

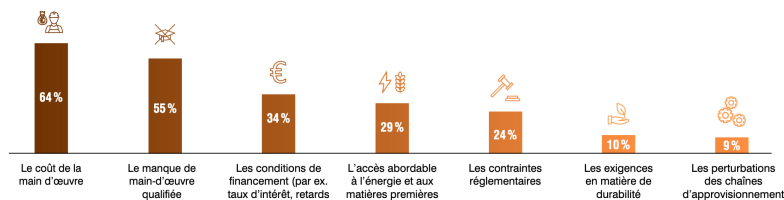
Second baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement

Mars 2024

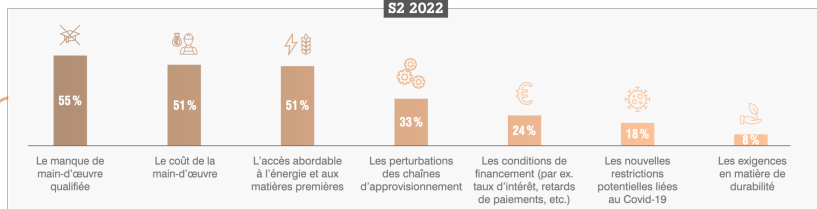


Quelles sont les motivations d'une seconde édition du Baromètre de l'emploi ?

Les défis du développement des entreprises pour 2024 (Baromètre S2 2023 de la Chambre de Commerce)



S2 2022



* Selon la liste de défis proposée par l'European Economic Survey d'Eurochambres (pour l'édition 2024).

Depuis la 1^e édition, changement de la situation socio-économique

- Forte hausse des taux d'intérêt (politique BCE) et du coût de financement
- Forte hausse du coût salarial (indexations)
- Baisse de l'activité économique (-1% PIB en 2023)
- Baisse des investissements, également en ressources humaines
- Réduction des postes vacants déclarés à l'Adem (+13.000 en novembre 2022 ; 7.000 en décembre 2023)

Pour autant, les talents restent un défi de taille

- Métiers et profils en pénurie
- Transition digitale et environnementale
- Remplacement des départs en retraite (125.000 salariés de plus de 50 ans)
- Pénurie à l'échelle de la Grande-Région et européenne
- Réduction de l'attractivité de l'emploi luxembourgeois

Feedback 1^{er} baromètre et valeur ajoutée 2nd baromètre

- **Le premier baromètre nous a permis de comprendre les principales difficultés** auxquelles les cabinets sont confrontés pour attirer les candidats.
- Les **données du second baromètre** permettent de suivre **l'évolution** des besoins des entreprises, des candidats et de l'attractivité du Luxembourg.
- En prenant en compte **les retours des membres de la fr2s**, le second baromètre appréhende **plus en détails certaines dimensions supplémentaires**, notamment des régimes fiscaux.

Les talents au cœur de nos missions

- L'UEL, en tant que représentant des employeurs du pays, 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.
- Les données du Baromètre servent à alimenter l'UEL sur les potentielles adaptations à soumettre au nouveau Gouvernement qui semble conscient du défi à relever.

- La fr2s est la fédération de référence pour les professionnels du recrutement et de la chasse de tête à Luxembourg.
- À 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.



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



Quels sont les principaux résultats du 2nd Baromètre ?

1. Les entreprises recherchent trop souvent des profils similaires

- a. Les cabinets sont **principalement** mandatés pour la recherche de candidats ayant **5 à 10 ans d'expérience** alors que le recrutement de candidats de plus de 50 ans reste très limité (niveau moyen de séniorité recruté par les cabinets est de 11 ans).
- b. Les entreprises ont des **réticences à investir dans la formation** des candidats, privilégiant des profils directement opérationnels dans un rôle.
- c. La **concentration des demandes pour des profils similaires accentue la pénurie** de candidats, particulièrement sur les moins de 10 ans d'expérience.

