



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

N°1 JANVIER 2026

# BETTERWORK



BIEN-ÊTRE  
ET SANTÉ  
AU TRAVAIL

N° 32 ACTUALITÉS DU  
QUALITY OF WORK INDEX



Quality  
of work  
INDEX  
LUXEMBOURG



UNIVERSITÉ DU  
LUXEMBOURG



ÉVOLUTION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET  
DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG : DIFFÉRENCES  
ENTRE LES DIFFÉRENTS GROUPES DE  
SALARIÉS DANS LE CONTEXTE D'UN INDICE  
QOW LE PLUS BAS JAMAIS ATTEINT

Auteur : P. SISCHKA



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

YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.

Cette newsletter vise à présenter l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail au Luxembourg entre 2014 et 2025, mais aussi l'évolution du bien-être des salariés. On observe tout d'abord que les valeurs liées aux aspects de participation, feedback, autonomie et coopération n'ont cessé de baisser entre 2014 et 2020, voire 2021, et se sont stabilisées à un niveau faible depuis. Le risque d'accident et la charge physique ont diminué depuis 2020, et sont restés à niveau globalement stable par la suite, bien que l'on note une légère hausse du risque d'accident dernièrement. Le niveau de charge mentale et des contraintes de temps n'a que peu changé au fil des ans, mais les exigences émotionnelles ont fortement augmenté entre 2017 et 2020, et se maintiennent depuis à un niveau élevé. La satisfaction vis-à-vis de la rémunération a diminué entre 2019 et 2020, mais son niveau n'a presque pas évolué ensuite. Les possibilités de formation ont reculé jusqu'en 2020, et se sont stabilisées par la suite à un niveau bas, alors que la sécurité de l'emploi est globalement en stagnation depuis 2020, voire a même légèrement baissé en 2025. Entre 2014 et 2022, les conflits vie professionnelle-vie privée ont aug-

menté de façon presque continue. Malgré une légère baisse en 2023, ils sont de nouveau en hausse depuis. Si l'indice QoW agrégé est resté globalement stable jusqu'à la fin des années 2010, il a fortement chuté en 2020 et n'est que légèrement remonté ensuite. Il a recommencé à baisser en 2023, à tel point que la valeur de l'indice QoW en 2025 est la plus basse jamais atteinte au cours de la période d'enquête. Concernant les différences entre les hommes et les femmes, certes elles ne sont que minimales concernant l'indice QoW au niveau global, mais de grands écarts apparaissent si l'on analyse en détails les dimensions qui le composent, comme les exigences émotionnelles et les conflits travail-vie privée. Chez les dirigeants, cadres de direction et gérants, ainsi que chez les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, l'indice QoW est à un niveau élevé quelle que soit l'année, tandis que les valeurs sont globalement inférieures à la moyenne pour les salariés des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, des professions élémentaires, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs.

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

Le concept de qualité du travail recouvre toutes les conditions de travail psychosociales pouvant influencer le bien-être du salarié, comme le contenu du travail ou l'environnement de travail. Les aspects psychosociaux des conditions de travail, comme l'autonomie, le feedback ou la participation, sont en effet étroitement liés à différentes dimensions du bien-être et à la performance subjective (par ex. Nielsen et al., 2017 ; Sonnentag et al., 2023). La qualité de l'emploi, en revanche, aborde tous les aspects liés aux conditions-cadres du travail (Steffgen et al., 2020). Parmi ceux-ci figurent la satisfaction avec le revenu, les possibilités de formation et de promotion, la sécurité de l'emploi, la difficulté à changer d'emploi et les conflits travail-vie privée. La qualité du travail et la qualité de l'emploi sont donc associées à plusieurs dimensions du bien-être et de la santé (Steffgen et al., 2020).

Cette newsletter vise à analyser l'évolution des différentes dimensions de la qualité du travail et de l'emploi ainsi que de l'indice QoW agrégé chez les salariés du Luxembourg entre 2014 et 2025. L'évolution de l'indice QoW est notamment différenciée en fonction de certaines caractéristiques démographiques, comme le genre, l'âge, la présence d'enfants dans le ménage, et d'autres caractéristiques professionnelles, comme les catégories professionnelles et les secteurs économiques.

Les analyses s'appuient sur les données de l'enquête Quality of Work (QoW ; enquêtes de 2014 à 2025 ; Sischka, 2025), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg. Les résultats des enquêtes QoW réalisées à partir de 2020 doivent cependant être interprétés dans le contexte de la pandémie de COVID-19, qui a modifié durablement le monde du travail (Beine et al., 2020 ; Béland et al., 2020 ; Eurofound, 2020 ; Sischka et Steffgen, 2021 ; Sischka et al., 2024).

