

Pourquoi les salariés résidant au Luxembourg changent-ils d'emploi ?

Jacques BROSIUS*

Plusieurs études en Europe ont montré que le nombre d'emplois qu'une personne occupe au cours de sa vie professionnelle a augmenté au cours des dernières années¹. Est-ce nécessairement une mauvaise chose ? Les théories économiques des marchés transitionnels expliquent que non². Au contraire, les changements d'emploi permettraient aux salariés d'évoluer dans leur carrière professionnelle, d'accumuler de nouvelles compétences et d'accéder à des emplois de meilleure qualité. Néanmoins, il faut veiller à ce que cette flexibilité sur le marché du travail s'inscrive dans un contexte de sécurité pour le salarié, comme l'a d'ailleurs souligné récemment le gouvernement luxembourgeois dans sa contribution au livre vert de la Commission européenne, intitulé « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle »³.

Face à ce nouveau défi de « flexicurité », dans lequel il convient de trouver un bon dosage entre flexibilité et sécurité, une question importante qui se pose est celle de la raison principale pour laquelle les salariés changent d'emploi : les changements d'emploi sont-ils choisis, planifiés par le salarié lui-même, ou bien sont-ils plutôt subis, reflétant alors non pas la volonté du salarié mais le contexte économique dans lequel celui-ci évolue ?

Près d'un salarié sur quinze a changé d'emploi

En 2005, 7% des salariés résidant au Luxembourg et ayant été interrogés dans le cadre de l'enquête EU-SILC/PSELL-3 ont déclaré avoir changé d'emploi au cours des douze mois précédant l'enquête (5% pour les résidents luxembourgeois et 9% pour les résidents étrangers), résultat qui correspond à celui des deux années précédentes⁴. Plutôt que de quantifier ces changements d'emploi en fonction des caractéristiques individuelles des salariés, nous nous intéressons ici aux raisons qui ont motivé ces changements⁵.

Un changement d'emploi subi ou choisi ?

Plus de la moitié (58%) des salariés résidant au Luxembourg qui ont changé d'emploi au cours des douze mois précédant l'enquête l'ont fait, en premier lieu, pour améliorer leurs conditions de travail (voir graphique) : 39% souhaitaient accéder à des emplois de meilleure qualité et 16% à des emplois mieux rémunérés ; seuls 3% avaient choisi de changer d'emploi principalement pour adapter leur travail à la réalisation de projets personnels (études, éducation des enfants...).

Cependant, pour près de 36%, la principale raison du changement d'emploi avancée par le salarié amène à penser que ce changement a sans doute été davantage subi que choisi : 26% ont changé d'emploi suite à un licenciement, à la suppression d'un poste ou à la fermeture de leur entreprise et 10% l'ont fait parce que leur contrat à durée déterminée (CDD) n'a pas été reconduit. Notons néanmoins que pour ces derniers, le changement d'emploi ne doit pas nécessairement être considéré comme étant subi. En effet, il peut s'agir, dans certains cas, de transitions anticipées, puisque prévues dès la signature du contrat initial et en accord avec la trajectoire professionnelle initialement conçue par le salarié⁶.

Enfin, 6% ont avancé diverses autres raisons professionnelles ou personnelles, par exemple des problèmes de santé (2%).

Qui change d'emploi et pourquoi ?

Les hommes ont plus souvent été motivés par la perspective d'un meilleur salaire (21% contre 9% pour les femmes) alors que les femmes étaient plutôt à la recherche d'un emploi qu'elles jugeaient de meilleure qualité (52% contre 29% pour les hommes). L'enquête ne fournit pas de détails quant aux différents aspects de qualité pris en compte, mais, pour les femmes, on peut supposer que des arguments étroitement liés à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ont eu un impact important sur leur décision de changer d'emploi (par exemple, le souhait de passer d'un temps plein à un temps partiel). Quant aux changements

¹ Voir, entre autres, le rapport rédigé par le groupe d'experts ayant participé à la conférence organisée par la Commission européenne sur le thème de la flexicurité en avril 2007 : http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_stakeholderconference_fr.htm. Voir également Amossé, T. (2002), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*, INSEE.

² Schmid, G. et Gazier, B. (2002), « The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets », Edward Elgar.

³ Voir : http://www.europaforum.lu/fr/aktuelles/2007/01/livreverttravail/Livre_vert_de_la_Commission.pdf pour le livre vert et <http://www.gouvernement.lu/fonctions/search/resultHighlight/index.php?linkId=4&SID=f80b462d134f1cbf3f4419da96714e2> pour la contribution du gouvernement luxembourgeois.

⁴ Des estimations basées sur les fichiers de la sécurité sociale indiquent que les changements d'emploi des frontaliers sont du même ordre de grandeur que ceux des salariés résidant au Luxembourg.

⁵ La quantification des changements d'emploi sera réalisée dans une prochaine étude du CEPS/INSTEAD dans le cadre de l'analyse détaillée des trajectoires professionnelles sur le marché du travail.

