

# Rapport

## Quality of Work Luxembourg 2025

Auteurs : Holger Schütz, Nils Thiele

infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24  
53113 Bonn  
T +49 (0)228 38 22-0  
F +49 (0)228 31 00 71  
info@infas.de  
www.infas.de

## Rapport pour

Chambre des salariés  
18, rue Auguste Lumière  
L-1050 Luxembourg

## Présenté par

infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH  
Kurt-Schumacher-Straße 24  
53113 Bonn

## Contact

Dr. Holger Schütz  
Directeur du département « Travail, économie, innovation »

Tél. +49 (0)228/38 22-418

Fax +49 (0)228/310071

E-mail [h.schuetz@infas.de](mailto:h.schuetz@infas.de)

## Auteurs

Holger Schütz, Nils Thiele

© infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH  
Toute diffusion, reproduction, impression, enregistrement  
dans des systèmes de documentation et d'information (information  
storage and retrieval systems), traitement  
ou édition de tout ou partie de ce rapport  
est interdit sans autorisation écrite  
de notre part.

## Projet

8066  
Bonn, décembre 2025  
Su, Th

infas est certifié  
selon la norme ISO 20252 relative  
aux Études de marché, études so-  
ciales et d'opinion

**ISO 20252**



infas est membre des associations  
Arbeitskreis Deutscher Markt- und  
Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM)  
et ESOMAR

**ADM**

**ESOMAR**  
member

## Remarque préalable

Du printemps à l'automne 2025, l'infas (Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH) a réalisé pour la douzième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of Work Luxembourg » (QoW) auprès de salarié.e.s du Luxembourg. L'enquête de 2025 a suivi une approche mixte (mixed-mode) en matière de collecte des données, c'est-à-dire qu'elle a combiné une enquête par téléphone et une enquête en ligne. Cette vague d'enquête a permis de réaliser 3171 entretiens, dont 1262 avec des cas de panel et 1909 avec des cas renouvelés. Le présent rapport rassemble les résultats du sondage de cette année sous une forme résumée et classée par thèmes.

infas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

## Sommaire

<b>Synthèse — Executive Summary</b>	<b>9</b>
<b>Introduction : Contexte, objectifs, méthode</b>	<b>16</b>
<b>1 Caractéristiques structurelles de la population active du Luxembourg</b>	<b>18</b>
1.1 Structure socio-démographique de la population active	18
1.2 Formes d'emploi, types d'activité et caractéristiques de l'organisation	21
<b>2 Temps de travail et organisation du travail</b>	<b>26</b>
2.1 Types de temps de travail	26
2.2 Temps de travail contractuel et réel, heures supplémentaires	30
2.3 Durée du travail souhaitée	35
2.4 Travail le soir, la nuit et le week-end	40
2.5 Travail le dimanche	44
<b>3 Conditions de travail et contexte de l'entreprise</b>	<b>50</b>
3.1 Charge mentale et physique	50
3.2 Liberté d'action, participation aux décisions de l'entreprise et soutien des collègues	59
3.3 Manque de personnel : ampleur, durée et conséquences pour les salariés	61
3.4 Télétravail	66
<b>4 Évolution professionnelle et formation continue</b>	<b>70</b>
4.1 Possibilités de formation continue	70
4.2 Moyens d'information sur la formation continue	72
4.3 Participation à différents formats de formation continue	73
4.4 Motivation et importance de la formation continue du point de vue personnel	84
4.5 Barrières et freins	87
<b>5 Travail, santé et bien-être</b>	<b>90</b>
5.1 Problèmes de santé et maladies	90
5.2 Présentéisme	94
5.3 Sensation de stress	95
5.4 Travail jusqu'à l'âge de la retraite	98
<b>6 Satisfaction au travail et sécurité de l'emploi</b>	<b>99</b>
6.1 Dimensions de la satisfaction au travail	99
6.2 Sécurité de l'emploi et peur de perdre son emploi à cause de la technologie	103
6.3 Chances de retrouver un emploi	107
6.4 Intentions de changement	109
<b>7 Résumé et perspectives</b>	<b>111</b>
<b>Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage</b>	<b>114</b>
<b>Annexe A.2 Réalisation pratique</b>	<b>115</b>

<b>Annexe A.3</b>	<b>Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)</b>	<b>117</b>
<b>Annexe A.4</b>	<b>Remarques concernant la pondération</b>	<b>119</b>
<b>Annexe A.5</b>	<b>Modifications du questionnaire</b>	<b>126</b>

## Liste des figures

Figure 1	Pays de résidence des salarié.e.s	18
Figure 2	Caractéristiques structurelles de la population active du Luxembourg	20
Figure 3	Structure professionnelle des hommes et des femmes	23
Figure 4	Part d'hommes et de femmes en fonction de la catégorie professionnelle	24
Figure 5	Type de temps de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel	27
Figure 6	Répartition des salarié.e.s à temps plein et à temps partiel selon différentes caractéristiques	28
Figure 7	Répartition des salarié.e.s à temps plein et à temps partiel selon les catégories professionnelles	30
Figure 8	Horaires de travail atypiques en fonction de différentes caractéristiques	42
Figure 9	Horaires de travail atypiques en fonction de la catégorie professionnelle	43
Figure 10	Part de salarié.e.s travaillant le dimanche en fonction de différentes caractéristiques	45
Figure 11	Part de salarié.e.s travaillant le dimanche en fonction de la catégorie professionnelle	46
Figure 12	Disposition à travailler le dimanche selon différentes caractéristiques	47
Figure 13	Disposition à travailler le dimanche en fonction de la catégorie professionnelle	49
Figure 14	Charge physique au travail selon différentes caractéristiques	51
Figure 15	Charge physique au travail selon la catégorie professionnelle	52
Figure 16	Risque d'accident et de blessure au travail selon différentes caractéristiques	54
Figure 17	Risque d'accident et de blessure au travail selon la catégorie professionnelle	55
Figure 18	Évolution de la charge mentale au travail	56
Figure 19	Charge mentale au travail selon différentes caractéristiques	57
Figure 20	Charge mentale en fonction de la catégorie professionnelle	58
Figure 21	Marges de manœuvre au travail	60
Figure 22	Collaboration avec les collègues et les supérieurs	61
Figure 23	Part de salarié.e.s exposés à un manque de personnel selon différentes caractéristiques	63
Figure 24	Part de salarié.e.s exposés à un manque de personnel selon la catégorie professionnelle	64
Figure 25	Évolution annuelle du recours au télétravail	66
Figure 26	Télétravail I	68
Figure 27	Télétravail II	69
Figure 28	Possibilités de formation continue dans l'entreprise selon différentes caractéristiques	71
Figure 29	Possibilités de formation continue dans l'entreprise selon la catégorie professionnelle	72
Figure 30	Participation à une initiation ou une formation au travail selon différentes caractéristiques	75
Figure 31	Participation à une initiation ou une formation au travail selon la catégorie professionnelle	76

Figure 32	Participation à un événement de formation d'une durée maximale d'un jour selon différentes caractéristiques	78
Figure 33	Participation à un événement de formation d'une durée maximale d'un jour selon la catégorie professionnelle	79
Figure 34	Participation à un événement de formation d'une durée de plusieurs jours selon différentes caractéristiques	80
Figure 35	Participation à un événement de formation d'une durée de plusieurs jours selon la catégorie professionnelle	81
Figure 36	Participation à une formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme selon différentes caractéristiques	83
Figure 37	Participation à une formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme selon la catégorie professionnelle	84
Figure 38	Motivations à apprendre quelque chose de nouveau pour le travail	86
Figure 39	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois selon différentes caractéristiques	91
Figure 40	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois selon la catégorie professionnelle	92
Figure 41	Fréquence des troubles de santé	94
Figure 42	Sensation de stress selon différentes caractéristiques	96
Figure 43	Sensation de stress selon la catégorie professionnelle	97
Figure 44	Satisfaction vis-à-vis du travail selon différentes caractéristiques	100
Figure 45	Satisfaction vis-à-vis du travail selon la catégorie professionnelle	101
Figure 46	Satisfaction vis-à-vis du salaire selon différentes caractéristiques	102
Figure 47	Satisfaction vis-à-vis du salaire selon la catégorie professionnelle	103
Figure 48	Évolution de l'évaluation de la sécurité de l'emploi	104
Figure 49	Évaluation de la sécurité de son propre emploi selon différentes caractéristiques	106
Figure 50	Prévision de perte d'emploi liée à la technologie selon différentes caractéristiques	107
Figure 51	Évaluation des chances de retrouver un emploi selon différentes caractéristiques	108
Figure 52	Intention de changer d'emploi dans un futur proche selon différentes caractéristiques	110

## Liste des tableaux

Tableau 1	Statut professionnel selon la nationalité	21
Tableau 2	Répartition des salarié.e.s selon les caractéristiques de l'entreprise	25
Tableau 3	Temps de travail contractuel moyen des différents groupes de salarié.e.s (temps plein)	32
Tableau 4	Temps de travail contractuel moyen des différents groupes de salarié.e.s (à temps partiel)	34
Tableau 5	Temps de travail souhaité (salarié.e.s à temps plein)	37
Tableau 6	Temps de travail souhaité (salarié.e.s à temps partiel)	39
Tableau 7	Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données	115
Tableau 8	Entretiens réalisés par langue et méthode de collecte des données	116
Tableau 9	Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé	116
Tableau 10	Durée de l'entretien en minutes	116
Tableau 11	Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel	118
Tableau 12	Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés	120
Tableau 13	Modèle de régression logistique pour les cas répétés	121
Tableau 14	Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires	122
Tableau 15	Comparaison théorique/réel	123
Tableau 16	Valeurs caractéristiques des poids	124

## Synthèse — Executive Summary

### Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg

Une des caractéristiques du marché du travail luxembourgeois est la composition de sa population active. En effet, une grande partie des salarié.e.s fait la navette depuis les pays limitrophes (France, Allemagne, Belgique) pour venir travailler au Luxembourg. Ces frontaliers représentent près de la moitié de la population active du Luxembourg.

De plus, la population active se caractérise par un nombre d'hommes légèrement plus élevé que celui de femmes, avec 58 % d'hommes et 42 % de femmes. Dans ces deux groupes, le niveau de formation est globalement similaire. Près de la moitié des salarié.e.s luxembourgeois ont un diplôme de niveau CITE 6 ou plus, et seulement 15 % des personnes interrogées ont un faible niveau d'études (CITE 1 ou 2).

### Formes d'emploi, types d'activité et caractéristiques de l'organisation

Conformément au niveau élevé de formation, de nombreux salarié.e.s du Luxembourg ont une activité dont l'exercice nécessite généralement une formation supérieure. Ainsi, 36 % ont une profession intellectuelle ou scientifique, 8 % sont managers, cadres dirigeants ou gérants, et 22 % ont une profession intermédiaire. En outre, le marché du travail au Luxembourg comprend 9 % de salarié.e.s des services directs et de la vente, 8 % d'employé.e.s administratifs, 7 % de personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, 5 % de conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, et 4 % de professions élémentaires.

Il est à noter que les hommes représentent 97 % du personnel des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que 90 % des conducteurs d'installation et de machines, et monteurs. Les managers, cadres dirigeants et gérants comptent également davantage d'hommes (68 %). À l'inverse, seulement 27 % des salarié.e.s des professions élémentaires sont des hommes contre 73 % de femmes. Celles-ci sont également majoritaires parmi le personnel des services directs et de la vente (59 %) et les employé.e.s administratifs (58 %). En revanche, dans les professions intermédiaires ainsi que dans des professions intellectuelles et scientifiques, le rapport est plus ou moins équilibré entre femmes et hommes.

La plupart des salarié.e.s travaillent dans de grandes entreprises privées, mais 25 % travaillent dans des administrations publiques, et un petit nombre encore dans des organisations européennes ou internationales, et des organisations non gouvernementales.

### Temps de travail

82 % des salarié.e.s du Luxembourg travaillent à temps plein, contre 16 % à temps partiel. Si le travail à temps plein implique généralement un temps de travail contractuel de 40 heures hebdomadaires, le temps de travail à temps partiel est plus variable. 32 % des salarié.e.s à temps partiel indiquent travailler 31 heures ou plus par semaine, 34 % entre 21 et 31 heures, et un cinquième (20 %) de 16 à 21 heures. Seulement 6 % travaillent encore moins d'heures par semaine.

Il existe des différences entre les hommes et les femmes en matière de temps de travail, puisque le temps plein est pour ainsi dire la norme chez les hommes, alors que près d'un tiers des femmes est à temps partiel.

### **Temps de travail contractuel et réel ; heures supplémentaires**

Dans le calcul global, la durée de travail contractuelle de l'ensemble des salarié.e.s du Luxembourg s'élève à 37,4 heures par semaine en moyenne, mais le temps de travail réel est de 40,9 heures. D'autres calculs donnent aussi en moyenne 3,3 heures supplémentaires par semaine pour tous les salarié.e.s.

Si l'on analyse séparément les salarié.e.s à temps plein et ceux à temps partiel, la durée du travail diffère fortement. Pour ceux à temps plein, bien que le contrat prévoit en moyenne 39,7 heures, le temps de travail réel est de 43,3 heures. Pour ceux à temps partiel, certes le nombre d'heures contractuel est de 26,8 heures, mais ils effectuent en réalité 29,8 heures par semaine. On voit donc que le nombre d'heures initial est différent pour les salarié.e.s à temps plein et à temps partiel, mais qu'en moyenne, les deux groupes font presque autant d'heures supplémentaires.

### **Durée du travail souhaitée**

En moyenne, les salarié.e.s luxembourgeois aimeraient travailler 35,4 heures par semaine. Ceux à temps plein souhaiterait une durée du travail hebdomadaire de 36,9 heures. Avec une différence de 6,4 heures, le temps de travail est souhaité est donc bien inférieur au temps de travail réel. Les salarié.e.s à temps partiel souhaiteraient en moyenne travailler 28,4 heures par semaine, soit seulement 1,4 heure de moins que leurs horaires de travail actuels.

Globalement, tous les salarié.e.s (et tous les groupes de salarié.e.s) ont tendance à vouloir réduire leur temps de travail, bien que parmi ceux à temps partiel, une part importante de personnes interrogées aimerait travailler davantage.

### **Travail le soir, la nuit et le week-end ; disposition à travailler le dimanche**

Un peu plus d'un tiers des salarié.e.s luxembourgeois travaille le soir, la nuit ou le week-end au moins une fois par mois, soit en moyenne 2,8 jours. De tels horaires atypiques sont particulièrement fréquents dans les professions des services directs et de la vente, et chez les conducteurs de machines et d'installations, et monteurs.

Si 39 % des salarié.e.s travaillent « parfois » le dimanche, le reste des personnes interrogées sont peu disposées à travailler le dimanche. Ainsi, un peu plus de la moitié des salarié.e.s ne travaillant pas le dimanche continuent à l'exclure catégoriquement. 30 % d'entre eux ne seraient prêts à le faire que si, comme c'est le cas jusqu'à présent, la majoration légale de 70 % du salaire était payée. 15 % des personnes interrogées n'envisageraient de travailler le dimanche que si la majoration était plus élevée. En revanche, seulement 4 % de ceux qui ne travaillent pas le dimanche seraient prêts à le faire sans majoration spéciale.

### **Charge physique liée à l'activité professionnelle, risque d'accident et de blessures**

Un peu moins d'un tiers des personnes interrogées (31 %) indique que son activité est souvent ou presque toujours liée à une charge physique. Cela concerne particulièrement les salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, des professions élémentaires, ainsi que des services directs et la vente. À l'inverse, cela représente plutôt une exception pour les managers, cadres dirigeants et gérants, et les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques.

De plus, près de 14 % des personnes interrogées déclarent être personnellement concernées dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessures sur leur lieu de travail. On retrouve à ce sujet des chiffres plus importants chez les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs, et parmi les salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat.

### **Charge mentale liée à l'activité professionnelle**

Par rapport à la charge physique, la charge mentale est évoquée par un nombre beaucoup plus important de salarié.e.s comme étant souvent ou presque toujours présente (64 %). De plus, on retrouve souvent dans les différents groupes de salarié.e.s les mêmes proportions de personnes indiquant une charge mentale fréquente au travail. La seule exception concerne les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation CITE 1, puisqu'environ 30 % déclarent être rarement voire jamais confrontés à une charge mentale au travail. S'il en va de même pour le personnel des professions élémentaires, la charge mentale fait à l'inverse partie du quotidien professionnel dans les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que chez les managers, cadres dirigeants et gérants.

### **Liberté d'action et participation aux décisions**

C'est surtout concernant l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées et les marges de manœuvre de base que les personnes interrogées déclarent avoir la possibilité de décider dans une (très) forte mesure. L'autonomie de décision et d'action se heurte visiblement à ses limites lorsqu'elle touche aux processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Seulement environ un quart des personnes interrogées peut décider librement du contenu de son travail dans une (très) forte mesure. Il en va de même concernant le choix des horaires de travail, puisque 22 % des salarié.e.s ont la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise à ce sujet.

### **Soutien des collègues**

77 % des salarié.e.s coopèrent dans une (très) forte mesure avec leurs collègues, mais seulement 54 % des salarié.e.s interrogé(e)s se sentent soutenus par leurs collègues dans une (très) forte mesure. Deux tiers reçoivent toutefois de l'aide de la part de leurs collègues en cas de problèmes de travail, et deux tiers peuvent également s'adresser à leur réseau de collègues en cas de questions.

L'opinion et les retours d'information fournis par l'entourage social peuvent aider si nécessaire à améliorer ses pratiques et ses comportements au travail. Cependant, seulement 38 % reçoivent un feedback régulier sur leur travail.

## Manque de personnel

Un dixième des personnes interrogées indique être concerné dans une (très) forte mesure par un manque de personnel dans son secteur professionnel. 21 % déclarent également qu'une pénurie de main-d'œuvre existe dans une moyenne mesure dans leur domaine d'activité. En revanche, 39 % des personnes interrogées estiment que cela n'est pas un problème, qu'ils ne sont pas confrontés à un manque de personnel.

Ces problèmes concernent à peu près toutes les groupes de salarié.e.s analysés dans des proportions similaires. Seules les professions intellectuelles et scientifiques, les employé.e.s administratifs et les professions élémentaires présentent des chiffres supérieurs à la moyenne de personnes interrogées n'étant pas concernées par un manque de personnel dans leur secteur d'activité.

Le plus souvent, les salarié.e.s dont le secteur est affecté par une pénurie de main d'œuvre ont un rythme de travail plus soutenu que d'habitude. De nombreuses personnes interrogées confirment également qu'en raison du manque de personnel, elles doivent assumer des tâches qui ne font pas partie de leur domaine d'activité et également effectuer des heures supplémentaires. De plus, un peu moins de la moitié doit, à cause de la pénurie de main d'œuvre, réaliser des tâches pour lesquelles ils et elles sont en réalité surqualifiés.

## Télétravail

Environ un tiers des personnes interrogées télétravaille au moins plusieurs fois par mois. Seulement 16 % le font plusieurs fois par semaine, soit nettement moins qu'entre 2020 et 2022.

La propension au télétravail est très variable selon les différents groupes de salarié.e.s. Il est nettement plus fréquent chez ceux et celles ayant un niveau de formation plus élevé et exerçant donc un métier spécifique. Ainsi, les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les managers, cadres dirigeants et gérants travaillent souvent depuis leur domicile, tandis que les salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat sont très peu nombreux à le faire.

## Formation continue : possibilités et participation

L'enquête de cette année avait pour thématique spécifique la formation continue chez les salarié.e.s au Luxembourg. Outre les questions habituellement posées, l'enquête a recueilli des informations complémentaires sur la participation à des formations continues ainsi que sur les motivations à le faire.

Seulement 29 % des personnes interrogées indiquent avoir accès dans une (très) forte mesure à des opportunités de formation continue. En ce qui concerne la participation à des événements de formation continue au cours des 12 derniers mois, cette évaluation ne se confirme que partiellement. En effet, 62 % ont participé à au moins une formation continue d'une durée maximale d'une journée, alors que seulement 32 % ont participé à au moins une formation de plusieurs jours. En revanche, seuls 10 % ont suivi une formation continue de longue durée débouchant sur l'obtention d'un diplôme.

Cependant, on note que la participation des hommes est plus élevée que celle des femmes, et ce quel que soit le type de formation. Par ailleurs, la participation à une formation est moins fréquente chez les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation plus faible que chez ceux ayant un niveau de diplômes plus élevé. Cela se reflète également dans les catégories professionnelles, puisque les taux de participation sont supérieurs à la moyenne chez les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que chez les managers, cadres dirigeants et gérants.

Point positif du point de vue des salarié.e.s, une grande partie des personnes interrogées considère que la formation leur a été très utile pour leur métier, et déclare que les coûts ont généralement été pris en charge par l'employeur.

### **Formation continue : motivations et motifs de refus**

Pour une grande partie des salarié.e.s luxembourgeois, la volonté d'apprendre quelque chose de nouveau pour leur travail est un facteur de motivation intrinsèque important. Il existe aussi un nombre élevé de salarié.e.s dont la motivation est d'améliorer leurs propres opportunités professionnelles.

Bien que l'utilité ait été évaluée de manière très positive par les participants, et que ceux-ci aient envie et soient motivés à suivre des formations, il existe également des obstacles qui, s'ils étaient levés ou atténués, auraient sûrement des effets positifs sur la participation à des formations continues.

En premier lieu, le temps. Il s'agit d'un facteur qui, pour de nombreux salarié.e.s (près de la moitié) rend impossible la participation à des formations continues. Si les employeurs accordaient plus de temps à leurs salarié.e.s pour se former, cela pourrait avoir un impact très positif sur la qualification de leurs collaborateurs et collaboratrices. Il en va de même concernant la prise en charge des coûts. D'après l'enquête, seulement un peu plus de la moitié des salarié.e.s déclarent que les employeurs assument les coûts de la formation continue. Parmi les personnes interrogées ayant suivi une formation continue au cours des 12 derniers mois, les coûts ont généralement été pris en charge.

En outre, près d'un quart des salarié.e.s déclarent ne pas trouver d'offres de formation adaptées à leur domaine d'activité. Cela pourrait éventuellement être résolu par de meilleures informations sur les offres disponibles, et un meilleur accès aux offres correspondantes.

### **Problèmes de santé et maladies**

13 % des salarié.e.s déclarent avoir eu souvent ou presque toujours des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, cela étant davantage mentionné par les femmes que par les hommes.

En outre, les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation plus faible sont davantage susceptibles d'avoir des problèmes de santé. Il en va de même pour le personnel des professions élémentaires et des services directs et de la vente.

## Présentéisme

Outre les questions d'ordre général sur les problèmes de santé rencontrés au cours des 12 derniers mois, il a également été demandé dans l'enquête de cette année à quelle fréquence, au cours des 12 derniers mois, les salarié.e.s avaient été au travail alors qu'ils étaient malades. En moyenne, les salarié.e.s du Luxembourg ont été malades 18 jours au cours de l'année, mais n'ont pris que 5 jours d'arrêt maladie (soit 28 %). Les 13 autres jours (soit 72 % du temps), ils sont allés au travail malgré leurs symptômes (« présentéisme »).

## Sensation de stress

Dans l'enquête QoW de cette année, le nombre de personnes déclarant ressentir souvent ou presque toujours un stress important est, avec 37 %, plus élevé que jamais. Sur ce sujet, les femmes se sentent beaucoup plus stressées que les hommes. Parmi les salarié.e.s ayant un faible niveau de formation, le nombre de personnes se sentant stressées au travail est particulièrement faible, tandis que les chiffres sont nettement plus élevés chez les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation plus élevé. Ainsi, ce sont parmi les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que chez les managers, cadres dirigeants et gérants que l'on trouve de nombreux salarié.e.s étant fréquemment exposés au stress dans leur travail au quotidien.

## Travail jusqu'à l'âge de la retraite

Seulement un peu plus de la moitié des salarié.e.s luxembourgeois pense pouvoir exercer son métier actuel jusqu'à l'âge normal de la retraite dans les conditions actuelles. Les hommes sont plus optimistes que les femmes à ce sujet (58 % contre 48 %). En outre, plus les personnes interrogées sont proches de l'âge de la retraite, plus ce point de vue est positif. Le personnel des services directs et de la vente, et des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat est beaucoup plus pessimiste quant à la possibilité d'exercer son activité jusqu'à l'âge de la retraite au vu des exigences actuelles. Ils sont respectivement 38 % et 42 % à le penser, contre 61 % à considérer qu'ils ne pourront pas exercer leur métier jusqu'à l'âge de la retraite. Or, c'est dans ces groupes de salarié.e.s que l'on trouve également la proportion la plus élevée de salarié.e.s souvent exposés à une charge physique au travail.

## Dimensions de la satisfaction au travail

Près de la moitié des personnes interrogées sont satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure, alors que 16 % déclarent n'être satisfaites que dans une (très) faible mesure. Si l'on observe les différents groupes d'âge, c'est parmi les salarié.e.s de plus de 45 ans que l'on trouve la proportion la plus élevée de personnes satisfaites de leur travail. Les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que les managers, cadres dirigeants et gérants sont les plus nombreux à être satisfaits de leur travail dans une (très) forte mesure, avec des chiffres allant de 46 % à 49 % de personnes (très) satisfaites.

41 % des salarié.e.s sont satisfaits de leur salaire dans une (très) forte mesure, mais un peu plus d'un cinquième n'est pas satisfait de ses revenus. De grandes différences apparaissent en fonction de l'âge, car l'expérience professionnelle, et donc l'augmentation naturelle du salaire, jouent ici assurément un grand rôle. De plus, la satisfaction

vis-à-vis du salaire est élevée chez les salarié.e.s ayant un niveau de formation élevé (CITE 6,7,8).

### **Sécurité de l'emploi et peur de perdre son emploi à cause de la technologie**

Dans l'ensemble, deux tiers des personnes interrogées sont convaincues que leur emploi est sûr dans une (très) forte mesure, tandis qu'un dixième est plus pessimiste (dans une faible ou très faible mesure). Des différences claires apparaissent si l'on observe les réponses selon le niveau d'éducation : seulement 57 % et 58 % des salarié.e.s ayant un faible niveau de formation considèrent que leur emploi est sûr dans une (très) forte mesure. Les chiffres montent à 65 % et 70 % chez les personnes ayant un niveau de diplôme CITE 5 à CITE 8.

14 % des salarié.e.s déclarent craindre dans une (très) forte mesure de perdre leur emploi en raison des progrès technologiques. Les chiffres sont assez similaires parmi les différents groupes de salarié.e.s, et même entre les catégories professionnelles, et aucun groupe spécifique ne craint particulièrement souvent ou rarement de perdre son travail à cause de la technologie.

### **Chances de retrouver un emploi**

Si un peu moins d'un tiers des personnes interrogées estime que cela serait (très) difficile de retrouver un poste comparable si elles étaient licenciées, 40 % pense le contraire, c'est-à-dire que cela serait facile. Plus l'âge augmente, plus augmente également fortement le scepticisme quant à la possibilité de retrouver un poste similaire en cas de perte d'emploi.

### **Intentions de changement**

Dans l'enquête QoW de cette année, un quart des salarié.e.s déclare vouloir changer d'emploi dans un futur proche. Cela est fortement mentionné par les jeunes et les salarié.e.s des services directs et de la vente, mais beaucoup plus rarement par les managers, cadres dirigeants et gérants.

## Introduction : Contexte, objectifs, méthode

L'aptitude au travail, la qualification, la motivation et des conditions de travail appropriées sont des éléments essentiels au développement des entreprises et des administrations. Disposer de données empiriques et de tendances sur ces champs d'action est indispensable pour élaborer des politiques du marché du travail et des politiques de l'emploi abordant les champs social et politique.

La Chambre des salariés du Luxembourg s'est donc engagée à réaliser et publier régulièrement des sondages sur la qualité du travail du point de vue des salarié.e.s du Luxembourg. Le présent rapport *Quality of Work Luxembourg 2025 (QoW 2025)* représente un élément important de cette activité, car il fournit de façon transparente des informations sur les récentes évolutions de ce thème aux multiples facettes. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le douzième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg. Infas est depuis 2014 responsable chaque année de la réalisation, de l'évaluation et de la rédaction du rapport relatif à l'enquête *Quality of Work Luxembourg*.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of Work Luxembourg 2025* constitue une partie du projet global *Quality of Work Index*. L'indice *Quality of Work Index* est un outil de mesure développé en 2013 dans le cadre d'un projet mené conjointement par la Chambre des salariés et l'Université du Luxembourg, qui permet notamment de mesurer la qualité du travail des salarié.e.s au Luxembourg. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la construction de l'indice *Quality of Work Index*, ainsi que des calculs, des travaux d'analyse et de l'élaboration du rapport pour l'index proprement dit. C'est pourquoi l'indice *Quality of Work Index* ne fait pas l'objet de ce rapport, mais est présenté séparément.

La population analysée dans l'enquête *Quality of Work Luxembourg* est composée de toutes les personnes travaillant au moins 10 heures par semaine au Luxembourg. Ceci inclut donc également les salarié.e.s dont le lieu de résidence se trouve en dehors du Grand-Duché, soit les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne. L'enquête annuelle menée auprès des salarié.e.s permet d'obtenir une série chronologique qui reflète l'évolution et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2025 a globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire) et modifié une partie des questions seulement. Ces modifications du questionnaire incluent une reformulation de certaines questions, l'ajout de nouvelles questions, ainsi que la suppression de certaines questions utilisées dans les enquêtes précédentes. Une liste détaillée des changements de formulation, des nouvelles questions et des questions supprimées est fournie à l'annexe A.5.

Le chapitre 1 fournit une vue d'ensemble des caractéristiques sociodémographiques de la population active et des caractéristiques des entreprises et des organisations pour lesquelles ils et elles travaillent. Le chapitre 2 aborde les aspects liés au temps de travail, ainsi que les différences à ce sujet entre les salarié.e.s à temps plein et à temps partiel sur le marché du travail luxembourgeois. Les conditions de travail ainsi que les relations et interactions entre collègues au travail sont abordées dans le chapitre 3. Le

chapitre 4 porte sur le thème spécifique de l'enquête de cette année, à savoir la formation continue. Outre les questions habituelles sur les possibilités générales de formation continue dans l'entreprise, le questionnaire de cette année comportait également des questions sur la participation à différents types de formation continue, ainsi que sur les motivations et les freins à la participation à ces activités. Le chapitre 5 est consacré à la santé des salarié.e.s et aux effets du travail sur la santé. Le chapitre 6 traite principalement de la satisfaction des salarié.e.s vis-à-vis de leur travail, et analyse les perspectives professionnelles de différents groupes de salarié.e.s. Le chapitre 7, enfin, résume ensuite les résultats de l'enquête QoW de cette année.

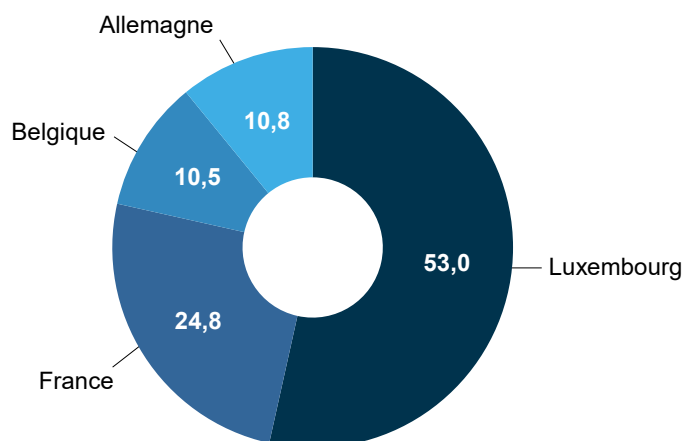
# 1 Caractéristiques structurelles de la population active du Luxembourg

Le marché du travail luxembourgeois est marqué par une structure de la population active très différenciée, de sorte que les conditions de travail et la qualité du travail varient fortement entre les salarié.e.s. Les caractéristiques structurelles comme le genre, l'âge et l'activité des salarié.e.s, mais aussi leur niveau de formation et de qualification et leur lieu de résidence (voire le pays de résidence pour le marché du travail luxembourgeois) influencent ainsi grandement la façon dont est perçue la qualité du travail et dont est évaluée la satisfaction au travail. Il est donc important de commencer par analyser les caractéristiques structurelles des salarié.e.s du Luxembourg.

## 1.1 Structure socio-démographique de la population active

Le marché du travail luxembourgeois se caractérise en premier lieu par le nombre important de frontaliers faisant la navette depuis les pays voisins, et ses liens étroits avec la région européenne Saar-Lor-Lux. Près de la moitié des salarié.e.s (47 %) font le trajet depuis un des pays limitrophes pour venir travailler au Grand-Duché (cf. figure 1), contre 53 % qui vivent dans le pays. Après analyse des salarié.e.s assujettis à la sécurité sociale du Luxembourg, il semble que la plupart des frontaliers font la navette depuis la France (25 %). Mais un nombre important de salarié.e.s vient également d'Allemagne et de Belgique (11 % de chacun des pays) pour travailler au Luxembourg.

**Figure 1** Pays de résidence des salarié.e.s



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée», Base: 3.171 sondés.

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

La population active luxembourgeoise est composée en majorité d'hommes (58 %), contre 42 % de femmes. Alors que le nombre d'hommes et de femmes est assez

équilibré chez les salarié.e.s résidant au Luxembourg (53 % contre 47 %), la majorité des frontaliers sont des hommes (61 % à 66 %, voir figure 2).

L'âge moyen des salarié.e.s du Luxembourg est de 40,9 ans,<sup>1</sup> soit un âge à peu près identique à celui des années précédentes (âge moyen en 2024 : 40,9 ans ; en 2023 : 40,7 ans ; en 2022 : 40,5 ans ; et en 2021 : 40,6 ans), mais il a un peu augmenté depuis le lancement de l'enquête en 2014 (39,7 ans). Les frontaliers venant d'Allemagne ont en moyenne 42,6 ans dans l'enquête de 2025, tandis que les salarié.e.s résidant au Luxembourg et les frontaliers venant de France et de Belgique ont plutôt environ 41 ans.

Comme les années précédentes, les salarié.e.s en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification<sup>2</sup>. 15 % des salarié.e.s ont un niveau de formation inférieur à CITE 3, mais 49 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), et 24 % ont un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3). De plus, 12 % sont soit diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4), soit ont une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5).

Outre le bon niveau général de formation des salarié.e.s originaires du Luxembourg même, celui-ci est renforcé par la main-d'œuvre bien formée provenant des pays voisins. Les flux de frontaliers reflètent les spécificités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation. Ainsi, avec 12 %, la proportion de salarié.e.s possédant un diplôme d'artisan ou de technicien (CITE 5) est supérieure à la moyenne parmi les salarié.e.s venant de France. Par ailleurs, plus d'un tiers (37 %) des frontaliers venant d'Allemagne indique avoir comme plus haut niveau de formation un baccalauréat ou un diplôme de fin d'études secondaires générales (CITE 3). En revanche, près de deux tiers des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (55 % ont le niveau CITE 6, 7 ou 8). Cela concerne également 54 % des résidents luxembourgeois, mais seulement 42 % des frontaliers français et 37 % des Allemands. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) oscille entre 3 % (Belgique) et 11 % (France).

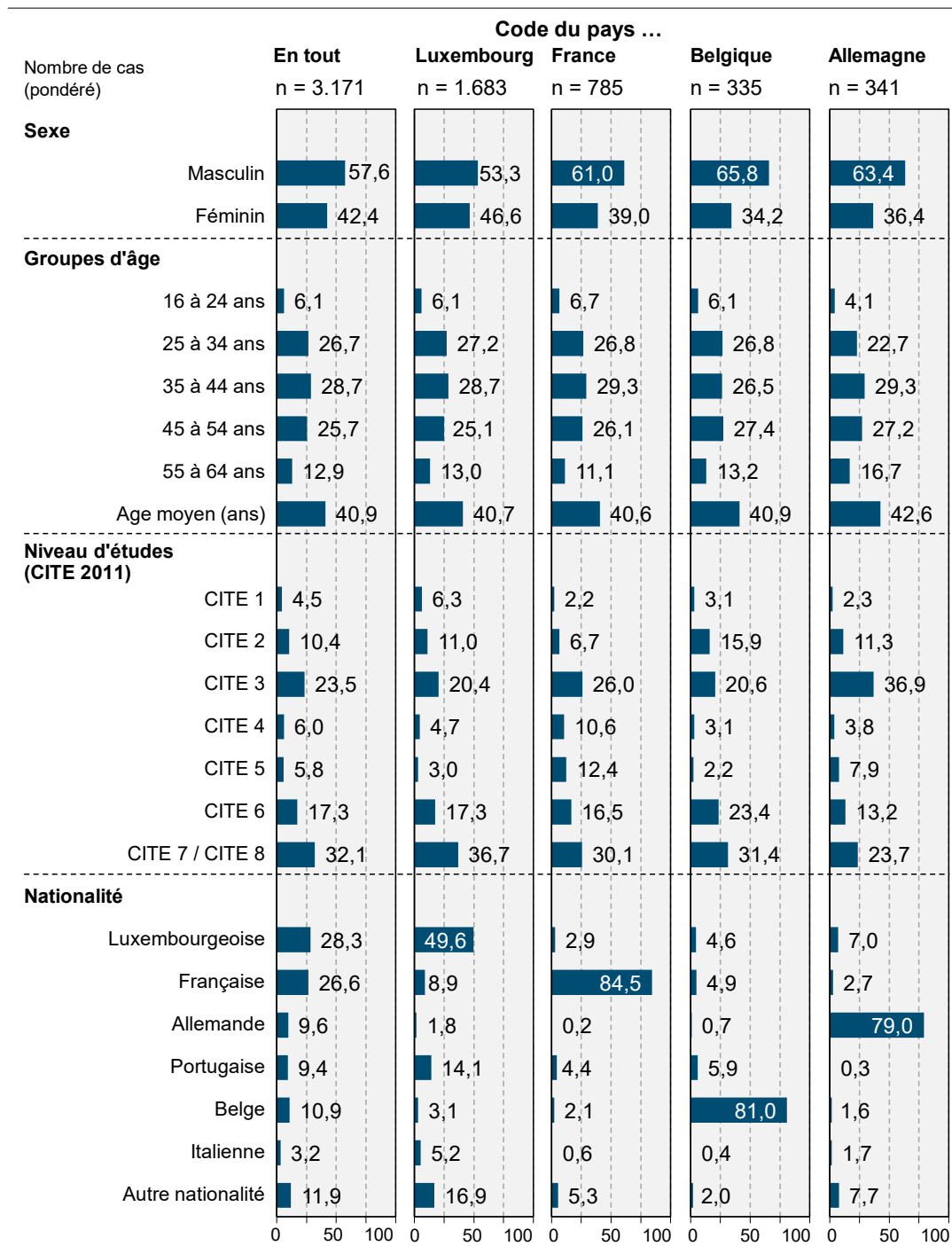
La zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois étant très large au niveau régional, cela se retrouve également du point de vue de la nationalité des salarié.e.s. Ainsi, au Luxembourg, seulement 28 % des salarié.e.s possèdent la nationalité luxembourgeoise. Un peu plus d'un quart (27 %) a la nationalité française, 11 % la nationalité belge, 10 % la nationalité allemande, et 9 % la nationalité portugaise. Les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont généralement la nationalité du pays dans lequel ils résident (de 79 % à 85 %). Toutefois, le tableau est assez hétérogène concernant la nationalité des salarié.e.s vivant au Luxembourg : seulement la moitié

<sup>1</sup> Les personnes interrogées avaient toutes entre 16 et 64 ans, cette fourchette ayant servi à calculer l'âge moyen.

<sup>2</sup> Pour l'enquête, la définition du niveau de formation le plus élevé repose sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant : CITE 1 Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 Enseignement secondaire I : diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 Enseignement secondaire II : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.

(50 %) a également la nationalité luxembourgeoise, 14 % ayant la nationalité portugaise et 9 % la nationalité française.

**Figure 2** Caractéristiques structurelles de la population active du Luxembourg



Parts en pourcent par colonne; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 1.2 Formes d'emploi, types d'activité et caractéristiques de l'organisation

88 % des salarié.e.s luxembourgeois ont un statut d'employé.e, et 11 % un statut de fonctionnaire. Cependant, parmi les personnes interrogées ayant la nationalité luxembourgeoise, la part de fonctionnaires est nettement plus élevée (35 %) que parmi les salarié.e.s d'autres nationalités (1 à 3 %, voir Tableau 1).

**Tableau 1 Statut professionnel selon la nationalité**

	Statut professionnel			
	Employé.e	Fonctionnaire	Trav. indépendant.e	Aidant familial
	<i>Parts en pourcentage (pourcentage de ligne)</i>			
<b>Total</b>	88,2	11,4	0,3	0,1
<b>Nationalité</b>				
<b>Luxembourgeoise</b>	64	35,2	0,8	-
<b>Française</b>	98,1	1,7	0,1	-
<b>Allemande</b>	97,8	2,2	-	-
<b>Portugaise</b>	96,8	2,7	-	0,5
<b>Belge</b>	98	2	-	-
<b>Italienne</b>	95,3	2,8	2	-
<b>Autre</b>	98,4	1,2	-	0,4

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, calculs propres, non représenté : « pas de réponse », pourcentages de ligne, 3171 personnes interrogées

Le type d'activité exercée par les personnes interrogées est intéressant à analyser pour comprendre le marché du travail luxembourgeois. Ces informations ont été collectées et codées selon l'*International Standard Code of Occupation*<sup>3</sup> (ISCO). Comme cela est le cas depuis le début des mesures en 2014, le marché du travail au Grand-Duché reste, 11 ans après le lancement de l'enquête « Quality of Work Luxembourg », marqué par un nombre élevé de professionnels très qualifiés qui exercent des activités en lien avec leurs qualifications. Ainsi, 36 % des salarié.e.s ont une activité relevant du 2<sup>e</sup> grand

<sup>3</sup> L'activité professionnelle est définie par une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable sur le plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont d'abord été traduites. Puis le processus de codage initial est réalisé de façon automatique à l'aide d'un logiciel de pré-codage (supervised learning). Ensuite a lieu un contrôle critique, c'est-à-dire un contrôle manuel étant toujours effectué par un codeur pour vérifier la plausibilité du contenu. Enfin, l'exactitude des codes ainsi que le respect des règles les plus importantes en matière d'attribution des codes sont vérifiées, et la saisie des codes est contrôlée par du personnel spécialisé.

groupe de la classification ISCO, c'est-à-dire une profession intellectuelle et scientifique pour lesquelles un niveau de formation supérieur est généralement nécessaire. Cela se reflète également dans l'enquête de cette année, puisque 93 % des salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques ont un diplôme de niveau CITE 6, 7 ou 8. Avec 8 %, soit près d'un dixième de la population active, les managers, cadres dirigeants et gérants représentent également un autre grand groupe parmi les salarié.e.s assujettis à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Autre groupe professionnel important, celui des personnes exerçant une profession intermédiaire. Cela concerne plus d'un quart (22 %) des salarié.e.s luxembourgeois, une partie de ceux-ci étant par ailleurs également très bien formés, puisque 12 % ont une formation de niveau CITE 4, et 41 % déclarent avoir obtenu un diplôme de niveau supérieur.

Le marché du travail luxembourgeois comprend également des salarié.e.s des services directs et de la vente (9 %), des employé.e.s administratifs (8 %), des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (7 %), des conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (5 %) et de professions élémentaires (4 %). Les personnes travaillant dans le secteur agricole, forestier, et de la pêche, ainsi que les membres des forces armées, représentent moins de 1 % des salarié.e.s luxembourgeois. Au vu de ce nombre de cas très faible, ils ne sont pas représentés ni évalués dans les analyses approfondies et différenciées de l'échantillon.<sup>4</sup>

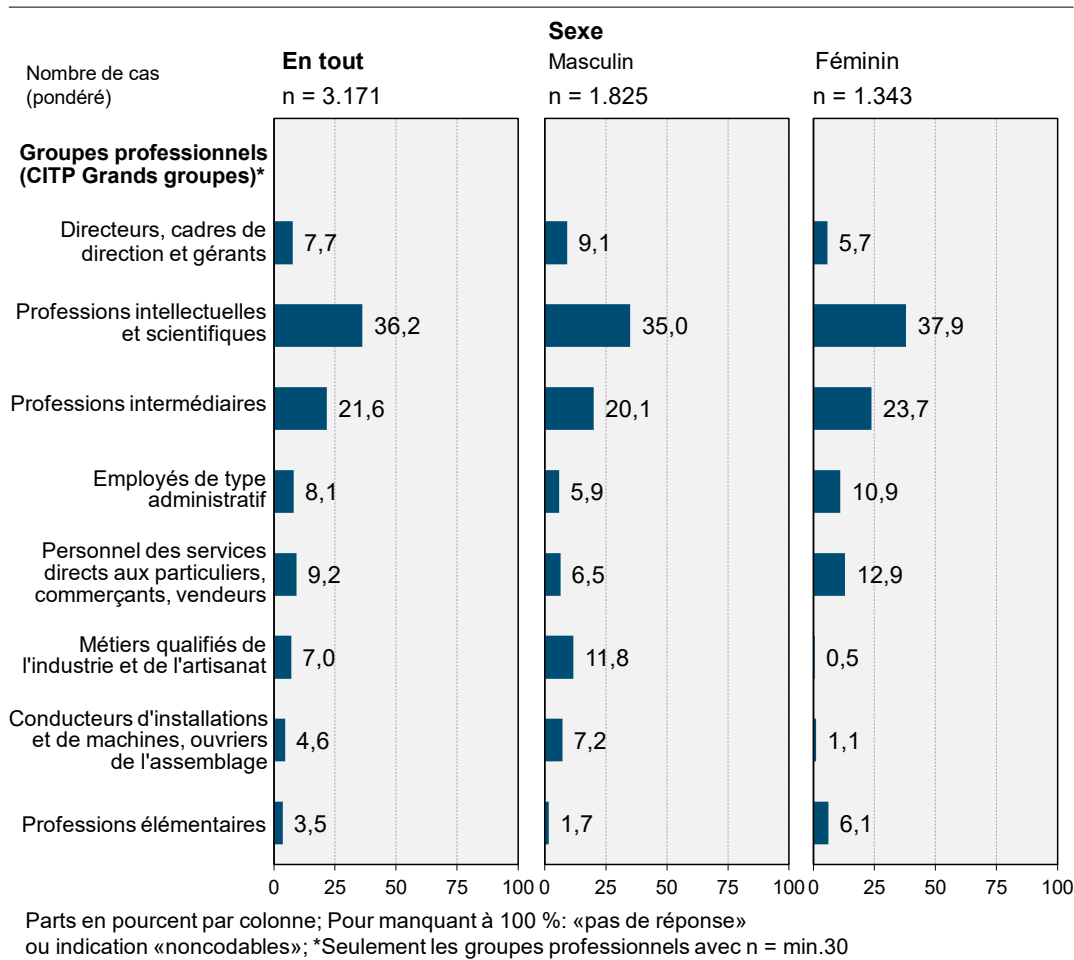
Le niveau de formation des groupes de salarié.e.s mentionnés ci-dessus est globalement inférieur à celui des professions intermédiaires, des professions intellectuelles et scientifiques et des managers, cadres dirigeants, et gérants. Ainsi, les salarié.e.s des professions élémentaires ont souvent un faible niveau d'éducation, puisque seuls 14 % ont un diplôme de niveau CITE 3. Dans ce groupe, on compte même 39 % de personnes ayant le niveau d'études le plus faible (CITE 1). Mais la situation dresse aussi un tableau plus classique : dès que le niveau de formation atteint CITE 3, le nombre de personnes interrogées travaillant dans des professions élémentaires diminue nettement (8 %). Pour les niveaux de formation supérieurs, les pourcentages sont même encore plus faibles (4 % de CITE 4).

Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent également aux yeux. Ainsi, au Luxembourg, la proportion d'hommes étant managers, cadres dirigeants et gérants est de 9 %, soit cette année encore, un chiffre plus élevé que celui des femmes (6 %) (cf. figure 3). Ces dernières sont en revanche un peu plus nombreuses que les hommes dans les professions intellectuelles et scientifiques (respectivement 38 % et 35 %). Il en va de même pour d'autres catégories professionnelles : les femmes exercent davantage que les hommes des professions intermédiaires, de type administratif et liées aux services directs et à la vente. Les hommes qui semblent « manquer » dans ces catégories se retrouvent dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (12 %) et parmi les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (7 %), des professions dans lesquelles on ne retrouve

<sup>4</sup> En outre, 1,5 % des données fournies ne pouvaient être codées.

presqu’aucune femme au Luxembourg (0,5 % et 1 % des femmes exercent ces métiers).

**Figure 3 Structure professionnelle des hommes et des femmes**

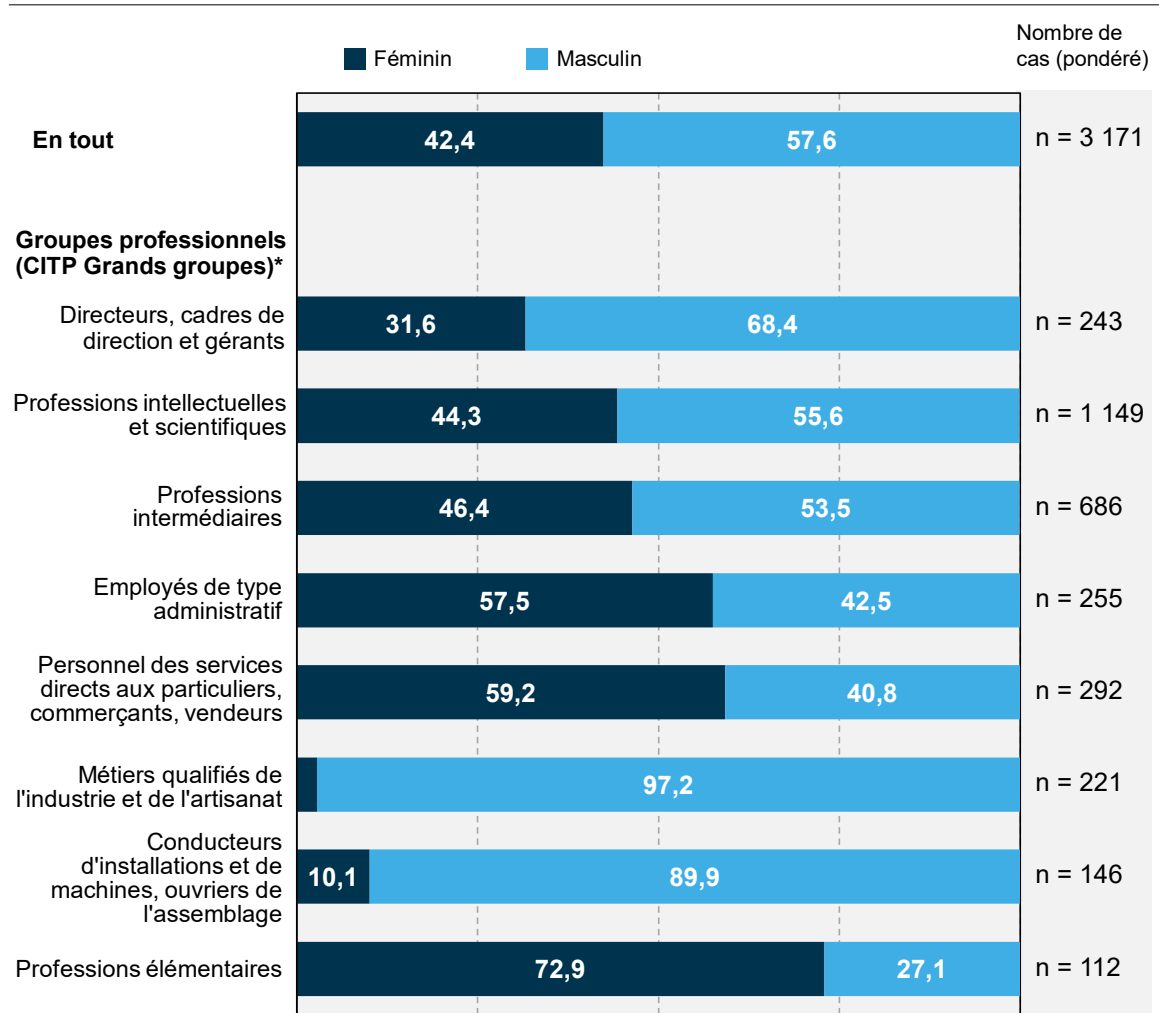


Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



On observe que certaines catégories professionnelles sont plus ou moins dominées par les hommes ou les femmes (cf. figure 4). Ainsi, 97 % du personnel des métiers qualifiés de l’industrie et de l’artisanat, ainsi que 90 % des conducteurs d’installations et de machines, et monteurs sont des hommes. Les managers, cadres dirigeants et gérants sont également plus souvent des hommes (68 %). À l’inverse, seulement 27 % des salarié.e.s des professions élémentaires sont des hommes et 73 % des femmes. Les femmes sont également majoritaires dans les professions des services directs et de la vente (59 %) et parmi les employé.e.s administratifs (58 %). En revanche, dans les professions intermédiaires ainsi que dans les professions intellectuelles et scientifiques, le rapport est plus ou moins équilibré entre femmes et hommes.

**Figure 4** Part d’hommes et de femmes en fonction de la 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 pour cent; Valeurs <3 sont cachées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



Outre les caractéristiques personnelles des salarié.e.s, l’étude QoW analyse également les caractéristiques des entreprises dans lesquelles ils et elles travaillent. Des informations sur le type d’entreprise sont tout d’abord collectées. Ainsi, deux tiers des salarié.e.s travaillent dans des entreprises relevant du secteur privé, 25 % travaillent dans des administrations publiques (cf. Tableau 2), et un petit nombre encore dans des organisations européennes ou internationales (4 %) et des organisations non gouvernementales (ONG, 4 %).

Est ensuite analysée la taille de l’entreprise dans laquelle travaillent les personnes interrogées. On constate ici que les grandes et très grandes entreprises dominent,

puisque plus des deux tiers des salarié.e.s du Luxembourg travaillent dans des entreprises ayant plus de 250 salarié.e.s (36 %), contre 27 % dans des entreprises de 50 à 249 salarié.e.s. Le reste des personnes interrogées est réparti entre les moyennes et petites entreprises, cette tendance étant à la baisse.

Détail intéressant dans ces résultats : les femmes travaillent un peu plus souvent que les hommes dans des petites entreprises, mais aussi plus souvent dans des administrations publiques et des ONG (cf. Tableau 2). En revanche, les hommes sont plus nombreux dans les entreprises de 250 salarié.e.s ou plus, ainsi que dans les entreprises privées.

**Tableau 2 Répartition des salarié.e.s selon les caractéristiques de l'entreprise**

	Total	Genre	
		Femmes	Hommes
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
<b>Type d'entreprise</b>			
Entreprise privée	66,6	58,9	72,3
Organisation publique	24,7	30,0	20,9
Organisation européenne/ internationale	3,5	3,7	3,3
Organisation non gouvernemen- tale	4,4	6,2	3,1
<b>Taille de l'entreprise</b>			
1-4 salarié.e.s	4,8	6,0	3,9
5-14 salarié.e.s	13,2	15,2	11,8
15-49 salarié.e.s	18,9	18,8	19,1
50-249 salarié.e.s	26,5	26,4	26,6
Plus de 250 salarié.e.s	36,1	32,8	38,5

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, calculs propres, non représenté : « pas de réponse », pourcentages de colonne, 3171 personnes interrogées

## 2 Temps de travail et organisation du travail

La représentation du temps de travail contractuel et du temps de travail réel est très importante pour analyser de manière plus approfondie le marché du travail luxembourgeois. Une première segmentation certes grossière, mais très utile, consiste à séparer les salarié.e.s à temps plein et ceux à temps partiel. Ce chapitre présente donc d'abord la répartition des salarié.e.s selon leur temps de travail, puis analyse le temps de travail contractuel et réel, ainsi que le nombre d'heures de travail souhaité selon que les salarié.e.s travaillent à temps plein ou à temps partiel.

### 2.1 Types de temps de travail

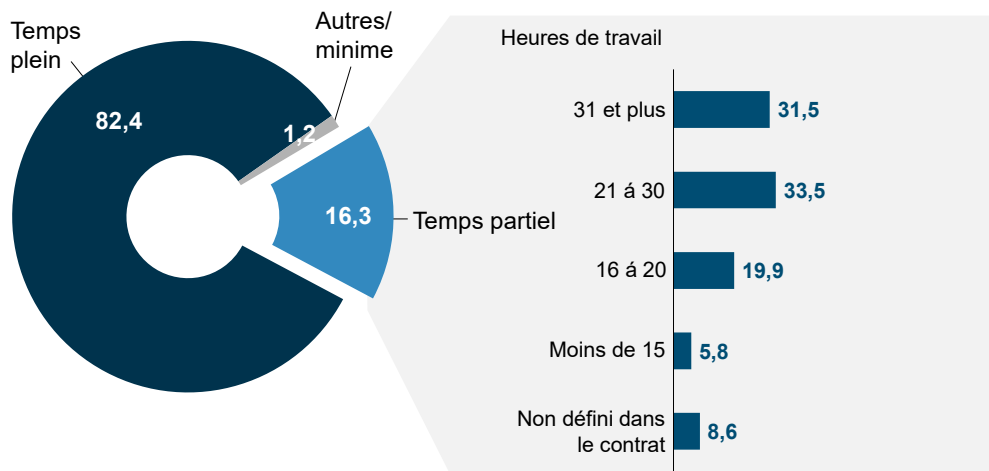
Il convient tout d'abord de noter que 82 % des salarié.e.s luxembourgeois travaillent à temps plein, tandis que 16 % sont à temps partiel. Une petite partie des personnes interrogées (1 %) indique en outre un autre type de temps de travail n'étant ni du temps plein ni du temps partiel.<sup>5</sup> Étant donné que par la suite la division selon les salarié.e.s à temps plein et à temps partiel joue un rôle essentiel dans l'analyse des autres questions, il semble important d'analyser ces deux catégories de manière distincte.

Le « travail à temps plein » implique généralement pour les personnes interrogées une durée contractuelle de 40 heures hebdomadaires. Pour 84 % des salarié.e.s à temps plein, le temps de travail est fixe d'après leur contrat, tandis que 8 % n'ont pas de règle contractuelle en la matière. Pour 3 % des salarié.e.s à temps plein, le temps de travail contractuel est supérieur à 40 heures par semaine, et pour 5 %, il est inférieur à 40 heures. En moyenne, les salarié.e.s à temps plein ont une durée de travail hebdomadaire contractuelle de 39,7 heures.

En revanche, pour les salarié.e.s à temps partiel, la moyenne est de 26,8 heures. Un tableau hétérogène se dresse concernant ce qui est classé comme du « travail à temps partiel » (cf. figure 5). Ainsi, 32 % des salarié.e.s à temps partiel indiquent travailler 31 heures ou plus par semaine, et 34 % entre 21 et 31 heures. Un cinquième (20 %) des salarié.e.s à temps partiel a un temps de travail contractuel allant de 16 à 21 heures, et 6 % travaillent encore moins d'heures par semaine. En outre, 9 % des personnes interrogées, soit un chiffre un peu plus élevé que chez les salarié.e.s à temps plein, indiquent que leur contrat de travail ne contient pas de règle spécifique sur la durée hebdomadaire du travail.

<sup>5</sup> Le concept juridique de « petit boulot » utilisé en Allemagne n'existe pas dans le droit luxembourgeois. En règle générale, tous les contrats de travail des salarié.e.s au Luxembourg sont soumis à une obligation de cotisation à la sécurité sociale, c'est pourquoi dans cette analyse, les informations fournies par les personnes interrogées sont presque entièrement réparties entre travail à temps plein et travail à temps partiel.

**Figure 5** Type de temps de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel



Données en pour cent; Base: 3.171 sondés; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

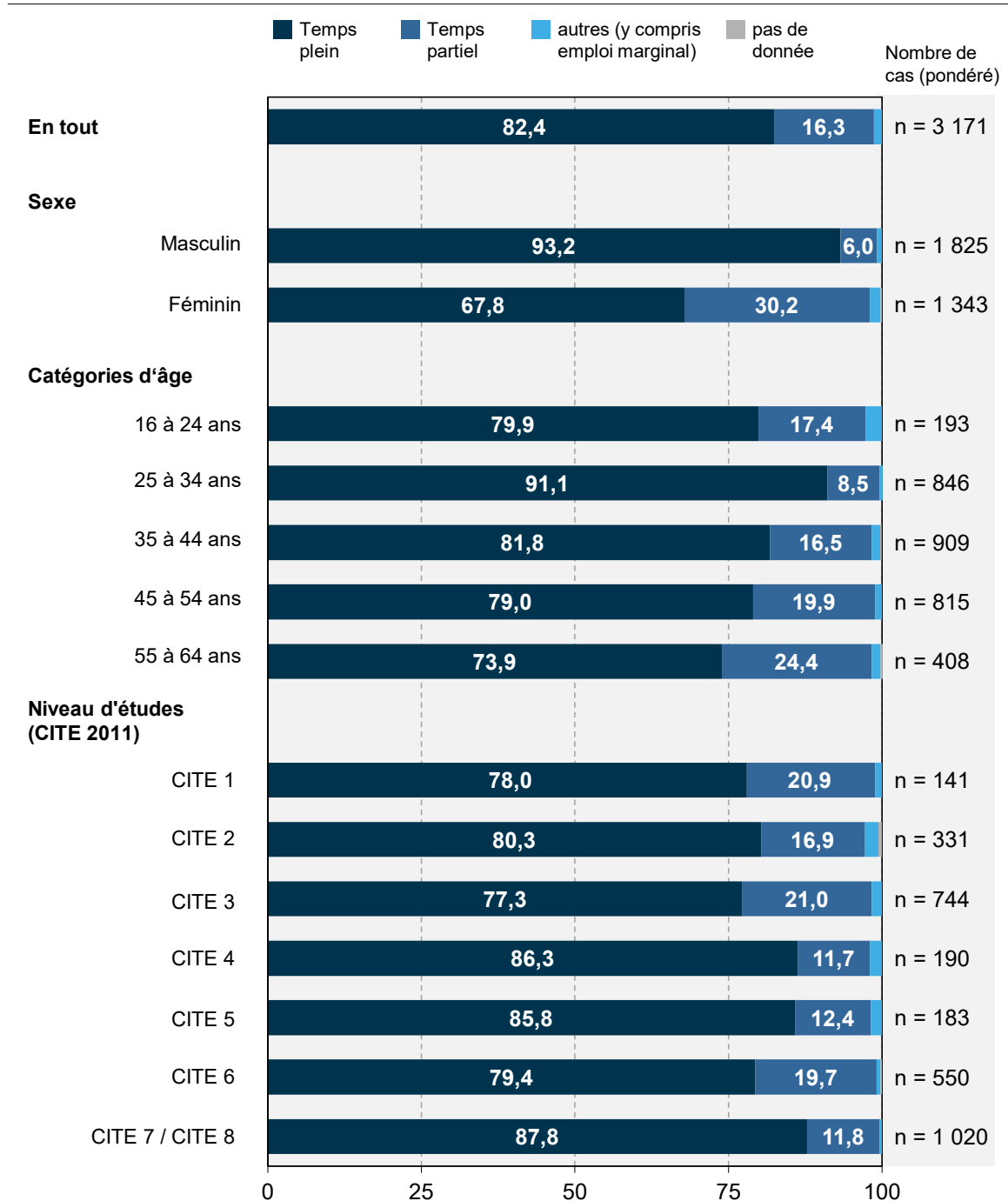
Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

Le temps plein est pour ainsi dire la norme chez les hommes, puisqu'il concerne 93 % d'entre eux, contre seulement 6 % d'hommes à temps partiel (cf. figure 6). En revanche, près d'un tiers (30 %) des femmes interrogées occupent un emploi à temps partiel et 68 % travaillent à temps plein.

Si l'on analyse les différents groupes d'âge, on constate que les jeunes sont les plus nombreux à être salarié.e.s à temps plein, tandis que les plus âgés (55-64 ans) sont les moins nombreux (74 % travaillent à plein temps). Avec 91 %, le chiffre le plus élevé se retrouve chez les 25-34 ans. Cette proportion est nettement plus importante que parmi les autres groupes de salarié.e.s, où les proportions (à l'exception des plus âgés) varient entre 79 % et 82 %.

Aucune tendance claire ne se dégage concernant le niveau d'études. Le nombre de personnes travaillant à temps plein est le plus élevé chez les salarié.e.s titulaires d'un diplôme de niveau CITE 7 ou 8 (88 %), CITE 4 (86 %) ou CITE 5 (86 %). À l'inverse, les chiffres sont moins importants chez les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation plus faible (CITE 1 à 3 : 77 % à 80 % sont à temps plein). Mais ceux ayant un diplôme de niveau CITE 6 font ici exception, puisqu'avec 79 %, le nombre de salarié.e.s travaillant à temps plein est ici inférieur à la moyenne.

**Figure 6 Répartition des salarié.e.s à temps plein et à temps partiel selon différentes caractéristiques**



Question: Actuellement, travaillez-vous...  
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

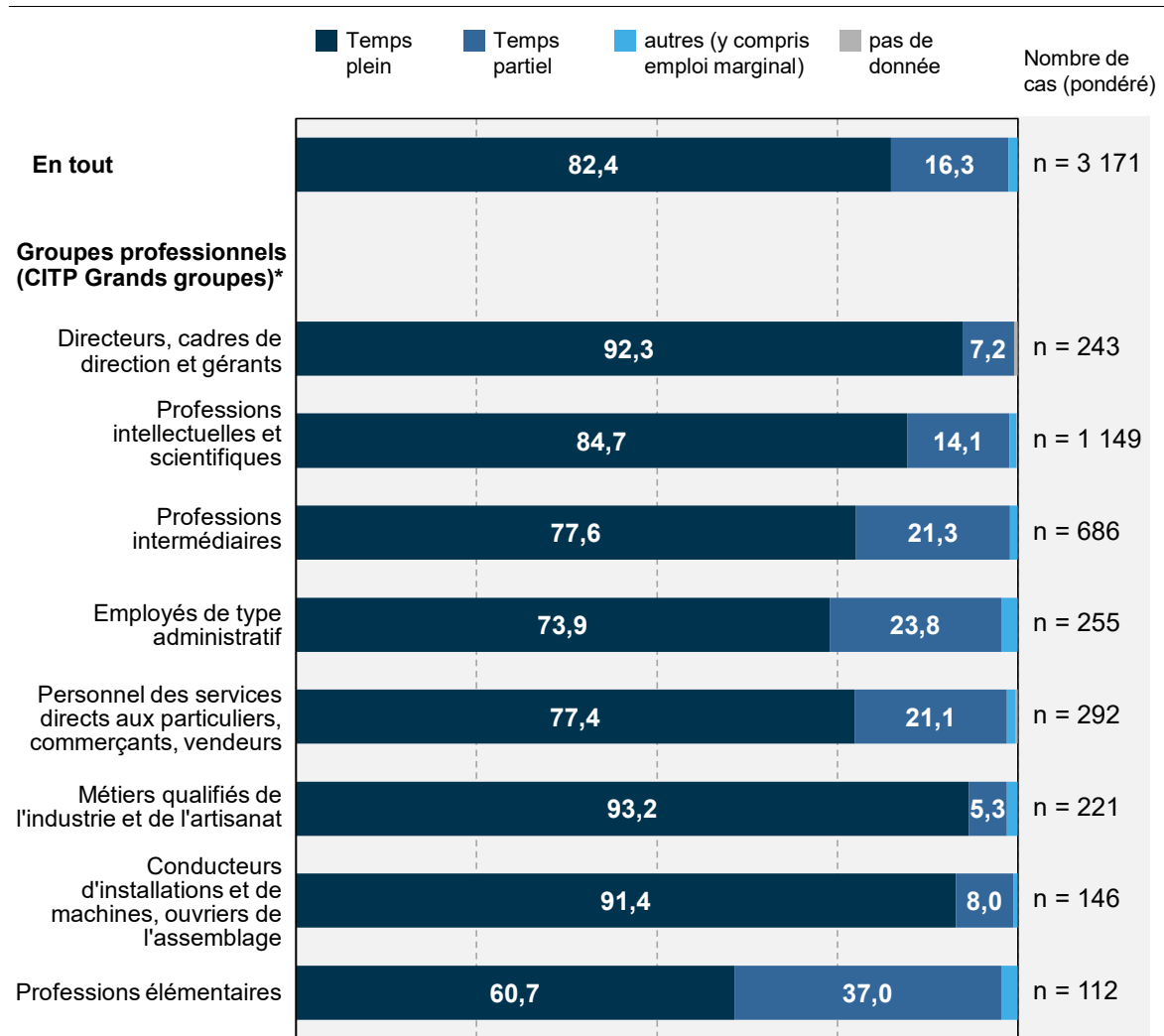
Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

En outre, le nombre de personnes étant à temps plein et à temps partiel diffère également selon la catégorie professionnelle, les proportions d'hommes et de femmes dans

ces groupes de salarié.e.s (cf. chapitre 1.2) jouant ici un rôle. Ainsi, c'est dans les catégories professionnelles dominées par les hommes que l'on retrouve les proportions de salarié.e.s à temps plein les plus élevées : 93 % sont à temps plein dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, et 91 % parmi les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (cf. figure 7). Les managers, cadres dirigeants et gérants (93 %) et les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (85 %) sont également très nombreux à temps plein, bien que pour le dernier groupe, le ratio hommes-femmes soit très proche du ratio global entre femmes et hommes.

Inversement, les proportions de personnes à temps partiel sont supérieures à la moyenne dans les catégories professionnelles dans lesquelles les femmes sont surreprésentées par rapport à la moyenne globale : les chiffres les plus élevés se retrouvent parmi les professions élémentaires, avec 37 % de salariées à temps partiel, suivis des employées administratives (24 % sont à temps partiel) et des professions intermédiaires (21 %).

**Figure 7 Répartition des salarié.e.s à temps plein et à temps partiel selon les catégories professionnelles**



Question: Actuellement, travaillez-vous...

Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 2.2 Temps de travail contractuel et réel, heures supplémentaires

Dans le calcul global, la durée de travail contractuelle de l'ensemble des salarié.e.s du Luxembourg s'élève à 37,4 heures par semaine en moyenne. L'enquête QoW aborde également le temps de travail réel, c'est-à-dire les heures de travail effectivement fournies par semaine en moyenne. Cela donne parfois des écarts importants par rapport à ce qui est prévu par le contrat, et ces écarts sont à la hausse dans la plupart des cas. Ainsi, le temps de travail réel est en moyenne de 40,9 heures pour tous les salarié.e.s

du Luxembourg. D'autres calculs montrent également une différence moyenne entre le temps de travail réel et le temps de travail contractuel de 3,3 heures par semaine en plus.<sup>6</sup>

Les différentes proportions de personnes à temps partiel présentées ci-dessus, qui ne sont pas réparties de la même manière entre les catégories de salarié.e.s, se traduisent par des différences systématiques dues en grande partie au statut à temps plein ou à temps partiel. Il est donc utile d'analyser séparément les salarié.e.s à temps plein et à temps partiel.

### Salarié.e.s à temps plein

Les salarié.e.s à temps plein ont en moyenne un temps de travail contractuel de 39,7 heures par semaine, même si pour la plupart d'entre eux, le contrat prévoit 40 heures par semaine (voir ci-dessus). Mais leur temps de travail réel est de 43,3 heures par semaine, soit plus de 3 heures de plus que ce qui est convenu contractuellement. Cet écart se retrouve à la fois chez les hommes et chez les femmes (cf. Tableau 3), alors même que le temps de travail contractuel des hommes et des femmes est très similaire (respectivement 39,8 heures et 39,4 heures par semaine). En cas de travail à temps plein, il n'y a pratiquement aucune différence entre les hommes et les femmes en termes de temps de travail hebdomadaire.

S'il y a certes peu de différences entre les groupes d'âge sur ce sujet, il est intéressant ici de regarder les différences calculées : avec un écart de 4,1 heures, les plus âgés (55-64 ans) effectuent en moyenne plus d'heures supplémentaires que les autres salarié.e.s, alors même que leur temps de travail contractuel correspond à celui des plus jeunes. Les salarié.e.s les plus jeunes (16-24 ans) ont en outre le temps de travail contractuel et réel le plus faible (respectivement 38,2 heures et 40,4 heures) et font également le moins d'heures supplémentaires par semaine (+2,2 heures).

Si l'on observe les niveaux de diplôme, il existe également des différences notables. Alors que le temps de travail contractuel de tous les salarié.e.s est à peu près similaire (entre 39,5 et 40,1 heures par semaine), le temps de travail réel et la différence calculée ensuite varient. Avec 4,8 heures supplémentaires par semaine, les personnes ayant un niveau de formation très élevé (CITE 7/8) travaillent notamment beaucoup plus que les autres salarié.e.s. Mais même chez les personnes ayant un diplôme de niveau CITE 6, le chiffre est supérieur à la moyenne (3,0 heures). En revanche, les salarié.e.s ayant un faible niveau d'études (CITE 1) font nettement moins d'heures supplémentaires, et leur temps de travail hebdomadaire réel correspond presque parfaitement au temps de travail réel (+0,5 heure par semaine).

<sup>6</sup> La différence calculée n'est pas une simple soustraction des deux valeurs du temps de travail contractuel et du temps de travail réel présentées ici. Il s'agit plutôt d'une nouvelle variable, dont le calcul nécessite une valeur valide tant pour le temps de travail contractuel que pour le temps de travail réel. Lorsque cela n'est pas le cas, aucune différence n'est calculée pour l'observation correspondante, de sorte qu'elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la moyenne. Il existe donc parfois des valeurs légèrement différentes du résultat d'une simple soustraction des valeurs présentées ici pour le temps de travail réel et contractuel.

**Tableau 3 Temps de travail contractuel moyen des différents groupes de salarié.e.s (temps plein)**

	Temps de travail contractuel	Temps de travail réel	Différence
Total	39,7	43,3	3,4
<b>Genre</b>			
Femmes	39,4	42,7	3,3
Hommes	39,8	43,5	3,4
<b>Groupe d'âge</b>			
16 à 24 ans	38,2	40,4	2,2
25 à 34 ans	39,7	43,2	3,4
35-44 ans	39,7	43,5	3,5
45-54 ans	39,9	43,4	3,0
55-64 ans	39,6	43,8	4,1
<b>Niveau de formation le plus élevé</b>			
CITE 1	39,5	40,4	0,5
CITE 2	39,7	42,9	2,8
CITE 3	39,6	42,4	2,5
CITE 4	39,5	42,8	2,9
CITE 5	40,1	43,0	2,4
CITE 6	39,5	42,6	3,0
CITE 7/8	39,7	44,7	4,8
<b>Catégorie professionnelle</b>			
Managers, cadres dirigeants, gérants	40,0	47,2	6,8
Professions intellectuelles et scientifiques	39,6	43,7	4,0
Professions intermédiaires	39,5	42,0	2,4
Employé.e.s administratifs	39,6	41,8	1,9
Personnel des services directs et de la vente	39,4	43,5	3,7
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	40,1	41,7	1,0
Conducteurs d'installation et de machines, et mon-	39,9	44,9	4,3
Professions élémentaires	39,5	38,6	-0,6

Source : Quality of Work Luxembourg 2025 ; calculs propres

S'il est également utile de regarder le temps de travail des différentes catégories professionnelles, les différences observées concernant le temps de travail contractuel ne sont néanmoins que mineures, comme pour les autres sous-groupes déjà représentés. Mais il est intéressant d'observer le temps de travail réel, car celui-ci varie considérablement. Ce sont les managers, cadres dirigeants et gérants travaillant à temps plein qui ont le nombre d'heures supplémentaires par semaine le plus élevé, avec 6,8 heures, bien que les valeurs soient aussi relativement élevées pour les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (+4,0 heures), ainsi que pour les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs (+4,3 heures). Le nombre d'heures de travail réel par semaine atteint ainsi le niveau le plus élevé, avec 47,2 heures (managers, cadres dirigeants et gérant), 43,7 heures (professions intellectuelles et scientifiques) et 44,9 heures (conducteurs d'installation et de machine, et monteurs). À l'inverse, le temps de travail effectif est relativement plus faible pour les salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (41,7 heures), les employé.e.s administratifs (41,8 heures) et les salarié.e.s de professions intermédiaires (42,0 heures). Les calculs

ultérieurs donnent en moyenne un nombre d'heures supplémentaires plus faible dans ces catégories professionnelles, allant de 1,0 heure à 2,4 heures supplémentaires par semaine.<sup>7</sup>

### Salarié.e.s à temps partiel

La situation est un peu différente pour les salarié.e.s à temps partiel. Tout d'abord, certains groupes professionnels comportent tellement peu de salarié.e.s à temps partiel que les chiffres ne peuvent pas être utilisés pour une analyse différenciée. Il s'agit notamment des plus jeunes (16-24 ans), des salarié.e.s. ayant un niveau de formation CITE 1 ou 4, des personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, des conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, ainsi que des managers, cadres dirigeants et gérants.<sup>8</sup>

Dans l'ensemble, le temps de travail convenu contractuellement pour les salarié.e.s à temps partiel est de 26,8 heures, mais les détails varient considérablement, comme le montre le chapitre 2.1. Si ces différences se retrouvent également dans certains groupes de salarié.e.s, d'autres caractéristiques n'affichent quasiment aucune différence (cf. Tableau 4).

Ceci est par exemple le cas si l'on observe le temps de travail chez les femmes et les hommes. Comme chez les salarié.e.s à temps plein, il n'y a pratiquement aucune différence concernant le temps de travail contractuel et effectif, ni concernant les heures supplémentaires. Mais des différences plus importantes apparaissent selon les groupes d'âge. En effet, le temps de travail contractuel et réel est plus élevé chez les jeunes (hormis les plus jeunes) que chez les plus âgés. En outre, le nombre d'heures supplémentaires chez les 25-34 ans est, avec 3,5 heures par semaine, nettement plus élevé que dans les autres groupes d'âge. Ainsi, les jeunes salarié.e.s à temps partiel ont non seulement un nombre d'heures contractuel plus élevé par semaine, mais travaillent également plus que les autres globalement.

La situation varie un peu lorsqu'on analyse les différences selon le niveau de formation. Ici, les valeurs calculées pour les heures supplémentaires sont similaires pour presque tous les salarié.e.s, à l'exception de ceux ayant le niveau de diplôme le plus élevé (CITE 7/8) qui, avec 3,5 heures supplémentaires par semaine, ont un nombre d'heures supplémentaires nettement supérieur à la moyenne. En outre, les personnes ayant un

<sup>7</sup> Pour les personnes exerçant une profession élémentaire à temps plein, la moyenne est même négative concernant les heures supplémentaires (-0,6 heure). Toutefois, ce résultat s'explique par la présence de deux valeurs aberrantes extrêmes dans l'écart (-35,0 et -32,0), alors que le calcul repose sur un total de 49 observations dont la différence est généralement nulle.

<sup>8</sup> Dans ces groupes, l'échantillon réalisé compte moins de 30 personnes travaillant à temps partiel.

niveau d'études plus faible ont un nombre d'heures de travail contractuel hebdomadaire moins élevé que les salarié.e.s ayant un niveau CITE plus élevé.

**Tableau 4 Temps de travail contractuel moyen des différents groupes de salarié.e.s (à temps partiel)**

	Temps de travail contractuel	Temps de travail réel	Différence
Total	26,8	29,8	2,8
<b>Genre</b>			
Femmes	26,7	29,9	2,8
Hommes	26,9	29,3	2,9
<b>Groupe d'âge</b>			
16 à 24 ans	*	*	*
25 à 34 ans	30,2	33,7	3,5
35-44 ans	27,4	29,9	2,5
45-54 ans	27,2	29,5	2,6
55-64 ans	24,6	28,2	2,7
<b>Niveau de formation le plus élevé</b>			
CITE 1	*	*	*
CITE 2	25,4	28,3	2,6
CITE 3	25,6	28,9	2,6
CITE 4	26,5	27,7	2,4
CITE 5	*	*	*
CITE 6	28,8	31,2	2,4
CITE 7/8	27,9	31,3	3,5
<b>Catégorie professionnelle</b>			
Managers, cadres dirigeants, gérants	*	*	*
Professions intellectuelles et scientifiques	27,6	30,7	3,1
Professions intermédiaires	28,4	30,1	1,9
Employé.e.s administratifs	25,2	27,9	2,6
Personnel des services directs et de la vente	24,1	28,1	2,5
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	*	*	*
Conducteurs d'installation et de machines, et monteurs	*	*	*
Professions élémentaires	24,2	29,3	4,7

Source : Quality of Work Luxembourg 2025 ; calculs propres, \*nombre de cas trop faible pour un calcul (n<30)

Toujours chez les salarié.e.s à temps partiel, mais en différenciant les catégories professionnelles, le temps de travail contractuel le plus faible (par rapport aux catégories professionnelles ayant pu être analysées) a été relevé chez les personnes travaillant dans les services directs et la vente, avec 24,1 heures par semaine. Les salarié.e.s des professions élémentaires à temps partiel et les employé.e.s administratifs sont également à des niveaux similaires (respectivement 24,2 heures et 25,2 heures par semaine). En revanche, le nombre d'heures de travail contractuel est plus élevé chez les salarié.e.s à temps partiel des professions intellectuelles et scientifiques (27,6 heures par semaine) et des professions intermédiaires (28,4 heures par semaine). Dans le même temps, le temps de travail réel de la plupart des salarié.e.s à temps partiel de ces groupes varie entre 28 heures et 31 heures par semaine. Cela donne ainsi des résultats

différenciés concernant les heures supplémentaires. Les salarié.e.s des professions élémentaires (+4,7 heures) et des professions intellectuelles et scientifiques (+3,1 heures) se situent dans la moitié supérieure, tandis que les autres catégories professionnelles effectuent un peu moins d'heures supplémentaire par semaine (moins que la moyenne).

### 2.3 Durée du travail souhaitée

Le temps de travail contractuel et réel représente la situation actuelle des salarié.e.s au Luxembourg. Mais ils ont également été interrogés sur leurs souhaits en matière de temps de travail, en tenant compte du fait que ce temps de travail devait quand même leur permettre de subvenir à leurs besoins.

Les calculs à ce sujet reposent sur la différence entre temps de travail réel et temps de travail souhaité (si des valeurs valides étaient disponibles pour ces deux types de données). Il ressort clairement des calculs que les salarié.e.s luxembourgeois sont en faveur d'une réduction du temps de travail. Plus des deux tiers (68 %) aimeraient travailler moins, sans pour autant omettre l'aspect économique de continuer à subvenir à leurs besoins. Par ailleurs, 8 % aimeraient travailler plus, et seulement un cinquième (22 %) sont satisfaits de leur temps de travail actuel.

En moyenne, les salarié.e.s luxembourgeois aimeraient travailler 35,4 heures par semaine, soit moins que le temps de travail réel actuel de ceux à temps plein (43,3 heures), et plus que celui des salarié.e.s à temps partiel (29,8 heures). Il est donc intéressant d'analyser de façon différenciée ces deux groupes de salarié.e.s.

#### Salarié.e.s à temps plein

Pour ceux à temps plein, le temps de travail hebdomadaire souhaité est de 36,9 heures, soit un chiffre élevé de 6,4 heures de moins que le temps de travail réel (43,3 heures). Environ 73 % souhaitent une réduction de leur temps de travail hebdomadaire réel, et seulement 5 % sont favorables à une augmentation. En outre, seulement un cinquième des salarié.e.s à temps plein est satisfait de son temps de travail réel actuellement.

Cependant, ces trois groupes de salarié.e.s ont des points de vue assez différents concernant ce qui serait un temps de travail optimal pour eux. Les salarié.e.s à temps plein qui aimeraient augmenter leur temps de travail indiquent en moyenne souhaiter travailler 44,2 heures par semaine, alors que leur temps de travail réel est de 30,6 heures, soit un nombre bien inférieur à celui d'un emploi à temps partiel.<sup>9</sup> Pour les salarié.e.s à temps plein, qui à l'inverse aimeraient une réduction du temps de travail, le temps de travail souhaité est de 35,3 heures par semaine, alors que leur temps de travail réel est nettement plus élevé (45,0 heures), ce qui signifie qu'en moyenne, une baisse de près de 10 heures hebdomadaires par rapport au temps de travail réel serait jugée optimale.

<sup>9</sup> Le temps de travail contractuel de ces salarié.e.s est en moyenne de 41,4 heures, et la différence entre le temps de travail réel et le temps de travail contractuel donne une valeur négative (-7,8 heures). Actuellement, ces salarié.e.s travaillent donc nettement moins que ce qui est convenu contractuellement. Cela s'accompagne également éventuellement d'une perte de revenus importante actuellement. Dans une perspective de compensation, par exemple, cela pourrait amener les personnes interrogées à évaluer leur temps de travail souhaité à un niveau aussi élevé que celui déclaré dans l'enquête. En outre, la médiane pour le temps de travail souhaité de ce groupe est de 44,5 heures, ce qui est très proche de la moyenne arithmétique (44,2). Concernant le temps de travail réel, l'écart est plus grand avec 38,3 heures, et les valeurs aberrantes déforment donc quelque peu la moyenne arithmétique.

Pour les personnes n'aspirant à aucun changement, le nombre moyen d'heures de travail, réel et souhaité, est de 40,4 heures.

Les hommes et les femmes ont des souhaits très similaires en matière d'augmentation et de réduction du temps de travail. Mais des différences apparaissent si l'on approfondit les réponses : alors que les hommes souhaiteraient travailler 37,6 heures, les femmes souhaiteraient travailler moins, à savoir 35,4 heures (cf. Tableau 5). Ainsi, les hommes à temps plein souhaitent en moyenne une réduction du temps de travail réel d'environ 6 heures, tandis que les femmes souhaitent en moyenne une baisse encore plus importante (environ 7 heures).

Si l'on analyse les différents groupes d'âge, quelques différences sautent aux yeux. En effet, les salariés à temps plein âgés de 25 à 44 ans sont ceux qui souhaitent la durée de travail la plus courte, soit 35,7 heures par semaine, et sont simultanément les plus nombreux à aspirer à une réduction de leur temps de travail (77 % à 79 %). Les salarié.e.s plus âgés (45-64 ans) se situent déjà nettement au-dessus, avec un temps de travail souhaité de 37,5 heures (68 % d'entre eux souhaitent une réduction), tandis que les plus jeunes (16-24 ans) affichent, avec 39,2 heures, le temps de travail souhaité de loin le plus élevé parmi les personnes travaillant à temps plein. Et seulement la moitié des salarié.e.s de ce groupe souhaite réduire son temps de travail.

Si l'on regarde le niveau de formation, on remarque d'abord des différences selon le niveau CITE, mais celles-ci ne peuvent pas être systématisées de manière judicieuse, de sorte que l'on retrouve à la fois le temps de travail souhaité le plus faible et le plus élevé (environ 36 à 37 heures). Par ailleurs, les pourcentages de ceux qui souhaitent réduire leur temps de travail dans les différents groupes de salarié.e.s varient nettement. En effet, 79 % (CITE 6) et 83 % (CITE 7/8) des salarié.e.s ayant un niveau de diplôme très élevé souhaitent une réduction du temps de travail. Dans les autres groupes de salariés, ils sont en revanche entre 60 % et 67 % à exprimer un tel souhait, à l'exception des personnes ayant un niveau d'études très faible (CITE 1), où dans ce groupe, seuls 45 % aimeraient réduire leur temps de travail, tandis que près d'un tiers (31 %) se dit satisfait de son temps de travail actuel.

Ces résultats peuvent être approfondis en examinant les différences entre le temps de travail réel et le temps de travail souhaité selon le niveau de formation. En effet, alors que pour les salarié.e.s ayant fait des études jusqu'au niveau primaire (CITE 1), la différence entre le souhait et la réalité est d'environ 4 heures, et de 5 heures pour les personnes ayant un niveau de formation CITE entre 2 et 5, cet écart augmente fortement à mesure que le niveau de formation s'élève. Ainsi, les salarié.e.s titulaires d'une licence ou d'un diplôme équivalent (CITE 6) travaillent actuellement environ 7 heures de plus qu'ils ne le souhaitent. Pour les personnes interrogées ayant un master ou un doctorat, la différence est même de 8 heures. Ceci est également très intéressant dans la mesure où les niveaux de formation CITE 2 à 6 ne présentent quasiment aucune différence dans leur temps de travail effectif moyen (environ 43 heures par semaine). En revanche, aux niveaux CITE 7 et 8, le temps de travail est légèrement plus élevé, avec environ 45 heures, et un peu plus faible au niveau CITE 1 (40 heures).

**Tableau 5 Temps de travail souhaité (salarié.e.s à temps plein)**

	Temps de travail réel	Durée de travail souhaitée	Différence
Total	43,3	36,9	-6,4
<b>Genre</b>			
Femmes	42,7	35,4	-7,3
Hommes	43,5	37,6	-5,9
<b>Groupe d'âge</b>			
16 à 24 ans	40,4	39,2	-1,2
25 à 34 ans	43,2	36,2	-7,0
35-44 ans	43,5	36,3	-7,2
45-54 ans	43,4	37,5	-5,9
55-64 ans	43,8	37,4	-6,4
<b>Niveau de formation le plus élevé</b>			
CITE 1	40,4	36,3	-4,1
CITE 2	42,9	37,5	-5,4
CITE 3	42,4	37,5	-4,9
CITE 4	42,8	37,9	-4,9
CITE 5	43,0	38,1	-4,9
CITE 6	42,6	35,8	-6,8
CITE 7/8	44,7	36,5	-8,2
<b>Catégorie professionnelle</b>			
Managers, cadres dirigeants, gérants	47,2	37,9	-9,3
Professions intellectuelles et scientifiques	43,7	35,7	-8,0
Professions intermédiaires	42,0	36,8	-5,2
Employé.e.s administratifs	41,8	36,3	-5,5
Personnel des services directs et de la vente	43,5	38,0	-5,5
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	41,7	39,2	-2,5
Conducteurs d'installation et de machines, et monteurs	44,9	38,4	-6,5
Professions élémentaires	38,6	37,7	-0,9

Source : Quality of Work Luxembourg 2025 ; calculs propres

Il existe également des points de vue parfois très différents entre les catégories professionnelles quant au temps de travail optimal, c'est-à-dire souhaité, et quant au nombre de ceux qui se prononcent sur une réduction, une augmentation ou un maintien des horaires de travail actuels. En effet, parmi les salarié.e.s à temps plein, les managers, cadres dirigeants et gérants souhaitent souvent réduire leur temps de travail (environ 86 %). Ce n'est pas une surprise, car ces personnes travaillent en moyenne 47,2 heures par semaine, soit le chiffre plus élevé de tous les salarié.e.s. Mais même pour les salarié.e.s travaillant dans des professions intellectuelles et scientifiques, le nombre de personnes souhaitant réduire son temps de travail est élevé (82 %), alors même que leur temps de travail réel est, avec 43,7 heures par semaine, seulement légèrement supérieur à la moyenne de tous les salarié.e.s à temps plein. Pour ces deux catégories professionnelles, d'autres calculs donnent également la différence la plus élevée entre le temps de travail réel et le temps de travail souhaité. En moyenne, les managers,

cadres dirigeants et gérants souhaitent une réduction d'environ 9 heures, et les professions intellectuelles et scientifiques de 8 heures par semaine.

Toutefois, il convient également de noter que, dans toutes les catégories professionnelles considérées, il existe une proportion importante de personnes qui souhaitent une réduction du temps de travail. Bien que le chiffre soit relativement peu élevé parmi les professions élémentaires (43 %) et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (50 %), on relève néanmoins dans ces catégories professionnelles des proportions à deux chiffres de personnes qui préféreraient une augmentation du nombre d'heures de travail : près d'un cinquième (19 %) des salarié.e.s des professions élémentaires, et un dixième (11 %) des salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. De même, 10 % des conducteurs d'installation et de machine, et monteurs aimeraient une hausse de leur temps de travail, contre 62 % qui souhaiteraient travailler moins.

