frontaliers qui ne disposent d'aucune information sur les taux de salaire offerts au Luxembourg avant d'occuper leur premier emploi dans ce pays se réfèrent souvent aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour déterminer leurs demandes salariales.

Dans le présent paragraphe, nous nous intéressons aux frontaliers qui ont estimé lors de leur première embauche qu'ils disposaient d'une information exacte sur les taux de salaire offerts au Luxembourg. Est-ce que, eux aussi, se sont référés aux taux de salaire disponibles dans leur pays de résidence, ceci peut-être dans l'objectif de baisser leur demande salariale par rapport à celles des concurrents résidant au Luxembourg ?

Le tableau 4 présente les réponses de ces personnes à la question portant sur leur taux de salaire de référence.

Tableau 4. Proportion de frontaliers, ayant une bonne connaissance des taux de salaire offerts au Luxembourg, qui se réfèrent cependant aux taux de salaire proposés dans leur pays de résidence

	Pays de référence = pays de résidence
Frontaliers venant de France	56,9%
Frontaliers venant de Belgique	54,0%
Frontaliers venant d'Allemagne	78,1%

Source : enquête « dépenses des frontaliers », STATEC - CEPS/INSTEAD ; enquête réalisée en juin 2002.

Note de lecture : pour leur premier emploi au Luxembourg, 56,9% des frontaliers venant de France qui avaient une idée exacte des taux de salaire offerts au Luxembourg ont comparé le taux de salaire qui leur était offert surtout aux taux de salaire offerts dans les entreprises en France.

Nous observons que les frontaliers qui disaient avoir été bien informés sur la distribution des taux de salaire au Luxembourg avant d'y occuper leur premier emploi ont majoritairement comparé les offres salariales qui leur ont alors été proposées au Luxembourg avec les taux de salaire disponibles dans leur pays de résidence. Ceci est vrai pour 57% des frontaliers venant de France, pour 54% des frontaliers venant de Belgique et même pour 78% des frontaliers venant d'Allemagne. Dans une situation de concurrence salariale, ces demandeurs d'emploi devraient donc pouvoir baisser leurs demandes salariales par rapport à celles des Luxembourgeois, tout en gardant des taux de salaire supérieurs à ceux offerts dans leur pays de résidence.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Dans cette étude, nous avons montré qu'il existe un écart de taux de salaire entre frontaliers et résidents au Luxembourg et que les différences de demandes salariales sont, en partie, à l'origine de ces différences salariales.

En effet, les taux de salaire des frontaliers seraient inférieurs d'environ 3 à 6% à ceux des résidents, selon l'année d'analyse et les données utilisées. Plus particulièrement, les frontaliers venant de Belgique et d'Allemagne perçoivent des salaires proches de ceux des résidents, alors que les frontaliers venant de France touchent des taux de salaire inférieurs d'environ 7% à ceux des salariés résidant au Luxembourg.

Pour expliquer ces écarts, nous observons que les demandes salariales des frontaliers sont moins fréquentes que celles des Luxembourgeois, qu'elles sont moins souvent exagérées et qu'elles sont plus souvent situées en dessous des offres salariales initiales des employeurs. Vu que dans de nombreuses entreprises du secteur privé, les salaires sont le résultat d'une négociation, nous concluons qu'il est fort probable que les taux de salaire observés à l'issue des procédures d'embauche reflètent, du moins en partie, les différences de demandes salariales que nous avons pu identifier auparavant.

Enfin, notre objectif a consisté à comprendre pourquoi les demandes salariales des frontaliers sont inférieures à celles des résidents luxembourgeois. Nous avons montré qu'au moment où ils arrivent au Luxembourg, la majorité des frontaliers ne disposent pas d'une information exacte sur les taux de salaire offerts au Luxembourg et fixent leurs demandes salariales par rapport aux taux de salaire proposés dans leur propre pays de résidence, taux qui sont plus faibles que ceux proposés au Luxembourg. Nous en déduisons que c'est parce qu'ils ne se doutent pas des taux de salaire élevés auxquels ils pourraient prétendre et/ou parce qu'ils se réfèrent généralement aux taux de salaire plus faibles offerts dans leur pays de résidence, que les frontaliers ont souvent des demandes salariales relativement plus faibles.

Quant aux perspectives de recherche, notre analyse soulève un certain nombre de questions. Les pistes d'exploration future se regroupent en deux catégories : d'une part celles qui consistent à améliorer les analyses entreprises au cours de cette étude, en vérifiant certaines hypothèses et en détaillant des résultats qui restent trop généraux pour l'instant ; d'autre part, celles qui ont pour objectif d'élargir le champ d'étude à d'autres sujets en relation avec la présence des frontaliers au Luxembourg et avec les écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents du Luxembourg.

Concernant la première catégorie, nous proposons les trois prolongements suivants de nos analyses. Tout d'abord, par rapport à l'existence d'écarts de taux de salaire entre salariés résidant au Luxembourg et salariés transfrontaliers, une nouvelle base de données est maintenant disponible. Il s'agit d'une nouvelle version de l'enquête sur la structure des salaires au Luxembourg, enquête qui fournit des données relatives à l'année 2002. Le protocole d'enquête étant le même que celui qui a été utilisé pour obtenir les données de 1995 que nous avons utilisées, cette nouvelle source d'informations rendra possible une comparaison des écarts de taux de salaire dans le temps. Nous obtiendrons donc une réponse à notre question concernant l'éventualité d'une

réduction des écarts de taux de salaire au fil des années. De surcroît, cette nouvelle enquête, contrairement à celle portant sur l'année 1995, fait la distinction entre frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne et permettra, par conséquent, de vérifier les résultats issus des analyses par pays d'origine des frontaliers, que nous avons réalisées jusqu'ici à l'aide des fichiers de l'IGSS. Toujours par rapport à l'existence d'écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents, il serait peut-être pertinent de tenir compte des compétences linguistiques des salariés pour l'expliquer, hypothèse que nous n'avons pas pu tester avec les données dont nous disposons. Il est en effet possible qu'une partie des différences salariales s'explique par le fait que les résidents au Luxembourg ont généralement une meilleure connaissance de la langue luxembourgeoise que les frontaliers, et qu'ils maîtrisent de plus d'autres langues, notamment l'allemand et le français.

Ensuite, en ce qui concerne l'analyse des écarts de demandes salariales entre frontaliers et résidents, il importerait de tenir compte de la distinction entre frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne, afin de vérifier si les frontaliers de Belgique et d'Allemagne, qui semblent avoir les mêmes taux de salaire que les résidents, ont également les mêmes demandes salariales que les résidents.

Enfin, pour mieux cerner l'impact du taux de salaire de référence sur les demandes salariales et pour nuancer nos résultats d'analyse, il serait important d'obtenir de meilleures informations relatives aux taux de salaire offerts dans les régions limitrophes du Luxembourg, en distinguant différents niveaux de formation, différentes professions ou encore différents secteurs d'activité.

Concernant la deuxième catégorie de pistes de recherche, c'est-à-dire celles qui ont pour objectif d'élargir le champ d'étude à d'autres sujets, nous retenons les trois projets suivants. En premier lieu, pour mieux comprendre les différences de demandes salariales entre frontaliers et résidents, il serait intéressant de connaître les biographies professionnelles des frontaliers avant leur embauche au Luxembourg. En effet, les demandeurs d'emploi ayant déjà eu un emploi dans leur pays de résidence avant de postuler au Luxembourg sont susceptibles d'avoir un comportement différent de celui des demandeurs d'emploi qui n'ont jamais eu d'expérience professionnelle dans leur pays.

Ensuite, l'existence et l'ampleur des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents pourraient être étudiées en relation avec les trajectoires des frontaliers sur le marché du travail au Luxembourg. En effet, il est possible que les frontaliers acceptent initialement, lors de leur première embauche au Luxembourg, des emplois faiblement rémunérés, peut-être pour augmenter leur probabilité d'être embauchés, mais avec la perspective d'améliorer ensuite leurs revenus salariaux par la renégociation ou par un changement d'emploi. Seule l'analyse de données longitudinales, issues d'enquêtes récurrentes ou d'enquêtes rétrospectives, nous permettrait de vérifier cette hypothèse.

Enfin, nous pourrions envisager de tester si l'analyse des écarts de taux de salaire développée dans la présente étude permet également une meilleure compréhension de l'écart de taux de salaire entre résidents, luxembourgeois et résidents étrangers. Il serait en effet intéressant de voir si les immigrés au Luxembourg ont, de par leur passé professionnel dans des pays moins rémunérateurs que le Luxembourg, des demandes salariales inférieures à celles des Luxembourgeois et, partant, des taux de salaire effectifs moindres.

1 Cahier CEPS/INSTEAD - STATEC n°100

2 La première partie de cette étude est un résumé d'une analyse approfondie publiée au CEPS/INSTEAD : Brosius, J. (2005) ; « Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg » ; Document PSELL 146 ; CEPS/INSTEAD.

3 Cette étude porte exclusivement sur l'analyse des taux de salaire horaire. Pour ne pas alourdir le texte, nous allons néanmoins utiliser le terme simplifié de taux de salaire, sans explicitement dire à chaque fois qu'il s'agit du taux horaire. Plus précisément, nous utilisons le taux de salaire horaire brut versé au salarié, c'est-à-dire le taux de salaire amputé des charges sociales incombant à l'employeur.

- 4 Langers, J. (1997) ; « Structure des salaires et statistiques des gains – enquête sur la structure des salaires 1995 » ; Bulletin du STATEC ; n°7-97 ; pp. 264-281.
- 5 La deuxième partie de cette étude est un résumé d'une analyse approfondie publiée au CEPS/INSTEAD : Brosius, J. (2005) ; « Les différences de demandes salariales comme source de l'écart de taux de salaire entre frontaliers et résidents au Luxembourg » ; Document PSELL 149 ; CEPS/INSTEAD.
- 6 Les demandes salariales sont les prétentions salariales exprimées par les demandeurs d'emploi lors des entretiens d'embauche.
- 7 Stigler, G. (1961) ; "The Economics of Information" ; Journal of Political Economy ; 69 ; pp. 213-225 ; Stigler, G. (1962) ; "Information in the labor market" ; Journal of Political Economy ; Vol.70 ; pp. 94-104 ; McCall, J. (1970) ; "Economics of information and job search" ; Quarterly Journal of Economics ; Vol.84 ; pp. 113-126 ; Mortensen, D. (1970) ; "Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve" ; The American Economic Review ; Vol. 60 ; No. 5 ; pp. 847-862.
- 8 Le raisonnement théorique sous-jacent à cette étude est présenté dans l'étude suivante du CEPS/INSTEAD : Brosius, J. (2005) ; « Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg » ; Document PSELL 143 ; CEPS/INSTEAD.
- 9 Le choix de restreindre l'étude aux seuls résidents luxembourgeois vient du fait que l'analyse des fonctions de gains nous montre qu'il existe une nette différence salariale entre les résidents luxembourgeois et les résidents étrangers. Dans cette étude, nous préférons donc comparer les frontaliers aux seuls résidents luxembourgeois.
- 10 Une demande salariale est supposée exagérée si le taux de salaire demandé par le candidat à l'embauche excède nettement le prix du marché pour l'emploi et/ou le candidat en question.
- 11 Il s'agit de demandes salariales situées en dessous des taux de salaire qui sont initialement proposés par l'entreprise.
- 12 Dans la base de données, nous ne disposons pas d'informations sur la présence ou non d'une convention collective, avec des grilles de salaires imposées. Il ne nous est donc pas possible de vérifier si, dans certaines entreprises, les salaires sont ouverts à la négociation, malgré l'existence de telles conventions. Notons par ailleurs que nos résultats sont en partie dus au choix du champ d'analyse, qui se réduit au secteur privé.
- 13 Brosius, J. (2005) ; « Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg » ; Document PSELL 143 ; CEPS/INSTEAD.
- 14 Tout au long de l'analyse, nous supposons que les Luxembourgeois, du fait qu'ils résident au Luxembourg, disposent d'une meilleure information sur les taux de salaire offerts au Grand-Duché.
- 15 Notons que la réponse à cette question peut, pour certaines personnes, poser un problème de mémoire parce que leur premier emploi occupé au Luxembourg peut remonter à longtemps.

Les perspectives démographiques et éducatives dans la Grande Région Wallonie, Luxembourg, Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat

Géry COOMANS
Directeur GeoLabour

Les dernières projections démographiques au niveau national émises par Eurostat font état d'une progression plus soutenue des chiffres de population du Grand-Duché : à l'horizon 2025, la population atteindrait 544.000 personnes, alors que les projections établies en 2000 annonçaient 515.000 personnes – soit une augmentation de plus de 5%, ou encore une augmentation de plus de 7% par rapport à la population de 2000. Ce réajustement est quasiment entièrement imputable à une révision à la hausse des hypothèses d'immigration.

Pour les régions adjacentes, faute d'encre pouvoir se fier aux projections régionales établies en 1997 sur base des chiffres de population de 1995, les projections de GeoLabour ont été basées sur les chiffres de 2000 et sur des hypothèses de paramètres constants (en terme de fécondité et de mortalité) et sur les profils de mobilité par âge de la période 1995-2000. S'agissant de porter l'attention sur la population d'âge actif (soit les 15-64 ans) jusqu'à l'horizon 2020, l'impact des hypothèses de natalité et de mortalité constantes est marginal. Seuls les glissements éventuels des profils de mobilité par âge sont susceptibles d'exercer des effets significatifs.

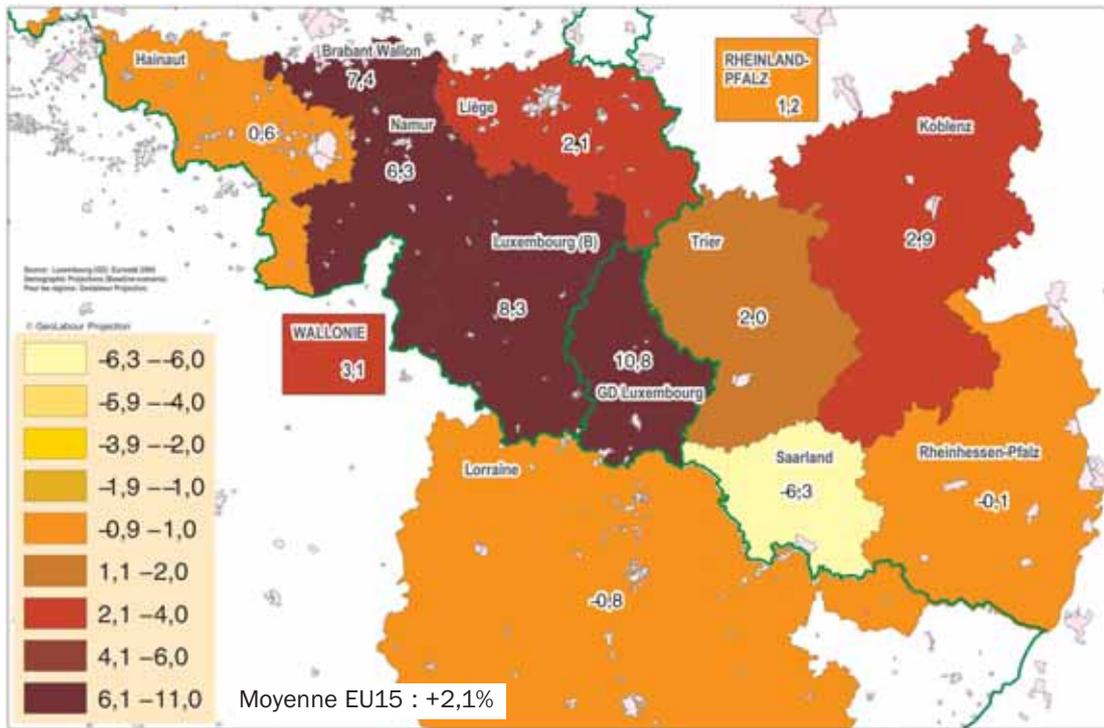
Les évolutions récentes montrent quelques changements d'ordre structurel, dont les effets pourraient s'accuser dans les années à venir. Le trait le plus marquant est illustré par la **Lorraine** : après les années de crise et les exodes importants, la fin des années 1990 montre une « sortie de crise » manifeste, avec une diminution caractérisée des sorties – et cela pour tous les âges.

De manière semblable, la **Sarre** voit l'ampleur de l'exode diminuer de manière sensible. La **Rhénanie-Palatinat** passe d'un bilan négatif à un bilan largement positif à la fin des années

Mobilité interrégionale quinquennale nette			
Âge 15-64 (X 1000)			
	1985-1990	1990-1995	1995-2000
Brabant Wallon	5	6	2
Hainaut	-11	-10	-15
Liège	-2	-2	-5
Luxembourg (B)	1	2	1
Namur	2	2	1
Wallonie	-5	-2	-16
Koblenz	-5	0	19
Trier	-3	-7	3
Rheinessen-Pfalz	-1	-4	11
Rheinland-Pfalz	-9	-11	33
Saarland	-7	-35	-10
Lorraine	-67	-44	-22
Total	-88	-92	-15

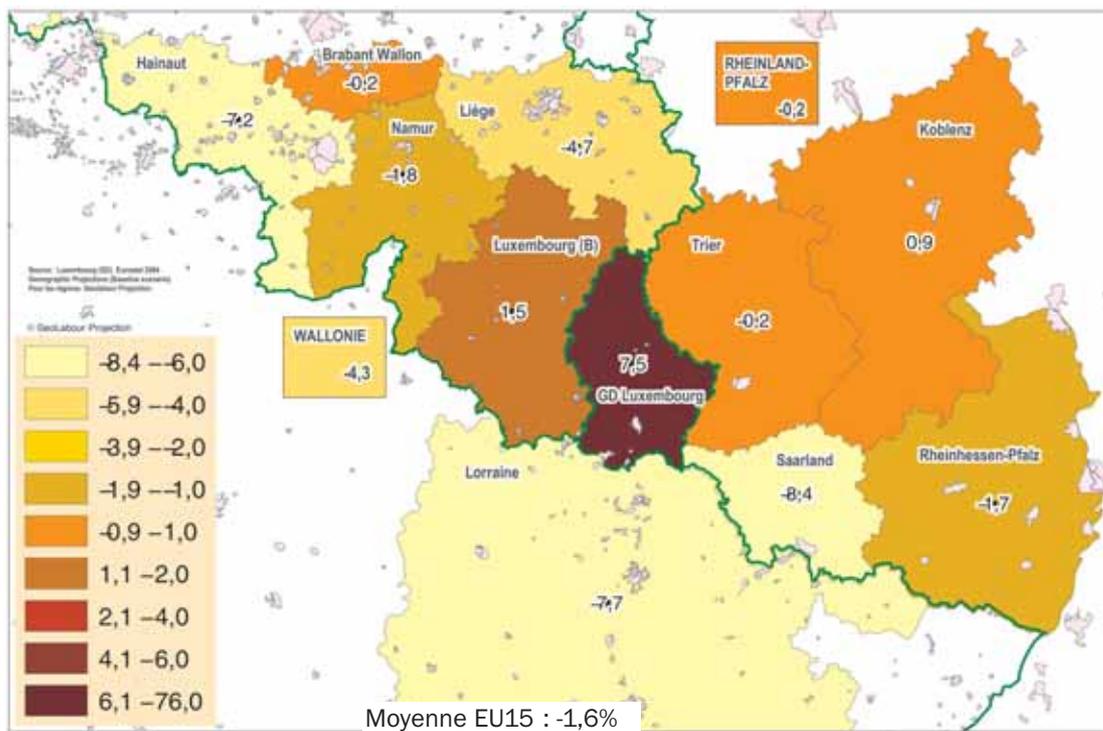
Source : GeoLabour

Carte 1 : Croissance décennale (%) de la population d'âge actif (15-64 ans) - 2000-2010



Les cartes 1 et 2 illustrent l'évolution de la population d'âge actif (soit les 15-64 ans) pour la première et la deuxième décennie du siècle. On observe que cette décennie-ci connaîtrait encore une croissance résiduelle de la population active.

Carte 2 : Croissance décennale (%) de la population d'âge actif (15-64 ans) - 2010-2020



1990. La **Wallonie** voit son bilan négatif s'accuser, mais celui-ci doit beaucoup aux sorties du Hainaut, alors que les chiffres pour les autres provinces wallonnes sont à peine significatifs. Mais, considérant l'ensemble de la Grande Région – et a fortiori en prenant en compte l'immigration vers le Grand-Duché – il est patent qu'à la seule exception du Hainaut, les facteurs de répulsion s'atténuent. Les tendances suggèrent que même la Lorraine et la Sarre se rapprochent des valeurs de neutralité.

Le Grand-Duché lui-même voit le nombre d'immigrés se tasser légèrement (entre 2 et 3000 par an depuis 2000, par rapport aux 4000 annuels des années 1990), et ceci n'est sans doute pas sans rapport avec les évolutions des régions adjacentes. Au total, ces évolutions confirment que le glissement de l'âge industriel – qui avait fait la prospérité de ces régions – vers le nouveau paradigme technologique a bel et bien atteint un palier.

Ceci implique aussi qu'en quelque sorte les déterminations démographiques se referment sur elles-mêmes : la mobilité pendulaire peut certes s'accroître, mais la mobilité résidentielle tend globalement à se réduire. A moins que les paramètres de l'immigration soient modifiés, les projections démographiques y trouvent un surcroît de « probabilité », et certainement si l'on isole la population d'âge actif à l'horizon à 2020. Le fait majeur est bel et bien qu'au cours de ces deux décennies, le caractère abrupt des évolutions démographiques va immanquablement impliquer des mutations de grande ampleur sur les marchés du travail.

Rétrécissement significatif de l'offre de travail

Après le maximum atteint en 2011, la deuxième décennie marquerait une décroissance très progressive de la population d'âge actif.

Par rapport à ces moyennes, seul le **Grand-Duché** connaîtrait encore des croissances significatives : plus de 10% pour la décennie actuelle, plus de 7% sur la décennie suivante.

La Wallonie perdrait davantage sur la deuxième décennie (-4.3%) qu'elle ne gagnerait sur la décennie actuelle (+3.1%).

La Lorraine, stagnante sur la décennie présente (-0.8%), verrait la baisse se précipiter après 2010 (-7.7% sur la deuxième décennie).

La Sarre verrait la deuxième décennie accentuer la baisse (-6% pour la décennie actuelle, -8% pour la suivante).

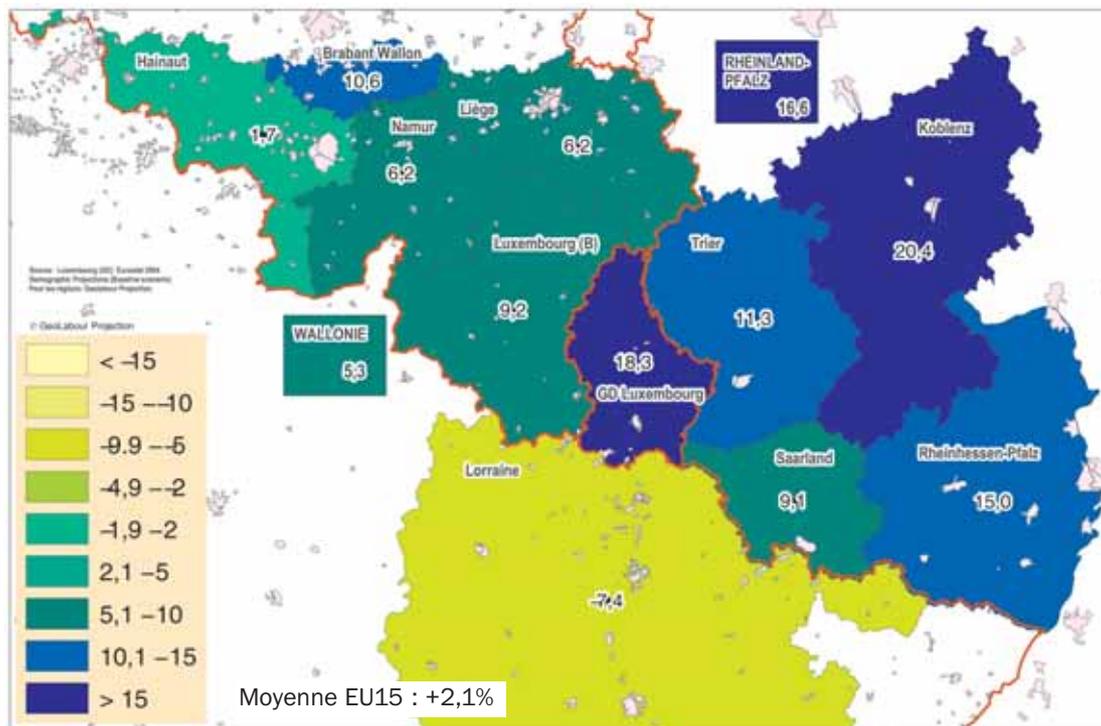
Les évolutions de **la Rhénanie-Palatinat** sont les moins marquées, avec une quasi-stabilité tout au long de la période : se conjuguent ici les effets combinés d'un baby-boom atténué qui ne survint, en Allemagne, que dans les années 1960 et d'un apport continu d'entrants provenant d'autres régions – avec dès lors des récessions qui ne se précipiteront qu'après 2020.

Toutefois, l'analyse des **cartes 1 et 2** suggère aussi que si la décennie actuelle désigne un axe Bruxelles – Luxembourg comme zone de croissance résiduelle plus soutenue, la deuxième décennie ne laisserait, à côté du Grand-Duché, que la province belge homonyme avec un reliquat de croissance. Toutes les autres régions entreraient, avec la deuxième décennie, dans une phase de rétrécissement significatif de l'offre de travail.

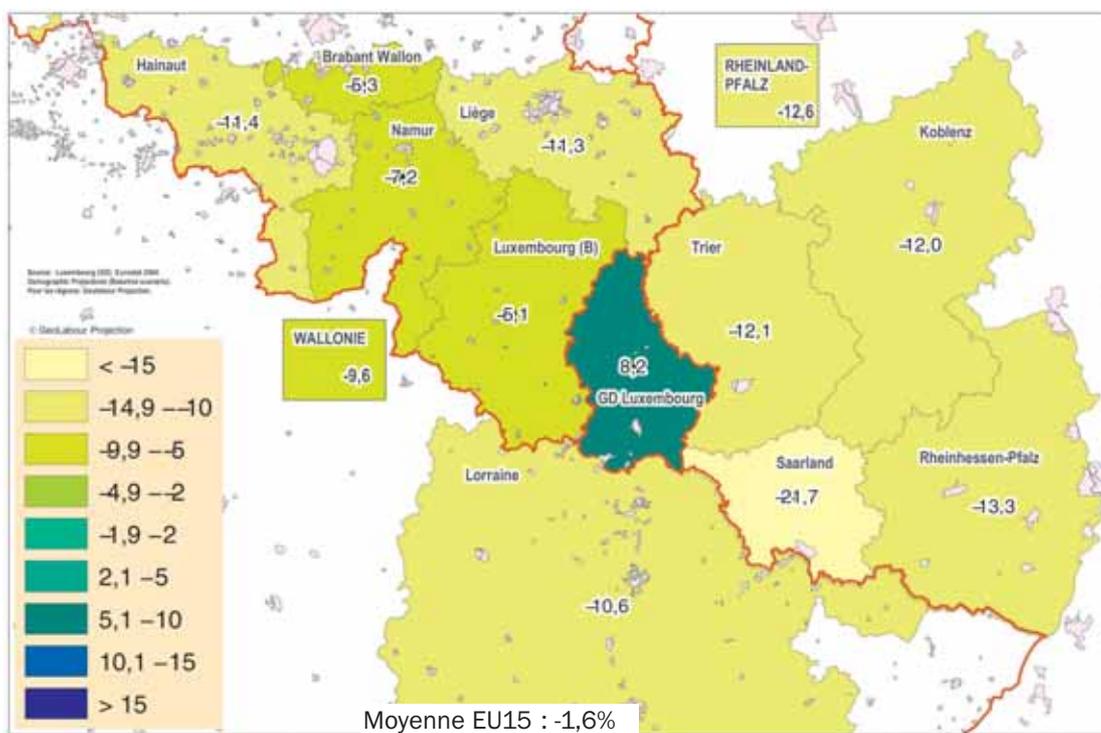
Les **cartes 3 et 4** montrent que le retournement pour les effectifs de jeunes entrants, soit le groupe des 15-24 ans, serait encore beaucoup plus prononcé.

Déjà **la Lorraine** verra les effectifs de jeunes baisser de plus de 1% par an à partir de 2005, ramenant l'index à 83 en 2020 (base 100 en 2000).

Carte 3 : Croissance décennale (%) du groupe d'âge 15-24 ans - 2000-2010



Carte 4 : Croissance décennale (%) du groupe d'âge 15-24 ans - 2010-2020



En Wallonie, la décennie présente voit les derniers rejets des baby boomers d'après guerre qui viennent encore gonfler le groupe des 15–24 ans (+5% sur la décennie actuelle). Mais par effet reporté de l'érosion rapide de la fécondité dans les années 1970, la décennie suivante montre des régressions d'autant plus fortes là où elles se sont nourries d'un exode plus marqué – comme dans le Hainaut.

Dans les **régions allemandes**, pour la décennie actuelle, l'effet est plus marqué avec l'arrivée des rejets des baby boomers des années 1960 (+17% sur la décennie actuelle), mais les régressions de la décennie suivante sont générales et encore plus marquées là où les exodes des années 1980 ont réduit la natalité : en Sarre, le nombre de jeunes diminue de 22% entre 2010 et 2020, et l'on a la promesse de goulets caractérisés.

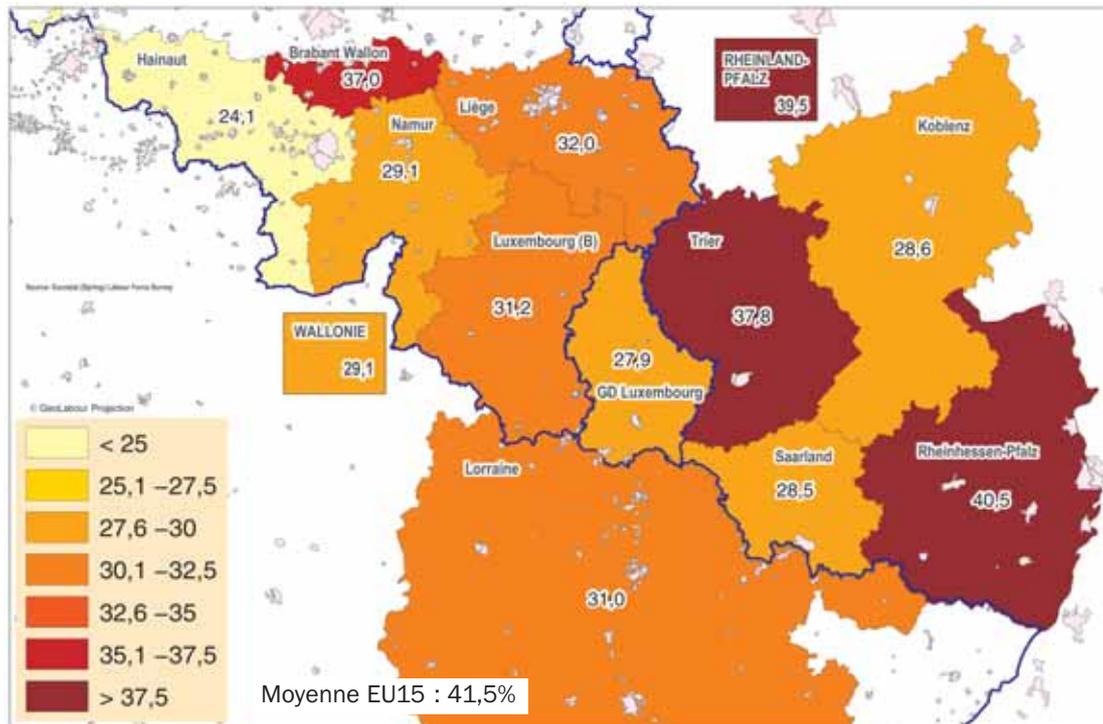
Enfin, le **Grand-Duché** ne connaîtrait, pour ce qui est de l'effectif de jeunes, qu'un ralentissement de la croissance : 18 % pour la décennie présente, encore 8% pour la décennie suivante – avec une stabilité à l'indice 127 après 2015 jusqu'en 2025. Encore est-il patent, dès lors que le taux de fécondité au Grand-Duché est revenu autour de 1.6, que la suite dépendra beaucoup de l'immigration effective. A l'horizon 2020, il demeure que le Grand-Duché est seul à maintenir l'effectif de jeunes, et il est à prévoir que la baisse de l'effectif de jeunes partout ailleurs aboutisse à leur relative fixation là où ils se trouveraient – comme le suggèrent de plus en plus toutes les situations, en Europe, où la baisse des effectifs jeunes produit effectivement une baisse encore plus nette de leur taux de mobilité.

Ces évolutions globales ne manqueront pas de confirmer quelques évolutions en cours, où l'on observe les effets structurels du glissement de l'âge de l'abondance démographique à celui de la rareté démographique. En effet, la survenance de deux guerres dans l'Europe du XXe siècle a occulté un glissement séculaire des structures démographiques, en déséquilibrant l'articulation des générations. Le dernier quart du siècle a vu se juxtaposer une importance exceptionnelle des générations nombreuses nées après guerre, et des cohortes encore croissantes de jeunes – celles-ci piétinant à l'entrée d'un marché du travail qui était « tenu » par les baby boomers. En même temps, le glissement vers un nouveau paradigme technologique désignait les cohortes vieillissantes à une large disqualification, pour au moins trois ordres de raison : d'une part, ces cohortes étaient scolairement « mal loties » (encore aujourd'hui, la moitié des 55-64 ans en Europe n'a pas atteint le niveau du secondaire supérieur) ; deuxièmement, les modes dominants d'organisation du travail qui avaient fait les grandes heures du «fordisme» et de l'âge d'or industriel reposaient sur une sérialisation des travailleurs, ainsi rendus captifs de trajectoires professionnelles fermées ; en troisième lieu, le glissement technologique multipliait, après 1975, les réallocations et les rationalisations dont ces travailleurs vieillissants étaient les premières victimes – et celles les moins capables d'être réaffectées. Pour l'Union à Quinze, le taux d'emploi des 55-64 ans baissa ainsi jusqu'à 36% en 1996 – et jusqu'à 30% pour ceux n'ayant pas atteint le niveau du secondaire supérieur, à comparer aux 60% maintenus par ceux qui avaient un niveau éducatif tertiaire. Mais cela correspond à une phase que l'on supposerait transitoire si seulement il ne fallait précisément envisager qu'un nombre croissant d'activités ne soit soumis à une mortalité élevée – à la fois du fait de la globalisation et de celui de l'instabilité technologique. En tout état de cause, le taux d'emploi des 55-64 ans a très clairement recommencé à augmenter, comme le montrent les **cartes 5 et 6**.

