



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



ÉCONOMIE
ET SOCIAL

PANORAMA SOCIAL 2026

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



IMPRESSUM

ÉDITEUR

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

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

IMPRESSION

Imprimerie REKA

ISBN : 978-2-919821-33-4

Nora BACK

Présidente de la Chambre des salariés



PRÉFACE

Comme à l'accoutumé, l'édition 2026 du *Panorama social* analyse la situation économique et sociale du Grand-Duché en prenant en compte les données les plus récentes disponibles.

Au-delà des performances macroéconomiques, le *Panorama social* met en évidence les inégalités qui traversent la société luxembourgeoise. Répartition des revenus, conditions d'emploi et de travail, coût de la vie, accès au logement, santé et conditions de vie : autant de dimensions qui déterminent concrètement la capacité des ménages à vivre dignement et à participer pleinement à la vie sociale.

Le Luxembourg compte parmi les pays les plus riches au monde, mais cette prospérité ne bénéficie pas à tous dans les mêmes proportions. Une part importante de la population reste confrontée à la pauvreté ou à un risque accru de précarisation. Le travail lui-même ne constitue plus systématiquement un rempart : la présence significative de travailleurs pauvres rappelant qu'un emploi ne garantit pas toujours un revenu suffisant pour faire face aux dépenses essentielles. Le logement constitue, à cet égard, un puissant facteur de vulnérabilité qui peut conduire à la précarisation, voire à l'exclusion sociale la plus absolue. Les chiffres publiés par les instances publiques et les associations de terrain en témoignent : le recours à l'aide alimentaire augmente, tandis que les structures d'hébergement d'urgence et de longue durée accueillent un nombre croissant de personnes. Par ailleurs, certaines catégories demeurent particulièrement exposées au risque de pauvreté : les familles monoparentales ou nombreuses mais aussi les jeunes âgés de 18 à 25 ans. La concentration de ces inégalités et leur persistance au sein des mêmes groupes interrogent la capacité du modèle social luxembourgeois à protéger effectivement de la pauvreté.

Le marché du travail luxembourgeois amorce en 2025 une phase d'accalmie durable plutôt qu'une simple pause conjoncturelle. Le ralentissement simultané de la création d'emplois et la remontée persistante du chômage – notamment de longue durée – suggèrent un changement structurel plus qu'un choc temporaire. Si certains signaux pourraient annoncer une stabilisation en 2026, les difficultés d'insertion des publics les plus vulnérables – travailleurs âgés, peu qualifiés, personnes en situation de handicap – semblent, elles, durablement ancrées, appelant des réponses ciblées de politique de l'emploi plutôt qu'une simple attente du retournement du cycle économique.

En matière de conditions et de qualité de l'emploi, le *Panorama social* met en évidence une dégradation continue de la qualité de l'emploi au Luxembourg depuis 2010 qui se traduit en une flexibilisation croissante du travail – hausse de l'emploi temporaire, recours persistant à l'intérim frontalier, développement du travail posté, des horaires de soir et de nuit, et progression du cumul d'emplois. Ce mouvement de précarisation s'accompagne d'un phénomène particulièrement inquiétant : le Luxembourg est le pays de la zone euro où un emploi protège le moins du risque de pauvreté, les salariés en contrat temporaire ou ayant un faible niveau d'éducation y étant particulièrement exposés.

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi est abordée grâce au *Quality of Work Index*. La formation professionnelle et le vécu de la pénurie de main-d'œuvre sont au centre de l'analyse présentée dans cette édition du *Panorama social*.

Par ailleurs, comme par le passé, le *Panorama social* met en exergue, au travers d'encadrés, d'autres thématiques chères aux yeux de la Chambre des salariés. Dans cette édition, le premier encadré aborde la question des inégalités de patrimoine montrant un décrochage des ménages les plus modestes. L'autre encadré apporte un éclairage concernant le chômage et la surqualification entraînant des risques accrus pour les diplômés du supérieur.

SIGLES UTILISÉS

AAA	Association d'assurance accident
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
AT	Autriche
BE	Belgique
CSL	Chambre des salariés du Luxembourg
CTR	Capacité de travail réduite
CY	Chypre
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
EFT	Enquête sur les forces de travail
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
FI	Finlande
GE	Grand Est
HR	Croatie
IE	Irlande
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
IPCN	Indice des prix à la consommation national
IT	Italie
LU	Luxembourg
LT	Lituanie
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
pp	Points de pourcentage
PT	Portugal
SE	Suède
SH	Salarié handicapé
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
SL	Sarre
SSM	Salaire social minimum
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques
UE	Union européenne
UE15	Europe des Quinze (ensemble des 15 premiers États membres de l'UE)
UE28	Europe des Vingt-huit (ensemble des États membres de l'UE au 1 ^{er} juillet 2013)
UK	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
ZE	Zone euro des Vingt (ensemble des vingt États membres de la zone euro au 1 ^{er} janvier 2023)

SOMMAIRE

I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ 7

1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL 9

2. INÉGALITÉS DE REVENUS 11

- 2.1. Rapport S80/S20 11
- 2.2. Coefficient de Gini 13
- 2.3. Revenus par type de ménage 15

3. INÉGALITÉS DE SALAIRES 17

- 3.1. Rapport S95/S20 17
- 3.2. Population au salaire social minimum 19
- 3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum 21

4. INÉGALITÉS DE PATRIMOINE ET FISCALES 23

5. PAUVRETÉ 27

- 5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux 27
- 5.2. Taux de risque de pauvreté selon l'âge 29
- 5.3. Risque de pauvreté selon le type de ménage 31
- 5.4. Taux de risque de pauvreté selon l'activité 33
- 5.5. Logement : surcharge des coûts du logement et
taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement 35
- 5.6. Difficultés à joindre les deux bouts 37
- 5.7. Gestion des dépenses imprévues 39
- 5.8. Arriérés de paiement 41

6. INÉGALITÉS DE SANTÉ 43

- 6.1. Autoperception de l'état de santé 43
- 6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical 45
- 6.3. Taux de mortalité selon l'âge 47
- 6.4. Espérance de vie et années de vie en bonne santé à la naissance 49

7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE 51

- 7.1. Aide sociale versée aux résidents 51
- 7.2. Aide alimentaire indirecte 53
- 7.3. Structures d'hébergement pour les adultes en grave difficulté 55

LES GRANDES TENDANCES 57

LES INÉGALITÉS DE PATRIMOINE PERSISTENT 58

II. CHÔMAGE ET EMPLOI 67

1. CHÔMAGE 69

- 1.1. Chômage total et chômage des jeunes 69
- 1.2. Chômage de longue durée 71

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 73

- 2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé 73
- 2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription 75
- 2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription 77
- 2.4. Chômage de longue durée selon l'âge 79
- 2.5. Mesures pour l'emploi 81
- 2.6. Demandeurs d'emploi non résidents 83

3. EMPLOI 85

- 3.1. Création d'emplois et taux d'emploi 85
- 3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes 87
- 3.3. Taux d'emploi corrigé 89
- 3.4. Emploi des non-résidents 91

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 93

- 4.1. Emploi et chômage 93

5. SOUS-UTILISATION DES CAPACITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 95

LES GRANDES TENDANCES 97

CHÔMAGE ET SURQUALIFICATION : DES RISQUES CROISSANTS POUR LES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR 98

III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI 111

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL 113

1.1. Emploi temporaire	113
1.2. Emploi intérimaire et détachement	115
1.3. Emploi à temps partiel	117
1.4. Travail du soir, de nuit ou le week-end	119
1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois	121

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE 123

2.1. Risque de pauvreté et temps de travail	123
2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité	125

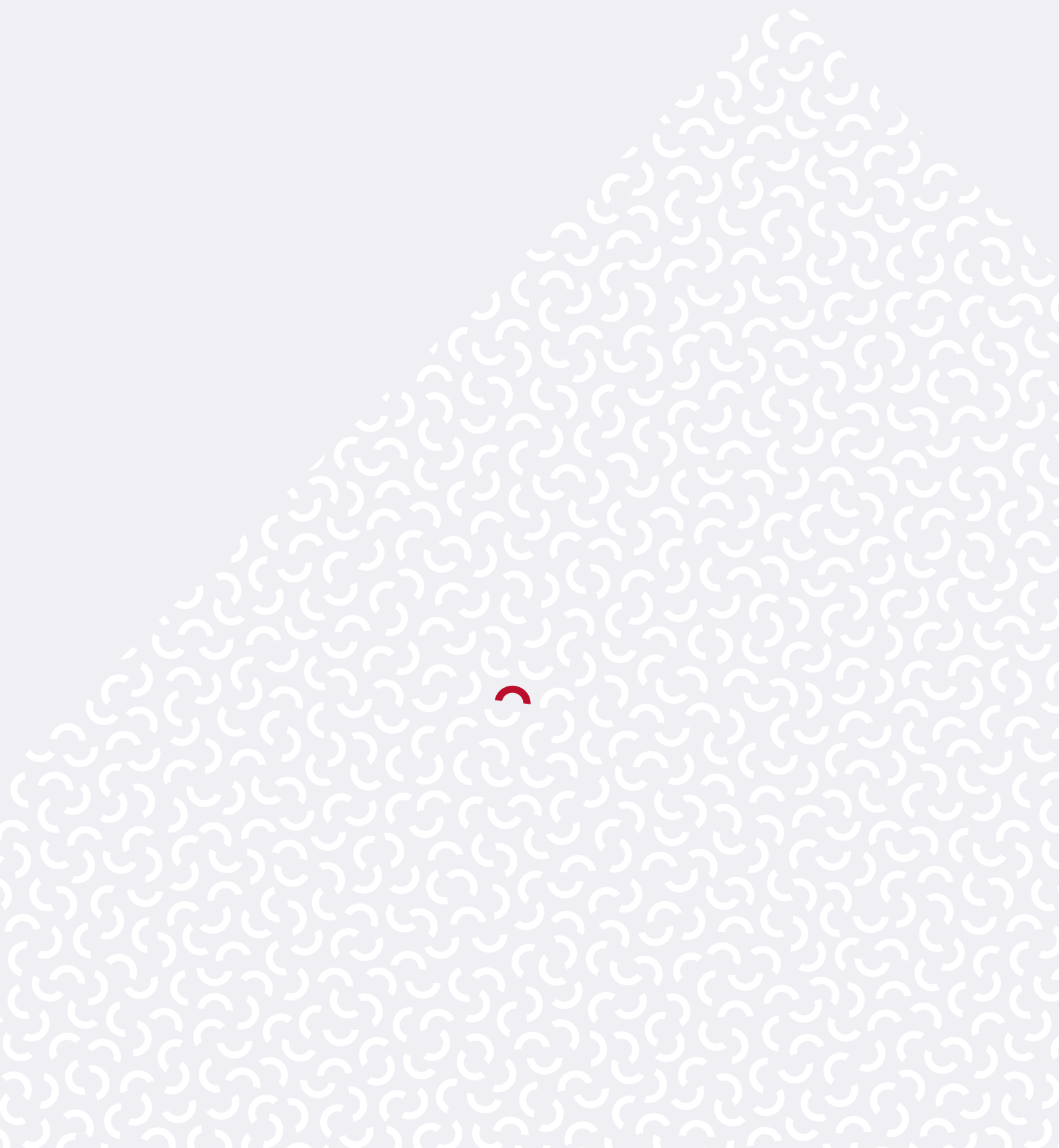
3. ACCIDENTS DU TRAVAIL 127

3.1. Fréquence des accidents	127
3.2. Circonstances et conséquences des accidents du travail	129
3.3. Répartition par âge des accidents du travail et maladies professionnelles	131

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI 133

4.1. Évolution du <i>Quality of Work Index</i>	133
4.2. Évolution des conditions de travail	135
a. Charges et contraintes sur le lieu de travail (dimensions négatives)	135
b. Ressources et incitations sur le lieu de travail (dimensions positives)	137
4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés	139
a. Résultats sur le bien-être	139
b. Évolution des problèmes de santé physique et mentale	141
4.4. Thème spécial 1 : La formation professionnelle continue vue par les salariés et agents publics	143
a. Accès à la formation professionnelle continue et évaluation de son utilité	143
b. Motivations et freins à la formation professionnelle continue	145
4.5. Thème spécial 2 : le vécu de la pénurie de main-d'œuvre	147
a. Perception de la pénurie de main-d'œuvre dans leur secteur	147
b. Impact de la pénurie de main-d'œuvre sur les conditions de travail	149
4.6. Intention de changer d'emploi dans un avenir proche	151
4.7. Temps investi dans l'activité professionnelle	153
4.8. Empiètement du travail sur les phases de récupération	155
4.9. Recours au travail à domicile	157

LES GRANDES TENDANCES 158



I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ

Le Luxembourg se caractérise par un niveau de richesse élevé et par un PIB par habitant parmi les plus importants au monde. Cette situation macroéconomique ne garantit toutefois, ni une répartition homogène des ressources, ni des conditions de vie comparables pour l'ensemble de la population. Une partie des ménages est confrontée à l'insuffisance de ses revenus, au poids croissant des dépenses contraintes et à des difficultés d'accès à certains biens et services essentiels, au premier rang desquels figure le logement.

Ces difficultés ne relèvent pas uniquement d'un manque ponctuel de ressources. Elles s'inscrivent dans un ensemble plus large d'inégalités sociales et économiques qui concernent les revenus, l'emploi, les conditions de travail, le logement, la santé, la formation, la mobilité et le patrimoine. Les inégalités observées dans ces différents domaines ne sont pas indépendantes les unes des autres : elles peuvent se cumuler et renforcer les situations de vulnérabilité. Des ressources limitées réduisent ainsi la capacité à faire face aux dépenses imprévues, à accéder à un logement adéquat, à préserver sa santé ou encore à participer pleinement à la vie sociale.

Dans ce contexte, la pauvreté doit être envisagée dans ses différentes dimensions. La pauvreté monétaire constitue une dimension essentielle de l'analyse, dans la mesure où elle rend compte de la situation des personnes dont les ressources les placent sensiblement en deçà du niveau de vie habituel dans le pays. Elle ne suffit cependant pas à rendre compte, à elle seule, de l'ensemble des difficultés rencontrées par les ménages. Les privations matérielles et sociales, les difficultés liées au logement, l'endette-

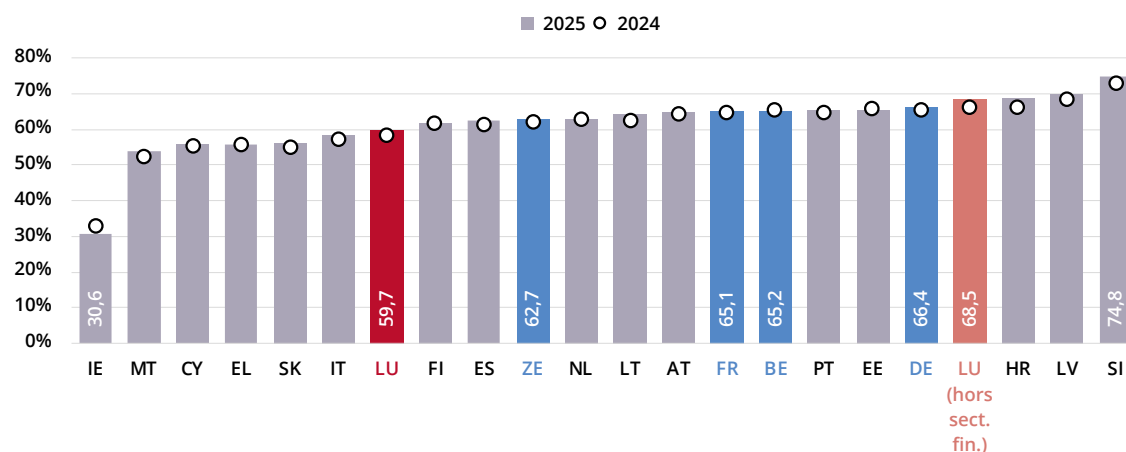
ment, l'insécurité face aux dépenses courantes ou l'accès effectif aux droits et aux services complètent l'appréhension de ces réalités.

La présente partie s'appuie principalement sur l'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie des ménages (Statistics on Income and Living Conditions – SILC). Les données collectées lors de l'édition 2025 décrivent les caractéristiques et les conditions de vie des ménages au moment de l'enquête, tandis que les informations relatives aux revenus portent sur l'année 2024. Les indicateurs non monétaires, notamment ceux relatifs aux privations matérielles et sociales, aux conditions de logement et à la perception de la situation financière, renvoient quant à eux à la situation déclarée en 2025.

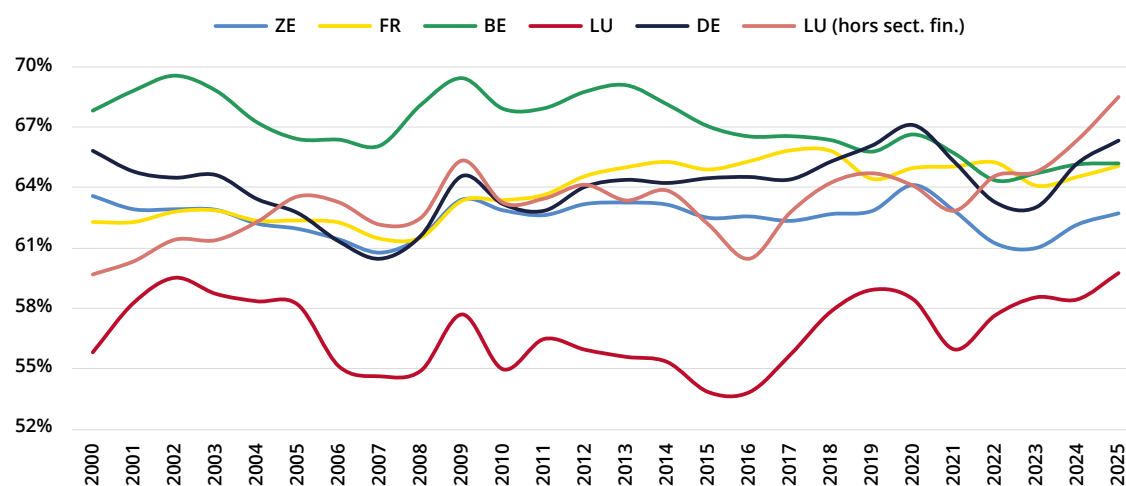
Toutefois, les données disponibles ne permettent pas d'appréhender l'ensemble des situations de pauvreté et de précarité. Certaines formes de vulnérabilité demeurent en effet difficilement observables sous formes d'enquêtes, notamment lorsqu'elles se manifestent par des conditions de logement instables ou inadéquates. L'attention portée à la pauvreté cachée permet ainsi de compléter l'analyse statistique et de mieux rendre compte de la diversité des difficultés auxquelles certains ménages sont confrontés.

Dans un pays disposant d'un niveau de richesse élevé, la présence de la pauvreté et des inégalités constitue un enjeu majeur de cohésion sociale, de redistribution et d'accès effectif aux droits. Cette première partie du *Panorama social* entend ainsi présenter les principales manifestations des inégalités et de la pauvreté au Luxembourg, mettre en évidence les populations les plus exposées et situer la situation du Grand-Duché dans son contexte européen.

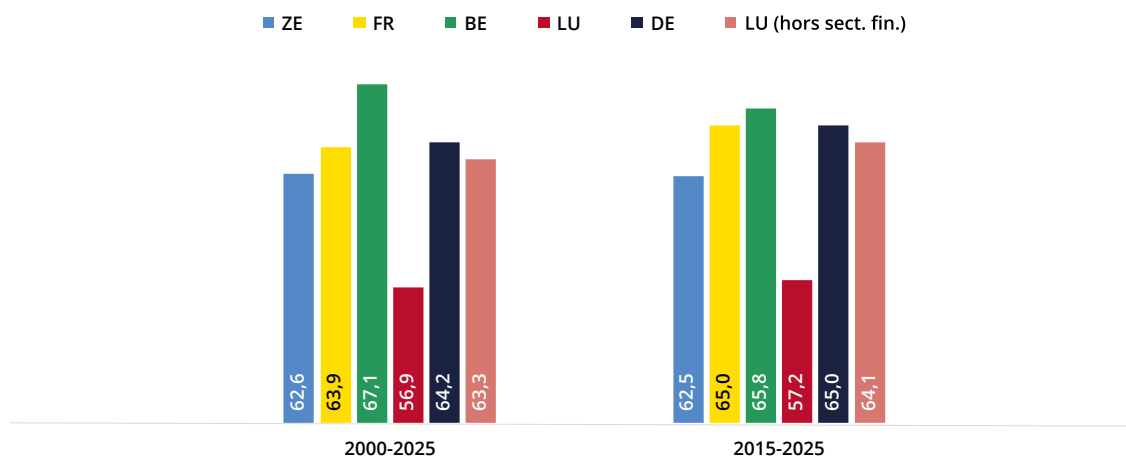
Part salariale dans la valeur ajoutée brute



Évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée brute



Valeurs moyennes de la part salariale dans la valeur ajoutée pour les périodes 2000-2025 et 2015-2025 (pourcentage)



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL

Dans le langage courant, lorsqu'on évoque les inégalités, on pense le plus souvent aux écarts de salaires, de revenus ou parfois même de patrimoine entre les ménages. Ces formes d'inégalités sont en effet les plus visibles et les plus fréquemment débattues dans l'espace public.

Cependant, une inégalité plus fondamentale les précède : celle qui résulte de la répartition primaire des revenus. Cette répartition initiale distingue deux grandes catégories d'individus : d'une part, les personnes détentrices du capital, qui perçoivent des revenus issus de la propriété (dividendes, intérêts, loyers, plus-values, etc.); d'autre part, celles qui ne disposent que de leur force de travail pour subvenir à leurs besoins, et dont les revenus dépendent exclusivement de l'emploi.

Du point de vue économique, la richesse monétaire produite est mesurée par la valeur ajoutée brute (VAB). C'est cette richesse qui constitue la base à partir de laquelle sont rémunérés les principaux facteurs de production, à savoir le capital et le travail. Ainsi, bien avant que n'apparaissent les écarts de salaires, de revenus, il existe une première ligne de fracture : de la valeur ajoutée entre détenteurs du capital et travailleurs.

Cette inégalité originelle de répartition de la richesse produite constitue le socle sur lequel viennent ensuite se greffer, et souvent s'amplifier, les autres formes d'inégalités observées dans nos sociétés.

Du point de vue historique, il convient de remémorer que l'économie européenne n'aura jamais connu un dynamisme aussi important que lorsque les salaires augmentaient au même rythme que la productivité. Ce parallélisme permettait de maintenir un équilibre dans le partage de la richesse créée entre le capital et le travail, assurant ainsi une croissance à la fois robuste et équitable.

Au cours des trente dernières années, l'Europe a souvent privilégié des politiques de modération salariale en réponse à des crises économiques, se privant ainsi de ses propres débouchés et exacerbant les ralentissements économiques.

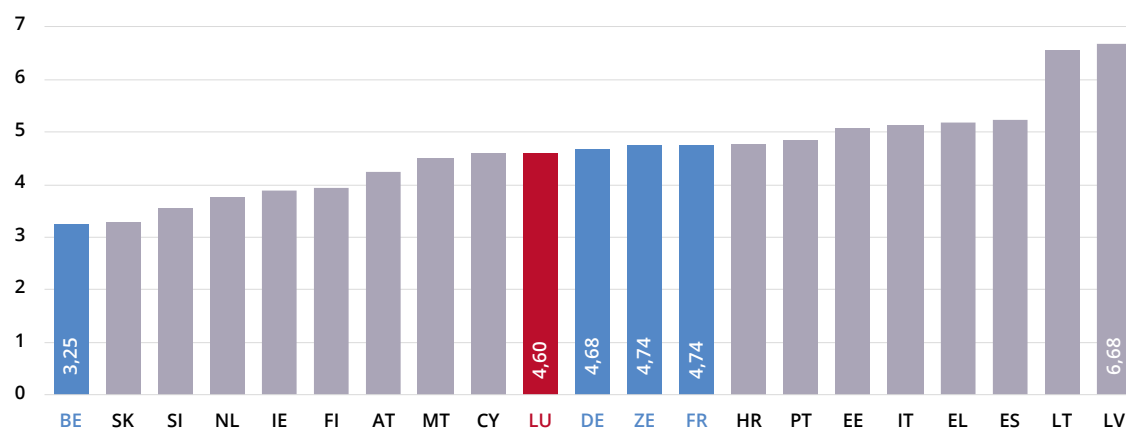
L'indicateur couramment utilisé pour mesurer le partage de la richesse produite entre les facteurs de production consiste à rapporter la part de la valeur ajoutée brute (VAB) attribuée au travail à la VAB totale. Cet indicateur, appelé « part du travail dans la valeur ajoutée », permet d'évaluer la proportion de richesse rémunérant les salariés sous forme de salaires. Par exemple, un résultat de 60% signifie que trois cinquièmes de la richesse créée reviennent au facteur travail, tandis que les deux cinquièmes restants – soit 40% – sont alloués au capital, sous forme de profits, d'intérêts ou de revenus de la propriété.

Comme l'illustrent les graphiques ci-contre, le Luxembourg affiche un niveau de partage de la VAB relativement faible en comparaison européenne, en effet seuls 59,7% reviennent au facteur travail. Toutefois, hors secteur financier, les performances de l'économie luxembourgeoise sont nettement plus favorables.

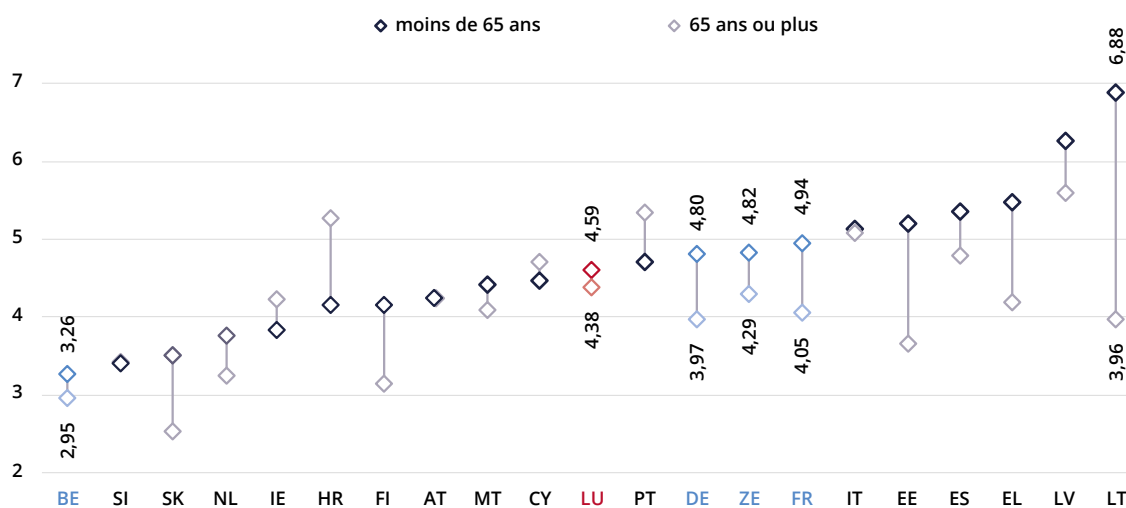
Concernant l'évolution, les graphiques montrent que la part salariale dans la valeur ajoutée brute est globalement plus élevée en Belgique, en France et en Allemagne qu'au Luxembourg lorsque le secteur financier est inclus. Sur la période plus récente, elle recule légèrement en Belgique, progresse en France et en Allemagne, et reste stable dans la zone euro. En revanche, hors secteur financier, la part salariale au Luxembourg devient comparable, à celle des pays voisins.

Un partage plus équilibré de la valeur ajoutée entre capital et travail ne suffirait pas pour que la richesse créée soit distribuée équitablement au sein de la population. Les sections suivantes montreront en effet que de multiples facteurs viennent, selon les cas, générer de nouvelles inégalités ou au contraire les réduire.

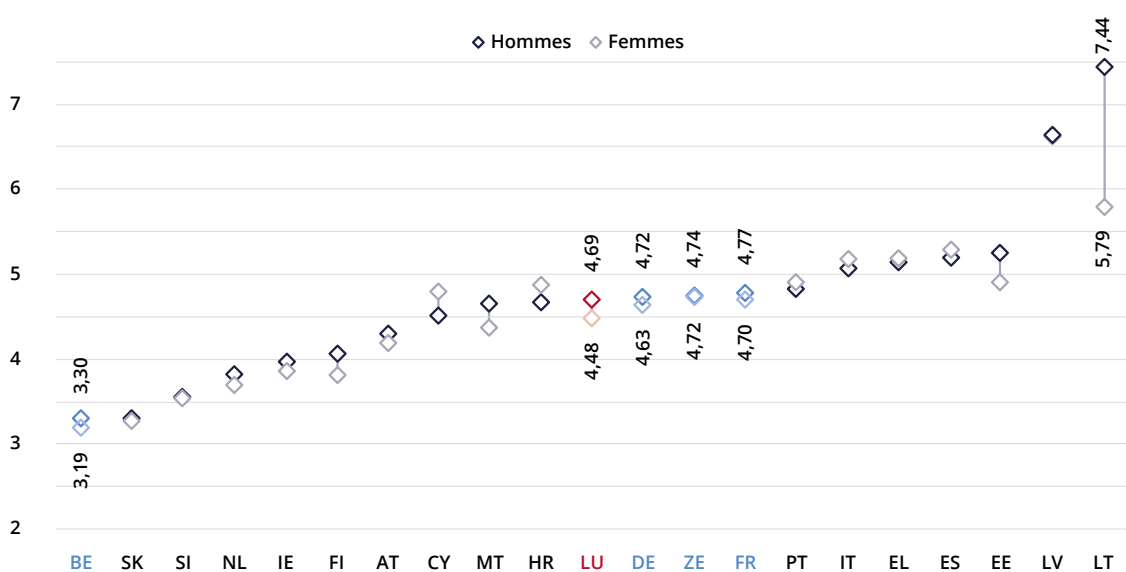
Ratio S80/S20, 2025



Ratio S80/S20 selon l'âge, 2025



Ratio S80/S20 selon le genre, 2025



2. INÉGALITÉS DE REVENUS

2.1. Rapport S80/S20

Le ratio S80/S20 permet de faire le rapprochement entre la part du revenu disponible équivalent¹ perçue par les vingt pour cent les plus aisés, c'est-à-dire les personnes appartenant au dernier quintile de revenus (S80) et la part perçue par les individus se situant dans le premier quintile de revenus (S20). Une augmentation de ce rapport signifie que l'écart de revenus entre les plus pauvres et les plus riches s'exacerbe.

En 2025 au Grand-Duché, les 20% les plus aisés de la population disposent d'un revenu total 4,6 fois supérieur à celui des 20% les plus modestes. Le ratio luxembourgeois se situe près de la moyenne de la zone euro. Toutefois, une marge de progression demeure, notamment en comparaison à son voisin direct, la Belgique qui est le meilleur élève de la zone euro en la matière. L'Allemagne et la France présentent quant à eux des ratios similaires, traduisant des niveaux d'inégalités de revenus encore plus marqués.

Dans la majorité des pays européens, le ratio S80/S20 est plus élevé parmi les personnes âgées de moins de 65 ans que chez les 65 ans et plus, ce qui indique

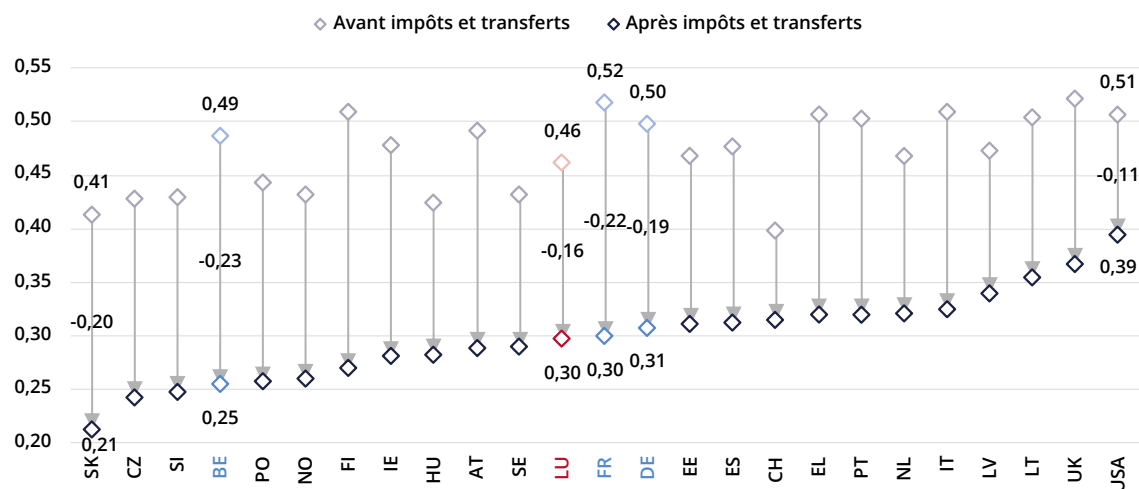
une répartition des revenus plus inégalitaire au sein de la population active. C'est particulièrement le cas en Lituanie, et dans une moindre mesure mais de façon assez forte pour le souligner en Estonie, en Grèce, en Slovaquie et en Finlande. Toutefois, certaines exceptions à cette tendance existent : Chypre, la Croatie, l'Irlande et le Portugal présentent un ratio légèrement plus élevé chez les seniors, suggérant des inégalités plus marquées au sein de cette tranche d'âge dans ces pays.

De manière générale, le genre n'a qu'un impact limité sur le ratio S80/S20 dans la plupart des pays de la zone euro : les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'inégalités de revenus sont souvent peu significatifs. Toutefois, certains pays se distinguent par des différences notables. En Lituanie, à Malte et en Estonie, les inégalités de revenus sont plus prononcées parmi la population masculine que féminine. Ce phénomène est également observable, mais de façon plus modérée, en Finlande, en France et en Lettonie. À l'inverse, Chypre et la Croatie font figure d'exception ce sont les femmes qui subissent le plus les inégalités de revenus.

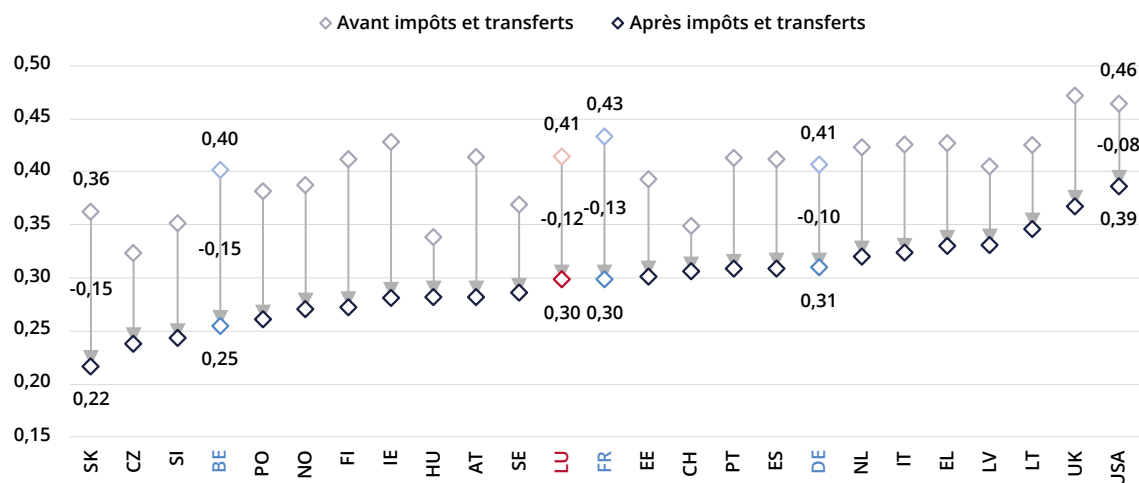
¹ Le revenu disponible équivalent permet de tenir compte de la composition des ménages et donc de comparer leurs revenus en calculant une moyenne pondérée : le premier adulte compte pour 1, tandis que les autres personnes de plus de 14 ans comptent pour moitié et celles de moins de 14 ans pour 0,3. Ainsi, un parent élevant seul deux enfants de moins de 14 ans percevant un revenu annuel de 50 000 dispose d'un revenu disponible équivalent de 31 250 euros (car égal à $50\,000/[1+0,3+0,3]$).

Coefficient de Gini du revenu disponible

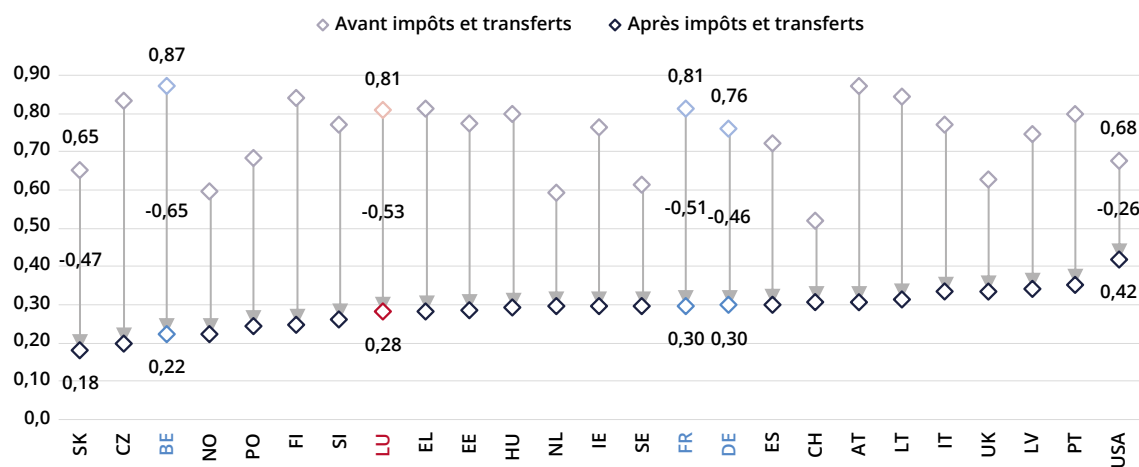
Ensemble de la population, 2023



Population en âge de travailler (18-65 ans), 2023



Population à l'âge de la retraite (65 ans et plus), 2023



2.2. Coefficient de Gini

Contrairement au ratio S80/S20, qui se focalise sur les extrêmes de la distribution des revenus, le coefficient de Gini prend en compte l'ensemble de cette distribution. Il vaut 0 en cas d'égalité parfaite et tend vers 1 lorsque tout le revenu est concentré entre les mains d'une seule personne. Plus il est élevé, plus les inégalités sont importantes.

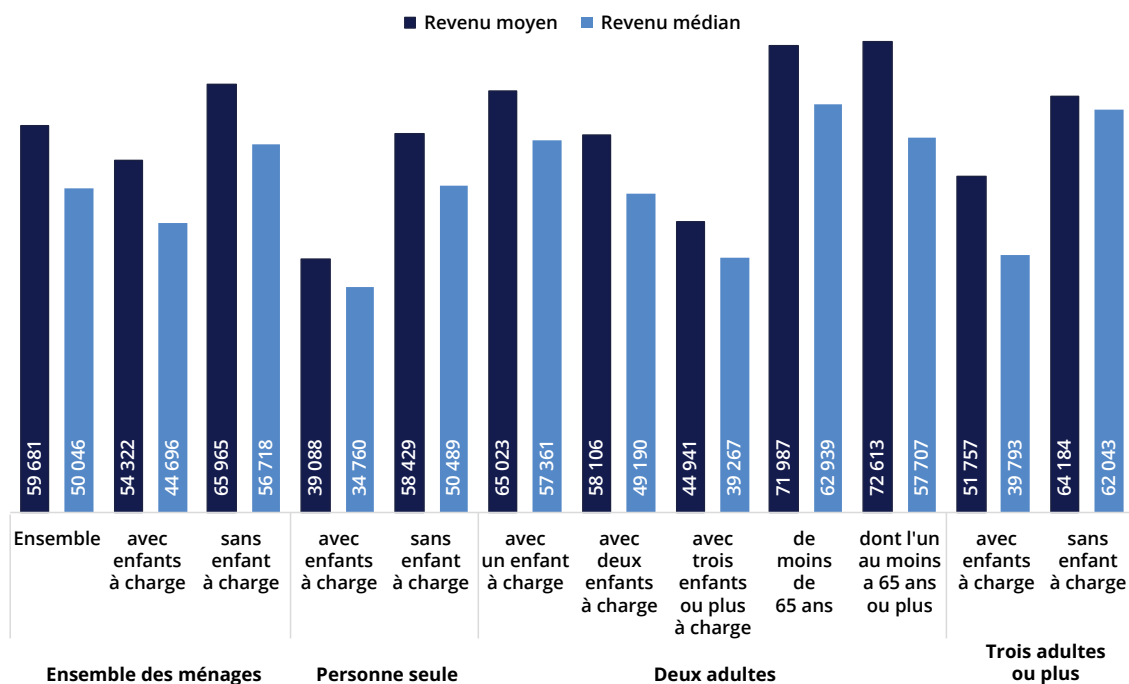
Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) permettent d'évaluer l'effet redistributif des politiques sociales en comparant le coefficient de Gini avant et après impôts et transferts sociaux. Parmi les 22 pays de l'Union européenne membres de l'OCDE pour lesquels ces données sont disponibles, le Luxembourg se classait, en 2023, au neuvième rang des pays les plus égalitaires avant redistribution. Toutefois, une fois les impôts et transferts pris en compte, le pays recule à la douzième position. Ce déclassement suggère que les mécanismes redistributifs luxembourgeois sont, en comparaison, moins efficaces pour réduire les inégalités de revenus que ceux mis en œuvre dans d'autres pays de l'Union européenne membres de l'OCDE.

Si l'on classe ces 22 pays en fonction de l'ampleur de l'effet redistributif des politiques fiscales et sociales sur les inégalités, le Luxembourg se positionne en 2023 à la quinzième place, enregistrant ainsi un recul de quatre rangs par rapport à 2020, où il occupait

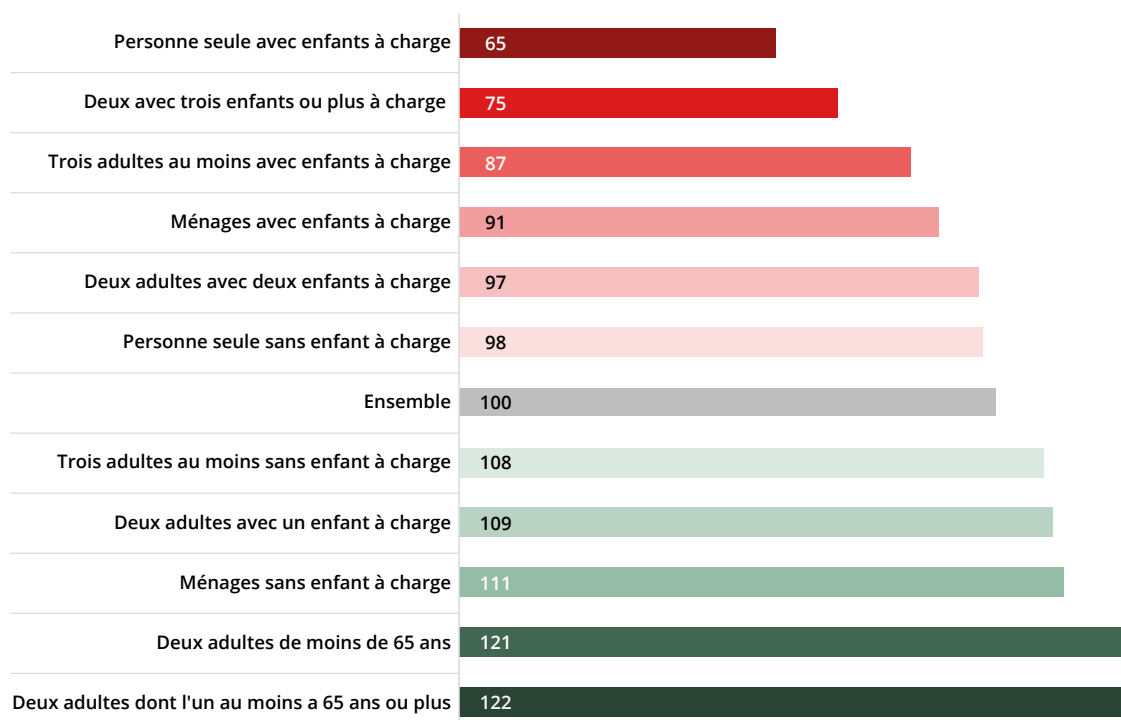
la onzième position. Ce glissement est particulièrement notable lorsqu'on le compare à ses voisins : l'Allemagne se situe au 7^e rang, la Belgique au 2^e, et la France au 3^e. Le contraste est donc marqué, surtout par rapport à la Belgique et la France, dont les systèmes de transferts apparaissent nettement plus efficaces en matière de réduction des inégalités de revenus.

L'analyse présentée peut être complétée par une décomposition des inégalités de revenus selon deux groupes distincts : la population en âge de travailler (de 18 à 65 ans) et la population à l'âge de la retraite (de 65 ans ou plus). Dès lors, hors impôts et transferts sociaux, les inégalités apparaissent comme étant nettement moins importantes dans le premier groupe que dans le second. En effet, pour la population en âge de travailler, le coefficient de Gini (avant impôts et transferts) le plus élevé (soit 0,46 pour les USA) est inférieur au coefficient de Gini le plus faible observé chez les personnes ayant atteint l'âge de la retraite (0,52 pour la Suisse). Pour ce qui est du Luxembourg, avant impôts et transferts, celui-ci se situe plutôt dans la fin du classement pour les plus âgés (18^e place sur les 25 pays de l'OCDE considérés) alors que pour les personnes en âge de travailler, le Luxembourg se positionne à la 16^e place.

Revenus équivalent moyen et médian nets selon la composition du ménage, en euros, 2025



Variation en pourcentage du revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, 2025



2.3. Revenus par type de ménage

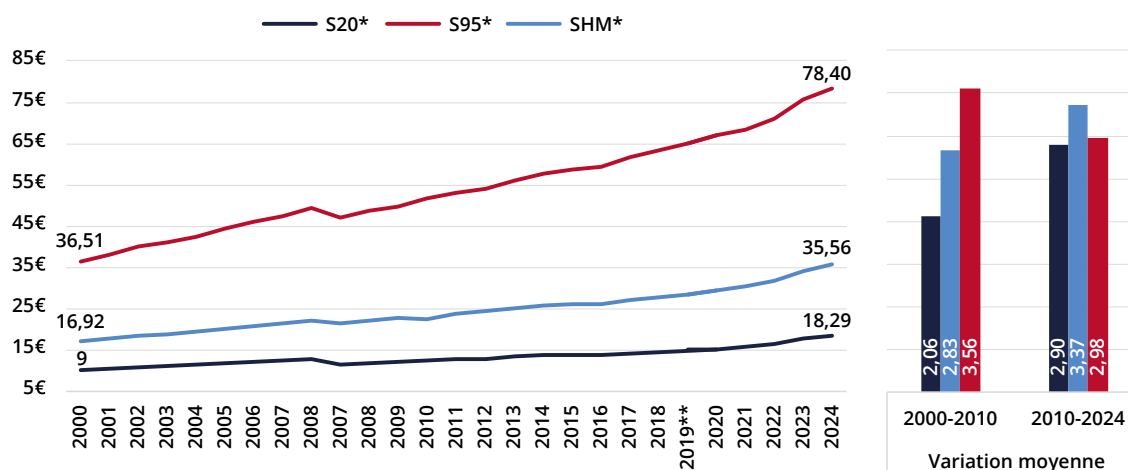
De manière générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu moyen ou équivalent – c'est-à-dire ajusté en fonction de la composition familiale – inférieur à la moyenne de l'ensemble des ménages. Cette disparité est particulièrement marquée pour certaines catégories : les familles monoparentales, les couples avec au moins trois enfants, ainsi que les ménages comptant trois adultes ou plus avec des enfants à charge. À l'inverse, les ménages sans enfant figurent parmi ceux dont le revenu équivalent net est le plus élevé. Cette configuration est révélatrice d'inégalités structurelles durables.

Lorsqu'on examine les différents niveaux de revenus des ménages, on constate une forte dispersion autour de la moyenne pour l'ensemble de la population. Cette hétérogénéité met en lumière d'importantes inégalités entre les types de ménages.

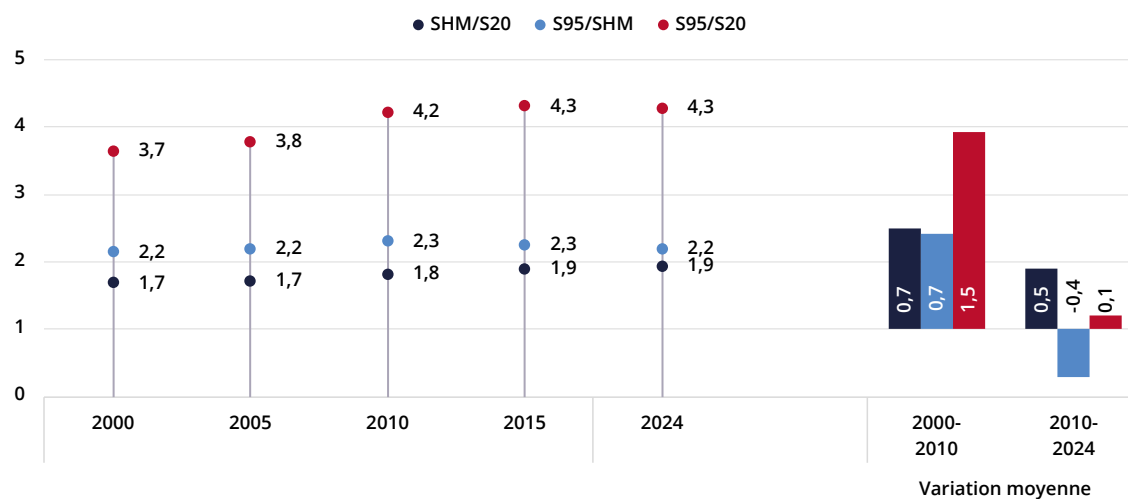
Les familles monoparentales, en particulier, affichent des revenus équivalents représentant seulement 65% de la moyenne nationale, ce qui les place parmi les plus défavorisés. À l'inverse, les couples avec un enfant disposent de revenus relativement supérieurs à cette moyenne (109%). Quant aux couples avec trois enfants à charge, ils atteignent en moyenne 75% du revenu des ménages dans leur ensemble, tandis que les familles comprenant trois adultes ou plus avec enfants à charge se situent à environ 87% de cette moyenne.

Les ménages sans enfants disposent d'un revenu équivalent de 111% par rapport à la moyenne de l'ensemble de la population, le record appartenant à deux adultes dont l'un au moins a 65 ans ou plus puisque ce type de ménage dispose de 122% par rapport à l'ensemble des ménages.

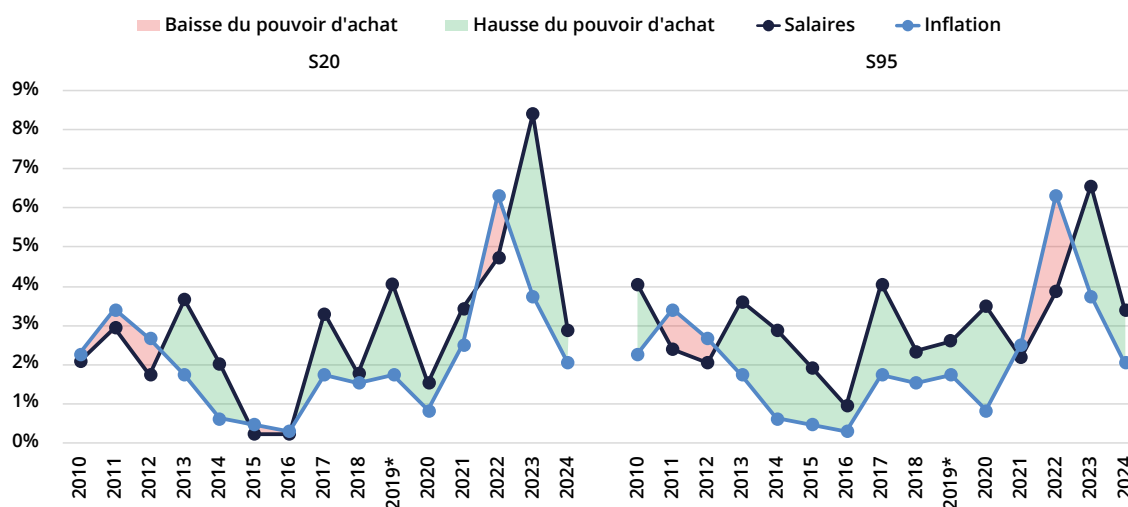
Évolution des salaires horaires bruts



Évolution des écarts salariaux horaires



Variation des salaires, des prix et du pouvoir d'achat



Notes : * S20 = salaire horaire le plus élevé parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins ; SHM = salaire horaire moyen ; S95 = salaire horaire le plus faible parmi les 5% de salariés les mieux payés ; ** = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

3. INÉGALITÉS DE SALAIRES

3.1. Rapport S95/S20

Le projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2024 permet d'obtenir des informations détaillées sur l'éventail des salaires détenus par la population de référence et leurs évolutions². En effet, cette mise à jour se fait sur base de l'évolution du salaire moyen en excluant les 20% de salaires les plus faibles et les 5% de salaires les plus élevés dans l'échelle des salaires. On obtient ainsi des informations quant aux salaires les plus bas (S20), les plus élevés (S95) et le salaire horaire moyen (SHM).

Au cours des vingt dernières années, les écarts de rémunération horaire se sont creusés de manière continue. Entre 2000 et 2024, le salaire horaire moyen a augmenté à un rythme plus soutenu que celui du salaire le plus élevé parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés. Le rapport entre ces deux niveaux de salaire est ainsi passé de 1,69 à 1,92 sur la période, traduisant une hausse relative du salaire moyen par rapport aux bas salaires. Dans le même temps, l'écart s'est également accentué entre le salaire moyen et le salaire le plus bas parmi les 5% de salariés les mieux payés (S95) en passant de 2,16 en 2000 à 2,22 en 2024. Toutefois, ce ratio tend à diminuer depuis 2010, marquant une légère atténuation des écarts dans le haut de l'échelle salariale.

Cependant, cette double progression – à la fois vers le haut et vers le bas de l'échelle salariale – contribue à un élargissement continu du rapport entre les rémunérations les plus élevées et les plus faibles. En résumé, les inégalités salariales n'ont cessé de croître depuis deux décennies

S'agissant des salaires horaires bruts, si l'observation de ces vingt dernières années est scindée en deux, à savoir de 2000 à 2010 et de 2010 à 2024, le constat est que les salaires horaires bas et moyen ont évolué plus fortement durant la deuxième période, tandis que l'évolution des salaires plus élevés était davantage marquée durant la première période que lors de la seconde.

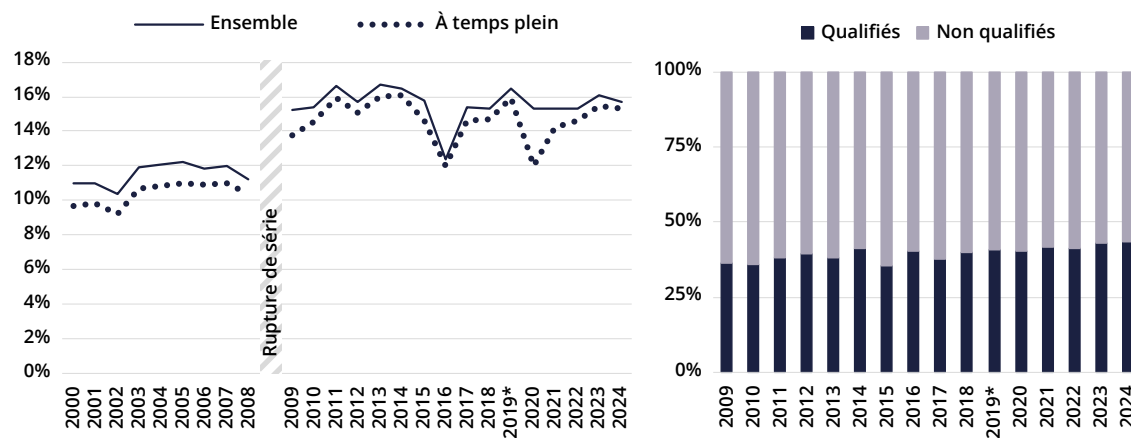
Ainsi, en 2000, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés qui gagnent le plus est 3,65 fois plus élevé que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés : 36,51 euros par heure contre 9,99. En 2024, avec 78,40 euros contre 18,29 euros, l'écart passe à 4,28. Dès lors, il est probable que nombre de salariés ne voient leurs salaires progresser que modestement par rapport aux hauts salaires.

En termes de pouvoir d'achat (calculé en soustrayant le taux d'inflation de la variation du salaire horaire nominal), les salaires du S95 augmentent de 1,36% en termes réels entre 2023 et 2024, alors que les plus bas salaires (S20) ont une progression de 0,82%. Dans le même temps, les progressions nominales sont de 3,40% (S95) et de 2,87% (S20), tandis que le taux d'inflation s'établit à 2,05%.

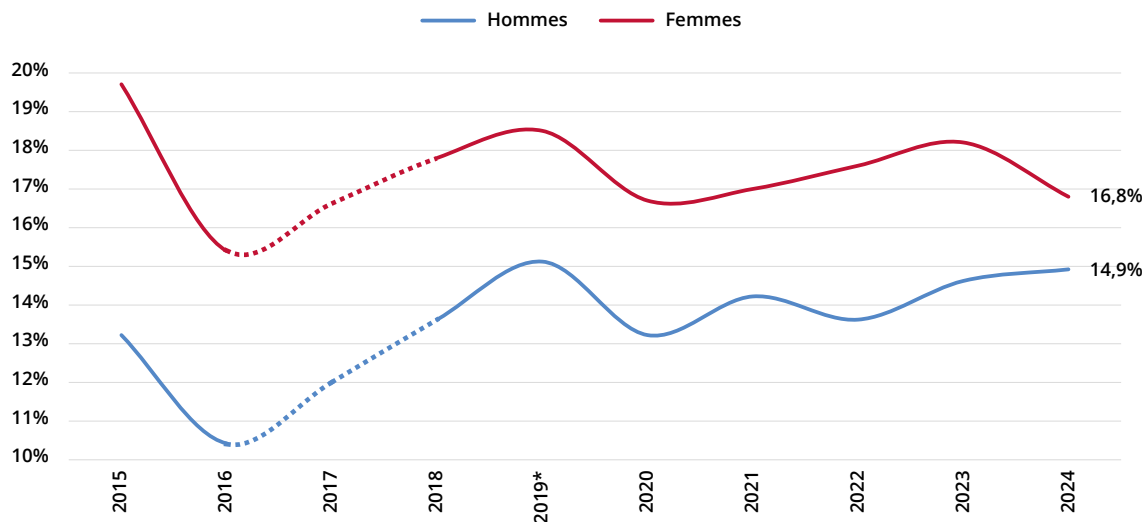
Par ailleurs, du fait de leurs évolutions disparates au fil des années, le pouvoir d'achat des bas salaires augmente de 11,7% entre 2010 et 2024, tandis que celui des hauts salaires monte à environ 13,30%.

² Suite à l'introduction en 2009 du statut unique, la série statistique sur laquelle se base cette mise à jour connaît une rupture due à la nécessité, pour des raisons techniques, d'utiliser un nouveau fichier informatique. La méthodologie reste toutefois inchangée, et la rupture ne modifie que marginalement le salaire moyen. Toutefois, les changements sont plus notables concernant les plus bas salaires (S20) et les salaires les plus élevés (S95). En conséquence, cette rupture a une incidence importante sur le rapport S95/S20 sans pour autant fondamentalement changer le constat dressé.

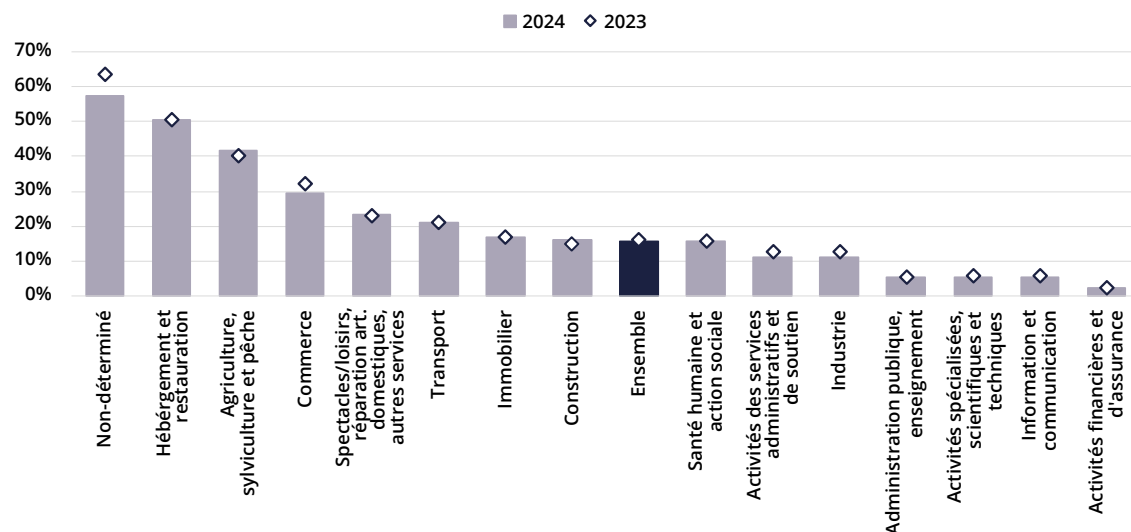
Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) au 31 mars



Proportion d'hommes et de femmes (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars



Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars selon le secteur d'activité



Note : * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Données : Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail

Graphiques : CSL

3.2. Population au salaire social minimum

Au 31 mars 2024, le salaire social minimum (SSM ; en réalité jusqu'à concurrence de 102% de celui-ci) est octroyé à 15,7% des salariés (hors fonctionnaires), c'est-à-dire à 70 113 personnes. Cette population au SSM se compose d'environ 43% de salariés qualifiés et d'à peu près 57% de salariés non qualifiés.

Avant l'introduction du statut unique (c'est-à-dire avant 2009³), la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM oscille autour de 11%. Entre 2009 et 2014, cette proportion augmente de façon quasi-ininterrompue et atteint un pic de près de 17%. En 2015, mais surtout en 2016, on assiste à une chute vertigineuse de la proportion de salariés rémunérés au SSM, celle-ci tombant en effet à 12,4%. Depuis, la proportion de salariés touchant le SSM s'est stabilisée autour des 15%.

Selon les auteurs du projet de loi dont sont issues les données, la forte diminution, en 2016, de la proportion de salariés rémunérés au SSM tient, d'une part, à la stagnation du niveau du SSM durant l'année 2015, et d'autre part à l'augmentation, la même année, du salaire horaire moyen (+1,5%). Ainsi, bon nombre de personnes se situant au voisinage du SSM sont passées à un niveau de rémunération se situant tout juste au-dessus de ce dernier.

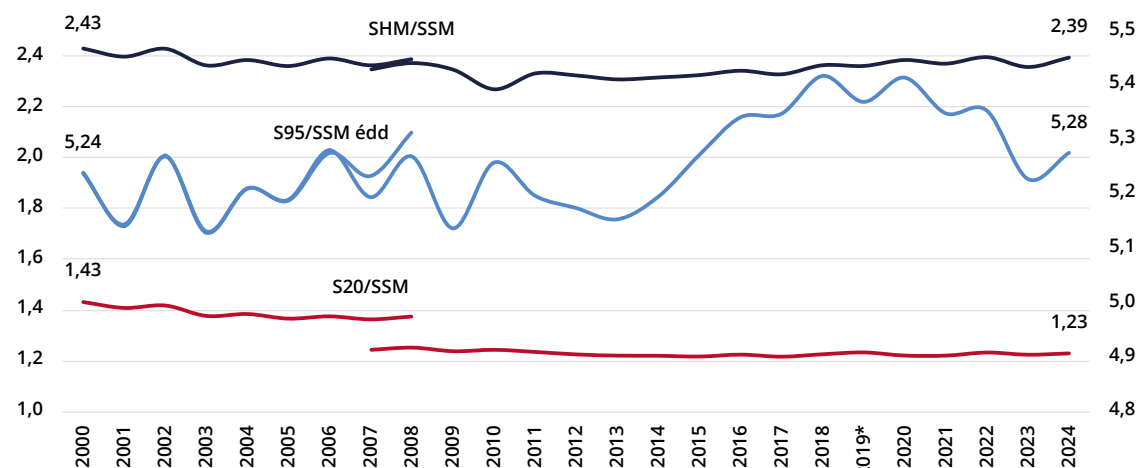
En ce qui concerne la répartition par genre des salariés rémunérés au salaire minimum (SSM), la proportion de femmes a connu des variations notables au cours des dernières années. Elle passe de 17,8% en 2018 à 18,5% en 2019, avant de chuter à 16,7% en 2020. Par la suite, elle remonte progressivement pour atteindre 17,6% en 2022, puis redescend légèrement à 16,8% en 2024. Du côté des hommes, la tendance est également fluctuante : leur part augmente de 13,6% en 2018 à 15,1% en 2019, avant de retomber à 13,2% en 2020. Elle progresse ensuite de nouveau pour atteindre 14,9% en 2024.

En termes sectoriels, la hiérarchie reste globalement stable par rapport aux années précédentes. Le trio de tête des secteurs ayant le plus recours aux salariés rémunérés au salaire minimum (hors catégorie « non déterminé ») demeure inchangé : l'hébergement et la restauration arrivent en première position avec 50,6%, suivis de l'agriculture, sylviculture et pêche (41,7%), puis du commerce (29,4%). À l'autre extrémité du classement, les secteurs recourant le moins au SSM sont les activités spécialisées, scientifiques et techniques (5,6%), l'information et la communication (5,3%), ainsi que les activités financières et d'assurance, qui ferment la marche avec seulement 2,5%.

Par rapport à 2023, aucune évolution marquante n'est à signaler : les proportions observées en 2024 restent très proches de celles de l'année précédente.

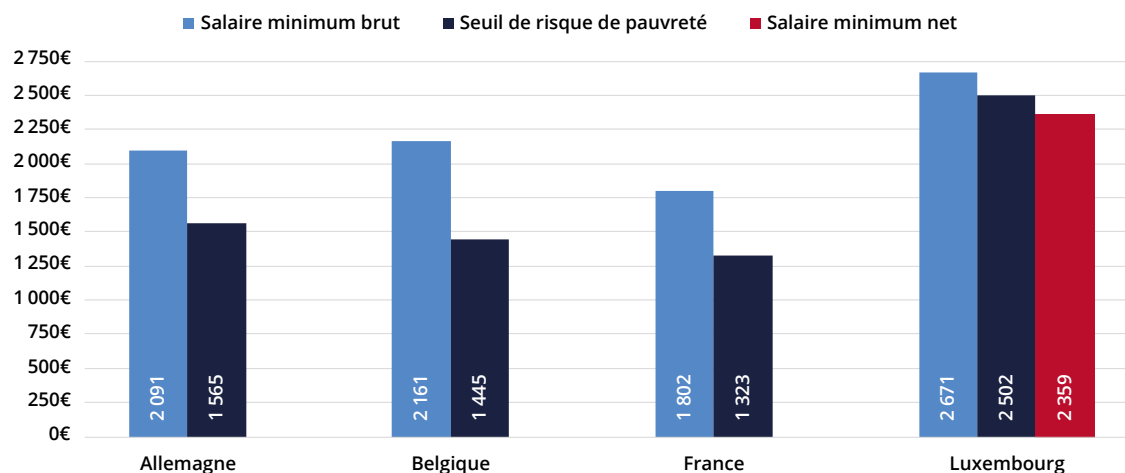
³ Le passage au statut unique a provoqué une rupture de série due aux modifications introduites dans les fichiers de la sécurité sociale et aux changements méthodologiques qui en ont découlé.

Évolution de divers gains salariaux par rapport au salaire social minimum (SSM), Luxembourg



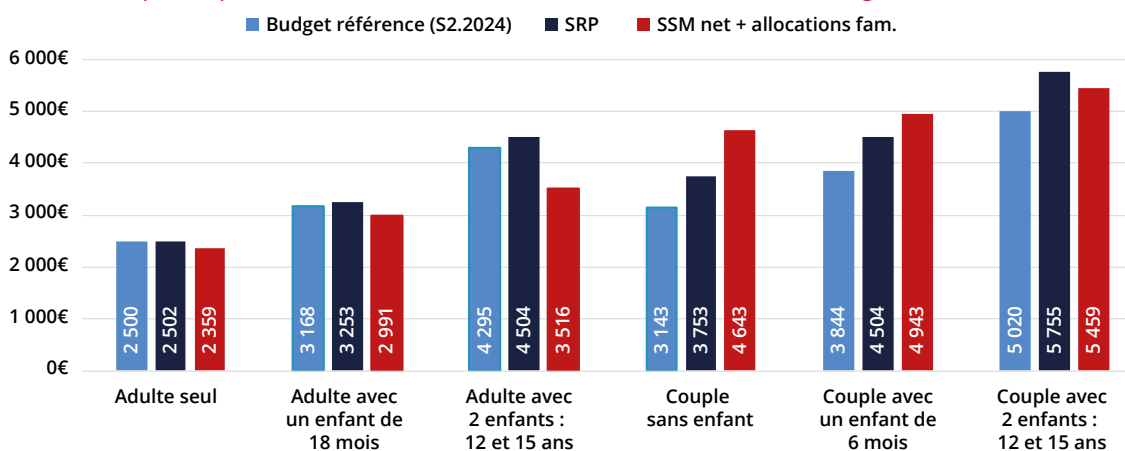
Notes : SHM = salaire horaire moyen ; SSM = salaire social minimum ; édd = échelle de droite ; rupture de série statut unique ; * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum brut mensuel, personne seule, 2024



Notes : SSM net ; calcul effectué en tenant compte du crédit d'impôt salaire social minimum, du crédit d'impôt conjoncture pour salariés et du crédit d'impôt pour salariés

Seuil de risque de pauvreté mensuel, salaire minimum net mensuel et budget de référence, 2024



Notes : Concernant le calcul du SSM net, sont pris en compte : le CISSM, le CIS, le CI-CO2, le CIC et le CIM le cas échéant. À noter que pour les simulations du calcul du passage des salaires mensuels bruts aux salaires mensuels nets le couple est considéré comme étant marié ou pacsé et tous travaillent à temps plein. À propos des allocations familiales, elles correspondent à la situation au 01/09/24, pour les enfants âgés de 12 et 15 ans c'est l'ancien régime des allocations familiales qui est considéré (puisque'ils sont nés avant la réforme de 2016) et l'allocation de rentrée scolaire est répartie sur les 12 mois.

Données : Eurostat, projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2024, STATEC, Ministère de la Sécurité sociale, <https://calcsal.bdo.lu>

Graphiques : CSL

3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum

Le niveau du salaire social minimum (SSM) ou le nombre de personnes rémunérées à sa hauteur n'informent pas suffisamment sur la capacité du SSM à garantir au Luxembourg une vie sociale décente aux salariés qui en dépendent, ni sur les inégalités de rémunération qui pourraient se développer. Il importe donc de replacer le niveau du SSM dans le contexte économique plus large, par exemple en le confrontant à divers gains salariaux.

Ainsi, au cours des vingt dernières années, la comparaison entre le salaire horaire moyen (SHM) et le salaire social minimum (SSM) révèle une légère tendance à la baisse du rapport entre les deux.

Si l'on prend en compte non plus le salaire horaire moyen mais un niveau plus faible de l'échelle salariale comme le plus haut salaire perçu par les 20% de salariés les moins bien rémunérés (S20), on trouve un rapport légèrement en baisse. À l'inverse, lorsqu'on se penche sur le haut de l'échelle salariale – en particulier sur le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95) – la tendance est différente. Le rapport entre S95 et le SSM connaît une hausse continue jusqu'en 2008, traduisant un écart croissant entre ces deux extrémités de l'échelle salariale. Une phase de recul s'amorce ensuite temporairement pendant quelques années. Mais à partir de 2014, l'écart repart nettement à la hausse pour atteindre un pic en 2018. Depuis lors, l'évolution est plus irrégulière, marquée par des fluctuations, mais tend globalement à se stabiliser. Sur l'ensemble de la période, on observe toutefois une tendance de fond : le rapport entre les hauts salaires (S95) et le SSM est orienté à la hausse, illustrant un creusement progressif des inégalités entre les rémunérations les plus basses et les plus élevées.

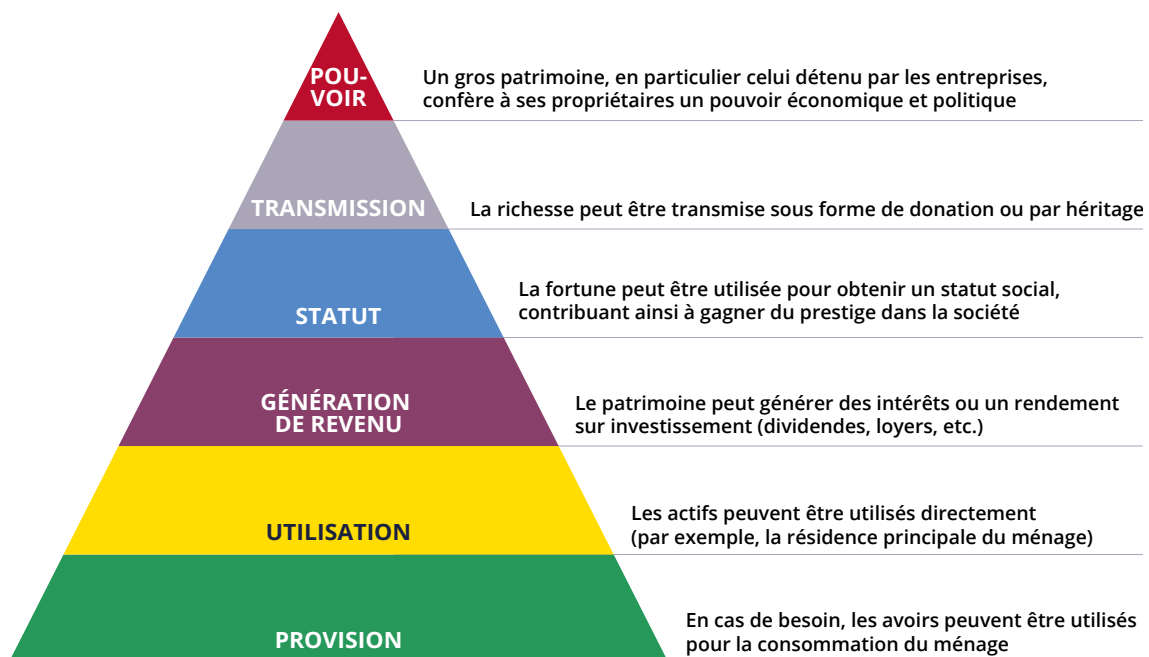
Concernant la qualité du SSM, il est notable que le Luxembourg a le salaire minimum brut le plus élevé en comparaison avec les pays voisins. Néanmoins, en comparaison avec le seuil de risque de pauvreté, force est de constater que le salaire minimum brut au Luxembourg est seulement 6,7% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté. À titre de comparaison, les salaires minimaux en Allemagne, en Belgique et en France sont respectivement 33,6%, 49,6% et 36,2% plus élevés que leur propre seuil de pauvreté.

Si le salaire minimum brut est déjà proche du seuil de risque de pauvreté, qu'en est-il en euros nets ? Ainsi, en 2025 (revenus de 2024), un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, a un revenu net se situant en dessous du seuil de risque de pauvreté (-5,7%).

