

La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg

Jacques BROSIUS - CEPS/INSTEAD



La recherche d'emploi des frontaliers constitue un des nombreux thèmes qui ont été abordés dans l'enquête que le Ceps a réalisée en 2003 auprès d'un échantillon représentatif de frontaliers. L'objectif de ce document est de montrer que différents comportements de recherche d'emploi existent selon que les frontaliers se trouvent en emploi, en études ou au chômage au moment où ils sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg. Certains sont davantage attirés par les salaires, d'autres par l'offre d'emploi au Luxembourg. Certains ciblent leur recherche exclusivement au Grand-Duché, d'autres essaient d'augmenter la chance d'une embauche en faisant des démarches de recherche à la fois au Luxembourg et dans leur pays de résidence. Les modes d'accès au marché du travail luxembourgeois sont également variés : l'entourage, les médias ou encore les candidatures spontanées constituent d'importants moyens pour trouver un emploi. Toutes ces informations permettent d'améliorer nos connaissances concernant la motivation des frontaliers à venir au Luxembourg et les approches qu'ils utilisent pour réaliser cet objectif.

Les frontaliers qui occupent actuellement un emploi au Luxembourg ont dû, à un moment donné, prendre la décision de quitter quotidiennement leur pays de résidence pour venir travailler au Grand-Duché. Quels sont les facteurs qui ont motivé ce choix ? Ont-ils été attirés par les meilleures conditions salariales ou plutôt par l'offre d'emploi plus abondante ? Ont-ils ciblé leur recherche d'emploi exclusivement au Luxembourg ? Quel vecteur ont-ils utilisé pour trouver leur premier emploi au Luxembourg ? Ce document apporte des réponses à ces questions et permet ainsi de mieux connaître le comportement de recherche d'emploi des frontaliers au moment où ils accèdent au marché du travail luxembourgeois¹.

Plus de la moitié des frontaliers exerçaient un emploi dans leur pays de résidence juste avant d'entrer sur le marché du travail luxembourgeois

Au moment où ils ont cherché un premier emploi au Luxembourg, 55% des frontaliers exerçaient une activité professionnelle dans leur

pays de résidence (cf. graphique 1). Parmi ceux-ci, 70% ont démissionné de leur ancien poste, 17% sont venus suite à la fin de leur contrat de travail à durée déterminée, 8% suite à la fermeture de l'entreprise où ils ont travaillé et enfin 5% suite à un licenciement. Ce sont surtout les frontaliers venant d'Allemagne qui ont quitté un emploi dans leur pays de résidence pour venir travailler au Grand-Duché : pas moins de deux tiers d'entre eux étaient dans cette situation, contre environ la moitié des frontaliers de Belgique et de France² (cf. tableau 1). La recherche d'emploi pendant une activité professionnelle est un comportement qu'on observe proportionnellement plus souvent chez les hommes et les frontaliers moins qualifiés. En effet, seulement 42% des frontalières et 47% des plus qualifiés étaient en emploi alors que cette part s'élève à 62% pour les hommes et 59% pour les moins qualifiés.

A côté de ces 55% de frontaliers qui ont connu une transition d'une activité professionnelle à une autre, sans passer par une période de recherche d'emploi intermédiaire, il y

¹ Les résultats présentés ici sont issus d'une enquête qui s'est déroulée au cours du dernier trimestre 2003 auprès d'un échantillon représentatif des frontaliers. 2 470 frontaliers ont été interviewés (1079 en provenance de France, 760 en provenance de Belgique et 631 en provenance d'Allemagne). Cette enquête s'est déroulée en face à face selon la méthode papier-crayon. L'échantillon des frontaliers a été extrait des fichiers de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS). Les thèmes abordés dans l'enquête sont les suivants : profils sociodémographiques, trajectoires d'emploi, modes de recherche d'emploi, formations, caractéristiques de l'emploi actuel et conditions de travail, perspectives d'avenir en termes d'emploi, logements et stratégies résidentielles, déplacements domicile-travail et ancrage territorial.