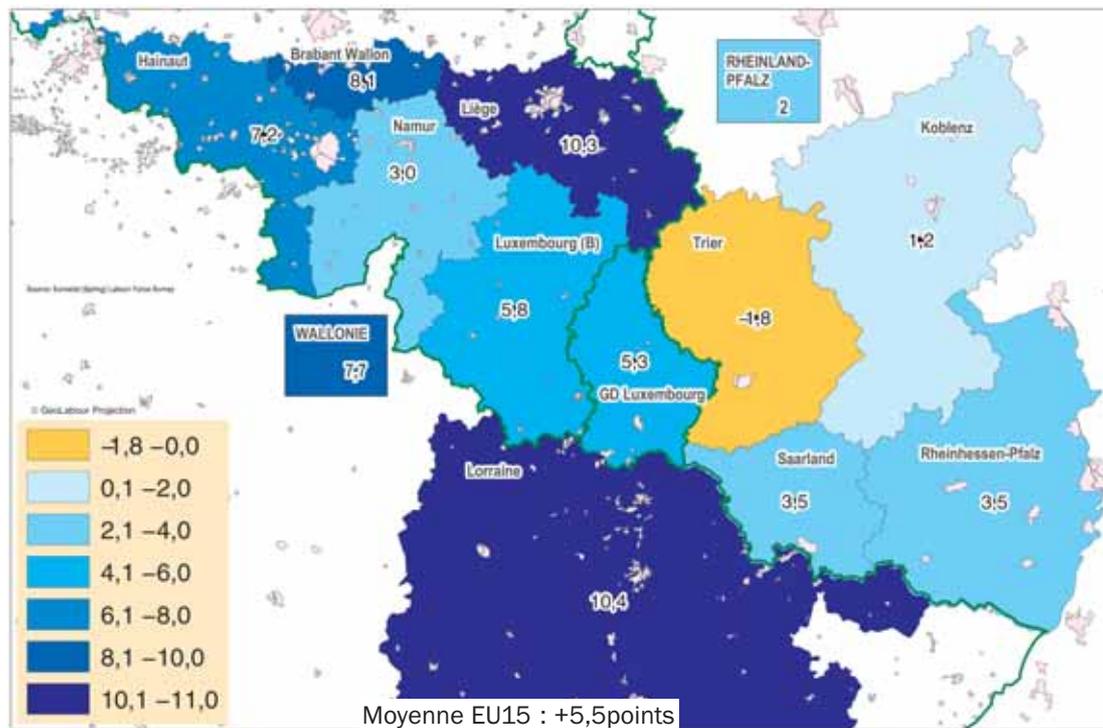
D'une part, les régions qui ont beaucoup souffert des « crises industrielles » et des réorganisations montrent toutes un taux d'emploi des travailleurs vieillissants sensiblement inférieurs à la moyenne européenne : voir la Lorraine, la Sarre, les provinces de Liège ou du Hainaut. D'autre part, comme le montre la **carte 6**, on observe quasiment dans toutes les régions concernées un redressement très net – atteignant plus de 10 points en Lorraine et dans la province de Liège. A l'autre extrême, le redressement est nettement moins marqué dans les régions allemandes, et la région de Trèves montre même une dégradation.

A bien la considérer, l'inversion de tendance quant aux taux d'emploi des travailleurs vieillissants a beaucoup à voir avec le grand retournement démographique : l'âge où le marché du travail pou-

Carte 5 : Taux d'emploi (%) des 55-64 ans - 2003



Carte 6 : Changement (pont de %) du taux d'emploi des 55-64 ans - 1996-2003



vaient fonctionner par sélection des plus flexibles touchés à sa fin. Désormais, par effet de raréfaction démographique, le marché du travail est contraint d'aller puiser dans les réserves disponibles, là où elles se trouvent. Ainsi, les avancées de la participation féminine au marché du travail, qui ont assuré 60% de la progression totale de l'emploi des Quinze entre 1996 et 2003, doivent désormais aller en se ralentissant, même s'il reste de larges marges de progression. L'écart des taux d'emploi masculin et féminin, qui était encore, parmi les Quinze, de 20 points (70% contre 50%) en 1996, n'était plus en 2003 que de 16 points (72.8% contre 56.2%) – alors que cet écart s'est réduit à 2 ou 3 points en Suède ou en Finlande. Pour chacune des régions concernées ici, l'écart demeure proche de la moyenne européenne – sauf au Grand-Duché, où il atteint 24 points. Autant dire que des marges de progression significatives demeurent disponibles.

A ne prendre en compte que les effectifs totaux en âge de travailler, la Grande Région se retrouve donc devant des perspectives contrastées. Partant d'un taux d'emploi bas – après l'érosion due aux crises industrielles – elle dispose apparemment de larges réserves.

En 2003, il n'y avait que la Rhénanie-Palatinat qui affichait un taux d'emploi (à peine) supérieur à la moyenne européenne (66.8% contre 64.5%), alors que la Lorraine et la Sarre passaient à peine le cap des 60% et que la Wallonie affichait 55% - tout cela encore très en deçà des taux de plus de 70% des pays nordiques, des Pays-Bas ou du Royaume-Uni. Mais cette fois, la stagnation ou la réduction de la population d'âge actif qui est au dénominateur du taux d'emploi aboutira à ce que même des croissances modérées de l'emploi viendront relever de manière soutenue les taux d'emploi, aboutissant à retourner le marché du travail en marché vendeur, alors qu'il est encore un marché acheteur.

En Lorraine, un volume d'emploi qui demeurerait inchangé par rapport à son niveau de 2003, se combinant à la régression démographique, aboutirait à pousser le taux d'emploi de 5 points à l'horizon 2020 (de 60 à 65%); en Sarre, l'emploi constant amènerait le taux d'emploi de 60.6 à 67.6% sur la même période. En Rhénanie, il suffirait de 0.5% de croissance annuelle du volume de l'emploi pour pousser le taux d'emploi au-delà des 70% à l'horizon 2020.

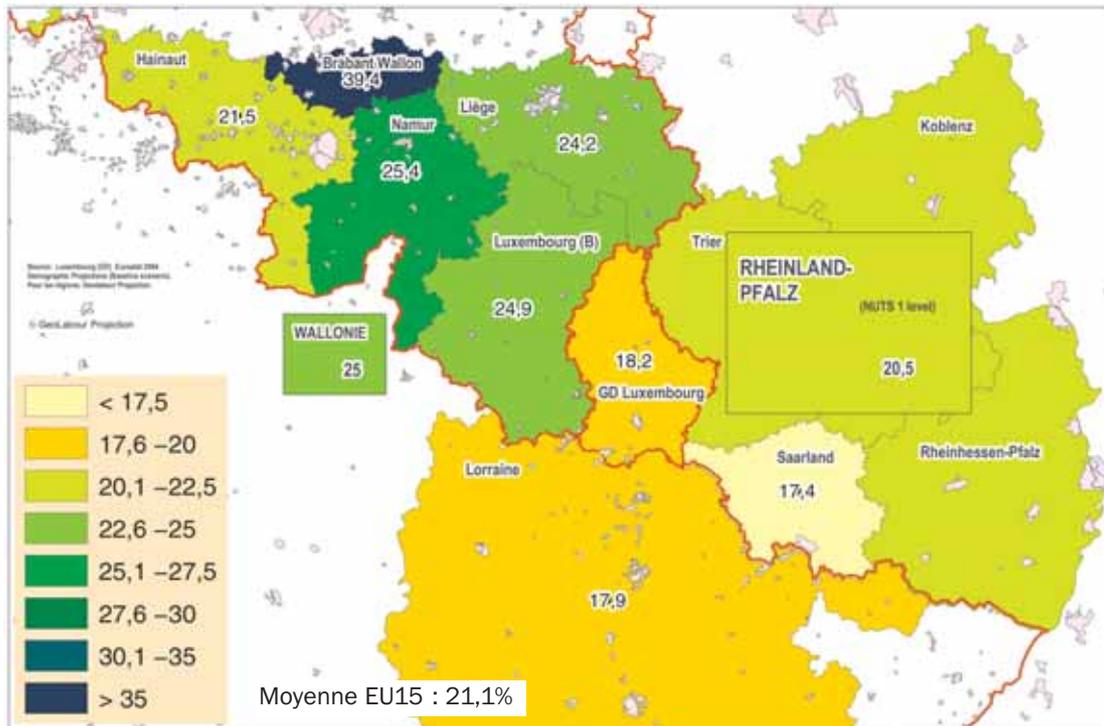
Toutefois, à l'opposé, il faudrait 1.2% de croissance annuelle de l'emploi en Wallonie pour atteindre ces 70% en 2020, et 1.5% au Grand-Duché.

Ceci suggère qu'au plan de la Grande Région, seule la Wallonie, outre le Grand-Duché, garderait des réserves significatives de croissance, alors que les régions allemandes ou la Lorraine paieraient un prix élevé à la régression démographique.

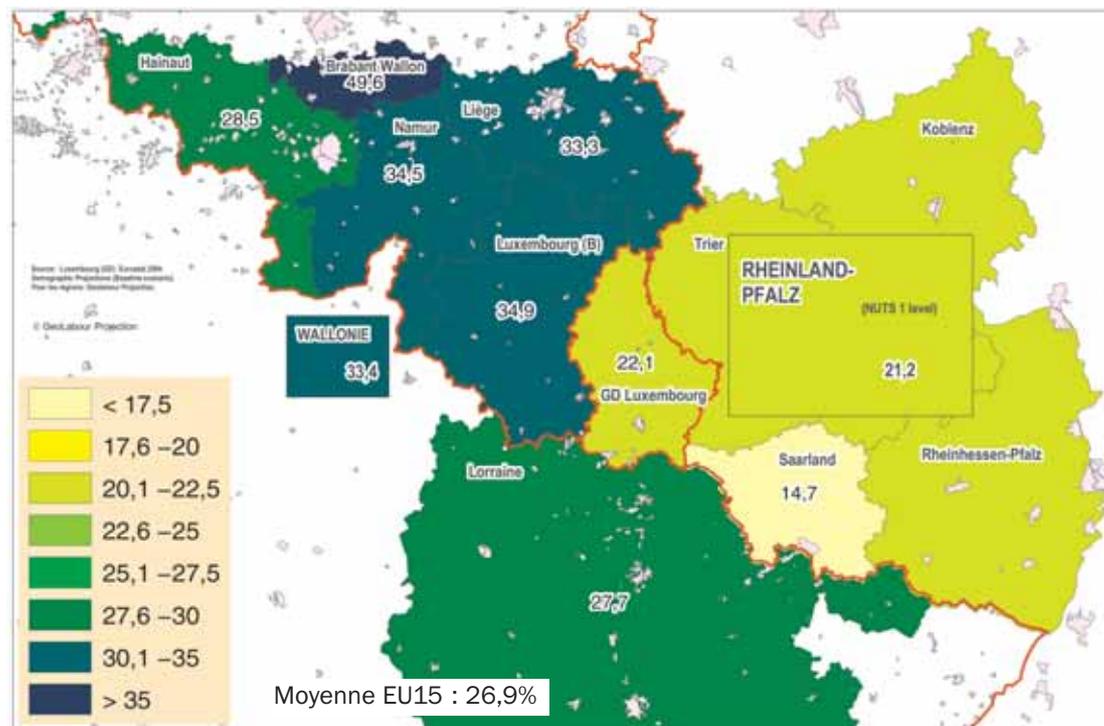
Evolution qualitative : des perspectives contrastées

Il faut évidemment aller au-delà des nombres globaux et s'attacher aux aspects qualitatifs de la force de travail. D'emblée, une grande prudence s'impose dans l'interprétation des indicateurs relatifs à la « qualité ». Prendre à leur valeur faciale les titres scolaires en tant que marqueur des niveaux de qualification, revient souvent à sacrifier beaucoup à l'époque antérieure – lorsque le diplôme scolaire servait de marqueur professionnel, distribuant les rôles techniques et assignant à des trajectoires professionnelles fermées qui dupliquaient et renforçaient les stratifications propres à une société encore très réticente à s'ouvrir. En outre, et précisément parce que les trajectoires professionnelles deviennent moins stables – et donc plus ouvertes – le titre scolaire perd de son pouvoir quant à la définition de la qualification réelle ou putative. Il suffit d'observer le développement conjoint, et pas seulement aux Etats-Unis, des activités de « skill assesment » et de « job assesment » pour prendre la mesure de la disqualification des sélections paresseuses qu'une démographie abondante autorisait. Dans ce paysage changeant, où les « tacit skills » et les « learning abilities » sont de plus importantes, c'est en fait la vie professionnelle elle-même qui devient, fut-ce encore très progressivement, dispensatrice d'un « développement des compétences tout au long de la vie » - où le diplôme est de moins en moins garant des compétences, lesquelles sont-elles de plus en plus redevables aux dispositifs de formation professionnelle

Carte 7: Part (%) du groupe d'âge 25-64 ans au niveau éducatif supérieur - 2003



Carte 8 : Part (%) du groupe d'âge 25-64 ans au niveau éducatif supérieur - 2020



et, non moins, au renforcement inévitable des « organisations apprenantes » qui font la compétitivité pointue dans le cadre des nouvelles technologies. Enfin, cet élargissement des modes de construction des compétences ne fait qu'ajouter à la nécessité ancienne d'être prudent quant à la comparabilité des titres scolaires d'un pays à l'autre, sinon d'une filière éducative à l'autre. Rappelons-nous par exemple ces employeurs anglais préférant un technicien allemand sorti à 20 ans du secondaire technique à l'ingénieur industriel sorti, à peine plus âgé, d'une école industrielle du Royaume-Uni. Ou observons la manière dont les IUT (instituts universitaires de technologie) aboutissent en France à revaloriser les compétences techniques par rapport aux formations universitaires classiques qui perdent progressivement leur ancienne prééminence dans le marquage des trajectoires.

Nonobstant ces réserves importantes, la prise en compte des niveaux éducatifs, surtout lorsqu'ils affichent les progressions importantes qui constituent un des traits dominants de l'Europe, demeure extrêmement instructive.

Deux caractéristiques demeurent en effet incontournables.

D'une part, le taux d'emploi est universellement corrélé, et fortement, au niveau éducatif.

Au plan de l'Europe à Quinze, les écarts sont conséquents : en se limitant aux groupes d'âge postsecondaire (25-64 ans), les taux d'emploi sont de 56% pour ceux qui n'ont pas atteint le niveau du secondaire supérieur, de 74% pour ceux qui l'ont atteint et de 84% pour ceux qui ont atteint le niveau du tertiaire (soit le « bac+2 » ou le niveau de la CITE 5-7). Cette hiérarchie claire des taux d'emploi selon le niveau éducatif implique aussi que les écarts de pays à pays, s'ils peuvent être conséquents pour des moins qualifiés, sont beaucoup plus minces au niveau du tertiaire, ne laissant dès lors que très peu de marges pour relever les taux d'activité. Sans doute observera-t-on que le taux d'emploi de ceux qui ont atteint le niveau tertiaire en France est le plus bas d'Europe (77%, par rapport aux 84% de la moyenne européenne), mais même dans ce cas, les marges de flexion des taux d'activité ou d'emploi sont considérablement plus limitées qu'elles ne le seraient pour les moins qualifiés.

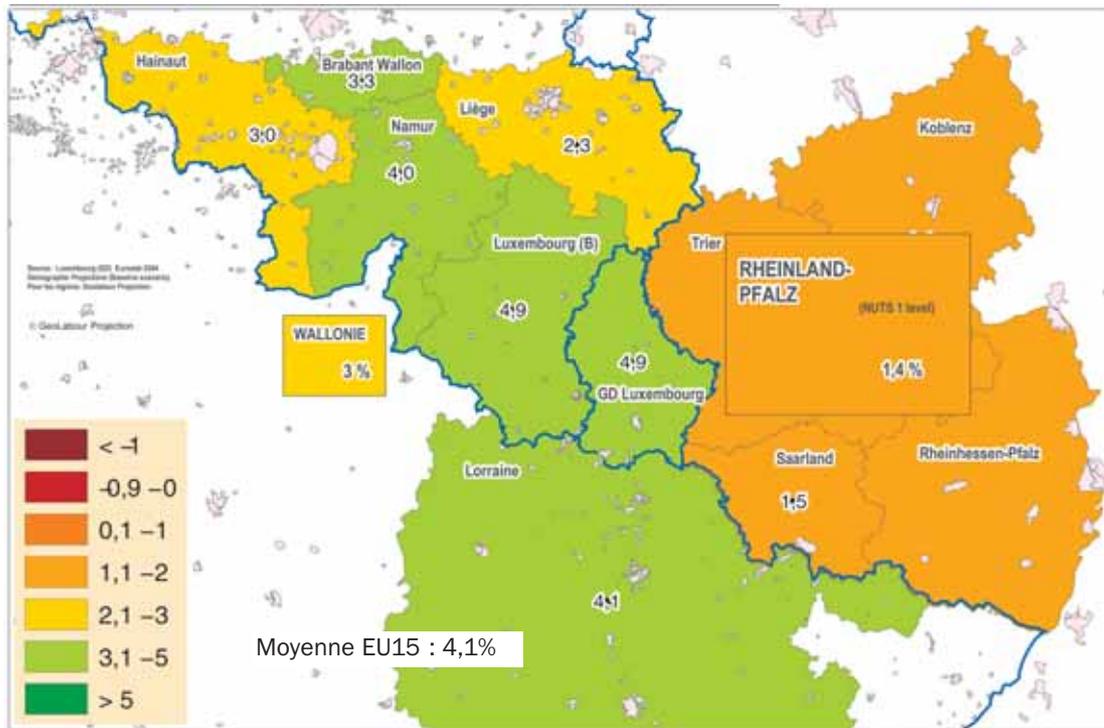
Cela implique aussi que l'élargissement de l'offre se retrouve ici dans une dépendance étroite de la « production » du système éducatif : à moins d'avoir davantage de jeunes formés au niveau supérieur, l'offre rétrécirait.

D'autre part, et contrairement à ce qui était requis par les formes organisationnelles propres à l'âge d'or industriel, l'âge des T.I.C. (technologies de l'information et des communications) se retrouve dans la dépendance étroite d'une offre de travailleurs qualifiés : tant aux Etats-Unis qu'en Europe, les années récentes montrent de manière indubitable que la croissance de l'emploi en général repose d'abord sur la croissance de l'emploi de ceux ayant atteint le niveau tertiaire : entre 1996 et 2003, pour l'Union à Quinze, la croissance moyenne de l'emploi a été de 1.4% par an, mais celle de l'emploi de personnes au niveau tertiaire a été de 2.9% par an, soit un rapport de 2 à 1, guère différent de ce qu'il fut aux Etats-Unis depuis le début des années 1990.

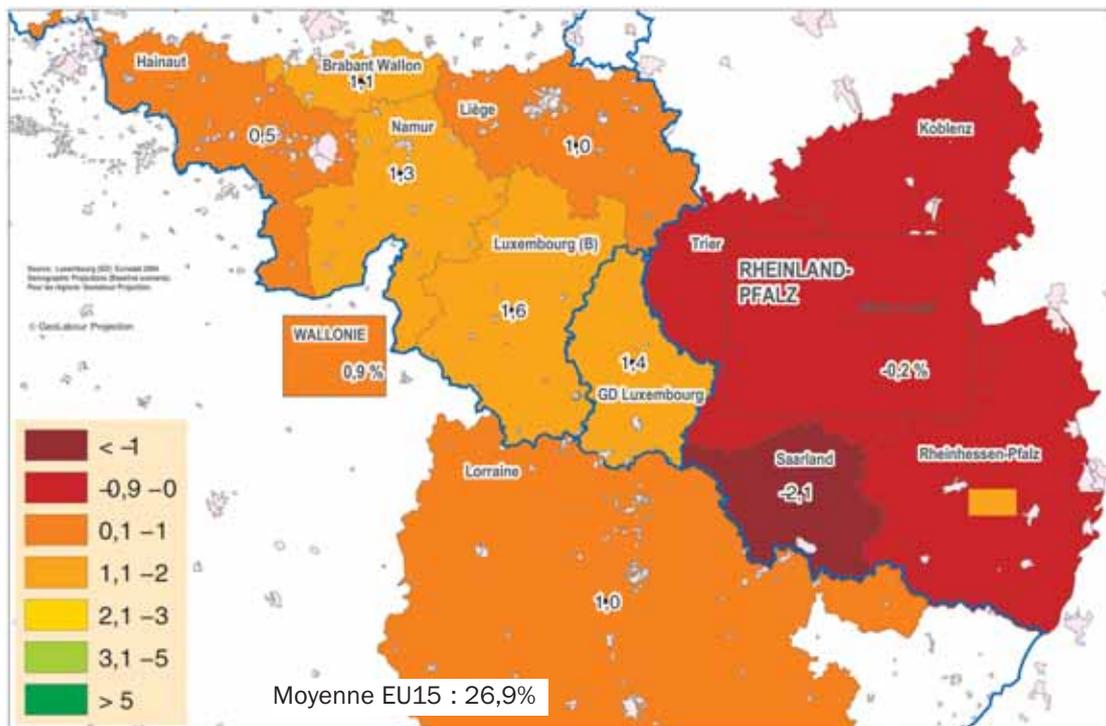
En même temps, que ce soit en Europe ou aux Etats-Unis, l'emploi des personnes n'ayant pas atteint le niveau du secondaire supérieur a été constamment négatif, ce qui pourrait même être une bonne nouvelle dans le combat contre l'exclusion des moins qualifiés si du moins leur nombre baissait davantage, ce qui n'est pas établi partout.

Dans ce cadre-là, l'évolution de l'offre de travail par niveau éducatif acquiert une importance stratégique. D'une part, elle est ce qui autorise ou non, dans chacune des activités, les stratégies de haute valeur ajoutée – laquelle est indispensable lorsque la globalisation pénalise les immobilismes. D'autre part, et sur le plan le plus général, cette progression des niveaux éducatifs est très exactement ce qui permet aux régressions démographiques de déboucher non pas sur la débâcle économique, mais sur la compensation des moindres quantités par des surcroûts de qualité. En cela, à chaque fois que l'on observe une progression significative des niveaux éducatifs, il y

Carte 9: Croissance annuelle potentielle de l'emploi au niveau éducatif supérieur
Groupe d'âge 15-64 ans - 2003-2010



Carte 10 : Croissance annuelle potentielle de l'emploi au niveau éducatif supérieur
Groupe d'âge 15-64 ans - 2010-2020



a lieu de considérer que la société vieillissante progresse vers une sortie par le haut, plutôt que de céder aux facteurs de déclin.

Les **cartes 7 et 8** montrent la part de diplômés du supérieur parmi les 25-64 ans en 2003, et la projection de cette part à l'horizon 2020, où il est supposé que les progressions des niveaux éducatifs d'une génération sur l'autre se poursuivent au même rythme (extrapolé sur une tendance loglinéaire) qu'au cours des années récentes, la période 1996-2003 servant ici de référence. Relevons d'abord qu'au niveau de l'Europe à Quinze, 21% du groupe d'âge 25-64 ans avaient atteint le niveau tertiaire. La Wallonie indique 25%, où l'incidence des 39% du Brabant Wallon, branché sur la capitale, n'est pas décisive. La Lorraine et la Sarre, sinon le Grand-Duché lui-même, montrent les parts les plus basses, où l'on est tenté de voir l'ombre portée des stratifications propres aux logiques industrielles anciennes. La Rhénanie-Palatinat, avec 20.5% de niveau supérieur, est très proche des moyennes allemandes, mais l'Allemagne se distingue en Europe par des parts de niveau bas (moins que le secondaire supérieur) à seulement 23% contre 37% en moyenne des Quinze.

A l'horizon 2020, cette part de diplômés du supérieur passerait pour les Quinze à 26.9%, par le fait d'une progression générationnelle soutenue. Certes, les progressions seraient beaucoup plus considérables en Espagne par exemple, où un effet « jeune république » porterait la part des diplômés du supérieur à représenter 42% pour le groupe d'âge 25-34 ans en 2020, et même à 47% pour les femmes dans le même groupe d'âge, l'Espagne n'étant alors devancée que par la seule Norvège. Mais tant la Lorraine que la Wallonie semblent devoir connaître des progressions appréciables. Considérant l'ensemble des 25-64 ans, la part de diplômés du supérieur passerait à 33.4% en Wallonie et à 27.7% en Lorraine. Les progressions seraient très modérées au Grand-Duché. Elles seraient marginales en Rhénanie-Palatinat, et carrément négatives dans la Sarre, où la dernière décennie montre une franche régression.

C'est qu'en Allemagne, les tendances récentes en matière de distribution par niveau éducatif suggèrent une stagnation caractérisée, comme aux Etats-Unis¹. Le facteur le plus lourd semble, dans le cas de l'Allemagne ou de la Suisse tenir à ce retard que les femmes ont comblé ailleurs, mais pas ici : en Allemagne, elles ne représentent toujours que 40% des effectifs diplômés du supérieur, contre plus de la moitié dans les autres pays européens. On relèvera qu'en Allemagne comme en Suisse la rémunération relative des femmes, parmi les diplômés du supérieur, est la plus basse d'Europe comme si l'incitation à poursuivre des études pour les jeunes femmes devait être limitée ici par des discriminations tenaces, où l'on est tenté de deviner l'ombre portée des vieux modèles qui les assignaient à l'espace des 3 K (« Kinder, Kirche, Küche »), lesquels se paient au prix d'une basse fécondité. Les volontés récentes d'amender, par exemple, ces horaires scolaires qui limitent la prise d'autonomie des femmes ne pourront que modifier la donne. Et observant cette stagnation des niveaux éducatifs en Allemagne – ou aussi, quoique dans une mesure atténuée, dans le Grand-Duché – on doit aussi observer que toute progression dans l'égalité des genres y dégagerait des marges de progression quant au nombre de travailleurs qualifiés. En attendant, il est tentant de voir dans cette stagnation globale des niveaux éducatifs une des raisons majeures des blocages de la croissance allemande.

Enfin, en croisant les projections démographiques et les projections par niveau éducatif, en tenant compte des taux d'emploi de départ et des taux d'emploi qui pourraient être atteints si chacun s'alignait sur les niveaux les plus élevés d'Europe pour chaque sexe, chaque groupe d'âge et chaque niveau éducatif et en prenant en compte l'importance centrale de l'offre de travailleurs au niveau éducatif supérieur, on peut se donner une estimation des potentiels de croissance de l'emploi dans chacune des régions. Les **cartes 9 et 10**, établies sur ces bases, montrent à nouveau des perspectives inégales, à la fois dans l'espace et dans le temps.

Au plan de l'Union à Quinze, la décennie présente semble présenter de belles marges de progression : l'emploi des personnes au niveau éducatif supérieur pourrait croître, sous les conditions énoncées plus haut, à un rythme annuel supérieur à 4% et cette perspective semble positive, étant néanmoins soumise à la condition que les taux d'activité puissent bénéficier d'une flexion suffi-

sante, manière de les amener au niveau des « bonnes pratiques » dont les pays nordiques donnent l'exemple.

La **carte 9** suggère, pour la décennie présente, que les meilleures perspectives de croissance sont à nouveau localisées le long de l'axe Bruxelles-Luxembourg, mais cette fois l'axe se prolonge jusqu'en Lorraine, par la grâce des belles progressions des niveaux éducatifs qui s'y observent. Mais même le Hainaut se voit offrir des marges appréciables, avec une croissance potentielle de 3% par an de l'emploi au niveau éducatif supérieur. A l'opposé, les régions allemandes se verraient fortement contraintes par une croissance qui ne pourrait dépasser les 1.5% par an pour l'emploi au niveau éducatif supérieur.

Par contre, pour la décennie suivante, soit les années 2010 à 2020, le resserrement des marges serait général, à moins que celles de la première décennie aient été laissées en friche pour n'être mobilisées qu'au cours de la deuxième décennie. On observe que la croissance potentielle pour l'Europe des Quinze serait limitée à moins de 1% par an. Dans la Grande Région, cette croissance annuelle plafonnerait autour de 1.5% dans les deux Luxembourg, mais elle ne dépasserait pas 1% dans le Hainaut, dans la province de Liège et en Lorraine. L'absence avérée de progression générationnelle des niveaux éducatifs interdirait toute croissance en Rhénanie-Palatinat et provoquerait même une contraction sensible – soit moins 2 % par an – en Sarre.

Des perspectives peu favorables

Face à des perspectives démographiques peu favorables, ceci aboutit à l'obligation impérative de placer les questions liées à la qualité de la main-d'œuvre au rang des premières priorités. Il est bien évident que la réforme des systèmes éducatifs doit jouer ici un rôle central : renonciation aux anciens systèmes de « sélection par l'échec », promotion des dispositifs basés sur des modules éducatifs plutôt que sur des cycles longs à fort taux d'échec, toutes réformes qui reviennent à mettre en cause ces anciennes logiques de sélection, au motif précis que la raréfaction démographique n'autorise plus des sélections faisant la part si belle aux vieilles stratifications, si portées à imposer leurs propres règles à tous les niveaux.

Toutefois, outre cette obligation de moderniser le système éducatif, la pression irréversible de la démographie invite à étendre la réforme très au-delà. L'élargissement de l'accès à la formation permanente devient un facteur décisif, non moins que la nécessité de renouveler l'ensemble des catégories analytiques qui font encore trop dépendre la définition des qualifications des anciens systèmes industriels. On verra alors, et par exemple, que doit être remise en cause la notion d'emploi non-qualifié : les compétences multiples que requiert, de plus en plus, toute forme de travail, devront être reconnues, dévoilées et analysées, en sortant des vieux schèmes dont nos inerties s'accommodent². Ce sera, bientôt, la condition du maintien d'une croissance de la productivité. Ce sera en tout cas, la condition pour qu'une société vieillissante préserve sa capacité à assurer la satisfaction des besoins.

¹ G. Coomans, Atlas of Prospective Labour Supply, GeoLabour, 2004, en particulier les carets EU 26.

² P. Santelmann, Qualification ou compétences, En finir avec la notion d'emplois non-qualifiés, Editions Liaisons, 2002.

Mobilité du travail et mobilité résidentielle

Gérard CALAIS
Directeur du SESGAR-Lorraine

Le phénomène du travail frontalier a pris une telle importance pour les territoires de la Grande Région que l'on ne compte plus le nombre de travaux qui lui sont consacrés. La journée d'hier a largement rendu compte de toutes les observations faites sur un sujet dont l'impact économique et social ne fait que s'accroître.

Je vais me limiter à un aspect particulier, celui de la mobilité résidentielle. Le concept mérite une précision supplémentaire, il s'agit essentiellement de la mobilité qui se traduit par un changement de pays de résidence.

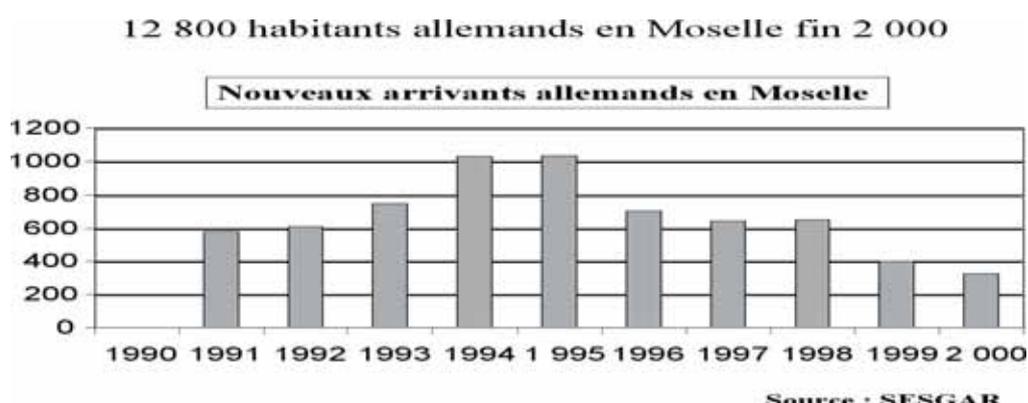
Si l'on se place du point de vue français, on peut observer deux courants distincts :

- ☛ le premier est celui de citoyens allemands et belges qui ont choisi de résider sur le versant français avec pour motif, le coût du foncier et de l'immobilier ou encore le poids de la fiscalité,
- ☛ le second, est celui de citoyens français, travaillant au Luxembourg qui, à un moment donné, choisissent d'accomplir un saut résidentiel pour habiter le plus près possible de leur lieu de travail.

1. La mobilité résidentielle en Moselle Est

Au cours des années 1990, le nombre de ménages allemands s'installant en Moselle Est a connu une forte croissance comme on peut l'observer sur ce tableau.

Figure 1 : Les nouveaux arrivants allemands en Moselle Est



Ainsi, début 2000 plus de 12 000 citoyens allemands habitaient la Moselle; ils n'étaient que 6 000 en 1985. Ce doublement, plus particulièrement marqué en Moselle Est, ne s'est pas fait de façon linéaire. De 1985 à 1990, l'augmentation globale ne fut que de 800 personnes. Le flux s'est ensuite accéléré pour atteindre le millier par an au cours des années 1994 et 1995. Ensuite, l'augmentation s'est quelque peu ralentie à un rythme de 650 à 700 l'an, pour arriver à une stabilisation.

Jusqu'en 1993, il s'agissait d'une population plutôt âgée (les moins de 18 ans n'excédant pas 13%). Avec les nouveaux arrivants, la structure d'âge des citoyens allemands présents en Moselle tend à se rajeunir (en 1997, 32% des arrivants de l'année n'étaient pas majeurs). Les effectifs scolarisés en maternelle et en primaire sont passés de 529 à 683 dans les trois dernières années.

Il s'agit, dans leur grande majorité, de couples exclusivement allemands (63%). On observe également un nombre significatif de couples franco-allemands (16% des enquêtés).

Sur le plan professionnel, la catégorie des employés prédomine et de très loin ; 36% des hommes et 41% des femmes appartiennent à cette catégorie. Chez les hommes, les cadres arrivent en deuxième position avec 21%.

Cette structure socio-professionnelle des résidents allemands est à mettre en relation avec l'arrière-plan psychologique qui conditionne l'attitude face à une possible installation en France. Plus le niveau de formation est élevé et moins est prégnante la perception de la frontière comme barrière. Ainsi, alors que 53% des Sarrois envisageraient sans difficulté d'habiter la Lorraine, ils sont 74% dans cet état d'esprit lorsqu'ils sont titulaires du baccalauréat et seulement 45% lorsqu'ils sont d'un niveau de formation inférieur.

Lorsqu'on interroge les ménages sur les raisons de leur installation en France, près de 60% citent la qualité de la vie, le mode de vie français, où on apprécie de disposer de plus d'espace et où l'on ressent moins l'emprise de la réglementation, notamment pour tout ce qui a trait aux permis de construire.

La deuxième raison invoquée, directement liée à la première, est le prix le plus avantageux des maisons et des terrains à bâtir ; les avantages fiscaux sont également une raison fréquemment évoquée.

De leur situation antérieure en Allemagne, ils n'étaient que 30% à être propriétaires de leur habitation. Le transfert de résidence en Moselle Est a fait grimper ce taux à 78%.

Le déménagement en France allonge de façon significative la distance domicile-travail (que l'on compte en km ou en temps). Ainsi pour les hommes, on passe de 16 à 24 km, et pour les femmes de 13 à 23 km.

Concernant les moyens utilisés pour trouver leur nouvelle résidence, les ménages citent les agents immobiliers (37%), les relations (26%), le journal (21%) et la visite des villages (11%).

On peut noter que, dans les années 90, 10% des annonces parues dans le Saarbrücker-Zeitung portent sur des biens immobiliers situés en France.

Le phénomène s'est tassé pour plusieurs raisons :

- ☞ une certaine saturation immobilière du côté français. Il est évident que le bassin houiller lorrain n'avait pas la capacité d'accueillir une part plus importante de la population sarroise,
- ☞ une reprise très nette de la création de logements en Sarre,
- ☞ un certain nombre de problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande (taille des pièces).

Il reste qu'aujourd'hui, la population allemande dans certains cantons de Moselle Est est importante :

- 11,0% sur Stiring-Wendel
- 7,0% sur Bouzonville,
- 7,5% sur Sarreguemines-Campagne,
- 6,0% sur Forbach,
- 4,4% sur Sarreguemines.

L'arrivée massive de citoyens allemands en Moselle Est aura contribué à l'augmentation des prix des terrains et de l'immobilier.

2. Les résidents belges dans le Nord Meusien et Meurthe-et-Mosellan

On assiste à un phénomène un peu identique au précédent avec une croissance de 2 300 habitants entre 1990 et 1995. Aujourd'hui, 12,5% de la population du canton de Montmédy, 5,4% de celui de Longwy est d'origine belgo-luxembourgeoise.

La commune de Thonne-la-Long compte près de 40% de citoyens belges. Le taux dépasse 30% à Verneuil-Grand.

La population résidente en France continue de travailler en Belgique ou au Grand-Duché et bénéficie de la convention fiscale franco-belge qui fait actuellement l'objet d'une remise en cause de la part de la Belgique.

3. Mobilité résidentielle et flux frontaliers vers le Luxembourg

Les conditions d'accès physique au travail frontalier se sont dégradées. La saturation croissante des accès autoroutiers conduit les personnes travaillant au Luxembourg à se poser la question de la résidence.