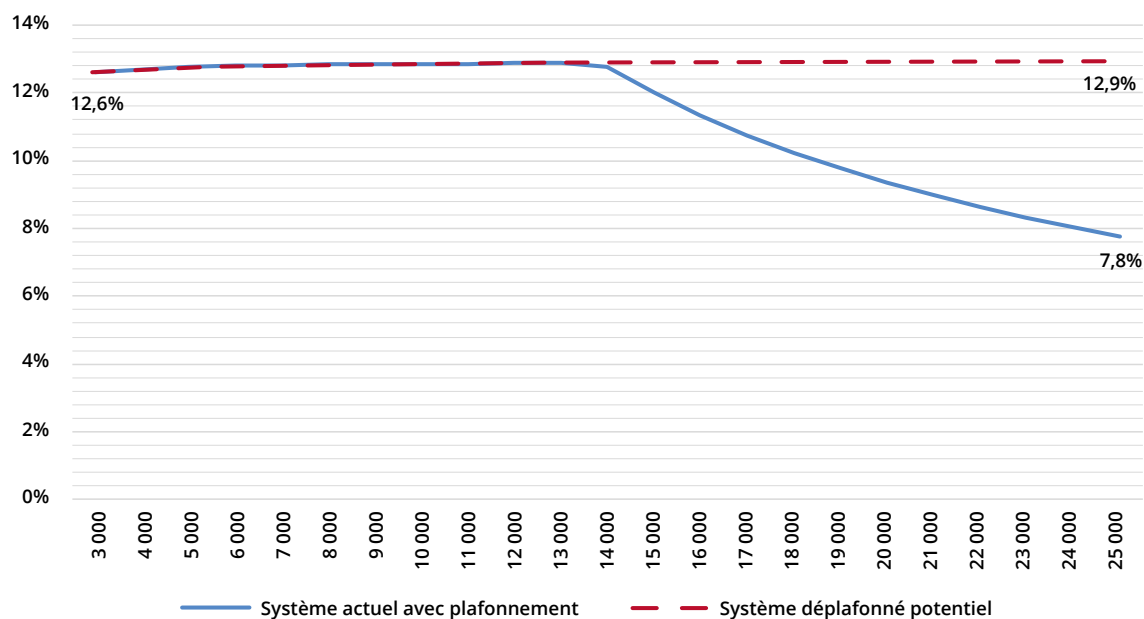
Le budget de référence, mis à jour par le STATEC pour le second semestre 2024 et calculé selon différents types de ménages, met en lumière une réalité préoccupante : le salaire social minimum ne suffit pas à protéger de la précarité. Cette insuffisance est particulièrement marquée pour les adultes seuls, qu'ils aient ou non des enfants à charge. Dans leur cas, le SSM net, même complété par les allocations familiales le cas échéant, reste inférieur non seulement au budget de référence – censé garantir une participation minimale à la vie sociale – mais aussi au seuil de risque de pauvreté. Seuls certains profils, comme les couples mariés ou pacsés sans enfant, ou avec un seul enfant, semblent en mesure de s'en sortir financièrement avec un SSM, notamment grâce à la mise en commun des ressources.

Il est vrai que des aides complémentaires, telles que l'allocation de vie chère ou une subvention au loyer, peuvent améliorer la situation et éloigner temporairement les bénéficiaires du seuil de pauvreté. Mais une question essentielle demeure : est-ce réellement le rôle de la solidarité nationale de compenser les lacunes du revenu du travail ? Ne devrait-on pas, dans une économie prospère comme celle du Luxembourg, pouvoir compter sur un salaire minimum qui, à lui seul, garantisse à tout travailleur une vie digne, autonome et affranchie de la précarité ?

Peut-on raisonnablement accepter qu'un emploi à temps plein au SSM ne permette de s'insérer pleinement dans la société luxembourgeoise ?

Fonctions de la fortune ¹

Taux de cotisations salariales en pourcentage du salaire brut mensuel



Notes : Cotisations et contribution aux assurances santé, pension et dépendance.

¹ Fessler et Schürz, *Structuring the Analysis of Wealth Inequality Using the Functions of Wealth A Class-Based Approach*, dans *Measuring Distribution and Mobility of Income and Wealth*, pp. 221-248, University of Chicago Press, 2022. Traduction propre.

4. INÉGALITÉS DE PATRIMOINE ET FISCALES

La répartition inégale des patrimoines que nous avons déjà pu décrire dans de précédentes éditions (voir également l'encadré ad hoc dans cette édition 2026) entraîne des conséquences sociales qui sont à la fois peu visibles mais considérables. Ainsi, en identifiant les divers rôles que le patrimoine peut jouer pour ceux qui le possèdent, on met en lumière les mécanismes de production, les processus politiques et les relations de pouvoir qui influencent la nature même de la réalité sociale des inégalités patrimoniales.

Par exemple, Fessler et Schürz étudient ces questions par le biais de catégories de fonction du patrimoine : l'augmentation de celui-ci s'accompagne d'une prédominance croissante d'une catégorie de fonction sur une autre. En présence de faibles montants d'actifs liquides, la principale fonction de la richesse est la prévoyance, à l'aide d'une épargne de précaution en vue de mauvais jours ⁴. À mesure que la richesse augmente, d'autres fonctions de la richesse prennent le relais (usage propre de la propriété immobilière et génération de revenus non monétaires et puis monétaires), sans qu'elles ne soient nécessairement cumulatives ⁵, pour laisser la place aux fonctions de statut social ainsi que de pouvoir et d'influence économiques et politiques.

D'ailleurs, selon leurs recherches, si l'on veut faire gonfler son patrimoine personnel et monter dans la hiérarchie des fortunes au Luxembourg, il s'avère plus efficace d'hériter que de travailler : une transmission intergénérationnelle fait gagner en moyenne à un ménage résident 12 places dans une échelle de richesse nette de dettes de 100 positions,

tandis qu'une progression d'un point de pourcentage supplémentaire dans l'échelle des revenus n'est associée qu'à un gain de seulement 0,45 centile de patrimoine. L'héritage donc (+ 12 centiles) mais aussi le statut d'entrepreneur (+ 15 centiles) apparaissent comme des déterminants particulièrement puissants de la place des ménages luxembourgeois dans l'échelle des patrimoines ⁶, de même que des fonctions de la fortune qui peuvent s'appliquer à eux.

Selon Eurostat, pour qui « *il est essentiel de décrire le processus d'accumulation d'actifs et donc les comportements d'épargne* » afin de « *comprendre la dynamique des inégalités de richesse* », les inégalités d'épargne et de patrimoine net au Luxembourg sont deux fois plus fortes que les inégalités de consommation et de revenus, telles que quantifiées à l'aide du coefficient de Gini établi par Eurostat.

Par ailleurs, nous avons vu dans la dernière édition comment, par le plafonnement des cotisations sociales à un niveau de cinq fois le salaire minimum, le système de cotisations est subtilement et invisiblement régressif (plutôt que progressif ou stable). Ce phénomène est ensuite accentué par l'imposition des revenus du fait de la forte progressivité fiscale qui s'exprime sur les revenus faibles à moyens ⁷ qui n'est que rarement, voire jamais ajustée à l'inflation et à l'évolution réelle des revenus. Le déplafonnement des cotisations permettrait de contribuer à mettre fin à cette distorsion en réduisant la régressivité à partir du quintuple du SSM, alors qu'en l'état des choses, le taux effectif de cotisations sociales passe de 12,6% à 7,8% entre le bas et le haut de l'échelle.

⁴ Par exemple, pour pourvoir au remplacement d'un électroménager ou réparer son véhicule ou, encore, en cas de chômage imprévu, de maladie ou en vue de vacances. Cette forme d'accumulation dépend, selon les auteurs, de la mesure dans laquelle l'État-providence offre une protection organisée ou pas contre les aléas de la vie, et elle vient se substituer aux actions ou non de ce dernier et, donc, à une « richesse » publique.

⁵ Les auteurs expliquent qu'une fortune plus élevée implique davantage de fonctions possibles du patrimoine pour ses détenteurs, les fonctions réelles précises devant être étudiées de manière empirique au cas par cas : certaines sont substituables, d'autres sont complémentaires ou d'autres encore se recoupent simplement.

⁶ Fessler et Schürz, *Private wealth across European countries: the role of income, inheritance and the welfare state*, *Journal of Human Development and Capabilities*, 2018.

⁷ Ladite « bosse des couches moyennes de revenus ».

Effets du système sociofiscal selon le niveau de revenu

		Salarié 1			Salarié 2		
		Base	+ 4%	variation	Base	+ 4%	variation
Salaire brut		3000	3120	4,00%	5000	5200	4,00%
Contributions sociales	Cotisation pension	255	265	4,00%	425	442	4,00%
	Cotisation maladie	92	95	4,00%	153	159	4,00%
Salaire imposable		2654	2760	4,00%	4423	4599	4,00%
Impôts	Impôt sur salaire	178	198	10,89%	665	722	8,57%
	Impôt de solidarité	12	14	11,29%	47	51	8,60%
Crédits d'impôts	CISSM	81	65	-20,00%	0	0	0,00%
	CICO ₂	18	18	0,00%	9	8	-12,00%
	CIS	50	50	0,00%	25	22	0,00%
Salaire net		2 612	2 681	2,65%	3 745	3 857	2,99%

		Salarié 3			Salarié 3'		
		Base	+ 4%	variation	Base	+ 4%	variation
Salaire brut		14000	14560	4,00%	14000	14560	4,00%
Contributions sociales	Cotisation pension	1178	1178	0,00%	1190	1238	4,00%
	Cotisation maladie	423	423	0,00%	427	444	4,00%
Salaire imposable		12400	12960	4,52%	12383	12878	4,00%
Impôts	Impôt sur salaire	3909	4129	5,63%	3789	3989	5,28%
	Impôt de solidarité	274	294	7,22%	265	281	6,11%
Crédits d'impôts	CISSM	0	0	0,00%	0	0	0,00%
	CICO ₂	0	0	0,00%	0	0	0,00%
	CIS	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Salaire net		8 217	8 537	3,90%	8 329	8 609	3,35%

Toutefois, un autre phénomène caché influe sur les différences de résultats sociofiscaux en termes nets entre les bas ainsi que moyens revenus et ceux du haut de la grille. Comme les crédits d'impôt attribuables en fonction de seuils de revenu ne voient pratiquement jamais ni ces seuils ni leur montant nominal être réévalués en raison de l'inflation ou de l'évolution réelle des revenus, la régression sociofiscale est entretenue et s'accroît.

Pour rappel, quatre crédits d'impôts principaux dépendant de seuils de revenus font actuellement partie intégrante du tarif fiscal : le crédit d'impôt salarié (ou indépendant/pensionné) dit CIS, le crédit d'impôt de compensation de la taxe sur le CO₂ (CICO₂), le crédit d'impôt salaire minimum (CISSM) ou encore le crédit d'impôt monoparental (CIM) en lien avec la composition du ménage.

En s'intéressant de plus près aux trois premiers élaborés sur un modèle de dégressivité entre deux points de la distribution des revenus⁸, on constate que, pour chaque euro brut de revenu supplémentaire en cas de revalorisation ou de hausse réelle du salaire, ces crédits d'impôt diminuent de plusieurs centimes d'euros⁹; ceci entraîne une hausse du taux marginal et moyen effectif d'imposition des contribuables se situant dans la tranche dégressive du crédit, accroissant ainsi au-delà du seul effet barémique la déjà forte progressivité du tarif qui les touche.

Si l'on compare trois salaires au sein d'une même entreprise qui bénéficient chacun de la même augmentation de, par exemple, 4%, on observe qu'un effet sociofiscal plus important pour le plus petit salaire se met en place du fait de la combinaison énoncée plus haut des trois facteurs.

La hausse comparative de l'impôt, mais aussi l'accélération exercée par la baisse des crédits d'impôt freine le gain net du salarié le moins bien payé, comparativement au mieux rémunéré qui ne subit aucun de ces désagréments, tout en bénéficiant du plafonnement des cotisations; le gain net du troisième salarié serait réduit si l'on procédait au déplafonnement généralisé des cotisations sociales (salarié 3)¹⁰.

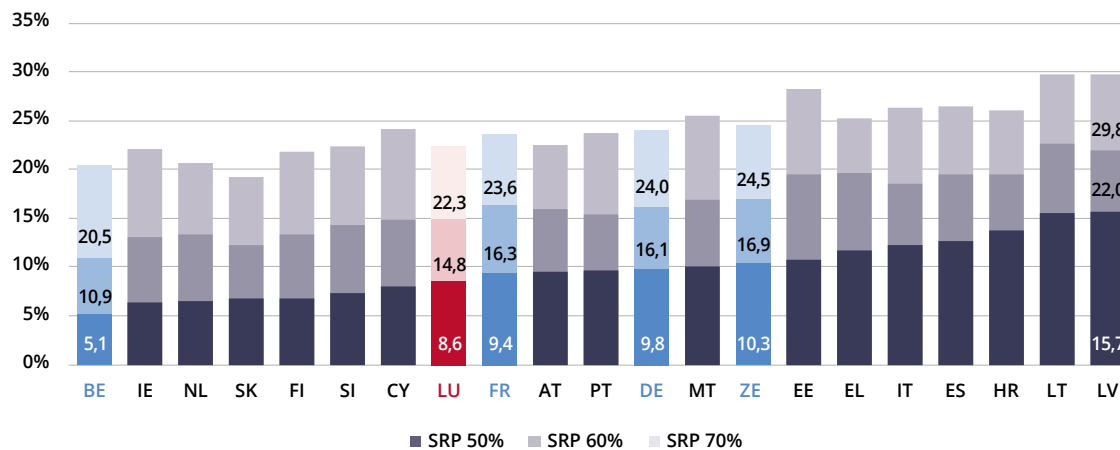
En couplant celui-ci à une modification des critères de crédits d'impôt, de même qu'en rajoutant des tranches d'imposition en haut du barème, il serait même possible d'inverser le résultat et de rendre plus et mieux progressif le système sociofiscal. Cependant, depuis de nombreuses années, le législateur omet ou refuse de corriger ces éléments perturbateurs.

⁸ Les crédits d'impôt sont forfaitaires jusqu'à un certain niveau de salaire, puis sont rendus dégressif dans une seconde phase pour ne plus être octroyés à la fin de cette tranche.

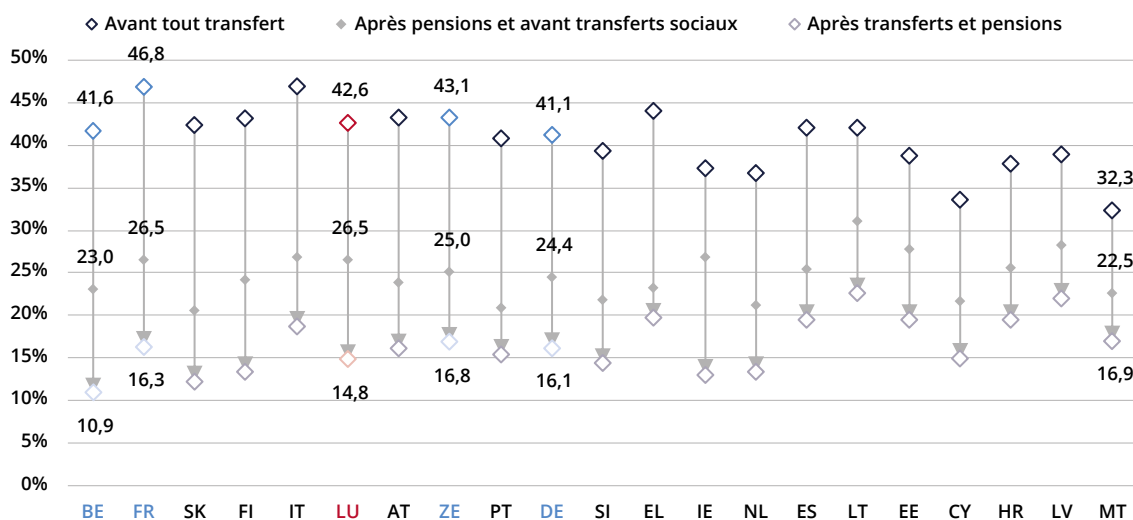
⁹ De 1,5 centime sur le plan du CIS, de 0,54 centime du côté du CICO₂ et de 13,5 centimes en ce qui concerne le CISSM. Le CIM fait aussi partie, le cas échéant, de ce mouvement.

¹⁰ Il s'approcherait même du gain net du salarié 1 (3,27%) au cas où les conditions liées au CISSM étaient adaptées, par exemple par une adaptation des seuils à l'évolution réelle des salaires.

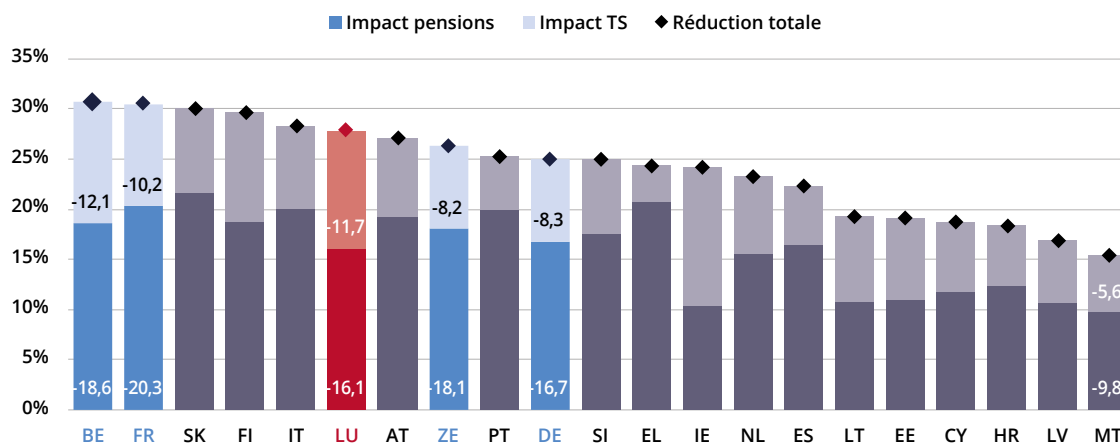
Taux de pauvreté en fonction des seuils de risque de pauvreté, 2025



Réduction du taux de risque de pauvreté par les transferts sociaux (après pensions), classement par ampleur de la diminution due aux transferts sociaux et aux pensions, 2025



Impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté avant tout transfert, 2025



5. PAUVRETÉ

5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux

Le premier graphique présente les taux de risque de pauvreté monétaire dans les pays de la zone euro selon trois seuils de revenu médian équivalent : 50%, 60% et 70%. Le seuil de 50% correspond à la pauvreté « profonde », celui de 60% au seuil habituel retenu dans les statistiques européennes, et celui de 70% à une zone élargie de vulnérabilité.

Pour le Luxembourg, les trois seuils dressent un profil cohérent : le pays se situe au milieu du classement européen, avec des taux de pauvreté légèrement plus faibles que ceux de la France et de l'Allemagne, mais plus élevés que ceux de la Belgique. Les résultats aux seuils de 50% et 60% indiquent une incidence non négligeable de la pauvreté, sans pour autant figurer parmi les pays les plus défavorisés. Au seuil de 70%, le taux luxembourgeois atteint 22,3%. Concrètement, cela signifie qu'un peu plus d'une personne sur cinq dispose d'un revenu inférieur à 70% du revenu médian. Ce chiffre met en évidence une tranche importante de la population vivant avec des ressources modestes et particulièrement exposée aux chocs de revenus ou aux hausses de prix, ce qui souligne l'existence d'une zone de fragilité économique qu'il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration des politiques sociales.

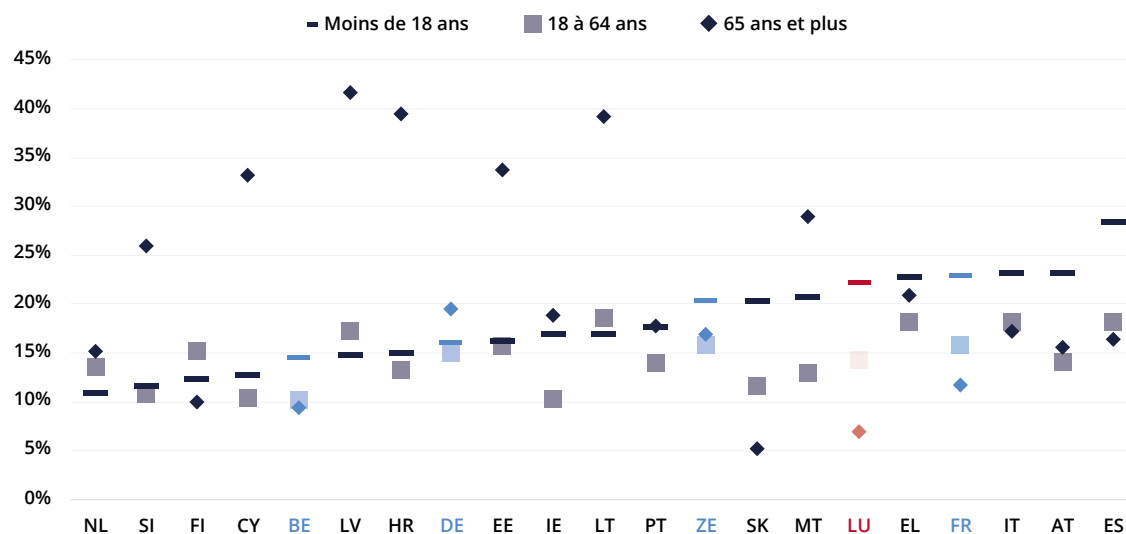
Cette configuration de trois seuils de risque de pauvreté met en lumière une zone significative de vulnérabilité, dans laquelle de nombreux ménages ne sont pas officiellement considérés comme pauvres selon l'indicateur standard, mais demeurent exposés à un risque de basculement en cas de choc économique ou de réduction de la protection sociale.

Les transferts sociaux et les pensions constituent des instruments essentiels de la politique de lutte contre la pauvreté. Ils interviennent en complément des revenus d'activité pour garantir un niveau de vie minimal et limiter les situations de pauvreté monétaire. À travers leur effet redistributif, ces dispositifs contribuent à réduire les inégalités et à stabiliser le revenu des ménages les plus exposés.

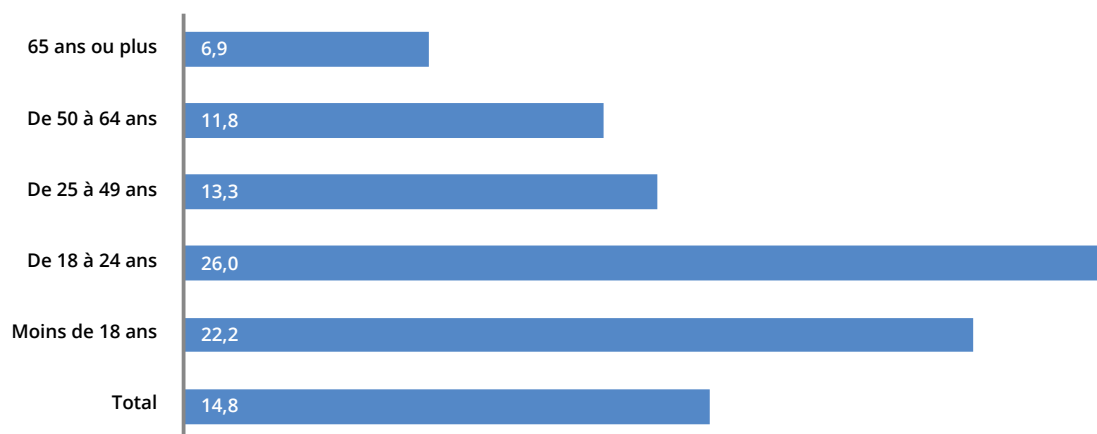
Au Luxembourg, l'impact conjugué des transferts sociaux et des pensions sur le risque de pauvreté est particulièrement significatif. Avant prise en compte de ces mécanismes, le taux de risque de pauvreté s'élève à 42,6%, alors qu'il tombe à 14,8% après transferts et pensions, soit une diminution de 27,8 points de pourcentage. Le Grand-Duché se situe ainsi dans le tiers des pays de la zone euro où l'effet combiné des transferts sociaux et des pensions est le plus important. Cette réduction substantielle du risque de pauvreté est toutefois principalement portée par les pensions, dont la contribution apparaît plus déterminante que celle des autres transferts sociaux.

D'un point de vue international, les pays voisins offrent des points de comparaison éclairants. La Belgique et la France enregistrent une diminution du risque de pauvreté supérieure à 30 points de pourcentage entre la situation avant et après transferts sociaux et pensions, traduisant une efficacité redistributive légèrement plus élevée qu'au Luxembourg. L'Allemagne affiche pour sa part une réduction d'environ 25 points de pourcentage. Ces écarts montrent que, si le système luxembourgeois de pensions et de transferts sociaux joue un rôle majeur dans la limitation du risque de pauvreté, certains pays voisins parviennent à un impact redistributif encore plus prononcé.

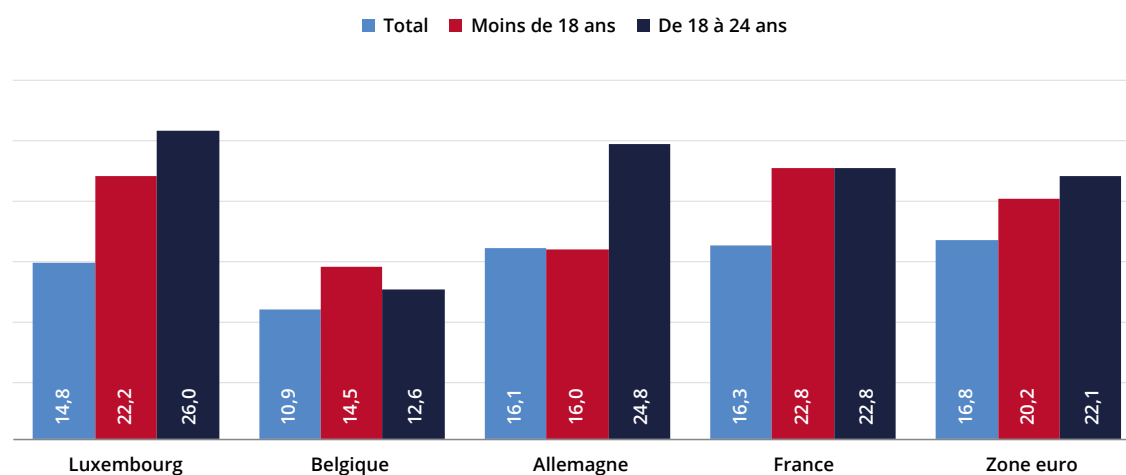
Taux de risque de pauvreté par type âge (au seuil de 60% du revenu équivalent médian après transferts sociaux), 2025



Taux de risque de pauvreté selon l'âge, Luxembourg, 2025, en pourcentage



Taux de risque de pauvreté des enfants et des jeunes, 2025, en pourcentage



5.2. Taux de risque de pauvreté selon l'âge

Le Luxembourg se caractérise par un niveau de risque de pauvreté rencontrant de fortes disparités selon l'âge. Chez les enfants et les jeunes, les taux de pauvreté sont nettement plus élevés que dans la plupart des autres pays de la zone euro. Le Luxembourg se situe ainsi dans le haut de la distribution pour les moins de 18 ans et dans la moyenne pour les 18-64 ans. À l'inverse, les personnes de 65 ans et plus présentent des taux de pauvreté en-dessous de la moyenne de la zone euro. Comparé à ses voisins directs, le Luxembourg affiche un risque de pauvreté plus élevé pour les enfants (exception faite de la France).

Le graphique représentant le taux de risque de pauvreté selon l'âge au Luxembourg confirme que celui-ci est fortement concentré sur les enfants et les jeunes adultes.

Chez les moins de 18 ans, le taux de risque de pauvreté atteint 22,2%, soit nettement au-dessus de la moyenne nationale (14,8%). Il grimpe même à 26% pour les 18-24 ans, qui constituent de loin le groupe le plus exposé, ce qui traduit une transition vers l'emploi et l'autonomie particulièrement vulnérable.

À partir de 25 ans, le risque diminue progressivement 13,3% pour les 25-49 ans et 11,8% pour les 50-64 ans. Enfin, les 65 ans et plus affichent un taux de 6,9%, inférieur au reste de la population.

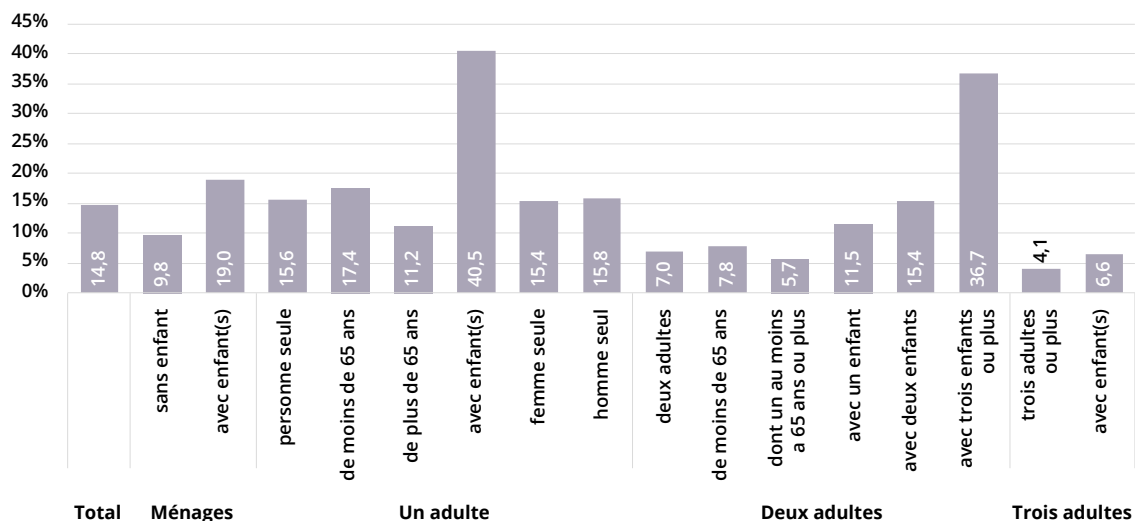
Au sujet des taux de risque de pauvreté des enfants et des jeunes enregistrés au Luxembourg, comparés à ceux de ses voisins, on observe une surexposition des jeunes résidents luxembourgeois au risque de pauvreté, particulièrement marquée avant 25 ans.

Pour les moins de 18 ans, le taux de risque de pauvreté au Luxembourg s'établit à un niveau nettement supérieur à celui observé en Belgique et en Allemagne, comparable à celui de la France et légèrement au-dessus de la moyenne de la zone euro.

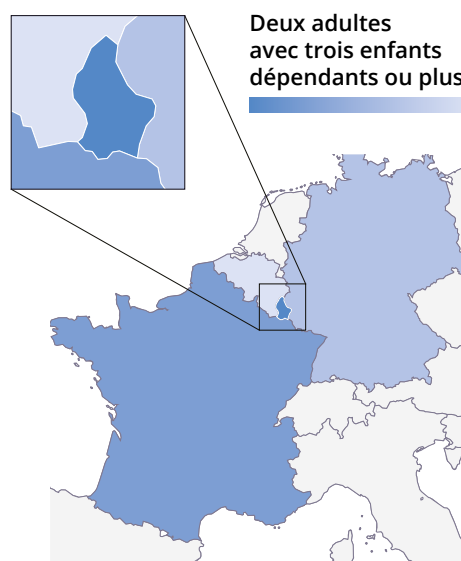
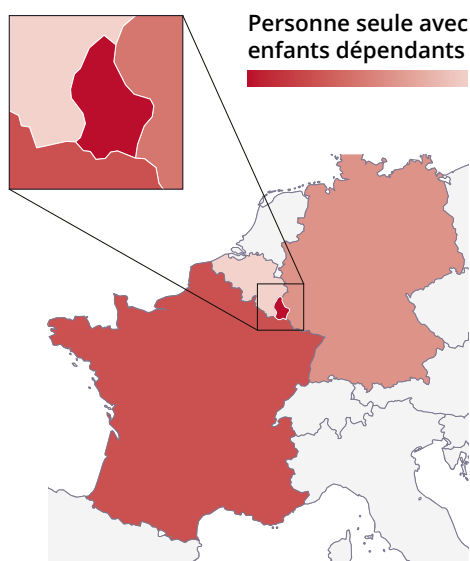
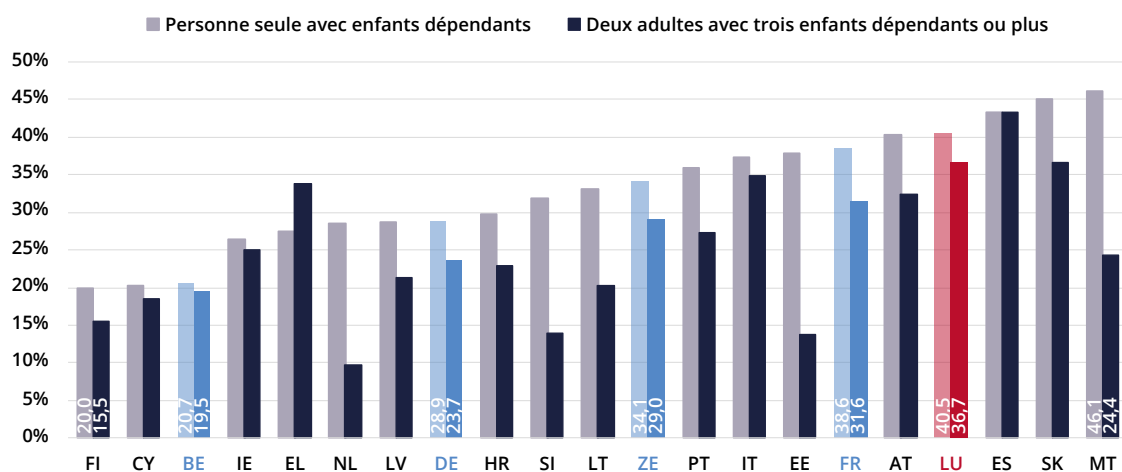
La situation des 18-24 ans apparaît encore plus préoccupante : avec un taux de 26%, le Luxembourg enregistre la valeur la plus élevée du groupe comparé, dépassant la Belgique, l'Allemagne, la France et même la moyenne de la zone euro. Ce résultat est cohérent avec l'hypothèse d'une phase de transition vers l'emploi et l'autonomie difficile.

En revanche, le taux de pauvreté global au Luxembourg demeure proche, voire légèrement inférieur, à celui des pays voisins et de la zone euro. L'ensemble de ces éléments plaide pour une lecture générationnelle de la pauvreté au Grand-Duché, dans laquelle les plus jeunes concentrent une part disproportionnée du risque, malgré un contexte macroéconomique favorable.

Taux de risque de pauvreté par type de ménage (au seuil de 60% du revenu équivalent médian après transferts sociaux), Luxembourg, 2025



Taux de risque de pauvreté : personne seule avec enfants à charge et deux adultes avec trois enfants ou plus à charge, 2025



5.3. Risque de pauvreté selon le type de ménage

Les représentations graphiques mettent en lumière une structure de la pauvreté au Luxembourg fortement déterminée par la composition familiale. Elles montrent que, le risque de pauvreté se concentre de manière disproportionnée dans certains types de ménages.

En premier lieu, le contraste entre ménages sans enfant et ménages avec enfant(s) est marqué : les taux de pauvreté des premiers sont sensiblement inférieurs au niveau moyen national, tandis que ceux des seconds se situent nettement au-dessus. Cette polarisation statistique souligne que la présence d'enfants, combinée à un nombre limité d'adultes pour générer du revenu, constitue un facteur central de vulnérabilité économique au Grand-Duché.

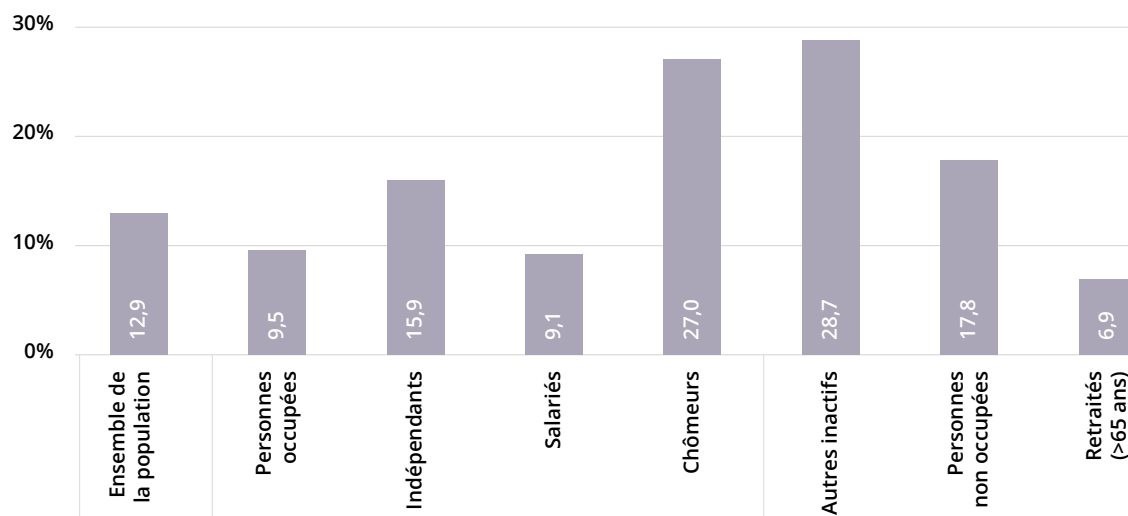
Au sein des ménages avec enfants, deux catégories ressortent comme particulièrement exposées. D'une part, les familles monoparentales présentent des taux de risque de pauvreté très élevés, dépassant la barre des 40%. D'autre part, les couples avec trois enfants dépendants ou plus se situent également à des niveaux de l'ordre de 35 à 37%. Dans les deux cas, il s'agit de configurations où la charge familiale est importante, alors que la capacité de mutualisation des revenus et des charges est structurellement limitée.

Les comparaisons avec les pays voisins et la zone euro confirment que cette vulnérabilité des familles monoparentales et des familles nombreuses est un phénomène général européen, mais elle se manifeste plus fortement au Luxembourg. Pour les personnes seules avec enfants dépendants comme pour les couples avec trois enfants ou plus, le Grand-Duché se situe dans le haut de la distribution, avec des niveaux de risque au moins comparables à ceux observés dans les pays les plus exposés (par exemple la France), et supérieurs à ceux de l'Allemagne ou de la Belgique. Les cartes thématiques renforcent cette lecture en donnant au territoire luxembourgeois des teintes associées aux classes de risque les plus élevées.

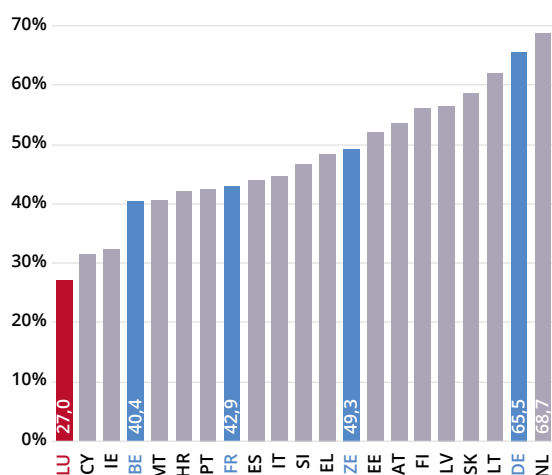
En synthèse, ces trois graphiques convergent vers une interprétation cohérente : la pauvreté au Luxembourg est un phénomène diffus touchant l'ensemble des ménages de manière différente. Ce sont les familles monoparentales et les familles nombreuses qui apparaissent comme les groupes les plus vulnérables.

Taux de risque de pauvreté au Luxembourg (personnes d'au moins 18 ans), 2025

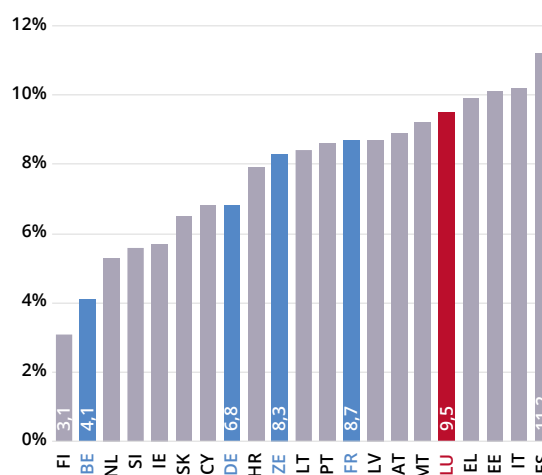
Population active et inactive



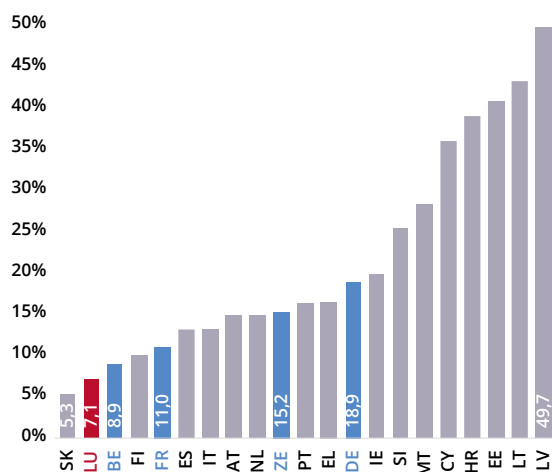
Chômeurs d'au moins 18 ans



Personnes occupées d'au moins 18 ans



Retraités de plus de 65 ans



Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.4. Taux de risque de pauvreté selon l'activité

Au Luxembourg, le risque de pauvreté varie fortement selon le statut d'activité, avec une situation particulière des personnes en emploi.

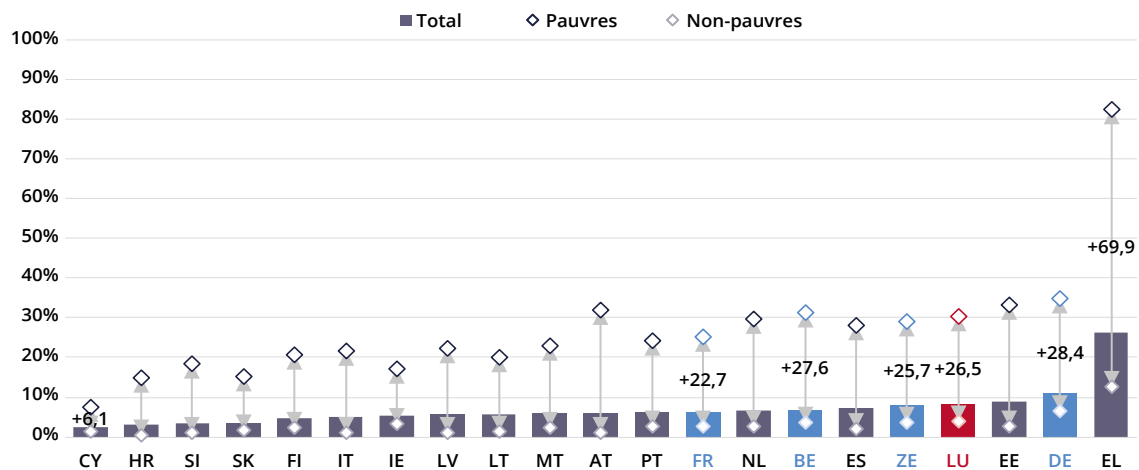
Au niveau national, le taux de risque de pauvreté des adultes s'élève à 12,9% pour l'ensemble de la population. Il est plus faible pour les personnes occupées (9,5%) et les salariés (9,1%), mais plus élevé pour les indépendants (15,9%). Sans surprise, les niveaux les plus élevés de risque de pauvreté concernent les chômeurs (27,0%) et les autres inactifs (28,7%), ce qui confirme la forte exposition des personnes durablement éloignées du marché du travail. Les retraités de 65 ans et plus affichent à l'inverse un pourcentage de 7,1%, taux inférieur à la moyenne.

Dans la comparaison européenne, le Luxembourg présente une configuration contrastée. Pour les personnes occupées, le taux de pauvreté en emploi avoisine 9,5%, soit un niveau supérieur à la moyenne de la zone euro et à celui des pays voisins (Belgique, Allemagne, France), alors même que le pays se caractérise par un revenu moyen plus élevé.

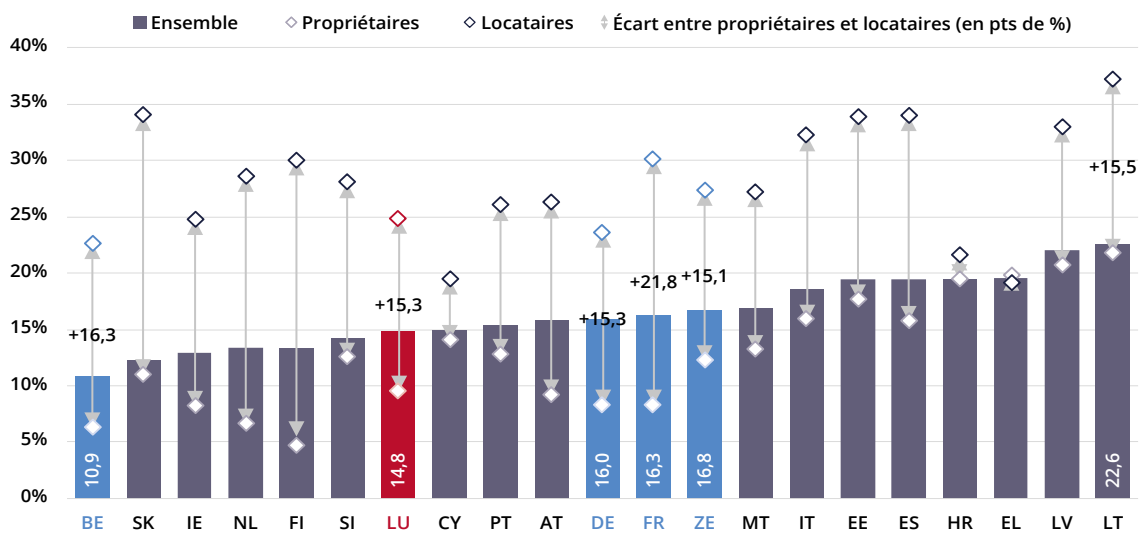
En revanche, pour certaines catégories inactives (notamment les chômeurs), le Luxembourg se situe au plus bas de la distribution européenne, avec un taux de 27%, inférieur à celui observé dans tous les autres États membres où la pauvreté des chômeurs dépasse fréquemment le seuil des 40%.

Pris dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que la pauvreté au Luxembourg est fortement structurée par la qualité de l'insertion sur le marché du travail : les personnes occupées restent moins exposées que les chômeurs et les inactifs, mais elles demeurent davantage à risque que dans la plupart des pays voisins. La combinaison d'un noyau important de « travailleurs pauvres », d'une vulnérabilité marquée des indépendants et d'un risque élevé parmi les personnes sans emploi ou inactives met en évidence un marché du travail segmenté, dans lequel une part non négligeable des emplois ne garantit pas un revenu suffisant pour se maintenir au-dessus du seuil de pauvreté.

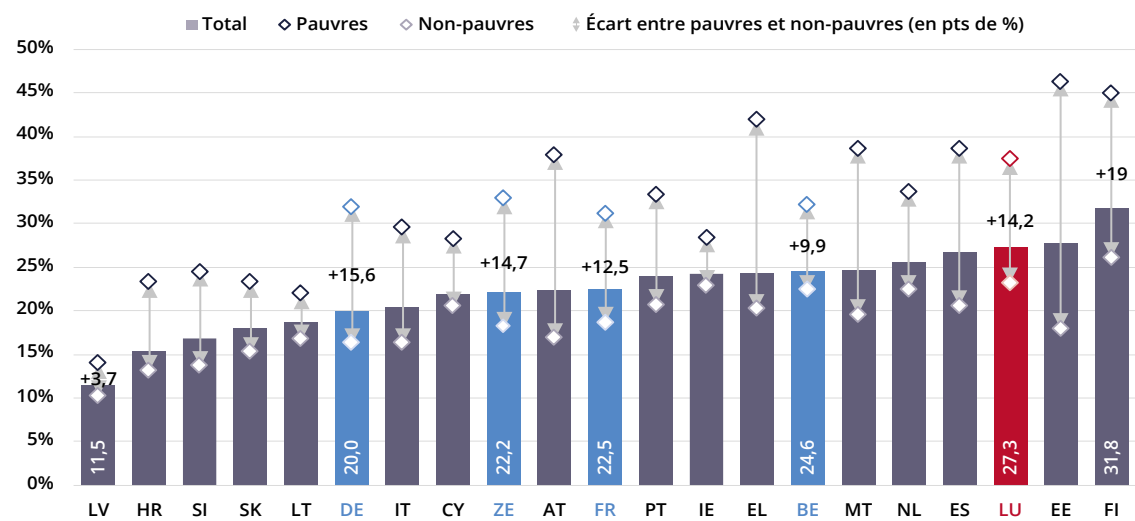
Taux de surcharge des coûts du logement et écart entre pauvres et non-pauvres, 2025



Taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires, 2025



Part du loyer dans le revenu disponible des locataires et écart entre pauvres et non-pauvres, 2025



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.5. Logement : surcharge des coûts du logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement

Le poids du logement dans le revenu est une source majeure d'inégalités. Ainsi, au Luxembourg en 2025, 8% des ménages font face à une surcharge du coût du logement, c'est-à-dire que les dépenses liées à leur logement dépassent 40% de leur revenu disponible. Plus précisément, les coûts de logement incluent le loyer ou les intérêts d'emprunt, ainsi que les charges comme l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, certaines taxes, l'assurance et les petites réparations.

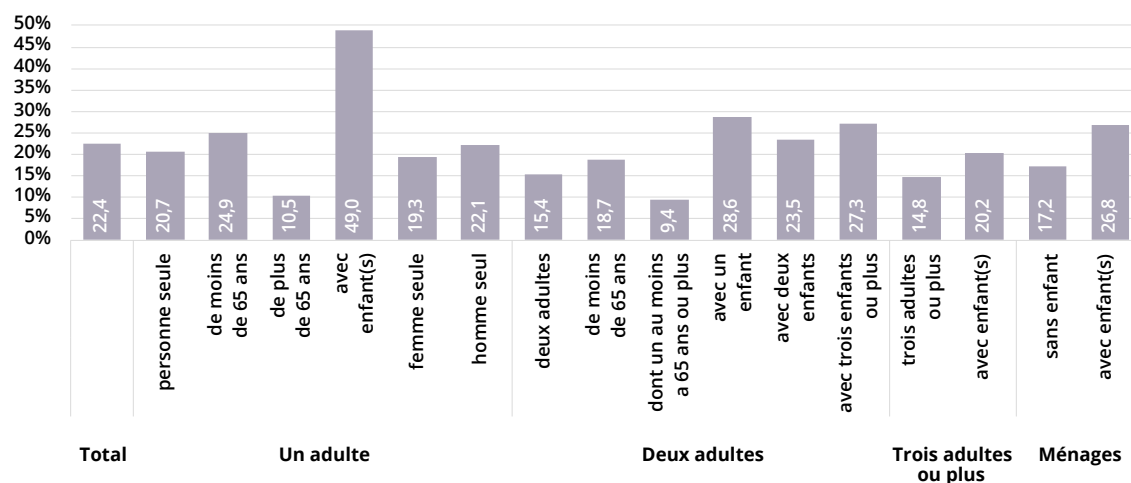
Dans la plupart des pays de la zone euro représentés, ce taux total reste inférieur à 10%, ce qui signifie qu'une minorité de la population est confrontée à des coûts de logement considérés comme excessifs au sens de la définition statistique d'Eurostat. Le Luxembourg quant à lui se situe dans la partie haute du classement, avec un taux de surcharge légèrement supérieur de celui observé dans la zone euro. Le Grand-Duché est également devancé par ses voisins français et belges, qui enregistrent une pression du logement moins forte sur les revenus de leurs ménages.

Sans surprise, ce phénomène touche plus particulièrement les ménages se situant sous le seuil de pauvreté (c'est-à-dire ayant un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian). Ainsi, 30% d'entre eux sont concernés, le Grand-Duché se situe au-dessus de la moyenne des pays membres de la zone euro.

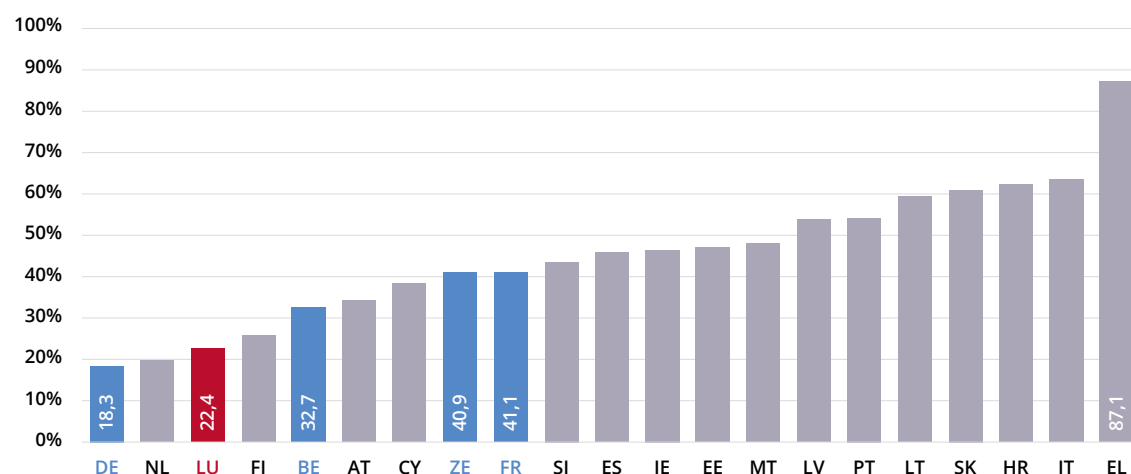
Le Luxembourg présente un risque de pauvreté nettement plus élevé pour les locataires que pour les propriétaires. Cette surexposition des locataires au Luxembourg est plus forte que dans plusieurs pays limitrophes, ce qui souligne la combinaison de loyers élevés et de revenus modestes dans une partie du parc locatif. L'écart de risque de pauvreté entre propriétaires et locataires est au Luxembourg de l'ordre d'une quinzaine de points de pourcentage, soit un différentiel significatif mais pas extrême au sein la zone euro.

En regardant plus particulièrement la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires, il apparaît que le Luxembourg se place en troisième position des pays de la zone euro dans lesquels le loyer ampute le plus le revenu disponible des ménages. En effet, les locataires consacrent en moyenne 27% de leur revenu disponible au paiement du loyer. Ce poids est particulièrement préoccupant lorsque l'on observe l'écart entre les ménages pauvres et non-pauvres : plus de 14 points les séparent. Mais au-delà de cet écart, c'est surtout la part très élevée du revenu absorbée par le logement dans les deux groupes qui illustre les déséquilibres persistants du marché immobilier luxembourgeois. Cette situation reflète les tensions structurelles qui y règnent depuis de nombreuses années.

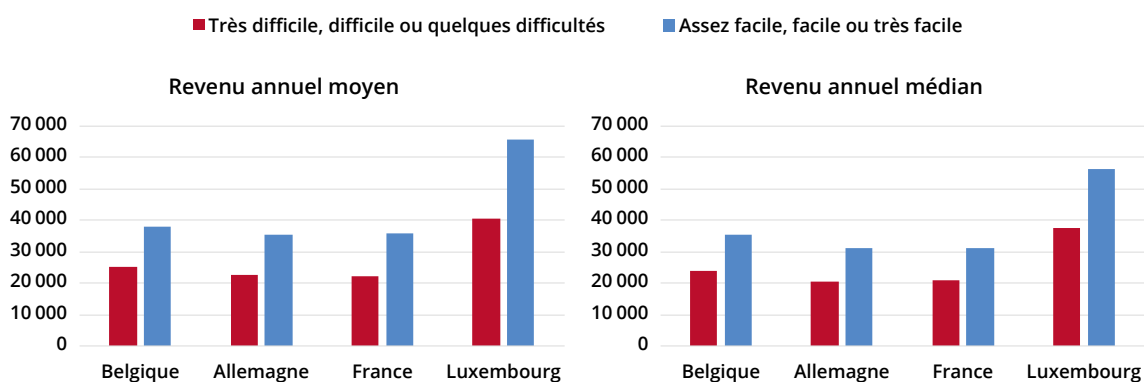
Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*, selon le type de ménage, Luxembourg, 2025



Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*, 2025



Revenu disponible équivalent par capacité à joindre les deux bouts selon les revenus équivalents moyen et médian, 2025



Note : * = Ensemble des ménages déclarant avoir quelques difficultés, des difficultés ou beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.6. Difficultés à joindre les deux bouts

Lorsqu'on examine les catégories de ménages les plus touchées par des difficultés à joindre les deux bouts, un constat s'impose : certaines configurations familiales sont nettement plus vulnérables que d'autres. En 2025, ce sont principalement les ménages monoparentaux, les foyers composés de deux adultes avec enfants à charge et les ménages de trois adultes ou plus avec enfants à charge qui déclarent le plus fréquemment rencontrer ce type de difficultés.

Ces chiffres font écho à ceux observés en matière de risque de pauvreté selon la structure familiale : ce sont les mêmes configurations de ménages qui concentrent les situations les plus précaires. La présence d'enfants à charge, combinée à un nombre limité de ressources, semble ainsi constituer un facteur aggravant majeur dans les tensions budgétaires des foyers luxembourgeois.

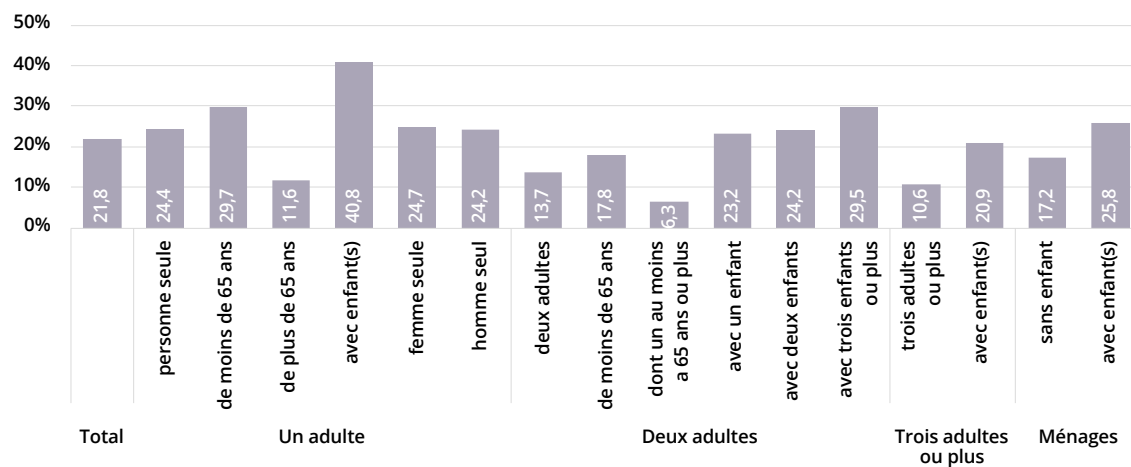
Il convient de souligner que, pour l'ensemble des ménages déclarant rencontrer des difficultés à boucler leur budget, quel que soit le degré de ces difficultés, la situation n'est pas à prendre à la légère puisque plus d'un cinquième des ménages luxembourgeois peinent à joindre les deux bouts.

D'autre part, la comparaison avec les pays de la zone euro classe favorablement le Luxembourg. Le pays se situe en effet en troisième position sur cet indicateur ; il est cependant à noter que son voisin allemand est le pays de la zone euro dans lequel la proportion de ménage en difficulté à joindre les deux bouts est la plus faible. À l'autre extrême du classement, on retrouve la Grèce, où ce sont 87% des ménages qui sont confrontés à de telles difficultés.

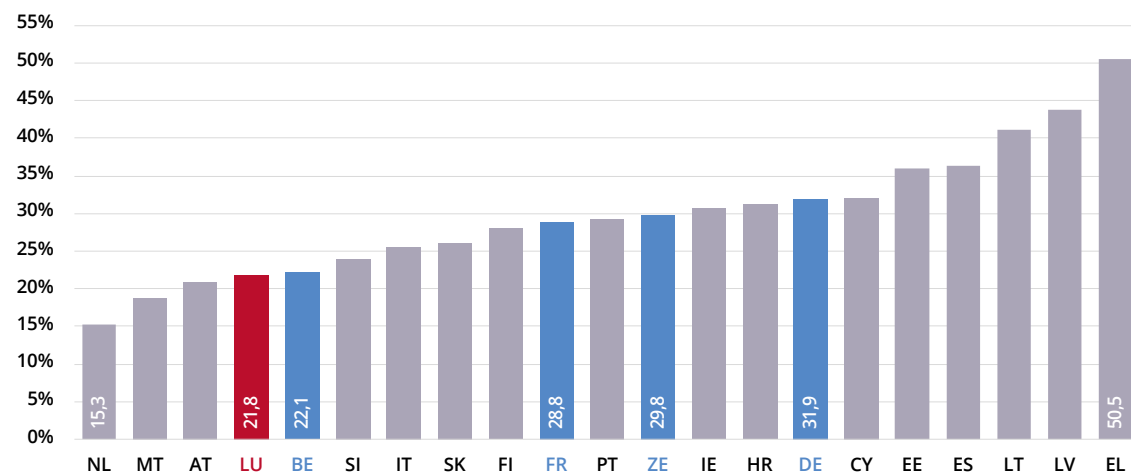
En toute logique et sans surprise, le revenu disponible équivalent est systématiquement plus élevé parmi les personnes déclarant joindre les deux bouts assez ou facilement que parmi celles rencontrant des difficultés financières, dans l'ensemble des pays observés. Le Luxembourg se distingue par des niveaux de revenu plus élevés dans les deux groupes : l'écart y est particulièrement important, tant en moyenne qu'en médiane. Cette différence doit toutefois être interprétée à la lumière du niveau général des revenus plus élevé au Luxembourg, qui contribue mécaniquement aux écarts observés en valeur absolue. Les résultats confirment néanmoins une association nette entre le niveau de revenu disponible équivalent et le ressenti de contrainte budgétaire.

Ce qui distingue plus spécifiquement le Luxembourg, c'est l'écart entre moyenne et médiane qui est plus prononcé que dans les pays voisins, surtout parmi les personnes déclarant joindre les deux bouts assez ou facilement. Cela suggère que la moyenne y est tirée vers le haut par une fraction de ménages disposant de revenus particulièrement élevés. La médiane, moins influencée par ces valeurs extrêmes, indique que le revenu « typique » de ce groupe est inférieur au revenu moyen. Cette configuration traduit une dispersion plus importante des revenus, y compris parmi les ménages ne faisant pas état de difficultés financières.

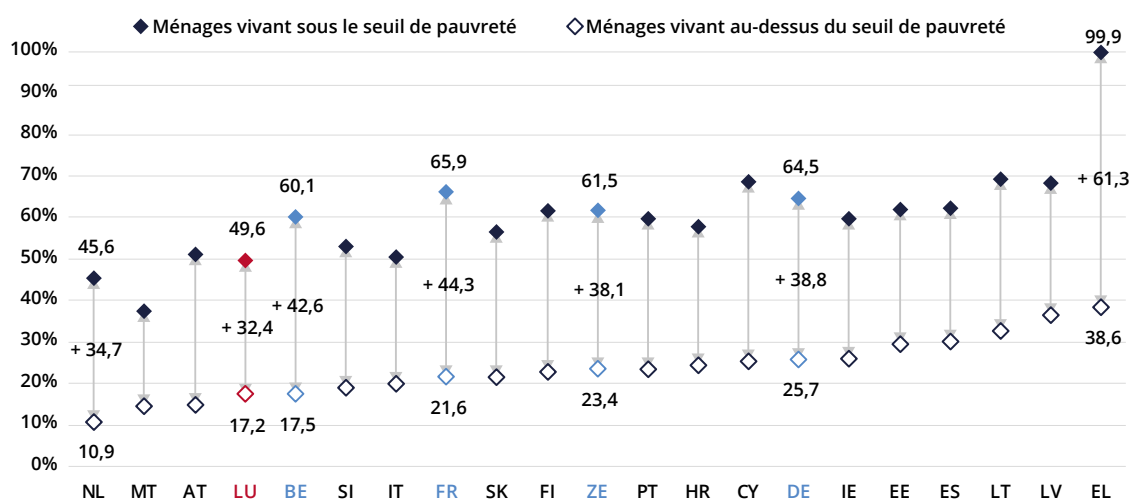
Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg, 2025



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, 2025



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le risque de vivre ou non dans la pauvreté, 2025



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

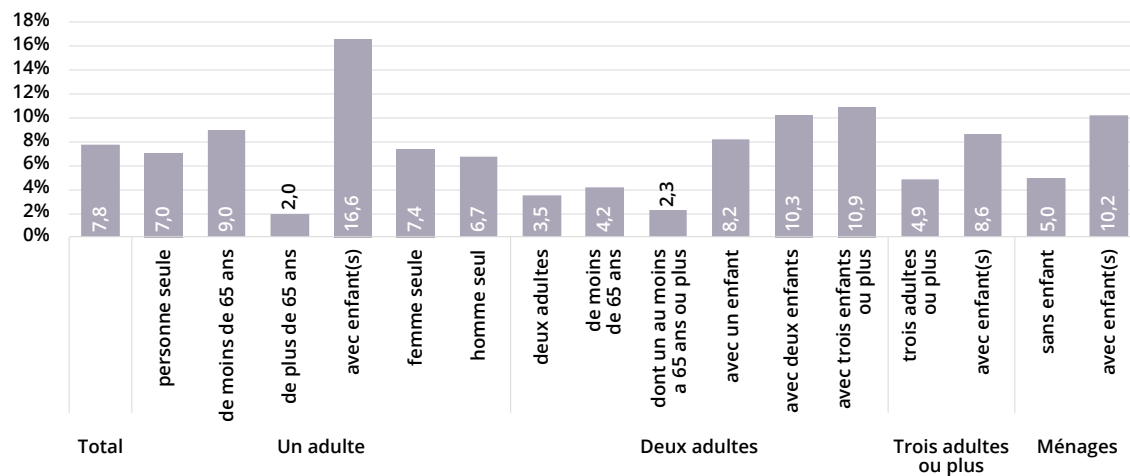
5.7. Gestion des dépenses imprévues

En 2025, 22% des ménages luxembourgeois déclarent ne pas être en mesure de faire face à une dépense imprévue, traduisant une capacité limitée d'absorber des chocs financiers. Les ménages monoparentaux sont particulièrement exposés : la probabilité qu'ils rencontrent ce type de difficulté est près de deux fois supérieure à celle observée pour l'ensemble de la population. Ce constat vaut plus largement pour les ménages avec enfants, dont 26% déclarent ne pas pouvoir faire face à des dépenses imprévues, contre 17% parmi les ménages sans enfant, ce qui met encore une fois en évidence le rôle des charges familiales dans la fragilisation budgétaire des foyers.

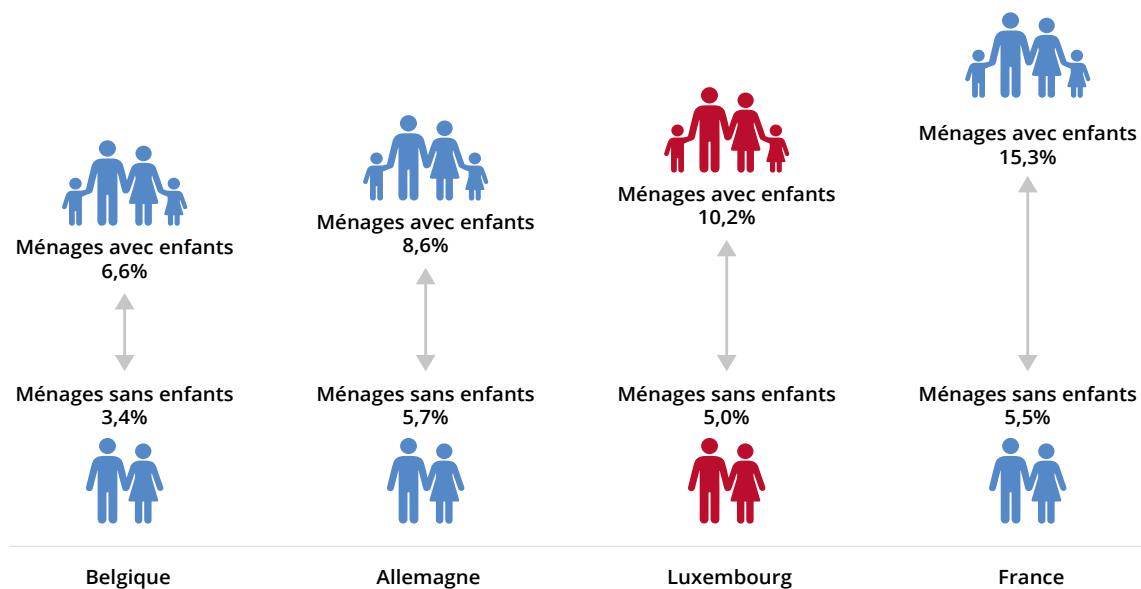
Au niveau de la zone euro, le Luxembourg se situe au quatrième rang des pays dont les ménages déclarent des difficultés à couvrir des dépenses imprévues. Si ce niveau demeure inférieur à d'autres pays, il confirme néanmoins l'existence d'un segment non négligeable de la population pour lequel la marge de manœuvre financière reste insuffisante.

Lorsque l'on distingue les ménages dont le revenu équivalent se situe sous le seuil de pauvreté (« pauvres ») de ceux qui se trouvent au-dessus (« non-pauvres »), l'écart entre les deux groupes apparaît nettement. Au Luxembourg, un ménage en risque de pauvreté sur deux ne peut faire face à une dépense imprévue, alors que cette difficulté ne concerne que près d'un ménage sur six parmi ceux au-dessus du seuil de pauvreté.

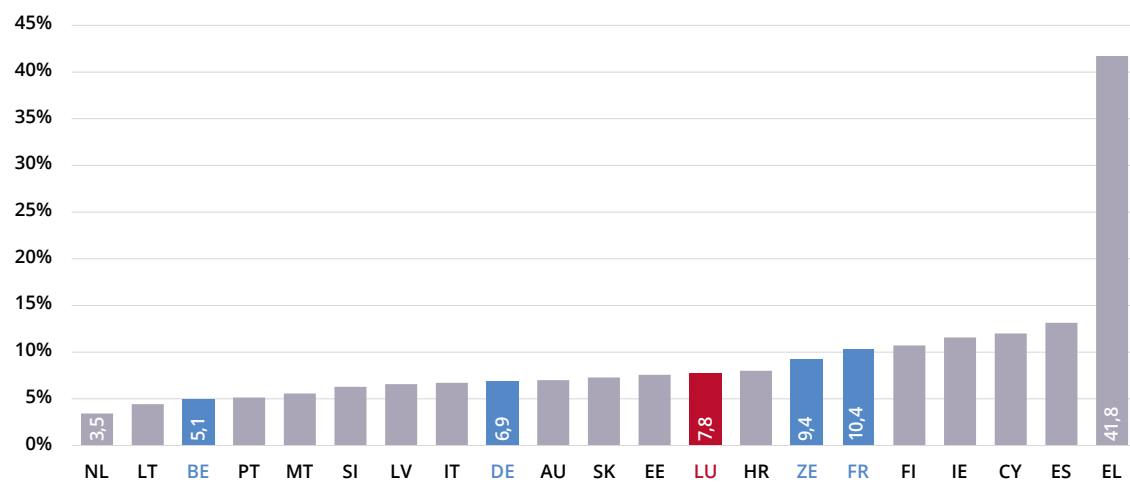
Part des ménages en situation d'arriérés de paiement, selon le type de ménage, Luxembourg, 2025



Part des ménages en situation d'arriérés de paiement, selon le fait d'avoir des enfants ou non, 2025



Part des ménages en situation d'arriérés de paiement, 2025



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.8. Arriérés de paiement

Au Luxembourg, 7,8% des ménages étaient en situation d'arriérés de paiement en 2025. Il s'agit de foyers qui, en raison de difficultés financières, n'ont pas été en mesure de s'acquitter dans les délais de montants dus, tels que des factures courantes, un loyer ou les échéances d'un crédit ou d'un prêt hypothécaire.

Ce niveau global masque toutefois de fortes disparités internes : les ménages d'une seule personne âgée de 65 ans ou plus sont les moins touchés (2,0%), tandis que les familles monoparentales avec enfant(s) apparaissent de loin comme le groupe le plus exposé (16,6%). Les couples avec enfants présentent également un niveau élevé d'arriérés, qu'il s'agisse des ménages avec un enfant (8,2%), deux enfants (10,3%) ou trois enfants et plus (10,9%), ce qui met en évidence un effet net de la charge familiale sur le risque d'impayés.

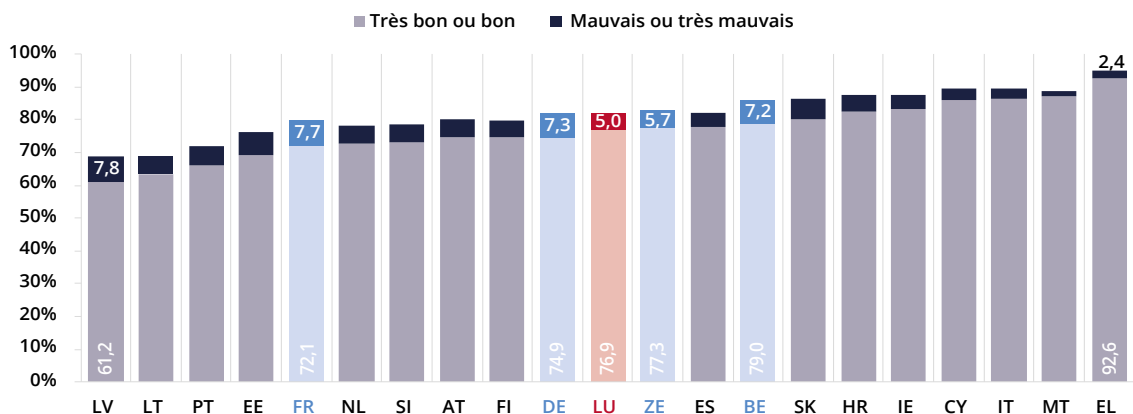
La comparaison entre ménages avec et sans enfants dans les pays voisins confirme ce constat. Au Luxembourg, 10,2% des ménages avec enfants connaissent des arriérés de paiement, contre 5,0% des ménages sans enfants, soit un écart de 5,2 points de pourcentage. Cet écart est plus marqué qu'en Belgique (6,6% contre 3,4%, soit +3,2 points de pourcentage) et qu'en Allemagne (8,6% contre 5,7%, soit +2,9 points de pourcentage), mais nettement moins prononcé

qu'en France (15,3% contre 5,5%, soit +9,8 points de pourcentage). Le Luxembourg se distingue donc moins par le niveau des arriérés des ménages sans enfants, relativement proche de ses voisins, que par la vulnérabilité accrue des ménages avec enfants.

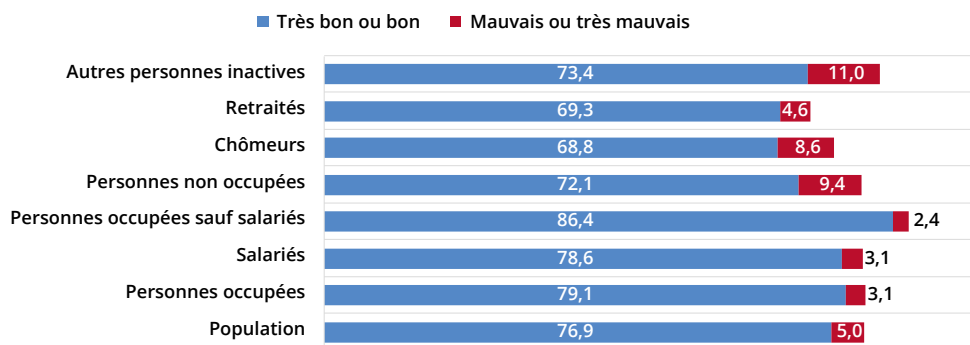
Dans la zone euro, le Luxembourg occupe une position médiane supérieure avec 7,8%, au-dessus de l'Allemagne (6,9%) et de la Belgique (5,1%), mais en dessous de la France (10,4%). Il se situe également en dessous de la moyenne des pays les plus en difficulté du graphique, comme l'Espagne (13,4%) et surtout la Grèce (41,8%), ce qui indique que sa situation ne relève pas des niveaux les plus extrêmes observés dans l'union monétaire. Néanmoins, sa position est moins favorable que celle de plusieurs pays du nord et du centre de la zone euro, notamment les Pays Bas (3,5%), la Lituanie (4,6%) et le Portugal (5,2%).