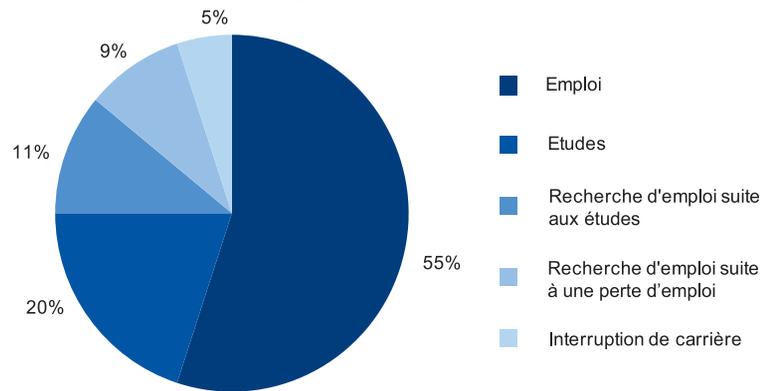
² En plus, ils ont été proportionnellement plus nombreux à démissionner de leur poste de travail précédent : 78% d'entre eux, contre 70% des Belges et 66% des Français.

en a 14% qui, eux aussi, sont venus avec une expérience professionnelle précédente. Il s'agit de 9% de frontaliers qui ont consacré au moins un mois à la recherche d'un emploi, suite à une perte d'emploi dans leur pays de résidence et de 5% de frontaliers qui sont venus suite à une interruption temporaire de leur carrière professionnelle. Pour eux, on n'observe que peu de différences en fonction de leurs caractéristiques individuelles si ce n'est que ce sont les femmes qui sont proportionnellement plus souvent concernées (cf. tableau 1).

Enfin, près d'un tiers des frontaliers arrivent au Luxembourg suite à la fin de leurs études et donc sans aucune expérience professionnelle préalable. La majorité de ceux-ci (65%) ont trouvé un emploi en ayant été moins d'un mois à la recherche d'un emploi. La part des frontaliers de Belgique est, avec 39%, légèrement supérieure à celle des frontaliers de France (30%) et d'Allemagne (20%). Par ailleurs, les frontaliers les plus qualifiés³ sont proportionnellement plus nombreux à venir, sans expérience professionnelle, après leurs études.

Plus de deux tiers des frontaliers (69%) ont donc déjà exercé au moins une activité professionnelle avant d'accéder au marché du travail luxembourgeois. Parmi eux, 39% ont eu un seul emploi, 28% ont exercé deux emplois et 33% ont eu une carrière professionnelle avec trois emplois ou plus avant de venir au Luxembourg. En termes d'années d'expérience professionnelle accumulées, 54% des frontaliers qui sont actuellement en emploi au Luxembourg sont venus au Grand-Duché avec une expérience professionnelle de deux ans ou plus. Pas moins de 39% ont même eu une expérience de cinq ans ou plus. Les hommes, les moins qualifiés et les frontaliers venant d'Allemagne sont proportionnellement plus nombreux à avoir accumulé une longue expérience professionnelle antérieure⁴.

G1 Situation des frontaliers au moment de la recherche de leur premier emploi au Luxembourg



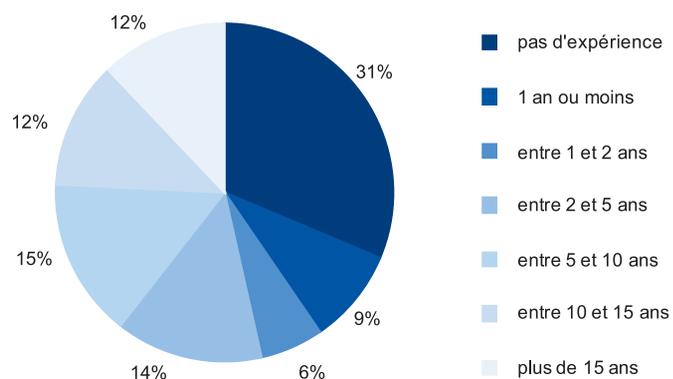
Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

T1 Situation des frontaliers au moment de la recherche du premier emploi au Luxembourg, selon les caractéristiques individuelles (en %)

