



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 article a présenté le programme de recherche, ses enjeux dans la problématique du chômage et les hypothèses qu'il sous-tend. Le deuxième article a, quant à lui, exposé quelques éléments de cadrage pour quantifier les recrutements au Luxembourg et en préciser les principales caractéristiques. La troisième publication s'est concentrée sur le recours aux différents canaux de recrutement et les pratiques des entreprises selon la nature du poste à pourvoir. Le présent article s'intéresse au rôle du secteur intérimaire au Luxembourg dans les pratiques de recrutement des entreprises.

Jusqu'à présent, les seules informations disponibles sur le travail intérimaire étaient établies à un niveau agrégé et ne permettaient pas d'analyser le recours à l'intérim au sein des entreprises. Depuis 2007, des données existent au niveau des entreprises et permettent de répondre aux questions suivantes :

Quel type de main-d'œuvre les entreprises recherchent-elles le plus souvent ? A quelle fréquence ? Et quand elles embauchent effectivement des intérimaires, sont-ils nombreux ? Généralement, ces entreprises utilisent l'intérim pour combler leur besoin en flexibilité et réaliser des ajustements de main-d'œuvre réguliers mais quelles sont les autres raisons qui peuvent les pousser à embaucher des intérimaires ? Enfin, quelles sont les caractéristiques des entreprises y ayant recours ?

D'autres publications paraîtront dans les mois à venir et aborderont :

- le rôle de l'intermédiaire institutionnel (l'Administration de l'Emploi, ADEM) ;
- le rôle des mesures en faveur de l'emploi ;
- le rôle des canaux informels ;
- le turnover dans les entreprises et la stratégie de fidélisation des salariés.

Le poids de l'intérim dans les recrutements des entreprises implantées au Grand-Duché

Kristell LEDUC - CEPS/INSTEAD

En 2006, on comptait 9805 intérimaires sur le marché du travail luxembourgeois. L'intérim a connu un développement particulièrement important depuis 2003. Ainsi, entre 2003 et 2006, le taux de croissance annuel moyen du nombre d'intérimaires réalisant des missions au Luxembourg s'élève à 11,2% contre 3,4% seulement pour la période 2000-2002.

Dans le même temps, l'enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises¹, réalisée en 2007 auprès des entreprises du secteur privé, révèle que plus de quatre entreprises sur dix ont eu recours à de la main-d'œuvre intérimaire.

Si une grande part d'entreprises embauchent de la main-d'œuvre intérimaire, elles ne le font pas toutes de manière systématique et le nombre d'intérimaires varie de l'une à l'autre. Nous étudions dans un premier temps la fréquence et l'intensité du recours à l'intérim.

La deuxième partie analyse les raisons du recours à l'intérim.

Dans une troisième partie, nous nous concentrons, par secteur d'activité, sur le type de main-d'œuvre (qualifié, non qualifié) recherché.

Enfin, la dernière partie s'attache à identifier les caractéristiques des entreprises qui influencent le recours à l'intérim.

I. Fréquence et intensité du recours à l'intérim

1. Plus de quatre entreprises sur dix ont eu recours à l'intérim entre 2004 et 2007

Entre 2004 et début 2007², 42% des entreprises ayant recruté déclarent avoir utilisé de la main-d'œuvre intérimaire. Elles n'y ont pas toutes recours à la même fréquence. Ainsi, environ 15% des entreprises, parmi celles faisant appel à des intérimaires, y ont recours tout le temps ou presque, 46% de temps en temps et 39% assez rarement.

¹ Enquête réalisée par le CEPS/INSTEAD pour le compte du Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007.

² L'enquête réalisée étant antérieure à la crise mondiale, les résultats ne sont donc pas influencés par les effets de celle-ci.

2. La fréquence du recours à l'intérim conditionne l'intensité de son utilisation

D'après les résultats de l'enquête, la fréquence du recours à l'intérim en reflète l'intensité c'est-à-dire le nombre d'intérimaires embauchés durant une période donnée : plus le recours à l'intérim est fréquent, plus il concerne un nombre important de salariés. Ainsi, en moyenne neuf intérimaires travaillent simultanément dans les entreprises ayant recours très fréquemment à l'intérim tandis que cette moyenne chute à trois intérimaires pour les entreprises n'utilisant l'intérim que de temps en temps.