Les trois graphiques convergent vers le même diagnostic : au Luxembourg, les arriérés de paiement relèvent moins d'une fragilité uniformément répartie que d'une vulnérabilité concentrée sur certains profils familiaux. La présence d'enfants, et plus encore la monoparentalité, apparaît comme le principal facteur associé à une hausse du risque d'arriérés.

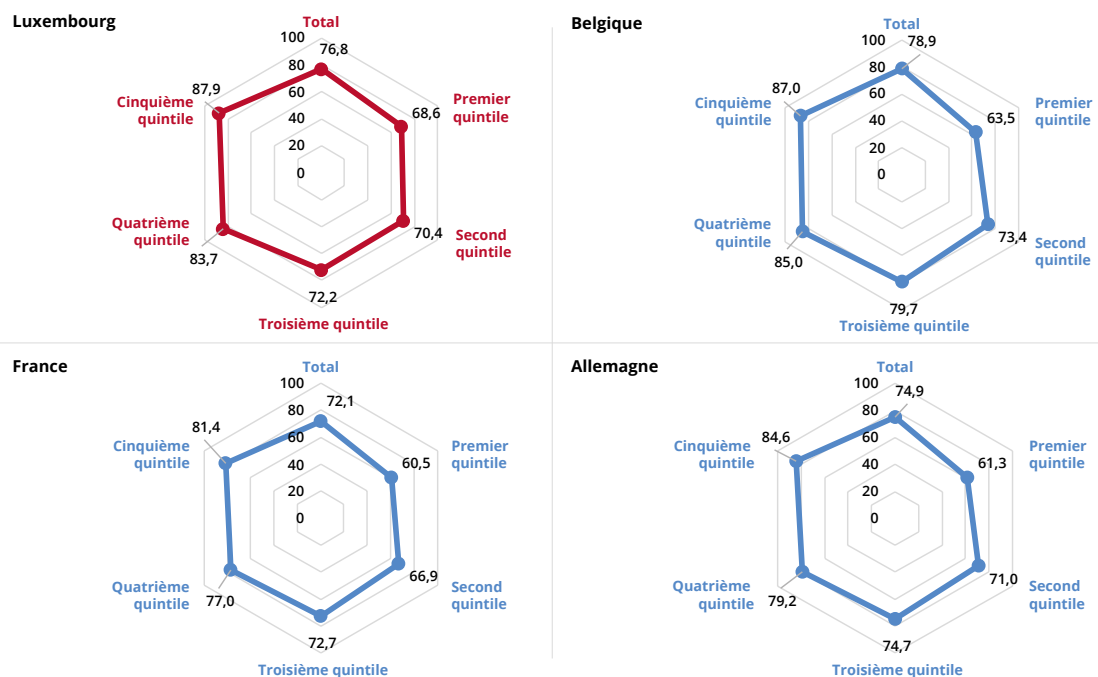
Proportion de personnes déclarant être en mauvais ou très mauvais état de santé versus en bon ou très bon état de santé, 2025



Proportion de personnes déclarant être en mauvais ou très mauvais état de santé versus en bon ou très bon état de santé, selon l'activité, Luxembourg, 2025, en pourcentage



Proportion de personnes déclarant être en bonne ou très bonne santé, selon le revenu perçu, 2025, en pourcentage



Notes : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Les données concernant les chômeurs sont à prendre avec précaution en raison de la forte proportion de chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6. INÉGALITÉS DE SANTÉ

6.1. Autoperception de l'état de santé

Pour être exhaustive, l'analyse des inégalités doit également se faire dans des domaines autres que celui des seuls revenus. En effet, on observe aussi des inégalités dans d'autres domaines de la vie quotidienne comme celui de la santé par exemple.

En 2025, la très grande majorité des résidents des pays de la zone euro se déclarent en bonne ou très bonne santé, tandis qu'une minorité rapporte un état de santé mauvais ou très mauvais.

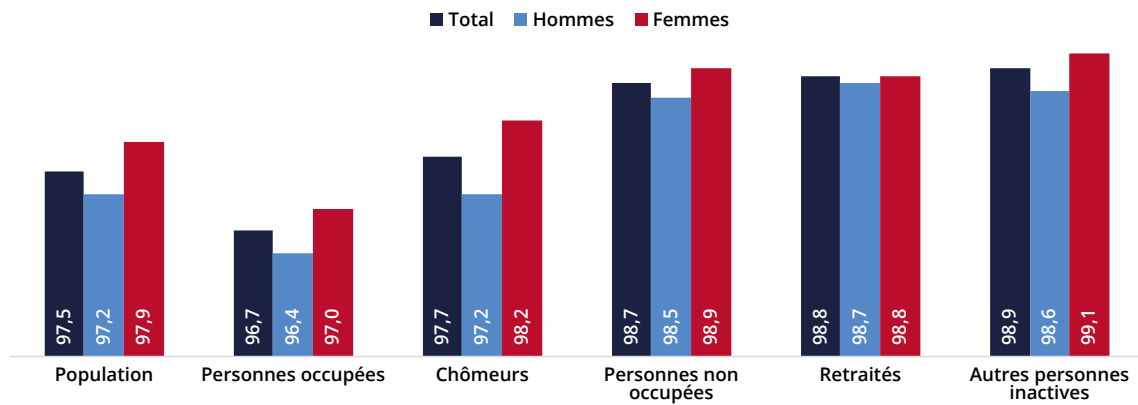
Au Luxembourg, 76,9% des personnes déclarent être en bonne ou très bonne santé, contre 5,0% qui se disent en mauvaise ou très mauvaise santé. Le pays se situe légèrement au-dessous de la moyenne européenne en termes de perception positive de la santé, tout en affichant une proportion un peu plus faible de personnes en mauvais état de santé que la moyenne de la zone euro. S'agissant des pays limitrophes, la Belgique, la France et l'Allemagne affichent une situation un peu moins favorable que le Luxembourg pour une perception de la mauvaise santé, tandis que dans le même temps, Belgique affiche un taux légèrement plus élevé de personne se déclarant en bonne santé.

En 2025, au Luxembourg, la perception de la santé varie fortement selon la situation déclarée au regard de l'emploi. Ainsi, les personnes occupées, en particulier les actifs non-salariés, déclarent dans leur grande majorité être en bonne ou très bonne santé, avec une proportion de mauvaise santé parmi les plus faibles. À l'inverse, les chômeurs et les autres personnes inactives présentent des niveaux de mauvaise ou très mauvaise santé sensiblement plus élevés que la moyenne nationale. Ces résultats confirment l'existence d'un gradient social de santé lié à l'emploi, qui place les personnes durablement éloignées du marché du travail dans une position de fragilité accrue.

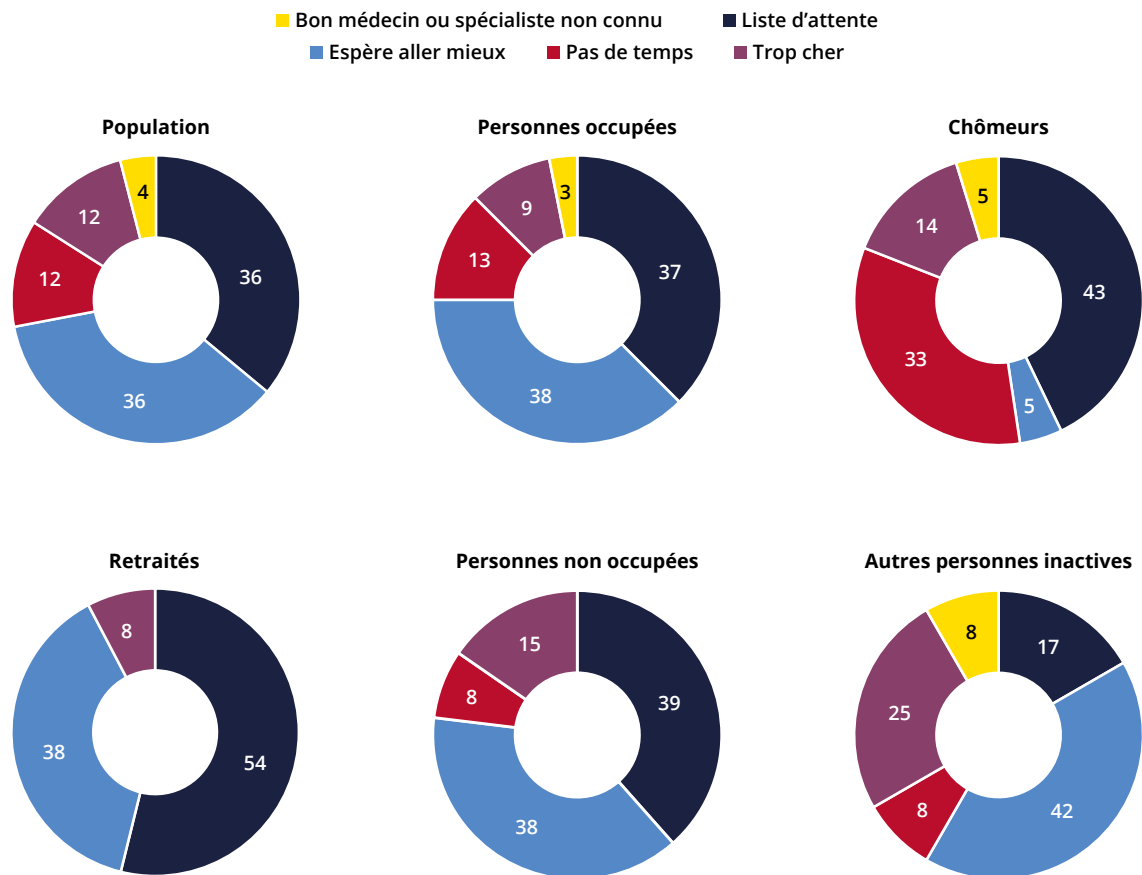
Le graphique radar compare, pour 2025, la proportion de personnes déclarant être en bonne ou très bonne santé selon le niveau de revenu (quintiles) au Luxembourg, en Belgique, en France et en Allemagne. Dans les quatre pays, le niveau de santé perçue augmente clairement avec le revenu : les personnes appartenant au quintile supérieur déclarent beaucoup plus souvent une bonne santé que celles du quintile inférieur.

Ces résultats confirment l'existence d'inégalités de santé liées aux ressources économiques, même dans un contexte où la majorité de la population déclare un bon état de santé.

Taux de satisfaction des besoins médicaux selon de l'activité, Luxembourg, 2025, en pourcentage



Barrières à l'accès aux soins à l'origine des besoins médicaux non satisfaits, selon le statut d'activité, Luxembourg, 2025, en pourcentage



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical

Le taux de satisfaction des besoins médicaux traduit une autre forme potentielle d'inégalités en matière de santé.

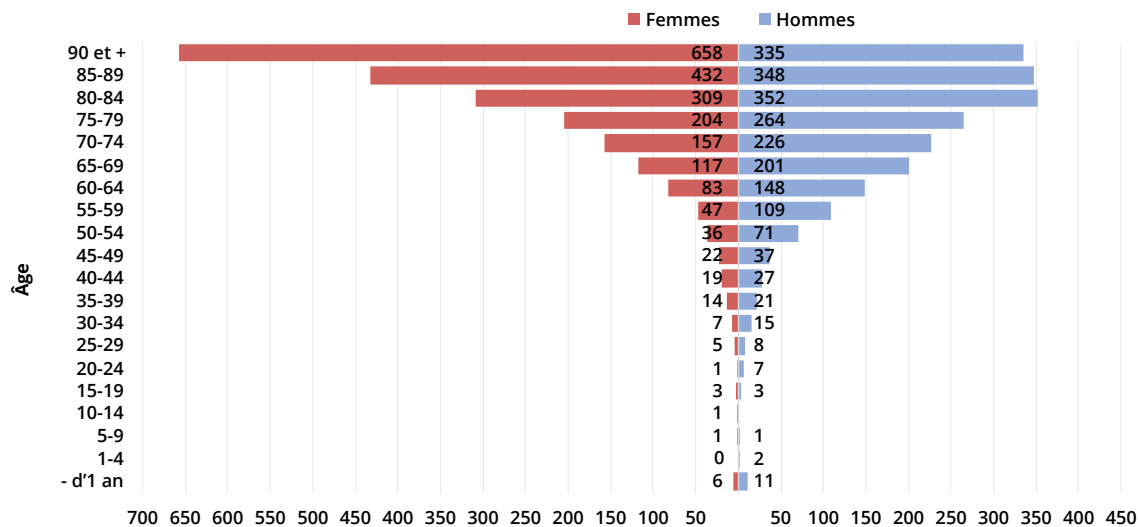
En 2025, le taux de satisfaction des besoins médicaux au Luxembourg est extrêmement élevé, quel que soit le statut d'occupation. Plus de 97% des résidents déclarent que leurs besoins de soins sont couverts, avec des valeurs légèrement plus élevées chez les femmes que chez les hommes. Les personnes occupées se situent légèrement en dessous de la moyenne nationale, mais les chômeurs, les retraités et les autres inactifs affichent des taux de satisfaction supérieurs à 98%. Ces résultats montrent la bonne accessibilité du système de santé luxembourgeois et l'absence de disparités marquées dans la satisfaction des besoins médicaux entre actifs et inactifs.

Au Luxembourg, les besoins médicaux non satisfaits restent rares, mais lorsque les personnes déclarent ne pas avoir pu accéder aux soins, elles évoquent principalement des contraintes de délai et des comportements de report. Dans l'ensemble de la population, la moitié des réponses se partagent entre les listes d'attente et l'espoir de voir son état s'améliorer sans consulter, tandis que le coût et le manque de temps sont cités par environ un répondant sur huit.

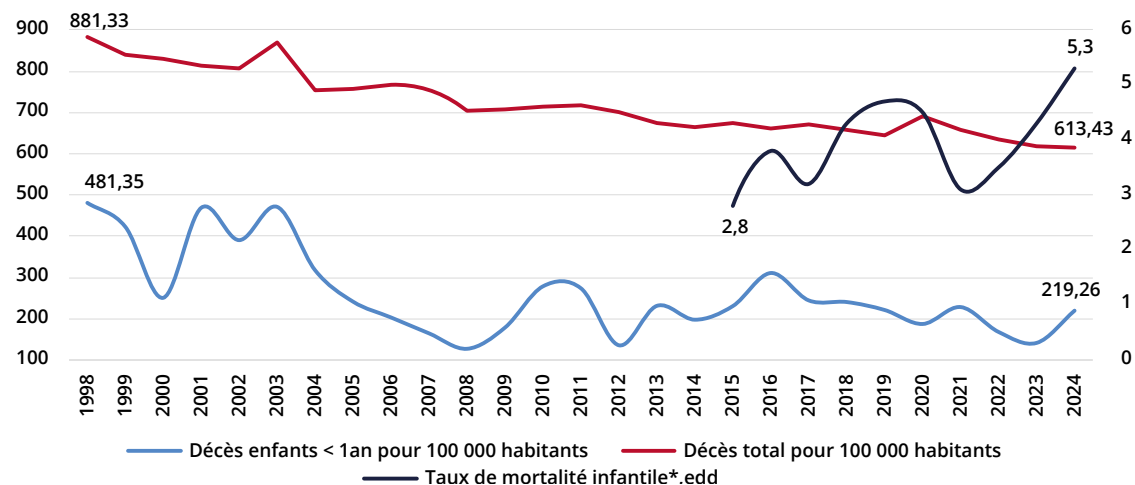
Chez les personnes occupées, l'espoir d'amélioration sans recours aux soins (38%) demeure la première raison, suivie de près par la liste d'attente trop longue (37%). Les chômeurs, quant à eux, cumulent davantage d'obstacles pratiques et financiers, liés notamment au manque de temps, au coût et aux délais d'accès, et les retraités se heurtent davantage à des listes d'attente trop longues, suivi par l'espoir d'aller mieux sans intervention médicale. Pour l'ensemble des personnes non occupées, la liste d'attente (39%) et l'espoir d'amélioration spontanée (38%) constituent là encore les principaux motifs, suivis par le coût (15%) et, dans une moindre mesure, le manque de temps (8%). Les autres personnes inactives se distinguent par une forte présence du coût trop élevé (25%) et par le recours à l'espoir d'aller mieux (42%), tandis que les listes d'attente ne représentent que 17%. La méconnaissance d'un bon médecin ou spécialiste reste limitée (8%), mais plus visible que dans la population totale.

Ces résultats suggèrent que, au-delà du niveau élevé de satisfaction globale des besoins médicaux, les enjeux se situent principalement du côté des délais d'accès aux soins et de la prise en charge de certains publics plus sensibles aux contraintes financières ou temporelles.

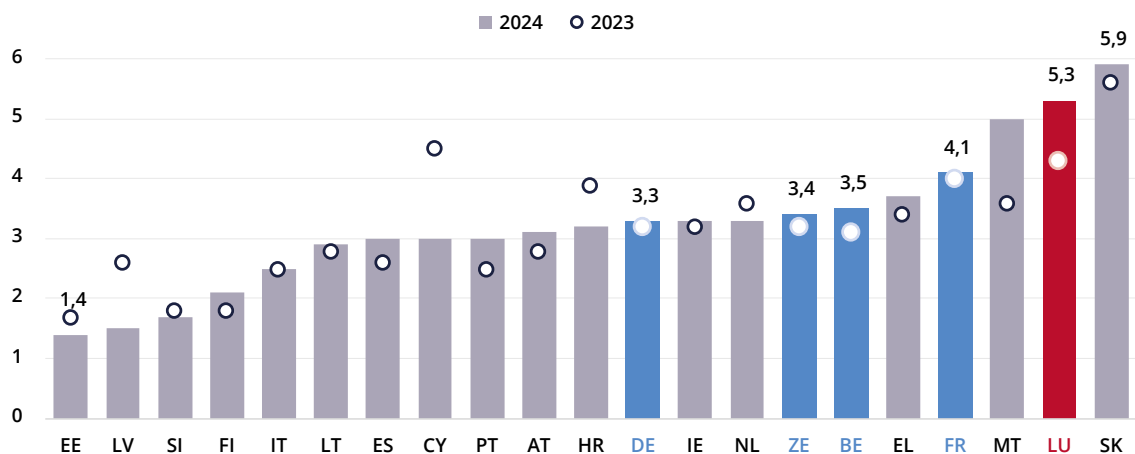
Nombre total de décès selon le genre et l'âge des personnes, Luxembourg, 2024



Évolution des taux bruts de mortalité générale, des enfants de moins d'un an et évolution du taux de mortalité infantile*, Luxembourg



Taux de mortalité infantile 2023-2024



Note : (*) : Rapport entre le nombre de décès d'enfants âgés de moins d'un an et le nombre de naissances vivantes pendant l'année de référence, exprimé pour 1 000 naissances vivantes.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

6.3. Taux de mortalité selon l'âge

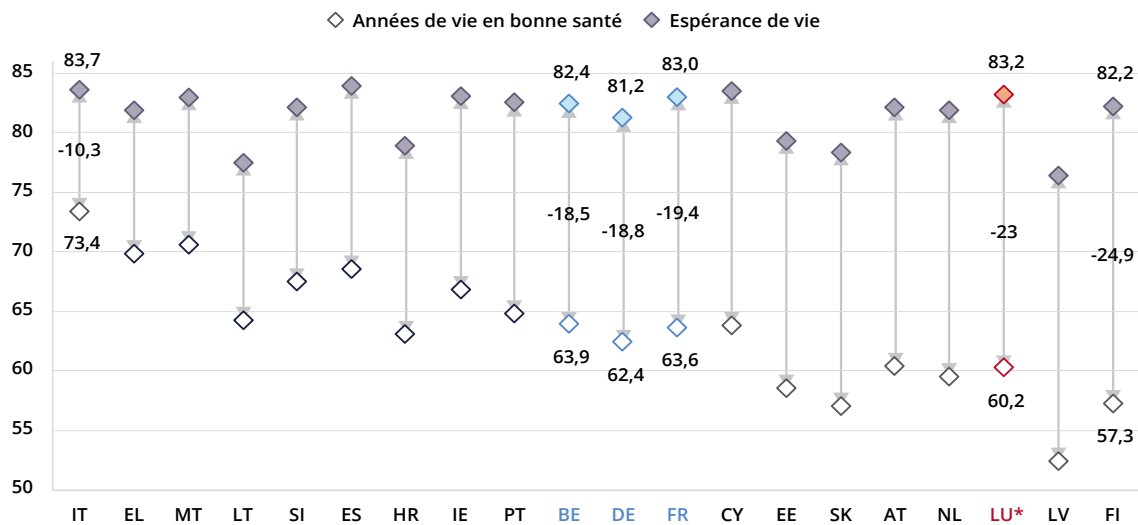
Le premier graphique fournit un instantané du nombre total de décès enregistrés au Luxembourg en 2024, ventilés par tranche d'âge et par sexe, sans mise en rapport avec la taille des groupes au sein de la population totale. Cette représentation confirme essentiellement que la mortalité au Luxembourg se concentre principalement aux grands âges, et fournit le contexte empirique pour l'étude plus détaillée des taux de mortalité globale et infantile.

Entre 1998 et 2024, le Luxembourg enregistre une baisse marquée du taux brut de mortalité, parallèlement à une diminution du nombre de décès d'enfants de moins d'un an rapporté à la population, ce qui témoigne d'une amélioration globale des conditions de vie et de la prise en charge médicale. Toutefois, le taux de mortalité infantile exprimé pour 1 000 naissances vivantes évolue de manière contrastée : après avoir atteint un niveau très bas (2,8 décès pour 1 000 naissances vivantes en 2015), il remonte

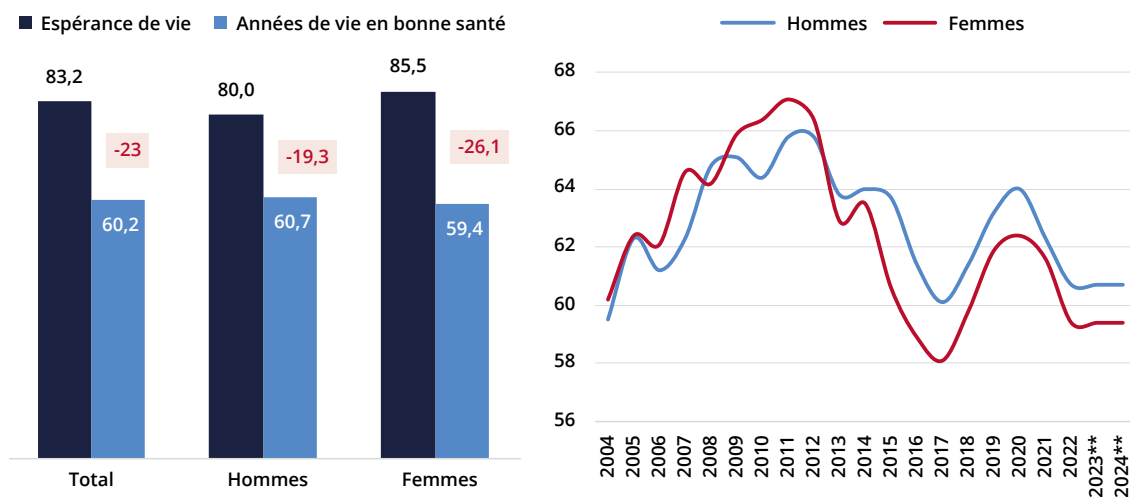
progressivement pour s'établir à 5,3 décès en 2024, soit presque un doublement, ce qui invite à renforcer la surveillance et l'analyse des déterminants de la mortalité infantile dans un contexte général par ailleurs favorable.

Le taux de mortalité infantile dans la zone euro reste globalement faible mais présente des niveaux très contrastés entre pays, avec plusieurs hausses par rapport à 2023, dont celle du Luxembourg. Outre cette croissance observée, le Luxembourg se trouve être le deuxième pays de la zone euro où le taux est le plus élevé, alors qu'il était historiquement dans le groupe à faible mortalité infantile. Par comparaison, la France se situe autour de 4,1 ‰ en 2024 (avec une hausse légèrement marquée par rapport à 2023), la Belgique autour de 3,4–3,5 ‰, et l'Allemagne autour de 3,1–3,2 ‰. Le Luxembourg se distingue donc de ses trois voisins par un niveau de mortalité infantile plus élevé et une dynamique récente plus défavorable.

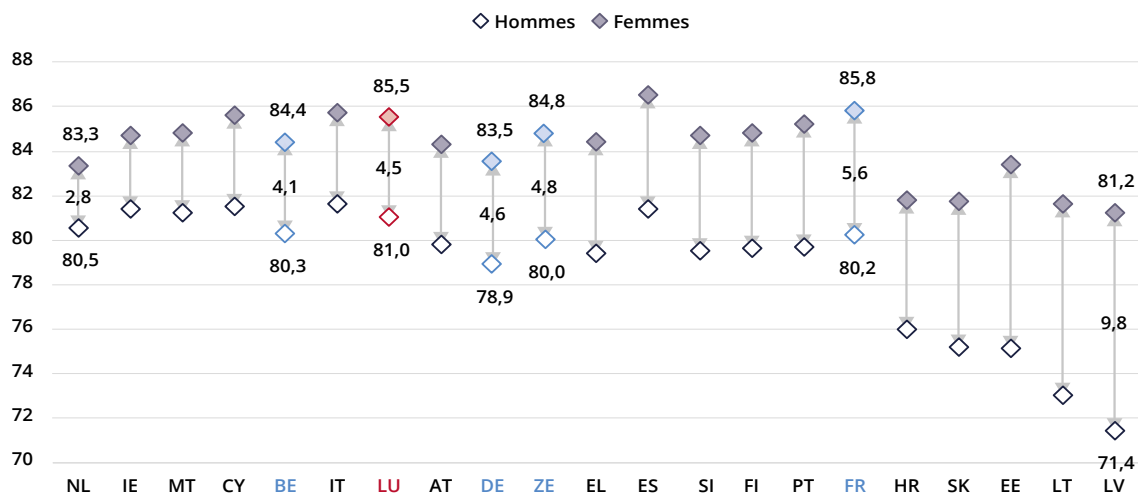
Espérance de vie et années de vie en bonne santé à la naissance, 2024



Espérance de vie et années de vie en bonne santé selon le genre (2024) et évolution de l'indicateur années de vie en bonne santé, Luxembourg



L'espérance de vie à la naissance selon le genre, classement en fonction de l'écart entre les genres, 2024



Note : * = données de 2022

Données : Eurostat, Observatoire national de la santé, Luxembourg

Graphiques : CSL

6.4. Espérance de vie et années de vie en bonne santé à la naissance

L'indicateur Années de Vie en Bonne Santé (AVBS) à la naissance mesure le nombre d'années qu'une personne à la naissance peut s'attendre à vivre en bonne santé. L'AVBS est une mesure de santé de la population qui combine des informations sur la mortalité et la morbidité. Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités / l'absence d'incapacités. L'indicateur aussi appelé espérance de vie sans incapacité (EVSI) ¹¹.

Le Luxembourg combine une espérance de vie à la naissance parmi les plus élevées de la zone euro avec un nombre d'années de vie en bonne santé nettement plus limité, ce qui le distingue de ses voisins directs. Au Luxembourg, l'espérance de vie à la naissance atteint 83,2 ans, soit un niveau supérieur à la moyenne de l'UE (environ 81,5 ans) et comparable aux pays en tête du classement européen. En revanche, les années de vie en bonne santé ne s'élèvent qu'à 60,2 ans (dernière données disponible datant de 2022), ce qui implique environ 23 années vécues avec des problèmes de santé ou des limitations fonctionnelles. Cet « écart santé » est l'un des plus importants du graphique, signalant que la longévité luxembourgeoise s'accompagne d'une période prolongée de limitations fonctionnelles.

Par rapport à la Belgique, à la France et à l'Allemagne, le Luxembourg présente une espérance de vie légèrement plus élevée mais des années de vie en bonne santé plus faibles. Autrement dit, les voisins ont moins d'années de vie au total, mais proportionnellement plus d'années en bonne santé : le Luxembourg se distingue par une durée de vie plus longue, mais davantage d'années passées avec limitations de santé.

Lorsque ces données sont analysées du point de vue du genre, on peut observer que les hommes ont une espérance de vie de 80,0 ans dont 60,7 années en bonne santé, ce qui laisse environ 19 ans avec limitations de santé. Les femmes, quant à elles, vivent en moyenne 85,5 ans, mais seulement 59,4 années en bonne santé, ce qui implique près de 26 ans avec problèmes de santé ou limitations fonctionnelles.

Ainsi, les femmes gagnent environ 5,5 ans d'espérance de vie par rapport aux hommes, mais « perdent » plus de 6 ans de vie en bonne santé, ce qui confirme le paradoxe bien connu d'une longévité féminine plus élevée mais d'une morbidité plus longue.

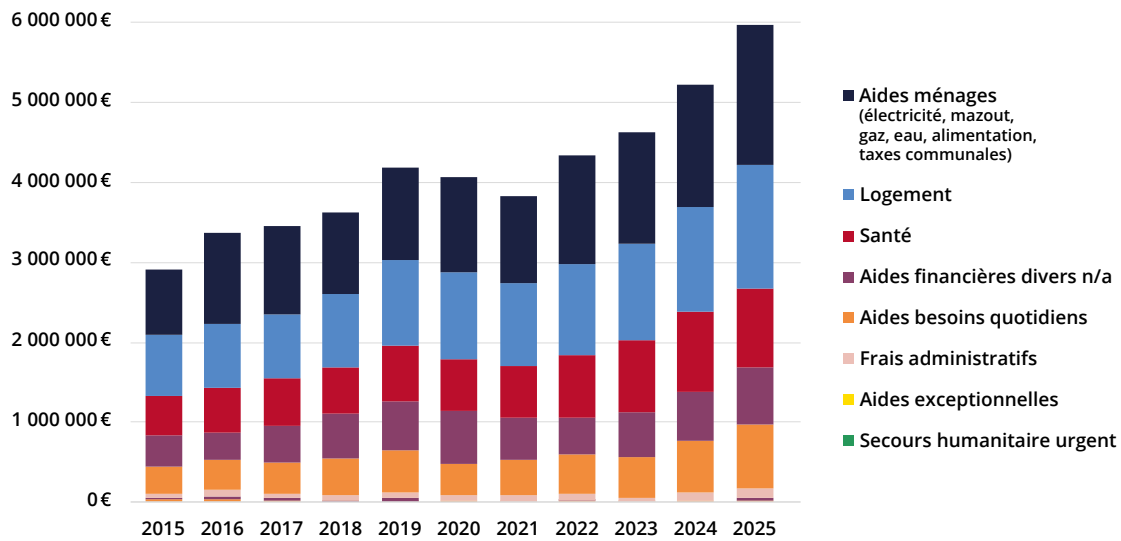
Cette différence de profil se retrouve aussi dans l'évolution des années de vie en bonne santé depuis le milieu des années 2000. Le graphique d'évolution montre en effet que, entre 2004 et le début des années 2010, les années de vie en bonne santé ont augmenté pour les deux sexes, atteignant un pic autour de 66-67 ans avant 2012. À partir de 2013-2014, les années en bonne santé diminuent nettement, surtout chez les femmes, avec une chute autour de 2015 puis un léger redressement, sans retrouver les niveaux maximaux observés dix ans plus tôt. Sur la période récente, les hommes se stabilisent autour de 61-62 années en bonne santé, tandis que les femmes restent légèrement en dessous, autour de 60 ans.

Autrement dit, les données montrent qu'au Luxembourg, la progression de la longévité s'est accompagnée d'une stagnation, voire d'un recul des années vécues en bonne santé, particulièrement chez les femmes : elles vivent plus longtemps, mais passent une trajectoire de vie davantage marquée par les maladies chroniques et les limitations fonctionnelles, ce qui pose des enjeux spécifiques pour les politiques de prévention et de prise en charge du vieillissement.

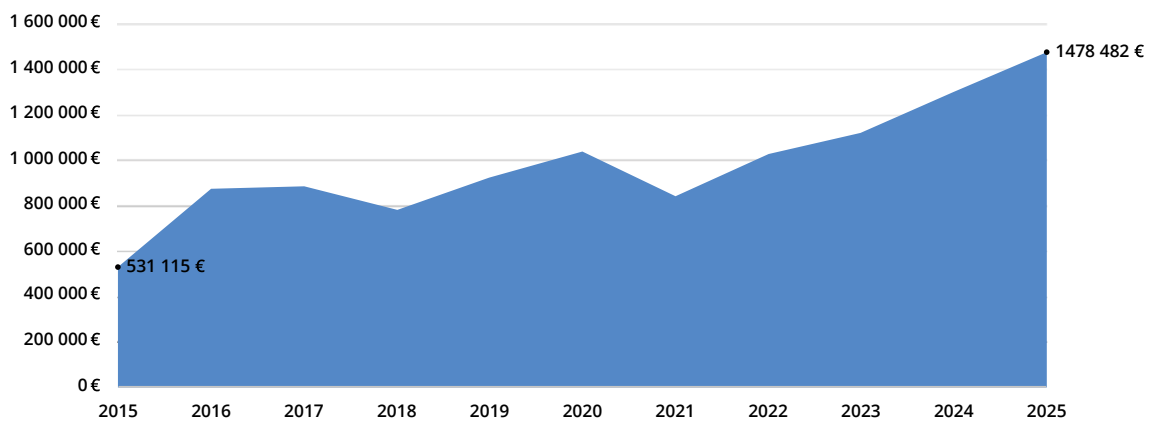
Enfin, si on compare l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes dans les pays de la zone euro en 2024, on peut observer que le Luxembourg se distingue par une espérance de vie élevée pour les deux genres et un écart entre les genres modéré par rapport à certains pays voisins.

¹¹ Eurostat : Nombre d'années de vie en bonne santé à la naissance, par sexe - Datasets (europa.eu)

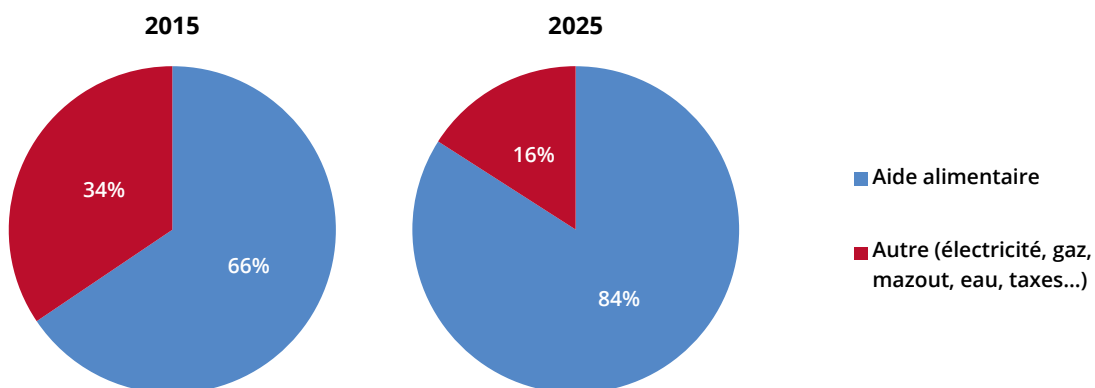
Évolution des montants des aides non remboursables versées par les offices sociaux



Évolution de l'aide alimentaire versée par les offices sociaux



Part de l'aide alimentaire au sein de aides aux ménages, comparaison 2015-2025



7. PAUVRETÉ CACHÉE ET EXCLUSION SOCIALE

7.1. Aide sociale versée aux résidents

Au-delà des informations présentées dans les sections précédentes, il existe au Luxembourg, comme dans d'autres pays, une pauvreté cachée, celle qui est peu ou pas du tout représentée dans les statistiques officielles et qui touche notamment les personnes sans domicile fixe mais aussi certaines franges de la population qui peuvent connaître des difficultés financières. Les chiffres utilisés ici proviennent d'associations caritatives ou éléments tirés de rapports annuels divers qui permettent de façonner une vision plus large de la pauvreté.

Ainsi, les 30 offices sociaux du Luxembourg jouent un rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Entre 2015 et 2025, les montants des aides sociales non remboursables versées par les offices sociaux ont quasiment doublé, passant d'un peu moins de 3 à près de 6 millions d'euros. Cette progression est largement portée par l'augmentation des aides destinées à couvrir les dépenses courantes des ménages (énergie, eau, alimentation, taxes communales) et les coûts de logement, tandis que les aides de santé et les autres formes de soutien financier connaissent également une croissance relativement soutenue. Les frais administratifs et le secours humanitaire urgent restent marginaux. Ces évolutions traduisent un renforcement du rôle des offices sociaux dans la prise en charge des besoins essentiels des ménages, dans un contexte de pression accrue sur le pouvoir d'achat et de montée des charges incompressibles.

L'aide alimentaire des offices sociaux a fortement augmenté et représente désormais une part beaucoup plus importante au sein des aides aux ménages, par rapport aux aides consacrées à l'énergie, à l'eau ou aux taxes communales. Les montants consacrés spécifiquement à l'aide alimentaire passent d'environ 531 000 € en 2015 à près de 1,48 million d'euros en 2025. Cela correspond à une multiplication par près de trois en dix ans, avec une croissance particulièrement marquée après 2020.

Les diagrammes circulaires montrent la part de l'aide alimentaire dans l'ensemble des « aides ménages » (électricité, gaz, mazout, eau, taxes communales, etc.).

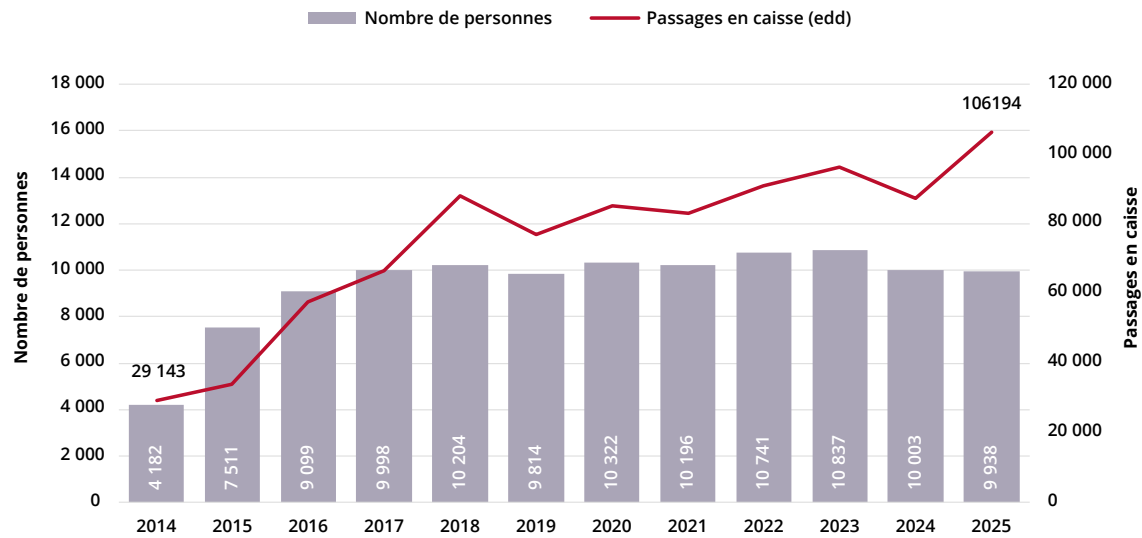
En 2015, l'aide alimentaire représente 66% de l'aide aux ménages, contre 34% pour les autres aides (énergie, eau, taxes...).

En 2025, cette proportion atteint 84% pour l'alimentaire et seulement 16% pour les autres postes, ce qui signifie que l'essentiel des aides aux ménages est désormais orienté vers la couverture des besoins d'alimentation.

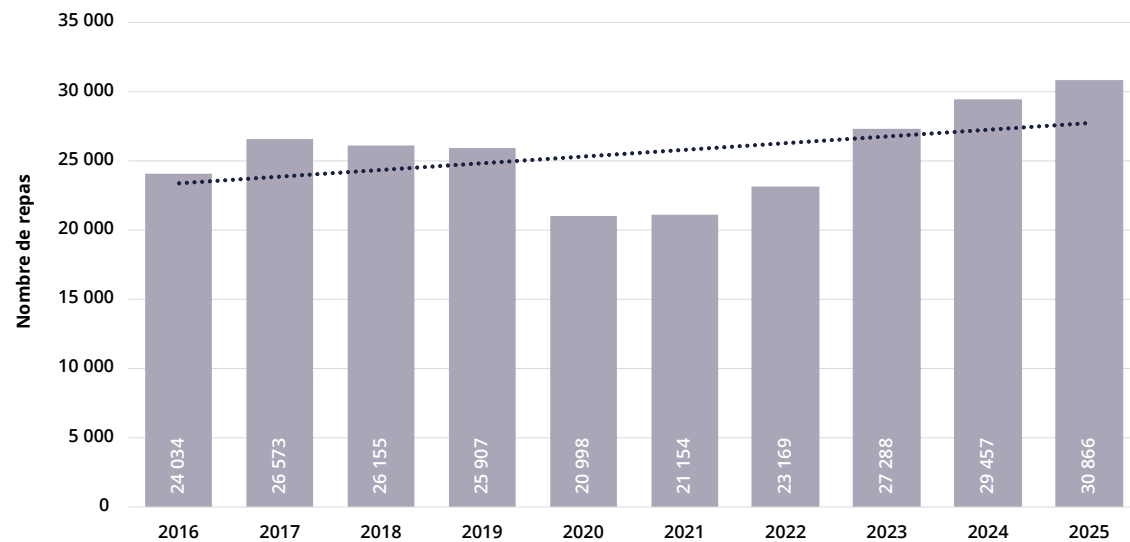
Autrement dit, non seulement l'aide alimentaire a augmenté en montant absolu, mais elle a pris une place dominante au sein du panier des aides aux ménages, au détriment relatif des aides énergie, eau et taxes.

La montée en puissance de l'aide alimentaire peut être interprétée comme un indicateur de tension accrue sur le budget de base des ménages, où l'accès à une alimentation suffisante et adéquate devient un poste de fragilité majeure.

Évolution de la fréquentation des épiceries sociales, personnes et passages en caisse



Évolution du nombre de repas préparé par la Vollekskichen



7.2. Aide alimentaire indirecte

Les offices sociaux ne sont pas les seuls à aider les personnes en difficulté. Il existe en effet toute une série de structures qui s'adressent à des catégories de personnes particulières en leur offrant des services spécifiques.

Ainsi, les épiceries sociales proposent aux personnes touchées par la pauvreté des produits alimentaires et d'hygiène à des prix jusqu'à 70% moins chers que ceux de la grande distribution. Développées au Luxembourg depuis 2009, elles se voulaient être une aide limitée dans le temps. Mais force est de constater que, dix-sept ans plus tard, elles sont toujours présentes, se multiplient, témoignant ainsi du besoin grandissant d'aide concrète au sein de la population luxembourgeoise. Gérées par des associations actives sur le terrain, elles recensent un nombre croissant de bénéficiaires, passant de 4 182 personnes à près de 11 000, quelques années après leur création.

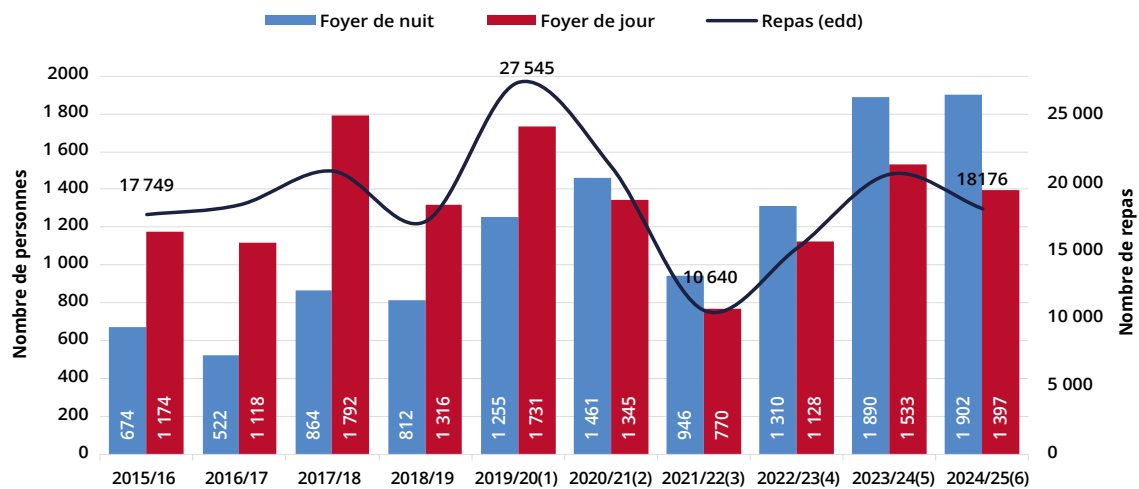
C'est dire que de plus en plus de personnes ne disposent pas de revenus suffisants pour satisfaire leurs besoins primaires ; notamment l'alimentation et l'hygiène. On notera une légère baisse de la fréquentation en 2019, avec 9 814 personnes qui ont eu recours aux épiceries sociales ; mais depuis, la fréquentation des épiceries a repassé allègrement la barre des 10 000 clients. Ceci n'est guère étonnant la crise sanitaire ayant fait place à la crise de l'énergie et fait vivre des situations difficiles aux citoyens les plus vulnérables. Cette progression traduit l'élargissement du public concerné et le rôle croissant des épiceries sociales comme dispositif central d'aide alimentaire, dans un contexte de précarité et de pression sur les budgets alimentaires déjà mis en évidence par l'augmentation des aides alimentaires versées par les offices sociaux.

Les passages en caisse augmentent de manière encore plus marquée, passant de 29 143 en 2014 à 106 194 en 2025. La courbe montre une hausse quasi continue, avec certes quelques inflexions, mais un bond notable après 2017 et une nouvelle accélération récente. Le fait que les passages croissent plus vite que le nombre de personnes indique une augmentation de la fréquence de recours par bénéficiaire : les ménages aidés viennent plus souvent faire leurs courses dans les épiceries sociales, ce qui suggère un besoin alimentaire plus régulier et durable.

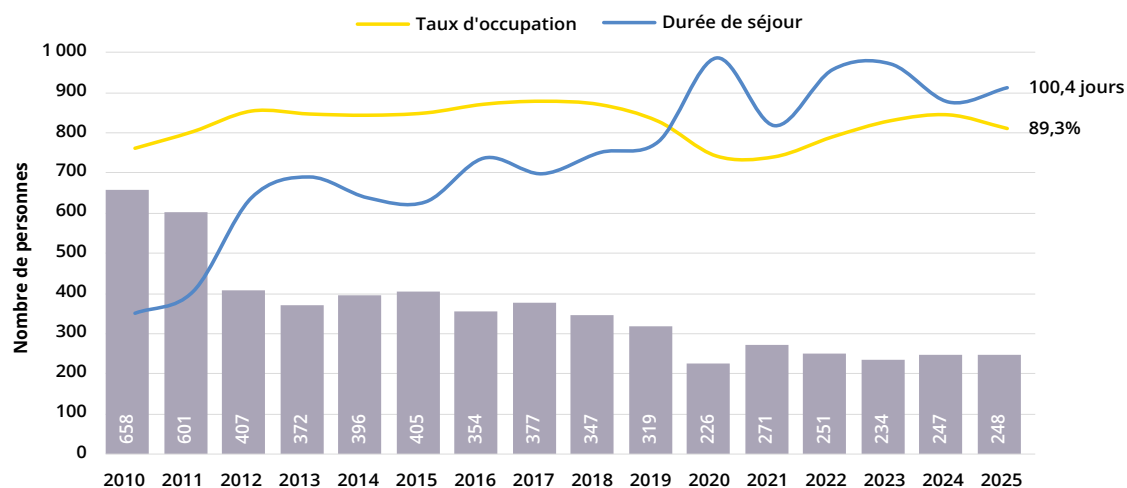
Par ailleurs, le Comité National de Défense Sociale est le gestionnaire de la *Vollekskichen* qui propose des repas à tarif réduit, prioritairement destinés aux personnes à revenu modeste, tout en restant accessible à l'ensemble du public afin d'éviter toute marginalisation. Ouverte tous les jours de l'année, elle constitue également un lieu de sociabilité important pour les personnes isolées. Le prix d'un repas complet est de 7 € et comprend une soupe, une salade de crudités au choix, un plat principal (viande, poisson, plat végétarien, riz, pâtes ou pommes de terre), un dessert et un café. Les repas sont offerts sous forme d'un abonnement de 10 repas, assorti d'un repas supplémentaire gratuit.

Entre 2016 et 2025, le nombre de repas préparés par la *Vollekskichen* progresse nettement, avec une hausse de plus de 30% par rapport à 2016. Malgré un recul temporaire de l'activité durant la période marquée par la crise sanitaire, la tendance générale reste clairement à la hausse : le service prend en charge un volume de repas toujours plus important sur l'ensemble de la décennie.

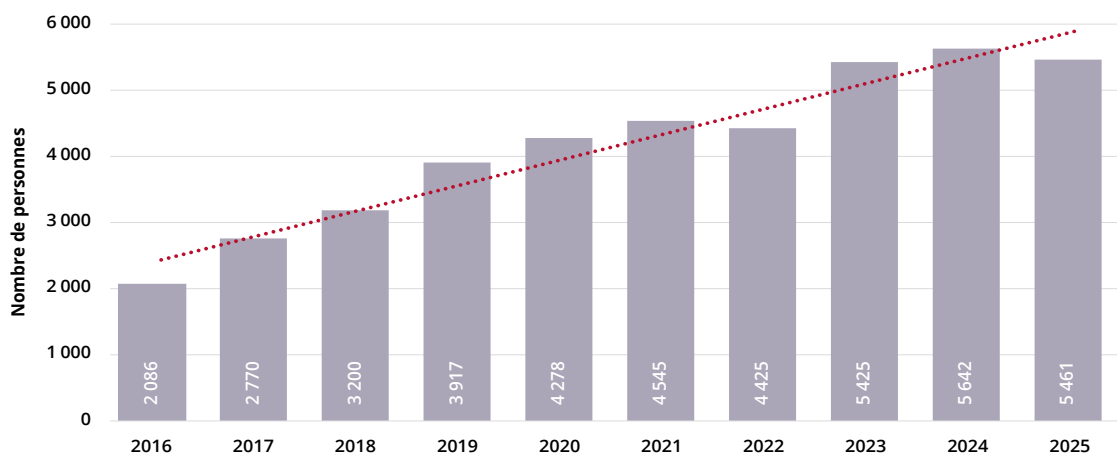
Évolution du nombre de bénéficiaires de la *Wanteraktioun*, personnes et nombre de repas distribués



Évolution du nombre de personnes prises en charge en foyer de nuit d'urgence, durée de séjour et taux d'occupation



Évolution du nombre de personnes présentes dans les structures d'hébergement pour adultes sans-abri ou menacés d'exclusion



Notes : Périodes de la *Wanteraktioun* : (1) du 1/12/2019 au 30/06/2020 (213 nuits) ; (2) du 16/11/2020 au 30/06/2021 (227 nuits) ; (3) du 23/11/2021 au 05/04/2022 (130 nuits) ; (4) du 15/11/2022 au 15/04/2023 (150 nuits) ; (5) du 15/11/2023 au 28/04/2024 (157 nuits), du 15/11/2024 au 15/04/2025 (151 nuits)
edd = échelle de droite

Données : Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil
Graphiques : CSL

7.3. Structures d'hébergement pour les adultes en grave difficulté

L'exclusion liée au logement est l'une des premières difficultés que rencontrent les plus démunis. Toutefois, la population des sans-abris est difficilement quantifiable puisqu'elle est par nature exclue des statistiques officielles. Malgré tout, il existe des données concernant la fréquentation des diverses structures d'aide aux sans-abri qui, si elles ne sont pas exhaustives, permettent de se faire une idée a minima de l'ampleur du problème.

Depuis 2001, l'action solidaire *Wanteraktioun* se déroule chaque année du 1^{er} décembre au 31 mars. Elle vise à offrir une prise en charge d'extrême urgence aux personnes sans domicile fixe, en leur garantissant un refuge de jour comme de nuit, ainsi qu'un repas chaud à midi. L'objectif est clair : protéger les plus démunis contre les rigueurs de l'hiver.

Le premier graphique représentant la fréquentation de la *Wanteraktioun* illustre deux évolutions : d'une part, la fréquentation des hébergements de nuit et de jour au Findel, et d'autre part, le nombre de repas distribués pendant cette période.

Jusqu'en 2020, c'est le foyer de jour qui enregistrait la plus forte affluence. Toutefois, dès l'hiver 2020-2021, cette tendance s'inverse : le foyer de nuit devient le lieu le plus fréquenté – un constat qui reste valable jusqu'en 2025. Les chiffres de l'hiver 2021-2022 apparaissent en légère baisse, mais ils doivent être interprétés à la lumière d'une ouverture plus restreinte de l'action cette année-là (seulement 130 nuits). La saison 2024-2025, en revanche, se distingue par une affluence record au foyer de nuit, malgré un nombre d'ouvertures relativement stable (151 nuits). En tout, 1 902 personnes différentes y ont trouvé refuge, un record qui souligne l'ampleur persistante de la détresse sociale en hiver.

Concernant les foyers d'urgence de nuit, ce sont des structures ouvertes toute l'année qui ont pour vocation d'être des refuges de dépannage et non de longue durée. Malgré un nombre d'occupants en baisse depuis 2010, le nombre de nuitées par personne grimpe continuellement et le taux moyen d'occupation ne tombe jamais en dessous des 80%. Ceci signifie que les séjours des clients s'allongent (de 5,5 semaines en 2010 à plus de 15 semaines en 2023 et plus de 14 semaines en 2025), les foyers atteignent les limites de leurs capacités et ne peuvent dès lors plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Si la *Wanteraktioun* et les foyers d'urgence répondent à des situations d'immédiateté, il existe également des structures d'accueil proposant des solutions d'hébergement diversifiées, telles que des communautés de vie, des studios ou des appartements encadrés, à destination de personnes fragilisées nécessitant un accompagnement à plus long terme en vue de favoriser leur autonomie.

Ces structures fonctionnent jour et nuit et assurent un suivi social de longue durée. Elles s'adressent tant aux personnes seules qu'aux familles confrontées à des situations de mal-logement ou menacées d'exclusion sociale. Les logements peuvent être mobilisés selon différents dispositifs, notamment par le biais de la Gestion locative sociale. L'intensité de l'accompagnement proposé varie en fonction des missions propres à chaque structure ainsi que des besoins spécifiques des personnes accueillies. De même, la durée de l'hébergement est déterminée en fonction de la situation et des besoins des bénéficiaires.

À ce sujet, le graphique met en évidence une progression marquée du nombre de personnes présentes dans les structures d'hébergement pour adultes sans-abri ou menacés d'exclusion sociale sur l'ensemble de la période considérée. Celui-ci passe de 2 086 personnes en 2016 à 5 461 en 2025, soit une augmentation très marquée en moins de dix ans. Cette évolution traduit une pression croissante sur les dispositifs d'hébergement destinés aux adultes en situation de grande précarité ou exposés au risque d'exclusion sociale. Elle semble également confirmer l'installation durable de besoins importants en matière d'accueil, d'accompagnement et de solutions de logement adaptées.

L'évolution de la durée d'hébergement dans les foyers d'urgence et l'augmentation du nombre de personnes présentes dans les structures d'hébergement pour adultes menacés d'exclusion sociale met en évidence à la fois des besoins persistants en matière de prise en charge en urgence et des besoins durables de logement et d'accompagnement. Les dispositifs d'urgence restent indispensables pour assurer une mise à l'abri immédiate, tandis que des structures de long terme sont nécessaires pour offrir un cadre de vie stabilisant et un suivi social permettant de soutenir l'accès à l'autonomie. Les deux types de dispositifs sont complémentaires et doivent être simultanément renforcés pour répondre de manière adéquate à la diversité et à l'ampleur des besoins.



LES GRANDES TENDANCES

Face aux inégalités primaires, une redistribution limitée

Le Luxembourg se caractérise par une répartition primaire de la richesse relativement défavorable au travail, sous l'effet notamment du poids du secteur financier. Si les inégalités de revenus y demeurent globalement légèrement inférieures à la moyenne de la zone euro ainsi qu'à celles observées en France et en Allemagne, elles dépassent celles de la Belgique et ne sont qu'imparfaitement corrigées par les mécanismes de redistribution. Ces limites se manifestent également dans les écarts de revenus observés selon le type de ménage : les familles monoparentales et les ménages avec enfants disposent plus fréquemment de revenus faibles, tandis que les ménages sans enfants bénéficient généralement de revenus plus élevés.

Travailler sans échapper à la précarité

Les écarts entre le bas et le haut de l'échelle salariale se creusent durablement, les hausses de rémunération bénéficiant davantage aux salariés les mieux payés. Parallèlement, une part importante des salariés reste confinée à des niveaux de rémunération proches du minimum légal. Pour les adultes seuls, avec ou sans enfants, le revenu net qui en résulte ne permet pas toujours d'atteindre ni le seuil de risque de pauvreté ni le budget de référence, c'est-à-dire le minimum nécessaire pour mener une vie décente et participer à la vie sociale au Luxembourg. Ainsi, l'exercice d'un emploi à temps plein ne constitue pas, à lui seul, une garantie suffisante contre la précarité.

Pauvreté multidimensionnelle et vulnérabilité durable

Le Luxembourg ne se caractérise non pas par une pauvreté généralisée, mais par une vulnérabilité durable qui se concentre sur une partie identifiable de la population : enfants, jeunes adultes, familles monoparentales et nombreuses, locataires et travailleurs aux revenus modestes.

La situation des ménages avec enfants est particulièrement préoccupante. La présence d'enfants à charge, surtout lorsqu'elle s'accompagne d'un nombre limité d'adultes disposant d'un revenu, accroît l'exposition aux tensions budgétaires, aux arriérés de paiement et à l'impossibilité de faire face à une dépense imprévue. Les familles monoparentales cumulent à cet égard plusieurs facteurs de risque : des ressources plus limitées, des charges incompressibles élevées et une capacité réduite à absorber les aléas. La pauvreté au Luxembourg revêt ainsi une dimension largement familiale et

générationnelle, touchant de manière disproportionnée les enfants et les jeunes adultes, tandis que les personnes âgées sont globalement mieux protégées.

L'emploi quant à lui réduit le risque de pauvreté, mais ne l'élimine pas : une part importante des résidents qui travaillent au Luxembourg demeure sous le seuil de pauvreté, davantage que dans plusieurs pays voisins. Les chômeurs et les inactifs restent pour leur part, logiquement, les plus exposés, faute de revenus réguliers liés à l'emploi.

Les pensions et les transferts sociaux limitent fortement le risque de pauvreté, mais ne compensent qu'imparfaitement les inégalités liées aux bas salaires, aux charges familiales et au logement. L'enjeu pour le Luxembourg est dès lors de réduire les mécanismes qui maintiennent une frange de la population dans une insécurité financière durable.

Une longévité qui masque des inégalités

Les indicateurs de santé dessinent une situation contrastée au Luxembourg : l'accès aux soins est globalement très élevé et l'espérance de vie figure parmi les plus longues, mais ces acquis ne profitent pas de manière égale à l'ensemble de la population. Les personnes aux revenus modestes, sans emploi ou éloignées de l'activité déclarent plus fréquemment un mauvais état de santé, tandis que la longévité s'accompagne d'une période importante vécue avec des limitations fonctionnelles, particulièrement pour les femmes. La récente dégradation de la mortalité infantile appelle une vigilance particulière. Au-delà des bons résultats, les politiques de santé doivent donc mieux prévenir les inégalités sociales de santé, améliorer la qualité des années vécues et renforcer la protection des publics les plus vulnérables.

La pauvreté cachée et l'exclusion sociale

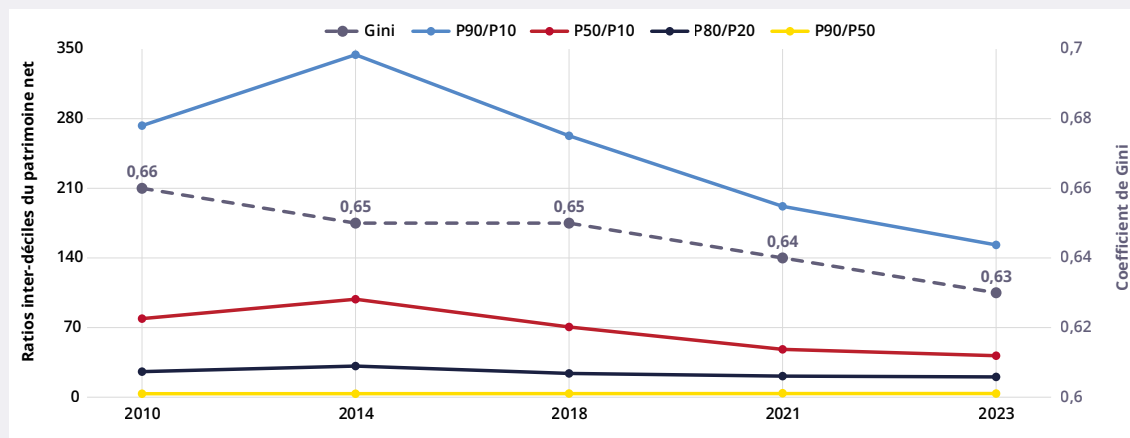
Au Luxembourg comme ailleurs, une pauvreté invisible dans les statistiques se révèle par le recours accru aux aides sociales. La progression de l'aide alimentaire, des épiceries sociales et de la *Vollekskichen* montre que des ménages peinent de plus en plus à couvrir leurs besoins essentiels. La hausse de la fréquentation de la *Wanteraktioun*, l'allongement des séjours en foyer d'urgence et l'augmentation des personnes hébergées confirment, quant à eux, une précarité durable face au logement abordable. L'urgence ne suffit plus : des logements stables et un accompagnement social de long terme sont nécessaires.

LES INÉGALITÉS DE PATRIMOINE PERSISTENT

Des indicateurs d'inégalité pratiquement inchangés par rapport à 2021

Selon les dernières données de l'enquête sur le comportement financier et de consommation des ménages ¹² (HFCS - *household finance and consumption survey*) luxembourgeois, les inégalités de patrimoine sont restées pratiquement inchangées en 2023 par rapport à la vague précédente de l'enquête datant de 2021. En effet, les évolutions baissières affichées par les indicateurs d'inégalités retenus par la BCL ne sont pas statistiquement significatives et ne permettent donc pas d'affirmer que la situation en matière d'inégalités de patrimoine s'est réellement améliorée.

Graphique 1 – Principales mesures d'inégalités du patrimoine net des ménages



Source : Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°207, The Luxembourg Household Finance and Consumption Survey: Results from the fifth wave in 2023, p. 45

Cependant, si l'on considère l'ensemble des vagues de l'enquête HFCS depuis 2010, on constate une tendance baissière de plusieurs indicateurs d'inégalités. Ainsi, le coefficient de Gini passe de 0,66 en 2010 à 0,63 en 2023. De même, les ratios entre déciles de patrimoine net diminuent, même si certains, en particulier ceux impliquant le bas de distribution, restent volatils. Par exemple, le ratio entre le 90^e et le 10^e percentile (P90/P10) passe d'environ 273 en 2010 à 153 en 2023, tandis que le ratio entre la médiane et le 10^e percentile diminue de 79 à 41,7.

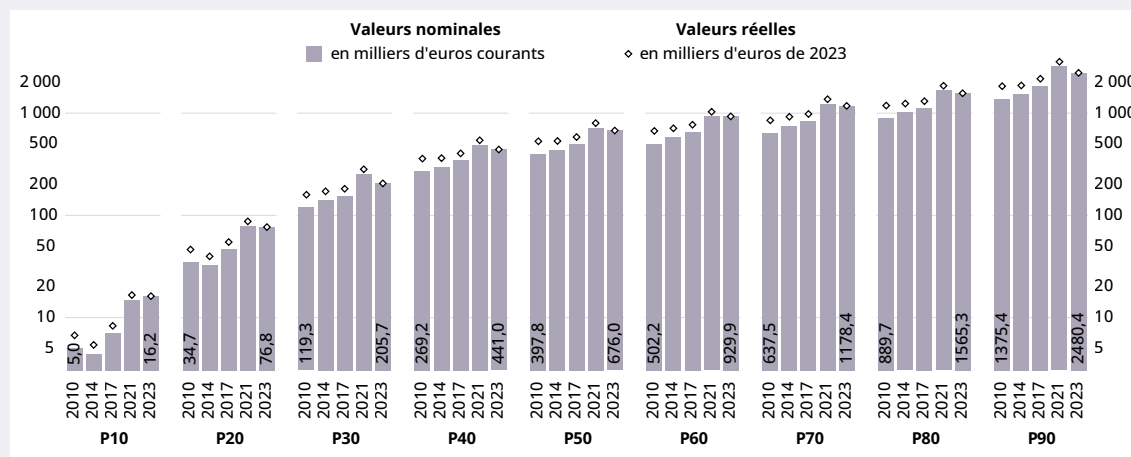
Toutefois, force est de constater que le rapport entre le ratio P90/P50, qui compare le patrimoine net du ménage au 9^e décile à celui du ménage médian, reste relativement stable et se situe, vague après vague, dans une fourchette de 3,5 à 4.

¹² Cette enquête a pour but de collecter des données individuelles sur la situation financière et le comportement économique des ménages dans l'ensemble de la zone euro. Au Luxembourg, l'enquête est menée par la Banque centrale du Luxembourg. Pour plus de détails, voir : <https://www.bcl.lu/fr/Recherche/enquetes/HFCS/info/index.html>

Si l'on se concentre sur les seuils des déciles du patrimoine net, le constat est qu'entre 2010 et 2023 ceux-ci ont globalement connu une évolution nominale à la hausse. On note cependant que pour certains déciles le patrimoine net a diminué d'une vague à l'autre, c'est notamment le cas des deux premiers déciles de la distribution (P10 et P20, le bas de la distribution des revenus) entre 2010 et 2014, ainsi que de l'ensemble des déciles (sauf P60) entre 2021 et 2023 ¹³.

Un constat similaire peut être fait en raisonnant en termes réels, tous les déciles (y compris P60) ont connu, au cours des deux dernières vagues de l'enquête, une baisse de la valeur réelle de leur patrimoine net.

Graphique 2 – Valeur médiane nominale et réelle du patrimoine net par décile



Note : L'axe vertical est logarithmique : chaque grand intervalle correspond à une multiplication par 10, et non à l'ajout d'un même montant en euros. Ainsi, les lignes principales correspondent à 10, 100, 1 000, etc. Entre ces lignes, des points de repère intermédiaires sont placés à 2 et 5 fois la valeur de départ : 5, 20, 50, etc.

Source : Banque centrale européenne, tableaux statistiques des vagues 2010 à 2023 de l'enquête HFCS ¹⁴ ; tableau J3 et facteurs d'ajustement à l'inflation pour la vague 2023

À cet égard, on peut noter que la valeur médiane du patrimoine net dans le premier décile (P10) équivaut à seulement 6 mois et demi de salaire minimum brut ¹⁵ et que le faible niveau de leur patrimoine net ne semble pas s'expliquer par principalement par l'existence de dettes hypothécaires puisque le taux de propriété est inférieur à 10% depuis 2010 dans le premier quintile (qui regroupe les deux premiers déciles P10 et P20 représentés dans le graphique précédent).

La tendance baissière observée pour la plupart des indicateurs d'inégalités évoqués ci-avant est cohérente avec une baisse plus marquée du patrimoine net des ménages les plus aisés, tandis que les ménages les plus pauvres, ceux du premier et deuxième déciles, ont été moins affectés par la baisse généralisée du patrimoine net en 2023.

¹³ Les baisses du patrimoine net du premier décile entre 2010 et 2014 et entre 2021 et 2023 ne sont cependant pas statistiquement significatives puisque les valeurs respectives se situent dans la marge d'erreur.

¹⁴ https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/hfcs/html/index.en.html#faq

¹⁵ En effet, en moyenne sur l'année 2023, le SSM s'élevait à un peu plus de 2 500 euros bruts par mois.

Tableau 1 – Variations nominale et réelle ¹⁶ des médianes du patrimoine net par décile par rapport à la vague précédente

Variation	Nominale					Réelle (IPCH)				
Année	2010	2014	2018	2021	2023	2010	2014	2018	2021	2023
P10		-12,0	61,4	109,9	8,7		-19,4	53,7	100,0	-2,4
P20		-6,3	44,0	67,5	-2,0		-14,3	38,0	59,3	-12,0
P30		17,9	10,5	63,2	-19,0		7,9	6,0	55,1	-27,2
P40		10,4	16,0	41,3	-9,5		1,0	11,3	34,4	-18,7
P50 (médiane)		10,0	13,9	44,0	-5,8		0,6	9,3	36,9	-15,4
P60		16,0	12,9	40,9	0,3		6,1	8,3	34,0	-9,9
P70		18,5	11,0	46,6	-4,2		8,4	6,5	39,4	-13,9
P80		14,3	10,0	49,0	-6,1		4,5	5,5	41,7	-15,6
P90		11,2	21,3	54,2	-13,3		1,7	16,4	46,6	-22,1

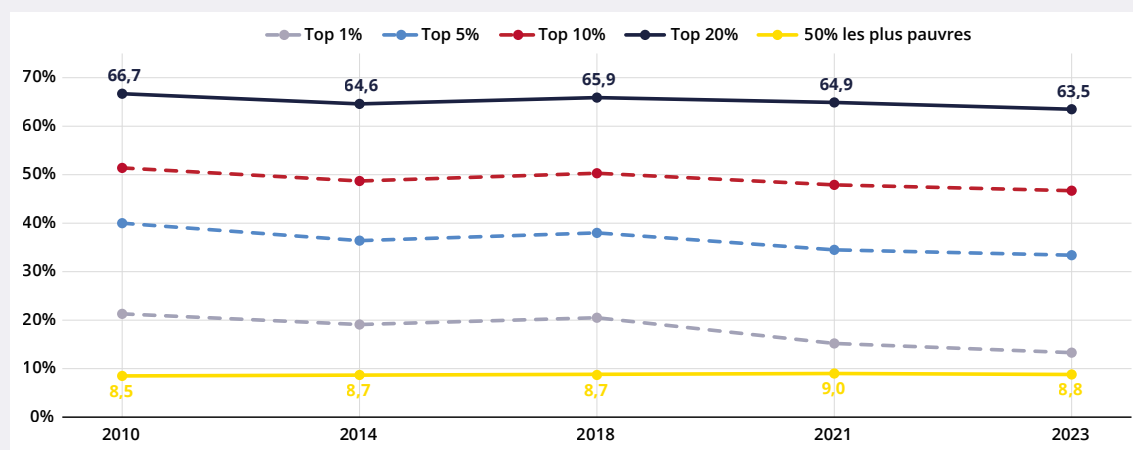
Note : Les cellules en vert (rouge) correspondent à la plus forte variation à la hausse (baisse) des valeurs nominales/réelles enregistrée au cours des différentes vagues de l'enquête pour chaque décile

Source : Calculs CSL à partir des données de la Banque centrale européenne, tableaux statistiques des vagues 2010 à 2023 de l'enquête HFCS, tableau J3 et facteurs d'ajustement à l'inflation pour la vague 2023

Les évolutions en termes d'inégalités masquent le fait que la majorité du patrimoine net reste concentré entre les mains d'une infime partie de la population luxembourgeoise, et que l'amélioration des indicateurs d'inégalités n'est pas due à une répartition plus équitable de ce patrimoine net. Il ne s'agit donc pas d'une convergence par le bas, mais d'une compression du haut de la distribution (voir section suivante).

Depuis 2010, tant les parts du patrimoine net total détenues par les 20% de ménages les plus riches que par les 50% des ménages les plus pauvres, restent relativement stables : près de deux tiers du total pour les premiers, mais moins de 10% du patrimoine net pour les seconds. De ce point de vue, les données conduisent à penser que la baisse des indicateurs d'inégalités depuis 2010 est essentiellement le fait de la baisse du patrimoine net détenu par les ménages les plus riches avec, en tête le top 1%, tandis que les ménages les plus pauvres, malgré une augmentation du patrimoine en euros, ne parviennent pas à accroître leur part du patrimoine.

Graphique 3 – Répartition du patrimoine net total au sein de la population



Source : Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°207, The Luxembourg Household Finance and Consumption Survey: Results from the fifth wave in 2023, p. 46

La Banque centrale du Luxembourg ¹⁷ attribue cette situation à une réduction de la valeur des actifs réels et financiers détenus par les ménages combinée à une réduction de la proportion de ménages propriétaires de leur logement (de 67% en 2010 à 62% en 2023, avec un pic à 69% en 2018).

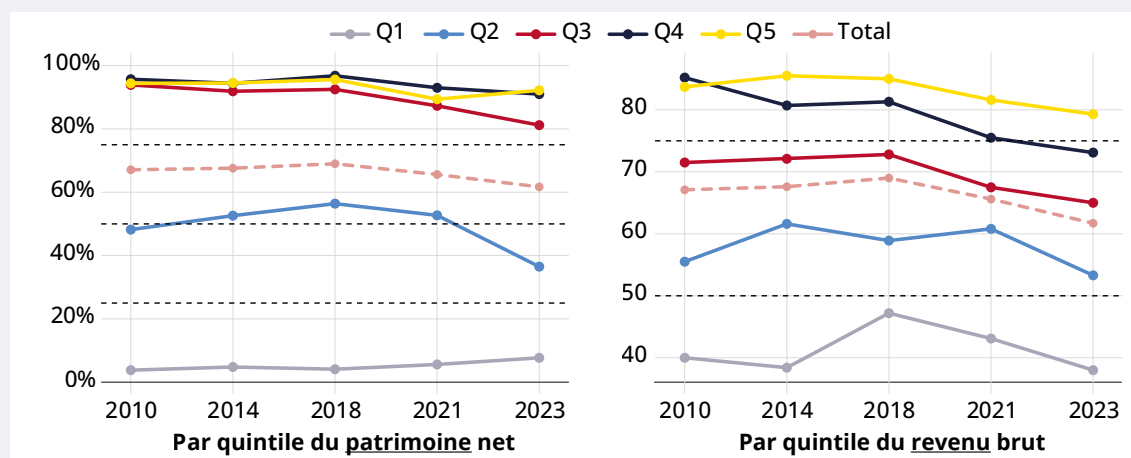
¹⁶ Les montants réels sont calculés par rapport aux facteurs d'ajustement à l'inflation retenus par la Banque centrale européenne sur base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisés (IPCH). Voir BCE, Household Finance and Consumption Survey – Wave 2023 – Statistical Tables, p. 68

¹⁷ Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°207, The Luxembourg Household Finance and Consumption Survey: Results from the fifth wave in 2023, Avril 2026, pp.17 et 35.

Des ménages modestes largement exclus de l'accession à la propriété et relativement plus endettés

En effet, une large partie du patrimoine des ménages résulte de la valeur de leur patrimoine immobilier, dont notamment la résidence principale ¹⁸, à condition qu'ils en détiennent. Or, il convient de noter que les ménages modestes, que ce soit en termes de patrimoine net ou en termes de revenu brut, sont majoritairement locataires. Ainsi, dans les 20% de ménages les plus pauvres en termes de patrimoine, moins de 10% possèdent leur logement. Si l'on considère les quintiles de revenu brut, le taux de propriété a atteint un pic à 47% pour le premier quintile en 2018, mais il a sans cesse reculé pour tomber à 38% 2023. Il s'agit de son plus bas niveau depuis le début des enquêtes HFCS et reste ainsi nettement moins élevé que la moyenne (62% en 2023).

