



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 OCTOBRE 2026

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 33 ACTUALITÉS DU QUALITY OF WORK INDEX



FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE AU LUXEMBOURG : LARGEMENT RÉPANDUE, MAIS INÉGALEMENT ACCESSIBLE

Auteur : P. SISCHKA



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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

Dans le cadre de cette lettre d'information, nous présentons dans quelle mesure la formation professionnelle continue est répandue parmi les salariés au Luxembourg, qui y participe, dans quelles conditions elle se déroule et ce qui peut empêcher les salariés d'y prendre part. L'évaluation par les salariés de leurs propres possibilités de formation est passée de 54,5 à 46,1 points (sur une échelle de 0 à 100) depuis 2014.

En 2025, 73,3 % des salariés avaient participé, au cours des douze mois précédents, à au moins une forme de formation professionnelle continue. Pour un peu plus de la moitié d'entre eux (53,3 %), la formation continue s'est limitée à des formations ou instructions sur le lieu de travail ou à des sessions d'une journée au maximum. La participation varie fortement selon la catégorie socioprofessionnelle : elle atteignait 84,0 % parmi les professions intellectuelles et scientifiques, contre 38,0 % parmi les travailleurs non qualifiés.

Les formations sur le lieu de travail ainsi que les formations d'une ou de plusieurs journées sont, le plus souvent, intégralement prises en charge par l'employeur.

Les formations d'une ou de plusieurs journées ont par ailleurs lieu majoritairement pendant le temps de travail. Cela est moins souvent le cas pour les formations plus longues donnant lieu à une certification. Dans 18,0 % des cas, l'employeur ne contribuait nullement à leurs coûts, et quatre formations sur dix de ce type se déroulaient entièrement ou principalement pendant le temps libre. Pourtant, ce sont précisément ces formations qui sont le plus fréquemment jugées très utiles. Les données relatives à ces mesures doivent toutefois être interprétées avec prudence, car certaines personnes interrogées ont peut-être également comptabilisé des formations plus courtes donnant lieu à un certificat.

Du point de vue des salariés, les entreprises soutiennent la formation continue avant tout sur le plan financier, plus rarement en accordant du temps ou en reconnaissant les efforts fournis. Parmi les personnes n'ayant pas participé à une formation, le manque de temps est le frein le plus souvent cité (57,0 %), suivi de l'absence de soutien (47,8 %) et de la non-prise en charge des coûts (44,7 %) par l'employeur. Près d'un tiers d'entre elles mentionne également un manque d'intérêt (30,0 %).

1. Pourquoi la formation professionnelle continue est-elle importante ?

La numérisation, l'intelligence artificielle et l'évolution démographique transforment les connaissances et les compétences requises dans de nombreuses professions. Parallèlement, face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises doivent pouvoir développer les compétences de leur personnel déjà en place. La formation professionnelle continue revêt donc une grande importance pour les deux parties.

Elle permet aux entreprises de rester adaptables et, pour les salariés, elle conditionne leur capacité à exercer durablement leur activité dans de bonnes conditions ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle qui s'offrent à eux.

L'efficacité des formations dispensées en entreprise a fait l'objet de nombreuses études. Une méta-analyse a mis en évidence des effets moyens à importants sur les apprentissages, les comportements au travail et les résultats des entreprises (Arthur et al., 2003). Toutefois, l'application effective des acquis dans le travail quotidien dépend également du soutien apporté par l'environnement de travail (Blume et al., 2010).

Dans le cadre du *Quality of Work Index*, les possibilités de formation et de promotion constituent des dimensions spécifiques de la qualité de l'emploi. Cette dernière est, dans son ensemble, liée au bien-être et à la santé des salariés (Steffgen et al., 2020).

Le Luxembourg s'est fixé pour objectif qu'en 2030, 62,5 % des adultes participent, au cours d'une année, à une activité d'éducation ou de formation. Selon la dernière enquête sur l'éducation des adultes (Adult Education Survey), menée en 2022, cette proportion s'élevait à 45,2 %. Elle dépassait ainsi la moyenne de l'Union européenne (39,5 %), tout en restant inférieure de 17,3 points de pourcentage à l'objectif fixé (Commission européenne, 2025).

Ce taux couvrant l'ensemble de la population adulte et n'incluant pas les formations dispensées sur le lieu de travail, il ne peut être comparé aux taux de participation des salariés présentés dans cette lettre d'information. De plus, les valeurs moyennes renseignent peu sur la manière dont l'accès à la formation continue est réparti.

La participation dépend notamment du niveau d'études déjà atteint, de la taille de l'entreprise, du soutien de la hiérarchie et de la capacité de l'entreprise à créer des possibilités d'apprentissage (Kyndt & Baert, 2013). Une analyse comparative d'études réalisées dans treize pays conclut que l'éducation et la formation des adultes ont jusqu'à présent peu contribué à réduire les inégalités sociales et tendent plutôt à les perpétuer (Kilpi-Jakonen et al., 2015).

La formation professionnelle continue peut prendre des formes très diverses. Une brève initiation à l'utilisation d'une nouvelle machine, une conférence spécialisée d'une journée,

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

un cours de plusieurs jours ou encore une formation plus longue débouchant sur une certification reconnue diffèrent quant au temps nécessaire, aux coûts qu'elles engendrent et aux bénéfices qu'elles apportent finalement aux salariés. Le *Quality of Work Survey* a recensé séparément ces quatre formes en 2025. Il est ainsi possible d'identifier qui bénéficie de quel type de formation et dans quelles conditions celle-ci se déroule.