## 2. Évolution des dimensions liées à la qualité du travail

La figure 1 représente l'évolution de la qualité du travail de 2014 à 2025. Les aspects de participation, feedback, autonomie et coopération ont connu une baisse quasiment constante entre 2014 (ou 2016) et 2020-2021. Leur niveau s'est globalement stabilisé depuis, malgré de légères varia-

tions jusqu'en 2025. Aucune tendance claire ne se dessine toutefois. Sur toute la période entre 2014 et 2025, le niveau de mobbing (harcèlement moral) est resté relativement stable, hormis un écart important à la baisse puis à la hausse entre 2016 et 2018. Le risque d'accident et la charge phy-

*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.*

sique ont également fortement diminué entre 2014 et 2020-2021, et sont restés à un niveau relativement constant par la suite. Bien que le niveau du risque d'accident soit remonté entre 2023 et 2024, l'augmentation ne s'est pas poursuivie en 2025. Sur toute la période d'enquête, la charge mentale augmente légèrement, mais son niveau est globalement constant, avec seulement quelques variations importantes dans les premières années d'enquête jusqu'en 2018. À partir de 2019, la charge mentale se maintient à un niveau modé-

rément élevé, une tendance qui continue jusqu'en 2025. Les contraintes de temps ont surtout augmenté de façon significative au début de la période d'observation, mais se sont stabilisées depuis 2015, leur niveau étant globalement constant jusqu'en 2025, hormis quelques variations annuelles. Le niveau des exigences émotionnelles a fortement augmenté entre 2017 et 2020, et se maintient depuis à un niveau élevé, une tendance confirmée en 2025.

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



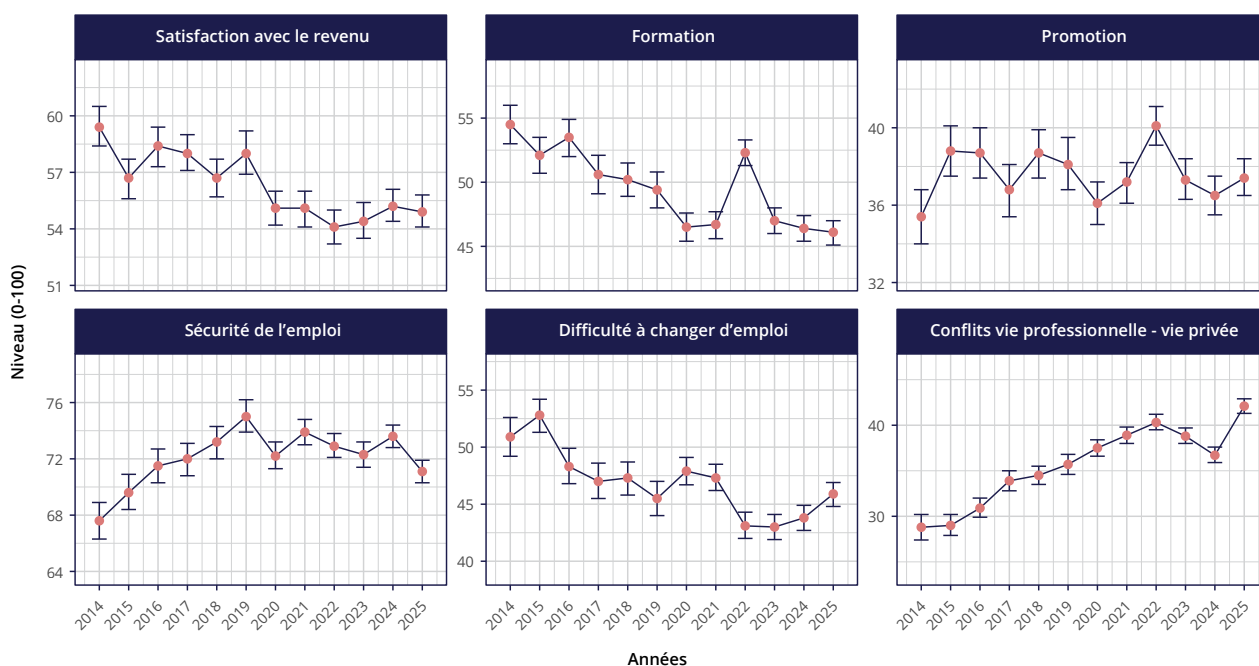
Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

