

# **Mondialisation du travail et pluralité des marchés du travail : L'exemple du Luxembourg**

**Fernand Fehlen**

Université du Luxembourg

[fernand.fehlen@uni.lu](mailto:fernand.fehlen@uni.lu)

**Isabelle Pigeron-Piroth**

Université du Luxembourg

[isabelle.piroth@uni.lu](mailto:isabelle.piroth@uni.lu)

## **Résumé**

Cette contribution étudiera l'immigration hautement qualifiée et le marché transfrontalier comme deux aspects de la pluralité des marchés du travail au Luxembourg dans un contexte de mondialisation. Face aux nouveaux-venus, le capital d'ancrage devient la ressource principale des autochtones, conduisant à la segmentation de l'emploi.

**Mots-clés** : Mondialisation, Luxembourg, emploi, segmentation, travail frontalier, transnationalisation

# **Mondialisation du travail et pluralité des marchés du travail : L'exemple du Luxembourg**

**Fernand Fehlen, Isabelle Pigeron-Piroth**

**(Université du Luxembourg)**

[fernand.fehlen@uni.lu](mailto:fernand.fehlen@uni.lu), [isabelle.piroth@uni.lu](mailto:isabelle.piroth@uni.lu)

## **1 Introduction**

Importante place financière (au 8<sup>ème</sup> rang mondial), siège de nombreuses institutions européennes et entreprises étrangères, le Luxembourg connaît un fort degré d'ouverture de son économie et un rayonnement qui va bien au-delà des pays voisins. La vitalité de son économie génère des besoins de main-d'œuvre qu'il ne parvient pas à satisfaire par sa seule population nationale. Il a donc recours à une main-d'œuvre étrangère (immigrée et frontalière) de plus en plus nombreuse. Les salariés nationaux constituent désormais moins de trois salariés sur dix dans leur propre pays. Près de 44% des emplois salariés offerts au Luxembourg sont occupés par des travailleurs frontaliers venant des trois pays voisins, et 27% par des immigrés installés sur le territoire luxembourgeois. Cette dépendance à la main-d'œuvre étrangère fait du Luxembourg un cas d'étude particulièrement intéressant pour l'analyse des marchés du travail.

### **1.1 Le système d'emploi du Luxembourg**

Même si l'économie du Luxembourg est largement ouverte sur les pays voisins, son système d'emploi a connu une trajectoire originale qui trouve son explication dans l'histoire du pays et dans les contraintes et opportunités inhérentes à un État de petite dimension.

La notion de « système d'emploi » s'inscrit dans la démarche de l'approche régulationniste de l'économie qui le définit comme « l'explicitation du rapport salarial dans le champ de la constitution des acteurs sociaux et de leurs relations, donc dans le champ social. [...] (II) est la face exogène du rapport salarial, dont il développe deux composantes particulières : l'organisation et la division du travail en liaison avec la 'relation d'emploi', les systèmes d'attachement et de mobilité» (Bertrand, 2002).

Faisant partie de l'Union douanière allemande au moment de la création de son système d'assurances sociales, vers la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, le Luxembourg a repris le modèle Bismarckien, tout comme il a conservé de cette époque l'apprentissage dual. Face à la menace annexionniste de l'Allemagne nazie et au moment où la France était déchirée par des conflits sociaux, le

Luxembourg a connu une union sacrée rassemblant toutes les forces nationales et conduisant à « une intégration de la classe ouvrière dans la société et la nation » (Trausch, 1992). Cette union nationale qui sera renforcée par l'opposition à l'incorporation au troisième Reich, sera prolongée après la deuxième guerre mondiale par un système néo-corporatiste basé sur des chambres professionnelles, un conseil économique et social, et un mode de concertation original à travers la « Tripartite », organe réunissant patronat, syndicat et gouvernement, créé au moment de la crise de la Sidérurgie.

D'après Zahlen (2003), « le 'modèle social luxembourgeois' est constitué par l'imbrication de facteurs économiques (secteurs économiques porteurs: sidérurgie, puis secteur financier), de facteurs fiscaux (prélèvements obligatoires et charges sociales plus faibles en comparaison avec la plupart des autres pays européens; cette politique étant permise par la croissance induite par les secteurs précités), de facteurs institutionnels (tripartite, système de négociations collectives décentralisées, mais avec un niveau élevé de coordination), de la législation du travail (salaire social minimum<sup>1</sup> ...) et de la législation sociale (RMG<sup>2</sup> ...). »

L'indexation automatique des salaires sur l'augmentation du coût de la vie, instituée après la deuxième guerre mondiale, est la mesure phare qui résume tout le « modèle social luxembourgeois ». Ce modèle, basé sur un paternalisme patronal faisant la part belle à la concertation, est l'émanation d'une société consensuelle et solidaire qui ne connaît ni les grandes fortunes, ni les grandes misères et qui trouve sa singularité dans la façon de gérer les ententes et les conflits par un consensus social exceptionnel en Europe.

