

CAFE-DEBAT « SCIENCE & SOCIETE »
2 octobre 2018, 18h30
Café RATELACH, KULTURFABRIK, ESCH-SUR-ALZETTE

Quelles stratégies le Luxembourg déploie-t-il pour
attirer les immigrants hautement qualifiés ?
Décryptons les enjeux

WWW.LISER.LU

LA SOCIÉTÉ
EN DÉBAT

**QUELLES STRATÉGIES LE
LUXEMBOURG DÉPLOIE-T-IL POUR ATTIRER
LES IMMIGRANTS HAUTEMENT QUALIFIÉS ?**

DÉCRYPTONS LES ENJEUX

OUVERT AU PUBLIC

02.10.18 | **18H30** | **KULTURFABRIK**
CAFÉ RATELACH
116 RUE DE LUXEMBOURG | L-4221 ESCH-SUR-ALZETTE

ORGANISÉ PAR  KULTURFABRIK

AVEC LE SOUTIEN DE  LISER LUXEMBOURG INSTITUTE OF
SOCIO-ECONOMIC RESEARCH

AVEC LE SOUTIEN DE  Fonds National de la
Recherche Luxembourg

AVEC LA PARTICIPATION DE  ARA
City Herald
www.ara.lu

 Quotidien



Lieu, date et heure :

KULTURFABRIK – Café Ratelach
Mardi 2 octobre 2018
à partir de 18h30

Composition du Panel :

Intervenant principal

Frédéric Docquier, chercheur qualifié du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS, Belgique) et professeur d'économie à l'Université catholique de Louvain

Participants à la table ronde

- Bénédicte Souy, CEO de Moving People 2 Luxembourg
- Laura Zuccoli, présidente de l'Asti a.s.b.l.
- Jean Paul Olinger, directeur de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises
- Joël Machado, chercheur, département Marché du Travail du LISER

Modérateur

Monsieur Hubert Gamelon, Le Quotidien

Résumé :

La compétition internationale pour attirer les travailleurs hautement qualifiés s'est intensifiée au cours des décennies récentes, obligeant le Luxembourg à se positionner dans cette course aux talents. La réponse au niveau européen a été d'adopter la carte bleue européenne en 2009 afin de faciliter l'immigration de travailleurs de pays tiers. Avec 494 titres délivrés en 2017, la carte bleue représente environ 9% de la totalité des titres délivrés à l'entrée en 2017 et 30% des visas travailleurs délivrés au Luxembourg la même année.

Ce café-débat aura pour objectif de faire la lumière autour de l'immigration hautement qualifiée en adressant la question à partir de plusieurs angles. Quelle est la situation actuelle au Luxembourg et comment le pays se positionne-t-il à l'internationale ? Quels sont les éléments qui rendent le pays attractif et quels sont les facteurs qui compliquent le recrutement des immigrants hautement qualifiés? Comment les politiques de recrutement et d'immigration peuvent-elles être adaptées pour contrecarrer les éventuelles défaillances ? Quelles sont les perspectives de ces travailleurs au Luxembourg et le pays dispose-t-il des outils nécessaires pour maintenir et intégrer ces personnes? Quelles sont les conséquences potentielles de cette sélection accrue des travailleurs pour les différents acteurs de la société ?



DOCUMENT DE CADRAGE

Le niveau d'éducation des migrants est un sujet d'intérêt aussi bien pour les pays d'origine que pour les pays d'accueil. Les pays à forte émigration se soucient d'une possible « fuite des cerveaux », entraînant le départ d'une partie souvent considérable des professionnels hautement qualifiés (tels que les médecins, les ingénieurs, etc.). L'opinion publique dans les pays de destination tend à être plus favorable à l'immigration fortement qualifiée. En effet, ces travailleurs sont souvent plus complémentaires aux travailleurs locaux, permettent une hausse de la productivité et génèrent un impact fiscal potentiellement plus avantageux que les immigrants moins qualifiés.

