



Les recrutements au Luxembourg

Mireille ZANARDELLI, Jacques BROSIUS - CEPS/INSTEAD

Dans le cadre de ses travaux sur la problématique du chômage, le CEPS/INSTEAD a développé, en collaboration avec le Ministère du Travail et de l'Emploi, un programme de recherche concernant les pratiques de recrutement des entreprises implantées au Luxembourg et leur impact sur l'accès à l'emploi des chômeurs. Un premier document, déjà publié, présente le programme de recherche, ses enjeux dans la problématique du chômage et les hypothèses qu'il sous-tend (Population & Emploi n°40, juin 2009).

Dans la mesure où l'ensemble du programme est ancré sur la question des recrutements, le présent article propose quelques éléments de cadrage pour quantifier les recrutements au Luxembourg et en préciser les principales caractéristiques.

D'autres publications suivront, plus spécifiquement orientées sur la place des intermédiaires institutionnels et privés dans les pratiques de recrutement des entreprises. Les thèmes qui y seront abordés concernent notamment :

- le recours aux différents canaux de recrutement. Quelles sont les pratiques des entreprises ? Ces pratiques sont-elles différentes selon la nature du poste à pourvoir ?
- la place et le rôle du secteur intermédiaire au Luxembourg.
- la place et le rôle de l'intermédiaire institutionnel (l'Administration de l'Emploi, ADEM).
- la place des mesures en faveur de l'emploi dans les pratiques de recrutement des entreprises.
- la place des canaux informels et leur impact sur la visibilité des offres d'emploi au Luxembourg.
- le turnover dans les entreprises ; ce document analysera les leviers dont disposent les entreprises pour renforcer la fidélisation des salariés, cette dernière constituant une alternative à une partie des recrutements.

L'indicateur habituellement utilisé au Luxembourg pour décrire le dynamisme du marché du travail est celui de la création nette d'emplois, qui correspond au solde entre création et destruction d'emplois sur une période donnée. Quand la création nette d'emplois est positive, l'économie a créé plus d'emplois qu'elle n'en a détruit ; quand elle est négative, les destructions sont plus nombreuses que les créations. Par construction, la création nette d'emplois¹ masque les mouvements d'entrées et de sorties de l'emploi et, de ce fait, ne permet pas d'estimer l'ampleur des flux sur le marché du travail et plus particulièrement le nombre de recrutements effectués au cours d'une année dans les entreprises luxembourgeoises. Jusqu'à récemment, ces informations étaient inexistantes pour le Luxembourg. Pourtant, le nombre de recrutements, parce qu'il reflète à la fois la création de nouveaux emplois et la mobilité des salariés au sein des postes existants, est une information fondamentale dans l'analyse du marché

du travail en général et dans celle du chômage en particulier. En effet, toutes choses égales par ailleurs, une économie où les opportunités d'emploi sont nombreuses relativement aux demandes d'emploi est en meilleure situation qu'une économie où les chances de trouver un emploi sont plus faibles.

Les travaux menés récemment au CEPS/INSTEAD permettent désormais de combler ce manque d'informations et de fournir, pour la première fois, une estimation précise du nombre de recrutements réalisés au Luxembourg. Dans cet article, nous allons présenter l'estimation du nombre de recrutements pour l'année 2006² (partie I) ainsi que certaines de leurs caractéristiques, relatives en premier lieu aux entreprises qui recrutent (partie II), en second lieu, aux personnes recrutées (partie III) et enfin aux niveaux de salaires proposés pour les nouveaux recrutements comparativement à l'ensemble des emplois (partie IV).

¹ Calculée en comparant deux stocks de main-d'œuvre, par exemple en début et en fin d'année.

² Le choix de l'année 2006 s'explique par le fait qu'elle correspond à la période d'observation couverte par l'enquête réalisée dans le cadre du programme de recherche dans lequel s'inscrit cet article. Cette enquête a été menée par le CEPS/INSTEAD et le Ministère du Travail et de l'Emploi et concerne les pratiques de recrutements des entreprises.

