

ÉTUDE ET ANALYSE - PROSPECTIVE



Frontalier un jour, frontalier toujours ? *Les trajectoires professionnelles des frontaliers français au Luxembourg*



Sommaire

● LE « PROFIL-TYPE » DES FRONTALIERS FRANÇAIS AU LUXEMBOURG EN 2021	4
● UNE COHORTE DE 38 280 INDIVIDUS, SUIVIE PENDANT 11 ANNÉES	4
Ont-ils travaillé durablement au Luxembourg au cours des 11 années ?	5
Ont-ils connu différents épisodes d'emplois au Luxembourg ?	6
Ont-ils effectué plusieurs allers-retours sur le marché du travail luxembourgeois avant de sortir définitivement ?	7
Observe-t-on des différences de trajectoires professionnelles ?	8
Quelles caractéristiques socio-démographiques ou de l'emploi occupé favorisent le positionnement dans une trajectoire durable et stable ?	10
Frontaliers 1 jour, frontaliers toujours ?	11

Avant-propos

Le Grand Est est la première Région frontalière de France, avec près de 200 000 navetteurs occupant un emploi en Belgique, au Luxembourg, en Allemagne ou en Suisse.

Ce flux de travailleurs est porteur d'opportunités mais également de défis pour les politiques publiques d'orientation et de formation professionnelles. La thématique de l'emploi transfrontalier justifie à ce titre qu'une observation statistique régulière soit réalisée afin d'accompagner la prise de décision des acteurs politiques et économiques en région.

S'il existe plusieurs sources d'informations qui permettent de réaliser une photographie annuelle des travailleurs frontaliers, rares sont celles qui permettent de reconstituer les parcours professionnels sur une période longue. Or, de nombreuses questions se posent : combien de temps restent-ils frontaliers ? Leurs parcours sont-ils linéaires ou marqués par des changements d'emplois, voire des retours côté français ?...

Disposant de données statistiques opérationnelles pour mener ce type d'analyse et marqué par une volonté de coopération transfrontalière, la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS) a ouvert ses données au Luxembourg Institute of Socio-Economic Research¹ (LISER) pour mettre en lumière les parcours des frontaliers français au Luxembourg, dans le cadre d'une étude commanditée par la Région Grand Est. Ce dossier présente les principaux résultats de l'étude².

¹ LISER : www.liser.lu.

² L'étude réalisée par le LISER se compose de deux rapports : le premier détaille les caractéristiques des travailleurs frontaliers de la région Grand Est qui exercent leur emploi au Luxembourg en 2021 ; le second se concentre sur une analyse des parcours professionnels. Ces deux rapports sont téléchargeables le site de l'OREF Grand Est : <https://oref.grandest.fr/rubriques/statistiques-sur-les-transfrontaliers-dans-lemploi/>.

LE « PROFIL-TYPE » DES FRONTALIERS FRANÇAIS AU LUXEMBOURG EN 2021

Depuis de nombreuses années, le Luxembourg est le premier pays de destination des frontaliers du Grand Est. En 2021, 114 000 travailleurs s'y rendaient quotidiennement, originaires très majoritairement du nord lorrain. 98% d'entre eux avaient le statut d'employé privé (soit 111 300 personnes). Dans le détail des principales caractéristiques disponibles, on peut retenir de ces frontaliers le « profil-type » suivant :

- 2 sur 3 sont des hommes ;
- 35% ont moins de 35 ans ;
- 84% sont de nationalité française, et 16% de nationalité étrangère, majoritairement portugaise (6%) ou luxembourgeoise (4%) ;
- 9 sur 10 occupent un emploi sous CDI ;
- 65% travaillent à temps plein ;
- 50% des frontaliers perçoivent moins de 18,90€ brut/heure.