On observe nettement un afflux de population aux frontières où les prix de l'immobilier et des terrains atteignent des sommets. La commune d'Hettange-Grande au nord de Thionville est celle qui a enregistré le taux de progression le plus élevé (+11%) entre les deux recensements.

Il y a un réel besoin d'une observation fine des déplacements de résidence sous l'effet du travail frontalier. Dans le cadre du programme INTERREG II Wallonie-Lorraine-Luxembourg, le Centre Universitaire Luxembourgeois (Pr. FEHLEN) avait conduit le projet MOBIL qui faisait état de comportements très variés entre 1994 et 1997.

Une nouvelle approche de ce type portant sur un intervalle de temps plus long serait utile.

La question des difficultés d'accès à l'emploi frontalier peut aussi se traduire par le choix d'habiter au Luxembourg malgré le coût élevé de l'immobilier.

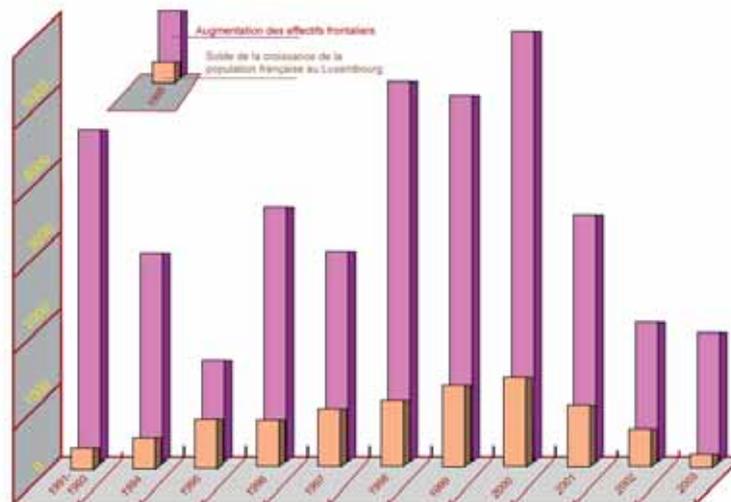
Dans le cadre de ce colloque, j'ai procédé à un rapprochement de deux types de données :

- ☞ la croissance des effectifs de frontaliers en provenance de France,
- ☞ l'immigration française au Grand Duché (en solde net).

Elles apparaissent dans le tableau suivant :

Comparaison entre la croissance de l'emploi frontalier et l'immigration française au Luxembourg

Année	Augmentation des effectifs frontaliers	Solde de la croissance de la population française au Luxembourg
1991-1993	+ 4 349	284
1994	+ 2 706	410
1995	+ 1 276	646
1996	+ 3 314	609
1997	+ 2 729	760
1998	+ 4 992	878
1999	+ 4 805	1 081
2000	+ 5 659	1 185
2001	+ 3 221	821
2002	+ 1 794	492
2003	+ 1 650	168



On observe très clairement que les années de forte progression du travail frontalier sont également celles où la croissance de la population française au Grand Duché est la plus soutenue.

Bien entendu, il faudrait disposer d'enquêtes où des travaux plus précis pour mieux caractériser le lien entre les deux phénomènes.

En conclusion, quelques observations

Si elle reste modeste par rapport aux flux frontaliers, la mobilité résidentielle est importante :

- ☛ en terme de mixage des populations et d'intégration,
- ☛ en terme de rénovation du patrimoine immobilier.

Ce phénomène interfère avec la nécessaire rénovation du patrimoine immobilier détenu autrefois par les houillères et les sociétés sidérurgiques. De plus, à l'instar des autres régions françaises, le nombre de logements locatifs sociaux reste en deçà de la demande.

La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg

Isabelle PIGERON-PIROTH
Université du Luxembourg

La question de la mobilité se trouve au cœur des travaux de ce séminaire. Plutôt que de mobilité, nous aurions dû parler de mobilités, car elles sont multiples, tout comme les façons de les aborder. L'intérêt de leur analyse est accru dans un contexte transfrontalier, où se pose la question de la perception de la frontière par les habitants des différents pays en présence.

L'objet de notre communication est de présenter les premiers résultats de deux études distinctes, actuellement en cours de réalisation, et qui traitent chacune d'un aspect différent de la mobilité. Tout d'abord, une étude du **lieu de travail** des frontaliers occupés au Luxembourg. La mobilité y sera abordée par le biais des déplacements domicile-travail. Puis, notre seconde étude s'intéressera à la **mobilité résidentielle**, c'est-à-dire les changements de lieu de résidence des personnes travaillant au Luxembourg.

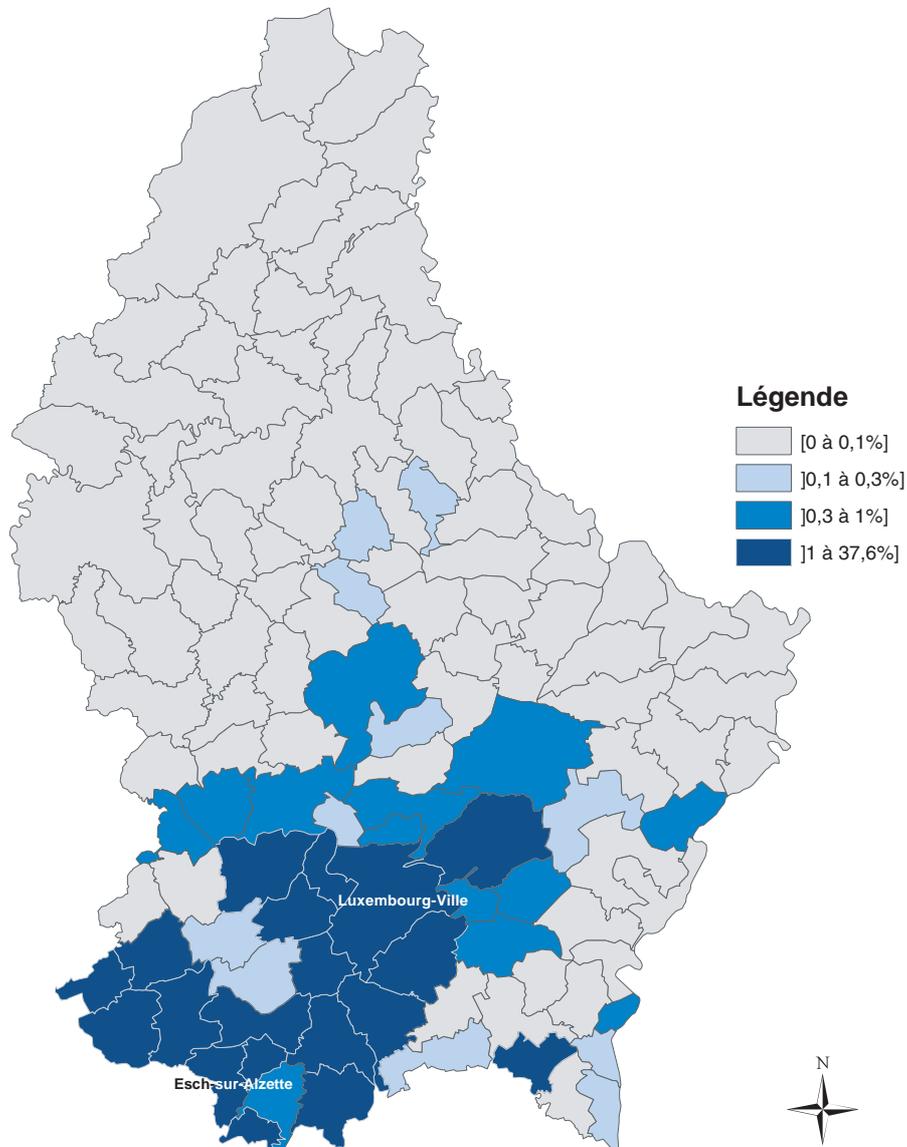
1. Le lieu de travail des frontaliers occupés au Luxembourg

Afin d'étudier le lieu de travail des frontaliers occupés au Luxembourg, nous avons utilisé les données relatives au mois de janvier 2004, fournies par l'Administration luxembourgeoise des Contributions Directes. Ces informations sont établies à partir des demandes que remplissent les salariés non-résidents pour obtenir une carte d'impôt au Luxembourg. Ils reçoivent un formulaire à partir du 15 octobre et doivent y indiquer leur situation au 1er janvier de l'année suivante. Outre les caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, l'état civil ou le nombre d'enfants, le fichier fournit des informations sur le lieu de résidence et surtout sur le lieu de travail au Luxembourg. C'est surtout cette dernière variable qui nous intéresse car les informations concernant le lieu de travail au Luxembourg étaient jusqu'alors délicates à analyser. En effet, la principale source permettant d'étudier les caractéristiques de la main-d'œuvre (les fichiers de la sécurité sociale luxembourgeoise) utilise l'adresse de l'employeur pour désigner le lieu de travail. Ce qui pose problème dans le cas de boîtes postales (souvent situées à Luxembourg-Ville) ou de sièges sociaux, qui ne correspondent pas au lieu de travail effectif. Dans le fichier de l'Administration des Contributions Directes, ce problème disparaît puisque la distinction est faite entre la désignation de l'employeur au Luxembourg et le lieu de travail précis. Mais avant toute analyse, il convient de préciser que ces données sont utilisées à des fins statistiques depuis peu. On leur reproche une certaine surestimation du nombre de travailleurs frontaliers, étant donné que ceux qui perdent leur emploi au Luxembourg en cours d'année restent inscrits dans les fichiers jusqu'à la prochaine mise à jour qui n'a lieu qu'une fois par an (en début d'année). Néanmoins, en utilisant un fichier extrait au début du mois de janvier, cette surestimation devrait être limitée.

1.1 Le lieu de travail des frontaliers

L'emploi frontalier est très concentré à Luxembourg-Ville : la capitale attire à elle-seule 35.4% de l'ensemble des travailleurs frontaliers. Les communes proches de Luxembourg-Ville, formant ce qu'on appelle sa couronne, ainsi que le Bassin Minier (au sud) réunissent également un grand nombre d'activités et donc de travailleurs frontaliers. L'attractivité de ces communes est cependant nettement plus faible que celle de la capitale.

Carte 1 : Communes de travail au Luxembourg des frontaliers venant de France (janvier 2004)



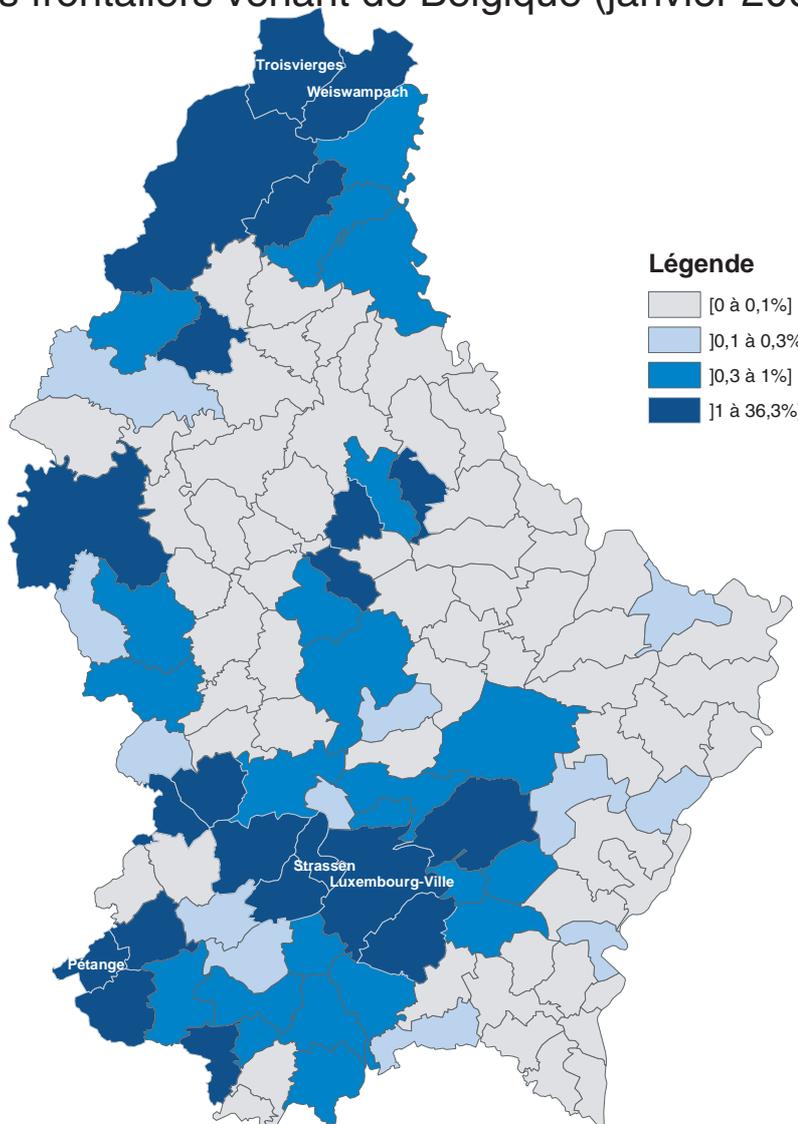
Source : Université du Luxembourg, d'après les données Administration des Contributions Directes
Fond de carte : Administration du Cadastre et de la Topographie

Note de lecture : 37.6% des frontaliers venant de France travaillent dans la ville de Luxembourg.

0 5 10 20 Km

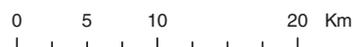
Le lieu de travail des frontaliers est par ailleurs influencé par la proximité avec leur frontière nationale. Après la capitale, les travailleurs frontaliers venant de France sont ainsi très concentrés dans le sud du Luxembourg et notamment dans la ville d'Esch-sur-Alzette, située à la frontière franco-luxembourgeoise : 11.4% des frontaliers venant de France travaillent à Esch, contre 6.8% en moyenne pour l'ensemble des frontaliers (voir carte 1¹).

Carte 2 : Communes de travail au Luxembourg des frontaliers venant de Belgique (janvier 2004)



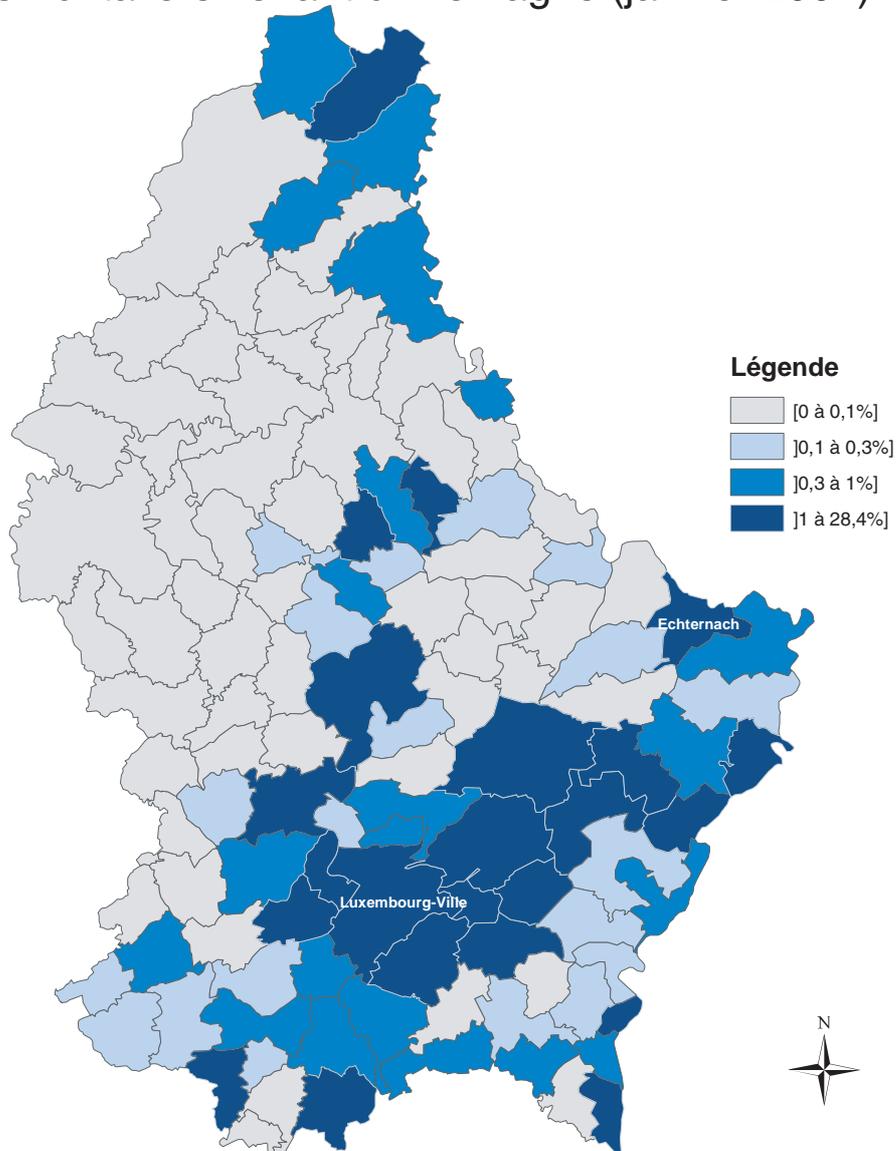
Source : Université du Luxembourg, d'après les données Administration des Contributions Directes
 Fond de carte : Administration du Cadastre et de la Topographie

Note de lecture : 36.3% des frontaliers venant de Belgique travaillent dans la ville de Luxembourg.



Les frontaliers en provenance de Belgique sont nombreux à travailler au nord et à l'ouest du Luxembourg (par rapport à l'ensemble des frontaliers). Après Luxembourg-Ville et Strassen, les communes de Weiswampach et de Troisvierges sont leurs principaux lieux de travail (voir carte 2). Notons aussi que la commune de Pétange est aussi attractive que ces deux dernières.

Carte 3 : Communes de travail au Luxembourg des frontaliers venant d'Allemagne (janvier 2004)



Source : Université du Luxembourg, d'après les données Administration des Contributions Directes
Fond de carte : Administration du Cadastre et de la Topographie

Note de lecture : 28,4% des frontaliers venant d'Allemagne travaillent dans la ville de Luxembourg.

0 5 10 20 Km

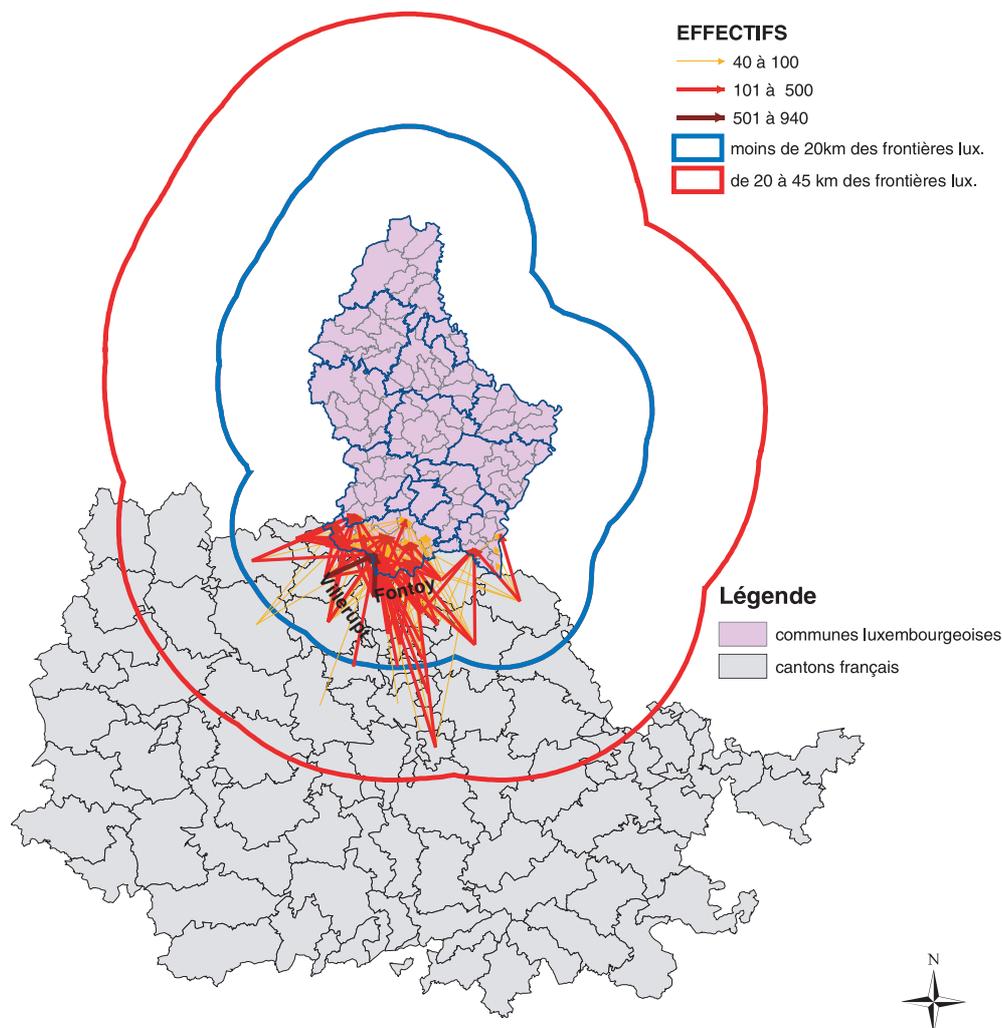
Les frontaliers venant d'Allemagne sont sur-représentés à l'est du pays. Une commune comme Echternach attire près de 8% des frontaliers d'Allemagne, alors que seulement 1.7% de l'ensemble des frontaliers y travaillent (voir carte 3). Echternach est la seconde commune de travail des frontaliers en provenance d'Allemagne, derrière Luxembourg-Ville.

1.2 Les flux domicile-travail

Les flux domicile-travail nous donnent une première idée des distances parcourues par les travailleurs frontaliers. Ils permettent également de localiser les déplacements concernant un grand nombre de personnes et les risques d'engorgement en matière de trafic routier.

La frontière entre le Luxembourg et la France n'est pas très longue (73 km). Les flux à destination du sud du Luxembourg et ceux allant vers la capitale sont conséquents et leur représentation sur une même carte n'est pas très lisible. Nous avons donc effectué deux cartes distinctes pour représenter les déplacements des frontaliers venant de France. La première carte (voir carte 4) indique les flux à destination du sud du Luxembourg². Les déplacements les plus nombreux en effectifs sont de couleur brune sur la carte. Nous noterons surtout les flux en provenance du canton de Fontoy et à destination de la ville d'Esch-sur-Alzette (environ 950 personnes) ou encore les déplacements entre le canton de Villerupt et Esch-sur-Alzette (env. 750 personnes). La distance parcourue par ces frontaliers est courte.

Carte 4 : Les flux domicile-travail pour les frontaliers venant de France et travaillant au sud du Luxembourg



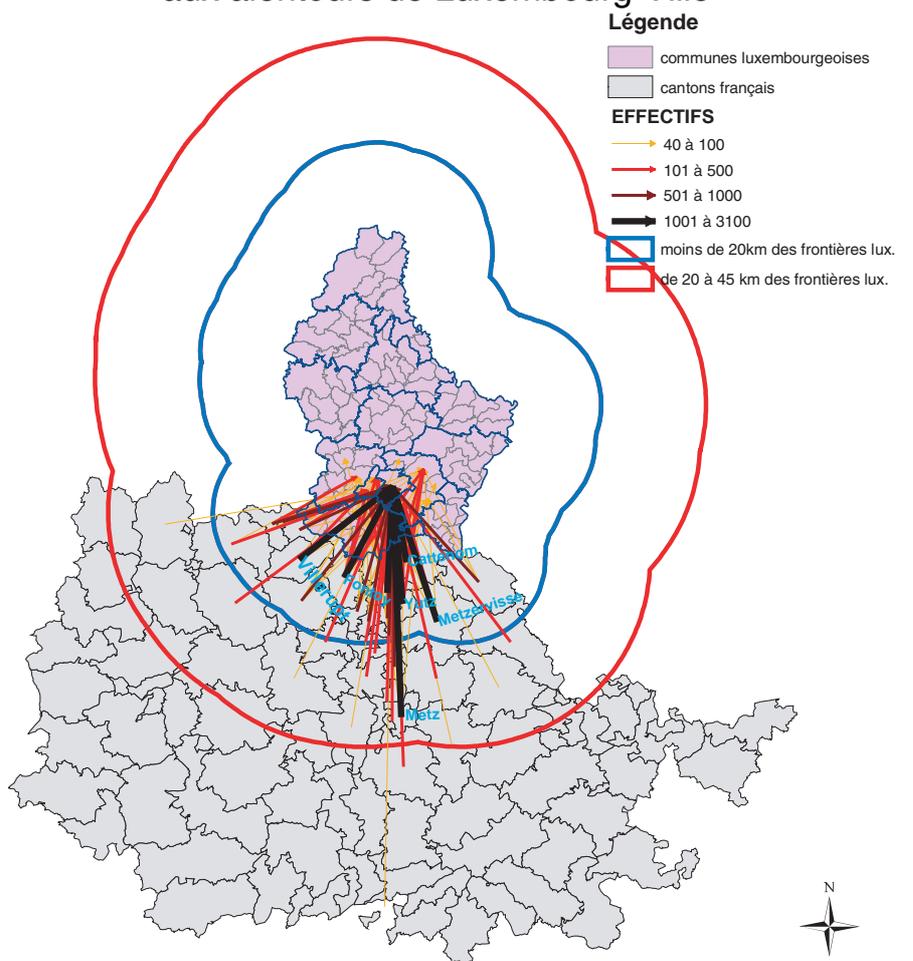
Source : Université du Luxembourg, d'après les données Administration des Contributions Directes
Fond de carte : Cartosphere
Flux de plus de 40 personnes.

0 30 60 120 Km

La seconde carte illustre les déplacements vers la capitale et les communes environnantes (voir carte 5). Les flux sont beaucoup plus importants en effectifs que ceux en direction du sud du Luxembourg, notamment dans le sillon mosellan, le long de l'axe Metz-Thionville-Luxembourg. Il s'agit effectivement d'un axe connaissant une forte concentration de population (et d'activités économiques), relié par d'importantes voies de communication, notamment l'autoroute A31. Le flux de travailleurs allant de Thionville à Luxembourg-Ville concerne à peu près 3 100 personnes. Entre le canton de Cattenom et la ville de Luxembourg, ce sont environ 2 300 personnes qui effectuent les trajets. Les cantons de Fontoy et de Yutz sont également d'importants « pourvoyeurs » de travailleurs à destination de la capitale. Ceux de Metzervisse et de Villerupt, plus excentrés de l'axe principal Metz-Luxembourg, comptent légèrement moins de frontaliers à destination de la capitale, même si les effectifs concernés sont loin d'être négligeables (environ 1 100 frontaliers pour chaque flux).

Par ailleurs, il faut noter que la zone d'influence du Luxembourg s'élargit et ne se limite désormais plus aux cantons français les plus proches de la frontière. En effet, plusieurs flux concernent des travailleurs frontaliers qui habitent à plus de 20 kilomètres des frontières. Le plus important d'entre eux compte environ 1 500 personnes qui effectuent le trajet entre la ville de Metz et celle de Luxembourg.

Carte 5 : Les flux domicile-travail pour les frontaliers venant de France et travaillant aux alentours de Luxembourg-Ville

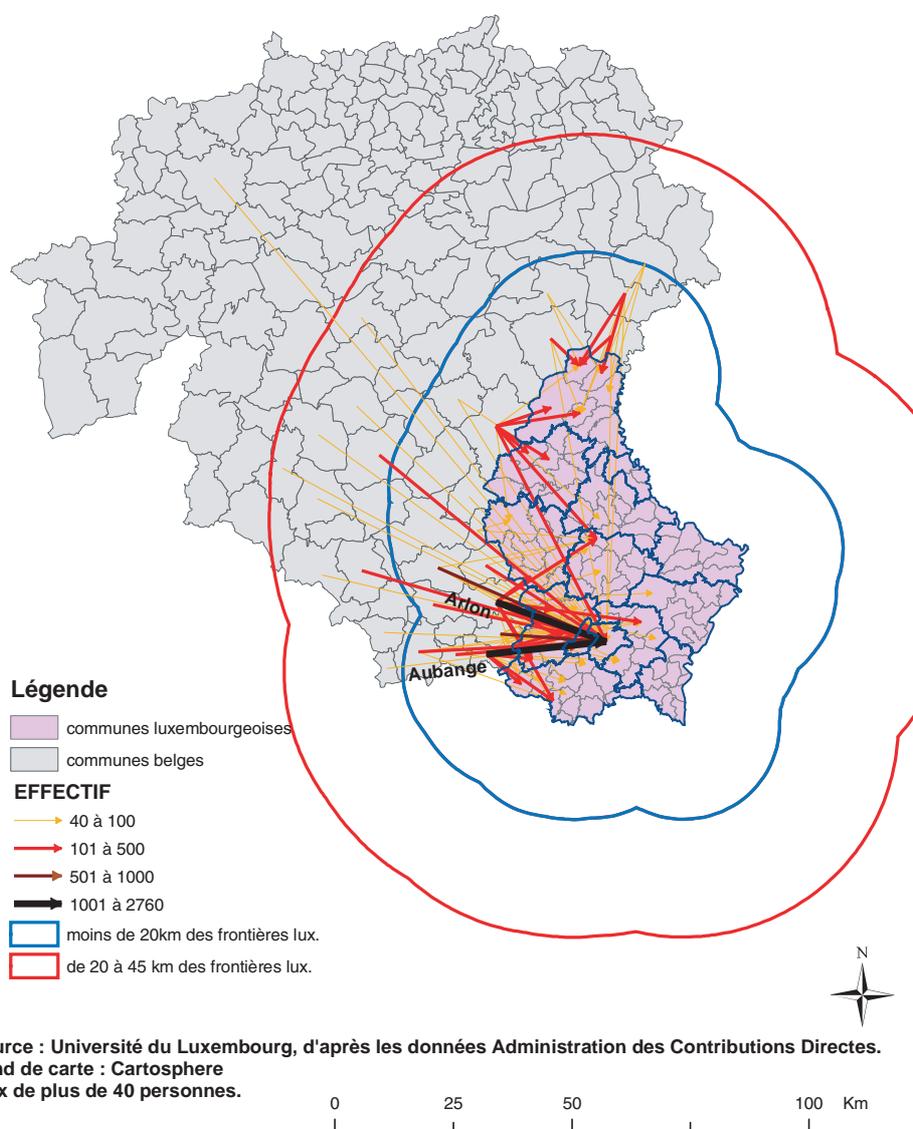


Source : Université du Luxembourg, d'après les données Administration des Contributions Directes
Fond de carte : Cartosphere
Flux de plus de 40 personnes.

0 30 60 120 K

Pour ce qui est des frontaliers en provenance de Belgique, les deux principaux flux³ ont lieu d'une part entre Arlon et Luxembourg-Ville (2 760 personnes), et d'autre part entre Aubange et Luxembourg-Ville (1 280 personnes). Messancy et Habay sont également des communes ayant un nombre conséquent de frontaliers occupés dans la capitale. La frontière avec le Luxembourg est assez étendue (148 km, soit le double de la frontière franco-luxembourgeoise), et des flux sont aussi à signaler au nord et au nord-ouest du Luxembourg (voir carte 6). A plus de 20 kilomètres des frontières luxembourgeoises, les déplacements les plus nombreux s'effectuent au départ des communes de Chiny et de Libramont-Chevigny, mais ne concernent que quelques centaines de personnes occupées à Luxembourg-Ville.

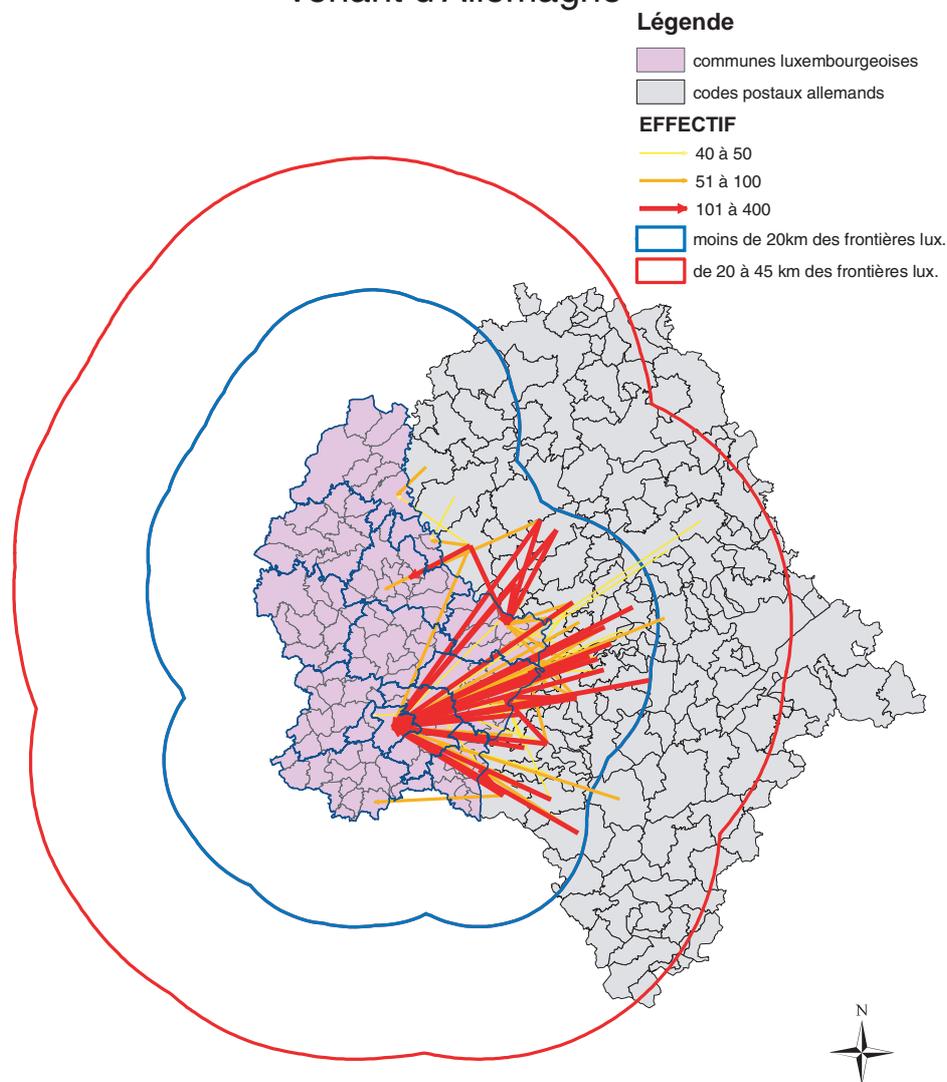
Carte 6 : Les flux domicile-travail pour les frontaliers venant de Belgique



Les lieux de résidence des frontaliers d'Allemagne sont représentés sur la carte par les codes postaux (voir carte 7), ceci dans le but d'indiquer une unité territoriale de taille à peu près équivalente à celles qui ont été utilisées pour la France (le canton) et la Belgique (la commune). Ce découpage est néanmoins problématique dans le cas des villes, comme par exemple celle de Trèves, qui sont découpées en plusieurs codes postaux, parfois pour de petites portions de territoire.

Les flux en provenance des différents codes postaux de la ville de Trèves et à destination de Luxembourg-Ville sont les plus nombreux (environ 1 600 personnes en tout). Peu de déplacements ont lieu au départ d'une commune située à plus de 20km des frontières luxembourgeoises. Comme pour la Belgique, ceci s'explique par le fait que cette zone ne contienne pas de ville de taille et de population comparable à Metz en France. Les grandes villes allemandes (Saarbrücken, Mainz, Koblenz...) et belges (Charleroi, Liège, Namur...) sont beaucoup plus éloignées des frontières avec le Luxembourg.

Carte 7 : Les flux domicile-travail pour les frontaliers venant d'Allemagne



Source : Université du Luxembourg, d'après les données Administration des Contributions Directes.
 Fond de carte : Cartosphere
 Flux de plus de 40 personnes.