I. En 2006, 77 000 recrutements au Luxembourg

Chaque jour, dans les entreprises privées implantées au Luxembourg, des actifs prennent leurs fonctions dans un nouvel emploi, parfois pour remplacer une autre personne qui a quitté l'entreprise (suite à un départ en retraite, une démission, un licenciement ou une fin de contrat), d'autres fois pour occuper un nouveau poste créé par l'entreprise. Au même moment, d'autres personnes perdent leur emploi, suite à une destruction de poste, un licenciement ou le quittent délibérément, par exemple, pour partir à la retraite, changer d'emploi ou s'occuper de leurs enfants.

L'ensemble de ces mouvements crée une dynamique importante (cf. encadré n°1) dont l'une des composantes est le nombre de recrutements (ou de prises d'emploi). Ce dernier a pu être calculé sur la base des données administratives fournies par l'IGSS (cf. encadré n°2) : pour l'année 2006, on dénombre au sein des entreprises privées 77 000 prises d'emploi (hors missions intérimaires). En d'autres termes, il y a eu, au total en 2006, 77 000 oppor-

tunités de trouver un emploi dans le secteur privé luxembourgeois. Ce chiffre est relativement surprenant par sa hauteur, puisque les recrutements représentent le tiers du stock d'emplois du secteur marchand au 1^{er} janvier 2006.

Encadré n°1 : Des flux d'emplois aux stocks : les recrutements dans l'ensemble de la dynamique du marché du travail

Au 1^{er} janvier 2006, on dénombre 232 500 emplois relatifs à une activité salariée dans une entreprise privée implantée au Luxembourg (hors intérimaires). Parmi ces 232 500 emplois constituant le stock en début d'année,

- 187 500 se sont maintenus tout au long de l'année tandis que
- 45 000 autres emplois se sont achevés en cours d'année.

Par ailleurs, on observe 77 000 prises d'emploi qui s'effectuent en cours d'année. Parmi l'ensemble de ces recrutements,

- 26 000 se sont achevés avant le 31 décembre 2006 ; leur durée étant inférieure à 12 mois, ils n'apparaissent ni dans le stock de janvier ni dans celui de décembre ;
- les autres 51 000 recrutements, en revanche, ne se sont pas achevés au 31 décembre 2006 (ils figurent donc dans le stock de fin d'année).

Ainsi, le stock d'occupations au 31 décembre 2006 s'élève à 239 000 occupations salariées enregistrées. La différence entre les 45 000 emplois qui s'achèvent en 2006 et les 51 500 qui démarrent en 2006 et qui sont encore en cours au 31 décembre 2006 correspond à la création nette d'emplois entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2006, soit 6 500 emplois (pour le secteur privé).

Encadré n°2 : Éléments méthodologiques pour la création d'un fichier de recrutements à partir des données IGSS

Le fichier IGSS utilisé contient toutes les occupations qui ont été enregistrées au Luxembourg au cours de l'année 2006. Parmi elles, les recrutements de 2006 ont été identifiés sur le critère de la date de début d'occupation : toutes les occupations ayant une date de début postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2006 (et antérieure ou égale au 31 décembre 2006) sont considérées comme des recrutements.

En appliquant ce critère (qui est le seul utilisable dans les données administratives), on surestime le nombre de recrutements à cause de deux problèmes principaux.

1. Le premier est lié aux entreprises qui, au cours de l'année 2006, changent de matricule administratif suite, par exemple, à une modification du statut de l'entreprise. Dans un tel cas, toutes les personnes travaillant dans l'entreprise seraient considérées comme des nouveaux recrutements puisque tout se passe comme s'ils signaient un nouveau contrat de travail débutant le jour du changement de statut. Ces « faux » recrutements ont pu être neutralisés en identifiant les transferts collectifs de personnel d'une entreprise à l'autre. Si tous ou pratiquement tous les salariés de l'entreprise A basculent dans l'entreprise B (jusque là inexistante) en cours d'année, alors il s'agit sans aucun doute d'un changement de matricule et en aucun cas de recrutements.

2. Le second problème concerne les fusions ou scissions d'entreprises. Là encore, comme les contrats des salariés sont modifiés, ils sont assimilés à tort à des recrutements alors qu'il ne s'agit que de transferts de personnel. Pour identifier ces faux recrutements, on repère s'il existe au sein d'une entreprise plusieurs personnes provenant d'une même entreprise et ayant une date de début d'occupation postérieure au 1^{er} janvier 2006. Si c'est le cas, il s'agit d'une fusion. Dans le cas d'une scission c'est pratiquement 100% de l'effectif de l'entreprise qui provient de la même entreprise.