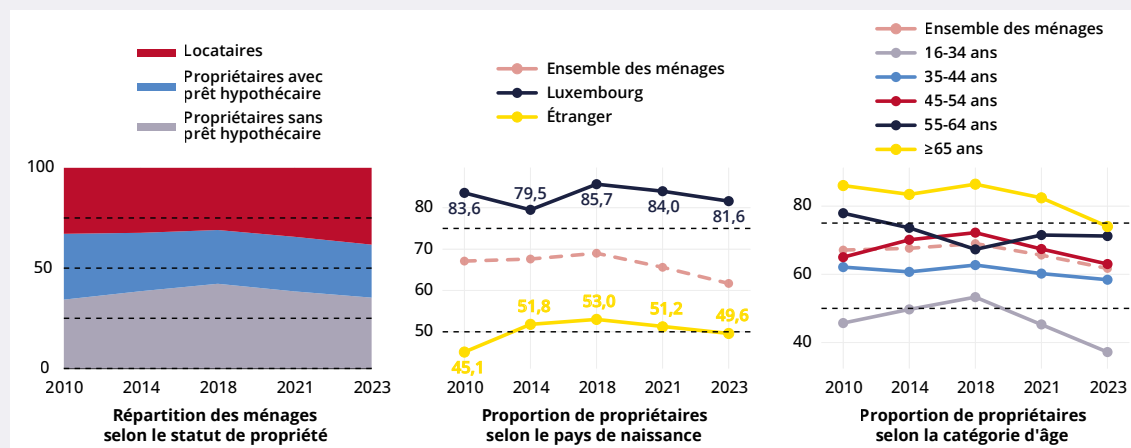
Graphique 4 – Part de ménages propriétaires de leur résidence principale par quintile du patrimoine net (à gauche) et quintile de revenu brut (à droite)



Source : Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°207, The Luxembourg Household Finance and Consumption Survey: Results from the fifth wave in 2023, p. 96

Au-delà des ménages les plus modestes, dans un contexte de prix immobiliers durablement élevés, l'accès à la propriété semble s'être détérioré pour certaines autres catégories de la population. Ainsi, on constate que pour les résidents nés à l'étranger le taux de propriétaires tend à la baisse depuis 2018 alors qu'il avait jusque là progressé par rapport à 2010. De façon plus marquée, ce sont les ménages plus jeunes pour lesquels l'accès à la propriété devient moins fréquent : de 53% de propriétaires dans la tranche d'âge de 16 à 34 ans en 2018, on est passé à seulement 37% de jeunes possédant leur logement en 2023.

Graphique 5 – Répartition des ménages selon le statut de propriété (à gauche) et proportion de propriétaires de leur logement principal selon le pays de naissance (au milieu) et la catégorie d'âge (à droite)



Source : Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°207, The Luxembourg Household Finance and Consumption Survey: Results from the fifth wave in 2023, pp. 90 et 96

¹⁸ La résidence principale représente à elle seule, en 2023, environ 59% de la valeur des actifs réels des ménages.

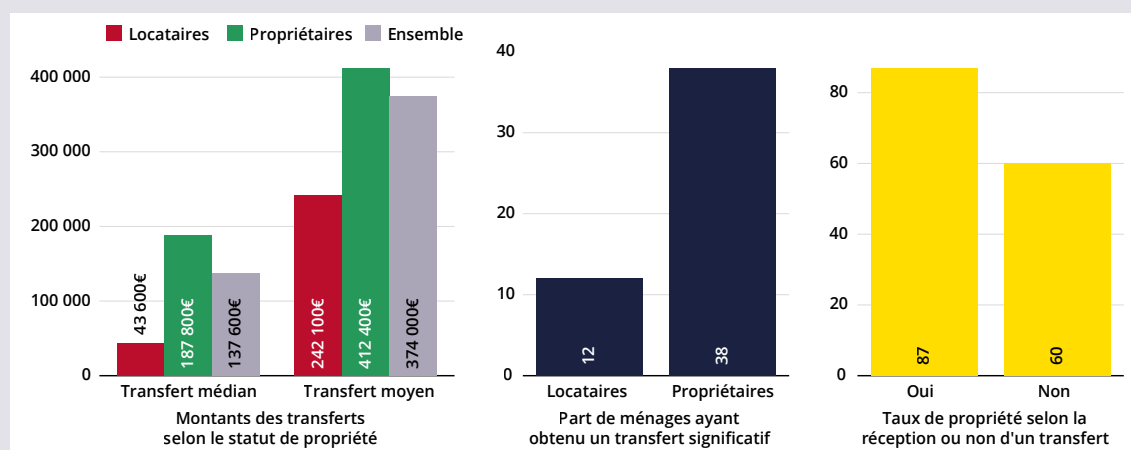
L'impact des transferts de patrimoine entre ménages sur le taux de propriété

Dans une étude publiée récemment ¹⁹, la Banque centrale du Luxembourg utilise les vagues 2010, 2014 et 2018 du volet luxembourgeois de l'enquête HFCS afin de déterminer l'impact des transferts de patrimoine privés entre ménages (héritages ou donations entre membres d'une famille, des amis, etc.) sur le taux de propriété.

En termes de résultats, l'analyse révèle que 30% des ménages ont reçu à un moment donné un transfert d'une valeur substantielle (sans pour autant préciser à partir de quel seuil un montant est considéré être substantiel). Ces transferts se répartissent en 80% d'héritages et 20% de donations et se font principalement de manière intergénérationnelle (77% proviennent des parents, 9% des grands-parents et 13% d'autres membres de la famille).

Parmi les ménages qui sont locataires, seuls 12% ont obtenu un transfert substantiel, contre 38% pour les ménages propriétaires de leur logement. Ou, dit autrement, 87% des ménages ayant obtenu un transfert substantiel sont propriétaires tandis que le taux de propriété n'est que de 60% parmi les ménages n'ayant jamais obtenu de transfert substantiel, suggérant que la réception d'un transfert favorise la propriété de la résidence principale.

Graphique A – Montants et obtention de transferts substantiels selon le statut de propriété



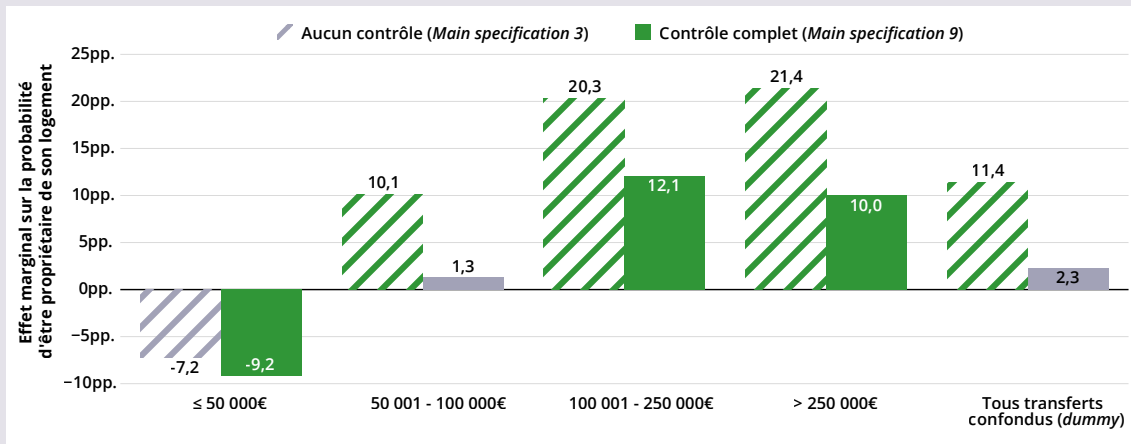
Source : Graphique CSL d'après Mathä, T.Y., G. Pulina and M. Ziegelmeyer (2026), *Private wealth transfers and homeownership: Evidence from Luxembourg*, *Applied Economics*, 58(10): 1875–1886

Grâce à ces données, les auteurs estiment que le simple fait d'avoir obtenu un transfert substantiel augmente les probabilités d'être propriétaire de 11%, ce résultat étant statistiquement significatif au seuil de 1%.

Si l'on tient compte de l'impact potentiel d'autres caractéristiques des ménages sur leur statut de propriété (valeurs non hachurées « Contrôle complet (*Main specification 9*) » dans le graphique ci-après), les auteurs estiment que les transferts substantiels entre ménages ont effectivement un impact statistiquement significatif sur le statut de propriété.

¹⁹ Mathä, T.Y., G. Pulina and M. Ziegelmeyer (2026), *Private wealth transfers and homeownership: Evidence from Luxembourg*, *Applied Economics*, 58(10): 1875–1886. Cette publication est basée sur le Cahier d'études 174 de la BCL. Les résultats repris ci-dessus sont ceux issus de la version publiée dans *Applied Economics*.

Graphique B – Estimation de l'impact sur le statut de propriété de transferts substantiels selon le montant du transfert



Notes : - Les variables de contrôle sont le statut marital, la catégorie d'âge, le genre, le nombre d'enfants, le niveau d'éducation, le statut d'emploi, le pays de naissance
- Les valeurs en vert sont statistiquement significatives au seuil de 10% ou mieux

Source : Graphique CSL d'après Mathä, T.Y., G. Pulina and M. Ziegelmeyer (2026), *Private wealth transfers and homeownership: Evidence from Luxembourg*, *Applied Economics*, 58(10): 1875–1886

Ainsi, l'obtention d'un transfert d'un montant situé entre 100 000 et 250 000 euros augmente, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 12% la probabilité d'être propriétaire de sa résidence principale, et de 10% si le transfert est supérieur à 250 000 euros.

A *contrario*, le fait d'avoir obtenu un transfert de moins de 50 000 euros a un impact négatif et statistiquement significatif (au seuil de 5%) sur le taux de propriété, qui diminue alors de 9%. Le fait de recevoir un transfert d'un faible montant semble donc jouer défavorablement sur l'accès à la propriété, et les auteurs constatent à ce sujet (p. 1883) :

This could be interpreted as small transfers proxying for intergenerational transmission of disadvantage.

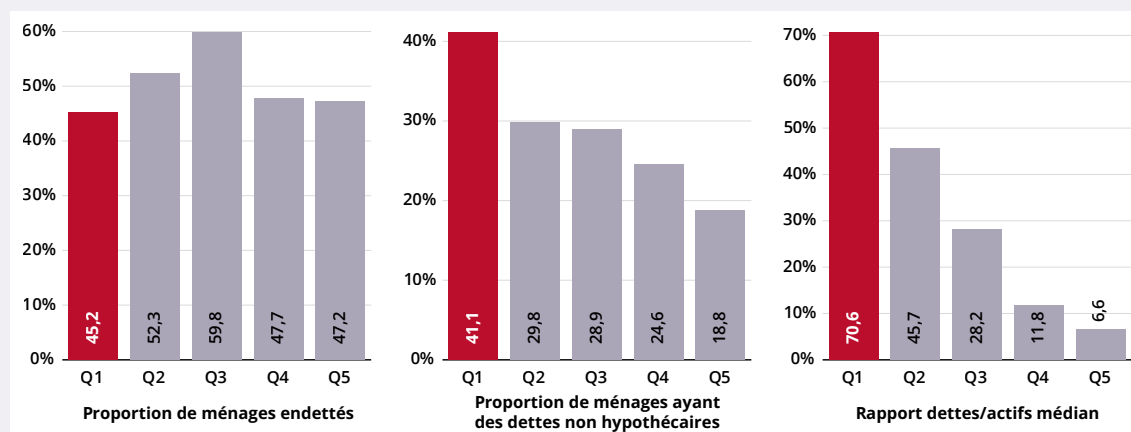
En effet, et de façon plus générale, l'impact négatif (ou nul si l'on prend en compte les caractéristiques du ménage) des transferts inférieurs à 100 000 euros (de 2018) suggère que ces montants restent insuffisants pour contribuer de façon décisive à l'acquisition d'un logement.

Pour ce qui est de la temporalité de l'acquisition d'un logement, les auteurs constatent que 24% des propriétaires ont acquis leur résidence principale au cours de l'année d'obtention du transfert substantiel et 38% au cours des trois années précédentes ou suivantes. Parmi la plus jeune catégorie d'âge de propriétaires, ces proportions montent à 48% et 67%.

Par ailleurs, les transferts s'avèrent considérables par rapport à la valeur d'acquisition de la résidence principale : la valeur médiane du ratio entre transfert et prix d'acquisition est supérieure à 50%.

Au faible taux de propriété des ménages du premier quintile du patrimoine net, se rajoute le fait que les ménages les plus modestes font face à un niveau d'endettement relativement plus élevé. En effet, si l'on considère uniquement les dettes non hypothécaires, force est de constater qu'elles concernent surtout les ménages les plus modestes : 41% d'entre eux sont endettés contre moins de 30% pour les ménages ayant un patrimoine net plus important, et même moins de 20% pour les ménages du dernier quintile.

Graphique 6 – Endettement selon le quintile de patrimoine net, 2023



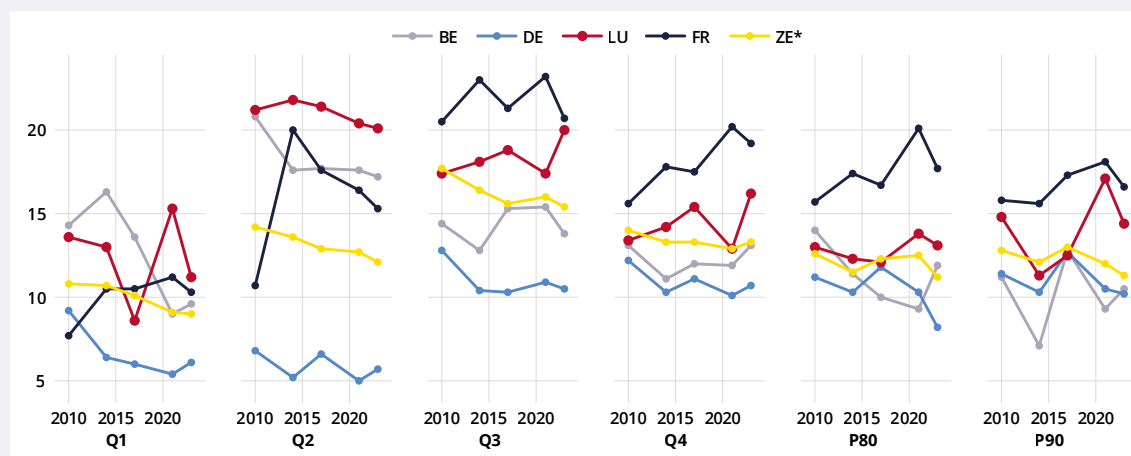
Source : Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°207, The Luxembourg Household Finance and Consumption Survey: Results from the fifth wave in 2023, pp. 111, 123 et 128

Qui plus est, pour les ménages du premier quintile du patrimoine net, le ratio médian entre dettes et actifs correspond presque à la valeur des actifs qu'ils détiennent (70%), tandis que pour les ménages du deuxième quintile (Q2) le ratio dettes/actifs médian est encore de près de 46%.

Un regard sur le ratio entre dette et revenus permet de quelque peu dédramatiser la situation : ainsi, les ménages disposant d'un patrimoine net moins important sont également ceux dont les remboursements sont les moins élevés en proportion du revenu brut (un peu plus de 10% du revenu dans le premier quintile, mais 20% dans les deuxième et troisième quintiles).

Nonobstant ce constat, par rapport aux pays voisins (sauf la France pour le troisième décile et au-delà), le service de la dette est de façon générale relativement plus élevé pour les ménages luxembourgeois, quel que soit le niveau de patrimoine net. Et cela est particulièrement vrai pour les ménages du deuxième quintile mais aussi, quoique dans une moindre mesure, ceux du premier quintile.

Graphique 7 – Service de la dette en proportion du revenu brut selon le quintile de patrimoine net, ménages endettés uniquement



Notes : - Les données de la Banque centrale européenne distinguent entre les deux derniers déciles plutôt que de fournir une valeur pour le dernier quintile.

- ZE* : la composition de la zone euro varie selon les vagues de l'enquête. Pour plus d'informations, voir : Banque Centrale Européenne (2026), Statistics Paper Series n°52, HFCS : Methodological report for the 2023 Wave, Table 1, p. 7

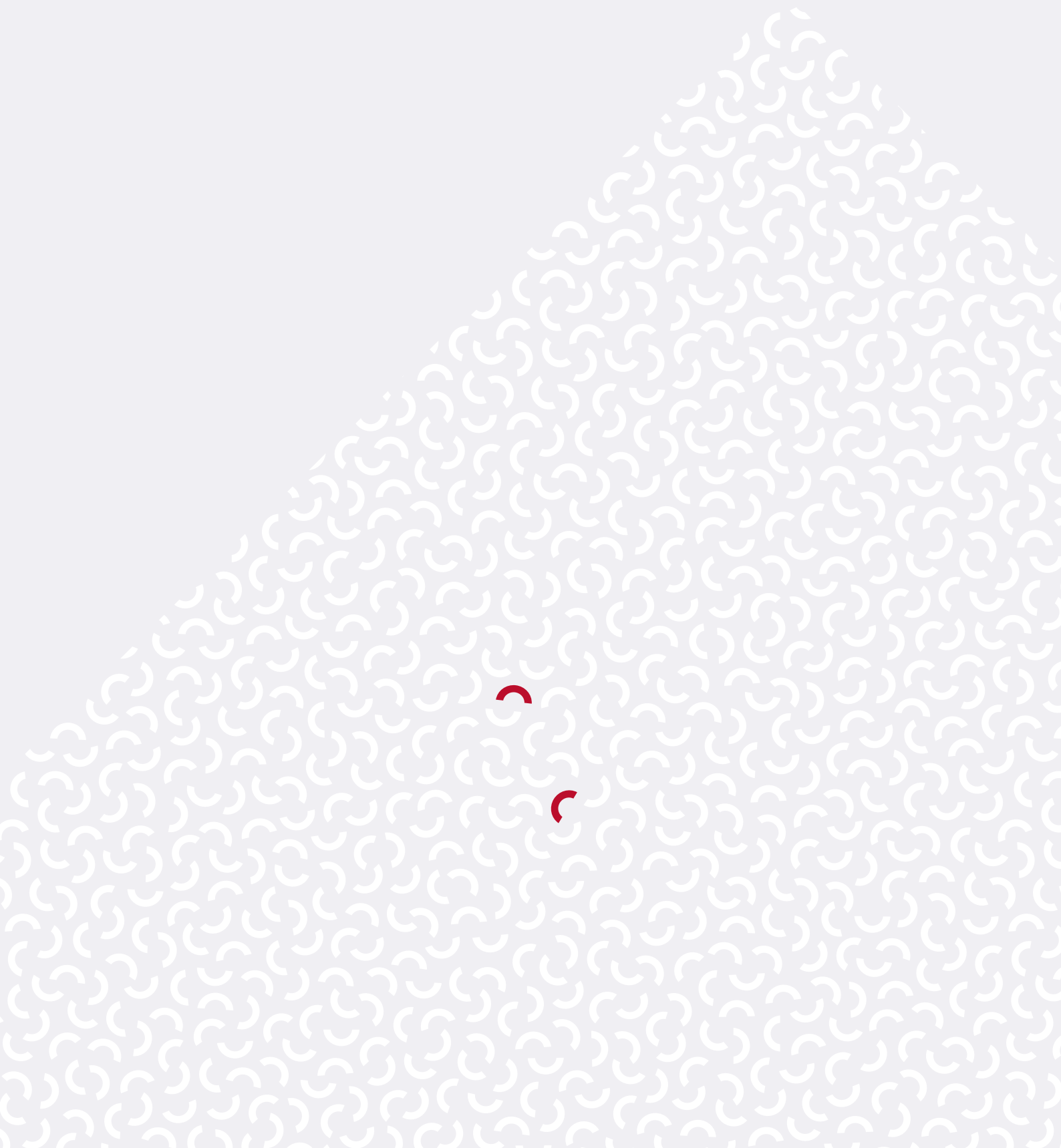
Source : Banque centrale européenne, tableaux statistiques de vagues 2010 à 2023 de l'enquête HFCS, tableau F5

Des obstacles persistants à l'accès au patrimoine

Les données de l'enquête sur le comportement financier et la consommation des ménages luxembourgeois révèlent ce qui semble être un paradoxe : tandis que les indicateurs d'inégalité de patrimoine connaissent une tendance baissière modérée, cette amélioration semble échapper aux ménages les plus modestes. La part du patrimoine net total détenue par les 50% de ménages les plus pauvres reste quasiment inchangée à près de 9% depuis une quinzaine d'années. En effet, le recul des inégalités de patrimoine est dû à une érosion du patrimoine des ménages les plus aisés – une compression par le haut de la distribution du patrimoine plutôt qu'une convergence par le bas, donc.

Ce constat prend toute son ampleur si l'on considère le rôle central que joue le patrimoine immobilier dans la constitution de patrimoine. Les ménages pauvres en sont largement exclus (moins de 10% de propriétaires dans le premier quintile de patrimoine net) et cette exclusion s'étend peu à peu à d'autres catégories de la population, les jeunes (37% de propriétaires de 16 à 34 ans en 2023, contre encore 53% en 2018) ou encore résidents nés dans un pays étranger. Or, les transferts privés – qui semblent constituer, sinon un préalable tout au moins un atout considérable pour l'acquisition d'un logement – ne favorisent significativement l'accession à la propriété que s'ils s'élèvent à plus de 100 000 euros, un montant hors de portée pour une vaste part des ménages les plus modestes. Ces ménages se retrouvent davantage dépendants du marché locatif, avec des loyers orientés à la hausse et qui grignotent mensuellement une part importante du revenu des ménages (voir notamment la section 5.5 de la partie I du *Panorama social* ci-avant).

Ces mécanismes – un marché du logement de plus en plus inabordable, que ce soit à l'achat ou à la location, le rôle des transferts afin de pouvoir accéder à la propriété, un endettement relativement élevé des ménages modestes – laissent craindre qu'au-delà des aléas conjoncturels les inégalités de patrimoine persistent durablement et se renforcent. Un coefficient de Gini qui « barely moves » selon la BCL (Cahier d'études n° 207, p. 45) peut masquer des signes de détérioration des conditions d'accès au patrimoine pour les ménages les plus vulnérables.



II. CHÔMAGE ET EMPLOI

Les thèmes du chômage et de l'emploi font régulièrement l'objet de publications contradictoires. C'est parce qu'ils ont de multiples facettes : le nombre, le taux, l'analyse par telle ou telle catégorie, voire la période étudiée qui selon son point d'origine marque une tendance à la hausse ou son contraire. Par ailleurs, tant le chômage que l'emploi font l'objet de mesures objectives mais aussi subjectives, ce qui peut rajouter de la confusion dans le débat.

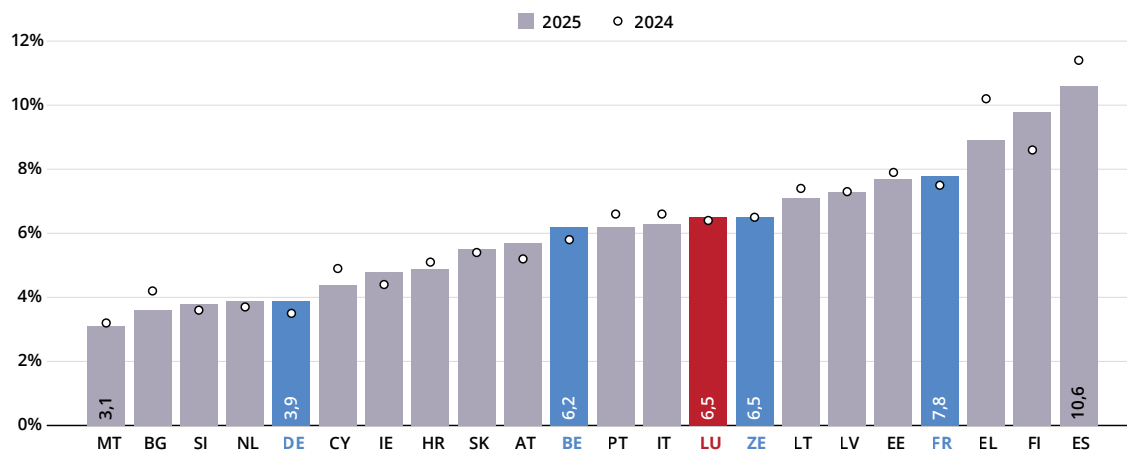
Le présent *Panorama social* a choisi de rendre compte de la situation des salariés ou ex-salariés (chômeurs ou retraités) selon un certain nombre d'indicateurs, et dans un souci de clarté et de simplicité dans la présentation. D'autres indicateurs auraient pu être rajoutés au risque d'avoir une publication confuse.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation du chômage et des demandeurs d'emploi en accordant une importance particulière à certaines populations : les salariés handicapés et/ou à capacité de travail réduite, les jeunes, les chômeurs non indemnisés, ceux de longue durée, etc. La situation du Luxembourg sera par ailleurs comparée aux performances des autres membres de la zone euro.

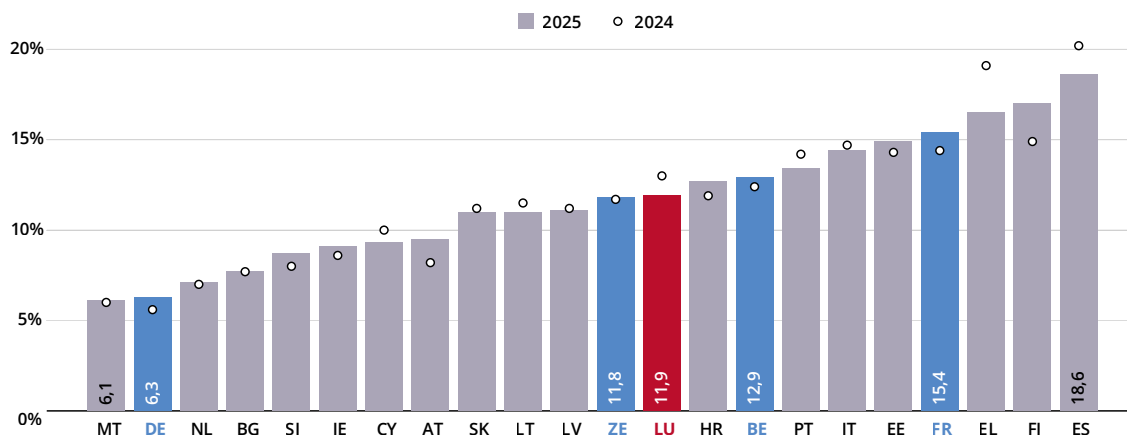
La présentation s'intéressera ensuite à l'emploi et à ses évolutions. Elle montrera que créer des emplois ne suffit pas pour réduire le chômage. Différentes analyses seront aussi proposées par groupes de population : genre, âge, durée du travail.

Enfin, l'accent sera mis sur les personnes inactives (c'est-à-dire celles qui, en âge de travailler, ne sont ni au chômage ni en emploi) et sur les raisons qui justifient cette inactivité.

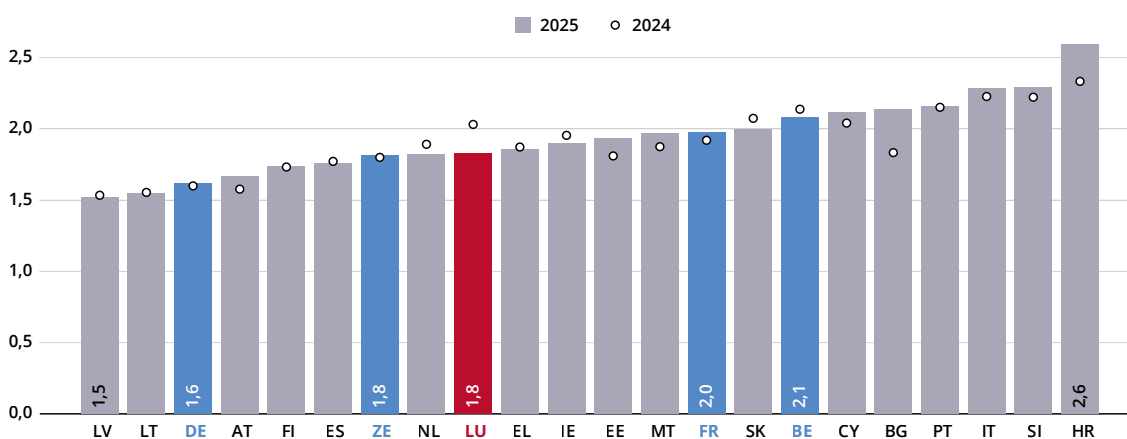
Taux de chômage des 15-64 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Ratio entre le taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans et le taux de chômage total



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. CHÔMAGE

1.1. Chômage total et chômage des jeunes

Les signes de faiblesse sur le marché du travail luxembourgeois persistent en 2025. Ainsi, le taux de chômage de la population active âgée de 15 à 64 ans a stagné à un niveau élevé (6,5% contre 5,2% en 2023), soit le plus haut niveau depuis 2015 si l'on exclut l'année 2020 (marquée par la pandémie et les restrictions d'activités). De ce fait, le Grand-Duché se situe désormais au niveau de la moyenne de la zone euro et au-dessus des niveaux de chômage enregistrés en Belgique (6,2%) et en Allemagne (3,9%) mais fait mieux que la France (7,8%).

La situation des jeunes adultes (15-29 ans ²⁰) semble quant à elle quelque peu s'améliorer en 2025 par rapport à l'année précédente avec un taux de chômage qui diminue pour atteindre 12% (contre 13% en 2024). Malgré cette amélioration, le taux de chômage des 15-29 ans enregistré en 2025 est le troisième plus élevé (après 2020 et 2024) depuis 2015. En comparaison européenne, le Grand-Duché s'aligne avec la moyenne de la zone euro et affiche un taux nettement plus faible que la Belgique (13%) et la France (15,4%). Ce n'est cependant pas le cas comparativement à l'Allemagne où le taux de chômage est deux fois moins élevé qu'au Luxembourg. La performance de l'Allemagne s'explique en partie par le système de formation professionnelle en alternance qui met de nombreux jeunes à l'emploi alors même qu'ils poursuivent encore une formation. A contrario, une partie du chômage des jeunes au Luxembourg, pourrait trouver sa source dans le fait que les jeunes y seraient plus enclins à poursuivre des études post-secondaires longues.

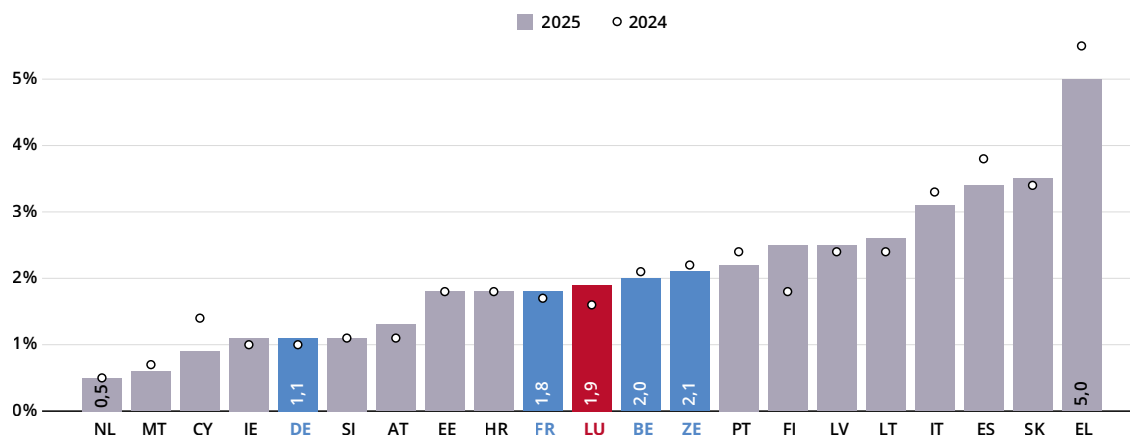
Nonobstant cette hypothèse, force est de constater que si l'on rapporte le taux de chômage des 15-29 ans à celui des 15-64 ans, le classement des pays européens se resserre. Pour le Luxembourg, sous l'effet combiné d'une stagnation du taux de chômage des 15-64 ans et d'une franche diminution de la proportion de jeunes au chômage, le ratio se situe dans la moyenne de l'union monétaire (1,8), en forte diminution par rapport à 2024 (ratio légèrement supérieur à 2). De ce point de vue, l'Allemagne tire toujours son épingle du jeu en affichant un ratio entre les taux de chômage des jeunes et celui pour la population en âge de travailler parmi les plus faibles de la zone euro, tandis que la France et la Belgique se classent parmi les pays où les jeunes connaissent un taux de chômage au moins deux fois plus élevé que les 15-64 ans.

Le taux de chômage des jeunes doit être complété par la prise en compte de la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation et ne poursuivent pas d'études (taux NEET, not in employment, education or training, voir section 3.2 ci-après). Si, au Luxembourg, cette proportion avait bondi au lendemain de la pandémie (de 5,6% en 2019 à 8,7% en 2021) et atteint son niveau le plus élevé depuis le début du siècle en 2024 (9,6%), la situation se détend de façon notable en 2025 avec un taux NEET qui s'établit à 8%, mais qui reste considérablement plus élevé que la moyenne historique (environ 5,6% de 2000 à 2019).

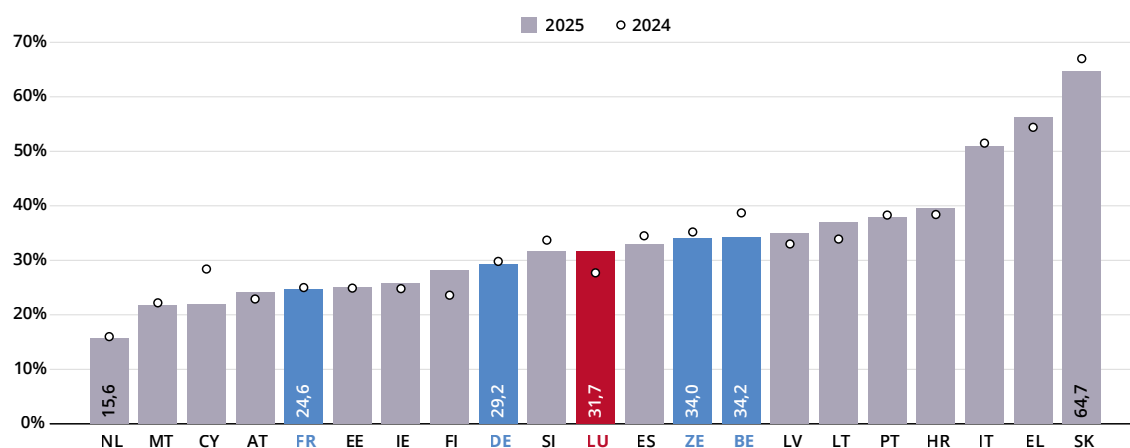
Les niveaux élevés des taux de chômage des jeunes ainsi que NEET, par rapport aux niveaux enregistrés jusqu'au milieu des années 2000 font, malgré leur baisse en 2025 par rapport à l'année précédente, état d'une difficulté croissante qu'éprouvent les jeunes à s'insérer sur le marché de l'emploi.

²⁰ Faute de disponibilité de données concernant le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans harmonisées, nous reprenons ici une tranche d'âge élargie jusqu'à 29. De ce fait, les constats sur le chômage des jeunes en comparaison européenne diffèrent de ceux présentés dans les éditions précédentes du Panorama social.

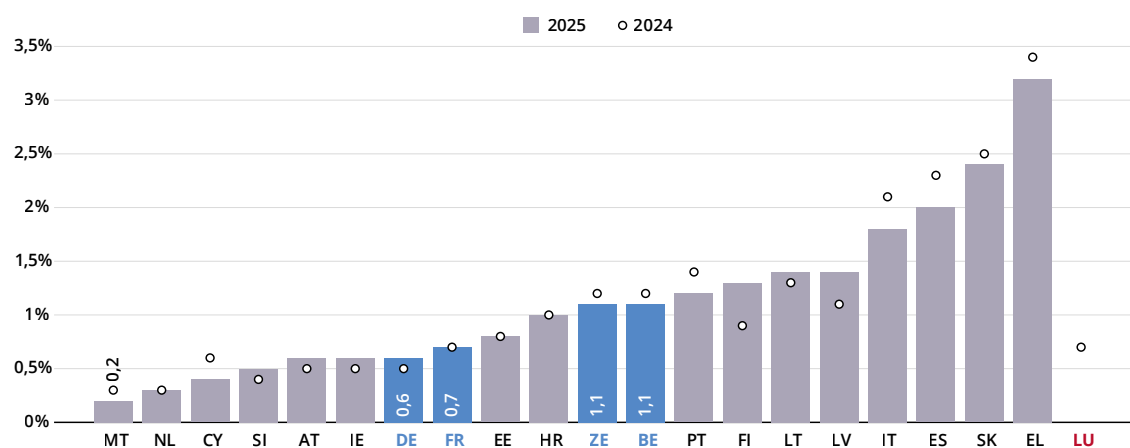
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois), en pourcentage de la population active âgée de 20 à 64 ans



Chômage de longue durée, en proportion du chômage total



Taux de chômage de très longue durée (> 24 mois), en pourcentage de la population active âgée de 20 à 64 ans



Note : Toutes les données se rapportent aux personnes résidentes âgées de 20 à 64 ans.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1.2. Chômage de longue durée

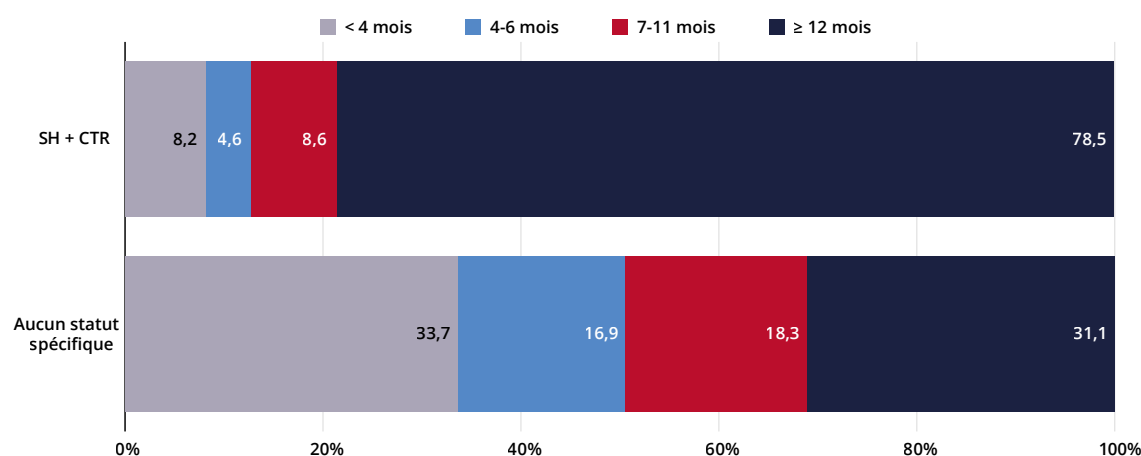
En 2025, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire qui perdure depuis plus d'un an) a augmenté au Luxembourg pour s'approcher de 2% de la population active âgée de 20 à 64 ans²¹, un taux similaire à celui observé en France, en Belgique et en moyenne de la zone euro. L'Allemagne affiche quant à elle un des plus faibles taux de l'union monétaire avec seulement 1,1% de chômeurs de longue durée. Par rapport à 2024, on assiste à une baisse (ou tout au moins à une stagnation de ce taux dans la plupart des pays de la zone euro, avec seulement une poignée d'États-membres (dont le Luxembourg) qui font état d'une progression du chômage de longue durée.

La faiblesse des taux de chômage de longue durée cache néanmoins des difficultés structurelles à réintégrer une partie des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Ainsi, au Luxembourg, près d'un tiers des demandeurs d'emploi (32%) sont au chômage depuis plus de douze mois, taux qui monte à un peu plus d'un chômeur sur trois en moyenne

de la zone euro (34%) et même près de deux tiers des demandeurs d'emploi en Slovaquie (65%). De ce point de vue aussi, la plupart des pays de la zone euro affichent au moins une stabilisation de la situation, tandis que la situation se dégrade au Luxembourg avec une hausse de +4 points de pourcentage de la proportion de chômeurs de longue durée par rapport à 2024.

Pour ce qui est du Grand-Duché, le chômage de (très) longue durée reste certes un phénomène contenu, mais qui prend de l'ampleur et qui semble ancré de façon structurelle. Ainsi, si l'on détaille les caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM, force est de constater que la proportion de personnes à la recherche d'emploi depuis plus d'un an est deux fois plus élevée pour celles et ceux qui ont un handicap (SH) ou qui sont en capacité de travail réduite (CTR) : la part de chômeurs de longue durée s'élève à 79% parmi cette catégorie tandis qu'elle n'est que de 31% pour les autres demandeurs d'emploi connus des services de l'ADEM.

Répartition des chômeurs selon leur durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2025



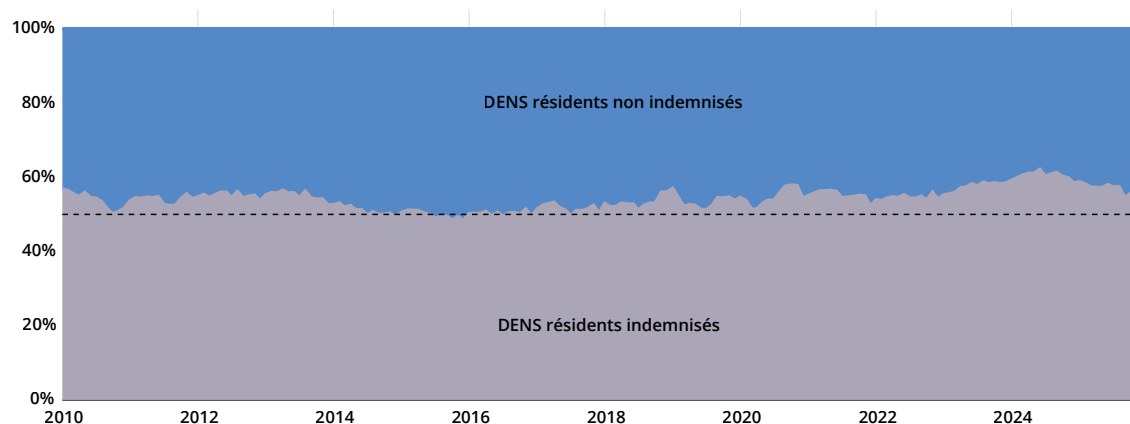
Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

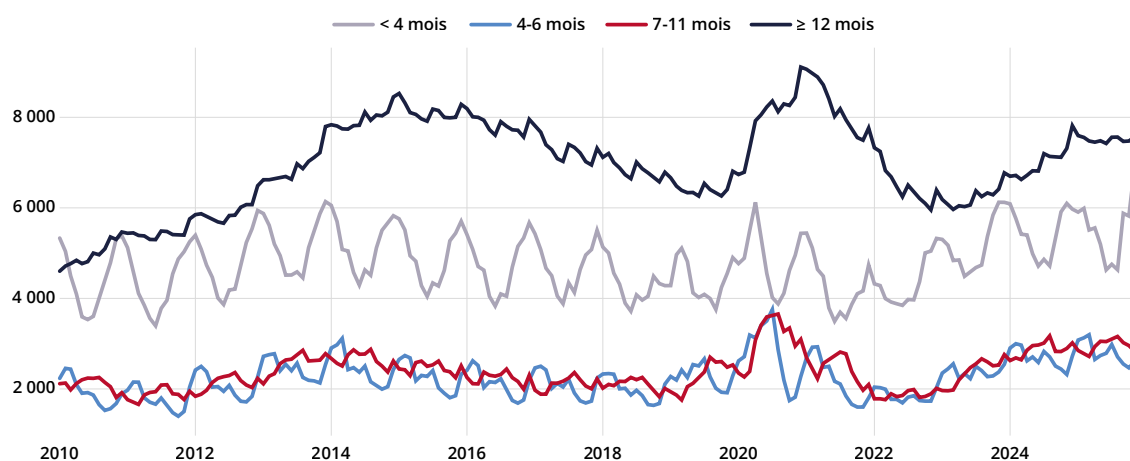
Graphique : CSL

²¹ Contrairement aux années précédentes, Eurostat ne publie désormais plus les données sur le chômage de (très) longue durée concernant la tranche d'âge des 15-64 ans.

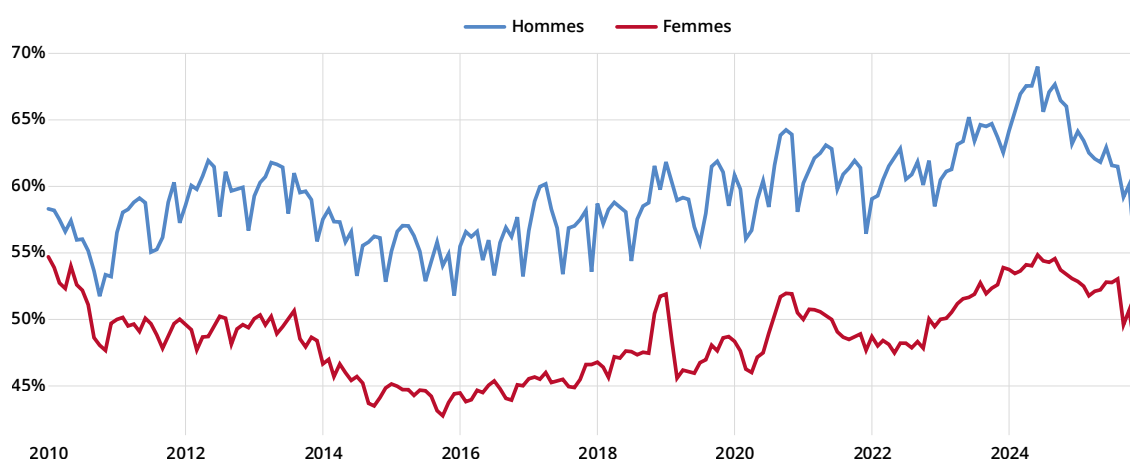
Part des demandeurs d'emploi résidents indemnisés et non indemnisés inscrits auprès de l'ADEM



Nombre de demandeurs d'emploi selon leur durée d'inscription auprès de l'ADEM



Proportion de chômeurs résidents indemnisés par genre



Note : DENS = demande d'emploi non satisfaite

Données : ADEM

Graphiques : CSL

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé

Les données récentes sur les demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM font état d'une dynamique plutôt inquiétante en ce qui concerne leur indemnisation et, en creux, la durée des périodes de chômage ainsi que les disparités de genre.

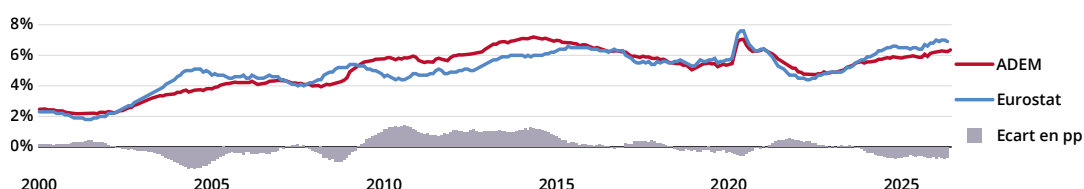
En premier lieu, force est de constater qu'au cours de l'année 2025, la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés est progressivement retombée à 50%. Une aussi faible proportion de demandeurs d'emploi indemnisés n'avait pas été observée depuis 2015. Cette diminution semble par ailleurs particulièrement abrupte par rapport aux deux dernières périodes au cours desquelles la proportion de chômeurs indemnisés s'est effondrée (fin 2009 à 2010 et courant 2014).

Si pour l'heure la majorité des inscrits auprès de l'ADEM est encore indemnisé, ce constat risque de ne pas perdurer au-delà de l'année 2025. En effet, si l'on catégorise les demandeurs d'emploi selon leur durée d'inscription, force est de constater que les durées moyennes des périodes de chômage tendent à nouveau à augmenter après de longues années de diminution (2014 à 2019) interrompues par l'impact de la crise sanitaire en 2020 et 2021. De fait, le nombre de demandeurs d'emploi recourant aux services de l'ADEM depuis plus d'un an est passé d'environ 6 000 au dernier trimestre de 2022 à un peu plus de 7 600 au cours du dernier trimestre de 2025.

Au-delà des durées, les statistiques établies par l'ADEM montrent depuis de nombreuses années une proportion croissante de femmes inscrites en tant que demandeurs d'emploi : si vers 2010 moins de 45% des demandeurs d'emploi étaient des femmes, depuis 2020 la parité est atteinte, avec des proportions sensiblement égales de chômeurs femmes et hommes, avant que la proportion de femmes inscrites à l'ADEM ne retombe et se stabilise à 48% à partir de 2024 (voir aussi section 2.3 ci-après). À l'instar de la proportion d'hommes et de femmes recourant aux services de l'ADEM, force est de constater qu'en termes d'indemnisation la parité est elle aussi encore loin d'être atteinte : si, en 2024, environ deux demandeurs d'emploi masculins sur trois étaient indemnisés, ce n'est le cas d'à peine plus de la moitié des femmes inscrites à l'ADEM, un écart d'un peu plus de 10 points de pourcentage en défaveur de la gent féminine qui tend à augmenter depuis une douzaine d'années. Cependant, l'afflux important de demandeurs d'emploi à la fin de l'année 2025 a changé la donne, et fait chuter de façon abrupte les proportions d'hommes et de femmes bénéficiant d'une indemnité de chômage. En décembre 2025, ce ne sont que 52% des hommes et 48% des femmes à la recherche d'emploi qui sont indemnisés, alors qu'en janvier 2025 ces proportions étaient de respectivement 64% et 53%.

Note concernant les divergences entre les taux de chômage ADEM et Eurostat

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Notes : Données corrigées des variations saisonnières, pp = points de pourcentage

Données : ADEM, Eurostat

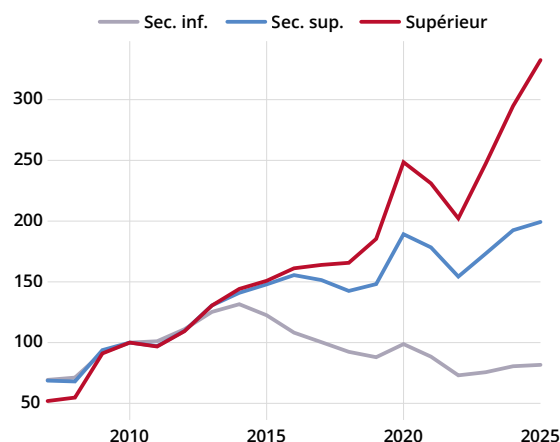
Graphique : CSL

Le taux de chômage harmonisé publié par Eurostat repose sur l'Enquête sur les forces de travail (*Labor force Survey*) menée au niveau européen auprès des ménages des différents pays. Selon la définition utilisée, un chômeur est une personne qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, est disponible pour un emploi dans les deux semaines suivantes (ou a déjà retrouvé un emploi commençant dans les trois mois à venir) et a recherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes. La définition retenue s'articule donc autour de la disponibilité du chômeur pour un emploi.

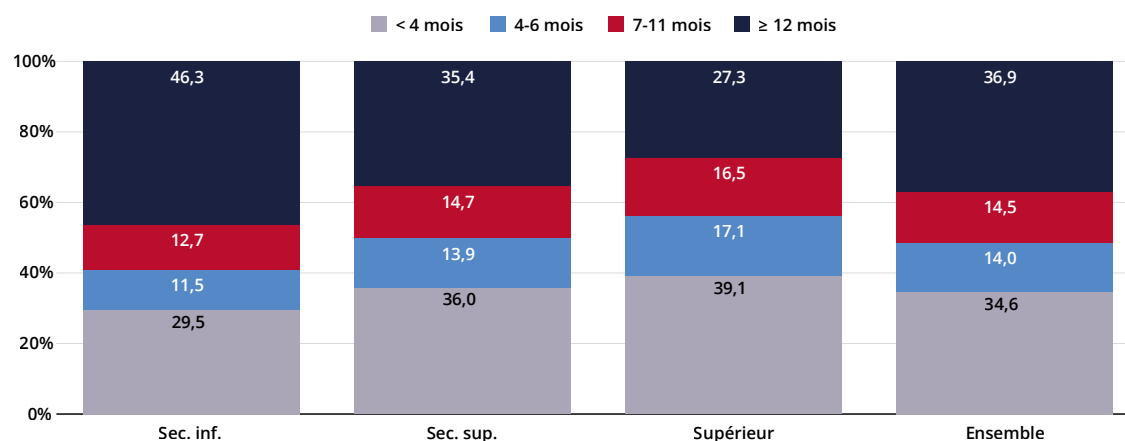
En revanche, le taux de chômage ADEM repose sur une définition administrative. C'est le nombre de personnes qui se sont inscrites auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi, sans nécessairement satisfaire à l'ensemble des critères européens présentés ci-avant.

Répartition (à gauche) et indice base 100 en 2010 (à droite) des demandeurs d'emploi par niveau de formation, moyennes annuelles

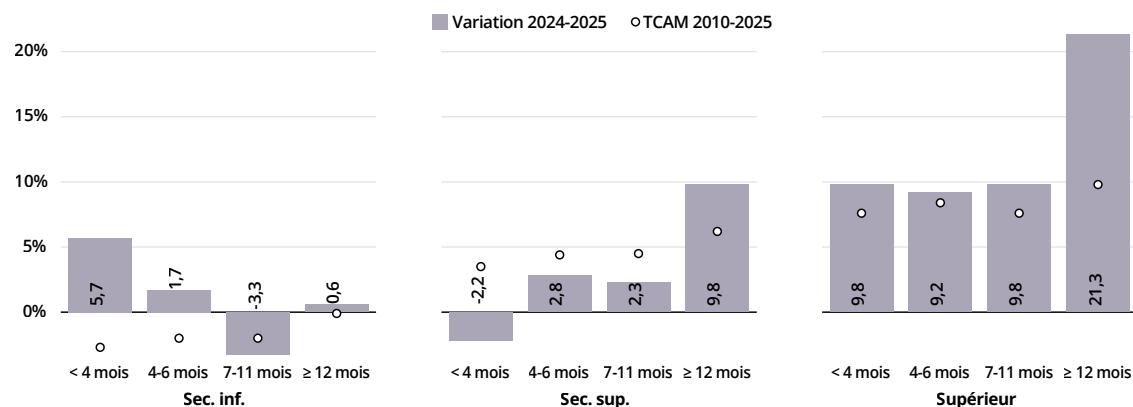
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par niveau de formation		
		Sec. inf.	Sec. sup.	Supérieur
2007	9 009	67,0	22,7	10,3
2008	9 201	67,4	22,0	10,6
2009	12 405	64,4	22,5	13,1
2010	13 472	64,6	22,1	13,3
2011	13 426	65,6	21,5	12,9
2012	14 888	65,0	21,9	13,1
2013	17 128	63,7	22,7	13,6
2014	18 234	62,9	23,0	14,1
2015	17 767	60,1	24,8	15,2
2016	16 933	55,7	27,3	17,0
2017	16 177	54,0	27,9	18,1
2018	15 250	52,8	27,8	19,4
2019	15 383	49,8	28,7	21,5
2020	18 673	46,1	30,2	23,8
2021	17 138	44,9	31,0	24,1
2022	14 570	43,7	31,5	24,8
2023	16 161	40,8	31,9	27,3
2024	18 009	38,9	31,8	29,2
2025	18 987	37,5	31,2	31,3



Répartition des chômeurs selon le niveau d'études et la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2025



Évolution du nombre de demandeurs d'emploi selon le niveau de formation et la durée d'inscription, moyennes annuelles, en pourcentage



Niveaux de formation retenus par l'ADEM

Secondaire	inférieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 11 ^e ou 3 ^e
	supérieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 13 ^e ou 1 ^{re}
Supérieur		Avoir terminé avec succès des études post-secondaires

2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription

Les statistiques établies par l'ADEM permettent d'appréhender plus dans le détail les caractéristiques des personnes à la recherche d'un emploi au Luxembourg. Parmi ces caractéristiques, on peut s'intéresser aux niveaux de formation des chômeurs.

En 2025, la population de demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM était principalement composée d'individus ayant un faible niveau de qualification : un peu plus d'un inscrit sur trois ne dispose au mieux que d'un diplôme équivalent au cycle inférieur de l'enseignement secondaire, tandis qu'un petit tiers (31%) a conclu avec succès l'enseignement secondaire. Finalement, une proportion sensiblement similaire de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés connus de l'ADEM ont poursuivi avec succès des études post-secondaires. On note qu'au fil des années, la part de demandeurs d'emploi se réduit nettement, tandis que la part de personnes ayant des diplômes du supérieur et inscrites à l'ADEM a fortement progressé. Cela est également le cas, mais dans une moindre mesure, des demandeurs d'emploi ayant un niveau de diplôme intermédiaire.

Toutefois, cette approche en termes relatifs occulte une partie des évolutions en termes absolus. Ainsi, force est de constater que les rangs des personnes ayant des diplômes du (secondaire) supérieur grossissent d'année en année : par rapport à 2010, on note une multiplication par 2 des chômeurs ayant conclu l'enseignement secondaire supérieur avec succès, tandis que la part de demandeurs d'emploi disposant de diplômes de l'enseignement supérieur a été multiplié par plus que trois en quinze ans. En contrepartie, la proportion de demandeurs d'emploi peu qualifiés s'étiole au fil des ans et a diminué de 30pp. entre 2010 et 2025.

Si l'on considère le nombre de demandeurs d'emploi, ceux peu qualifiés représentent un peu plus de 7 800 individus à la fin de l'année 2025, un nombre nettement supérieur aux nombres de personnes enregistrés en 2008 (environ 6 200 personnes en moyenne sur l'année ²²) mais moins nombreux qu'en 2010 (8 700 personnes). Les plus qualifiés ne sont pas en reste puisque le nombre d'inscrits

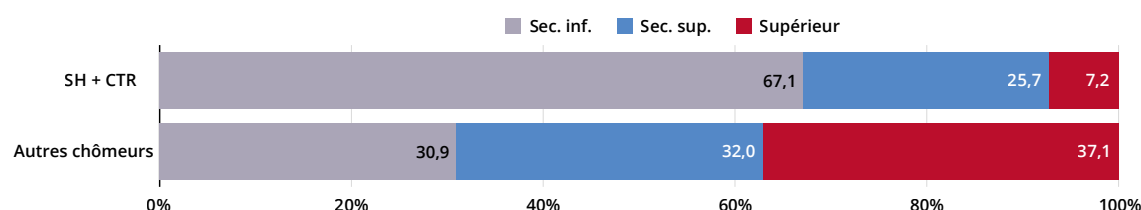
diplômés du secondaire est passé de 3 000 personnes en 2010 à 6 000 en 2025 et ceux attestant d'un enseignement post-secondaire sont même plus de trois fois plus nombreux : environ 1 800 en 2010 contre 6 000, et même presque 7 000 à la toute fin de l'année, en 2025.

Le niveau de qualification des chômeurs ne reste pas sans conséquences sur la facilité à retrouver un emploi : parmi les moins qualifiés, près de la moitié est inscrite à l'ADEM depuis plus d'un an tandis que seuls 27% des plus qualifiés sont dans la même situation.

Cependant, on constate que si la qualification est encore un atout majeur pour les demandeurs d'emploi, même pour les plus qualifiés il semble de plus en plus difficile de quitter les rangs du chômage. Ainsi, si l'on classe les chômeurs par niveau de diplôme et par durée d'inscription, ce sont les diplômés du secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur qui semblent le plus pâtir du ralentissement de l'emploi : les diplômés du secondaire inscrits depuis 12 mois ou plus ont augmenté de 10% en un an (+6% par an en moyenne depuis 2010). Pour les demandeurs d'emploi disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur, la situation semble encore plus compliquée puisque, toutes durées d'inscription confondues, leur nombre augmente d'au moins 10% par rapport à 2024, et même de plus de 20% si l'on ne considère que ceux inscrits depuis plus d'un an.

Si le diplôme ne constitue plus un rempart contre le chômage, cela s'avère être particulièrement vrai pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap (SH) ou à capacité de travail réduite (CTR). Parmi cette catégorie de demandeurs d'emploi, deux tiers des personnes ont un faible niveau de qualification (contre 31% parmi les chômeurs qui n'ont pas un handicap ou une capacité de travail réduite), tandis que ceux plus qualifiés sont très nettement sous-représentés par rapport au reste de la population de demandeurs d'emploi. Une des explications pourrait être que les personnes plus qualifiées exercent plus vraisemblablement des activités intellectuelles qui requièrent *a priori* moins d'adaptations spécifiques du poste de travail et bénéficient dès lors d'une réintégration plus simple et rapide dans l'emploi.

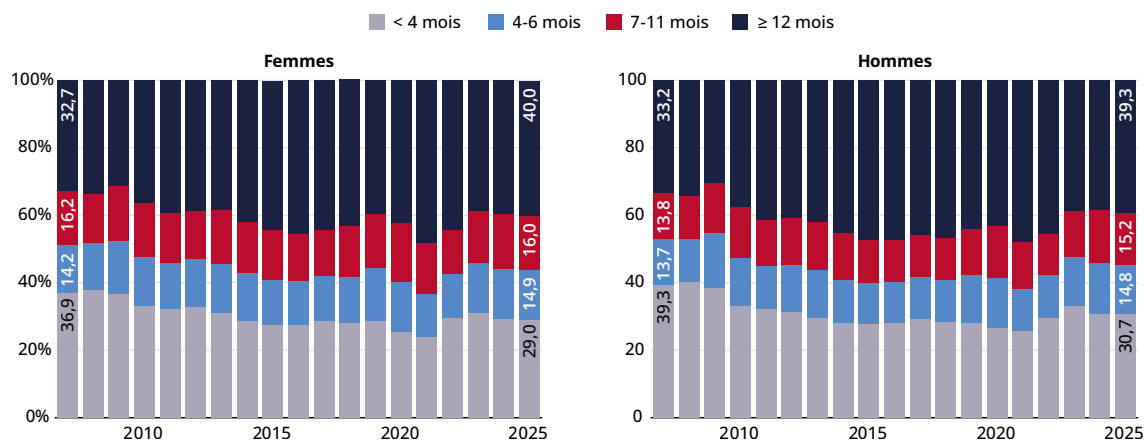
Répartition des chômeurs avec et sans statut spécifique selon leur niveau de diplôme, décembre 2025



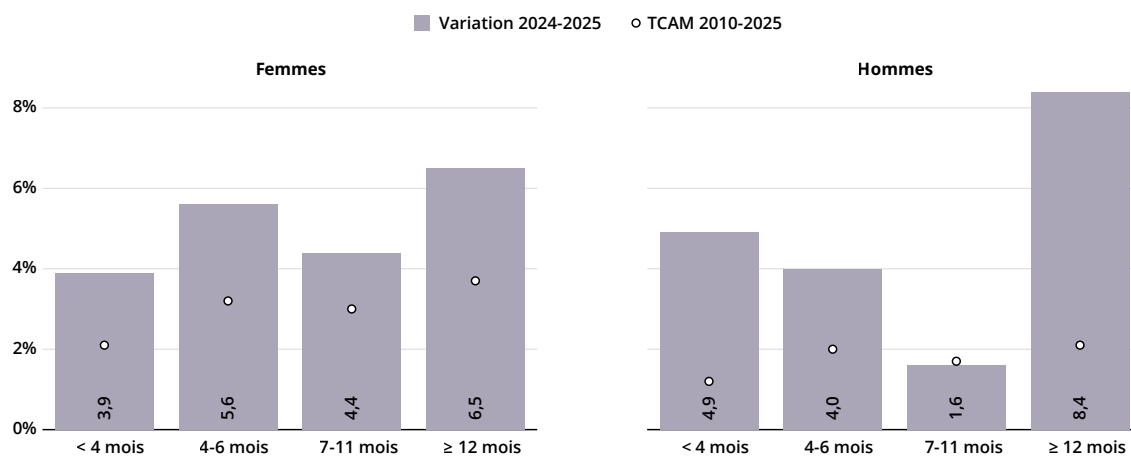
Données : ADEM
Graphique : CSL

²² Le nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés a atteint son apogée en 2014 avec un peu plus de 11 400 inscrits et a diminué d'année en année jusqu'en 2022 (environ 6 300 personnes) pour reprendre une trajectoire ascendante depuis et atteindre 7 800 individus en décembre 2025.

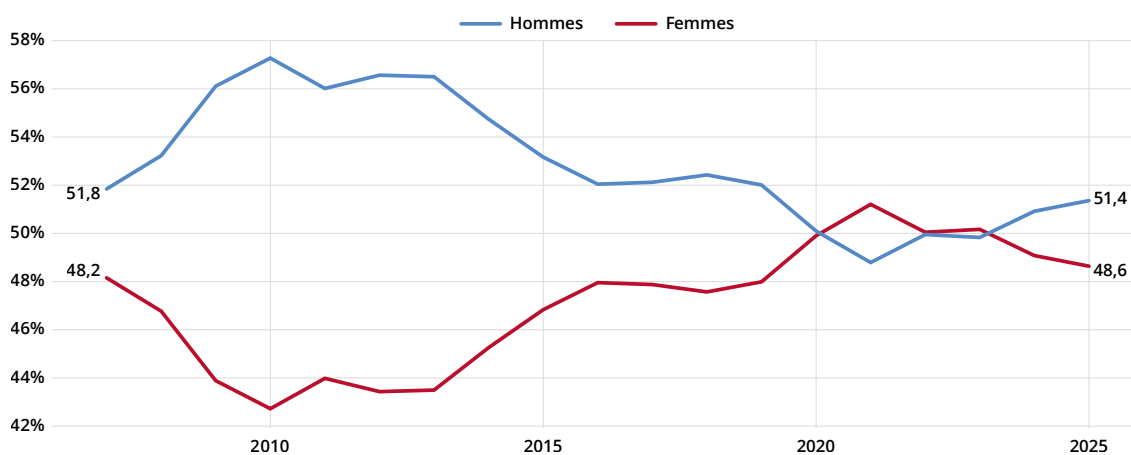
Durée du chômage selon le genre et variations en points de pourcentage, moyennes annuelles



Variations de la durée du chômage selon le genre, en pourcent



Répartition du chômage de longue durée (douze mois et plus) selon le genre, moyennes annuelles



Données : ADEM
Graphiques : CSL

2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription

Depuis le milieu des années 2000, le chômage connaît progressivement une mutation structurelle : si les caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi jouent bien évidemment toujours un rôle, force est de constater que les durées d'inscription auprès de l'ADEM ont eu tendance à s'allonger (en termes relatifs ²³) jusqu'en 2020. Si, de 2021 à 2023, la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de l'ADEM a connu une décrue, la situation s'est figée depuis avec environ 38% de chômeurs de longue durée.

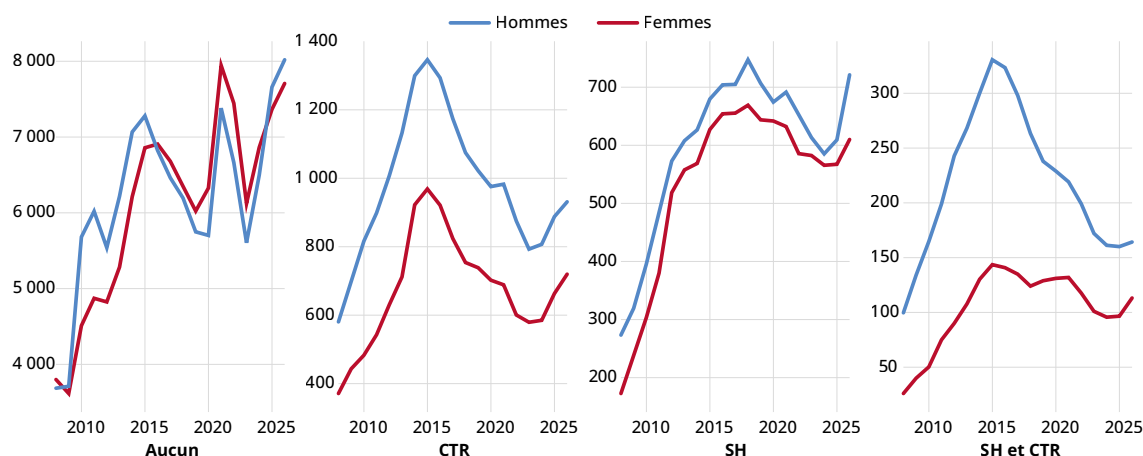
La répartition par genre des demandeurs d'emploi ne déroge pas à ces évolutions : si la proportion d'hommes, mais surtout de femmes, concernés par le chômage de longue durée s'est progressivement accrue au cours de la dernière douzaine d'années, elle marque le pas à partir de 2024 avec une faible augmentation au cours de 2025.

Les évolutions en termes relatifs s'expliquent en bonne partie par la dynamique des nouvelles inscriptions (< 4 mois), qui viennent contre-carrer l'allongement progressif des durées d'inscription auprès de l'ADEM que ce soit pour les hommes ou (quoique dans une moindre mesure) les femmes.

Par ailleurs, on note que l'écart qui existait par le passé entre la proportion de chômeurs de longue durée au sein de chacun des genres s'est estompée en parallèle avec une répartition plus équilibrée entre les deux genres au sein des inscrits auprès des services de l'ADEM. Depuis 2022, pour les deux catégories de demandeurs d'emploi, environ la moitié est inscrite à l'ADEM depuis plus d'un an. L'année 2025 semble quant à elle marquée par un rebond de la part d'hommes à la recherche d'emploi depuis plus d'un an.

Concernant les statuts spécifiques, il appert que les hommes sont surreprésentés au sein des demandeurs d'emploi handicapés et (surtout) ceux à capacité de travail réduite. On peut cependant noter que l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes ayant un statut spécifique tend à légèrement diminuer depuis 2015.

Chômage selon le genre et le statut spécifique, moyennes annuelles



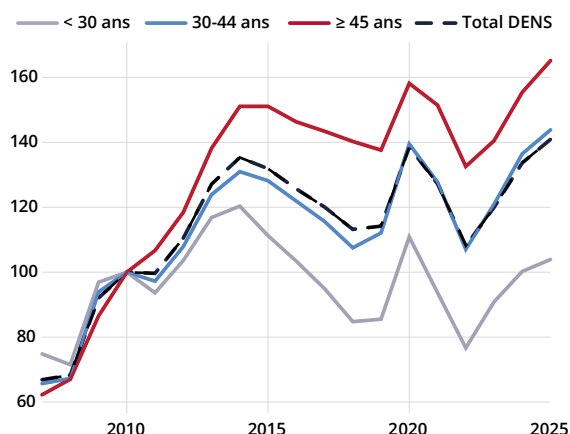
Notes : pp = points de pourcentage ; SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM
Graphique : CSL

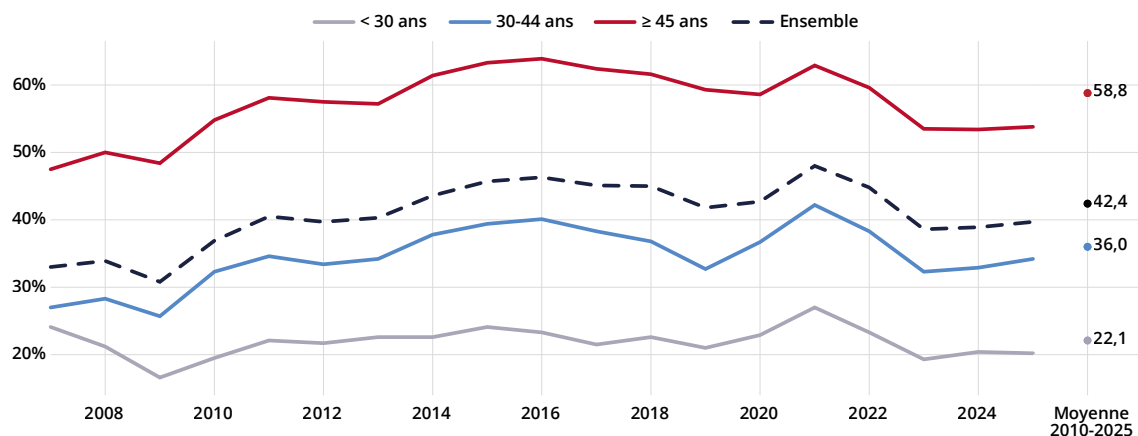
²³ En nombre absolu, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un an au moins a entamé sa décrue en 2016 déjà.

Répartition (à gauche) et indice base 100 en 2010 (à droite) des demandeurs d'emploi par catégorie d'âge, moyennes annuelles

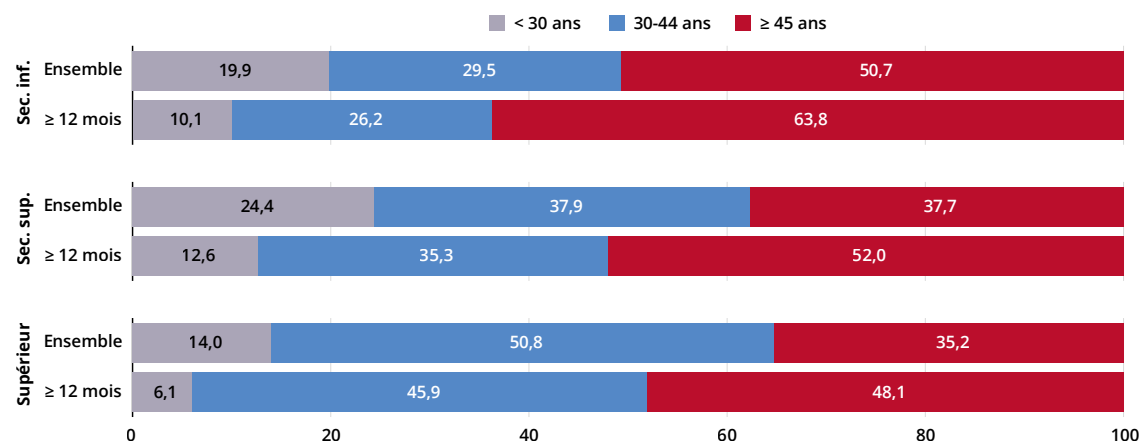
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par catégorie d'âge		
		< 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
2007	9 009	29,5	37,3	33,2
2008	9 201	27,6	37,4	35,0
2009	12 405	27,8	38,7	33,5
2010	13 472	26,4	38,0	35,7
2011	13 426	24,8	37,1	38,2
2012	14 888	24,7	37,1	38,2
2013	17 128	24,2	37,0	38,7
2014	18 234	23,4	36,8	39,8
2015	17 767	22,2	36,9	40,8
2016	16 933	21,7	36,8	41,5
2017	16 177	20,8	36,6	42,6
2018	15 250	19,7	36,1	44,2
2019	15 383	19,7	37,3	43,0
2020	18 673	21,1	38,2	40,7
2021	17 138	19,4	38,1	42,4
2022	14 570	18,7	37,6	43,7
2023	16 161	20,0	38,3	41,8
2024	18 009	19,8	38,8	41,5
2025	18 987	19,4	38,8	41,8



Proportion du chômage de longue durée (≥ 12 mois) selon l'âge du demandeur d'emploi, moyennes annuelles



Niveau d'études et catégorie d'âge des chômeurs de longue durée, moyenne 2025



2.4. Chômage de longue durée selon l'âge

Depuis 2007, la population des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM a connu nombre d'évolutions notables. Parmi celles-ci, on constate une très nette tendance au vieillissement de la population de chômeurs.

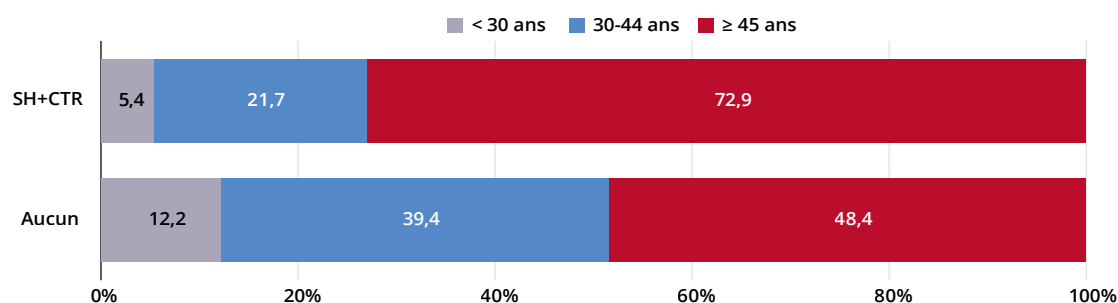
Plus dans le détail, la part de demandeurs d'emploi suivis par l'ADEM et âgés d'au moins 45 ans est passée de 33% (en 2007) à 42% en moins de vingt ans, soit près de 5 000 personnes de plus en 2025 qu'en 2007. Les jeunes de moins de 30 ans semblent quant à eux tirer leur épingle du jeu puisqu'ils ne représentent plus qu'un chômeur sur cinq en 2025 contre près d'un sur trois en 2007, même si leur nombre a lui aussi augmenté de 2 700 personnes environ en 2007 à près de 3 700 personnes en 2025. Les 30-44 ans représentent quant à eux une part presque inchangée de l'ensemble des chômeurs. Cependant, là aussi les analyses en termes relatifs s'avèrent trompeuses, puisque le nombre de personnes concernées a plus que doublé en une vingtaine d'années (de 3 400 en 2007 à 7 400 en 2025).

