



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



ÉCONOMIE
ET SOCIAL

PANORAMA SOCIAL 2025

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

Nora BACK

Présidente de la Chambre des salariés



PRÉFACE

Pour cette nouvelle édition du *Panorama social*, la Chambre des salariés a choisi de modifier son calendrier de publication. Désormais, son analyse annuelle de la situation économique et sociale du Grand-Duché est présentée à l'automne, afin de proposer une édition intégrant les données les plus récentes disponibles. Cette publication a pour vocation de rassembler des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permettant de livrer non seulement une vue d'ensemble de la situation actuelle, l'évolution socio-économique du pays, mais aussi de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

Il est communément admis que le Grand-Duché figure parmi les pays économiquement les plus développés au monde. Cette prospérité ne suffit toutefois pas à masquer certaines failles sociales persistantes. La richesse nationale demeure inégalement répartie et près d'un résident sur cinq est exposé au risque de pauvreté, une réalité qui renvoie directement à la vulnérabilité de milliers de personnes face aux aléas de la vie. Malgré un dynamisme économique constant au cours des dernières décennies et un niveau de vie globalement élevé, le Luxembourg peine à réduire significativement les inégalités sociales et les situations de précarité. Ces difficultés touchent en particulier certaines catégories bien identifiées de ménages et de personnes, pour lesquelles la pauvreté reste une réalité structurelle. La persistance, voire l'ampleur croissante, de cette précarité risque, à terme, de mettre à mal la cohésion sociale du pays.

S'agissant de l'emploi, celui-ci n'a cessé de progresser année après année, en dépit de la succession de crises économiques ces dernières années (COVID-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie), témoignant ainsi d'une capacité d'adaptation de l'emploi face à des chocs externes. Cependant, les données les plus récentes révèlent un certain essoufflement du rythme de croissance, avec en 2024, une hausse de l'emploi intérieur annuel de seulement 1,1%, contre encore un peu plus de 2% en 2023.

En effet, la situation du marché de l'emploi présente des fragilités. Le taux de chômage général dépasse désormais 6%, ce qui constitue une dégradation notable par rapport aux années précédentes. Aussi, les jeunes apparaissent particulièrement exposés : leur taux de chômage est environ trois fois et demie supérieur à celui de l'ensemble de la population en âge de travailler. De même, les demandeurs d'emploi handicapés ou ayant une capacité de travail réduite ne semblent pas non plus bénéficier d'une intégration simple et durable dans l'emploi. C'est le cas également des personnes arrivant en fin de vie professionnelle, elles aussi largement représentées au sein des demandeurs d'emploi de longue durée.

En matière de conditions et de qualité de l'emploi c'est particulièrement le sort des travailleurs pauvres qui suscite inquiétude et pose question. En effet, il semble de plus en plus clair qu'au Luxembourg le travail est loin de protéger contre la pauvreté puisque 14% des salariés risquent de subir les affres de la précarité. Cette proportion de salariés pauvres est la pire constatée au sein de la zone euro, et ce loin devant tous les autres pays !

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi est abordée grâce au *Quality of Work Index*. La santé mentale des salariés et la consommation de substance sont au centre de l'analyse présentée dans cette édition du *Panorama social*.

Ces constats sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, comme par le passé, le *Panorama social* met en exergue certaines thématiques, au travers d'encadrés. Dans cette édition, le premier encadré aborde la question de la dynamique de l'emploi au Luxembourg au cours de ces quinze dernières années mettant ainsi en lumière les moteurs et les fragilités d'un marché du travail en perpétuelle évolution. L'autre encadré apporte un éclairage concernant l'impact de la présence d'enfants sur l'emploi permettant de mieux rendre compte des différences en matière d'emploi entre les ménages dans lesquels vivent des enfants et ceux constitués uniquement d'adultes.

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
2.4. Revenu national équivalent	17
3. INÉGALITÉS DE SALAIRES	19
3.1. Rapport S95/S20	19
3.2. Population au salaire social minimum	21
3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum	23
4. INÉGALITÉS DE PATRIMOINE ET FISCALES	25
5. PAUVRETÉ	29
5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux	29
5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage	31
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité	33
5.4. Logement : surcharge des coûts du logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement	35
5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre	37
5.6. Difficultés à joindre les deux bouts	39
5.7. Gestion des dépenses imprévues	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. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire	47
6.4. Années de vie en bonne santé à la naissance	49
7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE	51
LES GRANDES TENDANCES	53
L'IMPACT DE LA PRÉSENCE D'ENFANTS SUR L'EMPLOI	54

II. CHÔMAGE ET EMPLOI 65

1. CHÔMAGE 67

- 1.1. Chômage total et chômage des jeunes 67
- 1.2. Chômage de longue durée 69

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 71

- 2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé 71
- 2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription 73
- 2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription 75
- 2.4. Chômage de longue durée par catégorie d'âge 77
- 2.5. Chômage et pauvreté 79
- 2.6. Mesures pour l'emploi 81

3. EMPLOI 83

- 3.1. Création d'emplois et taux d'emploi 83
- 3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes 85
- 3.3. Taux d'emploi corrigé 87

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 89

- 4.1. Emploi et chômage 89

5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 91

- 5.1. Disposition à travailler de la population inactive 91
- 5.2. Raison du non-emploi des inactifs souhaitant travailler 93

LES GRANDES TENDANCES 95

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI : ENTRE AVANCÉES ET RECULS 96

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 le soir, la nuit ou le weekend 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

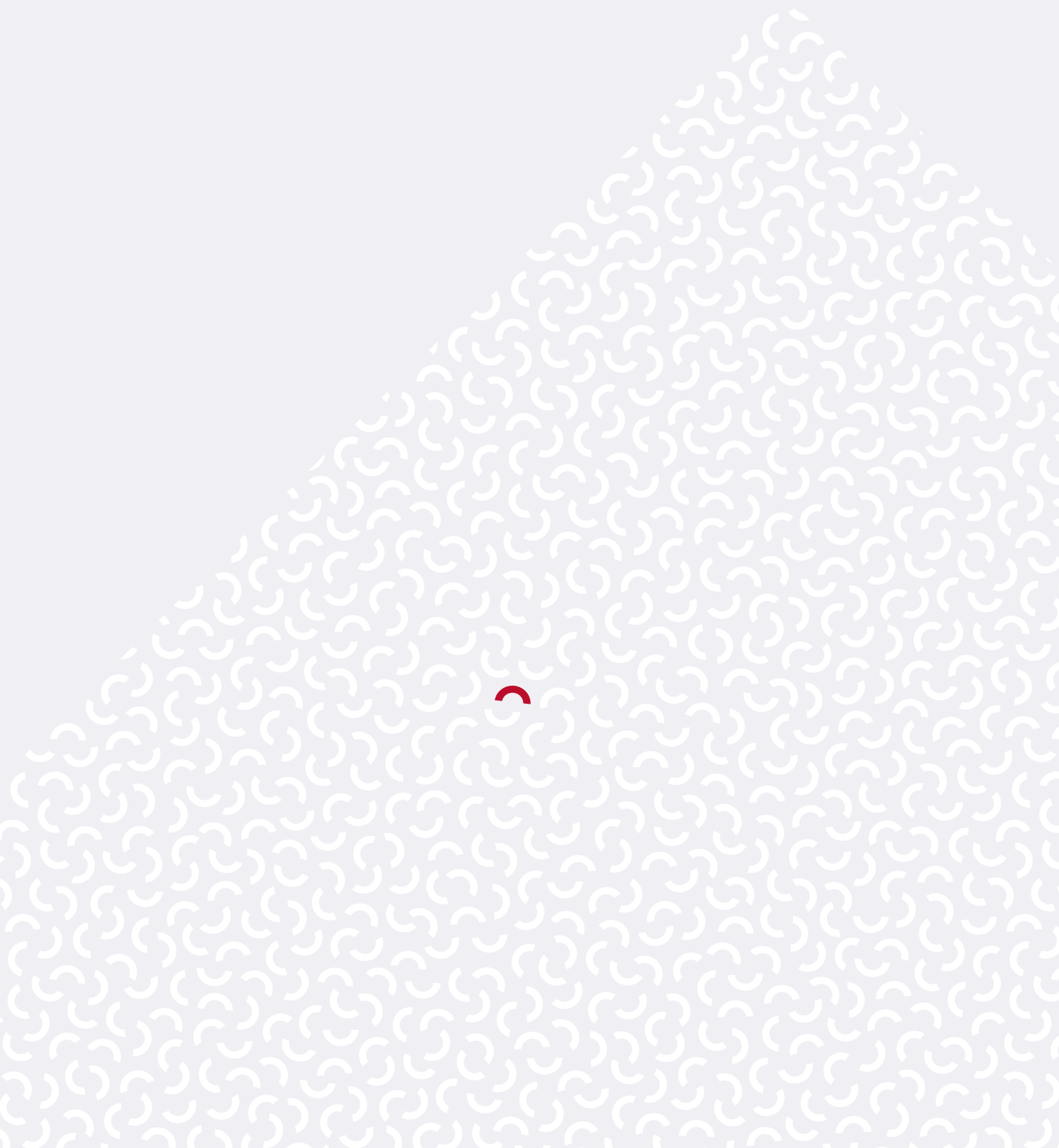
- 3.1. Fréquence des accidents 127
- 3.2. Circonstances et conséquences des accidents du travail 129
- 3.3. Répartition par âge des accidents du travail et maladies professionnelles 131

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

- 4.1. Évolution du *Quality of Work Index* 133
- 4.2. Évolution des conditions de travail 135
 - a. Exigences et charges 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
 - c. Thème spécial : la santé mentale des salariés 143
 - d. Thème spécial : le tabagisme actif et passif des salariés 145
 - e. Thème spécial : le mésusage d'alcool et la consommation de substances au travail/pendant les pauses 147
 - f. Thème spécial : les problèmes de santé mentale et de consommation de substances selon les groupes de métiers et les secteurs d'activités et le recours à des offres thérapeutiques 149
 - g. Thème spécial : l'offre de prévention dans les entreprises 151
 - h. Intention de changer d'emploi dans un avenir proche 153
- 4.4. Temps investi dans l'activité professionnelle 155
- 4.5. Empiètement du travail sur les phases de récupération 157
- 4.6. Recours au travail à domicile 159

LES GRANDES TENDANCES 161

LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL 163



I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ

Si le Luxembourg compte toujours parmi les pays les plus économiquement avancés du monde et connaît un niveau de PIB par tête parmi les plus élevés, cela ne signifie pas d'emblée que tout le monde y est logé à la même enseigne.

En effet, nombre d'indicateurs montrent qu'au Grand-Duché les inégalités sociales et économiques progressent, parfois même fortement, plaçant le pays parmi les plus mauvais élèves de la zone euro.

Ces inégalités s'exercent dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, santé, logement, enseignement, patrimoine... et ont tendance à se cumuler, à se renforcer mutuellement et à se reproduire de génération en génération.

Gardant à l'esprit que les individus peuvent changer de situation d'une année sur l'autre, les uns s'appauvrissant, les autres s'enrichissant, certains décédant, d'autres quittant le territoire ou y entrant, etc., les mesures d'inégalités sont des indicateurs relatifs. C'est notamment le cas du taux de risque de pauvreté qui est une représentation des inégalités de revenus pondérée par la composition des ménages et qui permet de déterminer les catégories de populations les plus exposées. À ce propos, l'indicateur de pauvreté persistante permet de suivre la population pauvre sur plusieurs années.

La source principale de cette partie est l'enquête annuelle sur les revenus et les conditions de vie des ménages (SILC). Il convient de préciser que l'enquête SILC de 2024 se rapporte aux revenus de l'année 2023. Généralement par extrapolation, on parle de résultats concernant l'année 2024 car les caractéristiques des ménages sont celles correspondant à 2024, tout comme les indicateurs subjectifs non monétaires.

Par ailleurs, force est de constater qu'au Luxembourg la méthodologie de l'enquête a subi de nombreuses modifications au cours des dernières années. Ces modifications provoquent notamment des ruptures de série annuelles en 2020, 2021 et 2023, rendant par-là difficile le suivi de la situation à court terme.

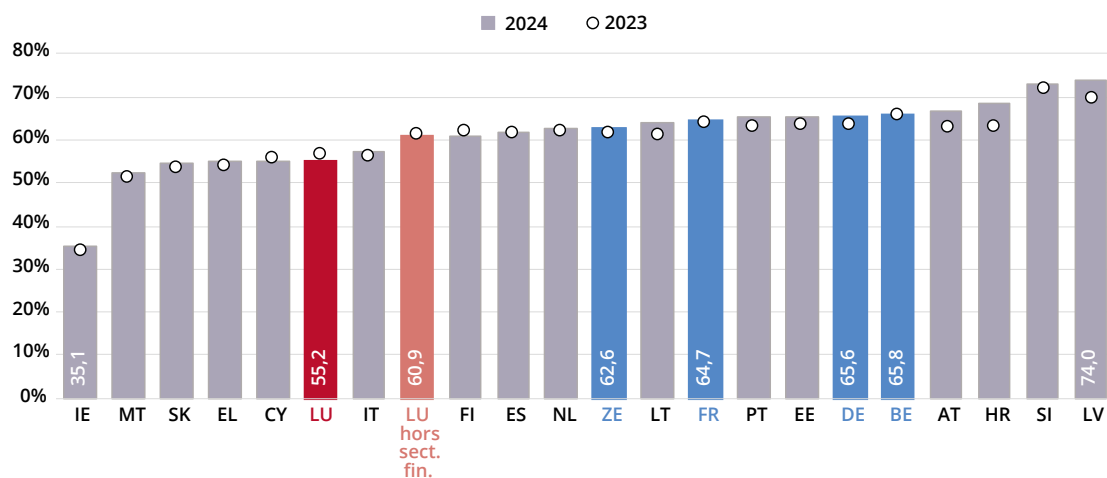
Ces mises en garde ne remettent cependant pas en cause le constat d'une hausse presque ininterrompue des inégalités et du risque de pauvreté au Grand-Duché depuis le début des années 2000.

En 2024, les inégalités restent donc toujours omniprésentes au Luxembourg même si elles se sont, pour certaines, quelque peu réduites par rapport à l'année précédente. Cette évolution à la baisse ponctuelle, comme d'autres déjà intervenues par le passé, ne permet cependant nullement de conclure à une amélioration durable de la situation. Ainsi, au cours du temps la situation s'est dégradée et le renforcement des inégalités reste une antienne au fil des numéros du *Panorama social*.

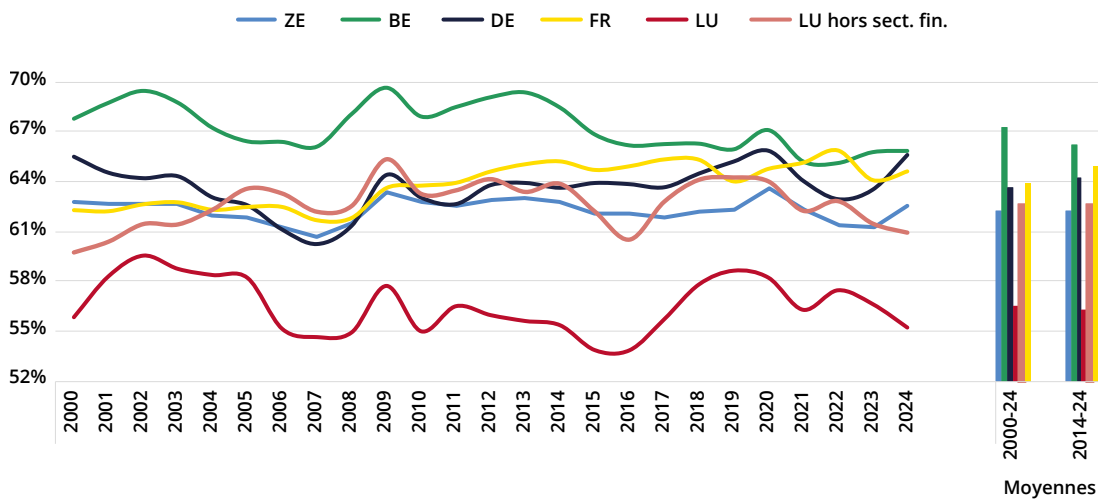
Cela n'implique pas forcément qu'elles sont dans tous les cas facilement repérables et mesurables. Qui plus est, les données permettant d'appréhender la prévalence des différentes formes d'inégalité ne sont pas aisément disponibles, à l'exemple de celles concernant la pauvreté cachée, un thème abordé depuis quelques années seulement dans le *Panorama social*.

Afin de remettre les inégalités, la pauvreté et les conséquences de ces deux phénomènes à l'ordre du jour des débats politiques, le *Panorama social* s'efforce, dans cette première partie, d'en brosser un large tableau qui replace aussi le Grand-Duché dans son contexte européen.

Part salariale dans la valeur ajoutée brute



Évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée brute



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 ou de patrimoines, il existe une première ligne de fracture : celle du partage initial 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.

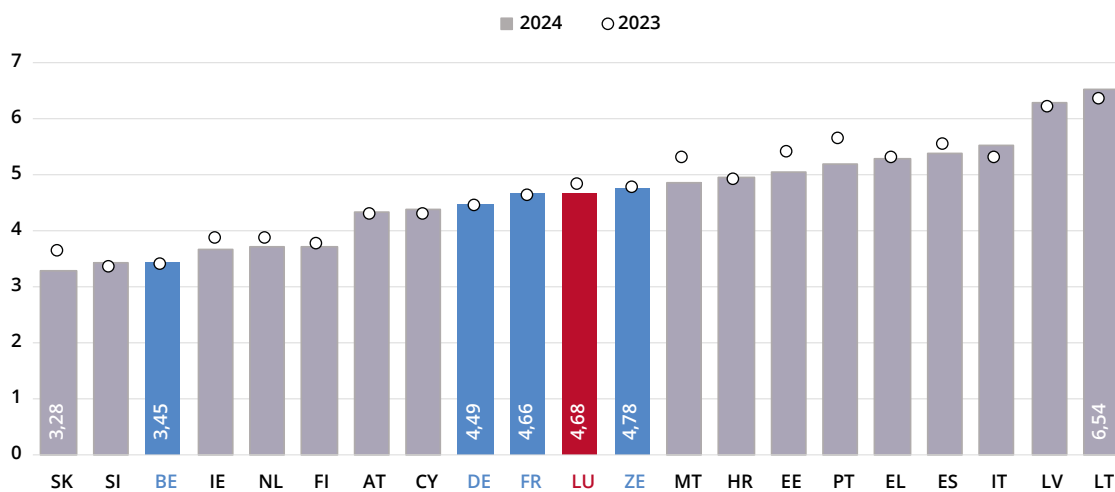
L'indicateur couramment utilisé pour mesurer le partage de la richesse produite entre les facteurs de production consiste à rapporter la part de la valeur ajoutée brute (VAB) attribuée au travail à la VAB totale. Cet indicateur, appelé « part du travail dans la valeur ajoutée », permet d'évaluer la proportion 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 55,2% (-1.4 pp. par rapport à 2023 et -2 pp. par rapport à 2022) reviennent au facteur travail. Hors secteur financier, même si les performances de l'économie luxembourgeoise sont certes plus favorables, la part du travail dans la valeur ajoutée s'érode d'année en année, et peine à s'aligner sur celles des pays voisins.

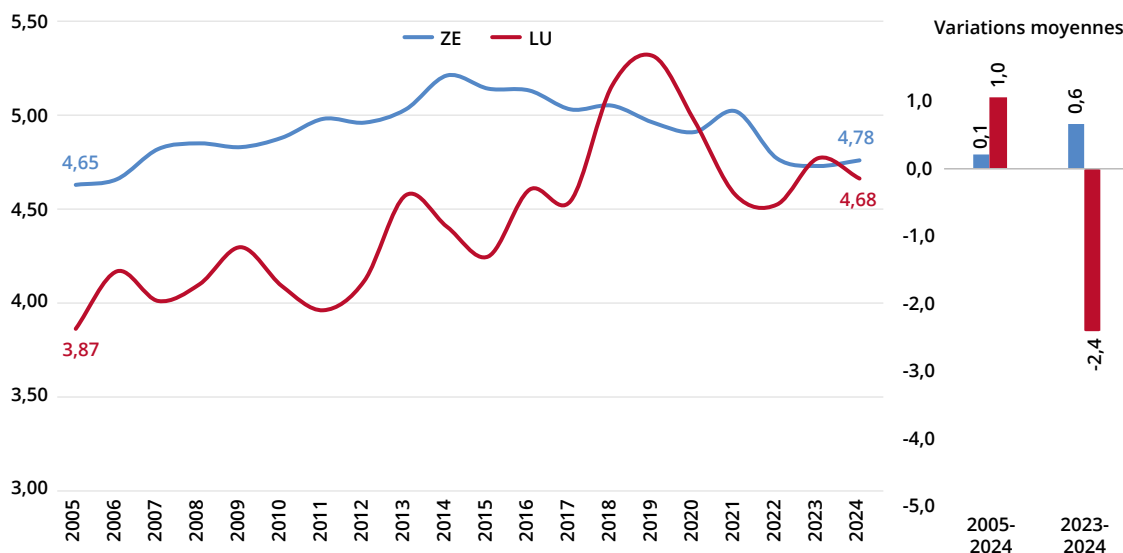
Concernant l'évolution à moyen terme du partage de la valeur ajoutée, force est de constater que celle-ci a tendance à diminuer au cours de ces cinq dernières années, signifiant ainsi que les salaires n'évoluent plus en ligne avec les gains de productivité, et ce avec ou sans le secteur financier pris en compte.

Cette situation signifie que la richesse créée n'est plus équitablement répartie au sein de la population et que le facteur travail est sensiblement en déclin face au facteur capital. Les sections suivantes montreront en effet que de multiples facteurs viennent, selon les cas, générer de nouvelles inégalités ou au contraire les réduire.

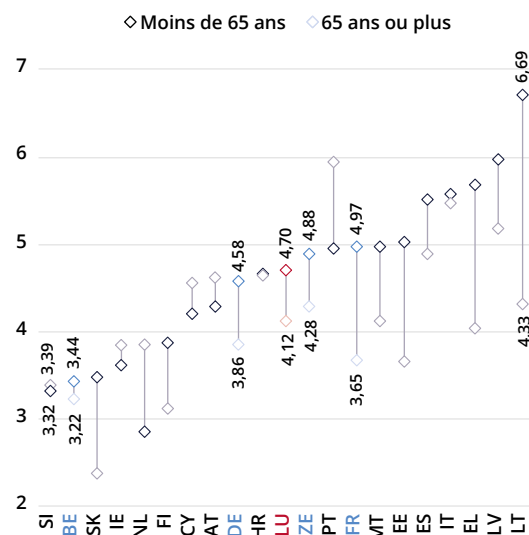
Ratio S80/S20



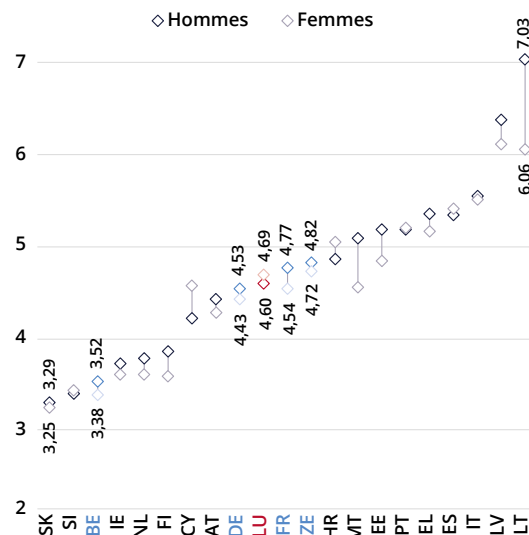
Évolution du ratio S80/S20 au Luxembourg et dans la zone euro



Ratio S80/S20 selon l'âge, 2024



Ratio S80/S20 selon le genre, 2024



Données : Eurostat

Graphiques : CSL

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 20% 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.

Alors que le Grand-Duché avait enregistré une progression continue et marquée du ratio S80/S20 depuis le milieu des années 2000, une rupture de tendance s'est produite en 2020, mettant temporairement fin à cette dynamique haussière. En 2024, les 20% les plus aisés de la population disposent d'un revenu total 4,7 fois supérieur à celui des 20% les plus modestes. Ce ratio est en légère baisse par rapport à 2023, suggérant une atténuation relative des inégalités. Toutefois, la prudence reste de mise : sur les vingt dernières années, la tendance de fond au Luxembourg reste orientée à la hausse, témoignant d'un élargissement structurel de l'écart de revenus entre les plus riches et les plus pauvres.

En 2019, année au cours de laquelle le Luxembourg a enregistré son plus haut ratio S80/S20 (5,34), le pays se situait à la seizième position parmi les 19 membres de l'union monétaire. En 2024, il redescend à la onzième place sur les 20 pays désormais membres de la zone euro. Cette évolution s'inscrit dans une tendance plus large : dix pays de la zone affichent une baisse, plus ou moins marquée, de leur ratio S80/S20.

Le ratio luxembourgeois se situe désormais légèrement sous la moyenne de la zone euro. Toutefois, une large marge de progression demeure, notamment en comparaison de ses voisins directs. L'Allemagne, la Belgique et la France présentent en effet des ratios inférieurs, traduisant des niveaux d'inégalités de revenus moindres.

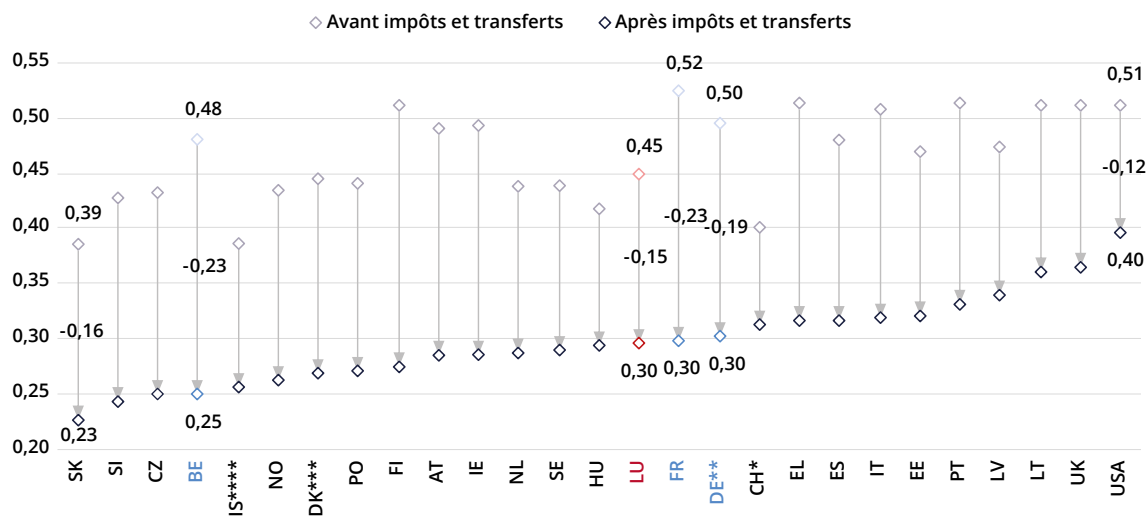
Dans la majorité des pays européens, le ratio S80/S20 est plus élevé parmi les personnes âgées de moins de 65 ans que chez les 65 ans et plus, ce qui indique une répartition des revenus plus inégalitaire au sein de la population active. Toutefois, certaines exceptions à cette tendance existent : l'Autriche, Chypre, l'Irlande, le Portugal et la Slovaquie présentent un ratio 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 ratios des hommes et des 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 : c'est chez les femmes que les inégalités de revenus apparaissent plus marquées que chez les hommes.

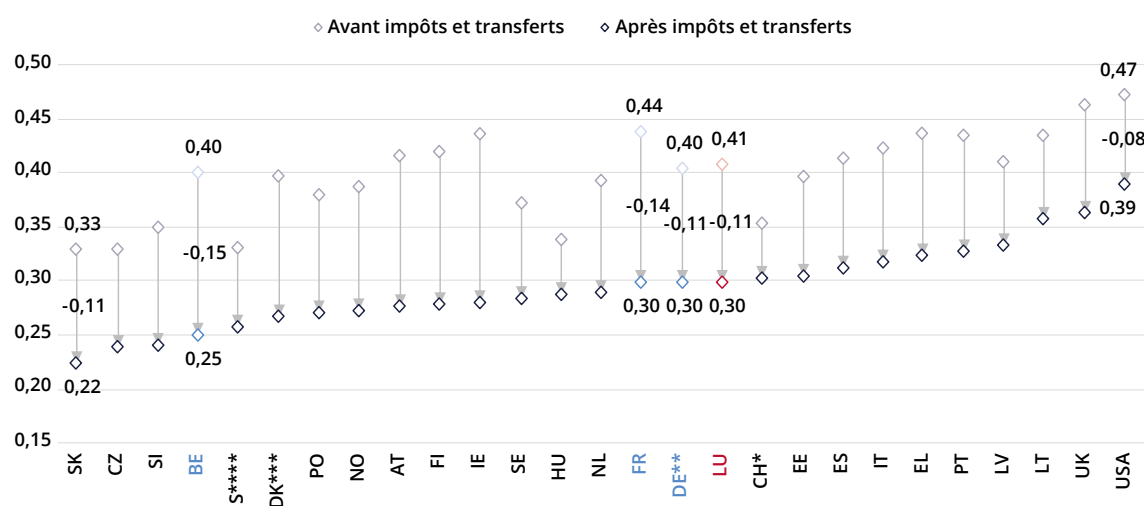
¹ Le revenu disponible équivalent permet de tenir compte de la composition des ménages et donc de comparer leurs revenus en calculant une moyenne pondérée : le premier adulte compte pour 1, tandis que les autres personnes de plus de 14 ans comptent pour moitié et celles de moins de 14 ans pour 0,3. Ainsi, 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

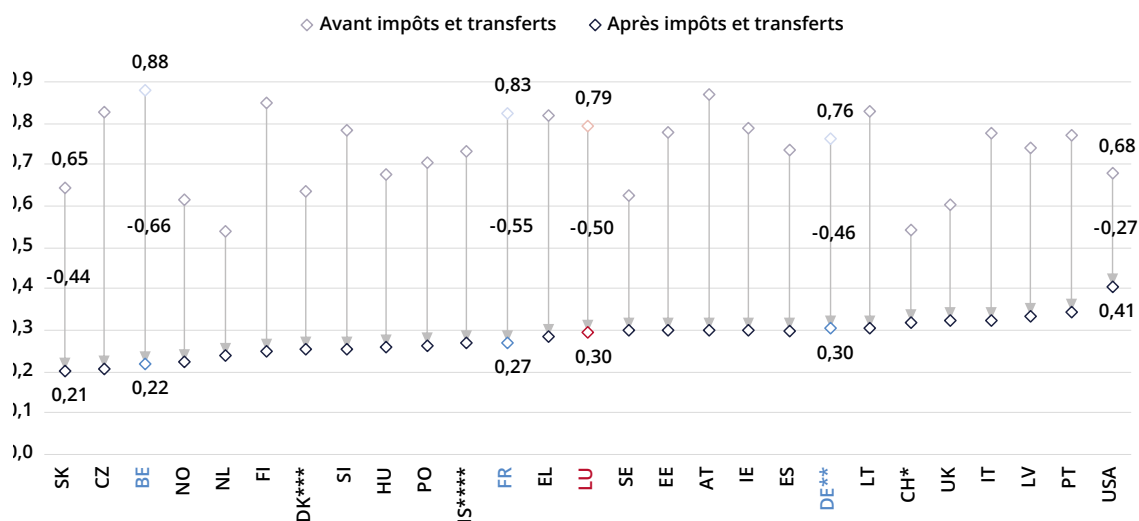
Ensemble de la population, 2022



Population en âge de travailler (18-65 ans), 2022



Population à l'âge de la retraite (65 ans et plus), 2022



Notes : * = données de 2021, ** = données de 2020, *** = données de 2019, **** = données de 2015

Données : OCDE

Graphiques : CSL

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 2022, 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 treizième 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.

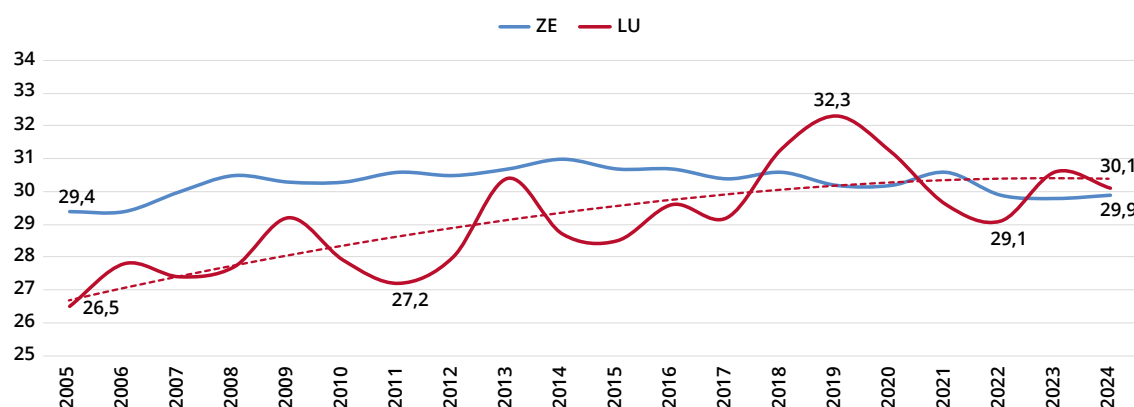
Si l'on classe ces 22 pays en fonction de l'ampleur de l'effet redistributif des politiques fiscales et sociales sur les inégalités, le Luxembourg se positionne en 2022 à la seizième place, enregistrant ainsi un recul de cinq rangs par rapport à 2020, où il occupait la 11^e position. Ce glissement est 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, notamment vis-à-vis de la Belgique et de la France, dont les systèmes de transferts apparaissent nettement plus efficaces en matière de réduction des inégalités de revenus.

Ces performances mitigées en comparaison internationale, surtout par rapport à ses voisins, sont le résultat de la forte tendance à la hausse des inégalités depuis la fin des années 1990.

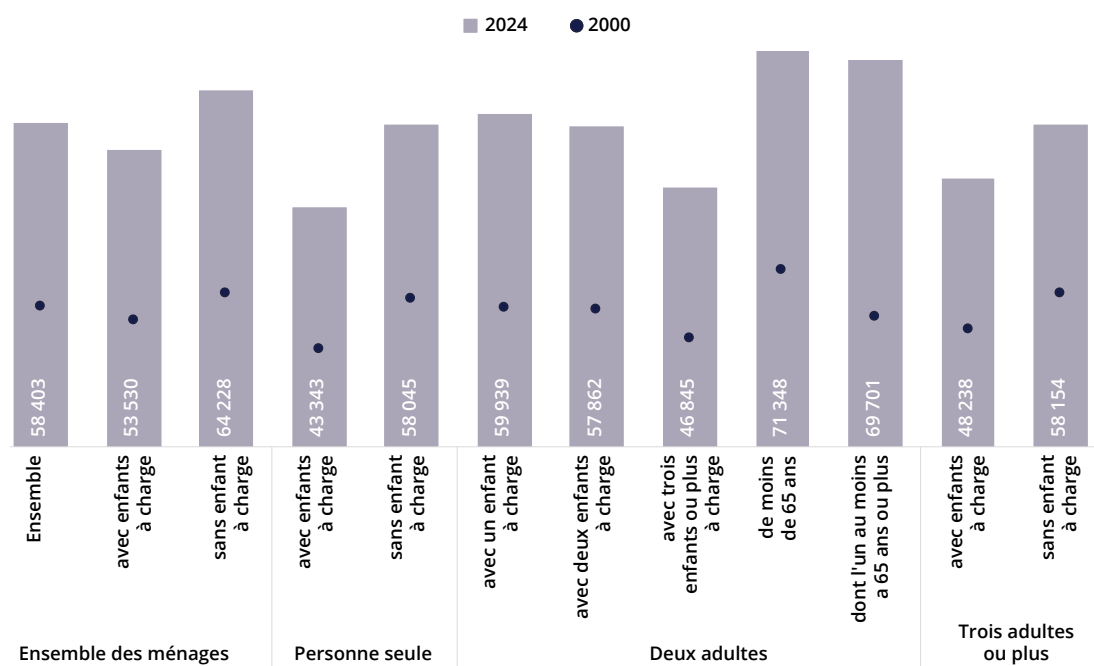
Au Luxembourg, le coefficient de Gini a connu une baisse temporaire en 2014 et 2015, avant d'augmenter sensiblement à partir de 2016. En 2019, il dépassait nettement le niveau moyen observé dans la zone euro, signalant un pic d'inégalité. Ce dépassement a toutefois été de courte durée : en 2021, le coefficient luxembourgeois repassait sous la moyenne de la zone euro, une tendance confirmée en 2022. Néanmoins, cette accalmie s'est interrompue en 2023, avec une nouvelle hausse qui place à nouveau le Luxembourg au-dessus de la moyenne européenne – une dynamique qui se confirme en 2024. On observe ainsi une évolution en dents de scie du coefficient de Gini luxembourgeois, mais sur le long terme, la tendance générale depuis 2005 reste orientée à la hausse, traduisant une progression structurelle des inégalités de revenus.

L'analyse présentée ci-avant 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 0,47 pour les USA) est inférieur au coefficient de Gini le plus faible observé auprès des personnes à l'âge de la retraite (0,54 pour les Pays-Bas). Pour ce qui est du Luxembourg, avant impôts et transferts, celui-ci se situe dans la fin du classement pour les plus âgés (20^e place sur les 27 pays de l'OCDE considérés) alors que pour les personnes en âge de travailler, le Luxembourg se positionne à la quinzième place. Après impôts et transferts, la position du Luxembourg pour les plus âgés s'améliore (de 20 à la 14^e place) alors la situation s'inverse pour la population en âge de travailler (de 15 à 17^e place).

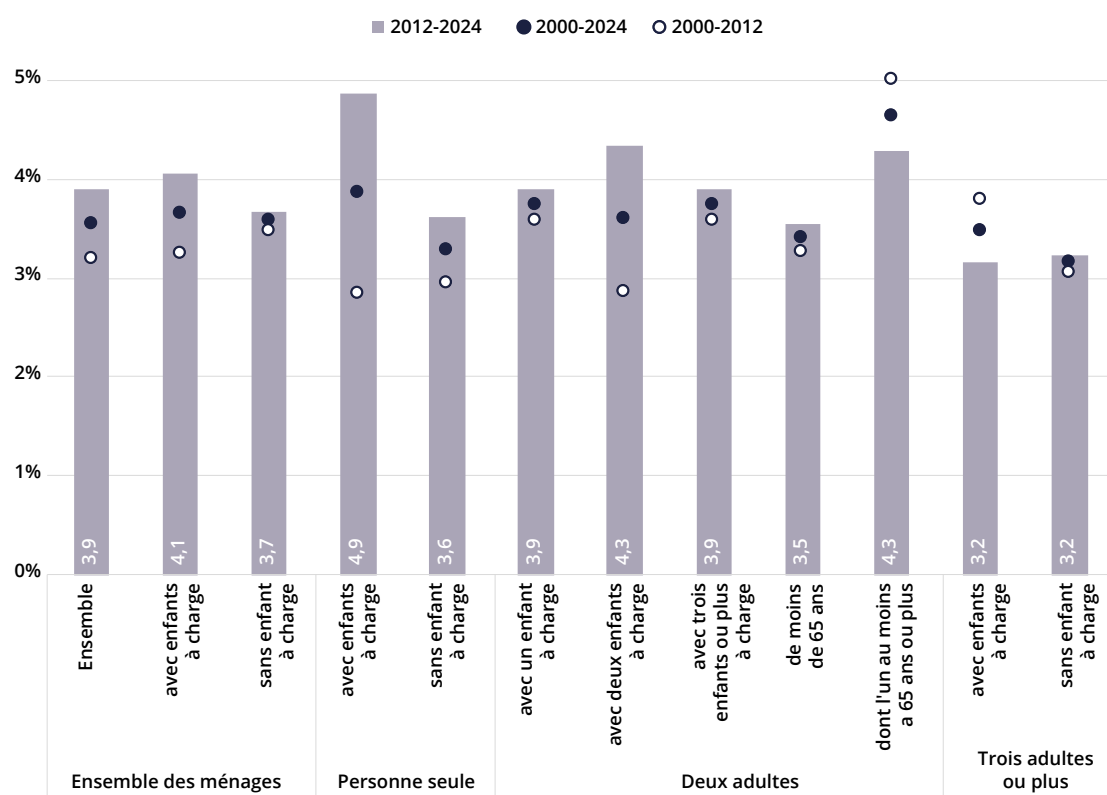
Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population



Revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en euros



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



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.3. Revenus par type de ménage

De manière générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu 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 couples avec au moins trois enfants, les familles monoparentales, 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 est le plus élevé. Cette configuration, révélatrice d'inégalités structurelles durables, était déjà observée en l'an 2000.

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 74% de la moyenne nationale, ce qui les place parmi les plus défavorisés. À l'inverse, les couples avec un enfant disposent de revenus légèrement supérieurs à cette moyenne (103%). Quant aux couples avec trois enfants à charge, ils atteignent en moyenne 80% du revenu des ménages dans leur ensemble, tandis que les familles comprenant trois adultes ou plus avec enfants à charge se situent à environ 83% de cette moyenne.

Entre 2017 et 2018, certaines catégories de ménages ont enregistré une baisse de leur revenu équivalent moyen. Toutefois, à partir de 2019, cette tendance s'est inversée, laissant place à une hausse généralisée du revenu équivalent pour l'ensemble des foyers. Entre 2023 et 2024, cette progression s'est traduite par une augmentation d'environ 7% du revenu équivalent moyen à l'échelle de l'ensemble des ménages.

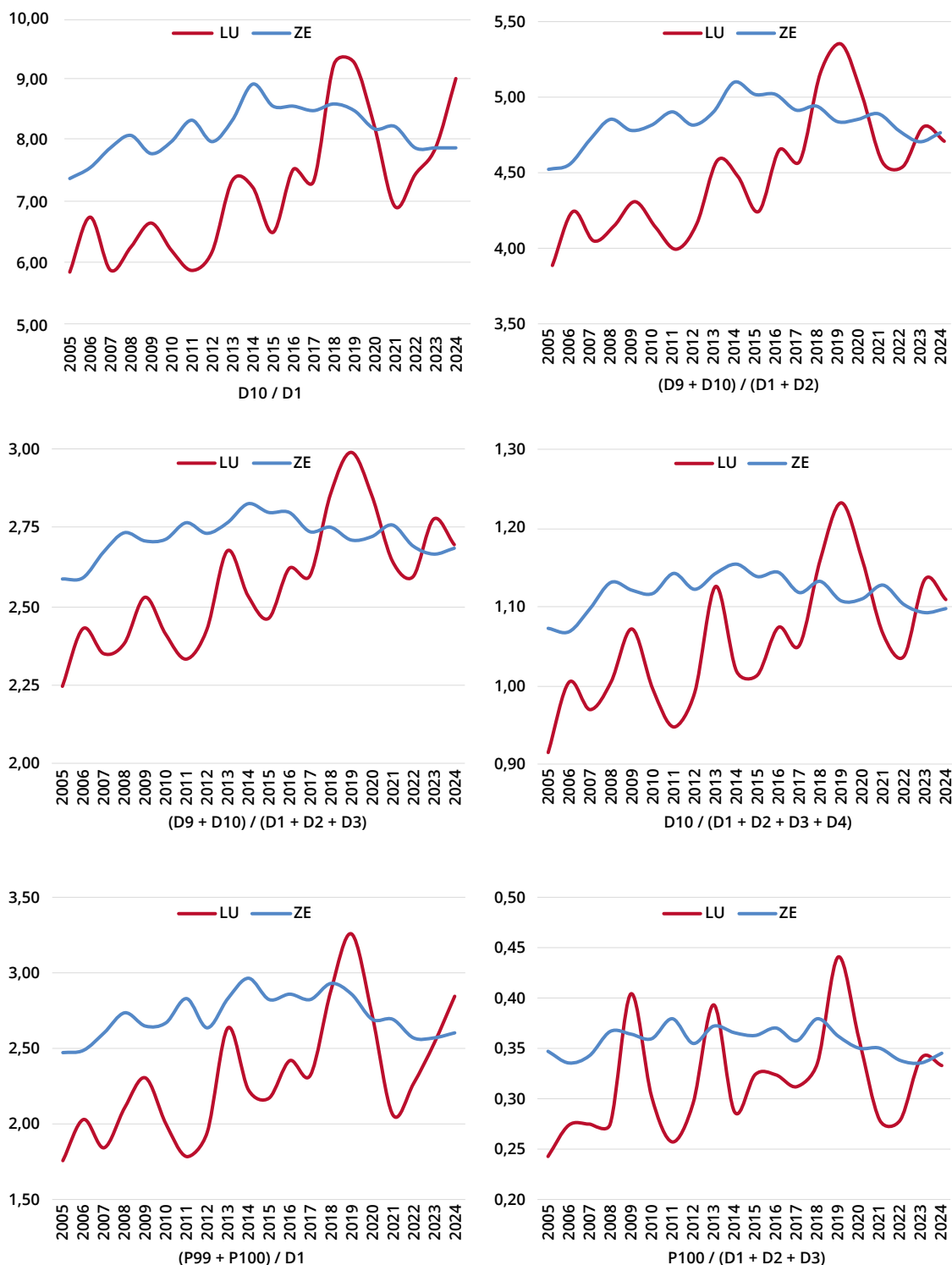
Néanmoins, cette évolution globale masque des disparités importantes selon les types de ménages. Tous n'ont pas bénéficié de la même dynamique, certains connaissant des hausses plus modérées, voire des stagnations, là où d'autres ont vu leur revenu progresser plus sensiblement.