⁶ Pour les salariés hautement qualifiés, par exemple, la signature de plusieurs CDD consécutifs (tels que des contrats d'experts) peut être déléguée et ne doit donc pas nécessairement être considérée comme étant subie.

* CEPS/INSTEAD

involontaires (liés à un licenciement, une suppression de poste ou une fermeture de l'entreprise), ils étaient deux fois plus nombreux pour les hommes que pour les femmes (respectivement 31% et 15%).

Les jeunes de moins de 35 ans ont été proportionnellement plus nombreux à changer d'emploi pour accéder à des emplois mieux rémunérés (21% contre 10% pour les 35 ans et plus). En revanche, le changement a plus souvent été involontaire pour les salariés de 35 ans et plus : ils ont été 33% à avoir quitté leur précédent emploi à cause d'un licenciement, d'une suppression de poste ou de la fermeture de leur entreprise (comparé à 15% pour les salariés de moins de 35 ans).

La perspective d'une meilleure rémunération a constitué la principale motivation à changer d'emploi pour 20% des salariés ayant un faible niveau d'études (c'est-à-dire un diplôme de fin d'études secondaires ou moins), comparé à seulement 4% de ceux ayant un niveau d'études plus élevé. En revanche, ces derniers ont plus souvent déclaré avoir été attirés principalement par la qualité du nouvel emploi (69% contre 28% pour les moins diplômés). Par ailleurs, ils ont proportionnellement été moins nombreux à avoir subi un changement d'emploi à cause d'un licenciement, d'une suppression de poste ou de la fermeture de leur entreprise (23% contre 38% pour les moins diplômés).

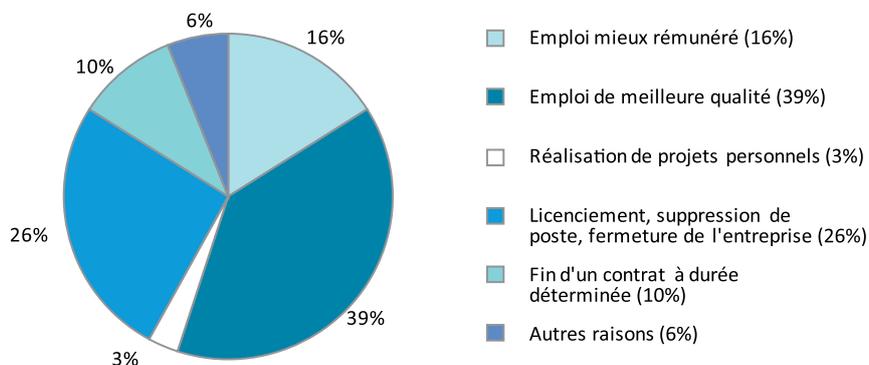
Précisons encore que les principales raisons pour lesquelles les salariés ont changé d'emploi ne diffèrent pas en fonction de la nationalité des salariés et que les précédentes enquêtes EU-SILC/PSELL-3 montrent qu'elles n'ont pas varié au cours des trois dernières années.

Sont-ils satisfaits de leur nouvel emploi ?

La grande majorité des salariés qui ont changé d'emploi disent être globalement satisfaits de leur nouvel emploi : 52% affirment être « tout à fait satisfaits », 44% « plutôt satisfaits » et seulement 4% « plutôt pas satisfaits »⁷. Des différences existent néanmoins dans le degré de satisfaction entre les salariés qui ont choisi cette transition sur le marché du travail et ceux qui semblent l'avoir subie. Pour les salariés ayant changé afin d'améliorer leur rémunération ou la qualité de leur emploi, 66% se disent « tout à fait satisfaits », alors que ce pourcentage n'est que de 47% pour ceux ayant changé suite à un licenciement, une suppression de poste, la fermeture de leur entreprise ou la fin de leur contrat à durée déterminée.

Le fait que pas moins de 96% des salariés ayant connu un changement d'emploi, de façon volontaire ou non, soient satisfaits de leur nouvel emploi indique que la flexibilité sur le marché du travail n'engendre pas nécessairement une dégradation des conditions de travail. Il convient toutefois de préciser que ce pourcentage élevé concerne des salariés ayant réussi leur transition vers un nouvel emploi et que les personnes n'ayant pas encore réintégré le marché du travail suite à une perte d'emploi ont sûrement un avis moins favorable. Une prochaine étude du CEPS/INSTEAD analysera ces autres transitions, avec d'éventuelles interruptions de carrière et/ou des périodes plus ou moins longues de chômage.

La raison principale du changement d'emploi des salariés résidant au Luxembourg



Source : PSELL-3/2005, CEPS/INSTEAD, STATEC

⁷ Ce niveau de satisfaction ne se distingue pas clairement de celui des résidents qui n'ont pas changé d'emploi. Pour eux, les pourcentages respectifs sont 46%, 47% et 7%. A ce sujet, voir également l'étude Berger, F. (2006), « Satisfaits, stressés au travail ? Etat des lieux du bien-être des salariés », *Vivre au Luxembourg*, n°16, CEPS/INSTEAD (les résultats de cette étude sont issus de la vague 2 de l'enquête EU-SILC/PSELL-3 réalisée en 2004).