Outre le niveau de formation (voir section précédente), l'âge semble être un facteur déterminant en ce qui concerne la facilité (ou non) à réintégrer le marché du travail. Ainsi, plus de la moitié des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus sont inscrits à l'ADEM depuis plus de douze mois. Cela n'est le cas que d'environ un tiers des 30-44 ans et d'un jeune de moins de 30 ans sur cinq.

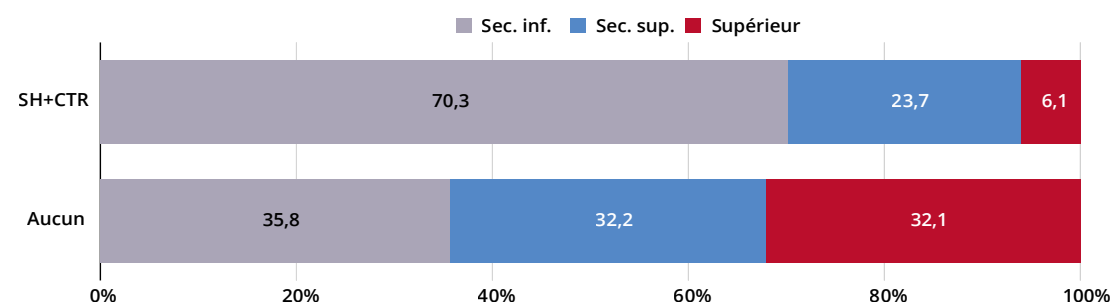
Si l'on croise âge et niveau de formation des demandeurs d'emploi, on note que les plus âgés sont plus représentés parmi les chômeurs inscrits depuis plus d'un an auprès des services de l'ADEM, quel que soit leur niveau de diplôme, tandis que pour les moins âgés, le niveau de formation semble encore favoriser un retour à l'emploi relativement rapide.

Comme relevé ci-avant, le croisement des caractéristiques d'âge et de niveau de formation fait clairement apparaître un allongement de la période de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi plus âgés et moins qualifiés. De surcroît, les demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus sont très nettement surreprésentés au sein des demandeurs d'emploi en situation de handicap ou de capacité de travail réduite inscrits depuis plus d'un an. De même, on note une très nette surreprésentation des demandeurs d'emploi ayant un faible niveau de diplôme au sein des demandeurs d'emploi ayant un statut spécifique et cherchant un emploi depuis plus d'un an : ils représentent 70% de cette catégorie tandis que pour les autres chômeurs le chômage de longue durée se répartit de façon équilibrée entre les trois niveaux de diplôme que distinguent les données de l'ADEM.

Chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) selon l'âge, Luxembourg, moyenne de l'année 2025



Chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) selon le niveau de diplôme, Luxembourg, moyenne de l'année 2025

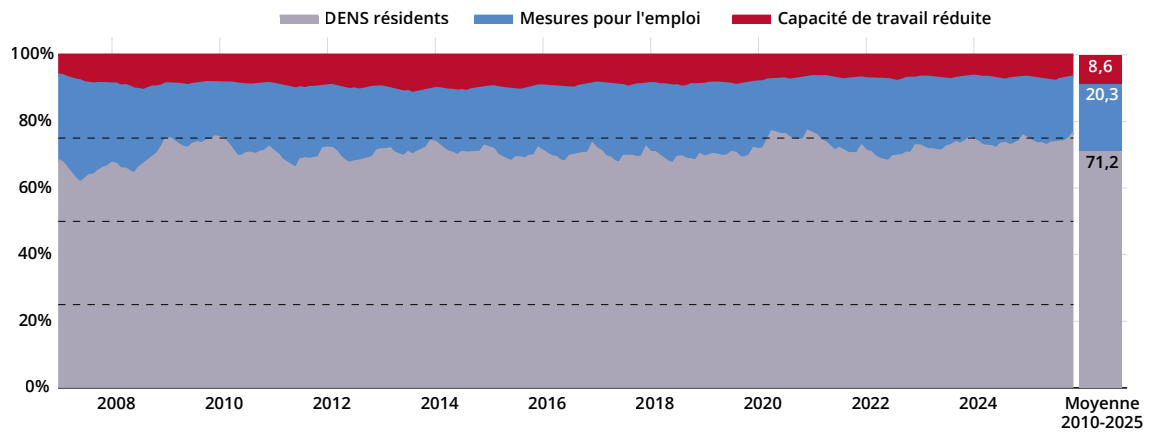


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

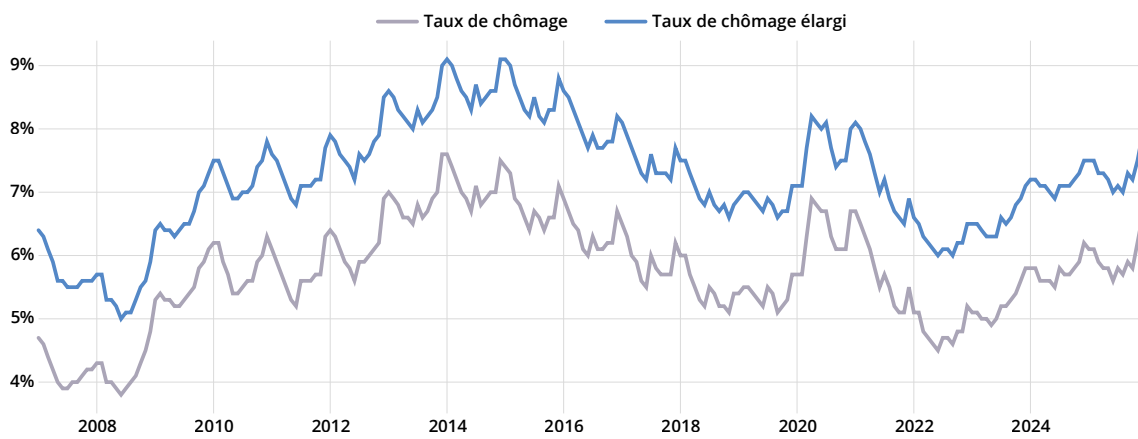
Données : ADEM

Graphique : CSL

Répartition par catégorie de personnes inscrites à l'ADEM



Taux de chômage officiel et taux de chômage élargi



Données : ADEM, STATEC
Graphiques : CSL

2.5. Mesures pour l'emploi

L'ADEM distingue entre trois grandes catégories d'inscrits : 1) les demandeurs d'emploi affectés à une mesure pour l'emploi ; 2) les personnes ayant une capacité de travail réduite ; et 3) les autres demandeurs d'emploi.

Pour ce qui est des personnes ayant une capacité de travail réduite ou étant en situation de handicap, force est de constater que leur poids au sein des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ne varie guère au fil des années : bon an, mal an, près de 10% des chômeurs suivis par l'ADEM sont dans ce cas.

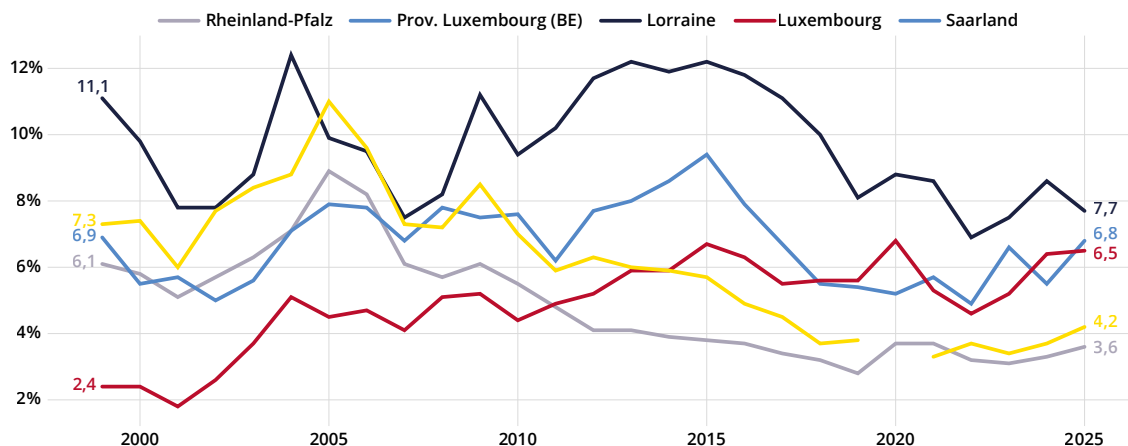
Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM peuvent être amenés à participer à des mesures pour l'emploi dans le cadre de leurs recherches. Ces mesures sont censées favoriser et accélérer leur intégration sur le marché de l'emploi en leur permettant d'acquérir des expériences professionnelles, voire de nouvelles compétences. Lorsqu'un demandeur d'emploi est affecté à une mesure, il n'est plus considéré comme étant au chômage pendant la durée de la mesure.

Si elles ont connu des trous d'air en 2008 et 2020, les mesures pour l'emploi se sont développées au fil des années pour atteindre leur apogée dans les années 2015/2016 avec environ 4 500 personnes en mesure par an en moyenne. Avec l'amélioration graduelle du marché du travail et la diminution du taux de chômage, le nombre de mesures s'est légèrement réduit à 4 000 par an en moyenne avant d'afficher un rebond en 2021 et 2022 et (dans une moindre mesure) en 2024.

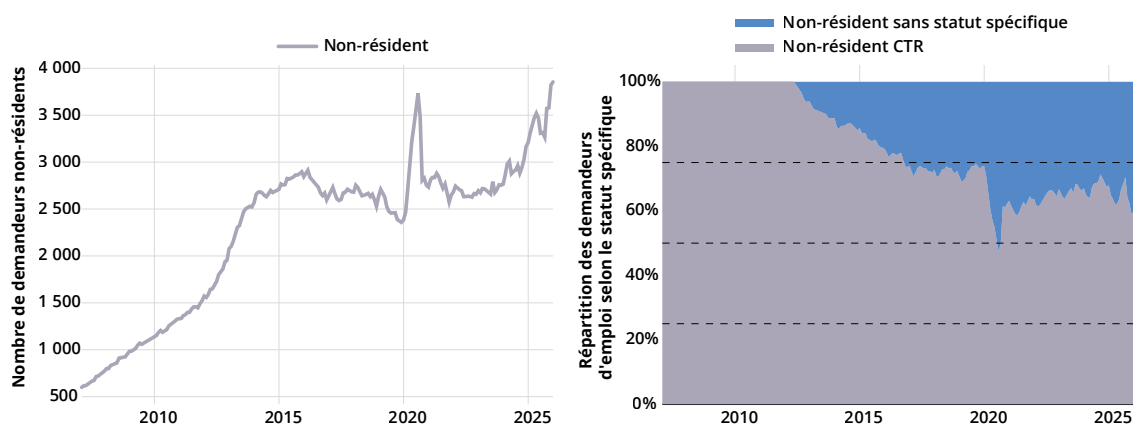
De façon générale, au cours des dernières années, environ 20% des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM sont concernés par des mesures et ne sont donc pas pris en compte dans le calcul du taux de chômage officiel. Pour autant, ces personnes ne sont, au moment du comptage, pas non plus définitivement (ré)intégrées sur le marché du travail.

Afin de rendre compte de cette situation, on peut calculer un taux de chômage élargi incluant les demandeurs d'emploi affectés à des mesures. Leur prise en compte fait augmenter le taux de chômage officiel d'environ 1,5 point de pourcentage en moyenne sur la période allant de 2007 à 2024 avec des pics allant jusqu'à près de 1,8 point de pourcentage en 2015 et un nadir à peine +1 point de pourcentage début 2009. Fin 2025, le taux de chômage s'établit à environ 6,5% tandis que le taux de chômage élargi frôle les 8%, l'un des niveaux les plus élevés enregistrés depuis dix ans si l'on ne considère pas l'année 2020 marquée par la crise sanitaire.

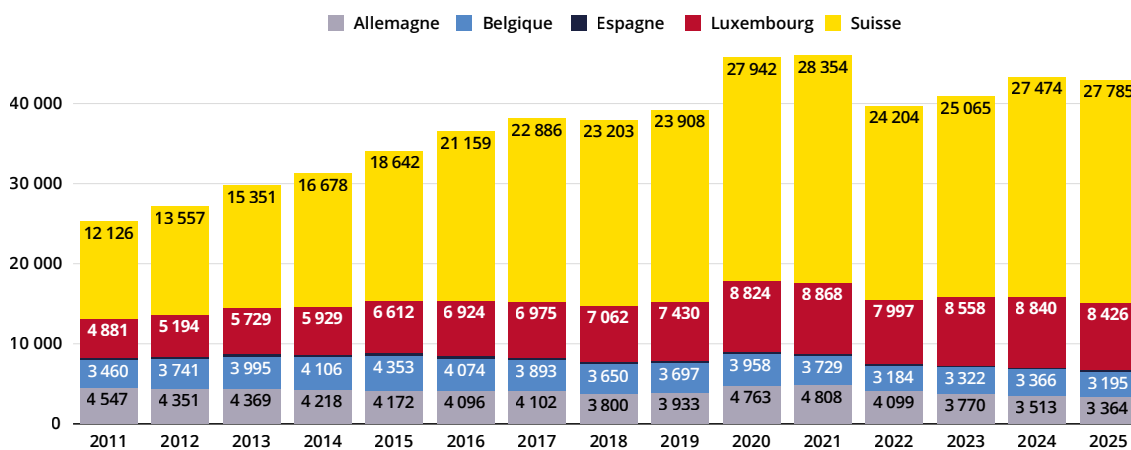
Taux de chômage harmonisés (15-64 ans) au Luxembourg et dans les régions voisines



Les non-résidents inscrits auprès des services de l'ADEM



Nombre de demandeurs d'emploi frontaliers indemnisés par l'Unédic selon le dernier pays d'emploi



Données : Eurostat, ADEM, Unédic

Graphiques : CSL

2.6. Demandeurs d'emploi non-résidents

Jusqu'au milieu des années 2010, le marché du travail luxembourgeois présente toute une série d'atouts qui en font un pôle d'attraction transfrontalier : salaires élevés, forte croissance de l'emploi, taux de chômage particulièrement faible.

Ainsi le taux de chômage luxembourgeois, était au début des années 2000 trois fois plus faible que dans les régions voisines : 2,4% contre 6 à 7% en Province de Luxembourg ou dans les Länder allemands de Sarre ou de Rhénanie-Palatinat, voire 8% à 10% en Lorraine. Mais, depuis lors, le marché du travail luxembourgeois semble perdre son éclat et tourne au ralenti (voir sections suivantes). En 2025, le Luxembourg affiche un taux de chômage similaire à celui enregistré en Province de Luxembourg et à peine un point de pourcentage sous celui de la Lorraine, tandis que les Länder allemands ont réussi à réduire le taux de chômage.

En parallèle, on note que l'ADEM connaît un nombre croissant de demandeurs d'emplois non-résidents, avec une évolution en trois temps : hausse sur la période 2008-2015 (avec une progression particulièrement marquée en 2013) suivie d'une relative stabilité du nombre de chômeurs non-résidents allant de 2015 à 2023 entrecoupée par les effets de la crise sanitaire. Puis, depuis fin 2024, à nouveau une progression soutenue²⁴ du nombre de demandeurs d'emploi ne vivant pas au Luxembourg.

Si l'on distingue les chômeurs non-résidents entre ceux ayant une capacité de travail réduite (CTR) et les autres, on note que seuls les premiers étaient inscrits à l'ADEM avant mai 2012. Avec l'entrée en vigueur du règlement 883/2004, les demandeurs d'emploi non-résidents font leur entrée dans les statistiques de l'ADEM et forment une part croissante des non-résidents inscrits (près de 40% désormais).

Néanmoins, en vertu des traités européens, les demandeurs d'emploi non-résidents ont l'obligation de s'inscrire, et le cas échéant de percevoir leur allocation chômage, dans leur pays de résidence. Le Luxembourg rembourse alors à l'administration du pays une partie des allocations chômage versées²⁵.

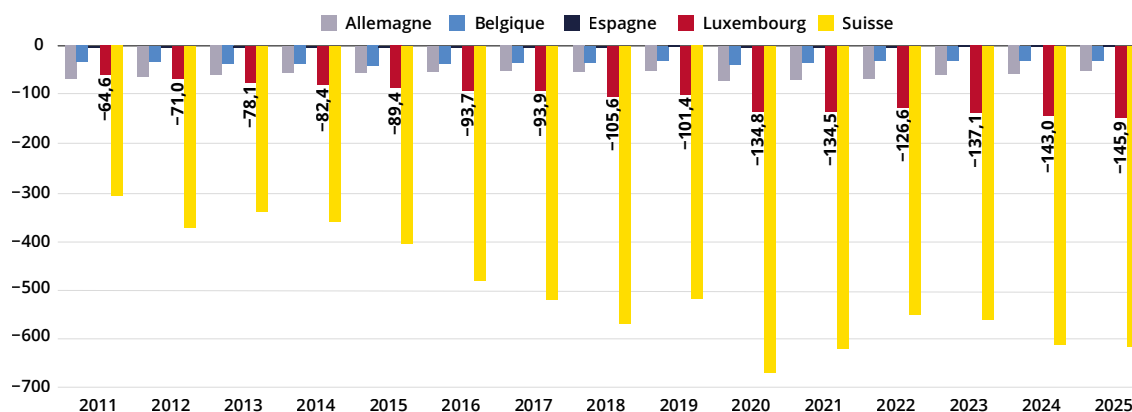
Les administrations de l'emploi belge et allemande ne communiquent pas de données concernant cette catégorie de demandeurs d'emploi, mais le gestionnaire de l'Assurance chômage française, l'Unédic, publie une série de statistiques qui permet d'appréhender l'ampleur du phénomène du chômage des non-résidents.

En premier lieu, force est de constater que le Luxembourg, en tant que dernier pays d'emploi, représente près de 20% des demandeurs d'emploi frontaliers indemnisés par l'Unédic (soit environ 8 400 personnes en 2025), derrière la Suisse (65% ; 27 800 demandeurs d'emploi) et que tant leur part que leur nombre est relativement stable depuis plusieurs années²⁶.

Deuxièmement, ces données permettent d'obtenir un ordre de grandeur sur les non-dépenses liées à l'indemnisation du chômage dont bénéficie le Luxembourg grâce aux traités européens (et aux dérogations). L'Unédic a déboursé en 2025 1,1 milliard d'euros pour indemniser les demandeurs d'emploi frontaliers, dont 174 millions d'euros pour ceux ayant travaillé au Luxembourg. De ce montant, seulement environ 30 millions ont été remboursés par le Grand-Duché.

Concernant les relations franco-suisse, on peut noter que celles-ci font par ailleurs l'objet d'importantes rétrocessions fiscales. Ainsi, le seul canton de Genève a reversé, en 2025, aux départements voisins de l'Ain et de Haute-Savoie près de 411 millions de francs suisses au titre de la compensation financière genevoise²⁷.

Solde net des allocations chômage versées par l'Unédic aux demandeurs d'emploi frontaliers et des remboursements effectués par le dernier pays d'emploi



Note : Pour l'Espagne, le solde net évolue à la baisse au cours de la période et se situe dans une fourchette de -3,8 (2013) à -2,1 millions d'euros (2025)

²⁴ De novembre 2024 à décembre 2025, la progression du nombre de chômeurs non-résidents par rapport au même mois de l'année précédente n'est jamais retombé sous la barre des 10%.

²⁵ En vertu d'une dérogation aux règles européennes dont bénéficie le Luxembourg, le pays ne rembourse au maximum que les trois premiers mois d'allocation chômage versés au lieu des cinq mois prévus par le règlement 883/2004.

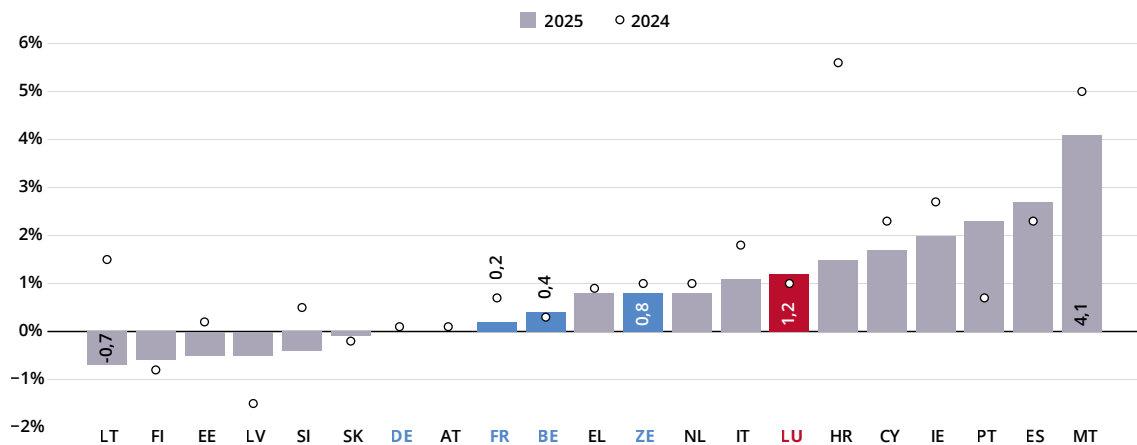
²⁶ Si l'on ajoute ces demandeurs d'emploi non-résidents aux quelques 19 000 résidents inscrits à l'ADEM, le nombre de chômeurs serait environ 44% plus élevé.

²⁷ Voir communiqué du 3 juin 2026 du Conseil d'État genevois : <https://www.ge.ch/node/39509>

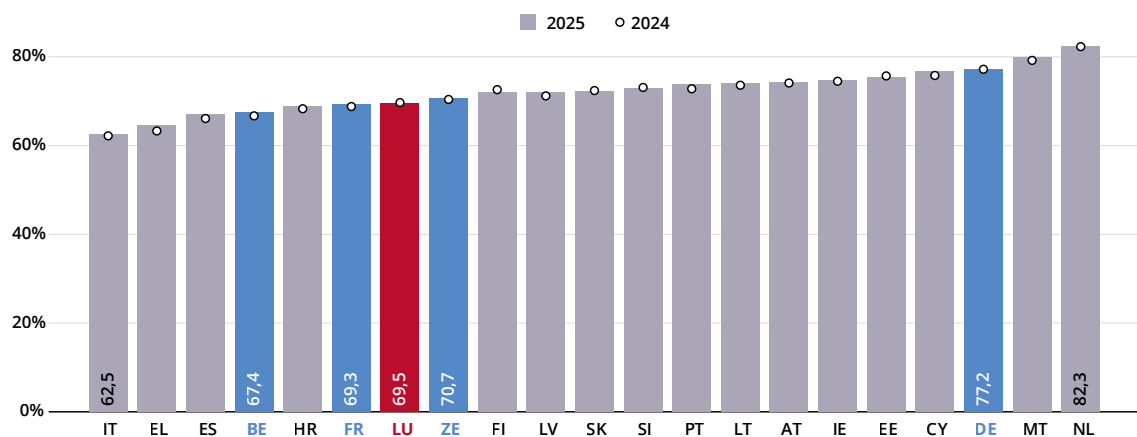
Évolution de l'emploi total intérieur (2000 = 100)

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024	2025
LV	100,7	100	104,9	91,3	96,2	99,2	97,9	98,1	99,8	98,4	97,8
LT	105,9	100	101,7	89,3	96,0	97,8	99,0	103,9	105,4	107,0	106,2
PT	89,8	100	100,0	96,6	91,1	96,9	98,2	101,9	103,9	104,6	107,0
DE	95,2	100	98,4	102,8	107,9	112,5	112,7	114,1	114,9	115,0	115,0
HR	100,5	100	104,1	107,8	100,7	102,5	104,1	106,0	107,8	113,9	115,5
EE	108,3	100	104,6	93,6	106,4	109,0	109,1	114,1	117,8	118,0	117,4
IT	95,0	100	106,6	107,8	106,6	108,9	109,9	112,0	114,3	116,4	117,7
FI	89,5	100	105,2	108,3	109,5	112,6	115,2	119,3	120,4	119,5	118,8
FR	92,3	100	102,8	104,9	107,1	111,5	114,4	117,0	118,2	119,1	119,3
SK	104,1	100	103,2	107,2	112,0	118,5	117,8	119,9	120,2	120,0	119,9
SI	100,8	100	101,7	105,3	103,2	113,5	115,0	118,3	120,1	120,7	120,1
ZE	93,1	100	104,4	106,5	107,3	112,1	113,8	116,5	118,3	119,4	120,3
EL	96,0	100	107,6	108,8	100,0	107,1	112,5	116,5	118,8	119,9	120,9
BE	94,1	100	104,0	109,4	112,1	118,6	120,6	122,9	123,9	124,2	124,6
AT	95,5	100	103,1	109,1	114,3	119,2	121,6	124,9	125,9	126,0	126,0
NL	88,6	100	101,6	106,9	106,8	115,9	118,0	121,7	124,0	125,2	126,2
ES	82,8	100	118,4	117,2	111,3	117,0	120,0	124,5	128,6	131,5	135,1
IE	83,8	100	115,1	108,6	116,0	128,8	137,4	146,9	151,9	156,0	159,1
CY	94,0	100	116,4	129,0	117,3	143,1	147,3	153,3	157,8	161,4	164,0
LU	82,2	100	116,5	136,0	153,5	178,7	183,8	189,9	193,6	195,5	197,8
MT	91,7	100	105,0	112,5	133,2	172,8	178,0	187,0	199,7	209,7	218,2

Évolution de l'emploi intérieur par rapport à l'année précédente



Taux d'emploi de la population en âge de travailler (15-64 ans)



3. EMPLOI

3.1. Création d'emplois et taux d'emploi

Si l'on considère la création d'emplois, le Luxembourg est l'un des pays de la zone euro qui se démarque le plus de façon positive. Avec un taux de croissance annuel moyen de l'emploi intérieur de 2,7% entre 2000 et 2025, le Grand-Duché affiche une progression plus de 3 fois plus rapide que celle de la Belgique, près de 4 fois plus rapide que la France et la moyenne de l'union monétaire. Par rapport à l'Allemagne, la progression de l'emploi au Grand-Duché depuis 2000 est même 5 fois plus importante.

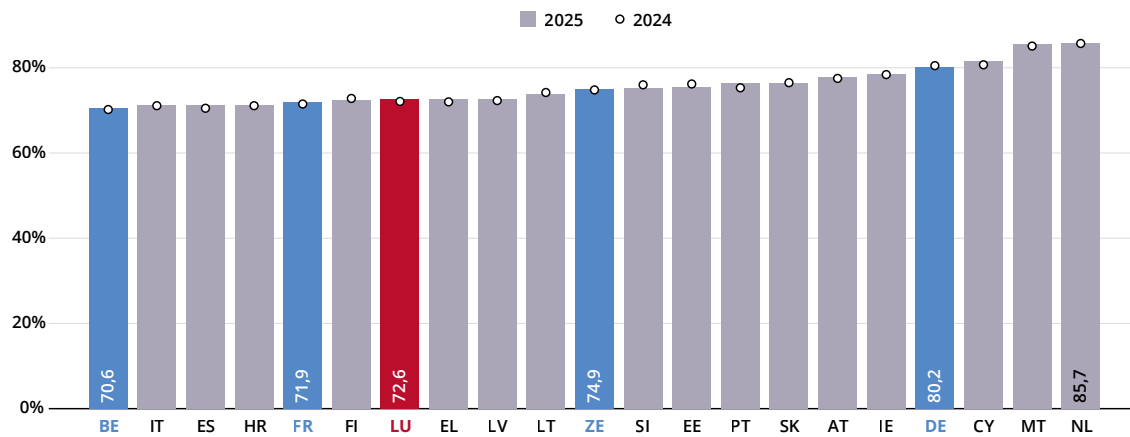
Cependant, depuis plusieurs années, l'emploi au Luxembourg semble avoir adopté un rythme de croissance annuelle plus lent que par le passé : +1,0% et +1,2% de croissance annuelle en 2024 et 2025. En un quart de siècle, depuis 2000 donc, le Luxembourg n'a connu qu'une seule autre année avec une croissance annuelle de l'emploi aussi faible : 2009 avec +1,0%. Le Grand-Duché, qui comptait toujours parmi les cinq pays avec la plus forte croissance de l'emploi de 2000 à 2021 ²⁸, est désormais en passe de quitter le top dix des pays de la zone euro dont le marché de l'emploi est le plus dynamique en ne se classant que 10^e en 2022, puis deux fois 9^e et finalement 8^e en 2025.

Sur le dernier quart de siècle, le développement de l'emploi du marché de l'emploi luxembourgeois reste néanmoins relativement exceptionnel ²⁹. Malgré cela, force est de constater que le Luxembourg se heurte toujours au plafond de verre que sont les 70% de taux d'emploi de la population en âge de travailler. Une partie de l'explication de cette situation *a priori* incohérente, dynamisme (presque) inégalé du marché de l'emploi et taux d'emploi qui stagne à un niveau relativement, faible s'explique par le recours à la main-d'œuvre frontalière (voir sections suivantes).

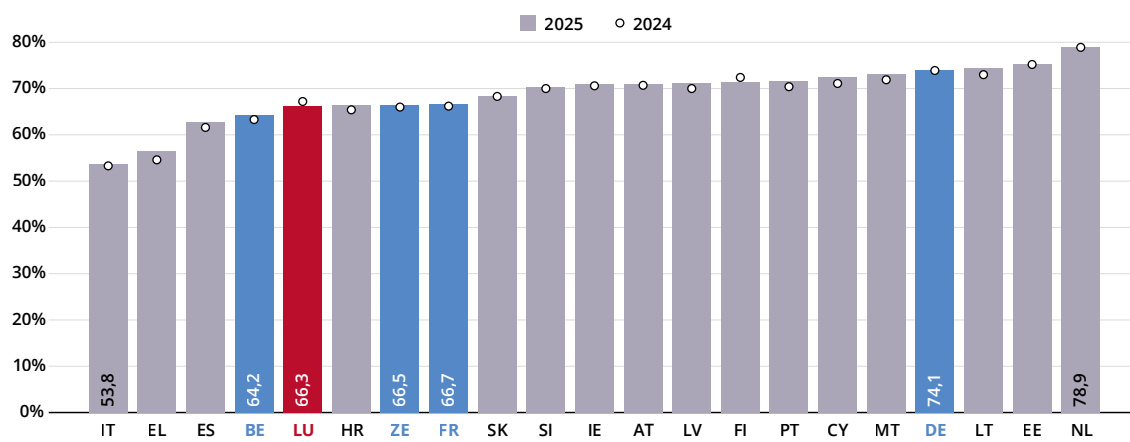
²⁸ Sauf 2003 et 2004 où le Luxembourg était 7^e puis 6^e.

²⁹ Seul Malte a connu depuis une demi-douzaine un développement de l'emploi capable de rivaliser avec et même de dépasser celui du Luxembourg.

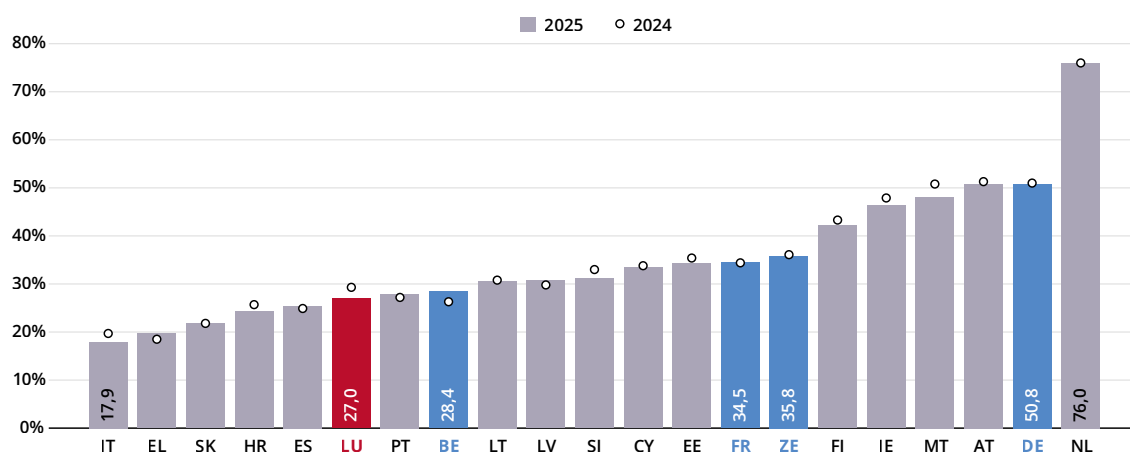
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)



Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)



Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes

Si le Grand-Duché peine, en matière de taux d'emploi des 15-64 ans, à briser le plafond de verre que sont les 70% de la population active résidente, force est de constater que cela n'est pas forcément le cas de toutes les catégories de la population en âge de travailler. Ainsi, si l'on ne considère que le taux d'emploi des hommes, le Grand-Duché dépasse, quoique qu'assez timidement, avec 72,6% en 2025 cette barre symbolique. En comparaison avec ses partenaires de l'union monétaire, il appert en effet que cette performance est en réalité assez peu reluisante, la plupart des pays de la zone euro affichant des taux d'emploi des hommes nettement supérieurs à celui observé au Luxembourg. Dans le trio de tête, on note la présence l'Allemagne (un peu plus de 80%), de Malte et des Pays-Bas (environ 86%). Du côté des autres pays voisins, La France affiche un taux d'emploi des hommes similaire à celui du Luxembourg, tandis que la Belgique affiche le taux d'emploi des hommes le plus faible de la zone euro (70,6%).

Du côté des femmes, le Luxembourg fait encore plus piètre figure au sein du classement avec un taux d'emploi juste en-dessous de 67% en 2025. Ce résultat reste insuffisant pour faire partie des États-membres qui parviennent le mieux à intégrer la gent féminine sur le marché du travail. En effet, douze pays de l'union monétaire affichent des taux d'emploi des femmes en âge de travailler de 70% ou plus. Le quatuor de tête dépasse même les 74% et est formé par l'Allemagne, la Lettonie, l'Estonie et les Pays-Bas (qui atteint les 79%).

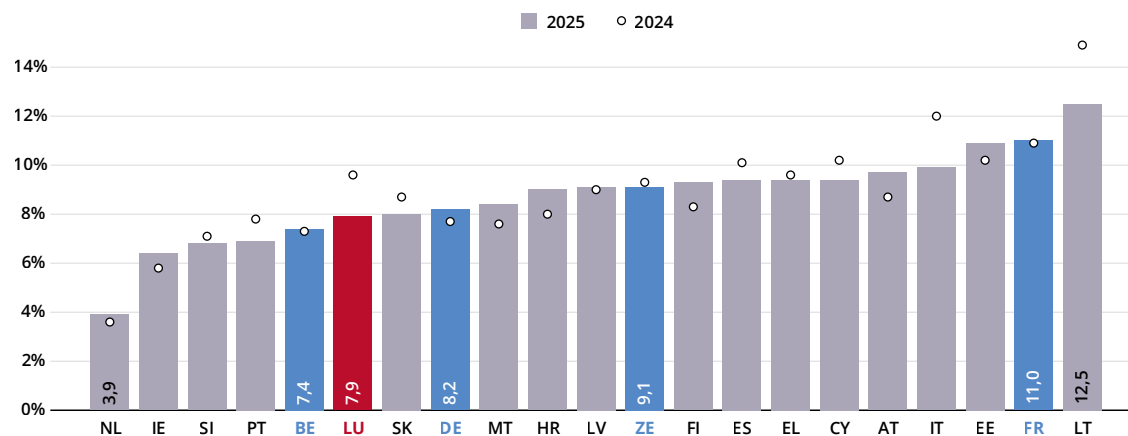
Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est quant à lui de façon générale très faible au sein de la zone euro et seuls quelques rares pays parviennent à le hisser au-delà des quarante pourcent. Pour le Luxembourg, le taux d'emploi des 15-24 ans n'est que de 27%, soit un cran en-dessous de celui enregistré en Belgique (28%), nettement inférieur au niveau

observé en France ou en moyenne de la zone euro (35% environ) et presque deux fois plus faible qu'en Allemagne (51%). Les Pays-Bas se retrouvent une fois encore en tête de classement avec un taux d'emploi des jeunes de 76%, soit vingt-cinq points de pourcentage devant le deuxième du classement.

Si une partie des bonnes performances de ces derniers pays s'explique par des spécificités nationales, comme par exemple le système éducatif allemand qui met l'accent sur la formation professionnelle en alternance, d'autres éléments viennent relativiser la faiblesse des taux d'emploi des jeunes. Ainsi, les jeunes sont de plus en plus nombreux à poursuivre des études universitaires qui sont peu compatibles avec une activité professionnelle significative. La preuve en est que si l'on compare les taux d'emploi des 15-24 ans à ceux de la tranche d'âge des 25-29 ans, l'indicateur fait des bonds spectaculaires dans l'intégralité des pays de l'union monétaire (+40 points de pourcentage pour la moyenne zone euro). Ainsi, au Grand-Duché, le taux d'emploi des 25-29 ans est de 78,4%, soit 51,4 points de pourcentage plus élevé que celui des 15-24 ans.

Un autre élément qui vient relativiser la faiblesse des taux d'emploi est la proportion de des jeunes est la proportion de ceux qui ne sont ni en emploi, ni dans le système éducatif ni en formation (le taux NEET pour not in education, employment or training). Au Luxembourg, celui-ci s'élève à 8% pour les 15-24 ans en 2025, et se situe donc au niveau de la moyenne de la zone euro (9,1%) mais un cran au-dessus des taux belge (7,4%) et légèrement en-deçà du taux allemand (8,2%) tandis que la France affiche l'un des pires résultats de la zone euro avec 11%. À cet égard, force est de constater que c'est depuis 2021 que le Grand-Duché enregistre les taux NEET les plus élevés des 25 dernières années.

Taux NEET (*not in employment, education or training*) des 15-24 ans

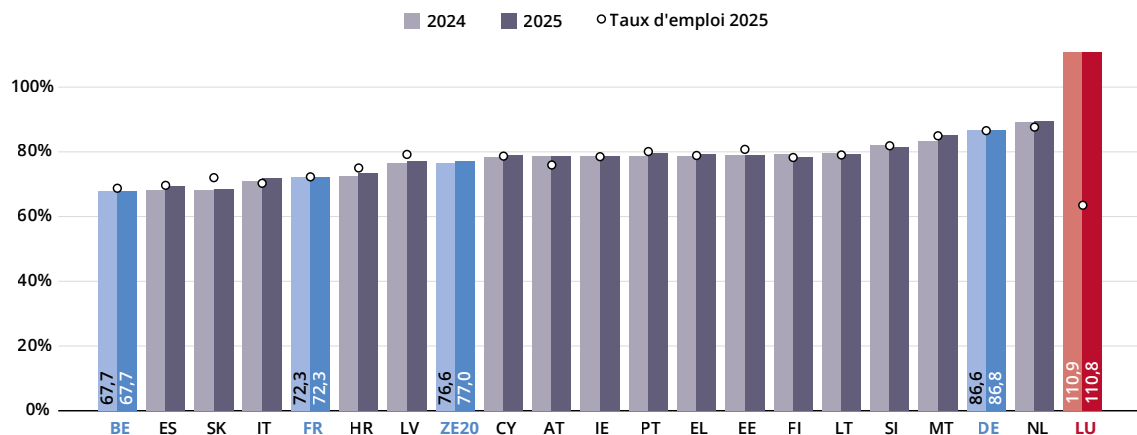


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BE	61,2	62,4	62,9	63,2	66,1	67,1	68,1	67,9	67,7	67,7
ES	60,2	66,3	61,8	60,4	62,6	64,0	66,3	67,5	68,2	69,3
SK	54,5	54,6	55,9	59,1	65,0	65,2	67,1	67,9	68,2	68,5
IT	59,3	63,1	62,9	62,7	65,2	66,6	68,2	69,6	70,9	71,9
FR	65,2	64,7	64,3	65,7	68,7	70,3	71,6	72,2	72,3	72,3
HR		56,0	58,1	56,2	63,1	65,2	67,3	68,9	72,6	73,4
LV	57,7	63,0	58,7	68,2	75,6	75,6	76,5	76,9	76,5	77,1
ZE20				68,8	72,2	73,5	75,3	76,2	76,6	77,0
CY	69,1	73,5	70,6	61,9	73,7	75,1	77,0	77,8	78,4	78,9
AT	69,6	69,5	72,8	74,3	75,5	77,0	78,9	78,7	78,5	78,6
IE	70,1	72,6	62,3	66,8	69,6	73,4	77,1	77,9	78,6	78,6
PT	72,9	71,9	69,3	67,8	73,7	75,0	77,8	77,8	78,6	79,7
EL	59,1	63,6	63,8	61,6	68,2	72,2	75,6	77,6	78,6	79,4
EE	62,1	66,2	61,0	72,7	75,6	76,0	79,4	79,7	79,1	79,0
FI	66,4	69,3	70,1	72,3	75,7	77,5	80,3	80,8	79,4	78,4
LT	60,4	63,3	58,8	68,7	74,4	75,6	79,6	79,4	79,7	79,2
SI	65,7	66,2	67,8	68,0	76,6	77,6	80,5	81,6	81,9	81,4
MT	60,5	58,6	60,4	69,7	75,8	78,3	81,9	83,3	83,3	85,0
DE	71,5	71,2	76,3	80,7	83,8	84,3	85,8	86,7	86,6	86,8
NL	76,3	75,8	78,9	79,3	84,4	85,7	88,1	88,7	89,0	89,4
LU	91,1	99,1	104,7	104,1	108,3	110,1	112,0	111,6	110,9	110,8

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)



Note : Données non disponibles pour la zone euro (20 pays) avant 2015 ainsi que pour la Hongrie en 2000.

Données : Eurostat
Tableau et graphique : CSL

3.3. Taux d'emploi corrigé

Le taux d'emploi met en relation le nombre de personnes d'une certaine catégorie (par exemple le genre ou l'âge) ayant un emploi avec le nombre total de personnes de cette même catégorie en ne considérant que la population d'une zone géographique donnée et les emplois que celle-ci occupe. Il s'agit là d'une formule assez peu adaptée à des pays comme le Luxembourg, dont le marché du travail est caractérisé par une forte présence de main-d'œuvre non résidente.

Pour rendre compte de cette situation, on peut calculer le taux d'emploi en prenant en compte l'ensemble des emplois occupés dans une zone géographique donnée, sans considération du lieu de résidence des travailleurs qui les occupent, pour obtenir un taux d'emploi corrigé.

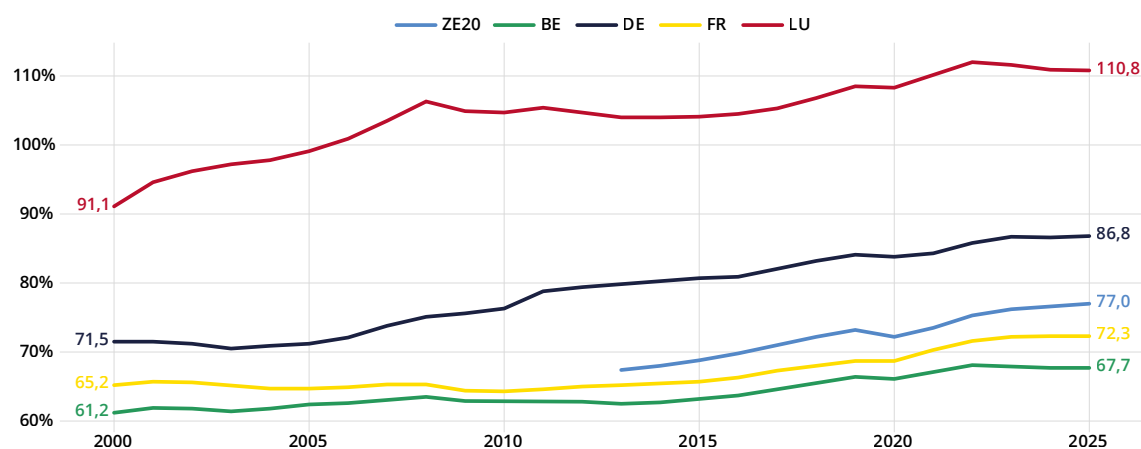
En procédant de la sorte, force est de constater que le Grand-Duché se démarque très clairement de tous les autres États-membres de l'Union européenne. En effet, le taux d'emploi corrigé y dépasse allègrement les 110% depuis quelques années et s'établit ainsi à

un niveau 50% supérieur au taux d'emploi classique alors même que parmi les autres pays de la zone euro, il est rare que le taux d'emploi corrigé s'écarte significativement de celui calculé de façon usuelle.

Dit autrement, la configuration actuelle du marché du travail fait qu'en cas de fermeture des frontières, le pays ne disposerait pas d'assez d'habitants en âge de travailler pour occuper l'ensemble des postes de travail existants : de fait une dizaine de pourcent d'emplois resteraient encore à pourvoir en cas de plein-emploi de la population résidente.

Si l'on observe l'évolution au fil des années, on constate cependant que pour la première fois depuis le début des années 2000, le taux d'emploi corrigé luxembourgeois affiche trois années consécutives de baisse. Par le passé, ce n'est qu'en 2009/2010, 2012/2013 et 2020 que le taux d'emploi corrigé du Grand-Duché a reculé sous l'effet de circonstances exceptionnelles (crise financière mondiale et pandémie).

Évolution du taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

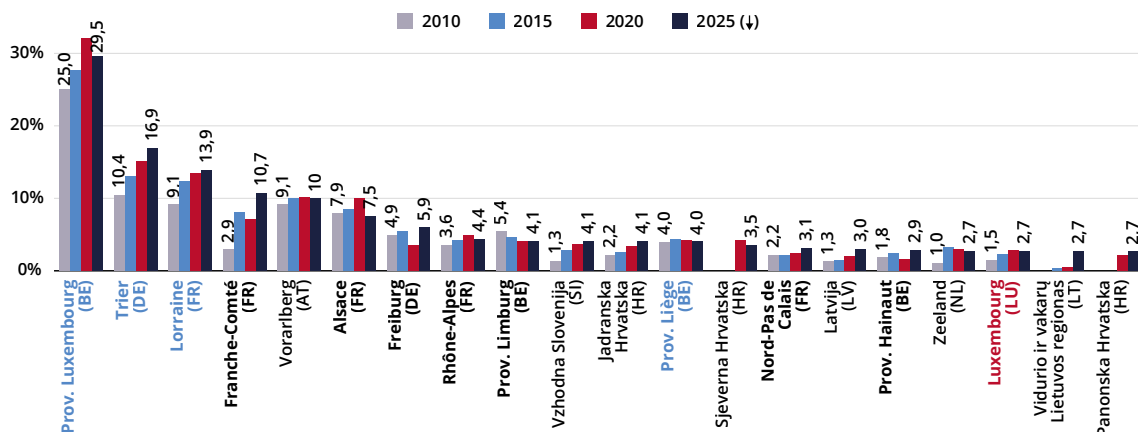


Note : * = Calculs CSL sur base des données nationales de l'emploi et de la population des vingt états-membres actuels de la zone euro

Données : Eurostat

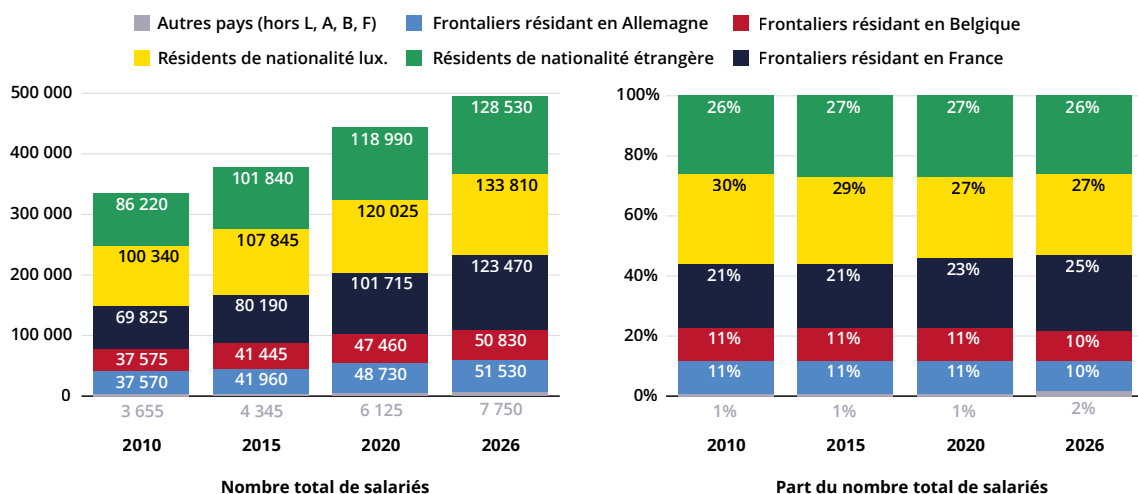
Graphique : CSL

Part de personnes de 15 à 64 ans ayant un emploi dans un pays différent de leur pays de résidence par région, en pourcentage

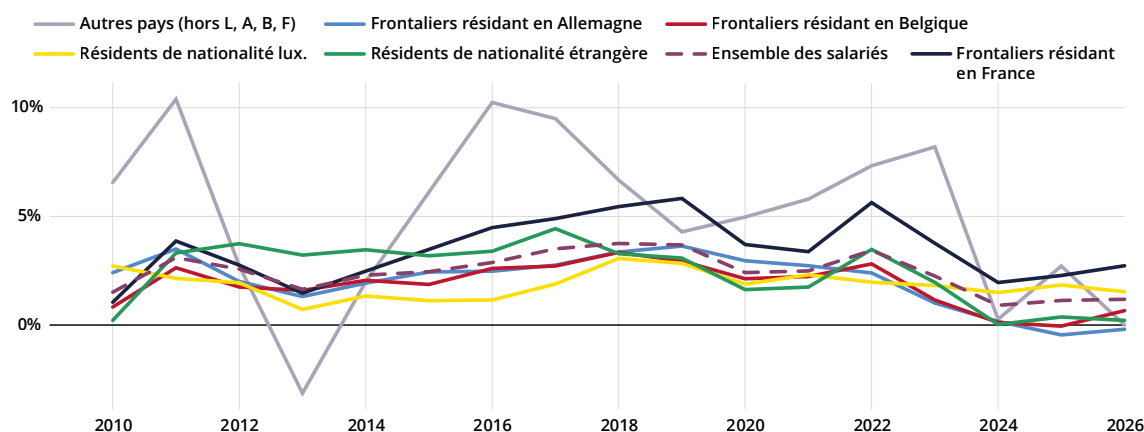


Note : Le graphique ne reprend que les 20 régions de l'union monétaire comptant le plus de personnes en emploi dans un pays étranger ; les régions ayant une frontière commune avec le Luxembourg sont en bleu, les régions de pays voisins du Luxembourg sont en gris ; les personnes occupées dans un pays étranger et résidant dans une région voisine du Luxembourg ne travaillent pas forcément toutes au Luxembourg.

Répartition du nombre et de la part du total des salariés travaillant au Luxembourg selon leur pays de résidence et nationalité (moyennes des mois de mars et septembre de l'année sauf 2026 : situation à la fin mars)



Taux de croissance annuel du nombre de salariés travaillant au Luxembourg selon leur pays de résidence et nationalité (moyennes des mois de mars et septembre de l'année sauf 2026 : situation à la fin mars)



3.4. Emploi des non-résidents

Le Luxembourg occupe au sein de la zone euro une position singulière du fait de l'importance des flux de travailleurs frontaliers qui se rendent quotidiennement au Grand-Duché pour y travailler.

En effet, en 2026, environ 47% des salariés travaillant au Luxembourg n'y résident pas. En contrepartie, les régions³⁰ voisines du Luxembourg sont celles qui comptent les plus fortes proportions de personnes occupant un emploi dans un pays différent de leur pays de résidence³¹. Ainsi, la Province du Luxembourg compte environ 30% de personnes en âge de travailler qui sont occupées dans un pays autre que la Belgique, proportion qui descend à 16% des habitants de 15 à 64 ans de la région de Trèves et 14% en Lorraine. On note que le phénomène frontalier est également bien ancré dans les régions françaises voisines de la Suisse et de l'Allemagne (Franche-Comté, Alsace, Rhône-Alpes).

Si l'on se concentre sur l'impact des travailleurs non-résidents sur le marché de l'emploi, deux constats s'imposent : d'une part, les non-résidents représentent près de la moitié de la main-d'œuvre dont dispose le Grand-Duché, au sein de laquelle les résidents français forment une écrasante majorité. D'autre part,

l'emploi frontalier se développe au fil des années à un rythme nettement plus soutenu que l'emploi des résidents, le ralentissement de la croissance de l'emploi des dernières années s'expliquant en bonne partie par une stagnation du nombre de travailleurs frontaliers venant de Belgique et d'Allemagne³².

Par ailleurs, si l'on catégorise les salariés ayant un emploi au Luxembourg selon leur pays de résidence et le secteur d'activité d'emploi, on peut noter une certaine forme de spécialisation : les frontaliers venus d'Allemagne sont majoritairement embauchés dans le secteur de la construction (16% d'entre eux), suivis des activités financières et d'assurance et de la santé humaine et action sociale (environ 13% chaque). Pour les frontaliers résidant en Belgique et en France le principal secteur d'emploi est celui du commerce, des réparations d'automobiles et de motocycles. Du côté des résidents, ceux de nationalité luxembourgeoise ont pour la moitié d'entre eux des emplois dans l'administration publique (39%) ou la santé humaine et action sociale (16%), tandis que les résidents de nationalité étrangère sont dans la finance ou les activités spécialisées, scientifiques et techniques (15%).

Répartition des salariés travaillant au Luxembourg selon leur pays de résidence et nationalité et le secteur d'activité (situation fin mars 2026)

En pourcentage du pays de résidence / nationalité	Frontaliers résidant en:			Résidents de nationalité:		Autres pays (hors L, A, B, F)
	Allemagne	Belgique	France	luxembourgeoise	étrangère	
A - Agriculture, sylviculture et pêche	0,4	0,5	0,1	0,4	0,4	0,9
B - Industries extractives	0,1	0	0,1	0	0	0
C - Industrie manufacturière	11,8	8,5	9,6	2,3	4,1	4,6
D - Production et distribution...	0,5	0,2	0,2	0,8	0,2	0
E - Production et distribution d'eau,...	0,5	0,2	0,6	0,6	0,2	0
F - Construction	16,1	12,7	11,7	3,2	10,1	6,3
G - Commerce, réparation d'automobiles et...	11,2	15,5	15,5	6,6	8,2	1,2
H - Transports et entreposage	9,6	8,3	5,9	5,9	4,4	73,9
I - Hébergement et restauration	1,9	3	5,5	2,3	8,6	1
J - Information et communication	2,8	6,1	6	3,1	4,8	0,6
K - Activités financières et d'assurance	12,7	10,6	10,6	7,2	15,6	2,6
L - Activités immobilières	0,3	0,6	0,7	0,7	0,8	0,1
M - Activités spécialisées, scientifiques...	9	13,1	9,7	5,6	14,6	4,1
N - Activités de services administratifs et...	2,7	5	9,7	2,1	8	1
O - Administration publique	4,5	2,4	1,6	38,5	3,6	0,3
P - Enseignement	1	0,8	0,9	1,4	2	0,5
Q - Santé humaine et action sociale	12,6	10,1	9	15,2	7,3	0,4
R - Arts, spectacles et activités récréatives	0,7	0,5	0,6	0,8	0,7	0,3
S - Autres activités de services	1	1,1	1,4	2	1,8	0,1
T - Activités des ménages privés	0,4	0,3	0,4	0,5	2,8	1,8
U - Activités extra-territoriales	0,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0
Z - Non déterminé	0,2	0,2	0,1	0,7	1,6	0,1
Nombre de salariés	51 530	50 830	123 470	133 810	128 530	7 750

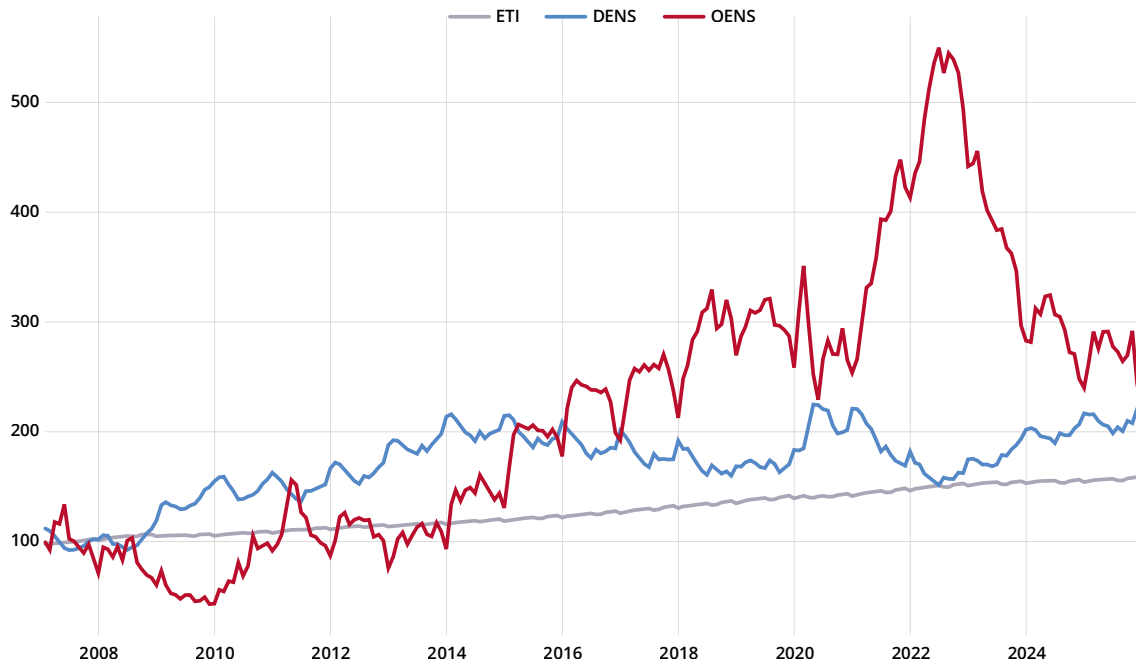
Note : Pour chaque catégorie, le principal secteur d'activité est bleu, le deuxième secteur d'activité est grisé.

30 Selon le niveau 2 de la nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS2) de 2024. Carte interactive : <https://ec.europa.eu/eurostat/statistical-atlas/?config=typologies.json&ch=NUTSLEVEL2&mid=NUTS2024LEVEL2&o=1&>

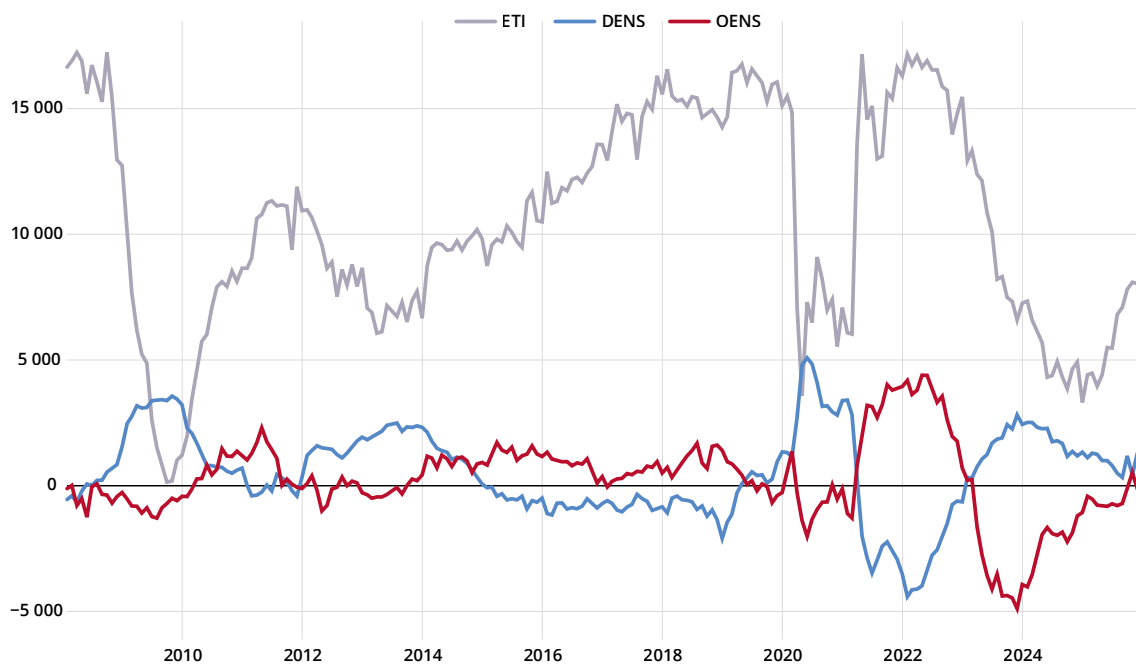
31 Cela n'implique cependant pas forcément que toutes ces personnes travaillent au Luxembourg. Selon les régions, elles peuvent également être occupées en France, en Allemagne ou en Belgique par exemple.

32 À laquelle s'ajoute également une stagnation du nombre de travailleurs de nationalité étrangère résidant au Luxembourg.

Évolution de l'emploi total intérieur (ETI), des demandes (DENS) et offres d'emploi non satisfaites (OENS), base 100 en 2007



Variations annuelles de l'emploi total intérieur (ETI) et des demandes (DENS) et offres d'emploi non satisfaites (OENS), en milliers



Données : ADEM, STATEC
Graphiques : CSL

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

4.1. Emploi et chômage

L'emploi intérieur luxembourgeois a connu une croissance remarquable au sein de l'Union européenne au cours des dernières décennies (voir section 3.1 ci-avant). Depuis près de 20 ans, ce sont en moyenne près de 900 nouveaux emplois qui ont été créés mensuellement au Grand-Duché. Cette régularité est cependant ponctuée de plusieurs périodes d'accalmie transitoire, notamment au gré des grandes crises économiques, financières et sanitaires qui ont affecté l'économie mondiale, notamment en 2009/2010 ou plus récemment en 2020.

Depuis 2023, le Luxembourg semble avoir adopté un rythme de progression de l'emploi nettement moins effréné que par le passé avec en moyenne seulement 500 nouveaux emplois créés par mois entre décembre 2022 et 2025. Ainsi, le Grand-Duché semble vivre une nouvelle phase d'accalmie, plus durable cette fois-ci, sur le marché de l'emploi.

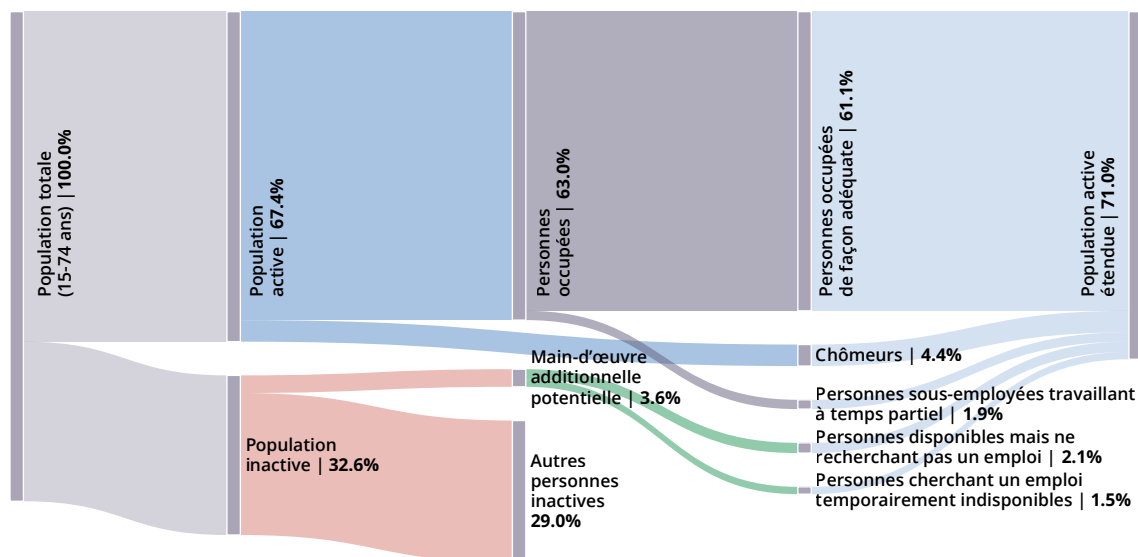
Le même constat n'est pas valable en ce qui concerne le nombre de personnes à la recherche d'un emploi. Si le chômage reste un phénomène encore contenu au Grand-Duché par rapport à d'autres pays de la zone euro, il n'empêche qu'il reste bien présent sur le marché du travail et évolue au gré de la conjoncture économique. On peut noter à cet égard que les chiffres du chômage ont tendance à se dégrader plus fortement en période de mauvaise conjoncture qu'ils n'ont tendance à se rétablir rapidement lorsque la situation économique se redresse. De ce point de vue, 2021 et 2022 ont été l'exception confirmant la règle : suite au choc de la pandémie en 2020, le nombre de demandeurs d'emploi a rapidement

diminué pour reprendre la trajectoire baissière observée entre 2015 et 2018. Néanmoins, à l'instar des chiffres de l'emploi, les années récentes, après 2023, sont marquées par un sursaut du nombre de personnes à la recherche d'un emploi, le nombre de chômeurs dépassant désormais les pics atteints au milieu des années 2010 ou encore au plus fort de la crise sanitaire. En décembre 2025, le nombre de demandeurs d'emploi a atteint son plus haut niveau depuis 2007 (21 090 personnes). Après avril et mai 2020, il s'agit de la troisième fois que le cap de 20 000 chômeurs est dépassé.

Les offres d'emploi non satisfaites tendent à évoluer dans le sens inverse du nombre de demandeurs d'emploi. Ainsi, lorsque le chômage augmente, les offres d'emploi sont plus rapidement satisfaites et, inversement, quand le nombre de personnes à la recherche d'emploi s'amenuise, le nombre d'offres d'emploi qui restent sans réponse tend à la hausse. Cela a été le cas au cours des dernières décennies et les deux dernières années ne dérogent pas à la règle en la matière : avec la hausse du nombre de demandeurs d'emploi, le nombre d'offres d'emploi non satisfaites baisse continuellement.

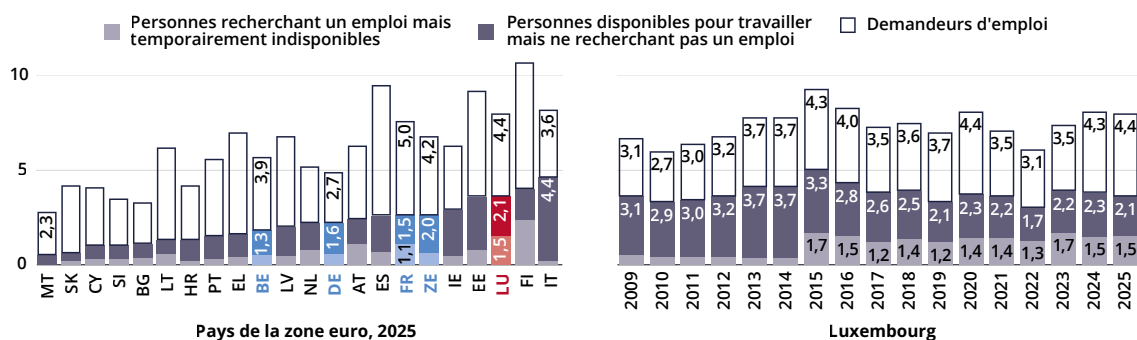
Cependant, on note tant du côté de la demande que du côté de l'offre que leurs variations annuelles convergent vers zéro à la fin de l'année 2024 et restent toutes deux proches de ce niveau en 2025. Avec une hausse de l'emploi en 2025, ces évolutions pourraient présager une fin de la dégradation des chiffres du chômage et de l'emploi au cours de l'année 2026.

Décomposition de la population totale de 15 à 74 ans selon leur situation vis-à-vis du marché du travail, en pourcentage de la population totale

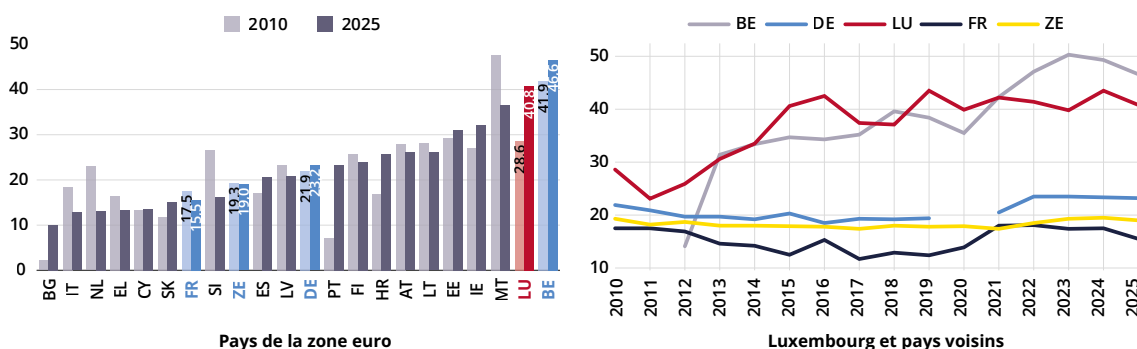


Note : Tous les chiffres dans ce schéma sont exprimés en pourcentage de la population totale et ne correspondent donc pas forcément aux indicateurs habituellement utilisés. Par exemple, si les demandeurs d'emploi représentent 4,4% de la population totale de 15 à 74 ans, le taux de chômage est quant à lui défini par rapport à la population active et est donc de $4,4\% / 67,4\% = 6,5\%$ de la population active de 15 à 74 ans en 2025.

Évolution des deux composantes de la force de travail additionnelle potentielle et des demandeurs d'emploi, en pourcentage de la population totale



Proportion de personnes en éducation ou en formation qui souhaite travailler sans chercher d'emploi, en pourcentage de la population inactive qui souhaite travailler



5. SOUS-UTILISATION DES CAPACITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La sous-utilisation des capacités du marché du travail (*labour market slack*³³ en anglais) permet de retracer le potentiel inutilisé sur le marché du travail en cataloguant toute une série de personnes dont la capacité de travailler n'est que partiellement, voire pas du tout, exploitée. Si des indicateurs communément utilisés, le taux de chômage notamment, permettent de rendre compte d'une partie de ce phénomène, certains cas de figure échappent aux analyses traditionnelles du marché du travail parce que les personnes concernées ne satisfont pas simultanément aux trois critères retenus par l'Organisation internationale du Travail (BIT) pour définir le chômage :

1. ne pas avoir d'emploi ;
2. être disponible pour travailler dans les deux semaines ;
3. avoir activement cherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes.

Une analyse plus complète du marché du travail doit donc également prendre en compte les personnes dont la capacité de travail est sous-utilisée mais qui ne satisfont pas pleinement à la définition du chômage, c'est-à-dire les personnes :

- travaillant à temps partiel mais qui peuvent et souhaitent travailler plus d'heures (ne satisfont pas au critère 1) ;
- temporairement indisponibles pour travailler mais qui cherchent un emploi (critère 2 non satisfait) ;
- disponibles pour un emploi et souhaiteraient travailler mais qui n'en recherchent pas activement (ne satisfont pas au critère 3).

Le schéma ci-contre permet, pour le Luxembourg en 2025, de comprendre comment la population totale (15-74 ans ; à gauche) se décompose en population active/inactive, jusqu'à arriver à la population active étendue qui intègre l'ensemble des capacités de travail sous-utilisées, c'est-à-dire le chômage et les catégories susmentionnées.

Ainsi, en 2025, on compte au Luxembourg et en pourcentage de la population de 15 à 74 ans, 8% de main-d'œuvre additionnelle potentielle (chômeurs compris) auxquels il faut rajouter les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler plus (2,1% ; cf. en bas à droite du graphique ci-contre).

En se concentrant uniquement sur les deux catégories d'inactifs qui pourraient potentiellement augmenter la population active, le Luxembourg fait partie des pays de la zone euro où les capacités du marché du travail sont les moins bien utilisées. Par ailleurs, cette situation n'est pas nouvelle puisqu'en observant l'évolution des quinze dernières années il appert que la main-d'œuvre additionnelle potentielle représente une part relativement stable de la population totale. Par ailleurs, on constate que le chômage ne représente qu'environ la moitié de la main-d'œuvre additionnelle potentielle.

Si l'on détaille les raisons du non-emploi des inactifs qui souhaitent travailler, force est de constater que ceux-ci sont, en tout cas au Luxembourg, nombreux à se consacrer à la formation ou l'éducation : en 2025, c'est le cas de deux inactifs souhaitant travailler sur cinq. De ce point de vue, seule la Belgique (47%) affiche une proportion de personnes inactives du fait d'une formation ou de l'éducation plus élevée, tandis que cette catégorie est assez peu fréquente en France (16%), en Allemagne (23%) ou encore en moyenne de l'union monétaire (19%).

En termes d'évolution dans le temps, on note que la part d'étudiants parmi les inactifs désireux de travailler a progressé au Luxembourg et en Belgique, mais n'a pas connu d'évolution notable dans les deux autres : en France, leur part ne dépasse jamais la barre des 20%, tandis que l'Allemagne a connu un léger rebond de cette proportion après la pandémie (d'un peu moins de 20% à presque 25%).

³³ Eurostat traduit *labour market slack* par « capacités excédentaires sur le marché du travail ». Il semble néanmoins plus correct de parler de « sous-utilisation » que de « capacités excédentaires ».



LES GRANDES TENDANCES

Du chômage et des chômeurs

Le taux de chômage de la population en âge de travailler stagne à 6,5%, son plus haut niveau depuis 2015 (hors pandémie), rejoignant désormais la moyenne de la zone euro. Le chômage des jeunes (15-29 ans) s'améliore légèrement à 12%, mais reste le troisième plus élevé depuis 2015, et le taux NEET (8%) demeure bien au-dessus de sa moyenne historique malgré une baisse notable entre 2024 et 2025.

Le chômage de longue durée reste un phénomène bien ancré au Luxembourg qui touche deux demandeurs d'emploi sur cinq en 2025. Cette situation précaire touche de façon disproportionnée les personnes ayant un handicap ou à capacité de travail réduite (73% de chômeurs de longue durée), les travailleurs peu qualifiés, ceux ayant 45 ans et plus. On peut également souligner la montée du chômage parmi les plus diplômés, signe que le fait de poursuivre des études ne garantit plus aussi aisément l'accès à l'emploi que par le passé.

De l'emploi et des travailleurs

Côté emploi, le Luxembourg reste un cas singulier en Europe : croissance de l'emploi intérieur exceptionnelle depuis 2000 (+2,7% par an en moyenne, très supérieure aux voisins), mais ce rythme ralentit nettement depuis 2023 avec à peine plus de +1% par an.

Le taux d'emploi plafonne autour de 70%, un paradoxe qui s'explique, en partie, par le poids considérable du travail frontalier : 47% des salariés travaillant au Grand-Duché n'y résident pas, portant le taux d'emploi corrigé à plus de 110% de la population résidente en âge de travailler, un niveau sans équivalent dans l'UE.

La croissance de l'emploi frontalier ralentit toutefois aussi, notamment côté belge et allemand, expliquant une bonne partie du tassement global.

De l'inactivité et des capacités du marché du travail sous-utilisées

Enfin, la sous-utilisation des capacités du marché du travail (labour market slack) est un phénomène loin d'être marginal : au-delà du chômage, environ 8% de la population résidente en âge de travailler constitue une main-d'œuvre additionnelle potentielle, plaçant le Luxembourg parmi les pays de la zone euro où ce potentiel est le moins mobilisé. Parmi cette main-d'œuvre additionnelle potentielle, on trouve cependant une proportion de personnes poursuivant des études ou en formation plus importante que dans la plupart des autres pays de la zone euro.

CHÔMAGE ET SURQUALIFICATION : DES RISQUES CROISSANTS POUR LES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR

Introduction

La part des diplômés de l'enseignement supérieur augmente rapidement au Luxembourg, tant dans la population résidente que parmi les personnes en recherche d'emploi. Si le niveau de diplôme reste associé à un risque de chômage inférieur à celui des personnes moins qualifiées, les évolutions récentes font apparaître une hausse particulièrement marquée du chômage parmi les diplômés du supérieur.

Cet encadré analyse cette évolution à partir des données sur le chômage, la demande d'emploi, les postes déclarés et l'emploi salarié. Elle examine également le risque de surqualification, afin d'apprécier dans quelle mesure les emplois accessibles aux diplômés correspondent à leur niveau de formation et à leurs compétences.

