

Regards

sur la diversité des nationalités au sein des entreprises du Luxembourg

Leila BEN AOUN (STATEC/OdC/CRP-HT)

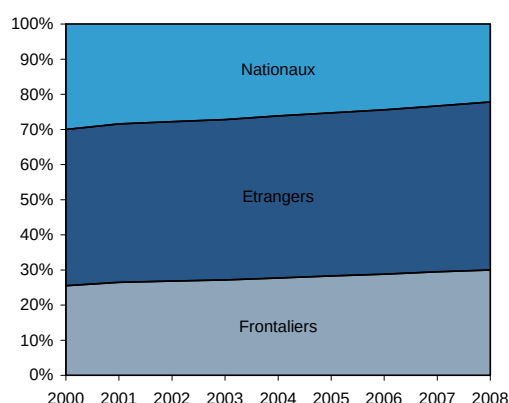
Introduction

L'objet de ce document est de proposer une mesure susceptible de rendre compte de la diversité des nationalités présentes parmi les salariés au sein des entreprises. Bien que faisant l'objet de nombreux débats politiques depuis quelques années, il n'existe pas encore de définition unique et officielle de la « diversité ». La diversité retenue ici sera définie comme la variété des nationalités présentes au Luxembourg et qui composent la force de travail.

1. Une population active hétérogène

Dans les comparaisons internationales, le Luxembourg se distingue entre autre par la très forte proportion d'étrangers au sein de sa population. La répartition des travailleurs selon leur nationalité montre que la proportion d'étrangers et de frontaliers est passée de 70% en 2000 à environ 80% en 2008 (cf. graphique 1). Cette répartition globale se retrouve-t-elle à l'intérieur des entreprises ?

Graphique 1: Répartition des travailleurs



Source: STATEC

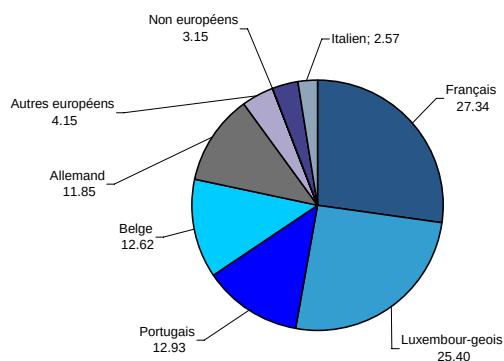
Pour tenter de répondre à ces questions nous utilisons les données de l'« Enquête sur la structure des salaires » (ESS) de l'année 2006. Cette enquête est représentative des travailleurs salariés au Luxembourg dans des entreprises comportant 10 salariés ou plus. Par ailleurs, cette enquête ne couvre pas l'ensemble des branches d'activités de l'économie. Elle considère le secteur marchand et non marchand (NACE C à O) en excluant les administrations publiques (NACE L). De ce fait, les salariés luxembourgeois ne représentent que 25% de notre échantillon. Toutefois, bien que cette enquête ne soit pas exhaustive et que les fonctionnaires majoritairement luxembourgeois ne soient pas représentés, l'enquête reprend une grande partie des employés du Luxembourg et c'est la meilleure source d'information pour caractériser les employés à la fois résidents et non résidents.

Le graphique 2 illustre la répartition des employés selon leur nationalité. Les huit catégories de nationalité qui apparaissent dans l'enquête ESS2006 sont prises en compte : luxembourgeoise, française, portugaise, belge, allemande, italienne, autre européen, et enfin autre non européen.

2 Regards 4-2011

sur la diversité des nationalités au sein des entreprises du Luxembourg

Graphique 2: Répartition des salariés par nationalité



Source: STATEC, ESS 2006

Pour rendre compte de la diversité des nationalités présentes au sein des entreprises nous proposons de calculer un indice de diversité.

2. Un indice de la diversité de la population des salariés

A partir des huit nationalités recensées dans l'enquête nous pouvons établir un indice de diversité des entreprises luxembourgeoises (cf. note méthodologique).

