

# Quality of Work Index 2024



Tendances générales et focus  
sur la santé mentale et la  
prévention des addictions chez  
les salariés

Février 2025

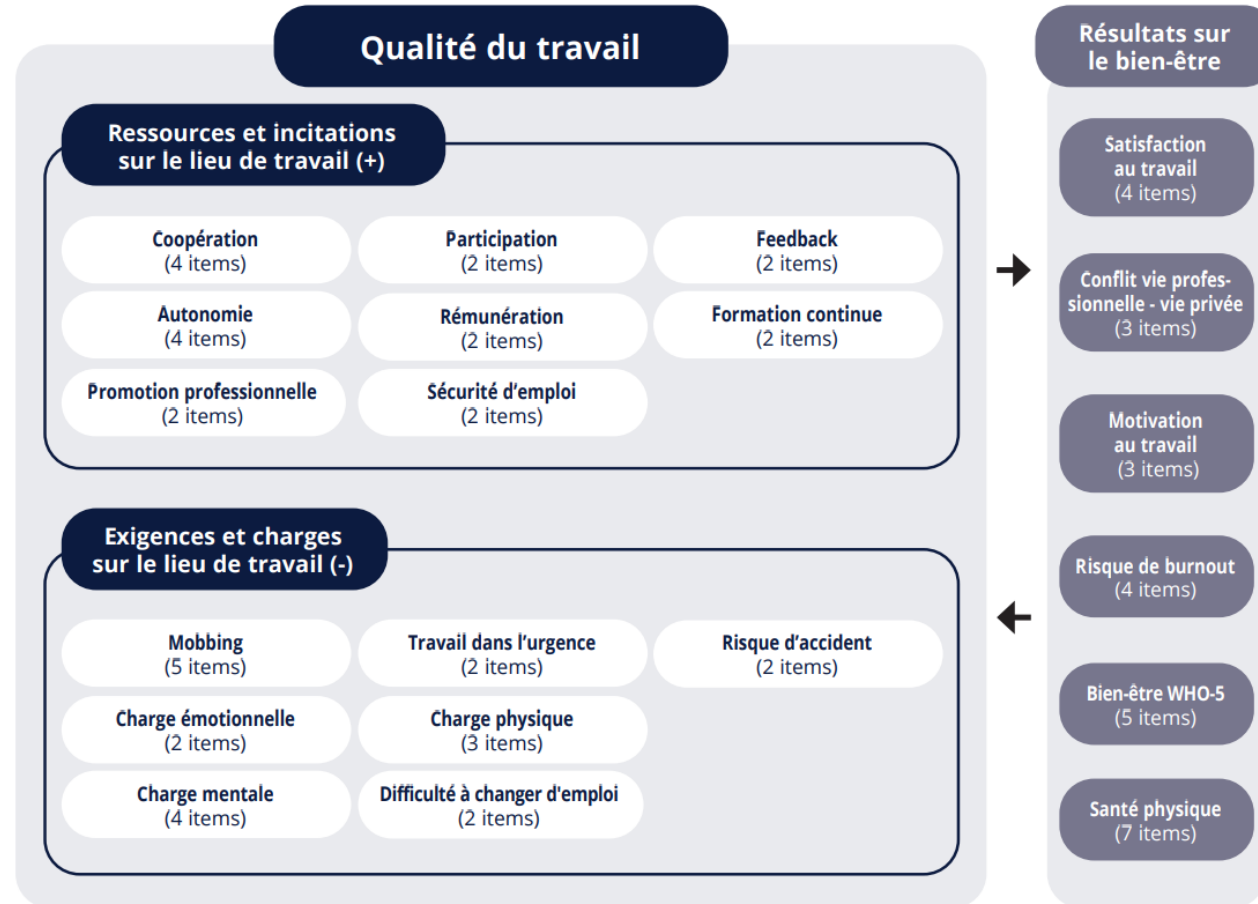
# Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés

- Projet lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'Université du Luxembourg (Department for Behavioural and Cognitive Sciences) ;
- Depuis 2013, les données sont récoltées par un institut de recherche sociale (depuis 2014 : infas) ;
- Les données recueillies mesurent l'évaluation de la qualité du travail et du bien-être par les salariés.
- Questionnaire en 5 langues (luxembourgeois, français, allemand, portugais, anglais) avec +/- 200 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle ;
- thème spécifique en 2024: **La santé mentale des salariés, la consommation de substances et l'offre de prévention dans leurs entreprises**
- Contributions par CNAPA et Quai57

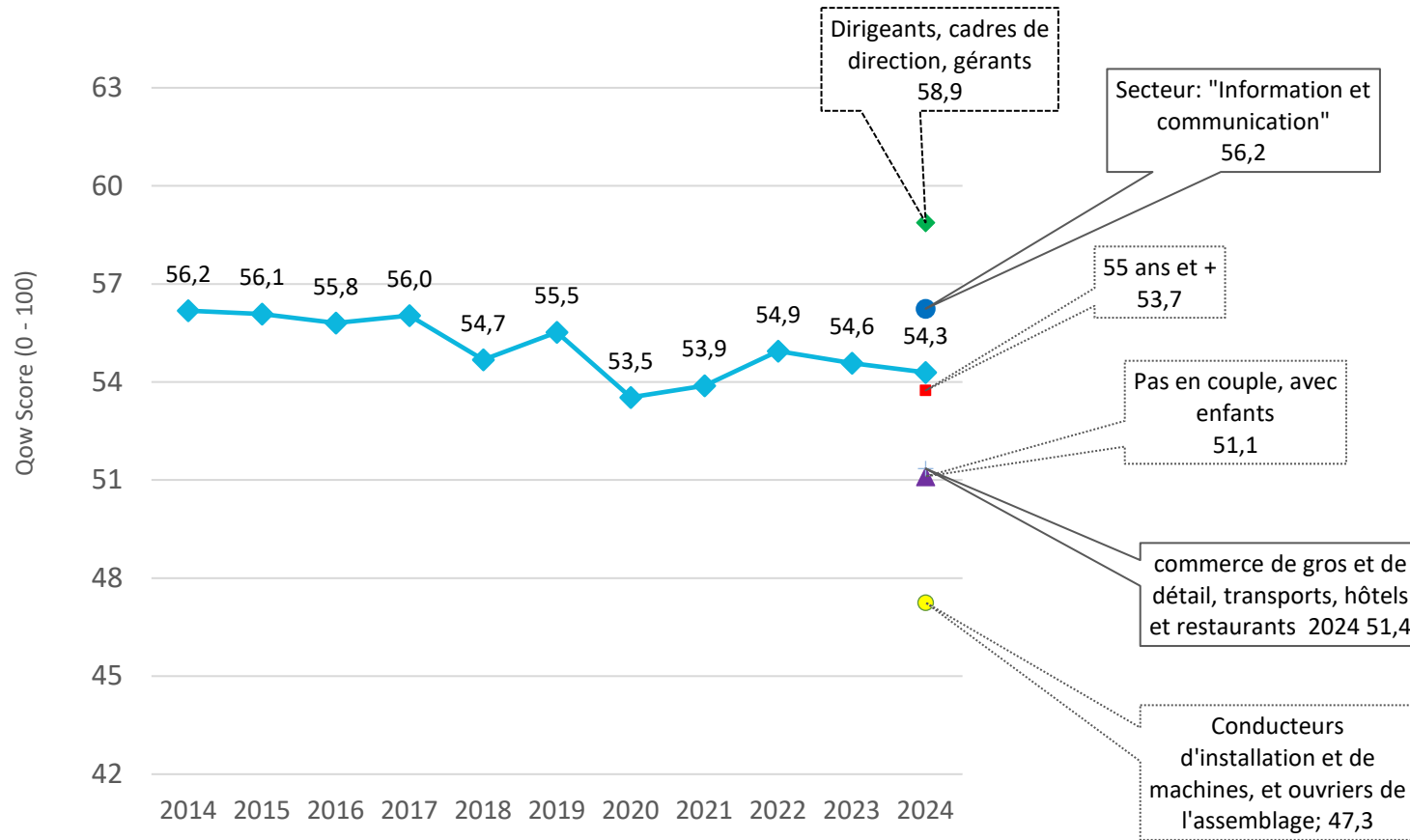
# Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés

- Méthode d'enquête : Entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (CATI) et, depuis 2018, un questionnaire en ligne (CAWI) ;
- Durée moyenne de l'entretien : 31 minutes ;
- Groupe cible : salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent régulièrement au moins 10 heures par semaine, résidents au Luxembourg, ou frontaliers venant d'Allemagne, de France ou de Belgique ;
- Échantillon représentatif: 2939 participants entre mai et septembre 2024 (51% d'habitants et 49% de frontaliers), dont 1 339 cas du panel et 1 600 nouveaux cas faisant partie d'un échantillon représentatif tiré selon des critères prédéfinis par l'IGSS de la base de données du registre de la sécurité sociale luxembourgeoise;
- Outre les critères d'échantillonnage, les personnes ont été sélectionnées de manière aléatoire et anonyme ;
- Cette enquête, renouvelée chaque année, permet de suivre l'évolution de la qualité de vie au travail dans le temps.

