



## Pénurie de main-d'œuvre dans les métiers ne nécessitant pas de diplôme universitaire : une étude exploratoire sur le rôle joué par les conditions de travail

- Laetitia Hauret & Ludivine Martin, *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, Luxembourg*

Avec l'augmentation du taux d'emploi vacant, qui est passé dans l'Union Européenne de 2,3% en 2019 à 3% en 2022, et la baisse du taux de chômage, qui est passé de 7% à 6% sur la même période, la question de la pénurie de main-d'œuvre est une préoccupation centrale des pouvoirs publics européens.<sup>1</sup> Une pénurie de main-d'œuvre survient, rappelons-le, lorsque la demande de travail qui émane des entreprises surpasse l'offre de travail de la population. Cette pénurie est dite quantitative lorsqu'elle concerne l'ensemble de l'économie et qualitative lorsqu'elle se limite à certains pans (secteur, profession, type de compétences). La pénurie de main-d'œuvre peut avoir des conséquences délétères pour l'économie d'un pays car elle est en mesure de freiner le développement économique des entreprises et leurs investissements.

Des actions sont généralement mises en place, notamment par les pouvoirs publics, pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre. Au Luxembourg, afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, une nouvelle loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Cette loi vise à simplifier l'embauche des ressortissants de pays tiers pour les métiers « très en pénurie ».<sup>2</sup>

Dans cette étude<sup>3</sup>, qui s'inscrit dans le cadre du projet LOWSKIM<sup>4</sup>, financé par le Fonds National de la Recherche, mené par le LISER en collaboration avec l'ADEM et Jobfirst<sup>5</sup>, nous nous intéressons à la question de la pénurie de main-d'œuvre au Luxembourg, et plus spécifiquement à celle qui touche les professions ne nécessitant pas de diplôme universitaire, champ d'action de Jobfirst.<sup>6</sup> Après avoir décrit les difficultés de recrutement auxquelles



**Laetitia Hauret** est économiste au sein du département Marché du travail. Ses recherches portent principalement sur les conditions de travail et le bien-être au travail.

Contact:

[laetitia.hauret@liser.lu](mailto:laetitia.hauret@liser.lu)



**Ludivine Martin** est économiste au sein du département Marché du travail. Ses recherches portent principalement sur l'utilisation des outils digitaux par les employés, leur bien-être au travail, l'analyse des métiers en pénurie. Elle étudie également les compétences requises par les entreprises.

Contact:

[ludivine.martin@liser.lu](mailto:ludivine.martin@liser.lu)

<sup>1</sup> Eurofound (2023). *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>2</sup> <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2023/09/metiers-penurie.html>

<sup>3</sup> L'étude a été réalisée avec la contribution de l'Agence pour le développement de l'emploi.

<sup>4</sup> FNR BRIDGES LOWSKIM – "A job matching app sustaining mobility of low-skilled candidates on a disrupted labour market", grant agreement No 16359984.

<sup>5</sup> Jobfirst est un portail de recherche d'emploi.

<sup>6</sup> Dans une précédente étude, l'intensité de la pénurie de la main-d'œuvre par métier a été analysée en mettant en avant le risque d'automatisation associé aux métiers en pénurie et les compétences qu'ils requièrent. Voir Martin, L. & Baer, I. (2022). *Les métiers en pénurie au Luxembourg : une analyse des métiers n'exigeant pas un diplôme universitaire*. LISER Policy Brief N° 10.

sont confrontées les entreprises au Luxembourg et les stratégies qu'elles mettent en place pour y répondre, nous nous intéresserons aux professions qui sont effectivement en pénurie et nous explorerons si les conditions de travail dans ces professions pourraient jouer, au moins en partie, un rôle dans la pénurie observée.

## Les entreprises luxembourgeoises sont confrontées à des difficultés de recrutement

Au Luxembourg, en 2022, 76% des entreprises comptant au moins cinq salariés ont déclaré éprouver des difficultés à recruter du personnel.<sup>7</sup> Les difficultés de recrutement portent toutefois plus sur les postes qualifiés que sur les postes non qualifiés. En effet, 72% des entreprises comptant au moins cinq salariés ont des

difficultés à recruter pour des postes qualifiés et 28% à recruter pour des postes non qualifiés. La raison la plus souvent évoquée par les entreprises pour expliquer leurs difficultés de recrutement tient au manque de candidats. Cette raison est mentionnée par 82% des entreprises ayant des difficultés à recruter sur des postes qualifiés et par 72% des entreprises ayant des difficultés à recruter sur des postes non qualifiés. Le manque de candidats peut porter sur des candidats ayant des caractéristiques spécifiques. Ainsi, 48% des entreprises éprouvant des difficultés à recruter sur des postes qualifiés citent le manque de candidats ayant les compétences techniques recherchées parmi les raisons à leurs difficultés, 47% citent le manque de candidats avec l'expérience professionnelle recherchée (cf. Tableau 1).

