

## La province de Luxembourg, un territoire potentiel à développer

**Auteur :** Courard, Charlotte

**Promoteur(s) :** Schoenaers, Frederic

**Faculté :** Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme :** Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée "mise en oeuvre de la gestion stratégique des ressources humaines"

**Année académique :** 2018-2019

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/6457>

---

*Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

NOM :

Prénom :

Matricule :

Filière d'études : Master en Gestion des Ressources Humaines

## **Remerciements**

Nous tenons à adresser nos remerciements à l'ensemble des personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire, représentant l'aboutissement de cinq années d'études à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Université de Liège.

Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre gratitude envers notre promoteur, Monsieur Frédéric Schoenaers, qui nous a soutenue dans le choix de notre objet de recherche et nous a encadrée dans la réalisation de ce mémoire. Ses précieux conseils et sa disponibilité nous ont permis de réaliser ce travail de manière plus sereine.

Ensuite, nous voudrions remercier nos lecteurs. Nous sommes reconnaissante envers Madame Julie Gérard qui nous a conseillée et orientée dans l'écriture de ce travail, ainsi qu'envers Monsieur Alexis Hakizumukama pour sa considération et le temps accordé à la lecture de ce mémoire.

Nous tenons également à remercier l'ensemble des personnes interviewées pour le temps qu'elles nous ont accordé et leur contribution à ce travail.

Enfin, nous adressons notre gratitude aux personnes qui nous ont mise en contact avec des acteurs-clés de ce mémoire et qui nous ont soutenue et conseillée ces derniers mois. Une pensée particulière va à nos amis et famille.

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	4
<b>Partie 1 : Contextualisation</b> .....	5
<b>1.1 Notre question de recherche et nos hypothèses</b> .....	5
<b>1.1.1 Hypothèse 1 : « La province de Luxembourg est moins attractive que les autres provinces wallonnes vis-à-vis de la main-d’œuvre et des investisseurs »</b> .....	5
<b>1.1.2 Hypothèse 2 : « La proximité géographique de la province de Luxembourg avec le Grand-Duché de Luxembourg engendre des pénuries de main-d’œuvre ainsi que des difficultés de recrutement pour les entreprises implantées dans le sud et dans l’est de la province prédéterminée »</b> .....	6
<b>1.1.3 Hypothèse 3 : « De plus en plus de frontaliers reviennent travailler en province de Luxembourg pour la qualité de vie qu’elle offre mais aussi parce qu’ils expriment un ras-le-bol des trajets, des embouteillages, des horaires et des conditions de travail au Grand-Duché de Luxembourg »</b> .....	7
<b>1.2 La province de Luxembourg</b> .....	8
<b>1.2.1 L’histoire économique de la province de Luxembourg</b> .....	8
<b>1.2.2 La population de la province de Luxembourg</b> .....	9
<b>1.2.3 L’emploi dans (le sud et l’est de) la province de Luxembourg</b> .....	10
<b>1.2.4 Le revenu des habitants de la province de Luxembourg</b> .....	11
<b>1.2.5 La province de Luxembourg par rapport aux autres provinces wallonnes</b> .....	12
<b>1.3 Le travail frontalier</b> .....	14
<b>1.3.1 Les travailleurs frontaliers</b> .....	14
<b>1.3.2 Le travail frontalier en Europe</b> .....	15
<b>1.3.3 Les Belges qui travaillent au Grand-Duché de Luxembourg</b> .....	16
<b>1.3.4 Les Français qui travaillent en Belgique</b> .....	21
<b>1.4 L’attractivité d’un territoire</b> .....	21
<b>1.4.1 Le territoire</b> .....	21
<b>1.4.2 Attractivité VS compétitivité</b> .....	22
<b>1.4.3 Attractivité résidentielle et attractivité entrepreneuriale</b> .....	23
<b>Partie 2 : Démarche de recherche</b> .....	25
<b>2.1 Un objet qui se construit</b> .....	25
<b>2.2 La méthodologie</b> .....	26
<b>2.3 L’échantillon</b> .....	26
<b>2.3.1 Les premiers pas</b> .....	27
<b>2.3.2 Périmètre de recherche</b> .....	28
<b>2.3.3 Profil des personnes interrogées</b> .....	30

2.4 Collecte de l'information .....	32
2.4.1 Les thèmes abordés dans les guides d'entretien .....	32
2.4.2 Difficultés et limites de la recherche .....	32
<b>Partie 3 : Description du matériau empirique .....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 A la découverte de notre objet.....</b>	<b>34</b>
3.1.1 Les forces de la province de Luxembourg.....	34
3.1.2 Les faiblesses de la province de Luxembourg .....	36
3.1.3 Les actions mises en place pour améliorer l'attractivité de la province .....	40
<b>3.2 Une fois notre objet bien établi.....</b>	<b>43</b>
3.2.1 Les forces de la province de Luxembourg.....	43
3.2.2 Les faiblesses de la province de Luxembourg .....	45
3.2.3 Les actions mises en œuvre et ce qui est souhaité pour rendre la province plus attractive.....	47
<b>Partie 4 : Discussion et analyse des données .....</b>	<b>49</b>
<b>4.1 L'attractivité économique de la province de Luxembourg.....</b>	<b>49</b>
4.1.1 « La province de Luxembourg est moins attractive que les autres provinces wallonnes vis-à-vis de la main-d'œuvre et des investisseurs ».....	49
4.1.2 « La proximité géographique de la province de Luxembourg avec le Grand-Duché de Luxembourg engendre des pénuries de main-d'œuvre ainsi que des difficultés de recrutement pour les entreprises implantées dans le sud et dans l'est de la province prédéterminée » .....	51
4.1.3 « De plus en plus de frontaliers (re)viennent travailler en province de Luxembourg pour la qualité de vie qu'elle offre mais aussi parce qu'ils expriment un ras-le-bol des trajets, des embouteillages, des horaires et des conditions de travail au Grand-Duché de Luxembourg » .....	54
4.1.4 Alors, la province est-elle attractive ou non pour la main-d'œuvre et les entreprises ? .....	56
<b>4.2 Les causes du manque d'attractivité de la province.....</b>	<b>56</b>
4.2.1 Le Grand-Duché de Luxembourg .....	56
4.2.2 La mobilité .....	57
<b>4.3 Les conséquences du manque d'attractivité de la province.....</b>	<b>58</b>
4.3.1 Les entreprises .....	58
4.3.2 Vivre dans la province de Luxembourg .....	59
<b>4.4 Quelques pistes de solutions .....</b>	<b>59</b>
4.4.1 Le marketing territorial.....	59
4.4.2 La qualité de vie de la province de Luxembourg.....	60
4.4.3 Soutien aux entreprises .....	61
4.4.4 La qualité de vie au travail .....	61

<b>4.4.5 Améliorer la mobilité dans la province de Luxembourg .....</b>	<b>62</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>63</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>65</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>69</b>

## **Introduction**

« De la Gaume à la Famenne en passant par la Lorraine et l'Ardenne, la province de Luxembourg est riche de ses différences » a déclaré le Gouverneur de la province, Olivier Schmitz, lors de la publication d'un ouvrage dédié à la situation économique et sociale des quarante-quatre communes du Luxembourg belge (Réseau d'Etudes et d'Analyses de la province de Luxembourg [REAL], 2017, p. 5).

Le travail développé ici se propose de tracer le contour de la situation économique de la province de Luxembourg en matière d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs. Nous allons tenter de répondre à la question « Quelle est la situation économique de la province de Luxembourg en matière d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs et quelles sont les causes et les conséquences de cette situation ? ». Pour ce faire, nous allons décrire et confronter les points de vue des autorités publiques, de travailleurs, d'employeurs et de demandeurs d'emploi inoccupés de la province à ce sujet. Grâce à leurs témoignages mais aussi en nous appuyant sur de la littérature scientifique et des statistiques concernant le Luxembourg belge, nous allons discuter du degré d'attractivité de la province pour les travailleurs et les entreprises.

Ce sujet nous tient à cœur car nous sommes native de ce territoire provincial. Nous y sommes attachée et souhaitons mettre en valeur ses particularités. En tant que résidente du Luxembourg belge, nous sommes informée des problématiques qui touchent ce territoire. Notamment, l'impact du Grand-Duché de Luxembourg sur la province ne nous a pas échappé. Tout naturellement, notre étude s'est principalement intéressée aux zones géographiques du sud et de l'est de la province, les plus affectées par le phénomène des travailleurs frontaliers.

Afin de mener à bien ce travail, nous avons formulé trois hypothèses à partir desquelles nous développerons notre propos. Ces dernières sont déduites de la lecture d'articles scientifiques et des résultats d'entretiens exploratoires menés auprès d'acteurs publics et de syndicats de la province de Luxembourg. Cependant, notre étude qualitative a été réalisée de manière abductive car nous avons effectué de réguliers allers-retours entre une revue de littérature et des entretiens menés auprès d'employeurs, de travailleurs et de demandeurs d'emploi inoccupés de la province de Luxembourg.

# **Partie 1 : Contextualisation**

## **1.1 Notre question de recherche et nos hypothèses**

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, l'objectif de notre travail est d'analyser la situation économique de la province de Luxembourg et, plus particulièrement, son attractivité vis-à-vis des travailleurs et des entreprises. Ensuite, nous identifierons les causes et les conséquences de ce contexte et proposerons quelques perspectives d'amélioration. Pour ce faire, nous allons tenter de répondre à la question : « Quelle est la situation économique de la province de Luxembourg en matière d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs et quelles sont les causes et les conséquences de cette situation ? ».

Préalablement, trois hypothèses ont été formulées au début de nos recherches. Ce sont elles qui vont nous servir de fil conducteur tout au long de ce travail. Une fois vérifiées, elles nous permettront de répondre à la question de recherche formulée ci-dessus. Ces trois hypothèses présupposent des relations entre plusieurs objets (Van Campenhoudt et Quivy, 2011) :

- Entre l'attractivité de la province de Luxembourg et celle des autres provinces wallonnes
- Entre la proximité du Grand-Duché de Luxembourg et les pénuries de main-d'œuvre ainsi que les difficultés de recrutement observées dans la province luxembourgeoise
- Entre la qualité de vie de la province de Luxembourg et celle du Grand-Duché avec le fait que les frontaliers sont de plus en plus nombreux à revenir travailler en province de Luxembourg.

### **1.1.1 Hypothèse 1 : « La province de Luxembourg est moins attractive que les autres provinces wallonnes vis-à-vis de la main-d'œuvre et des investisseurs »**

Cette première hypothèse suppose que la province de Luxembourg manque d'attractivité envers les entreprises et les travailleurs, en comparaison avec les autres provinces wallonnes. Lors de la formulation de notre objet de recherche, nous présupposons, toutefois, une potentielle attractivité élevée pour notre province envers les ménages souhaitant y résider. Nous expliquons cela par le fait que la province est proche du Grand-Duché de Luxembourg et que ce dernier offre des salaires plus élevés qu'en Belgique (Grimmeau, Decroly et Wertz, 2012).

Cependant, proportionnellement aux salaires, vivre dans ce pays coûte plus cher qu'en Belgique. Nous faisons ici référence au prix de l'immobilier. Par conséquent, il est financièrement beaucoup plus intéressant de vivre dans un pays frontalier du Grand-Duché lorsqu'on y travaille. La province de Luxembourg, en tant que province belge la plus proche de la frontière grand-ducale, attire un grand nombre de travailleurs frontaliers souhaitant y résider (Van Hamme, Castiau et Vandermotten, 2009). Mais vu qu'elle représente un territoire de résidence attrayant pour les frontaliers, elle perd une grande partie de sa main-d'œuvre qui s'en va au Grand-Duché quotidiennement. Ce pays voisin est un



concurrent important de la province car il constitue une menace pour l'attraction d'entreprises (Mérenne-Schoumaker, 2016).

Nous en déduisons donc que la province de Luxembourg manque de travailleurs car un grand nombre d'entre eux exercent au Grand-Duché. Et puisqu'elle éprouve des difficultés à attirer de la main-d'œuvre, les investisseurs hésitent également à venir s'installer dans le Luxembourg belge. Ils ont plutôt tendance à s'implanter de l'autre côté de la frontière (Van Hamme, Castiau et Vandermotten, 2009). Nous savons que la province de Luxembourg n'est pas dépourvue d'entreprises. En effet, en 2017, elle en comptait 19.735 sur son territoire (REAL, 2019). La province n'est donc pas totalement non-attractive. Cependant, nous sommes persuadés qu'elle compterait beaucoup plus d'investisseurs sur son territoire si elle n'était pas aussi proche géographiquement du Grand-Duché. Et nous avons l'intention de le démontrer en comparant sa situation à celles des autres provinces wallonnes.

### **1.1.2 Hypothèse 2 : « La proximité géographique de la province de Luxembourg avec le Grand-Duché de Luxembourg engendre des pénuries de main-d'œuvre ainsi que des difficultés de recrutement pour les entreprises implantées dans le sud et dans l'est de la province prédéterminée »**

Notre deuxième hypothèse aborde les conséquences de la proximité géographique de la province de Luxembourg avec le Grand-Duché de Luxembourg. Nous supposons que cette problématique engendre des pénuries de main-d'œuvre ainsi que des difficultés de recrutement pour les entreprises implantées dans le sud et dans l'est de la province (Van Hamme, Castiau et Vandermotten, 2009).

Afin de démontrer la véracité de cette supposition, nous commencerons par définir brièvement les notions de pénurie de main-d'œuvre et de difficultés de recrutement. Quand une entreprise se heurte à des difficultés lorsqu'elle souhaite recruter pour une offre d'emploi, cela peut être parce qu'il y a peu de candidats qui correspondent à ce qu'elle recherche. On considère alors qu'elle éprouve des difficultés de recrutement et que la fonction est critique. La pénurie de main-d'œuvre est une difficulté de recrutement d'un degré de gravité plus important. On considère qu'il y a pénurie de main-d'œuvre lorsque l'offre de main-d'œuvre sur le marché n'est pas suffisante par rapport à la demande des entreprises (Baruel Bencherqui, Le Flanchec et Mullenbach Servayre, 2009). Nous développerons davantage ces notions dans la partie 4.1.2 de notre travail.

Comme préalable à notre propos, nous voulons insister sur un élément. Cette hypothèse ne présente pas forcément de contradictions avec la précédente. En effet, on pourrait penser que si la province luxembourgeoise manque d'attractivité pour les entreprises, cela signifie qu'il y a peu d'emplois vacants et donc l'absence de difficultés à recruter. Cependant, ce n'est pas le cas. En faisant l'hypothèse que la province manque d'attractivité par rapport aux autres provinces wallonnes, nous ne voulons pas dire qu'elle n'est pas attractive du tout. Nous le verrons plus tard dans cette étude, la province a tout de même développé une certaine activité économique malgré les contraintes qui lui sont inhérentes. Il y a donc

un certain nombre de postes vacants et nous supposons que ces derniers trouvent difficilement une main-d'œuvre adéquate.

### **1.1.3 Hypothèse 3 : « De plus en plus de frontaliers reviennent travailler en province de Luxembourg pour la qualité de vie qu'elle offre mais aussi parce qu'ils expriment un ras-le-bol des trajets, des embouteillages, des horaires et des conditions de travail au Grand-Duché de Luxembourg »**

Enfin, nous formulons comme troisième hypothèse que la province de Luxembourg propose une qualité de vie au travail et des emplois aux conditions de travail plus agréables que le Grand-Duché de Luxembourg (Mérenne-Schoumaker, 2016). Cela expliquerait en partie pourquoi les personnes qui travaillent dans les communes proches de la frontière luxembourgeoise ne traversent pas cette dernière pour trouver un emploi avec une rémunération plus attractive. Les embouteillages sur les routes tous les matins et tous les soirs en constituent une autre raison (Auburtin, 2005).

Nous souhaitons alors exploiter plus profondément cette hypothèse. En nous inspirant de l'ouvrage de Gronier, Barlatier et Miglioranzo (2015), nous supposons que de plus en plus de travailleurs belges frontaliers (re)viennent exercer leur fonction en Belgique pour la qualité de vie au travail qu'offre leur pays de résidence mais aussi parce qu'ils expriment une exaspération vis-à-vis des trajets et des embouteillages ainsi qu'une saturation des horaires et des conditions de travail pratiqués au Grand-Duché de Luxembourg.

Avec cette troisième hypothèse, nous cherchons à démontrer une évolution sociétale. En effet, nous estimons que cela fait plusieurs années que la province de Luxembourg est peu attractive en matière de travailleurs et d'investisseurs. Le fait que le Grand-Duché de Luxembourg lui est fortement concurrentiel dans ce domaine dure également depuis longtemps puisque le nombre de travailleurs frontaliers ne cesse d'augmenter au Luxembourg depuis trois décennies (Drevon, Gerber, Klein et Enaux, 2018). Par contre, les priorités des travailleurs sont en train de changer. La recherche d'un équilibre vie privée/vie professionnelle devient de plus en plus importante pour ces derniers (Crompton et Lyonette, 2006). Mais cet équilibre est-il devenu prioritaire sur le salaire ? Nous cherchons ici à répondre à cette question en estimant que les employeurs de la province de Luxembourg offrent cet équilibre mais pour un salaire moindre que ceux offerts par les entreprises grand-ducales qui, *a contrario*, imposent des horaires plus contraignants ainsi que des trajets domicile/lieu de travail plus longs. La réponse à cette question nous apportera des éléments utiles à la confirmation ou à l'infirmité de notre hypothèse.

D'après Alexandre, Cusin et Juillard (2010), un territoire qui souhaite attirer de la main-d'œuvre qualifiée n'y parviendra pas en misant uniquement sur la rémunération et les opportunités de carrière. Désormais, les autorités locales doivent fournir une qualité de vie, une offre urbaine, un réseau de transport conséquent et un dynamisme culturel afin de compter de nombreux profils qualifiés chez elles

(Alexandre, Cusin et Juillard, 2010). Durant ce travail, nous testerons cette affirmation en interrogeant plusieurs personnes actives ou résidant dans la province de Luxembourg.

Si cette troisième supposition s'avère juste, on identifie alors un facteur d'attractivité de la province : la qualité de vie au travail qu'elle offre à ses travailleurs. Il serait alors intéressant pour les autorités du territoire de développer ce point afin d'attirer davantage de travailleurs. Si au contraire elle se révèle fautive, cette hypothèse permettra de confirmer partiellement notre première hypothèse.

Ces trois hypothèses sont déduites de la théorie. En effet, nous les avons formulées en nous inspirant d'éléments lus dans plusieurs ouvrages scientifiques. D'où le fait que la première partie de notre étude est considérée comme hypothético-déductive. Elles sont cependant partiellement influencées par nos préjugés personnels et nos premiers entretiens exploratoires. Afin de répondre à notre question de recherche, nous affirmerons ou réfuterons ces hypothèses en les confrontant aux résultats de nos entretiens.

## **1.2 La province de Luxembourg**

Considérée comme entité, la province du Luxembourg se caractérise par une faible densité de population. Cette caractéristique n'a pas incité le pouvoir politique belge à investir dans les transports en commun. En effet, il n'est pas financièrement rentable de développer davantage son réseau de transports publics (« Six mois d'action », 1959).

Le paradoxe c'est qu'elle est aussi la province belge la plus étendue. Elle est essentiellement rurale puisque quarante-et-une de ses quarante-quatre communes respectent les critères nécessaires pour être considérées comme collectivités rurales. Seules Aubange, Arlon et Messancy comptent plus de 150 habitants par kilomètres carrés (Mérenne-Schoumaker, 2016). On retrouve même sur le territoire provincial la commune la moins peuplée de Wallonie : Daverdisse. Le premier janvier 2016, elle comptait 1457 habitants, ce qui correspond à une densité de population de 25.8 habitants par kilomètres carrés (REAL, 2017).

Ce caractère rural permet à la province de Luxembourg de proposer de grands espaces aux éventuels investisseurs. C'est dans ce sens que plusieurs parcs d'activités économiques ont été aménagés ces dernières années. Ils comptent des firmes industrielles ainsi que toutes sortes de commerces et de services. On y retrouve également des bâtiments particulièrement adaptés à un public de jeunes entrepreneurs qui souhaitent louer un immeuble le temps de lancer leurs activités (Mérenne-Schoumaker, 2016). Nous observons ici un premier élément démontrant la volonté de la province de devenir un centre attractif pour les investisseurs.

### **1.2.1 L'histoire économique de la province de Luxembourg**

Remontons jusqu'au milieu du vingtième siècle. A cette époque, l'agriculture traditionnelle et la sidérurgie étaient les deux caractéristiques principales de l'économie de la province de Luxembourg

(Mérenne-Schoumaker, 2016). Cette dernière était considérée comme le parent pauvre du pays. Une image qui lui fut inhérente durant plusieurs décennies. Cependant, depuis les années 1990, le Luxembourg belge, par l'entremise de ses dirigeants politiques et économiques, tente de rattraper son retard économique (Tibesar, 1993).

Aujourd'hui, la province de Luxembourg compte plusieurs grandes industries. Burgo qui s'est installé en 1964 à Harnoncourt, l'Oréal en 1970 à Libramont et Ferrero en 1988 à Arlon, en sont de remarquables exemples. Ils illustrent le développement économique conséquent que la province connaît depuis les années 1960. Cependant, l'industrie y reste moins développée que dans le reste de la Wallonie. De plus, la majorité des entreprises qui se sont installées récemment dans la province pratiquent de la distribution mais ne produisent pas. Les centres de distribution Lidl et Aldi implantés à Marche-en-Famenne, pour l'un, et à Vaux-sur-Sûre, pour l'autre, sont de parfaites illustrations de ce phénomène. Les entreprises de production ne sont pas attirées par la province de Luxembourg. Celles qui ont, malgré tout, fait le choix de s'y implanter restent tributaires d'un développement erratique (Mérenne-Schoumaker, 2016).

Comment expliquer ce fait ? A partir de l'édition 2015 de « Chiffres et Réalités, Province de Luxembourg », Mérenne-Schoumaker (2016) identifie trois raisons propres à la province de Luxembourg qui permettent d'expliquer le manque de volonté des entreprises à se développer davantage : « l'absence de tradition entrepreneuriale, une main-d'œuvre moins bien formée qu'ailleurs (moins d'universitaires et peu d'ingénieurs) et la faiblesse de l'innovation, à mettre sans doute en relation avec le nombre réduit de grandes entreprises, l'éloignement (relatif) des centres de recherches universitaires belges et une moindre intégration des firmes dans les pôles de compétitivité wallons » (REAL, 2015 (as cited in Mérenne-Schoumaker, 2016, p.172)).

La même auteure atteste l'influence du Grand-Duché de Luxembourg qui impacte également le développement économique de la province de Luxembourg. En effet, l'entité grand-ducale attire la main-d'œuvre belge avec ses rémunérations importantes, ce qui lui permet de développer ses services et accroître le nombre d'entreprises dans différents secteurs. Le Luxembourg est donc un concurrent important pour la province belge même s'il lui permet de réduire son taux de chômage dans le sud et dans l'est de son territoire (Mérenne-Schoumaker, 2016).

### **1.2.2 La population de la province de Luxembourg**

La région wallonne compte 262 communes dont cinquante-quatre sont frontalières de pays limitrophes. Depuis les années 1980, la population d'une partie de ces villes et villages augmente de manière spectaculaire. Cet essor démographique s'explique notamment par la transformation des territoires frontaliers en espaces transfrontaliers, grâce à l'Acte Unique signé en 1986. Le Traité d'Amsterdam de 1993 permettant la libre circulation des personnes et des biens est la deuxième cause de l'augmentation démographique dans ces communes puisqu'il a permis une importante migration.

La province de Luxembourg, comptant neuf<sup>1</sup> communes limitrophes au pays grand-ducal, est celle qui a connu la plus forte croissance de population en Wallonie (Capron, Eggerickx et Hermia, 2002). « Près de 60 % de l'augmentation de la population, observée de 1950 à 2000 dans l'espace frontalier luxembourgeois, s'est réalisée au cours de la décennie 1990-99 » (Capron, Eggerickx et Hermia, 2002, p.87).

La forte attractivité migratoire de ce territoire en est une explication. En effet, la province de Luxembourg, et plus particulièrement les communes du sud-est, attirent énormément de Belges provenant du reste de la Wallonie ainsi que des Français et des Luxembourgeois. La majorité de ces individus viennent s'installer en province de Luxembourg dans le but de gagner leur vie au Grand-Duché (Van Hamme, Castiau et Vandermotten, 2009). Les ressortissants étrangers représentent vingt-six pourcents de la population dans les communes d'Arlon, Aubange, Martelange et Messancy. Leur nombre approche, voire dépasse, les dix pourcents dans le reste des communes du sud-est de la province de Luxembourg (REAL, 2017).