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

La figure 2 représente l'évolution de la qualité de l'emploi telle que vécue par les salariés de 2014 à 2025. La satisfaction avec le revenu a considérablement diminué, en particulier entre 2019 et 2020, et se maintient depuis à un niveau certes stable, mais faible. Même si celle-ci varie un peu jusqu'en 2025, aucune tendance claire ne se dessine. Concernant la perception des salariés quant à leurs possibilités de formation, les valeurs n'ont cessé de diminuer entre 2014 et 2020. Et malgré une légère reprise en 2022, les valeurs sont restées à un niveau faible et constant entre 2023 et 2025. En ce qui concerne les possibilités de promotion, on observe de légères variations au cours de la période d'observation, avec une valeur record atteinte en 2022. Entre la première année d'enquête (2014) et la dernière année (2025), les différences ne sont dans l'ensemble que minimales. La sécurité

de l'emploi a beaucoup augmenté entre 2014 et 2019, atteignant son plus haut niveau en 2019-2020. Mais en dépit de petites variations annuelles, on n'observe aucune tendance clairement à la hausse ou à la baisse jusqu'en 2025. En 2025, la valeur est même descendue en dessous du niveau de 2016, soit son troisième niveau le plus bas au cours des 12 années d'enquête. Globalement, la difficulté à changer d'emploi a accusé un recul entre 2014 et 2022, mais elle a légèrement réaugmenté par la suite, et se trouve en 2025 à un niveau plus élevé que le point le plus bas qu'elle avait atteint en 2022. Les conflits vie professionnelle-vie privée ont augmenté de façon presque continue entre 2014 et 2022. Et après un léger recul en 2023, on constate de nouveau une hausse en 2025, cette année marquant même la valeur la plus élevée jamais atteinte au cours de la période d'enquête.

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

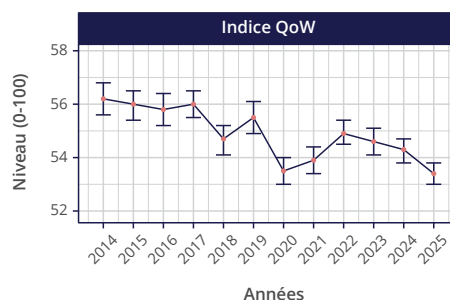


Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

## 4. Évolution de l'indice QoW

La figure 3 représente l'évolution de l'indice QoW agrégé pour les salariés du Luxembourg de 2014 à 2025. Entre 2014 et 2017, l'indice est resté globalement stable avec seulement de légères variations. Après un premier recul plutôt modéré en 2018, l'indice est remonté en 2019, avant de rechuter fortement entre 2019 et 2020. L'indice QoW a ensuite légèrement réaugmenté, atteignant un pic en 2022, avant que la baisse ne reprenne à partir de 2023. Cette tendance s'est poursuivie jusqu'en 2025, à tel point que l'indice a atteint, au cours de la dernière année d'observation, sa valeur la plus basse de toute la période d'enquête

Figure 35 : Évolution de l'indice QoW



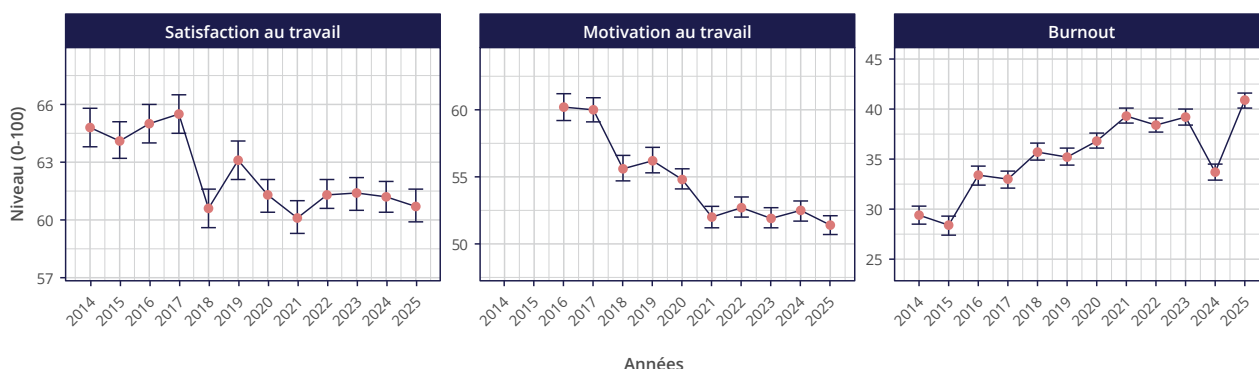
Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

