

# POPULATION & EMPLOI



*Les stratégies politiques en faveur de l'emploi telles que le maintien dans l'emploi, la prolongation de l'activité professionnelle des travailleurs âgés ou encore les objectifs fixés par rapport au taux d'activité des femmes ont comme élément central les départs et les arrivées de salariés sur le marché du travail. Comment peut-on limiter les départs de salariés vers le non emploi au Luxembourg et comment peut-on augmenter l'embauche de personnes inactives et de celles au chômage ? Actuellement, nous ne disposons pas d'informations sur ces flux de main-d'œuvre. Certes, les statistiques concernant la création nette d'emplois montrent que le marché du travail connaît une expansion, mais elles ne proposent aucune quantification des mouvements sous-jacents : combien de salariés se retrouvent sans emploi et combien sont embauchés ? L'objectif de ce document est de répondre à ces questions.*

## Les flux de main-d'œuvre au Luxembourg

Jacques BROSIUS - CEPS/INSTEAD

Au cours d'une année, de nombreuses entreprises se créent, d'autres disparaissent, d'autres encore procèdent à une restructuration de leur main-d'œuvre. Par conséquent, de nouveaux emplois deviennent disponibles tandis qu'une partie des anciens emplois sont supprimés. Au cours de cette même période, certains individus, peu satisfaits de leur emploi, cherchent et trouvent un nouvel emploi, d'autres, pour des raisons familiales ou personnelles, décident de se retirer du marché du travail, d'autres encore, après une période d'inactivité au Luxembourg, le réintègrent. Ainsi, des mouvements de main-d'œuvre s'opèrent sur le marché du travail, avec l'arrivée et le départ de salariés et des changements d'emploi.

Que sait-on de ces mouvements de main-d'œuvre au Luxembourg ? Pour l'instant, très peu de choses, si ce n'est qu'au total, le solde qui en résulte témoigne d'une création nette d'emplois. Ceci est le résultat d'analyses fondées sur la comparaison de stocks de salariés. Ces analyses sont indispensables pour l'étude de l'évolution globale du marché du

travail, mais elles masquent les flux sous-jacents de la main-d'œuvre. L'objectif de ce papier est d'éclaircir cette face cachée de l'économie luxembourgeoise.

A cette fin, nous exploitons deux fichiers administratifs de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS)<sup>1</sup>, l'un pour mars 2003, l'autre pour mars 2004. L'analyse consiste à comparer la situation professionnelle des salariés à ces deux dates, pour identifier les nouveaux salariés au Luxembourg et ceux qui n'y exercent plus d'activité professionnelle. Il s'agit ici d'une première étape dans un projet d'analyse plus vaste qui a pour finalité d'étudier (à partir de plusieurs sources d'information) l'ensemble des trajectoires professionnelles des salariés au Luxembourg. Le présent document se limite à l'étude des mouvements des salariés entre l'emploi et le non emploi (chômage, inactivité professionnelle ou emploi ailleurs qu'au Luxembourg), et ce sur une période de 12 mois. Ainsi, nous reportons à une étude ultérieure l'analyse des autres mouvements de main-d'œuvre, notamment les changements d'emplois effectués par les salariés.

<sup>1</sup> Nous tenons à remercier nos collaborateurs de l'IGSS pour leur aide précieuse au cours de cette première étape du projet d'analyse des flux de la main-d'œuvre au Luxembourg.



**Départs et arrivées :  
près de 60 000 salariés  
concernés entre mars 2003  
et mars 2004**

La base de données longitudinales issue des fichiers de l'IGSS (cf. encadré 1) permet de procéder à une analyse des départs et arrivées des salariés au Luxembourg entre mars 2003 et mars 2004. Les départs concernent les salariés qui avaient un emploi au Grand-Duché en mars 2003 mais qui n'y occupaient plus aucun emploi en mars 2004. Par analogie, pour les arrivées, il s'agit des salariés qui étaient dans une situation de non emploi sur le marché luxembourgeois (c'est-à-dire qu'ils étaient au chômage, en inactivité professionnelle ou en emploi ailleurs qu'au Grand-Duché) en mars 2003 et qui, en mars 2004, occupaient un emploi au Luxembourg.