Les émigrants sont proportionnellement plus qualifiés que leurs compatriotes restés au pays d'origine. Ce phénomène, observé dans de nombreux pays, est connu sous le concept de « sélection positive ». La distribution en termes de niveau d'éducation des émigrants peut cependant varier selon leurs pays de destination. Ainsi, 51% des émigrants français au Luxembourg en 2010 ont suivi une éducation universitaire alors que ce pourcentage n'est que de 15% parmi les émigrants français en Italie et de 24% en moyenne pour tous les français dans le monde¹. On parle donc de sélection positive parmi les émigrants français au Luxembourg car la part d'individus très qualifiés (51%) dépasse celle de l'ensemble des français dans le monde (24%). Dans certains pays comme la Tanzanie ou le Malawi, les émigrants ont une probabilité d'être hautement qualifiés au moins 30 fois supérieure à celle de la population totale originaire du pays. Au niveau des pays de destination, « la sélection positive » des immigrants est particulièrement élevée dans les pays anglo-saxons, dont les politiques migratoires ciblent souvent les individus hautement qualifiés (comme le Royaume-Uni, les États-Unis, le Canada ou l'Australie). Au Luxembourg, cette sélection est également marquée, même si historiquement elle est avant tout due à la structure de l'activité économique plutôt qu'à la politique d'immigration. Ainsi, l'immigrant moyen au Luxembourg a une probabilité d'être hautement qualifié presque deux fois supérieure à celle de son compatriote moyen.

Le progrès technologique génère une demande croissante pour les travailleurs au profil hautement qualifié dans de nombreux pays, entraînant une véritable course aux talents (voir par exemple Boeri et al. 2012)². Le Global Talent Competitiveness Index 2017, dans lequel le Luxembourg se classe en 8^{ème} position sur 119 pays analysés, véhicule l'image d'un pays globalement attractif pour le monde des affaires. Si au niveau de l'attractivité du pays pour les

¹ Ces chiffres se basent sur les données de l'OCDE 2010 pour les individus âgés de plus de 25 ans.

² Ainsi, les cinq métiers les plus recherchés par les employeurs auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) au Luxembourg en juillet 2018 incluent de nombreux postes nécessitant une qualification spécialisée. Ces métiers sont « Comptabilité », « Etudes et développement informatique », « Secrétariat », « Front office marchés financiers » et « Personnel de cuisine » (ADEM, 2018).



travailleurs qualifiés, le Luxembourg se classe 8^{ème}, il n'arrive qu'en 11^{ème} position au niveau de la capacité à retenir ces talents³. Malgré ce positionnement international relativement favorable, le recrutement de travailleurs hautement qualifiés semble représenter un obstacle majeur au développement des affaires d'après les dirigeants d'entreprises interrogés. Ainsi, en haut de la liste des facteurs les plus problématiques pour faire des affaires au Luxembourg figure, avec 23,5% de mentions, l'éducation inadéquate des travailleurs („inadequately educated workforce“; voir World Economic Forum, 2017).

Cette difficulté de recrutement se reflète également dans l'absence d'assignation de candidats potentiels aux postes vacants déclarés auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) au Luxembourg. Bien qu'en baisse par rapport à 2015, 28% des offres d'emploi auprès de l'ADEM n'ont eu aucun candidat adéquat assigné en 2017 (ADEM, 2017). La proportion d'offres sans assignation est la plus élevée dans les métiers de l'informatique, de la banque et de la finance. L'enquête relative aux pratiques de recrutement des entreprises au Luxembourg réalisée au cours du premier semestre 2007 par le LISER illustre par ailleurs le fait que ces difficultés de recrutement perdurent depuis de nombreuses années (Genevois, 2011). Ainsi, 43% des recrutements pour des postes de professions intellectuelles et scientifiques, de dirigeants et de cadres de direction étaient jugés difficiles contre seulement 9% de ceux concernant des postes d'ouvriers et d'employés non qualifiés. En 2013, une enquête menée par le LISER auprès de 1500 entreprises trouvait que plus de 52% d'entre elles ont eu des difficultés à recruter des employés hautement qualifiés au cours des deux années précédentes. À peine 13% des entreprises interviewés ont en revanche eu des difficultés à pourvoir des postes moins qualifiés. De plus, 15% des entreprises ont mentionné avoir des difficultés à retenir des travailleurs qualifiés tandis que seules 6% des entreprises mentionnent ce même problème pour des travailleurs moins qualifiés.

