



Rapport succinct

Décisions des employeurs en matière de recrutement des jeunes personnes au Luxembourg (EDYPOLU)

Université du Luxembourg
20 août 2019

Auteur(s)

Tamara Gutfleisch

Prof. Dr. Robin Samuel, directeur de projet

Veillez citer comme:

Gutfleisch, T., and Samuel, R. (2019). Décisions des employeurs en matière de recrutement des jeunes personnes au Luxembourg (EDYPOLU). Rapport succinct.

<https://doi.org/10.17605/OSF.IO/MSR6A>

Contexte

Dans ce rapport, nous présentons une sélection des résultats descriptifs préliminaires du projet de recherche EDYPOLU financé par l'Université du Luxembourg (2017-2021). Le projet de recherche examine le marché du travail pour les jeunes personnes au Luxembourg, avec une focalisation sur les besoins en personnel opérationnel, les exigences générales en matière de ressources humaines et les processus de sélection des recruteurs. L'objectif principal de ce projet est l'identification possible des obstacles à une entrée réussie sur le marché du travail pour les jeunes chercheurs d'emploi au Luxembourg en étudiant les mécanismes généraux d'évaluation des jeunes demandeurs d'emploi des recruteurs. Dans ce but, nous avons réalisé un sondage en ligne parmi les recruteurs travaillant dans divers domaines professionnels au Luxembourg entre novembre 2018 et janvier 2019. Une étude pilote a été menée au printemps 2018.

Le sondage des recruteurs de l'EDYPOLU fait suite au projet Horizon 2020 de NEGOTIATE (<https://negotiate-research.eu/>). Dans le contexte de NEGOTIATE, un sondage des recruteurs avait été réalisé dans quatre pays : en Bulgarie, en Grèce, en Norvège et en Suisse. EDYPOLU évalue un certain nombre de sujets qui ont aussi été étudiés dans le cadre de NEGOTIATE. Ceci permet de faire certaines comparaisons entre les résultats des deux études.

Table des matières

Sondage des recruteurs _____	1
Échantillonnage et collecte des données _____	1
Étude pilote _____	1
Étude principale _____	2
Résultats _____	3
Quelle langue les recruteurs ont-ils préférée ? _____	4
Quelles sont les caractéristiques professionnelles typiques ? _____	4
Quelles informations sont pertinentes lors de la sélection des postulants ? _____	6
Quelles activités au cours des périodes de chômage influencent les probabilités d'être recruté ? _____	10
Comment les postes sont-ils publiés ? _____	11
Qui sont les recruteurs ? _____	13
Évaluation des CV hypothétiques — quels facteurs ont un impact sur les intentions de recrutement des recruteurs ? _____	15
Remarques générales _____	15

Sondage des recruteurs

Échantillonnage et collecte des données

Le sondage des recruteurs couvre cinq domaines professionnels : la production (mécaniciens industriels), les finances (intermédiaires financiers et représentants en assurances), la restauration (serveur / serveuse), les soins infirmiers (infirmiers, infirmiers auxiliaires) et les spécialistes en technologie de l'information (TI) (par ex., administrateurs de systèmes). Ces domaines professionnels ont été sélectionnés afin d'obtenir un échantillonnage hétérogène des emplois concernant le niveau de compétence, la proportion entre hommes et femmes parmi les employés et la dépendance sur l'innovation. Ceci nous permet d'examiner comment les exigences d'entrée sur le marché du travail diffèrent entre les caractéristiques professionnelles et les emplois.

Dans chaque domaine professionnel, de vraies offres d'emploi ont été échantillonnées sur divers portails d'emplois en ligne (par ex., movijob.lu, indeed.lu, etc.) en fonction de catégories prédéfinies de types d'emplois. Comme ce projet est focalisé sur les jeunes personnes entrant sur le marché du travail, seules les offres d'emplois au Luxembourg pour débutants ont été prises en considération (par ex., max. cinq ans d'expérience professionnelle exigée). Les offres d'emplois ont été échantillonnées à la fois manuellement et avec l'aide d'un programme informatique. Avec les offres d'emplois, nous avons aussi collecté les informations de contact de la personne responsable du recrutement pour le poste concerné. Si aucune information de contact n'a été fournie avec l'offre d'emploi, nous avons appelé les entreprises et nous avons demandé les informations de contact de la personne responsable du recrutement pour le poste. Ainsi, notre échantillon se compose de personnes impliquées dans les décisions d'embauche de leurs entreprises respectives (« recruteurs »). Ceci ne veut pas forcément dire qu'elles ont une formation professionnelle dans le domaine des ressources humaines. De plus, les recruteurs ont été échantillonnés par l'entremise d'autres sources telles que les pages jaunes, afin de parvenir à un échantillon de plus grande taille.

Nous avons contacté les recruteurs par e-mail et nous leur avons demandé de participer à un sondage en ligne. Dans le cadre de l'étude principale, nous avons reçu l'assistance de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) du Luxembourg afin de contacter les recruteurs des cinq industries.

Le sondage est soumis au règlement général de la protection des données mise en œuvre au Luxembourg, qui est conforme au Règlement européen sur la protection des données (RGPD).

Étude pilote

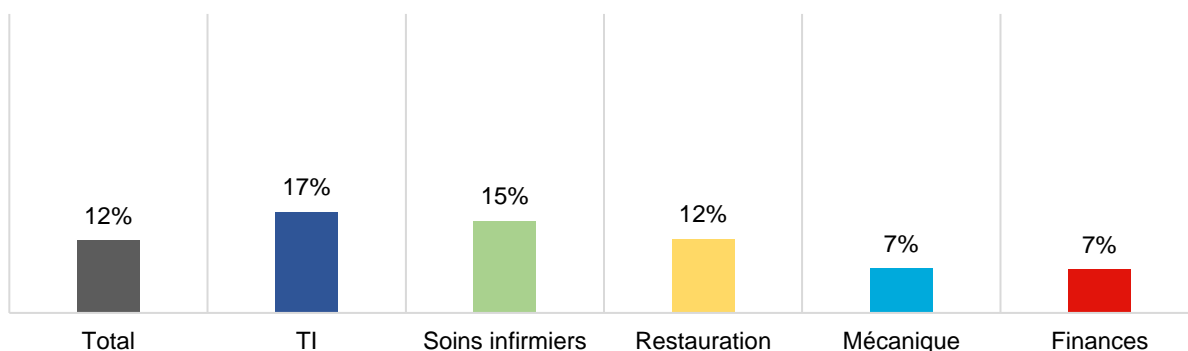
Au printemps 2018, nous avons effectué une étude pilote du sondage sur les recruteurs. Le sondage en ligne se composait de plusieurs sections telles que, par exemple, des questions concernant les emplois respectifs et les critères de sélection importants lors de la recherche d'employés. Nous avons aussi collecté des informations sur les recruteurs (par ex., le genre, s'ils avaient une formation en ressources humaines). Le sondage comprenait une étude

