



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

N°3 AVRIL 2026

# BETTERWORK



BIEN-ÊTRE  
ET SANTÉ  
AU TRAVAIL

N° 33 ACTUALITÉS DU  
QUALITY OF WORK INDEX



## TRAVAIL ET ÂGE – QUEL EST LE LIEN ENTRE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET L'ÂGE ?

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.**

Le changement démographique modifie la structure par âge de la population active et met de plus en plus l'accent sur les différences liées à l'âge en matière de conditions de travail, de qualité de l'emploi et de bien-être. Le présent newsletter Better Work examine comment l'âge est lié aux principales dimensions de la qualité du travail, de la qualité de l'emploi ainsi qu'à différents aspects du bien-être. Les analyses montrent que les différences liées à l'âge restent globalement modérées et ne peuvent souvent pas être décrites par de simples relations linéaires. Ainsi, les exigences mentales, la pression temporelle et les exigences émotionnelles tendent à être plus élevées au milieu de la vie active, tandis que les contraintes physiques diminuent plutôt avec l'âge.

En ce qui concerne la qualité de l'emploi, on observe notamment une légère augmentation de la satisfaction vis-à-vis du revenu avec l'âge, tandis que les conflits entre vie professionnelle et vie privée sont les plus marqués au milieu de la vie active. Dans l'ensemble, les résultats montrent que les différences liées à l'âge doivent être analysées de manière nuancée et fournissent des indications importantes pour concevoir le travail et l'emploi de manière adaptée à l'âge.

## 1. Travail et âge

Le changement démographique entraîne un allongement des parcours professionnels et place les différences liées à l'âge en matière de conditions de travail et de bien-être au centre de la recherche en psychologie du travail. Les résultats méta-analytiques montrent que l'âge est faiblement lié à la performance objective au travail, mais qu'il est systématiquement associé aux conditions psychosociales de travail et au bien-être subjectif (Ng & Feldman, 2008 ; Beier et al., 2022).

Ainsi, les travailleurs plus âgés déclarent en moyenne une plus grande satisfaction au travail, moins d'affects négatifs et moins de comportements contreproductifs, ce qui s'explique notamment par une meilleure régulation des émotions et des priorités de vie différentes au cours du développement (Ng & Feldman, 2010 ; Ng & Feldman, 2013). Parallèlement, des études montrent que l'effet de certaines dimensions de la qualité du travail, comme l'autonomie, dépend de l'âge (Ng & Feldman, 2015).

Contrairement aux stéréotypes répandus, les travailleurs plus âgés ne sont ni globalement moins motivés ni plus surchargés, mais se distinguent des plus jeunes principalement par leurs ressources, leurs besoins et leurs stratégies d'adaptation (Ng & Feldman, 2012). Les approches actuelles centrées sur le cycle de vie soulignent donc que les différences liées à l'âge en termes de qualité du travail et de bien-être résultent de l'interaction entre le développement individuel et les conditions de travail (Truxillo et al., 2012 ; Truxillo et al., 2015 ; Beier et al., 2022).

Dans ce contexte, il est essentiel d'analyser de manière différenciée le lien entre âge, conditions psychosociales de travail, qualité de l'emploi et différentes dimensions du bien-être afin d'identifier des leviers pour une organisation du travail adaptée à l'âge.

La présente newsletter examine donc comment l'âge est lié à différentes dimensions de la qualité du travail et de l'emploi, ainsi qu'à divers aspects du bien-être. Pour ce faire, sont analysés, premièrement, les différences liées à l'âge dans les dimensions centrales de la qualité du travail (par ex. exigences et contraintes), deuxièmement, les liens entre l'âge et certains aspects de la qualité de l'emploi (par ex. satisfaction face au revenu, sécurité de l'emploi et conflits entre vie professionnelle et vie privée), et troisièmement, les tendances liées à l'âge dans le bien-être lié au travail et le bien-être général.

Une attention particulière est portée aux évolutions non linéaires selon l'âge, car de nombreux changements liés à l'âge ne peuvent souvent pas être décrits de manière adéquate par de simples tendances linéaires (Birdi et al., 1995 ; Huffman et al., 2013 ; Karanika-Murray et al., 2024 ; Sischka, 2025 ; Zacher et al., 2014).

La base de données utilisée est l'Enquête Quality of Work (QoW ; vague 2025) – une enquête représentative annuelle auprès des travailleurs au Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). Les analyses combinent des représentations graphiques avec des modèles de régression afin de rendre compte des liens à la fois linéaires et non linéaires avec l'âge. Cela permet de présenter de manière différenciée les tendances liées à l'âge.

