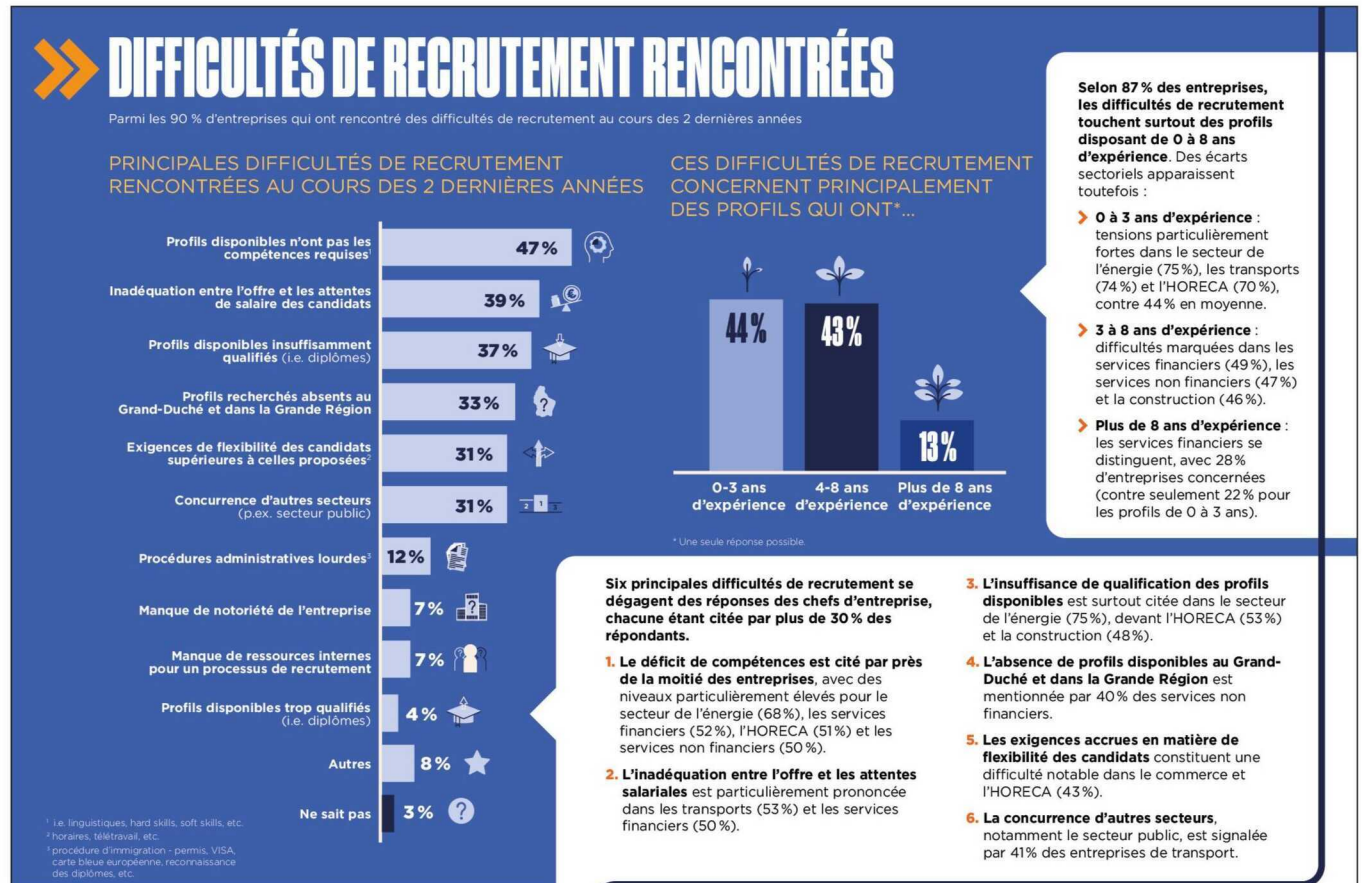


Baromètre de l'économie (1^{er} semestre 2026)



Source : Chambre de Commerce, Baromètre de l'économie

Dans un contexte géopolitique instable, marqué par les conflits internationaux et leurs répercussions sur les prix de l'énergie et des matières premières, la 15^e enquête du Baromètre de l'économie du 1^{er} semestre 2026 dresse un constat préoccupant. Menée auprès de 621 entreprises luxembourgeoises,

les résultats de celle-ci sont en recul par rapport à l'édition précédente, le score global atteignant 49,4 points.