# Le modèle du Quality of Work Index



# L'indice de la qualité de travail (indice QoW) perd son élan après la crise sanitaire

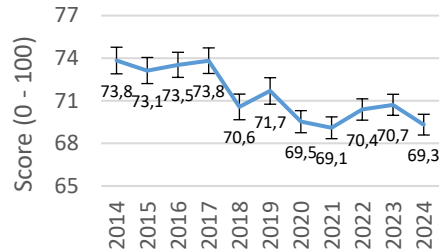


- L'évaluation de la qualité du travail plutôt stable par rapport à l'année précédente, mais une légère tendance à la baisse est visible par rapport à 2022.
- Mais la **tendance** sur 11 ans est **négative**.
- ☺ les salariés qui n'ont **pas d'horaires atypiques** (le soir à partir de 19 h, la nuit à partir de 22h, ou le weekend) (56 sur 100), les **dirigeants et cadres** (58,9), les **professions intellectuelles et scientifiques** (56,4), le secteur « **autres activités de services** » (56,8), **l'administration publique** (56,9), le secteur « **activités financières et d'assurance** » (56,8) et les **télétravailleurs** (57).
- ☹ les **conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage** (47,3), le **personnel des services directs, commerçants, vendeurs** (49,0), les **professions élémentaires** (49,6), les salariés avec des **horaires atypiques** (51,8), ceux du **commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants** (51,4), et de **l'industrie** (51,9)

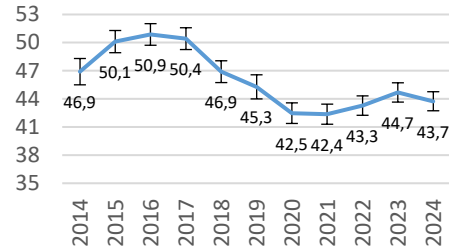


# L'évolution des dimensions positives entre 2014 et 2024: les ressources et incitations au travail

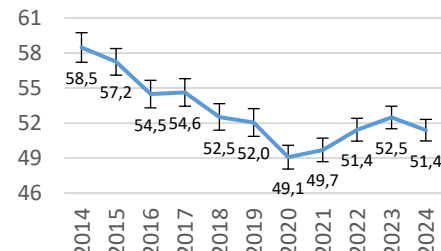
## 1. Coopération



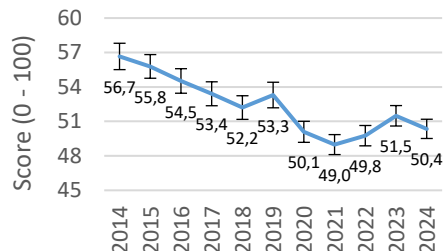
## 2. Participation



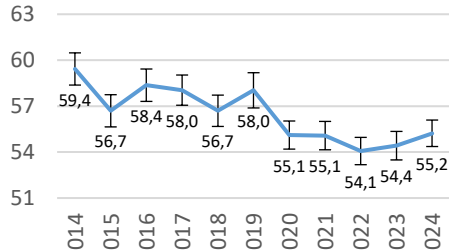
## 3. Feedback



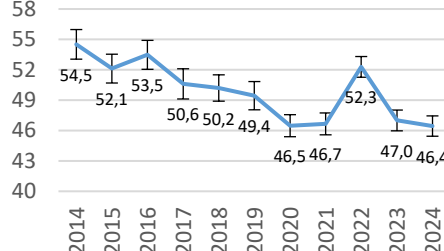
## 4. Autonomie au travail



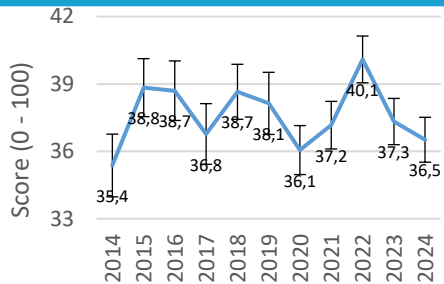
## 5. Satisfaction rémunération



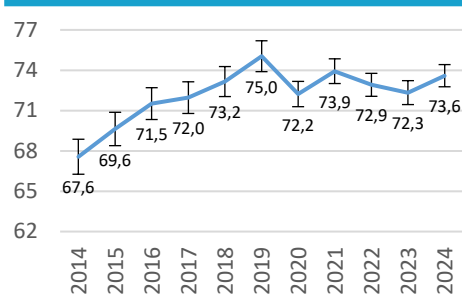
## 6. Formation continue



## 7. Promotion



## 8. Sécurité d'emploi

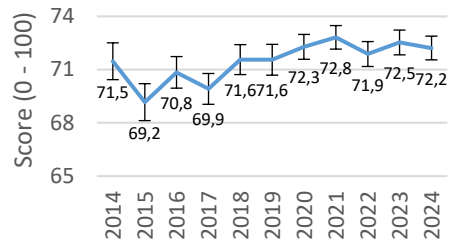


Sur 11 ans:

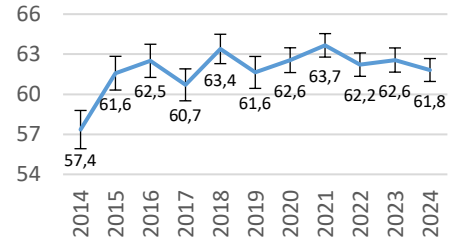
- La **participation**, le **feedback**, l'**autonomie** et la **coopération** ont diminué jusqu'en 2021, mais se sont stabilisés depuis 2022.
- La **satisfaction à l'égard du revenu** a diminué de 2014 à 2020 et stagne depuis.
- La perception des **possibilités de formation** a également diminué au cours de la même période, mais avec de légères fluctuations.
- Les **possibilités de promotion** sont restées relativement stables au fil des ans, avec des variations occasionnelles.
- La **sécurité de l'emploi** a augmenté de manière continue entre 2014 et 2019, mais a stagné à partir de 2020.