Raisons citées	Postes qualifiés	Postes non qualifiés
Manque de candidats	82%	72%
<i>Manque de candidats ayant les compétences techniques recherchées</i>	48%	26%
<i>Manque de candidats ayant l'expérience professionnelle recherchée</i>	47%	23%
<i>Manque de candidats ayant l'attitude, la motivation ou la personnalité recherchée</i>	42%	51%
<i>Manque de candidats ayant la formation/diplôme recherchés</i>	40%	14%
<i>Manque de candidats en général</i>	37%	39%
<i>Manque de candidats intéressés par le type d'emploi proposé</i>	30%	29%
Trop forte concurrence de la part des autres employeurs	41%	26%
Localisation de l'entreprise	8%	5%
Autre raison	6%	16%

**Tableau 1 : Raisons citées par les entreprises ayant des difficultés à recruter à des postes qualifiés et non qualifiés pour expliquer leurs difficultés de recrutement**

Champ : Entreprises d'au moins 5 salariés ayant des difficultés à recruter pour des postes qualifiés ou non qualifiés.  
Source : Enquête Organisation du temps de travail 2022, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie Sociale et Solidaire, LISER, 2022 ; Calculs des auteurs.

<sup>7</sup> Source : Enquête Organisation du temps de travail 2022, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie Sociale et Solidaire, LISER, 2022 ; Calculs des auteurs.

**Tableau 2 : Actions mises en place pour surmonter les difficultés de recrutements par les entreprises ayant déclaré uniquement des difficultés liées à un manque de candidats**

*Champ : Entreprises d'au moins 5 salariés ayant des difficultés à recruter pour des postes qualifiés ou non qualifiés uniquement en raison d'un manque de candidats.*

*Source : Enquête Organisation du temps de travail 2022, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie Sociale et Solidaire, LISER, 2022 ; Calculs des auteurs.*

Parmi les entreprises qui ont des difficultés à recruter sur des postes non qualifiés, c'est le manque de candidats ayant l'attitude, la motivation ou la personnalité recherchée qui est le plus souvent cité (par 51% des entreprises). Le manque de candidats peut également être perçu de manière générale : 37% et 39% des entreprises ayant respectivement des difficultés à recruter sur des postes qualifiés et non qualifiés citent le manque de candidats en général parmi les raisons à leurs difficultés.

Pour répondre à leurs difficultés de recrutement, 97% des entreprises mettent en place des actions (cf. Tableau 2). Les trois actions les plus souvent mises en place par les entreprises, que leurs difficultés proviennent uniquement d'une pénurie de candidats ou pas, consistent à recruter dans la Grande Région, à embaucher des personnes qui ne correspondent pas parfaitement au poste et les former et à augmenter le salaire proposé : respectivement 54%, 49% et 27% des entreprises lorsque les difficultés sont liées uniquement à un manque de candidats.

Actions citées	Part des entreprises
Recruter dans la Grande Région	54%
Embaucher des personnes qui ne correspondent pas parfaitement au poste et les former	49%
Augmenter le salaire proposé	27%
Proposer de meilleures conditions de travail que les concurrents (en dehors du salaire)	25%
Utiliser de nouvelles méthodes / canaux de recrutements	25%
Renforcer la politique de formation pour doter les salariés en place des compétences demandées	17%
Former des apprentis	17%
Augmenter les dépenses en matière de recrutement	15%
Sous-traiter le travail à d'autres entreprises	14%
Recruter en dehors de la Grande Région	11%
Ajuster l'offre de produits ou de services	4%
Autre ajustement	3%
Ne sait pas	3%
Aucun ajustement	2%

