

7.2

Emploi et salaires dans les métiers en pénurie

Les métiers déclarés « très en pénurie » au Luxembourg s'inscrivent plutôt en haut de l'échelle des salaires, contrairement à ce qui s'observe dans d'autres pays. L'intérêt pour ces profils est concentré dans certaines branches d'activité relativement dynamiques en termes d'emploi. Même si le recrutement de travailleurs non européens est simplifié, les secteurs confrontés à une pénurie de main-d'œuvre n'en recrutent pas plus que les autres secteurs.

Bien que le Luxembourg compte environ trois fois plus de demandeurs d'emploi que d'offres disponibles, certains postes vacants restent néanmoins difficiles à pourvoir. Depuis 2023, certains métiers ont ainsi été déclarés « très en pénurie »¹ au Luxembourg et profitent, de ce fait, d'une procédure simplifiée pour le recrutement en dehors de l'Union européenne². Cette mesure vise à contrecarrer les pénuries de main-d'œuvre qui limitent la production des entreprises et affectent ainsi la croissance économique. À défaut de pouvoir recruter le personnel nécessaire, le risque est également que certaines entreprises soient amenées à délocaliser partiellement leurs activités.

Cette étude analyse l'évolution de l'emploi et des salaires dans les branches d'activité de ces métiers.

1. Définitions

Métier

Nomenclature ROME – Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

Un métier au sens ROME décrit un ensemble de métiers proches, caractérisés par des activités, des compétences, des savoirs et des conditions d'exercice similaires.³

Branche d'activité

Nomenclature NACE – Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne

Une branche d'activité NACE classe les entreprises et établissements selon la nature principale de leur activité économique.⁴

2. Quels métiers sont « très en pénurie » au Luxembourg ?

La pénurie est mesurée par l'ADEM selon plusieurs indicateurs : le nombre de postes vacants déclarés, le rapport entre le nombre de postes vacants et le nombre de demandeurs d'emploi correspondants, ainsi que le nombre d'offres d'emploi restées sans candidats. En détail, les critères sont les suivants :

≥ 7 postes⁵ par mois en moyenne ($7 * 12 = 84$ au total)
ET

• < 0.8 poste/demandeur⁶ ET > 25% d'offres d'emploi sans candidat correspondant⁷

OU

• < 0.35 poste/demandeur ET > 10% d'offres d'emploi sans candidat correspondant

1 Liste des métiers très en pénurie – Année de référence 2025, Mémorial B – N° 1490 du 27 mars 2026.

Liste des métiers très en pénurie – Année de référence 2024, Mémorial B – N° 1517 du 31 mars 2025.

Liste des métiers très en pénurie – Année de référence 2023, Mémorial B – N° 1569 du 4 avril 2024.

Liste des métiers très en pénurie – Année de référence 2022, Mémorial B – N° 3215 du 27 septembre 2023.

2 <https://adem.public.lu/fr/employeurs/recruter/recruter-international/Embauche-ressortissant-pays-tiers.html>

3 Arborescence des domaines professionnels ROME : https://rome.adem.etat.lu/index_base.html

4 Arborescence des activités économiques NACE : <https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/nace/nace-2.pdf>

5 Postes déclarés à l'ADEM pour le métier concerné (sans contrats intérimaires, contrats saisonniers, ateliers protégés, mesures spéciales, occupations temporaires indemnisées, travaux d'utilité publique, stages de professionnalisation, pool des assistants).

6 Un demandeur d'emploi s'inscrit à l'ADEM sous 1-3 métiers. Pour le présent calcul, la première demande métier est prise en compte à 100% et les deux autres demandes métiers sont prises en compte à 50%.

7 Offres non publiques sans aucun candidat assigné par l'ADEM (envoyé à l'employeur).

Au total, 35 différents métiers ont été recensés par l'ADEM comme étant en pénurie au cours des quatre dernières années⁸. Leur nombre tend cependant à diminuer, passant de 29 en 2022 à 20 en 2025 (cf. [tableau A](#)). Ces métiers relèvent principalement du support à l'entreprise (code ROME M, 12 métiers), des services à la personne et à la collectivité (K, 5 métiers) ainsi que de l'installation et de la maintenance (I, également 5 métiers).

Viennent ensuite les secteurs de la banque, des assurances et de l'immobilier (C, 4 métiers) et de l'industrie (H, 4 métiers). Les cinq autres métiers en pénurie se répartissent entre la construction (F), la santé (J), les transports et la logistique (N). En 2025, 2 586 postes étaient vacants en moyenne chaque mois pour ces métiers en pénurie. Si tous ces postes vacants avaient été pourvus en 2025, la croissance totale de l'emploi aurait gagné 0.5 point, passant de +1.1% à +1.6%.⁹

Tableau A

Liste des métiers déclarés très en pénurie, années de référence 2022-2025

			Année de référence (applicable l'année suivante)			
			2022	2023	2024	2025
1	C1202	Analyse de crédits et risques bancaires	x	x	x	x
2	C1206	Gestion de clientèle bancaire	x	x	x	x
3	C1301	Front office marchés financiers	x	x	x	x
4	C1302	Gestion back et middle-office marchés financiers		x		
5	F1610	Pose et restauration de couvertures	x	x		x
6	F1611	Réalisation et restauration de façades	x			
7	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	x	x	x	x
8	H1502	Management et ingénierie qualité industrielle				x
9	H2502	Management et ingénierie de production	x	x		
10	H2903	Conduite d'équipement d'usinage	x			
11	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	x	x		x
12	I1305	Installation et maintenance électronique	x			
13	I1310	Maintenance mécanique industrielle			x	x
14	I1602	Maintenance d'aéronefs			x	
15	I1606	Réparation de carrosserie			x	x
16	J1501	Soins d'hygiène, de confort du patient	x	x	x	x
17	J1506	Soins infirmiers généralistes	x	x	x	x
18	K1104	Psychologie	x	x		
19	K1201	Action sociale	x	x	x	x
20	K1202	Éducation de jeunes enfants	x	x	x	x
21	K1207	Intervention socioéducative	x	x	x	x
22	K1903	Défense et conseil juridique	x	x	x	x
23	M1201	Analyse et ingénierie financière	x	x	x	x
24	M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	x	x	x	x
25	M1203	Comptabilité	x	x	x	
26	M1204	Contrôle de gestion	x	x	x	
27	M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	x		x	
28	M1403	Études et prospectives socioéconomiques	x			
29	M1502	Développement des ressources humaines	x	x		
30	M1703	Management et gestion de produit	x			
31	M1801	Administration de systèmes d'information	x	x	x	x
32	M1802	Expertise et support en systèmes d'information	x	x	x	x
33	M1805	Études et développement informatique	x	x	x	x
34	M1806	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	x	x		
35	N4401	Circulation du réseau ferré			x	
Nombre de métiers déclarés très en pénurie			29	24	22	20