Parmi les entreprises utilisant de la main-d'œuvre intérimaire très fréquemment, plus de 40% emploient plus de six intérimaires travaillant simultanément (cf. *graphique 1*). A contrario, parmi les entreprises recourant à l'intérim de temps en temps, elles ne sont que 8% environ à être dans ce cas ; ce qui signifie que près de 92% d'entre elles embauchent simultanément au plus cinq intérimaires.

3. Le poids de l'intérim dans l'entreprise

En calculant, pour les entreprises faisant appel à l'intérim, la part d'intérimaires par rapport à la taille initiale de l'entreprise (c'est-à-dire sans les intérimaires), on constate que, pour la majorité des entreprises, les intérimaires représentent tout au plus un cinquième de leur effectif salarié, et ce, quelle que soit la fréquence du recours à ce type de main-d'œuvre (cf. *tableau 1*). Cela concerne en effet plus de 65% des entreprises faisant appel systématiquement ou presque à de la main-d'œuvre intérimaire et 79% de celles y ayant recours de temps en temps.

Notons que plus de 8% des entreprises travaillant très fréquemment avec des intérimaires en embauchent simultanément plus que leur taille initiale. Ce sont généralement de petites entreprises. Cette proportion s'élève à 2% pour les entreprises recourant à l'intérim de temps en temps.

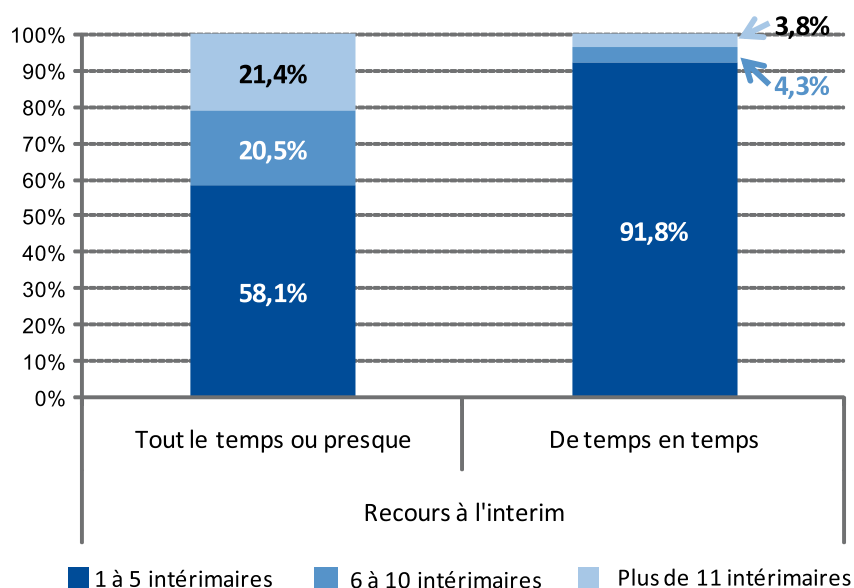
Encadré n°1 : L'enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises

L'enquête relative aux pratiques de recrutement des entreprises au Luxembourg a été réalisée au cours du premier semestre 2007. Cette enquête a été menée en face à face auprès d'un échantillon représentatif des entreprises du secteur privé en activité au 1er trimestre 2007 et ayant recruté du personnel au cours des deux années précédentes. Au total, environ 1 800 entreprises ont été contactées. Avec un taux de réponse de 84%, l'échantillon final compte 1 500 entreprises.

L'enquête se compose de trois grandes parties :

- Une première partie permet d'obtenir des données liées à l'entreprise : composition de la main-d'œuvre, type de métiers pratiqués, conditions de travail, position sur le marché, mode de gestion de la main-d'œuvre, etc.
- La seconde partie concerne les procédures et modes de recrutement de l'entreprise, permettant de comprendre si les entreprises utilisent toujours les mêmes canaux, si elles en excluent certains et également si elles modifient leurs pratiques en fonction du type de poste à pourvoir.
- La troisième partie contient toute une série de questions permettant de décrire dans le détail la dernière procédure de recrutement de l'entreprise. Les caractéristiques de l'emploi à pourvoir sont décrites de façon précise ainsi que la procédure mise en œuvre (canaux activés, délais, critères de sélection, caractéristiques du recruteur, etc.).