Pour les deux problèmes présentés, les pseudo-recrutements ont été supprimés. Au total, 12 000 recrutements ont été supprimés, pour en maintenir in fine 77 000. Les critères que nous avons appliqués sont très stricts ; de ce fait, nous considérons que notre estimation est probablement légèrement en deçà de la réalité.

Précisons que les prises d'emploi observées pour l'année 2006 ne se répartissent pas de façon homogène sur l'ensemble de l'année. Des effets saisonniers apparaissent, notamment en janvier et septembre (cf. graphique n°1). Plus d'un cinquième des recrutements s'effectuent au cours de ces deux mois (11% en janvier et 11% en septembre), contre 7 à 9% des recrutements pour tous les autres mois de l'année (à l'exception de décembre qui ne rassemble que 5% des recrutements).

Les recrutements ne correspondent évidemment pas tous à des emplois de longue durée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Il peut également s'agir de contrats à durée déterminée courts (CDD de moins de 3 mois ou moins de 6 mois) ou de CDD plus longs atteignant un ou deux ans. Cette information sur la durée des emplois est essentielle dans la mesure où elle constitue l'un des critères principaux de la qualité de l'emploi. Or dans la mesure où les données utilisées décrivent les recrutements sur une période bornée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006, il est impossible de fournir une information complète sur les durées des emplois. Toutefois, en limitant les analyses sur le premier semestre 2006 (de manière à avoir 6 mois de recul pour les recrutements réalisés à la fin du premier semestre), il est possible de distinguer la part des recrutements ayant

une durée supérieure à six mois : sur l'ensemble des prises d'emploi réalisées au premier semestre 2006, les deux tiers ont une durée supérieure à 6 mois³. D'autres analyses seront menées dans les mois à venir sur des données couvrant une période plus longue.

II. Qui recrute ? Une analyse selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

La base de données utilisée dans cet article ne permet de caractériser les recrutements que sur la base de deux éléments : le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

1. Les recrutements selon le secteur d'activité

Comme nous l'avons déjà précisé, les recrutements correspondent soit à des embauches effectuées dans le cadre d'emplois nouvellement créés, soit à des remplacements de salariés qui quittent leur emploi. De ce fait, le nombre (ou la part) des recrutements enregistrés au sein d'un secteur est dépendant de deux éléments : le dynamisme du secteur en termes de création de nouveaux emplois et la mobilité plus ou moins élevée des salariés sur les emplois existants. Un secteur peut être, par exemple, associé à un grand

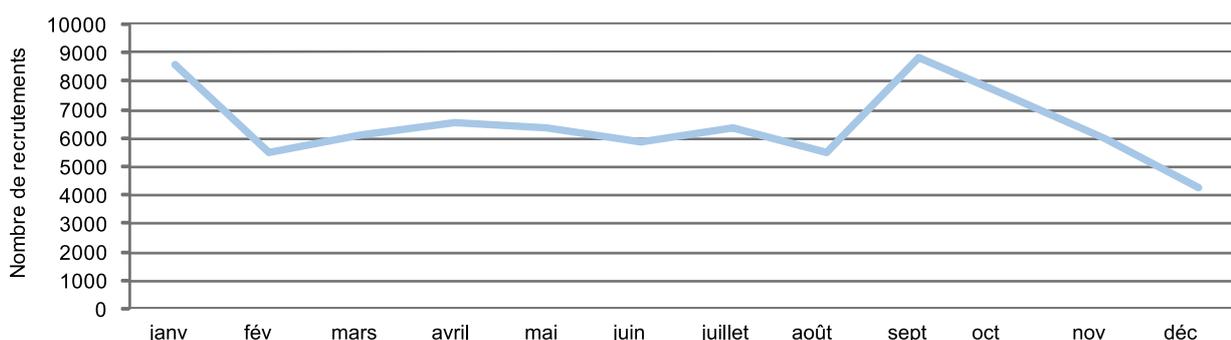
nombre de recrutements uniquement parce que des conditions de travail difficiles y génèrent un fort turnover de la main-d'œuvre, sans qu'il y ait simultanément une forte création d'emplois. Pour analyser la situation des différents secteurs en termes de recrutements, trois éléments sont mis en relation :

- la part du secteur dans l'emploi national au 1^{er} janvier 2006,
- la part du secteur dans l'ensemble des recrutements de 2006, et enfin,
- la part du secteur dans la création nette d'emplois de l'ensemble de l'économie en 2006. Cet indicateur a été retenu à défaut de pouvoir disposer d'une véritable information sur le nombre de nouveaux emplois créés par le secteur. Or la création nette d'emplois est une sous-estimation du nombre de créations d'emplois.

