



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 MARS 2025

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 29 ACTUALITÉS DU QUALITY OF WORK INDEX



ÉVOLUTION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG: QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES ENTRE LES DIFFÉRENTS GROUPE DE SALARIÉS ?

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.**

Cette newsletter vise à présenter l'évolution de différentes dimensions de la qualité du travail, de l'emploi et du bien-être au Luxembourg au cours de ces onze dernières années. On observe tout d'abord que les aspects de participation, feedback, autonomie et coopération ont connu une baisse quasiment constante entre 2014 et 2021, et se sont stabilisés à un niveau relativement faible depuis. Le risque d'accident et la charge physique ont diminué depuis 2021, et sont à niveau stable depuis, bien que le risque d'accident ait légèrement augmenté dernièrement. Le niveau de charge mentale et des contraintes de temps est relativement constant au fil des différentes années d'enquête, mais les exigences émotionnelles ont augmenté entre 2017 et 2020, et se maintiennent depuis à un niveau élevé. La satisfaction vis-à-vis de la rémunération a diminué entre 2019 et 2020, mais est restée globalement stable depuis. Les possibilités de formation continue et la sécurité de l'emploi elles, stagnent depuis 2020, alors que les conflits travail-vie personnelle n'ont quasiment pas cessé d'augmenter entre 2014 et 2022, malgré un léger recul depuis 2023. Concernant les différences entre les hommes et

les femmes, certes elles ne sont que minimales concernant l'indice QoW au niveau global, mais de grands écarts apparaissent si l'on analyse en détails les dimensions qui le composent. Les hommes ont généralement des valeurs plus élevées en termes de participation et d'autonomie, tandis que les exigences émotionnelles et les conflits travail-vie personnelle sont plus importants chez les femmes. Chez les dirigeants, cadres de direction et gérants, ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, l'indice QoW est à un niveau élevé quelle que soit l'année, alors que les valeurs sont presque toujours inférieures à la moyenne pour les salariés des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs. Enfin, le niveau de la qualité du travail est toujours supérieur à la moyenne chez les salariés travaillant dans le secteur financier, l'information et la communication, ainsi que dans l'administration publique. En revanche, les valeurs sont inférieures à la moyenne chez les salariés des secteurs de la santé, du commerce et de l'industrie manufacturière.

1. Dimensions de la qualité du travail et de l'emploi

Le concept de qualité du travail recouvre toutes les conditions de travail (psychosociales) pouvant influencer le bien-être des salariés, comme la tâche à réaliser ou l'environnement de travail. En effet, les aspects psychosociaux des conditions de travail, comme l'autonomie, le feedback ou la participation, sont fortement liés à différentes dimensions du bien-être et à la performance subjective (par ex. Nielsen et al., 2017 ; Sonnentag et al., 2023). La qualité de l'emploi, elle, aborde tous les aspects liés à l'emploi en soi, c'est-à-dire les conditions-cadres du travail (Steffgen et al., 2020). Cela inclut la satisfaction vis-à-vis de la rémunération, les possibilités de promotion et de formation continue, la sécurité de l'emploi, la difficulté à changer d'emploi, ainsi que les conflits vie professionnelle-vie privée. La qualité du travail et la qualité de l'emploi sont donc associées à plusieurs dimensions du bien-être et de la santé (Steffgen et al., 2020).

Cette newsletter vise à analyser l'évolution de l'indice QoW agrégé et différentes dimensions de la qualité du travail et de l'emploi des salariés luxembourgeois sur plusieurs années. L'évolution de l'indice QoW est notamment analysée en fonction de certaines caractéristiques démographiques (genre, âge, présence d'enfants dans le ménage) et professionnelles (catégories professionnelles, secteur économique).

Cette newsletter s'appuie pour cela sur les données de l'enquête *Quality of Work* (QoW ; enquêtes 2014-2024 ; Sischka & Steffgen, 2025a), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). Les résultats des enquêtes QoW entre 2020 et 2022 doivent être interprétés dans le contexte de la pandémie de COVID-19, laquelle a profondément modifié le monde du travail (Beine et al., 2020 ; Béland et al., 2020 ; Eurofound, 2020 ; Sischka et Steffgen, 2021 ; Sischka et al., 2022).