*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.*

## 2. Âge et qualité du travail

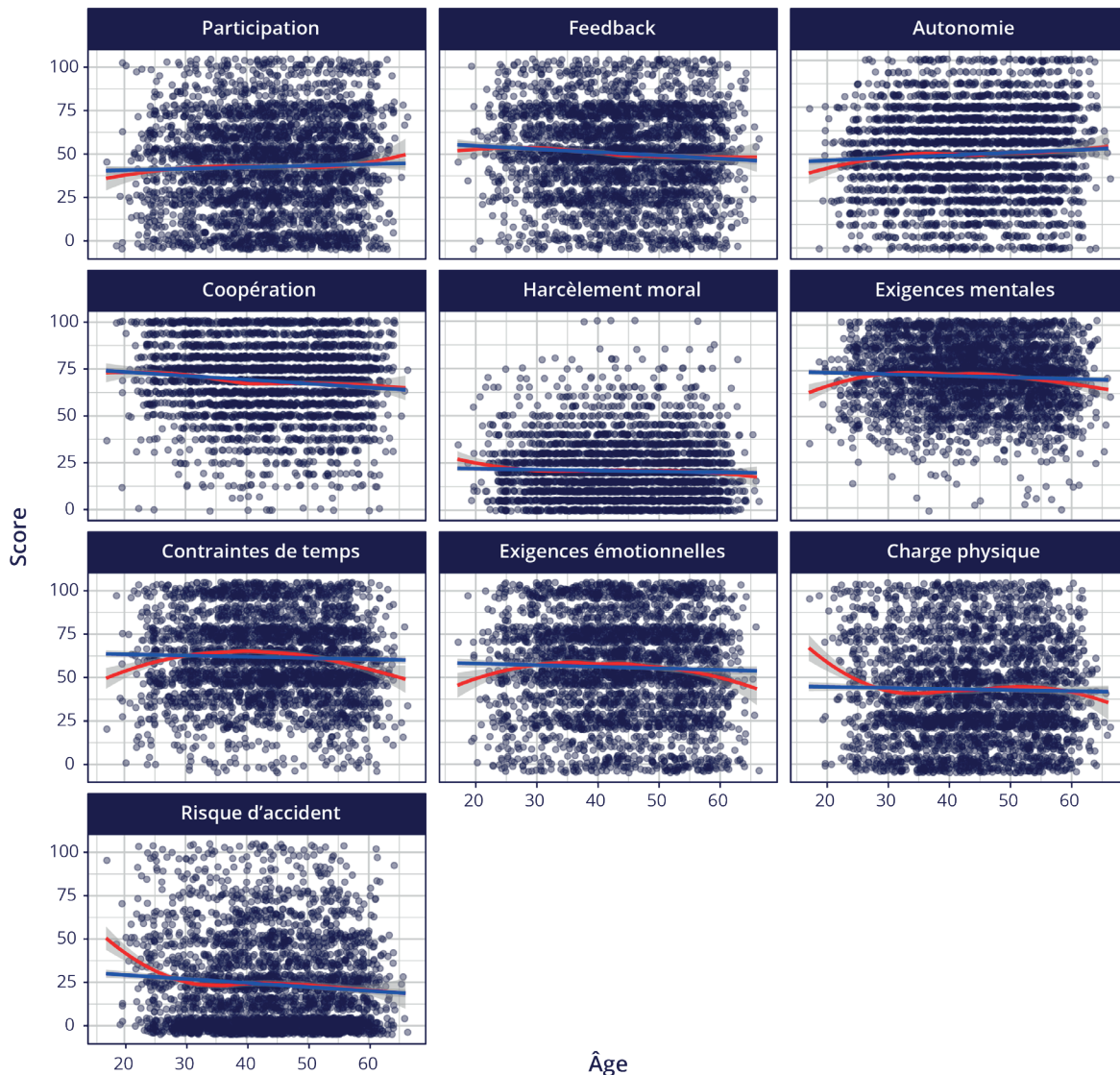
La figure 1 montre que le lien entre l'âge et différentes dimensions de la qualité du travail est globalement faible, mais pas toujours linéaire. Pour la participation et l'autonomie, on observe une légère augmentation avec l'âge, tandis que le feedback et la coopération diminuent légèrement au cours de la vie professionnelle. Le harcèlement (mobbing) reste similaire sur l'ensemble de la tranche d'âge.

Pour les dimensions de l'intensité du travail, on observe des tendances différenciées : les exigences mentales, la pression temporelle et les exigences émotionnelles présentent généralement une évolution légèrement curvilinéaire en U

inversé, avec des valeurs plus élevées au milieu de la vie active et plus faibles au début et à la fin de la carrière. La charge physique et le risque d'accidents sont plus élevés surtout chez les jeunes travailleurs, puis diminuent légèrement sur le reste de la tranche d'âge.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que les différences liées à l'âge en matière de qualité du travail sont moins caractérisées par des tendances linéaires claires que par des changements modérés, parfois non linéaires, variant selon la dimension considérée.

Figure 1 : Lien entre les dimensions de la qualité du travail et l'âge



Remarque : Les figures sont basées sur les données de l'enquête QoW 2025 et montrent le lien entre l'âge et différentes dimensions de la qualité du travail. Les échelles vont de 0 à 100. La ligne bleue représente la droite de régression linéaire estimée et décrit la relation

linéaire moyenne entre l'âge et chaque dimension de la qualité du travail. La ligne rouge représente une courbe LOESS, une estimation par régression localement pondérée permettant de rendre visibles des tendances non linéaires entre l'âge et la qualité du travail. La courbe LOESS sert à visualiser de manière exploratoire d'éventuelles évolutions non-linéaires qui ne seraient pas captées par un modèle linéaire.