Si 73% des entreprises se déclarent confiantes quant à leur propre avenir, un niveau certes modéré mais relativement stable depuis 2022, ce ressenti contraste

fortement avec la nette dégradation de la confiance dans l'avenir de l'économie nationale. En baisse de 30 points par rapport à la période pré-COVID, cet indicateur atteint son niveau le plus bas niveau depuis la création du Baromètre de l'économie en 2019.

Alors que 17% des entreprises prévoyaient un recul de l'activité, près du double ont finalement constaté une baisse au 1^{er} semestre 2026. Parallèlement, la rentabilité des entreprises est, à nouveau, sous pression, pénalisée par la hausse des coûts de production. Ainsi, 36% des entreprises déclarent une baisse effective de leur rentabilité au cours des 6 derniers mois et 27% anticipent une nouvelle dégradation de leur rentabilité au cours des 6 prochains mois.

Au cours des 6 derniers mois, 1 entrepreneur sur 5 indique avoir réduit ses investissements et une proportion identique prévoit de le faire dans les 6 mois à venir.

Dans ce contexte de repli, la formation suit également la tendance à la baisse. Seules 56% des entreprises déclarent avoir lancé ou poursuivi un programme de formation au cours des 12 derniers mois, soit un recul de 7 points en un an. Il s'agit du niveau le plus faible jamais enregistré par le *Baromètre de l'économie*. Un signal d'alerte, alors que les besoins de formation n'ont jamais été aussi importants pour adapter les compétences des salariés aux nouvelles réalités économiques et technologiques.

Toutefois, un élément positif émerge au niveau des priorités d'investissement pour 2026 et 2027 : la part des entreprises prévoyant des investissements immatériels liés à l'intelligence artificielle (IA) a doublé en un an.

Malgré l'ambition affichée par le gouvernement en matière de simplification administrative, les entreprises peinent à percevoir les effets concrets de cette intention politique. Seules 2% d'entre elles constatent une amélioration au cours des 12 derniers mois, soit le niveau le plus bas enregistré depuis la création du *Baromètre de l'économie*.

Recruter de la main-d'œuvre ne suffit plus, il faut la fidéliser

Depuis 2019, le manque de main-d'œuvre s'impose comme l'un des deux principaux défis mis en avant par les entreprises luxembourgeoises. Aujourd'hui, l'enjeu est double : attirer les talents, mais également les retenir. C'est pourquoi la Chambre de Commerce a consacré la partie thématique de son enquête au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre.

Au cours des 2 dernières années, 91% des entreprises ont eu besoin de recruter, dont 1 sur 5 de manière intensive, soit plus de 20% de leur effectif. Parmi elles, 90% ont rencontré des difficultés. Le diagnostic est sans appel : près d'1 entreprise sur 2 évoque une inadéquation des compétences, à laquelle s'ajoutent des exigences salariales jugées déconnectées et des qualifications insuffisantes. Ces 3 freins pèsent fortement sur le recrutement.

Les tensions sont particulièrement marquées pour les profils en début ou en milieu de carrière (0-8 ans d'expérience) : 87% des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter ces talents. Conséquence directe : 65% des répondants constatent une surcharge de travail pour le personnel existant.

Dans un même temps, une transformation progressive des attentes des candidats potentiels est observée, notamment en termes de rémunération et de flexibilité. Pour y répondre, 80% des entreprises ont déjà mis en place ou envisagent de déployer des mesures incitatives destinées à attirer et fidéliser leurs collaborateurs. La flexibilité des horaires, l'amélioration des conditions de travail et les perspectives de développement constituent les principaux leviers mobilisés.

La hausse des départs volontaires – observée par 35% des répondants au cours des 5 dernières années – place la rétention des talents au rang des enjeux stratégiques. L'analyse selon le lieu de résidence au moment du recrutement montre que ces difficultés sont légèrement plus marquées pour les résidents que pour les frontaliers.

Source : Chambre de Commerce, Communiqué de presse *Confiance sous pression, réformes en attente – Baromètre de l'économie du 1^{er} semestre 2026*, 30 juin 2026.

www.cc.lu

