



## Le chômage au Luxembourg : les pratiques de recrutement des entreprises comme facteur d'explication

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. Le présent article présente le programme de recherche, ses enjeux dans la problématique du chômage et les hypothèses qu'il sous-tend.*

*D'autres publications paraîtront dans les mois à venir.*

*Dans la mesure où l'ensemble du programme est ancré sur la question des recrutements, une prochaine publication présentera quelques éléments de cadrage pour quantifier les recrutements au Luxembourg et en préciser les principales caractéristiques.*

*Les publications suivantes seront plus spécifiquement centrées sur la place des intermédiaires institutionnels et privés dans les pratiques de recrutement des entreprises. Les questions qui y seront abordées 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 intérimaire 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 ;*
- *le turnover dans les entreprises et la stratégie de fidélisation des salariés.*

Depuis le début des années 2000, le taux de chômage au Luxembourg a augmenté de manière très sensible passant de 2,5% en 2001 à près de 5% en 2006<sup>1</sup>. Pourtant, sur la même période, on observe une augmentation continue du nombre d'emplois au Luxembourg : entre 2001 et 2006, l'emploi salarié a augmenté de près de 3% en moyenne annuelle<sup>2</sup>.

Par ailleurs, au-delà de la création nette d'emplois, qui masque la réalité des flux sur le marché du travail, une recherche récente<sup>3</sup> menée par le CEPS/INSTEAD a mis en évidence que le nombre de recrutements<sup>4</sup> effectués par les entreprises privées implantées au Luxembourg s'élevait à 77 000 pour 2006 : autrement dit, il y a eu 77 000 opportunités de trouver un emploi au Luxembourg en 2006. Il s'agit, pour partie, d'embauches dans le cadre de postes nouvellement créés, et pour partie, d'embauches relatives à des postes déjà existants (ces dernières reflètent le turnover de l'économie).

Ces 77 000 opportunités d'emploi, dès lors qu'elles sont mises en relation avec le nombre de personnes ayant démarré un épisode de chômage au cours de l'année 2006, qui s'élève à 16 000, conduisent 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 le nombre de chômeurs résidents augmente-il ? Même en prenant en compte le fait qu'une grande partie des chômeurs résidents de longue durée sont des personnes peu qualifiées et difficilement employables, il est assez peu probable qu'il n'y ait pas, au sein des nombreux recrutements réalisés au Luxembourg, suffisamment d'emplois peu qualifiés pour pouvoir résorber le chômage résident de longue durée, sachant qu'il concernait en 2006 environ 3 500 personnes.

<sup>1</sup> A partir de 2006, il s'est stabilisé autour de cette valeur, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits mensuellement variant entre 9 000 et 10 000, pour augmenter à nouveau début 2009 sous l'effet de la crise mondiale, mais ce n'est pas l'objet de cet article.

<sup>2</sup> Cette coexistence entre augmentation du taux de chômage et création nette d'emploi positive s'explique par le fait que le Luxembourg est une économie ouverte. De ce fait, le taux de chômage est calculé par rapport au territoire national et ne prend en compte que les actifs résidents, alors que la zone géographique dans laquelle le Luxembourg puise sa main-d'œuvre est beaucoup plus étendue et comprend le Luxembourg, la Grande-Région et certains pays étrangers (surtout communautaires).

<sup>3</sup> Les résultats détaillés de cette recherche paraîtront prochainement dans la série Population & Emploi du CEPS/INSTEAD.

<sup>4</sup> Hors intérimaires.

Certaines théories économiques standards peuvent être proposées pour comprendre les causes de la hausse du taux de chômage au Luxembourg. Nous en présentons brièvement les principaux fondements dans une première partie. Toutefois, l'enjeu de cet article va au-delà d'une mise en perspective des cadres théoriques existants ; il consiste à proposer une nouvelle approche pour tenter d'éclairer le phénomène du chômage au Grand-Duché. Ainsi, dans une seconde partie, nous exposerons les fondements de cette approche, basée sur les pratiques de recrutement des entreprises implantées au Luxembourg et leurs éventuelles conséquences sur le chômage national dans le contexte d'une économie ouverte.

### ***1. Comment expliquer la hausse du chômage au Luxembourg : les approches théoriques « classiques »***

#### **1. La rigidité des salaires à la baisse**

Dès lors qu'il est apparu évident que le chômage était devenu, dans nos économies modernes, un phénomène structurel, de nombreuses théories ont été formulées pour expliquer le déséquilibre désormais persistant entre l'offre et la demande de travail ; en d'autres termes, pourquoi quand le chômage s'installe, le marché du travail ne se rééquilibre-t-il pas de lui-même par le jeu des mécanismes d'adaptation de l'offre et de la demande de travail (et de salaire) conformément à la théorie néoclassique ? Une partie de ces théories explique la persistance

du déséquilibre sur le marché du travail par une **rigidité des salaires à la baisse**. Or, du point de vue de la théorie néoclassique, seuls des salaires à la baisse, donc flexibles, permettraient aux entreprises d'augmenter leur demande de travail et de rééquilibrer le marché. Les raisons qui expliquent cette rigidité des salaires sont diverses, chacune constituant le fondement d'une théorie<sup>5</sup>.