Au cours des 10 années écoulées, la distance à vol d'oiseau entre le lieu de résidence des frontaliers et la frontière s'est accrue : la part des personnes qui résident à moins de 5km a diminué de 8 points de pourcentage, pour atteindre 16%, alors que celle des frontaliers résidant à au moins 20km s'est accrue de 3 points, pour atteindre 31%, témoignant ainsi d'une zone d'attractivité qui s'est étirée côté Grand Est au fil du temps.

UNE COHORTE DE 38 280 INDIVIDUS, SUIVIE PENDANT 11 ANNÉES

Les indicateurs présentés ci-dessus renseignent toutefois sur les travailleurs présents au Luxembourg à un instant « T », mais ils ne disent en revanche rien des trajectoires professionnelles des frontaliers. Plusieurs questions se posent ainsi pour chercher à caractériser la diversité des parcours :

1. Après une *primo-insertion* dans un emploi au Luxembourg, les travailleurs restent-ils durablement frontaliers ?
2. Les trajectoires professionnelles sont-elles stables dans le temps ou entrecoupées de changements d'emplois ?
3. Après combien d'allers-retours sur le marché du travail les sorties définitives surviennent-elles ?
4. Observe-t-on des différences de trajectoires professionnelles dans l'ensemble de la cohorte, ou alors se ressemblent-elles toutes ?
5. Et si des différences s'observent, quelles caractéristiques socio-démographiques ou de l'emploi occupé favorisent le positionnement dans une trajectoire durable et stable ?

Qu'est-ce qu'une primo-insertion ?

La primo-insertion au Luxembourg désigne le tout premier emploi occupé par une personne au Luxembourg. Elle n'y a donc jamais travaillé auparavant.

Pour répondre à ces questions, le parti pris méthodologique a été de constituer une cohorte suffisamment robuste d'individus (au sens statistique) pour pouvoir apprécier la diversité des situations sur le marché du travail luxembourgeois et leurs évolutions dans le temps.

L'une des hypothèses fortes étant que le secteur d'activité d'embauche influence de façon significative les parcours, un périmètre de 15 domaines d'activités a été élaboré, en lien avec les problématiques identifiées par la Région Grand Est et ses partenaires dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle pour la période 2018-2022. Les domaines retenus sont les suivants³ :

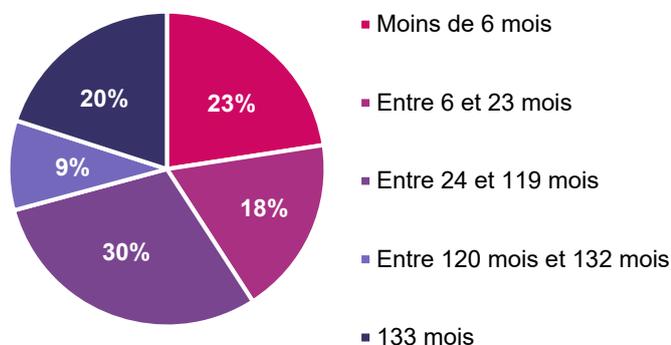
- Action sociale ;
- Activités spécialisées⁴ ;
- Agriculture, viticulture et paysage ;
- Forêt, bois et ameublement ;
- Commerce, vente ;
- Construction et Travaux publics ;
- Hôtellerie, Restauration, Café et Tourisme (dénommé ci-après : Horeca et tourisme) ;
- Industrie ;
- Maintenance, services, automobiles ;
- Numérique ;
- Propreté ;
- Santé humaine ;
- Sécurité ;
- Sport et animation ;
- Transport, logistique.

Au final, une cohorte de 38 280 salariés résidant en Grand Est et primo-entrants au Luxembourg entre février 2005 et septembre 2010 a été constituée, et l'ensemble de leurs situations d'emploi, mais aussi de non-emploi au Luxembourg, ont été observées pendant 11 années (soit une fin d'observation entre février 2016 et septembre 2021). Les données disponibles ne nous permettent toutefois pas de préciser ce qui se cache derrière le non-emploi au Luxembourg : inactivité, chômage, emploi en France ou autre situation.