2. Évolution des dimensions liées à la qualité du travail

La figure 1 représente l'évolution de la qualité du travail de 2014 à 2024. Les aspects de participation, feedback, autonomie et coopération ont connu une baisse quasiment constante entre 2014 (ou 2016) et 2021, mais leur niveau s'est relativement stabilisé depuis. Entre 2014 et 2024, le niveau de mobbing (harcèlement moral) est resté relative-

ment stable, hormis de grandes variations entre 2016 et 2018. En revanche, le risque d'accident et la charge physique ont diminué entre 2014 et 2021, et sont à un niveau relativement constant depuis, bien que le niveau de risque d'accident ait remonté entre 2023 et 2024. La charge mentale a peu évolué entre 2014 et 2024, même si l'on observe

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.

quelques variations plus importantes entre 2014 et 2018. Les contraintes de temps ont elles nettement augmenté depuis 2014, mais malgré quelques petites variations, elles

sont globalement stables depuis 2015. Le niveau des exigences émotionnelles n'a cessé d'augmenter entre 2017 et 2020, et se maintient depuis à un niveau élevé.

Figure 1 : Évolution des dimensions liées à la qualité du travail



Remarque : Données des enquêtes QoW de 2014 à 2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

3. Évolution des dimensions liées à la qualité de l'emploi

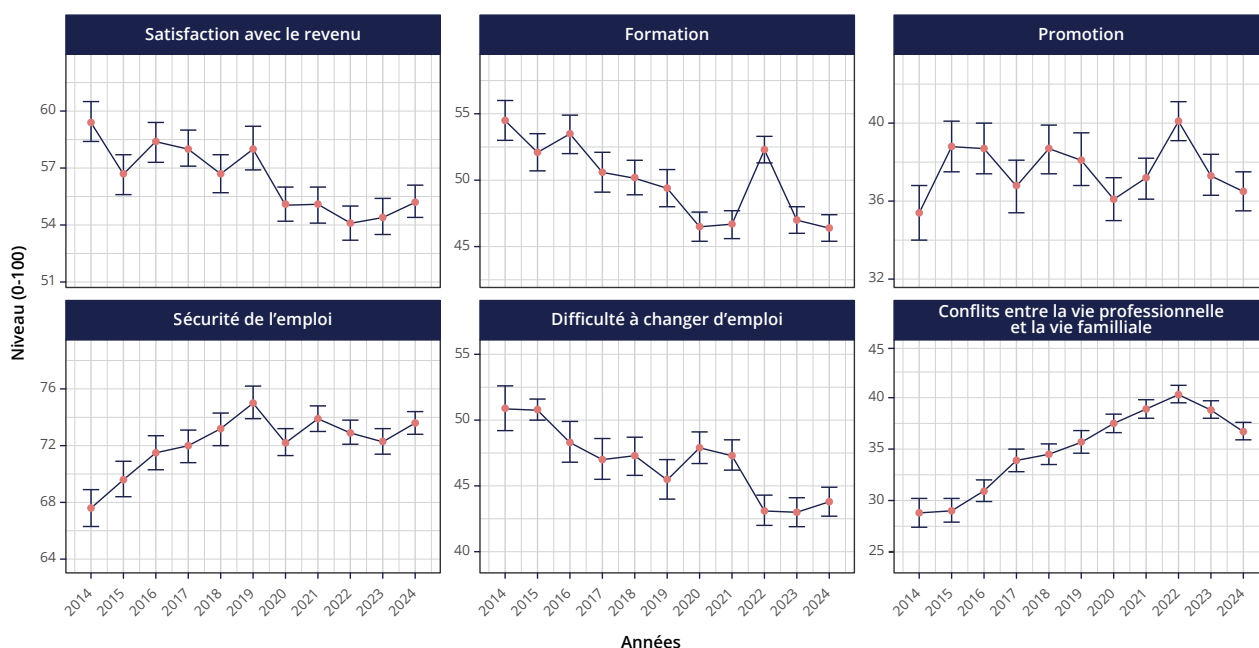
La figure 2 représente l'évolution de la qualité de l'emploi telle que vécue par les salariés. Entre 2019 et 2020, la satisfaction par rapport à la rémunération a globalement diminué, mais son niveau reste stable depuis 2020. Les salariés

perçoivent leurs possibilités de formation comme plus mauvaises, leur niveau ayant baissé entre 2014 et 2020, puis fortement augmenté en 2022, avant de rebaisser et de se stabiliser depuis 2023. En ce qui concerne les possibilités

de promotion, on observe quelques variations au fil des années, avec une valeur record atteinte en 2022. Mais entre la première année d'enquête (2014) et la dernière année (2024), les différences ne sont que minimales. Le niveau de la sécurité d'emploi n'a lui cessé d'augmenter entre 2014 et

2019, mais stagne depuis 2020 et se maintient à un niveau constant depuis. Les conflits vie professionnelle-vie familiale ont connu une hausse presque continue entre 2014 et 2022, et sont en légère baisse depuis 2023.