	Emploi	Etudes	Recherche d'emploi suite aux études	Recherche d'emploi suite à une perte d'emploi	Inactivité	Total
Frontaliers de France	53	18	12	11	6	100
Frontaliers de Belgique	51	24	15	6	4	100
Frontaliers d'Allemagne	67	16	4	6	7	100
Hommes	62	18	9	7	4	100
Femmes	42	23	15	11	9	100
Moins qualifiés	59	17	8	10	6	100
Plus qualifiés	47	24	17	7	5	100
30 ans et moins	46	26	16	8	4	100
Plus de 30 ans	78	3	1	10	8	100
Ensemble	55	20	11	9	5	100

Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

G2 Années d'expérience professionnelle au moment de l'arrivée au Luxembourg



Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

³ Les « moins qualifiés » sont les frontaliers disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou moins, les « plus qualifiés » étant ceux détenant un diplôme de l'enseignement post-secondaire. Nous disposons du niveau de formation des frontaliers au moment de l'enquête et nous faisons l'hypothèse qu'il reflète, à peu près, le niveau de formation au moment de l'arrivée de ces frontaliers sur le marché du travail luxembourgeois.

⁴ Une prochaine étude du CEPS analysera de façon détaillée les trajectoires professionnelles des frontaliers avant et après leur arrivée au Luxembourg.

Travailler au Luxembourg : choix ou opportunité ?

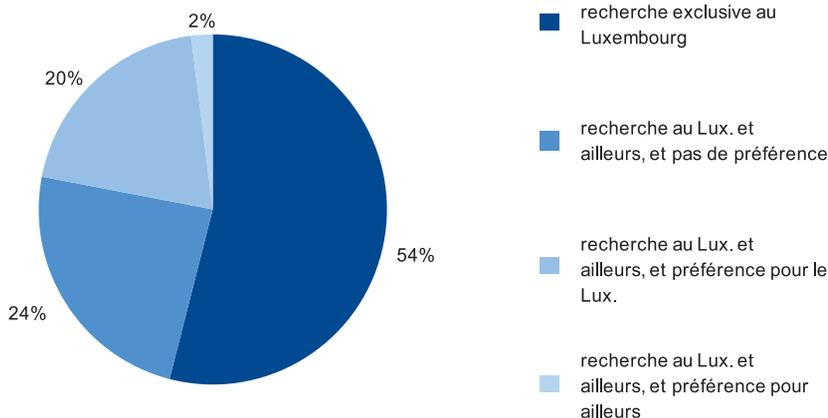
La recherche d'emploi a-t-elle été ciblée exclusivement au Luxembourg ou bien les frontaliers ont-ils cherché un emploi à la fois ici et ailleurs ? Dans le premier des cas, il s'agit d'un véritable choix des frontaliers de travailler outre frontière, alors que dans le deuxième, l'objectif principal des frontaliers serait de trouver un emploi, qu'il soit au Luxembourg ou ailleurs.

Les résultats présentés au graphique 3 concernent les préférences des frontaliers lors de la recherche d'emploi qui a abouti à leur premier emploi au Luxembourg⁵. Près de la moitié des navetteurs (54%) ont ciblé cette recherche d'emploi exclusivement au Luxembourg. Ce sont surtout les personnes les moins qualifiées qui ont manifesté cet attrait exclusif pour un emploi au Grand-Duché : 60%, contre seulement 46% des plus qualifiés.

Les autres frontaliers ont dit avoir cherché à la fois au Luxembourg et ailleurs. Trois groupes se distinguent, en fonction de la préférence qu'ils ont eu quant au lieu de travail : 52% d'entre eux n'avaient pas vraiment de préférence ni pour le Luxembourg ni pour leur pays de résidence, 43% avaient une nette préférence pour le Luxembourg et 2% une préférence pour un emploi ailleurs. Aucune différence statistiquement significative ne s'observe entre hommes et femmes, entre frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne, ou encore en fonction de l'âge au moment de leur arrivée au Luxembourg.

