



# EURES



ÉTUDE 2022

Salaires et composantes salariales  
des métiers en tension dans la  
Grande Région



Étude pour l'EURES Transfrontalier de la Grande Région



Cofinancé par  
l'Union européenne



# LES PARTENAIRES DE L'EURES TRANSFRONTALIER GRANDE RÉGION



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)



Cofinancé par  
l'Union européenne

Cette étude a bénéficié du soutien financier de l'Union européenne. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité de financement ne peuvent en être tenus pour responsables.

# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- **Le différentiel de salaire avec le GD du Luxembourg est un déterminant essentiel de la migration ou du travail transfrontalier et impacte, via la mobilité des travailleurs, le degré de tension sur le marché du travail à l'origine.**
- L'analyse des différentiels de niveaux de salaire dans la Grande Région (GR) doit être réalisée en lien avec la structure / composition des salaires.
- Techniquement et juridiquement, le salaire est composé de différents éléments dont chacun relève d'un cadre juridique spécifique combiné à des pratiques d'entreprises d'individualisation des salaires favorisées par les approches compétences.
- Des différences de rémunération très marquées : hors primes et indemnités, un employé français gagne en moyenne **33% de moins que son homologue luxembourgeois, 18% de moins que son homologue belge et 11% de moins que son homologue allemand.**
- Pour comprendre et situer ces différences, il faut considérer 4 variables explicatives : 1. Les politiques de prélèvements obligatoires dans chacun des pays, 2. Les politiques de prestations sociales, 3. Le coût de la vie, et 4. Les politiques et pratiques salariales des entreprises elles-mêmes.
- Un niveau de vie nettement plus élevé au Luxembourg par rapport à la France (plus élevé au Luxembourg de 40% par rapport à celui de la France).
- Et un seuil de pauvreté plus faible en France comparé au Luxembourg : 13 200 euros contre 21 600 euros.
- Un coût du travail dans l'industrie moins élevé au Luxembourg comparativement aux autres espaces de la Grande Région.
- Une part des cotisations sociales patronales : la plus élevée en France (33% contre 13% au Luxembourg).
- Un système de redistribution sociale davantage financé par l'impôt plutôt que par les cotisations sociales au Luxembourg (ce qui peut expliquer des salaires plus élevés au Luxembourg).
- Entre la France et le Luxembourg : SMIC 30% de moins comparé au salaire minimum au Luxembourg et le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein (EQTP en 2018) 33% de moins.
- Pour un salaire brut de 3 500 euros en 2022, c'est au Luxembourg que l'employé percevrait un salaire net après impôts le plus élevé.
- Pour un salaire brut de 3 500 euros en 2022, c'est au Luxembourg que les impôts seraient les plus élevés mais pour des montants de cotisations sociales plus faibles.
- Les résultats de l'analyse économétrique suggèrent sans ambiguïté que le différentiel de salaire vis-à-vis du Luxembourg entraîne une hausse des tensions sur le marché du travail de la Lorraine.
- Ils montrent également que le différentiel de salaire est plus élevé pour les métiers en tension.



**Ce rapport propose une analyse des salaires (et de leurs composantes) des métiers définis comme étant en tension dans les territoires de la Grande Région, notamment au Luxembourg, en Région Grand-Est, en Sarre et Rhénanie-Palatinat.** Il part des conclusions des travaux de l'EURES transfrontalier de la Grande Région sur le recensement de ces métiers en tension dans les différentes composantes territoriales de la Grande Région (Rapport Eures, 2022).

Ce rapport s'articule autour de 3 principaux points. Le premier point présente les éléments de problématique et de méthodologie. Il avance des premiers éléments de cadrage concernant les composantes des salaires dans les différents espaces étudiés (Point I). Le second point propose une analyse quantitative de l'influence du différentiel des salaires sur les tensions dans les différents territoires concernés à partir d'un modèle économétrique (point II). Enfin, le troisième et dernier point présente les résultats d'une enquête par entretiens semi-directifs sur les pratiques de recrutement et de rémunération auprès de responsables d'entreprises localisées dans la Région Grand-Est, plus particulièrement dans l'ancienne Région Lorraine (point III).



# SOMMAIRE

## I. Éléments de problématique, de définitions et données de cadrage

### I.1 Objet, méthodologie et hypothèses de travail

### I.2 Le salaire et ses composantes : de quoi parle-t-on ?

I.2.1. Les compléments de salaire : des formes et des natures diverses selon les territoires de la Grande Région

I.2.2. Les différents modes de calcul des salaires

### I.3 Données de cadrage : D'importantes différenciations salariales dans l'espace de la Grande Région

I.3.1. Des niveaux de salaire très contrastés

I.3.2. Des niveaux de coût de la vie et seuil de pauvreté différents dans la Grande Région

I.3.3. Un coût du travail plus élevé au Luxembourg mais des différences sectorielles

I.3.4. Les fondements économiques et sociaux des différentiels de salaire entre les territoires de la Grande Région

I.3.5. Quelques illustrations à partir de simulations

## II. Analyse quantitative

### II.1 Approche économétrique

II.1.1. Contribution des différentiels de salaires aux tensions sur le marché du travail lorrain

II.1.2. Données

### II.2 Résultats

II.2.1. Grand-Est

II.2.2. Région Lorraine

II.2.3. Effets hétérogènes

## III. Étude qualitative :

enquête sur les pratiques de recrutement et politiques salariales de quelques entreprises localisées dans les régions frontalières

### III.1 Présentation de la méthodologie et de l'échantillon

### III.2 Les principaux enseignements tirés des entretiens : une confirmation des tendances observées à l'échelle nationale mais amplifiées dans les régions transfrontalières

## ORIENTATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

- Association des travailleurs frontaliers – → [www.frontaliers.lu](http://www.frontaliers.lu), 2022
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2011, «*Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*», Presses universitaires de Nancy Éd. universitaires de Lorraine, ISBN: 978-2-8143-0137-5
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 1996 «*L'intérim transfrontalier : les marges de l'emploi aux marges des territoires.*», Revue Française de Socio-Economie, Paris : La Découverte, 2016, L'emploi à l'épreuve de ses marges, 17 (17), pp.43-63
- Rachid Belkacem, 1997, «*Les théories du marché du travail*, in Rachid Belkacem», 1997, «*La relation salariale dans l'intérim*», Thèse de troisième cycle en économie, Paris-1, Panthéon-Sorbonne, 1997
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2018, «*La mobilité transfrontalière des travailleurs est-elle une ressource pour la Grande Région ?*» Forum Grande Région, UniGR-Centre for Border Studies, Jun 2018, Esch-sur-Alzette, Luxembourg
- Rachid Belkacem et al., 2018, «*Les détachements transfrontaliers d'intérimaires du Luxembourg vers la Lorraine*». La Revue de l'IRES, IRES, 2018, 93 (3), pp.51-78.
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2020, «*Borders and Cross-Border Labor Markets: Opportunities and Challenges. Thematic Issue*», UniGR-CBS, pp.80, 2020.
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2020, «*Marché du travail transfrontalier : Quelles équations à résoudre ?*» LISER Luxembourg, 2, pp.32, 2020.
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2020, «*Approche socioéconomique de la mobilité des travailleurs frontaliers : entre condition, contrainte et ressource.*» Hamez, Grégory et Defays, Jean-Marc. «*Réalités, perceptions et représentations des frontières. L'espace transfrontalier de la Grande Région Sarre-Lor-Lux*», Proximités, EME, pp.75-94, 2020, 978-2-8066-3722-2.
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2020, «*La formation dans la Grande Région : réalités et défis*». Cahier de la Grande Région, n°3, LISER, 2020, pp.1-35
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2021, «*Frontières et pluralité des marchés du travail : l'exemple du Luxembourg*». Journées Internationales de Sociologie du travail-JIST2021, Nov 2021, Lausanne, Suisse.
- Rachid Belkacem, Isabelle Pigeron-Piroth, 2021, «*Regards sur 25 ans de travail frontalier au Luxembourg : Evolutions, Profils et Défis. Recherche, Opinions, Décisions*» - Cycle de débats interactifs sur le thème «*Vivre, Travailler et Décider Ensemble*» - Cycle de conférences, ASTI - Association des travailleurs immigrés - Luxembourg, Jan 2021, Luxembourg, Luxembourg
- CLEISS, Centre commun de la SS (CCSS), en ligne
- Drees, 2017, «*La protection sociale en France et en Europe en 2015 – résultats des comptes de la protection sociale*», édition 2017, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), ministère des Solidarités et de la Santé, → [www.goo.gl/vAoGT3](http://www.goo.gl/vAoGT3)
- Eurostat, 2017, «*Statistiques sur la protection sociale*», in eurostat Statistics Explained, juin, → [www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social\\_protection\\_statistics/fr](http://www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics/fr)
- Bernard Friot, 1999, «*Et la cotisation sociale créera l'emploi*», étude broché, La dispute.
- INSEE, 2017, «*Des salaires plus dynamiques et plus dispersés en Allemagne qu'en France*», Insee Focus n° 81, mars 2017. «*Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ?*», in Les entreprises en France, coll. «*Insee Références*», édition 2015. Voir les publications eurostat sur le site ec.europa.eu
- INSEE, 2015, «*Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ?*», in Dossier, INSEE références, Statistiques publiques, édition 2015, → [www.insee.fr/fr/statistiques/1906513?sommaire=1906539](http://www.insee.fr/fr/statistiques/1906513?sommaire=1906539).
- Isabelle Pigeron-Piroth, Marion Le Texier, Rachid Belkacem, Geoffrey Caruso, 2017, «*Déterminants individuels et territoriaux des navettes internes ou transfrontalières des actifs résidant en France*». Espace Populations Sociétés, Centre National de la Recherche Scientifique, 2017.
- STATEC, 2014, «*Regards sur le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg et en Europe*», n° 22, Luxembourg, → [www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2014/22-14-cout-main-doeuvre/index.html](http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2014/22-14-cout-main-doeuvre/index.html).
- Morgane Barad, Amélie Briffaux et Vincent Fromentin (2019) «*Le devenir professionnel des diplômés de l'université de lorraine : focus sur l'attraction du marché du travail luxembourgeois des diplômés de dut, licence et master*»
- Beine, M., Docquier, F., & Rappoport, H. (2001). «*Brain drain and economic growth: theory and evidence.*» Journal of development economics, 64(1), 275-289.
- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A., ... & Vergnat, V. (2020). «*Economic effects of Covid-19 in Luxembourg: First RECOV id working note with preliminary estimates.*»
- Damette, O., Fromentin, V., & Salesina, M. (2018). «*Cluster financier luxembourgeois et travailleurs frontaliers dans la Grande Région-Regard croisés entre économie et gestion.*» Revue du marché commun et de l'Union Européenne, (617), 230-239.
- DAMETTE, O., FROMENTIN, V., & SALESINA, M. (2020). «*CROSS-BORDER DYNAMICS OF EMPLOYMENT: examining Luxem-bourg's financial cluster.*» BORDERS AND CROSS-BORDER LABOR MARKETS: Opportunities and Challenges, 65.
- Fromentin, V., & Tadjeddine, Y. (2020). «*Cross-border workers and financial instability: a frequency domain causality analysis applied to the Luxembourg financial centre.*» Applied Economics Letters, 27(4), 280-285.
- Fromentin, V. (2021). «*Cross-border workers in the Greater Region of Luxembourg and financial instability: a non-linear approach.*» Applied economics, 53(27), 3171-3192.
- Fromentin, V., Michel, J., & Weber, S. (2021). «*L'effet des fluctuations financières sur le nombre de travailleurs frontaliers: une analyse comparative du Luxembourg et de la Suisse.*» Migration et développement inclusif, 51.
- Fromentin, V., Belkacem, R., & Weber, S. (2021). «*Covid-19: les sorts contrastés des travailleurs frontaliers en Suisse et au Luxembourg.*» The Conversation.

## RESSOURCES EN LIGNE

- → [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu) (2017), → [www.caf.fr](http://www.caf.fr) (2017)
- Quels sont les métiers en tension en France ? (→ [www.diplomeo.com](http://www.diplomeo.com))
- Besoins-main-doeuvre-2021-Pôle-emploi - Infogram
- Salaires et revenus en Europe - France, portrait social | Insee
- Métiers en tension de recrutement en Wallonie - Liste 2020 des métiers/fonctions critiques et en pénurie (→ [www.leforem.be](http://www.leforem.be))
- «Si l'on continue à ne rien faire, la Grande Région va étouffer» | Paperjam News
- Quels sont les métiers en tension en France ? (→ [www.diplomeo.com](http://www.diplomeo.com))  
- → [www2.editions-tissot.fr/page\\_contenu/sondage-Etude/la-fidelite-a-lentreprise/](http://www2.editions-tissot.fr/page_contenu/sondage-Etude/la-fidelite-a-lentreprise/)  
- → [www.greatplacetowork.fr/publications-a-evenements/blogs-et-actualite/857-infographie-attirer-integrer-et-fideliser-les-jeunes-salaries](http://www.greatplacetowork.fr/publications-a-evenements/blogs-et-actualite/857-infographie-attirer-integrer-et-fideliser-les-jeunes-salaries)  
- Salaires et revenus en Europe : FPS2019-F64 (1).pdf  
- La fidélisation des salariés : quels leviers d'action : Fidélisation des salariés : 12 manières de valoriser ses collaborateurs (referencedrh.com)  
- Formation professionnelle et développement professionnel : Quelle stratégie mettre en place pour fidéliser vos collaborateurs | Blog | Robert Half  
- Prime participative : intéressante, mais inégale | Paperjam News
- La prime participative | Fiduciaire LPG Luxembourg (→ [www.fiduciaire-lpg.lu](http://www.fiduciaire-lpg.lu))
- Les avantages en nature octroyés aux salariés au Luxembourg – FEDIL
- 2020-08-05\_les\_primes\_aux\_salaries\_en\_allemande\_um-jl.pdf (→ [www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr))
- Smic en Europe 2022 : quel montant chez nos voisins ? (→ [www.journaldunet.fr](http://www.journaldunet.fr))
- Estimateur de cotisations - → [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)
- Salaire brut et net en Allemagne : les différences avec la France - Connexion-Emploi
- Salaire brut et net en Allemagne : les différences avec la France - Connexion-Emploi
- Salaires à Allemagne, données 2021 (→ [www.coutdelavie.com](http://www.coutdelavie.com))
- Salaires à Luxembourg, données 2021 (→ [www.coutdelavie.com](http://www.coutdelavie.com))
- Salaires à France, données 2021 (→ [www.coutdelavie.com](http://www.coutdelavie.com))
- € 3 500 - Calcul du salaire brut / net 2022 - Belgique (→ [www.talent.com](http://www.talent.com))
- Les charges sociales luxembourgeoises, belges et françaises - Tous les articles - Entreprises magazine, Luxembourg
- Salaire infirmier moyen : 94.000 euros au Luxembourg | SNPI | Syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI-CFE-CGC) (→ [www.syndicat-infirmier.com](http://www.syndicat-infirmier.com))
- Average annual hours actually worked per worker (→ [www.oecd.org](http://www.oecd.org)) → [www.etudionsaletranger.fr/travailler-en-allemande/la-reglementation-du-travail-en-allemande](http://www.etudionsaletranger.fr/travailler-en-allemande/la-reglementation-du-travail-en-allemande)

# I ÉLÉMENTS DE PROBLÉMATIQUE, DE DÉFINITIONS ET DONNÉES DE CADRAGE

Les différences de niveaux de salaire dans la Grande Région peuvent être expliquées par différents facteurs, économiques, sociologiques et institutionnels. Ces facteurs s'inscrivent à différents niveaux, micro (au niveau des politiques d'entreprise), macro (au niveau des politiques nationales des systèmes sociaux et fiscaux) et, voire même, au niveau méso comme par exemple les pratiques de rémunérations sectorielles dans le bâtiment ou encore dans le secteur des services financiers intégrant les conventions collectives. L'enquête réalisée auprès de quelques entreprises de la Région Grand-Est apporte des éléments de réponse concernant les pratiques de recrutement en regard des politiques de rémunération (point 3 de ce rapport).



## I.1 OBJET, MÉTHODOLOGIE ET HYPOTHÈSES DE TRAVAIL

...➔ Ce premier point se focalise sur les éléments de problématique, de méthodologie et de cadrage.

Après le repérage des sources d'information, de la collecte des données et enfin d'une analyse du cadre institutionnel (social et fiscal) des salaires dans les différentes composantes territoriales de la Grande Région, cette étude analyse les niveaux et les composantes de salaire pour certains métiers détectés comme étant en tension au Luxembourg, en Région Grand-Est pour la France, en Sarre et Rhénanie-Palatinat pour l'Allemagne.

Après un travail de collecte de données quantitatives au niveau national et d'exploitation de la littérature sur le sujet, cette étude s'appuie sur une analyse quantitative autour d'un modèle économétrique complétée par une étude qualitative par entretiens auprès des responsables d'entreprises de la Région Grand-Est. L'étude quantitative vise à étudier l'impact éventuel des différentiels de salaires entre les régions frontalières sur les tensions dans certains métiers ou occupations professionnelles en Région Lorraine et/ou dans le Grand-Est. **En effet, le différentiel de salaire est un déterminant essentiel de la migration ou du travail transfrontalier et impacte, via la mobilité des travailleurs, le degré de tension sur le marché du travail à l'origine.**

Pour cela, nous recourons à un modèle économétrique, intégrant les tensions sur le marché du travail (variable expliquée) et les différentiels de salaires (variables explicatives), avec des données provenant des trois pays en 2018. Quant à elle, l'étude qualitative s'organisera autour d'une enquête par entretiens semi-directifs auprès d'employeurs lorrains. Il s'agira de collecter de l'information sur leurs politiques de rémunération en lien avec leurs pratiques de recrutement. 14 entretiens ont été réalisés. Cette analyse qualitative viendra à la fois éclairer et questionner les résultats de l'analyse quantitative précédente. Elle permettra de mieux cerner les pratiques des entreprises en matière de recrutement dans les secteurs en tension (secteurs de la construction, de la santé et du social) et également pour des profils hautement qualifiés dans le secteur des services.



# 2



## I.2 LE SALAIRE ET SES COMPOSANTES : DE QUOI PARLE-T-ON ? <sup>1</sup>

Techniquement et juridiquement, **le salaire ou rémunération**<sup>2</sup> est composé de différents éléments dont chacun relève d'un cadre juridique spécifique combiné à des pratiques d'entreprise. Le salaire est la contrepartie du travail fourni par les salariés et correspond à un niveau de poste ou une qualification déterminée. Cette définition large du « salaire » figure à l'article 1 de la convention (n° 95) sur la protection des salaires, 1949 de l'OIT.

Généralement, nous distinguons le salaire de base et les accessoires/suppléments. Le salaire de base rémunère une quantité de travail. L'unité de définition pouvant être le temps de travail, le rendement, une réalisation, une prestation, ... La notion d'accessoires est vaste et hétérogène surtout dans un contexte de différenciation des structures de rémunération entre salaire au temps, salaire au rendement, salaires sur cotation du poste dans un contexte transfrontalier. Les accessoires concernent soit des compléments de salaire c'est-à-dire les éléments de salaire qui contribuent à augmenter le salaire en rétribuant les efforts du salarié (les primes de rendement, de productivité) ou encore de fidélité (prime d'ancienneté) ou en récompensant l'implication des salariés aux projets de l'entreprise (prime de participation), ou encore en indemnisant des situations de travail particulières (travail de nuit, conditions de travail difficiles, travail de postes, ...).