expérimentale, dans laquelle les recruteurs devaient noter dix CV hypothétiques dans une simulation de situation de recrutement. Dans ces CV hypothétiques, les valeurs des principales caractéristiques des postulants variaient systématiquement : genre, formation (domaine professionnel et niveau éducationnel), expérience professionnelle et nationalité. Certains de ces CV contenaient des périodes de chômage.

Dans les cas où un vraie offre d'emploi était disponible, les questions du sondage en ligne portaient toutes sur ce poste à pouvoir. Dans d'autres cas, au début du sondage, il a été demandé aux recruteurs s'ils étaient responsables du recrutement pour les types d'emplois qui correspondaient à nos exigences. Si c'était le cas, toutes les questions portaient sur ce type de poste. Dans le cas contraire, les personnes interrogées ont été exclues du sondage. Les recruteurs avaient un choix parmi trois langues pour participer au sondage en ligne : anglais, français et allemand. Les données ont été collectées entre mai et juin 2018.

En ce qui concerne l'étude pilote, nous avons invité 1 107 recruteurs de cinq domaines professionnels à prendre part au sondage en ligne, dont 128 ont participé. Le graphique suivant montre les taux de réponse pour l'ensemble de l'échantillon et pour chaque domaine professionnel.

Taux de réponse par domaine professionnel : étude pilote



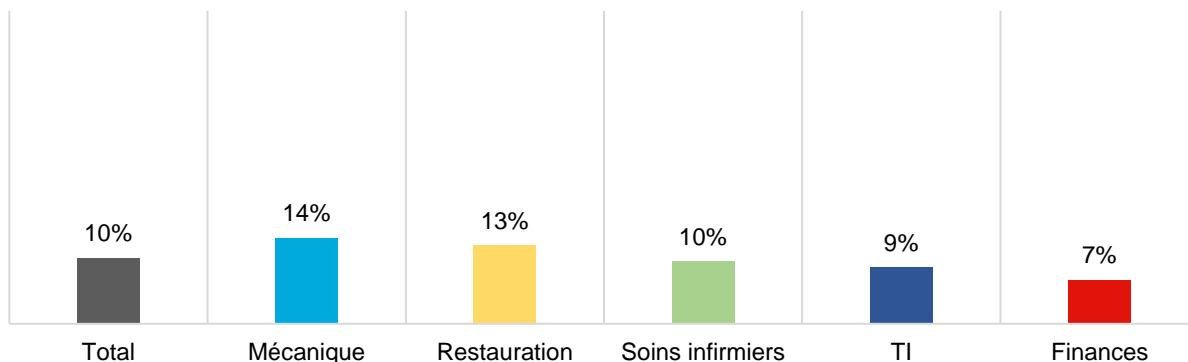
Étude principale

Nous n'avons apporté que de petites modifications au sondage des recruteurs après la réalisation de l'étude pilote. La plupart de ces modifications se rapportent à l'étude expérimentale intégrée dans le sondage. Au lieu de dix CV, les recruteurs devaient noter six CV hypothétiques. Ces CV variaient expérimentalement en fonction de trois caractéristiques des postulants : genre, moment des périodes de chômage et nationalité. Tous les CV indiquaient l'expérience professionnelle et des qualifications scolaires et professionnelles spécifiques au domaine. Comme dans le cadre de l'étude pilote, les recruteurs pouvaient choisir entre l'anglais, le français ou l'allemand pour participer au sondage. Les données ont été collectées entre novembre 2018 et janvier 2019.

Pour l'étude principale, nous avons invité un nombre total de 1 342 recruteurs, dont 140 ont renseigné le questionnaire en ligne dans son intégralité. Le graphique suivant montre les taux de

réponse par domaine professionnel. Dans l'ensemble, le taux de réponse est légèrement inférieur au taux obtenu dans le cadre de l'étude pilote. Pour certains domaines professionnels, nous avons aussi observé une différence dans le taux de réponse entre les deux études.

Taux de réponse par domaine professionnel : étude principale



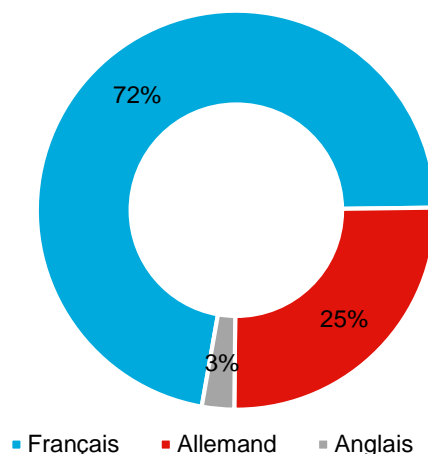
Résultats

Dans cette section, nous présentons certaines statistiques descriptives sur les caractéristiques des emplois échantillonnés, les critères d'évaluation des postulants et les recruteurs. Nous ferons référence à l'ensemble de l'échantillon lors de la consignation des résultats, mais nous discuterons des différences entre les domaines professionnels lorsque celles-ci seront pertinentes. Si approprié, nous aborderons aussi les différences dans les résultats du Luxembourg et des quatre pays étudiés dans le cadre du projet NEGOTIATE. Afin de répondre aux questions suivantes, nous avons combiné les données de l'étude pilote et de l'étude principale. Ceci a donné un échantillon de 268 recruteurs.

Quelle langue les recruteurs ont-ils préférée ?

La majorité des recruteurs a sélectionné le français comme langue de préférence, suivi par l'allemand.