L'objectif principal de cette étude est de quantifier les départs et arrivées des salariés. Leur existence est connue depuis longtemps : les jeunes arrivent sur le marché du travail après leurs études, des individus connaissent une période de chômage, d'autres arrêtent momentanément ou reprennent leur activité professionnelle, et d'autres encore partent à la retraite. Mais à combien s'élève le nombre total de salariés concernés par ces flux au Luxembourg ? Nos résultats statistiques, présentés dans la figure 1, fournissent la réponse à cette question.

En comparant le marché du travail de mars 2003 avec celui de mars 2004, il s'avère que pas moins de **59 701 personnes** ont été concernées par les flux sur le marché du travail luxembourgeois. Ce résultat se décompose en deux parties : 26 458 salariés ont connu un départ d'un emploi vers une situation de non emploi au Luxembourg et 33 243 personnes ont été embauchées depuis le non emploi (ou depuis une activité dans un autre pays). Concernant les départs, seuls 12% d'entre eux concernent des salariés âgés de 55 ans ou plus, pour lesquels on peut supposer qu'il s'agit

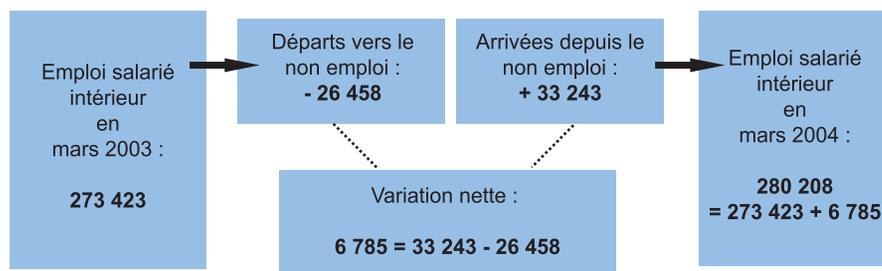
**Encadré 1  
Création du fichier des flux entre mars 2003 et mars 2004**

L'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) dispose de données qui regroupent, mois par mois, tous les salariés occupant un emploi au Luxembourg, à l'exception des fonctionnaires internationaux. En comparant deux photos mensuelles (deux stocks de salariés), il est possible de construire des indicateurs d'emploi tel que celui de la création nette d'emplois. Pour l'analyse des flux, un identifiant individuel anonymisé permet de comparer la situation professionnelle de chaque salarié à deux dates. C'est par la prise en compte de cet identifiant que notre analyse des flux se distingue de l'analyse des stocks donnant lieu à l'indicateur de création nette d'emplois.

Le schéma suivant propose une illustration de la façon dont les fichiers de l'IGSS ont été utilisés, dans notre analyse, afin d'étudier les flux de main-d'œuvre au Luxembourg. Il représente les départs de salariés, c'est-à-dire les salariés présents dans le fichier de l'IGSS (et donc en emploi au Luxembourg) en mars 2003 et absents du fichier en mars 2004 (salariés 1 à 3) et les arrivées, c'est-à-dire les salariés qui n'étaient pas en emploi au Luxembourg en mars 2003 mais qui l'étaient un an plus tard (salariés 8 à 10). Concernant les salariés 4 à 7, il s'agit de personnes qui occupaient un emploi au Luxembourg en mars 2003 et en mars 2004. Pour le moment, nous ignorons s'il s'agit du même emploi ou de deux emplois différents.

mars 2003		mars 2004		
salarié 1 salarié 2 salarié 3	→	X X X		départs
salarié 4 salarié 5 salarié 6 salarié 7	→	salarié 4 salarié 5 salarié 6 salarié 7		pas de départ pas d'arrivée
X X X	→	salarié 8 salarié 9 salarié 10		arrivées

**F1 Emploi salarié intérieur au Luxembourg entre mars 2003 et mars 2004**



Source : IGSS ; données de mars 2003 et mars 2004 ; calculs CEPS/INSTEAD

d'un départ à la retraite (ou encore 3% des départs qui sont effectués par ceux âgés de 60 ans ou plus). Ce sont donc 88% des départs qui concernent des salariés âgés de moins de 55 ans, qui partent vers une situation de non emploi au Grand-Duché autre que la retraite. Quant aux arrivées, plus de 33 000 personnes sans emploi au Luxembourg en mars 2003 y ont exercé une activité professionnelle en mars 2004, ce qui montre que le nombre d'emplois offerts au Grand-Duché à des personnes sans emploi n'a pas été négligeable<sup>2</sup>.

