



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

8 MARS 2026

Journée internationale des femmes



BETTERWORK

N°2 MARS 2026



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

QUALITÉ DU TRAVAIL 2025 : FEMMES ET HOMMES FACE À DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES

Cette édition analyse les conditions de travail au Luxembourg, avec un focus sur les différences entre femmes et hommes. Elle met en évidence que, si certains écarts se réduisent, les salariées restent particulièrement touchées par le conflit entre vie professionnelle et vie privée, les charges émotionnelles, les problèmes de santé et une intention de quitter leur emploi plus élevée, soulignant des enjeux persistants en matière de qualité du travail et de rétention.



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

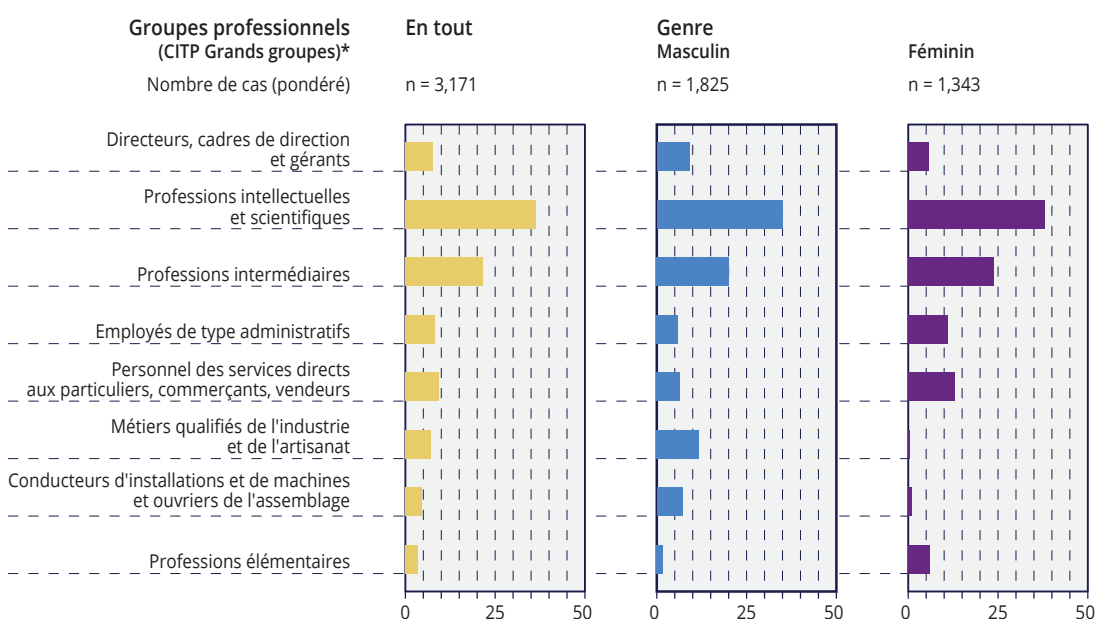
**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

1. Structure professionnelle au Luxembourg selon le genre : des disparités marquées

L'emploi au Luxembourg révèle des différences de genre notables (**figure 1**) : les hommes occupent davantage de postes de direction (9 % contre 6 % pour les femmes). À l'inverse, les femmes sont légèrement plus présentes dans les professions académiques (38 % contre 35 %), ainsi que significativement plus souvent dans les secteurs administratifs,

les professions élémentaires et de services. Les métiers de l'artisanat et de l'industrie (12 %), et les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (7 %) restent quasi exclusivement masculins, avec une participation féminine dérisoire (inférieure à 1 %).

Figure 1 : Structure professionnelle des hommes et des femmes



Parts en pourcent par colonne ; pour manquant à 100 % : « pas de réponse » ou indication « noncodables » ; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30.