### **Salarié.e.s à temps partiel**

Par rapport aux salarié.e.s à temps plein, il n'est guère surprenant de voir une plus grande proportion de personnes interrogées qui souhaiteraient une augmentation de leur temps de travail hebdomadaire. Pour un peu plus d'un cinquième (22 %), le calcul entre le temps de travail souhaité et le temps de travail effectif fait apparaître un tel souhait. Mais là aussi, avec 45 %, un grand nombre de salarié.e.s préférerait une réduction du temps de travail. Et 31 %, soit environ 10 % de plus que chez les salarié.e.s à temps plein, sont satisfaits de leur temps de travail réel.

Au total, les salarié.e.s à temps partiel au Luxembourg souhaiteraient en moyenne travailler 28,4 heures par semaine, soit seulement 1,4 heure de moins que leurs horaires de travail actuels en moyenne. Contrairement aux salarié.e.s à temps plein, l'écart est nettement plus faible, mais ici aussi, il est intéressant d'analyser séparément les trois groupes de personnes qui souhaitent augmenter, réduire leur temps de travail, ou ne rien changer. Ainsi, les salarié.e.s à temps partiel qui aspirent à une augmentation de leur temps de travail, souhaiteraient en moyenne travailler 33,7 heures par semaine, alors qu'ils travaillent actuellement en moyenne 25,6 heures par semaine. Pour les personnes souhaitant une diminution de leurs horaires, les résultats sont quasiment à l'inverse, puisqu'elles aspirent à une durée de travail de 26,4 heures par semaine, alors qu'elles travaillent en moyenne 33,6 heures. Pour les personnes ne souhaitant aucun changement, le temps de travail réel et souhaité est de 27,6 heures par semaine, soit une valeur intermédiaire.

D'après les calculs, les femmes à temps partiel souhaitent travailler un peu plus que les hommes dans le même cas, bien que les différences soient relativement minimales (respectivement 29,9 heures et 29,3 heures, cf. Tableau 6). Mais la répartition des différents souhaits est intéressante, car 42 % des hommes sont satisfaits de leur temps de travail actuel, mais seulement un peu plus d'un quart des femmes (28 %). Chez les femmes travaillant à temps partiel, la proportion de celles qui souhaitent une réduction du temps de travail est en revanche nettement plus élevée, avec 48 %, que chez les hommes à temps partiel, qui sont un peu plus d'un tiers (35 %) dans ce cas. Néanmoins, la proportion de personnes interrogées favorables à une augmentation est à peu près similaire chez les hommes et les femmes (hommes : 19 %, femmes : 23 %). En outre, les femmes à temps partiel souhaitent en moyenne une réduction de 1,7 heure, alors que le calcul pour les hommes ne donne que 0,5 heure en moins.

En ce qui concerne la répartition des souhaits en matière de temps de travail selon les différents groupes d'âge, une tendance se dessine, en excluant de nouveau le groupe des plus jeunes (16-24 ans) car les résultats ne pas assez nombreux pour être exploités (n<30). Pour les autres groupes d'âge, plus l'âge des personnes interrogées augmente, plus le temps de travail souhaité diminue, de façon similaire à la légère baisse du temps de travail réel à travers les groupes d'âge. Le nombre d'heures en moins souhaité varie toutefois, allant de 1,6 heure en moins à 2,6 heures en moins.

**Tableau 6 Temps de travail souhaité (salarié.e.s à temps partiel)**

	Temps de travail réel	Durée de travail souhaitée	Différence
Total	29,8	28,4	-1,4
<b>Genre</b>			
Femmes	29,9	28,2	-1,7
Hommes	29,3	28,8	-0,5
<b>Groupe d'âge</b>			
16 à 24 ans	*	*	*
25 à 34 ans	33,7	31,1	-2,6
35-44 ans	29,9	28,3	-1,6
45-54 ans	29,5	27,7	-1,8
55-64 ans	28,2	26,1	-2,1
<b>Niveau de formation le plus élevé</b>			
CITE 1	*	*	*
CITE 2	28,3	28,1	-0,2
CITE 3	28,9	28,5	-0,4
CITE 4	27,7	24,8	-2,9
CITE 5	*	*	*
CITE 6	31,2	28,3	-2,9
CITE 7/8	31,3	28,2	-3,1
<b>Catégorie professionnelle</b>			
Managers, cadres dirigeants, gérants	*	*	*
Professions intellectuelles et scientifiques	30,7	27,9	-2,8
Professions intermédiaires	30,1	27,5	-2,6
Employé.e.s administratifs	27,9	28,7	0,8
Personnel des services directs et de la vente	28,1	29,4	1,3
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	*	*	*
Conducteurs d'installation et de machines, et monteurs	*	*	*
Professions élémentaires	29,3	31,1	1,8

Source : Quality of Work Luxembourg 2025 ; calculs propres, \*nombre de cas trop faible pour un calcul (n<30)

En ce qui concerne les niveaux de formation, les résultats sont plus ou moins les mêmes que ceux des salarié.e.s à temps plein : les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur travaillent souvent plus qu'elles ne le souhaitent, tandis que pour les personnes ayant un niveau d'éducation plus faible, l'adéquation entre temps de travail souhaité et temps de travail réel semble parfois nettement meilleure. Cependant, le problème de la méthodologie se pose ici aussi, à savoir que, pour certains niveaux

de formation, les réponses ne sont pas suffisantes pour obtenir une vision d'ensemble de tous les niveaux de formation.

Ces limites se retrouvent également concernant les catégories professionnelles, mais il existe des différences qui méritent d'être soulignées dans les groupes ayant pu être analysés. Ainsi, plus de la moitié des personnes travaillant à temps partiel dans des professions intellectuelles et scientifiques, et dont le temps de travail réel est en moyenne de 30,7 heures, souhaitent réduire leur temps de travail. Par ailleurs, 16 % souhaitent une augmentation et 24 % ne souhaitent aucun changement. Le temps de travail souhaité est en moyenne de 27,9 heures pour les salarié.e.s de cette catégorie professionnelle, soit un peu moins de trois heures que le nombre d'heures travaillé actuellement. Une différence similaire existe également chez les salarié.e.s à temps partiel des professions intermédiaires. Ici, la différence entre le désir et la réalité affiche un écart de 2,6 heures. En revanche, il en va autrement pour le personnel des services directs et de la vente ou les employé.e.s administratifs. Ici, le temps de travail souhaité est supérieur au temps de travail actuellement effectué. Pour ces catégories professionnelles, le temps de travail souhaité est respectivement de 29,4 heures (+1,3 heure par rapport au temps de travail réel), et de 28,7 heures par semaine (+0,8 heure par rapport au temps de travail réel). En somme, ces catégories privilégient plutôt une augmentation du nombre d'heures. Cela se reflète également dans les proportions de personnes souhaitant une hausse du temps de travail : cela représente près d'un tiers du personnel des services directs et de la vente (32 %) et 26 % des employé.e.s administratifs.

## 2.4 Travail le soir, la nuit et le week-end

Outre le nombre d'heures de travail, la qualité du travail est également déterminée par le type d'horaires de travail ainsi que par la fréquence des horaires de travail atypiques. Ces derniers sont définis ici comme le travail le soir à partir de 19 heures, la nuit à partir de 22 heures ou le week-end. Un peu plus d'un tiers (35 %) des salarié.e.s luxembourgeois travaillent au moins une fois par mois le soir, la nuit ou le week-end. En moyenne, chaque salarié.e travaille 2,8 jours par mois le soir, la nuit ou le week-end. Parmi les personnes qui travaillent au moins un jour par mois avec de tels horaires de travail, elles le font en moyenne 7,8 jours par mois.

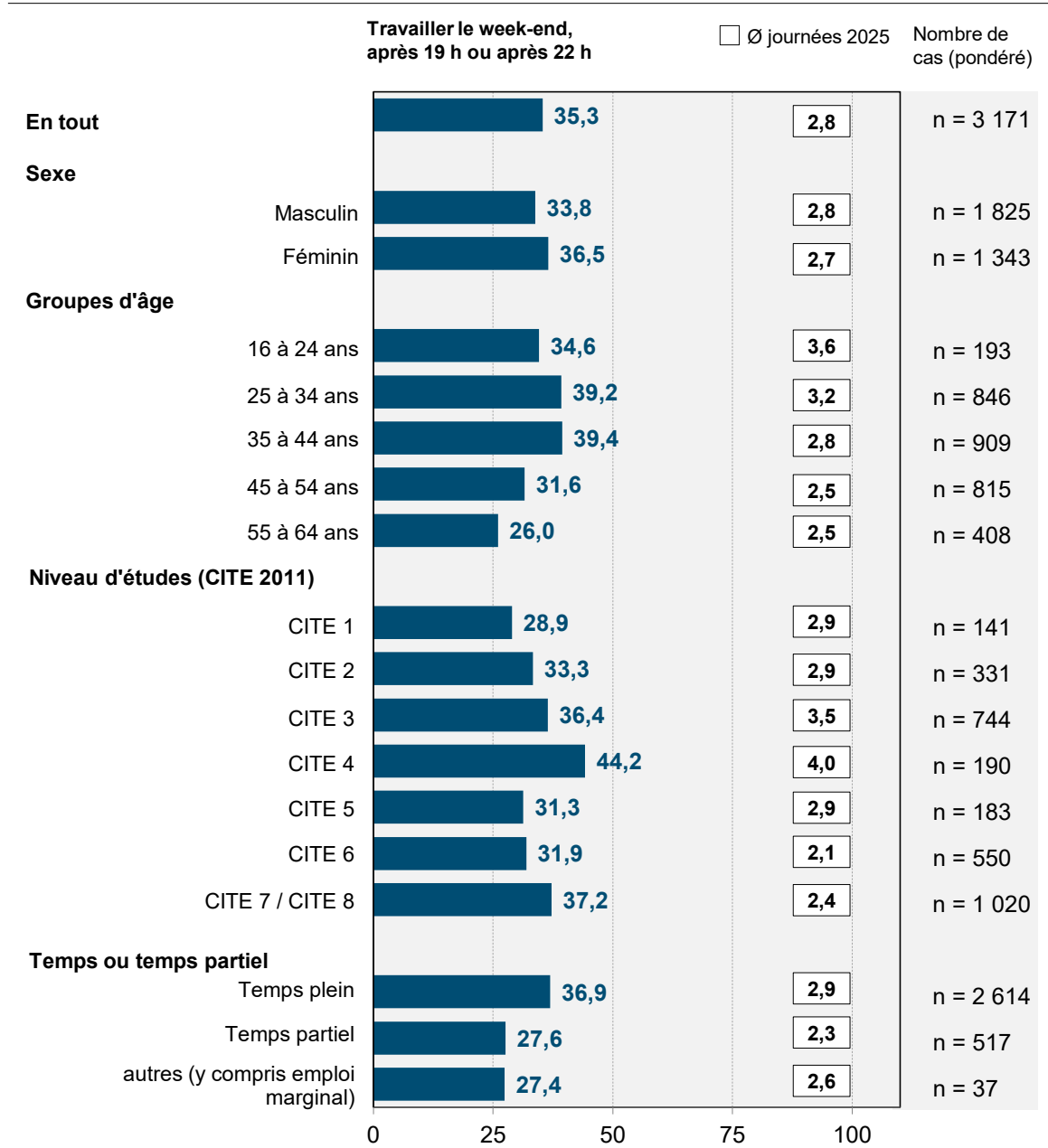
Ce qui est intéressant ici, c'est que les chiffres pour les salarié.e.s à temps plein et à temps partiel ne diffèrent pas aussi fortement que lors des questions précédentes (cf. figure 8). Certes, les salarié.e.s à temps plein ont, avec 37 %, plus souvent des horaires atypiques que les salarié.e.s à temps partiel (28 %). Mais le calcul du nombre de jours moyen où les salarié.e.s travaillent avec des horaires atypiques sont assez similaires, avec 2,8 jours contre 2,1 jours. Les analyses ci-dessous abandonnent la distinction entre salarié.e.s à temps plein et à temps partiel pour se concentrer plutôt sur la situation globale de l'ensemble des salarié.e.s.

La répartition de ces horaires atypiques varie fortement entre les différents groupes de salarié.e.s. Par rapport à la moyenne globale, le travail le soir, la nuit ou le week-end est un peu plus fréquent chez les jeunes que chez les plus âgés. En effet, 35 à 39 % des 16-44 ans travaillent au moins une fois par mois aux horaires mentionnés, alors que 60 à 64 % des salariés de ce groupe d'âge ne sont pas concernés. En outre, avec 3,6 jours par mois, les plus jeunes ont un nombre de jours de travail à des horaires

atypiques supérieur à la moyenne. De même chez les 25-34 ans, où la valeur est aussi supérieure à la moyenne (3,2 jours). C'est l'inverse chez les salarié.e.s de plus de 44 ans. Dans ces groupes de salarié.e.s, 68 % des 45-54 ans et 74 % des 55-64 ans ne travaillent généralement pas le soir, la nuit ou le week-end, contre respectivement 32 % et 26 % qui le font. Les moyennes calculées sont donc également inférieures à celles des salarié.e.s plus jeunes : on compte 2,5 jours par mois de travail à des horaires atypiques pour les 45-54 ans, et 2,2 jours par mois pour les 55-64 ans.

Le travail à des horaires atypiques varie également en fonction des catégories professionnelles (cf. figure 9). Pour le personnel des services directs et de la vente, les horaires atypiques sont la règle plutôt que l'exception : un peu moins de deux tiers (62 %) des personnes interrogées de cette catégorie travaillent au moins un jour par mois le soir, la nuit ou le week-end. Par ailleurs, ils présentent le chiffre le plus élevé de jours par mois, avec près de 7 jours. À un niveau similaire, on retrouve les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs, puisque 65 % d'entre eux déclarent travailler au moins une fois par mois avec des horaires atypiques, avec en moyenne près de 6 jours par mois. À l'inverse, avec 14 % c'est parmi les employé.e.s administratifs que le nombre de salarié.e.s travaillant régulièrement le soir, la nuit ou le week-end est le plus faible. En moyenne, les salarié.e.s de cette catégorie professionnelle n'ont de tels horaires de travail que 1,1 jour par mois.

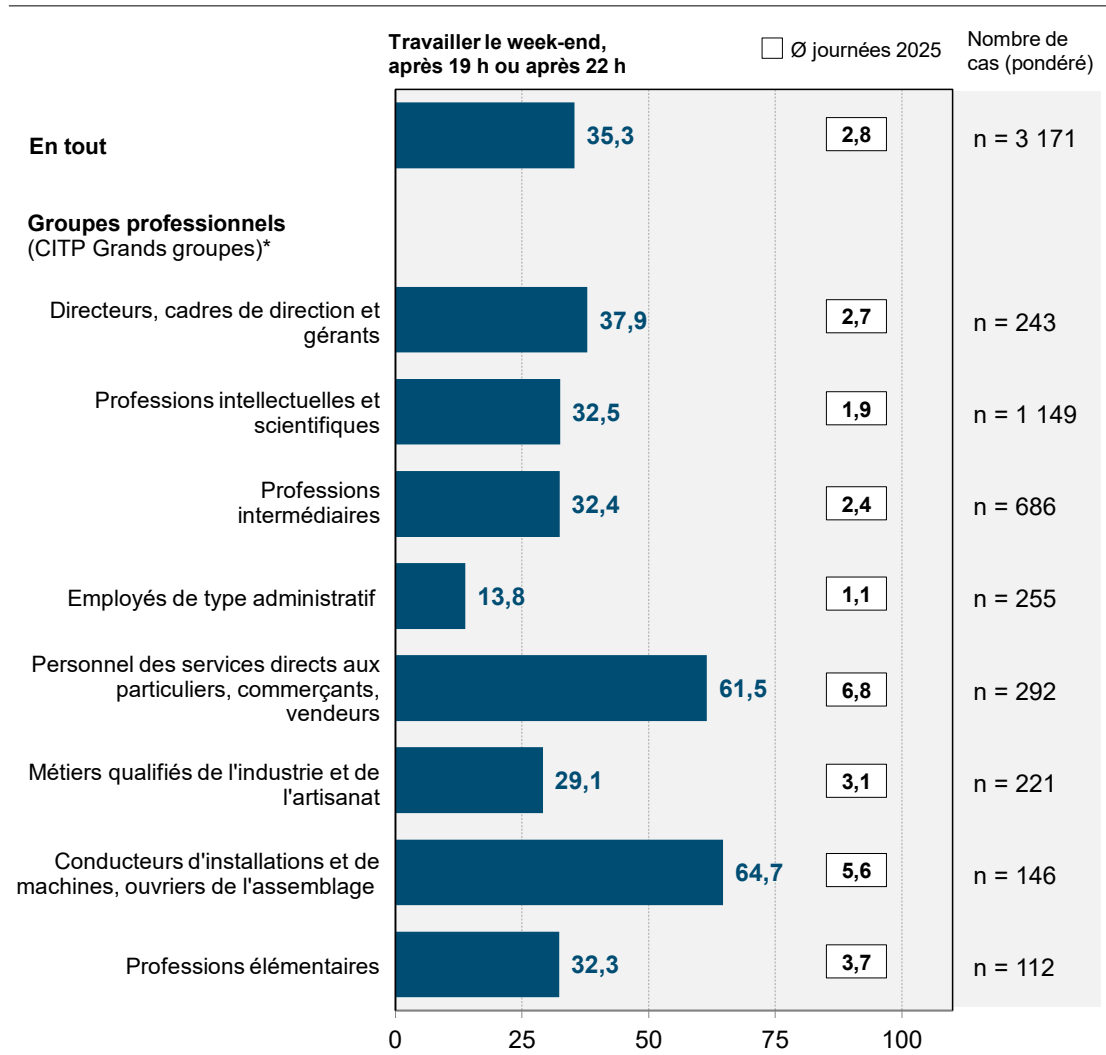
**Figure 8 Horaires de travail atypiques en fonction de différentes caractéristiques**



Question: Pendant combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend? Données en pour cent;  
 \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 9 Horaires de travail atypiques en fonction de la catégorie professionnelle**



Question: Pendant combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend? Données en pour cent;  
 \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 2.5 Travail le dimanche

L'enquête Quality of Work de cette année aborde également spécifiquement le travail le dimanche. D'une part, les personnes ont été interrogées pour savoir si elles travaillaient, au moins occasionnellement, le dimanche. D'autre part, les salarié.e.s qui ne travaillent jamais le dimanche ont été invités à évaluer s'ils seraient prêts à le faire sans réserve ou dans certaines conditions (voir ci-dessous).

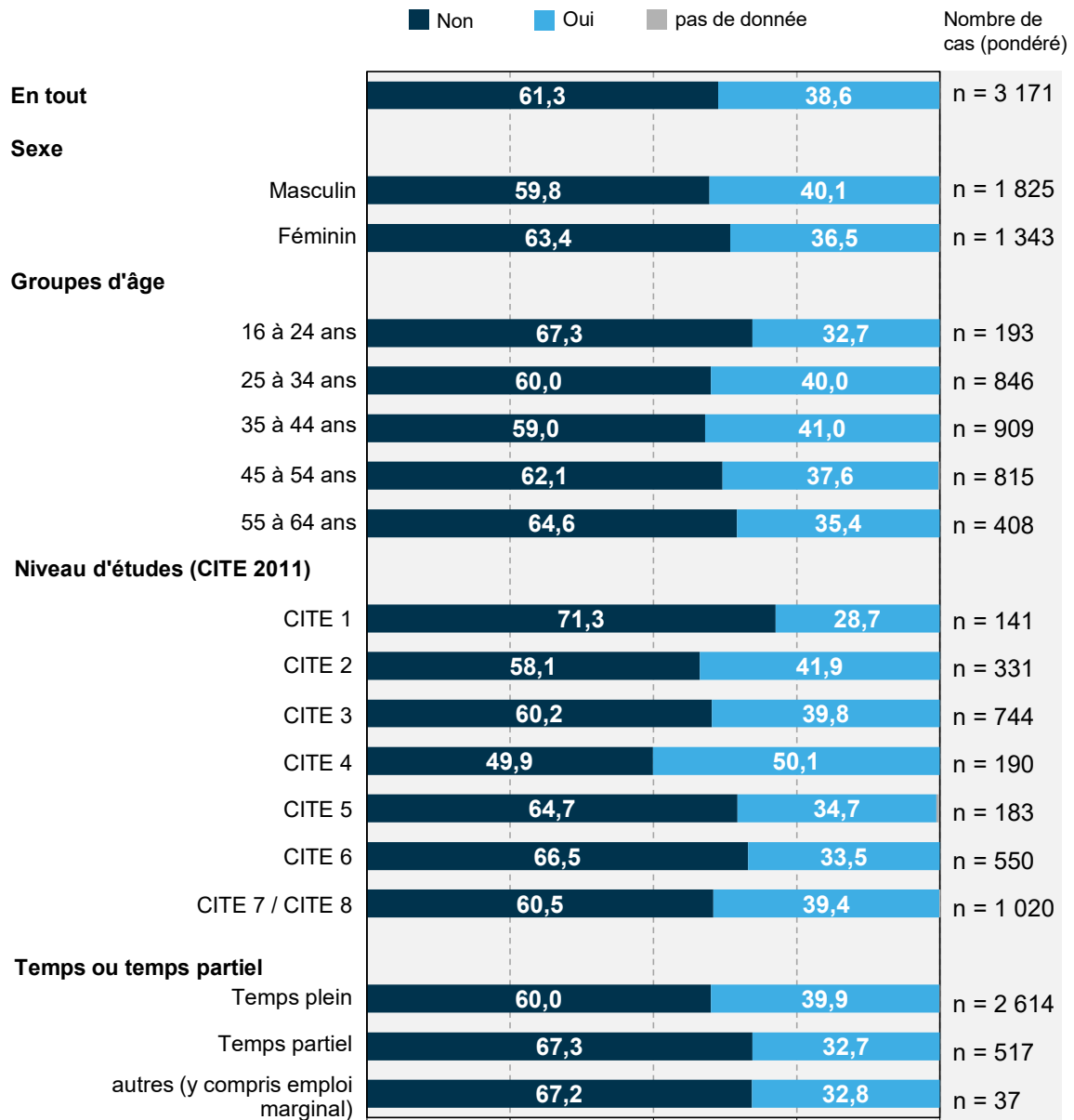
39 % des salarié.e.s luxembourgeois travaillent au moins parfois le dimanche.<sup>10</sup> Avec des valeurs respectives de 40 % et 37 %, cela concerne quasiment autant les hommes que les femmes (cf. figure 10). En outre, le travail le dimanche est, avec 33 %, plus rare parmi les plus jeunes (16-24 ans), suivis des personnes plus âgées (55-64 ans) dans des proportions similaires (35 %).

On observe des différences plus importantes selon le niveau de formation, mais elles ne semblent pas systématiques. Par exemple, la moitié des salarié.e.s ayant un diplôme de niveau CITE 4 travaille occasionnellement le dimanche, alors que ce n'est pas le cas pour les niveaux inférieurs et supérieurs. Parmi les salarié.e.s ayant le niveau de formation le plus faible (CITE 1), seulement 29 % travaillent parfois le dimanche, alors que dans les niveaux suivants (CITE 2,3), ils sont déjà de 40 à 41 %. En remontant dans l'échelle des niveaux d'études, on constate que la proportion de personnes interrogées travaillant occasionnellement le dimanche varie entre 35 % (CITE 5) et 39 % (CITE 7,8).

Si l'on analyse les catégories professionnelles, on constate que le nombre le plus élevé de salarié.e.s travaillant le dimanche se retrouve chez le personnel des services directs et de la vente (71 %), et les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs (62 %, voir figure 11). En outre, il existe des taux élevés chez les managers, cadres dirigeants et gérants, où 47 % travaillent au moins occasionnellement le dimanche. Par ailleurs, le travail le dimanche ne concerne qu'un peu plus d'un dixième (12 %) des employé.e.s administratifs, tandis que 88 % des personnes de ce groupe ne travaillent jamais le dimanche. Dans les autres groupes de salarié.e.s, environ un tiers des personnes interrogées travaille occasionnellement le dimanche.

<sup>10</sup> Cela représente un nombre plus élevé qu'à la question précédente, où les personnes avaient indiqué une valeur supérieure à zéro pour le nombre concret de jours travaillés en soirée, la nuit ou le week-end (laquelle inclut pourtant théoriquement les dimanches) (voir chapitre 2.4). Cet écart provient probablement de la différence de formulation des questions : la question du chapitre précédent portait sur le nombre de jours par mois, tandis qu'il s'agit ici de déterminer si cela se produit « occasionnellement ».

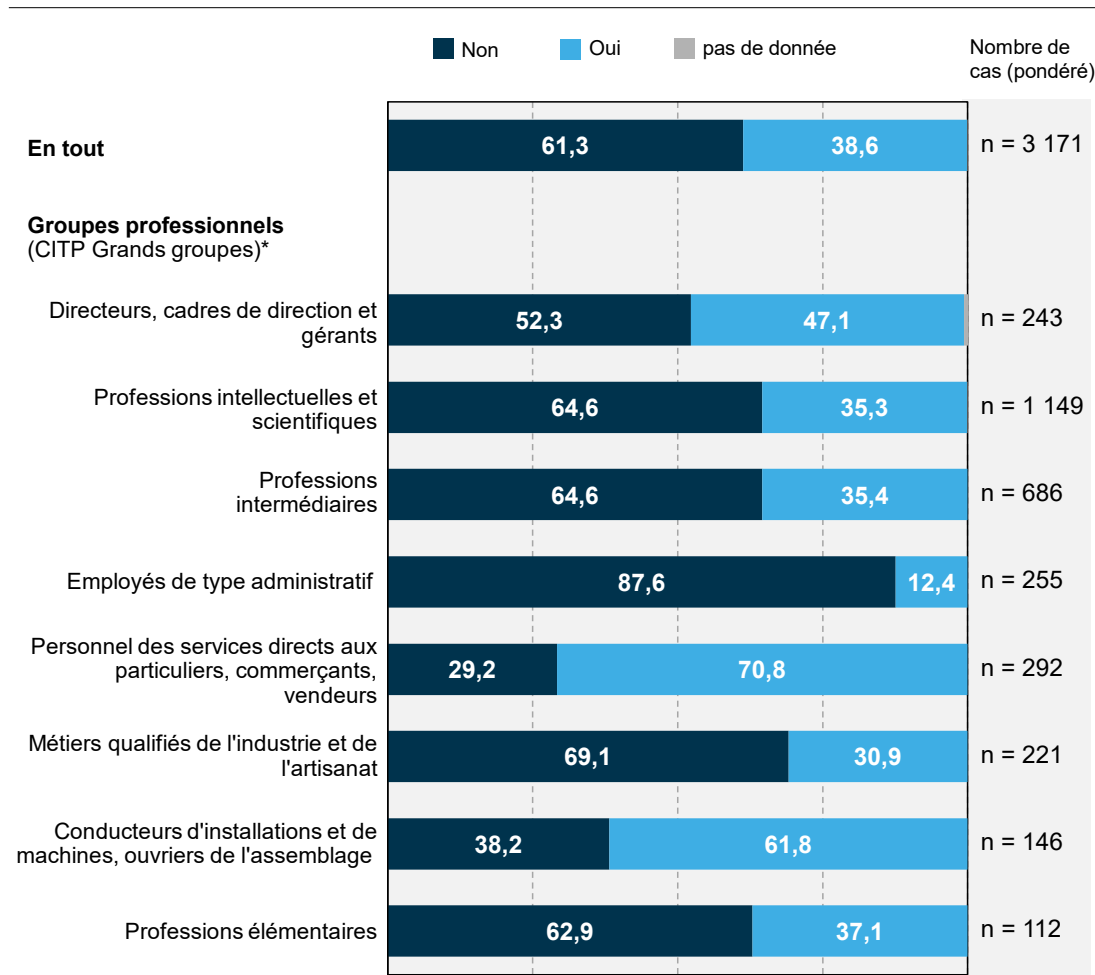
**Figure 10** Part de salarié.e.s travaillant le dimanche en fonction de différentes caractéristiques



Question: Travaillez-vous - ne serait-ce qu'occasionnellement - le dimanche ?  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 11** Part de salarié.e.s travaillant le dimanche en fonction de la catégorie professionnelle



Question: Travaillez-vous - ne serait-ce qu'occasionnellement - le dimanche ?  
Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

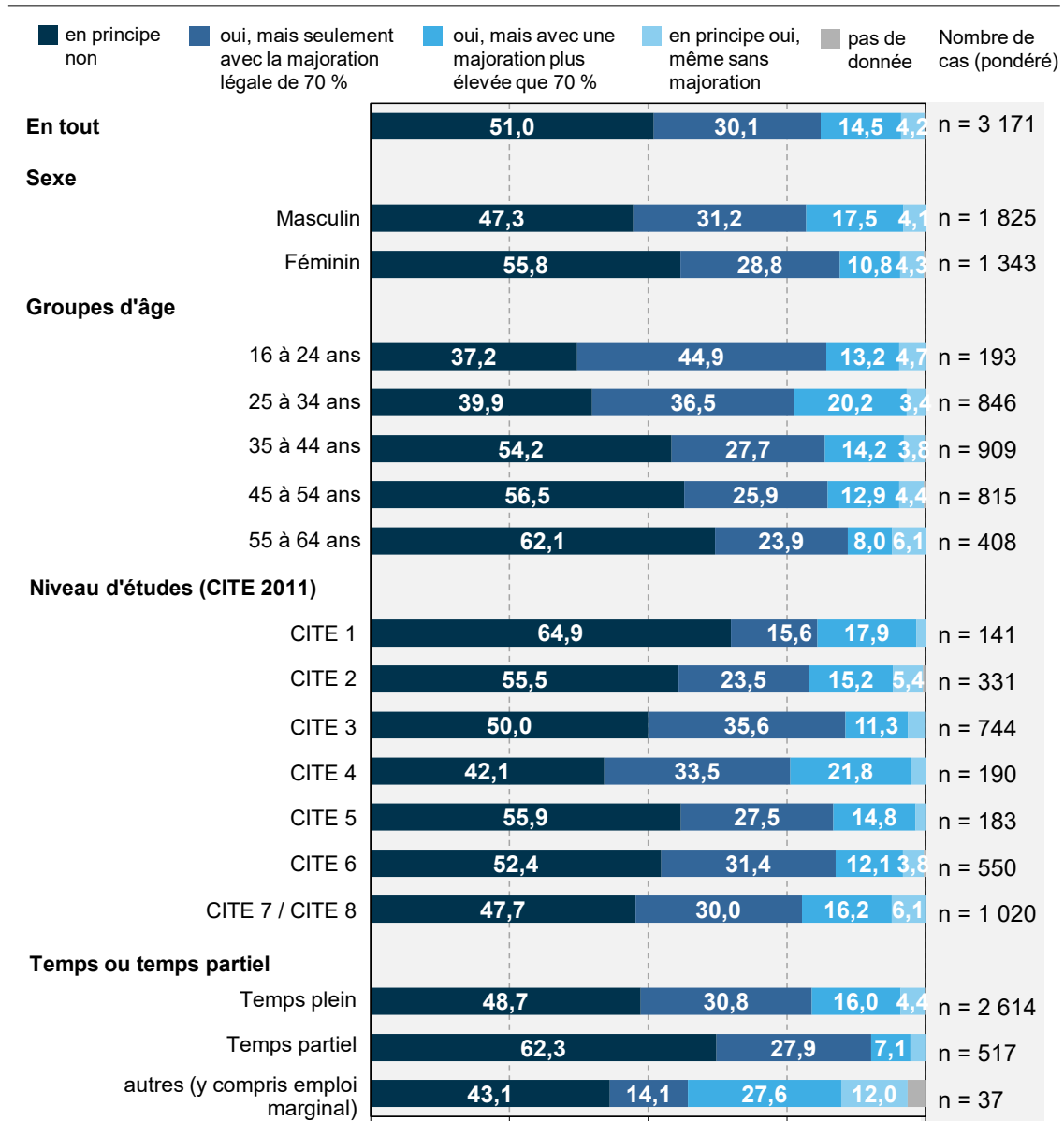


Parmi les salarié.e.s qui ne travaillent pas le dimanche, 30 % seraient prêts à le faire à condition de bénéficier de la majoration légale du salaire de 70 %, mais 4 % seraient prêts à le faire sans être payés davantage. Au total donc, 34 % seraient prêts à travailler le dimanche dans les conditions actuelles. En revanche, 51 % ne le souhaitent pas, et 15 % seraient d'accord uniquement si la majoration était supérieure à 70 %. En conséquence, cela signifie que les deux tiers des personnes interrogées (66 %) ne sont pas disposées à travailler le dimanche dans les conditions actuelles.

Il est intéressant de noter que les réponses à cette question varient selon le genre, l'âge, le niveau de formation et les groupes de salarié.e.s (cf. figure 12). Les plus âgés sont ainsi les plus nombreux à ne pas l'envisager, puisqu'un peu moins des deux tiers (62 %) excluent catégoriquement de travailler le dimanche. Ils sont un peu moins nombreux

chez les salarié.e.s un peu plus jeunes (57 % des 45-54 ans). Les chiffres diminuent à mesure que l'âge baisse puisque chez les 16-24 ans, seuls 37 % excluent le travail le dimanche. Par ailleurs, les femmes sont plus réticentes que les hommes à envisager de travailler le dimanche (respectivement 56 % et 47 % sont contre).

**Figure 12 Disposition à travailler le dimanche selon différentes caractéristiques**



Question: Au Luxembourg, la majoration légale du travail le dimanche est de 70 %. Seriez-vous prêt(e) à travailler les dimanche sous certaines conditions?  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

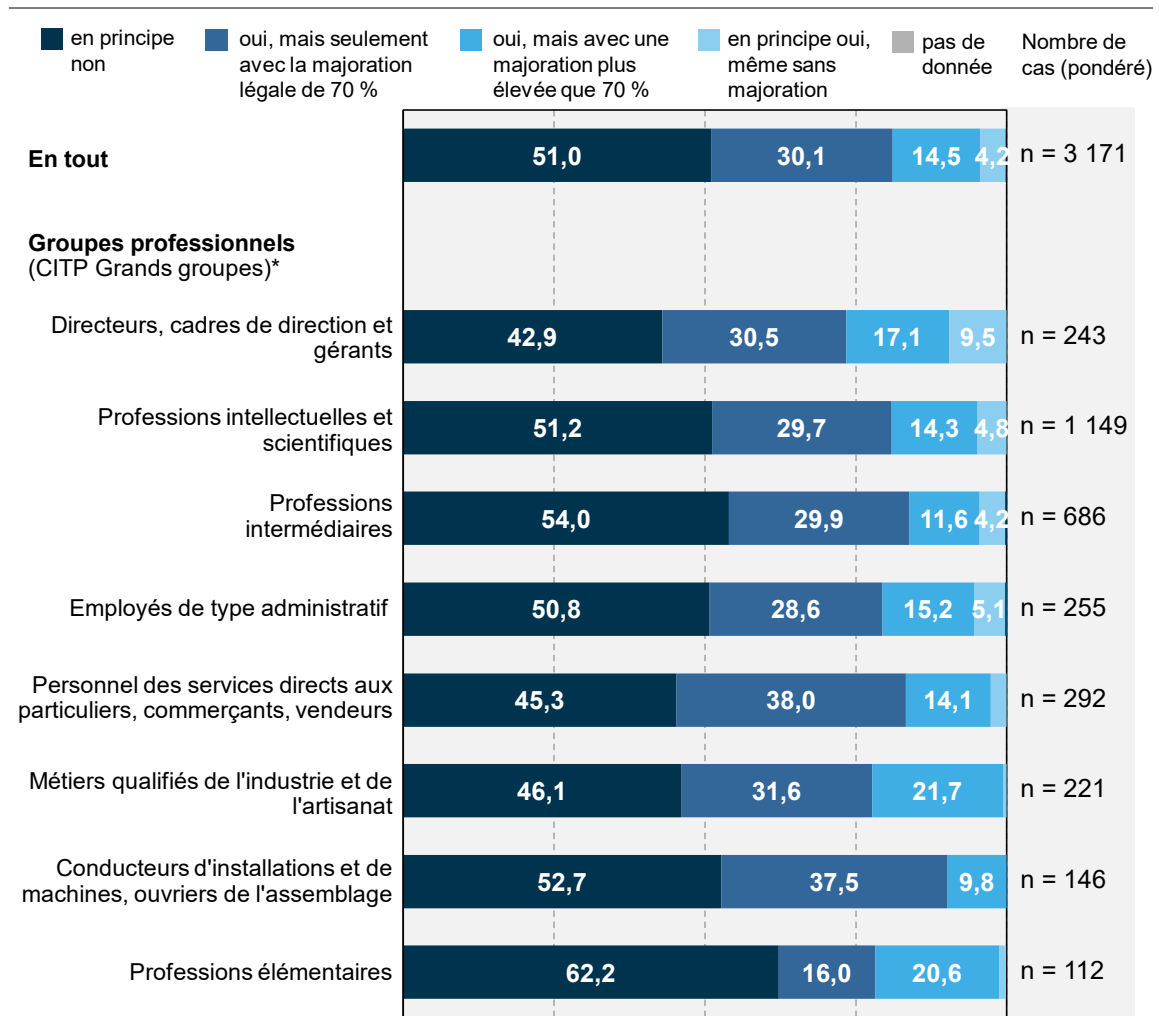
Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

De plus, les salarié.e.s ayant un niveau de formation très faible (CITE 1), près de deux tiers (65 %) des personnes interrogées rejettent également fondamentalement l'idée de travailler le dimanche. Pour les autres salarié.e.s dont le diplôme est d'un niveau supérieur, environ 48 à 56 % des personnes interrogées n'envisagent pas de travailler le dimanche. Mais les salarié.e.s ayant un niveau CITE 4 font exception : si 42 % ne veulent même pas imaginer de travailler le dimanche, environ un tiers (34 %) seraient prêts à le faire sous réserve de recevoir une majoration de salaire de 70 %. Dans cette catégorie, 22 % pourraient envisager de travailler le dimanche si la majoration était plus élevée.

Enfin, il convient d'analyser les réponses à cette question en fonction des catégories professionnelles. Il est frappant de constater que les proportions de ceux qui excluent totalement de travailler le dimanche sont globalement très similaires dans les différentes catégories professionnelles (cf. figure 13). Ainsi, 43 % des managers, cadres dirigeants et gérants ne sont pas disposés à travailler le dimanche, soit la proportion la plus faible de toutes les catégories professionnelles. Avec de 45 à 53 %, les chiffres sont néanmoins assez proches dans les autres catégories professionnelles, les salarié.e.s des professions élémentaires (62 %) étant les plus nombreux à ne pas vouloir travailler le dimanche.

Il convient de souligner ici les chiffres relatifs aux conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, puisque certes, avec 53 %, le nombre de personnes n'envisageant pas de travailler le dimanche est légèrement supérieur à la moyenne, mais le nombre de personnes qui seraient disposées à le faire dans les conditions légales actuelles (majoration de 70 %) est également supérieur à la moyenne. Seulement environ un dixième indique ne pouvoir envisager de travailler le dimanche que si la majoration était plus élevée.

**Figure 13** Disposition à travailler le dimanche en fonction de la catégorie professionnelle



Question: Au Luxembourg, la majoration légale du travail le dimanche est de 70 %.

Seriez-vous prêt(e) à travailler les dimanche sous certaines conditions?

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

### 3 Conditions de travail et contexte de l'entreprise

Les exigences physiques et mentales liées au travail, ainsi que la liberté d'action dont bénéficient les salarié.e.s sont considérées comme des aspects importants du travail. Ceci correspond aux résultats de la recherche scientifique sur le travail, selon lesquels la capacité de travailler est influencée négativement par des exigences élevées sur le plan mental ou physique, par le manque d'autonomie et par un environnement de travail défavorable pour la santé physique (voir par ex. WAI-Manual 2015 ; Van den Berg et al 2009). Une partie des questions de l'enquête QoW est donc consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salarié.e.s sur la situation sur leur lieu de travail. Concernant les conditions-cadres de l'emploi, le questionnaire aborde notamment les dimensions suivantes : charge mentale, charge physique, liberté d'action et de décision au travail.

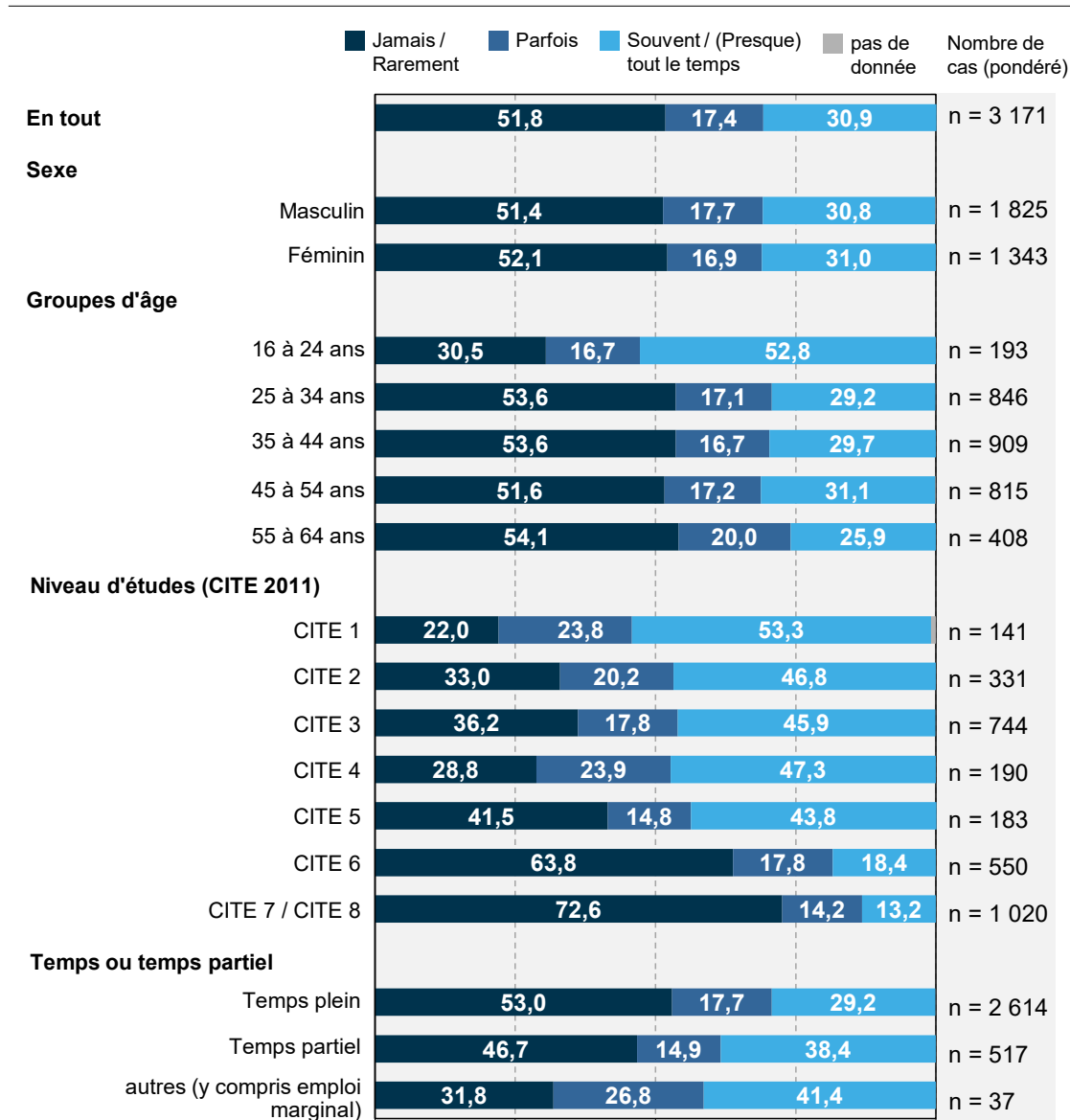
#### 3.1 Charge mentale et physique

##### **Charge physique**

En 2025, un peu moins d'un tiers (31 %) des personnes interrogées indique être souvent ou presque toujours soumis à des contraintes physiques au travail, les différences entre hommes et femmes étant minimales à ce sujet (cf. figure 15). De plus, les jeunes salarié.e.s de moins de 24 ans sont les plus nombreux à faire état d'une charge physique à cette fréquence (53 %). Dans les autres groupes d'âge en revanche, 26 à 31 % des personnes interrogées déclarent ressentir de telles contraintes dans leur activité professionnelle dans les mêmes mesures.

Les différences sont ici frappantes en fonction du niveau de formation. Parmi les personnes ayant les niveaux d'études les plus élevés (CITE 6 à 8), la proportion de salarié.e.s étant soumis à une charge physique fréquente au travail est faible. En effet, 18 % des salarié.e.s ayant le niveau de formation CITE 6 sont souvent ou presque toujours concernés par une charge physique, contre 13 % pour les salarié.e.s ayant le niveau CITE 7 ou 8. En revanche, avec entre 44 et 47 %, les chiffres sont bien plus élevés chez les salarié.e.s des niveaux CITE de 2 à 5. Parmi les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation très faible (CITE 1), pour plus de la moitié (53 %), l'activité professionnelle implique souvent ou presque toujours une charge physique.