Cette lettre d'information examine d'abord l'évolution, depuis 2014, de l'évaluation des possibilités de formation. Elle présente ensuite la fréquence des différentes formes de formation professionnelle continue en 2025 ainsi que l'ampleur des écarts de participation entre les catégories socioprofessionnelles. Elle s'intéresse ensuite aux conditions dans les-

quelles se déroule la formation continue : la prise en charge des coûts par l'employeur, le fait qu'elle ait lieu pendant le temps de travail ou durant le temps libre, l'utilité que lui attribuent les participants et l'ampleur du soutien accordé par les entreprises à leurs salariés. Enfin, elle analyse les obstacles rencontrés par les personnes qui n'y participent pas.

Les analyses reposent sur les données du *Quality of Work Survey* (QoW ; Sischka, 2026), une enquête représentative menée chaque année auprès des salariés au Luxembourg. Pour retracer l'évolution des possibilités de formation, les vagues d'enquête de 2014 à 2025 sont mobilisées. Toutes les autres analyses se rapportent à l'année 2025, au cours de laquelle 3 171 personnes ont été interrogées.

2. Évolution de la perception des possibilités de formation

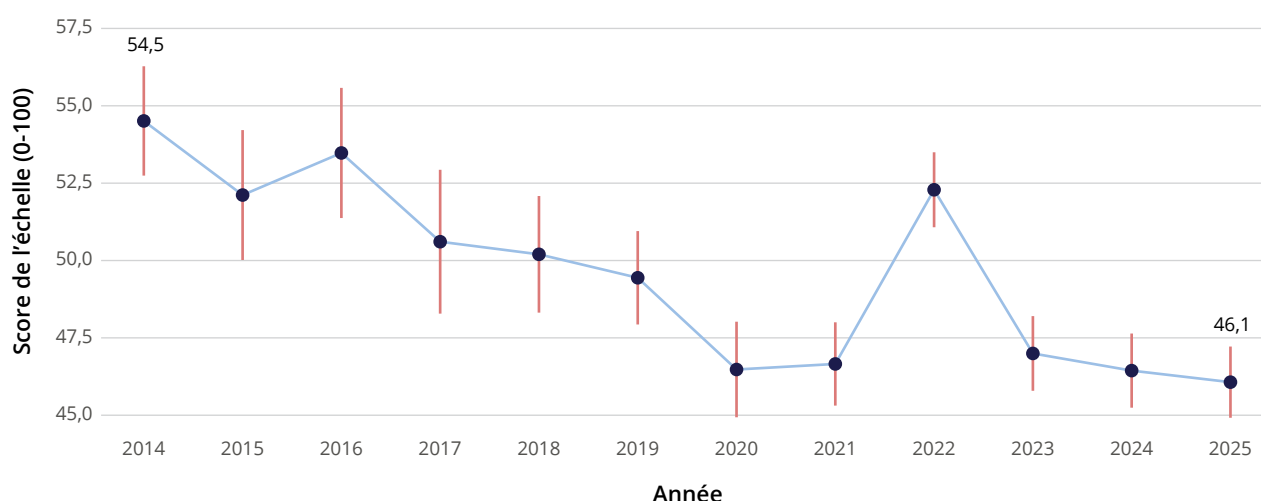
La figure 1 montre comment les salariés évaluent leurs possibilités de formation. L'échelle repose sur deux questions : dans quelle mesure les personnes interrogées ont la possibilité de développer leurs compétences au sein de leur entreprise et dans quelle mesure leur entreprise les soutient dans cette démarche. Les réponses sont converties sur une échelle allant de 0 à 100.

En 2014, le score moyen s'élevait à 54,5 points. Jusqu'en 2020, il a diminué, avec de légères fluctuations, pour atteindre 46,5 points, niveau auquel il s'est maintenu en 2021. Après une

hausse temporaire à un peu plus de 52 points en 2022, le score a de nouveau reculé pour s'établir à 46,1 points en 2025.

Les salariés évaluent donc aujourd'hui leurs possibilités de formation à un niveau inférieur de plus de huit points à celui observé au début de l'enquête. Il s'agit ici d'une appréciation des possibilités de formation, et non de la participation effective à la formation continue, qui sera examinée dans les sections suivantes.

Figure 1 : Évolution de la perception des possibilités de formation – Comment les salariés évaluent leurs possibilités de développer leurs compétences au sein de leur entreprise et le soutien dont ils bénéficient à cet égard



Note : Données du QoW 2014 jusqu'à 2025. Moyennes pondérées sur une échelle allant de 0 à 100, avec un intervalle de confiance à 95 %. Pour 2014, un seul des deux items est disponible.