Depuis l'an 2000, le revenu équivalent moyen net a progressé de 3,5% pour l'ensemble des ménages. Cette évolution globale masque toutefois d'importantes disparités. Ce sont les couples dont l'un des membres au moins est âgé de 65 ans ou plus qui ont connu la plus forte progression, avec une hausse de 4,6%. Les familles monoparentales enregistrent quant à elles une augmentation moyenne de 3,8%, soit la deuxième plus forte progression observée. Cette amélioration reste néanmoins insuffisante pour enrayer leur vulnérabilité économique : malgré cette hausse, ces ménages restent fortement exposés au risque de paupérisation, en raison d'une situation de départ déjà fragile.

Il est d'ailleurs à noter que la période 2012-2024 s'est révélée plus favorable, en termes de progression du revenu équivalent net, pour les personnes seules avec enfant(s) à charge que la période 2000-2012. Cette dynamique récente traduit un rattrapage partiel, mais ne suffit pas à combler les écarts persistants avec les autres types de ménages.

En effet, malgré ces dynamiques positives, les inégalités demeurent marquées : en 2024, les ménages monoparentaux disposent en moyenne d'un revenu équivalent net inférieur de 19% à celui de l'ensemble des ménages avec enfants à charge, et de 28% à celui des couples avec un seul enfant.

Ratios inter-quantiles et variations de la part du revenu national total équivalent, Luxembourg et zone euro



Données : Eurostat

Graphiques : CSL

2.4. Revenu national équivalent

Les ratios présentés dans les graphiques ci-contre permettent d'analyser la répartition du revenu national équivalent, c'est-à-dire ajusté en fonction de la composition des ménages. Ces indicateurs comparent, à différents niveaux de la distribution des revenus, la part captée par divers quantiles ou groupes de population (voir encadré « Note méthodologique » ci-dessous).

Ils offrent notamment la possibilité d'évaluer les écarts entre les extrémités de la distribution, en comparant, par exemple, la part du revenu national équivalent perçue par les 10% les plus riches à celle des 10% les plus pauvres. Ce rapport, désigné par le ratio D10 / D1, constitue un indicateur synthétique des inégalités de revenu.

S'agissant du Luxembourg, le ratio D10 / D1 – indicateur des inégalités entre les extrêmes de la distribution des revenus – oscillait entre 5,8 et 6,7 entre 2005 et 2011. À partir de 2012, il amorce une progression marquée, atteignant un sommet historique de 9,3 en 2019. Après une baisse ponctuelle à 6,9 en 2021, le ratio repart à la hausse dès 2022, pour s'établir à 9,0 en 2024, soit un niveau très proche de son pic de 2019.

Ce chiffre traduit un déséquilibre significatif : les 10% des individus les plus aisés perçoivent en 2024 une part du revenu national équivalent près de neuf fois supérieure à celle captée par les 10% les plus modestes.

Une dynamique similaire s'observe pour le ratio $(P99 + P100) / D1$, qui compare la part du revenu national équivalent perçue par les 2% des individus les plus riches à celle des 10% les plus pauvres. Depuis 2022, cet indicateur est en progression continue, atteignant en 2024 un niveau proche de son record de 2019. Concrètement, cela signifie que les 2% les plus aisés perçoivent près de trois fois plus de revenu équivalent que les 10% les plus modestes.

En revanche, les quatre autres ratios présentés dans les graphiques affichent un léger recul sur la même période. Cela montre l'intérêt d'une lecture de long terme : malgré des fluctuations d'une année à l'autre, l'évolution générale laisse apparaître une tendance structurelle à l'augmentation des inégalités entre les revenus les plus bas et les plus élevés.

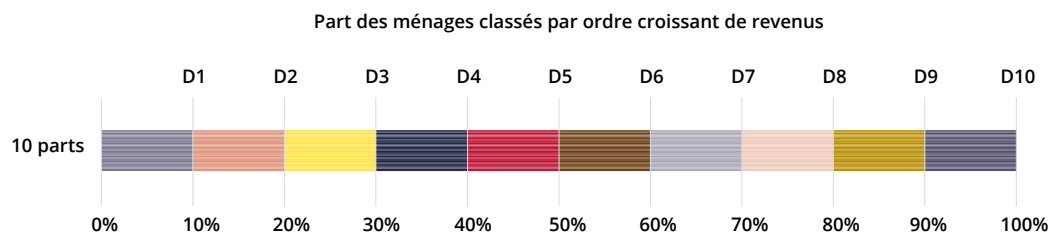
En résumé, les indicateurs de répartition des revenus montrent une hausse marquée des inégalités au Luxembourg depuis 2012, avec un net creusement entre les extrêmes de la distribution. Bien que certains ratios aient légèrement reculé récemment, les plus élevés – notamment D10 / D1 et $(P99 + P100) / D1$ – retrouvent presque leurs niveaux records, confirmant une tendance de fond à l'accentuation des écarts entre hauts et bas revenus.

Note méthodologique

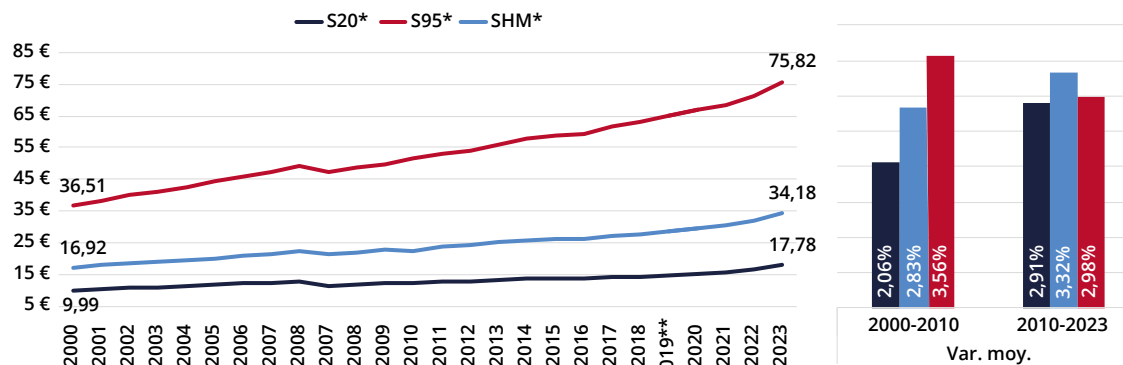
Les ménages classés par ordre croissant de revenus sont répartis en groupes de même taille, par exemple en 10 groupes pour trouver les déciles D1, D2 (...) D10. Ces valeurs représentent les frontières séparant les différents groupes contenant à chaque fois 10% des ménages.

Ainsi, on calcule le ratio D10 / D1 pour savoir dans quelle mesure les revenus des 10% de ménages les plus aisés dépassent ceux des 10% les plus pauvres.

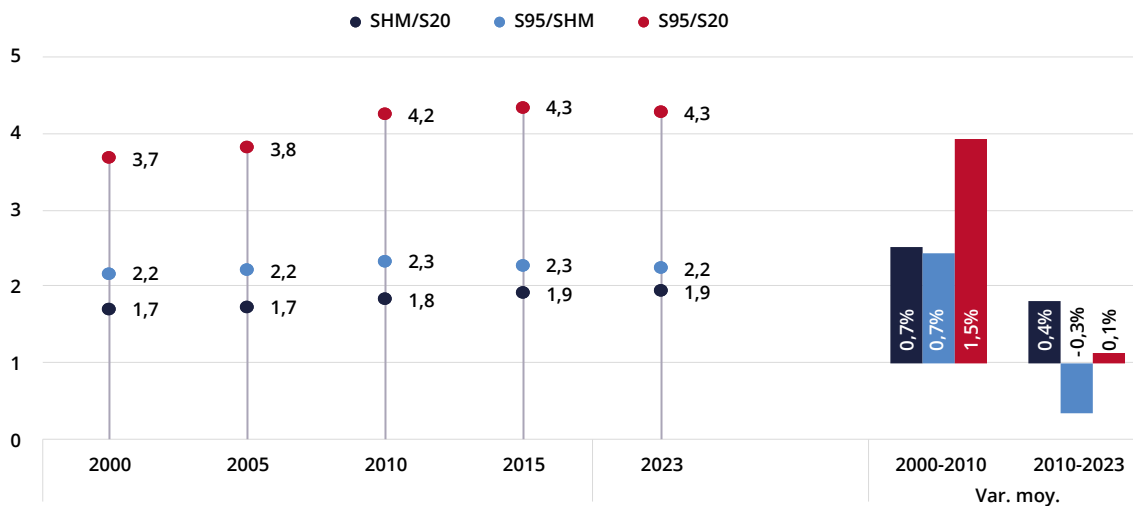
On peut appliquer cette méthode en divisant l'ensemble de la population en un nombre quelconque de groupes. Les autres découpages les plus utilisés sont les quartiles, les quintiles et les percentiles qui partagent la population respectivement en 4 groupes de 25%, 5 groupes de 20% et 100 groupes de 1%.



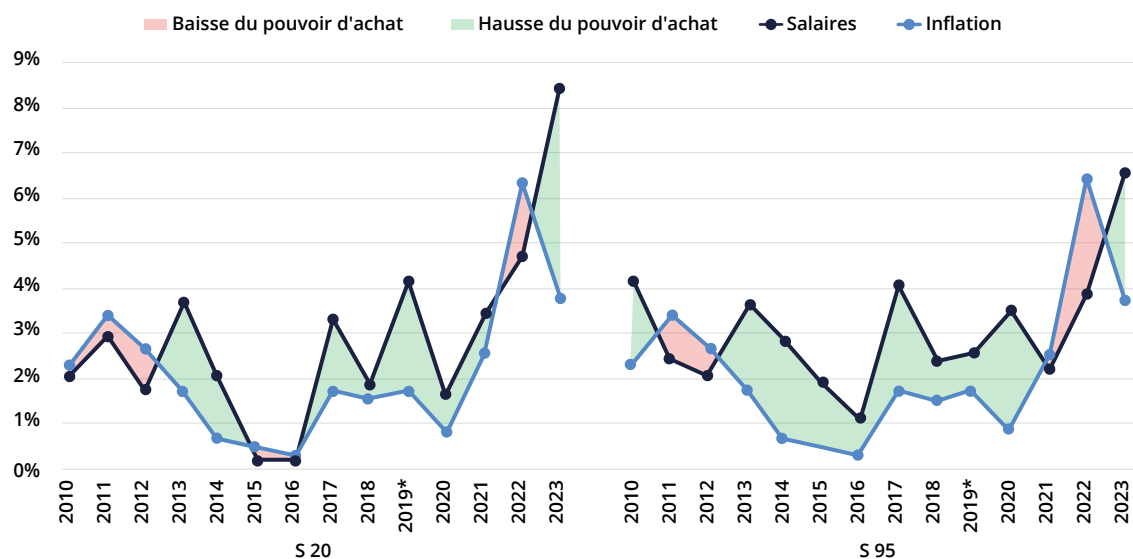
Salaires horaires bruts



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

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

3. INÉGALITÉS DE SALAIRES

3.1. Rapport S95/S20

Le projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2023 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 2023, 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.

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 2023, 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.

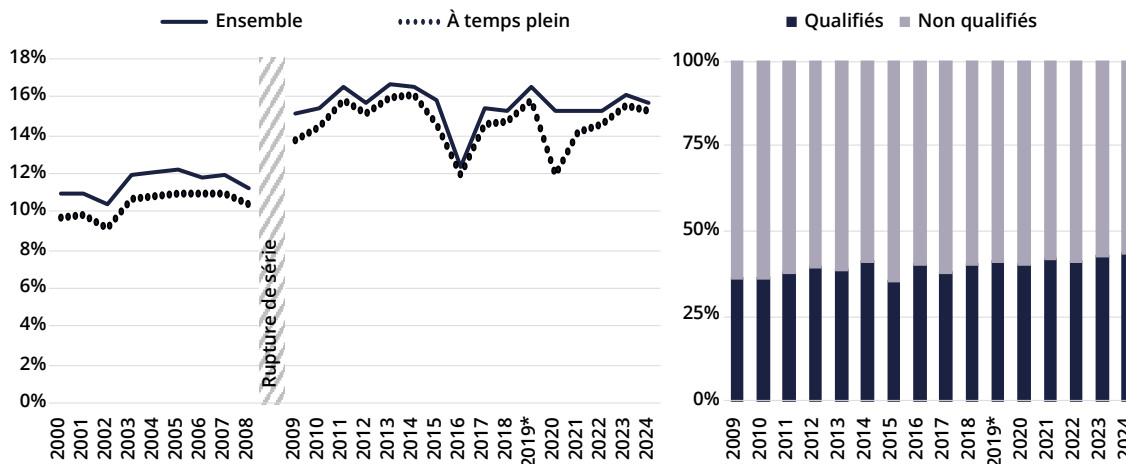
En matière d'évolution des écarts salariaux horaires, en 2000, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés qui gagnent le plus est 3,65 fois plus élevé que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés : 36,51 euros par heure contre 9,99. En 2023, avec 75,82 euros contre 17,68, l'écart passe à 4,26. 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 2,8% en termes réels entre 2022 et 2023, alors que les plus bas salaires (S20) ont une progression de 4,5%. Dans le même temps, les progressions nominales sont de 6,6% (S95) et de 8,4% (S20), tandis que le taux d'inflation s'établit à 3,75%.

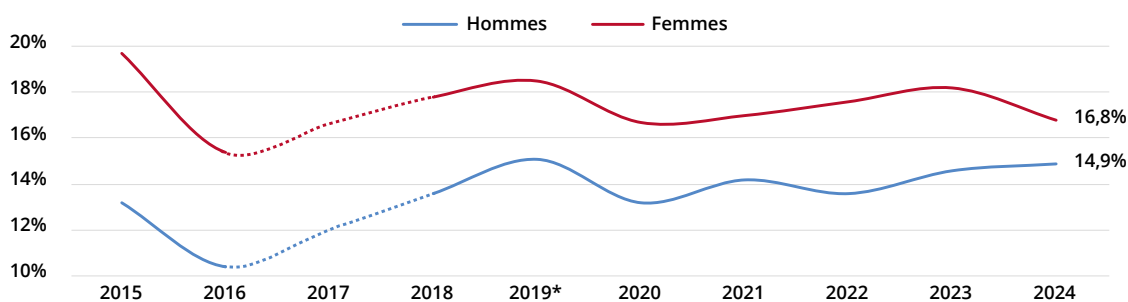
Par ailleurs, du fait de leurs évolutions disparates au fil des années, le pouvoir d'achat des bas salaires augmente de 10,8% entre 2010 et 2023, tandis que celui des hauts salaires monte à environ 11,8%.

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.

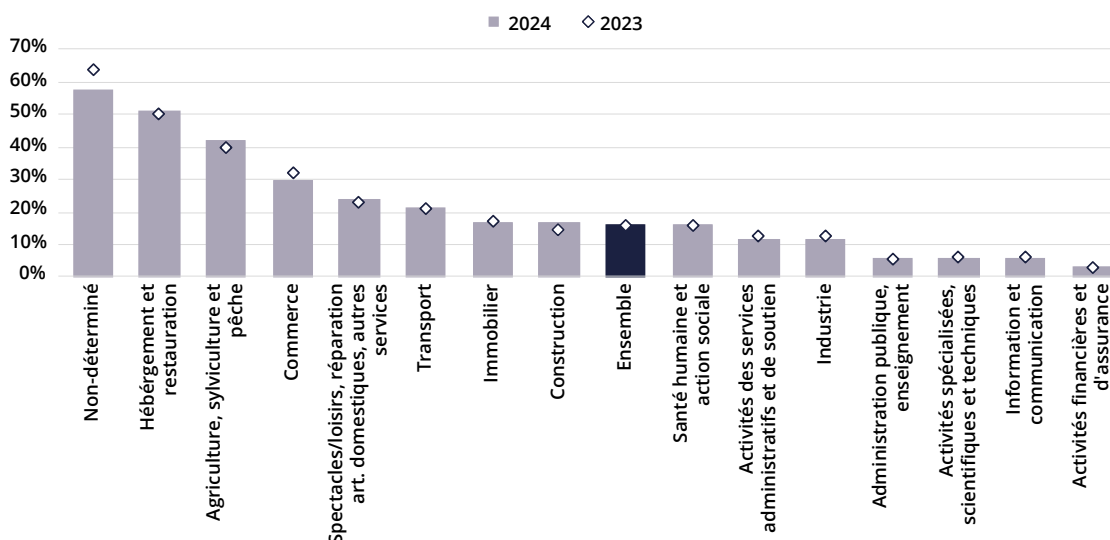
Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) au 31 mars



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 selon le secteur d'activité au 31 mars



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.

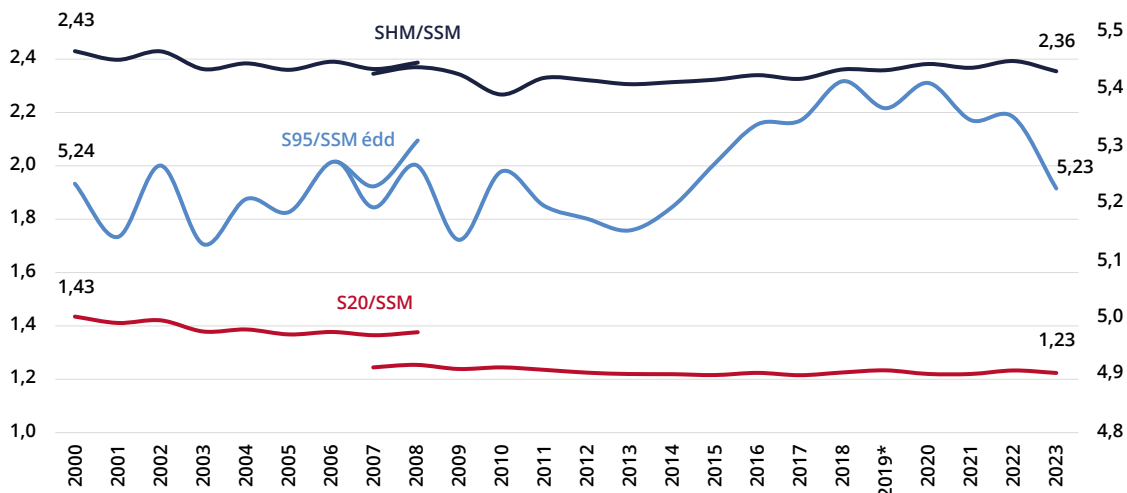
En ce qui concerne la répartition par genre des salariés rémunérés au salaire minimum (SSM), la proportion de femmes a connu des variations notables au cours des dernières années. Elle passe de 17,8% en 2018 à 18,5% en 2019, avant de chuter à 16,7% en 2020. Par la suite, elle remonte progressivement 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.

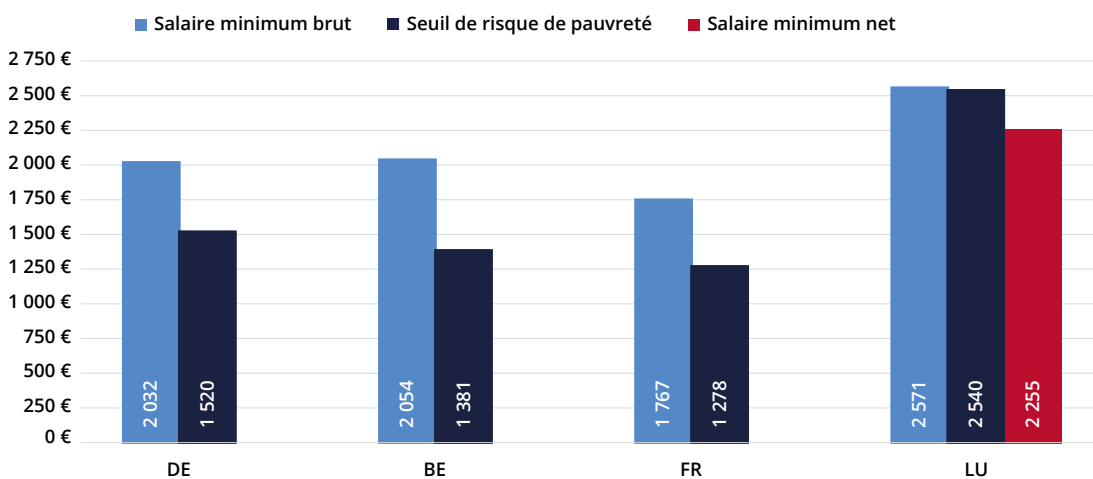
³ Le passage au statut unique a provoqué une rupture de série due aux modifications introduites dans les fichiers de la sécurité sociale et aux changements méthodologiques qui en ont découlé.

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



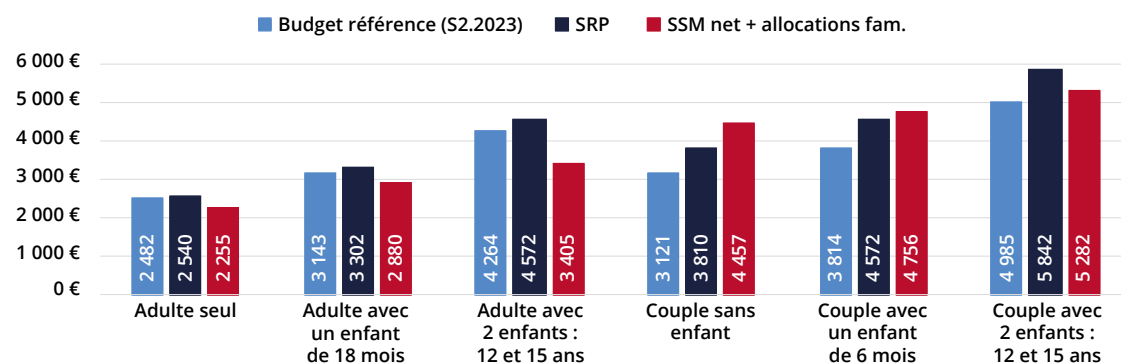
Notes : SHM = salaire horaire moyen ; SSM = salaire social minimum ; édd = échelle de droite ; rupture de série statut unique ; * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum brut mensuel, personne seule, 2023



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 (SRP), salaire minimum net mensuel et budget de référence, 2023



Notes : Concernant le calcul du SSM net, sont pris en compte : le CISSM, le CIS, le CIC et le CIM le cas échéant. À savoir, 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 01/09/23 (entrée en vigueur de la dernière indexation de l'année 2023), 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 2022, 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. Cela signifie que le SSM se rapproche progressivement du salaire moyen, indiquant une réduction relative de l'écart entre les bas salaires et le salaire moyen.

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 en baisse, ce qui signifie que SSM et S20 sont de moins en moins éloignés. 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 l'écart entre celui-ci et le salaire minimum brut est quasi inexistant au Luxembourg (1,2%).

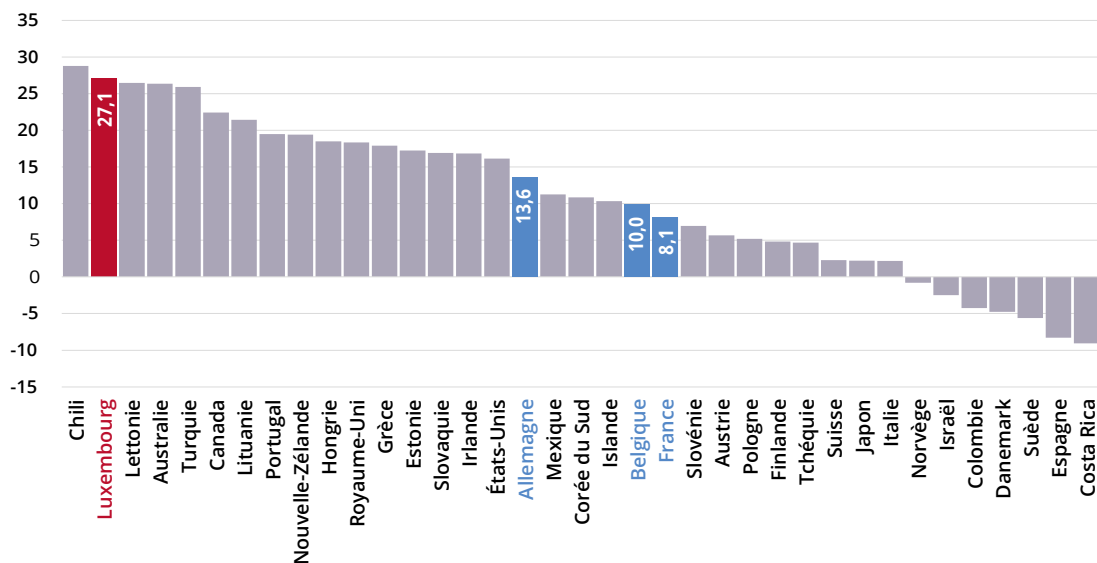
Si le salaire minimum brut est déjà proche du seuil de risque de pauvreté, qu'en est-il en euros nets ? Ainsi, en 2024 (revenus de 2023), un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, a un revenu net se situant en-dessous du niveau du seuil de risque de pauvreté (-11,2%).

Le budget de référence, mis à jour par le STATEC pour le second semestre 2023 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.

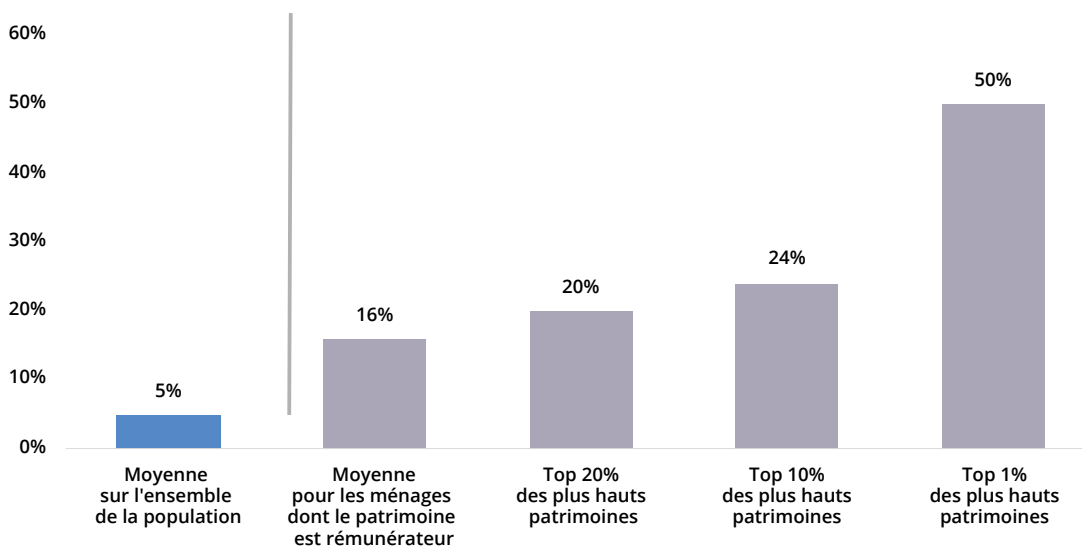
Écart de taux d'imposition effectif (en points de %) entre salaire et dividendes pour un revenu égal au revenu moyen, 2021



Données : OCDE

Graphique : CSL

Part (en %) du revenu du capital dans le total des revenus des 35% des ménages qui disposent d'un patrimoine rémunérateur



Notes : Distribution des ménages en fonction de l'importance des patrimoines. En observant la situation plutôt par le biais de la distribution de ces 35% des ménages en fonction de l'importance de leurs revenus du capital (plutôt que de leur patrimoine), la part des recettes tirées de leurs possessions pour ces mêmes fractions (20%, 10%, 1%) des plus hauts revenus passe à 28%, 51% et 93% du total de leurs revenus bruts !

Données : LWS

Graphique : CSL

4. INÉGALITÉS DE PATRIMOINE ET FISCALES

Il est un fait que plus on est nanti au Luxembourg, plus le capital devient une source importante de revenus, souvent fiscalement avantagés (par rapport aux revenus du travail), sans que rien n'y soit entrepris pour corriger les effets sur les inégalités de cette distorsion au profit des hauts et très hauts revenus et patrimoines : les plus aisés, possiblement aussi servis par des héritages non taxés, continuent à se constituer un patrimoine qui fait progresser leurs revenus après impôts (plus rapidement, à ressources égales). Ainsi, par exemple, selon l'OCDE ⁴, le taux d'imposition effectif réel d'un revenu moyen s'élève au Luxembourg à 31,4% lorsque ce revenu provient de salaires, mais uniquement à 4,3% lorsque la rente est issue de dividendes. En d'autres termes, un revenu moyen est ici imposé plus de sept fois plus fortement s'il est le résultat du travail des individus que s'il est le fruit de dividendes, seul le Chili surpassant le Luxembourg dans la zone.

Au Luxembourg ⁵, si seulement 3% des ménages ne sont propriétaires d'aucun élément quelconque de patrimoine ⁶, seuls 35% des ménages qui en possèdent tirent un revenu de leurs avoirs (et 62% des ménages en sont par conséquent dotés mais n'en perçoivent aucune rente). Au total, parmi ces 35% des ménages qui génèrent des rentrées grâce à leurs avoirs, ces dernières représentent 16% de leurs revenus bruts totaux, alors que, sur l'ensemble de la population, seulement 5% en moyenne des revenus totaux sont composés par les revenus de la fortune.

Parmi ces ménages qui sont donc pourvus d'au moins un actif patrimonial qui leur procure une recette, les 20% les mieux dotés en capital disposent d'un revenu brut total constitué à 20% de leurs revenus du patrimoine ; ce taux de revenus issus de la détention d'un capital monte à 24% de leurs revenus globaux pour les 10% les plus aisés des ménages et à 50% pour le top 1% des ménages les plus fortunés. En observant cette fois la situation plutôt par le biais de la distribution de ces 35% des ménages en fonction de l'importance de leurs revenus du capital (plutôt que de leur patrimoine), la part des recettes tirées de leurs possessions pour ces mêmes fractions (20%, 10%, 1%) des plus hauts revenus passe à 28%, 51% et 93% du total de leurs revenus bruts !

Selon la base de données sur les inégalités dans le monde (WID – août 2025), le dernier centile (top 1%) des ménages percevrait en moyenne un revenu disponible (équivalent-adulte) de 2,3 millions d'euros par an, avec un seuil d'entrée dans cette catégorie à 758 000 euros. Du côté du patrimoine, le top 1% comptabiliserait une fortune moyenne nette de dettes de 14,9 millions d'euros, pour un seuil d'entrée à 2,4 millions d'euros. Le dernier millième de ce centile (0,001%) de ménages est dans l'opulence : 182 millions de revenus annuels moyens et une fortune nette moyenne à 4,8 milliards d'euros.

Pour rappel, la proportion de ménages figurant à la fois au top 20% des revenus du travail les plus élevés et dans le top 20% des revenus du capital les plus importants est montée à quelque 33% contre moins de 20% en 1991 ⁷, ces deux formes de revenus étant de plus en plus concentrées au sein des mêmes mains.

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* », livre des données expérimentales qui permettent de vérifier dans les différents États membres, par exemple, les disparités d'épargne entre les ménages.

Si le revenu du ménage est trop faible, il est fort probable que celui-ci soit en situation de désépargne après avoir effectué ses dépenses de consommation, de la plus à la moins vitale. Au Luxembourg, 27% des ménages désépargnaient autour de 2020, contre 26% dans l'Union européenne.

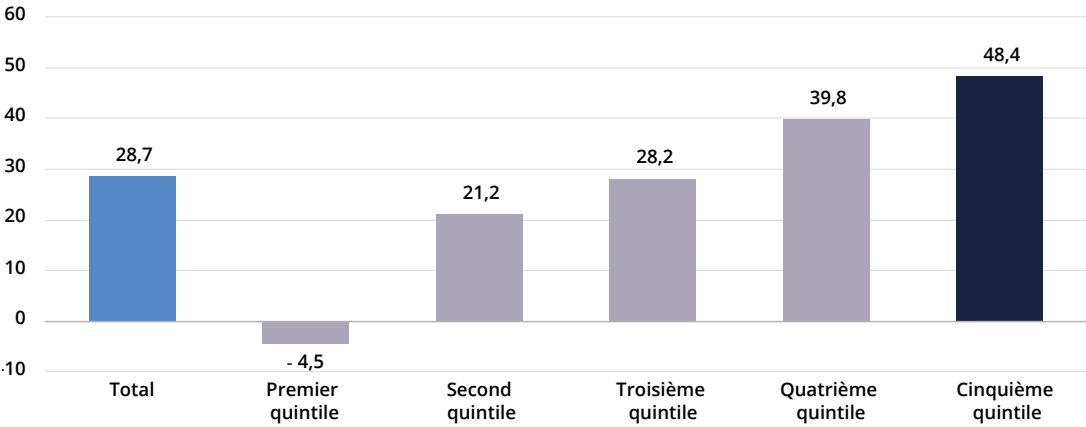
⁴ Voir l'Econews n° 8/2023 de la CSL intitulé « Le combat inégal de l'impôt – Une analyse comparative ». Cotisations sociales prises en considération.

⁵ Données du Luxembourg Wealth Study (LWS) Database www.lisdatacenter.org (août 2025).

⁶ Selon la méthode retenue par la Banque centrale européenne, en sus des actifs financiers, immobiliers et professionnels, le patrimoine des ménages comprend aussi des biens de consommation durables (véhicules) et des objets de valeur.

⁷ Voir l'édition 2023 du Panorama social.

Taux d'épargne médian* (% du revenu disponible) des ménages par quintile** de revenu (autour de 2020)



Notes : * = Il s'agit du taux d'épargne des ménages qui se situent au milieu du quintile ; ** = Un quintile est la fraction de 20% des ménages classés selon leur niveau de vie, le premier quintile représentant les 20% des ménages les plus modestes (par ailleurs en risque de pauvreté) et le cinquième quintile celui des 20% les plus aisés. Une représentation plus fine par tranches de 10% montrerait sans doute un taux de désépargne plus important.

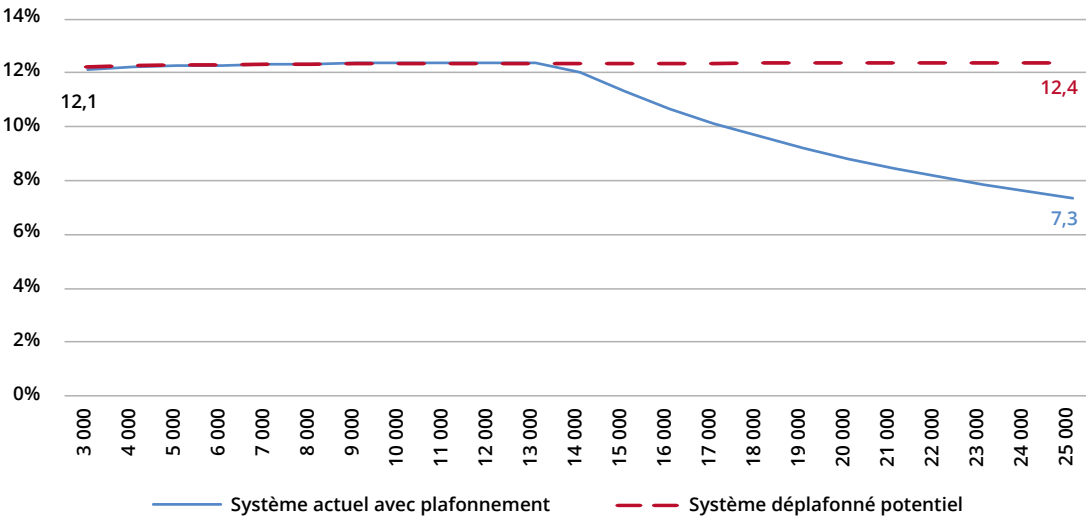
Données : Eurostat
Graphique : CSL

Effet sociofiscal* régressif du plafonnement des cotisations sociales

Revenus	Rapport entre revenus bruts	Actuellement - avec plafond cotisable		Après déplafonnement	
		Rapport entre revenus semi-nets (ici après seules cotisations de pension)	Taux de cotisation effectif	Rapport entre revenus semi-nets (ici après seules cotisations de pension)	Taux de cotisation effectif
10 SSM / 1 SSM	10 / 1	10,44 / 1	4% / 8%	10 / 1	8% / 8%

Note : * = L'analyse sociofiscale porte à la fois sur les cotisations sociales et les contributions fiscales dont l'assiette est le revenu du travail, cet ensemble étant à la source du système redistributif de protection sociale luxembourgeois.

Taux de cotisations salariales en % du salaire brut mensuel



Données et graphique : CSL

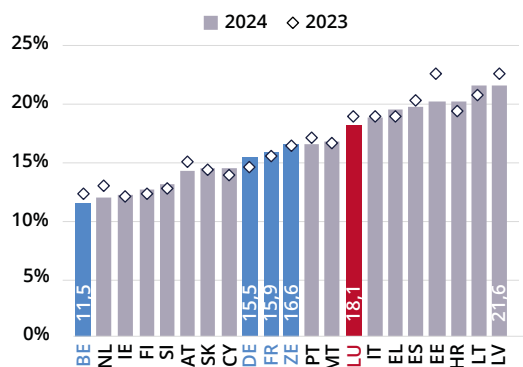
Et comme la propension à consommer décroît avec le revenu, les ménages les plus riches en revenus (donc aussi les mieux dotés en revenus du patrimoine) affichent des taux d'épargne sans égal avec les moins bien lotis d'entre eux. Si la capacité d'épargne est variable selon l'âge du référent ou la composition des ménages, il apparaît que le taux d'épargne médian des 20% des ménages les plus aisés est de près de 50% du revenu disponible contre -4,5% pour les 20% les plus modestes ⁸.

Enfin, certaines inégalités en termes de contributions fiscales et sociales sont plus discrètes mais ont pourtant un réel impact : par exemple, les cotisations sociales à destination de la Caisse de pension sont versées sur les revenus professionnels jusqu'à un niveau de cinq fois le salaire minimum, à concurrence de 8% ; le système de cotisations est donc actuellement régressif, puisque le salarié qui perçoit une rémunération minimale contribue effectivement à hauteur de 8%, contre 4% seulement s'il gagnait 10 fois le minimum légal. L'imposition des revenus vient accentuer par la suite ce phénomène, par exemple, du fait de la forte progressivité fiscale qui s'exprime sur les revenus faibles à moyens (phénomène dit « *bosse des couches moyennes de revenus* »), comme les précédents Panoramas l'ont déjà abondamment illustré.

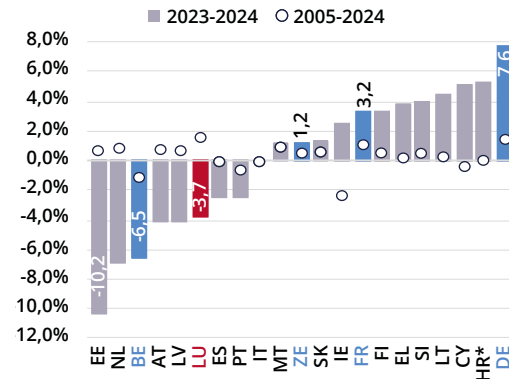
Le déplafonnement des cotisations permettrait de mettre fin à cette distorsion et générerait un bénéfice collatéral important, celui de réduire la régressivité sociofiscale à partir du quintuple du SSM, en raison de la baisse relative des cotisations sociales : alors que le rapport entre les revenus bruts est logiquement de 10 entre le salaire minimum et son multiple de 10, dans le système actuel avec plafonnement, l'écart s'accroît à 10,44 après versement de leurs cotisations de retraite. En cas de déplafonnement, les rapports de départ seraient maintenus après versement des cotisations. Dans un système déplafonné de cotisations salariales, on obtiendrait même une légère progressivité en raison de la neutralisation d'une partie de l'assiette appliquée au niveau de l'assurance dépendance, alors qu'actuellement, on passe d'un taux de 12% à 7%. De nos jours, le taux marginal de contribution sociofiscale atteint son maximum de +/- 54% (taux d'imposition marginal majoré de l'impôt de solidarité + taux de cotisation + assurance dépendance) pour les revenus en-dessous du plafond cotisable, tandis qu'il baisse ensuite entre 44%-47% pour les revenus plus élevés, au-dessus de ce plafond.

⁸ Une représentation plus fine par tranches de 10% montrerait sans doute un taux de désépargne plus important. Voir aussi STATEC, Analyses n° 1/2025, Évolution du pouvoir d'achat et du taux d'épargne par niveau de vie.

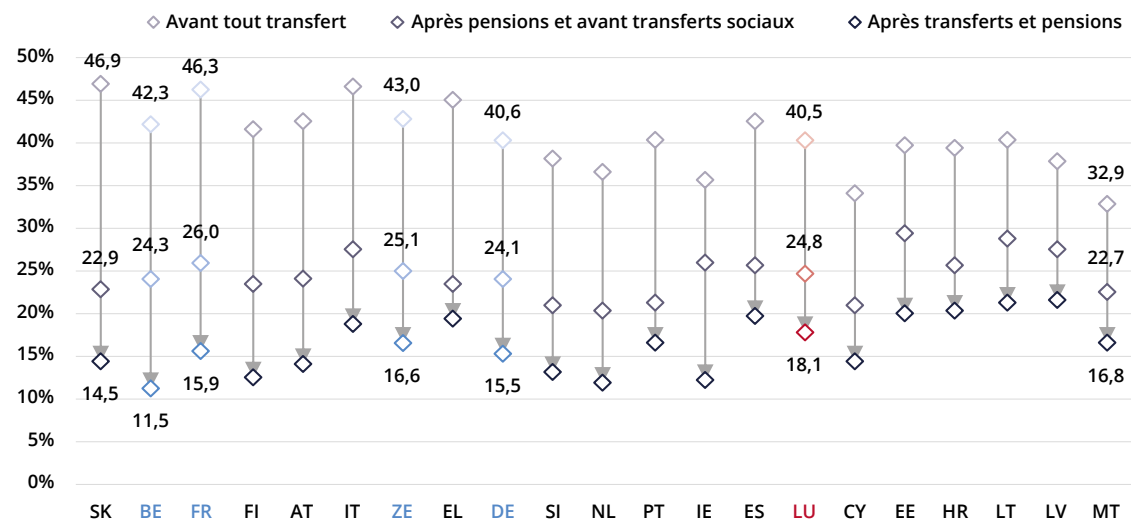
Taux de risque de pauvreté



Variation du taux de risque de pauvreté

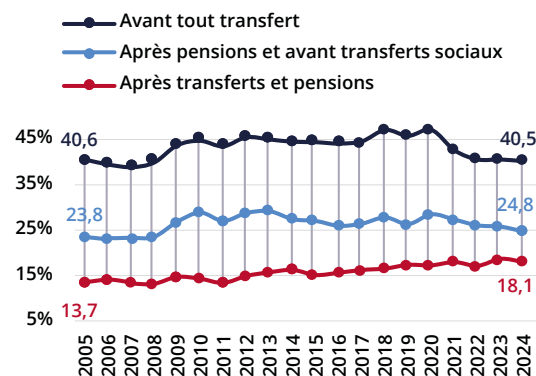


Réduction du taux de risque de pauvreté par les transferts sociaux (après pensions), classement par ampleur de la diminution due aux transferts sociaux et aux pensions, 2024

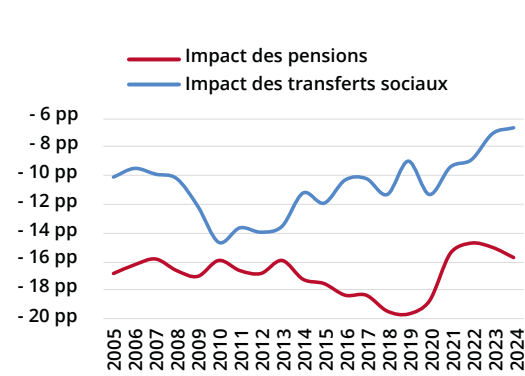


Impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté avant tout transfert, Luxembourg

En pourcentage de la population



En points de pourcentage



Note : * = variation 2010-2024

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5. PAUVRETÉ

5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux

Le taux de risque de pauvreté est défini comme le pourcentage de personnes disposant d'un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian⁹. Au Luxembourg, pour l'année 2024, le revenu médian équivalent est de 50 801 euros par an, et le seuil de risque de pauvreté annuel s'établit donc à 30 480 euros.

Depuis 2012, le taux de risque de pauvreté suit une trajectoire globalement ascendante, marquée par une progression quasi ininterrompue. Seules les années 2015 et 2022 font exception, affichant une légère baisse. En 2023, et dans une moindre mesure en 2024, la tendance haussière reprend, s'inscrivant dans une dynamique déjà observée par le passé. Cette évolution n'a rien de surprenant : l'analyse historique du taux de risque de pauvreté montre qu'une baisse ponctuelle est fréquemment suivie, peu après, d'un retournement à la hausse. Les deux dernières années s'inscrivent ainsi dans ce schéma récurrent, confirmant la difficulté à enrayer durablement la progression de la pauvreté.