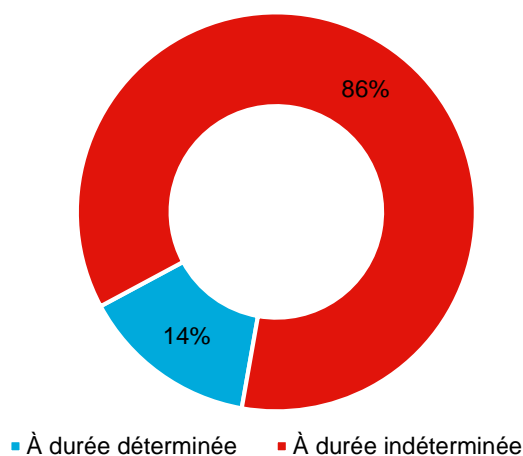
Proportion des recruteurs par langue choisie pour la participation



Quelles sont les caractéristiques professionnelles typiques ?

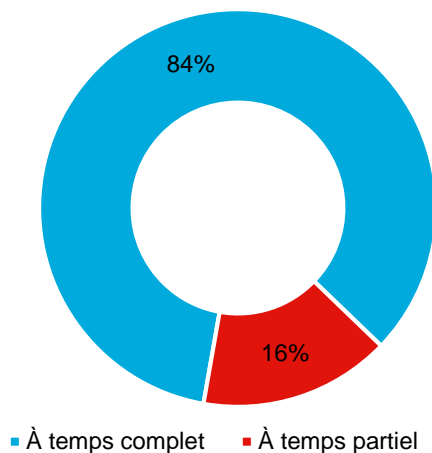
Les professions sélectionnées varient du point de vue des conditions de travail. Dans chaque domaine professionnel, les recruteurs ont rapporté sur le type d'emploi respectif.

Proportion des postes à durée déterminée et à durée indéterminée



En moyenne, la majorité des offres d'emploi concerne des postes à durée indéterminée. C'est le cas pour tous les domaines professionnels. La proportion la plus faible en postes à durée indéterminée est de 75 % dans le domaine de la restauration.

Proportion de postes à temps partiel et à temps complet

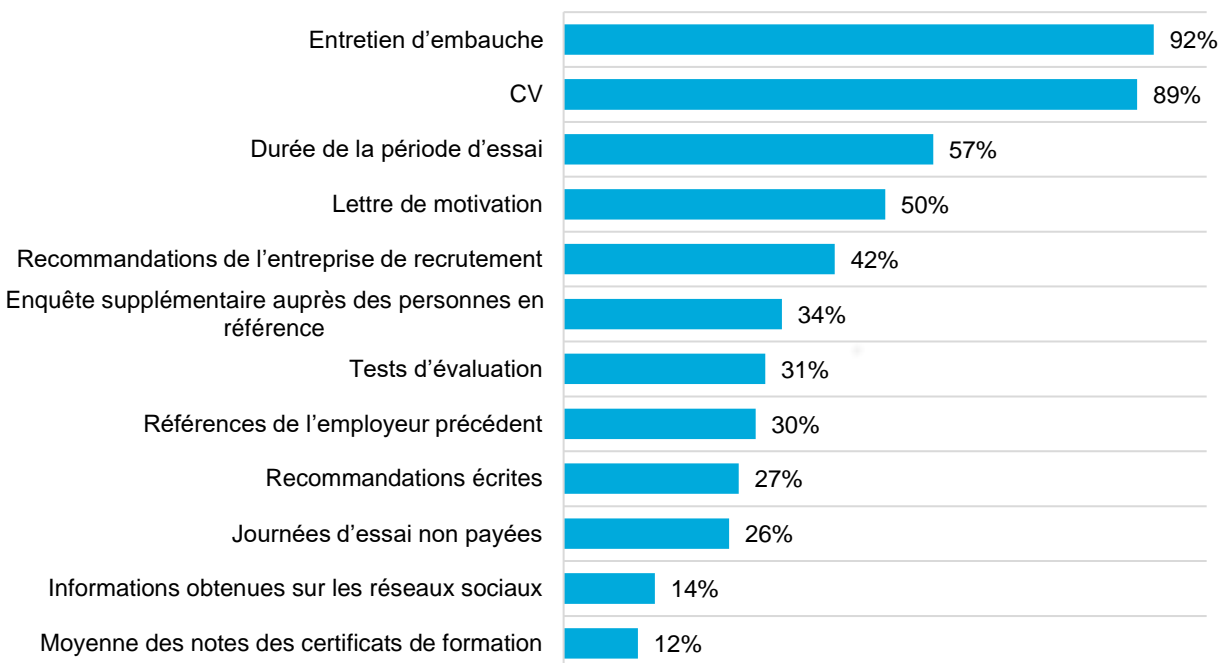


Sur tous les domaines professionnels, la majorité des offres d'emploi concerne des postes à temps complet. La plupart des offres d'emploi à temps partiel proviennent de domaine des fournisseurs de soins infirmiers.

Quelles informations sont pertinentes lors de la sélection des postulants ?

Dans les procédures d'embauche, les recruteurs doivent décider quel postulant répond le mieux aux exigences d'un emploi donné. Les recruteurs utilisent diverses stratégies afin de sélectionner un candidat adapté parmi l'ensemble des postulants. Nous avons demandé sur quelle base les postulants étaient sélectionnés et quels critères étaient utilisés afin d'évaluer l'aptitude globale des postulants.