## 5. Évolution des dimensions du bien-être

La figure 4 représente l'évolution de plusieurs aspects du bien-être chez les salariés du Luxembourg de 2014 à 2025. Entre 2014 et 2017, la satisfaction au travail est restée globalement constante, hormis un net recul entre 2017 et 2018. Après une légère reprise en 2019, cette valeur a connu une nouvelle baisse en 2020. Et malgré de légères fluctuations annuelles, son niveau de 2025 est nettement inférieur à celui de 2014. La motivation au travail a fortement diminué entre 2017 et 2018, et a continué de baisser jusqu'en 2021. Elle n'a que légèrement varié par la suite, et son niveau est relativement faible jusqu'en 2025. Entre 2014 et 2021, le burnout a globalement fortement augmenté, avant de se stabiliser

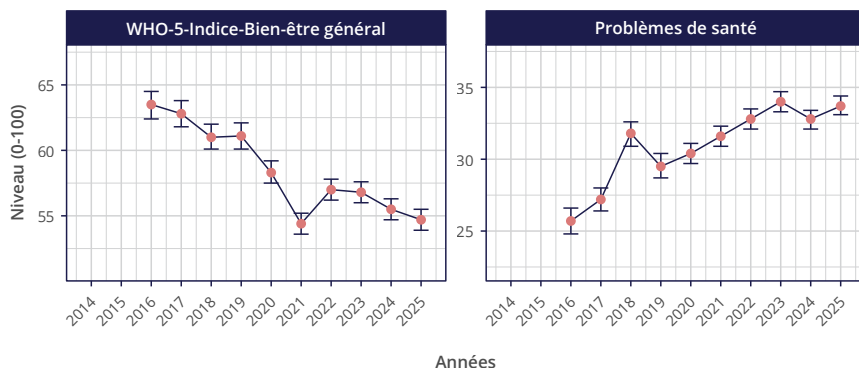
entre 2021 et 2023. Après un recul temporaire en 2024<sup>1</sup>, le niveau de burnout est remonté en 2025 et atteint ainsi un niveau élevé. Le bien-être général (indice de bien-être WHO-5) a diminué de façon presque constante entre 2016 et 2021. Certes, on note une légère remontée à partir de 2022, mais qui ne s'installe pas dans la durée, puisqu'après un nouveau recul en 2023 et 2024, la tendance à la baisse se poursuit en 2025. Les problèmes de santé ont dans l'ensemble beaucoup augmenté entre 2016 et 2025. Outre une hausse marquée en 2018, on observe une tendance à la hausse stable depuis 2020.

Figure 4 : Évolution des dimensions du bien-être



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

Figure 4 : Évolution des dimensions du bien-être (suite)



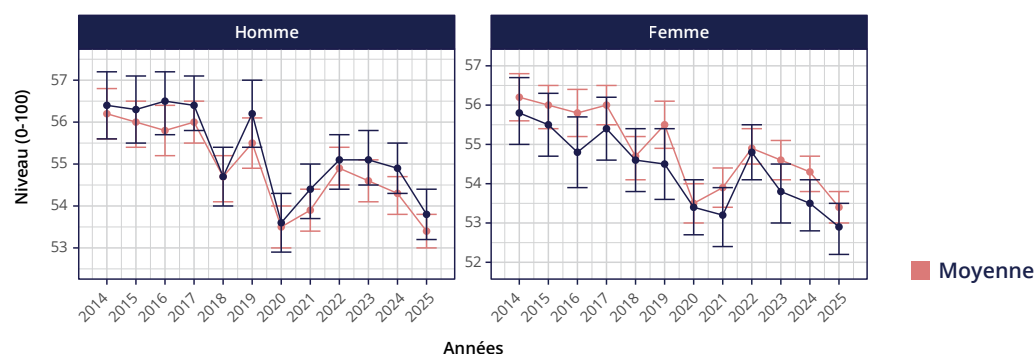
Remarque : Données des enquêtes QoW de 2014 à 2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

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

La figure 5 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction du genre. Sur toute la période d'observation, on constate tout d'abord que l'indice QoW des hommes est globalement un peu plus élevé que celui des femmes. Si l'on prend l'indice agrégé, les différences entre les genres sont faibles dans l'ensemble, mais stables au fil des ans. Après une forte baisse de l'indice QoW dans les deux groupes en 2020, une légère remontée a été observée jusqu'en 2022. L'indice a quelque peu rediminué depuis 2023, pour atteindre son plus bas niveau en 2025 dans les deux groupes.

Si les différences entre hommes et femmes sont minimales dans l'indice agrégé, elles sont nettement plus marquées dans les différentes dimensions qui le composent. Sur toute la période d'observation, les hommes ont des valeurs plus élevées concernant la participation, l'autonomie et le risque d'accident. En revanche, les exigences émotionnelles sont globalement plus élevées chez les femmes. De plus, les hommes estiment avoir de meilleures possibilités de promotion au fil des ans. À l'inverse, les femmes font davantage état que les hommes de conflits travail-vie privée, et ce schéma se poursuit jusqu'en 2025.