# L'évolution des dimensions négatives entre 2014 et 2024: les contraintes et exigences au travail

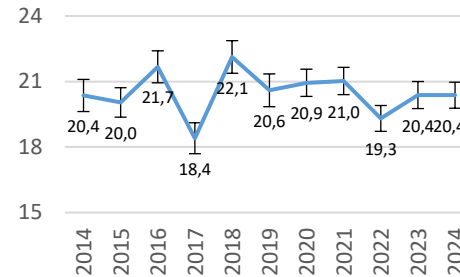
## 1. Charge mentale



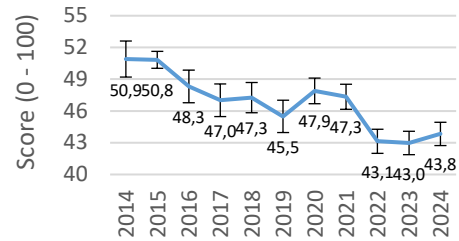
## 2. Pression du temps



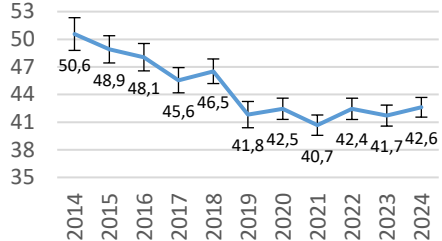
## 3. Mobbing



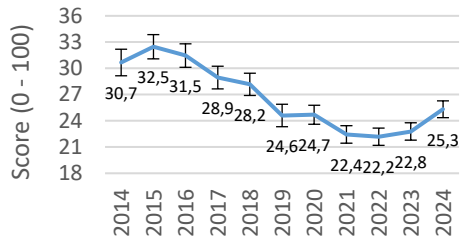
## 5. Difficulté à changer d'emploi



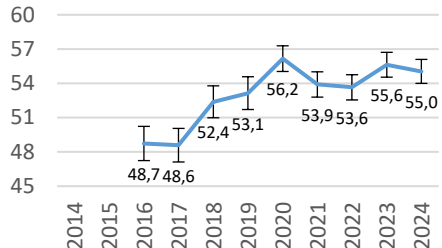
## 6. Charge physique



## 7. Risques pour la santé



## 8. Exigences émotionnelles

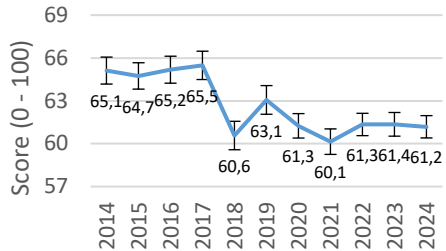


Sur 11 ans:

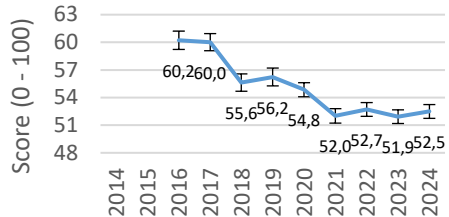
- La **charge physique** et la perception de **risques d'accident** ont diminué au fil des ans et sont restées stables récemment, avec même une augmentation en 2024 pour **risques d'accident**.
- La **charge mentale** et les **exigences émotionnelles** ont nettement augmenté entre 2017 et 2020 et se sont maintenues à un niveau élevé depuis lors.
- Les **difficultés à changer d'emploi** ont globalement diminué entre 2015 et 2023.
- Le **harcèlement moral** est resté relativement constant entre 2014 et 2024 (à l'exception de fluctuations importantes entre 2016 et 2018).
- La **pression du temps** a nettement augmenté, en particulier en 2014, mais est restée globalement constante à partir de 2015, à l'exception de quelques fluctuations mineures.

# L'évolution des sous-indices mesurant le bien-être et la santé entre 2014 et 2024

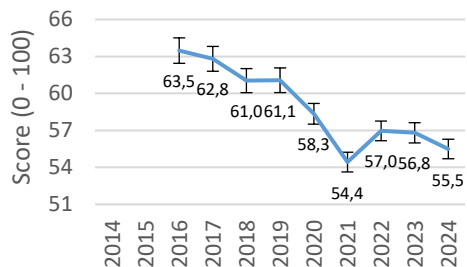
## 1. Satisfaction au travail



## 2. Motivation au travail



## 3. Bien-être général (WHO-5)



## Les dimensions positives

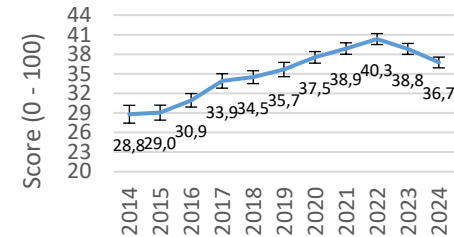
Évolution entre 2023 et 2024:

- **satisfaction au travail**
- **motivation au travail** (dans la marge d'erreur)
- ↘ le sentiment de **bien-être** (à la limite de la ME)

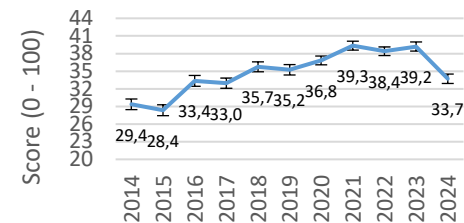
Sur 11 ans:

- ↘ pour la **satisfaction au travail** (- 6%), avec plateau depuis 2021
- ↘ de la **motivation au travail** (- 12,8%) avec plateau depuis 2021
- ↘ du **bien-être général** (- 12,6%) avec stabilisation depuis 2021

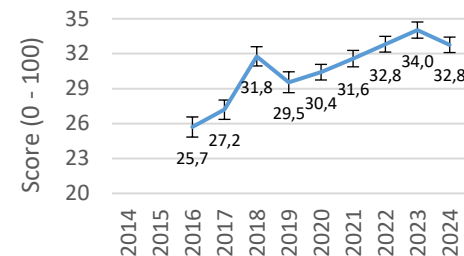
## 1. Conflits vie pro – vie privée



## 2. Burnout



## 3. Problèmes de santé physique



## Les dimensions négatives

Évolution entre 2023 et 2024:

- ↘ de « **work-life conflict** »
- ↘ de « **burnout** »
- ↘ de « **problèmes de santé physique** »

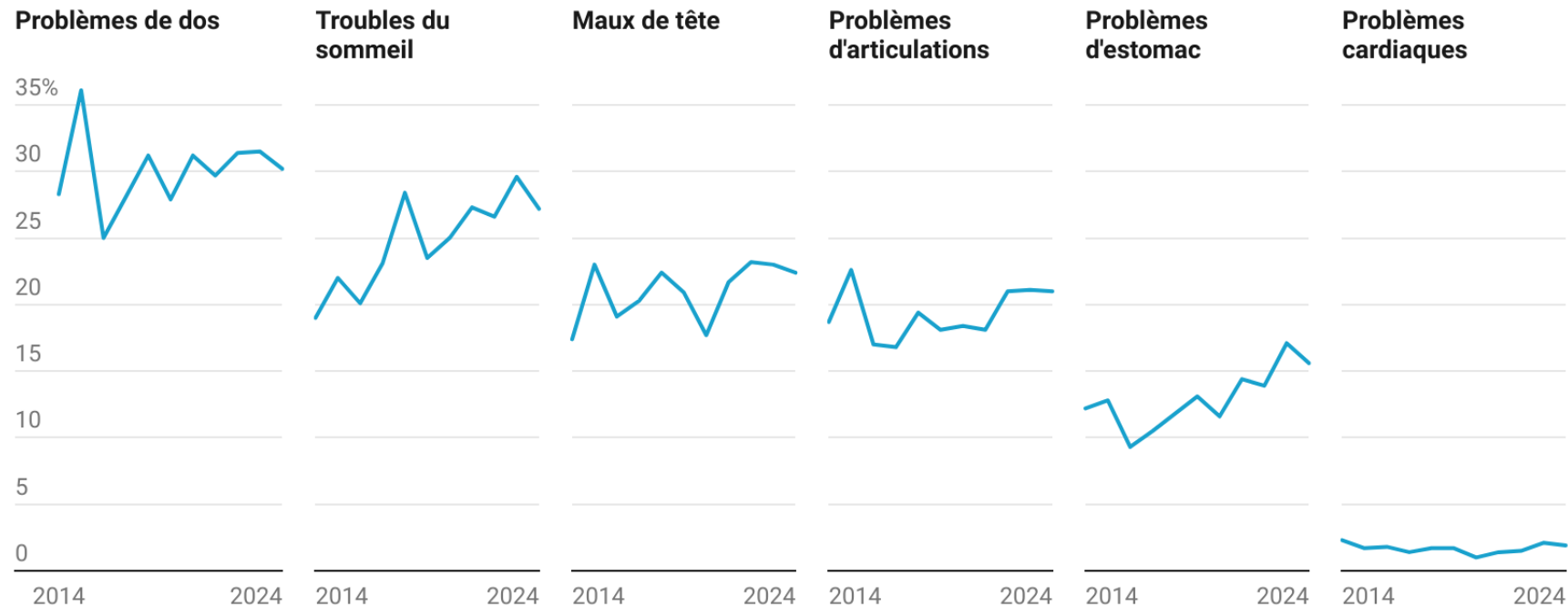
Sur 11 ans:

- ↗ de « **work-life conflict** » (+27,4%) avec diminution depuis 2023
- ↗ de « **risque de burnout** » (+14,6%)
- ↗ pour **problèmes de santé physique** (+27,6%)



# Différents aspects de problèmes de santé physique (2014 – 2024)

## Différents aspects de problèmes de santé physique, pourcentages cumulés des réponses "souvent" et "(presque) tout le temps"



Graphique: Chambre des salariés • Source: Quality of work Index 2014 - 2024 • Créé avec Datawrapper

# Différents aspects de problèmes de santé mentale (2014 – 2024)

## Différents aspects de problèmes de santé mentale, pourcentages cumulés des réponses "souvent" et "(presque) tout le temps"

État de bien-être émotionnel détérioré et  
risque modéré de dépression

35%

30

25

20

15

10

5

0

2014

2024

Risque élevé de dépression

2014

2024

Idéation suicidaire au cours des 12  
derniers mois

2014

2024

Graphique: Chambre des salariés • Source: Quality of work Index 2014 - 2024 • Créé avec Datawrapper

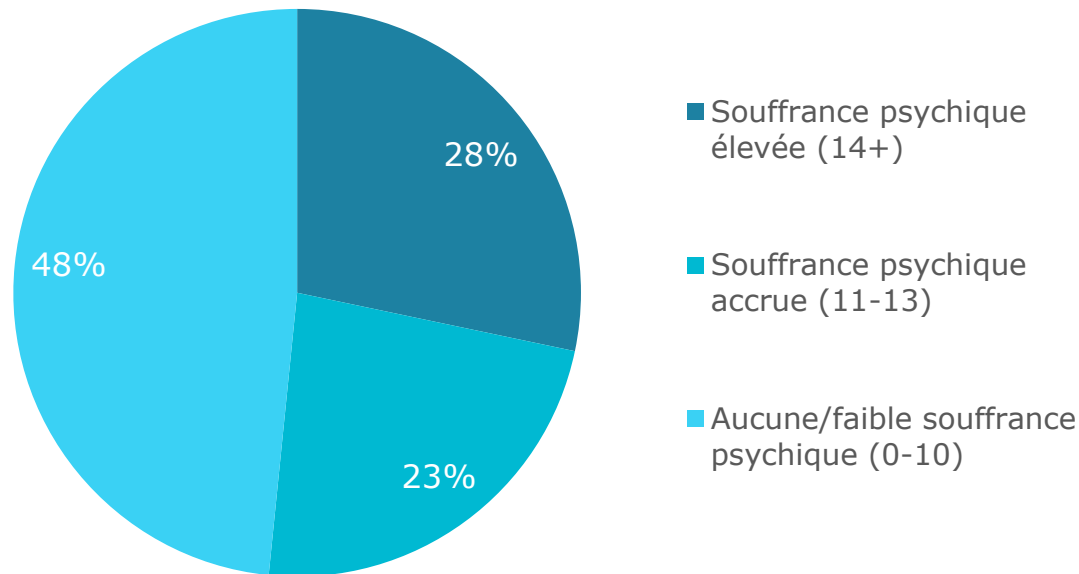


# Santé mentale et Consommation de substances

Février 2025

# Santé mentale: Souffrance psychique (Distress Questionnaire-5)

Distress Questionnaire-5 Cut-offs (based on mean-imputed Sum score from 5 items on a 5-point scale = 0 – 20 points)

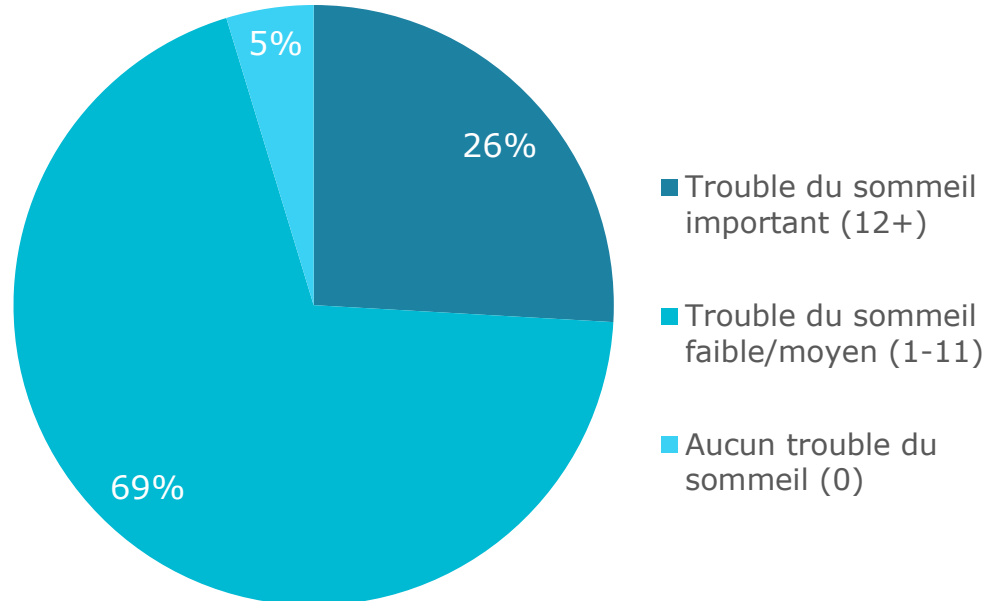


- **Réponses de souffrance accrue + réponses indiquant une souffrance élevée → 51%**
- Genre : **Femmes** plus touchées par la souffrance élevée (35 % vs 24 % pour les hommes).
- Âge : Souffrance élevée chez les **25-34 ans** (32 %) et **35-44 ans** (29 %).
- Contexte familial : **Célibataires avec enfants** particulièrement vulnérables (37 %).
- Professions : Niveau élevé parmi le personnel des **services directs, les commerçants, les vendeurs** (33 %) et les **professions élémentaires** (32 %).
- Secteurs : Niveaux élevés dans « **hébergement et restauration** » (40%) et « **santé humaine et action sociale** » (31%), plus faible dans l'industrie (23%) et autres activités de services (24%)



# Santé mentale: Problèmes de sommeil (Jenkins Sleep Scale-4)

Jenkins Sleep Scale-4 kategorial (based on mean-imputed  
Sum score from 4 items on a 6-point scale = 0 – 20 points)



- Selon le Jenkins Sleep scale – 4 : **26% un trouble de sommeil important.**
- Différences par genre: **Femmes** (32 %), Hommes (21 %).
- Impact du contexte familial: **Parents seuls** (35 %), Personnes en couple moins touchées.
- Groupes professionnels plus touchés: **Professions élémentaires** (35 %), **Services directs, commerçants, vendeurs** (31 %).
- Secteurs d'activité plus touchés: **Hébergement et restauration** (48,9%), **Santé humaine et action sociale** (30 %), **Activités spécialisées et services administratifs** (29 %).
- Selon le QoW, le **nombre moyen d'heures de sommeil** par nuit est de +- **6h40**, en dessous des 7-9h pour adultes recommandés\*.