Par rapport à ses voisins en matière de taux de risque de pauvreté, le Grand-Duché est plutôt mauvais élève puisqu'il enregistre un taux bien plus élevé que la Belgique, l'Allemagne et la France. Même constat par rapport aux pays de la zone euro, le taux de risque de pauvreté luxembourgeois est plus élevé que celui la moyenne de la zone euro.

Si le rôle joué par les transferts sociaux et les pensions dans la diminution du risque de pauvreté était l'un des rares aspects positifs que l'on pouvait observer en matière de pauvreté au Luxembourg ; ce n'est plus autant le cas actuellement. En effet, les transferts sociaux et les pensions diminuent ce risque de seulement 22,4 points de pourcentage en 2024 contre 23,6 en 2022 et 30,0 en 2020.

Il est intéressant de noter que des pays voisins comme la France, l'Allemagne et la Belgique, bien qu'ils présentent initialement un taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux plus élevé que celui du Luxembourg, parviennent néanmoins à en réduire l'ampleur de manière bien plus significative. En effet, les transferts sociaux permettent dans ces pays une diminution du taux de pauvreté d'environ 8 points de pourcentage en France et en Belgique, et jusqu'à 3 points en Allemagne de plus qu'au Luxembourg.

Depuis 2005, l'impact des transferts sociaux sur la réduction du risque de pauvreté au Luxembourg n'a jamais été aussi faible. Cette évolution interroge sur l'efficacité actuelle du système de redistribution et sur sa capacité à corriger les inégalités de revenus.

Dans un tel contexte, l'impact des transferts sociaux et des pensions sur le taux de risque de pauvreté constitue un levier d'action essentiel. Or, l'analyse de leur rôle met en évidence une évolution contrastée, marquée par des dynamiques divergentes selon les périodes ou les types de prestations. Si jusqu'en 2019, l'impact des pensions se renforce d'année en année, il n'en est plus de même depuis 2020 ; même si depuis 2023, la situation semble avoir tendance à s'inverser.

S'agissant des transferts sociaux hors pensions, leur rôle dans la lutte contre la pauvreté s'est considérablement affaibli au fil du temps. Entre 2005 et 2008, ces transferts permettaient de réduire le taux de risque de pauvreté d'environ 10 points de pourcentage par rapport à la distribution primaire des revenus. Leur efficacité s'est nettement renforcée lors de la crise économique et financière européenne : entre 2009 et 2013, dans un contexte de forte instabilité, ils contribuaient en moyenne à une réduction de 13,5 points.

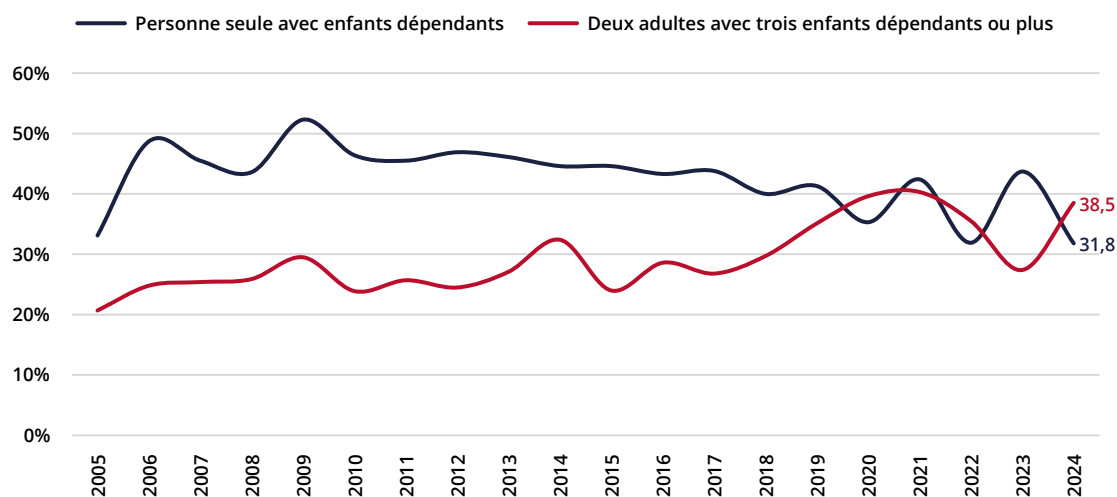
Cependant, la tendance s'est nettement inversée au cours de la dernière décennie. De 2014 à 2024, l'effet redistributif des transferts sociaux s'est progressivement érodé, atteignant un niveau historiquement bas de seulement 6,7 points de pourcentage.

⁹ Pour rappel : le revenu équivalent médian tient compte de la composition du ménage. Le revenu médian partage la population en deux groupes, de sorte que 50% des individus gagnent plus que le revenu médian et 50% gagnent moins.

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

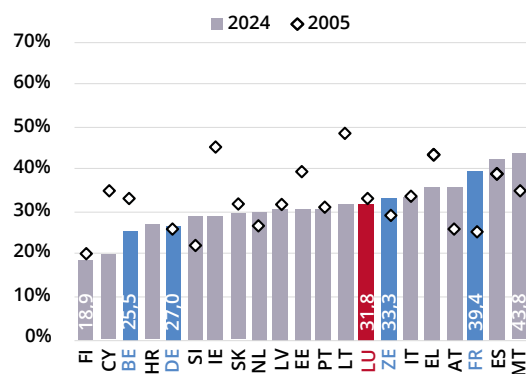


Évolution du taux de risque de pauvreté pour les ménages d'un ou deux adultes avec enfants à charge, Luxembourg

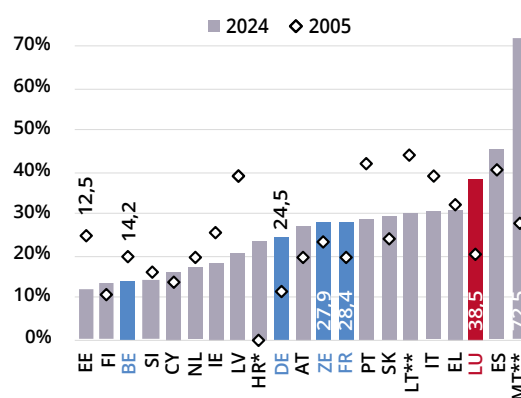


Taux de risque de pauvreté

Personnes seules avec enfants à charge



Deux adultes avec trois enfants ou plus à charge



Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage

La forte augmentation du taux de risque de pauvreté depuis 2005, déjà évoquée dans le point précédent, mérite d'être analysée plus en profondeur à travers le prisme des configurations familiales. En effet, certaines structures de ménage sont particulièrement vulnérables face à ce risque, notamment celles ayant des enfants à charge. Parmi les plus exposées figurent les familles monoparentales, les familles nombreuses, ainsi que – fait inédit relevé en 2024 – les ménages composés de trois adultes avec enfants. Ces catégories affichent des taux de pauvreté préoccupants, s'élevant respectivement à 31,8%, 38,5% et 34,7%, ce qui témoigne d'une pression accrue sur les modèles familiaux moins traditionnels ou plus fragilisés économiquement.

Sur la période 2005-2024, deux catégories de ménages apparaissent comme particulièrement exposées au risque de paupérisation : les familles monoparentales et les familles nombreuses. Jusqu'en 2019, les familles monoparentales affichaient systématiquement le taux de risque de pauvreté le plus élevé. Cependant, à partir de cette date, une évolution en dents de scie s'observe entre ces deux catégories : certaines années, les monoparentaux demeurent les plus vulnérables, tandis que d'autres années, ce sont les familles nombreuses qui passent en tête.

Sur le long terme, une tendance divergente semble se dessiner. D'un côté, le risque de pauvreté des familles monoparentales diminue légèrement, tandis que, de l'autre, celui des familles nombreuses – composées de deux adultes avec au moins trois enfants à charge – suit une trajectoire ascendante.

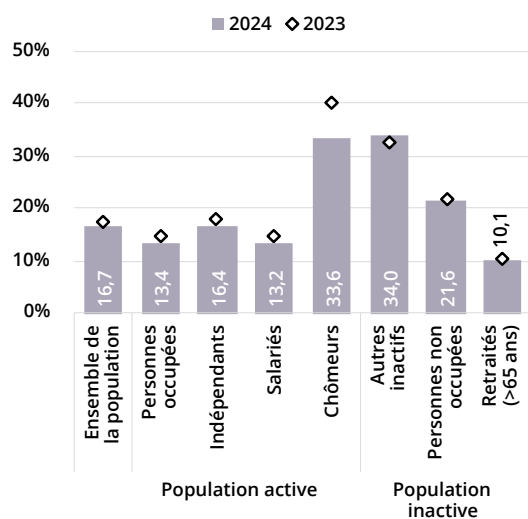
Malgré ces variations, un constat demeure : les familles monoparentales et les familles nombreuses restent, année après année, les deux catégories les plus durement touchées par le risque de pauvreté.

Ce constat est d'autant plus préoccupant lorsqu'on le replace dans une perspective comparative au sein de la zone euro. Depuis 2006, le Luxembourg figure presque systématiquement parmi les trois pays européens présentant les taux de risque de pauvreté les plus élevés pour les ménages monoparentaux – à l'exception notable des années 2020 et 2022. L'année 2024 se démarque également : après avoir occupé la deuxième pire position en 2023, le pays s'est repositionné de manière plus favorable dans le classement européen. Cette évolution positive mérite toutefois d'être nuancée, car elle met surtout en lumière l'évolution en dents de scie du pays face à la précarité touchant les familles monoparentales. La situation des couples avec au moins trois enfants à charge n'est guère plus rassurante. En comparaison avec les autres pays de la zone euro, le Luxembourg affiche également de mauvais résultats, se classant en 2024 au troisième rang des pays les plus défavorablement positionnés.

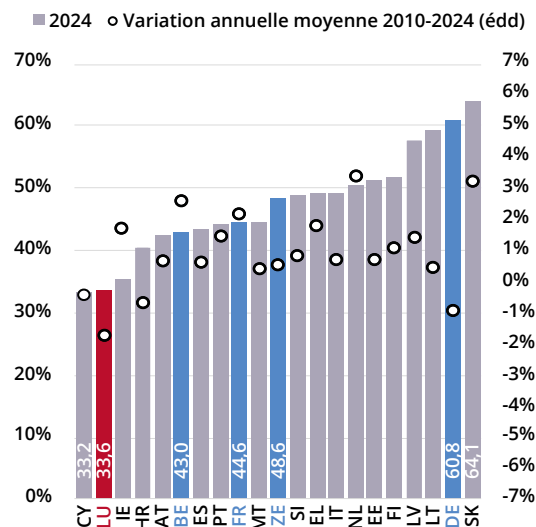
Ces éléments mettent en lumière des difficultés persistantes à protéger certains types de ménages face à la précarité, malgré un niveau de vie globalement élevé dans le pays.

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

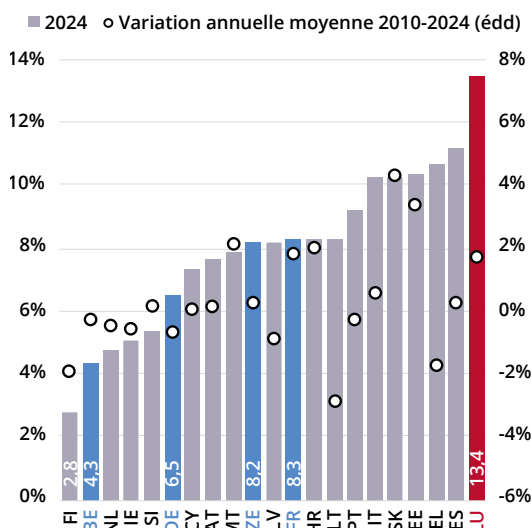
Population active et inactive



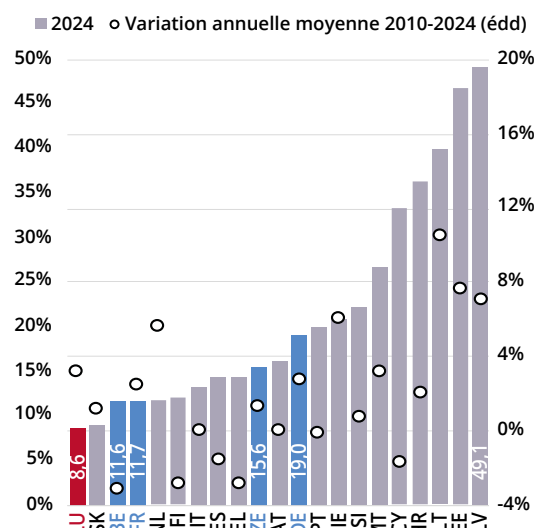
Chômeurs d'au moins 18 ans



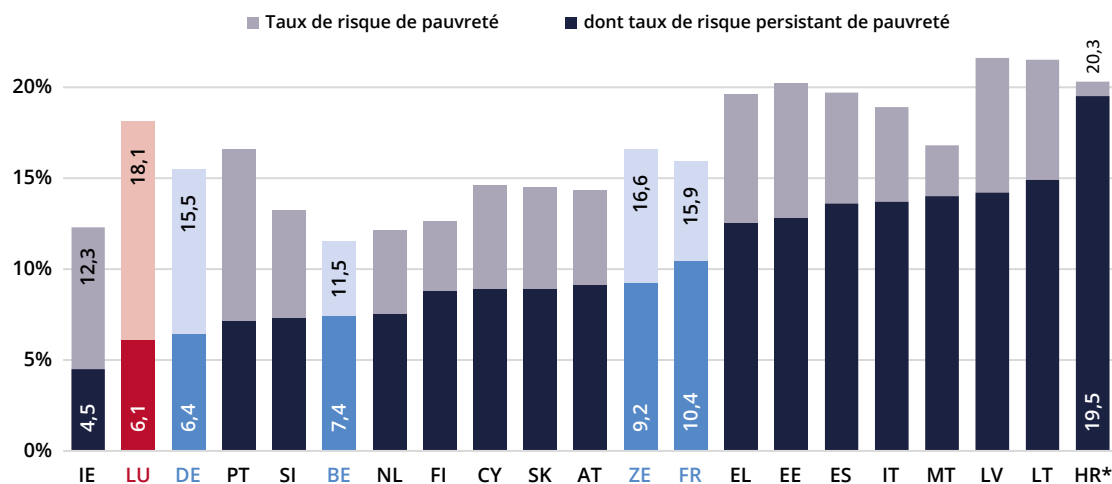
Personnes occupées d'au moins 18 ans



Retraités de plus de 65 ans



Taux de risque de pauvreté persistant de pauvreté, 2024



Notes : édd = échelle de droite; * = taux de risque persistant de pauvreté données 2023

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité

L'analyse du risque de pauvreté en fonction du statut d'activité révèle que les demandeurs d'emploi restent les plus exposés à la précarité. Toutefois, la situation a connu une amélioration notable en 2024 : un peu plus de trois chômeurs sur dix vivent désormais sous le seuil de risque de pauvreté, contre quatre sur dix en 2023. Cette évolution positive témoigne d'un recul de la pauvreté parmi les personnes sans emploi. D'ailleurs, sur ce point précis, le Luxembourg se distingue favorablement au sein de la zone euro, en se plaçant au deuxième rang des pays affichant les taux de pauvreté les plus faibles chez les demandeurs d'emploi.

Cependant, le fait d'avoir un emploi ne met pas nécessairement les résidents luxembourgeois à l'abri de la pauvreté. En effet, plus d'un résident sur sept exerçant une activité professionnelle vit en dessous du seuil de pauvreté au Grand-Duché. Un chiffre alarmant, d'autant plus que, parmi les pays de la zone euro, le Luxembourg affiche – une fois de plus – la plus mauvaise performance en la matière, et ce, largement devant le deuxième pays le plus touché : l'Espagne.

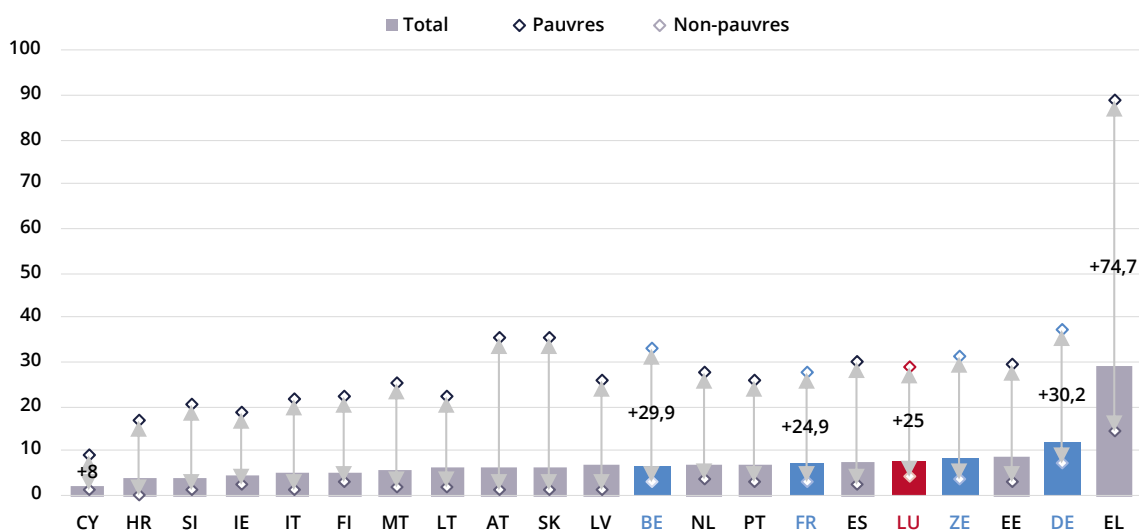
Dans la même veine, on observe que le Luxembourg enregistre la cinquième plus forte variation annuelle moyenne du taux de pauvreté des personnes occupées depuis 2010, avec une hausse de +1,7%, ce qui souligne une tendance inquiétante sur le long terme.

La comparaison avec ses voisins directs est tout aussi préoccupante : le taux de risque de pauvreté chez les personnes ayant un emploi est trois fois plus élevé au Luxembourg qu'en Belgique, deux fois plus qu'en Allemagne, et une fois et demie plus qu'en France. Des écarts qui interrogent sur l'efficacité des mécanismes de redistribution.

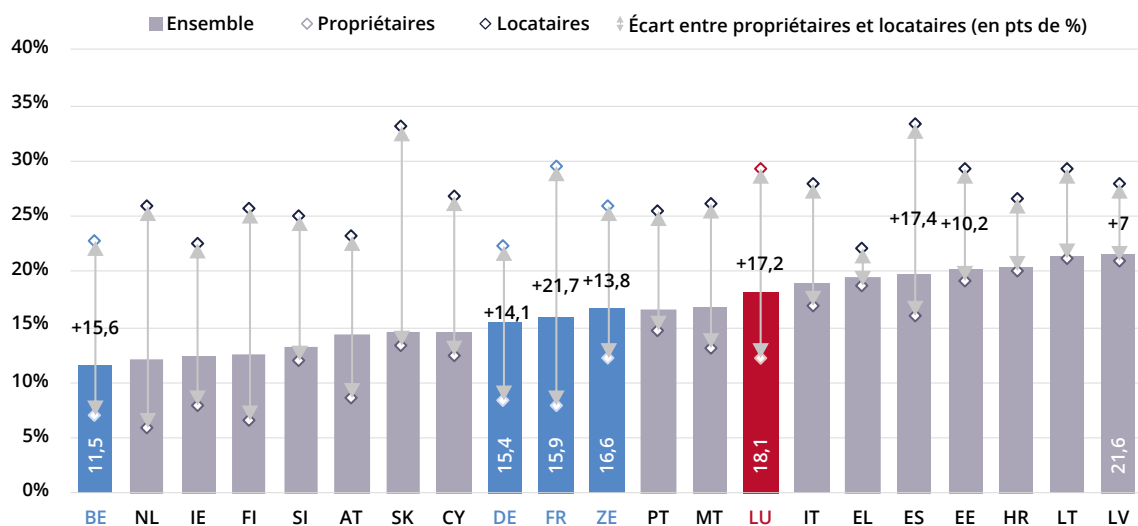
Du point de vue de la relation entre statut d'activité et taux de risque de pauvreté, un résultat où le Luxembourg se distingue positivement concerne les retraités. Pour eux, le pays indique un taux de risque de pauvreté le plus faible de la zone euro. Cependant, cette apparente solidité ne doit pas masquer une évolution préoccupante : la situation des retraités luxembourgeois s'est nettement détériorée au cours des dernières années. Depuis 2010, leur taux de risque de pauvreté a connu une augmentation annuelle moyenne de près de 4%, ce qui en fait l'une des hausses les plus marquées dans la région.

Au-delà des évolutions du taux de risque de pauvreté selon l'activité, un autre phénomène inquiétant est celui de la persistance de la pauvreté. Cette expression recouvre la situation de personnes dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté pendant au moins deux des trois dernières années prises en compte. En 2024, ce taux s'élève à 6,1% au Luxembourg, ce qui signifie que plus d'un tiers des individus en situation de risque de pauvreté l'étaient sur au moins deux des trois dernières années.

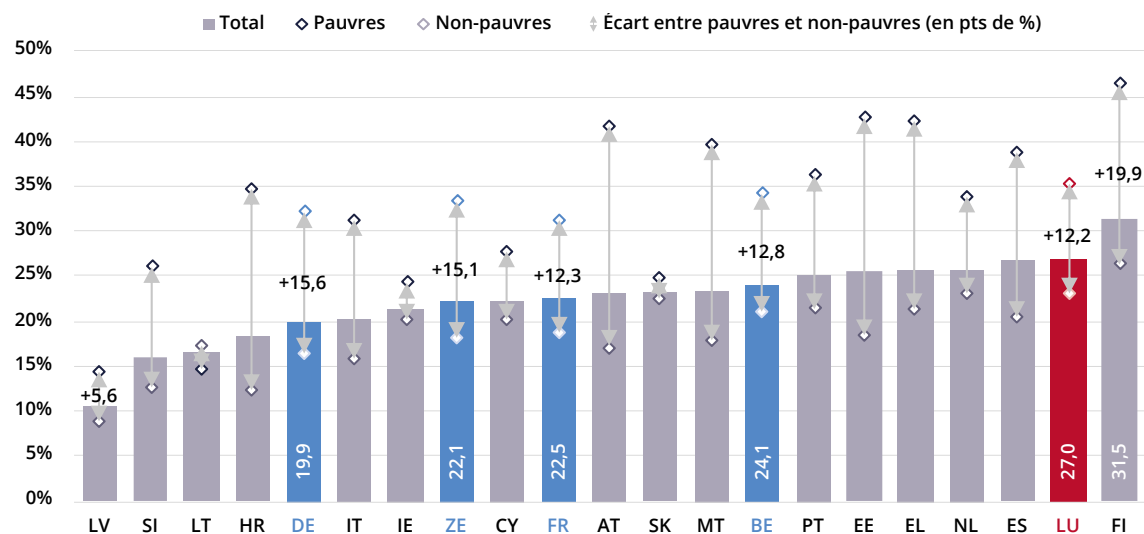
Taux de surcharge des coûts du logement et écart entre pauvres et non-pauvres, 2024



Taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires, 2024



Part du loyer dans le revenu disponible des locataires et écart entre pauvres et non-pauvres, 2024



5.4. 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 2024, 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. À l'échelle de la zone euro, cette proportion place le Luxembourg dans une position intermédiaire : le pays se situe juste en dessous de la moyenne européenne, et fait mieux que l'Allemagne, qui occupe la deuxième place du classement des pays les plus touchés. En revanche, le Grand-Duché est 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 sous le niveau de la moyenne et se classe à une position intermédiaire au sein des pays membres de la zone euro.

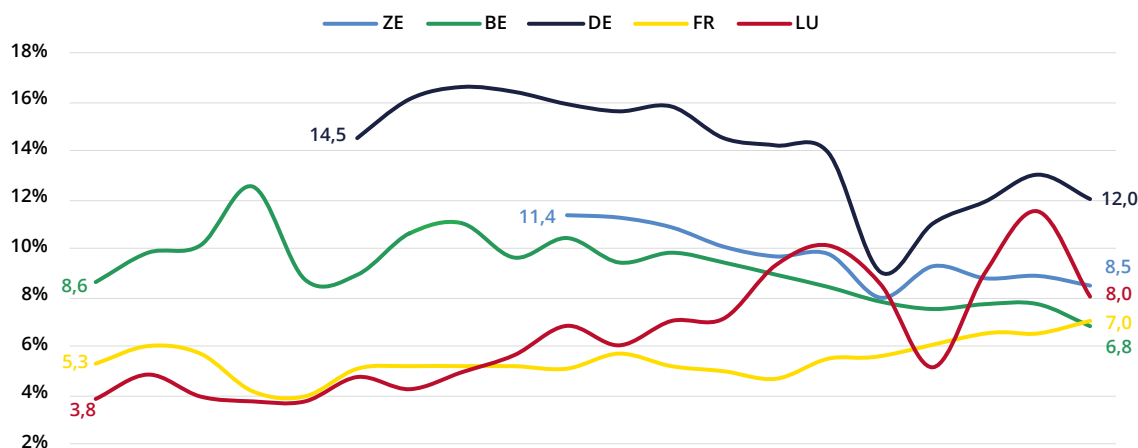
Lorsqu'on analyse l'évolution du taux de surcharge liée au coût du logement au fil des années, il apparaît clairement que le Luxembourg suit une trajectoire divergente par rapport à ses voisins ainsi qu'à la moyenne de la zone euro. Alors que, dans la plupart des pays européens, la proportion de ménages consacrant plus de 40% de leur revenu disponible au logement tend à diminuer progressivement, la tendance est inverse au Grand-Duché.

Au Luxembourg, cette proportion a connu une augmentation continue au cours des dernières années – à l'exception notable de 2021, qui constitue un cas particulier. Cette dynamique s'est même accélérée, culminant en 2023 avec un pic de ménages en situation de surcharge. Ce n'est qu'en 2024 qu'un léger recul s'amorce ; il conviendra toutefois de confirmer ce recul dans les années à venir.

Vu les proportions de ménages faisant part de lourdes charges financières, il n'est guère étonnant de constater que le Luxembourg (avec près de 30%) fasse partie du haut du classement des pays de la zone euro ayant un taux de risque de pauvreté des locataires le plus élevé.

En regardant plus particulièrement la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires, il apparaît que le Luxembourg se place en deuxième 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 12 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.

Évolution du taux de surcharge des coûts du logement, ensemble de la population

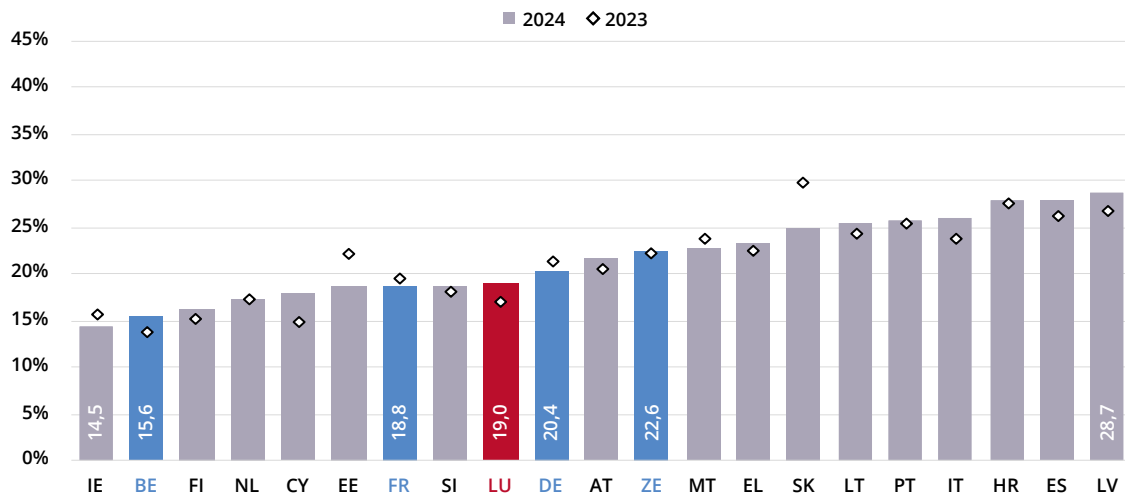


Notes : données manquantes pour ZE avant 2014 ; pas de données avant 2010 pour DE

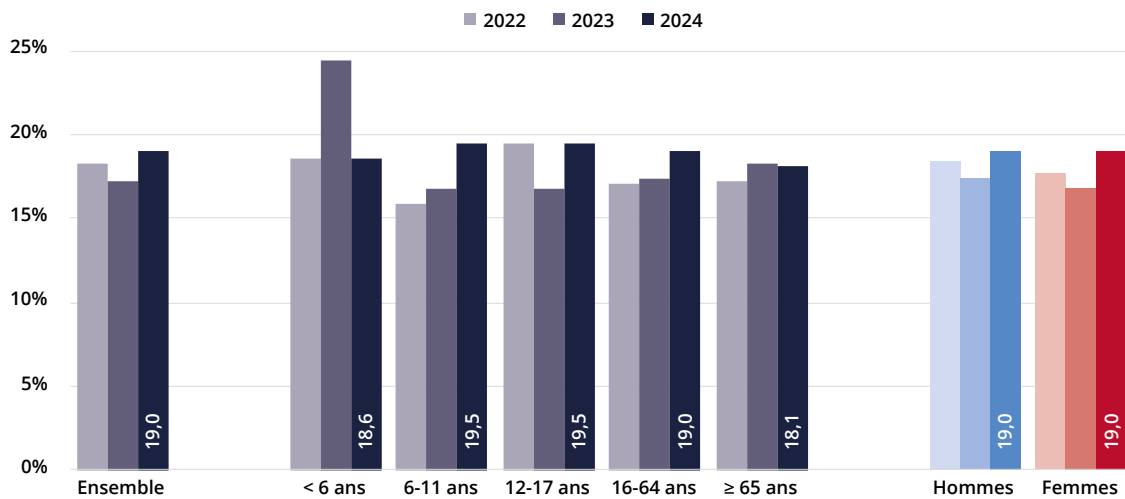
Données : Eurostat

Graphiques : CSL

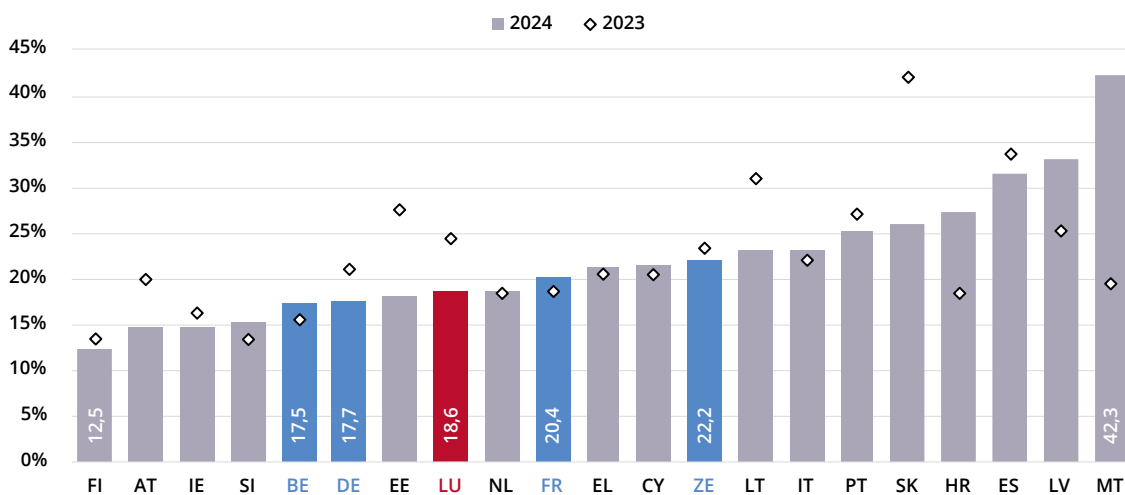
Écart relatif de pauvreté, ensemble de la population



Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre, Luxembourg



Écart relatif de pauvreté, enfants de moins de 6 ans



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre

Le taux de risque de pauvreté donne une indication quant au pourcentage de la population disposant d'un revenu équivalent inférieur au seuil de pauvreté. Or, il est également important d'évaluer l'intensité de cette pauvreté, c'est-à-dire de mesurer le degré de pauvreté des personnes se situant sous le seuil de pauvreté.

C'est ce que permet l'indicateur d'écart médian relatif de pauvreté : il établit en effet la différence entre seuil de pauvreté et revenu médian des seules personnes pauvres, et rapporte cette différence au seuil de pauvreté (voir note ci-dessous). En 2024, pour l'ensemble de la population pauvre au Luxembourg,

cet écart est de 19%, ce qui signifie que la moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu inférieur à 81% (= 100-19) du seuil de pauvreté, tandis que l'autre moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu compris entre 81% et 100% du seuil de risque de pauvreté. On assiste ainsi à un basculement de cette proportion juste au-dessus de sa moyenne historique de 2005 à 2024 (18,9%).

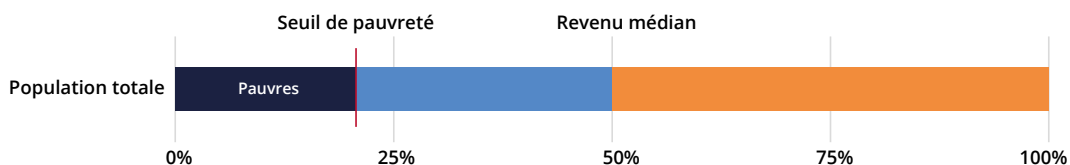
Par ailleurs, de l'analyse des données par genre et par tranches d'âge, il ressort qu'au Luxembourg il n'y a pas de dispersion notable de l'écart relatif de pauvreté.

Note : Calcul de l'écart relatif de pauvreté

Afin de calculer le taux de pauvreté monétaire d'une population, il faut commencer par la classer par ordre croissant de revenu. Le revenu médian est alors le niveau de revenu séparant la population en deux groupes de même taille, les individus du premier groupe (en bleu dans le graphique ci-dessous) gagnent moins que le revenu médian, tandis que ceux appartenant au deuxième groupe (en orange dans le graphique) ont des revenus supérieurs au revenu médian.

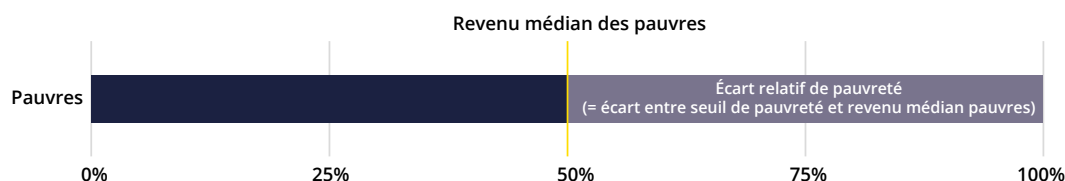
Les personnes pauvres se définissent alors par rapport à un seuil de 60 % du revenu médian (en bleu foncé dans le graphique).

Exemple de répartition de la population totale classée par ordre de revenu croissant



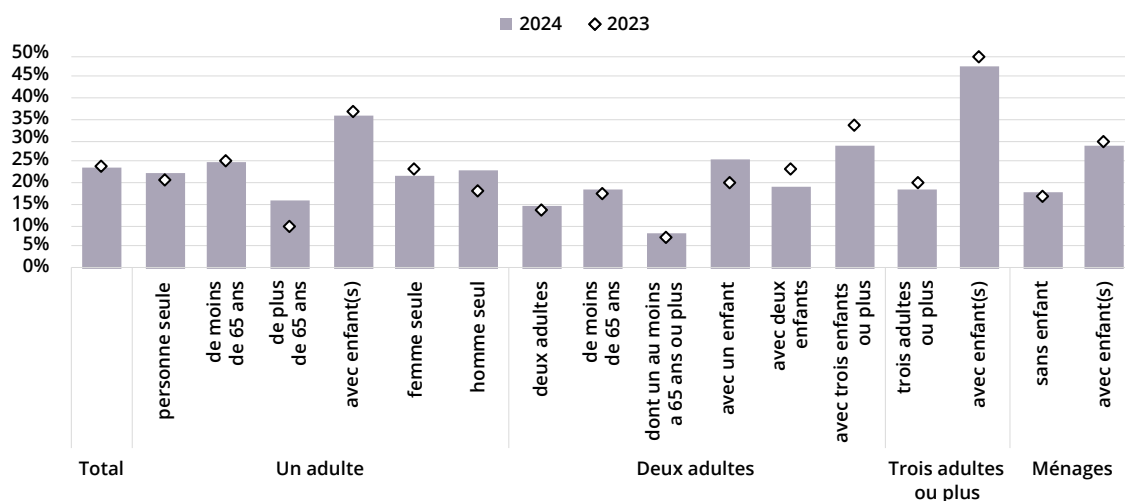
Si l'on ne considère que le groupe des personnes pauvres (cf. graphique ci-dessous), on peut également les répartir en deux groupes de même taille selon le principe présenté ci-dessus pour obtenir le niveau de leur revenu médian.

Zoom sur la partie de la population totale se situant sous le seuil de pauvreté dans l'exemple ci-dessus

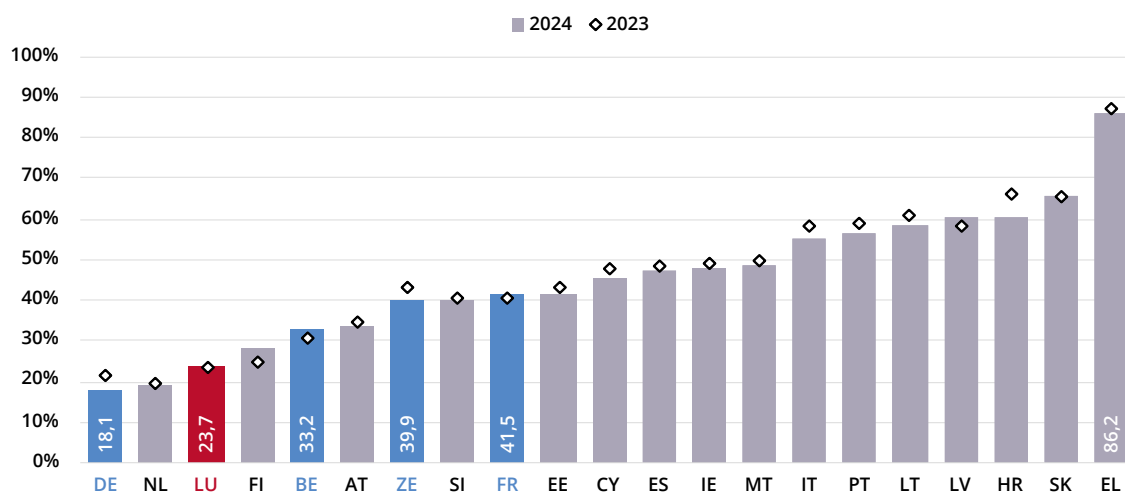


Si l'on compare alors le revenu médian des pauvres au seuil de pauvreté de la population, on obtient l'écart relatif de pauvreté, qui renseigne sur le rapport entre le revenu le plus élevé des 50% de pauvres les moins bien lotis et le seuil de revenu en-dessous duquel une personne est considérée comme étant pauvre.

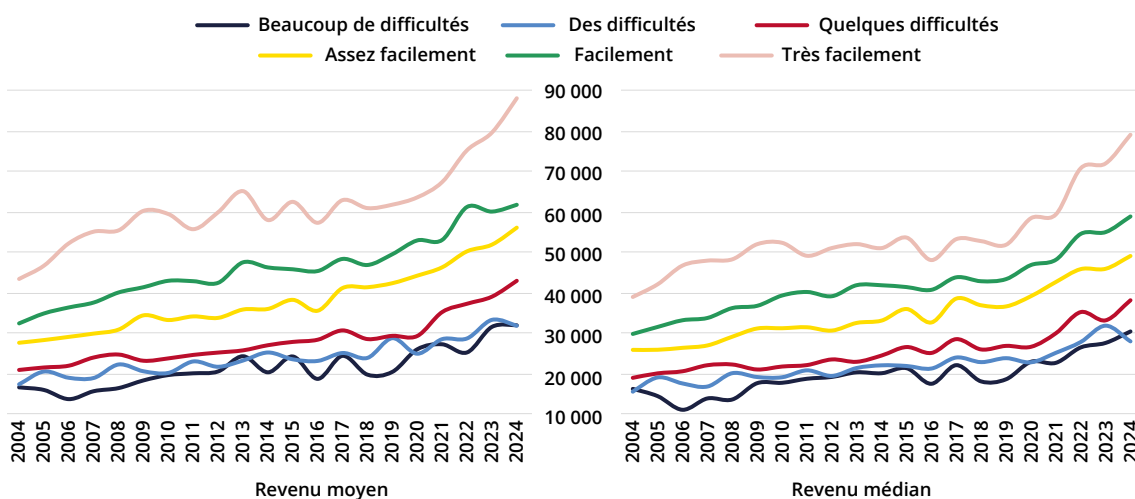
Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*



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



Note : * = ensemble des ménages déclarant avoir quelques difficultés, des difficultés ou beaucoup de difficultés à boucler 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 2024, ce sont principalement les ménages monoparentaux (36%), les foyers composés de deux adultes ou plus avec enfants à charge (29%) et les ménages de trois adultes ou plus avec enfants à charge (48%) 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 trois 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 avoir des difficultés à boucler leur budget – quel que soit le degré de ces difficultés – la situation n'a guère connu d'amélioration au cours de la dernière année. Après une légère amélioration observée en 2022, les taux sont repartis à la hausse : 24% en 2023, puis 23,7% en 2024. Cette évolution suggère une tendance préoccupante, marquant un retour à une situation où près d'un quart des ménages luxembourgeois peinent à joindre les deux bouts.

En 2024, au sein de l'ensemble de la population luxembourgeoise, la proportion de personnes déclarant avoir beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts s'élève à 2,2%. Si ce chiffre peut sembler relativement faible à première vue, il ne doit pas occulter une réalité plus large : un grand nombre de ménages continuent à faire face à des difficultés, certes moins extrêmes, mais bien réelles, pour boucler leur budget.

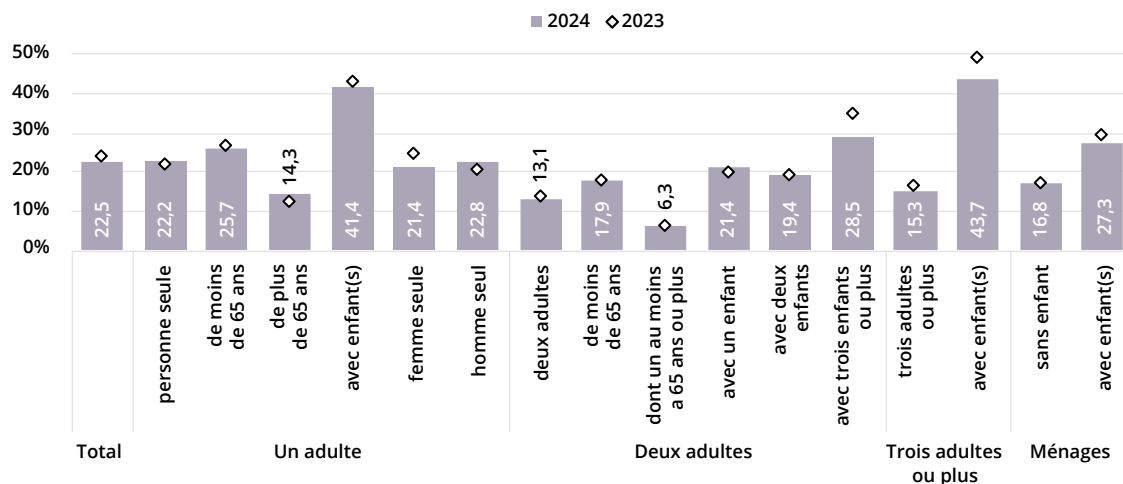
Par ailleurs, plusieurs catégories de population voient leur situation se détériorer entre 2023 et 2024. C'est notamment le cas des personnes seules, des adultes seuls âgés de plus de 65 ans, des hommes vivant seuls, ainsi que des familles composées de deux adultes avec un enfant à charge.

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. À l'autre extrême du classement, on retrouve la Grèce, où ce sont 86% des ménages qui sont confrontés à de telles difficultés.