2. Le marché est trop axé sur des rôles « réglementaires »

- a. Sur ces 3 dernières années, pour 44% des cabinets de recrutement, les cabinets ont été **principalement** mandatés pour des **postes en “audit, risk, compliance”**.
- b. Les cabinets considèrent très largement (à 72%) que les entreprises devraient **privilégier le recrutement de rôles à génération de revenus** pour assurer leur durabilité économique, ce qui **contraste avec les résultats** à la question « quelles sont les fonctions sur lesquelles vous avez été le plus mandaté sur ces 3 dernières années ? », où uniquement 33% ont répondu en 1^{er} lieu ce type de fonction.

3. Les difficultés de recrutement persistent

- a. La concentration des profils recherchés a pour conséquence de créer pour ces profils des **attentes salariales supérieures au budget possible par les entreprises.**
- b. Les raisons qui poussent un candidat à changer d'emploi sont :
 - 41% : un **meilleur salaire**
 - 29% : une **progression de carrière**
 - 24% : une **meilleure qualité de vie.**
- c. 85% des cabinets considèrent que **les freins à la possibilité de faire du télétravail, notamment les limites fiscales, réduisent la capacité du Luxembourg à attirer des non-résidents.**
- d. Plus de **60% des cabinets ont eu besoin de plus de temps pour finaliser leurs recrutements** en 2023.

4. L'indexation des salaires se révèle être un faux bon ami

- a. **L'indexation des salaires n'est pas comprise par 73% des maisons-mères** et les dissuade de renforcer leur présence à Luxembourg
- b. **L'indexation des salaires n'est pas un argument d'attractivité.** Plus de la moitié des cabinets de recrutement n'utilisent pas l'indexation des salaires quand ils recrutent à l'étranger.
- c. 78% des cabinets de recrutement considèrent que **l'indexation des salaires représente un frein** pour que les investisseurs étrangers se renforcent au Luxembourg ou s'y implantent.

5. Il existe des leviers pour relancer l'attractivité du Luxembourg

- a. 38% des cabinets disent qu'en termes de **communication internationale**, le Luxembourg ne fait pas assez d'efforts pour améliorer le « Nation Branding ». 40% des cabinets estiment que **l'image du Luxembourg** n'est pas bonne à l'international.
- b. La **prime participative** et le **régime d'impatrié** ne sont **pas assez compétitifs** pour attirer des candidats de l'étranger. Par exemple, 2/3 des cabinets considèrent la prime participative insuffisamment attractive pour recruter des étrangers.
- c. Le **télétravail** et la **voiture de société** sont considérés comme **les « benefits » préférés** des candidats.
- d. Seule la moitié des cabinets de recrutement utilisent le **régime complémentaire de pension** pour être compétitif.

- 1. Diversifier les profils de recrutement et les inscrire dans une démarche durable**
- 2. Privilégier le recrutement de fonctions commerciales, génératrices de revenus et productives**
- 3. Renforcer la promotion du Luxembourg à l'étranger**
- 4. Rassurer les acteurs internationaux sur le système national d'indexation en faisant notamment référence à l'accord du Gouvernement de trouver une solution dans l'hypothèse où il y aurait plus d'1 index sur 1 an**
- 5. Développer davantage certains régimes fiscaux et mieux les faire connaître**



fr2s

Gwladys Costant
Co-Présidente
president@fr2s.lu



UEL

Nicolas Simons
Chief Economist
nicolas.simons@uel.lu

Confidentialité des informations

Les questions du baromètre ont été envoyées par fr2s aux cabinets de recrutement du Grand-Duché de Luxembourg. Les réponses ont été collectées au cours du mois de décembre 2023.

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



CHAMBRE
DES MÉTIERS
LUXEMBOURG



FEDERATION
DES ARTISANS



LUXEMBOURG
CONFEDERATION
SERVICES • COMMERCE • TRANSPORT