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



Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

La figure 6 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction de l'âge. Au fil des différentes années d'enquête, on constate que les salariés de 16-34 ans ont tendance à avoir un indice QoW supérieur à la moyenne, alors que les salariés de 45-54 ans ont des valeurs constamment inférieures à la moyenne. De façon similaire à l'évolution globale, on note dans tous les groupes d'âge une baisse importante de l'in-

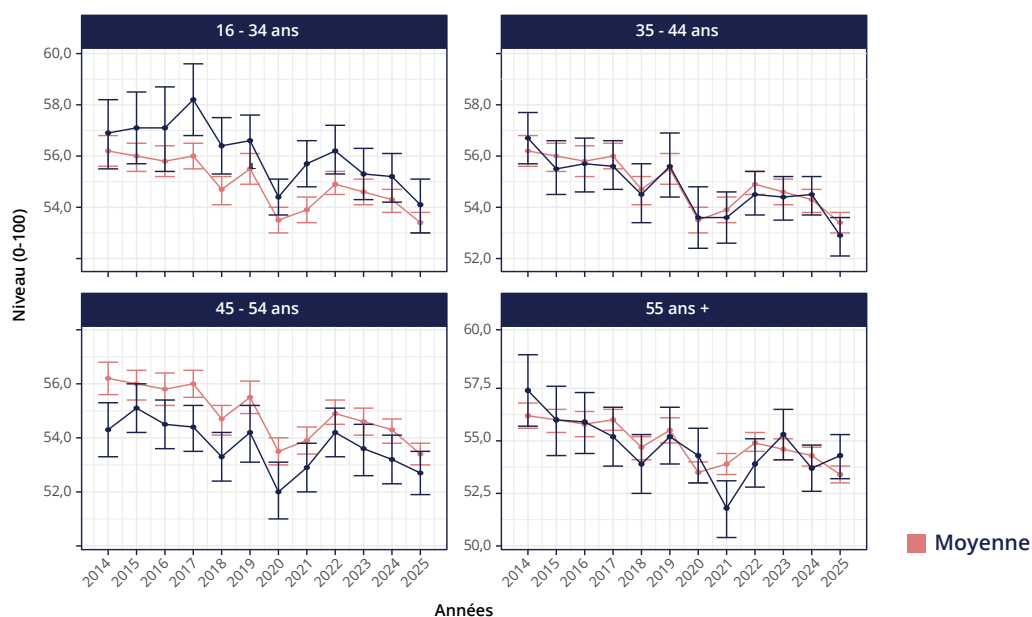
dice QoW en 2020-2021, suivie d'une légère reprise en 2022. Il rechute quelque peu depuis 2023, et cette diminution se poursuit jusqu'en 2025.

Si l'on observe en détails les différentes dimensions de l'indice, on constate que les salariés ayant entre 16 et 34 ans présentent les plus hauts niveaux de feedback, de coopéra-

tion et de risque d'accident. Par ailleurs, c'est aussi dans ce groupe d'âge que les valeurs d'autonomie sont toujours les plus faibles. Enfin, concernant les possibilités de promotion,

les valeurs des salariés ayant plus de 45 ans sont toujours inférieures à la moyenne.

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

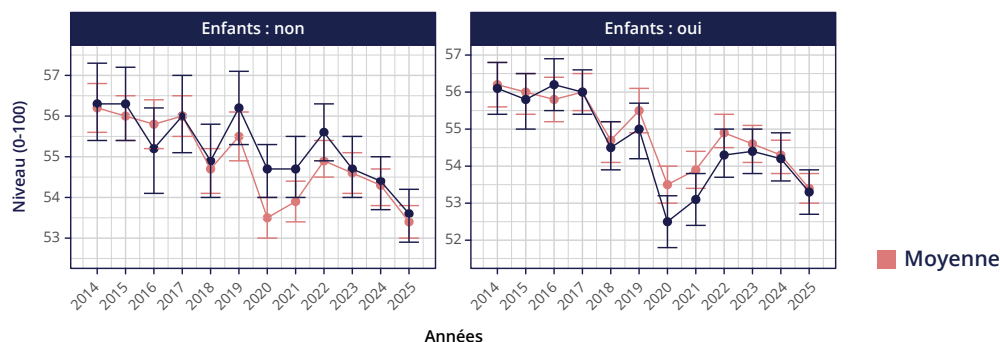


Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

La figure 7 représente l'évolution de l'indice QoW selon la présence ou non d'enfant dans le ménage. Sur presque toute la période d'observation, les salariés sans enfant ont un indice QoW légèrement plus élevé que les salariés avec enfant(s), même si les différences sont globalement minimales. Entre 2019 et 2020, on observe une baisse significative de l'indice QoW dans les deux groupes, cette baisse étant encore plus marquée chez les salariés avec enfant(s). On note une légère reprise ensuite jusqu'en 2022, mais depuis 2023, la tendance est de nouveau à la baisse dans les deux groupes, et se poursuit jusqu'en 2025.