Figure 2 : Évolution des dimensions liées à la qualité de l'emploi



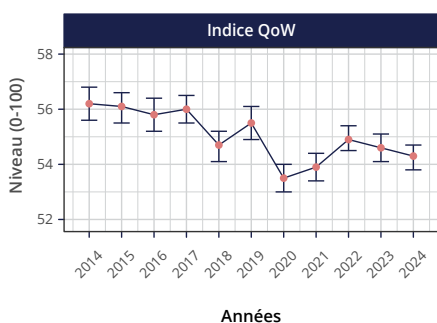
Remarque : Données des enquêtes QoW de 2014 à 2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

4. Évolution de l'indice QoW

La figure 3 représente l'évolution de l'indice QoW agrégé pour les salariés du Luxembourg. Alors que l'indice QoW n'a que très peu varié entre 2014 et 2019, il a revanche nette-

ment baissé entre 2019 et 2020. Il est certes ensuite légèrement remonté en 2022, mais suit de nouveau une tendance à la baisse depuis lors.

Figure 2 : Évolution de l'indice QoW



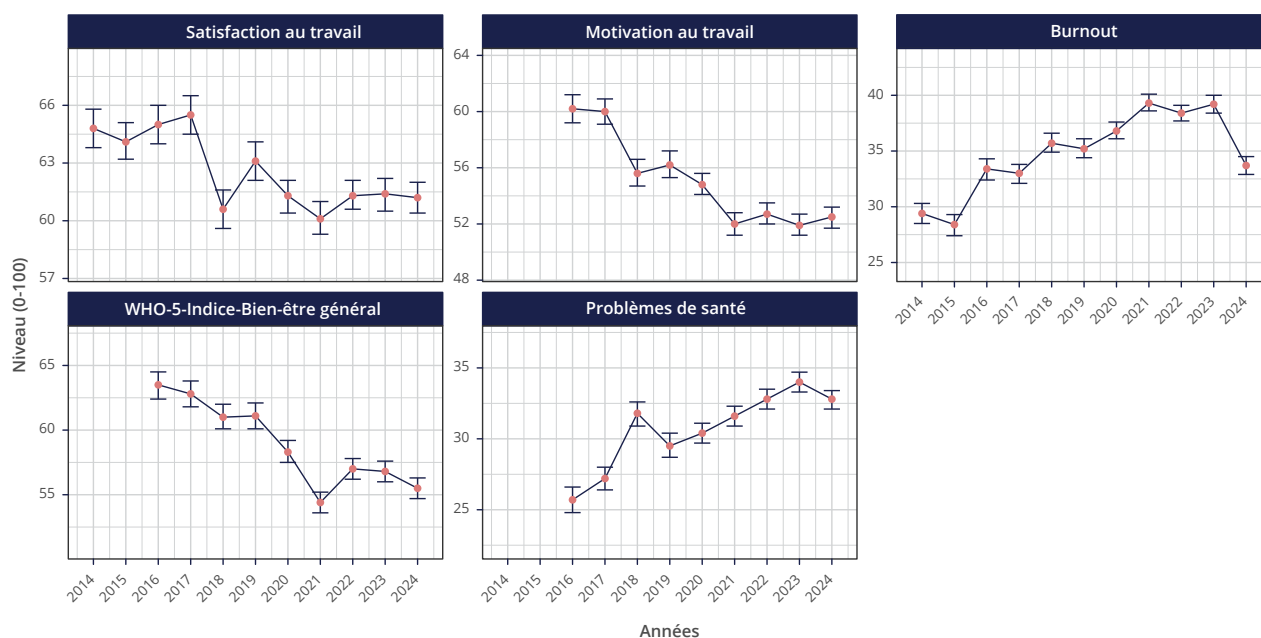
Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

5. Évolution des dimensions du bien-être

La figure 4 représente l'évolution de plusieurs aspects du bien-être chez les salariés du Luxembourg de 2014 à 2024. Entre 2014 et 2017, la satisfaction au travail est restée relativement constante, hormis un net recul entre 2017 et 2018. Certes, elle est remontée en 2019, mais elle a rebaisé les années suivantes et se maintient depuis à un niveau nettement plus bas qu'en 2014. La motivation au travail a également diminué de manière significative entre 2017 et 2018, et a ensuite enregistré un recul important jusqu'en 2021. Elle est depuis à un niveau relativement stable. Entre 2014 et

2021, le burnout a globalement fortement augmenté, avant de se stabiliser entre 2021 et 2023. On observe toutefois de nouveau une forte baisse entre 2023 et 2024.¹ Le niveau de bien-être général a connu une diminution presque continue entre 2016 et 2021, mais s'est légèrement amélioré en 2022. Sa courbe est toutefois de nouveau descendante entre 2023 et 2024. Entre 2016 et 2024, les problèmes de santé ont globalement été en hausse, et notamment en 2018, une année marquée par une forte variation.