G₁ Répartition des entreprises selon leur fréquence de recours à l'intérim et le nombre d'intérimaires qui travaillent simultanément au sein de celles-ci



Source : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

II. Les raisons du recours à l'intérim

Le remplacement d'un salarié temporairement absent ainsi que le besoin en flexibilité³ sont les raisons les plus couramment évoquées pour justifier l'utilisation de main-d'œuvre intérimaire : sont concernées respectivement 65% et 63% des entreprises ayant recours à l'intérim.

Même si cela est moins courant, les entreprises recrutent également des intérimaires soit pour réaliser une présélection de personnel avant une embauche définitive (32%), soit lors d'une reprise économique en attendant qu'elle se confirme (19%).

Plus de quatre entreprises sur dix (45%) évoquent une seule raison de faire appel à des intérimaires (cf. graphique 2) : 20% pour remplacer un salarié absent, 19% pour réaliser des ajustements réguliers de main-d'œuvre (flexibilité), 3% pour présélectionner du personnel et 3% pour tester une reprise économique.

D'autres entreprises (36%) évoquent, quant à elles, deux raisons de recourir à l'intérim, et encore une fois, le remplacement d'un salarié temporairement absent ainsi que le besoin en flexibilité arrivent en tête (plus de 18% de l'ensemble des entreprises ayant recours à l'intérim). Parmi les 17% restants, se distinguent surtout celles qui combinent le remplacement d'un salarié pour absence temporaire et la présélection du personnel (7%).

Enfin, 19% des entreprises ont avancé plus de deux raisons pour expliquer le recours à la main-d'œuvre intérimaire. Parmi elles, un peu plus de 8% mentionnent leur besoin en flexibilité, le remplacement d'un salarié pour absence temporaire ainsi que la présélection du personnel. Moins de 6% attestent enfin recourir à la main-d'œuvre intérimaire pour les quatre raisons à la fois.

T₁

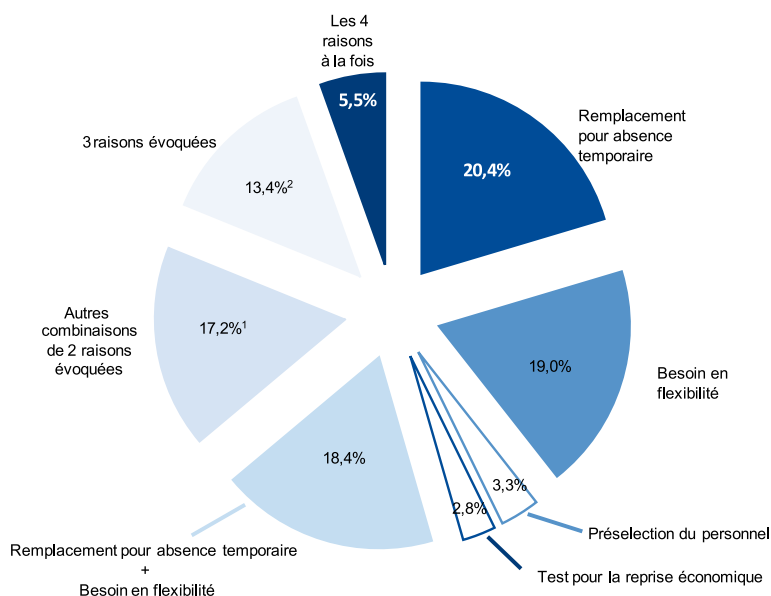
Répartition des entreprises faisant appel à l'intérim selon la fréquence du recours et le poids que représentent les intérimaires embauchés par rapport à leur effectif salarié