A ces primes, il faut ajouter les gratifications, 13<sup>ème</sup> mois en France, dans certains cas des primes spécifiques comme les primes de bilan ; prime de Noël en Allemagne. Il faut ajouter les compléments de salaire en nature (voiture de fonction, logement, ...). A cela s'ajoutent certaines indemnités c'est-à-dire des sommes qui n'ont pas pour cause le travail mais le remboursement de certains frais (frais de déplacements, indemnités journalières de repas, de logement, ...). Ce sont des éléments d'explication importants qui peuvent agir sur l'attractivité du personnel qualifié dans certains secteurs comme celui des services : mise à disposition d'une voiture de service, chèques - restaurant, mise à disposition d'un appartement, ... En définitive, les salaires contiennent plusieurs composantes structurantes : salaires bruts, les primes, les indemnités, les allocations et aussi des retenues...

Les compléments de salaire s'ajoutent ainsi au salaire de base. Leur attribution peut être d'origine interne ou externe. Ils peuvent donner lieu à un versement monétaire ou non. Ce versement peut être immédiat ou différé. Les éléments internes peuvent prendre plusieurs formes :

1. **Les primes** sont des sommes d'argent versées au salarié dans 3 circonstances : afin de récompenser sa fidélité (prime d'ancienneté par exemple) ; afin d'obtenir un résultat (prime de rendement par exemple) ; et afin de tenir compte des conditions d'exécution du travail (prime d'insalubrité, travail de nuit par exemple). En tant qu'éléments du salaire, les primes peuvent être imposables et soumises au calcul des cotisations sociales selon les composantes territoriales de la GR observées. Il existe également des bonus payés de manière discrétionnaire.
2. **Les indemnités** sont des montants d'argent versés par l'employeur pour rembourser le salarié de frais supportés à l'occasion de l'exercice de son activité professionnelle (indemnité de déplacement, prime de panier, prime de salissure). Elles ne sont généralement ni imposables, ni soumises à cotisations à l'exception des congés payés qui sont soumis au calcul des cotisations dans la plupart des composantes régionales de la Grande Région.
3. **Les gratifications** sont des montants d'argent versés pour récompenser le travail accompli ou à l'occasion d'événements familiaux (mariage, naissance). Elles prennent là aussi des formes diverses selon les composantes régionales de la Grande Région. En France, par exemple, elles échappent au calcul des cotisations.
4. **Les avantages en nature** sont donnés à titre individuel ou collectif (nourriture, logement, voyage, voiture de société, téléphone personnel, loisirs, conseils juridiques ou financiers, club sportif ou culturel). Partie intégrante du salaire, ils peuvent être soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.



1 / Référence Belkacem R., 2022, Cours de GRH, Bachelor Universitaire de Technologie, Gestion des Entreprises et des Administrations, Université de Lorraine.

2 / Un salaire (du mot *salarium* en latin était associé aux soldes versées aux militaires pour acheter du sel) se distingue en fait d'une rémunération. Le salaire se rapporte à un paiement régulier fixe versé quotidiennement, mensuellement ou hebdomadairement à un employé alors qu'une rémunération est versée à un ouvrier qualifié ou à un employé par une entreprise pour avoir réalisé des tâches précises sans référence à une fréquence de versement. Aujourd'hui, ces deux notions se confondent. Nous les utiliserons indifféremment dans le présent rapport.

## I.2.1 Les compléments de salaire : des formes et des natures diverses selon les territoires de la Grande Région

On trouve en premier lieu les primes de participation de formes diverses selon les territoires de la GR et souvent d'origine légale. Cette prime a été instaurée en France par la loi de 1967. Elle donne le droit aux salariés de bénéficier, de façon différée, d'une partie des bénéfices de l'entreprise. Cette somme est bloquée en principe pendant 5 ans (sauf en cas de changement de situation personnelle : mariage, naissance...). En Belgique, nous trouvons également une prime similaire appelée prime bénéficiaire. Le Luxembourg vient d'introduire récemment la prime participative dans le cadre de son budget 2021 (la loi du 19 décembre 2020 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2021 - article 115 numéro 13a de la LIR). Cette dernière comporte des avantages fiscaux. La moitié de cette prime est exemptée d'impôts. Ces primes ont un caractère conditionnel et aléatoire. Elles ne concernent que les entreprises qui réalisent des bénéfices. Ce que confirme un responsable chez KPMG Luxembourg, cette prime participative consiste à « (...) redistribuer, en quelque sorte sous forme de salaires, des bénéfices générés par la société l'année précédente », (Xavier Martinez, *partner global mobility and people services*)<sup>3</sup>. Le montant calculé peut être versé sur un compte épargne entreprise, un compte épargne temps. Le Luxembourg a introduit récemment des limites dans l'utilisation de ces primes. L'entreprise ne peut pas distribuer plus de 5% de son résultat, et la prime doit correspondre au plus à 25% du salaire brut annuel de l'employé concerné avant avantage en nature.

L'intérêt de telles primes est de fidéliser les salariés tout en les incitant à des efforts, des résultats mais sans être « *solidaire des pertes de l'entreprise* » comme le note une responsable de la fiduciaire Omnitrust (Aurore Calvi, *Managing director de la fiduciaire Omnitrust*) (ibid.)<sup>4</sup>. Ce sont des instruments pour « *motiver et fidéliser ses équipes, ou d'attirer de nouveaux talents* » comme l'explique le responsable de KPMG. Mais pour les organisations syndicales, ces primes ne profitent qu'aux mêmes salariés, ceux détenant à la base des salaires déjà élevés.

Proche de la prime de participation, il y a aussi la prime d'intéressement, une spécificité française instituée par une ordonnance de 1959 en France (revue en 1986 et la loi de juillet 1994).



A l'aide de cet exemple, nous pouvons voir comment à partir du jeu des primes au Luxembourg le salaire perçu peut être nettement plus élevé.

Un salarié bénéficie d'un revenu annuel brut de 102.504,80 euros. Ce revenu peut comporter :

1. Un avantage en nature de 450 euros mensuel pour un véhicule de fonction ;
2. Un avantage en nature de 50,40 euros mensuel pour des chèques repas ;
3. Une **bonification d'intérêts** annuelle pour un montant de 3.500 euros ;
4. Une prime brute pour atteinte des objectifs de 15.000 euros.

Revenu brut	102.504,80 €
Avantage en nature véhicule (450*12)	- 5.400,00 €
Avantage en nature chèques repas (50,40*12)	- 604,80 €
Bonification d'intérêts	- 3.500,00 €
Prime pour atteinte des objectifs	- 15.000,00 €
Salaire brut hors avantage en nature	78.000,00 €

La prime participative pourra s'élever pour ce salarié à un maximum de 25% de 78.000 euros, soit 19.500 euros brut, qui seront alors exonérés à 50%.



3 / Prime participative : intéressante, mais inégale | Paperjam News

4 / La prime participative | Fiduciaire LPG Luxembourg (fiduciaire-lpg.lu)



Il existe d'autres compléments de salaire individuels ou collectifs pouvant être accordés de façon différée : complément de retraite, assurance-vie, médaille du travail, maison de retraite, assurance automobile. Au Luxembourg, de nombreux employeurs qui souhaitent attirer une main d'œuvre qualifiée, proposent à certains de leurs salariés, une indemnité de logement. Ainsi, en sus de son salaire, l'employé dispose d'une indemnité mensuelle (« cash allowance ») pour ses besoins de logement. Cette pratique est courante dans le secteur de la finance par exemple. La mise à disposition d'une voiture de société est également un avantage fréquent que nous trouvons dans toutes les composantes régionales de la GR notamment au Luxembourg surtout dans les fonctions commerciales et de management. Le salarié utilise un véhicule à sa libre disposition et peut même l'utiliser dans la plupart des cas également pour des déplacements privés. Autre possibilité, dans ce domaine une pratique courante au Luxembourg concerne la prise en charge totale ou partielle de formules de leasing (**le leasing opérationnel, le leasing financier, etc.**).

**Autre pratique encore chez nos voisins**, spécialement dans le secteur bancaire au Luxembourg, d'octroyer aux employés des prêts sans intérêts ou à taux réduits. On parle alors d'emprunts à taux préférentiel. Une autre forme consiste en une bonification ou subvention d'intérêts. C'est un remboursement par l'employeur des intérêts supportés par le salarié sur des emprunts qu'il a contractés en son nom personnel (avec son conjoint ou non). Autres indemnités, les frais de route et frais de séjour qui peuvent être remboursés après la réalisation de la mission ou sous forme d'avances

forfaitaire. Pour les besoins de son emploi, un employé peut avoir divers frais nécessaires à la réalisation de son travail lors de déplacements par exemple (frais de déplacement, frais de restauration et d'hôtellerie). Nous pouvons ajouter les régimes de pensions complémentaires dont peuvent bénéficier les employés au Luxembourg<sup>5</sup>.

Les composantes du salaire doivent également intégrer les cotisations salariales (assiette, taux et montants) et les prélèvements sociaux qui sont calculés sur le salaire brut total et qui viennent en déduction de ce dernier. Ces prélèvements sont de nature sociale ou fiscale. **Notons que certains prélèvements sociaux constituent une forme de salaire différé dans le temps (comme les remboursements de la sécurité sociale)**<sup>6</sup>. Ils visent à alimenter la redistribution sociale en finançant les 5 principales branches de la protection sociale : la famille (les allocations familiales), la santé, le handicap, le chômage et la vieillesse (retraite). Et chaque pays composant la Grande Région a son propre système de prélèvement comme nous le verrons.

En définitive, le salaire est une notion très extensive aux contours très flous. Il se compose du salaire de base et des heures supplémentaires ; des primes, gratifications et des indemnités, avantages en nature et en espèce. Cette hétérogénéité introduit de nombreuses limites méthodologiques si nous voulons l'étudier dans une optique comparative transfrontalière. Elle nécessite d'analyser séparément les différentes composantes du salaire.



5 / Les avantages en nature octroyés aux salariés au Luxembourg – FEDIL

6 / Voir à ce sujet les travaux de Bernard Friot, dans son ouvrage, Et la cotisation créa l'emploi... (Berard Friot, 1999).

## I.2.2. LES DIFFÉRENTS MODES DE CALCUL DES SALAIRES

On distingue 4 modes de calcul des salaires : le mode dominant qui est le salaire au temps et 3 autres formes, plus ou moins nouvelles, qui se sont développées ces dernières années avec l'essor des approches compétences introduisant plus d'individualisation dans le calcul des salaires.

### a. Le salaire au temps : calculé en fonction du temps passé au travail. Il est encore la forme dominante de salaire.

Tableau 1 : Durée et temps de travail dans les pays de la Grande Région

	FRANCE	LUXEMBOURG	ALLEMAGNE
<b>Durée légale du travail<sup>(1)</sup></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Par jour</li> <li>Hebdomadaire</li> <li>Mensuelle</li> </ul>	8 h 35 h - max de 48 h 151,67 h	8 h 40 h - max de 48 h 173 h	8h 40 h - max de 48 h /
<b>Durée de travail journalière Maximale<sup>(1)</sup></b>	10 h	10 h	10 h
<b>Nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires<sup>(1)</sup></b>	48 h	48 h	48 h
<b>Nombre de jours de congés payés<sup>(1)</sup></b>	30 jours	26 jours	24 jours

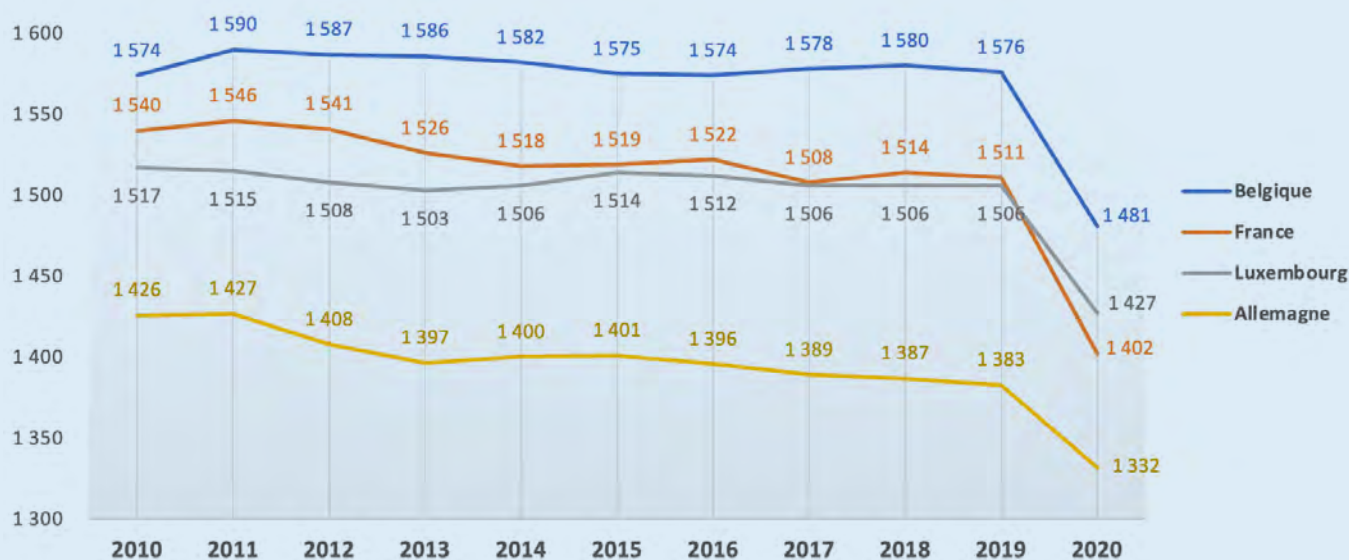
(1) Des dérogations peuvent être introduites dans le cadre d'accords d'entreprise ou de conventions collectives

Sources : Pour le Luxembourg, art. L. 211-26 du Code du Travail, Quel temps de travail au Luxembourg ? | Les Frontaliers, Pour l'Allemagne : L'Arbeitszeitgesetz, la loi sur les horaires de travail,

→ [www.etudionsaletranger.fr/travailler-en-allemande/la-reglementation-du-travail-en-allemande](http://www.etudionsaletranger.fr/travailler-en-allemande/la-reglementation-du-travail-en-allemande) ; Pour la France : Durée du travail d'un salarié à temps plein | service-public.fr

Selon une étude récente de l'OCDE, nous observons dans tous les pays composant la Grande Région, une réduction du nombre annuel d'heures de travail très marquée à partir de 2019 surtout en Allemagne (cf. graphique 1).

Graphique 1 : Nombre d'heures annuelles de travail dans les pays de la GR



Source : OCDE, stat. : Average annual hours actually worked per worker (oecd.org) – Graphique réalisé par nos soins

### b. Les autres formes de salaire

A côté du salaire au temps, nous pouvons distinguer trois autres formes de salaire. Héritière du modèle taylorien de management du travail dans les entreprises, particulièrement industrielles, il y a tout d'abord **le salaire au rendement**. Le salaire est rétribué proportionnellement aux quantités produites. Ensuite, nous avons **la rémunération au pourcentage ou à la commission**. Celle-ci peut dépendre par exemple du chiffre d'affaires réalisé (commerciaux, selon le nombre d'assurances

vendues par exemple). Nous trouvons cette rémunération surtout dans les secteurs du commerce ou des assurances. Dans les pratiques des entreprises, le salaire se compose d'une part variable, en fonction du résultat (Chiffres d'affaires réalisés par exemple) et d'une part fixe. Enfin, une troisième forme qui se développe avec l'essor des secteurs de services comme les services à la personne, il s'agit du **salaire au service**. Ce dernier est calculé sur la base de la prestation de service réalisé.

# 3

## DONNÉES DE CADRAGE : D'IMPORTANTES DIFFÉRENCIATIONS SALARIALES DANS L'ESPACE DE LA GRANDE RÉGION

Dans ce point, nous allons étudier les niveaux de salaire très contrastés dans l'espace de la Grande Région (point I.2.1). Nous nous attacherons également à analyser les niveaux du coût de la vie et du seuil de la pauvreté que nous considérons

être des déterminants importants des mobilités transfrontalières (point I.2.2). Nous verrons que le coût du travail est certes plus élevé au Luxembourg mais il y a d'importantes différences sectorielles (point I.2.3).

### I.3.1. DES NIVEAUX DE SALAIRE TRÈS CONTRASTÉS

Dans l'UE, en 2018, le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie, de la construction et des services marchands varie de **7 900 € en Bulgarie à 62 000 € au Danemark**.

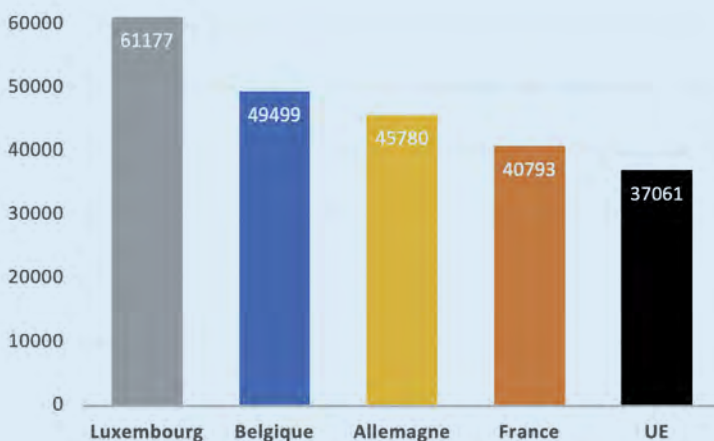
Moins marqué, on observe également une disparité des niveaux de salaires brut annuel moyen au sein de l'espace transfrontalier. **Ce salaire s'établit à 40 800 euros en France, contre 61 177 euros au Luxembourg (cf. graphique 2)**. Parmi les pays composant la Grande Région, c'est en France qu'il est le plus faible : un employé français gagne donc en moyenne **33% de moins que son homologue luxembourgeois, 18% de moins que son homologue belge et 11% de moins que**

**son homologue allemand**. Evidemment derrière ces chiffres, se cachent des disparités importantes selon le niveau de qualification, selon la taille de l'entreprise et selon les secteurs d'activité économique.

**Pour comprendre ces différences, il faut considérer quatre variables explicatives :**

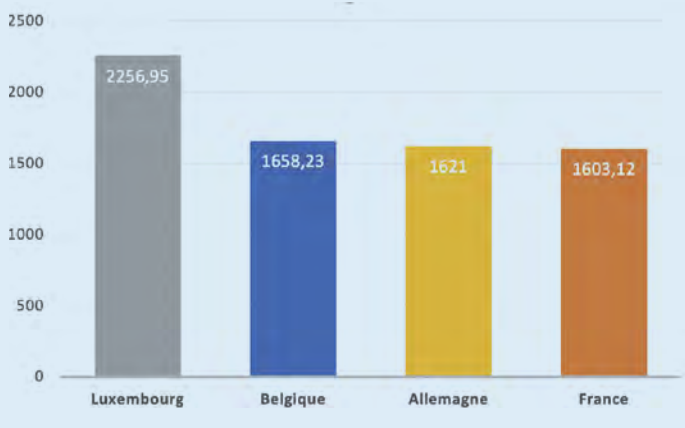
1. Les politiques de prélèvements obligatoires,
2. Les politiques de prestations sociales,
3. Le coût de la vie,
4. Les politiques et pratiques salariales des entreprises elles-mêmes.