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la province de Luxembourg comptait 283.227 habitants. La population a augmenté de 7,2 pourcents depuis 2008. Ce nombre de résidents correspond à 7,8 pourcents de la population wallonne. Puisque la province est fort étendue, sa densité de population est de 63,8 habitants par kilomètres carrés. Pour comparaison, la densité wallonne égale les 215,2 habitants par kilomètres carrés (REAL, 2019).

### **1.2.3 L'emploi dans (le sud et l'est de) la province de Luxembourg**

Comment s'explique l'important flux migratoire observé en province de Luxembourg ? Une grande partie des résidents du sud-est de la province travaillent au Grand-Duché de Luxembourg (Van Hamme et al., 2009). Les revenus nets élevés que les entreprises grand-ducales proposent, incitent 43.600 Wallons à traverser la frontière quotidiennement (REAL, 2019). Cependant, ces derniers ne vont pas vivre dans le pays grand-ducal car le prix de l'immobilier y est beaucoup plus élevé qu'en Belgique (Van Hamme et al., 2009).

Le travail frontalier est également la cause principale du taux de chômage relativement modéré de la province de Luxembourg. En effet, nous constatons que ce taux est plus bas que celui des autres provinces wallonnes et, par conséquent, qu'il se situe en-dessous du taux de chômage moyen wallon. Ce phénomène ne s'explique pas par le fait que la province de Luxembourg aurait un taux d'entreprises élevé sur son territoire et, donc, qu'elle offrirait beaucoup d'emplois. On le justifie plutôt en expliquant que le Grand-Duché de Luxembourg et son large panel d'opportunités professionnelles comble le déficit d'emplois de la province (Tibesar, 1993).

---

<sup>1</sup> Du nord au sud : Gouvy, Houffalize, Bastogne, Fauvillers, Martelange, Attert, Arlon, Messancy et Aubange.

Le 30 juin 2018, la province de Luxembourg comptait 10.315 demandeurs d'emploi inoccupés sur son territoire. Le taux de demande d'emploi était de 8,1 pourcents, ce qui est plus bas que le taux wallon de 12,2 pourcents (REAL, 2019).

En 2016, le taux d'emploi<sup>2</sup> de la province de Luxembourg s'élevait à 62,4 pourcents grâce aux 114.301 résidents actifs qui occupaient un emploi (y compris les frontaliers). Sur l'ensemble de l'année 2017, le FOREM de la province a géré 12.660 opportunités d'emploi. Les profils les plus recherchés durant le premier semestre de 2018 étaient le personnel de restauration, le personnel des services aux personnes, le personnel de la distribution, les professionnels de la formation et enfin, le personnel de services administratifs. Ces emplois ne correspondent, cependant, pas forcément aux métiers critiques ou en pénurie (REAL, 2019).

#### **1.2.4 Le revenu des habitants de la province de Luxembourg**

Le revenu des habitants des communes situées au sud et à l'est du territoire provincial est supérieur au revenu moyen belge et wallon, en raison du taux élevé de travailleurs frontaliers. Le prix de l'immobilier est également plus élevé qu'ailleurs en Wallonie. Par conséquent, les populations des quinze communes du sud et de l'est du Luxembourg belge peuvent se vanter d'un niveau de vie supérieur au reste de la population wallonne (Capron, Eggerickx et Hermia, 2002).

Au 31 mars 2017, la province de Luxembourg comptait sur son territoire 33.200 travailleurs frontaliers exerçant au Grand-Duché de Luxembourg. On retrouve donc les revenus médians nets les plus élevés dans le sud-est de la province. Les frontaliers ont fait grimper le coût de l'immobilier dans cette zone géographique. A titre d'exemple, lorsque l'on souhaitait acheter un terrain dans la commune d'Arlon en 2014, nous déboursions, en moyenne, 97,7 euros par mètre carré. Alors que, si on s'installait au nord de la province, dans la commune d'Erezée, le mètre carré ne nous coûtait que 17,52 euros. Ces 97,7 euros restent tout de même bon marché en comparaison au prix moyen grand-ducal qui s'élevait à 550 euros par mètre carré en 2015.

Les faits sont similaires pour les habitations. En 2015, une maison ordinaire coûtait plus de 200.000 euros dans le sud-est de la province alors qu'elle ne dépassait pas les 100.000 euros dans les communes situées à l'ouest. D'ailleurs, la moyenne provinciale était de 158.710,13 euros cette année-là (REAL, 2017).

---

<sup>2</sup> Le taux d'emploi rapporte à la population en âge de travailler (15 à 64 ans) le nombre de personnes qui ont effectivement un emploi (population active occupée). → Définition consultée sur le site de l'IWEPS : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/population-active-taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-administratifs-commune/>

■ Niveau de vie : coût de l'immobilier en province de Luxembourg  
 Prix moyen du terrain à bâtir (euros/m<sup>2</sup>) en 2014

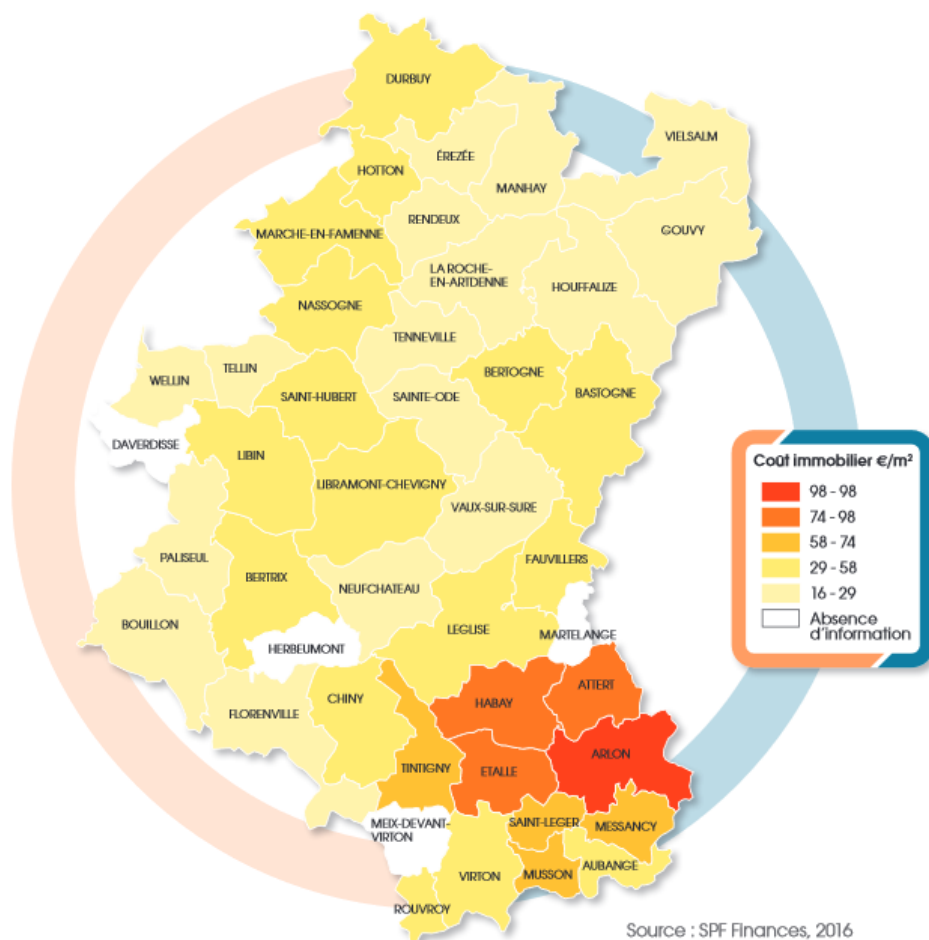


Figure 1 : Le coût de l'immobilier en province de Luxembourg en 2014 (REAL, 2017, p. 25).

### 1.2.5 La province de Luxembourg par rapport aux autres provinces wallonnes

En 2016, la province de Luxembourg comptait une population active (de quinze à soixante-quatre ans) de 127.032 individus. Parmi eux, 114.301 étaient occupés alors que 12.731 étaient considérés comme demandeurs d'emploi inoccupés. Cela équivaut à un taux d'emploi de 62,4 pourcents et un taux de chômage de 10 pourcents. En comparaison, les provinces du Brabant Wallon, du Hainaut, de Liège et de Namur affichaient respectivement des taux d'emploi de 62, 54,6, 57,3, et 60,6 pourcents. Dans le même ordre, ils exposaient un taux de chômage de 10,6, 16,5, 15,8 et 12,7 pourcents. Le Luxembourg belge a donc le taux d'emploi le plus haut ainsi que le taux de chômage le plus bas de Wallonie avec la plus petite population active. En effet, le Brabant Wallon énumère 159.083 actifs, entre quinze et

soixante-quatre ans, alors que le Hainaut, Liège et Namur chiffrent leur population active respectivement à 565.619, 485.111 et 221.177 individus<sup>3</sup>.

En 2017, la province de Luxembourg affichait un taux de 67,1 entreprises pour mille habitants. Cela semble peu comparé au Brabant Wallon qui en comptait 94,8 par rapport au même nombre d'habitants. Par contre, grâce au nord et à l'ouest de son territoire qui sont très actifs économiquement, la province de Luxembourg dépasse Liège, qui avait 63,8 entreprises pour mille habitants, et le Hainaut, qui en comptait 54,2 (REAL, 2017). Le Luxembourg belge voit donc s'estomper son relatif retard économique.

<b>Entités administratives</b>	<b>Population active (15 ans – 64 ans)</b>	<b>Taux d'emploi (%)</b>	<b>Taux de chômage<sup>4</sup> (%)</b>	<b>Taux d'entreprises pour 1000 habitants</b>
<b>Province de Luxembourg</b>	127.032	62,4	10	67,1
<b>Province du Brabant Wallon</b>	159.083	62	10,6	94,8
<b>Province de Hainaut</b>	565.619	54,6	16,5	54,2
<b>Province de Liège</b>	485.111	57,3	15,8	63,8
<b>Province de Namur</b>	221.177	60,6	12,7	69,4

*Figure 2 : La population active, le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'entreprises pour 1000 habitants des cinq provinces wallonnes.*

Cependant, la province manque toujours de compétitivité. Ses créations d'entreprises sont en très légère hausse cette dernière décennie, contrairement à la création d'entreprises au niveau wallon qui a augmenté de huit pourcents. La dynamique entrepreneuriale semble connaître une courbe de croissance plane. Le nombre d'indépendants à titre principal a diminué dans presque tous les secteurs, notamment dans le commerce, l'industrie, l'artisanat, les services et l'agriculture (Mémorandum UCM Mouvement Luxembourg, 2018).

<sup>3</sup> Structure d'activité de la population par région, province et arrondissement en 2016 - moyenne annuelle. Source : Steunpunt Werk (sur la base de données SPF Economie, ONSS, ONSSAPL, INASTI, INAMI, ONEm-Stat92, BCSS)

<sup>4</sup> Le taux de chômage correspond à la proportion des personnes sans emploi faisant partie de la population active. → Définition consultée sur le site de l'IWEPS : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/population-active-taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-administratifs-commune/>



## **1.3 Le travail frontalier**

A présent, nous allons nous intéresser au travail frontalier car, comme nous l'avons mentionné précédemment, une caractéristique spécifique à la province de Luxembourg est la forte proportion de travailleurs frontaliers par rapport à la population active occupée<sup>5</sup>.

Nous allons d'abord définir la notion de travailleur frontalier. Ensuite, nous parlerons du travail frontalier au niveau européen. Enfin, nous nous focaliserons sur les travailleurs frontaliers de la province de Luxembourg, c'est-à-dire, non seulement les résidents de la province qui travaillent au Grand-Duché de Luxembourg mais également les Français qui travaillent dans la province luxembourgeoise.

### **1.3.1 Les travailleurs frontaliers**

Un travailleur frontalier est un individu qui réside dans un Etat mais travaille de l'autre côté de la frontière, dans un pays voisin de son territoire de résidence. Il traverse donc la frontière quotidiennement ou, au moins, de manière hebdomadaire (Hammam, 2008). Pour savoir si un individu est considéré comme travailleur frontalier, deux éléments sont nécessaires. Tout d'abord, il faut délimiter des zones frontalières géographiques. Ensuite, nous devons nous assurer que la personne, qui travaille dans le pays voisin, revienne au moins une fois par semaine dans son pays de résidence. Autant un ouvrier qu'un employé peuvent être considérés comme frontaliers s'ils remplissent ces deux critères (Hammam, 2013).

Cette définition générale n'est pas celle qu'on utilise d'habitude pour « fixer les limites du champ d'application des conventions bilatérales qui réglementent le travail frontalier » (Aubry, 1984, p.16). En effet, de manière générale, quand des accords sont signés entre deux pays voisins, la définition de travailleur frontalier est formulée par ces deux territoires. C'est ainsi qu'ils déterminent ensemble quels individus sont concernés par l'application des accords (Aubry, 1984).

Les travailleurs frontaliers sont parfois considérés avec mépris par leurs collègues et par leurs voisins. En effet, d'une part, certains habitants du pays dans lequel ils travaillent ont tendance à penser que les frontaliers leur prennent leurs emplois. Ils gagnent ainsi beaucoup d'argent qu'ils dépensent, ensuite, chez eux. Un sentiment de rejet peut alors se développer contre les travailleurs frontaliers. D'autre part, les frontaliers sont considérés dans leur pays de résidence comme des personnes déloyales, lâchant leur pays et les entreprises qui y sont implantées pour des salaires attractifs à l'étranger (Hammam, 2013).

En travaillant à l'étranger, ces individus impactent l'activité économique de leur pays de résidence. Tout d'abord, ils posent des soucis de mobilité en embarrasant les axes routiers et les transports en commun. Ensuite, ils sollicitent les communes proches de la frontière comme lieu de

---

<sup>5</sup> La population active occupée regroupe tous les travailleurs salariés et non-salariés qui résident dans un territoire donné, indépendamment de leur lieu de travail. → Définition consultée sur le site de l'IWEPS : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/population-active-taux-dactivite-taux-demploi-taux-de-chomage-administratifs-commune/>

résidence, y font grimper les prix de l'immobilier et, dans certains cas, les transforment petit à petit en villages-dortoirs. Cependant, même s'ils travaillent à l'extérieur du pays, bien souvent, les frontaliers consomment dans leur pays de résidence. Ils participent donc à l'enrichissement du territoire de leur domicile (Hammam, 2013).

### **1.3.2 Le travail frontalier en Europe**

#### La Grande Région

En 2003, quarante pourcents des mouvements frontaliers de l'Europe des quinze<sup>6</sup> avaient lieu dans le périmètre géographique de la Grande Région (Auburtin, 2005). La Grande Région est un espace transfrontalier composé du Grand-Duché de Luxembourg, de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat situées en Allemagne, de la Wallonie en Belgique et, enfin, de la Lorraine française (Mérenne-Schoumaker, 2016). A l'origine, dans les années 1960, cet espace de coopération européen était connu sous le nom de SarLorLux. Dix ans plus tard, le Land de Sarre, la Lorraine et le Grand-Duché de Luxembourg sont rejoints par le Palatinat-Occidental (Sohn, 2009). La création officielle du SarLorLux date de 1980 avec la signature d'un traité entre la France, l'Allemagne et le Luxembourg dont le but était de mettre en place une collaboration entre les régions frontalières de ces trois pays (Carneiro Filho, 2012). Plus tard, le reste de la Rhénanie-Palatinat, en 1990, et la Wallonie, en 1998, sont venues s'ajouter à cet accord. L'institution prit alors le nom de Grande Région (Sohn, 2009).

La Grande Région a pour objectif de renforcer les communications transfrontalières (Drevon, Gerber, Klein et Eaux, 2018). Pour ce faire, ses membres travaillent notamment sur le développement rural, sur le développement économique, sur la mobilité ainsi que sur l'emploi et la formation (Mérenne-Schoumaker, 2016).

Elle constitue un espace caractérisé par un grand nombre de travailleurs frontaliers. En 2014, la Grande Région mobilisait le quart des flux de travailleurs frontaliers de l'Union Européenne (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2016). Ce nombre important lui permet d'être considérée comme l'espace frontalier le plus dense d'Europe (Evrard et Schulz, 2015). La Grande Région en sa qualité d'institut privé, favorise la collaboration entre ses régions composantes. Alors que certains territoires manquent de main-d'œuvre, comme le Luxembourg et la Sarre qui comptent un emploi intérieur supérieur à leur population active totale résidente, d'autres disposent de suffisamment de travailleurs, comme la Lorraine et la Wallonie. Cela engendre une grande importance du travail frontalier et, par conséquent, une interdépendance entre les territoires (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2016).

En 2017, la Grande Région comptait 232.000 travailleurs frontaliers sur son territoire. Ce nombre ne cesse d'augmenter depuis plusieurs décennies, principalement en raison de l'attractivité grandissante du

---

<sup>6</sup> L'Europe des 15 correspond à l'ensemble des pays qui appartenaient à l'Union européenne entre 1995 et 2004. Elle regroupe l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Danemark, l'Irlande, le Royaume-Uni, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Autriche, la Finlande et la Suède.

marché de l'emploi luxembourgeois. Plus des trois quarts des frontaliers de la Grande Région exercent leur fonction au Grand-Duché de Luxembourg (Observatoire interrégional du marché de l'emploi [OIE], 2018).

#### D'autres zones frontalières...

En nous renseignant sur la Grande Région, nous avons réalisé que la province de Luxembourg n'est pas unique en son genre. En effet, d'autres régions, frontalières du Grand-Duché, se caractérisent également par une forte proportion de frontaliers parmi leur population active occupée. La Lorraine française, notamment, exporte quotidiennement 113.000 travailleurs frontaliers à destination du Luxembourg (Romain S., 2019).

En dehors de la Grande Région, on trouve également des territoires possédant des caractéristiques similaires à la province de Luxembourg. Le département français du Haut-Rhin en est un exemple. En effet, il se situe à la frontière avec la Suisse et l'Allemagne. Il compte également un grand nombre de travailleurs frontaliers. De nombreux Français résidant sur ce territoire travaillent en Suisse car les cantons situés à la frontière connaissent une augmentation importante du nombre d'entreprises sur leur zone géographique tandis que la croissance de la main-d'œuvre locale reste limitée. Les Français y trouvent donc de nombreuses opportunités d'emploi. Les firmes suisses proposent également des rémunérations plus élevées que les françaises, suite à la hausse constante du cours du franc suisse et aux horaires conséquents (quarante-deux heures par semaine) (Dieterich, 2015).

En conséquence, les villes situées à la frontière suisse affichent des loyers plus élevés que les communes plus éloignées. Plus on se rapproche de la frontière, plus le coût de l'immobilier est considérable. Cela s'explique par le fait que se loger en Suisse coûte cher et que la législation suisse ne fait pas en sorte d'inciter les frontaliers français à déménager de l'autre côté de la frontière. Du coup, les Français restent vivre de leur côté de la frontière. A cette population résidente, s'ajoutent des Suisses et des étrangers qui viennent s'installer en France tout en travaillant en Suisse (Dieterich, 2015).

Tout comme la province de Luxembourg, au vu du nombre de travailleurs frontaliers, le Haut-Rhin a été confronté à des problèmes de mobilité. Pour éviter d'encombrer excessivement les axes routiers, la France, l'Allemagne et la Suisse ont créé ensemble un réseau ferroviaire dépassant les 200 kilomètres (Dieterich, 2015). La problématique de la mobilité est historiquement le moteur principal des collaborations entre pays frontaliers. L'apparition et le développement du nombre de travailleurs frontaliers ont directement poussé les Etats à travailler ensemble pour une fluidité et un élargissement des infrastructures reliant les différents territoires (routes, voies ferrées...). Cette thématique est toujours d'actualité en vue de l'augmentation constante du nombre de travailleurs frontaliers (Rottner, 2018).

### **1.3.3 Les Belges qui travaillent au Grand-Duché de Luxembourg**

En 2015, plus de 160.000 personnes traversaient quotidiennement la frontière du Grand-Duché pour y travailler. A ce moment-là, cela représentait quarante-quatre pourcents de la main-d'œuvre

employée dans le pays (Drevon, Klein, Gwiazdzinski et Gerber, 2015). Depuis 2015, la croissance du nombre de frontaliers exerçant au Grand-Duché suit une courbe ascendante. Concernant la Belgique, plus particulièrement, en 2012, ils étaient 35.000 Belges à travailler au Luxembourg. En 2016, on en dénombrait 4.000 de plus (« Davantage de travailleurs frontaliers belges au Luxembourg », 2017). Plus tard, le 30 juin 2017, ils étaient 42.061 (Iweps, 2019).

Le Grand-Duché attire trois types d'acteurs de la province de Luxembourg : les travailleurs, les consommateurs et les entreprises. Premièrement, nous l'avons vu, environ trente pourcents de la population active occupée de la province concernée exercent leur fonction au Luxembourg. Deuxièmement, cette même population et les résidents de la province de Luxembourg, en général, consomment de plus en plus du côté grand-ducal. Cette dernière décennie, le pays a construit un grand nombre de surfaces commerciales afin de favoriser une consommation des résidents des pays voisins sur son propre territoire. Troisièmement, au vu des contextes social et fiscal plus avantageux, les entreprises belges sont de plus en plus nombreuses à s'installer de l'autre côté de la frontière (Mémorandum UCM Mouvement Luxembourg, 2018).

La province de Luxembourg ne profite pas de cette création de richesse voisine. Au contraire, elle la subit. L'UCM Mouvement Luxembourg craint que le sud de celle-ci devienne un « dortoir de luxe » du Grand-Duché. Le Fonds de compensation financière conclu entre le Luxembourg et la Belgique qui permet de distribuer trente millions d'euros annuellement aux communes frontalières ne suffit plus à leur développement économique (UCM Mouvement Luxembourg, 2018).

### Mais pourquoi le Grand-Duché de Luxembourg est-il si attractif ?

Le Grand-Duché de Luxembourg attire des entreprises extérieures ainsi que de la main-d'œuvre étrangère composée à la fois de frontaliers, principalement des Belges, des Français et des Allemands, ainsi que d'immigrants, essentiellement portugais. C'est le pays où la proportion d'étrangers dans la population totale est la plus grande (Gehring et Saint-Dizier, 1995). Le premier janvier 2019, le Luxembourg comptait 613.894 habitants dont 288.963 ont une nationalité étrangère. A cette population s'ajoutent 177.110 travailleurs frontaliers présents sur le territoire durant les jours ouvrables<sup>7</sup>.

Le Grand-Duché s'est développé au dix-neuvième siècle grâce à la sidérurgie puis au vingtième siècle en jouant de sa situation géographique favorable au cœur de l'Europe des Six<sup>8</sup>. Cela lui a permis d'attirer les principales institutions européennes, tandis que le « statut dérogatoire dont il bénéficie en terme fiscal » (Auburtin, 2005, p.6) lui a valu l'arrivée de grandes banques européennes et internationales. Aujourd'hui, le Luxembourg est considéré comme un pays attractif tant pour les

---

<sup>7</sup> Informations consultées sur le site <http://luxembourg.public.lu/fr/le-grand-duche-se-presente/population/index.html> le 22 mai 2019. Ces informations ont été mises à jour sur le site le 26 avril 2019.

<sup>8</sup> L'Europe des Six est une expression utilisée de 1951 à 1973 pour désigner l'ensemble des pays fondateurs de l'Union Européenne. L'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas en sont ses composantes.

travailleurs que pour les investisseurs car il propose une large offre de services et d'emplois associés à des salaires nets plus élevés que dans les pays voisins (Auburtin, 2005).

La forte augmentation du travail frontalier vers le Grand-Duché date du début des années 1990. Elle s'explique par le fait que le pays jouit du produit intérieur brut le plus élevé de l'Union Européenne, qu'il connaît un taux de croissance économique élevé ainsi qu'un taux de chômage bas. Une autre explication majeure de l'expansion du travail frontalier est l'ouverture des frontières. La croissance économique du pays requière un besoin constant et croissant du nombre de travailleurs frontaliers. Entre 1997 et 2002, 60.821 emplois ont été créés, dont soixante-trois pourcents se sont vus occupés par des frontaliers belges, français et allemands (Auburtin, 2005). Le Grand-Duché a été forcé d'attirer des travailleurs étrangers, frontaliers ou immigrés, car son développement économique a été tel qu'il s'est retrouvé avec une population active insuffisante pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises présentes sur son territoire (Gehring et Saint-Dizier, 1995).