**Le tableau 1** présente les résultats des analyses de régression, confirmant les tendances observées dans les graphiques. Le lien entre l'âge et la qualité du travail est globalement faible, mais plusieurs dimensions présentent des évolutions non purement linéaires, parfois curvilignes ou cubiques. Les différences liées à l'âge seules n'expliquent pas plus de 2 % de la variance pour aucune des dimensions de la qualité du travail étudiées. Cela suggère que l'âge, pris isolément, n'est pas un fort prédicteur de la qualité perçue du travail. Néanmoins, certaines dimensions montrent des évolutions systématiques liées à l'âge, surtout lorsque les effets non linéaires sont pris en compte.

Pour les dimensions du travail orientées vers les ressources, telles que le feedback, l'autonomie et la coopération, on observe principalement de faibles effets linéaires liés à l'âge. Alors que la capacité explicative des modèles linéaires reste ici très limitée, l'ajustement des modèles s'améliore significativement pour plusieurs dimensions dès que des effets d'âge quadratiques ou cubiques sont intégrés dans les analyses.

Les relations non linéaires avec l'âge sont nettement plus marquées en ce qui concerne les exigences mentales, la pression temporelle et les exigences émotionnelles. Pour ces dimensions, la variance expliquée augmente significativement lorsque des effets d'âge quadratiques sont inclus dans les modèles. La pression temporelle, en particulier, montre une nette augmentation de la variance expliquée, ce qui indique une évolution curvilinéaire prononcée. Les résultats graphiques suggèrent que ces contraintes atteignent leur maximum au milieu de la vie professionnelle et sont moins élevées chez les travailleurs plus jeunes et plus âgés.

En ce qui concerne la charge physique et le risque d'accident, l'ajustement des modèles s'améliore significativement grâce à l'introduction de termes cubiques. Cela indique des trajectoires d'âge plus complexes, dans lesquelles les contraintes et les risques n'évoluent pas de manière uniforme au cours de la vie professionnelle, mais diminuent ou augmentent davantage à certaines phases de l'âge. Ces résultats concordent également avec les observations visuelles, qui montrent une diminution des charges physiques et des risques d'accident avec l'âge, bien que cette évolution ne soit pas strictement linéaire.

**Tableau 1 : Relations linéaires, quadratiques et cubiques entre l'âge et les dimensions de la qualité du travail**

Dimension de travail	Modèle 1 : Âge (R <sup>2</sup> )	Modèle 2 : Âge + Âge <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> )	Modèle 3 : Âge + Âge <sup>2</sup> + Âge <sup>3</sup> (R <sup>2</sup> )	ΔR <sup>2</sup> (M2-M1)	ΔR <sup>2</sup> (M3-M2)
Participation	0,001 [0,000 ; 0,006]	0,001 [0,000 ; 0,007]	0,002 [0,000 ; 0,012]	0,000	0,001
Feedback	0,006 [0,001 ; 0,014]	0,006 [0,002 ; 0,016]	0,007 [0,002 ; 0,017]	0,000	0,001
Autonomie	0,004 [0,000 ; 0,011]	0,005 [0,001 ; 0,015]	0,006 [0,002 ; 0,018]	0,001	0,001
Coopération	0,012 [0,004 ; 0,026]	0,014 [0,004 ; 0,030]	0,014 [0,006 ; 0,032]	0,001	0,000
Harcèlement moral	0,001 [0,000 ; 0,006]	0,001 [0,000 ; 0,008]	0,003 [0,000 ; 0,014]	0,000	0,002
Exigences mentales	0,003 [0,000 ; 0,009]	0,011 [0,005 ; 0,022]	0,012 [0,005 ; 0,026]	0,008***	0,001
Contraintes de temps	0,001 [0,000 ; 0,007]	0,017 [0,008 ; 0,032]	0,018 [0,009 ; 0,035]	0,016***	0,000
Exigences émotionnelles	0,001 [0,000 ; 0,007]	0,008 [0,003 ; 0,018]	0,008 [0,003 ; 0,020]	0,007***	0,000
Charge physique	0,000 [0,000 ; 0,005]	0,004 [0,000 ; 0,014]	0,013 [0,003 ; 0,030]	0,003*	0,009***
Risque d'accident	0,008 [0,002 ; 0,018]	0,011 [0,003 ; 0,027]	0,019 [0,006 ; 0,041]	0,003*	0,007**

Remarque. R<sup>2</sup> = variance expliquée. ΔR<sup>2</sup> = variation de la variance expliquée par rapport au modèle précédent (test F). Intervalle de confiance à 95 % de R<sup>2</sup> (par la méthode du bootstrap) entre crochets \* p < 0,05 ; \*\* p < 0,01 ; \*\*\* p < 0,001.