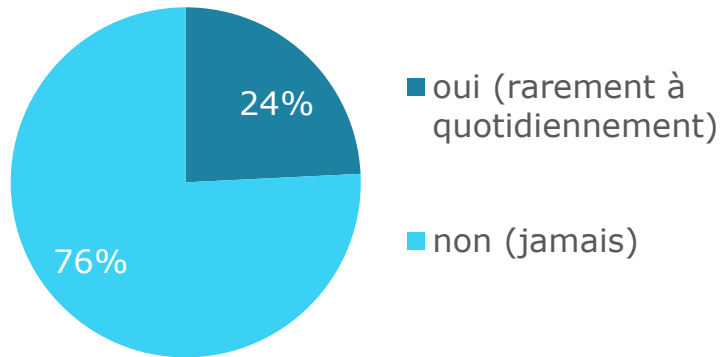
\* par la *National Sleep Foundation* (USA)



# Consommation de cigarettes ou de substituts chez les salariés

Fumeur (occasionnel) ? (oui/non)

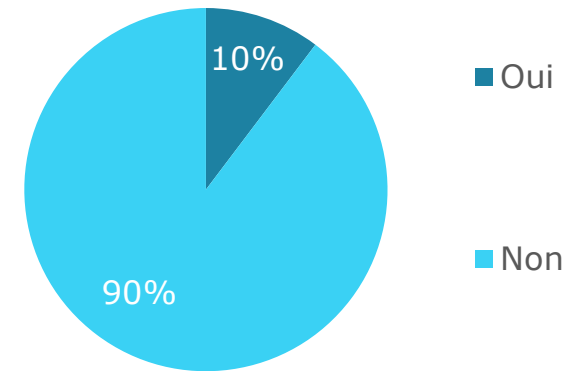
Fumeur (occasionnel) ? (oui/non)



- + chez les **16-24 ans** (36%)
- + chez les **métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat** (32%), les **conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage** (31%), et les **professions élémentaires** (35%)
- + dans la **construction** (31%) et l'**industrie** (28%)

Êtes-vous exposé à la fumée de cigarettes d'autres personnes au travail ? (« tabagisme passif »)

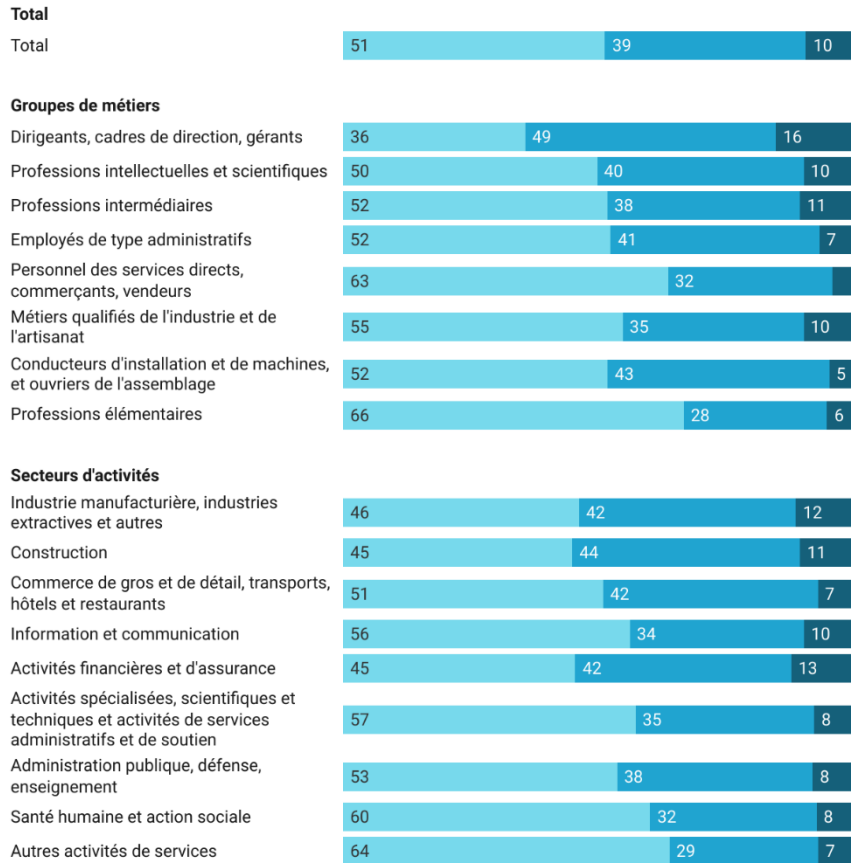
Non-fumeurs



- 10% des non-fumeurs (contre 13% pour l'ensemble)
- + les **16-24 ans** (27%)
- + les **métiers de l'industrie et de l'artisanat** (28%) et les **professions élémentaires** (26%)
- - les dirigeants, cadres de direction, gérants (5%)
- + dans « **hébergement et restauration** » (35%), la **construction** (19%) et dans « **commerce et garages** » (17%)

# Mésusage d'alcool chez les salariés

■ aucun/faible risque ■ risque modéré ■ risque élevé/très élevé



Graphique: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2024 • Créé avec Datawrapper

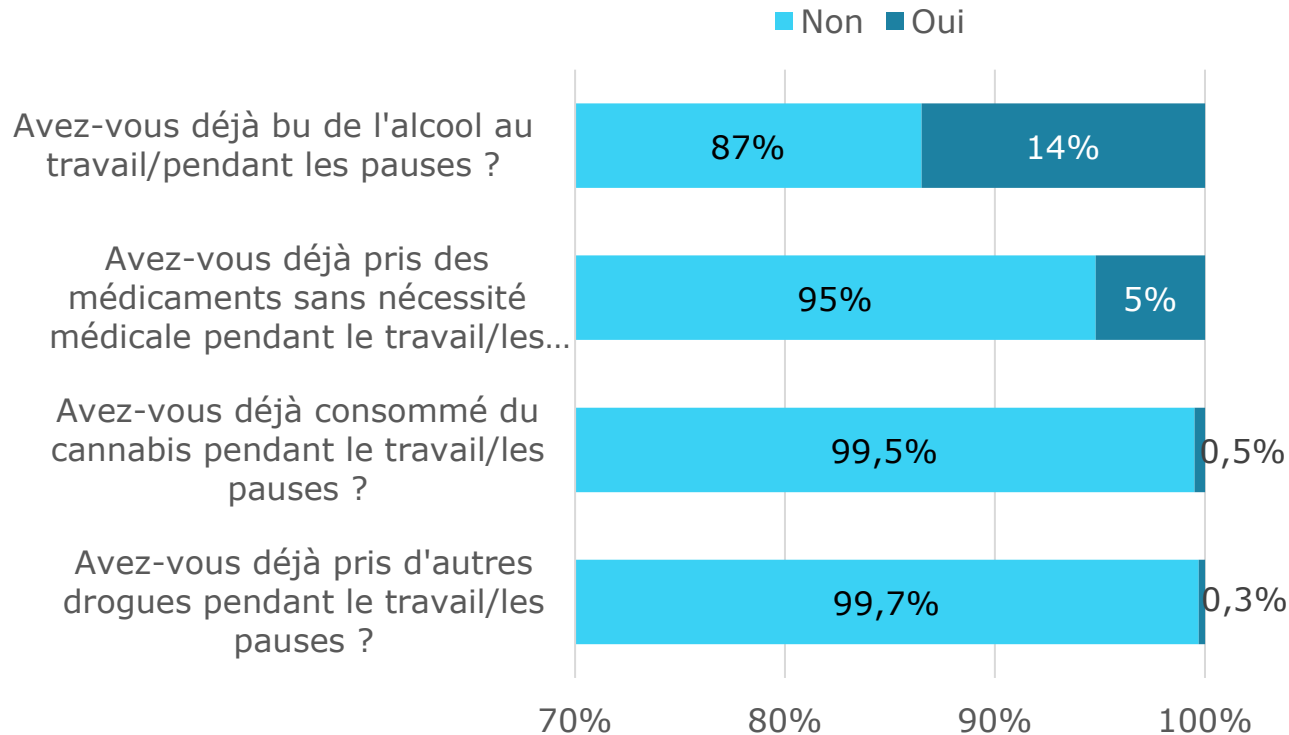
Catégories de risques d'abus d'alcool d'après les scores du questionnaire Audit-C (3 questions):

| Aucun/faible risque                                                                                                                                                                                                 | Risque modéré                                                                                                                                                                                               | Risque élevé/très élevé                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>39% ne boivent jamais et 39% boivent 1 fois par mois</li> <li>98%: boivent 1 - 2 verres par occasion</li> <li>85% ne boivent jamais plus de 6 verres par occasion</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>49% boivent 3 - 4 fois par mois</li> <li>70% boivent 1 - 2 verres par occasion</li> <li>63% boivent moins d'1 fois par mois plus de 6 verres par occasion</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>46% boivent 2 - 3 fois par semaine</li> <li>43% boivent 3 - 4 verres par occasion</li> <li>47% boivent environ 1 fois par mois et 47% environ 1 fois par semaine plus de 6 verres par occasion</li> </ul> |

- Le secteur « **activités financières et d'assurance** » est également inférieur à la moyenne pour l'accès à la prévention des addictions (15% contre 18% en moyenne).