**Graphique 2 : Salaire brut annuel moyen (EQTP) en 2018 dans l'industrie, la construction et les services marchands dans les pays composant la Grande Région**



Nous retrouvons ces écarts de rémunération également pour les niveaux de salaire minimum. Pour ces derniers, la hiérarchie des pays est inchangée. Nous avons le Luxembourg avec un salaire minimum en 2022 de 2 257 euros, suivi de la Belgique avec 1 658 euros, suivi de l'Allemagne avec 1 621 euros et juste derrière la France avec 1 603 euros. Comparés au salaire brut moyen annuel, les écarts entre les pays de la Grande Région apparaissent moins prononcés. On peut s'interroger alors sur le rôle d'amplification des écarts de salaire entre pays composant la Grande Région que permettent les suppléments. On l'a vu précédemment. Ces derniers peuvent constituer un important levier d'attractivité de la main-d'œuvre qualifiée.

**Graphique 3 : Le montant du Smic dans les pays de la Grande Région en 2022**



Source : «Smic en Europe 2022 : quel montant chez nos voisins ?» (journaldunet.fr)

Si nous passons au niveau des métiers, particulièrement ceux recensés comme étant en tension, nous retrouvons ces mêmes écarts (cf. tableau 2).

Les différences de salaire sont importantes comme nous pouvons l'observer. Si nous affinons l'analyse, nous retrouvons très clairement ces écarts de salaires qui peuvent être très

importants (cf. tableau 2). Un comptable reçoit en moyenne 1 100 euros de moins en France par rapport au Luxembourg et 343 euros de moins par rapport à la Sarre et la Rhénanie Palatinat. Dans le secteur du bâtiment, particulièrement pour les métiers en tension, un plombier gagne 220 euros de moins par rapport à l'Allemagne et 708 euros de moins par rapport au Luxembourg. Des écarts à peu près similaires apparaissent pour les maçons. Autre secteur particulièrement touché : le domaine du médico-social se caractérise par des différences importantes de salaires et expliquent d'une certaine façon l'assèchement des professions médicales dans les régions frontalières de Lorraine. Mais ce n'est pas la seule raison. Une infirmière par exemple touche 1 300 euros de moins par rapport à son homologue qui travaille au Luxembourg et 414 euros de moins avec son homologue occupé en Sarre et en Rhénanie-Palatinat.

Comme nous le faisait remarquer une responsable d'un cabinet de comptabilité situé à Longwy, avec le jeu des primes, des indemnités, ces écarts peuvent être encore plus prononcés. A cela, si nous ajoutons les prestations sociales comme les allocations familiales, les écarts de revenu sont encore plus importants. Ainsi pour que l'analyse soit complète et précise, elle doit être mise en relation avec les politiques de prélèvements obligatoires, de prestations sociales, ainsi que le coût de la vie.

**Tableau 2 : Montant en euros des salaires nets de quelques métiers en 2021**

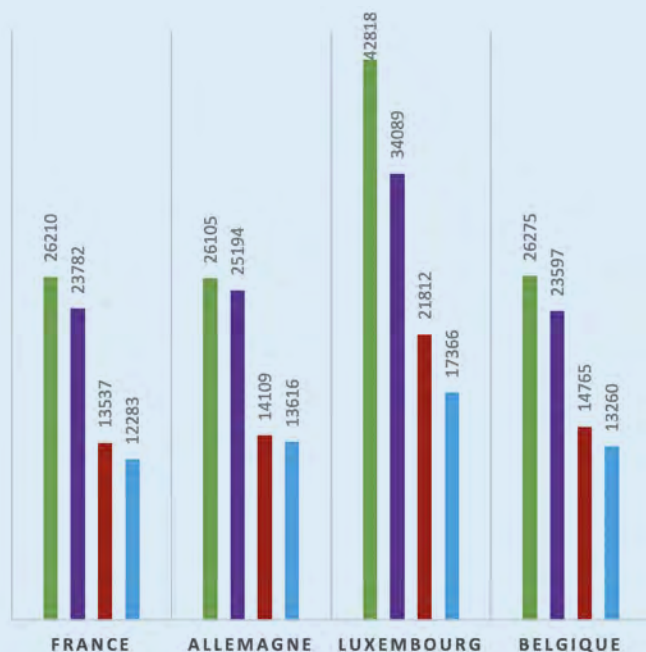
	SARRE / RHÉNANIE PALATINAT	LUXEMBOURG	RÉGION GRAND EST	ÉCART F/D	ÉCART F/L
Comptable	2938,78	3700,62	2595,24	-343,54	-1105,38
Architecte	3500,37	4407,28	3090,97	-409,4	-1316,31
Baby-sitter	1145,43	1441,8	1011,04	-134,39	-430,76
Serveur	1707,02	2149,35	1507,66	-199,36	-641,69
Plombier	1879,68	2367,4	1659,85	-219,83	-707,55
Maçon	1966,01	2475,98	1736	-229,62	-739,59
Ingénieur logiciel	4300,48	5413,87	3797,63	-502,85	-1616,24
Ingénieur en mécanique	3695,28	4652,03	3262,74	-432,54	-1389,29
Ingénieur en électronique	4084,21	5142,42	3606,28	-477,93	-1536,14
Ingénieur	4062,85	5114,83	3587,59	-475,26	-1527,24
Traducteur anglais	2484,88	3129,24	2194,74	-290,14	-934,5
Travailleur McDonalds	1166,79	1469,39	1030,62	-136,17	-438,77
Pêcheur	1750,63	2203,64	1545,93	-204,7	-657,71
Serveur d'hôtel	1555,72	1958,89	1374,16	-181,56	-584,73
Femme au foyer	1383,06	1740,84	1221,08	-161,98	-519,76
Avocat	5229,64	6584,22	4617,32	-612,32	-1966,9
Dentiste	8557,35	10774,34	7556,1	-1001,25	-3218,24
Médecin	6958,02	8761,16	6144,56	-813,46	-2616,6
Infirmière	3543,98	4461,57	3129,24	-414,74	-1332,33
Pharmacien	5034,73	6339,47	4446,44	-588,29	-1893,03
Secrétaire	1728,38	2176,94	1526,35	-202,03	-650,59
Professeur d'école	3003,75	3781,61	2652,2	-351,55	-1129,41

Sources : Études coût de la vie, données 2021, disponibles en ligne sur : [www.coutdelavie.com](http://www.coutdelavie.com) : Salaires à Allemagne) / Salaires à Luxembourg / Salaires à France

## I.3.2. DES NIVEAUX DE COÛT DE LA VIE ET SEUIL DE PAUVRETÉ DIFFÉRENTS DANS LA GRANDE RÉGION

Concernant le niveau de vie et de pauvreté aussi bien en euros qu'en parité de pouvoir d'achat, des différences importantes apparaissent dans la Grande région qui viennent relativiser les observations faites précédemment

**Graphique 4 : Niveau de vie et pauvreté dans les pays composant la Grande Région et dans l'UE en 2018 (en euros et en PPA)**



- Niveau de vie (en euros)
- Niveau de vie (en parité de pouvoir d'achat)
- Niveau de pauvreté (en euros)
- Niveau de pauvreté (en parité de pouvoir d'achat)

1. Le seuil de pauvreté est ici fixé à 60 % du niveau de vie annuel médian du pays concerné.

2. France métropolitaine. Les données pour la France diffèrent de celles des fiches « Niveau de vie » et « Pauvreté ». Ici, le seuil et le taux de pauvreté sont calculés à partir d'une autre source statistique et sur un champ différent, de manière à disposer de statistiques comparables entre pays européens.

Champ : population des ménages. / Source : eurostat, EU-SILC 2019 (extraction des données en juillet 2021).

### MESURE DU NIVEAU DE VIE ET DU SEUIL DE PAUVRETÉ

Dans les statistiques européennes, le niveau de vie d'une personne est une mesure qui comprend non seulement les salaires, mais aussi l'ensemble des autres revenus du ménage, en particulier les prestations sociales, diminués des cotisations sociales et impôts directs. De plus, le niveau de vie tient également compte du nombre d'adultes et d'enfants qui composent le ménage. Les niveaux des prix sont aussi très variables d'un pays à l'autre.

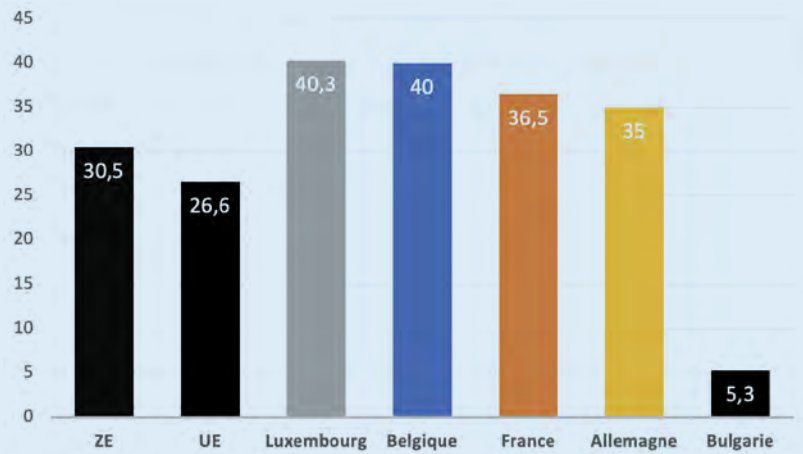
Pour pouvoir comparer le niveau de vie moyen des pays européens, il faut donc connaître la quantité moyenne de biens que l'on peut se procurer au sein de chaque pays pour la même somme d'argent en euros. La parité de pouvoir d'achat (PPA) permet de convertir des valeurs en euros en valeurs comparables entre pays. En euros comme en PPA, c'est au Luxembourg que le niveau de vie annuel moyen est le plus haut. En PPA, la France occupe la 4<sup>e</sup> position des pays de l'UE en matière de niveau de vie moyen, derrière le Luxembourg, l'Autriche et l'Allemagne, mais devant les Pays-Bas et le Danemark. Le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du niveau de vie médian dans chaque pays. La pauvreté est définie de manière relative, il n'y a pas de lien direct entre niveau de vie moyen et taux de pauvreté dans un même pays.

Un résultat intéressant ici concerne la hiérarchie des pays sensiblement différente avec une place cette fois-ci plus favorable de la France en termes de niveau de vie par rapport aux trois autres pays composant la GR. Cela pose la question centrale des systèmes de redistribution sociale et des modes de redistribution de la richesse créée. On a ici une des justifications de l'importance dans nos régions du travail frontalier. Un travailleur frontalier bénéficie d'un niveau de salaire relativement supérieur au Luxembourg (ou même dans les deux autres pays de la Grande Région) à celui qu'il percevrait en restant travailler en France. Mais en résidant en France, il bénéficie d'un coût de la vie comparativement plus faible tout en bénéficiant des prestations sociales exportables (point que nous aborderons par la suite). Mais pourquoi les salaires nets sont-ils plus élevés au Luxembourg ? Il est souvent avancé l'idée suivante que le coût du travail est plus faible au Luxembourg en raison d'une fiscalité plus avantageuse au Luxembourg. Ce raisonnement est à relativiser. Les choses sont sans doute plus complexes que ça comme nous allons essayer de le montrer.

### I.3.3. UN COÛT DU TRAVAIL PLUS ÉLEVÉ AU LUXEMBOURG MAIS DES DIFFÉRENCES SECTORIELLES

**Graphique 5 : Coût du travail par heure travaillée dans l'UE dans le secteur privé en 2018**

Selon une étude de la *Deutsche Statistische Bundesamt*, le coût du travail par heure travaillée est même plus élevé au Luxembourg et en Belgique. Mais ce que ne montre pas cette étude, c'est qu'une partie de ce coût du travail est collectivement partagée au sein de la collectivité, ce que nous allons montrer.



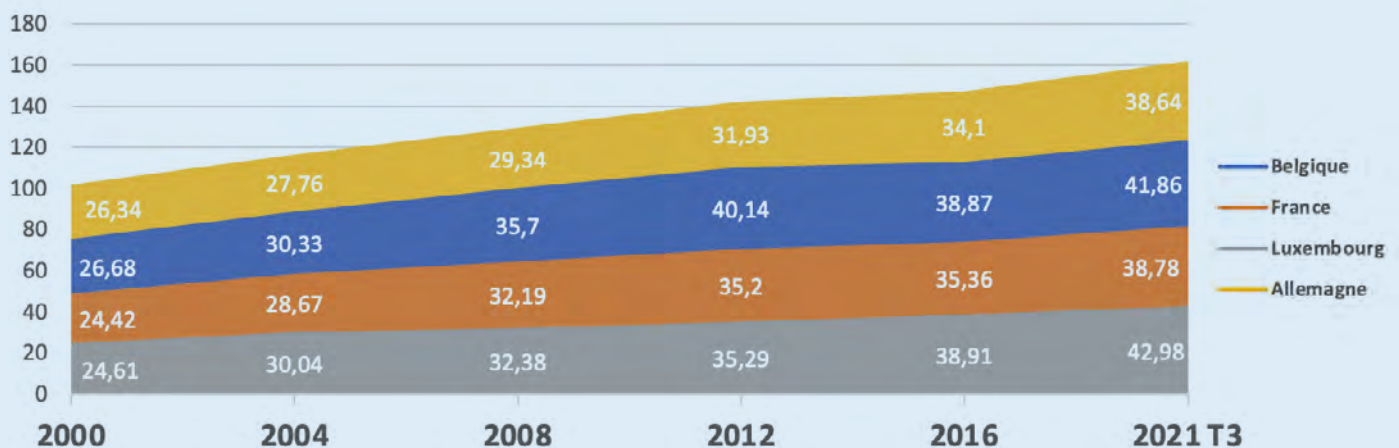
Source : Deutsche Statistische Bundesamt (Destatis)

Selon d'autres sources d'information européenne, comme les enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO), nous observons même qu'en dynamique, fait commun aux quatre pays de la Grande Région, le coût de l'heure de travail dans l'industrie et les services marchands n'a pas cessé d'augmenter depuis le début 2000. Cette augmentation a même été plus forte au Luxembourg (+ 75% entre 2000 et 2021) et la plus faible pour l'Allemagne (+ 46% sur cette même période) (cf. graphique 6).

Pourtant malgré cet essor important du coût du travail au Luxembourg, le travail frontalier a connu une augmentation remarquable sur cette même période. **Le nombre de travailleurs frontaliers au Luxembourg est passé de 82 000 au 31 décembre 2000 à environ 210 000 aujourd'hui soit une progression de 156% (sources Statec).**

Les explications de cette attractivité de travailleurs frontaliers est à rechercher non seulement dans les niveaux de salaires pratiqués au Luxembourg plus attractifs pour les employés qualifiés mais l'explication est à rechercher également du côté des composantes du salaire, notamment des suppléments et des prestations sociales.

**Graphique 6 : Niveau du coût de l'heure de travail dans l'industrie et les services marchands de 2000 à 2021, en euros**



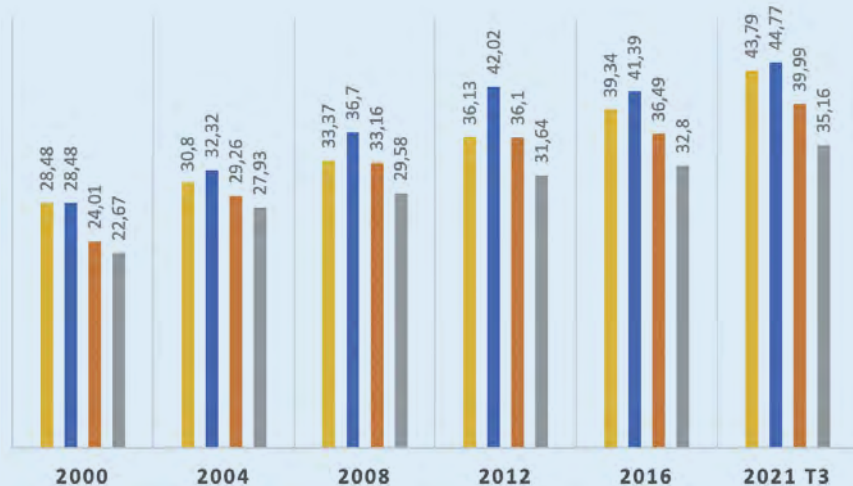
Note : Nace Rev.2 (Rev.1 avant 2008) - entreprises de 10 employés et plus / Sources : Enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO)



### Graphique 7 : Niveau du coût de l'heure de travail pour le secteur de l'industrie de 2000 à 2021, en euros

Si l'on considère que le secteur de l'industrie manufacturière (cf. graphique 7), la tendance est également à la hausse pour tous les pays composant la Grande Région. Mais on note pour le Luxembourg, un coût horaire systématiquement plus faible de 2000 à 2021. Celui-ci oscille entre 22,67 euros à 35,16 entre 2000 et 2021. Tandis que pour la Belgique, ce coût de l'heure de travail est toujours le plus élevé.

— Belgique  
— France  
— Luxembourg  
— Allemagne



Note : Industrie - Nace Rev.2 (Rev.1 avant 2008) - entreprises de 10 employés et plus / Sources : Enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO)

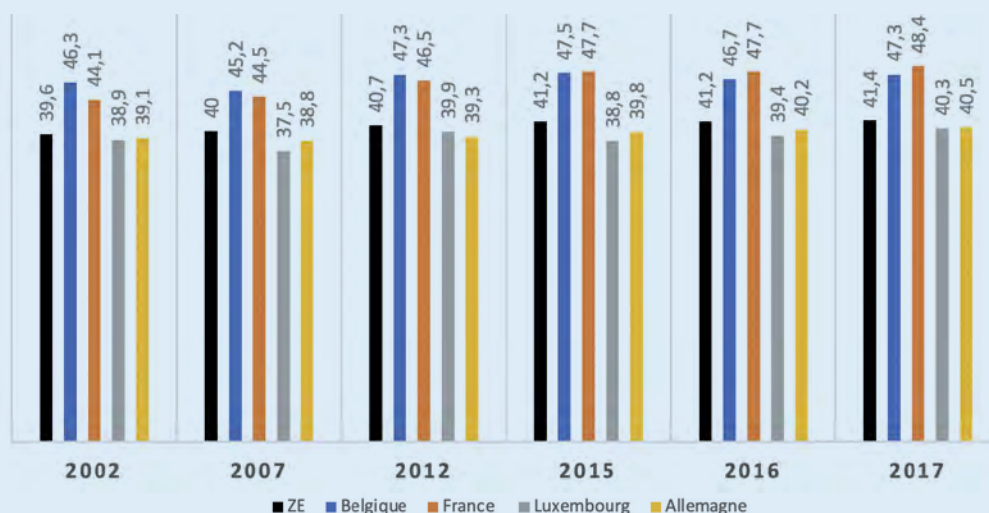
## I.3.4. LES FONDEMENTS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DES DIFFÉRENTIELS DE SALAIRE ENTRE LES TERRITOIRES DE LA GRANDE RÉGION

L'analyse des composantes salariales doit être réalisée en regard des systèmes de redistribution des richesses créées. Un système redistributif repose alors sur 3 piliers : les salaires, les contributions sociales, les impôts et taxes. Il est en fonction de plusieurs variables, politiques, sociales et fiscales. Sur un plan théorique, une cotisation sociale est la contrepartie d'une prestation sociale (pour financer la santé, la famille, les retraites, le handicap, le chômage). Il est le résultat d'un dosage entre ces variables, c'est-à-dire un équilibre à trouver entre niveau de salaire, niveau des contributions sociales et niveau des impôts.