## **1.2 Un petit État au temps de la mondialisation**

Le rôle de l'Etat-nation se trouve réduit par la mondialisation, d'une part parce que la sphère politique perd du pouvoir en faveur de la sphère économique, la soi-disant « logique du marché » à laquelle tout devrait se plier ; d'autre part parce que les États délèguent une partie de leur souveraineté vers le haut, vers des regroupements d'États comme l'Union Européenne, ou vers le bas, vers des divisions infranationales ayant plus ou moins d'autonomie administrative. La Grande Région SAAR-LOR-LUX est un exemple de cette nouvelle régionalisation transnationale (EURES, 2005).

---

<sup>1</sup> Le salaire social minimum s'applique à tous les salariés occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail, toutes professions et entreprises confondues. Il s'élève pour les plus de 18 ans à 1.683 € brut pour des salariés sans qualification et 2.019 € brut pour les travailleurs qualifiés.

<sup>2</sup> Le Revenu Minimum Garanti (RMG) est actuellement de 1.155 € pour un adulte de plus de 25 ans sans famille à charge.

État de petite dimension, le Luxembourg a su jouer de sa souveraineté pour créer des niches réglementaires, légales et fiscales qui sont à la base du développement de la place financière. L'essor économique qui s'en est suivi est sans commune mesure avec les ressources du pays, qu'il s'agisse de ses ressources naturelles ou démographiques. Le volume de l'emploi intérieur a connu au Luxembourg une forte progression, puisqu'il a doublé entre 1985 et 2006. Sur la même période, le taux de croissance annuel moyen du PIB a été de 5.4% (STATEC, 2006).

### **1.3 Les aspects méthodologiques**

L'étude de l'emploi au Grand-Duché nécessite de dépasser le cadre du « nationalisme méthodologique », selon lequel les États sont conçus comme des conteneurs empilés les uns sur les autres avec comme parois étanches, des frontières bien définies, sinon infranchissables, du moins bien gardées et contrôlées ; chaque État étant identifié à une nation, à un peuple unique avec une culture et une langue unique. Le mode de calcul de certains indicateurs, comme le chômage, est là pour nous rappeler la persistance de ce nationalisme méthodologique qui ne permet pas de reproduire la particularité de la situation luxembourgeoise et son imbrication dans des espaces de recrutement qui dépassent ses frontières. Le chômage n'est ainsi calculé que pour la population résidente, car le travailleur frontalier, même s'il a cotisé de longues années au Luxembourg, disparaît de ses statistiques dès qu'il perd son emploi, et est comptabilisé comme chômeur dans son pays de résidence (et ce, même s'il recherche un emploi au Luxembourg).

Par ailleurs, les données servant à illustrer le cas luxembourgeois sont issues des fichiers administratifs de la sécurité sociale luxembourgeoise, et sont donc dépendantes des informations qui y sont contenues. Ces fichiers comptabilisent les personnes exerçant une activité salariée sur le territoire grand-ducal et affiliées à la sécurité sociale du pays. En sont donc exclus les fonctionnaires internationaux ainsi que les personnes détachées au Luxembourg dans le cadre d'une mission temporaire, leur employeur étant domicilié en dehors du Grand-Duché. Les fichiers utilisés fournissent des informations relatives aux actifs (âge, sexe, nationalité ...), mais aussi à l'emploi qu'ils occupent au Luxembourg (secteur d'activité, statut professionnel, salaire ...). Par contre, plusieurs variables sont absentes des fichiers, comme le niveau d'instruction, le type de contrat de travail ou encore la profession.

La présente contribution se donne pour objet de décrire la restructuration de l'emploi qui a suivi le boom exceptionnel de l'économie, ainsi que la pluralité des marchés du travail qui en découle. Deux aspects sont indissociables de toute analyse de l'emploi au Luxembourg. Il s'agit de l'immigration, qui a augmenté en effectifs et s'est diversifiée, avec l'arrivée de salariés hautement qualifiés. Le second aspect est l'élargissement du bassin de recrutement de la main-d'œuvre, au-delà des frontières nationales.

Ceci nous conduit à consacrer notre première partie à « l'immigration dorée » (Wagner, 1998) et la seconde au marché local, qui dépasse les frontières du Luxembourg.

## **2 L'immigration dorée**

A coté d'une immigration ouvrière classique (principalement en provenance du Portugal), l'immigration diplômée a fortement augmenté ces dernières années, afin de répondre notamment aux besoins de la place financière et des institutions européennes. Sans entrer dans la discussion sur les nouvelles « classes globales émergentes » (Sassen, 2009), nous évoquerons ici deux composantes de l'emploi au Luxembourg dont l'espace géographique de recrutement est extérieur au territoire national et dont le système d'emploi n'est pas celui de la société luxembourgeoise. Il s'agit des fonctionnaires internationaux et des cadres hautement qualifiés.

