

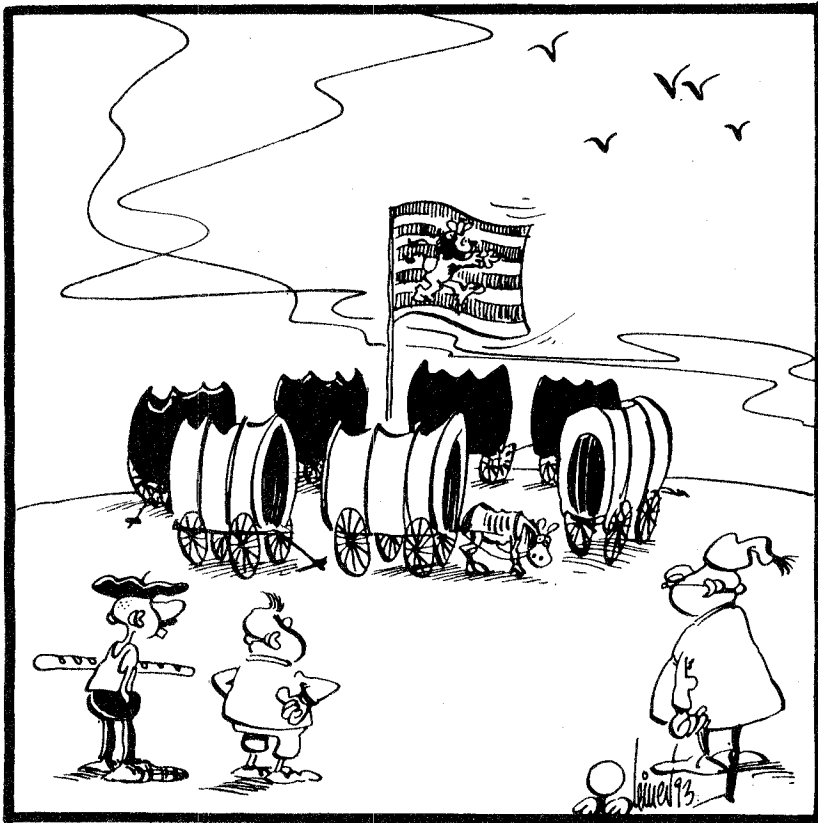
Trois études de cas luxembourgeois

Au cours du colloque organisé en 1993 par le ministère de l'Aménagement du Territoire, consacré au travail frontalier dans la Grande Région, ont été exposées notamment la politique de recrutement de trois grandes entreprises luxembourgeoises, occupant chacune un secteur-clé d'activité: le secteur bancaire avec la BGL, le secteur hospitalier avec le Centre Hospitalier de Luxembourg, et la grande distribution avec Cactus. Voici la synthèse de leurs trois points de vue.

Avant toute chose, il est important de préciser que le travailleur frontalier, même s'il vient de tel ou tel pays, n'est pas systématiquement de telle ou telle nationalité. Un frontalier qui vient de Belgique peut être de nationalité luxembourgeoise par exemple.

La BGL

Elle regroupe 1850 salariés au total, dont 151 frontaliers, qui viennent de Belgique (108), de France (29 personnes), et d'Allemagne (22). La répartition entre les sexes est sensiblement la même pour l'Allemagne et pour la France, tandis que pour la Belgique les



Leiner
in: Letzeburger Land

hommes sont plus nombreux. Parmi les 151 frontaliers, 10 Luxembourgeois ont établi leur domicile dans l'un des trois pays.

La BGL a réalisé une enquête auprès de ces travailleurs frontaliers, de manière à cerner plus précisément leurs habitudes. Parmi les questions qui ont été posées, nous retiendrons essentiellement celles qui ont trait aux motivations des personnes venant travailler au Luxembourg.

La motivation première est d'ordre financière: la rémunération est meilleure; de plus en habitant à l'étranger, il y a moins d'impôts sur le revenu à payer. De même le prix de l'habitat - proportionnellement au salaire - est bien moins élevé qu'au Luxembourg).

La seconde motivation est le taux de chômage, élevé dans le pays d'origine. Arrivent ensuite les motivations professionnelles, telles que la volonté de travailler sur la place financière luxembourgeoise, et l'espoir d'avenir du secteur bancaire.

Les inconvénients liés au fait d'être frontalier sont d'ordre social. Difficile par exemple de suivre des cours du soir quand on habite à l'extérieur; difficile aussi de participer à une soirée organisée par des collègues de travail... On peut alors supposer que dans ce contexte l'intégration dans le milieu de travail n'est pas sans difficultés. Or, rappelons qu'au Luxembourg le "réseau relationnel" est un facteur important. Il reste possible néanmoins pour les frontaliers de participer aux activités organisées par la banque.

On note que les plus jeunes fournissent un effort supplémentaire en apprenant le luxembourgeois

tandis que leurs "aînés" ont une connaissance plus passive de la langue qui s'arrête à la compréhension.