Sur ce point, nous observons des approches nationales très différentes des pays qui composent la Grande Région. Un indicateur qui donne une mesure certes relative de l'importance de la redistribution sociale peut être la part des impôts et des cotisations sociales dans la richesse créée. Que représente cette part pour les pays composant la Grande Région ? Celle-ci représente la moitié de la richesse créée (PIB) pour la Belgique et la France. Elle est relativement stable depuis 2002. A l'inverse pour l'Allemagne et le Luxembourg, elle est nettement plus faible en s'établissant à 40% du PIB (cf. graphique 8).



### Graphique 8 : Impôts et cotisations sociales dans le PIB des pays de la GR



Sources : Enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO)

Pour affiner cette analyse, nous pouvons nous poser les questions suivantes : Comment sont composés les revenus salariaux ? Comment se répartissent-ils entre les impôts, les cotisations sociales, les salaires nets ? Cette analyse va permettre de mettre en évidence des différences d'approches des systèmes sociaux et de leur financement dans la Grande Région. Les fondements économiques, sociaux et fiscaux des composantes salariales trouvent leur origine dans des politiques nationales très différentes de part et d'autres des frontières.

Le tableau 3 et le graphique 9 montrent les parts des salaires bruts et des cotisations sociales dans le coût horaire du travail. C'est au Luxembourg que la part des salaires bruts dans le coût du travail est la plus élevée avec 86,3% suivie par celle de l'Allemagne (78,6%) contre 68 % pour celle de la France (cf. graphique 9). Pour un même niveau de coût horaire de la main-d'œuvre (autour de 36%), le salaire brut horaire moyen est supérieur de 7 euros environ au Luxembourg par rapport à la France. On l'a vu, les niveaux de salaires bruts au Luxembourg sont ainsi plus élevés comparé aux territoires limitrophes.

**Dans l'analyse économique (cf. la théorie des salaires d'efficacité, Akerlof, Weiss,...)<sup>8</sup>, des salaires élevés remplissent 4 principales fonctions :**

1. Ils émettent des signaux sur le niveau des compétences détenus par les employés ;
2. Ils permettent d'attirer les employés les plus qualifiés ;
3. Ils sont aussi un facteur d'incitation à l'effort ;
4. Et enfin ils permettent de stabiliser et de fidéliser la main-d'œuvre qualifiée.

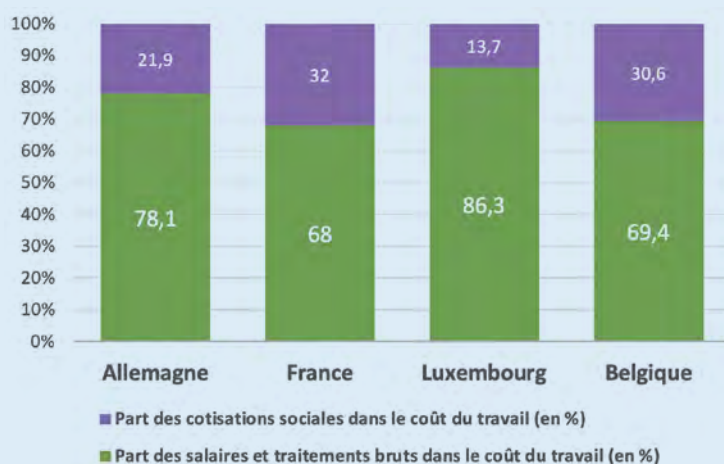
➤ **Tableau 3 : Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire, en 2016**

	ALLEMAGNE	FRANCE	LUXEMBOURG	BELGIQUE
<b>Coût horaire de la main-d'œuvre en 2016 (en euros)</b>	33,4	36,3	36,5	41,2
<b>Salaire et traitement brut horaire moyen en 2016 (en euros)</b>	26,1	24,7	31,5	28,6
<b>Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail (en %)</b>	78,1	68	86,3	69,4
<b>Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2016 (en euros)</b>	7,3	11,5	5	12,5

Source : Insee Références, édition 2017 - Fiches - Données internationales - : eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes Labour Cost Survey et Labour Force Survey (pour les trois dernières colonnes)

**Graphique 9 : Des structures de coûts horaires très variable d'un espace à un autre**

Composition du coût horaire de la main d'œuvre : part des cotisations sociales et part des salaires bruts dans le coût du travail en 2016.



Source : Insee Références, édition 2017 - Fiches - Données internationales - : eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes Labour Cost Survey et Labour Force Survey (pour les trois dernières colonnes)

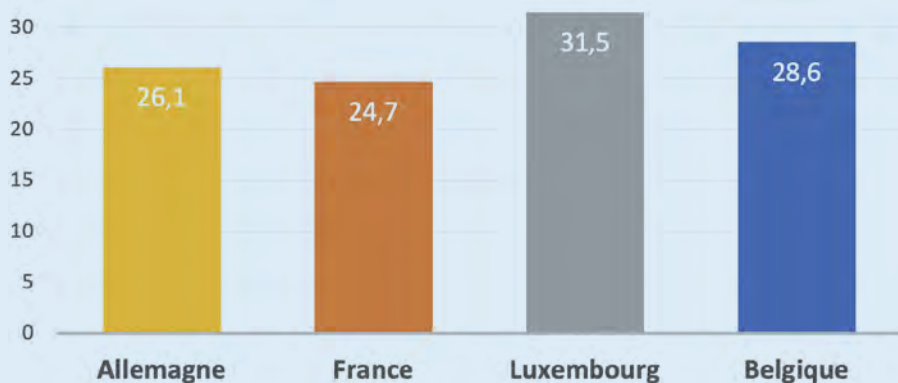


8 / Pour une synthèse de ces théories, voir Belkacem (1997).

Ces données nous montrent que les niveaux de salaire sont variables selon les modes de financement de la protection sociale : plus élevés dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu comme au Luxembourg ou en Allemagne, et relativement moins élevés dans les pays où ce financement passe par le prélèvement de cotisations sociales plus importants comme en France.

Ces différences reflètent des systèmes différents de financement de la protection sociale. Le Luxembourg dispose en effet d'un net avantage sur ses voisins européens pour des raisons géographiques (au cœur de la Grande Région) et institutionnelles (choix d'organisation des systèmes sociaux et fiscaux). Le coût patronal du travail y est comparativement plus faible et les niveaux de salaires y sont à l'inverse relativement plus élevés. Le Luxembourg apparaît ainsi à la fois attractif pour les entreprises et pour les travailleurs. De plus, du fait de sa petite taille, les choix institutionnels sont plus rapides à réaliser et cherchent à soutenir ces avantages comparatifs du Luxembourg par rapport à ses différents voisins européens, dont la France, la Belgique et l'Allemagne.

**Graphique 10 : Salaire et traitement brut horaire moyen en 2016 (en euros)**



Si nous affinons les résultats par grands secteurs économiques et si l'on ne considère que les cotisations sociales patronales, des différences notables apparaissent là encore.

**Graphique 11 : Part des cotisations patronales dans le coût de la main-d'œuvre<sup>9</sup> dans l'industrie et les services marchands**



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus, industrie (sections B à E de la NACE rev. 2) et services marchands (G à N), apprentis exclus.  
 Source : eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre en 2012



9 / Le coût de la main-d'œuvre se répartit en différentes composantes : celle des salaires et traitements bruts, celle des cotisations sociales à la charge de l'employeur, et celle relative à d'autres dépenses directement liées à la main-d'œuvre supportées par les employeurs. Cette dernière composante comprend les frais de formation professionnelle, d'autres dépenses de l'employeur ou encore des taxes et impôts à la charge de ce dernier, déductions faites des subventions reçues par celui-ci.

Ces différences reflètent là encore des systèmes différents de financement de la protection sociale. La part des cotisations salariales à la charge des employeurs s'élève au Luxembourg à environ 13 % du coût total de la main-d'œuvre, soit presque trois fois moins qu'en France. Cette différence explique l'attractivité de ce pays également sur les entreprises. Les régimes obligatoires de sécurité sociale ont deux principales sources de financement : les cotisations sociales des salariés et des employeurs et les contributions des pouvoirs publics (grâce aux impôts). Selon une étude d'Eurostat (2017), les cotisations sociales (employeurs et salariés) participent

à hauteur d'un peu plus de la moitié au Grand-duché de Luxembourg au financement de la protection sociale en 2014. Alors qu'en France, elles y participent à presque les deux-tiers, soit nettement davantage. À la différence des entreprises lorraines, les entreprises luxembourgeoises contribuent ainsi moins à la protection sociale, qui est davantage partagée entre tous les assujettis à l'impôt, d'où un coût du travail plus faible. Autre différence de taille : les cotisations sociales apparaissent moins nombreuses au Luxembourg et en Allemagne comparé à la France comme le montrent les tableaux suivants.

➤ **Tableau 4 : Taux de cotisations sociales au Luxembourg au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en % (sauf mention contraire)**

	SALARIÉ	EMPLOYEUR	PLAFOND (EN €)
Maladie – Maternité	/	/	/
Prestations en nature	2,80	2,80	9 992,93
Prestations en espèces	0,25	0,25	9 992,93
Mutualité des employeurs (MDE)	/	Entre 0,51 et 2,92	9 992,93
Vieillesse Invalidité Survivants	8,00	8,00	9 992,93
Dépendance	1,40	/	Totalité du salaire
Assurance accident	/	1,00	9 992,93
Santé au travail	/	0,11	9 992,93

Sources : CLEISS, Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS) : ➔ [www.cleiss.fr/docs/cotisations/luxembourg.html](http://www.cleiss.fr/docs/cotisations/luxembourg.html).



➤ **Tableau 5 : Taux de cotisations sociales salariales et patronales en France au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

	PART SALARIALE (EN %)	PART PATRONALE (EN %)	PLAFONDS PAR MOIS (EN €)
Assurance Maladie, Maternité, Invalidité, Décès	/	13 ou 7	Sur le total du salaire
Contribution solidarité autonomie (CSA)	/	0,3	Sur le total du salaire
Assurance vieillesse plafonnée	6,9	8,55	3 428
Assurance vieillesse	0,4	1,9	Sur le total du salaire
Accidents du travail	/	Variable	Sur le total du salaire
Allocation familiales	/	5,25 ou 3,45	Sur le total du salaire
Contribution sociale généralisée (CSG)	9,2	/	98,25 % du sal. brut
Contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS)	0,5	/	98,25 % du sal. brut
Chômage	/	4,05	13 712
Régime de garantie des salaires (AGS)	/	0,15	13 712
Retraite complémentaire - Tranche 1	3,15	4,72	3 428
CEG : Contribution d'équilibre général	0,86	1,29	3 428
Retraite complémentaire - Tranche 2	8,64	12,95	3 428 à 27 424
CEG : Contribution d'équilibre général	1,08	1,62	3 428 à 27 424

Sources : CLEISS, Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS) : «Taux de cotisations de sécurité sociale et de chômage en France» (cleiss.fr).

En Allemagne, les assurances sociales sont pour la plus grande partie financées par les cotisations salariales et patronales. Les prestations familiales sont entièrement financées par les impôts.

➤ **Tableau 6 : Taux de cotisation patronales et salariales en Allemagne au 31 décembre 2021**

	EMPLOYEUR	SALARIE	PLAFOND MENSUEL - ANCIENS LÄNDER	PLAFOND MENSUEL - NOUVEAUX LÄNDER
Maladie – Maternité	7,3 %	7,3 % <sup>1</sup>	4 837,50 €	4 837,50 €
Vieillesse, invalidité, décès	9,3 %	9,3 %	7 100 €	6 700 €
Accidents du travail	% en fonction du risque	/	/	/
Chômage	1,2 %	1,2 %	7 100 €	6 700 €
Assurance dépendance	1,525 % <sup>2</sup>	1,525 % <sup>2</sup>	4 837,50 €	4 837,50 €
<b>Total (hors accidents du travail)</b>	<b>19,325 %</b>	<b>19,325 %</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>

1. L'obligation d'affiliation à l'assurance maladie ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération annuelle dépasse 64 350 Euros. Ces personnes doivent obligatoirement contracter une assurance maladie auprès d'un assureur privé si elles n'optent pas pour une assurance volontaire dans le régime d'assurance maladie légale. Un taux de cotisation légèrement réduit (part patronale + salariale : 14% au lieu de 14,6%) s'applique aux personnes qui sont assurées sans droits aux indemnités journalières. Les caisses maladies peuvent appliquer une contribution individuelle supplémentaire.

2. Une cotisation supplémentaire à l'assurance dépendance de 0,35% est versée par les assurés sans enfant, âgés de 23 ans ou + (à l'exception des personnes nées avant 1940).

Sources : CLEISS, Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS) : «Les cotisations en Allemagne» (cleiss.fr)



En Belgique, les cotisations au titre d'une activité salariée sont calculées en règle générale sur la totalité de la rémunération brute. Cependant, elles sont établies à partir d'un montant forfaitaire pour quelques catégories d'employés (travailleurs rémunérés au pourboire, travailleurs occasionnels de l'agriculture, gardiens d'enfants, etc.).

➤ **Tableau 7 : Taux de cotisation patronales et salariales en Belgique au 31 décembre 2021**

<b>TAUX DE COTISATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022</b>		
<b>Travailleurs du secteur privé soumis à l'ensemble des branches d'assurance : pensions, maladie-invalidité, chômage, accidents du travail et maladies professionnelles</b>		
	SALARIE	EMPLOYEUR
Cotisation globale	13,07 %	24,92 % <sup>1</sup> (+1,69 % <sup>2</sup> )
Vacances annuelles (pour ouvriers uniquement) <sup>3</sup>	/	15,84 %
Modération salariale <sup>4</sup>	/	7,48 %
Accident du travail (cotisation spéciale)	/	0,02 %
Fonds amiante <sup>5</sup>	/	0,01 %
Cotisation chômage temporaire et chômeurs âgés	/	0,10

1. Pour certaines catégories de salariés, la part patronale de la cotisation globale est réduite à 19,88 %, engendrant une réduction de la modération salariale. La cotisation patronale de base pour les jeunes travailleurs, stagiaires et apprentis jusqu'à l'âge de 18 ans s'élève seulement à 17,82 % de leur rémunération brute.

2. Soit 1,60 % + 0,09 % liés à la cotisation de modération salariale. Cotisation supplémentaire due par les entreprises qui occupaient en moyenne 10 salariés ou plus pendant la période de référence (c'est-à-dire du 4<sup>e</sup> trimestre de l'année -2 au 3<sup>e</sup> trimestre de l'année -1 inclus).

3. La cotisation au régime des vacances annuelles permet aux ouvriers de percevoir pendant leurs congés légaux un revenu de remplacement versé par l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou par une Caisse spéciale de vacances (ce qui correspond aux congés payés accordés par l'employeur aux autres salariés). Une partie (10,27 %) est à régler en une seule fois à l'ONSS (en mars-avril de chaque année). Les 5,57 % restants sont recouverts selon les mêmes modalités que les autres cotisations sociales (chaque trimestre).

Pour les travailleurs manuels, la base de calcul des cotisations pour tous les risques correspond à 108 % de la rémunération brute. Ainsi, en majorant la base de calcul de 8 %, les cotisations dues sur le « pécule simple de vacances » sont payées indirectement.

4. Le taux indiqué correspond à la cotisation maximale (la cotisation correspond à 5,67 % de la rémunération versée, auxquels s'ajoutent 5,67 % de la cotisation patronale, + 0,40 % pour les personnes visées par la législation sur les vacances annuelles des salariés). La cotisation au titre de la modération salariale n'est pas due pour certaines catégories de travailleurs (jeunes âgés de moins de 18 ans ; marins pêcheurs ; travailleurs occasionnels du secteur agricole ; personnes avec handicap occupées dans des entreprises de travail adapté, etc.). Cf. Les cotisations - La cotisation de modération salariale.

5. En 2022, la cotisation destinée au Fonds amiante est prélevée pour chaque trimestre (2021 et années précédentes : cotisation uniquement prélevée aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> trimestres).

Sources : CLEISS, Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS) : «Les cotisations en Belgique» (cleiss.fr)

Parmi les composantes salariales qui expliquent l'attractivité du Luxembourg et de l'Allemagne, il faut également considérer les prestations sociales comme les allocations familiales. Celles-ci exercent également un important facteur incitatif dans le choix du pays d'emploi.

**Un autre facteur de différenciation des revenus salariaux :** des prestations sociales exportables et plus incitatives

Un autre avantage expliquant l'attractivité qu'exerce le Luxembourg sur ses voisins et plus particulièrement pour les travailleurs concerne l'important différentiel des prestations sociales. L'allocation familiale est une prestation financière destinée à aider les ménages à élever leurs enfants en compensant les charges familiales, c'est-à-dire les frais financiers liés à l'entretien et à l'éducation de l'enfant. Chaque enfant a droit à une allocation mensuelle à partir du mois de sa naissance, ainsi qu'une allocation de rentrée scolaire à partir de ses 6 ans et jusqu'à la fin de sa scolarité (ou ses 25 ans accomplis au plus tard).

**Un ménage de deux enfants percevra comme allocations familiales en 2022 :**

*Au Luxembourg, 600 euros en moyenne suivant l'âge des enfants (cf. tableau 8) ;*

*En Allemagne, 438 euros ;*

*En France, 135 euros.*

➤ **Tableau 8 : Allocations familiales : des approches et des montants très différents en 2022**

	AU LUXEMBOURG, pour chaque enfant	
• de 0 à 5 ans	278,45 €	
• de 6 à 11 ans	299,5 €	
• de 12 ans et plus	330,98 €	

	EN ALLEMAGNE, suivant le nombre d'enfant <sup>a b</sup>	EN FRANCE, suivant le nombre d'enfant <sup>c</sup>
• 1 enfant	219 €	57,28 €
• 2 enfants	438 €	135,13 €
• 3 enfants	638 €	202,69 €
• 4 enfants	913 €	222,24 €
• Par enfant supplémentaire, à partir du 4 <sup>ème</sup> enfant	//	19,55 €

	EN WALLONIE <sup>BELGIQUE</sup>
<b>Enfant né avant le 01/01/2020 :</b>	-
• 1 <sup>er</sup> enfant	105,78 €
• 2 <sup>ème</sup> enfant	195,72 €
• 3 <sup>ème</sup> enfant et suivant	292,22 €
<b>Enfant né à partir du 01/01/2020 :</b>	-
• de 0 à 17 ans	171,14 €
• de 18 à 25 ans	182,18 €

(a) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021

(b) Et résidant en Allemagne a droit aux prestations familiales. Loi fédérale sur les allocations familiales (Bundeskindergeldgesetz).

(c) Enfants doivent vivre en Belgique.

