



BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

QUALITÉ DE TRAVAIL ET BIEN-ÊTRE : QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE SALARIÉS RÉSIDENTS ET FRONTALIERS ?

Les différences de bien-être et de conditions de travail entre salariés résidant au Luxembourg et frontaliers s'expliquent d'abord par des profils sociodémographiques distincts : niveaux de formation, secteurs d'activité et types de métiers varient fortement selon le pays de résidence.

À cela s'ajoutent des contraintes structurelles, comme la longueur du trajet domicile-travail – plus importante chez les frontaliers – et l'accès inégal au télétravail depuis la fin des mesures dérogatoires post-COVID.

Ces éléments combinés influencent les niveaux de satisfaction, de santé, de motivation et d'intention de mobilité professionnelle observés.



1. Profils sociodémographiques différenciés selon le pays de résidence des salariés du Luxembourg

L'analyse des caractéristiques sociodémographiques des salariés exerçant un travail au Luxembourg (**figure 1**) révèle des contrastes marqués selon le pays de résidence. Ces différences se reflètent tant dans le niveau de formation que dans les secteurs d'activité et les nationalités.

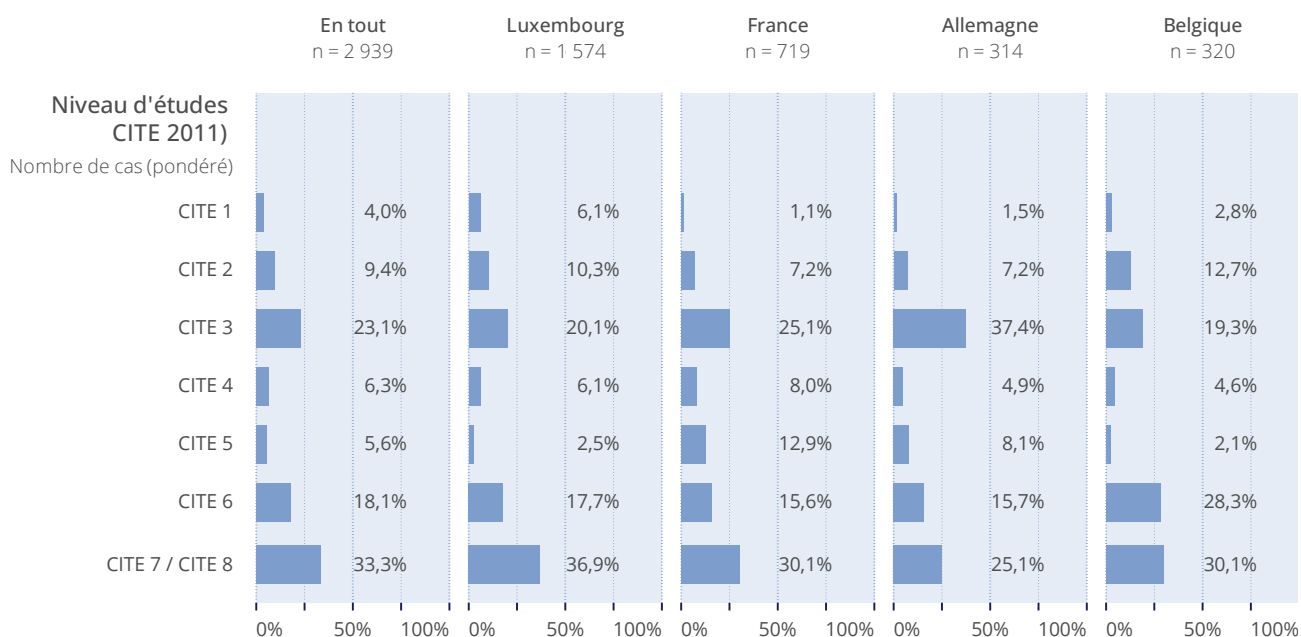
Sur le plan de la formation, les frontaliers français se distinguent par une forte proportion de personnes titulaires d'un diplôme d'artisan ou de technicien (CITE 5), représentant 12,9% contre une moyenne générale de 5,6%. Du côté allemand, c'est le diplôme de fin d'études secondaires générales (CITE 3) qui prédomine : 37% des frontaliers allemands s'en réclament comme niveau de formation le plus élevé. À l'inverse, les frontaliers belges affichent le niveau de formation le plus élevé, avec 58% disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6 à 8). Cette proportion reste plus faible chez les résidents luxembourgeois (55%), les frontaliers français (46%) et allemands (41%).

Ces différences s'accompagnent aussi de disparités en matière de nationalité. Seuls 28% de l'ensemble des salariés au Luxembourg possèdent la nationalité luxembourgeoise. Fait notable, une part croissante des frontaliers allemands sont de nationalité luxembour-

geoise (10% en 2024 contre 5% en 2014). Par ailleurs, 5% des frontaliers résidant en Belgique sont de nationalité portugaise, illustrant la diversité culturelle de la main-d'œuvre frontalière.

En termes de répartition sectorielle, les résidents luxembourgeois sont majoritairement présents dans la fonction publique, le secteur des banques et assurances ainsi que dans celui de la santé et l'action sociale – des domaines souvent liés aux professions scientifiques et intellectuelles. Les frontaliers français, quant à eux, se concentrent dans l'industrie, le commerce, les technologies de l'information et les services, ce qui reflète une prédominance des métiers techniques, manuels et intermédiaires. Les frontaliers allemands sont fortement représentés dans la construction, les activités financières et l'assurance, ainsi que dans le secteur de la santé, également dans des fonctions plutôt techniques ou intermédiaires. Enfin, les frontaliers belges présentent un profil hybride : bien représentés dans la construction et le commerce, ils sont aussi fortement présents dans les professions intellectuelles, notamment dans les activités financières et d'assurance, ce qui fait de ce groupe un cas particulier parmi les frontaliers.