## Cinq groupes de professions ne nécessitant pas un diplôme universitaire sont confrontés à une pénurie de main d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre ne touche pas toutes les professions dans la même mesure que ce soit en Europe<sup>8</sup>, dans les pays frontaliers<sup>9</sup>, ou au Luxembourg<sup>10</sup>. En 2022, parmi les professions ne nécessitant pas de diplôme universitaire (champ d'étude du projet LOWSKIM dans lequel s'inscrit cette note), l'ADEM a identifié cinq groupes de professions en pénurie (voir encadré 1). Ces groupes de professions sont<sup>11</sup> :

- les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens (code ISCO 71)
- les métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique (code ISCO 72)
- les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie (code ISCO 73)
- les métiers de l'électricité et de l'électrotechnique (code ISCO 74)
- les ouvriers de l'assemblage (code ISCO 82)

### Encadré 1. Identification des groupes de professions en pénurie

Afin d'identifier les métiers en pénurie, avec les contributions de l'Agence pour le développement de l'emploi, nous utilisons les données des déclarations de postes à l'ADEM, les ratios entre demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et postes déclarés par métier, et les données des assignations (« matches ») de candidats par poste à l'ADEM. Plus précisément, les métiers sont dits « en pénurie » lorsque au moins trois postes vacants par mois étaient déclarés en moyenne et le ratio de demandeurs d'emploi par poste était en-dessous de 0,7 (ou alternativement le ratio de demandeurs d'emploi par poste était en-dessous de 1,1 et plus de 15% des offres d'emploi sont restées sans assignation sur la dernière année calendaire : 2022). Comme l'ADEM utilise la classification des métiers ROME alors que les données des enquêtes européennes, utilisées dans la présente étude, utilisent la classification internationale des métiers ISCO, nous utilisons la correspondance officielle entre les référentiels ROME et ISCO. Chaque métier ROME est ainsi lié à une catégorie ISCO, ce qui permet d'agréger l'évaluation de la pénurie au niveau des catégories ISCO disponibles dans les données des enquêtes européennes (voir l'encadré 2).

<sup>8</sup> McGrath, J. (2021). *Report on Labour Shortages and Surpluses*. European Labour Authority.

<sup>9</sup> Bachmann, R. et al. (2023). *Migration and the Evolution of Skill Supply and Demand*. UNTANGLED project 1001004776 – H2020, Deliverable 3.4.

<sup>10</sup> L'ADEM publie de manière annuelle une liste des [métiers très en pénurie](#).

<sup>11</sup> La liste des métiers en pénurie présentée ici est basée sur un niveau d'agrégation ISCO en 2 positions (International Standard Classification of Occupation ou CIP Classification internationale type des professions). Ce niveau de granularité a été imposé par des contraintes tenant aux données d'enquête que nous avons utilisées dans cette étude. Un niveau de granularité plus fin aurait permis de faire apparaître certains métiers en pénurie, comme les aides-soignants par exemple, qui n'apparaissent pas comme tels car ils sont regroupés avec d'autres métiers qui ne sont pas en pénurie.

## Encadré 2. Données d'enquête européennes

### *Données de l'enquête européenne sur la structure des salaires de 2018*

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) est une enquête quadriennale réalisée auprès des entreprises d'au moins 10 salariés (à l'exception de celles du secteur de l'agriculture). Elle est menée auprès d'un échantillon aléatoire d'entreprises tiré sur base des branches d'activités et des tailles des entreprises et d'un échantillon aléatoire de salariés tiré au sein de chaque entreprise sélectionnée. Elle est réalisée au Luxembourg par le STATEC pour le compte d'EUROSTAT.

### *Données de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2021*

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) est menée auprès d'un échantillon de travailleurs résidents (employés et travailleurs indépendants). En 2021, en raison du contexte sanitaire, cette enquête a été réalisée par téléphone et non en face-à-face comme lors des précédentes collectes. Elle est réalisée pour le compte d'EUROFOUND.

De façon théorique, différentes raisons peuvent être avancées pour expliquer la pénurie de main-d'œuvre. Parmi ces raisons, se trouvent des causes conjoncturelles, comme la reprise de l'activité, et des causes structurelles comme le vieillissement de la population ou l'inadéquation entre l'offre de formation et les attentes des employeurs. Les conditions de travail peuvent également détourner la main-d'œuvre de certains secteurs d'activités ou de certains métiers car elles y sont moins favorables que dans d'autres secteurs/métiers. Nous nous demandons, ci-après, si les conditions de travail peuvent jouer, pour partie, un rôle dans la situation de pénurie constatée dans les métiers identifiés comme tels. Pour ce faire, nous observons si les conditions de travail dans ces métiers se distinguent de celles des métiers qui ne sont pas en pénurie mais qui leur sont proches dans la classification internationale des métiers (ISCO). Sachant que les métiers identifiés en pénurie appartiennent aux groupes de métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (ISCO 7) et des conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (ISCO 8), nous comparons leurs conditions de travail avec celles de métiers de