Figure 4 : Évolution des dimensions du bien-être



Remarque : Données des enquêtes QoW de 2014 à 2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

6. Évolution de l'indice QoW selon les caractéristiques démographiques

La figure 5 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction du genre. On observe tout d'abord que quelle que soit l'année, l'indice QoW des hommes est quasiment toujours un peu plus élevé que celui des femmes. Certes, au cours des différentes années d'enquête, les différences entre les hommes et les femmes sont minimales concernant l'indice QoW, mais des écarts apparaissent lorsqu'on analyse les

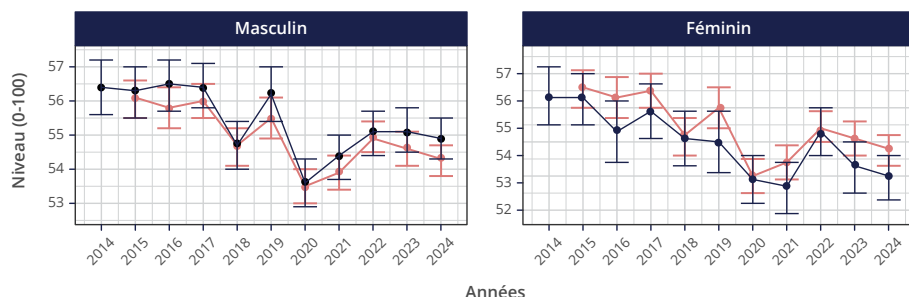
différentes dimensions. Ainsi, au fil des ans, les hommes ont toujours des valeurs plus importantes pour les aspects de participation, d'autonomie et de risque d'accident. À l'inverse, le niveau des exigences émotionnelles est plus élevé chez les femmes, bien que l'écart entre hommes et femmes se soit nettement réduit à ce sujet entre 2016 et 2024.

¹ Cette forte baisse est notamment frappante, car entre 2023 et 2024, les autres dimensions du bien-être n'ont quasiment pas changé. Ce résultat doit donc être interprété avec prudence. Une explication possible pourrait être liée à l'effet d'ordre (Bandalos, 2021). En effet, dans le cadre de la dernière enquête (2024), on a interrogé les participants en leur présentant les différents items de l'échelle de burnout à la suite de ceux d'une échelle ayant été ajoutée, l'Inventaire de Dépression Professionnelle (Occupational Depression Inventory [ODI], Bianchi & Schonfeld, 2020). Or, le fait d'avoir répondu aux items de l'échelle ODI précédemment a pu influencer le point de vue ou l'évaluation des items liés au burnout. Les deux échelles étant proches en termes de contenu, il est possible que les réponses sur l'échelle de burnout aient été influencées par les items sur la dépression professionnelle ayant été présentés juste avant.

Les possibilités de promotion sont perçues comme meilleures par les hommes dans toutes les années d'enquête, et ces derniers évoquent moins que les femmes d'éventuelles

difficultés à changer d'emploi. En revanche, le niveau des conflits travail-vie personnelle est plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Figure 5 : Évolution de l'indice QoW selon le genre

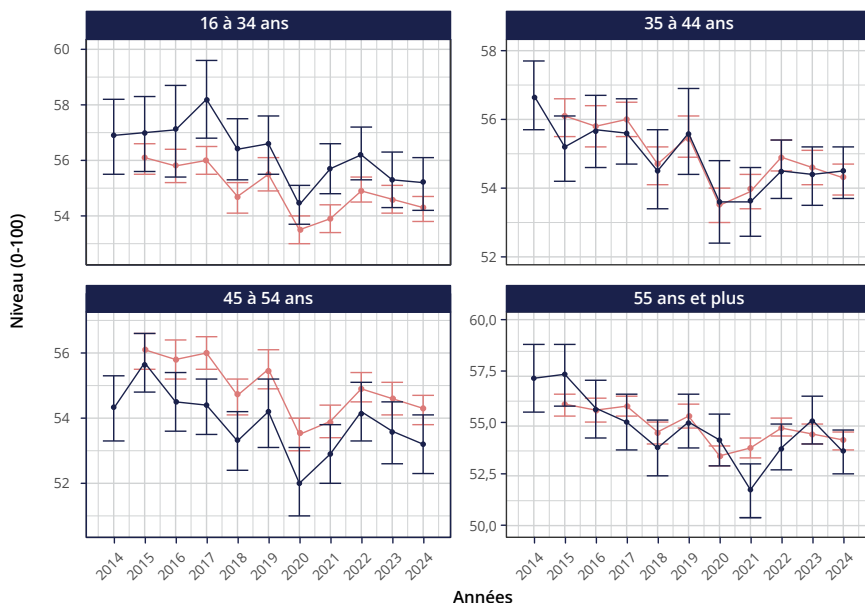


Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

La figure 6 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction de l'âge. Au fil des différentes années d'enquête, on constate que les salariés de 45-54 ans ont un indice QoW inférieur à la moyenne, alors que les salariés de 16-34 ans ont plutôt tendance à avoir des valeurs supérieures à la moyenne. Si l'on observe en détails les différentes dimensions, on constate que les salariés ayant entre 16 et 34 ans présentent les plus