### **2.1 Les fonctionnaires internationaux**

Sur le territoire luxembourgeois se trouve une dizaine d'institutions internationales (de l'Union Européenne pour la plupart). Exonérés de l'impôt sur le revenu national, ayant leur propre sécurité sociale et une école pour leurs enfants, les fonctionnaires internationaux forment un « monde à part ». Ils sont recrutés par voie de concours et sont originaires de l'Union Européenne entière, voire même au-delà pour ceux travaillant à la NAMSA (Agence d'entretien et d'approvisionnement de l'OTAN).

Compte-tenu du statut d'extra-territorialité des institutions internationales, les fonctionnaires internationaux ne font pas partie de l'emploi intérieur, et sont considérés comme des travailleurs frontaliers sortant du Luxembourg. Ils sont statistiquement assez mal connus et pour avoir plus d'informations, il faut attendre les recensements de la population ou des enquêtes auprès des institutions elles-mêmes. Le nombre total d'agents et fonctionnaires internationaux est d'environ 9 000 en 2007, ce qui représente 4.5% de l'emploi national. Afin de connaître plus précisément cette population, une enquête avait été menée en avril 1993 auprès des institutions internationales implantées au Luxembourg (Fehlen et Jacquemart, 1994). Elle indiquait que 8 000 agents internationaux travaillaient alors au Luxembourg, dont 60% auprès de la Commission Européenne et du Parlement Européen, les deux principaux employeurs. L'enquête signalait également qu'une partie d'entre eux ne résidait pas au Luxembourg, puisque 11% étaient des travailleurs frontaliers résidant en France, Belgique ou Allemagne.

### **2.2 Les cadres hautement qualifiés**

La mondialisation a généralisé la migration des cadres supérieurs hautement qualifiés, qui se perçoivent comme « expatriés » plutôt qu'immigrés. Leur présence à l'étranger n'est souvent que temporaire et constitue une étape nécessaire à leur promotion. Ils ont pris une identité « internationale » et forment une « sorte d'avant-garde de la mondialisation et de

l'homogénéisation des cultures nationales » (Wagner, 1998). Au Luxembourg, leur poids dans la population est plus important que dans d'autres pays et leur répercussion sur la vie économique et culturelle plus forte. Ils contribuent à donner un caractère international, surtout à la capitale qui est devenue une métropole beaucoup plus cosmopolite que les villes européennes de taille semblable. La présence de ces cadres hautement qualifiés au Luxembourg n'est pas non plus sans conséquence sur les pratiques linguistiques, l'anglais semblant s'imposer comme langue de communication dans les milieux concernés.

La place financière et les grandes entreprises étrangères implantées sur le sol luxembourgeois pourvoient certains de leurs emplois (notamment ceux des dirigeants) par des actifs issus de différents pays (et pas seulement des pays voisins du Luxembourg). Ainsi sur les 8 000 dirigeants du secteur financier que comptabilise la Banque Centrale de Luxembourg en juin 2008, 79 % sont des non-Luxembourgeois.

Bien que comprise dans les fichiers de la sécurité sociale, cette catégorie des cadres hautement qualifiés est difficile à identifier parce que ni le niveau d'instruction ni la profession n'y figurent et que le salaire déclaré est plafonné (sept fois le salaire minimum). Néanmoins, on peut constater que parmi les salaires les plus élevés<sup>3</sup>, se trouvent 71.5% de salariés de nationalité étrangère en 2008, dont la moitié travaille dans le secteur de l'intermédiation financière. Les nationalités étrangères les mieux représentées dans ce groupe de hauts salaires sont les nationalités belge, française et allemande, ainsi que britannique et italienne.

En s'inspirant des travaux sur la transnationalisation des inégalités sociales (Weiss, 2005), Hartmann-Hirsch (2008) – pour le cas du Luxembourg – tente de faire la différence entre une « classe moyenne transnationale émergente » et les « décideurs économiques » qui formeraient une « classe supérieure transnationale ». Basée sur les mêmes données que notre étude ainsi que sur l'enquête EU-SILC, cette étude parvient difficilement à faire une description empirique des deux groupes en question et, comme l'auteure l'admet elle-même, la « distinction reste pour l'instant théorique et arbitraire ».

Au niveau local, le marché du travail possède plusieurs particularités que nous nous attacherons à présenter dans cette dernière partie.