ces deux groupes qui ne sont pas en pénurie (métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (75) ; conducteurs de machines et d'installations fixes (81) et conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (83)). Précisons que la pénurie est ici étudiée à un niveau d'agrégation correspondant à un code ISCO en 2 positions. Par conséquent, certaines catégories de métiers peuvent ne pas apparaître en pénurie (c'est le cas ici de l'ISCO 75) alors qu'en leur sein certains métiers le sont (Métiers qualifiés de l'alimentation et assimilés (751) et Métiers qualifiés du traitement du bois, ébénistes et assimilés (752)) et d'autres non (Métiers qualifiés de l'habillement et assimilés (753) et Autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (754)).

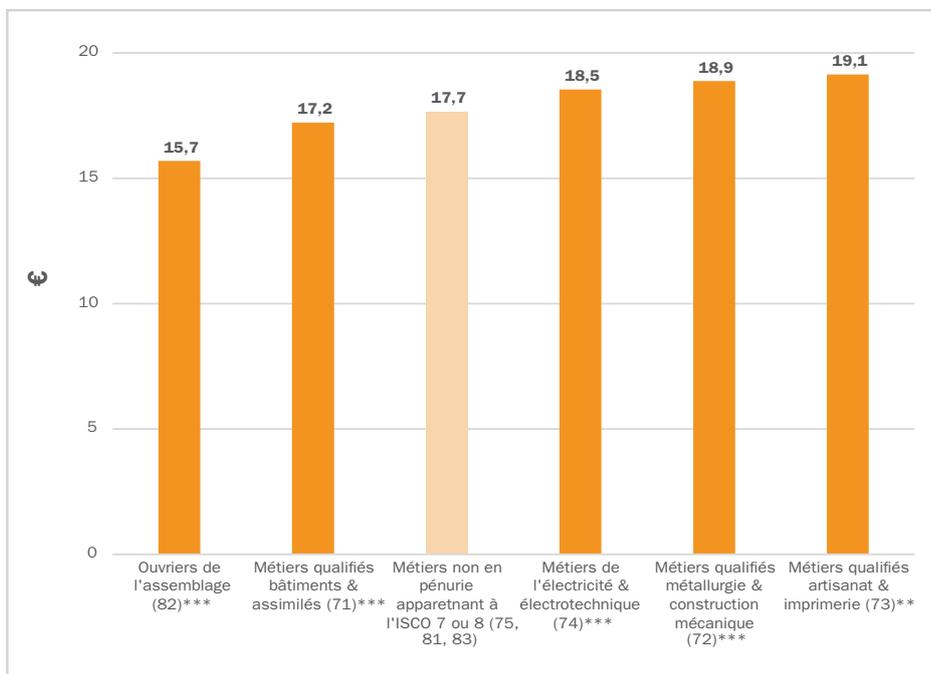
### *Conditions salariales*

Afin d'étudier les conditions salariales dans les groupes de professions étudiés, nous utilisons les données de l'enquête sur la structure des salaires dont la dernière vague disponible date de 2018 (voir encadré 2). Ces données ont l'avantage de concerner à la fois les résidents et les travailleurs transfrontaliers. Il ressort de l'étude

de ces données que les conditions salariales dans les groupes de professions en pénurie ne sont pas moins attractives que celles des métiers proches qui ne sont pas en pénurie<sup>12</sup> et ce pour trois raisons.

Premièrement, en moyenne, le salaire horaire brut des groupes de profession en pénurie était, en 2018, identique à celui des groupes de professions proches qui ne sont pas en pénurie (17,8 euros).<sup>13</sup> Des différences sont néanmoins observées lorsqu'on mène une analyse par métier (cf. Graphique 1). Dans certains cas, le salaire horaire

moyen des métiers en pénurie est plus faible que celui des métiers non en pénurie. C'est le cas pour les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés (sauf électricien) (71) et pour les ouvriers de l'assemblage (82). En revanche, pour les métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique (72), les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie (73) et les métiers de l'électricité et de l'électrotechnique (74), le salaire horaire moyen est significativement plus élevé que celui constaté dans les métiers proches non en pénurie.