### 3. Âge et qualité de l'emploi

La figure 2 montre les liens entre l'âge et différentes dimensions de la qualité de l'emploi. Globalement, les différences liées à l'âge restent également modérées ici et ne suivent pas toujours une évolution linéaire. Pour la satisfaction vis-à-vis du revenu, on observe une légère augmentation au fil de l'âge, tandis que les possibilités de formation et de promotion tendent à diminuer avec l'âge.

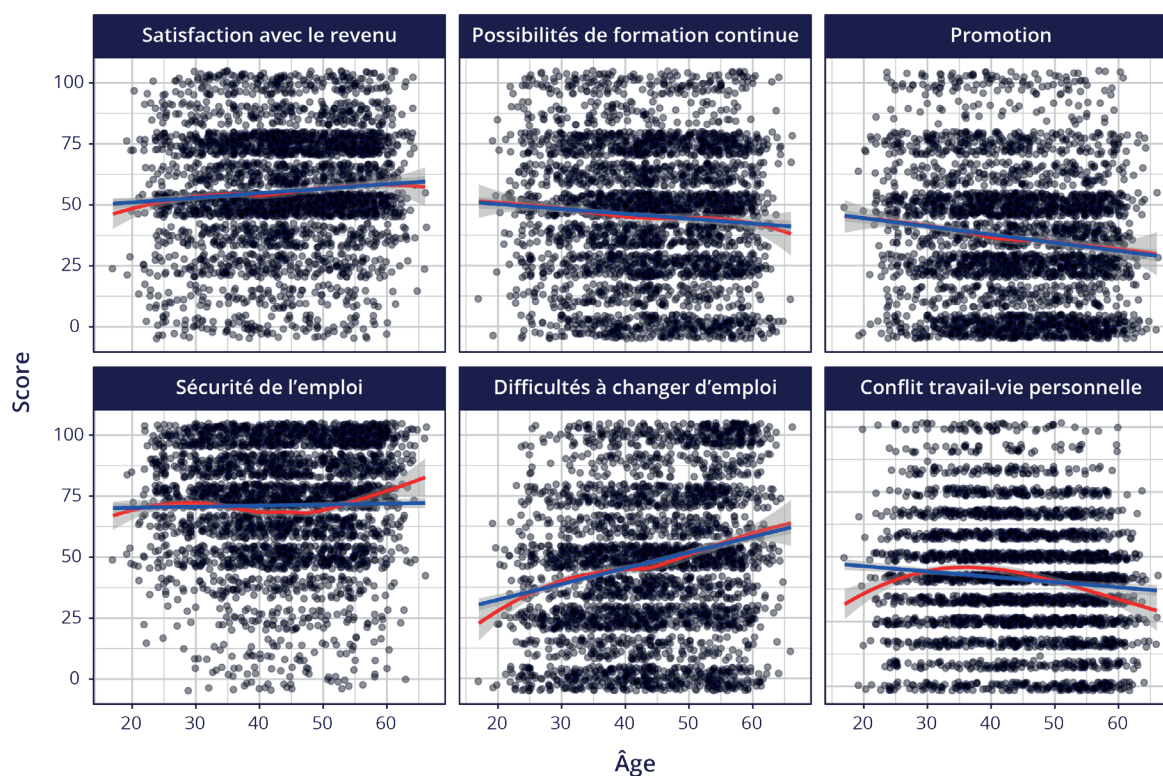
La sécurité de l'emploi est évaluée comme étant la plus faible par les travailleurs d'âge moyen, tandis que les travailleurs d'environ 55 ans et plus estiment leur sécurité de l'emploi plus élevée. Parallèlement, la difficulté perçue pour changer de poste augmente nettement avec l'âge, reflétant les limita-

tions liées à l'âge sur les opportunités du marché du travail externe.

Pour le conflit entre vie professionnelle et vie privée, une évolution curvilinéaire en U inversé apparaît : la charge est généralement plus élevée au milieu de la vie active et plus faible chez les travailleurs plus jeunes et plus âgés.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que les différences liées à l'âge en matière de qualité de l'emploi ne sont pas caractérisées par des tendances linéaires marquées, mais plutôt par des changements modérés et parfois non linéaires, qui varient selon la dimension considérée au cours de la vie professionnelle.

Figure 2 : Lien entre les dimensions de la qualité de l'emploi et l'âge



Remarque : Les figures sont basées sur les données de l'enquête QoW 2025 et montrent le lien entre l'âge et différentes dimensions de la qualité de l'emploi. Les échelles vont de 0 à 100. La ligne bleue représente la droite de régression linéaire estimée et décrit la relation linéaire moyenne entre l'âge et chaque dimension de la qualité de l'emploi. La ligne rouge correspond à une courbe LOESS, une estimation par régression localement pondérée permettant de représenter des tendances non linéaires entre l'âge et la qualité de l'emploi. La courbe LOESS sert à visualiser de manière exploratoire d'éventuelles évolutions non-linéaires qui ne seraient pas captées par un modèle linéaire.