A partir de ces trois éléments, cinq profils peuvent être distingués. Le premier profil concerne le secteur des industries manufacturières qui est le seul à enregistrer une destruction nette d'emplois au cours de l'année 2006. De ce fait, son poids dans les recrutements (8%) est plus faible que la place qu'il occupe dans l'ensemble de l'emploi salarié privé (cf. graphique n°2).

Le deuxième profil concerne le secteur du commerce. En 2006, sa contribution à l'ensemble des recrutements est de même ampleur que

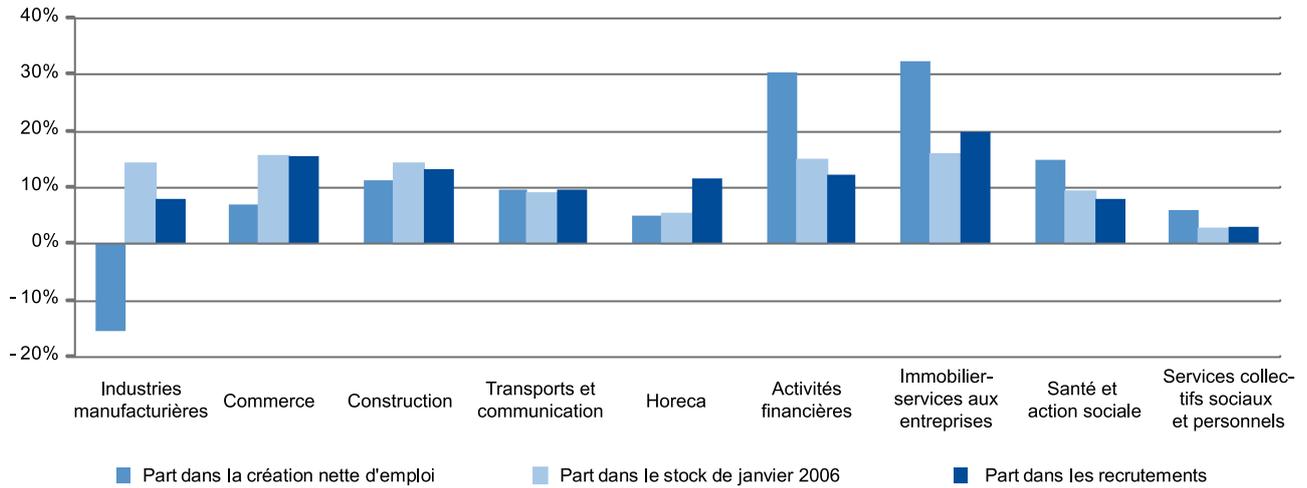
G₁ Répartition des recrutements sur l'ensemble de l'année



Sources : IGSS 2006, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : entreprises du secteur privé actives au premier semestre 2007

³ Sur les 38 900 prises d'emploi observées entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 juin 2006, 66% ont une durée supérieure à 6 mois.



Sources : IGSS 2006, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : entreprises du secteur privé actives au premier semestre 2007

Note de lecture : les secteurs représentant moins de 5% de l'emploi salarié total n'ont pas été pris en compte dans l'analyse

sa contribution à l'emploi (environ 15%). En revanche, sa contribution à la création nette d'emplois totale est plus faible (7%).

Le troisième profil concerne les secteurs de la construction et du transport. Il se caractérise par une contribution à l'emploi total et à l'ensemble des recrutements relativement identique à sa contribution à la création nette d'emplois (respectivement 11%, 14% et 13% pour la construction et 9%, 9% et 9% pour les transports et communication).