Figure 14 Charge physique au travail selon différentes caractéristiques



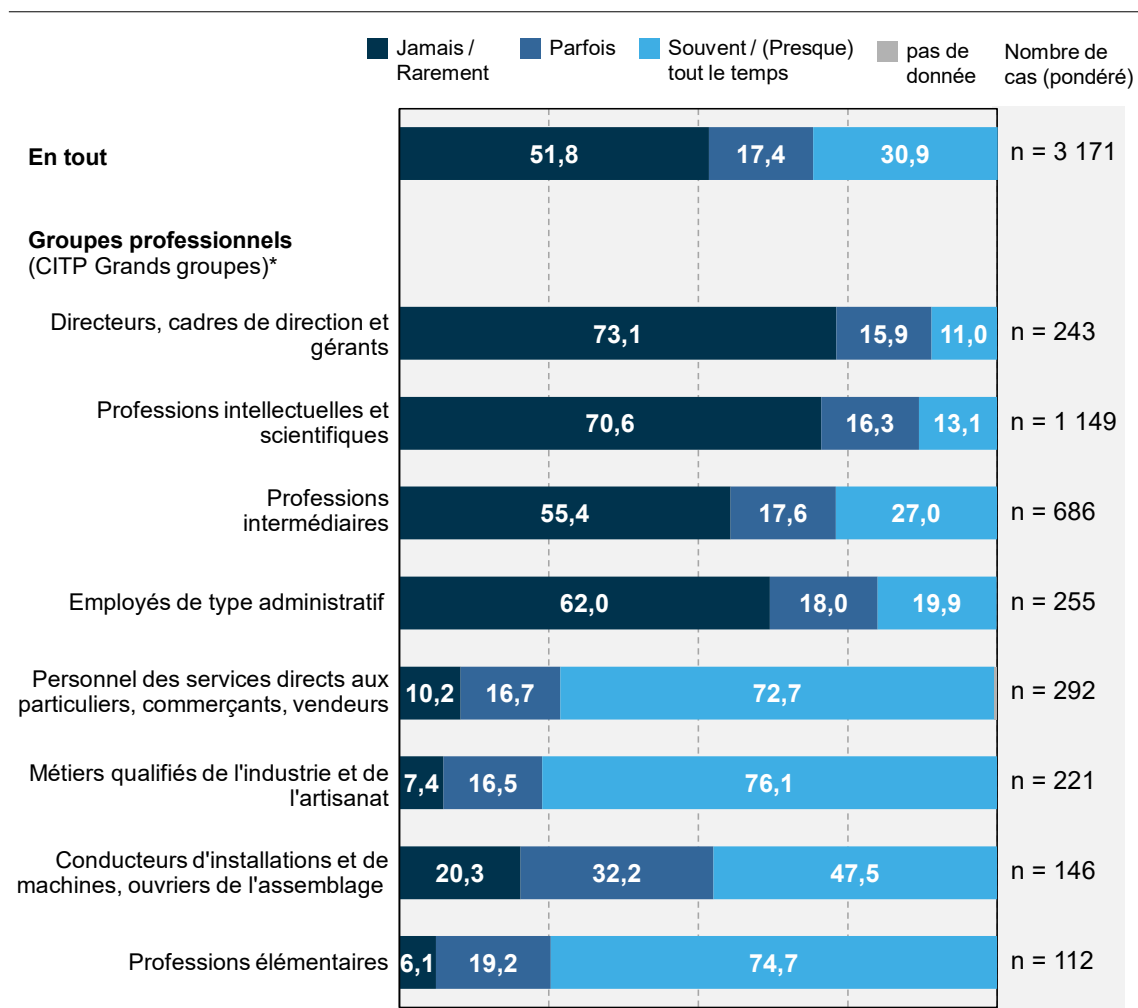
Question: Votre travail est-il physiquement contraignant? (p.ex. posture debout prolongée)  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

Tout comme pour le niveau de formation, l'analyse de l'activité exercée offre également des résultats différenciés en matière de charge physique (cf. figure 15). Ainsi, le quotidien professionnel des salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, et des professions élémentaires, est souvent ou presque toujours marqué par une charge physique, (respectivement 76 % et 75 % des personnes interrogées). Il en va de même pour le personnel des services directs et de la vente, où près de trois quarts des gens sont exposés à des contraintes physiques fréquentes (73 %). En revanche,

avec respectivement 11 % et 13 %, les managers, cadres dirigeants et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques représentent plutôt l'exception. Chez les salarié.e.s des autres catégories professionnelles, la proportion de ceux dont le travail est souvent ou presque toujours physiquement difficile varie entre 20 % (employé.e.s administratifs) et 48 % (conducteurs d'installations et de machines, et monteurs).

**Figure 15** Charge physique au travail selon la catégorie professionnelle



Question: Votre travail est-il physiquement contraignant? (p.ex. posture debout prolongée)  
 Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## Risque d'accident et de blessure

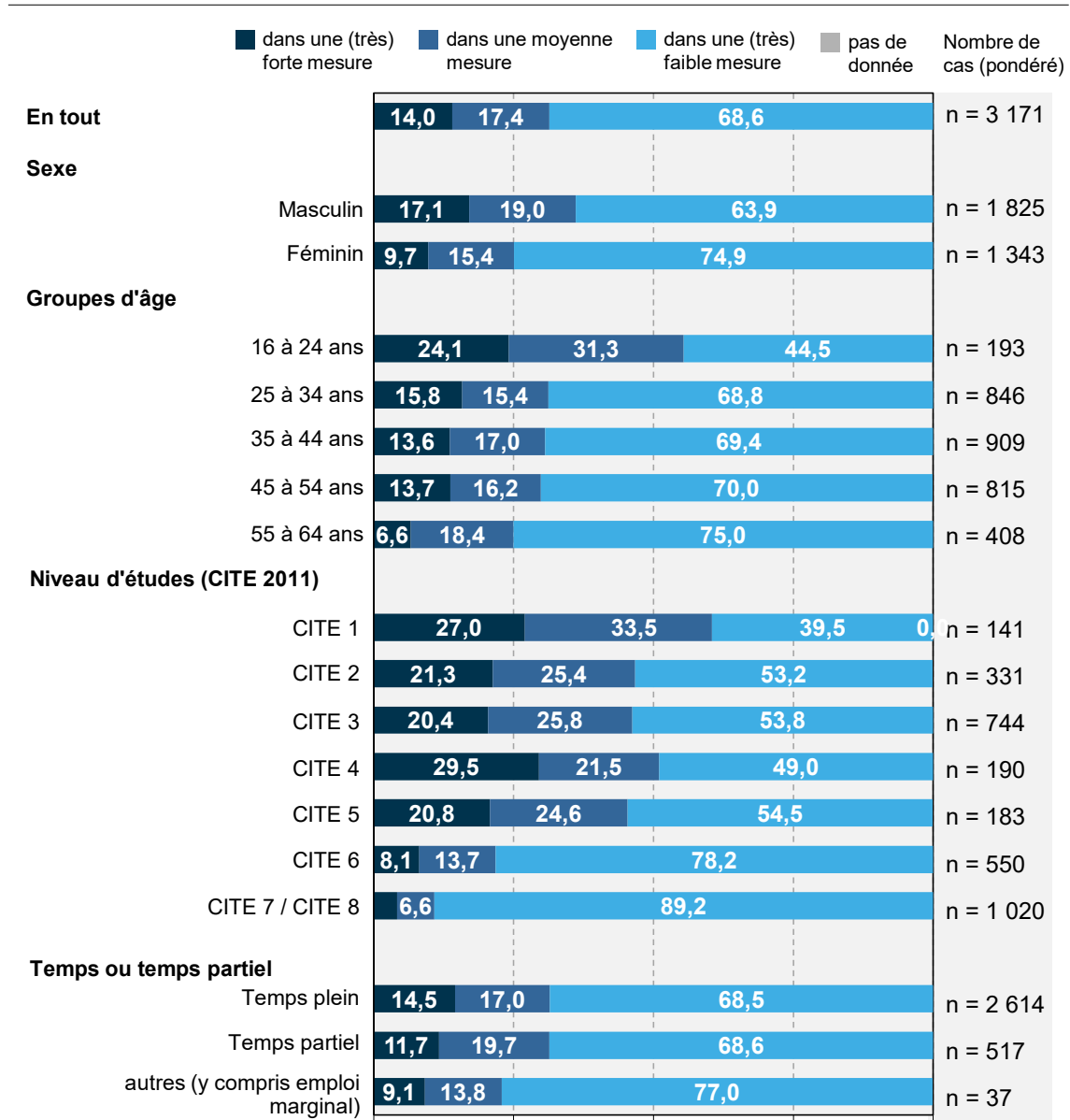
Outre la charge physique continue liée à l'activité professionnelle, les risques et les problèmes de santé survenant soudainement sont également importants à évaluer pour analyser la qualité du travail. L'enquête Quality of Work prévoyait donc également des questions sur le risque d'accident et de blessure des salarié.e.s dans le cadre de leur travail.

Près de 14 % des personnes interrogées déclarent être personnellement concernées dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessure sur leur lieu de travail (cf. figure 16). Avec 17 %, les hommes sont plus nombreux que les femmes (10 %) à être exposés dans une mesure élevée ou très élevée à des risques d'accident et de blessure. Et parmi les plus jeunes, le risque d'accident et de blessure au travail est bien plus souvent mentionné que chez les salarié.e.s plus âgés. Ainsi, un quart (24 %) des 16-24 ans déclarent se sentir exposés à ces risques dans une mesure (très) élevée, alors que ce chiffre est beaucoup moins élevé dans les groupes d'âge entre 25 et 54 ans (14 à 16 %). Les salarié.e.s les plus âgés sont les moins nombreux à l'évoquer, puisque seuls 7 % considèrent que leur activité présente un risque (très) élevé d'accident et de blessure.

Cette proportion est tout aussi faible parmi les salarié.e.s ayant un diplôme de niveau CITE 6 ou plus. De façon similaire aux niveaux de diplôme et aux catégories professionnelles (cf. chapitre 1.2 et les explications ci-dessous), un cinquième des personnes interrogées ayant un niveau d'études inférieur à CITE 6 déclare être exposé à un risque (très) élevé d'accident et de blessure au travail. Plus précisément, cela concerne de 20 à 21 % des personnes ayant un diplôme de niveau CITE 2, 3 ou 5. Les chiffres sont plus élevés parmi les salarié.e.s ayant le niveau de formation le plus faible (CITE 1 : 27 %) et un niveau intermédiaire (CITE 4 : 30 %).

Concernant les catégories professionnelles mentionnées ci-dessus, les managers, cadres dirigeants et gérants (5 %) et les professions intellectuelles et scientifiques (3 %), sont, par analogie avec les niveaux élevés de formation qui y prévalent, extrêmement rarement concernés par des risques d'accident et de blessure au travail (cf. figure 17). En revanche, les pourcentages sont élevés parmi les conducteurs d'installation et de machine et monteurs (47 %), et les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie (43 %), ce qui semble en lien avec la proportion élevée de personnes concernées par la charge physique dans ces métiers (voir ci-dessus). Toutefois, quelques salarié.e.s des professions élémentaires (25 %), des services directs et de la vente (17 %) et des professions intermédiaires (16 %) sont également exposés à ce genre de risques.

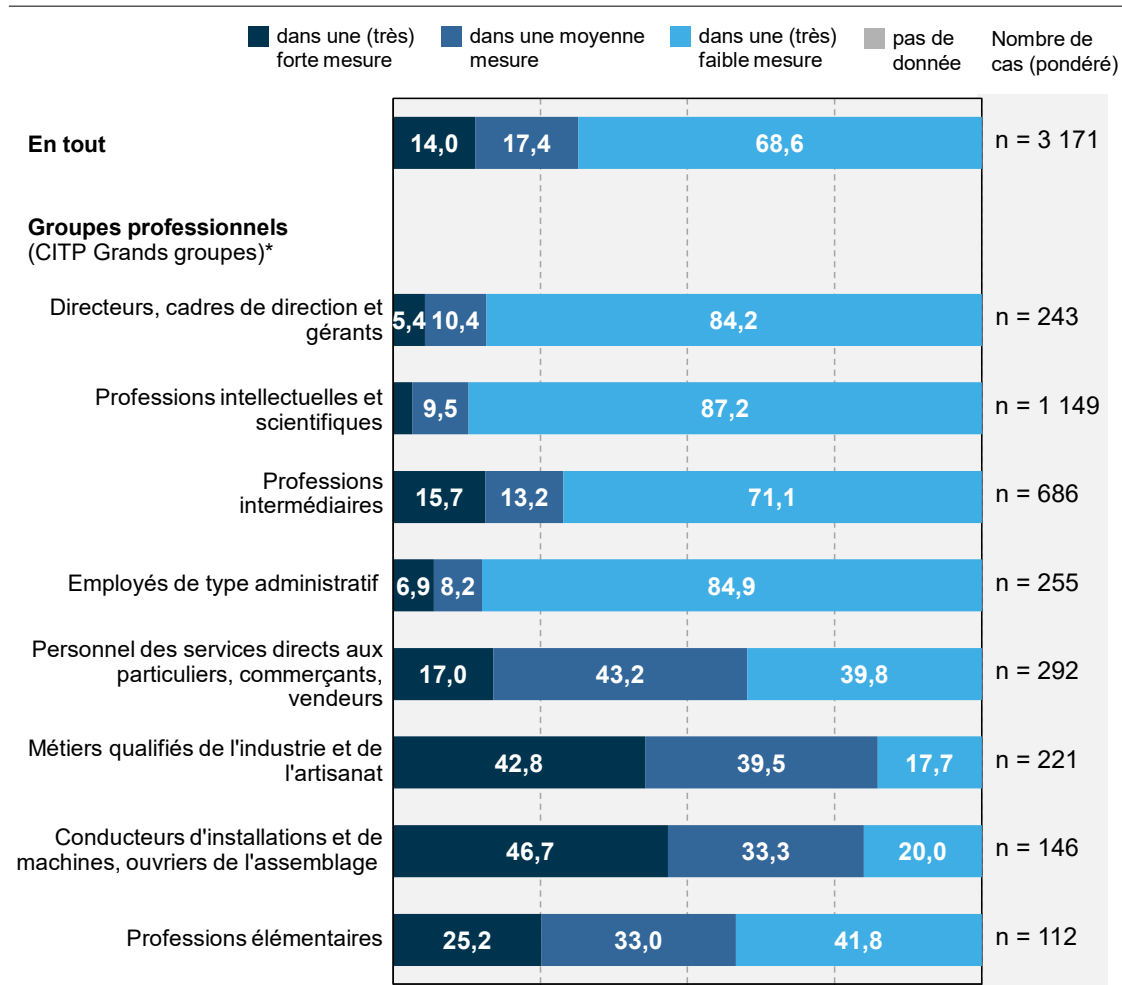
**Figure 16 Risque d'accident et de blessure au travail selon différentes caractéristiques**



Question: Votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?  
Données en pour cent, Valeurs <5 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 17 Risque d'accident et de blessure au travail selon la catégorie professionnelle**



Question: Votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?  
Données en pour cent; Valeurs <5 sont cachées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



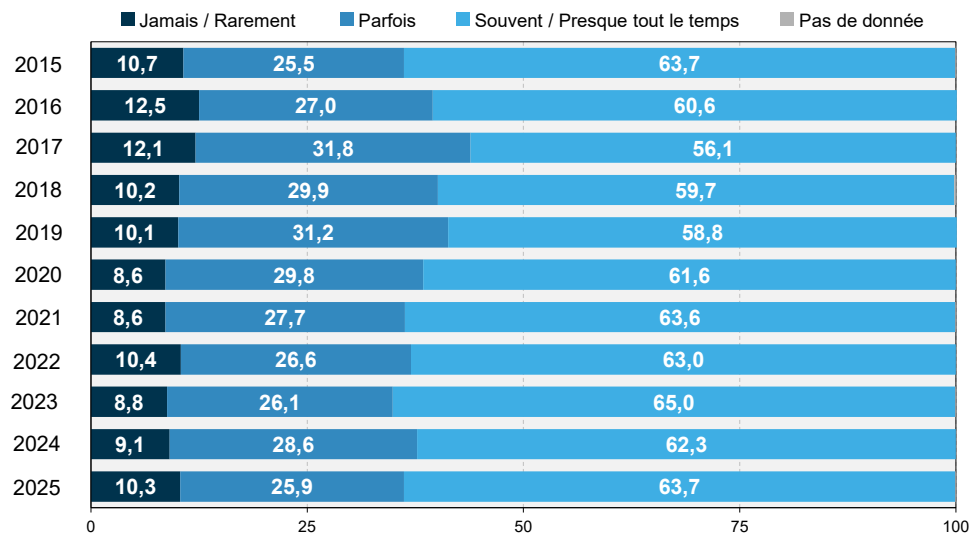
**Charge mentale**

64 % des salarié.e.s du Luxembourg se sentent souvent ou presque toujours exposés à une charge mentale. Par rapport à la charge physique, que les salarié.e.s sont 30 % à mentionner comme fréquente, la charge mentale au travail est donc largement plus problématique pour les personnes interrogées.

Au fil du temps, les résultats des enquêtes QoW précédentes montrent que les exigences mentales envers les salarié.e.s ont tendance à augmenter, même si en 2015, 64 % aussi avaient déclaré ressentir souvent ou presque toujours une charge mentale au travail, soit le même nombre de personnes qu'en 2025 (cf. figure 18). Les autres années, cependant, les chiffres étaient nettement inférieurs à cette valeur. Ainsi, en 2017,

56 % des salarié.e.s avaient déclaré subir une charge mentale au travail. Et au cours des dernières années, notamment depuis 2021, les proportions variaient toujours entre 63 et 65 %.

**Figure 18** Évolution de la charge mentale au travail



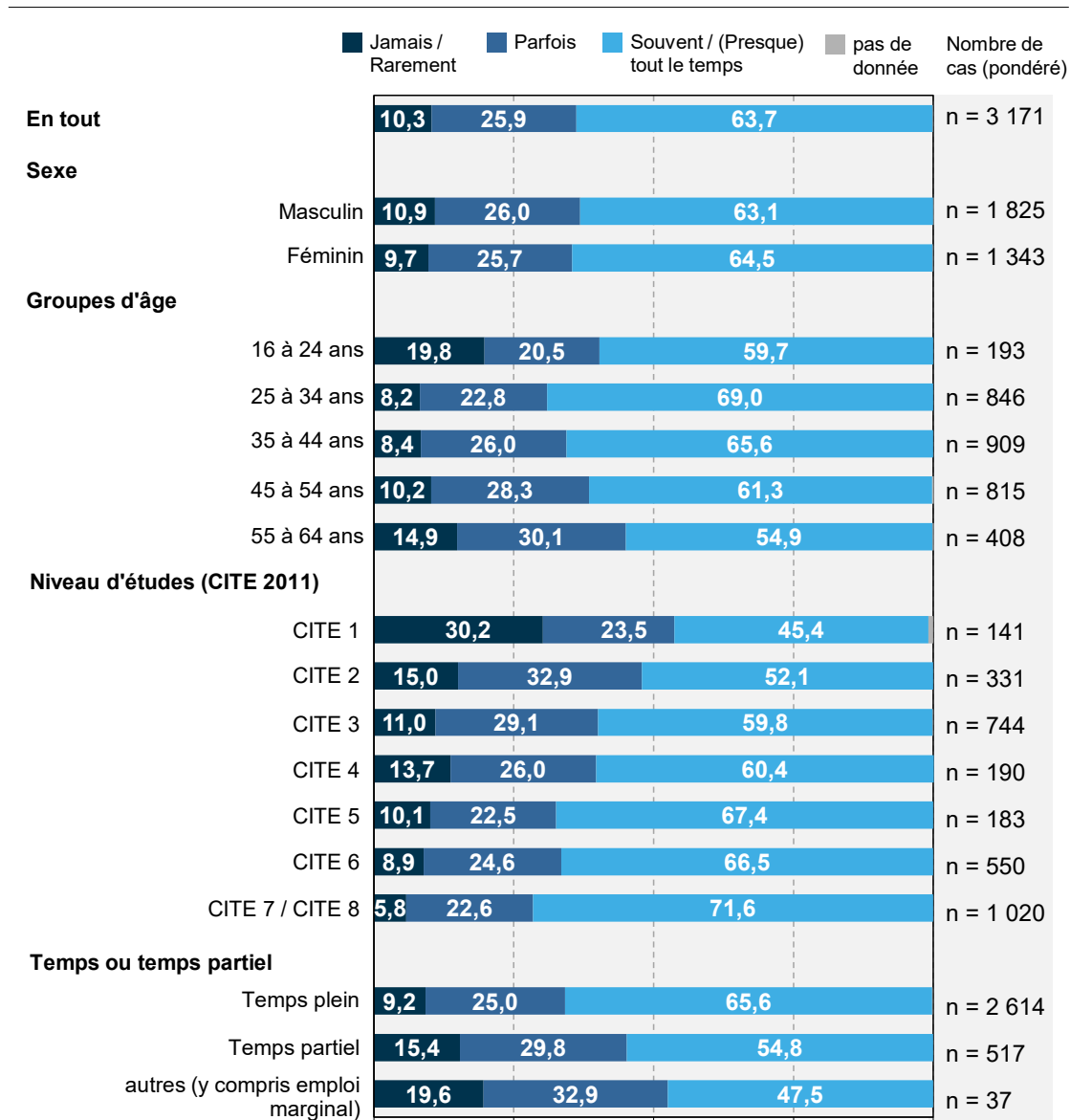
Question: À quelle fréquence votre travail est-il mentalement fatiguant? (par ex. lorsque vous devez beaucoup vous concentrer)  
 Données en pour cent; Base: 2015: n=1.526, 2016: n=1.506, 2017: n=1.522, 2018: n=1.689, 2019: n=1.495, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2024: n=2.939, 2025: n=3.171



Par ailleurs, la charge mentale se retrouve dans des proportions similaires à travers les différents groupes de salarié.e.s (cf. figure 19). 63 % des hommes et 65 % des femmes sont souvent ou presque toujours confrontés à de la charge mentale au travail. Et si l’on observe les groupes d’âge, les pourcentages les plus élevés sont relevés chez les 25-34 ans (69 %), et les pourcentages les plus faibles chez les 55-64 ans (55 %).

Des différences apparaissent également selon le niveau d’éducation. Pour les salarié.e.s ayant un niveau de formation plutôt faible (CITE 1 et 2), ils sont respectivement 45 % et 52 % à évoquer une charge mentale fréquente au travail. Aux niveaux d’études intermédiaires (CITE 3 et 4), les chiffres sont déjà plus élevés, avec 60 %. En revanche, pour les salarié.e.s ayant un diplôme supérieur, ils sont 67 % (CITE 5 et 6) et 72 % (CITE 7 et 8) à éprouver souvent ou presque toujours une charge mentale au travail.

Figure 19 Charge mentale au travail selon différentes caractéristiques



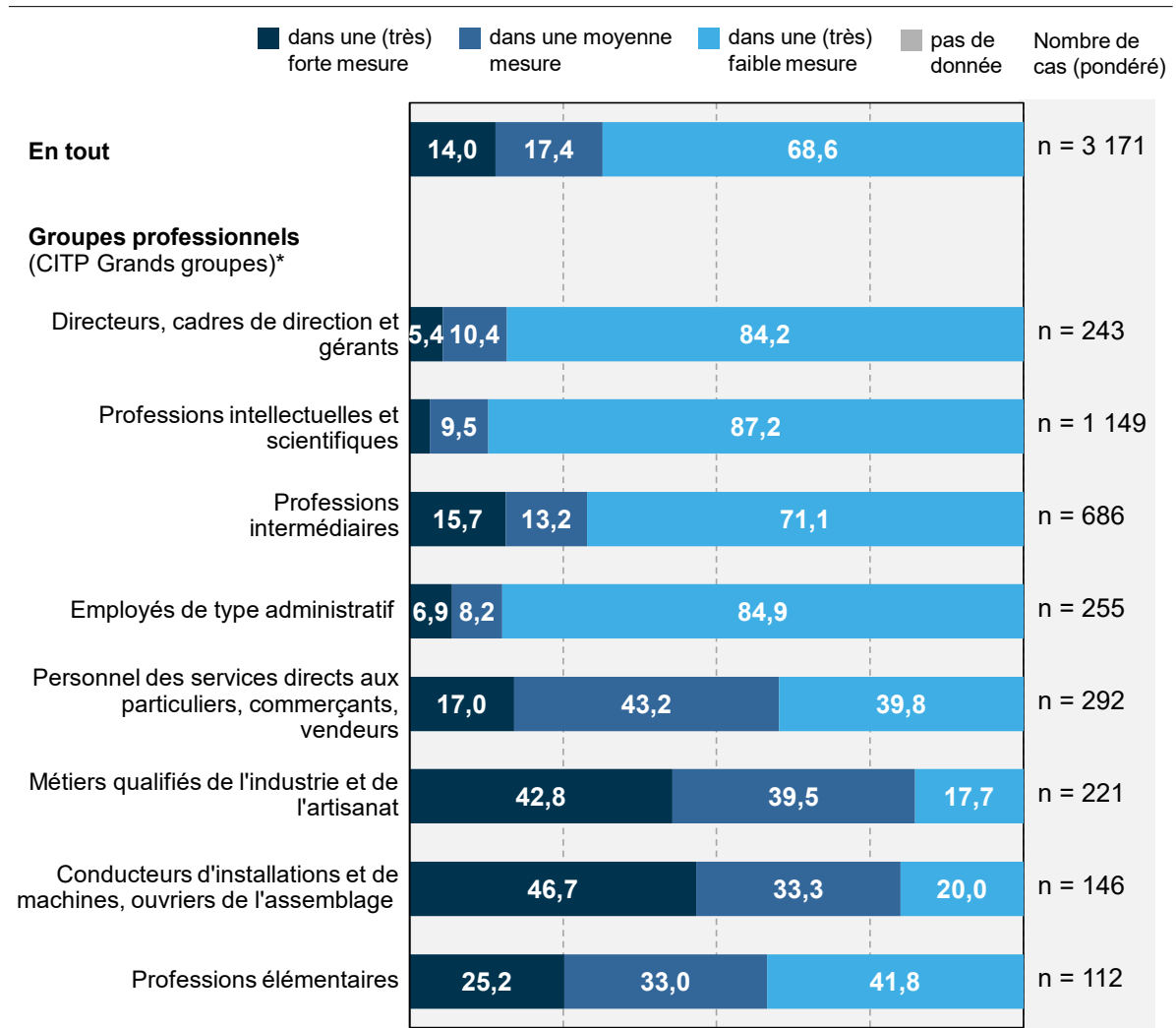
Question: Votre travail est-il mentalement fatiguant? (par ex. lorsque vous devez beaucoup vous concentrer)  
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées;

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

Des différences similaires apparaissent si l'on observe les différentes catégories professionnelles (cf. figure 20). Cependant, même les salarié.e.s des professions élémentaires et des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, où l'on retrouve la proportion la plus faible de toutes les catégories professionnelles, indiquent être respectivement 36 % et 44 % à subir une charge mentale fréquente. Néanmoins, les chiffres sont encore plus élevés dans les autres catégories professionnelles : pour les professions des services directs et de la vente, cette valeur est de 49 %, tandis qu'elle est de 58 %

pour les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, de 59 % pour les employé.e.s administratifs, et de respectivement 71 % et 75 % pour les professions intellectuelles et scientifiques, et les managers, cadres dirigeants et gérants, ces deux catégories étant celles où sont relevés les pourcentages les plus élevés.

**Figure 20 Charge mentale en fonction de la catégorie professionnelle**



Question: Votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?

Données en pour cent; Valeurs <5 sont cachées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 3.2 Liberté d'action, participation aux décisions de l'entreprise et soutien des collègues

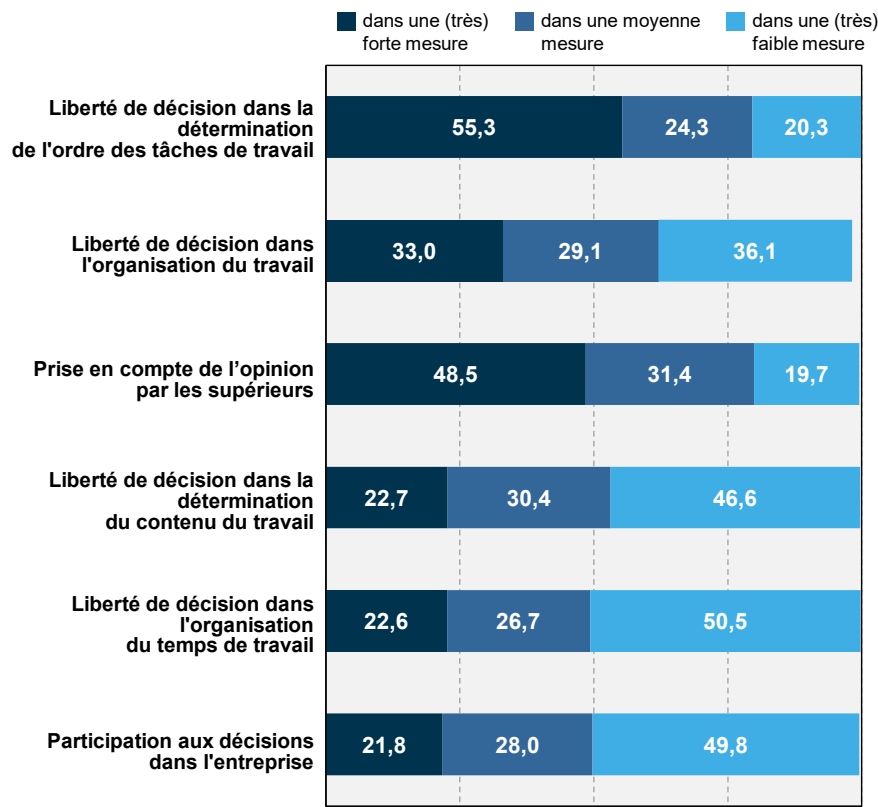
### **Liberté d'action et marges de manœuvre**

La liberté d'action et les marges de manœuvre laissées aux salarié.e.s au travail sont déterminantes pour évaluer la qualité du travail. La figure 21 représente les différents aspects sur lesquels a porté l'analyse. C'est surtout concernant l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées et les marges de manœuvre de base que les personnes interrogées déclarent avoir la possibilité de décider dans une (très) forte mesure. Plus de la moitié (55 %) peut décider dans une (très) forte mesure de l'ordre des tâches. Un peu moins de la moitié (49 %) peut décider (très) fortement de la façon dont ils effectuent leur travail (organisation du travail).

L'autonomie de décision et d'action se heurte visiblement à ses limites lorsqu'elle touche aux processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Seulement environ un quart des personnes interrogées (23 %) peut déterminer le contenu de son travail dans une (très) forte mesure. Il en va de même concernant le choix des horaires de travail (23 %). Par ailleurs, 22 % des salarié.e.s ont la possibilité de participer globalement aux décisions de l'entreprise.

Les supérieurs hiérarchiques jouent un rôle intermédiaire, puisqu'ils peuvent décider de la réalisation et de l'exécution de leurs propres tâches, mais aussi participer aux décisions au niveau de la direction de l'entreprise, tout en tenant compte de l'opinion de leurs subalternes face aux changements à venir et en les communiquant à la direction. Néanmoins, seulement un tiers (33 %) des personnes interrogées indique que leur supérieur hiérarchique prend en compte dans une (très) forte mesure leur opinion concernant certaines décisions ou changements futurs. Cette question est analysée plus en détail dans le chapitre ci-dessous.

**Figure 21 Marges de manœuvre au travail**



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 pour cent, Nombre de: n=3.171

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



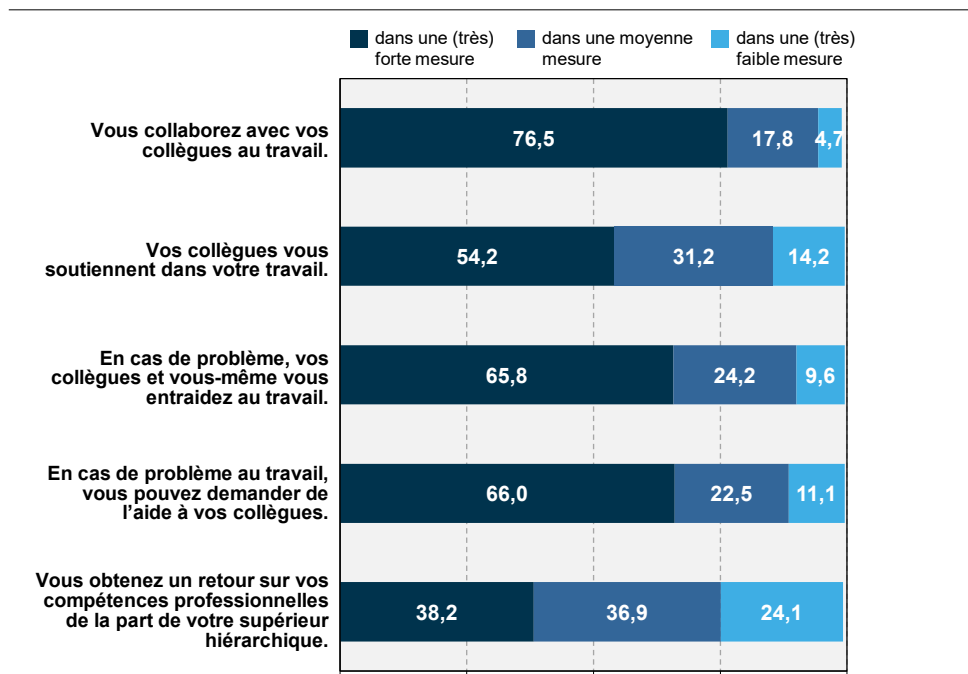
**Relations sociales et retour d'information sur le travail**

Un aspect fondamental, car il exerce une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est la convivialité de l'environnement de travail. Sur ce thème, la figure 22 représente des réponses intéressantes issues de l'enquête QoW.

77 % des salarié.e.s coopèrent dans une (très) forte mesure avec leurs collègues. Mais seulement 54 % des salarié.e.s interrogé(e)s se sentent soutenus par leurs collègues dans une (très) forte mesure au travail. Cette évaluation plus réservée n'est toutefois pas nécessairement liée à un contexte grave ou problématique. Dans de nombreux cas, le besoin de soutien peut être plutôt faible, et les personnes interrogées sont en mesure de réaliser leurs tâches de manière globalement indépendante. Deux autres questions posées sur ce sujet plaident en faveur d'une telle interprétation. D'une part, il a été demandé dans quelle mesure les collègues s'apportaient une aide mutuelle en cas de problèmes de travail. Cela est le cas pour deux tiers (66 %) des personnes interrogées. D'autre part, 66 % encore estiment qu'elles ont la possibilité de demander de l'aide à leurs collègues pour leurs problèmes au travail dans une (très) forte mesure.

Outre le soutien et l'entraide entre collègues, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important de réfléchir à son travail et à sa manière de travailler et, le cas échéant, de la corriger. Les points de vue et les retours d'information fournis par l'entourage social peuvent ainsi aider à améliorer ses pratiques et ses comportements au travail. L'absence de feedback peut entraîner une incertitude quant au rôle joué, et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de questions spécifiques dans l'enquête. Les réponses sont quelque peu négatives sur ces sujets, puisque relativement peu de personnes interrogées (38 %) déclarent recevoir un retour sur leur travail.

**Figure 22** Collaboration avec les collègues et les supérieurs



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 pour cent, Nombre de: n=3.171

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



Alors que la collégialité entre les salarié.e.s au Luxembourg est assez bonne (et très constante par rapport aux enquêtes précédentes), les critiques constructives sur le travail représentent un point d'amélioration. Elles sont notamment principalement proposées à travers les entretiens d'évaluation réguliers et fondés sur des faits organisés par les supérieurs hiérarchiques directs.

### 3.3 Manque de personnel : ampleur, durée et conséquences pour les salariés

Cette année, l'enquête Quality of Work Luxembourg a pour la première fois posé quelques questions sur d'éventuelles pénuries de personnel dans l'environnement de travail immédiat des salarié.e.s. Les réponses fournissent des informations

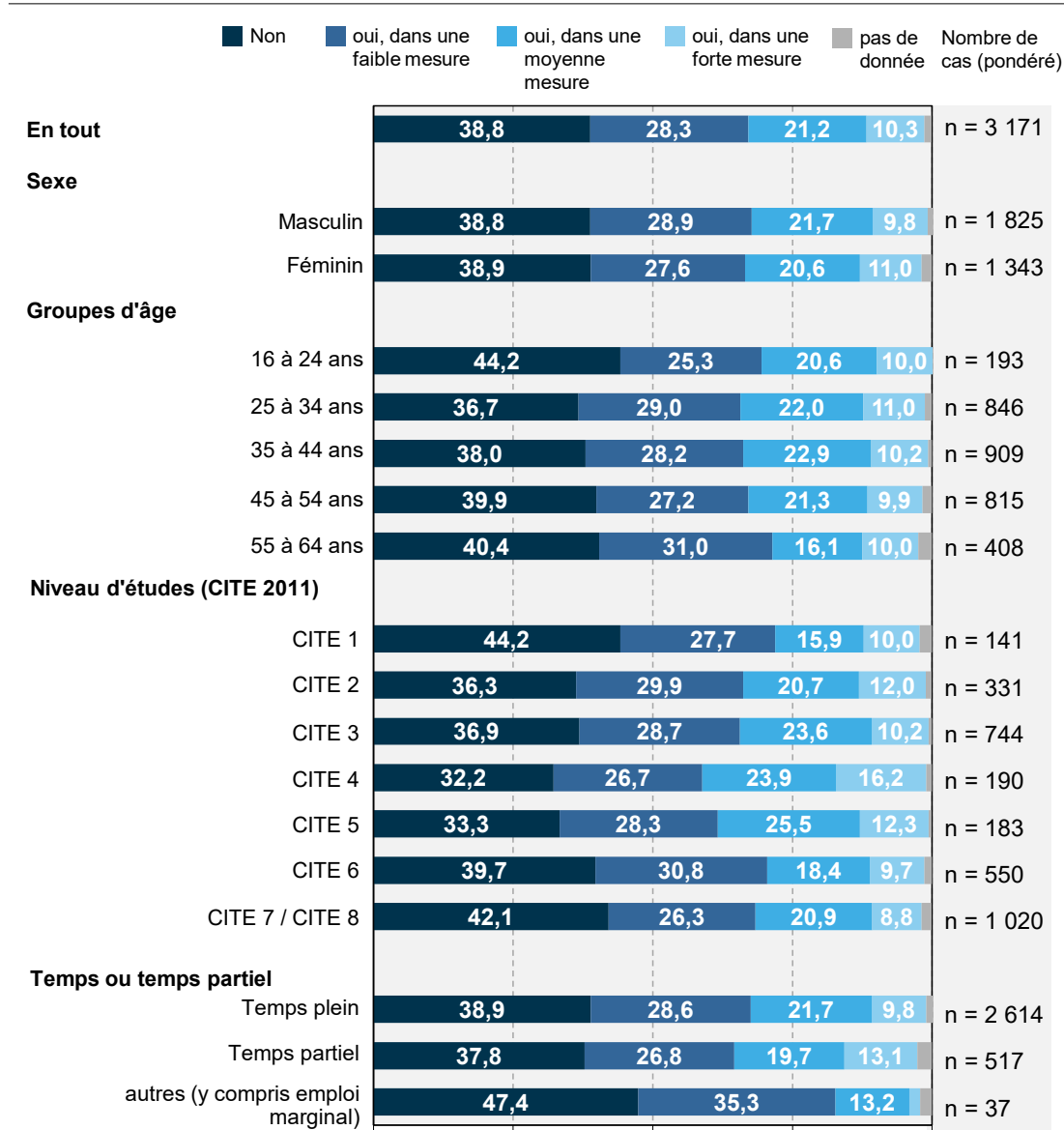
intéressantes sur la situation actuelle sur le marché du travail luxembourgeois et sur le point de vue de ceux et de celles qui, du fait de l'incertitude causée par le manque de personnel, doivent compenser et absorber le surcroît de travail.

### **Manque de personnel**

On constate tout d'abord que seulement un dixième (10 %) des salarié.e.s est affecté dans une forte mesure par un manque de personnel dans leur domaine d'activité, soit un chiffre relativement faible. 21 % également déclarent qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre dans une moyenne mesure, tandis que 39 % estiment qu'elles ne sont pas concernées par un manque de personnel. Le reste des personnes interrogées (28 %) ne le confirme pas de manière explicite, mais constate que le problème de pénurie de personnel est répandu dans une faible mesure. En outre, si l'on observe différentes caractéristiques, on voit que le manque de personnel est peu lié aux caractéristiques personnelles des salarié.e.s (cf. figure 23), puisque dans la plupart des sous-groupes, environ un dixième des personnes interrogées considère que son domaine d'activité est affecté par le manque de personnel dans une (très) forte mesure.

Néanmoins, des différences plus ou moins importantes apparaissent, en particulier concernant les différentes catégories professionnelles (cf. figure 24). Ainsi, 13 % des salarié.e.s travaillant dans les services directs et la vente déclarent que leur secteur d'activité est affecté par le manque de personnel dans une forte mesure, et 26 % dans une moyenne mesure. Au total, ce sont donc 39 % qui sont directement concernés. On retrouve également des chiffres légèrement plus élevés chez les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (42 %), bien que 11 % soient concernés dans une forte mesure et 31 % dans une moyenne mesure.

**Figure 23** Part de salarié.e.s exposés à un manque de personnel selon différentes caractéristiques



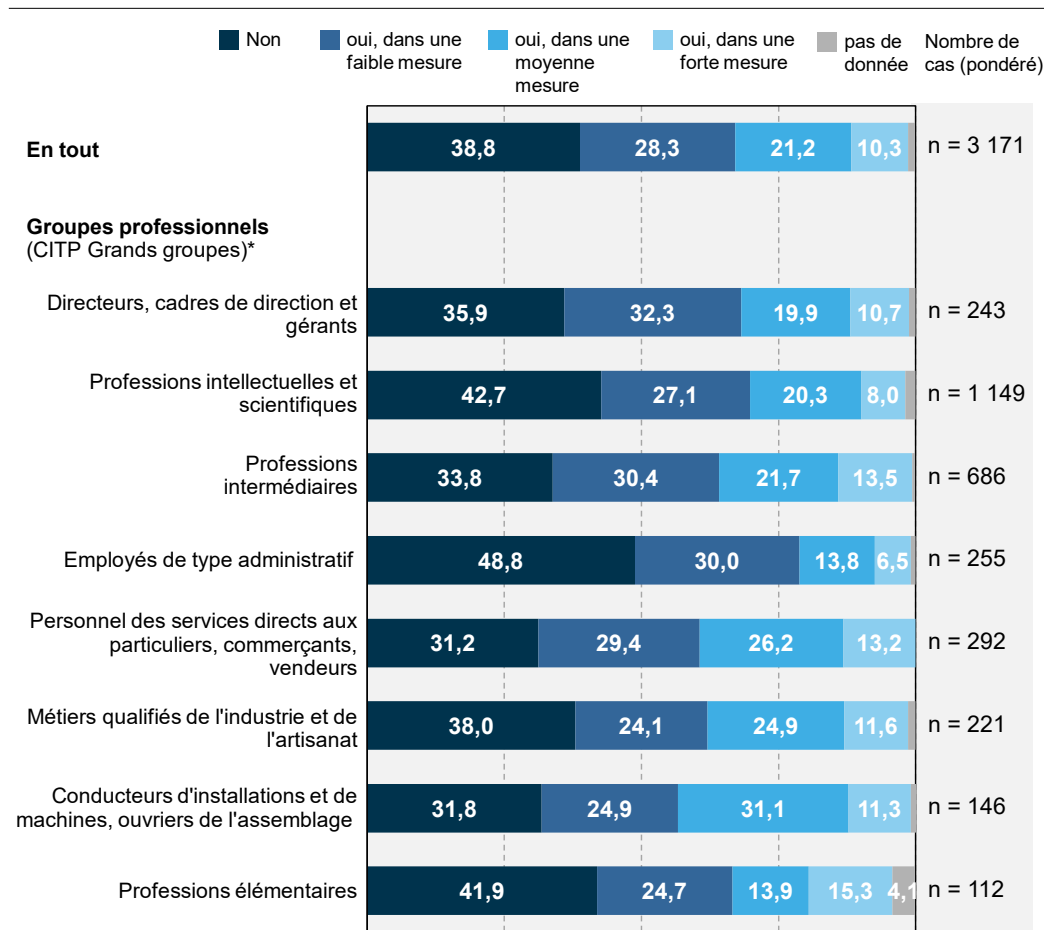
Question: Votre secteur d'activité est-il actuellement concerné par le manque de personnel?  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



Par ailleurs, plus d'un tiers des salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (37 %) et des professions intermédiaires (36 %) déclarent être affectés par le manque de personnel dans leur domaine d'activité. À l'inverse, près de la moitié (49 %) des employé.e.s administratifs et 43 % des professions intellectuelles et scientifiques ne sont pas concernés, et seulement respectivement 20 % et 28 % d'entre eux constatent des problèmes de personnel.

**Figure 24** Part de salarié.e.s exposés à un manque de personnel selon la catégorie professionnelle



Question: Votre secteur d'activité est-il actuellement concerné par le manque de personnel?  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



### Durée du manque de personnel

Outre l'existence d'une situation problématique en matière d'effectif au travail, il est également important de savoir depuis combien de temps dure cette situation. Les salarié.e.s dont le domaine d'activité est actuellement affecté par un manque de personnel, au moins dans une faible mesure, ont donc également été interrogés sur la durée de cette situation.

À ce sujet, il apparaît qu'une grande partie des salarié.e.s sont confrontés depuis longtemps à cette situation tendue en matière d'effectif. Ainsi, cela fait déjà plus de 18 mois que cela dure pour 42 % d'entre eux. Pour 13 %, il manque du personnel depuis déjà de 13 à 18 mois. Un peu moins d'un cinquième (18 %) déclare que ces problèmes de personnel persistent depuis plus de 6 mois (et moins de 12 mois). 24 % expliquent que

la situation actuelle est encore relativement nouvelle et qu'ils ne font face à une pénurie de main d'œuvre que depuis 6 mois ou moins.

Mais le sujet devient plus problématique lorsque l'on analyse uniquement les réponses des personnes ayant précédemment évoqué une pénurie de personnel importante. En effet, parmi ces salarié.e.s, deux tiers (67 %) déclarent que la pénurie dure depuis plus de 18 mois déjà, tandis que pour 11 %, la situation prévaut depuis 13 à 18 mois. Parmi les personnes interrogées étant confrontées à une pénurie critique de personnel, près de quatre cinquièmes sont dans cette situation depuis plus d'un an et subissent donc les conséquences qui en découlent.

