

L'impact de la crise économique sur l'emploi au Luxembourg

Jacques BROSIUS



L'impact de la crise économique sur l'emploi au Luxembourg

La crise économique a touché le marché du travail luxembourgeois dès le quatrième trimestre 2008. Une analyse des flux de main-d'œuvre révèle que les difficultés économiques se sont essentiellement répercutées sur l'emploi par une baisse du nombre de recrutements réalisés. Contrairement à toute attente, les fins d'emploi en 2009 et 2010 n'ont pas été proportionnellement plus importantes qu'en 2007, année de référence d'avant crise. Le comportement des salariés, des employeurs et du gouvernement peuvent être avancés pour expliquer cette situation a priori quelque peu surprenante. Il est montré que des différences d'évolution des taux d'embauche et de séparation sont observées en fonction du secteur d'activité dans lequel travaille le salarié, l'âge de ce salarié, son genre et son origine géographique.

INTRODUCTION

Des études récentes ont montré que les marchés du travail en Europe, et aux Etats-Unis, sont plus volatiles que ne le font penser les chiffres officiels de l'évolution globale de l'emploi salarié (Bassanini et Marianna, 2009 ; Cahuc et Zylberberg, 2009 ; Davis, Faberman et Haltiwanger, 2006). Une légère augmentation de l'emploi total peut en effet être le résultat de très nombreux mouvements de main-d'œuvre sous-jacents. Certains salariés perdent leur emploi et se retrouvent au chômage ou en inactivité, d'autres le quittent pour aller travailler ailleurs, d'autres encore rejoignent le marché après une interruption de carrière ou à la fin de leurs études. Le Luxembourg ne fait pas exception (Brosius, 2006 ; Zanardelli et Brosius, 2009). L'objectif de ce document est de quantifier ces différents flux de main-d'œuvre sur le marché du travail luxembourgeois et d'analyser dans quelle mesure la crise économique a pu influencer les séparations d'emploi (fins d'emplois) et les embauches. Après une analyse globale de l'évolution des taux de séparation et d'embauche, l'objectif est d'étudier si certains groupes de salariés ont davantage été exposés aux difficultés engendrées par la crise.

I. DE NOMBREUX FLUX DE MAIN-D'ŒUVRE MALGRÉ UNE CRÉATION NETTE D'EMPLOI FAIBLE

Depuis novembre 2008, la crise économique a laissé son empreinte sur le marché du travail luxembourgeois (cf. *Graphique 1*). C'est à partir de ce moment que l'emploi salarié intérieur a commencé à stagner, et ceci après une longue période de croissance d'environ 4% par an.

En 2009, la création nette d'emploi est quasi-nulle : le nombre total de salariés qui occupent un emploi au Luxembourg n'a presque pas augmenté entre janvier et décembre 2009 (+728 salariés¹). Cette faible augmentation du nombre total de salariés pourrait faire croire que très peu de changements ont eu lieu sur le marché du travail. En effet, cette statistique pourrait donner l'impression qu'en début et fin 2009, les mêmes salariés ont été en emploi et quelques uns se seraient rajoutés à la main-d'œuvre. Or, il faut rappeler que la statistique de création nette d'emploi parle uniquement du changement du nombre total de salariés sur le marché, sans toutefois préciser la composition de cette main-d'œuvre. Ainsi, une analyse approfondie des données de l'IGSS (voir encadré méthodologique), avec une comparaison mois par mois de la situation professionnelle de chaque salarié, montre qu'au cours de l'année 2009, année de crise, il y a eu 95193 embauches et 94465 séparations d'emploi (i.e. des salariés qui quittent leur emploi, volontairement ou non²) dans l'ensemble des secteurs d'activité du Luxembourg (y compris l'intérimaire). La différence entre ces embauches et séparations s'élève à +728, c'est-à-dire la création nette d'emploi.

L'analyse des flux de main-d'œuvre révèle donc qu'en 2009, en pleine période de crise économique, les employeurs ont réalisé 95000 recrutements : 25000 concernent des salariés venant d'un autre emploi et 70000 des personnes venant d'une situation de non emploi (inactivité, chômage, emploi dans un pays autre que le Luxembourg). Toutefois, sur cette même période, les employeurs

enregistrent également près de 95000 fins d'emplois. Parmi les salariés concernés, 25000 personnes retrouvent tout de suite un autre emploi, 70000 se retrouvent sans emploi pendant au moins un mois. Une partie de ces derniers ne quittent le marché que temporairement et retrouvent un autre emploi au Luxembourg quelques mois plus tard (et seront alors comptabilisés à nouveau dans les recrutements de 2009). L'intérimaire compte pour près d'un cinquième de l'ensemble de ces 95000 séparations et 95000 recrutements. Soulignons qu'il ne s'agit pas de 95000 *emplois* qui sont détruits et 95000 autres *emplois* qui sont créés en 2009 mais de 95000 signatures de nouveaux *contrats de travail* et 95000 fins de *contrats de travail*. Ainsi, pour certains emplois on peut avoir plusieurs séparations et recrutements au cours de cette période de crise. Les données dont nous disposons ne permettent pas d'identifier cette rotation au sein d'un même poste de travail.

Les recrutements sont-ils moins nombreux en 2009 qu'avant la crise ? Les séparations sont-elles plus nombreuses en 2009 qu'en période « hors crise » ? A priori, on s'attendrait à devoir répondre par l'affirmative à ces deux questions. En effet, face à une demande affaiblie, il ne serait pas étonnant de voir que les employeurs ne puissent pas continuer à créer autant de nouveaux postes qu'avant, et qu'ils soient même exposés au risque de devoir se séparer de plus de salariés qu'auparavant. Pour vérifier cette hypothèse, les chiffres de 2009 sont comparés à ceux de 2007, année considérée comme étant représentative d'une situation d'avant crise. En fait, plutôt que de comparer les chiffres bruts d'une année à l'autre, il est préférable de voir si la part des séparations et la part des embauches dans l'emploi total ont varié entre 2007 et 2009 ; cette démarche permet de neutraliser l'augmentation du nombre d'emplois enregistrés au Luxembourg entre 2007 et 2009 (+10%)³. La part des embauches sera appelée

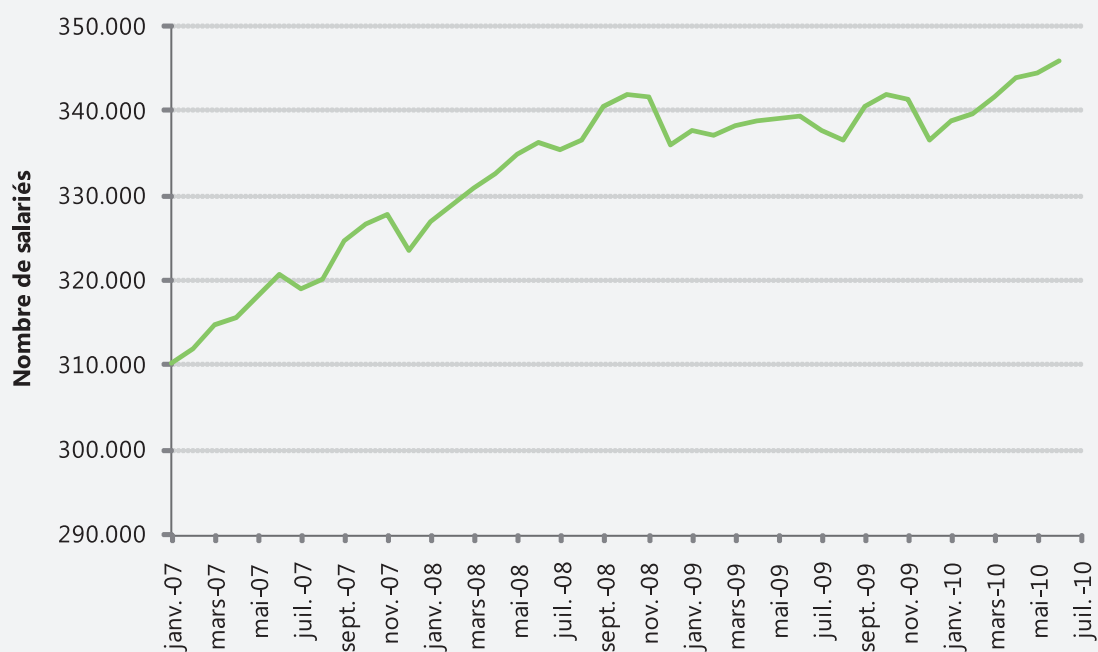
¹ Comparé à une création nette d'emploi de +16189 en 2007 et +12499 en 2008.