Le quatrième profil concerne le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (HORECA) : une participation à la création nette d'emplois (5%) identique au poids du secteur dans l'emploi salarié (5%) et une participation aux recrutements deux fois plus élevée (11%). Ce décalage illustre la forte mobilité des salariés de ce secteur.

Le cinquième profil se distingue par une participation à la création nette d'emplois beaucoup plus élevée que celle relative à l'emploi salarié total et aux recrutements. Les secteurs concernés par ce profil sont les acti-

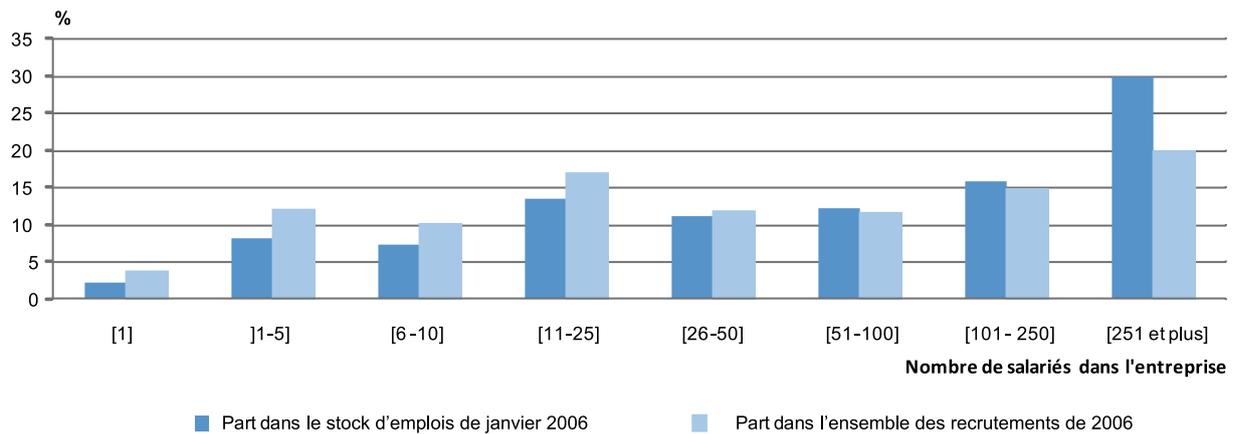
vités bancaires et l'immobilier-services aux entreprises (et dans une moindre mesure la santé et les services collectifs, sociaux et personnels).

2. Les recrutements selon la taille de l'entreprise

Pour les entreprises de 25 salariés et moins⁴, la contribution à l'ensemble des recrutements est en moyenne supérieure au poids qu'elles représentent dans l'emploi salarié total : les entreprises de 2 à 5 salariés effectuent 11% des recrutements alors qu'elles n'occupent que 8% de la main-d'œuvre du secteur privé (cf. graphique n°3). Pour les entreprises de 6 à 10 salariés, les chiffres sont respectivement de 7% et 10%, et de 13% et 17% pour les entreprises de 11 à 25. A partir de 25 salariés, la tendance s'inverse : plus la taille augmente, plus la contribution aux recrutements se réduit relativement à la place des entreprises dans l'emploi salarié total ; les entreprises de plus de 250 salariés, qui occupent 30% des salariés, ne réalisent que 20% des recrutements.

⁴ La répartition des recrutements a été analysée à partir de la taille des entreprises au 1er janvier 2006. De ce fait, les recrutements réalisés dans le cadre d'entreprises nouvellement créées au cours de l'année ont été supprimés ; ils représentent 11% des recrutements soit 8 200 prises d'emploi.

G₃ Part dans l'emploi national et dans les recrutements selon la taille de l'entreprise



Sources : IGSS 2006, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : entreprises du secteur privé actives au premier semestre 2007

III. Qui est recruté ?

Les caractéristiques individuelles des salariés recrutés

1. Recrutements et genre

La part des femmes dans les recrutements est supérieure à celle qu'elles représentent dans l'emploi salarié : respectivement 42% et 36% (cf. graphique n°4). Cette légère surreprésentation des femmes dans les nouveaux recrutements est probablement liée aux mouvements d'entrées, sur le marché du travail, des femmes reprenant une activité professionnelle après une interruption de carrière. Les femmes sont surreprésentées dans les recrutements pour pratiquement tous les secteurs d'activité⁵.