Afin d'éviter une double taxation, les travailleurs frontaliers choisissent dans quel pays l'impôt sur le revenu leur est prélevé. Soit ils sont taxés dans leur pays de résidence, soit ils payent leurs impôts selon la législation du pays dans lequel ils travaillent. Les Belges qui travaillent de l'autre côté de la frontière grand-ducale bénéficient donc des avantages fiscaux du Grand-Duché. Ainsi, ils peuvent se vanter de bénéficier de rémunérations plus élevées qu'en Belgique ainsi que d'une généreuse couverture sociale (Capron, Eggerickx et Hermia, 2002).

Ceci est possible grâce à la convention bilatérale signée par la Belgique et le Luxembourg en 1970 qui permet d'éviter les doubles taxations. Il y est mentionné que c'est l'Etat dans lequel l'activité professionnelle est exercée, qui détient le pouvoir d'imposer les salaires relatifs à cet exercice. Le lieu où la fonction est exercée est déterminé par la présence physique. Par conséquent, un résident belge qui travaille à temps plein pour un employeur luxembourgeois paie ses impôts au Grand-Duché de Luxembourg (Clément, 2012).

Concernant la sécurité sociale, elle relève des règles du pays dans lequel le travailleur exerce ses fonctions. Le résident belge qui travaille au Grand-Duché cotise donc au Luxembourg et est inscrit à la sécurité sociale de ce même pays (Bultot, 2015).

Lorsque nous comparons les qualifications des Belges travailleurs frontaliers avec celles des Belges occupés dans leur pays de résidence, il ressort que les frontaliers sont fortement plus qualifiés que les Belges qui travaillent dans la province de Luxembourg (Van Hamme et al., 2009).

#### La qualité de vie au travail au Grand-Duché de Luxembourg

Le Luxembourg est souvent perçu comme un paradis fiscal où il fait bon travailler, notamment grâce aux rémunérations attrayantes. C'est pourquoi il attire autant de travailleurs étrangers. Cependant,

on mentionne moins souvent la qualité de vie au travail de ce pays (Gronier, Barlatier et Miglioranzo, 2015).

Sirgy, Efraty, Siegel et Lee (2001) définissent la qualité de vie au travail comme la satisfaction des travailleurs envers les ressources, les activités et les résultats découlant de leur participation au milieu de travail, par rapport à leurs besoins. Les entreprises fournissant une bonne qualité de vie à leurs salariés affichent souvent une satisfaction et une performance conséquentes de ces derniers, peu de *turnover* et aussi des travailleurs fiers et attachés à l'organisation.

Ces mêmes auteurs identifient sept besoins que les employeurs doivent combler afin de satisfaire leurs salariés : les besoins de santé et de sécurité (mise en place de mesures préventives de protection contre les maladies et accidents au travail et en-dehors), les besoins économiques et familiaux (rémunération, sécurité d'emploi et équilibre vie familiale/vie professionnelle), les besoins sociaux (relations sociales entre collègues et possibilité de consacrer une part de leur emploi du temps à la pratique de loisirs), les besoins de reconnaissance (reconnaissance et appréciation du travail du collaborateur par ses supérieurs mais aussi en-dehors de l'organisation via des récompenses par exemple), les besoins d'apprentissage et de connaissance (améliorer et augmenter les compétences du salarié), les besoins esthétiques (opportunités de créativité) et les besoins d'actualisation (l'emploi permet au collaborateur une réalisation et une exploitation de son potentiel). Plus un employeur remplit des besoins, plus il accroît la qualité de vie au travail de son entreprise (Sirgy, Efraty, Siegel et Lee, 2001).

Le bien-être au travail constitue une mesure de la qualité de vie au travail d'une entreprise. Les pratiques de management, la sécurité d'emploi, les conditions de travail, l'équilibre travail-famille ainsi que la pression et le stress en sont également des composantes. Ces différents éléments ont la capacité d'augmenter ou de diminuer la qualité de vie au travail. De même, cette dernière peut s'accroître lorsque les managers fournissent de l'autonomie ainsi qu'une certaine capacité de prise de décision aux collaborateurs mais aussi lorsque les horaires de travail sont flexibles. En effet, un individu qui contrôle son horaire de travail et qui peut le réduire tend à atteindre un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle et accède alors à une meilleure qualité de vie (Boreham, Povey et Tomaszewski, 2016).

Au Grand-Duché, le travail et les plages horaires travaillées se sont intensifiés ces dernières années. A tel point que cela a des conséquences négatives sur la santé des travailleurs. « En 2013, les dépressions et autres pathologies liées au stress représentaient la première maladie professionnelle en part des jours de maladie référencés auprès de la Sécurité Sociale du Grand-Duché, en progression de 40% depuis 2008 » (Gronier, Barlatier et Miglioranzo, 2015, p.2). Un individu est stressé lorsqu'il ne dispose pas de suffisamment de ressources pour répondre à toutes les demandes qui lui sont imposées. Au Grand-Duché, les travailleurs sont stressés par les demandes, de plus en plus nombreuses, des employeurs, qui tendent à la rentabilité. La charge de travail ne cesse d'augmenter tandis que le temps

imparti pour combler les demandes stagne. Par conséquent, la pression hiérarchique et le rythme de travail pèsent sur les travailleurs. Le manque de temps leur fait perdre la qualité de leur travail. Les personnes sont alors insatisfaites de ce qu'elles accomplissent professionnellement et un sentiment de frustration peut naître en eux. L'intensification du travail consiste donc en un premier élément influant la qualité de vie au travail du Luxembourg (Gronier, Barlatier et Miglioranzo, 2015).

Un deuxième élément est le nombre conséquent de frontaliers qui migrent quotidiennement au Grand-Duché. Ils saturent les axes routiers et encombrant les trains et les bus, ce qui allonge la durée des trajets entre le domicile et le lieu de travail en plus de rendre ces derniers plus éprouvants. De manière générale, qu'ils se déplacent en voiture ou en transport en commun, les frontaliers qualifient les trajets domicile/lieu de travail de stressants et fatigants. Ils les associent également à des pertes de temps (Enaux, Carpentier et Gerber, 2014). En 2012, le temps moyen des trajets aller-retour entre le lieu de résidence et le lieu de travail était de cent-vingt minutes pour les frontaliers (belges, français et allemands confondus). A ce sujet, on constate également l'impact de l'augmentation des travailleurs frontaliers sur l'environnement car leurs déplacements polluent l'atmosphère (Gronier, Barlatier et Miglioranzo, 2015).

Comme exposé plus haut, parmi les critères qui quantifient la qualité de vie au travail, on retrouve le bien-être au travail. Une enquête de 2012 (Hauret et Zanardelli, 2012) a montré qu'au Grand-Duché, les salariés intellectuels sont moins épanouis que les salariés manuels et les fonctionnaires. En effet, en 2012, seuls dix-huit pourcents d'entre eux se considéraient comme très épanouis alors que vingt-trois pourcents ne l'étaient pas. Le secteur financier semble le plus impacté par ce non épanouissement des travailleurs.

Enfin, les conditions de travail au Luxembourg sont considérées comme moins bonnes que celles en Belgique. Les travailleurs ne sont pas comblés par ces conditions car ils ressentent une certaine pression au travail. Ils estiment que les objectifs qui leur sont imposés ne sont pas suffisamment précis et ont peu de relations avec leurs collègues (Gronier, Barlatier et Miglioranzo, 2015).

### Les inconvénients du travail frontalier pour la province de Luxembourg

Le problème majeur de la mobilité transfrontalière est l'encombrement des axes routiers. En effet, des embouteillages sont observés quotidiennement aux heures de pointe du matin et du soir. En parallèle, le réseau ferroviaire est débordé (Auburtin, 2005). Nous pouvons imaginer que cela dissuade de plus en plus de Belges de traverser la frontière chaque jour pour travailler. Cette problématique a été abordée lors de nos entretiens exploratoires ainsi que durant nos entretiens définitifs.

Une deuxième conséquence négative du travail frontalier est la création de villes dortoirs. Effectivement, les personnes qui résident dans le Luxembourg belge tout en travaillant au Grand-Duché passent très peu de temps chez eux. Les horaires conséquents joints aux heures passées dans les trajets réduisent le temps passé chez soi. Et puisqu'un pourcentage considérable des résidents des communes

du sud et de l'est de la province sont frontaliers, certaines de ces communes sont considérées comme la périphérie rurale lointaine du Grand-Duché (Auburtin, 2005).

### **1.3.4 Les Français qui travaillent en Belgique**

De nombreux Français exercent une fonction en Belgique. En 2017, ils étaient 28.951 à travailler en Wallonie (REAL, 2019). En général, ces Français frontaliers résident entre la région de Lille et les Ardennes françaises, et travaillent dans les arrondissements de Mouscron, Tournai, Mons, Philippeville, Neufchâteau et Arlon (Aubry, 1984).

Généralement, les travailleurs sont imposés dans le pays où ils exercent leur fonction. Cependant, la convention du 10 mars 1964 signée entre la Belgique et la France fixait l'imposition des travailleurs frontaliers français occupés en Belgique sur leur lieu de résidence. Cette législation était donc bénéfique aux Français frontaliers qui bénéficiaient d'un statut fiscal particulier. Toutefois, les Belges ont commencé à s'indigner car ils estimaient payer la couverture sociale de ces Français et qu'ils éprouvaient de plus en plus de difficultés à trouver un emploi près de chez eux en raison de la priorité accordée aux Français (Auburtin, 2005). Ainsi, la loi a changé. En décembre 2009, la Belgique et la France ont ajouté un avenant à la convention fiscale de 1964. Celui-ci stipule que depuis 2012, l'avantage fiscal de résider en France tout en travaillant en Belgique n'existe plus. Seuls les Français qui étaient déjà occupés en Belgique au 31 décembre 2011 peuvent voir cet avantage perdurer jusqu'en 2033 (Group S, 2011). Par conséquent, dans quatorze ans, plus aucun Français ne relèvera des conditions précédentes particulières.

## **1.4 L'attractivité d'un territoire**

Dans ce quatrième point de la contextualisation, nous allons nous attarder sur la notion d'attractivité territoriale. Ce concept est central puisqu'il est l'objet de notre question de recherche. Nous commencerons, tout d'abord, par définir ce qu'est un territoire. Nous comparerons ensuite les notions d'attractivité et de compétitivité. Enfin, nous différencierons l'attractivité résidentielle de l'attractivité entrepreneuriale.

### **1.4.1 Le territoire**

La notion de territoire date de la Révolution française. La racine latine du mot territoire, dite *jus terrendi*, signifie « celui qui détient le droit de terrifier ». Nous faisons alors le lien avec le fait que le territoire a toujours été attaché à des enjeux de pouvoir et de domination (Deisting et Paumard, 2012). L'étymologie du mot justifie sans doute le fait qu'une des définitions de territoire soit « Espace relativement bien délimité que quelqu'un s'attribue et sur lequel il veut garder toute son autorité »<sup>9</sup>. Cependant, durant cette étude, nous allons plutôt nous appuyer sur la définition suivante : un territoire

---

<sup>9</sup> Définition du dictionnaire Larousse consultée sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/territoire/77470>



est une « portion de l'espace terrestre dépendant d'un État, d'une ville, d'une juridiction ou un espace considéré comme un ensemble formant une unité cohérente, physique, administrative et humaine »<sup>10</sup>. Cette définition nous semble plus actuelle car elle correspond mieux à ce qu'est, à présent, un territoire.

### **1.4.2 Attractivité VS compétitivité**

La notion d'attractivité d'un territoire se distingue de la compétitivité de celui-ci. La première fait uniquement référence au territoire en tant que tel alors que la compétitivité induit la comparaison de d'un territoire avec d'autres. Avec la mondialisation, une concurrence croissante s'est créée entre les différents territoires. Par conséquent, les autorités publiques de ceux-ci ont de plus en plus cherché à accroître leur valeur intrinsèque ainsi que leur compétitivité. Aujourd'hui, la concurrence des territoires basée sur la compétitivité a laissé place à l'attractivité vue comme une condition nécessaire à la compétitivité. Dans notre société concurrentielle, ces deux notions se confondent et se complètent (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010).

Historiquement, les villes ont toujours cherché à attirer des ressources chez elles aux dépens des autres villes et villages. La notion d'attractivité, elle, est plus récente car elle émerge de l'accroissement du rythme de la société actuelle et du dynamisme grandissant des circulations humaines, économiques, financières et communicationnelles (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010).

D'après Deisting et Paumard (2012), est considéré comme attractif, tout territoire proposant un environnement favorable à l'accueil d'entreprises spécialisées (une main-d'œuvre qualifiée, des infrastructures de financement, des fournisseurs et des clients...), permettant la création de projets innovants et diffusant une image attractive et distincte de celles des autres territoires. On juge l'attractivité d'un territoire en observant sa capacité à faire capter, sur du long terme, des ressources financières (capitales), humaines (résidents et main-d'œuvre) et économiques (entreprises, fournisseurs, clients...) (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010). L'attractivité d'un territoire consiste donc à attirer des activités et des populations sur son sol mais aussi à les y maintenir (Bourgeois, Halleux, Pagano, Brunet et Guyot, 2015).

Alexandre, Cusin et Juillard (2010) identifient deux dimensions à l'attractivité d'un territoire. La première, la dimension objective, est associée à l'attraction que le territoire exerce sur les ressources qu'il maintient chez lui de manière durable. « Elle peut être mesurée par les flux entrants et sortants de populations, d'emplois ou de capitaux » (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010, p.7). La deuxième, la dimension subjective, concerne l'attrait d'un territoire basé sur la psychologie et le désir. On y réside, on y investit ou on le visite car ce territoire nous séduit par son architecture, son histoire ou son animation, par exemple.

---

<sup>10</sup> Définition du dictionnaire Larousse consultée sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/territoire/77470>

A cela s'ajoute une autre distinction : celle entre l'attractivité effective et l'attractivité potentielle. La première est mesurée sur base de ce que l'on constate à l'instant T alors que la deuxième propose d'évaluer le potentiel du territoire et les flux qu'il va engendrer dans le futur.

Afin d'augmenter leur attractivité, les territoires élaborent de nombreux plans d'action. L'un d'eux, le marketing territorial en est le plus représentatif. Les autorités d'un territoire renforcent son attractivité en valorisant ses ressources ainsi que les projets pour l'avenir. D'autres territoires développent davantage la publicité de projets urbanistiques et architecturaux qu'ils espèrent de portée nationale ou internationale. Ainsi, ils augmentent leur notoriété et, par la même occasion, leur valeur. Les territoires font en sorte de transformer leurs faiblesses en forces. Les villes qui ont vécu la désindustrialisation et qui s'en servent pour valoriser leurs importantes ressources foncières en sont un parfait exemple. Enfin, une quatrième technique d'attractivité est l'augmentation de la notoriété d'un territoire par le biais de manifestations événementielles. Cela peut-être des événements à rayonnement international comme les Jeux Olympiques ou de simples événements culturels ou professionnels. Cela permet de développer l'économie locale (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010).

Selon Bourgeois et al. (2015), la compétitivité est une notion plus complexe que l'attractivité d'un territoire. Initialement, ce concept était utilisé pour qualifier la capacité des entreprises à concurrencer les autres firmes. Le terme a ensuite été appliqué aux territoires dans la même logique. On qualifiait alors un territoire de compétitif lorsqu'il générait plus de revenus que ses concurrents. Par la suite, cette notion a encore évolué. Aujourd'hui, lorsque l'on parle de compétitivité territoriale, on fait référence aux revenus du territoire mais aussi au bien-être et au niveau de vie qu'il procure à ses résidents.

De nos jours, les notions d'attractivité et de compétitivité se confondent (Bourgeois et al, 2015). Dans ce travail, nous nous efforcerons d'analyser l'attractivité de la province de Luxembourg mais cela n'empêche qu'indirectement, nous touchions à des notions de compétitivité en comparant ce territoire à d'autres.

### **1.4.3 Attractivité résidentielle et attractivité entrepreneuriale**

D'autres auteurs, comme Poirot et Gérardin (2010), eux, distinguent l'attractivité d'un territoire pour des personnes physiques résidentes et pour des entreprises. Ils définissent alors ce concept comme « la capacité d'un territoire à être choisi par un acteur comme zone de localisation (temporaire ou durable) pour tout ou partie de ses activités ; cette attractivité est une attractivité perçue qui n'implique que des personnes physiques, des individus, des ménages ou des équipes, par exemple des équipes dirigeantes d'une entreprise ou d'une administration publique » (Poirot et Gérardin, 2010, p. 27).

Comme mentionné plus haut, ces deux auteurs affirment qu'un territoire peut attirer deux types d'acteurs : des personnes physiques résidentes (des individus, des ménages) et des responsables ou équipes dirigeantes d'entreprises, d'administrations, d'associations... Le premier type est séduit par le territoire comme lieu de résidence, temporaire ou définitif (Poirot et Gérardin, 2010). L'attractivité

résidentielle d'un territoire varie en fonction de la qualité de vie et des services qu'il offre mais aussi du degré d'identification de ses habitants (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010). Le deuxième type, lui, souhaite implanter son activité sur le territoire et ainsi créer de l'emploi (Poirot et Gérardin, 2010).

Parmi les personnes physiques résidentes, certaines s'installent sur le territoire de manière temporaire. Nous faisons ici référence aux touristes qui logent dans une zone géographique précise le temps de la visiter ou aux étudiants qui s'y installent durant leurs études, par exemple. En général, la population temporaire correspond à celle qui réside sur le territoire moins d'un an. *A contrario*, l'installation est considérée comme durable lorsque l'individu ou le ménage réside plus d'un an sur le territoire considéré (Poirot et Gérardin, 2010).

A présent, venons-en à la partie qui nous intéresse davantage dans ce travail : l'attractivité du territoire pour les responsables d'entreprises et les investisseurs. Elle est déterminée sur base de deux éléments :

- Les entreprises qui sont déjà implantées sur le territoire et qui agrandissent leurs établissements et activités.
- Des entreprises extérieures qui viennent s'implanter.

Nous distinguons deux types de création d'emplois : les emplois basiques et ceux qualifiés de non-basique. Les individus qui exercent un emploi basique produisent des biens et services qui seront exportés et vendus hors du territoire. Ces emplois augmentent la population résidente, ce qui a pour conséquence la création d'emplois non basiques qui vont participer à la satisfaction des besoins de la population locale (Poirot et Gérardin, 2010).

Un territoire attire les investisseurs en leur offrant des conditions d'implantation attractives et conserve les entreprises déjà présentes en leur proposant des conditions favorables à l'élargissement de leurs activités. Poirot et Gérardin identifient 3 facteurs impactant cette attractivité : « les caractéristiques de la demande des entreprises soucieuses de développer leurs projets, les caractéristiques du territoire lui-même et l'intensité de la concurrence entre les territoires » (Poirot et Gérardin, 2010, p.32).

Dans la suite de cet écrit, nous caractériserons l'attractivité du territoire de la province de Luxembourg pour les entreprises et pour les travailleurs.

## **Partie 2 : Démarche de recherche**

Cette seconde partie du travail est consacrée à notre démarche de recherche. Tout d’abord, nous décrirons la construction ainsi que l’évolution de notre objet de recherche. Ensuite, nous justifierons le type de méthodologie que nous avons décidé d’adopter. Puis, nous développerons notre échantillon en évoquant les entretiens exploratoires, le périmètre de recherche et le profil des personnes interrogées. Nous terminerons, enfin, ce chapitre en abordant les thèmes des guides d’entretien et les limites de notre recherche.

### **2.1 Un objet qui se construit**

De septembre à décembre 2018, nous avons réalisé un stage au service du personnel du Centre Logistique des Ardennes – Lidl. Les cinq employés de ce service gèrent le personnel du centre de distribution mais aussi celui de soixante magasins dont sept situés en province de Luxembourg. Durant soixante jours, notre tâche principale a été de recruter des employés de magasin, ainsi que divers profils supplémentaires comme celui de manager, pour ces différentes filiales. Très vite, nous avons constaté que Lidl recevait assez peu de candidatures pour les magasins localisés dans le sud de la province de Luxembourg. *A contrario*, plus on se dirigeait vers le nord de la province, plus le nombre de candidats aux postes vacants augmentait. Ce constat nous a inspiré le sujet de notre présente étude.

Nous avons souhaité savoir si d’autres entreprises rencontraient les mêmes difficultés à recruter dans le sud de la province. Ensuite, il nous a semblé souhaitable d’identifier les causes de ce phénomène ainsi que les solutions apportées à cette problématique par les autorités publiques et autres acteurs de la province.

Au fil de nos lectures et de nos entretiens exploratoires, l’objet de notre recherche a évolué. Au départ, nous voulions étudier le marché de l’emploi de la province de Luxembourg entière. Nous avions l’intention de nous intéresser à son attractivité et aux pénuries de main-d’œuvre. Plus tard, nous avons fait disparaître les pénuries de main-d’œuvre de notre objet de recherche pour nous focaliser uniquement sur l’attractivité de la province par rapport aux travailleurs. En effet, nous avons réalisé que les pénuries étaient une conséquence de la problématique d’attractivité du Luxembourg belge. Par conséquent, les difficultés de recrutement et pénuries de main-d’œuvre constituaient une partie de la réponse de notre question de recherche.

Ensuite, nous avons ajouté la problématique de l’attractivité envers les investisseurs dans notre objet de recherche. La plupart des articles scientifiques qui traitent de l’attractivité de main-d’œuvre abordent également celle des investisseurs. Nous avons estimé souhaitable de déterminer si le fait que la province de Luxembourg manque de main-d’œuvre impactait la création et l’arrivée d’entreprises sur le territoire.

Durant nos entretiens exploratoires, la problématique du Grand-Duché de Luxembourg et son influence sur la province belge qui nous intéresse, sont fortement ressorties. Par souci d'objectivité, il nous faut reconnaître que notre conviction d'un impact du Grand-Duché de Luxembourg sur l'attractivité moindre que pouvaient éprouver la main-d'œuvre ainsi que les investisseurs pour le Luxembourg belge précédait nos entretiens. D'ailleurs, une de nos hypothèses de départ abordait l'impact du Grand-Duché sur la province belge. Par conséquent, nous avons décidé de nous focaliser uniquement sur les communes du sud et de l'est de la province de Luxembourg pour constituer notre échantillon d'entretiens définitifs. Ce choix se justifie par le fait que cette zone géographique est la plus atteinte par le phénomène des travailleurs frontaliers. En effet, ces communes comptent le plus grand taux de travailleurs frontaliers par rapport à leur population active occupée.

Cependant, notre travail aborde toujours l'attractivité économique de la province dans son ensemble, concernant la main-d'œuvre et les entreprises particulièrement. Nous nous intéressons également aux causes et aux conséquences de cette situation.

La réalisation de la phase exploratoire ainsi que la lecture d'ouvrages scientifiques nous ont permis de construire notre question de recherche : « Quelle est la situation économique de la province de Luxembourg en matière d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs et quelles sont les causes et les conséquences de cette situation ? ».

## **2.2 La méthodologie**

Nos hypothèses ont été formulées de manière hypothético-déductive puisqu'elles découlent d'éléments théoriques issus de la revue littéraire. Toutefois, notre approche, dans son ensemble, est abductive. De fait, nous avons alterné les entretiens et les lectures scientifiques consacrées à ce sujet durant l'ensemble de notre étude. Cependant, notre approche abductive n'est pas totalement pure puisque nos hypothèses proviennent, à la base, de la littérature. Nous ne pouvions toutefois affirmer être dans une méthodologie totalement déductive car nous étions pourvus d'*a priori* sur la situation de la province de Luxembourg et son manque d'attractivité avant de découvrir le terrain.

Nous pouvons qualifier notre méthodologie de qualitative car nous avons mené nos entretiens de manière semi-directive. Nous souhaitons laisser les intervenants s'exprimer le plus possible sur notre sujet, tout en les guidant vers les thématiques qui avaient trait à notre travail. Concernant la partie théorique, nous avons utilisé divers documents scientifiques que nous espérons pertinents par rapport à notre problématique. Nous avons également ancré nos dires dans des statistiques menées à l'échelle de la province de Luxembourg ainsi que des enquêtes réalisées par le FOREM.

## **2.3 L'échantillon**

Nous allons dès à présent justifier la constitution de notre échantillon et révéler notre périmètre de recherche.

### 2.3.1 Les premiers pas

La première phase de ce travail avait pour but d'explorer le sujet afin d'effectuer une première évaluation de la situation actuelle du marché de l'emploi de la province de Luxembourg. Pour ce faire, huit individus actifs dans la province de Luxembourg ont été contactés entre novembre 2018 et février 2019. Pour des raisons d'ordre pratique, il n'a pas été possible de tous les rencontrer. Des mails ont été échangés avec des responsables de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) Luxembourg, de l'Union des Classes Moyennes (UCM) Mouvement Luxembourg ainsi que de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Luxembourg Belge (CCILB).