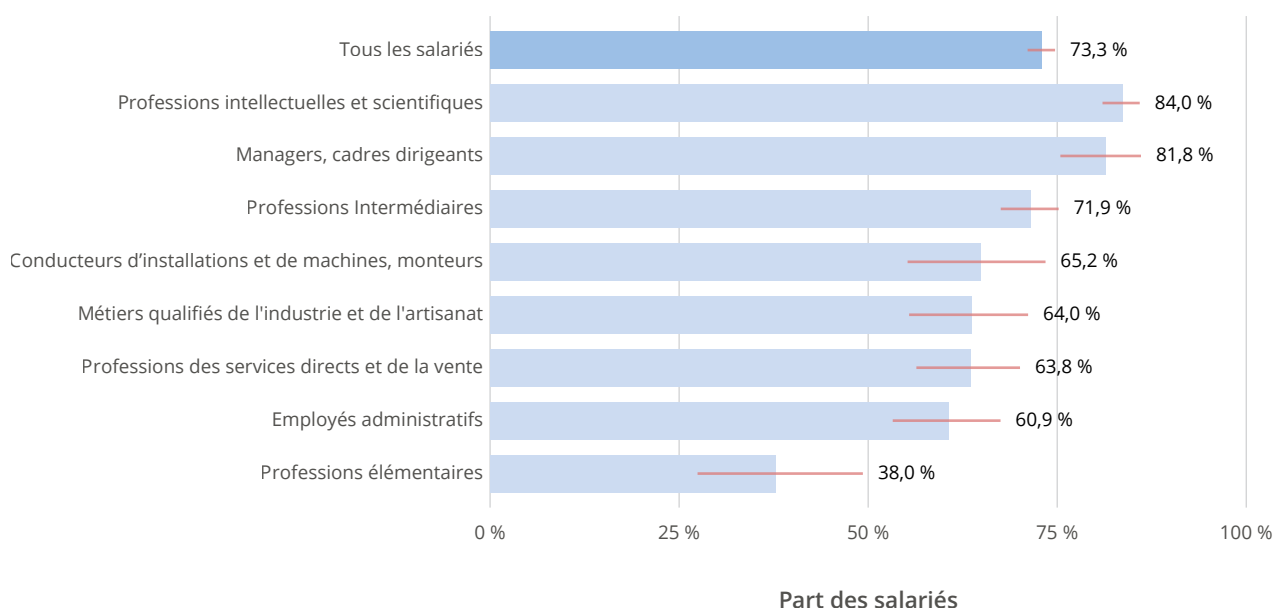
3. Participation à la formation professionnelle continue

En 2025, 73,3 % des salariés avaient participé, au cours des douze mois précédents, à au moins l'une des quatre formes de formation continue considérées (**figure 2**). Un peu plus d'un quart n'avait participé à aucune d'entre elles.

Les taux de participation varient considérablement entre les catégories socioprofessionnelles. Les salariés exerçant une profession intellectuelle et scientifique (84,0 %) et les cadres dirigeants (81,8 %) étaient les plus nombreux à suivre une

formation continue, suivis des techniciens et professions intermédiaires (71,9 %). Dans les autres catégories socio-professionnelles, les taux se situaient entre 60,9 % chez les employés administratifs et 65,2 % chez les conducteurs d'installations et de machines. Les travailleurs non qualifiés affichaient, de loin, le taux de participation le plus faible, avec 38,0 %.

Figure 2 : Participation à au moins une formation professionnelle continue – Part des salariés ayant participé, au cours des douze derniers mois, à au moins l'une des quatre formes de formation continue



Note : Données du QoW 2025. Parts pondérés avec un intervalle de confiance à 95 %.

La figure 3 présente la participation selon les quatre formes de formation continue. Les plus répandues sont les formations sur le lieu de travail (60,5 %) et les actions de formation d'une journée (62,3 %). Près d'un tiers des salariés a participé à des formations de plusieurs jours (32,0 %), tandis qu'environ une personne sur dix a suivi une formation plus longue menant à une certification (10,3 %). Un peu plus de la moitié (53,3 %) des salariés ayant suivi une formation continue ont exclusivement participé à des formations ou instructions sur le lieu de travail ou à des sessions d'une journée.

Les données relatives aux formations débouchant sur un diplôme doivent toutefois être interprétées avec prudence. Parmi les personnes interrogées ayant suivi une telle formation, quatre sur dix ont déclaré en avoir suivi au moins deux au cours des douze derniers mois.

Un tel résultat serait inhabituel pour des formations menant à un diplôme reconnu, comme le brevet de maîtrise ou un diplôme d'études supérieures préparé en parallèle d'une activité professionnelle. Certaines personnes interrogées ont peut-être également comptabilisé des formations plus courtes donnant lieu à un certificat ou des modules distincts d'une formation plus longue.

Les écarts entre catégories socioprofessionnelles se retrouvent pour les trois premières formes de formation. Les salariés exerçant une profession intellectuelle et scientifique ainsi que les cadres dirigeants affichent, dans chaque cas, des taux supérieurs à la moyenne, tandis que les travailleurs non qualifiés se situent très nettement en dessous. L'écart relatif s'accroît avec la durée ou l'ampleur de la formation.