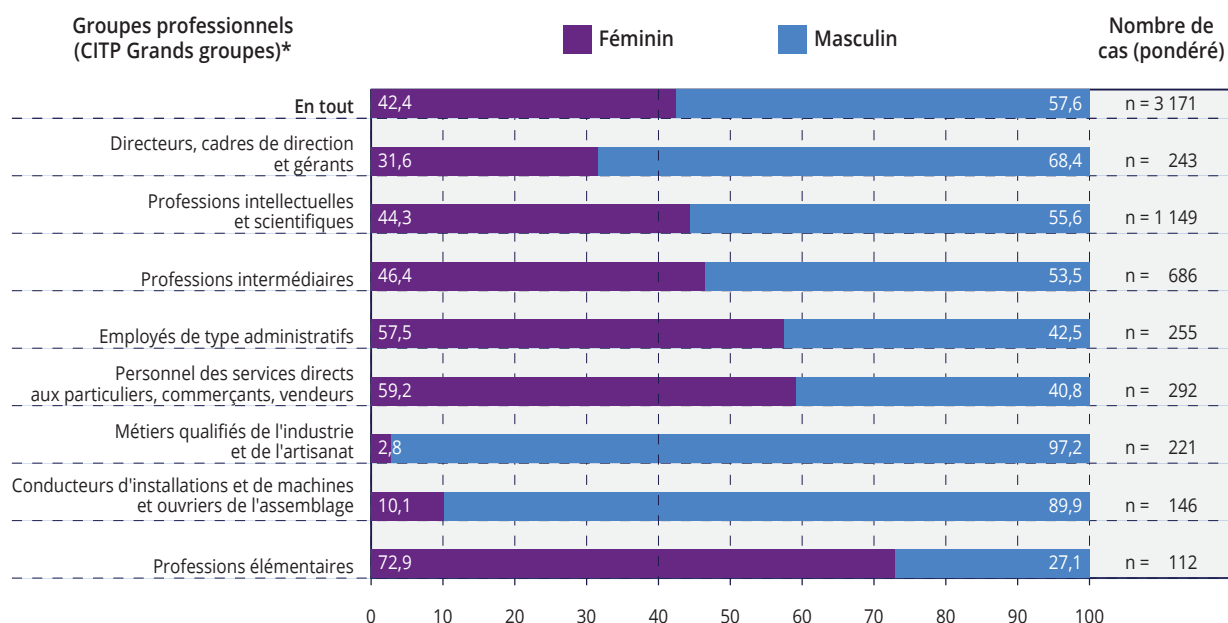
Remarque : données du QoW 2025; infas ; propres calculs.

Par conséquent, l'analyse de la répartition des sexes par catégorie professionnelle au Luxembourg (**figure 2**) montre des clivages marqués : certains secteurs restent très masculins, comme l'artisanat (97 %), l'industrie (90 %) et les postes de direction (68 %). À l'opposé, les femmes sont majoritaires parmi le personnel peu qualifié (73 %), dans les services et

la vente (59 %) ainsi que dans le secrétariat (58 %). Seuls les métiers techniques et les professions intellectuelles affichent aujourd'hui un équilibre quasi parfait entre hommes et femmes.

Dans cette newsletter, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

Figure 2 : Répartition des sexes par catégorie professionnelle



Question : Je souhaiterais maintenant vous interroger sur vos conditions de travail dans l'entreprise. Pour chacune des questions suivantes, indiquez dans quelle mesure ces conditions sont exactes. Données en % ; valeurs < 3 % sont cachées ; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30.

Remarque : données du QoW 2025 ; pourcentages.

2. Une qualité de travail inégalement perçue selon le genre

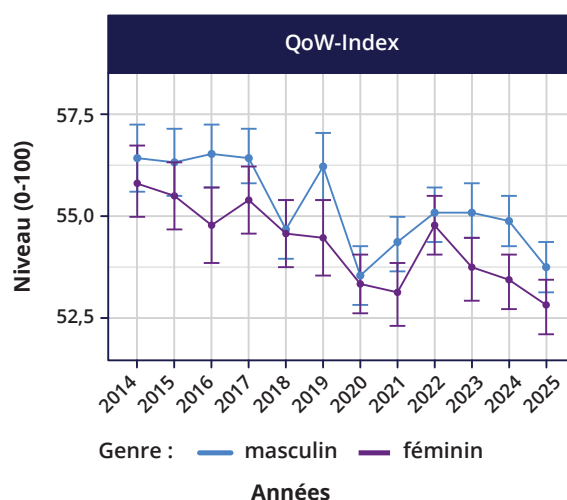
L'indice de qualité du travail (QoW), établi sur une échelle de 0 à 100, évalue la qualité des conditions de travail des salariés au Luxembourg. Il repose à la fois sur les ressources dont disposent les travailleurs – telles que l'autonomie, la coopération, les perspectives d'évolution ou le soutien organisationnel – et sur les contraintes ou risques auxquels ils peuvent être exposés, comme le stress, la charge physique, l'intensité du travail ou encore les situations de harcèlement.