En parallèle, nous avons obtenu des rendez-vous avec la Directrice de la Division Economie de la province, une collaboratrice du Gouverneur de la province, le responsable de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) Luxembourg, la Directrice territoriale Luxembourg du Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle (FOREM) ainsi qu'une analyste du marché de l'emploi et enfin le Directeur du département Stratégie territoriale du groupe d'intercommunales IDELUX-AIVE<sup>11</sup>. Ces différents contacts nous ont permis de visualiser globalement la situation du marché de l'emploi de la province. Durant ces entretiens semi-directifs, plusieurs thèmes comme l'attractivité financière du Grand-Duché du Luxembourg, les problèmes de mobilité de la province et les difficultés de recrutement des entreprises ont été abordés par ces représentants.

Conjointement, une grille de lecture a été créée afin d'alimenter le contenu de notre étude. Au travers d'articles scientifiques, de sites internet, d'ouvrages, de statistiques et autres documents officiels, nous avons exploré les concepts de pénurie de main-d'œuvre, d'attractivité de territoire, de travailleurs frontaliers et de qualité de vie, tout en nous renseignant sur la situation économique de la province de Luxembourg, sur le Grand-Duché du Luxembourg ainsi que sur la Grande Région. Subséquemment, nous avons exploré la réalité du terrain afin de la comparer aux éléments constitutifs de ces sources bibliographiques.

Nos recherches d'éléments théoriques se sont toutefois poursuivies durant la phase des entretiens définitifs car, nous le verrons dans la troisième partie de ce travail, les intervenants ont abordé de nouveaux concepts et problématiques qu'il nous a fallu analyser sur base de littérature scientifique.

---

<sup>11</sup> IDELUX\_AIVE est un groupe de quatre intercommunales belges (IDELUX, AIVE, IDELUX Projets Publics et IDELUX Finances) qui a pour but de développer l'économie de la province de Luxembourg tout en améliorant le bien-être de ses habitants. Chaque intercommunale a une fonction précise :

- IDELUX s'occupe du développement économique durable de la province de Luxembourg.
- IDELUX Projets publics gère les projets publics, comme son nom l'indique.
- IDELUX Finances dirige le financement de l'équipement économique de la province de Luxembourg.
- AIVE est l'Association intercommunale pour la protection et la valorisation de l'environnement.

Ces informations proviennent du site web du groupe : <https://www.idelux-aive.be/fr/accueil.html?IDC=2497>.

### 2.3.2 Périmètre de recherche

Dans un premier temps, nous avons décidé de focaliser notre étude sur la province de Luxembourg. L'ensemble de la Wallonie est touché par des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités et métiers. Cependant, nous considérons que la province de Luxembourg se démarquait des quatre autres provinces wallonnes par sa proximité avec le Grand-Duché du Luxembourg. Nous estimions que cet élément constituait un facteur supplémentaire influençant les difficultés de recrutement. Nous verrons par la suite qu'il n'est pas la seule particularité de la province de Luxembourg.

Nous avons choisi cette zone géographique car nous sommes personnellement native de cette province et nous souhaitons mettre en avant ses particularités mais aussi les difficultés qu'elle rencontre dans ses secteurs économiques.

Ensuite, au sein de la province concernée, nous avons privilégié une partie des quarante-quatre communes constituant le Luxembourg belge. Notre sélection s'est posée sur les communes où le taux de frontaliers travaillant au Grand-Duché du Luxembourg par rapport à la population active occupée, dépassait les trente pourcents. Ayant posé ce critère, nous en avons retenu quinze.

- |               |                |                   |
|---------------|----------------|-------------------|
| 1. Aubange    | 6. Musson      | 11. Léglise       |
| 2. Messancy   | 7. Saint-Léger | 12. Tintigny      |
| 3. Attert     | 8. Habay       | 13. Bastogne      |
| 4. Arlon      | 9. Etalle      | 14. Gouvy         |
| 5. Martelange | 10. Fauvillers | 15. Vaux-sur-Sûre |

■ **Nombre de frontaliers résidant en province de Luxembourg et travaillant au Grand-Duché de Luxembourg, au 31/03/2016**

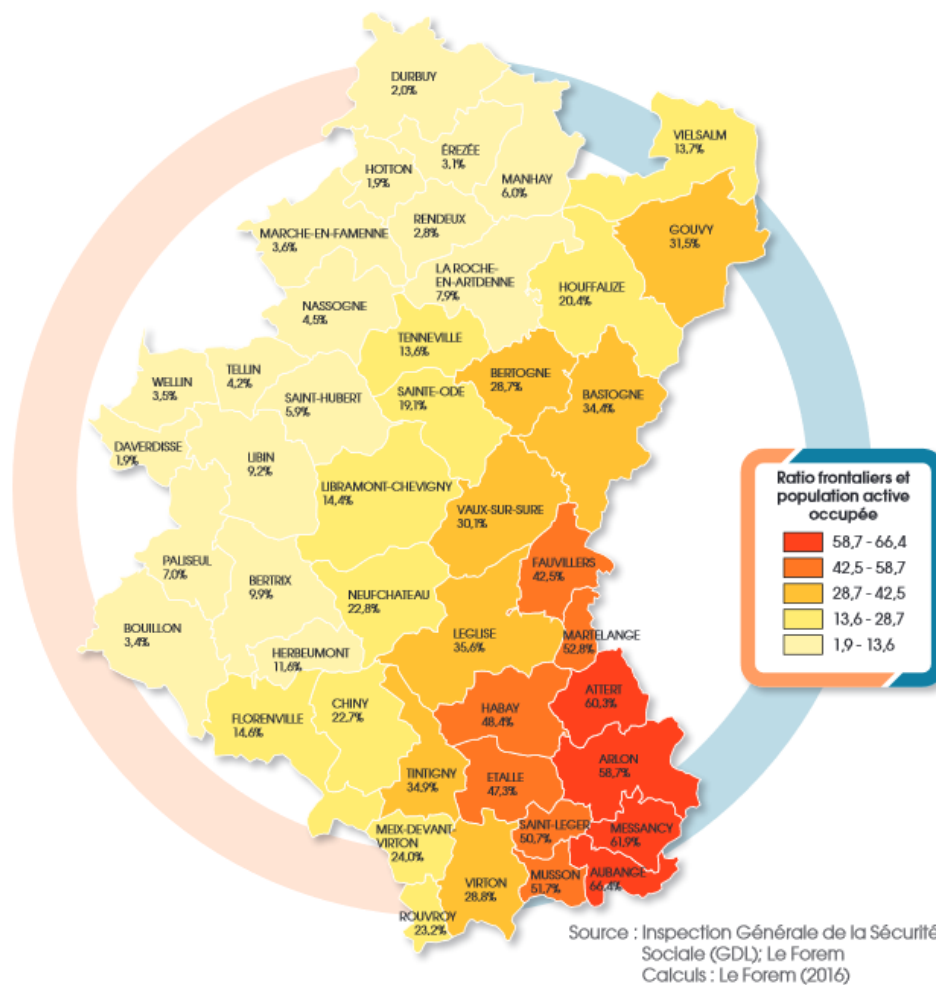


Figure 3 : Le nombre de frontaliers résidant en province de Luxembourg et travaillant au Grand-Duché de Luxembourg, au 31 mars 2016 (REAL, 2017, p.22).

Vaux-sur-Sûre possède le taux le plus bas, qui est de 30,1 pourcents, tandis que le plus haut taux atteint les 66,4 pourcents et correspond à la commune d'Aubange. Ces quinze communes se trouvent dans le sud et l'est de la province<sup>12</sup>. En regardant la carte géographique du Luxembourg belge, nous remarquons qu'il s'agit des communes les plus proches du voisin grand-ducal.

Choisir ces quinze communes nous a permis de formuler plus précisément notre deuxième hypothèse concernant les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement. Nous devons cependant admettre que cette supposition précédait dans notre chef les entretiens exploratoires ainsi que

<sup>12</sup> A chaque fois que nous mentionnerons le sud et l'est de la province de Luxembourg dans ce travail, nous ferons référence à ces quinze communes.



le choix du périmètre géographique de recherche. En effet, notre littérature de référence formulait déjà cette problématique.

La seconde phase de notre étude a consisté en une collecte de données empiriques qui s'est étendue de fin février 2019 à début avril 2019.

### **2.3.3 Profil des personnes interrogées**

Afin de répondre à l'hypothèse émise, trois types d'acteurs ont été rencontrés : des employeurs et directeurs ou employés de départements de ressources humaines (RH), des travailleurs et des demandeurs d'emploi inoccupés. Grâce aux entretiens exploratoires, nous avons récolté le point de vue des autorités publiques de la province. Nous souhaitons ensuite en apprendre davantage sur la vision des acteurs de terrain, les personnes directement impactées par la situation économique de la province en matière d'attractivité de main d'œuvre et d'investisseurs. Il nous a semblé intéressant d'en connaître les conséquences sur les employeurs de la province, sur les travailleurs et sur les demandeurs d'emploi.

A la suite d'une annonce postée sur un réseau social, huit travailleurs, un employeur, un RH et un demandeur d'emploi inoccupé nous ont contactée.

#### Les employeurs et les RH

Concernant les employeurs et RH, nous avons pour objectif d'en interroger dix afin de constituer un échantillonnage le plus pertinent possible. Nous estimions ce nombre suffisant pour récolter les informations nécessaires à la formulation de la réponse à notre question de recherche. D'ailleurs, nous avons rapidement remarqué que les différents employeurs et RH abordaient les mêmes thématiques. Leurs arguments et leurs propos se ressemblaient. Il n'était donc pas nécessaire d'en interroger davantage.

Les deux seuls critères imposés à nos employeurs et RH étaient que leur entreprise soit implantée dans une des quinze communes qui font l'objet de notre étude et qu'ils aient déjà eu à recruter du personnel. Puisque seuls deux nous sont venus spontanément, il est devenu nécessaire de changer de démarche pour atteindre les huit supplémentaires. Pour les choisir, nous nous sommes renseignés sur les activités, le nombre de salariés et le lieu d'implantation d'entreprises. Malgré le fait qu'une démarche qualitative était prônée, nous avons tenté d'obtenir des interviews de RH ou de chefs d'entreprises situées dans des communes différentes les unes des autres et exerçant des activités divergentes. Après plusieurs recherches sur Internet et quelques recommandations de notre entourage social, nous avons pu constituer un échantillon large de dix employeurs. Plusieurs mails sont restés sans réponse.

Entre février 2019 et avril 2019, nous avons eu l'occasion d'interroger le DRH de Vivalia, intercommunale regroupant tout le secteur hospitalier de la province de Luxembourg et possédant plusieurs hôpitaux, maisons de repos et autres établissements de soins. Nous avons également rencontré plusieurs RH et employeurs de firmes du secteur privé. Parmi elles, on retrouve une usine de fabrication

dans le secteur du textile ainsi que trois entreprises du secteur agroalimentaire (un supermarché, une entreprise qui distribue de la nourriture diverse dans des supermarchés et une firme qui découpe et fournit de la viande à plusieurs entreprises et grandes surfaces). A notre liste, s'ajoutent une entreprise de construction de piscines, une agence d'intérim, une administration communale, un garage automobile et, enfin, une société d'aménagement d'intérieurs. Est joint en annexe le profil de ces dix personnes.

### Les travailleurs

Pour les travailleurs, notre échantillonnage a été constitué plus aisément. Nous avons pour objectif d'en interviewer cinq. Nous estimions que cinq travailleurs et cinq demandeurs d'emploi inoccupés étaient suffisants car, en général, les mêmes éléments sont ressortis des interviews. Si nous avons remarqué des divergences et de nouvelles thématiques émergeant à chaque nouvel entretien, nous aurions augmenté ce nombre.

Finalement, huit entretiens de travailleurs ont été réalisés. Ce sont les personnes elles-mêmes qui nous ont contactée suite à l'annonce publiée sur un réseau social. Nous avons restreint le choix des travailleurs constituant notre échantillon à ceux travaillant dans une des quinze communes déterminées, peu importe leur lieu d'habitation et leur secteur d'activités.

Parmi elles, on retrouve trois hommes et cinq femmes. Les hommes sont comptable, éducateur et ouvrier mécanicien. Tandis que, concernant les femmes, nous avons interrogé une assistante sociale, une technicienne de surface, une comptable, une infirmière et une technicienne logistique.

### Les demandeurs d'emploi inoccupés

Enfin, c'est pour trouver cinq demandeurs d'emploi inoccupés que nous avons éprouvé le plus de difficultés. En effet, seule une personne nous a contactée suite à l'annonce. En raison du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) mis en œuvre en mai 2018, les communes et le FOREM ne pouvaient légalement nous fournir les coordonnées de quatre demandeurs d'emploi inoccupés. Grâce à l'aide de la Directrice du Centre Public d'Action Sociale (CPAS) de notre commune, nous avons pu afficher une annonce dans les locaux des CPAS des quinze communes concernées par ce travail. Nos contacts avec le FOREM d'Arlon nous ont également permis de publier notre annonce. Il ne nous restait plus qu'à attendre en espérant avoir de rapides retours.

Heureusement, cela a été le cas et nous avons pu mener les cinq entretiens attendus. Un demandeur d'emploi nous a contacté spontanément après avoir lu notre annonce affichée dans le CPAS de sa commune. De plus, la Directrice du CPAS de Musson, séduite par notre annonce, a demandé à la responsable de l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) de sa zone géographique de nous fournir les coordonnées de demandeurs d'emploi. Cette dernière a demandé l'avis des concernés avant de nous communiquer leur nom ainsi que leur numéro de téléphone. En outre, une échevine de la commune d'Aubange, que nous avons contactée antérieurement, nous a également aidée dans cette recherche de demandeurs d'emploi inoccupés.

Nous avons récolté des informations sur quatre hommes et une femme. La dame recherche un emploi en tant qu'éducatrice ou toute autre fonction ne requérant aucun diplôme ou formation. Les hommes, eux, recherchent un emploi d'ouvrier polyvalent, un travail administratif, un job de technicien de surface industriel ou, pour le dernier, un poste de maçon, de magasinier ou de manutentionnaire. Dans ces cinq demandeurs d'emploi inoccupés, quatre ont plus de quarante-sept ans.

## **2.4 Collecte de l'information**

### **2.4.1 Les thèmes abordés dans les guides d'entretien**

Les questions posées aux employeurs ou (D)RH nous ont permis de traiter plusieurs thèmes. Ils nous ont parlé de leur entreprise (les activités de celle-ci, son histoire, le choix de son emplacement...), des éventuelles difficultés de recrutement qu'ils éprouvent et leurs causes, des atouts et des défauts de la commune et de la province dans laquelle l'entreprise est implantée, de l'attractivité de la province et de leur entreprise et, enfin, des éventuels travailleurs français qu'ils ont engagés.

Durant les entretiens avec les travailleurs, des sujets comme leur commune, la province de Luxembourg, leurs projets, leur parcours professionnel, l'entreprise dans laquelle ils travaillent, leur employeur et le Grand-Duché de Luxembourg ont été abordés.

Enfin, les questions posées aux cinq demandeurs d'emploi inoccupés étaient assez similaires à celles posées aux travailleurs. En effet, nous les avons sondés sur leur parcours professionnel, leur commune, la province de Luxembourg, leurs projets pour l'avenir et le Grand-Duché de Luxembourg. A cela se sont ajoutées des questions sur leur secteur de recherche d'emploi, leur périmètre géographique de recherche et les aides reçues pour trouver un emploi dans la province de Luxembourg.

### **2.4.2 Difficultés et limites de la recherche**

Premièrement, nous avons été confrontée au manque de volontaires parmi les employeurs, les RH et les demandeurs d'emploi. Ce fut notre plus grande difficulté rencontrée lors de l'élaboration du travail. Notre but de départ était que les employeurs, les RH et les demandeurs d'emploi inoccupés viennent à nous spontanément. Malheureusement, ils ont été peu nombreux à nous contacter suite à l'annonce publiée sur les réseaux sociaux ainsi qu'à l'affiche placardée dans les locaux du FOREM à Arlon et des CPAS des quinze communes concernées dans cette étude.

Concernant les employeurs et les RH, nous avons décidé de prendre contact directement avec les personnes, par mail ou par téléphone. Malgré ce changement d'approche, nous avons éprouvé des difficultés à atteindre le nombre de dix interviewés. Nous avons essuyé plusieurs refus tandis que la plupart de nos mails restaient sans réponse. C'est une des raisons pour lesquelles cette phase a duré plus d'un mois.

Pour les demandeurs d'emploi inoccupés, la constitution de notre panel a été limitée par les institutions contraintes de respecter le RGPD. En effet, les CPAS, les syndicats, les communes et le

FOREM étaient dans l'incapacité légale de nous fournir des coordonnées personnelles. Heureusement, la responsable de l'ALE de Musson et Tintigny ainsi que l'échevine d'Aubange ont accepté de transmettre notre annonce à des demandeurs d'emploi qui les ont autorisées à nous divulguer leurs données personnelles. Nous avons alors pu les contacter pour mener nos entretiens.

Deuxièmement, nous constatons la limite principale de notre étude. Il s'agit de la représentativité de notre échantillon. Pour que ce dernier soit représentatif de la population, un plus grand nombre de travailleurs, d'employeurs et de demandeurs d'emploi inoccupés, provenant ou travaillant dans les quinze communes, auraient dû être interrogés. Cependant, nous doutons de la pertinence d'une étude quantitative de notre objet de recherche. En effet, les arguments ressortis des vingt-trois interviews menées ces derniers mois, commençaient à se recouper et approchaient de la saturation (Van Campenhoudt et Quivy, 2011). Il n'aurait donc pas été nécessaire d'interroger davantage d'employeurs, travailleurs et demandeurs d'emploi inoccupés.

## **Partie 3 : Description du matériau empirique**

La troisième partie de notre travail va nous permettre de présenter les résultats des entretiens réalisés auprès d'acteurs publics et syndicats, d'employeurs, de travailleurs et de demandeurs d'emploi. Les entretiens exploratoires ont permis de clarifier notre objet de recherche en nous nourrissant de connaissances à ce sujet. En parallèle, nous avons pu constituer une image plus précise de la vision de certains acteurs institutionnels de la province de Luxembourg. De la sorte, nous avons étudié notre objet au niveau micro, en récoltant le point de vue de travailleurs, de demandeurs d'emplois inoccupés et d'employeurs, mais aussi au niveau méso grâce à l'avis d'acteurs publics et de syndicats de la province.

Tous les résultats de nos entretiens semi-directifs n'apparaissent pas ici. Nous avons sélectionné ceux qui nous paraissaient pertinents pour répondre à nos trois hypothèses ainsi qu'à notre question de recherche, notre but ultime.

### **3.1 A la découverte de notre objet**

Dans ce premier chapitre relatif à la description des données empiriques, nous allons détailler les éléments pertinents ressortis des six entretiens exploratoires qui nous ont permis d'établir clairement notre objet de recherche et en même temps, de récolter le point de vue d'acteurs institutionnels de la province de Luxembourg. Nous y ajouterons également des éléments ressortis lors d'échanges de mails avec les acteurs institutionnels de la province que nous n'avons pu rencontrer.

#### **3.1.1 Les forces de la province de Luxembourg**

##### **Le Grand-Duché de Luxembourg et les travailleurs frontaliers**

Avant de réaliser cette étude, un de nos *a priori* était que la proximité du Grand-Duché n'avait que des conséquences négatives sur la province de Luxembourg. Ces premiers entretiens nous ont permis d'ouvrir les yeux sur les côtés positifs de cette proximité. Premièrement, selon nos intervenants, la province de Luxembourg présenterait un taux de chômage beaucoup plus élevé sans son voisin si attractif. En effet, s'il n'était pas là, elle ne saurait fournir assez d'emplois à tous ses habitants. D'après la Directrice de la Division Economie de la province de Luxembourg, « *le Grand-Duché est concurrentiel mais il ne faut pas négliger le fait que, sans lui, une grande partie de la population n'aurait pas d'emploi* ». Le Grand-Duché propose des métiers spécialisés qu'on ne retrouve (presque) pas dans la province de Luxembourg. Ses résidents devraient alors se déplacer jusque certaines grandes villes belges pour trouver un emploi.

Ce point nous permet d'introduire le fait que selon nos premiers intervenants, les Belges vont travailler au Grand-Duché pour trois principales raisons : les salaires nets plus élevés qu'en Belgique, la sécurité sociale plus avantageuse et la diversité de métiers plus importante qu'en province de Luxembourg.

Deuxièmement, toujours selon les dires de nos six premiers intervenants, le sud et l'est de la province proposent moins de services que dans le reste de la Wallonie et manquent de divertissement et d'animation. Grâce au Grand-Duché, les résidents de communes belges frontalières accèdent à un large panel de restaurants, de théâtres, de cinémas, de commerces... sans faire trop de kilomètres. Cependant, nos intervenants nous ont fait remarquer que les travailleurs frontaliers, avec leurs salaires élevés, « *font fonctionner l'économie locale et les services de la province car la plupart de leurs dépenses sont faites en Belgique. Le pouvoir d'achat que les travailleurs frontaliers acquièrent fait que les gens achètent sur notre territoire et ont un pouvoir économique plus grand sur notre province* » (extrait d'entretien de la collaboratrice du Gouverneur de la province).

Sur base de leurs expériences personnelles et professionnelles, nos six premiers intervenants nous ont informée qu'une grande partie des travailleurs frontaliers reviennent travailler en Belgique après un certain âge. D'ailleurs, certains d'entre eux en témoignent par leur expérience personnelle. Cela s'explique notamment par la formation d'embouteillages sur les axes routiers chaque matin et chaque soir, et par une volonté d'équilibre vie privée/vie professionnelle. D'ailleurs, d'après nos intervenants, cette recherche d'équilibre est de plus en plus présente dans les souhaits des travailleurs actuels. « *On remarque de plus en plus que les jeunes ne cherchent plus uniquement le salaire. Passer du temps avec leur famille et leurs amis prend de plus en plus de place au détriment de l'importance du travail et de la rémunération* » (extrait d'entretien de la Directrice de la Division Economie de la province).

### Les qualités de la province de Luxembourg

En interrogeant nos intervenants lors de cette phase de découverte, plusieurs points forts de la province ont été mis en évidence. Parmi eux, nous pouvons retrouver la qualité de vie, les grands espaces disponibles à l'implantation d'entreprises, un climat social serein et une bonne situation géographique puisque le Luxembourg belge est traversé par plusieurs axes autoroutiers et se trouve à la frontière avec le Grand-Duché et la France. La province de Luxembourg, grâce à ses espaces, ses terrains bon marché mais aussi sa situation géographique à un carrefour européen, peut se vanter de posséder un grand potentiel économique.

### Le sentiment d'appartenance

Une caractéristique supplémentaire spécifique à la province de Luxembourg est le sentiment de forte appartenance de ses citoyens envers elle. D'ailleurs, à ce propos, Réseaulux<sup>13</sup> a mené une enquête sur le sentiment d'attachement au territoire de la province de Luxembourg. Ils ont publié sur leur site web<sup>14</sup> et sur les réseaux sociaux, durant les mois de mars et avril 2019, un questionnaire à l'attention

---

<sup>13</sup> Réseaulux est un réseau d'hommes et de femmes engagés politiquement, socialement, culturellement, dans les entreprises, les associations et l'université, qui travaillent pour le bien de la province de Luxembourg et de ses habitants.

<sup>14</sup> Lien vers le site web de Réseaulux et l'enquête sur l'attachement au territoire de la province de Luxembourg : <http://blog.reseaulux.be/?p=236>.

des habitants de la province de Luxembourg. Nous avons contacté le responsable de cette enquête afin d'en connaître les résultats. Ce dernier n'a pu nous les communiquer avant la présentation officielle. Nous ne connaissons donc pas le nombre de participants à cette enquête, ni les chiffres qui en sont ressortis. Néanmoins, le responsable a accepté de nous en donner les tendances générales.

Un très fort attachement à la province a été constaté chez les participants. Ces derniers expliquent ce sentiment en mentionnant le cadre et la qualité de vie qu'ils trouvent en vivant sur ce territoire. Notre intervenant argumente ses résultats en énonçant que « *c'est un choix de vivre en province de Luxembourg et pas seulement une nécessité liée au Grand-Duché. Le territoire provincial est un bassin de vie où les habitants partagent une même réalité et de mêmes valeurs* ».