² Certains de ces salariés trouvent tout de suite un autre emploi au Luxembourg (on parlera de changements d'emploi), d'autres se retrouvent au chômage, en inactivité ou en activité dans un pays autre que le Luxembourg.

³ Sur un marché du travail qui a augmenté en volume de 10% on s'attend à ce que le nombre de séparations et d'embauches augmente également de près de 10%. En utilisant la part des séparations et d'embauches en 2007 et en 2009 (i.e. le nombre de séparations et le nombre d'embauches divisés par le nombre d'emplois sur le marché) on évite un tel amalgame entre effet de structure et effet de crise.

« taux d'embauche » et la part des séparations sera dénommée « taux de séparation ». Par ailleurs, plutôt que de comparer les années 2009 et 2007 dans leur ensemble, il est préférable de comparer chaque trimestre de 2009 au trimestre respectif de 2007, ceci afin de neutraliser les effets saisonniers⁴.

GRAPHIQUE 1. Evolution du nombre total de salariés de janvier 2007 à juin 2010



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

⁴ Le taux d'embauche qui sera présenté est la moyenne trimestrielle des taux d'embauche mensuels et le taux de séparation est la moyenne trimestrielle des taux de séparation mensuels.

Encadré méthodologique

Définitions

Salarié : toute personne en contrat de travail au dernier jour ouvrable d'un mois et touchant un salaire ; au cas où la personne occupe simultanément plusieurs emplois salariés à la fin du mois nous retenons son emploi principal qui, généralement, concerne l'emploi avec le nombre d'heures de travail le plus élevé. L'emploi est considéré au dernier jour ouvrable de chaque mois plutôt qu'au dernier jour calendrier du mois pour éviter de se référer à la situation de l'emploi lors d'un weekend, où les missions intérimaires très ponctuelles sont moins nombreuses.

Embauche : concerne une personne qui signe un contrat de travail avec un nouvel employeur (i.e. pas un renouvellement de contrat) au cours du mois de référence. Il s'agit à la fois de personnes sans emploi (inactives, au chômage ou actives dans un pays autre que le Luxembourg) qui signent un contrat de travail et de personnes qui changent d'emploi et d'employeur. Pour identifier l'employeur, nous utilisons un matricule anonymisé d'entreprise. Nous ne tenons pas compte des renouvellements de contrats à durées déterminés ou du passage d'un CDD vers un CDI au sein d'une même entreprise.

Séparation (fin d'emploi) : concerne une personne qui quitte son employeur au cours du mois de référence. Certains se retrouvent sans activité professionnelle au Luxembourg au dernier jour ouvrable du mois (soit au chômage, soit en inactivité, soit en emploi dans un pays autre que le Luxembourg, dans leur pays d'origine pour les frontaliers par exemple), d'autres signent un nouveau contrat de travail avec un autre employeur et seront donc considérés en emploi à la fin du mois. Dans ce cas, nous parlons d'un changement d'emploi.

Les données⁵

Nous utilisons les données administratives mensuelles de la sécurité sociale du Luxembourg sur la période de décembre 2006 à juin 2010. Il s'agit de 43 fichiers renseignant la situation professionnelle de l'ensemble des salariés au dernier jour ouvrable de chaque mois. Un identifiant anonymisé permet de suivre les salariés dans le temps et de constater s'ils occupent un emploi (présence dans les fichiers) ou non (absence dans les fichiers).

Trois modifications ont été apportées aux fichiers de base :

- 1) Les personnes qui partent en congé parental à temps plein ne figurent pas dans les fichiers officiels des salariés. Etant donné que ces personnes sont censées reprendre leur activité professionnelle suite à leur congé, nous les réintégrons dans nos fichiers parce que nous ne les considérons pas comme connaissant une séparation (et ensuite une embauche auprès du même employeur).
- 2) Certains changements d'emploi sont fictifs dans le sens où le matricule de l'entreprise dans laquelle travaille une personne change pour des raisons administratives. Ces personnes ne connaissent donc pas un vrai changement d'emploi. Pour corriger ces observations, nous avons repéré les départs et arrivées groupés de salariés (Picart, 2008). Ainsi, si au moins 6 salariés d'une même entreprise changent d'emploi et vont tous vers une même autre entreprise, nous considérons ces séparations (et les embauches correspondantes) comme des changements administratifs de matricule d'entreprise et non pas comme constituant un vrai changement d'emploi avec changement d'entreprise. Il s'agit soit de changements administratifs du matricule d'entreprise ou encore de fusions/séparations d'entreprises. Dans ce cas de figure, les salariés continuent à exercer leur emploi sans qu'il n'y ait changement d'emploi. Des vérifications détaillées confirment le bien fondé de cette approche. Des tests de sensibilité ont montré que le meilleur seuil de correction correspond aux départs groupés de 6 salariés ou plus. En dessous de ce seuil, les changements groupés ne peuvent plus avec certitude être considérés comme étant dus à des changements de matricule ou des fusions/séparations d'entreprises.
- 3) Une limite supplémentaire est liée aux enregistrements relatifs aux intérimaires. Dans les données dont nous disposons, les intérimaires ne sont pas enregistrés comme salariés auprès de l'entreprise qui les embauche mais auprès de l'agence d'intérim qui les place auprès d'une entreprise. Par manque de détails supplémentaires, nous sommes obligés de regrouper l'ensemble des agences d'intérim sous une seule grande entreprise, avec la conséquence qu'un salarié de l'intérim qui réalise une mission à la fin d'un mois auprès d'une entreprise A et une autre mission à la fin du mois suivant auprès d'une entreprise B, ne sera pas comptabilisé parmi les salariés qui ont changé d'emploi (puisque cette personne est, dans les deux mois, enregistrée comme travaillant auprès d'une entreprise d'intérim). Notons toutefois que les changements d'emploi entre l'intérim et une entreprise hors intérim (et vice versa) sont correctement pris en compte. Dans la suite du document le secteur intérimaire sera généralement traité à part.

⁵ L'auteur souhaite remercier l'IGSS pour les données fournies et plus spécifiquement Monsieur Carlo Haller pour son aide indispensable dans l'extraction des fichiers de la base de données générale de la sécurité sociale.

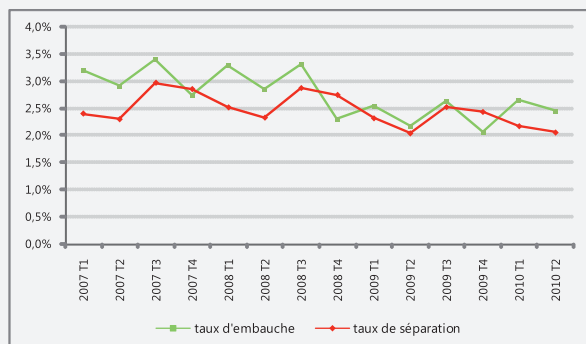
II. L'IMPACT DE LA CRISE SUR LES TAUX DE SÉPARATION ET D'EMBAUCHE

Le Graphique 2 retrace l'évolution des taux de séparation et d'embauche sur la période allant du premier trimestre 2007 (2007 T1) au second trimestre 2010 (2010 T2). En 2007, et pour les trois premiers trimestres de 2008, le taux d'embauche fluctue autour de 3,1% : les nouveaux recrutés représentent donc un peu plus de 3% de l'emploi salarié. Fin 2008 et début 2009, cette part baisse pour fluctuer autour de 2,3%. Les employeurs ont donc clairement recruté proportionnellement moins de salariés depuis la survenance des difficultés économiques. Le Graphique 3 montre que cette baisse proportionnelle des recrutements s'élève à -15% en début de crise pour culminer à -25% aux trois derniers trimestres de 2009. En 2010, la baisse est moins forte, aux alentours de -15%. Malgré cette situation morose en termes d'embauches, soulignons toutefois qu'il ne s'agit

que d'un ralentissement des embauches sur toute la période de crise : le taux d'embauche reste positif (+2,3% en 2009) et, dans leur ensemble, les entreprises n'ont pas arrêté d'embaucher.