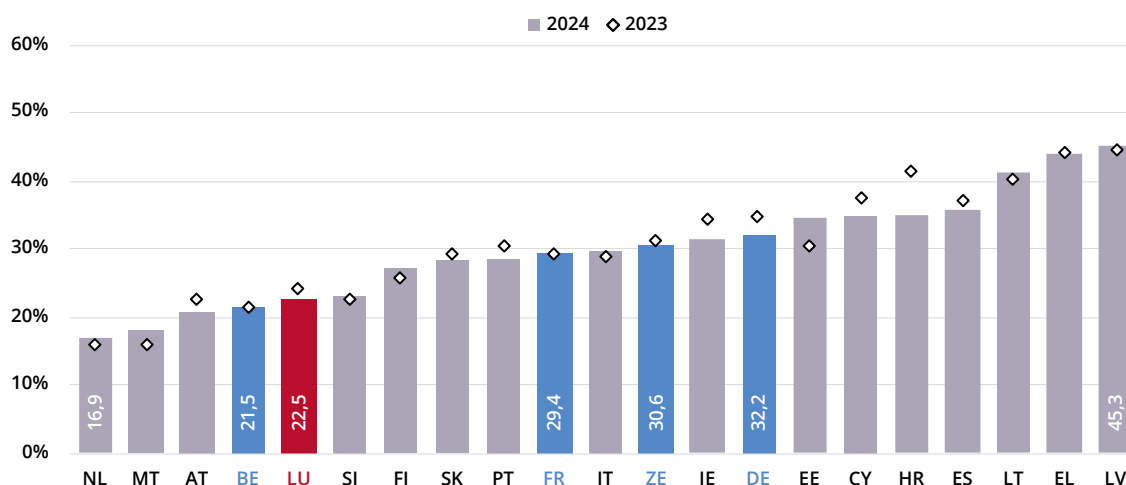
Taux de croissance annuel du revenu équivalent selon la capacité à joindre les deux bouts, Luxembourg

	Revenu moyen									
	2005 à 2015	2006 à 2016	2007 à 2017	2008 à 2018	2009 à 2019	2010 à 2020	2011 à 2021	2012 à 2022	2013 à 2023	2014 à 2024
Ménages joignant les deux bouts avec quelques difficultés, avec difficultés ou avec beaucoup de difficultés	2,26%	2,15%	2,53%	1,04%	2,33%	2,03%	3,13%	3,93%	3,88%	4,30%
Ménages joignant les deux bouts assez facilement, facilement ou très facilement	2,60%	1,67%	2,30%	1,78%	1,60%	2,04%	2,67%	2,92%	3,44%	4,09%
	Revenu médian									
	2005 à 2015	2006 à 2016	2007 à 2017	2008 à 2018	2009 à 2019	2010 à 2020	2011 à 2021	2012 à 2022	2013 à 2023	2014 à 2024
Ménages joignant les deux bouts avec quelques difficultés, avec difficultés ou avec beaucoup de difficultés	2,29%	2,11%	2,43%	0,97%	1,90%	1,84%	2,64%	4,08%	4,13%	4,04%
Ménages joignant les deux bouts assez facilement, facilement ou très facilement	2,55%	1,59%	2,48%	1,88%	1,58%	1,84%	2,48%	2,80%	3,63%	4,13%

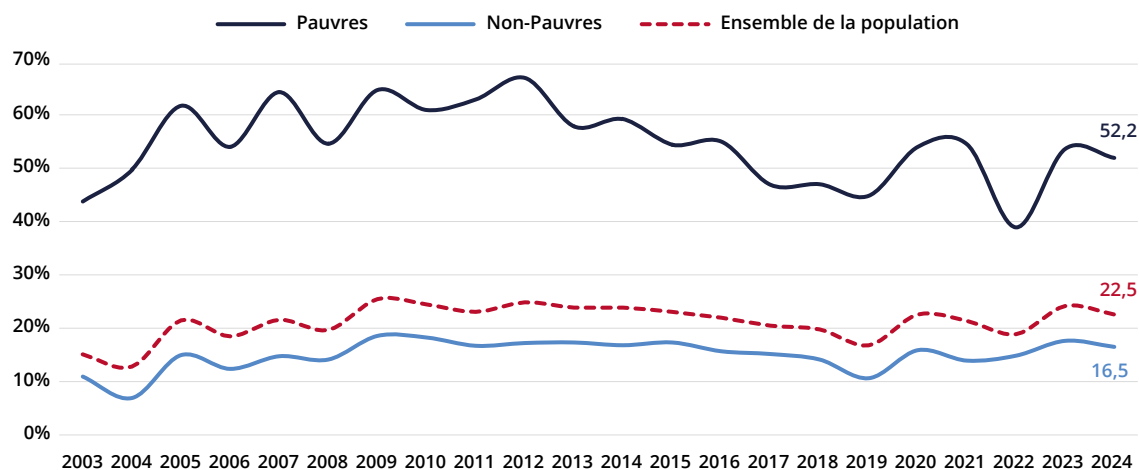
Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg



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



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon la catégorie de revenu, Luxembourg



5.7. Gestion des dépenses imprévues

En 2024, au Luxembourg, 22,5% des ménages déclarent ne pas pouvoir faire face à des dépenses imprévues. Cette proportion est en légère augmentation depuis 2019, après avoir connu une tendance à la baisse au cours des dix années précédentes. Comme pour d'autres indicateurs évoqués précédemment, les ménages avec enfant(s) à charge sont les plus touchés par cette incapacité à faire face à des dépenses imprévues. Parmi eux, les familles monoparentales affichent un taux particulièrement élevé (41,4%), tout comme les familles nombreuses (28,5%) et les ménages composés de trois adultes ou plus avec enfant(s) à charge (43,7%). Le phénomène de paupérisation touchant ce dernier type de composition familiale est relativement nouveau et mérite une attention particulière, car il a pris une ampleur inhabituelle au cours des deux dernières années. Historiquement, la proportion de ces ménages en difficulté financière se situait plutôt autour de 25% au cours des deux décennies précédentes. La proportion de ménages monoparentaux ayant des difficultés pour faire face à des dépenses imprévues reste évidemment inquiétante tout comme celle des familles nombreuses.

Ces constats soulignent, sans surprise, que le fait d'avoir des enfants constitue – et demeure – un facteur de risque incontestable de vulnérabilité financière au Luxembourg.

Par ailleurs, au sein de la zone euro, le Luxembourg se classe en 2024 à la cinquième position avec un taux de 22,5%. Comparé à d'autres pays, la propor-

tion de ménages déclarant des difficultés à faire face à des dépenses imprévues y reste relativement faible, mais la position du pays s'est dégradée au cours des deux dernières années.

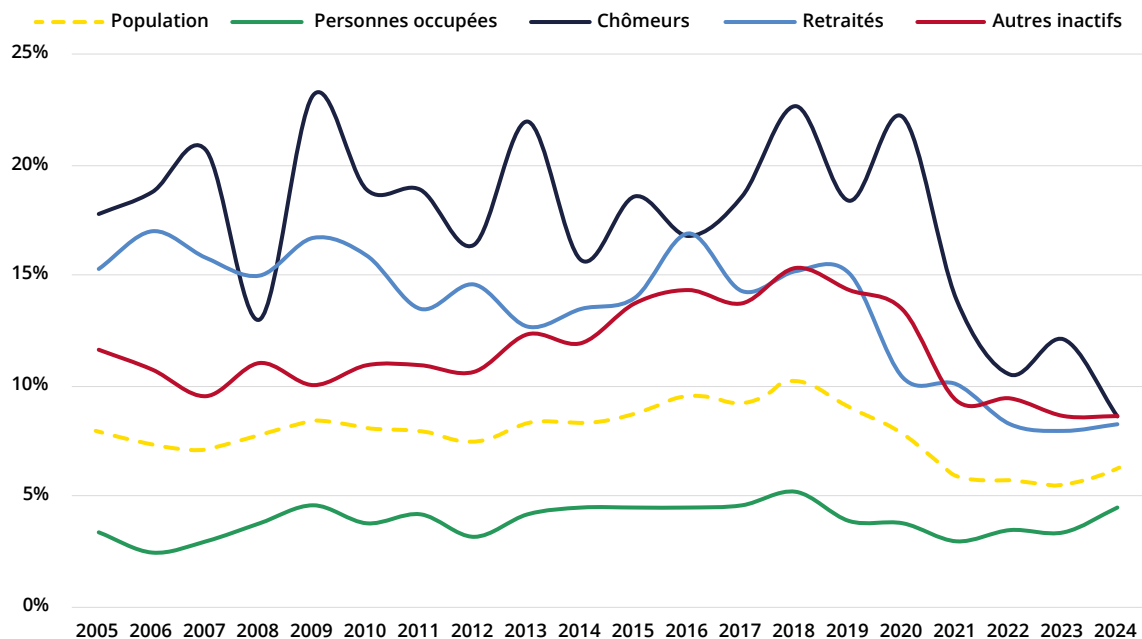
Si l'on distingue les ménages vivant sous le seuil de pauvreté (« pauvres ») de ceux dont les revenus se situent au-dessus de ce seuil (« non-pauvres »), une nette différence d'évolution dans le temps apparaît entre ces deux groupes. Chez les ménages pauvres, l'incapacité à faire face à des dépenses imprévues a fortement augmenté jusqu'en 2012, avant de diminuer progressivement jusqu'en 2019. Après une recrudescence généralisée en 2020 et 2021, une divergence apparaît en 2022 : les ménages non pauvres se stabilisent autour de 15%, tandis que les ménages pauvres atteignent leur plus bas niveau de vulnérabilité depuis plusieurs années. Cette tendance ne se maintient pas en 2023 et 2024, où la part des ménages pauvres en difficulté repart à la hausse. Ils sont désormais plus de trois fois plus touchés que les ménages non pauvres.

De manière globale au Luxembourg, la situation de 2024 s'est améliorée par rapport à 2023 pour tous les ménages (exceptions faites des ménages composés d'un adulte seul de plus de 65 ans, d'un homme seul et de deux adultes avec un enfant). A contrario, sur le long terme (2004-2024), la gestion des dépenses imprévues s'avère plus compliquée pour tous les ménages indiquant une fragilisation progressive de leur situation financière.

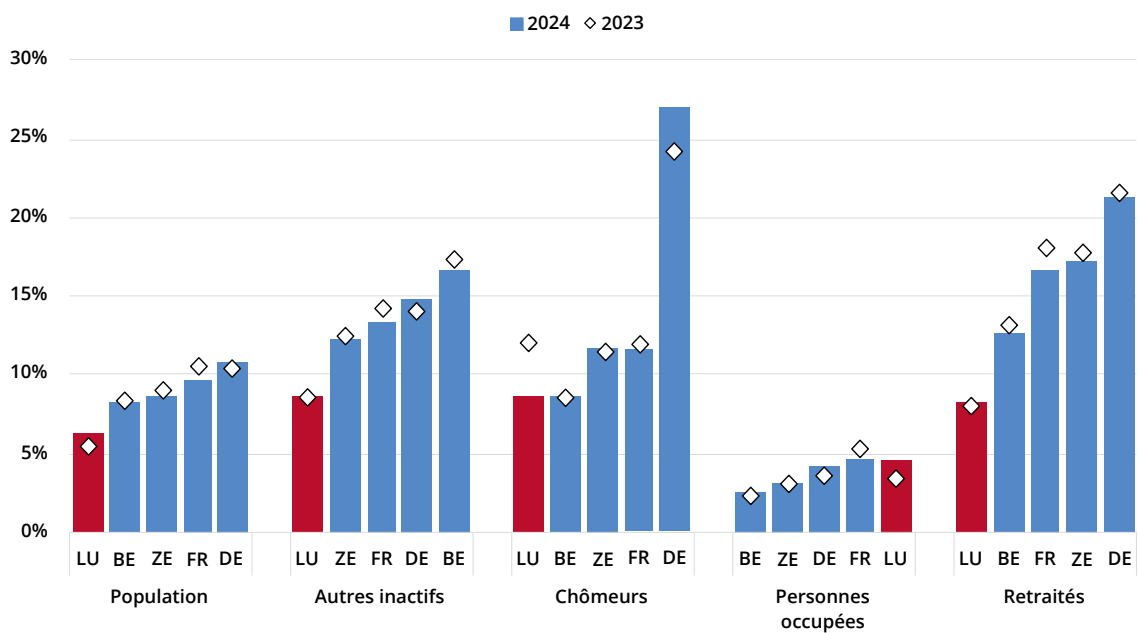
Évolution de l'incapacité à faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg

		2004-2024	2023-2024
Total		2,9%	-6,6%
Un adulte	personne seule	3,3%	-1,3%
	de moins de 65 ans	3,5%	-3,7%
	d'au moins 65 ans	2,4%	15,3%
	avec enfant(s)	3,4%	-4,6%
	femme seule	3,4%	-14,1%
	homme seul	3,2%	11,2%
Deux adultes	deux adultes	4,5%	-4,4%
	de moins de 65 ans	5,5%	-1,1%
	dont au moins l'un a 65 ans ou plus	1,8%	-7,4%
	avec un enfant	2,2%	6,5%
	avec deux enfants	2,7%	-0,5%
	avec trois enfants ou plus	2,3%	-19,3%
Trois adultes ou plus	trois adultes ou plus	-0,3%	-8,9%
	avec enfant(s)	4,7%	-11,4%
Ménages	sans enfant	2,9%	-3,4%
	avec enfant(s)	3,1%	-8,7%

Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé selon le statut vis-à-vis de l'activité, Luxembourg



Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé



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.

De manière générale, on observe que toutes les catégories montrent une tendance à la baisse du pourcentage de personnes se percevant en mauvaise santé depuis environ 2018, avec des variations importantes selon les groupes.

Au Luxembourg, les personnes occupées déclarent en général une meilleure perception de leur état de santé que les autres catégories de la population. Selon les données de 2024, seules 4,5% d'entre elles s'estiment en mauvaise santé. Ce taux est nettement inférieur à celui observé chez les chômeurs, les autres inactifs et les retraités, où la proportion avoisine le double. En moyenne, 6,2% de l'ensemble de la population jugent leur santé comme mauvaise, ce qui confirme l'écart significatif entre les actifs occupés et les autres groupes.

Pour ce qui est des personnes n'ayant pas d'emploi – chômeurs¹⁰, retraités ou autres inactifs – celles-ci ont une vision nettement plus négative de leur état de santé.

Les chômeurs, la catégorie la plus préoccupante, avec des taux très élevés et très fluctuants, atteignant régulièrement 20-25% avant 2020, puis connaissant un fort recul à partir de 2020 jusqu'à atteindre un niveau proche de 9% en 2024.

Concernant les retraités, le taux s'estimant être en mauvaise ou très mauvaise santé est également élevé, entre 10 et 18% selon les années, avec un pic vers 2016-2017 et une baisse significative à partir de 2019, atteignant près de 9% en 2024.

En matière de perception de leur état de santé, les autres inactifs suivent une tendance proche de celle des retraités, avec des taux oscillant entre 10 et 15%, mais sans pics aussi marqués. Elle diminue aussi progressivement après 2018, tombant également à près de 9% en 2024.

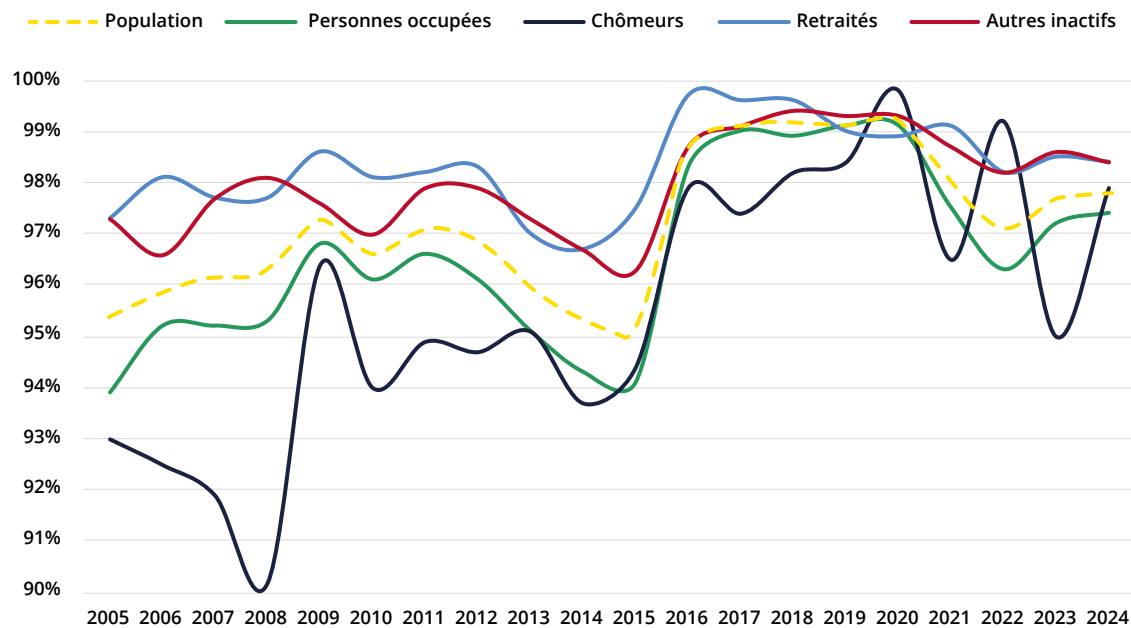
Du fait de ces évolutions récentes, la situation des chômeurs, des retraités et des autres inactifs se démarque désormais moins de celle des personnes occupées que cela n'était le cas par le passé.

Le graphique illustre clairement que le statut socio-économique et la situation d'emploi jouent un rôle majeur dans la perception de l'état de santé au Luxembourg. Les actifs occupés se distinguent par une perception plus favorable, tandis que les chômeurs restent le groupe le plus vulnérable. La période récente (post-2019) marque une amélioration notable pour les groupes les plus fragiles.

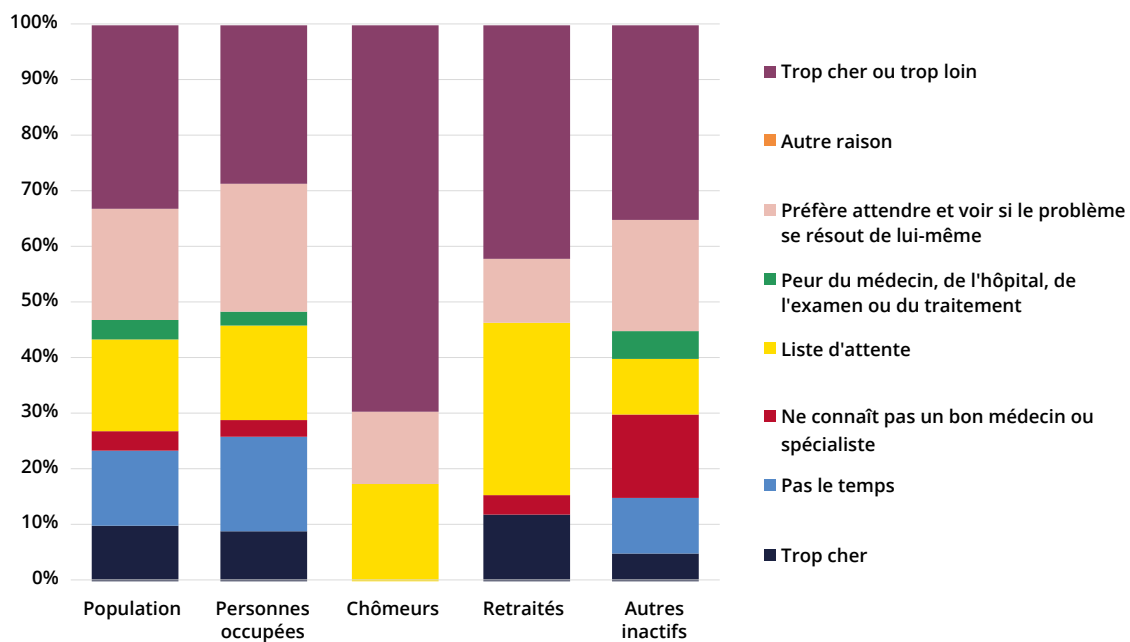
Dans sa globalité, la situation du Luxembourg est un peu meilleure que celle de ses voisins. Cependant, l'analyse par catégorie montre que les personnes occupées, y ont une perception de leur état de santé moins positive que celle de leurs homologues belges et allemand (dans une moindre mesure) et sont presque aussi pessimistes que les résidents français.

¹⁰ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Taux de satisfaction des besoins médicaux selon l'activité



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical selon le type de barrière à l'accès aux soins et selon l'activité, 2024



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. Au Luxembourg, ce taux augmente régulièrement pour l'ensemble de la population jusqu'en 2009, année à partir de laquelle une tendance baissière s'installe. À partir de 2015, la situation s'améliore considérablement jusqu'en 2020. Cependant en 2021 la tendance générale s'inverse et ce sont, en 2022, 3% des résidents qui ont des besoins médicaux non satisfaits. Entre 2023 et 2024 le taux de satisfaction pour l'ensemble de la population s'améliore légèrement et se rapproche de 98%.

Sur base des tendances de moyen et long terme, on peut cependant noter qu'il existe des différences assez sensibles entre les individus selon leur statut vis-à-vis de l'activité. Le taux de satisfaction élevé des besoins d'examen ou de traitement concerne davantage les personnes à la retraite ou autres inactifs que les personnes occupées ou à la recherche d'un emploi. Plus encore, au sein de ce dernier groupe, ce sont surtout les chômeurs¹¹ qui connaissent généralement le taux de satisfaction le moins élevé. Cependant on observe, comme pour les années 2015 et 2022, que l'année 2024 est caractérisée par un taux de non-satisfaction plus marqué auprès des personnes occupées.

Ce graphique met ainsi en lumière l'importance des conditions sociales et professionnelles dans l'accès et la satisfaction des besoins médicaux. Il souligne également combien les périodes de crise (économique ou sanitaire) peuvent affecter différemment les catégories de population, en accentuant les inégalités de santé.

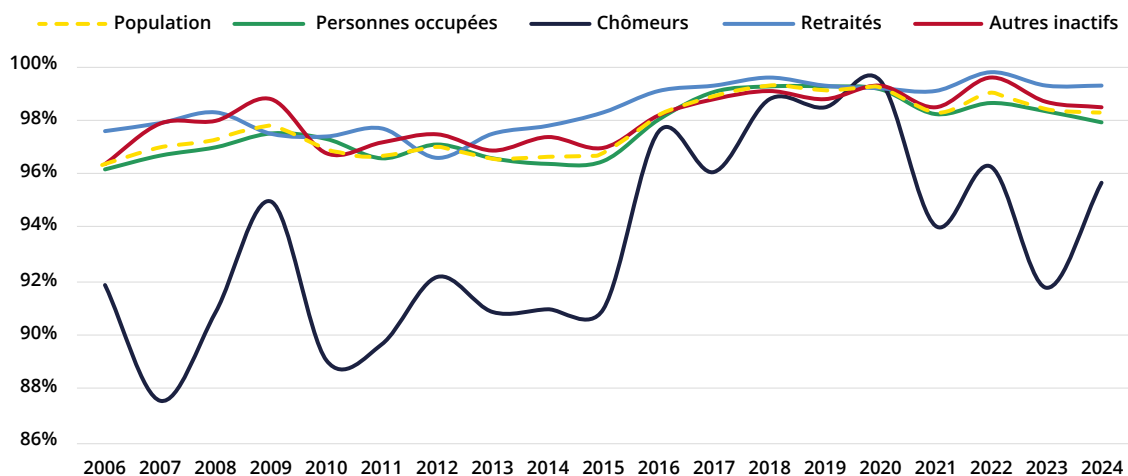
Lorsqu'on examine les raisons invoquées pour ne pas recourir à certains soins de santé, il apparaît que, toutes catégories confondues, la motivation la plus fréquemment mentionnée est que les soins sont perçus comme trop chers ou trop éloignés. Ce motif représente plus de la moitié des cas chez les chômeurs et reste la première cause dans toutes les autres catégories (population totale, personnes occupées, retraités, autres inactifs).

Au-delà de cette raison majoritaire, d'autres motifs varient selon le statut d'activité. Chez les personnes occupées, le manque de temps revient fréquemment, de même que la tendance à préférer attendre et voir si le problème se résout de lui-même. Les chômeurs, quant à eux, se distinguent par une concentration particulièrement forte autour du seul motif financier ou géographique, les autres raisons étant très peu représentées. Les retraités évoquent eux aussi principalement le coût ou la distance, mais mentionnent également les listes d'attente comme un obstacle notable. En revanche, ils citent rarement le manque de temps ou la peur liée aux soins. Du côté des autres inactifs, la répartition des motifs est plus diversifiée : à côté du coût et de l'éloignement, une part non négligeable déclare ne pas connaître de bon médecin ou spécialiste, avoir peur du médecin, de l'hôpital ou du traitement, ou encore préférer attendre. Ces éléments sont plus fréquemment présents dans ce groupe que dans les autres.

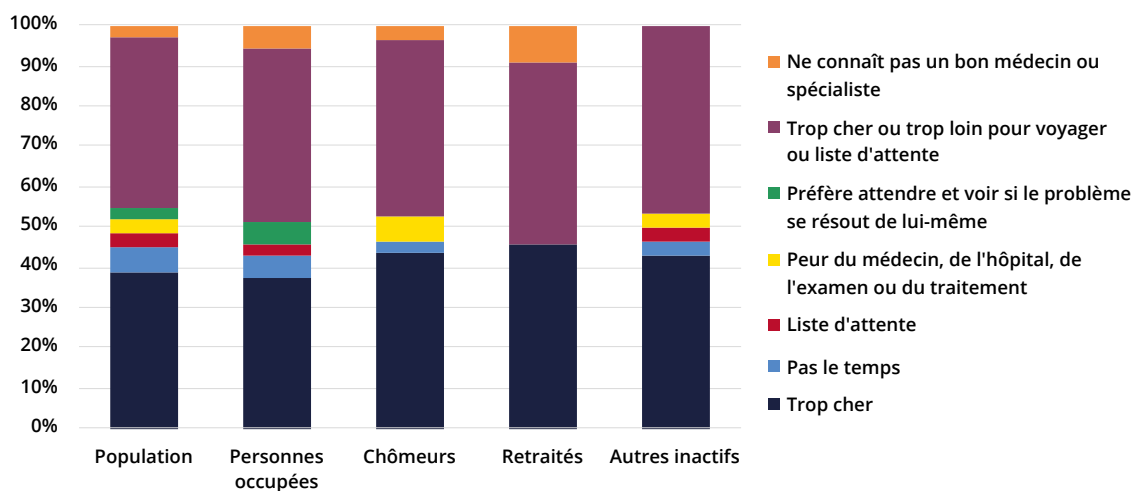
Le profil de l'ensemble de la population reflète ainsi une combinaison des tendances observées dans les différents groupes. Le coût ou l'éloignement arrive en tête des raisons invoquées, suivi par l'attente volontaire, les listes d'attente et le manque de temps.

¹¹ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

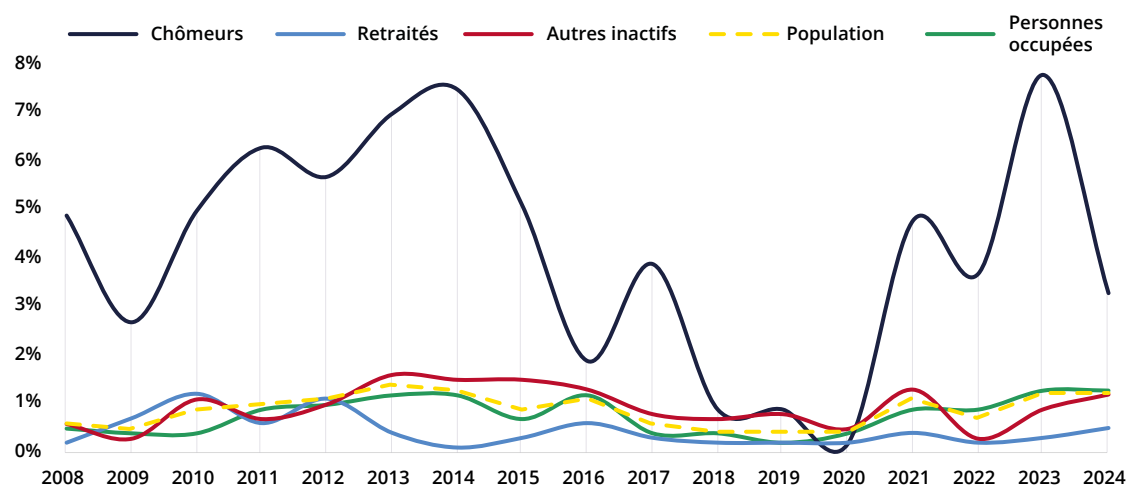
Taux de satisfaction des besoins en soins dentaires selon l'activité



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire, selon l'activité et la raison, 2024



Taux de non-satisfaction des besoins dentaires selon l'activité pour une raison économique



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

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire

Au Luxembourg, le taux global de satisfaction des besoins en soins dentaires reste, sur la période étudiée, étroitement lié à celui observé chez les personnes en emploi. De manière générale, ce taux dépasse les 98%, reflétant un niveau de satisfaction élevé pour la grande majorité des statuts d'activité.

Cependant, une exception notable concerne les personnes au chômage. Alors qu'en 2020, leur taux de satisfaction atteignait encore un niveau exceptionnel de 99,5%, une nette diminution a été enregistrée en 2021, avec une chute à 94,1%. En 2022, une légère amélioration est observée, portant le taux à 96,3%, avant une nouvelle baisse en 2023, puis un redressement à 96% en 2024. Cette évolution en dents de scie témoigne d'une instabilité persistante dans l'accès ou la perception de l'accessibilité aux soins dentaires chez les demandeurs d'emploi.

Sur une période plus longue, les données relatives aux chômeurs font apparaître une dynamique relativement chaotique. Depuis 2012, le taux de satisfaction dans cette population a oscillé entre 84% et 99%. Après une phase de relative stabilité entre 2012 et 2015, une forte progression a été enregistrée en 2016. Toutefois, cette hausse n'a pas marqué le début d'une tendance durable, car les années suivantes ont été caractérisées par des fluctuations importantes, sans réelle trajectoire ascendante ou descendante.

Cette instabilité contraste fortement avec la constance observée dans les autres groupes socio-économiques et souligne une certaine fragilité structurelle chez les demandeurs d'emploi en matière de satisfaction des besoins en santé dentaire.

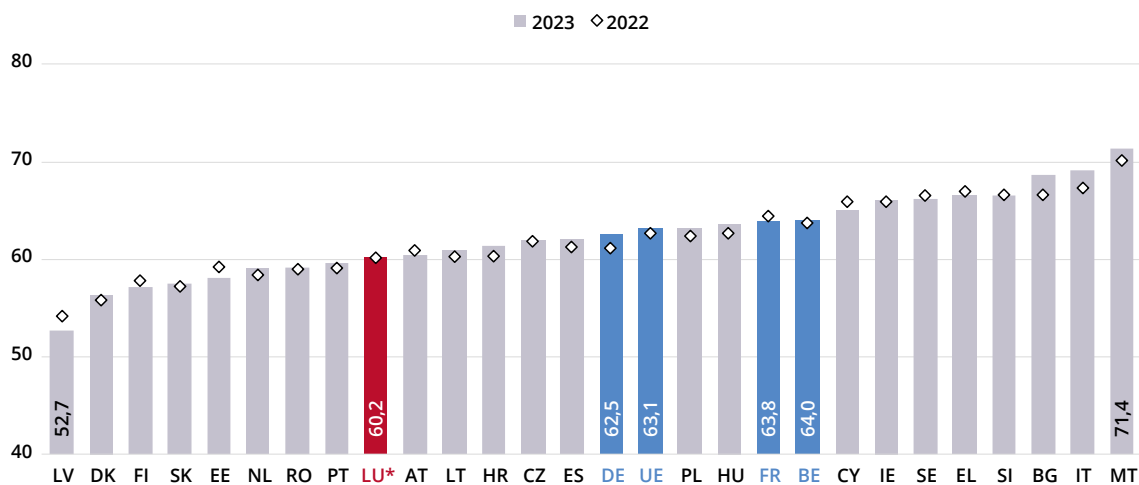
Lorsqu'on s'intéresse aux raisons qui poussent certaines personnes à renoncer à des soins dentaires, deux motifs principaux émergent, toutes catégories confondues : le coût de l'examen ou du traitement, d'une part, et l'éloignement géographique ou la longueur des listes d'attente, d'autre part.

Si le facteur financier est largement cité, il l'est tout particulièrement par les retraités, pour qui le coût constitue l'obstacle majeur à l'accès aux soins. Du côté des chômeurs, plusieurs raisons se conjuguent : en plus du coût et de l'éloignement, ils mentionnent fréquemment la peur du médecin, de l'hôpital, de l'examen ou du traitement lui-même. Cette appréhension vis-à-vis du corps médical se retrouve également chez les inactifs, mais elle est absente chez les actifs et les retraités.

Chez les personnes en recherche d'emploi, les raisons économiques ont joué un rôle croissant dans le renoncement aux soins dentaires entre 2009 et 2014, période marquée par un contexte socio-économique tendu. À partir de 2015, une amélioration progressive est observée : les motifs économiques tendent à reculer. Cette tendance se poursuit jusqu'en 2020, année qui enregistre le niveau le plus bas de non-satisfaction des besoins odontologiques pour raisons financières.

Cependant, en 2021, un retournement de situation survient avec une hausse significative de renoncement de soins dentaires pour motif économique. Ce rebond peut s'expliquer par les effets différés de la crise sanitaire liée au COVID-19, qui a fragilisé davantage encore les demandeurs d'emploi, tant sur le plan économique que psychologique. L'année suivante, en 2022, une légère amélioration est perceptible, mais elle reste insuffisante pour compenser le recul observé l'année précédente. En 2023, un nouveau pic est enregistré, soulignant une persistance des inégalités d'accès aux soins pour les plus précaires. Ce pic est toutefois suivi, en 2024, d'une nouvelle baisse, laissant entrevoir une reprise progressive, bien que fragile, en matière de satisfaction des besoins dentaires au sein de cette population.

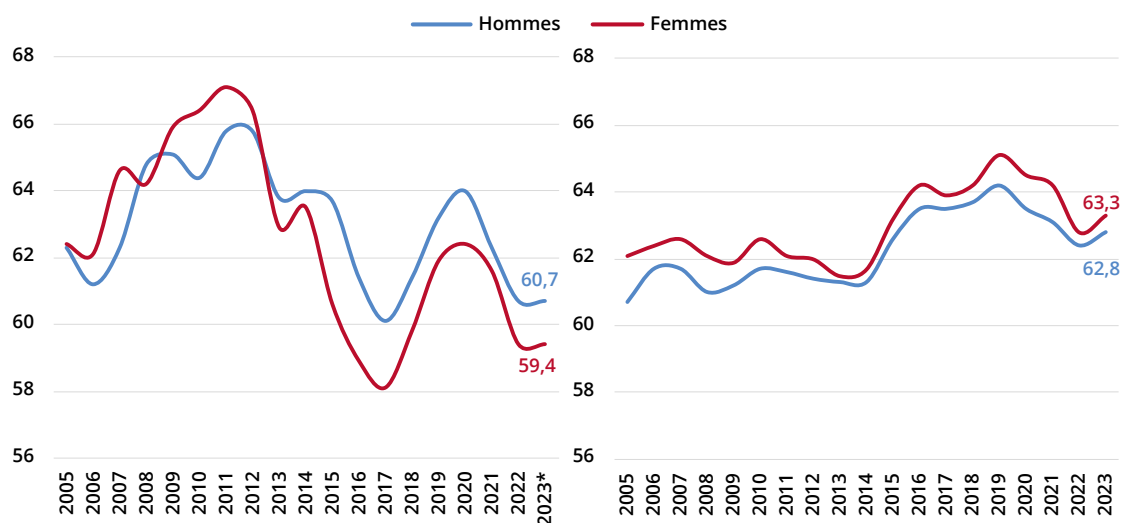
Années de vie en bonne santé à la naissance, 2023



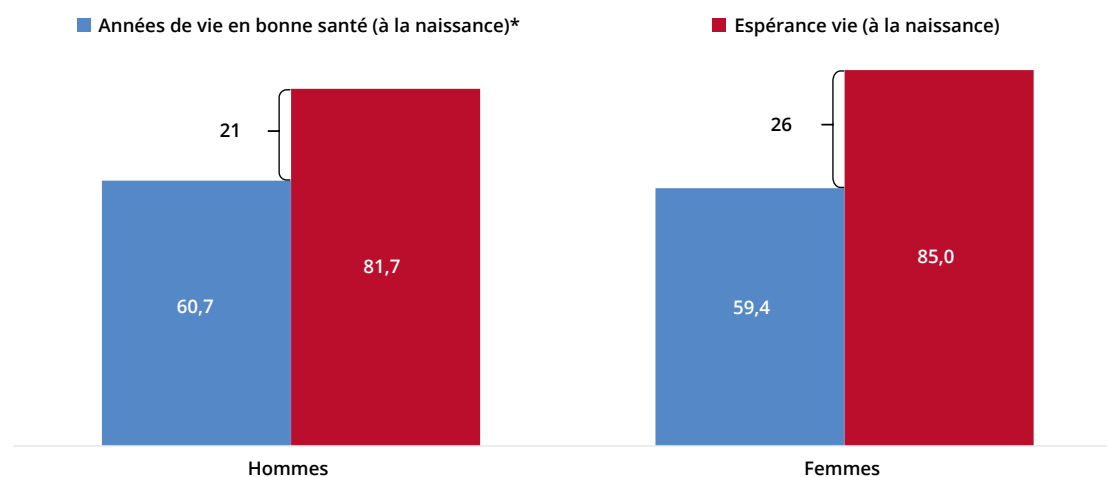
Évolution des années de vie en bonne santé selon le sexe

Luxembourg

Union européenne



Années de vie en bonne santé à la naissance et espérance de vie à la naissance, Luxembourg, 2023



Note : * = données de 2022

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6.4. 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 est calculé séparément pour les hommes et les femmes. Il est aussi appelé espérance de vie sans incapacité (EVS) ¹².

À la naissance, les résidents du Grand-Duché peuvent espérer vivre en bonne santé pendant 60 années. Par rapport à ses pays voisins, tant la Belgique (64 ans), que l'Allemagne (62,5 ans) et la France (64 ans) font état d'une espérance de vie en bonne santé (relativement) plus longue. La moyenne européenne est de 63 ans de vie en bonne santé à la naissance.

L'évolution de cet indicateur au fil du temps révèle par ailleurs une tendance préoccupante. En 2005, l'espérance de vie en bonne santé au Luxembourg était plus élevée qu'en 2023. Elle avait connu une progression notable jusqu'en 2011, atteignant un pic de 66,5 années. Toutefois, cette dynamique positive s'est rapidement inversée : les années suivantes ont été marquées par une baisse nette et continue, traduisant une dégradation du bien-être physique et mental de la population.

Une brève amélioration est observée entre 2018 et 2020, période durant laquelle l'indicateur reprend légèrement de la hauteur. Mais cette embellie reste de courte durée. L'année 2021 signe un nouveau retournement de tendance, avec une dégradation à nouveau marquée, dont les effets se prolongent jusqu'en 2023. Cette instabilité contraste avec l'évolution plus régulière observée au niveau européen, où l'espérance de vie en bonne santé a progressé de manière plus constante au cours de la même période – même si, là aussi, un infléchissement de la courbe apparaît en 2021, sans doute en lien avec les conséquences sanitaires, sociales et psychologiques de la pandémie.

Si, au niveau européen, les femmes bénéficient en moyenne d'une espérance de vie en bonne santé légèrement supérieure à celle des hommes – avec un écart d'environ six mois en leur faveur en 2023 – la situation au Luxembourg présente une configuration inversée et bien plus marquée. En effet, depuis 2013, un renversement de tendance s'est installé au Grand-Duché : ce sont désormais les hommes qui affichent une espérance de vie en bonne santé supérieure à celle des femmes. En 2024, cet écart atteint près de seize mois, soulignant une disparité inhabituelle en comparaison de la moyenne européenne.

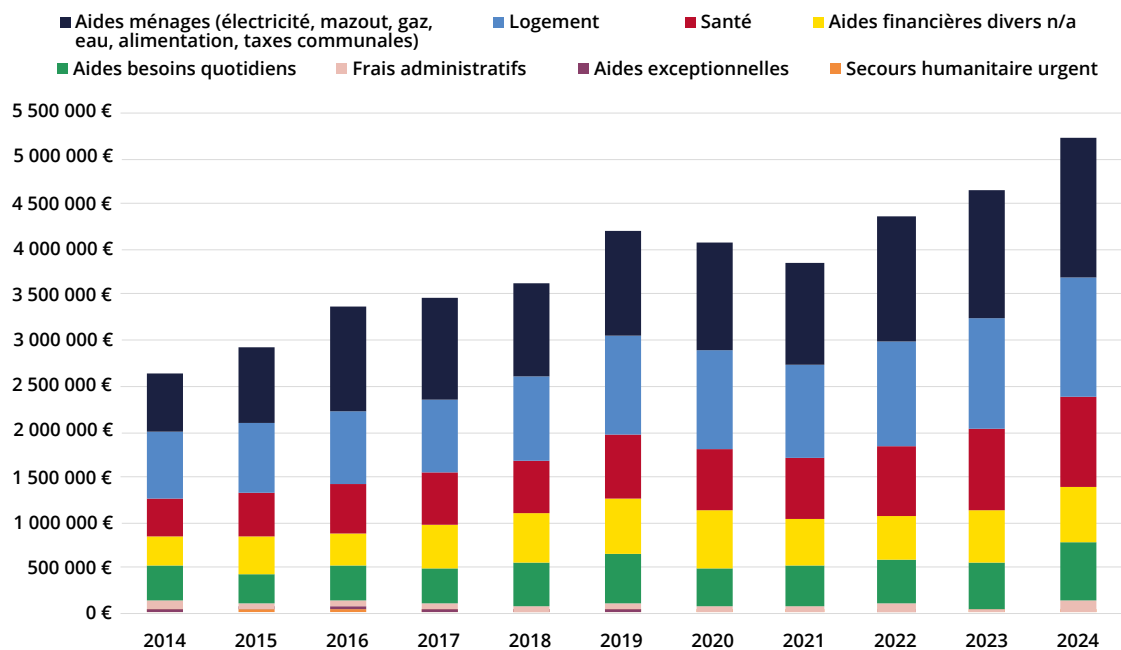
Au Luxembourg, comme dans de nombreux autres pays, l'espérance de vie à la naissance des femmes étant plus élevée que celle des hommes, la fin de vie des femmes sera dès lors plus pénible. Il y a une différence de 26 ans entre le nombre des années de vie en bonne santé à la naissance et l'espérance de vie des femmes à la naissance. Cette différence ne s'élève qu'à 21 années pour les hommes.

Les femmes résidant au Grand-Duché doivent donc non seulement s'attendre à vivre moins longtemps en bonne santé que les hommes, mais de plus elles devront subir cette situation délétère plus longtemps du fait d'une espérance de vie plus longue !

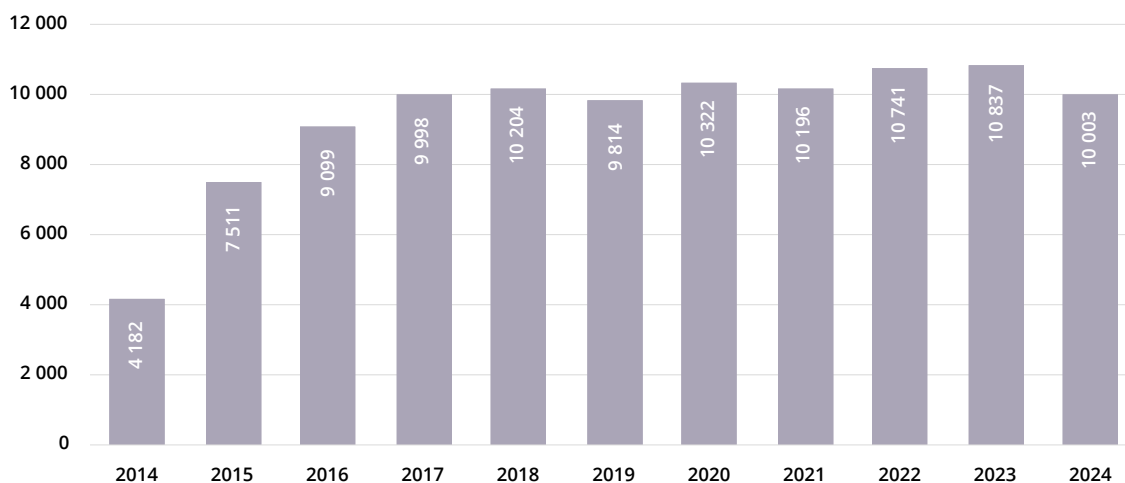
On notera aussi que l'espérance de vie à la naissance a augmenté pour les hommes entre 2022 et 2023, elle passe de 80,8 ans à 81,7 ans, tandis que l'effet est inverse pour les femmes, leur espérance de vie passe de 85,2 ans à 85 ans.