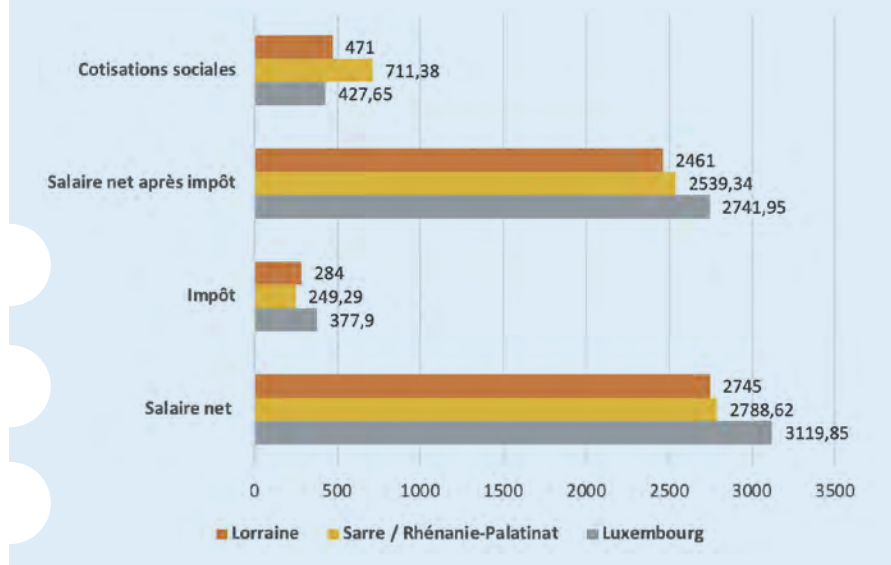
Sources : Guichet public.lu - Montants - Allocations - CAE - Luxembourg ( ➡ [www.public.lu](http://www.public.lu)),

➡ [www.caf.fr](http://www.caf.fr) (2022, ), Allocations Familiales Allemagne / Kindergeld - Frontaliers Grand-Est ( ➡ [www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu))

## I.3.5. QUELQUES ILLUSTRATIONS À PARTIR DE SIMULATIONS

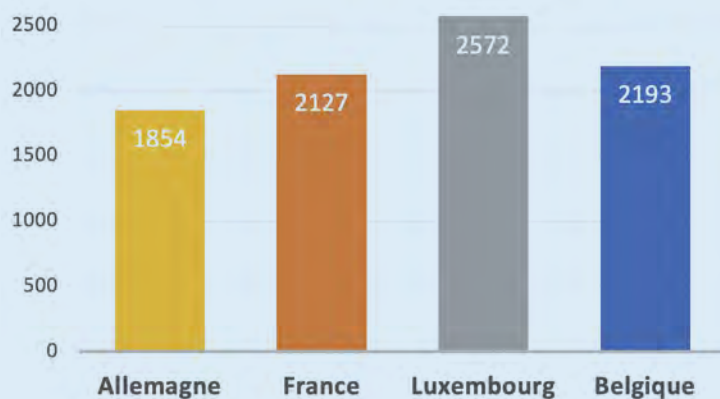
Le graphique 12 qui suit compare les composantes salariales dans l'espace de la Grande Région. Il a été obtenu à partir de différents utilitaires en ligne (calculatrice fiscale, calculatrice URSSAF, etc. / cf. source du graphique 12). Il montre que pour un salaire brut de 3 500 euros, c'est au Luxembourg que l'employé percevrait un salaire net après impôts le plus élevé : 2742 euros contre respectivement 2461 euros en Lorraine et 2539 euros en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. Il indique également qu'au Luxembourg, les impôts seraient les plus élevés (378 euros contre respectivement 284 en Lorraine et 249 en Sarre et Rhénanie-Palatinat) mais pour des montants de cotisations sociales nettement plus faibles (428 euros) comparé à la France (471 euros) et surtout à la Sarre et Rhénanie-Palatinat (711 euros).

**Graphique 12 : Les composantes du salaire pour un employé qui touche 3500 euros bruts selon les différents territoires de la GR en 2022**



- [www.be.talent.com/fr/tax-calculator?salary=3500&from=month&region=Belgium](http://www.be.talent.com/fr/tax-calculator?salary=3500&from=month&region=Belgium)
- [www.fr.talent.com/tax-calculator?salary=3500&from=month&region=France](http://www.fr.talent.com/tax-calculator?salary=3500&from=month&region=France)
- [www.calculatrice.lu/calculatrice](http://www.calculatrice.lu/calculatrice)
- [www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotisations.html?ut=estimateurs](http://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotisations.html?ut=estimateurs)
- [www.brutto-netto-rechner.info/gehalt/gross\\_net\\_calculator\\_germany.php](http://www.brutto-netto-rechner.info/gehalt/gross_net_calculator_germany.php)

**Graphique 13 : Pour quels montants de salaire net d'un ménage de 2 enfants touchant un seul salaire de 3000 euros ?**

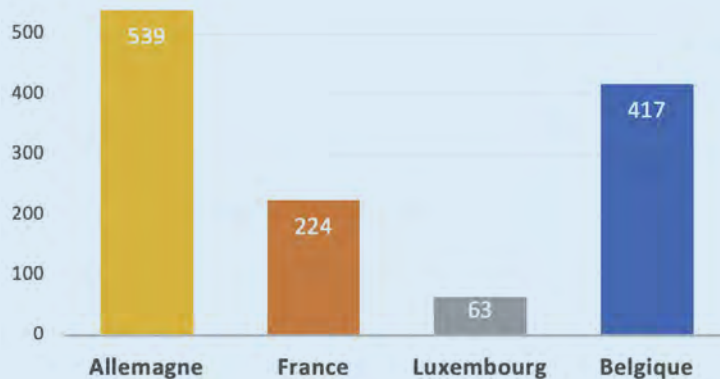


Une simulation du même type avait été réalisée par un bureau de consulting (*Waterhouse Cooper*) au début des années 2000 qui montrait déjà ces mêmes tendances et différences. Il s'agissait de l'exemple d'un salarié ayant 2 enfants et touchant 3 000 euros mensuels de salaires bruts (Belkacem et al., 2018).

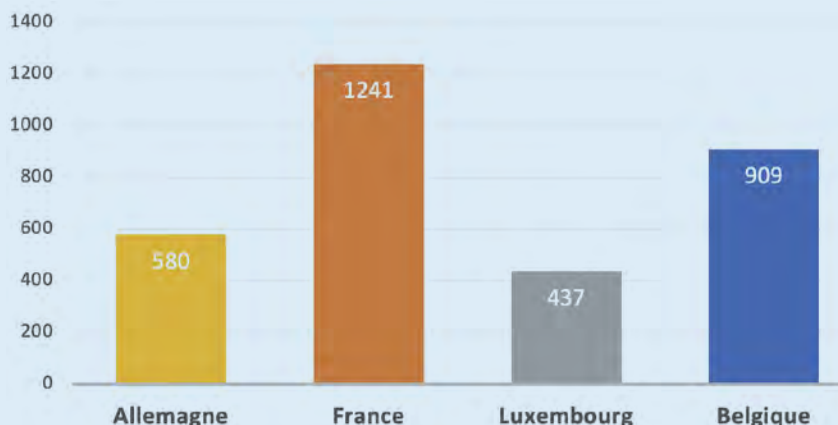
**Il ressort de cette simulation les points suivants :**

- C'est au Luxembourg que le salaire net après impôt serait le plus élevé : 2572 euros contre seulement 1854 euros en Allemagne, la France et la Belgique étant dans une position intermédiaire avec respectivement 2127 euros et 2193 euros pour la Belgique.
- A la différence du cas précédent, c'est en Allemagne que les impôts sont les plus élevés (539 euros) et en Belgique (417 euros) et par contre nettement plus faible en France (224 euros) et surtout au Luxembourg (63 euros).
- Mais comme pour le cas précédent, c'est en France que les charges sociales patronales sont les plus élevées (1241 euros) en regard de celles versées au Luxembourg (437 euros), pratiquement trois fois plus faibles, ce qu'avaient déjà montré nos analyses précédentes.

**Graphique 14 : Pour quels montants d'impôt sur le revenu d'un ménage de 2 enfants touchant un seul salaire de 3000 euros ?**



**Graphique 15 : Pour quels montants de charges sociales patronales d'un ménage de 2 enfants touchant un seul salaire de 3000 euros ?**



Nous retrouvons ces mêmes différences salariales à l'aide d'un troisième cas de simulation cette fois-ci d'un **salarié marié, sans enfant, gagnant un salaire brut de 3000 euros (cf. tableau 9)**.

**Tableau 9 : Un salarié marié, sans enfant, gagne un salaire brut de 3000 euros**

	LUXEMBOURG	BELGIQUE	FRANCE
<b>Brut</b>	3000	3000	3000
<b>AVN</b>	527,59	214,12	367,02
<b>Cotisations Salariales</b>	431,14	392,1	519,51
<b>Abattements</b>	214,5	/	/
<b>Imposable</b>	2924,61	2822,02	2678,8
<b>Cotisation Spéciale de SS</b>	/	27,51	/
<b>Impôts</b>	102,5	882,17	/
<b>Crédit d'impôt</b>	25	/	/
<b>Montant à payer</b>	2491,36	1698,22	2215,85

Source : Entreprises magazine, Les charges sociales luxembourgeoises, belges et françaises : «Les charges sociales luxembourgeoises, belges et françaises - Tous les articles» Entreprises magazine, Luxembourg

**Au Luxembourg**

- Pour les cotisations sociales : Pension : 282,21 € - Maladie : 106,27 € - Assurance dépendance : 42,66 € (non déductible fiscalement).
- Montant maximum de l'abattement fiscal relatif aux frais de déplacement.
- Montant à payer auquel il faut déduire la TVA due sur l'ANV, soit 79,13 €

**En Belgique**

- Cot. Sal. calculées sur le salaire brut uniquement.
- Cot. Spéciale : Cotisation retenue sur le salaire net du travailleur et versée à l'ONSS. Le montant de cette cotisation est fixée sur base des revenus annuels imposables du ménage. L'administration fiscale effectuera le décompte définitif de cette cotisation de l'enrôlement des revenus du contribuable.

**En France**

- Cot. Sal. : En considérant que le salarié est non cadre et travaille dans une entreprise de moins de 20 salariés, située en région Alsace-Moselle.
- Imposable : A reporter sur la déclaration fiscale.
- Montant à payer : Sur base de son net fiscal, nous pouvons estimer (4) qu'il faudra déduire de ce montant la somme de 255,75
- Montant à payer avant impôt

**Quel coût pour l'employeur ?**

Sur base des données énoncées ci-dessus, voyons à présent le coût que représente mensuellement ce salaire dans les 3 régions : Luxembourg : 3468 € (mutualité classe 2) / Belgique : 3 845,10 € / France : 4.365,98 €

Ces différentes simulations nous apportent des éléments de compréhension intéressants mais sans doute incomplets pour comprendre les différentiels de salaire. Aussi, selon nous, doivent-elles être appréhendées et manipulées avec précaution. Dans la réalité, les situations individuelles sont certainement plus complexes. C'est pourquoi nous proposons dans une seconde partie un modèle économétrique et dans une troisième partie une analyse qualitative pour conforter notre démonstration.



# II

## ANALYSE QUANTITATIVE

L'étude quantitative vise à étudier l'impact éventuel des différentiels de salaires entre les régions sur les tensions dans certains métiers ou occupations professionnelles en Région Lorraine et/ou dans le Grand-Est.

### 1



## II.1 APPROCHE ÉCONOMÉTRIQUE

### II.1.1 Contribution des différentiels de salaires aux tensions sur le marché du travail lorrain

Une première spécification économétrique nous permet de répondre à la question suivante : dans quelle mesure les différentiels de salaires avec les autres régions induisent-ils un renforcement des tensions dans certains métiers ou occupations professionnelles en Région Lorraine ou dans le Grand-Est ? Le différentiel de salaire est un déterminant essentiel de la migration ou du travail transfrontalier et impacte, via la mobilité des travailleurs, le degré de tension sur le marché du travail à l'origine.

La spécification économétrique que nous utilisons est la suivante :

$$I_{(lor,o,t)} = \alpha + \alpha_{secteur} + \beta_{lux} (w_{lux,o,t} - w_{lor,o,t}) + \beta_{sar} (w_{sar,o,t} - w_{lor,o,t}) + \beta_{rp} (w_{bw,o,t} - w_{lor,o,t}) + \gamma_{lux} I_{(lux,o,t)} + \gamma_{sar} I_{(sar,o,t)} + \gamma_{bw} I_{(bw,o,t)} + \varepsilon_{(lor,o,t)} \quad (1)$$

$I_{(lor,o,t)}$  est un indicateur de tension pour l'occupation  $o$  à la période  $t$  dans la Région Grand-Est ou en Lorraine selon le territoire sur lequel porte l'analyse.

$w_{lor,o,t}$  est le niveau de salaire net (après impôt et prélèvements) relatif à l'occupation  $o$  et à la période  $t$  en Lorraine ou Région Grand-Est.

$w_{lux,o,t}$  est le niveau de salaire net (après impôt et prélèvements) relatif à l'occupation  $o$  et à la période  $t$  au Luxembourg

$w_{sar,o,t}$  est le niveau de salaire net (après impôt et prélèvements) relatif à l'occupation  $o$  et à la période  $t$  en Sarre et Rhénanie Palatinat

$w_{rp,o,t}$  est le niveau de salaire net (après impôt et prélèvements) relatif à l'occupation  $o$  et à la période  $t$  en Sarre et Rhénanie Palatinat

$w_{bw,o,t}$  est le niveau de salaire net (après impôt et prélèvements) relatif à l'occupation  $o$  et à la période  $t$  en Bade

$I_{(lux,o,t)}$ ,  $I_{(sar,o,t)}$ ,  $I_{(bw,o,t)}$  sont les indicateurs de tensions dans les trois régions limitrophes de la Lorraine ou de la Région Grand-Est que nous introduisons comme variables de contrôle dans la régression.

Plusieurs remarques sont à mentionner afin de bien interpréter la portée des résultats relatifs à l'équation (1) :

Premièrement, les coefficients  $\beta_{lux}$ ,  $\beta_{sar}$  et  $\alpha_{bw}$  sont des coefficients à estimer d'intérêt pour notre question. Ils mesurent l'importance du différentiel de salaire entre la Région Lorraine (ou Grand-Est) et les trois autres régions frontalières.

On anticipe théoriquement que  $\beta_{lux} > \beta_{sar} > 0$  et  $\beta_{lux} > \beta_{bw} > 0$ , à savoir que le différentiel de salaire net de chaque région frontalière contribue aux tensions sur le marché du travail en Lorraine via les migrations vers ces régions mais que l'importance du Luxembourg dans ce phénomène est plus grande que pour les régions allemandes (pour une série de raisons telles que la langue, la proximité ou même l'effet réseau).

Deuxièmement, nous introduisons des mesures de tensions dans les régions frontalières  $I_{(lux,o,t)}$ ,  $I_{(sar,o,t)}$ ,  $I_{(bw,o,t)}$  susceptibles d'accueillir des travailleurs issus de Lorraine (ou Grand-Est). La construction de ces indicateurs étant différente de celle sous-jacente à  $I_{(lor,o,t)}$ , la valeur de ces coefficients  $\beta$  est difficile à appréhender.

Néanmoins, ces variables contrôlent pour l'effet d'une variation dans la demande de travail dans ces régions qui ne se répercuterait pas immédiatement dans le niveau salaire de salaire y prévalant. De ce fait, nos coefficients capturent l'effet

d'une variation du différentiel du salaire avec la région voisine indépendante d'une variation dans la demande du travail de cette région.

Troisièmement, nous introduisons des effets fixes secteur  $\alpha_{\text{secteur}}$ . Ces effets fixes capturent l'effet du secteur auquel appartient l'occupation en question sur la tension. Cette spécification permet donc de tenir compte du fait que certains secteurs sont structurellement en tension (ou à l'inverse en excès d'offre de travail) du fait de leurs caractéristiques intrinsèques (manque de formation, pénibilité du travail, ...).

## II.1.2. Données

Afin d'analyser les interrelations éventuelles entre les différentiels de salaire et les tensions du marché du travail par métier au Luxembourg, en Région Grand-Est et en Lorraine pour la France, en Sarre et Rhénanie-Palatinat pour l'Allemagne, il est nécessaire de recourir à plusieurs bases de données et de convertir les données dans une logique d'harmonisation.

### Les données portant sur les salaires par occupation en 2018 pour les trois pays proviennent de différentes sources :

- **Luxembourg** : Enquête sur la structure des salaires (Structure of Earnings Survey) du STATEC en 2018 avec un codage ISCO.
- **France** : Enquête « *Tous salariés* » issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations Sociales (DSN) en 2018 avec un codage PCS 2003 et PCS-ESE avec des indicateurs géographiques (avec un focus sur la Grand-Est et la région Lorraine).
- **Allemagne** : Enquête de « *Bundesagentur für Arbeit* » en 2018 avec un codage KldB avec code 3 digits en Saarland et Rheinland-Pfalz, et en Baden-Württemberg.

Dans une logique d'harmonisation, afin de déterminer des différentiels de salaires « *réalistes* », **les données ont été converties de la manière suivante :**

- **Au Luxembourg**, en partant des salaires annuels bruts par métier, nous obtenons les salaires nets équivalents temps plein en recourant à la calculatrice fiscale (avec comme base de calcul, un célibataire sans enfant). La table de correspondance ISCO-FAP permet enfin de déterminer un salaire mensuel net moyen (exprimé par codes FAP).
- **En France**, le salaire annuel net total (provenant de données individuelles) pour les individus âgés de 18 à 65 ans est converti en salaire équivalent temps plein (base de 1680h/an en 2018) mensuel. En recourant à la table de correspondance PCS-FAP, nous obtenons un salaire mensuel net moyen pour chaque métier (exprimée par codes FAP).
- **En Allemagne**, les salaires sont exprimés en mensuel et en équivalent temps plein. Nous recourons alors à la calculatrice fiscale en gardant les mêmes critères que ceux du Luxembourg. Enfin, les salaires nets sont ventilés par FAP en recourant à deux tables de correspondances : KldB-ISCO puis ISCO-FAP.

Ces conversions permettent alors d'obtenir des données harmonisées de salaires mensuels nets moyens ventilés par codes FAP (environ 185 dans notre cas) pour les différentes « *régions* » étudiées en 2018. Pour rendre homogène ces listes de métiers, nous avons mobilisé la nomenclature française des Familles Professionnelles (FAP) pour proposer le plus petit dénominateur commun (comme le réseau EURES-transfrontalier de la Grande Région, 2021).

### Les données portant sur les tensions du marché du travail par occupation en 2018 (et 2020 pour l'Allemagne) pour les trois pays sont issues de différentes sources :

- **Luxembourg** : Demande directe auprès de l'ADEM des indicateurs de tensions ventilés par code ROME en 2018. L'indicateur renvoie aux offres sans assignation. Il s'agit finalement des métiers les plus demandés, c'est-à-dire pour lesquels la proportion d'offres sans assignation est plus élevée que la moyenne des offres enregistrées à l'ADEM.
- **France** : Séries annuelles nationales, régionales et départementales sur les tensions du marché du travail en 2019 dans la nomenclature FAP en 87 et 225 par la DARES et Pôle emploi. L'indicateur retenu est les métiers en tension. L'indice se calcule en pondérant plusieurs sous-indices : Intensité d'embauches ; Lien formation-emploi ; Manque de main-d'œuvre disponible ; Non-durabilité de l'emploi ; Conditions de travail contraignantes ; Inadéquation géographique. Cette variable de « *tension* » est disponible pour la région Grand-Est et pour la Lorraine.
- **Allemagne** : Les données proviennent du Bundesagentur für Arbeit (→ [statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html)) avec un codage KldB pour 2020 (étant la première année présentant une ventilation par Länder). L'indicateur utilisé renvoie au concept de goulot d'étranglement. Plus en détails, les professions goulot d'étranglement présentent un score moyen de 2,0 ou plus. La plage de 1,5 à moins de 2,0 est définie comme les professions sous surveillance. Si la valeur globale est inférieure à 1,5 point, il ne s'agit pas d'une profession goulot d'étranglement (selon les statistiques de l'Agence fédérale pour l'emploi). L'indice couvre les régions Saarland et Rheinland-Pfalz, et Baden-Württemberg.