Sur les douze années couvertes par l'enquête, la tendance générale est orientée à la baisse, ce qui traduit une dégradation progressive de la perception des conditions de travail, toutes catégories de salariés confondues. En 2025, l'indice global de la qualité du travail (QoW-Index) atteint 53,4 points, soit son niveau le plus bas depuis 2014. Sur l'ensemble de la période observée, la tendance reste négative et semble même s'accélérer ces dernières années.

Des écarts modérés mais persistants apparaissent selon certains profils de salariés, notamment en fonction du genre (figure 3). Les hommes affichent, de manière constante au fil des années, un score légèrement supérieur à celui des femmes (environ +1 point).

L'évolution du QoW-Index différenciée selon le genre met ainsi en évidence un avantage stable mais limité en faveur des salariés masculins.

Figure 3 : Évolution de l'indice QoW



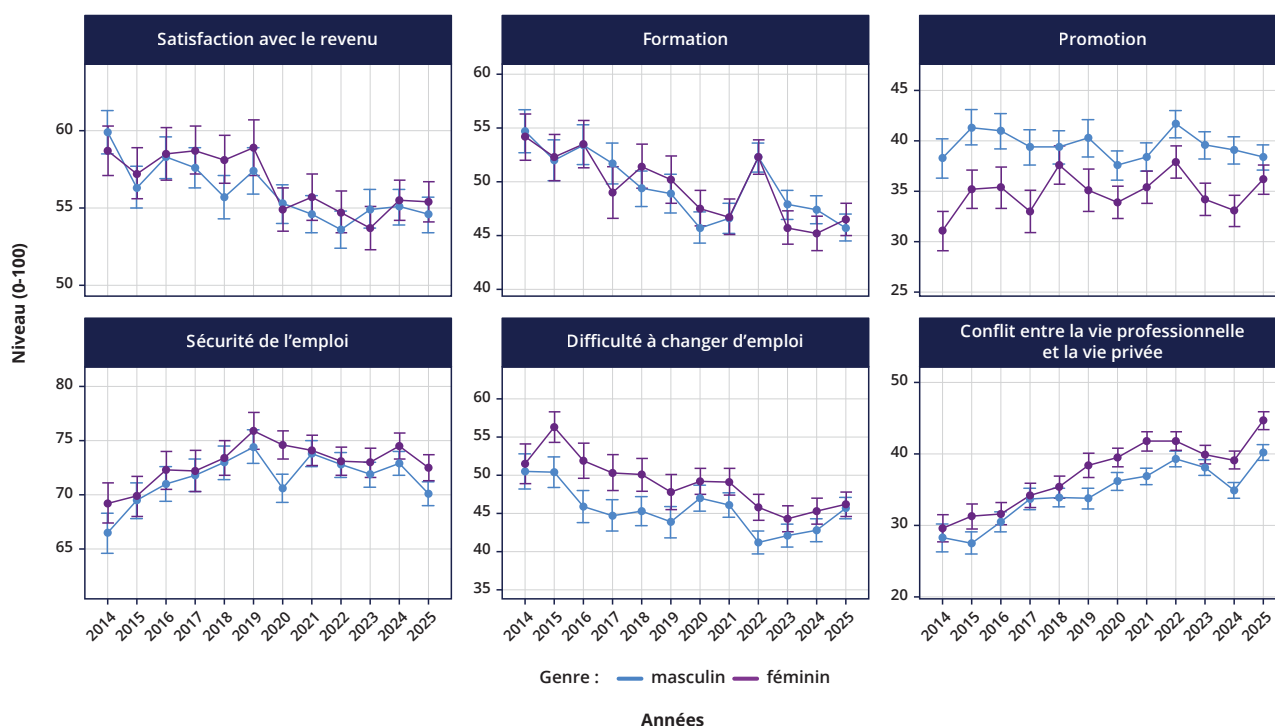
Remarque : données du QoW 2014-2025 ; scores (0-100).