Le tableau 2 complète les résultats graphiques en quantifiant les relations linéaires, quadratiques et cubiques entre l'âge et les différentes dimensions de la qualité de l'emploi. Globalement, il se confirme que l'âge n'explique qu'une part limitée de la variance des dimensions considérées (entre un

peu plus de 1 % et 5,7 %). Pour la satisfaction face au revenu, les possibilités de formation et de promotion, les parts de variance expliquées restent faibles pour toutes les variantes de modèle, et la prise en compte d'effets non linéaires de l'âge n'améliore pas significativement l'ajustement du modèle.

Pour la sécurité de l'emploi, l'ajustement du modèle s'améliore significativement dès l'inclusion d'effets quadratiques et surtout cubiques de l'âge. Cela souligne la tendance non linéaire observée dans la figure, avec une sécurité de l'emploi relativement faible pour les travailleurs d'âge moyen et des valeurs plus élevées chez les jeunes et les travailleurs plus âgés.

Pour le conflit entre vie professionnelle et vie privée, la variance expliquée augmente également de manière notable grâce à l'ajout d'un terme quadratique, indiquant un lien non-linéaire prononcé avec des contraintes plus élevées au milieu de la vie active.

La plus forte capacité explicative liée à l'âge concerne globalement la difficulté perçue pour changer de poste. Même le modèle linéaire seul explique ici une part substantielle de la variance, tandis que l'ajout de termes non linéaires n'apporte que de légères améliorations. Cela suggère une augmentation principalement linéaire des obstacles perçus au changement d'emploi avec l'âge, comme le confirment également les représentations graphiques.

**Tableau 2 : Relations linéaires, quadratiques et cubiques entre l'âge et les dimensions de la qualité de l'emploi**

Dimension de travail	Modèle 1 : Âge (R <sup>2</sup> )	Modèle 2 : Âge + Âge <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> )	Modèle 3 : Âge + Âge <sup>2</sup> + Âge <sup>3</sup> (R <sup>2</sup> )	ΔR <sup>2</sup> (M2-M1)	ΔR <sup>2</sup> (M3-M2)
Satisfaction avec le revenu	0,007 [0,001 ; 0,016]	0,007 [0,002 ; 0,018]	0,007 [0,002 ; 0,018]	0,000	0,000
Possibilités de Formation continue	0,006 [0,001 ; 0,015]	0,006 [0,001 ; 0,017]	0,006 [0,002 ; 0,019]	0,000	0,000
Promotion	0,018 [0,008 ; 0,031]	0,018 [0,008 ; 0,034]	0,018 [0,008 ; 0,033]	0,000	0,000
Sécurité de l'emploi	0,000 [0,000 ; 0,004]	0,007 [0,002 ; 0,015]	0,012 [0,006 ; 0,022]	0,006***	0,005**
Difficultés à changer d'emploi	0,055 [0,037 ; 0,075]	0,055 [0,037 ; 0,075]	0,057 [0,039 ; 0,079]	0,000	0,002
Conflit travail-vie personnelle	0,009 [0,002 ; 0,020]	0,024 [0,016 ; 0,038]	0,025 [0,016 ; 0,041]	0,015***	0,001

Remarque. R<sup>2</sup> = variance expliquée. ΔR<sup>2</sup> = variation de la variance expliquée par rapport au modèle précédent (test F). Intervalle de confiance à 95 % de R<sup>2</sup> (par bootstrap) entre crochets \* p < 0,05 ; \*\* p < 0,01 ; \*\*\* p < 0,001. IC à 95 % de R<sup>2</sup> par bootstrap.