2. Recrutements et âge

S'agissant de l'âge, la part des recrutements pourvus par des jeunes de moins de 30 ans est supérieure à celle qu'ils représentent dans l'emploi salarié : respectivement 43% et 20%. Cette situation s'explique, d'une part, par les flux permanents de jeunes entrants sur le marché du travail, et d'autre part, par une mobilité professionnelle des jeunes plus

élevée que celles des actifs plus âgés (cf. graphique n°4). A nouveau, cette surreprésentation des jeunes et cette sous-représentation des salariés âgés sont observées dans tous les secteurs d'activité.

3. Recrutements et statut ouvrier-employé

Les ouvriers sont globalement surreprésentés dans les recrutements : ils représentent 54% des recrutements de 2006 alors qu'ils occupent 45% de l'ensemble des emplois (cf. graphique n°4) ; pour les employés, c'est l'opposé que l'on observe : 46% des recrutements contre 55% des emplois. Ce résultat reflète la plus grande mobilité des ouvriers et s'observe dans tous les secteurs d'activité.

4. Recrutements et statut frontaliers-résidents luxembourgeois-résidents étrangers

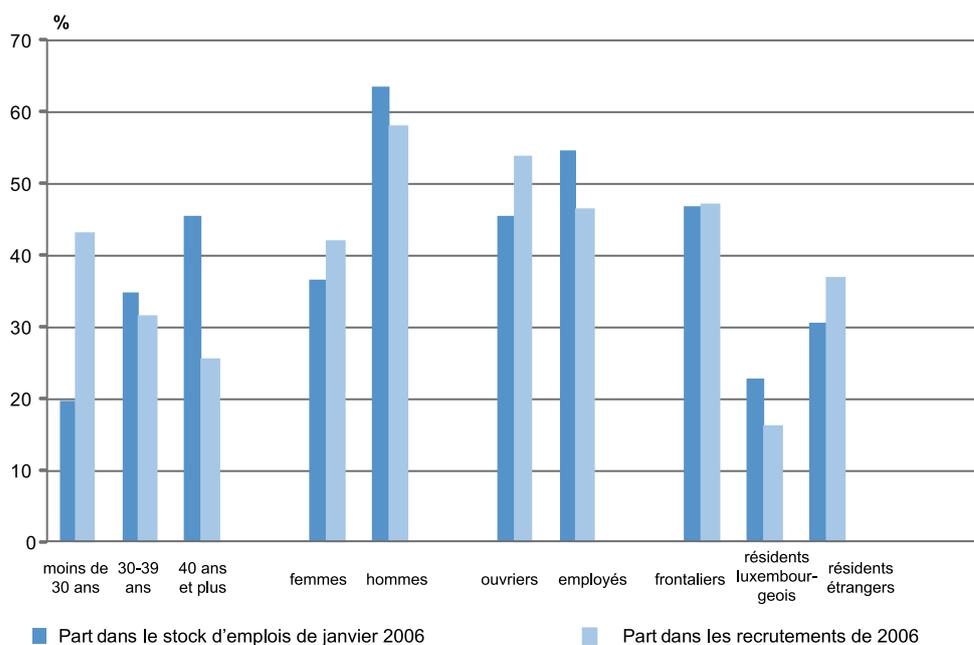
Les résidents luxembourgeois sont sous-représentés dans les recrute-

ments : ils en constituent 16% contre 23% de l'emploi salarié (cf. graphique n°4). En revanche, les résidents étrangers sont surreprésentés (37% contre 30%). Cette situation, observable dans la quasi-totalité des secteurs, reflète sans doute en partie le fait que les résidents étrangers sont proportionnellement plus nombreux à occuper des emplois d'ouvriers, ces derniers étant associés à une plus forte mobilité professionnelle.

Les frontaliers, quant à eux, représentent le même poids dans les recrutements que celui qu'ils occupent dans l'ensemble de l'emploi salarié privé (47%). Cette situation masque en réalité des disparités sectorielles. Les frontaliers sont surreprésentés dans les recrutements du secteur bancaire et des industries manufacturières tandis qu'ils sont sous-représentés dans le secteur de la santé et de l'action sociale et dans l'HORECA (cf. tableau n°1).