Recours à l'intérim	Tout le temps ou presque		De temps en temps	
	Poids de l'intérim			
10-10%]	43%	65%	47%	79%
10%-20%]	22%		33%	
20%-40%]	10%	27%	15%	19%
40%-100%]	17%		4%	
100% ou plus	8%		2%	

Source : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

G₂

Répartition des entreprises selon les raisons qui les poussent à avoir recours à l'intérim



¹ dont 6,6% correspondent à : Remplacement pour absence temporaire + pré-sélection du personnel

² dont 8,3% correspondent à : Besoin en flexibilité + remplacement pour absence temporaire + pré-sélection du personnel

Source : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

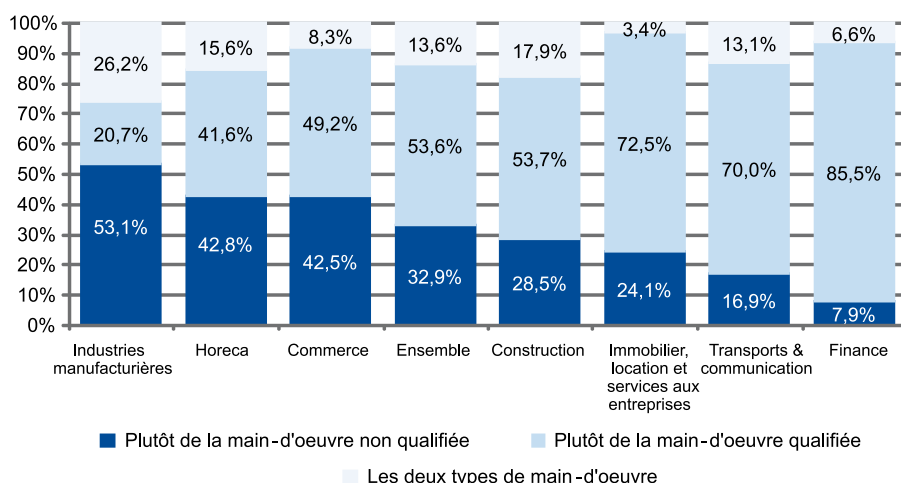
³ Le besoin en flexibilité peut se traduire, entre autres, par la confrontation à des pics d'activités non réguliers. Ainsi, on constate que parmi les entreprises réalisant des ajustements externes de main-d'œuvre (44%) pour faire face à de tels pics, près de la moitié s'adaptent en recrutant uniquement des intérimaires et 24% embauchent indifféremment des intérimaires, des stagiaires ou encore des salariés sous CDD (le recours au CDD et stagiaire uniquement est utilisé par moins de 28% des entreprises confrontées à des pics d'activités).

III. Pour quel type de main-d'œuvre les entreprises ont-elles recours à l'intérim ?

Au Luxembourg, plus de 68% des entreprises déclarent avoir recours à l'intérim pour de la main-d'œuvre qualifiée. Celles-ci se décomposent en deux groupes : 54% affirment que leurs besoins se concentrent essentiellement sur la main-d'œuvre qualifiée, alors que 14% recrutent des intérimaires aussi bien pour des postes qualifiés que non qualifiés (cf. graphique 3). Par ailleurs, un tiers des entreprises recourt également à l'intérim essentiellement pour de la main-d'œuvre non qualifiée. Contrairement à l'acception habituelle de la notion de qualification, tout semble indiquer que les entreprises n'associent pas cette notion au niveau d'études mais à la compétence. En d'autres termes, quand les entreprises recherchent de la main-d'œuvre qualifiée en intérim, il s'agit pour l'essentiel d'emplois (souvent d'ouvriers) nécessitant un savoir-faire particulier (sidérurgistes, carreleur, maçon etc.).

Mais ce constat masque de fortes disparités sectorielles. En effet, on distingue trois comportements différents. D'abord, il y a les secteurs utilisant presque exclusivement l'intérimaire pour des emplois qualifiés (finance, immobilier, location et services aux entreprises, transports et communication). Puis, les secteurs qui recourent à la fois à de la main-d'œuvre qualifiée et à de la main-d'œuvre non qualifiée (commerce, horeca⁴ et construction). Par exemple, dans le secteur de l'horeca, 43% des entreprises recherchent plutôt de la main-d'œuvre non qualifiée et 42% de la main-d'œuvre qualifiée. Enfin, l'industrie manufacturière se distingue par une part relativement importante d'entreprises qui utilisent l'intérimaire essentiellement pour de la main-d'œuvre non qualifiée (plus de 53% des entreprises de ce secteur).