### **3 Un marché « local » transnational**

#### **3.1 Le local et le global**

La mondialisation ou la globalisation – concepts que nous emploierons comme synonymes – ne peut être dissociée des retombées qu'elle a au

---

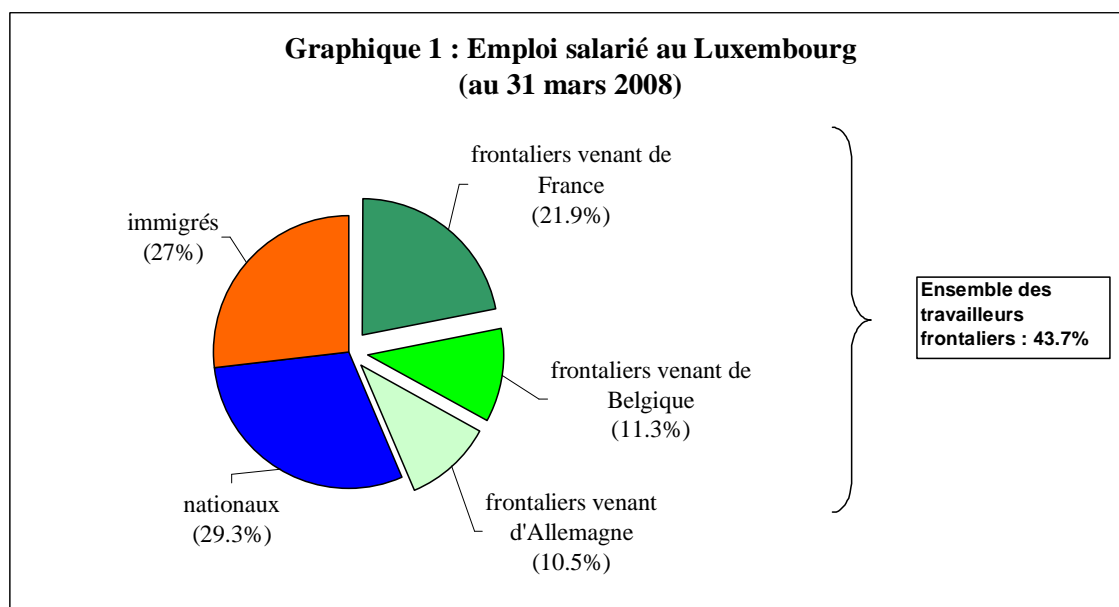
<sup>3</sup> Il s'agit des 5% des salaires horaires les plus élevés pour les salariés travaillant en dehors du secteur public.

niveau local. Le concept de glocalisation a été forgé pour exprimer le caractère indissociable de ces deux aspects. Dans la formulation célèbre de Zygmunt Bauman (1998) : « La glocalisation, c'est la globalisation pour les uns et la localisation pour les autres ». Ceux qui peuvent participer à la globalisation cumulent tous les privilèges, la richesse, le pouvoir et la liberté ; pour les autres, restent la pauvreté, l'impuissance et les contraintes. Les marges de manœuvre des premiers prennent des dimensions planétaires, tandis que l'espace des possibles des seconds est réduit. Selon Bauman, l'écart entre le monde vécu (Lebenswelt) des privilégiés et celui des masses n'a jamais été aussi grand.

Les catégories forgées dans un contexte mondialisé doivent néanmoins être adaptées au cas luxembourgeois : au fait que le niveau local ne soit pas contraint à la pauvreté, et à la dimension réduite du pays (étendue nord-sud de 82 kilomètres et est-ouest de 57 km). Si l'on retient comme définition que le local est ce qui s'oppose au global, dans le cas du Luxembourg, le niveau politique local correspond au niveau national, tandis que l'espace de recrutement local est transnational, car il dépasse le cadre national.

### 3.2 La main-d'œuvre frontalière

Le Luxembourg puise sa main-d'œuvre dans un espace qui dépasse largement ses frontières : près de 44% des emplois salariés offerts au Luxembourg sont occupés par des travailleurs frontaliers venant des trois pays voisins (voir graphique 1), ce qui représente quelques 150 000 salariés en 2008. Ils assurent le dynamisme de l'emploi : 70% des emplois nets créés ont été occupés par des travailleurs frontaliers en 2007.

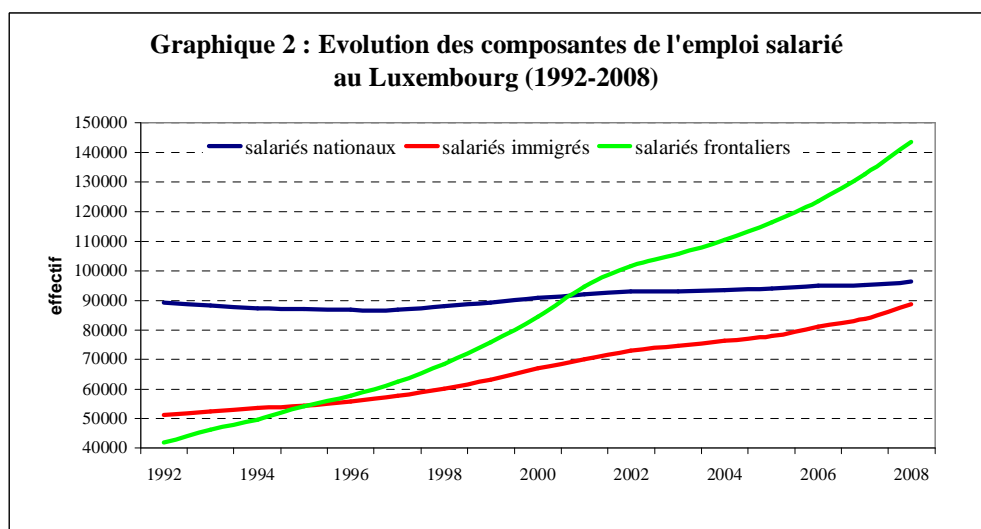


Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS.