En isolant les réponses des travailleurs frontaliers, il est également ressorti qu'ils montrent un intérêt accru pour l'Europe contrairement aux résidents de la province qui travaillent en Belgique. Le responsable de l'enquête justifie cet élément par le fait que les frontaliers ont une meilleure compréhension de l'Europe mais aussi parce qu'ils parlent souvent plusieurs langues. Les conclusions de cette enquête confirment donc les résultats de nos entretiens exploratoires.

#### Les travailleurs français

Enfin, nous ne pouvons aborder l'attractivité de la province de Luxembourg sans citer les Français qui viennent y travailler quotidiennement. En 2017, ils étaient 6.041. Ce nombre a diminué de 1,8% entre 2012 et 2017, ce qui s'explique par le changement de loi de 2009 que nous avons énoncé plus tôt au point 1.3.4. Nos six intervenants ont souligné l'importance de ces travailleurs non-négligeables pour la province de Luxembourg.

### **3.1.2 Les faiblesses de la province de Luxembourg**

#### La mobilité

Nous allons tout d'abord aborder la problématique de la mobilité en province de Luxembourg. Les six premières personnes interrogées ont cité la mobilité comme l'un des plus importants enjeux de la province. En effet, cette dernière est relativement mal desservie en transports en commun, ce qui pose problème en raison de sa forte étendue et de son caractère rural. Ainsi, l'utilisation de véhicules personnels apparaît comme une nécessité pour les résidents du territoire provincial. Cependant, ces derniers ne sont pas tous en possession d'un véhicule ni, même, d'un permis de conduire. Alors, certaines initiatives sont lancées par les entreprises. « *Ferrero organise sa propre mobilité en allant chercher quotidiennement ses travailleurs. Ce système de ramassage des travailleurs par bus réduit les difficultés de recrutement de l'entreprise* » (extrait d'entretien de l'intervenant d'IDELUX).

Ce problème de mobilité impacte les métiers critiques et ceux en pénurie.

En premier lieu, cela joue au niveau de la formation et de l'enseignement. « *Les jeunes ne choisissent pas une filière parce qu'elle leur fait envie, mais parce que le bus qui passe dans leur village*

*s'arrête devant un seul établissement scolaire* » (extrait de l'entretien de la Directrice Territoriale Luxembourg du FOREM). Cela s'applique également aux formations. En général, une formation à un métier ne se fait que dans un seul centre de formation de la province et non dans plusieurs. Par conséquent, les personnes obligées de se déplacer en transports en commun choisissent des formations enseignées dans les centres les plus proches de chez eux ou les plus faciles d'accès en transports publics.

En second lieu, la mobilité influence l'emploi. Certaines entreprises ne sont pas accessibles en transports en commun. A cela s'ajoutent les horaires de travail qui ne correspondent pas toujours aux horaires de passage des bus et des trains. Ceci aggrave donc les difficultés de recrutement des entreprises exerçant leurs activités dans une des quinze communes prédéfinies de la province de Luxembourg.

Pour continuer dans le thème de la mobilité, abordons les embouteillages auxquels les travailleurs frontaliers font face chaque matin mais également tous les soirs. En cas de travaux sur l'autoroute, des ralentissements se forment bien avant Arlon. Beaucoup d'automobilistes quittent alors l'autoroute et traversent les villages afin de gagner du temps. Cela a donc des conséquences sur les résidents de ces villages ainsi que sur les travailleurs belges non frontaliers qui doivent emprunter ces axes routiers pour accéder à leur lieu de travail.

Ces problèmes de mobilité impactent également le Grand-Duché puisque les voitures encombrant ses routes. Alors, pour désobstruer la chaussée, le pays incite les frontaliers à se déplacer en transports en commun. Dans ce sens, des lignes de bus transfrontalières existent et une gratuité des transports en commun au Grand-Duché sera, sous peu, d'application.

### Le Grand-Duché de Luxembourg

Nous ne pouvons passer à côté de l'impact négatif de la proximité du Grand-Duché de Luxembourg sur la province déterminée. Il est évident pour ces six personnes que le pays voisin influence négativement l'activité économique de la province. En effet, en mars 2016, 28,5 pourcents de la population active du Luxembourg belge traversait quotidiennement la frontière pour travailler. La majorité des travailleurs frontaliers proviennent du sud et de l'est de la province. Cela engendre une diminution considérable de la main-d'œuvre disponible pour les entreprises situées sur le territoire des quinze communes qui nous intéressent, ce qui augmente leurs difficultés de recrutement. D'après notre intervenant d'IDELUX, « *Quand une entreprise s'installe dans la province, elle a souvent du mal à trouver le personnel dont elle a besoin. Même le FOREM, qui est là pour l'aider, galère parfois, et pas uniquement pour les entreprises situées à la frontière du Grand-Duché. Par exemple, quand ils ont ouvert le Centre Logistique Lidl à Marche, le FOREM a eu de grosses difficultés à fournir la centaine de travailleurs nécessaires à l'ouverture* ».

Toutefois, nous devons tenir compte du fait que la Directrice Territoriale Luxembourg du FOREM estime que les pénuries de main-d'œuvre et les métiers critiques observables dans la province de Luxembourg ne diffèrent pas énormément de ceux des autres provinces wallonnes. C'est pourquoi « *le*



*FOREM ne fait pas d'enquête spécifique à la province de Luxembourg concernant les métiers critiques et en pénurie. La liste de ces métiers sur le site du FOREM est construite au niveau wallon* » (extrait d'entretien avec la Directrice Territoriale Luxembourg du FOREM). Cette intervenante témoigne également du fait que sur base de ses contacts avec les autorités du Grand-Duché de Luxembourg, les métiers critiques dans le pays voisin « *ne sont pas non plus énormément différents* » de ceux observés au niveau wallon.

Dans la liste des métiers en pénurie du FOREM<sup>15</sup> de 2018, on retrouve diverses fonctions qui nous ont été mentionnées lors des entretiens avec les acteurs publics et les syndicats de la province de Luxembourg mais aussi avec les employeurs : chauffeur de poids lourds, boucher, comptable et abatteur. A ces métiers, s'ajoutent des fonctions du secteur de la santé, comme infirmier et médecin généraliste. Lorsqu'on y incorpore les fonctions critiques, davantage de métiers manuels complètent la liste, comme électromécanicien et menuisier mais aussi des métiers divers comme magasinier et vendeur de véhicules automobiles.

En général, selon nos intervenants, les métiers sont en pénurie ou sont critiques à cause de l'inadéquation entre l'enseignement et la réalité du monde du travail mais également en raison d'un manque de compétences observé chez les candidats aux postes vacants et chez les demandeurs d'emploi en général. Il n'y a pas assez de formations spécifiques et il manque de nombreux jeunes dans certaines filières. Le manque d'attractivité et de publicité de ces métiers critiques ou en pénurie explique notamment cette situation. Ces derniers ne sont pas attractifs en raison des conditions de travail dans lesquelles ils sont exercés et des horaires compliqués qu'ils imposent, entre autres.

Toutes ces raisons ne sont pas spécifiques à la province de Luxembourg. Par contre, sa proximité avec le Grand-Duché l'est. Et ce pays, avec son offre de rémunérations élevées, intensifie le caractère critique de certains métiers en attirant la main-d'œuvre belge chez lui. Le Luxembourg engage énormément de Belges aux profils qualifiés. Certaines communes, comme Arlon, sont donc fortement dénuées de travailleurs qualifiés. Même si cette influence sur la liste des métiers critiques et des métiers en pénurie est relativement faible, nous estimions important de la mentionner car elle n'est pas nulle.

Dans son communiqué de presse du 31 juillet 2018, l'UCM Mouvement Luxembourg constate une diminution du taux de chômage dans la province. Le syndicat explique ce phénomène par l'attractivité du pays voisin, ce qui raréfie la main-d'œuvre qualifiée disponible. Ce communiqué

---

<sup>15</sup> Nous devons tenir compte de trois éléments lorsque nous manions la liste des métiers en pénurie et des métiers critiques du FOREM. Premièrement, le FOREM établit ces listes sans tenir compte du nombre d'offres d'emploi. Un métier peut donc être considéré autant en pénurie lorsqu'il y a 150 offres d'emploi que lorsqu'on n'en compte que cinq. Deuxièmement, le positionnement des demandeurs d'emploi se base sur du déclaratif. Le FOREM ne vérifie pas si ces derniers ont les compétences et diplômes nécessaires pour exercer le(s) métier(s) qu'ils souhaitent. Troisièmement, les pénuries de main-d'œuvre sont calculées sur le nombre de postes offerts déclarés au FOREM. Ce dernier n'a donc pas une vision d'ensemble sur l'entièreté des offres d'emploi en Wallonie, même si celles communiquées au FOREM en représentent une grande majorité. → <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>

confirme les dires de la Directrice Territoriale du FOREM : le Grand-Duché n'est pas la seule raison des difficultés de recrutement des employeurs du Luxembourg belge. Sur base de nos entretiens exploratoires, nous pouvons ajouter dans les causes, le fait que les patrons définissent parfois mal leurs besoins de recrutement, de compétences et de qualification. Les difficultés de recrutement s'expliquent aussi par l'image dégradée de certains secteurs d'activités. La population n'est pas toujours informée de l'évolution technologique des métiers. Il y a un déficit de publicité et les formations n'évoluent pas aussi vite que les métiers et ne correspondent pas toujours aux réalités du monde du travail. Enfin, la mobilité constitue également un frein au recrutement.

Durant nos entretiens exploratoires, il nous a été communiqué une seconde conséquence négative de la proximité de l'Etat grand-ducal. Selon notre intervenant d'IDELUX, il arrive souvent, notamment dans le secteur industriel, que les entreprises de la province de Luxembourg forment des travailleurs qui manquent d'expérience et de compétences. Et une fois formés, ces derniers quittent la firme dans le but de travailler pour un employeur situé de l'autre côté de la frontière grand-ducale. Ils sont alors influencés par l'attrait salarial et fiscal du pays.

Une autre particularité de la province due à sa proximité avec le Luxembourg est le faible développement de ses entreprises. En effet, ces dernières limitent l'élargissement de leurs activités craignant ne pas pouvoir recruter les profils supplémentaires qui leur seront nécessaires.

Une troisième conséquence négative de la concurrence que représente la présence du Grand-Duché et de ses salaires attractifs est la hausse du coût de l'immobilier, principalement dans les quinze communes où il y a le plus de travailleurs frontaliers. Cela se justifie par le fait que l'immobilier coûte cher au Grand-Duché, proportionnellement aux rémunérations des travailleurs. Par conséquent, un certain pourcentage de Grand-ducaux sont venus vivre en Belgique pour échapper à ces loyers élevés. De plus, de nombreux Belges ont déménagé dans ces quinze communes afin de se rapprocher du pays voisin qui est devenu leur lieu de travail. Ainsi, la courbe ascendante des prix suit celle de la demande. Et puisque les prix sont élevés, il est presque nécessaire et obligatoire pour les résidents de ces communes de travailler au Grand-Duché pour payer leur loyer ou rembourser leur prêt.

Ces quinze communes étant peuplées d'un pourcentage conséquent de travailleurs frontaliers, elles sont parfois définies comme des cités dortoirs. Cette appellation ressort des entretiens exploratoires ainsi que de la revue littéraire. Nous l'avons vu précédemment au point 1.3.3.

Malgré tous ces éléments négatifs pour la province de Luxembourg, une évolution sociétale pourrait lui être bénéfique, selon nos intervenants. En effet, le nombre de travailleurs frontaliers et autres travailleurs étrangers semble susciter chez les Luxembourgeois une impression de perte d'identité nationale. La plupart des travailleurs frontaliers ne parlent pas leur langue. Cette différence linguistique semble poser problème aux autochtones. Les Luxembourgeois cherchent donc à imposer de plus en plus leur langue nationale, surtout dans le secteur de la santé. A ce sujet, la Directrice Territoriale du FOREM

affirme : « Depuis quelques années, la tendance au Grand-Duché est d'employer des personnes qui parlent leur langue, principalement dans le secteur de la santé, ainsi que dans les commerces et l'horeca. Ils estiment qu'ils sont chez eux. Même s'ils parlent français, ils veulent des services en luxembourgeois ».

### **3.1.3 Les actions mises en place pour améliorer l'attractivité de la province**

Nous ne pouvons énumérer ici toutes les actions mises en place par les acteurs publics de la province dans le but d'agrandir l'attractivité économique de celle-ci car elles sont trop nombreuses. Cependant, nous pouvons en donner quelques exemples : le FOREM avec ses formations et ses mardis d'avenir, le marketing territorial, et la mission d'IDELUX de redéploiement industriel du sud Luxembourg. Ensuite, nous aborderons un projet réfléchi en France qui sera bénéfique à la province de Luxembourg ainsi qu'une ambition de la Grande Région qui, malheureusement pour la province, n'a pas été concluante.

#### Le FOREM agit

Dans un premier temps, focalisons-nous sur les actions mises en place par le FOREM. Cet organisme ne mène pas d'enquêtes spécifiques à la province pour connaître les métiers en pénurie et ceux critiques. Ce type d'étude se fait au niveau de la région wallonne. Cependant, à partir de son expérience professionnelle et des dires de personnes qu'elle rencontre fréquemment, la Directrice Territoriale Luxembourg du FOREM affirme que les métiers critiques et ceux en pénurie de la province de Luxembourg ne diffèrent pas énormément de ceux des autres provinces wallonnes. Elle ne nie toutefois pas l'impact du Grand-Duché de Luxembourg sur le manque de main-d'œuvre de la province belge. Elle identifie également une inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre disponibles et celles recherchées par les employeurs ainsi qu'un manque d'attractivité de certains métiers. Même si ces problèmes ne sont pas spécifiques à la province de Luxembourg, nous estimons que les résoudre permettrait d'alléger les difficultés de recrutement des employeurs du territoire luxembourgeois belge.

Dans cette optique, des formations et des sensibilisations aux métiers en manque de main-d'œuvre sont organisées. Les « mardis d'avenir » en sont un exemple. Chaque mardi, un responsable d'entreprise différent vient présenter aux demandeurs d'emploi les métiers exercés dans son organisation. Ces derniers sont contraints de suivre ces séances d'information. Le but est de leur donner envie de pratiquer un des métiers critiques ou en pénurie. Le cas échéant, grâce au FOREM, ils pourront suivre la formation adéquate au métier souhaité.

#### Une action de RéseauLux

Ensuite, abordons le nouveau projet lancé par RéseauLux : la mise en place d'un plan de marketing territorial pour la province de Luxembourg. Pour ce faire, ils ont invité un spécialiste en la matière qui est venu donner une conférence à Arlon début janvier 2019, ce qui a permis de lancer officiellement le projet. Dans cette logique, plusieurs acteurs de la province y étaient présents. Nous y

avons rencontré, entre autres, des représentants des syndicats provinciaux, du FOREM, de la Province, du Gouverneur et de différentes autres associations.

Des groupes de réflexion rassemblant les différents acteurs de la province, selon leur domaine d'activités, vont être constitués. Il en ressortira une stratégie commune à tous qui sera bénéfique pour tous les secteurs concernés. Nous développerons davantage ce projet dans la partie 4.4 de cette étude.

### IDELUX entreprend

IDELUX est une association intercommunale chargée du développement économique de la province de Luxembourg. Elle accueille les entreprises souhaitant s'installer sur le territoire, notamment en leur proposant des terrains dans des parcs d'activités économiques créés par leurs soins. Une fois les entreprises implantées, elle les accompagne en les aidant administrativement mais aussi en soutenant leurs investissements et recrutements de main-d'œuvre, par exemple. A présent, nous allons nous attarder sur un récent projet d'IDELUX.

En 2016, suite à la fermeture de l'entreprise Glaverbel d'Athus, l'intercommunale a reçu pour mission du Gouvernement wallon de favoriser le redéploiement industriel du sud de la province de Luxembourg. Afin de mener à bien cette mission, une étude réalisée par IDELUX a permis l'élaboration d'une synthèse de la situation de l'industrie du sud Luxembourg. Cette mise au point a été réalisée en interrogeant les entreprises sur la diminution de l'emploi industriel sur ce territoire. Il en est ressorti que les firmes éprouvent des difficultés à recruter pour deux raisons. Premièrement, les travailleurs du secteur de l'industrie sont fidèles à leur employeur. En général, ils font toute leur carrière chez le même employeur, ce qui augmente la moyenne d'âge dans ces entreprises et diminue le *turnover*. Deuxièmement, les entreprises industrielles du sud de la province sont impactées par l'attractivité salariale du Grand-Duché de Luxembourg. Cet élément confirme notre deuxième hypothèse.

Afin de résoudre cette situation industrielle problématique, IDELUX a mis en place cinq grands chantiers.

Le premier consiste en une discussion avec le Grand-Duché de Luxembourg. IDELUX veut sensibiliser le pays voisin sur le grand flux de Belges qui se forment en Belgique et qui partent ensuite travailler chez eux car leurs salaires sont attractifs. Puisque l'outil de formation et l'enseignement sont relativement peu développés au Grand-Duché, IDELUX estime que la Belgique forme les individus qui travaillent dans ce pays frontalier.

Le deuxième chantier repose sur le développement économique de la province en mettant en avant son climat social. Ce dernier est considéré comme bon suite à l'histoire de la province qui n'a pas connu la lutte syndicale comme les autres Wallons puisqu'elle comptait principalement des emplois agricoles. Une seconde raison est son caractère rural qui génère une proximité interpersonnelle plus

importante que dans le reste de la Wallonie. Cette proximité permet aux habitants du Luxembourg belge de régler plus rapidement les conflits au niveau local.

L'image de l'industrie et des entreprises manufacturières chez les jeunes constitue le troisième chantier. Le but est de revaloriser l'image du secteur industriel en mettant en avant la digitalisation des métiers de ce domaine. Selon notre intervenant d'IDELUX, l'industrie manufacturière est un secteur d'avenir. L'intercommunale cherche donc à intéresser les jeunes, à adapter les formations aux besoins des firmes de ce domaine et à inciter les médias à communiquer sur les succès de ce secteur industriel.

Le quatrième chantier a pour objet d'inciter des entreprises à innover. IDELUX apporte son aide aux industries qui souhaitent réaliser un examen de leur situation afin de mettre en place les projets nécessaires qui en découlent.

Enfin, le cinquième chantier repose sur le recrutement et le capital humain. IDELUX a développé un projet qui vise à augmenter le nombre d'industries entrant dans un dispositif de formation en alternance. L'intercommunale, en collaboration avec des opérateurs de formation en alternance (IFAPME<sup>16</sup>, CEFA<sup>17</sup> et FOREM), a trouvé vingt-quatre entreprises industrielles partantes pour former des étudiants. A présent, elle recherche les apprenants. Cette étape est plus compliquée que la précédente puisque peu de jeunes veulent travailler dans l'industrie en raison de sa mauvaise réputation, selon notre intervenant. D'où l'importance du troisième chantier.

#### Que mettent en place les autorités de l'autre côté de la frontière française ?

Les autorités des Ardennes françaises réfléchissent actuellement à une augmentation de l'offre du service en transports en commun vers la Belgique. Ce projet serait bénéfique pour la province de Luxembourg. En effet, davantage de Français viendraient travailler sur ce territoire, ce qui engendrerait une augmentation de la main-d'œuvre disponible et donc une croissance de l'attraction d'entreprises. Même si les accords franco-belges ont été revus en 2009<sup>18</sup>, l'attractivité de la province pour les travailleurs français reste relativement grande. Cela s'explique par deux éléments. En premier lieu, les Français qui travaillaient déjà en Belgique au moment du changement de loi maintiennent les avantages fiscaux dont ils bénéficiaient jusqu'en 2033. En second lieu, en tenant compte de ces anciens accords, de nombreux Belges sont partis s'installer en France tout en travaillant en Belgique afin de bénéficier du statut fiscal préférentiel. Ils risquent désormais de revenir vivre en Belgique tout en continuant à travailler dans leur pays natal.

#### Une ambition passée de la Grande Région

Lors de notre interview avec la Directrice Territoriale Luxembourg du FOREM, cette dernière nous a informé d'un projet de la Grande Région. L'année dernière, ce groupement de territoires a

---

<sup>16</sup> Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises.

<sup>17</sup> Centre d'Education et de Formation en Alternance.

<sup>18</sup> Voir partie 1.3.4

encouragé ses régions composantes à collaborer dans l'optique d'équilibrer les pénuries de main-d'œuvre et les excès d'offres de demandeurs d'emploi dans les quatre pays. Pour ce faire, elle a réalisé des croisements de données entre les métiers pour lesquels il y a des capacités de formation et les métiers en pénurie. Le but était de réaliser une mesure objective des potentielles collaborations entre les régions sur cette thématique.

Qu'est-il ressorti de cette enquête ? Les résultats ont montré que certaines régions pouvaient former dans des secteurs où elles n'étaient pas forcément en pénurie de main-d'œuvre. L'intérêt de ces régions à collaborer était donc faible puisqu'elles auraient servi le voisin sans rien y gagner. Le seul métier pour lequel la collaboration était possible entre la Wallonie et le Grand-Duché de Luxembourg, sans se faire concurrence l'un à l'autre, était celui de chauffeur de bus (scolaire). La Grande Région a donc conclu de cette étude que les collaborations entre ses composantes pour cette problématique étaient assez limitées.

### **3.2 Une fois notre objet bien établi**

Désormais, nous nous proposons de réaliser un relevé des données récoltées lors de nos entretiens avec les employeurs (ou RH) et les travailleurs, dont l'activité professionnelle se déroule dans une des quinze communes qui nous intéressent, ainsi que les informations recueillies durant les interviews des demandeurs d'emploi inoccupés habitant une de ces mêmes communes.

#### **3.2.1 Les forces de la province de Luxembourg**

Nos trois types d'intervenants ont identifié les mêmes atouts propres à la province de Luxembourg. Ils ont abordé la proximité avec le Grand-Duché de Luxembourg, la qualité de vie et le caractère rural de la province. A ce propos, l'employeur 9 nous a confirmé que la situation géographique et le cadre de vie de la province de Luxembourg lui semblaient meilleurs que ceux du reste de la Belgique. Il a même conseillé : « *Le cadre de vie peut être un critère de choix pour les travailleurs qualifiés et les investisseurs. La province doit approfondir ce point pour augmenter son attractivité* ».

Les employeurs ont également mis en avant les grands espaces idéaux pour les entreprises souhaitant s'implanter, la qualité des produits locaux et l'attractivité touristique.

Les travailleurs et les demandeurs d'emploi inoccupés, eux, ont davantage insisté sur la richesse culturelle de la province de Luxembourg, sur la convivialité de ses habitants ainsi que sur les grands axes routiers qui la traversent, ce qui leur permet d'atteindre de grandes villes comme Bruxelles, Luxembourg-ville et Strasbourg assez rapidement. Nous pouvons illustrer cet argument de richesse culturelle par un extrait de l'entretien de la travailleuse 3 qui déclarait : « *L'avantage de la province est que c'est touristique, qu'il y a de beaux paysages et qu'il y a pas mal de choses à visiter* ».

Six des huit travailleurs ainsi que deux des cinq demandeurs d'emploi inoccupés interrogés se sont installés en province de Luxembourg en raison de sa proximité avec le Grand-Duché. Soit parce

qu'ils ont travaillé au Grand-Duché, soit parce que leur conjoint travaille ou a travaillé de l'autre côté de la frontière. Les trois travailleurs qui ont exercé au Luxembourg y sont allés en raison de conditions salariales plus intéressantes ainsi que d'opportunités d'emploi diverses. Ils en sont revenus à cause de la mentalité des Luxembourgeois, pour un équilibre vie privée/vie professionnelle mais aussi car ils en avaient marre des embouteillages et des longs trajets quotidiens. La travailleuse 2 a notamment caractérisé la mentalité luxembourgeoise de « *très particulière* ». Elle a ensuite ajouté : « *On est qu'un numéro. C'est rendement, rentabilité. On est là pour faire du business. Il n'y a pas de caractère humain ni de social* ». Alors que le travailleur 1 a davantage insisté sur les longs trajets quotidiens nécessaires pour travailler au Grand-Duché : « *Je ne veux plus passer des heures sur la route et dans les bouchons. Aujourd'hui, je travaille près de chez moi. Je mets moins de dix minutes pour arriver au bureau. C'est un confort de vie que je ne trouverais pas au Lux* ».

Les anciens frontaliers mentionnent également la pression temporelle qui leur était imposée ainsi que la pauvreté des relations sociales au travail due au fait qu'ils ne parlent pas le luxembourgeois et ne savent donc pas toujours communiquer avec leurs collègues grand-ducaux.