Figure 1 : Structure sociodémographique de la population des salariés et fonctionnaires selon le pays de résidence



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

Figure 1 : Structure sociodémographique de la population des salariés et fonctionnaires selon le pays de résidence (suite)

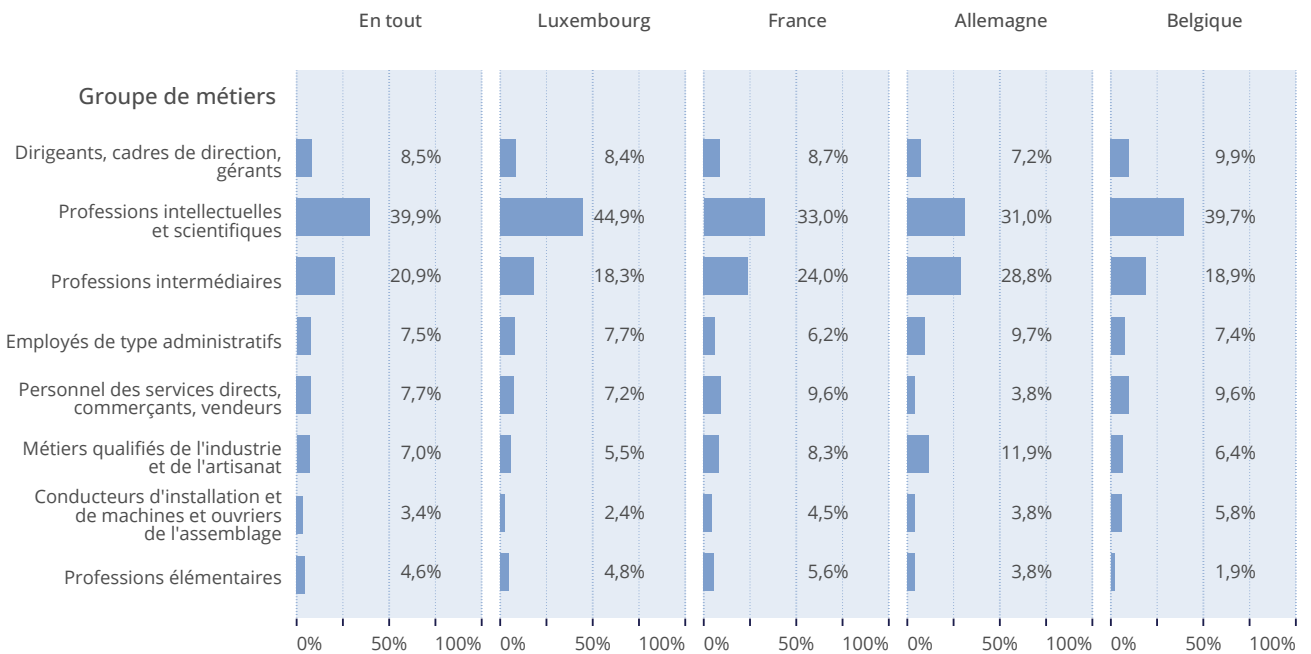
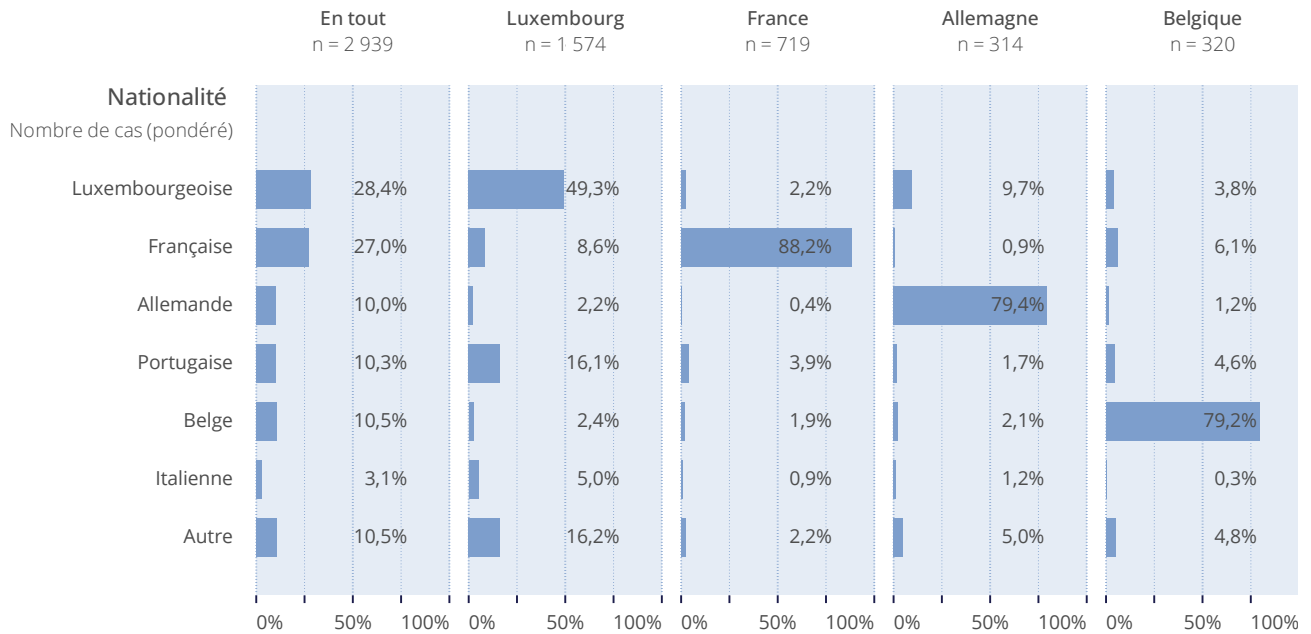
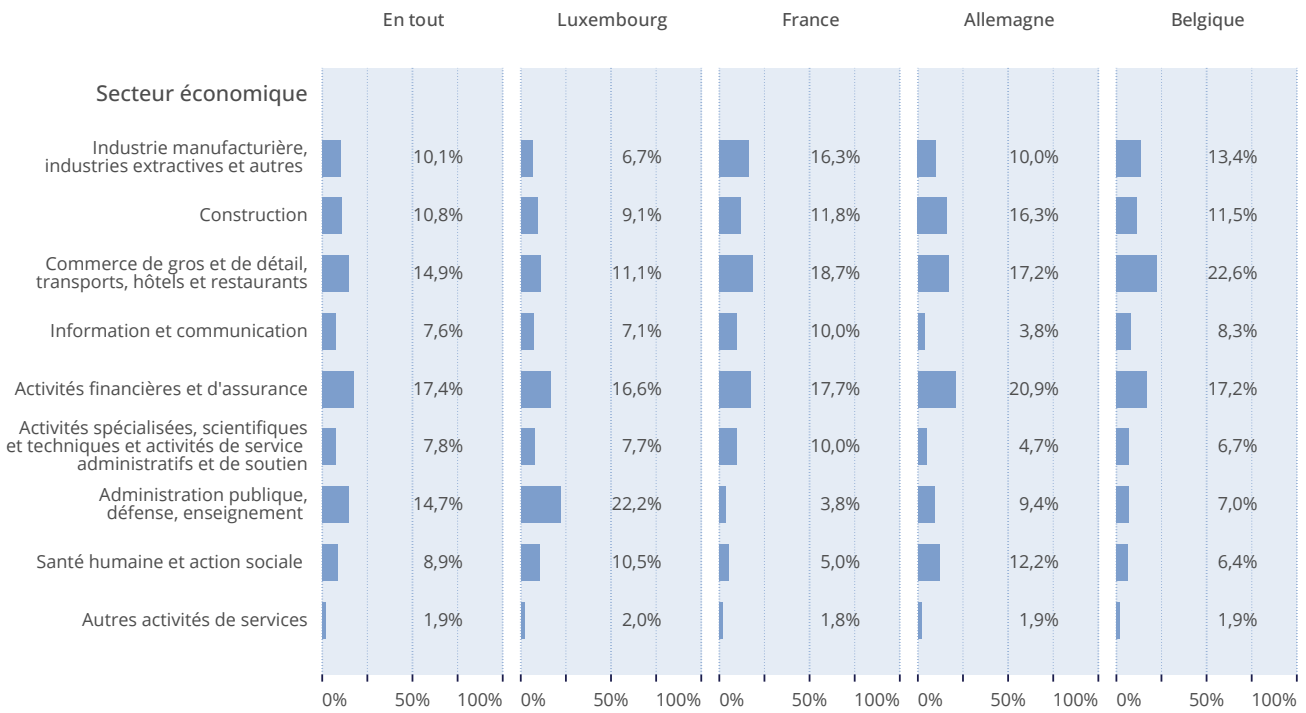