3. Qualité de l'emploi : des écarts qui persistent, notamment sur l'équilibre vie privée-travail

La figure 4 met en lumière l'évolution des différentes dimensions de la qualité de l'emploi selon le genre. Globalement, les hommes perçoivent des opportunités de promotion plus favorables et estiment rencontrer moins de difficultés pour changer d'emploi que les femmes. Toutefois, en 2025, l'écart entre les sexes dans ces deux dimensions s'est nettement réduit, traduisant un rapprochement des perceptions. En revanche, les conflits entre vie professionnelle et vie privée demeurent systématiquement plus élevés chez les femmes que chez leurs collègues masculins. Ces différences reflètent

en partie la répartition professionnelle par genre au Luxembourg, où certaines professions très féminisées – comme la santé et l'action sociale, l'enseignement, le secrétariat ou les services (vente, restauration et hébergement, nettoyage, esthétique etc.) – sont souvent associées à des contraintes organisationnelles spécifiques. Ainsi, si la tendance générale montre une diminution progressive des écarts de genre, la question de l'équilibre entre travail et vie privée reste un point de différenciation persistant.

Figure 4 : Évolution de la qualité de l'emploi selon le genre



Remarque : données du QoW 2014-2025 ; scores (0-100).

4. Conditions psychosociales : des perceptions toujours contrastées selon le genre

La figure 5 met en évidence des écarts de genre persistants dans l'évolution des conditions de travail psychosociales. Les hommes affichent, de manière constante au fil des années, des niveaux plus élevés de participation et d'autonomie, ainsi qu'une perception plus importante du risque d'accident. Les femmes, quant à elles, déclarent systématiquement des exigences émotionnelles plus fortes. Ces différences reflètent en partie la répartition professionnelle par genre observée au Luxembourg, où certains métiers restent fortement

masculins (artisanat, industrie, postes de direction), tandis que les femmes sont majoritaires dans les professions peu qualifiées, les services, le secrétariat, ainsi que dans des secteurs comme la santé et l'action sociale ou l'enseignement. Dans l'ensemble, ces résultats ne montrent pas de véritable convergence durable entre les sexes : les différences restent stables dans plusieurs dimensions et se maintiennent, voire se creusent, pour les exigences émotionnelles.