G3 Répartition des entreprises dans chaque secteur selon le type de main-d'œuvre qu'elles embauchent en intérim



Sources : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

IV. Les caractéristiques des entreprises ayant recours à l'intérim

Plus une entreprise est grande, plus elle apparaît encline à avoir recours à l'intérim (cf. tableau 2). Si les grandes entreprises apparaissent avoir une probabilité plus élevée d'embaucher des intérimaires, ceci est en réalité surtout dû au fait qu'elles recrutent plus d'une manière générale, et qu'il est donc plus probable qu'un intérimaire soit choisi pour l'un des nombreux postes à pourvoir.

Du point de vue sectoriel, des écarts importants apparaissent (cf. graphique 4). En effet, un peu plus de 60% des entreprises de la construction et de l'industrie manufacturière ont embauché au moins un intérimaire au cours des trois dernières années. A l'inverse, elles sont moitié moins nombreuses dans les secteurs du transport et de la communication (28,8%) et dans celui de l'horeca (32,7%). Le secteur de la finance, quant à lui, se trouve être dans la moyenne nationale puisque 42,6% de ces entreprises avaient recruté au moins un intérimaire entre 2004 et 2007.

⁴ Hôtels, restaurants, cafés.

1. Niveau de concurrence et notoriété : des indicateurs de flexibilité

Les entreprises qui considèrent être soumises à une concurrence très intense sont plus enclines à employer des intérimaires (47% d'entre elles) que celles exposées à une concurrence moins forte ou très limitée (33%)⁵.

Par ailleurs, il apparaît que l'utilisation de l'intérim se fait de manière plus importante au fur et à mesure de l'étendue de la notoriété. En effet, parmi les entreprises connues au niveau local, un peu plus de 20% ont employé des intérimaires, tandis que plus de la moitié de celles reconnues à l'échelle internationale emploient de la main-d'œuvre intérimaire⁶.

Ces résultats peuvent s'expliquer par l'idée que les entreprises soumises à une forte concurrence ou ayant une grande notoriété doivent faire face aux évolutions rapides de la demande au niveau mondial et à des marchés très fluctuants, les obligeant à continuellement adapter leur production et leur force de travail. Dans ce contexte, elles recherchent plus de flexibilité et le recours à l'intérim constitue un moyen d'en obtenir.

2. L'influence des conditions de travail sur le recours à l'intérim

Le travail intérimaire est souvent associé à des conditions de travail difficiles voire pénibles. Mais l'analyse du lien entre conditions de travail et intérim révèle des résultats finalement moins tranchés que ceux auxquels on aurait pu s'attendre.

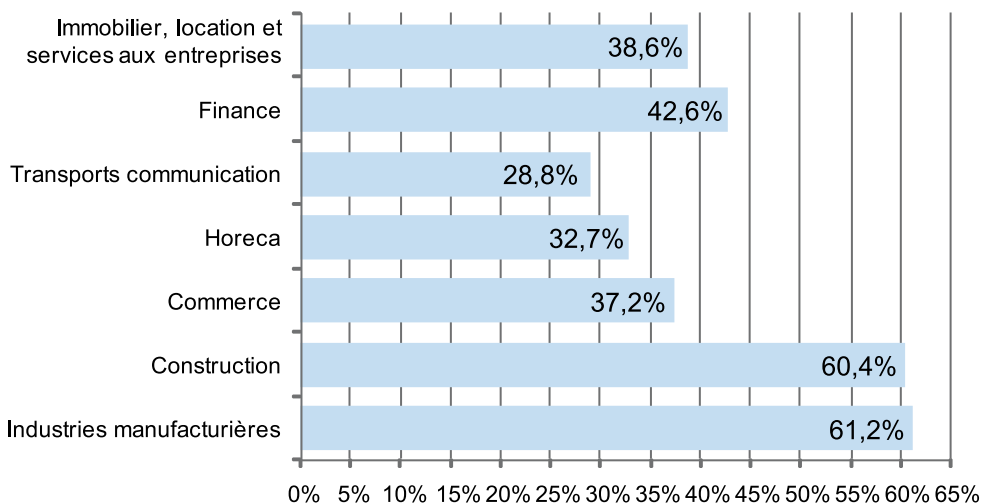
D'un point de vue descriptif, on constate que la part d'entreprises ayant eu recours à la main-d'œuvre intérimaire est la même (42%) qu'il y ait ou non des conditions pénibles ou difficiles⁷ au sein de l'entreprise.