Ces témoignages semblent similaires à ceux des demandeurs d'emploi inoccupés qui ont travaillé au Grand-Duché de Luxembourg par le passé. Les dires du demandeur d'emploi 4 est assez représentatif de ce qu'ils en ont pensé : « *Les horaires au Grand-Duché sont beaucoup plus contraignants qu'en Belgique et il y a beaucoup d'embouteillages. Ce n'est pas par hasard qu'on caractérise le Grand-Duché comme « boulot/dodo ». Quand j'y travaillais, je partais à six heures du matin de chez moi et je rentrais à dix-neuf heures* ».

Les cinq autres travailleurs, qui n'ont jamais travaillé au Grand-Duché se justifient en mentionnant la conception des rapports sociaux qui leur apparaît comme typiquement luxembourgeoise, les horaires conséquents imposés par les firmes grand-ducales, les embouteillages pour accéder au pays voisin et pour en revenir, la barrière de la langue et le manque d'équivalence de certains diplômes (même si un des employeurs nous a confié que le Luxembourg allège les démarches d'équivalence des diplômes pour les métiers critiques et en pénurie).

Cependant, certains d'entre eux ne sont pas opposés à l'idée de travailler un jour au Luxembourg. A ce propos, la travailleuse 5, infirmière de formation, nous a confié : « *Je pense de temps en temps à aller au Grand-Duché car je pourrais fortement augmenter mon salaire en faisant quelques kilomètres de plus. Mais je n'ai pas encore fait le pas car j'ai un CDI<sup>19</sup>. Pourtant, je serais prête à apprendre le luxembourgeois pour aller travailler là car la carrière est accélérée et on apprend beaucoup plus. En plus, le Grand-Duché paie les cours de luxembourgeois aux infirmiers frontaliers qui ne le parlent pas et qui veulent l'apprendre* ».

---

<sup>19</sup> Contrat à durée indéterminée

A travers nos entretiens, nous avons également remarqué un sentiment de forte identification des habitants de la province envers leur territoire de résidence. Une certaine fierté d'habiter cette province est exprimée. Ceci pourrait peut-être s'expliquer par le fait que certains habitants de ce territoire se sentent parfois oubliés, voire négligés, des autorités supérieures à celles de la province. D'ailleurs, le travailleur 1 estime que les habitants du Luxembourg belge sont chanceux d'avoir des hommes politiques défenseurs de la province car « *si on ne se défend pas nous-même, ce n'est pas le haut qui le fera* ».

### **3.2.2 Les faiblesses de la province de Luxembourg**

La majorité des employeurs que nous avons interrogés avouent rencontrer des difficultés à recruter du personnel. Parmi les causes de ces difficultés, ils relèvent la proximité du Grand-Duché du Luxembourg et ses salaires élevés, le manque d'attractivité de certains métiers, le faible nombre de diplômés dans certains secteurs et le manque de transports en commun. En général, les employeurs ont des difficultés à recruter pour les métiers qui demandent un diplôme de bachelier ou universitaire ou une formation. Les métiers ne requérant aucune qualification sont moins problématiques.

Alors pourquoi les employeurs que nous avons interrogés ont-ils décidé d'implanter leur entreprise dans la province de Luxembourg ? La plupart ont démarré leur activité sur le territoire luxembourgeois belge il y a plusieurs années en tant qu'indépendants. A ce moment-là, ils ne craignaient pas les difficultés de recrutement car ils n'envisageaient pas d'agrandir autant leur entreprise. L'employeur 3 nous a parlé des débuts de son entreprise, lorsqu'elle a été fondée par son père : « *Il s'est lancé tout seul à son propre domicile. A la base, il n'avait pas pour but de s'agrandir. Ça s'est fait tout seul et il n'a pas éprouvé de difficultés à recruter. Maintenant, ça devient compliqué de trouver et de garder les gens. Ils sont de plus en plus exigeants parce qu'ils savent qu'ils sont fort demandés* ».

Seules deux entreprises ne relatent que peu de difficultés liées au recrutement. La première explique ce phénomène par le fait qu'elle embauche des profils pour lesquels l'offre de main-d'œuvre est beaucoup plus importante que la demande des entreprises. En effet, elle mesure le nombre d'architectes d'intérieur sortant des études, supérieur au nombre de postes vacants de ce secteur. Ce même employeur engage également des ouvriers pour s'occuper du montage, de la pose et des aménagements intérieurs. Pour ce métier aussi, il a trouvé facilement des candidats. Il l'explique par le fait que « *les ouvriers de la construction sont bien payés en Belgique. Il n'y a pas d'énormes différences avec le Lux. En plus, le boulot qu'on propose est un métier de la construction moins pénible que les autres parce que nos ouvriers travaillent toujours à l'intérieur et ont des horaires corrects* » (extrait d'entretien de l'employeur 7).

La deuxième entreprise éprouve moins de difficultés à recruter que ses concurrents car c'est une entreprise familiale où règne une bonne ambiance de travail mais aussi car elle propose des salaires élevés et un panel d'avantages (voiture de société, carte essence, abonnement de téléphone...). Ainsi,



ses salariés sont assez fidèles. Elle peut se permettre d'offrir ces bienfaits pour différentes raisons. Avant tout, elle possède une succursale au Grand-Duché de Luxembourg, ce qui lui permet d'engager la plupart de ses ouvriers sous statut luxembourgeois. Cependant, le reste du personnel sous statut belge bénéficie des mêmes avantages, si on excepte le salaire qui reste moindre. Cela s'explique par le fait que cette entreprise de vente de piscines compte un grand nombre de chantiers au Luxembourg. Ses revenus importants sont donc dus à ses nombreux clients grand-ducaux. De plus, cette firme estime que payer ses salariés de manière conséquente lui est bénéfique car ceux-ci sont satisfaits et motivés, ce qui se reflète dans leur service envers les clients.

Parmi les défauts de la province, le prix élevé de l'immobilier dans les communes du sud et celles à la frontière luxembourgeoise a été évoqué. Le manque de hautes écoles et universités pour les étudiants ainsi que le déficit de services administratifs ont également été mentionnés à plusieurs reprises par les trois types d'interviewés. Le nombre élevé de touristes a pareillement été perçu comme un point négatif de la province alors qu'il avait été vu comme une force par certains employeurs.

De plus, la majorité des travailleurs interrogés ainsi que plusieurs employeurs et demandeurs d'emploi inoccupés estiment que les habitants de la province de Luxembourg sont mis à l'écart des décisions prises au niveau wallon et au niveau fédéral. Ils justifient cet argument en mentionnant la situation géographique éloignée de la province ainsi que sa densité de population moins importante que celles des autres provinces belges. Les habitants du territoire provincial regrettent leur peu d'emprise sur les niveaux décisionnels supérieurs à celui de la province. La travailleuse 3 a d'ailleurs ajouté dans ses propos qu'elle qualifiait le Luxembourg belge comme « *le fin fond de la Belgique* ».

En outre, la mobilité est un problème qui s'exprime de manière récurrente dans les entretiens. Une grande majorité des employeurs, des demandeurs d'emploi et des travailleurs interrogés expriment un avis commun quant à la nécessité de posséder un véhicule personnel lorsque l'on habite la province de Luxembourg. Un nombre conséquent de villages sont isolés. Souvent, ils manquent de commerces, de services et d'offres d'emploi. Des déplacements de longues distances semblent donc parfois obligatoires pour répondre à la nécessité de rejoindre un lieu de travail. Le souci, c'est que ces mêmes villages isolés ne sont que très peu desservis par les transports en commun. On peut donc en déduire que les personnes ne possédant pas le permis de conduire et éprouvant des difficultés à se déplacer ont du mal à trouver un emploi stable.

Effectivement, au moment de recruter, certains employeurs regardent si les candidats ont le permis et un véhicule pour se déplacer. Ne pas posséder de moyen de transport personnel peut donc être un frein dans la recherche d'emploi dans la province de Luxembourg.

Ces villages isolés, proches de la frontière grand-ducale, manquant de services, sont souvent associés à des cités dortoirs. La travailleuse 2 décrit sa commune de résidence, Tintigny, comme un territoire « *où il n'y a rien du tout à part un petit magasin qui vient d'ouvrir. C'est une région dortoir* ».

*pour les frontaliers. On construit sans cesse des immeubles à appartements mais la commune manque d'animation* ». Le demandeur d'emploi inoccupé 4 nous a même affirmé : « *Tout ce qui est à vingt kilomètres à vol d'oiseau de la frontière du Luxembourg sont des communes-dortoirs* ». A contrario, plusieurs intervenants nous ont confié trouver leur commune animée, loin du phénomène dortoir. L'employeur 9 n'est pas d'accord avec l'affirmation du demandeur d'emploi 4 : « *Le village d'Aubange est une commune-dortoir. Pour les autres villages de la commune, elles ont un tissu associatif fort. De plus, les Portugais qui proviennent du Grand-Duché et qui viennent vivre à Aubange apportent de la vie sociale car ils créent leurs propres commerces tandis que les anciens commerces belges ferment les uns après les autres* ». Par conséquent, nous ne pouvons pas nous permettre de généraliser le phénomène des villes et villages dortoirs à l'ensemble des quinze communes qui nous intéressent.

### **3.2.3 Les actions mises en œuvre et ce qui est souhaité pour rendre la province plus attractive**

Les employeurs estiment qu'il faudrait accentuer l'importance du bien-être au travail, embellir l'image de certains métiers et augmenter leur publicité, diversifier les formations proposées et les adapter aux réalités du marché de l'emploi. Ils prônent également une diminution des charges salariales ainsi qu'une amélioration de la mobilité via un élargissement des services de transports publics. De plus, plusieurs d'entre eux désirent une augmentation du soutien des autorités publiques aux entreprises implantées sur le territoire provincial : « *On a des aides de la région wallonne uniquement si on a un certain nombre de travailleurs. On doit engager un certain nombre de personnes pour garder ces aides. Mais c'est compliqué de trouver de bons candidats et c'est ridicule d'engager pour engager alors qu'on sait que les personnes ne conviennent pas au poste et à l'entreprise. Les critères pour recevoir des aides sont trop exigeants vu nos difficultés à engager du personnel* » (extrait d'entretien de l'employeur 3).

Afin d'attirer des candidats à leurs postes vacants et de les maintenir ensuite dans leur organisation, certains employeurs proposent une flexibilité d'horaire et des salaires plus élevés que leurs concurrents. Ils veillent également à favoriser leur image d'employeur, mettent en avant la bonne ambiance de travail qui règne chez eux, accueillent des stagiaires et participent à des salons de l'emploi. On remarque donc que les autorités publiques ne sont pas les seuls acteurs à agir pour régler les difficultés de recrutement observées dans le sud et l'est de la province.

Comme mentionné précédemment, les personnes qui travaillent dans la province de Luxembourg y perçoivent différents éléments positifs comme la proximité du lieu de travail par rapport à leur lieu de résidence, la qualité de vie en général et au travail en particulier, ainsi que le caractère rural de la province.

Il nous faut adjoindre à ces avantages d'autres critères plus spécifiques aux entreprises dans lesquelles les individus travaillent. En effet, les employeurs du sud et de l'est de la province de Luxembourg insistent sur plusieurs aspects pour maintenir la main-d'œuvre chez eux.

Les travailleurs que nous avons rencontrés ont cité la stabilité d'emploi comme un critère dissuasif d'aller au Luxembourg. En effet, plusieurs ne traversent pas la frontière quotidiennement car ils ont trouvé une certaine sécurité d'emploi en province de Luxembourg et n'osent pas la quitter. Toutefois, ce n'est pas le seul élément qui pèse dans la balance. Plusieurs d'entre eux ont également abordé la bonne entente avec leurs collègues et leur supérieur hiérarchique. Alors que la travailleuse 3 mentionnait l'autonomie qu'elle avait dans son travail et le fait que son employeur « *est à l'écoute et met en place ce qui est nécessaire pour aider le personnel* », la travailleuse 6 insistait davantage sur les formations que son employeur lui a permis de suivre : « *J'ai passé les examens de pompier en entreprise, de secouriste en entreprise... Actuellement, je suis des cours de communication. Je suis en phase de passer mon ADR<sup>20</sup> en entreprise. Il y a énormément de possibilités de formation non obligatoires* ». La travailleuse 4, aussi, a mentionné le caractère de son employeur : « *Il est à l'écoute et ouvert d'esprit. Il accepte facilement d'adapter les horaires aux demandes des employés* ».

Evidemment, les travailleurs ont aussi évoqué les avantages financiers que leur employeur leur fournissait. La travailleuse 2, par exemple, a reçu « *une voiture de société, un téléphone portable professionnel et des titres-repas* ». La travailleuse 6, en plus du large de choix de formations, se voit offrir « *une assurance groupe, une assurance hospitalisation et je peux demander une voiture à prêter de temps en temps* ».

Quelles sont les mesures concrètes proposées par les autorités publiques pour permettre aux demandeurs d'emploi inoccupés de trouver un travail dans la province ? A partir des interviews menées auprès des principaux concernés, nous pouvons affirmer que le FOREM propose des emplois ainsi que des conseils et des formations aux demandeurs d'emploi. Ces derniers sont également convoqués à des salons de l'emploi et contactés par l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) de leur secteur géographique. Cependant, deux des demandeurs d'emploi interrogés estiment que le choix des formations est assez réduit dans le sud de la province et « *qu'il faut donc rouler un certain nombre de kilomètres pour pouvoir accéder à des formations diversifiées. Les plus proches se déroulent à Marche-en-Famenne, à Namur ou à Liège* », d'après le demandeur d'emploi inoccupé 5.

---

<sup>20</sup> La travailleuse fait ici référence au certificat de formation permettant aux conducteurs de véhicules de transporter des marchandises dangereuses au-delà du seuil des quantités exemptées. Il découle de l'accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route, signé le 30 septembre 1957.

## **Partie 4 : Discussion et analyse des données**

Ce dernier chapitre sera consacré à l'analyse du contenu des entretiens semi-directifs. Nous commencerons par identifier et analyser les causes et les conséquences du manque d'attractivité de la province pour les travailleurs et les investisseurs. Ensuite, nous ferons le point sur les différentes pistes de solutions qui nous ont été proposées tout au long des entretiens et en ajouterons des supplémentaires. Mais tout d'abord, nous allons discuter de l'attractivité du Luxembourg belge.

### **4.1 L'attractivité économique de la province de Luxembourg**

Désormais, place à la démonstration de nos trois hypothèses de départ. Nous allons tenter d'éclaircir leur véracité ou leur fausseté en les analysant sur base des résultats des entretiens mais aussi d'éléments théoriques.

#### **4.1.1 « La province de Luxembourg est moins attractive que les autres provinces wallonnes vis-à-vis de la main-d'œuvre et des investisseurs »**

##### Attractivité résidentielle

Dans ce travail, nous ne doutons pas de l'attractivité résidentielle de la province de Luxembourg, même si sa population est moins importante que celle des autres provinces wallonnes. A travers les entretiens, il nous a été communiqué à plusieurs reprises que la province proposait une très bonne qualité de vie à ses habitants. De plus, sa proximité avec le Grand-Duché comme lieu de travail attractif participe à l'arrivée de résidents supplémentaires.

La province de Luxembourg est attractive pour les personnes physiques résidant temporairement sur le territoire. Nous faisons ici référence aux touristes qui viennent visiter la province. En effet, celle-ci abrite plusieurs communes sujettes à une abondante masse annuelle de touristes. Durbuy, La Roche-en-Ardenne, Bastogne et Bouillon en font partie. Par contre, elle attire très peu d'étudiants. En général, ce sont les jeunes Luxembourgeois qui quittent le territoire pour étudier ailleurs (Liège, Namur, Louvain-la-Neuve, Bruxelles...).

Concernant les résidents durables, les communes les plus peuplées ne sont pas forcément situées dans le sud et l'est de la province. En effet, les six communes dépassant les 10.000 habitants sont Arlon, Aubange, Bastogne, Durbuy, Marche-en-Famenne et Virton (REAL, 2017). La moitié fait donc partie de nos quinze communes présélectionnées. De nombreux Belges ont emménagé dans ces trois communes en ayant pour objectif de travailler de l'autre côté de la frontière.

Par contre, une spécificité des communes du sud-est se trouve être leur population de nationalité étrangère. Aubange, Arlon, Messancy et Martelange ont plus de vingt-six pourcents de leur population qui est étrangère. Suivent, ensuite, Attert, Musson et Virton dont la population d'origine extraterritoriale dépasse les douze pourcents (REAL, 2017). Ce phénomène est expliqué par la proximité avec le Grand-Duché du Luxembourg. L'importance de la part salariale consacrée au logement semble trop importante

pour nombre de Grand-Ducaux. Certains ont donc souhaité travailler dans leur pays natal tout en évitant de payer les loyers, trop élevés à leur goût, de cet Etat. Des Portugais sont également de plus en plus nombreux dans ces communes. L'interview du Directeur général de l'administration communale d'Aubange nous a appris que cette population y ouvrirait même ses propres commerces.

Nous avons vu dans la contextualisation de ce travail qu'Alexandre, Cusin et Juillard (2010) identifiaient la qualité de vie, l'offre de services et le degré d'identification comme facteurs d'attractivité résidentielle d'un territoire. Il a été confirmé par nos intervenants que la province de Luxembourg offrait une bonne qualité de vie. Mis à part le manque de transports en commun, les services n'ont pas été considérés comme insuffisants. Par contre, les distances entre les lieux de résidence et l'accès aux divers services sont souvent importantes en raison du caractère rural du territoire provincial. Enfin, nous avons aperçu dans nos entretiens un attachement des résidents du Luxembourg belge à ce territoire. Une enquête de Réseaulux nous l'a d'ailleurs confirmé.

En conclusion, en ancrant notre propos sur un corpus théorique, nous pouvons déclarer que la province de Luxembourg est attractive pour les individus et les ménages qui souhaitent s'y installer. Cela lui permet également de favoriser le maintien de la population déjà présente sur son territoire.

#### Attractivité territoriale

Comme mentionné au chapitre contextualisation de notre travail, nous nous intéressons davantage à l'attractivité territoriale envers les entreprises et investisseurs plutôt qu'à celle qui concerne les résidents, temporaires ou non. A ce propos, nous avons pu relever des éléments qui montrent que c'est justement en matière d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs que la province de Luxembourg a des lacunes.

Il est vrai que la province attire des résidents qui constituent, en partie, la main-d'œuvre du territoire. Cependant, nous avons vu que près de trente pourcents de cette population active occupée exerce ses fonctions au Grand-Duché de Luxembourg. Ce pourcentage n'est pas négligeable et semble être indicateur de manque d'attraction de main-d'œuvre. D'ailleurs, la majorité des employeurs que nous avons interrogés éprouvent des difficultés à trouver du personnel adapté à leurs besoins. Cela suggère que la réserve de main-d'œuvre qualifiée du territoire provincial n'est pas suffisante.

Et forcément, un territoire qui manque de main-d'œuvre n'attire pas les entreprises et investisseurs. En effet, le nombre d'habitants, la quantité de main d'œuvre ainsi que le nombre d'entreprises d'un territoire sont des critères primordiaux pour les entreprises qui recherchent un lieu où s'implanter (Léon et Sauvin, 2010).

Ainsi, notre première hypothèse ne semble pas pouvoir trouver de réponse simple et affirmative. On ne peut pas clamer que la province de Luxembourg est dénuée d'attractivité pour la main-d'œuvre et les investisseurs car septante pourcents de sa population active travaille sur son territoire et car elle

compte tout de même 19.735 entreprises (en 2017). Ce taux peut paraître marginal car il ne représente que 7,9 pourcents des entreprises wallonnes et seulement 2,1 pourcents des firmes belges. Cependant, la situation est loin d'être catastrophique. En 2017, la province de Luxembourg comptait presque septante entreprises pour mille habitants, ce qui est mieux que les provinces de Liège et du Hainaut (REAL, 2019).

Par contre, nous ne pouvons pas non plus affirmer que la province concernée est (fortement) attractive car sa proximité avec le Grand-Duché de Luxembourg et la problématique de mobilité du territoire intensifient les pénuries de main-d'œuvre. Une partie conséquente de sa population active construit ses revenus d'un emploi situé au Luxembourg. Les employeurs identifient le pays voisin comme principal facteur de leurs difficultés à recruter. Alors, même si les métiers en pénurie et les métiers critiques de la province ne diffèrent pas énormément de ceux des autres provinces wallonnes, il ne nous semble pas téméraire d'affirmer que les particularités du Luxembourg belge accentuent ce nombre ainsi que l'état critique ou l'état de pénurie de ces métiers.

Nous avons pourtant vu que la province de Luxembourg affichait un grand potentiel économique. Elle regorge d'espaces libres pour des entreprises et les autorités publiques affirment la volonté de mettre beaucoup d'actions en œuvre pour attirer les entreprises. Sa situation géographique est également idéale. Les éléments récoltés lors de nos entretiens nous permettent de conclure que la province manque d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs par rapport à son potentiel économique.

Pour en revenir à notre hypothèse de départ supposant un manque d'attractivité de la province de Luxembourg par rapport aux quatre autres provinces de Wallonie, il ressort de nos entretiens exploratoires qu'il était complexe de comparer les provinces car certaines statistiques étaient réalisées au niveau de la région wallonne. De plus, nous n'avions pas accès à toutes les données nous permettant d'analyser les particularités et les situations spécifiques à chaque province afin de construire une image du niveau d'attractivité de chacune. Nous pouvons uniquement dire que la province de Luxembourg n'est pas dernière de classement en Wallonie en matière d'attractivité d'entrepreneurs puisque son taux d'entreprise est supérieur à celui des provinces de Liège et du Hainaut.

#### **4.1.2 « La proximité géographique de la province de Luxembourg avec le Grand-Duché de Luxembourg engendre des pénuries de main-d'œuvre ainsi que des difficultés de recrutement pour les entreprises implantées dans le sud et dans l'est de la province prédéterminée »**

On constate dans la mise à plat des données que la majorité des employeurs éprouvent des difficultés à recruter de la main-d'œuvre. Pouvons-nous, cependant, parler de pénurie ?

A présent, nous allons définir la notion de pénurie. Premièrement, présentons les quatre types de métiers qui nous ont été définis lors de notre rencontre avec l'analyste du marché de l'emploi du FOREM. En premier lieu, nous avons les métiers porteurs pour lesquels les offres d'emploi sont nombreuses. Les demandeurs d'emploi possédant les compétences pour exercer ces métiers trouvent donc facilement un travail. Il faut différencier ces métiers de ceux dits d'avenir qui sont et seront, dans un avenir proche, de plus en plus recherchés. Ensuite, nous observons des métiers critiques lorsque les employeurs éprouvent des difficultés à recruter ou lorsque le temps nécessaire au recrutement de candidats est jugé trop long. Une sous-catégorie de ces fonctions critiques sont les métiers en pénurie. Une fonction en pénurie est une fonction critique pour laquelle il n'y a pas suffisamment de demandeurs d'emploi pour satisfaire les offres reçues par le FOREM.

Nous devons bien définir les termes utilisés par le FOREM car ils ne correspondent pas toujours à ceux adoptés par la littérature scientifique. A titre d'exemple, nous observons que le FOREM parle de pénurie quantitative de candidats quand il y a moins de quinze demandeurs d'emploi disponibles pour dix opportunités d'emploi. En comparaison, Montmarquette et Thomas (2005) utilisent le même terme lorsqu'un manque de main-d'œuvre possédant des compétences « normales » est constaté. Ils opposent ce concept à la pénurie qualitative, caractérisée par un manque de personnel avec des compétences spécifiques recherchées par les entreprises.

Baruel Bencherqui et al. (2009) ont également distingué les métiers en pénurie des métiers critiques mais en utilisant les termes de pénurie de main-d'œuvre et de difficulté de recrutement. Nous pouvons parler de difficulté de recrutement lorsqu'une entreprise éprouve des difficultés à recruter pour un poste vacant. Le concept de pénurie de main-d'œuvre est, lui, plutôt utilisé « lorsque sur le marché du travail, l'offre de travail n'est pas suffisante pour répondre à la demande de travail. Il peut y avoir une pénurie de main-d'œuvre pour des métiers, pour des secteurs ou pour des qualifications. De même, il y a une pénurie de main-d'œuvre lorsqu'il y a une inadéquation entre les profils de postes recherchés et les profils des candidats sur le marché du travail » (Baruel Bencherqui et al., 2009, p.4). Les métiers concernés sont alors caractérisés par des salaires fortement élevés (Brenke, 2011). Par conséquent, une pénurie de main-d'œuvre est une difficulté de recrutement, mais lorsqu'il y a une difficulté de recrutement, on n'observe pas nécessairement une pénurie de main-d'œuvre.