Sont considérées comme entreprises à forte diversité, les entreprises qui emploient des salariés du plus grand nombre de nationalités différentes et cela en proportion égale à celle de la population globale de l'échantillon. Ainsi, l'indice calculé se rapproche de la valeur 0 si une seule nationalité est présente dans l'entreprise et est d'autant plus petite que cette seule nationalité est faiblement représentée dans l'échantillon global. A l'inverse, cet indice prend une valeur proche de 1, lorsque la diversité est maximale dans l'entreprise c'est-à-dire qu'elle se rapproche de la répartition constatée au niveau de l'échantillon global.

Cet indice intègre donc deux dimensions :

- ∅ le nombre des nationalités présentes dans les entreprises,
- ∅ le fait que l'entreprise soit représentative des proportions observées dans l'ensemble de l'échantillon.

L'indice moyen de diversité de cette population est de 0,19. Cette valeur indique que les entreprises au Luxembourg ne sont pas aussi diversifiées qu'on pourrait le penser a priori.

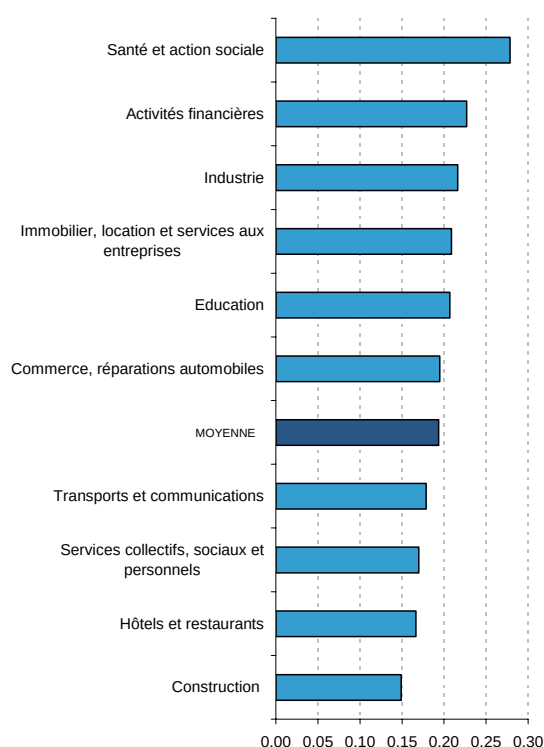
3. Diversité des nationalités très forte selon la branche d'activité et la taille de l'entreprise

La structure de l'enquête ESS permet de retrouver la branche d'activité de l'entreprise dans laquelle l'employé exerce ses fonctions. Ainsi, l'indice de diversité calculé au niveau des entreprises est maintenant analysé et présenté à travers sa moyenne par branches d'activités puis selon sa classe de taille d'appartenance.

Les résultats des calculs de l'indice au niveau branche sont présentés dans le graphique 3.

L'indice de diversité calculé par branche d'activité fait apparaître des différences importantes selon les branches considérées. Il ne faut pas oublier que, selon la définition retenue ici, une entreprise qui n'emploie que des étrangers d'une même nationalité ne sera pas considérée comme une entreprise « diverse », ainsi la branche « santé et action sociale » présente l'indice de diversité moyen le plus élevé avec 0,28 ; tandis que **la construction apparaît comme une branche peu diversifiée même si la proportion d'étrangers qui la compose est importante: l'indice de diversité moyen pour la construction est inférieur à 0.15.**

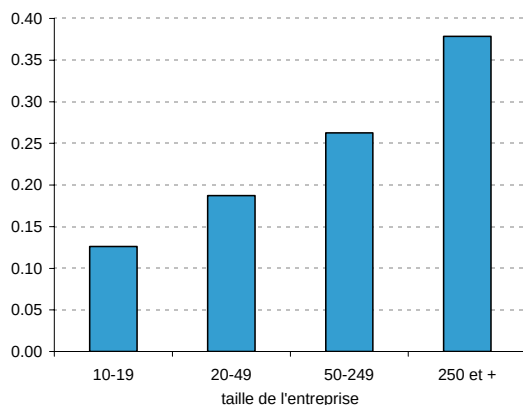
Graphique 3: Indice de diversité par branche d'activité