0 20 40 80 Km

1.3 Quelques conclusions

Cette première étude a été pour nous l'occasion de présenter divers résultats sur les lieux de travail des frontaliers occupés au Luxembourg, aspect jusqu'à présent peu étudié. Les lieux de travail sont évidemment liés à la localisation géographique des activités économiques, mais ils sont aussi influencés par la proximité avec la frontière nationale des frontaliers. Par exemple, quasiment aucun frontalier venant de France ou de Belgique ne travaille à Echternach (à l'Est du Luxembourg), alors que près de 8% des frontaliers venant d'Allemagne y ont un emploi (c'est leur second lieu de travail après Luxembourg-Ville). De manière logique, lorsqu'on étudie les flux domicile-travail, on constate que les plus nombreux sont situés dans les zones les plus peuplées et à proximité des principaux axes routiers. Néanmoins, il est à noter que certains de ces axes, notamment l'autoroute A31 en France, éprouvent de plus en plus de difficultés à absorber un trafic très dense aux heures de pointe.

Cette étude est également révélatrice de l'élargissement de la zone d'attraction du Luxembourg, notamment en France. Pour preuve : la ville de Metz compte un nombre conséquent de frontaliers occupés au Luxembourg (2 900 en tout, dont environ 1 500 travaillent dans la seule capitale), ce nombre étant en hausse sur ces dix dernières années.

Ces premiers résultats restent à compléter par une analyse plus fine qui permettra de fournir des éléments de réflexion sur les conséquences de cette mobilité des frontaliers en terme de voies de communication ou d'aménagement du territoire par exemple. Le cas des travailleurs frontaliers venant de Metz nous amène également à réfléchir sur un autre type de mobilité induit par le Luxembourg et l'attraction qu'il exerce au sein de la Grande Région : la mobilité résidentielle. Les frontaliers venant de Metz ou d'autres zones éloignées des frontières luxembourgeoises vont-ils se rapprocher du Luxembourg, voire même venir s'y installer ?

2. La mobilité résidentielle des personnes ayant un emploi au Luxembourg

Cette seconde étude porte sur une population d'environ 149 000 personnes, inscrites à la sécurité sociale luxembourgeoise en mars 1995 ET en mars 2004, et donc travaillant au Luxembourg à ces deux dates. En mars 1995, une partie de cette population réside au Luxembourg et l'autre est constituée de travailleurs frontaliers. Notre démarche consiste à comparer le lieu de résidence de cette population en mars 1995 à celui indiqué neuf ans plus tard.

Cette approche de la mobilité résidentielle, originale par son caractère exhaustif (elle prend en compte toutes les personnes qui travaillent au Luxembourg aux dates données) apporte des éléments intéressants quant à l'influence du Luxembourg au-delà de ses frontières. Il faut néanmoins être conscient que l'utilisation de fichiers administratifs pour mener ce type d'analyse entraîne nécessairement un certain nombre de limites. Tout d'abord, aucune variable ne peut nous renseigner sur la date à laquelle la migration a eu lieu, ni sur les raisons qui ont conduit les individus à migrer et à choisir leur nouveau lieu d'habitation. Par ailleurs, nous avons choisi de mener notre analyse sur un intervalle de neuf années, afin de déceler des migrations conséquentes en effectifs. L'inconvénient lié à ce choix est l'ignorance sur ce qui s'est passé entre les deux dates choisies : la personne a pu cesser de travailler pendant une période, connaître des changements multiples de lieux de résidence ...

La mobilité résidentielle peut être abordée à plusieurs niveaux, nous commencerons tout d'abord par la mobilité transfrontalière (c'est-à-dire les changements de pays de résidence).

2.1 La mobilité transfrontalière

La mobilité transfrontalière comprend les changements de pays de résidence ayant lieu entre le Luxembourg et les trois pays limitrophes (la France, l'Allemagne et la Belgique). En comparant la situation du 31 mars 1995 à celle du 31 mars 2004, environ 4 380 personnes travaillant au Luxembourg ont changé de pays de résidence. Les migrations au départ ou à destination du Luxembourg sont les plus importantes (voir carte 8⁴).

Les deux principaux mouvements :

- ✉ des travailleurs frontaliers s'établissent au Luxembourg (environ 2 010 personnes)
- ✉ des résidents s'installent en France, Allemagne ou Belgique tout en continuant à exercer leur activité au Luxembourg (environ 2 000 personnes).

Sur notre période d'analyse, il y a eu presque autant d'installations au Luxembourg, que de départs du Luxembourg (en effectif). Néanmoins, quelques différences sont à noter selon les pays. Les personnes qui quittent la Belgique pour s'installer au Luxembourg sont plus nombreuses que celles qui effectuent la migration inverse. Par contre, les migrations entre le Luxembourg et l'Allemagne sont plus souvent marquées par des départs du Luxembourg que par des installations au Luxembourg.

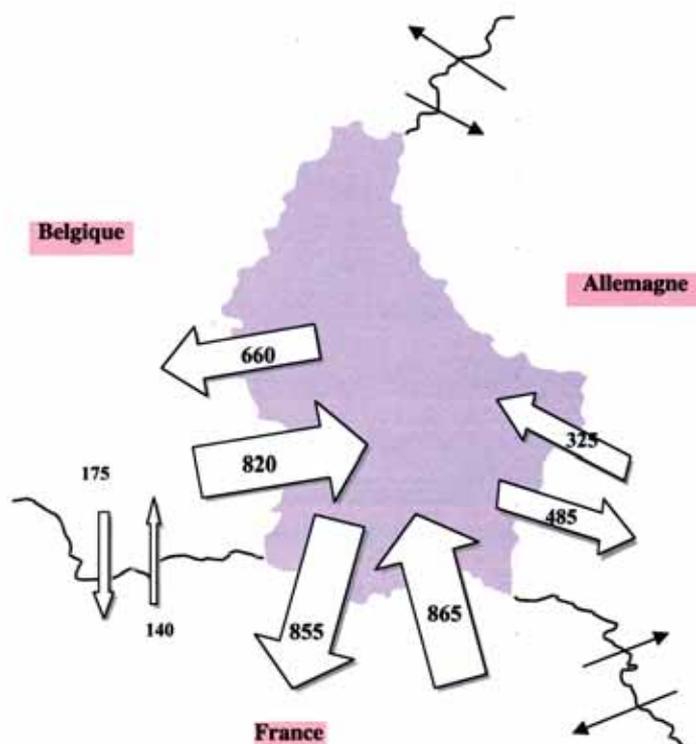
2.1.1 Les travailleurs frontaliers qui s'installent au Luxembourg

Avant d'entrer dans le détail des résultats, il convient de préciser que nous nous sommes uniquement intéressés à une période de neuf ans et que les mobilités transfrontalières identifiées ne sont que la partie apparente d'un phénomène de plus grande ampleur. En effet, par le biais des nationalités des habitants du Luxembourg, on devine par exemple les migrations qui ont eu lieu avant notre période d'analyse. Ainsi, en mars 1995, environ 5 600 Français, 4 050 Belges et 2 900 Allemands⁵ habitent et travaillent au Luxembourg. Ce sont probablement, pour une certaine partie d'entre eux, des migrants venus s'installer au Luxembourg avant 1995.

Environ 2 010 travailleurs frontaliers viennent s'installer au Luxembourg entre 1995 et 2004, cela représente 5.5% de l'ensemble des frontaliers étudiés ici. En terme de nationalité, les Français

Carte 8 : Les changements de pays de résidence

des salariés et non salariés travaillant au Luxembourg
en mars 1995 et mars 2004



Nombre de personnes travaillant au Luxembourg et ayant
changé de pays de résidence entre 1995 et 2004

Les mouvements de moins de 25 personnes n'ont pas été représentés

Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS

Note de lecture : parmi les personnes travaillant au Luxembourg en mars 1995 ET en mars 2004, 820 ont quitté la Belgique pour aller s'installer au Luxembourg.

sont évidemment les plus nombreux (35.2% des migrants) suivis par les Belges (33.3%), puisque ce sont là les deux principales nationalités des frontaliers. Les Allemands représentent 12.5% de ces migrants et les Luxembourgeois 9.7% (ce sont des Luxembourgeois qui étaient venus s'installer avant 1995 dans l'un des trois pays voisins et qui retournent habiter au Luxembourg). En ce qui concerne leur statut socioprofessionnel, ces frontaliers migrants sont surtout des employés (63.2%), les ouvriers étant moins représentés (27.7%).

L'installation au Luxembourg s'effectue en priorité dans la capitale et dans le sud du pays, c'est-à-dire là où les activités économiques sont localisées. Elle a lieu également à proximité des frontières nationales. Les frontaliers venant de France sont très nombreux à élire domicile dans le canton d'Esch-sur-Alzette. Les ex-frontaliers de Belgique sont sur-représentés dans les cantons de l'Ouest (Capellen, Redange, Clervaux et Wiltz) et ceux venant d'Allemagne dans les cantons de l'Est (Grevenmacher, Remich, Echternach et Diekirch) (voir tableau 1 et carte 9 pour localiser les cantons).

Tableau 1 : Frontaliers qui vont s'installer au Luxembourg :
canton de résidence au Luxembourg en 2004 selon le pays de résidence en 1995 (en %)

Canton de résidence au Luxembourg (en 2004)	Pays de résidence (en 1995)			
	Belgique	Allemagne	France	Total
Esch-sur-Alzette	19,6	9,4	40,0	26,8
Luxembourg-Ville	19,6	20,8	26,8	22,9
Capellen	17,7	5,3	8,0	11,5
Luxembourg-Campagne	11,1	10,4	10,5	10,7
Redange-sur-Attert	11,2	2,8	0,8	5,4
Grevenmacher	1,9	19,2	2,1	4,7
Remich	1,2	11,6	5,5	4,7
Clervaux	8,2	1,9	0,3	3,8
Mersch	3,2	2,8	2,6	2,9
Wiltz	5,0	0,6	0,7	2,4
Echternach	0,2	9,7	0,9	2,1
Diekirch	1,1	4,4	1,6	1,9
Vianden	0,0	0,9	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS

Note de lecture : parmi les frontaliers de France qui se sont installés au Luxembourg, 40% habitent dans le canton d'Esch-sur-Alzette en mars 2004.

Carte 9 : Les cantons luxembourgeois



Légende

- autres cantons
- Luxembourg-ville
- reste du canton de Luxembourg (Luxembourg-Campagne)



2.1.2 Les résidents qui quittent le Luxembourg

Sur notre période d'analyse, 2 000 résidents quittent le Luxembourg pour aller s'installer en France, en Allemagne ou en Belgique **tout en continuant à exercer leur activité au Luxembourg**. Si l'effectif est quasi-équivalent à celui de la migration inverse, ce mouvement ne touche que 1.8% de l'ensemble des résidents pris en compte dans notre étude.

Ces départs du Luxembourg ne concernent pas uniquement des Luxembourgeois (31.9% des migrants), ce sont aussi des Français et des Belges qui retournent dans leur pays d'origine (respectivement 23.4% et 20.9%). Les Allemands représentent 8.8% de ces migrants. 56.5% des personnes qui quittent le Luxembourg sont des employés privés.

Dans plus de 80 % des cas, ces nouveaux frontaliers vont s'installer dans les régions les plus proches des frontières luxembourgeoises. Les Luxembourgeois s'établissent pour 40% d'entre eux en Allemagne, pour 34% en France et pour 26% en Belgique.

2.1.3 L'évolution de ces migrations dans le temps

Nous avons tenté de mesurer l'évolution de ces deux types de mobilités transfrontalières en utilisant trois sous-périodes d'intervalle équivalent (1995-1998, 1998-2001 et 2001-2004). La démarche est identique à celle que nous avons suivie jusqu'à présent, à savoir que pour la première période par exemple (1995-1998), nous avons étudié les lieux de résidence des personnes travaillant au Luxembourg en mars 1995 ET en mars 1998. La population étudiée n'est donc pas la même que celle des deux autres sous-périodes.

On constate une tendance à la baisse (en pourcentages) des installations de frontaliers au Luxembourg : ils étaient 3.5% dans ce cas sur la période 1995-1998, alors qu'ils sont 2.6% sur la dernière période (2001-2004). Par contre, le pourcentage de résidents qui vont s'établir à l'étranger a légèrement augmenté (0.8% sur la période 1995-1998, il est passé à 1.3% entre 2001 et 2004).

En terme d'effectifs, on constate qu'entre 1995 et 1998, les frontaliers s'installant au Luxembourg étaient plus nombreux que les résidents qui effectuaient le mouvement inverse. Par contre, sur la dernière période, les effectifs qui s'installent au Luxembourg sont légèrement inférieurs à ceux qui le quittent.

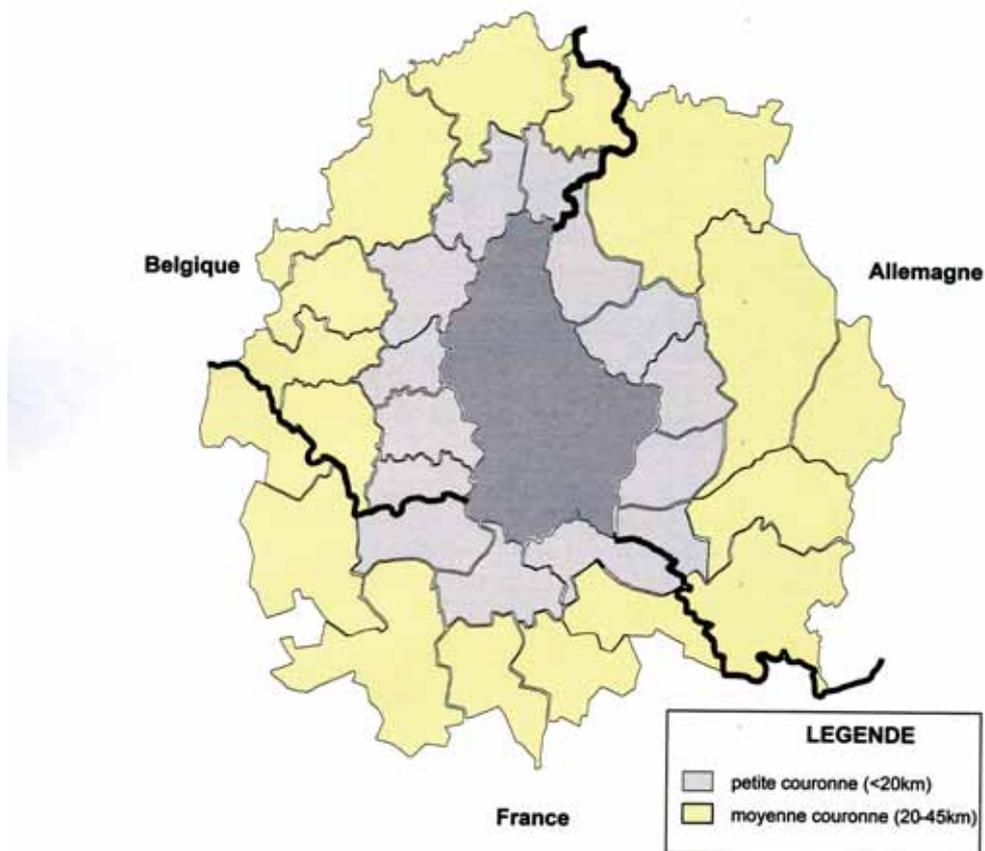
Voyons à présent les migrations ayant lieu à l'intérieur des trois pays voisins du Luxembourg.

2.2 La mobilité intra-pays

2.2.1 Le découpage par couronne de résidence

La mobilité résidentielle qui a lieu à l'intérieur de chacun des trois pays voisins du Luxembourg peut être appréhendée de diverses manières, selon l'échelon territorial auquel nous nous attachons. Ce qui nous intéresse avant tout, dans le cadre de la présente étude, c'est de savoir si les frontaliers qui travaillent au Luxembourg se rapprochent ou s'éloignent des frontières grand-ducales. Ces mouvements de rapprochement/d'éloignement du Luxembourg seront abordés par le biais des changements de couronne de résidence. Les lieux de résidence ont en effet été regroupés de manière à former des couronnes qui encerclent le Luxembourg. La petite couronne concerne des territoires situés en France, en Belgique et en Allemagne à moins de 20 kilomètres des frontières luxembourgeoises (voir carte 10). La moyenne couronne regroupe des lieux de résidence situés entre 20 et 45 km des frontières et la grande couronne concerne ceux qui sont situés au-delà de 45 km des frontières. Les couronnes de résidence utilisées ici ont été construites en 1995 et intégrées par la suite aux fichiers de la sécurité sociale luxembourgeoise⁶.

Carte 10 Les couronnes de résidence



Source : Université du Luxembourg d'après les données IGSS/CCSS

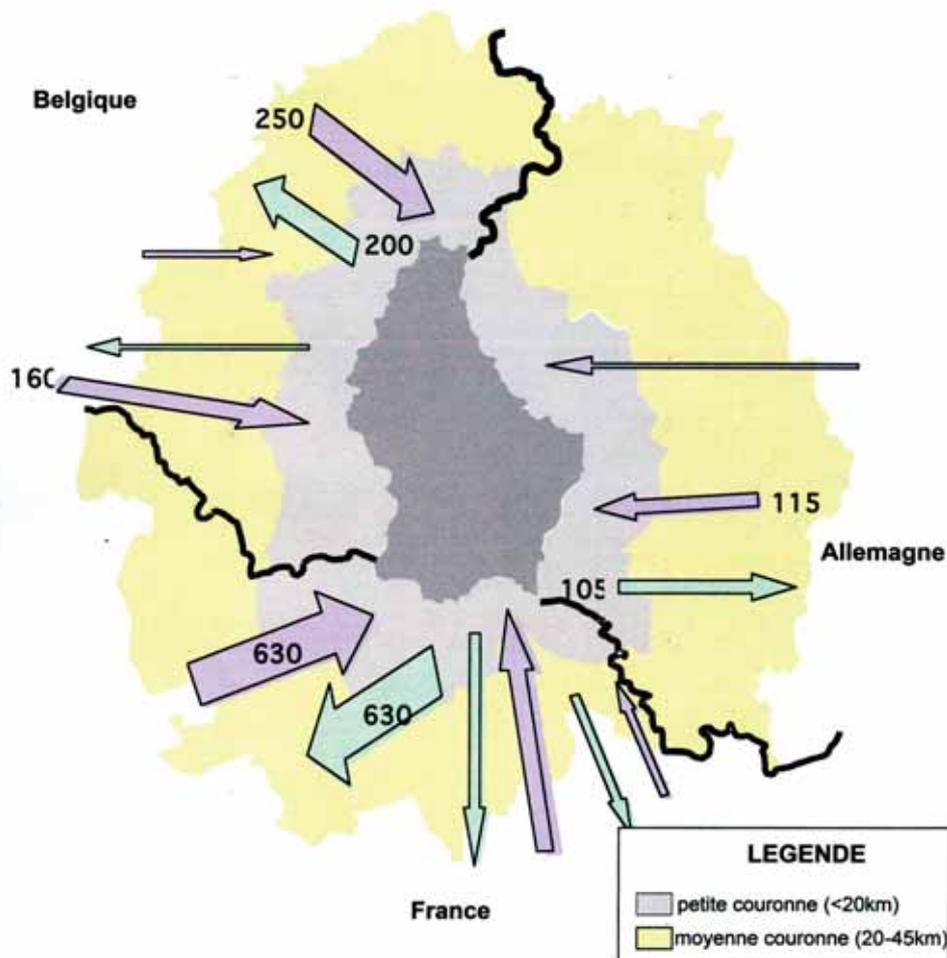
2.2.2 Les changements de couronne de résidence

Pour les frontaliers occupés au Luxembourg en mars 1995 et en mars 2004, la plupart des mouvements ont lieu entre la petite et la moyenne couronne (voir carte 11).

Sur l'ensemble des trois pays, le mouvement de rapprochement du Luxembourg (flèches de couleur violette) concerne environ 1 350 frontaliers soit 4% d'entre eux. Il est contrebalancé par un mouvement d'éloignement qui touche moins de frontaliers (1 100 frontaliers, soit 3.2% d'entre eux).

Des différences sont à relever entre les trois pays. Les frontaliers de France sont les plus mobiles. Il existe une rotation très importante entre la petite et la moyenne couronne, dans lesquelles il y a beaucoup de départs et d'arrivées à la fois. Les rapprochements et les éloignements sont quasiment équivalents en effectifs. Lorsqu'il y a éloignement, les frontaliers s'installent en priorité à proximité des grands axes routiers. Dans le cas des frontaliers de Belgique, près des deux tiers des changements de couronne donnent lieu à des rapprochements du Luxembourg, les mouvements en direction de la petite couronne sont notamment nombreux. Les frontaliers d'Allemagne sont pour leur part les moins mobiles (5% changent de couronne de résidence contre 8.5% pour les frontaliers de France). Ils sont légèrement plus nombreux à se rapprocher qu'à s'éloigner.

Carte 11 : Les changements de couronne de résidence pour les personnes travaillant au Luxembourg en mars 1995 et en mars 2004



Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS
NB Seuls les effectifs de plus de 100 personnes sont indiqués sur la carte.

2.3 Premières conclusions sur la mobilité résidentielle

Les premiers résultats de notre étude de la mobilité résidentielle révèlent l'existence de plusieurs types de migrations pour les personnes travaillant au Luxembourg. Il y a tout d'abord des mobilités qui impliquent un changement de pays de résidence : des frontaliers viennent s'installer au Luxembourg et des résidents font le mouvement inverse. Ces deux mouvements, quasiment équivalents en effectifs sur notre période de neuf ans, ne le sont pas en pourcentages : le pourcentage de frontaliers qui viennent s'installer au Luxembourg est plus élevé que celui des résidents qui quittent le Luxembourg. Les plus susceptibles de quitter le Luxembourg sont les résidents français, belges et allemands. A l'inverse, moins d'1% des Luxembourgeois habitant et travaillant au Luxembourg sur notre période d'étude s'installent dans un des trois pays limitrophes et deviennent ainsi des frontaliers. Même si la tendance est à la hausse ces dernières années, on est loin du mouvement constaté en Allemagne, que de nombreux Allemands quittent pour élire domicile dans les communes françaises proches de la frontière, tout en conservant leur emploi en Allemagne.

Les premières analyses menées en terme d'évolution soulignent une tendance à la baisse (en pourcentages) des installations au Luxembourg et inversement une augmentation des départs du Luxembourg. Tout ceci nous conduit à penser que la volonté de s'installer au Luxembourg existe bien, mais s'effrite probablement du fait de la situation immobilière. Les prix de plus en plus élevés et la pénurie de terrains à bâtir découragent les frontaliers intéressés par une installation au Luxembourg, et conduisent sans doute aussi une partie des résidents à chercher un logement de l'autre côté de la frontière, à des prix plus abordables qu'au Luxembourg.

L'attraction exercée par le Luxembourg sur les pays voisins n'est pas uniquement perceptible par les installations de frontaliers au Luxembourg, elle l'est aussi par les rapprochements de ses frontières. La mobilité intra-pays a été appréhendée par le biais des changements de couronne de résidence. Les rapprochements du Luxembourg sont contrebalancés par des éloignements presque aussi nombreux en effectifs. On devine ainsi le début de saturation de la petite couronne, notamment en France, à en juger par l'importance des éloignements, probablement dus à la flambée des prix immobiliers dans les zones les plus riches des frontières. Si la Belgique et l'Allemagne ne sont pas encore dans ce cas de figure, elles sont, elles aussi, concernées par des éloignements. Quelle va être l'évolution des mobilités résidentielles dans les années à venir ? Assistera-t-on de plus en plus à des éloignements du Luxembourg ?

Ajoutons encore que d'autres aspects de la mobilité résidentielle restent à aborder, notamment les migrations de proximité, les migrations multiples ainsi que l'évolution de toutes ces mobilités dans le temps. Par ailleurs, il serait intéressant de compléter notre étude, qui est surtout quantitative, par une recherche des motivations des migrants. Il s'agit en effet d'un aspect que nous n'avons pas pu approcher, car cette information n'est pas présente dans les fichiers administratifs que nous avons utilisés. Ces motivations, on le devine, sont liées à la trajectoire personnelle et familiale des travailleurs. L'installation en couple, l'arrivée d'enfants dans le ménage, la volonté d'accession à la propriété sont des exemples de situations qui peuvent conduire les personnes à changer de lieu de résidence et à s'établir de part et d'autre de la frontière, à se rapprocher ou s'éloigner de cette frontière avec le Luxembourg. Les motivations des migrants et le choix du lieu de résidence sont également intimement liées au marché immobilier dans la Grande Région, comme nous l'avons signalé tout au long de cette communication.

3 Références bibliographiques

- ☞ CASTEELS Yvan, PIGERON-PIROTH Isabelle, "Où travaillent les frontaliers?". In : *Economie et Statistiques*, STATEC, 2004, n°1, janvier 2004, 11 p.
- ☞ PIROTH Isabelle, FEHLEN Fernand, « Mobilité résidentielle, mobilité sectorielle et autres changements dans l'emploi ». *Bulletin du STATEC*, 1999, n°1, pp 1-42, STATEC, Luxembourg.

-
- 1 La classe ayant la couleur la plus foncée sur la carte représente les 20% des communes qui attirent le plus de frontaliers. Son amplitude est surtout due à la forte attractivité de Luxembourg-Ville (qui « écrase » les autres communes). Ajoutons que la construction des classes est également tributaire du nombre conséquent de communes dans lesquelles peu (voire pas du tout) de frontaliers travaillent.
 - 2 Les lieux de résidence des frontaliers de France sont représentés par les cantons, les communes françaises étant de trop petite taille par rapport aux entités territoriales des autres pays de la Grande Région. La carte ne représente que les flux de plus de 40 personnes.
 - 3 Les lieux de résidence correspondent aux communes. Ne sont représentés que les flux de plus de 40 personnes.
 - 4 Précisons que sur la carte 8 (et les suivantes), les flèches représentent des déménagements.
 - 5 Chiffres IGSS/CCSS pour la situation au 31 mars 1995.
 - 6 Voir E. Jacquemart et F. Fehlen (1995), « La main-d'œuvre frontalière au Luxembourg. Exploitation des fichiers de la Sécurité Sociale », in *Cahiers Economiques*, n°84, STATEC, Luxembourg.

Les déterminants financiers à la mobilité

Quelles sont les logiques qui peuvent amener des personnes à se positionner comme travailleur frontalier ?

Joël DE MARNEFFE
EURES PED

Choisir le statut transfrontalier dans le contexte légal régissant aujourd'hui les Etats au sein de l'Union Européenne amène toujours la personne à vivre dans une situation à risques plus élevés que si elle avait décidé de travailler dans son pays. En effet, les législations sociales et fiscales restent nationales et même si des rapprochements existent, soit par voie de conventions bilatérales en matière fiscale, soit par voie de coordination européenne entre les régimes de sécurité sociale des Etats membres, il subsiste un nombre relativement élevé d'obstacles administratifs, réglementaires, voire légaux à la libre circulation.

Malgré ce constat, nous sommes dans une zone, communément appelée la Grande Région, qui, comme nous l'avons vu de manière chiffrée hier, compte un nombre très élevé de travailleurs frontaliers. Les raisons sont certes multiples :

- ☞ situation économique meilleure dans la région voisine, avec une croissance en matière de postes de travail disponibles plus importante;
- ☞ tensions sur le marché de l'emploi voisin, ou plus clairement pénuries en qualifications dans la région voisine;
- ☞ habitudes « historiques » de coopération, économique, culturelle, voire scolaire;
- ☞ existence de zones urbaines transfrontalières, comme il en existe entre le Hainaut et le Nord-Pas-de-calais ou bien l'Agglomération Transfrontalière du PED;
- ☞ déterminants familiaux, comme par exemple un conjoint frontalier;
- ☞ des distances relativement peu élevées, ou une infrastructure routière intéressante;
- ☞ ...

Un autre aspect important de l'intérêt à travailler de l'autre côté de la frontière, est l'aspect financier. A en croire un récent sondage réalisé l'année dernière sur Internet, cet aspect est extrêmement important : près de 80 % des quelque 1500 internautes ayant répondu ont déclaré qu'un attrait du marché de l'emploi luxembourgeois est la rémunération attrayante, voire très attrayante.

1. La rémunération plus attrayante

L'attractivité de la rémunération est liée à deux éléments : le salaire brut, d'une part, et le revenu disponible après prélèvements obligatoires, d'autre part.

1.1. Le salaire brut

Le salaire « brut » est-il fort différent d'un pays à l'autre dans notre zone ? Une étude de l'IRS des Trois Frontières réalisées en 2002 nous éclaire à ce sujet.

En Euros, à quel brut mensuel les salariés peuvent-ils se référer ?			
	<i>Belgique</i>	<i>France</i>	<i>Luxembourg</i>
Infirmier(ère) hospitalier secteur public, 10 ans d'ancienneté	2150	1950	3300
Technicien électronique, premier emploi	1200	1300	2300
Facteur (statutaire), 5 ans d'ancienneté	1450	1250	2200
Ingénieur débutant, dans l'industrie	1350	1450	2700
Menuisier qualifié, 10 ans d'ancienneté	1600	1250	2100
Apprenti métier du bâtiment, âgé de 18 ans	600	450	1250
Assistante de direction, 5 ans d'ancienneté	1400	1300	2100
Instituteur, 15 ans d'ancienneté	2300	1900	4200
Chef d'équipe, chimie, 10 ans d'ancienneté	1550	1350	2600
Guichetier à la banque, débutant	1400	1100	1850
Serveur fast food	1350	1050	1250
Magasinier grande surface, 10 ans d'ancienneté	1250	1100	1250
Chef de réception (trilingue), hôtellerie, 5 ans d'ancienneté	1500	1200	1500

1.2. Les prélèvements obligatoires

Préambule : il ne s'agit pas ici de porter un regard critique sur les systèmes de prélèvement obligatoire dans les différents pays. Ces différences sont principalement dues à des approches différentes du système de financement de la couverture sociale dans chacun de ces pays :

- ☛ **en Belgique**, le financement de la couverture sociale repose sur le principe de la gestion généralisée avec une répartition des cotisations et des subventions publiques entre les différents secteurs de la sécurité sociale;
- ☛ **en France**, le financement repose sur un système mixte constitué de cotisations sociales et d'impôts affectés exclusivement à ce financement (exemple : la CSG);
- ☛ **au Luxembourg**, les régimes d'assurance sont financés, d'une part par des cotisations, des participations spéciales, des primes, et, d'autre part, par le produit de l'impôt. Il y a un mélange de ces catégories de financement sauf pour le chômage (financement par l'impôt) ou par exemple l'assurance dépendance (financement par une cotisation spéciale sur les revenus du travail et du capital ainsi qu'une taxe sur l'énergie et des fonds publics).

Ces différences amènent presque naturellement à des écarts, parfois très importants, qui sont au détriment, dans notre région, de nos voisins belge et français. C'est donc bien le système socio-fiscal de chaque Etat qui fera qu'au départ d'un même salaire brut, le salaire « poche » sera bien différent !

Ainsi, en France où le Sénat n'hésite pas à parler de « pression fiscal-social structurellement forte », le taux d'imposition implicite sur le travail en 2002 (c'est-à-dire la charge fiscale moyenne) s'élevait à 41,8 % contre 36,3 % dans l'UE des 15 %. Si ce taux est largement supérieur au taux luxembourgeois de 28 % il reste cependant en deçà du taux de 43,5 % existant en Belgique ! D'après la dernière étude OCDE sur les impôts sur les salaires en 2004, pour un célibataire percevant le salaire moyen, la charge fiscale nette, i.e. l'impôt sur le revenu et les cotisations de sécurité sociale à sa charge moins les prestations en espèces, s'établit à 40,5 % en Allemagne et en Belgique contre 22,7 % au Luxembourg ! Ces taux diminuent singulièrement pour les couples mariés avec 2 enfants et à un seul revenu (salaire moyen) pour même devenir négatif au Luxembourg. Dans ce dernier cas, cela signifie que ce couple a reçu davantage sous forme de transfert en espèces qu'il n'a payé d'impôts et de cotisations sociales !

Charges fiscales nettes des célibataires et couples mariés à 2 enfants et salaire unique - salaire d'un ouvrier moyen

	Célibataire	Couple marié 2 enfants
Belgique	40,5 %	16,4 %
Allemagne	40,5 %	18,1 %
France	26,7 %	15,1 %
Luxembourg	22,7 %	-2,9 %
Moyenne OCDE	25,0 %	13,1 %

Nous n'envisageons ici que la partie de ces prélèvements obligatoires s'appliquant aux revenus du travail, à l'exclusion des autres prélèvements, comme les impôts indirects (ex. : TVA), les impôts ou les autres taxes diverses.

L'intérêt du travail frontalier se trouve à un double niveau :

- soit lorsque l'ensemble des prélèvements se fait dans un seul pays (exemple : le pays de travail entre la Belgique ou la France et le Luxembourg) dont le taux est relativement faible;
- soit lorsqu'il y a une répartition de ces prélèvements comme c'est le cas actuellement dans la situation frontalière franco-belge au sens fiscal, avec un pays dont les prélèvements sociaux ont un poids nettement plus élevé que les prélèvements fiscaux.

Tableau des charges sociales

On voit clairement sur ce tableau les différences entre les 3 pays et la part prépondérante des prélèvements sociaux français au sein de l'ensemble des prélèvements obligatoires.

Charges sociales ouvrier Luxembourg		Charges sociales employé Luxembourg	
Maladie	5,05	Maladie	2,80
Pension	8,00	Pension	8,00
Ass. Dépendance*	1,00	Ass. Dépendance*	1,00
Total	14,05	Total	11,80
* abattement de 366.69		* abattement de 366.69	

Charges sociales ouvrier Luxembourg		Charges sociales salarié France	
Maladie	5,05	Maladie	2,80
Pension	7,50	CSG + CRDS*	7,76
Indemnité AMI	1,15	Maladie - maternité**	0,75
Soins de santé	3,55	Vieillesse	6,65
Chômage	0,87	Retraite complémentaire	3,00
Total	13,07	AGFF	1,70
		Assedic	2,40
		Total	22,26
		* en fait 8% de 97% du salaire	
		** 2,45 % Alsace-Moselle	

Barème imposition

Il faut évidemment se méfier des chiffres bruts et faire attention aux techniques d'allègement d'impôts (il existe de nombreux systèmes fiscaux dérogatoires). Ainsi par exemple, le barème français n'inclut pas tel quel le système des abattements de 10 et 20 %.

Comparaison salariale

Ces différents tableaux montrent de manière plus claire le poids des prélèvements obligatoires sur le salaire brut.

Célibataire sans charge de famille (revenus 2004 en Euros)						
	Belgique		France		Luxembourg	
	Salaire mensuel		Salaire mensuel		Salaire mensuel	
	1500	3000	1500	3000	1500	3000
1 - Charges sociales						
Ouvrier	196,05	392,1	308,44	574,52	207,08	417,83
Employé					173,33	350,33
Net imposable ouvrier	1303,95	2607,9	1191,56	2425,48	1304,25	2608,50
Net imposable employé					1338,00	2676,00
2 - Impôts						
Ouvrier	244,59	841,37	53,50	298,50	30,70	313,40
Employé					35,00	335,80
Net ouvrier	1059,36	1766,53	1138,06	2126,98	1273,55	2295,10
Net employé					1303,00	2340,20
Proportion poche/brut						
Ouvrier	70,62	58,88	75,87	70,90	84,90	76,50
Employé					86,87	78,01

Marié avec deux enfants de plus de 3 ans - 1 seul salaire (en Euros)						
	Belgique		France		Luxembourg	
	Salaire mensuel		Salaire mensuel		Salaire mensuel	
	1500	3000	1500	3000	1500	3000
1 - Charges sociales						
Ouvrier	196,05	392,1	308,44	574,52	207,08	417,83
Employé					173,33	350,33
Net imposable ouvrier	1303,95	2607,9	1191,56	2425,48	1304,25	2608,50
Net imposable employé					1338,00	2676,00
2 - Impôts						
Ouvrier	100,06	546,32	29,11	111,47	0,00	0,00
Employé					0,00	0,00
Net ouvrier	1203,89	2061,58	1162,45	2314,01	1304,25	2608,50
Net employé					1338,00	2676,00
Proportion poche/brut						
Ouvrier	80,26	68,72	77,50	77,13	86,95	86,95
Employé					89,20	89,20
3 - Allocations familiales						
	215,32	215,32	115,07	115,07	429,98	429,98
Total général mensuel	1419,21	2276,90	1277,52	2429,08	1734,23	3038,48
					1767,98	3105,98

Situation particulière entre la France et la Belgique

Actuellement, la convention fiscale prévoit une zone frontalière de résidence et de travail à l'intérieur de laquelle le travailleur frontalier paie ses impôts dans l'Etat de résidence et ses cotisations sociales dans l'Etat d'emploi. Au vu des tableaux qui précèdent, il est évident qu'il y a un intérêt pour les travailleurs à résider en zone frontalière française et à travailler en zone frontalière belge ! Il n'est dès lors pas rare de voir un grand nombre de personnes devenir travailleurs frontaliers non pas en allant travailler de l'autre côté de la frontière mais en allant y résider. D'après les chiffres du ministère belge des finances, environ 35 % des travailleurs frontaliers seraient d'anciens habitants de la Belgique. Cela ne pose en principe pas de problème sauf en cas de domicile fictif...