Instruments utilisés pour évaluer les postulants

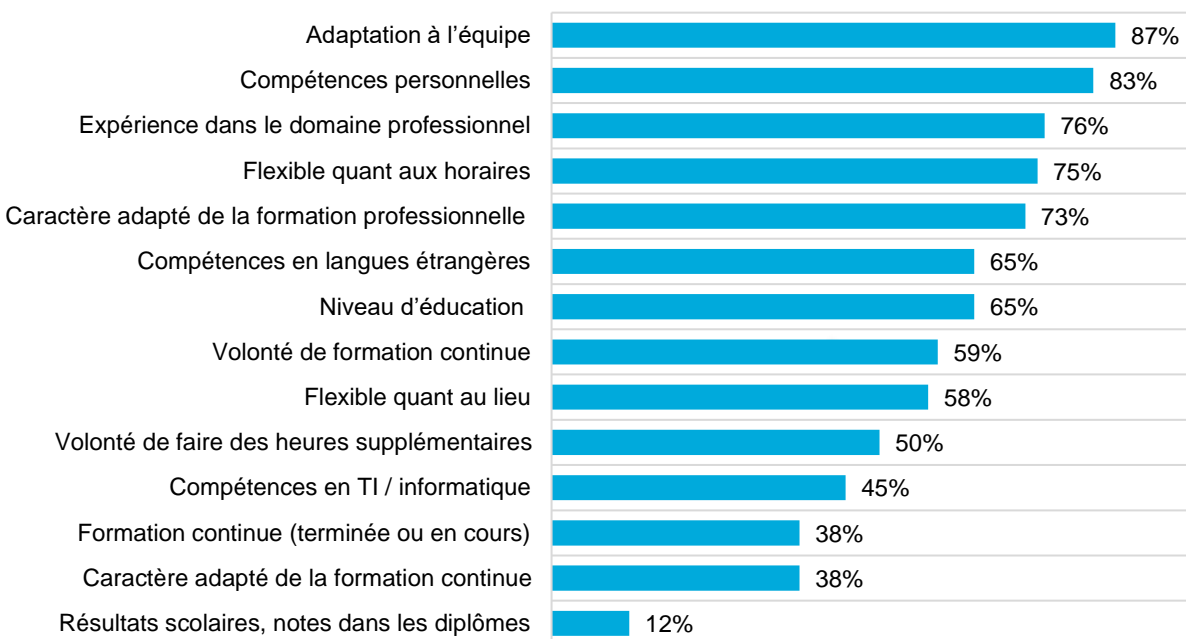


Dans l'ensemble, l'entretien d'embauche et le CV forment les instruments les plus importants pour les recruteurs afin de déterminer l'aptitude des postulants. Plus de la moitié des recruteurs ont de plus indiqué que la durée de la période d'essai et la lettre de motivation étaient aussi pertinentes au cours de la procédure d'embauche. Les plateformes des réseaux sociaux et les résultats scolaires ont moins d'importance dans les décisions d'engagement des recruteurs.

Alors que l'entretien d'embauche, le CV, la période d'essai et la lettre de motivation tiennent une forte place dans les cinq domaines professionnels, nous observons certaines différences entre les domaines. 58 % des recruteurs en TI indiquent que des tests d'évaluation sont utilisés au cours de la procédure d'embauche. Cependant, les tests d'évaluation sont moins importants dans les autres domaines. De plus, 64 % des recruteurs dans le domaine des finances et 45 % des recruteurs dans le domaine de la TI consultent les personnes en référence au cours des procédures de prise de décision. Seul environ un tiers des recruteurs dans la restauration, les soins infirmiers et la mécanique prennent leurs décisions en fonction des personnes en référence. Nous avons aussi trouvé des différences professionnelles en concernant l'utilisation de journées

d'essai non payées au cours de la procédure de recrutement. Les journées d'essai non rémunérées sont les plus courantes dans le domaine des soins infirmiers (58 % des recruteurs), mais sont à peine utilisées dans les quatre autres domaines professionnels.

Critères considérés comme importants dans la sélection des candidats

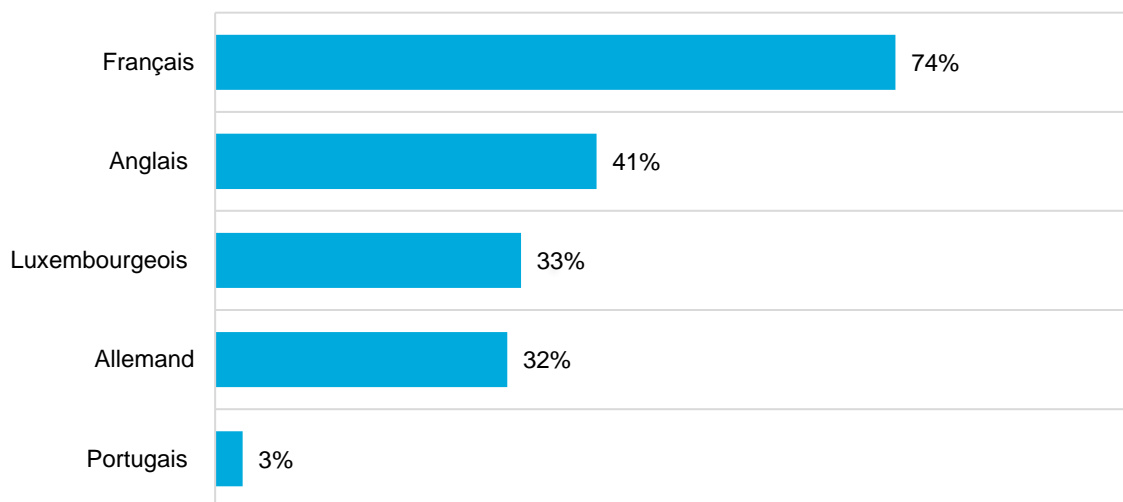


Dans l'ensemble, les critères les plus importants pour l'évaluation des candidats comprennent l'intégration dans l'équipe, les compétences sociales, l'expérience professionnelle spécifique au secteur, la flexibilité quant aux horaires et le caractère approprié des formations professionnelles. Les compétences en langues étrangères et le niveau d'éducation ont aussi beaucoup d'importance : environ deux tiers des recruteurs considèrent que ces dernières constituent des critères importants.

Le caractère adapté de la formation professionnelle est particulièrement important dans le domaine des soins infirmiers (95 %) et de la mécanique (82 %), suivi par les emplois de la TI (72 %). Le niveau d'éducation est aussi un critère important dans ces domaines, particulièrement dans le domaine de la mécanique (85 %) et des soins de santé (84 %). Le caractère adapté des certificats de stage et le niveau d'éducation ont une importance mineure dans le domaine de la restauration. La flexibilité des horaires constitue le critère de sélection le plus important dans l'évaluation des candidats du domaine de la restauration (92 %). Ce critère est aussi important dans le domaine des soins infirmiers (82 %), mais il l'est bien moins dans les autres domaines. Il existe aussi de légères différences en ce qui concerne les compétences linguistiques. Les langues étrangères sont principalement exigées dans les domaines des finances (68 %) et de la restauration (51 %). Dans le domaine des soins infirmiers, les compétences linguistiques ne sont importantes que dans 23 % de tous les cas. Les résultats scolaires semblent avoir peu

d'importance pour l'évaluation globale des postulants dans l'ensemble des cinq domaines professionnels.