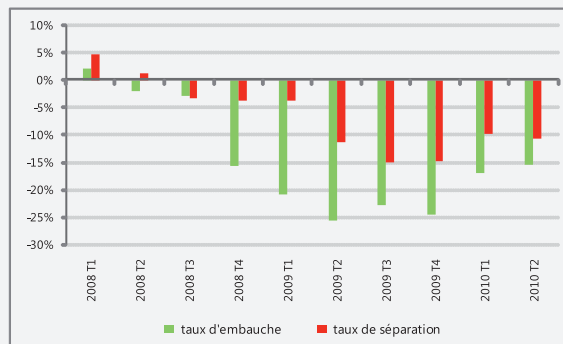
La baisse attendue du taux d'embauche est accompagnée d'un effet beaucoup plus surprenant : depuis le début de la crise, la part des salariés qui connaissent une fin d'emploi n'a pas augmenté mais, au contraire, est proportionnellement plus faible qu'en 2007. Le taux de séparation fluctue, sur toute notre période d'observation, autour de 2,5% (cf. *Graphique 2*) mais, comparé aux trimestres respectifs de 2007, il est plus faible de 4% en 2009T1, de 11% en 2007T2, de 15% en 2009T3 et de 14% en 2009T4.

GRAPHIQUE 2. Evolution des taux d'embauche et de séparation



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD ;
Guide de lecture : Au premier trimestre 2007, la moyenne des taux d'embauche mensuels s'élève à 3,2% et la moyenne des taux de séparation mensuels est égale à 2,4%.

GRAPHIQUE 3. Comparaison des taux d'embauche et de séparation avec les trimestres respectifs de 2007



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD ;
Guide de lecture : Au premier trimestre 2008, la moyenne trimestrielle des taux de séparation mensuels est supérieure de 5% par rapport au premier trimestre 2007 ; au second trimestre 2009, la moyenne trimestrielle des taux d'embauche mensuels est inférieure de 26% par rapport au second trimestre 2007.

Quatre éléments explicatifs permettent de mieux comprendre ce constat a priori surprenant : la baisse de l'emploi intérimaire, la baisse du nombre de changements d'emploi, le renforcement du soutien aux entreprises à travers le dispositif du chômage partiel et certains éléments liés aux politiques de ressources humaines mises en œuvre par les entreprises. Considérons chacun de ces éléments.

Depuis le début de la crise, l'emploi intérimaire a connu une baisse de 25% (cf. *Graphique 4*). Il est fort probable que les employeurs aient réduit le recours aux intérimaires en ayant fait réaliser des missions ponctuelles par des salariés déjà dans l'entreprise qui ont été sous-employés à cause des carnets de commande peu remplis. Or une telle baisse des salariés intérimaires entraîne mécaniquement une baisse du nombre total de séparations étant donné le poids que représente l'intérim dans les chiffres des fins de contrats au cours d'une année : avant la crise les fins de contrats d'intérimaires représentent 25% de l'ensemble des fins de contrats, alors qu'ils ne représentent que 3% de l'emploi salarié total. Toutefois, ceci ne permet que d'expliquer partiellement pourquoi on observe une baisse du taux de séparation, plutôt que la hausse attendue. En effet, même quand l'intérim est exclu de l'analyse, les taux de séparation des trimestres de crise restent inférieurs à ceux des trimestres respectifs d'avant crise (cf. *Graphique 5, première barre*).

La baisse des changements d'emploi constitue une autre source d'explication pour la baisse globale du taux de séparation. En effet, dans l'ensemble des séparations, on compte deux groupes de salariés : ceux qui se séparent d'un employeur et se retrouvent en situation de non emploi (inactivité, chômage ou activité dans un pays autre que le Luxembourg), et ceux qui se séparent de leur employeur et qui travaillent, le mois suivant, dans une autre entreprise au Luxembourg (les changements d'emploi sans interruption). Depuis le début de la crise, ce second groupe a clairement diminué (cf. *Graphique 5, seconde barre*) : la part que représentent les « changements d'emploi sans interruption » dans l'emploi total a baissé de 14% au quatrième trimestre 2008, et de 29% au quatrième trimestre 2009 (toujours en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007). Cette baisse peut s'expliquer de deux façons différentes. D'un côté, il se peut que certains salariés qui auraient voulu changer d'employeur pendant la crise

pour progresser dans leur carrière (changements volontaires) aient postposé leurs plans face aux opportunités d'embauches restreintes. D'un autre côté, des personnes qui, avant la crise, auraient changé d'emploi suite à un licenciement ou un non renouvellement de CDD (changements involontaires), n'ont pas pu enchaîner avec un autre emploi, en temps de crise, à cause d'une faible demande de main-d'œuvre. Plutôt que de figurer dans les statistiques des changements d'emploi, comme avant, ces personnes sont maintenant comptabilisées dans celles des départs vers le non emploi au Luxembourg (chômage, inactivité ou activité dans un pays autre que le Luxembourg).

Si l'on tient compte de la baisse des fins d'emploi dans l'intérimaire et des baisses de départs volontaires de salariés évoluant dans leur carrière, la question se pose alors de savoir si l'on observe également une baisse des fins de contrats avec un départ vers le non emploi (chômage, inactivité ou activité hors du Luxembourg) ? La dernière barre du *Graphique 5* montre que, aux deux premiers trimestres de 2009, le taux de séparation avec un départ vers le non emploi est supérieur à la situation d'avant crise, mais cette hausse reste remarquablement faible vu la gravité de la récession (+8% et +6% respectivement). Pour tous les autres trimestres de la période de crise, la part des salariés qui se séparent d'un emploi (non intérimaire) sans enchaîner directement avec un autre emploi est égale, voire même inférieure à celle des trimestres respectifs de 2007. Ainsi, le risque de perdre son emploi (hors intérim) et de se retrouver sans emploi au Luxembourg est à peine plus élevé en temps de crise qu'en temps normaux.

Quelques éléments institutionnels peuvent être avancés pour expliquer, du moins en partie, ce résultat :

- Une politique de soutien aux entreprises à travers le dispositif du chômage partiel a sûrement permis d'éviter une hausse des séparations vers le non emploi. Ainsi, en 2009, le nombre d'entreprises ayant formulé une demande pour chômage partiel s'élevait à 129 en moyenne par mois, contre 8 en moyenne en 2008 (STATEC, 2009b, p.64). Même si toutes les entreprises éligibles n'ont finalement pas eu recours à l'aide, en 2009, il y a tout de même près de 5000 salariés par mois (en moyenne) qui ont pu bénéficier du chômage partiel. Certains d'entre eux ont ainsi pu échapper à une situation de perte d'emploi⁶.

⁶ Voir STATEC 2009b, p.70, pour une analyse de l'impact du chômage partiel sur différents agrégats macro-économiques.