1. Ont-ils travaillé durablement au Luxembourg au cours des 11 années ?

En moyenne, sur les 133 mois observés, **les frontaliers de la cohorte ont travaillé au Luxembourg pendant 62 mois** (consécutifs ou non), **soit un peu plus de 5 ans**. 23% sont restés moins de six mois en emploi au Luxembourg (consécutifs ou non) alors que 20% y sont restés l'intégralité de la période observée **[Figure n°1]**.

Figure n°1 : Répartition des frontaliers selon la durée d'emploi au Luxembourg



Source : LISER, 2023 ; réalisation : Région Grand Est, 2023.

³ Pour connaître le détail des secteurs d'activités composant chacun de ces domaines, le lecteur pourra se reporter aux rapports détaillés.

⁴ Ce domaine comprend les activités juridiques et comptables, les activités des sièges sociaux, les activités de conseils en relation publique, en communication et en affaires ainsi que les activités de publicité et d'études de marché.

Les frontaliers qui ont débuté leur carrière professionnelle au Luxembourg dans les domaines de la **santé** et de **l'action sociale** sont restés en moyenne le plus longtemps en emploi au Luxembourg sur la période observée (respectivement 99 mois et 97 mois, soit un peu plus de 8 ans), alors que les frontaliers qui sont entrés sur le marché du travail via le domaine de la **propreté** sont ceux qui y sont restés le moins longtemps (en moyenne 41 mois, soit près de 3,5 ans) **[Figure n°2]**.

Figure n°2 : Nombre moyen de mois passés en emploi selon le domaine de primo-insertion



Source : LISER, 2023 ; réalisation : Région Grand Est, 2023.

2. Ont-ils connu différents épisodes d'emplois au Luxembourg ?

Le principal enseignement tiré de l'étude est que les trajectoires des frontaliers français au Luxembourg ne sont ni linéaires ni continues. Sur l'ensemble de la cohorte, on peut relever que :

- Près des deux-tiers des frontaliers ont connu plusieurs **épisodes d'emploi** (63%) ;
- 44% ont connu au moins un changement de **domaine d'activité** au Luxembourg dans l'un des 14 autres domaines d'intérêt étudiés ;
- 78% des frontaliers **sont sortis au moins 1 fois du marché du travail luxembourgeois**, c'est-à-dire qu'ils ont connu une période sans emploi au Luxembourg d'au moins 3 mois. Pour 50% d'entre eux, le 1^{er} épisode de *non emploi* est intervenu au bout de 5 mois.

Qu'est-ce qu'un épisode d'emploi ou de non-emploi ?

Dans le cas des travailleurs intérimaires, un « épisode d'emploi » désigne une période ininterrompue d'emploi au Luxembourg (éventuellement auprès de plusieurs employeurs) et, pour les travailleurs non-intérimaires, d'un emploi ininterrompu auprès d'un même employeur.

Un « épisode de non-emploi » désigne toute sortie du fichier statistique de l'IGSS : l'individu occupe ainsi une autre situation (chômage, emploi en France ou dans un autre pays, inactivité), dont on ignore toutefois la nature.

Les **Figures n°3 et 4** déclinent ces indicateurs pour les 15 grands domaines de primo-insertion, et montrent une grande hétérogénéité de situations. Deux groupes se distinguent en particulier :

- Des similitudes existent entre les domaines de **l'action sociale** et de la **santé**, avec les plus faibles taux de changement d'emploi (49% chacun) et de domaine d'activité (respectivement 21% et 24%) au fil du temps, suivi de près par le domaine du **Transport-logistique**.
- C'est après s'être primo-insérés dans les domaines du **numérique**, des **activités spécialisées** et du **gardiennage-sécurité** que les frontaliers sont les plus nombreux à avoir changé au moins une fois d'emploi, probablement en raison des nombreuses opportunités d'emploi qui s'offrent aux candidats.