Des diplômés du supérieur désormais majoritaires

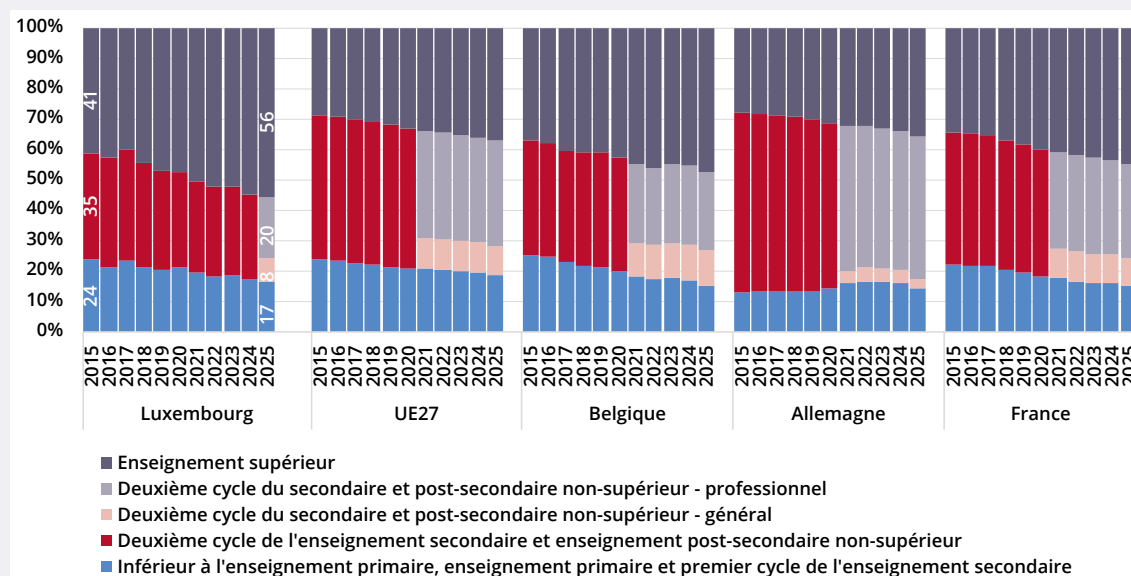
En 2015, 41% des résidents luxembourgeois âgés de 25 à 64 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Dix ans plus tard, ils sont devenus majoritaires, avec 56% de cette tranche d'âge, soit une hausse de 15 points de pourcentage. Cette progression s'accompagne d'un recul de la part des personnes diplômées des deux autres niveaux d'enseignement. La part des titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur est ainsi passée de 35% en 2015 à 28% en 2025, soit une baisse de 7 points de pourcentage (pp.). Celle des personnes ayant atteint au plus le premier cycle de l'enseignement secondaire est passée de 24% à 17% sur la même période. Parmi les diplômés du secondaire supérieur, un peu plus des trois quarts sont issus de la filière professionnelle ³⁴, les autres relevant de la filière générale ³⁵.

La diminution de la part des diplômés du secondaire supérieur ne constitue pas une spécificité luxembourgeoise. En Allemagne, leur proportion a également diminué, passant de 59% à 50% en dix ans. La hausse du niveau de qualification moyen de la population s'inscrit donc dans une tendance plus générale. Elle est toutefois particulièrement marquée au Luxembourg, où les diplômés de l'enseignement supérieur représentent désormais plus de la moitié des résidents âgés de 25 à 64 ans.

³⁴ **Unesco**, l'enseignement professionnel regroupe des programmes éducatifs visant l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences spécifiques à un ou plusieurs métiers, souvent avec une forte composante en milieu professionnel (apprentissage, système dual) menant à des certifications professionnelles reconnues par les autorités et/ou par le marché du travail.

³⁵ **Unesco**, l'enseignement général regroupe des programmes qui développent des connaissances, aptitudes et compétences générales (notamment en lecture et en calcul) afin de préparer à des études plus avancées et de poser les bases de l'apprentissage tout au long de la vie. Ces programmes, généralement dispensés à l'école ou au collège, peuvent mener à l'enseignement professionnel, mais ne visent pas une profession spécifique ni l'obtention directe d'une certification reconnue sur le marché du travail.

Graphique 1 – Population résidente par niveau d'éducation atteint, 25-64

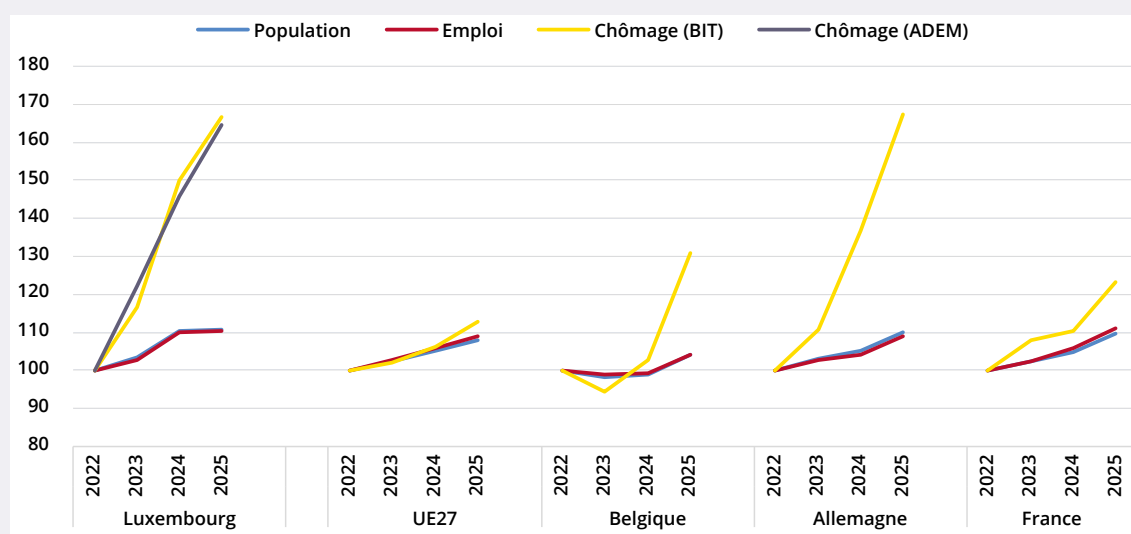


Source : Eurostat

Un taux de chômage encore inférieur, mais une évolution défavorable

Au cours des années récentes, le nombre de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a progressé nettement plus rapidement que le nombre de personnes ayant le même niveau de qualification dans la population totale ou dans l'emploi. Cette évolution est particulièrement prononcée au Luxembourg et en Allemagne. Une tendance comparable, quoique moins marquée, apparaît également en Belgique, en France et au niveau de l'Union européenne. Cette divergence met en évidence une dégradation relative de la situation des personnes qualifiées face au chômage, même si leur niveau de risque reste inférieur à celui des moins diplômés.

Graphique 2 – Population (25-64), emploi (25-64), chômage (BIT) (25-74) et chômage (ADEM) résidents titulaires d'un diplôme du supérieur (2022 = 100)



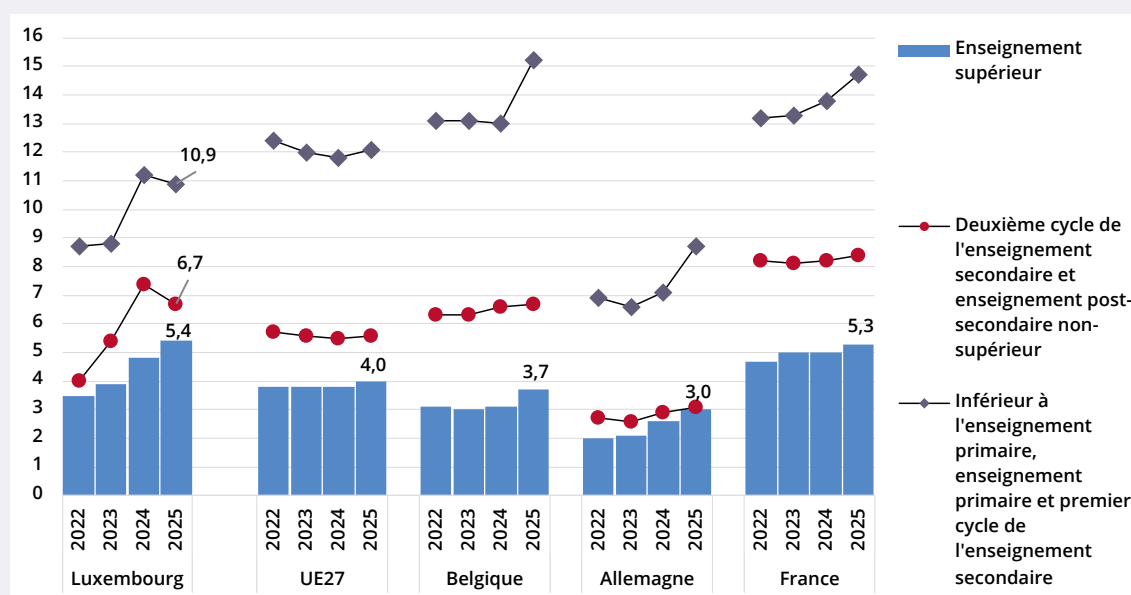
Note : Les données relatives au chômage BIT sont exprimées en milliers de personnes. Pour le Luxembourg, elles ne permettent donc pas de mesurer avec la même précision les évolutions annuelles que les données administratives de l'ADEM relatives aux demandeurs d'emploi résidents disponibles.

Source : Eurostat

En effet, le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est plus faible que celui des personnes moins qualifiées. Au Luxembourg comme dans l'ensemble de l'Union européenne, une hiérarchie claire s'observe selon le niveau d'éducation atteint : les titulaires d'un diplôme du supérieur affichent le taux de chômage le plus bas ; viennent ensuite les personnes diplômées au plus du secondaire supérieur, tandis que celles n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur enregistrent le taux le plus élevé. Le Luxembourg se distingue toutefois des pays voisins et de la moyenne européenne par l'évolution récente du chômage des diplômés du supérieur. Entre 2024 et 2025, le taux de chômage a augmenté exclusivement pour cette catégorie, alors qu'il a diminué pour les deux autres niveaux de qualification. En 2025, il atteint 5,4%, un niveau supérieur à ceux observés en France, en Belgique, en Allemagne et dans l'ensemble de l'Union européenne.

La hausse est également d'une ampleur importante : le taux de chômage des diplômés du supérieur est passé de 3,5% en 2022 à 5,4% en 2025, soit une progression de 1,9 point de pourcentage en trois ans. Si cette dynamique est aussi perceptible dans les pays voisins, elle demeure sensiblement plus marquée au Luxembourg.

Graphique 3 – Taux de chômage (BIT) par niveau de qualification, 2022-2025



Source : Eurostat

Encadré méthodologique :

Le **taux de chômage « ADEM »** est le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles et la population active résidente. Un demandeur d'emploi résident disponible est une personne inscrite à l'ADEM qui réside sur le territoire luxembourgeois et qui, à la date du relevé statistique, n'est ni en emploi, ni affectée à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité ³⁶.

Le **taux de chômage « BIT »** est utilisé à des fins de comparaisons internationales et se base sur des enquêtes. Celui-ci correspond également à des fins de comparaisons internationales et se base sur des enquêtes. Celui-ci correspond également à des fins de comparaisons internationales et se base sur des enquêtes. Celui-ci correspond également à des fins de comparaisons internationales et se base sur des enquêtes. Celui-ci correspond également à des fins de comparaisons internationales et se base sur des enquêtes.

Ces deux taux mesurent donc des phénomènes différents, le taux « ADEM » reflète l'enregistrement administratif des chômeurs tandis que le chômage « BIT » reflète la disposition des chômeurs à travailler et à rechercher un travail sans considération de leur situation administrative.

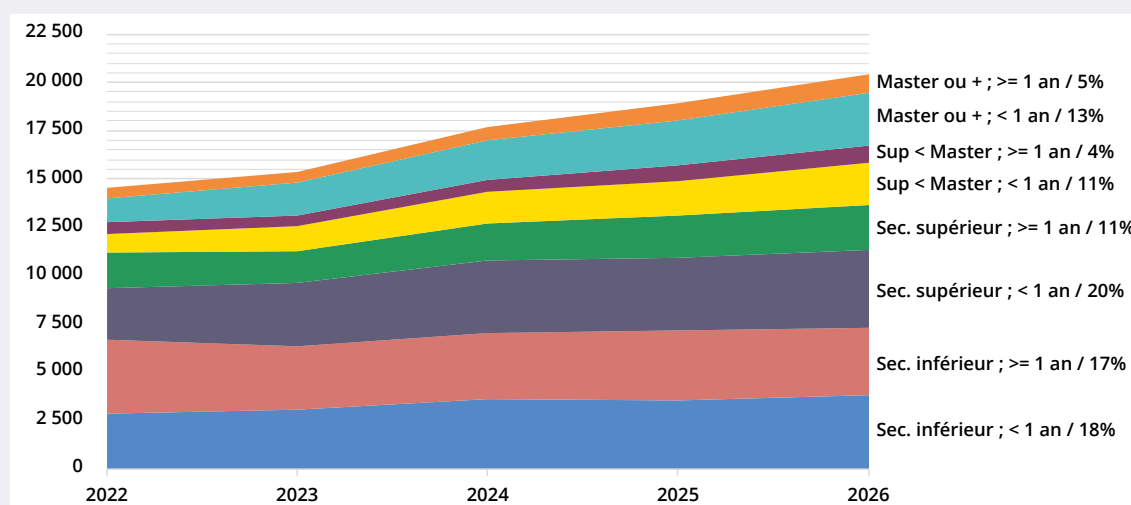
En mars 2026, un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM sur trois est diplômé de l'enseignement supérieur (33%). Plus précisément, 18% détiennent un niveau master ou plus et 15% un diplôme de niveau inférieur au master, contre 13% et 11% en 2022.

Entre mars 2022 et mars 2026, le taux de croissance annuel moyen du nombre de demandeurs d'emploi s'établit à 9% pour l'ensemble des inscrits. Cette progression est toutefois sensiblement plus élevée parmi les personnes les plus qualifiées (21%).

³⁶ ADEM : <https://adem.public.lu/dam-assets/fr/publications/adem/2026/cp-cc-2026-03/cp-cc-2026-03-fr.pdf>

L'analyse croisant le niveau de formation et la durée d'inscription montre que la hausse est comparativement forte pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis moins d'un an. Leur nombre augmente en moyenne de 22% par an, tant parmi les titulaires d'un diplôme de niveau master ou doctorat que parmi les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau inférieur au master, c'est-à-dire de cycle court ou de niveau licence (ou bachelor en anglais). La croissance annuelle moyenne reste néanmoins soutenue pour les personnes inscrites depuis plus d'un an : elle atteint respectivement 14% pour les titulaires d'un master ou d'un doctorat et 13% pour les diplômés du supérieur de niveau inférieur au master. Ces évolutions témoignent de transformations importantes du profil des demandeurs d'emploi à accompagner et soulignent les risques d'exclusion économique et sociale auxquels certains d'entre eux peuvent être exposés.

Graphique 4 – Demandeurs d'emploi résidents selon le niveau d'éducation et la durée d'inscription à l'ADEM, situation à mars



Source : ADEM, extraction ad-hoc

Les métiers des demandeurs d'emploi

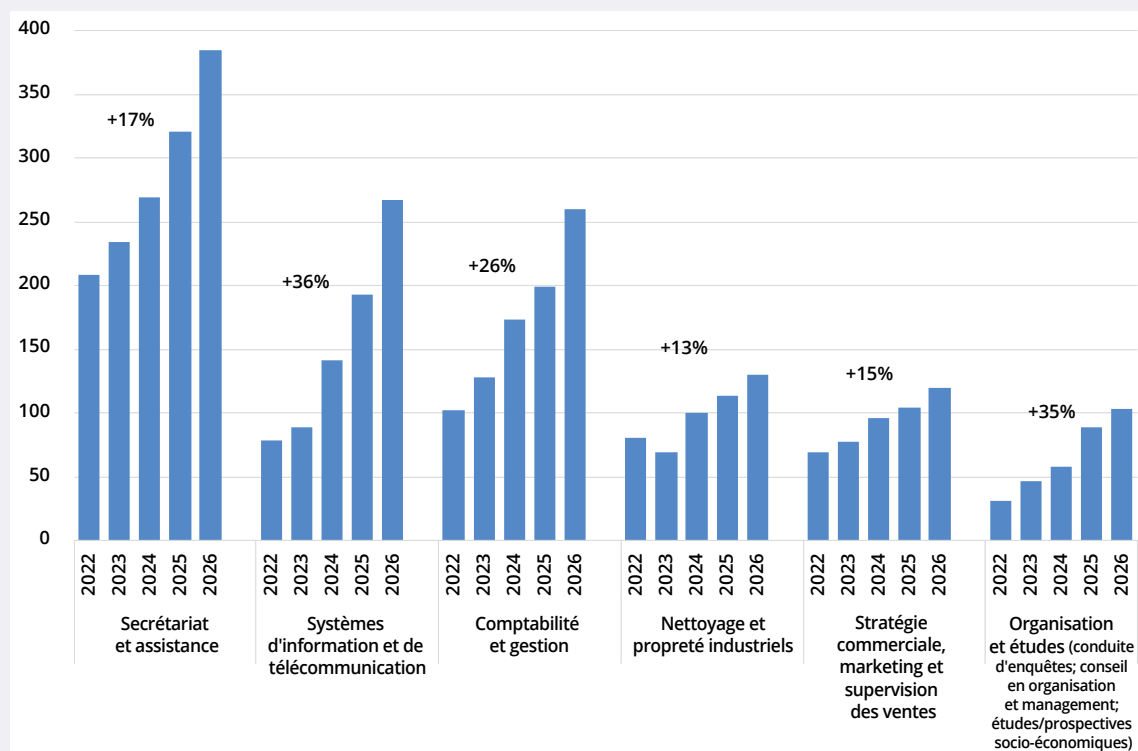
Entre mars 2022 et mars 2026, le nombre de demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau inférieur au master a augmenté dans l'ensemble des familles de métiers retenues. Celles-ci correspondent aux catégories professionnelles comptant au moins 100 demandeurs d'emploi présentant ce niveau de qualification en mars 2026.

Une forte tendance à la hausse est observée dans la catégorie des systèmes d'information et les télécommunications, avec un taux de croissance annuel moyen de 36%, ainsi que dans la comptabilité et la gestion (+26% par an en moyenne). Les fonctions de secrétariat et d'assistance, qui concentrent les effectifs les plus importants parmi les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de cycle court ou de niveau licence (bachelor), ont également connu une augmentation significative, de 17% par an en moyenne entre 2022 et 2026.

Les métiers liés à l'organisation et aux études, bien qu'ils comptent tout juste plus de 100 demandeurs d'emploi concernés, affichent eux aussi une progression importante, avec une croissance annuelle moyenne de 35%. Enfin, les métiers du nettoyage et de la propreté industriels comptent également plus de 100 demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau inférieur au master. Cette situation peut notamment s'expliquer par l'existence d'une expérience professionnelle antérieure dans le métier ou par la détention de diplômes obtenus à l'étranger et non reconnus au Luxembourg.

Cette évolution traduit donc une montée du chômage parmi les diplômés du supérieur court dans des fonctions qualifiées de support administratif, informatique et de gestion. Elle suggère également une présence accrue de profils diplômés dans des métiers moins traditionnellement associés à ce niveau de formation.

Graphique 5 – Demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur de cycle court ou de niveau licence (bachelor) par métier, situation à mars et taux de croissance annuel moyen entre 2022 et 2026

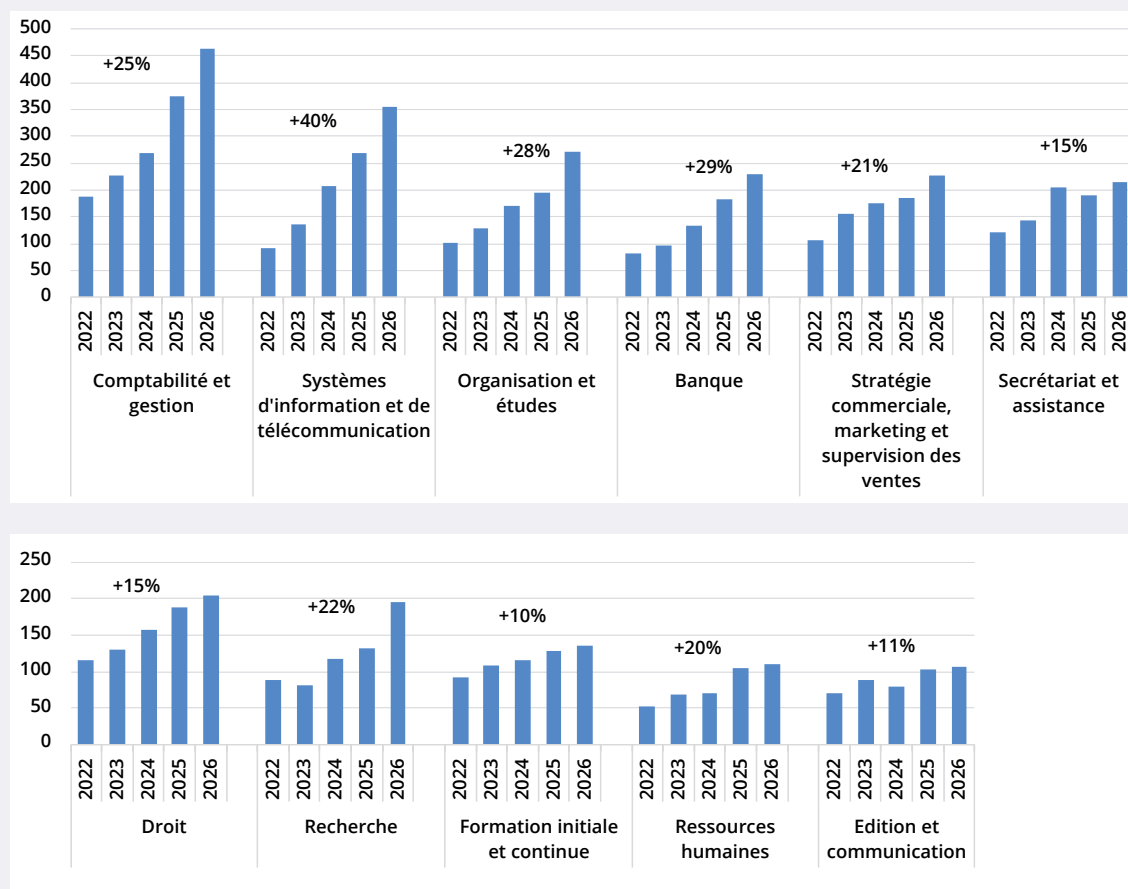


Source : ADEM, extraction ad-hoc

Cette dynamique est également présente parmi les personnes titulaires d'un master ou d'un diplôme de niveau supérieur. Entre mars 2022 et mars 2026, plus de la moitié des catégories comptant au moins 100 inscrits ont vu leur nombre de demandeurs d'emploi plus que doubler. Les hausses les plus importantes concernent les métiers des systèmes d'information et des télécommunications (+ 40% en croissance moyenne annuelle), de la banque (+ 29%), de l'organisation et des études (+ 28%), ainsi que de la comptabilité et de la gestion (+ 25%).

Ces résultats mettent en évidence un enjeu important dans la mesure où plusieurs de ces domaines correspondent traditionnellement à des segments porteurs de l'économie luxembourgeoise et à des professions fortement intensives en qualifications. Ils peuvent refléter un décalage croissant entre les compétences, les parcours professionnels ou les attentes salariales des demandeurs d'emploi et les besoins immédiats des entreprises.

Graphique 6 – Demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur, niveau master ou doctorat par métier, situation à mars et taux de croissance annuel moyen entre 2022 et 2026

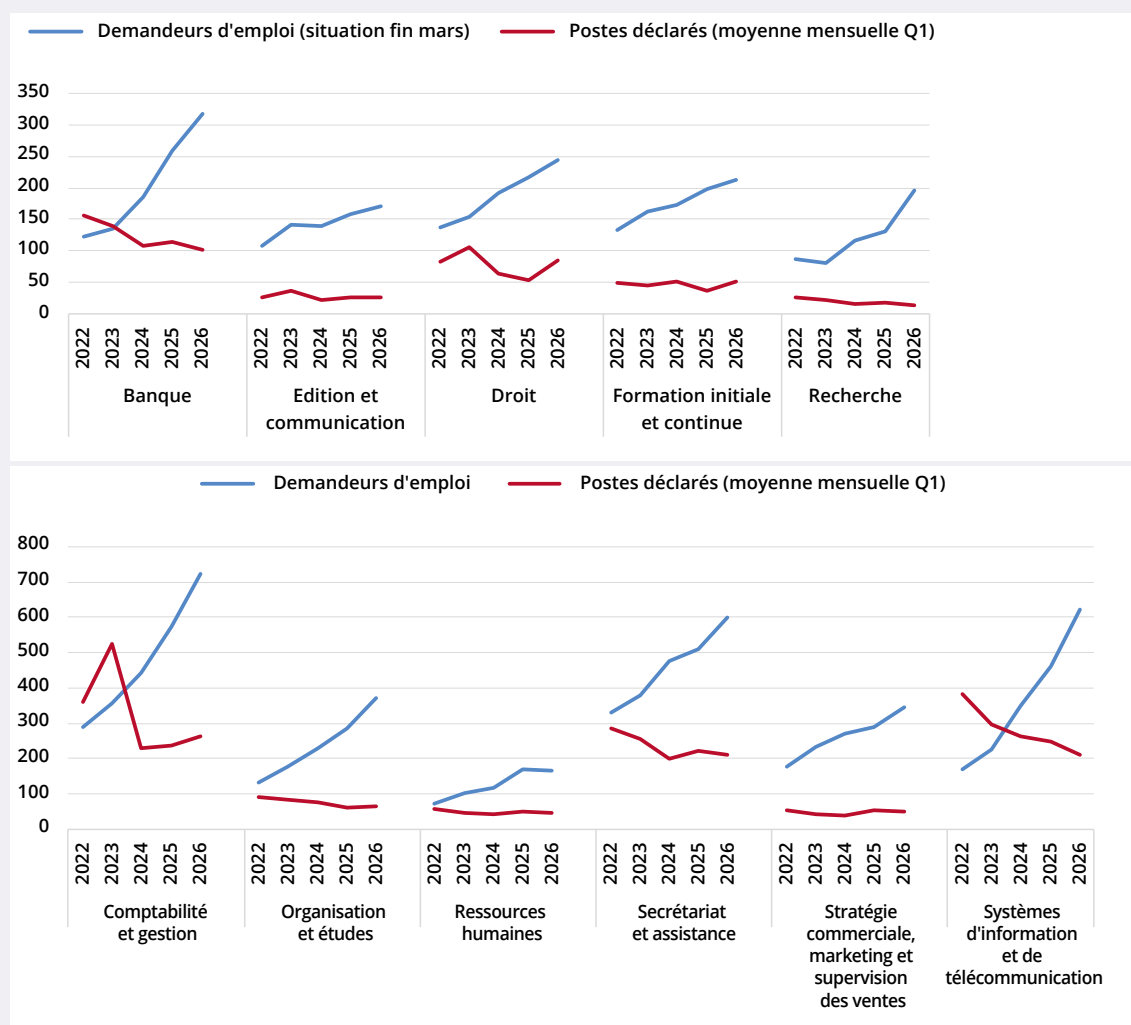


Source : ADEM, extraction ad-hoc

Des opportunités d'emploi et des recrutements limités

La comparaison entre l'évolution du nombre de postes déclarés au premier trimestre et celle du nombre de demandeurs d'emploi observé au mois de mars met en évidence des perspectives d'insertion peu favorables dans la plupart des domaines de métiers concernés. Seul le domaine juridique a enregistré une hausse du nombre moyen de postes déclarés au cours du premier trimestre 2026 par rapport à la même période de 2025. Dans les autres domaines retenus, le nombre de postes déclarés est soit relativement stable, soit orienté à la baisse. Ces évolutions contrastent avec la progression du nombre de demandeurs d'emploi qualifiés observée dans la totalité de ces domaines, ce qui tend à accroître le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail.

Graphique 7 – Demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur, situation à mars, et postes déclarés (moyenne mensuelle du premier trimestre) par métier

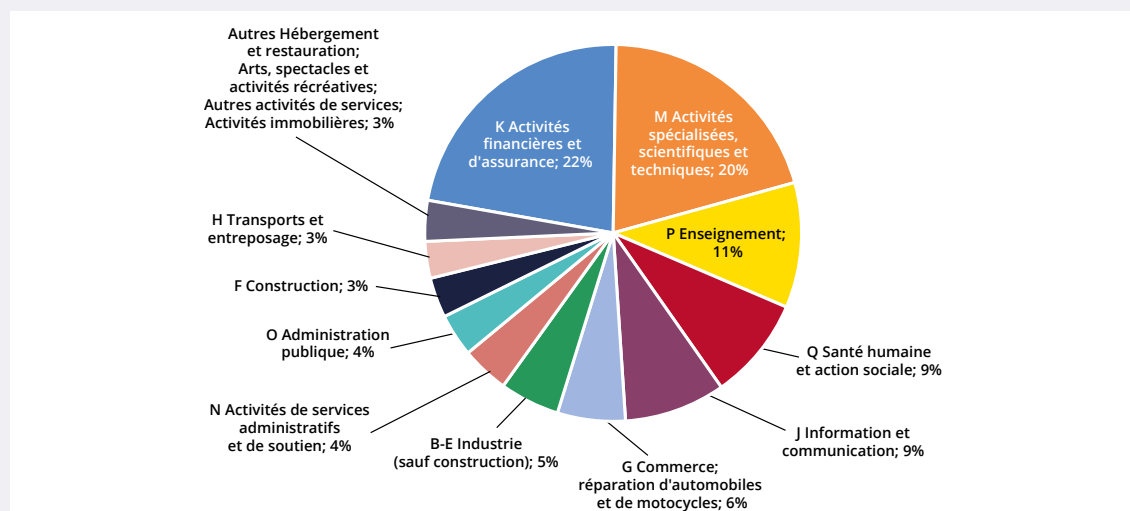


Source : ADEM

L'insertion des diplômés du supérieur dans l'emploi salarié

Au Luxembourg, selon les données les plus récentes de l'Enquête sur la structure des salaires ³⁷, un peu plus de quatre salariés sur dix, résidents et non-résidents confondus, sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (42%). Ces salariés se concentrent principalement dans cinq secteurs : les activités financières et d'assurance, qui emploient 22% d'entre eux ; les activités spécialisées, scientifiques et techniques, avec 20% ; l'enseignement hors fonction publique, avec 11% ; la santé humaine et l'action sociale, avec 9% ; ainsi que l'information et la communication, également avec 9%.

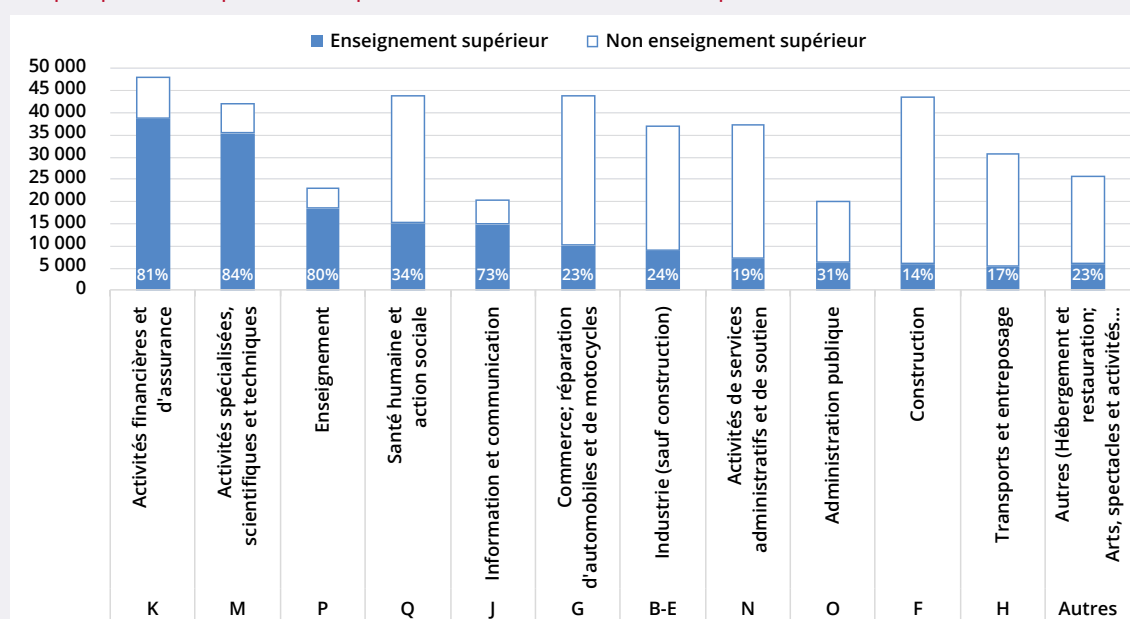
Graphique 8 – Emploi salarié des diplômés de l'enseignement supérieur par secteur d'activité économique, 2022



Source : ESS, Eurostat

À l'exception de la santé humaine et de l'action sociale, les diplômés du supérieur constituent également une très large majorité de l'emploi salarié dans ces secteurs. Leur part atteint 84% dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, 81% dans les activités financières et d'assurance, 80% dans l'enseignement et 73% dans l'information et la communication. L'analyse des évolutions de l'emploi peut dès lors se concentrer sur ces secteurs, dans lesquels plus de 70% des salariés possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Graphique 9 – Emploi salarié par secteur d'activité économique et niveau d'éducation, 2022

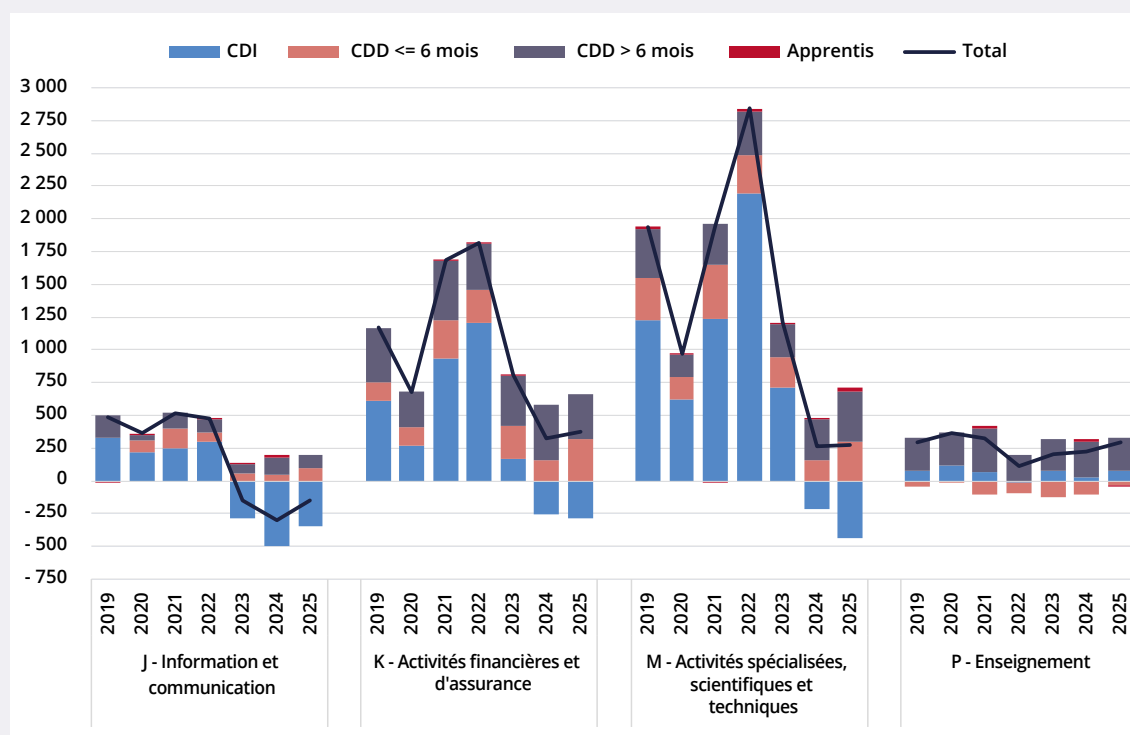


Source : ESS, Eurostat

Concernant ces secteurs spécifique, les évolutions récentes des recrutements et des fins de contrat soulignent toutefois une fragilisation de certains débouchés destinés aux travailleurs qualifiés. Dans le secteur de l'information et de la communication, une suppression nette d'emplois a été enregistrée : le nombre de fins de contrat a dépassé celui des recrutements. Ce solde négatif s'explique principalement par un nombre de fins de CDI ³⁸ sensiblement supérieur au nombre de recrutements en CDI, tandis que les CDD ³⁹ demeurent en léger solde positif.

Dans les activités financières et d'assurance, ainsi que dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, la création nette d'emplois reste positive uniquement grâce aux CDD. Les CDI y enregistrent une évolution défavorable, avec, en 2024 et 2025, un nombre de fins de contrat supérieur de plus de 250 unités au nombre de recrutements dans les activités financières et d'assurance. Les activités spécialisées, scientifiques et techniques présentent un schéma analogue : la création nette d'emplois est portée par les contrats à durée déterminée, alors que les recrutements en CDI sont inférieurs au nombre de fins de contrat. Le secteur de l'enseignement hors fonction publique a également connu une hausse de la création nette d'emploi, mais celle-ci repose très largement sur les CDD. Ces évolutions ne signifient pas nécessairement une contraction généralisée de l'emploi qualifié. Elles indiquent néanmoins que la dynamique de création d'emplois repose davantage sur des formes d'emploi temporaire dans plusieurs secteurs fortement employeurs de diplômés du supérieur. Cette situation est susceptible d'accroître les transitions entre emploi et chômage, y compris lorsque les personnes concernées retrouvent relativement rapidement un emploi.

Graphique 10 – Création nette d'emploi annuelle par type de contrat et durée



Source : IGSS

³⁸ Contrat à durée indéterminée

³⁹ Contrat à durée déterminée

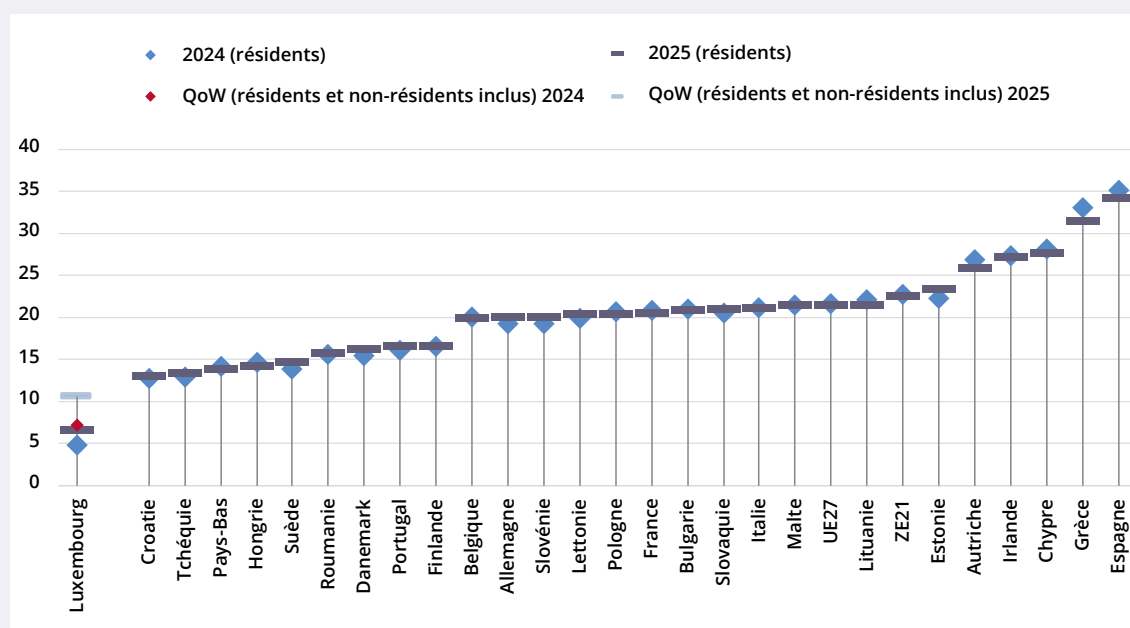
Une surqualification limitée, mais en forte hausse

Les personnes en emploi considérées comme surqualifiées sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur tout en occupant un emploi peu ou moyennement qualifié. Cette situation correspond à une forme d'inadéquation verticale des compétences⁴⁰ : le niveau de diplôme détenu excède le niveau de qualification habituellement requis pour l'emploi occupé.

Le Luxembourg se caractérise par un niveau de surqualification faible par rapport aux autres pays européens. Toutefois, le pays a enregistré entre 2024 et 2025 la hausse la plus forte observée dans l'Union européenne, avec une progression de 1,8 point de pourcentage.

Les résultats de l'enquête Quality of Work, qui intègre également les travailleurs non-résidents, vont dans le même sens. Selon cette source, le taux de surqualification parmi les salariés diplômés de l'enseignement supérieur atteint 10,5% en 2025, contre 7,1% en 2024. L'ampleur de cette hausse observée en une seule année, alors que l'indicateur porte sur les personnes en emploi, suggère que le phénomène pourrait concerner plus particulièrement les nouveaux recrutements. Dans la mesure où une large part des salariés conserve son emploi d'une année à l'autre, une variation aussi importante paraît difficile à expliquer uniquement par les changements de situation des personnes déjà en poste. Elle pourrait ainsi traduire une propension accrue des personnes récemment embauchées à accepter des emplois ne correspondant pas pleinement à leur niveau de qualification.

Graphique 11 – Taux de surqualification, 2024 et 2025 (en % du total de l'emploi diplômé de l'enseignement supérieur)



Source : Eurostat et QoW⁴¹

⁴⁰ Eurostat, taux de surqualification : pourcentage de personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (niveaux 5 à 8 ISCED) occupant des emplois ne nécessitant pas un tel niveau de qualification (équivalent aux grands groupes 4 à 9 ISCO), par rapport à l'ensemble des personnes employées titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

⁴¹ Quality of Work, CSL

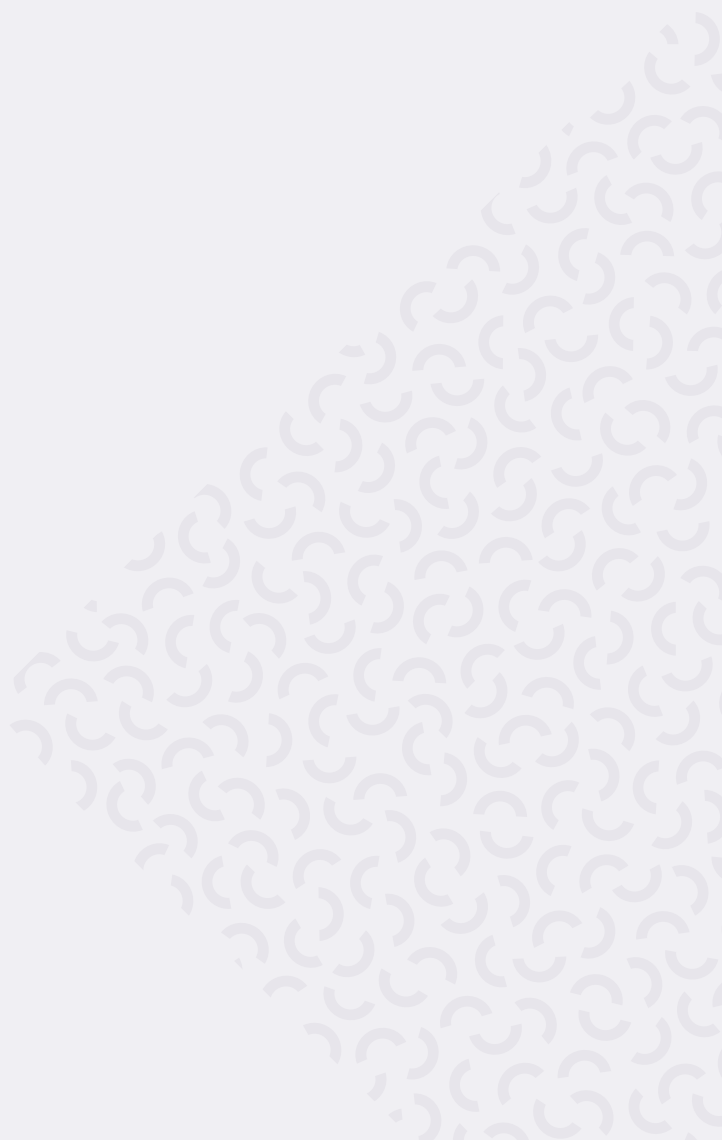
Conclusion : un risque croissant de déclassement des diplômés

La hausse rapide du nombre de demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur change progressivement le profil du chômage au Luxembourg. Un diplôme de l'enseignement supérieur reste associé à un risque de chômage plus faible : les diplômés du supérieur affichent ainsi un taux de chômage inférieur à celui des personnes moins qualifiées. Cet avantage s'est toutefois réduit au cours des dernières années, alors même que la part des diplômés du supérieur augmente fortement dans la population résidente.

La hausse du chômage qualifié concerne plusieurs métiers généralement associés à un niveau de formation élevé et spécifique à l'économie luxembourgeoise notamment l'informatique, la banque, la comptabilité et la gestion. La nature des emplois créés est également importante. Dans plusieurs secteurs employant une main-d'œuvre qualifiée, la création nette d'emplois repose principalement sur les CDD, tandis que les CDI reculent ou présentent un solde négatif. Une plus grande dépendance à l'emploi temporaire peut multiplier les transitions emploi-chômage. Elle peut aussi rendre les parcours professionnels moins stables et limiter l'utilisation des qualifications acquises. Pour les personnes confrontées à des périodes de chômage longues ou répétées, ou qui peinent à retrouver un emploi correspondant à leur niveau de formation, ces difficultés peuvent accroître le risque d'exclusion économique et sociale.

Enfin, la forte hausse récente de la surqualification montre qu'il faut examiner non seulement le volume des emplois disponibles, mais aussi leur adéquation avec les compétences et le niveau de formation des personnes recrutées. Accepter un emploi en dessous de son niveau de qualification peut constituer une solution temporaire pour éviter ou écourter une période de chômage. Lorsque cette situation se prolonge, elle peut toutefois entraîner un déclassement professionnel, une sous-utilisation des compétences, des perspectives salariales moins favorables et un sentiment de frustration ou de démotivation.

Il est donc important de suivre à la fois le chômage des diplômés, la qualité et la stabilité des emplois créés, ainsi que l'évolution de la surqualification. Cette approche permettrait de mieux distinguer une difficulté conjoncturelle de recrutement d'un décalage plus structurel entre la hausse du niveau de formation de la population, la spécialisation de l'économie luxembourgeoise et les emplois effectivement accessibles aux salariés et aux demandeurs d'emploi qualifiés. Elle pourrait également aider à adapter l'accompagnement des demandeurs d'emploi en tenant mieux compte de leur formation, de leur expérience professionnelle et de leurs perspectives d'évolution.





III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI

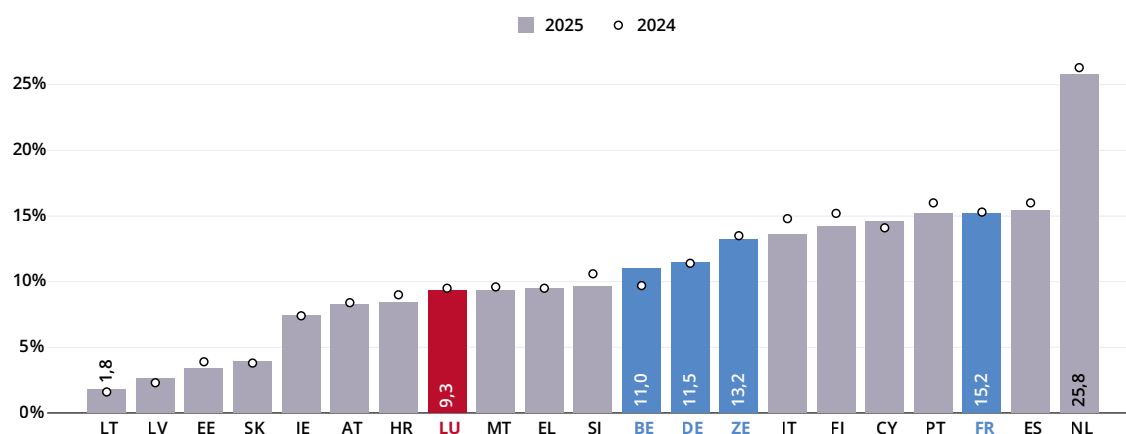
Les notions de conditions et de qualité de l'emploi peuvent être appréhendées par de multiples indicateurs. Par définition, ces notions reposent tout autant sur des mesures objectives que subjectives. Le présent *Panorama social* a fait le choix de rendre compte de la situation des salariés selon différents thèmes qui intègrent cette dualité.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation de l'emploi dit atypique ou asocial, c'est-à-dire qui s'écarte de la norme du travail à temps complet, de jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cet aspect est important car le travail temporaire, à temps partiel involontaire, le soir ou la nuit sont autant d'éléments qui viennent détériorer les conditions de travail et de vie des salariés.

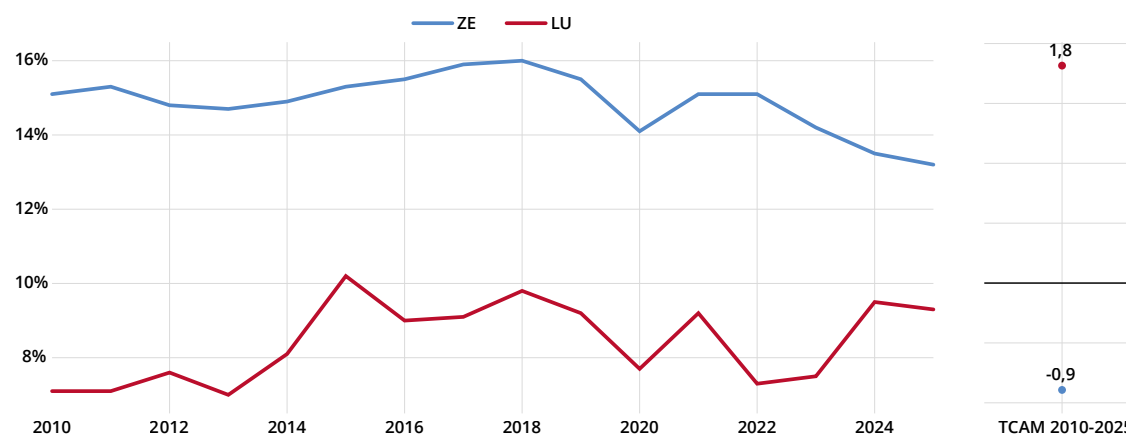
Ensuite, le risque de pauvreté laborieuse sera étudié. En effet, à l'heure actuelle, le fait de travailler ne protège pas toujours de la pauvreté. Les résultats en ce domaine seront ventilés selon différentes caractéristiques : type d'occupation, temps de travail, ou encore niveau de qualification. En troisième lieu, les accidents du travail seront analysés selon leurs types, leurs fréquences, ainsi que leur taux de reconnaissance.

Pour clôturer ce chapitre, le *Quality of Work index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, nous permettra d'évaluer la qualité du travail et l'état du bien-être des travailleurs au Grand-Duché.

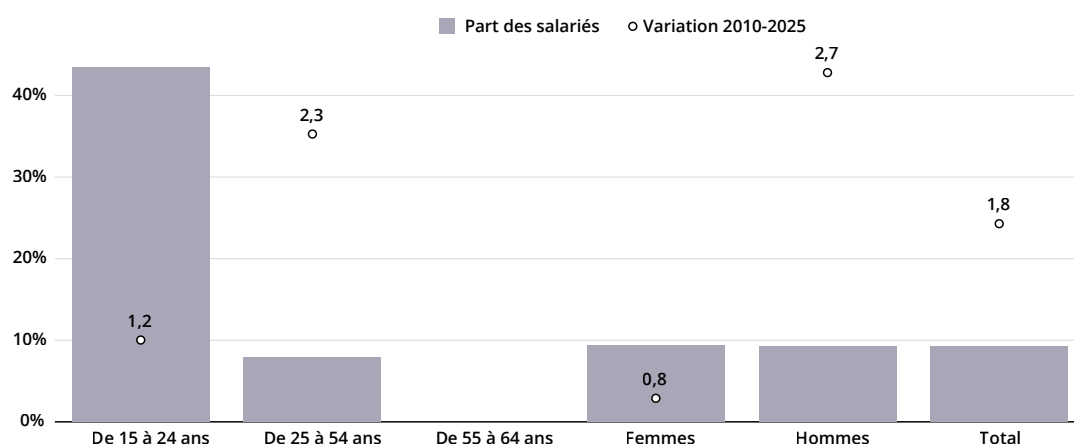
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



Évolution de la part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire au Luxembourg et dans la zone euro



Emploi temporaire selon l'âge et le genre



Notes : Pour les 55-64 ans aucune donnée récente n'est disponible
Ruptures de série en 2015 et 2021 pour tous les pays

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL

1.1. Emploi temporaire

Selon Eurostat, un emploi est considéré comme temporaire lorsque l'employeur et l'employé s'accordent sur le fait que son terme est déterminé par des conditions objectives (généralement précisées dans un contrat à durée déterminée) telles qu'une date spécifique, la réalisation d'une tâche ou le retour d'un employé qui a été temporairement remplacé⁴².

L'emploi temporaire est généralement utilisé comme réponse tant aux exigences de flexibilité de l'appareil productif qu'aux politiques de gestion du chômage. Ce type d'emploi est encore relativement limité au Luxembourg puisque l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme parmi les salariés résidents, avec, en 2024, une part représentant 90% de l'emploi total. Toutefois, force est de constater que cette proportion a baissée au fil du temps.

Ainsi, par rapport à 2023, la proportion de salariés occupés de façon temporaire a connu un bond au Grand-Duché en passant de 7,5% en 2023 à 9,3% en 2025, et le Luxembourg ne se classe dès lors plus parmi les pays relativement épargnés par cette forme de précarisation de l'emploi. Sur les années les plus récentes, le Luxembourg est à contrecourant des tendances européennes, puisque la tendance de la zone euro est à une baisse de la part de personnes ayant un emploi temporaire.

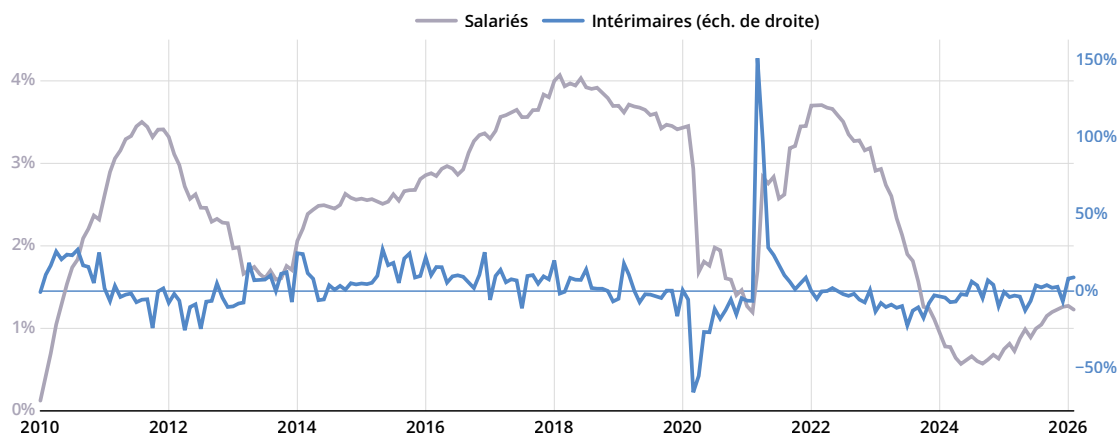
La comparaison des parts de salariés en emploi temporaire à plus long terme vient confirmer la dégradation de la situation luxembourgeoise au fil des années : depuis 2010, la proportion de salariés en situation d'emploi précaire est passée de 7% à 10% et se situe en 2024 à l'un des plus hauts niveaux enregistrés depuis quinze ans avec une hausse moyenne de près de 2% par an. *A contrario*, le taux pour la zone euro connaît une lente décrue au cours de la période d'analyse et se trouve en 2024 à son plus bas niveau enregistré depuis 2010. Malgré cette baisse de l'ordre de 1% par an en moyenne depuis 15 ans, force est néanmoins de constater qu'en moyenne de la zone euro, la part de salariés en emploi temporaire reste nettement plus élevée qu'au Grand-Duché et cela en dépit d'un écart qui se réduit annuellement (de +8 points de pourcentage en 2010 à +4pp. en 2024).

Si l'on détaille les données pour le Luxembourg par âge, on note que ce sont essentiellement les jeunes de 15 à 24 ans qui sont concernés par l'emploi temporaire : en 2024, environ un jeune sur deux se retrouve dans cette situation, contre moins de 8% de 25-54 ans. Pour les 55-64 ans, les dernières données publiées (2022) affichaient un taux de presque 4%.

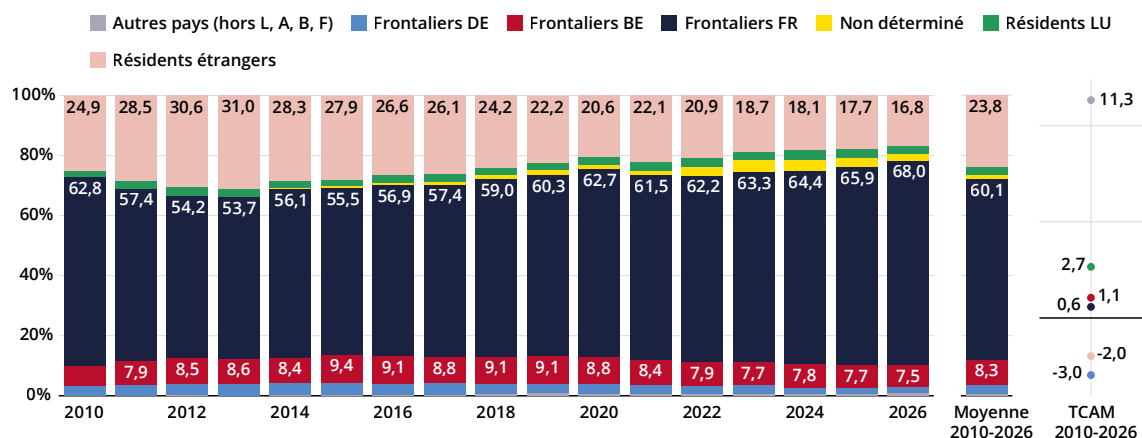
Le détail de l'indicateur selon le genre n'affiche guère de grands écarts en matière d'exposition à l'emploi temporaire selon que l'on soit une femme ou un homme. Néanmoins, depuis 2010, force est de constater que la part des hommes concernés par l'emploi temporaire a fortement augmenté jusqu'à ce que celle-ci s'aligne sur la proportion d'emplois temporaires observée du côté des femmes.

⁴² Les cas typiques sont les suivants : a) le travail saisonnier ; b) le travail intérimaire (sauf s'il y a signature d'un contrat à durée indéterminée) ; c) le contrat de formation spécifique. Les salariés durant la période d'essai d'un CDI ne sont pas considérés comme étant en emploi temporaire. Par ailleurs, les statistiques relatives à l'emploi, tirées des enquêtes sur les forces de travail (EFT), ne concernent que les résidents. La prise en compte des travailleurs frontaliers pourrait très bien exercer une forte distorsion sur les résultats globaux, à l'exemple du travail intérimaire. En effet, en 2025, l'intérim frontalier représente environ 2,3% de l'emploi frontalier en moyenne, alors qu'au même moment l'emploi intérimaire hors frontaliers ne pèse que 0,7% de l'emploi résident. Dès lors, le total de l'intérim dans l'emploi salarié intérieur s'élève à 1,5% (IGSS, tableaux de bord de la situation de l'emploi au Luxembourg janvier à décembre 2025). Ce phénomène pourrait donc aussi concerner de manière plus ou moins spectaculaire les autres formes d'emploi évaluées par les EFT.

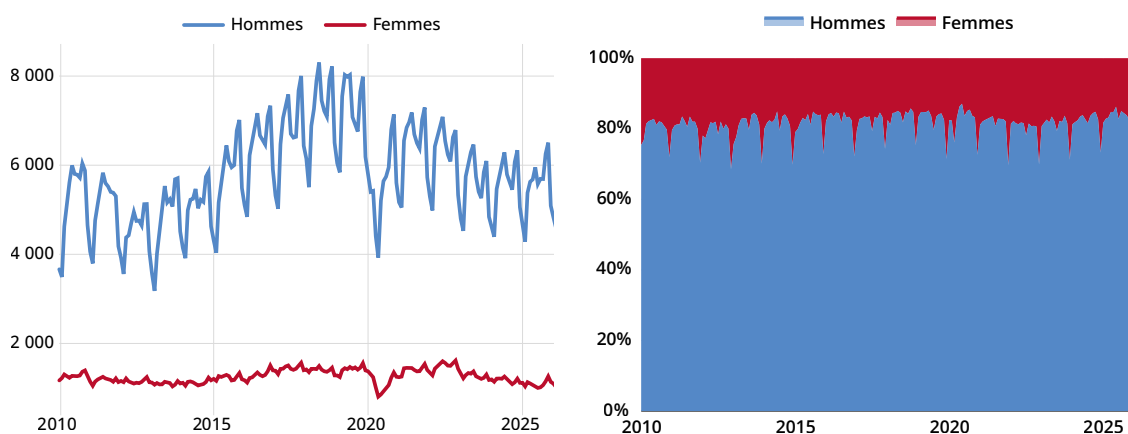
Variation de l'emploi salarié total et intérimaire par rapport au même mois de l'année précédente, janvier 2010 à février 2026



Emploi salarié intérimaire selon le pays de résidence, moyennes fin mars et fin septembre de l'année



Répartition de l'emploi salarié intérimaire par genre en nombre de personnes (à gauche) et en pourcentage du total (à droite), janvier 2010 à février 2026



Données : IGSS
Graphiques : CSL

1.2. Emploi intérimaire et détachement

Les fluctuations de l'emploi temporaire sont intimement liées à la conjoncture économique ⁴³. Nonobstant ces fluctuations, particulièrement marquées pendant la crise sanitaire de 2020/2021, il existe bel et bien un recours non négligeable à ce type d'emploi précaire.

De 2010 à 2019, le nombre d'intérimaires a généralement été orienté à la hausse, avec quelques périodes de stagnation, voire de baisse, lors de périodes de conjoncture défavorable : en 2011/2012 ou encore pendant la pandémie de 2020/2021. Après la chute puis le rebond spectaculaires du nombre d'intérimaires pendant la crise sanitaire, force est de constater que le recours à cette catégorie de travailleurs reste moins dynamique que par le passé : depuis 2023, le nombre d'intérimaires est relativement faible. Ainsi, en 2025 on a compté environ 6 700 intérimaires en moyenne mensuelle, tandis qu'en 2019 ce nombre s'élevait à un peu plus de 8 000 travailleurs.

Si l'on détaille les données selon les pays de résidence et la nationalité (pour les résidents du Luxembourg) des travailleurs intérimaires, force est de constater qu'il s'agit essentiellement de frontaliers qui sont concernés. Au mois de mars 2026, près de quatre travailleurs intérimaires sur cinq ne résident

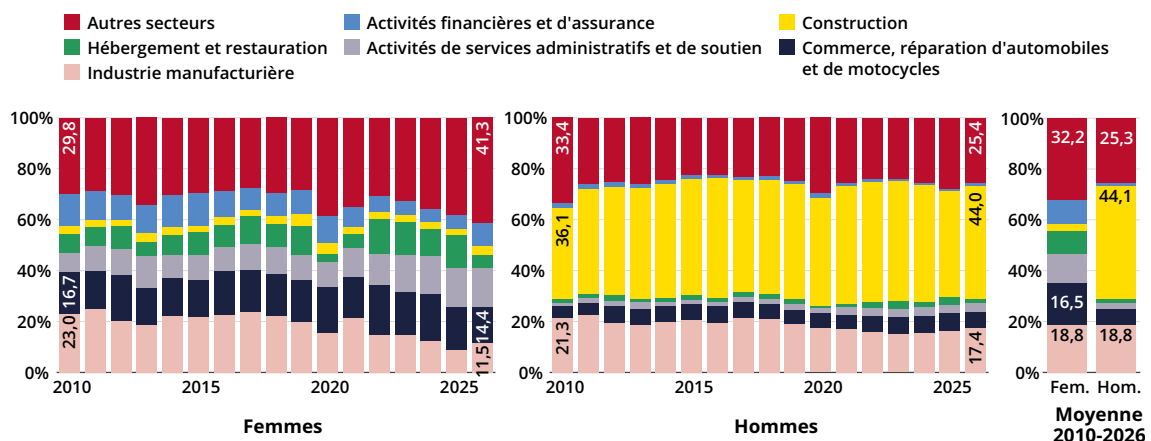
pas au Grand-Duché. Parmi eux, la plupart habitent en France : c'est le cas de deux tiers des intérimaires travaillant au Luxembourg. Du côté des résidents du Grand-Duché, ce sont essentiellement des personnes de nationalité étrangère qui sont concernées par l'intérim : en mars 2026, 87% des intérimaires résidant sur le territoire national n'ont pas la nationalité luxembourgeoise.

L'emploi intérimaire semble également être un phénomène particulièrement genré : parmi les personnes concernées, moins de 20% sont des femmes.

Plus dans le détail, force est de constater que le genre semble également avoir une influence considérable concernant le secteur d'activité du travail intérimaire. Parmi les principaux secteurs occupant des travailleurs intérimaires, seul un occupe des proportions similaires de femmes et d'hommes en intérim : l'industrie manufacturière. Pour le reste, les femmes sont essentiellement employées par les secteurs du commerce et les activités de services administratifs et de soutien.

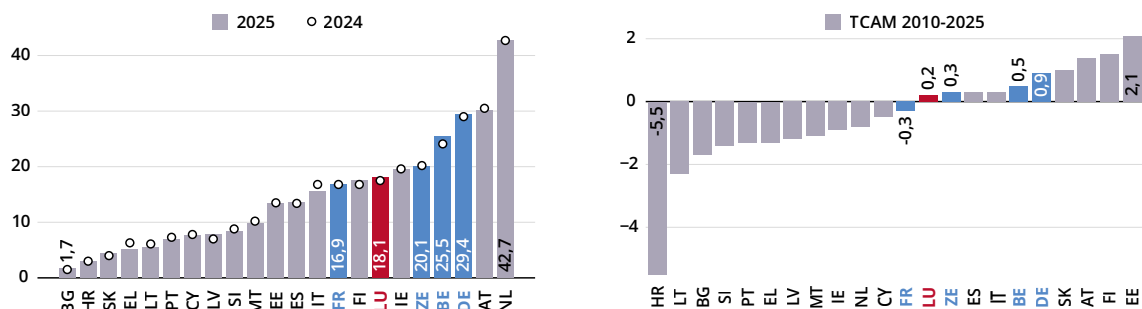
Du côté des hommes, les travailleurs intérimaires se retrouvent en grande majorité dans les secteurs de la construction (40% d'entre eux) et du commerce (6% des hommes).

Répartition par genre et par principaux secteurs d'activité de l'emploi intérimaire, au 31 mars de l'année

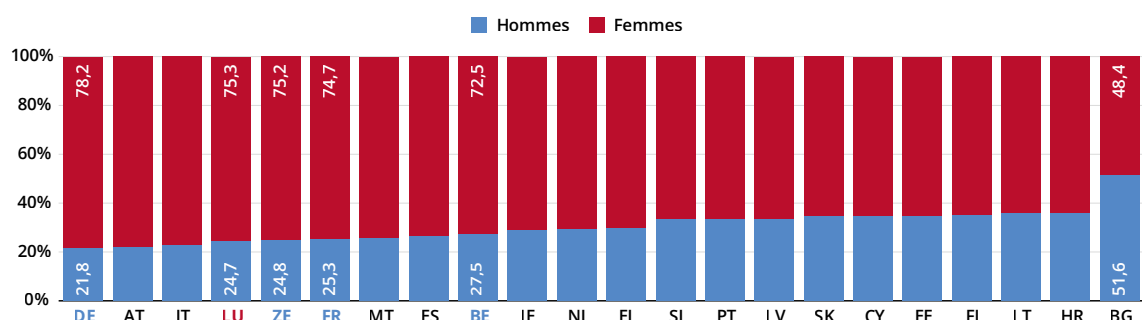


⁴³ Seuls les intérimaires présents au dernier jour ouvré du mois concerné sont dénombrés. De ce fait, si le dernier jour ouvré tombe la veille d'un jour férié, un certain nombre de contrats intérimaires ne débute que le mois suivant, ce qui conduit mécaniquement à une évolution d'un mois sur l'autre défavorable.

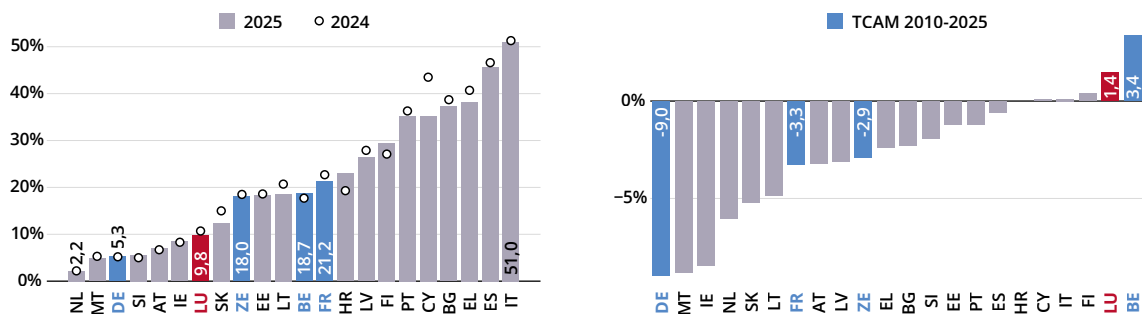
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total (à gauche) et variation moyenne annuelle 2010-2025 (à droite)



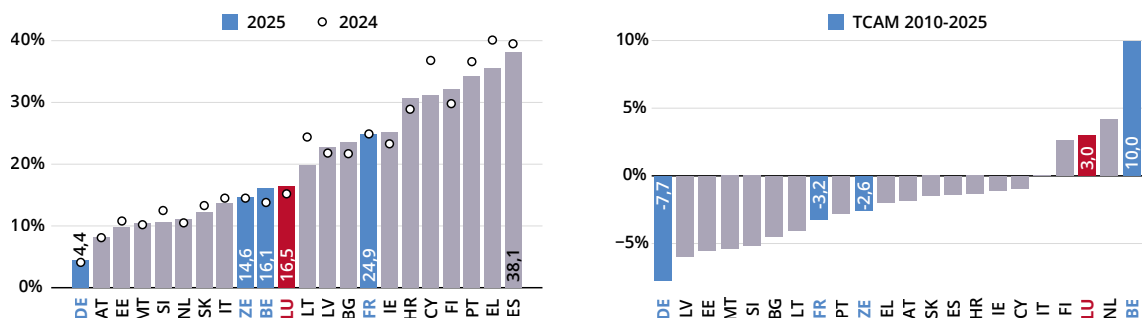
Répartition par genre de l'emploi à temps partiel, 2025



Part de personnes n'ayant pas trouvé d'emploi à temps plein dans l'emploi à temps partiel (à gauche) et variation moyenne annuelle 2010-2025 (à droite)



Part de personnes à temps partiel souhaitant travailler plus (à gauche) et variation moyenne annuelle 2010-2025 (à droite)



Note : Les valeurs 2025 pour le Luxembourg, Malte et la Slovaquie sont marquées comme étant peu fiables.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.3. Emploi à temps partiel

Au Luxembourg, un salarié est considéré comme travaillant à temps partiel s'il a convenu avec son employeur, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée du travail normale applicable en vertu du Code du travail, soit 40 heures par semaine, ou de la convention collective de travail.

Concernant la proportion d'individus travaillant à temps partiel au Grand-Duché, ce sont près d'un salarié sur cinq (18%) qui sont concernés en 2024, un taux légèrement inférieur à la moyenne, et moins important que ceux observés en Belgique (presque 26%) ou en Allemagne (29%). Les Pays-Bas se démarquent très nettement des autres pays de la zone euro en la matière puisque ce sont là-bas environ 43% des salariés qui ne travaillent pas à plein temps, tandis que les salariés des pays d'Europe centrale, de l'Est et du Sud sont relativement peu nombreux à avoir des semaines de travail raccourcies.

Quoi qu'il en soit, le travail à temps partiel concerne dans tous les pays essentiellement la gent féminine : en moyenne de la zone euro, elles représentent environ les trois quarts des travailleurs à temps partiel. Il en est de même pour le Grand-Duché qui affiche une proportion de 75% de femmes parmi les travailleurs à temps partiel. Malgré le fait que la part de femmes en temps partiel corresponde à la moyenne de l'union monétaire, le Luxembourg fait partie des quatre pays de l'union monétaire où le travail à temps partiel est le plus genré.

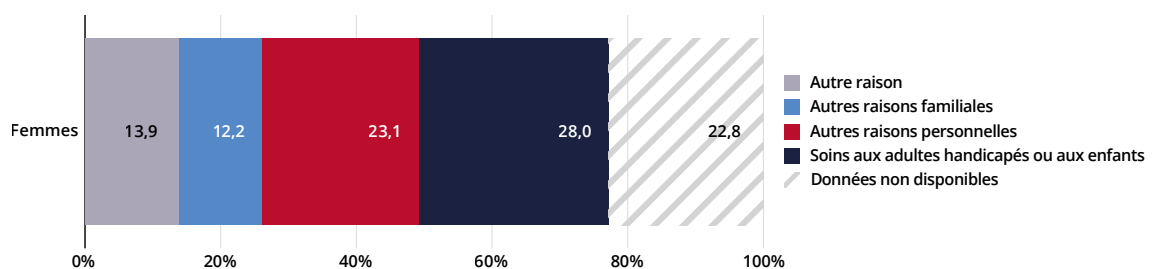
Si dans l'idéal le travail à temps partiel résulte d'un accord voulu tant par le salarié que par l'employeur, en réalité cela est loin d'être toujours le cas. Ainsi, parmi les personnes travaillant à temps partiel au Luxembourg ⁴⁴, une sur dix le fait parce qu'elle n'a pas trouvé d'emploi à plein temps. Ce taux est deux fois plus élevé au Grand-Duché qu'en Allemagne (5%) mais environ moitié moins élevé qu'en Belgique (19%)

ou en France (21%). On peut également noter que malgré le fait que près d'un salarié néerlandais sur deux soit occupé à temps partiel, les Pays-Bas sont le pays de la zone euro qui affiche la proportion de salariés étant involontairement occupés à temps partiel le plus faible de tous : seulement 2%.

Outre les personnes souhaitant travailler à plein temps, une partie des travailleurs à temps partiel souhaiterait simplement augmenter leur temps de travail sans forcément vouloir travailler à temps complet. Au Luxembourg, cette catégorie de travailleurs à temps partiel est de près de 17% en 2025 et en légère augmentation par rapport à 2024. Le taux luxembourgeois est légèrement plus élevé que la moyenne de la zone euro (16%) et que la proportion de travailleurs à temps partiel en sous-emploi en Belgique (15%). En France, c'est le cas d'un travailleur à temps partiel sur quatre, tandis qu'en Allemagne, malgré une proportion de travailleurs à temps partiel relativement élevée (30% de l'emploi total), ceux qui souhaitent travailler plus n'en représentent qu'une infime minorité (<5%). De surcroît, cette proportion a diminué depuis quinze ans (-7,7% par an en moyenne) en Allemagne, mais aussi en France, alors qu'elle a augmenté au Luxembourg (+3% par an depuis 2010) et encore plus en Belgique (+10% par an en moyenne).

Le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein, n'est pas la seule raison de travailler à temps partiel. En effet, d'autres raisons peuvent être à l'origine de cette situation et contraindre les salariés à travailler à temps partiel. Ainsi, en 2025 au Luxembourg, les femmes sont principalement à temps partiel parce qu'elles s'occupent d'enfants ou d'adultes handicapés (28%) ou pour d'autres raisons familiales ⁴⁵ (12%). Autant dire que le temps partiel n'est alors pas forcément un choix volontaire, mais bien souvent un choix contraint.