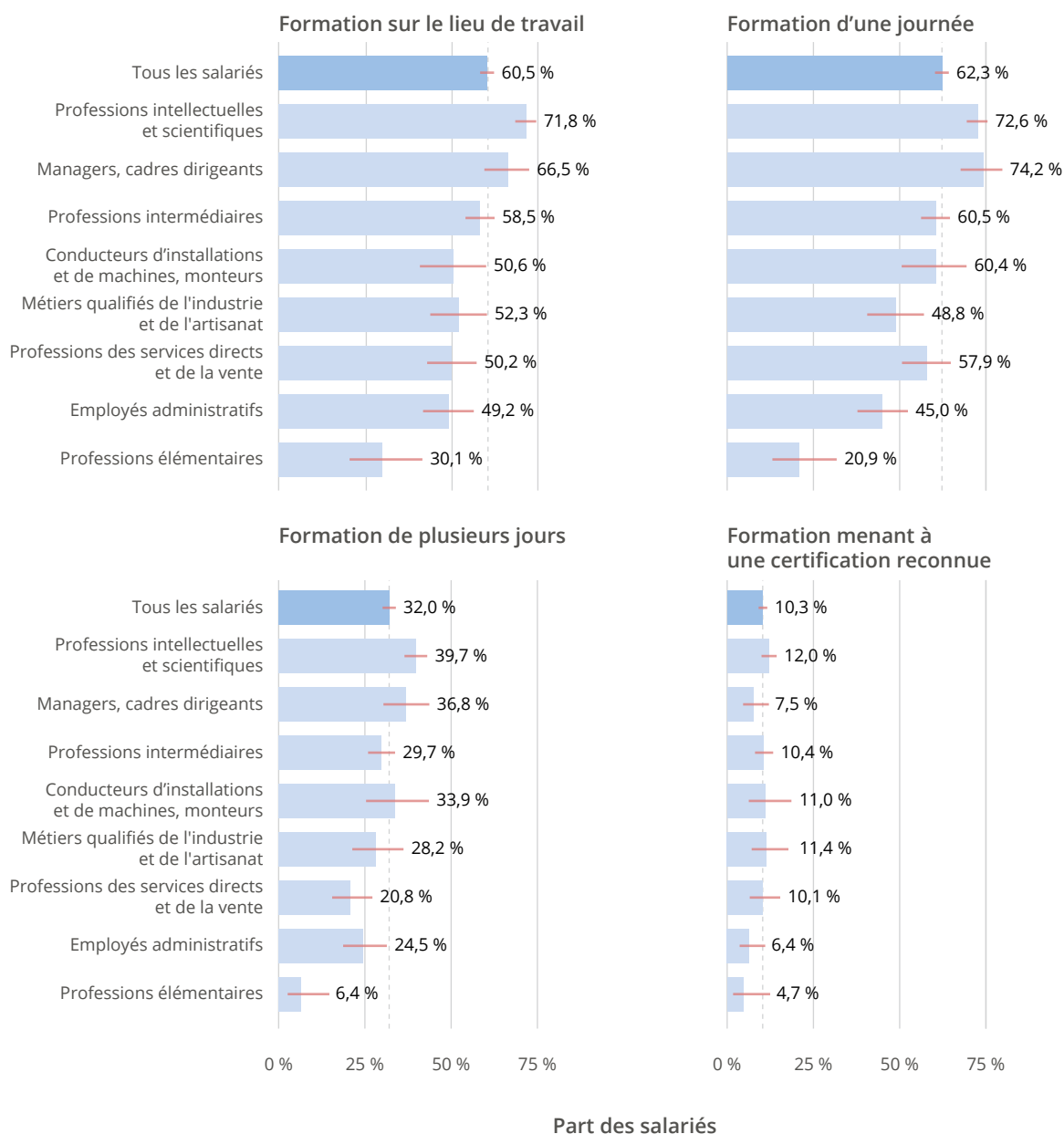
Les salariés exerçant une profession intellectuelle et scientifique bénéficient ainsi près de deux fois et demie plus souvent d'une formation sur le lieu de travail que les travailleurs non qualifiés (71,8 % contre 30,1 %). Pour les formations d'une journée, leur taux de participation est près de trois fois et demie supérieur (72,6 % contre 20,9 %) et, pour les formations de plusieurs jours, environ six fois supérieur (39,7 % contre 6,4 %).

Les employés administratifs se situent également sous la moyenne pour toutes les formes de formation, particulière-

ment pour les formations d'une journée (45,0 %), auxquelles les salariés des métiers de l'artisanat participent eux aussi rarement (48,8 %). Les salariés des professions de services suivent relativement peu de formations de plusieurs jours (20,8 %).

Pour les formations menant à une certification, les taux de participation se situent entre 4,7 % et 12,0 % selon les catégories socioprofessionnelles. Ces écarts étant faibles et les intervalles de confiance se chevauchant, ils ne peuvent toutefois pas être interprétés de manière fiable.

Figure 3 : Participation selon type de formation et groupe de métier – Ligne en pointillés : valeur de tous les employés



Note : Données du QoW 2025. Parts pondérés avec un intervalle de confiance à 95 %.