Proportion des recruteurs exigeant un bon niveau de maîtrise de langue par langue

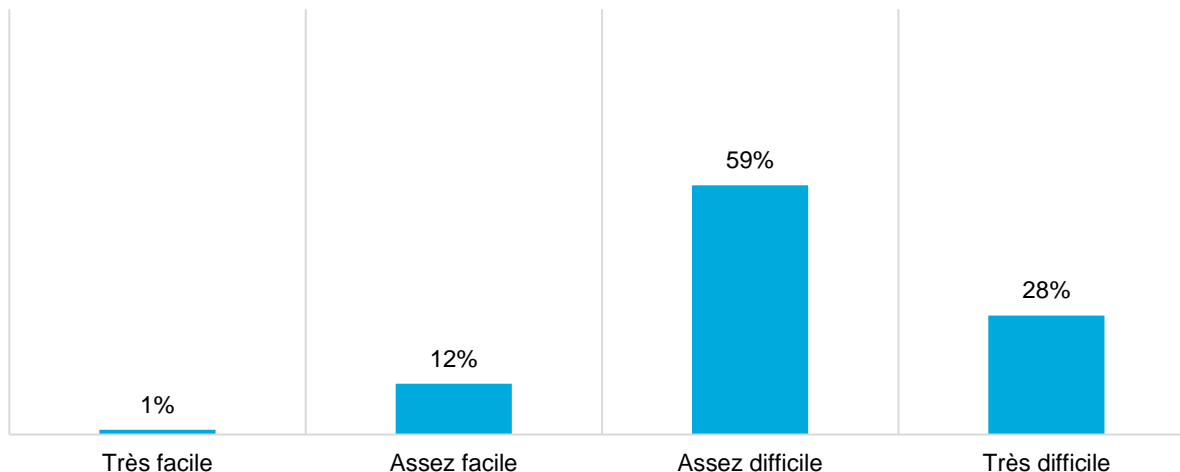


En plus, nous avons demandé aux recruteurs quelles compétences linguistiques spécifiques étaient au minimum exigées pour l'emploi concerné. Pour les cinq langues les plus courantes au Luxembourg, le graphique ci-dessus montre la proportion de recruteurs ayant stipulé qu'au moins un *bon niveau* de maîtrise de la langue concernée était nécessaire — défini comme étant capable de communiquer de manière assez courante. Sur l'ensemble de tous les domaines professionnels, le français est de loin la langue la plus importante. Il existe cependant certaines différences entre les cinq domaines professionnels.

Le français est le plus demandé dans le domaine de la mécanique (79 %), de la TI (78 %) et de la restauration (77 %). Le français est la deuxième langue la plus importante dans les domaines des soins infirmiers (73 %) et des finances (48 %). Au moins un bon niveau d'anglais est principalement exigé dans les domaines des finances (92 %) et de la TI (72 %). Toutefois, ceci est presque sans pertinence pour les emplois en tant que mécanicien et fournisseur de soins infirmiers (15 % chacun). Un bon niveau ou un très bon niveau de luxembourgeois est particulièrement important dans le domaine des soins infirmiers (95 % des cas), où l'allemand est aussi une langue importante (61 %). Un bon niveau d'allemand est aussi exigé dans les domaines des finances (36 %) et de la mécanique (33 %), mais bien moins dans les autres domaines professionnels. Selon les recruteurs, un bon niveau de portugais n'a aucune pertinence dans aucun des domaines professionnels sélectionnés.

Dans l'ensemble, environ deux tiers des recruteurs ont indiqué qu'au moins une connaissance de base de trois de ces cinq langues est exigée. Pour presque un tiers des recruteurs, une connaissance de base de deux de ces cinq langues semble être suffisante.

Proportion des recruteurs par difficulté à trouver des candidats compétents



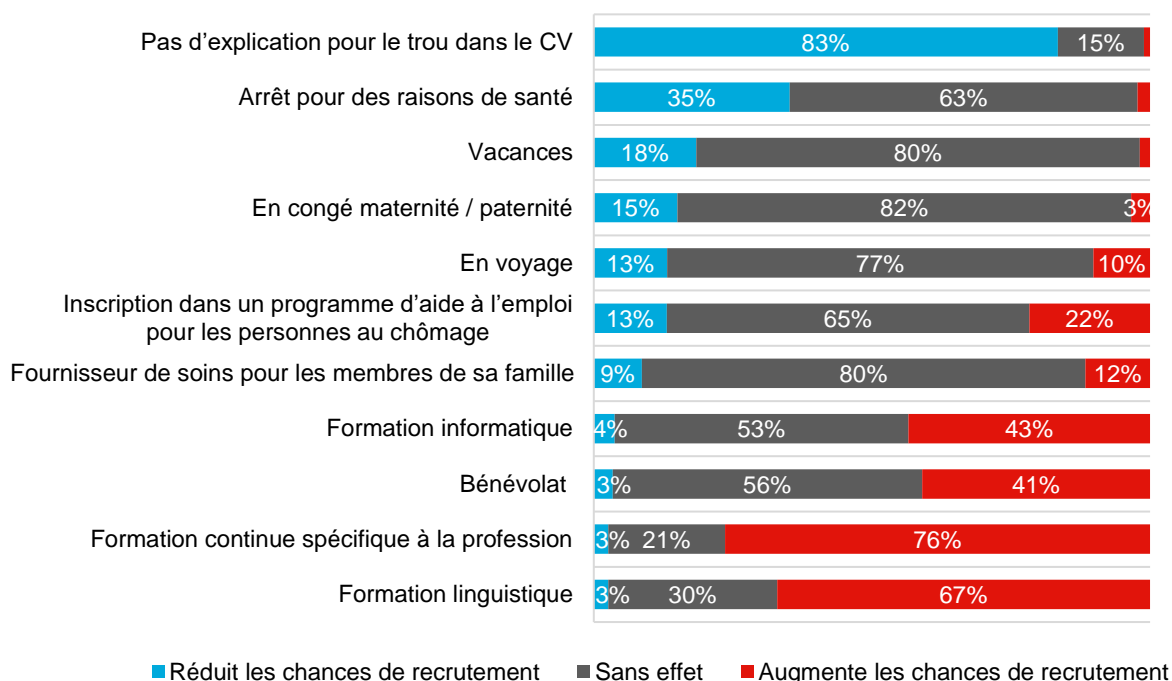
En dernier lieu, nous avons demandé aux recruteurs quelle était la difficulté à trouver des candidats compétents pour les emplois recherchés ou des postes similaires. La grande majorité des recruteurs a indiqué qu'il a été difficile de trouver quelqu'un répondant bien aux exigences du poste. Les plus grandes difficultés ont été rapportées dans le recrutement de spécialistes en TI (97 %) et de serveurs / serveuses (81 %). Toutefois, dans tous les domaines professionnels plus de 70 % des recruteurs ont signalé avoir des difficultés à trouver des candidats compétents.