### **Conséquences du manque de personnel**

Les problèmes et les contraintes résultant d'un manque de personnel ont un impact important sur les salarié.e.s en poste. Outre l'ampleur du problème, l'enquête a donc porté sur les conséquences spécifiques de la pénurie sur l'organisation et les procédures de travail des salarié.e.s. Ceux dont l'activité était au moins concernée dans une faible mesure ont donc été interrogés sur certaines conséquences spécifiques, et invités à évaluer si celles-ci s'appliquaient ou non à leur situation actuelle.

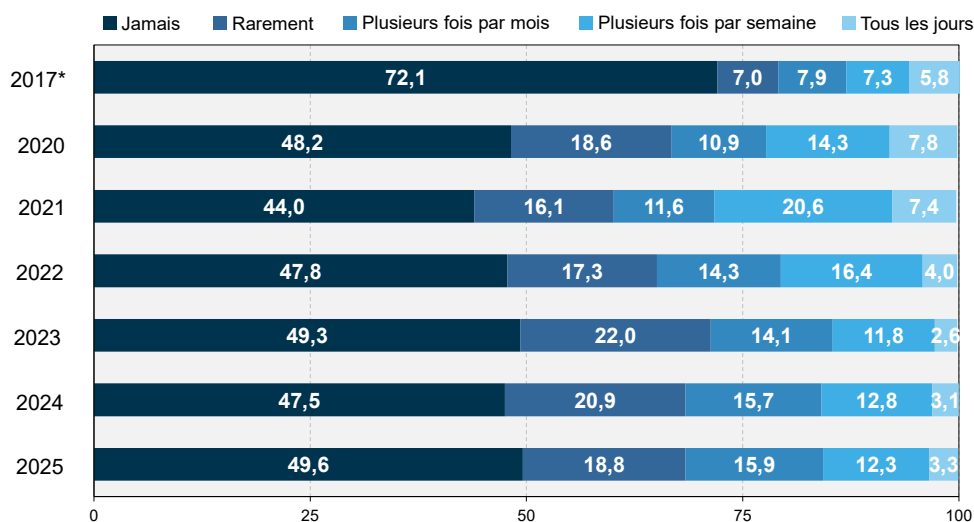
Le plus souvent, les salarié.e.s dont le secteur est affecté par une pénurie de main d'œuvre ont un rythme de travail plus soutenu que d'habitude (60 % l'évoquent). Plus de la moitié des personnes interrogées affirment également prendre en charge des tâches ne faisant pas partie de leur propre domaine d'activité (57 %) et assurer des heures supplémentaires (55 %) pour pallier le manque de personnel. Un peu moins de la moitié assume également des tâches pour lesquelles ils sont en réalité surqualifiés (49 %), tandis que 34 % doivent effectuer des tâches pour lesquelles ils ne sont pas suffisamment qualifiés. En outre, cette situation problématique conduit également à devoir adapter plus fréquemment son temps de travail (46 %), voire parfois, à ne pas respecter le cadre légal, notamment en réduisant le temps de pause voire en supprimant les pauses (43 % des salarié.e.s). Enfin, 45 % des personnes interrogées estiment qu'en raison de la situation tendue en matière de personnel, elles manquent de temps pour leur propre formation professionnelle, un sujet qui sera examiné plus en détails au chapitre 4 ci-dessous.

Mais il convient en premier lieu d'analyser plus en profondeur les conséquences qui viennent d'être mentionnées. En effet, lorsqu'on limite l'analyse aux salarié.e.s qui connaissent déjà une pénurie importante de personnel dans leur entreprise, l'impact est encore plus dramatique. En effet, parmi ce groupe, 81 % des personnes interrogées doivent effectuer leur travail à un rythme plus rapide en raison du manque de personnel, et 72 % font plus d'heures supplémentaires. La pénurie de main d'œuvre exige également pour 68 % des personnes interrogées de réaliser des tâches liées à d'autres domaines de compétence. Les autres items affichent des taux compris entre 59 % et 61 % (à l'exception de la réalisation d'autres tâches pour lesquelles les salariés ne sont pas suffisamment qualifiés, avec 41 %), confirmant que les conséquences d'un manque de personnel sont bel et bien réelles. Au total, 98 % des salarié.e.s analysés ici sont concernés par au moins une des conséquences mentionnées.

### 3.4 Télétravail

Dans l'ensemble, le marché du travail luxembourgeois est divisé sur le thème du télétravail : près d'un tiers (32 %) des salarié.e.s travaille au moins plusieurs fois par mois de la maison, mais deux tiers (68 %) ne le font rarement voire jamais. 16 % le font au moins plusieurs fois par semaine. Le nombre de personnes en télétravail est bien inférieur à celui de 2020, où 22 % des salarié.e.s travaillaient plusieurs fois par semaine à la maison. C'est en 2021 que le chiffre le plus élevé a été relevé concernant le recours au télétravail. Au plus fort de la pandémie, près d'un tiers des salarié.e.s travaillait plusieurs fois par semaine voire tous les jours depuis la maison (28 %). Depuis ce record, les chiffres baissent à nouveau, même s'ils sont restés relativement constants ces dernières années (cf. figure 25).

**Figure 25** Évolution annuelle du recours au télétravail



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: À mon propre domicile (télétravail)?  
 Données en pour cent; Base: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2023: n=2.939, 2024: n=2.939, 2025: n=3171; Remarque : en 2018 et 2019, la question n'a pas été posée.  
 \*Les valeurs de 2017 ne sont que partiellement comparables, car un autre filtrage avait été effectué à l'époque.

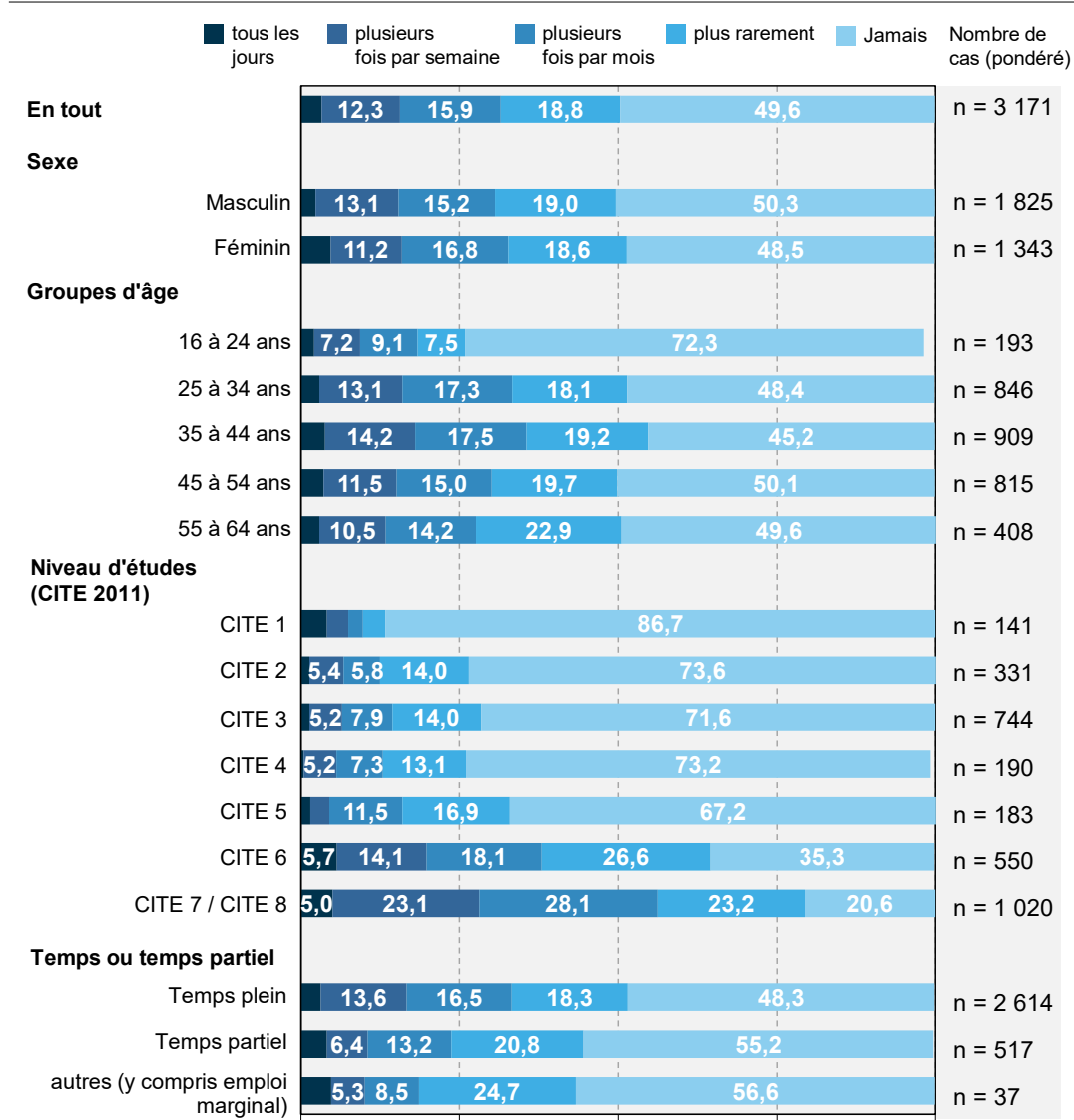


Tout comme les années précédentes, des spécificités intéressantes apparaissent dans l'enquête de 2025 concernant plusieurs sous-catégories (cf. figure 26). Bien que le trajet domicile-travail soit plus long en temps et en kilomètres pour la plupart des frontaliers que pour les personnes résidant au Luxembourg (cf. Schütz/Thiele 2023), les frontaliers font plus rarement du télétravail. Ainsi, 26 % des salarié(e)s vivant au Luxembourg exercent leur activité depuis leur domicile plusieurs jours par semaine, alors que ces proportions varient autour de 4 à 5 % chez les frontaliers allemands, français et belges. Cela peut notamment être lié au statut professionnel, puisque plus d'un tiers (36 %) des fonctionnaires, qui habitent en majorité au Luxembourg (91 %), télétravaillent plusieurs fois par semaine. Ils ne sont en revanche que 13 % chez les employé.e.s, dont seulement environ la moitié réside au Luxembourg (48 %). Il existe également des limitations liées aux activités transfrontalières des frontaliers (y compris le télétravail) qui peuvent expliquer un moindre au recours au télétravail de leur part, comme le fait de vouloir éviter de changer de régime de sécurité sociale, ou de payer leur impôt sur le revenu dans leur pays d'origine.

Le télétravail est aussi lié au niveau de formation des salarié.e.s, lequel définit également le type d'activité exercée dans une certaine mesure (voir ci-dessous). Alors que la proportion de personnes qui travaillent depuis chez elles au moins plusieurs fois par semaine est très faible chez les personnes ayant un niveau de formation CITE 1 à 5 (entre 5 % et 8 %), les salarié.e.s ayant un diplôme supérieur travaillent relativement souvent depuis leur domicile. Ainsi cela concerne 20 % des personnes interrogées ayant une licence (CITE 6), et 28 % de celles ayant un master ou un doctorat.

Si le nombre de salarié.e.s étant (parfois) en télétravail diffère selon le niveau de formation, il varie également selon la catégorie professionnelle (cf. figure 27). Ainsi, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont bien plus nombreux à déclarer télétravailler plusieurs fois par semaine (28 %), tout comme les managers, cadres dirigeants et gérants (20 %). Les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, les salarié.e.s des services directs et de la vente, ainsi que ceux des professions élémentaires, dont le type d'activité est marqué par des exigences physiques, ne travaillent pour ainsi dire jamais depuis la maison. Ils sont seulement de 1 à 5 % à télétravailler plusieurs fois par semaine.

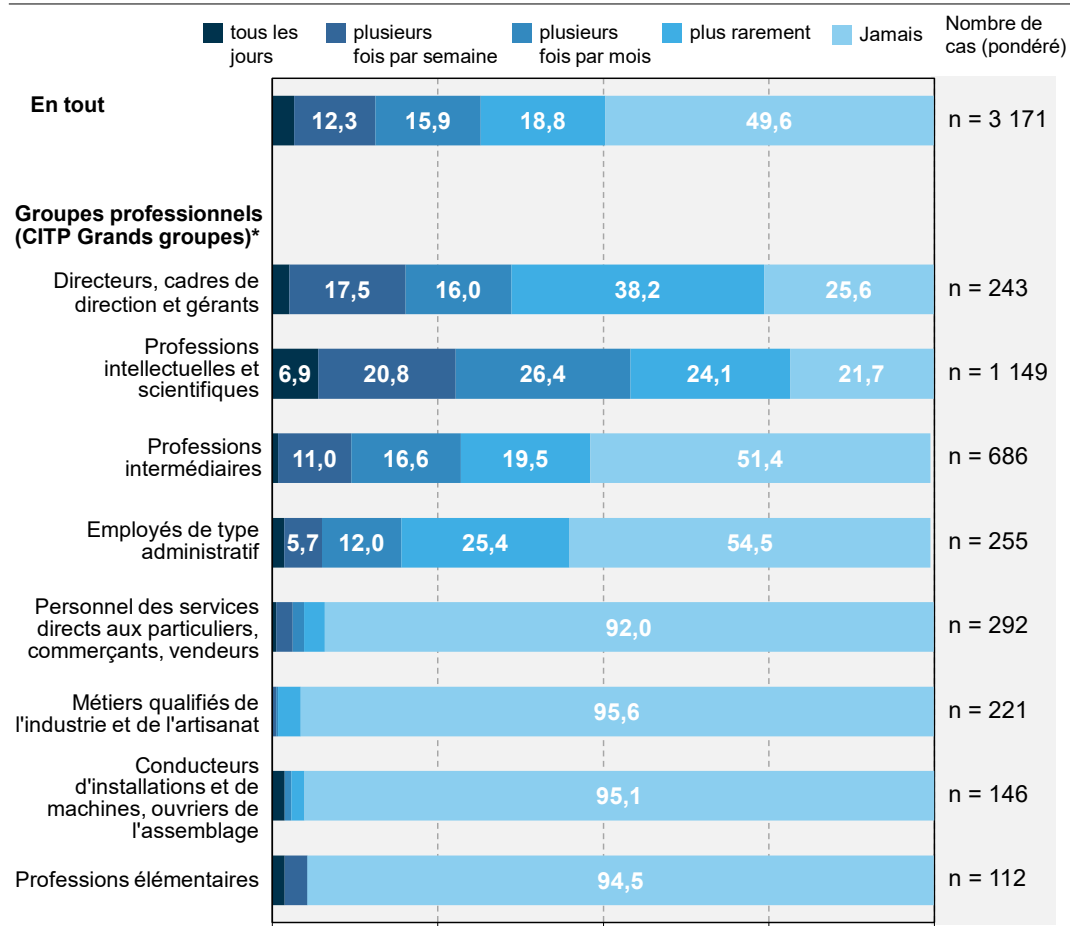
**Figure 26 Télétravail I**



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile? Données en pour cent; Valeurs <5 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 27** Télétravail II



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile? Données en pour cent; Valeurs <5 sont cachées \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 4 Évolution professionnelle et formation continue

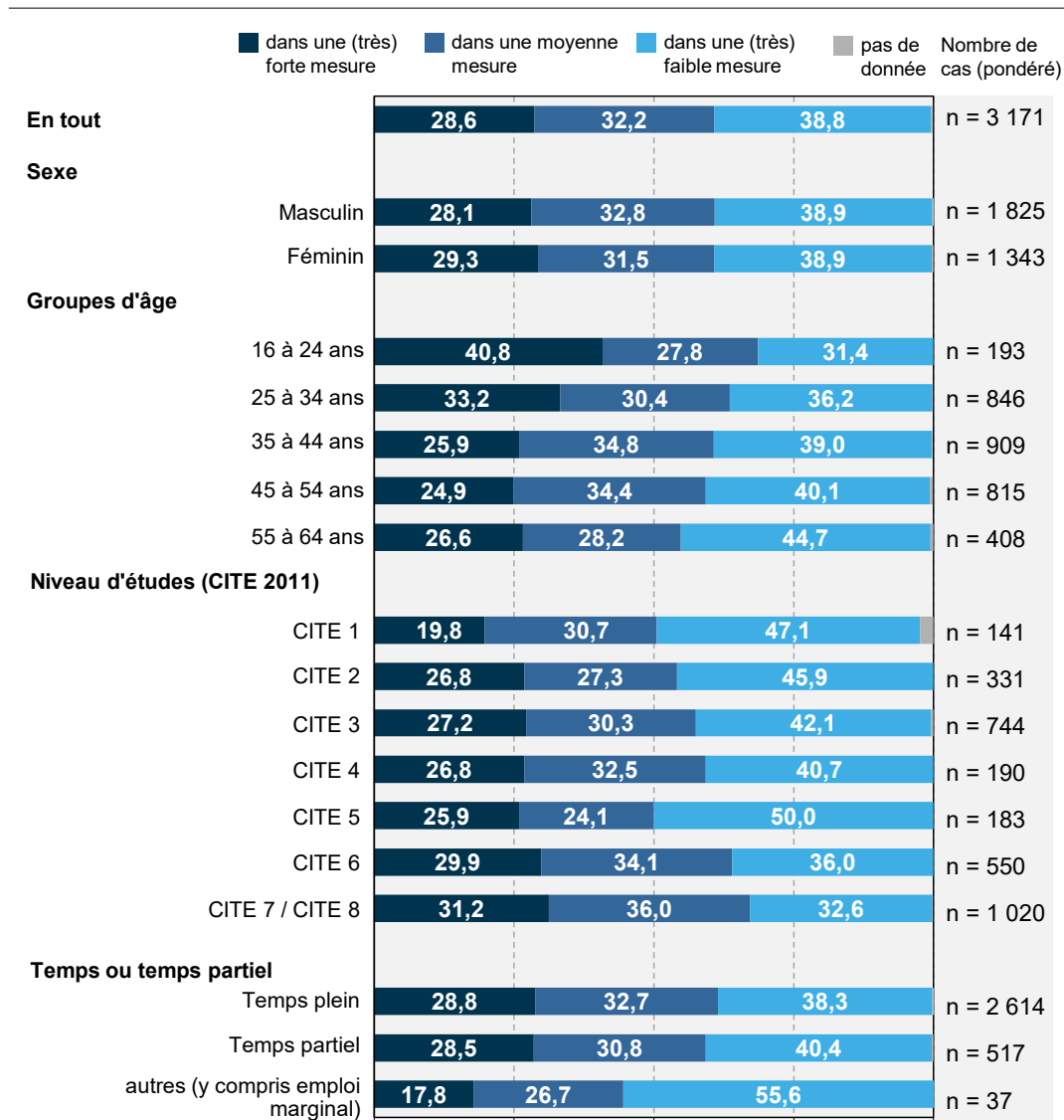
Cette année, l'enquête QoW a accordé une attention particulière à la formation continue. Outre la question posée depuis des années sur les possibilités de formation continue, l'enquête de 2025 a également abordé les différents types de formation continue et le taux de participation. De plus, l'enquête a approfondi les raisons de la participation à des formations professionnelles, mais aussi les obstacles et les freins potentiels à l'accès et à la participation à des formations continues.

### 4.1 Possibilités de formation continue

29 % des salarié.e.s du Luxembourg déclarent avoir accès à des possibilités d'amélioration professionnelle dans leur entreprise dans une forte ou très forte mesure. Mais les possibilités de formation continue sont réparties de manière inégale entre les différents groupes de salarié.e.s, comme le montrent la figure 28 et la figure 29. Si les femmes et les hommes bénéficient de possibilités de formation continue (très) élevées au sein de leur entreprise dans des proportions sensiblement égales, les salariés les plus âgés sont en revanche plus souvent confrontés à une offre insuffisante. Dans le groupe des 55-64 ans en particulier, près de la moitié (45 %) déclarent ne disposer de possibilités de perfectionnement que dans une (très) faible mesure. Or ce sont précisément ces salarié.e.s qui, selon eux, auraient souvent du mal à retrouver un emploi similaire en cas de licenciement (voir chapitre 6.3).

Par ailleurs, l'analyse selon le niveau d'études révèle également une situation critique. En effet, les possibilités de formation continue sont moins nombreuses pour les salarié.e.s ayant un niveau de formation plutôt faible. Bien que le diplôme ne doive pas être confondu avec l'aptitude professionnelle ou les compétences requises, une disparité persiste, puisque les salarié.e.s les plus diplômés accèdent plus fréquemment à la formation continue que leurs collègues. Toutefois, même pour les salarié.e.s ayant atteint le niveau CITE 6, 7 ou 8, cela ne concerne que 30 % et 31 % dans une (très) forte mesure.

**Figure 28 Possibilités de formation continue dans l'entreprise selon différentes caractéristiques**



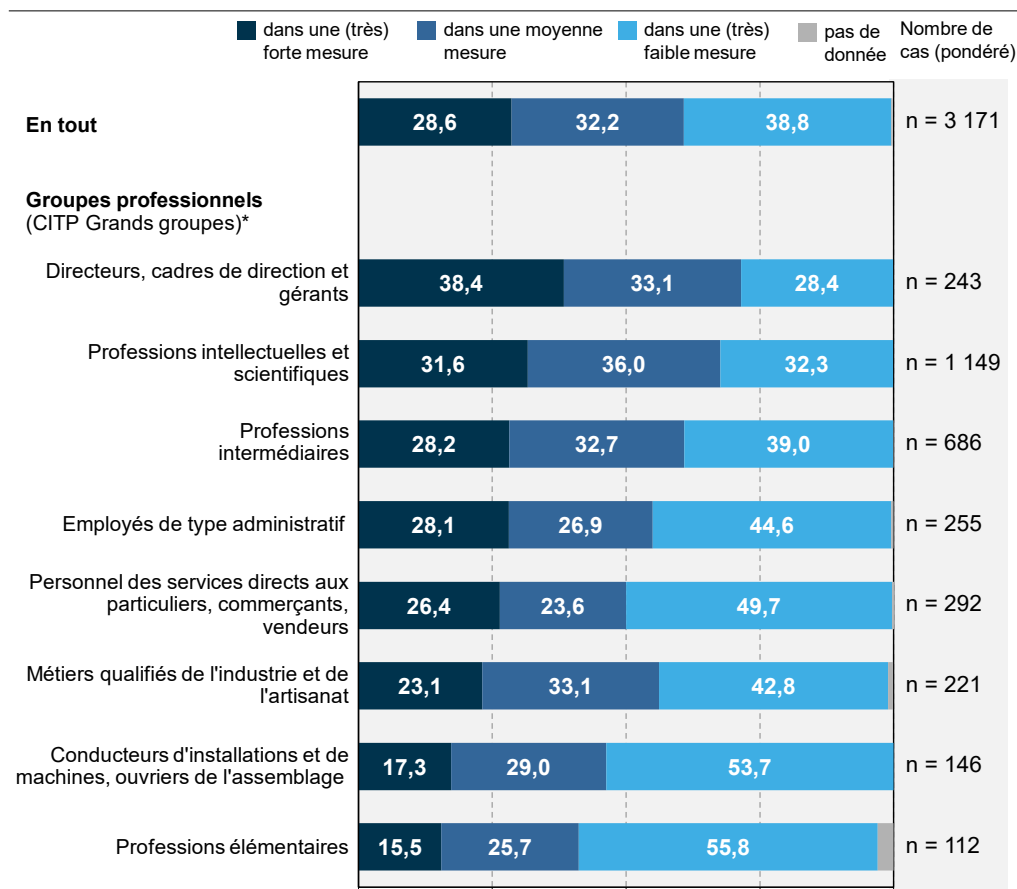
Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

Les disparités sont parfois encore plus marquées entre les différentes catégories professionnelles (cf. figure 29). En effet, alors que 38 % des managers, cadres dirigeants et gérants déclarent avoir accès à des possibilités de formation continue dans une forte voire très forte mesure, ce chiffre est beaucoup plus faible dans les autres catégories professionnelles. Chez les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques, seulement un tiers (32 %) indique avoir de telles possibilités, et ils sont 28 % parmi les professions intermédiaires et les employé.e.s administratifs. Seul un quart du personnel des services directs et de la vente (26 %) et des métiers qualifiés de l'industrie

et de l'artisanat (23 %) dispose de (très) bonnes possibilités de formation continue dans son entreprise. Les chiffres sont encore plus faibles chez les conducteurs de machines et d'installations, et monteurs (17 %) et chez les salarié.e.s des professions élémentaires (16 %), puisque moins d'un cinquième a accès à des opportunités de formation continue adéquates.

**Figure 29** Possibilités de formation continue dans l'entreprise selon la catégorie professionnelle



Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 4.2 Moyens d'information sur la formation continue

L'enquête de cette année a également interrogé les salarié.e.s sur la façon dont ils s'informaient sur les offres de formation continue ou par quels moyens ils étaient informés. Diverses sources d'information leur ont été présentées, pour chacune desquelles ils devaient évaluer si cela représentait ou non en général pour eux un moyen d'information sur les formations disponibles.

Les principales sources d'information, c'est-à-dire le moyen le plus souvent cité par les salarié.e.s, sont les relations interpersonnelles. Près de la moitié des personnes interrogées (49 %) a confirmé recevoir des informations de la part de ses collègues. Juste derrière se trouvent les supérieurs hiérarchiques, 42 % des personnes interrogées s'informant en effet sur la formation continue en passant par leur manager, cadre dirigeant ou gérant. Mais l'environnement personnel, hors collègues et supérieurs hiérarchiques, est également un moyen pertinent pour s'informer pour 29 % des personnes interrogées.

Par ailleurs, la communication interne au sein de l'entreprise, par le biais des canaux d'information appropriés, constitue également un moyen, au moins pour une partie des salariés, d'obtenir des informations sur les offres de formation continue, puisqu'un peu plus d'un tiers (36 %) la mentionne comme pertinente. 27 % déclarent également recevoir des informations de la part du département des ressources humaines ou d'expert.e.s en formation continue au sein de l'entreprise.

Hors entreprise, les établissements de formation et les centres d'information jouent également un rôle important, puisque 28 % des salarié.e.s reçoivent des informations sur les offres de formation continue par ce biais, et 21 % à travers les associations professionnelles ou les chambres de commerce, d'artisanat ou d'industrie.

Enfin, Internet occupe également une place importante dans la recherche d'informations. 27 % des personnes interrogées reçoivent des informations sur les offres de formation continue via les réseaux sociaux, 17 % via des plateformes en ligne ou des portails de recherche d'emploi spécialisés.

### 4.3 Participation à différents formats de formation continue

Les possibilités de formation continue dans l'entreprise, telles qu'évaluées par les salarié.e.s eux-mêmes, sont une chose, mais la participation réelle aux offres de formation professionnelle continue en est une autre. C'est pourquoi l'enquête de cette année a interrogé explicitement sur la participation à certains types de formation continue au cours des 12 derniers mois. Les différents formats ont été classés comme indiqué ci-dessous, et les salarié.e.s ont été interrogés sur chaque type de formation individuellement (entre parenthèses figurent des exemples supplémentaires sur chaque catégorie ayant été indiqués lors de l'enquête) :

- **Initiations ou formations sur le lieu de travail** (par ex. par des supérieurs hiérarchiques, des collègues, des formateurs voire en utilisant des programmes d'apprentissage).
- **Événements de formation d'une durée maximale d'un jour** (p. ex. conférences, formations, séminaires journaliers)
- **Événements de formation d'une durée de plusieurs jours** (par ex. cours sur plusieurs jours, cursus spécifique, séminaires)
- **Actions de formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme** (p. ex. formations continues spécialisées visant à obtenir un diplôme de maîtrise, de technicien, de gestion, de spécialité, etc. ; préparation à un examen externe pour obtenir un diplôme professionnel ; études supérieures professionnelles).

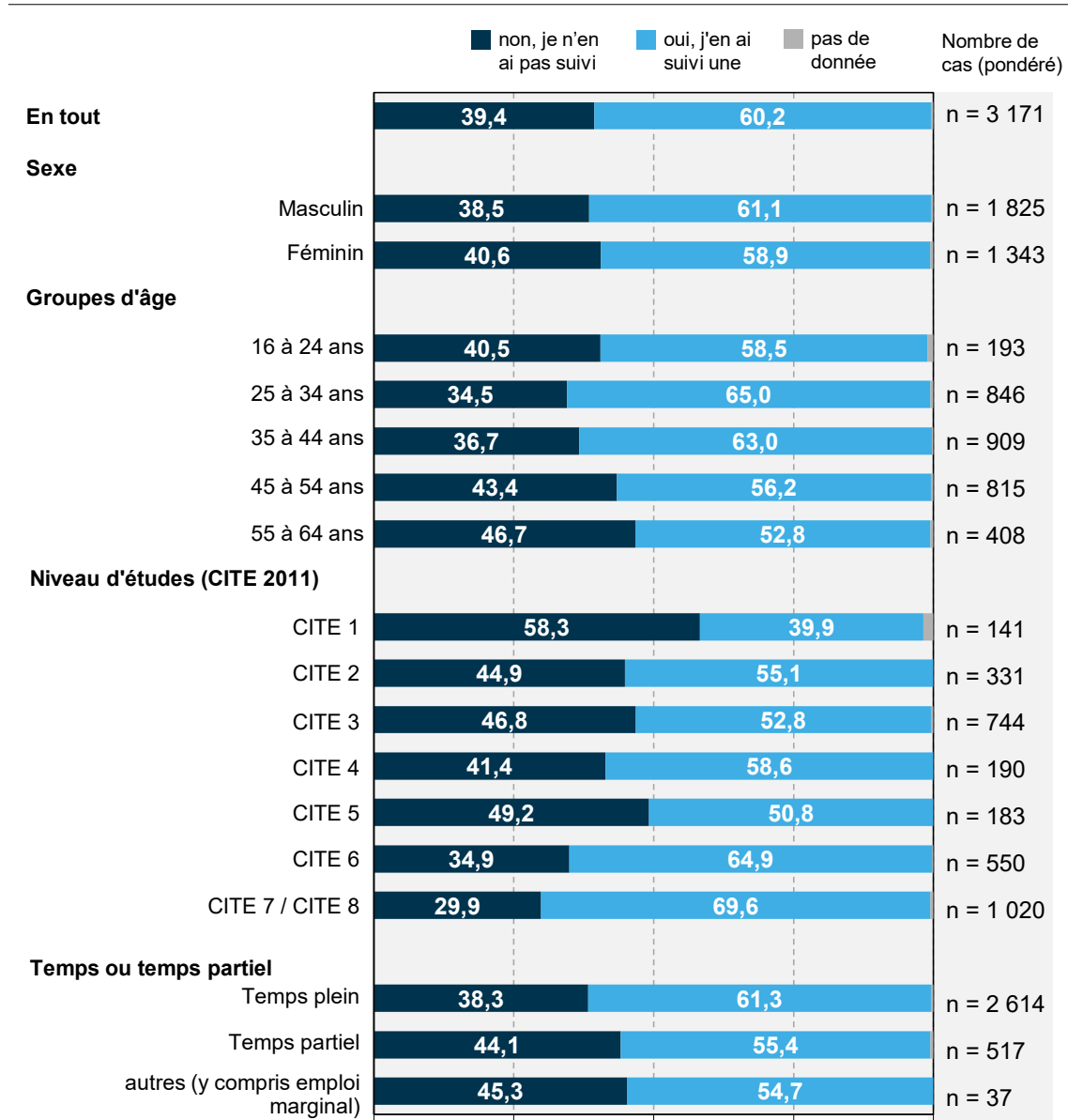
60 % des salarié.e.s luxembourgeois ont participé à **une initiation ou une formation sur leur lieu de travail** au cours des 12 derniers mois (à compter de la date de l'enquête). Pour 81 % d'entre eux, les coûts ont été entièrement pris en charge par l'employeur (car la formation a eu lieu pendant les heures de travail), ou cela n'a supposé aucun coût supplémentaire (12 %). En outre, il a été demandé aux salarié.e.s d'évaluer l'utilité de la formation (en cas de participation à plusieurs actions de formation, c'est la plus importante qui devait être prise en compte). Le tableau est contrasté à ce sujet. Certes, deux tiers (64 %) déclarent que la participation a été assez utile voire très utile pour eux et leur travail. Mais un peu plus d'un tiers (35 %) pense que la formation a été peu utile voire pas du tout utile, même si pour cette dernière affirmation la proportion n'est que de 5 %.

Il est intéressant d'analyser les sous-groupes de salarié.e.s sur ce sujet de la participation. S'il y a peu de différences entre femmes et hommes, en revanche les salarié.e.s les plus âgés ont moins suivi de formations. En effet, parmi les plus de 45 ans, près de la moitié (56 % et 53 % respectivement) ont participé à une action de formation au cours des 12 derniers mois, alors que ces proportions varient entre 59 % et 65% dans les autres groupes d'âge.

Les salarié.e.s mieux formés ont également participé plus souvent que les autres à ce type de formation, en particulier les personnes ayant un diplôme de niveau CITE 6, qui sont environ deux tiers à avoir mentionné une telle participation. Pour les salarié.e.s ayant un autre niveau de formation, les chiffres varient entre 59 % (CITE 4) et 40 % (CITE 1), ce qui signifie que moins de la moitié des salarié.e.s ayant un faible niveau de formation a suivi une formation de ce type au cours des 12 derniers mois.

Des différences notables apparaissent également selon la catégorie professionnelle (cf. figure 31). Alors que plus des deux tiers des managers, cadres dirigeants et gérants, et des salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques ont suivi une initiation ou une formation au travail au cours des 12 derniers mois, cela ne représente que la moitié environ des salarié.e.s des autres catégories professionnelles. Et seulement moins d'un tiers (29 %) des salarié.e.s des professions élémentaires déclare avoir suivi une formation continue au cours des 12 derniers mois.

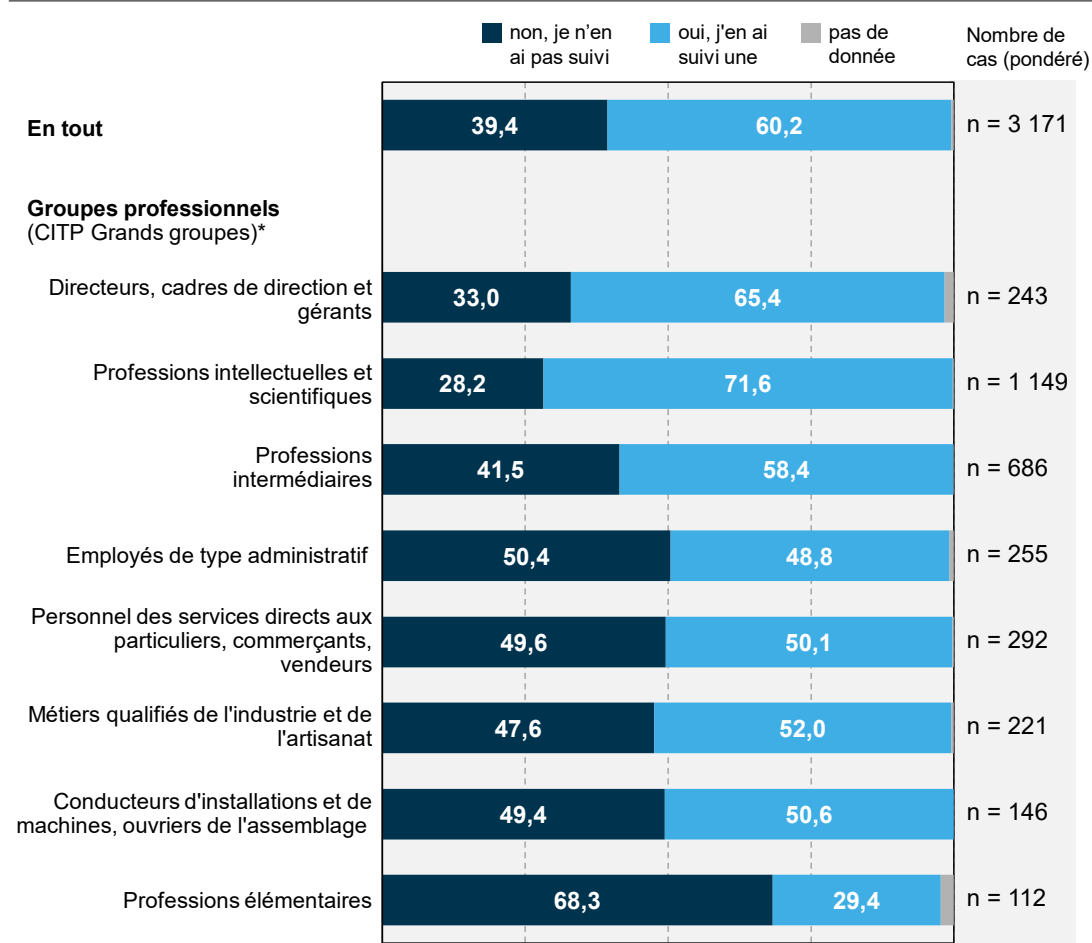
**Figure 30** Participation à une initiation ou une formation au travail selon différentes caractéristiques



Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une formation au cours de cette période?  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 31** Participation à une initiation ou une formation au travail selon la catégorie professionnelle



Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une formation au cours de cette période?  
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



62 % des salarié.e.s ont participé à un **événement de formation d'une durée maximale d'un jour** au cours des 12 derniers mois. Contrairement au type de formation évoqué précédemment, la formation d'une durée maximale d'un jour (considérée comme la plus importante par le ou la salarié.e) dont il est question ici (ainsi que par la suite) a fait l'objet d'une question spécifique, à savoir si celle-ci s'est déroulée pendant ou en dehors du temps de travail ? Pour une large majorité (70 %), la formation a eu lieu exclusivement pendant le temps de travail, et pour 18 % elle était principalement organisée sur le temps de travail. En revanche, 5 % des participants l'ont suivie principalement en dehors des horaires de travail et 7 % uniquement en dehors de ceux-ci. Les coûts de la formation continue ont été pris en charge pour 84 % des personnes interrogées, et au moins partiellement pour 4 % d'entre elles. Pour un dixième (10 %), aucun frais n'a été engagé, tandis que pour seulement 2 % d'entre eux, le coût n'a pas été remboursé par l'employeur. Enfin, l'enquête a interrogé sur l'utilité de la

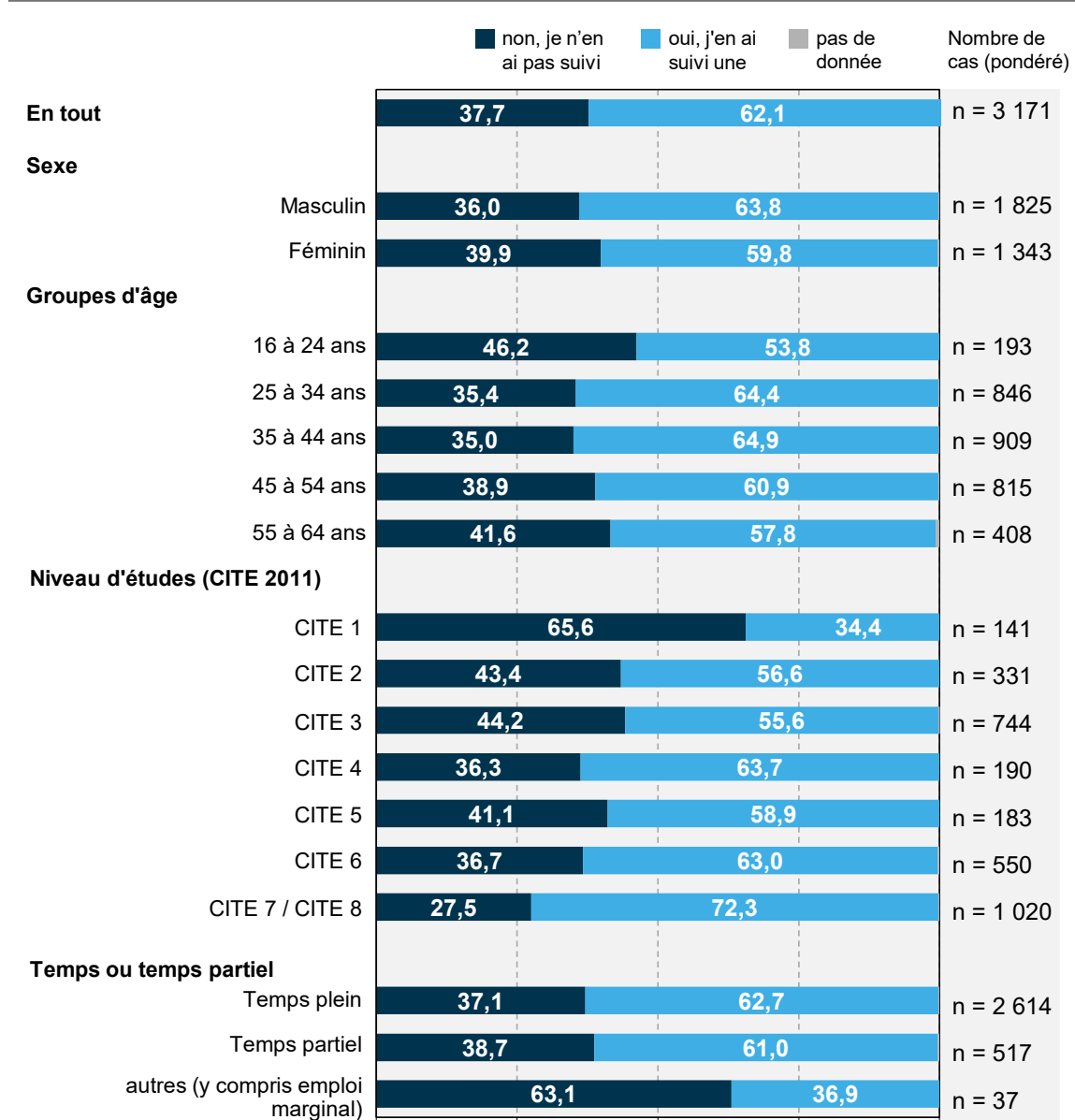
formation continue (considérée comme la plus importante) ayant été suivie pendant une durée maximale d'un jour. Deux tiers (66 %) des salarié.e.s l'ont jugée assez utile ou très utile.

En ce qui concerne la participation à ce type de format, il existe également des différences notables entre les groupes de salarié.e.s (cf. figure 32). Ainsi, avec 64 %, les hommes ont participé un peu plus souvent que les femmes (60 %) à une formation continue d'une journée. En outre, ce sont principalement les salariés âgés de 25 à 44 ans qui déclarent le plus participer à ce type d'évènement (64 % à 65 %), tandis que le taux de participation le plus bas (54 %) est observé chez les plus jeunes (16-24 ans).

La participation à une formation continue d'une journée est plutôt l'exception pour les salarié.e.s ayant un niveau de formation très faible (CITE 1). Seulement un gros tiers (34 %) a participé à ce type d'évènement au cours des 12 derniers mois, contre de 56 à 64 % parmi les salarié.e.s plus diplômés (CITE 2 à 5). Et chez les salarié.e.s ayant un niveau d'études très élevé, 63 % (CITE 6) et 72 % (CITE 7/8) déclarent y avoir assisté.

Si l'on observe les catégories professionnelles, les managers, cadres dirigeants et gérants (74 %) et les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques (73 %) sont les plus nombreux, puisque près de trois quarts d'entre eux ont participé à une formation continue d'une journée au cours des 12 derniers mois (cf. figure 33). Pour les salarié.e.s des professions intermédiaires, ainsi que pour les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs, on relève des taux de participation supérieurs à la moyenne (60 % chacun). En revanche, les chiffres sont nettement plus faibles chez les employé.e.s administratifs (45 %) et les salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (49 %). C'est encore pire pour les salarié.e.s des professions élémentaires, puisque seulement un cinquième (21 %) déclare avoir participé à une formation continue d'une journée au cours des 12 derniers mois.

**Figure 32** Participation à un événement de formation d'une durée maximale d'un jour selon différentes caractéristiques

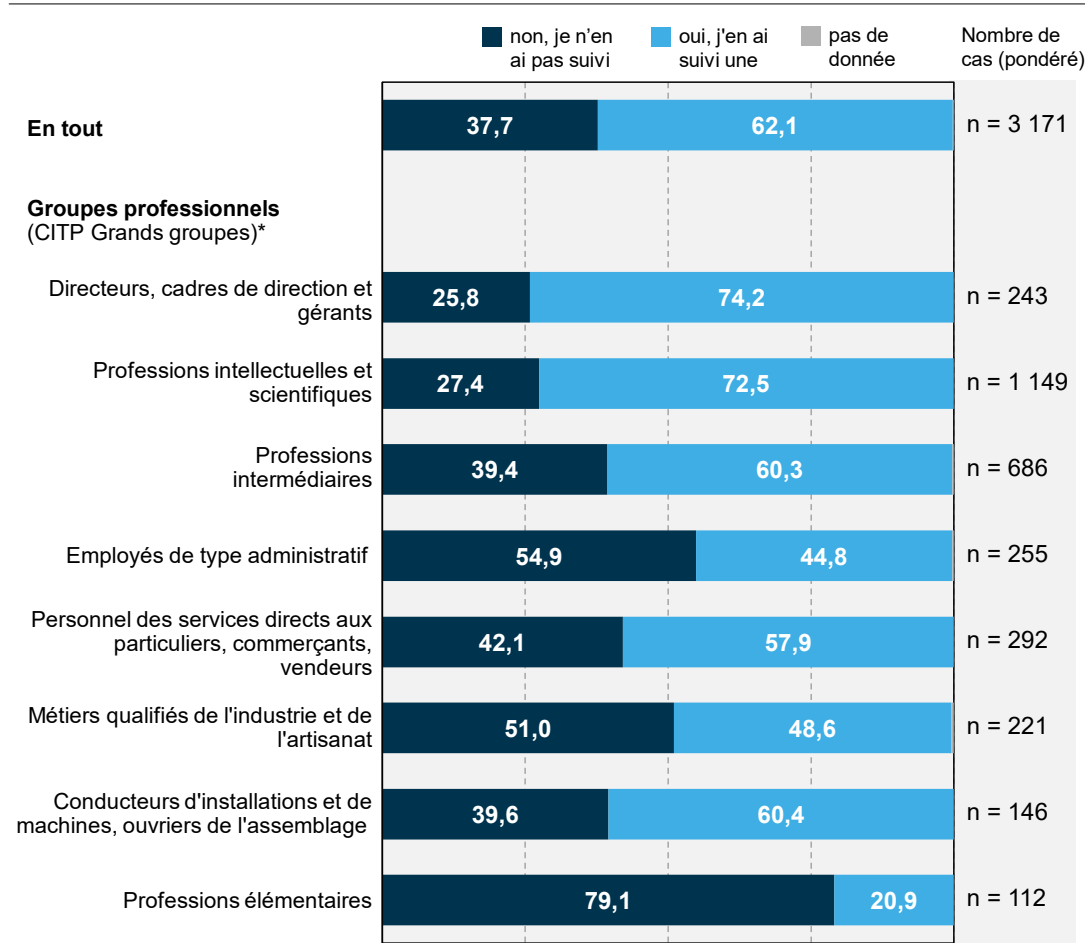


Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une courte formation d'une journée maximum ?