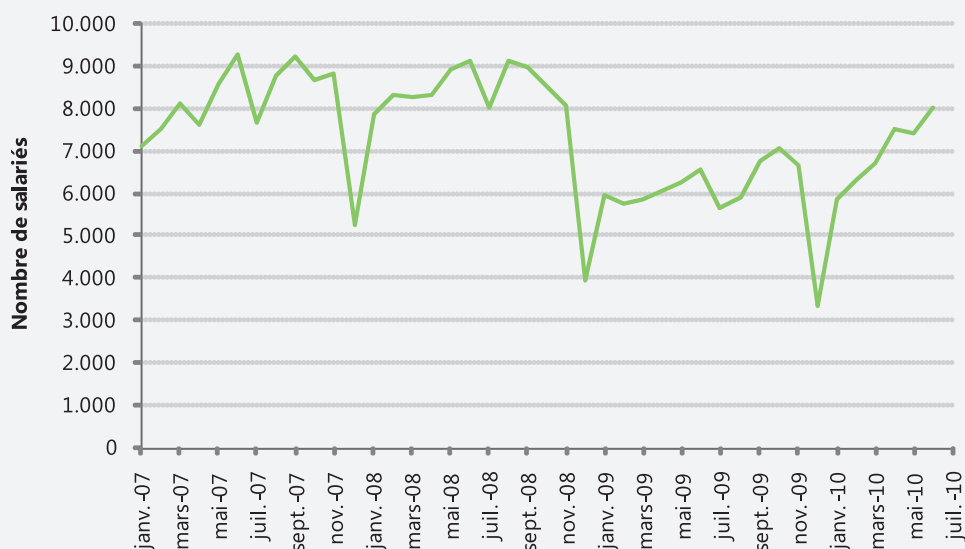
Cette activation du chômage partiel comme moyen de retenir les compétences n'est pas spécifique au Luxembourg, comme le montre une enquête menée en 2009 auprès de 500 directeurs des ressources humaines de 30 pays (Hudson, 2009).

- Comme dans d'autres pays, il est probable que certaines mesures budgétaires mises en place par le gouvernement luxembourgeois ont également permis de soutenir la demande globale et, par conséquent, l'emploi : en 2009, l'OCDE estime que « l'emploi dans la zone OCDE sera entre 0,8% et 1,4% plus élevé fin 2010 qu'il ne l'aurait été si les gouvernements des différents pays n'avaient adopté des plans de relance budgétaire souvent importants » (OCDE, 2009, p.20).
- Il n'est pas à exclure que la faible hausse des départs vers le non emploi pendant la crise soit en partie liée à la législation relativement stricte de la protection de l'emploi au Luxembourg. Il faut savoir que le Grand-Duché figure parmi les moins flexibles en Europe en ce qui concerne les licenciements (Haag, 2010). Même si cette rigidité pourrait être considérée comme étant relativement contraignante en temps de relance économique (OCDE, 2010, p.83), il est possible que lors d'un fléchissement de l'activité économique dû à une crise, elle révèle ses côtés positifs en limitant le risque de perte

d'emploi des salariés (voir Messina et Vallanti, 2006, pour une étude comparative de cet effet dans 14 pays d'Europe).

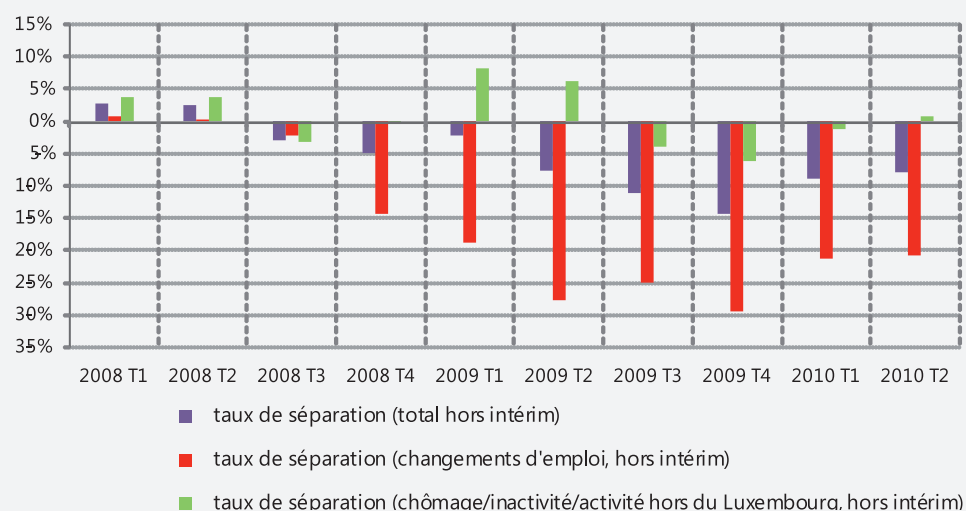
Enfin, une autre piste d'explication peut se trouver du côté des stratégies de la gestion de main-d'œuvre des entreprises : certaines entreprises du Luxembourg ont sûrement dû réagir à la récession en maintenant leur main-d'œuvre en emploi et en ajustant à la baisse le nombre d'heures travaillées (les anglo-saxons utilisent le terme « labor hoarding ») (Möller, 2010 ; Arpaia et Curci, 2010). En 2008, on observe ainsi une stagnation du nombre d'heures travaillées au Luxembourg (STATEC, 2009a, p.111). En 2009, la durée du travail aurait baissé de 4,3% (STATEC, 2010, p.69). Une telle stratégie peut se justifier par le fait que les entreprises ont investi dans la formation de leur personnel et essaient d'éviter de devoir former de nouveaux salariés quand la demande repartira. L'augmentation du temps partiel peut constituer une autre source d'ajustement qui permet d'éviter la séparation pour certains salariés. Notons, en passant, que ces ajustements ont pour conséquence qu'au moment où l'économie connaît une relance, l'effet sur l'emploi en termes de recrutements sera retardé du fait que cette relance sera d'abord absorbée par les salariés en place et sous-employés (Eurostat, 2009, p.4).

GRAPHIQUE 4. Evolution du nombre de salariés de l'intérim



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

GRAPHIQUE 5. Variation du taux de séparation pour les emplois stables (hors intérim) en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007 - distinction des changements d'emploi et des départs vers le non emploi (inactivité, chômage ou activité hors du Luxembourg)



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : au troisième trimestre 2009, le taux de séparation pour l'ensemble des emplois stables (hors intérim) est plus faible de 11% par rapport à celui du troisième trimestre 2007 ; le taux de départs vers l'inactivité, le chômage ou un emploi hors du Luxembourg est inférieur de 4% par rapport au taux du même trimestre de 2007 ; celui des changements d'emploi a connu une baisse de 25%.

III. DIFFÉRENTIATION DES GROUPES DE SALARIÉS

L'objectif de cette section est d'analyser si certains groupes de salariés ont davantage été exposés aux difficultés engendrées par la crise. L'analyse sera distinguée selon les secteurs d'activité des salariés, l'âge des salariés, leur genre et leur origine géographique (Luxembourgeois, immigrés et frontaliers). Une première partie porte sur l'évolution des taux d'embauche : est-ce que le recul des embauches a été plus ou moins prononcé pour certains groupes de salariés ? La deuxième partie s'intéresse à l'évolution du taux de séparation, toujours selon ces mêmes critères de différenciation. Plus précisément, dans cette seconde partie, il s'agit de savoir si certains groupes de salariés ont davantage été exposés au risque de se retrouver sans emploi à cause de la crise ?