La difficulté à trouver les profils souhaités motive de nombreuses entreprises à chercher au-delà des frontières. La forte présence de travailleurs frontaliers, qui représentent plus de 45% des salariés au Luxembourg, est d'ailleurs l'une des spécificités du marché de l'emploi luxembourgeois. Le recrutement à l'étranger ne s'effectue cependant pas non plus sans obstacles, tel qu'il apparaît dans une enquête menée par Morgan Philips Executive Search auprès de 172 dirigeants d'entreprises établies au Luxembourg en mai 2018. 9 entreprises interrogées sur 10 ont recruté au moins un collaborateur qui travaillait auparavant dans un pays étranger ou qui était fraîchement diplômé d'une formation supérieure étrangère au cours des 12 derniers mois. Près de 42% des entreprises interrogées mentionnent avoir des difficultés à attirer des talents au Luxembourg. Pour 62% des employeurs interviewés, une méconnaissance du pays et de ses atouts reste la raison principale qui limite le recrutement des profils recherchés⁴. Toujours selon la même

³ Évaluation moyenne des 43 réponses aux deux questions suivantes posées dans le cadre du World Economic Forum's Executive Opinion Survey (voir INSEAD, 2018) : (1) „Est-ce que votre pays attire des talents de l'étranger?“ (2) „Dans quelle mesure votre pays retient-il les personnes talentueuses?“ .

⁴ Cette valeur reprend 33% de répondants qui ont mentionné un « manque de notoriété spontanée du pays » parmi les profils désireux de faire carrière à l'international tandis que 29% des employeurs interviewés considèrent que des « aprioris négatifs bien ancrés chez les candidats » constituent le principal frein au recrutement.



étude, la qualité de vie et les niveaux de salaires représentent les principaux atouts du Luxembourg (avec 20% des réponses chacun), tandis que « les atouts d'une capitale européenne » ne convainquent que 12% des répondants. Pour 51% des employeurs, le coût de la vie (et plus spécifiquement du logement) constitue l'un des principaux freins à l'essor du pays, suivi des problématiques de mobilité. La difficulté à trouver des talents, mentionnée par 18% des employeurs questionnés, constitue le troisième frein majeur au développement du Luxembourg.

L'Union Européenne a adopté en 2009 la « carte bleue européenne » afin d'encourager l'immigration de travailleurs hautement qualifiés venant de pays tiers (non-européens). Ce titre de séjour permet à certaines catégories de travailleurs qualifiés possédant une offre d'emploi venant d'un employeur d'un pays émetteur d'y immigrer⁵. Ce type de visa connaît un succès inégal parmi les pays participants. L'Allemagne est de loin le pays qui émet le plus de « cartes bleues » : ses 17630 émissions ont représenté 84% des cartes bleues émises en 2016 (Eurostat, 2018). Le Luxembourg se retrouve à la 4^{ème} place dans le classement européen avec 636 émissions, derrière la France (750) et la Pologne (673)⁶. La carte bleue est un titre de séjour privilégié pour les travailleurs migrants de pays tiers vers le Grand-Duché. Selon le rapport d'activité 2016 du Ministère des Affaires Étrangères, 2355 titres de séjour ont été délivrés sous les cinq catégories de titres « travailleur », soit à peine 4 fois plus que les titres « cartes bleues ».

Des initiatives législatives récentes ont visé à augmenter l'attractivité du pays pour les immigrants hautement qualifiés et la rétention d'étudiants ressortissants de pays tiers. Ainsi, la loi du 8 mars 2017 a apporté des modifications au titre de séjour européen « carte bleue européenne » en le rendant plus souple et attrayant. La période de validité du titre de séjour « carte bleue européenne » pour les travailleurs hautement qualifiés est ainsi passée de 2 à 4 ans. Les seuils de salaire pour l'obtention d'une carte bleue européenne en tant que travailleur hautement qualifié ont été abaissés et sont, depuis le 30 juin 2016, fixés à au moins 1,5 fois le salaire brut moyen au Luxembourg. Pour un certain nombre de professions pour lesquels un besoin particulier de travailleurs est constaté, un seuil réduit équivalent à au moins 1,2 fois le salaire annuel moyen s'applique⁷.

Les étudiants ressortissants de pays tiers bénéficient également d'une législation assouplie qui leur permet de demander une autorisation de séjour en tant que travailleur salarié ou travailleur

⁵ Notons néanmoins que le Danemark, l'Irlande et le Royaume-Uni n'émettent pas de « carte bleue ».

⁶ En 2017, le nombre total de cartes bleues émises au Luxembourg a encore augmenté pour atteindre 885 titres (dont 494 premières émissions). Les cartes bleues nouvellement émises représentaient environ 30% des titres « travailleur » en 2017.