## 4. Âge et bien-être

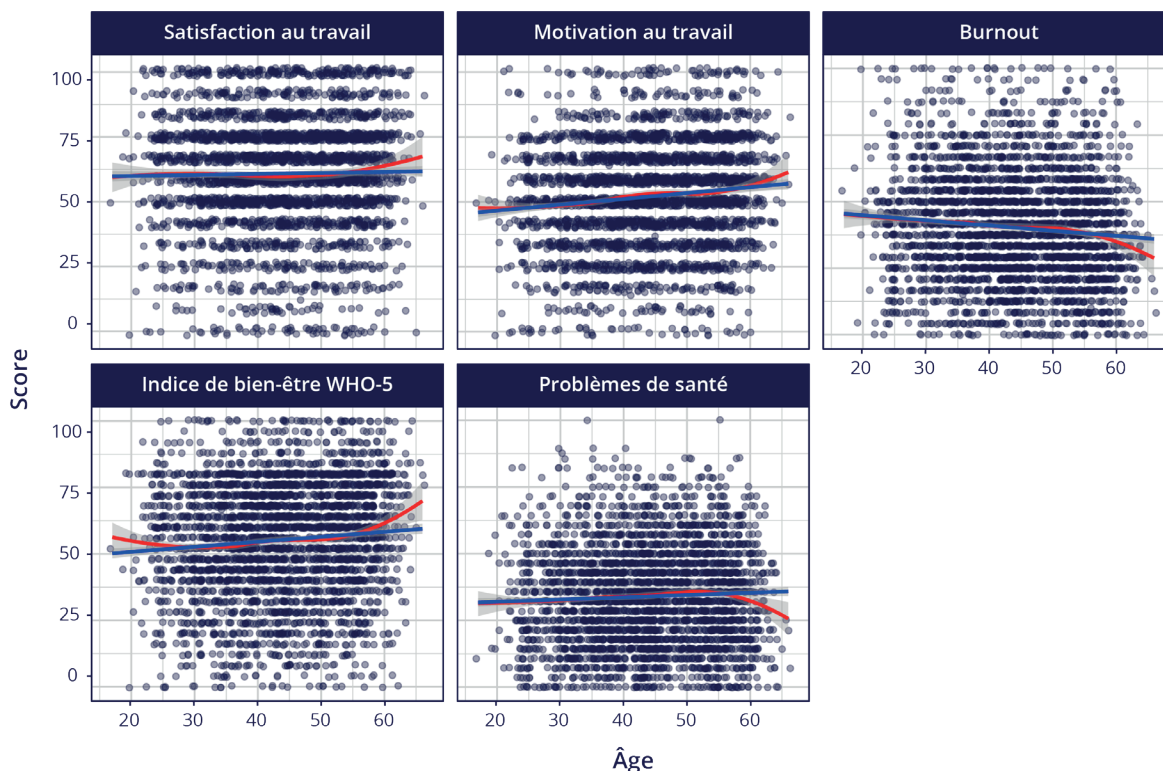
La figure 3 montre les liens entre l'âge et différentes dimensions du bien-être lié au travail et du bien-être général. Globalement, les différences liées à l'âge dans ce domaine restent également modérées et ne suivent pas toujours une évolution linéaire. Pour la satisfaction au travail et la motivation au travail, on observe une légère augmentation avec l'âge, visible notamment dans les droites de régression linéaire. En même temps, les courbes LOESS indiquent que ces évolutions positives liées à l'âge sont légèrement plus prononcées chez les travailleurs d'âge plus avancé.

Avec l'âge, les symptômes de burnout tendent à diminuer. Le bien-être général présente une évolution non-linéaire : les travailleurs d'âge moyen affichent le bien-être général le plus faible.

Les problèmes de santé restent relativement stables sur une grande partie de la carrière, mais diminuent légèrement à un âge plus avancé. Là encore, les résultats graphiques suggèrent un lien modéré et non strictement linéaire.

Dans l'ensemble, ces résultats montrent que les différences liées à l'âge en matière de bien-être ne sont pas déterminées par des tendances linéaires marquées, mais plutôt par des changements graduels et parfois curvilignes, qui varient selon la dimension de bien-être considérée. Ces observations soulignent l'importance d'une analyse différenciée des évolutions liées à l'âge dans le contexte professionnel.

Figure 3 : Lien entre les dimensions du bien-être et l'âge



Remarque : Les figures sont basées sur les données de l'enquête QoW 2025 et montrent le lien entre l'âge et différentes dimensions du bien-être. Les échelles vont de 0 à 100. La ligne bleue représente la droite de régression linéaire estimée et décrit la relation linéaire moyenne entre l'âge et chaque dimension de bien-être. La ligne rouge correspond à une courbe LOESS, une estimation par régression localement pondérée permettant de représenter des tendances non linéaires entre l'âge et le bien-être. La courbe LOESS sert à visualiser de manière exploratoire d'éventuelles évolutions non-linéaires qui ne seraient pas captées par un modèle linéaire.

Le tableau 3 résume les résultats des analyses de régression concernant les liens entre l'âge et différentes dimensions du bien-être. Globalement, les parts de variance expliquées restent faibles, ce qui indique que l'âge, pris isolément, n'est pas un fort prédicteur du bien-être lié au travail ni du bien-être général. Néanmoins, pour certaines dimensions, il est possible d'identifier des évolutions systématiques liées à l'âge, confirmant quantitativement les tendances visibles dans les graphiques.

Pour la satisfaction au travail et la motivation au travail, les parts de variance expliquées restent très faibles pour toutes les variantes de modèle. L'inclusion d'effets quadratiques ou cubiques de l'âge n'améliore pas substantiellement l'ajustement des modèles, ce qui suggère des liens faibles et globalement linéaires avec l'âge. Une situation similaire est observée pour le burnout : l'âge explique une petite part de

variance, mais l'ajout de termes non linéaires n'apporte que peu d'explications supplémentaires.

Pour le bien-être général, l'ajustement du modèle s'améliore significativement dès l'inclusion d'un effet quadratique de l'âge. Cela indique une évolution légèrement non-linéaire (en U inversée), en accord avec les résultats graphiques, avec un bien-être plus faible au milieu de la vie active et des valeurs plus élevées chez les travailleurs plus jeunes et plus âgés.

Pour les problèmes de santé, on observe également une augmentation progressive de la variance expliquée lorsque des effets non linéaires de l'âge sont pris en compte. Bien que les effets restent globalement faibles, ces résultats suggèrent des évolutions liées à l'âge plus complexes, qui ne peuvent pas être décrites uniquement par des tendances linéaires.