1. L'impact de la crise sur le taux d'embauche

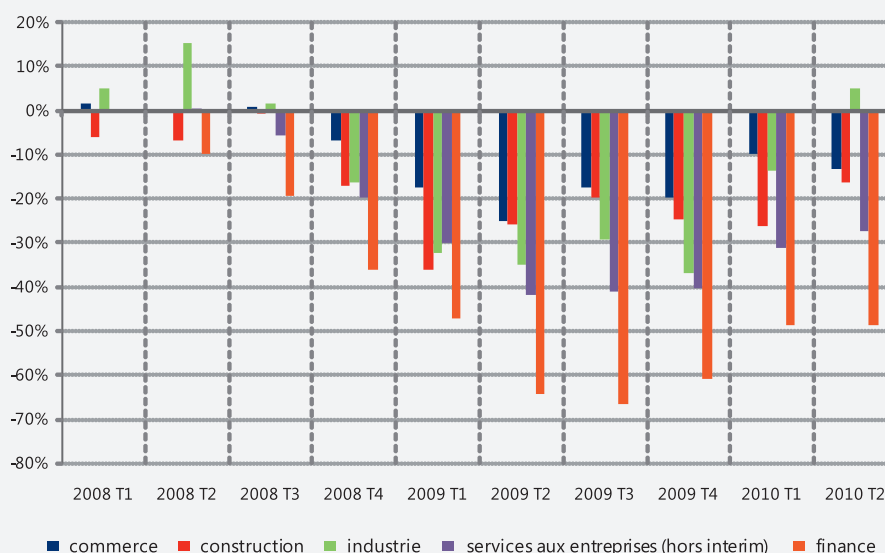
1.1 Différences selon le secteur d'activité

La baisse des embauches se confirme, de façon générale, pour les grands secteurs d'activité de

l'économie marchande, avec toutefois quelques différences quant au moment de l'impact de la crise et son intensité (cf. Graphique 6).

Le secteur de l'intermédiation financière se distingue par le fait que la baisse des recrutements se présente plus tôt que dans d'autres secteurs et de façon plus intense. Déjà au second trimestre 2008, la part des nouveaux contrats dans l'emploi total de ce secteur est en retrait d'environ 20% par rapport au second trimestre 2007. La situation s'aggrave au fur et à mesure que la crise s'installe, de sorte qu'aux trois derniers trimestres 2009 le taux d'embauche est inférieur de plus de 60% à celui d'avant crise (il passe en moyenne mensuelle de 2,03% en 2007 à 0,81% en 2009)⁷. En 2010, la situation s'améliore légèrement mais le secteur reste clairement en retrait en termes de nouvelles embauches, par rapport à la situation qu'il a connu avant la crise. Bien évidemment, il s'agit d'une crise financière à la base.

GRAPHIQUE 6. Variation du taux d'embauche en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007 - distinction des grands secteurs d'activité de l'économie marchande (hors intérim)



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : comparé au second trimestre 2007, le taux d'embauche au second trimestre 2009 est inférieur de 64% dans le secteur de l'intermédiation financière et de 26% pour la construction.

⁷ En 2007, ce secteur a embauché 816 salariés en moyenne tous les mois ; en 2009, cette moyenne mensuelle passe à 342 salariés.

Le secteur du commerce, au contraire, est le secteur qui a été le moins fortement touché par la crise en termes de recul des recrutements. D'une moyenne de 2,4% avant la crise, le taux d'embauche baisse d'environ 20% en 2009 pour s'équilibrer autour d'une moyenne de 1,9% en 2009⁸.

Entre ces deux extrêmes, l'industrie et la construction connaissent initialement une évolution relativement proche, mais au cours de 2009, l'écart se creuse entre ces deux secteurs, principalement parce que la construction se remet un peu plus vite du choc initial que l'industrie. La tendance s'inverse toutefois en 2010 et, au second trimestre 2010, l'industrie connaît même un taux d'embauche légèrement plus élevé qu'au second trimestre 2007. Dans l'industrie, la production a connu cinq trimestres consécutifs de croissance à partir du second trimestre 2009 (Statec, 2010, p.19). Cette relance ne se lit pas clairement dans l'évolution du taux d'embauche, du moins pas avant 2010. Ce retard en termes de reprise des embauches s'explique probablement par la baisse de la durée moyenne de travail dans ce secteur en début 2009 (chômage partiel, rétention d'emploi encore connu comme « labor hoarding ») qui a permis une reprise de l'activité par une plus importante productivité des salariés précédemment sous-employés. Dans le secteur de la construction, la reprise qui « s'est mise en place dans le courant 2009 et qui a gagné en puissance à partir de 2010 » (Statec, 2010, p.23) se traduit par une reprise des embauches, mais toujours à un rythme inférieur à 2007 (le taux d'embauche est encore plus faible de respectivement 26% et 16% pour les deux premiers trimestres de 2010).

Les services aux entreprises (hors missions d'intérimaires) connaissent une situation comparable à celle du secteur des finances, mais avec un recul des embauches légèrement moins prononcé. Même si le taux d'embauche en 2010 commence à tendre tout doucement vers le niveau d'avant crise, le secteur reste tout de même parmi ceux qui sont le plus en retrait en termes de relance des recrutements. Ceci s'explique probablement par un fort lien de dépendance économique qui caractérise ce secteur.

Deux autres secteurs (non représentés dans le Graphique 6) méritent notre attention. L'administration publique, d'un côté, recrute proportionnellement plus au cours de la crise

qu'avant ; avec les données disponibles, il n'est pour l'instant pas possible d'identifier les sous-domaines de ce secteur qui sont à la source de cette hausse des embauches. C'est en effet un des seuls secteurs de l'économie qui a connu une augmentation du nombre total de salariés depuis le quatrième trimestre 2008.

Dans le secteur de l'intérimaire, de l'autre côté, le taux d'embauche connaît une forte chute au quatrième trimestre 2008 : les employeurs ont moins recours à cette main-d'œuvre temporaire qu'avant la crise. Le nombre de salariés dans l'intérim passe, en moyenne mensuelle, de 8000 salariés en 2007 et 2008 à 6000 salariés en 2009, soit une baisse de 25%. Comme déjà évoqué plus haut, il est probable que certaines missions au sein des entreprises soient maintenant réalisées par des salariés internes qui, face à la baisse de la demande, sont sous-employés depuis la survenance de la crise. Le recours aux intérimaires s'intensifie de nouveau au second semestre 2009 et surtout au premier trimestre 2010, ce qui pourrait être interprété comme un signe précurseur de la relance de l'économie.

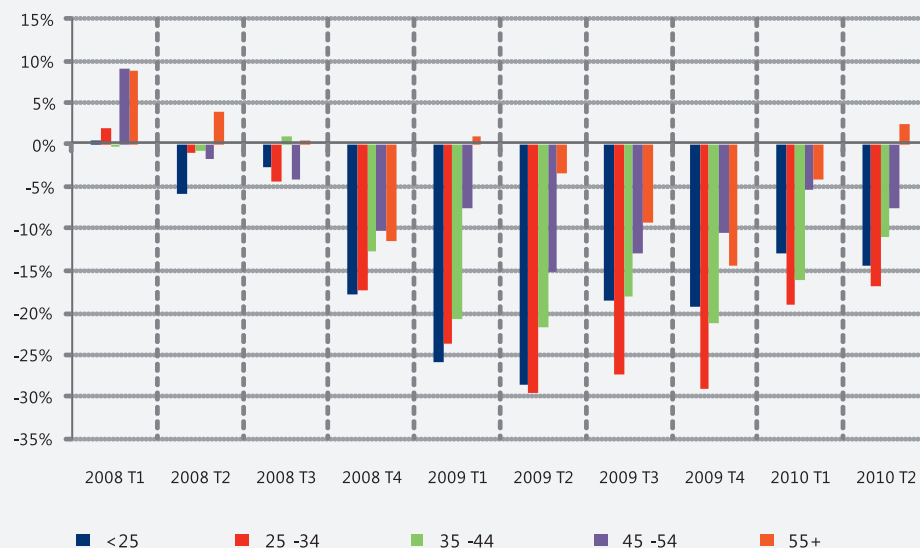
1.2 Différences selon l'âge

Ce sont surtout les jeunes salariés de moins de 35 ans qui sont concernés par la baisse des recrutements. En 2009, leur taux d'embauche est en moyenne plus faible de 25% par rapport à la moyenne de 2007, alors que la différence pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans s'élève seulement à -9% en moyenne (cf. Graphique 7). Des tendances comparables sont également observées dans d'autres pays (ILO, 2010).