Montmarquette et Thomas (2005) distinguent la pénurie à court terme, qui ne dure pas dans le temps, de celle à long terme. Durant ce travail, nous parlons plutôt des pénuries caractérisées par un déséquilibre entre la demande, supérieure, et l'offre de travail, inférieure, persistant. Il est possible qu'une entreprise éprouve des difficultés à recruter alors que le marché n'est pas caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre. Cela arrive lorsque l'entreprise ne peut ou n'accepte pas de rémunérer la main-d'œuvre disponible au prix du marché. Ce type de pénurie propre à certaines entreprises n'entre pas dans l'analyse que nous proposons dans ce mémoire.

Un des objectifs actuels de la province de Luxembourg et de la commune d'Arlon est de combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à laquelle ils font face en empêchant la fuite des compétences vers le Luxembourg (REAL, 2017). Montmarquette et Thomas (2005) expliquent que lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans une profession, les entreprises augmentent les rémunérations proposées. Ainsi, davantage de jeunes sont attirés par les études qui mènent à l'exercice de ce métier et, après leur formation, ils résolvent le problème de pénurie. Pour les entreprises implantées dans la province de Luxembourg, le souci n'est pas aussi facile à solutionner. En effet, il y a des travailleurs qualifiés sur le territoire luxembourgeois belge mais cette main-d'œuvre va travailler au Grand-Duché pour des salaires plus attractifs que ceux offerts par les entreprises belges qui ne peuvent s'aligner (Grimmeau, Decroly et Wertz, 2012). Alors, deux solutions s'offrent à ces dernières. Elles peuvent soit adoucir leurs critères d'embauche et diminuer leurs exigences, soit chercher de la main-d'œuvre étrangère (Montmarquette et Thomas, 2005). Nous savons que 6.041 Français travaillent dans la province belge. Ce chiffre est en diminution mais reste tout de même non négligeable (REAL, 2019).

Toutefois, nous ne pouvons passer à côté du fait que la Directrice Territoriale Luxembourg du FOREM estime que les métiers en pénurie et les métiers critiques observables dans la province sont relativement similaires à ceux des autres provinces wallonnes. Elle affirme également qu'ils ne diffèrent pas énormément de ceux du Grand-Duché de Luxembourg.

Néanmoins, cette même dame mentionne l'impact des salaires attractifs de l'Etat grand-ducal sur les métiers en pénurie et les métiers critiques de la province luxembourgeoise. Les entreprises du côté belge voient les travailleurs qualifiés traverser la frontière quotidiennement alors que certains de leurs métiers sont considérés comme étant en pénurie (Grimmeau, Decroly et Wertz, 2012). Il ne nous semble donc pas indéfendable de soutenir que le Grand-Duché de Luxembourg intensifie les pénuries et le caractère critique de certains métiers.

En général, selon nos intervenants, les métiers sont en pénurie ou sont critiques à cause de l'inadéquation entre l'enseignement et les formations et les besoins des entreprises. A cela s'ajoute un manque de compétences observé chez les candidats aux postes vacants. Il n'y a pas assez de formations spécifiques et certaines filières ne sont pas attractives chez les jeunes à cause de leur mauvaise réputation en matière de conditions de travail et d'horaires décalés. Ces éléments, qui nous ont été évoqués à plusieurs reprises lors de nos entretiens exploratoires ainsi que par certains employeurs, ne sont pas spécifiques à la province de Luxembourg. Un travail régional ou fédéral, et pas uniquement provincial, doit donc être entrepris pour régler les difficultés de recrutement des organisations.

En conclusion, pour répondre à la première partie de notre hypothèse, des pénuries de main-d'œuvre sont observées dans la province de Luxembourg mais elles ne sont pas entièrement dues à la proximité du Grand-Duché de Luxembourg et de ses salaires attractifs. Cependant, le pays voisin les impacte et en aggrave certaines, notamment celles concernant les métiers qualifiés et les métiers techniques.



Concernant les difficultés de recrutement des entreprises implantées dans les quinze communes prédéterminées, les résultats de nos entretiens nous permettent de confirmer la deuxième partie de notre hypothèse. En effet, la grande majorité des employeurs interrogés éprouvent des difficultés à recruter de la main-d'œuvre et selon ces derniers, la cause principale est le Grand-Duché de Luxembourg qui attire cette main-d'œuvre belge chez lui.

De plus, le fait que la province de Luxembourg affiche un taux de chômage relativement bas peut démontrer que la réserve de main-d'œuvre est faible pour les recruteurs. A cela s'ajoute une inadéquation des compétences des demandeurs d'emploi inoccupés avec les besoins des entreprises.

#### **4.1.3 « De plus en plus de frontaliers (re)viennent travailler en province de Luxembourg pour la qualité de vie qu'elle offre mais aussi parce qu'ils expriment un ras-le-bol des trajets, des embouteillages, des horaires et des conditions de travail au Grand-Duché de Luxembourg »**

##### Les arguments en défaveur du Grand-Duché de Luxembourg

En émettant cette hypothèse, nous considérons que la cause de ce phénomène était le ras-le-bol des trajets et des embouteillages mais aussi une saturation des horaires imposés par les entreprises grand-ducales.

Les entretiens menés auprès des différents acteurs nous ont confirmé ces éléments. Les individus ont évoqué les mêmes raisons que celles qui constituaient l'objet de nos suppositions. Ils nous ont également parlé de l'état d'esprit présent dans les firmes luxembourgeoises.

Parmi les huit travailleurs interrogés, trois ont travaillé dans l'Etat voisin par le passé pour un salaire net plus élevé qu'en Belgique et pour les opportunités d'emploi plus nombreuses et diverses. Ils ont ensuite décidé de venir travailler en Belgique car ils ne supportaient plus la mentalité luxembourgeoise, fortement axée sur la rentabilité et le gain, mais aussi car ils étaient à la recherche d'emplois moins éloignés de leur domicile afin d'éviter les longs trajets et les embouteillages le matin et le soir. Les cinq autres travailleurs, qui n'ont jamais pratiqué leurs compétences de l'autre côté de la frontière, évoquent les mêmes raisons pour justifier leur choix.

A ces raisons s'ajoutent le manque d'équivalence de certains diplômes (celui d'assistante sociale, par exemple) et la barrière de la langue dans certains services. En effet, les Luxembourgeois souhaitent imposer davantage leur langue nationale dans des services comme les soins de santé, par exemple.

Quatre des cinq demandeurs d'emploi inoccupés interrogés ont travaillé au Grand-Duché de Luxembourg par le passé. Ils évoquent également des horaires contraignants et de longs trajets domicile/lieu de travail.

Dès lors, nous pouvons mettre en lien les résultats de nos entretiens avec le texte de Gronier, Barlatier et Miglioranzo (2015) qui caractérise la qualité de vie au travail du Grand-Duché de Luxembourg. Il en ressort que les personnes exerçant des fonctions intellectuelles sont les plus insatisfaites des conditions dans lesquelles elles exercent leur métier. Nos entretiens auprès des autorités publiques de la province de Luxembourg nous ont appris que la majorité des frontaliers exercent ces fonctions. D'ailleurs, la province manque de main-d'œuvre qualifiée.

Nous pouvons donc en déduire qu'une partie des frontaliers ne sont pas heureux au travail. Cela s'explique par la pression (temporelle) qui leur est imposée et le stress qu'elle engendre, mais aussi par le manque de relations au travail. D'où le fait que certains d'entre eux décident de revenir travailler en Belgique.

### Les arguments en faveur de la province de Luxembourg

A côté des arguments en défaveur du Grand-Duché, nous avons observé des raisonnements avantageux pour la province de Luxembourg. En effet, les travailleurs y trouvent une balance vie privée/vie professionnelle plus équilibrée ainsi qu'une meilleure qualité de vie.

A ce propos, nous avons vu précédemment que l'enquête de Réseaulux sur l'attachement des résidents de la province à leur territoire a démontré un fort attachement dû au cadre de vie et à la qualité de vie que ces habitants ressentent en y vivant. Cela ajoute de la pertinence aux résultats de nos entretiens qui relataient également l'attachement à la province et la qualité de vie que l'on peut y trouver.

La qualité de vie peut-elle compenser l'attractivité salariale du Grand-Duché de Luxembourg ? Oui pour certaines personnes. Certains de nos intervenants semblent répondre par l'affirmative à cette question puisque, *de facto*, c'est un choix qu'ils ont fait personnellement en travaillant en Belgique. Quand on parle de qualité de vie, on parle des trajets domicile/lieu de travail légers, des horaires qui permettent un équilibre vie privée/vie professionnelle, des relations de travail agréables...

La notion d'équilibre vie privée/vie professionnelle a particulièrement attiré notre attention. Nous nous sommes demandés si cet équilibre pouvait dépasser la rémunération dans les priorités des travailleurs. Est-il devenu un critère prioritaire dans la recherche d'emploi des travailleurs d'aujourd'hui ?

Avant la deuxième moitié du vingtième siècle, on n'entendait pas parler de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. En effet, un travailleur « normal » était un homme qui travaillait à temps plein et qui était marié à une femme qui s'occupait du travail domestique. Petit à petit, les femmes se sont imposées dans le monde professionnelle. Aujourd'hui, elles y sont intégrées mais ont toujours leurs responsabilités familiales. Les valeurs prônées par notre société sont également en train de changer. L'importance accordée au travail diminue au profit de la famille. De plus en plus d'individus souhaitent que leur travail n'empiète plus sur leur vie privée (Crompton et Lyonette, 2006).

### Alors, confirmons-nous ou infirmons-nous cette hypothèse ?

Tentons à présent de répondre à notre hypothèse selon laquelle de plus en plus de Belges qui travaillaient au Grand-Duché de Luxembourg reviennent exercer une fonction en Belgique. Grâce à nos interviews, nous sommes confiants lorsque nous affirmons que ce phénomène existe. Nous sommes désormais sûrs que des Belges quittent leur travail au Grand-Duché après un certain temps et cela pour les raisons évoquées plus haut dans ce travail.

Cependant, pouvons-nous affirmer que ces personnes sont de plus en plus nombreuses ? Un certain nombre de nos intervenants certifient que c'est le cas. Par conséquent, en se basant uniquement sur nos interviews, nous pouvons répondre positivement à la question. Toutefois, notre échantillon d'individus n'est pas représentatif des quatre types<sup>21</sup> d'acteurs prédéfinis présents dans la province et, plus particulièrement, dans les quinze communes qui nous concernent.

De plus, les statistiques montrent que le nombre de travailleurs frontaliers résidant dans la province de Luxembourg et exerçant au Grand-Duché ne cesse d'augmenter. Nous ne pouvons donc répondre à cette question sans faire d'enquête plus approfondie.

Toutefois, il nous est apparu nécessaire d'attirer l'attention de nos lecteurs sur ce point ainsi que sur les raisons qui poussent les travailleurs frontaliers à revenir travailler dans leur pays de résidence. Il pourrait être intéressant de travailler sur cette problématique afin d'augmenter l'attractivité de la main-d'œuvre en province de Luxembourg. Nous le développerons davantage dans la partie 4.4 de ce travail.

#### **4.1.4 Alors, la province est-elle attractive ou non pour la main-d'œuvre et les entreprises ?**

En conclusion, en réponse à la première partie de notre question de recherche, nous identifions un manque d'attractivité de la province de Luxembourg vis-à-vis des travailleurs et des investisseurs. Cependant, son potentiel économique ainsi que l'importance accrue d'un équilibre vie privée/vie professionnelle dans les priorités des travailleurs, risquent d'atténuer ce manque.

### **4.2 Les causes du manque d'attractivité de la province**

Tout au long de cette étude, nous avons identifié deux grandes causes du manque d'attractivité de la province de Luxembourg envers les travailleurs et les entreprises : la proximité géographique du Grand-Duché de Luxembourg et la mobilité.

#### **4.2.1 Le Grand-Duché de Luxembourg**

Nous l'avons vu, la principale cause du manque d'attractivité de la province de Luxembourg en matière de main-d'œuvre et d'investisseurs est sa proximité avec le Grand-Duché de Luxembourg. Ce pays attire un grand nombre de résidents de la province quotidiennement dans ses entreprises. Le 31

---

<sup>21</sup> Les acteurs publics et syndicats, les employeurs, les travailleurs et les demandeurs d'emploi inoccupés.

mars 2017, ils étaient 33.200 (REAL, 2019). Cela réduit considérablement la main-d'œuvre disponible pour les entreprises implantées sur le territoire provincial et intensifie donc les pénuries de main-d'œuvre et le caractère critique de certains métiers.

Lors de nos entretiens, nous avons vu que le Grand-Duché éprouvait également des difficultés à recruter dans certains domaines. En effet, plusieurs métiers en pénurie et métiers critiques wallons sont similaires à ceux du Luxembourg d'après notre intervenante du FOREM. Cependant, le Grand-Duché éprouve moins de difficultés car évidemment, il propose des salaires plus élevés. Mais en plus, il ne lésine pas sur les moyens, notamment, en facilitant les épreuves d'équivalence de diplôme, en payant les cours de luxembourgeois aux infirmiers frontaliers et en mettant à disposition des Belges des bus qui viennent les chercher à la frontière, sans oublier, prochainement, la gratuité des transports en commun.

#### **4.2.2 La mobilité**

La deuxième grande cause du manque d'attractivité de la province de Luxembourg est la problématique de la mobilité. Le 1<sup>er</sup> août 2016, la province de Luxembourg comptait septante et un véhicules pour cent habitants. Ce taux de septante et un pourcents est plus élevé que celui des autres provinces wallonnes ainsi que du taux général de la Wallonie qui était de 63.6 pourcents à la même date. Même en considérant que les voitures privées, la province de Luxembourg excède la Région Wallonne avec 50,7 voitures privées pour cent habitants contre quarante-neuf. Cela reflète bien la situation de la province dont les habitants doivent parcourir des distances plus longues que les autres Wallons pour travailler, pour se divertir, pour faire des achats, pour accéder à une école... Nous pouvons lire dans l'ouvrage « Votre commune à la loupe » (REAL, 2017, p.37) que ce phénomène est dû « à l'étendue de la province, à la dispersion de l'habitat et au nombre peu élevé de centres urbains mais certainement dû aussi et surtout au déficit en transports publics et à un réseau insuffisamment adapté à la demande ».

Le manque de transports en commun combiné au caractère vaste de la province complexifie l'accès aux centres de formation pour les personnes ne disposant pas de véhicule personnel, voire même de permis de conduire. S'ils ne se forment pas, ces individus trouvent plus péniblement un emploi et les entreprises qui cherchent des candidats formés ont donc moins de choix. De plus, en fonction de l'endroit où elles habitent, les personnes qui n'ont pas de véhicule ont plus ou moins du mal à trouver un emploi car elles ne sont pas toujours capables de se déplacer jusqu'aux entreprises. Ces dernières ne sont pas toutes proches d'arrêts de bus ou de gares et, lorsqu'elles le sont, elles imposent parfois des horaires qui ne correspondent pas à ceux des transports en commun.

En parallèle, la large étendue de la province peut être considérée comme un atout. Ajoutée à sa relativement faible densité de population, elle permet de proposer de nombreux grands terrains aux entreprises. Si la province parvenait à augmenter la main-d'œuvre disponible pour ses entreprises, elle n'éprouverait aucune difficulté à occuper ces terrains.

### **4.3 Les conséquences du manque d’attractivité de la province**

Abordons maintenant les conséquences du manque d’attractivité de la province. Celles-ci concernent les entreprises implantées sur le territoire provincial mais aussi la qualité de vie du Luxembourg belge.

#### **4.3.1 Les entreprises**

La conséquence majeure du manque d’attractivité de la province de Luxembourg sont les difficultés de recrutement éprouvées par les firmes qui y sont implantées. Elles résultent du manque de main-d’œuvre dû à la forte proportion de la population qui travaille au Grand-Duché de Luxembourg. On a observé que la province manquait principalement de profils qualifiés ainsi que de profils techniques. Cependant, toutes les entreprises n’éprouvent pas de difficultés à recruter.

La conséquence directe du manque de main-d’œuvre est le manque d’entreprises sur le territoire. Les investisseurs relatent des réserves concernant une implantation dans la province car ils craignent de ne pas savoir recruter la main-d’œuvre nécessaire et adaptée à leurs besoins. Nous devons, cependant, nuancer nos propos. La province de Luxembourg attire des entreprises sur son territoire. Entre 2015 et 2017, le nombre de firmes a augmenté de 18.804 à 19.735, soit une croissance de 4,9 pourcents (REAL, 2019). Si on compare le nombre de firmes pour mille habitants en 2016, le Luxembourg belge dépasse Liège et le Hainaut avec 67,1 entreprises pour mille habitants (REAL, 2017). Cependant, en regard de son potentiel économique, la situation de la province pourrait être meilleure et l’attractivité de la main-d’œuvre et d’investisseurs plus grande.

Province	Nombre d’entreprises / 1.000 habitants
Brabant wallon	94,8
Namur	69,4
Luxembourg	67,1
Liège	63,8
Hainaut	54,2

*Figure 4 : Le nombre d’entreprises par 1000 habitants en province de Luxembourg et dans les autres provinces wallonnes (REAL, 2017, p. 27).*

Une autre conséquence des difficultés de recrutement est qu'elles constituent un frein au développement des entreprises de la province. En effet, pour élargir ses activités, une organisation doit recruter de la main-d'œuvre. Les firmes craignent de ne pas pouvoir embaucher autant qu'elles le souhaitent et de trouver les profils répondant à leurs exigences. En conséquence, elles évitent de se développer afin de s'épargner des soucis supplémentaires.

### **4.3.2 Vivre dans la province de Luxembourg**

Puisque la province de Luxembourg ne peut concurrencer les salaires luxembourgeois, un grand pourcentage de ses résidents ont décidé de traverser la frontière quotidiennement afin de gagner leur vie. Ces décisions ont deux conséquences majeures : la création de communes-dortoirs et, donc, le manque d'activités et de divertissements dans certaines communes, et la hausse du prix de l'immobilier dans les communes proches de la frontière luxembourgeoise.

Les quinze communes que nous avons sélectionnées comptent entre 30,1 pourcents et 66,4 pourcents de frontaliers par rapport à leur population active occupée. Ces personnes ont des horaires de travail chargé. Combinés au temps de trajet domicile/lieu de travail, ils impactent l'animation dans les communes de résidence. En effet, les individus passent relativement peu de temps chez eux et participent donc moins à la vie de leur quartier ou de leur village. Les communes gardent donc leur caractère rural et calme mais y perdent parfois en convivialité.

Ces mêmes communes sont les plus impactées au niveau du coût de l'immobilier. Dans la province de Luxembourg, les prix des terrains et des habitations sont beaucoup plus élevés dans le sud-est que dans le reste du territoire. Ce sont donc les arrondissements d'Arlon et de Virton<sup>22</sup> les plus impactés. Cela s'explique par le développement du Grand-Duché et les difficultés de s'y loger puisque les prix de l'immobilier y ont explosé.

## **4.4 Quelques pistes de solutions**

Comment rendre la province de Luxembourg plus attractive pour la main-d'œuvre et pour les investisseurs ? Dans cette dernière partie, nous allons présenter plusieurs pistes de solution qui nous ont été communiquées lors de nos entretiens exploratoires et définitifs. Ce sont des idées et des points qu'il serait, selon nous, intéressant de développer afin d'améliorer l'attraction des travailleurs et des employeurs dans la province.

### **4.4.1 Le marketing territorial**

Comme mentionné plus haut, nous avons assisté, en janvier 2019, à une conférence de Vincent Gollain sur le marketing territorial, un thème dans lequel il est spécialisé. Cet exposé, organisé par

---

<sup>22</sup> L'arrondissement d'Arlon comprend les communes d'Arlon, Attert, Aubange, Martelange et Messancy. L'arrondissement de Virton, lui, regroupe Chiny, Etalle, Florenville, Habay, Meix-devant-Virton, Musson, Rouvroy, Saint-Léger, Tintigny et Virton.

Réseaulux a permis de lancer officiellement une démarche de marketing territorial pour la province de Luxembourg. Cette piste de solution est donc déjà en implémentation. Nous trouvons tout de même intéressant d'en parler et d'expliquer en quoi cela pourrait être efficace pour le Luxembourg belge. Mais qu'est-ce que le marketing territorial et comment cela peut permettre d'attirer des entreprises et de la main-d'œuvre sur le territoire provincial ?

Le marketing territorial est une discipline qui permet de renforcer l'attractivité d'un territoire. Pour ce faire, il agit sur les flux entrants et sortants de ce dernier. On peut le pratiquer notamment sur une ville, un département ou une région (Gollain, 2014). Tout comme le marketing commercial, le marketing territorial cherche à mettre en valeur les avantages de son objet (ici, le territoire). Par contre, même s'il puise ses racines dans le marketing d'entreprise, il s'en différencie. En effet, le marketing territorial ne cherche pas à vendre son objet pour gagner un profit, contrairement à son ancêtre. Il cherche uniquement à le valoriser (Proulx et Tremblay, 2006).

La démarche mise en place par Réseaulux consiste en un processus collectif dont l'objectif est commun à tous les acteurs qui y participent. Il faut prendre en compte les intérêts de tous en les consultant et en mettant en place des consensus. Cela prend du temps mais, si ce n'est pas fait, la démarche de marketing territorial risque de tourner à l'échec (Proulx et Tremblay, 2006).

Vincent Gollain (2014) identifie cinq étapes majeures dans une démarche de marketing territorial. La première, qui consiste à mobiliser les acteurs, a été réalisée en janvier 2019. Des groupes de travail ont été constitués, selon les thématiques à aborder et à améliorer, afin d'établir un diagnostic. Ensuite, s'en suivra la définition des choix stratégiques, la mise en œuvre d'un plan d'actions et, enfin, une fois la démarche réalisée, une évaluation de celle-ci sera opérée.

Si cette démarche de Réseaulux fonctionne, l'attractivité de la province de Luxembourg en ressortira grandie.

#### **4.4.2 La qualité de vie de la province de Luxembourg**

La qualité de vie de la province de Luxembourg a été mentionnée à maintes reprises lors de nos entretiens. La réponse à notre troisième hypothèse a démontré son importance pour les résidents du territoire provincial.

Aujourd'hui, les villes valorisent de plus en plus la qualité de vie qu'elles offrent pour attirer du capital humain. L'économie résidentielle engendre un développement économique du territoire. En effet, cela augmente le nombre de consommateurs, de touristes, d'électeurs, de contribuables... Les individus sont à la recherche d'opportunités professionnelles et d'une certaine qualité de vie (Alexandre, Cusin et Juillard, 2010). Le sud et l'est de la province de Luxembourg en sont donc le parfait compromis. Si la province de Luxembourg parvient à attirer davantage d'entreprises et donc à élargir son panel

d'opportunités d'emploi, toutes ses communes apparaîtront comme des compromis idéaux, et non uniquement les communes proches de la frontière grand-ducale.

Nous prônons donc une valorisation plus importante de la qualité de vie de la province de Luxembourg. Il serait judicieux d'approfondir ce point dans le but d'accroître l'attractivité du territoire provincial. Le cadre de vie peut devenir un critère de choix pour les travailleurs et les investisseurs.

De plus, les résultats de l'enquête Réseaulux sur le sentiment d'attachement au territoire de la province de Luxembourg sont également une bonne nouvelle pour l'attractivité de la province. En effet, il est désormais démontré que la majorité des résidents du territoire sont attachés à celui-ci. D'ailleurs, personnellement, nous ne faisons pas exception à la règle, si l'on peut dire. En effet, nous sommes attachée à notre province et le fait de réaliser notre travail de fin d'études sur le caractère économique de celle-ci en est une bonne illustration.

On pourrait donc conscientiser davantage les habitants de la province à la problématique d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs. Leur aide et leur participation dans les projets des différents organismes de la province pourraient devenir très précieuses.

#### **4.4.3 Soutien aux entreprises**

Certains de nos intervenants employeurs nous ont confié qu'ils estimaient ne pas être suffisamment soutenus par les autorités provinciales et les autorités publiques, en général. Ils souhaitent que les aides financières qui leur sont accordées soient moins conditionnées et contraignantes. Ils désirent également qu'on valorise davantage les produits locaux qu'ils produisent.