Le travail frontalier constitue une réponse quantitative, mais aussi qualitative aux besoins du marché luxembourgeois. La main-d'œuvre frontalière possède un niveau de formation en moyenne plus élevé que la

population nationale, les plus diplômés étant les frontaliers venant de Belgique (Zanardelli, 2004). Le vaste réservoir de main-d'œuvre que constituent les régions françaises, belges et allemandes, limitrophes du Luxembourg, a par ailleurs permis de limiter l'immigration au Grand-Duché et les aménagements en infrastructures (écoles, logements...) qui en découlent.

Ces quinze dernières années, la hausse des effectifs salariés frontaliers a été très nette : si l'emploi salarié au Luxembourg a été multiplié par 1.8 entre 1992 et 2008, le nombre de travailleurs frontaliers a, quant à lui, été multiplié par 3.4 sur cette même période (voir graphique 2). Par ailleurs, le travail frontalier se pérennise, et des études menées dans les régions de résidence des travailleurs frontaliers (comme la Lorraine) parlent d'un ancrage du phénomène frontalier dans l'économie lorraine (Moreau et Neiss, 2007). Des carrières frontalières se dessinent et les frontaliers en poste vieillissent, signe que le travail frontalier est envisagé à long terme pour un grand nombre de travailleurs concernés.



Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS  
Données au 31 mars

L'espace de recrutement du Luxembourg s'étend bien au-delà de ses frontières, mais ses limites sont difficiles à tracer, car elles ne coïncident pas avec les régions administratives définies selon la logique et les traditions des États-nations. Si la grande majorité des travailleurs frontaliers réside à proximité des frontières grand-ducales, les besoins croissants de l'économie luxembourgeoise se traduisent par une provenance qui s'en éloigne de plus en plus. Différents cas de figure peuvent alors se présenter, révélant la complexité et la variété des situations, lorsque l'on analyse à la fois la provenance effective des salariés occupés au Luxembourg, leur nationalité ainsi que le choix de leur lieu de résidence. De la décision de s'installer au Luxembourg ou non, dépend le statut d'immigré ou de frontalier. Néanmoins, ces statuts ne sont pas figés et les mobilités résidentielles des personnes travaillant au Luxembourg peuvent conduire à des changements (des immigrés devenant frontaliers et inversement).

1. Les frontaliers qui effectuent de longs trajets domicile-travail peuvent envisager un rapprochement du Luxembourg, voire une installation au Luxembourg (et dans ce cas perdre leur statut de frontalier).
2. D'autres, nouvellement recrutés dans un des trois pays voisins, mais loin des frontières luxembourgeoises (par exemple Paris, Bruxelles ou Berlin), peuvent se rapprocher du Luxembourg. Ce sont ainsi des migrants internes à leur pays qui deviennent frontaliers. D'après un sondage (Berger, 2005), 9% des travailleurs frontaliers auraient ainsi passé la plus grande partie de leur vie à plus de 80 kilomètres des frontières grand-ducales. L'auteur les appelle « frontaliers d'adoption ». Ils se distinguent des frontaliers natifs par un niveau d'éducation supérieur et une surreprésentation dans le secteur bancaire, ce qui montre le rayonnement de la place financière bien au-delà des territoires directement limitrophes du Luxembourg. D'autres, parmi les travailleurs recrutés loin du Luxembourg, choisiront de s'y installer, devenant immigrés et résidents du Luxembourg.
3. Les travailleurs recrutés dans un pays tiers (autre que le Luxembourg et ses trois voisins) seront immigrés, que ce soit au Luxembourg ou dans un pays limitrophe (dans ce dernier cas, ils seront aussi des travailleurs frontaliers au Luxembourg).
4. Par ailleurs, les résidents du Luxembourg peuvent aller vivre dans un des trois pays voisins, tout en continuant à travailler au Luxembourg, surtout en réaction à la pression du marché immobilier (Pigeron-Piroth, 2008). Ils deviennent alors des travailleurs frontaliers. Ceci est ressenti dans le débat politique, comme un problème, particulièrement s'il s'agit de nationaux qui doivent « s'exiler ». En mars 2008, on dénombre ainsi 2 800 Luxembourgeois parmi les salariés frontaliers occupés au Luxembourg. Cet effectif, en hausse depuis quelques années, ne représente néanmoins que 0.9% de l'ensemble des travailleurs frontaliers.