Plusieurs éléments pourraient expliquer cette différence. On peut supposer que les jeunes salariés ont moins d'expérience professionnelle que les travailleurs plus âgés. Le faible taux de recrutement des jeunes serait donc le reflet d'une restriction plus importante des activités sur des postes de travail moins qualifiés. Par ailleurs, il se peut également que certains jeunes soient découragés par la faible offre d'emploi et décident de prolonger ou d'entamer des études ou de consacrer leur temps à la vie familiale. Ces choix expliqueraient alors le faible taux d'embauche des jeunes par une baisse de l'offre de travail des jeunes. Enfin, il est probable que les salariés plus âgés et plus expérimentés sont embauchés même

⁸ Le nombre d'embauches passe de 933 en 2007 à 772 en 2009, en moyenne par mois.

GRAPHIQUE 7. Variation du taux d'embauche en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007 - distinction de cinq classes d'âge



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : au quatrième trimestre 2008, le taux d'embauche des jeunes de moins de 25 ans est inférieur de 18% par rapport au quatrième trimestre 2007.

en temps de crise, afin de remplacer des vacances de postes nécessitant une certaine expérience suite à un départ à la retraite ou un départ lié à des changements d'emploi de personnes très qualifiées. Ceci expliquerait alors pourquoi ils n'ont pas connu un recul des embauches aussi important que les plus jeunes.

1.3 Différences selon le genre

Les hommes ont été légèrement plus concernés par le recul des embauches que les femmes, surtout en début de crise : leur taux d'embauche a connu un retrait de 26% en 2009 comparé à 2007, alors que la baisse correspondante n'a été que de 19% pour les femmes.

Cette légère différence s'explique en partie par le fait que les femmes sont surreprésentées dans les secteurs qui, en termes de baisse des embauches, ont été le plus épargnés des effets de la crise : le commerce, l'administration publique, les services de santé ou encore l'HORECA. Une telle différence selon le genre est également observée dans d'autres pays d'Europe (Arpaia and Curci, 2010, p.8).

1.4 Différences selon l'origine géographique

Une comparaison des taux d'embauche, trimestre par trimestre, montre que ce sont les frontaliers qui ont connu la baisse la plus forte des embauches depuis la survenance de la crise (cf. Graphique 8). En 2009, leur taux de recrutement est inférieur de plus de 30% par rapport à 2007 : il passe de 3,5% en moyenne en 2007 à 2,5% en 2009⁹. Aucune différence notable n'existe par contre entre frontaliers de France, de Belgique et d'Allemagne.

Pour les résidents immigrés, la part des nouvelles embauches a également diminué, mais moins que pour les frontaliers : le taux d'embauche passe d'une moyenne de 3,5% à 3%, ce qui correspond à une baisse moyenne de 17%, avec de légères variations d'un trimestre à l'autre.

Les Luxembourgeois, quant à eux, ont été moins exposés à la crise en termes de baisse de recrutements : le taux d'embauche moyen passe de 1,6% en 2007 à 1,5% en 2009, soit une baisse de seulement 6%. En 2008T3, 2009T1 et 2009T3, les embauches des Luxembourgeois se maintiennent au niveau d'avant crise, surtout grâce à la hausse des recrutements dans l'administration publique.

⁹ Le nombre d'embauches de frontaliers passe d'une moyenne mensuelle de 5074 frontaliers en 2007 à une moyenne de 3707 frontaliers par mois en 2009.

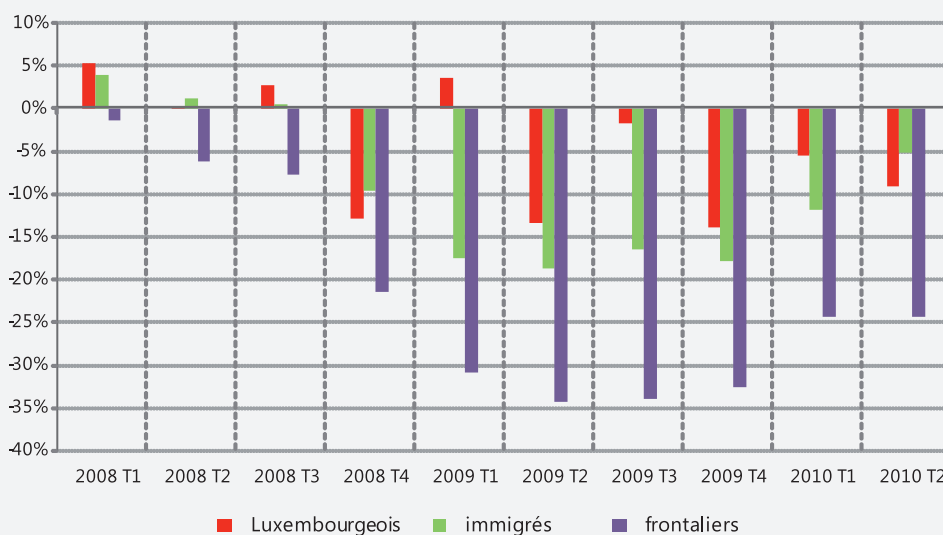
En effet, la situation est moins favorable pour les Luxembourgeois dans les secteurs de l'économie marchande : pour eux, la baisse du taux d'embauche se rapproche de celle observée pour les immigrés, alors que celle des immigrés et des frontaliers du secteur privé ne change que marginalement par rapport à l'économie dans son ensemble.

D'autres différences peuvent expliquer pourquoi les frontaliers et les immigrés ont eu une baisse plus forte du taux d'embauche. Premièrement, ils sont plus jeunes et donc peut-être un peu moins expérimentés : 38% d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans, alors que seulement 31% des Luxembourgeois sont dans cette catégorie d'âge. Or, on a vu que c'est cette classe d'âge qui voit le nombre d'opportunités d'embauche baisser. Deuxièmement, la part des hommes est plus importante parmi les frontaliers : elle s'élève à

67%, contre seulement 57% pour les immigrés et les Luxembourgeois. Rappelons que les métiers plus masculins ont été proportionnellement plus touchés par le recul des recrutements. Enfin, et il s'agit probablement de la raison principale, les frontaliers et, à moindre mesure les immigrés, sont surreprésentés dans les secteurs d'activité enregistrant les baisses d'embauches les plus importantes : l'industrie, la construction, les finances et surtout les services aux entreprises pour les frontaliers, la construction et les services aux entreprises pour les immigrés.

Notons que cette différence selon l'origine n'est pas due au poids plus important que représentent les immigrés et surtout les frontaliers dans l'emploi intérimaire : les mêmes tendances sont observées pour les seuls emplois stables (i.e. hors intérim).

GRAPHIQUE 8. Variation du taux d'embauche en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007 - distinction des frontaliers, immigrés et Luxembourgeois



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : au premier trimestre 2009, le taux d'embauche des frontaliers a reculé de 31% par rapport au premier trimestre 2007 ; les variations pour les immigrés et les Luxembourgeois sont de -18% et +4% respectivement.

2. L'impact de la crise sur le taux de séparation

Depuis la survenance de la crise, il y a proportionnellement moins de salariés qui connaissent un arrêt de leur activité auprès d'un employeur qu'avant les difficultés économiques : le taux de séparation global passe d'une moyenne de 2,6% en 2007 à une moyenne de 2,3% en 2009, soit une baisse de 11%. Rappelons que ce résultat est essentiellement dû à une baisse très importante des changements d'emploi (sûrement due à une baisse des opportunités d'emploi) et il s'explique partiellement par le fait que le secteur de l'intérimaire a connu une réduction d'effectifs. Par ailleurs, les mesures de maintien dans l'emploi implémentées par les entreprises et soutenues par le gouvernement (chômage partiel et « labour hoarding » par le biais d'un ajustement des heures de travail) ont également permis d'éviter une hausse du taux de séparation.