#### **2. L'inadéquation grandissante entre l'offre et la demande de travail**

D'autres théories, se situant également dans le cadre d'un chômage structurel, expliquent la persistance (et l'augmentation) du chômage par **l'inadéquation grandissante entre l'offre et la demande de travail**. Cette inadéquation peut s'expliquer par plusieurs éléments<sup>6</sup> : l'évolution des qualifications due aux évolutions techniques, qui conduit à rendre **inemployable** une partie de la population active qui ne trouve plus d'emplois correspondant à ses qualifications ; l'augmentation du chômage de longue durée, qui provoque une désemployabilité progressive des chômeurs ; l'existence de coûts liés à la mobilité professionnelle et géographique<sup>7</sup>.

#### **3. L'intensification de la concurrence entre frontaliers et résidents**

Si l'on considère le marché du travail dans sa dimension transfrontalière, il est tout à fait envisageable, dans le cadre de la théorie néoclassique, que le chômage ait pu augmenter au

Luxembourg sans modification de la structure de l'emploi et sans modification de l'offre de travail résidente. Supposons qu'au cours des années de hausse du chômage, l'offre de travail des frontaliers peu qualifiés se soit intensifiée au Luxembourg. Dans ce cas, les actifs résidents peu qualifiés auraient statistiquement moins de chances de trouver un emploi puisqu'ils entreraient en concurrence avec un nombre accru de candidats. La demande de travail non qualifié pourrait donc ne pas avoir changé de façon structurelle et la hausse du chômage serait simplement le résultat d'une intensification de la concurrence entre frontaliers et résidents.

Les trois théories précitées apportent toutes des éléments d'explication de la hausse du chômage au Luxembourg et il ne s'agit pas dans cet article de mettre en doute leur validité. En revanche, l'objectif est de compléter les approches « classiques » par une nouvelle approche qui pourrait jouer un rôle explicatif important au Luxembourg.

<sup>5</sup> On citera par exemple la théorie du salaire d'efficience ou la théorie insiders/outsiders. Pour une synthèse de l'approche théorique, voir Y. L'Horty. « Chômage structurel : de la théorie aux données », Travail et Emploi, n° 101, janvier 2005.

<sup>6</sup> Pour que les conditions d'appariement entre l'offre et la demande de travail soient un facteur explicatif de la hausse du chômage entre 2001 et 2006 au Luxembourg, il est nécessaire que l'inadéquation entre offre et demande se soit renforcée au cours de ces années de hausse du chômage ; autrement dit, on devrait observer un changement de la structure de l'emploi, avec proportionnellement moins d'offres d'emplois non qualifiés. Ce changement peut être le résultat soit d'une baisse du nombre d'emplois non qualifiés, soit, dans le cas spécifique du Luxembourg, d'une augmentation du nombre d'actifs résidents non qualifiés (notamment du fait de l'arrivée d'immigrés peu qualifiés sur le territoire luxembourgeois).

<sup>7</sup> A titre de remarque, précisons que ces deux approches théoriques nécessiteraient, pour en valider la portée, d'analyser le chômage en y intégrant la dimension transfrontalière. En effet, la rigidité des salaires ou l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail sont des éléments structurels du marché ; de ce fait, si ces éléments étaient explicatifs du chômage luxembourgeois, le chômage des frontaliers en serait affecté, au même titre que celui des actifs résidents. On devrait donc observer, pour les frontaliers offrant leur travail au Luxembourg, une augmentation du taux de chômage plus ou moins identique à celle observée chez les actifs résidents. Or ce taux de chômage frontalier n'est pas mesurable, simplement parce qu'il est impossible, faute de données, d'estimer l'offre de travail frontalier qui s'exerce au Luxembourg. Cette lacune statistique pose évidemment de gros problèmes dans l'analyse du marché du travail luxembourgeois puisqu'il n'est jamais possible de mettre en relation l'offre et la demande de travail.