Si l'on fait abstraction des fonctionnaires internationaux et des cadres hautement qualifiés dont le recrutement n'est pas local, les différents travailleurs, qu'ils soient immigrés, frontaliers ou autochtones, sont en concurrence pour les emplois du marché local. La différence des ressources dont ils disposent va conduire, comme nous allons l'esquisser dans le paragraphe suivant, à une segmentation du marché.

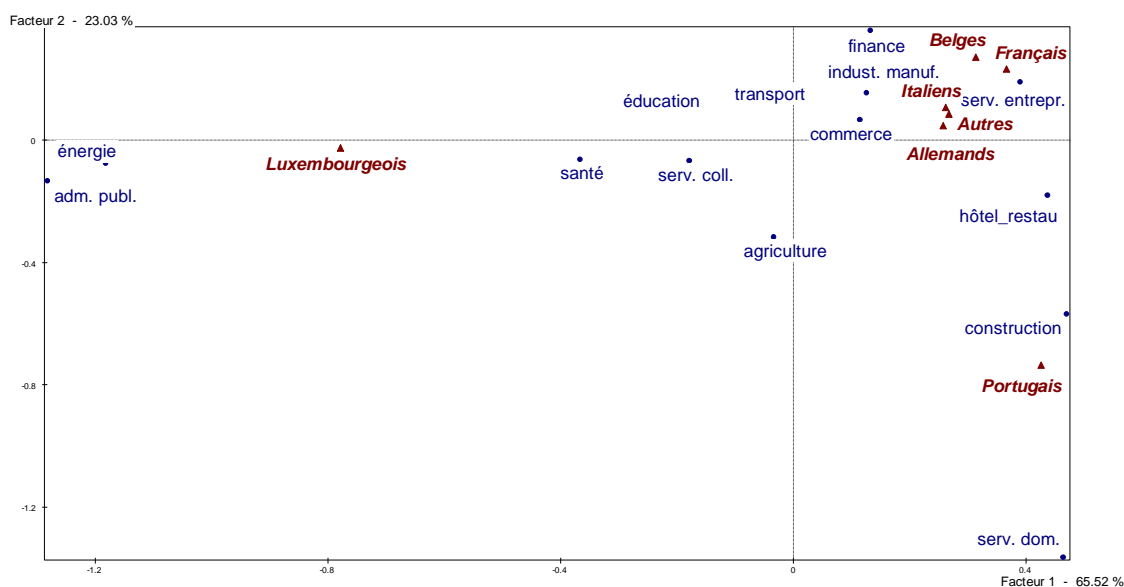
### **3.3 Un marché segmenté**

La mobilité sociale ascendante des autochtones (ou des « établis ») n'est pas menacée par les « nouveaux-venus », parce que les autochtones peuvent mettre en œuvre une stratégie de repli dans des secteurs qui leur sont sinon

réservés, du moins favorables (Fehlen, 1996). La connaissance des trois langues du pays<sup>4</sup> (le luxembourgeois, l'allemand, le français) et l'ancrage dans la société luxembourgeoise, constituent une « ressource d'enracinement » (Elias et Scotson, 1997) réglant l'accès à de nombreux postes. D'après Wagner (2007), cette « ressource d'enracinement (fonctionne) comme un capital, conférant une position dominante à ceux qui en sont pourvus dans l'espace local. » Une certaine segmentation apparaît donc en fonction de la possession ou non de cette ressource d'enracinement, même si le Luxembourg est très éloigné de la situation analysée par les théories du dualisme dans les Etats-Unis des années soixante (Doeringer et Piore, 1971).

Une analyse des correspondances, réalisée à partir d'un tableau croisant quatorze secteurs d'activités<sup>5</sup> avec sept modalités pour la nationalité<sup>6</sup> permet de visualiser la structuration et la segmentation de l'emploi (voir graphique 3).

### Graphique 3 : Analyse des correspondances des secteurs d'activités selon la nationalité



Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS au 31 mars 2008

<sup>4</sup> La loi du 24 février 1984 sur le régime des langues définit le luxembourgeois comme langue nationale, le français comme langue de la législation, et le luxembourgeois, l'allemand et le français comme langues administratives et judiciaires.

<sup>5</sup> Au niveau le plus agrégé de la Nomenclature Statistique des Activités économiques dans la communauté européenne (NACE Rev.1.1).

<sup>6</sup> Les six nationalités les plus fréquentes, ainsi qu'une catégorie « autres » pour les nationalités restantes.

Le premier axe oppose les salariés luxembourgeois aux salariés portugais. Tandis que les Portugais sont particulièrement surreprésentés dans le secteur de la construction pour les hommes et dans celui des services domestiques pour les femmes, les Luxembourgeois le sont dans l'administration publique et le secteur de la production et distribution de l'énergie (dans lesquels la possession de la nationalité luxembourgeoise et/ou les connaissances linguistiques jouent un rôle de filtre). Le deuxième axe oppose les Portugais, aux Belges et Français. Les Belges étant particulièrement surreprésentés dans l'intermédiation financière et les Français dans les services aux entreprises. Un troisième axe oppose les Français aux Allemands, nettement moins présents dans les services aux entreprises.