Source: STATEC, ESS2006

Par ailleurs, il n'est pas surprenant de constater que l'indice moyen de diversité augmente encore plus nettement selon la classe de taille des entreprises (graphique 4). Ainsi, plus une entreprise est grande, plus elle est susceptible de comporter un nombre important de nationalités dans des proportions proches de l'échantillon global.

Graphique 4: Indice de diversité par taille d'entreprise



Source: STATEC, ESS2006

Ainsi, l'indice de diversité atteint 0.13 en moyenne pour les entreprises de 10 à 19 salariés et 0.38 pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Cependant, ces indices moyens par branche d'activité ou taille d'entreprise recouvrent des résultats par entreprise plus ou moins dispersés. Il s'agit de vérifier dans quelle mesure les entreprises dans chaque branche ou classe de taille ont tendance à être proches de leur moyenne, c'est-à-dire avoir la même composition ou bien être dispersées autour de leur médiane. Le graphique 5 montre que:

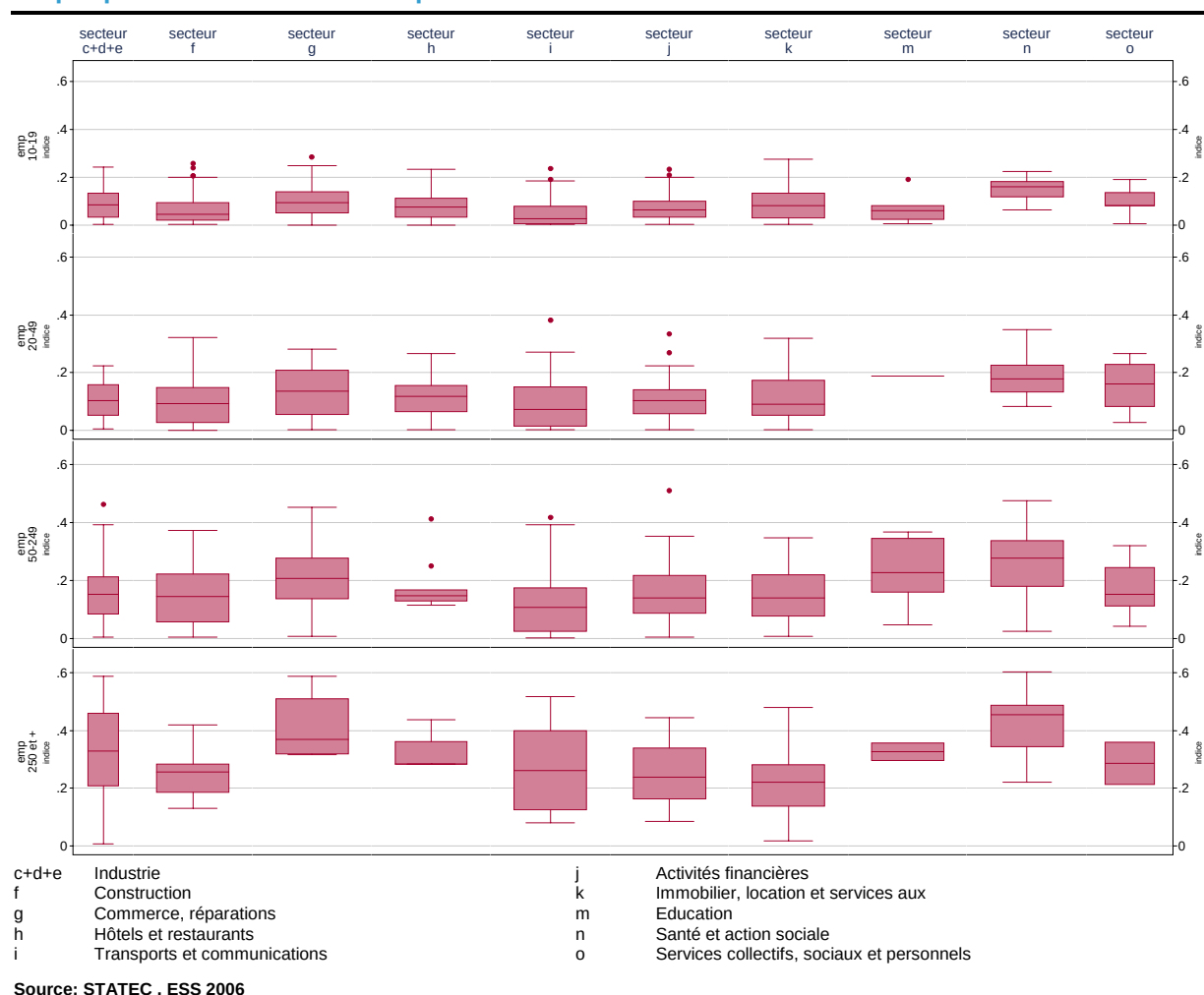
∅ Quelque soit la branche d'activités considérée, les petites entreprises (10-19 salariés) dont l'indice de diversité moyen est faible sont peu dispersées autour de cette moyenne. Il semble assez intuitif qu'un faible effectif ait une plus faible probabilité d'accueillir un grand nombre de nationalités différentes. Par conséquent, plus la taille de l'entreprise augmente et plus celle-ci est en mesure de diversifier les nationalités représentées dans ses effectifs.