Figure 1 : Structure sociodémographique de la population des salariés et fonctionnaires selon le pays de résidence (suite)



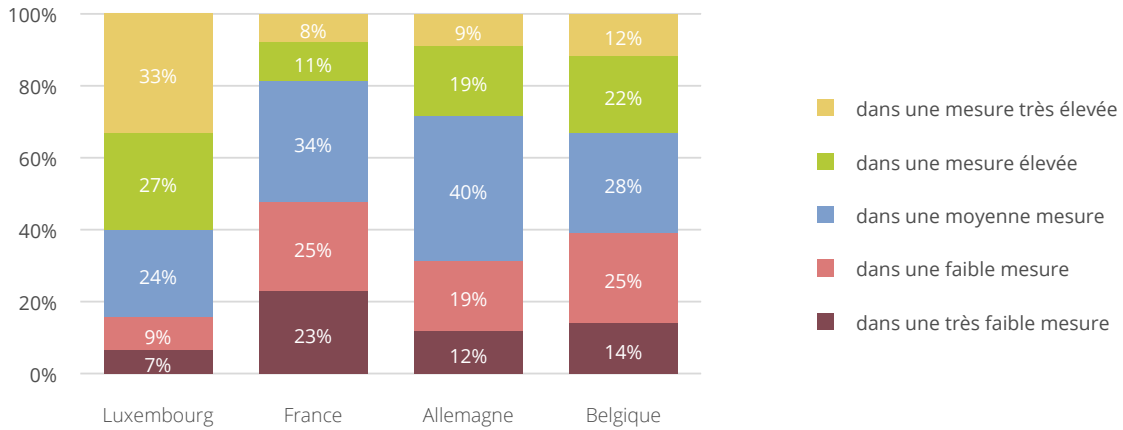
Remarque : données du QoW 2024 ; pourcentages.

