RAPPORT

15 juin 2026

LUXTALENT : Attraction et rétention des talents au Luxembourg

LISER
Luxembourg Institute of Socio-Economic Research

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie

Attraction et rétention des talents au Luxembourg

Eric Guastalli, Laetitia Hauret, Joël Machado et Bertrand Verheyden

Recherche commanditée par le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg — Ministère de l'Economie, dans le cadre du projet LUXTALENT. Les auteurs remercient la Luxembourg Microdata platform on Labour and Social Protection de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) pour la mise à disposition des données administratives ainsi que le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre-ensemble et de l'Accueil pour la mise à disposition des données de l'enquête ELIR. Les résultats et interprétations exprimés dans cette publication engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions de l'IGSS, du Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre-ensemble et de l'Accueil ou du Ministère de l'Économie.

Table des matières

| Introduction 1

| Résumé exécutif 2

| Executive Summary 6

| Partie 1 : L'attraction et la rétention des travailleurs au Luxembourg sur la période 2002-2024 vues à travers les données de l'IGSS 9

I. Les flux d'entrée sur le marché du travail luxembourgeois 11

I.1 Evolution des flux d'entrée dans l'emploi luxembourgeois 11

I.2 Caractéristiques socio-démographiques des nouveaux entrants nés hors-Luxembourg 17

I.3 Caractéristiques du premier emploi 22

II. Trajectoires professionnelles et résidentielles des nouveaux entrants jusqu'en 2025 27

II.1 Durée de présence dans le système de sécurité sociale et dans l'emploi 27

II.2 Évolution résidentielle des nouveaux entrants 37

| Partie 2 : L'attraction et la rétention des primo-arrivants de 2023 vues à travers les données de l'enquête ELIR (MFSVA) 40

III. Population étudiée 42

III.1 Caractéristiques démographiques 42

III.2 Caractéristiques socio-économiques par origine 45

III.3 Titres de séjour des primo-arrivants non-européens 46

III.4 Capital humain et compétences linguistiques 47

III.5 Parcours professionnel avant l'arrivée 49

III.6 Secteurs d'activité et professions 50

III.7 Analyse des compétences par profession 54

III.8 Transitions professionnelles 58

IV. Attractivité du Luxembourg 60

IV.1 Processus de décision 60

IV.2 Destinations alternatives envisagées 61

IV.3 Motivations d'installation au Luxembourg 62

IV.4 Facteurs décisifs pour ceux ayant considéré plusieurs destinations 67

IV.5 Raisons de départ du pays d'origine 68

V. Rétention des primo-arrivants 70

V.1 Réflexion initiale et révision des plans 70

V.2 Seuil de revenu et intentions de départ 72
V.3 Raisons potentielles de départ du Luxembourg 73
V.4 Satisfaction professionnelle et perspectives d'évolution 75
| Conclusion générale et recommandations 78
| Références 81
| Annexe 82

Introduction

Dans un contexte de mondialisation accrue et de compétition entre les économies, l'attraction et la rétention des talents constituent un enjeu stratégique majeur. Le Luxembourg, en tant que petite économie ouverte, est particulièrement concerné par cette course aux talents. Au cours des décennies récentes, le marché de l'emploi luxembourgeois a été caractérisé par une croissance soutenue et par une dépendance marquée à la main d'œuvre étrangère (voir p.ex. OECD 2024). Maintenir et développer l'attractivité du marché luxembourgeois vis-à-vis des talents étrangers est donc une priorité qui a été soulignée dans l'accord de coalition 2023-2028. Le présent rapport, effectué dans le cadre du projet LUXTALENT [1] commandité par le ministère de l'Économie (DG Affaires économiques, compétitivité et prospective), vise à analyser les dynamiques d'attraction et de rétention des talents étrangers au Luxembourg, en distinguant les trajectoires des travailleurs immigrés et des travailleurs ne résidant pas dans le pays.

La première partie de l'étude approfondit l'analyse des flux d'entrée et de sortie de la population active ayant une première expérience professionnelle au Luxembourg sur la période allant de 2002 à 2024. En s'appuyant sur les données administratives couvrant l'univers des employés du marché du travail national, elle met d'abord en évidence l'attraction des primo-arrivants au Luxembourg en les distinguant à travers leur origine, leur pays de résidence et leur secteur d'entrée. Elle permet de comparer les dynamiques d'entrée récentes avec l'évolution des flux de travailleurs sur le marché de l'emploi luxembourgeois depuis 20 ans. Ensuite, ces mêmes données sont utilisées pour caractériser les départs de travailleurs. Des différences de rétention de la main d'œuvre entre secteurs peuvent ainsi être mises en évidence.

La deuxième partie du rapport analyse la position du Luxembourg comme pays de destination au sein des immigrants primo-arrivants de l'année 2023. En s'appuyant sur des données d'une enquête, organisée en collaboration avec le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA) fin 2024, elle permet de mettre en évidence les facteurs qui ont incité les immigrants primo-arrivants de l'année 2023 à privilégier le Luxembourg comme destination. Au-delà de positionner le Luxembourg par rapport à d'autres destinations potentielles, cette enquête permet également d'élucider quels facteurs ont pesé en faveur du pays. L'information riche sur les caractéristiques des participants, tels que leur sexe, âge, pays d'origine, profession et secteur d'activité au Luxembourg, permet de mettre en lumière des différences intéressantes entre catégories d'immigrés. Enfin, l'enquête questionne également les participants sur les facteurs qui pourraient les inciter à quitter le pays, permettant d'analyser les éléments qui peuvent influencer la rétention des talents au pays.

Le rapport présente, en conclusion, quelques recommandations d'actions publiques possibles pour soutenir l'attraction et la rétention des travailleurs étrangers.

[1] https://gouvernement.lu/fr/actualites/agenda.gouvernement2024+fr+actualites+toutes_actualites+communiques+2025+03-mars+07-meco-liser.html

Résumé exécutif

La première partie de ce rapport analyse les **dynamiques récentes des entrées et sorties** des travailleurs immigrés, ainsi que des travailleurs non-résidents, dans les différents secteurs d'activité au Luxembourg. Elle se base sur des **données administratives de l'IGSS** qui couvrent l'univers des affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, qu'ils soient résidents ou frontaliers. Ces données permettent d'analyser les changements d'emploi ainsi que le départ du pays (approximé par l'absence de l'affilié dans les données). L'analyse se concentre sur les travailleurs ayant commencé leur carrière au Luxembourg entre 2002 et 2024, afin de mettre en évidence le profil et les dynamiques d'emploi des primo-arrivants.

Tendance générale - Une dépendance croissante à la main-d'œuvre étrangère

L'analyse souligne l'importance toujours croissante des travailleurs étrangers pour l'économie luxembourgeoise. Sur la période, le nombre de nouveaux entrants nés à l'étranger a fortement augmenté (+2% par an en moyenne). En 2024, près de 90% des nouveaux entrants sur le marché du travail luxembourgeois, âgés d'au moins 20 ans, sont nés hors du Luxembourg. Cette dynamique repose à la fois sur l'immigration et sur les travailleurs frontaliers.

Nouvelle tendance - Diversification dans la composition des travailleurs en termes d'origines

Ces tendances globales, observées depuis vingt ans, cachent néanmoins quelques changements récents notables. D'une part, au sein des nouveaux travailleurs frontaliers, la part des travailleurs résidant en France a continué à augmenter, tandis que le nombre de nouveaux frontaliers traversant les frontières belges et allemandes a légèrement baissé au cours des années récentes. D'autre part, la composition des travailleurs frontaliers a fortement changé au cours des vingt dernières années. En effet, un grand nombre de nouveaux travailleurs frontaliers rejoignant le marché du travail luxembourgeois au cours des années récentes est originaire d'un pays autre que les pays limitrophes. En particulier, le nombre de nouveaux frontaliers originaires d'autres pays de l'Union européenne, comme le Portugal, et des pays de l'Europe de l'Est est en hausse.

Cette diversification des pays d'origine s'observe également parmi les travailleurs immigrés nouvellement arrivés au Luxembourg. En particulier, la part des nouveaux entrants sur le marché du travail luxembourgeois qui sont des ressortissants de pays non-européens a augmenté de manière significative depuis 2002, atteignant 38,3% en 2024. Par ailleurs, le nombre de primo-arrivants de certains groupes de nationalités, dont les Portugais, est en baisse au Luxembourg alors que leur nombre augmente dans les pays limitrophes.

Attraction - Concentration du secteur d'entrée selon le pays de résidence

Une deuxième tendance récente concerne la redistribution spatiale des travailleurs à leur arrivée, avec une concentration sectorielle qui se renforce. Au sein des immigrés, les entrées se concentrent de plus en plus dans des secteurs à forte intensité de

compétences. Les activités spécialisées, scientifiques et techniques et les activités financières et d'assurance représentent à elles seules 40% des nouvelles entrées en 2024. Les non-résidents continuent à s'insérer davantage dans des secteurs moins qualifiés, tels que la construction et le secteur des transports et entreposage, même si les secteurs à forte intensité de compétences gagnent également en importance. La majorité des entrées se fait sous contrat à durée indéterminée, surtout parmi les immigrés, alors que les non-résidents sont plus exposés aux contrats temporaires et à l'intérim.

Rétention - Forte mobilité des travailleurs étrangers

L'analyse longitudinale montre une forte mobilité de la main-d'œuvre étrangère. Environ 30% des nouveaux entrants quittent le Luxembourg dans l'année suivant leur arrivée et 50% quittent le pays endéans les cinq ans. Seuls trois travailleurs arrivés en 2002 sur dix ont encore un lien avec le système de sécurité sociale luxembourgeois en 2025. Les immigrés présentent des trajectoires plus stables que les non-résidents en termes de maintien en emploi.

Le secteur d'entrée et la nature du premier contrat sont corrélés à des différences observées dans le taux de rétention : les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'administration publique-enseignement, ainsi que les entrées en tant que travailleur indépendant, en CDI ou en apprentissage, sont associés aux taux de rétention les plus élevés.

Enfin, les flux résidentiels sont asymétriques : davantage de nouveaux entrants immigrés au Luxembourg finissent par s'établir dans les pays frontaliers que de travailleurs frontaliers ne viennent s'installer au Luxembourg.

La deuxième partie du rapport exploite les réponses de 3.203 primo-arrivants résidant au Luxembourg en 2023, dans le cadre de la première vague de **l'enquête longitudinale ELIR**. Elle complète l'analyse des données administratives de l'IGSS en offrant un **éclairage sur les perceptions, motivations et intentions des nouveaux résidents.**

Population étudiée — Un profil hautement qualifié

Les primo-arrivants constituent une population très éduquée : 78,4% sont diplômés universitaires. L'origine géographique est diverse : 60,7% viennent de l'UE (dont 16,3% des pays voisins, 11,7% d'Italie, 11,5% du Portugal) et 39,3% de pays tiers. La tranche d'âge 25-44 ans représente 75% de l'échantillon. Une grande majorité des participants à l'enquête est en emploi au Luxembourg (78,4%) et la plupart travaillaient avant d'émigrer au Luxembourg. La concentration sectorielle est marquée : 32,9% des actifs déclarent travailler dans les services financiers, 10,7% dans les services professionnels et scientifiques, 10,1% dans les Technologies de l'information et de la communication (TIC). Les phénomènes de déclassement professionnel – la perception d'un emploi moins qualifié que l'emploi précédent - (17,1%) et de surclassement (emploi plus qualifié que le précédent, 21,7%) révèlent des trajectoires contrastées selon l'origine des participants à l'enquête.

Ce constat est cohérent avec la littérature sur la transférabilité imparfaite du capital humain en contexte migratoire : les compétences acquises dans le pays d'origine ne sont pas toujours pleinement valorisées sur le marché du travail du pays de destination, et ce déficit de reconnaissance touche inégalement les différents groupes d'origine. En particulier, et bien que ces deux communautés européennes soient comparables en termes d'effectifs, les Italiens et les Portugais rencontrent des trajectoires particulièrement différentes. Cette divergence s'explique largement par des différences de capital humain : 87,5% des Italiens sont diplômés universitaires contre 48,1% des Portugais. En conséquence, 40,5% des Italiens déclarent un surclassement professionnel à leur arrivée au Luxembourg, contre seulement 13,6% des Portugais. À l'inverse, 32,9% des Portugais affirment subir un déclassement professionnel, contre 13,9% des Italiens. Cette observation suggère que des politiques d'accompagnement différenciées selon les profils d'origine pourraient améliorer l'adéquation entre compétences et emplois.

Attractivité — L'emploi et la qualité de vie

Parmi les participants, 44,5% indiquent avoir considéré uniquement le Luxembourg comme pays de destination, avec quelques différences entre profils. Les secteurs qualifiés (finance, TIC) sont les plus exposés à la concurrence internationale : 50% des professionnels de la finance et 52% de ceux des TIC avaient envisagé d'autres destinations. La Suisse, l'Allemagne et les Pays-Bas sont perçus comme les principaux concurrents du Luxembourg par les participants à l'enquête. Une offre d'emploi (44,9%), la qualité de vie (37,9%) et les réseaux personnels (34,5%) dominent les motivations d'installation.

Rétention — Le logement comme enjeu majeur

L'étude met également en lumière les éléments qui pourraient inciter les primo-arrivants à quitter le pays. Hormis une baisse significative du revenu, le coût du logement (65,8%) constitue de loin le principal facteur potentiel susceptible d'inciter au départ, devant l'éloignement familial (35,8%) et les opportunités professionnelles à l'étranger (35,1%). Les profils les plus à risque sont les célibataires (40% citent les opportunités à l'étranger), les ressortissants non-UE (près de 30% évoquent le manque de perspectives de carrière au Luxembourg) et les personnes sans emploi (35,2% mentionnent le coût de la vie).

Les données révèlent un paradoxe concernant les ressortissants non-européens : malgré une satisfaction professionnelle plus faible (6,2 contre 7,0 pour les Européens) et des préoccupations plus marquées concernant leurs perspectives de carrière (29,9% contre 24,1%), ils sont moins sensibles au salaire comme facteur de départ (62,1% contre 78,3% pour les Européens). Cette moindre mobilité pourrait refléter des contraintes administratives (visas, reconnaissance de diplômes) plutôt qu'une attractivité positive du Luxembourg. Cette rétention « par défaut » constitue une vulnérabilité stratégique : si d'autres pays assouplissent leurs politiques d'immigration, le Luxembourg pourrait perdre ces talents. La distinction entre rétention « choisie » et rétention « subie » est dès lors un enjeu central pour les politiques publiques. Le fait que 61,9% des primo-arrivants déclarent vouloir rester plus longtemps que prévu initialement indique cependant que le Luxembourg est en mesure de retenir une majorité de ses nouveaux

arrivants. L'enjeu consiste à identifier les facteurs à l'origine de cette évolution d'intentions, tels que la stabilité professionnelle, l'acquisition d'un logement, et le développement de réseaux sociaux, afin de les renforcer et de favoriser un ancrage durable des talents.

Recommandations

Dans un contexte de forte concurrence internationale, le Luxembourg doit non seulement attirer les talents mais aussi renforcer leur rétention. L'étude propose cinq axes prioritaires :

1. Adapter les politiques d'attraction aux spécificités sectorielles : cibler les besoins spécifiques, informer sur les opportunités et soutenir les PME, notamment dans les secteurs à faible qualification.

2. Améliorer l'insertion professionnelle : privilégier des parcours stables, par exemple via des CDI, pour favoriser la continuité des carrières.

3. Valoriser les compétences et les carrières : faciliter la reconnaissance de diplômes et d'expériences passées et offrir des formations pour limiter le déclassement professionnel.

4. Renforcer l'ancrage résidentiel : faciliter l'accès au logement et accroître la transparence du marché locatif pour soutenir la rétention.

5. Accompagner l'intégration au-delà du volet professionnel : fournir un soutien administratif, soutenir le développement des réseaux locaux pour accroître le sentiment d'appartenance.

Executive Summary

The first part of this report analyses recent trends in arrivals and departures among foreign-born workers, both immigrants and non-residents, across various sectors of activity in Luxembourg. It is **based on administrative data from the IGSS** covering all persons affiliated to the Luxembourg social security system, whether residents or cross-border workers. This data enables to analyse changes in employment as well as departures from the country (approximated by the drop-out from the data). The analysis focuses on workers who began their careers in Luxembourg between 2002 and 2024, in order to highlight the profile and employment dynamics of recent arrivals.

General trend – Growing dependence on foreign labour

The analysis highlights the ever-increasing importance of foreign workers for the Luxembourg economy. Over the period, the number of new entrants born abroad has risen sharply (by an average of 2% per year). In 2024, nearly 90% of new entrants to the Luxembourg labour market aged 20 and over were born outside Luxembourg, reflecting the key role played by both immigrants and cross-border workers.

New trend – Diversification in the composition of workers in terms of origin

These trends, observed over the past twenty years, conceal some notable recent changes. On the one hand, among new cross-border workers, the proportion of workers residing in France has continued to increase, while the number of new cross-border workers crossing the Belgian and German borders has fallen slightly in recent years. On the other hand, the composition of cross-border workers has changed significantly over the last twenty years. Indeed, a large number of new cross-border workers joining the Luxembourg labour market in recent years come from countries other than neighbouring countries. In particular, the number of new cross-border workers from other EU countries, such as Portugal, and from Eastern European countries is on the rise.

This diversification of countries of origin is also observed among newly arrived immigrant workers in Luxembourg. In particular, the share of new entrants to the Luxembourg labour market who are non-European nationals has increased significantly since 2002, reaching 38,3% in 2024. Furthermore, the number of new arrivals from certain nationality groups, including Portuguese nationals, is declining in Luxembourg, while their numbers are increasing in neighbouring countries.

Attraction - Concentration of the entry sector according to country of residence

A second recent trend concerns the increasingly spatial concentration of workers upon arrival along the sectors of entry. Among immigrants, entries are increasingly concentrated in skill-intensive sectors. Specialised, scientific and technical activities, along with financial and insurance activities, account for 40% of new entrants in 2024. Non-residents continue to be more integrated into less skilled sectors, such as construction and transport and storage, although skill-intensive sectors are also gaining in importance. The majority of entries are on permanent contracts, especially among immigrants, while non-residents are more exposed to temporary and agency contracts.

Retention – High mobility among foreign workers

The longitudinal analysis shows high mobility among foreign-born workers. Around 30% of new entrants leave Luxembourg within a year of arriving, and 50% leave within five years. Only three out of ten foreign-born workers who arrived in 2002 still have a link with the Luxembourg social security system in 2025. Immigrants have more stable trajectories than non-residents in terms of job retention.

The sector of entry and the nature of the first contract are correlated with differences in retention rates: the health, social work and public administration/education sectors, as well as self-employed and workers with permanent contracts or apprenticeships, are associated with the highest retention rates. Finally, residential flows are asymmetrical: more new immigrants arriving in Luxembourg end up settling in neighboring countries than cross-border workers relocate to Luxembourg.

The second part of the report draws on responses from 3.203 new arrivals residing in Luxembourg in 2023 that took part in **the first wave of the ELIR longitudinal survey**. It complements the analysis of IGSS administrative data by **shedding light on the perceptions, motivations and intentions of new residents**.

Population studied — A highly educated profile

New arrivals are a highly educated population: 78,4% are university graduates. Their geographical origin is diverse: 60,7% come from the EU (including 16,3% from neighbouring countries, 11,7% from Italy and 11,5% from Portugal) and 39,3% from non-EU countries. The 25-44 age group accounts for 75% of the sample. A large majority of survey participants are employed in Luxembourg (78,4%) and most were working before emigrating to Luxembourg. There is a marked sectoral concentration: 32,9% of the working population declare working in financial services, 10,7% in professional and scientific services, and 10,1% in information and communication technologies (ICT). The phenomena of professional downgrading – the perception of a job that is less skilled than the previous one (17,1%) – and upskilling (a job that is more skilled than the previous one, 21,7%) reveal contrasting trajectories depending on the origin of the survey participants.

These divergent trajectories are particularly marked between two European communities that are comparable in terms of numbers: Italians and Portuguese. This divergence can largely be explained by differences in human capital: 87,5% of Italians are university graduates, compared with 48,1% of Portuguese. As a result, 40,5% of Italians experience professional upskilling upon arrival in Luxembourg, compared to only 13,6% of Portuguese nationals. Conversely, 32,9% of Portuguese nationals experience professional downgrading, compared to 13,9% of Italians. This observation suggests that support policies tailored to different profiles could improve the match between skills and jobs.

Attractiveness — Employment and quality of life

Among the participants, 44,5% indicated that they had only considered Luxembourg as potential destination country, with some differences between profiles. Skilled sectors

(finance, ICT) are the most exposed to international competition: 50% of finance professionals and 52% of ICT professionals had considered other destinations. Switzerland, Germany and the Netherlands are perceived as Luxembourg's main competitors by survey participants. Job offers (44,9%), quality of life (37,9%) and personal networks (34,5%) are the main reasons for moving.

Retention — Housing as a major issue

The study also highlights the factors that could encourage new arrivals to leave the country. Apart from a significant drop in income, the cost of housing (65,8%) is by far the main potential factor likely to prompt departure, ahead of separation from family (35,8%) and professional opportunities abroad (35,1%). The profiles most at risk are single people (40% cite professional opportunities abroad), non-EU nationals (nearly 30% mention the lack of career prospects in Luxembourg) and unemployed people (35,2% mention the cost of living).

The data reveal a paradox concerning non-European nationals: despite lower job satisfaction (6,2 versus 7,0 for Europeans) and greater concerns about their career prospects (29,9% versus 24,1%), they are less sensitive to salary as a factor incentivising departure (62,1% versus 78,3% for Europeans). This lower mobility could reflect individual administrative constraints (visas, recognition of qualifications) rather than Luxembourg's attractiveness. Such a ‘default’ retention is a strategic vulnerability: if other countries relax their immigration policies, Luxembourg could lose these talents. However, the fact that 61,9% of new arrivals declare they want to stay longer than initially planned indicates that Luxembourg might be able to retain the majority of its new arrivals. The challenge is to identify the factors underlying this shift in intentions, such as job stability, home ownership, and the development of social networks, in order to reinforce them and promote the long-term retention of talents.

Recommendations

In a highly competitive international environment, Luxembourg must not only attract talent but also strengthen its retention. The study proposes five priority areas:

1. Adapt attraction policies to sectoral specificities: target specific needs, provide information on opportunities and support SMEs, particularly in low-skilled sectors.

2. Improve professional integration: prioritise stable career paths, for example through permanent contracts, to promote career continuity.

3. Promote skills and careers: facilitate the recognition of qualifications and past experience and offer training to limit professional downgrading.

4. Strengthen residential ties: facilitate access to housing and increase the transparency of the rental market to support retention.

5. Support integration beyond the professional sphere: provide administrative support and foster the development of local networks to increase the sense of belonging.

Partie 1 : L’attraction et la rétention des travailleurs au Luxembourg sur la période 2002-2024 vues à travers les données de l’IGSS

Eric Guastalli, Laetitia Hauret et Joël Machado

Partie 1 : L’attraction et la rétention des travailleurs au Luxembourg sur la période 2002-2024 vues à travers les données de l’IGSS

La première partie de ce rapport analyse l’attraction et la rétention des travailleurs étrangers, immigrés et non-résidents, sur le marché du travail luxembourgeois. Contrairement aux approches centrées sur les stocks (le nombre total de travailleurs), l’analyse adopte ici une perspective fondée sur les flux, en s’intéressant aux entrées de travailleurs sur le marché luxembourgeois depuis 2002. Cette approche permet de mieux appréhender l’attractivité du marché du pays et sa capacité à retenir sa nouvelle main-d’œuvre. Elle complète ainsi les analyses structurelles publiées régulièrement par l’IGSS, le STATEC et l’IBA-OIE (STATEC, 2025 ; IGSS, 2025 ; IBA-OIE, 2024), ainsi que les études consacrées aux débuts et fins de contrats produites par le RETEL (RETEL, 2025).

La population étudiée comprend les individus nés à l’étranger âgés d’au moins 20 ans au moment de leur entrée dans les fichiers de la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS). Certaines catégories de travailleurs ne pouvant être observées dans ces données sont exclues de l’analyse. C’est le cas des employés des institutions internationales, chiffrés à environ 16.000 personnes en 2022 (STATEC, 2024) et des travailleurs détachés (« posted workers »), dont la présence au Luxembourg est temporaire et répond à des cadres légaux distincts, notamment une affiliation au régime de sécurité sociale du pays d’origine. En revanche, les travailleurs temporaires et intérimaires sont inclus dans la population analysée.

Afin de concentrer l’analyse sur l’attraction et la rétention des travailleurs, seuls les individus dont le premier emploi au Luxembourg débute à partir de janvier 2002 (date à laquelle les données individuelles mensuelles sont disponibles) sont inclus. De plus, afin de centrer l’analyse sur les primo-arrivants qui ont probablement immigré pour des raisons professionnelles, nous excluons les individus dont le premier emploi commence plus de six mois après leur première apparition, dans la base de données.

En s’appuyant sur cette définition de la population étudiée, la première section de cette partie se concentre sur les flux d’entrée sur le marché du travail luxembourgeois alors que la seconde adopte une approche dynamique en étudiant les trajectoires professionnelles et résidentielles des nouveaux entrants jusqu’en 2025. L’étude propose une analyse distincte pour les travailleurs non-résidents (dont une large majorité sont des travailleurs frontaliers) et pour les immigrés, afin de mettre en lumière les spécificités propres à chacun de ces deux groupes.

I. Les flux d'entrée sur le marché du travail luxembourgeois

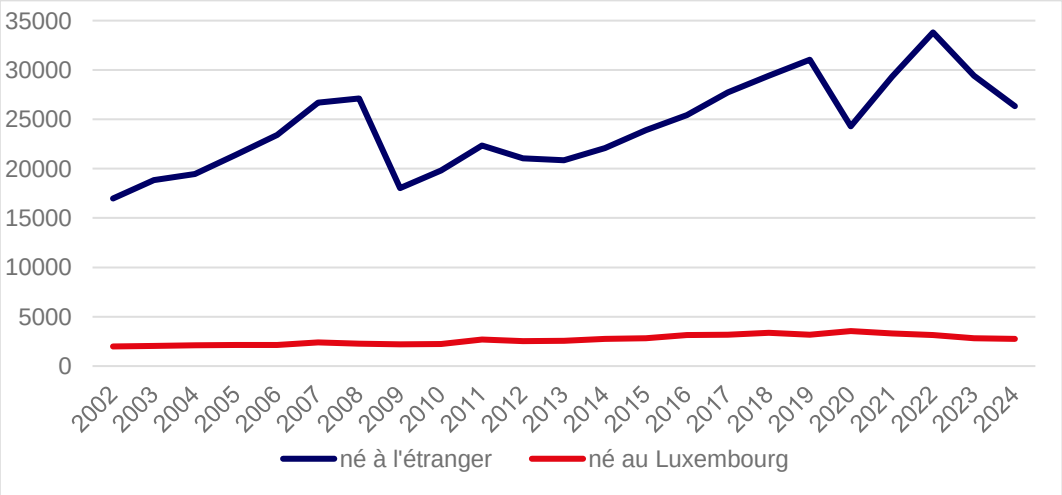
Cette première section analyse les flux d'entrée des travailleurs nés à l'étranger sur le marché du travail luxembourgeois, en distinguant d'une part les personnes ayant immigré au Grand-Duché et d'autre part celles qui résident à l'étranger. Dans un premier temps, l'évolution de ces flux au cours des deux dernières décennies est tracée. Dans un second temps, le profil socio-démographique des nouveaux entrants ainsi que les caractéristiques de leur premier emploi au Luxembourg sont décrits.

I.1 Evolution des flux d'entrée dans l'emploi luxembourgeois

Une progression des entrées des personnes nées à l'étranger sur les deux dernières décennies, malgré un recul récent

Au cours des deux dernières décennies, le nombre de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, d'origine étrangère (né à l'étranger) sur le marché du travail luxembourgeois a progressé. Ce nombre est passé de 16.981, en 2002, à 26.342 en 2024, soit une progression de 2% en moyenne par an (Figure 1.1). Si la tendance est globalement à la hausse sur cette période, le nombre de nouveaux entrants étrangers s'est replié pendant les périodes de récession (2009 et 2013) et pendant la pandémie de COVID-19 (2020). Par ailleurs, une diminution est également observée sur la période la plus récente, confirmant un ralentissement de la conjoncture économique. En 2022, le nombre de nouveaux entrants d'origine étrangère était de 33.806 contre 29.402 en 2023 et 26.342 en 2024.

Figure 1.1. Evolution du nombre d'entrées sur le marché du travail luxembourgeois



Note de lecture : Nombre annuel de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon leur pays de naissance : Luxembourg ou hors Luxembourg (à l'étranger).

Le nombre de nouveaux entrants âgés d'au moins 20 ans nés au Luxembourg a augmenté sur la période avec 1.986 nouveaux travailleurs entrés en 2002 et 2.766 en 2024, engendrant un taux de croissance annuel moyen positif (1,5%).[2] Un pic a, toutefois, été atteint en 2020, avec 3.546 nouveaux entrants. Il s'en est suivi une baisse continue du nombre de nouveaux entrants nés au Luxembourg : ce nombre étant passé de 3.140 en 2022 à 2.832 en 2023 et 2.766 en 2024. Cette évolution est partiellement due à la démographie du pays, puisque la proportion de la population née au Luxembourg dans la population totale a également baissé sur la période (voir Peltier et Klein, 2025). En 2024, 90,5% des nouveaux entrants sur le marché du travail luxembourgeois sont nés hors du Luxembourg, contre 89,5% en 2002. Le reste de l'analyse se concentre sur l'attraction et la rétention de ces travailleurs nés hors du Luxembourg, d'abord selon leur lieu de résidence et ensuite selon leur nationalité.

Une évolution du nombre de nouveaux entrants qui diffère selon le pays de résidence

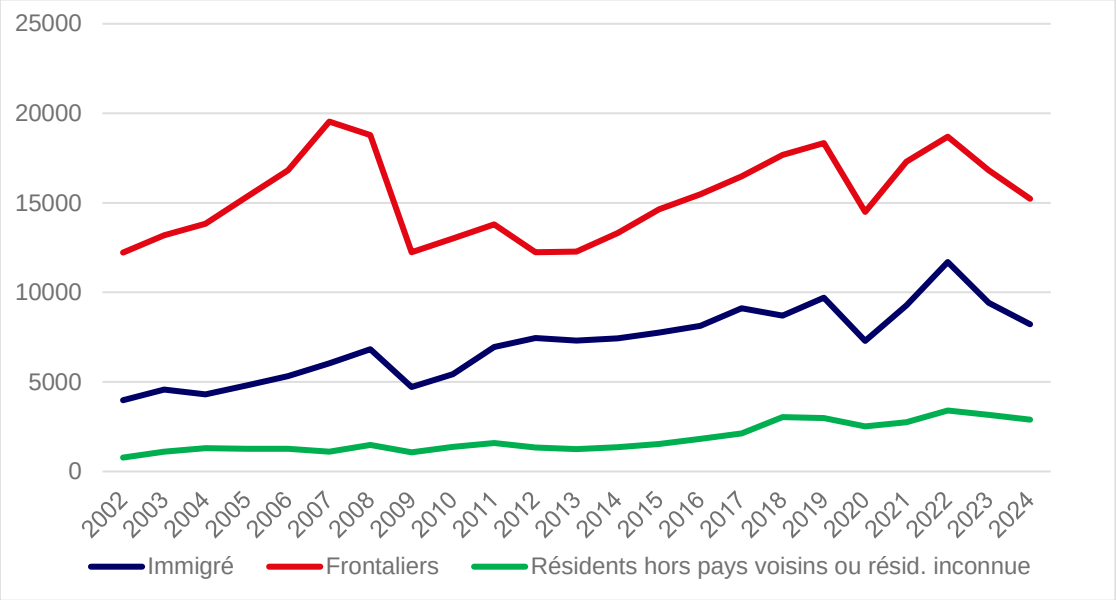
Le nombre de nouveaux entrants d'origine étrangère n'a pas évolué de la même manière selon le pays de résidence (Figure 1.2). Le nombre de nouveaux travailleurs immigrés, résidant au Luxembourg, a augmenté de 3.979 en 2002 à 8.224 en 2024, soit une progression moyenne annuelle de 3,4%. Sur cette période, un pic a été atteint en 2022, avec 11.697 nouvelles entrées. Sur la même période, le nombre total de nouveaux arrivants frontaliers a progressé de 12.226 en 2002 à 15.233 en 2024, soit une croissance moyenne d'environ 1%. Quant au nombre de nouveaux entrants résidant en dehors du Luxembourg et de ses pays limitrophes, il est passé de 776 en 2002 à 2.885 en 2024.[3]

Les tendances dans les nouvelles entrées des travailleurs frontaliers sur le marché du travail luxembourgeois varient entre pays de résidence. Ainsi, le nombre de nouveaux arrivants résidant en France à leur entrée sur le marché luxembourgeois a progressé de 6.544 en 2002 à 9.952 en 2024 (+1,9% en moyenne par an) (Figure 1.3). A l'inverse, le nombre de frontaliers venant d'Allemagne et de Belgique a augmenté jusqu'en 2008, avant de baisser et de se stabiliser en-dessous de 4.000 nouveaux arrivants sur le reste de la période. Cette évolution entraîne une quasi-stagnation avec un taux de croissance annuel moyen respectivement de -0,2% et -0,4% sur l'ensemble de la période.

[2] Par souci de cohérence, nous excluons les natifs qui entrent sur le marché du travail luxembourgeois avant leur 20ième anniversaire (30.565 individus sur l'ensemble de la période, dont plus d'un tiers sont des apprentis au moment de leur entrée).

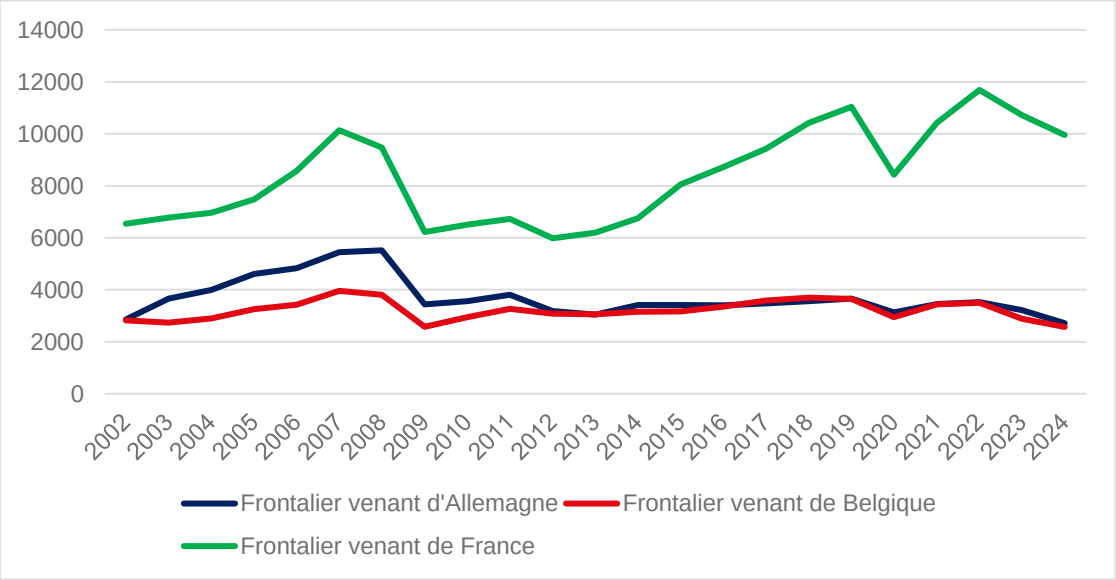
[3] Les résidents hors des pays voisins ou résidence inconnue habitent un autre pays (hors Luxembourg et pays frontaliers) dont le pays exact n'est pas communiqué par l'IGSS ou n'est pas connu.