Figure n°3 :
Ils ont connu au moins 2 épisodes d'emploi

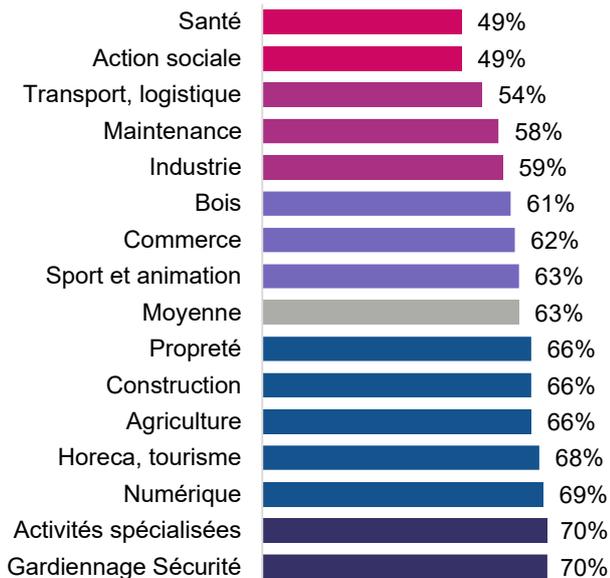
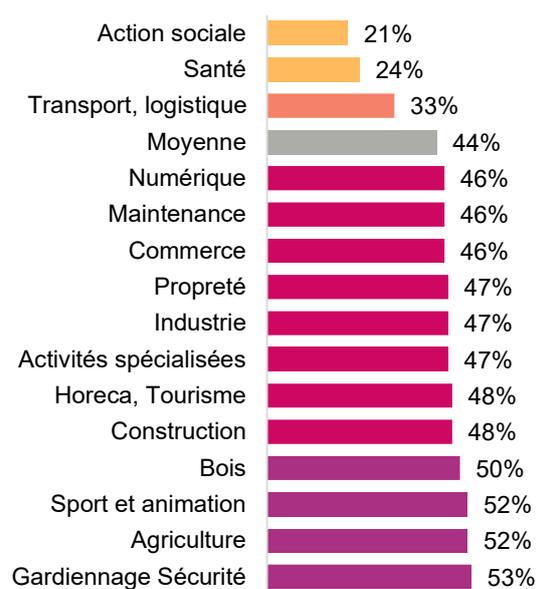


Figure n°4 :
Ils ont changé au moins une fois de domaine d'activité



Source : LISER, 2023 ; réalisation : Région Grand Est, 2023.

3. Ont-ils effectué plusieurs allers-retours sur le marché du travail luxembourgeois avant de sortir définitivement ?

11 années après leur primo insertion au Luxembourg, **44% des frontaliers de la cohorte sont toujours en emploi au Luxembourg ; 56% ne le sont donc plus**, et pour certains travailleurs cette *sortie définitive* est intervenue après plusieurs expériences professionnelles sur le marché luxembourgeois : 35% ne sont jamais revenus sur le marché luxembourgeois directement après une première sortie de l'emploi, 11% après deux sorties et 10% après au moins trois sorties de l'emploi [Figure n°5].