2. Temps de trajet et télétravail : des réalités contrastées selon le pays de résidence

Le temps de trajet demeure un facteur clé influençant la satisfaction au travail, et les disparités entre résidents luxembourgeois et frontaliers restent marquées. Alors que 62% des salariés résidant au Luxembourg mettent moins de 30 minutes pour se rendre sur leur lieu de travail, la majorité des frontaliers connaissent des trajets nettement plus longs. C'est particulièrement vrai pour les frontaliers français, dont 66% déclarent un temps de trajet supérieur à 46 minutes, suivis des Belges (53%) et des Allemands (52%).

Ces différences se reflètent dans le niveau de satisfaction exprimé par rapport au temps de trajet (**figure 2**). Les résidents luxembourgeois sont globalement satisfaits (60% se déclarent satisfaits ou très satisfaits), et seuls 16% se disent insatisfaits. À l'inverse, l'insatisfaction concernant le temps de trajet est plus marquée chez les frontaliers : 48% des Français, 39% des Belges et 31% des Allemands jugent leur temps de trajet insatisfaisant.

Figure 2 : Niveau de satisfaction concernant le temps de trajet pour se rendre au travail



Remarque : données du QoW 2024 ; pourcentages.

Les données révèlent aussi une association claire entre la durée du trajet domicile-travail et plusieurs dimensions du bien-être au travail (figure 3). De manière générale, plus le trajet est long, plus les indicateurs de bien-être se détériorent – à l'exception du bien-être psychologique général (WHO-5), pour lequel aucune différence significative n'est observée.

La satisfaction au travail suit une baisse régulière : elle passe de 66,6 pour les salariés ayant un trajet de moins de 15 minutes à 57,7 pour ceux dont le trajet excède 90 minutes. Ce déclin est accompagné d'une hausse des conflits entre vie professionnelle et vie privée, qui culminent à 39,9 pour les trajets de 46 à 60 minutes, contre une moyenne générale de 36,8.

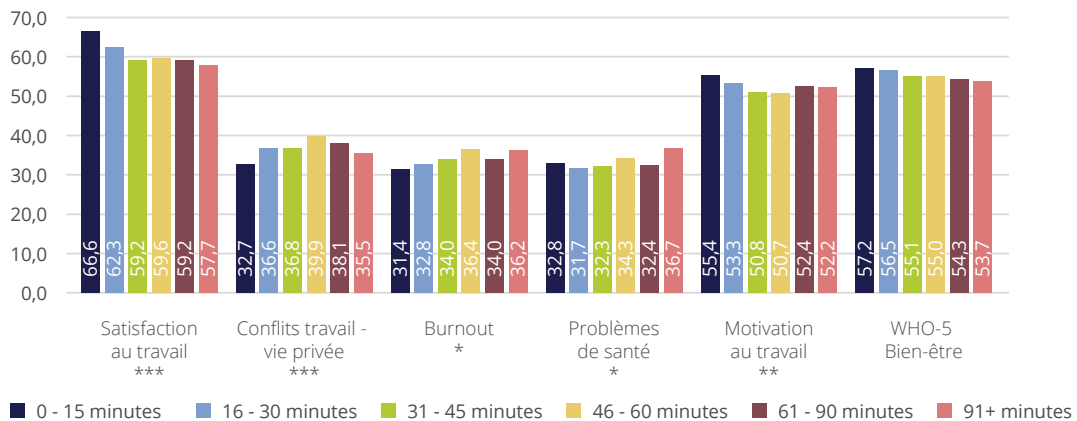
Le burnout et les problèmes de santé physique s'intensifient également avec la longueur du trajet. Le score

moyen de burnout passe de 31,4 (0-15 minutes) à 36,2 (91+ minutes), tandis que les problèmes de santé atteignent un maximum de 36,7 pour les trajets les plus longs.

La motivation au travail, quant à elle, diminue progressivement jusqu'à la catégorie des trajets de 46-60 minutes (50,7), mais reste ensuite relativement stable pour les trajets les plus longs (52,4 pour 61-90 minutes et 52,2 pour 91+ minutes).

Enfin, les scores relatifs au WHO-5, indicateur de bien-être psychologique général, ne varient que très légèrement selon les durées de trajet (entre 53,7 et 57,2), et les différences observées ne sont pas statistiquement significatives. Cela suggère que cette dimension plus globale du bien-être pourrait être moins directement affectée par les contraintes de mobilité quotidienne.

Figure 3 : Durée du trajet maison-travail et dimensions du bien-être



Remarque : données du QoW 2024 ; scores (0-100) ; *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

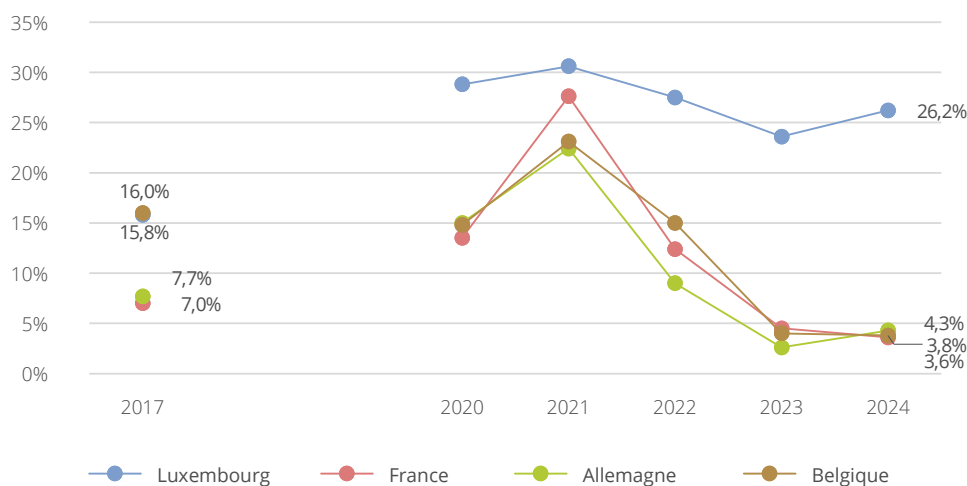
Dans ce contexte, le télétravail apparaît comme un levier de régulation des contraintes liées aux déplacements domicile-travail. Après un fort essor pendant la pandémie, sa pratique s'est stabilisée à un niveau global de 32% en 2024 (au moins plusieurs fois par mois). Néanmoins, les inégalités persistent : si environ 40% des résidents luxembourgeois y recourent régulièrement, ce n'est plus le cas des frontaliers. Ces derniers ont vu leur taux de télétravail reculer depuis la fin des mesures fiscales et sociales dérogatoires. En 2024, seuls 24% des frontaliers français, 22% des Belges et 19% des Allemands y recourent encore.