Figure 1.2. Evolution du nombre d'entrées sur le marché du travail luxembourgeois en fonction du pays de résidence



Note de lecture : Nombre annuel de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon leur pays de résidence. Immigré = résident au Luxembourg ; frontalier = résident en France, Belgique ou Allemagne ; Les résidents hors des pays voisins ou résidence inconnue habitent un autre pays (hors Luxembourg et pays frontaliers) dont le pays exact n'est pas communiqué par l'IGSS ou n'est pas connu.

Figure 1.3. Evolution du nombre d'entrées sur le marché du travail luxembourgeois selon le pays de résidence des travailleurs frontaliers



Note de lecture : Nombre annuel de nouveaux entrants frontaliers, âgés d'au moins 20 ans, par pays de résidence.

Les frontaliers venant de France demeurent le principal groupe de nouveaux entrants

En 2024, les frontaliers venant de France sont proportionnellement les plus nombreux parmi les nouveaux entrants d'origine étrangère, où ils représentent 37,8% (Tableau 1.1). Viennent, ensuite, les personnes ayant immigrées au Luxembourg (31,2%), les frontaliers venant d'Allemagne (10,3%) et de Belgique (9,7%). Les nouveaux entrants résidant dans un autre pays que ceux de la Grande Région et ceux dont le pays de résidence n'est pas connu représentent 11% des nouveaux entrants étrangers en 2024[4].

Ce classement est identique à celui observé en 2002. Le poids que représentent les immigrés a augmenté parmi les nouveaux entrants étrangers, passant de 23,4% en 2002 à 31,2% en 2024 (Tableau 1.1).

Tableau 1.1. Nouveaux entrants selon leur pays de résidence

	En volume		En %	
	2002	2024	2002	2024
Total nouveaux entrants	16.981	26.342		
dont				
Immigrants	3.979	8.224	23,4%	31,2%
Résidents hors des pays frontaliers ou résidence inconnue	776	2.885	4,6%	11,0%
Frontaliers	12.226	15.233	72,0%	57,8%
dont				
Frontaliers venant de France	6.544	9.952	38,6%	37,8%
Frontaliers venant de Belgique	2.825	2.569	16,6%	9,7%
Frontaliers venant d'Allemagne	2.857	2.712	16,8%	10,3%

Note de lecture : Le tableau indique le nombre des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, nés à l'étranger par pays de résidence au moment de leur insertion sur le marché du travail. La part de chaque groupe est calculée, pour chaque année, en pourcentage du total des nouveaux entrants étrangers. Les immigrés sont les nouveaux entrants dont la première résidence est le Luxembourg. Les frontaliers incluent les travailleurs résidant dans l'un des trois pays voisins (France, Belgique, Allemagne). Les résidents hors des pays frontaliers ou résidence inconnue habitent un autre pays (hors Luxembourg et pays frontaliers) dont le pays exact n'est pas communiqué par l'IGSS ou n'est pas connu.

Parmi les frontaliers, la part des nouveaux entrants résidant en France a légèrement augmenté, de 53,5% en 2002 à 65,3% 2024. En contrepartie, la part des nouveaux entrants résidant en Belgique (de 23,1% à 16,9%) et en Allemagne (23,4% à 17,8%) a baissé (Tableau 1.1b).

[4] Les nouveaux entrants résidant dans un autre pays que ceux de la Grande Région représentent 7,1% des nouveaux entrants ; ceux dont la résidence est inconnue représentent 3,9% des nouveaux entrants.

Tableau 1.1b. Part des trois pays frontaliers dans les nouveaux entrants frontaliers

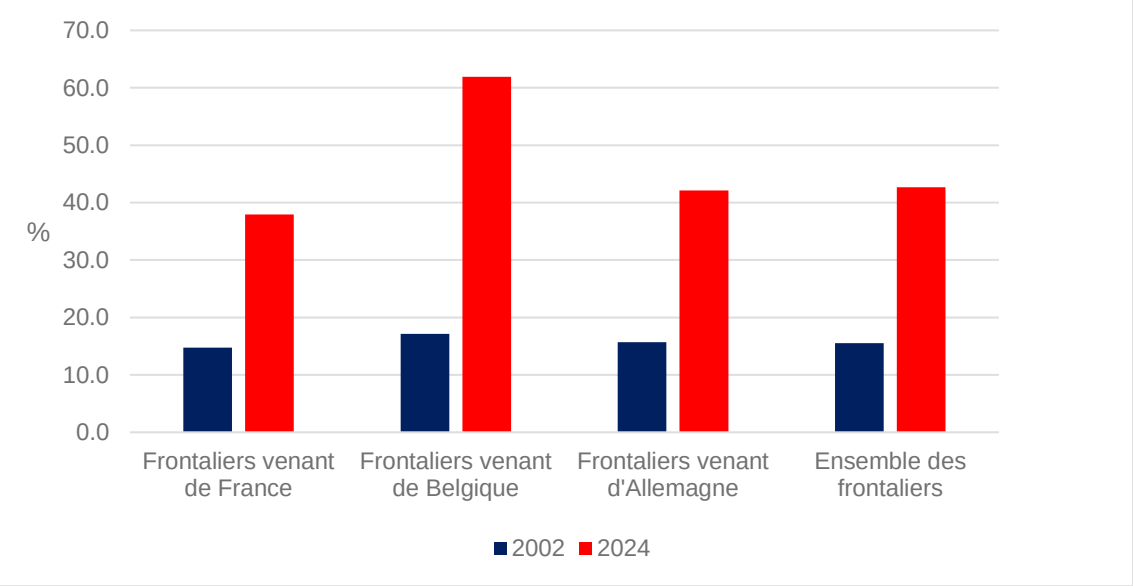
	Part (en %)	
	2002	2024
Frontaliers venant de France	53,5%	65,3%
Frontaliers venant de Belgique	23,1%	16,9%
Frontaliers venant d'Allemagne	23,4%	17,8%

Note de lecture : Le tableau reporte la part relative des trois pays frontaliers dans les flux annuels de nouvelles entrées de travailleurs frontaliers. La population de référence est constituée de l'ensemble des nouvelles entrées de frontaliers enregistrées au cours de chaque année.

De plus en plus de nouveaux entrants frontaliers sont nés dans un autre pays que leur pays de résidence

L'origine des nouveaux arrivants, en termes de pays de naissance, a fortement évolué sur la période analysée. Ainsi, parmi les nouveaux entrants frontaliers, la part de ceux nés en dehors de leur pays de résidence n'a cessé d'augmenter au fil du temps. En 2002, sur 100 nouveaux entrants frontaliers seuls 16 étaient nés dans un autre pays que celui de leur résidence. En 2024, ils sont 43 dans cette situation. Parmi les frontaliers belges, les nouveaux entrants nés hors de leur pays de résidence sont désormais majoritaires. En 2024, ils représentent 61,9% des nouveaux entrants. Cette part est respectivement de 42,1% en Allemagne et 37,9% en France (Figure 1.4).

Figure 1.4. Part des frontaliers nés hors de leur pays de résidence en 2002 et 2024

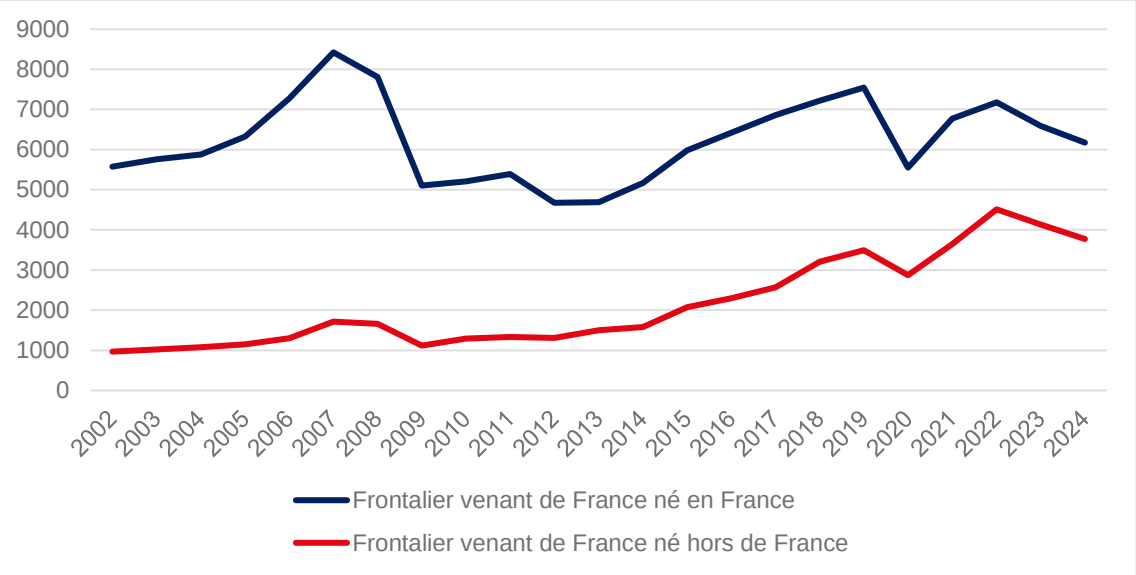


Note de lecture : Part des travailleurs frontaliers nés en dehors de leur pays de résidence (France, Belgique et Allemagne) en 2002 et en 2024.

Entre 2002 et 2024, le nombre de nouveaux entrants nés dans leur pays de résidence a diminué parmi les frontaliers venant de Belgique et d'Allemagne (respectivement de -

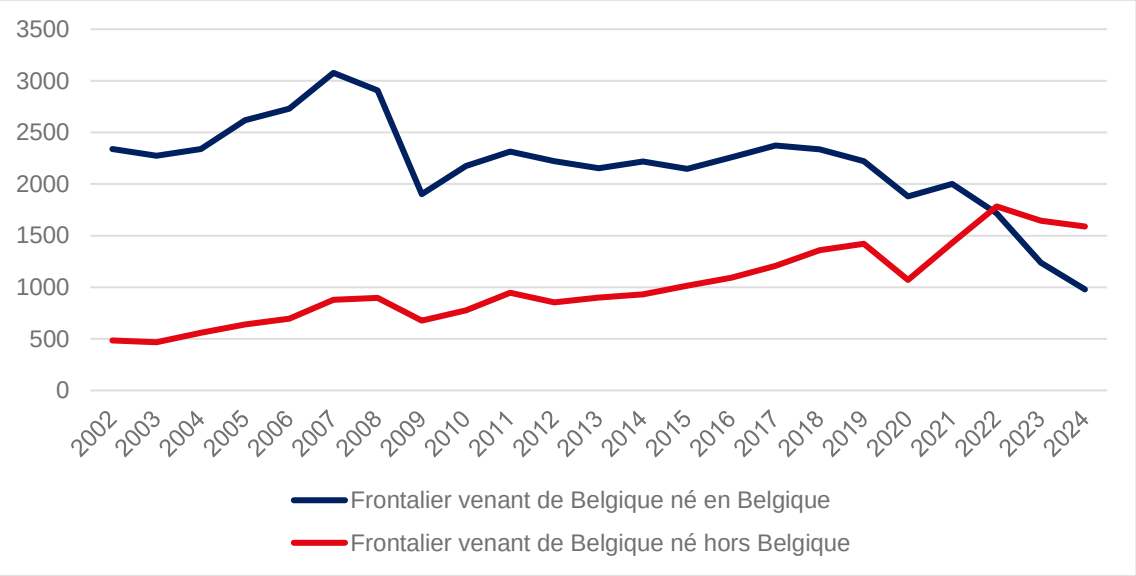
3,9% et -1,9% en moyenne par an), tandis que le nombre de frontaliers étant né et vivant en France a légèrement augmenté (+0,5% en moyenne par an) (Figure 1.5 à 1.7).

Figure 1.5. Evolution du nombre d'entrées sur le marché du travail luxembourgeois des frontaliers venant de France selon leur pays de naissance



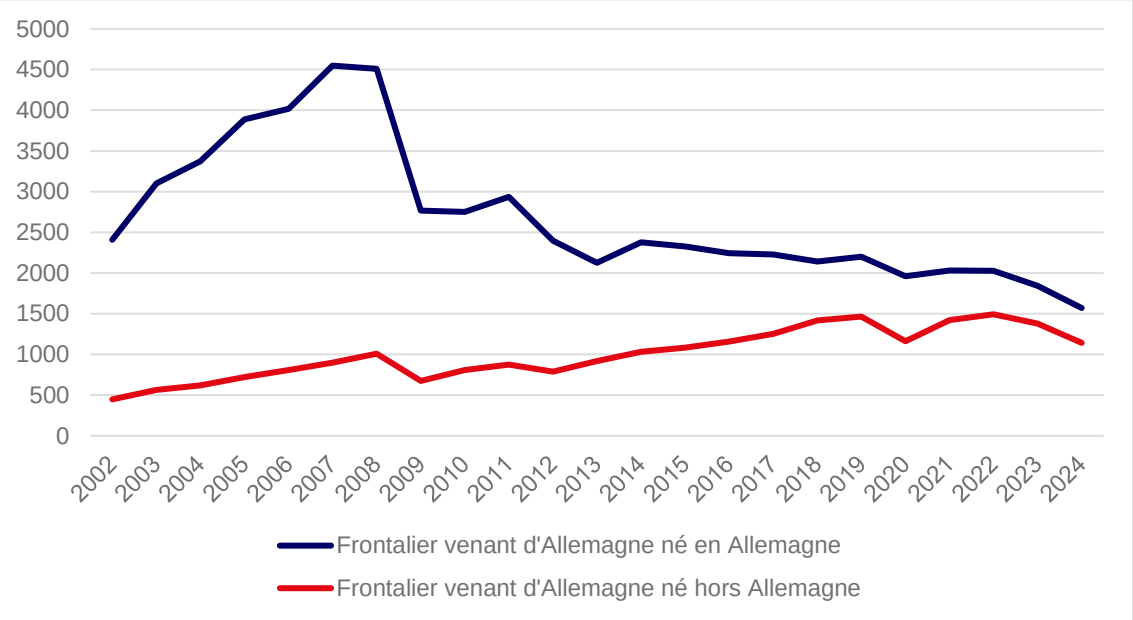
Note de lecture : Nombre annuel de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, résidant en France au moment de leur insertion, selon leur pays de naissance (France ou à l'étranger).

Figure 1.6. Evolution du nombre d'entrées sur le marché du travail luxembourgeois des frontaliers venant de Belgique selon leur pays de naissance



Note de lecture : Nombre annuel de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, résidant en Belgique au moment de leur insertion, selon leur pays de naissance (Belgique ou à l'étranger).

Figure 1.7. Evolution du nombre d'entrées sur le marché du travail luxembourgeois des frontaliers venant d'Allemagne selon leur pays de naissance



Note de lecture : Nombre annuel de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, résidant en Allemagne au moment de leur insertion, selon leur pays de naissance (Allemagne ou à l'étranger).

I.2 Caractéristiques socio-démographiques des nouveaux entrants nés hors-Luxembourg

La nationalité française reste dominante parmi les nouveaux entrants malgré une diminution de son poids

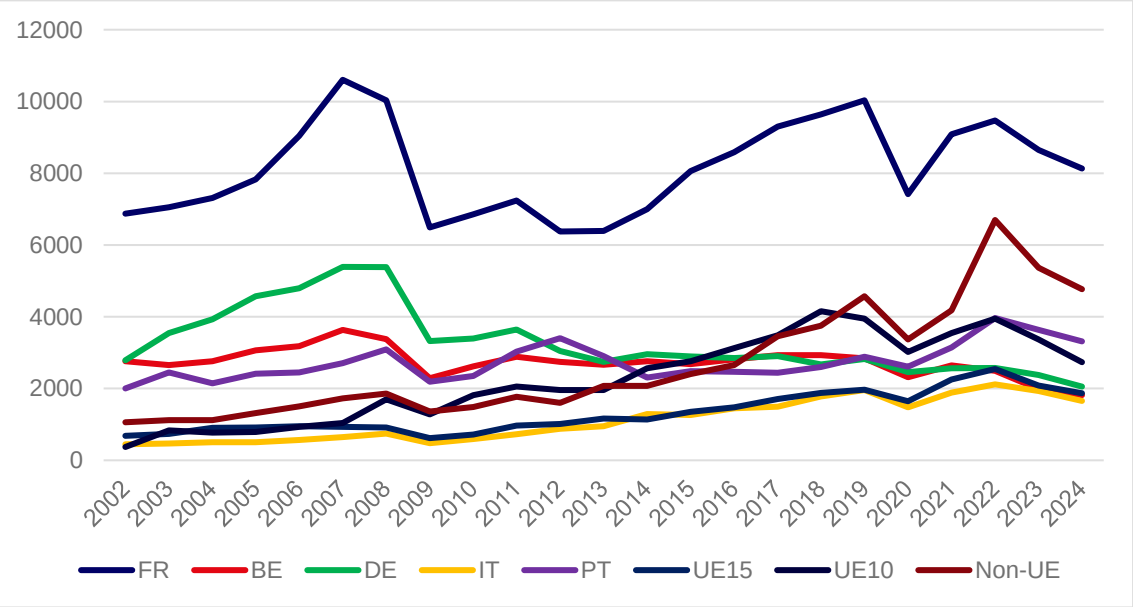
Les données IGSS permettent une analyse détaillée de l'évolution des principales nationalités présentes parmi les nouveaux arrivants sur le marché du travail luxembourgeois. Dans les données administratives, une seule nationalité est indiquée par personne et les nationalités multiples (p.ex. double nationalité) ne sont pas connues ni observables. Dans ce rapport, chaque personne est caractérisée selon la nationalité renseignée lors de son affiliation à la sécurité sociale. L'analyse qui suit se concentre sur les personnes nées à l'étranger, y compris les personnes nées avec la nationalité luxembourgeoise. Elle exclue donc toute personne née au Luxembourg, qu'elle soit luxembourgeoise ou de nationalité étrangère.

En 2002, les ressortissants des pays frontaliers représentaient 73,1% des nouveaux entrants étrangers ; en 2024, leur part n'est plus que de 45,6%. Les Français continuent à être le groupe principal parmi les nouveaux entrants étrangers malgré une diminution significative de leur poids (ils représentaient 40,5% en 2002 contre 30,9% en 2024). En revanche, les Allemands et les Belges ont perdu la deuxième et la troisième place du classement, ne représentant respectivement plus que 7,8% et 6,9% des nouvelles entrées. Leurs places respectives dans le haut du classement des principales nationalités sont désormais occupées par les ressortissants hors UE et les Portugais,

qui représentent respectivement 18,1% et 12,6% des nouveaux entrants étrangers en 2024 (contre 6,2% et 11,8% en 2002).

Au cours des vingt dernières années, une diversification des nationalités attirées par le marché luxembourgeois s'est donc opérée. Entre 2002 et 2024, le nombre de ressortissants de l'UE10[5] a connu la plus forte augmentation, avec un taux de croissance annuel moyen de 9,5%, suivi par les ressortissants hors UE (7,1% de taux de croissance annuel moyen), les Italiens (6,1%) et les ressortissants de l'UE15[6] (4,7%) (Figure 1.8). Les ressortissants Portugais ont vu leur nombre augmenter de 2,3% et les Français de 0,8%. En revanche, le nombre de ressortissants allemands et belges a baissé, avec des taux de variation annuels moyens respectifs de −1,4% et −1,9%.

Figure 1.8. Evolution du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail selon la nationalité



Note de lecture : Nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon la première nationalité observée dans les données. Chaque nouvel entrant sur le marché du travail luxembourgeois n'apparaît qu'une seule fois, dans l'année de sa première entrée.

Cette tendance globale cache des disparités entre les nouveaux entrants immigrés et les nouveaux entrants non-résidents.[7] En 2024, parmi les nouveaux entrants immigrés, les ressortissants hors UE sont proportionnellement les plus nombreux (38,3%), suivis par les Portugais (17%) et les Italiens (12,3%) (Figure 1.9). En revanche, parmi les nouveaux entrants non-résidents, ce sont les Français qui sont proportionnellement les

[5] L'UE10 regroupe ici tous les pays devenus membres de l'Union Européenne (UE) après 2004 : Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Malte, Roumanie, Bulgarie et Croatie.
[6] L'UE15 regroupe les autres pays membre de l'UE qui ne sont pas détaillés individuellement : Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Suède. Le Royaume-Uni est inclus dans le groupe « non-UE ».
[7] Les Figures A1 et A2 présentées en annexe représentent l'évolution du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail, selon la nationalité des immigrés et des non-résidents.

plus nombreux (40,2%), suivis par les ressortissants de l'UE10 (12,4%) et les Portugais (10,6%) (Figure 1.10). Deux des trois nationalités principales des nouveaux entrants non-résidents diffèrent dès lors de celles des pays limitrophes.

Entre 2002 et 2024, les ressortissants non-UE ont connu la plus forte progression parmi les immigrés (+9,8% de croissance en moyenne par an). Les ressortissants de l'UE10 ont connu la deuxième plus forte expansion que ce soit chez les immigrés ou les non-résidents (respectivement +8,4% de croissance en moyenne par an et +9,8%). En revanche, le nombre de portugais a diminué sur la période parmi les immigrés (-1,1% en moyenne par an), mais a connu la progression la plus marquée chez les non-résidents (+10,6% en moyenne par an). Les nouveaux entrants portugais délaissent donc le Luxembourg au profit des pays frontaliers.

Le Tableau A1 en annexe présente le nombre d'entrées par nationalité (ou groupe de nationalités) telle qu'observé à l'entrée selon la période. Les éventuels changements de nationalité ne sont pas pris en compte dans l'analyse.

Figure 1. 9. Nationalité des entrants immigrés en 2002 et 2024 (en %)

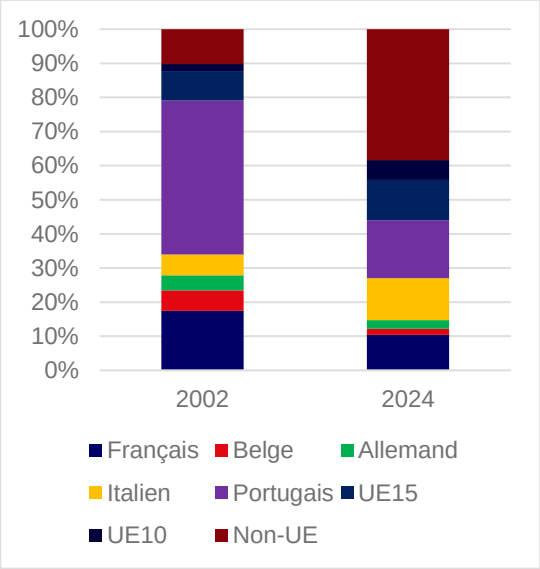
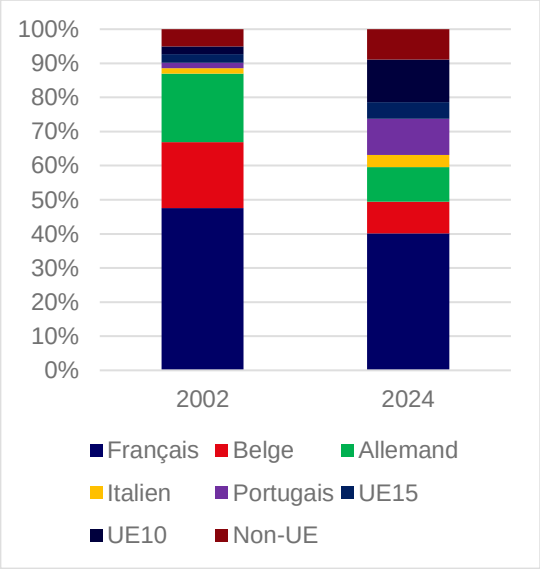


Figure 1.10. Nationalité des entrants non-résidents en 2002 et 2024 (en %)



Note de lecture : Classification des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, nés à l'étranger selon leur lieu de résidence et leur nationalité au moment de leur entrée dans les données en 2002 et 2024. L'UE10 regroupe ici tous les pays devenus membres de l'Union Européenne (UE) après 2004 : Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Malte, Roumanie, Bulgarie et Croatie. L'UE15 regroupe les autres pays membre de l'UE qui ne sont pas détaillés individuellement : Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Suède. Le Royaume-Uni est inclus dans le groupe « non-UE ».

Majoritairement des hommes même si la part des femmes progresse

Les hommes sont majoritaires parmi les nouveaux entrants, qu'ils soient immigrés ou non-résidents (Tableau 1.2). Néanmoins, la proportion d'hommes dans ces deux

populations a baissé au fil du temps. Ainsi, si 64,2% des immigrants entrés sur le marché entre 2002 et 2005 étaient des hommes, cette part est de 58,2% pour ceux entrés entre 2021-2024.

Quelle que soit la période considérée, la part des hommes est plus élevée chez les non-résidents que chez les immigrés. Par exemple, sur la période la plus récente (entre 2021 et 2024), 66,7% des non-résidents étaient des hommes contre 58,2% chez les immigrés.

Tableau 1.2. Sexe des nouveaux arrivants par pays de résidence à l'entrée et période

	Nouveaux entrants immigrés		Nouveaux entrants non-résidents	
	Part de femme	Part d'homme	Part de femme	Part d'homme
2002-2005	35,1%	64,2%	27,8%	69,8%
2006-2010	36,3%	63,3%	28,7%	70,1%
2011-2015	38,9%	60,8%	31,2%	67,6%
2016-2020	39,1%	60,7%	29,6%	69,0%
2021-2024	41,7%	58,2%	32,5%	66,7%

Note de lecture : Part des hommes et femmes parmi les nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, par période et lieu de résidence au moment de l'entrée. La somme des parts de femmes et d'hommes est inférieure à 100% car l'information est indisponible pour une minorité d'individus.

Une entrée sur le marché avant 30 ans pour près de la moitié des nouveaux entrants étrangers

Le Luxembourg continue d'attirer une population active plutôt jeune. Près d'un nouvel entrant étranger sur deux est âgé de moins de 30 ans lors de son arrivée sur le marché du travail luxembourgeois. Sur la période 2021-2024, cette part était de 48,3% pour les non-résidents et de 48,8% pour les immigrés.

Si la part des nouveaux entrants âgés entre 30 et 39 ans est plus élevée chez les immigrés, celle des nouveaux entrants âgés d'au moins 40 ans est plus élevée chez les non-résidents (Tableau 1.3). Parmi les non-résidents entrés entre 2021 et 2024, 26,6% sont âgés d'au moins 40 ans et 10,4% sont âgés d'au moins 50 ans, ces parts sont respectivement de 20,1% et de 6,7% chez les immigrés.

Les nouveaux entrants immigrés sont majoritairement célibataires ou séparés

Les immigrés sont majoritairement célibataires, divorcés ou veufs au moment de leur entrée sur le marché (Tableau 1.4).[8] Ce constat s'applique à toutes les périodes étudiées. La part des nouveaux entrants ayant ce statut matrimonial connaît un pic à

[8] Le statut civil définit le statut officiel observé dans les données de la sécurité sociale et est à différencier de la cohabitation hors mariage ou union civile, qui n'est pas observable dans les données. Une partie des personnes célibataires peut donc vivre en couple, sans être mariée ou pacsée.

75,5% lors des entrées qui ont eu lieu entre 2011 et 2015. Compte tenu des données disponibles, il n'est pas possible d'étudier le statut matrimonial des nouveaux entrants non-résidents.

Tableau 1.3. Age à l'entrée des nouveaux entrants par période d'entrée

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
			2002-2005			
Immigrés	50,9%	30,3%	13,8%	3,9%	1,1%	100%
Non- résid.	47,3%	27,8%	16,5%	5,4%	3,0%	100%
			2006-2010			
Immigrés	45,6%	32,6%	16,3%	4,7%	0,8%	100%
Non- résid.	47,7%	26,2%	17,9%	6,2%	2,0%	100%
			2011-2015			
Immigrés	44,5%	31,3%	16,8%	6,3%	1,1%	100%
Non- résid.	48,9%	25,9%	16,4%	6,6%	2,2%	100%
			2016-2020			
Immigrés	46,6%	31,3%	15,0%	6,1%	1,0%	100%
Non- résid.	47,9%	25,5%	16,3%	7,7%	2,6%	100%
			2021-2024			
Immigrés	48,8%	31,1%	13,4%	5,6%	1,1%	100%
Non- résid.	48,3%	25,1%	16,2%	8,1%	2,3%	100%

Note de lecture : Distribution des catégories d'âge des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, par période et résidence au moment de l'entrée.

Tableau 1.4. Statut matrimonial des nouveaux entrants immigrés

	Célibataire, divorcé ou veuf	Marié ou partenariat civil	Total
2002-2005	62,5%	37,5%	100%
2006-2010	68,4%	31,6%	100%
2011-2015	75,5%	24,5%	100%
2016-2020	72,2%	27,8%	100%
2021-2024	71,6%	28,4%	100%

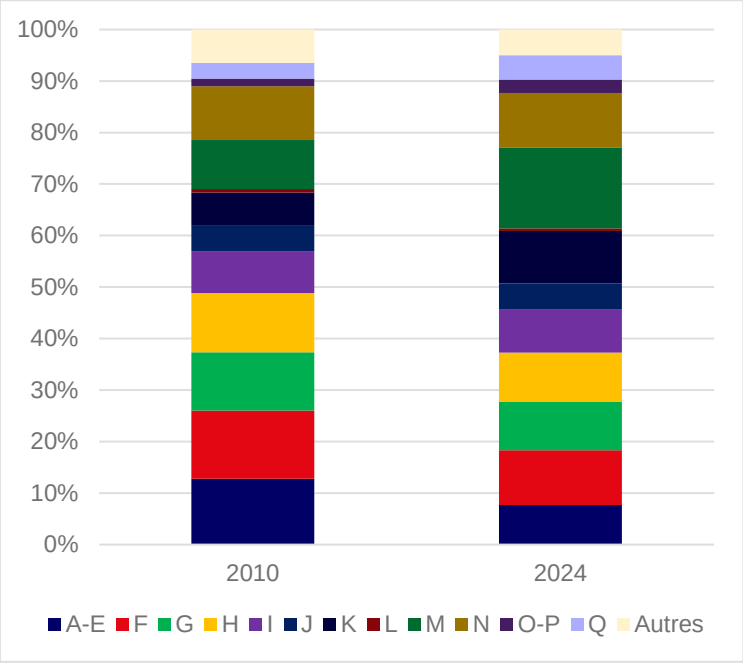
Note de lecture : Distribution du statut matrimonial des nouveaux entrants immigrés, âgés d'au moins 20 ans, par période d'entrée. Cette information est indisponible pour les non-résidents.

I.3 Caractéristiques du premier emploi

Une insertion de plus en plus fréquente dans les Activités spécialisées, scientifiques et techniques

La structure sectorielle des nouvelles entrées a fortement évolué depuis 2010[9]. Alors que le secteur des Activités spécialisées, scientifiques et techniques ne représentait que 9,5% des entrées en 2010 (6ième secteur selon le nombre d'entrants), en 2024 il est le secteur dominant et concentre 15,7% des entrées (voir Figure 1.11). Par ordre d'importance, viennent ensuite le secteur de la Construction (10,6%), les Activités de services administratifs et de soutien (10,6%) et les Activités financières et d'assurance (10,2%). En 2010, la Construction représentait encore (13,2%) des entrées, suivi du secteur Primaire-secondaire (12,8%) et celui du Transports et Entreposage (11,5%). Les Activités financières ne représentaient que 6,5% des nouveaux entrants. Globalement, le marché luxembourgeois a progressivement renforcé sa position dans les secteurs hautement qualifiés alors que le secteur Primaire-secondaire et les secteurs moins qualifiés ont perdu en poids au sein des nouveaux entrants étrangers.

Figure 1.11. Secteurs d'entrée des nouveaux entrants étrangers en 2010 et 2024



Note de lecture : Distribution du secteur d'activité des nouveaux entrants étrangers, âgés d'au moins 20 ans, en 2010 et en 2024. Les secteurs sont regroupés comme suit: A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

[9] L'analyse débute en 2010 car les données disponibles en début de période (jusqu'en 2008) présentent un taux très élevé de valeurs manquantes concernant la classification du secteur d'entrée.

Le Tableau A2 en annexe détaille les trois principaux secteurs d'activité à l'entrée par nationalité et groupes de nationalités pour les nouveaux arrivants sur l'ensemble de la période analysée.

Des différences existent entre immigrés et non-résidents

La distribution du secteur d'entrée a toujours différé quelque peu entre immigrés et non-résidents, mais ces différences se sont accentuées.

Figure 1.12. Secteurs d'entrée des entrants immigrés en 2010 et 2024

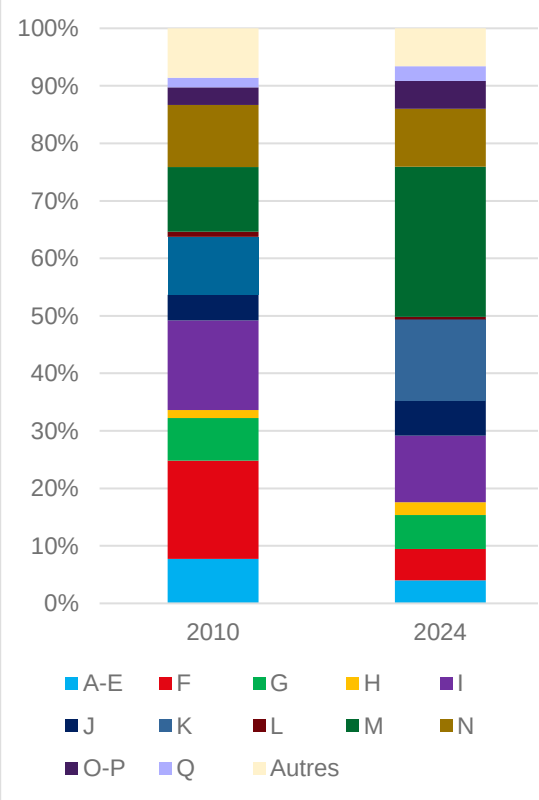
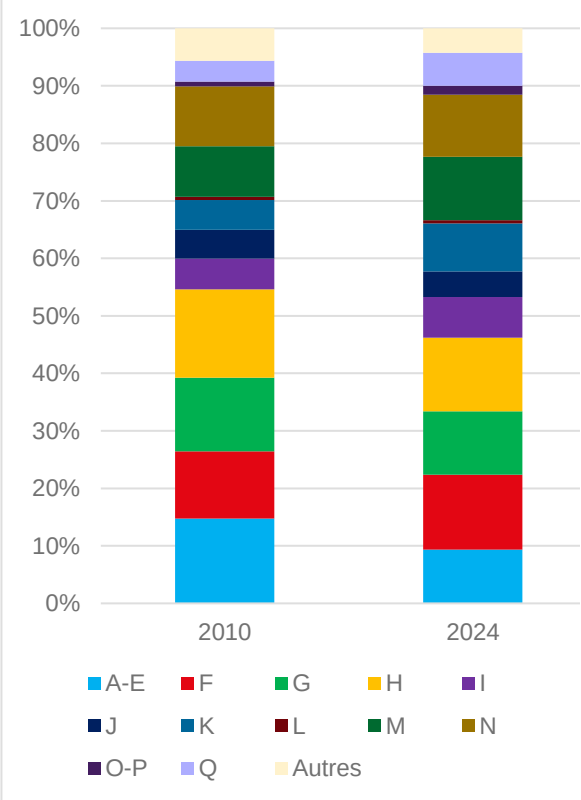


Figure 1.13. Secteurs d'entrée des entrants non-résidents en 2010 et 2024



Note de lecture : Distribution du secteur d'activité respectivement des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, immigrés (Figure 1.12) et non-résidents au moment de leur insertion (Figure 1.13) en 2010 et en 2024. Les secteurs sont regroupés comme suit: A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

Au début de la période, la Construction représentait le principal secteur d'entrée pour les immigrés (17,1% des entrées en 2010) (Figure 1.12) mais ce secteur ne comptabilise plus que 5,4% des entrées en 2024. Les principaux secteurs d'entrée pour les immigrés

sont désormais les secteurs des Activités spécialisées, scientifiques et techniques (26,1%), suivis par les Activités financières et d'assurance (14,2%) et l'Hébergement et la restauration (11,6%). Ces trois secteurs concentrent à eux seuls plus de la moitié des entrées en 2024. Plus de 40% des nouveaux arrivants immigrés sont employés dans deux des secteurs les plus qualifiés : le secteur des Services spécialisés et de la Finance.