T₂ Répartition des entreprises ayant eu recours à de la main-d'oeuvre intérimaire entre 2004 et 2007, selon leur taille

Taille entreprises	Part des entreprises ayant recours à l'intérim
Moins de 10 salariés	34,1%
10-49 salariés	42,3%
50-249 salariés	59,7%
Plus de 250 salariés	71,6%

Source : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

G₄ Répartition des entreprises ayant eu recours à de la main-d'oeuvre intérimaire entre 2004 et 2007, selon leur secteur d'activité



Sources : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

⁵ Ce résultat est confirmé par une analyse économétrique plus fine qui montre que, toutes choses égales par ailleurs, et en ne faisant varier que le degré de concurrence, on observe une différence de 8 points de pourcentage dans la probabilité de recourir à l'intérim entre une entreprise connaissant une concurrence très intense et une entreprise dont la concurrence sur son marché est moins intense.

⁶ L'analyse menée toutes choses égales par ailleurs corrobore ces effets. Ainsi, la probabilité de recourir à l'intérim est significativement plus importante pour les entreprises dont la notoriété s'étend au niveau international par rapport à celles connues à l'échelle nationale (19 points de pourcentage de plus).

⁷ Les conditions pénibles ou difficiles sur lesquelles les entreprises étaient interrogées sont : le travail dans le bruit, le froid ou la chaleur (frigoriste ou sidérurgiste), le travail avec un éclairage fort ou faible, sous terre ou sur des surfaces glissantes, avec des matériaux toxiques, le travail en plein air, en tournée, et enfin, le travail durant la nuit ou le week-end.

Néanmoins, en prenant en compte la structure de l'entreprise dans notre analyse, il s'avère que la présence de telles conditions dans une entreprise amènerait cette dernière à moins utiliser l'intérim qu'une entreprise dont aucun des salariés ne travaillerait dans ce type de conditions⁸. Ces résultats sont différents de ceux couramment répandus dans la littérature, et restent à être interprétés pour le Luxembourg.

3. L'intérim comme substitut aux embauches en cas de difficultés de recrutement d'ouvriers

Les entreprises ont plus souvent recours à l'intérim quand elles se heurtent à des difficultés de recrutement. Par exemple, pour les ouvriers, il apparaît que plus de 48% des entreprises concernées par des difficultés de recrutement pour ce type de poste ont recours à l'intérim ; tandis qu'elles ne sont que 37% parmi celles ne connaissant pas de difficulté dans le recrutement de leurs ouvriers⁹ (cf. tableau 3).

Des différences comparables sont observées pour les postes d'employés et de cadres. Mais ces dernières sont davantage dues à des caractéristiques spécifiques des différentes entreprises qu'aux difficultés de recrutements en elles-mêmes. En effet, à autres caractéristiques identiques, le fait d'être confronté, ou non, à des difficultés de recrutement pour les postes d'employés ou de cadres n'influence pas le recours à l'intérim des entreprises.

On peut alors penser que l'intérim jouerait le rôle de régulateur et servirait de substitut aux embauches réelles d'ouvriers qui ne peuvent avoir lieu.