Si l'on analyse en détails les différentes dimensions, on voit que les salariés ayant un ou des enfants ont tendance à être plus satisfaits de leur rémunération que les salariés sans enfant. De plus, les premiers évoquent globalement davantage de conflits travail-vie privée au cours des différentes années d'enquête. Enfin, concernant les possibilités de promotion et de formation continue, ainsi que la sécurité de l'emploi, les valeurs des salariés sans enfant sont relativement plus élevées.

**Figure 7 : Évolution de l'indice QoW selon la présence d'enfants dans le ménage**



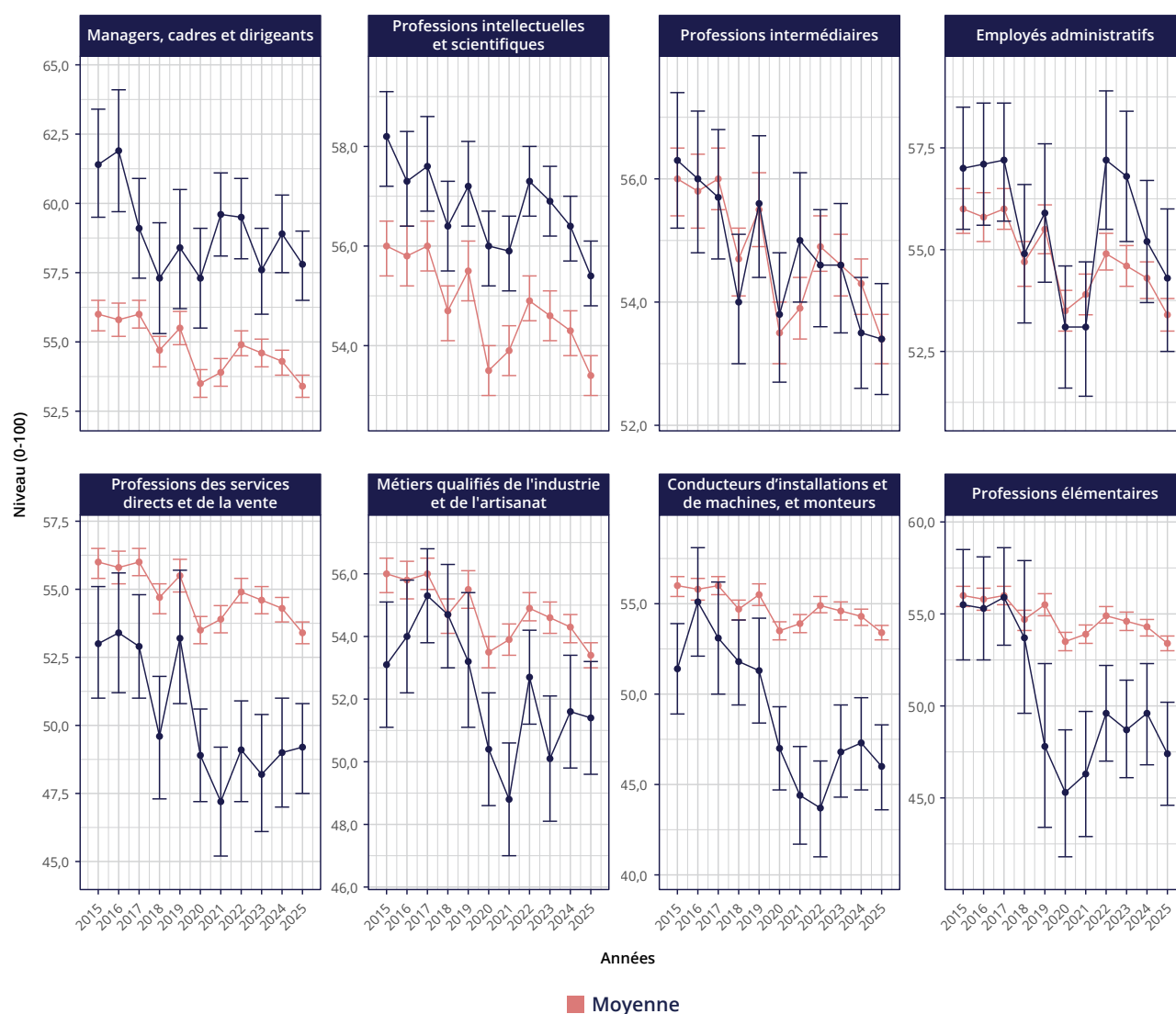
Remarque : Données de l'enquête QoW 2014-2024 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