# Qu'en est-il de la consommation de substances au travail/pendant les pauses

## Autoconsommation de substances au travail



- La sobriété au travail n'est donc clairement pas la règle partout, car de nombreuses personnes consomment pendant leurs heures de travail ou juste avant/entre leurs heures de travail et ne se présentent donc pas à leur poste de travail à jeun. Cela montre à nouveau que l'entreprise est un lieu important pour les mesures de prévention.
- 9,6% des répondants consomment actuellement de l'alcool au travail 1 fois ou moins par semaine

# Tableau récapitulatif: problèmes de santé mentale et de consommation de substances selon les groupes de métiers et les secteurs d'activités (2)

- Secteurs à haut risque cumulatif :

- **Hôtellerie-restauration** : Burnout (49 % le plus élevé), Dépression liée au travail (8,5 % le plus élevé), Souffrance psychique (40 % le plus élevé), Risque élevé de dépression (WHO-5) : 25,5 %, Troubles du sommeil (48,9 % le plus élevé), Idéation suicidaire (21,3 % le plus élevé).
- **Commerce**: Burnout (34%), Dépression liée au travail (7 %), Risque élevé de dépression (WHO-5) : 27,7 % le plus élevé, Souffrance psychique (32%), Troubles du sommeil (26,7%).
- **Transport de personnes**: Burnout (29%), Idéation suicidaire (10,9%), Souffrance psychique (36%), Consommation d'alcool au travail (14,5%).
- **Santé humaine et action sociale** : Souffrance psychique (31 %), Troubles du sommeil (30 %), Usage de médicaments (10,4 % le plus élevé).
- **Activités financières et d'assurance** : Burnout (28 %), Souffrance psychique (30 %), Consommation d'alcool au travail (22 % le plus élevé), Consommation abusive d'alcool (AUDIT-C) (12,6 % le plus élevé).

- Groupes de professions à haut risque:

- **Professions élémentaires** avec un risque élevé sur presque tous les indicateurs : Burnout (29 %), Risque élevé de dépression (23 %), Souffrance psychique (32 %), Dépression liée au travail (5,3%), Troubles du sommeil (32 %), Idéation suicidaire (7,1 %), Usage accru de médicaments (9 %).
- **Personnel des services directs, commerçants, vendeurs** : Burnout (29 %), Risque élevé de dépression (20 %), Idéation suicidaire (7,3 %), Souffrance psychologique (33 %), Troubles du sommeil (34 %), Usage accru de médicaments (6,3 %).



# Prévention et traitements

Février 2025

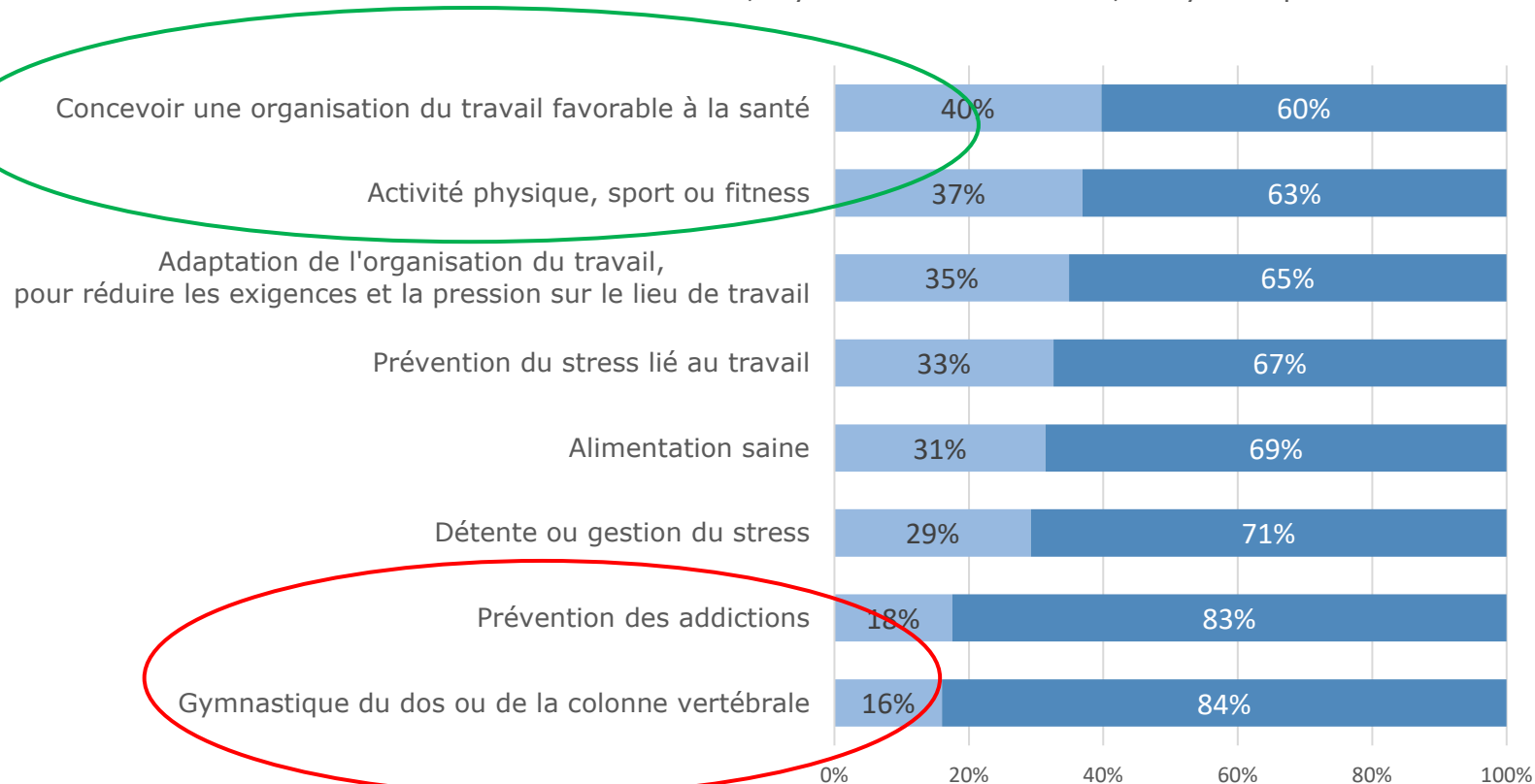


# Quels thèmes de prévention sont les plus fréquents dans les entreprises?

Offres de conseil et de mesures de l'entreprise pour promouvoir la santé

■ Oui, il y en a

■ Non, il n'y en a pas



- Des **lacunes générales** en matière de mesures de prévention, puisque le thème le plus fréquent ne concerne pas plus de 40% des personnes interrogées.
- L'offre de mesures de prévention globalement en retard dans les secteurs de la **construction** et des **services divers**, et en général pour **les métiers manuels et d'assemblage**.
- Les mesures de prévention ne sont **pas toujours bien ciblées**
  - p. ex. dans le secteur « activités financières et d'assurance » avec une offre de prévention plus développée qu'ailleurs, l'accès à la prévention des addictions (15%) est en dessous de la moyenne (18%).
  - Seul. 16% des salariés questionnés ont accès à une offre de gymnastique du dos ou de la col. vertébrale alors que 30% des salariés disent avoir souvent ou tout le temps des douleurs de dos.