¹² Eurostat : Nombres d'années de vie en bonne santé à la naissance, par sexe – Datasets (europa.eu)

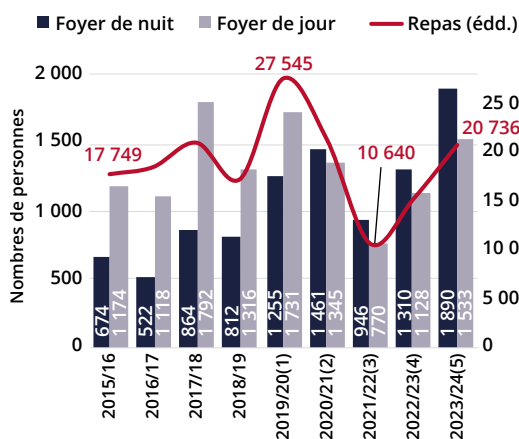
Évolution des montants des aides non remboursables versées par les offices sociaux



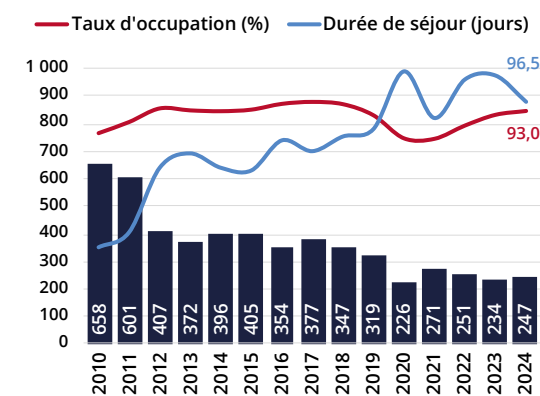
Fréquentation des épiceries sociales, personnes



Bénéficiaires de la Wanteraktioun



Bénéficiaires des foyers d'urgence de nuit



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) ; édd = échelle de droite

Données : Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Caritas Luxembourg, Croix-Rouge Luxembourgeoise

Graphiques : CSL

7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE

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. Le montant des aides non remboursables versées par les offices sociaux à la population n'a cessé de croître de 2014 à 2019, puis a diminué quelque peu les deux années marquées par le COVID 19. Si l'année 2022 était déjà marquée par un rebond de l'aide accordée par les offices sociaux (+13% par rapport à 2021); 2023 renforce la tendance (+7% par rapport à 2022) et l'année 2024 est marquée par une augmentation importante de l'aide distribuée aux personnes vulnérables (13% par rapport à 2023). Les soutiens monétaires apportés répondent à une diversité de besoins essentiels : électricité, eau, alimentation, santé, dépenses du quotidien... Ils illustrent de manière concrète la précarité à laquelle sont confrontés certains ménages. Parmi ces aides, celles destinées aux ménages les plus fragiles occupent une place prépondérante, notamment l'aide alimentaire qui représente à elle seule 85% du total des aides ménages, suivie par l'aide au logement.

L'importance de ces deux postes s'explique aisément : l'alimentation et le logement constituent des besoins fondamentaux, indispensables à toute vie digne. Il est donc cohérent que ces domaines concentrent une part aussi significative de l'accompagnement financier.

Entre 2023 et 2024, ce sont toutefois les secours humanitaires d'urgence et les aides liées aux frais administratifs qui ont enregistré la plus forte progression. Les aides destinées à couvrir les besoins quotidiens ont également connu une hausse, bien que dans une moindre mesure. Il est à noter que ces trois catégories d'aides n'avaient jamais atteint un tel niveau au cours des dix dernières années, ce qui témoigne d'une évolution préoccupante des besoins sur le terrain.

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, quinze ans plus tard, elles sont toujours présentes, se multiplient, et témoignent par-là de besoins grandissants au sein de la population luxembourgeoise. 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.

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-abris qui, si elles ne sont pas exhaustives, permettent de se faire une idée *à 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 graphique, en bas de la page précédente 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 2024. 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 2023-2024, en revanche, se distingue par une affluence record au foyer de nuit, malgré un nombre d'ouvertures relativement stable (157 nuits). En tout, 1 890 personnes différentes y ont trouvé refuge – un triste 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'allongeant (de 5,5 semaines en 2010 à plus de 15 semaines en 2023 et 14 semaines en 2024), les foyers atteignent les limites de leurs capacités et ne peuvent dès lors plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.



LES GRANDES TENDANCES

Cette année encore, des disparités sociales et économiques continuent de se manifester au Luxembourg. En 2024, malgré un niveau de vie globalement élevé, les inégalités de revenus persistent et de nombreux ménages rencontrent encore des difficultés pour assurer leur quotidien.

Des inégalités de revenus persistantes

Au Luxembourg, les inégalités de revenus continuent de se creuser, révélant une fracture croissante entre les différentes catégories de salariés. La part du travail dans la richesse créée diminue au profit du capital, renforçant une répartition qui devient de plus en plus déséquilibrée. Les indicateurs, tels que le ratio S80/S20 ou le coefficient de Gini, témoignent d'une aggravation structurelle des écarts : les plus aisés voient leurs revenus progresser beaucoup plus rapidement que les plus modestes, et cette dynamique s'inscrit dans la durée. Même après quelques replis conjoncturels, les niveaux actuels restent proches de records historiques, traduisant une tendance de fond préoccupante pour l'équité sociale du pays.

Un salaire minimum en décalage avec le niveau de vie

L'évolution du salaire social minimum (SSM) sur vingt ans reflète également le creusement des inégalités. Bien que le niveau du salaire social minimum soit relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché.

Comparé au seuil de pauvreté et au budget de référence calculé par le STATEC, il apparaît insuffisant pour protéger de la précarité, notamment pour les adultes seuls et les familles avec enfants. Ainsi, un emploi à temps plein rémunéré au SSM ne garantit pas une véritable insertion sociale, posant une question de fond : dans un pays à haut niveau de vie, peut-on accepter qu'un salarié travaillant à temps plein reste exposé à la pauvreté et à l'exclusion sociale ?

La pauvreté multiforme et en progression

Depuis 2005, le risque de pauvreté au Luxembourg s'est nettement accru, dépassant à la fois la moyenne de la zone euro et celle des pays voisins. L'efficacité des transferts sociaux pour réduire ce risque s'est affaiblie, révélant les limites du système de redistribution actuel. Certaines configurations familiales se trouvent particulièrement exposées : les familles monoparentales et les familles nombreuses.

L'analyse par statut d'activité met en évidence des disparités fortes. Les demandeurs d'emploi restent les plus fragiles, bien que leur situation se soit améliorée ces dernières années. En revanche, plus d'un actif sur sept vit sous le seuil de pauvreté, ce qui fait du Grand-Duché le pays affichant la plus mauvaise performance pour les salariés. Travailler ne protège donc pas toujours de la pauvreté.

Le logement constitue un facteur central d'inégalité et de pauvreté. En 2024, 8% des ménages sont en situation de surcharge, et ce taux atteint 30% parmi ceux vivant sous le seuil de pauvreté. Depuis deux décennies, et contrairement à la majorité des pays européens, la proportion de ménages consacrant plus de 40% de leur revenu disponible au logement continue d'augmenter au Luxembourg. Cette trajectoire divergente accroît la vulnérabilité des foyers modestes et transforme le logement en véritable vecteur d'exclusion sociale.

Les données confirment que de nombreux ménages peinent à équilibrer leur budget au quotidien. En 2024, près d'un quart des résidents (23,7%) déclarent avoir des difficultés à joindre les deux bouts, un taux en hausse par rapport aux années précédentes. Les dépenses imprévues représentent un autre défi majeur : 22,5% des ménages déclarent ne pas pouvoir y faire face. Ces difficultés touchent plus durement encore les familles avec enfants, en particulier les familles monoparentales (41,4%) et les familles nombreuses (28,5%).

Au-delà des chiffres officiels, le Luxembourg connaît une pauvreté invisible, qui échappe aux statistiques mais dont les effets sont tangibles. Les offices sociaux, à travers leurs aides monétaires, révèlent l'ampleur des besoins de base non couverts : l'aide alimentaire représente à elle seule 85% du total des aides aux ménages.

La « *Wanteraktioun* » a connu une affluence record en 2023-2024, confirmant l'ampleur des besoins d'urgence en hiver. Les foyers d'urgence de nuit, pourtant conçus comme solutions temporaires, voient leurs séjours s'allonger d'année en année, passant de 5,5 semaines en 2010 à plus de 14 semaines en 2024, atteignant les limites de leurs capacités d'accueil.

Les épiceries sociales apportent une autre mesure de cette pauvreté cachée : leur fréquentation est passée de 4 182 bénéficiaires à près de 11 000 en quelques années. Cette hausse spectaculaire montre qu'un nombre croissant de résidents n'ont plus les moyens de couvrir leurs besoins alimentaires et d'hygiène, pourtant élémentaires.

Une conclusion sans équivoque

Pris ensemble, ces constats révèlent une réalité préoccupante : malgré un niveau de vie globalement élevé, le Luxembourg est confronté à une aggravation persistante des inégalités et de la pauvreté. Celles-ci prennent des formes multiples – inégalités de revenus, inadéquation du salaire minimum, vulnérabilité des familles, coût du logement, difficultés budgétaires et pauvreté cachée.

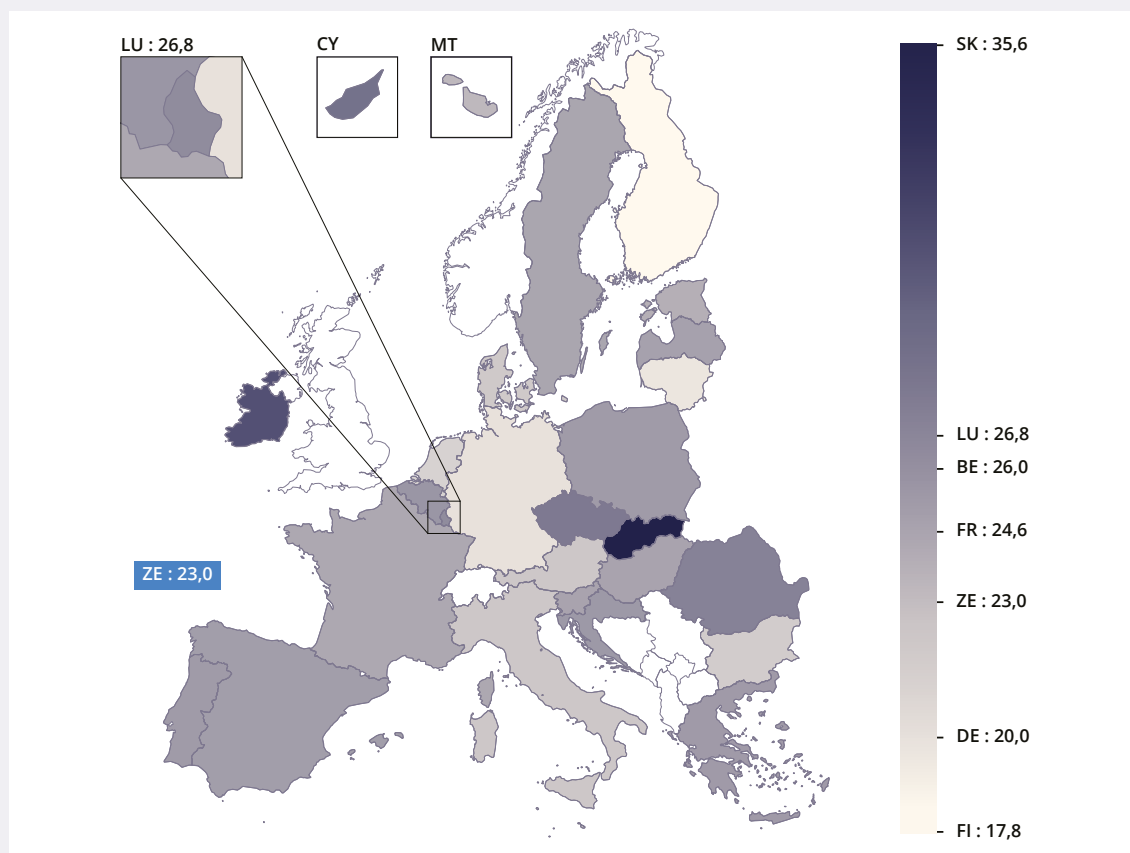
L'IMPACT DE LA PRÉSENCE D'ENFANTS SUR L'EMPLOI

Outre les indicateurs usuels sur le marché de l'emploi présentés dans les parties II et III ci-après, l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat s'intéresse également à la composition des ménages interrogés. Ces données permettent de rendre compte des différences en matière d'emploi entre les ménages dans lesquels vivent des enfants et ceux constitués uniquement d'adultes.

1. Les ménages avec enfants dans l'enquête sur les forces de travail

Du point de vue luxembourgeois, cette question revêt un intérêt particulier, le Grand-Duché faisant partie des pays de l'Union européenne comptant le plus de ménages avec enfants. En effet, en 2024, cela était le cas d'environ 27% des ménages luxembourgeois, plaçant le pays en sixième position du classement européen. Si l'on se restreint aux pays de la zone euro, seuls deux ont une part de ménages avec enfants plus importante que le Luxembourg : l'Irlande (31%) et la Slovaquie (un peu plus de 35%). En moyenne, les pays de l'union monétaire ne comptent que 23% de ménages comprenant des enfants, l'Allemagne faisant partie des pays dans lesquels cette proportion est particulièrement faible (20% seulement).

Graphique 1 : Part de ménages avec enfants en 2024

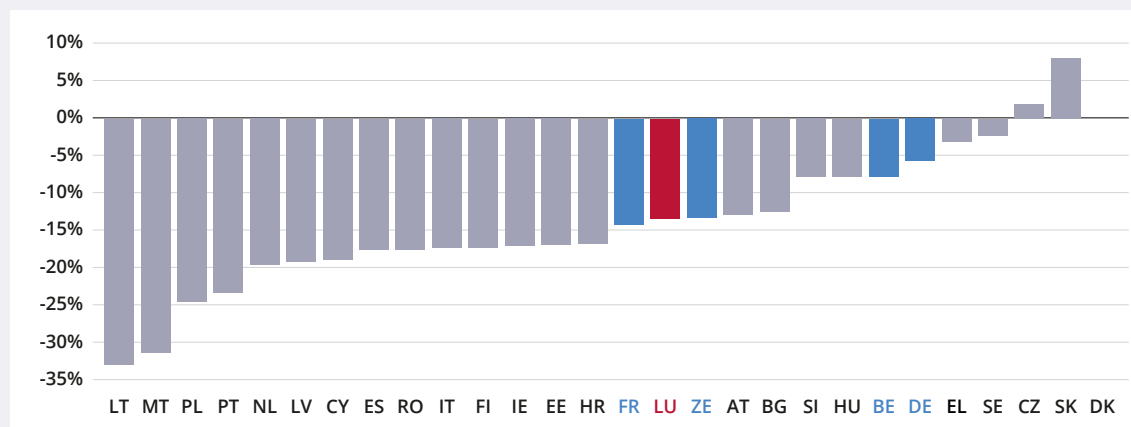


Graphique : CSL

Source : Eurostat – tableau *lfst_hnnhtych*, © EuroGeographics pour les limites administratives

De façon générale, force est de constater que la part de ménages avec enfants est en recul en Europe, mais aussi au Luxembourg. Ainsi, entre 2010 et 2024, la proportion de ménages avec enfants a chuté de 13% tant au Grand-Duché qu'en moyenne de la zone euro.

Graphique 2 : Variation de la part de ménages avec enfants entre 2010 et 2024



Note : Données non disponibles pour DK

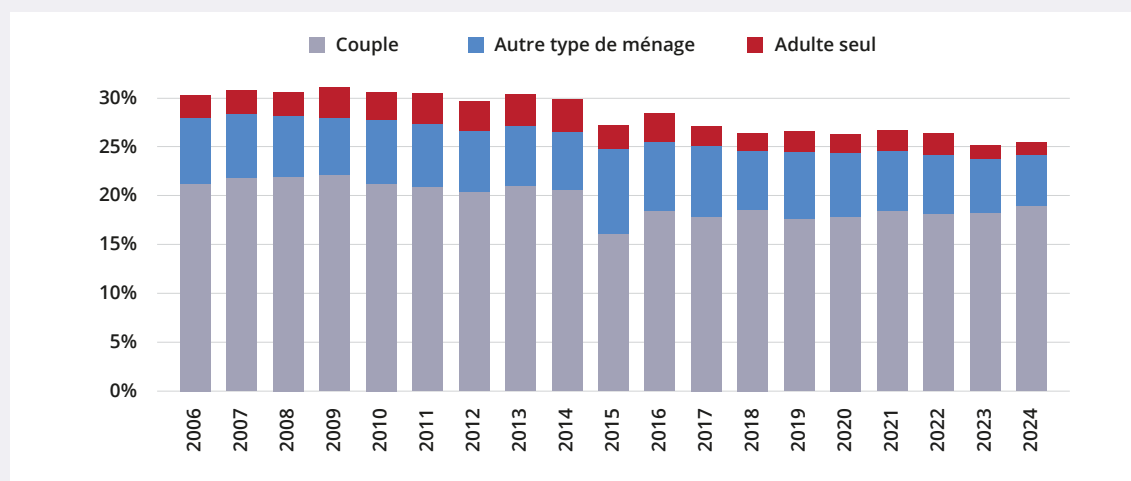
Source : Eurostat – tableau lfst_hhnhtych

Néanmoins, si l'évolution luxembourgeoise semble passablement mauvaise, la mise en perspective avec ses partenaires européens affiche que d'autres pays connaissent une diminution bien plus drastique de la présence d'enfants au cours de la quinzaine d'années écoulées. Si en Allemagne le recul de la proportion de ménages avec enfants est limité, il ne faut pas perdre de vue que le pays fait depuis de nombreuses années partie des pays comptant le moins de ménages avec enfants par rapport à sa population (seulement 20% en 2024).

Au Luxembourg, les ménages avec enfants se répartissent à part à peu près égales entre ménages comptant un enfant (47% d'entre eux) et ménages ayant deux enfants (42%). Les ménages avec trois enfants ou plus sont, comme ailleurs en Europe, largement minoritaires : seulement 7% des ménages avec enfants au Luxembourg ¹³.

Une autre façon de catégoriser les ménages est de considérer le nombre d'adultes présents. De ce point de vue, les ménages avec enfants résidant au Grand-Duché sont très majoritairement (à 74%) composés de couples :

Graphique 3 : Répartition au sein de la population des ménages avec enfants selon les adultes présents



Source : Eurostat – tableau lfst_hhnhtych

Les ménages composés d'un seul adulte avec enfants – communément appelés les ménages monoparentaux – représentent seulement 1% de l'ensemble des ménages au Luxembourg et 5% des ménages avec enfants. Par rapport au début des années 2010, leur présence a nettement reculé : à l'époque, ils constituaient environ 3% de l'ensemble des ménages et 10% des ménages avec enfants.

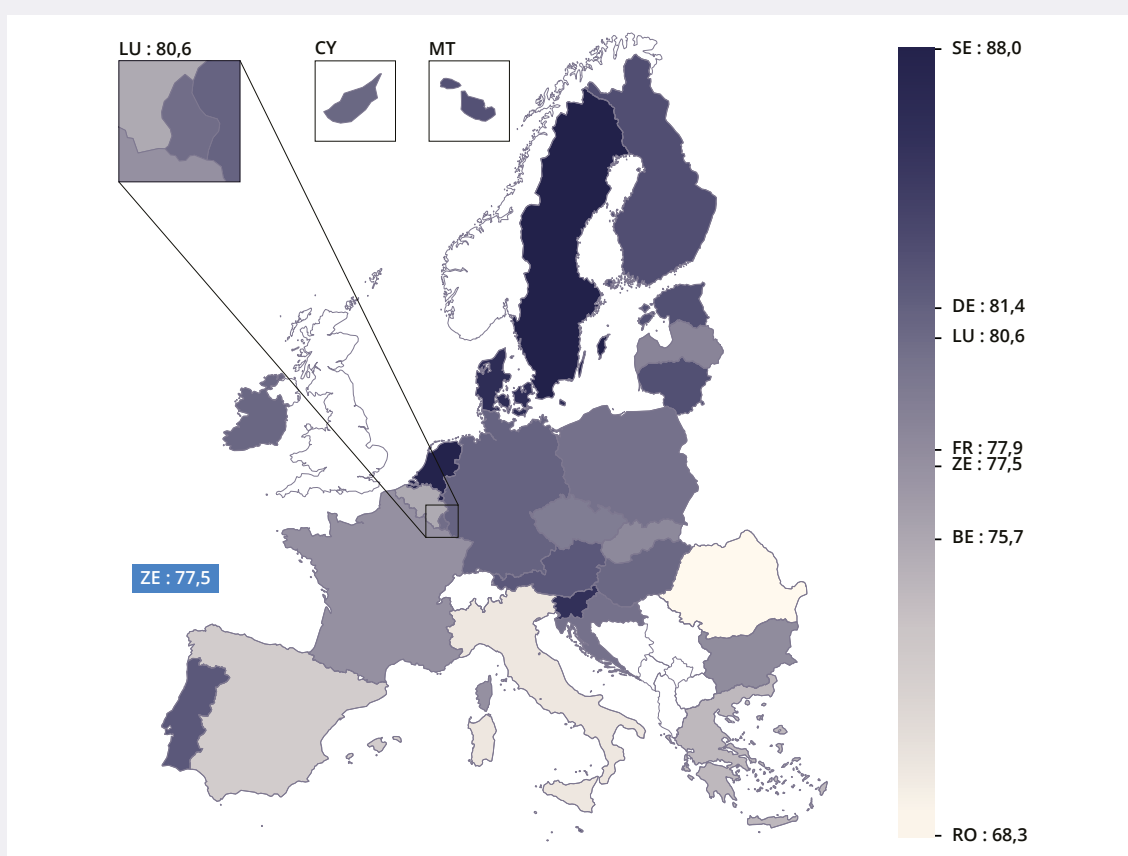
¹³ Pour la zone euro, la répartition des ménages avec enfants selon le nombre d'enfants est la suivante : 50% comptent un enfant, 38% deux enfants et seulement 13% ont trois enfants ou plus.

2. Un taux d'emploi supérieur à la moyenne des ménages avec enfants

Si de façon générale le Luxembourg fait partie des moins bons élèves en matière de taux d'emploi au sein de la zone euro (voir partie II.3 ci-après, force est de constater qu'il n'en va pas de même si l'on distingue entre personnes avec et sans enfants.

Ainsi, si l'on se focalise uniquement sur les adultes en âge de travailler (18-64 ans) ayant des enfants, le taux d'emploi au Grand-Duché s'établit à près de 81%, soit 9 points de pourcentage de plus que le taux d'emploi pour l'ensemble des résidents de la tranche d'âge. Dès lors, le Luxembourg fait partie des pays les plus performants en la matière, mais reste bien loin des résultats affichés par des pays du nord de l'Europe tels que le Danemark (86%), les Pays-Bas ou encore la Suède (tous deux à 88%).

Graphique 4 : Taux d'emploi des adultes avec enfants en 2024

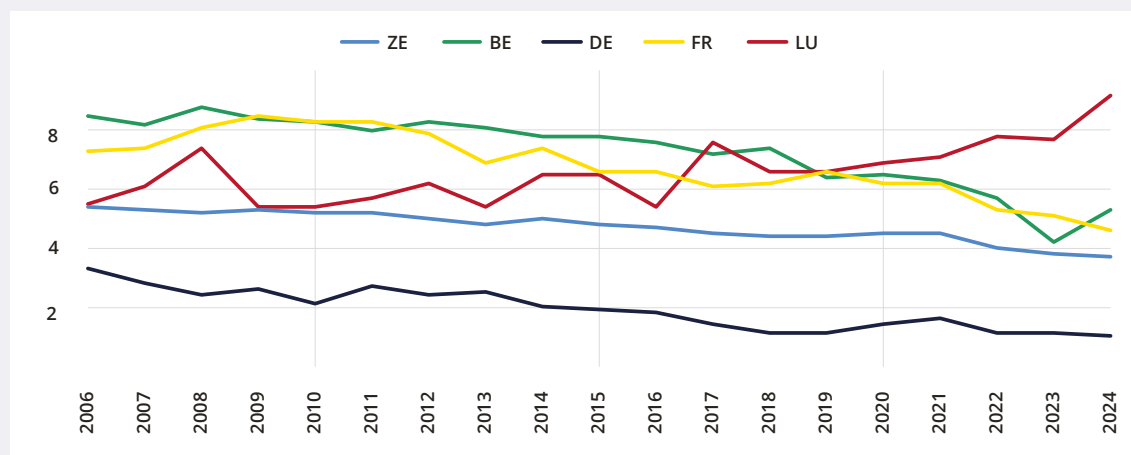


Source : Eurostat – tableau *lfst_hheredy* ; © EuroGeographics pour les limites administratives

Au niveau de la zone euro, le taux d'emploi des adultes avec enfants est de près de 4 points de pourcentage supérieur à la moyenne générale et les pays voisins et cette situation se vérifie dans la quasi-intégralité des États-membres. De ce point de vue, un seul pays détonne en affichant un taux d'emploi plus faible pour les adultes avec enfants que pour l'ensemble de la population : la Tchéquie. Cette situation est apparue au début des années 2020, le pays affichant avant l'année de la pandémie un différentiel de taux d'emploi en faveur des adultes avec enfants proche des moyennes européennes.

Plus près du Luxembourg, force est de constater que ce différentiel est en évolution depuis une vingtaine d'années. Ainsi, il appert que le taux d'emploi des personnes avec enfants tend à se rapprocher de celui pour l'ensemble de la population au fil des années. En Belgique et en France, observe même une certaine accélération de cette convergence depuis la pandémie, tandis qu'au Grand-Duché la tendance est plutôt à la divergence.

Graphique 5 : Écart entre les taux d'emploi des personnes avec enfants et celui pour l'ensemble de la population



Source : Eurostat – tableau lfst_hheredy

Ces évolutions s'expliquent essentiellement par des rythmes de croissance différents entre les taux d'emploi des différentes catégories : si les deux taux tendent à augmenter partout, au Luxembourg le taux d'emploi des adultes ayant des enfants augmente à un rythme plus soutenu, creusant ainsi l'écart de cette catégorie par rapport au reste de la population.

Dit autrement : si la tendance générale en Europe est à une participation plus importante de la population en âge de travailler au marché du travail, cette progression est moins lente pour les personnes ayant des enfants, sauf au Luxembourg.

L'impact de la présence d'enfants sur l'emploi est également influencé par le nombre et l'âge des enfants présents dans le ménage et les résidents luxembourgeois affichent un comportement quelque peu différent de celui observé dans les pays voisins à cet égard.

En effet, au Grand-Duché, la présence d'enfants influence plus positivement (ou moins négativement) le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans que dans les pays voisins ¹⁴, notamment lorsque le plus jeune enfant a moins de 12 ans. Lorsque l'enfant le plus jeune du ménage a plus de 12 ans, l'impact sur l'emploi est radicalement différent selon qu'il s'agisse d'un enfant unique ou du membre d'une fratrie. Ainsi, les femmes de 25 à 54 ans ayant uniquement un enfant de 12 ans ou plus ont un taux d'emploi qui est 8pp. plus bas que la moyenne au Luxembourg. A contrario, ce taux est 8pp. plus élevé que la moyenne si les femmes ont deux enfants dont le plus jeune a moins de douze ans.

¹⁴ Les taux d'emplois détaillés par catégorie se trouvent en annexe.

Tableau 1 : Écart en points de pourcentage entre taux d'emploi des femmes avec enfants et celui pour l'ensemble des femmes, femmes de 25 à 54 ans, 2024

Âge du plus jeune enfant	Pays	Nombre d'enfants dans le ménage			Ensemble des ménages avec enfants
		1	2	3 ou +	
Moins de 6 ans	LU	5,40	-0,20	-9,10	0,90
	BE	3,70	1,40	-21,80	-3,10
	DE	-4,80	-8,40	-31,60	-11,30
	FR	-1,80	-1,40	-25,70	-7,70
	ZE	-0,80	-4,50	-23,50	-6,80
De 6 à 11 ans	LU	3,90	3,90	/	3,70
	BE	-1,90	4,60	-15,30	-1,40
	DE	0,60	2,90	-14,10	-0,30
	FR	3,10	6,40	-11,10	2,10
	ZE	-0,20	3,40	-9,60	0,20
12 ans ou plus	LU	-8,30	8,20	/	-3,40
	BE	1,40	6,90	-11,20	2,60
	DE	3,30	3,40	-11,50	3,00
	FR	2,60	3,00	-5,20	2,50
	ZE	1,40	4,10	-3,10	1,90
Ensemble des ménages avec enfants	LU	0,00	2,50	-4,40	
	BE	1,50	3,80	-18,70	
	DE	-0,30	-2,20	-25,00	
	FR	1,30	2,60	-19,70	
	ZE	0,30	0,20	-17,70	

Guide de lecture : Au Luxembourg, les femmes de 25 à 54 ans ayant un enfant unique de moins de six ans ont un taux d'emploi de 5,4 points de pourcentage supérieur à celui de l'ensemble des femmes résidentes de la même tranche d'âge (qu'elles aient des enfants ou non).

Source : Eurostat – tableau lfst_hheredch

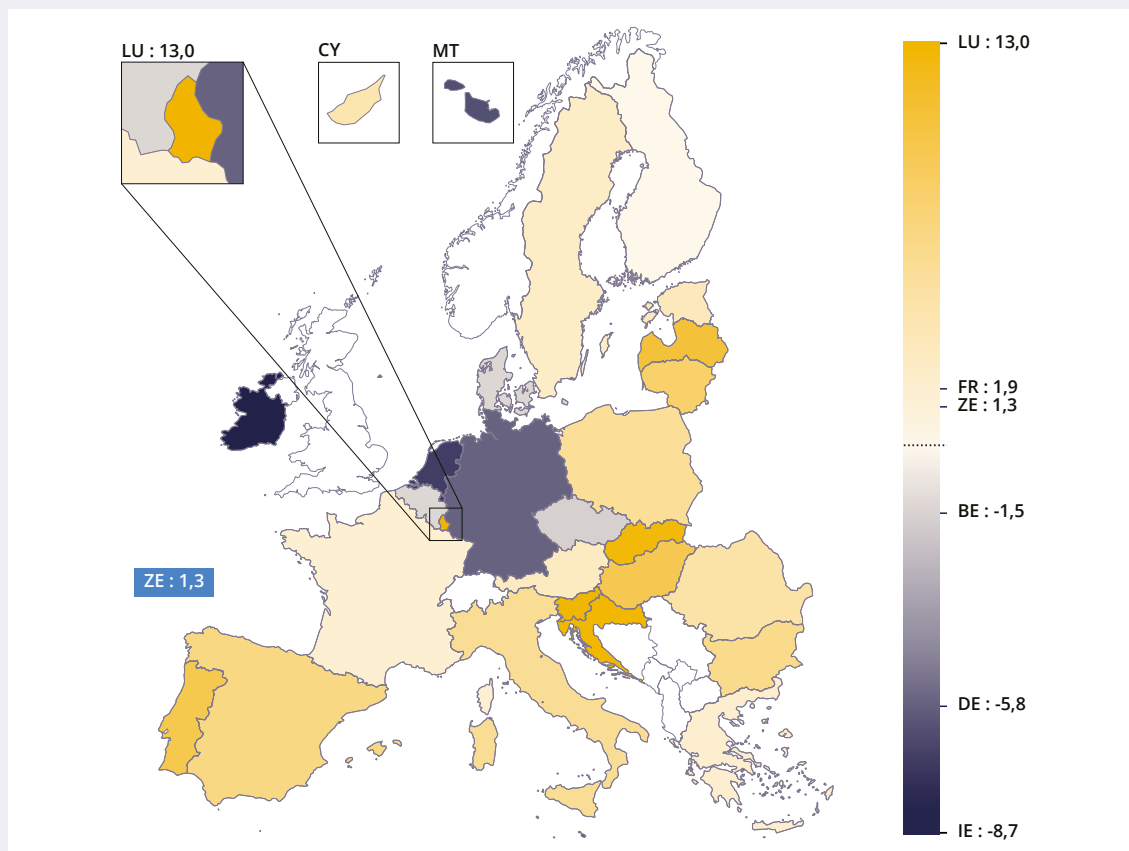
Si au Luxembourg, comme dans les pays voisins, les hommes de 25 à 54 ans affichent généralement un taux d'emploi supérieur à la moyenne des hommes de la même tranche d'âge lorsqu'il des enfants sont présents dans leur ménage, les hommes luxembourgeois se distinguent par le fait que cela n'est pas le cas lorsqu'il s'agit d'un enfant unique de plus de 6 ans : leur taux d'emploi est alors près de 3pp. inférieur à la moyenne.

Si l'on ne considère que les ménages monoparentaux, la situation est nettement plus contrastée. En effet, dans un grand nombre de pays de l'Union européenne, leur taux d'emploi ne se distingue guère de celui mesuré pour l'ensemble de la population. Dans certains pays, à l'instar de l'Irlande (-9pp.), des Pays-Bas (-7pp.) ou encore de l'Allemagne (-6pp.), il est même considérablement plus faible.

Pour le Luxembourg, où le taux d'emploi des ménages monoparentaux s'élève à 84%, la situation est toute l'inverse : c'est le Grand-Duché qui affiche le plus grand différentiel positif par rapport au taux d'emploi pour l'ensemble de la population : +13 points de pourcentage ! ¹⁵

¹⁵ Au Luxembourg, ce différentiel monte même à 22 points de pourcentage si l'on ne considère que les femmes vivant seules avec leurs enfants par rapport à l'ensemble des femmes en âge de travailler.

Graphique 6 : Différence en points de pourcentage entre les taux d'emploi pour les ménages monoparentaux et l'ensemble de la population

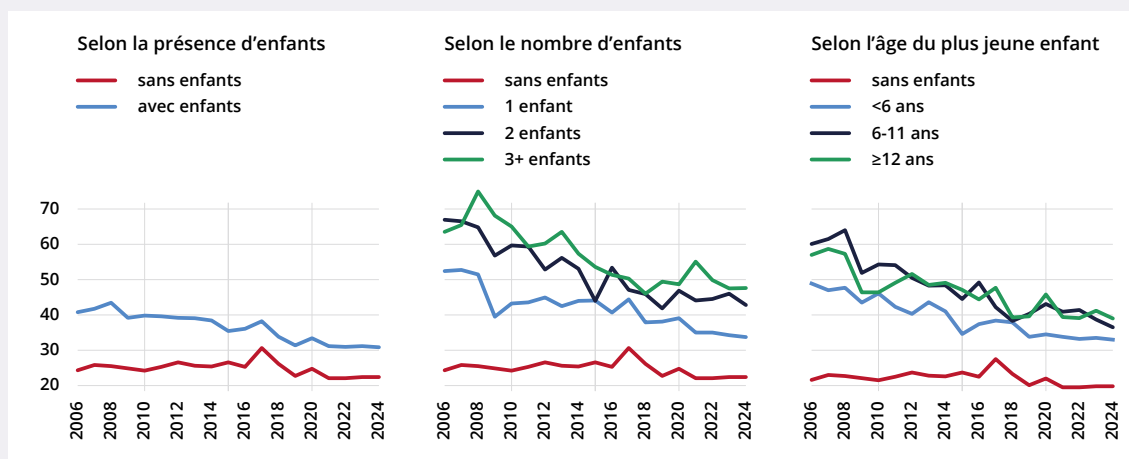


Source : Eurostat – tableau *lfst_hheredy* ; © EuroGeographics pour les limites administratives

3. Un recours au travail à temps partiel plus élevé en présence d'enfants

Toutefois, ce maintien dans l'emploi malgré la présence d'enfants dans le ménage s'accompagne d'un recours accru au travail à temps partiel : plutôt que de se retirer du marché de l'emploi comme cela est plus volontiers le cas dans les pays voisins, les femmes luxembourgeoises préfèrent réduire la voilure, c'est-à-dire leur temps de travail, sans complètement arrêter leur activité professionnelle.

Graphique 7 : Part des femmes de 25 à 54 ans travaillant à temps partiel, Luxembourg

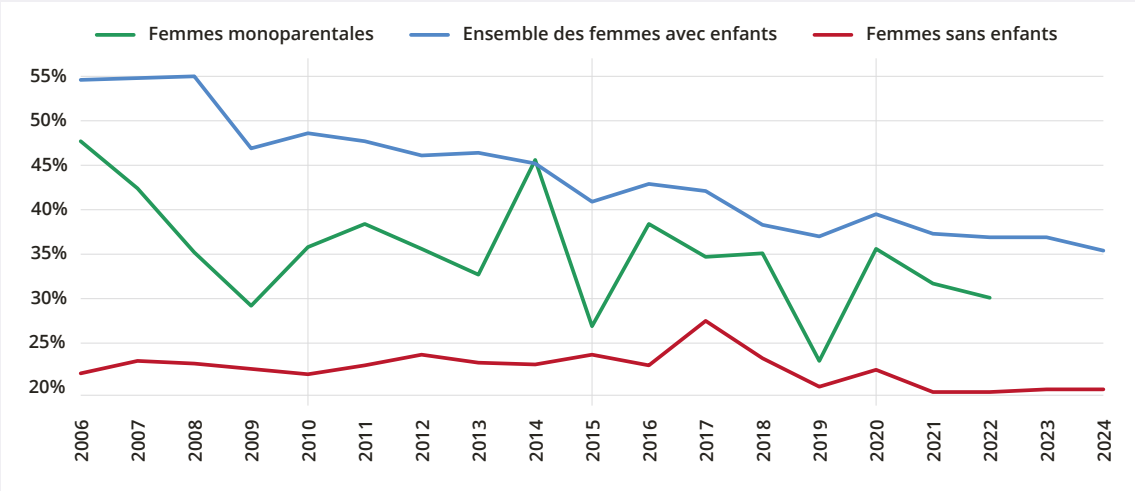


Source : Eurostat – tableau *lfst_hhptety*

Ce phénomène ne s’observe pas du côté des hommes résidant au Luxembourg : pour eux, le recours au temps partiel se fait dans des proportions similaires (un peu moins de 5% en 2024), et cela indépendamment du fait qu’il y ait ou non des enfants dans le ménage.

Du côté du type de ménage, force est de constater que la situation n’est pas forcément celle à laquelle l’on pourrait s’attendre : les femmes monoparentales, qui doivent jongler entre temps pour leurs enfants et temps de travail sont proportionnellement bien moins nombreuses que les autres femmes avec enfants à avoir un temps de travail réduit.

Graphique 8 : Part de femmes de 25 à 54 ans travaillant à temps partiel, Luxembourg



Note : Données non disponibles pour les femmes monoparentales en 2023 et 2024.

Source : Eurostat – tableau lfst_hhptety

Si l’on se réfère aux données relevées dans les pays voisins, on peut noter que les femmes de 25 à 54 ans résident au Luxembourg ont globalement un moindre recours au temps partiel que dans les pays voisins, à l’exception de la France. Les femmes allemandes avec enfants se détachent tout particulièrement avec des proportions de temps partiel considérablement plus élevés : dès lors qu’il y a un enfant dans le ménage, et indépendamment de la présence ou non d’un autre adulte, elles sont environ deux tiers à réduire leur temps de travail contre environ 38% en moyenne de la zone euro et une femme de 25 à 54 ans sur trois au Grand-Duché.

Tableau 2 : Recours au temps partiel des femmes de 25 à 54 ans selon la composition du ménage, en pourcentage du total de la catégorie

Composition du ménage	Pays	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Ensemble des femmes avec enfants	LU	48,60	40,90	39,50	37,30	36,90	36,90	35,40
	BE	46,60	44,70	42,60	42,70	40,80	40,60	40,40
	DE	68,40	67,60	67,80	65,60	64,90	65,40	66,10
	FR	34,60	33,20	28,90	30,00	27,00	28,40	28,00
	ZE	41,90	42,30	40,60	39,20	38,30	38,50	38,20
Femmes seules avec enfants	LU	35,80	26,90	35,60	31,70	30,10	/	/
	BE	40,50	39,00	36,20	40,90	35,10	36,80	33,30
	DE	57,70	60,00	61,60	59,80	58,60	59,90	62,70
	FR	29,90	30,10	29,00	29,40	24,00	30,50	29,70
	ZE	40,30	40,50	39,00	38,00	35,80	38,00	38,20

Composition du ménage	Pays	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes sans enfants	LU	21,50	23,70	22,00	19,50	19,50	19,80	19,80
	BE	35,00	33,60	29,90	28,60	28,00	27,30	28,10
	DE	32,80	32,60	31,50	31,60	31,30	31,50	31,40
	FR	22,10	22,00	19,20	20,50	17,60	19,90	16,80
	ZE	25,10	27,00	25,50	24,60	23,90	23,90	22,80

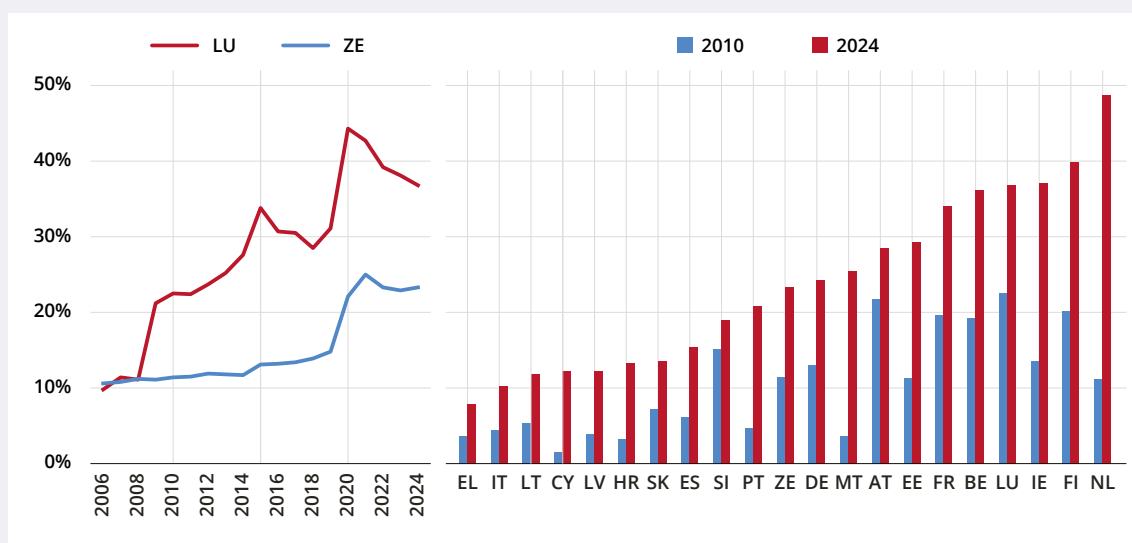
Source : Eurostat – tableau lfst_hhptety

4. Le travail au domicile se maintient chez les hommes avec enfants

Si l'intervention de la pandémie en 2020 a fait exploser le recours au télétravail de part et d'autre du monde (et que celui-ci entame une lente décrue depuis quelques années), le Luxembourg a toujours été l'un des pays européens où le travail au domicile a été relativement fréquent.

Ainsi, même avant la pandémie, 20 à 30% des travailleurs luxembourgeois exerçaient une partie de leur activité professionnelle à leur domicile contre seulement 10 à 15% des travailleurs en moyenne de l'union monétaire. Cette proportion a atteint son apogée en 2020/2021, lorsque les impératifs de santé publique ont forcé, autant que possible, le recours au télétravail : au Grand-Duché, le pic atteint alors 45%, et près de 25% en moyenne de la zone euro.

Graphique 9 : Recours au télétravail, en pourcentage de la population en emploi de 18 à 64 ans

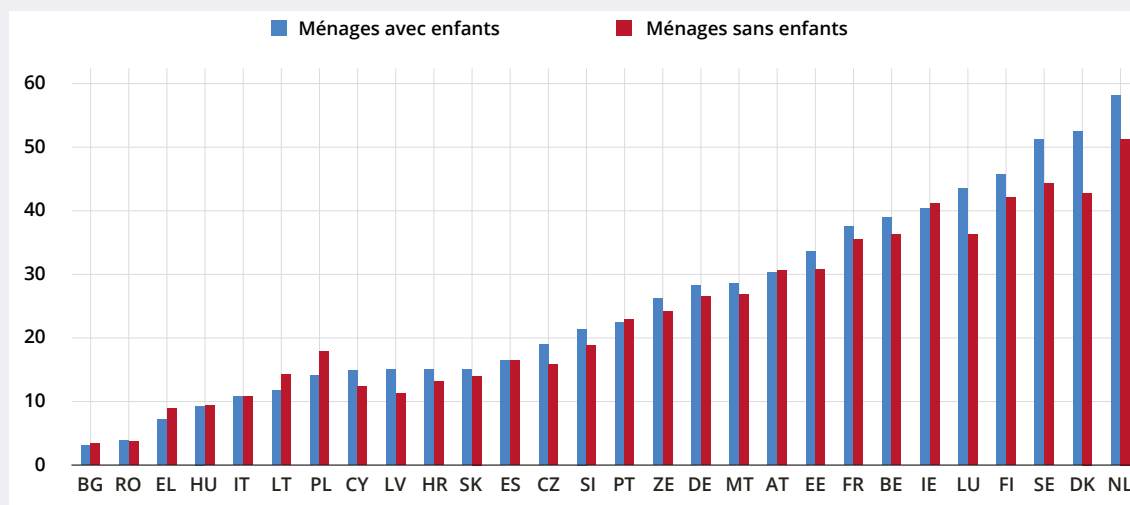


Source : Eurostat – tableau lfst_hhwahty

Malgré la tendance à la baisse du recours au télétravail amorcée dès 2021, force est de constater que le Grand-Duché reste, en 2024, l'un des pays d'Europe au sein duquel le travail au domicile reste largement répandu.

Dès lors, il serait étonnant que les ménages ayant des enfants se privent de cette possibilité afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, et en effet, les ménages avec enfants recourent un peu plus fréquemment au télétravail que les ménages sans enfants.