Figure 5 : Évolution des conditions de travail psychosociales selon le genre



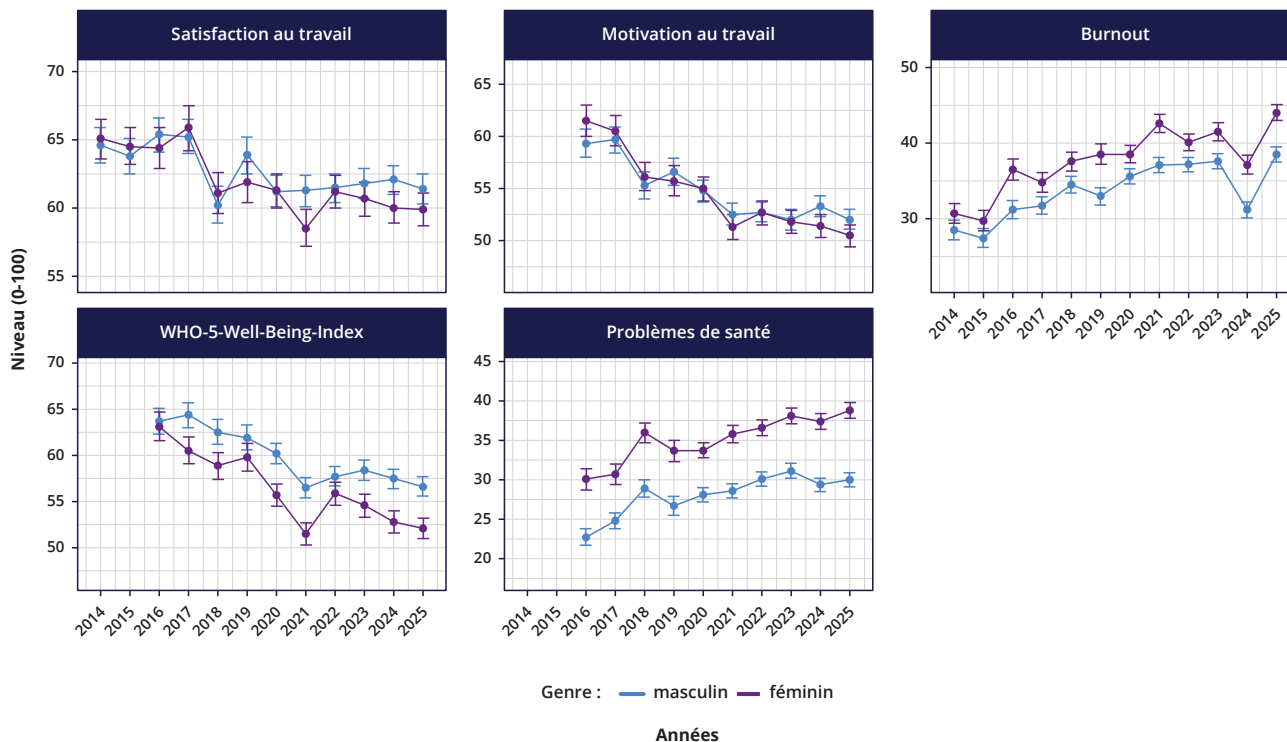
Remarque : données du QoW 2014-2025 ; scores (0-100).

5. Dimensions du bien-être selon le genre

La figure 6 illustre l'évolution du bien-être des salariés selon le genre. Les femmes déclarent de manière constante des niveaux plus élevés d'épuisement professionnel et de problèmes de santé, tout en faisant état d'un bien-être général inférieur à celui des hommes. En revanche, les différences entre sexes restent minimales et stables en matière de satis-

faction au travail et de motivation professionnelle. Dans l'ensemble, ces résultats montrent que si la motivation et la satisfaction sont relativement équivalentes, des écarts significatifs persistent concernant la santé et le bien-être, au détriment des salariées.

Figure 6 : Évolution des dimensions du bien-être selon le genre.



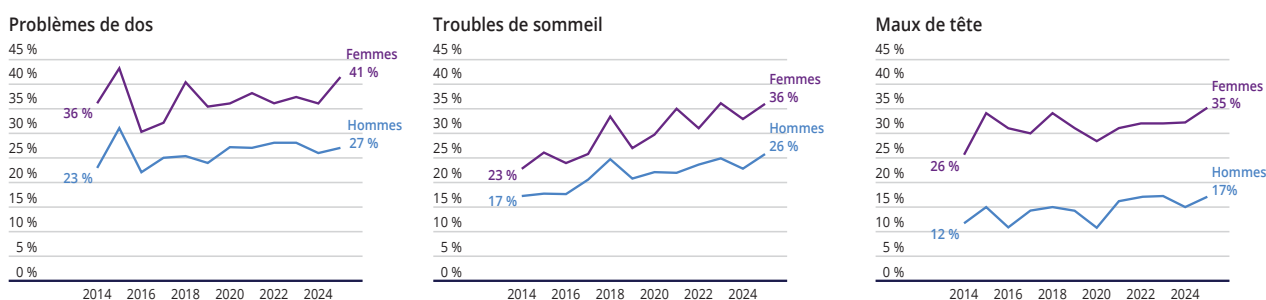
Remarque : données du QoW 2014-2025 ; scores (0-100).