**Tableau 3 : Relations linéaires, quadratiques et cubiques entre l'âge et les dimensions du bien-être**

Dimension de travail	Modèle 1 : Âge (R <sup>2</sup> )	Modèle 2 : Âge + Âge <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> )	Modèle 3 : Âge + Âge <sup>2</sup> + Âge <sup>3</sup> (R <sup>2</sup> )	ΔR <sup>2</sup> (M2-M1)	ΔR <sup>2</sup> (M3-M2)
Satisfaction au travail	0,000 [0,000 ; 0,004]	0,001 [0,000 ; 0,007]	0,002 [0,001 ; 0,010]	0,001	0,001
Motivation au travail	0,014 [0,006 ; 0,026]	0,014 [0,006 ; 0,028]	0,014 [0,006 ; 0,029]	0,000	0,000
Burnout	0,010 [0,003 ; 0,023]	0,010 [0,004 ; 0,021]	0,011 [0,005 ; 0,026]	0,001	0,001
Indice de bien-être WHO-5	0,009 [0,002 ; 0,018]	0,011 [0,005 ; 0,022]	0,011 [0,006 ; 0,022]	0,003*	0,000
Problèmes de santé	0,002 [0,000 ; 0,009]	0,004 [0,000 ; 0,013]	0,006 [0,002 ; 0,016]	0,001	0,002

Remarque. R<sup>2</sup> = variance expliquée. ΔR<sup>2</sup> = variation de la variance expliquée par rapport au modèle précédent (test F). Intervalle de confiance à 95 % de R<sup>2</sup> (par bootstrap) entre crochets \* p < 0,05 ; \*\* p < 0,01 ; \*\*\* p < 0,001. IC à 95 % de R<sup>2</sup> par bootstrap.

## 5. Résumé et conclusion

Les analyses des liens entre l'âge et la qualité du travail, la qualité de l'emploi ainsi que le bien-être donnent dans l'ensemble une image cohérente : les différences liées à l'âge restent modérées pour toutes les dimensions étudiées et n'expliquent qu'une part limitée de la variance. L'âge, pris isolément, ne constitue donc pas un fort prédicteur ni de la qualité du travail, ni de la qualité de l'emploi, ni du bien-être. Néanmoins, plusieurs domaines présentent des tendances systématiques liées à l'âge, en particulier lorsque les relations non linéaires sont prises en compte (Birdi et al., 1995 ; Karanika-Murray et al., 2024 ; Zacher et al., 2014).

Pour la qualité du travail, il apparaît clairement que les changements liés à l'âge ne suivent pas toujours des tendances linéaires nettes, mais se caractérisent plutôt par des évolutions graduelles et parfois curvilignes, variables selon la dimension considérée. Alors que les caractéristiques orientées vers les ressources, comme la participation et l'autonomie, augmentent linéairement ou restent stables avec l'âge, les dimensions liées aux contraintes montrent souvent des niveaux plus élevés au milieu de la vie active (Zacher et al., 2014).

La satisfaction vis-à-vis du revenu, ainsi que les possibilités de formation et de promotion, sont liées de manière principalement linéaire à l'âge : la satisfaction face au revenu augmente légèrement avec l'âge, tandis que les possibilités de formation et de promotion diminuent au fil des années.

En revanche, la sécurité perçue de l'emploi et les conflits entre vie professionnelle et vie privée montrent des liens non linéaires avec l'âge. La sécurité de l'emploi reste relativement stable sur une large tranche d'âge, puis augmente à partir d'environ 55 ans. Les conflits entre vie professionnelle et vie privée présentent une relation curviligne avec l'âge, avec une charge maximale au milieu de la vie active – un constat bien

établi dans la recherche en psychologie du travail (Huffman et al., 2013).

L'augmentation liée à l'âge de la difficulté perçue pour changer de poste est particulièrement marquée, ce qui reflète l'évolution des opportunités sur le marché du travail externe au cours de la vie professionnelle (De Lange et al., 2021).

Les tendances observées chez les travailleurs d'âge moyen peuvent en partie s'expliquer par ce que l'on appelle la « rush hour de la vie » (Bittman & Wajcman, 2000). Cette période de la vie se caractérise par la gestion simultanée des exigences professionnelles et des obligations familiales, en particulier la fondation d'une famille, ce qui confère à la conciliation entre travail et famille une importance particulière à cet âge.

Les analyses sur le bien-être révèlent à première vue un paradoxe apparent : avec l'âge, les travailleurs déclarent parfois une meilleure santé physique et psychique ainsi que des symptômes de burnout moins prononcés (voir également Zacher et al., 2014). Ces résultats ne doivent toutefois pas être interprétés comme une amélioration générale de la santé avec l'âge.