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

La figure 8 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction de la catégorie professionnelle des salariés. Quelle que soit l'année d'enquête, l'indice QoW est globalement supérieur à la moyenne chez les dirigeants, cadres de direction, gérants, ainsi que chez les salariés des professions intellectuelles et scientifiques. L'indice QoW des salariés des professions intermédiaires et les employés administratifs suit la tendance globale, à savoir une forte baisse en 2020, une légère reprise jusqu'en 2022, suivie d'un nouveau recul depuis. En revanche, les salariés des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installa-

tions et de machines, et monteurs, présentent au fil des ans un indice QoW constamment inférieur à la moyenne. Et pour les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, et les salariés des professions élémentaires, l'indice QoW a même fortement diminué au fil du temps. Enfin, il ressort également de l'analyse de ces quatre groupes que leur indice QoW s'est éloigné de la moyenne depuis 2020. Globalement, on constate que l'écart entre les groupes professionnels présentant des indices QoW élevés et faibles s'est creusé depuis 2020, une tendance qui s'est renforcée jusqu'en 2025.

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



Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.



La figure 9 représente l'évolution de l'indice QoW en fonction du secteur économique. Les salariés du secteur de la construction et des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien, suivent l'évolution globale de l'indice QoW, qui correspond à la tendance de l'échantillon total. Les salariés travaillant dans le secteur financier et des assurances, l'information et la communication, ainsi que l'administration publique, la défense, et la sécurité sociale, présentent au fil des ans

des valeurs toujours supérieures à la moyenne pour l'indice QoW. Certes, on note également un recul dans ces secteurs d'activité à partir de 2020, mais le niveau reste bien au-dessus de la moyenne jusqu'en 2025. À l'inverse, les valeurs de l'indice QoW sont toujours inférieures à la moyenne chez les salariés travaillant dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le commerce, les transports, l'hôtellerie-restauration, et l'industrie manufacturière.

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



Remarque : données des enquêtes QoW de 2014 à 2025 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. Les valeurs en gris représentent les valeurs moyennes de l'échantillon total.

## 8. Résumé et conclusions

L'évolution de l'indice Quality of Work agrégé fournit des informations intéressantes sur la qualité générale du travail du point de vue des salariés luxembourgeois. Les résultats montrent que l'indice QoW est globalement resté stable jusqu'à la fin des années 2010, avant de fortement chuter en

2020. Certes, une légère reprise a été observée par la suite, mais elle ne s'est pas maintenue durablement. Jusqu'en 2025, la tendance est de nouveau à la baisse, à tel point que l'indice QoW agrégé a atteint l'année dernière son niveau le plus bas de toute la période d'enquête.

En observant les différentes dimensions de la qualité du travail, comme l'autonomie, la participation, le feedback, les contraintes de temps, les exigences émotionnelles, ainsi que les problèmes de santé, on constate que l'évolution de ces aspects est différenciée. Ainsi, l'autonomie, la participation et le feedback diminuent pendant une plus longue période, mais se stabilisent à un niveau faible, alors que les contraintes émotionnelles, les problèmes de santé et les conflits travail-vie privée ne cessent d'augmenter. Ces évolutions contraires montrent qu'il n'y a pas qu'un seul aspect de la qualité du travail qui évolue, mais qu'on assiste plutôt à une reconfiguration des ressources et des contraintes.

Les différences entre certains sous-groupes sont notamment beaucoup plus marquées. Si l'on analyse les catégories professionnelles, on constate que les dirigeants, cadres de direction, gérants, ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, présentent un indice QoW globalement toujours supérieur à la moyenne, et ce malgré un léger recul depuis 2020. Chez les salariés des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, les valeurs de l'indice QoW sont à l'inverse globalement inférieures à la moyenne. Le recul de la qualité du travail est donc très marqué pour ces groupes depuis 2020, et se poursuit jusqu'en 2025. Par ailleurs, les différentes catégories professionnelles présentent des profils différenciés concernant la qualité du travail et de l'emploi. Ainsi, les salariés des professions des services directs et de la vente, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, sont notamment davantage concernés par la charge physique. Les salariés des professions des services directs et de la vente eux, font état d'une charge émotionnelle plus élevée, et leur niveau d'autonomie connaît un recul particulièrement important au fil des ans.