## **II. Une nouvelle approche pour comprendre la hausse du chômage : les pratiques de recrutement des entreprises dans le contexte transfrontalier**

L'approche que nous proposons se fonde sur le constat présenté en introduction de cet article qui s'étonne de l'existence même d'un chômage national quand, pour une année, 77 000 opportunités d'emploi<sup>8</sup> se présentent sur le marché du travail. Puisque les recrutements sont nombreux (proportionnellement au nombre de demandeurs d'emploi), pourquoi les chômeurs résidents n'y accèdent-ils pas ? Cette simple interrogation invite clairement à poser la question de la hausse du chômage au Luxembourg en termes d'accès au marché et plus particulièrement en termes d'accès aux offres d'emploi. Dans la mesure où l'accès aux offres d'emplois est lié à leur mode de diffusion, lui-même liée aux canaux de recrutement utilisés par les entreprises, il apparaît qu'une partie des réponses pour comprendre le chômage se trouve probablement du côté des entreprises et de leurs pratiques de recrutement. En d'autres termes, des verrous pourraient exister qui limiteraient l'accès des chômeurs résidents aux offres d'emploi et donc à l'emploi.

### **1. Les hypothèses**

L'idée générale que nous développons repose sur l'importance des canaux informels dans les pratiques de recrutement des entreprises et ses conséquences dans le contexte d'une économie ouverte.

Une étude réalisée en France<sup>9</sup> montre que les recrutements par le biais de **canaux informels** - canaux utilisant les relations des salariés et/ou des recruteurs - occupent une place importante dans les pratiques de recrutement. Or, le recours massif aux canaux informels réduit sensiblement la visibilité des offres d'emplois dans la mesure où ces dernières, quand elles sont véhiculées par des canaux informels, ne

sont diffusées qu'à un cercle restreint de personnes ; elles ne sont pas, de ce fait, accessibles à l'ensemble des demandeurs d'emplois. Dans un pays comme la France, l'activation de réseaux informels peut certes conduire à recruter une personne différente de celle qui aurait pu être choisie par le biais de canaux formels, mais la personne recrutée in fine a une forte probabilité de résider en France, compte tenu du faible poids du phénomène frontalier et immigré dans la main-d'œuvre française. Ainsi, du point de vue macroéconomique, les pratiques de recrutement informelles ne modifient pas la situation en termes de taux de chômage. Au Luxembourg, en revanche, **avec près de 45% de frontaliers et 30% d'immigrés dans la main-d'œuvre** occupée, le poids des canaux informels peut avoir des conséquences tout autres. Il peut en effet conduire à renforcer progressivement la présence frontalière puisque, dans le cadre de recrutements informels, les frontaliers activeront leurs réseaux sociaux, constitués sans doute majoritairement de frontaliers. Ainsi, par le jeu des recrutements informels, la présence de frontaliers appelle l'arrivée de frontaliers, réduisant progressivement la visibilité des offres d'emploi pour les résidents et contribuant ainsi à la hausse du taux de chômage.

Cette hypothèse peut également s'appliquer aux étrangers résidents : parce qu'ils connaissent les possibilités de recrutements par les canaux informels, les actifs étrangers résidents peuvent également favoriser la venue d'actifs non résidents.

En résumé, il se dégagerait comme un effet « boule de neige » lié au poids des recrutements informels qui, dans une économie ouverte, peut favoriser de façon progressive le recrutement de personnes non résidentes. **Ainsi, le recours massif aux canaux informels pourrait réduire très sensiblement la visibilité des offres d'emplois, réduisant progressivement les chances d'accès aux emplois des résidents.**

Pour alimenter cette hypothèse et développer un programme de recherche sur les pratiques de recrutement, le CEPS/INSTEAD, en collaboration avec le Ministère du Travail et de l'Emploi, a mené au cours du premier semestre 2007 une enquête auprès des entreprises du secteur privé (cf. encadré n°1).

### **2. Les publications à paraître**

Au cours de l'année 2009, plusieurs publications sont prévues, destinées à décrire et à comprendre les pratiques de recrutement des entreprises.

Un premier document présentera les aspects quantitatifs des recrutements au Luxembourg : combien de recrutements dans le secteur privé en 2006, qui recrute, qui est recruté ?

D'autres documents suivront concernant :

- 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'ADEM) ;
- la place des mesures en faveur de l'emploi dans les pratiques de recrutement des entreprises ;
- la place des canaux informels dans les pratiques de recrutement 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.

<sup>8</sup> Ce chiffre concerne le secteur privé et exclut les recrutements d'intérimaires.

<sup>9</sup> "L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », C. BESSY, E. MARCHAL, n° 89, juillet 2007, CEE, document de travail.

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

L'enquête relative aux pratiques de recrutements 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 1<sup>er</sup> 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.).

## **CEPS/INSTEAD**

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-801

e-mail : [isabelle.bouvy@ceps.lu](mailto:isabelle.bouvy@ceps.lu)

<http://www.ceps.lu>

**ISSN 1813-5064**