**Graphique 1 : Salaire horaire brut moyen par métier en pénurie et pour le groupe de métiers proches qui ne sont pas en pénurie**

Champ : Salariés qui travaillent dans une entreprise d'au moins 10 salariés.

Source : ESS 2018, Luxembourg, Eurostat ; Calculs des auteurs,

\*\*\*différence significative au seuil de 1%,

\*\* différence significative au seuil de 5%.

<sup>12</sup> Par métiers proches qui ne sont pas en pénurie, nous entendons les métiers des groupes de métiers 75, 81 et 83.

<sup>13</sup> Le salaire brut horaire est calculé de la façon suivante : « revenus bruts du mois de référence divisés par le nombre d'heures payées au cours de la même période. Le nombre d'heures rémunérées comprend toutes les heures normales et supplémentaires travaillées et rémunérées par l'employeur au cours du mois de référence. Les heures non travaillées mais néanmoins rémunérées sont comptabilisées comme « heures payées » (par exemple pour les congés annuels, les jours fériés, ...) » (source : [Structure of earnings survey - main indicators \(earn\\_ses\\_main\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1) (europa.eu)).

Deuxièmement, l'étude de la composition des salaires montre que le poids que représente le paiement des heures supplémentaires et des heures liées au travail posté dans la rémunération mensuelle est plus faible dans les professions en pénurie étudiées que dans les professions non en pénurie. En effet, en moyenne, le paiement des heures supplémentaires et du travail posté représentent 6,3% de la rémunération dans les emplois en pénurie contre 10,3% de la rémunération dans les emplois non en pénurie. Quelle que soit la profession en pénurie étudiée, le poids des heures supplémentaires et du travail posté est plus faible que dans l'ensemble des professions proches non en pénurie (cf. Graphique 2). Ce poids plus faible peut être interprété comme un signe de meilleures conditions salariales puisque le niveau de salaire dépendant des heures supplémentaires et des heures postées.

Troisièmement, l'étude de la composition des salaires montre également que le poids que représentent les primes et indemnités annuelles<sup>14</sup> dans la rémunération annuelle est en moyenne légèrement plus faible dans les professions en pénurie étudiées que dans les professions qui ne sont pas en pénurie (6,1% contre 6,5%). Ce plus faible poids peut être là aussi interprété comme un signe de meilleures conditions salariales, le montant de la rémunération annuelle étant moins dépendant des primes (Nikulin et al., 2021).<sup>15</sup> Des différences apparaissent, toutefois, selon la profession en pénurie étudiée (cf. Graphique 3). Si dans les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés (sauf électriciens) (71) et pour les ouvriers de l'assemblage (82), les primes représentent une plus faible part de la rémunération annuelle que dans les professions non en pénurie, l'inverse est constaté dans les métiers

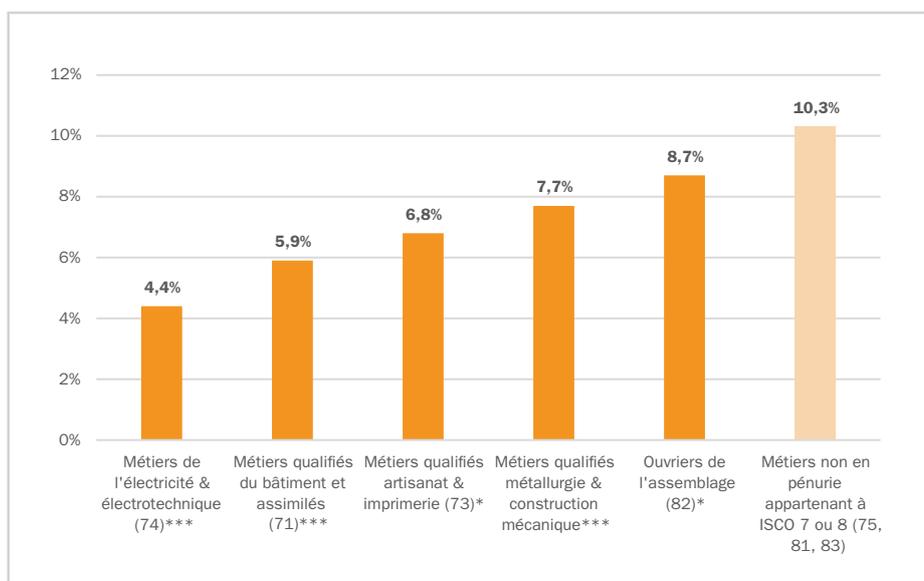
**Graphique 2 : Part moyenne du paiement des heures supplémentaires et des heures liées au travail posté dans la rémunération mensuelle**

**Champ :** Salariés qui travaillent dans une entreprise d'au moins 10 salariés.

**Source :** ESS 2018, Luxembourg, Eurostat ; Calculs des auteurs,

\*\*\*différence significative au seuil de 1%,

\* différence significative au seuil de 10%.