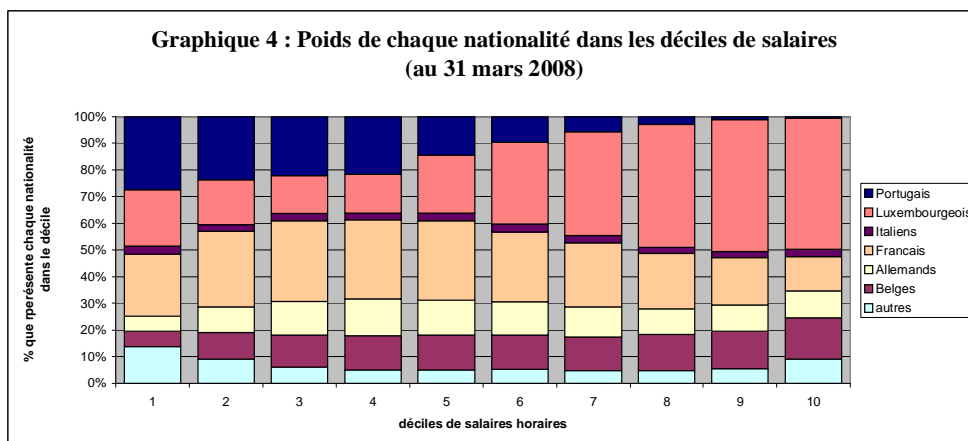
Si l'on répète la même analyse des correspondances, en distinguant, pour chaque nationalité, la population habitant au Luxembourg de la population frontalière, les résidents du Luxembourg se trouvent toujours plus à gauche sur l'axe horizontal, c'est-à-dire plus proches des Luxembourgeois, confirmant que cet axe constitue en quelque sorte l'axe du capital d'ancrage.

Plus vaste que la seule administration publique, le secteur public<sup>7</sup> permet d'illustrer la segmentation du marché du travail, liée à la ressource d'enracinement. Il possède les caractéristiques du segment primaire : à savoir, les bonnes conditions de travail, la rémunération élevée, la sécurité de l'emploi, les perspectives de carrière... Il constitue une sorte de refuge, dans lequel les salariés luxembourgeois peuvent faire valoir leurs compétences particulières (notamment linguistiques) qui se sont raréfiées sur le marché. Ils se trouvent ainsi à l'abri de la concurrence des travailleurs étrangers, de plus en plus nombreux et qualifiés. Le pourcentage des salariés luxembourgeois qui y travaillent est passé de 37% en 1995 à 42% en mars 2008 (Pigeron-Piroth, 2009). Cet engouement pour le secteur public fait d'ailleurs craindre aux employeurs du secteur privé des départs massifs de leurs salariés luxembourgeois, créant un amenuisement des compétences linguistiques notamment.

En 2008, l'analyse des déciles de salaire montre que les salariés de nationalité luxembourgeoise sont surreprésentés dans les salaires les plus élevés, ce qui est lié à leur présence massive dans le secteur public. Les salariés luxembourgeois constituent ainsi près de la moitié (49%) des salariés du dixième décile (voir graphique 4).

---

<sup>7</sup> Le secteur public est défini comme l'ensemble des fonctionnaires, ainsi que les salariés ayant un employeur de droit public (l'Etat ou les communes, les établissements publics, les syndicats de communes), de même que les salariés des entreprises publiques et des sociétés de l'énergie (Pigeron-Piroth, 2009).



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

Champ : salarié occupé au Luxembourg ayant un salaire horaire non-nul.

Note de lecture : en mars 2008, 49% des salariés percevant les 10% des salaires horaires les plus élevés (10<sup>e</sup> décile) sont de nationalité luxembourgeoise.

## 4 Eléments de conclusion

Possédant un « habitus national » (Noiriel, 2003) différent, les nouveaux-venus, qu'ils soient travailleurs plus ou moins qualifiés ou décideurs économiques, ont des difficultés à s'insérer dans un système d'emploi régi par le modèle consensuel de régulation des conflits d'intérêts qui prévaut au Luxembourg. Tout en le modifiant par leur seule présence, ils ont intérêt à le perpétuer tant qu'il leur permet de poursuivre leurs intérêts propres. Pour les salariés, il s'agit de trouver un emploi ou du moins percevoir une rémunération supérieure à celle qu'ils pourraient espérer dans leur pays d'origine. Pour les entreprises, cela consiste à trouver des conditions plus avantageuses au niveau législatif et réglementaire leur permettant de faire des surprofits.