Dans la même logique que les « Salaires », la comparabilité des données (après application des tables de correspondances) est assurée par le recours au dénominateur commun FAP, afin de disposer de l'information nécessaire ventilée par métiers. Comme souligné par une étude du réseau EURES-transfrontalier de la Grande Région (2021), « les pays n'utilisent pas le même concept [...] au Luxembourg, il s'agit des métiers les plus recherchés ou des offres sans assignation de candidat ; en France on parle de métiers en tension et en Allemagne le

concept utilisé est celui de goulot d'étranglement. D'un point de vue étymologique, il y a bien quelques différences de sens, mais l'idée commune, c'est celle d'un déséquilibre entre l'offre et la demande. »<sup>12</sup> Il en découle que les données ne sont pas « purement » comparables ou harmonisées. Toutefois, au regard de l'approche économétrique retenue, ce « manque d'harmonisation » n'est aucunement préjudiciable pour estimer les interrelations éventuelles entre les différentiels de salaire et les tensions du marché du travail par métier.

Au final, notre base de données contient les salaires mensuels nets moyens et des indicateurs de tension, ventilés par codes FAP, en 2018 (année retenue en raison de la disponibilité des données pour les Régions/Pays), pour la région Grand-Est, la Lorraine, le Luxembourg et les régions allemandes (Saarland et Rheinland-Pfalz ; Baden-Württemberg).

Le tableau 10 reprend quelques statistiques descriptives permettant d'appréhender les données.

## Tableau 10 : Différentiels de salaire et tensions sur le marché du travail

	MOYENNE	ECART-TYPE	MINIMUM	MAXIMUM
<b>Différentiel salaire Lux-Grand Est</b>	1149	763	-1818	3696
<b>Différentiel salaire BW-Grand Est</b>	34	726	-2596	1238
<b>Différentiel salaire RHS-Grand Est</b>	-8	60,3	-2985	1032
<b>Tensions Gr.Est</b>	0,57	0,93	-1,66	3,52
<b>Tensions Lux</b>	0,267	0,184	0,01	0,76
<b>Tensions BW</b>	1,68	0,525	0,66	2,67
<b>Tensions RHS</b>	1,60	0,550	0,60	2,83

Notes : Symboles : Gr.Est= Région Grand-Est; Lux=Luxembourg ; RHS= Saarland et Rheinland-Pfalz ; BW= Baden Wurttemberg. Nombre de professions considérées : 176 ; nombre de secteurs différents : 19.

Les données permettent quelques visualisations intéressantes. Le différentiel de salaire entre le Luxembourg et la région Grand-Est est en moyenne positif, à hauteur de 1149€ nets par mois. Pratiquement toutes les professions présentent un salaire net en faveur du marché luxembourgeois, à l'exception de quelques professions, essentiellement dans le domaine artistique. De manière intéressante, ces professions (exemples : artistes, professionnels des spectacles) sont celles où l'indicateur suggère une absence de tensions dans la Région Grand-Est.

A l'autre extrême, les professions dans le domaine de l'ingénierie (bâtiment et travaux public, développement et recherche en informatique), domaine technique (techniciens en mécanique, en électricité ou dessinateurs industriels, chefs de chantier) présente un marché très fortement en tensions. Le différentiel de salaire le plus élevé est observé pour la profession de chef de chantier (code FAP B6Z73).

Le tableau 10 suggère que le différentiel de salaire avec les régions allemandes est en moyenne très faible, même si la dispersion est assez forte entre les professions, ce qui souligne que la demande varie en termes de structure entre les 2 côtés de la frontière franco-allemande. Au niveau des tensions dans les pays voisins, on notera aussi la très forte hétérogénéité des tensions sur le marché du travail. Les métiers les moins en tensions incluent des professions du secteur restauration et hôtellerie (cuisiniers, employés de l'hôtellerie, serveurs de cafés et restaurants)<sup>13</sup> ou des professions en matière d'accueil ou communication. A l'autre extrême, les professions les plus en tensions du côté luxembourgeois incluent des professions dans l'ingénierie (ingénieurs en télécommunication par exemple) ou dans le secteur des soins de santé (infirmiers). De manière générale, les professions de techniciens spécialisés sont en forte tension.

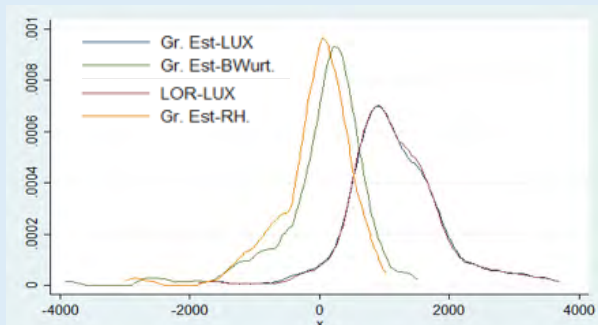


11 / Différentes sources de données portant sur le marché du travail ont été mobilisées : les statistiques du marché du travail (Pôle emploi - Dares), les offres collectées en ligne (Dares), besoins en main d'œuvre (Pôle emploi), Enquête conditions de travail - risques psychosociaux (Dares), Enquête emploi en continu (Insee), Enquêtes annuelles de recensement (Insee)

Plus d'informations : [www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/documentation\\_stmt\\_methodo.pdf](http://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/documentation_stmt_methodo.pdf)

12 / On peut d'ailleurs se reporter à cette étude pour une présentation détaillée des indicateurs de tension par Région/Pays.

## Graphique 16 : Distributions lissées des différentiels de salaires Grand-Est - Lorraine



Le graphique 16 reprend les distributions (lissées par la méthode du noyau) des différentiels de salaires pour les différentes occupations entre régions frontalières en compétition pour l'attraction des travailleurs. Les distributions de différentiels entre la région Grand-Est et les 2 régions frontalières allemandes (BW et RH) sont centrées autour de 0. A l'inverse, les différentiels de salaire sont pratiquement négatifs pour toutes les occupations vis-à-vis du Luxembourg, que ce soit dans la région Grand-Est ou la sous-région Lorraine.

# 2

## II.2.1 GRAND-EST

Nous commençons par considérer les résultats par rapport à la Région Grand-Est.

### Tableau 11 : Tensions et salaires, Grand-Est

	(1)	(2)	(3)	(4)
Diff salaire LU	3.772 (1.875)**	4.405 (1.751)**	4.239 (1.587)***	1.858 (0.944)*
Diff salaire BW	6.683 (5.024)	/	-5.230 (2.518)**	/
Diff salaire RH SA	-14.335 (4.898)***	-8.221 (2.572)***	/	/
Tensions LU	-0.286 (0.699)	-0.671 (0.621)	-0.286 (0.597)	0.591 (0.441)
Tensions BW	0.014 (0.300)	/	0.133 (0.202)	/
Tensions RH SA	0.190 (0.262)	0.215 (0.182)	/	/
Constante	-1.330 (0.459)***	-1.243 (0.283)***	-0.846 (0.458)*	-0.588 (0.187)***
• EF secteurs	oui	oui	oui	oui
• R2	0.46	0.45	0.43	0.33
• Nbre obs	105	107	118	153

\* p < 0.1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, Ecart-types robustes

### Tableau 12 : Tensions et salaires : Grand-Est différentiel seulement

	(1)	(2)	(3)	(4)
Diff salaire LU	3.915 (1.358)***	4.188 (1.448)***	3.682 (1.451)**	2.351 (0.944)**
Diff salaire BW	5.587 (3.521)	/	-4.127 (2.264)*	/
Diff salaire RH SA	-11.326 (3.675)***	-6.264 (2.257)***	/	/
Constante	-0.633 (0.262)**	-0.618 (0.256)**	-0.536 (0.226)**	-0.433 (0.188)**
• EF secteurs	oui	oui	oui	oui
• R2	0.56	0.56	0.51	0.43
• Nbre obs	129	129	135	165

\* p < 0.1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, Ecart-types robustes



13 / Ce qui n'est plus vrai aujourd'hui pour ces métiers depuis la crise sanitaire. Mais les données utilisées (1998) sont antérieures à la crise sanitaire.

Le tableau 11 reporte les résultats obtenus avec la spécification de base (équation 1). Nous considérons différentes spécifications successives pour mitiger certains problèmes statistiques. Les résultats dans la colonne 1 sont obtenus avec l'ensemble des variables introduites. D'un côté cette spécification garantit la prise en compte avec toutes les régions limitrophes. Néanmoins, de manière non surprenante, les variables concernant les 2 régions allemandes sont très corrélées : les 2 indicateurs de tensions sont corrélés à 80%, les différentiels de salaire vis-à-vis de la Région Grand-Est sont corrélés à 93%. Cette corrélation (appelée multi-collinéarité en économétrie) crée des problèmes d'estimation. De ce fait dans les colonnes 2 et 3 nous introduisons chaque Région allemande séparément pour mitiger ce problème.

Un autre souci avec l'introduction des données allemandes est la diminution drastique du nombre d'observations. Ceci est dû à l'absence de données sur les indicateurs de tension pour les régions allemandes. De ce fait, de nombreuses occupations ne sont pas incluses dans l'analyse relative aux estimations des colonnes 1, 2 et 3. De ce fait, nous excluons les variables allemandes et considérons uniquement l'ajustement par rapport au GD de Luxembourg en colonne 4. Ceci a pour effet d'augmenter le nombre d'occupations considérées (153 au lieu de 105).

Les résultats suggèrent sans ambiguïté que le différentiel de salaire vis-à-vis du Luxembourg entraîne une hausse des tensions sur le marché du travail du Grand-Est. Les estimations des colonnes 1-4 suggèrent que cet effet est statistiquement assez marqué. Quantitativement, une hausse de 100 euros du différentiel du salaire vis-à-vis du GD de Luxembourg pour une occupation donnée augmente l'indicateur de tension dans la Région GE d'une ampleur oscillant entre 1.86 et 4.4 (sur une échelle allant de -1.66 à 3.53).

Une des difficultés d'interprétation de cet effet est lié au fait que l'indicateur de tension n'a pas une dimension bien définie. Pour compléter l'interprétation, on procède aussi à une estimation similaire basée sur des variables standardisés (exprimées en déviation de leur moyenne dans l'échantillon et divisées par leur écart-type d'échantillon). Les coefficients estimés, dits coefficients standardisés appréhendent l'effet d'une hausse d'un écart-type du différentiel de salaire (ou des tensions dans les marchés du travail voisins) en termes d'écart-type des tensions en Lorraine. Les résultats ne sont pas reportés par souci de concision. Pour le tableau 1, les coefficients standardisés sont respectivement égaux pour les colonnes (1) à (4) à 0,26, 0,31, à,32 et 0,14.

Ainsi, si on se base sur les résultats de la colonne 1, une occupation avec un différentiel de salaire avec le Luxembourg de 1 écart-type plus élevé par rapport à une occupation avec un différentiel de salaire égale à la moyenne aura un degré de tension de 0,26 écart-type plus élevé que la seconde occupation. Pour être plus concret, nous pouvons illustrer par l'exemple suivant. En prenant 2 professions. La première intitulée « *Ouvriers qualifiés de travaux public* » (code FAP B1Z40) présente un différentiel de salaire moyen avec le

Luxembourg. La deuxième, intitulée « *cadres techniques de la maintenance et de l'environnement* » (code H0Z91) présente un différentiel de salaire de 0,196, soit un peu plus qu'un écart-type de plus dans la distribution des différentiels de salaire de l'échantillon. Le modèle prédit que si les tensions sur la première profession sont à la moyenne, si le différentiel de salaire devenait égal à celui de la seconde profession, le degré de tension serait identique. En réalité, ce n'est pas le cas et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, ces 2 professions ne sont pas dans le même secteur, et le modèle montre que le secteur a un rôle important pour expliquer les tensions. En second lieu, les tensions sur la première sont légèrement plus élevées que la moyenne (0,98 au lieu de 0,57). Le modèle prédit que l'indicateur de tension s'établirait à 1,30. On observe que l'indicateur sur la seconde profession est en réalité de 1,28, soit une valeur très proche. L'exemple illustre que le modèle possède un pouvoir explicatif et prédictif, mais l'exemple souligne aussi ses limites pour une prédiction parfaite.

Les résultats concernant le différentiel vis-à-vis des régions allemandes sont clairement plus ambigus. Les coefficients sont soit non statistiquement différents de zéro (pas d'effet statistique), soit négatifs, ce qui est contre-intuitif par rapport à l'effet transitant par la mobilité en tout cas. Le différentiel de salaire ne semble donc pas exercer un impact via une possible mobilité professionnelle des travailleurs français vers les Landers allemands (ou une mobilité dans le sens inverse).

Concernant l'effet autonome des tensions sur le marché du travail dans les régions limitrophes, l'effet est peu important, que ce soit pour les régions allemandes limitrophes ou le GD de Luxembourg. Ces estimations suggèrent donc un rôle important du marché du travail luxembourgeois transitant donc essentiellement par le différentiel de salaire.

Le tableau 12 propose des estimations similaires mais sans l'introduction des indicateurs de tensions. Ceci a pour but d'une part d'augmenter le nombre d'occupations considérées (les indicateurs de tensions étant indisponibles pour certaines occupations) et d'autre part de considérer un effet total du différentiel de salaire. Concernant ce second point, une variation du différentiel est susceptible d'affecter les tensions sur le marché du travail des régions voisines. Par exemple, une hausse du salaire luxembourgeois pourrait entraîner une baisse de la demande issue des entreprises pour cette occupation au Luxembourg. Si un tel effet prédomine, le coefficient estimé dans le tableau 3 devrait être plus faible que celui dans le tableau 2. Les résultats du tableau 3 confirment globalement ceux obtenus dans le Tableau 1. Si les coefficients du différentiel de salaire avec le Luxembourg sont légèrement plus élevés dans certaines spécifications comme celle de la colonne 4, ils ne diffèrent pas statistiquement parlant des coefficients du tableau 2.<sup>14</sup> Notons également que lorsque nous excluons certaines professions pour lesquelles le différentiel de salaire Luxembourg-France est négatif (professions particulières telles que artistes ou écrivains), les résultats restent très similaires.<sup>15</sup>



14 / Les coefficients standardisés du différentiel de salaire Grand-Est-Luxembourg sont respectivement égaux à 0,29, 0,31, 0,27 et 0,10.

15 / Les résultats ne sont pas reportés par souci de parcimonie mais sont disponibles sur demande.

## II.2.2 RÉGION LORRAINE

► **Tableau 13 : Tensions et salaires / Lorraine**

	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Diff salaire LU</b>	1.462 (1.014)	1.477 (1.027)	1.318 (0.802)	1.300 (0.621)**
<b>Diff salaire BW</b>	1.204 (3.216)	-	-0.860 (1.190)	-
<b>Diff salaire RH SA</b>	-1.775 (2.793)	-0.681 (1.410)	-	-
<b>Tensions LU</b>	0.341 (0.386)	0.330 (0.365)	0.163 (0.348)	0.520 (0.360)
<b>Tensions BW</b>	-0.271 (0.221)	-0.223 (0.108)**	-	-
<b>Tensions RH SA</b>	0.055 (0.244)	-	-0.139 (0.101)	-
<b>Constante</b>	1.462 (1.014)	1.477 (1.027)	1.318 (0.802)	1.300 (0.621)**
• <b>EF secteurs</b>	oui	oui	oui	oui
• <b>R2</b>	0.36	0.36	0.34	0.31
• <b>Nbre obs</b>	79	80	90	114

\* p < 0.1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, Ecart-types robustes

► **Tableau 14 : Tensions et salaires / Lorraine, différentiel seulement**

	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Diff salaire LU</b>	1.660 (0.790)**	1.725 (0.812)**	1.992 (0.873)**	1.751 (0.623)***
<b>Diff salaire BW</b>	0.932 (3.165)	-	-1.794 (1.260)	-
<b>Diff salaire RH SA</b>	-2.284 (2.798)	-1.431 (1.008)	-	-
<b>Constante</b>	-0.338 (0.169)**	-0.336 (0.165)**	-0.345 (0.159)**	-0.352 (0.155)**
• <b>EF secteurs</b>	oui	oui	oui	oui
• <b>R2</b>	0.38	0.38	0.34	0.29
• <b>Nbre obs</b>	94	94	97	117

\* p < 0.1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, Ecart-types robustes

Les tableaux 13 et 14 reprennent les mêmes estimations, mais pour la Région lorraine plutôt que le Grand-Est. Du fait de la moindre disponibilité des données, le nombre d'observations (i.e. de professions considérées) est significativement moindre. Les résultats sont donc à prendre avec d'avantage de prudence.

Les résultats confirment globalement les résultats obtenus sur le Grand-Est. Le différentiel de salaire avec le GD de Luxembourg semble accroître les tensions dans la région lorraine (voir notamment colonne 4 du Tableau 4 qui est obtenu avec un nombre plus acceptable d'occupations).<sup>16</sup> Ce n'est pas le cas concernant le différentiel de salaire vis-à-vis des 2 régions allemandes. Les indicateurs de tension dans les régions voisines ne semblent pas exercer d'effet autonome sur la tension du marché du travail lorrain.

Lorsque ces indicateurs de tension ne sont pas inclus, les spécifications montrent un effet plus clair du différentiel de salaire avec le GD de Luxembourg. Les coefficients suggèrent qu'une hausse de 100 euros du différentiel du salaire vis-à-vis du GD de Luxembourg pour une occupation donnée augmente l'indicateur de tension dans la Région GE d'une ampleur oscillant entre 1.66 et 2 (sur une échelle allant de -1.66 à 3.53).<sup>17</sup>

Ceci est dû à la fois à l'utilisation d'une spécification plus parcimonieuse mais aussi à une augmentation du nombre d'occupations considérées, notamment dans les régressions incluant les différentiels de salaire avec les régions allemandes (colonnes 1-3 du tableau 5). Quantitativement, l'effet du différentiel avec le GD de Luxembourg sur les tensions du marché du travail est légèrement plus faible pour la Lorraine comparativement à la Région Grand-Est. Néanmoins, il n'est pas clair d'où vient cette différence dans la mesure où les analyses incluant la Lorraine intègrent nettement moins d'occupations.



16 / Les coefficients standardisés varient entre 0.19 et 0.23 selon les spécifications.

17 / Les coefficients standardisés varient entre 0.25 et 0.31 selon les spécifications.



➤ **Tableau 15 : Tensions et salaires Grand-Est / effets hétérogènes**

	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Diff sal LU occ. tension</b>	4.226 (1.329)***	4.371 (1.441)***	3.821 (1.472)**	3.127 (1.177)***
<b>Diff sal LU occ. non tension</b>	2.740 (1.747)	3.372 (1.774)*	2.052 (1.892)	0.883 (1.059)
<b>Diff sal RHSA occ. tension</b>	-12.295 (3.753)***	-6.083 (2.696)**	-	-
<b>Diff sal RHSA occ. non tension</b>	-13.085 (4.961)***	-5.961 (3.333)*	-	-
<b>Diff sal BW occupation en tension</b>	6.212 (4.092)	-	-3.160 (2.939)	-
<b>Diff sal BW occupation non en tension</b>	8.456 (4.734)*	-	-4.152 (3.128)	-
<b>Constante</b>	-0.634 (0.262)**	-0.591 (0.256)**	-0.460 (0.225)**	-0.404 (0.174)**
<b>• EF secteurs</b>	oui	oui	oui	oui
<b>• R2</b>	0.46	0.44	0.39	0.33
<b>• Nbre obs</b>	126	126	132	162

\* p < 0.1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, Ecart-types robustes

Le tableau 15 fournit les effets hétérogènes du différentiel de salaire entre la Région Grand-Est et les régions frontalières. Par effets hétérogènes, on entend des effets différents selon que l'occupation est en tension dans la région frontalière. On s'attend à ce que l'attractivité exercée à travers le salaire soit plus forte pour les occupations en grande demande dans les régions frontalières. Par occupations en tension, on définit celles qui présentent un indicateur supérieur à la médiane. Cela représente donc 50% des occupations pour lesquelles on dispose d'un indicateur.

