

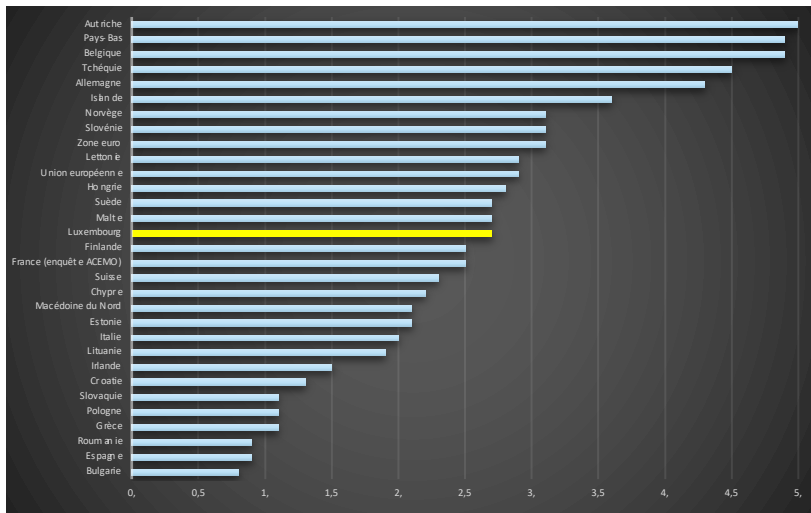
Premier baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement

Janvier 2023



**Quelles sont les motivations du
projet du Baromètre de l'emploi ?**

Taux de vacances d'emplois (2022-Q3 ; Eurostat)



- Pénurie à l'échelle européenne
- Importance d'être attractif sur le marché de l'emploi international
- Importance de pouvoir attirer des non-européens
- Guerre des talents = priorité agenda politique

- Nécessité pour les entreprises à court terme :
 - Selon le Baromètre de l'économie de la Chambre des Commerce, 55% des entreprises considèrent le manque de main-d'œuvre qualifiée comme le **principal obstacle** pour leur développement économique en 2023
 - 70% des entreprises artisanales ont confirmé un manque de personnel (T2 2022). Selon la Chambre des Métiers, le Luxembourg devrait trouver environ **1.700 travailleurs qualifiés dans les douze prochains mois pour rattraper la demande des clients.**
- Nécessité pour les entreprises à long terme :
 - Pour réussir leurs **transitions digitale et environnementale**, les entreprises devront disposer de salariés d'une part bien formés et d'autre part formés dans cette perspective
 - **Besoin de recrutement au Luxembourg devrait s'élever à 300.000 personnes à l'horizon 2030 (remplacement des départs en pension inclus).**

Quels sont les facteurs impactant le manque de disponibilité de la main-d'œuvre ?

Dispositifs légaux et aspects réglementaires

- Inflation du nombre de jours de congé
- Inflation des obligations et reporting
- Coûts de la MO (indexation salaires)
- Absentéisme

Aspects économiques

- Offre d'emplois non adaptée à la réalité des entreprises
- Coût du logement et de la mobilité
- Générosité du système de retraite

Aspects sociologiques et Work life balance

- Attentes des salariés
- Mobilité
- Télétravail

Aspects démographiques

- Départ en retraite
- Démographie Grande Région

+

+

+

- L'UEL, association faîtière des organisations d'employeurs, regroupant les chambres professionnelles et les fédérations patronales, place l'attractivité des talents en haut de ses missions.
 - Pour assurer la prospérité future du Luxembourg, **l'UEL agit pour le développement de talents durables**, en travaillant étroitement avec toutes les parties prenantes engagées. Le talent individuel des dirigeants, salariés et indépendants. Le talent collectif des entreprises créant la richesse de demain. Des talents durables... car pérennes, évolutifs et engagés pour la transition vers le développement durable.
 - Les données du premier baromètre de l'emploi serviront à alimenter l'UEL sur les potentielles adaptations à soumettre au gouvernement, notamment en vue des prochaines élections législatives 2023.
-
- La fr2s est la fédération de référence pour les professionnels du recrutement et de la chasse de tête à Luxembourg.
 - A travers ses membres et ses différents partenariats en matière d'emploi, elle valorise le Luxembourg auprès des candidats résidents, frontaliers et étrangers.
 - Par ses études et sondages auprès des cabinets de recrutement luxembourgeois, la fr2s s'engage à dresser un panorama réaliste du marché du recrutement au Luxembourg.
 - Les données du premier baromètre de l'emploi serviront comme base de référence pour étudier l'évolution du marché du recrutement et de l'attractivité du Luxembourg auprès des candidats.



Objectifs communs :
Objectiver le défi du recrutement des talents et rendre le Luxembourg plus attractif



Quels sont les principaux résultats ?

1. Le marché est axé sur les candidats

- 91% des candidats ont **trop d'opportunités** d'emplois à choisir
- La première raison pour laquelle une mission n'est pas remplie est que les candidats ont **plusieurs offres en même temps**
- La deuxième raison est que les **attentes des candidats en terme de salaires sont supérieures** à celles que les entreprises peuvent se permettre

2. Le marché du travail est tendu

- Environ 1/3 des missions de recrutement ne sont pas remplies
- Niveau relativement stable = marché structurellement tendu
- Certains postes sont impossibles à remplir → Besoin de rendre le Luxembourg plus attractif
- Certains profils sont impossibles à attirer → Besoin d'un cadre spécifique pour ceux-ci
- La tension concerne tous les secteurs d'activité

3. En terme d'attractivité, **le salaire est le 1^{er} critère** mais...

- La flexibilité ou la qualité de vie (télétravail, localisation, bureaux satellites...) est le second critère d'attractivité, avec un score proche du salaire
- L'offre de perspectives d'évolution se classe en 3^{ème} position
- La culture d'entreprise n'arrive qu'ensuite

4. **2/3 des cabinets de recrutements** ont déjà collaboré avec l'Adem ; ce qui illustre les efforts entrepris avec l'Adem pour se rapprocher du terrain.

5. **Fuite des talents** : La plupart des candidats qui souhaitent quitter le Luxembourg optent pour la France

- Impact des **énormes efforts fiscaux** faits par la France (régime impatrié, intéressement, package pour les familles) ?
- Importance d'avoir un **cadre fiscal attractif** pour rester compétitif sur le marché des talents



FR2S

Gwladys Costant
Co-Présidente
president@fr2s.lu

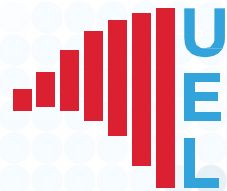


UEL

Nicolas Simons
Responsable économique
nicolas.simons@uel.lu

Confidentialité des informations

Les questions du baromètre ont été envoyées par FR2S aux cabinets de recrutements du Grand-Duché de Luxembourg. Les réponses ont été collectées au cours du mois de novembre 2022.
Les réponses à ce baromètre ont été exclusivement traitées par l'UEL et la FR2S et en toute confidentialité.



UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES



Federation for Recruitment
Search & Selection