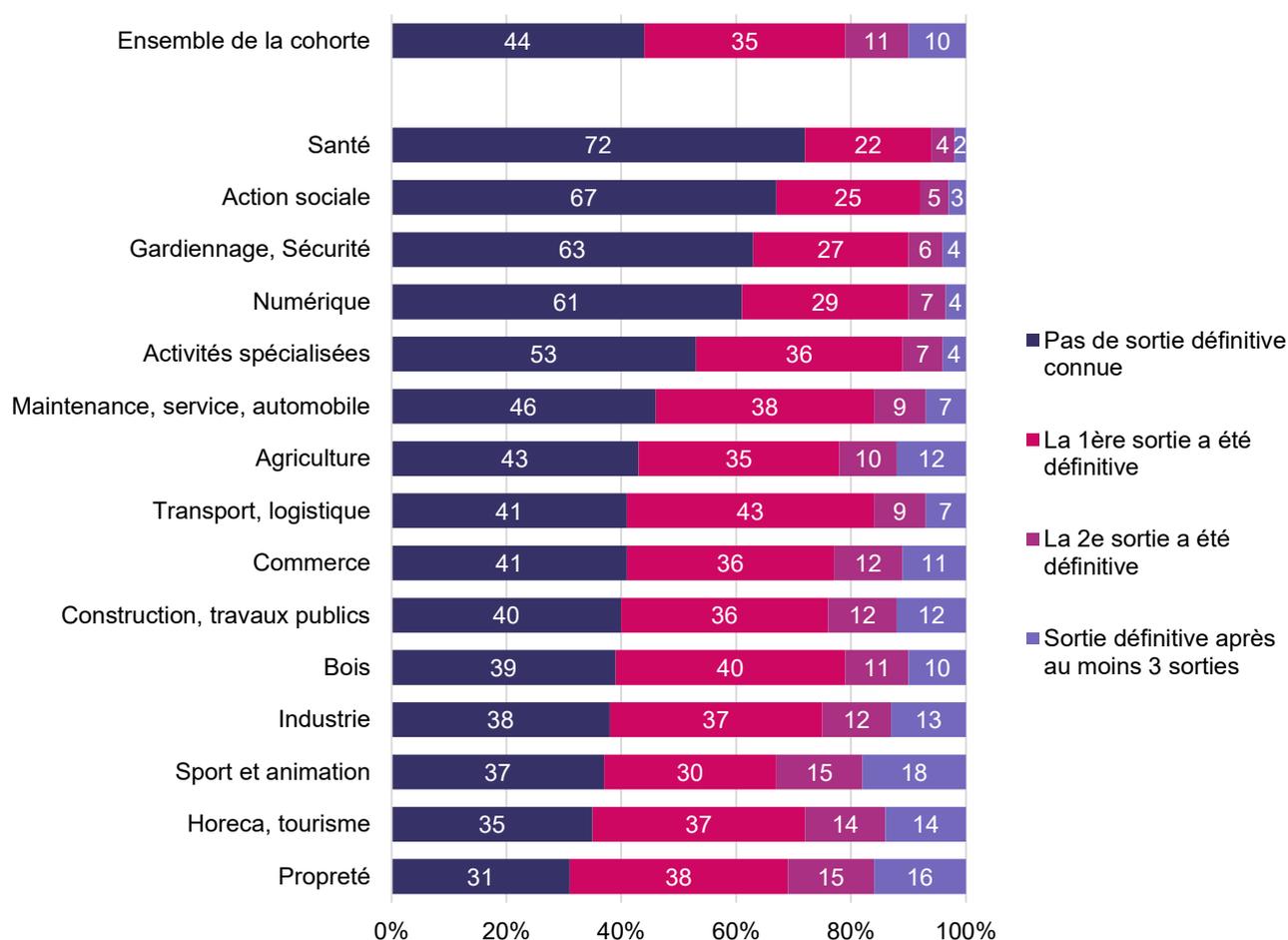
Qu'est-ce qu'une sortie définitive du marché du travail luxembourgeois ?

Les fins de contrat de travail qui ne sont pas suivies d'une nouvelle embauche au Luxembourg au cours de la période d'observation des 11 années ont été considérées comme des « sorties définitives du marché du travail Luxembourgeois », même si certains individus reviendront peut-être au cours des mois ou années qui suivent la période observée.

Des différences apparaissent selon le domaine d'activité dans lequel le frontalier s'est inséré sur le marché du travail luxembourgeois. C'est dans le domaine de la **santé** qu'ils sont proportionnellement les plus nombreux à être toujours en emploi au Luxembourg à la fin de la période d'observation (72%), suivi de près par le domaine de **l'action sociale** (67%). A l'opposé, les frontaliers qui se sont insérés dans les domaines de la **propreté** ou de **l'Horeca-tourisme** ne sont respectivement plus que 31% et 35% à être toujours en emploi au Luxembourg 11 années après leur insertion sur le marché du travail.