La différence entre les arrivées et les départs s'élève à 6 785 salariés, ce qui correspond à la création nette d'emplois entre mars 2003 et 2004. **Notre analyse laisse donc**

**clairement apparaître que l'expansion du marché du travail au Luxembourg, observée via la création nette d'emplois, a été la résultante d'un grand nombre de mouvements sous-jacents de la main-d'œuvre.** Pour saisir toute l'ampleur des flux, il faudrait compléter ces chiffres concernant les départs et arrivées de salariés par le nombre de changements d'emplois (*cf. encadré 2*).

Les chiffres absolus des départs et arrivées peuvent être mis en relation avec la taille du marché du travail en mars 2003 pour calculer des taux de mobilité (*cf. encadré 3*) :

- un *taux de départs* de 10% : 10% des salariés de mars 2003 sont partis vers le non emploi au Luxembourg

- un *taux d'arrivées* de 12% : les arrivées depuis le non emploi au Luxembourg se sont élevées à 12% de la taille du marché du travail en mars 2003.

Dans cette première partie, nous avons présenté l'analyse des flux pour l'ensemble des salariés présents sur le marché du travail. Il est néanmoins probable que les départs et arrivées soient proportionnellement plus nombreux pour certains groupes de salariés que pour d'autres, selon leurs caractéristiques individuelles. L'analyse de cette question constitue l'objet de la suite de ce document.

## Encadré 2 Notes méthodologiques

Trois remarques méthodologiques s'imposent au sujet de l'exploitation des données de l'IGSS. Premièrement, notre étude se réfère aux données de mars 2003 et mars 2004. Vu l'intervalle d'un an qui sépare nos deux points d'analyse, il est certain que nous n'observons qu'une partie de l'ensemble des flux entre l'emploi et le non emploi au Luxembourg. En effet, nous ne tenons pas compte des salariés qui ont occupé un emploi en mars 2003 et un autre emploi en mars 2004 et qui, entre-temps, ont connu une période de non emploi (au Luxembourg) de quelques semaines ou mois. Par ailleurs, nous ne comptabilisons pas les flux correspondant aux personnes qui n'ont été en emploi ni en mars 2003, ni en mars 2004, mais qui ont occupé un emploi salarié entre ces deux dates. La prise en compte de ces flux supplémentaires nécessitera de passer d'une analyse année par année à une étude plus fine, mois par mois.

Deuxièmement, notre analyse porte exclusivement sur les départs de salariés d'un emploi vers le non emploi au Luxembourg, et l'arrivée de salariés depuis le non emploi au Luxembourg. Autrement dit, nous ne tenons pas compte des mouvements de salariés qui ont changé d'emploi entre mars 2003 et mars 2004 (sans passer par une période de non emploi au Luxembourg). Une étude exhaustive des flux devrait également tenir compte de ces changements de situation. Or, une telle analyse se heurte actuellement à des difficultés d'identification des employeurs dans les fichiers de l'IGSS. En effet, lorsqu'une entreprise, ou un sous-groupe d'une entreprise, change de statut fiscal/légal, les salariés concernés sont enregistrés dans les fichiers de l'IGSS avec le nouveau matricule de leur employeur. Considérer, comme cela aurait pu sembler logique a priori, qu'un changement de matricule indique un changement d'emploi nous conduirait à enregistrer un changement d'emploi pour l'ensemble des salariés de cette entreprise, alors qu'aucun changement n'a eu lieu par rapport à leur emploi. C'est pour cette raison que nous ne tenons pas compte, pour le moment, des 25 000 salariés qui ont été en emploi en mars 2003 et en mars 2004 et dont le matricule de l'employeur a changé entre ces deux dates d'observation.

Troisièmement, les données dont nous disposons actuellement ne permettent pas de connaître le statut occupé avant l'arrivée dans un emploi, ni celui occupé après un départ : le chômage, l'inactivité professionnelle (y compris la formation et la retraite) ou encore une activité professionnelle dans un pays autre que le Luxembourg. Par ailleurs, nous ne disposons pas non plus d'informations précises sur la nature de ces flux de main-d'œuvre. Ainsi, pour certains salariés l'arrivée correspond au remplacement de salariés qui ont connu un départ et qui ont donc libéré un poste de travail ; d'autres sont embauchés pour occuper des postes de travail nouvellement créés.