6. Santé physique et mentale : des écarts persistants entre femmes et hommes

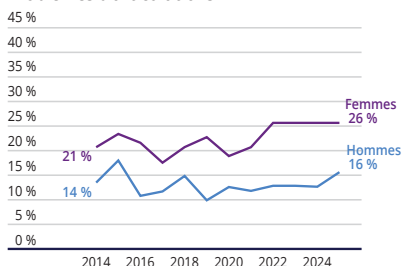
L'analyse des différentes dimensions de la santé révèle des différences importantes selon le genre (figure 7). Du côté de la santé physique, les femmes sont systématiquement plus touchées que les hommes pour la plupart des problèmes, à l'exception des affections cardiaques, rares et difficiles à interpréter. Le mal de dos reste le problème majeur en

moyenne, tandis que les troubles du sommeil augmentent fortement. Les maux de tête sont particulièrement fréquents, plus de deux fois plus que chez les hommes. Par ailleurs, les troubles du sommeil et les problèmes d'estomac semblent toucher de plus en plus les salariées, témoignant d'une évolution différente selon le type de problème.

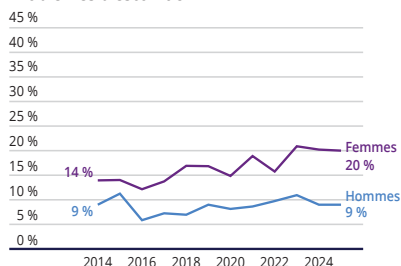
Figure 7 : Évolution des différents aspects de problèmes de santé physique selon le genre (% des réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »)



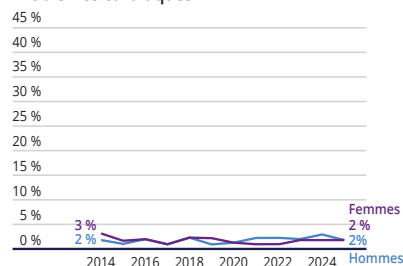
Problèmes d'articulations



Problèmes d'estomac



Problèmes cardiaques



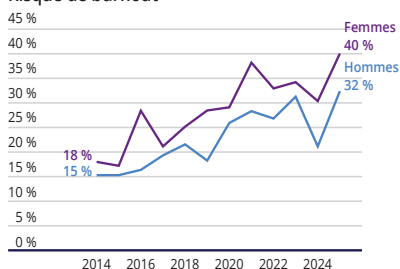
Remarque : données du QoW 2014-2025 ; scores (0-100).

En matière de santé mentale, les femmes présentent systématiquement des niveaux plus élevés de burnout, de dépression et de bien-être émotionnel détérioré (**figure 8**). Sur la période observée, le burnout et la dépression sont en hausse, avec des pics féminins atteignant jusqu'à 40 % pour

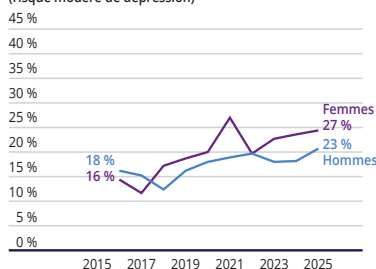
le burnout et 17 % pour la dépression. Les idées suicidaires ont également augmenté, passant de 1,6 % à 2,7 %, pour atteindre environ 7 % en 2022-2023 chez les deux sexes. Ces résultats soulignent que les salariées sont particulièrement exposées à des risques pour leur santé physique et mentale.

Figure 8 : Évolution des différents aspects de problèmes de santé physique selon le genre (% des réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »)

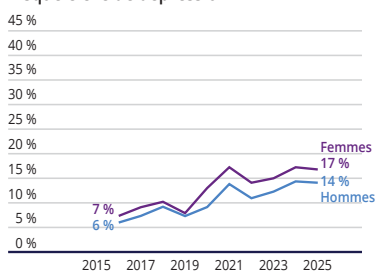
Risque de burnout



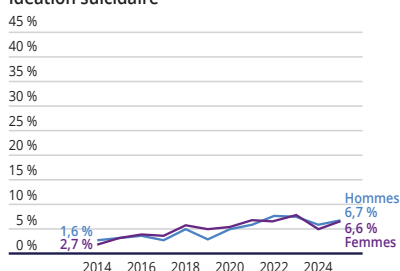
État de bien-être émotionnel détérioré (risque modéré de dépression)