Ils reflètent en grande partie des parcours professionnels sélectifs. Les travailleurs présentant des problèmes de santé plus importants quittent prématurément le marché du travail de manière plus fréquente, de sorte que les travailleurs plus âgés apparaissent en moyenne plus en bonne santé que leurs pairs du même âge dans l'ensemble de la population. Ce phénomène, dit « Healthy Worker Effect », est bien documenté dans la recherche sur le travail et la santé et constitue une explication centrale des évolutions apparemment positives de la santé et du bien-être des travailleurs avec l'âge (Li & Sung, 1999).

Dans l'ensemble, ces résultats soulignent que les différences liées à l'âge en matière de travail, d'emploi et de bien-être ne doivent pas être comprises comme de simples effets de l'âge. Elles résultent plutôt de l'interaction entre les processus de développement individuel, les conditions de travail

et la participation sélective à l'emploi. Pour la pratique, cela signifie que la conception d'un travail et d'un emploi adaptés à l'âge doit intervenir dès le début afin de prévenir les problèmes de santé et de permettre un maintien durable dans la vie professionnelle.

## 6. Références

- Beier, M. E., Kanfer, R., Kooij, D. T. A. M., & Truxillo, D. M. (2022). *What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature*. *Personnel Psychology*, 75(4), 779–804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>
- Birdi, K., Warr, P. B., & Oswald, A. (1995). *Age differences in three components of employee well-being*. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 345–373. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01085.x>
- Bittman, M., & Wajcman, J. (2000). *The rush hour: The character of leisure time and gender equity*. *Social Forces*, 79(1), 165–189. <https://doi.org/10.2307/2675568>
- De Lange, A. H., Van der Heijden, B., Van Vuuren, T., Furunes, T., De Lange, C., & Dikkers, J. (2021). *Employable as we age? A systematic review of relationships between age conceptualizations and employability*. *Frontiers in Psychology*, 11, 605684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.605684>
- Huffman, A., S. Culbertson, S., B. Henning, J., & Goh, A. (2013). *Work-family conflict across the lifespan*. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7-8), 761-780. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0220>
- Karanika-Murray, M., Van Veldhoven, M., Michaelides, G., Baguley, T., Gkiontsi, D., & Harrison, N. (2022). *Curvilinear Relationships Between Age and Job Performance and the Role of Job Complexity*. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.1093/workar/waac006>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). *The relationship of age to ten dimensions of job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). *The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis*. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). *Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data*. *Personnel Psychology*, 65(4), 821–858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). *How do within-person changes due to aging affect job performance?* *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 500–513. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.007>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). *The moderating effects of age in the relationship of job autonomy to work outcomes*. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 64–78. <https://doi.org/10.1093/workar/wau003>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). *A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance*. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340–360. <https://doi.org/10.1177/2041386612454043>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). *Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 351–381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>
- Sischka, P. (2025). *"Quality of Work - Index" Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer\*innengruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2025. Research Report. University of Luxembourg. <https://www.csl.lu/app/uploads/2026/02/zwischenbericht-zur-erhebung-2025-2025-11-06.pdf>
- Zacher, H., Jimmieson, N. L., & Bordia, P. (2014). *Time pressure and coworker support mediate the curvilinear relationship between age and occupational well-being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 462–475. <https://doi.org/10.1037/a0036995>

## Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, un échantillon compris entre 1 500 et 3 200 salariés est interrogé chaque année depuis 2013 (CATI ; CAWI) par l'institut infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 4). Les résultats présentés dans ce rapport se rapportent à l'enquête de 2025.

**Tableau 4 : Méthodologie de l'enquête QoW**

<b>Objectif de l'enquête</b>	Analyse de la situation et de la qualité du travail des salariés au Luxembourg					
<b>Conception, réalisation, analyse</b>	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, 2014 - 2025: Institut infas, 2013: TNS-ILRES					
<b>Procédure d'enquête</b>	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais.					
<b>Taille de l'échantillon</b>	2025 : 3 171					
<b>Échelles d'évaluation de la qualité du travail</b>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,79	Exigences mentales	4	0,73
	Feedback	2	0,79	Contraintes de temps	2	0,80
	Autonomie	4	0,77	Exigences émotionnelles	2	0,86
	Coopération	4	0,84	Charge physique	2	0,77
	Harcèlement moral	5	0,78	Risque d'accident	2	0,82
<b>Échelles de mesure de la qualité de l'emploi</b>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction avec le revenu	2	0,86	Sécurité de l'emploi	2	0,69
	Possibilités de formation continue	2	0,82	Difficultés à changer d'emploi	2	0,83
	Promotion	2	0,88	Conflit travail-vie personnelle	3	0,80
<b>Échelles de bien-être</b>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,83	Indice de bien-être WHO-5	5	0,91
	Motivation au travail	3	0,76	Problèmes de santé	7	0,78
	Burnout	6	0,89			
<b>Remarque concernant l'établissement de l'échelle</b>	Les échelles sont calculées à partir de la moyenne non pondérée des items individuels correspondants, dont les valeurs vont de 1 (par exemple « jamais ») à 5 (par exemple « presque toujours »). Les valeurs des échelles sont ensuite normalisées sur une échelle comprise entre 0 et 100 $[(\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4] * 100$ .					

**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