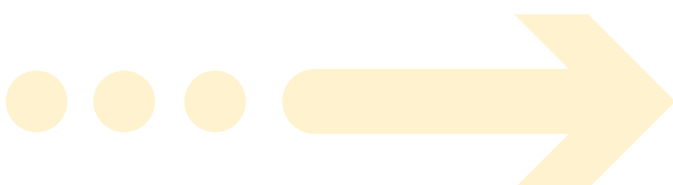
➤ **Tableau 16 : Tensions et salaires Lorraine / effets hétérogènes**

	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Diff sal LU occ. tension</b>	1.773 (0.925)*	1.749 (0.934)*	2.140 (0.933)**	1.826 (0.693)***
<b>Diff sal LU occ. non tension</b>	0.992 (1.553)	0.885 (1.663)	1.424 (1.598)	1.500 (0.847)*
<b>Diff sal RHSA occ. tension</b>	-2.932 (2.954)	-1.288 (1.487)	-	-
<b>Diff sal RHSA occ. non tension</b>	-2.998 (3.080)	-0.898 (1.726)	-	-
<b>Diff sal BW occupation en tension</b>	1.037 (3.140)	-	-2.417 (1.554)	-
<b>Diff sal BW occupation non en tension</b>	2.692 (3.449)	-	-0.521 (1.649)	-
<b>Constante</b>	-0.319 (0.179)*	-0.282 (0.181)	-0.332 (0.172)*	-0.337 (0.152)**
<b>• EF secteurs</b>	oui	oui	oui	oui
<b>• R2</b>	0.39	0.38	0.35	0.29
<b>• Nbre obs</b>	94	94	97	117

\* p < 0.1; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, Ecart-types robustes

Le tableau 16 réplique la même analyse mais pour la Région Lorraine. Même si cela induit une baisse significative du nombre d'observations (occupations), un résultat global identique semble émerger. Globalement, l'impact du différentiel du salaire semble amplifié lorsque l'occupation est en tension dans les régions voisines. Les estimations semblent suggérer même que l'effet du différentiel de salaire est spécifique à ces occupations. Néanmoins, les résultats issus de la spécification la plus parcimonieuse et utilisant un plus grand nombre d'occupations (117 au lieu de 94) suggèrent que, si l'effet est plus marqué statistiquement pour les occupations en tension, l'impact du différentiel de salaire semble aussi opérant pour les autres occupations.

Terminons par un commentaire de prudence quant à l'interprétation de ces résultats car ils reposent sur certaines hypothèses de travail. Une hypothèse concerne la classification des occupations en tensions. Dans notre analyse ci-dessus, elle se base sur l'utilisation de la médiane dans l'échantillon utilisé. D'autres choix sont évidemment possibles.



# III

## ÉTUDE QUALITATIVE : enquête sur les pratiques de recrutement et politiques salariales de quelques entreprises localisées dans les régions frontalières

Nos résultats économétriques vont dans le sens des observations et des conclusions des travaux sur le sujet. Ils montrent que le différentiel de salaire entre la Lorraine et le GD du Luxembourg constitue un important déterminant des tensions de certains métiers en Lorraine. Par contre le différentiel de salaire entre la Rhénanie-Palatinat-Sarre et la région française ne semble pas avoir d'impact sur le degré de tension des métiers côté Lorraine. Qu'en disent les acteurs de terrains, chefs d'entreprise, de ces observations ? C'est l'objet de cette troisième et dernière partie de ce rapport. Nous voulons illustrer ces différents résultats par des pratiques de terrain à partir d'une série d'entretiens auprès de responsables d'entreprises situées dans les régions frontalières. Nous avons enquêté 14 entreprises<sup>18</sup> pratiquement toutes situées dans la zone d'influence du Luxembourg et dans une moindre mesure de l'Allemagne. Ce qui nous intéresse ici est surtout la zone d'influence du Luxembourg qui attire les trois quarts des travailleurs frontaliers de la Grande Région dont la moitié de France (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2011 et 2021).

# 1



### III.1 PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE ET DE L'ÉCHANTILLON

Ces entreprises<sup>19</sup> sont toutes implantées dans le Nord de la Lorraine (ancienne région française intégrée à la Région Grand-Est depuis la réforme territoriale de janvier 2016). Elles sont situées pour la plupart d'entre-elles qu'à quelques kilomètres des frontières.

-9 entreprises sont situées dans le département de Meurthe et Moselle à la frontière avec la Belgique et le Luxembourg (MUTLAR, KIRCA, KREMP, EPAUT, MATAIRE, TALSANT, DRIVAU, COLTER et HYPDIS) dont 7 en contact direct avec les frontières ;

-2 entreprises sont implantées dans le département de Moselle (RESTAU, ASSUR) ;

-et 3 entreprises sont localisées dans le département de la Meuse (TOUMAT, AGHP, DISTRUB).

Il nous a semblé intéressant de retenir également quelques entreprises, relativement éloignées des frontières avec le Luxembourg et l'Allemagne (celles localisées en Meuse et 1 dans le sud de la Meurthe et Moselle, à Atton près de Pont-A-Mousson pas loin de Nancy) du fait qu'on observe ces dernières années un élargissement relativement important de l'espace de recrutement du Luxembourg.

Autre caractéristique du point de vue de l'activité des entreprises enquêtées, tous les grands secteurs d'activité économique sont représentés :

- Secteur industriel, métallurgie (MUTLAR), automobile (KREMP et EPAUT), Construction (TOUMAT), Génie climatique (MATAIRE)

- Secteur des services, santé – sanitaire (TALSANT et AGHP), commerce distribution (DISTRUB, DRIVAU, HYDRIS), hôtels, cafés, restaurants (RESTAU), assurance – immobilier (ASSUR), secteur public (COLTER).

Enfin, il s'agit pour 11 entreprises sur 14 de petites et moyennes entreprises ce qui reflète assez bien la structure du système productif concentré sur des entreprises de petite taille. Cependant 2 entreprises ont une taille relativement importante, l'une dans le secteur du commerce – distribution (HYDRIS, 428 salariés) et, l'autre, dans le secteur des soins, de la santé (TALSANT, 650 salariés).

18 / Initialement, il était prévu d'enquêter que 12 entreprises. En réalisant le travail de terrain, nous avons rencontré des situations très particulières d'entreprise que nous avons souhaité intégrer dans notre échantillon.

19 / Les noms des entreprises ont été délibérément modifiés pour respecter la volonté d'anonymat des personnes rencontrées.





## SYNOPTIQUE DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES



Nom de l'entreprise et activité	Difficultés de recrutement ?	Profils - métiers recherchés et métiers ?	Les raisons des difficultés de Recrutement ?	Quelles solutions vous appliquez ?	Quelle politique de Rémunération...
<b>1 • MUTLAR</b> 99 salariés Lexy Fabrication de Métaux	OUI  Besoins importants	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bacs +2, +3,</li> <li>Profils techniques dans la Maintenance</li> <li>Métiers de l'électricité, environnements connectés</li> <li>Opérateurs de production, pontier, techniciens de maintenance, mécaniciens, outilleurs,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alignement sur les pratiques au Luxembourg</li> <li>Manque d'attractivités des métiers</li> <li>Manque développement marketing et d'image de marque de ces métiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intérim</li> <li>Formation en interne</li> <li>Partenariat avec organismes de formation (école, IUT, ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>Primes</li> <li>Peu de marge pour augmenter les salaires</li> </ul>
<b>2 • TOUMAT</b> Regret, prêt de Verdun (Meuse)	OUI  Important	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opérateur de saisie, comptable.</li> <li>Bac + 2 voire bac +3 et au moins une année d'expérience</li> <li>Comptable, l'informaticien, marketing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution des métiers - opérateur de saisie</li> <li>Dématérialisation.</li> <li>Expérience.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer le télétravail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>Indemnités de déplacements</li> <li>Favoriser le télétravail personnels de bureaux</li> </ul>
<b>3 • KIRCA</b> TPE Longwy Travaux de peinture et vitrerie	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profils expérimentés bâtiment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alignement sur les pratiques au Luxembourg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement des personnes formées à Luxembourg</li> <li>Détachement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se base sur le Luxembourg</li> </ul>
<b>4 • KREMP</b> 6 à 9 salariés Longwy Auto	OUI  Besoins importants	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAP - niveau bac +2 minimum jusqu'à une licence professionnelle bac + 3</li> <li>Métier de carrossier et mécanicien auto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forte concurrence du Luxembourg</li> <li>Attractivité des métiers (condition de travail)</li> <li>Expérience nécessaire</li> <li>Démissions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat avec des organismes de formation</li> <li>Formation par alternance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>Primes</li> </ul>
<b>5 • EPAUT</b> 25 employés LEXY Auto	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profil technicien automobile.</li> <li>Postes de conseillers commerciaux, niv. BAC+2 ou BAC+3</li> <li>Métiers de la mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alignement sur les pratiques au Luxembourg</li> <li>Manque de qualifications et/ou de compétences sur le territoire</li> <li>Conditions de travail difficiles</li> <li>Démissions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recours à la digitalisation des pratiques de recrutement : recours à des applications dédiées (LinkedIn, Indeed) + réseaux sociaux</li> <li>Flexibilité du temps de travail (4, 5 jours)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>Revalorisation de la base de rémunération</li> <li>Instaurer un système de primes d'assiduité, des primes de rendement ou encore des primes de fin d'année</li> <li>Proposer des % de réduction pour l'achat d'un véhicule au sein de l'entreprise</li> </ul>
<b>6 • MATAIRE</b> Atton 35 salariés Génie climatique	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les ouvriers qualifiés et non qualifiés</li> <li>Personnel d'encadrement de chantier</li> <li>Chauffagiste</li> <li>Personnel affecté à la maintenance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des métiers de plus en plus techniques qui font appel à l'informatique</li> <li>Difficulté d'anticipation</li> <li>Fidélisation</li> <li>Métiers plus complexes</li> <li>Déplacements lgs</li> <li>Profils inadéquats proposés par les services publics de l'emploi</li> <li>Forte concurrence</li> <li>Pénurie de candidats</li> <li>Les savoirs-faire techniques évol, Evo de la réglementation sur la rénovation énergétique. Plus grande mobilité professionnelle des salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessité de faire évoluer les méthodes de recrutement</li> <li>Recrutement sur les réseaux sociaux (facebook, linkedin)</li> <li>Améliorer les politiques de fidélisation</li> <li>Améliorer les conditions de travail</li> <li>Recours à l'Apprentissage - alternance</li> <li>Investir dans des équipements digitalisés</li> <li>Participation à des job dating, aux portes ouvertes des écoles</li> <li>Partenariat avec les écoles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>+ Avantages directs et indirects : (véhicule de service, chèques restaurant, intéressement, ...)</li> </ul>



## SYNOPTIQUE DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES



Nom de l'entreprise et activité	Difficultés de recrutement ?	Profils - métiers recherchés et métiers ?	Les raisons des difficultés de recrutement ?	Quelles solutions vous appliquez ?	Quelle politique de rémunération...
<b>7 • TALSANT</b> 650 salariés Mont-Saint-Martin Santé	OUI  Besoins importants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profils Médicaux : médecins</li> <li>• Paramédical : personnel soignant (infirmier(e)s, aides soignant(e)s etc.)</li> <li>• + Administratifs : comptabilité, RH, accueil etc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence avec les structures de santé au Luxembourg</li> <li>• Difficultés conjoncturelles (la situation des organismes de santé en France)</li> <li>• Situation sanitaire actuelle (Covid)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intérim</li> <li>• Appel à des travailleurs venus de l'étranger</li> <li>• Partenariat avec des organismes de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>• Efforts niveau de salaires : une nécessité</li> </ul>
<b>8 • AGHP</b> Meuse Santé, personnes âgées	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domaine de la santé</li> <li>• Infirmiers / Aides soignant(e)s</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence avec le Luxembourg</li> <li>• Salaires peu attractifs</li> <li>• La crise du Covid + pass vaccinal obligatoire</li> <li>• Problème de Reconnaissance</li> <li>• Conditions de travail</li> <li>• Qualité du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nécessité d'être plus attractif en termes d'organisation, de matériel innovant, centré aussi bien sur la qualité des soins que sur la qualité de vie au travail du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>• Revalorisation des salaires</li> <li>• Efforts sur les niveaux des Salaires + primes</li> </ul>
<b>9 • DISTRUB</b> 5 salariés Damvillers, Meuse Commerce d'alimentation générale	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bac pro dans le domaine du commerce, de la boucherie ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Système de formation</li> <li>• Lieu d'implantation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formations internes</li> <li>• Fidélisation Formations internes</li> <li>• Fidélisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>• Faibles marges</li> </ul>
<b>10 • DRIVAU</b> 40 salariés environ Mont-Saint-Martin Distribution	OUI  Importants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uniquement des efforts physiques et une bonne mémoire. Préparateurs de commandes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuite des compétences au Luxembourg</li> <li>• Les conditions de travail, en effet le salaire et les cadences de travail pour respecter la productivité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseaux sociaux. Job dating, être actif à 360°, la presse locale ou encore communication, information dans les tickets de caisse et les affiches ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>• Des primes</li> </ul>
<b>11 • RESTAU</b> 5 à 8 salariés Metz	OUI  Encore plus depuis la crise du Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uniquement de la motivation et de la rigueur</li> <li>• Serveur et cuisinier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les gens ne sont plus motivés pour travailler avec des horaires décalés</li> <li>• Conditions de horaires décalés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas tellement de marge de manœuvre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>• A minima, éventuellement primes exceptionnelles</li> </ul>
<b>12 • COLTER</b> 27 employés Gorcy Administration	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers du service administratif</li> <li>• animateurs</li> <li>• Contractuels</li> <li>• Besoins de contractuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence du Luxembourg</li> <li>• Durée incomplète des emplois proposés</li> <li>• Situation géographique : enclave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps de travail</li> <li>• Emplois temporaires</li> <li>• Localisation : Gorcy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> </ul>
<b>13 • ASSUR</b> 4 Salariés Thionville Assurance	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niv. BTS / Licence Domaines professionnels de commercialisation des produits d'assurance. Metier de collaborateur commercial d'agence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence du Luxembourg</li> <li>• Inadéquation entre besoin et filières de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat organismes de formation par alternance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> <li>• Primes</li> </ul>
<b>14 • HYPDIS</b> 428 salariés Mont-Saint-Martin Distribution	OUI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tous les niveaux et profils : employé qualifié libre-service, cadres de magasin.</li> <li>• Métiers de mise en rayon : rayons boucherie et boulangerie...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence du Luxembourg</li> <li>• Faible Salaire</li> <li>• Conditions de travail (horaire rigide)</li> <li>• Reconnaissance des métiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseaux sociaux. Job dating, s'appuyer sur la presse locale ou encore les tickets de caisse et les affiches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminants légaux + conventionnels</li> </ul>

Nous avons rencontré les responsables d'entreprises ou les responsables de ressources humaines (RH) lorsqu'il y en avait un. La durée des entretiens était comprise entre 40 minutes et 75 minutes sous format prise de note <sup>20</sup>. Ce travail d'enquête a été réalisé dans le cadre d'un enseignement s'intitulant développement transfrontalier dans la Grande Région sous la responsabilité de Rachid Belkacem (Enseignant Chercheur en économie et en gestion) et auquel ont participé les étudiants de seconde année du Bachelor Universitaire de Technologie en Gestion des Entreprises et des Administrations de l'IUT Henri Poincaré de Longwy (Université de Lorraine). Nous avons opté pour des entretiens semi-directifs, une méthodologie plus riche, plus dynamique pour recueillir les propos enrichis par les réactions spontanées des personnes questionnées.

### Le guide d'entretien était structuré autour d'une dizaine de grands items de discussion :

Présentation de l'entreprise, l'activité économique et l'ancienneté ?

Difficultés de recrutement ?

Pour quels domaines professionnels ? Pour quels métiers spécifiques ?

Les raisons de ces difficultés de recrutement ?

La localisation géographique de l'entreprise est-t-elle un atout ou un obstacle aux projets de recrutement ?

Evolution des recrutements dans les années à venir ?

Quelles solutions mises en œuvre pour gérer ces problèmes de recrutement ?

Politique de rémunération ? Les déterminants (le diplôme, l'expérience, autre, ...) ?

Les salaires : des instruments de fidélisation des salariés ?

Des salaires : des minima conventionnels ou légaux ?

Des suppléments salariaux collectifs (primes, participation, mutuelle, ...) ? Lesquels et pour quelles catégories ou niveaux de qualification de vos salariés ?

Point commun, toutes ces entreprises rencontrent des difficultés dans la réalisation de leur projet de recrutement et ceci indépendamment de leur secteur d'activité. Les problèmes de recrutement concernent ainsi tous les pans de l'activité et chose nouvelle, tous les niveaux de qualification (Eures, 2021 ; Belkacem et Pigeron-Piroth, cahier de la Grande Région n°2). En régions frontalières, du fait des disparités de niveaux de salaire de part et d'autre des frontières, ces entreprises doivent faire preuve de créativité pour attirer les candidats aux profils recherchés. Pour ces dernières, la proximité avec le Luxembourg est clairement vécue comme un inconvénient pour mettre en œuvre leur projet de recrutement (**MUTLAR, KREMP, EPAUT, KIRCA pour le secteur industriel et TALSANT, AGHP, DRIVAU, COLTER, ASSUR, HYPDIS pour le secteur des services**).



Cela concerne les projets de recrutements aussi bien des personnels qualifiés que non qualifiés. L'attractivité du Luxembourg est vécue comme une pompe aspirante d'une certaine façon des compétences et des qualifications présentes sur le territoire. Selon les propos recueillis chez ces responsables, ces difficultés de recrutement sont même devenues structurelles, c'est-à-dire durables, permanentes : « Allez trouver un bon profil méca... ou maçon dans la région. Ils sont tous de l'autre côté... » nous expliquait le représentant de l'entreprise **KIRCA**.

De nombreux postes vacants le sont depuis longtemps obligeant certains responsables à faire preuve d'innovation pour recruter leur personnel. C'est clairement les situations de **TALSANT** dans le secteur de la santé qui n'hésite plus à recruter des profils médicaux à l'étranger tout en intensifiant le recours à l'intérim ou de **KIRCA** qui recrute directement son personnel qualifié via par exemple les détachements par l'entremise de l'intérim. C'est aussi la situation de **KREMP** dans le secteur de l'automobile qui tente de développer la formation par alternance en recherchant des partenariats avec des organismes de formation (IUT, Lycées professionnels). Nous retrouvons cette même logique chez **MUTLAR** dans la métallurgie qui combine intérim, formation interne et formation par alternance. Les différentiels de salaires jugés trop importants avec ceux pratiqués au Luxembourg sont présentés comme la principale raison (voire l'unique raison) des difficultés de recrutement. Non résignées, certaines entreprises cherchent à innover à la fois dans leur politique de gestion de ressources humaines comme nous venons de le dire et dans leurs politiques salariales pour limiter ces écarts de salaire. Mais ce n'est pas le seul enseignement de cette enquête.