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 33** Participation à un événement de formation d'une durée maximale d'un jour selon la catégorie professionnelle



Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous participé à une courte formation d'une journée maximum ?

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

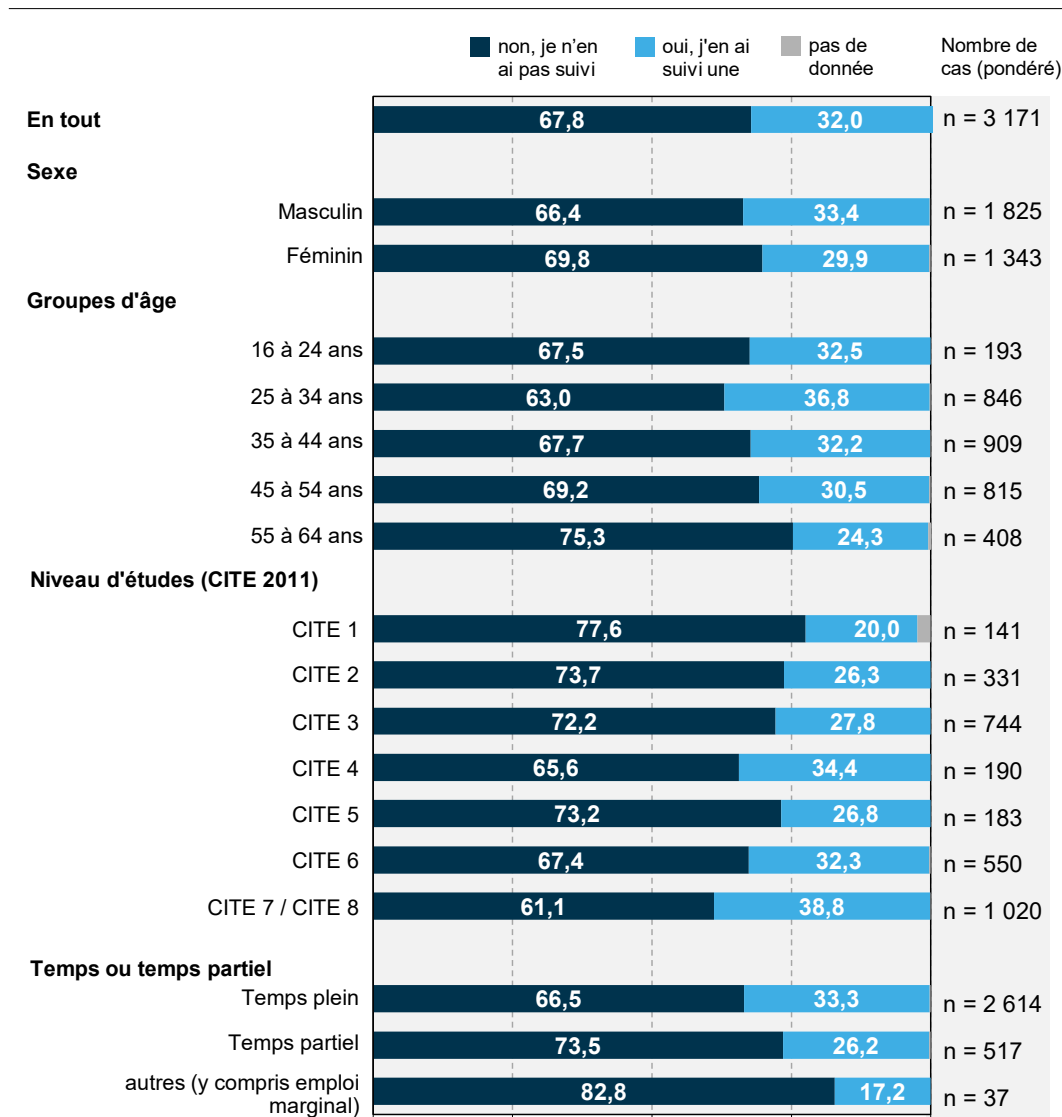
Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



32 % des salarié.e.s ont participé à un évènement de formation de plusieurs jours au cours des 12 derniers mois, soit environ deux fois moins de personnes que pour les actions de formation d'une journée (voir ci-dessus). Mais même pour ce type de format plus long, environ deux tiers (65 %) des personnes interrogées y ont participé exclusivement pendant leur temps de travail, et 18 % au moins principalement pendant leurs horaires de travail. Respectivement 9 % et 5 % ont suivi ce type de formation continue exclusivement ou principalement en dehors de leur temps de travail. Tout comme pour les formations continues d'une journée, les coûts de cette action de formation sur plusieurs jours ont été pris en charge intégralement (83 %) ou au moins partiellement (6 %) par l'employeur. Pour 7 %, la formation ne supposait aucun frais supplémentaires, et pour seulement 2 %, l'employeur n'a pas assumé les coûts. Contrairement aux deux types de formation analysés précédemment, le taux de participation est certes nettement plus faible, mais beaucoup plus de salarié.e.s ayant participé à ce type

d'action de formation considèrent que leur participation a été utile ou très utile (75 % le pensent).

**Figure 34** Participation à un événement de formation d'une durée de plusieurs jours selon différentes caractéristiques



Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une formation sur plusieurs jours, voire sur une plus longue période ?

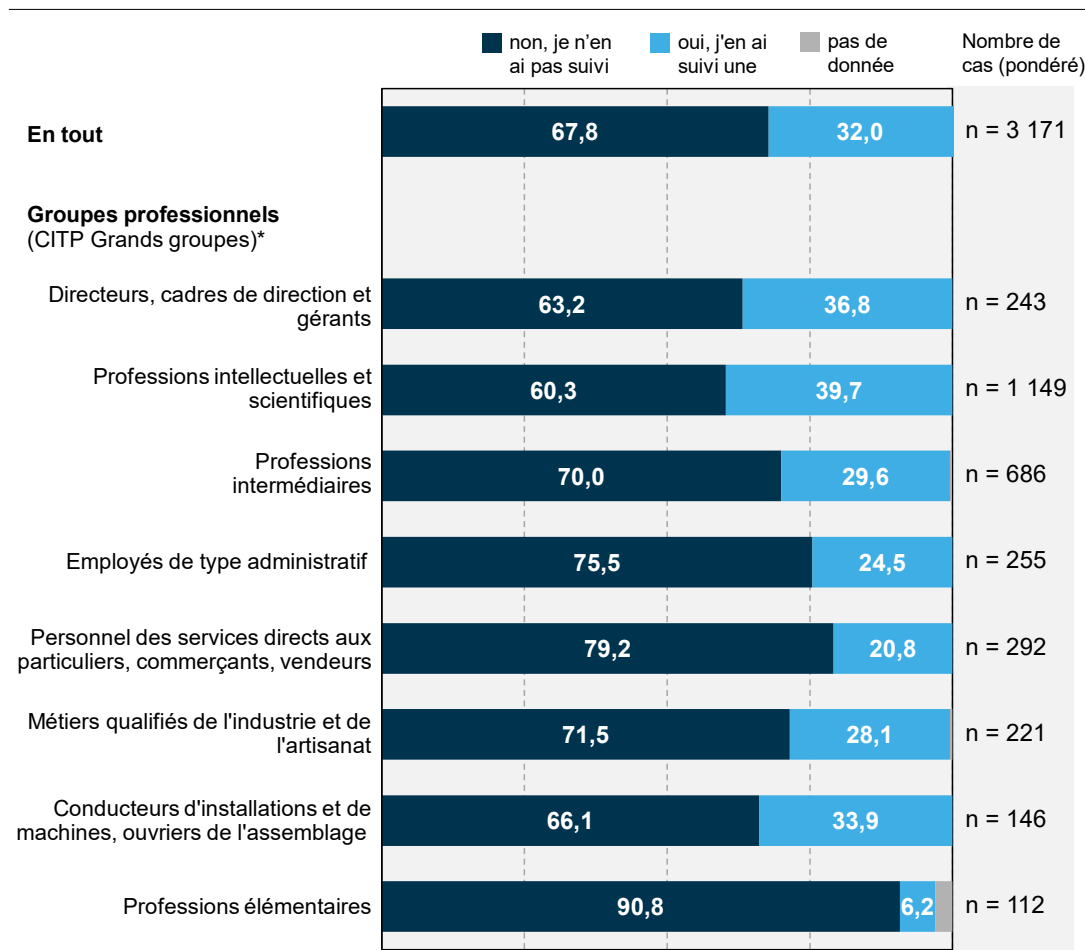
Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

Si l'on analyse les différents groupes de salarié.e.s, les résultats mentionnés précédemment se confirment pour les formations continues sur plusieurs jours (cf. figure 34 et figure 35), mais la participation globale est inférieure à celle des événements d'une journée. Les femmes, les salarié.e.s plus âgés et ceux ayant un faible niveau d'études ont notamment moins souvent participé que les autres groupes à une action de formation sur plusieurs jours au cours des 12 derniers mois. Avec seulement 6 %, la

participation est particulièrement faible chez les salarié.e.s des professions élémentaires. Pour les autres catégories professionnelles, les chiffres sont certes nettement supérieurs, mais restent relativement modestes. Ainsi, seulement un cinquième (21 %) du personnel des services directs et de la vente, et un quart (25 %) des employé.e.s administratifs ont participé à ce type de format. Dans les autres catégories professionnelles, notamment les professions intellectuelles et scientifiques (40 %) et les managers, cadres dirigeants et gérants (37 %), la participation à des sessions de formation continue de plusieurs jours a été nettement plus élevée au cours des 12 derniers mois.

**Figure 35 Participation à un événement de formation d’une durée de plusieurs jours selon la catégorie professionnelle**



Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une formation sur plusieurs jours, voire sur une plus longue période ?

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

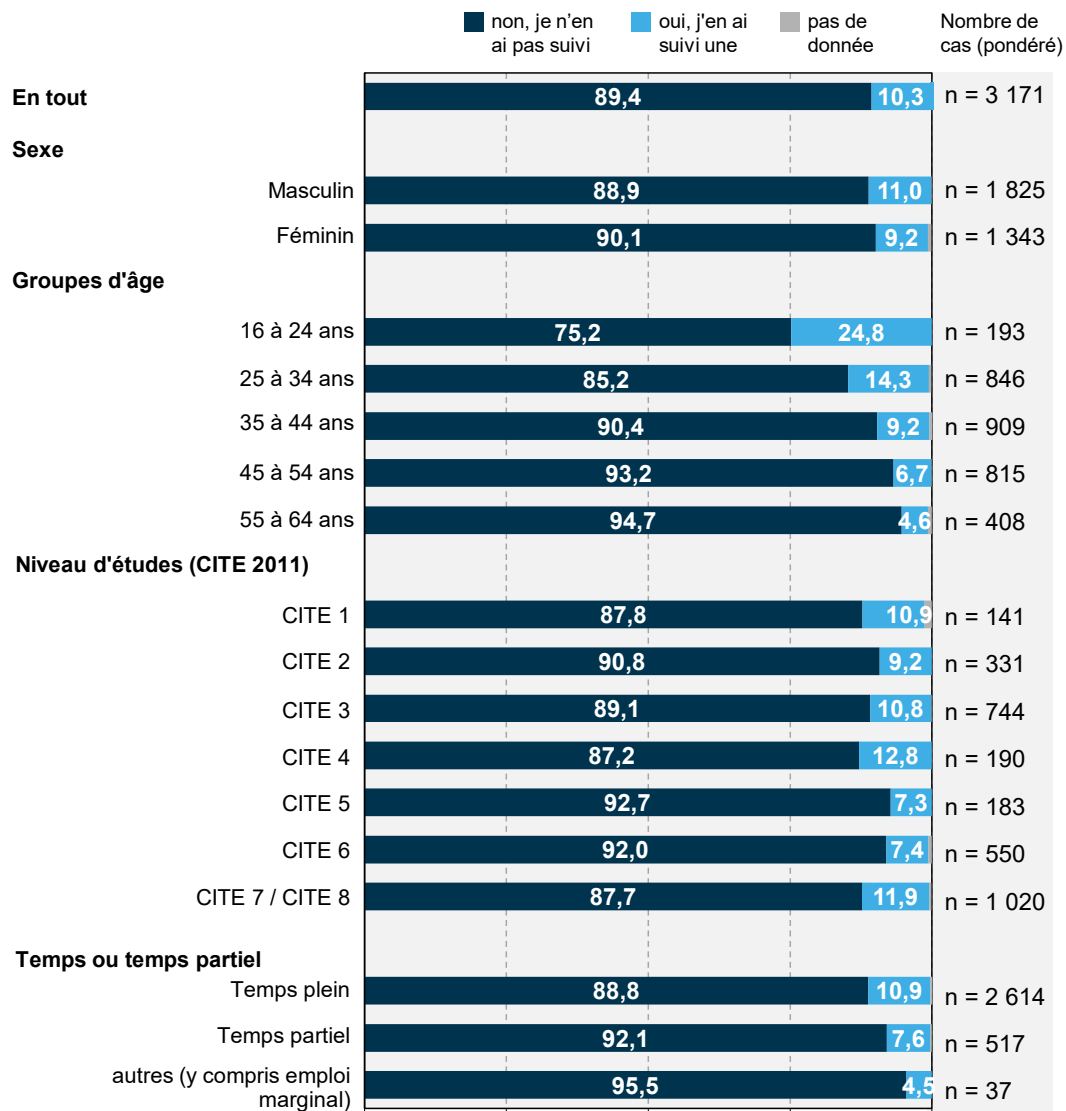
Seulement 10 % des salarié.e.s ont suivi **une formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme** au cours des 12 derniers mois. À la différence des types de formation mentionnés précédemment, 42 % des personnes interrogées ont suivi ce format uniquement pendant leurs horaires de travail, soit un chiffre bien plus faible. À

l'inverse, pour 14 %, la formation a eu lieu principalement pendant le temps de travail, et pour 11 % principalement en dehors des horaires de travail. Et pour 27 %, la formation avait toujours lieu en dehors des horaires de travail. La prise en charge des coûts est également différente pour ce type de formation. Seulement 57 % ont vu leurs coûts entièrement pris en charge par l'employeur, et 10 % une partie. Pour 17 % d'entre eux, l'employeur n'a pas du tout financé la formation, et pour un dixième, la formation continue n'a entraîné aucun frais supplémentaire. Parmi les participants à une formation continue de ce type, les trois quarts (75 %) ont jugé cette formation comme ayant été assez utile ou très utile.

Si l'on analyse les sous-groupes de salarié.e.s (cf. figure 36), on constate que contrairement aux types de formation mentionnés précédemment, les différences sont ici minimes. Les groupes d'âge sont toutefois l'exception, puisque ce sont surtout les jeunes salarié.e.s qui ont participé à une longue formation débouchant sur un diplôme au cours des 12 derniers mois (25 % le déclarent), tandis qu'ils sont 14 % chez les 25-34 ans. Dans les autres groupes d'âge, les chiffres baissent de façon constante, avec seulement 5 % des 55-64 ans ayant déclaré avoir participé à ce type de formation.

Si l'on observe les catégories professionnelles, ce sont, avec 5 %, les salarié.e.s des professions élémentaires qui ont le moins participé à ce type de formation continue (cf. figure 37). Mais la participation à une formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme au cours des 12 derniers mois a également été inférieure à la moyenne chez les employé.e.s administratifs et les managers, cadres dirigeants et gérants (respectivement 6 % et 8 %). Et les taux de participation dans les autres catégories professionnelles ne sont pas beaucoup plus élevés. Certes, les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques ont davantage participé à ce type de format que les salarié.e.s des autres catégories professionnelles, mais la proportion n'est que de 12 %.

**Figure 36** Participation à une formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme selon différentes caractéristiques

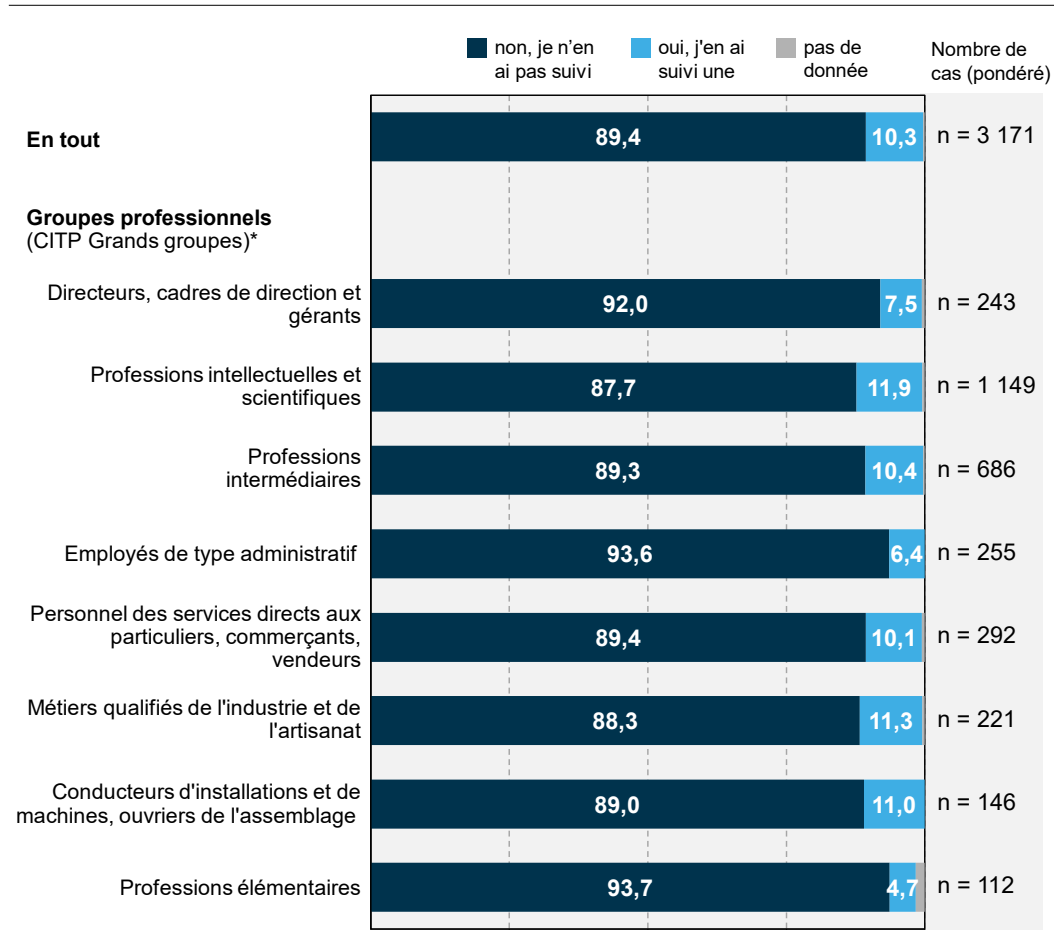


Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une formation continue d'une durée plus longue débouchant sur un diplôme ?

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 37** Participation à une formation continue de longue durée débouchant sur un diplôme selon la catégorie professionnelle



Question: En considérant les 12 derniers mois: avez-vous suivi une formation continue d'une durée plus longue débouchant sur un diplôme ?  
 Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



#### 4.4 Motivation et importance de la formation continue du point de vue personnel

Les raisons et les motivations de la participation à des formations professionnelles peuvent être très variées et répondre à des objectifs différents. C'est pourquoi l'enquête QoW de cette année a fourni aux salarié.e.s quelques déclarations portant sur les raisons pour lesquelles ils souhaitent apprendre quelque chose de nouveau pour leur travail. Pour chacune de ces déclarations, ils devaient indiquer dans quelle mesure elles s'appliquaient à leur propre situation (cf. figure 38).

Pour une grande partie des salarié.e.s luxembourgeois, la volonté d'apprendre quelque chose de nouveau pour leur travail est un facteur de motivation intrinsèque important. Ainsi, 71 % des personnes interrogées trouvent personnellement important dans une (très) forte mesure d'apprendre quelque chose de nouveau pour leur travail. Cela est le cas autant pour les femmes que pour les hommes. Mais ce point est beaucoup plus cité par les salarié.e.s plus jeunes. Ainsi, de 73 à 74 % des 16-44 ans sont d'accord dans une (très) forte mesure avec le fait qu'apprendre quelque chose de nouveau pour le travail est personnellement important pour eux. Cela concerne 69 % des salarié.e.s de 45-54 ans, et seulement 63 % des plus âgés (55-64 ans).

Des différences apparaissent également en ce qui concerne le niveau de formation. Plus le niveau d'études est élevé, plus la motivation à suivre une formation continue est liée au fait d'apprendre de nouvelles choses pour soi-même. Par exemple, 48 % des salarié.e.s ayant fait des études jusqu'au niveau primaire (CITE 1) évoquent cette raison, contre deux tiers (66 %) des salarié.e.s titulaires d'un diplôme de niveau CITE 3, et trois quarts (76 à 78 %) des salarié.e.s ayant un diplôme très élevé (CITE 6,7 ou 8).

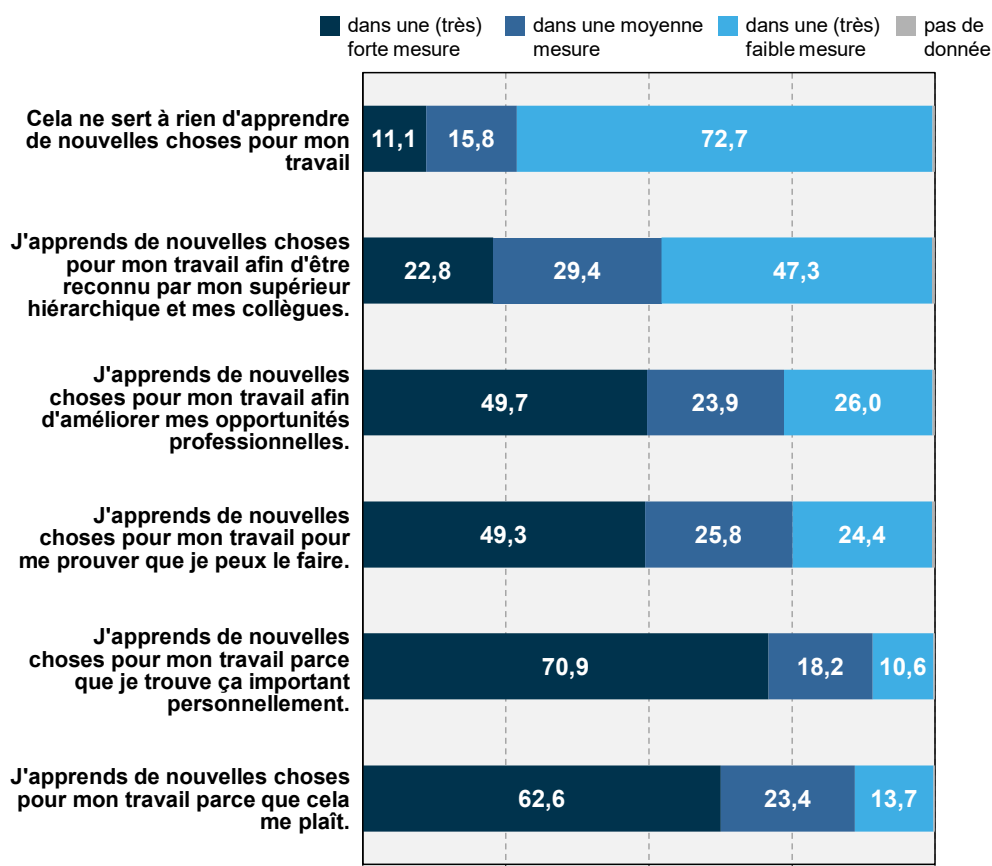
Ces disparités selon le niveau de formation se retrouvent en partie dans les catégories professionnelles. Ainsi, 83 % des managers, cadres dirigeants et gérants, et 79 % des salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques considèrent que l'apprentissage de nouvelles choses est personnellement important. En revanche, ils sont relativement peu à le penser parmi les salarié.e.s des professions élémentaires (38 %). Entre ces deux catégories, les chiffres vont de 57 % à 69 % de personnes qui trouvent personnellement qu'il est important d'apprendre de nouvelles choses. En outre, il existe également un nombre important de salarié.e.s qui ont envie de continuer à se former pour améliorer leurs propres opportunités professionnelles. 50 % des personnes interrogées sont d'accord avec cette affirmation dans une forte ou très forte mesure. Tout comme pour la motivation personnelle mentionnée précédemment, les hommes et les femmes sont de cet avis dans des proportions similaires. Mais des différences apparaissent entre les groupes d'âge. En effet, alors que 60 à 62 % des 16-34 ans associent la formation continue à une amélioration de leurs opportunités professionnelles, les salarié.e.s plus âgés sont nettement moins nombreux à le penser : seulement 53 % des 35-44 ans sont d'accord avec cette déclaration dans une (très) forte mesure, et seulement 40 % des 45-54 ans. Les chiffres les plus faibles se retrouvent chez les salarié.e.s les plus âgés de 55-64 ans : moins d'un tiers (31 %) considère que la formation continue pourrait améliorer ses perspectives professionnelles.

Il existe aussi des différences selon le niveau de formation. Ainsi, les salarié.e.s ayant un niveau de diplôme élevé sont motivés à apprendre de nouvelles choses car cela favorise leurs opportunités professionnelles. Pour les salarié.e.s titulaires d'un master ou d'un doctorat (CITE 7/8), 58 % sont d'accord avec cette affirmation dans une (très) forte mesure, tandis que ce chiffre tombe à 48 % chez les salarié.e.s titulaires d'un baccalauréat (CITE 6). Les proportions sont plus ou moins ou similaires dans les autres niveaux de formation (CITE 2 à 5), avec des valeurs oscillant entre 44 % et 53 %. Parmi les salarié.e.s ayant un niveau de formation très faible (CITE 1), seulement un tiers (32 %) pense pouvoir améliorer ses perspectives professionnelles grâce à une formation continue.

De façon logique, les chiffres sont faibles chez les salarié.e.s des professions élémentaires, où seulement 29 % sont d'accord avec cette déclaration dans une (très) forte mesure. Mais il en va plus ou moins de même pour les employé.e.s administratifs

(44 %), le personnel des services directs et de la vente (46 %), les professions intermédiaires (47 %), les conducteurs d’installation et de machine, et monteurs (40 %) et parmi les métiers qualifiés de l’industrie et de l’artisanat (48 %), puisque moins de la moitié des personnes interrogées dans ces groupes considèrent la formation continue comme une chance d’améliorer ses perspectives professionnelles. Les managers, cadres dirigeants et gérants et les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques sont, avec respectivement 55 % et 57 %, beaucoup plus nombreux à le penser.

**Figure 38 Motivations à apprendre quelque chose de nouveau pour le travail**



Question: Je vais vous lire quelques phrases au sujet de la formation professionnelle continue, et vous demander votre avis à chaque fois. Pour chacune de ces affirmations, veuillez indiquer dans quelle mesure celle-ci s'applique à vous personnellement.

Données en pour cent, Valeurs <3 sont cachées; Nombre de: n=3.171

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 4.5 Barrières et freins

Les barrières et les freins, dont certains ont déjà été identifiés dans les analyses précédentes, ont également été explicitement abordés dans l'enquête de cette année. Cela permet d'identifier les points d'accroche possibles pour promouvoir la formation continue.

La première déclaration était : « Dans mon domaine d'activité, il n'y a pas d'offres adaptées pour la formation professionnelle continue », à laquelle il était possible de répondre « me concerne » ou « ne me concerne pas ». Pour un quart des personnes interrogées, il n'existe pas d'offres de formation continue adaptées à leur domaine d'activité (23 %). Les femmes sont plus nombreuses à le penser que les hommes (respectivement 25 % et 22 %), tout comme les salarié.e.s âgés de 35-64 ans (24 à 27 %) par rapport aux jeunes de 16-34 ans (19-20 %).

Les différences sont plus frappantes selon le niveau d'éducation. En effet, pour les salarié.e.s titulaires d'un diplôme de niveau CITE 6 ou plus, seuls 15 % (CITE 7/8) et 21 % (CITE 6) estiment qu'il n'existe pas de possibilités adéquates de formation continue dans leur domaine d'activité. En revanche, 84 % et 79 % déclarent que cette affirmation ne les concerne pas, et qu'ils disposent donc de bonnes opportunités en matière de formation professionnelle. Les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation plus faible voient la situation différemment, même s'il ne semble pas y avoir de lien clair entre le niveau de formation et la validation de cette déclaration. En effet, chez les salarié.e.s ayant un niveau de formation CITE 5, 28 % des personnes interrogées, soit un nombre supérieur à la moyenne, sont d'accord avec cette affirmation. Seuls les salarié.e.s ayant fait des études jusqu'au niveau primaire (CITE 1, 45 %) et secondaire du deuxième cycle (CITE 3, 31 %) sont plus nombreux à le penser. Pour les autres niveaux de formation (CITE 2 et 4), ce sont respectivement 25 % et 24 % des personnes interrogées qui estiment qu'il n'existe pas d'offres de formation continue adaptées dans leur domaine d'activité.

Les chiffres varient également grandement selon les catégories professionnelles. Les salarié.e.s des professions élémentaires (48 %) et les conducteurs de machines et d'installations et monteurs (39 %) sont relativement nombreux à déclarer ne pas avoir accès à des offres de formation continue appropriées dans leur domaine d'activité. Et avec 37 %, le chiffre est plus ou moins similaire parmi le personnel des services directs et de la vente.

En revanche, les managers, cadres dirigeants et gérants (12 %), les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques (16 %), des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (23 %) ou des professions intermédiaires (23 %) sont très peu nombreux à penser qu'ils n'ont pas ou peu de possibilités de formation professionnelle dans leurs domaines d'activité respectifs. Inversement, plus de trois quarts ou plus des personnes de ces catégories professionnelles déclarent avoir accès à des offres de formation auxquelles elles pourraient potentiellement participer.

Dans la pratique, il existe d'autres freins à la participation à la formation continue qui doivent être pris en compte et abordés. Ainsi, l'enquête a une fois de plus interrogé sur la prise en charge du coût des formations continues. Seulement 57 % des personnes interrogées sont d'accord dans une (très) forte mesure avec l'affirmation selon laquelle les coûts de formation continue sont remboursés par leur entreprise, et 17 % sont

d'accord dans une moyenne mesure. En revanche, 23 % des personnes interrogées déclarent que l'employeur ne prend en charge les frais de formation continue que dans une (très) faible mesure.

Ces résultats doivent être mis en lien avec les réponses présentées au chapitre 4.3 portant sur la prise en charge des coûts des formations continues réalisées au cours des 12 derniers mois. Ainsi, pour 67 à 89 % des salarié.e.s dans ce cas, les coûts ont été pris en charge au moins partiellement par l'employeur, ce en fonction du type de format suivi. Si l'on compare maintenant les salarié.e.s n'ayant pas participé (34 %) et ceux ayant participé (66 %) à une formation continue au cours des 12 derniers mois sur le sujet de la prise en charge des coûts, les réponses obtenues sont intéressantes. Si pour 68 % des salarié.e.s ayant suivi une formation continue au cours des 12 derniers mois (sauf les initiations ou très courtes formations sur le lieu de travail), les frais ont généralement été remboursés (dans une forte ou une très forte mesure), cela ne concerne que 34 % de ceux n'ayant pas suivi de formation. Lorsque les coûts de la formation continue sont généralement pris en charge par l'employeur, la participation à des formations continues est donc beaucoup plus fréquente.

De plus, cette prise en charge n'est pas répartie de manière égale entre toutes les catégories de salarié.e.s. Pour 60 % des hommes, l'entreprise prend en charge ou rembourse en règle générale les frais de formation continue (dans une forte ou une très forte mesure). En revanche, ce n'est le cas que pour un peu plus de la moitié (52 %) des femmes. En outre, il existe des différences selon le groupe d'âge, les plus jeunes (16-24 ans) étant nettement moins nombreux à confirmer le remboursement des frais de formation professionnelle par l'entreprise (39 %) que les autres salariés (54 à 60 %).

Il est également important de se pencher sur le niveau de formation. En effet, alors que pour 59 % à 64 % des salarié.e.s ayant un diplôme de niveau CITE 5 ou plus, les coûts de la formation professionnelle continue sont généralement pris en charge ou remboursés par l'entreprise, cela ne concerne dans une (très) forte mesure que 28 % des salarié.e.s ayant un très faible niveau de diplôme (CITE 1). Pour les niveaux de formation intermédiaires (CITE 2, 3 et 4), près de la moitié (52 à 55 %) des personnes interrogées confirment la prise en charge par l'entreprise.

Ces disparités se retrouvent également en partie entre les catégories professionnelles. Une grande partie (respectivement 72 % et 64 %) des managers, cadres dirigeants et gérants et des salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifique confirment dans une (très) forte mesure que les coûts sont remboursés, mais cela ne concerne que 19 % des salarié.e.s des professions élémentaires. Les chiffres sont également nettement inférieurs à la moyenne de la population active (57 %) chez les conducteurs d'installations et de machines et monteuses (42 %), le personnel des services directs et de la vente (40 %) et des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (48 %).

Un autre aspect susceptible de freiner la participation à une formation professionnelle est le manque de temps (lequel est indirectement lié au coût). Cette autre déclaration a donc été présentée : « Mon organisation accorde suffisamment de temps à ses salarié.e.s pour des formations continues ». Seulement 38 % des personnes interrogées sont d'accord avec celle-ci, tandis qu'un tiers (34 %) considère disposer de suffisamment de temps pour des formations continues dans une (très) faible mesure.

Là aussi, il n'est pas surprenant que des différences significatives apparaissent entre les personnes interrogées selon qu'elles aient ou non suivi une formation continue au cours des 12 derniers mois. Ainsi, 48 % des personnes interrogées ayant participé à une formation continue confirment que leur employeur leur accorde le temps nécessaire pour la réaliser. Parmi les salarié.e.s n'ayant pas participé à une formation continue au cours des 12 derniers mois, seuls 18 % sont d'accord avec cette affirmation dans une très forte mesure.

Par ailleurs, plus de la moitié (56 %) des salarié.e.s n'ayant pas récemment suivi de formation continue n'ont généralement pas assez de temps pour cela. En revanche, chez les personnes interrogées en ayant suivi une, un quart seulement (23 %) estime que l'employeur ne leur accorde pas suffisamment de temps pour une formation. Si l'on observe les groupes d'âge, aucune tendance claire n'apparaît, puisque la proportion de personnes considérant que leur entreprise ne leur laisse que très peu de temps pour la formation continue varie entre 31 et 35 % dans tous les groupes d'âge.

Les résultats varient de manière plus significative en fonction du niveau d'éducation. Pour 31 à 36 % des salarié.e.s d'un niveau CITE 2 ou plus, le temps accordé par l'employeur à la formation continue est limité, et 44 % des salarié.e.s ayant fait des études jusqu'au niveau primaire (CITE 1) le pensent également.

Les réponses sont similaires pour les catégories professionnelles dont le niveau de qualification est plutôt faible. Ainsi, plus de la moitié des salarié.e.s des professions élémentaires (52 %) estiment que leur employeur ne leur accorde le temps nécessaire à une formation que dans une (très) faible mesure. Cela concerne également un nombre supérieur à la moyenne de salarié.e.s des services directs et de la vente (42 %).

## 5 Travail, santé et bien-être

### 5.1 Problèmes de santé et maladies

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis son lancement, l'enquête QoW ne cesse de recueillir des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les salarié.e.s du Luxembourg. Les résultats sont globalement stables au fil des ans.

En 2025, si 13 % des personnes interrogées indiquent avoir eu fréquemment<sup>11</sup> des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, 60 % indiquent n'en avoir jamais ou rarement eu au cours de cette période. Les problèmes de santé sont plus souvent mentionnés par les femmes que les hommes. (17 % contre 10 %, cf. figure 39). Par ailleurs, deux tiers des hommes (66 %), mais seulement environ la moitié des femmes (52 %) déclarent n'avoir jamais ou rarement eu de problèmes de santé au cours des 12 derniers mois.

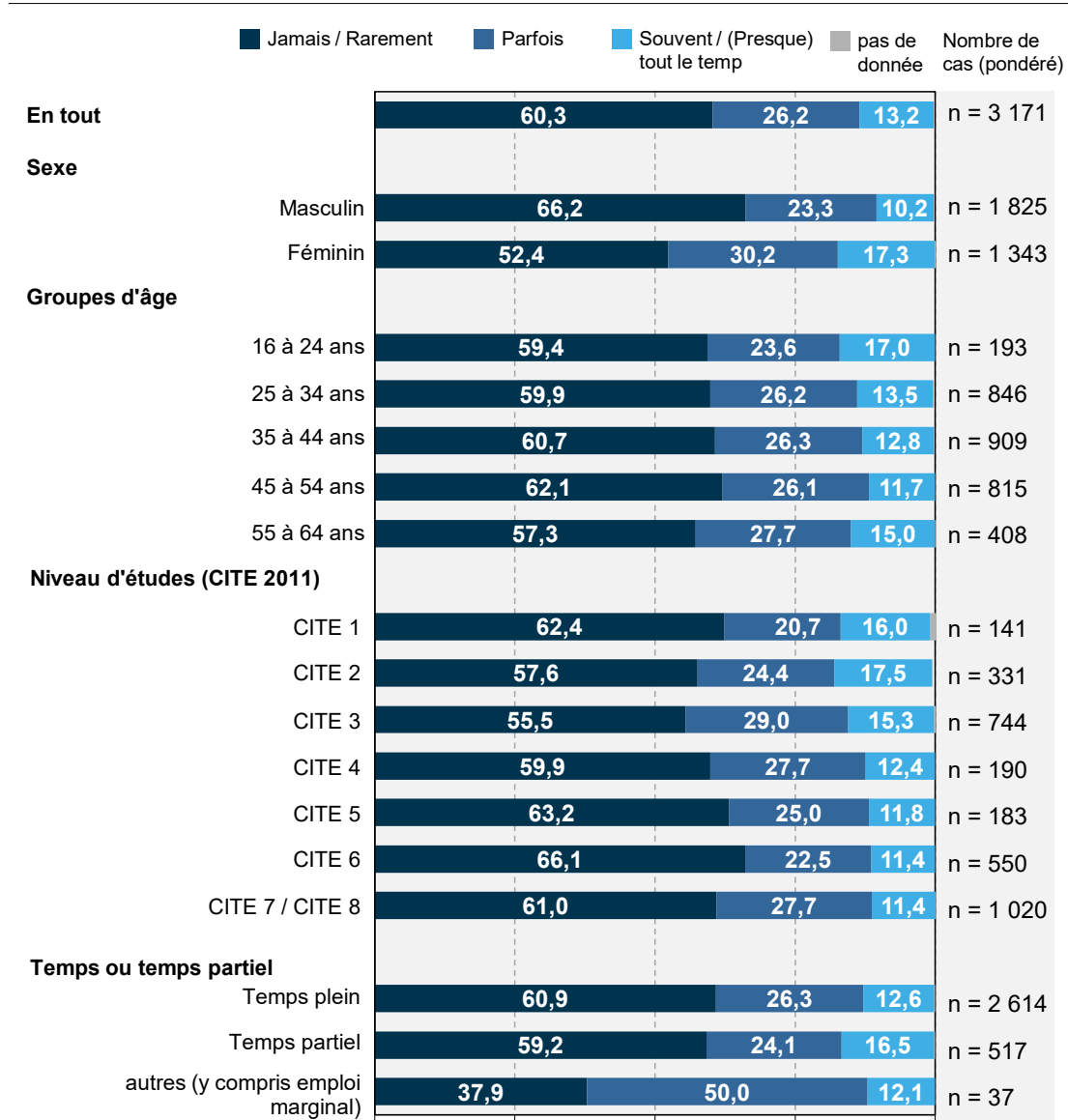
En ce qui concerne les groupes d'âge, aucune différence notable n'apparaît sur ce sujet. Néanmoins, si on retrouve dans toutes les tranches d'âge une partie de salarié.e.s (plus d'un dixième) ayant eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, ces pourcentages sont supérieurs à la moyenne pour les plus jeunes (17 % des 16-24 ans), et pour les plus âgés (15 % des 55-64 ans).

La classification selon le niveau de formation montre d'autres différences entre les groupes de salarié.e.s. Ainsi, les salarié.e.s ayant un faible niveau de formation (CITE 1 à 3) sont plus nombreux à évoquer des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois (15 à 18 % souvent ou presque toujours), que les salarié.e.s ayant un niveau de diplôme supérieur (11 à 12 %). Néanmoins, peu importe le niveau de formation, de la moitié à deux tiers des salarié.e.s n'ont jamais ou rarement eu de problèmes de santé au cours des 12 derniers mois.

Des différences plus importantes apparaissent si l'on analyse les catégories professionnelles (cf. figure 40). Au cours des 12 derniers mois, environ un cinquième (21 %) des employé.e.s administratifs ont souvent ou presque toujours eu des problèmes de santé, un chiffre similaire aux salarié.e.s des professions élémentaires (20 %) et des services directs et de la vente (19 %). En revanche, les taux sont nettement plus faibles chez les salarié.e.s des professions intermédiaires et des professions intellectuelles et scientifiques, avec respectivement 10 % et 11 % au cours des 12 derniers mois. Chez les managers, cadres dirigeants et gérants, les salariés des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, et les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs, les proportions varient entre 12 et 15 %, soit des valeurs intermédiaires entre les catégories professionnelles précédemment citées.

<sup>11</sup> Réponses « souvent » et « presque toujours »

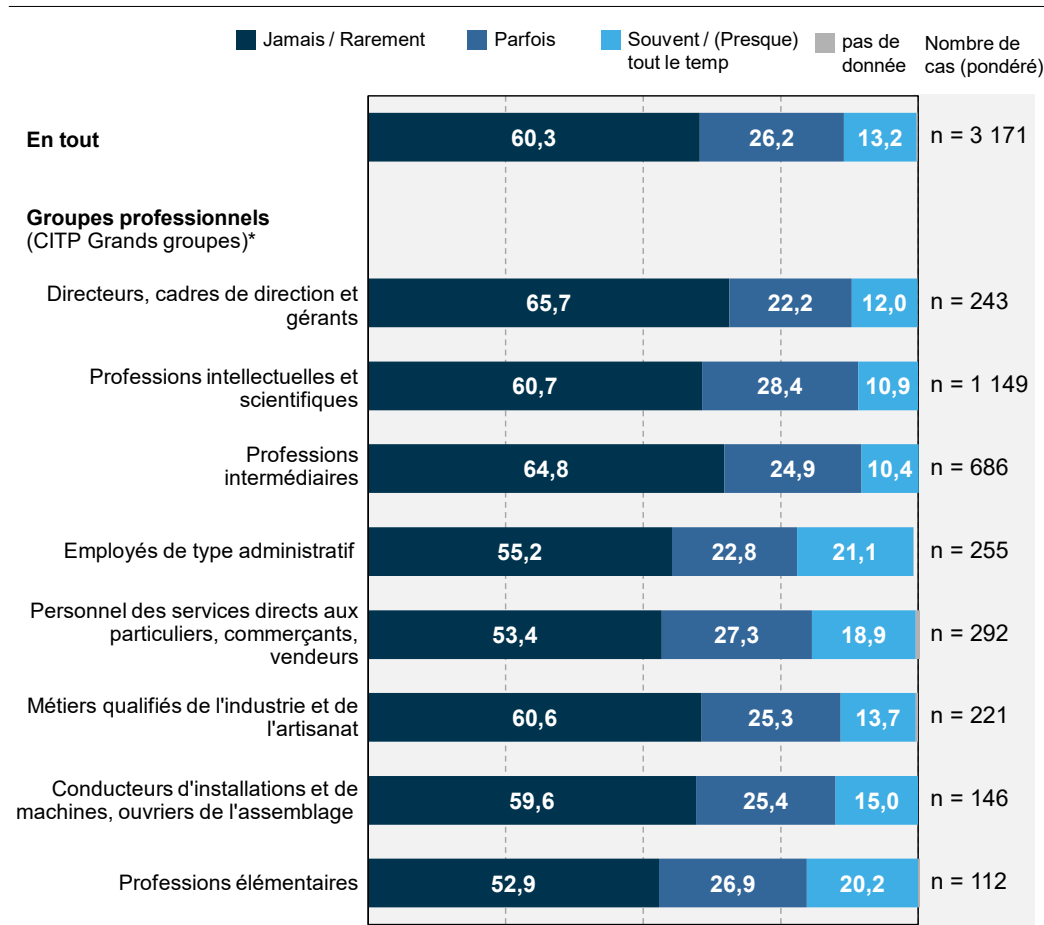
**Figure 39 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois selon différentes caractéristiques**



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?  
Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 40 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois selon la catégorie professionnelle**



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?  
Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



L'enquête de cette année aborde également en détail la fréquence de certains problèmes de santé. Si la prévalence des problèmes cardiaques (2 % des personnes interrogées) reste faible, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint encore fréquemment de problèmes de dos, de maux d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires, ainsi que de troubles du sommeil (cf. figure 41). Dans l'enquête de cette année, 24 % des personnes interrogées ont souvent ou presque toujours eu des maux de tête au cours des 12 derniers mois, et un tiers régulièrement des problèmes de dos. Les troubles du sommeil sont un sujet pour un tiers (30 %) des salarié.e.s, tandis que les douleurs aux articulations sont fréquentes chez 23 % d'entre eux. Enfin, 15 % des personnes interrogées ont indiqué avoir eu fréquemment des problèmes d'estomac au cours des 12 derniers mois.