La baisse est encore plus marquée en ce qui concerne le télétravail fréquent (au moins plusieurs fois par

semaine) comme on peut le voir sur la **figure 4**. Alors que 26% des salariés résidents au Luxembourg y ont encore accès en 2024 (contre 31% en 2021), cette fréquence est devenue marginale chez les frontaliers : 4% seulement chez les Français, les Allemands et les Belges, contre environ 23 à 28% en 2021.

Il convient également de souligner que la possibilité de télétravailler reste fortement liée au secteur et au type de profession. Le télétravail demeure une pratique privilégiée chez les cadres et professions intellectuelles, mais reste très limité, voire inexistant, dans des domaines comme la construction ou les services de proximité.

Figure 4 : Fréquence du recours au télétravail : réponses « plusieurs fois par semaine » et « quotidiennement »



Remarque : données du QoW 2024 ; pourcentages.

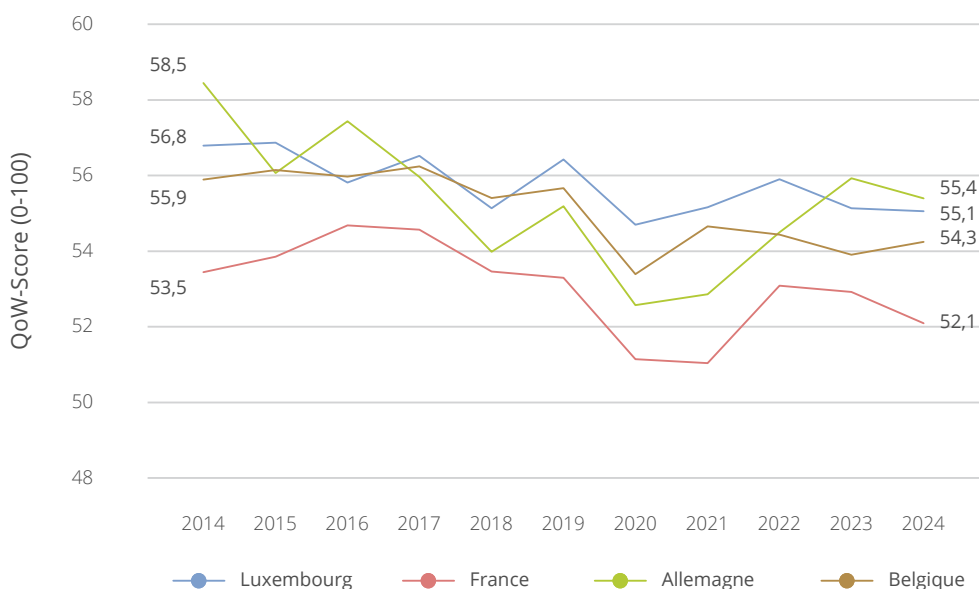
3. Une qualité de travail inégalement perçue selon le pays de résidence

L'indice de qualité de travail (QoW), calculé sur une échelle de 0 à 100, permet d'appréhender la qualité des conditions de travail des salariés au Luxembourg en tenant compte à la fois des ressources disponibles (comme l'autonomie, la coopération, les perspectives d'évolution) et des contraintes ou risques auxquels ils sont exposés (tels que le stress, la charge physique ou les situations de harcèlement).

Sur les onze dernières années, la tendance générale est à la baisse, indiquant une détérioration progressive de la perception des conditions de travail, tous groupes confondus.

Cependant, des différences notables apparaissent selon le pays de résidence (**figure 5**). Les salariés résidant au Luxembourg présentent des valeurs systématiquement supérieures à la moyenne, ce qui témoigne d'une perception globalement plus positive de leur environnement de travail. À l'opposé, les frontaliers français se distinguent par des scores systématiquement plus faibles, traduisant des conditions de travail jugées moins favorables.

Figure 5 : Indice de la qualité de travail selon le pays de résidence



Remarque : données du QoW 2014-2024 ; scores (0-100).