Les recruteurs des pays étudiés dans le cadre du projet NEGOTIATE ont rapporté des difficultés similaires à trouver des candidats compétents dans les cinq domaines professionnels. La seule exception est la Norvège où les recruteurs trouvent qu'il est relativement facile de trouver des candidats compétents pour un emploi donné.

Quelles activités au cours des périodes de chômage influencent les probabilités d'être recruté ?

Les jeunes entrant sur le marché du travail peuvent connaître certaines périodes de chômage au début de leur carrière. Nous avons demandé aux recruteurs quelles activités au cours des périodes d'inactivité pouvaient affecter les chances d'être pris en considération pour un emploi donné.

Impact des activités au cours des périodes de chômage sur les probabilités de recrutement



Les trous dans les CV jouent un rôle important dans la procédure de recrutement. Plus de 80 % des recruteurs déclarent que les chances d'être pris en considération pour un emploi donné diminuent si les raisons d'une période récente d'inactivité ne sont pas expliquées dans les documents de candidature. Assez intéressant, selon 65 % des recruteurs, l'inscription dans des programmes d'aide à l'emploi pour les personnes au chômage n'affecte pas les probabilités de recrutement. Cependant, la formation continue spécifique à la profession et la formation linguistique semble augmenter les chances de recrutement des candidats.

Le bénévolat tient un rôle dans les chances de recrutement, particulièrement dans le domaine des soins infirmiers (61 %). Selon les recruteurs, les formations informatiques augmentent les probabilités de recrutement, particulièrement dans les domaines de la mécanique (64 %) et de la TI (74 %).

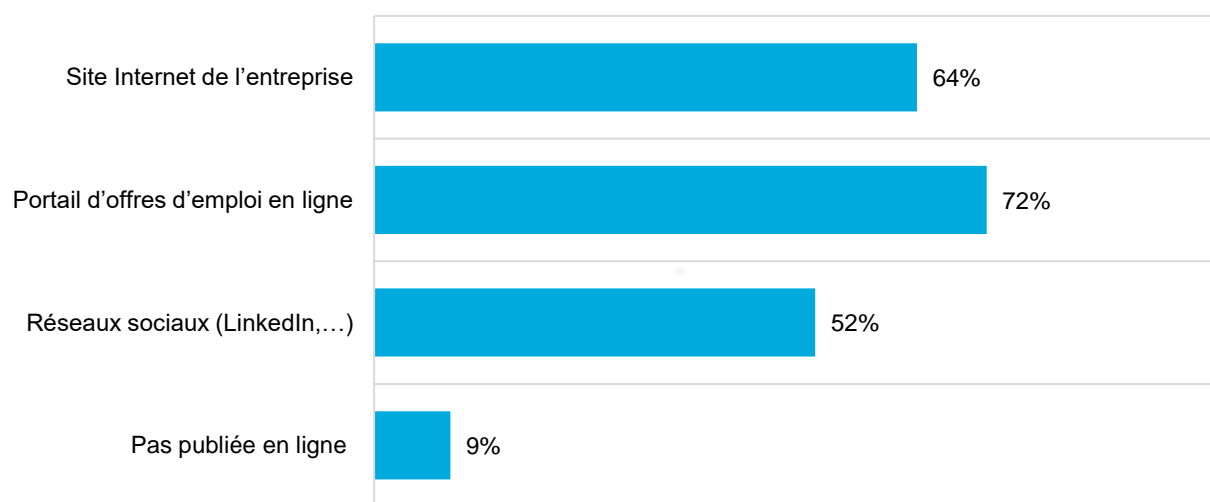
Il existe des différences entre le Luxembourg et les pays étudiés dans le cadre du projet NEGOTIATE. L'inscription dans des programmes d'aide à l'emploi pour les personnes au

chômage est évaluée d'une manière plus négative par les recruteurs en Suisse et en Norvège et d'une manière plus positive en Grèce qu'au Luxembourg. En Bulgarie et en Grèce, l'absence d'explication des trous dans les CV est évaluée de manière moins négative qu'en Norvège, en Suisse et au Luxembourg. Par contraste, la formation continue et les formations linguistiques sont prisées dans tous les pays.

Comment les postes sont-ils publiés ?

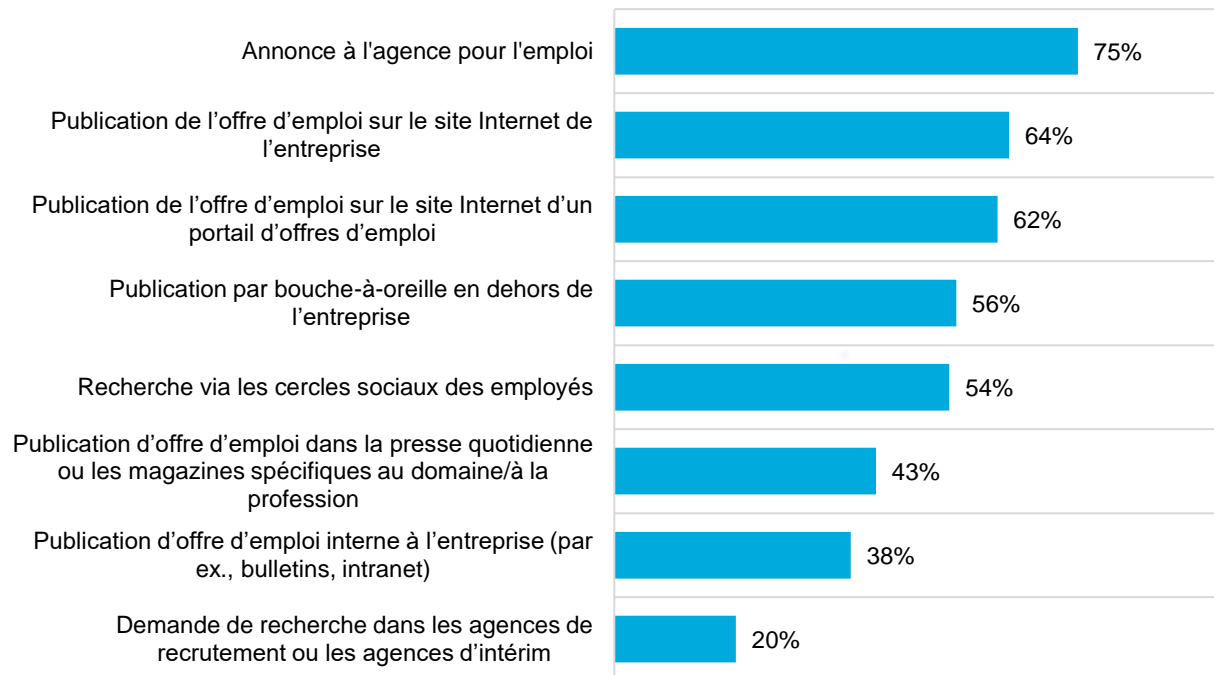
Les recruteurs peuvent utiliser différentes stratégies afin de publier les postes dans leur entreprise. Souvent, plusieurs stratégies sont appliquées simultanément. Nous avons demandé aux recruteurs spécifiquement s'ils publiaient les postes en ligne et quels étaient en général leurs types de stratégies de recrutement.

Publication en ligne des offres d'emploi



La publication en ligne des offres d'emploi semble être une stratégie de recrutement habituelle sur l'ensemble des domaines professionnels. La publication des offres d'emploi sur les sites Internet des entreprises et les portails d'offres d'emploi est habituelle dans toutes les industries. Ces stratégies de recrutement sont de même très répandues dans les domaines professionnels respectifs. Uniquement dans la restauration, la publication sur les sites des entreprises est relativement rare (42 %) par rapport à la publication en ligne sur les portails d'offres d'emploi (72 %). Les publications d'offres d'emploi sur les réseaux sociaux (par ex. LinkedIn, Facebook) est une stratégie de recrutement habituelle lors de la recherche de courtiers ou d'intermédiaires financiers (72 %) et de spécialistes en TI (66 %) suivi par la recherche de serveurs / serveuses (53 %), mais beaucoup moins pour les domaines de la mécanique et des soins infirmiers.

Proportion des recruteurs par stratégies de recrutement

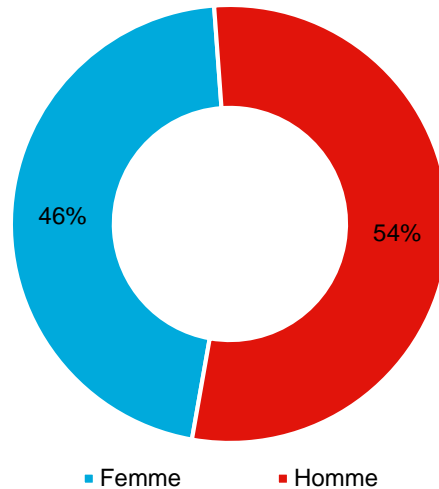


En plus de la publication en ligne des offres d'emploi, les recruteurs nous ont informés qu'ils utilisaient le bouche-à-oreille (56 %) et les cercles sociaux des employés (54 %) pour rechercher du personnel pour la poste à pourvoir ou des postes similaires. La recherche par l'entremise des cercles sociaux des employés est la plus courante dans le domaine de la TI (71 %). Le bouche-à-oreille semble être une stratégie de recrutement populaire particulièrement dans le domaine de la restauration (75 %).

Qui sont les recruteurs ?

Nous avons aussi demandé aux recruteurs certaines informations personnelles.

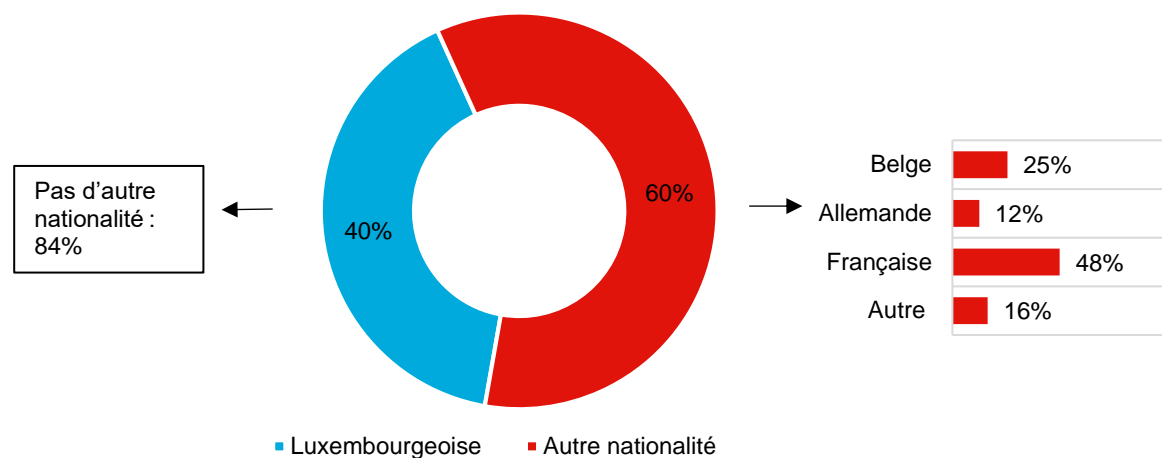
Proportion d'hommes et de femmes chez les recruteurs



Sur l'ensemble de tous les domaines professionnels, il y a en moyenne légèrement plus d'hommes que de femmes dans notre échantillon. Toutefois, le genre des recruteurs varie en fonction de l'industrie. Dans chacun des domaines de la mécanique, de la restauration et de la TI, plus de 60 % des recruteurs sont des hommes. Dans les domaines des finances et des soins infirmiers, la plupart des recruteurs sont des femmes.