<sup>2</sup> Certains d'entre eux occupaient un emploi dans un pays autre que le Luxembourg.

### Encadré 3 Définition des taux de mobilité

#### Définition du taux de départs :

$$\text{taux de départs entre } t_1 \text{ et } t_2 = \frac{\text{nombre de départs entre } t_1 \text{ et } t_2}{\text{nombre de salariés en } t_1}$$

Le taux de départs est un indicateur du nombre de salariés qui ont été en emploi au Luxembourg à une date  $t_1$  et qui ne l'ont plus été à une date  $t_2$ , rapporté à l'ensemble des salariés qui ont été en emploi à la date  $t_1$ .

#### Définition du taux d'arrivées :

$$\text{taux d'arrivées entre } t_1 \text{ et } t_2 = \frac{\text{nombre d'arrivées entre } t_1 \text{ et } t_2}{\text{nombre de salariés en } t_1}$$

Le taux d'arrivées est égal au nombre de salariés qui n'ont pas été en emploi au Luxembourg à une date  $t_1$  et qui l'ont été à une date  $t_2$ , rapporté à l'ensemble des salariés qui ont été en emploi à la date  $t_1$ .

### **Les flux concernent surtout les frontaliers et les résidents étrangers**

Le tableau 1 montre que ce sont les résidents luxembourgeois qui ont le **taux de départs** le plus faible (6%), suivis des frontaliers (11%) et des résidents étrangers (12%)<sup>3</sup>. Cette différence pourrait s'expliquer, du moins en partie, de trois façons.

Tout d'abord, un quart des Luxembourgeois occupe des postes de fonctionnaires, alors que les frontaliers et surtout les résidents étrangers sont proportionnellement plus nombreux à occuper des postes d'ouvriers<sup>4</sup>. Or, le taux de départs des fonctionnaires (3%) est très faible comparé à celui des ouvriers (12%) et des employés (9%). Ce résultat est sans surprise, au vu des modalités d'emploi des fonctionnaires comparées à celles des ouvriers (pour les ouvriers, les conditions de travail sont physiquement plus pénibles et le risque est plus élevé de connaître une période de chômage).

Ensuite, le taux de départs relativement élevé des résidents étrangers pourrait tenir à ce qu'ils aient une

probabilité plus forte de connaître une période de chômage. En effet, en mars 2003, la part des résidents étrangers dans l'emploi salarié national (sans les frontaliers) s'est élevée à 45% alors que leur part dans la population des chômeurs était, avec 59%, beaucoup plus importante.

Enfin, le taux de départs relativement élevé des frontaliers pourrait être, en partie, dû au fait qu'ils soient proportionnellement plus nombreux à occuper des postes d'intérimaires<sup>5</sup>. Or, le risque d'un départ (au chômage surtout) en fin de mission est particulièrement élevé. Etant donné que le travail intérimaire concerne surtout les frontaliers venant de France, il n'est pas étonnant de constater que ce sont eux qui ont le taux de départs le plus élevé. Par ailleurs, lors de licenciements, il est possible que les entreprises se séparent d'abord de leurs salariés à faible ancienneté au sein de l'entreprise. Les départs dus à des licenciements économiques devraient alors plus souvent concerner les frontaliers,

une part non négligeable d'entre eux travaillant au Luxembourg depuis relativement peu de temps.

Rappelons que nous ne connaissons pas la destination exacte des salariés qui partent vers le non emploi au Luxembourg. Une analyse selon l'âge des salariés nous laisse néanmoins penser que les Luxembourgeois sont proportionnellement plus nombreux à partir à la retraite entre mars 2003 et mars 2004 que les résidents étrangers et les frontaliers. En effet, 25% des Luxembourgeois qui connaissent un départ sont âgés de 55 ans ou plus, c'est-à-dire qu'ils ont un âge proche de celui du départ à la retraite, contre seulement 8% des frontaliers et des résidents étrangers. Les salariés non luxembourgeois sont, quant à eux, proportionnellement plus nombreux à avoir connu un départ vers le chômage ; en plus, il est possible qu'une partie d'entre eux ait décidé (pour des raisons professionnelles ou familiales) de se retirer du marché du travail luxembourgeois pour retourner dans leur pays d'origine.