Risque élevé de dépression



Idéation suicidaire

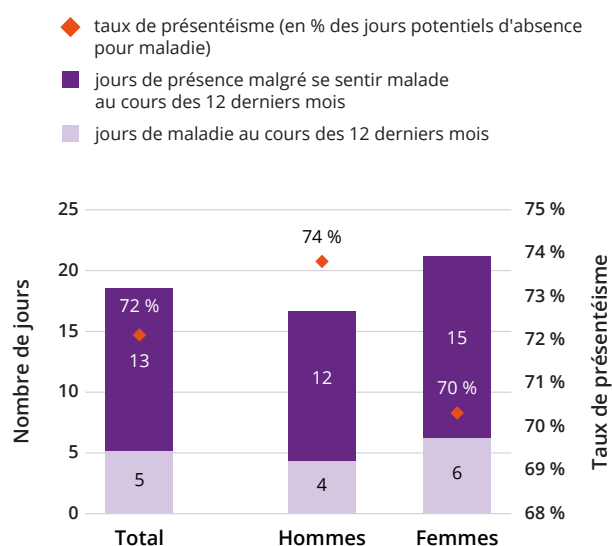


Remarque : données du QoW 2014-2025 ; scores (0-100).

7. Absences pour cause de maladie et présentéisme selon le genre

L'analyse des absences et du présentéisme met en évidence des différences selon le genre (**figure 9**). Sur les 12 derniers mois, les femmes ont en moyenne plus de jours d'absence pour cause de maladie que les hommes. Elles déclarent également plus souvent se rendre au travail alors qu'elles ne se sentent pas en pleine forme, ce qui indique un niveau élevé de présence malgré la maladie. En revanche, le taux global de présentéisme reste légèrement supérieur chez les hommes. Ces résultats montrent que les expériences de santé au travail diffèrent selon le genre et soulignent l'importance d'adapter les politiques de prévention et de soutien aux salariés.

Figure 9 : Absences pour cause de maladie et présentéisme selon le genre

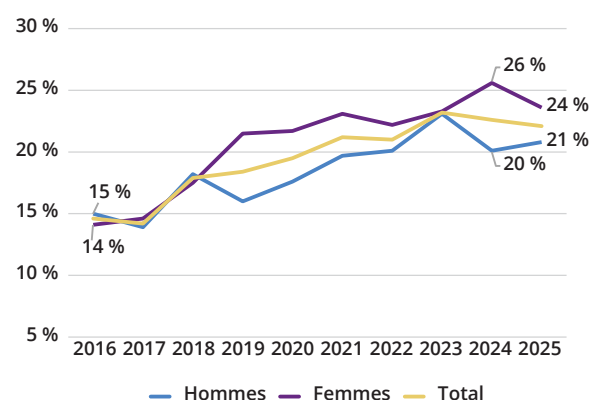


Remarque : graphique CSL ; données du QoW 2014-2025.

8. Une intention de mobilité professionnelle en hausse, mais à des rythmes variables

Depuis 2016, l'intention de changer d'emploi montre une tendance globale à la hausse, passant d'environ 15 % à un niveau élevé et stable depuis 2021 (21-23 %). Sur l'ensemble de la période, la moyenne se situe autour de 20 %, avec un écart significatif entre femmes et hommes : 22 % pour les salariées contre 19 % pour les salariés. Depuis 2019, les femmes déclarent systématiquement des intentions de départ plus élevées, et l'augmentation est plus rapide chez elles (14 % → 24 %) que chez les hommes (15 % → 21 %), avec un écart maximal atteint en 2024 de 6 points (26 % vs 20 %). Ces chiffres montrent que, si la progression concerne tous les salariés, elle est particulièrement marquée chez les femmes, soulignant un enjeu spécifique de rétention pour ce groupe.

Figure 10 : Intention de changer d'emploi selon le genre



Remarque : données du QoW 2014-2025 ; pourcentages.