Si l'on analyse les différences entre les secteurs d'activité, le genre, l'âge et la situation familiale, on note que la qualité du travail varie fortement. Les salariés travaillant dans le secteur financier et des assurances, l'information et la communication, ainsi que l'administration publique, la défense, et la sécurité sociale, présentent des valeurs d'indice QoW toujours supérieures à la moyenne. À l'inverse, ces valeurs sont toujours plus faibles chez les salariés travaillant dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le commerce, les transports, l'hôtellerie-restauration, et l'industrie manufacturière. Par ailleurs, certes les différences entre les hommes et les femmes sont minimales dans l'indice QoW agrégé, mais elles sont plus visibles au niveau des différentes dimensions qui le composent, par exemple en termes d'exigences émotionnelles ou de conflits travail-vie personnelle. Les disparités liées à l'âge et aux cycles de vie indiquent que les salariés en milieu de carrière ainsi que ceux et celles ayant des obligations familiales cumulent plusieurs contraintes spécifiques.

Au vu de ces résultats, il apparaît clairement que les mesures visant à améliorer la qualité du travail ne doivent pas se baser uniquement sur l'indice QoW agrégé. Il est fondamental de tenir compte de façon systématique de l'hétérogénéité marquée entre les catégories professionnelles, les secteurs d'activité et les groupes sociaux. Il semble que des stratégies ciblées par branche et par groupe s'avèrent indispensables dans les situations où les ressources essentielles, comme l'autonomie, la participation, et les possibilités d'évolution présentent des valeurs faibles, alors même que le niveau de charge physique et d'exigences émotionnelles est élevé. L'amélioration à long terme de la qualité du travail exige donc de suivre des approches différenciées en termes de politique sociale et de politique du travail, prenant en compte les conditions de travail structurelles, mais aussi les profils de contraintes spécifiques à chaque groupe.

## 9. Références

- Bandalos, D. L. (2021). Item meaning and order as causes of correlated residuals in confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 28(6), 903-913. <https://doi.org/10.1080/10705511.2021.1916395>
- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A. ..., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of Covid-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. [https://www.liser.lu/documents/RECOVid/RECOVid\\_working-note\\_full-1.pdf](https://www.liser.lu/documents/RECOVid/RECOVid_working-note_full-1.pdf)
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, 138, Article 110249. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110249>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>

Sischka, P. (2025a). *Quality of Work. Research report 2024*. Research Report. University of Luxembourg.

Sischka, P. (2025b). *“Quality of Work – Index” Zur Arbeitsqualität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in Luxemburg*. Zwischenbericht zur Erhebung 2024. Research Report. University of Luxembourg.

Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2024). COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees. *Current Psychology*, 43(14), 13202-13218. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>

Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-covid-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>

Sonnentag, S., Tay, L., & Nesher Shoshan, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>

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

Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, entre 1500 et 3200 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, 2025).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Analyse de la situation et de la qualité du travail des salariés au Luxembourg							
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, 2014 - 2025: Institut infas, 2013: 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 : 1532 ; 2015 : 1526 ; 2016 : 1506 ; 2017 : 1522 ; 2018 : 1689 ; 2019 : 1495 ; 2020 : 2364 ; 2021 : 2594 ; 2022 : 2696 ; 2023 : 2732 ; 2024 : 2939 ; 2025 : 3171							
Échelles relatives à la qualité du travail	Échelle		Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle		Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation		2	0,69-0,81	Charge mentale		4	0,73-0,78
	Feedback		2	0,71-0,82	Contraintes de temps		2	0,68-0,80
	Autonomie		4	0,71-0,70	Charge émotionnelle		2	0,79-0,87
	Coopération		4	0,80-0,85	Charge physique		2	0,67-0,78
	Harcèlement moral		5	0,69-0,78	Risque d'accident		2	0,78-0,86

<b>Échelles relatives à la qualité de l'emploi</b>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction vis-à-vis de la rémunération	2	0,84-0,90	Sécurité de l'emploi	2	0,67-0,76
	Formation continue	2	0,72-0,89	Difficulté à changer d'emploi	2	0,69-0,83
	Promotion	2	0,82-0,91	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,70-0,82
<b>Indice QoW</b>	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 $(((\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4) * 100)$ .					
<b>Échelles relatives au bien-être</b>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,74-0,86	Bien-être général (WHO-5)	5	0,82-0,91
	Motivation au travail	3	0,65-0,75	Problèmes de santé	7	0,65-0,80
	Burnout	6	0,80-0,89			

**Université du Luxembourg**  
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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

**Chambre des salariés**

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

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