Légende : x = métier déclaré en pénurie / Source : legilux.public.lu, mémorial B

8 À noter que le secteur public n'est pas inclus dans ces listes étant donné que l'État et les communes, soit le plus grand employeur du pays, ne déclarent pas leurs postes vacants à l'ADEM, leur recrutement passant via la plateforme dédiée : <https://govjobs.public.lu/fr.html>.

9 L'impact sur le taux de chômage aurait été limité, au maximum à -0.04 point de pourcentage, dans la mesure où les personnes recrutées ne proviennent pas du stock de chômeurs et sous l'hypothèse - forte - que les nouveaux recrutements auraient concerné exclusivement des résidents. Les frontaliers, en effet, n'influencent pas le taux de chômage puisqu'ils ne sont pas inclus dans la population active nationale.

3. Quelle est l'ampleur de la pénurie pour les métiers concernés ?

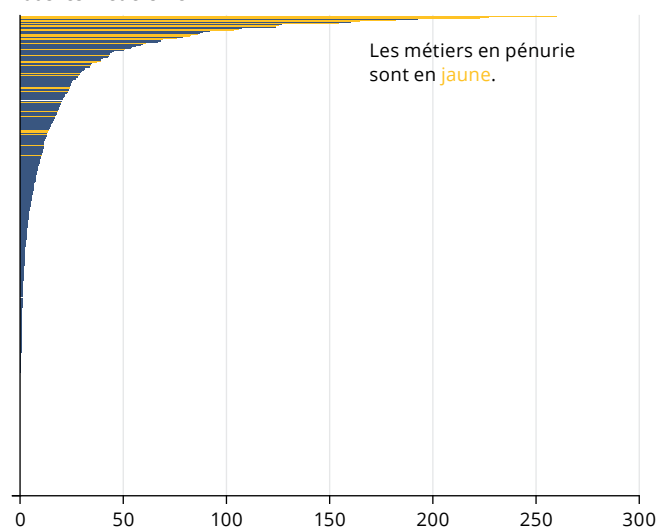
Afin d'évaluer le degré de pénurie selon les métiers, deux des trois critères retenus par l'ADEM sont utilisés pour cette étude : (1) le nombre de postes déclarés vacants, ainsi que (2) le ratio entre les postes déclarés et le nombre de demandeurs d'emploi correspondant. Dans la suite de l'analyse, nous comparons les métiers en situation de pénurie à ceux qui ne le sont pas, ces derniers servant de contrefactuel. Puis, dans un second temps, les branches d'activité sont étudiées suivant la même procédure.

L'audit et le contrôle comptables et financiers se distingue avec le plus grand nombre d'offres d'emploi non pourvues (260 postes en moyenne par mois en 2025), suivis de la comptabilité (227 postes) et des études et développement informatique (223 postes, cf. graphique A). Parmi le top 10 des métiers comptant le plus grand nombre de postes vacants en 2025, on retrouve également le personnel de cuisine, les métiers du secrétariat et le service en restauration. Toutefois, ces métiers ne sont pas classés en pénurie, car le nombre de demandeurs d'emploi y reste suffisant pour couvrir les besoins des employeurs.

En ce qui concerne la disponibilité de main-d'œuvre, les soins paramédicaux affichent en 2025 le ratio le plus faible parmi les métiers classés en pénurie, avec seulement 1 demandeur pour 2 offres d'emploi (soit un ratio de 0.5 demandeur d'emploi par offre).

Graphique A
Stock d'offres en 2025

Tous les métiers ROME



Sources : ADEM-opendata, calculs STATEC

Viennent ensuite la mécanique – travail des métaux et outillage (ratio de 0.7), ainsi que le personnel du transport ferroviaire et les métiers de l'équipement de production et des équipements collectifs (ratio de 0.8, cf. graphique B)¹⁰. À noter que les métiers de la conduite de transport, de la maintenance informatique et bureautique ainsi que de la conduite d'engins logistiques présentent des ratios encore plus faibles. Toutefois, ils ne remplissent pas les autres critères nécessaires pour être classés en pénurie, notamment en raison d'un nombre insuffisant d'offres d'emploi.

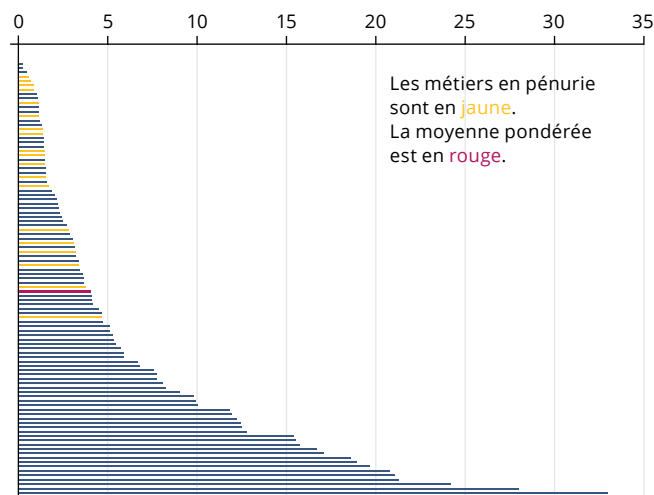
Les métiers en pénurie

Stock d'offres	Code ROME	Libellé (niveau 4)
Moyenne par mois en 2025		
260	M1202	Audit et contrôle comptable et financier
227	M1203	Comptabilité
223	M1805	Études et développement informatique
182	K1903	Défense et conseil juridique
164	C1202	Analyse de crédits et risques bancaires
154	M1802	Expertise et support en systèmes d'information
125	H2903	Conduite d'équipement d'usinage
124	M1201	Analyse et ingénierie financière
106	C1301	Front office marchés financiers
104	M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise
86	J1506	Soins infirmiers généralistes
83	K1202	Éducation de jeunes enfants
82	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
76	K1207	Intervention socioéducative
69	J1501	Soins d'hygiène, de confort du patient
61	C1206	Gestion de clientèle bancaire
51	M1806	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information
43	M1801	Administration de systèmes d'information
39	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
37	F1610	Pose et restauration de couvertures
34	M1502	Développement des ressources humaines
29	C1302	Gestion back et middle-office marchés financiers
28	F1611	Réalisation et restauration de façades
24	H1502	Management et ingénierie qualité industrielle
24	I1310	Maintenance mécanique industrielle
23	M1204	Contrôle de gestion
20	I1606	Réparation de carrosserie
18	I1602	Maintenance d'aéronefs
17	N4401	Circulation du réseau ferré
14	M1703	Management et gestion de produit
13	K1104	Psychologie
13	H2502	Management et ingénierie de production
13	K1201	Action sociale
11	I1305	Installation et maintenance électronique
10	M1403	Études et perspectives socio-économiques

¹⁰ Pour le nombre de demandeurs disponibles par offre, les données publiées sont un peu moins détaillées au Niveau ROME que pour les offres d'emploi.

Graphique B Demandeurs par offre en 2025

Tous les métiers ROME



Sources : ADEM-opendata, calculs STATEC

Les métiers en pénurie		
Demandeurs par offre	Code ROME	Libellé (niveau 2)
Moyenne par mois en 2025		
0.5	J15	Soins paramédicaux
0.7	H29	Mécanique, travail des métaux et outillage
0.8	N44	Personnel sédentaire du transport ferroviaire et réseau filé guidé
0.8	I13	Équipement de production, équipements collectifs
1.1	K12	Action sociale, socioéducative et socio-culturelle
1.2	H12	Conception, recherche, études et développement
1.3	K19	Droit
1.3	M12	Comptabilité et gestion
1.4	C12	Banque
1.4	C13	Finance
1.5	M18	Systèmes d'information et de télécommunication
1.5	I16	Véhicules, engins, aéronefs
1.7	H15	Qualité et analyses industrielles
2.8	F16	Second œuvre
3.1	M15	Ressources humaines
3.2	H25	Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles
3.4	M14	Organisation et études
3.8	K11	Accompagnement de la personne
4.7	M17	Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes

4. Quelles branches d'activité ont des métiers en pénurie ?

Près de 85 % des postes vacants relevant des métiers en forte pénurie sont concentrés dans une trentaine de sous-branches d'activité (cf. tableau B). Dans ces sous-branches, les offres associées à des métiers en forte pénurie représentent environ 40 % de l'ensemble des postes vacants. La majorité de ces sous-branches relève des services aux entreprises (NACE MN, 10 unités), de la santé humaine et de l'action sociale (NACE Q, 6 unités), du secteur financier (NACE K, 5 unités) et des technologies de l'information et de la communication (TIC, NACE J, 3 unités).

Alors qu'elles représentent seulement 3.7% de l'emploi salarié intérieur, les activités comptables recensent 37% des offres des métiers très en pénurie. C'est la sous-branche la plus concernée par la pénurie de main-d'œuvre. À noter que les « Big4 » représentent les principaux employeurs de cette branche : PWC avec 3 610 employés en 2025, Deloitte avec 2 580, E&Y avec 2 110, KPMG avec 1 960, suivi de BDO avec 650, Aztec Financial Services avec 640 et Forvis Mazars avec 350¹¹. Dans ce contexte, il est pertinent de souligner que certaines de ces entreprises ont déjà mis en place des antennes « nearshore » ou « delivery centers » travaillant en grande partie pour le Luxembourg. Ainsi, PWC vient d'ouvrir fin 2024 une antenne au Portugal entièrement dédiée au secteur financier luxembourgeois, avec pour objectif de recruter 700 talents portugais hautement qualifiés¹².

Parmi les sous-branches à la recherche de postes très en pénurie, on retrouve aussi les activités des agences de placement de main-d'œuvre et les activités des agences de travail temporaire, ce qui montre que les entreprises à la recherche des profils rares font, à côté des services de l'ADEM, probablement aussi appel à des services de recrutement professionnel et/ou à des agences de travail intérimaire. On observe notamment une augmentation de la part du travail intérimaire dans la branche des TIC au cours des dernières années – depuis 2021 et jusqu'à fin 2024 –, et dans les transports, même si ce type d'emploi demeure marginal pour ces deux branches. Dans le secteur de la santé, l'intérim avait fortement progressé pendant la crise du Covid-19 et reste aujourd'hui à un niveau environ deux fois supérieur à celui observé avant la crise.

¹¹ <https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/principaux-employeurs/2025/liste-des-pe-branche-2025.pdf>

¹² <https://www.pwc.lu/en/press/press-releases-2024/pwc-new-office-porto.html>

Tableau B**Liste des codes NACE retenus***

Code NACE et Libellé		Code NACE et Libellé		Part dans les offres déclarées en pénurie entre 2022 et 2025, en %
C	Industrie manufacturière	221	Fabrication de produits en caoutchouc	1.2
C	Industrie manufacturière	241	Sidérurgie	0.7
F	Construction	439	Autres travaux de construction spécialisés	0.7
G	Commerce	451	Commerce de véhicules automobiles	0.5
H	Transports et entreposage	511	Transports aériens de passagers	0.7
J	Information et communication	512	Transports aériens de fret et transports spatiaux	0.6
J	Information et communication	613	Télécommunications par satellite	0.6
J	Information et communication	620	Programmation, conseil et autres activités informatiques	6,2
K	Secteur financier	631	Traitement de données, hébergement et act. connexes ; portails Internet	0.7
K	Secteur financier	641	Intermédiation monétaire	7.7
K	Secteur financier	642	Activités des sociétés holding	0.5
K	Secteur financier	651	Assurance	1.5
K	Secteur financier	661	Act. auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite	1.3
MN	Services aux entreprises	663	Gestion de fonds	4.2
MN	Services aux entreprises	691	Activités juridiques	1.4
MN	Services aux entreprises	692	Activités comptables	37.0
MN	Services aux entreprises	701	Activités des sièges sociaux	2.2
MN	Services aux entreprises	702	Conseil de gestion	3.1
MN	Services aux entreprises	711	Activités d'architecture et d'ingénierie	0.6
MN	Services aux entreprises	721	Recherche-développement en sciences physiques et naturelles	1.0
MN	Services aux entreprises	781	Activités des agences de placement de main-d'œuvre	1.3
MN	Services aux entreprises	782	Activités des agences de travail temporaire	2.3
O	Administration publique	821	Activités administratives	1.7
Q	Santé humaine et action sociale	841	Administration générale, économique et sociale	0.5
Q	Santé humaine et action sociale	861	Activités hospitalières	0.6
Q	Santé humaine et action sociale	873	Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques	0.6
Q	Santé humaine et action sociale	879	Autres activités d'hébergement social	0.8
Q	Santé humaine et action sociale	881	Action sociale sans héberg. pour pers. âgées et pour pers. handicapées	1.8
Q	Santé humaine et action sociale	889	Autre action sociale sans hébergement	2.2

* 84.2% des stocks de postes vacants très en pénurie 2022-2025.

Sources : ADEM-opendata, calculs STATEC

La divulgation des chiffres d'emploi et de salaires d'un certain nombre de branches recherchant des métiers en pénurie est limitée par les règles de confidentialité. Les graphiques suivants ne permettent dès lors pas d'associer directement les barres à une de ces branches, mais montrent seulement une distribution parmi l'ensemble des branches.

5. Comment a évolué l'emploi dans les branches des métiers en pénurie ?

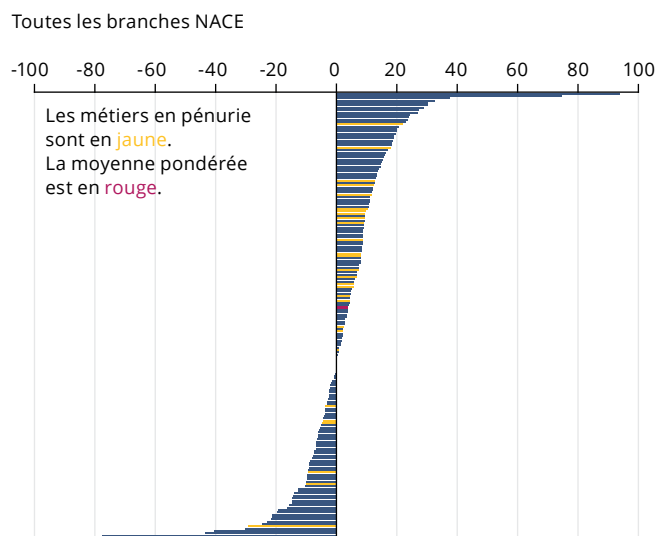
Les branches affichant la plus forte croissance de l'emploi sont nécessairement celles dont les besoins de recrutement sont les plus élevés, ce qui les expose davantage aux difficultés de recrutement en cas d'insuffisance ou d'inadéquation de l'offre de main-d'œuvre. À l'opposé, le recul de l'emploi observé dans certaines branches reflète plus vraisemblablement un ralentissement de l'activité économique ou des difficultés conjoncturelles, plutôt qu'un problème de disponibilités ou de compétences sur le marché du travail.

Pourtant, les branches des métiers en pénurie témoignent d'une évolution de l'emploi très hétérogène entre 2022 et 2025 (cf. graphique C). Certaines d'entre elles ont beaucoup embauché, notamment la santé et l'action sociale, mais aussi le secteur financier et le commerce et la réparation de véhicules automobiles. À l'inverse, plusieurs branches ont vu leurs effectifs diminuer sur la période considérée, cela dans un contexte conjoncturel défavorable. Parmi les branches concernées figurent notamment les activités des agences de placement et de travail temporaire – la construction occupant traditionnellement environ un tiers des intérimaires au Luxembourg et les travaux de construction spécialisés.

Globalement, les branches confrontées à une pénurie de main-d'œuvre ont fait preuve d'un dynamisme relativement soutenu au cours des cinq dernières années. Ainsi, près de deux tiers d'entre elles ont enregistré une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne (+3.9% entre 2022 et 2025). L'ensemble des branches concernées – qui représentent près de la moitié de l'emploi salarié en 2025 (49%) – affiche une progression de l'emploi de 4.5% sur la période, contre 3.4% pour les autres branches.

Graphique C

Évolution de l'emploi 2025 par rapport à 2022, en %



Sources : ADEM-opendata, STATEC - comptes nationaux, calculs STATEC

6. Comment a évolué l'emploi des ressortissants de pays extérieurs à l'Union européenne dans les branches classées en pénurie ?

Dans la mesure où le classement des métiers en forte pénurie facilite l'embauche de personnes en provenance de pays hors UE, il paraît pertinent d'examiner la part des travailleurs non-UE¹³ au sein des sous-branches étudiées.

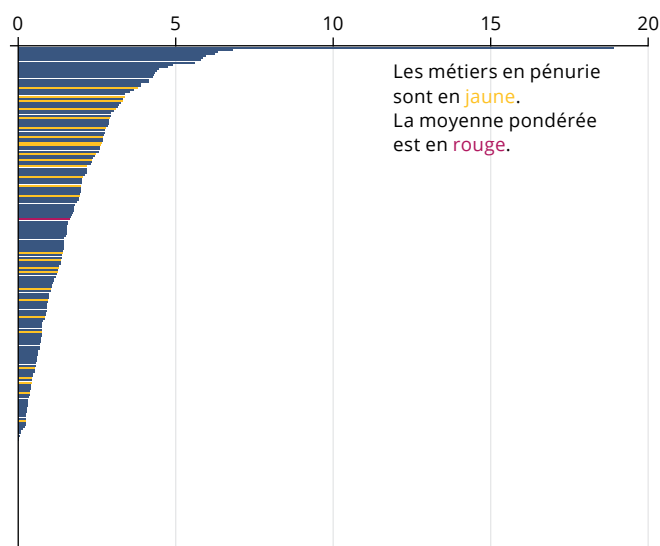
En 2025, environ la moitié des sous-branches concernées présentent une part de travailleurs n'appartenant pas à l'UE supérieure à la moyenne (cf. graphique D). Par ailleurs, l'évolution de la part des travailleurs non-UE dans ces branches n'apparaît pas plus dynamique que dans les autres sous-branches (cf. graphique E).

Entre 2022 et 2025 l'emploi salarié au Luxembourg a augmenté de plus de 24 000 ressortissants de pays tiers, dont environ 40% ont été embauchés par les branches recherchant des métiers en pénurie, pour la plupart dans les activités comptables (plus de 2 000 personnes), suivies de l'action sociale sans hébergement. Il ressort par ailleurs que, malgré une situation de pénurie, plusieurs branches ont connu une baisse de l'emploi des personnes de nationalité hors UE au cours de la période.

¹³ À noter que les personnes de nationalité britannique sont comptées parmi les ressortissants UE sur toute la période.

Graphique D**Part des non-UE dans la branche en 2025, en %**

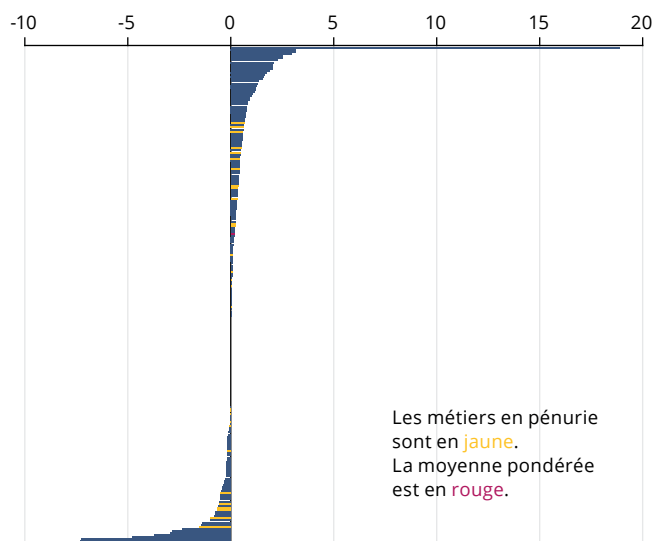
Toutes les branches NACE



Sources : IGSS, calculs STATEC

Graphique E**Évolution de la part des non-UE dans la branche entre 2022 et 2025, en points de %**

Toutes les branches NACE



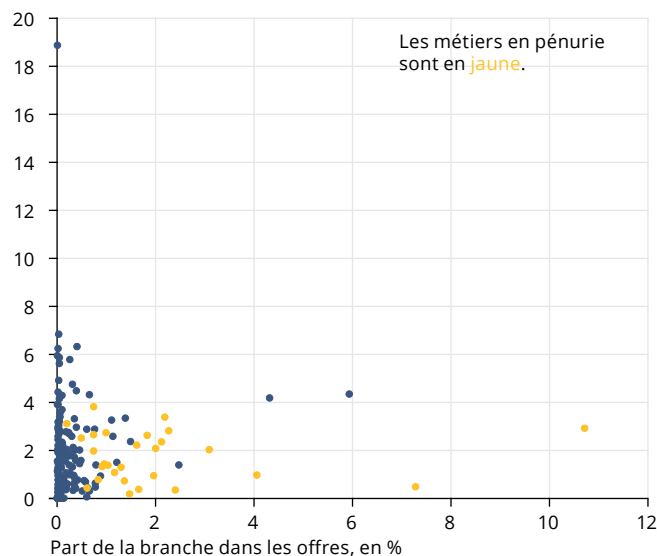
Sources : IGSS, calculs STATEC

Par ailleurs, on n'observe pas de relation significative entre la part des salariés de nationalité non-UE et le degré de pénurie (cf. graphique F).

Graphique F**Part des non-UE dans la branche par rapport à la part des offres de la branche, 2025**

Toutes les branches NACE

Part des non-UE dans la branche, en %



Sources : ADEM-opendata, IGSS, calculs STATEC

7. Le personnel des branches concernées doit-il travailler plus ?

Étant donné que beaucoup de postes restent non pourvus dans les branches cherchant des métiers en pénurie, il se pose aussi la question de savoir si les travailleurs de ces branches doivent travailler plus et effectuer ainsi plus d'heures supplémentaires.

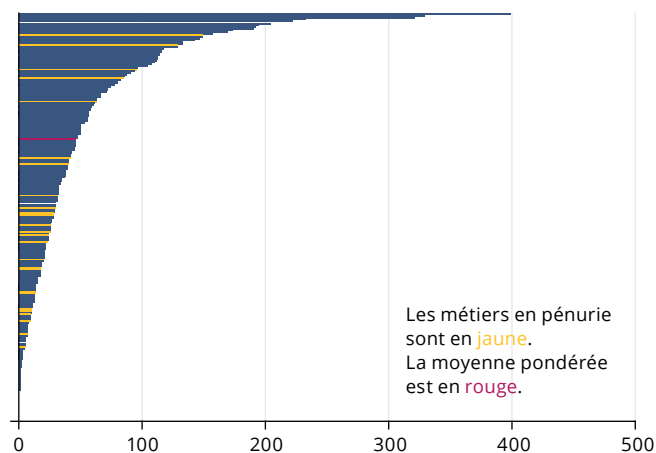
Comme le montre le [graphique G](#), ce n'est pourtant pas le cas. Dans la plupart des branches ayant des métiers en pénurie, les salariés travaillent au contraire moins d'heures supplémentaires¹⁴ que dans les autres branches d'activité et aussi par rapport à la moyenne pondérée (qui est de 47 heures par personne par an, soit environ 4 heures par mois).

¹⁴ Il s'agit des heures supplémentaires payées et déclarées.

Graphique G

Nombre d'heures supplémentaires par personne par an 2022-2025

Toutes les branches NACE

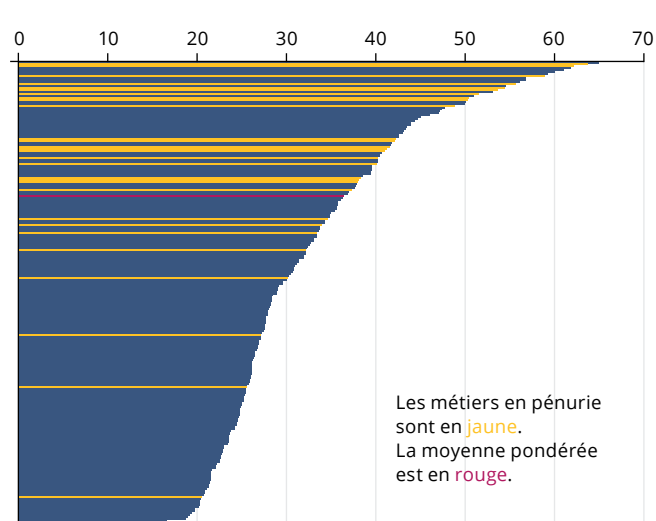


Sources : IGSS, calculs STATEC

Graphique H

Niveau du salaire horaire de base en 2025

Toutes les branches NACE



Sources : IGSS, calculs STATEC

8. Comment ont évolué les salaires dans les branches des métiers en pénurie ?

Luxembourg

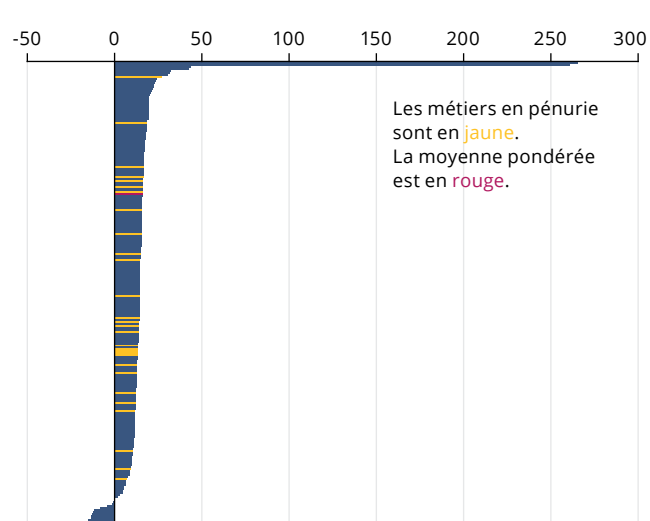
Un des facteurs explicatifs de l'existence de métiers en pénurie peut être un manque d'attractivité salariale de ces métiers. Les branches recherchant des métiers en pénurie ont pourtant des niveaux de salaires horaires de base¹⁵ relativement élevés comparé aux autres branches au Luxembourg (cf. [graphique H](#)). La grande majorité dépasse en 2025 de loin le salaire horaire moyen.

Toutefois, les branches recherchant des métiers en pénurie n'ont pas connu une évolution des salaires particulièrement soutenue sur les cinq dernières années (cf. [graphique I](#)). Très peu de ces branches se situent au-delà de la progression moyenne de toutes les branches d'activité.

Graphique I

Évolution du salaire horaire de base, en %, entre 2022 et 2025

Toutes les branches NACE



Sources : IGSS, calculs STATEC

¹⁵ Le salaire de base correspond à la rémunération fixe brute liée au poste occupé, excluant les cotisations sociales, les primes, gratifications, indemnités, bonus et autres éléments variables de rémunération.

Comparaison européenne

Alors que les niveaux de salaire sont relativement compétitifs dans ces branches par rapport aux autres branches dans l'économie luxembourgeoise, il est toutefois nécessaire d'étudier également la compétitivité des salaires de ces branches au niveau international.

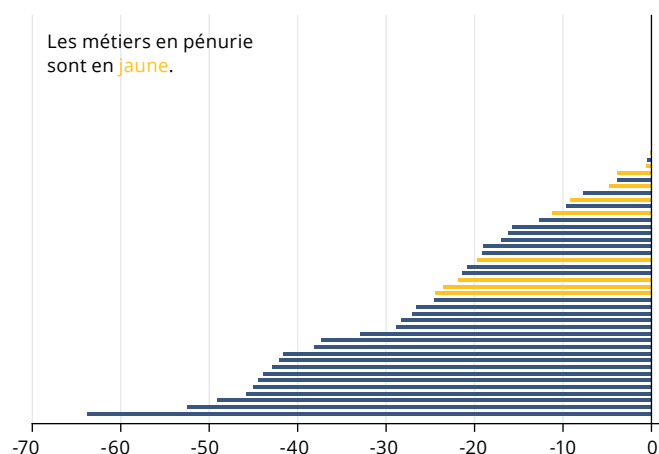
Pour cela, le salaire horaire¹⁶ en parité de pouvoir d'achat (ppa) est comparé à une sélection de 9 pays, à savoir, la Belgique, l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, l'Autriche, l'Irlande, l'Italie, l'Espagne et la Suisse, et au niveau le plus fin des branches d'activité disponibles d'après les comptes nationaux et pour la dernière année disponible qui est 2023.

L'analyse montre que le Luxembourg offre des salaires relativement compétitifs par rapport à d'autres pays européens, dans ces branches. En 2023, les salaires payés au Grand-Duché dépassent ceux de tous les autres pays retenus dans 7 branches sur 18. Pour la majorité des autres branches en pénurie, l'écart avec le pays affichant les salaires les plus élevés demeure relativement limité (cf. graphique J).

Graphique J

Écart par rapport au leader du salaire horaire en parité de pouvoir d'achat en 2023**

Toutes les branches NACE*



* Branches pour lesquelles les données pour le LU sont disponibles. Hors travail intérimaire.

** Sélection de pays : BE, DE, IE, ES, FR, IT, NL, AT, CH.

Grille de lecture : ce graphique représente pour chaque branche la différence de salaire horaire (en PPA) entre le Luxembourg et le pays affichant le salaire horaire le plus élevé (parmi la sélection de pays étudiés) en 2023. Pour les branches où le Luxembourg est leader (c'est-à-dire qu'il offre le salaire le plus élevé), l'écart est nul.

Source : Eurostat – comptes nationaux

Le Luxembourg se distingue ainsi d'autres pays qui connaissent, selon une étude de l'OCDE¹⁷, des pénuries de main-d'œuvre en raison de la mauvaise qualité des emplois et de bas salaires, qui dissuadent les travailleurs d'entrer dans ces professions ou d'y rester (notamment dans la santé, les transports et l'entreposage, l'hébergement et la restauration, ainsi que la construction). Malgré les pénuries, les hausses réelles des salaires seraient restées largement limitées dans les pays étudiés par l'OCDE.

9. Pourquoi ces métiers sont-ils en pénurie ?

La pénurie de main-d'œuvre se manifeste lorsque le nombre de postes déclarés vacants par les employeurs dépasse celui de travailleurs disponibles, possédant les compétences correspondantes. Ce déséquilibre peut provenir aussi bien de l'offre que de la demande de travail, ou résulter d'une combinaison des deux.

Comme relevé ci-avant, les métiers déclarés très en pénurie au Luxembourg sortent du lot en se situant plutôt en haut de l'échelle des salaires et se concentrant majoritairement dans d'autres branches d'activité, telles que les services aux entreprises. Un élément déterminant réside dans le poids et le dynamisme de ces branches (cf. chapitre 5).

D'autres facteurs structurels devraient également jouer un rôle, comme :

- Le vieillissement de la population, entraînant d'un côté de nombreux départs à la retraite et augmentant de l'autre les besoins pour les métiers de santé et de soins ;
- Le progrès technologique, qui peut expliquer qu'un même métier peut se situer à la fois en pénurie et connaître simultanément une forte hausse du chômage. Tel serait le cas notamment pour des métiers de l'informatique et de la comptabilité, certaines compétences disponibles sur le marché du travail devenant potentiellement obsolètes face aux avancées technologiques (telles que la digitalisation ou l'implémentation de l'intelligence artificielle), alors que d'autres profils sont recherchés ;

16 Il s'agit ici de la rémunération des salariés par heure travaillée selon le concept des comptes nationaux (SEC 2010), rapportant les salaires et traitements bruts par rapport au nombre total d'heures effectivement travaillées par les salariés.

17 Causa, O., Soldani, E., Nguyen, M., & Tanaka, T. (2025). Labour shortages and labour market inequalities: Evidence and policy implications (OECD Economics Department Working Papers No. 1832). OECD Publishing: https://www.oecd.org/en/publications/labour-shortages-and-labour-market-inequalities_14e62ec0-en.html.

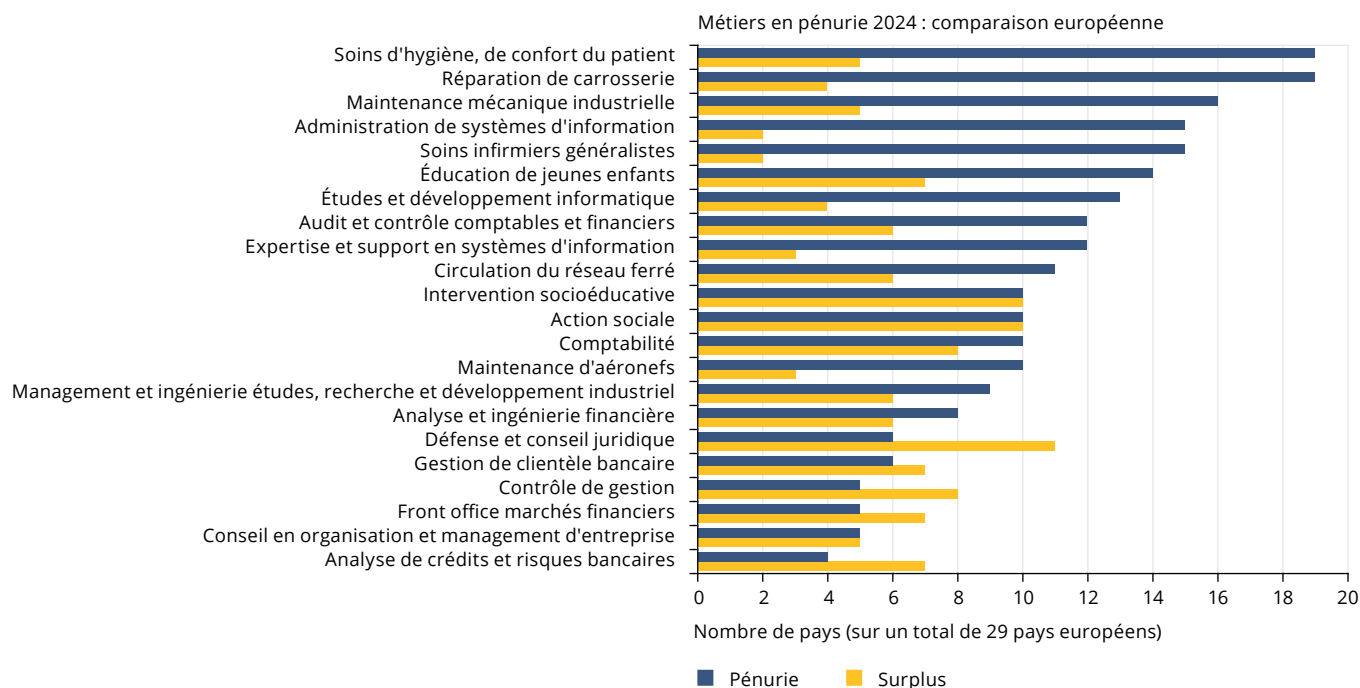
- Une rotation élevée de la main-d'œuvre suite à une forte mobilité des travailleurs étrangers¹⁸. Les difficultés de rétention devraient notamment être liées au coût élevé de la vie au Luxembourg¹⁹ et à la concurrence entre pays pour attirer les mêmes talents.

Des pénuries régionales

Les profils très en pénurie au Luxembourg sont souvent également recherchés dans d'autres pays européens, notamment les pays voisins où des surplus de main-d'œuvre pour ces métiers sont rares. Si des surplus existent dans certains pays, ces derniers sont souvent géographiquement plus éloignés, ce qui complique le recrutement. Ainsi, d'autres obstacles sont susceptibles de se présenter, comme les barrières linguistiques (notamment pour des métiers dans la santé et l'éducation) ainsi que le coût élevé du logement au Luxembourg, qui réduit l'attractivité du pays malgré des salaires avantageux.

Graphique K

Certains des métiers très en pénurie au Luxembourg sont plutôt en surplus en Europe



Notes : Le tableau reprend les 22 métiers très en pénurie de la liste nationale de 2024, alors que 62 métiers ont été déclarés en pénurie par les autorités nationales à l'European Labour Authority (ELA) pour le rapport EURES 2024.

Une table de correspondance entre les nomenclatures ROME (liste nationale et ce tableau) et ISCO (Rapport EURES) a été utilisée.

Sources : EURES (Report on labour shortages and surpluses 2024), ADEM, France Travail (table de correspondance), calculs STATEC

¹⁸ Parmi 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 », cf. étude Luxtalent – Partie 1 du LISER (2026).

¹⁹ Morgan Philips, report on Luxembourg's attractiveness for talent in 2026.

Le rapport EURES²⁰ dresse annuellement le bilan des métiers en pénurie et en surplus dans l'UE-27, la Suisse et la Norvège (la dernière édition disponible traite les données de 2024) en se basant sur ce qui leur est rapporté par les autorités nationales. Il n'existe pas de définition harmonisée, mais les données permettent tout de même un aperçu intéressant des déséquilibres sur les marchés du travail européens.

Pour certains des métiers très en pénurie au Luxembourg, il y a une majorité de pays européens qui rapportent un surplus plutôt qu'un manque. C'est notamment le cas pour le métier d'analyste de crédits et risques bancaires (7 pays avec surplus contre 4 en pénurie), mais dans ce cas, le problème semble régional : à côté du Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas ont également signalé une pénurie²¹.

Dans les pays voisins, les surplus de main-d'œuvre sont rares pour les métiers très recherchés au Luxembourg. En 2024, c'était uniquement le cas pour le front office marchés financiers en Allemagne, le contrôle de gestion et la défense et le conseil juridique en Belgique. Sur les 22 métiers très en pénurie au Luxembourg en 2024, 17 étaient également en pénurie dans au moins un des pays limitrophes.

Pour l'administration des systèmes d'information et les soins infirmiers généralistes, uniquement 2 pays européens ont déclaré un excédent de main-d'œuvre (respectivement l'Espagne et la Lettonie et la Roumanie et la Slovaquie).

Les professions les plus fréquemment confrontées à des pénuries au niveau européen comprennent les soudeurs, le personnel infirmier, les cuisiniers et les électriciens. Les métiers de la santé et de la construction sont fortement représentés. Seulement un quart des professions en pénurie en Europe nécessite un diplôme de l'enseignement supérieur.

Conclusion

Abstraction faite d'une conjoncture économique peu favorable après le rebond post-Covid en 2021, l'emploi dans les branches identifiées comme étant en pénurie a relativement bien progressé au cours des cinq dernières années. Il demeure toutefois difficile d'établir un lien causal direct entre cette dynamique et leur inscription sur la liste des métiers en pénurie : la part de travailleurs non ressortissants de l'UE n'y est pas particulièrement élevée et n'a pas davantage augmenté que dans d'autres branches ne figurant pas sur cette liste. Aussi, dans ces branches, les salariés ne travaillent pas plus d'heures supplémentaires que dans les autres branches d'activité. Concernant ce fait, ainsi que l'évolution de la part des non-UE, de même que celles de l'emploi en général et des salaires, il faut cependant rappeler que l'analyse – faute de données au niveau des métiers – a été réalisée à l'échelle des sous-branches qui incluent ces métiers. Or, comme différents métiers sont regroupés dans une sous-branche, un potentiel impact lié à un métier en pénurie risque de ne pas ressortir à ce niveau d'agrégation. Par ailleurs, l'emploi public constitue un angle mort de cette étude, à la suite de l'absence de données sur les vacances auprès des administrations publiques et des communes (non reportées à l'ADEM). L'État peut être à la recherche des mêmes profils et potentiellement aggraver la pénurie dans un métier s'il propose des conditions plus attractives que les employeurs privés.

L'étude montre que les tensions observées sur le marché du travail ne peuvent être imputées à des niveaux de salaires insuffisants, ceux-ci restant globalement compétitifs, mais s'expliquent dès lors par d'autres facteurs structurels, parmi lesquels figurent notamment une forte rotation de la main-d'œuvre, le vieillissement de la population, ou encore l'inadéquation des compétences. Le progrès technologique est une arme à double tranchant pour les pénuries de main-d'œuvre : d'un côté, il peut être à l'origine de nouvelles pénuries en augmentant le besoin de nouvelles compétences encore peu disponibles sur le marché du travail (alors que d'autres compétences deviennent obsolètes, d'où l'importance de la formation) ; de l'autre côté, le développement et la diffusion de l'intelligence artificielle pourraient, dans les années à venir, contribuer à remédier à certaines pénuries dans la mesure où l'IA serait à l'origine de gains de productivité. Elle pourrait notamment exécuter une partie des tâches dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (qui renferme notamment l'audit et les contrôles comptables) et les TIC²², branches contenant une part importante des postes vacants sur les dernières années.

20 European Labour Authority. (2025). EURES Report on labour shortages and surpluses 2024.

21 L'Autriche, la Bulgarie, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, la Lettonie et Malte affichent un surplus.

22 Cf. Étude « Impact de l'IA sur le marché du travail luxembourgeois », Note de conjoncture 1-25, pp. 70-78.