Graphique 10 : Recours au télétravail en 2024 selon la composition du ménage, en pourcentage de la population en emploi de 25 à 54 ans

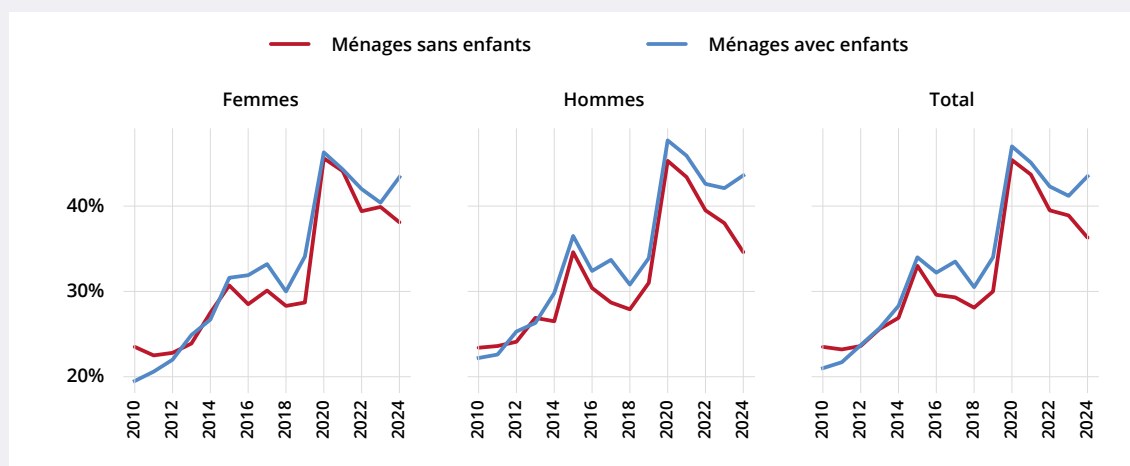


Source : Eurostat – tableau lfst_hhwahty

Si le Luxembourg fait, avec les pays scandinaves et les Pays-Bas, partie des pays où l'écart entre le recours au télétravail des ménages avec et sans enfants est le plus élevé (+3pp.), force est de constater que celui-ci est relativement faible eu égard aux proportions des personnes en emploi disposant de cette possibilité.

Du point de vue luxembourgeois, l'élément singulier se situe du côté de ceux qui recourent plus fréquemment au télétravail en cas de présence d'enfants dans le ménage. Si l'on pourrait s'attendre à ce que ce soient plutôt les femmes qui tirent avantage de cette possibilité afin de concilier vie privée et vie professionnelle, force est de constater que cela n'explique qu'une faible partie de l'écart en termes de recours au travail au domicile entre ménages avec et ménages sans enfants.

Graphique 11 : Recours au télétravail selon le genre et la composition du ménage, en pourcentage de la population en emploi de 25 à 54 ans, Luxembourg



Source : Eurostat – tableau lfst_hhwahty

Ainsi, si en 2024 les femmes de 25 à 54 ans avec enfants recourent affichent un recours au télétravail environ 5 points de pourcentage plus élevé que les femmes sans enfants de la même tranche d'âge. Du côté des hommes, cet écart est près de deux fois plus important que pour les femmes en 2024 : 43,6% des hommes avec enfants travaillent à leur domicile contre seulement 34,6% des hommes sans enfants.

Conclusion

La participation au marché du travail des ménages avec enfants au Luxembourg a connu une progression considérable depuis une quinzaine d'années avec, en parallèle, un recours moindre au travail à temps partiel, ce qui a permis la résorption d'une partie du risque accru de pauvreté que connaissent les ménages avec enfants par rapport aux ménages sans enfants (voir notamment partie I, section 5.2 ci-avant).

La mise en œuvre et les réformes successives des chèques-service accueil et du congé parental ont certes favorisé ce développement de l'emploi des personnes avec enfants à charge, mais force est de constater que cela ne semble pas bénéficier dans la même mesure à toutes les catégories de ménages avec enfants.

Ainsi, certaines formes de ménages avec enfants, les ménages monoparentaux et les familles nombreuses (trois enfants ou plus), connaissent encore et toujours des taux de risque de pauvreté au moins deux fois plus élevé que les couples avec un ou deux enfants.

À ce titre, on peut se demander dans quelle mesure ces familles, et tout particulièrement les ménages monoparentaux, bénéficient réellement des mesures en matière de garde d'enfants, favorisant leur insertion dans l'emploi ou des évolutions de carrière : en effet, le passage au dispositif des chèques-service accueil a mené à une forte hausse de la demande (+ 10 500 enfants résidents bénéficiaires du CSA depuis 2018, soit +21%), alors que l'offre conventionnée se développe moins rapidement (+9 300 places dans des structures conventionnées)¹⁶ pas forcément aux endroits où les besoins sont les plus importants. Ainsi, à la fin août 2025, rien qu'à Luxembourg-ville, ce sont 600 enfants qui n'ont pas de solution de garde¹⁷ à quelques jours de la rentrée scolaire.

Annexe

Taux d'emploi en 2024 des personnes de 25 à 54 ans selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune enfant présent dans le ménage

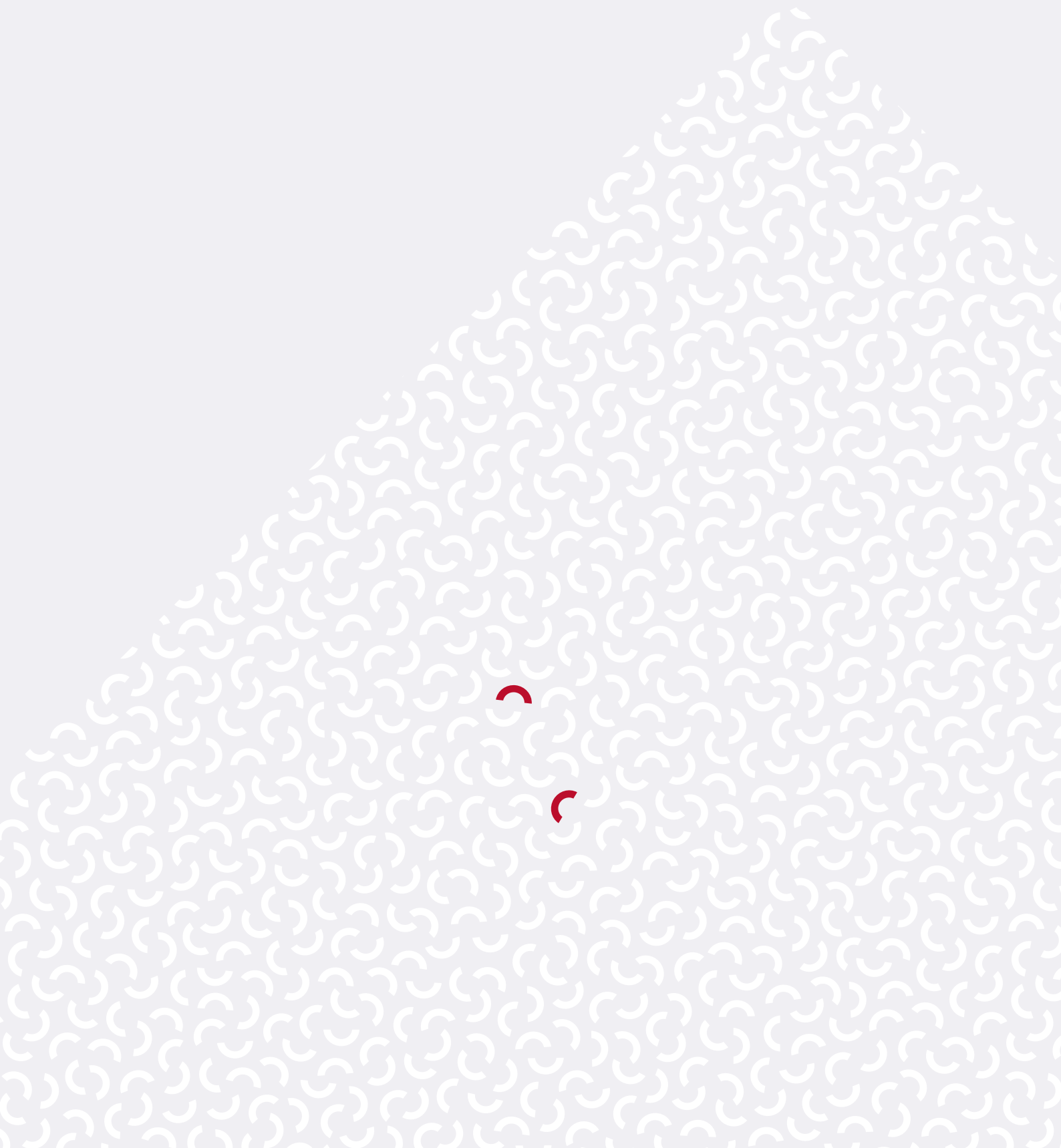
Âge du plus jeune enfant	Pays	Femmes de 25 à 54 ans					Hommes de 25 à 54 ans				
		Nb're d'enfants dans le ménage				Total	Nb're d'enfants dans le ménage				Total
		1	2	3 ou +	aucun		1	2	3 ou +	aucun	
Moins de 6 ans	LU	87,7	82,1	73,2		83,2	92,9	91,3	83,5		91,0
	BE	81,0	78,7	55,5		74,2	92,7	93,2	85,0		91,1
	DE	76,9	73,3	50,1		70,4	93,3	93,5	87,2		92,3
	FR	77,6	78,0	53,7		71,7	88,3	92,8	83,6		88,9
	ZE	76,2	72,5	53,5		70,2	92,0	92,6	86,6		91,2
De 6 à 11 ans	LU	86,2	86,2	/		86,0	84,1	94,9	/		89,4
	BE	75,4	81,9	62,0		75,9	89,2	92,1	86,3		90,0
	DE	82,3	84,6	67,6		81,4	92,7	94,1	88,4		92,7
	FR	82,5	85,8	68,3		81,5	93,2	94,4	91,0		93,4
	ZE	76,8	80,4	67,4		77,2	91,4	93,0	89,2		91,9
12 ans ou plus	LU	74,0	90,5	/		78,9	85,0	88,4	/		86,4
	BE	78,7	84,2	66,1		79,9	90,5	95,5	98,8		92,4
	DE	85,0	85,1	70,2		84,7	91,9	93,2	81,8		92,1
	FR	82,0	82,4	74,2		81,9	89,7	94,7	93,9		91,3
	ZE	78,4	81,1	73,9		78,9	90,3	92,9	92,1		91,1
Total	LU	82,3	84,8	77,9	81,5	82,3	88,4	92,1	82,4	86,1	87,6
	BE	78,8	81,1	58,6	78,7	77,3	91,1	93,2	86,0	80,7	85,5
	DE	81,4	79,5	56,7	86,1	81,7	92,7	93,7	87,4	87,0	89,1
	FR	80,7	82,0	59,7	81,9	79,4	89,8	93,7	86,6	83,3	86,9
	ZE	77,3	77,2	59,3	79,3	77,0	91,2	92,8	87,7	83,1	86,7

Source : Eurostat – tableau lfst_hheredch

Guide de lecture : Au Luxembourg, le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans ayant un enfant unique de 12 ans ou plus est de 74%, tandis que les hommes de 25 à 54 ans ayant 2 enfants dont le plus jeune a entre 6 et 11 ans affichent un taux d'emploi de 94,9%. Le taux d'emploi de l'ensemble des femmes de 25 à 54 ans (indépendamment du fait qu'elles aient ou non des enfants) au Grand-Duché est de 82,3%, contre 87,6% pour les hommes de la même tranche d'âge.

¹⁶ Selon le rapport d'activité du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

¹⁷ Voir par exemple : <https://www.virgule.lu/luxembourg/certaines-familles-n-ont-aucune-alternative-pour-la-garde-de-leurs-enfants-apres-l-ecole/84223799.html>



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.

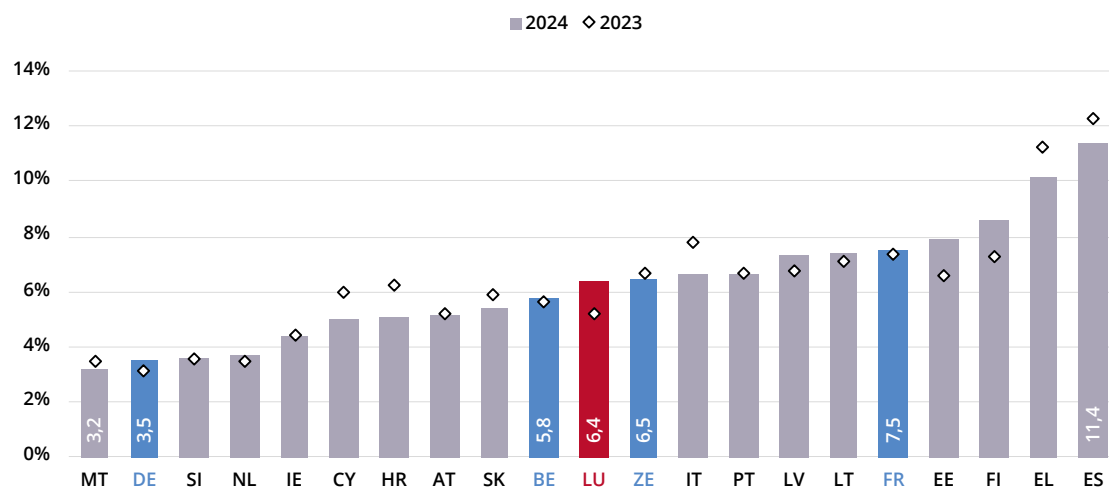
Le présent *Panorama social* a choisi de rendre compte de la situation des salariés ou ex-salariés (chômeurs ou retraités) selon un certain nombre d'indicateurs, et dans un souci de clarté et de simplicité dans la présentation. D'autres indicateurs auraient pu être rajoutés au risque d'avoir une publication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

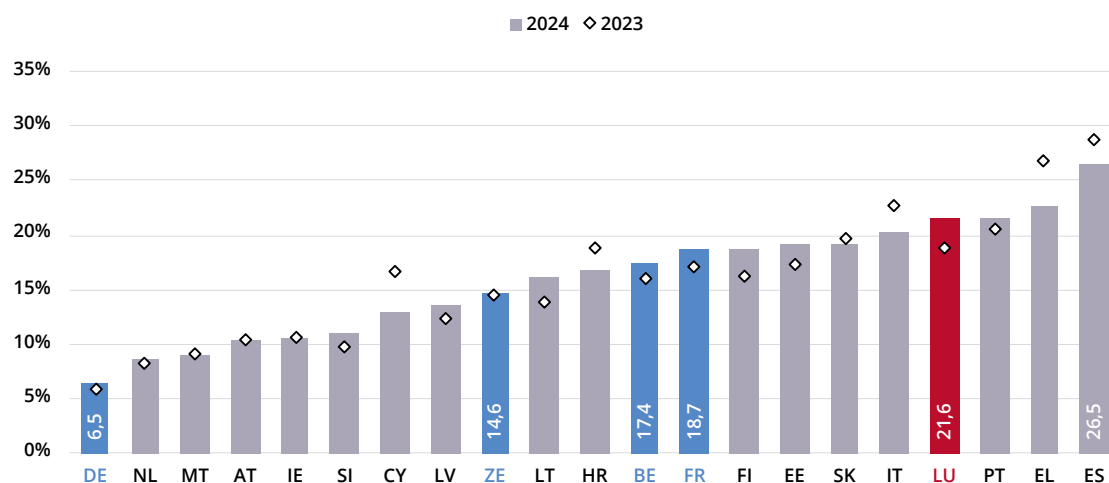
La présentation s'intéressera ensuite à l'emploi et à son évolution comparée. Elle montrera que créer des emplois ne suffit pas pour réduire le chômage. Différentes analyses seront aussi proposées par groupes de population : genre, âge, durée du travail.

Enfin, l'accent sera mis sur les caractéristiques des personnes qualifiées d'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.

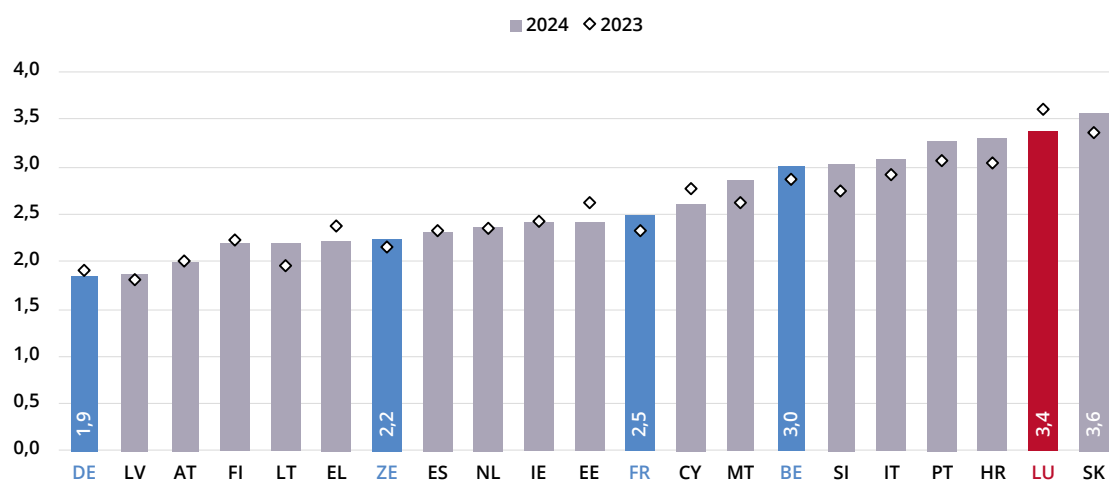
Taux de chômage des 15-64 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Ratio entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage total



1. CHÔMAGE

1.1. Chômage total et chômage des jeunes

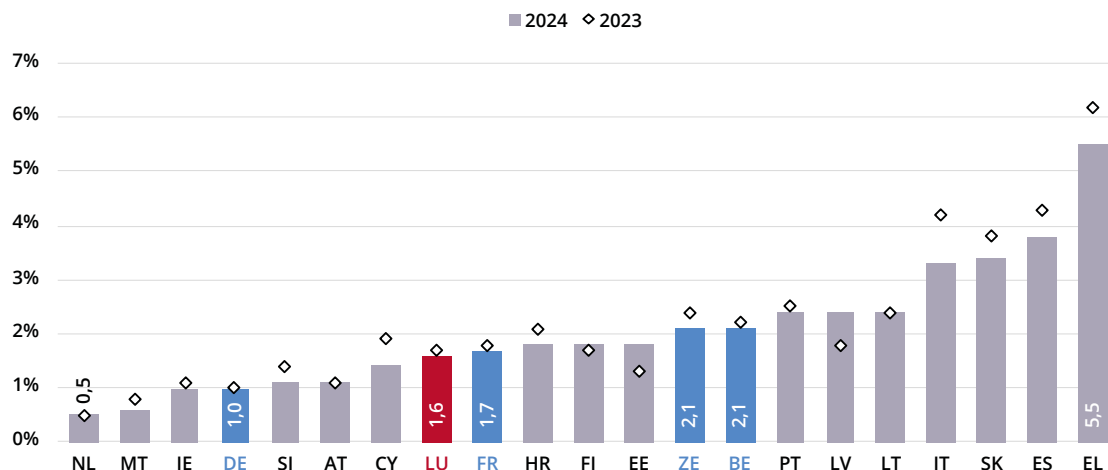
En 2024, le marché du travail luxembourgeois semble afficher quelques signes de faiblesse. Ainsi, le taux de chômage de la population active âgée de 15 à 64 ans s'élève à 6,4% (contre 5,2% l'année précédente). De ce fait, le Grand-Duché se situe désormais au niveau de la moyenne de la zone euro et au-dessus des niveaux de chômage enregistrés en Belgique (5,8%) et en Allemagne (3,5%) mais fait nettement mieux que la France (7,5%).

Si ce taux de chômage des 15-64 ans semble encore maîtrisé au Luxembourg, tel n'est pas le cas du taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans : celui-ci s'élève à 21,6% en 2024, en hausse de presque 3 points de pourcentage par rapport à 2023 (18,8%) et se classe, avec les pays du sud de l'Europe, dans le bas du tableau de l'union monétaire dont la moyenne s'établit à 14,6%. La Belgique et la France, qui connaissent également des taux de chômage des jeunes relativement élevés (environ 18%), se positionnent à des niveaux intermédiaires entre le Grand-Duché et la moyenne de la zone euro.

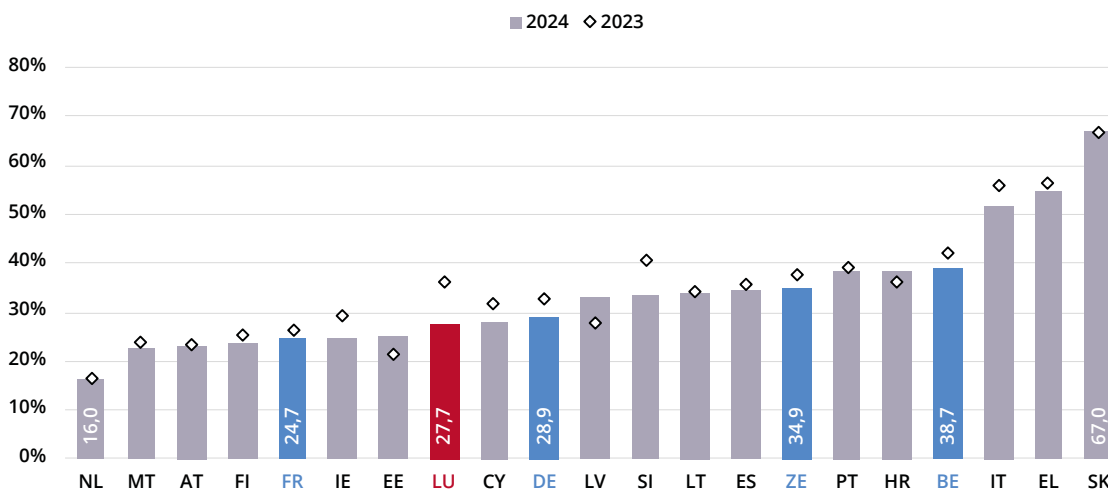
Force est de constater que si l'on rapporte le taux de chômage des jeunes à celui des 15-64 ans, le Grand-Duché fait piètre figure : avec un ratio de 3,4, il se classe avant-dernier au sein de la zone euro (seule la Slovaquie fait moins bien) et cela alors même que le pays est l'un des rares à afficher une baisse de cet indicateur par rapport à 2023. Par rapport à ses partenaires européens les plus proches, le Luxembourg se démarque particulièrement de la France (2,5) et surtout de l'Allemagne (1,9).

Si l'on prend également en compte 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) plutôt élevée en comparaison européenne et le taux d'emploi relativement faible de cette tranche d'âge, l'intégration des jeunes sur le marché du travail luxembourgeois semble donc connaître quelques difficultés. Cette situation appelle des mesures volontaristes permettant une intégration des jeunes sur le marché de l'emploi plus rapide et efficace afin de ne pas compromettre leurs parcours professionnels avant même qu'ils n'aient réellement commencé.

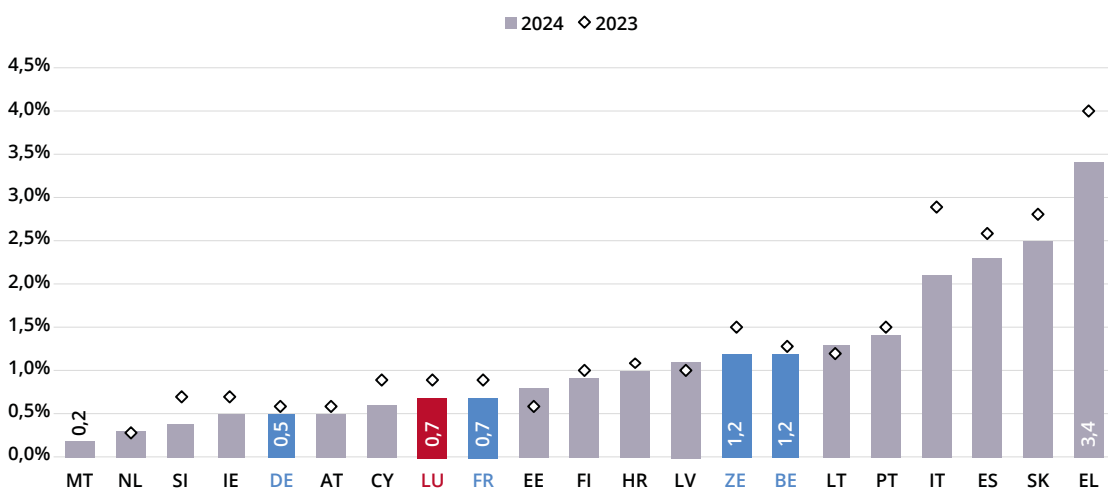
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois), en pourcentage de la population active



Chômage de longue durée, en proportion du chômage total



Taux de chômage de très longue durée (> 24 mois), en pourcentage de la population active



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

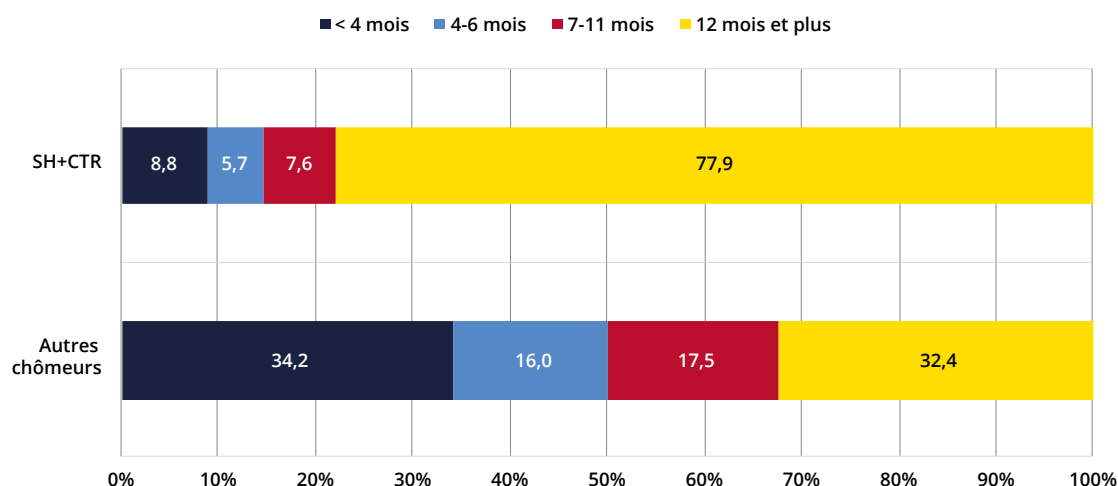
En 2024, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire qui perdure depuis plus d'un an) reste relativement faible au Luxembourg avec 1,6% de la population active âgée de 15 à 64 ans, un taux similaire à celui observé en France, et environ 0,5 points de pourcentage inférieur à la moyenne de la zone euro. L'Allemagne affiche quant à elle un des plus faibles taux de l'union monétaire avec seulement 1% de chômeurs de longue durée. Par rapport à 2023, on assiste à une baisse généralisée de ce rapport dans la plupart des pays de la zone euro (-0,1 point de pourcentage pour le Grand-Duché). Malgré cette baisse, les pays du sud de l'Europe et la Slovaquie affichent des taux nettement plus élevés que les autres.

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, plus d'un quart des demandeurs d'emploi (28%) sont des personnes qui sont au chômage depuis plus de douze mois, taux qui monte à plus d'un chômeur sur trois en moyenne de la zone euro (35%) et même à deux tiers des demandeurs d'emplois en Slovaquie (67%). On note cependant à cet égard une baisse de la proportion de chômeurs de longue durée dans la quasi-totalité des pays de l'union monétaire par rapport à 2023.

Qui plus est, le taux de chômage de très longue durée (soit supérieur à vingt-quatre mois) est inférieur à 1% dans la majorité des pays de la zone euro et, lui aussi, en baisse par rapport à 2023. De ce point de vue, le Grand-Duché affiche avec 0,7% de bons résultats par rapport à ses partenaires européens. Comme pour les indicateurs du chômage précédents, ce sont surtout les pays du sud de l'Europe – Italie, Espagne, Grèce – et la Slovaquie qui se démarquent défavorablement en affichant des taux de chômage de longue durée qui sont au moins deux fois plus élevés que la moyenne européenne.

Pour ce qui est du Grand-Duché, le chômage de (très) longue reste certes un phénomène contenu, mais structurellement ancré. 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 qui ont un handicap (SH) ou qui sont en capacité de travail réduite (CTR): la part de chômeurs de longue durée s'élève à 78% parmi cette catégorie tandis qu'elle est deux fois moins élevée pour les autres demandeurs d'emploi (32%) connus des services de l'ADEM.

Répartition des chômeurs selon leur durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2024

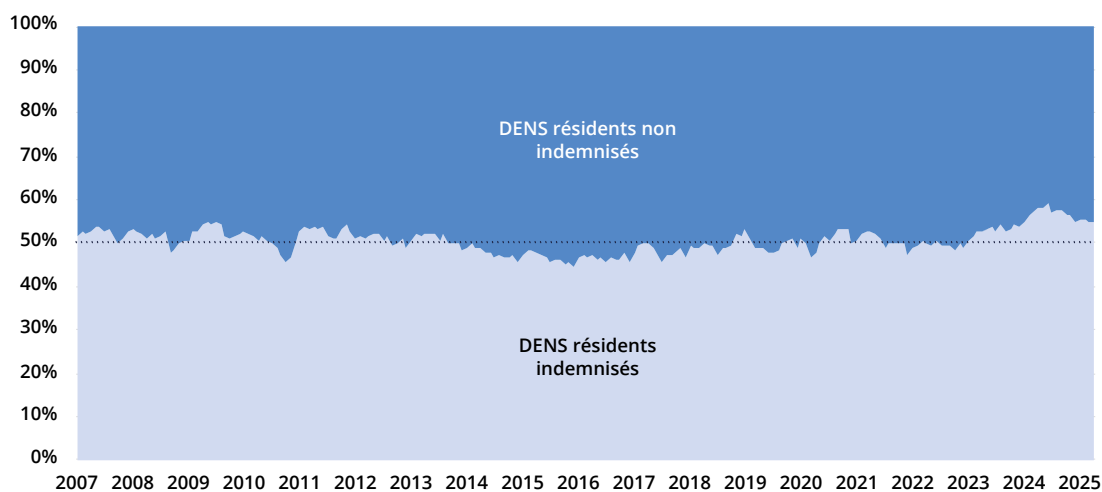


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

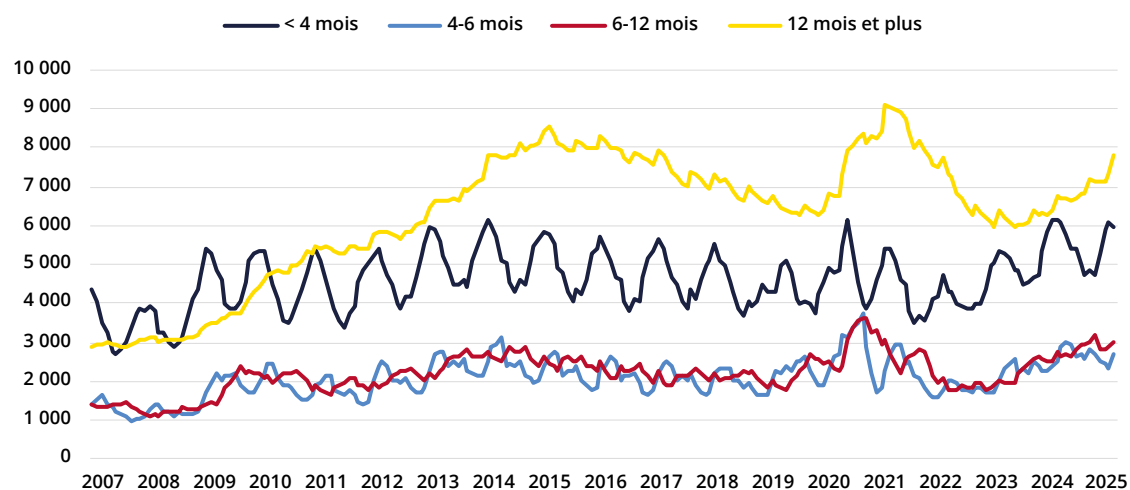
Données : ADEM

Graphique : CSL

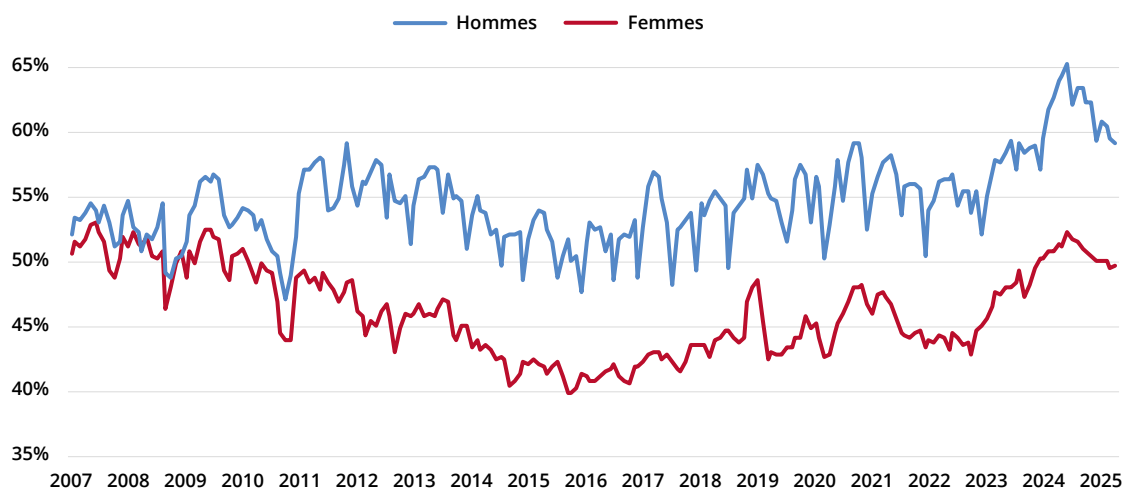
Part des demandeurs d'emploi résidents indemnisés et non indemnisés inscrits auprès de l'ADEM



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 de d'un 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 des années 2023 et 2024, la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés a durablement dépassé le cap des 50%. Une telle situation n'avait pas été observée, dans de moindres proportions, depuis le début des années 2010. Néanmoins, depuis l'été 2024, la part de demandeurs d'emploi percevant une allocation de chômage a entamé une lente décrue qui se poursuit au cours des premiers mois de 2025.

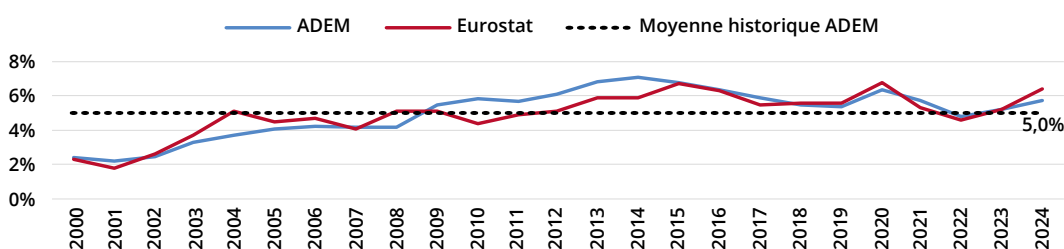
Si pour l'heure la majorité des inscrits auprès de l'ADEM est encore indemnisé, ce constat risque de ne pas perdurer au-delà de l'année 2025. En effet, si l'on catégorise les demandeurs d'emploi selon leur durée d'inscription, force est de constater que les durées moyennes des périodes de chômage tendent à nouveau à augmenter après de longues années de diminution (2014 à 2019) interrompues

par l'impact de la crise pandémique 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 à la fin de l'année 2022 à près de 7 500 au tout début de l'année 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 de proportions également de chômeurs femmes et hommes (voir section 2.3 ci-après). Néanmoins, force est de constater qu'en termes d'indemnisation la parité est encore loin d'être atteinte : si, en 2024, environ trois demandeurs d'emploi masculins sur cinq étaient indemnisés, ce n'est le cas de seulement 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.

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

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Notes : Données non corrigées des variations saisonnières ; * = moyenne des trois premiers trimestres

Données : ADEM, Eurostat

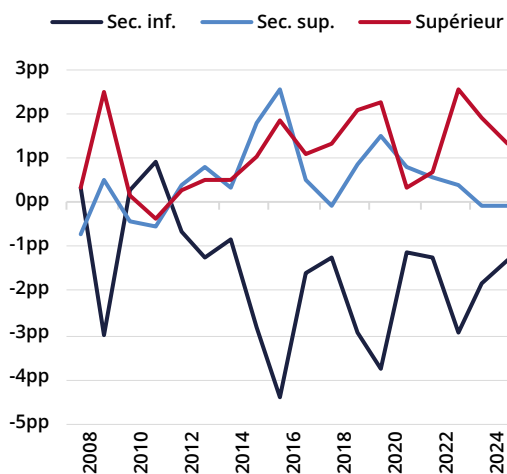
Graphique : CSL

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.

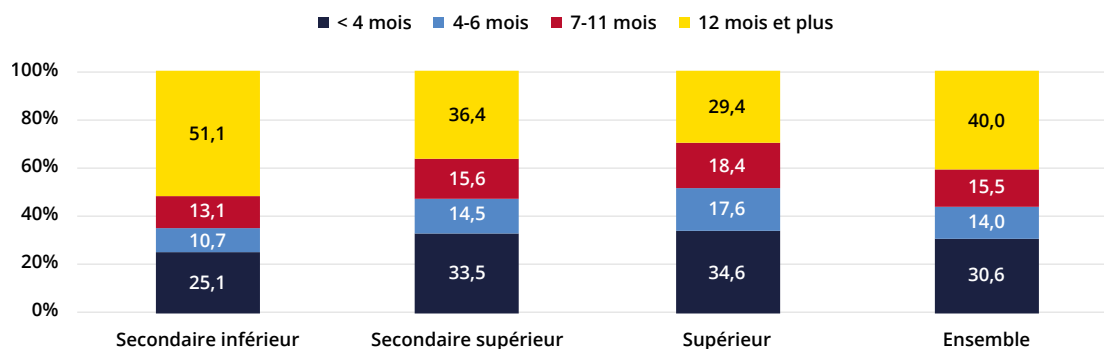
En revanche, le taux de chômage ADEM repose sur une définition administrative. C'est le nombre de personnes qui se sont inscrites auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi, sans nécessairement satisfaire à l'ensemble des critères européens présentés ci-avant.

Répartition (à gauche) et variation en points de pourcentage (à droite) des demandeurs d'emploi par niveau de formation, moyennes annuelles

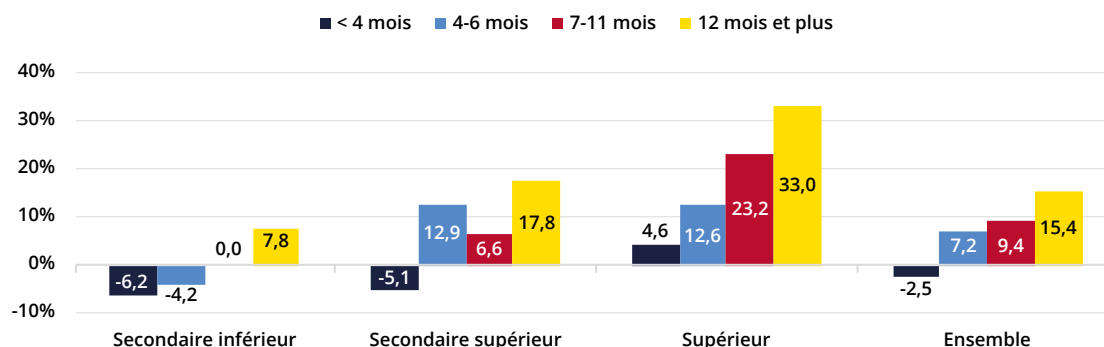
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par niveau de formation		
		Sec. inf.	Sec. sup.	Supérieur
2007	9 009	67,0%	22,7%	10,3%
2008	9 201	67,4%	22,0%	10,6%
2009	12 405	64,4%	22,5%	13,1%
2010	13 473	64,6%	22,1%	13,3%
2011	13 426	65,6%	21,5%	12,9%
2012	14 889	65,0%	21,9%	13,1%
2013	17 128	63,7%	22,7%	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%



Répartition des chômeurs selon le niveau d'études et la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2024



Évolution du nombre de demandeurs d'emploi selon le niveau de formation et la durée d'inscription, décembre 2023-décembre 2024



Les 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

Données : ADEM
Graphiques : CSL

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 2024, la population de demandeurs d'emploi inscrits au près de l'ADEM était principalement composée d'individus ayant un faible niveau de qualification : près de deux inscrits sur cinq ne disposent au mieux que d'un diplôme équivalent au cycle inférieur de l'enseignement secondaire, tandis qu'un petit tiers (32%) a conclu avec succès l'enseignement secondaire. Finalement, 29% des demandeurs d'emploi connus de l'ADEM ont poursuivi avec succès des études post-secondaires.

Si le groupe le plus qualifié est également celui qui compte le moins de membres, force est de constater que ses rangs grossissent d'année en année : en effet, avant les années 2010, seul un chômeur sur dix avait conclu des études post-secondaires. En contrepartie, la proportion de demandeurs d'emploi peu qualifiés s'étiole au fil des ans : de 67% des inscrits avant 2010, ils ne sont désormais plus que 39%.

Toutefois, cette approche en termes relatifs occulte une partie des évolutions en termes absolus. Ainsi, le nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés est, un peu plus de 7 000 individus en 2024, supérieur à celui enregistré en 2007 ou 2008 (environ 6 000 personnes en moyenne sur l'année)¹⁸. Les plus qualifiés ne sont pas en reste puisque le nombre d'inscrits diplômés du secondaire a triplé (d'environ 2 000 personnes en 2007 et 2008 à 6 000 en 2024) et ceux attestant d'un enseignement post-secondaire

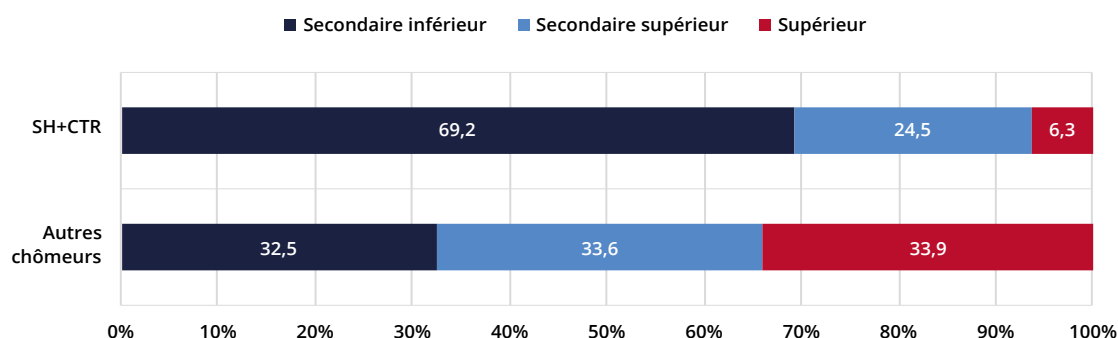
sont même plus de six fois plus nombreux (moins de 1 000 en 2007/2008 contre presque 6 000 en 2024).

Le niveau de qualification des chômeurs ne reste pas sans conséquences sur la facilité à retrouver un emploi : parmi les moins qualifiés, plus de la moitié est inscrite à l'ADEM depuis plus d'un an tandis que seuls 29% des plus qualifiés est dans la même situation.

Cependant, on constate que si la qualification est encore un atout majeur pour les demandeurs d'emploi, même pour eux il semble de plus en plus difficile de quitter les rangs du chômage. Ainsi, si fin 2023, 26% des demandeurs d'emploi disposant d'un diplôme post-secondaire étaient inscrits à l'ADEM depuis plus d'un an, leur nombre a augmenté de 33% en un an, tandis que le nombre de demandeurs d'emploi ayant uniquement un diplôme du secondaire a augmenté de 18% en un an.

Si le diplôme ne constitue plus un aussi bon rempart contre les périodes de chômage que par le passé, cela est moins vrai pour les demandeurs d'emploi qui sont en situation de handicap ou de capacité de travail réduite. Parmi cette catégorie de demandeurs d'emploi, près de 70% des personnes ont un faible niveau de qualification (contre 33% 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. 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 du marché du travail.