2. Les prestations sociales

Selon le règlement européen de coordination des régimes de sécurité sociale, la règle générale veut que les prestations de sécurité sociale soient payées quel que soit l'Etat dans lequel le bénéficiaire réside. Ainsi, par exemple, un travailleur frontalier peut décider de se faire soigner dans son Etat de résidence ou dans son Etat d'emploi. Certaines conventions bilatérales, comme la convention sociale belgo-luxembourgeoise, vont plus loin en accordant par exemple au salarié la possibilité de se faire soigner dans son Etat de résidence tout en bénéficiant d'un taux de remboursement supérieur.

Quelques exemples chiffrés de prestations sociales différentes :

- 1 – Prestations familiales (hors majorations d'âge, allocation d'éducation de 473,19 /mois et allocation de rentrée scolaire)

Allocations familiales ordinaires			
	Belgique	France	Luxembourg
1 enfant	75,54		181,08
2 enfants	215,32	115,07	429,98
3 enfants	424,92	262,49	783,18
4 enfants	632,72	409,91	1136,12

Exemple concret : 3 enfants de 13, 9 et 3 ans			
	Belgique	France	Luxembourg
Ordinaire	424,92	262,49	783,18
Age	46,28	32,36	63,12
Total	471,20	294,85	846,30
Base 100	55,68	34,84	100

- 2 – Salaire minimum

Exemple concret : 3 enfants de 13, 9 et 3 ans		
Belgique	France	Luxembourg
1186,31	1154,18	1466,77
Revenu minimum mensuel moyen	Salaire Minimum de Croissance – base 35 heures	Salaire Social Minimum

3 – Pension (avec précautions)

**Les cotisations des salariés leur ouvrent un droit
à une PENSION OU RETRAITE par répartition, mais selon quelles règles ?**

• **Durée de cotisation :**
la retraite ou pension à taux plein peut être obtenue après une certaine durée de cotisation et à un certain âge (avec, selon la législation, des possibilités d'anticipation).
A l'âge indiqué, il est toujours possible de prétendre à sa retraite ou pension, le cas échéant à taux réduit.

	<i>Belgique</i>	<i>France</i>	<i>Luxembourg</i>
Années de cotisation	45 années	40 années	40 années
Age	65 ans	60 ans	65 ans

• **Calcul du montant de la retraite ou pension, par rapport au salaire pendant la période d'activité.**
Les montants sont extrêmement délicats à comparer, car de nombreux paramètres sont en jeu : montants et évolutions du salaire en période d'activité, période de référence retenue, modalités de réévaluation du salaire, composante forfaitaire (au Luxembourg) et composante proportionnelle, valeur minimale garantie de la retraite, ...
Par conséquent aucun chiffre général, qui serait trop simpliste, n'est présenté ici.

Modalités de retraite anticipée en France

Depuis le 1er janvier 2004, il est possible d'obtenir une pension de retraite à 56, 57, 58 ou 59 ans, pour les assurés ayant commencé à travailler jeune, sous certaines conditions de durée d'assurance et d'activité.

Retraite « normale »

Depuis le 1er janvier 2003, les assurés doivent justifier de 160 trimestres d'assurance pour bénéficier du taux plein entre 60 et 65 ans.

Le montant d'une pension de vieillesse liquidée au taux plein de 50 % à quelque titre que ce soit peut être porté au montant du minimum contributif.

Ce montant s'élève à 6 641,28 EUR par an, soit 553,44 EUR par mois, depuis le 1er janvier 2005, si vous disposez d'une durée d'assurance dans le régime général variant selon votre année de naissance.

Le montant d'une pension de vieillesse ne peut être supérieur à 50 % du plafond annuel des cotisations de la sécurité sociale, soit 15 096 EUR depuis le 1er janvier 2005, soit 1258 EUR /mois.

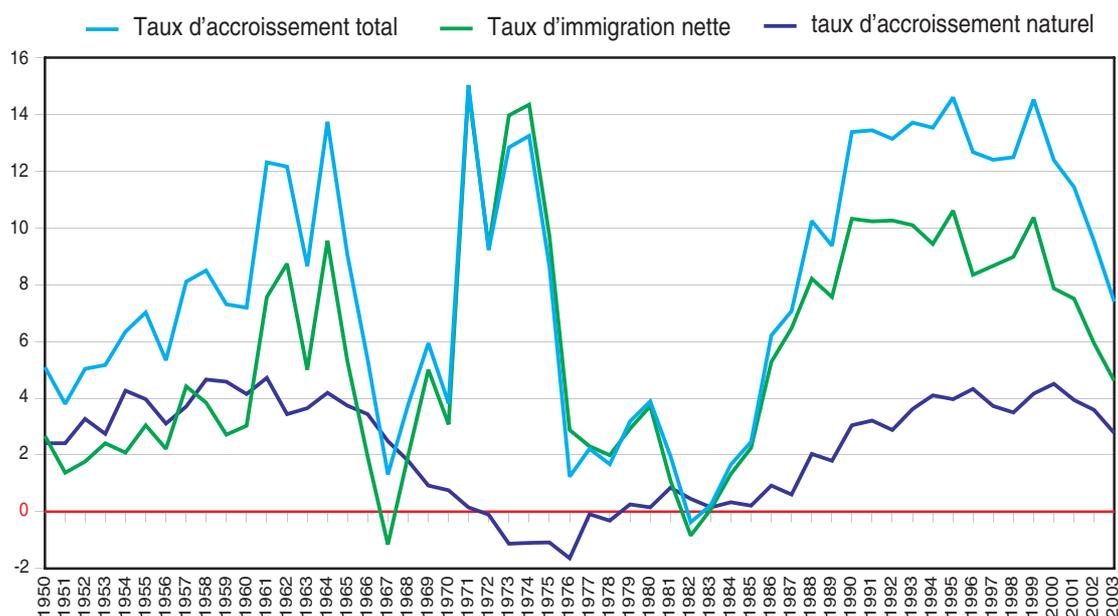
Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière

Jean LANGERS,
STATEC Luxembourg

Projections démographiques, immigration et frontaliers

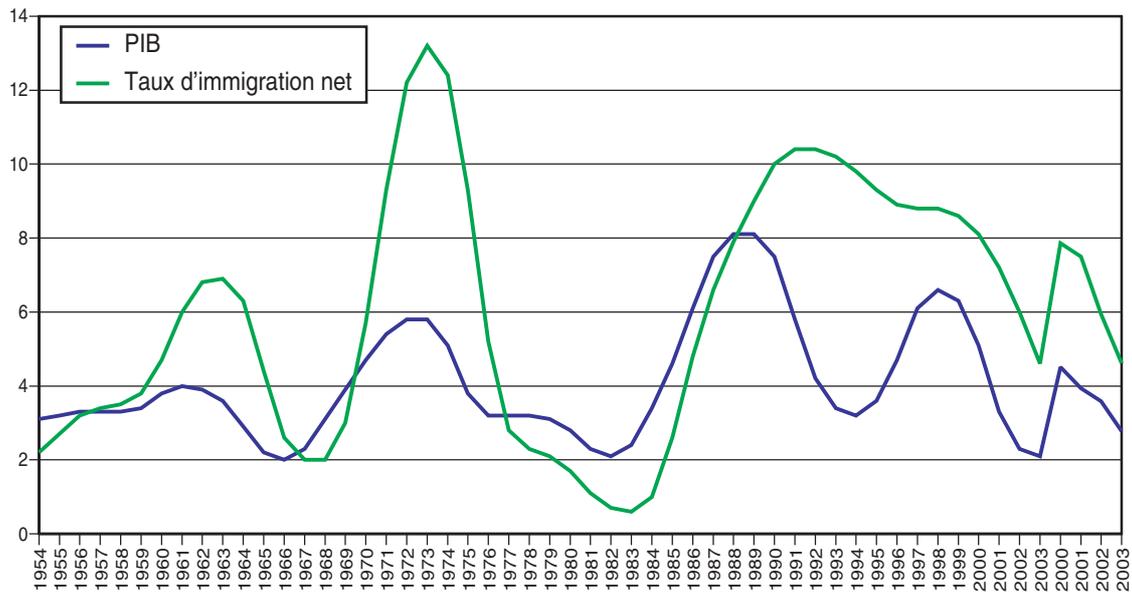
Ce sont les difficultés rencontrées lors de l'élaboration des projections à long terme de la population de résidence qui sont, entre autres, à l'origine des réflexions sur l'avenir de l'emploi frontalier au Luxembourg. Dès les débuts de l'industrie sidérurgique et minière, le Luxembourg a été obligé de recourir à une main-d'œuvre venant de l'étranger et cela a continué, à travers diverses phases, jusqu'à nos jours. Il s'avère que cette immigration est un facteur-clé de l'évolution démographique du Grand-Duché. Le graphique No1, portant sur la période 1950-2004, montre clairement que le profil des taux d'accroissement de la population épouse étroitement celui des taux d'immigration nette. Les excédents migratoires jouant un rôle beaucoup plus important que les soldes naturels (naissances-décès), les hypothèses à formuler en matière d'immigration revêtent une importance nettement plus grande que celles ayant trait à la mortalité et à la fécondité¹.

Graphique 1 : Mouvement de population 1950 – 2004 (Taux en %)



Au Luxembourg, l'immigration s'explique, pour l'essentiel, par des facteurs socio-économiques. Pendant très longtemps, l'immigration a joué le rôle de tampon conjoncturel. La corrélation relativement étroite entre les taux de croissance du PIB et taux d'immigration nette ressort du graphique No 2.

Graphique 2 : Croissance économique et immigration nette (taux en % ou en ‰)

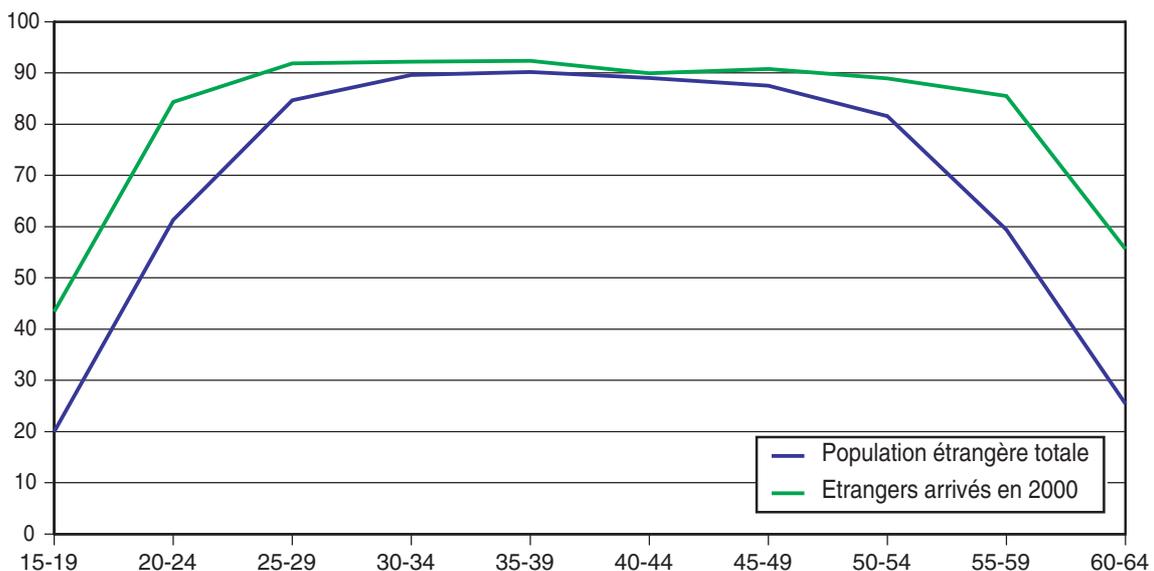


Qu'une part importante des immigrants de l'année entre directement sur le marché du travail peut être illustré par la comparaison entre les taux d'emploi de la population étrangère prise dans son ensemble et ceux de la seule fraction arrivée durant l'année, ceci étant particulièrement vrai pour les hommes.

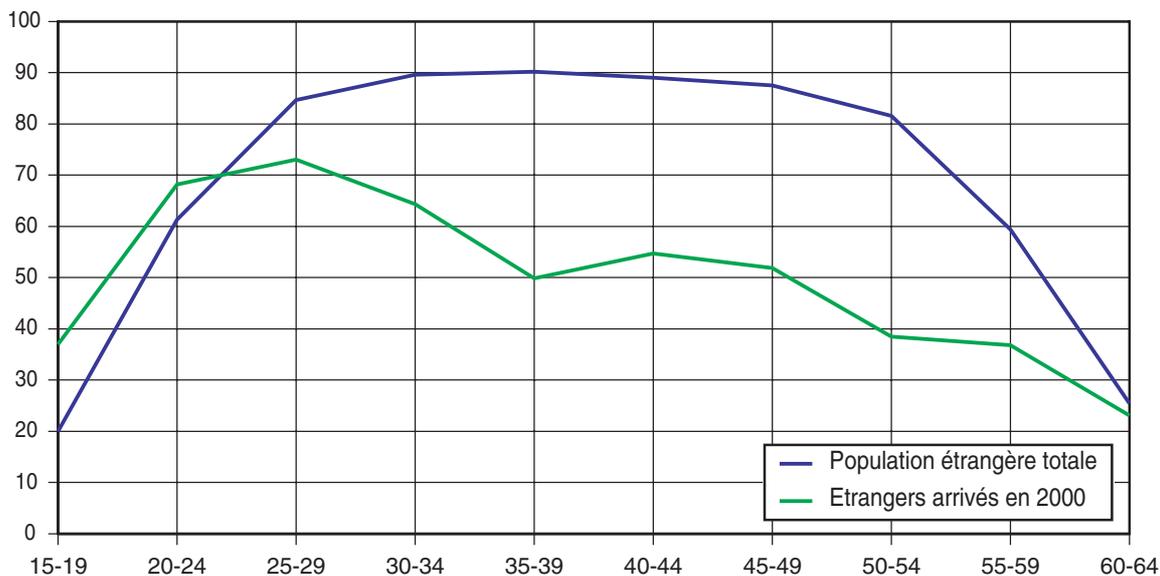
A côté de cette fonction de régulation conjoncturelle, l'immigration a un rôle de régulation structurelle. Les immigrants occupent des emplois en haut et en bas de l'échelle sociale, pour lesquels l'offre des autochtones est insuffisante. Les chiffres du tableau No 1 sont particulièrement éclairants à cet égard.

Mais les immigrants venant s'installer au Grand-Duché ne constituent qu'une partie de la main-d'œuvre étrangère nécessaire pour satisfaire une demande de travail croissante. Aujourd'hui, environ 40 % des salariés sont des frontaliers originaires de l'un des trois pays limitrophes. C'est

**Graphique 3 : Population étrangère masculine
Taux d'emploi par âge et selon la période d'arrivée**



**Graphique 4 : Population étrangère féminine
Taux d'emploi par âge et selon la période d'arrivée**

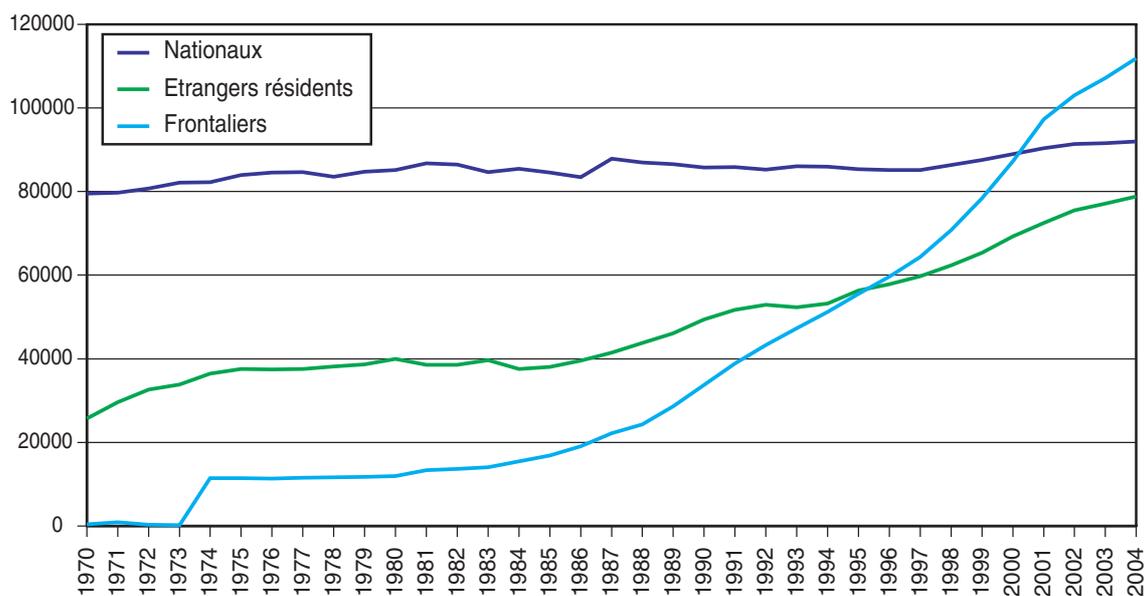


à partir du milieu des années 1980 que l'emploi frontalier a pris son envol. D'un peu moins de 20 000, il est passé à plus de 115 000 au printemps 2005. Ils sont devenus plus nombreux que les immigrés vers le milieu des années 1990 et ils ont dépassé les autochtones au début du nouveau millénaire.

Pour les projections de population se pose la question si l'on va recourir, dans les prochaines décennies, plutôt à des immigrés venant s'installer au Luxembourg ou à des frontaliers qui continueront d'habiter dans les régions limitrophes et resteront donc en dehors du champ de ces projections.

La venue d'immigrés et (ou) de frontaliers étant étroitement liée à la croissance économique, les projections démographiques seront insérées dans un cadre plus large tenant compte des besoins du marché du travail.

Graphique 5 : Emploi salarié par nationalité et résidence

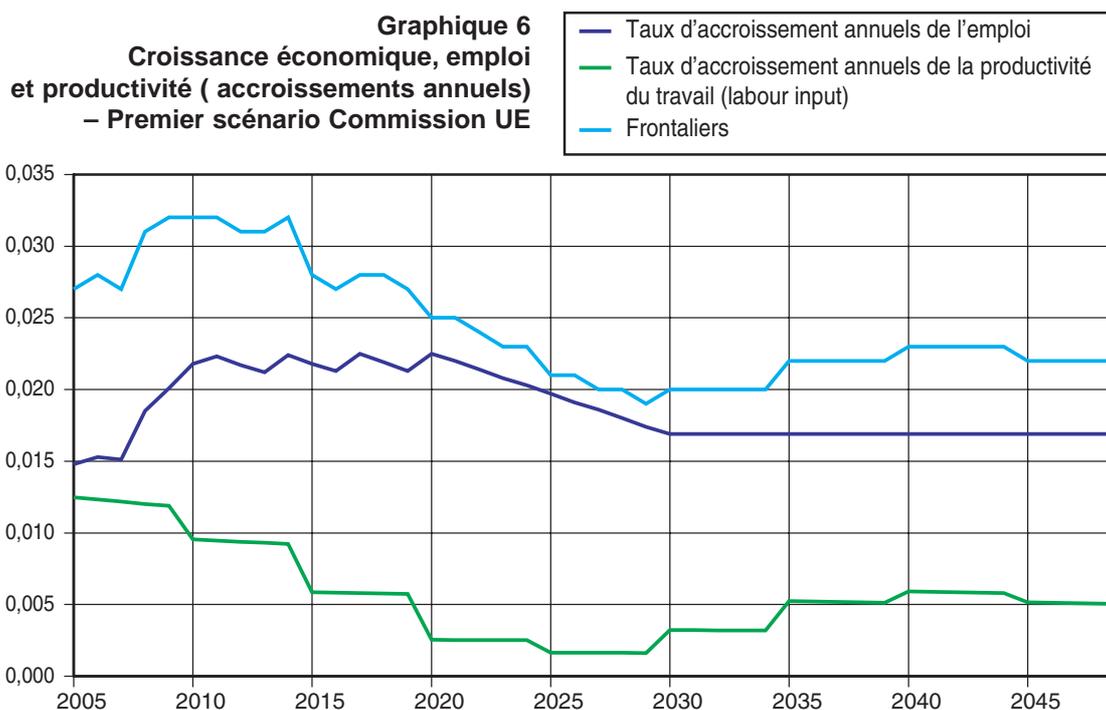


Croissance, emploi et démographie

Dans l'approche traditionnelle, les liens entre croissance économique, emploi et démographie reposent sur la population en âge de travailler (15 à 64 ans, 20 à 64 ans ou 20 à 59 ans). En appliquant aux différentes classes la composant des taux d'emploi par sexe, on arrive à l'emploi total résident. Associée à une progression donnée de la productivité du travail, l'accroissement de l'emploi ('labour input') donne le taux de la croissance potentielle. Ici, on fait abstraction de la durée annuelle de travail.

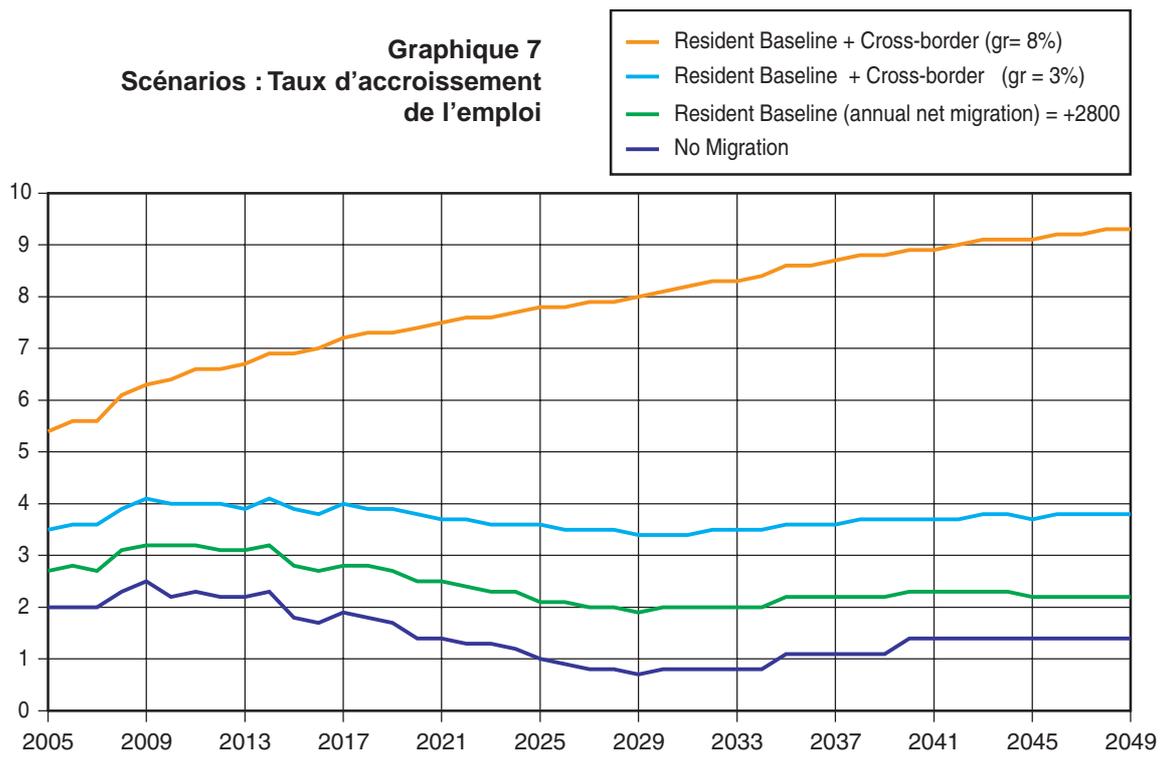
Croissance économique potentielle = croissance emploi + croissance productivité

L'évolution de la population en âge de travailler dépend de la natalité, les générations d'une année donnée y entrant 15 à 20 ans plus tard. Le groupe d'âges en question est également alimenté par l'immigration et ceci de différentes manières. Il y a tout d'abord, l'excédent migratoire de l'année. Un autre apport provient des jeunes venus avant l'âge d'entrée sur le marché du travail. Et l'immigration a, finalement, un impact à travers la natalité des femmes immigrées. Les taux d'emploi n'étant pas les mêmes aux différents âges, la structure par âge de cette population intervient aussi. Une population où le poids des jeunes et des travailleurs plus âgés caractérisés par des taux d'emploi relativement bas est important aura un emploi global plus faible qu'une autre où prédomineraient très largement les générations à forte activité.



Au graphique No 6, les trois courbes montrent les taux d'accroissement annuels de l'emploi, de la productivité du travail et de l'output économique potentiel tels qu'ils résultent d'un premier projet de scénario des experts de la Commission UE. La convergence des taux de progression annuels de la productivité du travail de l'EU15 vers 1.7 % à partir de 2030, fait que ce sont les variations du 'labour input' qui déterminent la croissance économique à long terme. Il est à noter que les taux encore relativement élevés de l'accroissement de la productivité jusqu'en 2020 semblent nettement trop élevés aux experts luxembourgeois qui incriminent, en revanche, les taux beaucoup trop faibles, à leurs yeux, du 'labour input'.

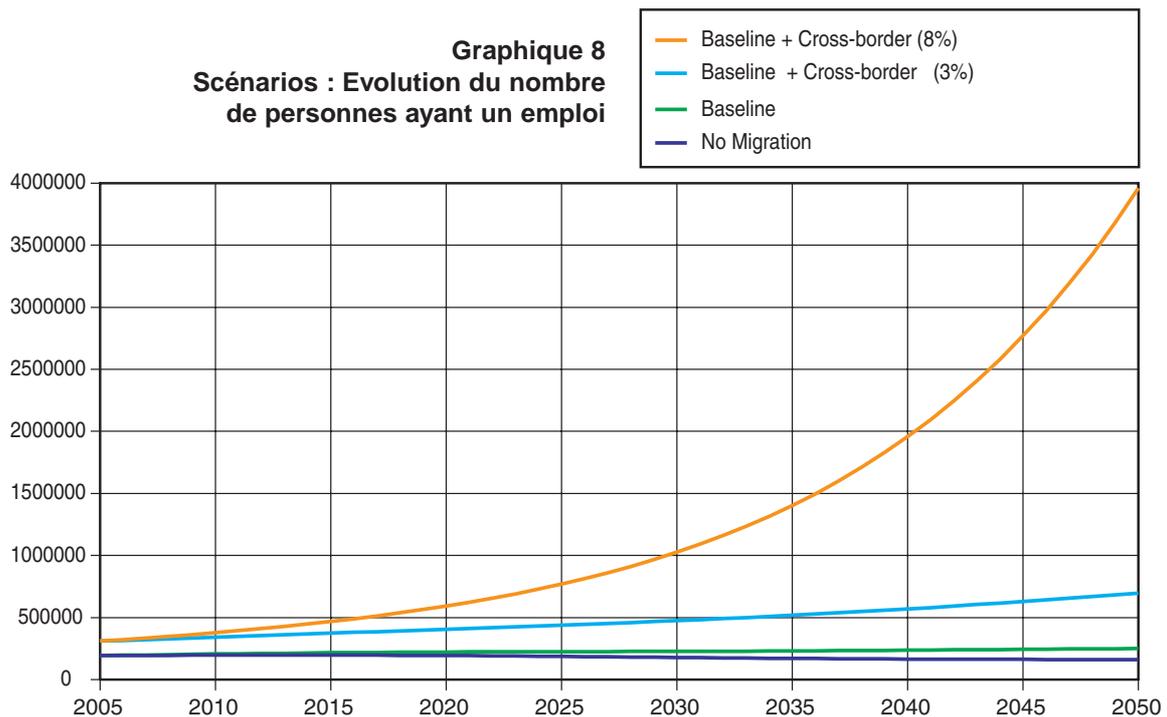
Graphique 7
Scénarios : Taux d'accroissement de l'emploi



Les effets des hypothèses retenues en matière d'immigration et de travail frontalier sur les taux de progression annuels de l'emploi deviennent visibles sur le graphique No 7. En l'absence de toute immigration, ce taux finirait par osciller autour de 1 %. En début de période, les effets positifs de l'importante immigration enregistrée dans le passé se feraient encore sentir. Avec des soldes migratoires annuels s'élevant à + 2 800, un taux de 2 % pourrait être atteint dans le long terme.

Avec les frontaliers, les perspectives d'avenir deviendraient tout autres. Si le taux moyen d'augmentation de 8 % de l'emploi frontalier observé entre 1970 et 2004 devait se maintenir jusqu'en 2050, on arriverait (avec les taux relatifs à l'emploi résident) à un taux global supérieur à 9 %. Le nombre de personnes ayant un emploi ne serait pas loin de 4 millions à l'horizon 2050, chiffre invraisemblable qui montre le danger d'extrapoler tout simplement les tendances du passé. Un accroissement annuel de 3 % du nombre de frontaliers aboutirait à des taux globaux compris entre 3 et 4 %².

Graphique 8
Scénarios : Evolution du nombre de personnes ayant un emploi



Demande de travail, immigration et emploi frontalier

Dans les scénarios présentés plus haut, l'évolution de l'emploi est censée être indépendante de la croissance économique. Au contraire, c'est elle qui la détermine (ensemble avec la productivité). Une telle hypothèse devient cependant hautement irréaliste lorsqu'une partie très importante de la main-d'œuvre occupée vient de l'étranger. Il est plutôt plausible de supposer que cette dernière n'est attirée que dans la mesure où une importante croissance économique engendre une demande de travail soutenue. L'accroissement de l'emploi devient fonction de la croissance économique (et de la productivité des personnes ayant un emploi).

C'étaient les experts du BIT dans leur rapport sur la soutenabilité à long terme du système des pensions³ qui, les premiers, avaient introduit cette façon de voir au Grand-Duché.

Dans ce modèle, une première étape consiste à projeter les besoins en main-d'œuvre à l'horizon 2050.

Le point de départ est un modèle de SOLOW simplifié faisant dépendre la croissance économique du volume de travail disponible ainsi que de la productivité apparente du travail.

Il s'agit d'une fonction de production à un seul facteur (travail), le stock de capital s'ajustant pleinement au rythme de croissance des facteurs rares (le travail et la technologie).

- PIB = $g \cdot E \cdot h$
- PIB = Produit intérieur brut réel
- g = Productivité par heure effectuée
- E = Nombre de personnes pourvues d'un emploi
- h = Nombre annuel d'heures effectuées par personne pourvue d'un emploi

D'où l'on tire la fonction de demande de travail suivante :

$$E = \text{PIB}/g \cdot h$$

A long terme, les besoins en main-d'oeuvre peuvent être évalués en faisant des hypothèses sur l'évolution des trois variables explicatives du modèle.

Un taux de croissance annuel moyen (en termes réels) de 4 % du PIB sur l'ensemble de la période de projection, un taux de progression annuel de la productivité de 2.1 % ainsi qu'une augmentation de la durée de travail annuelle sont à la base du scénario haut menant au '700 000 Awunnerstat'.

Quel était le degré de réalisme de ces hypothèses ? Entre 1960 et 1999, les taux de croissance moyens du PIB et de la productivité apparente du travail ont effectivement atteint, en moyenne, les valeurs du scénario haut. Pour ce qui est du nombre d'heures travaillées chaque année, les choses sont moins claires. Ce nombre diminuerait légèrement jusqu'en 2020, puis irait en augmentant. De 2000 à 2010, le temps de travail annuel régresserait de 2 heures par année. Entre 2011 et 2020, ce recul ne serait plus que de 1.3 heures. Après, il progresserait chaque année de 3 heures. De 1 800 en 1999, on passerait à 1 906 en 2050. Un tel rallongement pourrait être obtenu par la réduction du temps partiel. Mais il se peut aussi que dans l'esprit des experts du BIT, les pressions exercées par une demande de travail en augmentation constante ne resteraient pas sans conséquences sur la durée de travail hebdomadaire ou sur le nombre annuel de jours de congé. Avec les hypothèses retenues, on arrive à une demande en main-d'œuvre se situant autour de 660 000 personnes, toujours à l'horizon 2050.

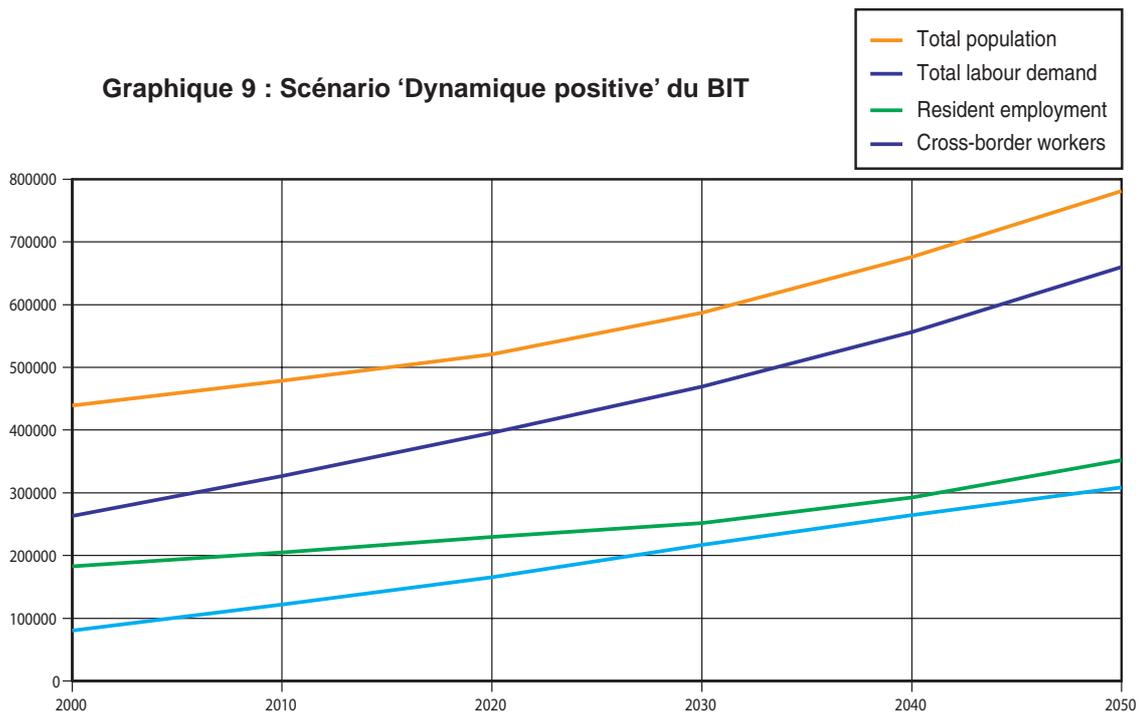
Se pose alors la question sur la façon de satisfaire cette demande. La population habitant le territoire du Grand-Duché constitue un premier réservoir. On part de projections de population classiques avec hypothèses sur la fécondité, la mortalité et les migrations en vue de la détermination de la population en âge de travailler. Le nombre moyen d'enfants par femme se maintiendrait à 1.8. La mortalité serait en baisse avec une espérance de vie à la naissance passant de 74.4 ans en 1999 à 80.0 ans chez les hommes et de 80.7 ans à 85.0 ans chez les femmes.