L'ensemble de ces résultats révèle que, parmi les frontaliers qui ont déclaré avoir eu à chercher activement un emploi, pas moins de 74% ont manifesté une réelle préférence pour un emploi au Luxembourg plutôt qu'un emploi dans leur pays de résidence. Les autres ont cherché au Luxembourg et ailleurs sans

G3 Préférences quant au lieu de travail des frontaliers ayant trouvé un premier emploi au Luxembourg



Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD
Champ : Les frontaliers qui ont déclaré avoir eu à chercher un emploi au Luxembourg, soit 75% de l'ensemble des frontaliers

favoriser les emplois au Grand-Duché. Deux groupes de frontaliers se distinguent des autres par une opinion plus tranchée relative aux préférences de leur lieu de travail. Il s'agit d'un côté des personnes qui ont décidé de démissionner de l'emploi qu'ils occupaient dans leur pays de résidence pour accepter leur premier emploi au Luxembourg⁶. Sans surprise, la grande majorité (83%) a exprimé une préférence univoque pour un emploi au Grand-Duché. Pour eux, ce changement d'emploi représente un moyen pour améliorer leurs conditions de travail, notamment salariales.

A l'autre extrême se trouvent les personnes qui, suite à une perte d'emploi dans leur pays de résidence, étaient à la recherche d'un autre emploi. Vu leur situation précaire et l'urgence de trouver une nouvelle activité professionnelle, ils sont moins nombreux à cibler leur recherche d'emploi exclusivement au Luxembourg, essayant plutôt d'augmenter leurs chances en cherchant à la fois au Luxembourg et ailleurs. Ainsi, seul un tiers de ces frontaliers (33%) ont ciblé leur recherche uniquement au Grand-Duché, contre plus de la moitié (59%) pour les autres.

Parmi les frontaliers qui ont déclaré avoir eu à chercher activement un emploi, pas moins de 74% ont manifesté une réelle préférence pour un emploi au Luxembourg plutôt qu'un emploi dans leur pays de résidence. Les autres ont cherché au Luxembourg et ailleurs sans favoriser les emplois au Grand-Duché.

⁵ Ces résultats concernent uniquement les frontaliers qui ont déclaré qu'ils ont eu à s'engager dans une recherche d'emploi pour trouver leur premier emploi au Luxembourg. Il faut savoir que 25% de l'ensemble des frontaliers disent qu'ils n'ont pas eu à chercher parce qu'ils ont été débauchés, parce qu'ils ont suivi leur entreprise dans une délocalisation ou parce qu'ils ont été embauchés suite à un stage en entreprise (nous y reviendrons plus tard).

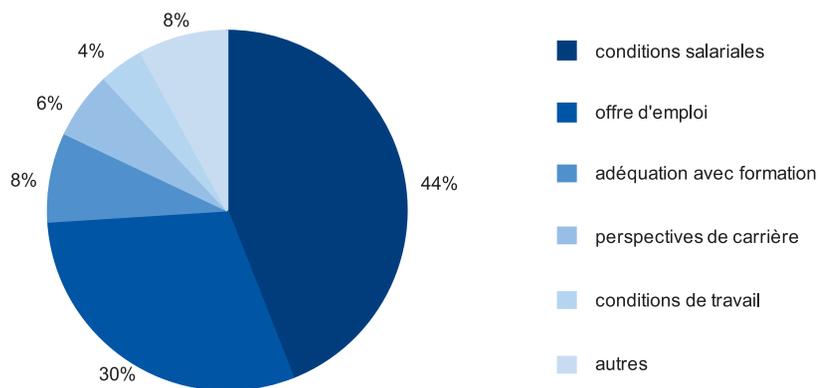
⁶ Rappelons qu'ils représentent 39% de l'ensemble des frontaliers au Luxembourg.

L'arrivée des frontaliers au Luxembourg : résultat de meilleures conditions salariales mais aussi d'une offre d'emploi plus abondante et mieux adaptée

D'après les indicateurs statistiques agrégés⁷, l'attractivité du marché du travail luxembourgeois s'expliquerait d'un côté par la croissance de l'économie luxembourgeoise, avec une forte offre d'emplois, et de l'autre côté par le différentiel des salaires proposés de part et d'autre des frontières du Luxembourg. Cette conclusion est confirmée par notre enquête auprès des frontaliers.