hauts niveaux de feedback, de coopération, de charge physique et de risque d'accident. Par ailleurs, c'est aussi dans ce groupe d'âge que les valeurs d'autonomie sont toujours les plus faibles. Enfin, concernant les possibilités de promotion, les valeurs des salariés ayant entre 45 et 54 ans sont toujours inférieures à la moyenne.

Figure 6 : Évolution de l'indice QoW selon l'âge

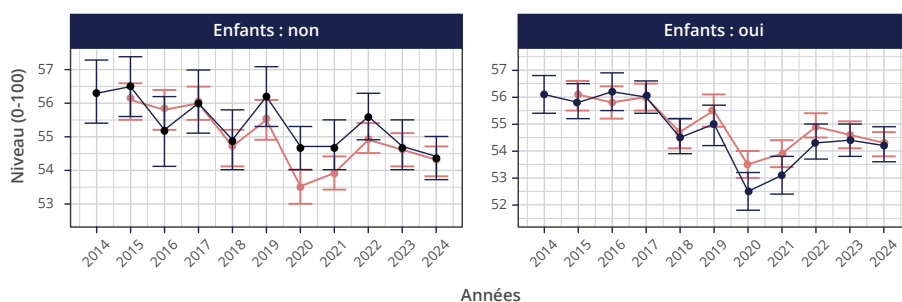


Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

La figure 7 représente l'évolution de l'indice QoW selon la présence ou non d'enfant dans le ménage. Entre 2019 et 2020, celui-ci a fortement diminué pour les salariés ayant un ou des enfants, bien que la tendance soit de nouveau légèrement à la hausse depuis. Si l'on analyse en détails les différentes dimensions, on voit que les salariés ayant un ou des enfants ont tendance à être plus satisfaits de leur rémunération que

les salariés sans enfant. Les premiers évoquent également globalement davantage de conflits travail-vie personnelle au cours des différentes années d'enquête. Enfin, concernant les possibilités de promotion et de formation continue, ainsi que la sécurité de l'emploi, les valeurs des salariés sans enfant sont relativement plus élevées.

Évolution de l'indice QoW selon la présence d'enfants dans le ménage



Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

7. Évolution de l'indice QoW selon la catégorie professionnelle

La figure 8 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction de la catégorie professionnelle des salariés. Quelle que soit l'année, chez les dirigeants, cadres de direction, gérants, ainsi que chez les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, l'indice QoW est toujours supérieur à la moyenne, alors qu'il est plutôt similaire à celui de l'échantillon total chez les salariés des professions intermédiaires et les employés administratifs. En revanche, les salariés des services directs et de la vente,

des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, présentent au fil des ans un indice QoW presque constamment inférieur à la moyenne. Et pour cette dernière catégorie et les salariés des professions élémentaires, l'indice QoW a même fortement diminué au fil du temps. Enfin, il ressort également de l'analyse de ces quatre groupes que leur indice QoW s'est nettement éloigné de la moyenne depuis 2020.