<sup>3</sup> A titre d'exemple, le taux de départs des Luxembourgeois est calculé en rapportant le nombre de départs de Luxembourgeois entre  $t_1$  et  $t_2$  au nombre de salariés luxembourgeois en emploi au Luxembourg en  $t_1$ .

<sup>4</sup> En mars 2003, la composition de la main-d'œuvre en fonction de l'origine géographique et du statut professionnel se présente comme suit : parmi les frontaliers, il y a 48% d'ouvriers et 52% d'employés ; parmi les résidents étrangers, la part des ouvriers s'élève à 60% et celle des employés à 40% ; enfin parmi les Luxembourgeois, les ouvriers représentent 27%, les employés 48% et les fonctionnaires 25% des salariés.

<sup>5</sup> Clément, F. et de Marneffe, J. (2005), « L'intérim au Luxembourg - un marché du travail au cœur de la Grande Région », EURES transfrontalier, CEPS/INSTEAD.

Par ailleurs, nous observons un **taux d'arrivées** relativement faible des Luxembourgeois (7%) comparé à ceux des résidents étrangers (15%) et des frontaliers (15%). Cette différence pourrait trouver son origine, du moins en partie, dans un manque de main-d'œuvre luxembourgeoise ou bien dans une éventuelle discordance entre l'offre et la demande de travail pour les Luxembourgeois. A ce sujet, nos données montrent que ce sont majoritairement des postes d'ouvriers qui sont offerts au Luxembourg entre mars 2003 et mars 2004 (les ouvriers représentent 55% dans l'ensemble des embauches)<sup>6</sup>. Or, les données de l'ADEM montrent que les chômeurs luxembourgeois sont relativement peu nombreux à s'intéresser à ces postes d'ouvriers (33% d'entre eux, comparé à 44% pour les demandeurs d'emploi portugais, par exemple).

Par ailleurs, le nombre important de demandeurs d'emploi frontaliers et leurs prétentions salariales relativement faibles pourraient également contribuer au fait que leur taux d'arrivées soit comparativement élevé. Une étude précédente du CEPS/INSTEAD a montré que près d'un tiers des employeurs du secteur privé dans les entreprises de 10 salariés ou plus sont d'avis que les Luxembourgeois expriment plus souvent que les frontaliers des demandes salariales exagérées<sup>7</sup>. En plus, d'autres éléments semblent amener les employeurs à embaucher proportionnellement plus de frontaliers que de Luxembourgeois : une meilleure motivation au travail, une meilleure qualification, une meilleure expérience professionnelle ou encore une meilleure mobilité<sup>8</sup>. Le tableau 1 montre, en particulier, que ce sont les frontaliers venant d'Allemagne qui sont proportionnellement plus nombreux à être embauchés au Luxembourg entre mars 2003 et mars 2004 (taux d'arrivées de 20%).

## T1 Les taux de mobilité en fonction de l'origine géographique des salariés

	Taux de départs	Taux d'arrivées
Ensemble	10 %	12 %
Résidents luxembourgeois	6 %	7 %
Frontaliers (ensemble)	11 %	15 %
Frontaliers venant de France	12 %	15 %
Frontaliers venant de Belgique	10 %	13 %
Frontaliers venant d'Allemagne	10 %	20 %
Résidents étrangers (ensemble)	12 %	15 %
Résidents français	14 %	14 %
Résidents italiens	12 %	11 %
Résidents allemands	12 %	12 %
Résidents portugais	10 %	13 %
Résidents belges	10 %	10 %

Source : IGSS ; données de mars 2003 et mars 2004 ; calculs CEPS/INSTEAD

### Plus d'embauches de frontaliers que de résidents ?

Le taux d'arrivées des frontaliers (15%) est plus élevé que celui de l'ensemble des résidents (luxembourgeois et étrangers) (10%). Par ailleurs, on peut montrer que la part des frontaliers dans la création nette d'emploi s'élève à 70%, ce qui veut dire que ce sont principalement les frontaliers qui contribuent à l'expansion du marché du travail. Ces deux résultats pourraient amener un observateur non averti à conclure que les embauches au Luxembourg ont surtout profité aux frontaliers. Or, cette conclusion est fautive. En réalité, entre mars 2003 et mars 2004, **il y a eu autant d'embauches de résidents que de frontaliers** : 16 971 résidents et 16 272 frontaliers.