Pour 44% des frontaliers, ce sont les meilleures conditions salariales qui ont principalement motivé le choix de venir travailler au Luxembourg (cf. graphique 4). Au vu des idées reçues, ce pourcentage paraît néanmoins relativement faible, et montre que pour plus de la moitié des frontaliers, d'autres raisons sont plus importantes. Ainsi, près d'un tiers des frontaliers sont venus au Luxembourg soit parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi dans leur pays de résidence (5%), soit parce qu'ils ont trouvé un emploi au Luxembourg avant d'en trouver dans leur pays de résidence (25%). Ces frontaliers ont explicitement précisé qu'ils n'ont pas principalement choisi l'emploi au Luxembourg à cause des conditions de travail (y compris salariales) qui y ont été offertes : c'est tout simplement là qu'ils ont trouvé un emploi. C'est donc l'offre d'emploi, plus abondante au Luxembourg, qui les a motivés à venir. Enfin, pour un quart des frontaliers, ce ne sont ni les conditions salariales, ni l'offre d'emploi proprement dite qui ont principalement influencé leur décision : 8% d'entre eux ont mis en avant la meilleure adéquation entre l'emploi et la formation, 6% ont jugé les perspectives de carrière plus intéressantes au Luxembourg qu'ailleurs et enfin 4% déclarent être venus pour bénéficier de meilleures conditions de travail « en général ». Les 8% restants regroupent diverses autres raisons personnelles ou professionnelles.

G4 Raison principale pour laquelle les frontaliers ont accepté leur premier emploi au Luxembourg



Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

Les intitulés exacts des raisons sont les suivants : « conditions salariales » = « les conditions de salaire sont meilleures au Luxembourg » ; « offre d'emploi » = « vous n'avez pas trouvé de travail dans votre pays de résidence » et « vous n'avez pas choisi cet emploi à cause des conditions de travail offertes au Luxembourg mais c'est tout simplement là que vous avez trouvé un emploi » ; « adéquation avec formation » = « cet emploi correspondait mieux à votre formation » ; « perspectives de carrière » = « les perspectives de carrière sont plus intéressantes au Luxembourg » ; « conditions de travail » = « les conditions de travail sont meilleures au Luxembourg ».

Les motivations pour venir travailler au Luxembourg varient en fonction des caractéristiques individuelles des frontaliers, en particulier leur niveau de qualification (cf. tableau 2). Ainsi, 49% des moins qualifiés ont été attirés par les meilleures conditions salariales, alors que cette raison ne primait que pour 32% des plus qualifiés. Pour ces derniers, la décision a été proportionnellement plus souvent influencée par le type d'emploi offert au Luxembourg. En effet, une plus grande part d'entre eux a mis l'accent sur l'adéquation entre l'emploi et leur formation et sur les perspectives de carrière qu'ils ont jugées plus intéressantes au Luxembourg que dans leur pays de résidence⁸. Ceci s'explique sûrement en partie par le fait que, suite à leurs études approfondies, les plus qualifiés ne trouvent pas nécessairement, dans la région de rési-

dence de leur pays, des emplois qui correspondent à leur formation et à leurs ambitions professionnelles. Au Luxembourg, par contre, il est raisonnable de supposer que l'implantation de nombreuses entreprises internationales et la diversité plus importante de postes dans certains secteurs d'activité engendrent un plus grand choix de carrières professionnelles.

Par ailleurs, on observe une différence entre hommes et femmes, qui existe essentiellement pour les frontaliers de moins de 30 ans. Ainsi, 47% des hommes de cette classe d'âge ont été attirés par les salaires, alors que ce pourcentage ne s'élève qu'à 35% pour les jeunes femmes. Celles-ci sont proportionnellement plus nombreuses à avancer des raisons autres que les salaires, notamment le fait qu'elles aient trouvé un

⁷ Berger, F. (2005), « Développement de l'emploi transfrontalier au Luxembourg et portrait sociodémographique des frontaliers », CEPS/INSTEAD, Population & Emploi, N°8-2005.