Répartition des chômeurs avec et sans statut spécifique selon leur niveau de diplôme, décembre 2024

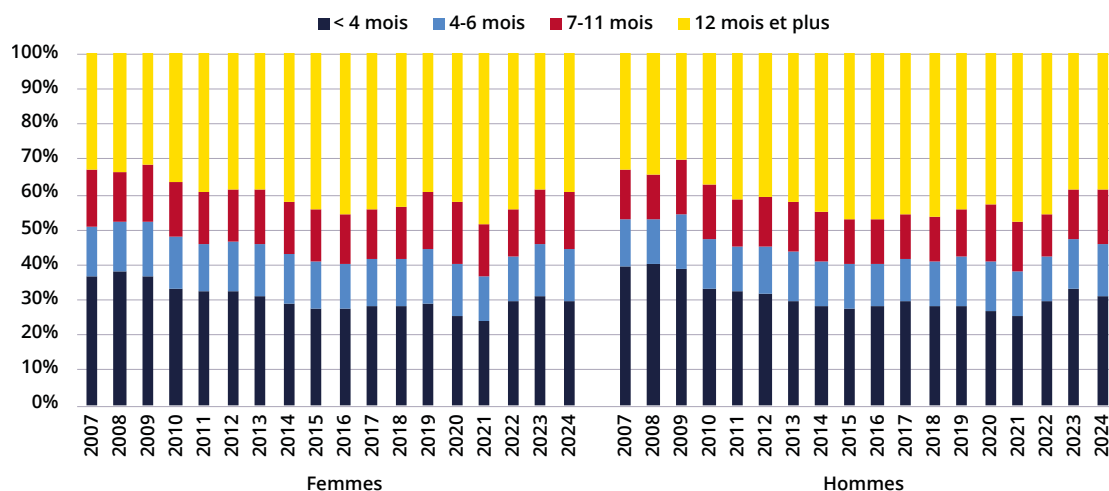


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

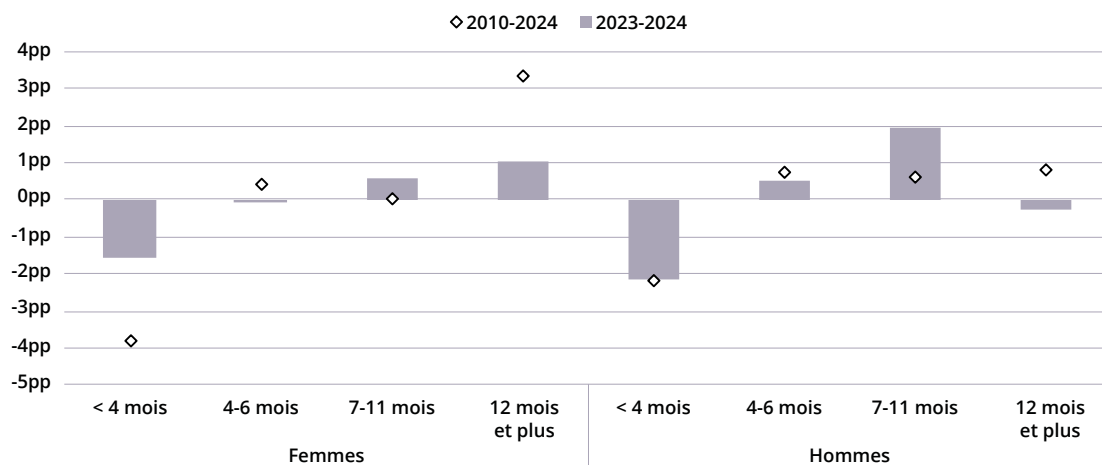
Données : ADEM
Graphique : CSL

¹⁸ Le nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés a atteint son apogée en 2014 avec un peu plus de 11 000 inscrits et a diminué d'année en année jusqu'en 2022 (environ 6 300 personnes) pour reprendre une trajectoire ascendante depuis.

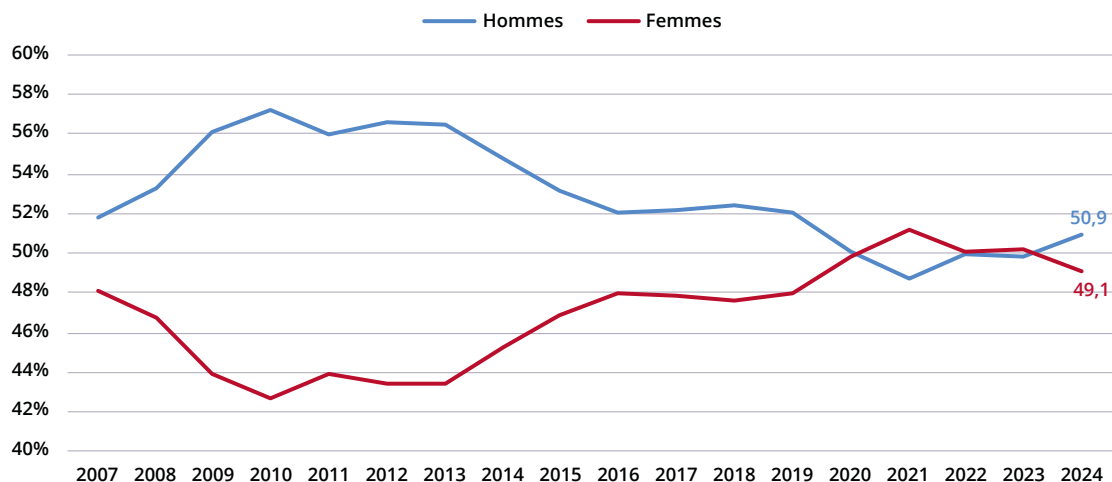
Durée du chômage selon le genre et variations en points de pourcentage, moyennes annuelles



Variations de la durée du chômage selon le genre, en points de pourcentage



Chômage de longue durée (> 12 mois) 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 jusqu'en 2020. Si, de 2021 à 2023, il semblait que la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de l'ADEM connaisse une décrue, la trajectoire semble s'inverser à la fin de 2024.

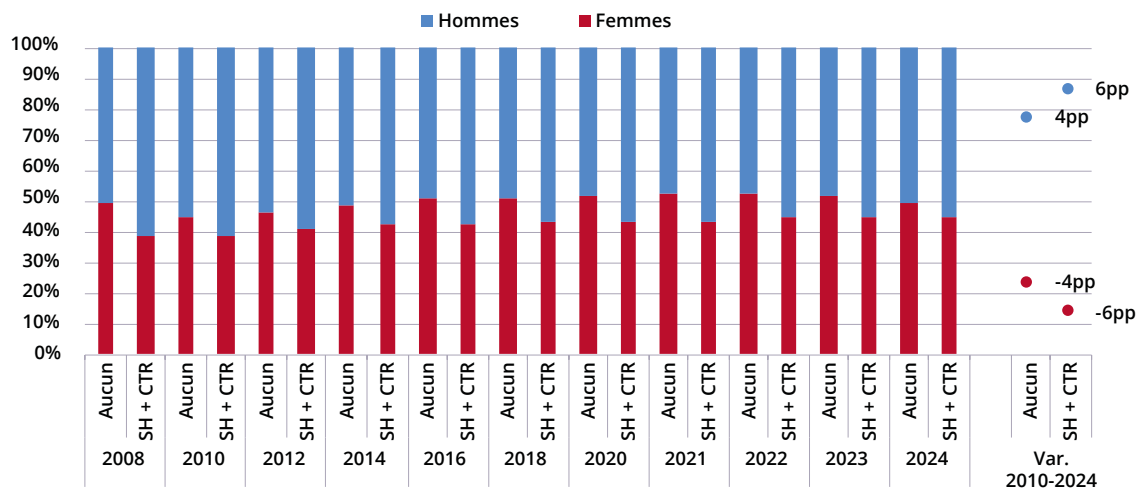
La répartition par genre des demandeurs d'emploi ne déroge pas à cette règle : si la proportion d'hommes, mais surtout de femmes, concernés par le chômage de longue durée s'est progressivement accrue au cours de la dernière douzaine d'années, elle marque le pas en 2024 et les premiers mois de 2025 semblent annoncer le retour d'une tendance haussière du chômage de longue durée, indépendamment du genre.

Les évolutions en termes relatifs s'expliquent en bonne partie par la dynamique des nouvelles inscriptions (< 4 mois), qui font mécaniquement varier les parts des autres catégories à court et à moyen terme.

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.

Concernant les statuts spécifiques, il appert que les hommes sont surreprésentés au sein des demandeurs d'emploi handicapés et/ou à capacité de travail réduite : ainsi, leur part, quoiqu'en baisse régulière depuis 2008, s'établit à 55% et reste quasiment inchangée par rapport à 2023. Mécaniquement, la part de demandeuses d'emploi parmi ceux et celles ayant un statut spécifique connaît une hausse sur les douze dernières années, passant de 37% en 2007 à 44% en 2024.

Chômage selon le genre et le statut spécifique, moyennes annuelles



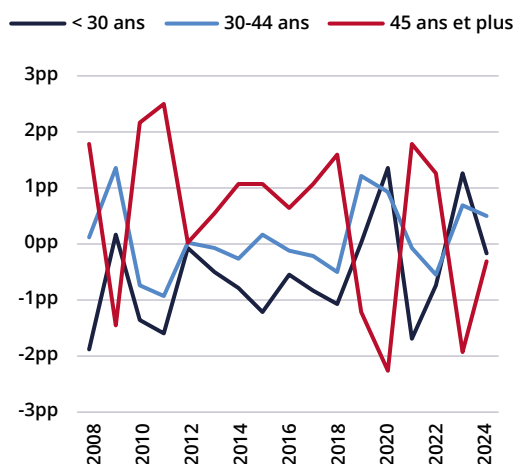
Notes : pp = points de pourcentage ; SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

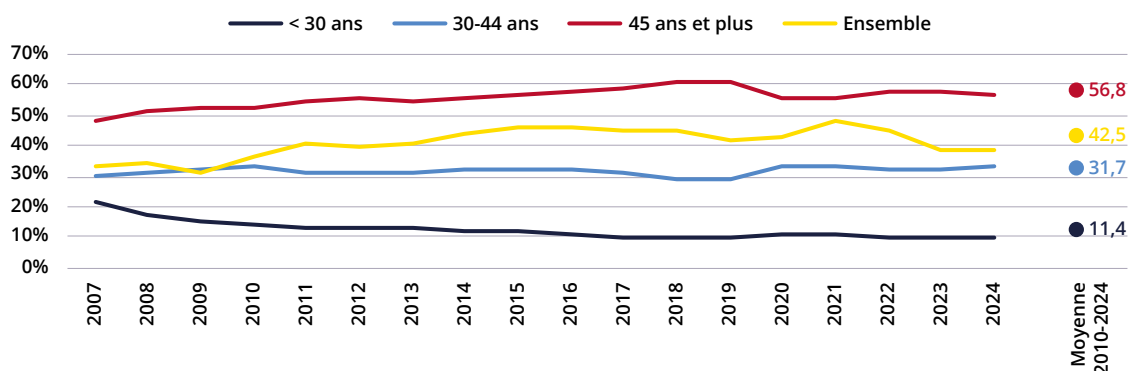
Graphique : CSL

Répartition (à gauche) et variation en points de pourcentage (à droite) par catégorie d'âge des demandeurs d'emploi, moyennes annuelles

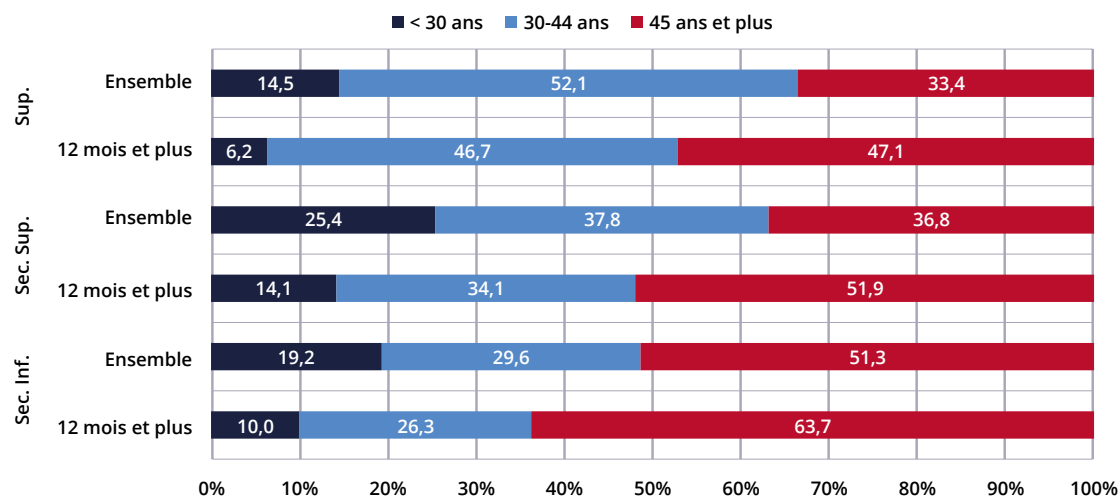
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par catégorie d'âge		
		< 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
2007	9 009	29,5%	37,3%	33,2%
2008	9 201	27,6%	37,4%	35,0%
2009	12 406	27,8%	38,7%	33,5%
2010	13 473	26,4%	38,0%	35,7%
2011	13 426	24,8%	37,1%	38,2%
2012	14 889	24,7%	37,1%	38,2%
2013	17 128	24,2%	37,0%	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	18 008	19,7%	38,8%	41,5%



Proportion du chômage de longue durée (> 2 mois) par catégorie d'âge des demandeurs d'emploi, moyennes annuelles



Niveau d'études et catégorie d'âge des chômeurs de longue durée, moyenne 2024



Données : ADEM
Graphiques et tableau : CSL

2.4. Chômage de longue durée par catégorie d'âge

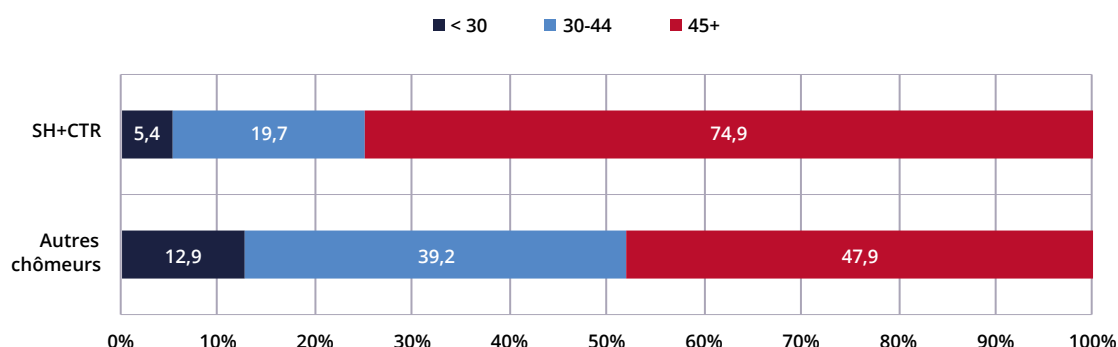
Depuis 2007, la population des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM a connu nombre d'évolutions notables. Parmi celles-ci, on constate une tendance au vieillissement des chômeurs.

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 4 000 personnes de plus en 2024 qu'en 2007. Les jeunes de moins de 30 ans semblent quant à eux tirer leur épingle du jeu puisque ils ne représentent plus qu'un chômeur sur cinq en 2024 contre près d'un sur trois en 2007. Les 30-44 ans représentent quant à eux une part inchangée de l'ensemble des chômeurs. Comme il a déjà été relevé par ailleurs, les répartitions du total sont trompeuses, puisqu'elles masquent le fait qu'en réalité les trois catégories d'âge ont connu un gonflement de leur effectifs en termes absolus ¹⁹.

Outre le niveau de formation, 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 de 32% des 30-44 ans et de seulement un sur dix des jeunes de moins de 30 ans suivis par l'ADEM. Pour ces derniers, on note également que la proportion de chômeurs de longue durée a été divisée par deux depuis 2007, tandis que pour les catégories plus âgées, la tendance sur presque vingt ans est plutôt ascendante.

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 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.

Chômeurs de longue durée par catégorie d'âge, moyenne 2024



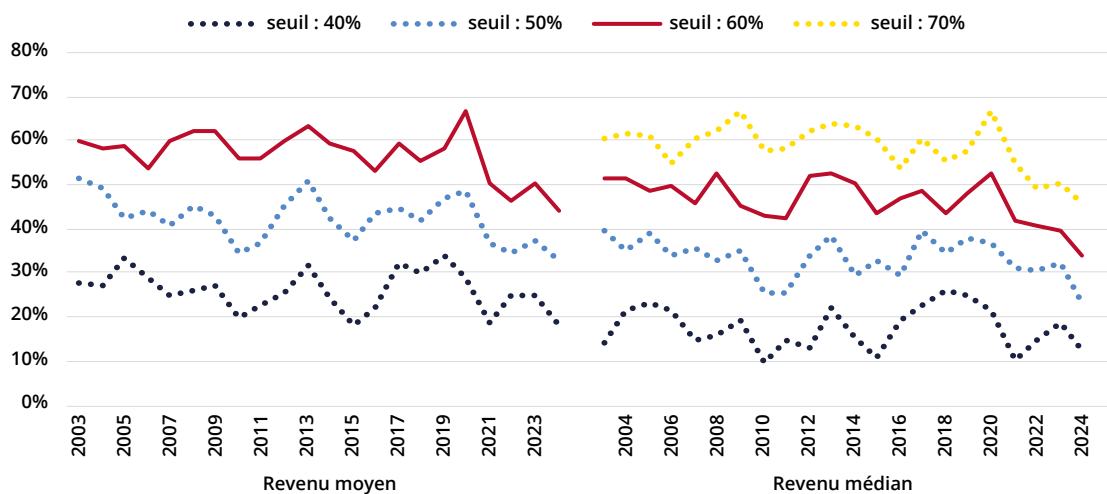
Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

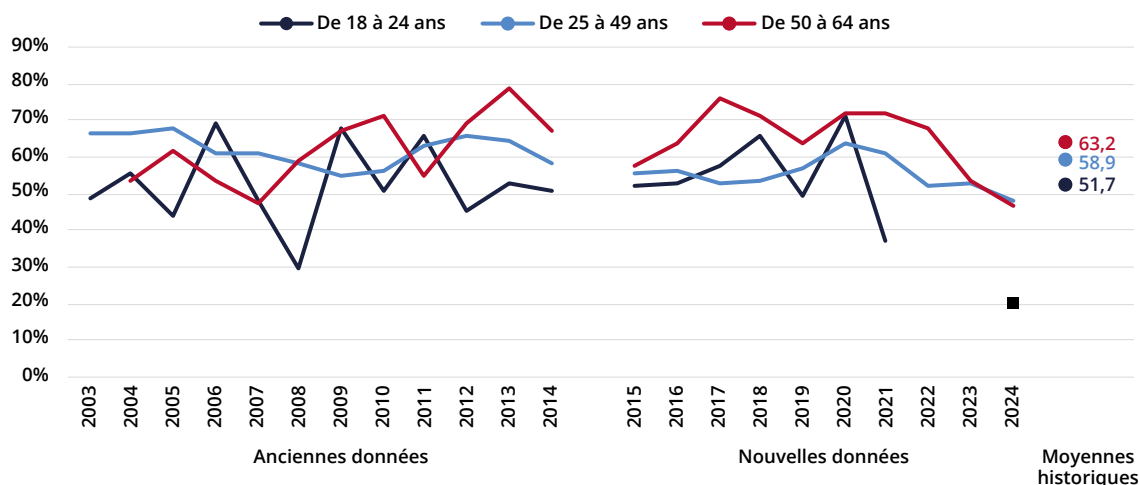
Graphique : CSL

¹⁹ Entre 2007 et 2024 : +900 chômeurs de < 30 ans, +3 600 de 30 à 44 ans et près de +4 500 demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

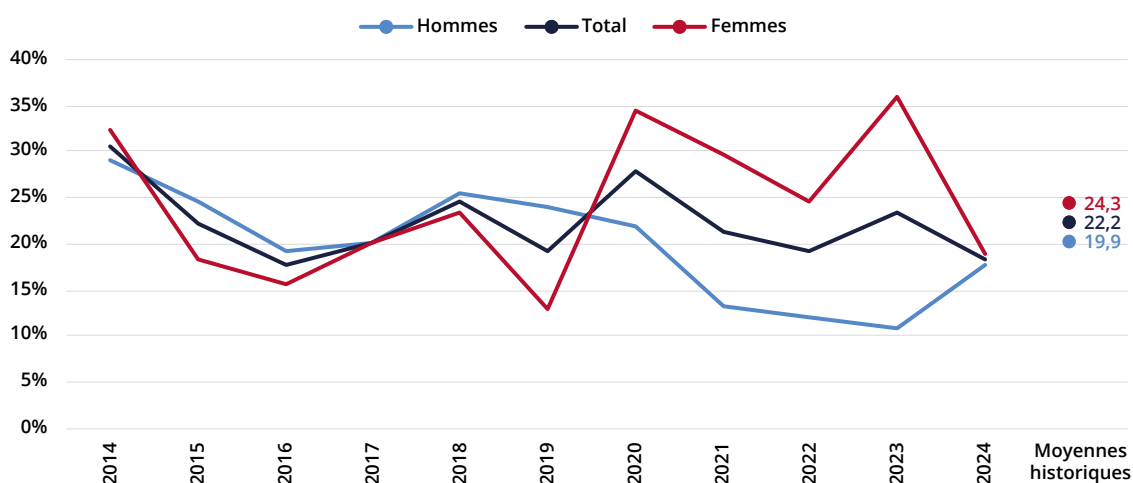
Taux de risque de pauvreté des chômeurs par seuil de pauvreté, Luxembourg



Chômeurs en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon l'âge, Luxembourg



Taux de privation matérielle et sociale des chômeurs selon le genre, Luxembourg



Notes : Ruptures de série en 2016, 2020, 2021, 2022 pour tous les graphiques.

Les données pour les 18-24 ans sont peu fiables avant 2010 et à partir de 2017 et manquantes en 2022 et 2023, tandis que les données pour les 50-64 ans sont peu fiables avant 2010.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

2.5. Chômage et pauvreté

Au vu des analyse ci-avant, il n'est guère étonnant que les demandeurs d'emploi soient nombreux à être exposés au risque de pauvreté.

Selon les données Eurostat, en 2024, un chômeur sur trois était en risque de pauvreté au Luxembourg²⁰. Si pendant près de quinze ans ce taux n'avait guère connu d'évolution durable et stagnait à près de 50%, force est de constater que depuis 2020 il a amorcé une baisse notable qui est vraisemblablement imputable à la reprise économique après les restrictions imposées par la lutte contre la pandémie. Les données 2025, qui tiendront compte de la hausse du chômage en 2024 et du tassement du nombre de chômeurs indemnisés (voir section 2.1 ci-avant), devraient²¹ cependant prendre une tournure moins favorable.

Le choix de seuils de risque de pauvreté alternatifs montrent qu'un certain nombre de demandeurs d'emploi se retrouvent dans des situations financières excessivement précaires : ainsi, deux tiers des chômeurs en risque de pauvreté disposent de revenus qui sont inférieurs à 50% du revenu équivalent médian, et la moitié des demandeurs d'emploi pauvres se situent même sous le seuil de risque de pauvreté à 40% du revenu équivalent médian.

Si l'on étend le concept de risque de pauvreté monétaire en prenant également en compte le risque d'exclusion sociale²², force est de constater que la trajectoire au cours des dernières années est similaire à celle du taux de risque de pauvreté : une tendance baissière qui reste à confirmer au vu des évolutions du marché du travail qui ont été observées depuis. Nonobstant cette amélioration récente, force est de constater que ce sont encore près de la moitié des demandeurs d'emploi de 25 ans ou plus qui se retrouvent précarisés et doivent faire face à des fins de mois difficiles et à des privations matérielles.

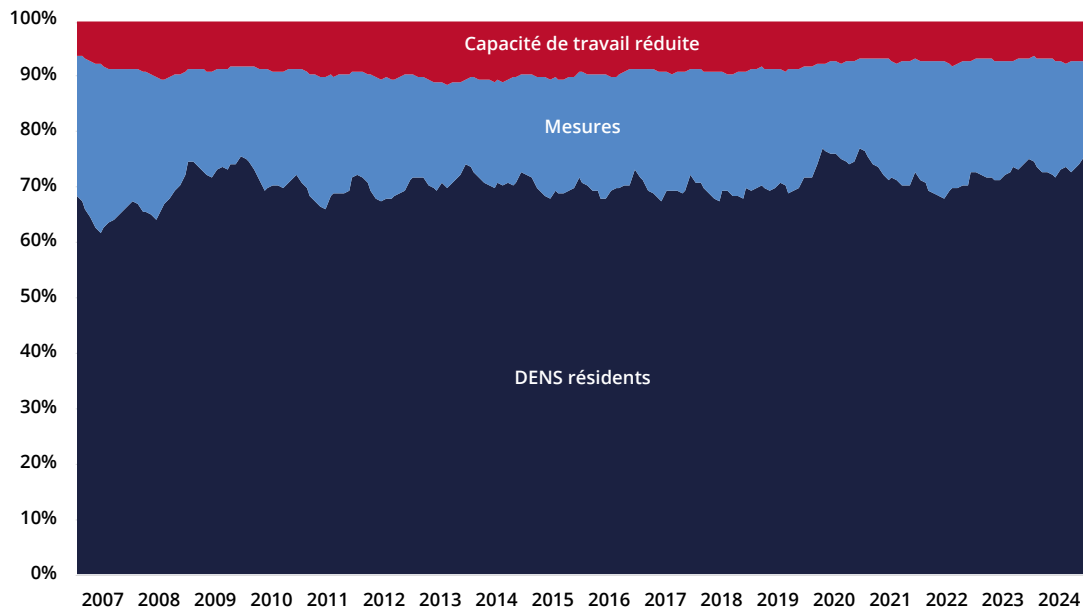
Du côté du risque de privation matérielle, on constate un légère amélioration depuis 2020, la proportion de demandeurs d'emploi faisant face à ce type de situation étant passée de 28% à 18% en 2024, soit (avec 2016), le plus faible taux de privation matérielle des chômeurs enregistré en une décennie. La répartition par genre de cet indicateur fait également apparaître le fait que les divergences entre femmes et hommes à la recherche d'emploi (clairement en défaveur des premières) se sont à nouveau estompées en 2024 au gré du nette amélioration du taux de privation matérielle des demandeurs d'emploi.

²⁰ En retenant le seuil de risque de pauvreté de 60% du revenu équivalent médian.

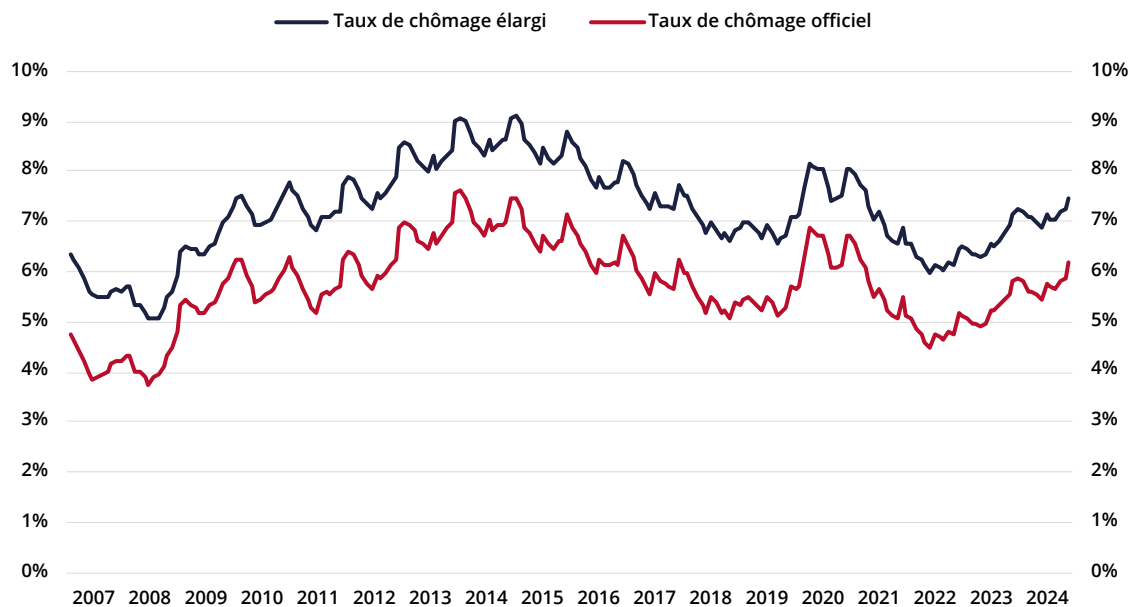
²¹ Rappelons que les données de l'enquête EU-Silc 2024 tiennent compte des revenus 2023 des ménages.

²² Une personne est considérée comme étant en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dès que son revenu disponible se situe sous le seuil de pauvreté, que ses conditions de vie sont contraintes par un manque de ressources (c'est-à-dire qu'elle fait face à plusieurs formes de privations matérielles) ou qu'elle fait partie d'un ménage à très faible intensité de travail.

Répartition par catégorie de personnes inscrites à l'ADEM



Taux de chômage officiel et taux de chômage élargi



Données : ADEM, STATEC
Graphiques : CSL

2.6. 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, environ 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 leur recherches. Ces mesures sont censées favoriser et accélérer leur intégration du 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 ²³.

Si elles ont connu un trou d'air en 2008, 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 temporaire en 2021 et 2022 puis à nouveau en 2024.

Bon an, mal an, environ 20% à 25% des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM sont concernés par des mesures au cours des dernières années 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 (ré)intégrées sur le marché du travail.

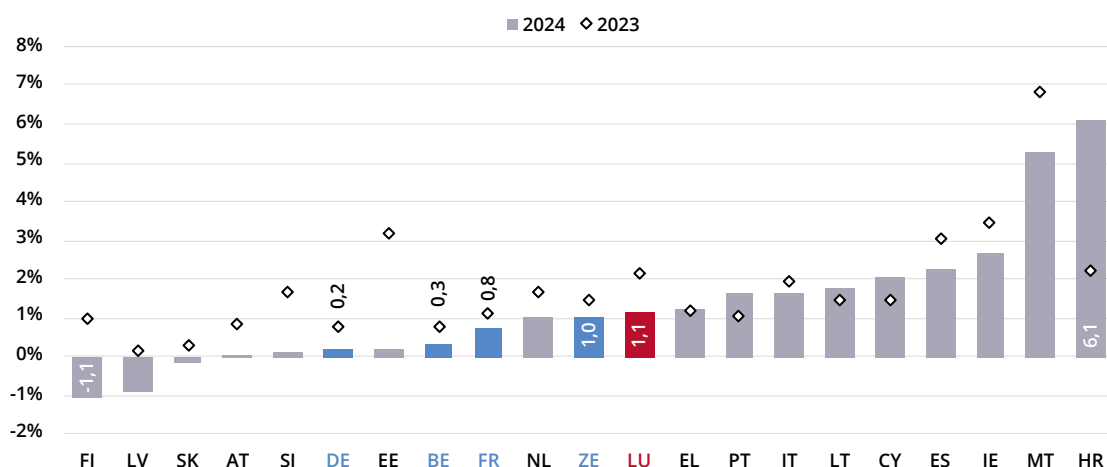
Afin de rendre compte de cette situation, on peut calculer un taux de chômage élargi incluant les demandeurs d'emploi affectés à des mesures. Leur prise en compte fait augmenter le taux de chômage officiel d'environ 1,5 points de pourcentage en moyenne sur la période allant de 2007 à 2024 avec des pics allant jusqu'à près de 1,8 points de pourcentage en 2015 et un nadir à à peine +1 point de pourcentage début 2009.

²³ En effet, le calcul du taux de chômage ne prend en compte que les demandeurs d'emploi disponibles, c'est-à-dire qui ne sont ni en emploi, ni affectés à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité.

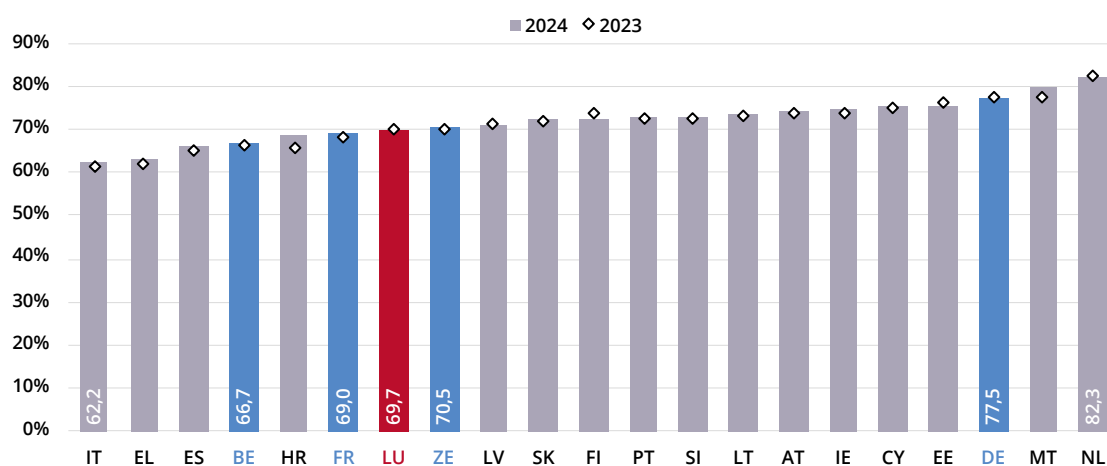
Évolution de l'emploi total intérieur (2000 = 100)

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
LV	100,7	100	104,9	91,3	96,2	99,2	97,9	98,1	98,2	97,3
PT	89,8	100	100	96,6	91,1	96,9	98,2	101,9	103	104,6
LT	105,9	100	101,7	89,3	96	97,8	99	103,9	105,4	107,2
DE	95,2	100	98,4	102,8	107,9	112,5	112,7	114,3	115,1	115,3
IT	95	100	106,6	107,8	106,6	108,9	109,9	112	114,2	116
HR	100,5	100	104,1	107,8	100,8	104	105,2	107,5	109,9	116,6
EE	108,3	100	104,6	93,6	106,4	109	109,1	114,1	117,8	118
EL	96	100	107,6	108,8	100	107,1	112,5	115,2	116,6	118,1
FI	89,5	100	105,2	108,3	109,5	112,6	115,2	119,3	120,4	119,1
FR	92,3	100	102,8	104,9	107,1	111,5	114,4	117	118,3	119,2
ZE	92,8	100	104,3	106,4	107,3	112,3	114	116,8	118,4	119,6
SK	104,1	100	103,2	107,2	112	118,5	117,8	119,9	120,2	120
SI	100,8	100	101,7	105,3	103,2	113,5	115	118,3	120,3	120,4
BE	94,1	100	104	109,4	112,1	118,6	120,6	122,9	123,9	124,3
NL	88,6	100	101,6	106,9	106,8	115,9	118	121,7	123,8	125
AT	95,5	100	103,1	109,1	114,3	119,2	121,6	124,7	125,8	125,8
ES	82,8	100	118,4	117,2	111,3	117	120	124,2	127,9	130,8
IE	83,6	100	115	108,5	115,9	128,5	136,9	146,4	151,5	155,5
CY	94	100	116,4	129	117,3	143,1	147,3	153,3	155,5	158,7
LU	82,2	100	116,5	136	153,5	178,7	183,8	189,9	194	196,2
MT	91,7	100	105	112,5	133,2	172,3	177,1	185,8	198,5	209

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

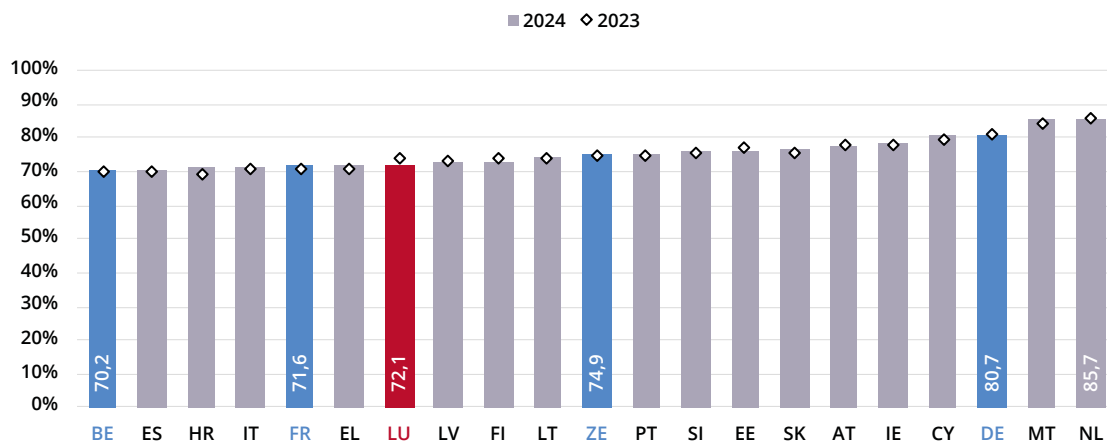
Si l'on s'intéresse à la création d'emplois, le Luxembourg est le pays de la zone euro qui se fait le plus remarquer. Avec un taux de croissance annuel moyen de l'emploi intérieur de 2,9% entre 2000 et 2024, le Grand-Duché affiche une progression plus de 3 fois plus rapide que celle de la Belgique, presque 4 fois plus rapide que la France et la moyenne de l'union monétaire et même 4,7 fois plus important que l'Allemagne.

Toutefois, en 2024, le Luxembourg affiche l'un des plus bas taux de croissance annuelle de l'emploi (+1,1%) depuis le milieu des années 1990²⁴. Par rapport à ses pays voisins, le Luxembourg reste cependant encore en assez bonne posture en 2024 : ainsi, la France connaît un taux de croissance de l'emploi de seulement +0,8% en un an, tandis qu'en Allemagne ou en Belgique, la croissance de l'emploi est quasiment au point mort. Cette perte de dynamisme du marché de l'emploi s'inscrit dans une tendance plus large dans la zone euro : depuis la vigoureuse reprise de 2022, l'année 2024 est l'année de plus faible croissance du marché de l'emploi pour 10 des États-membres de l'union monétaire, dont le Luxembourg.

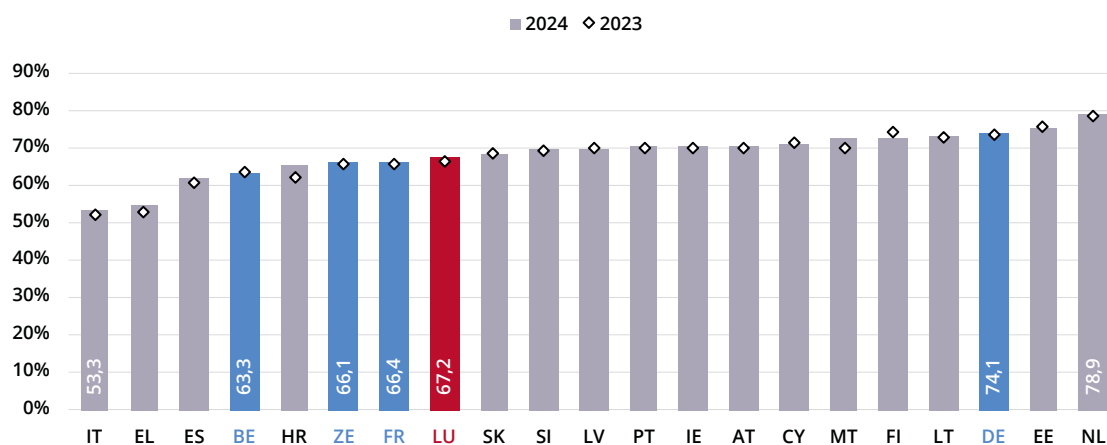
Malgré ce développement fulgurant du marché de travail en un quart de siècle, force est de constater que le Luxembourg se heurte toujours au plafond de verre que sont les 70% de taux d'emploi de la population en âge de travailler qui a été dépassé par la plupart des pays de la zone euro avec, en tête les Pays-Bas et Malte, pays pour lesquels les taux d'emploi frôlent ou dépassent les 80% de la population en âge de travailler.

²⁴ Ce n'est qu'en 2009 que le Grand-Duché a connu un taux annuel plus faible encore avec seulement +1% de croissance de l'emploi intérieur.

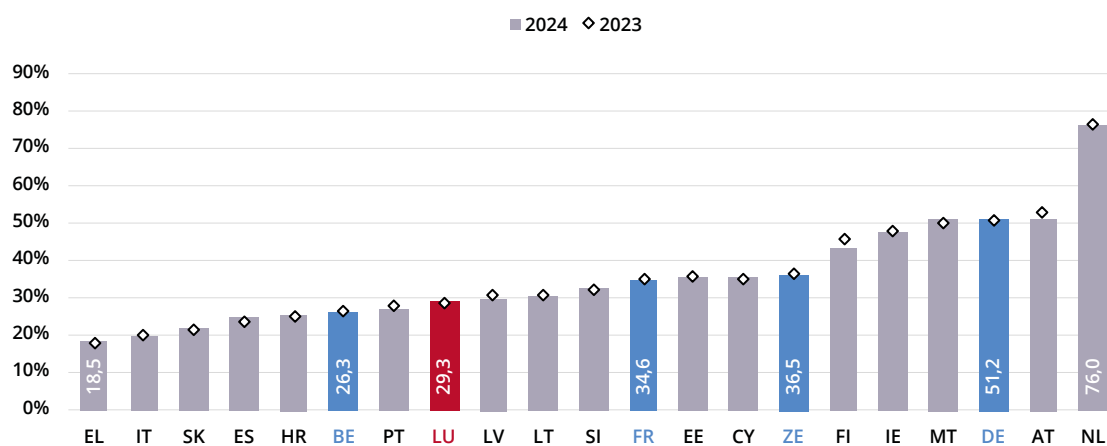
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)



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%, 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 surmonte nettement, avec 72% en 2024, cette barre symbolique des 70%. Néanmoins, en comparaison avec ses partenaires de l'union monétaire, il appert 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 (près de 81%), de Malte (85%) et des Pays-Bas (86%).

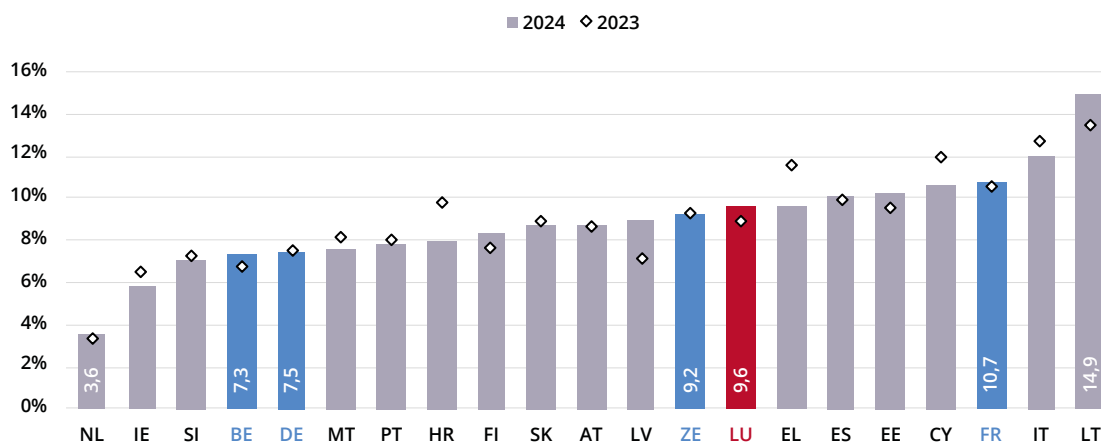
Du côté des femmes, le Luxembourg se démarque plus clairement du bas du classement²⁵ et est moins à la traîne par rapport aux meilleures performances avec un taux d'emploi de l'ordre de 67% en 2024. Néanmoins, ce résultat reste insuffisant pour faire partie des États-membres qui parviennent le mieux à intégrer la gent féminine sur le marché du travail. En effet, Malte, la Finlande, la Lettonie, l'Allemagne, l'Estonie et les Pays-Bas affichent tous des taux d'emploi des femmes en âge de travailler de 70% au moins.

Pour ce qui est de l'emploi des jeunes, force est de constater que de façon générale, dans la plupart des pays de la zone euro, moins d'un jeune sur trois est en emploi. Au Luxembourg, parmi les 15-24 ans, seulement 29% sont occupés contre plus de 50% en Allemagne ou en Autriche, et même 75% aux Pays-Bas.

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 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 79,9%, soit 50,5 points de pourcentage plus élevé que celui des 15-24 ans.

Autre élément qui vient relativiser la faiblesse des taux d'emploi des jeunes est la proportion de jeunes 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 10% pour les 15-24 ans en 2024, et se situe donc au niveau de la moyenne de la zone euro (9,2%) mais un cran au-dessus des taux belge ou allemand (un peu plus de 7%). À cet égard, force est de constater que c'est au cours des 4 dernières années que le Grand-Duché enregistre les quatre taux NEET les plus élevés depuis le début des années 2000.