Certains des problèmes de santé susmentionnés sont plus ou moins importants selon le groupe de salarié.e.s concerné. Ainsi, plus d'un tiers des femmes (36 %) a eu souvent ou presque toujours des troubles du sommeil au cours des 12 derniers mois, contre

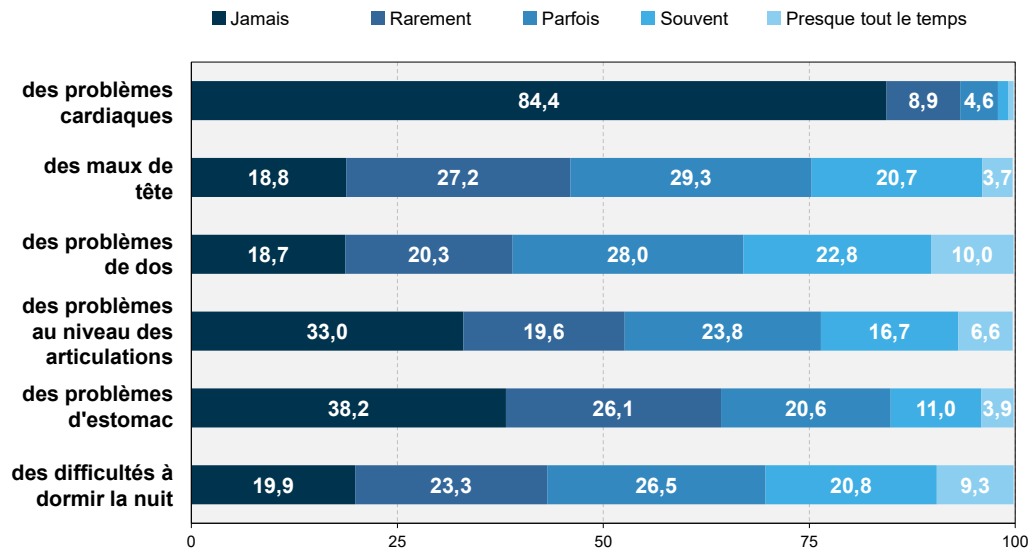
26 % des hommes. Les problèmes d'estomac sont également nettement plus fréquents chez les femmes (20 %, hommes : 11 %) Et les différences sont encore plus évidentes si l'on questionne sur les problèmes de dos et les maux de tête. Ainsi, 41 % des femmes déclarent avoir souvent ou presque toujours eu des problèmes de dos au cours des 12 derniers mois, contre 27 % des hommes. Et les maux de tête fréquents ont affecté plus d'un tiers des femmes (35 %), mais seulement 17 % des hommes. En revanche, les problèmes cardiaques touchent autant les hommes que les femmes (2 % chacun), et les problèmes liés aux articulations sont seulement un peu plus mentionnés par les femmes (26 %) que les hommes (21 %).

La prévalence des problèmes liés aux articulations varie plus fortement entre les groupes d'âge. Ainsi, 31 % des 45-64 ans ont souvent eu des douleurs articulaires, alors que cela ne concerne que 17 à 20 % des jeunes. Mais ces derniers évoquent davantage les maux de tête, 32 % des 16-24 ans déclarant en avoir eu souvent ou presque toujours au cours des 12 derniers mois. Cependant plus l'âge augmente, plus le nombre de personnes concernées est faible : s'ils sont 26 % à le mentionner dans le groupe des 35-44 ans, ils sont seulement 13 % dans le groupe des 55-64 ans.

Par ailleurs, les problèmes de santé sont également ressentis différemment selon l'activité professionnelle. Au cours des 12 derniers mois, les salarié.e.s des services directs et de la vente sont plus nombreux que la moyenne à indiquer avoir eu des maux de tête (31 %). Les problèmes de dos sont également plus fréquemment signalés par les salarié.e.s de cette catégorie (46 %), mais encore plus souvent par les salarié.e.s des professions élémentaires (54 %). De même concernant les douleurs liées aux articulations, les salarié.e.s de cette catégorie professionnelle signalent plus que la moyenne avoir eu souvent ou presque toujours ces problèmes au cours des 12 derniers mois (50 %). Les troubles du sommeil sont fréquents chez 38 % des salarié.e.s des services directs et de la vente, 36 % de ceux exerçant une profession élémentaire, et 32 % des employé.e.s administratifs et des salarié.e.s des professions intermédiaires. En revanche, toutes les catégories professionnelles mentionnent des problèmes d'estomac dans des proportions équivalentes.

Dans l'ensemble, les problèmes de santé des salarié(e)s du Luxembourg varient donc selon l'activité exercée, mais aussi directement selon le genre et l'âge. Cela correspond aux résultats généraux de la science du travail.

**Figure 41** Fréquence des troubles de santé



Question: Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu...?

Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 3.171

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



## 5.2 Présentéisme

Outre les questions d'ordre général sur les problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, il a également été demandé dans l'enquête de cette année à quelle fréquence, au cours des 12 derniers mois, les salarié.e.s avaient été au travail alors qu'ils étaient malades. En moyenne, les salarié.e.s sont allés malades au travail 13 jours par an, et n'ont pris un congé maladie pour rester chez eux que 5 jours dans l'année. Au total, les salarié.e.s du Luxembourg pourraient donc être absents du travail 18 jours par an pour maladie, mais ne recourent à un arrêt maladie que pour 28 % de ces jours. Les autres jours, ils sont allés au travail malgré leurs symptômes. Ce que l'on appelle le « présentéisme », soit le fait d'être présent au travail alors qu'on est malade, concerne plus ou moins certaines catégories professionnelles. Ci-dessous sont donc présentés des résultats sur le nombre de jours où les personnes ont été travailler alors même qu'elles étaient malades.

Les salarié.e.s plus âgés vont relativement plus souvent au travail malades que les plus jeunes. Ainsi, au cours des 12 derniers mois, les 16-24 ans sont allés travailler près de la moitié des jours où ils se sentaient malades (5,6 jours sur 10,7 jours de maladie). Plus l'âge augmente, plus ce chiffre augmente également : le taux de présentéisme est en effet de 68 % chez les 25-34 ans (11,3 jours sur 16,7), et de 73 % chez les plus de 55 ans (14,6 jours sur 20). Le nombre de jours d'arrêt maladie des personnes interrogées est légèrement supérieur à 5 jours dans tous les groupes d'âge, ce qui signifie que tous les salarié.e.s manquent le travail pour cause de maladie dans des proportions équivalentes, bien que le nombre de journées de maladie (sans arrêt maladie) augmente avec l'âge.

Le taux de présentéisme est, avec 67 % (soit 9,5 jours sur 14,1), plus élevé chez les hommes que chez les femmes (72 %, soit 15,9 jours sur 22,1). Les personnes vivant

dans des familles monoparentales (indépendamment de leur genre) vont également plus souvent malades au travail (73 %, soit 13,9 jours sur 19) que celles étant en couple avec enfant (68 %, soit 10,9 jours sur 16,1). Par ailleurs, le présentéisme se retrouve plus fréquemment que la moyenne chez les salarié.e.s travaillant plus de 45 heures par semaine (75 %, soit 13 jours sur 17,4).

Le présentéisme concerne également certaines catégories professionnelles plus que d'autres, comme le personnel des services directs et de la vente (79 %, soit 19,6 jours sur 24,9), et des professions élémentaires (78 %, soit 28,0 jours sur 35,7). Le taux de présentéisme le plus faible est celui des managers, cadres dirigeants et gérants (65 %, soit 6 jours sur 9,3), mais il est tout de même d'un niveau relativement élevé.

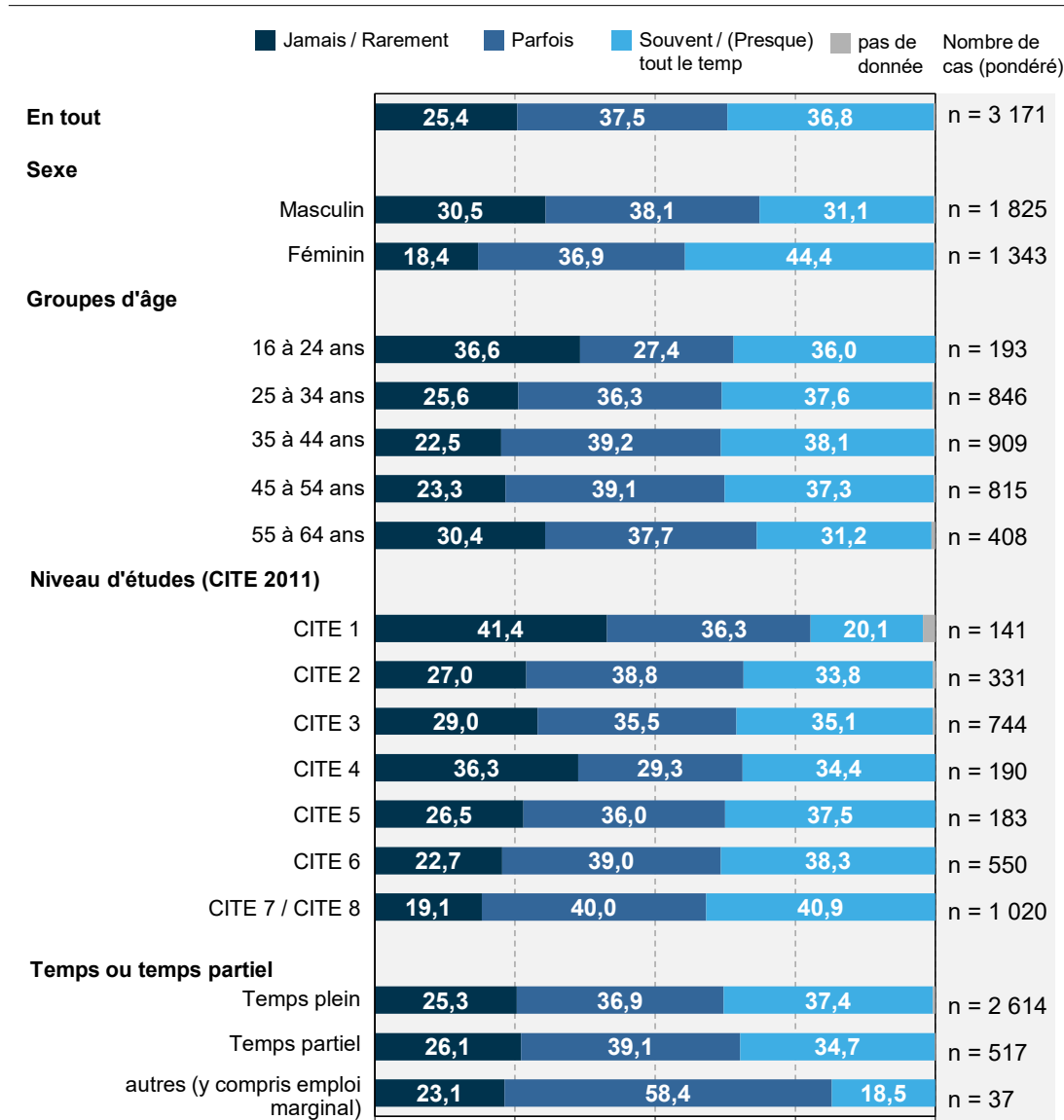
### 5.3 Sensation de stress

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction est l'évaluation subjective du niveau de stress au travail. Dans l'enquête de cette année, avec 37 % au total, le nombre de personnes déclarant ressentir souvent ou presque toujours un stress important est plus élevé que jamais. Mais il est intéressant de différencier ce résultat selon les groupes de salarié.e.s.

Avec 44 %, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (31 %) à se sentir souvent ou presque toujours stressées (cf. figure 42). Les salarié.e.s ayant entre 55 et 64 ans sont également 31 % à ressentir souvent ou presque toujours du stress à cause du travail, mais ils sont relativement moins stressés que les salarié.e.s des autres groupes d'âge, où les chiffres varient entre 36 et 38 %.

Les proportions sont encore plus faibles chez les salarié.e.s ayant un niveau d'éducation très faible (CITE 1), puisque seulement un cinquième (20 %) déclarent ressentir souvent ou presque toujours du stress au travail. Pour les salarié.e.s ayant un niveau de formation légèrement plus élevé (CITE 2, 3 et 4), la proportion de personnes fortement concernée par le stress est d'environ un tiers (34 à 35 %). Les chiffres augmentent chez les salarié.e.s ayant un niveau d'études plus élevé, puisque 38 % (CITE 5/6) et 41 % (CITE 7/8) des personnes interrogées dans ces groupes se sentent souvent ou presque toujours stressées par le travail.

Figure 42 Sensation de stress selon différentes caractéristiques



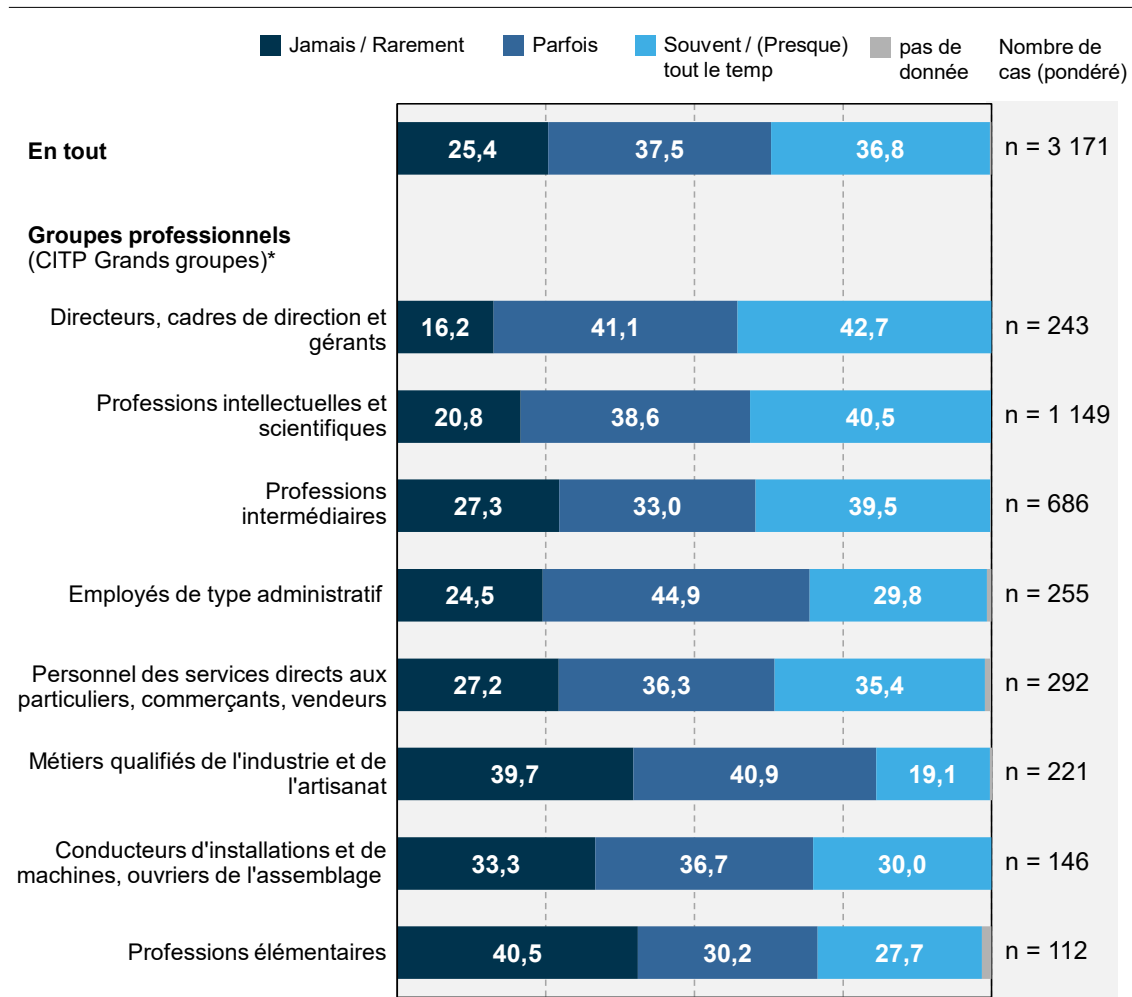
Question: À quelle fréquence vous sentez-vous stressé par votre travail?  
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

Des différences similaires se manifestent également entre les différentes catégories professionnelles (cf. figure 43). Ce sont surtout parmi les professions intellectuelles et scientifiques (41 %), ainsi que les managers, cadres dirigeants et gérants (43 %) que l'on trouve de nombreux salarié.e.s étant fréquemment exposés au stress dans leur travail quotidien. Mais les chiffres sont plus ou moins similaires chez les salarié.e.s des professions intermédiaires (40 %), et des services directs et de la vente (35 %). En revanche, les employé.e.s administratifs (30 %), les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (30 %) et les salarié.e.s des professions élémentaires (28 %) sont

moins souvent exposés au stress au travail. Le pourcentage le plus faible se retrouve chez les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, puisque seulement un cinquième des personnes interrogées déclarent se sentir souvent ou presque toujours stressées par le travail (19 %).

**Figure 43 Sensation de stress selon la catégorie professionnelle**



Question: À quelle fréquence vous sentez-vous stressé par votre travail?

Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 5.4 Travail jusqu'à l'âge de la retraite

Le maintien de l'aptitude au travail jusqu'à l'âge légal de la retraite est non seulement souhaitable du point de vue des salarié.e.s, mais devrait également faire l'objet d'une promotion active de la part des entreprises. L'objectif est de préserver la force de travail et l'expertise des salarié.e.s dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de talents (voir chapitre 3.3).

Cependant, seulement un peu plus de la moitié des salarié.e.s luxembourgeois pense pouvoir exercer son métier actuel jusqu'à l'âge normal de la retraite dans les conditions actuelles. Les hommes sont plus optimistes que les femmes à ce sujet (58 % contre 48 %).

Il semble que la perspective d'atteindre l'âge normal de la retraite en continuant d'exercer son activité actuelle soit d'autant plus fréquente que les salarié.e.s s'approchent de cet âge. En effet, chez les 16-24 ans, seul un tiers environ (34 %) estime qu'il pourra exercer son activité jusqu'à la retraite., et parmi les salarié.e.s un peu plus âgés (25-34 an et, 35-44 ans), ils sont respectivement 44 % et 48 % à le penser. Mais les salarié.e.s plus âgés sont bien plus optimistes à ce sujet, puisque 62 % des 44-54 ans en sont convaincus, et même 80 % des 55-64 ans. Toutefois, ces résultats ne doivent pas omettre que les plus jeunes exercent souvent des activités impliquant une charge physique (cf. chapitre 3.1). Si l'on observe les différents niveaux de formation, les réponses sont plus ou moins similaires en ce qui concerne la possibilité de pouvoir exercer son activité actuelle jusqu'à l'âge de la retraite.

Elles varient davantage selon la catégorie professionnelle. Ainsi, avec respectivement 62 % et 60 % des personnes interrogées, la plupart des managers, cadres dirigeants et gérants, et des employé.e.s administratifs sont convaincus de pouvoir exercer leur activité actuelle jusqu'à l'âge de la retraite. Mais il existe également dans d'autres catégories professionnelles des proportions importantes de personnes qui pensent pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Il s'agit notamment des salarié.e.s des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (58 %), des professions intermédiaires (56 %), ainsi que les conducteurs d'installation et de machine, et monteurs (54 %) et les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques (53 %). En revanche, le personnel des services directs et de la vente est beaucoup plus pessimiste sur ce sujet, puisque seulement 38 % des personnes interrogées dans cette catégorie professionnelle pensent pouvoir exercer leur profession jusqu'à l'âge de la retraite, contre 61 % qui ne le pensent pas.

## 6 Satisfaction au travail et sécurité de l'emploi

Quelle influence ont les conditions de travail sur l'évaluation subjective du travail ? Le chapitre ci-dessous va maintenant aborder en détail la satisfaction au travail, la satisfaction vis-à-vis du salaire, ainsi que la sécurité de l'emploi.

### 6.1 Dimensions de la satisfaction au travail

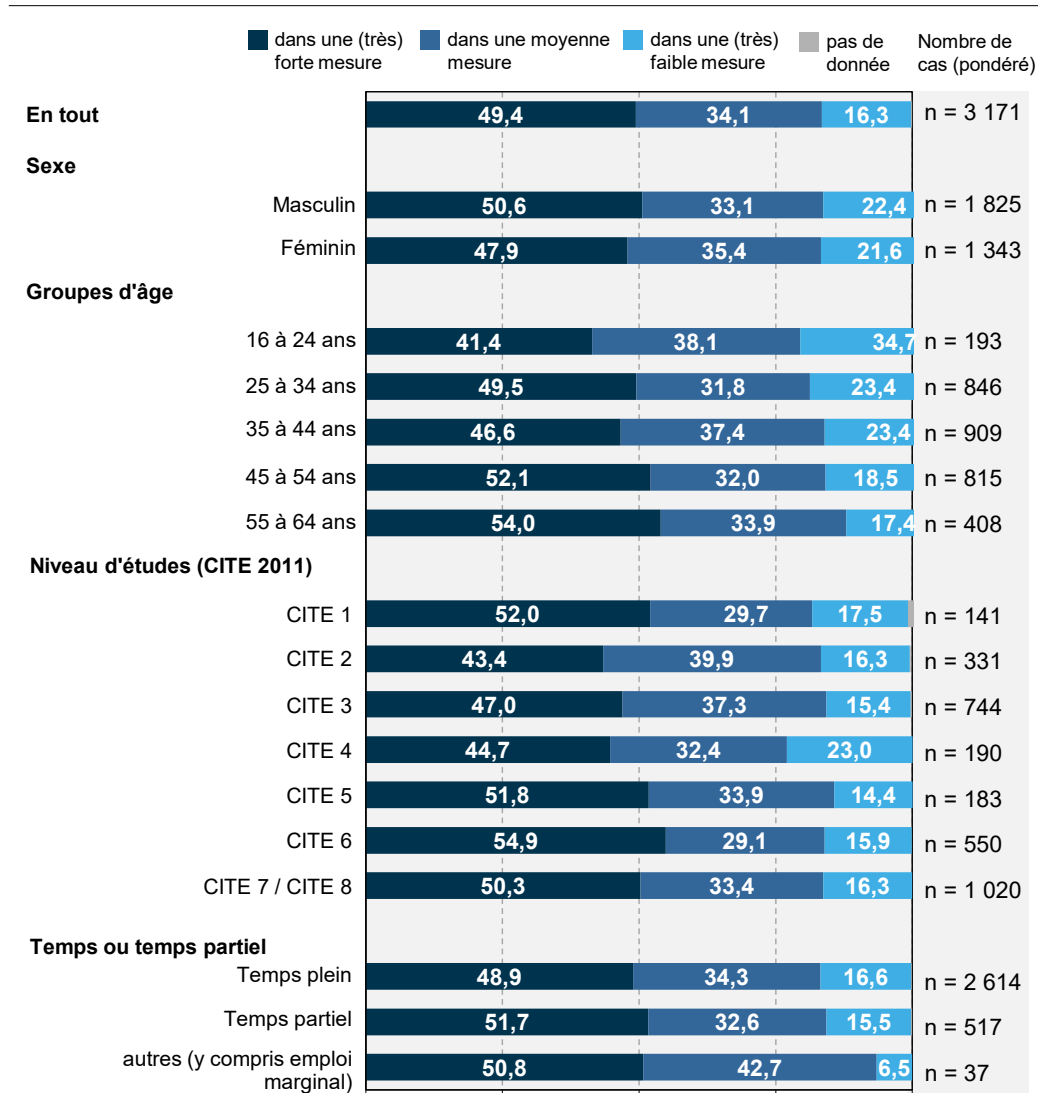
L'enquête commence par évaluer la satisfaction générale par rapport à l'activité exercée actuellement. Cette année, près de la moitié (49 %) des personnes interrogées sont satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure, et 16 % se déclarent satisfaites de leur travail dans une (très) faible mesure (cf. figure 44). Les hommes sont un peu plus satisfaits de leur travail (51 %) que les femmes (48 %), mais l'écart n'est pas très important. De plus, quasiment autant d'hommes que de femmes ne sont satisfaits de leur situation professionnelle que dans une (très) faible mesure (respectivement 16 % et 17 %).

Si l'on observe les différents groupes d'âge, c'est parmi les salarié.e.s de plus de 45 ans que l'on trouve la proportion la plus élevée de personnes satisfaites de leur travail (52 à 54 %). Chez les autres salarié.e.s, mais surtout chez les plus jeunes (16 à 24 ans : 41 %), le nombre de personnes satisfaites est moins élevé. Ce constat se vérifie également chez les salariés n'étant satisfaits de leur travail que dans une (très) faible mesure : ils sont 21 % à le mentionner chez les 16-24 ans, contre 16 % chez les 35-44 ans et seulement 12 % chez les salariés les plus âgés (55-64 ans).

Les valeurs de satisfaction varient également en fonction de la catégorie professionnelle (cf. figure 45). Les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que les managers, cadres dirigeants et gérants sont les plus nombreux à être satisfaits de leur travail dans une (très) forte mesure (respectivement 63 % et 52 %), les chiffres variant entre 46 % et 49 % de personnes (très) satisfaites dans les autres catégories professionnelles. Les salarié.e.s des professions élémentaires font exception, puisque seulement 38 % se déclarent clairement satisfaits de leur travail.

Mais il est également intéressant d'analyser les personnes n'étant satisfaites de leur travail que dans une (très) faible mesure dans les différentes catégories professionnelles. Un tableau légèrement différent se dessine alors. Si le nombre de salarié.e.s des professions élémentaires étant insatisfaits est au-dessus de la moyenne (25 %), cela concerne aussi 20 % des salarié.e.s des services directs et de la vente, 18 % des conducteurs d'installation et de machine, et monteurs, et 17 % des salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques, soit des proportions supérieures à la moyenne.

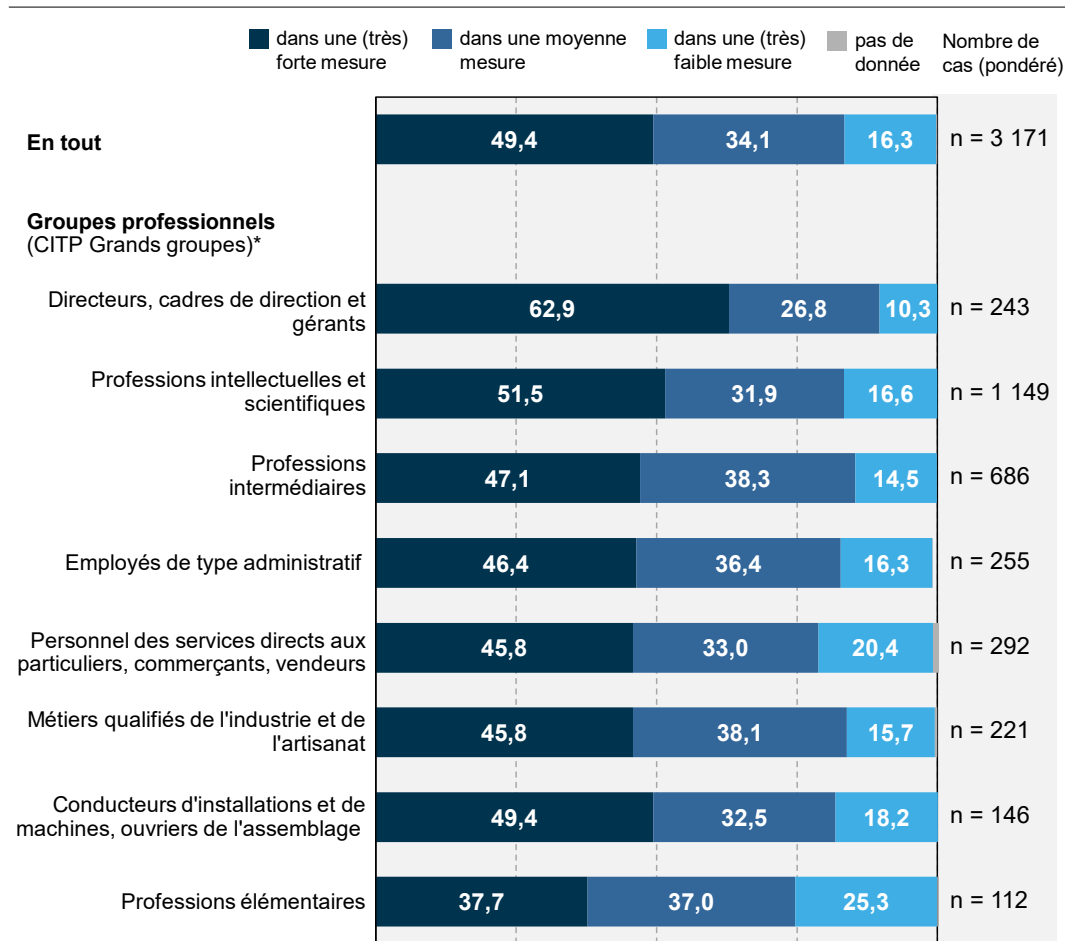
**Figure 44** Satisfaction vis-à-vis du travail selon différentes caractéristiques



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?  
Données en pour cent, Valeurs <5 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 45 Satisfaction vis-à-vis du travail selon la catégorie professionnelle**



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail? Données en pour cent  
 Valeurs <5 sont cachées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

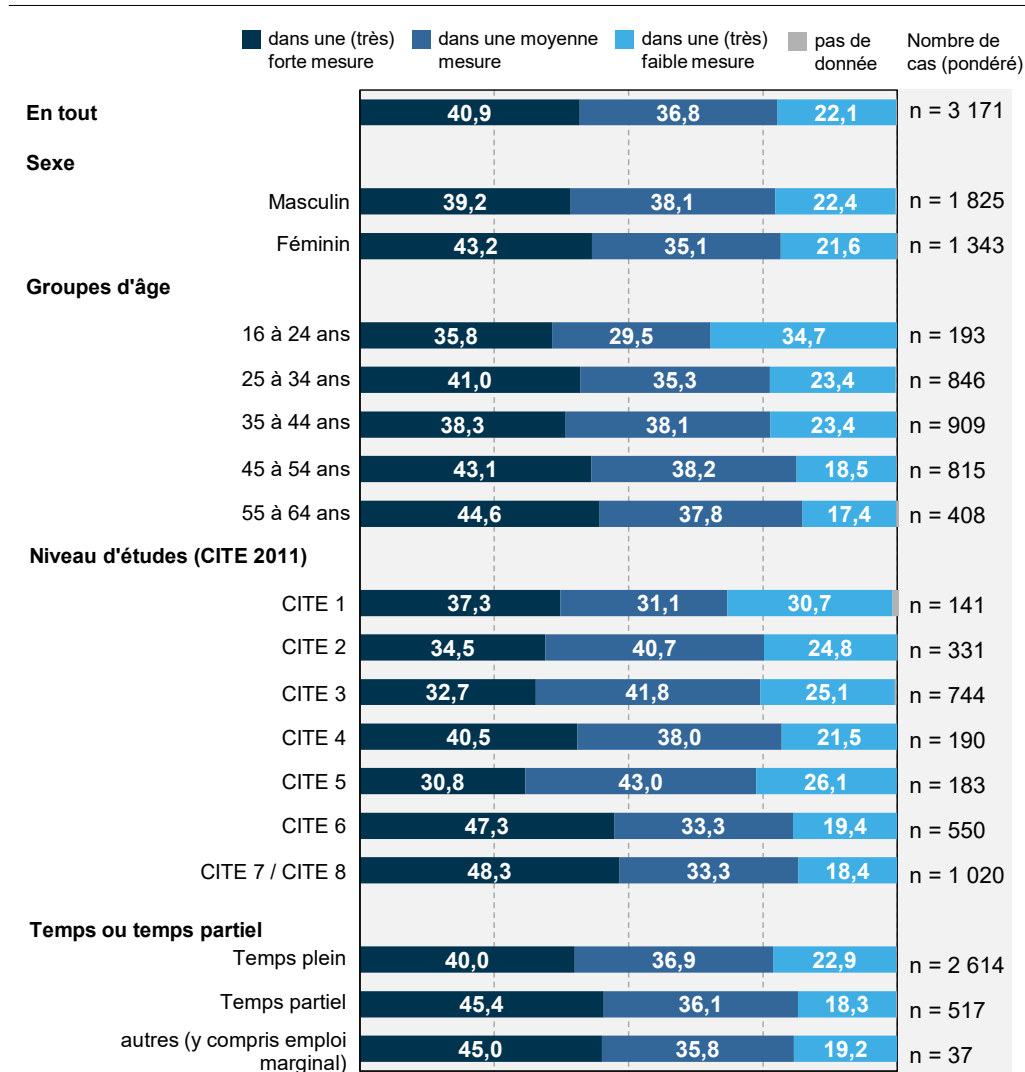
Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs



Toujours concernant la satisfaction au travail, différents aspects spécifiques ont ensuite été analysés. Le rapport de cette année se concentre spécifiquement sur la satisfaction vis-à-vis du salaire (revenus du travail).

En 2025, 41 % des salarié.e.s sont satisfaits de leur revenu dans une (très) forte mesure. En revanche, un peu plus d'un cinquième (22 %) déclare n'être satisfait de son salaire que dans une (très) faible mesure (cf. figure 47), les femmes et les hommes étant d'accord sur ce sujet (21 %). De grandes différences apparaissent cependant en termes d'âge, puisque plus d'un tiers (35 %) des salarié.e.s les plus jeunes ne sont satisfaits que dans une (très) faible mesure, et seulement un petit quart (23 %) des personnes des 25-44 ans. La proportion de personnes insatisfaites chez les salarié.e.s plus âgés est plus faible : 19 % chez les 45-54 ans, et 17 % chez les 55-64 ans. Dans ces deux groupes d'âge, on retrouve également un grand nombre de salarié.e.s étant satisfaits dans une (très) forte mesure de leur salaire (43 à 45 %).

Figure 46 Satisfaction vis-à-vis du salaire selon différentes caractéristiques



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?  
Données en pour cent; Valeurs <5 sont cachées

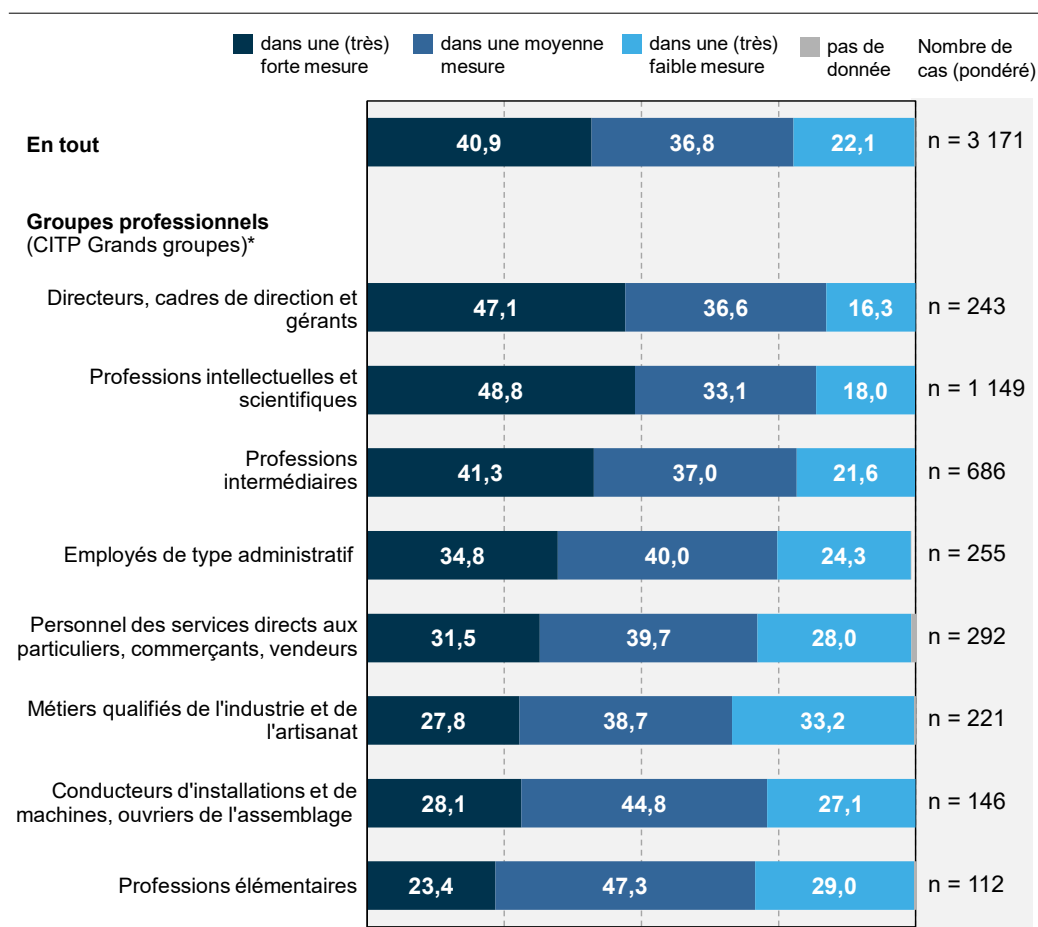
Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

La satisfaction vis-à-vis du salaire est élevée chez les salarié.e.s ayant un niveau de formation élevé (CITE 6, 7, 8). Parmi les personnes interrogées ayant ce niveau d'études, ils sont près de la moitié (47 à 48 %) à le dire, contre moins d'un cinquième (18 % à 19 %) n'étant satisfaites de leur salaire que dans une très faible mesure. Parmi les salarié.e.s ayant un niveau de formation plus faible, la proportion de salarié.e.s satisfaits est nettement plus faible aussi. Parmi les personnes interrogées ayant un niveau CITE 4, seulement 41 % déclarent être satisfaites de leur salaire dans une (très) forte mesure, avec des chiffres encore plus faibles pour les personnes ayant un niveau CITE 5 (31 %) et CITE 3 (33 %). Les salarié.e.s ayant le niveau de diplôme le plus faible (CITE 1) se situent certes, avec 37 % de personnes satisfaites, dans le milieu du tableau,

mais ils comptent en revanche la plus forte proportion de salarié.e.s (près d'un tiers, 31 %), n'étant satisfaits de leur salaire que dans une (très) faible mesure. Pour cette catégorie spécifique, les points de vue sont donc extrêmement partagés.

Selon les catégories professionnelles, il existe également quelques différences notables en termes de satisfaction vis-à-vis du revenu (cf. figure 47).

**Figure 47** Satisfaction vis-à-vis du salaire selon la catégorie professionnelle



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire? Données en pour cent; Valeurs <5 sont cachées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

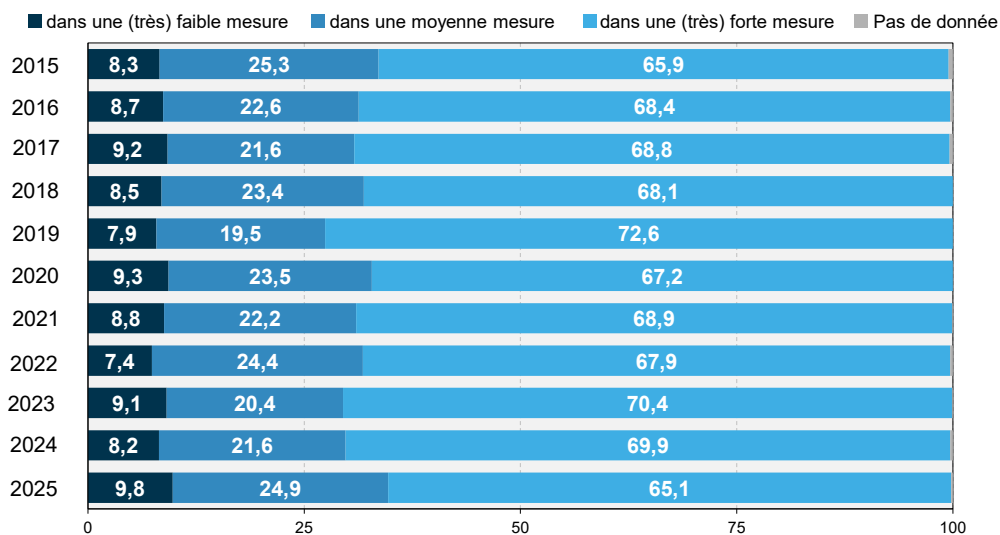


## 6.2 Sécurité de l'emploi et peur de perdre son emploi à cause de la technologie

L'évaluation de la sécurité de l'emploi est un autre indicateur permettant d'évaluer la situation sur le marché du travail et la qualité du travail au Luxembourg. L'enquête QoW a donc demandé aux salarié.e.s dans quelle mesure ils considèrent leur propre

emploi comme sûr. Dans l'ensemble, deux tiers (65 %) des personnes interrogées pensent que leur emploi est sûr dans une (très) forte mesure, tandis qu'un dixième est plus pessimiste (dans une faible ou très faible mesure). Par rapport aux précédentes enquêtes QoW, la certitude d'avoir un emploi sûr a diminué (cf. figure 48). Hormis l'enquête de 2015, où un nombre comparable de salarié.e.s estimaient que leur poste de travail était sûr dans une (très) forte mesure (66 %), les chiffres n'ont ensuite cessé de varier entre 68 % (2018, 2022) et 73 % (2019) au cours des autres années d'enquête. En revanche, ceux qui, dans l'enquête actuelle, considèrent que leur emploi n'est sûr que dans une très faible mesure (10 %) constituent le groupe le plus important par rapport à toutes les enquêtes précédentes, bien que cela ne représente qu'une légère augmentation d'un ou deux points par rapport aux années antérieures.

**Figure 48** Évolution de l'évaluation de la sécurité de l'emploi



Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr?

Données en pour cent; Base: 2015: n=1.526, 2016: n=1.506, 2017: n=1.522, 2018: n=1.689, 2019: n=1.495, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2024: n=2.939, 2025: n=3.171

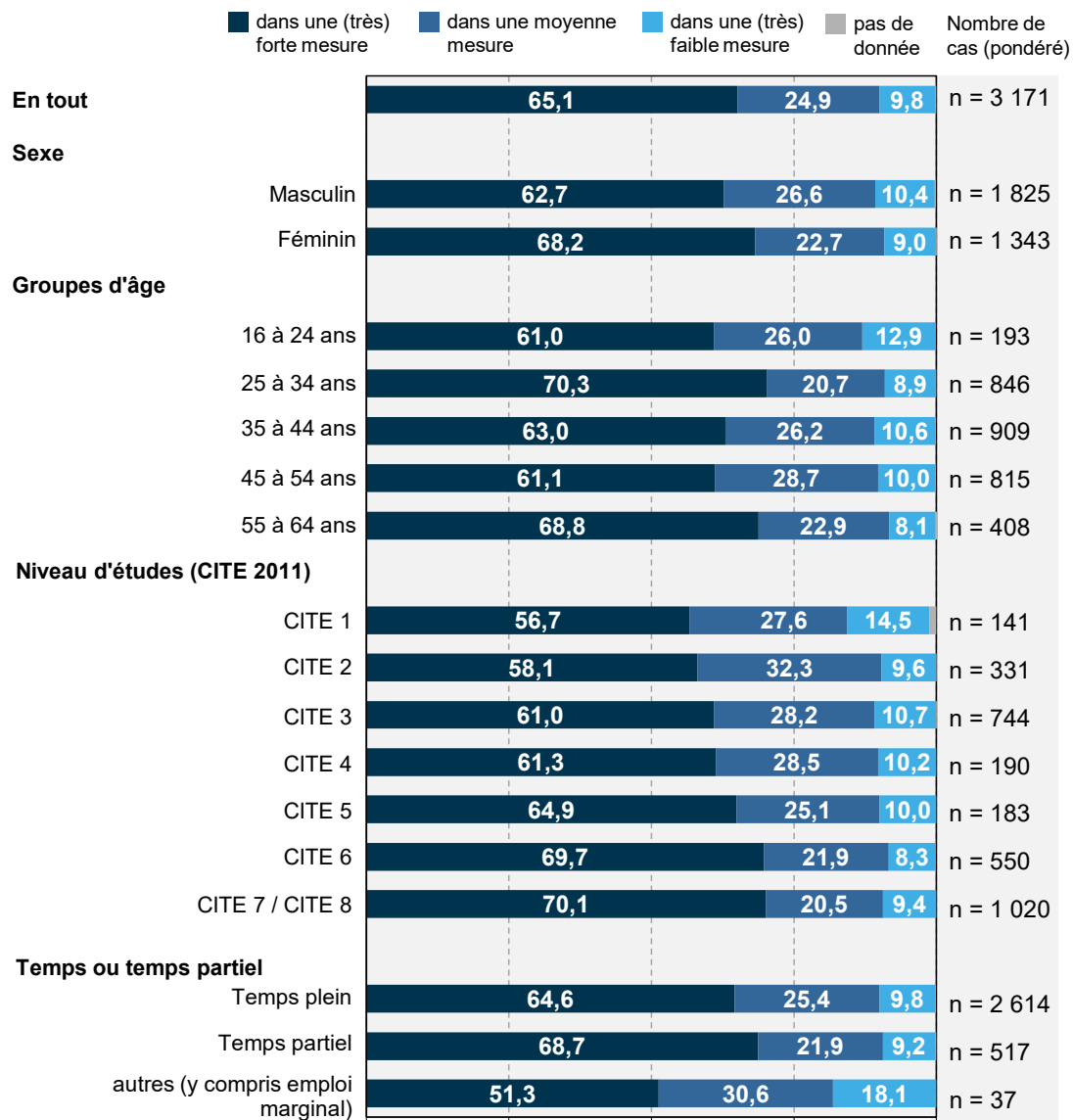
Les différences ne se manifestent pas seulement au fil des années d'enquête. Si l'on analyse les groupes de salarié.e.s, on voit que les résultats varient également dans l'enquête de cette année (cf. figure 49). Ainsi, 68 % des femmes, mais seulement 63 % des hommes, considèrent leur emploi comme sûr actuellement. Les différences sont plus marquées selon le niveau de diplôme. En effet, alors que seulement 57 % et 58 % des personnes interrogées ayant un niveau CITE 1 et 2 estiment que leur emploi est sûr dans une (très) forte mesure, ces chiffres varient entre 65 % et 70 % chez les personnes ayant un niveau CITE 5, 6, 7 ou 8.