Deux exemples récents pourront illustrer la renégociation du « modèle luxembourgeois ». Le premier illustre son accommodation aux règles de l'économie mondialisée. Sous la pression du patronat bancaire et en accord avec de nombreux salariés, la promotion selon l'ancienneté, calquée sur le modèle de la fonction publique, a été sinon supprimée, du moins réduite, pour donner plus de place à une rémunération basée sur la performance. Le deuxième exemple montre une résistance inattendue du modèle consensualiste. Malgré la reprise du capital par Mittal, le groupe sidérurgique ArcelorMittal, semble continuer à gérer la crise selon ce modèle, du moins à l'intérieur du Grand-Duché. Sur les quelques 6 500 salariés d'ArcelorMittal au Luxembourg, plus de 1 000 seront concernés par la réduction des effectifs. La très grande majorité devrait être envoyée en préretraite et le reste dans une « cellule de reclassement » nouvellement créée qui rappelle la « division anticrise » inventée pour faire face à la crise des années 1970.

L'avenir devra montrer comment le système d'emploi du Luxembourg résistera à la crise mondiale et en quoi les différents marchés que nous avons présentés en seront affectés. Face à la pluralité des marchés de l'emploi sur le territoire du Luxembourg et dont des pans entiers se

soustraiant à l'emprise de la régulation qu'elle soit nationale ou internationale, le maintien de la cohésion nationale et la redistribution de la richesse créée entre résidents et frontaliers, entre autochtones de longue date et nouveaux-venus sont devenus les principaux enjeux du débat politique du Grand-Duché.

## Références bibliographiques

- Berger, F., 2005. Développement de l'emploi transfrontalier au Luxembourg et portrait sociodémographique des frontaliers. *Population et Emploi*, 8, 1-16.
- Bertrand, H., 2002. Rapport salarial et système d'emploi. In : Boyer, R., Saillard, Y. (Ed), *Théorie de la régulation l'état des savoirs*. La Découverte, Paris, pp. 126-133.
- Bauman, Z., 1998. On Glocalization: Or Globalization for Some, Localization for Some Others. *Thesis Eleven*, 1, 37-49.
- Doeringer, P., Piore M., 1971. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. D.C. Heath. Lexington (Mass),.
- Elias, N., Scotson, J.-L., 1997. *Logiques de l'exclusion. Enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*. Fayard, Paris.
- EURES, 2005. Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière. Actes du colloque, [http://www.granderegion.net/fr/publications/documentation-oe/ACTES\\_SEMINAIRE\\_TRANSFRONTALIER\\_MARS\\_2005.pdf](http://www.granderegion.net/fr/publications/documentation-oe/ACTES_SEMINAIRE_TRANSFRONTALIER_MARS_2005.pdf).
- Fehlen, F., 1996. Grenzüberschreitende räumliche Mobilität als Infragestellung der sozialen Aufwärtsmobilität : Überlegungen zur Entwicklung eines supranationalen Arbeitsmarktes in Luxemburg. *Cahiers ISIS - Publ. du Centre Universitaire*, 41-56.
- Fehlen, F., Jacquemart, E., 1994. L'emploi international au Luxembourg. *Bulletin du STATEC*, 4, 143-161.
- Hartmann-Hirsch, C., 2008. Les immigrés hautement qualifiés : le cas du Luxembourg. *Migrations et Sociétés*. 20 (117-118), 25-41.
- Moreau, G., Neiss, M., 2007. Le travail frontalier : l'âge de la maturité. *Economie Lorraine*, INSEE, 99, 1-10.
- Noiriel, G., 2003. Un concept opératoire : « L'habitus national » dans la sociologie de Norbert Elias. In: Noiriel, G. (Ed.), *Penser avec, penser contre. Itinéraire d'un historien*. Belin, Paris, pp. 171-188.
- Pigeron-Piroth, I., 2008, La mobilité résidentielle des personnes travaillant au Luxembourg (1995-2005). *Bulletin du STATEC*, 2, 51-105.

- Pigeron-Piroth, I., 2009, Le secteur public. *Bulletin du STATEC* (à paraître).
- Sassen, S., 2009. *La globalisation. Une sociologie*. Gallimard, Paris.
- STATEC, 2006. *L'économie luxembourgeoise : Un kaléidoscope*. Saint-Paul, Luxembourg.
- Trausch, G., 1992. *Histoire du Luxembourg*. Hatier, Paris.
- Wagner, A.-C. , 1998. *Les nouvelles élites de la mondialisation : Une immigration dorée en France*. Puf, Paris.
- Wagner, A.-C. , 2007. *Les classes sociales dans la mondialisation*. La Découverte, Paris.
- Weiss, A ., 2005. The transnationalization of social inequality. Conceptualising social positions on a world scale. *Current sociology*, 53(4), 707-728.
- Zahlen, P., 2003. La création du modèle luxembourgeois après la Deuxième Guerre mondiale. In : Allegrezza, S., Hirsch, M., von Kunitzki, N. (Ed.), *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*. Luxembourg, IEEI, pp. 19-69.
- Zanardelli, M., 2004. Les niveaux de formation de la main-d'œuvre active et potentielle au Grand-Duché de Luxembourg. *Population et Emploi*, 3.