Les différences professionnelles dans la proportion d'hommes et de femmes chez les recruteurs peuvent aussi être vues dans les quatre pays du projet NEGOTIATE. Cependant, dans les quatre pays, la majorité des recruteurs dans le domaine des soins de santé sont des femmes — comme c'est le cas au Luxembourg.

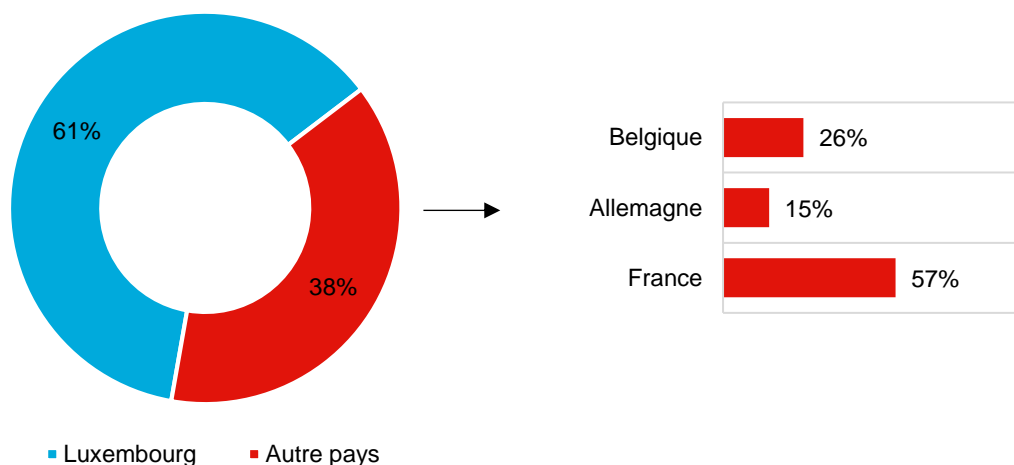
Proportion des recruteurs par nationalité



En moyenne, la majorité des recruteurs ont déclaré être de nationalité étrangère. La nationalité française est la nationalité la plus courante parmi les recruteurs de nationalité étrangère. Parmi les recruteurs de nationalité luxembourgeoise, 84 % des recruteurs ont indiqué ne pas avoir d'autre nationalité.

Dans notre étude principale, nous avons en plus demandé aux recruteurs si leur résidence principale était au Luxembourg et, si ce n'était pas le cas, dans quel pays voisin ils étaient domiciliés. Les résultats de ces questions sont montrés dans le graphique suivant.

Proportion des recruteurs par lieu de résidence



Sur l'ensemble de l'échantillon de 140 recruteurs ayant répondu au deuxième sondage, la majorité des recruteurs a comme lieu de résidence principale le Luxembourg. Juste un peu plus

de la moitié des recruteurs résidant dans un pays voisin vit en France. Uniquement dans le domaine de la TI, une faible majorité de recruteurs a déclaré être domiciliée dans un pays autre que le Luxembourg.

Évaluation des CV hypothétiques — quels facteurs ont un impact sur les intentions de recrutement des recruteurs ?

Une partie centrale du sondage s'est focalisée sur l'évaluation de CV hypothétiques par les recruteurs. Dans cette section, nous rapportons les résultats des analyses statistiques préliminaires basées sur les données collectées. Nous nous concentrons sur l'étude principale. Comme précédemment mentionné, les recruteurs ont noté six CV hypothétiques dans une simulation de situation de recrutement. Ces CV variaient systématiquement dans le genre, le moment de période de chômage et la nationalité des postulants. Pour chaque CV, les recruteurs ont indiqué sur une échelle de 0 à 10 la probabilité de prendre en considération le candidat concerné pour l'emploi proposé ou un poste similaire. Dans l'ensemble, 148 recruteurs ont noté les six CV.

Nos analyses préliminaires indiquent que les recruteurs évaluent les CV contenant des périodes de chômage d'une manière plus critique que les CV n'ayant aucune expérience professionnelle. En moyenne, une année actuelle de chômage (au moment du recrutement) réduit plus les chances d'être pris en considération pour un poste donné qu'une année de chômage après l'obtention des diplômes. Nos résultats suggèrent que la nationalité joue un rôle dans les intentions de recrutement des recruteurs. En moyenne, les candidats luxembourgeois sont évalués de manière plus positive que les candidats d'autres nationalités. En particulier, les frontaliers français et allemands ont moins de chance d'être pris en considération pour un emploi donné que les candidats luxembourgeois. Sur l'ensemble des domaines professionnels, le genre du candidat ne semble pas avoir d'influence sur les intentions de recrutement des recruteurs.

En raison du faible nombre de cas dans certains domaines professionnels, nous ne pouvons analyser les différences entre les divers domaines que d'une manière limitée. Dans le domaine de la restauration, les candidats féminins semblent avoir un avantage, alors que dans le domaine de la mécanique, les CV des candidats masculins sont en moyenne évalués de manière plus positive. En ce qui concerne les spécialistes en TI, nous n'avons trouvé aucune différence entre les candidats masculins et féminins au niveau des probabilités d'être pris en compte pour un poste donné. La nationalité semble principalement avoir une incidence sur les intentions de recrutement des recruteurs dans le domaine de la restauration. Les CV indiquant un an de chômage actuel sont évalués d'une manière moins positive que les CV sans période de chômage dans les trois domaines professionnels (la mécanique, TI et la restauration).

Remarques générales

Dans les mois à venir, les résultats présentés dans ce rapport seront analysés de manière plus approfondie. Toutefois, étant donné le faible taux de réponse et la petite taille de l'échantillon, les résultats présentés dans ce rapport doivent être interprétés avec prudence et considérés comme préliminaires.

Open Access: Cet article est placé sous licence publique Creative Commons Attribution - Utilisation non commerciale 4.0 International (pour voir une copie de cette licence, visitez <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.fr>).