4. Qui prend en charge les coûts et le temps consacré à la formation ?

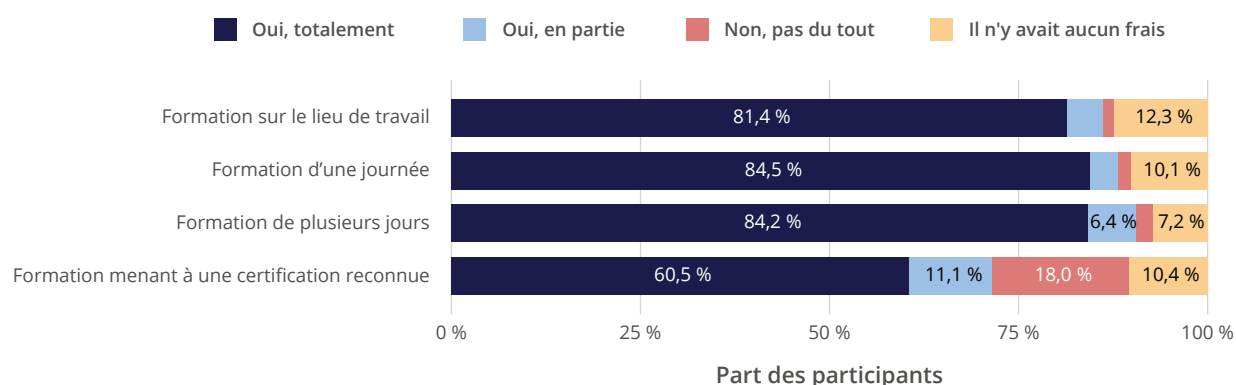
La figure 4 indique, pour les participants, si l'employeur a pris en charge les coûts de la formation la plus importante suivie dans chaque catégorie. Pour les formations sur le lieu de travail ainsi que pour les formations d'une ou de plusieurs journées, l'employeur a intégralement pris en charge les coûts dans plus de quatre cas sur cinq (respectivement 81,4 %, 84,5 % et 84,2 %). Dans ces situations, seuls 1,5 % à 2,2 % des répondants déclarent que l'employeur n'a assumé aucun coût ; selon les personnes interrogées, aucune dépense n'a été engagée dans 7,2 % à 12,3 % des formations.

La situation est différente pour les formations plus longues menant à une certification reconnue. L'employeur y a intégralement pris en charge les coûts dans seulement 60,5 % des cas et partiellement dans 11,1 % des cas ; dans 18,0 %

des cas, il n'y a pas contribué du tout. Ainsi, pour la forme de formation la plus exigeante en temps, les participants doivent plus souvent recourir à leurs propres ressources financières.

La situation est similaire concernant le déroulement de la formation pendant le temps de travail. Les formations d'une ou de plusieurs journées se déroulaient entièrement ou majoritairement pendant le temps de travail dans, respectivement, 88,3 % et 85,4 % des cas. Pour les formations menant à une certification, ce n'était le cas que pour 59,9 % d'entre elles. À l'inverse, 28,7 % se déroulaient entièrement et 11,3 % majoritairement en dehors du temps de travail. Au total, quatre formations de ce type sur dix étaient donc suivies entièrement ou principalement pendant le temps libre.

Figure 4 : Prise en charge des coûts par l'employeur – En fonction de la formation continue la plus importante du type concerné



Note : Données du QoW 2025. Base : participants selon le type de formation continue.

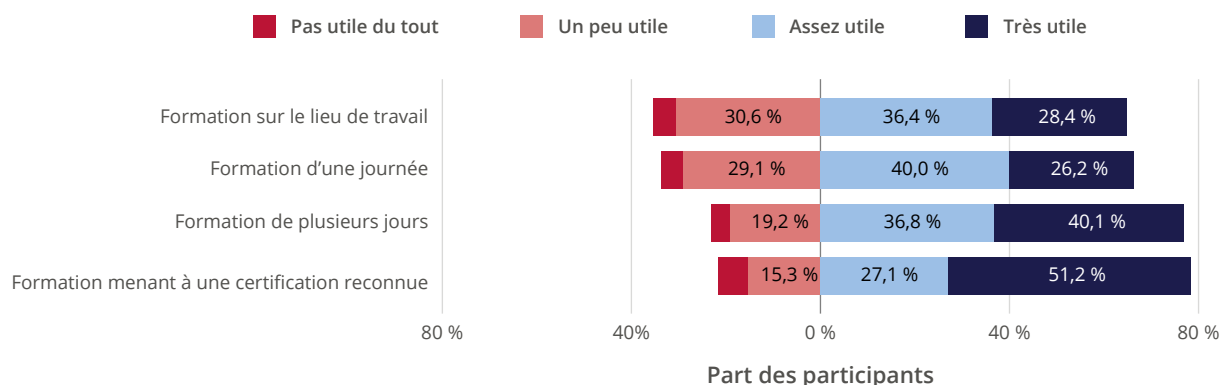
5. Utilité de la formation

Les participants évaluent globalement leurs formations de manière positive (figure 5). Selon le type de formation, seuls 3,9 % à 6,4 % estiment qu'elle n'a été d'aucune utilité pour leur activité professionnelle.

Des différences nettes apparaissent toutefois dans la part des personnes qui jugent leur formation très utile. Cette proportion s'élève à un peu plus d'un quart pour les formations sur le lieu de travail (28,4 %) et les formations d'une journée (26,2 %), à 40,1 % pour les formations de plusieurs jours et à 51,2 % pour les formations menant à une certification.

En incluant également les réponses « *plutôt utile* », 78,3 % des participants à une formation menant à une certification l'évaluent positivement. C'est donc précisément cette forme de formation qui est le plus souvent considérée comme très utile, alors même que l'employeur en prend le moins souvent intégralement en charge les coûts et qu'elle se déroule le plus fréquemment pendant le temps libre.

Figure 5 : Utilité perçue de la formation continue – Dans quelle mesure la formation a-t-elle été utile pour votre activité professionnelle ?



Note : Données du QoW 2025. Base : participants selon le type de formation continue.