⁸ Ce résultat se vérifie également pour les frontaliers ayant une profession correspondant aux postes à responsabilité plus importante : ils sont proportionnellement plus nombreux à être venus pour bénéficier des meilleures perspectives de carrière.

T₂ Raison principale pour laquelle les frontaliers ont accepté leur premier emploi au Luxembourg, selon les caractéristiques individuelles (en %)

	Hommes	Femmes	Moins qualifiés	Plus qualifiés	30 ans et moins	Plus de 30 ans	1995 ou avant	Après 1995
Les conditions salariales sont meilleures au Luxembourg	47	38	49	32	42	47	40	47
Ils n'ont pas choisi l'emploi à cause des conditions de travail offertes au Luxembourg mais c'est tout simplement là qu'ils ont trouvé un emploi	22	30	25	24	27	21	32	18
L'emploi correspond mieux à leur formation	7	8	5	13	8	6	6	9
Les perspectives de carrière sont plus intéressantes au Luxembourg	7	5	4	11	7	5	4	8
Ils n'ont pas trouvé d'emploi dans leur pays de résidence	4	6	5	6	5	4	5	5
Les conditions de travail sont meilleures au Luxembourg	4	4	4	5	3	6	4	5
Autres raisons	9	9	8	9	8	11	9	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

	Emploi	Etudes	Recherche d'emploi suite aux études	Recherche d'emploi suite à une perte d'emploi	Inactivité	Total
Les conditions salariales sont meilleures au Luxembourg	53	34	27	29	34	44
Ils n'ont pas choisi l'emploi à cause des conditions de travail offertes au Luxembourg mais c'est tout simplement là qu'ils ont trouvé un emploi	16	31	43	41	31	25
L'emploi correspond mieux à leur formation	6	9	10	9	8	8
Les perspectives de carrière sont plus intéressantes au Luxembourg	7	8	3	2	5	6
Ils n'ont pas trouvé d'emploi dans leur pays de résidence	3	5	8	10	9	5
Les conditions de travail sont meilleures au Luxembourg	5	4	2	5	5	4
Autres raisons	10	9	7	4	8	8
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

emploi au Luxembourg avant d'en trouver dans leur pays de résidence⁹. Mais, ces motivations semblent avoir changé au cours du temps. En effet, avant 1995, seules 30% des jeunes femmes étaient motivées par de meilleures conditions salariales alors que ce pourcentage s'est élevé à 43% pour celles arrivées après 1995. L'attrait des salaires a donc gagné en importance pour les jeunes femmes. Or, il s'agit ici d'une évolution générale, puisque pour l'ensemble des frontaliers la part

de ceux qui ont été attirés par les salaires est passée de 40% avant 1995 à 47% après 1995.

La principale raison pour laquelle les frontaliers ont accepté leur premier emploi au Luxembourg dépend également de la situation économique dans laquelle ils se trouvaient au moment de leur recherche d'emploi. Sans surprise, les frontaliers qui occupaient un emploi dans leur pays de résidence se distinguent clairement des autres par le fait qu'ils sont

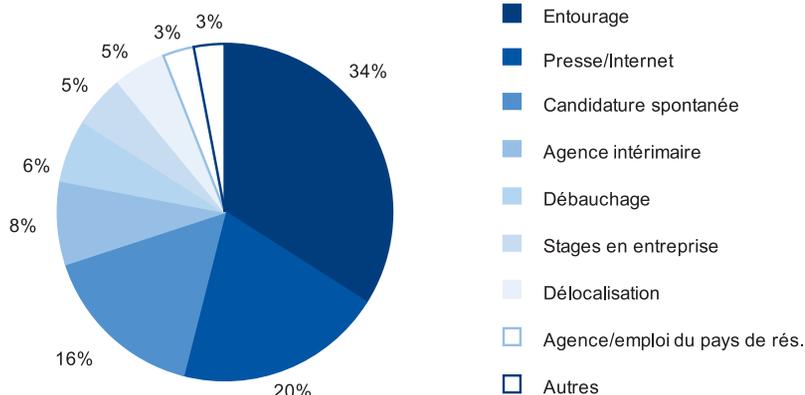
⁹ L'analyse au cours du temps se fait en fonction de l'année d'arrivée au Luxembourg : ceux qui sont venus au Luxembourg en 1995 ou avant et ceux qui sont arrivés après 1995. Ceci permet de faire la distinction entre les frontaliers qui sont venus à une époque où le travail transfrontalier était encore moins développé (moins de 50 000 frontaliers avant 1995) et une période depuis 1995 où l'arrivée des frontaliers se faisait dans un contexte économique marqué par la présence de plus en plus importante de frontaliers. Entre ces deux périodes, le comportement de recherche des frontaliers peut avoir changé, soit parce que le réseau d'information concernant le travail au Luxembourg s'est de plus en plus étoffé, soit parce que, dans la deuxième période, la conjoncture économique au Luxembourg a été relativement favorable (du moins entre 1995 et 2001), avec une tendance à la hausse de la production et de la création d'emplois. Notons, par ailleurs, qu'on ne peut pas exclure une différence au cours du temps due à un effet de mémoire, les frontaliers venus avant 1995 ayant peut-être plus de difficultés à se souvenir de leur comportement de l'époque.