Quelles sont maintenant les hypothèses en matière de migrations ? Jusqu'en 2020, on retient un solde annuel de +2 000 résultant de l'équation liant l'immigration nette à la croissance économique. Après, ce solde s'accroîtrait, chaque année, de 200 unités pour arriver en fin de période à un solde dépassant les 9 000. Finalement, la population de résidence avoisinerait les 780 000 en 2050.

Pour arriver à la main-d'œuvre résidente disponible, on applique des taux d'activité à la population en âge de travailler (15 à 64 ans). Le rapport du BIT suppose qu'il y aura convergence des taux masculins et des taux féminins en 2025, les premiers allant en diminuant, les seconds en augmentant. Globalement, le taux d'activité dans le groupe d'âges considéré progresserait de 64.3% en 1999 à 71.0% en 2050. L'offre de travail des résidents s'élèverait alors à 357 200.

En la confrontant à la demande de travail issue de l'équation de SOLOW modifiée, on constate qu'il existe un écart de plus de 300 000 personnes qui devra être comblé par les frontaliers. Concernant la projection à long terme les flux migratoires, il est à souligner que le partage immigrés résidents /frontaliers se fait de façon arbitraire par le biais de l'hypothèse sur l'évolution des soldes migratoires annuels. Avec des soldes migratoires plus élevés, le nombre d'habitants du Luxembourg deviendrait encore supérieur aux 780 000 et les besoins en main-d'œuvre frontalière seraient moins élevés. Le contraire arriverait si l'on partait de soldes migratoires plus faibles.

Graphique 9 : Scénario 'Dynamique positive' du BIT



Frontaliers ou immigrés : un choix politique ?

Lors de l'élaboration des hypothèses en matière d'immigration, il faudrait prendre en considération d'éventuels choix des autorités politiques. Sont-elles favorables à une croissance démographique soutenue induite par une forte immigration nette ou cherchent-elles, au contraire, à la freiner, voire à inverser les flux migratoires ?

Un argument plaçant pour une augmentation du nombre de résidents est, par exemple, fourni par les auteurs de l'étude IVL (Integratives Verkehrs-und Landesplanungskonzept). Seule une nette hausse de la densité de peuplement permettrait de rentabiliser un développement important des transports publics. Un tel raisonnement vaudrait pour un certain nombre de services publics comme les hôpitaux ou les établissements scolaires (y compris l'université). De même, une décentralisation de certains de ces services pourrait se justifier du moment que le nombre d'habitants d'une région dépasserait un certain seuil critique. Certains pensent également que la croissance démographique va élargir le marché intérieur des biens et services ouvrant ainsi de nouvelles opportunités aux entreprises qui y sont présentes. De manière générale, on peut dire que la croissance démographique engendre la création d'emplois. Ce serait surtout le cas dans des secteurs comme la construction ou les services personnels déjà marqués par une importante présence de main-d'oeuvre immigrée. En ce sens, l'immigration appellerait l'immigration.

D'un autre côté, les gouvernements pourraient craindre qu'une trop forte progression de la population de résidence n'entraîne une réduction inacceptable des espaces verts. De même pourraient-ils considérer que les investissements très lourds au niveau des équipements collectifs qu'une importante croissance démographique ne manquerait pas de susciter feraient plus qu'annihiler d'éventuels bénéfices que cette dernière pourrait engendrer. Et puis, il ne faut pas se cacher que la poursuite de l'immigration aboutirait, à terme, à une situation où les autochtones seraient minoritaires. Pour d'autres, un tel développement pourrait, alors, constituer une menace pour la cohésion sociale ou l'identité nationale, même si ce dernier concept est flou à souhait.

Reste que le pouvoir politique n'est peut-être pas maître du jeu et que ce sont finalement les entreprises qui décident en fonction de leurs besoins notamment en matière de qualification. Le tableau ci-après laisse apparaître des différences non négligeables selon la nationalité et le pays de résidence au niveau de la profession. Avec quelque 90 % de travailleurs manuels, l'image des Portugais correspond encore très largement à celle du travailleur immigré traditionnel. Les travailleurs manuels sont encore majoritaires chez les Italiens. Mais les autres résidents étrangers occupent plutôt des emplois situés en haut de l'échelle sociale. Les frontaliers originaires de France qui représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre transfrontalière sont travailleurs manuels à près de 64 %. Les plus qualifiés semblent être ceux vivant en Belgique. De manière générale, on constate que les professions des frontaliers sont moins bien cotées que celles de leurs compatriotes vivant au Luxembourg.

Tableau 1 : Main-d'œuvre salariée occupée au Luxembourg selon la nationalité et le pays de résidence, par profession exercée.

Citizenship	Occupation				
	Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerks	Manual workers
Nationals	5.9%	7.0%	13.6%	32.7%	40.8%
Portuguese	0.5%	0.4%	1.9%	7.0%	90.3%
French	6.8%	19.1%	14.5%	21.0%	38.7%
Italians	5.2%	9.4%	11.7%	20.1%	53.6%
Other EU	9.5%	21.7%	21.3%	24.2%	23.2%
Not EU	3.1%	4.7%	4.6%	11.2%	76.2%
Cross-border France	2.1%	7.0%	9.5%	17.5%	63.8%
Cross-border Belgium	4.3%	14.5%	16.3%	20.2%	44.8%
Cross-border Germany	3.2%	8.9%	14.0%	24.6%	49.2%

Quels enseignements tirer pour l'avenir ? Si l'on admet que ce seront plutôt les emplois très qualifiés qui vont se développer, l'immigration non portugaise semble encore avoir de beaux jours devant elle. Mais rien ne dit qu'une part de plus en plus importante de travailleurs étrangers n'ira pas s'installer dans les régions limitrophes pour se rendre chaque jour au Luxembourg, gonflant ainsi le nombre de frontaliers.

- 1 Pour plus de détails, voir l'article 'La projection des flux migratoires au Luxembourg : un casse-tête pour les démographes' paru dans le Bulletin du STATEC No7/2004.
- 2 Le taux d'accroissement global est une moyenne pondérée par les effectifs respectifs du taux des résidents et de celui des frontaliers.
- 3 'Evaluation actuarielle et financière du régime général d'assurance pension du Grand-duché de Luxembourg' Bureau International du Travail – Genève 2001.

Le marché de l'emploi transfrontalier et le marché linguistique du Luxembourg

Fernand Fehlen,
Université du Luxembourg

Le marché du travail du Luxembourg est devenu un marché transfrontalier de la Grande Région. Le taux des frontaliers ne cesse d'augmenter et a atteint le taux de 41%¹ parmi les salariés. La croissance rapide a cependant conduit à une segmentation du marché du travail et l'un des principaux vecteurs de sa structuration est la maîtrise des langues dans laquelle se trouvent synthétisées les différences culturelles et les traditions scolaires divergentes du Luxembourg et de ses trois pays voisins. Des Luxembourgeois se sentant des étrangers dans leur propre pays, parce que contraints à parler des langues qu'ils jugent étrangères, des frontaliers se sentant discriminés pour ne pas parler le luxembourgeois qui n'est pour bon nombre d'entre eux qu'un patois folklorique sans utilité réelle : voilà les protagonistes d'un conflit linguistique latent qui ne se déclare pas, parce que – du moins provisoirement tant que la situation économique ne se détériore pas – les deux côtés arrivent à profiter d'une situation Win-Win. Les frontaliers et aussi les nombreux immigrés qui voient leur situation améliorée par leur migration, qu'elle soit journalière ou plus définitive, et les autochtones parce qu'ils peuvent développer des stratégies spécifiques d'ascension sociale dans lesquelles la compétence linguistique joue un rôle important.

C'est cette problématique qui est abordée ici par le biais de trois enquêtes menées récemment par STADE, l'*Unité de recherche interdisciplinaire sur le Luxembourg*. Dans l'exposé fait lors du colloque, il s'agissait surtout de présenter à des experts du marché de l'emploi de la Grande Région des résultats factuels de ces recherches et de les sensibiliser à une approche sociolinguistique. Pour la version écrite, nous avons privilégié le deuxième aspect en introduisant la notion de marché linguistique comme concept sociologique pour comprendre la situation du Luxembourg. Toutefois, pour étayer notre argumentation, nous utiliserons quelques résultats empiriques tirés de ces études². Pour terminer, nous discuterons le devenir linguistique de la Grande Région à la lumière des effets linguistiques de la mondialisation et des dynamiques linguistiques du Grand-Duché.

Le marché linguistique

À chaque position de l'espace social correspond un certain rapport au langage, une certaine façon de parler. L'ouvrier de bâtiment et la caissière de grande surface parlent autrement que le directeur de banque ou l'enseignant. Et à bien écouter, on entendra aussi des différences entre les deux premiers et les deux derniers. Le discours qu'ils produisent n'est pas seulement un message destiné à être déchiffré, mais c'est en même temps un produit dont la valeur servira à classer et à situer le locuteur dans un espace social hiérarchisé. Pierre Bourdieu parle de marché linguistique pour désigner un espace de pratiques linguistiques soumises à des évaluations permanentes : «L'échange linguistique le plus simple met en jeu un réseau complexe et ramifié de relations de forces historiques entre le locuteur, doté d'une autorité sociale spécifique, et son interlocuteur ou son public, qui reconnaît son autorité à différents degrés.» (Bourdieu 2001). L'étalon qui sert de mesure à «la valeur» d'un discours sur un marché linguistique donné sera appelé « la compétence linguistique légitime ». En France, le cas que Bourdieu a analysé, la langue légitime est la langue des porteurs du pouvoir à Paris, mais aussi la langue des auteurs classiques consacrés par l'académie. Ce qui n'empêche qu'il y existe des marchés périphériques qui, même s'ils sont dominés par le marché légitime et sa norme, ont une certaine autonomie restreinte. Le terme « périphérique » peut être compris dans un sens géographique – on peut penser aux dialectes voire aux langues régionales – ou dans un sens sociologique – on peut penser aux parlers des jeunes désocialisés issus de l'immigration –, les dimensions spatiales et sociales s'unissant souvent, comme le montre par exemple la « banlieue » devenue aujourd'hui synonyme de banlieue difficile.

En Europe, l'émergence des États-nations et la création des langues nationales ont été intimement liées. C'est dans ce contexte qu'il faut situer la création de la langue luxembourgeoise qui s'est émancipée de son statut de dialecte allemand pour devenir la langue nationale des Luxembourgeois, formule consacrée par la loi de 1984 que d'aucuns voudraient faire inscrire dans la constitution à l'image de celle de nos voisins français dont l'article 2 proclame : «*la langue de la République est le français*». Mais, même si cette langue nationale a une valeur identitaire élevée pour les Luxembourgeois, sa valeur pratique est limitée, pour deux raisons : 1) en l'absence d'une politique d'aménagement linguistique et à cause de sa jeunesse, le luxembourgeois est surtout une langue parlée, l'écriture du luxembourgeois est encore largement réservée au domaine privé. Non seulement la langue nationale n'est pas enseignée à l'école, elle en est bannie comme langue véhiculaire dans pratiquement toutes les disciplines. 2) Vu le faible nombre de locuteurs et leur concentration géographique sur un territoire exigu, l'utilité réelle du luxembourgeois est limitée à une petite communauté à qui le maniement des langues des deux grands voisins s'impose. Dans ce contexte, la valorisation identitaire et la minoration pratique qui vont de pair sont deux des particularités du marché linguistique luxembourgeois. Bien réduit serait le rayon d'action de celui qui se limiterait au seul luxembourgeois, non seulement dans la vie professionnelle, mais aussi dans ses loisirs.

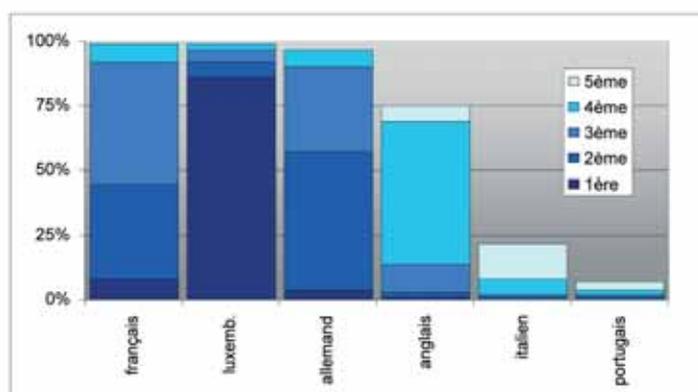
Dans ce contexte se substitue donc à la langue légitime une **compétence linguistique légitime multilingue** qui exige l'utilisation du luxembourgeois, du français et de l'allemand dans des registres spécifiques, selon les occasions et selon qu'il s'agit de l'écrit ou de l'oral. À ces « trois langues usuelles du pays » s'ajoute une maîtrise de l'anglais en tant que première langue vraiment étrangère.

Le multilinguisme des Luxembourgeois est confirmé par l'étude sociolinguistique BaleineBis³ et ceci déjà au niveau de la langue maternelle. On sera peut-être étonné d'apprendre que le luxembourgeois est la langue première – les linguistes préfèrent cette désignation – de seulement 87% des Luxembourgeois, le français venant en deuxième position avec 4%. Ceci est corroboré par les 83% des Luxembourgeois qui indiquent que c'est la langue nationale qu'ils savent parler le mieux.

Ce dernier chiffre provient d'une batterie de questions dont le résultat est représenté dans le graphique 1. Au lieu de demander aux personnes interrogées leur niveau de maîtrise – dans le style des indications qu'on peut lire dans les CV, genre « notions de base » ou « très bon niveau » – nous leur avons demandé d'établir une hiérarchie dans leur niveau de maîtrise des différentes langues et chacun pouvait donner cinq langues dans l'ordre. Le graphique 1 pour les seules personnes de nationalité luxembourgeoise montre que les Luxembourgeois sont presque tous trilingues, que trois-quarts maîtrisent l'anglais, et que l'italien est aussi présent, grâce aux enfants et petits-enfants d'immigrés, mais aussi grâce à l'apprentissage scolaire.

Graphique 1 : Langues les mieux parlées par les Luxembourgeois

(N = 1044)



Source: BaleineBis

Ce que le graphique ne dit pas⁴ et ce que de nombreux étrangers habitant au Luxembourg ignorent, c'est que la maîtrise du français chez les Luxembourgeois est fortement liée au niveau d'instruction, mais aussi à l'âge, à la région d'habitation et, comme nous allons le voir plus bas, à la profession. En effet, pour la très grande majorité des Luxembourgeois, le français et l'allemand sont des langues apprises à l'école, mais que l'on ne peut pas vraiment qualifier de langues étrangères, puisqu'elles ont été consacrées par la loi sur les langues de 1984 comme les langues administratives du pays. Cette situation a une longue genèse marquée par de nombreux aléas que nous ne pouvons évoquer dans le présent contexte.

Un marché du travail segmenté

La notion de marché du travail segmenté renvoie en général à un dualisme entre d'un côté un marché primaire avec des emplois à salaires élevés et à forte sécurité d'emploi et de l'autre un marché secondaire, caractérisé par des emplois informels, précaires et à bas salaires, les deux secteurs étant fortement cloisonnés avec différentes populations prédestinées par leurs profils professionnels et d'autres caractéristiques pour accéder à l'un ou l'autre secteur.

Nous utiliserons cependant le concept de segmentation dans un sens différent pour analyser la spécialisation de la main-d'œuvre dans les différents secteurs selon la nationalité tout en sachant que cette définition n'est qu'un pis-aller imposé par les statistiques officielles (Piroth & Fehlen 1999 et Piroth & Fehlen 2000). Encore faudrait-il savoir différencier origine géographique et origine sociale pour analyser ce que l'on appelle l'immigration dorée qui est particulièrement importante au Luxembourg. Ainsi, presque 60% des immigrés venus en 2000 avaient le bac ou un niveau d'instruction supérieur (Fehlen et al. 2004 :174).

L'économie luxembourgeoise ayant connu ces dernières années une forte croissance, l'emploi intérieur a augmenté de 88% entre 1985 et 2004 pour passer de 160 200 à 301 600 travailleurs. En mars 2004, on compte quelque 110 400 salariés frontaliers. Environ 79% d'entre eux viennent de France et de Belgique et sont francophones, les 21% restants viennent d'Allemagne et sont germanophones. Le nombre élevé de travailleurs frontaliers venant de France et de Belgique a contribué à renforcer l'importance du français dans le cadre du travail. Les frontaliers francophones étant surreprésentés dans des secteurs avec un fort contact avec la clientèle, comme le commerce et l'horeca, leur présence dans la vie publique est encore plus importante que leur poids numérique dans les statistiques de l'emploi. Et ceci surtout dans la ville de Luxembourg où la langue française semble devenir la langue de communication principale.

Contrairement à la sidérurgie, l'épine dorsale historique de l'économie luxembourgeoise, les nouveaux secteurs du tertiaire qui ont repris le flambeau comme moteur de l'économie, jouissent d'un statut de quasi-exterritorialité. Ceci est vrai dans un sens premier du terme pour les administrations européennes qui ont leur siège au Luxembourg et qui occupent quelque 8 000 fonctionnaires internationaux⁵. N'étant assujettis ni à la sécurité sociale, ni aux impôts sur le salaire luxembourgeois et ayant leur propre école pour leurs enfants, ils forment un monde à part. Leur recrutement se faisant au niveau de l'Union Européenne et étant souvent régi par des quotas de nationalité ou par des quotas linguistiques, ils ne figurent – en toute logique – même pas dans les statistiques officielles sur l'emploi national du Luxembourg, à l'exception de quelques agents locaux⁶ recrutés, comme leur nom l'indique, localement.

Le caractère d'exterritorialité dans un sens figuré revient aussi au secteur des banques et autres établissements financiers, des géants de la communication audiovisuelle, comme SES et RTL-Group, et des entreprises internationales qui implantent leur siège au Luxembourg, comme Amazon ou AOL, pour ne citer que les plus emblématiques. Toutes ces entreprises, venues au Luxembourg pour exploiter des niches tant juridiques que fiscales, apportent souvent leur personnel ou le recrutent aussi bien à l'étranger qu'au Luxembourg. Leur implantation est, certes, facilitée par le contexte multilingue du Luxembourg que le gouvernement met en avant dans ses opérations de prospection⁷, mais en fin de compte, c'est la culture d'entreprise qui détermine les exigences linguistiques. Quoiqu'assujetties au droit luxembourgeois – notamment au droit du tra-

vail et à la fiscalité – ces entreprises et leurs salariés, tant qu'ils ne se sédentarisent pas ne sont pas soumis à la règle de reproduction de la société luxembourgeoise.

Au pôle international du champ de l'emploi au Luxembourg s'oppose un pôle national avec l'administration publique, l'enseignement, mais aussi le petit commerce et l'artisanat traditionnel, surtout en milieu rural. Mais la frontière entre les deux est floue. Ainsi, le secteur de la finance appartient tant au pôle traditionnel national (par exemple, les anciennes banques de la place avec leurs nombreux guichets-clients et leurs petites agences en milieu rural) qu'au pôle international avec les banques nouvellement venues au Luxembourg.

La loi de 1984 garantit aux Luxembourgeois de s'adresser en luxembourgeois à l'administration publique. La même loi donne le même droit aux germanophones et aux francophones. Le luxembourgeois étant peu écrit à ce jour, rares sont les Luxembourgeois qui s'adressent en leur langue à l'administration qui reste à ce jour francographe, mais luxembourgophone. C'est cette pratique, donc *in fine* la maîtrise de la compétence légitime multilingue, qui préside aux critères d'embauche dans l'administration publique et aussi dans tous les autres services publics, même si ceux-ci ont été libéralisés et n'ont *stricto sensu* plus cette obligation légale.

Les entreprises du privé sont confrontées à un autre casse-tête linguistique. Si les Luxembourgeois dotés d'un fort capital culturel et par conséquent maniant bien les langues étrangères (surtout le français) sont ravis de pouvoir faire montre de leurs compétences linguistiques, d'autres, moins instruits, seront mal à l'aise s'ils sont obligés de parler français dans un commerce ou un restaurant. Non pas parce qu'ils ne sauraient s'exprimer et communiquer avec le personnel, mais parce qu'ils ne se sentiront pas à la hauteur de la norme que l'école luxembourgeoise leur a inculquée. Ils préféreront donc des commerces où ils seront servis dans leur langue. A contrario, les étrangers venus au Luxembourg et qui ont fait l'expérience du multilinguisme s'attendent à être compris dans les administrations et les commerces s'ils parlent français ou allemand, voire anglais. D'où la grande demande, à tous les niveaux, pour un personnel non seulement luxembourgophone, mais multilingue ... introuvable suite à l'augmentation rapide de la demande (cf. infra).

Même si les statistiques officielles ne sont pas faites pour appréhender ce que nous appelons le secteur protégé, elles nous permettent cependant d'en faire une estimation chiffrée. Une première approche consiste à nous limiter aux quatre grands secteurs : administration publique, transports ferroviaires, postes nationales ainsi que production et distribution d'électricité. En mars 2003, 38,6% des salariés de nationalité luxembourgeoise travaillaient dans ces quatre secteurs. Ils constituaient 90,7% de l'ensemble des salariés y occupés. La première place revenant aux transports ferroviaires, secteur dans lequel seulement 2,5% des salariés n'ont pas la nationalité luxembourgeoise.

Dans un souci de nous rapprocher plus de la réalité du secteur réservé qui ne se limite pas à ces quatre grands domaines du secteur public, nous avons repris, de façon quelque peu tautologique ou circulaire, d'autres secteurs NACE⁸ où le taux de Luxembourgeois est particulièrement élevé (voir tableau 1). Il suffit d'examiner « l'édition de journaux », le premier de notre liste, pour se rendre compte des limites de cette méthode. Si l'édition de journaux peut être considérée comme une activité bien ancrée dans le champ de l'emploi national par le fait de vieilles entreprises pratiquement toujours liées aux différentes familles politiques du Luxembourg (comme Saint-Paul – la plus grande imprimerie et le principal éditeur du pays appartenant toujours, par des voies détournées à l'église – et Editpress – lié au grand syndicat « laïc » qu'est l'OGBL –), de nouvelles publications se sont créées et sont (comme Paperjam) résolument tournée vers le secteur économique international ou (comme deux quotidiens et un hebdomadaire) vers les francophones, résidents et frontaliers confondus. Ainsi, ce secteur NACE dépasse le seul pôle national du marché de l'emploi.

Tableau 1 : Le secteur protégé – version élargie (mars 2003)

NACE	Libellé du secteur (différents niveaux d'agrégation)	Salariés de nationalité luxembourgeoise	Part des Luxembourgeois dans le secteur (en %)	Total des salariés du secteur
22120	Edition de journaux	635	72.4	877
secteur E	Production et distribution d'électricité	888	88.2	1007
60100	Transports ferroviaires	3146	97.5	3226
60211	Transports urbains de voyageurs	195	98.5	198
63120	entreposage	349	71.1	491
63303	services d'assistance touristique	65	80.2	81
64110	Postes nationales	2428	86.0	2824
65122	Caisses rurales	173	90.6	191
74301	contrôle technique automobile	149	90.3	165
secteur L	Administration publique	30128	90.5	33307
85311	orphelinats et instituts pour enfants en difficulté	147	69.3	212
85322	ateliers protégés	224	75.4	297
90001	épuration des eaux usées	85	94.4	90
91110	organisations patronales	261	77.4	337
91200	syndicats de salariés	139	77.2	180
91320	organisations politiques	52	89.7	58
92203	activités de radio	45	72.6	62
Ensemble du secteur protégé		39109	89.7	43603
Ensemble des salariés de nationalité luxembourgeoise		94691		
Pourcentage de Luxembourgeois travaillant dans le secteur protégé			41.3	

Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS (mars 2003)

Même si le nombre et la proportion des Luxembourgeois varient légèrement selon la prise en compte de certains petits secteurs dans la définition du secteur protégé, nous pouvons conclure que plus de 40% des Luxembourgeois salariés travaillent dans ce secteur et, surtout, que leur proportion a augmenté au fil des dernières années. Ce fait est confirmé par les nombreuses plaintes venant du patronat pour qui la force d'attraction de ce secteur constitue une concurrence déloyale. Ces plaintes que l'on peut lire régulièrement dans la presse luxembourgeoise sont souvent illustrées d'exemples plus ou moins pittoresques, dont le dernier en date, rapporté par Nicolas Soisson, directeur de la Fedil : un ouvrier hautement qualifié d'un abattoir quitte son poste pour aller travailler comme concierge dans une administration communale⁹. Henri Wagener, le président de la fédération des patrons boulangers, pour sa part prétend que sept titulaires du CATP en boulangerie seraient employés par la commune de Pétange¹⁰.

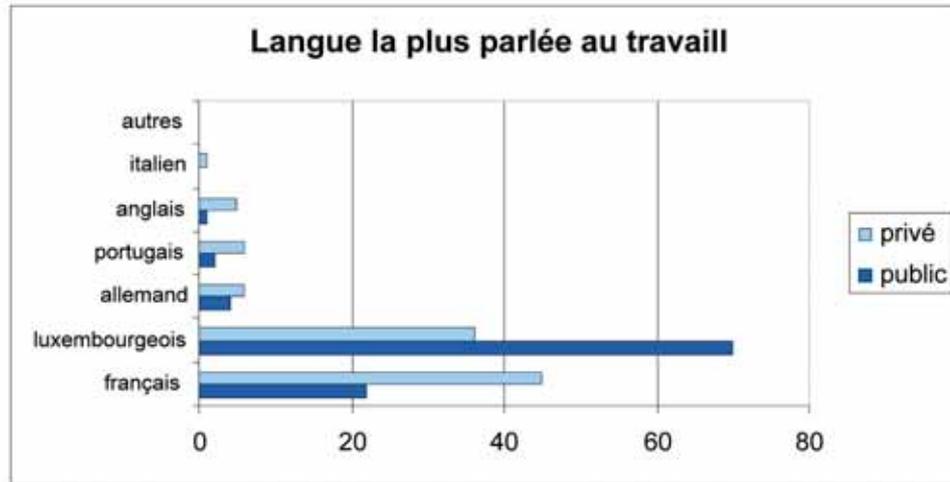
Les discours de repli identitaire sur la langue luxembourgeoise peuvent s'expliquer à partir de cette segmentation du marché de l'emploi où la maîtrise du luxembourgeois devient le dernier rempart des autochtones pour se protéger de la concurrence des nouveaux venus.

Trois études sociolinguistiques

Parmi les nombreuses méthodes d'enquête employées en sociolinguistique (Maurer 1999), l'enquête par questionnaire standardisé auprès d'un échantillon représentatif peut remédier au manque de recensements sur les compétences linguistiques telles qu'on les connaît dans les

pays plurilingues comme le Canada ou la Suisse¹¹. Deux des études présentées ici appartiennent à cette catégorie, la troisième étant une analyse du contenu manifeste d'un corpus d'offres d'emploi.

Graphique 2 : Comparaison selon les secteurs



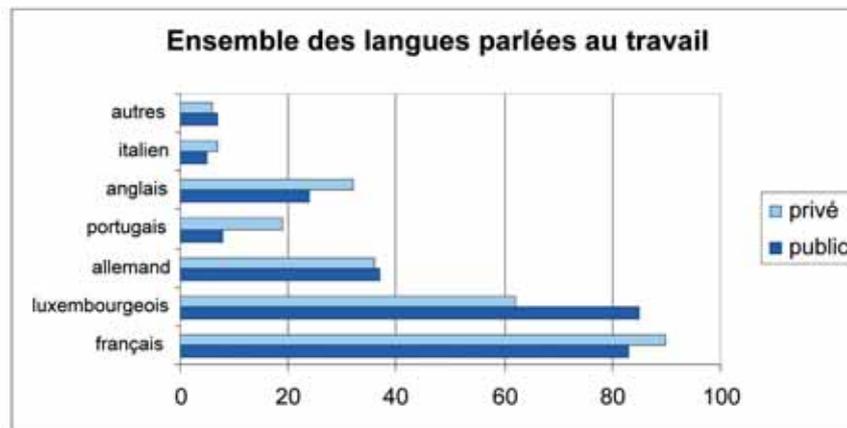
(source : BaleineBis)

Comparaison entre les secteurs public et privé

L'étude BaleineBis a, entre autres, porté sur les langues utilisées au travail. Nous y avons opéré un découpage de l'emploi en trois secteurs : le secteur public (avec 321 répondants), le secteur privé (645 répondants) et le secteur international (39 répondants). Vu les faibles effectifs, nous allons laisser de côté le secteur international dans lequel le français est la langue la plus parlée pour ne comparer que les deux premiers secteurs.

La différence fondamentale entre public et privé saute aux yeux : tandis que le français est la langue la plus parlée du secteur privé, le luxembourgeois domine nettement dans le public. Sa suprématie y est beaucoup plus nette que celle du français dans le privé.

Graphique 3 : Langues au travail selon les secteurs



(source : BaleineBis)

La situation devient plus complexe du moment que l'on prend en compte les autres langues parlées au travail, donc que l'on accepte des réponses multiples à cette question. L'importance du luxembourgeois et surtout du français augmente alors fortement dans le public. Ce dernier talonne même le luxembourgeois. D'ailleurs, le français est presque aussi souvent mentionné comme langue parlée dans le public que dans le privé.

Une autre question demandait les langues indispensables au travail. L'écart entre privé et public se réduit et 85% considèrent dans les deux secteurs le français comme langue indispensable. Sachant que l'administration luxembourgeoise est traditionnellement luxembourgophone et francographe, on pourrait tout au plus s'étonner de ne pas avoir un taux encore plus élevé pour le français. Mais l'explication vient du fait que l'administration publique ne se réduit pas aux fonctionnaires et employés, mais comporte aussi des ouvriers qui ne sont confrontés que marginalement à l'écrit dans leur travail. La différence entre les deux secteurs vient, comme le montre le graphique 4, du nombre élevé de personnes dans le public qui jugent les trois langues usuelles du pays indispensables. Dans le privé et le public, le nombre de ceux qui jugent l'anglais indispensable est plus élevé que le nombre de ceux qui disent le parler. Ceci peut indiquer que l'anglais est utilisé plus comme langue de l'écrit – voire probablement de la lecture – que comme langue parlée.

Le graphique 5 montre les langues que l'on désire améliorer. Ce souhait résulte de la tension entre le besoin tel qu'il se manifeste dans la vie professionnelle et privée et la maîtrise réelle. On ne s'étonnera pas que l'anglais soit la langue que le plus de personnes interrogées veulent améliorer. 48% dans le public et 40% dans le privé en manifestent le désir. Dans le privé, le luxembourgeois suit en deuxième position avec 21 %. Ce chiffre est dû aux étrangers qui ne sont pas insensibles à la demande de leurs clients ou collègues. Le désir d'améliorer ses connaissances linguistiques est plus élevé dans le secteur privé et est le fait des étrangers qui ont connu un système scolaire moins multilingue que celui du Luxembourg. Le graphique 5 montre les réponses pour les seuls immigrés (actifs du public et privé et non actifs confondus). Plus de la moitié ressentent le besoin d'améliorer ses connaissances dans la langue de Rodange; celle-ci devançant ainsi celle de Shakespeare (en deuxième position avec 34%). Ce résultat apporte de nouveau la preuve que les étrangers sont prêts à apprendre le luxembourgeois pour autant qu'ils aient une perspective d'ancrage au Luxembourg.

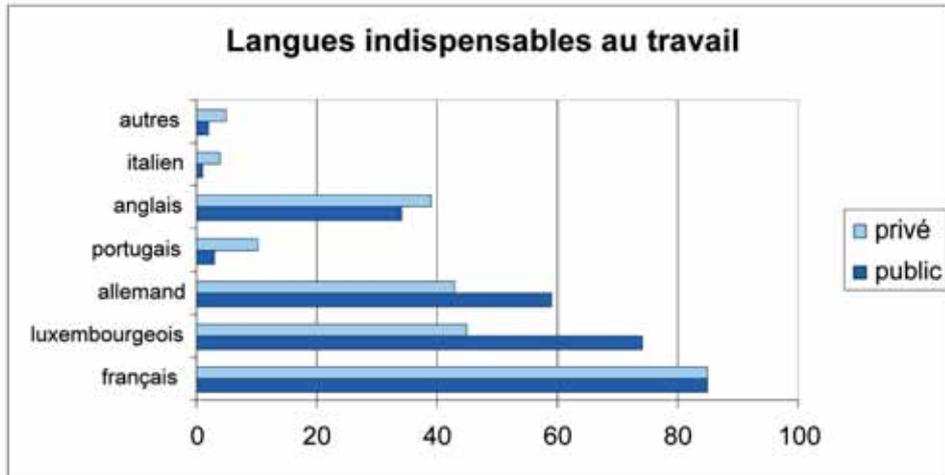
Les frontières linguistiques dans la Grande Région

Étant confrontés à quatre États, nous sommes aussi confrontés à quatre marchés linguistiques différents dont deux connaissent sur leurs frontières des langues régionales au statut plus ou moins reconnu. Plus pour la communauté germanophone de Belgique, moins pour la minorité luxembourgophone de la Belgique, encore moins pour les différents dialectes franciques de Lorraine¹². L'Allemagne étant un pays fédéral, son marché linguistique est moins centralisé que par exemple celui de France et nous allons déceler des différences importantes entre les deux Länder qui font partie de la Grande Région.

Une étude par questionnaire standardisé effectuée auprès de 2500 habitants de la Grande-Région permet de mieux cerner sinon les compétences linguistiques du moins les connaissances des langues étrangères dans les différents pays. Partant de l'idée que la proximité de la frontière joue un rôle déterminant dans le comportement des habitants de part et d'autre de celle-ci, l'étude se limite à une frange de 50 kilomètres de part et d'autre des frontières intérieures de la Grande Région. C'est dans ces zones de contact que l'on trouve le plus de frontaliers, que les échanges tant commerciaux que familiaux et amicaux sont les plus fréquents. Si jamais il y a un sentiment d'appartenance à la Grande Région, voire une identité régionale, c'est dans ces zones qu'ils émergeront en premier.

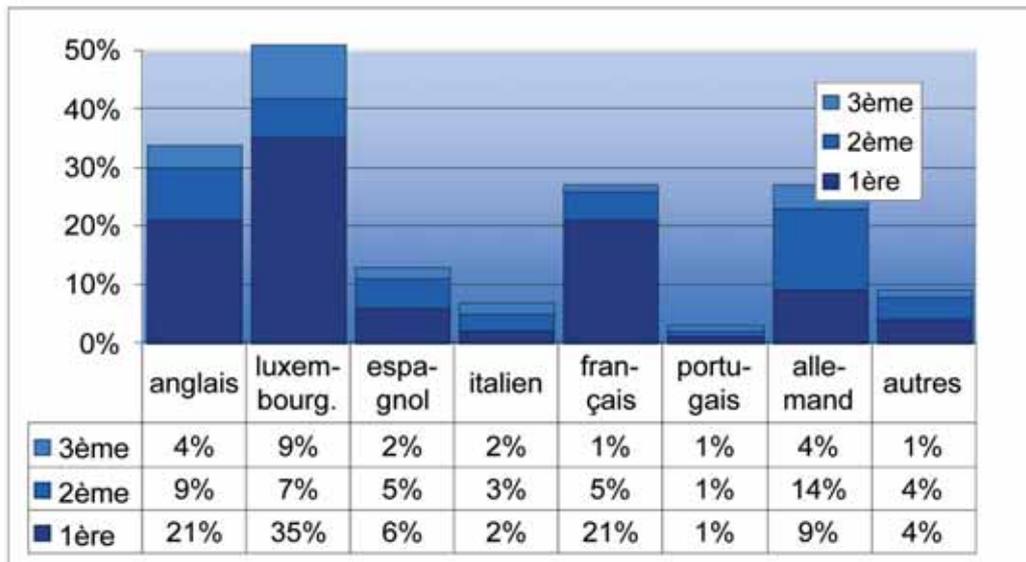
L'étude est basée sur quatre échantillons représentatifs pour les régions frontalières de la Wallonie, de la Lorraine, de la Sarre et de Rhénanie-Palatinat, ainsi qu'un cinquième pour le Luxembourg dans son entièreté qui est donc considéré comme une seule région frontalière, ce

Graphique 4 : Langues au travail selon les secteurs



(source : BaleineBis)

Graphique 5 : Immigrés désirant améliorer leurs connaissances linguistiques (N= 438)



Source: BaleineBis

qui se justifie certainement par ses dimensions¹³. L'enquête réalisée fin 2003 confirme les stéréotypes véhiculés sur les différentes nations. En effet, les Luxembourgeois sont multilingues et les Allemands plus ouverts aux langues étrangères que les Français et les Belges. Mais au-delà de ces généralités, elle a l'avantage d'apporter des nuances. Ainsi la Sarre qui a connu un destin historique particulier – ayant été sous mandat français dans l'entre-deux-guerres et rejoignant la République Fédérale d'Allemagne seulement en 1957 – se démarque de la Rhénanie-Palatinat. Les liens tissés avec la France survivent par le poids que la langue de Molière y occupe dans le cursus scolaire.