# L'accès à la prévention inégalement répartie et pas toujours bien ciblée

- **Professions élémentaires** : Faible couverture dans presque toutes les catégories (activité physique, stress, détente, dos).
  - **Conducteurs et ouvriers de l'assemblage** : Manque d'accès à la plupart des mesures, excepté pour les addictions.
  - **Construction, Commerce et garages** : Couverture globalement insuffisante dans la plupart des domaines (activité physique, stress, détente),
  - Le secteur « **hébergement et restauration** » se distingue par le fait que les indicateurs de santé mentale sont très fortement dans le rouge et dépassent largement tous les autres secteurs.
  - Le domaine « **transport de personnes** » doit renforcer la prévention des addictions (vu un taux de consommation d'alcool dans le cadre du travail plus élevé)
  - **Dirigeants et cadres** : Faible accès à la prévention des addictions, mais le score le plus élevé pour le mésusage d'alcool (Audit-C).
  - **Professions intellectuelles et scientifiques** : Accès insuffisant à la prévention des addictions (alors que part élevée de consommation d'alcool pendant le travail).
  - **Activités financières et d'assurance** : Prévention des addictions insuffisante vu le taux élevé de mésusage d'alcool et de consommation d'alcool au travail.
- ➔ de manière générale, 12% ont répondu avoir recours à des offres thérapeutiques en raison de situations difficiles au travail.

# Le recours à des offres thérapeutiques par les salariés

## Recours à des offres thérapeutiques en raison de situations difficiles vécues au travail (en %)

■ Oui ■ Non

### Total



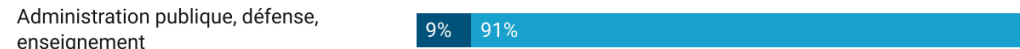
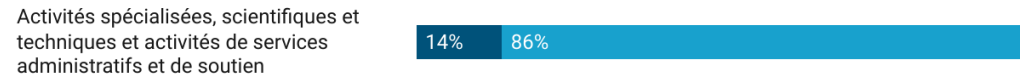
### Genre



### Catégorie de métier



### Secteur d'activité



Graphique: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2024 • Créé avec Datawrapper

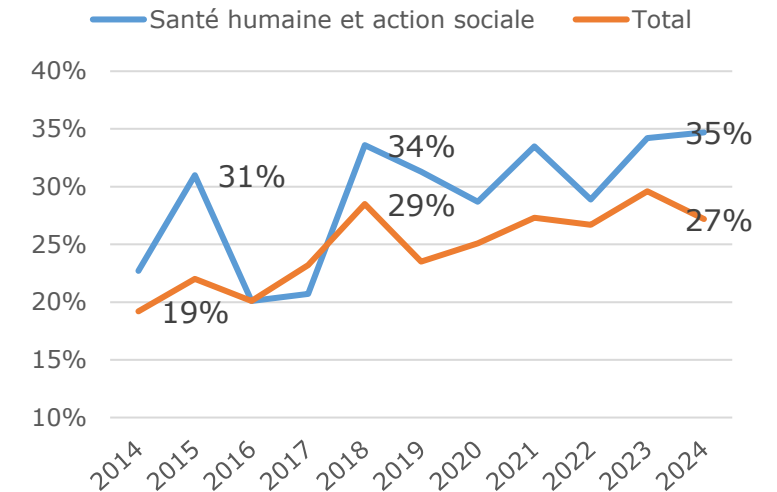
- 12% ont recours à des offres thérapeutiques en raison de situations difficiles au travail.
- Les **femmes** (15%) plus souvent que les hommes (10%).
- Plus souvent les **parents seuls** (16%).
- Plus souvent les **cadres** (15%), les **professions intermédiaires** (14%), et les **conducteurs de machines et ouvriers d'assemblage** (14%).
- Moins souvent les employés administratifs, le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (8%), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (8%).
- Plus souvent la **santé humaine et action sociale** (19%), les **autres activités de service** (16%) et **l'industrie** (15%),
- et moins souvent l'administration publique (9%) et le commerce, transports et Horesca (9%).

# Focus sur le secteur « santé et action sociale »

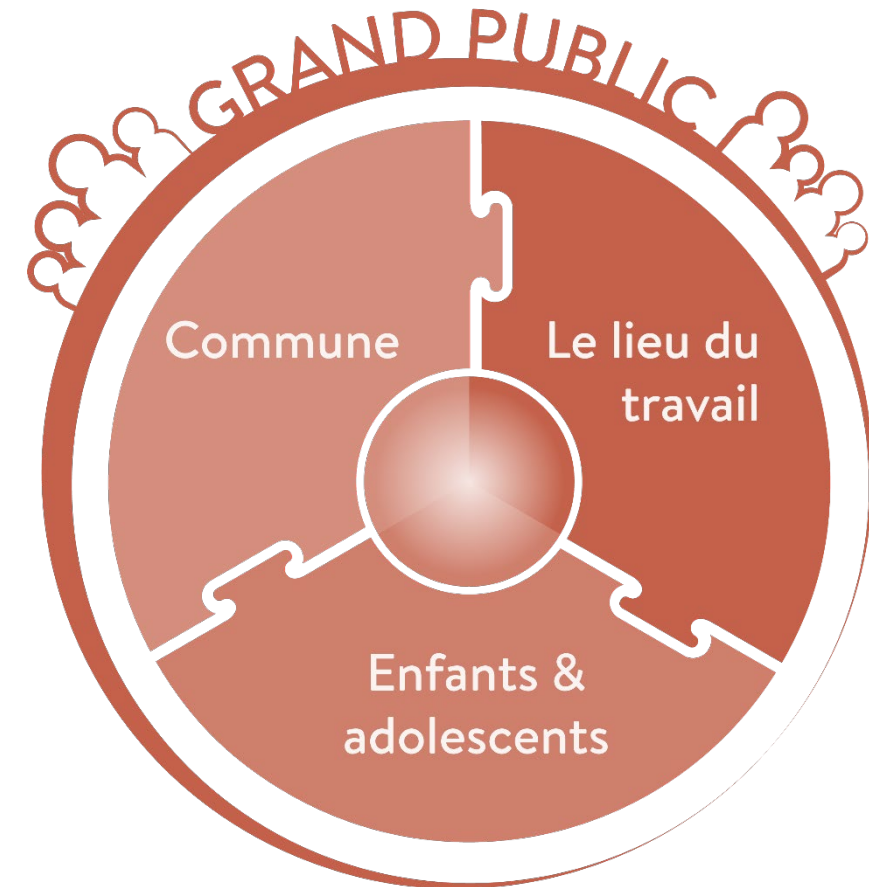
- Taux de souffrance psychique (Distress) le plus élevé (31%)
- Très touché par les troubles du sommeil:
  - 35% déclarent plus souvent avoir des problèmes de sommeil, avec une tendance à la hausse comme pour l'ensemble des salariés, mais les valeurs sont presque toujours supérieures à la moyenne sur 11 ans.
  - (30 %) dans la catégorie « trouble du sommeil important 12+ » selon le Jenkins Sleep Scale-4.
- La part de salariés (10,4%) indiquant consommer des médicaments sans raison médicale est la plus élevée par rapport à la moyenne (5%)
- La plus grande proportion (19%) de salariés ayant déclaré avoir eu recours à des offres thérapeutiques en raison de situations difficiles sur le lieu de travail (moyenne de 12%).
- Les jours d'absence pour maladie au cours des douze derniers mois indiqués sont également les plus élevés (7,9 jours) par rapport à la moyenne (5,3 jours).
- A cela s'ajoutent 12 jours par an pendant lesquels ils vont travailler alors qu'ils se sentent malades (taux de présentéisme de 60% sur les jours potentiels d'absence de maladie → 19,9 jours = 12 + 7,9)
- En raison des exigences psychosociales élevées, les signes de mal-être sont nombreux dans ce secteur, de sorte que la prévention est largement insuffisante malgré un niveau supérieur à la moyenne.

→ **Seules les personnes qui peuvent s'aider elles-mêmes peuvent aider les autres de manière adéquate.**

Problèmes de sommeil: comparaison entre le secteur "santé et action sociale" et le total



# Le Centre national de Prévention des Addictions





# Qu'est-ce qu'une addiction?

| Consommation à faible risque                                                                                                                                              | Consommation à risque                                                                                                                                                                       | Consommation nocive                                                      | Addiction                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Pour des occasions particulières</p> <p>Quantité limitée</p> <p>Un bon état d'esprit avant la consommation</p> <p>Alternatives à la consommation</p> <p>Le plaisir</p> | <p>Régularité/habitude</p> <p>Trop grande quantité</p> <p>Automédication</p> <p>Consommation dans des situations inappropriées (circulation routière, travail, école, sport, grossesse)</p> | <p>Dommages physiques, psychiques ou sociaux suite à la consommation</p> | <p>Contrôle altéré de la consommation</p> <p>Caractéristiques physiologiques</p> <p>La consommation occupe de plus en plus une place centrale dans la vie</p> |

**L'ADDICTION EST UNE MALADIE**

Il ne s'agit pas d'un manque de volonté.