⁵ On aurait pu imaginer que cette surreprésentation des femmes dans les recrutements puisse s'expliquer en réalité par un effet de structure lié au fait que les secteurs qui recrutent le plus soient des secteurs très féminins. Le fait que la surreprésentation des femmes soit constatée dans tous les secteurs d'activité infirme cette hypothèse.

G4 Caractéristiques individuelles au sein des recrutements et du stock d'emplois en 2006



Sources : IGSS 2006, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : entreprises du secteur privé actives au premier semestre 2007

T1 Part dans les recrutements et dans le stock d'emplois des frontaliers, des résidents luxembourgeois et étrangers selon le secteur d'activité

	Frontaliers		Résidents luxembourgeois		Résidents étrangers	
	Part dans le stock de janvier 2006 (en %)	Part dans les recrutements (en %)	Part dans le stock de janvier 2006 (en %)	Part dans les recrutements (en %)	Part dans le stock de janvier 2006 (en %)	Part dans les recrutements (en %)
Industries manufacturières	55	66	27	14	19	20
Commerce	48	48	26	23	26	29
Construction	47	48	10	9	43	43
Transports et communication	55	57	18	10	27	33
Horeca	34	28	11	11	55	61
Activités financières	49	55	22	9	30	36
Immobilier-services aux entreprises	52	53	16	11	32	36
Santé et action sociale	30	22	46	49	24	29
Services collectifs sociaux et personnels	36	39	31	25	34	36
Ensemble	47	47	23	16	30	37

Sources : IGSS 2006, calculs CEPS/INSTEAD

Champ : entreprises du secteur privé actives au premier semestre 2007

IV. Les recrutements dans la hiérarchie luxembourgeoise des salaires

A quel salaire s'effectuent les nouveaux recrutements et où se situent-ils dans la hiérarchie des rémunérations ?

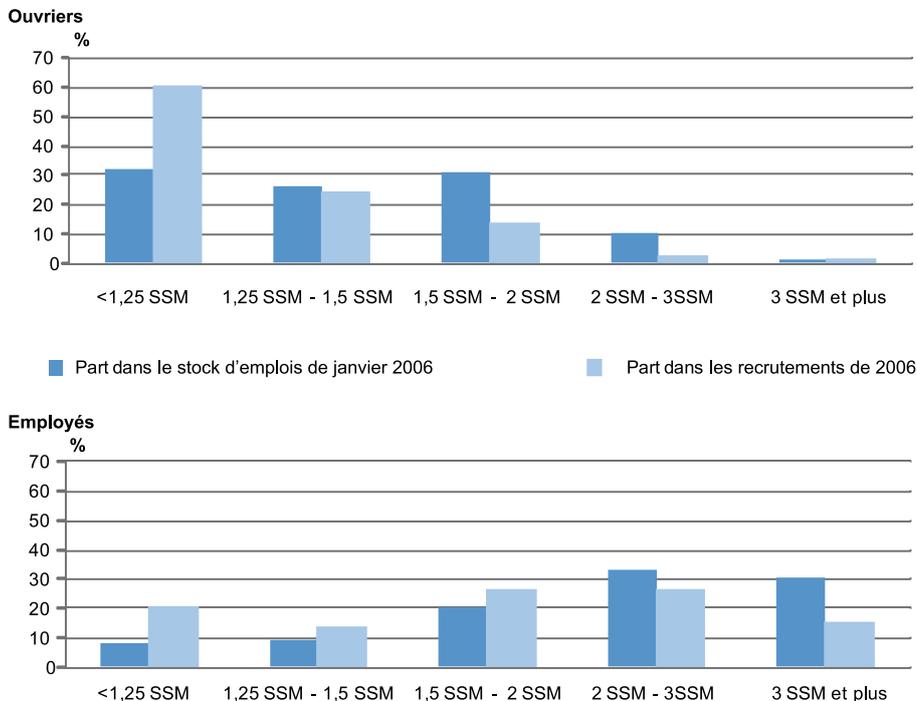
Concernant les emplois d'ouvriers, l'essentiel des recrutements correspond à des salaires situés dans le bas de la hiérarchie des salaires des ouvriers :

- 60% des recrutements d'ouvriers offrent des salaires horaires inférieurs à 1,25 fois le salaire social minimum (SSM) non qualifié⁶ alors que ces niveaux de salaires représentent 32% des emplois d'ouvriers déjà existants (cf. graphique n°5) ;
- 25% correspondent à des taux de salaire situés entre 1,25 et 1,5 SSM non qualifié, ces derniers représentant 26% des emplois ouvriers ;

- 13% sont associés à des taux de salaire variant entre 1,5 et 2 SSM non qualifié alors que ces montants représentent 32% de l'ensemble des emplois ouvriers.