Avant de regarder le détail des tableaux, rappelons-nous que les données correspondent à des auto-évaluations, que les compétences linguistiques seront donc probablement exagérées. Une comparaison entre les différentes régions ne fait sens que si l'on suppose que les exagérations seront du même ordre de grandeur de part et d'autre des frontières, ce qui ne semble pas être nécessairement le cas, puisque le poids de la norme linguistique et la relation au multilinguisme sont différents dans les cultures nationales concernées.

Les questions qui intéressent dans le présent contexte portaient sur la maîtrise active et passive de quatre langues. Les trois langues nationales des composantes de la Grande Région: l'allemand, le français et le luxembourgeois, ainsi que l'anglais comme langue étrangère. D'autres langues, notamment celles de l'immigration, ont été négligées. Le tableau 1 montre que dans les grands pays la langue nationale est parlée par pratiquement 100% de la population. Les Lorrains habitant près de la frontière – n'oublions pas que ce sont seulement ceux-là qui forment l'objet de l'étude présentée – indiquent que leur première langue étrangère est la langue du voisin allemand qui est trois fois plus parlée que l'anglais. Résultat d'autant plus remarquable qu'il se démarque de la moyenne des Français plus anglophones que germanophones (Eurobaromètre 63 : Les Européens et les langues), mais aisément explicable par la présence des nombreux frontaliers et aussi par l'histoire particulière de la Lorraine. En Wallonie, l'anglais arrive en premier lieu comme langue parlée avec 29%, l'allemand serait parlé par 17% de l'échantillon, ce qui s'explique par la présence des Belges appartenant à la communauté germanophone. En effet, ceux-ci se trouvent dans l'arrondissement de Verviers où 44% disent parler l'allemand. En Allemagne, la première langue étrangère est l'anglais suivi en Sarre de près par le français (respectivement 62% et 51%) et précédant en Rhénanie-Palatinat de loin le français (respectivement 71% et 30%).

Le Luxembourg et le luxembourgeois occupent une place à part. Les chiffres obtenus sur le faible échantillon confirment les résultats connus par d'autres études. Le français est non seulement la langue la plus parlée au Luxembourg, mais par son statut de langue administrative et judiciaire, il est la langue de communication de toute la société luxembourgeoise. Arrivent loin derrière pratiquement *ex-æquo* l'allemand et le luxembourgeois. Par le fait de ne pas distinguer entre langue maternelle et langue étrangère, l'étude sur les langues dans les régions frontalières de la Grande Région risque d'induire en erreur le lecteur qui ignore la situation linguistique du Luxembourg. La quatrième langue des habitants du Luxembourg est l'anglais que 69% prétendent parler.

Les recoupements avec d'autres variables permettent de conclure que la connaissance des langues étrangères diminue avec l'éloignement de la frontière et augmente avec le niveau d'instruction.

Le tableau pour la compréhension passive n'a pas été reproduit, parce qu'il possède, évidemment à un niveau plus élevé, la même structure. Les différences s'estompent cependant entre les différentes régions, l'écart entre la compétence active et la compétence passive est d'autant plus grand que la première était plus faible. Ainsi en Lorraine, le nombre des Français disant comprendre l'anglais est trois fois plus élevé que le nombre de ceux qui disent le parler (passant de 11% à 30%), tandis qu'en Rhénanie-Palatinat, où 71% disent parler l'anglais, le nombre de ceux qui affirment le comprendre n'est avec 80% que peu supérieur.

Tableau 2 : Savent parler une langue (en %)

	Lorrains	habitants du Luxembourg	Wallons	Sarrois	habitants de Rhénanie-Palatinat
allemand	30,7	83,3	16,7	99,0	98,5
anglais	11,5	68,5	29,0	61,5	71,4
français	99,8	98,1	99,4	50,9	28,9
luxembourgeois	2,5	84,7	4,3	5,3	8,5

Note de lecture : 30,7 % des Lorrains parlent l'allemand.

Source : sondage Vivre dans la Grande Région – ILReS 2003

La maîtrise du luxembourgeois dans les régions frontalières intéresse particulièrement dans le contexte du marché de l'emploi luxembourgeois. Comme la langue nationale du Luxembourg s'est créée seulement récemment en prenant ses distances par rapport au dialecte allemand du francique mosellan, pratiquement la moitié des Allemands interrogés disent la comprendre (47% en Rhénanie-Palatinat et 50% en Sarre), mais beaucoup moins affirment la parler (9% en Rhénanie-Palatinat et 5% en Sarre). Le taux de compréhension en Wallonie est de 18% (contre seulement 4% pour l'utilisation) et en Lorraine de 10% (contre seulement 3% pour l'utilisation) ; ce qui s'explique par la mobilité transfrontalière tant au niveau du travail, des courses ou simplement des loisirs, mais aussi par des raisons historiques. En effet, dans cette petite parcelle de l'espace européen la frontière linguistique ne coïncide pas avec les frontières d'État et même si les parlers vernaculaires germaniques sont en train de disparaître en Lorraine et en moindre mesure dans le pays arlonnais, le substrat culturel qu'ils ont sédimenté n'est pas sans effet sur les compétences linguistiques actuelles et, a fortiori, sur les identités des habitants de ces régions. Ce vernaculaire s'est conservé dans la région frontalière de la Belgique avec l'Allemagne au nord du Luxembourg, parce que ces communes ont un statut officiel de communauté germanophone au sein de la Wallonie.

Les différences entre les cinq régions considérées deviennent encore plus manifestes dans le tableau 2 qui montre le « profil linguistique » des personnes interrogées. Par là nous entendons la combinaison des langues maîtrisées activement. Les habitants du Luxembourg interrogés parlent majoritairement toutes les langues abordées dans l'enquête (57%). Les habitants de la Sarre parlent majoritairement trois des quatre langues (37%), ceux de Rhénanie-Palatinat en parlent deux (41%). 63% des habitants de la Lorraine et 60% de ceux de la Wallonie disent en parler une seule (voir tableau 3).

Le tableau 3 confirme bien l'hétérogénéité linguistique de la Grande Région et l'étude arrive à la conclusion suivante :

Les Wallons, les Sarrois et les habitants de Rhénanie-Palatinat connaissent davantage l'anglais, une langue "universelle", que les langues des régions voisines. Comme l'anglais est parlé aussi par de nombreux habitants du Luxembourg, on peut en effet considérer que cette langue émerge comme langue de communication au sein de la Grande Région.

Tableau 3 : Profil linguistique" des personnes interrogées (en %)

	Lorrains	habitants du Luxembourg	Wallons	Sarrois	habitants de Rhénanie-Palatinat
les 4 langues	0,2	56,8	1,2	1,9	2,8
allemand, français, luxembourgeois	1,9	21,5	1,4	1,3	0,2
allemand, français, anglais	5,0	3,2	6,0	37,1	23,6
allemand, luxembourgeois, anglais	0,0	0,4	0,0	0,6	3,2
français, luxembourgeois, anglais	0,0	1,8	0,2	0,2	0,3
allemand, français	23,4	0,2	7,8	9,9	2,0
allemand, luxembourgeois	0,0	0,9	0,0	1,1	2,0
français, luxembourgeois	0,4	3,2	1,5	0,2	0,0
allemand, anglais	0,0	0,6	0,2	21,4	41,5
français, anglais	6,2	5,7	21,3	0,3	0,0
allemand	0,0	0,0	0,0	25,8	24,0
français	62,6	6,0	59,9	0,0	0,0
	100	100	100	100	100

Note de lecture : 62,6 % des Lorrains parlent uniquement le français.

Source : sondage Vivre dans la Grande Région – ILReS 2003

Conclusion qui a fait scandale auprès des premiers lecteurs, mais qui ne reflète qu'au niveau de notre région l'emprise grandissante de l'anglais, ou au moins d'un certain anglais basique qui est en train de devenir le volapük de notre temps. En comparant les connaissances linguistiques des parents à celles de leurs enfants, on voit que l'anglais est la langue qui gagne le plus de terrain et ceci de façon spectaculaire surtout en Lorraine, parmi les parents de 25 ans et plus ayant au moins un enfant, seulement 8% disent parler l'anglais, tandis que 45% déclarent avoir des enfants parlant anglais). Même si la fierté parentale explique une partie de l'écart, il est évident que ce chiffre reflète l'augmentation de l'apprentissage des langues étrangères en France, dont profite surtout l'anglais.

Du moment que l'on considère la Grande-Région – et plus particulièrement les régions limitrophes du Luxembourg constituent le gros qui forment la majeure partie de l'échantillon de l'étude dont nous venons d'extraire quelques résultats – comme le réservoir naturel de la main-d'œuvre grand-ducale, nous pouvons considérer que cette étude, résumée succinctement, décrit bien l'offre du bassin d'emploi transfrontalier. Mais est-elle en adéquation avec la demande au Luxembourg ? Une façon d'appréhender celle-ci est l'analyse des offres d'emploi¹⁴.

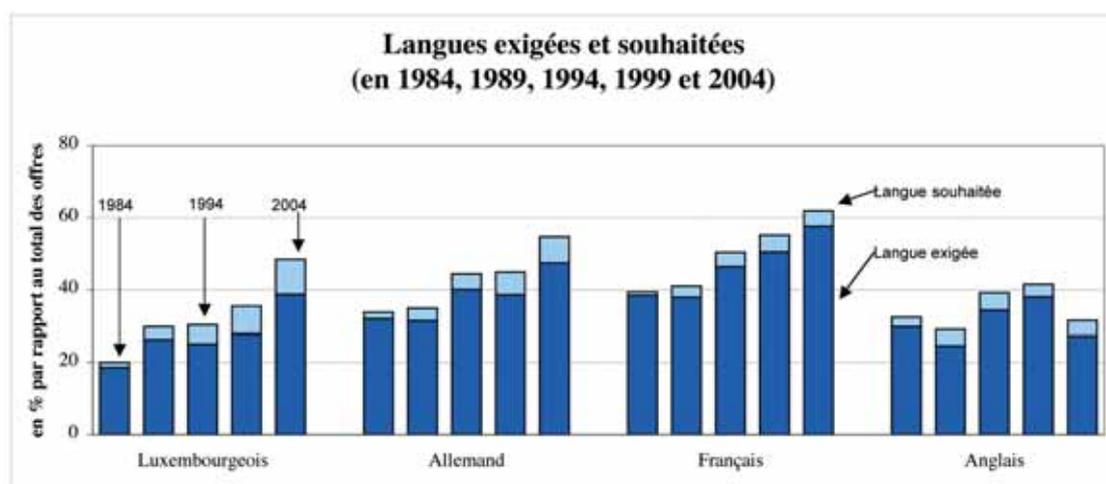
Les demandes langagières à travers les offres d'emploi du WORT

Ne pouvant utiliser toutes les sources publiant des offres d'emploi, nous avons décidé de nous limiter au quotidien Luxemburger Wort, qui publie chaque samedi un large éventail d'offres d'emploi et qui fait référence en la matière au Luxembourg. Nous avons établi un échantillon prenant en compte des années espacées de 5 ans – c'est-à-dire 1984, 1989, 1994, 1999 et 2004 – et avons recueilli en tout 6091 offres d'emploi (Pigeron-Piroth & Fehlen 2005).

Premier constat : la situation linguistique sur le marché de l'emploi est devenue plus complexe et moins évidente. Dans le passé, comme encore aujourd'hui dans des pays monolingues, il était souvent superflu de préciser la compétence linguistique parce que celle-ci était évidente. En 1984, moins de la moitié des offres d'emploi de l'échantillon (46%) spécifiaient la compétence linguistique, en 2004 plus des deux tiers des offres d'emploi (68.5%) exigent explicitement la connaissance d'au moins une langue.

Deuxième constat : Le marché de l'emploi est multilingue à l'image de la compétence légitime nationale. En 2004, le tiers des offres d'emploi de l'échantillon demande un candidat trilingue. Dans la plupart des cas, on fait référence aux trois langues usuelles du pays (luxembourgeois, allemand, français). La demande de candidats bilingues concerne 19.5% et celle avec une seule langue exigée 10% des offres d'emploi.

Graphique 6 : Les langues selon les offres d'emploi (1984-2004)



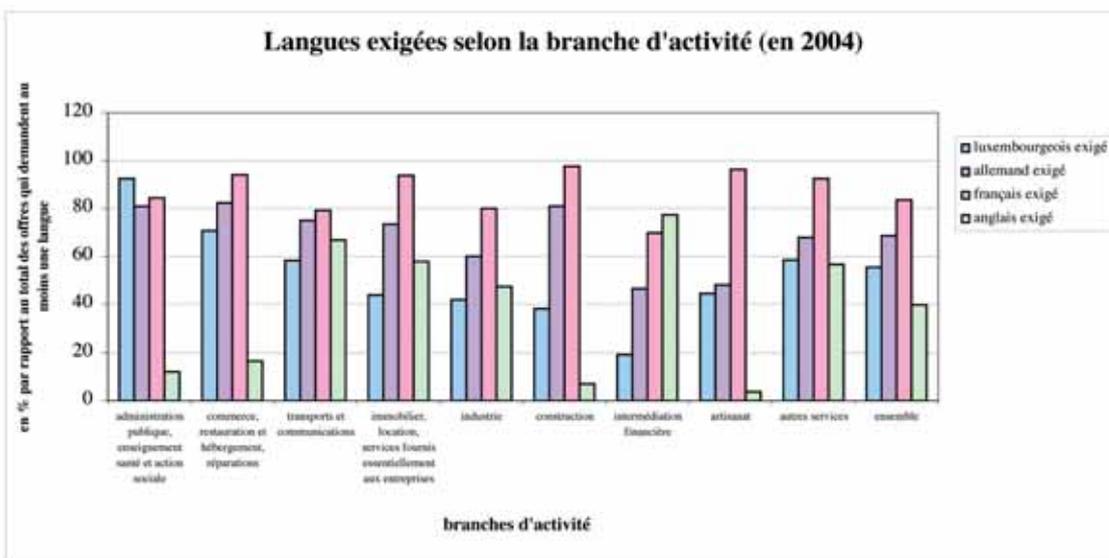
Source : Université du Luxembourg, d'après un échantillon d'offres d'emploi parues dans le *Luxemburger Wort* (500 offres d'emploi pour 1984, 1470 pour 1989, 867 pour 1994, 2179 pour 1999 et 1075 pour 2004)

* Note de lecture : en 1984, 18.6% des offres d'emploi de l'échantillon exigent la connaissance du luxembourgeois, 1.4% la souhaitent (qu'il soit associé ou non à une autre langue). En 2004, ce sont respectivement 38.7% qui l'exigent et 9.7% qui le souhaitent.

Troisième constat : Le français est la langue la plus demandée dans les offres d'emploi analysées. En 2004, 57.5% des offres d'emploi de notre échantillon **exigent** explicitement dans l'annonce la connaissance du français (qu'il soit associé ou non à une autre langue). Si on ajoute encore les annonces qui **souhaitent** le français, le pourcentage monte à 62%. La langue utilisée pour rédiger l'annonce ne figure pas systématiquement parmi les langues demandées ou souhaitées dans l'offre d'emploi. Elle constitue cependant une compétence implicite (en tant que langue de communication écrite dans l'entreprise). En prenant en compte la langue de rédaction de l'annonce, 91.3% des offres d'emploi en 2004 font référence au français.

Quatrième constat : L'évolution la plus frappante dans le graphique N°6 est celle du luxembourgeois qui progresse de 20% en 1984 à 50% en 2004. Mais la demande est encore plus grande qu'il n'y paraît dans ce graphique. En effet, le luxembourgeois est en première position des langues souhaitées avec 9.7% en 2004. En 1984, seulement 1.4% le mentionnaient comme langue souhaitée. Connaissant la pénurie du personnel luxembourgeois, les recruteurs ne peuvent pas se permettre de l'exiger. Les formulations du genre « *la maîtrise du luxembourgeois sera considérée comme un atout* » que l'on peut lire dans les offres d'emploi sont souvent des signes indiquant que les employeurs désespèrent de trouver le profil linguistique adéquat.

Graphique 7 : Les langues selon les offres d'emploi (branches)



Source : Université du Luxembourg, d'après un échantillon d'offres d'emploi parues dans le *Luxemburger Wort*

* Note de lecture : en 2004, 70% des offres d'emploi pour l'administration publique qui ont des exigences linguistiques demandent la connaissance du luxembourgeois, 60.7% de l'allemand, 63.3% du français et 12.1% de l'anglais.

Cinquième constat : Il y a des demandes spécifiques selon les secteurs comme le montre le graphique 7. C'est pour l'administration publique/enseignement/santé et action sociale que l'évolution a été la plus importante : en 1984 pratiquement aucune annonce ne mentionnait de langue (seulement 2 sur 45), en 2004, près des trois quarts des annonces concernant cette branche (74.5%) demandent une langue ou plus. Particulièrement nombreuses sont les annonces exigeant la connaissance de trois langues dans l'administration publique (principalement le luxembourgeois, le français et l'allemand). Du fait de l'importance du nombre de travailleurs étrangers dans l'emploi intérieur, il semble aujourd'hui nécessaire de préciser que l'emploi dans l'administration publique demande la connaissance des trois langues usuelles du pays (alors qu'auparavant cette connaissance était considérée comme implicite).

La construction, l'artisanat, le commerce et les services aux entreprises sont les secteurs qui expriment la plus forte demande de langue française (associée ou non à d'autres langues). Dans le secteur financier par contre, la demande de langue française est sous-représentée.

La demande de la langue allemande dans le commerce, la construction, l'administration publique et les transports et communications se situe au-dessus de la moyenne, pour autant que ces secteurs expriment des exigences linguistiques. Par contre, dans le secteur financier elle est, comme pour le français, très en dessous de la moyenne.

Il existe d'importantes différences entre les branches concernant la demande de la langue luxembourgeoise. Lorsque les offres d'emploi de l'administration publique comportent une exigence linguistique, il s'agit très souvent du luxembourgeois (qu'il soit combiné ou non à d'autres langues). Alors que cette demande ne se retrouve que dans peu d'offres du secteur financier.

Les écarts entre les branches d'activité sont encore plus importants pour le cas de l'anglais. Ainsi le secteur financier (peu demandeur de français, d'allemand et de luxembourgeois, du moment qu'il exprime des exigences linguistiques) a une forte demande d'anglais, tout comme les transports et les communications. Par contre, le commerce, l'administration publique, la construction et l'artisanat ne nécessitent que très peu la connaissance de cette langue. La baisse dans la demande globale de l'anglais peut s'expliquer par l'affaiblissement du recrutement dans les secteurs où cette langue est la plus demandée.

Conclusion

Même si la présence des francophones parmi les résidents et plus encore parmi les frontaliers est forte, deux raisons les empêchent de se constituer en une deuxième communauté linguistique. Premièrement, étant – ou se croyant – seulement de passage, bon nombre d'entre eux, surtout parmi l'immigration dorée, ne revendiquent pas une intégration à la société luxembourgeoise. Deuxièmement, la participation politique passe par la maîtrise du luxembourgeois, nécessaire pour obtenir la citoyenneté et le droit de vote au niveau national et, paradoxalement, aussi au niveau communal où la même loi électorale qui donne le droit de vote actif et passif aux étrangers bannit le français et l'allemand des délibérations du conseil communal.

D'autre part, les politiques d'aménagement linguistiques embryonnaires ont pour objectif déclaré de ne pas permettre l'éclosion d'une deuxième communauté linguistique en prenant soin par exemple qu'au niveau scolaire les mesures en faveur des jeunes enfants issus d'un milieu romainophone ne mettent pas en cause « *l'unité de l'école luxembourgeoise* » qui serait « *plus que jamais un élément indispensable à la préservation à moyen et à long terme de la cohésion sociale au Luxembourg* » (Ministère de l'Education nationale 2004).

Contrairement aux pays plurilingues, il n'y a pas au Luxembourg des communautés linguistiques distinctes qui s'affrontent. Mais de là à prétendre qu'il n'y ait pas de conflits serait trop optimiste, surtout que la situation linguistique est toujours en pleine mutation et que le processus d'accession du Luxembourgeois au statut de langue pleine n'est – malgré son officialisation par la loi de 1984 – pas encore arrivé à son terme.

« Lorsque (...) une langue jusque-là dominée accède au statut de langue officielle, elle subit une réévaluation qui a pour effet de modifier profondément la relation que ses utilisateurs entretiennent avec elle. De sorte que les conflits dits linguistiques ne sont pas aussi irréalistes et irrationnels (ce qui ne veut pas dire qu'ils soient directement intéressés) que ne le pensent ceux qui n'en considèrent que les enjeux économiques (au sens restreint) : le renversement des rapports de force symboliques et de la hiérarchie des valeurs accordées aux langues concurrentes a des effets économiques et politiques tout à fait réels, qu'il s'agisse de l'appropriation de postes et d'avantages économiques réservés aux détenteurs de la compétence légitime ou des profits symboliques associés à la possession d'une identité sociale prestigieuse ou, au moins, non stigmatisée ». (Bourdieu 2001 : 82f)

S'il n'y a pas « guerre des langues », il y a quand même de nombreuses escarmouches que ce soit dans les négociations, souvent implicites, nécessaires en milieu pluri- et multilingue pour trouver une langue véhiculaire ou, à un autre niveau, dans les tentatives d'imposer une perception légitime de la réalité, c.-à-d. : définir le Luxembourg comme pays trilingue au nom d'une longue tradition ou ériger la langue luxembourgeoise comme l'essence de l'identité des Luxembourgeois.

Comment évolueront au niveau linguistique le marché de l'emploi luxembourgeois et son insertion dans la Grande Région? Discutant le « versant linguistique de la mondialisation », Louis-Jean Calvet (2002 : 160-207) émet plusieurs hypothèses que nous pourrions synthétiser de façon grossière : 1) Le degré de véhicularité de l'anglais pourrait augmenter et ceci au détriment des langues moyennes comme le français et l'allemand. 2) Avec l'affaiblissement des souverainetés nationales, au sein de l'Union Européenne, les langues régionales verront leur poids augmenter par rapport aux langues nationales.

Appliquée à la Grande Région, la première tendance observée par Calvet permet la formulation de l'hypothèse suivante : « Sans une politique d'aménagement linguistique volontariste concertée au niveau de la Grande Région en faveur de l'apprentissage de la langue du voisin – donc de l'allemand en France et en Belgique et du français en Allemagne – l'importance de l'anglais comme langue véhiculaire qui s'est déjà esquissée dans notre enquête, va encore augmenter ».

Dans un contexte défavorable aux langues moyennes, le luxembourgeois va gagner en importance. Non seulement comme langue nationale, c.-à-d. comme langue qui sert à réguler la reproduction d'un espace social dans le cadre d'un État-nation, mais aussi comme langue régionale. Avec la valorisation identitaire du luxembourgeois qui va de pair avec la fonction protectionniste qu'il joue de plus en plus dans le secteur réservé, la demande pour un personnel luxembourgeois dans tous les services en contact avec les clients et en conséquence l'incitation pour les frontaliers à l'apprendre va augmenter. La venue probable d'immigrés des nouveaux États membres changera la donne linguistique en défaveur du français et en faveur du luxembourgeois. C'est du moins l'argument que le premier ministre Jean-Claude Juncker a avancé dans un discours dans lequel il a insisté sur la fonction fédératrice de la langue luxembourgeoise, qui sera, d'après lui, « demain un des seuls ferments de la nation luxembourgeoise »¹⁵. Même si le luxembourgeois n'a pas vocation à devenir la langue de la Grande Région, il sera considéré de plus en plus dans les régions limitrophes, surtout celles qui en Belgique et en France ont un passé germanophone, comme langue du voisin et comme porte d'entrée dans un marché du travail porteur d'avenir.

Bibliographie

- Bourdieu, P. (2001). *Langage et pouvoir symbolique*. Paris: Éditions du Seuil.
- Calvet, L. (2002). *Le marché aux langues*. Paris: Plon.
- Fehlen, F. (2001). Les langues dans les offres d'emploi. In F. Montebello (Ed.), *Un siècle d'immigration au Luxembourg* Thionville: Passerelles 22.
- Fehlen, F., Burnotte-Boreux, C. et Casteels, Y. (2003). *La société luxembourgeoise à travers le recensement de 2001*. Luxembourg: STATEC.
- Fehlen, F. (2004). Le « francique » dialecte, langue régionale, langue nationale ? In M. Moreau (Ed.), *Marie-Louise Moreau, Frontières de langues et langues de frontières* (pp. 23-46). Glottopol 4.
- Gengler, C. et Fehlen, F. (2006). *Vivre dans la Grande Région*. Luxembourg: Cahiers Forum Europa.
- Maurer, B. (1999). Quelles méthodes d'enquête sont effectivement employées aujourd'hui en sociolinguistique ? In L. Calvet and P. Dumont (Ed.), *L'enquête sociolinguistique*. Paris: L'Harmattan.
- Ministère de l'Education nationale. (2004). *Débat d'orientation sur l'école d'intégration le 29 novembre 2000. Rapport à la Chambre des Députés sur la mise en œuvre de la motion adoptée*. Luxembourg.
- Philipp, M. (2003). Le francique de Moselle. In B. Cerquiglini (Ed.), *Les langues de France*. Paris: PUF, (pp. 45-57).
- Pigeron-Piroth, I. et Fehlen, F. (2005). *Les langues dans les offres d'emploi du Luxemburger Wort 1984-2004*. <http://www.cu.lu/stade/langues2004.pdf> .
- Piroth, I. et Fehlen, F. (2000). Emploi et chômage (1994-1999). *Bulletin du STATEC*, (pp.111-164).
- Piroth, I. et Fehlen, F. (1999). Mobilité résidentielle, mobilité sectorielle et autres changements dans l'emploi. *Bulletin du STATEC*, (pp. 1-42).
- Triffaux, J. (2002). *Combats pour la langue dans le pays d'Arlon aux XIXe et XXe siècles*. Arlon: Éditions La Vie Arlonnaise.

1 Données de l'IGSS au 31 juillet 2005

2 Deux des études ont été publiées entre-temps (Pigeron-Piroth & Fehlen 2005, Gengler & Fehlen 2006).

3 Enquête effectuée avec le soutien du FNR de novembre à décembre 2004 auprès de 1708 personnes représentatives de la population résidente du Luxembourg, inédite à ce jour.

4 On l'obtient facilement par le croisement avec d'autres variables.

5 7.931 fin août 2005, selon la publication de l'ADEM: L'emploi 8/2005,

6 775 fin mai 2005 selon l'IGSS.

7 On se rapportera par exemple aux reportages dans la presse luxembourgeoise qui ont accompagnés la mission d'information et de prospection économique menée aux Etats-Unis par le ministre de l'Economie et du Commerce extérieur et le ministre délégué aux Communications du 24 au 28 janvier 2005.

8 L'étude a été faite aux différents niveaux d'agrégation de la NACE (voir tableau 1).

9 Luxemburger Wort, 5 octobre 2005

10 Émission télévisée RTL, 2 mars.2005

11 On fait la différence entre le multilinguisme des habitants ou des communautés qui maîtrisent plusieurs langues et le plurilinguisme des États qui comptent plusieurs communautés linguistiques.

12 Voir Fehlen (2004), Triffaux (2002), Philipp (2002)

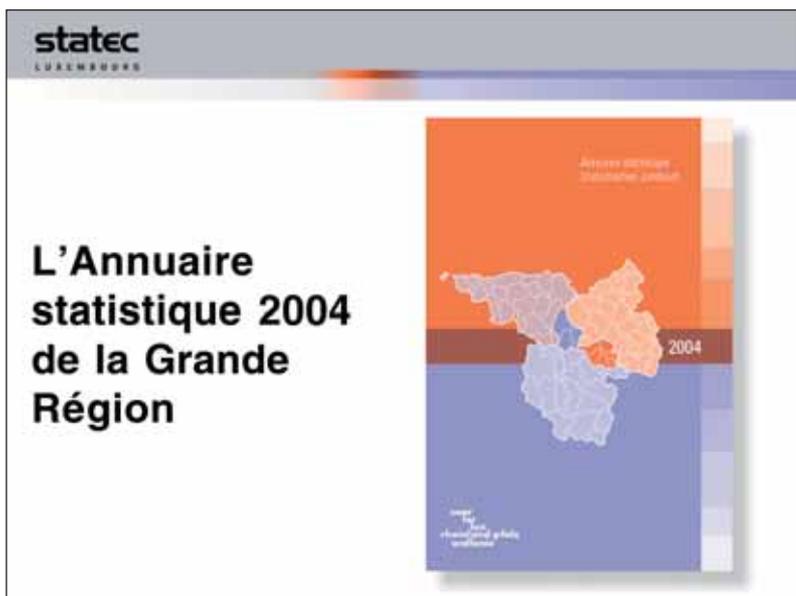
13 Enquête effectuée en 2003 avec le soutien du FNR auprès de 2500 habitants de la Grande-Région. Pour le détail et le découpage géographique exact voir Gengler & Fehlen (2006).

14 Toutes les embauches ne passant pas par des offres publiés dans la presse notre méthode comporte des biais (Fehlen 2001).

15 http://www.gouvernement.lu/salle_presse/communiqués/2004/01/14rapport/rapport.pdf page 122

L'Annuaire statistique 2004 de la Grande Région

Présentation «Power Point» de Guy ZACHARIAS, STATEC Luxembourg



165

statec
LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la Grande Région

Page 2 de 13

Informations techniques

- 8 chapitres
- 10 cartes
- 20 graphiques
- 95 tableaux statistiques
- 156 pages
- 1.800 exemplaires (Tirage)
- 3.000 hommes/heures de travail
- 11.2 millions de personnes concernées

Contenu

- 1. Démographie
- 2. Économie
- 3. Industrie
- 4. Commerce
- 5. Services
- 6. Énergie
- 7. Environnement
- 8. Culture
- 9. Santé
- 10. Éducation

Préface

- 1. Introduction
- 2. Les objectifs de l'annuaire
- 3. Les sources de données
- 4. Les méthodes de traitement
- 5. Les résultats
- 6. Les perspectives

11.2 millions de personnes concernées

statec
 LUXEMBOURG
 L'Annuaire statistique 2004 de la Grande Région
 Page 3 de 13

Quelques chiffres
 Densité inégale
 (415 hab./km² en Sarre, 98 en Lorraine)
 Localités de taille modeste
 (seul. 10 villes avec plus de 100 000 habitants, seul. une avec 200 000 hab.)

Habitants/km²

Région	Densité (hab./km ²)
Lorraine	~98
GR REGION	~150
Luxembourg	~150
Wallonie	~180
Rheinland-Pfalz	~200
Saarland	~415

statec
 LUXEMBOURG
 L'Annuaire statistique 2004 de la Grande Région
 Page 4 de 13

Quelques chiffres (suite)
 Indice de dépendance des personnes âgées
 Nombre de personnes de 60 ans et plus pour 1.000 personnes âgées de 20 à 59 ans

Année	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR REGION
2004	485	376	331	481	295	419
2010	491	426	398	473	430	447
2020	506	565	403	501	517	544
2030	785	716	468	687	604	600

Population en déclin (-180.000 habitants d'ici 2030)
 Naissances en chute (-40.000 en 2003 par rapport à 1970)
 Population vieillissante (presque un tiers des résidents aura 60 ans ou plus en 2030)
 Solde migratoire positif (sauf en Lorraine)

statec
 LUXEMBOURG
 L'Annuaire statistique 2004 de la Grande Région
 Page 5 de 13

Quelques chiffres (suite)
 Systèmes scolaires hétérogènes
 Moins d'élèves, plus d'étudiants
 27 000 diplômés du 2^{ème} cycle par an
 La part des habitants avec diplôme universitaire a quintuplé entre 1970 et 2000

Étudiants selon les sites universitaires les plus importants

statec
LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la
Grande Région

Page 6 de 12

Quelques chiffres (suite)
4,5 millions d'emplois

Plus de 70% des emplois
dans le secteur des services

Plus de 160 000 frontaliers
circulent à l'intérieur
de la Grande Région

Des taux d'emplois inférieurs
à ceux de l'UE25

Taux de chômage harmonisé 2003	%
Union européenne (25 pays)	9.1
Saarland	8.1
Lorraine	9.7
Luxembourg (Grand-Duché)	3.7
Rheinland-Pfalz	6.3
Région Wallonne	10.8

statec
LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la
Grande Région

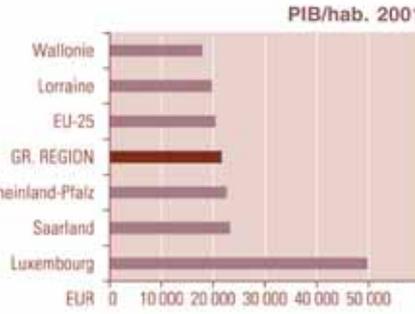
Page 7 de 12

Quelques chiffres (suite)
Substitution de l'industrie
par le tertiaire

Implantation de nombreuse
entreprises internationales

La GR contribue pour 2.6%
à la richesse de l'UE25
(PIB >250 mia. EUR)

PIB/hab. 2001



Région	PIB/hab. 2001 (EUR)
Wallonie	~18 000
Lorraine	~18 000
EU-25	~18 000
GR. REGION	~20 000
Rheinland-Pfalz	~20 000
Saarland	~20 000
Luxembourg	~50 000

statec
LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la
Grande Région

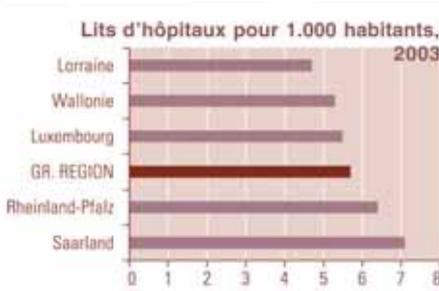
Page 8 de 13

Quelques chiffres (suite)
Le nombre de médecins
par habitant augmente

Capacité d'accueil
des hôpitaux en baisse

Les maladies
cardiovasculaires
1^{ère} cause de décès

Lits d'hôpitaux pour 1.000 habitants,
2003



Région	Lits d'hôpitaux pour 1.000 habitants, 2003
Lorraine	~4.5
Wallonie	~5.5
Luxembourg	~5.5
GR. REGION	~6.5
Rheinland-Pfalz	~6.5
Saarland	~7.5

statec

 LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la

 Grande Région

Page 9 de 13

Quelques chiffres (suite)

Le comportement de

 récupération de déchets

 varie de région en région

Dégâts forestiers

 apparents en progression

13.000 km² de

 parcs naturels

Taux de boisement

■ Moins de 17%

 Unter 17%

■ 17% à 32%

 17% bis 32%

■ 32% à 43%

 32% bis 43%

■ 43% et plus

 43% und mehr

statec

 LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la

 Grande Région

Page 10 de 13

Quelques chiffres (suite)

La Sarre paye bien ses

 ouvriers,

 le Luxembourg ses employ

Equipement des ménages

 99% des ménages lorrains

 ont un réfrigérateur;

 seul. 42% des wallons

 possèdent un lave-vaisselle

Les Luxembourgeois vont au

 cinéma, les Allemands

 préfèrent

 la vie associative.