6. Soutien de l'entreprise

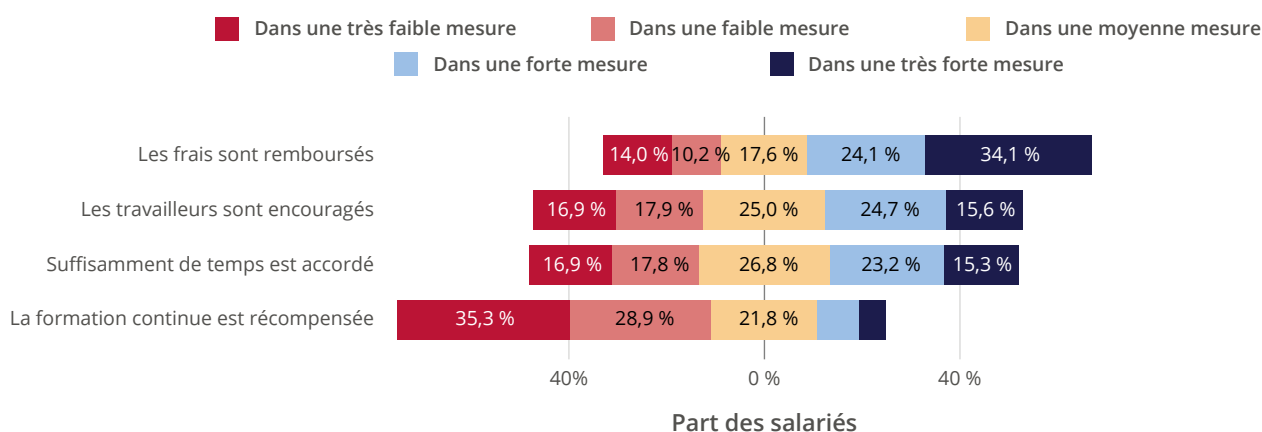
La figure 6 montre comment les salariés évaluent le soutien apporté à la formation continue au sein de leur entreprise. Le soutien financier est la forme de soutien la plus développée : plus de la moitié des répondants (58,2 %) indiquent que leur entreprise rembourse les coûts de formation dans une large ou très large mesure.

Une proportion nettement plus faible estime, dans une large ou très large mesure, disposer de suffisamment de temps pour se former (38,6 %) ou être encouragée à suivre une formation (40,3 %). Environ un tiers des salariés juge ces deux formes de soutien faibles ou très faibles (respectivement 34,6 % et 34,8 %).

La reconnaissance est la forme de soutien la moins développée. Seuls 14,0 % déclarent que les salariés qui suivent une formation sont récompensés dans une large ou très large mesure, tandis que 64,2 % considèrent que cela est le cas dans une faible ou très faible mesure.

La recherche montre que les acquis de la formation sont davantage intégrés au travail quotidien lorsque l'environnement de travail soutient leur mise en pratique (Blume et al., 2010). Au-delà du financement, il importe donc également que les salariés disposent de temps pour se former et que la formation continue soit reconnue au sein de l'entreprise.

Figure 6 : Soutien apporté par l'entreprise à la formation continue – Degré de soutien ; à gauche de zéro : soutien faible



Note : Données du QoW 2025. Base : tous les salariés.

7. Quels sont les freins à la participation pour les personnes qui ne suivent pas de formation ?

Cinq affirmations portant sur les raisons susceptibles de décourager la participation à une formation professionnelle continue ont été proposées à l'ensemble des personnes interrogées. La figure 7 compare les réponses des salariés qui n'avaient participé à aucune des quatre formes de formation au cours des douze mois précédents à celles des personnes ayant suivi au moins une formation.

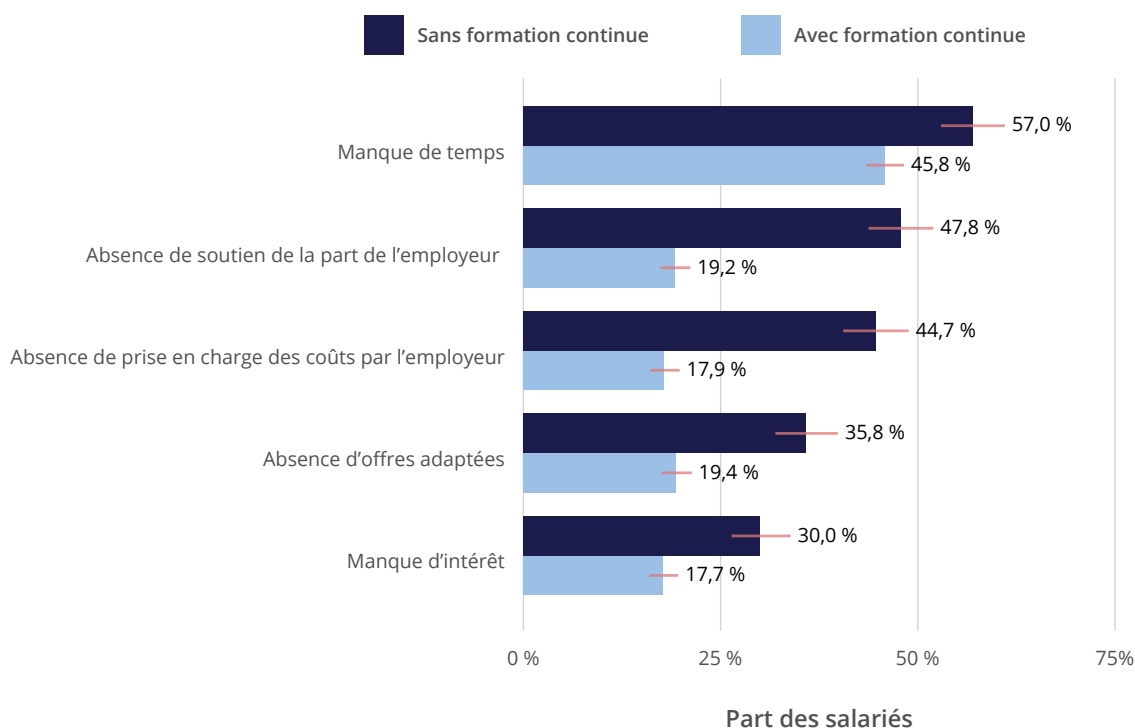
Le manque de temps est le frein le plus fréquemment cité : il est mentionné par 57,0 % des salariés n'ayant pas suivi de formation, mais aussi par 45,8 % de ceux qui ont participé à une formation. Le manque de temps concerne donc les deux groupes, mais davantage les salariés sans formation continue.