Pour les employés, la répartition des recrutements le long de l'échelle des salaires des employés est beaucoup moins concentrée que celle des recrutements d'ouvriers. En effet, même si les salaires les plus bas sont largement surreprésentés (20% contre 8% dans l'ensemble de la distribution) (cf. graphique n°5), les recrutements d'employés s'effectuent, malgré tout, à tous les niveaux de la hiérarchie : 25% des recrutements offrent des taux de salaires compris entre 2 et 3 SSM non qualifié et 15% des salaires supérieurs à 3 SSM.

G5 Structure des recrutements en fonction du taux de salaire horaire



Sources : IGSS 2006, calculs CEPS/INSTEAD
 Champ : entreprises du secteur privé actives au premier semestre 2007

⁶ 1 500 €/mois en 2006

Conclusion

L'information essentielle apportée par cet article concerne incontestablement le nombre de 77 000 recrutements salariés réalisés au cours de l'année 2006 dans le secteur marchand luxembourgeois. Quels sont les tenants et les aboutissants de cette estimation et dans quelle mesure modifie-t-elle la perspective selon laquelle la problématique du chômage peut être envisagée ?

Dans une économie très peu concernée par la présence de frontaliers sur son marché du travail, tous les paramètres de l'emploi sont en relation les uns avec les autres : le nombre de recrutements et le nombre de chômeurs sont en relation directe avec le nombre d'emplois existant dans l'économie.

Au Luxembourg, du fait de la présence massive de frontaliers sur le marché du travail, les relations entre les trois paramètres ne sont plus les mêmes : le nombre de recrutements reste directement lié au nombre d'emplois existant dans l'économie (c'est-à-dire à l'emploi intérieur), alors que le nombre de chômeurs est, quant à lui, lié au nombre d'actifs résidents (c'est-à-dire à l'emploi national). Au Luxembourg, la différence entre l'emploi intérieur et l'emploi national est pratiquement du simple au double : en décembre 2006, 308 000 emplois salariés et 131 000 frontaliers. De ce fait, le nombre de chômeurs est proportionnellement beaucoup plus faible au Luxembourg que dans une économie fermée, puisqu'il se limite aux résidents.

Ainsi, si l'on met en relation les 77 000 opportunités d'emploi observées en 2006 avec les 16 000 personnes ayant démarré un épisode de chômage au cours de la même année, on est conduit à s'interroger sur l'existence même d'un chômage résident : puisque les recrutements sont si nombreux (proportionnellement au flux de demandeurs d'emploi), pourquoi les chômeurs résidents n'y accèdent-ils pas ? Cette simple interrogation invite clairement à poser la question du chômage au Luxembourg en termes **d'accès au marché** et plus particulièrement en **termes d'accès, pour les chômeurs, aux offres d'emploi**. Or dans la mesure où l'accès aux offres d'emplois est lié à la façon dont les entreprises les diffusent, c'est finalement la question **des canaux de recrutement** utilisés par les entreprises qui est soulevée. En d'autres termes, une partie des réponses pour comprendre le chômage pourrait se trouver du côté des pratiques de recrutement des entreprises. Sur la base de cette hypothèse, le CEPS a développé un programme de recherche centré sur les pratiques de recrutement des entreprises. Les détails de ce programme ont été présentés dans une publication antérieure⁷. De prochains articles, annoncés en première page, seront publiés prochainement dans le cadre de ce programme.

⁷ « Le chômage au Luxembourg : Les pratiques de recrutement des entreprises comme facteur d'explication ? », M. Zanardelli, J. Brosius, *Population & Emploi*, n°40.

POPULATION & EMPLOI

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-801

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

<http://www.ceps.lu>

ISSN 1813-5064