Spectateurs de cinéma par 1.000 habitants

Région	Spectateurs de cinéma par 1.000 habitants
Rheinland-Pfalz	~1500
Saarland	~1500
GR. REGION	~2000
Wallonie	~2200
Lorraine	~2500
Luxembourg	~2800

statec

 LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la

 Grande Région

Page 11 de 13

Commander l'Annuaire statistique de la Grande Région 2004

La publication est disponible auprès des 5 offices statistiques.

Au Luxembourg, elle peut être obtenue au STATEC

 13, rue Érasme, L-1468 Luxembourg-Kirchberg, tél. 478-

 4219,

 fax 26 20 19 02, e-mail info@statec.etat.lu

Prix de vente: 10.- EUR (hors frais d'envoi).

Prochainement, la publication pourra être téléchargée

 en format PDF du site Internet commun à l'adresse

www.grande-region.lu et www.grossregion.lu

statec
LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la
Grande Région

Page 12 de 13

Les offices statistiques

Le Statistisches Landesamt Saarland,
www.statistik.saarland.de

l'INSEE – Direction régionale de Lorraine,
www.insee.fr/lorraine

le STATEC – Service central de la statistique et des études
économiques
du Luxembourg, www.statec.public.lu

le Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz,
www.statistik.rlp.de

l'IWEPS - Institut wallon de l'évaluation, de la prospective

statec
LUXEMBOURG

L'Annuaire statistique 2004 de la
Grande Région

Page 13 de 13

Le site internet commun www.grande-region.lu

Les offices statistiques
de la Grande Région



Coopération statistique
Grande Région en chiffres
Catalogue des Publications
Adresses utiles

Grande Région

Présentation "Les jeunes dans la Grande Région" (PDF
159 kb)

[Contact - Guetbook - Links]

Grande Région, où vas-tu?

Claude GENGLER¹
directeur de la fondation Forum Europa²

1. Introduction

Nous voilà arrivés au bout de ce séminaire, après une journée et demie de discussions stimulantes. Des contributions richement illustrées nous ont permis de découvrir les facettes oh combien nombreuses du marché du travail de la Grande Région:

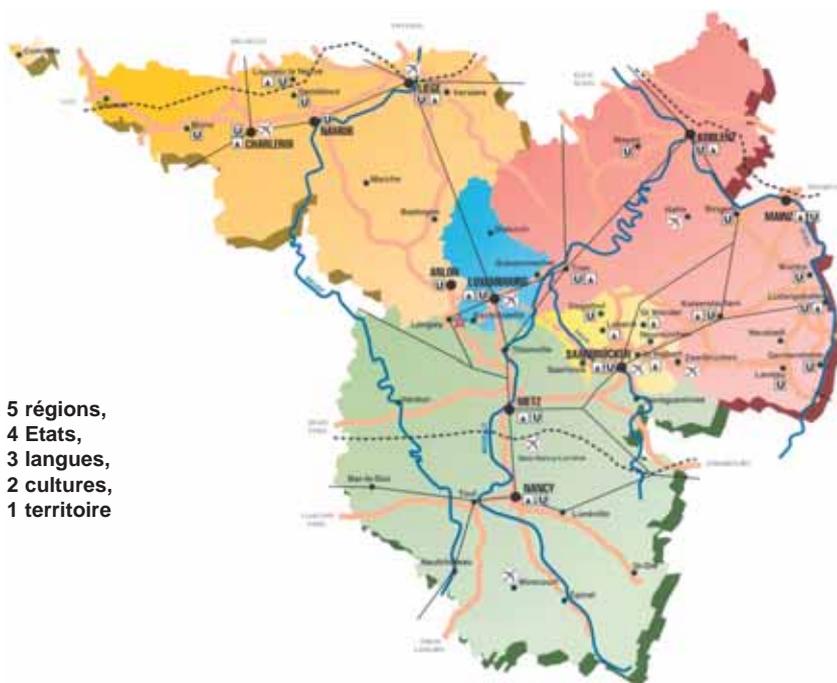
- ☞ nous avons étudié l'évolution et le profil des travailleurs frontaliers ainsi que le travail intérimaire;
- ☞ nous avons parlé des structures des salaires et des qualifications, sans oublier les perspectives démographiques et éducatives;
- ☞ ce matin encore, nous avons abordé des questions comme la mobilité du travail, la mobilité résidentielle, les conditions de rémunérations, l'importance des langues, les soldes migratoires et j'en passe.

L'organisateur m'a prié de vous proposer, en guise de conclusion, quelques réflexions autour de l'épineuse question: **Grande Région, où vas-tu ?**

Je vais vous parler des forces, mais aussi des faiblesses de cet espace transnational que se partagent l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. Nous allons donc abandonner le domaine passionnant de l'observation statistique pour nous tourner vers une dimension tout aussi passionnante, en tout cas je le pense, celle que je qualifierais de géopolitique.

A mon avis, la Grande Région a tout pour devenir « une grande », même si le moteur de la coopération transfrontalière a la fâcheuse habitude de caler de temps à autre. Comment expliquer, en effet, la persistance des lourdeurs institutionnelles, des obstacles administratifs et des barrières mentales qui apparaissent bien vite en grattant les belles façades des grands meetings politiques? Quand les conditions seront-elles enfin remplies pour faire de la Grande Région un véritable laboratoire de l'Europe? Est-ce que nous parlerons un jour d'une véritable « identité de la Grande Région»? Ce n'est pas sûr et, d'ailleurs, ce n'est pas évident du tout...

La Grande Région: 5 régions,
4 États,
3 langues,
2 cultures,
1 territoire



2. La Grande Région, c'est quoi, en fait?

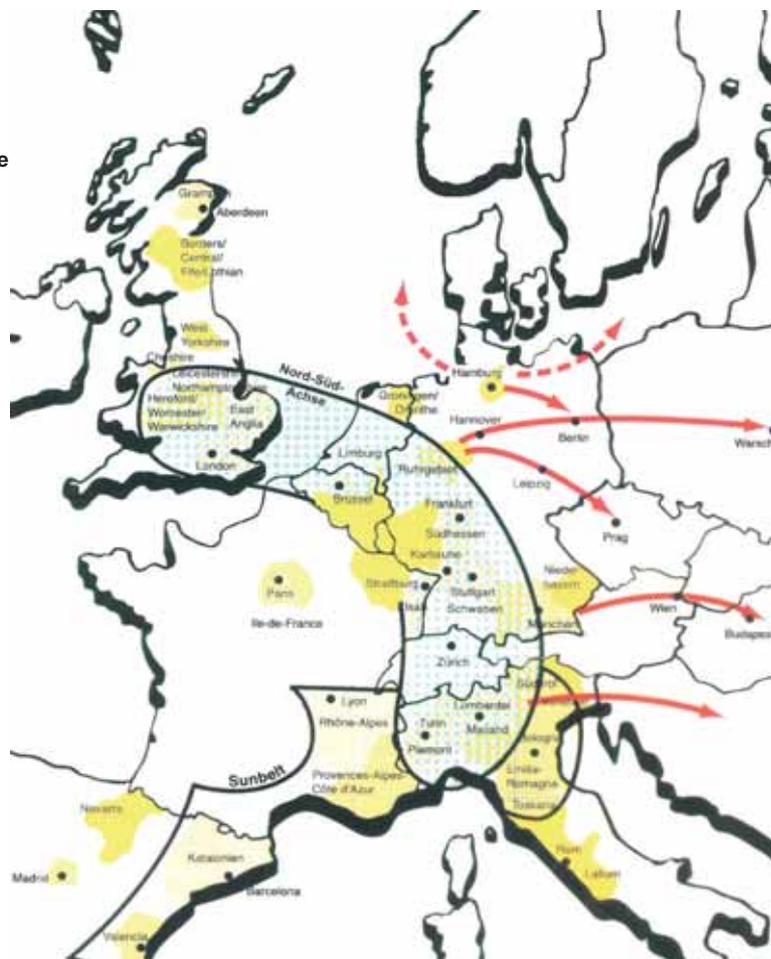
C'est un espace transfrontalier qui se caractérise par l'existence

- ☛ de cinq composantes ou (sous-)régions que sont la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat et la Wallonie;
- ☛ de quatre Etats membres et en même temps fondateurs de l'Union européenne, c'est-à-dire l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg;
- ☛ de trois langues officielles: le français, l'allemand et le luxembourgeois³;
- ☛ de deux cultures dominantes, à savoir celles des Germains et des Latins;
- ☛ d'un territoire très diversifié, certes, mais en même temps porteur de potentialités remarquables.

La carte de visite de la Grande Région est également fort impressionnante,

- ☛ avec sa superficie de 65.400 km²,
- ☛ une population de 11,3 millions d'habitants,
- ☛ un PIB cumulé de plus de 250 milliards d'euros,
- ☛ une douzaine de villes comptant plus de 100.000 habitants et
- ☛ des dizaines de milliers d'entreprises industrielles, artisanales et commerciales, parmi lesquelles il y en a de plus en plus qui travaillent de part et d'autre des frontières.

La fameuse
 « banane bleue »
 de la Commission européenne



Cette « super-région » a encore d'autres atouts, à commencer par sa situation géographique, excellente, proche de la célèbre *banane bleue*⁴ inventée il y a quelques années par la Commission européenne, et en même temps bien placée sur l'axe Bruxelles-Luxembourg-Strasbourg. La première carte routière officielle de la Grande Région qui vous a été offerte par l'organisateur a le mérite de nous rappeler ces faits géographiques. Ce n'est pas une carte insulaire, mais transfrontalière - donc européenne - par excellence qui porte en elle pas mal de germes identificateurs. Sachez qu'il s'agit du fruit d'un partenariat entre l'éditeur de cartes belge De Rouck et la fondation Forum Europa.

Revenons-en à la Grande Région. Elle peut regarder sur une histoire particulièrement riche et mouvementée. Son patrimoine culturel, architectural, artistique et naturel est prestigieux. Elle s'appuie sur des villes millénaires, capables de nous faire oublier l'absence d'une grande métropole internationale.

Elle dispose d'un grand nombre d'universités et d'instituts de recherche. Malheureusement, la coopération entre toutes ces institutions laisse encore beaucoup à désirer. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire... et je n'ai pas encore perdu l'espoir que nous pourrions assister, un jour, à la naissance d'un institut de recherche spécialement consacré aux questions transfrontalières. La Grande Région en a cruellement besoin...

La Grande Région peut, en quelque sorte, être considérée comme étant le berceau de l'Union européenne: elle a vu naître un grand nombre d'hommes d'Etat remarquables - et ce n'est pas fini! - et elle joue un rôle précurseur dans de nombreux domaines de coopération.

3. Des structures de coopération nombreuses et diverses

La Grande Région se fait remarquer par un grand nombre et, surtout, une grande diversité de structures de coopération de toutes sortes, que ce soit au niveau exécutif, sur le plan législatif, entre administrations, chambres professionnelles, syndicats, acteurs culturels, médias et ainsi de suite. Certaines de ces collaborations se sont officialisées il y a une trentaine d'années déjà. D'autres, comme le fameux Sommet de la Grande Région, viennent seulement de fêter leur 10e anniversaire. L'extraordinaire palette d'acteurs que nous connaissons aujourd'hui est donc le résultat d'un long processus de sédimentation. On peut donc dire aujourd'hui que la coopération transfrontalière est véritablement devenue une tradition. Qui s'en plaindrait?

Mais attention: ne confondons pas le nombre de structures et leur efficacité, c'est-à-dire leurs résultats. De ce côté-là, en effet, au risque de choquer certains anciens collègues fonctionnaires et autres, on doit dire que le bilan est mitigé. Souvent les résultats concrets laissent à désirer, les projets durables sont rares et leurs effets sur la vie de tous les jours des habitants de la Grande Région restent modestes. Il suffit de penser aux transports publics.

N'oublions pas que la seule existence d'une Commission, d'un Conseil ou d'un groupe de travail, aussi prestigieux qu'ils soient, n'a jamais suffi à elle seule pour faire avancer les choses...

4. Analyse des forces et faiblesses...

J'aimerais illustrer, à l'aide de quelques exemples précis, les forces et faiblesses de l'architecture institutionnelle de la Grande Région.

...du Sommet de la Grande Région

Il s'agit de la rencontre périodique de tous les chefs des exécutifs de la Grande Région.

- (+) Voici, brièvement, ses grands atouts. D'abord sa composition prestigieuse, ensuite l'importance des moyens administratifs théoriquement⁵ disponibles. Autres avantages: le caractère régulier des rencontres (tous les ans au début, tous les 18 mois depuis 1998), la tradition (8 Sommets organisés à ce jour), l'ampleur de la médiatisation (presse écrite en particulier) et *last but not least* le principe de la rotation, pour ne pas faire de jaloux.
- (-) Venons-en maintenant à ses faiblesses. Les compétences sont très inégales et, en même temps, inégalement réparties. Dans certaines parties de la Grande Région, il y a des rivalités internes parfois difficiles à surmonter (prenons, à titre d'exemple, la Lorraine où le Conseil régional, les Conseils généraux et la préfecture se surveillent jalousement ou encore la Wallonie, pour laquelle la vie n'est pas facile non plus). Les intérêts divergent et les distances géographiques (par exemple de Namur jusqu'à Mayence) sont parfois considérables. Le nombre de délégations (une dizaine, en tenant compte des particularités régionales) est très important. Autrement dit, si tout le monde se dit « bonjour », le temps est déjà largement entamé. Des ordres du jour longs, l'existence de dossiers complexes et le temps de discussion réduit n'arrangent pas l'affaire. D'où la nécessité d'adopter des déclarations pré-formulées, un principe certes condamnable, mais que nous connaissons d'autres grandes rencontres internationales. Il n'y a pas de sanction politique, donc pas d'obligation de résultat. Retenons, enfin, que l'on tend généralement à éviter « les sujets qui fâchent ».

...du Conseil parlementaire interrégional (CPI)

Comme son nom l'indique, c'est une assemblée composée d'élus appartenant aux différents parlements de la Grande Région.

- (+) Du côté de ses atouts, il faut mentionner la tradition de cette institution, puisqu'elle a été créée en 1986. Le CPI va donc souffler ses 20 bougies l'année prochaine. Le nombre de membres (7 par région, 35 en tout) peut également être considéré comme un avantage, dans ce sens qu'il garantit une bonne représentativité, tant géographique que politique.
- (-) Mais le CPI a aussi ses (petits) défauts. Il a, en fait, peu de compétences, vu qu'il s'agit d'un organe purement consultatif, sans pouvoir législatif propre. Une fois de plus, il n'y a pas d'obligation de résultat, puisqu'il n'y a pas de sanction électorale. N'oublions pas que les politiques n'agissent que sur pression. La désignation des délégués est également peu transparente. Comme vous le savez, il n'y a pas d'élection directe et on ne sait pas en fonction de quels critères les différents membres sont désignés. Est-ce qu'ils sont là parce qu'ils sont particulièrement doués pour la coopération transfrontalière? La question mérite d'être posée... La composition du CPI est plutôt instable, en ce sens qu'elle risque de changer après chaque élection et Dieu sait qu'il y en a beaucoup dans la Grande Région! L'approche adoptée lors des débats est généralement plus « nationale » qu'autre chose. Pour le dire en d'autres mots: lorsque le CPI évoque la question de la centrale atomique de Cattenom, les députés lorrains savent parfaitement à quoi se tenir.

... de la Commission régionale SaarLorLux-Trèves/Palatinat occidental

Elle correspond au niveau de la haute administration et constitue la structure de coopération la plus ancienne des quatre institutions que je vous propose de découvrir.

- (+) Que peut-on dire de bien de la Commission régionale? D'abord sa longue tradition, ses origines remontant à 1971. Sa composition également, puisqu'elle se compose principalement de hauts fonctionnaires. Sa polyvalence est un autre atout, il suffit de jeter un coup d'œil sur le nombre de groupes de travail et de thèmes couverts⁶. Accordons enfin à la Commission régionale le mérite d'avoir réalisé quelques études intéressantes et un certain nombre de projets malgré tout très utiles.
- (-) Quels sont maintenant ses défauts ou, pour le dire plus gentiment, ses faiblesses? A première vue, il n'y a pas de « donneur d'ordres » clairement identifié, donc pas de directives claires. La composition des groupes de travail est variée dans le temps et dans l'espace. Il y a des problèmes linguistiques évidents, pour preuve, l'importance des frais de traduction. Les compétences sont inégales, car ce qui vaut pour les « patrons », c'est-à-dire les chefs des exécutifs, vaut également pour leurs collaborateurs, c'est-à-dire les fonctionnaires! Le cumul des fonctions est un autre fléau bien connu dans ces milieux administratifs. Personnellement, je ne suis pas, par principe, contre le cumul. Tout dépend de la personne qui cumule. Parfois, c'est plutôt positif pour le contribuable, parfois ça l'est beaucoup moins. La Commission régionale souffre de l'absence d'une ligne budgétaire commune, d'un secrétariat commun et donc d'un manque de coordination. Ses séances plénières annuelles ressemblent à des grand-messes. Dernier aspect à relever: la trop faible visibilité des travaux.

... du Comité économique et social de la Grande Région (CES-GR)

Il s'agit du dernier-né des acteurs de la coopération institutionnalisée qui regroupe les soit-disant « forces vives » de la Grande Région.

- (+) Parmi ses qualités, il faut souligner son caractère mixte, vu que cet organe se compose de membres du patronat, des syndicats, de représentants gouvernementaux et d'experts du privé. Il faut également insister sur le fait qu'il s'agit du premier et, si je suis bien renseigné, du seul CES transfrontalier existant à ce jour en Europe. Autre aspect positif: il existe des CES dans la plupart des sous-régions.
- (-) Qu'en est-il de ses points faibles? Et bien, il s'agit d'une structure inexistante en Allemagne. Le nombre de membres peut paraître excessif: 6 par région, ce qui nous fait 36 membres, sans compter les suppléants. Heureusement, ils ne participent jamais tous ensemble à toutes les réunions. Vous l'aurez deviné, les séances plénières sont plutôt lourdes. Autre inconvénient: le CES-GR travaille principalement, sinon exclusivement, pour le Sommet de la Grande Région. Le principe de rotation des présidences, à première vue positif, apporte un certain manque de cohérence et de suivi, mais qui l'aurait remarqué?

5. Quelques thèses provocatrices

Il y a plusieurs années, j'ai formulé quelques thèses disons un peu « provocatrices » en rapport avec la Grande Région. Voyons ce qu'il en est aujourd'hui, et si elles sont toujours valables...

Le principal problème de la Grande Région est d'ordre existentiel: elle n'existe pas!

J'ai voulu dire par là, que la Grande Région n'existe pas en tant qu'unité territoriale, munie d'un seul et même pouvoir législatif et exécutif et d'un budget commun. Elle se limite à l'existence d'un ensemble d'institutions

- ☞ plus ou moins anciennes,
- ☞ plus ou moins dynamiques,
- ☞ qui se réunissent plus ou moins souvent,
- ☞ pour prendre des décisions plus ou moins importantes,
- ☞ susceptibles d'aboutir à des résultats plus ou moins tangibles,
- ☞ dans des délais plus ou moins proches.

Il y a déjà beaucoup trop de comités, de commissions, de conseils, de groupes de travail divers qui s'occupent des affaires de la Grande Région.

La maladie qui consiste à créer sans cesse de nouvelles structures, sans jamais mettre en question celles déjà existantes, s'appelle « Comitologie » dans les milieux bruxellois. Il s'agit d'une maladie très contagieuse, qui n'a pas épargné la Grande Région ...

Malgré cette multitude de structures, de graves déficits continuent à subsister sur le plan de l'information réciproque bilatérale, voire multilatérale.

Voilà, en effet, le constat amer de nombreuses réunions annuelles. De nombreux obstacles à la coopération reposent sur un manque d'information et de connaissances, des préjugés, des jalousies et quelques autres facteurs « ralentisseurs » encore.

Il y a trop peu de réalisations concrètes.

Pourquoi? Et bien, c'est assez simple: contrairement à ce que l'on pourrait croire en lisant les déclarations des Sommets, les dossiers de la Grande Région ne sont généralement pas prioritaires pour nos gouvernements respectifs. Il ne faut pas oublier que, économiquement parlant, nous sommes tous des concurrents. Pourquoi partager avec ses voisins un gâteau qu'on peut manger seul? Ce qui est valable pour le Luxembourg vaut tout autant pour ses partenaires, il ne faut pas se faire d'illusions!

La Grande Région a un problème d'image.

Son caractère hétérogène et ses disparités internes ne facilitent évidemment pas le processus de rapprochement. Il faudra, à l'avenir, mieux faire ressortir les traits communs, les forces, les potentialités. La question d'un nouveau nom - comme d'ailleurs celle de sa juste délimitation - est, à mon avis, un faux débat, car on n'arrivera probablement jamais à se mettre d'accord sur **LE** bon découpage. La Grande Région est un espace à géométrie variable et, logiquement, les coopérations qui s'y font le sont aussi.

6. Une « vision d'avenir 2020 » pour quoi faire?

Depuis bientôt deux ans, la Grande Région possède une *vision d'avenir 2020 pour l'espace de coopération interrégional Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Région wallonne, Communauté française et Communauté germanophone de Belgique*. C'est une première et il faut s'en féliciter! Ce document à caractère visionnaire, stratégique et politique, élaboré entre septembre 2002 et juin 2003 par une Commission politique spéciale instaurée sous la présidence sarroise du Sommet de la Grande Région, est le résultat d'un travail d'équipe dirigé par Jacques Santer.

La mission de ce groupe d'experts a été d'élaborer un concept de développement audacieux, en même temps que réaliste, pour l'espace de coopération que constitue la Grande Région. Audacieux, dans la mesure où il faudra aller de l'avant et bien plus loin qu'actuellement. Réaliste, dans ce sens qu'il a fallu tenir compte des forces, des faiblesses et des potentialités existantes, tout en ne pas demandant l'impossible.

L'équipe réunie autour du président Santer n'a pas pu réinventer le monde en une dizaine de mois. Elle a dû faire des choix et se mettre d'accord sur des priorités. Elle a finalement jeté 8 regards sur la Grande Région, en s'intéressant successivement à la culture, à l'enseignement et à la formation professionnelle et continue, à l'enseignement supérieur et à la recherche, à l'économie et à l'emploi, aux réseaux sociaux, aux transports et à la mobilité, à l'environnement et à l'aménagement du territoire et, enfin, aux institutions.

La stratégie proposée repose sur trois grands axes, à savoir:

- ☞ ce que les auteurs ont appelé « identité et art de vivre européens », en faisant allusion aux rôles joués par la culture et l'éducation,
- ☞ la compétence européenne, en particulier le multilinguisme,
- ☞ l'idée que la Grande Région est appelée à devenir, un jour, un véritable modèle européen.

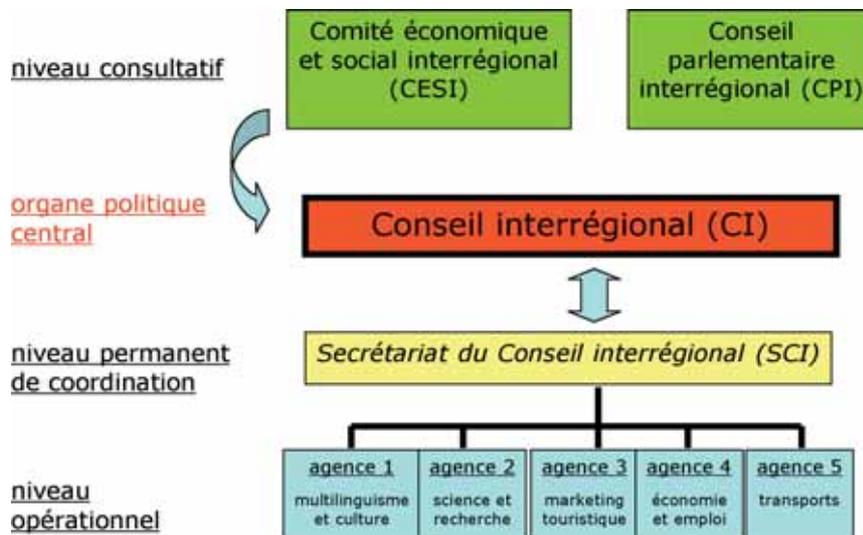
Certains dirons au sujet de la *vision d'avenir 2020* qu'elle ne constitue qu'un rapport de plus, ni très précis, ni très clair, un ensemble de vœux pieux, une coquille vide, bref: une synthèse de tous les discours du dimanche entendus au cours des dernières années.

Je leur dirais que les auteurs ont raisonné à l'horizon 2020, que ce document n'est certainement pas la bible et qu'il ne faut pas forcément suivre toutes ses recommandations à la lettre. Il y a un proverbe qui nous dit: *Un homme qui n'a pas de projet est un homme mort!* Et bien, je pense que ce qui vaut pour les humains est également valable pour les régions. Même si le programme esquissé risque de ne pas être réalisé d'ici-là, même si l'image décrite ressemble plus à une fiction qu'à autre chose, il ne faut pas baisser les bras pour autant et tenter de s'en rapprocher le plus près possible.

Les membres de la Commission politique se sont également penchés sur la question des institutions, c'est-à-dire sur l'architecture de la Grande Région.

Le schéma qui suit en résume les éléments essentiels:

La nouvelle architecture de la Grande Région (d'après la vision d'avenir 2020)



A côté de changements qui relèvent plutôt de la cosmétique (exemple: le Sommet de la Grande Région s'appelle désormais Conseil interrégional), il y a aussi des nouveautés, telles que

- ☞ la création d'un Secrétariat (permanent) du Conseil interrégional, ce qui est une très bonne idée, ou encore
- ☞ l'idée d'instaurer des agences de développement à vocation spécifique.

Des vœux de la Commission d'avenir, ces agences - puisqu'elles ne sont pas (encore) nées, on ne peut pas (encore) parler de mort-nées - sont, seront ou pourraient être au nombre de cinq et couvriront les domaines suivants:

- ☞ le multilinguisme et la culture,
- ☞ la science et la recherche,
- ☞ le marketing touristique,
- ☞ l'économie et l'emploi et
- ☞ les transports.

La vision d'avenir 2020 n'a pas réponse à tout, je l'ai déjà dit. Elle a cependant le mérite d'exister et je pense que la moindre des choses, ce serait que toutes les institutions en charge de la coopération transfrontalière l'utilisent comme guide ou source d'inspiration.

Force est de constater que ce document n'intéresse pas seulement du côté de chez nous. D'autres régions frontalières européennes l'ont d'ores et déjà consulté et aimeraient que nous partagions nos expériences et nos savoirs avec elles. Depuis peu, grâce à la Chancellerie du Land de Sarre, le rapport - déjà bilingue - a été traduit en anglais. Espérons que cet effort n'aura pas été vain....

7. Conclusions et souhaits

C'est ce qui nous amène à un certain nombre de conclusions et souhaits.

Pour les uns, malgré tout ce qui précède, la Grande Région reste un concept abstrait, théorique, une utopie, un passe-temps pour une poignée d'intellectuels, pour quelques hommes politiques et leurs hauts fonctionnaires. D'autres - ils n'ont pas tort - y voient essentiellement un gigantesque bassin d'emploi comptant presque 170.000 travailleurs frontaliers, mais malheureusement aussi plus de 600.000 chômeurs. Par ailleurs, un nombre croissant d'entreprises découvre en la Grande Région un marché prometteur, avec des niches et des débouchés commerciaux parfois inespérés. Il y a, enfin, ceux qui voient en elle une région transfrontalière par excellence, une véritable mini-Europe, un laboratoire à ciel ouvert, un espace de coopération privilégié en voie d'intégration, un territoire d'interaction et de solidarité.

La Grande Région est non seulement réelle, elle est également unique. Est-ce que, d'ici quelques années, on parlera du « SaarLorLuxien » comme on parle aujourd'hui du Sarrois, du Lorrain ou du « Minettsdapp », en pensant à l'habitant du Bassin Minier luxembourgeois? La question est de savoir si une construction (c'est bien d'une construction qu'il s'agit) aussi complexe et hétéroclite que la Grande Région peut avoir son identité propre et particulière.

A défaut d'être un espace historiquement constitué, il lui faut des liens historiques communs, une histoire partiellement commune. C'est le cas! Elle a besoin d'une certaine cohérence territoriale, mais de ce point de vue, la situation actuelle laisse à désirer. Pour cela, en effet, la donne géographique, économique et démographique de départ a été et est toujours trop disparate. Les rares tentatives d'aménagement du territoire transfrontalier susceptibles d'y remédier restent encore bien timides pour le moment! Autre aspect à considérer: la cohésion économique et sociale. Sans elle, pas de cohérence territoriale! C'est ici que le bât blesse, car les différences de développement économique sont grandes et les clivages sociaux pas prêts à disparaître.

Le mot magique s'appelle donc coopération transfrontalière, dans (presque) tous les domaines et à tous les niveaux. D'ailleurs, les éléments contextuels qui nous poussent dans cette direction ne manquent pas:

- la globalisation, qui a ajouté à la concurrence entre Etats-nations la compétition entre régions et qui fait en sorte que les entreprises - et pas seulement elles! - doivent sans cesse repenser leurs stratégies (territoriales);
- la dégradation (lente mais progressive) de nos finances publiques qui me fait dire que les temps des bâtisseurs de cathédrales sont finis, même au Luxembourg;
- la nécessité, face à des usagers de plus en plus exigeants, de développer des synergies dans l'optique de pouvoir offrir des infrastructures de transport, des équipements publics et des services de qualité.

A partir du moment où les régions considérées individuellement n'arrivent plus à régler leurs problèmes seules - ce qui me semble être le cas pour chacune des cinq composantes - la question est de savoir si une « Grande Région » transfrontalière ne peut pas, ne doit pas, devenir le cadre d'action privilégié.

La richesse économique de l'espace SaarLorLux, appelé jadis le triangle du fer, reposait des décennies durant sur le développement de l'industrie sidérurgique et de ses activités connexes. Aujourd'hui, ce type d'activités subsiste encore en certains endroits, mais ce n'est plus la même chose. « Et pour combien de temps encore? » a-t-on envie de demander... Ce que nous voulons dire par là, c'est qu'il ne suffit pas d'avoir un passé commun pour connaître un avenir commun. Cet avenir commun, il faut le construire tous les jours, de préférence ensemble, sur des bases communes, en toute transparence, dans un climat de bonne entente. C'est plutôt difficile par les temps qui courent, où chaque région est le concurrent direct de l'autre, où les parts de marché se défendent avec force et sont conquises « à coups de hache ».

L'identité grand-régionale n'existe pas, ou pas encore! Mais les habitants des espaces frontaliers apprennent peu à peu à partager leurs identités: on se côtoie, on apprend à se connaître, on se fréquente, on commence à s'apprécier, on s'aime bien, pas toujours évidemment, mais de plus en plus souvent.

Plutôt donc que de pleurer l'absence d'une identité de la Grande Région, qui ne verra peut-être jamais le jour, je plaide en faveur du partage de nos identités existantes. La tendance est de plus en plus à ignorer les frontières. Dans de nombreux domaines, l'homme et la femme « de la rue » devancent les politiques. Des faits accomplis sont créés. Les entreprises vont chercher leurs forces de travail là où elles comptent les trouver. Les consommateurs font leurs courses là où ils espèrent faire de bonnes affaires. Il ne faut surtout pas condamner ces réflexes!

La Grande Région nous concerne tous, en tout cas toutes celles et tous ceux qui y vivent, qui y travaillent, qui y consomment, qui y sont éduqués et formés, qui s'y cultivent (...), tous les jours, partout! Elle a des chances de devenir effectivement, un jour, une région-modèle européenne. Mais nous n'en sommes pas encore là! De toute façon, cela ne peut pas se décréter par le haut. Le chemin est long, mais on peut aller loin...

-
- 1 Géographe-aménageur de formation (études à Luxembourg, Metz et Paris), doctorant à l'Université de Metz (« Problématique géopolitique de l'aménagement du territoire au Luxembourg »), ancien chercheur du Ceps/Instead (1987-90), fonctionnaire (1990-94) et Conseiller de Gouvernement (1994-99) au ministère de l'Aménagement du territoire, chef du département « Grande Région » à la Banque Générale du Luxembourg/groupe Fortis (1999-2002), directeur de la fondation Forum Europa depuis le 1er avril 2002
 - 2 Adresse: 13, Place d'Armes, L-1136 Luxembourg, tél.: +352/26202640, fax: +352/26202726, e-mail: claude.gengler@forum-europa.lu site Internet: www.forum-europa.lu
 - 3 Langue officielle depuis 1984.
 - 4 Il s'agit d'une vaste zone de croissance internationale et multipolaire, s'étirant depuis Londres jusqu'en Italie du Nord, en passant par la *Randstad Holland*, le duo Anvers-Bruxelles, le *Ruhrgebiet allemand*, l'Allemagne du Sud-Ouest et une partie de la Suisse.
 - 5 Je dis bien *théoriquement*.
 - 6 Tout cela est plutôt impressionnant pour un riche Américain qui vient pour la première fois en Europe.

TABLE DES MATIERES

Préface de Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi	5
Introduction	7
Programme	9
Immigration et migrations transfrontalières	13
<i>Sylvain BESCH, Chargé d'études, SESOPI-Centre Intercommunautaire</i>	
Les flux transfrontaliers dans la Grande Région	23
<i>Frédéric CHOMARD, Info-Institut, Claude RUFFINI, ANPE et Arthur TIBESAR, EURES/ADEM,</i>	
Les flux frontaliers de France vers le Luxembourg	33
<i>Claude RUFFINI, ANPE</i>	
L'évolution et le profil des travailleurs frontaliers lorrains	37
<i>Présentation «Power Point» de Martine NEISS et Valérie GUILLEMET, INSEE</i>	
Im eigenen Land wohnen, beim Nachbarn arbeiten? Komplexität und Vielschichtigkeit des Grenzgängerwesens in der Großregion am Beispiel deutscher Grenzgänger und von Grenzgängern mit Wohnsitz in Deutschland	47
<i>Christian WILLE und Lothar KUNTZ, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle</i>	
Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans les secteur privé en mars 2003	57
<i>Kristell LEDUC, CEPS/INSTEAD</i>	
Les secteurs d'emploi des frontaliers et des résidents étrangers au Luxembourg	71
<i>Arthur TIBESAR, Cellule EURES de l'ADEM</i>	
Le travail intérimaire au Luxembourg de 1999 à 2003 : un véritable marché transfrontalier	77
<i>Franz CLÉMENT, CRD EURES Luxembourg</i>	
Différences salariales entre frontaliers et résidents au Luxembourg	87
<i>Jacques BROSIUS, CEPS/INSTEAD</i>	
Les perspectives démographiques et éducatives dans la Grande Région : Wallonie, Luxembourg, Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat	101
<i>Géry COOMANS, Directeur GeoLabour</i>	
Mobilité du travail et mobilité résidentielle	113
<i>Gérard CALAIS, Directeur du SESGAR-Lorraine</i>	
La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg	117
<i>Isabelle PIGERON-PIROTH, Université du Luxembourg</i>	
Les déterminants financiers à la mobilité Quelles sont les logiques qui peuvent amener des personnes à se positionner comme travailleur frontalier ?	133
<i>Joël DE MARNEFFE, EURES PED</i>	

Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière	139
<i>Jean LANGERS, STATEC Luxembourg</i>	
Le marché de l'emploi transfrontalier et le marché linguistique du Luxembourg	149
<i>Fernand Fehlen, Université du Luxembourg</i>	
L'Annuaire statistique 2004 de la Grande Région	165
<i>Présentation «Power Point» de Guy ZACHARIAS, STATEC Luxembourg</i>	
Grande Région, où vas-tu?	171
<i>Claude GENGLER, directeur de la fondation Forum Europa</i>	

www.eureslux.org



EURES Luxembourg
Une collaboration ADEM - CEPS/INSTEAD
arthur.tibesar@adem.etat.lu
fabienne.jacquet@adem.etat.lu
franz.clement@ceps.lu
europa.eu.int/eures