Figure 8 : Évolution de l'indice QoW selon la catégorie professionnelle

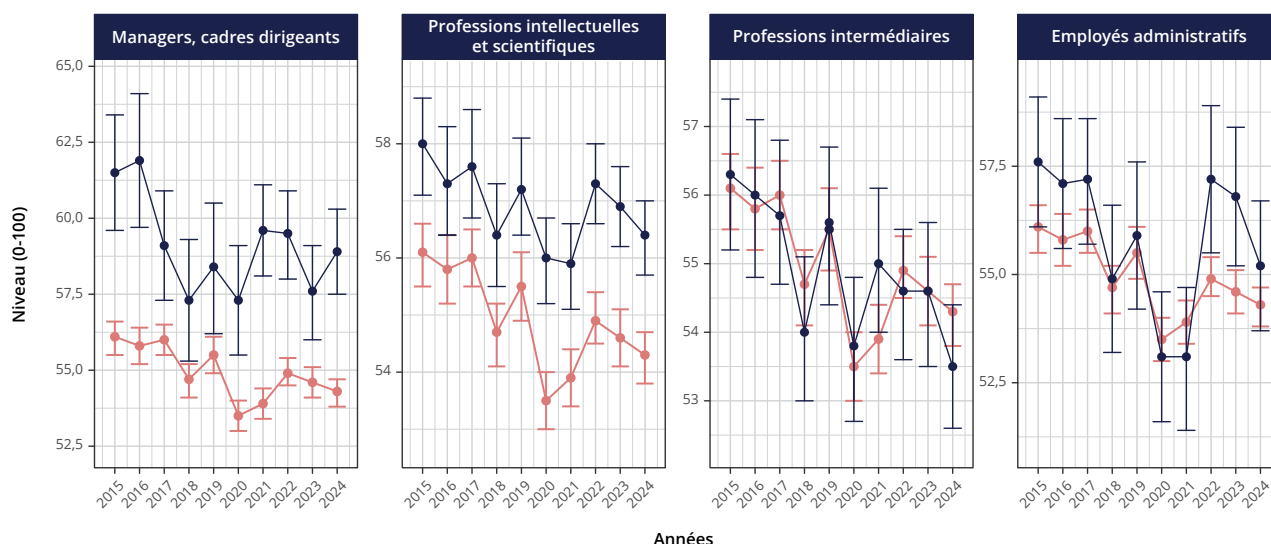
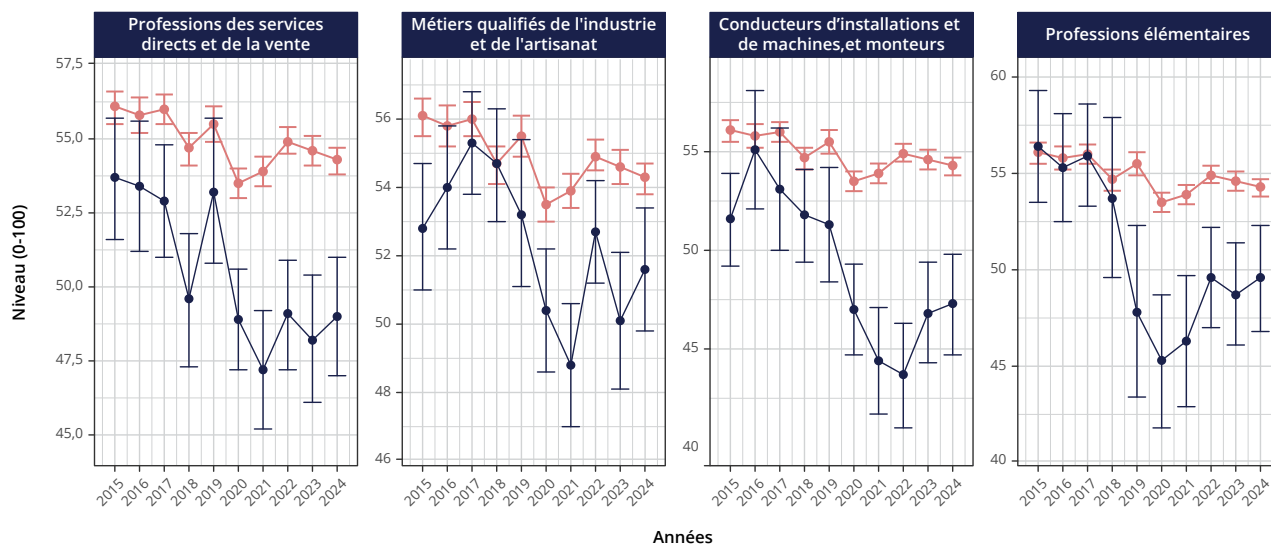


Figure 8 : Évolution de l'indice QoW selon la catégorie professionnelle (suite)



Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

La figure 9 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction du secteur économique. Les salariés travaillant dans le secteur de la construction, ou dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien, présentent un indice QoW similaire à la moyenne de l'échantillon total. L'indice QoW est constamment supérieur à la moyenne chez les salariés exerçant

leur activité dans le secteur financier et des assurances, de l'information et de la communication, ainsi que dans l'administration publique, la défense et l'enseignement. À l'inverse, l'indice QoW est toujours inférieur à la moyenne chez les salariés travaillant dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le commerce, les transports, l'hôtellerie-restauration, et l'industrie manufacturière.