Des données complémentaires mettent en évidence que c'est dans le domaine de primo-insertion de la propreté que la durée médiane avant la première sortie est la plus courte (2 mois). Dans l'Horeca-tourisme, cette durée médiane est de 5 mois ce qui est proche de ce que l'on observe dans les domaines du sport-animation, de l'industrie ou de la construction. Les durées médianes les plus longues avant la première sortie s'observent dans le numérique (14 mois) et les activités spécialisées (11 mois), suivi de près par les domaines de la santé, de l'action sociale et du gardiennage-sécurité (10 mois).

Figure n°5 : Sortie « définitive » du marché du travail luxembourgeois sur la période observée selon le domaine de primo-insertion



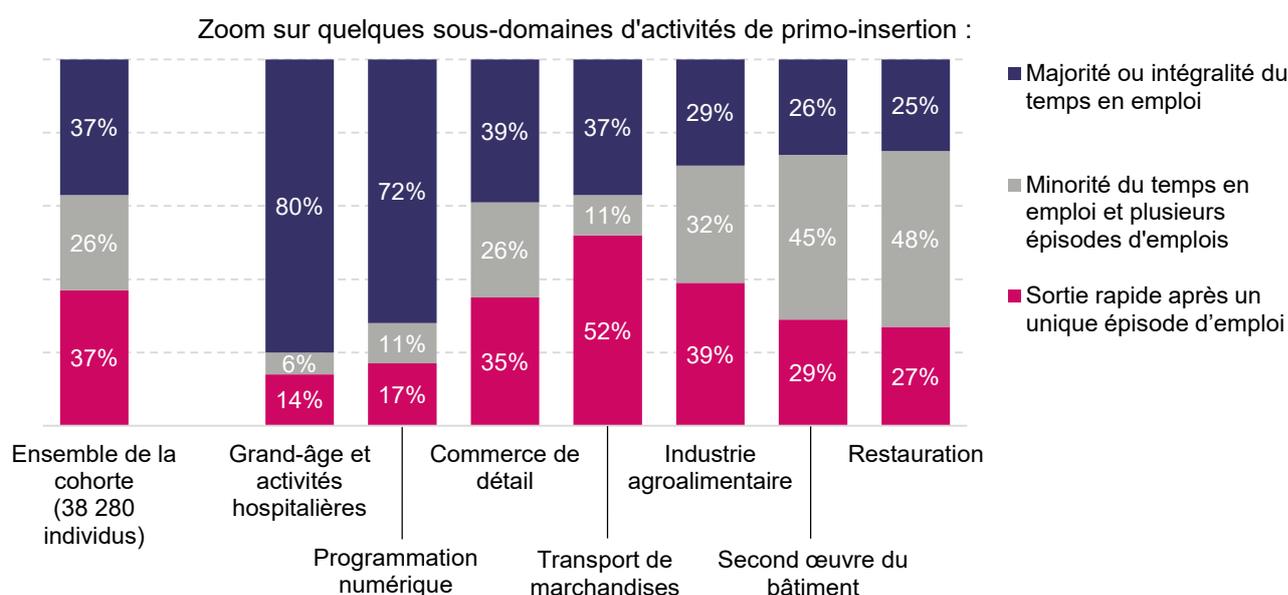
Source : LISER, 2023 ; réalisation : Région Grand Est, 2023.