G5 Les vecteurs pour accéder au premier emploi au Luxembourg

plus souvent venus pour améliorer leurs conditions de travail. En effet, 71% d'entre eux étaient attirés par les meilleures conditions de travail, y compris les conditions salariales, les perspectives de carrière et l'adéquation des em-plois avec leur formation. Pour eux, l'offre d'emploi ne jouait qu'un rôle secondaire : seuls 19% la mettaient au premier rang. En revanche, pour les étudiants étant venus directement des études sans recherche d'emploi, le fait que l'offre d'emploi ait été plus importante au Luxembourg que dans les régions limitrophes prenait un poids plus important : 35% avaient accepté leur premier emploi au Luxembourg pour cette raison, contre tout de même 57% qui étaient principalement motivés par les meilleures conditions de travail au Luxembourg. Enfin, c'est pour les demandeurs d'emploi (avec ou sans expérience professionnelle), à la recherche d'un emploi pendant plus d'un mois, que l'argument d'une offre d'emploi plus riche au Luxembourg prend sa plus grande importance : près de la moitié de ces frontaliers ont mis en avant cette raison. Pour ces derniers, l'avantage salarial est proportionnellement plus souvent mis au second rang.

L'entourage, principal vecteur pour accéder au marché du travail luxembourgeois

Les frontaliers ont utilisé trois principaux vecteurs pour accéder à leur premier emploi sur le marché du travail luxembourgeois : 34% ont bénéficié des informations fournies par leur entourage (famille, amis, connaissances, réseau professionnel, ...), 20% ont utilisé les médias (presse, Internet, ...) et 16% des frontaliers ont trouvé leur emploi en prenant l'initiative de contacter une entreprise implantée au Luxembourg par une candidature spontanée (cf. graphique 5). Les autres vecteurs sont moins importants : les agences intérimaires (8%), le débauchage (6%), les stages ou les études dans une entreprise implantée au Luxembourg (5%), la délocalisation (5%) ou encore les agences pour l'emploi du pays de résidence (3%).



Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

L'entourage a joué un rôle particulièrement important pour les frontaliers les moins qualifiés : 41% d'entre eux ont bénéficié de ce vecteur, contre seulement 19% pour les plus qualifiés (cf. tableau 3). Une plus grande part des qualifiés a eu recours aux médias, aux candidatures spontanées ou encore aux stages en entreprise. Mais, des différences existent selon le pays de résidence. Ainsi, les frontaliers qualifiés de France ont plus souvent eu recours aux agences intérimaires, les frontaliers de Belgique ont été relativement plus nombreux à avoir formulé des candidatures spontanées et les frontaliers venant d'Allemagne ont légèrement plus souvent utilisé les médias.

Au cours du temps, les vecteurs pour accéder au marché du travail luxembourgeois ont néanmoins changé. Avant 1995, 41% des frontaliers ont bénéficié de l'information diffusée par leur entourage alors que depuis, ce mode ne concerne plus que 28% des frontaliers. Ce sont d'autres vecteurs qui ont gagné en importance, notamment les agences intérimaires, les stages en entreprises (pour les plus qualifiés) et les médias (pour les moins qualifiés).