La présente section ne portera pas sur l'ensemble des fins d'emploi mais uniquement sur les séparations avec un départ des salariés vers une situation de non emploi au Luxembourg (inactivité, chômage ou emploi dans un pays autre que le Luxembourg). Par ailleurs, l'analyse ne s'intéressera pas aux emplois de l'intérim. En effet, le vrai intérêt de la section est d'analyser si, parmi les salariés qui occupent des emplois relativement stables (i.e. hors intérim), la probabilité de se retrouver dans une situation de non emploi au Luxembourg est devenue plus importante pour certains groupes de salariés suite à la survenance de la crise économique¹⁰.

Comme on l'a déjà pu constater dans la première partie de ce document (graphique 5, troisième barre), la part des salariés qui ont connu une séparation d'emploi et qui se retrouvent dans une situation de non emploi au Luxembourg (chômage, inactivité ou emploi dans un pays autre que le Luxembourg) n'a presque pas évolué tout au long de la crise : le taux de séparation en question fluctue autour de 1,28%. Une comparaison trimestre par trimestre de ce taux montre que les départs vers le non emploi ont été plus importants aux deux premiers trimestres 2009, mais que cette hausse reste tout de même très faible, au vu de la gravité de la récession (+8% et +6% respectivement). L'objectif est alors de voir si cette évolution moyenne pour l'ensemble des salariés masque des

différences entre groupes de salariés.

2.1 Différences selon le secteur d'activité

Le secteur de la construction a été particulièrement touché par la crise (même en termes de comparaison internationale), avec une baisse de la valeur ajoutée qui tourne autour de 5% en 2008 et 2009 (Statec, 2010, p.15). Ceci ne se reflète pas seulement dans une baisse du taux d'embauche (cf. supra) mais également dans une hausse des départs de salariés vers une situation de non emploi. Les mesures de maintien dans l'emploi ont certes permis de limiter cette hausse mais la gravité de la crise a tout de même eu un impact non négligeable, surtout en 2008T4 et 2009T1 (cf. Graphique 9). Dans l'industrie, le même scénario est constaté, avec un décalage d'un trimestre. Sur le premier semestre 2009, ces deux secteurs enregistrent une hausse des départs vers le non emploi de 17% en moyenne, par rapport au semestre respectif de 2007.

Au deux premiers trimestres de 2009, proportionnellement plus de salariés dans le domaine des finances se sont vus confrontés à une situation de non emploi qu'avant la crise (+23% et +15% respectivement). Mais des politiques de maintien en emploi sont également appliquées dans ce secteur au deux derniers trimestres de 2009, ce qui se reflète dans des taux de départs vers le non emploi inférieurs aux taux respectifs de 2007.

L'impact de la crise sur les départs vers le non emploi a été plus modéré dans le secteur du commerce. A l'instar d'autres secteurs, le choc initial se traduit par une hausse du taux de départs, mais celle-ci se limite au premier trimestre 2009 (+16%). Depuis, le secteur retrouve son équilibre, avec des taux de départs vers le non emploi proches de ceux d'avant crise. Rappelons que la baisse des embauches a également été relativement modérée dans ce secteur.

Le secteur de l'immobilier, de la location et des services aux entreprises (hors intérim) se distingue également par une évolution relativement favorable en termes de taux de départs vers le non emploi. Début 2009, la part des salariés qui se voient passer par une période de non emploi est à peine plus élevée qu'en 2007 et, depuis le troisième trimestre 2009, le taux de séparation

¹⁰ Ries (2010) propose une analyse plus spécifique sur les seuls résidents qui s'inscrivent à l'Administration de l'Emploi (ADEM). Notre approche est donc complémentaire dans le sens où nous tenons également compte des frontaliers et des situations de non emploi autre que le chômage avec inscription à l'ADEM.

est même inférieur au niveau d'avant crise. Les employeurs de ce secteur ont donc réagi à la baisse d'activité en limitant les embauches (baisse du taux d'embauche parmi les plus élevées, cf. supra) pour éviter une hausse proportionnelle des séparations.

L'administration publique se distingue des autres secteurs par une baisse importante des départs vers le non emploi dès le second trimestre 2008. Ceci reflète, en partie, la stabilité de l'emploi dans le public mais également le fait que les emplois de l'administration sont moins fortement exposés aux fluctuations des marchés concurrentiels.

2.2 Différences selon l'âge

En termes de départs vers le non emploi, ce sont les salariés de 45 ans et plus qui ont connu la hausse du taux de séparation la plus élevée depuis le début de la crise. Il faut toutefois souligner que cette hausse reste relativement faible, dépassant la barre des 10% en 2009T3 seulement. Il se peut que ce résultat soit le reflet d'une réorganisation à la marge de la main-d'œuvre au sein des entreprises, avec légèrement plus de départs anticipés à la retraite. Ces départs plus nombreux, combiné au besoin de remplacer ces personnes par d'autres salariés expérimentés, donnent donc du poids à l'argument que nous avons avancé pour expliquer la faible baisse des taux d'embauche des 45+ (voir supra).

Les salariés âgés de moins de 35 ans, quant à eux, ont connu une hausse du taux de départ au premier trimestre 2009 (+10%), mais depuis la situation s'est stabilisée, la proportion de départs vers le non emploi se situant alors en dessous des niveaux de 2007. Les 35-45 ans, eux aussi, ont connu de nombreux départs en 2009T1 mais la situation s'est encore davantage aggravée en 2009T2, pour ensuite se stabiliser depuis 2009T3, avec des taux de départs égaux ou même inférieurs à la situation d'avant crise.

2.3 Différences selon le genre

L'impact de la crise en termes de risque de non emploi n'est pas considérablement différent pour les hommes et les femmes, du moins en début de crise : la hausse du taux de séparation au premier semestre 2009 est seulement légèrement plus élevée pour les hommes. Au second semestre 2009, une différence plus claire se dessine : alors que la part des hommes quittant leur emploi sans en retrouver un autre (du moins au Luxembourg)

se rééquilibre autour du niveau d'avant crise, celle des femmes est nettement plus faible pendant la crise qu'en temps normaux. Il semble donc que les mesures de restructuration et les mesures de maintien en emploi ont surtout bénéficié aux femmes, en réduisant la probabilité qu'elles passent par une période de non emploi au Luxembourg. Ceci dit, cette situation pourrait s'expliquer, du moins en partie, d'une autre façon : étant donné les difficultés financières que la crise économique a pu engendrer pour certains ménages, il n'est pas à exclure que, comparé à une situation d'avant crise, une part plus importante de femmes aient décidé de continuer à exercer une activité professionnelle plutôt que de se retirer du marché du travail, ceci afin d'assurer le niveau de vie du ménage en période d'incertitudes économiques.

2.4 Différences selon l'origine géographique

La part des Luxembourgeois et des immigrés qui se retrouvent sans emploi depuis la survenance de la crise n'est que marginalement différente de celle de 2007 : la différence de taux de séparation ne dépasse que rarement la barre des 5% (cf. Graphique 10). Pour les frontaliers, l'impact de la crise a été légèrement plus prononcé aux deux premiers trimestres de 2009. Ainsi, aux deux premiers trimestres 2009, leur taux de départ est supérieur de près de 10% par rapport aux trimestres respectifs de 2007¹¹. La situation se retourne toutefois au second semestre 2009, et cette fois-ci en faveur des frontaliers : pour eux, les risques de perdre un emploi au Luxembourg sans enchaîner tout de suite avec un autre emploi ont été plus faibles, de près de 10%, comparé à la période « hors crise ». Cette évolution peut s'expliquer, du moins en partie, par la surreprésentation des frontaliers dans les secteurs des finances et des services aux entreprises, où les taux de séparation ont été plus faibles. Pas de différence notable n'est observée entre frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne.

¹¹ Soulignons toutefois qu'une partie de ces frontaliers retrouvent sûrement un emploi à l'étranger, de sorte que la situation de non emploi au Luxembourg ne signifie pas situation de non emploi tout court.