4. Des écarts notables dans la qualité perçue de l'emploi entre résidents et frontaliers

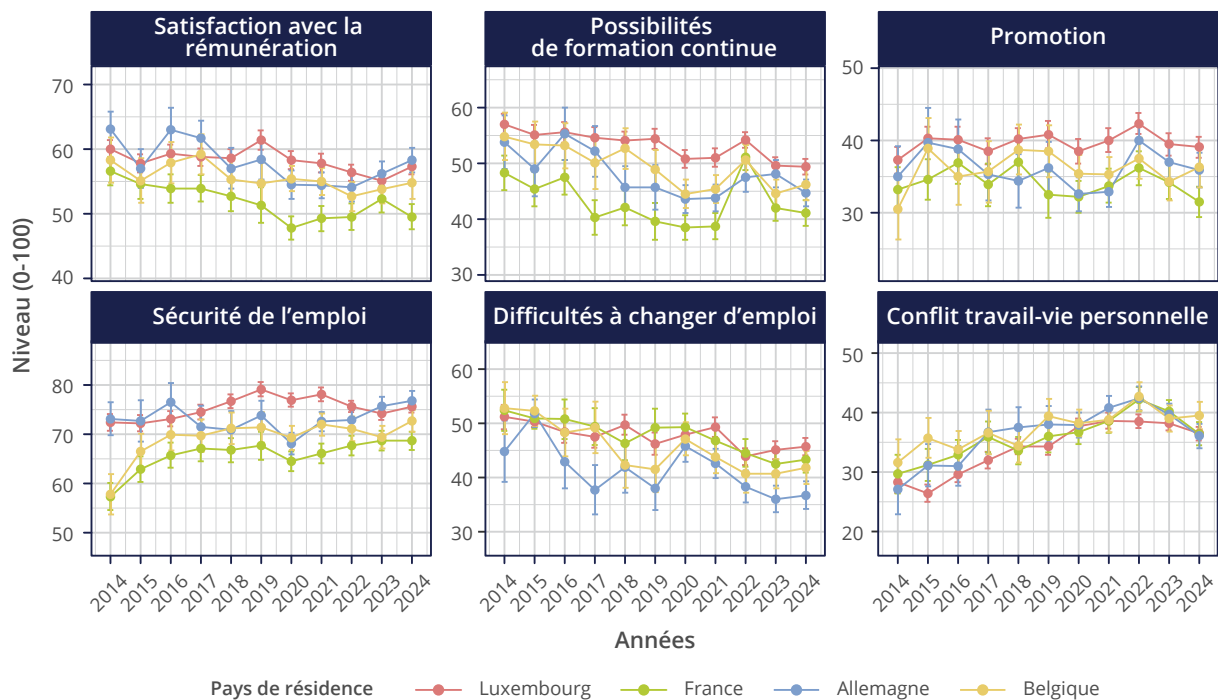
L'analyse des réponses au questionnaire sur plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi met en lumière des différences significatives entre les salariés résidant au Luxembourg et ceux venant des pays frontaliers (**figure 6**).

Les salariés résidant au Luxembourg ou en Allemagne se distinguent par une satisfaction nettement supérieure à la moyenne en ce qui concerne la rémunération perçue et la sécurité de l'emploi. Cette tendance suggère une perception plus positive de la stabilité professionnelle et des conditions économiques chez ces deux groupes.

À l'inverse, les salariés résidant en France expriment une satisfaction inférieure à la moyenne sur plusieurs aspects clés : non seulement concernant les revenus, mais aussi en matière d'opportunités de formation, de possibilités de promotion, et de sécurité de l'emploi. Ces résultats laissent entrevoir une perception plus défavorable de leurs perspectives d'évolution professionnelle et de leur situation actuelle.

Enfin, un point singulier concerne les salariés résidant au Luxembourg, qui déclarent moins fréquemment que la moyenne rencontrer des conflits entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Figure 6 : Dimensions de la qualité d'emploi selon le pays de résidence des salariés



Remarque : données du QoW 2014-2024 ; scores (0-100).

5. Des conditions de travail psychosociales perçues différemment selon le pays de résidence

Les conditions de travail psychosociales, mesurées à travers des indicateurs liés aux exigences mentales, à la charge physique ou encore à la pression temporelle, varie sensiblement selon le lieu de résidence des salariés (**figure 7**). Ceux résidant en Allemagne se distinguent par un niveau d'exigence mentale systématiquement plus élevé.

En France, les salariés font état de conditions de travail plus pénibles sur plusieurs plans : ils déclarent des niveaux supérieurs à la moyenne en ce qui concerne les contraintes de temps, la charge physique et le risque d'accident, ce qui souligne une intensité et une pénibilité accrues dans leur environnement professionnel.

À l'inverse, les salariés résidant au Luxembourg rapportent un niveau de pression temporelle inférieur à la moyenne.

Figure 7 : Dimensions des conditions de travail psychosociales selon le pays de résidence des salariés



Remarque : données du QoW 2014-2024 ; scores (0-100).