Comment peut-on alors expliquer la différence entre la part des frontaliers dans les embauches (près de 50%) et leur part dans la création

nette d'emplois (70%) ? La réponse à cette question se trouve du côté des départs. En effet, entre mars 2003 et mars 2004, le nombre de départs a été plus important pour les résidents (14 866) que pour les frontaliers (11 592). Par conséquent, le surplus de résidents ( $2\ 105 = 16\ 971 - 14\ 866$ ), c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs, a été plus faible que celui des frontaliers ( $4\ 680 = 16\ 272 - 11\ 592$ ). Or, c'est la somme de ces deux surplus de main-d'œuvre qui permet de calculer la création nette d'emplois ( $2\ 105 + 4\ 680 = 6\ 785$ ). Ceci explique donc pourquoi, malgré le même nombre d'embauches de résidents et de frontaliers, les résidents contribuent moins à la création nette d'emplois que les frontaliers. Leur contribution s'élève à 30% ( $= 2\ 105/6\ 785$ ) alors que celle des frontaliers est de 70% ( $= 4\ 680/6\ 785$ ).

<sup>6</sup> En effet, c'est le groupe des ouvriers qui s'agrandit proportionnellement le plus, avec un taux d'arrivées de 15%, contre 9% pour les employés et 2% pour les fonctionnaires.

<sup>7</sup> Pour comprendre ce résultat, il faut savoir que près de 70% des frontaliers se réfèrent, lorsqu'ils formulent leurs demandes salariales pour leur premier emploi au Luxembourg, aux salaires qu'ils auraient pu percevoir dans leur pays d'origine, salaires qui sont inférieurs à ceux proposés au Luxembourg. A ce sujet, voir les cahiers PSELL N° 146 et 147 du CEPS/INSTEAD ([www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)).

<sup>8</sup> De nouveau, il s'agit de résultats issus d'une enquête réalisée par le CEPS/INSTEAD auprès des employeurs du secteur privé dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Le détail de cette analyse réalisée en 2004 est présenté dans la publication suivante du CEPS/INSTEAD, « Les écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers : mesures, causes et conséquences, Application au Luxembourg », téléchargeable sur le site Internet du CEPS/INSTEAD ([www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)).

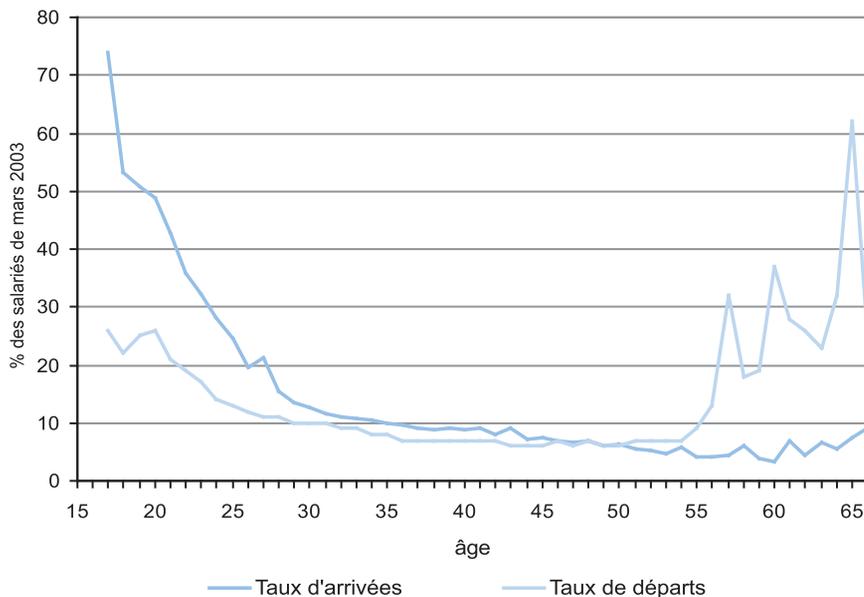
## De nombreux départs et arrivées concernent les jeunes

L'analyse des flux en fonction de l'âge des salariés montre que le taux d'arrivées est relativement élevé pour les jeunes salariés et qu'il diminue avec l'âge (cf. graphique 1). Pour l'ensemble des jeunes de moins de 30 ans, le taux d'arrivées s'élève à 23%. La moitié de ces embauches concerne des jeunes qui signent un premier contrat de travail au Luxembourg (y compris un stage d'études), alors que, pour l'autre moitié, cette arrivée correspond à la reprise d'une activité salariée suite à une période de non emploi au Luxembourg. Rappelons que certains d'entre eux viennent remplacer le départ à la retraite d'un salarié âgé, d'autres sont embauchés sur des postes de travail qui se sont libérés par le départ de salariés vers le non emploi au Luxembourg, d'autres encore ont postulé avec succès pour un poste de travail qui a été nouvellement créé.