⁷ Ce seuil réduit concerne les mathématiciens, les actuaires et statisticiens, les analystes systèmes, les développeurs de logiciels, les développeurs web et multimédia, les programmeurs d'applications, les développeurs de logiciels et d'applications et les analystes non classés ailleurs.



indépendant à la fin de leurs études, sans quitter le territoire luxembourgeois⁸. Le candidat doit passer le test du marché du travail et remplir les conditions d'autorisation de séjour en tant que « travailleur salarié ». Le premier titre de séjour en tant que travailleur salarié est délivré pour une durée maximale d'un an, et l'autorisation est limitée à un seul secteur et une seule profession. Après renouvellement du titre de séjour, cette limite est abolie (voir SOPEMI, 2017 pour plus de détails).

En conclusion, il apparaît que le marché du travail luxembourgeois est en demande de travailleurs et notamment de profils hautement qualifiés. La taille modeste du pays oblige de nombreuses entreprises à chercher au-delà des frontières. Malgré l'attractivité du Luxembourg au vu de sa situation économique favorable, certains postes très spécialisés attendent, souvent longtemps, des candidats adéquats. La législation européenne récente vise à inciter l'immigration de talents étrangers et le Luxembourg est un des principaux émetteurs de titre « carte bleue européenne ». Néanmoins, afin de rester compétitif dans la course aux talents internationaux, le pays devra continuer à innover pour garantir et étendre son attractivité.

Ces constats génèrent plusieurs interrogations. L'événement organisé par le LISER vise dès lors à éclairer le débat autour de l'immigration hautement qualifiée en abordant le sujet à partir de plusieurs perspectives :

- a) Quels sont les éléments qui rendent le pays attractif et quels sont les facteurs qui compliquent le recrutement et la rétention des immigrants hautement qualifiés ?
- b) Quelles politiques peuvent être mises en place pour attirer et garder les immigrants au pays (notamment en termes d'intégration) et à l'inverse quelles politiques/pratiques peuvent justement (intentionnellement ou non) limiter leur séjour (existe-t-il des différences entre les immigrants qualifiés et moins qualifiés) ?
- c) Existe-t-il des initiatives ou bonnes-pratiques au niveau international qui pourraient être transposées au Luxembourg ?
- d) Quels sont les avantages (en accès au séjour mais aussi financiers) accordés aux ressortissants de pays tiers hautement qualifiés en comparaison aux autres ressortissants de pays tiers ?
- e) Quelles sont les perspectives de ces travailleurs au Luxembourg et le pays dispose-t-il des outils nécessaires pour maintenir et intégrer ces personnes ?
- f) Quelles sont les conséquences potentielles de la sélection accrue des travailleurs pour les différents acteurs de la société (bénéfices et risques) ?

⁸ Auparavant, ces étudiants ne pouvaient demander qu'un titre de séjour de travailleur salarié d'une durée maximale de deux ans dans le cadre d'une première expérience professionnelle. Ils devaient ensuite quitter le Luxembourg et demander depuis leur pays d'origine l'accès au marché du travail en tant que travailleurs salariés normaux.



Pour en savoir plus :

ADEM (2017), Rapport d'activité 2017.

ADEM (2018), Chiffres-clés juillet 2018.

Biavaschi C., Burzynski M., Elsner B. et Machado, J. (2018), Taking the Skill Bias out of Global Migration, LISER Working Paper n°2018-11.

Boeri, Tito, Brücker, Herbert, Docquier, Frédéric, et Rapoport, Hillel (2012), Brain drain and brain gain - the global competition to attract high-skilled migrants, Oxford University Press (2012), 336 pages.

Eurostat (2017), Base de données : Asile et gestion des migrations
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>.

Genevois, Anne-Sophie (2011), Difficultés de recrutement dans les entreprises implantées au Grand-Duché, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD, Cahier N°2011-05.

INSEAD (2018), The Global Talent Competitiveness Index 2018, Fontainebleau, France.

LISER (2013), Survey POME 2013: Enterprises' organizational and managerial practices.

Ministère des Affaires Étrangères, Rapport d'activité 2016 et 2017 ; consultable sur
<https://www.gouvernement.lu/4279676/publications>.

Morgan Philips (2018), Luxembourg Employment Branding - Enquête exclusive sur l'attractivité du Luxembourg pour attirer les meilleurs talents.

SOPEMI (2017), Système d'observation permanente des migrations, OCDE, Migration internationale au Luxembourg, Octobre 2017.

World Economic Forum (2017), The Global Competitiveness Index 2017-2018 edition, Luxembourg Profile.