Figure 9 : Évolution de l'indice QoW selon le secteur d'activité

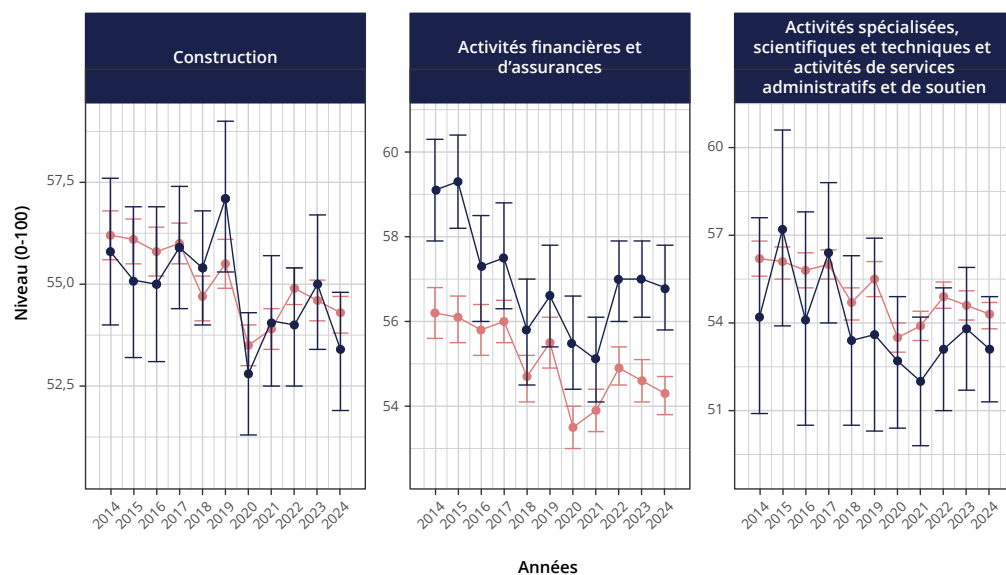
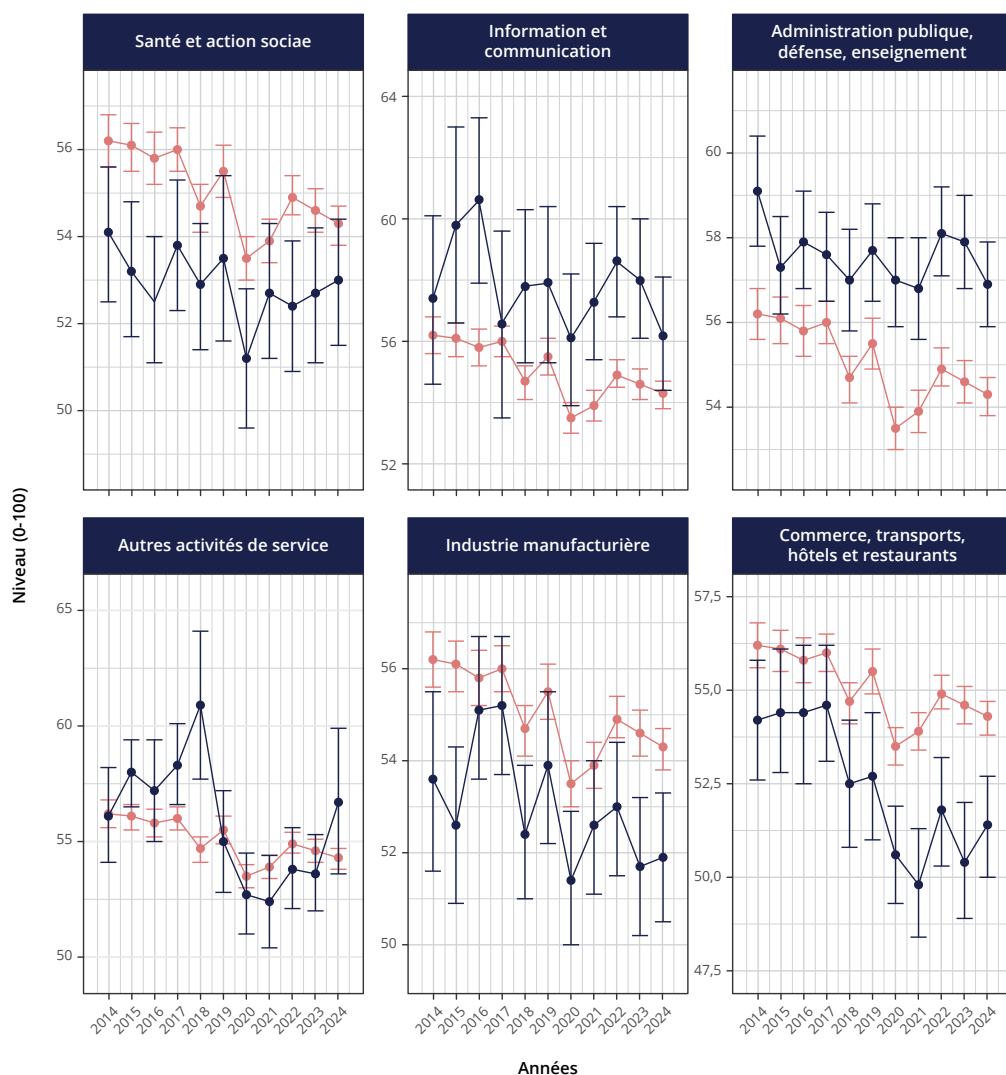


Figure 9 : Évolution de l'indice QoW selon le secteur d'activité (suite)



Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

8. Conclusions

L'évolution de l'indice Quality of Work (QoW) agrégé fournit des informations intéressantes sur la situation générale du travail du point de vue des salariés luxembourgeois. L'analyse de ses différentes dimensions (par ex. autonomie, participation, exigences émotionnelles) et de certains sous-groupes (par ex. catégories professionnelles, secteurs d'activité) montre qu'il existe de grandes différences.