Quant aux départs en fonction de l'âge, sans surprise, le taux de départs est relativement élevé pour les salariés âgés de 55 ans ou plus (20% en moyenne). Bien qu'on ne dispose pas d'information sur la destination de ces salariés plus âgés, il est raisonnable de supposer que la plupart d'entre eux quittent le marché du travail pour partir à la retraite. En effet, les trois pics de la courbe du taux de départs à 57 ans (32%), à 60 ans (37%) et à 65 ans (62%) correspondent bien aux âges seuils fixés par la sécurité sociale concernant le départ à la retraite. Rappelons néanmoins que ces départs de salariés plus âgés ne représentent que 12% de l'ensemble des départs.

Alors qu'un taux de départs élevé à l'âge de la retraite n'est pas surprenant, il est plus étonnant de voir (cf. graphique 1) que ce taux de départs est relativement élevé pour les jeunes de moins de 25 ans (19% en moyenne). Près d'un jeune salarié sur cinq ne réussit pas à pérenniser sa situation en emploi au cours de la période sous revue. Ce résultat s'ex-

## G1 Taux d'arrivées et taux de départs en fonction de l'âge



Source : IGSS ; données de mars 2003 et mars 2004 ; calculs CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : La courbe du taux de départs montre que 10% des salariés âgés de 30 ans en mars 2003 n'ont plus occupé d'emploi au Luxembourg en mars 2004 ; d'après la courbe du taux d'arrivées, le nombre de personnes âgées de 30 ans qui sont venues occuper un emploi au Luxembourg entre mars 2003 et mars 2004 s'élève à 13% du nombre de salariés de 30 ans présents en mars 2003.

plique sûrement partiellement par la situation précaire dans laquelle une partie des débutants se trouve, avec proportionnellement plus de contrats à durée déterminée, et donc des passages par le non emploi au Luxembourg si leur contrat initial n'est pas renouvelé et s'ils ne trouvent pas immédiatement un autre emploi au Grand-Duché. Mais il peut également être le reflet d'un choix individuel de la part des salariés, par exemple le retour aux études après une courte période de stage en entreprise, ou encore le départ vers l'inactivité de jeunes femmes afin de consacrer plus de temps à leur vie familiale. Après cette période de forte mobilité en début de carrière, la situation sur le marché du travail est nettement plus stable, avec un taux de départs moyen relativement faible des 25-54 ans, qui s'élève à 8%.