∅ Toutefois, lorsque l'entreprise est de grande taille, il convient de remarquer d'importantes disparités selon les branches considérées. Les entreprises de commerce (NACE G) et celles de la branche « services collectifs, sociaux et personnels » (NACE O) ont des indices relativement peu dispersés autour d'une médiane élevée, c'est-à-dire qu'elles tendent à avoir le même degré de diversité quelque soit l'entreprise considérée (« homogénéité de la diversité »). A contrario, les entreprises de l'industrie (NACE C+D+E), des transports (NACE I) et des activités financières (NACE J) ont des distributions beaucoup plus dispersées autour de leur médiane, ce qui se traduit par le fait que des entreprises de taille similaire (>250 employés) et appartenant au même secteur peuvent être beaucoup plus diverses que d'autres (« hétérogénéité de la diversité »).

4 Regards 4-2011

sur la diversité des nationalités au sein des entreprises du Luxembourg

Graphique 5: Indice de diversité par taille et branche d'activité



Note Méthodologique

L'indice a été calculé de la manière suivante :

$$I = \sum_{i=1}^k \frac{1}{k} * \frac{\text{Min}(P_i, P_i^*)}{\text{Max}(P_i, P_i^*)}$$

Où P_i représente la proportion de salariés de la nationalité i dans l'entreprise.

Où P_i^* représente la proportion de salariés de la nationalité i dans l'ensemble de l'échantillon de l'enquête ESS 2006.

Ainsi l'indice prendra sa valeur minimum quand celui-ci considérera une entreprise uniquement constitué par la nationalité la moins présente dans la population (dans le cas de notre échantillon, les personnes de nationalités italiennes) et prendra sa valeur maximum lorsque la composition de l'entreprise sera la même que la composition de la population de l'échantillon de l'enquête ESS 2006.

Service central de la statistique et des études économiques
B.P. 304
L-2013 Luxembourg
Tél. 2478-4219 Fax 46 42 89
E-mail: info@statec.etat.lu
Internet: www.statistiques.lu

Pour en savoir plus:
Leila BEN AOUN
Tél. 247-8488468
E-mail: leila.ben-aoun@statec.etat.lu