En effet, d'après les résultats, il semble que la qualité du travail ait fortement évolué pour plusieurs groupes de salariés.

Alors que chez les dirigeants, cadres de direction et gérants, ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, les valeurs de l'indice QoW sont toujours à un niveau élevé, elles sont inférieures à la moyenne chez les salariés des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteuses. Par ailleurs, il convient de noter que les différentes catégories professionnelles présentent parfois des profils très différents en ce qui concerne la qualité du travail et de l'emploi. Ainsi, les salariés des pro-

fessions des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, sont notamment particulièrement concernés par la charge physique. En revanche, les salariés des professions des services directs et de la vente ont toutefois un niveau d'exigences émotionnelles élevé, et leur autonomie a connu un recul particulièrement important au fil du temps (Sischka, 2025b).

En raison des différences claires dans les conditions de travail et la qualité du travail entre les salariés selon leur catégo-

rie professionnelle, leur secteur d'activité, et selon certaines caractéristiques sociodémographiques, des mesures tenant compte de cette hétérogénéité devraient être prises pour améliorer la qualité du travail. Cela requiert notamment des stratégies ciblant un secteur spécifique ou un groupe en particulier, afin par exemple de renforcer l'autonomie et la participation des salariés dans les catégories professionnelles présentant des valeurs particulièrement faibles dans ces domaines.

9. Références

- Bandalos, D. L. (2021). Item meaning and order as causes of correlated residuals in confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 28(6), 903-913. <https://doi.org/10.1080/10705511.2021.1916395>
- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A. ..., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of Covid-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVID/RECOVid_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, 138, Article 110249. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110249>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Sischka, P. (2025a). *Quality of Work. Research report 2024*. Research Report. University of Luxembourg.
- Sischka, P. (2025b). *"Quality of Work – Index" Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2024. Research Report. University of Luxembourg.
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2024). COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health: a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees. *Current Psychology*, 43(14), 13202-13218. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-covid-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>
- Sonnentag, S., Tay, L., & Neshier Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). The *Quality of Work* Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, entre 1 500 et 2 900 salariés ont été interrogés depuis 2013 (CATI ; CAWI) par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2014 (Sischka, 2025a).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Analyse de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg					
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES					
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais.					
Taille de l'échantillon	2014: 1 532; 2015: 1 526; 2016: 1 506; 2017: 1 522; 2018: 1 689; 2019: 1 495; 2020: 2 364; 2021: 2 594; 2022: 2 696; 2023: 2 732; 2024: 2 939					
Échelles relatives à la qualité du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,72-0,80	Charge mentale	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,70-0,81	Contraintes de temps	2	0,70-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,79	Exigences émotionnelles	2	0,79-0,87
	Coopération	4	0,79-0,84	Charge physique	2	0,68-0,76
	Harcèlement moral	5	0,72-0,78	Risque d'accident	2	0,75-0,85
Échelles relatives à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction vis-à-vis de la rémunération	2	0,87-0,89	Sécurité de l'emploi	2	0,72-0,78
	Formation continue	2	0,74-0,87	Difficulté à changer d'emploi	2	0,81-0,84
	Promotion	2	0,84-0,90	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,75-0,82
Indice QoW	L'indice QoW est obtenu en calculant la moyenne non pondérée de toutes les échelles relatives à la qualité du travail et de l'emploi. Les échelles sont obtenues en calculant la moyenne non pondérée des différents indicateurs s'y rattachant, en se basant sur les valeurs allant de 1 (ex. « jamais ») à 5 (ex. « presque tout le temps »). Les valeurs des échelles sont ensuite normalisées pour obtenir des valeurs entre 0 et 100 $[(\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4] * 100$.					
Échelles relatives à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,79-0,85	Bien-être général (WHO-5)	5	0,83-0,90
	Motivation au travail	3	0,65-0,76	Problèmes de santé	7	0,72-0,79
	Burnout	6	0,80-0,86			

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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

Chambre des salariés

David.Buechel@cs.l.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@cs.l.lu
T +352 27 494 200