Où en est le recrutement? Le nombre des demandes d'emploi ne cesse d'augmenter. Si les dix dernières années ont été marquées par un recrutement assez important de frontaliers, la tendance aujourd'hui est à la baisse. Elle s'explique par le contexte économique, mais également par l'insuffisance des connaissances linguistiques chez les travailleurs frontaliers. Il est un fait qu'à qualification égale, un Luxembourgeois ayant fait son cursus scolaire dans son pays a l'avantage d'être quasiment trilingue.

Le Centre Hospitalier

Le secteur hospitalier se positionne de façon tout à fait particulière. Dans ce secteur, les non-résidents représentent environ 25 % de la population active. Le personnel des soins représente 31%. Il en découle que la prestation de soins aux malades serait strictement impossible au Grand-Duché sans le concours du personnel non-résident. En effet la demande en personnel de soins est de plus en plus importante, étant donné la structure démographique du pays (à population vieillissante), la durée de vie moyenne de plus en plus longue, et finalement les progrès réalisés dans le domaine médical qui demandent des traitements de plus en plus complexes faisant appel à des qualifications élevées.

Parmi les frontaliers venant de Belgique, 73% font partie du personnel infirmier, alors que pour les frontaliers venant de France le chiffre est de 60%. Le personnel allemand compte 83% d'infirmiers. Certaines catégories de personnel ne sont absolument pas représentées chez les frontaliers allemands (sage-femmes par exemple, ou infirmiers-gradués). On retrouve cette situation chez les frontaliers français.

Tout comme le secteur bancaire, le secteur hospitalier est lui aussi en termes de salaires plus avantageux au Luxembourg que dans les pays voisins. La reconnaissance sociale quant à elle est vraisemblablement plus grande ici. En outre, les moyens financiers dont disposent les hôpitaux permettent de posséder bon nombre d'équipements à la pointe de la technologie, tout à fait intéressant pour le personnel soignant. Pour le personnel allemand en particulier, les tâches exercées au Luxembourg sont plus intéressantes qu'en Allemagne où leur activité est plus proche de l'activité des aides-soignantes ici. Il y a donc une revalorisation de leur tâche.

Contrairement au secteur bancaire, l'implication du personnel soignant dans la vie sociale de l'hôpital est pratiquement inexistante, tout comme le réseau d'amitiés des employés. La teneur de la tâche peut expliquer cette volonté de changer d'environnement une fois le travail fini, étant donné le degré d'implication émotionnelle demandé.

Même si le milieu hospitalier encourage le personnel à prendre des cours de luxembourgeois de manière à faciliter la communication, les connaissances linguistiques sont de moindre importance.

Où en est le recrutement? Le recrutement du personnel frontalier ira en augmentant, étant donné la tournure que prendra la structure de la population au Luxembourg. De plus, le mélange des connaissances professionnelles des différents pays permet un travail d'une excellente qualité.

Le nombre de médecins recrutés en milieu francophone étant élevé, la politique de recrutement du personnel soignant va et ira dans le même sens, de façon à éviter toute erreur de compréhension des instructions qui pourrait être due à la langue.

La grande distribution: Cactus

Le groupe emploie actuellement 2400 personnes de 15 nationalités différentes, dont 45% de Luxembourgeois, 25% de Français, 11% de Portugais.

La grande distribution est une branche caractérisée par des métiers dits "sans qualifications" mais qui proposent de bonnes possibilités de formation sur le terrain. Le secteur de la grande distribution est en croissance constante. Les cinq dernières années ont été caractérisées par une augmentation des employés de 500 personnes.

Le nombre de Luxembourgeois a diminué au courant de 1992. Ce changement de situation s'explique d'une part par une dévalorisation évidente du travail manuel dans le système éducatif luxembourgeois (une attitude qu'on retrouve également dans les pays voisins, notamment en France), et d'autre part par

une souplesse moins grande dans le comportement des Luxembourgeois: moins de disponibilité et moindre motivation.

Ajoutons à cela que la situation économique des pays frontaliers étant actuellement difficile, les actifs n'hésitent pas à s'expatrier et à faire davantage de sacrifices quand la fonction proposée ne correspond pas à leurs attentes, sachant que la rémunération et les conditions de travail seront de toutes façon plus avantageuses qu'en Allemagne, en France ou en Belgique.

Généralement peu qualifiée, la main d'oeuvre engagée vient de France dans une large mesure et a d'ailleurs pris le relai des frontaliers belges, dont le recrutement a quelque peu baissé. Les Allemands, peu nombreux jusqu'à présent, verront leur nombre s'accroître dans les années à venir, en raison notamment de leur bon niveau technique.

Au delà de ses perspectives en matière de recrutement, la grande distribution en général et Cactus en particulier a pour objectif de développer sa politique de formation, permettant ainsi aux travailleurs d'améliorer leur qualification, mais surtout de faciliter leur intégration cio-professionnelle.

Le secteur de la grande distribution - et en particulier celui de l'alimentation - deviendra-t-il un secteur protégé formant lui même son personnel, comme le faisait la sidérurgie à l'époque de sa gloire?

Virginie Mouze