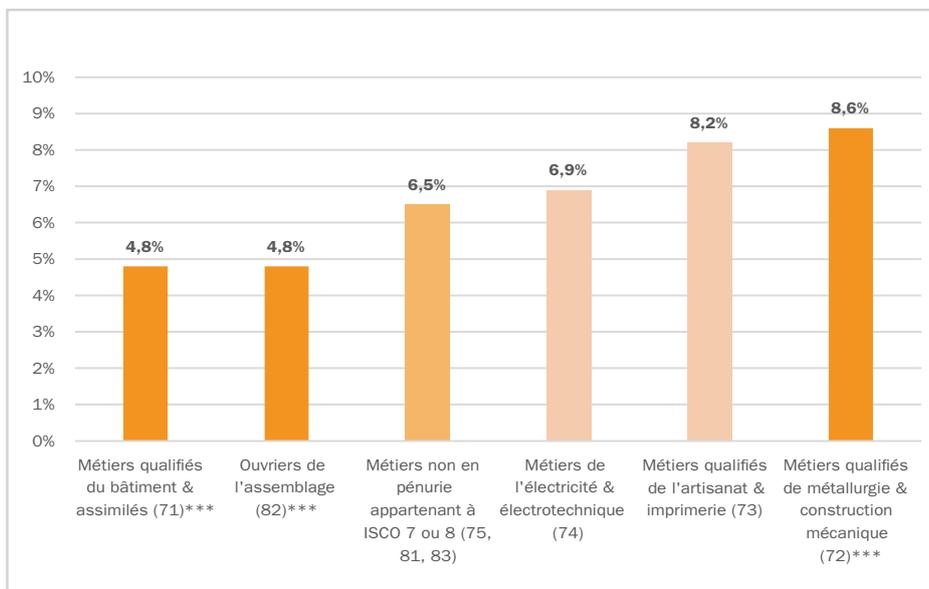
<sup>14</sup> Il s'agit des primes et des indemnités annuelles qui ne sont pas versées à chaque période de paie (13ème ou 14ème mois, primes d'entreprise annuelles ou trimestrielles, ...).

<sup>15</sup> Nikulin D., Wolszczak-Derlacz, J. & Parteka A. (2021). Economic versus social effects of GVC participation: Evidence from merged Structure of Earnings Survey and WIOD data. 7th European user conference for EU-Microdata.

qualifiés de la métallurgie et de la construction mécanique (72). Quant aux métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie (73) et ceux de l'électricité et de l'électrotechnique (74), ils ne se différencient pas des métiers non en pénurie sur ce point.

En résumé, les conditions salariales dans les professions en pénurie ne sont pas plus défavorables que celles dans les professions proches non en pénurie. Elles sont même, en moyenne, un peu plus favorables puisque le niveau de rémunération y est moins dépendant des primes, des heures supplémentaires et du travail posté. Les conditions salariales ne sont, toutefois, pas les seules conditions de travail à être en mesure de guider la main-d'œuvre dans ses choix professionnels.

En effet, comme souligné par les enseignements du premier baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement produit par l'UEL et fr2s<sup>16</sup>, ainsi que par le service d'étude du Ministère du travail français<sup>17</sup>, d'autres conditions de travail, que le salaire, importent (et jouent un rôle) sur la qualité de l'emploi<sup>18</sup> comme : la sécurité au travail, la sûreté de l'emploi, le dialogue social, l'autonomie au travail, le climat de travail, la formation ou la conciliation vie privée-professionnelle. L'enquête sur la structure des salaires ne permettant pas d'étudier ces facettes de la qualité de l'emploi, pour ce faire, nous utilisons les données d'une autre enquête à savoir celles de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2021 (voir encadré 2). Les effectifs pour le Luxembourg ne



**Graphique 3 : Part moyenne des primes et indemnités annuelles (qui ne sont pas versées à chaque période de paie) dans la rémunération annuelle**

**Champ : Salariés qui travaillent dans une entreprise d'au moins 10 salariés.**

**Source : ESS 2018, Luxembourg, Eurostat ; Calculs des auteurs,**

**\*\*\*différence significative au seuil de 1%,**

**absence d'\* différence non significative**

<sup>16</sup> UEL et fr2s (2023). *Premier baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement*, Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), et la Federation for Recruitment, Search & Selection (fr2s).