T₃ Part des entreprises ayant recours à l'intérim selon l'existence/l'absence de difficultés de recrutement pour les ouvriers, employés et cadres

	Pas de difficulté de recrutement	Existence de difficultés de recrutement
Ouvriers	37,0%	48,6%
Employés	39,8%	49,1%
Cadres	48,9%	65,2%

Source : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

4. L'influence positive sur le recours à l'intérim d'un mode de gestion orienté en faveur des salariés

Les entreprises dotées d'un mode de gestion des ressources humaines globalement orienté en faveur d'une qualité de vie au travail ont également tendance à recourir plus souvent à l'intérim. Qu'elles proposent des formations à l'embauche, des aménagements d'horaires, ou de fin de carrière, ou encore qu'elles octroient des salaires plus élevés que leurs concurrents, ces entreprises font plus souvent appel à de la main-d'œuvre intérimaire que les entreprises ne réalisant pas ce type de pratiques. Ainsi, plus de 45% des entreprises réalisant au moins une des pratiques précitées ont recours à l'intérim contre moins de 23% de celles n'offrant pas de tels aménagements à leur personnel¹⁰. On peut supposer par exemple que les entrepreneurs prônant une meilleure qualité de vie au travail préféreront externaliser certaines tâches en engageant des intérimaires plutôt que de surcharger leur personnel en place.

5. La part de frontaliers et le recours à l'intérim

Plus la part des autochtones augmente dans l'entreprise, moins cette dernière a recours à l'intérim¹¹. En effet, parmi les entreprises dont la part des résidents luxembourgeois représente moins d'un tiers des salariés, environ 45% ont employé des intérimaires (cf. graphique 5). Cette proportion diminue à 35% pour celles dont la part des autochtones se situe entre un tiers et deux tiers, pour chuter à 27% parmi celles où plus de deux tiers des salariés sont des résidents luxembourgeois. Le même résultat est observé pour les résidents étrangers¹². Quant aux frontaliers, plus ils sont nombreux au sein de l'entreprise, plus les entreprises sont nombreuses à embaucher des intérimaires : 31% pour celles ayant moins d'un tiers de frontaliers, 49% pour celles dont les frontaliers représentent entre un et deux tiers de leurs salariés, et 50% pour les entreprises ayant plus de deux tiers de frontaliers.

⁸ Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de recourir à l'intérim est supérieure de 10 points de pourcentage pour les entreprises n'ayant pas de postes à conditions pénibles ou difficiles comparativement à celles ayant des postes évoluant dans de telles conditions.

⁹ Ces résultats sont confirmés par l'analyse menée toutes choses égales par ailleurs. On observe en effet une augmentation de la probabilité de recourir à l'intérim de 14 points de pourcentage par rapport à l'entreprise n'ayant pas de difficulté de recrutement concernant les ouvriers.

¹⁰ Toutes choses égales par ailleurs, cet effet se vérifie, et on observe ainsi une différence positive de 35 points de pourcentage de la probabilité de recourir à l'intérim entre les entreprises réalisant au moins une des pratiques et les autres.

¹¹ La part des catégories de travailleurs dans l'entreprise est calculée sans les intérimaires.

¹² Parmi les entreprises dont la part des résidents étrangers représente moins d'un tiers de ses salariés, 46,1% ont employé des intérimaires ; cette proportion diminue à 40% pour celles dont les résidents étrangers représentent entre un tiers et deux tiers de l'effectif total et 33,2% si plus de deux tiers des salariés sont des résidents étrangers.

Néanmoins, quand nous prenons en compte la structure de l'entreprise, il n'existe plus de différence quant au recours à l'intérim entre les entreprises qui ont beaucoup de frontaliers et celles qui en ont moins.