4. Observe-t-on des différences de trajectoires professionnelles ?

Pour mettre en lumière la diversité des trajectoires professionnelles existantes des frontaliers français au Luxembourg, un modèle statistique de classification a été mis en œuvre afin de créer des groupes d'individus qui se ressemblent selon les caractéristiques des épisodes d'emploi et de non-emploi. Le périmètre sectoriels des 15 domaines pouvant regrouper des activités parfois éloignées (par exemple entre l'industrie agroalimentaire et la métallurgie, tous deux regroupés dans le domaine de l'industrie), un zoom sur 7 périmètres resserrés, plus homogènes et présentant un intérêt fort pour la Région Grand Est, a été réalisé [Figure n°6]. 3 groupes de trajectoires ont pu être identifiés, qui se distinguent selon leur durabilité et leur stabilité :

- Pour l'ensemble de la cohorte, le **Groupe 1** rassemble **37% des frontaliers** ayant passé une **majorité du temps passée en emploi** (10 ans ou au-delà). Ce groupe réunit aussi bien des travailleurs ayant connu plusieurs alternances de périodes d'emplois et de non-emplois que des travailleurs n'ayant connu aucune discontinuité d'emploi. C'est par exemple dans le sous-domaine de la **Programmation numérique**, et plus encore dans celui du **Grand âge et des activités hospitalières**, que l'on observe les proportions de frontaliers concernés par ce type de trajectoire les plus élevées.
- Le **Groupe 2** rassemble **26% des frontaliers**, et se caractérise par une **minorité du temps passé en emploi et une succession de plusieurs épisodes d'emplois**. Les frontaliers concernés se sont insérés plutôt **sous statut intérimaire**, et certains d'entre eux ont pu connaître jusqu'à 7 épisodes d'emploi. C'est dans les sous-domaines du **Second-œuvre du bâtiment** et de la **Restauration** que les proportions de salariés concernés par ce type de trajectoire sont les plus élevées (respectivement 45% et 48%).
- Enfin, le **Groupe 3** concerne également **37% des frontaliers**, mais qui ont quant à eux connu **une sortie rapide après un unique épisode d'emploi**. Selon le type de contrat à l'embauche, la sortie est intervenue au bout de 2 mois en moyenne pour les intérimaires, 8 mois pour ceux sous CDD et 27 mois pour les salariés sous CDI. C'est dans le sous-domaines du Transport de marchandises que la proportion de salariés inscrits dans cette trajectoire est la plus forte (52%).

Figure n°6 : Les trajectoires professionnelles des frontaliers français au Luxembourg



Source : LISER, 2023 ; réalisation : Région Grand Est, 2023.

5. Quelles caractéristiques socio-démographiques ou de l'emploi occupé favorisent le positionnement dans une trajectoire durable et stable ?

Afin de déterminer l'influence des caractéristiques sociodémographiques et d'emploi qui favorisent l'inscription d'un individu dans une trajectoire durable et stable, une analyse « *toutes choses égales par ailleurs* » a été menée à partir des données connues lors de la primo-insertion au Luxembourg.

Il ressort que la probabilité pour un individu de s'inscrire dans une **trajectoire d'emploi durable au Luxembourg** est favorisée par le fait qu'il dispose des caractéristiques suivantes lors de sa primo-insertion :

- de s'insérer dans les domaines du **numérique**, de la **santé** et de l'**action sociale** ;
- d'être un **homme** ;
- d'être âgé de **moins de 30 ans** ;
- d'avoir **au moins 1 enfant à charge** ;
- d'occuper un emploi sous **CDI** ;
- d'exercer un **emploi non manuel** ;
- de percevoir un **salaire élevé** ;
- de résider **proche de la frontière**.

Qu'est-ce qu'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » ?

Les faits sociaux pouvant généralement s'expliquer par de multiples facteurs, il est utile de pouvoir identifier ceux d'entre eux qui contribuent le plus à leur réalisation (dans notre cas, le fait d'avoir passé la majorité ou l'intégralité du temps en emploi). C'est le principe des analyses statistiques « toute chose égale par ailleurs », qui étudient chaque paramètre en neutralisant tous les autres.