Chez les non-résidents, la distribution du secteur d'entrée est moins concentrée et la distribution sectorielle a moins évolué au cours de la dernière décennie. En 2024, les entrées s'observent principalement dans la Construction (13% contre 11,7% en 2010), les Transports et l'entreposage (12,8% contre 15,3% en 2010), le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (11% contre 12,8%) et les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (11% contre 8,8% en 2010) (Figure 1.13).

Au fil du temps, une concentration spatiale liée au secteur d'entrée sur le marché du travail luxembourgeois s'est opérée : les secteurs traditionnellement plus manuels ont un poids plus important dans les entrées des nouveaux travailleurs non-résidents que dans celles des immigrés. Les Figures A3 et A4 présentées en annexe soulignent cette évolution sur l'ensemble de la période étudiée (2010-2024).

La majorité des entrées se fait sous contrat à durée indéterminée

La majorité des nouveaux entrants étrangers ont un CDI dès leur premier emploi au Luxembourg. En 2024, 51,9% d'entre eux entrent sur le marché avec un CDI, 31,7% avec un CDD, 14,8% avec un contrat de travail intérimaire, 1,4% comme indépendant et 0,2% comme apprenti.[10] La structure des contrats d'embauche chez les nouveaux entrants étrangers a notablement évolué entre 2010 et 2024. En effet, la part des entrées avec un contrat intérimaire a reculé (passant de 20,8% en 2010 à 14,8% en 2024) au profit des contrats à durée déterminée (20,7% à 31,7%).

Les immigrés sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi en CDI lors de leur premier emploi au Luxembourg que les non-résidents (respectivement 62,7% et 47% en 2024) (Figure 1.14 et 1.15). A l'inverse, les non-résidents détiennent plus souvent un CDD et un contrat intérimaire que les immigrés (33,1% contre 28,7% pour les CDD et 18,6% contre 6,5% pour les contrats intérimaires). Des différences apparaissent également dans l'évolution de la part de CDI lors de l'embauche entre 2010 et 2024. Ainsi, la part de CDI dans les contrats des nouveaux immigrés a augmenté tandis qu'elle a baissé pour les nouveaux non-résidents.

Ces évolutions reflètent en partie le changement de la distribution sectorielle et spatiale du marché de l'emploi ainsi que des changements structurels plus profonds, qui ne sont pas directement observables dans les données IGSS. Ainsi, le développement du détachement de travailleurs étrangers a pu influencer le recours au travail intérimaire.

[10] Etant donné leur faible poids, les catégories des « indépendant » et « apprenti » sont regroupés pour la suite de l'analyse.

Figure 1.14. Contrat de travail des entrants immigrés lors de leur entrée en 2010 et 2024

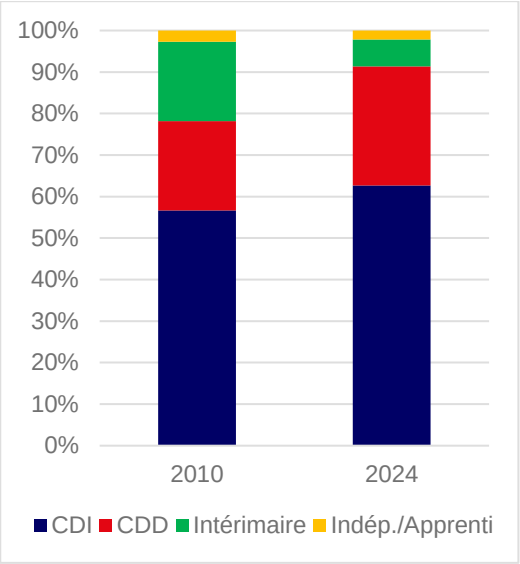
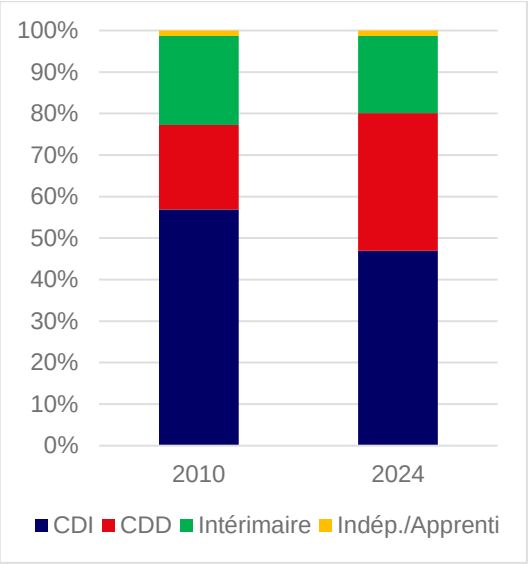


Figure 1.15. Contrat de travail des entrants non-résidents lors de leur entrée en 2010 et 2024



Note de lecture : Les Figures 1.14 et 1.15 présentent le contrat de travail à l'entrée en distinguant le contrat à durée indéterminée (CDI), le contrat à durée déterminée (CDD), et les contrats intérimaires (Interim). La catégorie « Indép./Apprenti » regroupe les insertions avec un statut d'indépendant ou d'apprenti.

Le statut d'employé privé prédomine

Les nouveaux entrants, qu'ils soient immigrés ou non-résidents, entrent massivement sur le marché du travail en tant que travailleur du secteur privé : plus de 98% de ceux qui sont entrés entre 2021 et 2024 ont ce statut (Tableau 1.5). Le nombre d'entrées avec un statut de fonctionnaire luxembourgeois[11] sont rares parmi les nouveaux entrants nés à l'étranger. Les entrées en tant que travailleur indépendant, observés grâce à leur affiliation au centre commun de la sécurité sociale (CCSS), sont marginales mais concernent proportionnellement un peu plus les immigrés que les non-résidents. Entre 2021 et 2024, 1,6% des immigrés sont travailleurs indépendants au moment de leur entrée, contre 0,9% des non-résidents.

La part des travailleurs manuels régresse

Les nouveaux entrants ayant le statut d'employé privé sont, au fil du temps, de moins en moins souvent des travailleurs manuels[12]. Alors qu'entre 2002 et 2005, 61,3% des non-résidents employés privés étaient des travailleurs manuels, cette proportion tombe à 44,8% entre 2021 et 2024 (Tableau 1.6). Chez les immigrés, la baisse est encore plus

[11] Les fonctionnaires internationaux ne sont pas affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et dès lors ne sont pas inclus dans la base de données de l'IGSS.
[12] La classification de l'emploi comme étant à dominante manuelle se fait par l'employeur lors de la déclaration d'affiliation de l'employé. L'information relative au caractère manuel ou non de l'emploi n'est pas disponible pour les fonctionnaires et les travailleurs indépendants.

marquée : 66,1% des entrants possédant le statut d'employé privé étaient des travailleurs manuels en 2002-2005, contre seulement 28,8% entre 2021 et 2024.

Tableau 1.5. Statut de l'emploi lors de l'entrée sur le marché

	Immigrés			Non-résidents		
	Travailleur du secteur privé	Fonctionnaire	Travailleur indépendant	Travailleur du secteur privé	Fonctionnaire	Travailleur indépendant
2002-2005	96,86%	0,05%	3,09%	98,97%	0,02%	1,01%
2006-2010	97,28%	0,09%	2,63%	98,92%	0,02%	1,06%
2011-2015	97,12%	0,08%	2,80%	98,74%	0,03%	1,23%
2016-2020	97,75%	0,08%	2,17%	99,06%	0,07%	0,87%
2021-2024	98,3%	0,07%	1,63%	98,93%	0,13%	0,94%

Note de lecture : Distribution du statut de l'emploi à l'entrée des nouveaux entrants immigrés et non-résidents par période d'entrée.

Alors que la proportion de travailleurs manuels parmi les nouveaux entrants immigrés dépassait légèrement en début de période celle des non-résidents, une concentration spatiale marquée apparaît à partir de la période 2016-2020. En effet, la proportion de travailleurs manuels, parmi les employés privés, diminue beaucoup plus rapidement chez les nouveaux arrivants immigrés que chez les non-résidents et elle est depuis lors plus élevée parmi les non-résidents que parmi les immigrés. Ces tendances divergentes peuvent s'expliquer en partie par l'évolution de la distribution spatiale inégale du secteur d'entrée entre les nouveaux entrants immigrés et non-résidents.

Tableau 1.6. Part de travailleurs manuels parmi les travailleurs du secteur privé

	Immigré	Non-résident
2002-2005	66,1%	61,3%
2006-2010	56,5%	54,1%
2011-2015	47,6%	47,3%
2016-2020	32,7%	47,1%
2021-2024	28,8%	44,8%

Note de lecture : Part des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, ayant un travail manuel parmi les nouveaux entrants ayant le statut d'employé privé lors de leur insertion dans l'emploi luxembourgeois. L'information est indisponible pour les autres statuts d'emploi (fonctionnaire, indépendant).

II. Trajectoires professionnelles et résidentielles des nouveaux entrants jusqu'en 2025

Cette deuxième section de l'analyse adopte une approche dynamique en suivant l'évolution de la situation des nouveaux entrants sur le marché luxembourgeois depuis leur année d'entrée sur le marché du travail jusqu'en 2025.[13] Certains individus sont donc observés plus longtemps que d'autres : les personnes entrées en 2002 et toujours présentes début 2025 sont suivies pendant 23 ans, tandis que celles entrées en 2024 ne le sont que pendant un an.

L'analyse commence par détailler la durée de présence dans le système de sécurité sociale ainsi que la longévité dans l'emploi. L'absence de lien avec la sécurité sociale, y compris l'absence de co-affiliation ou de perception de transferts sociaux, peut être apparentée à une émigration des résidents.[14] Pour les travailleurs non-résidents, le dernier mois d'observation est déterminé par le dernier mois où ils sont en emploi au Luxembourg. Ensuite, la rétention des travailleurs est analysée au niveau sectoriel. Enfin, l'évolution du lieu de résidence des nouveaux entrants sur le marché du travail luxembourgeois, c'est-à-dire l'évolution de la proportion d'individus qui changent leur résidence entre le Luxembourg et les pays frontaliers (et inversement), est discutée.

II.1 Durée de présence dans le système de sécurité sociale et dans l'emploi

Les nouveaux entrants immigrés se maintiennent plus souvent en emploi

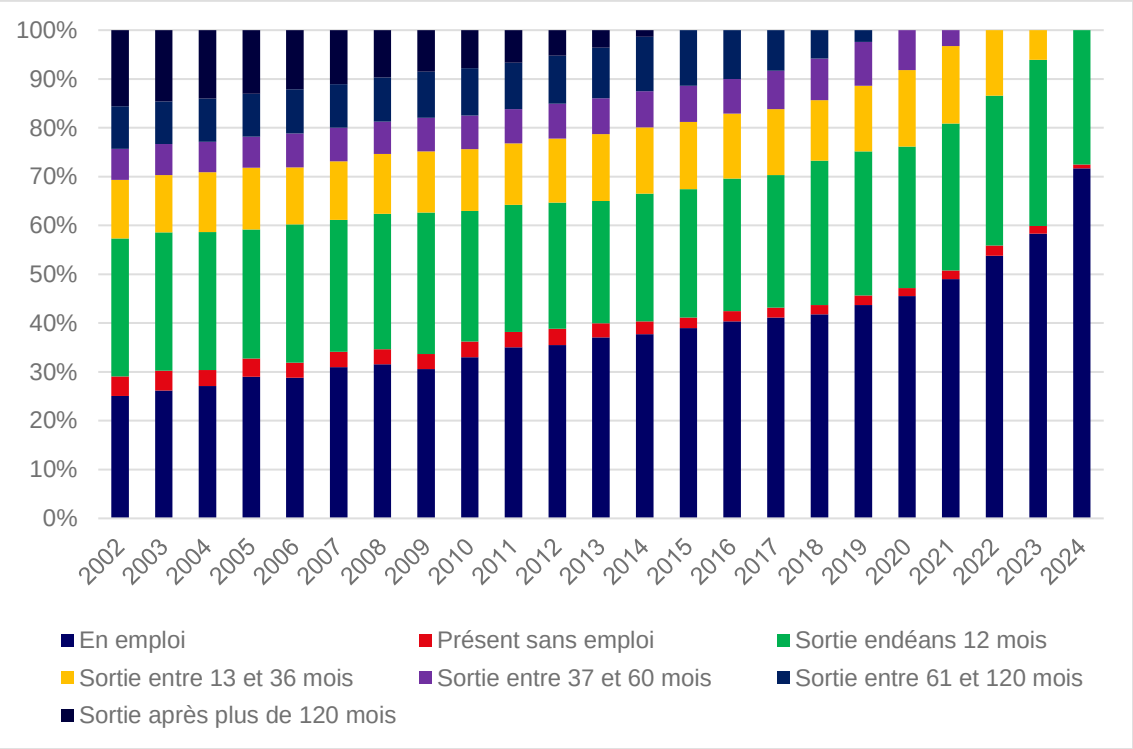
Comme dans la plupart des pays développés, la main d'œuvre étrangère au Luxembourg est très mobile (OECD, 2024) et la rétention des talents étrangers est un véritable défi. Ainsi, seuls trois nouveaux entrants sur dix arrivés au Luxembourg en 2002 sont encore en lien avec le système de sécurité sociale luxembourgeois en 2025 : 25% exercent un emploi et 4% n'en exercent pas (Figure 1.16).[15] Parmi ceux entrés en 2024, 72,5% se trouvent toujours dans le giron du système, principalement parce qu'ils y travaillent (71,7%). De façon mécanique, les nouveaux entrants des cohortes les plus récentes affichent une proportion plus faible de départs, car leur période d'observation est plus courte : ils disposent d'un horizon temporel réduit pour quitter le Luxembourg.

[13] Les derniers mois pour lesquels les données de l'IGSS étaient disponibles pour cette analyse sont janvier et février 2025. Ces deux mois servent à définir le dernier statut observable (le statut final) de chaque travailleur étudié.

[14] Alternativement, ces individus pourraient être présents sans affiliation à la sécurité sociale, notamment parce qu'ils travaillent pour une institution européenne/internationale. Notons qu'environ 85% des immigrés qui ne sont plus présents dans les données début 2025 étaient en emploi le dernier mois où ils étaient observés.

[15] Les frontaliers qui ne travaillent plus sont exclus des données. Seuls les résidents peuvent donc apparaitre comme présents et sans emploi.

Figure 1.16. Présence dans le système de sécurité sociale selon l'année d'insertion



Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon leur année d'insertion. Les personnes présentes sans emploi incluent toute personne sans activité professionnelle, y compris les personnes co-affiliées, au chômage, pensionnées ou qui touchent une allocation sociale.

La proportion de nouveaux entrants qui quittent le Luxembourg dans l'année qui suit leur arrivée est relativement stable, autour de 28%. Néanmoins, cette part est un peu plus élevée chez les cohortes les plus récentes. Elle atteint, par exemple, 34% chez les personnes entrées en 2023 et 27,5% pour celles entrées en 2024 (contre 25% des personnes entrées en 2013).[16]

De façon générale, les départs, quand ils ont lieu, s'effectuent le plus souvent après un séjour relativement court et la proportion de personnes quittant le pays diminue avec la durée de séjour réalisée. Ainsi, parmi les nouveaux entrants de l'année 2013, 25% ont quitté le Luxembourg dans l'année qui a suivi leur entrée, 14% sont partis entre un an et trois ans, 7% entre trois ans et cinq ans, 10% entre cinq ans et dix ans et 4% plus de dix années après.

Des différences existent entre les immigrés et les non-résidents

Quelle que soit l'année d'entrée, la part des entrants toujours en emploi en 2025 est plus élevée parmi les immigrés que parmi les non-résidents. Cet écart se creuse à mesure

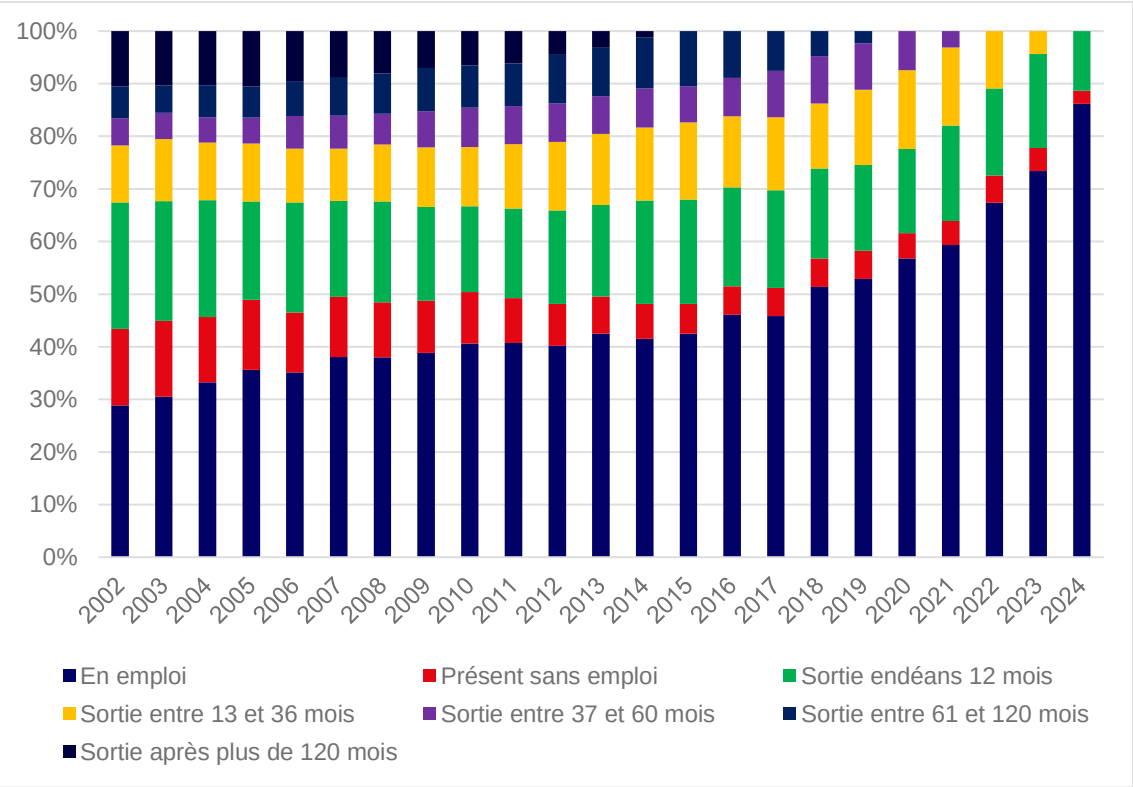
[16] Cette augmentation peut s'expliquer par un effet mécanique lié aux travailleurs non-résidents, qui ont la possibilité de faire des allers-retours sur le marché du travail luxembourgeois. Les cohortes les plus récentes disposent, de manière mécanique, d'une période d'observation plus courte, ce qui limite leur capacité à revenir sur ce marché après l'en avoir été temporairement absentes.

que l'année d'entrée est récente. Ainsi, si respectivement 24% et 28,8% des non-résidents et des immigrés entrés en 2002 sont toujours en emploi en 2025, ces parts sont de 65,1% et de 86,2% parmi les nouveaux entrants de 2024 (Figures 1.17 et 1.18).

La part des immigrés ayant quitté le Luxembourg dans les douze mois tend à diminuer avec l'année d'entrée, passant de 24% pour les entrants de 2002 à 11,3% pour ceux de 2024. A l'inverse, chez les non-résidents, cette part augmente : elle s'élève à 29,5% pour la cohorte de 2002 et à 34,8% pour celle de 2024. Il faut, toutefois, être prudent dans l'interprétation de ces chiffres car les non-résidents sont probablement plus susceptibles de faire des allers-retours sur le marché luxembourgeois que les immigrés. Or, les cohortes les plus anciennes ont eu davantage de temps pour effectuer ce type d'allers-retours, ce qui est mécaniquement moins le cas pour les cohortes récentes.

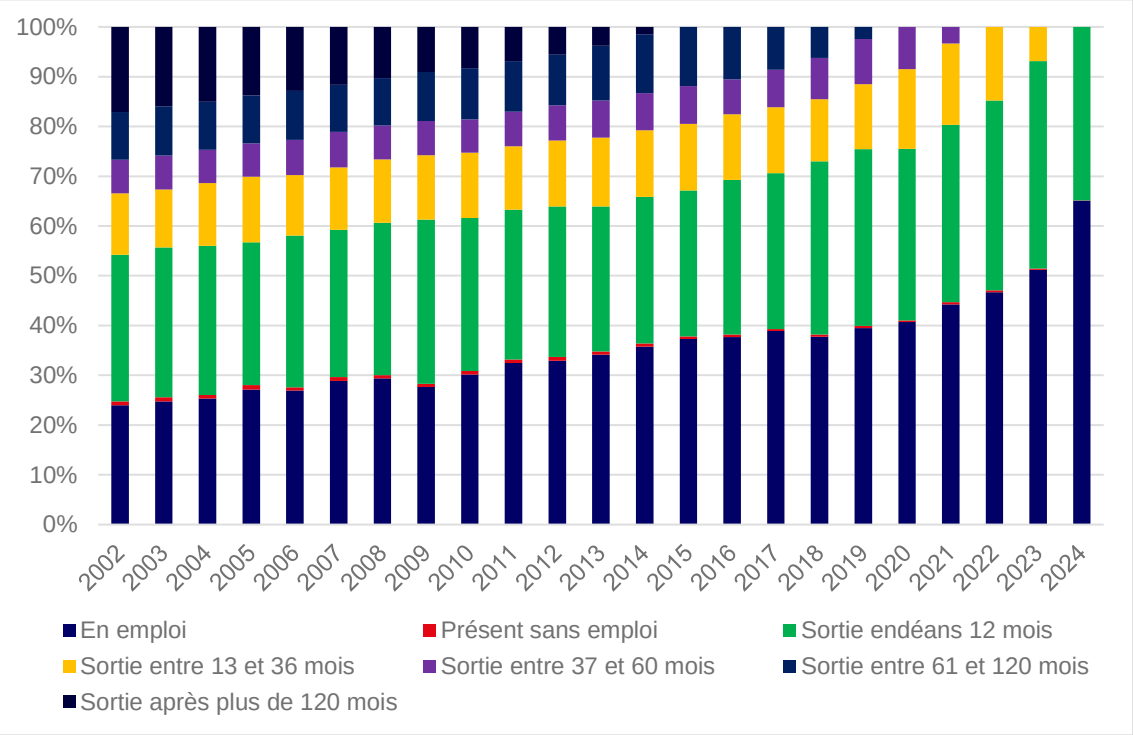
Il est intéressant de constater qu'une plus grande part de non-résidents, que d'immigrés, quittent le Luxembourg au moins dix années après leur arrivée.

Figure 1.17. Présence des immigrés dans le système de sécurité sociale selon l'année d'insertion



Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants immigrés, âgés d'au moins 20 ans, au moment de leur insertion selon leur année d'insertion. Les personnes présentes sans emploi incluent toute personne sans activité professionnelle, y compris les personnes co-affiliées, au chômage, pensionnées ou qui touchent une allocation sociale.

Figure 1.18. Présence des non-résidents dans le système de sécurité sociale selon l'année d'insertion



Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants non-résidents, âgés d'au moins 20 ans, au moment de leur insertion selon leur année d'insertion. Les personnes présentes sans emploi sont résidents au dernier mois observé (alors qu'elles étaient non-résidentes au moment de leur entrée) et incluent toute personne sans activité professionnelle, y compris les personnes co-affiliées, au chômage, pensionnées ou qui touchent une allocation sociale.

Notons que la part des personnes présentes sans emploi parmi les personnes qui étaient non-résidentes au moment de leur insertion est, par construction, très faible. En effet, les travailleurs non-résidents qui n'ont plus d'emploi au Luxembourg sortent du champ d'analyse et sont définis comme ayant quitté le marché du travail luxembourgeois. Les personnes sans emploi présentées dans la Figure 1.18 sont donc des personnes qui étaient non-résidentes lors de leur insertion professionnelle au Luxembourg, mais qui résident au Luxembourg et sont sans emploi au début de 2025.

Le secteur d'entrée est lié au maintien dans l'emploi

Cette partie de l'analyse regroupe l'ensemble de la période 2002-2024 afin de mettre en évidence le lien entre le secteur d'activité à l'entrée et la rétention sur le marché du travail luxembourgeois.[17] Le secteur d'entrée est lié à la longévité sur le marché du travail luxembourgeois et à la présence dans le système social : les personnes qui se sont insérées via un emploi dans la Santé humaine et l'action sociale présentent le plus fort taux de rétention (61% sont encore en emploi en 2025 et 62,8% demeurent présentes

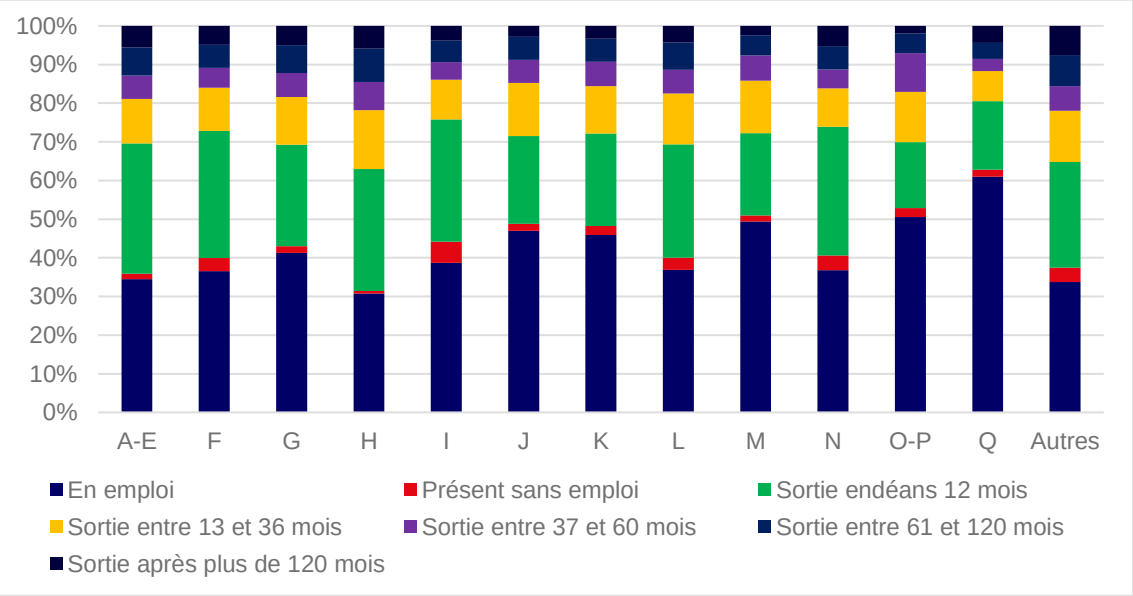
[17] Notons que seul le statut professionnel en début de 2025 est pris en compte : la personne peut avoir changé de secteur depuis son insertion. Les dynamiques de changement de secteurs sont analysées plus loin dans le rapport.

dans le système social) (Figure 1.19). Elles sont suivies par les personnes qui se sont insérées dans l'Administration publique – Enseignement (50,5% en emploi ; 52,9% présents dans le système) et les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (49,4% en emploi ; 51% présents dans le système). À l'opposé, les nouveaux entrants qui se sont insérés via les secteurs Primaires et secondaires, les Autres secteurs et celui des Transports et entreposage sont ceux qui se maintiennent le moins souvent en emploi, avec respectivement 34,5%, 33,7% et 30,8% encore en emploi en 2025 (et 35,9%, 37,5% et 31,4% présents dans le système social).

Ce sont les entrants qui se sont insérés via les secteurs de la Construction, des Activités de services administratifs et de soutien et des secteurs Primaires et secondaires qui quittent le plus rapidement le Luxembourg. Un tiers de ces nouveaux entrants quitte leur affiliation dans les douze mois.

Notons que les différences sectorielles observées peuvent ne pas être uniquement dues à des taux de rétention variables. En effet, les dynamiques d'embauche varient entre secteur, certains secteurs ayant embauché plus de personnes que d'autres au cours des années récentes (et inversement par le passé). Il serait dès lors naturel que ces secteurs d'insertion, plus dynamiques au cours des années récentes, aient des taux de rétention plus élevés étant donné que leurs travailleurs sont entrés sur le marché du travail depuis moins longtemps.

Figure 1.19. Présence dans le système de sécurité sociale selon le secteur d'activité d'insertion



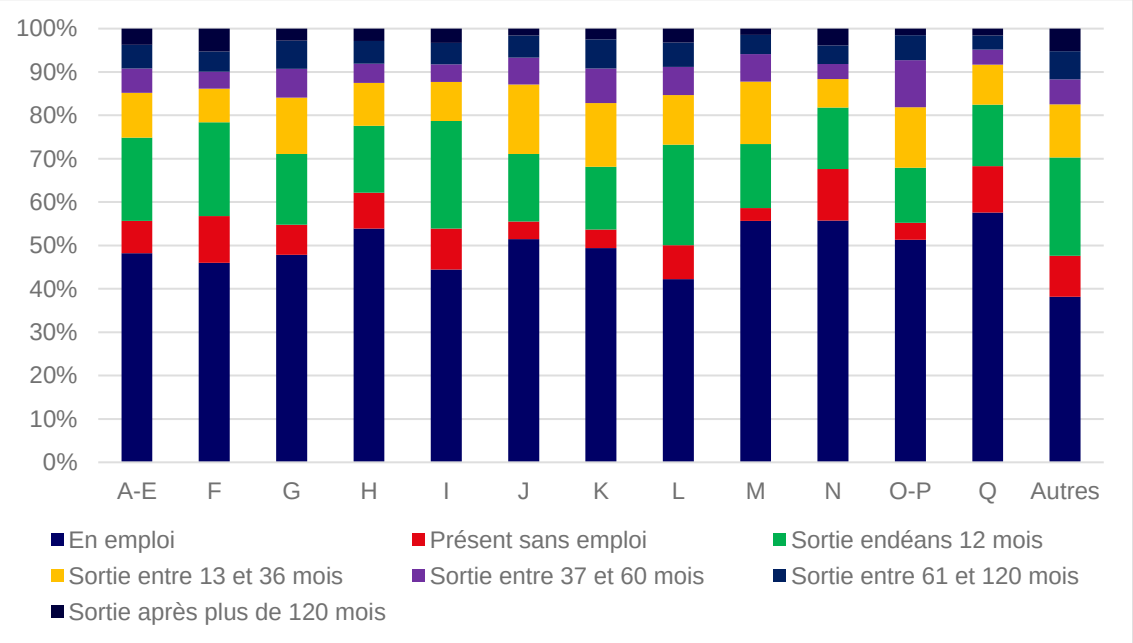
Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon leur secteur d'activité d'insertion et indépendamment de leur année d'arrivée. Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

Le secteur de la Santé humaine et l'action sociale se distingue par la plus forte capacité à maintenir les nouveaux entrants dans l'emploi, tant pour les immigrés que pour les non-résidents. En 2025, 57,6% des immigrés et 61,6% des non-résidents entrés via ce secteur occupent toujours un emploi au Luxembourg (Figure 1.20 et 1.21).

Chez les immigrés, les secteurs des Activités de services administratifs et de soutien et des Activités spécialisées, scientifiques et techniques complètent le trio de tête avec près de 56% des nouveaux entrants toujours en emploi en 2025. Chez les non-résidents, ce sont les secteurs de l'Administration publique – Enseignement (49,5% toujours en emploi en 2025) et de l'Information et la communication (44,7%) qui sont en deuxième et troisième positions du classement (Figure 1.20).

Certains secteurs d'entrée sont marqués par un fort taux de rétention parmi les immigrés et un faible taux parmi les non-résidents. Par exemple, le secteur des Activités de services administratifs et de soutien et des Transports et entreposage comptent plus de la moitié d'immigrés toujours en emploi au Luxembourg en 2025. En revanche, chez les non-résidents, ces mêmes secteurs se situent en bas du classement, avec un taux de rétention légèrement inférieur à 30%. L'absence de données sur les occupations ne permet pas d'étudier si des distributions différentes en termes d'occupation au sein des secteurs peut contribuer à expliquer ces différences.

Figure 1.20. Présence dans le système de sécurité sociale des immigrés selon le secteur d'activité d'insertion

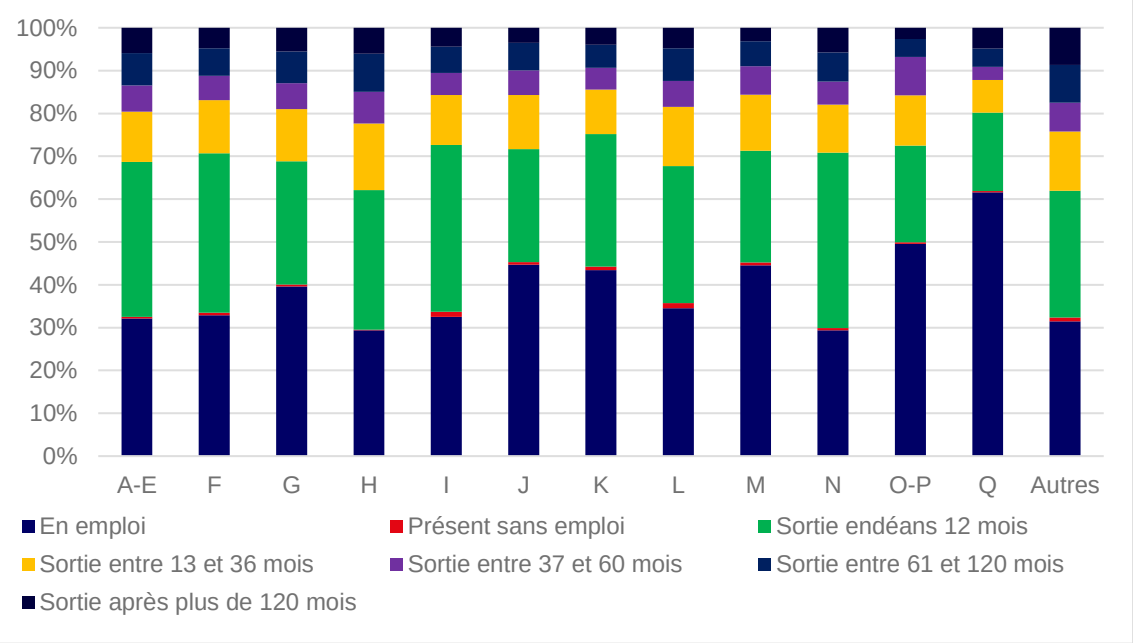


Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, immigrés au Luxembourg lors de leur insertion selon leur secteur d'activité d'insertion (voir Note Figure 1.19 pour la classification des secteurs).

Des différences sont également à noter au niveau des secteurs les plus concernés par les départs rapides. Chez les immigrés, les entrants via le secteur de l'Hébergement et

restauration sont proportionnellement les plus nombreux à quitter le Luxembourg dans les douze mois (24,8%). Ils sont suivis par les entrants qui se sont insérés via le secteur des Activités immobilières (23,2%), les Autres secteurs (22,7%) et via la Construction (21,6%). Chez les non-résidents, ce sont les entrants qui se sont insérés via les Activités de services administratifs et de soutien qui sont proportionnellement les plus nombreux à quitter le marché du travail luxembourgeois dans les douze mois (40,9%). Viennent ensuite ceux qui se sont insérés via l'Hébergement et la restauration (38,9%) et la Construction (37,3%).

Figure 1.21. Présence dans le système de sécurité sociale des non-résidents selon le secteur d'activité d'insertion



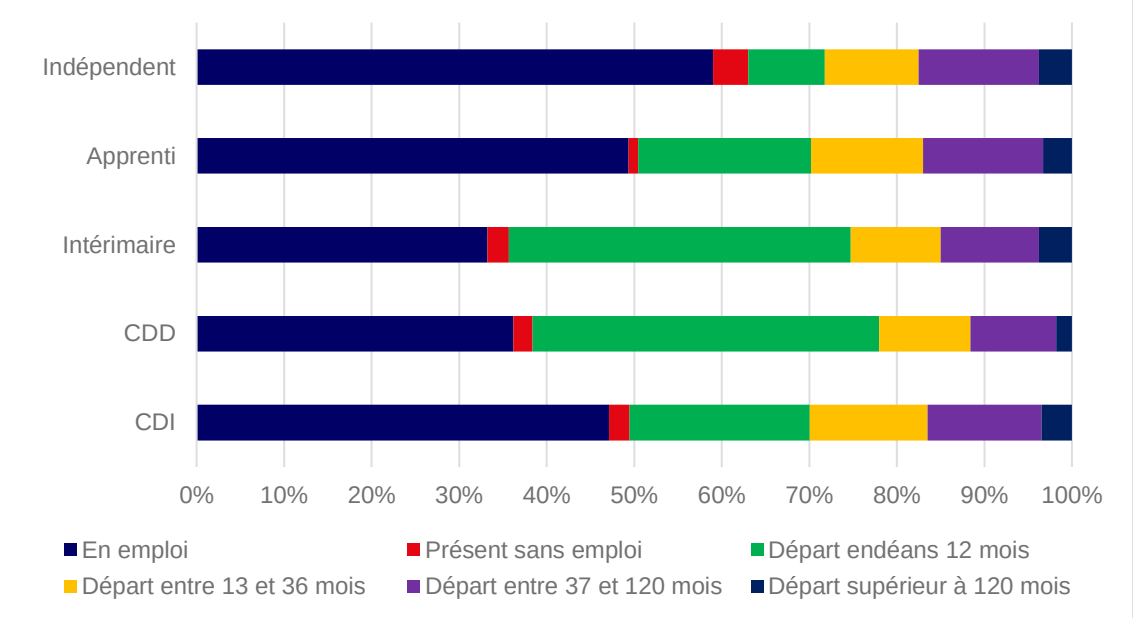
Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, non-résidents au Luxembourg lors de leur insertion selon leur secteur d'activité d'insertion. Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales. Les personnes présentes sans emploi résident au Luxembourg en 2025 (alors qu'elles étaient non-résidentes au moment de leur entrée).

La nature du premier contrat de travail est liée au maintien dans l'emploi

Les personnes qui se sont insérées sur le marché en tant que travailleur indépendant, avec un contrat d'apprentissage ou à durée indéterminée sont plus souvent toujours en emploi en 2025 au Grand-Duché (respectivement 59%, 49,4% et 47,1%) que les autres (36,2% pour ceux en CDD et 33,2% pour les détenteurs d'un contrat intérimaire) (Figure 1.22). A l'inverse, ce sont les personnes qui se sont insérées via un contrat temporaire, que ce soit un CDD ou un contrat intérimaire, qui restent le moins longtemps au Grand-

Duché. En effet, 39,6% des détenteurs d'un CDD et 39% des détenteurs d'un contrat intérimaire ont quitté le Luxembourg au cours des douze mois qui ont suivi leur insertion contre 20,6% des personnes en CDI.

Figure 1.22. Longévité selon la nature du contrat de travail à l'entrée



Note de lecture : Dernier statut observé pour les nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon la nature de leur contrat d'insertion.

Un maintien dans le secteur d'activité d'entrée plus élevé dans la Santé humaine et action sociale et plus faible dans les Activités de services administratifs et de soutien

Afin de différencier la rétention de travailleurs entre secteurs, les transitions entre le secteur d'activité à l'entrée et le secteur d'activité début 2025 sont mises en avant. Cette analyse se concentre sur les nouveaux entrants encore en emploi en janvier ou février 2025 (les derniers mois pour lesquelles les données étaient disponibles pour cette analyse).

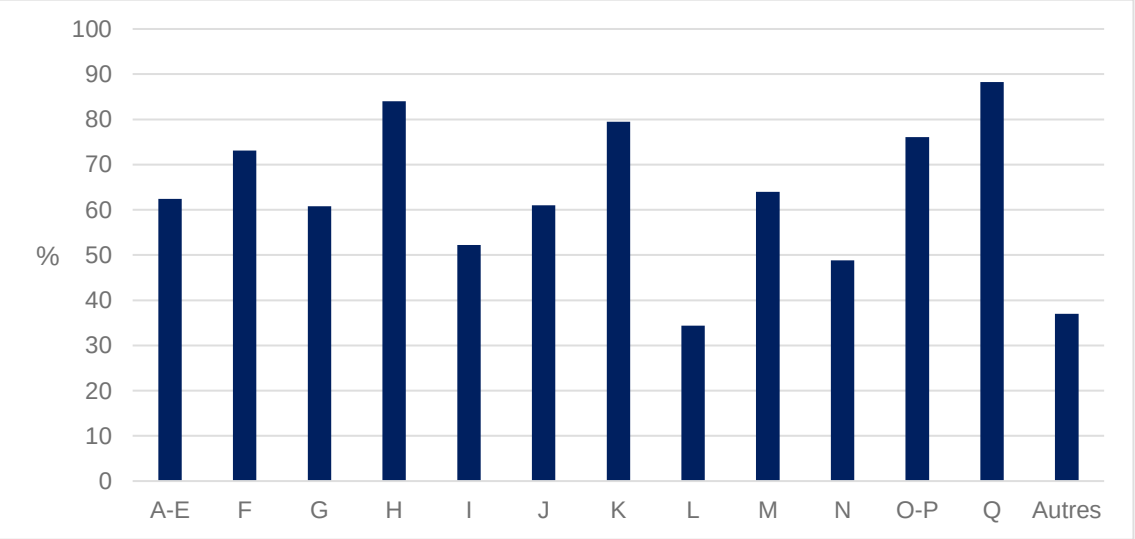
Quatre secteurs d'activité affichent une grande stabilité avec plus de trois quarts des entrants toujours en emploi en 2025 qui continuent à travailler dans leur secteur d'origine. C'est dans le secteur de la Santé humaine et l'action sociale que la part des entrants qui se maintiennent dans le secteur d'entrée est la plus élevée. En effet, parmi les entrants toujours en emploi en 2025, 88,2% de ceux qui se sont insérés dans ce secteur y travaillent toujours en 2025 (Figure 1.23). Suivent, ensuite, le secteur des Transports et entreposage (84%), des Activités financières et d'assurance (79,4%) et de l'Administration publique – Enseignement (76,1%). Ceux qui quittent ces secteurs le font vers différents secteurs (Tableau 1.7). Ainsi, une plus forte proportion des travailleurs qui ont quitté la Santé humaine et l'action sociale se sont tournés vers les Autres secteurs, l'Administration publique – Enseignement et l'Hébergement et la restauration.

Ceux qui ont quitté les Transports et l'entreposage se sont souvent dirigés vers le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles. Enfin, ceux qui ont quitté les Activités financières et d'assurance ou l'Administration publique – Enseignement se sont plus souvent dirigés vers les Activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Cinq secteurs d'activité affichent une stabilité relativement forte avec une part de nouveaux entrants qui continuent à travailler dans leur secteur d'origine, parmi ceux toujours en emploi en 2025, oscillant entre 60% et 73%. Il s'agit des secteurs de la Construction (73,1%), des Activités spécialisées, scientifiques et techniques (64%), des secteurs Primaire et secondaire (62,4%), de l'Information et la communication (61%) et du Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (60,7%).

Les entrants qui s'étaient insérés dans le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles et l'Information et la communication sont proportionnellement plus nombreux à se diriger vers les Activités spécialisées, scientifiques et techniques que vers d'autres secteurs. Ceux ayant débuté dans la Construction se dirigent plus fréquemment vers les secteurs Primaire et secondaire que vers les autres secteurs. Les entrants via les Activités spécialisées, scientifiques et techniques tendent à rejoindre plus souvent les Activités financières et d'assurance, tandis que ceux des secteurs Primaire et secondaire se déplacent plus souvent vers la Construction et le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.

Figure 1.23. Part des entrants toujours en emploi en 2025 dans le secteur correspondant à leur première activité professionnelle au Luxembourg, selon le secteur d'entrée



Note de lecture : Part des nouveaux entrants étrangers, âgés d'au moins 20 ans, toujours employé début 2025 dans leur premier secteur d'activité. Seules les personnes toujours en emploi en 2025 sont considérées. Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

Quatre secteurs d'activité affichent une faible stabilité puisqu'entre 34% et 52% des entrants toujours en emploi en 2025 travaillent toujours dans le secteur d'origine. Il s'agit des Activités immobilières (34,4%), des Autres secteurs (37%), des Activités de services administratifs et de soutien (48,8%) et de l'Hébergement et restauration (52,3%). Les entrants qui ont quitté les Activités de services administratifs et de soutien et l'Hébergement et la restauration se retrouvent souvent dans le secteur du Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles. Quant à ceux qui ne travaillent plus dans les Activités immobilières, ils se sont tournés plus fréquemment vers le secteur de la Construction.

La rétention au niveau du secteur d'activité est plus élevée parmi les travailleurs qui ne sont plus en emploi au Luxembourg en 2025 (voir Tableau A3 en Annexe). En effet, le dernier secteur d'activité du dernier emploi occupé par ces individus est dans une large majorité le secteur d'activité d'origine. La catégorie des « Autres secteurs » mis à part, c'est dans les secteurs Activités immobilières, Activités de services administratifs et de soutien et Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles que la part des entrants qui continuaient d'exercer dans leur secteur d'origine avant de quitter le marché du travail est la plus faible, mais toujours à un taux de respectivement 69%, 76% et 78%.

Tableau 1.7. Secteur d'activité d'origine et secteur d'emploi début 2025 (en %)

		Secteur d'emploi début 2025													
		A-E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O-P	Q	Autres	Total
Secteur d' origine	A-E	**62**	7	8	5	2	1	2	0	4	4	1	2	2	100
	F	6	**73**	5	3	1	0	0	0	2	4	1	2	2	100
	G	5	5	**61**	3	3	3	3	0	5	4	1	2	4	100
	H	3	2	3	**84**	1	1	1	0	1	2	0	1	1	100
	I	3	3	9	4	**52**	1	2	1	3	9	2	7	6	100
	J	1	1	3	1	0	**61**	11	0	12	2	3	1	4	100
	K	1	0	1	0	0	3	**79**	0	9	1	1	0	2	100
	L	3	14	7	2	3	1	9	**34**	8	6	2	3	7	100
	M	2	1	2	1	0	3	18	0	**64**	3	2	1	3	100
	N	5	7	7	4	6	2	3	0	4	**49**	2	5	6	100
	O-P	2	0	1	1	1	3	2	0	6	1	**76**	3	4	100
	Q	1	0	1	0	2	0	0	0	1	1	2	**88**	3	100
	Autres	4	6	7	4	3	5	8	1	9	4	4	7	**37**	100

Note de lecture : Nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, toujours en emploi début 2025 ; La diagonale indique la part des nouveaux entrants toujours en emploi en 2025 qui continuent à travailler dans le secteur d'activité via lequel ils se sont insérés sur le marché du travail luxembourgeois. Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

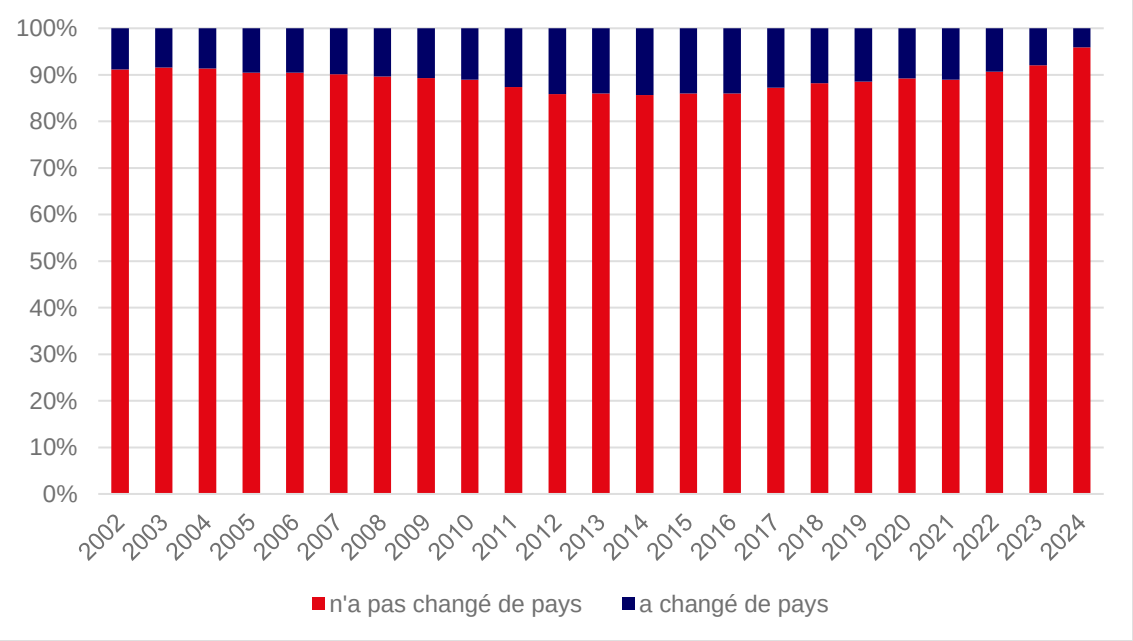
II.2 Évolution résidentielle des nouveaux entrants

Dans le contexte du marché de travail transfrontalier luxembourgeois, l'analyse du changement de statut de résidence, c'est-à-dire du passage du statut de résident à celui de non-résident ou inversement, est particulièrement intéressant. L'analyse qui suit compare le statut de résidence des nouveaux entrants au moment de leur arrivée sur le marché du travail avec leur statut lors du dernier mois où ils apparaissent dans les données de la sécurité sociale luxembourgeoise. Les mouvements potentiels de va-et-vient entre ces deux moments ne sont donc pas pris en compte.

Selon l'année d'entrée, la proportion de personnes ayant changé de statut de résidence varie entre 4,1% et 14,4%. Cette part tend d'abord à augmenter avec l'année d'entrée, pour atteindre un pic chez les cohortes arrivées entre 2012 et 2016. Ainsi, cette part était de 8,8% pour la cohorte entrée en 2002, 12,6% pour celle entrée en 2011 et 14,4% pour celle entrée en 2014. Cette évolution suggère une plus forte mobilité résidentielle parmi les cohortes entrées au milieu des années 2010 par rapport à celles des années 2000.

Après 2016, la part de nouveaux entrants changeant de statut diminue pour atteindre 10,8% en 2020 et 4,1% en 2024. Cette baisse ne reflète pas nécessairement une modification des comportements, mais peut s'expliquer par le fait que les cohortes entrées récemment sont suivies pendant moins de temps, ce qui limite mécaniquement le temps que ces nouveaux entrants disposent pour changer de statut.

Figure 1.24. Changement de pays de résidence des nouveaux entrants selon l'année d'entrée

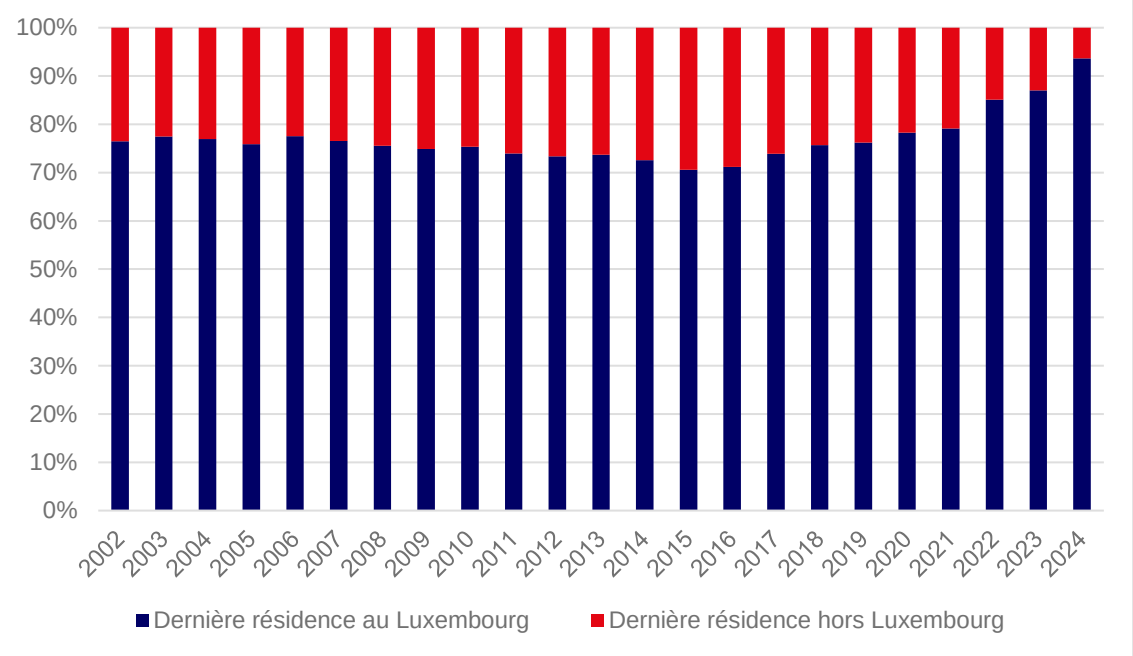


Note de lecture : Changement de pays de résidence des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon leur année d'insertion sur le marché du travail luxembourgeois.

Des différences notables apparaissent entre les travailleurs entrants immigrés et non-résidents (Figure 1.25 et 1.26). Selon l'année d'entrée, la part des immigrés qui vivent hors du Luxembourg au dernier mois où ils sont observés varie de 6,4% (pour ceux entrés en 2024) à 29,4% (pour ceux entrés en 2015). Pour les entrants initialement non-résidents, entre 3,1% et 7,7% résident au Luxembourg au dernier mois où ils sont observés, selon leur année d'entrée sur le marché du travail. Ainsi, proportionnellement, davantage de nouveaux entrants immigrés mettent fin à leur résidence au Luxembourg que de non-résidents ne s'y installent par la suite.

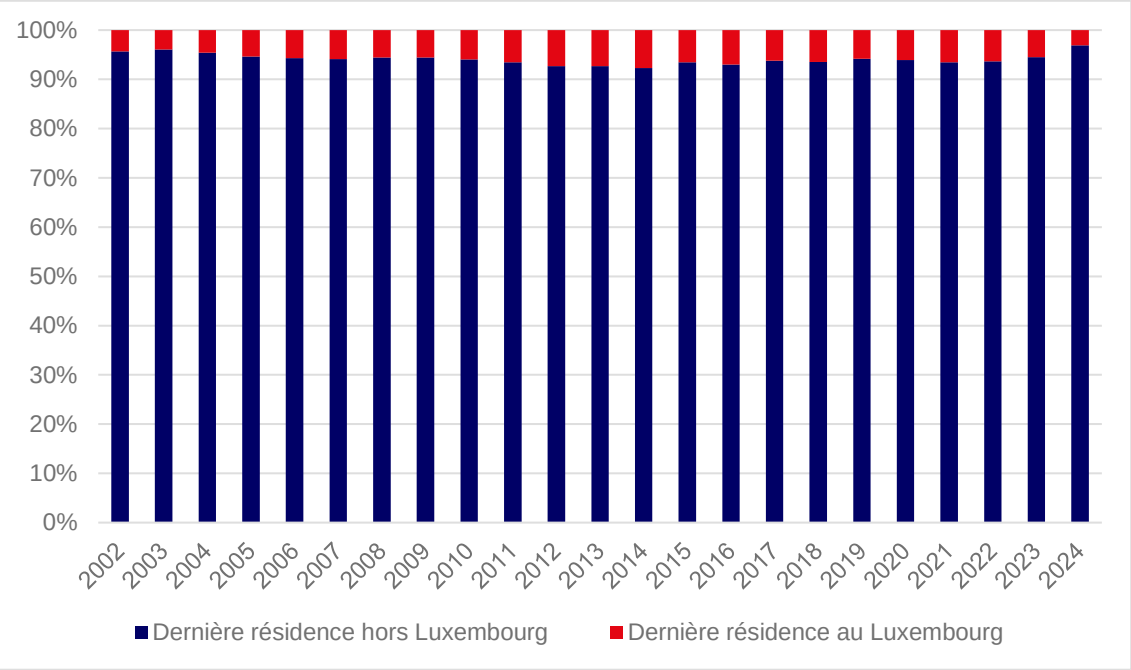
La comparaison entre les cohortes de 2002 et 2015 révèle, néanmoins, une progression plus marquée du changement de statut résidentiel parmi les non-résidents que parmi les immigrés. En effet, la part de non-résidents ayant changé de statut a été multipliée par 1,5, contre 1,25 pour les immigrés.

Figure 1.25. Evolution résidentielle des nouveaux entrants immigrés selon l'année d'entrée



Note de lecture : Dernier pays de résidence observé des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, qui résidaient au Luxembourg lors de leur insertion sur le marché du travail luxembourgeois.

Figure 1.26. Evolution résidentielle des nouveaux entrants non-résidents selon l'année d'entrée



Note de lecture : Dernier pays de résidence observé des nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, qui ne résidaient pas au Luxembourg lors de leur insertion sur le marché du travail luxembourgeois.

Partie 2 : L’attraction et la rétention des primo-arrivants de 2023 vues à travers les données de l'enquête ELIR (MFSVA)

Joël Machado et Bertrand Verheyden

Partie 2 : L’attraction et la rétention des primo-arrivants de 2023 vues à travers les données de l'enquête ELIR (MFSVA)

La deuxième partie de ce rapport s'appuie sur les données de la première vague de l'enquête longitudinale ELIR (Enquête Longitudinale sur l'Intégration des Résidents), une initiative du Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA) mise en œuvre par le LISER (Verheyden et al., 2026).

L'enquête ELIR a été conçue pour comprendre les dynamiques d'intégration et de vivre-ensemble au Luxembourg. Sa mission principale, définie par le MFSVA, est d’éclairer les politiques publiques en matière de cohésion sociale et d'accueil des nouveaux résidents. L'étude vise à suivre l'évolution des parcours individuels au fil du temps. La première vague de l'enquête ELIR a été administrée fin 2024 auprès de 13.295 adultes arrivés au Luxembourg pour la première fois durant l'année 2023. Cette population diffère dès lors de la population étudiée dans la première partie de ce rapport, qui se limitait aux nouveaux entrants sur le marché du travail sur la période de 2002 à 2024, incluant l’année 2023. Les nouveaux arrivants de l’année 2023 étudiés dans cette partie du rapport ont été invités à répondre à l’enquête ELIR, indépendamment de leur statut professionnel. Le questionnaire, disponible en six langues (français, anglais, portugais, italien, espagnol, arabe), couvre un large spectre de dimensions : parcours migratoire, situation socio-professionnelle, compétences linguistiques, vie sociale, perceptions du vivre-ensemble, et projets futurs. Environ 3.400 personnes ont accepté de participer et ont rempli le questionnaire en ligne. Le taux de réponse global de l’enquête est de 26%.

Le présent rapport adopte une perspective secondaire à la mission principale d'ELIR en se concentrant sur les enjeux économiques d'attractivité et de rétention des travailleurs étrangers. Alors que l'enquête ELIR dans son ensemble vise prioritairement à comprendre les conditions du vivre-ensemble dans une société multiculturelle, ce rapport place un focus particulier sur les facteurs qui déterminent le choix du Luxembourg comme destination, les secteurs d'activité qui attirent les talents internationaux, et les éléments susceptibles d'influencer les décisions de rester ou de partir. Elle complète l'analyse des données administratives de l'IGSS présentée dans la première partie du rapport en apportant des informations subjectives sur les motivations, les attentes et les intentions des primo-arrivants — dimensions inaccessibles dans les données administratives.

L'enquête permet d'éclairer d’autres dimensions additionnelles, non disponibles dans les données administratives : le niveau d'éducation, la profession (CITP), l'expérience professionnelle antérieure, les compétences linguistiques, les motivations du choix du Luxembourg, les destinations alternatives envisagées, les intentions en matière de durée de séjour, et les facteurs susceptibles de motiver un départ. Ces informations sont essentielles pour comprendre les mécanismes d'attractivité du Luxembourg et identifier les leviers d'action pour la rétention des talents.

Au vu du sujet principal de ce rapport — l'attraction et la rétention des travailleurs étrangers — l'analyse se concentre sur la sous-population en âge de travailler (18-64 ans). Des quelque 3.400 participants initiaux, nous avons exclu les personnes de plus de 64 ans ainsi que les personnes ayant un statut de demandeur ou bénéficiaire de protection internationale, dont les dynamiques migratoires répondent à des logiques spécifiques distinctes de la migration économique. Notre échantillon final comprend 3.203 individus résidant au Luxembourg.

Les résultats présentés se basent sur les réponses individuelles des personnes ayant accepté de participer à l'enquête, sans application de pondération. L'analyse reflète les réponses telles que données par ces individus et n'a pas pour objectif d'être représentative de la population globale des nouveaux arrivants en 2023. Ce choix se justifie d'une part par le fait que les participants sont surreprésentés parmi la population d'intérêt de l'étude : les personnes venant au Luxembourg pour travailler. Le Tableau B1 en Annexe détaille que, par rapport à la population de référence des nouveaux entrants en 2023, les participants sont légèrement surreprésentés dans les catégories d'âge 25-54 ans, et sous-représentés dans les groupes d'âge moins actifs : le groupe le plus jeune (18-24 ans) et le plus âgé (55-64 ans). Néanmoins, les participants ont des caractéristiques très similaires à leur population de référence en termes de sexe et d'origine, ainsi qu'en termes de niveau d'éducation, de profession et de secteur d'activité, des dimensions au centre de la question de l'attractivité et de la rétention de talents au Luxembourg. Globalement, les participants sont légèrement plus éduqués que leur population de référence, ce qui se reflète dans des différences marginales dans les distributions de la profession et du secteur d'activité (voir Tableaux B1 à B3 en Annexe pour plus de détails).

III. Population étudiée

III.1 Caractéristiques démographiques

Le Tableau 2.1 décrit les caractéristiques démographiques et socio-économiques des participants selon cinq groupes d'âge. Les primo-arrivants sont en moyenne plus jeunes que la population résidente : trois quarts ont entre 25 et 44 ans, avec près de la moitié (49,4%) dans la tranche 25-34 ans et un quart (26,4%) parmi les 35-44 ans. Les classes d'âge extrêmes sont peu représentées : 8,9% pour les 18-24 ans et seulement 4% pour les 55-64 ans.

Parmi les répondants, 421 indiquent détenir une deuxième nationalité. Parmi ceux-ci, 341 possèdent à la fois une nationalité d'un pays de l'UE et une nationalité non-européenne, illustrant la diversité des parcours migratoires des primo-arrivants. Dans l'analyse, ces personnes sont catégorisées selon leur nationalité de l'UE.

Environ 6 participants à l'enquête sur 10 (60,7%) ont au moins une nationalité de l'Union européenne. Cette proportion varie avec l'âge : elle atteint 70,4% chez les 18-24 ans et

74,6% chez les 45-54 ans, mais descend à 56,5% chez les 25-34 ans, révélant une diversité des pays d'origine plus marquée chez les jeunes actifs.

Le taux d'emploi s'élève à 78,4%, avec un pic chez les 25-34 ans (82,7%) et un niveau plus faible chez les 55-64 ans (59,4%). La population a un niveau d'études remarquablement élevé : 78,4% détiennent un diplôme universitaire, cette proportion culminant à 85,2% chez les 25-34 ans. Ce capital humain élevé reflète le positionnement du Luxembourg comme économie de services qualifiés.

La composition familiale varie logiquement avec l'âge : la présence d'enfants mineurs dans le ménage passe de 24,7% chez les 25-34 ans à 91,2% chez les 35-44 ans, avant de redescendre à 39,8% chez les 55-64 ans. Les 25-34 ans ont également la plus petite taille de ménage (en moyenne 1,5 personnes). Le revenu mensuel net du ménage médian est de 5.000 € pour l'ensemble de l'échantillon, seuls les 45-54 ans ont un niveau plus élevé (7.000 €).[18]

Les femmes constituent 50,8% des répondants, une proportion proche de la parité mais qui varie selon l'âge. Elles sont surreprésentées chez les jeunes (54,9% des 18-24 ans, 52,4% des 25-34 ans) et deviennent minoritaires dans les classes d'âge supérieures (46,1% des 55-64 ans). Cette structure suggère des dynamiques migratoires distinctes selon le sexe et les étapes de la vie professionnelle (voir Section III.6).

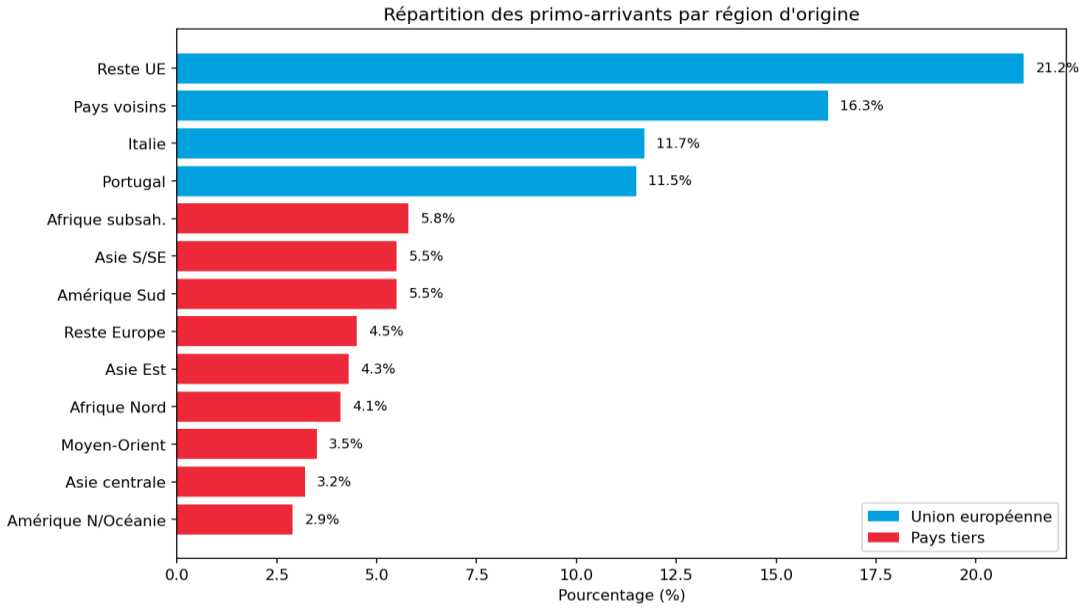
Tableau 2.1. Caractéristiques par catégorie d'âge

	Tous	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Échantillon total	**100%**	**8,9%**	**49,4%**	**26,4%**	**11,4%**	**4,0%**
UE	60,7%	70,4%	56,5%	57,8%	74,6%	69,5%
En emploi	78,4%	69,0%	82,7%	75,6%	80,3%	59,4%
Diplôme universitaire	78,4%	52,1%	85,2%	78,0%	75,1%	64,1%
Enfants mineurs	50,8%	34,9%	24,7%	91,2%	86,3%	39,8%
Taille ménage	1,7	1,9	1,5	2	2	1,8
Femme	50,8%	54,9%	52,4%	48,8%	46,4%	46,1%
Revenu médian	5000	5000	5000	5000	7000	5000
N	3203	284	1581	844	366	128

Note de lecture : Le tableau présente les caractéristiques démographiques et socio-économiques des primo-arrivants pour l'échantillon dans son ensemble (colonne « Tous ») et ensuite pour chaque tranche d'âge (colonnes suivantes). Le revenu mensuel net médian du ménage est exprimé en €.

[18] Le revenu mensuel net est mesuré (de manière déclarative) par tranches de 2.000 €. Par souci de simplicité, nous rapportons dans le Tableau 2.1 le centre de la catégorie, en l'occurrence 5.000 pour la tranche « 4.000-6.000 » et 7.000 pour la tranche « 6.000-8.000 ».

Figure 2.1. Répartition des primo-arrivants par région d'origine (en %). Bleu: UE ; Rouge: Pays tiers.



Note de lecture : Les pays sont agrégés en groupe géographiques. Le Reste de l'UE comporte tous les pays de l'Union européenne, excepté les pays voisins du Luxembourg (France, Allemagne, Belgique, regroupés en « pays voisins »), l'Italie et le Portugal. Les autres groupes sont : Afrique subsah. = Afrique subsaharienne ; Asie S/SE = Asie du Sud/Sud-Est ; Amérique du Sud; Reste de l'Europe (non-UE) ; Asie de l'Est ; Afrique du Nord, Moyen-Orient ; Asie centrale ; Amérique du Nord/Océanie. Les groupes de pays sont détaillés dans le Tableau B4 de l'Annexe.

La Figure 2.1 présente la répartition démographique par région d'origine et le Tableau 2.2 détaille cette répartition selon l'âge et le sexe. Un quart (27,5%) des primo-arrivants sont des jeunes hommes de moins de 35 ans et près d'un tiers (30,8%) sont des jeunes femmes du même âge. Environ un cinquième sont des hommes (21,8%) ou des femmes (20%) de 35 ans et plus.

La décomposition par région d'origine met en évidence la diversité géographique de l'immigration au Luxembourg. Les pays voisins (Allemagne, France, Belgique) représentent 16,3% des arrivées, le Portugal 11,5% et l'Italie 11,7%. Le « reste de l'UE » constitue le groupe le plus important avec 21,2%. Hors UE, l'Afrique subsaharienne (5,8%), l'Asie du Sud/Sud-Est (5,5%), l'Amérique du Sud (5,5%) et l'Afrique du Nord (4,1%) forment des contingents significatifs.

La structure par âge et sexe varie sensiblement selon l'origine. Les pays voisins et le reste de l'UE présentent des profils relativement équilibrés. Le Portugal montre une surreprésentation féminine jeune (35,6% de femmes de moins de 35 ans). L'Italie se caractérise par une forte proportion de jeunes hommes (37,9%). L'Afrique du Nord et l'Afrique subsaharienne affichent des profils plus masculins et jeunes, tandis que l'Amérique du Nord/Océanie se distingue par une proportion élevée de femmes de 35 ans et plus (41,9%).

Tableau 2.2. Origines et démographie par groupe de pays

	Tous	Homme <35 ans	Homme >=35 ans	Femme <35 ans	Femme >=35 ans	N
Échantillon total	**100%**	**27,5%**	**21,8%**	**30,8%**	**20,0%**	**3203**
Pays voisins	16,3%	25,1%	27,3%	27,8%	19,8%	521
Portugal	11,5%	25,8%	19,0%	35,6%	19,6%	368
Italie	11,7%	37,9%	20,5%	29,1%	12,5%	375
Reste UE	21,2%	22,1%	25,9%	28,1%	24,0%	680
Reste Europe	7,7%	22,8%	24,0%	29,3%	24,0%	246
Asie de l'Est	2,3%	24,3%	20,3%	29,7%	25,7%	74
Asie Sud/Sud-Est	5,5%	32,2%	16,9%	34,5%	16,4%	177
Asie Centrale	2,8%	27,5%	26,4%	29,7%	16,5%	91
Moyen-Orient	2,3%	33,8%	17,6%	23,0%	25,7%	74
Afrique du Nord	4,1%	41,2%	13,0%	38,9%	6,9%	131
Afrique subsaharienne	5,8%	38,5%	13,4%	33,2%	15,0%	187
Amérique du Nord/Océanie	1,9%	12,9%	19,4%	25,8%	41,9%	62
Amérique du Sud	5,5%	20,0%	16,6%	39,4%	24,0%	175
Inconnu	1,3%	28,6%	19,0%	28,6%	23,8%	42

Note de lecture : Le tableau présente, pour chaque région d'origine (en lignes), la répartition démographique des primo-arrivants par genre et tranche d'âge (en colonnes).