6. Dimensions du bien-être selon le pays de résidence des salariés

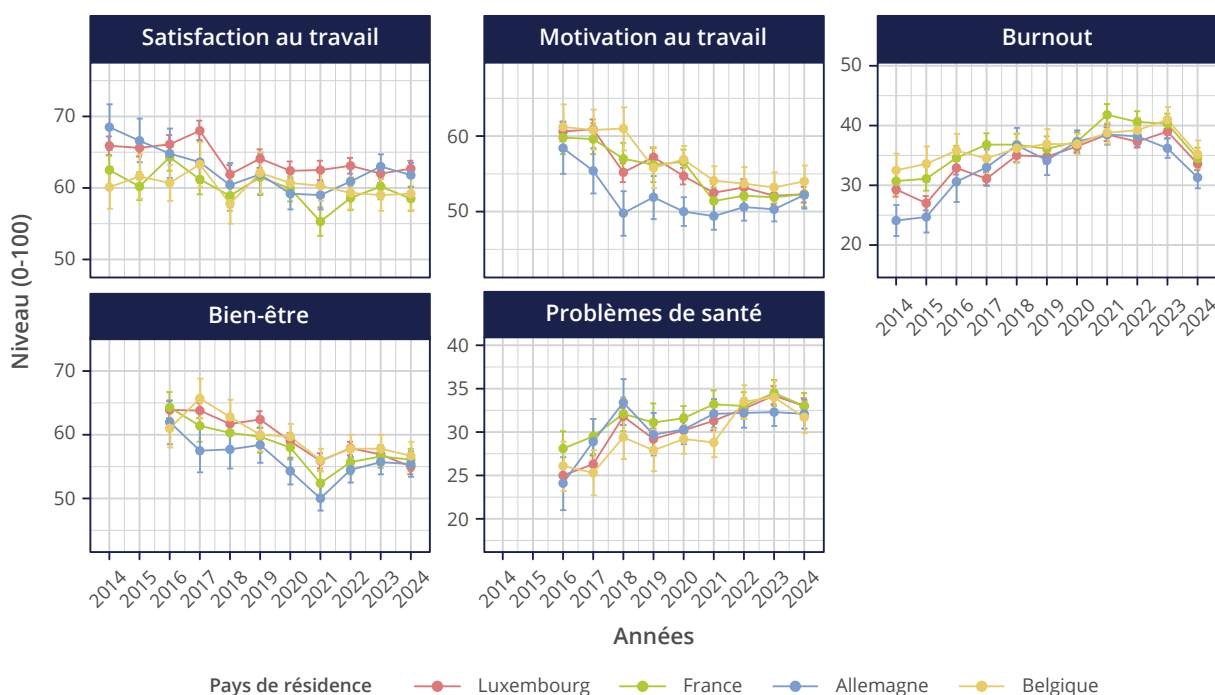
Les indicateurs relatifs au bien-être des salariés révèlent également des écarts significatifs selon leur pays de résidence (**figure 8**). Les salariés résidant en France apparaissent particulièrement exposés à des risques accrus en matière de santé : ils déclarent des niveaux supérieurs à la moyenne en ce qui concerne le burnout ainsi que les problèmes de santé physique.

Pour les salariés venant d'Allemagne, les résultats sont également préoccupants, bien que sur un autre plan : les salariés y affichent les niveaux de motivation au travail les plus faibles, ainsi que des scores inférieurs à la moyenne en matière de bien-être général. Ces élé-

ments peuvent suggérer un désengagement progressif ou une insatisfaction diffuse vis-à-vis du cadre professionnel.

À l'opposé, les salariés résidant au Luxembourg se distinguent par un niveau de satisfaction au travail supérieur à la moyenne, une tendance qui se confirme dans le temps. De même, ceux résidant en Belgique font état des niveaux les plus élevés en matière de motivation, traduisant un engagement professionnel fort et une perception globalement positive de leur environnement de travail.

Figure 8 : Dimensions du bien-être selon le pays de résidence des salariés



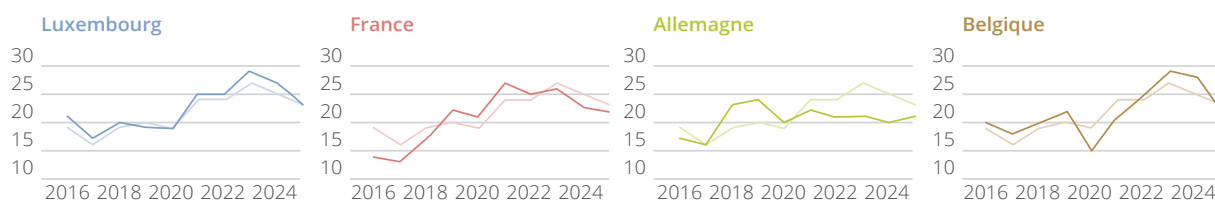
Remarque : données du QoW 2014-2024 ; scores (0-100).

7. Une intention de mobilité professionnelle en hausse, mais à des rythmes variables

L'évolution de l'intention de changer d'emploi révèle une tendance globale à la hausse entre 2016 et 2023 pour l'ensemble des salariés, qu'ils résident au Luxembourg, en France, en Allemagne ou en Belgique. Cette progression semble marquer une certaine remise en question croissante des trajectoires professionnelles au fil des années. Toutefois, une légère baisse de cette intention est observée en 2024.

Cette tendance générale masque toutefois des dynamiques différentes selon les pays (**figure 9**). Les salariés résidant en Belgique se démarquent par une hausse de leur intention de changer d'emploi au cours de la période récente. À l'inverse, les salariés résidant en Allemagne présentent une évolution plus stable, et globalement inférieure à la moyenne.

Figure 9 : Intention de changer d'emploi selon le pays de résidence



Remarque : données du QoW 2024 ; pourcentages.

8. Résumé

L'analyse met en lumière des différences marquées entre les salariés résidant au Luxembourg et ceux venant des pays frontaliers, que ce soit en matière de qualité de l'emploi, de conditions de travail psychosociales, de bien-être ou encore d'intention de mobilité professionnelle. Ces disparités s'expliquent en premier lieu par des profils sociodémographiques différenciés selon le pays de résidence. Par exemple, les frontaliers belges présentent les niveaux de formation les plus élevés, tandis que les frontaliers français sont davantage représentés dans les métiers techniques et manuels. Ces différences influencent directement les secteurs d'activité, les types de professions exercées et, par conséquent, les conditions et la qualité perçue de l'emploi.

Les écarts observés sur les indicateurs de bien-être s'inscrivent largement dans cette logique. Les frontaliers français déclarent plus fréquemment des niveaux élevés de burnout et de problèmes de santé, tandis que les frontaliers allemands affichent une motivation au travail relativement plus faible. À l'inverse, les salariés résidant au Luxembourg expriment une plus grande satisfaction au travail, et les frontaliers belges se distinguent par leur forte motivation.