# Les facteurs de risque



# La prévention des addictions en milieu professionnel



- ✓ Il existe une responsabilité partagée entre les employeurs et les salariés.



- ✓ L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des salariés.  
-> La prévention des addictions fait partie de la gestion des risques liés au travail.



- ✓ Le salarié doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et il a un rôle d'alerte.



- ✓ Le lieu de travail représente un lieu important pour la prévention et l'intervention précoce.

# Standards de qualité dans la prévention des addictions en entreprise

## Agir au lieu de détourner le regard !

- ✓ Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux dans les évaluations des risques au travail existantes.
- ✓ Introduire un règlement interne et un guide d'action.
- ✓ Introduire un système d'aide et de soutien interne et/ou externe.
- ✓ Former les cadres et sensibiliser les salariés.
- ✓ Organiser et/ou rejoindre des actions publiques (p.ex. Semaine d'action alcool, Dry January, Semaine de la santé mentale etc.)

# Niveaux d'intervention et mesures de la prévention des addictions en entreprise

Prévention tertiaire

Accompagner la  
ré-insertion

Prévention secondaire

Programmes de  
réduction / d'arrêt de la  
consommation

Prévention primaire

Intervention précoce

Introduction d'un règlement interne  
et d'un guide d'action

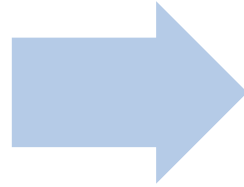
Évaluation des risques psychosociaux



# Évaluer les risques psychosociaux liés au travail – le premier pas vers la prévention des addictions

## les facteurs psychosociaux essentiels

- contenu du travail/tâche de travail
- organisation du travail
- relations sociales
- environnement de travail
- nouvelles formes de travail



## facteurs clés qui sont pertinents pour tous les secteurs et toutes les activités

- intensité du travail
- temps de travail
- marge de manœuvre
- relations sociales, notamment avec la hiérarchie
- conditions d'environnement de travail, notamment l'exposition au bruit

# Le guide d'action - objectifs

- ✓ Offrir de l'aide (précoce) aux salariés concernés. 
- ✓ Maintenir l'équilibre entre l'aide et la mesure disciplinaire pour garantir la sécurité au travail. 
- ✓ Définir les responsabilités internes et leurs limites. 
- ✓ Garantir l'égalité de traitement de toutes les personnes concernées. 

# Avantages de la prévention en milieu professionnel

## Salariés

- Accès précoce au système d'aide
- Égalité de traitement
- Soutien dans la ré-intégration sociale
- Sortir de la co-dépendance
- Environnement de travail sûr et sain

## Entreprises

- ROI 1:3
- Réduction des absences pour cause de maladie prolongées et des accidents du travail
- Augmentation de la motivation, de la performance et de la productivité
- Fidélisation et recrutement du personnel

## Société

- Contribution à la santé publique
- Réduction de coûts liés au traitement tardif
- Dé-stigmatisation de la maladie mentale
- Augmentation du bien-être global

# Adresses utiles

- **Les services de la médecine du travail (STM, STI, ASTF) et l'ITM**
- **Stressberodung CSL+LLHM**  
27494 222  
[stressberodung@csl.lu](mailto:stressberodung@csl.lu)
- **Jugend- an Drogenhëllef**  
491 04 01  
[www.jdh.lu](http://www.jdh.lu)
- **Arcus - Quai 57**  
**Suchtberodungsstell**  
26 48 04 90  
[www.arcus.lu](http://www.arcus.lu)
- **CHNP - Centre ÄDDI-C**  
26 82 77 01  
[www.addic.lu](http://www.addic.lu)
- **CHNP - Centre Thérapeutique Useldange**  
23 63 03 20  
[www.ctu.lu](http://www.ctu.lu)
- **Consultation d'addictologie**  
**Zitahklinik HRS**  
28 88 6893  
[www.hopitauxschuman.lu](http://www.hopitauxschuman.lu)
- **ZEV - Zenter fir exzessiivt Verhalen a Verhalenssucht**  
26 48 00 38  
[www.zev.lu](http://www.zev.lu)
- **Suchtberodung online**  
[www.suchtberodungonline.lu](http://www.suchtberodungonline.lu)
- **Mat énger Sucht liewen**  
621 662 387
- **Alcooliques Anonymes (AA)**  
621 651 097

# Portail d'information sur la santé mentale | Ligue Santé Mentale

- Médecins généralistes
- Psychothérapeutes
- Psychiatres
- Services psychologiques
- Centres thérapeutiques stationnaires
- Groupes d'entraide

[www.prevention-psy.lu](http://www.prevention-psy.lu)



YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

# Brochures et hotline d'information Cnapa

**Fro No**



[www.Cnapa.lu](http://www.Cnapa.lu)

Hotline: +352 49 77 77 - 55

E-Mail: [frono@cnapa.lu](mailto:frono@cnapa.lu)

WhatsApp: +352 691 49 77 55



**Cnapa**  
Centre National  
de Prévention des Addictions



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



UNIVERSITY OF LUXEMBOURG  
Integrative Research Unit on Social  
and Individual Development (INSIDE)



# Conclusions (1)

## Constats :

- **Stagnation ou légère détérioration de la qualité du travail et du bien-être** sur plusieurs années corrélée à l'intensification des cadences, la complexité accrue des tâches et le manque de marge de manœuvre.
- **Disparités selon les catégories de salariés** : Conditions supérieures pour les cadres et les télétravailleurs. Conditions inférieures pour les travailleurs en horaires atypiques, les secteurs industriels et les services directs.
- **Risques physiques pour la santé** en augmentation en 2024
- **Coopération entre collègues, autonomie au travail** en diminution sur plusieurs années
- **Formation continue** stagne depuis 2020 malgré des fluctuations récentes.
- **Tensions travail/vie privée** : légère réduction, mais restent élevées par rapport à 11 ans plus tôt.
- **Santé mentale et physique** :
  - Problèmes en hausse: troubles dépressifs, troubles de sommeil et d'estomac
  - Des troubles persistants : Les problèmes de dos sont les plus fréquents, 30 % en sont souvent ou constamment affectés.
- **Faiblesse générale de l'offre de prévention** en entreprise, avec une majorité de réponses indiquant l'absence de dispositifs .
- **Inégalités dans la prévention**: prévention à la traîne dans certains secteurs clés et pour certains métiers (hébergement et restauration, commerce, santé, conducteurs et ouvriers de l'assemblage, professions élémentaires, horaires atypiques).
- **Ciblage insuffisant** de l'offre de prévention même dans les secteurs avec une meilleure offre générale.

## Conclusions (2)

### Recommandations :

- **Accroître l'accès à la des mesures de prévention** avec le soutien des services de santé au travail.
  - **Développer** l'offre en retard de **besoins spécifiques** (gestion du stress, gymnastique du dos, prévention des addictions).
  - **Renforcer la prévention dans les secteurs les plus touchés et pour des métiers faiblement couverts** (ex. Horeca, commerce, construction, santé, conducteurs et ouvriers de l'assemblage, professions élémentaires, horaires atypiques).
  - **Sensibiliser les petites entreprises** (1-4 salariés, où l'offre est la plus faible) à l'importance de la santé au travail.
  - **Valoriser les ressources positives** : Augmenter les opportunités de formation et d'autonomie.
- **Une bonne qualité de travail favorise la fidélisation des collaborateurs et le recrutement, et atténue ainsi la pénurie de personnel.**

# Merci

Pour votre attention

<http://csl.lu/qow>

<https://qow-data.csl.lu/>

david.buechel@csl.lu