20 / Beaucoup de nos interlocuteurs se sont opposés à l'enregistrement de la discussion.

# 2



## III.2 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS TIRÉS DES ENTRETIENS

### Une confirmation des tendances observées à l'échelle nationale mais amplifiées dans les régions transfrontalières.

Nous avons tiré huit principaux enseignements de nos entretiens. Certains méritent d'être encore creusés dans la perspective d'autres recherches. Ceux-ci confirment les mouvements observés en matière de politiques de recrutement et de rémunération au plan national mais avec la particularité suivante que **ces tendances sont amplifiées pour les entreprises situées en régions frontalières**. Du fait de leur position transfrontalière, elles sont en effet davantage soumises à un contexte plus agressif de compétitivité affectant toutes les dimensions de l'entreprise : les politiques de recrutements (attirer les meilleurs profils), les politiques salariales (niveaux de salaires et avantages salariaux), voire les stratégies de développement, ...

**1<sup>er</sup> enseignement,** pour tous les responsables rencontrés, il est signalé une difficulté croissante à mener à leur terme leur projet de recrutement et signalent un manque de profils adaptés à leurs besoins.<sup>21</sup> Ces observations sont confirmées par des enquêtes nationales. Selon une étude nationale de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), plus de 9 entreprises (des TPE-PME) sur 10 (94%) n'arrivent pas à trouver les bons candidats. D'autres études nationales font le même constat.<sup>22</sup> Dans le cadre de l'étude annuelle de la CGPME (2021) 2362 responsables de TPE-PME ont été questionnés sur l'état de leur activité. Les trois-quarts (74%) vont jusqu'à signaler une absence totale de candidats sur le territoire et presque la moitié (47%) une absence de compétences. Dans notre enquête, c'est pratiquement le cas de tous les responsables rencontrés. Nous retrouvons ainsi ces mêmes difficultés mais amplifiées dans notre région frontalière. Ces dernières s'accroissent même selon les responsables rencontrés. Dans notre enquête, certains postes sont vacants depuis plusieurs mois voire plusieurs années, comme nous l'avons précédemment précisé.

Par exemple, pour **DISTRUB** et **HYDRIS** dans le secteur du commerce et de la distribution, ces entreprises rencontrent des problèmes récurrents de recrutement de responsables-gestionnaires de rayon boucherie ou d'opérateurs de commande. Sur la base des propos recueillis, ces difficultés de recrutement s'expliquent par un assèchement territorial des profils qualifiés en raison de la proximité avec le Luxembourg et ses salaires comparativement plus élevés. Mais ce n'est pas la seule raison comme le notent d'autres responsables, comme chez **RESTAU**, **COLTER** dans le secteur public pour la recherche de profils contractuels, **DRIVAU** dans la distribution, **AGHP** dans le secteur sanitaire et social, aussi chez **EPAUT** pour des profils mécaniciens, cette principale raison ne doit pas occulter d'autres causes des difficultés de recrutement comme une mauvaise image des métiers concernés (conditions de travail difficiles, des niveaux de salaires insuffisants, des perspectives d'évolution limitées, ...).

**2<sup>nd</sup> enseignement,** dans le cadre des processus de recrutement, les responsables signalent une hausse des prétentions salariales des candidats au moment du recrutement. Une réaction revenue chez la plupart de nos interlocuteurs, presque avec la même formulation, était la suivante « ... nous ne pouvons pas nous aligner sur les niveaux de salaire pratiqués au Luxembourg... ». Les candidats à l'embauche s'alignent en effet le plus souvent sur les niveaux de salaire proposé au Luxembourg. Certains responsables d'entreprise ont été contraints d'accepter ces niveaux de salaires sans quoi ils ne pouvaient pas stabiliser leurs effectifs. C'est clairement le cas de **KIRCA** dans la construction qui recrute ses personnels qualifiés directement au Luxembourg en s'alignant sur les salaires pratiqués au Grand-Duché. D'autres responsables enquêtés ont cherché à agir sur d'autres leviers d'action comme l'amélioration des conditions de travail en favorisant par exemple le télétravail (chez **TOUMAT** par exemple pour les personnels de bureaux), en instaurant des horaires plus souples de travail (chez **MATAIRE** dans le génie climatique), la semaine de 4 jours évolutifs de travail en fonction des besoins de l'entreprises (chez **TOUMAT** de nouveau dans le secteur de la construction), ... D'autres chefs d'entreprise réfléchissent quant à eux à mettre en place des dispositifs salariaux collectifs plus attractifs (comme la participation, l'épargne salariale, des primes collectives...), pour attirer les bons candidats et fidéliser leur personnel, une orientation des politiques de RH jugée même incontournable, notamment par le responsable de **EPAUT** (secteur automobile).

Comme nous le signalait à juste titre le responsable de **MUTLAR** (métallurgie), « *augmenter les salaires pour être attractif suppose soit de diminuer nos marges alors qu'elles sont déjà faibles ou bien de les reporter sur les prix de vente ...* » Les marges de manœuvre apparaissent ainsi réduites.



21 / Au niveau national, selon la CGPE ce sont 60% des projets de recrutement qui n'aboutissent pas. Cette proportion est sans doute plus importante dans les régions frontalières.

22 / Il y a deux autres sources d'informations qui confirment ces observations, celles de la Banque de France et celle de l'enquête « Besoins en MOD » du Pôle emploi.

**Le 3<sup>ème</sup> enseignement** concerne l'important turn-over des personnels des entreprises observées en région frontalière, très fortement dans le secteur de la santé et très médiatisé d'ailleurs depuis la crise sanitaire (**TALSANT et AGHP**) mais aussi dans le secteur de la restauration (**RESTAUR**), de l'automobile (**KREMP, EPAUT**) et du génie climatique (**MATAIRE**), un phénomène de démissions récurrents chez les personnels plutôt qualifiés. On le sait, une forte mobilité des personnels qualifiés ne permet pas la pérennisation des activités économiques et sociales au sein des entreprises et plus encore au sein des territoires. Elle ne permet pas leur ancrage territorial et, plus encore, leur développement. Ce sont les activités économiques et sociales qui structurent les territoires. On comprend alors le rôle important que jouent les entreprises dans ce processus.

Mais dans les régions frontalières, comme l'a fait observer la responsable chez **TALSANT** dans le domaine des profils médicaux, **les entreprises dans nos régions frontalières deviennent en quelques sortes des zones de transit des personnels qualifiés, le temps de terminer une formation, d'acquérir une expérience professionnelle qu'ils peuvent ensuite monnayer sur le marché du travail luxembourgeois à des tarifs plus intéressants.** C'est un problème commun aux régions frontalières dans un contexte de fortes disparités économiques et sociales (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2011).

Se pose alors une question essentielle de nature politique qui est celle du partage de la richesse créée par des travailleurs qui sont formés au sein de leur territoire de résidence mais dont ce dernier n'en bénéficie pas. C'est toute la problématique autour de la contribution des territoires d'emploi au développement des territoires de résidence cristallisé par le débat autour des rétrocessions fiscales.

**4<sup>ème</sup> enseignement,** pour beaucoup des entreprises enquêtées, les politiques salariales intègrent au plus près les règles, les niveaux légaux et conventionnels (**MUTLAR, KREMP, DISTRUB, RESTAU, COLTE, HYPDIS**). Pour ces entreprises, les versements de primes, quel que soit leur nature (prime de résultat, de fin d'année, ...) ne sont pas systématiques ou formalisés. Il s'agit alors de politiques salariales très pauvres à l'inverse de **TOUMAT** (Construction) qui a intégré un bonus lié au déplacement quotidien ou chez **EPAUT** (automobile) qui a non seulement revalorisé les bases de rémunération dans la grille des salaires et qui a également instauré un système de primes d'assiduité, des primes de rendement ou encore des primes de fin d'année. Cette dernière entreprise propose à ses employés des % de réduction à l'achat d'un véhicule au sein de l'entreprise. Nous retrouvons cette même volonté chez **MATAIRE** (Génie Climatique) d'enrichissement de ses politiques salariales. Cette entreprise cherche à mettre en place un système d'avantages directs et indirects (véhicule de service, chèques restaurant, intéressement, ...). Dans le secteur de la santé, les entreprises **TALSANT et AGHP** affichent quant à elles une volonté de revaloriser les salaires et les primes en cherchant également à améliorer les conditions de travail.

**5<sup>ème</sup> enseignement,** il apparaît très clairement à travers les propos recueillis que la problématique à laquelle veulent répondre les entreprises enquêtées indépendamment là encore du secteur d'activité est « *comment attirer les profils jeunes, diplômés et qualifiés ?* ». C'est le cas de pratiquement toutes les entreprises observées : **TALSANT et AGHP** (infirmières et aides-soignantes) pour la santé, **TOUMAT, KREMP, EPAUT, MATAIRE et KIRCA** (diplômes CAP, bac pro, BTS, voire Bac +2 et 3), pour ne citer que ces quelques exemples. Pour ces responsables, les candidats idéaux pour un poste sont ceux qui ont d'abord le diplôme et l'expérience. Le diplôme reste un critère important de recrutement et de définition des niveaux de salaire. C'est une spécificité française mais qui commence à s'atténuer aux dires des responsables rencontrés. Sur ce point, nous observons des différences culturelles importantes entre les composantes territoriales de la Grande Région. Selon un sondage réalisé en 2015 pour la plateforme Monster, « *le manque d'expérience est le principal frein à l'embauche selon les jeunes diplômés* ».

En Rhénanie Palatinat et dans la Sarre, l'expérience professionnelle apparaît comme un critère prépondérant dans le processus de recrutement. Davantage que les diplômes, elle constitue un important indicateur du niveau de compétence, de la capacité d'adaptation, du niveau d'expérience. Elle constitue un signal important des qualifications et des compétences devant les diplômés et cela pour les différents domaines professionnels (ouvriers, employés, techniciens et cadres). Pour nos territoires frontaliers, la question n'est pas tant une absence de diplômés surtout que nos territoires sont plutôt bien dotés en écoles, lycées et lycées professionnelles, IUT (8 IUT délocalisés opèrent en Lorraine) couvrant des formations diverses et qui chaque année diplôment des jeunes en Gestion des Entreprises, Techniques de commercialisation, des Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétique, du Génie électrique et Informatique Industrielle, en Contrôle de Gestion, ...

**La question est comment garder ces jeunes sur le territoire ?** On voit ici l'importance des politiques d'attractivité des personnels les plus qualifiés et de leur fidélisation.



**6<sup>ème</sup> enseignement,** la priorité affichée par les responsables d'entreprise rencontrés est la fidélisation de leurs salariés. Tous nos entretiens vont d'ailleurs dans ce sens quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise : **bâtiment, santé, métallurgie, construction, automobile, services,...** La fidélisation des salariés est devenue l'enjeu fondamental pour les entreprises encore plus pour celles qui sont localisées dans nos régions frontalières. Le départ d'un salarié peut avoir des répercussions négatives pour l'entreprise (Désorganisation et démotivation des membres de l'équipe à laquelle appartenait le salarié ; une perte de compétences pour l'entreprise ; un coût financier généré par un nouveau recrutement d'où une baisse de productivité). L'absentéisme et le turn-over en entreprise sont des situations néfastes pour le développement d'une entreprise (pertes financières, dégradation du climat général dans les entreprises, répercussions négatives sur l'image de l'entreprise, reflets de problèmes d'organisation et/ou de communication au sein de l'entreprise). L'abandon de poste même d'un intérimaire en cours de mission, d'un CDD ou d'un CDI : est toujours un très mauvais signal de l'entreprise vers son environnement affectant son image. Des salariés malheureux au travail nuisent non seulement à l'ambiance mais aussi et surtout à la performance de l'entreprise. A l'heure des réseaux sociaux, ces employés n'hésitent plus à communiquer sur leur mal-être. Selon une étude menée par Parlons RH, ils seraient un salarié sur trois à échanger sur leur travail sur les réseaux sociaux (perception de leur travail, avis sur le management de l'entreprise, sur sa stratégie, voire avis sur leurs responsables, collègues de travail, ...). Ces considérations, positives et négatives ne sont pas sans conséquence sur l'image de l'entreprise et sur ses politiques de recrutement). Pour attirer les bons candidats, les entreprises enquêtées n'hésitent plus à investir dans la formation par alternance, notamment l'apprentissage pour des niveaux universitaires dans un contexte aussi où les aides gouvernementales ont amplifié ce phénomène. Ce sont clairement les choix de **MUTLAR, KREMP, MATAIRE, TALSANT,**

**DISTRUB, ASSUR et HYPDIS.** Pour illustrer ce point, la section apprentissage de l'IUT Henri Poincaré de Longwy (Université de Lorraine) fournit à beaucoup d'entreprises locales des apprentis dans le domaine de la Gestion (Comptabilité) et du Génie électrique et informatique industrielle. Mais à l'issue de la formation de deux ans, articulée entre 2 semaines en entreprise et 2 semaines à l'IUT, peu d'étudiants en définitive restent dans l'entreprise qui a contribué à les former. 3 étudiants sur 4 préfèrent poursuivre leurs études ou bien aller travailler au Luxembourg plus rémunérateur à l'issue de leur formation. Cet exemple éclaire ainsi fortement cette situation très complexe de l'attractivité et de la fidélisation des jeunes diplômés.

**7<sup>ème</sup> enseignement,** tous les responsables rencontrés sont conscients que la rémunération est une source importante de motivation au travail, mais sans doute pas la seule. Sur ce point, un responsable d'entreprise nous signalait qu'il faut une marque de l'entreprise, une culture de l'entreprise : *« Mieux vaut avoir des salariés heureux dans leur travail qui s'investissent et qui sont plus productifs, que des employés mal dans leur travail »*. Cela pose cette question centrale en stratégie d'entreprise : *« qu'est-ce qui fait qu'une entreprise réussit là ou une autre échoue ? »*. La différence s'explique ici par les choix organisationnels, les plans stratégiques et également et surtout les modalités de gestion des ressources humaines. Nous comprenons alors l'importance du sens d'une marque d'entreprise.

**8<sup>ème</sup> et dernier enseignement,** les responsables rencontrés prennent tous acte que nous évoluons vers une transformation en profondeur des frontières et contenus des métiers dans un contexte de digitalisation croissante des environnements de travail. Des compétences à la fois techniques et comportementales (de la maîtrise de l'intelligence artificielle aux nouvelles panoplies de soft skills) apparaissent remettant en question les pratiques classiques de recrutement.





# CONCLUSIONS : QUELLES PISTES D'ACTION ALORS ?

Dans les orientations des politiques managériales notamment en matière de politique de gestion de RH, les entreprises en contexte transfrontalier, souvent de petite taille (9 entreprises sur 10 sont des TPE ou PME), doivent répondre à une problématique ardue. Celle-ci peut s'exprimer ainsi : comment attirer les meilleurs employés, puis les fidéliser pour assurer leur pérennité tout d'abord, leur développement ensuite ?

## 1 La nécessité de créer une marque de l'entreprise... Une piste d'action :

pour fidéliser les salariés, l'entreprise doit créer un environnement favorable au travail, générer un sentiment d'appartenance chez les salariés, c'est-à-dire des conditions de travail motivantes, de bonnes pratiques de gestion de RH, et une politique de fidélisation des jeunes salariés.

## 2 La nécessité d'intégrer les nouvelles valeurs des salariés (en matière de travail, de formation, de salaire et de développement professionnel). Les entreprises peuvent agir sur différents leviers sans pour autant aligner leur niveau de salaire à celui du Luxembourg ou de l'Allemagne :

- Un processus de recrutement attractif intégrant les nouvelles valeurs des salariés : mettre en place une organisation du travail dans l'entreprise qui favorise la prise de responsabilité du salarié et le sentiment de pouvoir contribuer à l'évolution de son entreprise ; qui favorise également plus d'autonomie dans l'organisation notamment sous l'angle de la gestion de ses tâches.
- Miser davantage sur la formation professionnelle et la gestion des carrières : donner une perspective de développement professionnel aux salariés, particulièrement celles et ceux qui sont les plus qualifiés.
- Mettre en place un bon environnement de travail. Cela comprend de bonnes conditions de travail, de sécurité et d'hygiène du travail. Mais aussi une communication régulière, claire et transparente, un important facteur de l'engagement des employés d'une entreprise.
- Définir un système de rémunération juste, équitable et compréhensible par le salarié : un important facteur mais pas le seul.
- Réduire / limiter / aménager la mobilité géographique : flexibilisation des horaires de travail, favoriser si possible le télétravail quand celui-ci est possible et si cette modalité de travail à distance répond aux souhaits du salarié... D'après une étude réalisée par OpinionWay, c'est la proximité de leur lieu de travail avec leur domicile qui donne le plus envie aux personnes interrogées de rester fidèle à leur entreprise (39%), la stabilité de l'entreprise (32%) ainsi que les relations entre collègues (31%) suivent de près. Quant à la rémunération, elle n'arrive qu'en 4<sup>ème</sup> position !
- Agir sur les composantes du salaire plutôt que sur le niveau de salaire : Un salaire et des avantages attractifs : Avantages en nature : ordinateur professionnel, smartphone, tablette, réduction pour des clubs de sport ; véhicule de fonction, Mutuelle,... Avantages collectifs : primes, épargne salariale, participation,...
- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée au cœur des valeurs des salariés. Elle doit être intégrée dans les axes de la politique RH des entreprises : recours au télétravail, offre de services de crèche, de conciergerie ou d'activités sportives, ou encore la flexibilité des horaires impliquant une plus grande autonomie.
- La reconnaissance des salariés, un élément fondamental de leur épanouissement professionnel, est un facteur déterminant de fidélisation des salariés. Elle s'exprime par des évaluations formelles et informelles régulières des salariés autour de 5 points qui sont la reconnaissance individuelle du salarié, au-delà du poste qu'il occupe, en tant que personne ; la reconnaissance de leurs résultats ; la reconnaissance de leurs efforts ; la reconnaissance des acquis et des compétences utilisées dans l'exercice de leur activité professionnelle ; la reconnaissance de la participation du salarié à la réussite de l'entreprise.

## 3 Garantir un plan de carrière :

La gestion des carrières porte un double intérêt. Elle offre des opportunités aux salariés dans l'entreprise, et réduit ainsi les coûts de recrutement externe pour l'entreprise. Elle doit assurer également un plan de développement des compétences, c'est-à-dire le développement des savoir-faire et savoir-être utiles au contexte professionnel.

## 4 Reconnaissance de nouvelles compétences :

Avec le développement des nouvelles technologies digitales notamment, de nombreuses compétences recherchées (de la maîtrise de l'intelligence artificielle aux nouvelles panoplies de soft skills) ne font l'objet pour l'instant d'aucun diplôme, d'aucune reconnaissance institutionnelle reconnue. Et pourtant ces dernières seront nécessaires pour le fonctionnement des entreprises. La capacité à démontrer et valoriser ces compétences nouvelles sera un atout crucial pour les entreprises lorraines pour stabiliser leur personnel.



# EURES



Conception et impression : Amiral Studio 



Rédaction de l'étude pour le compte de l'EURES-transfrontalier de la Grande Région

- M. Rachid Belkacem, MCF en économie, Université de Lorraine
- M. Michel Beine, Professeur d'économie, Université de Luxembourg
- M. Vincent Fromentin, MCF HDR en Gestion, Université de Lorraine



Cofinancé par l'Union européenne