Ces différences sont aussi amplifiées par les contraintes structurelles, notamment la mobilité quotidienne. Les frontaliers, en particulier les Français, sont confrontés à des trajets domicile-travail plus longs, ce qui impacte négativement leur satisfaction, leur santé et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par ailleurs, le recul du télétravail depuis la fin des dispositifs dérogatoires mis en place pendant la pandémie a davantage pénalisé les frontaliers, limitant leur marge de manœuvre pour atténuer ces contraintes.

Enfin, l'intention de changer d'emploi a globalement augmenté entre 2016 et 2023, avant de connaître un léger recul en 2024. Cette tendance concerne les salariés indifféremment de leur pays de résidence, mais elle est particulièrement marquée chez les frontaliers belges, tandis qu'elle reste plus stable chez les frontaliers allemands.

Ainsi, les écarts constatés entre les groupes de salariés ne doivent pas être interprétés comme de simples différences géographiques, mais bien comme le résultat de la combinaison de facteurs individuels, professionnels et structurels.

9. Références

- Chambre des salariés (2025). *Tendances générales de la qualité de travail et focus sur la santé mentale et la prévention des addictions chez les salariés*. Résumé de la présentation de l'enquête du 26 février 2025. Luxembourg : Chambre des salariés.
- Sischka, P. (2025). "Quality of Work – Index": *Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmer*innengruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2024. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Méthode

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

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

| | | | | | | |
|---|--|----------------|-------------------|--|----------------|-------------------|
| Objectif de l'enquête | Analyse de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg | | | | | |
| Conception, réalisation, analyse | Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES | | | | | |
| Procédure d'enquête | Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais. | | | | | |
| Taille de l'échantillon | 2014: 1 532; 2015: 1 526; 2016: 1 506; 2017: 1 522; 2018: 1 689; 2019: 1 495; 2020: 2 364; 2021: 2 594; 2022: 2 696; 2023: 2 732; 2024: 2 939 | | | | | |
| Échelles relatives à la qualité du travail | Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach | Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach |
| | Participation | 2 | 0,72-0,80 | Charge mentale | 4 | 0,74-0,77 |
| | Feedback | 2 | 0,70-0,81 | Contraintes de temps | 2 | 0,70-0,79 |
| | Autonomie | 4 | 0,74-0,79 | Exigences émotionnelles | 2 | 0,79-0,87 |
| | Coopération | 4 | 0,79-0,84 | Charge physique | 2 | 0,68-0,76 |
| | Harcèlement moral | 5 | 0,72-0,78 | Risque d'accident | 2 | 0,75-0,85 |
| | Échelles relatives à la qualité de l'emploi | Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach | Échelle | Nombre d'items |
| Satisfaction vis-à-vis de la rémunération | | 2 | 0,87-0,89 | Sécurité de l'emploi | 2 | 0,72-0,78 |
| Formation continue | | 2 | 0,74-0,87 | Difficulté à changer d'emploi | 2 | 0,81-0,84 |
| Promotion | | 2 | 0,84-0,90 | Conflits vie professionnelle-vie familiale | 3 | 0,75-0,82 |

| Indice QoW | L'indice QoW est obtenu en calculant la moyenne non pondérée de toutes les échelles relatives à la qualité du travail et de l'emploi. Les échelles sont obtenues en calculant la moyenne non pondérée des différents indicateurs s'y rattachant, en se basant sur les valeurs allant de 1 (ex. « jamais ») à 5 (ex. « presque tout le temps »). Les valeurs des échelles sont ensuite normalisées pour obtenir des valeurs entre 0 et 100 $[(\text{valeur initiale de l'échelle}-1) / 4] * 100$. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|---------------------------|----------------|-------------------|--|---------|----------------|-------------------|---------|----------------|-------------------|-------------------------|---|-----------|---------------------------|---|-----------|-----------------------|---|-----------|--------------------|---|-----------|---------|---|-----------|--|--|--|
| Échelles relatives au bien-être | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction au travail</td> <td>3</td> <td>0,79-0,85</td> <td>Bien-être général (WHO-5)</td> <td>5</td> <td>0,83-0,90</td> </tr> <tr> <td>Motivation au travail</td> <td>3</td> <td>0,65-0,76</td> <td>Problèmes de santé</td> <td>7</td> <td>0,72-0,79</td> </tr> <tr> <td>Burnout</td> <td>6</td> <td>0,80-0,86</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach | Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach | Satisfaction au travail | 3 | 0,79-0,85 | Bien-être général (WHO-5) | 5 | 0,83-0,90 | Motivation au travail | 3 | 0,65-0,76 | Problèmes de santé | 7 | 0,72-0,79 | Burnout | 6 | 0,80-0,86 | | | |
| Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach | Échelle | Nombre d'items | Alpha de Cronbach | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Satisfaction au travail | 3 | 0,79-0,85 | Bien-être général (WHO-5) | 5 | 0,83-0,90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Motivation au travail | 3 | 0,65-0,76 | Problèmes de santé | 7 | 0,72-0,79 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Burnout | 6 | 0,80-0,86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 | <p>Pour l'enquête <i>Quality of Work</i>, la définition du niveau de formation le plus élevé repose sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour l'enquête QoW, les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant :</p> <p>CITE 1 – Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 – Enseignement secondaire I : diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 – Enseignement secondaire II : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 – Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 – Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 – Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 – Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 – Doctorat : diplôme de doctorat.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Chambre des salariés

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

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