Les écarts les plus marqués entre les deux groupes concernent les motifs liés à l'employeur. Les salariés n'ayant

pas suivi de formation sont environ deux fois et demie plus nombreux à déclarer que leur employeur ne soutient pas la formation professionnelle continue en général (47,8 %, contre 19,2 %) ou ne la finance pas (44,7 %, contre 17,9 %). Par ailleurs, 35,8 % des salariés sans formation, contre 19,4 % de ceux ayant suivi une formation, indiquent qu'il n'existe pas d'offre adaptée dans leur domaine d'activité.

Le manque d'intérêt est le motif le moins fréquemment évoqué par les salariés sans formation (30,0 %, contre 17,7 % parmi les participants). Ces résultats reflètent la perception des personnes interrogées. Les données ne permettent pas de déterminer si les entreprises des salariés ne suivant pas de formation apportent effectivement moins de soutien ou si ces salariés connaissent moins souvent les possibilités existantes.

Figure 7 : Raisons susceptibles de décourager la participation à une formation continue – Part des salariés auxquels l'affirmation s'applique, selon la participation à une formation continue au cours des 12 derniers mois



Note : Données du QoW 2025. Parts pondérés avec un intervalle de confiance à 95 %. Sans formation continue: n'a participé à aucune des quatre formes de formation continue.

8. Synthèse et conclusions

La formation professionnelle continue est largement répandue parmi les salariés au Luxembourg. En 2025, près des trois quarts d'entre eux ont participé à au moins une forme de formation, le plus souvent à une formation sur le lieu de travail ou à une formation d'une journée. Ces formats courts sont généralement pris en charge par l'employeur, et les formations d'une ou de plusieurs journées ont lieu majoritairement pendant le temps de travail. Parallèlement, les salariés évaluent aujourd'hui leurs possibilités de formation moins favorablement qu'au début de l'enquête : avec 46,1 points en 2025, le score se situe à plus de huit points en dessous de celui de 2014.

La participation reste toutefois très inégalement répartie. Les salariés exerçant une profession intellectuelle et scientifique ainsi que les cadres dirigeants suivent nettement plus souvent une formation que les travailleurs non qualifiés, et l'écart relatif entre ces groupes s'accroît avec l'ampleur de la formation. Les employés administratifs ainsi que les salariés des professions de services et des métiers de l'artisanat affichent également des taux inférieurs à la moyenne. Ces résultats concordent avec les études internationales selon lesquelles l'éducation et la formation des adultes tendent davantage à perpétuer les inégalités sociales qu'à les réduire (Kilpi-Jakonen et al., 2015).

Les personnes n'ayant pas suivi de formation citent le plus souvent le manque de temps. Près de la moitié des salariés sans formation continue indiquent également que leur employeur ne soutient pas la formation, et plus de quatre sur dix qu'il ne la finance pas. C'est sur ces deux motifs que les écarts avec les participants sont les plus marqués. À l'inverse, le manque d'intérêt est le motif le moins souvent évoqué. Du point de vue des personnes concernées, la non-participation à la formation continue semble donc plus fréquemment s'expliquer par un manque de temps et de soutien que par un manque d'intérêt personnel.

Selon les salariés, le soutien apporté par les entreprises se concentre avant tout sur la prise en charge des coûts. Seuls environ quatre salariés sur dix estiment bénéficier, dans une large ou très large mesure, de suffisamment de temps pour se former ou d'encouragements à le faire ; seuls 14,0 % déclarent que la formation est récompensée dans une large ou très large mesure. Pour les entreprises, cela signifie qu'au-

delà du financement, le temps consacré à la formation et la reconnaissance de celle-ci sont également déterminants, par exemple par l'attribution de nouvelles responsabilités, des perspectives d'évolution ou une meilleure rémunération.

Les formations plus longues menant à une certification se distinguent particulièrement. Elles sont le plus souvent considérées comme très utiles ; parallèlement, l'employeur en prend moins fréquemment les coûts en charge, et quatre sur dix se déroulent entièrement ou principalement pendant le temps libre. Les personnes qui souhaitent acquérir une telle qualification doivent donc plus souvent y consacrer leur propre temps et, éventuellement, leurs propres ressources financières.