Outre la question générale sur la sécurité de son propre emploi, l'enquête QoW interroge aussi régulièrement les salarié.e.s sur leur peur de perdre leur emploi au cours des 10 prochaines années en raison des progrès technologiques. À ce sujet, 14 % des salarié.e.s déclarent craindre dans une (très) forte mesure de perdre leur emploi en raison des avancées technologiques. Les chiffres varient toutefois selon les groupes de salarié.e.s (cf. figure 50), cette crainte étant particulièrement répandue chez les

salarié.e.s d'âge moyen (17 % des 35-44 ans). Dans les autres groupes d'âge, cette préoccupation est moins prégnante et varie entre 11 % et 13 %.

En outre, les personnes ayant un diplôme de niveau élevé (CITE de 5 à 8) craignent un peu plus (16 à 17 %) que les personnes ayant un autre niveau d'études de perdre leur emploi au cours des 10 prochaines années en raison de l'évolution technologique. À l'exception des salarié.e.s ayant un niveau CITE 2 (9 % seulement s'inquiètent), 13 % des personnes interrogées dans les autres niveaux CITE ont peur de perdre leur emploi à cause des progrès technologiques. Les résultats sont similaires l'on analyse les catégories professionnelles. Le plus grand nombre de personnes craignant une éventuelle perte d'emploi liée à la technologie se retrouve chez les salarié.e.s des professions intellectuelles et scientifiques, les employé.e.s administratifs et les conducteurs d'installations et de machines et monteurs (15 % chacun), et les chiffres les plus faibles se retrouvent chez les salarié.e.s des professions élémentaires et des métiers qualifiés de l'industrie et l'artisanat (10 % et 11 % respectivement).

**Figure 49** Évaluation de la sécurité de son propre emploi selon différentes caractéristiques

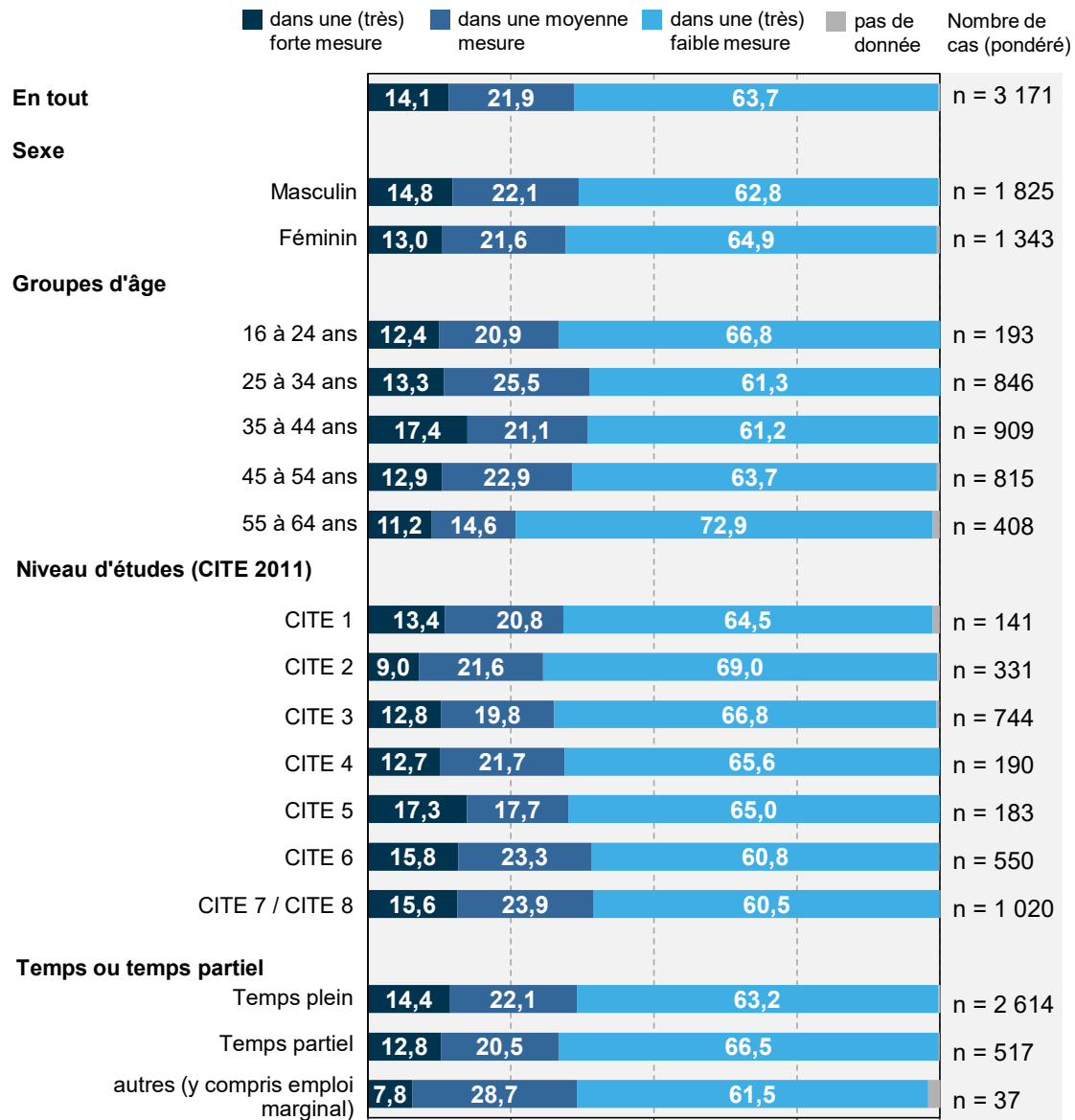


Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr? Données en pour cent

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

**Figure 50** Prévision de perte d'emploi liée à la technologie selon différentes caractéristiques



Question: Dans quelle mesure pensez-vous que vous pourriez perdre votre travail dans les dix prochaines années à cause des progrès technologiques? Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

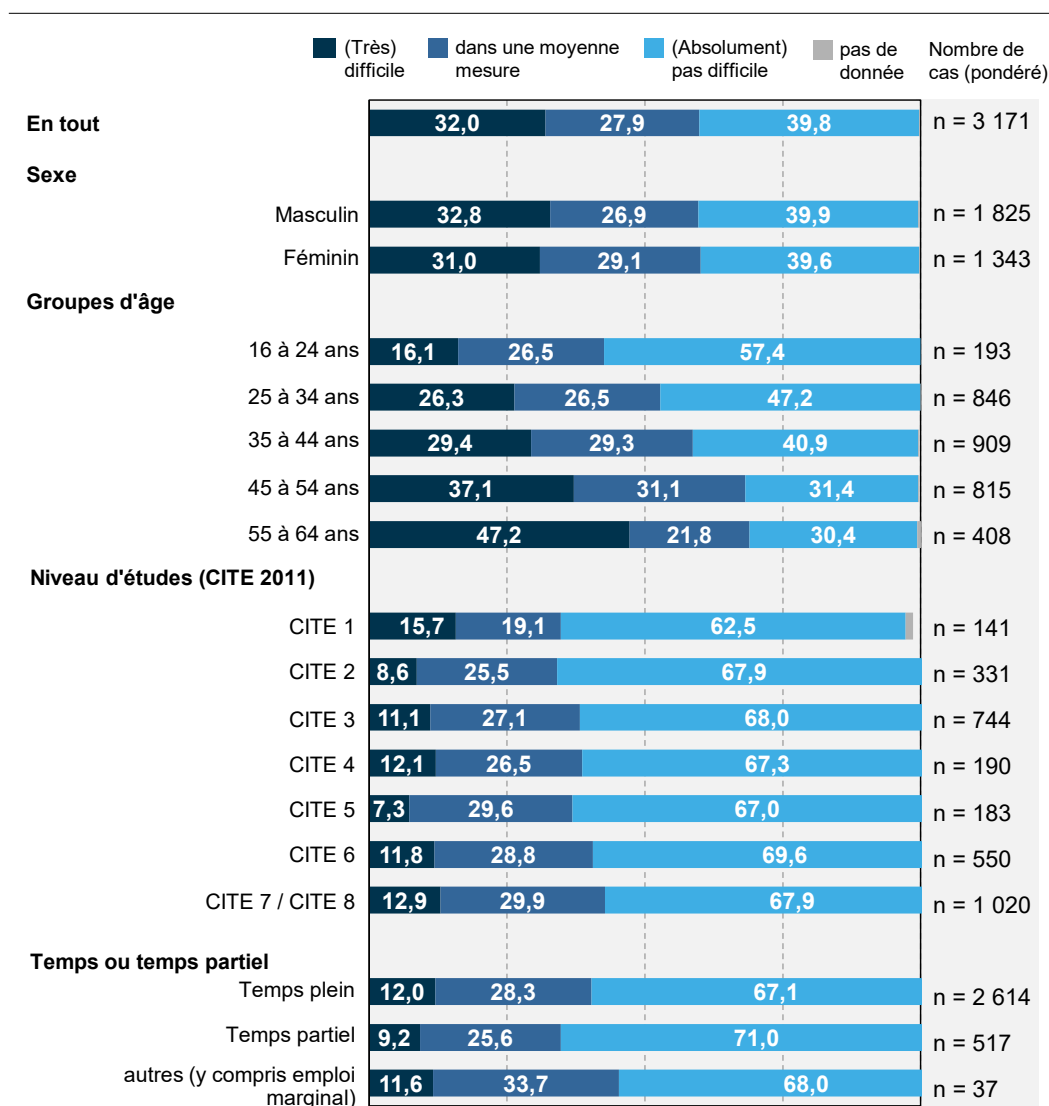
### 6.3 Chances de retrouver un emploi

Une question a été posée sur les chances de retrouver un emploi similaire si la personne était licenciée ou perdait son poste actuel. Un peu moins d'un tiers des personnes interrogées (32 %) estime que cela serait (très) difficile de retrouver un poste

comparable, et 40 % n’y voient pas de problème. Les résultats sont similaires chez les femmes et chez les hommes.

Plus l’âge augmente, la tendance allant croissante au fil des groupes d’âge interrogés, et plus augmente également fortement le scepticisme quant à la possibilité de retrouver un poste similaire en cas de perte d’emploi. Les salarié.e.s les plus âgés sont deux fois plus nombreux que les plus jeunes à s’attendre à des difficultés (47 % contre 16 %).

**Figure 51 Évaluation des chances de retrouver un emploi selon différentes caractéristiques**



Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez? Veuillez utiliser une échelle allant de 1 (très difficile) à 5 (pas du tout difficile). Utilisez les réponses intermédiaires pour nuancer votre réponse; Données en pour cent;

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

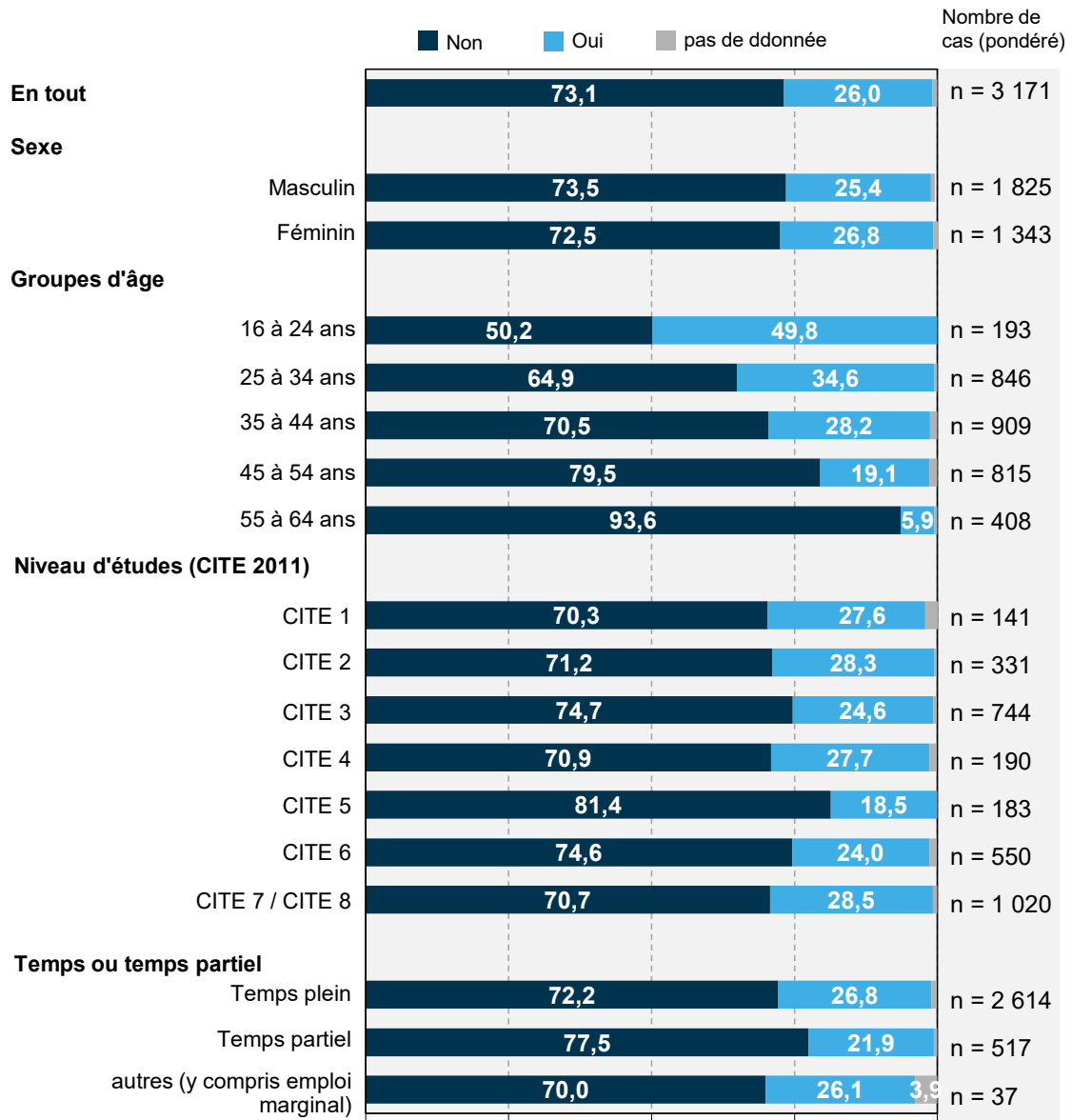
## 6.4 Intentions de changement

Enfin, l'enquête a interrogé sur une éventuelle intention de changer d'emploi. Ces intentions de changement peuvent exprimer un mécontentement à l'égard de certains aspects et caractéristiques des conditions de travail actuelles, et constituent donc un élément important pour évaluer la qualité du travail.

Dans l'enquête QoW de cette année, un quart (26 %) des salarié.e.s du Luxembourg déclare vouloir changer d'emploi dans un futur proche, mais 73 % n'en a pas l'intention (cf. figure 52). Les différences entre les femmes et les hommes sont minimales sur cette question (27 % contre 25 %), mais clairement marquées entre les groupes d'âge. Ainsi, la moitié (50 %) des salarié.e.s les plus jeunes envisagent de changer d'emploi, cette proportion diminuant ensuite de façon constante dans les autres groupes d'âge.

Selon la profession exercée, on observe que dans certains groupes de salarié.e.s, l'intention de changer d'emploi est nettement plus marquée que dans d'autres. Ainsi, 36 % des salarié.e.s des services directs et de la vente envisagent de changer d'emploi dans un futur proche, soit proportionnellement un nombre bien plus élevé de personnes que dans les autres catégories professionnelles. On retrouve également des proportions supérieures à la moyenne chez les conducteurs d'installation et de machine, et monteuses (30 %) et chez les employé.e.s administratifs (28 %). En comparaison, les managers, cadres dirigeants et gérants (17 %) et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (21 %) sont beaucoup moins nombreux à envisager de changer d'emploi.

**Figure 52 Intention de changer d'emploi dans un futur proche selon différentes caractéristiques**



Question: Avez-vous l'intention de changer d'emploi dans un proche avenir?  
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2025, propres calculs

## 7 Résumé et perspectives

L'étude Quality of Work Luxembourg offre chaque année un rapport détaillé sur le monde du travail luxembourgeois et la qualité du travail du point de vue des salarié.e.s. Au Luxembourg, le marché du travail se distingue par un certain nombre de caractéristiques particulières. Outre le niveau de formation globalement élevé des salarié.e.s, et le ratio assez équilibré entre femmes et hommes (avec encore actuellement une proportion plus importante d'hommes), la composition de la population active luxembourgeoise se caractérise par la présence de Luxembourgeois et de frontaliers. Près de la moitié des salarié.e.s du Luxembourg font la navette depuis les pays voisins pour venir travailler au Grand-Duché.

En ce qui concerne le temps de travail, une partie importante des personnes interrogées fait chaque semaine davantage d'heures que ce qui est convenu dans son contrat, et travaille plus que ce qu'elles souhaitent réellement. Ce résultat, qui n'est pas nouveau en soi, revient depuis plusieurs années dans l'enquête QoW et se retrouve également dans d'autres pays. Mais un nombre important de salarié.e.s, en particulier ceux à temps partiel, aimeraient aussi augmenter son temps de travail. Il y a donc un décalage entre le temps de travail réel et souhaité, puisque d'une part, de nombreux salarié.e.s souhaitent réduire leur temps de travail (même en tenant compte des pertes de revenus associées), tandis que d'autre part, certains salarié.e.s aimeraient travailler davantage qu'ils ne le font actuellement. Il incombe donc ici principalement aux employeurs (privés et publics) de trouver et de contribuer à des solutions visant à atténuer ce déséquilibre, tant pour le bien-être des salarié.e.s que pour garantir la prospérité et l'efficacité de l'économie luxembourgeoise.

En augmentant la durée du travail au sein de l'entreprise pour les salariés souhaitant et pouvant travailler davantage, cela pourrait également aider, dans certains cas, à atténuer ou à résorber le manque de personnel. Le constat d'une pénurie de main d'œuvre dans différents secteurs d'activité est établi pour la première fois par l'enquête de cette année. Le manque de personnel touche environ 10 % de la population active luxembourgeoise. Les conséquences sont notamment un rythme de travail plus intense et des horaires de travail plus longs, ainsi que la prise en charge de tâches ne relevant pas du poste ou du domaine de compétence. Ces charges et contraintes individuelles doivent faire l'objet d'une meilleure répartition au sein de l'entreprise si la situation en termes d'effectif et de personnel spécialisé ne permet pas d'envisager de recrutements externes.

Un autre thème a été approfondi cette année : la formation continue. Celle-ci permet non seulement aux salarié.e.s d'accroître leurs opportunités en termes de carrière et sur le marché du travail, mais aide aussi les entreprises à utiliser au mieux les compétences du personnel disponible. Cependant, les résultats de l'enquête QoW montrent que les possibilités de formation continue sont réparties de manière inégale entre les groupes de salarié.e.s, une tendance qui n'est pas nouvelle cette année. L'enquête de 2025 montre que les femmes, les salarié.e.s plus âgés et ceux ayant un faible niveau d'études ont notamment moins souvent participé que les autres groupes de salarié.e.s à un événement de formation de plusieurs jours au cours des 12 derniers mois. Il en va de même pour les salarié.e.s des services directs et la vente, les employé.e.s administratifs et surtout les salarié.e.s des professions élémentaires. Dans les autres catégories professionnelles, notamment les professions intellectuelles et scientifiques et les

managers, cadres dirigeants et gérants, la participation à des sessions de formation continue de plusieurs jours est nettement plus élevée.

Du point de vue des salarié.e.s, la formation continue offre non seulement la possibilité d'améliorer ses opportunités professionnelles, mais elle renforce également la satisfaction personnelle et vis-à-vis de son activité professionnelle. Les résultats de l'enquête QoW montrent que ce n'est pas la motivation des salarié.e.s qui empêche la participation à une formation continue, mais plutôt des raisons pratiques ou opérationnelles. Le facteur temps en particulier, est clairement mentionné comme un obstacle. Il s'agit d'une part d'un manque de volonté des employeurs à garantir ou à accorder suffisamment de temps pour la formation continue. Mais d'autre part, les salarié.e.s doivent aussi évaluer leurs capacités et ressources personnelles afin de trouver, en plus de leurs tâches quotidiennes, du temps pour la formation continue.

Néanmoins, une participation accrue à la formation continue serait également dans l'intérêt des employeurs, car elle permettrait aux salarié.e.s d'actualiser, voire d'améliorer leur niveau de qualification. Une partie des entreprises et des organisations devrait donc se pencher davantage sur le sujet, et envisager de laisser davantage de temps à leurs salarié.e.s pour continuer à se former. En outre, la prise en charge (partielle ou totale) des frais de formation par l'entreprise pourrait favoriser la participation à ces dispositifs de formation continue, un constat étant également validé par les résultats de l'enquête QoW 2025.

Enfin, un nombre important de personnes interrogées déclare ne pas avoir accès à des offres ou des opportunités de formation continue dans leur domaine d'activité. Le problème vient peut-être d'un déficit d'information, qui pourrait notamment s'expliquer par la manière dont les informations sur la formation continue sont diffusées. L'enquête montre que de nombreux salarié.e.s reçoivent des informations sur les offres de formation continue principalement à travers leur réseau personnel, en échangeant avec leurs collègues et supérieurs hiérarchiques. Certes, ce constat est plutôt positif, mais le risque est que les informations transmises soient biaisées, et que cela ne réponde pas suffisamment aux besoins et souhaits individuels de formation continue. Dans cette optique, la question se pose également de savoir dans quelle mesure les informations disponibles publiquement et dans l'entreprise sur les formations continues pourraient être mieux diffusées.

## Bibliographie

**American Association for Public Opinion Research (2016):** Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9<sup>e</sup> édition).

**Schütz, H. ; Thiele, N. (2023):** Quality of Work Luxembourg 2023. Bericht. infas, Bonn.

**Statistisches Bundesamt (2010):** Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden

**Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., Burdorf, A. (2009) :** The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66 (4), 211–220.

**WAI-Manual (2015):** Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <https://www.arbeitundbalance.de/downloads/WAI-Manual.pdf>, (consulté le : 18/11/2025)

## Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

Le concept de l'échantillonnage a pour la première fois, extrait des coordonnées de salarié.e.s inscrits au registre de la sécurité sociale luxembourgeoise, géré par l'*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS), afin d'être ajoutés à l'échantillon. L'enquête a été réalisée selon un mélange de méthodes, à savoir un questionnaire par téléphone (CATI) et un questionnaire en ligne (CAWI).

L'échantillon de panel (personnes interrogées les années précédentes avec volonté exprimée de reparticiper) comprenait en 2025 n=2439 cas. En premier lieu, il avait été prévu d'interroger l'échantillon de panel comme lors des vagues d'enquête précédentes, c'est-à-dire dans le cadre d'un entretien téléphonique. Les personnes du panel ont donc tout d'abord été invitées, par courrier, à réaliser l'entretien par téléphone (n=2095). Les cas de panel qui ne disposaient pas d'un numéro de téléphone (valide) (n=328) ont été recontactés par écrit pour communiquer un numéro de téléphone valide à infas, ou pour participer à l'enquête directement en ligne. Les personnes qui avaient un numéro de téléphone valide, mais qui n'avaient pas pu être jointes par téléphone pendant la période de réalisation pratique, ont reçu un courrier de rappel leur offrant la possibilité de participer à l'enquête en répondant en ligne.

Les cas renouvelés (n=16 000) ont reçu un courrier leur proposant également un entretien par téléphone ou un entretien en ligne.<sup>12</sup> L'échantillon renouvelé a été formé à partir d'une sélection aléatoire effectuée parmi tous les salarié.e.s travaillant au Luxembourg, y compris les salarié.e.s provenant des zones frontalières de Belgique, Allemagne et France.

Pour des raisons liées à la protection des données personnelles, le contact par courrier de l'échantillon des cas renouvelés a été réalisé par le *Centre des technologies de l'information de l'État* (CTIE), sur la base d'un courrier rédigé par l'infas et la CSL. Outre un texte visant à inciter à participer à l'enquête, les courriers comprenaient des indications détaillées sur la méthode de collecte des données (CATI, CAWI), ainsi que sur la protection des données.

<sup>12</sup> Les personnes contactées avaient ainsi la possibilité de réaliser l'entretien en ligne immédiatement, en utilisant un lien et un code d'accès personnel, ou de laisser leurs coordonnées (notamment leur numéro de téléphone) pour être rappelées ultérieurement par une collaboratrice ou un collaborateur de l'infas.

## Annexe A.2 Réalisation pratique

L'objectif pour l'enquête QoW 2025 était de réaliser un total de 3000 entretiens. Le sondage mené auprès de salarié.e.s travaillant au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France, a débuté le 20 mai 2025 et s'est terminé le 29 août 2025. La période de réalisation pratique a donc duré quasiment 3,5 mois. Au total, 3171 entretiens ont été réalisés, dont 1262 cas pour l'échantillon de panel et 1909 cas pour l'échantillon renouvelé.

Parmi ceux-ci, ont été menés 1615 entretiens avec des salarié.e.s luxembourgeois (51 %), 644 avec des Français (20 %), 527 avec des Allemands (17 %) et 366 avec des Belges (12 %). De plus, 149 courts entretiens ont été menés avec des personnes qui n'appartenaient plus au groupe-cible, c'est-à-dire qui soit n'étaient pas (plus) actifs pendant la période de l'enquête, soit travaillaient dans un autre pays que le Luxembourg.

Pour l'enquête de 2025, 20 % des entretiens ont été réalisés par téléphone (n=627), les 80 % restants ayant utilisé l'outil en ligne (n=2544). Cela est notamment lié à la part importante de cas renouvelés pour lesquels on ne disposait pas de numéro de téléphone pour les joindre au début de la phase de collecte. Néanmoins, pour les cas de panel également, la part d'entretiens réalisés en ligne (52 %) est bien plus élevée.

**Tableau 7 Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données**

% de ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	3171	100,0	1262	100,0	1909	100,0
<b>Pays*</b>						
Luxembourg	1615	50,9	624	49,5	991	51,8
France	644	20,3	223	17,7	421	22,0
Allemagne	527	16,6	242	19,2	285	14,9
Belgique	366	11,5	170	13,5	196	10,2
<b>Méthode de collecte des données</b>						
CATI (par téléphone)	627	19,8	602	47,7	25	1,3
CAWI (en ligne)	2544	80,2	660	52,3	1884	98,7

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, données de méthode, pourcentages par colonne.

\*24 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés, ou ont refusé de répondre.

Comme toujours, avec 45 %, le français reste la principale langue des entretiens. Un peu plus d'un quart des entretiens a été réalisé en allemand (26 %), 13 % en luxembourgeois, et 13 % également en anglais. Une petite partie des entretiens a été menée en portugais (3 %), la plupart dans le cadre de l'enquête en ligne.

**Tableau 8 Entretiens réalisés par langue et méthode de collecte des données**

% de ligne	Total		Luxembourgeois		Français		Allemand		Anglais		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	3171	100,0	405	12,8	1439	45,4	835	26,3	400	12,6	92	2,9
<b>Méthode de collecte des données</b>												
CATI (par téléphone)	627	100,0	232	37,0	256	40,8	92	14,7	39	6,2	8	1,3
CAWI (en ligne)	2544	100,0	173	6,8	1183	46,5	743	29,2	361	14,2	84	3,3

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, données de méthode, pourcentages de la ligne.

### Volonté de participation au panel (échantillon renouvelé)

À la fin de l'enquête QoW, il a été demandé aux participants et aux participantes s'ils seraient prêts à faire un autre entretien lors de la prochaine enquête QoW. Si l'on considère tous les entretiens avec les cas renouvelés (n=1909), la volonté de participation au panel de l'échantillon est, avec 74 %, globalement élevée en 2025, un chiffre similaire à celui des années précédentes.

**Tableau 9 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé**

% de ligne	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	1909	100,0	1420	74,4	489	25,6

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, données de méthode, pourcentages de la ligne. Absents : NC.  
Base : échantillon renouvelé

### Durée de l'entretien

Le tableau ci-dessous présente la durée des entretiens selon le type d'échantillon partiel (panel/renouvelé) et la méthode de collecte (CATI/CAWI). Avec 28,9 minutes, la durée totale moyenne d'un entretien a été légèrement inférieure au cadre prévu, mais les entretiens téléphoniques ont duré en moyenne 32,1 minutes, soit bien plus que les entretiens en ligne (28,1 minutes).

**Tableau 10 Durée de l'entretien en minutes**

	Nombre de cas	Valeur moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
<b>Total</b>	3171	28,9	10,2	119,2	10,2
<b>Échantillon partiel</b>					
Panel	1262	28,2	10,2	88,0	8,5
Renouvelés	1909	29,3	11,1	119,2	11,2
<b>Méthode de collecte des données</b>					
CATI	627	32,1	11,8	72,6	5,9
CAWI	2544	28,1	10,9	10,2	119,2

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, données de méthode ; base : entretiens valables avec durée valable.

## Annexe A.3

### Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)

Les calculs différenciés des résultats en pratique et du taux de réponse de l'échantillon se basent sur les normes de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).<sup>13</sup> Pour l'enquête QoW 2025, le *Final Outcome* (résultat final) est différencié selon les catégories suivantes :

- non groupe cible (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – Pas joint (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- Nonresponse – Autres (NR-O – Nonresponse-Other),
- Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R – Nonresponse-Refusal),
- entretien réalisé entièrement (I – Complete Interview),

#### Remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie de l'AAPOR « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC) sont classés les cas qui, soit n'ont pas réagi à la demande écrite de participation (notamment les cas renouvelés), soit n'ont pas pu être joints par téléphone (notamment les cas de panel). Dans les deux cas, le contact avec la personne-cible n'a pas pu être établi.

Les cas qui ont pu être joints mais ne remplissaient pas, ou ne remplissaient plus les critères de participation à l'enquête<sup>14</sup> ont été classés dans la catégorie « Non groupe cible » (NE). Cette catégorie intègre également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

La catégorie « Nonresponse – Autres » correspond à toutes les personnes pour lesquelles un contact (avec la personne-cible ou un autre membre du foyer) a permis de constater qu'elles appartenaient au groupe-cible de l'étude. L'entretien n'ayant toutefois pas pu être réalisé au moment de la prise de contact, il a été convenu d'un rappel à un moment plus approprié. Mais les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie regroupe également toutes les personnes qui, selon les renseignements fournis par un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles dont le niveau de langue n'était pas suffisant pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique.

Enfin, le groupe « Ne veut pas participer » (NR-R) rassemble toutes les personnes qui ont été jointes par téléphone mais qui, malgré tous les efforts des enquêteurs et enquêtrices, ont refusé l'entretien, ou qui ont explicitement décliné de reparticiper à l'enquête après y avoir été invitées par écrit. Les personnes qui n'ont pas rempli le questionnaire en entier en ligne, ou qui ont interrompu l'entretien téléphonique font également partie de ce groupe.

<sup>13</sup> Cf. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

<sup>14</sup> Il s'agit de ce que l'on appelle des défaillances de l'échantillonnage, par exemple les personnes ne travaillant plus au Luxembourg ou étant plus âgées que l'âge maximal de l'enquête de 64 ans.

**Tableau 11** Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel

	Échantillon de panel		Échantillon renouvelé	
	<i>absolu</i>	%	<i>absolu</i>	%
<b>Échantillon</b>	<b>2439</b>	<b>100,0</b>	<b>16 000</b>	<b>100,0</b>
PC n'appartient plus au groupe cible/ hors population analysée (NE)	157	6,4	566	3,5
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	245	10,1	13 087	81,8
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	177	7,2	434	2,7
Nonresponse – Autres (NR-O)	598	24,5	4	0,0
<b>Entretiens réalisés et valables</b>	<b>1262</b>	<b>51,7</b>	<b>1909</b>	<b>11,9</b>

Source : Quality of Work Luxembourg 2025, données de méthode, pourcentages par colonne

Au total, 1262 entretiens avec l'échantillon de panel et 1909 avec l'échantillon renouvelé ont été réalisés. Avec environ 52 %, le taux de réponse brut de l'échantillon de panel est cette année inférieur à celui de 2024 (57 %), mais reste similaire aux années précédentes. L'enquête a également impliqué une part significative des cas renouvelés (env. 12 %), tandis que le taux d'exécution est resté quasiment identique (11,4 % en 2024).

Parmi les cas de panels, 506 personnes sur les 598 de la catégorie NR-O ont été jointes, soit un nombre important de participants potentiels, mais ces personnes ont indiqué lors de ce contact qu'elles préféreraient participer à l'étude en ligne. Elles ont ensuite reçu les données d'accès par e-mail ou par courrier (selon leur souhait), mais elles n'ont (finalement) pas répondu à l'enquête. Pour les enquêtes ultérieures, il faudrait envisager ici de motiver ces cas à participer en envoyant d'autres courriers ou en les rappelant à un autre moment.

En revanche, c'est parmi les cas renouvelés que l'on retrouve le groupe le plus important de personnes n'ayant pas réagi aux tentatives de contact par courrier (82 %). Ici aussi, d'autres rappels pourraient faire augmenter le taux de réponse global, mais il faudrait qu'ils soient faits assez tôt en amont car le fait de passer par le CTIE rallonge les délais.

## Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

Organisée sur plusieurs niveaux, la procédure de pondération comprenait les étapes suivantes lors de la douzième enquête :

1. Pondération de sondage pour les cas renouvelés issus de l'échantillon provenant du registre de la sécurité sociale, ainsi que calcul de la probabilité de réalisation selon un modèle de défaillance.
2. Calcul de la probabilité de réalisation basé sur des modèles de défaillance pour les cas de panel afin de compenser la mortalité de panel, et des modèles de défaillance distincts pour les cas répétés et les défaillances temporaires.
3. Intégration des cas de panel et des cas renouvelés dans un échantillon commun.
4. Étalonnage de l'échantillon global intégré sur des distributions marginales de la population analysée.

### **Pondération de sondage pour les cas renouvelés**

Les poids de sondage pour les cas renouvelés ont été déterminés en calculant la probabilité inverse de sélection (Horvitz-Thompson-Schätzer). Puis, une correction Non-Response des poids de sondage a été réalisée à l'aide d'un modèle de régression logistique, la probabilité de participation résultant du modèle de défaillance étant multipliée par le poids de sondage. Le tableau suivant indique tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas renouvelés.

**Tableau 12** Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés

	Odds Ratios	Valeur p
<b>Genre</b>		
Hommes	Référence	
Femmes	1,093	0,076
<b>Tranche d'âge</b>		
16-19 ans	0,214	0,000
20-24 ans	0,333	0,000
25-29 ans	0,559	0,000
30-34 ans	0,739	0,001
35-39 ans	Référence	
40-44 ans	1,288	0,002
45-49 ans	1,227	0,026
50-54 ans	1,373	0,000
55-59 ans	1,280	0,013
60-64 ans	0,858	0,384
<b>Pays</b>		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	0,996	0,975
Belgique	0,899	0,388
France	0,926	0,408
<b>Nationalité</b>		
Luxembourgeoise	Référence	
Allemande	1,407	0,014
Belge	0,985	0,909
Française	0,971	0,764
Portugaise	0,456	0,000
EU-28	0,768	0,011
Autre	0,757	0,009
<b>Base nombre de cas</b>		16 000
<b>Pseudo R<sup>2</sup> de McFadden</b>		0,037

Source : infas, calculs propres

**Modèle de défaillance pour les cas de panel**

Est tout d'abord effectuée pour les cas de panel une correction Nonresponse des poids de départ, ou une modélisation de la défection à partir des vagues précédentes. Cela permet de différencier, parmi les cas de panel, les cas répétés, soit ceux dont la dernière participation était la onzième vague, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la dixième vague. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper a été estimée d'après la participation à la vague 11 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 10 mais non à la vague 11. Cette modélisation s'appuie sur la variable dépendante dichotomique définie comme  $y=1$  : participation au renouvellement d'enquête et  $y=0$  : non-participation (refus ou non joint).

Les poids de départ pour les défaillances temporaires sont les poids de la dixième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires. Les poids de départ pour les cas répétés sont les poids de la onzième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les cas répétés. Les variables explicatives proviennent du dernier sondage de chaque vague d'enquête. Les tableaux suivants indiquent tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

**Tableau 13 Modèle de régression logistique pour les cas répétés**

	Odds Ratios	Valeur p
<b>Genre</b>		
Hommes	Référence	
Femmes	0,963	0,626
<b>Tranche d'âge</b>		
16-24 ans	0,309	0,000
25-34 ans	0,614	0,000
35-44 ans	0,765	0,006
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,871	0,219
<b>Lieu de résidence et nationalité</b>		
Belgique	1,061	0,643
France	0,732	0,006
Allemagne	1,363	0,008
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,819	0,067
<b>Base nombre de cas</b>		2939
<b>Pseudo R<sup>2</sup> de McFadden</b>		0,017

Source : infas, calculs propres

**Tableau 14** Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires

	Odds Ratios	Valeur p
<b>Genre</b>		
Hommes	Référence	
Femmes	1,366	0,169
<b>Tranche d'âge</b>		
16-24 ans	0,530	0,443
25-34 ans	0,775	0,396
35-44 ans	0,989	0,971
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	1,011	0,976
<b>Lieu de résidence et nationalité</b>		
Belgique	0,604	0,154
France	0,499	0,030
Allemagne	0,490	0,077
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,576	0,110
<b>Base nombre de cas</b>		392
<b>Pseudo R<sup>2</sup> de McFadden</b>		0,020

Source : infas, calculs propres

**Intégration des cas de panel et des cas renouvelés**

Comme l'échantillon renouvelé provient de la même population que l'échantillon de panel, les personnes sélectionnées ont théoriquement une probabilité non nulle d'être sélectionnées dans les deux échantillons. Cet aspect est pris en compte à l'aide d'une combinaison convexe des deux poids de sondage. Les deux poids de sondage sont combinés de façon convexe en les multipliant par la proportion des échantillons partiels par rapport à l'ensemble des échantillons, c'est-à-dire à la somme des cas provenant de l'échantillon de panel et de l'échantillon renouvelé.

**Étalonnage de l'échantillon global intégré**

Après l'intégration des poids de sondage de l'échantillon renouvelé et de l'échantillon de panel, un étalonnage du poids d'entrée désormais commun est effectué. Ainsi, les répartitions des caractéristiques combinées de l'âge et du genre, ainsi que du lieu de résidence sont modifiées selon les répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salarié.e.s au Luxembourg, y compris des frontaliers venant des pays limitrophes (France, Belgique et Allemagne), nécessaires pour effectuer cette adaptation, proviennent de l'IGSS. Les poids sont adaptés de telle manière que les répartitions dans l'échantillon correspondent, après pondération, aux répartitions de la population analysée mentionnées ci-dessus, dont le calcul a été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting).

La figure ci-dessous présente une comparaison entre les répartitions non pondérées des caractéristiques, les répartitions (théoriques) de l'IGSS et les répartitions calculées au moyen des poids étalonnés.

Tableau 15 Comparaison théorique/réel

	non-pondéré		pondéré	population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
Total	3171	100,0	100,0	480 411	100,0
<b>Genre</b>					
hommes	1767	55,7	57,6	276 873	57,6
femmes	1404	44,3	42,4	203 538	42,4
<b>Tranche d'âge</b>					
16-24 ans	74	2,3	6,1	29 203	6,1
25-34 ans	535	16,9	26,7	128 241	26,7
35-44 ans	1031	32,5	28,7	137 668	28,7
45-54 ans	957	30,2	25,7	123 412	25,7
Plus de 55 ans	574	18,1	12,9	61 887	12,9
<b>Âge et genre combinés</b>					
hommes 16-24 ans	44	1,4	3,6	17 398	3,6
hommes 25-34 ans	264	8,3	15,0	72 128	15,0
hommes 35-44 ans	558	17,6	16,4	78 706	16,4
hommes 45-54 ans	550	17,3	14,9	71 505	14,9
hommes 55 ans et plus	351	11,1	7,7	37 136	7,7
femmes 16-24 ans	30	1,0	2,5	11 805	2,5
femmes 25-34 ans	271	8,6	11,7	56 113	11,7
femmes 35-44 ans	473	14,9	12,3	58 962	12,3
femmes 45-54 ans	407	12,8	10,8	51 907	10,8
femmes 55 ans et plus	223	7,0	5,2	24 751	5,2
<b>Lieu de résidence</b>					
BE	372	11,7	10,6	50 789	10,6
FR	642	20,3	24,8	119 003	24,8
DE	529	16,7	10,8	51 713	10,8
LU	1628	51,3	53,9	258 906	53,9
<b>Lieu de résidence et âge combinés</b>					
BE : 16-24 ans	9	0,3	0,7	3123	0,7
BE : 25-34 ans	60	1,9	2,8	13 588	2,8
BE : 35-44 ans	112	3,5	2,8	13 473	2,8
BE : 45-54 ans	117	3,7	2,9	13 905	2,9
BE : plus de 55 ans	74	2,3	1,4	6700	1,4
FR : 16-24 ans	17	0,5	1,7	7968	1,7
FR : 25-34 ans	89	2,8	6,6	31 846	6,6
FR : 35-44 ans	203	6,4	7,3	34 913	7,3
FR : 45-54 ans	219	6,9	6,5	31 113	6,5
FR : plus de 55 ans	114	3,6	2,7	13 163	2,7
DE : 16-24 ans	9	0,3	0,4	2126	0,4
DE : 25-34 ans	75	2,4	2,4	11 746	2,4
DE : 35-44 ans	155	4,9	3,2	15 134	3,2
DE : 45-54 ans	170	5,4	2,9	14 049	2,9
DE : plus de 55 ans	120	3,8	1,8	8658	1,8

	non-pondéré		pondéré	population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
LU : 16-24 ans	39	1,2	3,3	15 986	3,3
LU : 25-34 ans	311	9,8	14,8	71 061	14,8
LU : 35-44 ans	561	17,7	15,4	74 148	15,4
LU : 45-54 ans	451	14,2	13,4	64 345	13,4
LU : plus de 55 ans	266	8,4	7,0	33 366	6,9

Source : IGSS Luxembourg ; calculs propres de l'infas

Afin d'évaluer l'influence de la pondération sur l'erreur d'échantillonnage, ci-dessous figurent la moyenne, l'écart-type mais aussi la mesure d'efficacité ( $E$ ). La mesure d'efficacité est basée sur la variance du facteur de pondération. Elle indique, en pourcentage du nombre de cas réalisés, le nombre effectif de cas ( $n'$ ) pour une caractéristique passive n'étant pas corrélée aux caractéristiques actives lorsque le poids est appliqué. Le nombre effectif de cas correspond au nombre de personnes interrogées qui auraient produit la même erreur d'échantillonnage dans l'échantillon pour une sélection entièrement aléatoire à variance donnée pour la caractéristique.

La mesure d'efficacité exprime en pourcentage le rapport entre  $n$  et  $n'$ , et est calculée de la manière suivante :

$$E = (n' / n) * 100, \text{ avec : } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

$g$  = facteur de pondération

$n'$  = nombre effectif de cas

**Tableau 16 Valeurs caractéristiques des poids**

Variable	Poids w12
Nombre de cas	3171
Somme des poids	3171
Valeur moyenne	1
Écart-type	0,6397656
Min.	0,0668086
Max.	4,409192
Nombre effectif de cas	2250
Mesure d'efficacité	71 %

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à

plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 71 %, et un nombre effectif de 2250 cas, permet de bons résultats, ce qui indique que les effets de sélectivité sont dans l'ensemble peu importants.

## Annexe A.5 Modifications du questionnaire

Ci-dessous figure la liste des questions ayant été ajoutées et supprimées par rapport à l'enquête de 2024. Entre parenthèses est indiqué le numéro de la question dans le questionnaire.

### À la demande de la Chambre des salariés, les questions suivantes ont été ajoutées en 2025 :

- Travail le dimanche (A36a)
- Disposition à travailler le dimanche (A36)
- Manque de personnel (A37a)
- Durée du manque de personnel (A37b)
- Conséquences du manque de personnel (A37c)
- Participation à des formations (B68)
- Questions sur les initiations ou formations sur le lieu de travail (B69a, B69b, B69c)
- Questions sur les événements de formation d'une durée maximale d'un jour (B70a, B70b, B70c, B70d)
- Questions sur les événements de formation de plusieurs jours (B71a, B71b, B71c, B71d)
- Questions sur les événements de formation de longue durée débouchant sur un diplôme (B72a, B72b, B72c, B72d)
- Déclarations sur la formation professionnelle continue (B73, B74, B75, B76)
- Satisfaction vis-à-vis de la formation continue (B77)
- Importance et utilité de la formation continue (B78)
- Intérêt pour la formation continue (B79)
- Sources d'information sur la formation continue (B80)
- Motifs de non-participation à une formation continue (B81)
- Travail jusqu'à l'âge de la retraite (satisfaction vis-à-vis de la formation continue (B81)

### Les questions suivantes ont été supprimées :

- Mesures de promotion de la santé dans l'entreprise (A36)
- Questionnaire Distress-5 (B65)
- Workaholisme (B45)
- Problèmes de sommeil (B59)
- Recours à un traitement thérapeutique (B67)
- Consommation de tabac (B14\_9c)
- Tabac : dans les locaux (B14\_9d)
- Tabagisme passif (B14\_9e)
- Consommation d'alcool : quantité par jour (B14\_10c)
- Consommation d'alcool : nombre de verres (B14\_10a)
- Consommation d'alcool : fréquence de plus de 6 verres (B14\_10b)
- Consommation de drogue pendant le travail : connaissance parmi les collègues (B66a)
- Consommation de drogue pendant le travail : soi-même (B66b)
- Consommation de drogue pendant le travail : fréquence dans les 12 derniers mois (B66c)
- Charge mentale au travail IV (B17e, B17f)