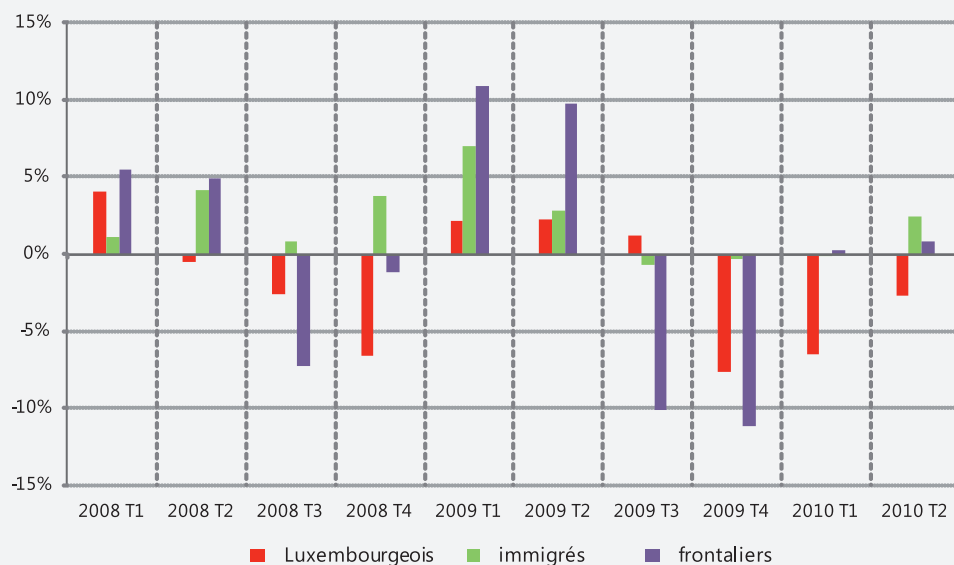
GRAPHIQUE 9. Variation du taux de séparation avec un départ vers une situation de non emploi en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007 - distinction des grands secteurs d'activité



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : au premier trimestre 2009, comparé au premier trimestre 2007, la part des salariés qui connaissent un départ vers une situation de non emploi au Luxembourg est supérieure de 11% pour l'industrie, de 23% pour les finances et de 22% pour la construction.

GRAPHIQUE 10. Variation du taux de séparation avec départs vers une situation de non emploi pour les emplois hors intérim, en comparaison avec les trimestres respectifs de 2007 - distinction des frontaliers, immigrés et Luxembourgeois



Données : IGSS ; Calculs : CEPS/INSTEAD

Guide de lecture : au premier trimestre 2009, le taux de séparations des frontaliers avec un départ vers une situation de non emploi au Luxembourg et pour les emplois hors intérim a augmenté de 11% par rapport au premier trimestre 2007 ; les variations pour les immigrés et les Luxembourgeois sont de 7% et 2% respectivement.

CONCLUSION

La crise économique a sensiblement touché les marchés du travail en Europe. Le Luxembourg ne fait pas exception : en 2009, l'emploi salarié total a stagné, après des années de croissance soutenue. Notre analyse montre que, contrairement à toute attente, la proportion de salariés qui ont connu une fin d'emploi (volontairement ou involontairement) depuis la survenance de la crise est inférieure à celle observée pour 2007, lorsque l'économie n'était pas encore confrontée aux difficultés économiques. Ceci s'explique principalement par une baisse des changements d'emploi pendant la crise. Par ailleurs, une hausse proportionnelle des départs vers le non emploi (chômage, inactivité ou activité dans un pays autre que le Luxembourg) n'est observée que pour le premier et le second trimestre 2009, et même celle-ci reste relativement faible, vu la gravité de la récession. Ce résultat s'explique en partie par une politique nationale et des comportements des employeurs qui ont favorisé le maintien des salariés en emploi. Les différences entre groupes de salariés ne sont pas très prononcées en termes de départs vers une situation de non emploi au Luxembourg. Les salariés de l'industrie et de la construction ont été légèrement plus touchés, ainsi que les salariés de plus de 35 et les frontaliers, du moins en début de crise.

La stagnation de l'emploi qu'on a pu observer depuis la survenance de la crise ne s'explique donc pas par une hausse exceptionnellement élevée de fins d'emploi mais plutôt par une baisse inégalée des recrutements. En effet, nos résultats sur le nombre d'embauches montrent que la part de salariés qui ont signé un nouveau contrat de travail a été nettement plus faible en 2009 et 2010 qu'en 2007, moins 25% pour certains trimestres. Certes, les entreprises ont continué à embaucher même pendant la crise, ce qui est également important à retenir, mais les recrutements n'ont pas été assez importants pour maintenir la croissance de l'emploi des années d'avant : ils ont juste été suffisants pour éviter une baisse du nombre total de salariés au Luxembourg. Cette baisse du taux d'embauche est surtout observée dans le secteur des finances et des services aux entreprises et, à moindre mesure, dans l'industrie et la construction. Ce sont surtout les jeunes salariés de moins de 35 ans, les hommes et les frontaliers qui sont concernés par cette baisse des offres d'emploi.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ARPAIA A., CURCI N. *EU labour market behaviour during the Great Recession*. Munich Personal RePEc Archive, 2010, MPRA Paper N°22393, 52 p.

BASSANINI Andrea, MARIANNA Pascal. *Looking inside the perpetual-motion machine: job and worker flows in OECD countries*. OECD, 2009, Social, Employment and Migration Working Papers, n° 95, 67 p.

BROSIUS J. Les flux de la main-d'œuvre au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2006, *Population & Emploi*, n°21, 8 p.

BROSIUS J. L'analyse des flux de main-d'œuvre au Luxembourg : l'impact de la crise économique sur le marché du travail. CEPS/INSTEAD, 2011, *Working Paper du CEPS/INSTEAD* (à paraître).

CAHUC P., ZYLBERBERG A. *The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*. MIT Press, 2009, 184 p.

DAVIS S., FABERMAN J., HALTIWANGER J. The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links. *Journal of Economic Perspectives*, 2006, Vol.20, N°3, pp. 3-26.

HAAG A. Mesure empirique de la flexibilité du marché du travail luxembourgeois. CEPS/INSTEAD, 2010, *Les Cahiers du CEPS/INSTEAD* n°2010-28, 20 p.

HIJMAN R. The impact of the crisis on employment. EUROSTAT: *Statistics in focus*, 2009, N°79, 8 p.

HUDSON. *Tackling the economic crisis: has HR learned from the past?* Hudson, 2009, web: http://eu.hudson.com/documents/EU_HR_survey_report.pdf

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) *Global Employment Trends for Youth, Special issue on the impact of the global economic crisis on youth*. Geneva: ILO, 2010, 87 pages.

MESSINA J., VALLANTI G. *Job flow dynamics and firing restrictions – evidence from Europe*. European Central Bank, 2006, Working Paper Series n°602, 39 p.

MÖLLER J. The German labor market response in the world recession: de-mystifying a miracle. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research*, 2010, n°42, pp. 325-336.

OCDE. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 – faire face à la crise de l'emploi*. OCDE, 2009, 316 p.

OCDE. *OECD Economic Surveys – Luxembourg*. OECD, 2010, Vol. 2010/5, 128 p.

PICART C. Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen. *Economie et Statistique*, 2008, N°412, pp. 27-56.

RIES J. Regards sur les profils des demandeurs d'emploi et la crise économique. STATEC : *Regards*, 2010, n°2/2010, 4 p.

STATEC (a) *Note de conjoncture*, 2009, n°1/2009, 188 p.

STATEC (b) *Note de conjoncture*, 2009, n°2/2009, 144 p.

STATEC. *Note de conjoncture*, 2010, n°2/2010, 152 p.

ZANARDELLI M., BROSIUS J. Les recrutements au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi*, n°41, 8p.



Sources Mixtes
Groupe de produits issus de forêts
bien gérées, de sources contrôlées
et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. CU-COC-812363
© 1996 Forest Stewardship Council

ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu