

Le recrutement des seniors au Luxembourg

Laetitia HAURET



Le recrutement des seniors au Luxembourg

Le vieillissement démographique de la population a conduit les pouvoirs publics des pays européens à prendre des mesures pour augmenter le taux d'emploi des seniors afin, notamment, d'assurer la pérennité des systèmes de pension par répartition. Certaines de ces mesures visent à favoriser le maintien en emploi des travailleurs âgés alors que d'autres visent à faciliter l'accès des seniors à l'emploi. L'objectif de cette publication est de faire le point sur les recrutements des seniors au Luxembourg en cherchant à répondre, grâce aux données de l'Administration de l'Emploi (ADEM) et de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS), aux questions suivantes : combien de recrutements concernent les seniors au Luxembourg ? Comment les recrutements de seniors se répartissent-ils dans l'économie ? Qui sont les seniors les plus concernés par les recrutements : s'agit-il plutôt de chômeurs âgés, d'inactifs ou des personnes qui occupaient déjà un emploi ? Les seniors nouvellement recrutés se maintiennent-ils en emploi ?



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

INTRODUCTION¹

Le vieillissement démographique de la population a conduit, depuis quelques décennies, les pouvoirs publics des pays européens à porter une attention toute particulière à l'emploi des seniors. Une telle attention s'explique par le fait que deux enjeux majeurs se cachent derrière la volonté d'augmenter le taux d'emploi des seniors. Le premier vise à se prémunir contre une éventuelle pénurie de main-d'œuvre, dans le moyen terme, liée au renouvellement seulement partiel des générations les plus âgées dans la population active. Le second est d'assurer la pérennité des systèmes de pension actuels, fondés sur la solidarité entre les générations. Pour parvenir à augmenter le taux d'emploi des seniors, différentes politiques peuvent être mises en place (Zanardelli et al., 2012) ; l'une d'elles consiste à favoriser le recrutement des seniors.

Favoriser le recrutement des seniors permettrait de lutter contre les sorties précoces du marché du travail liées aux difficultés de certains seniors à trouver un emploi après un licenciement ou une période d'inactivité. En outre, les reconversions professionnelles, dans une logique de seconde carrière, sont facilitées lorsque les possibilités de recrutements de seniors sont nombreuses et concernent des secteurs et des professions diversifiés. Toutefois, pour que les recrutements favorisent réellement l'activité professionnelle des seniors, il faut qu'ils soient pérennes, c'est-à-dire qu'ils ne conduisent pas à une sortie rapide vers le chômage ou l'inactivité. Dans ce contexte, l'objectif de ce papier est de faire le point sur les recrutements des seniors au Luxembourg, d'une part, en les quantifiant et en étudiant la façon dont ils se répartissent dans l'économie et, d'autre part, en s'intéressant aux trajectoires professionnelles des seniors concernés par les recrutements.

¹ L'auteure tient à remercier l'IGSS et l'ADEM pour la disponibilité de leurs données. L'auteure remercie également J. Brosius, A-S. Genevois, K. Leduc, C. Stefanuto et M. Zanardelli pour leur relecture attentive.

I. LES RECRUTEMENTS DE SENIORS AU LUXEMBOURG

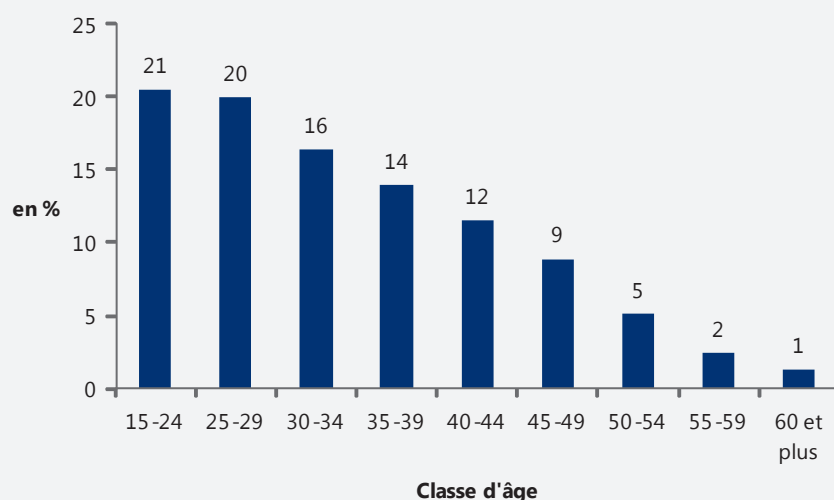
Cette section vise deux objectifs. Le premier est de quantifier le nombre de recrutements de seniors réalisés au Luxembourg et le second est d'étudier la façon dont ces recrutements se répartissent dans l'économie.

1. Combien de recrutements concernent des seniors au Luxembourg ?

Au Luxembourg, entre novembre 2009 et octobre 2010, 75 840 recrutements ont été réalisés (hors recrutements en intérim et dans l'administration publique²) (cf. Encadré 1). Parmi l'ensemble de ces recrutements, 8% concernent des seniors, c'est-à-dire des individus âgés de 50 ans ou plus. Les recrutements touchent différemment les classes d'âge car ils diminuent à mesure que l'âge augmente. La diminution la plus importante a lieu après 49 ans : 9% des recrutements concernent des individus âgés entre 45 et 49 ans alors que seulement 5% concernent des individus âgés entre 50 et 54 ans (cf. Graphique 1).

Pour pouvoir juger si les recrutements de seniors sont nombreux au Luxembourg, il serait nécessaire de mettre en perspective la part des seniors dans les recrutements (8%) avec la part que les seniors représentent dans la population à la recherche d'un emploi. S'il était établi qu'entre novembre 2009 et octobre 2010, les seniors représentent, par exemple, 20% des individus recherchant un emploi, alors on pourrait conclure que les seniors sont largement sous-représentés dans les embauches. Si ce chiffre devait s'établir à 2%, alors les seniors seraient surreprésentés dans les embauches. Or cette mise en perspective est impossible car aucun chiffre sur l'offre totale de travail n'existe au Luxembourg (Zanardelli et Leduc, 2006). En effet, si on peut chiffrer le nombre de demandeurs d'emploi âgés inscrits à l'ADEM, en revanche, aucune information n'existe sur les résidents qui recherchent un emploi sans être inscrits à l'ADEM (inactifs ou personnes en emploi) et sur les frontaliers ou les étrangers qui se présentent sur le marché luxembourgeois. L'offre de travail des seniors que nous pouvons identifier n'est donc que partielle et sous-estime (dans une mesure que nous ignorons) l'offre réelle.

GRAPHIQUE 1. Répartition des recrutements selon l'âge du recruté



Source : IGSS, 2009-2010, calculs du CEPS/INSTEAD.

Champ : recrutements (hors secteur intérimaire et administration publique) réalisés entre novembre 2009 et octobre 2010.

² Le secteur de l'administration publique n'a pas été intégré de manière à se limiter au secteur privé marchand. Dans un souci d'homogénéité, les recrutements dans le secteur intérimaire n'ont pas été intégrés à l'étude, mais le travail intérimaire des seniors a fait l'objet d'une publication spécifique (Genevois, 2012).

Les enseignements des théories économiques vont, toutefois, dans le sens d'une sous-représentation des seniors dans les embauches et ce pour trois grandes raisons. Premièrement, les caractéristiques des seniors risquent de moins correspondre aux caractéristiques recherchées par les entreprises. Par exemple, le fait que les seniors aient des niveaux de formation plus faibles que leurs cadets les place dans une position défavorable dans un contexte où les entreprises recherchent de plus en plus une main-d'œuvre hautement qualifiée. Deuxièmement, les seniors ont un référentiel de salaire plus élevé, car le salaire augmente avec l'âge, ce qui peut les conduire à ne pas accepter une offre d'emploi, contrairement à un individu plus jeune. Troisièmement, les entreprises peuvent discriminer à l'embauche les seniors, discrimination qui peut être basée sur :

- des considérations économiques : l'embauche d'un senior confronte les entreprises à des coûts salariaux³ et d'ajustement⁴ plus élevés que l'embauche d'un individu plus jeune ;
- les stéréotypes sur les seniors qui existent dans le monde professionnel (moindre mobilité, moindre flexibilité, ...), c'est ce qu'on appelle la discrimination statistique ;
- les goûts de l'entrepreneur, de ses employés ou de ses clients, c'est ce qu'on appelle la discrimination par goût.

Des études expérimentales menées aux Etats-Unis consistant à envoyer deux *curricula vitae* en tous points identiques à l'exception de l'âge afin d'étudier si l'entreprise les traite différemment, ont conclu à l'existence d'une discrimination à

l'embauche des seniors. Selon une de ces études, « *un travailleur jeune a 40% plus de chances de se voir offrir un entretien d'embauche qu'un travailleur âgé* » (Lahey, 2008). Ce résultat n'est, toutefois, pas généralisable à l'ensemble des marchés du travail, car il est conditionné à un contexte national spécifique. Néanmoins, nul doute qu'il existe au Luxembourg, comme dans les autres pays occidentaux, une discrimination à l'embauche des seniors : les seniors qui recherchent un emploi sont moins fréquemment recrutés que leurs cadets.

L'existence d'une discrimination à l'embauche à l'encontre des seniors est de nature à remettre en cause l'efficacité de certaines politiques visant à promouvoir le vieillissement actif. Il est en effet vain d'inciter financièrement les seniors inactifs à reprendre une activité professionnelle, si les entreprises ne souhaitent pas les recruter. Les politiques publiques doivent donc chercher simultanément à modifier l'offre de travail des seniors et le comportement des entreprises vis-à-vis des travailleurs âgés. Elles peuvent tenter de modifier le comportement des entreprises en communiquant sur les atouts des seniors dans le monde professionnel, en mettant en place des incitations financières à l'embauche des seniors (allègement de charges⁵, prime à l'embauche, ...) ou un dispositif de discrimination positive à leur égard (quota à respecter lors des embauches, ...). Dans un contexte de chômage structurel, de telles politiques ont toutefois l'inconvénient de se faire au détriment des autres catégories de main-d'œuvre, dont certaines sont déjà fragilisées, comme les jeunes.

Encadré 1 : Identification des recrutements à partir des fichiers de l'IGSS

Les fichiers de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS), qui contiennent des informations sur toutes les occupations enregistrées au Luxembourg au cours d'un mois donné, ont été utilisés pour identifier les recrutements réalisés entre novembre 2009 et octobre 2010. Le critère de sélection retenu correspond à la date du début d'occupation. Ainsi, les occupations ayant débuté entre novembre 2009 et octobre 2010 sont considérées comme des recrutements. Toutefois, ne sont pas considérées comme recrutements les successions de contrats de travail dans une même entreprise, lorsqu'elles interviennent dans un délai de moins de dix jours.

³ Du fait de la progression du niveau de salaire au cours de la carrière, un travailleur âgé coûte plus cher aux entreprises qu'un salarié plus jeune.

⁴ Par coûts d'ajustement, il faut entendre les coûts inhérents à l'aménagement des conditions de travail du recruté, à la recherche de nouveaux salariés lorsque le recruté part en retraite, au coût de licenciement...

⁵ La loi du 22 décembre 2006 stipule que les employeurs embauchant des chômeurs âgés de 45 ans ou plus bénéficient du remboursement des cotisations sociales pour ces salariés jusqu'à la retraite.

2. Comment se répartissent les recrutements de seniors dans l'économie luxembourgeoise ?

Dans ce paragraphe, nous étudions la façon dont les recrutements de seniors se répartissent dans l'économie luxembourgeoise sur la base de trois caractéristiques : 1) la taille de l'entreprise où a lieu le recrutement, 2) le secteur d'activité et 3) la profession.

1) Par rapport à l'ensemble des recrutements, les recrutements de seniors se font plus souvent dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les recrutements de seniors ont plus fréquemment lieu dans les entreprises de petite taille : 38% des recrutements de seniors, entre novembre 2009 et octobre 2010, sont réalisés dans des entreprises de moins de 10 salariés, contre 28% de l'ensemble des recrutements (cf. *Graphique 2*). A l'inverse, 5,5% des recrutements de seniors se font dans des entreprises de 500 salariés ou plus, contre 12% de l'ensemble des recrutements. Cette surreprésentation des petites entreprises dans les recrutements de seniors peut peut-être s'expliquer par la nécessité pour ces dernières de recruter une personne rapidement opérationnelle ; la grande expérience professionnelle des seniors leur confère cet avantage. A l'inverse, ce besoin de recruter une personne rapidement opérationnelle est peut-être moins fort dans les grandes entreprises, puisqu'elles disposent de la structure organisationnelle nécessaire pour prendre le temps de former une personne moins expérimentée, donc plus jeune.

2) Les recrutements de seniors se font plus souvent dans le secteur du transport et de la communication

Les recrutements de seniors se répartissent différemment entre les secteurs d'activité. Il est possible de regrouper les secteurs en trois grandes catégories selon l'importance des recrutements des seniors.

La première catégorie, qui n'est constituée que du secteur des transports et de la communication, se caractérise par une surreprésentation des travailleurs âgés dans l'embauche. En effet, 13% de l'ensemble des recrutements réalisés entre novembre 2010 et octobre 2011 se font dans ce secteur, alors que 17% des recrutements de seniors y sont effectués (cf. *Tableau 1*). Ce secteur ne se différencie, toutefois, pas quant à la part

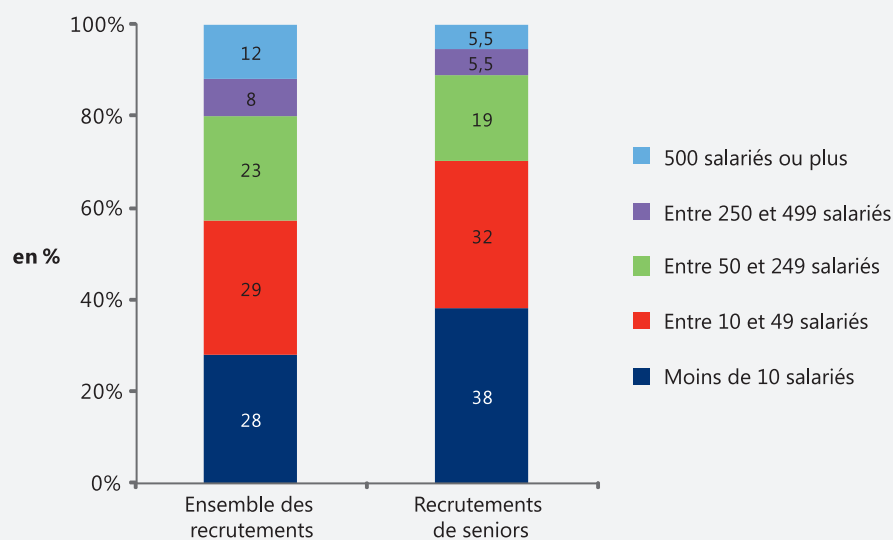
de travailleurs âgés dans sa main-d'œuvre. En effet, 18% de la main-d'œuvre de ce secteur, comme de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée (hors intérimaires et salariés de l'administration publique), est âgée de 50 ans ou plus.

La seconde catégorie rassemble des secteurs dans lesquels les travailleurs âgés sont sous-représentés dans l'embauche. Il s'agit des secteurs de l'HORECA, de la finance et du commerce. L'HORECA représente 12% des embauches, mais seulement 9% de celles de travailleurs âgés. Pour la finance, ces chiffres sont respectivement de 7% et de 4%, et pour le commerce, de 15% et 13%. L'HORECA et la finance ont la particularité de faire partie des secteurs les moins vieillissants au Luxembourg : ils comptent, respectivement, 14% et 12% de seniors dans leur effectif. Quant au commerce, il ne se distingue pas de l'ensemble car la part de seniors dans sa main-d'œuvre correspond à la moyenne (18%).

La troisième catégorie regroupe les secteurs dans lesquels la part de travailleurs âgés embauchés correspond à la part des embauches totales. Dans cette catégorie, se trouvent des secteurs vieillissants (industrie manufacturière) comme des secteurs marqués par une part relativement faible de seniors parmi la main-d'œuvre (activités spécialisées, scientifiques et techniques) et des secteurs comptant une part de seniors équivalente à l'ensemble (activité de services administratifs et de soutien, enseignement, santé humaine et action sociale, construction). Lorsque l'on étudie plus finement l'âge, on constate que les recrutements des travailleurs âgés de 60 ans ou plus montrent une particularité dans certains de ces secteurs. Ainsi, le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques qui est l'un des plus jeunes au Luxembourg est surreprésenté parmi les embauches des 60 ans ou plus⁶. Il est probable que les seniors âgés de 60 ans ou plus qui sont recrutés dans ce secteur occupent des fonctions d'encadrement.

⁶ En revanche, lors des recrutements de travailleurs âgés d'au moins 60 ans, les secteurs de la construction, de la santé humaine ou de l'action sociale et des services administratifs ou de soutien sont sous-représentés.

GRAPHIQUE 2. Répartition des recrutements selon la taille de l'entreprise ayant recruté



Source : IGSS, 2009-2010, calculs du CEPS/INSTEAD.

Champ : recrutements (hors secteur intérimaire et administration publique) réalisés entre novembre 2009 et octobre 2010.

TABLEAU 1. Répartition des recrutements selon le secteur d'activité (en %)

	Part de seniors dans le secteur	Répartition de l'ensemble des embauches	Répartition des embauches de seniors	Répartition des embauches des 50-54 ans	Répartition des embauches des 55-59 ans	Répartition des embauches des 60 ans ou plus
Industrie manufacturière	21	7	8	7	8	9
Construction	18	12	13	13	13	9
Commerce	17	15	13	13	12	13
Transport et entreposage & information et communication	18	13	17	16	19	21
HORECA	14	12	9	10	9	6
Activités financières et d'assurance	12	7	4	4	4	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	13	8	7	6	7	12
Activités de services administratifs et de soutien	16	8	7	8	6	5
Enseignement	17	1	1	1	1	1
Santé humaine et action sociale	18	9	8	10	8	4
Autres	26	8	13	12	13	15
Total	18	100	100	100	100	100

Source : IGSS, 2009-2010, calculs : CEPS/INSTEAD.

Champ : recrutements (hors secteur intérimaire et administration publique) réalisés entre novembre 2009 et octobre 2010.

3) Les recrutements de seniors concernent plus souvent des professions hautement qualifiées ou spécialisées que l'ensemble des recrutements

Les recrutements des seniors se font plus souvent que les autres recrutements dans des professions très qualifiées de dirigeants et cadres supérieurs : 6% des recrutements de seniors concernent les professions de direction et de cadres supérieurs contre 2,5% pour l'ensemble des recrutements (cf. *Tableau 2*). La plus grande expérience des seniors explique sans nul doute leurs embauches dans ces professions. Les recrutements des seniors ont également plus souvent lieu dans des professions spécialisées. Ainsi, 14% des recrutements des seniors concernent la profession de conducteurs d'installation et de machine contre

8% de l'ensemble des recrutements. A l'inverse, les recrutements de seniors concernent moins souvent les personnels des services et les vendeurs et les professions d'employés administratifs. 14% des recrutements de seniors réalisés entre novembre 2009 et octobre 2010 concernent du personnel des services et vendeurs, alors que cette part est de 19% pour l'ensemble des recrutements ; pour les professions d'employés administratifs, ces parts sont respectivement de 17% et 21%.

Après avoir quantifié les recrutements des seniors et étudié la façon dont ils se répartissent dans l'économie luxembourgeoise, la section suivante s'intéresse aux trajectoires professionnelles des seniors récemment recrutés.

TABEAU 2. Répartition des recrutements selon la profession (en %)

	Ensemble des recrutements	Recrutements des seniors
Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	2,5	6,0
Professions intellectuelles	6,0	4,0
Professions intermédiaires	11,0	12,0
Employés de type administratif	21,0	17,0
Personnel des services et vendeurs	19,0	14,0
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	0,5	0,5
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	14,0	15,5
Conducteurs d'installations et de machines	8,0	14,0
Ouvriers et employés non qualifiés	18,0	17,0
Total	100,0	100,0

Source : IGSS, 2009-2010, calculs : CEPS/INSTEAD.

Champ : recrutements (hors secteur intérimaire et administration publique) réalisés entre novembre 2009 et octobre 2010.

II. TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES SENIORS RÉCEMMENT RECRUTÉS AU LUXEMBOURG

Entre novembre 2009 et octobre 2010, 66 717 individus⁷ ont été recrutés au moins une fois par des entreprises domiciliées au Luxembourg parmi lesquels 5 655 seniors. Cette section s'attache à décrire les trajectoires professionnelles de ces seniors. Dans un premier temps, c'est leur situation professionnelle avant l'embauche qui retiendra l'attention, et ce, afin de savoir qui sont les seniors les plus concernés par les recrutements : s'agit-il plutôt de chômeurs âgés, d'inactifs souhaitant reprendre un emploi après une interruption ou des personnes qui occupaient déjà un emploi au Grand-Duché de Luxembourg ? Dans un second temps, c'est leur situation professionnelle treize mois après l'embauche qui sera étudiée, afin d'identifier si le recrutement a permis une véritable (ré)insertion sur le marché du travail.

1. Quelle était la situation professionnelle antérieure des seniors récemment embauchés ?

Différentes raisons peuvent conduire les seniors à rechercher un emploi et *in fine* à être recrutés. Ainsi, certains recrutements de seniors peuvent se faire dans une logique de mobilité professionnelle : le senior exerçait un emploi avant d'être recruté, mais a souhaité en changer pour, par exemple, bénéficier de meilleures conditions de travail. D'autres recrutements peuvent quant à eux être consécutifs à une fin de contrat de travail temporaire ou à un licenciement. D'autres recrutements peuvent concerner des personnes inactives qui, par souhait (désir de nouer des relations sociales, de s'impliquer professionnellement, ...) ou par contrainte financière, mettent un terme à leur inactivité pour exercer un emploi. Enfin, les recrutements peuvent faire suite à un épisode de chômage.

Qu'ils soient frontaliers, résidents de nationalité luxembourgeoise ou résidents d'une autre nationalité, les seniors récemment embauchés étaient plus nombreux à ne pas être en emploi au Luxembourg le mois précédant leur recrutement qu'à être en emploi (*cf. Schéma 1*). Derrière le non-emploi au Luxembourg peuvent se cacher différentes situations : un emploi dans un autre

pays, du chômage ou de l'inactivité. Les données dont nous disposons se limitant au seul marché du travail luxembourgeois, il n'est pas possible de connaître le nombre de seniors qui occupaient un emploi hors du Grand-Duché de Luxembourg ou qui étaient inscrits au chômage dans un autre pays que le Luxembourg. Par conséquent, pour les frontaliers qui représentent 46% des seniors nouvellement recrutés, il nous est impossible d'aller plus loin dans l'analyse que la distinction entre emploi et non-emploi au Luxembourg. Pour les résidents d'une nationalité autre que luxembourgeoise, on dispose d'une information supplémentaire : le nombre de seniors inscrits à l'ADEM. Ainsi, 6% des seniors nouvellement recrutés étaient des résidents d'une autre nationalité que luxembourgeoise inscrits au chômage au Luxembourg le mois précédent. Pour les résidents luxembourgeois, l'information est quasi complète ; le seul risque que l'information nous échappe tient à l'exercice d'un emploi hors du Luxembourg le mois précédent. Or ce risque est minime, puisque rares sont les résidents de nationalité luxembourgeoise à travailler à l'étranger. Parmi les résidents de nationalité luxembourgeoise qui n'occupaient pas un emploi au Luxembourg le mois précédent, la plupart venait de l'inactivité et non du chômage.

Globalement, l'analyse de la situation sur le marché du travail des seniors et non seniors nouvellement recrutés le mois précédant leur embauche permet de dégager trois constats :

1. La mobilité professionnelle des seniors n'apparaît pas plus faible que celle de leurs cadets puisque 32% des seniors recrutés étaient en emploi au Luxembourg le mois précédant leur embauche, contre 30% de l'ensemble des nouveaux recrutés. Malheureusement, il nous est impossible de savoir si cette mobilité est volontaire ou involontaire, chez les seniors comme chez leurs cadets.
2. Une part importante de seniors nouvellement recrutés (23,5%) n'avait précédemment jamais exercé une activité professionnelle au Luxembourg. Ces seniors primo-arrivants sont dans une très large majorité des frontaliers

⁷ Certains individus ont été recrutés plusieurs fois sur la période étudiée. C'est pourquoi, on dénombre plus de recrutements (75 840) que de recrutés (66 717).

ou des résidents étrangers ; ils viennent sur le marché du travail luxembourgeois dotés d'une expérience professionnelle acquise à l'étranger (Brosius, 2007). Il serait intéressant de connaître les raisons qui ont mené ces seniors à entrer tardivement sur le marché du travail luxembourgeois (débauchage, licenciement, ...), mais les données dont nous disposons ne le permettent pas.

3. Les chômeurs inscrits à l'ADEM sont minoritaires parmi l'ensemble des seniors nouvellement recrutés puisqu'ils ne représentent que 8,5% d'entre eux. Toutefois, cela ne signifie pas forcément que la capacité du marché à absorber les chômeurs âgés inscrits à l'ADEM soit faible. En effet, si derrière ces 8,5% se cachent tous

les seniors qui étaient inscrits à l'ADEM, alors le marché aurait une totale capacité d'absorption de ces seniors. En revanche, si derrière ces 8,5% se cachent une infime partie des seniors qui étaient inscrits à l'ADEM, alors le marché aurait une très faible capacité à les absorber. Pour connaître la capacité du marché à absorber les chômeurs âgés inscrits à l'ADEM, il faut s'intéresser à la part de chômeurs âgés qui est sortie de l'ADEM via l'emploi. Au Luxembourg, près de 55% des seniors, hors reclassés externes⁸, qui se sont inscrits à l'ADEM au cours de l'année 2008, sont sortis du chômage via l'emploi dans les 35 mois suivant leur inscription⁹. Ainsi, à peine plus de la moitié des seniors sortent du chômage dans les 35 mois via l'emploi, contre près de 68% pour les moins de 50 ans.

SCHEMA 1. Situation sur le marché du travail des seniors nouvellement recrutés le mois précédant leur embauche

Frontaliers 46%	En emploi au Luxembourg 14%	Chômage ?
	Pas en emploi au Luxembourg 32% (primo-arrivants au Luxembourg 15%)	
Résidents autre nationalité que luxembourgeoise 36%	En emploi au Luxembourg 11%	Inactivité ?
	Pas emploi au Luxembourg 25% (primo-arrivants au Luxembourg 8%)	Emploi hors Luxembourg ?
Résidents de nationalité luxembourgeoise 18%	En emploi au Luxembourg 7%	Chômage au Luxembourg : 6%
	Pas en emploi au Luxembourg 11%	Chômage hors Luxembourg : ?
		Inactivité ?
		Emploi hors Luxembourg ?
		Chômage 2,5%
		Inactivité 8,5% (primo-arrivants au Luxembourg 0,5%)

Source : IGSS : 2008-2009-2010, ADEM : 2008-2009-2010 ; calculs : CEPS/INSTEAD.

Champ : salariés de 50 ans ou plus (hors intérimaires et salariés de l'administration publique) recrutés entre novembre 2009 et octobre 2010.

Guide de lecture : 46% des seniors recrutés, entre novembre 2009 et octobre 2010, sont des frontaliers. Les frontaliers recrutés qui n'étaient pas en emploi au Luxembourg le mois précédant leur recrutement représentent 32% de l'ensemble des seniors nouvellement recrutés.

⁸ Les reclassés externes sont des salariés qui sont dans l'incapacité physique d'exercer leur dernier emploi. Toutefois, ils ont été déclarés aptes, par une commission mixte, à exercer d'autres types d'emplois. Leur dernier employeur n'a pas été en mesure de leur proposer un reclassement interne, c'est pourquoi ils se sont inscrits à l'ADEM en tant que reclassés externes.

⁹ Calculs CEPS/INSTEAD.

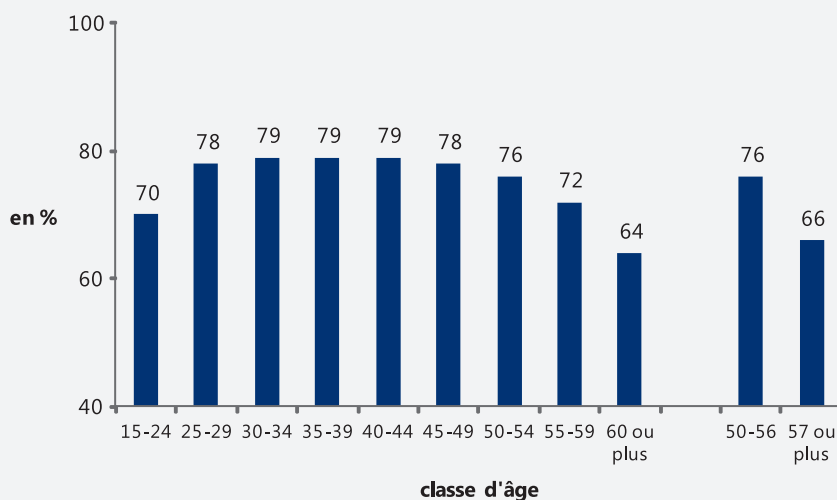
2. Le recrutement a-t-il conduit au maintien en emploi des seniors ?

Les seniors recrutés entre novembre 2009 et octobre 2010 sont proportionnellement un peu moins nombreux à occuper un emploi au Luxembourg treize mois après leur recrutement¹⁰ que l'ensemble des nouveaux recrutés (73% contre 76%). Toutefois, cette différence ne vaut que pour les seniors âgés au moins de 57 ans : 76% des 50-56 ans sont toujours en emploi au Luxembourg treize mois après leur recrutement, contre 66% des 57 ans ou plus (cf. *Graphique 3*). Le premier âge légal de départ à la retraite étant de 57 ans, il est probable que la moindre activité professionnelle des seniors âgés de 57 ans ou plus soit due à leur départ en retraite. Ainsi, leur embauche était peut-être la dernière étape de leur carrière, leur permettant, par exemple, de leur ouvrir droit à une pension à taux plein. On ne peut, toutefois, pas exclure que les seniors âgés de 57 ans ou plus puissent également rencontrer plus de difficultés que les autres à se maintenir en emploi. Les données dont nous disposons ne permettent, malheureusement, pas de distinguer entre départ volontaire et involontaire du marché du travail.

Etre en emploi au Luxembourg treize mois après le recrutement ne signifie pas forcément être toujours en emploi dans l'entreprise où a eu lieu le recrutement. Ainsi, parmi les recrutés qui sont toujours en emploi treize mois après, 16% des seniors ne travaillent plus pour le même employeur contre 22% de leurs cadets (cf. *Graphique 4*). Là encore, ces chiffres sont difficiles à interpréter. En effet, s'ils peuvent témoigner de la plus grande capacité des seniors à se maintenir en emploi que leurs cadets, ils peuvent également témoigner de la plus grande rapidité des jeunes à changer d'emploi.

En résumé, les seniors récemment recrutés, comme leurs cadets, étaient une majorité à ne pas occuper un emploi au Luxembourg le mois précédant leur recrutement. Treize mois après leur embauche, les seniors sont proportionnellement moins nombreux à être toujours en emploi au Luxembourg que leurs cadets. Toutefois, cette différence ne vaut que pour les recrutés ayant atteint l'âge légal du premier départ possible à la retraite (57 ans).

GRAPHIQUE 3. Part des recrutés en emploi au Luxembourg 13 mois après le recrutement selon l'âge

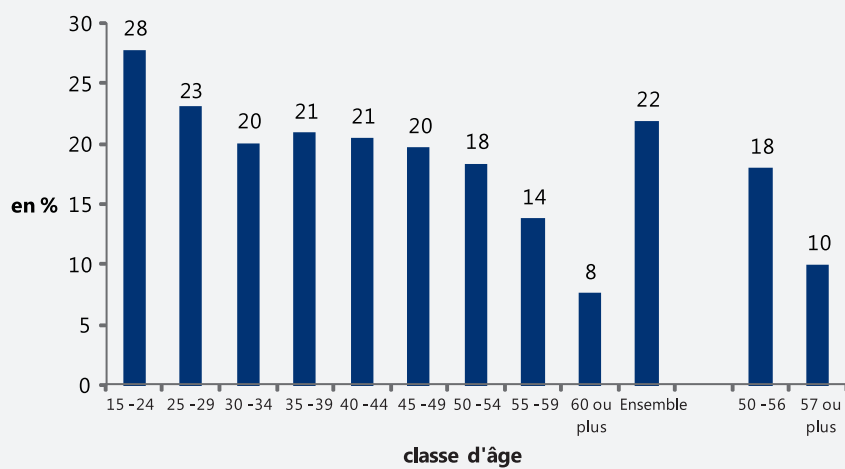


Source : IGSS, 2009-2010-2011, calculs : CEPS/INSTEAD.

Champ : salariés (hors intérimaires et salariés de l'administration publique) recrutés entre novembre 2009 et octobre 2010.

¹⁰ Nous avons étudié la situation des seniors sur le marché du travail 13 mois après leur embauche, car les données disponibles ne permettent pas d'étudier leur situation sur un plus long terme.

GRAPHIQUE 4. Part des recrutés toujours en emploi ayant connu au moins un autre recrutement au cours des 13 mois suivant leur recrutement



Source : IGSS, 2009-2010-2011, calculs : CEPS/INSTEAD.

Champ : salariés (hors intérimaires et salariés de l'administration publique) recrutés entre novembre 2009 et octobre 2010.

CONCLUSIONS

De cette étude sur les recrutements des seniors au Luxembourg, les enseignements suivants peuvent être tirés :

1. Entre novembre 2009 et octobre 2010, 75 840 recrutements ont été réalisés (hors recrutements en intérim et dans l'administration publique) dont 8% concernaient des seniors définis ici comme des personnes âgées de 50 ans ou plus. Si les données disponibles ne permettent pas de savoir si les seniors sont sous-représentés dans les recrutements, les théories économiques mettent en lumière que les seniors ont moins de chances d'être recrutés que leurs cadets, du fait, en partie, des réticences des entreprises à les embaucher. Ces réticences placent les politiques managériales des entreprises au cœur de la problématique du vieillissement actif.
2. Les recrutements de seniors au Luxembourg ont plus fréquemment lieu dans les entreprises de petites tailles. Le secteur qui recrute le plus de seniors est celui des transports et de la communication. A l'inverse, les secteurs de l'HORECA, de la finance et du commerce sont sous-représentés parmi les recrutements de seniors. Si les secteurs de la finance et de l'HORECA ont la particularité de faire partie des secteurs les moins vieillissants au Luxembourg ce n'est pas le cas du commerce. De même, le secteur des transports et de la communication ne se distingue pas des autres par la part des travailleurs âgés dans sa main-d'œuvre.
3. La mobilité professionnelle des seniors n'apparaît pas plus faible que celle de leurs cadets puisque 32% des seniors recrutés étaient en emploi au Luxembourg le mois précédant leur embauche, contre 30% de l'ensemble des nouveaux recrutés. Malheureusement, il est impossible, compte tenu des données, de savoir si cette mobilité est volontaire ou involontaire, chez les seniors comme chez leurs cadets.
4. Moins d'un senior recruté sur dix était inscrit à l'ADEM le mois précédant son recrutement, cela ne signifie pas pour autant que le marché ne parvient pas à absorber les chômeurs âgés, puisque plus de la moitié des seniors qui se sont inscrits à l'ADEM au cours de l'année 2008 sont sortis du chômage via l'emploi dans les

35 mois. Néanmoins, la capacité du marché à absorber les chômeurs inscrits à l'ADEM est plus faible pour les seniors que pour les moins de 50 ans.

5. Les seniors recrutés sont proportionnellement moins nombreux à être toujours en emploi au Luxembourg treize mois après leur embauche que leurs cadets. Toutefois, cette différence ne vaut que pour les seniors ayant atteint l'âge légal du premier départ possible à la retraite (57 ans).

Au Luxembourg, comme dans les autres pays européens, les pouvoirs publics ont pris la mesure des difficultés que rencontrent les seniors pour accéder au marché du travail et ont mis en place différentes politiques pour favoriser leur accès à l'emploi (politiques de formation, aides financières aux entreprises lors de l'embauche d'un chômeur âgé, ...). Ces politiques ciblées sur les seniors peuvent avoir des conséquences sur l'accès à l'emploi d'autres catégories de travailleurs, notamment les jeunes. Dès lors, il serait intéressant d'étudier dans quelle mesure les dispositifs ciblés sur l'emploi des seniors et des jeunes entrent en concurrence en cherchant à répondre aux questions suivantes : quel est le degré de substituabilité entre les seniors et les jeunes aux yeux des employeurs ? Est-ce que les dispositifs ciblés sur l'emploi des seniors ont conduit à une contraction de l'emploi des jeunes et réciproquement ?

BIBLIOGRAPHIE

Brosius J., 2007, La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg, *CEPS/INSTEAD, coll. Population et emploi*, n°26, 8p.

Genevois A-S., 2012, Intérim des seniors : une piste pour favoriser le vieillissement actif ?, *CEPS/INSTEAD, coll. Vivre au Luxembourg*, n°85, 2p.

Lahey J., 2008, Age, women and hiring: an experimental study, *The journal of human resources*, vol.43, n°1, pp.30-56.

Zanardelli M. et Leduc K., 2006, Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés, *CEPS/INSTEAD, Population et emploi*, n°13, 8p.

Zanardelli M., Leduc K. et CLEMENT F., 2012, Vieillissement actif au Luxembourg : bilan et enjeux, *CEPS/INSTEAD, coll. Les cahiers du CEPS/INSTEAD*, n°2012-02, 20p.

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2013

- N°01 Population & Emploi Les politiques managériales des entreprises envers les seniors | Kristell LEDUC

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2012

- N°06 Population & Emploi Les politiques de vieillissement actif : les mesures adoptées au Luxembourg et dans les pays voisins | Franz CLEMENT
- N°05 Population & Emploi Pratiques culturelles et genre. | Stéphanie CASSILDE
- N°04 Entreprises & Organisation industrielle Flexibilité du temps de travail et dérogations compensatoires à la durée du travail : aspects légaux et conventionnels | Fanny ETIENNE-ROBERT
- N°03 Population & Emploi La pratique de la presse payante papier au Luxembourg. Une fin programmable au temps numérique et métropolitain ? | Christian LAMOUR, Nathalie LORENTZ
- N°02 Population & Emploi Vieillesse active au Luxembourg : bilan et enjeux | Mireille ZANARDELLI, Kristell LEDUC, Franz CLEMENT
- N°01 Population & Emploi La Presse Quotidienne Gratuite au Luxembourg. Vers un renouveau générationnel et populaire de la presse ? | Christian LAMOUR, Jean LANGERS



ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu