

# **Morgan Philips Luxembourg publie son étude 2026 sur l'attractivité du Luxembourg pour les talents.**



Le groupe de conseil en executive search, recrutement spécialisé et gestion de talents Morgan Philips dévoile aujourd'hui les résultats de son étude consacrée à l'attractivité du Luxembourg pour les talents en 2026. Un panel de plus de 300 décideurs de la place a répondu à cette enquête offrant un éclairage précis sur les dynamiques du marché de l'emploi au Grand-Duché, dans un contexte toujours marqué par une forte concurrence internationale pour attirer mais également pour retenir les talents.

## **A propos de l'enquête :**

L'objectif de cette enquête réalisée fin février est d'identifier les principaux défis auxquels les entreprises sont confrontées en matière de recrutement et de rétention des talents au Luxembourg, ainsi que d'évaluer l'utilisation des dispositifs mis en place pour renforcer la compétitivité du pays sur le marché mondial des talents.

## **Enseignements majeurs de cette étude :**

**Un marché de l'emploi qui reste relativement dynamique... mais sous tension:** Malgré un contexte économique global incertain, 87 % des entreprises ont recruté au cours des 12 derniers mois et près de la moitié prévoient d'augmenter leurs effectifs en 2026. Toutefois, les organisations font face à une pression

croissante pour trouver les profils adaptés : la difficulté de recrutement atteint 3,38 sur une échelle de 5, confirmant un marché où la compétition pour les talents qualifiés reste un sujet stratégique.

**Le coût de la vie, le principal frein à la rétention des talents :** Si le Luxembourg reste un pôle économique attractif, 78 % des entreprises identifient le coût de la vie comme le principal obstacle à la rétention des talents. Cette contrainte structurelle, principalement liée au logement, influence de plus en plus les décisions des professionnels internationaux et représente un enjeu majeur pour la compétitivité du marché du travail luxembourgeois.

**Un potentiel encore sous-exploité des dispositifs publics d'attractivité :** L'étude met également en évidence un décalage entre la connaissance des dispositifs déployés (notamment fiscaux) et leur mise en application effective. Si certaines mesures sont bien identifiées par les décideurs, leur adoption demeure inégale, parfois freinée par une méconnaissance des critères d'éligibilité ou par un manque de visibilité. Par ailleurs, la plateforme Work in Luxembourg, lancée fin janvier, souffre encore d'un déficit important de notoriété spontanée, en particulier en dehors de la sphère des ressources humaines.

## **Accès au rapport :**

L'étude complète est jointe à ce communiqué et disponible sur [notre site internet](#).