## Les départs et les arrivées en fonction du sexe

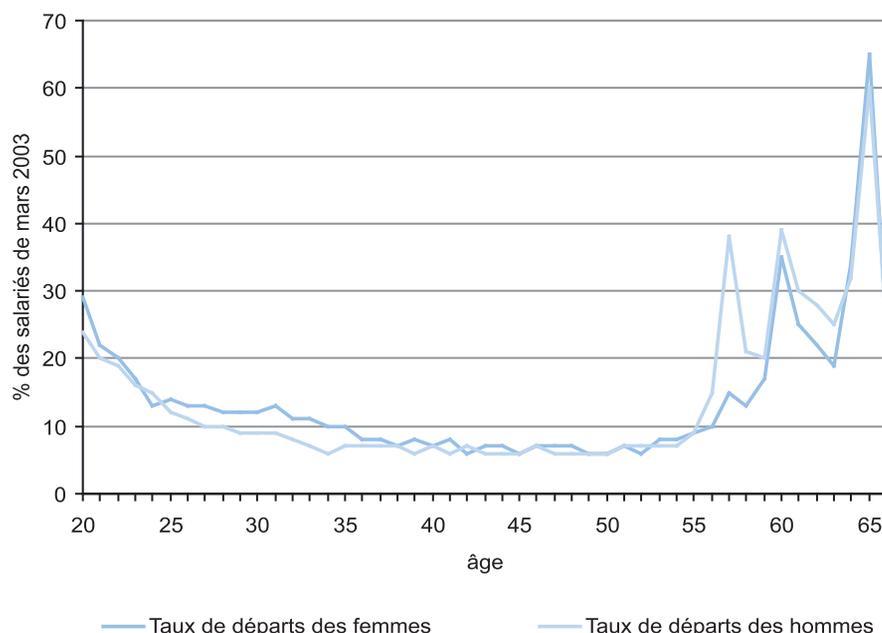
Le taux de départs des hommes (9%) ne se distingue pas considérablement de celui des femmes (11%). Il est légèrement plus important pour les femmes dans la catégorie d'âge des 25-37 ans (graphique 2), peut-être parce qu'une proportion plus importante de femmes quitte le marché du travail pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants<sup>9</sup>. Par ailleurs, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel (28% d'entre elles contre 4% des hommes), et le taux de départs des salariés à temps partiel (14%) est plus élevé que celui des salariés à temps plein (9%). Une autre différence entre hommes et femmes concerne le départ à la retraite à l'âge de 57 ans. Près de 40% des hommes de 57 ans connaissent un départ, alors que la part des femmes de 57 ans concernées par un départ ne s'élève qu'à 15%. Peu d'entre elles semblent donc satisfaire aux conditions nécessaires pour pouvoir profiter d'une retraite anticipée.

Les taux d'arrivées des hommes et des femmes sont presque identiques (12% et 13% respectivement).

### Conclusion

La mise en place d'une nouvelle base de données longitudinales issue des fichiers administratifs de l'IGSS fournit les premiers résultats sur les flux de la main-d'œuvre au Luxembourg. En comparant la main-d'œuvre de mars 2003 à celle de mars 2004, on constate que près de 26 000 salariés ont connu un départ vers le non emploi au Luxembourg et environ 33 000 salariés se sont ajoutés à l'emploi salarié. A côté des résultats attendus (départs des salariés plus âgés et arrivées des jeunes), les données ont révélé des faits

## G2 Taux de départs des femmes et des hommes, par âge



Source : IGSS ; données de mars 2003 et mars 2004 ; calculs CEPS/INSTEAD

moins connus : le taux de départs des jeunes est relativement élevé ; il y a proportionnellement moins de départs et d'arrivées de Luxembourgeois que de résidents étrangers et de frontaliers ; il y a autant d'embauches de résidents que de frontaliers. Les analyses présentées dans ce document ne constituent qu'une première étape d'un projet de recherche plus vaste qui a pour objectif d'étudier l'ensemble des transitions de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

<sup>9</sup> Notons que le congé de maternité n'est pas considéré comme étant un départ vers le non emploi au Luxembourg, étant donné que le contrat de travail n'est pas rompu pendant cette période.

## Liste des Population & Emploi en 2006

ZANARDELLI Mireille. Vieillissement de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°10, 4 p.

ZANARDELLI Mireille. Les entreprises face au vieillissement de leur main-d'œuvre : ou en est-on au Luxembourg ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°11, 8 p.

ZANARDELLI Mireille. Le vieillissement de la main-d'œuvre : dans quelles mesures les entreprises en ont-elles conscience ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°12, 8 p.

LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°13, 8 p.

LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°14, 8 p.

LEDUC Kristell, ZANARDELLI Mireille. Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°15, 4 p.

GENEVOIS Anne-Sophie. Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°16, 8 p.

BERGER Frédéric. Regard sur la pauvreté monétaire et la redistribution des revenus en 2004. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°17, 8 p.

CLEMENT Franz, MARLIER Eric. Programmes Nationaux de Réforme, *Stratégie de Lisbonne* « recentrée » et coopération européenne en matière sociale : Rappel historique, enjeux et défis. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°18, 8 p.

HARTMANN-HIRSCH Claudia. L'incapacité de travail. Une mesure de maintien à l'emploi aux effets pervers ? CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°19, 16 p.

CLEMENT Franz. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes de 1978 à nos jours. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°20, 16 p.

# POPULATION & EMPLOI

## CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : [isabelle.bouvy@ceps.lu](mailto:isabelle.bouvy@ceps.lu)

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)