Plusieurs d'entre eux ont mentionné le manque de formations spécifiques qu'offraient les autorités provinciales ainsi que le peu de centres situés sur le territoire. Ils appellent à une diversification des formations proposées et demandent qu'elles soient encore plus adaptées à leurs besoins. Ils veulent combattre les pénuries de compétences. Cependant, cela demande des ressources financières importantes qu'il n'est pas toujours possible de libérer.

Nous sommes conscients que les autorités publiques, dont le FOREM et IDELUX ont déjà mis en place de nombreuses actions dans ce sens. C'est une bonne chose qu'elles y travaillent toujours actuellement car nos interviews ont fait ressortir le fait que les employeurs sont toujours demandeurs d'aide. Toute politique ou action qui servira un tant soit peu les entreprises de la province les aidera à fournir plus d'avantages à leurs salariés et donc à recruter plus facilement.

#### **4.4.4 La qualité de vie au travail**

Ce point concerne davantage les employeurs implantés sur le territoire provincial. Nous avons interrogé plusieurs travailleurs de la province de Luxembourg qui y avaient trouvé un emploi stable et sûr. Nous avons remarqué que cette sécurité pesait dans la balance lorsqu'ils envisageaient d'aller travailler au Grand-Duché de Luxembourg dans un avenir plus ou moins proche.



Le bien-être au travail revêt également une grande importance. Lorsque les individus entretiennent de bonnes relations professionnelles avec leurs collègues et leurs supérieurs, lorsque leur travail est reconnu et valorisé et lorsque des possibilités d'évolution existent, ils ne souhaitent pas quitter leur emploi pour un autre mieux rémunéré de l'autre côté de la frontière. Ils mentionnent tout de même la satisfaction que leur employeur leur procure en mettant à disposition toutes sortes d'avantages financiers.

De plus, nous avons vu que la qualité de vie en général et au travail peut dépasser l'importance du salaire dans les priorités des travailleurs. Les anciens frontaliers qui travaillent aujourd'hui en Belgique en sont la preuve.

Ici, nous nous adressons donc aux entreprises. La qualité de vie au travail qu'elles offrent à leurs salariés peut dissuader ces derniers de les quitter mais peut aussi en attirer de nouveaux. Ils doivent la valoriser davantage. Ainsi, ils participent à l'attractivité économique de la province de Luxembourg.

#### **4.4.5 Améliorer la mobilité dans la province de Luxembourg**

Tout au long de ce travail, nous avons démontré l'impact de la mobilité en province de Luxembourg sur le recrutement de main-d'œuvre des entreprises qui y sont implantées. Le développement et la consolidation de l'offre de transports en commun en province de Luxembourg semble être un investissement potentiellement moins rentable que dans les autres provinces wallonnes car il s'agit d'un territoire rural relativement peu peuplé. Cependant, résoudre le problème de la mobilité permettrait d'augmenter la main-d'œuvre disponible et, en conséquence, d'attirer davantage d'entreprises et investisseurs. Cela serait donc bénéfique à long terme pour la province.

Pour cela, il nous semble que nous pouvons proposer deux solutions potentielles à cette problématique. Soit les services publics augmentent l'offre de transports en commun dans la province, soit les autorités publiques aident financièrement les ménages à acquérir une voiture personnelle. Les montants financiers à consacrer pour ces deux solutions sont sans nul doute d'importance et nécessitent une volonté politique d'investissement forte. Toutefois, il ne nous apparaît pas inutile d'insister sur les bénéfices financiers que cela procurera sur le long terme. Il serait donc fructueux de travailler sur ce point. Inciter les jeunes à passer leur permis et renforcer les campagnes de publicité de covoiturage dans les entreprises pourraient également aider à la résolution du problème de mobilité en province de Luxembourg.

## **Conclusion**

Nous pouvons désormais tenter de répondre entièrement à notre question de recherche qui était, rappelons-le, « Quelle est la situation économique de la province de Luxembourg en matière d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs et quelles sont les causes et les conséquences de cette situation ? ».

Tout d'abord, nous pouvons affirmer que nous sous-estimions la situation économique de la province de Luxembourg avant de nous consacrer à cette étude. Le territoire provincial est particulièrement connu pour ses paysages, son terroir et sa qualité de vie. Pourtant, son potentiel économique nécessite d'être connu et exploité. A la suite de cette étude, il nous apparaît peu téméraire d'affirmer que la capacité d'attractivité de main-d'œuvre de la province souffre de faiblesses structurelles. Près d'un tiers de la population active du territoire travaille au Grand-Duché. Cela constitue un frein pour les entreprises qui souhaiteraient s'implanter dans la province ou pour celles qui y sont déjà et qui pourraient se développer davantage. Même si le Luxembourg belge compte un nombre relativement conséquent d'entreprises sur son territoire, nous considérons que celui-ci est trop bas en comparaison au potentiel économique de la province. Cependant, la recherche actuelle d'équilibre vie privée/vie professionnelle des travailleurs va sûrement jouer en la faveur du territoire provincial.

Passons maintenant à la deuxième partie de notre question de recherche : les causes et les conséquences de la situation d'attractivité de la province envers la main-d'œuvre et les investisseurs. Comme nous l'avons vu précédemment, les causes du déficit d'attractivité peuvent être situées dans l'importance relativement élevée des rémunérations offertes au Grand-Duché, à laquelle s'ajoutent les problèmes de mobilité du territoire provincial.

Les conséquences, elles, apparaissent comme plus nombreuses. Nous avons pu observer des difficultés de recrutement pour les entreprises implantées sur le territoire prédéterminé. Ces dernières évitent donc de développer davantage leurs activités tandis que d'autres décident de déménager au Grand-Duché. Cela incite les entrepreneurs extérieurs à ne pas s'installer dans la province. Subséquemment, le manque d'attractivité de main-d'œuvre et d'investisseurs impacte la qualité de vie du Luxembourg belge. Ces dernières années, le nombre de villages associés à des cités dortoirs s'est accru. En parallèle, les frontaliers qui ont envahi ces communes y ont entraîné une hausse des prix des terrains et des habitations.

En conclusion de ce travail de plusieurs mois, nous souhaitons rappeler la pertinence et l'intérêt de celui-ci. Cette étude qualitative peut être considérée comme une bonne piste de départ pour une étude plus approfondie de l'attractivité économique de la province de Luxembourg. Elle permet également d'identifier les particularités de la province de Luxembourg et ce qui la diffère du reste de la Wallonie.

Les faiblesses du territoire provincial mises en lumière pourront être exploitées afin de tourner à l'avantage du Luxembourg belge.

## Bibliographie

### Sources scientifiques

- (1959). Six mois d'action revendicative dans la province de Luxembourg. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 33(33), 7-17.
- ALEXANDRE, H., CUSIN, F., & JUILLARD, C. (2010). L'attractivité résidentielle des agglomérations françaises. *Observateur de l'immobilier*, (76), 3-66.
- AUBRY, B. (1984). 100 000 travailleurs frontaliers. *Economie et statistique*, (170), 13-23.
- AUBURTIN, É. (2005). Anciennes frontières, nouvelles discontinuités: les impacts du développement du travail frontalier sur les populations et les territoires du Nord lorrain. *Espace populations sociétés. Space populations societies*, (2005/2), 199-210.
- BARUEL BENCHERQUI, D., LE FLANCHEC, A., & MULLENBACH SERVAYRE, A. (2009). *Recruter dans les métiers en tension, une méthodologie émergente par l'études des offres d'emploi ANPE*. HAL.
- BELKACEM, R., & PIGERON-PIROTH, I. (2016). L'intérim transfrontalier: les marges de l'emploi aux marges des territoires. *Revue française de socio-économie*, (2), 43-63.
- BOREHAM, P., POVEY, J., & TOMASZEWSKI, W. (2016). Work and social well-being: the impact of employment conditions on quality of life. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 593-611.
- BOURGEOIS, M., HALLEUX, J. M., PAGANO, G., BRUNET, S., & GUYOT, J. L. (2015). *Amélioration de l'attractivité et de la compétitivité du territoire wallon pour le secteur des services supérieurs. Étude stratégique exploratoire* (No. 14). IWEPS.
- BRENKE, K. (2011). La pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Allemagne relève de la fiction. *Regards sur l'économie allemande. Bulletin économique du CIRAC*, (103), 5-11.
- CARNEIRO FILHO, P. (2012). La Grande Région, région transfrontalière européenne. *Confins. Revue franco-brésilienne de géographie/Revista franco-brasilera de geografia*, (16).
- CAPRON, C., EGGERICKX, T., & HERMIA, J. P. (2002). Les nouvelles dynamiques de peuplement dans les zones frontalières en Wallonie. *Espace populations sociétés*, 20(20), 83-98.
- CLEMENT, F. (2012). The Sociopolitical Representation of Cross-border Workers in Luxemburg and in the 'Grande Région'. *LABOUR, Capital and Society*, 45(1), 152-178.
- CROMPTON, R., & LYONETTE, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), 379-393.
- DEISTING, F., & PAUMARD, P. (2012). Développement durable et attractivité des territoires. *Marché et organisations*, (2), 53-75.

- DIETERICH, F. (2015). L'exemple de la région méridionale du Haut Rhin. *Population Avenir*, (4), 17-19.
- DREVON, G., KLEIN, O., GWIAZDZINSKI, L., & Gerber, P. (2015). Frontière et espace de vie: comparaison de deux faisceaux de mobilité quotidienne. *Espace populations sociétés. Space populations societies*, (2015/1-2).
- DREVON, G., GERBER, P., KLEIN, O., & ENAUX, C. (2018). Measuring functional integration by identifying the trip chains and the profiles of cross-border workers: Empirical evidences from Luxembourg. *Journal of Borderlands Studies*, 33(4), 549-568.
- ENAUX, C., CARPENTIER, S., & GERBER, P. (2014). Quel vécu quotidien du déplacement domicile-travail? L'exemple des frontaliers du Luxembourg. In *Colloque «Mobilités sans incertitude? Incertitude des mobilités?»*.
- EVARD, E., & SCHULZ, C. (2015). L'ambition métropolitaine: clé vers un aménagement du territoire transfrontalier en Grande Région SaarLorLux?. *L'information géographique*, 79(3), 54-78.
- GEHRING, J. M., & SAINT-DIZIER, C. (1995). Le Grand-Duché de Luxembourg, un pays attractif. *Revue géographique de l'Est*, 35(1), 5-15.
- GOLLAIN, V. (2014). *Réussir sa démarche de marketing territorial: méthode, techniques et bonnes pratiques*. Territorial.
- GRIMMEAU, J. P., DECROLY, J. M., & WERTZ, I. (2012). La démographie des communes belges de 1980 à 2010. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, (37), 1-90.
- GRONIER, G., BARLATIER, P.J., MIGLIORANZO, E. (2015). La qualité de vie au travail au Luxembourg : bilan et perspectives de recherche. *Luxembourg Institute for Science and Technology*, 1-8.
- HAMMAN, P. (2008). Legal Expertise and the Rights of Cross-Border Workers: Action Group Skills in relation to European Integration. *International Journal of Urban and Regional Research*, 32(4), 860-881.
- HAMMAN, P. (2013). Les travailleurs frontaliers dans le Rhin supérieur: mobilités de travail et enjeux linguistiques dans un espace transfrontalier. *Synergies Pays Germanophones*, (6), 95-109.
- HAURET, L., & ZANARDELLI, M. (2012). *Contribution à une étude sur le bien-être au travail au Luxembourg*. Rapport de la CSL.
- LEON, A., & SAUVIN, T. (2010). L'entreprise et son empreinte territoriale: quelle politique d'attractivité?. *Mondes en développement*, (1), 43-52.

- MERENNE-SCHOUMAKER, B. (2016). Redéploiement industriel en milieu rural. *Pour*, (1), 167-173.
- MONTMARQUETTE, C., & THOMAS, L. (2005). *La pénurie de travailleurs qualifiés*. CIRANO.
- POIROT, J., & GERARDIN, H. (2010). L'attractivité des territoires: un concept multidimensionnel. *Mondes en développement*, (1), 27-41.
- PROULX, M. U., & TREMBLAY, D. (2006). Marketing territorial et positionnement mondial. *Géographie, économie, société*, 8(2), 239-256.
- ROTTNER, J. (2018). La Région Grand Est, un laboratoire européen en constante activité. In *Annales des Mines-Realites industrielles* (No. 1, pp. 27-29). FFE.
- SIRGY, M. J., EFRATY, D., SIEGEL, P., & LEE, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- SOHN, C. (2009). Des villes entre coopération et concurrence. Analyse des relations culturelles transfrontalières dans le cadre de «Luxembourg et Grande Région, Capitale européenne de la Culture 2007». In *Annales de géographie* (No. 3, pp. 228-246). Armand Colin.
- TIBESAR, A. (1993). *Le travail frontalier dans la province de Luxembourg : impact sur l'emploi et le marché immobilier*. Walferdange : CEPS/INSTEAD Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques/International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development.
- VAN CAMPENHOUDT, L., & QUIVY, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales-4<sup>e</sup> édition*. Hachette.

### **Autres sources**

- BULTOT, J. (2015, Septembre). *Evolution de la situation des frontaliers au Luxembourg : imposition et sécurité sociale*. Consulté sur IF Group:  
<http://www.ifgroup.lu/uploads/news/files/evolution-de-la-situation-des-frontaliers.pdf>
- Davantage de travailleurs frontaliers belges au Luxembourg. (28 juillet 2017). Consulté sur  
<https://socialsecurity.belgium.be/fr/news/davantage-de-travailleurs-frontaliers-belges-au-luxembourg-28-07-2017>
- GROUP S. (24 février 2011). *Travail frontalier entre la Belgique et la France*. Consulté sur  
[https://www.groups.be/1\\_44461.htm](https://www.groups.be/1_44461.htm)
- IWEPS. (2019). *Travailleurs frontaliers par pays de travail ou de résidence*. Consulté sur  
<https://www.iweps.be/indicateur-statistique/travailleurs-frontaliers-pays-de-travail-de-residence/>. Chiffres provenant de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) et correspondant au 30 juin 2017.

- Mémorandum UCM Mouvement Luxembourg. (2018). *Elections provinciales et communales du 14/10/2018*.
- Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE). (2018). *Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)*.
- Réseau d'études et d'Analyse de la Province du Luxembourg (REAL). (2015). *Chiffres & Réalités, Province du Luxembourg. Edition 2015*. Consulté sur <http://www.province.luxembourg.be/fr/chiffres-et-realites-2015-du-real.html?IDC=4101&IDD=105579#.VoFmvCIjDc>
- Réseau d'études et d'Analyse de la Province du Luxembourg (REAL). (2017). *Votre commune à la loupe à la loupe. Profil socio-économique de la province de Luxembourg. Edition 2017* (Editeur responsable : Pierre-Henry Goffinet, Directeur général provincial). Consulté sur [https://www.idelux-aive.be/servlet/Repository/Votre\\_Commune\\_%c3%a0\\_la\\_loupe\\_%c3%a9dition\\_2017?ID=69222](https://www.idelux-aive.be/servlet/Repository/Votre_Commune_%c3%a0_la_loupe_%c3%a9dition_2017?ID=69222)
- Réseau d'études et d'Analyse de la Province du Luxembourg (REAL). (2019). *Tableau de bord socio-économique de la province de Luxembourg* (Editeur responsable : Pierre-Henry Goffinet, Directeur général provincial). Consulté sur <http://www.province.luxembourg.be/fr/tableau-de-bord-socio-economique-de-la-province-de-luxembourg-edition-janvier-2019.html?IDC=4101&IDD=105579#.XOZrjqQ69EZ>
- ROMAIN S. (28 janvier 2019). *Populations, salaires... La Grande Région en chiffres*. Consulté sur <https://www.lesfrontaliers.lu/societe/populations-salaires-la-grande-region-en-chiffres/>
- UCM Mouvement Luxembourg. (31 juillet 2018). *Communiqué de presse. Province de Luxembourg. Chômage au plancher ! Vives tensions sur l'emploi !*
- VAN HAMME, G., CASTIAU, E., & VANDERMOTTEN, C. (2009). Le sud-est de la province du Luxembourg. Perspectives de développement et coopérations transfrontalières (Quattropôle, Lela et Grande Région) [Namur, Conférence permanente du développement territorial] », *Notes de Recherche*, (9), 1-30.

## Annexes

### Annexe 1 : Les 10 employeurs ou RH interrogés

<b>Employeurs</b>	<b>Secteur d'activités</b>	<b>Taille (nombre de salariés)</b>	<b>Implantation</b>	<b>Date de création de l'entreprise</b>
<b>Employeur 1</b>	Intercommunale du secteur hospitalier	Plus de 3.800	Plusieurs communes de la province dont Arlon et Bastogne	2008
<b>Employeur 2</b>	Usine de fabrication dans le secteur du textile	58	Saint-Léger	1965
<b>Employeur 3</b>	Usine agroalimentaire	Entre 25 et 30 (en fonction des saisons)	Bastogne	1997
<b>Employeur 4</b>	Piscines (construction)	9	Aubange	2004
<b>Employeur 5</b>	Agence intérim	4	Arlon	/
<b>Employeur 6</b>	Usine agroalimentaire	Environ 160 personnes	Vaux-sur-Sûre	1995
<b>Employeur 7</b>	Société d'aménagement d'intérieurs	3 à Vaux-sur-Sûre et 3 à Arlon	Vaux-sur-Sûre + Arlon	2002
<b>Employeur 8</b>	Magasin alimentaire	12	Aubange	Plus de 10 ans
<b>Employeur 9</b>	Administration communale	Environ 200	Aubange	/
<b>Employeur 10</b>	Garage automobile	Plus de 20	Arlon	1992

### Annexe 2 : Les 8 travailleurs interrogés

<b>Travailleurs</b>	<b>Age</b>	<b>Sexe</b>	<b>Fonction</b>	<b>Lieu d'habitation (commune)</b>	<b>Lieu de travail</b>	<b>Commune d'origine</b>	<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>
<b>Travailleur 1</b>	31	Masculin	Comptable (secteur public)	Arlon	Arlon	Saint-Hubert	4 ans
<b>Travailleur 2</b>	45	Féminin	Comptable (secteur privé)	Tintigny	Tintigny	Saint-Hubert	20 ans
<b>Travailleur 3</b>	43	Féminin	Assistante sociale	Attert	Arlon	Liège	18 ans
<b>Travailleur 4</b>	33	Féminin	Technicienne de surface	Fauvillers	Bastogne	Erezée	3 ans



<b>Travailleur 5</b>	26	Féminin	Infirmière	Habay	Arlon	Erezée	3 ans
<b>Travailleur 6</b>	48	Féminin	Technicienne logistique	Etalle	Aubange	Bruxelles	15 ans
<b>Travailleur 7</b>	25	Masculin	Educateur	Gouvy	Gouvy	Fauvillers	8 mois
<b>Travailleur 8</b>	27	Masculin	Ouvrier mécanicien	Vaux-sur- Sûre	Bastogne	Vaux-sur- Sûre	9 ans

**Annexe 3 :** Les 5 demandeurs d'emploi inoccupés interrogés

<b>Demandeurs d'emploi inoccupés</b>	<b>Age</b>	<b>Sexe</b>	<b>Secteur d'activités/ Fonction recherchée</b>	<b>Lieu de recherche (pays)</b>	<b>Lieu d'habitation (commune)</b>	<b>Lieu d'origine</b>	<b>Depuis combien de temps sont-ils DEI ?</b>
<b>DEI 1</b>	48	Féminin	Educatrice ou autres fonctions ne requérant aucun diplôme/formation	Province de Luxembourg	Tintigny	Arlon	1 an
<b>DEI 2</b>	34	Masculin	Maçon, magasinier, manutentionnaire	Province de Luxembourg et Grand-Duché	Habay	Maroc	3 ans (depuis qu'il vit en Belgique)
<b>DEI 3</b>	59	Masculin	Technicien de surface industriel	Province de Luxembourg	Musson	Musson	5 ans
<b>DEI 4</b>	54	Masculin	Administration	Grand-Duché	Musson	Musson	2.5 ans
<b>DEI 5</b>	47	Masculin	Industrie – Ouvrier polyvalent	Province de Luxembourg	Aubange	Gosselies	2 ans

**Annexe 4 :** Guide d'entretiens exploratoires

- Quel est l'état actuel du marché de l'emploi de la province de Luxembourg, en termes d'attractivité de main-d'œuvre et de pénurie d'emplois ? Qu'en pensez-vous ?
- Selon vous, est-ce que le fédéral, la région wallonne et la fédération Wallonie-Bruxelles se préoccupent suffisamment de la province de Luxembourg ?
- Quel est l'impact du Grand-Duché de Luxembourg sur la province et, plus particulièrement sur le marché de l'emploi de celle-ci ?
- Quelles actions ont déjà été mises en place pour améliorer la situation de la province de Luxembourg ? Et quels sont les projets ?
- Selon vous, le salaire est-il la motivation première des travailleurs ?
- Quels sont les points forts de la province de Luxembourg ?
- Quels sont les points faibles de la province ?

### **Annexe 5 :** Guide d'entretiens des employeurs

- Pouvez-vous me décrire brièvement votre entreprise (activité, valeurs, histoire...) ?
- Quelle est votre fonction ?
- Eprouvez-vous des difficultés à recruter du personnel ? Si oui, pour quels profils ? Et pour quels profils rencontrez-vous peu (voire pas du tout) de difficultés à recruter ?
- Selon vous, quels facteurs rendent le recrutement difficile ? Le Grand-Duché, la mobilité, le manque de compétences des candidats...
- Pourquoi avoir implanté votre entreprise dans cette commune ?
- Vous ne craigniez pas d'avoir des difficultés à recruter ?
- Selon vous, quels sont les atouts et les inconvénients de cette commune ? Et de la province de Luxembourg ?
- Selon vous, que devraient mettre en œuvre les autorités publiques pour rendre la province de Luxembourg plus attractive ?
- (Avez-vous des travailleurs français ?) → En fonction de la localisation de l'entreprise
- Que mettez-vous en œuvre pour attirer des candidats à vos postes vacants ?
- Avez-vous déjà pensé à délocaliser votre entreprise ? Pourquoi ?

### **Annexe 6 :** Guide d'entretiens des travailleurs

- Dans quelle commune habitez-vous ?
- Etes-vous natif de cette commune ?
  - ➔ Si oui, pourquoi avoir choisi de rester vivre là ?
  - ➔ Si non, pourquoi avoir choisi d'emménager là ? Quand vous êtes-vous installé là ?
- Comptez-vous rester dans cette commune ou avez-vous des projets de déménagement ? Pourquoi ?
- Selon vous, quels sont les atouts et les inconvénients de cette commune ? Et de la province de Luxembourg ?
- Dans quelle entreprise travaillez-vous, où se situe-t-elle et quelle est votre fonction ?
- Quel est votre parcours professionnel ?
- Pourquoi travaillez-vous dans votre entreprise actuelle ?
- Avez-vous déjà travaillé au Grand-Duché du Luxembourg ?
  - ➔ Si oui, pourquoi ? Et pourquoi vous n'y êtes plus ?
  - ➔ Si non, l'avez-vous déjà envisagé ? Pourquoi ne pas l'avoir fait ?
- Envisagez-vous travailler au Grand-Duché à l'avenir ?
- Que met en œuvre votre employeur pour vous garder dans son entreprise ?
- Est-ce que vous déménageriez pour un emploi ?

### **Annexe 7 :** Guide d'entretiens des demandeurs d'emploi inoccupés

- Quel est votre parcours professionnel ?
- Quel âge avez-vous ?
- Selon vous, pour quelle(s) raison(s) ne trouvez-vous pas d'emploi ?
- Dans quel(s) secteur(s) cherchez-vous de l'emploi ?
- Dans quelle commune habitez-vous ?
- Etes-vous natif de cette commune ?
  - ➔ Si oui, pourquoi avoir choisi de rester vivre là ?

- ➔ Si non, pourquoi avoir choisi d’emménager là ? Quand vous êtes-vous installé là ?
- Comptez-vous rester dans cette commune ou avez-vous des projets de déménagement ? Pourquoi ?
- Selon vous, quels sont les atouts et les inconvénients de cette commune ? Et de la province de Luxembourg ?
- Dans quel périmètre géographique cherchez-vous un emploi ? Combien de kilomètres êtes-vous prêt à faire pour travailler ?
- Avez-vous le permis de conduire ?
- Avez-vous déjà travaillé au Grand-Duché du Luxembourg ?
  - ➔ Si oui, aimeriez-vous trouver un emploi dans ce pays ?
  - ➔ Si non, l’avez-vous déjà envisagé ? Pourquoi ?
- Est-ce que vous déménageriez pour un emploi ?
- Avez-vous reçu des aides des autorités publiques pour trouver un emploi dans la province ?