Ces résultats confortent les connaissances établies par ailleurs, que nous reprenons ici sous forme d'hypothèses uniquement, les données disponibles ne permettant pas de les mettre à l'épreuve. On retiendra ainsi que les hommes, souvent moins impliqués que les femmes dans les tâches familiales et domestiques, connaissent des carrières moins entrecoupées et bénéficient de conditions d'emploi souvent plus favorables ; la jeunesse permet souvent une plus grande souplesse dans l'organisation personnelle (par exemple en raison de contraintes domestiques moindres), ce qui peut constituer un réel atout en contexte transfrontalier où s'ajoutent des temps de déplacement longs et un volume horaire hebdomadaire plus grand qu'en France⁵ ; le fait d'avoir au moins 1 enfant à charge peut inciter à rechercher la stabilité de l'emploi ; un salaire élevé est un facteur d'attractivité et permet d'amortir plus facilement les coûts financiers liés à la mobilité ou à l'immobilier proche de la frontière.

⁵ Au Luxembourg, la durée normale est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine pour un travail à plein temps.

Frontaliers 1 jour, frontaliers toujours ?

Au terme de cette étude, il apparaît que derrière la notion de « travailleur frontalier » au Luxembourg se cache une grande diversité de parcours professionnels. Le principal enseignement est que, en tendance, **le parcours des frontaliers au Luxembourg n'est ni durable, ni stable** : la cohorte a passé en moyenne 5 ans en emploi sur les 11 années d'observation.

Certains domaines d'activités sont plus propices que d'autres à offrir des conditions favorables à une carrière longue au Luxembourg, par exemple dans la santé, l'action sociale ou le numérique. Ces résultats invitent ainsi, d'une part, à reconsidérer l'idée d'une « fuite des talents » qui serait définitive, au regard de la proportion des frontaliers qui interrompent provisoirement ou durablement leur carrière au Luxembourg et, d'autre part, ils n'excluent pas pour autant la question **du renforcement du dialogue entre la France et le Luxembourg en matière de pilotage des appareils de formation**, afin que les besoins des marchés du travail du Luxembourg et du Nord Lorrain n'entrent pas en concurrence.

Cet enjeu d'un dialogue renforcé entre pays apparaît autant nécessaire côté français, **au regard des coûts dédiés à la formation initiale et continue pour répondre initialement aux besoins en personnel qualifié exprimés par les employeurs du Grand Est**, que côté luxembourgeois, dont **certaines domaines d'activités sont très dépendants des travailleurs qualifiés français** : à titre d'exemple, en mars 2023, 44% des salariés du domaine des Activités de services administratifs et de soutien sont des frontaliers français ; cette proportion atteint 37% dans le domaine des Industries manufacturières, 34% dans le *Commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles* ou encore 31% dans *l'Information et la communication*⁶.

⁶Source : Inspection Générale de la Sécurité Sociale. Données accessibles gratuitement en ligne : <https://data.public.lu/fr/datasets/emploi-salarie-par-secteur-dactivite-statut-et-caracteristiques-individuelles/>



Tableaux de bord

« Éclairer »

Des portraits de territoire à l'échelon régional et infrarégional, des analyses sectorielles ainsi qu'un suivi d'indicateurs clés, des études qualitatives.

Des documents actualisés en continu

+ Médias

« Partager »

Multimédias pour rester informé/connecté

Études et analyses Réflexions prospectives

« Approfondir »

Des informations-clés aisément exploitables pour faciliter et approfondir la réflexion sur un territoire, un secteur d'activité, la formation, un public spécifique...

« Anticiper »

Des éléments prospectifs : tendances perceptibles et défis à venir

Documents outils

« Accompagner »

Des outils pour aller plus loin



OREF Grand Est

www.oref.grandest.fr - Tél. 03 88 15 66 08

Siège de la Région,
site de Strasbourg
1 place Adrien Zeller
67070 STRASBOURG cedex

Hôtel de Région,
site de Châlons
5 rue de Jéricho - CS 70441
51037 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE



La Région
Grand Est