<sup>17</sup> Coutrot, T. (2022). *Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ?*, DARES ANALYSES N°26.

<sup>18</sup> Martin, L, and Hauret, L. (2022). *Digitalization, Job Quality and Subjective Well-Being*. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, ed. Klaus F. Zimmermann. Springer Nature.

permettant pas de réaliser une analyse par métier, nous étudions les facettes de la qualité de l'emploi en utilisant les données pour la Grande Région (cf. Tableau 3). Ce faisant, nous faisons l'hypothèse que les différences constatées dans les conditions de travail entre métier dans la Grande Région sont en mesure de refléter celles en vigueur au Luxembourg. Cette hypothèse ne pouvant pas être vérifiée, il s'agit ici d'une analyse exploratoire.

#### *Satisfaction vis-à-vis du salaire*

Contrairement à ce que laissait penser l'analyse sur les conditions salariales avec les données de l'enquête européenne sur la structure des salaires de 2018, les employés de la Grande Région qui travaillent dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg sont proportionnellement moins nombreux à considérer être payé de façon appropriée compte tenu de leurs efforts et du travail réalisé que ceux travaillant dans les professions des mêmes groupes ISCO non identifiées comme étant en pénurie au Luxembourg (47% contre 62%) (cf. Tableau 3).

#### *Risques de sécurité au travail*

Les employés de la Grande Région qui travaillent dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg sont confrontés à un plus grand nombre de risques de sécurité au travail que ceux travaillant dans les professions non identifiées comme étant en pénurie au Luxembourg. En effet, sur les sept risques de sécurité au travail étudié (exposition au bruit, aux produits chimiques, aux produits à risque infectieux, aux positions fatigantes ou douloureuses, à la porte de charges ou de personnes et aux mouvements répétitifs), les employés

de la Grande Région qui travaillent dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg rapportent, en moyenne, être confrontés à 2,4 risques contre 1,7 pour les employés de la Grande Région qui travaillent dans les professions non identifiées en pénurie.

#### *Sûreté de l'emploi*

Nous observons que les employés de la Grande Région qui travaillent dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg sont proportionnellement plus nombreux à estimer risquer de perdre leur emploi dans les six prochains mois que ceux travaillant dans les professions qui ne sont pas en pénurie (21% contre 7%). Les risques d'automatisation mis en évidence pour certaines de ces professions dans une précédente étude peuvent contribuer à expliquer cette observation.<sup>19</sup>

#### *Dialogue social*

En matière de dialogue social, on ne note pas de différence. En effet, les employés de la Grande Région, qu'ils travaillent ou non dans des professions identifiées en pénurie au Luxembourg, sont proportionnellement aussi nombreux à travailler dans des entreprises où les salariés sont représentés, où un délégué à la sécurité et à la santé est présent et où les employés peuvent exprimer leurs opinions lors de réunions régulières.

#### *Autonomie*

On ne note également pas de différence au niveau de l'autonomie dont disposent les employés dans leur travail ou dans leur rythme de travail.

<sup>19</sup> Martin, L, et Baer, I. (2022). Les métiers en pénurie au Luxembourg : Une analyse des métiers n'exigeant pas un diplôme universitaire, LISER Policy Brief N° 10.

**Tableau 3 : Conditions de travail dans les groupes de métiers en pénurie et dans les groupes de métiers proches qui ne sont pas en pénurie**

Champ : Résidents de la Grande Région ayant le statut d'employé.

Note : \*\*\* différence significative au seuil de 1%, \*\* différence significative au seuil de 5%, \* différence statistiquement significative au seuil de 10%, absence d'\* différence non significative.