Les vecteurs d'accès au marché luxembourgeois varient également en fonction de la situation professionnelle au moment de la recherche d'emploi. Ainsi, près de la moitié des frontaliers qui étaient en interruption de carrière (45%) ont été aidés par leur entourage, comparé à près d'un tiers pour les autres. Les personnes au chômage (après les études ou après une perte d'emploi) se distinguent par le fait qu'elles ont plus souvent eu recours aux agences intérimaires (15% contre 7% pour les autres). Enfin, sans surprise, ce sont essentiellement les étudiants qui ont trouvé leur emploi à travers un stage en entreprise (20% contre 3% pour les autres). Par contre, les frontaliers qui ont accédé au marché du travail luxembourgeois après avoir quitté un emploi dans leur pays de résidence ne se distinguent pas clairement quant aux vecteurs d'accès utilisés.

T₃ Les modes d'accès au premier emploi au Luxembourg, selon les caractéristiques individuelles des frontaliers (en %)

	Hommes	Femmes	Moins qualifiés	Plus qualifiés	30 ans et moins	Plus de 30 ans	1995 ou avant	Après 1995
Entourage	33	35	41	19	34	33	41	28
Presse/Internet	18	24	18	25	20	21	19	21
Candidature spontanée	16	18	14	20	17	16	17	16
Agence intérimaire	8	9	6	12	9	5	5	10
Débauchage	7	3	6	6	4	9	5	6
Stages et études en entreprise	5	6	3	9	7	1	4	6
Délocalisation	6	2	5	4	3	10	4	5
Agence pour l'emploi	3	2	3	3	3	3	2	3
Autre	4	1	3	3	3	2	3	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

	Emploi	Etudes	Recherche d'emploi suite aux études	Recherche d'emploi suite à une perte d'emploi	Inactivité	Total
Entourage	34	30	35	36	45	34
Presse/Internet	21	17	22	20	25	20
Candidature spontanée	15	18	19	20	12	16
Agence intérimaire	5	8	16	14	8	8
Débauchage	10	1	0	1	0	6
Stages et études en entreprise	1	20	5	1	5	5
Délocalisation	8	0	0	1	1	5
Agence pour l'emploi	2	3	2	6	3	3
Autre	4	3	1	1	1	3
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête "Les frontaliers au Luxembourg", 2003, CEPS/INSTEAD

Conclusion

Près de la moitié des frontaliers occupent un emploi dans leur pays de résidence juste avant d'accéder au marché du travail luxembourgeois. Ils sont plus de deux tiers à arriver au Luxembourg avec une expérience professionnelle préalable. La grande majorité déclare avoir une nette préférence pour un emploi au Grand-Duché plutôt que pour un emploi dans leur pays de résidence. Il est vrai que les salaires constituent

un important facteur d'attraction du Luxembourg, mais l'étude montre que plus de la moitié des frontaliers sont attirés par d'autres avantages, notamment l'offre d'emploi plus abondante ici qu'ailleurs. Enfin, l'entourage, les médias et les candidatures spontanées auprès des entreprises constituent les principaux vecteurs d'accès au marché du travail luxembourgeois.

Liste des Population & Emploi 2006-2007

WILLIAM Donald R. Effects of Multiple Language Usage in Western Europe. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°25, 8 p.

REINSTADLER Anne, HAUSMAN Pierre, RAY Jean-Claude. La première insertion sur le marché du travail à travers les générations. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°24, 8 p.

HARTMANN-HIRSCH Claudia. Une libre circulation restreinte pour les personnes âgées à pension modique. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°23, 16 p.

TCHICAYA Anastase. Etat de santé et facteurs de risque : quelques indicateurs pour le Luxembourg en 2005. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°22, 8 p.

BROSIUS Jacques. Les flux de main-d'oeuvre au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°21, 8 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.

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, 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.

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

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

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 d'embauche des travailleurs âgés. CEPS/INSTEAD, 2006, **Population & Emploi** n°13, 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.

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. 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.

POPULATION & EMPLOI

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

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

ISSN 1813-5064