9. Résumé

Les données 2025 confirment que, malgré certaines améliorations, des différences de genre persistent dans de nombreux aspects de la vie professionnelle au Luxembourg. La ségrégation professionnelle reste marquée : les postes de direction et les métiers manuels sont majoritairement occupés par des hommes, tandis que les services, les professions élémentaires et certaines professions féminisées (santé, action sociale, enseignement, secrétariat) restent majoritairement féminins.

Au niveau de la qualité globale du travail, les hommes déclarent légèrement de meilleures conditions, et bien que les écarts en matière d'opportunités de promotion se soient réduits, l'équilibre vie privée-travail demeure un point critique défavorable aux femmes. Les conditions psychosociales montrent également des différences : les hommes bénéficient d'une plus grande participation aux décisions et

d'une autonomie plus élevée, alors que les femmes sont plus exposées aux charges émotionnelles.

La santé physique et mentale reste un domaine sensible pour les femmes, plus touchées par le burnout, la dépression et divers troubles physiques. Cela se reflète dans leurs absences : elles enregistrent davantage de jours d'absence pour cause de maladie, tout en travaillant plus souvent malgré un état de santé insuffisant. Enfin, l'intention de quitter l'emploi est plus élevée et progresse plus rapidement chez les femmes, signalant un enjeu de rétention spécifique.

Dans l'ensemble, ces résultats soulignent que, malgré certains rapprochements dans la qualité d'emploi, les femmes continuent de faire face à des défis persistants en matière de conditions de travail, de santé et de rétention, qui méritent une attention particulière des employeurs et des politiques publiques.

10. Références

- Chambre des salariés (2026). *Qualité de travail et formation continue en temps de pénurie de main d'œuvre au Luxembourg : principaux résultats de l'édition 2025. Résumé de la présentation de l'enquête du 4 février 2026*. Luxembourg : Chambre des salariés.
- Schütz, H.; Thiele, N. (2025): *Quality of Work Luxembourg 2025. Bericht*. infas, Bonn
- Sischka, P. (2025). "Quality of Work – Index": *Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg. Zwischenbericht zur Erhebung 2025*. Luxemburg: Universität Luxemburg.
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » qui porte sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, environ 1 500-3 200 entretiens (CATI ; CAWI) sont réalisés chaque année depuis 2013. Les données sont récoltées par infas depuis 2014 pour le compte de la Chambre des Salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2014 (Sischka, 2025).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Analyse de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg					
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES					
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais ou en anglais					
Taille de l'échantillon	2014 : 1 532 ; 2015 : 1 526 ; 2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594 ; 2022 : 2 696 ; 2023 : 2 732 ; 2024 : 2939 ; 2025 : 3171					
Échelles relatives à la qualité du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,69-0,81	Charge mentale	4	0,73-0,78
	Feedback	2	0,71-0,82	Contraintes de temps	2	0,68-0,80
	Autonomie	4	0,71-0,70	Exigences émotionnelles	2	0,79-0,87
	Coopération	4	0,80-0,85	Charge physique	2	0,67-0,78
	Harcèlement moral	5	0,69-0,78	Risque d'accident	2	0,78-0,86
Échelles relatives à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction avec le revenu	2	0,84-0,90	Sécurité de l'emploi	2	0,67-0,76
	Formation	2	0,72-0,89	Difficulté à changer d'emploi	2	0,69-0,83
	Promotion	2	0,82-0,91	Conflit vie professionnelle-vie privée	3	0,70-0,82
Indice QoW	L'indice QoW est obtenu en calculant la moyenne non pondérée de toutes les échelles relatives à la qualité du travail et de l'emploi. Les échelles sont obtenues en calculant la moyenne non pondérée des différents indicateurs s'y rattachant, en se basant sur les valeurs allant de 1 (ex. « jamais ») à 5 (ex. « presque tout le temps »). Les valeurs des échelles sont ensuite normalisées pour obtenir des valeurs entre 0 et 100 $[(\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4] * 100$.					
Échelles relatives au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,74-0,86	Bien-être général (WHO-5)	5	0,82-0,91
	Motivation au travail	3	0,65-0,75	Problèmes de santé	7	0,65-0,80
	Burnout	6	0,80-0,89			

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200