Raisons de l'emploi à temps partiel des 15-64 ans, 2025

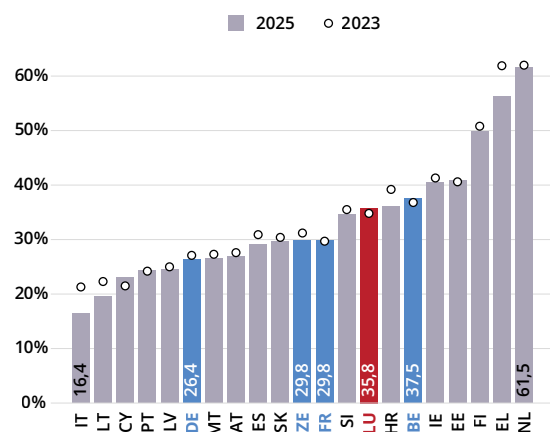


Note : Les données 2025 pour les hommes ne sont pas disponibles.

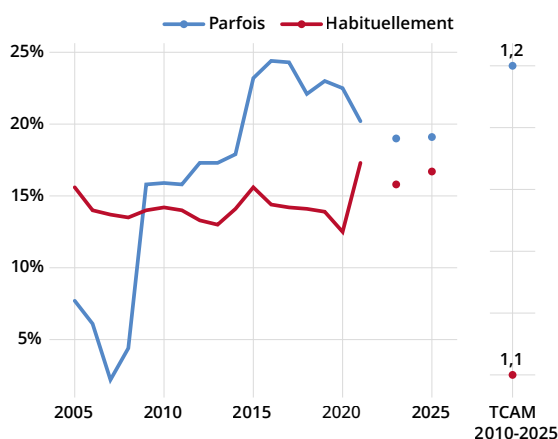
⁴⁴ La valeur 2025 de cet indicateur est marquée comme étant peu fiable pour le Luxembourg (et pour Malte ainsi que la Slovaquie). En 2024, la part de personnes travaillant involontairement à temps partiel était de 10,7% au Grand-Duché.

⁴⁵ Selon le guide méthodologique d'Eurostat, les « autres raisons familiales » comprennent des situations liées à la famille mais sans être associées à la prise en charge d'autres personnes : grossesse, mariage, fait de suivre sa/son partenaire, souhait de consacrer d'avantage de temps aux loisirs ou aux activités avec la famille, exercice de l'activité d'homme/femme au foyer sans assumer de responsabilités familiales. Source : Eurostat, EU labour force survey - Explanatory notes (to be applied from 2021Q1 onwards), p. 257.

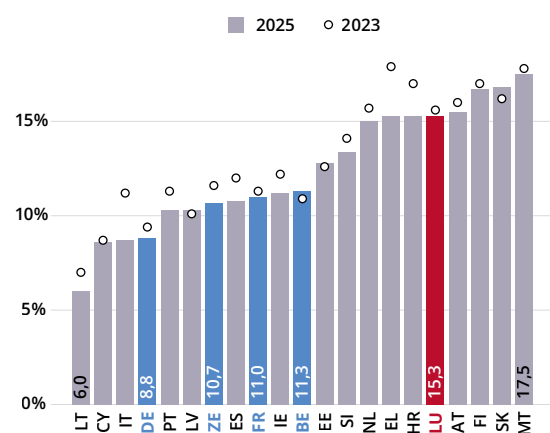
Part de salariés travaillant le soir



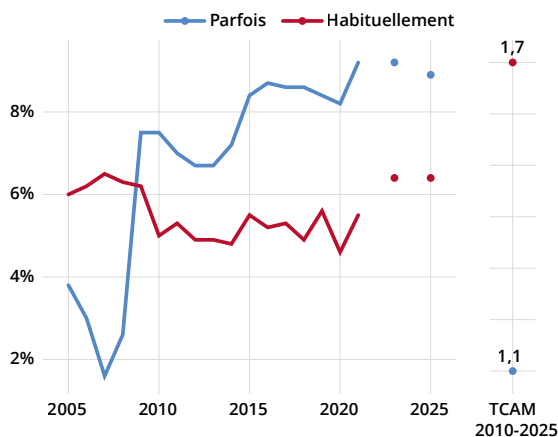
Évolution de la part de salariés travaillant le soir selon la fréquence



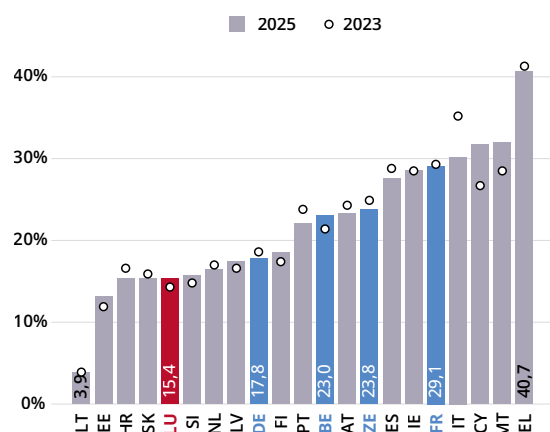
Part de salariés travaillant la nuit



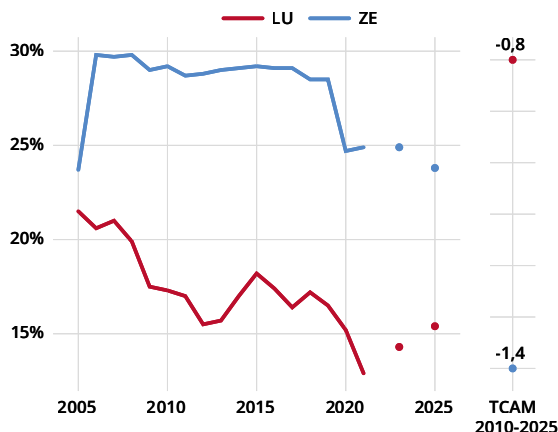
Évolution de la part de salariés travaillant la nuit selon la fréquence



Part de salariés travaillant le week-end



Évolution de la part de salariés travaillant le week-end, Luxembourg et zone euro



Notes : Ruptures de série en 2007, 2009, 2015 et 2021 pour le Luxembourg ; données non disponibles pour 2022 et 2024.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1.4. Travail du soir, de nuit ou le week-end

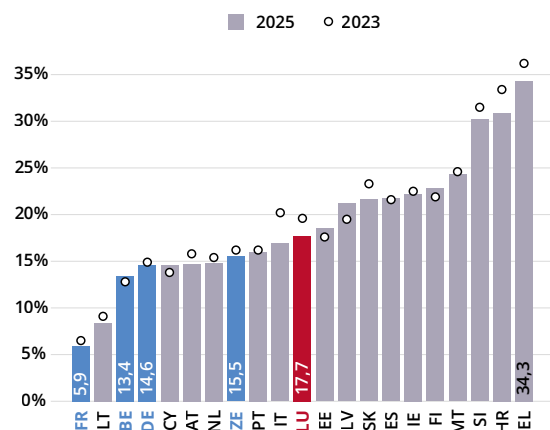
Eurostat définit le travail du soir comme étant le travail effectué après les heures habituelles de travail mais avant les heures habituelles de sommeil. Le fait de travailler le soir implique donc pour les personnes concernées l'impossibilité de dormir aux heures normales. Cet indicateur ne concerne que les personnes dont au moins la moitié du temps de travail se déroule le soir.

En 2025, au Grand-Duché, plus d'un tiers (36%) des salariés effectue au moins la moitié de son travail le soir, avec une répartition à parts à peu près égales entre personnes à qui cela n'arrive qu'occasionnellement et personnes qui sont habituellement confrontées à de tels horaires décalés. De ce point de vue, on note que la proportion de travailleurs qui ne sont que ponctuellement concernés a connu d'importantes variations au fil des années, passant de moins de 10% avant 2010 à un pic de près de 25% en 2017. Depuis lors, la composante occasionnelle du travail du soir a connu une lente décrue jusqu'en 2023 pour se stabiliser à un peu moins de 20% en 2023 et 2025. Ainsi, le travail du soir occasionnel touche près de 4 fois plus de salariés qu'au milieu des années 2000. Pour ce qui est des personnes travaillant habituellement le soir, on note que la tendance était stable, voire légèrement baissière entre 2005 et 2020. En 2021 et 2025, la part de salariés travaillant habituellement le soir atteint, avec 17% les plus hauts niveaux enregistrés depuis vingt ans.

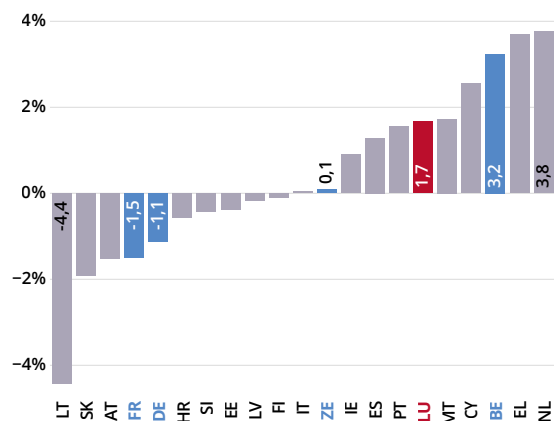
Par analogie au travail du soir, le travail de nuit est effectué pendant les heures habituelles de sommeil, et implique donc forcément des heures de repos anormales. Au Grand-Duché, près d'une personne sur sept travaille de nuit, soit des taux nettement plus élevés que dans les pays voisins (entre 9 et 11%). De plus, on note que, à l'instar du travail du soir, la proportion de travailleurs devant ponctuellement travailler de nuit a bondi à partir de 2010 et a connu une croissance régulière jusqu'en 2021 et se stabiliser aux alentours de 9% de travailleurs de nuit occasionnels. En ce qui concerne les travailleurs devant habituellement effectuer leur activité de nuit, la tendance a longtemps été orientée à la baisse pour connaître un net rebond en 2023 et se stabiliser à un peu plus de 6%.

Finalement, contrairement au travail du soir ou de nuit pour lesquels le Grand-Duché compte parmi les pays de la zone euro où ces horaires atypiques sont le plus répandus, le fait de devoir travailler le week-end reste encore marginal par rapport au reste de l'union monétaire. Ainsi, environ un salarié luxembourgeois sur sept est concerné au Luxembourg contre un sur quatre en moyenne européenne. Par rapport au milieu des années 2000, au Grand-Duché, la tendance était à la baisse jusqu'en 2021, mais depuis lors, la proportion de personnes devant travailler le week-end augmente à nouveau.

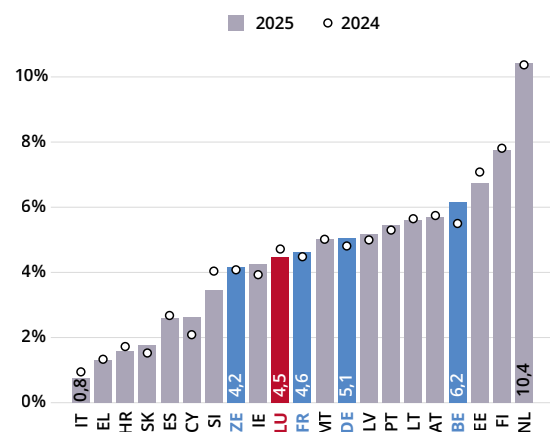
Part de salariés en travail posté



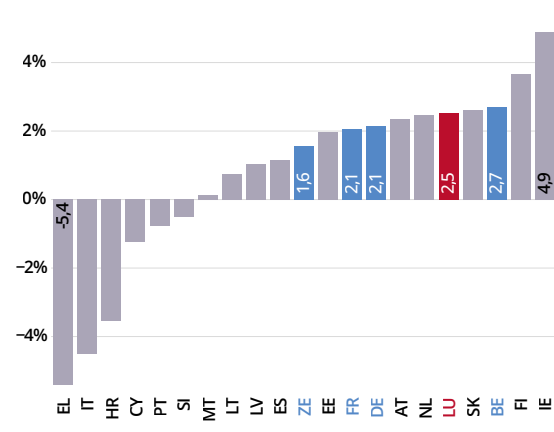
Variation annuelle moyenne de la part de salariés en travail posté, 2010-2025



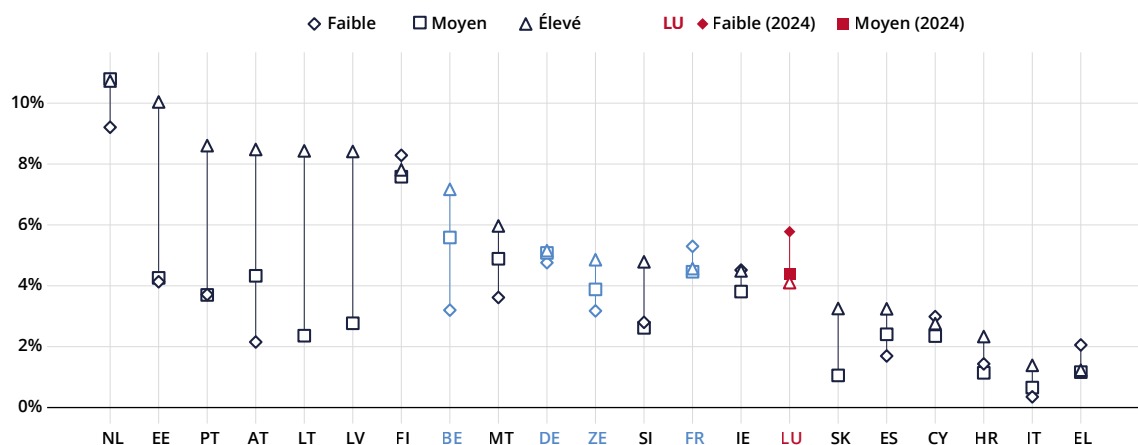
Part de la population ayant un deuxième emploi



Variation annuelle moyenne de la part de la population ayant un deuxième emploi, 2010-2025



Personnes occupées ayant un deuxième emploi en pourcentage de l'emploi total par niveau d'éducation, 2025



Niveaux d'éducation :

Faible	Cycle inférieur du secondaire ou moins
Moyen	Cycle supérieur du secondaire
Élevé	Enseignement post-secondaire

Note : Données 2024 non disponibles pour les salariés en travail posté ; données 2025 non disponibles et données 2024 peu fiables pour les personnes occupées luxembourgeoises ayant des niveaux d'éducation faible et moyen.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois

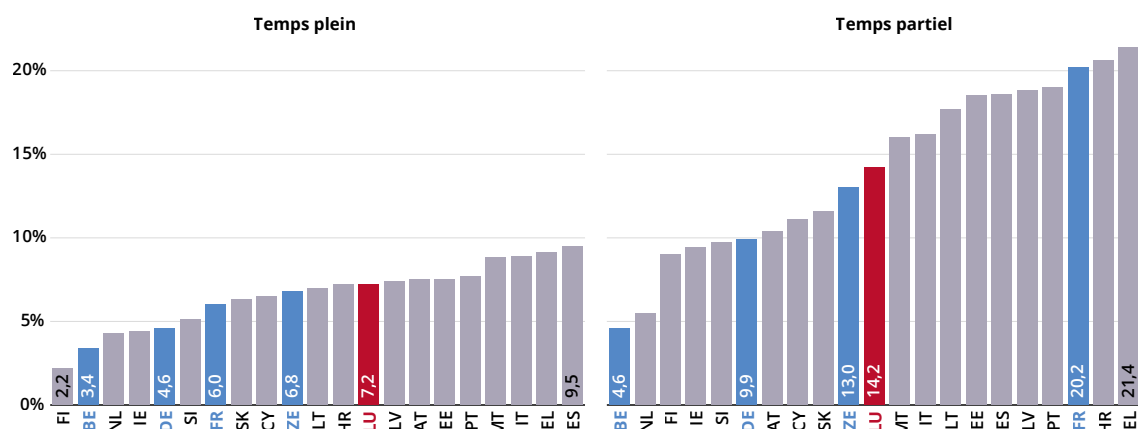
La part de salariés en travail posté, c'est-à-dire dont le travail est organisé en équipes successives qui se relaient sans interruption, atteint 18% en 2025 au Luxembourg, en hausse de près de +2% par an en moyenne depuis 2010. Avec de telles proportions, le Luxembourg est en passe de quitter le groupe de pays de la zone euro où le travail posté est peu répandu et s'éloigne des faibles proportions de travail posté enregistrées parmi ses pays voisins. En effet, la proportion de salariés en travail posté y est parfois nettement moins importante qu'au Grand-Duché : 15% en Allemagne, 13% en Belgique et même 6% seulement en France.

En ce qui concerne la proportion de travailleurs cumulant deux emplois, le Luxembourg apparaît au milieu du classement européen avec un taux qui dépasse légèrement la moyenne de l'union monétaire mais qui reste en-deçà du recours à un deuxième emploi observé parmi ses voisins.

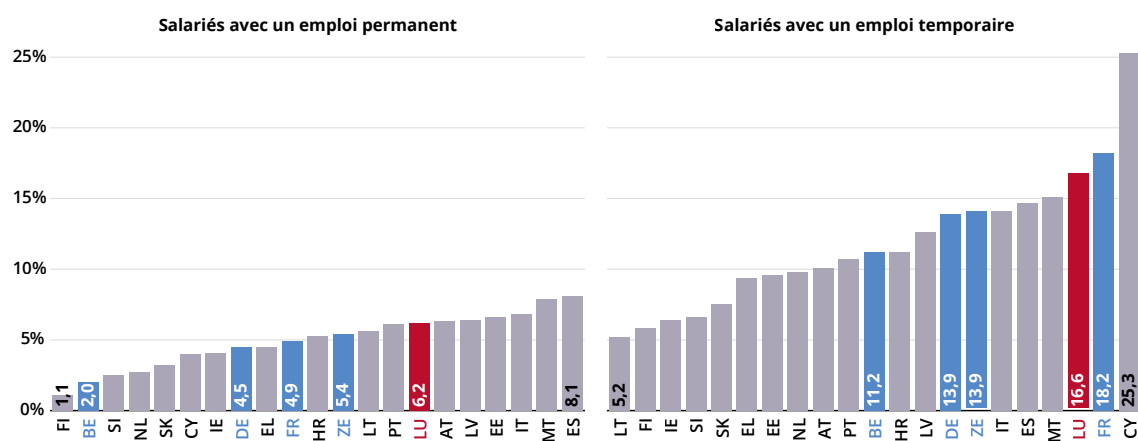
Cependant, par rapport à 2010, on note que le Grand-Duché fait partie des pays dans lesquels le fait de cumuler deux emplois a le plus augmenté : la proportion de personnes concernées a crû de 2,5% par an en moyenne en un peu moins de quinze ans, contre seulement +1,6% par an en moyenne de la zone euro.

Si dans la plupart des pays de la zone euro ce sont les personnes hautement qualifiées qui cumulent deux emplois, le Luxembourg fait partie des quelques pays où cela est moins vrai. En effet, au Grand-Duché, c'est pour les travailleurs faiblement qualifiés que la proportion de personnes cumulant deux emplois est la plus élevée (en 2024), ce qui fait du Luxembourg l'un de pays de l'union monétaire dans lequel ce taux est le plus élevé derrière la Finlande (8%) et les Pays-Bas (9%).

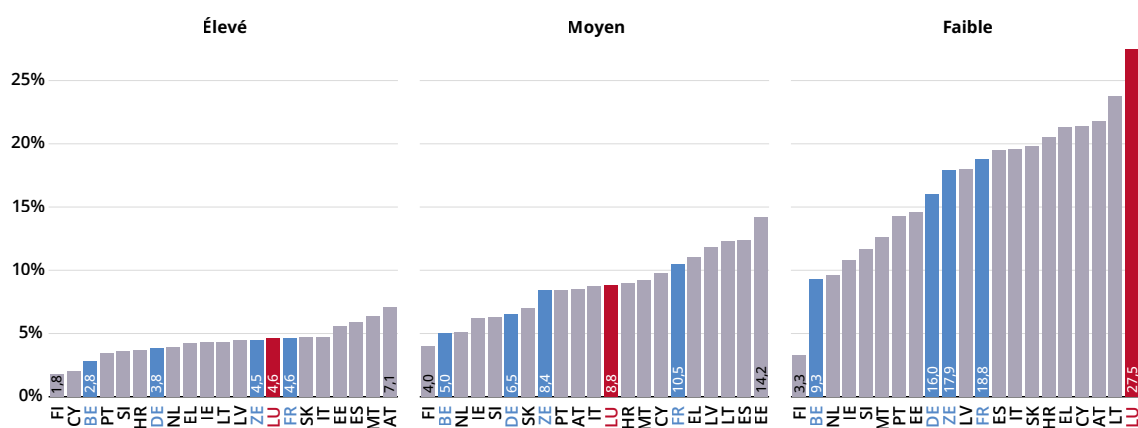
Taux de risque de pauvreté au travail selon le temps de travail, 2024



Taux de risque de pauvreté au travail selon le type de contrat de travail



Taux de risque de pauvreté au travail selon le niveau d'éducation



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE

2.1. Risque de pauvreté et temps de travail

La pauvreté laborieuse est un phénomène qui est initialement apparu outre-Atlantique et rend compte de la concomitance de deux situations qui devraient être contradictoires : avoir un emploi et dans le même temps vivre dans un ménage exposé au risque de pauvreté. Au fil des années, la pauvreté laborieuse est devenue une composante significative de la pauvreté, notamment au Luxembourg.

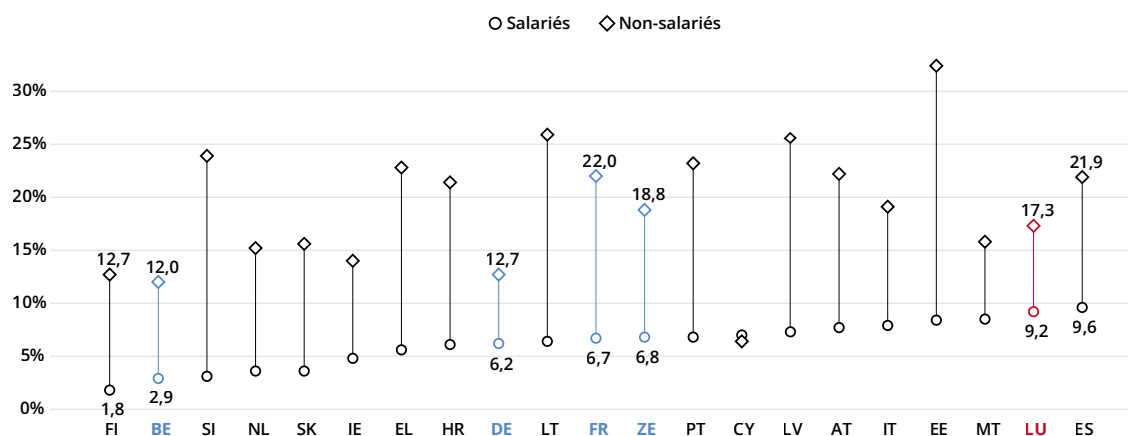
En effet, le Grand-Duché est le pays de la zone euro où un emploi protège le moins du risque de pauvreté : parmi les salariés travaillant à temps complet, 7% sont exposés au risque de pauvreté et même 14% de ceux ne travaillant qu'à temps partiel. Avec des résultats aussi médiocres, le Luxembourg devance nettement les moyennes de la zone euro et les taux enregistrés dans les pays voisins (sauf pour les travailleurs à temps partiel français).

Si l'on détaille les travailleurs pauvres selon le type de contrat de travail (contrat permanent/CDI, ou contrat temporaire/CDD) force est de constater que le cas luxembourgeois n'est guère plus reluisant : une fois encore, le Grand-Duché se situe nettement au-delà de la moyenne de l'union monétaire et des taux de risque de pauvreté observés dans les pays voisins pour ces deux catégories de travailleurs. Pour ce qui est des personnes ayant un emploi temporaire, le Luxembourg fait, avec 17%, même partie des trois pays affichant les risques de pauvreté les plus élevés, devancé seulement par la France (18%) et Chypre (25%).

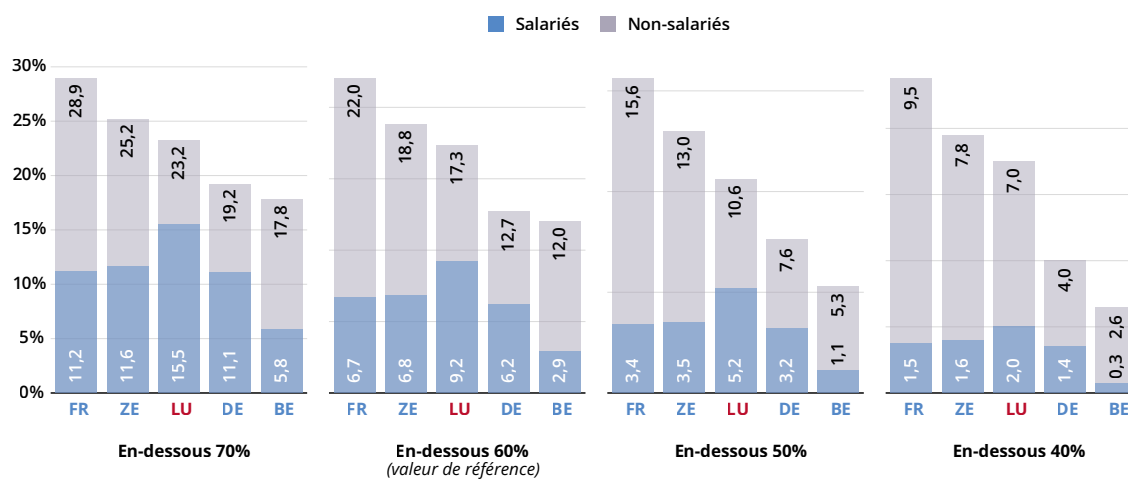
Enfin, la décomposition des *working poor* selon le niveau d'éducation fait état d'une exposition particulièrement marquée des personnes ayant un niveau de diplôme faible à la pauvreté laborieuse au Grand-Duché. En effet, près d'un travailleur peu qualifié sur trois est exposé au risque de pauvreté au Luxembourg, contre seulement 16%, soit presque deux fois moins, en moyenne de la zone euro.

Pour les niveaux d'éducation moyen et élevé, la situation luxembourgeoise est moins défavorable mais encore loin d'être bonne puisque le Luxembourg se situe dans les deux cas au milieu du classement européen.

Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants), 2025



Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants) par seuil de risque de pauvreté (en pourcentage du revenu équivalent médian), zone euro et pays voisins, 2025



Données : Eurostat

Graphiques : CSL

2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité

Dans la plupart des pays de la zone euro, les travailleurs indépendants connaissent des taux de risque de pauvreté bien plus élevés que les travailleurs salariés : en moyenne de l'union monétaire, l'écart entre les taux des deux catégories s'élève à 12 points de pourcentage en défaveur des non salariés. En 2025, cet écart est moins prononcé au Grand-Duché où l'écart entre les deux risques de pauvreté est particulièrement faible : +8,1pp. Seule Malte, l'Allemagne et Chypre affichent des écarts plus faibles entre les deux taux, avec la particularité que Chypre est le seul pays de la zone euro où le taux de risque de pauvreté des indépendants est inférieur à celui des salariés.

Le faible écart entre risques de pauvreté des salariés et des indépendants s'explique par la concomitance de deux spécificités luxembourgeoises : d'une part, le pays affiche le taux de risque de pauvreté des salariés parmi les plus élevés de la zone euro ⁴⁶ ; d'autre part, le risque de pauvreté des indépendants (18%) est inférieur à la moyenne de l'union monétaire.

Ce constat se confirme si l'on distingue différents seuils de risque de pauvreté et que l'on compare les taux en résultant avec ceux des pays voisins.

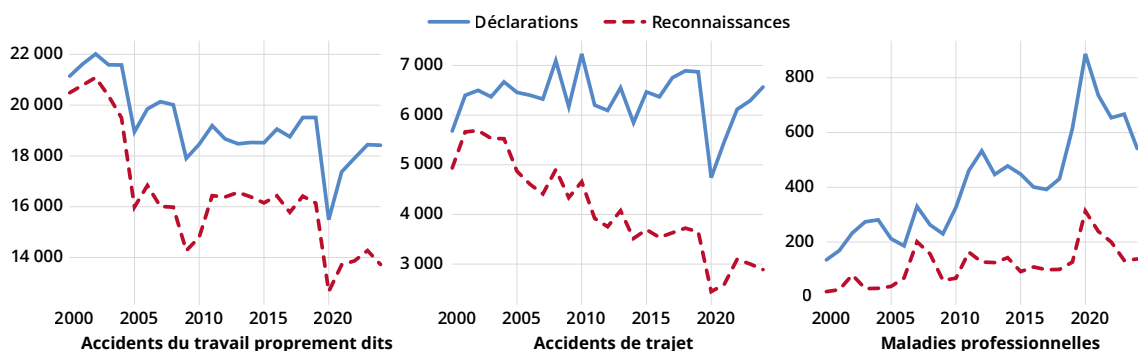
En effet, on peut estimer la gravité de l'exposition au risque de pauvreté en recourant à des seuils de risque de pauvreté alternatifs à celui usuellement retenu. La définition officielle retient le seuil de 60% du revenu équivalent médian de la population comme seuil en-dessous duquel l'exposition au risque de pauvreté est avérée.

Si l'on s'adonne à cet exercice, deux constats s'imposent à l'égard de l'exposition des travailleurs luxembourgeois au risque de pauvreté. D'une part, pour tous les seuils retenus, les indépendants établis au Grand-Duché affichent un taux de risque de pauvreté intermédiaire, en-deçà des taux français ou de la zone euro, mais plus élevés qu'en Allemagne ou en Belgique.

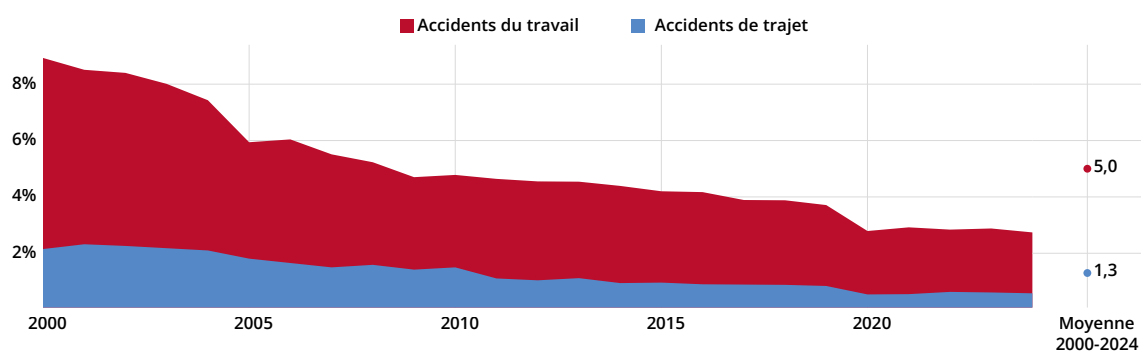
Du côté des salariés, la situation luxembourgeoise est tout aussi univoque : quel que soit le niveau du seuil de risque de pauvreté retenu, les salariés luxembourgeois sont toujours nettement plus exposés à la pauvreté que leurs collègues des pays voisins.

⁴⁶ Avec 9,2% en 2025, le Luxembourg affiche le deuxième taux de risque de pauvreté des salariés le plus élevé de la zone euro derrière l'Espagne (9,7%).

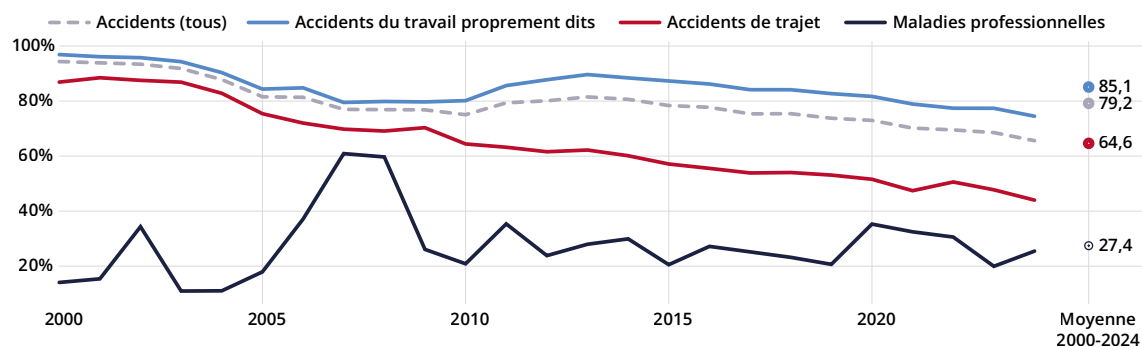
Nombre d'accidents du travail déclarés et reconnus, régime général, en milliers



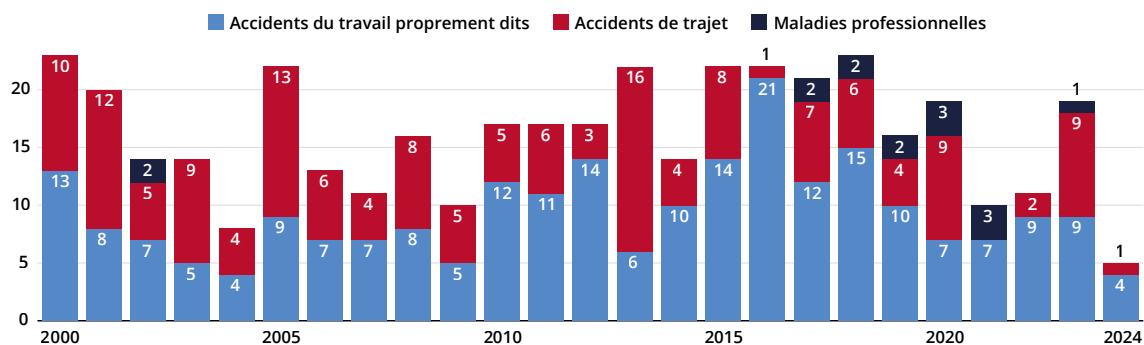
Taux de fréquence des accidents du travail et de trajet reconnus, régime général



Proportion d'accidents du travail reconnus, régime général



Accidents du travail mortels reconnus, régime général



Notes : Rupture de série en 2005

Données : IGSS (Inspection générale de la sécurité sociale, Luxembourg)

Graphiques : CSL

3. ACCIDENTS DU TRAVAIL

3.1. Fréquence des accidents

Les accidents liés à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse d'accidents du travail proprement dits, d'accidents de trajet ou encore de maladies professionnelles, sont une manifestation du risque pris par les travailleurs, voire par les employeurs.

D'une manière générale, le nombre d'accidents du travail et de trajet reconnus se situait aux alentours des 26 000 cas par an au début des années 2000. Entre 2005 et 2019, ce ne sont en moyenne qu'environ 20 000 cas d'accidents du travail et de trajet reconnus qui sont recensés annuellement. En 2020, on note une nouvelle baisse du nombre d'accidents avec une stabilisation à environ 17 000 cas reconnus par an depuis.

Cette baisse du nombre de cas reconnus entraîne la baisse du taux de fréquence des accidents du travail. Ainsi, pour les accidents du travail proprement dits, le rapport entre nombre d'accidents et heures travaillées (cf. définition dans la note ci-dessous) est passé de près de 9% en 2000 à 3% au cours des dernières années, soit une division par 3 en moins d'un quart de siècle. Du côté des accidents de trajet, la réduction des risques encourus est encore plus forte, le taux de fréquence ayant été divisé par 4 (de 2,2 à 0,6%) au cours de la même période.

Néanmoins, cette baisse du nombre global d'accidents liés à l'activité professionnelle reconnus provient en partie du fait qu'un nombre croissant d'accidents du travail et de trajet déclarés ne sont plus reconnus. En effet, en moyenne depuis le début des années 2000, seuls 80% des accidents du travail au sens large déclarés sont reconnus en tant que tels.

Ce taux de reconnaissance varie en fonction du type d'accident : en 2024, 74% des accidents du travail proprement dits déclarés étaient reconnus, contre seulement 44% des accidents de trajet déclarés. Pour ce qui est des maladies professionnelles, la difficulté à faire reconnaître le lien de cause à effet a toujours été présente, de sorte qu'en 2024, seules 25% des maladies professionnelles déclarées ont été reconnues.

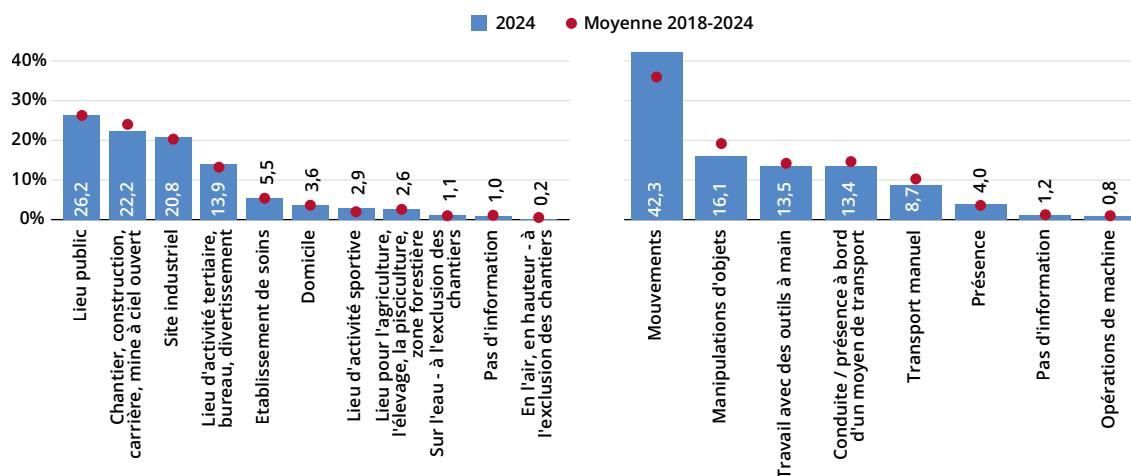
Malgré une chute continue du taux de fréquence, force est de constater que depuis l'an 2000, ce sont en moyenne 16 travailleurs par an qui trouvent la mort du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cependant, depuis la crise sanitaire de 2020 et à l'exception de 2023, le nombre de décès annuels semble avoir diminué d'un cran du fait d'un nombre beaucoup plus faible de décès liés à des trajets professionnels.

Notes : Depuis 2011, les statistiques sont établies fin août et non plus fin mars.

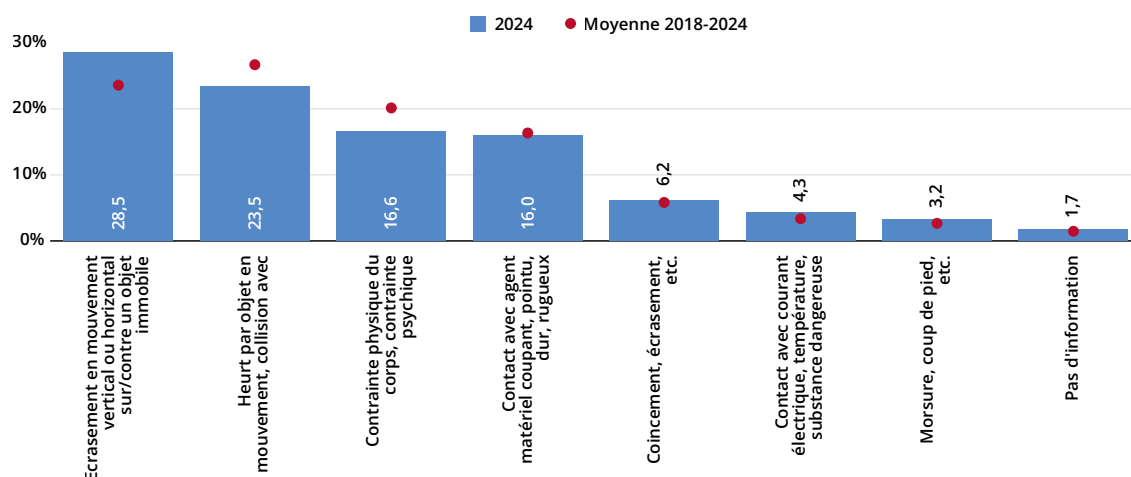
Taux de fréquence : nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité

Travailleurs-unité : le total des heures de travail déclarées divisé par 2 080, le temps de travail moyen annuel (40 heures par semaine, 52 semaines par an).

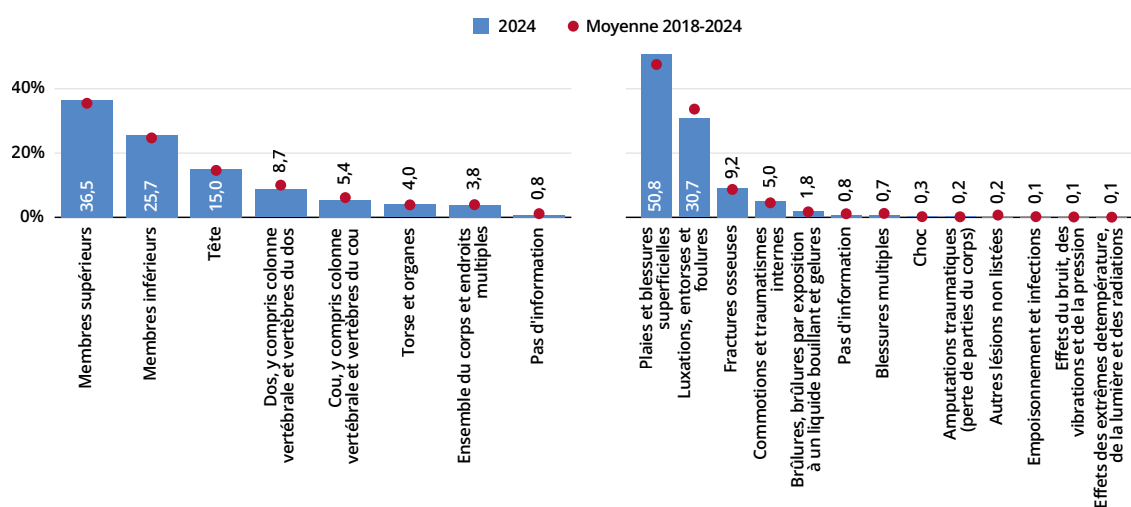
Répartition des accidents du travail par lieu de l'accident et par activité exercée au moment de l'accident, régime général



Répartition des accidents du travail par modalité de la blessure, régime général



Répartition des accidents du travail par site (à gauche) et nature (à droite) de la lésion, régime général



3.2. Circonstances et conséquences des accidents du travail

Malgré leur diminution depuis le début du siècle, force est de constater qu'au-delà des facteurs conjoncturels, les accidents du travail semblent afficher une régularité certaine en matière de circonstances et de conséquences.

Ainsi, en 2024, un peu plus d'un quart des accidents du travail s'est produit sur des lieux publics et un peu moins d'un quart sur des chantiers. Les sites industriels concentrent quant à eux environ un accident du travail sur cinq survenu en 2024. On note à cet égard une constance par rapport aux moyennes enregistrées depuis 2018, sauf en ce qui concerne les accidents survenus sur des chantiers : ceux-ci représentaient une part nettement faible que la moyenne 2018-2024.

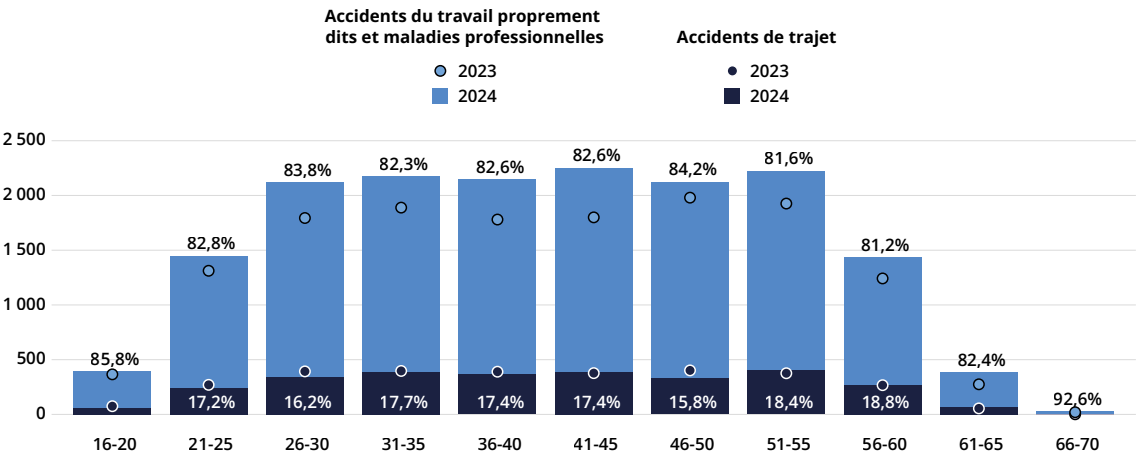
Du côté de l'activité exercée lorsque l'accident est survenu, la situation est plus évolutive au fil des années, mais le palmarès des activités les plus à risque ne change guère au fil des années : en premier lieu, ce sont les mouvements (marcher, courir, monter, descendre, entrer, sortir, sauter, s'élancer, ramper, grimper, se lever, s'asseoir, nager, plonger, etc.) qui sont en cause dans un peu plus de deux accidents du travail sur cinq, une proportion nettement plus élevée que la moyenne enregistrée depuis 2018. Suivent les manipulations d'objets (16% des accidents du travail en 2024) et la conduite ou la présence à bord d'un moyen de transport qui était l'activité exercée au moment de 14% des accidents du travail enregistrés en 2024.

Les fréquences des différentes modalités de blessure sont en cohérence avec les activités exercées : les écrasements en mouvement contre des objets immobiles et les heurts par des objets en mouvement sont les causes des blessures dans un accident du travail sur deux en 2024. Avec les deux modalités les plus fréquentes suivantes que sont les contraintes physiques ou psychiques (17%) et les contacts avec des agents matériels coupants, pointus etc. (16%) s'expliquent la quasi-totalité (85%) des accidents du travail.

En termes de lésions engendrées, force est de constater que les membres supérieurs (37%) et inférieurs (26%) sont les plus exposés en cas d'accident du travail. La tête est impactée dans un accident sur sept (15%), la plupart du temps le crâne ou les yeux (près de 3,5% des accidents ou un accident du travail impliquant la tête sur quatre).

Dans presque la moitié des accidents du travail, la lésion occasionnée n'est qu'une plaie ou blessure superficielle et dans un tiers des cas une luxation, entorse ou foulure. Moins de dix pourcent des accidents du travail entraînent des lésions qui pourraient être de nature à engager le pronostic vital des victimes telles que des commotions et traumatismes internes (2% des accidents), des brûlures (<2% des cas) ou des blessures multiples (un peu moins de 1%).

Nombre et répartition par type selon la tranche d'âge des accidents du travail reconnus 2024, régime général, en milliers



Note : Les cercles représentent les valeurs pour 2023.

Répartition des principales maladies professionnelles reconnues, régime général

Maladies professionnelles reconnues	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne 2019-2024
Maladies infectieuses, si l'assuré travaille dans un établissement ou un services s'occupant de la prophylaxie, du diagnostic ou du traitement des maladies contagieuses, ou si l'assuré est particulièrement exposé à des risques similaires de contagion, en raison de son activité professionnelle	7,0%	73,5%	38,9%	40,0%	6,0%	0,7%	27,7%
Paralysie des nerfs dues à des pressions locales prolongées	20,3%	7,7%	18,0%	21,5%	30,8%	30,4%	21,5%
Maladies des gaines synoviales ou du tissu péri-tendineux ainsi que des insertions tendineuses ou musculaires ayant nécessité l'abandon des toutes activités qui ont été ou qui peuvent être en relation causale avec l'origine, l'aggravation ou la réapparition de la maladie	17,2%	5,8%	13,0%	14,5%	28,6%	31,2%	18,4%
Affections provoquées par les vibrations des outils pneumatiques ou outils agissant de façon similaire	14,1%	1,9%	6,3%	3,5%	5,3%	7,2%	6,4%
Lésions méniscales dues à un surmenage des articulations du genou après une exposition prolongée de plusieurs années ou une exposition à répétition fréquente	10,2%	1,6%	6,3%	3,5%	4,5%	6,5%	5,4%
Maladie professionnelle non prévue dans le tableau (selon art. 94, alinéa final)	6,3%	2,6%	5,9%	6,0%	11,3%	10,1%	7,0%
Autres maladies professionnelles reconnues avec moins de 10 cas par an chacune (24 maladies)	25,0%	7,0%	11,7%	11,0%	13,5%	13,8%	13,7%
Nombre de cas total	128	313	239	200	133	138	192

Données : Association d'assurance accident, Luxembourg
Graphiques : CSL

3.3. Répartition par âge des accidents du travail et maladies professionnelles

Si l'on détaille les accidents du travail proprement dits et les accidents de trajet selon l'âge de la victime, force est de constater que ce sont les travailleurs aux deux extrêmes de la distribution qui se distinguent particulièrement. En effet, si pour les personnes de 26 à 55 ans on enregistre un peu plus de 2 000 accidents du travail par an et par tranche d'âge de 5 ans, les plus jeunes (21 à 25 ans) et les plus âgés (56-60 ans) ne subissent qu'environ 1 500 accidents du travail par an, et même moins de 500 cas par an pour les travailleurs de moins de vingt ans et de plus de soixante ans.

De façon générale, pour toutes les tranches d'âge, un peu plus de 80% des accidents du travail sont des accidents du travail proprement dits et moins d'un cas sur cinq est un accident de trajet. Seules les 66-70 ans se distinguent clairement puisque pour eux, les accidents de trajet représentent moins de 8% des accidents reconnus.

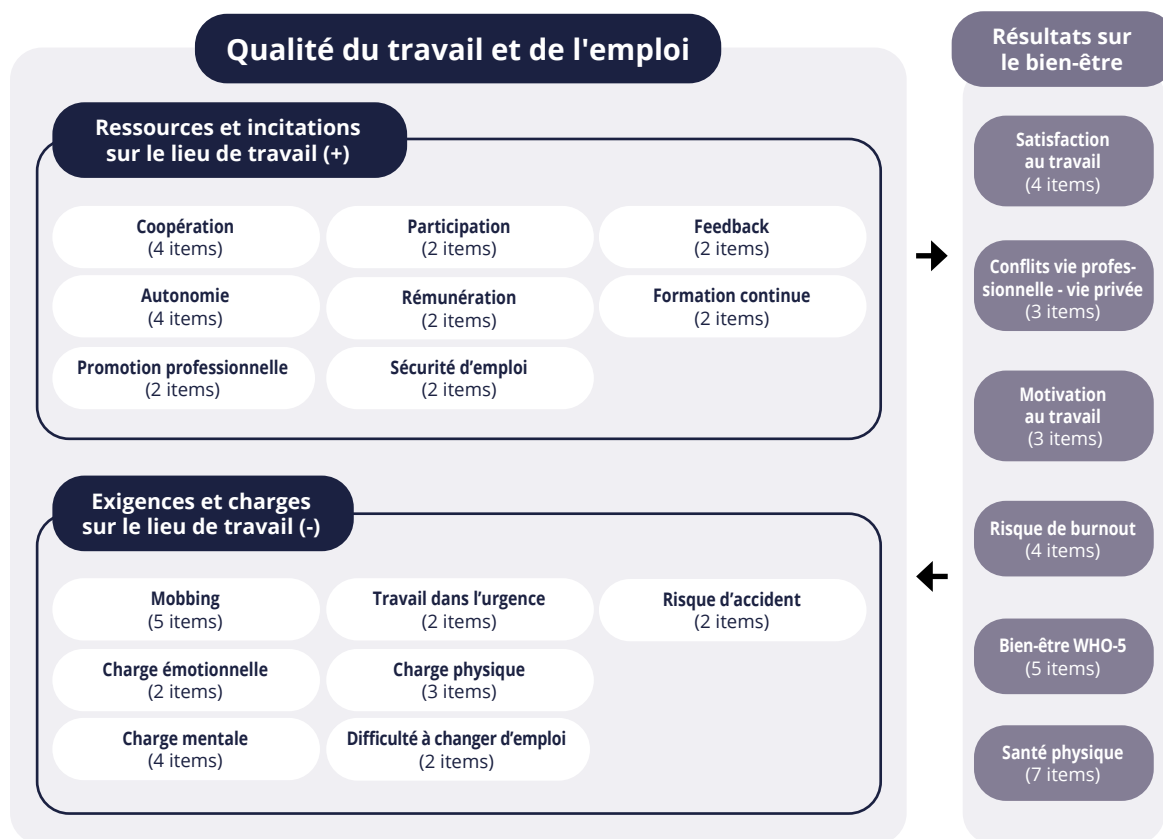
Pour ce qui est des maladies professionnelles, un nombre très restreint d'entre elles est reconnu d'année en année : entre 2000 et 2024, seulement un quart des maladies professionnelles déclarées ont été reconnues en tant que telles (cf. section 3.1 ci-avant).

Si l'on classe ces maladies selon leur fréquence, force est de constater que la pandémie de Covid-19 a laissé ses traces : en 2020, 75% des maladies professionnelles reconnues (soit 230 cas) étaient des maladies infectieuses touchant des assurés travaillant dans des établissements de soins ou dans des métiers les exposant particulièrement à des risques de contagion, contre seulement 7% (9 cas) l'année précédente. Encore importante en 2021 et 2022, la proportion des maladies infectieuses est revenue à son niveau d'avant-pandémie en 2023 et a encore baissé en 2024 pour n'atteindre que 0,7% des maladies professionnelles reconnues (soit 1 cas seulement).

À côté des maladies infectieuses, au cours des années 2019 à 2024, les maladies professionnelles reconnues étaient principalement des paralysies des nerfs dues à des pressions locales prolongées (22% des cas sur la période) ainsi que des maladies des gaines synoviales ou du tissu péri-tendineux entraînant l'abandon de l'activité ayant entraîné la maladie (en moyenne 18% des maladies professionnelles reconnues de 2019 à 2024).

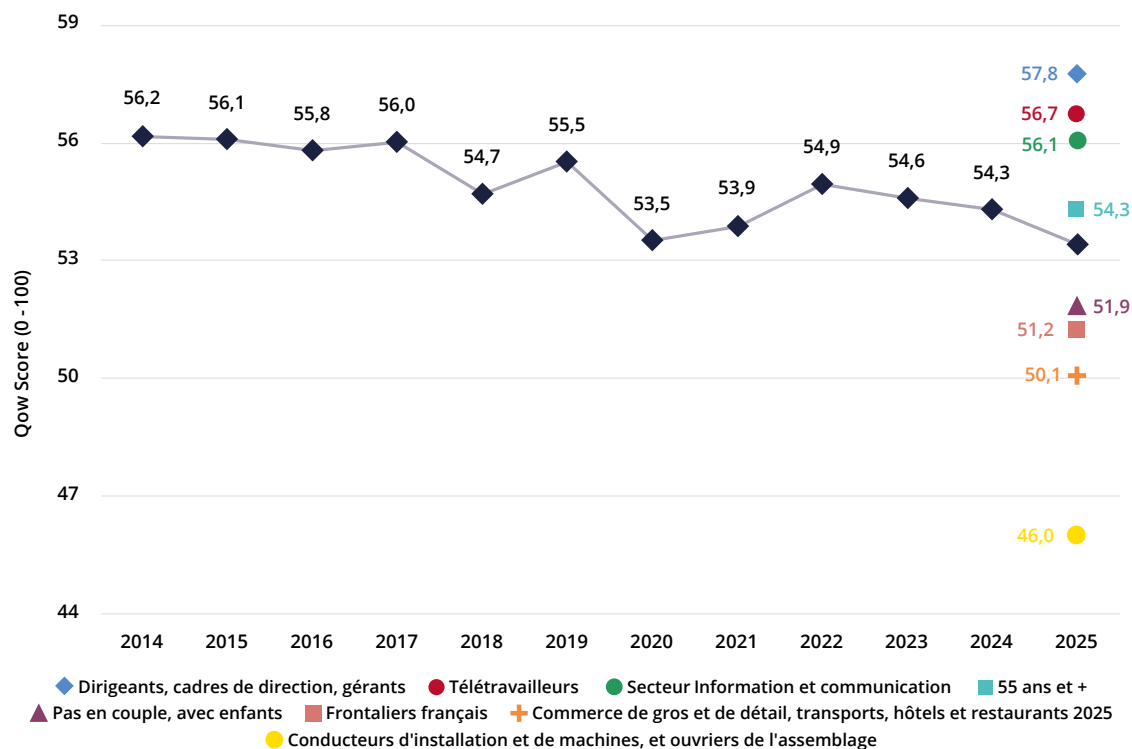
Finalement, on peut encore noter que des dérogations permettent de reconnaître des maladies non prévues dans le tableau correspondant du Code de la sécurité sociale (article 94, alinéa 3) en tant que maladies professionnelles, mais que celles-ci sont relativement rares, probablement du fait qu'il soit excessivement difficile de prouver le lien de cause à effet.

Cependant, si l'on considère le nombre de cas reconnus par dérogation au tableau officiel, on constate que depuis 2021 sont reconnus environ 14 cas par an, contre seulement 8 par an en 2019 et 2020.

Le modèle du *Quality of Work Index*

Source : CSL et Université du Luxembourg

Score QoW (entre 0 et 100) selon les années



Données : Quality of Work Index

Graphique : CSL

Échantillon : n = 3 171 en 2025 ; n = 2 939 en 2024 ; n = 2 732 en 2023 ; n = 2 696 en 2022 ; n = 2 594 en 2021 ; n = 2 364 en 2020 ; n = 1 485 en 2019 ; 1 689 en 2018 ; n = 1 522 en 2017 ; n = 1 506 en 2016 ; n = 1 526 en 2015 ; n = 1 532 en 2014

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

4.1. Évolution du *Quality of Work Index*

Le projet *Quality of Work Index* a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'Université du Luxembourg (Department for Behavioural and Cognitive Sciences). Depuis 2013, un institut de recherche sociale (*infas*) réalise annuellement une enquête à partir d'un échantillon représentatif de la population active au Grand-Duché parmi laquelle figurent des résidents et des frontaliers. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire répondent par téléphone ou moyennant le questionnaire en ligne à plus de 200 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

Entre mai et septembre 2025, 3 171 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

En 2025, l'indice global de la qualité du travail (QoW-Index) atteint 53,4 points, le niveau le plus bas depuis 2014. Après une forte chute en 2020 liée à la crise sanitaire, suivie d'une légère reprise en 2022, la tendance est de nouveau à la baisse continue jusqu'en 2025. Avant la pandémie, l'indice restait

relativement stable, oscillant entre 54,7 et 56,2. La tendance sur 12 ans de l'enquête reste négative et continue à s'accroître.

Globalement, les groupes affichant les scores les plus élevés sont les dirigeants et cadres (57,8) ainsi que le secteur « information & communication » (56,1). Le télétravail se confirme comme un facteur favorable, avec un indice de 56,7 pour les télétravailleurs, contre 51,9 pour ceux travaillant sur site.

Les conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage restent le groupe de métiers affichant le score le plus bas (46,0). Du côté des secteurs, c'est le commerce, les transports et le secteur Horeca qui connaissent les valeurs les plus faibles (50,1).

Par ailleurs, des écarts modérés mais persistants se constatent selon le genre, la situation familiale ou le niveau d'éducation : les hommes affichent un score légèrement supérieur (+1 point), les parents isolés présentent une qualité de travail plus faible (51,9), et les salariés plus diplômés ont des scores plus élevés. Les frontaliers français restent également en dessous de la moyenne avec un indice de 51,2.

Note méthodologique

La qualité du travail est mesurée à l'aide de quinze sous-échelles (dimensions), chacune d'entre elles étant composée de plusieurs questions. Le *Quality of Work Index (QoW Index)* a subi quelques modifications entre 2015 et 2016. Ces modifications comprenaient l'ajout de questions permettant d'évaluer des sous-échelles déjà utilisées les années précédentes, ainsi que l'ajout d'un nouveau sous-indice (exigences émotionnelles). Ces modifications ont d'abord été validées scientifiquement avant d'être utilisées dans leur ensemble dans la présentation des résultats à partir de l'enquête 2021 (et rétroactivement jusqu'en 2015). Il est donc possible que certaines valeurs aient été modifiées rétroactivement et ne correspondent plus aux chiffres figurant dans les anciennes publications sur le QoW.

Les aspects positifs du travail sous forme de ressources et de récompenses disponibles aux salariés sont recensés moyennant huit échelles :

- | | |
|--|---|
| 1. coopération (avec les collègues de travail), | 5. satisfaction avec la rémunération, |
| 2. participation (au processus décisionnel), | 6. possibilités de formation continue, |
| 3. feedback (par le supérieur et les collègues), | 7. opportunités de promotion professionnelle, |
| 4. autonomie (dans le travail), | 8. sécurité d'emploi. |

Sept dimensions mesurent les contraintes et risques pour le salarié qui ont un impact négatif sur la qualité du travail :

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. harcèlement (par le supérieur et/ou des collègues), | 5. risque d'accident, |
| 2. charge mentale (du travail), | 6. charge physique, |
| 3. travail dans l'urgence, | 7. difficulté à changer d'emploi. |
| 4. exigences émotionnelles, | |

Outre les échelles de description de la qualité du travail, d'autres questions font partie de l'instrument afin de recueillir des informations sur la manière dont la qualité du travail affecte le bien-être du travailleur :

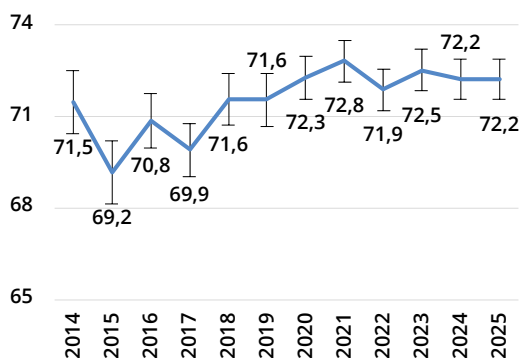
- | | |
|---|---|
| 1. risque de burnout (éprouvé professionnellement), | 4. conflits vie professionnelle - vie privée, |
| 2. santé physique, | 5. motivation au travail, |
| 3. satisfaction au travail, | 6. bien-être WHO-5. |

L'indice QoW est calculé à partir de la moyenne non pondérée des échelles suivantes : « Participation », « Feedback », « Autonomie », « Coopération », « Harcèlement moral », « Charge mentale », « Travail dans l'urgence », « Exigences émotionnelles », « Charge physique », « Risque d'accident », « Satisfaction avec la rémunération », « Possibilités de formation », « Opportunités de promotion », « Sécurité d'emploi », « Difficulté de changer de poste », « Conflit vie professionnelle - vie privée ».

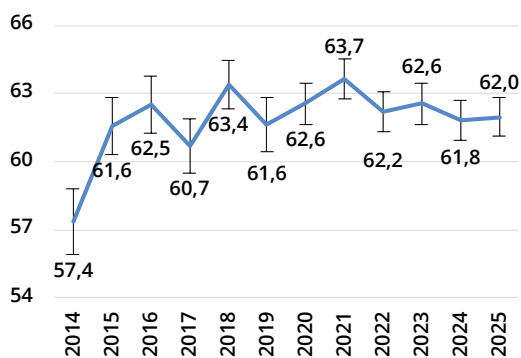
Les échelles « Harcèlement moral », « Exigences mentales », « Travail dans l'urgence », « Exigences émotionnelles », « Charge physique », « Risque d'accident », « Difficulté à changer de travail » et « Conflit vie professionnelle - vie privée » ont été transformées au préalable de sorte que les valeurs élevées représentent de meilleures conditions de travail (c'est-à-dire, par exemple, un faible niveau de harcèlement moral).

Évolution des dimensions relevant des exigences et charges sur le lieu de travail, score (0-100)

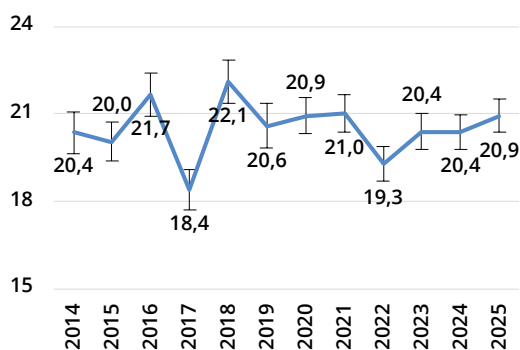
Charge mentale



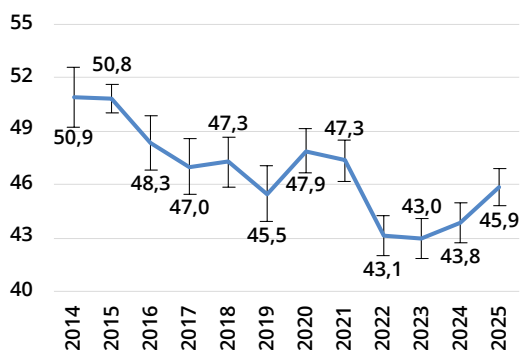
Travail dans l'urgence



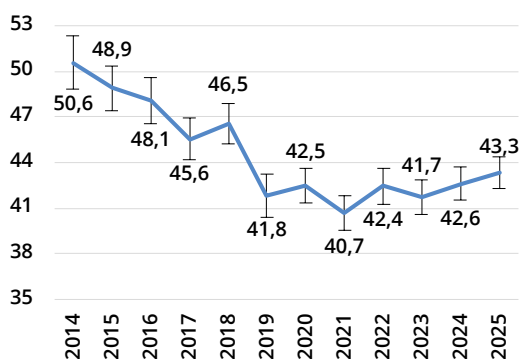
Mobbing



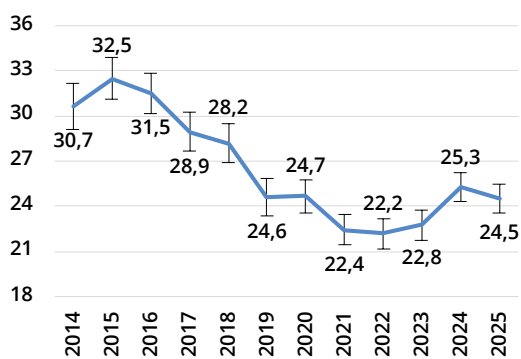
Difficulté à changer d'emploi



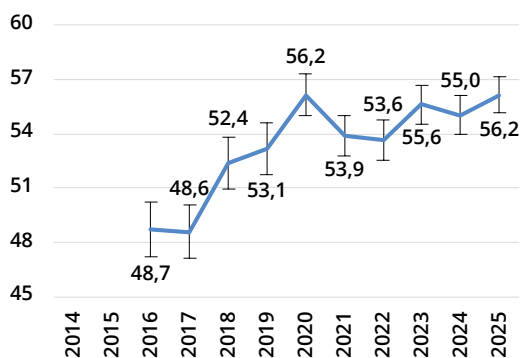
Charge physique



Risques pour la santé



Exigences émotionnelles



4.2. Évolution des conditions de travail

a. Charges et contraintes sur le lieu de travail (dimensions négatives)

Comme le montrent les graphiques, en 2025, plusieurs dimensions du travail restent stables par rapport à l'année précédente : la charge mentale (effort de concentration et quantité d'informations à traiter), le travail dans l'urgence et le harcèlement moral (mobbing) ne présentent pas de changement significatif.

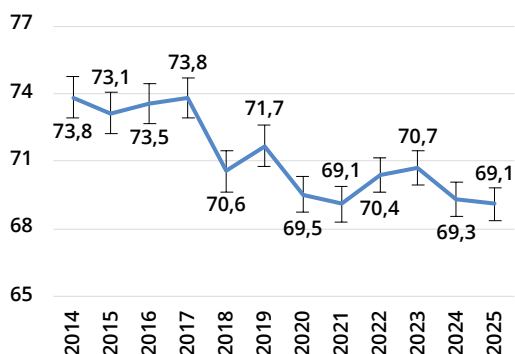
En revanche, certaines dimensions connaissent une hausse notable. Les risques physiques pour la santé et la charge physique, après plusieurs années de baisse entre 2014 et 2021, augmentent de nouveau.

Les difficultés à changer d'emploi enregistrent leur première hausse significative depuis 2014, tandis que les exigences émotionnelles poursuivent leur tendance continue à la hausse.

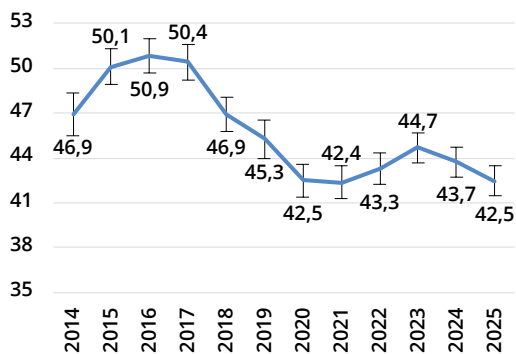
Dans l'ensemble, les risques psychosociaux restent élevés, les risques physiques remontent et la mobilité professionnelle se complique, signalant un environnement de travail qui devient progressivement plus exigeant et plus contraignant pour les salariés.

Évolution des principales dimensions relevant des ressources et incitations sur le lieu de travail, score (0-100)

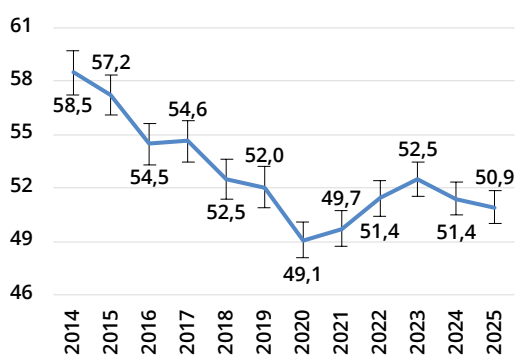
Coopération



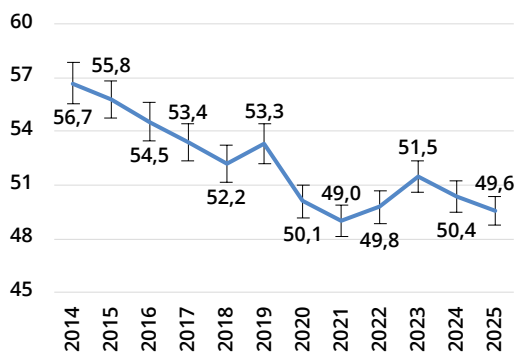
Participation



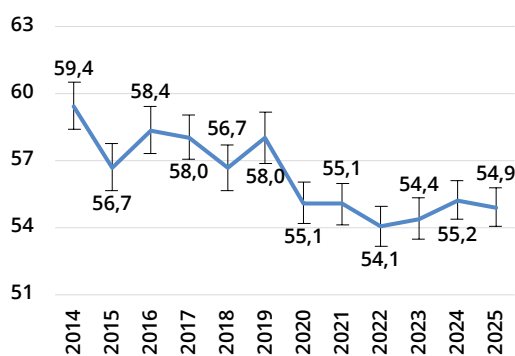
Feedback



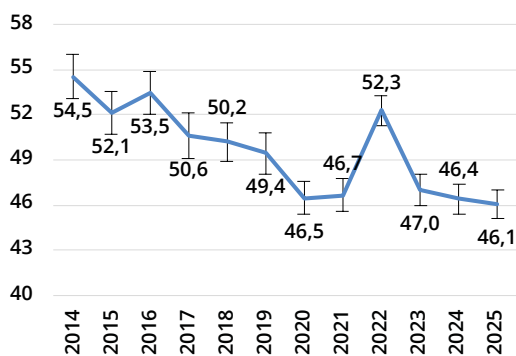
Autonomie au travail



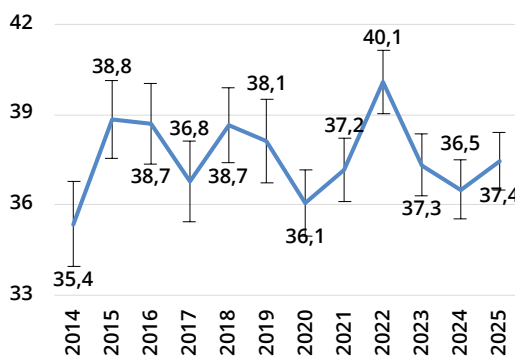
Satisfaction avec la rémunération



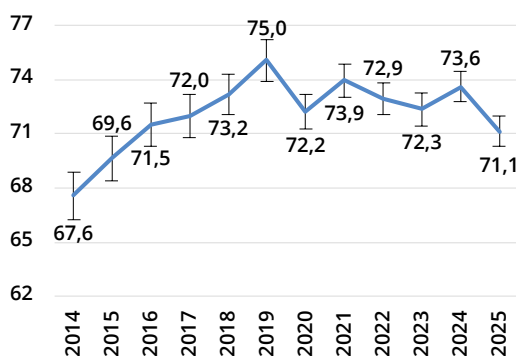
Formation continue



Promotion



Sécurité d'emploi



b. Ressources et incitations sur le lieu de travail (dimensions positives)

Sur une période de 12 ans, l'ensemble des ressources positives au travail montre une tendance générale à la baisse. Depuis 2020, la participation aux décisions et l'accès à la formation continue se stabilisent à un niveau faible, après la baisse observée avant et pendant la crise sanitaire. L'autonomie au travail et le feedback par rapport au travail restent modestes, sans reprise notable depuis la crise du Covid-19.

En 2025, la coopération entre collègues reste au plus bas, confirmant une tendance à la diminution observée depuis 2018. La satisfaction salariale a atteint son niveau le plus bas en 2022 et reste depuis stable. Les perspectives de promotion demeurent également globalement constantes, avec de légères variations annuelles.

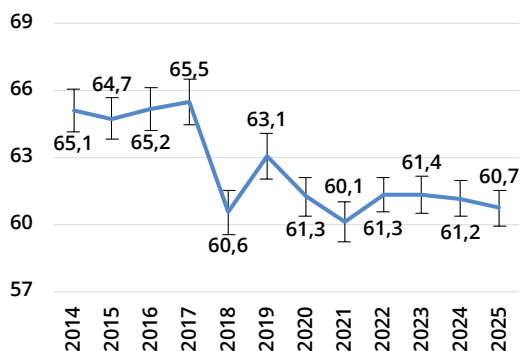
En 2025, la sécurité de l'emploi connaît une nouvelle baisse (71,1 points contre 73,6 en 2024), mettant fin à plusieurs années de stabilité relative depuis le recul enregistré en 2020. Cette évolution contraste nettement avec la période 2019-2024, durant laquelle le sentiment de sécurité de l'emploi s'était progressivement renforcé.

Parallèlement, les salariés expriment de plus en plus d'inquiétudes liées à l'automatisation et à l'introduction de progrès technologiques dans leur secteur. Ces préoccupations sont particulièrement marquées chez les jeunes, les frontaliers, les salariés aux qualifications intermédiaires et dans les secteurs privé et technologique, tandis que femmes, seniors, résidents et travailleurs du secteur public ou de la santé et de l'action sociale se déclarent généralement moins inquiets.

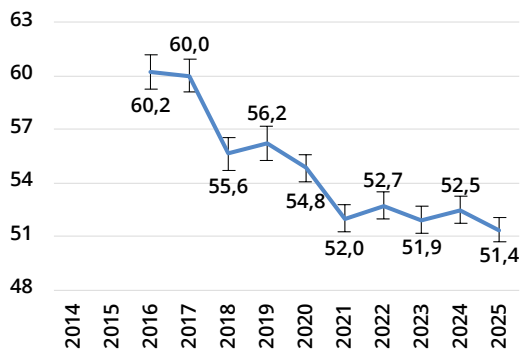
Dans l'ensemble, ces résultats signalent que les ressources positives au travail continuent de s'éroder progressivement, accentuant la fragilité des conditions de travail et limitant les leviers favorisant l'engagement et le bien-être des salariés.