III.2 Caractéristiques socio-économiques par origine

Le Tableau 2.3 révèle des disparités socio-économiques marquées selon la provenance géographique. Le niveau de qualification varie considérablement : les primo-arrivants d'Asie de l'Est (97,3%), du Moyen-Orient (90,5%) et d'Asie du Sud/Sud-Est (89,8%) affichent les taux de diplômés universitaires les plus élevés. À l'inverse, les Portugais (48,1%) et les ressortissants d'Amérique du Sud (67,4%) présentent des taux inférieurs à la moyenne. Le taux d'emploi varie de 58,3% (Amérique du Sud) à 92,3% (Italie). Le Portugal affiche également un taux d'emploi élevé (87,8%) malgré un niveau de diplôme plus faible, suggérant une intégration par des secteurs nécessitant moins de qualifications formelles.

Le questionnaire demandait aux participants leur perception de la qualification de leur emploi actuel (au Luxembourg) par rapport au dernier emploi avant leur immigration. La perception subjective de différences de qualifications entre emploi précédent et emploi actuel par les répondants permet de définir deux phénomènes de mismatch, de sens opposé, qui révèlent des trajectoires contrastées. Le déclassement professionnel (noté dans les tableaux « Mismatch- » par souci de concision) survient lorsque l'emploi du primo-arrivant au Luxembourg est perçu comme moins qualifié que son emploi précédent. Ce phénomène touche particulièrement les Portugais (32,9%) et les

ressortissants d'Amérique du Sud (29,1%). Le surclassement (« Mismatch+ » dans les tableaux) est le phénomène inverse, qui s'observe lorsque l'emploi au Luxembourg est perçu comme plus qualifié que l'emploi précédent. Il concerne davantage les Italiens (40,5%) et les ressortissants des pays voisins (27,1%).

Tableau 2.3. Caractéristiques socio-économiques par groupe de pays

	Répartition par origine	En emploi	CDI	Diplôme universitaire	Mismatch -	Mismatch +	Rev. médian	N
Échantillon total	**100%**	**78,4%**	**74,3%**	**78,4%**	**17,1%**	**21,7%**	**5000**	**3203**
Reste UE	21,2%	82,2%	72,3%	84,6%	14,0%	25,3%	7000	680
Pays voisins	16,3%	86,0%	74,3%	81,6%	9,8%	27,1%	5000	521
Italie	11,7%	92,3%	83,2%	87,5%	13,9%	40,5%	5000	375
Portugal	11,5%	87,8%	80,8%	48,1%	32,9%	13,6%	3000	368
Reste Europe	7,7%	63,0%	67,3%	77,6%	17,9%	15,0%	5000	246
Afrique subsaharienne	5,8%	72,7%	71,2%	69,0%	18,7%	15,0%	5000	187
Asie Sud/Sud-Est	5,5%	62,7%	77,3%	89,8%	13,6%	16,9%	5000	177
Amérique du Sud	5,5%	58,3%	63,7%	67,4%	29,1%	6,3%	3000	175
Afrique du Nord	4,1%	74,8%	79,6%	88,5%	13,7%	16,0%	5000	131
Asie Centrale	2,8%	69,2%	76,2%	89,0%	14,3%	19,8%	5000	91
Moyen-Orient	2,3%	66,2%	55,1%	90,5%	24,3%	16,2%	5000	74
Asie de l'Est	2,3%	70,3%	64,7%	97,3%	16,2%	10,8%	5000	74
Amérique Nord/Océanie	1,9%	64,5%	60,5%	80,6%	11,3%	11,3%	5000	62
Inconnu	1,3%	71,4%	0,6%	52,4%	16,7%	16,7%	5000	42

Note de lecture : Le tableau présente, pour chaque région d'origine (en lignes), les principales caractéristiques socio-économiques des primo-arrivants (en colonnes). La colonne 'Répartition par origine' indique la répartition des individus par région d'origine. Les colonnes suivantes indiquent, pour chaque région d'origine, les proportions d'individus possédant les caractéristiques décrites en colonnes. Exemple : parmi les ressortissants du reste de l'UE (hors pays voisins, Italie et Portugal), 82,2% ont un emploi au Luxembourg, et 14% déclarent un mismatch négatif, signifiant que les qualifications de leur emploi actuel sont inférieures à celles de leur emploi précédent.

III.3 Titres de séjour des primo-arrivants non-européens

Les citoyens de l'Union européenne bénéficiant de la libre circulation (60,7% de l'échantillon), le Tableau 2.4 se concentre sur les titres de séjour des primo-arrivants de pays tiers (1.259 personnes). Cette analyse est essentielle pour comprendre les conditions d'installation et les perspectives de séjour des migrants non-européens.

Parmi les citoyens hors UE, 40,4% disposent d'un titre de séjour temporaire, 21,3% de visas privés (regroupement familial principalement), 15,2% de visas talents (carte bleue

européenne, chercheurs, etc.) et 11,6% de titres permanents. La catégorie « autre » (11,5%) regroupe des situations diverses incluant les statuts en cours de régularisation.

La répartition des titres varie significativement selon l'origine géographique. Les ressortissants d'Asie centrale présentent le taux le plus élevé de visas talents (26,4%), suivis de l'Asie de l'Est (23%) et de l'Asie du Sud/Sud-Est (23,7%), reflétant des filières migratoires orientées vers les emplois qualifiés. L'Amérique du Sud se distingue par un taux élevé de titres permanents (20,6%), possiblement lié à des liens familiaux préexistants avec des résidents européens. Le Moyen-Orient affiche une proportion importante de visas « autre » (27%), suggérant des situations administratives plus complexes.

Tableau 2.4. Titres de séjour par groupe de pays (non-UE uniquement)

	Tous (non-UE)	Visa permanent	Visa temporaire	Visa talents	Visa privé	Autre	N
Reste Europe	19,5%	11,0%	43,1%	16,7%	21,1%	8,1%	246
Afrique subsaharienne	14,9%	11,2%	39,6%	7,0%	25,7%	16,6%	187
Asie Sud/Sud-Est	14,1%	15,3%	33,3%	23,7%	16,4%	11,3%	177
Amérique du Sud	13,9%	20,6%	37,1%	6,9%	26,9%	8,6%	175
Afrique du Nord	10,4%	8,4%	45,8%	12,2%	26,0%	7,6%	131
Asie Centrale	7,2%	5,5%	46,2%	26,4%	14,3%	7,7%	91
Asie de l'Est	5,9%	4,1%	45,9%	23,0%	16,2%	10,8%	74
Moyen-Orient	5,9%	5,4%	39,2%	10,8%	17,6%	27,0%	74
Amérique Nord/Océanie	4,9%	12,9%	40,3%	14,5%	21,0%	11,3%	62
Inconnu	3,3%	9,5%	35,7%	21,4%	16,7%	16,7%	42
Tous les non-UE	**100%**	**11,6%**	**40,4%**	**15,2%**	**21,3%**	**11,5%**	1259
N	1259	146	509	191	268	145	

Note de lecture : Le tableau présente la répartition des types de visas pour les 1.259 primo-arrivants de pays tiers. Les ressortissants de l'UE ne sont pas inclus car ils bénéficient de la libre circulation. La première colonne (Tous (non-UE)) indique la répartition des ressortissants de pays tiers par région d'origine. Les colonnes suivantes indiquent, pour chaque titre de séjour (en colonnes), la proportion d'individus bénéficiant de ce titre pour chaque région d'origine (en lignes).

III.4 Capital humain et compétences linguistiques

Le Tableau 2.5 croise le niveau d'éducation avec les compétences linguistiques et l'insertion professionnelle, révélant un profil hautement qualifié mais aux compétences linguistiques différenciées.

Plus des trois quarts des primo-arrivants de 2023 qui ont participé à l'enquête (78,4%) détiennent un diplôme universitaire, dont 53,9% un Master ou un doctorat. Seuls 17,2% n'ont pas dépassé le niveau secondaire. Ces chiffres sont supérieurs à ceux du

recensement de 2021, qui évalue à 67,5% la proportion de primo-arrivants de 2021 détenant un diplôme de l'enseignement supérieur (Verheyden et al., 2024). Cet écart peut s'expliquer par la tendance à la hausse du niveau éducatif des primo-arrivants au fil du temps. D'autre part, les individus éduqués ont une tendance légèrement supérieure à participer à l'enquête (voir Annexe B1). Au niveau européen, les immigrés du Luxembourg et d'Irlande se distinguent par les taux d'éducation tertiaire les plus élevés (Eurostat, 2025).

Tableau 2.5. Capital humain et compétences linguistiques

Catégorie	Tous	Aucun/ élémentaire	Secondaire	Post-Secondaire non-univers.	Bachelor	Master/ PhD
Bon niveau DE	10,9%	7,9%	8,7%	12,9%	9,2%	12,3%
Bon niveau EN	87,7%	50,0%	65,0%	79,3%	88,8%	96,5%
Bon niveau FR	47,8%	40,9%	56,8%	46,4%	40,1%	50,1%
Bon niveau LU	1,8%	3,7%	1,8%	3,6%	1,9%	1,4%
En emploi	78,4%	60,4%	67,4%	72,1%	72,8%	85,7%
Mismatch-	17,1%	20,1%	26,0%	25,0%	18,1%	13,7%
Mismatch+	21,7%	7,9%	10,8%	15,7%	18,4%	27,4%
Proportion total	100%	5,1%	12,1%	4,4%	24,4%	53,9%
N	3203	164	389	140	783	1727

Note de lecture : Le tableau croise le niveau d'éducation (en colonnes) avec les compétences linguistiques et l'insertion professionnelle (en lignes). Les compétences linguistiques sont autodéclarées et correspondent à la proportion déclarant au moins un niveau 'bon' dans la langue concernée.

Les compétences linguistiques présentent un profil asymétrique. L'anglais est très répandu : 87,7% déclarent le maîtriser. Le français est moins universel (47,8% de maîtrise), l'allemand reste minoritaire (10,9%) et le luxembourgeois très rare (1,8%).

Le taux d'emploi atteint 78,4% pour l'ensemble de la population, mais varie sensiblement selon le niveau d'éducation et les compétences linguistiques. Les diplômés universitaires présentent un taux d'emploi nettement supérieur (85,7% pour les Master/PhD) aux moins qualifiés (60,4% pour les non-diplômés).

Les phénomènes de mismatch entre emploi précédent et emploi actuel varient avec le niveau d'éducation. Le déclassement professionnel (mismatch négatif) est plus présent chez les primo-arrivants ayant un niveau d'éducation secondaire (26%) que chez ceux ayant un Bachelor (18,1%) ou au moins un Master (13,7%). À l'inverse, le surclassement (mismatch positif) est beaucoup plus présent chez les détenteurs d'un Master/PhD (27,4%) que chez les participants avec un niveau d'éducation inférieur au secondaire (7,9%).

III.5 Parcours professionnel avant l'arrivée

Le Tableau 2.6 analyse le parcours des primo-arrivants selon leur dernier statut avant l'arrivée au Luxembourg, permettant de comprendre les trajectoires migratoires et professionnelles.

Seuls 68,1% des primo-arrivants ont immigré directement depuis leur pays de naissance, révélant l'importance des parcours migratoires multiples. Une proportion significative (31,9%) a donc résidé dans au moins un pays tiers avant de s'installer au Luxembourg, ce qui témoigne de la mobilité internationale caractéristique de cette population.

Avant l'arrivée au Luxembourg, la grande majorité (73,9%) occupaient un emploi salarié. Les étudiants représentent 9,8%, les indépendants 8,6%, et les chômeurs 4,5%. Cette structure confirme que l'immigration au Luxembourg est principalement motivée par des opportunités professionnelles.

Tableau 2.6. Parcours professionnel avant l'arrivée

Statut avant arrivée au Luxembourg →	Tous	Salarié	Indépendant	Chômeur	Étudiant	Autre
En emploi au Luxembourg	78,4%	82,4%	71,3%	65,5%	76,4%	30,1%
A travaillé avant	92,4%	100%	100%	73,8%	51,6%	48,5%
Mismatch-	17,1%	19,4%	16,4%	17,2%	5,1%	3,9%
Mismatch+	21,7%	23,5%	14,2%	9,0%	26,8%	2,9%
Venu du pays de naissance	68,1%	69,4%	67,3%	62,1%	65,6%	56,3%
Revenu médian	5000	5000	5000	5000	5000	5000
Proportion total	100%	73,9%	8,6%	4,5%	9,8%	3,2%
N	3203	2366	275	145	314	103

Note de lecture : Le tableau présente le parcours professionnel des primo-arrivants (en lignes) selon leur dernier statut avant l'arrivée au Luxembourg (en colonnes).

Le taux d'emploi actuel varie selon le statut antérieur : il est logiquement plus élevé pour les anciens salariés (82,4%) et indépendants (71,3%) que pour les anciens étudiants (76,4%) et les anciens chômeurs (65,5%). Le nouvel emploi au Luxembourg est considéré par 17,1% des primo-arrivant comme moins qualifié que l'emploi dans leur précédent pays (mismatch négatif), tandis que 21,7% considèrent leur nouvel emploi comme plus qualifié que le précédent (mismatch positif). Le fait d'être indépendant atténue le phénomène de mismatch, tant positif (14,2%) que négatif (16,4%). Le revenu mensuel net médian est de 5.000 euros pour toutes les catégories de statuts professionnels.

III.6 Secteurs d'activité et professions

L'analyse sectorielle et professionnelle constitue un élément central de la compréhension de l'attractivité économique du Luxembourg. Les Tableaux 2.7 à 2.11 ci-dessus présentent la répartition sectorielle et professionnelle des primo-arrivants, les matrices de transition professionnelle, et une analyse détaillée des compétences linguistiques révélant l'anglais comme lingua franca dans la finance et les TIC, tandis que le français domine dans les services aux particuliers.

Le Tableau 2.7, qui ne porte que sur les personnes en emploi (78,4% de l'échantillon total), révèle une concentration sectorielle marquée. Plus de la moitié des primo-arrivants en emploi travaillent dans trois secteurs : les services financiers et d'assurance (32,9% des personnes en emploi), les services professionnels, scientifiques et techniques (10,7%) et les technologies de l'information et de la communication (10,1%). Par rapport aux données de la sécurité sociale utilisées dans la Partie 1, le secteur (auto-déclaré) de la finance est sur-représenté, tandis que les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques et le secteur des technologies de l'information et de la communication sont sous-représentés. Ces différences peuvent s'expliquer par une classification subjective du secteur qui varie de la classification officielle de l'IGSS ou des propensions différentes à répondre à l'enquête. Néanmoins, la part de ces trois secteurs dans leur ensemble est similaire dans les deux bases de données.

La répartition professionnelle montre une prédominance des cadres et professions intellectuelles (CITP 1-3 : managers, professions intellectuelles et scientifiques, techniciens) qui représentent environ 70% des emplois. Les métiers de service et de vente constituent environ 15% des emplois, principalement dans l'hébergement - restauration et le commerce.

Le Tableau B5 en annexe détaille la répartition secteur-profession pour les primo-arrivants non-UE en emploi (N=836). Près de 70% occupent des fonctions hautement qualifiées (managers, professions intellectuelles et scientifiques, techniciens), une proportion équivalente à celle de l'ensemble de l'échantillon. Cette concentration se manifeste principalement dans les services financiers (31,5% de l'emploi non-UE) et les TIC (14,2%), où les professions qualifiées représentent la quasi-totalité des postes. L'éducation et les services professionnels et scientifiques suivent le même schéma. En revanche, l'hébergement-restauration (5,6%) et l'agriculture (1,2%) présentent des profils distincts, avec une prédominance des emplois de service à la personne (CITP 5) et des emplois sans qualification (CITP 9). Par rapport à l'ensemble des primo-arrivants, les ressortissants de pays tiers sont, en termes relatifs, plus représentés dans les professions de manager (CITP 1), et dans les professions intellectuelles et scientifiques (CITP 2) spécifiquement dans les secteurs des services professionnels et scientifiques et de l'éducation, ainsi que dans les métiers de vente et service à la personne (CITP 5) dans l'HORESCA.

Tableau 2.7. Répartition par secteur et profession

Secteur ↓ Profession →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
Serv. fin. Assur.	6,6%	17,6%	3,8%	3,2%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,5%	32,9%
Serv. prof. sci.	0,9%	6,6%	1,9%	0,6%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	10,7%
TIC	1,4%	5,5%	2,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	10,1%
Autre	0,9%	1,4%	0,8%	0,3%	1,3%	0,0%	0,3%	0,3%	3,7%	0,0%	0,9%	9,7%
HORESCA	0,5%	0,0%	0,1%	0,1%	4,1%	0,0%	0,1%	0,0%	1,1%	0,0%	0,3%	6,4%
Admin. Publ.	0,9%	2,3%	0,4%	0,9%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%	5,1%
Indust. manuf.	1,4%	1,7%	0,6%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	5,0%
Éducation	0,1%	3,7%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	4,7%
Transports	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	0,0%	0,1%	0,9%	0,3%	0,0%	0,1%	4,0%
Santé	0,1%	1,8%	0,6%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%	3,4%
Construction	0,5%	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	3,2%
Commerce	0,6%	0,8%	0,1%	0,3%	1,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	3,1%
Arts et divert.	0,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	1,1%
Agriculture	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%	0,5%
Total	14,5%	43,1%	12,4%	6,8%	9,4%	0,1%	2,3%	1,9%	6,0%	0,5%	2,9%	100%
N	365	1083	311	170	237	3	58	48	151	13	74	2512

Note de lecture : Croisement entre le secteur d'activité et la catégorie professionnelle CITP. Chaque cellule représente un pourcentage de l'échantillon des primo-arrivants en emploi (2.512), 691 personnes étant sans profession. Les valeurs 1 à 11 des colonnes correspondent aux classes de professions : 1 = managers, 2 = professions intellectuelles et scientifiques, 3 = techniciens et professions intermédiaires, 4 = soutien administratif, 5 = professions de vente et de service à la personne, 6 = agriculteurs, 7 = spécialiste et ouvriers de l'artisanat, 8 = opérateurs d'installations et de machines, 9 = emploi sans qualifications, 10 = forces armées, 11 = autres.

Le Tableau 2.8 décompose les secteurs d'activité et l'inactivité (sans emploi) selon diverses caractéristiques individuelles. Il montre que la part des femmes varie fortement entre secteurs. Elles sont majoritaires dans le secteur de la santé (78,2%), dans l'éducation (60%), dans le secteur arts et divertissements (57,7%) ainsi que dans le secteur non-défini « Autre » (71,7%). À l'opposé, elles sont peu présentes dans l'agriculture (7,7%), la construction (18,8%) et le secteur des transports (24,2%).

L'origine des travailleurs varie également entre secteurs. Les ressortissants européens sont majoritaires dans tous les secteurs sauf l'agriculture.[19] Ils sont également fortement sous-représentés parmi les répondants sans emploi (38,8%), et dans une moindre mesure dans les secteurs des TIC (52,6%) et de l'éducation (55,8%). Les secteurs qui

[19] Il convient de noter que les proportions relatives à l'agriculture sont à interpréter avec réserve, dans la mesure où très peu d'agriculteurs sont présents dans l'enquête.

emploient la part la plus importante de citoyens UE sont l'administration publique (86,9%) et le commerce (78%).

Les conditions d'emploi diffèrent également à travers les secteurs. La part des CDI est particulièrement élevée dans le secteur de la finance et des assurances (87,9%), du commerce (82,9%) et de l'industrie (82,8%). À l'inverse, moins de la moitié des participants à l'enquête employés dans l'administration publique (36,9%), les arts (38,5%) ou l'éducation (40,8%) bénéficient d'un contrat permanent.

Tableau 2.8. Caractéristiques par secteur d'activité

	Total	UE	En emploi av. LU.	CDI	Dipl. univ.	Mis-match -	Mis-match +	Femme	Age median	N
Tous	**100%**	**60,7%**	**82,5%**	**74,3%**	**78,4%**	**17,1%**	**21,7%**	**50,8%**	25-34	**3203**
Fin. et assur.	25,8%	68,2%	83,9%	87,9%	97,7%	14,2%	35,4%	42,1%	25-34	826
Sans emploi	21,6%	38,8%	71,6%	-	66,6%	-	-	68,7%	25-34	691
Serv. prof. scientifiq.	8,4%	70,7%	80,7%	63,7%	90,7%	17,4%	33,3%	48,1%	25-34	270
TIC	7,8%	52,6%	92,0%	79,3%	95,2%	13,1%	29,9%	31,1%	25-34	251
Autre	7,5%	65,0%	81,3%	71,2%	49,2%	39,2%	13,3%	71,7%	25-34	240
HORESCA	5,2%	71,5%	84,2%	78,2%	30,9%	39,4%	17,6%	48,5%	25-34	165
Admin. Publique	4,1%	86,9%	88,5%	36,9%	0,9%	23,1%	28,5%	49,2%	35-44	130
Industrie manufact.	3,8%	63,9%	87,7%	82,8%	86,1%	20,5%	31,1%	32,8%	35-44	122
Éducation	3,7%	55,8%	88,3%	40,8%	98,3%	16,7%	24,2%	60%	35-44	120
Transports	3,0%	63,2%	89,5%	75,8%	64,2%	30,5%	24,2%	24,2%	25-34	95
Santé	2,7%	63,2%	86,2%	62,1%	72,4%	26,4%	11,5%	78,2%	25-34	87
Construction	2,7%	65,9%	90,6%	77,4%	49,4%	31,8%	18,8%	18,8%	25-34	85
Commerce	2,6%	78,0%	86,6%	82,9%	78,0%	29,3%	20,7%	53,7%	25-34	82
Arts et divertiss.	0,8%	76,9%	88,5%	38,5%	61,5%	23,1%	19,2%	57,7%	25-34	26
Agriculture	0,4%	23,1%	84,6%	23,1%	30,8%	61,5%	7,7%	7,7%	25-34	13

Note de lecture : Caractéristiques socio-démographiques (en colonnes) des primo-arrivants selon leur secteur d'emploi.

La progression professionnelle varie également fortement à travers les secteurs. Les travailleurs dans les secteurs de l'agriculture (61,5%), et dans une moindre mesure l'HORESCA (39,4%) et la construction (31,8%) sont les plus enclins à indiquer un déclassement professionnel (mismatch négatif) par rapport à leur expérience précédente. À l'opposé, les travailleurs du secteur de la finance (35,4%), des professions

scientifiques (33,3%) et de l'industrie (31,1%) bénéficient le plus souvent d'un sur-classement professionnel (mismatch positif).

Le Tableau 2.9 transpose l'analyse du Tableau 2.8 sur les occupations plutôt que sur les secteurs. Le groupe d'âge médian des participants en emploi se situe généralement entre 25 et 34 ans. Seuls les managers, les ouvriers artisans, les opérateurs d'installations ainsi que les employés non qualifiés se concentrent davantage dans la tranche 35-44 ans. La part des femmes varie fortement selon les occupations, en cohérence avec les différences observées entre secteurs. Elles sont majoritaires parmi les emplois non qualifiés (72,2%), le soutien administratif (63,3%), la vente (58,1%) et les professions non définies (56%). À l'inverse, moins de 10% des opérateurs d'installations, ouvriers artisanaux, militaires et travailleurs agricoles sont des femmes. Elles sont également surreprésentées parmi les répondants sans emploi (68,7%).

Tableau 2.9. Caractéristiques par profession

	Total	UE	En emploi	En emploi av. LU.	CDI	Dipl. univ.	Mis-match -	Mis-match +	Femme	Age médian	N
Échantillon total	**100%**	**60,7%**	**78,4%**	**82,5%**	**74,3%**	**78,4%**	**17,1%**	**21,7%**	**50,8%**	25-34	**3203**
Prof. intel. scient.	33,7%	70,2%	100%	84,0%	73,8%	98,0%	12,9%	33,7%	45,5%	25-34	1081
Sans emploi	21,6%	38,8%	0,0%	71,6%	-	66,6%	0,0%	0,0%	68,7%	25-34	691
Manager	11,4%	61,5%	100%	97,5%	86,3%	91,5%	17,5%	28,4%	36,6%	35-44	366
Techn./ prof. interm.	9,7%	64,3%	100%	84,6%	77,2%	85,2%	15,8%	31,5%	39,5%	25-34	311
Vente/service pers.	7,4%	66,1%	100%	81,8%	72,5%	44,5%	36,0%	18,2%	58,1%	25-34	236
Soutien admin.	5,3%	69,2%	100%	79,3%	71,4%	89,3%	26,6%	33,1%	63,3%	25-34	169
Emploi sans qualif.	4,7%	59,6%	100%	80,8%	66,2%	29,8%	63,6%	3,3%	72,2%	35-44	151
Autre	2,3%	56,0%	100%	77,3%	54,9%	64,0%	21,3%	14,7%	56,0%	25-34	75
Ouvrier artisan	1,8%	75,4%	100%	87,7%	67,9%	24,6%	38,6%	10,5%	7,0%	35-44	57
Opér. install./mach.	1,5%	67,3%	100%	89,8%	69,4%	30,6%	51,0%	10,2%	6,1%	35-44	49
Armée	0,4%	76,9%	100%	100%	46,2%	76,9%	23,1%	15,4%	0,0%	35-44	13
Agriculteur	0,1%	25,0%	100%	100%	25,0%	75,0%	100%	0,0%	0,0%	35-44	4

Note de lecture : Caractéristiques socio-démographiques (en colonnes) des primo-arrivants selon leur catégorie professionnelle CITP (en lignes).

Le niveau d'éducation diffère selon la profession. La quasi-totalité des primo-arrivants exerçant une profession intellectuelle (98%), ainsi qu'environ neuf managers ou employés du soutien administratif sur dix, disposent d'un diplôme universitaire. À l'opposé, seuls 24,6% des ouvriers artisans, 29,8% des employés non qualifiés, 30,6% des opérateurs d'installations et 44,5% des travailleurs de la vente ou des services à la personne sont diplômés de l'enseignement supérieur. S'agissant de l'expérience professionnelle antérieure, presque tous les managers déclarent avoir travaillé avant leur arrivée au Luxembourg, tout comme environ neuf opérateurs d'installations et ouvriers artisans sur dix.

Enfin, en matière de progression professionnelle, le déclassement est particulièrement fréquent parmi les employés non qualifiés (63,6%), les opérateurs d'installations (51%), les ouvriers (38,6%) et les vendeurs (36%). Les surclassements professionnels concernent en revanche plus souvent les professions intellectuelles (33,7%), le soutien administratif (33,1%) et les professions techniques (31,5%).

III.7 Analyse des compétences par profession

L'analyse des compétences que les participants déclarent maîtriser et appliquer régulièrement dans leur travail révèle une segmentation claire du marché du travail luxembourgeois selon les profils professionnels des primo-arrivants. Le Tableau 2.10a révèle que les compétences analytiques constituent la base de la majorité des professions (71% en moyenne), mais avec des variations significatives. Les managers et les professions intellectuelles se distinguent par une maîtrise élevée de ces compétences (86,9%), tandis que les emplois sans qualification (25,8%) et les agriculteurs (25%) en nécessitent moins.

Les compétences numériques de base sont globalement répandues (63,6%), hormis parmi les professions peu qualifiées, les ouvriers artisans, les opérateurs de machines, les agriculteurs et les métiers de la vente. Les compétences numériques avancées (26,3% en moyenne) illustrent l'importance croissante de la digitalisation dans certains domaines tels que les professions intellectuelles (40,1%) et les techniciens (38,6%), et dans une moindre mesure les managers et les professions de soutien administratif.

Le management, compétence distinctive des fonctions d'encadrement, est logiquement retrouvé le plus souvent chez les managers (81,7%). Les compétences administratives avancées sont aussi maîtrisées par les managers (65%), ainsi que par les personnels de soutien administratif et les professions intellectuelles et scientifiques.

Tableau 2.10a. Compétences techniques par profession

	Analytiques	Numérique base	Numer. avancées	Techniq. spécialisées	Admin. avancées	Management	N
Échantillon total	**71,0%**	**63,6%**	**26,3%**	**19,1%**	**31,9%**	**39,3%**	**3203**
Prof. intell./scientif.	86,9%	73,1%	40,1%	30,4%	33,6%	40,7%	1081
Sans emploi	57,5%	59,6%	15,6%	13,9%	24,6%	33,3%	691
Manager	86,9%	72,1%	29,8%	21,6%	65,0%	81,7%	366
Techniciens/prof. interméd.	77,5%	69,5%	38,6%	22,5%	32,2%	38,6%	311
Vente/service à la pers.	46,2%	39,0%	3,8%	4,7%	12,7%	24,2%	236
Soutien administratif	76,9%	87,0%	18,9%	3,6%	47,3%	24,3%	169
Emploi sans qualif. spécifiques	25,8%	25,2%	1,3%	1,3%	3,3%	13,2%	151
Autre	48,0%	49,3%	13,3%	8,0%	26,7%	30,7%	75
Spécialiste/ouvrier artisan	45,6%	22,8%	5,3%	3,5%	3,5%	10,5%	57
Opérateurs instal./machines	38,8%	32,7%	12,2%	4,1%	12,2%	26,5%	49
Armée	76,9%	69,2%	15,4%	30,8%	30,8%	23,1%	13
Agriculteur	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	50,0%	4

Note de lecture : Compétences déclarées (en colonnes) selon la catégorie professionnelle CITP (en lignes).

Les compétences linguistiques par profession, détaillées dans le Tableau 2.10b, confirment les tendances du Tableau 2.5 : l'anglais prédomine dans les professions qualifiées (98,1% pour les professions intellectuelles), le français dans les services (57,6%). L'allemand demeure faiblement maîtrisé (10,9%) avec des variations limitées entre professions, confirmant qu'il ne constitue pas un prérequis majeur à l'insertion initiale. Le luxembourgeois reste marginal (1,8%) avec une légère sur-représentation dans les professions manuelles (3,5% à 4,1%).

L'analyse des Tableaux 2.10a et 2.10b illustre la stratification du marché du travail luxembourgeois autour de deux dimensions principales : la maîtrise de l'anglais comme lingua franca des secteurs qualifiés, et la polarisation entre compétences cognitives analytiques d'une part, et compétences manuelles spécialisées d'autre part. Les primo-arrivants naviguent dans cet écosystème en mobilisant des portefeuilles de compétences différenciés selon leurs trajectoires professionnelles.

Tableau 2.10b. Compétences linguistiques par profession

Profession	Bon niveau: DE	Bon niveau: EN	Bon niveau: FR	Bon niveau: LU	N
Échantillon total	**10,9%**	**87,7%**	**47,8%**	**1,8%**	**3203**
Prof. intellectuelles et scientifiques	13,3%	98,1%	50,5%	1,7%	1081
Sans emploi	10,4%	79,7%	38,2%	1,6%	691
Manager	10,4%	97,3%	49,5%	1,9%	366
Techniciens/ prof. intermédiaires	7,7%	95,2%	43,4%	1,0%	311
Vente/service à la personne	6,8%	69,5%	57,6%	2,5%	236
Soutien administratif	15,4%	95,3%	52,7%	1,8%	169
Emploi sans qualif. spécifique	5,3%	51,7%	46,4%	2,0%	151
Autre	14,7%	76,0%	64,0%	2,7%	75
Spécialiste/ouvrier artisan	14,0%	64,9%	40,4%	3,5%	57
Opérateurs installations/machines	4,1%	63,3%	65,3%	4,1%	49
Armée	0,0%	100%	30,8%	0,0%	13
Agriculteur	25,0%	75,0%	100%	0,0%	4

Note de lecture : Compétences linguistiques déclarées selon la catégorie professionnelle CITP.

Le Tableau 2.10c examine quant à lui les compétences comportementales. La collaboration (84,4%) et le relationnel (72,6%) dominent, suivis de l'adaptabilité (72,4%). La communication est plus fréquemment maîtrisée parmi les managers (78,7%), les professions intellectuelles (70,8%) et les professions de soutien administratif (71,6%). L'adaptabilité (72,4%) est répandue de manière homogène dans tous les types de professions.

Le Tableau 2.10d révèle que les compétences manuelles et physiques (20,8% en moyenne) délimitent clairement deux marchés du travail : elles dominent chez les ouvriers artisans (94,7%), les opérateurs (79,6%) et les emplois sans qualification (76,8%), tandis que les professions intellectuelles (6,7%) et managériales (6,6%) en comportent peu. La créativité reste minoritaire (17,2%). La pédagogie est une compétence appliquée par 36,5% des primo-arrivants, avec une assez faible variabilité entre les professions.

Tableau 2.10c. **Compétences comportementales par profession**

	Collaboration	Relationnel	Communication	Adaptabilité	N
Échantillon total	**84,4%**	**72,6%**	**58,0%**	**72,4%**	**3203**
Prof. intell. et scientifiques	89,5%	73,9%	70,8%	76,8%	1081
Sans emploi	77,3%	71,7%	43,8%	69,7%	691
Manager	88,0%	77,9%	78,7%	75,4%	366
Techn./prof. interméd.	85,2%	65,6%	59,5%	70,1%	311
Vente/service à la pers.	82,6%	81,8%	41,5%	68,2%	236
Soutien administratif	85,8%	71,0%	71,6%	74,0%	169
Emploi sans qualif. spécifique	72,2%	63,6%	15,2%	60,3%	151
Autre	78,7%	61,3%	42,7%	66,7%	75
Spécialiste/ouvrier artisan	78,9%	57,9%	17,5%	70,2%	57
Opér. instal./machines	89,8%	85,7%	30,6%	77,6%	49
Armée	61,5%	61,5%	61,5%	46,2%	13
Agriculteur	100%	50,0%	25,0%	50,0%	4

Note de lecture : Compétences déclarées selon la catégorie professionnelle CITP.

Tableau 2.10d. **Autres compétences par profession**

	Manuelle/phys.	Créativité	Pédagogie	Autre	N
Échantillon total	**20,8%**	**17,2%**	**36,5%**	**3,5%**	**3203**
Prof. intell./scientif.	6,7%	15,7%	43,0%	2,1%	1081
Sans emploi	25,1%	28,3%	33,5%	6,3%	691
Manager	6,6%	14,2%	42,1%	1,9%	366
Techn./prof. interméd.	14,5%	13,8%	37,6%	4,5%	311
Vente/service à la pers.	50,0%	17,4%	30,1%	1,3%	236
Soutien administratif	3,6%	10,1%	32,5%	1,2%	169
Emploi sans qualif. spécifique	76,8%	7,3%	13,9%	5,3%	151
Autre	20,0%	16,0%	28,0%	9,3%	75
Spécialiste/ouvrier artisan	94,7%	14,0%	24,6%	7,0%	57
Opér. instal./machines	79,6%	10,2%	26,5%	4,1%	49
Armée	15,4%	23,1%	30,8%	0,0%	13
Agriculteur	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	4

Note de lecture : Compétences déclarées selon la catégorie professionnelle CITP.

III.8 Transitions professionnelles

Le Tableau 2.11a décrit les transitions professionnelles des primo-arrivants, entre leur profession avant l'arrivée au Luxembourg et leur situation professionnelle actuelle. Une majorité de ceux qui exerçaient auparavant une profession scientifique ou intellectuelle (74,4%), une fonction managériale (64,7%) ou un poste de technicien (56,7%) conservent une occupation similaire au Luxembourg. Moins de 20% des personnes issues de ces trois catégories sont sans emploi au moment de l'enquête.

Tableau 2.11a. Matrices de transition entre emploi précédent et emploi au Luxembourg, selon les professions

Profession au Luxembourg → Profession avant Luxembourg ↓	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Sans em-ploi
Manager	64,7%	6,8%	3,2%	2,4%	2,2%	0,2%	0,4%	1,6%	2,4%	0,0%	1,4%	14,6%
Prof. intell./sci.	2,0%	74,4 %	2,1%	1,6%	0,8%	0,2%	0,1%	0,3%	0,8%	0,0%	1,0%	16,7%
Techn. prof. int.	0,5%	7,8%	56,7 %	3,1%	3,7%	0,0%	1,0%	1,3%	3,9%	0,0%	2,1%	19,8%
Soutien admin.	0,9%	5,7%	6,1%	41,2 %	9,2%	0,0%	0,4%	0,9%	9,2%	0,0%	0,4%	25,9%
Vente/serv. pers.	1,6%	9,4%	2,9%	4,4%	37,8 %	0,3%	1,3%	2,6%	10,2 %	0,0%	1,8%	27,9%
Agriculteur	25%	25,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25%	0,0%	0,0%	25%
Ouvrier artisan	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	0,0%	54,6 %	0,0%	10,9 %	0,0%	1,8%	27,3%
Opér.instal./machines	1,8%	1,8%	0,0%	1,8%	8,9%	0,0%	16,1 %	25,0 %	16,1 %	0,0%	3,6%	25,0%
Sans qualif.	0,0%	11,8 %	2,9%	0,0%	17,7 %	0,0%	0,0%	1,5%	38,2 %	0,0%	1,5%	26,5%
Armée	9,8%	7,3%	17,1 %	4,9%	4,9%	0,0%	7,3%	0,0%	2,4%	31,7 %	2,4%	12,2%
Autre	0,0%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%	4,7%	2,3%	0,0%	60,5 %	23,3%
Sans emploi	1,3%	24,3 %	8,0%	5,0%	5,4%	0,0%	0,0%	1,3%	4,2%	0,0%	3,8%	46,9%

Note de lecture : Matrice de mobilité professionnelle entre emploi avant et après l'arrivée au Luxembourg. Les valeurs 1 à 11 des colonnes correspondent aux classes de professions, dans le même ordre que celles citées en lignes. La catégorie sans emploi regroupe toutes les personnes sans professions (étudiants, inactifs, chômeurs, pensionnés).

À l'inverse, seuls 25% des opérateurs d'installations, 37,8% des employés de vente ou de services à la personne et 38,2% des travailleurs non qualifiés ont maintenu la même profession. Une partie de ces répondants a changé de catégorie professionnelle : ainsi, 10,2% des anciens employés de vente ou de services à la personne occupent désormais un emploi non qualifié, tandis que 9,4% déclarent exercer une profession scientifique ou intellectuelle. Environ un quart des travailleurs disposant d'une expérience antérieure dans ces professions déclarent toutefois être sans emploi au Luxembourg. Déjà présents sur le territoire, ces individus disposent d'un bassin de compétences potentiellement mobilisable pour répondre aux besoins du marché du travail. Enfin, il est notable que 46,9% des personnes qui n'avaient pas d'emploi avant leur arrivée demeurent sans emploi au Luxembourg tandis que 24,3% des primo-arrivants qui ne travaillaient pas avant leur arrivée occupent une profession scientifique ou intellectuelle.

Les matrices de transition liées au contenu des tâches (Tableau 2.11b) révèlent une forte continuité professionnelle, surtout dans les dimensions manuelles et de travail en extérieur. En effet, dans ces deux domaines, 90% des répondants occupent au Luxembourg des fonctions ayant le même contenu que dans leur précédent emploi. Cette proportion est un peu plus faible (82%) dans le domaine des tâches de supervision. La mobilité descendante est la plus marquée dans ce domaine : 10,7% des répondants occupaient précédemment des fonctions de supervision mais n'ont plus ce type de responsabilités depuis qu'ils sont au Luxembourg. Inversement, 6,4% des répondants n'avaient pas de tâches de supervision mais en ont à présent.

Tableau 2.11b. Matrices de transition entre emploi précédent et emploi au Luxembourg, selon les tâches

	Manuel Luxembourg	Non-manuel Luxembourg
Manuel Origine	26,8%	4,4%
Non-manuel Origine	4,7%	63,5%

	Extérieur Luxembourg	Non-extérieur Luxembourg
Extérieur Origine	10,7%	5,2%
Non-extérieur Origine	3,5%	79,7%

	Supervision Luxembourg	Non-supervision Luxembourg
Supervision Origine	46,4%	10,7%
Non-supervision Origine	6,4%	35,7%

Note de lecture : Les matrices présentent les transitions entre les types de tâches exercées dans l'emploi précédent et l'emploi actuel au Luxembourg. Les pourcentages sont calculés sur la base des primo-arrivants ayant répondu aux deux questions.

IV. Attractivité du Luxembourg

Cette section analyse les facteurs ayant influencé le choix du Luxembourg comme destination, les alternatives envisagées, et les processus de décision des primo-arrivants. Ces informations sont essentielles pour comprendre le positionnement compétitif du Luxembourg et identifier les leviers d'attractivité.

IV.1 Processus de décision

Le Tableau 2.12 explore le processus décisionnel ayant conduit au choix du Luxembourg. Les répondants sont classés en trois catégories selon leur réponse à la question « Aviez-vous envisagé d'autres destinations ? » : ceux n'ayant envisagé que le Luxembourg (44,5%), ceux ayant considéré plusieurs destinations avant de choisir le Luxembourg (39,6%), et ceux n'ayant pas eu le choix de leur destination (15,9%).

Cette répartition varie significativement selon les caractéristiques individuelles. Les femmes et les personnes ayant moins de 35 ans sont plus nombreuses à n'avoir envisagé que cette destination. À l'inverse, les célibataires et les profils les plus qualifiés (diplômés universitaires) ont plus souvent considéré plusieurs destinations, témoignant d'une mobilité potentielle vers d'autres places financières ou hubs technologiques.

Le groupe « sans choix » (15,9%) comprend principalement des personnes arrivées dans le cadre d'un regroupement familial, d'une mutation intra-groupe, ou de l'obtention d'un emploi spécifique ne laissant pas d'alternative. Cette catégorie est proportionnellement plus importante parmi les femmes, les personnes en couple, et les ressortissants de pays tiers.

Tableau 2.12. Processus de décision par caractéristiques

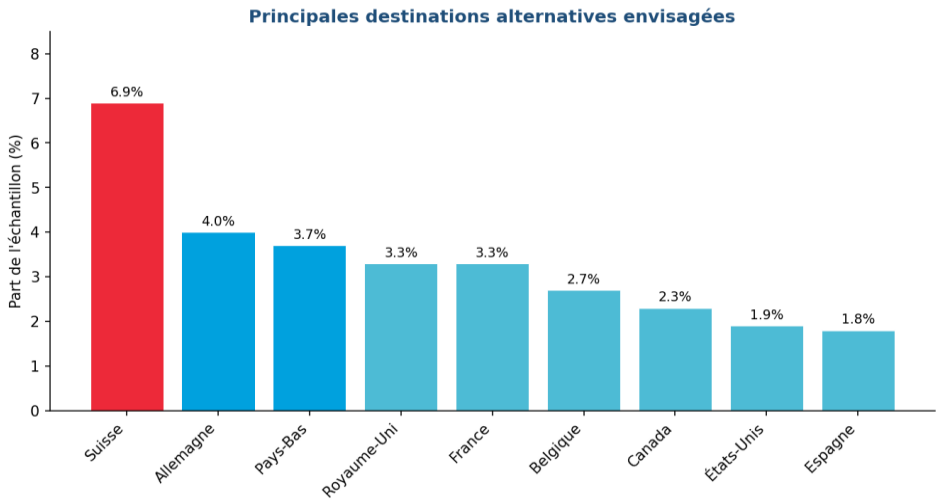
	Tous	En emploi au LU	En emploi avant LU	Célib.	Dipl. uni.	<35 ans	UE	Femme	N
Uniquement Luxembourg	44,5%	42,9%	45,3%	38,3%	39,0%	44,0%	41,4%	46,7%	1425
A considéré dest. alternatives	39,6%	43,1%	38,3%	49,0%	44,4%	42,8%	43,4%	35,2%	1268
N'a pas pu choisir sa destination	15,9%	14,1%	16,4%	12,7%	16,6%	13,1%	15,2%	18,1%	510
N	3203	2512	2641	1054	2510	1865	1944	1626	3203

Note de lecture : Le tableau présente le processus décisionnel (en lignes) selon les caractéristiques individuelles (en colonnes).

IV.2 Destinations alternatives envisagées

La Figure 2.2 et le Tableau 2.13 détaillent les destinations alternatives envisagées par les primo-arrivants ayant considéré plusieurs pays avant de choisir le Luxembourg. Cette analyse révèle le paysage concurrentiel auquel fait face le Luxembourg pour attirer les talents internationaux.

Figure 2.2. Principales destinations alternatives envisagées (en %)



Note de lecture : La Figure présente les neuf destinations alternatives les plus fréquemment citées par les primo-arrivants ayant considéré au moins un autre pays que le Luxembourg. Un même répondant pouvait mentionner jusqu'à trois destinations alternatives.

Tableau 2.13. Destinations alternatives envisagées (Top 9)

	Tous	En emploi au LU	En emploi av. LU	Célib.	Dipl. univ.	<35 ans	UE	Femme	N
Suisse	6,9%	8,2%	9,0%	10,3%	7,5%	8,0%	5,8%	6,6%	221
Allemagne	4,0%	4,2%	5,2%	3,9%	4,8%	4,2%	3,6%	3,9%	129
Pays-Bas	3,7%	4,3%	4,9%	3,8%	4,3%	4,2%	3,0%	3,6%	120
Royaume-Uni	3,3%	3,8%	4,6%	3,1%	3,8%	3,7%	3,0%	3,2%	107
France	3,3%	4,1%	5,1%	3,5%	3,5%	3,8%	3,6%	2,8%	106
Belgique	2,7%	2,7%	3,4%	3,8%	3,1%	3,0%	3,4%	2,6%	87
Canada	2,3%	2,3%	1,8%	1,4%	2,5%	2,1%	2,0%	2,3%	73
États-Unis	1,9%	2,2%	1,9%	1,5%	2,2%	2,1%	1,2%	1,8%	61
Espagne	1,8%	1,7%	2,1%	2,3%	2,0%	1,9%	1,9%	1,7%	58

Note de lecture : Le Tableau 2.13. présente les neuf destinations alternatives les plus fréquemment citées par les primo-arrivants ayant considéré au moins un autre pays que le Luxembourg. Un même répondant pouvait mentionner jusqu'à trois destinations alternatives.

La Suisse émerge comme principal concurrent avec 221 mentions (6,9% de l'échantillon total), suivie de l'Allemagne (4%) et des Pays-Bas (3,7%). Le Royaume-Uni (3,3%) et la France (3,3%) complètent le top 5. Cette géographie concurrentielle reflète la proximité géographique et économique, ainsi que la réputation de ces pays comme destinations attractives pour les travailleurs qualifiés.

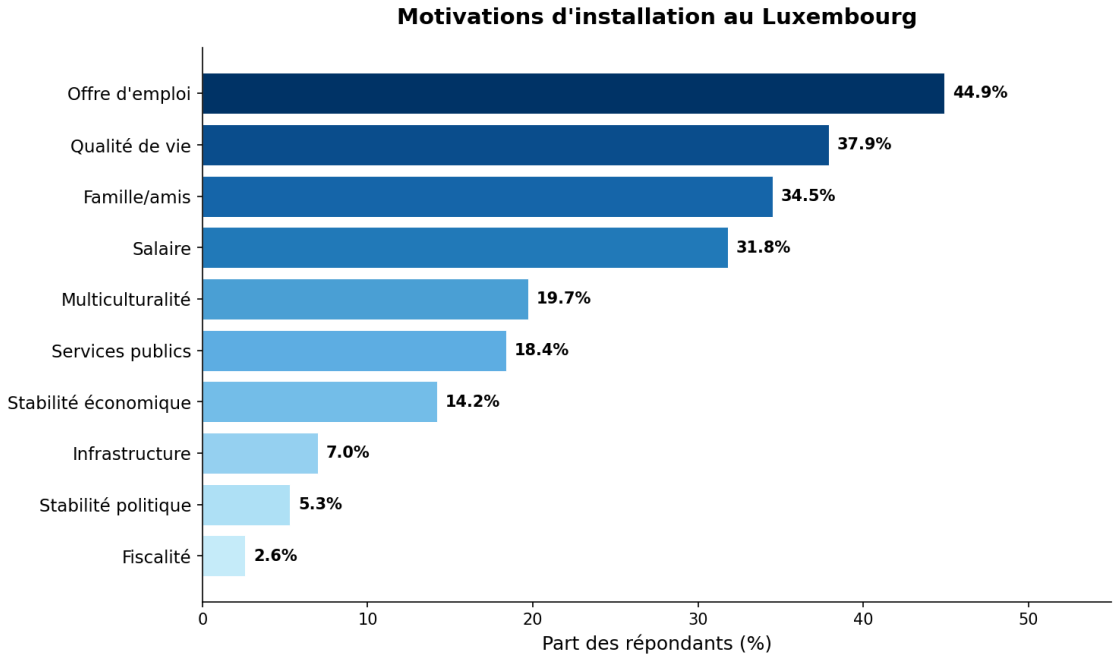
Le Tableau B6 en annexe affine l'analyse des destinations alternatives selon le secteur d'activité. L'analyse sectorielle révèle des schémas concurrentiels différenciés. Le secteur financier fait face à une forte concurrence de la Suisse, tandis que les TIC sont davantage en compétition avec les Pays-Bas et l'Allemagne. Les secteurs moins qualifiés (hébergement-restauration, construction) présentent une concurrence plus diffuse avec les pays voisins.

IV.3 Motivations d'installation au Luxembourg

L'enquête demandait aux participants de choisir jusqu'à trois raisons parmi une liste de facteurs ayant motivé leur installation au Luxembourg. Cette question à choix multiples permet d'identifier les principaux leviers d'attractivité.

La Figure 2.3 montre que l'offre d'emploi constitue le premier moteur migratoire, citée par 44,9% des répondants. La qualité de vie arrive en deuxième position (37,9%), suivie des réseaux personnels — famille ou amis déjà présents au Luxembourg (34,5%). Le niveau de salaire, bien que lié à l'emploi, constitue une motivation distincte mentionnée par 31,8% des répondants.

Figure 2.3 — Principales motivations d'installation au Luxembourg (en %)



Note de lecture : La Figure 2.3 présente les principales motivations d'installation au Luxembourg. Chaque répondant pouvait mentionner jusqu'à trois motivations.

La multiculturalité du Luxembourg (19,7%), la qualité des services publics (18,4%) et la stabilité économique (14,2%) forment un second groupe de facteurs d'attraction. La fiscalité, contrairement à certaines perceptions, n'est mentionnée que par 2,6% des primo-arrivants, suggérant que l'avantage fiscal n'est pas un déterminant majeur de l'immigration.

Le Tableau 2.14 croise ces motivations avec les caractéristiques individuelles. L'offre d'emploi (citée par 44,9% de l'échantillon total) est davantage prégnante chez les célibataires (59,1%) et chez les personnes qui avaient un emploi avant d'arriver au Luxembourg (52,2%). Les motivations liées aux réseaux familiaux et d'amis (citées par 34,5% de l'échantillon total) sont davantage présentes chez par les femmes (45%) et moins chez les célibataires (13%), reflétant l'importance des dynamiques de regroupement familial. Les autres motivations sont assez stables entre les différents types de primo-arrivants.

Tableau 2.14. Motivations d'installation selon les caractéristiques individuelles

	Tous	En emploi au LU	En emploi avant LU	Célib.	Dipl. uni.	<35 ans	UE	Femme	N
Offre d'emploi	44,9%	55,2%	46,2%	59,1%	52,3%	46,1%	50,7%	36,7%	1438
Qualité de vie	37,9%	39,1%	38,1%	38,0%	37,3%	39,8%	37,3%	35,9%	1215
Famille / amis	34,5%	25,5%	34,3%	13,0%	31,0%	31,8%	29,4%	45,0%	1104
Salaire	31,8%	36,8%	31,0%	42,2%	31,6%	37,7%	37,9%	27,7%	1019
Multiculturalité	19,7%	20,5%	18,9%	23,5%	21,5%	20,6%	19,3%	19,9%	630
Services publ.	18,4%	16,2%	17,7%	18,6%	16,2%	18,4%	15,5%	18,3%	588
Stabilité éco.	14,2%	15,1%	14,7%	17,6%	13,1%	14,5%	15,6%	13,0%	456
Infrastructure	7,0%	6,3%	7,1%	8,0%	6,9%	7,8%	5,2%	6,1%	224
Stabilité polit.	5,3%	5,2%	5,5%	5,1%	5,4%	4,5%	4,0%	4,7%	171
Fiscalité	2,6%	2,8%	2,7%	3,1%	2,6%	2,8%	3,3%	1,0%	84
Autre	1,1%	1,0%	0,9%	1,1%	0,6%	0,8%	1,1%	1,0%	34
N	3203	2512	2641	1054	2510	1865	1944	1626	

Note de lecture : Le tableau présente les principales motivations d'installation au Luxembourg croisées avec les caractéristiques individuelles. Les répondants pouvaient choisir jusqu'à trois raisons. Les pourcentages représentent la proportion de chaque sous-groupe ayant cité la motivation correspondante.

Le Tableau 2.15 détaille les motivations d'installation par profession, en distinguant l'ordre de priorité des motivations. Les offres d'emploi sont la raison numéro 1 dans la plupart des professions, à l'exception des professionnels de la vente, les ouvriers artisans, les agriculteurs et les personnes sans emploi : ces groupes privilégient en effet les aspects familiaux, et l'offre d'emploi n'apparaît pour eux parmi aucune des 3 motivations principales. Il est possible que, dans ces secteurs, il soit moins courant de

disposer d'une offre d'emploi concrète avant l'émigration. La qualité de vie et les salaires sont parmi les principales raisons arrivant en deuxième et troisième position.

Tableau 2.15. Motivations d'installation par profession

	Raison 1	N raison 1	Raison 2	N raison 2	Raison 3	N raison 3	LU = seule dest. envis.	Plus. dest. Envis.	N
Tous	**Offre d'emploi**	**44,9%**	**Qualité de vie**	**37,9%**	**Famille**	**34,5%**	**44,5%**	**39,6%**	**3203**
Prof. intell./sci.	Offre d'emploi	66,2%	Salaire	39,8%	Qualité de vie	38,3%	35,2%	51,3%	1081
Sans emploi	Famille	67,1%	Qualité de vie	33,7%	service	26,0%	50,4%	26,9%	691
Manager	Offre d'emploi	68,3%	Qualité de vie	39,9%	Salaire	22,1%	38,3%	47,0%	366
Techn. prof. inter.	Offre d'emploi	63,0%	Qualité de vie	41,5%	Salaire	40,8%	41,8%	44,4%	311
Vente/serv. pers.	Famille	39,8%	Salaire	39,0%	Qualité de vie	38,1%	56,8%	28,0%	236
Soutien admin.	Offre d'emploi	55,6%	Qualité de vie	37,3%	Salaire	32,0%	36,1%	40,2%	169
Sans qualific.	Qualité de vie	49,0%	Salaire	48,3%	Famille	47,7%	68,9%	22,5%	151
Autre	Offre d'emploi	52,0%	Famille	37,3%	Salaire	28,0%	53,3%	30,7%	75
Ouvrier/artisan	Famille	42,1%	Salaire	36,8%	Qualité de vie	33,3%	75,4%	19,3%	57
Opérateurs inst./mach.	Qualité de vie	49,0%	Salaire	40,8%	Famille	28,6%	73,5%	24,5%	49
Armée	Offre d'emploi	61,5%	Qualité de vie	38,5%	Salaire	30,8%	38,5%	23,1%	13
Agriculteur	Famille	75,0%	Qualité de vie	25,0%	Stabilité politique	25,0%	100%	0,0%	4

Note de lecture : Motivations principales d'installation au Luxembourg selon la catégorie professionnelle CITP.

Le Tableau 2.16 détaille les motivations selon la région d'origine, révélant des logiques migratoires distinctes. L'offre d'emploi est la motivation principale pour les Italiens (65,3%), les ressortissants de l'Asie de l'Est (55,4%), du Reste de l'UE (55%), des pays voisins (47,6%) et d'Asie centrale (47,3%), mais le salaire domine pour les Portugais (59%). La qualité de vie attire particulièrement les ressortissants d'Amérique du Sud (54,9%), d'Afrique du Nord (51,1%), du Moyen-Orient (44,6%) et d'Asie du Sud/Sud-est (40,7%). La distribution professionnelle et sectorielle divergente entre régions d'origine peut également expliquer une partie de cette hétérogénéité.

Les réseaux personnels jouent un rôle prépondérant pour certaines communautés : 53,2% pour l'Amérique du Nord/Océanie, 53,1% pour l'Amérique du Sud et 47,2% pour le Reste de l'Europe, contre seulement 20,3% pour l'Italie. Cette différence reflète des modèles migratoires distincts : migration individuelle orientée emploi pour les Italiens, migration familiale ou de réseau pour les communautés américaines.

La stabilité politique est mentionnée par 15,4% des ressortissants du Reste de l'Europe (hors UE) et 14,9% des ressortissants du Moyen-Orient, révélant l'importance du facteur sécuritaire pour ces populations. La multiculturalité du Luxembourg attire particulièrement les ressortissants d'Afrique du Nord (28,2%) et d'Asie de l'Est (27%).

Tableau 2.16. Motivations par région d'origine

	Tous	Pays voisins	PT	IT	Reste UE	Reste Europe	Asie de l'Est	Asie S/SE	Asie Centr.	Moy. Orient	Afri. Nord	Afri. Subsah.	AmérN Océnie	Amér Sud	Inconnu
Offre d'emploi	**44,9 %**	**47,6 %**	32,1 %	**65,3 %**	**55,0 %**	37,4 %	**55,4 %**	39,5 %	**47,3 %**	29,7 %	39,7 %	**40,1 %**	30,6 %	16,6 %	23,8 %
Qualité de vie	37,9 %	32,4 %	46,7 %	41,1 %	34,0 %	28,0 %	23,0 %	**40,7 %**	38,5 %	**44,6 %**	**51,1 %**	36,4 %	30,6 %	**54,9 %**	31,0 %
Salaire	31,8 %	26,9 %	**59,0 %**	43,7 %	31,6 %	19,5 %	35,1 %	22,6 %	12,1 %	13,5 %	22,1 %	32,6 %	14,5 %	22,9 %	21,4 %
Famille / amis	34,5 %	36,1 %	27,4 %	20,3 %	30,3 %	**47,2 %**	33,8 %	39,5 %	37,4 %	36,5 %	33,6 %	38,5 %	**53,2 %**	53,1 %	**45,2 %**
Multiculturalité	19,7 %	20,0 %	11,1 %	25,3 %	20,0 %	19,5 %	27,0 %	19,2 %	18,7 %	16,2 %	28,2 %	17,6 %	14,5 %	20,6 %	19,0 %
Services publics	18,4 %	14,4 %	25,5 %	10,4 %	13,8 %	16,3 %	13,5 %	29,4 %	19,8 %	25,7 %	29,0 %	24,6 %	14,5 %	27,4 %	14,3 %
Stabilité éco.	14,2 %	8,4 %	28,5 %	14,7 %	14,6 %	16,3 %	9,5 %	9,6 %	11,0 %	29,7 %	2,3 %	11,2 %	9,7 %	13,7 %	7,1 %
Infrastructure	7,0 %	4,6 %	6,5 %	4,8 %	5,1 %	7,7 %	5,4 %	14,7 %	6,6 %	6,8 %	14,5 %	7,5 %	6,5 %	13,7 %	4,8 %
Stabilité politique	5,3 %	6,1 %	3,5 %	1,3 %	4,1 %	15,4 %	6,8 %	2,8 %	6,6 %	14,9 %	0,8 %	5,9 %	4,8 %	4,6 %	11,9 %
Fiscalité	2,6 %	4,8 %	1,6 %	5,1 %	2,2 %	3,3 %	0,0 %	1,1 %	0,0 %	1,4 %	2,3 %	1,1 %	1,6 %	0,0 %	4,8 %
Autre raison	1,1 %	1,7 %	1,4 %	0,5 %	0,7 %	0,8 %	0,0 %	0,6 %	2,2 %	0,0 %	0,8 %	1,6 %	0,0 %	1,7 %	2,4 %
N	3203	521	368	375	680	246	74	177	91	74	131	187	62	175	42

Note de lecture : Le tableau détaille les motivations d'installation selon la région d'origine. Les pourcentages représentent la proportion de chaque groupe ayant cité la motivation correspondante. La raison la plus mentionnée par région d'origine est indiquée en gras. La ligne 'Autre raison' regroupe les motivations ne correspondant pas aux catégories prédéfinies.

Le Tableau 2.17 présente les trois principales motivations par secteur d'activité, ainsi que la proportion de primo-arrivants n'ayant envisagé que le Luxembourg et celle ayant

considéré plusieurs destinations. Les services financiers se distinguent par la prédominance de l'offre d'emploi comme première motivation, suivie du salaire. C'est également le secteur où la proportion de « multi-destinations » est la plus élevée (50%), confirmant la forte mobilité internationale des professionnels de la finance. Le secteur des TIC présente un profil similaire avec une prépondérance de l'offre d'emploi et de la qualité de vie.

Tableau 2.17. Processus de choix et principales raisons par secteur

	Raison 1	N R1	Raison 2	N R2	Raison 3	N R3	Lux. seul	Multi-dest.	N
Tous	**Offre d'emploi**	**1438**	**Qualité de vie**	**1215**	**Famille**	**1104**	**44,5%**	**39,6%**	**3203**
Services financiers et assurances	Offre d'emploi	578	Salaire	362	Qualité de vie	325	38,4%	50,0%	826
Sans emploi	Famille	464	Qualité de vie	233	Service	180	50,4%	26,9%	691
Services prof., scientifiques	Offre d'emploi	181	Qualité de vie	111	Salaire	101	39,6%	43,7%	270
TIC	Offre d'emploi	161	Qualité de vie	129	Salaire	72	31,1%	51,8%	251
Autre	Famille	107	Qualité de vie	87	Salaire	82	59,6%	28,3%	240
Hébergement et restauration	Qualité de vie	79	Salaire	78	Famille	64	57,0%	31,5%	165
Administration publique	Offre d'emploi	103	Qualité de vie	33	Salaire	24	38,5%	32,3%	130
Industries manufacturières	Offre d'emploi	76	Qualité de vie	47	Salaire	40	33,6%	47,5%	122
Éducation	Offre d'emploi	59	Famille	35	Salaire	34	30,8%	59,2%	120
Transports	Qualité de vie	41	Salaire	40	Offre d'emploi	38	55,8%	30,5%	95
Santé et services sociaux	Famille	44	Salaire	32	Qualité de vie	29	54,0%	36,8%	87
Construction	Offre d'emploi	35	Famille	30	Salaire	28	58,8%	31,8%	85
Commerce	Qualité de vie	32	Offre d'emploi	32	Famille	31	42,7%	41,5%	82
Arts et divertissement	Famille	14	Qualité de vie	11	Offre d'emploi	8	50,0%	30,8%	26
Agriculture	Qualité de vie	6	Famille	6	Offre d'emploi	2	92,3%	0,0%	13

Note de lecture : Le tableau présente les trois principales raisons par secteur d'activité. 'N R1/2/3' indique le nombre de citations pour chaque raison. Les deux dernières colonnes indiquent la proportion n'ayant envisagé que le Luxembourg et celle ayant considéré plusieurs destinations.

IV.4 Facteurs décisifs pour ceux ayant considéré plusieurs destinations

Le Tableau 2.18 approfondit l'analyse en examinant les facteurs « pull » ayant finalement fait pencher la balance en faveur du Luxembourg pour les 39,6% de primo-arrivants ayant envisagé plusieurs destinations. Cette question ciblée permet d'identifier les avantages compétitifs décisifs du Luxembourg.

Une offre professionnelle plus attractive constitue le premier facteur décisif, cité par 61,2% de ce sous-groupe. La connaissance d'une langue usuelle au Luxembourg arrive en deuxième position (27,5%), révélant l'importance du trilinguisme luxembourgeois comme facteur de facilitation. L'absence d'emploi ailleurs (16,6%) et la présence d'amis résidant au Luxembourg (15,1%) complètent le tableau.

Tableau 2.18. Facteurs décisifs pour ceux ayant considéré plusieurs destinations

	Tous (plusieurs destin.)	En emploi avant LU	Célib.	Dipl. uni.	En emploi	<35 ans	UE	Femme	N
Offre prof. plus attractive	61,2%	61,1%	65,1%	63,4%	63,0%	63,0%	61,0%	58,6%	776
Connaissance langue	27,5%	27,8%	26,4%	26,6%	27,4%	28,0%	27,7%	26,4%	349
Pas d'emploi ailleurs	16,6%	15,1%	22,1%	17,8%	18,2%	17,9%	19,3%	15,9%	211
Amis résidants au Luxembourg	15,1%	15,6%	15,1%	14,6%	15,4%	15,6%	15,2%	15,7%	192
Réseau prof. au Luxembourg	14,9%	15,9%	15,9%	14,9%	15,6%	15,9%	14,2%	13,5%	189
Famille résidant au Luxembourg	13,0%	12,8%	5,4%	10,7%	10,6%	11,4%	10,9%	14,7%	165
Pas de permis de séjour ailleurs	7,6%	7,1%	7,6%	7,6%	7,4%	8,0%	5,5%	8,2%	96
A la nationalité luxembourgeoise	1,6%	1,8%	1,6%	1,4%	1,5%	1,4%	0,5%	1,2%	20
Autre	12,7%	13,1%	10,5%	12,3%	11,8%	11,9%	12,9%	14,3%	161
N	1268	1012	516	1115	1082	799	844	572	

Note de lecture : Le tableau analyse les facteurs décisifs finaux pour les 1.268 primo-arrivants (39,6% de l'échantillon) ayant considéré plusieurs destinations avant de choisir le Luxembourg. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs facteurs. Les pourcentages représentent la proportion de ce sous-groupe ayant cité chaque facteur.

Le réseau professionnel au Luxembourg (14,9%) et la présence de famille (13%) jouent également un rôle significatif. La difficulté d'obtenir un permis de séjour ailleurs (7,6%)

confirme l'attractivité relative des procédures administratives luxembourgeoises pour une partie des ressortissants de pays tiers.

Il est intéressant de constater que ces facteurs décisifs varient peu selon les profils, à l'exception de la présence de famille, qui est plus décisive pour les femmes (14,7%) et moins pour les personnes célibataires (5,4%), et de la difficulté d'obtenir un titre de séjour ailleurs, qui ne touche que 5,5% des ressortissants de l'Union Européenne. On note également que ces derniers ont plus fréquemment cité l'absence d'offre d'emploi ailleurs (19,3%) que la moyenne générale (16,6%).

IV.5 Raisons de départ du pays d'origine

Le Tableau 2.19a examine les facteurs « push » ayant motivé le départ du pays d'origine, complétant l'analyse des facteurs « pull » d'attractivité du Luxembourg. Cette distinction est importante car elle permet de différencier les migrations d'opportunité (attirées par le Luxembourg) des migrations de nécessité (poussées hors du pays d'origine).

Tableau 2.19a. Raisons de départ du pays d'origine, par caractéristiques socio-démographiques

	Tous	En emploi av. LU	Célib.	Dipl. uni.	En emploi	<35 ans	UE	Femme	N
Tous	**100%**	**82,5%**	**32,9%**	**78,4%**	**78,4%**	**58,2%**	**60,7%**	**50,8%**	3203
Aucune raison négative	44,9%	46,3%	40,3%	47,2%	43,8%	41,9%	46,6%	46,0%	1437
Revenu trop bas	24,8%	23,2%	31,2%	21,6%	26,9%	28,2%	29,8%	25,5%	793
Instabilité politique	22,6%	23,2%	22,5%	22,6%	22,8%	24,1%	20,4%	20,4%	725
Santé / accès aux soins	12,6%	12,9%	10,6%	11,4%	12,6%	13,2%	12,5%	11,9%	403
Infrastructures défaillantes	10,1%	10,5%	11,2%	10,2%	10,8%	11,8%	9,4%	7,9%	325
Guerre / conflits	5,4%	5,5%	5,0%	5,3%	4,4%	5,0%	1,4%	5,0%	173
Autre raison	5,4%	5,1%	5,3%	5,3%	5,7%	4,8%	5,6%	5,5%	173
Difficulté permis	4,1%	3,2%	5,6%	4,5%	4,1%	4,7%	2,0%	3,8%	131
Difficultés linguistiques	3,6%	3,4%	4,4%	3,8%	3,7%	4,1%	2,4%	3,3%	114
Discriminations	3,4%	3,4%	4,8%	3,4%	3,3%	3,8%	2,8%	3,1%	110
Climat	3,0%	3,1%	2,5%	3,3%	2,9%	3,0%	1,7%	2,8%	96
Sans réponse	3,0%	2,8%	2,0%	2,4%	2,4%	2,9%	2,5%	3,2%	96
N	3203	2641	1054	2510	2512	1865	1944	1626	

Note de lecture : Le tableau présente les raisons ayant motivé le départ du pays d'origine. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs facteurs. 'Aucune raison négative' indique une migration d'opportunité plutôt que de nécessité.

Près de la moitié des primo-arrivants (44,9%) n'indiquent aucune raison négative concernant leur pays d'origine, suggérant une migration principalement motivée par l'attraction du Luxembourg plutôt que par la fuite de conditions défavorables. Cette proportion élevée caractérise une immigration d'opportunité, typique des flux de travailleurs qualifiés vers les économies prospères.

Parmi les facteurs « push » mentionnés, le revenu trop bas dans le pays d'origine arrive en tête (24,8%), confirmant la dimension économique de la migration. En fin de classement, les discriminations (3,4%) et le climat (3%) ne sont que peu cités.

Les Tableaux 2.19b et 2.19c détaillent ces raisons de départ par région d'origine, révélant des situations très contrastées. Les ressortissants d'Afrique et du Moyen-Orient mentionnent plus fréquemment l'instabilité politique et économique, tandis que les Européens citent principalement les opportunités économiques limitées dans leurs pays d'origine.

Tableau 2.19b. Raisons de départ du pays d'origine par région, pays occidentaux

	Pays voisins	Portugal	Italie	Reste UE	Reste Europe	Améríq. Nord/Océanie	Échantillon total
Échantillon total	**16,3%**	**11,5%**	**11,7%**	**21,2%**	**7,7%**	**1,9%**	**100%**
Aucune raison négative	60,5%	25,0%	41,6%	50,4%	35,4%	54,8%	44,9%
Revenu trop bas	14,6%	58,7%	35,5%	22,6%	12,2%	17,7%	24,8%
Instabilité politique	17,1%	21,7%	18,9%	23,1%	32,5%	16,1%	22,6%
Santé / accès aux soins	5,8%	22,0%	9,3%	14,3%	15,4%	9,7%	12,6%
Infrastructures défaillantes	4,8%	11,4%	13,6%	9,6%	10,2%	6,5%	10,1%
Guerre / conflits	0,4%	1,1%	0,8%	2,8%	24,0%	1,6%	5,4%
Autre raison	5,8%	5,2%	4,5%	6,2%	5,7%	8,1%	5,4%
Difficulté obtention permis	2,1%	1,4%	1,9%	2,4%	8,5%	3,2%	4,1%
Difficultés linguistiques	1,7%	1,9%	4,0%	2,4%	3,7%	1,6%	3,6%
Discriminations	4,2%	3,0%	2,7%	1,8%	1,6%	3,2%	3,4%
Climat	0,8%	0,8%	3,2%	2,2%	5,3%	6,5%	3,0%
Sans réponse	2,1%	2,7%	3,5%	2,1%	2,8%	0,0%	3,0%
N	521	368	375	680	246	62	3203

Note de lecture : Facteurs 'push' détaillés par région d'origine. Permet d'identifier les situations spécifiques à chaque zone géographique. La ligne 'Autre raison' est positionnée en avant-dernière position.

Tableau 2.19c. Raisons de départ du pays d'origine par région, autres régions du monde

	Asie de l'Est	Asie Sud/Sud-Est	Asie Centrale	Moyen-Orient	Afrique Nord	Afrique Subsahar.	Amér. Sud	Inconnu	Échantillon total
Tous	**2,3%**	**5,5%**	**2,8%**	**2,3%**	**4,1%**	**5,8%**	**5,5%**	**1,3%**	**100%**
Aucune raison négative	60,8%	54,2%	30,8%	27,0%	48,9%	41,7%	34,9%	42,9%	44,9%
Revenu trop bas	10,8%	10,7%	20,9%	31,1%	13,0%	23,0%	20,0%	21,4%	24,8%
Instabilité politique	5,4%	16,9%	36,3%	45,9%	14,5%	23,0%	38,3%	19,0%	22,6%
Santé / accès aux soins	1,4%	10,7%	6,6%	10,8%	12,2%	16,0%	18,9%	7,1%	12,6%
Infrastructures défaillantes	0,0%	8,5%	4,4%	12,2%	16,0%	15,5%	19,4%	2,4%	10,1%
Guerre / conflits	1,4%	5,6%	11,0%	41,9%	0,0%	8,6%	6,9%	11,9%	5,4%
Autre raison	6,8%	3,4%	7,7%	2,7%	8,4%	2,7%	5,1%	2,4%	5,4%
Difficulté permis	10,8%	5,6%	11,0%	6,8%	9,2%	9,1%	2,9%	4,8%	4,1%
Difficultés linguistiques	4,1%	7,3%	9,9%	1,4%	6,1%	4,3%	7,4%	4,8%	3,6%
Discriminations	2,7%	5,1%	5,5%	5,4%	5,3%	8,0%	3,4%	2,4%	3,4%
Climat	5,4%	12,4%	6,6%	4,1%	3,1%	1,1%	1,7%	2,4%	3,0%
Sans réponse	5,4%	5,1%	3,3%	6,8%	3,1%	3,7%	1,7%	14,3%	3,0%
N	74	177	91	74	131	187	175	42	3203

Note de lecture : Facteurs 'push' détaillés par région d'origine. Permet d'identifier les situations spécifiques à chaque zone géographique.

V. Rétention des primo-arrivants

Cette section examine les intentions des primo-arrivants en matière de durée de séjour et les facteurs susceptibles de motiver un départ du Luxembourg. Ces informations sont essentielles pour anticiper les dynamiques de rétention et identifier les leviers d'action pour maintenir les talents au Luxembourg.

V.1 Réflexion initiale et révision des plans

Le Tableau 2.20 présente un triple éclairage sur les projets migratoires : le degré de réflexion sur la durée de séjour avant l'arrivée, l'évolution de ces projets depuis l'installation et l'importance du revenu dans la décision de quitter le Luxembourg.

Concernant la réflexion initiale, 30,2% des primo-arrivants déclarent ne pas s'être posé la question de la durée de séjour avant l'arrivée, contre 69,8% y ayant réfléchi. Pour près

d'un tiers des nouveaux arrivants, le projet migratoire semblait donc initialement ouvert ou indéterminé.

L'évolution des projets constitue l'information la plus significative pour la politique de rétention. La littérature souligne que les immigrés sous-estiment fréquemment la durée effective de leur séjour initial (Kaufmann et al., 2025). Les résultats confirment cette tendance : parmi ceux ayant réfléchi à leur durée de séjour, 61,9% souhaitent désormais rester plus longtemps que prévu, 29,4% maintiennent leur projet initial et seulement 8,8% envisagent de rester moins longtemps. Ce bilan positif témoigne d'une attractivité qui se confirme après l'installation.

Enfin, la sensibilité au revenu est plus marquée chez ceux ayant réfléchi à leur durée de séjour (74,5%) que chez les autres (67,5%), suggérant que les projets les plus élaborés sont aussi les plus conditionnels aux conditions économiques.[20]

Tableau 2.20. Réflexion initiale et révision des projets

	Proportion	Rester -	Même durée	Rester +	Importance revenu	N
N'a pas réfléchi	30,2%	-	-	-	67,5%	966
A réfléchi	69,8%	8,8%	29,4%	61,9%	74,5%	2237

Note de lecture : Le tableau analyse l'évolution des projets migratoires. La colonne 'proportion' indique la proportion de l'échantillon total ayant réfléchi ou non à la durée de séjour avant l'arrivée. Les colonnes 'Rester -/Même durée/Rester +' indiquent les proportions de répondants révisant leurs plans initiaux (uniquement pour ceux ayant préalablement réfléchi à la durée de séjour. 'Importance revenu' indique la proportion de répondants considérant le revenu comme important dans leur décision de rester (sur base d'un niveau minimal de leur choix).

Le Tableau B7 en annexe ventile l'évolution des projets de séjour par secteur d'activité. La dynamique de rétention est particulièrement positive dans la construction (74% souhaitent rester plus longtemps) et l'hébergement-restauration (73,8%), secteurs où la proportion de primo-arrivants n'ayant envisagé que le Luxembourg était déjà élevée. En revanche, le secteur de l'éducation présente le profil le plus fragile : 50% souhaitent rester plus longtemps que prévu et 10,4% envisagent de rester moins longtemps. Les services financiers, malgré leur forte exposition concurrentielle, affichent un taux de rétention relativement élevé (65,2% souhaitent rester plus longtemps), ce qui suggère que l'expérience luxembourgeoise répond aux attentes initiales de ces profils qualifiés.

[20] L'enquête demande aux participants s'ils quitteraient le Luxembourg dans les cinq ans si le revenu de leur ménage tombait en dessous d'un certain seuil. En cas de réponse affirmative, la fourchette de revenu correspondant à ce seuil leur est ensuite demandée.

V.2 Seuil de revenu et intentions de départ

Le Tableau 2.21 croise le revenu mensuel actuel du ménage avec le niveau de revenu en dessous duquel les répondants déclarent qu'ils quitteraient le Luxembourg dans les 5 ans à venir. Il concerne les répondants ayant révélé leurs tranches de revenu actuel et de revenu minimum attendu pour rester au Luxembourg (N=2.146, soit 67% de l'échantillon total).[21]

La dernière ligne du tableau révèle que près d'un quart (22,7%) envisagerait de quitter le Luxembourg si leur revenu se situait sous les 8.000 € par mois, tandis que 33% des répondants seraient prêts à rester au Luxembourg avec un revenu mensuel net d'au plus 4.000 €. Les 44,3% restants déclarent un revenu minimum attendu compris entre 4.000 € et 8.000 € par mois.

Lorsque l'on croise le revenu actuel et le revenu minimum attendu, on observe que 29,9% ont déclaré la même tranche de revenu minimum attendu que leur revenu actuel (les éléments sur la diagonale principale du tableau). Au-dessus de cette diagonale se situent 34% de répondants, pour qui un revenu plus élevé que leur revenu actuel serait nécessaire pour rester au Luxembourg. En-dessous de la diagonale se situent les 36% restants, qui seraient quant à eux prêts à consentir une baisse de revenu. En d'autres termes, le Luxembourg perdrait près de deux tiers (64%) des primo-arrivants si leur revenu venait à baisser.

Tableau 2.21. Seuil de revenu minimum pour rester selon le revenu actuel

Revenu minimum pour rester → Revenu actuel ↓	0 à 1250 €	1250 à 2000 €	2000 à 4000 €	4000 à 6000 €	6000 à 8000 €	8000 à 12500 €	plus de 12500 €	Total
0 à 1250 €	0,8%	0,6%	1,0%	0,9%	0,6%	0,2%	0,0%	4,0%
1250 à 2000 €	0,8%	0,3%	0,8%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	2,4%
2000 à 4000 €	1,0%	5,4%	10,0%	6,0%	4,5%	2,2%	0,6%	29,7%
4000 à 6000 €	0,3%	1,0%	7,3%	7,6%	5,2%	3,6%	0,6%	25,7%
6000 à 8000 €	0,2%	0,3%	2,4%	6,4%	4,8%	3,9%	1,2%	19,1%
8000 à 12500 €	0,0%	0,0%	0,8%	2,5%	3,9%	5,2%	1,8%	14,2%
plus de 12500 €	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	1,0%	2,2%	1,2%	4,9%
Total	3,0%	7,6%	22,4%	24,0%	20,3%	17,3%	5,4%	2146

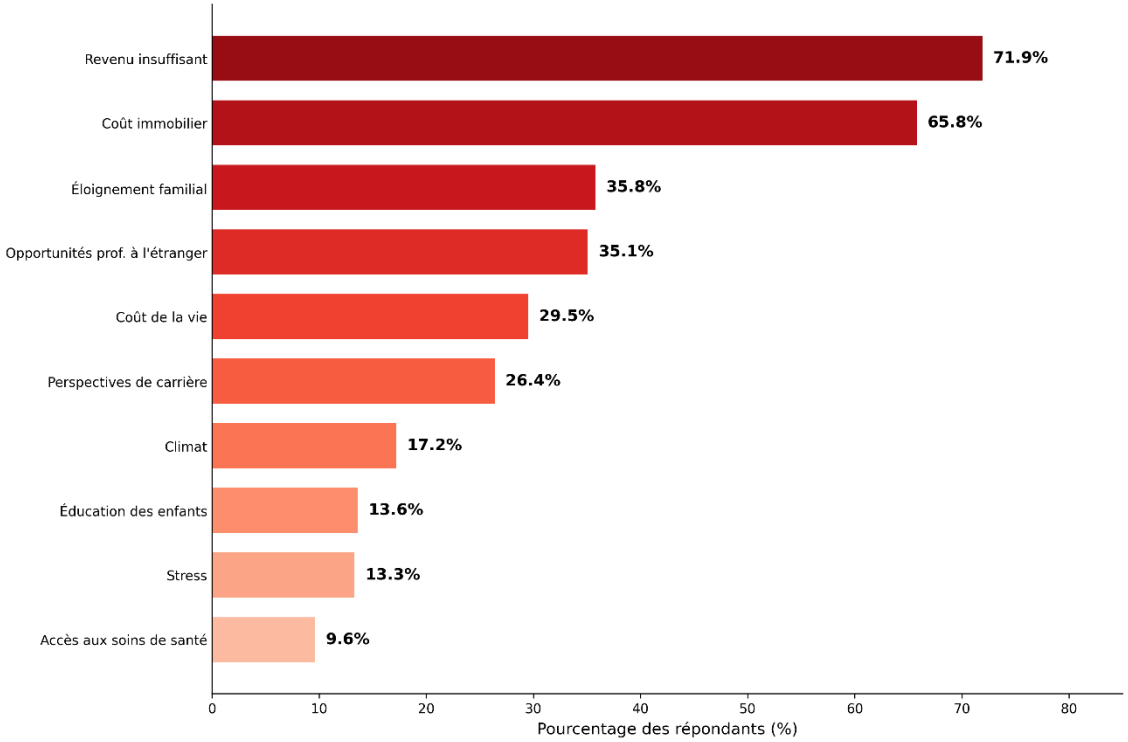
Note de lecture : Le tableau croise le revenu mensuel net actuel du ménage (lignes) avec le seuil de revenu minimum déclaré pour rester au Luxembourg (colonnes). Chaque cellule représente une proportion de l'échantillon total ayant répondu aux deux questions (N=2.146).

[21] La non-réponse peut refléter soit une absence de sensibilité économique (le projet migratoire n'est pas conditionné au revenu), soit une difficulté à se projeter, soit une réticence à répondre à cette question sensible.

V.3 Raisons potentielles de départ du Luxembourg

La Figure 2.4 synthétise les principaux facteurs susceptibles d'inciter les primo-arrivants à quitter le Luxembourg. Un revenu jugé insuffisant (71,9%) est le critère de départ numéro un. Le coût du logement, qui vient en seconde position (65,8%), confirme que le marché immobilier luxembourgeois constitue un point crucial de fragilité concernant l'attractivité du pays. Les facteurs de départ potentiel sont ensuite l'éloignement familial (35,8%), les opportunités à l'étranger (35,1%), le coût de la vie hors logement (29,5%) et le manque de perspectives de carrière au Luxembourg (26,4%). Le climat (17,2%) et l'éducation des enfants (13,6%) constituent des facteurs secondaires mais non négligeables.

Figure 2.4. Principales raisons potentielles de départ du Luxembourg (en %)



Note de lecture : La Figure 2.4 montre les principales raisons possibles de départ du Luxembourg. Chaque répondant pouvait en citer jusqu'à trois. La question sur le revenu insuffisant pouvant inciter au départ, posée séparément à tous les participants, est incluse ici à titre de référence.

Le Tableau 2.22 décompose l'occurrence de ces raisons pour diverses caractéristiques socio-démographiques.

Plusieurs clivages marquants émergent selon les profils. La sensibilité au revenu distingue fortement les diplômés universitaires (76,7%) des non-diplômés (54,7%), et les Européens (78,3%) des non-Européens (62,1%). Ces derniers, moins mobiles au sein de l'UE, semblent davantage ancrés indépendamment des conditions salariales, tout

comme les personnes ne disposant pas d'un diplôme universitaire (54,7%) et les personnes sans emploi (61,1%).

Le coût de l'immobilier est la deuxième raison potentielle de départ, et elle préoccupe toutes les catégories de primo-arrivants de manière assez similaire. L'éloignement familial (cité par 35,8% des participants) semble nettement moins marqué pour les ressortissants de pays tiers (29,8%) et les plus de 35 ans (31,5%).

Tableau 2.22. Raisons de quitter le Luxembourg, selon les caractéristiques socio-démographiques

	Tous	Homme	Femme	<35 ans	≥35 ans	En couple	Célib.	UE	Non-UE	Non-dipl. uni.	Dipl. uni.	Sans emploi	En emploi
Revenu insuffiant	71,9%	71,8%	72,1%	73,2%	70,1%	69,8%	76,3%	78,3%	62,1%	54,7%	76,7%	61,1%	74,9%
Coût immobilier	65,8%	68,7%	63,0%	66,9%	64,3%	65,1%	67,4%	67,8%	62,7%	68,5%	65,1%	59,9%	67,4%
Éloignement familial	35,8%	33,7%	37,8%	38,9%	31,5%	34,0%	39,4%	39,7%	29,8%	31,7%	36,9%	30,1%	37,3%
Opport. prof. à l'étranger	35,1%	37,0%	33,3%	37,5%	31,7%	32,7%	40,0%	35,4%	34,6%	23,1%	38,4%	34,6%	35,2%
Coût de la vie	29,5%	28,1%	30,9%	26,6%	33,6%	30,6%	27,3%	27,5%	32,7%	34,3%	28,2%	35,2%	28,0%
Absence d'évolution carrière au LUX	26,4%	27,8%	25,0%	26,6%	26,0%	26,2%	26,8%	24,1%	29,9%	19,6%	28,2%	24,3%	27,0%
Climat	17,2%	16,6%	17,8%	19,9%	13,3%	16,4%	18,7%	20,5%	12,0%	14,7%	17,8%	15,2%	17,7%
Éducation enfants	13,6%	12,2%	14,9%	10,5%	17,9%	17,2%	6,4%	12,8%	14,9%	13,4%	13,7%	16,4%	12,9%
Stress	13,3%	13,7%	13,0%	14,3%	12,0%	13,0%	13,9%	13,2%	13,5%	16,7%	12,4%	12,6%	13,5%
Accès soins santé	9,6%	8,8%	10,4%	7,0%	13,2%	10,9%	6,9%	9,1%	10,3%	9,4%	9,6%	10,1%	9,4%
Intégration hors travail	9,0%	9,3%	8,7%	9,4%	8,4%	8,7%	9,5%	9,9%	7,5%	7,2%	9,5%	9,4%	8,9%
Intégration au travail	3,9%	3,6%	4,2%	3,9%	4,0%	3,9%	4,0%	3,2%	5,0%	5,8%	3,4%	6,4%	3,2%
Transport	2,3%	2,8%	1,9%	2,7%	1,8%	2,4%	2,2%	2,9%	1,4%	2,0%	2,4%	1,2%	2,7%
Qualité de l'air	1,9%	2,0%	1,9%	1,9%	2,0%	2,0%	1,9%	2,3%	1,4%	2,2%	1,9%	1,6%	2,0%
Insécurité	1,0%	1,1%	0,9%	0,6%	1,6%	1,1%	0,9%	1,1%	1,0%	1,7%	0,8%	1,0%	1,0%
Autres raisons	0,9%	0,8%	1,0%	1,0%	0,7%	0,9%	0,9%	0,6%	1,3%	1,7%	0,6%	1,4%	0,7%
N	3203	1577	1626	1865	1338	2149	1054	1944	1259	693	2510	691	2512

Note de lecture : Le tableau présente les raisons potentielles de départ du Luxembourg selon les caractéristiques individuelles. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs facteurs. Les pourcentages représentent la proportion de chaque sous-groupe ayant cité la raison correspondante.

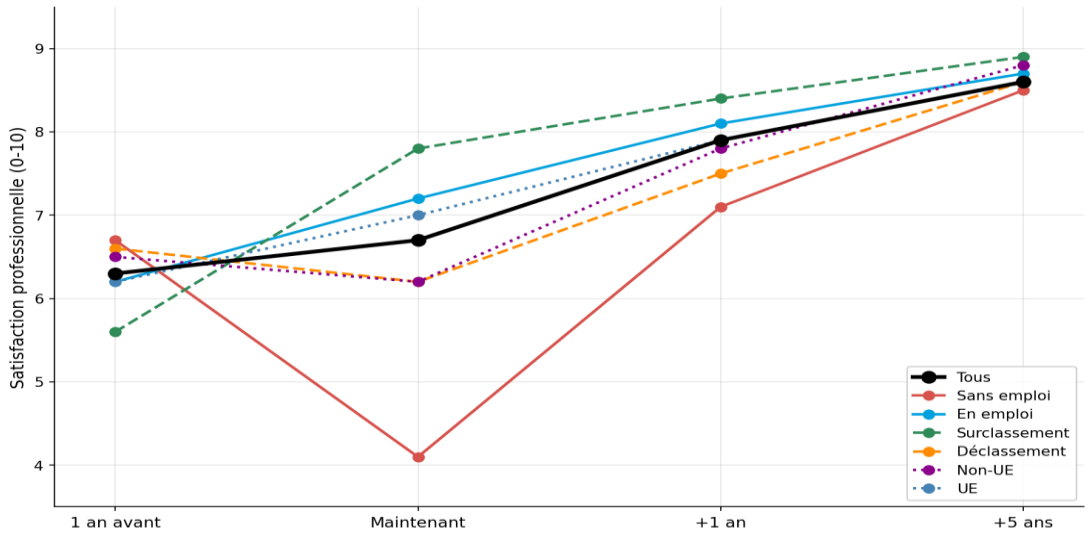
Les opportunités professionnelles à l'étranger attirent particulièrement les célibataires (40% contre 32,7%) et les diplômés (38,4% contre 23,1%), qui se révèlent donc être les plus réceptifs à la concurrence internationale. Les non-Européens se distinguent par une préoccupation plus marquée pour les perspectives de carrière au Luxembourg (29,9% contre 24,1%), tout comme les détenteurs de diplômes universitaires (28,2%) et les hommes (27,8%).

Le coût de la vie hors logement, cité par 29,5% des participants, pèse davantage sur les personnes sans emploi (35,2%) et les non-Européens (32,7%). L'éducation des enfants, logiquement, ne concerne que 6,4% des célibataires mais 17,2% des couples. L'accès aux soins de santé est plus important pour les plus de 35 ans (13,2%) que pour les moins de 35 ans (7%). Très peu de répondants n'ont sélectionné aucune raison ou ont mentionné un motif libre. Parmi ces réponses ouvertes, deux thèmes reviennent régulièrement : la sécurité publique et la perception d'une offre culturelle ou de loisirs jugée insuffisante.

V.4 Satisfaction professionnelle et perspectives d'évolution

La Figure 2.5 illustre les niveaux de satisfaction professionnelle sur une échelle de 0 à 10, évalués à quatre horizons temporels : un an avant l'arrivée au Luxembourg, au moment de l'enquête, et les attentes à 1 an et 5 ans. La satisfaction moyenne progresse régulièrement : 6,3 un an avant l'arrivée, 6,7 au moment de l'enquête, 7,9 anticipée à 1 an et 8,6 à 5 ans. Cette trajectoire ascendante témoigne d'un optimisme général quant aux perspectives professionnelles au Luxembourg qui peut positivement influencer la durée de séjour des immigrants dans le pays.

Figure 2.5. Évolution de la satisfaction professionnelle (échelle 0-10)



Note de lecture : La Figure 2.5 montre le niveau de satisfaction professionnelle passé, présent et anticipé pour différents groupes de répondants, selon leur situation professionnelle, leur appréciation de mismatch professionnel ou leur origine (UE et non-UE).

Entre la situation antérieure et le moment de l'enquête, deux dynamiques s'opposent. D'un côté, les personnes sans emploi au Luxembourg, en situation de déclassement professionnel ou ressortissantes de pays tiers voient leur satisfaction diminuer. La chute est particulièrement marquée pour les sans-emploi (de 6,7 à 4,1). De l'autre, les personnes en emploi, les Européens et ceux en situation de surclassement professionnel enregistrent une progression dès l'arrivée.

Malgré ces trajectoires divergentes, tous les groupes anticipent une amélioration à un an, en particulier les sans-emploi qui prévoient un rebond de 3 points. À l'horizon de cinq ans, les courbes convergent vers des niveaux élevés (entre 8,5 et 8,9), effaçant l'essentiel des écarts initiaux.

Le Tableau 2.23a décompose les niveaux de satisfaction professionnelle selon des caractéristiques individuelles supplémentaires. La satisfaction actuelle est ainsi plus élevée chez les hommes (7,0) que chez les femmes (6,3).

Tableau 2.23a. Satisfaction professionnelle à travers le temps

	1 an avant	Maintenant	+1 an	+5 ans	N
Échantillon total	**6,3**	**6,7**	**7,9**	**8,6**	**3203**
Hommes	6,3	7	8	8,6	1577
Femmes	6,3	6,3	7,8	8,7	1626
≥ 35 ans	6,7	6,6	7,8	8,6	1338
< 35 ans	6	6,7	7,9	8,7	1865
En couple	6,5	6,5	7,8	8,7	2149
Célibataire	5,8	7	8	8,6	1054
Non-UE	6,5	6,2	7,8	8,8	1259
UE	6,2	7	7,9	8,6	1944
Sans diplôme univ.	6	6,5	8	9	693
Diplôme univ.	6,4	6,7	7,8	8,6	2510
Sans info diplôme	5,6	6,5	8,3	9,1	164
Sans emploi	6,7	4,1	7,1	8,5	691
En emploi	6,2	7,2	8,1	8,7	2512
Sans emploi avant	6,5	6	7,3	8,4	562
En emploi avant	6,3	6,7	7,9	8,7	2641
Pas de déclassement	6,2	6,8	8	8,7	2655
Déclassement	6,6	6,2	7,5	8,6	548
Pas de surclassement	6,5	6,3	7,7	8,6	2509
Surclassement	5,6	7,8	8,4	8,9	694

Note de lecture : Le tableau présente les niveaux moyens de satisfaction professionnelle (échelle 0-10) selon les caractéristiques individuelles. La colonne 'Part (%)' indique le poids de chaque catégorie dans l'échantillon total. Les quatre colonnes temporelles permettent de suivre l'évolution de la satisfaction : un an avant l'arrivée, situation actuelle, anticipation à 1 an, anticipation à 5 ans.

Le Tableau 2.23b examine les attentes d'évolution professionnelle à travers une question directe sur la trajectoire anticipée. Les répondants pouvaient indiquer s'ils anticipent une amélioration, une stabilité ou une détérioration de leur situation professionnelle. La colonne « Part (%) » indique le poids de chaque sous-groupe dans l'échantillon, reflétant ainsi la structure de la population étudiée.

Une large majorité (62,4%) anticipe une amélioration de sa situation professionnelle, 30,9% prévoient une stabilité et seulement 3,5% une détérioration. Cette répartition très positive confirme le niveau élevé de confiance des primo-arrivants dans leurs perspectives au Luxembourg. Les attentes d'amélioration sont particulièrement élevées chez les jeunes de moins de 35 ans (67,7%), les célibataires (65%) et les personnes en emploi (60,9%). Les personnes sans emploi anticipent également majoritairement une amélioration (67,7%), témoignant d'attentes de retour à l'emploi. Les personnes en situation de déclassement professionnel sont parmi celles qui anticipent le plus une amélioration (68,4%), espérant retrouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification.

Tableau 2.23b. Attentes d'évolution professionnelle

	Tous	Détérioration	Stabilité	Amélioration	Sans objet	N
Échantillon total	**100%**	**3,5%**	**30,9%**	**62,4%**	**3,2%**	**3203**
Homme	49,2%	4,4%	31,8%	61,8%	2,0%	1577
Femme	50,8%	2,7%	0,3%	63,0%	4,2%	1626
Plus de 35 ans	41,8%	4,1%	36,7%	55,1%	4,1%	1338
Moins de 35 ans	58,2%	3,1%	26,8%	67,7%	2,5%	1865
Non-célibataire	67,1%	3,7%	31,7%	61,1%	3,4%	2149
Célibataire	32,9%	3,1%	29,2%	65,0%	2,7%	1054
Non-UE	39,3%	4,6%	25,5%	65,4%	4,4%	1259
UE	60,7%	2,8%	34,4%	60,4%	2,3%	1944
Non-diplômé	21,6%	2,2%	20,3%	69,7%	7,8%	693
Diplômé uni.	78,4%	3,9%	33,8%	60,4%	1,9%	2510
Sans emploi	21,6%	5,1%	12,7%	67,7%	14,5%	691
En emploi	78,4%	3,1%	35,9%	60,9%	0,0%	2512
Sans emploi av. Lux	17,5%	3,0%	24,6%	63,9%	8,5%	562
En emploi avant Lux.	82,5%	3,6%	32,3%	62,1%	2,0%	2641
Déclassement	17,1%	3,1%	28,5%	68,4%	0,0%	548
Surclassement	21,7%	2,2%	32,6%	65,3%	0,0%	694

Note de lecture : Le tableau présente la répartition des attentes d'évolution professionnelle (amélioration, stabilité, détérioration, sans objet) selon les caractéristiques individuelles. La colonne 'Part (%)' indique le poids de chaque catégorie dans l'échantillon total. Les pourcentages d'évolution sont calculés en ligne.

Conclusion générale et recommandations

Ce rapport met en évidence le rôle central et croissant des travailleurs étrangers dans le fonctionnement du marché du travail luxembourgeois. L'économie luxembourgeoise repose de plus en plus sur des flux importants d'entrants nés à l'étranger, qu'ils soient résidents ou frontaliers. Au cours des années récentes, cette dynamique a été accompagnée d'une diversification marquée des origines géographiques, tant parmi les immigrés que parmi les travailleurs frontaliers, traduisant un élargissement du bassin de recrutement bien au-delà des pays limitrophes traditionnels.

L'analyse des données administratives de l'IGSS et de l'enquête ELIR souligne la forte mobilité de cette main-d'œuvre. Les trajectoires professionnelles et résidentielles des primo-arrivants sont souvent discontinues, avec des taux de sortie élevés dès les premières années suivant l'entrée sur le marché du travail luxembourgeois. Cette mobilité concerne plus particulièrement les non-résidents, mais touche également une part significative des immigrés. La diversification accrue de la main-d'œuvre, notamment la hausse du nombre de travailleurs issus de pays tiers, dont les attaches sociales peuvent être géographiquement plus éloignées, pourrait contribuer à renforcer cette mobilité.

Les résultats soulignent également une segmentation croissante, tant au niveau du lieu de résidence que des secteurs d'entrée. Les activités à forte intensité de compétences concentrent une part croissante des nouveaux immigrants, tandis que les non-résidents restent davantage insérés dans certains secteurs moins qualifiés. Par ailleurs, le secteur d'entrée et la nature du premier contrat de travail sont associés à des trajectoires de rétention différenciées, suggérant que les conditions d'insertion initiales peuvent influencer la stabilisation de la main-d'œuvre.

L'enquête ELIR apporte un éclairage essentiel sur les motivations et les intentions des primo-arrivants, qui ne sont pas observables dans les données administratives. Si l'emploi demeure le principal facteur d'attractivité, suivi de la qualité de vie, le coût et l'accès au logement ressortent comme le principal frein à la rétention des travailleurs à moyen et long terme. Malgré cela, la proportion élevée de primo-arrivants exprimant une intention de rester plus longtemps que prévu au Luxembourg indique un potentiel de stabilisation, à condition que les contraintes identifiées soient prises en compte. Il convient de noter que ces intentions déclarées portent sur une population distincte de celle analysée dans la première partie : les données IGSS couvrent l'ensemble des entrants, y compris les frontaliers et les travailleurs intérimaires, tandis que l'enquête ELIR concerne exclusivement les primo-arrivants résidents et décrit leurs intentions.

L'analyse révèle des trajectoires professionnelles nettement divergentes selon l'origine géographique, même au sein de communautés européennes comparables. L'écart entre Italiens (87,5% de diplômés universitaires, 40,5% de surclassement) et Portugais (48,1% de diplômés, 32,9% de déclassement) illustre l'importance du capital humain dans la réussite de l'insertion professionnelle. Ces différences appellent des politiques d'accueil et d'accompagnement différenciées, tenant compte des besoins spécifiques de

chaque groupe. Néanmoins, le fait que 61,9% des primo-arrivants souhaitent rester plus longtemps que prévu suggère que le Luxembourg dispose d'un potentiel pour retenir les talents une fois qu'ils sont installés. Il convient dès lors d'identifier et de renforcer les facteurs déclencheurs de cet ancrage — stabilité de l'emploi, accès au logement, développement de liens sociaux — afin de le consolider durablement et d'améliorer la rétention des talents. Par ailleurs, il est notable que la fiscalité ne soit citée que par 2,6% des primo-arrivants comme motif d'installation, ce qui relativise le rôle de l'avantage fiscal dans l'attractivité du Luxembourg au regard d'autres leviers tels que l'emploi, la qualité de vie ou les réseaux personnels.

Un paradoxe mérite une attention particulière : les ressortissants non-européens, malgré une satisfaction professionnelle plus faible et des inquiétudes marquées concernant leurs perspectives de carrière, montrent une moindre propension au départ. Cette rétention apparente pourrait refléter des contraintes administratives plutôt qu'une attractivité positive. Dans un contexte de concurrence internationale croissante pour les talents, cette « rétention par défaut » constitue une vulnérabilité : un assouplissement des politiques migratoires dans d'autres pays pourrait entraîner des départs. Il conviendrait donc de transformer cette rétention contrainte en ancrage choisi, notamment par une meilleure reconnaissance des qualifications et un accompagnement renforcé des parcours professionnels des ressortissants de pays tiers.

L'enjeu pour le Luxembourg n'est donc pas uniquement d'attirer les profils nécessaires pour l'économie mais également de renforcer sa capacité à les maintenir durablement, dans un contexte de concurrence internationale accrue pour attirer les talents. Au vu des résultats de l'étude, cinq recommandations peuvent être formulées :

1. Adapter les politiques de recrutement et d'attraction aux différentes contraintes et réalités des secteurs d'activité

Les secteurs de l'économie se distinguent à la fois par les profils de compétences recherchés, leur capacité à mobiliser des ressources et leur expérience en matière de recrutement international. Alors que les primo-arrivants travaillant dans les secteurs hautement qualifiés indiquent souvent avoir une opportunité d'emploi avant leur arrivée, il apparaît que c'est moins le cas des nouveaux arrivants des secteurs à faible qualification, tels que la construction ou l'HORESCA. Développer des stratégies d'information sur les opportunités au Luxembourg et accompagner les entreprises dans leurs démarches, notamment les entreprises de petite et moyenne taille, pourrait aider celles qui œuvrent dans les secteurs ayant moins d'expérience en matière de recrutement de talents étrangers.

2. Agir sur les conditions d'entrée sur le marché du travail

Les différences observées de rétention selon le type de contrat et le secteur d'entrée suggèrent l'intérêt de porter une attention particulière aux conditions d'insertion professionnelle de départ. En effet, les travailleurs étrangers dont le premier emploi occupé à leur arrivée est régi par un contrat à durée indéterminée semblent davantage enclins à développer des trajectoires durables sur le territoire. Favoriser des parcours

d'entrée fondés sur la sécurité de l'emploi pourrait ainsi encourager une plus grande continuité des trajectoires et soutenir la rétention des talents étrangers.

3. Soutenir les perspectives de carrière et la reconnaissance des compétences

Les résultats de l'enquête montrent que certains primo-arrivants, en particulier les ressortissants de pays tiers, estiment faire face à un déclassement professionnel (baisse de la qualification de leur emploi) et s'inquiètent de leurs perspectives de carrière. Des actions ciblées en matière de reconnaissance des diplômes, de formation et d'expériences professionnelles pourraient contribuer à limiter les situations perçues de déclassement et à mieux aligner les qualifications des travailleurs avec les besoins du marché du travail. Il convient cependant de souligner que le déclassement mesuré dans l'enquête repose sur une appréciation subjective des répondants, qui peut différer d'un déclassement objectif. La perception de déqualification peut également refléter un déficit d'information sur les spécificités du marché luxembourgeois ou des attentes calibrées sur le marché du pays d'origine.

4. Renforcer les conditions d'ancrage résidentiel

Compte tenu de la concentration spatiale croissante entre travailleurs de secteurs plus et moins intensifs en capital humain, et du rôle central du logement dans les intentions de départ, toute stratégie d'attraction et de rétention des travailleurs étrangers devrait intégrer un volet lié à l'accès au logement. Des mesures visant à accroître la transparence du marché locatif au Luxembourg et, plus généralement, l'offre de logements abordables pourraient contribuer à réduire les sorties précoces, en particulier parmi les jeunes actifs célibataires.

5. Accompagner les primo-arrivants au-delà de l'emploi

Les motivations à rester ou à partir dépassent largement le cadre strictement professionnel. Des facteurs d'ordre personnel, tels que l'éloignement de la famille ou des réseaux sociaux du pays d'origine, jouent un rôle déterminant. Ces contraintes peuvent être partiellement atténuées par des politiques favorisant le regroupement familial et le maintien de liens transnationaux. Toutefois, un accompagnement renforcé lors des premières années, facilitant l'accès à l'information administrative, le développement des réseaux locaux et l'intégration sociale, pourrait améliorer le sentiment d'appartenance et réduire la propension à des départs rapides, en particulier pour les publics les plus mobiles.

Références

Eurostat (2025), « Migrant integration statistics - education », Statistics Explained, mis à jour le 9 juillet 2025. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_education

IGSS, 2025 ; Tableau de bord sur la situation de l'emploi au Luxembourg. https://igss.gouvernement.lu/fr/statistiques/emploi.html

Peltier, François & Klein, Charlie (2025). La démographie luxembourgeoise en chiffres 2025. STATEC. https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/en-chiffres/2025/demographie-lux-en-chiffes-2025

RETEL, 2025 ; Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Indicateurs relatifs aux flux de main-d'œuvre, janvier 2024-janvier 2025.

IBA-OIE - Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi, 2024. Analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée au sein de la Grande Région – 14e rapport IBA·OIE. IBA-OIE. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/IBA-Berichte/2024/240718_FR_Penuries_MO_FINAL.pdf

Kaufmann, M., Machado, J. et Verheyden, B., 2025; « Why do migrants stay unexpectedly? Misperceptions and implications for integration », Journal of Mathematical Economics, vol. 117, article 103099.

OECD, 2024; International Migration Outlook 2024. OECD Publishing, Paris,

*STATEC, 2024 ; Regards 03/24 – L'impac*t des frontaliers dans la balance des paiements en 2022

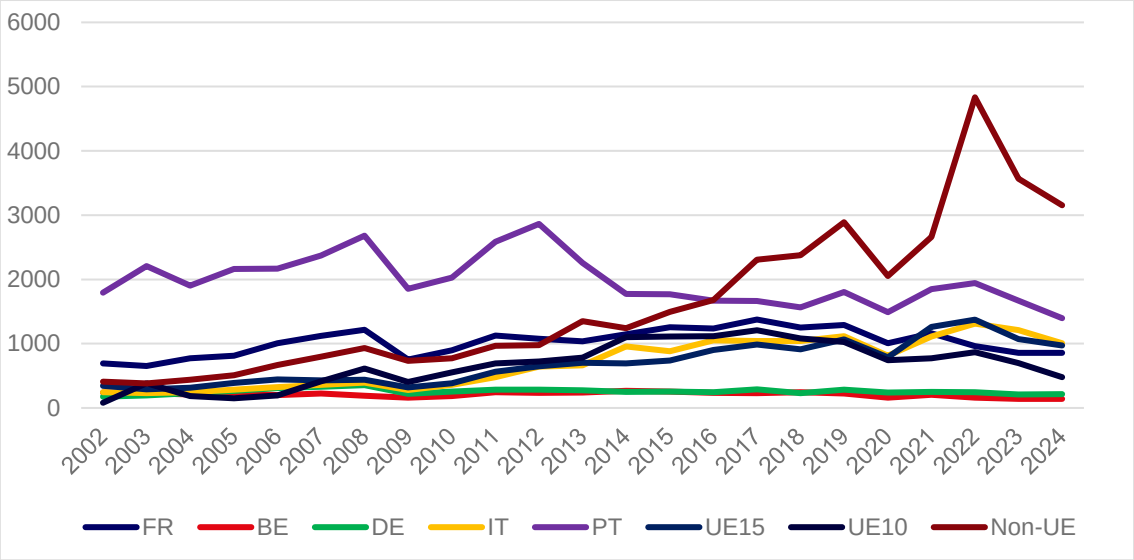
STATEC, 2025 ; Regards 01/25 – Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1er Mai. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/regards-01-25.html

Verheyden, B., Docquier, F., Guastalli, E., Machado, J., & Tenikue, M., 2026 ; Vivre ensemble interculturel au Luxembourg — Primo-arrivants de 2023 : Participation socioculturelle et vivre ensemble. Analyse de l'Enquête sur le vivre ensemble au Luxembourg, Vague 1 (2024). LISER, pour le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil. https://mfsva.gouvernement.lu/dam-assets/le-minist%C3%A8re/attributions/zesummeliewen/etudes/elir-rapport-vague-1.pdf

Verheyden, B., Pigeron-Piroth, I., Dautel, V., Fehlen, F., Ferro, Y., Schiel, K., 2024 ; *Les résidents actifs, un emploi dynamique et segmenté*, *STATEC Recensement de la population 2021, Premiers résultats n°12, Luxembourg. https://statistiques.public.lu/fr/recensement.html*

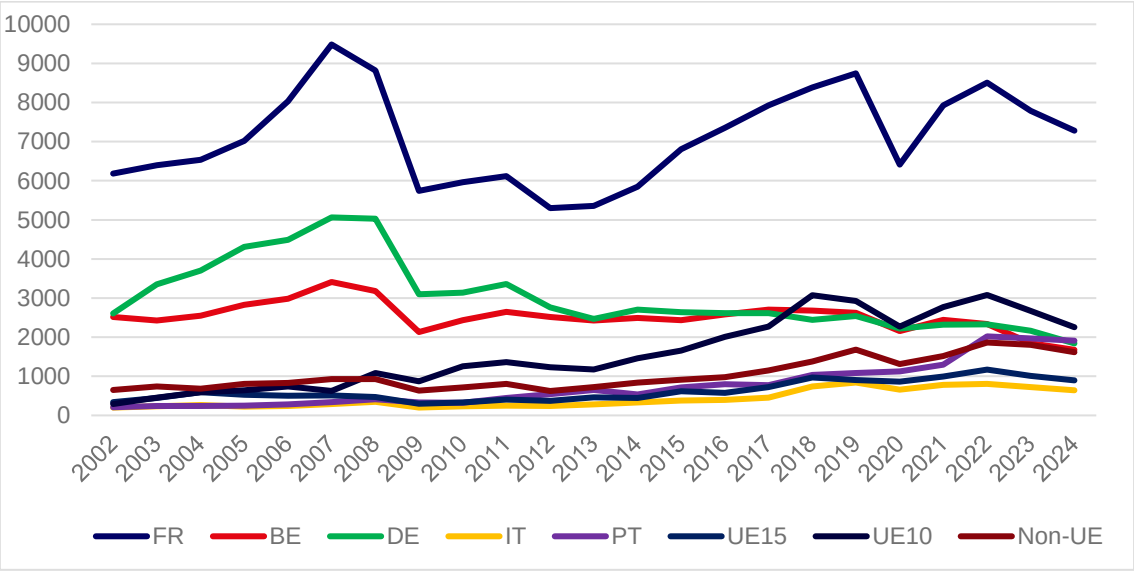
Annexe

Figure A1. Evolution du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail selon la nationalité - Immigrés



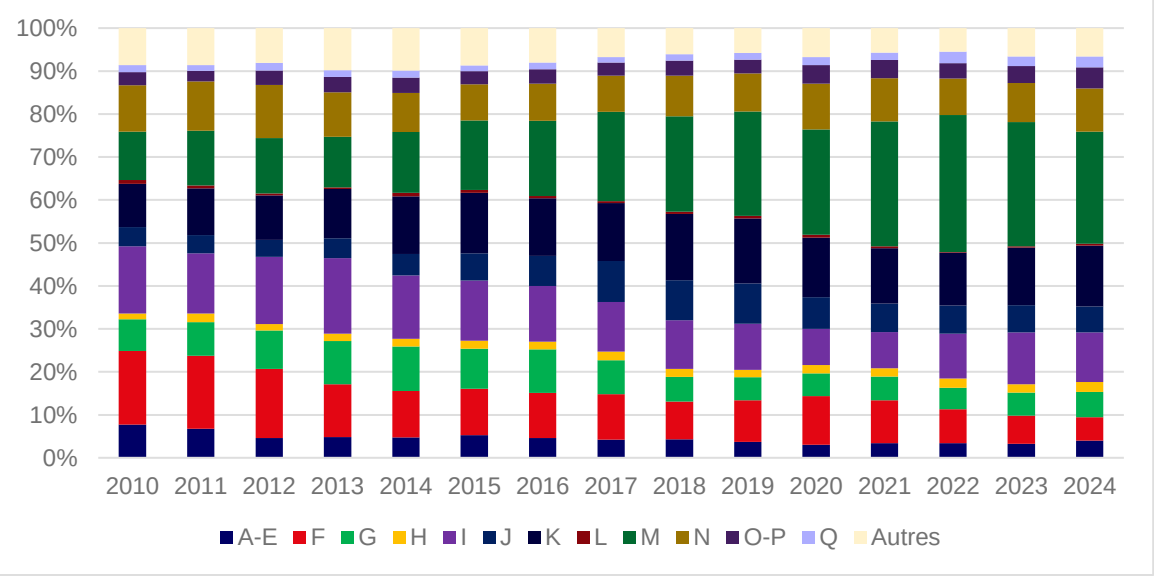
Note de lecture : Nombre de nouveaux entrants immigrés (nés à l'étranger, âgés d'au moins 20 ans), selon leur nationalité au moment de leur entrée dans les données. L'UE10 regroupe ici tous les pays devenus membres de l'Union Européenne (UE) après 2004 : Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre, Malte, Roumanie, Bulgarie et Croatie. L'UE15 regroupe les autres pays membre de l'UE qui ne sont pas détaillés individuellement : Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Suède. Le Royaume-Uni est inclus dans le groupe « non-UE ».

Figure A2. Evolution du nombre de nouveaux entrants sur le marché du travail selon la nationalité – Non-résidents



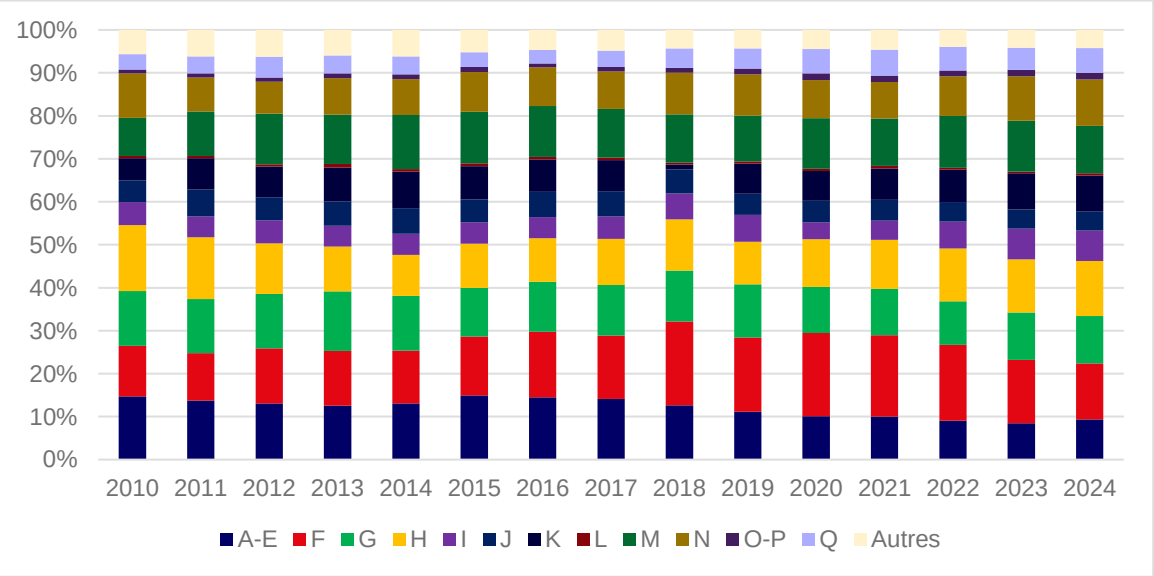
Note de lecture : Nombre de nouveaux entrants non-résidents (nés à l'étranger, âgés d'au moins 20 ans), selon leur nationalité au moment de leur entrée dans les données. Voir la note de la Figure A1 pour la classification des pays.

Figure A3. Secteurs d'entrée des entrants immigrés 2010-2024, en part selon l'année d'entrée



Note de lecture : Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales

Figure A4. Secteurs d'entrée des entrants non-résidents 2010-2024, en part selon l'année d'entrée



Note de lecture : Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

Tableau A1. **Nouveaux entrants par nationalité, période et pays de résidence à l'entrée**

Nationalité	Par période					Entrée comme		Total
	2002-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2020	2021-2024	Immigré	Non-résident	
Albanie	10	22	60	233	336	447	214	661
Algérie	88	198	205	327	501	365	954	1319
Allemagne	14829	22288	15287	13717	9566	5883	69804	75687
Autriche	359	413	313	257	205	551	996	1547
Belgique	11236	15099	13741	13841	8944	4862	57999	62861
Brésil	143	373	309	673	969	2005	462	2467
Bulgarie	47	199	670	1076	709	966	1735	2701
Cameroun	33	85	137	309	396	546	414	960
Canada	49	132	142	187	129	517	122	639
Cap-Vert	169	167	166	320	497	1202	117	1319
Chine	60	209	777	1297	1234	2560	1017	3577
Croatie	64	101	206	740	469	691	889	1580
Danemark	193	201	156	147	113	611	199	810
Espagne	445	712	1966	3769	4966	6387	5471	11858
Estonie	59	52	116	101	54	268	114	382
États-Unis	204	397	708	989	629	2562	365	2927
Finlande	80	129	182	219	144	619	135	754
France	29061	43022	35066	44975	35347	23554	163917	187471
Grèce	150	214	725	1218	1013	2643	677	3320
Hongrie	397	786	1291	867	559	1395	2505	3900
Inde	15	258	432	1538	2307	3824	726	4550
Irlande	237	299	399	611	457	1592	411	2003
Italie	1926	3027	5104	8162	7590	16054	9755	25809
Japon	76	123	166	128	123	556	60	616
Lettonie	51	129	241	294	209	456	468	924
Lituanie	67	98	303	479	208	731	424	1155
Luxembourg	32	19	98	469	569	449	738	1187
Maroc	97	253	303	757	1212	1183	1439	2622
Pays-Bas	1478	1708	1438	1677	1006	1891	5416	7307
Philippines	24	56	84	204	396	449	315	764
Pologne	580	2767	4275	5150	3443	4444	11771	16215
Portugal	9011	12791	14137	12999	14063	45477	17524	63001
Roumanie	152	983	2808	7492	6719	4690	13464	18154
Royaume-Uni	750	1272	1289	1566	538	3781	1634	5415
Slovaquie	734	792	625	732	672	598	2957	3555
Slovénie	61	39	114	135	85	321	113	434
Suède	265	434	367	310	277	1300	353	1653
Suisse	81	196	186	243	181	484	403	887
Tchéquie	517	766	567	557	363	528	2242	2770
Thaïlande	11	20	42	76	67	143	73	216
Tunisie	45	127	177	466	824	1145	494	1639
Turquie	69	194	296	614	612	977	808	1785

Tableau A1. (suite) Nouveaux entrants par nationalité, période et pays de résidence à l'entrée

Nationalité	Par période					Entrée comme		Total
	2002-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2020	2021-2024	Immigré	Non-résident	
Ukraine	37	74	187	417	1441	1685	471	2156
Autre: Afrique anglophone	38	174	177	701	1039	1837	292	2129
Autre: Afrique francophone	86	264	306	633	848	971	1166	2137
Autre: Afrique lusophone	12	45	45	84	134	253	67	320
Autre: Amérique	68	209	343	619	849	1542	546	2088
Autre: Asie	39	125	297	477	798	1385	351	1736
Autre: Europe autre	82	109	94	89	75	345	104	449
Autre : Pays des Balkans	25	86	459	871	855	1739	557	2296
Autre: EU	48	48	85	110	102	305	88	393
Autre: Moyen-Orient	36	105	163	443	918	1290	375	1665
Autre: Océanie	21	88	79	100	86	306	68	374
Autre: Anc. républiques soviétiques	70	237	569	1039	1185	2217	883	3100
Inconnu	2177	2341	1738	2407	1837	876	9624	10500

Note de lecture : Nombre de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, par nationalité et période, et selon leur premier lieu de résidence. Les pays ne figurant pas explicitement sur la liste ont été regroupés selon les groupes géographiques « Autre » suivants : ***Afrique anglophone :*** *Afrique du Sud, Botswana, Éthiopie, Gambie, Ghana, Kenya, Lesotho, Libéria, Malawi, Maurice, Namibie, Nigéria, Ouganda, Tanzanie, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Swaziland, Zambie, Zimbabwe ;* ***Afrique francophone :*** *Bénin, Burkina Faso, Burundi, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée équatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Tchad, Togo ;* ***Afrique lusophone :*** *Angola, Guinée-Bissau, Mozambique, Sao Tomé-et-Principe ;* ***Amérique :*** *Antigua-et-Barbuda, Argentine, Aruba, Bahamas, Barbade, Belize, Bermudes, Bolivie, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, Curaçao, Dominique, El Salvador, Équateur, Grenade, Guatemala, Guyana, Haïti, Honduras, Îles Caïmanes, Îles Vierges britanniques, Jamaïque, Mexique, Montserrat, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, République dominicaine, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Venezuela ;* ***Asie :*** *Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Brunéi Darussalam, Cambodge, Hong Kong, Indonésie, Macao, Malaisie, Maldives, Mongolie, Myanmar, Népal, Pakistan, République de Corée, République démocratique populaire lao, République populaire démocratique de Corée, Singapour, Sri Lanka, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam ;* ***EU (Union Européenne) :*** *Chypre, Malte ;* ***Europe autre :*** *Andorre, Groenland, Guernesey, Islande, Jersey, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Vatican ;* ***Pays des Balkans*** *: Bosnie-Herzégovine, Kosovo, Macédoine du Nord, Monténégro, Serbie ;* ***Anciennes républiques soviétiques*** *: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, Russie, Tadjikistan, Turkménistan, Ouzbékistan;* ***MENA (Moyen-Orient, Afrique du Nord) :*** *Arabie saoudite, Bahreïn, Djibouti, Égypte, Émirats arabes unis, Érythrée, État de Palestine, Iran, Iraq, Israël, Jordanie, Koweït, Liban, Libye, Oman, Qatar, République arabe syrienne, Sahara occidental, Tunisie, Yémen ;* ***Océanie : A****ustralie, Fidji, Guam, Îles Mariannes du Nord, Îles Marshall, Îles Salomon, Kiribati, Micronésie (États fédérés de), Nauru, Nioué, Nouvelle-Calédonie, Nouvelle-Zélande, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Polynésie française, Samoa, Tonga, Tuvalu, Vanuatu.*

Tableau A2. **Top 3 des secteurs d'entrée par nationalité**

Nationalité	Top 1		Top 2		Top 3		
	Secteur	Nb	Secteur	Nb	Secteur	Nb	Total
Albanie	M	134	F	118	I	89	661
Algérie	N	224	M	173	A-E	161	1319
Allemagne	F	11765	H	9533	M	8978	75687
Autriche	H	413	Autres	257	M	223	1547
Belgique	G	9295	M	8977	H	8127	62861
Bosnie-Herzégovine	F	187	H	147	Autres	45	594
Brésil	I	462	N	435	Autres	278	2467
Bulgarie	F	638	H	549	M	326	2701
Cameroun	M	137	I	136	N	134	960
Canada	M	154	K	110	O-P	84	639
Cap-Vert	N	398	F	365	I	225	1319
Chine	K	1543	M	565	I	484	3577
Croatie	H	408	F	335	M	142	1580
Danemark	K	325	Autres	134	H	115	810
Espagne	F	2603	M	2353	K	1181	11858
Estonie	I	111	Autres	91	M	49	382
États-Unis	Autres	1051	M	513	K	366	2927
Finlande	K	284	M	131	Autres	123	754
France	N	26014	M	24375	A-E	22823	187471
Grèce	M	907	K	574	I	424	3320
Hongrie	H	793	Autres	501	A-E	501	3900
Inde	M	1928	J	979	K	510	4550
Iran	O-P	190	M	61	J	19	367
Irlande	K	792	M	474	J	179	2003
Italie	I	4799	M	4770	K	3299	25809
Japon	K	332	A-E	94	Autres	57	616
Kosovo	F	75	I	36	N	33	287
Lettonie	I	155	Autres	132	M	131	924
Lituanie	I	245	K	191	M	180	1155
Luxembourg	G	158	M	146	F	130	1187
Macédoine du Nord	F	53	M	24	N	21	186
Maroc	M	697	J	397	K	257	2622
Monténégro	F	221	N	73	I	71	546
Pays-Bas	H	3404	Autres	937	K	637	7307
Philippines	M	195	Autres	149	H	144	764
Pologne	A-E	4396	F	2590	Autres	2377	16215

Tableau A2. (suite) Top 3 des secteurs d'entrée par nationalité

Nationalité	Top 1		Top 2		Top 3		
	Secteur	Nb	Secteur	Nb	Secteur	Nb	Total
Portugal	F	22446	N	14858	I	8710	63001
Roumanie	F	5144	H	4199	A-E	1975	18154
Royaume-Uni	K	1251	M	810	Autres	759	5415
Serbie	F	167	H	90	M	79	683
Slovaquie	H	2162	Autres	379	A-E	246	3555
Slovénie	Autres	98	M	58	F	58	434
Suède	K	773	Autres	250	M	193	1653
Suisse	K	245	M	155	H	129	887
Syrie	M	29	F	16	I	16	126
Tchéquie	H	1607	Autres	488	I	135	2770
Thaïlande	I	82	Autres	59	M	14	216
Tunisie	M	447	J	381	I	168	1639
Turquie	M	442	F	266	G	160	1785
Ukraine	I	395	M	286	Autres	234	2156
Autre: Afrique anglophone	M	1214	K	308	J	90	2129
Autre: Afrique francophone	I	337	M	308	N	308	2137
Autre: Afrique lusophone	N	151	F	65	I	35	320
Autre: Amérique	M	521	K	266	Autres	213	2088
Autre: Asie	M	620	I	225	K	182	1736
Autre: Europe autre	K	192	Autres	59	H	53	449
Autre: Europe de l'Ouest	M	130	K	80	Autres	51	393
Autre: Moyen-Orient	M	475	J	173	K	163	1172
Autré: Océanie	M	98	K	51	O-P	51	374
Autre: Anc. républiq. soviétiques	M	892	K	594	G	293	3100
Inconnu	Autres	1662	N	1306	F	1230	10500

Note de lecture : Nombre de nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, selon la nationalité et le secteur d'activité à l'entrée, pour les trois principaux secteurs. Les pays ne figurant pas explicitement sur la liste ont été regroupés selon les groupes géographiques définis dans la note du Tableau A1

Tableau A3. Secteur d'activité d'origine et dernier secteur d'emploi des travailleurs ayant quitté le marché de l'emploi (en %)

Secteur d' origine	Dernier secteur d'emploi avant sortie du marché de l'emploi												
	A-E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O-P	Q	Autres	Total
A-E	**81**	5	4	2	1	0	0	0	1	4	0	0	1	100
F	3	**87**	2	1	1	0	0	0	1	4	0	0	1	100
G	4	3	**78**	2	2	2	1	0	3	3	0	1	2	100
H	1	1	1	**93**	0	0	1	0	0	1	0	0	1	100
I	2	2	4	1	**82**	0	0	0	1	4	0	1	2	100
J	1	0	2	0	0	**85**	3	0	6	1	0	0	2	100
K	0	0	1	0	0	2	**89**	0	5	1	0	0	1	100
L	2	9	3	1	3	0	3	**69**	3	3	0	1	3	100
M	1	1	1	0	0	2	5	0	**86**	2	0	0	2	100
N	4	6	4	2	3	1	1	0	2	**76**	0	1	2	100
O-P	2	0	1	1	1	1	1	0	2	1	**89**	1	3	100
Q	1	0	1	0	2	0	0	0	1	2	1	**90**	3	100
Autres	3	6	6	6	3	3	4	0	5	3	1	2	**59**	100

Note de lecture : Nouveaux entrants, âgés d'au moins 20 ans, qui ne sont plus en emploi début 2025 ; La diagonale indique la part des nouveaux entrants dont le dernier emploi était dans le secteur d'activité via lequel ils se sont insérés sur le marché du travail luxembourgeois. Les secteurs sont regroupés comme suit : A-E : Secteur primaire et secondaire ; F : Construction ; G : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ; H : Transports et entreposage ; I : Hébergement et restauration ; J : Information et communication ; K : Activités financières et d'assurance ; L : Activités immobilières ; M : Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; N : Activités de services administratifs et de soutien ; O-P : Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire & Enseignement ; Q : Santé humaine et action sociale ; Autres : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de services ; Activités des ménages en tant qu'employeurs ; Activités extra-territoriales.

Représentativité des participants par rapport à la population des nouveaux arrivants en 2023

Les Tableaux B1 à B3 permettent de comparer les caractéristiques des participants à l'enquête avec celles de leur population de référence, constituée de l'ensemble des nouveaux entrants en 2023 ayant reçu une invitation à participer. Afin d'assurer la représentativité des participants par rapport à cette population, les réponses sont pondérées à l'aide d'un poids individuel tenant compte d'une probabilité variable de non-réponse.

Globalement, les participants présentent des caractéristiques proches de celles de la population de référence. Le Tableau B1 montre que la distribution par âge des participants est similaire à celle de la population de référence. Les répondants sont toutefois légèrement surreprésentés dans les classes d'âge les plus actives professionnellement (voir Tableau 2.1) : 87,1% des participants ont entre 25 et 54 ans, contre 81,8% dans la population de référence. Les participants sont également légèrement plus qualifiés : 78,4% sont titulaires d'un diplôme universitaire, contre 74,4% dans la population de référence.

Tableau B1. Caractéristiques démographiques

	Part dans l'étude	Part selon pondération
	Âge	
18-24 ans	8,9%	13,7%
25-34 ans	49,4%	48,6%
35-44 ans	26,4%	22,3%
45-54 ans	11,4%	11,0%
55-64 ans	4,0%	4,5%
	Niveau d'éducation	
Aucun diplôme	1,4%	1,7%
Primaire ou sec, inférieur	3,7%	4,6%
Formation professionnelle	5,0%	6,0%
Secondaire supérieur	7,1%	8,8%
Post-second, non-universitaire	4,4%	4,6%
Universitaire court	24,4%	23,7%
Universitaire long	53,9%	50,6%

Note de lecture : Distribution des participants à l'enquête et de leur population de référence (pondérée) par groupe d'âge et par niveau d'éducation déclaré.

Le Tableau B2 présente la répartition conjointe selon le sexe et les groupes de nationalité et montre que, globalement, la population est équilibrée au regard de la combinaison du genre et de l'origine. Les Portugais, et dans une moindre mesure les ressortissants d'autres pays de l'UE et d'Europe, sont légèrement sous-représentés parmi les participants. À l'inverse, les Italiens et les groupes de nationalité de plus petite taille sont légèrement surreprésentés. De façon générale, les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les répondants : elles représentent 50,8% des participants, contre 49,4% dans la population de référence.

Tableau B2. **Groupes de nationalité et sexe**

	Part dans l'étude	Part selon pondération	Part dans l'étude	Part selon pondération
	Homme		Femme	
Pays voisins	17,3%	17,3%	15,3%	15,6%
Portugal	10,5%	12,2%	12,5%	14,5%
Italie	13,9%	13,1%	9,6%	9,0%
Reste UE	20,7%	21,6%	21,8%	23,3%
Reste Europe	7,3%	7,6%	8,1%	8,2%
Asie de l'Est	2,1%	2,0%	2,5%	2,4%
Asie Sud/Sud-Est	5,5%	5,3%	5,5%	4,8%
Asie Centrale	3,1%	2,4%	2,6%	2,0%
Moyen-Orient	2,4%	2,2%	2,2%	1,7%
Afrique du Nord	4,5%	3,9%	3,7%	3,0%
Afrique subsaharienne	6,2%	6,0%	5,5%	5,1%
Améríq. Nord/Océanie	1,3%	1,1%	2,6%	2,3%
Amérique du Sud	4,1%	3,8%	6,8%	6,5%
Inconnu	1,3%	1,6%	1,4%	1,6%

Note de lecture : Distribution des participants à l'enquête et de leur population de référence (pondérée) par sexe et groupe de nationalité.

Ces écarts modestes en matière de niveau d'éducation se reflètent dans les professions et les secteurs d'activité (Tableau B3). Ainsi, les professions à forte composante académique, telles que les managers et les professions intellectuelles, sont légèrement sur-représentées parmi les participants que dans la population de référence. À l'inverse, les employés peu qualifiés ainsi que ceux travaillant dans la vente et les services aux personnes sont légèrement sous-représentés. Au niveau sectoriel, les services financiers, les services professionnels et scientifiques ainsi que les TIC sont quelque peu surreprésentés, tandis que l'hébergement-restauration et la catégorie « autres secteurs » sont légèrement sous-représentées.

Tableau B3. **Professions et secteurs d'activité**

	Part dans l'étude	Part selon pondération
	Profession	
Prof. intellectuelle/scientifique	33,7%	32,2%
Sans profession	21,6%	22,0%
Manager	11,4%	9,7%
Technicien ou prof. intermédiaire	9,7%	9,5%
Vente/service à la personne	7,4%	8,5%
Soutien administratif	5,3%	5,4%
Emploi sans qualification spécif.	4,7%	5,7%
Autre	2,3%	2,6%
Spécialiste/ ouvrier artisanat	1,8%	2,0%
Opérateur installations/machines	1,5%	1,8%
Armée	0,4%	0,4%
Agriculteur	0,1%	0,1%
	Secteur d'activité	
Serv. profesionnels et scientifiques	8,4%	7,8%
TIC	7,8%	7,1%
Autre	7,5%	8,3%
Hébergement et restauration	5,2%	6,3%
Administration publique	4,1%	4,4%
Industries manufacturières	3,8%	3,6%
Education	3,7%	3,5%
Transports	3,0%	3,0%
Santé et services sociaux	2,7%	2,8%
Construction	2,7%	2,9%
Commerce	2,6%	2,6%
Arts et divertissement	0,8%	0,9%
Agriculture	0,4%	0,4%
Sans emploi	21,6%	22,0%

Note de lecture : Distribution des participants à l'enquête et de leur population de référence (pondérée) par profession et par secteur.

Tableau B4. Regroupement des pays en groupe de pays

Pays voisins : l'Allemagne, la Belgique et la France.

Italie et Portugal : l'Italie et le Portugal.

Reste de l'Union européenne : l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Reste de l'Europe : l'Albanie, l'Andorre, la Biélorussie, la Bosnie-Herzégovine, l'Islande, le Liechtenstein, la Moldavie, Monaco, le Monténégro, la Norvège, le Royaume-Uni, la Russie, Saint-Marin, la Serbie, la Suisse, l'Ukraine et le Vatican.

Afrique du Nord : l'Algérie, l'Égypte, la Libye, le Maroc, le Soudan et la Tunisie.

Afrique subsaharienne : l'Afrique du Sud, l'Angola, le Bénin, le Botswana, le Burkina Faso, le Burundi, le Cameroun, le Cap-Vert, les Comores, la Côte d'Ivoire, Djibouti, l'Érythrée, l'Eswatini (Swaziland), l'Éthiopie, le Gabon, la Gambie, le Ghana, la Guinée, la Guinée équatoriale, la Guinée-Bissau, le Kenya, le Lesotho, le Liberia, Madagascar, le Malawi, le Mali, Maurice, la Mauritanie, le Mozambique, la Namibie, le Niger, le Nigeria, l'Ouganda, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, la République du Congo, le Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, le Sénégal, les Seychelles, la Sierra Leone, la Somalie, le Soudan du Sud, la Tanzanie, le Tchad, le Togo, la Zambie et le Zimbabwe.

Amérique du Nord / Océanie : Antigua-et-Barbuda, les Bahamas, la Barbade, le Belize, le Canada, le Costa Rica, Cuba, la Dominique, les États-Unis, la Grenade, le Guatemala, Haïti, le Honduras, la Jamaïque, le Mexique, le Nicaragua, le Panama, la République dominicaine, Saint-Christophe-et-Niévès, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, le Salvador, Trinité-et-Tobago, l'Australie, les Fidji, les Îles Marshall, les Îles Salomon, Kiribati, la Micronésie, Nauru, la Nouvelle-Zélande, les Palaos, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Samoa, les Tonga, Tuvalu et le Vanuatu.

Amérique du Sud : l'Argentine, la Bolivie, le Brésil, le Chili, la Colombie, l'Équateur, le Guyana, le Paraguay, le Pérou, le Suriname, l'Uruguay et le Venezuela.

Asie centrale : l'Afghanistan, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, l'Ouzbékistan, le Tadjikistan, le Turkménistan et la Turquie.

Asie de l'Est : la Chine, la Corée du Nord, la Corée du Sud, Hong Kong, le Japon, Macao, la Mongolie et Taïwan.

Asie du Sud / Sud-Est : le Bangladesh, le Bhoutan, le Brunei, le Cambodge, l'Inde, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, les Maldives, le Myanmar, le Népal, le Pakistan, les Philippines, Singapour, le Sri Lanka, la Thaïlande, le Timor oriental et le Viet Nam.

Tableau B5. Répartition secteur-profession pour les non-UE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total	N
Total	**16,7 %**	**38,2 %**	**13,1 %**	**6,1%**	**9,5%**	**0,3%**	**1,6%**	**1,9%**	**7,3%**	**0,3%**	**3,9%**	**100%**	**836**
Serv. fin. assuranc.	8,2%	14,2 %	3,6%	3,3%	1,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,6%	31,5%	263
TIC	2,2%	7,3%	4,2%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	14,2%	119
Autre	0,7%	1,8%	0,7%	0,1%	1,5%	0,0%	0,0%	0,1%	4,0%	0,0%	0,9%	10,0%	84
Serv. prof. scientifiq.	0,7%	6,0%	1,9%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	9,4%	79
Éducation	0,3%	4,3%	0,7%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%	6,3%	53
HORESCA	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,3%	5,6%	47
Industrie manuf.	1,2%	2,1%	0,7%	0,3%	0,4%	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	44
Transports	0,6%	0,1%	0,3%	0,7%	0,6%	0,0%	0,3%	1,0%	0,3%	0,0%	0,3%	4,2%	35
Santé serv. soci.	0,1%	1,6%	0,1%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%	0,6%	3,8%	32
Construct.	1,2%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,1%	0,3%	0,0%	0,3%	3,5%	29
Commerce	0,6%	0,1%	0,1%	0,3%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	18
Administ. publique	0,6%	0,3%	0,1%	0,3%	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	2,0%	17
Agriculture	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,3%	1,2%	10
Arts et divert.	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	6

Note de lecture : Croisement secteur d'activité et catégorie professionnelle CITP pour les primo-arrivants non-UE en emploi (N= 836, soit 66,4% des 1 259 non-UE de l'échantillon). Les valeurs 1 à 11 des colonnes correspondent aux classes de professions : 1 = managers, 2 = professions intellectuelles et scientifiques, 3 = techniciens et professions intermédiaires, 4 = soutien administratif, 5 = professions de vente et de service à la personne, 6 = agriculteurs, 7 = spécialiste et ouvriers de l'artisanat, 8 = opérateurs d'installations et de machines, 9 = emploi sans qualifications, 10 = forces armées, 11 = autres.

Tableau B6. Destinations alternatives par secteur d'activité

	Lux. seul	Dest. alt. #1	Prop. alt. #1	Dest. alt. #2	Prop. alt. #2	Dest. alt. #3	Prop. alt. #3	Dest. alt. #4	Prop. alt. #4	N
Total	44,5%	CH	11,4%	DE	6,7%	NL	6%	GB	6%	3203
Industrie manuf.	33,6%	CH	18,8%	CA	7,8%	BE	6%	DE	6%	122
Construction	58,8%	CH	10,3%	DE	6,9%	FR	7%	NL	7%	85
Commerce	42,7%	CH	18,8%	NL	8,3%	FR	6%	GB	6%	82
Serv. fin. et assurance	38,4%	CH	22,8%	GB	12,3%	NL	9%	FR	8%	826
Santé serv. sociaux	54,0%	CH	14,5%	FR	9,1%	CA	5%	ES	5%	87
Éducation	30,8%	DE	28,6%	CH	16,3%	BE	14%	GB	14%	120
TIC	31,1%	NL	14,0%	CH	12,4%	DE	12%	ES	8%	251
Serv. prof. scientif.	39,6%	DE	13,2%	CH	11,8%	NL	11%	BE	6%	270
Arts et divertissement	50,0%	BE	11,1%	CH	11,1%	FR	11%	DE	6%	26
Transports	55,8%	DE	6,1%	CA	4,5%	CH	5%	ES	5%	95
HORESCA	57,0%	CH	11,5%	FR	9,7%	CA	3%	DE	3%	165
Admin. Pub	38,5%	BE	15,9%	ES	4,5%	NL	5%	US	3%	130
Autre	59,6%	CH	7,0%	NL	4,7%	FR	4%	DE	3%	240
Sans emploi	50,4%	DE	4,6%	CA	4,0%	CH	4%	NL	3%	691

Note de lecture : Destinations alternatives envisagées selon le secteur d'activité. Complète le Tableau 14 avec une granularité sectorielle.

Tableau B7. **Révision de durée de séjour par secteur**

	Partirait si revenu insuffisant	Resterait moins longtemps	Resterait même durée	Resterait plus longtemps	% secteur	N
Agriculture	38,5%	0,0%	0,3%	0,7%	0,4%	13
Industries manufacturières	75,4%	7,5%	31,3%	61,3%	3,8%	122
Construction	58,8%	4,0%	22,0%	74,0%	2,7%	85
Commerce	80,5%	5,8%	32,7%	61,5%	2,6%	82
Serv. financiers et assurances	84,0%	7,8%	27,1%	65,2%	25,8%	826
Santé et services sociaux	60,9%	3,4%	29,3%	67,2%	2,7%	87
Éducation	82,5%	10,4%	39,6%	50,0%	3,7%	120
TIC	73,3%	8,6%	28,0%	63,4%	7,8%	251
Services prof., scientifiques	79,3%	11,3%	27,0%	61,8%	8,4%	270
Arts et divertissement	65,4%	0,0%	38,5%	61,5%	0,8%	26
Transports	64,2%	6,1%	30,3%	63,6%	3,0%	95
Hébergement et restauration	0,6%	4,8%	21,4%	73,8%	5,2%	165
Administration publique	0,8%	9,8%	43,1%	47,1%	4,1%	130
Autre	0,6%	12,8%	24,3%	62,8%	7,5%	240
Sans emploi	61,1%	10,4%	31,5%	58,1%	21,6%	691

Note de lecture : Évolution des projets migratoires par secteur d'activité. Permet d'identifier les secteurs à risque de