Conclusion

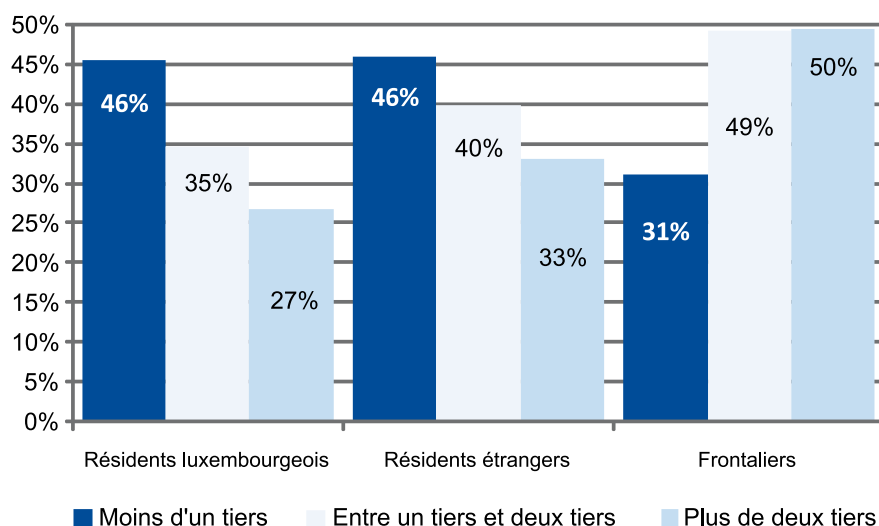
Un peu plus de quatre entreprises du secteur privé sur dix déclarent avoir eu recours à l'intérim entre 2004 et début 2007, et, parmi elles, plus de 60% y font appel systématiquement ou de temps en temps. Par ailleurs, plus la fréquence du recours à ce type de main-d'œuvre est élevée, plus le volume de travailleurs intérimaires l'est également, bien que leur part dépasse rarement le cinquième de l'effectif salarié initial. Ces résultats montrent que l'intérim représente un important canal de recrutement pour les entreprises du Grand-Duché.

S'il existe plusieurs raisons d'avoir recours à l'intérim, les entreprises s'en servent principalement pour ajuster leur main-d'œuvre ou pour remplacer un salarié temporairement absent. Et même si cela est un peu moins répandu, ou déclaré, l'intérim peut également servir de présélection à une embauche définitive ou de test lors d'une reprise économique en attendant qu'elle se confirme.

La main-d'œuvre qualifiée est le type de main-d'œuvre le plus souvent recherché par les entreprises recourant à l'intérim, excepté dans le secteur de l'industrie manufacturière. Les ouvriers constituant la majorité des intérimaires, les entreprises, ciblent donc souvent des ouvriers spécialisés.

Plusieurs caractéristiques propres aux entreprises influencent le recours à l'intérim. Ainsi, l'intensité

G5 Répartition des entreprises ayant eu recours à l'intérim entre 2004 et 2007, selon la part des salariés frontaliers, résidents étrangers et résidents luxembourgeois



Sources : Enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises, CEPS/INSTEAD, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007.

Guide de lecture : Parmi les entreprises dont la part de frontaliers s'élève à plus de deux tiers des salariés, 49,6% ont eu recours à l'intérim entre 2004 et 2007. Cette proportion s'élève à 33,2% au sein des entreprises ayant plus de deux tiers de résidents étrangers parmi leurs salariés et 26,9% au sein de celles ayant plus de deux tiers de résidents luxembourgeois.

de la concurrence et l'étendue de la notoriété des entreprises influencent positivement l'embauche de main-d'œuvre intérimaire. L'influence des conditions de travail sur le recours à l'intérim apparaît assez spécifique au pays : par rapport aux entreprises dont aucun poste n'évolue dans des conditions pénibles ou difficiles, les entreprises, où de telles conditions existent, recourent moins à l'intérim. Il apparaît également que les entreprises ont plus souvent recours à l'intérim quand ces dernières connaissent des difficultés de recrutement concernant les postes d'ouvriers. Enfin, on note encore que les entreprises menant certaines pratiques de gestion de la main-d'œuvre orientée vers une meilleure qualité de vie au travail, comme les aménagements d'horaires ou des plans de fin de carrière ont plus souvent recours à l'intérim que les autres.

Références

CLEMENT F., Le travail intérimaire au Luxembourg : aspects transfrontaliers, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Luxembourg n°2/2004.

CLEMENT F., Les aspects transfrontaliers du travail intérimaire au Luxembourg, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Luxembourg n°3/2006.

CLEMENT F., Le travail intérimaire au Luxembourg : les évolutions les plus récentes, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Luxembourg n°1/2008.

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