Dimensions positives du bien-être, score (0-100)

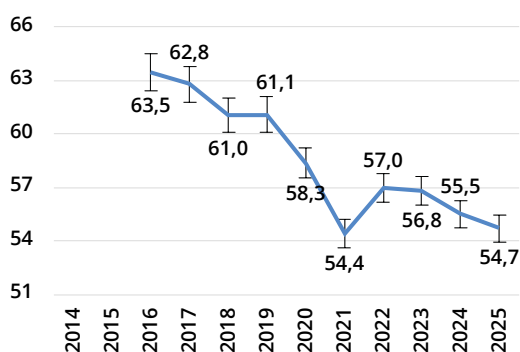
Satisfaction au travail



Motivation au travail

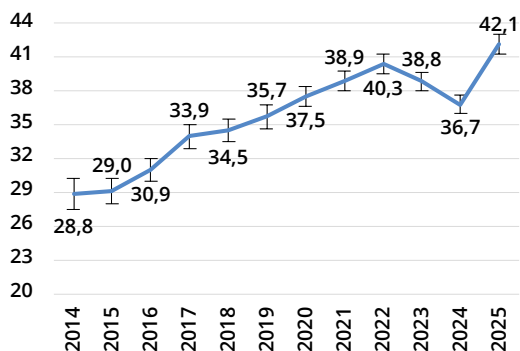


Bien-être général (WHO-5)

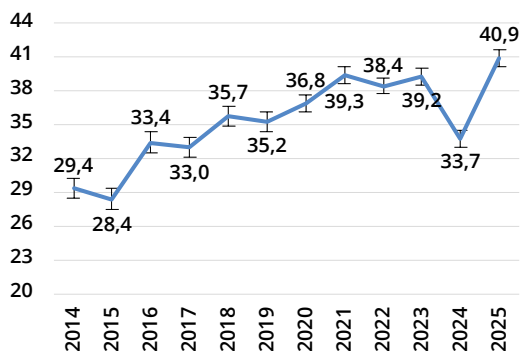


Dimensions négatives du bien-être, score (0-100)

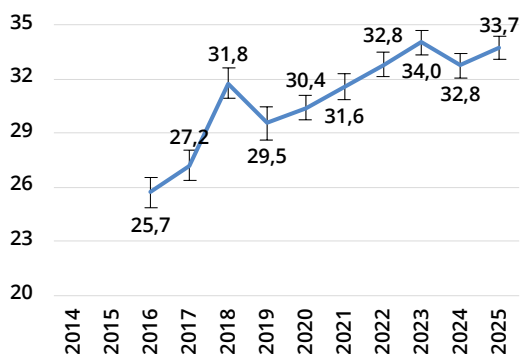
Conflits vie professionnelle – vie privée



Burnout



Problèmes de santé physique



4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés

a. Résultats sur le bien-être

Sur la figure en haut, on observe qu'en 2025, les indicateurs de bien-être positif restent globalement stables par rapport à 2024.

La satisfaction au travail (60,7 points) et le bien-être général (54,7 points) ne présentent pas de différences significatives, confirmant qu'ils demeurent en dessous des niveaux observés avant la crise du coronavirus.

La motivation au travail enregistre son niveau le plus bas (51,4 points) depuis l'introduction de cette échelle de mesure dans l'enquête en 2016.

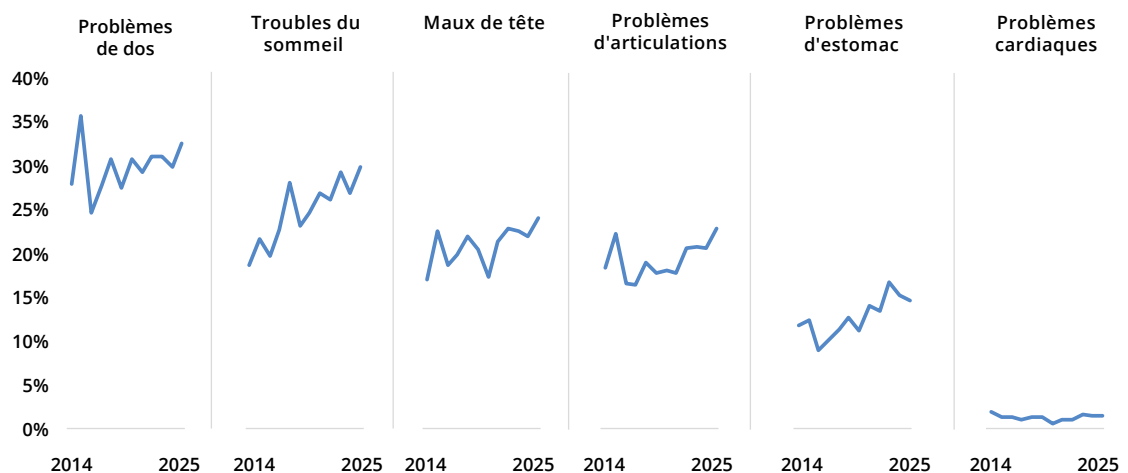
Ces résultats montrent qu'il n'y a toujours pas de reprise durable pour les aspects positifs du bien-être au travail après la pandémie, et que les salariés continuent de ressentir un environnement de travail moins favorable qu'avant 2020.

Par conséquent, en 2025, les indicateurs liés au mal-être au travail montrent une tendance vers le haut. Par ailleurs, après deux années de baisse, les conflits entre vie professionnelle et vie privée repartent à la hausse, atteignant 42,1 points, soit le niveau le plus élevé depuis le début de l'enquête. Cette évolution ramène la tendance vers celle observée entre 2014 et 2022, traduisant une perception en augmentation des difficultés à concilier obligations professionnelles et personnelles.

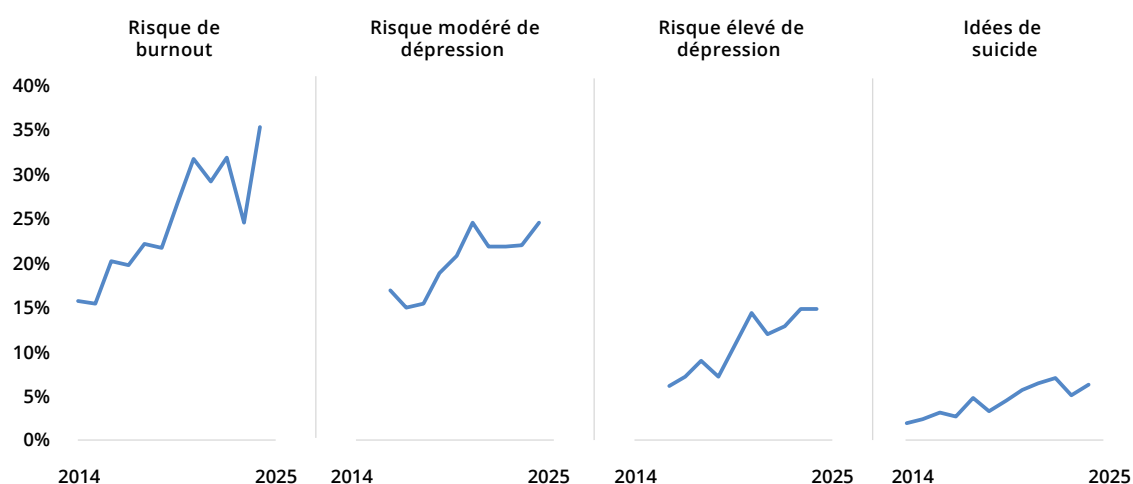
Le risque de burnout s'élève également à 40,9 points, et les problèmes de santé physique progressent légèrement à 33,7 points, soulignant une tension persistante sur les plans psychique et physique.

Ces indicateurs confirment que les contraintes et les pressions liées au travail continuent d'affecter la santé et le bien-être des salariés, signalant une situation hautement préoccupante.

Évolution des différents aspects de problèmes de santé physique, pourcentages cumulés des réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »



Évolution des différents aspects de problèmes de santé mentale, pourcentages cumulés des réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

b. Évolution des problèmes de santé physique et mentale

Passons à l'analyse des problèmes de santé physique dans leurs éléments constitutifs. En 2025, les problèmes cardiaques restent relativement rares et stables, autour de 1 à 2%, sans tendance nette à la hausse.

En revanche, d'autres symptômes montrent une augmentation notable. Les maux de tête passent de 17,4% en 2014 à 24,5% en 2025, tandis que les troubles du sommeil progressent de 19% à 30,2%, traduisant un impact croissant du stress, de la charge de travail et d'autres facteurs psychosociaux sur la santé des salariés.

Les problèmes de dos, déjà fréquents, continuent de s'accroître, passant de 28,3% en 2014 à 33% en 2025, confirmant la persistance des douleurs musculo-squelettiques.

Les problèmes d'articulations suivent une tendance similaire, augmentant de 18,7% à 23,3% sur la même période.

Les problèmes d'estomac connaissent une progression plus modérée, de 12,2% à 15%, probablement liée au stress chronique ou à certaines habitudes de vie professionnelles.

En résumé, si les maladies cardiaques restent rares, l'ensemble des autres symptômes révèle une détérioration progressive de la santé physique des salariés, en particulier pour les troubles musculo-squelettiques, les maux de tête et les troubles du sommeil.

Le bilan global des problèmes de santé mentale entre 2014 et 2025 révèle une aggravation préoccupante chez les salariés et les fonctionnaires. Le risque moyen et élevé de burnout connaît une forte progression, passant de 16% en 2014 à 36% en 2025 (la baisse observée en 2024 s'explique par un biais de mesure dans le questionnaire⁴⁷). Cette évolution traduit une augmentation continue des situations de surcharge, d'épuisement professionnel et de stress chronique.

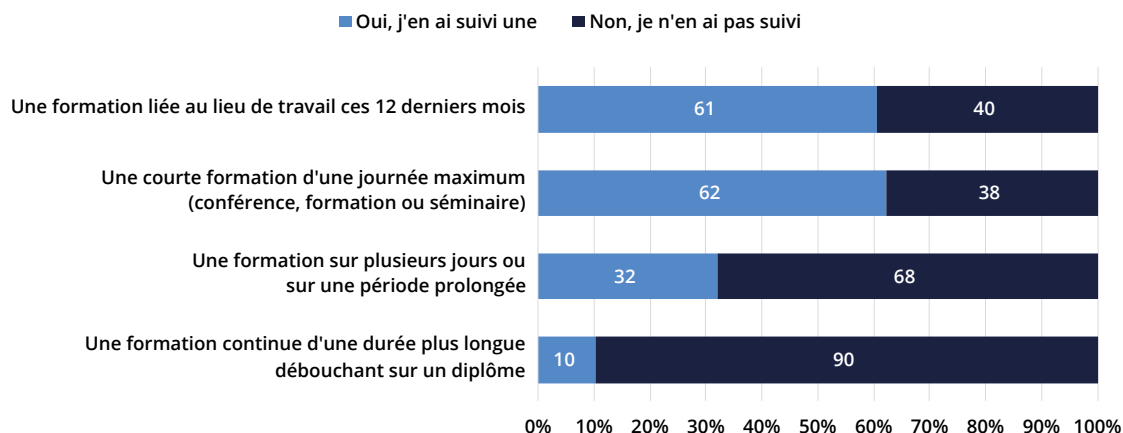
Le bien-être émotionnel détérioré et le risque modéré de dépression concernent 25% des personnes en 2025, en légère hausse par rapport aux années précédentes, indiquant qu'un quart de la population active présente un état psychologique fragilisé. Le risque élevé de dépression reste moins fréquent, mais il a plus que doublé depuis 2014, atteignant 15% en 2025.

Enfin, l'idéation suicidaire touche désormais 7% des salariés et fonctionnaires, confirmant la tendance à la hausse observée depuis 2014 (2%), avec une stabilité inquiétante autour de ce niveau depuis 2022.

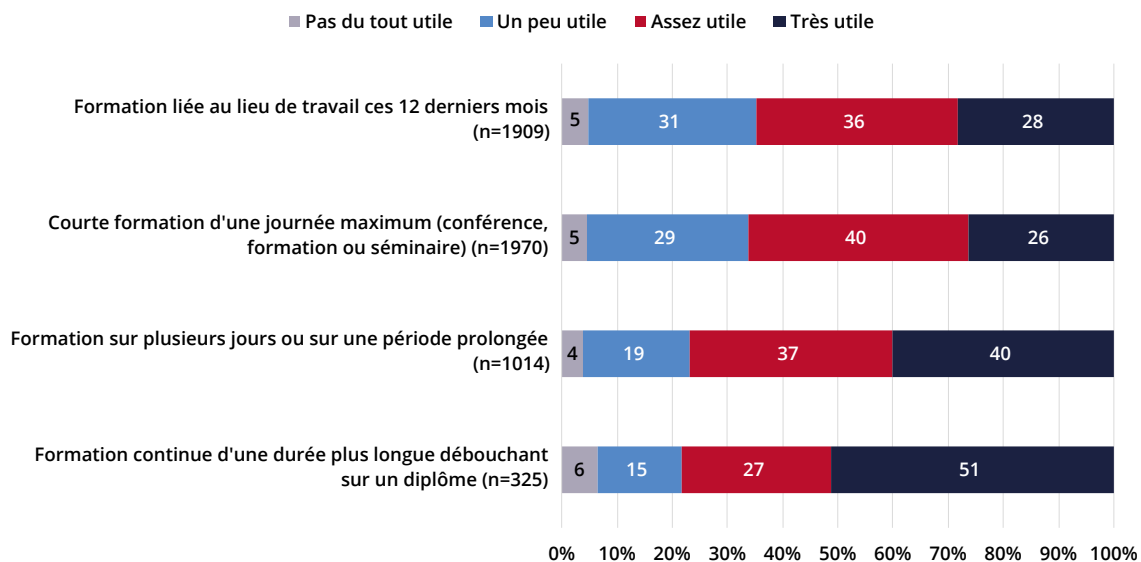
En résumé, les indicateurs combinés montrent une aggravation significative de la santé mentale au travail sur la période 2014-2025, avec une augmentation du burnout, des états dépressifs et des pensées suicidaires. Ces constats soulignent la nécessité urgente de mesures de prévention, de soutien psychologique et de promotion du bien-être au travail.

⁴⁷ Il s'agit ici d'une appréciation subjective des répondants concernant leur durée hebdomadaire effective de travail sur les 12 derniers mois. Cette estimation repose sur une moyenne déclarée, sans prise en compte du nombre exact de jours de congés ou d'éventuelles absences pour maladie. Elle intègre toutefois le surcroît de travail régulier ainsi que les heures supplémentaires et le travail réalisé en dehors des horaires « officiels ».

Participation à la formation continue dans les 12 derniers mois selon le type de formation continue, en pourcentage



Utilité perçue de la formation continue suivie les 12 derniers mois selon le type de formation continue, en pourcentage



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.4. Thème spécial 1 : La formation professionnelle continue vue par les salariés et agents publics

a. Accès à la formation professionnelle continue et évaluation de son utilité

Les regards et expériences des salariés et agents du secteur public sur la formation continue sont un des thèmes spéciaux de l'édition 2025 de l'enquête.

Pour approfondir cette question, l'enquête a d'abord mesuré la participation effective à différents types de formation au cours des 12 derniers mois.

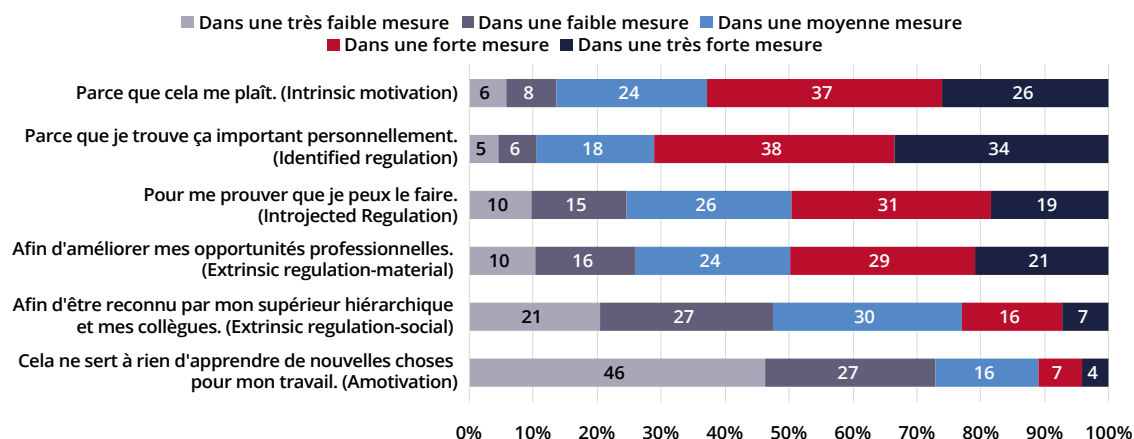
Ces données mettent en évidence une nette préférence pour les formations courtes et directement applicables, avec des taux de participation allant jusqu'à 61-62%, au détriment des cursus plus longs, qui enregistrent 32% pour les formations de plusieurs jours et seulement 10% pour les formations diplômantes. La participation est globalement satisfaisante mais reste très hétérogène selon les secteurs et les métiers. Les cadres, professions intellectuelles et jeunes salariés participent davantage, tandis que les métiers physiques ou de service présentent des taux de participation plus faibles. La fréquence de participation est également plus élevée dans les secteurs des finances et assurances, de l'administration publique, ainsi que de la santé et de l'action sociale, et plus faible dans le secteur de la construction.

Ces disparités soulignent des inégalités persistantes dans l'accès à la formation. Les métiers physiques, de service ou de production sont moins souvent concernés par les offres de formation, et les travailleurs âgés ou moins qualifiés sont désavantagés. À l'inverse, les cadres et jeunes professionnels bénéficient d'un accès plus large, avec une concentration notable dans les secteurs valorisant fortement la formation continue.

L'enquête a également évalué l'utilité perçue des formations suivies au cours des 12 derniers mois, selon le type de formation. Globalement, les formations courtes et celles organisées sur le lieu de travail sont jugées utiles par environ deux tiers des participants, particulièrement dans les métiers manuels ou de service. Les formations de plusieurs jours offrent encore plus de bénéfices (environ 77 % de participants les jugeant « assez » ou « très » utiles), surtout dans les petites structures et les secteurs techniques ou artisanaux. Les formations longues et certifiantes affichent l'utilité perçue la plus élevée (78 %) et une perception stable, quel que soit l'âge, le sexe, le type d'emploi ou la taille de l'entreprise.

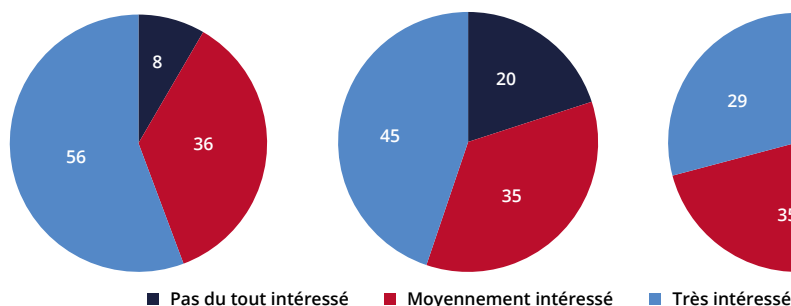
Une tendance générale se dégage : plus la formation est approfondie et certifiante, plus son utilité est stable et largement reconnue. Les formations courtes restent globalement positives mais font l'objet d'évaluations plus variables, selon le métier, le secteur et le niveau de qualification des participants.

Motivations à suivre une formation professionnelle continue, en pourcentage

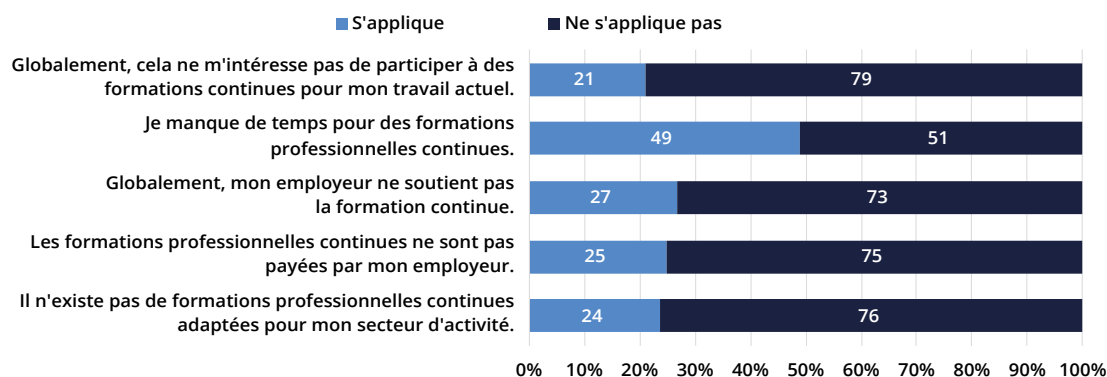


Domaines d'intérêt pour la formation continue professionnelle, en pourcentage *

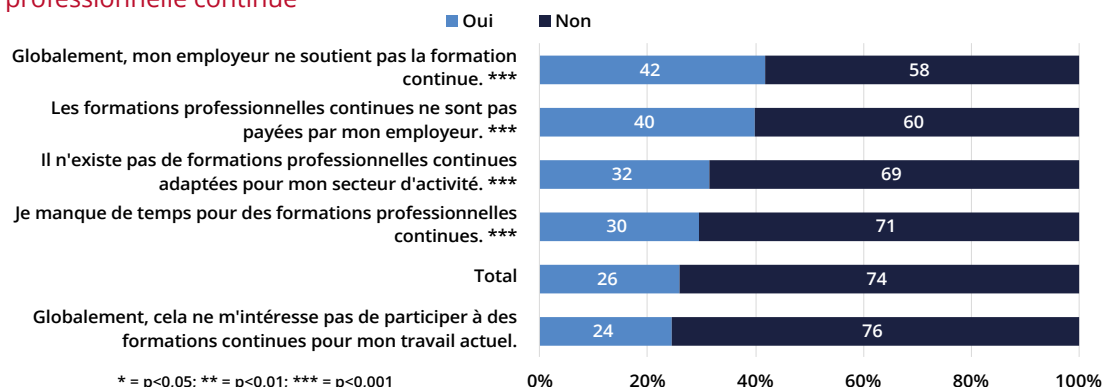
Spécialisation professionnelle Développement de carrière Réorientation professionnelle



Freins à la formation professionnelle continue, en pourcentage



Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon l'obstacle à la formation professionnelle continue



Données : Quality of Work Index

Graphiques : CSL

Note : * = En raison des arrondis, la somme des pourcentages présentés dans le graphique peut ne pas être égale à 100%.

b. Motivations et freins à la formation professionnelle continue

L'enquête a exploré différents types de motivations à suivre une formation professionnelle continue, allant de l'amotivation à la motivation intrinsèque, en passant par des motivations extrinsèques et introjectées.

Les résultats montrent que la motivation intrinsèque est dominante, centrée sur le développement des compétences, l'évolution dans le métier et le maintien de l'employabilité. Ainsi, la majorité des salariés déclarent suivre des formations parce qu'elles leur semblent importantes personnellement ou parce qu'elles leur plaisent, tandis que la motivation extrinsèque, qu'elle soit liée à la reconnaissance sociale ou aux récompenses matérielles, est beaucoup moins présente. L'amotivation est relativement peu représentée, avec 11% des répondants estimant clairement qu'apprendre de nouvelles choses ne sert à rien pour leur travail.

La motivation intrinsèque est particulièrement élevée chez les jeunes adultes, les salariés diplômés et exerçant des professions qualifiées, ainsi que dans les secteurs à forte composante analytique ou relationnelle tels que la santé, l'administration publique, l'enseignement ou la finance. À l'inverse, la motivation est souvent plus faible chez les travailleurs peu qualifiés et les emplois manuels ou à forte pénibilité, notamment dans la construction, le nettoyage et le transport.

Les motivations influencent également les domaines d'intérêt pour la formation continue. La spécialisation suscite le plus d'intérêt, avec plus de la moitié des salariés très intéressés, en particulier parmi les diplômés supérieurs, les cadres, les salariés de grandes entreprises et les 25-44 ans.

L'évolution de carrière intéresse près de la moitié des salariés, surtout les jeunes, les diplômés du supérieur et les cadres, mais l'intérêt diminue avec l'âge.

La reconversion professionnelle attire un peu moins, avec un tiers des salariés très intéressés, principalement parmi les jeunes, les salariés précaires et ceux travaillant dans des secteurs pénibles, tandis que les salariés établis et qualifiés y sont moins sensibles.

En ce qui concerne les freins à la formation, le manque de temps constitue l'obstacle le plus fréquent, touchant près de la moitié des salariés, en particulier ceux âgés de 25 à 54 ans, diplômés du supérieur et travaillant dans des secteurs à rythme soutenu ou aux horaires atypiques, tels que les hôpitaux, la finance, l'IT, l'hôtellerie-restauration ou le transport.

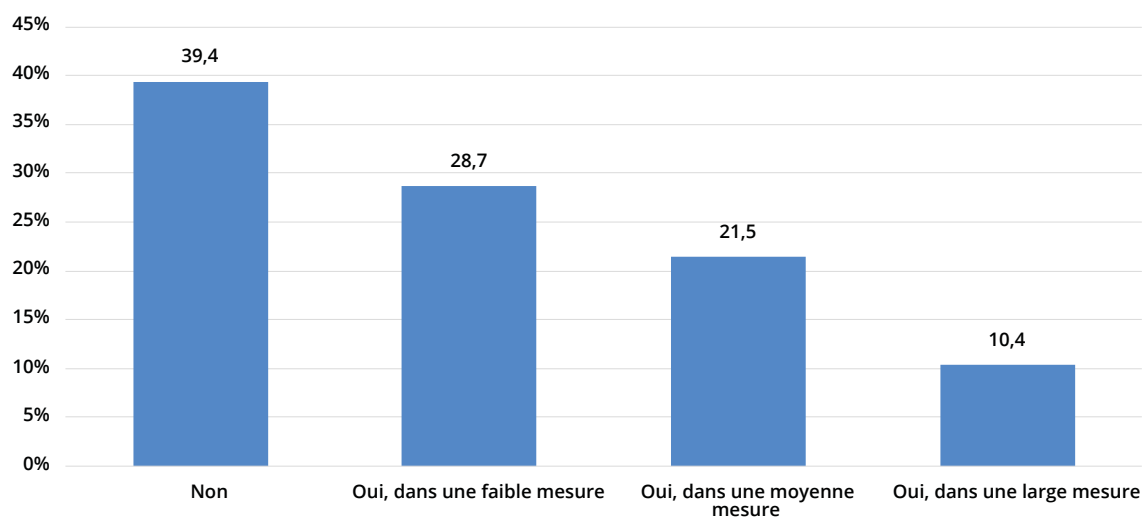
Le manque de soutien de l'employeur est signalé par plus d'un quart des participants et concerne surtout les métiers manuels, les petites entreprises et les secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que l'IT et la communication.

L'absence de financement par l'employeur est citée par 25% des salariés, avec un impact plus marqué dans les petites entreprises et les secteurs privés à forte rotation, comme le nettoyage, l'artisanat, l'hôtellerie-restauration, le commerce ou les services.

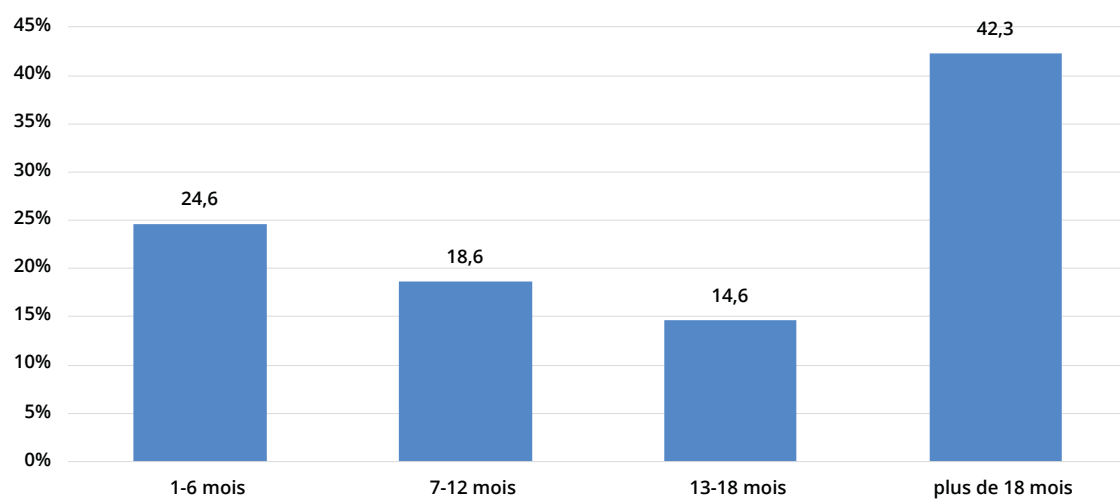
Les offres de formation inadaptées touchent un quart des salariés, principalement ceux exerçant des métiers peu qualifiés et dans les petites structures, tandis que le désintérêt personnel concerne un peu plus d'un salarié sur cinq, surtout parmi les salariés âgés et peu diplômés. Parmi ceux qui ne se forment pas, le manque de soutien et le coût non pris en charge apparaissent comme des obstacles beaucoup plus marqués que dans la population globale.

Certains freins sont particulièrement associés à l'intention de quitter l'entreprise. Le manque de soutien de l'employeur et l'absence de financement sont fortement liés à cette intention, respectivement pour 42% et 40 % des salariés concernés contre 26% dans la moyenne nationale. À l'inverse, le manque de temps, l'absence de formations adaptées ou le désintérêt personnel sont moins fortement associés au départ, ce qui souligne le rôle déterminant de l'employeur dans l'accompagnement et le financement des formations, non seulement pour encourager la participation, mais aussi pour favoriser la rétention des salariés.

Intensité vécue de la pénurie de main-d'œuvre, en pourcentage



Durée de la pénurie de main-d'œuvre vécue, en pourcentage



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.5. Thème spécial 2 : le vécu de la pénurie de main-d'œuvre

a. Perception de la pénurie de main-d'œuvre dans leur secteur

Le phénomène de pénurie de main-d'œuvre est largement ressenti par les salariés et agents publics. Plus de six personnes sur dix (60,6%) déclarent qu'il touche leur secteur, et une proportion non négligeable d'entre eux (10,4%) en fait l'expérience dans une « forte mesure ».

Les résultats montrent que ce ressenti n'est pas homogène et varie fortement selon les domaines professionnels. Les secteurs des hôpitaux, de la santé et de l'action sociale, ainsi que de l'hébergement et de la restauration, figurent parmi les plus durement touchés, avec des niveaux de vécu élevé. Le commerce et les garages, tout comme le transport de personnes, présentent également des taux importants de salariés déclarant une pénurie marquée, traduisant des tensions persistantes sur leurs marchés du travail respectifs.

Les différences entre professions confirment cette forte disparité. Les métiers de la santé se distinguent particulièrement, en concentrant les niveaux les plus élevés de vécu de pénurie : 22,2% pour les professions de santé universitaires, 27,4% pour les professions d'assistance et les auxiliaires médicaux, et 16,1% pour les professions du soin et de l'accompagnement. D'autres domaines, tels que les métiers juridiques, sociaux ou culturels, ainsi que les professions qualifiées de l'artisanat ou de la transformation alimentaire, enregistrent également un vécu important de pénurie. Ce panorama souligne une tension accrue dans les secteurs à forte dimension humaine, relationnelle ou artisanale, où les besoins en main-d'œuvre qualifiée sont particulièrement difficiles à couvrir.

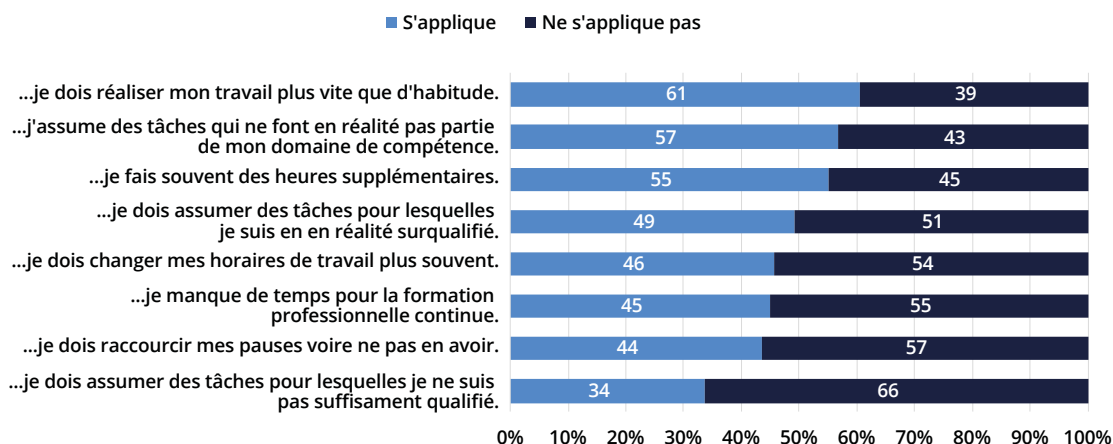
Un second graphique illustre depuis combien de temps cette pénurie est observée, permettant de distinguer les situations conjoncturelles des pénuries plus durables et structurelles.

Au-delà de l'intensité du phénomène, sa durée constitue un indicateur clé de sa profondeur. Pour 42,3% des salariés, la pénurie dans leur secteur dure depuis plus de 18 mois. Ce pourcentage grimpe à 67% chez ceux qui déclarent vivre la pénurie de manière forte, suggérant que, pour une large partie des travailleurs, cette situation n'est pas conjoncturelle mais s'inscrit dans un cadre structurel.

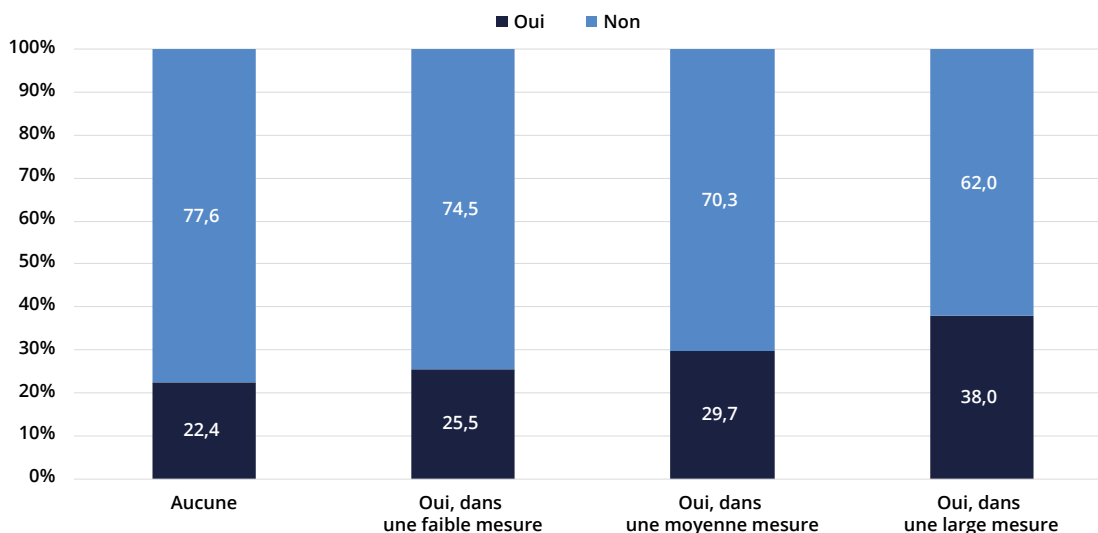
Plusieurs secteurs se distinguent par des pénuries durablement installées : les hôpitaux (83,3%), le transport de personnes (61%), la santé et l'action sociale (50,5%), l'industrie et la production (48,7%), ou encore l'éducation et l'enseignement (48%). Ces chiffres témoignent de tensions persistantes sur le long terme, souvent liées à des difficultés de recrutement, à une forte mobilité ou à une attractivité réduite.

Les métiers les plus touchés par la dimension structurelle du phénomène confirment ces tendances sectorielles. Les professions d'assistance en santé et les auxiliaires médicaux, mais aussi le personnel enseignant, les conducteurs de véhicules et opérateurs d'équipements mobiles, ou encore les professions de santé universitaires, rapportent des situations où la pénurie dépasse très majoritairement les 18 mois. Cela indique que les tensions ressenties ne relèvent pas de fluctuations temporaires, mais d'un déséquilibre profond entre l'offre et la demande de compétences dans des segments clés du marché du travail.

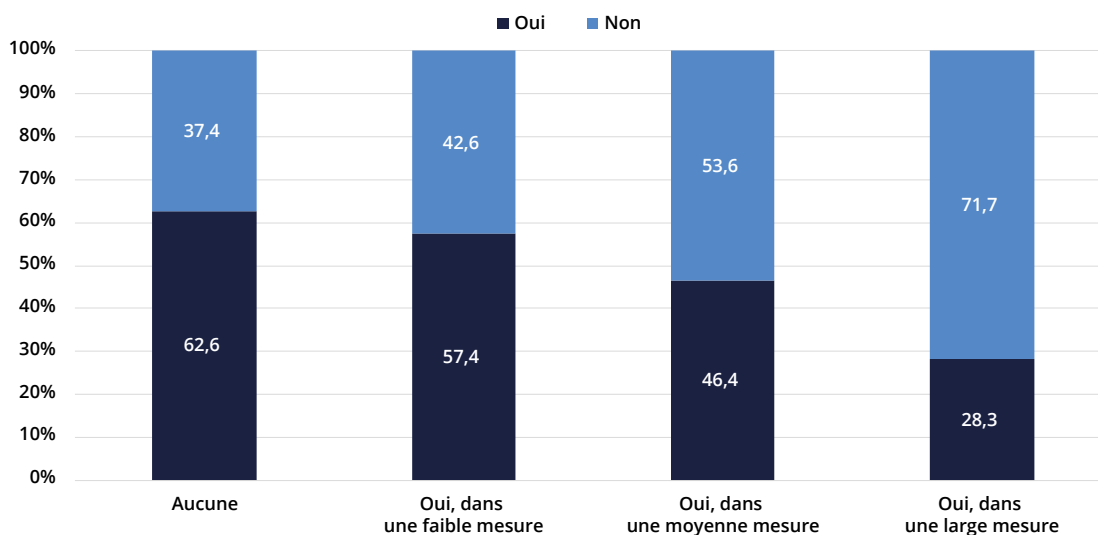
Impact sur le travail de la pénurie de main-d'œuvre vécue, en pourcentage



Intention de changer d'emploi selon l'intensité vécue de la pénurie de main-d'œuvre, en pourcentage



Capacité projetée à exercer son métier jusqu'à l'âge légal de retraite selon l'intensité vécue de la pénurie de main-d'œuvre, en pourcentage



b. Impact de la pénurie de main-d'œuvre sur les conditions de travail

Après avoir analysé l'intensité et la durée de la pénurie de main-d'œuvre dans les différents secteurs et métiers, il est important de se pencher sur les conséquences concrètes pour les salariés directement concernés.

Parmi ceux qui déclarent subir la pénurie, ses effets se font sentir sur plusieurs dimensions de leur travail. La charge et le rythme de travail sont nettement augmentés : 61% doivent travailler plus vite et 55% effectuent davantage d'heures supplémentaires.

Cette surcharge se double d'une polyvalence forcée, puisque 57% des salariés réalisent des tâches hors de leur domaine de compétence, 34% exécutent des tâches pour lesquelles ils ne sont pas qualifiés, tandis que 49% sont amenés à des tâches pour lesquelles ils sont surqualifiés.

L'organisation du travail est également perturbée : 46% des salariés doivent changer fréquemment leurs horaires, 44% raccourcissent ou suppriment leurs pauses, et 45% manquent de temps pour suivre une formation continue.

L'effet global de ces contraintes se traduit par une surcharge durable, une polyvalence imposée, une perte de stabilité et des freins au développement professionnel.

Ces conditions de travail affectent également l'intention de changer d'emploi. Parmi les salariés exposés à une forte pénurie, 38% envisagent de quitter leur poste, contre 26% dans la population globale, ce qui montre que le vécu d'une pénurie intense augmente fortement la volonté de départ.

La confiance dans la capacité à exercer son métier jusqu'à l'âge légal de la retraite est également fortement impactée par le vécu de pénuries de main-d'œuvre. Alors que 63% des salariés non concernés estiment pouvoir faire le même métier jusqu'à la retraite, ce chiffre chute à 28% chez ceux confrontés à une pénurie importante.

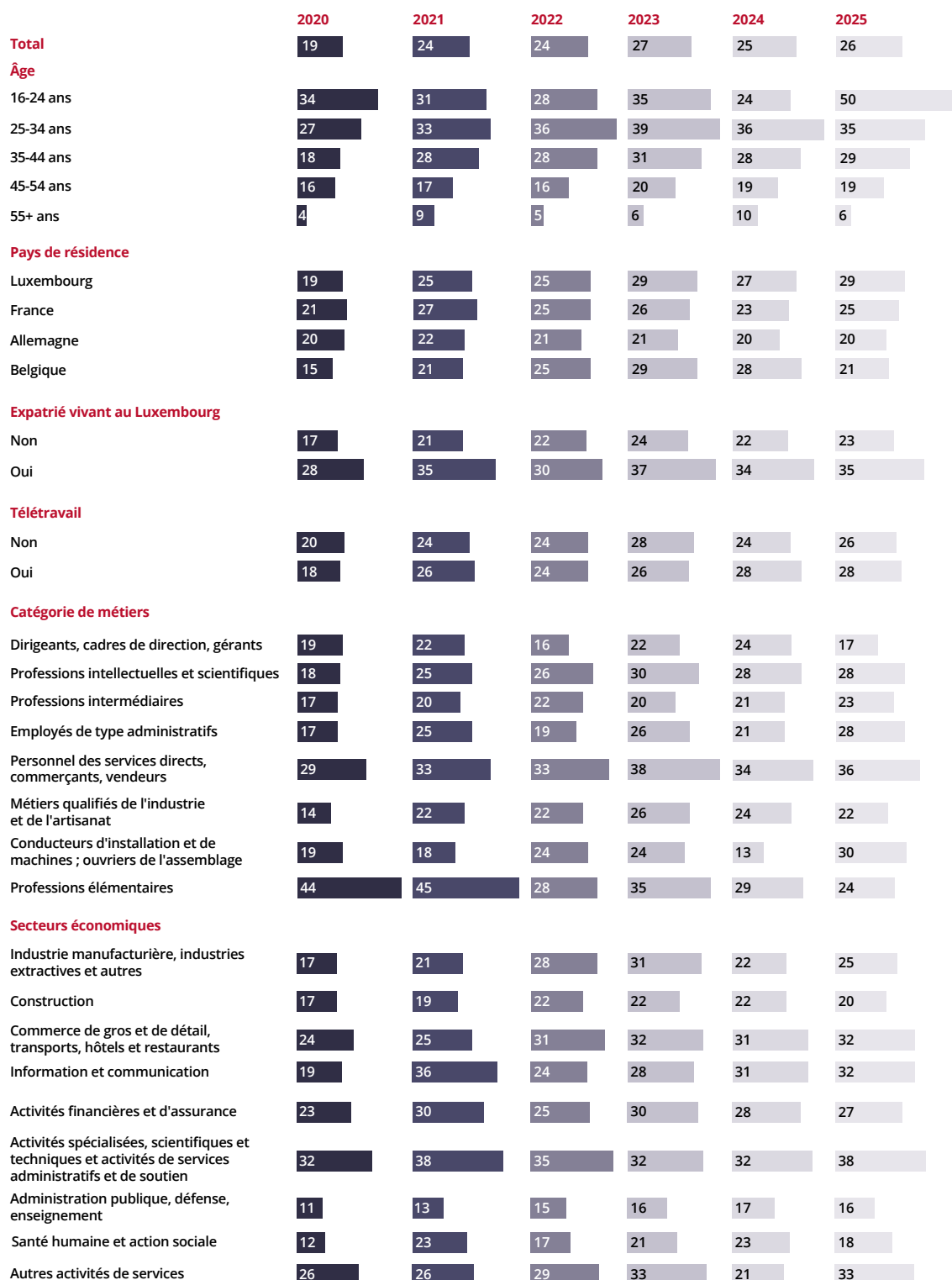
Lorsqu'on considère les salariés touchés par une pénurie, qu'elle soit faible ou importante, la perception de leur capacité à continuer jusqu'à la retraite varie selon le type d'impact sur le travail :

- En moyenne, 54,3% se disent capables de poursuivre leur métier, contre 45,7% de réponses négatives.
- Ce taux de confiance diminue significativement dans des situations spécifiques :
 - 36% de réponses positives contre 64% de négatives lorsque les salariés effectuent des tâches pour lesquelles ils ne sont pas qualifiés.
 - 37% de oui contre 63% de non en cas de manque de temps pour la formation.
 - 37,5% de oui contre 62,5% de non lorsque le rythme de travail est trop rapide.
 - 39,3% de oui contre 60,7% de non en cas de suppression des pauses.

Ces résultats montrent que les contraintes liées à la pénurie de main-d'œuvre réduisent nettement la confiance des salariés dans leur capacité à poursuivre leur métier jusqu'à l'âge de la retraite.

La pénurie ne se limite donc pas à un simple manque de main-d'œuvre : elle empêche le développement des compétences et détériore durablement les conditions de travail.

Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon des catégories de salariés, en pourcentage



Données : Quality of Work Index 2019-2025
Graphiques : CSL

4.6. Intention de changer d'emploi dans un avenir proche

Les données montrent que l'intention des salariés de changer d'emploi dans un avenir proche a tendance à augmenter depuis 2016. Entre 2016 et 2019, elle restait relativement stable autour de 19-20%, puis on observe une hausse à partir de 2021, avec 24% en 2021 et 2022, 27% en 2023, et se maintenant à 25-26% en 2024 et 2025.

En parallèle, la proportion de salariés qui ne souhaitent pas changer d'emploi diminue progressivement, passant de 81% en 2016 à 74-75% en 2024-2025.

L'évolution de l'intention de changer d'emploi entre 2019 et 2025 montre des tendances différenciées selon les catégories de salariés et fonctionnaires.

Par tranche d'âge, les jeunes salariés de 16-24 ans présentent la plus forte variation, passant de 25% en 2019 à 50% en 2025, tandis que les 25-34 ans restent stables autour de 33-35%. Les 35-44 ans montrent une hausse modérée (20% à 29%), les 45-54 ans évoluent de 12% à 19%, et les 55 ans et plus restent relativement bas (5-10%).

Selon le pays de résidence, l'intention est la plus élevée pour les résidents du Luxembourg (19% à 29%) et de la Belgique (15% à 29%), tandis que les résidents allemands affichent une stabilité autour de 20-24%. Les expatriés vivant au Luxembourg ont une intention plus marquée (27% en 2019 à 35% en 2025) que les non-expatriés (19% à 23%).

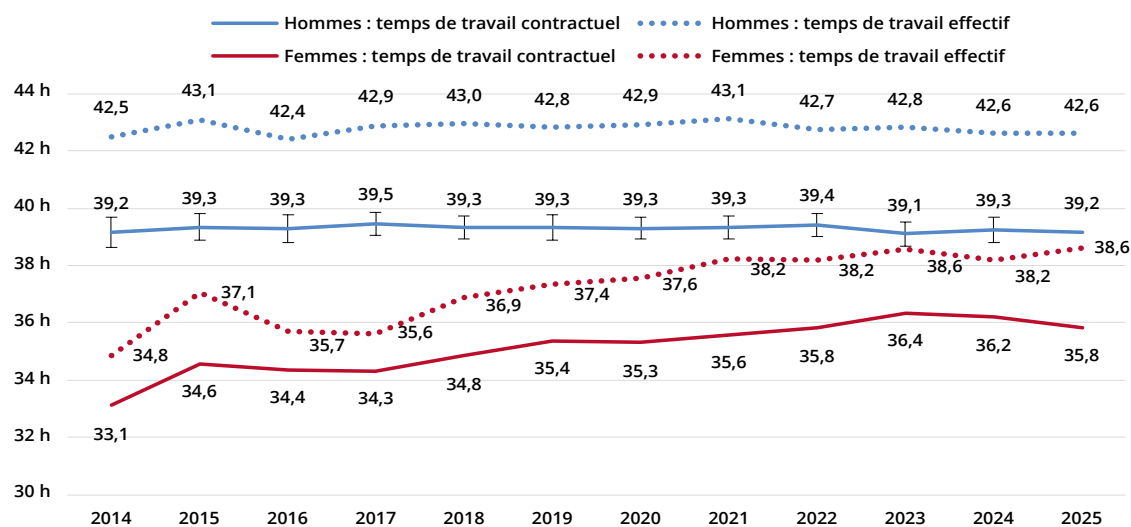
Concernant le télétravail, les salariés en télétravail montrent des intentions légèrement supérieures en fin de période (28%) par rapport à ceux qui n'en font pas (26%).

Par catégorie de métier, les personnels des services directs, commerçants et vendeurs présentent l'intention la plus élevée (33% à 36%), suivis des professions intellectuelles et scientifiques (23% à 28%) et des employés administratifs (14% à 28%). Les dirigeants et cadres restent globalement bas (16-24%), tandis que les professions élémentaires connaissent une baisse notable, passant de 40% en 2019 à 24% en 2025.

Pour les secteurs économiques, les intentions les plus fortes se trouvent dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et services de soutien (32-38%) et le commerce, transports, hôtels et restaurants (25-32%). Les secteurs comme administration publique, défense et enseignement ou santé humaine et action sociale présentent des intentions plus modérées, autour de 15-18%.

En résumé, les jeunes, les expatriés, certains métiers en contact direct avec le public et les secteurs spécialisés ou liés au commerce et services affichent les intentions de mobilité les plus élevées, tandis que les cadres, les professions élémentaires et les secteurs publics ou industriels restent relativement stables et bas.

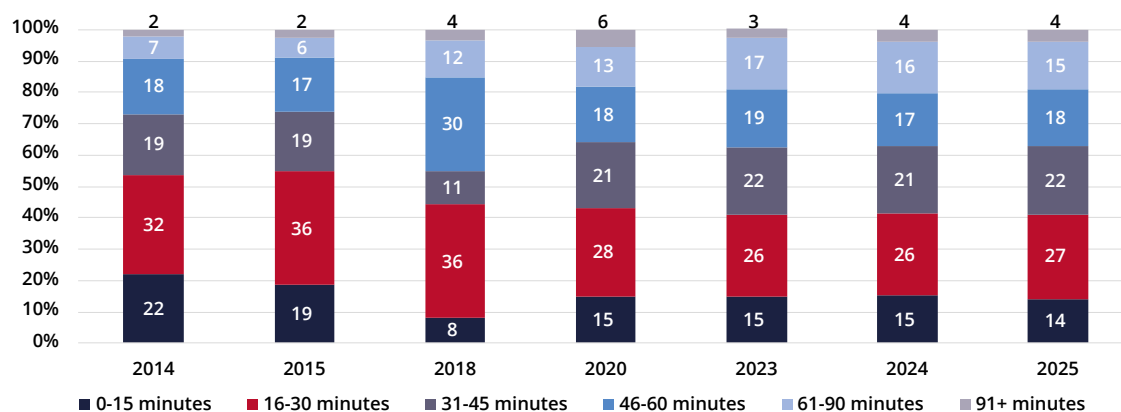
Évolution du temps de travail convenu et effectif selon le genre, 2014-2025, en heures



Données : Quality of Work Index 2014 - 2025

Graphiques : CSL

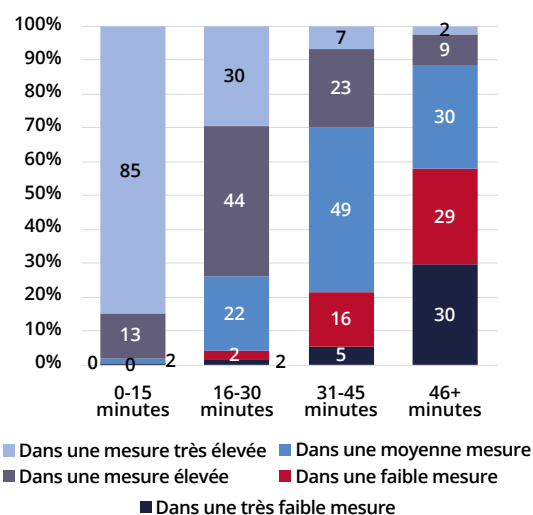
Distribution des catégories de durée de trajet vers le lieu de travail, en pourcentage



Données : Quality of Work Index 2014, 2015, 2018, 2020, 2023, 2024, 2025

Graphiques : CSL

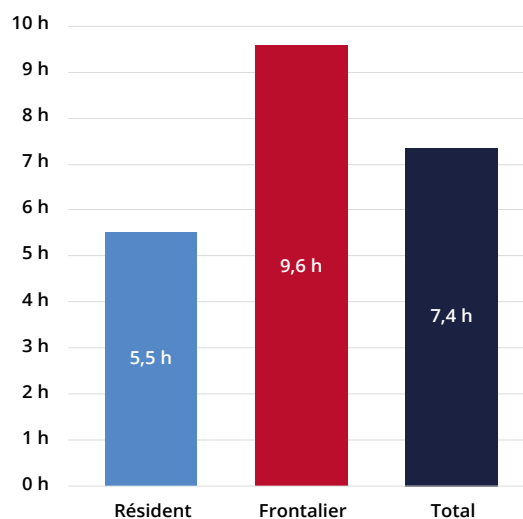
Répartition des niveaux de satisfaction selon la durée du trajet, en pourcentage



Données : Quality of Work Index 2025

Graphiques : CSL

Temps de trajet aller-retour pour les salariés à temps plein travaillant 5 jours par semaine, en heures



4.7. Temps investi dans l'activité professionnelle

Globalement, le temps de travail convenu moyen a montré une progression modérée depuis 2014. Après des augmentations initiales entre 2014 et 2015 et une stabilisation jusqu'en 2017, il reste relativement stable depuis 2018, autour de 37,7 heures pour l'ensemble des salariés en 2025.

Chez les hommes, le temps de travail convenu est stable depuis 2014, autour de 39,2 heures, tandis que chez les femmes, il connaît une légère baisse après un pic en 2024, passant de 36,2 heures à 35,8 heures en 2025. Cette variation s'explique par une combinaison de l'évolution du temps plein féminin et de la durée hebdomadaire des femmes à temps partiel.

Le temps de travail effectif reste supérieur au temps contractuel pour tous les groupes. En 2025, les hommes à temps plein travaillent 43,5 heures en moyenne (soit +3,4 heures par rapport au contrat) et les femmes à temps plein 42,7 heures (+2,7 heures). Cette sur-activité se retrouve également chez les salariés à temps partiel, bien que dans une moindre mesure.

Concernant le temps de travail souhaité, il s'établit à 35,4 heures en moyenne pour l'ensemble des salariés et à 36,9 heures pour les temps plein. Les hommes souhaitent 37,6 heures et les femmes 35,4 heures, confirmant un écart stable d'environ 4 heures par semaine. Les salariés travaillent donc plus que leur souhait, en particulier les femmes et les temps plein, traduisant un désalignement persistant entre temps contractuel, effectif et désiré.

En résumé, en 2025, le temps contractuel est stable, le temps effectif reste supérieur au contrat, et le temps souhaité se situe en dessous du contrat, surtout pour les femmes et les salariés à temps plein. L'écart entre hommes et femmes perdure tant au niveau contractuel qu'effectif et souhaité.

Considérer uniquement le temps de travail dans l'analyse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une approche incomplète de l'impact du travail sur l'ensemble du temps et de l'énergie d'une personne pour une journée qui ne compte que 24 heures pour chacun. Rares sont ceux qui

travaillent entièrement à domicile, de sorte que de nombreux travailleurs doivent effectuer plusieurs fois par semaine ou même chaque jour, en dehors des jours de repos, un trajet plus ou moins long et pénible pour se rendre au travail.

En 2025, le trajet moyen vers le travail était de 44,6 minutes. Depuis 2014, la proportion de salariés mettant moins de 30 minutes a diminué, passant de 54% à 41%, tandis que celle des trajets de 46 minutes et plus a augmenté de 27% à 37%, traduisant un allongement global des temps de déplacement. Depuis 2020, la répartition des durées est relativement stable, avec environ 21-22% pour 31-45 minutes et 36-37% pour 46 minutes et plus.

La satisfaction des salariés dépend fortement de la durée du trajet. Les trajets très courts (0-15 minutes) génèrent 98% de satisfaction élevée ou très élevée, ceux de 16-30 minutes restent majoritairement satisfaisants à 74%, tandis que les trajets de 31 minutes et plus voient une baisse nette : seuls 30% des 31-45 minutes et 11% des plus de 46 minutes se déclarent (très) satisfaits, avec une insatisfaction croissante pour les trajets longs.

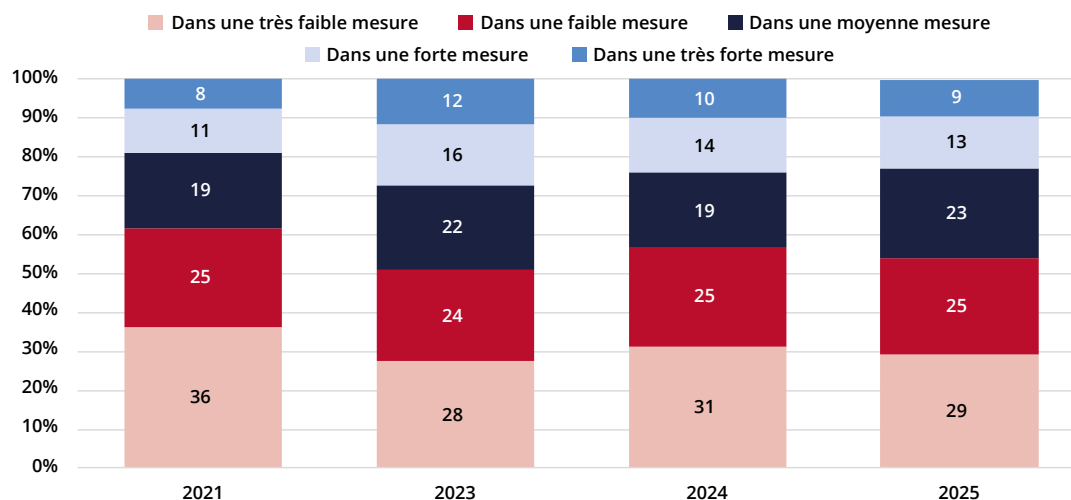
En résumé, plus le trajet est long, plus la satisfaction diminue, mettant en évidence l'impact direct de la durée de déplacement sur le bien-être des salariés.

Pour démontrer l'impact du temps de trajet sur une semaine de travail, nous avons calculé le temps de trajet aller-retour, multiplié par 5 pour les salariés à temps plein.

En 2025, les salariés à temps plein passent en moyenne 7,4 heures par semaine pour le trajet entre le travail et leur lieu de vie. Les frontaliers présentent un temps de trajet encore plus élevé, en moyenne 9,6 heures par semaine, soit 4,1 h de plus que les résidents (5,5 h).

Ces données confirment que la durée des trajets constitue un facteur important dans l'équilibre vie professionnelle-vie privée et dans la perception globale de la charge et de la satisfaction au travail, en particulier pour les salariés frontaliers qui passent davantage de temps en déplacement.

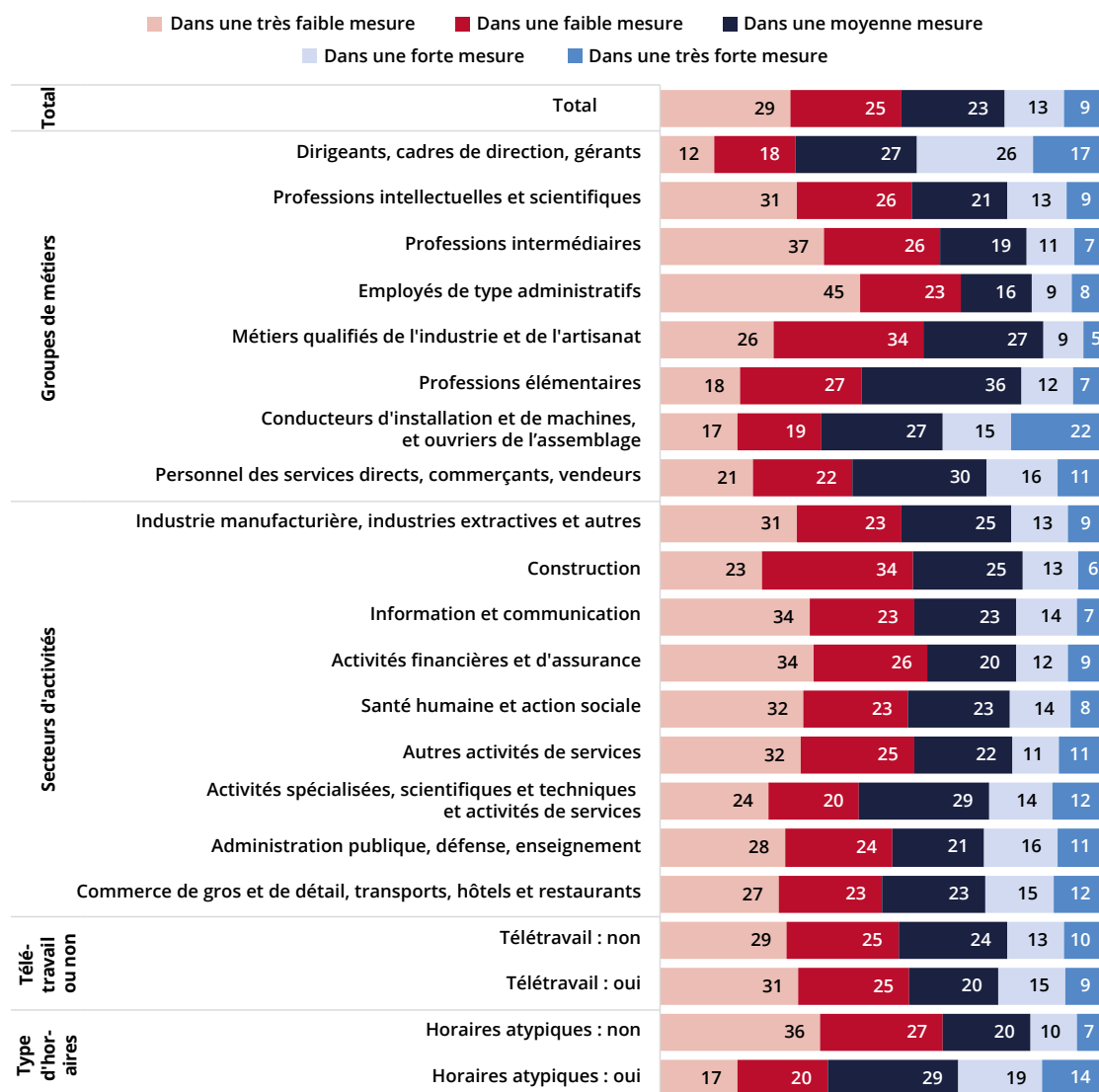
Évolution de l'attente d'être joignable même en dehors des heures de travail, en pourcentage



Données : Quality of Work Index 2021, 2023, 2024, 2025

Graphiques : CSL

Fréquence de l'attente d'être joignable même en dehors des heures de travail selon groupes de salariés, en pourcentage



Données : Quality of Work Index 2025

Graphiques : CSL

4.8. Empiètement du travail sur les phases de récupération

L'attente d'être joignable pour le travail en dehors des heures de travail est le contraire de la déconnexion du travail. À plusieurs reprises une question pour mesurer cette attente figurait au catalogue des questions de l'enquête *Quality of Work Index*.

L'analyse de l'attente d'être joignable en dehors des heures de travail montre que cette attente reste globalement stable depuis 2021, malgré quelques variations. La majorité des salariés continue de ne pas se sentir concernés par cette exigence : en 2025, 54% des répondants déclarent être joignables dans une faible ou très faible mesure, contre 61% en 2021, traduisant une légère diminution mais confirmant une tendance majoritaire.

Les salariés estimant cette attente moyenne représentent 23% en 2025, un niveau relativement stable malgré des fluctuations entre 19% et 23% les années précédentes.

Enfin, les attentes plus élevées demeurent minoritaires : 22% des salariés déclarent être joignables dans une forte ou très forte mesure en 2025, en légère baisse par rapport au pic de 28% observé en 2023. Aucune différence significative entre femmes et hommes en 2025.

L'attente d'être joignable en dehors des heures de travail dépend fortement du groupe professionnel. En 2025, les dirigeants et cadres restent les plus concernés (43% fortement ou très fortement), suivis à distance par les professions intellectuelles (22%). Les professions intermédiaires et les employés administratifs affichent des niveaux plus modérés, tandis que les métiers manuels et peu qualifiés sont globalement moins exposés, malgré quelques spécificités.

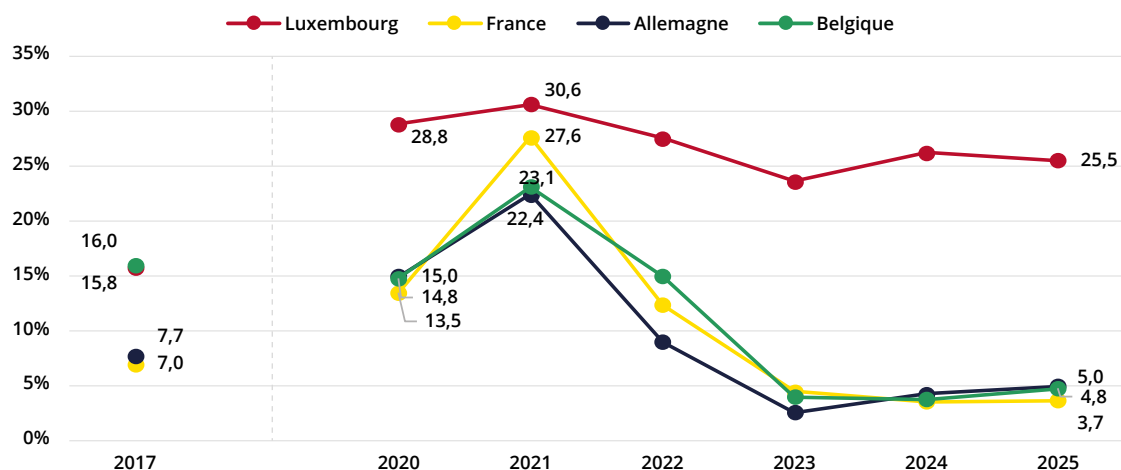
Le télétravail n'apparaît pas comme un facteur déterminant : les niveaux de pression restent globalement similaires entre télétravailleurs et non-télétravailleurs, avec une légère tendance des premiers à se situer dans des niveaux d'attente plus faibles.

Enfin, des différences existent selon les secteurs, mais la majorité des salariés se situe dans des niveaux faibles d'attente. Les secteurs les plus exposés sont les activités spécialisées et l'administration publique, tandis que la construction et la santé figurent parmi les moins concernées. Globalement, la pression de joignabilité dépend davantage de la position hiérarchique, du métier et du type d'horaire que du mode ou du secteur d'activité.

Recours régulier (au moins plusieurs fois par mois) au travail à domicile selon les catégories de travailleurs, 2017-2025, en pourcentage

	2017	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total	21	33	40	35	29	32	32
Genre							
Hommes	20	34	38	35	29	32	31
Femmes	22	33	42	35	28	31	33
Catégorie de professions							
Dirigeants, cadres de direction, gérants	46	47	50	50	29	43	36
Professions intellectuelles et scientifiques	44	54	61	56	48	50	54
Professions intermédiaires	19	27	34	30	23	25	29
Employés de type administratifs	10	36	38	33	17	25	20
Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	3	1	5	4	3	3	5
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11	2	1		4	2	1
Conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage				1		2	3
Professions élémentaires			6	4	4	6	5
Secteurs d'activités							
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	9	26	34	26	17	21	20
Construction	17	6	13	9	9	13	10
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	7	14	16	17	14	14	15
Information et communication	58	48	75	65	53	59	59
Activités financières et d'assurance	17	60	73	66	48	53	55
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	17	46	48	41	29	33	40
Administration publique, défense, enseignement	49	46	38	36	36	43	44
Santé humaine et action sociale	14	9	16	16	10	12	12
Autres activités de services	23	32	29	30	28	26	28
Pays de résidence							
Luxembourg	24	40	42	40	35	40	41
France	14	23	38	29	23	24	20
Allemagne	21	28	33	24	14	19	18
Belgique	19	27	37	32	21	22	24

Recours fréquent au travail à domicile (au moins plusieurs fois par semaine / quotidiennement) selon le pays de résidence entre 2017 et 2025, en pourcentage



4.9. Recours au travail à domicile

Le télétravail au Luxembourg reste globalement stable en 2025, avec 32% des salariés et agents publics concernés régulièrement, confirmant une consolidation plutôt qu'une nouvelle progression après le pic observé pendant la pandémie.

Les différences entre femmes et hommes sont faibles, les femmes télétravaillant légèrement plus (33% contre 31%). Les professions à faible possibilité de télétravail, comme les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et machines, le personnel des services directs et de la vente ou les professions élémentaires, restent peu concernées (1 à 5%).

À l'inverse, certaines professions et secteurs continuent de présenter des niveaux élevés et stables de télétravail. Les professions intellectuelles et scientifiques restent autour de 54%, les dirigeants et cadres à 36%, et les professions intermédiaires à 29%. L'administration publique, la défense et l'enseignement affichent 44%, tandis que les secteurs « information et communication » et « finances et assurances » maintiennent des proportions élevées, respectivement 59% et 55%. D'autres secteurs, comme les activités spécialisées et les services administratifs, voient une progression à 40%.

La situation selon le pays de résidence reste contrastée lorsqu'on considère le télétravail régulier, entendu comme une pratique à fréquence moyenne (au moins plusieurs fois par mois). Les résidents luxembourgeois continuent de bénéficier d'un taux élevé de télétravail (41%), tandis que les frontaliers présentent des niveaux nettement plus faibles (20% pour les Français, 18% pour les Allemands et 24% pour les Belges).

Lorsque l'analyse se concentre sur le télétravail fréquent (graphique à gauche en bas), c'est-à-dire une pratique intensive (au moins plusieurs fois par semaine ou quotidiennement), l'écart se creuse davantage. Les résidents luxembourgeois conservent un niveau élevé de pratique (25,5%), alors que les frontaliers restent très minoritaires. Après un pic observé en 2021, lié aux dérogations fiscales et sociales post-Covid, la part de télétravail fréquent a fortement reculé chez les frontaliers pour atteindre en 2025 3,7% pour les Français, 5,0% pour les Allemands et 4,8% pour les Belges, contre des niveaux nettement plus élevés en 2021 (jusqu'à 27,6% pour les Français).



Emploi atypique et précarité contractuelle

L'emploi temporaire, bien que toujours minoritaire (le CDI représentant 90% de l'emploi total en 2024), a fortement progressé, passant de 7,5% en 2023 à 9,3% en 2025 – une hausse de la précarité de l'emploi à contre-courant de la tendance baissière observée dans la zone euro qui touche surtout les jeunes de 15 à 24 ans (près d'un sur deux).

Le travail intérimaire, quant à lui, est une forme d'emploi précaire qui concerne majoritairement les travailleurs frontaliers, qui représentent 4 intérimaires sur 5, et fortement genré (moins de 20% de femmes).

Près d'un salarié sur cinq travaille à temps partiel. Si cette proportion est inférieure à la moyenne de la zone euro, le temps partiel demeure nettement plus genré (75% de femmes) au Grand-Duché que dans d'autres pays de l'union monétaire et semble contraint plutôt que choisi, notamment pour des raisons de garde d'enfants ou familiales.

Horaires atypiques et cumul d'emplois

Le Luxembourg se distingue par une prévalence élevée et croissante du travail en soirée (36%), de nuit (15%) et en travail posté (18%), ces indicateurs affichant des proportions parmi les plus fortes de la zone euro et de nettes hausses depuis 2010. Le cumul de deux emplois progresse également plus rapidement qu'ailleurs (+2,5% par an en moyenne depuis 2010), touchant en particulier les travailleurs les moins qualifiés – une singularité par rapport au reste de la zone euro.

Pauvreté laborieuse : le point le plus préoccupant

Le constat le plus frappant concerne néanmoins la pauvreté au travail : le Luxembourg est le pays de la zone euro où l'emploi protège le moins du risque de pauvreté, avec 7% des salariés à temps plein et 14% des salariés à temps partiel qui y sont exposés. Les salariés en contrat temporaire affichent un taux de pauvreté de 17%, l'un des plus élevés de la zone euro, et les travailleurs peu qualifiés sont particulièrement vulnérables (près d'un sur trois). Paradoxalement, l'écart entre risques de pauvreté des salariés et des indépendants est plus faible au Grand-Duché qu'ailleurs – non pas parce que la situation des salariés est bonne, mais au contraire parce qu'elle est particulièrement dégradée par rapport aux autres pays.

LES GRANDES TENDANCES

Accidents du travail : une tendance à la baisse, mais des zones d'ombre

Le nombre d'accidents du travail reconnus a diminué depuis les années 2000 (d'environ 26 000 à 17 000 cas par an), et les taux de fréquence ont été divisés par 3 à 4 selon le type d'accident. Cette amélioration doit toutefois être nuancée : le taux de reconnaissance des accidents et maladies professionnelles déclarés a également reculé, ce qui pourrait masquer une partie de la réalité, en particulier pour les maladies professionnelles (seulement 25% reconnues en 2024).

Une qualité de vie au travail fragilisée, des inégalités qui se renforcent

L'édition 2025 du *Quality of Work Index* confirme une dégradation progressive et multidimensionnelle des conditions de travail au Luxembourg. La qualité globale du travail atteint son niveau le plus bas depuis plus d'une décennie, tandis que plusieurs ressources essentielles pour faire face aux exigences professionnelles – telles que la coopération, l'autonomie, la participation, la sécurité de l'emploi ou l'accès à la formation – continuent de s'affaiblir. Cette évolution touche particulièrement les professions confrontées à des contraintes physiques, relationnelles ou organisationnelles élevées, ainsi que des secteurs essentiels comme la santé, l'hébergement-restauration, le transport et le commerce.

Le bien-être au travail ne retrouve pas durablement son niveau d'avant la pandémie. La satisfaction, la motivation et le bien-être général demeurent fragiles, alors que les signes de mal-être progressent : difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, troubles du sommeil, douleurs musculo-squelettiques, épuisement professionnel et états dépressifs.

Les enjeux de mobilité contribuent également aux inégalités de qualité de vie au travail. Les travailleurs frontaliers restent confrontés à des temps de trajet particulièrement élevés et à des possibilités de télétravail plus limitées, notamment en raison des règles fiscales et de sécurité sociale applicables. Si le télétravail s'est durablement installé depuis la pandémie, son accès reste très inégal selon les secteurs, les professions et le pays de résidence.

La pénurie de main-d'œuvre constitue un facteur aggravant majeur. Dans plusieurs secteurs, elle favorise une surcharge durable, une polyvalence accrue, une désorganisation du travail et une réduction des possibilités de formation. Elle fragilise ainsi l'attractivité des emplois, accentue l'usure professionnelle et renforce les intentions de départ, alimentant un cercle qui risque de compromettre durablement la capacité de ces secteurs à retenir et à attirer les travailleurs.

Enfin, la formation professionnelle continue demeure un levier indispensable pour sécuriser les parcours et accompagner les transformations du travail, mais elle reste trop inégalement accessible. Les salariés les moins qualifiés, souvent employés dans des métiers physiques, de service ou soumis à des horaires atypiques, rencontrent davantage d'obstacles : manque de soutien de l'employeur, coûts non pris en charge, contraintes de temps et offre insuffisamment adaptée. La participation se concentre par ailleurs sur des formations courtes et opérationnelles, au détriment de parcours plus longs et qualifiants.

Le **PANORAMA SOCIAL 2026** de la Chambre des salariés (CSL) dresse un portrait social du Luxembourg en rassemblant des données éparées pour créer une vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays et pour la replacer dans le contexte européen.

Cette publication s'attache notamment aux différentes dimensions de l'inégalité : revenus et salaires, santé, fiscalité... qui, en se renforçant mutuellement, ont un impact négatif sur le niveau de vie des individus et risquent de les faire basculer dans la pauvreté. C'est pourquoi la CSL garde un œil attentif sur les inégalités et met en lumière leurs conséquences sur les différentes catégories de ménages.

La CSL consacre également une partie de son Panorama au chômage et à l'emploi en analysant de manière approfondie les indicateurs couramment utilisés (taux de chômage, taux d'emploi...). Elle met aussi l'accent sur les formes atypiques de travail (temps partiel, intérim...) et leurs répercussions sur les conditions d'emploi et de vie des individus.

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

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

ISBN : 978-2-919821-33-4



9 782919 821334