Au Luxembourg, le congé individuel de formation constitue un dispositif susceptible de répondre à cette situation. Les salariés du secteur privé peuvent bénéficier, au cours de leur vie professionnelle, d'un maximum de 80 jours de congé de formation, dans la limite de 20 jours sur une période de deux ans. L'indemnisation est versée par l'employeur, qui est ensuite remboursé par l'État (Guichet.lu, s. d.). Le congé de formation répond ainsi au motif le plus fréquemment invoqué pour ne pas participer : le manque de temps. La Chambre des salariés du Luxembourg (2025) a formulé des propositions de réforme à ce sujet, notamment en vue de faire évoluer le congé individuel de formation.

Le Luxembourg ambitionne de porter à 62,5 % la part des adultes participant à une formation continue d'ici 2030 (Commission européenne, 2025). Pour atteindre cet objectif, il sera probablement nécessaire de mieux toucher les groupes de salariés qui participent actuellement le moins à la formation continue, au premier rang desquels les travailleurs non qualifiés. Il importera également de prendre en compte les entreprises dans lesquelles la formation bénéficie jusqu'à présent de peu de soutien.

La présente lettre d'information distingue uniquement les résultats selon les catégories socioprofessionnelles. Des analyses complémentaires des données du QoW pourraient permettre d'examiner le rôle d'autres caractéristiques, telles que le niveau d'études, la taille de l'entreprise ou le volume du temps de travail.

9. Références

- Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). *Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features*. Journal of Applied Psychology, 88(2), 234–245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). *Transfer of training: A meta-analytic review*. Journal of Management, 36(4), 1065–1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Chambre des salariés du Luxembourg. (2025). *Mieux former et qualifier les salariés d'aujourd'hui et de demain* [Stellungnahme]. <https://www.csl.lu/app/uploads/2025/10/csl-llc-mieux-former-et-qualifier-les-salaries-daujourd'hui-et-de-demain.pdf>

Europäische Kommission. (2025). *Education and Training Monitor 2025: Luxembourg*. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2766/1619842>

Guichet.lu. (o. J.). *Congé individuel de formation*. Abgerufen am 30. September 2026, von <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/conges/formation-prof/conge-individuel-formation.html>

Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D., & Blossfeld, H.-P. (2015). *Adult learning and social inequalities: Processes of equalisation or cumulative disadvantage?* International Review of Education, 61(4), 529–546. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9498-5>

Kyndt, E., & Baert, H. (2013). *Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review*. Review of Educational Research, 83(2), 273–313. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>

Sischka, P. (2026). *“Quality of Work” Research report wave 2024 & 2025*. Research Report. University of Luxembourg.

Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Méthode

Dans le cadre de l'étude « *Quality of Work Index* », consacrée à la situation et à la qualité du travail des salariés au Luxembourg, environ 1 500 à 3 200 entretiens sont réalisés chaque année depuis 2013, selon les modes CATI et CAWI, par Infas (depuis 2014), à la demande de la Chambre des salariés du Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport reposent sur les vagues d'enquête menées depuis 2014 (Sischka, 2026).

Tableau 1 : Cadre méthodologique de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Étude sur les conditions et la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université du Luxembourg : Département des sciences comportementales et cognitives, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 : Institut infas
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais.
Taille de l'échantillon	2014 : 1 532 ; 2015 : 1 526 ; 2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594 ; 2022 : 2 696 ; 2023 : 2 732 ; 2024 : 2 939 ; 2025 : 3 171
Thème central 2025 : la formation continue professionnelle	Participation, au cours des douze derniers mois, à quatre formes de formation professionnelle continue : formation sur le lieu de travail, action de formation d'une durée maximale d'une journée, action de formation de plusieurs jours et formation continue plus longue menant à une certification reconnue. Pour la formation la plus importante de chaque type : prise en charge des coûts par l'employeur, moment de réalisation (pendant ou en dehors du temps de travail ; non recueilli pour les formations sur le lieu de travail) et utilité pour l'activité professionnelle exercée, évaluée sur une échelle à quatre niveaux. Soutien apporté par l'entreprise : quatre affirmations relatives au remboursement des coûts, au temps accordé, à l'encouragement et à la reconnaissance, évaluées sur une échelle à cinq niveaux allant de « dans une très faible mesure » à « dans une très large mesure ». Raisons susceptibles de décourager la participation : cinq affirmations – manque d'intérêt, manque de temps, absence de soutien de la part de l'employeur, absence de prise en charge des coûts par l'employeur et absence d'offres adaptées – que l'ensemble des répondants devait juger applicables ou non.

Analyse	Parts ou moyennes pondérées, avec intervalles de confiance à 95 %. Les catégories professionnelles correspondent au premier niveau de la classification ISCO-08. En raison de leurs faibles effectifs, les membres des forces armées ainsi que les travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ne sont pas présentés séparément, mais sont inclus dans la valeur pour l'ensemble des salariés. Sont considérées comme des salariés sans formation continue les personnes interrogées qui n'ont participé à aucune des quatre formes de formation au cours des douze derniers mois.
Possibilités de formation perçues	Deux items : • Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise ? • Dans quelle mesure votre entreprise vous soutient-elle de suivre une formation continue ? L'alpha de Cronbach se situe entre 0,72 et 0,89. L'échelle est calculée à partir de la moyenne non pondérée des deux indicateurs, dont les valeurs vont de 1 « <i>dans une très faible mesure</i> » à 5 « <i>dans une très large mesure</i> ». Les scores de l'échelle sont ensuite normalisés sur une plage allant de 0 à 100 : $((\text{score initial de l'échelle} - 1) / 4) \times 100$.

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive
Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Chambre des salariés

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

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