Source : Eurofound. (2023). European Working Conditions Telephone Survey, 2021. [data collection]. 2nd Edition. UK Data Service. SN: 9026,

DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>; Calculs des auteurs

Conditions de travail	Groupes de métiers en pénurie (ISCO : 71, 72, 73, 74, 82)	Groupe de métiers proches non en pénurie (ISCO : 75, 81, 83)
<b>Satisfaction vis-à-vis du salaire</b>		
Est payé de façon appropriée	47%**	62%
<b>Risques de sécurité au travail</b>		
Nombre moyen de risques de sécurité au travail	2,4***	1,7
<b>Sûreté de l'emploi</b>		
Risque de perdre son emploi dans les 6 mois	21%***	7%
<b>Dialogue social</b>		
Travaille dans une entreprise où les salariés sont représentés par un syndicat ou un comité d'entreprise	47%	54%
Travaille dans une entreprise où un délégué à la sécurité et à la santé est présent	65%	67%
Travaille dans une entreprise où les employés peuvent exprimer leurs opinions lors de réunion régulière	58%	55%
<b>Autonomie</b>		
Dispose d'autonomie pour fixer l'ordre de ses tâches	44%	43%
Dispose d'autonomie pour choisir sa méthode de travail	33%	35%
Dispose d'autonomie dans le rythme du travail	41%	35%
<b>Climat de travail</b>		
Victime de harcèlement ou d'agression	9%	14%
Bénéficie du soutien des collègues	64%**	75%
Bénéficie du soutien du supérieur hiérarchique	54%***	77%
<b>Formation</b>		
A suivi au moins une formation payée ou donnée par l'employeur	32%*	43%
<b>Conciliation vie privée-vie professionnelle</b>		
A des heures de travail compatibles avec ses activités familiales ou sociales	76%**	87%
Est soucieux de son travail après les heures de travail	45%	30%
Est trop fatigué après son travail pour répondre à ses activités familiales ou sociales	47%	36%

## *Climat de travail*

Si la proportion d'employés de la Grande Région qui souffrent de harcèlement ou agressions sur le lieu de travail (violence verbale, harcèlement sexuel, intimidation/harcèlement/violence) est identique que les professions soient identifiées ou non en pénurie au Luxembourg, le climat de travail général est moins favorable dans les professions en pénurie. En effet, 64% des employés de la Grande Région qui travaillent dans une profession identifiée en pénurie au Luxembourg bénéficient du soutien de leurs collègues alors que cette part est de 75% chez ceux travaillant dans les professions non identifiées en pénurie. De même, ceux travaillant dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg sont proportionnellement moins nombreux à bénéficier du soutien de leur supérieur hiérarchique (54% contre 77%).

## *Formation*

Les formations proposées ou payées par l'employeur concernent une moindre part des employés de la Grande Région qui travaillent dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg que dans celles non identifiées en pénurie, respectivement 32% contre 43%.

## *Conciliation vie privée-vie professionnelle*

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale paraît plus difficile à atteindre dans les professions identifiées en pénurie au Luxembourg que dans celles non identifiées en pénurie. 76% des employés de la Grande Région qui travaillent dans une profession identifiée en pénurie au Luxembourg considèrent que leurs heures de travail sont compatibles avec leurs activités familiales ou sociales contre 87% de ceux qui travaillent dans des professions non identifiées

en pénurie. En outre, ils sont 45% à être soucieux à propos de leur travail lorsqu'ils ne travaillent pas contre 30%. En revanche, ils ne se distinguent pas sur le fait d'être trop fatigué après leur travail pour répondre à leurs autres activités.

En résumé, la présente étude met en avant les difficultés de recrutement des entreprises au Luxembourg qui sont en partie dues à une pénurie de main-d'œuvre. La pénurie de main-d'œuvre touche plus certaines professions que d'autres. Parmi les professions ne nécessitant pas de diplôme universitaire, cinq groupes de professions étaient en pénurie au Luxembourg en 2022. La comparaison des conditions de travail entre ces professions en pénurie et celles non en pénurie qui leurs sont proches ne souligne pas que les conditions salariales sont plus mauvaises dans les professions en pénurie. En revanche, l'analyse exploratoire, menée à l'échelle de la Grande Région, souligne des conditions de travail moins favorables dans les métiers en pénurie pour six des huit facettes de la qualité de l'emploi étudiées (rémunération appropriée, sécurité au travail, sûreté de l'emploi, climat de travail, formation et conciliation). Disposer de données permettant une analyse plus fine des conditions de travail par métier au Luxembourg, et non par groupe de métier, permettrait de mener une analyse plus précise du rôle joué par les conditions de travail dans l'explication de la pénurie de main-d'œuvre dans les professions ne nécessitant pas de diplôme universitaire.