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



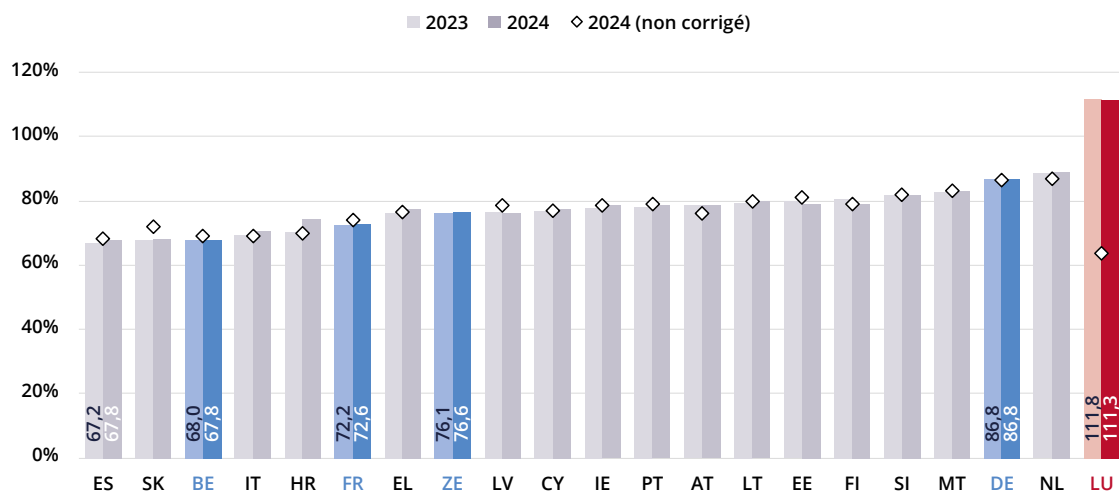
Données : Eurostat
Graphique : CSL

²⁵ +14 points de pourcentage par rapport à la moins bonne performance au sein de la zone euro, contre +0,9pp. seulement du côté des hommes.

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
ES	60,2	66,3	61,8	60,4	62,6	64	66,1	67,2	67,8
SK	54,5	54,6	55,9	59,1	65	65,2	67,1	67,9	68,2
BE	61,2	62,4	62,9	63,2	66,1	67,1	68,1	68	67,8
IT	59,3	63,1	62,9	62,7	65,2	66,6	68,2	69,5	70,7
HR		56	58,1	56,3	64	65,9	68,2	70,2	74,3
FR	65,2	64,7	64,3	65,7	68,7	70,3	71,6	72,2	72,6
EL	59,1	63,6	63,8	61,7	68	72	74,9	76,1	77,2
ZE	n.d.	n.d.	n.d.	68,8	72,2	73,5	75,3	76,1	76,6
LV	57,7	63	58,7	68,2	75,6	75,6	76,5	76,4	76,2
CY	69,1	73,5	70,6	61,9	73,7	75,1	77	76,7	77,1
IE	70,2	72,6	62,3	66,9	69,5	73,3	77	77,8	78,5
PT	72,9	71,9	69,3	67,8	73,7	75	77,8	78,1	78,6
AT	69,6	69,5	72,8	74,3	75,5	77	78,8	78,6	78,4
LT	60,4	63,3	58,8	68,7	74,4	75,6	79,6	79,4	79,9
EE	62,1	66,2	61	72,6	75,6	76	79,4	79,7	79,1
FI	66,4	69,3	70,1	72,3	75,7	77,5	80,3	80,7	79,1
SI	65,7	66,2	67,8	68	76,6	77,6	80,5	81,8	81,7
MT	60,5	58,6	60,4	69,7	75,6	77,9	81,4	82,8	83,1
DE	71,5	71,2	76,3	80,7	83,8	84,4	85,9	86,8	86,8
NL	76,3	75,8	78,9	79,3	84,4	85,7	88,1	88,5	88,9
LU	91,1	99,1	104,7	104,1	108,3	110,1	112	111,8	111,3

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

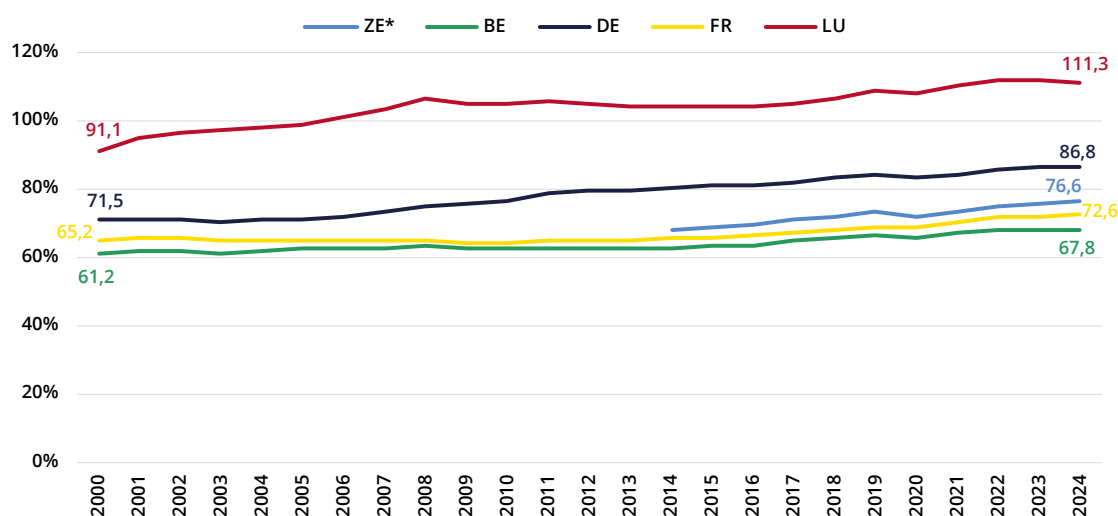
Le taux d'emploi met en relation le nombre de personnes d'une certaine catégorie ayant un emploi avec le nombre total de personnes de cette même catégorie en ne considérant que la population et les emplois existant dans une zone géographique donnée. Il s'agit là d'une formule assez peu adaptée à des 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 des niveaux près de 1,8 fois supérieurs au taux d'emploi classique alors même que parmi ses partenaires, il soit rare que le taux d'emploi corrigé s'écarte significativement de celui calculé de façon usuelle ²⁶.

Dit autrement, la configuration actuelle du marché du travail fait qu'en cas de fermeture des frontières, le pays ne disposerait pas de suffisamment de habitants en âge de travail 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.

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



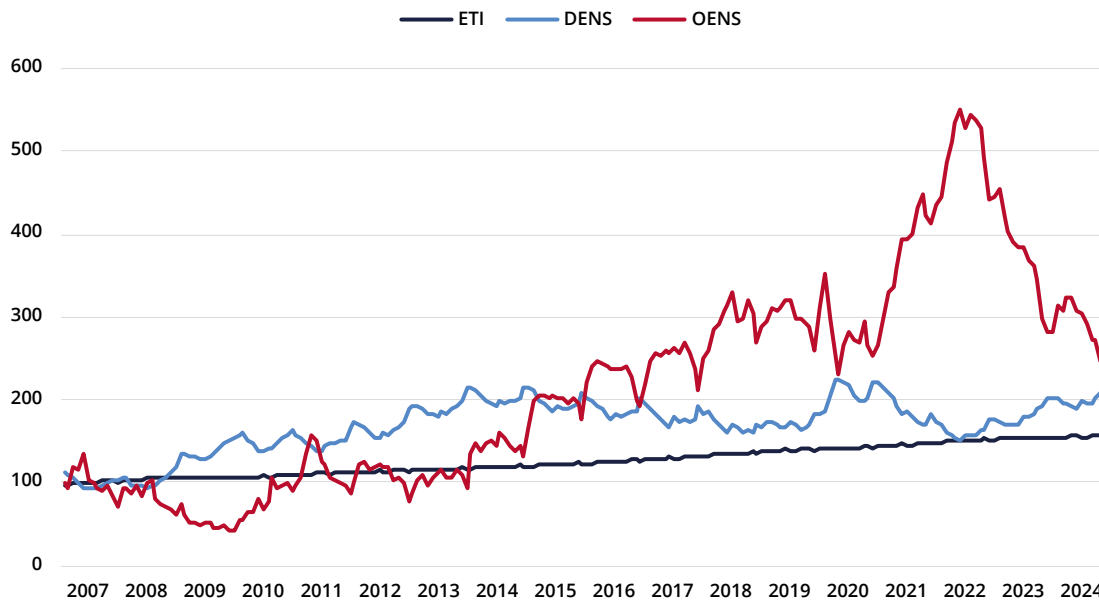
Note : * = calculs CSL sur base des données nationales de l'emploi et de la population des vingt états-membres actuels de la zone euro

Données : Eurostat

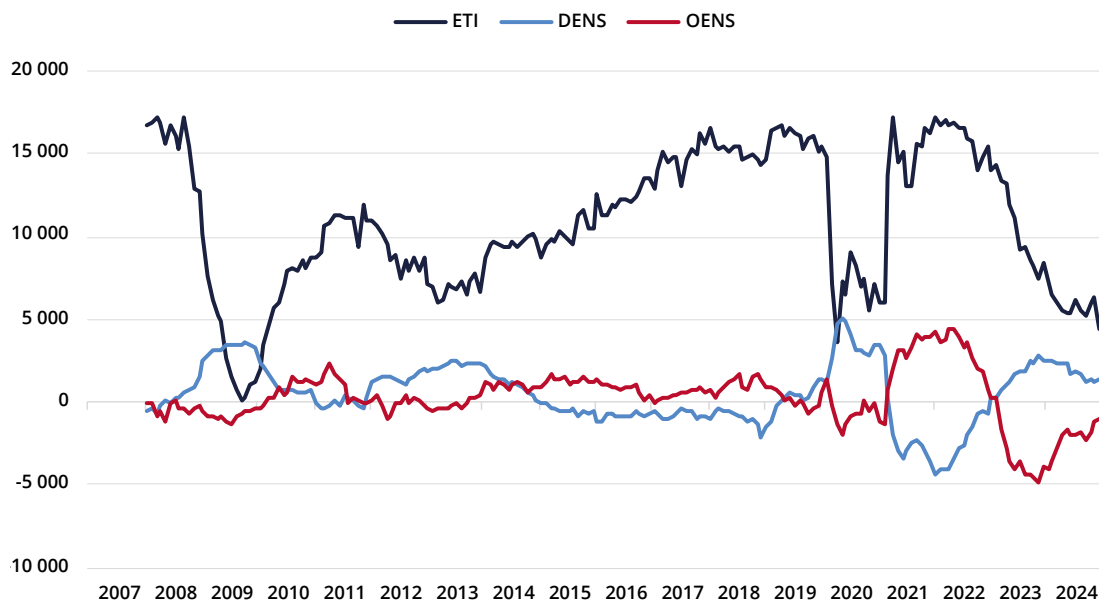
Graphique : CSL

²⁶ Seuls les Pays-Bas, l'Autriche et la Hongrie sont dans une situation similaire à celle du Luxembourg, avec cependant des écarts moins flagrants : +5 pp. en Hongrie pour le plus important contre +47pp. au Grand-Duché.

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 d'une régularité incomparable au sein de l'Union européenne au cours des dernières décennies. Depuis plus de 15 ans, ce sont en moyenne près de 900 nouveaux emplois qui ont été créés mois par mois au Grand-Duché. Cette régularité est cependant ponctuée de plusieurs périodes d'accalmie transitoire, notamment au grès des grandes crises économiques, financières et sanitaires qui ont affecté l'économie mondiale, notamment en 2009/2010 ou plus récemment en 2020 et 2021. Mais malgré cela, l'emploi n'a jamais cessé de croître en rythme annuel au Luxembourg. Les années 2023 et 2024 semblent marquer le début d'une nouvelle phase d'accalmie sur le marché de l'emploi grand-ducal. En effet, depuis 2009, le nombre d'emplois créés en rythme n'a jamais été aussi bas qu'au cours de l'année dernière, même au déclenchement de la crise pandémique de 2020 et le confinement généralisé de la population.

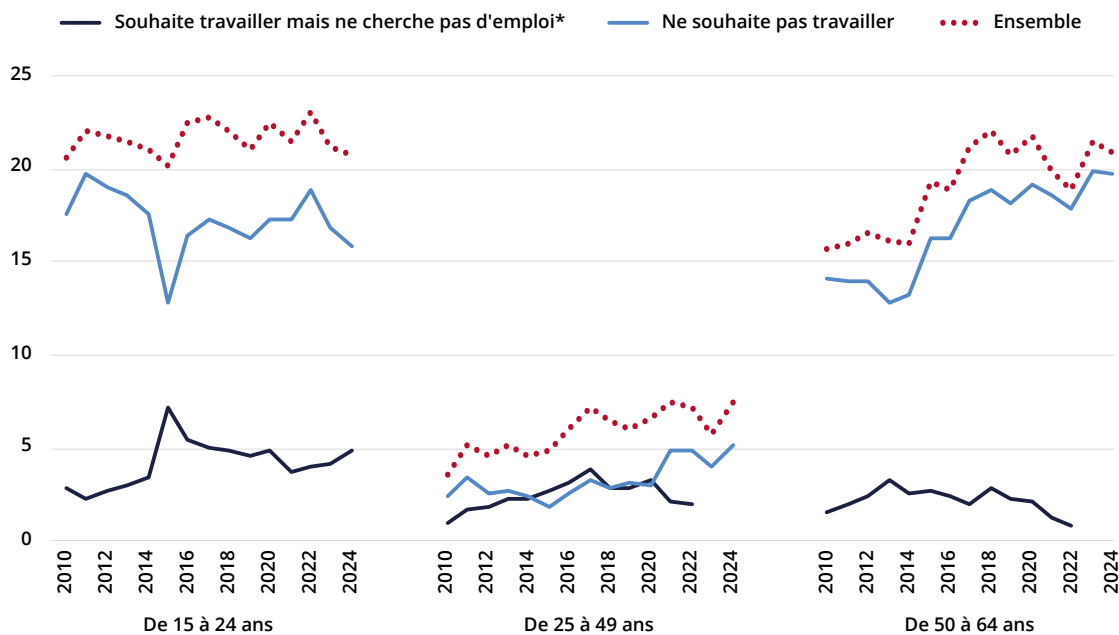
Le même constat n'est pas valable en ce qui concerne le nombre de personnes à la recherche d'un emploi. Si le chômage reste un phénomène relativement peu répandu au Grand-Duché, il n'empêche qu'il reste bien présent sur le marché du travail et évolue au gré de la conjoncture économique. On peut noter 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, 2023 et 2024 sont marquées par un sursaut du nombre de personnes à la recherche d'un emploi, le nombre de chômeurs se rapprochant désormais des pics atteints au milieu des années 2010 ou encore au plus fort de la crise sanitaire.

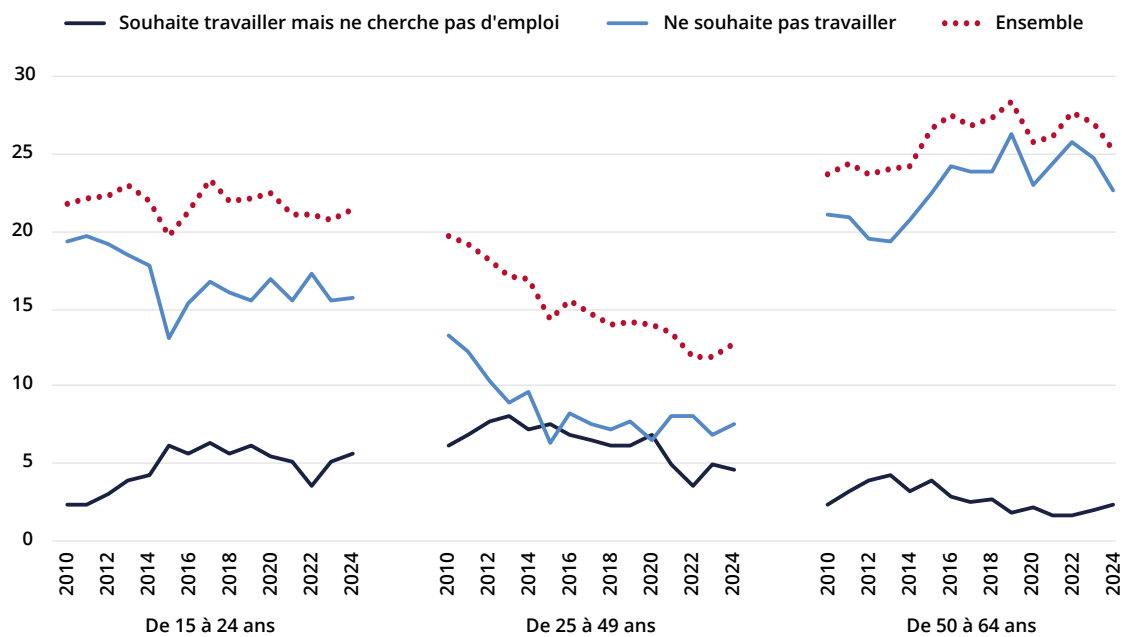
Les offres d'emploi non satisfaites tendent à évoluer dans le sens inverse du nombre de demandeurs d'emploi. Ainsi, lorsque le chômage augmente, les offres d'emploi sont plus rapidement satisfaites et, inversement, quand le nombre de personnes à la recherche d'emploi s'amenuise, le nombre d'offres d'emploi qui restent sans réponse tend à la hausse. Cela a été le cas au cours des dernières décennies et 2024 ne déroge 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 d'année 2024, laissant ainsi présager une stabilisation, voire même une amélioration, des chiffres du chômage au cours de l'année 2025.

Disposition à travailler au sein de la population d'hommes de 15 à 64 ans inactifs



Disposition à travailler au sein de la population de femmes de 15 à 64 ans inactives



Notes : * = données 2023 et 2024 non disponibles pour les hommes de 25 à 49 ans et les hommes de 50 à 64 ans ; ruptures de série en 2015 et 2021

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5. NON-EMPLOI: ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

5.1. Disposition à travailler de la population inactive

Au Luxembourg, en 2024, ce sont près de 108 500 personnes de 15 à 64 ans qui sont inactives. Parmi elles 45% (49 100) sont des hommes et 55% (59 300) des femmes et plus de deux individus sur cinq (42%) sont âgés de 50 à 64 ans.

Par rapport à 2010, le nombre d'inactifs en âge de travailler chute de près de 6 000 personnes du côté des femmes mais augmente d'un peu plus de 9 000 individus chez les hommes, pour atteindre une hausse cumulée de +3,2% en presque quinze ans.

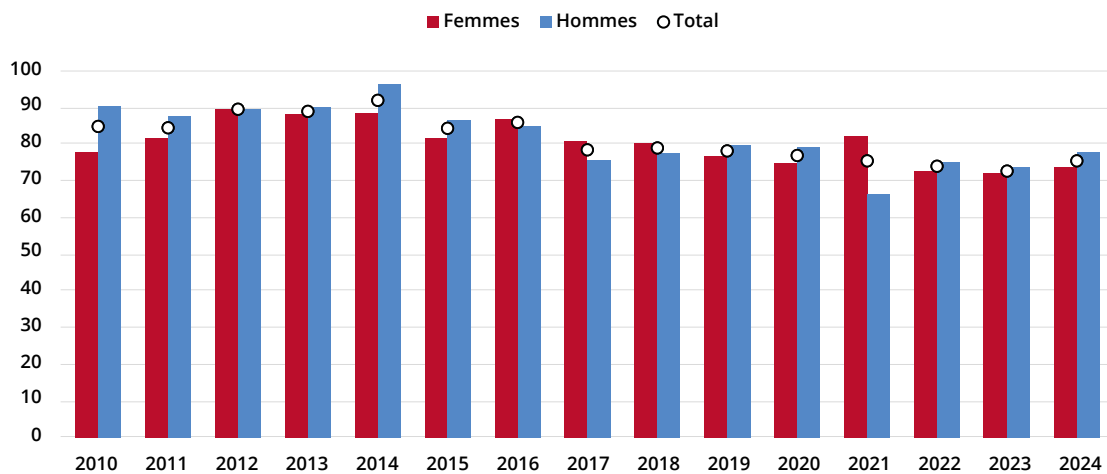
Tous genre confondus, les résidents en âge de travailler qui restent inactifs le font parce qu'ils ne souhaitent pas travailler: c'est le cas de 80% des hommes et de 77% des femmes.

Ces proportions connaissant des évolutions importantes selon les tranches d'âge considérées: parmi les plus jeunes de 15 à 64, ils sont 78% à ne pas souhaiter et même 88% parmi les plus âgés (50-64 ans) tandis que pour la catégorie d'âge allant de 25 à 49 ans la part d'inactifs ne souhaitant pas travailler tombe à seulement 56%.

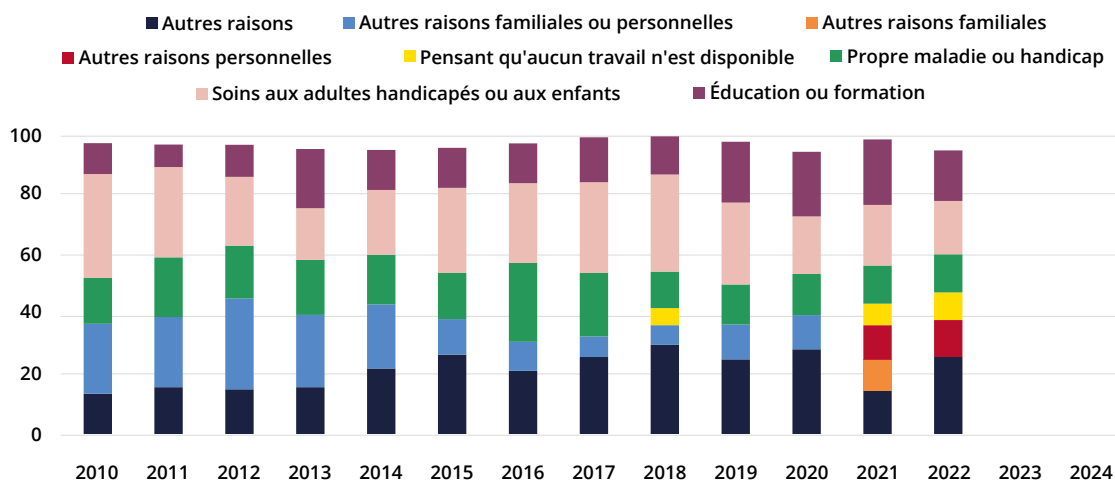
La section suivante permettra d'apporter un éclairage sur les raisons qui peuvent pousser certaines personnes en âge de travailler à ne pas souhaiter le faire.

De façon générale, on note que le nombre de personnes inactives de moins de 50 ans connaît une légère tendance baissière depuis 2010 (-3 000 personnes entre 2010 et 2024, essentiellement parmi les femmes de 25 à 49 ans) tandis que le nombre d'inactifs âgés de 50 à 64 ans augmente nettement (+6 000 individus par rapport à 2010, dont deux tiers sont des hommes).

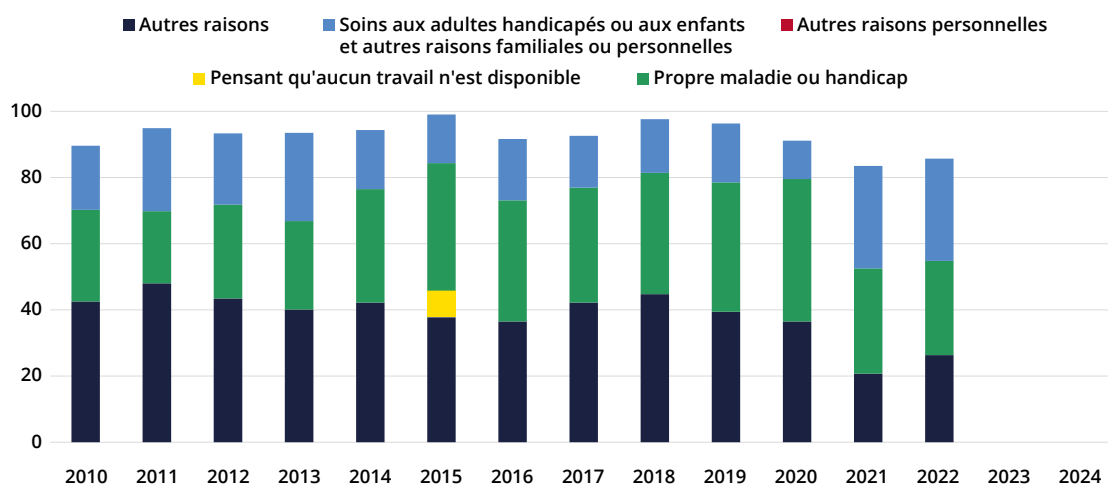
Proportion des 15-24 ans en études ou en formation professionnelle parmi les inactifs



Principales raisons pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 25 à 49 ans



Principales raisons de ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 50 à 64 ans



Notes : Ruptures de série en 2015 et 2021 ; données non disponibles pour les 25-49 et 50-64 ans en 2023 et 2024 ; les données disponibles ne permettent pas d'atteindre les 100%.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.2. Raison du non-emploi des inactifs souhaitant travailler

Dans la continuité de la stratégie Europe 2020, le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux prévoit ²⁷, entre autres, un objectif visant à réduire l'inactivité des personnes ²⁸ en âge de travailler pour atteindre un taux d'emploi de 78% à l'horizon 2030 au niveau européen. Avec un taux d'emploi de 74,2% des 20-64 ans en 2024 (contre 74,8% l'année précédente), le Grand-Duché peine à se rapprocher des 77,6% qu'il s'était fixé en tant qu'objectif national afin de contribuer à l'effort européen.

Toutefois, l'augmentation du taux d'emploi, et donc la diminution du nombre de personnes inactives, connaît des limites puisqu'inactivité ne rime pas forcément avec disponibilité pour le marché du travail, même pour ceux qui souhaiteraient travailler.

De ce point de vue, le cas des jeunes de 15 à 24 ans est le plus parlant : s'ils sont certes inactifs, c'est parce qu'ils poursuivent des études ou des formations professionnelles qui les empêchent de participer au marché du travail. Cela est le cas pour environ les trois quarts des jeunes inactifs. Si les données ne permettent pas de dire quelles sont les raisons d'être inactifs pour les environ 30% de jeunes restants, force est de constater qu'au sein de cette catégorie d'âge la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle (taux NEET) s'élève à près de 10% au Luxembourg en 2024 ²⁹.

En termes d'évolution, on peut cependant noter que si la proportion de jeunes femmes invoquant les études ou la formation professionnelle pour être inactives était similaire à celle des hommes

du milieu des années 2010 jusqu'en 2020 et les deux proportions connaissaient des évolutions à la baisse. L'année 2021 est cependant marquée par un revirement de situation : en effet, la part de femmes de 15 à 24 ans en études ou en formation professionnelle connaît un fort rebond, tandis que du côté des hommes de la même tranche d'âge on observe une chute abrupte la même année. L'année 2022 est cependant marquée par un retour à la tendance pour les deux genres, c'est-à-dire un lent déclin depuis une dizaine d'années de la part de jeunes inactifs pour raisons d'éducation ou formation professionnelle.

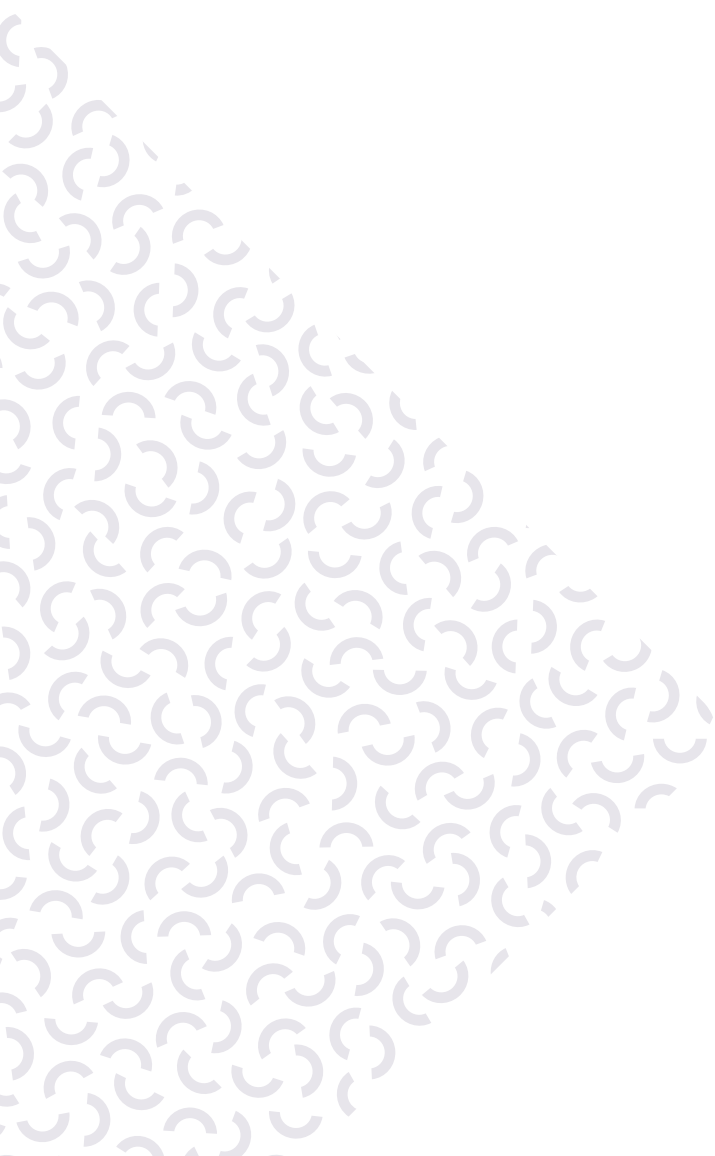
Si une certaine proportion des 25-49 ans sont également encore occupés par des études ou des formations professionnelles (environ 17% en 2022), force est de constater qu'il existe une multitude d'autres raisons qui ne leur permettent pas d'occuper un emploi. Ainsi, l'une des principales raisons d'être inactif est le fait d'exercer des responsabilités familiales, comme s'occuper d'enfants ou d'adultes dépendants : il s'agit là de la justification invoquée par près de 18% des inactifs souhaitant travailler. Si l'on ne considère que les femmes dans cette situation, cette raison de ne pas occuper un emploi est invoquée par 28% d'entre elles. Parmi cette tranche d'âge, ce sont encore 13% qui mettent en avant leur propre maladie ou handicap pour expliquer leur inactivité.

Pour ceux qui sont proches de la limite d'âge supérieure pour travailler, le fait d'avoir une maladie ou un handicap joue un rôle important : c'est dans cette situation que se retrouvent un tiers des seniors inactifs mais souhaitant travailler.

²⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=fr>

²⁸ Rappelons qu'une personne est considérée inactive du point de vue du marché du travail dès lors qu'elle n'a pas d'emploi et qu'elle n'en cherche pas.

²⁹ Voir PII.3.2.



LES GRANDES TENDANCES

Du chômage et des chômeurs

Si, le taux de chômage luxembourgeois a connu une baisse en 2021 et 2022, renouant avec la tendance enregistrée avant la pandémie, les années 2023 et 2024 sont marquées par une dégradation des chiffres du chômage : la barre symbolique des 5% est dépassée début 2023, tandis que fin 2024 le taux de chômage luxembourgeois se situe au-delà des 6%.

Il faut cependant aussi noter que certaines catégories de chômeurs peuvent paraître dans une situation moins réjouissante que d'autres : ainsi, c'est presque la moitié des chômeurs qui n'est pas indemnisée ; pour ces personnes, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présumée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

Par ailleurs, les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage que les autres catégories d'âge : leur taux de chômage est en effet près de 3,5 fois plus important que celui de la population en âge de travailler, soit la pire performance au sein de la zone euro après la Slovaquie. S'il s'agit là en partie d'un effet-loupe trompeur, la population active jeune étant réduite par l'allongement des durées d'études, il convient de veiller à ce que ceux-ci puissent intégrer rapidement et durablement le marché du travail afin d'éviter l'émergence d'une génération de travailleurs précarisés avec des carrières morcelées.

À ce titre, l'évolution de la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle : de 6,6% des 15-24 ans en 2021, il atteint presque 10% en 2024. Le Luxembourg passe ainsi dans la catégorie de pays ayant un taux NEET élevé et s'éloigne de ses voisins belges et allemands (un peu plus de 7%).

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Concernant le niveau de diplôme, force est de constater que ce sont les personnes ayant un faible niveau de formation qui constituent la majorité des demandeurs d'emploi, même si cette catégorie de demandeurs d'emploi s'étiole d'année en année.

Enfin l'âge également un critère discriminant en matière de chômage : pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une personne âgée.

De l'emploi et des travailleurs

Malgré les crises et difficultés économiques à répétition des dernières années (COVID-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie), l'économie luxembourgeoise n'a cessé de créer des emplois au cours des dernières années. Toutefois, force est de constater que le rythme de croissance semble connaître un essoufflement depuis quelques années avec, en 2024, une hausse de seulement 1,1% de l'emploi intérieur en rythme annuel, contre un peu plus de 2% encore en 2023.

Des inactifs

L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Entre les deux, les hommes sont quasiment tous au travail alors que les femmes s'occupent de leurs proches (enfants ou adultes).

DYNAMIQUE DE L'EMPLOI : ENTRE AVANCÉES ET RECULS

Dans un contexte marqué à la fois par des crises successives et des perspectives de relance, il est utile de comprendre et décomposer les dynamiques de l'emploi pour mieux appréhender les mécanismes de résilience et d'adaptation du marché du travail luxembourgeois. Cette analyse s'attache à refléter la situation récente ainsi que les grandes tendances qui ont redessiné le monde du travail au cours des quinze dernières années. Les vagues de recrutements, souvent dictées par des besoins sectoriels spécifiques, et les fins de contrat – parfois révélatrices de certaines vulnérabilités – permettent de mesurer la création nette d'emplois, véritable indicateur de la capacité d'innovation et de rebond du pays. En explorant ces différentes dimensions, l'analyse met en lumière les moteurs et les fragilités d'un marché du travail en perpétuelle évolution.

1. Un ralentissement de la dynamique

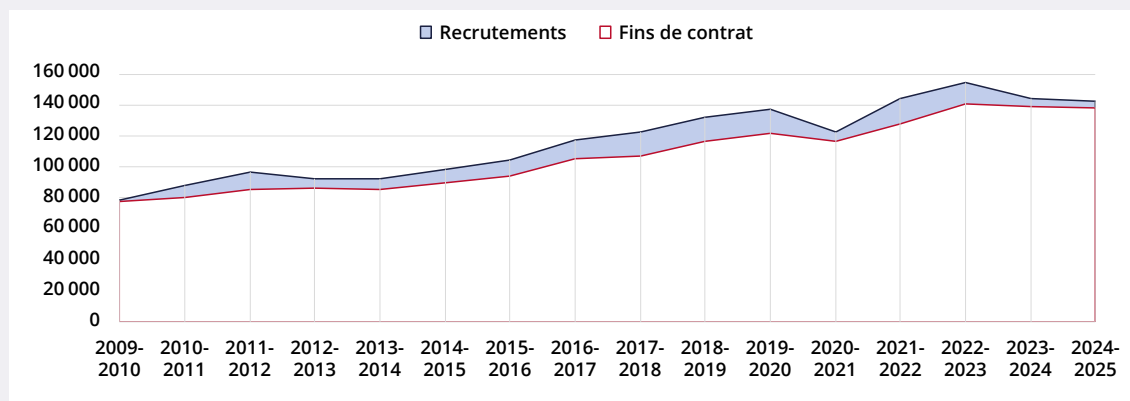
Sur le marché du travail, les flux entrants correspondent aux recrutements, tandis que les flux sortants désignent les fins de contrat. Ces dernières regroupent l'ensemble des situations possibles : licenciements, départs à la retraite, démissions ou encore contrats à durée déterminée arrivés à échéance. La création nette d'emplois représente le nombre total d'emplois sur une période donnée, en tenant compte à la fois des postes créés (recrutements) et des postes supprimés (fins de contrat). Si ce solde est positif, cela signifie que l'économie crée plus d'emplois qu'elle n'en détruit ; s'il est négatif, c'est l'inverse.

Situation entre janvier 2024 et janvier 2025

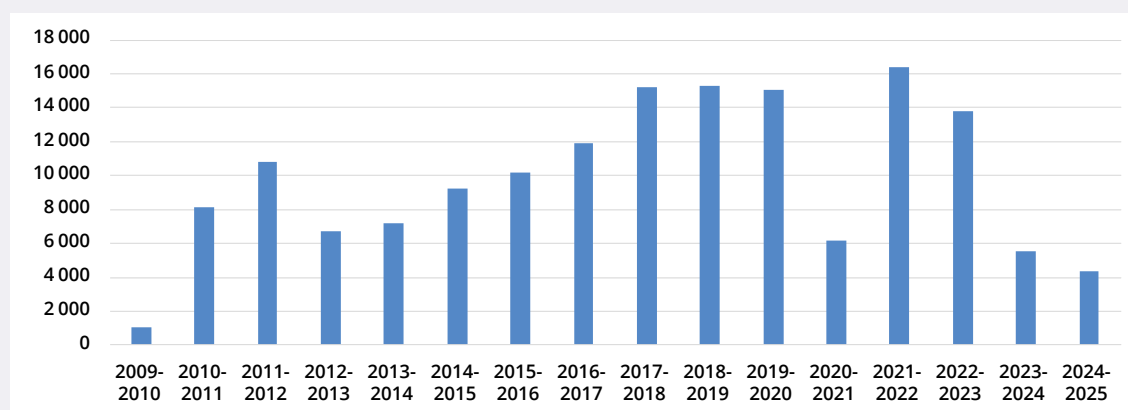


Au Luxembourg, entre janvier 2024 et janvier 2025, 142 040 recrutements et 137 720 fins de contrat ont été enregistrés parmi les salariés non-intérimaires, ce qui correspond à une création nette de 4 320 emplois sur douze mois. Depuis 2009, le solde annuel de créations d'emplois est resté globalement positif, mais avec de fortes variations. Par exemple, entre janvier 2009 et janvier 2010, un peu plus de 1 000 emplois nets ont été créés, contre plus de 16 000 entre janvier 2021 et janvier 2022. Cette dynamique s'est toutefois clairement essoufflée, avec moins de 6 000 créations nettes en 2023 et en 2024, loin du pic des années précédentes. Ces fluctuations traduisent les réactions du marché de l'emploi aux chocs majeurs, tels que la crise financière, la pandémie de COVID-19 ou le ralentissement économique de 2023.

Graphique 1 : Recrutements et fins de contrat annuels, janvier 2009 à janvier 2025



Graphique 2 : Création nette d'emplois annuelle, janvier 2009 à janvier 2025



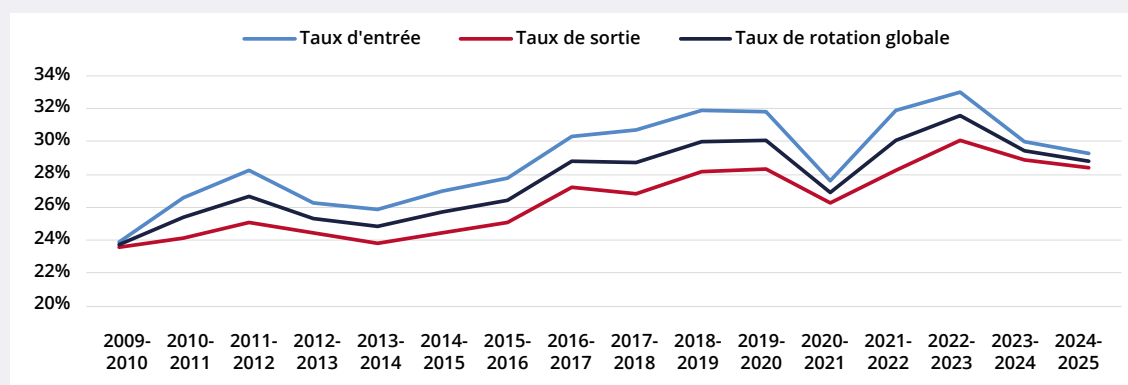
Source : IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux flux de main d'œuvre ; données Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)

Entre janvier 2024 et janvier 2025, le taux d'entrée – part des recrutements de salariés non-intérimaires rapportée au stock d'emploi correspondant ³⁰ – s'établit à 29%, tandis que le taux de sortie – part des fins de contrat – atteint 28%. La moyenne de ces deux indicateurs, appelée taux de rotation globale, avoisinait 24% en 2009, 32% en 2022 et donc 29% en 2024. En période de ralentissement économique, ce taux tend à diminuer sous l'effet conjugué du repli des recrutements et des fins de contrat, deux composantes étroitement liées. Cette corrélation s'explique par le fait que les transitions « job-to-job », pour autant qu'il y ait un changement d'employeur, impliquent simultanément une fin de contrat et un recrutement, tout comme les départs de l'emploi (p.ex. contrat arrivé à échéance, démission, licenciements, départs en retraite) entraînent souvent un remplacement.

Entre 2017 et 2020, la création nette d'emplois annuelle équivalait à 4% du stock d'emplois observé en mars. En 2023 et 2024, cette proportion est tombée à 1%, traduisant une nette dégradation de la dynamique de création d'emplois.

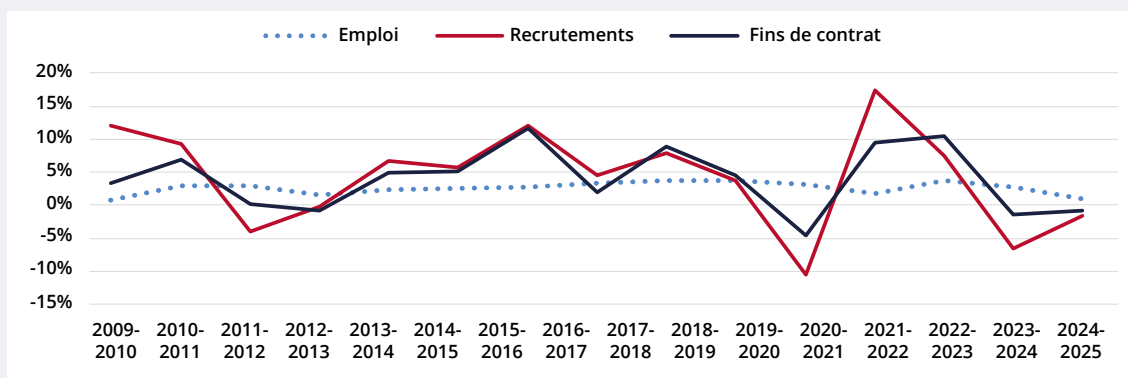
L'ajustement de la main-d'œuvre s'effectue davantage par les recrutements que par les fins de contrat, ces dernières connaissant généralement des variations moins prononcées. En période de ralentissement, recrutements et fins de contrat diminuent, mais la baisse est plus marquée pour les recrutements ; à l'inverse, lors d'une reprise, leur progression est plus forte que celle des fins de contrat.

Graphique 3 : Taux de sortie, d'entrée et de rotation globale annuels des actifs salariés non-intérimaires, janvier 2009 à janvier 2025



30 Situation à fin mars 2024

Graphique 4 : Taux de croissance annuel de l'emploi, des recrutements et des fins de contrat des actifs salariés non-intérimaires, janvier 2009 à janvier 2025



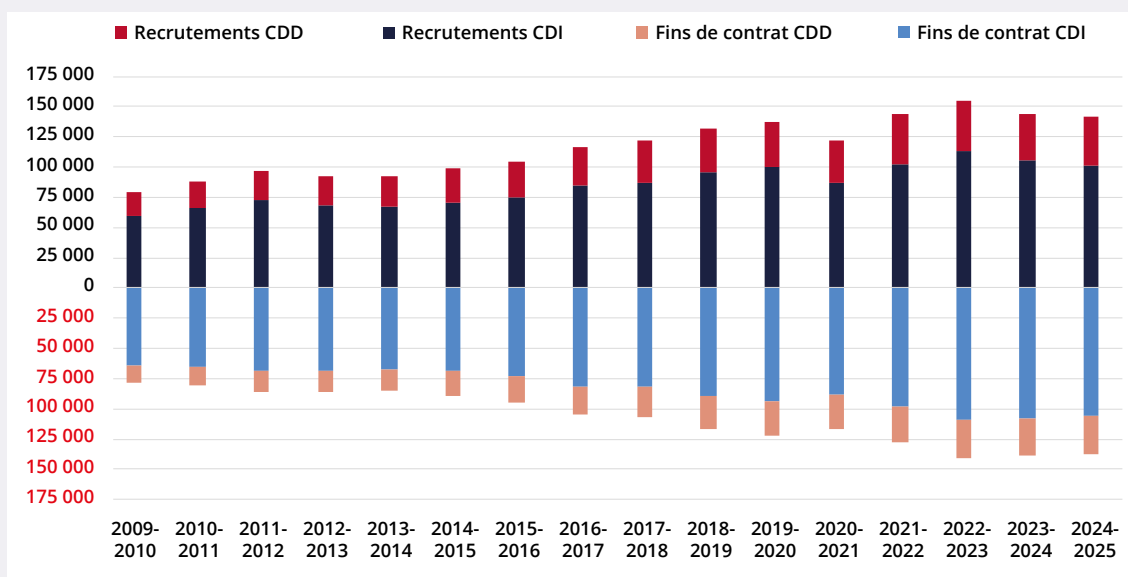
Source : IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux flux de main d'œuvre et aux stocks d'emploi ; données CCSS

2. Un repli des emplois à durée indéterminée

En 2024 ³¹, 101 560 recrutements concernant les salariés non-intérimaires ont été effectués au Luxembourg sous contrat à durée indéterminée (CDI), soit 72% de l'ensemble des embauches. Les contrats à durée déterminée (CDD) représentaient quant à eux 40 480 recrutements, soit 28%. Du côté des sorties, 106 120 emplois en CDI ont pris fin (77% des fins de contrat), contre 31 600 en CDD (23%).

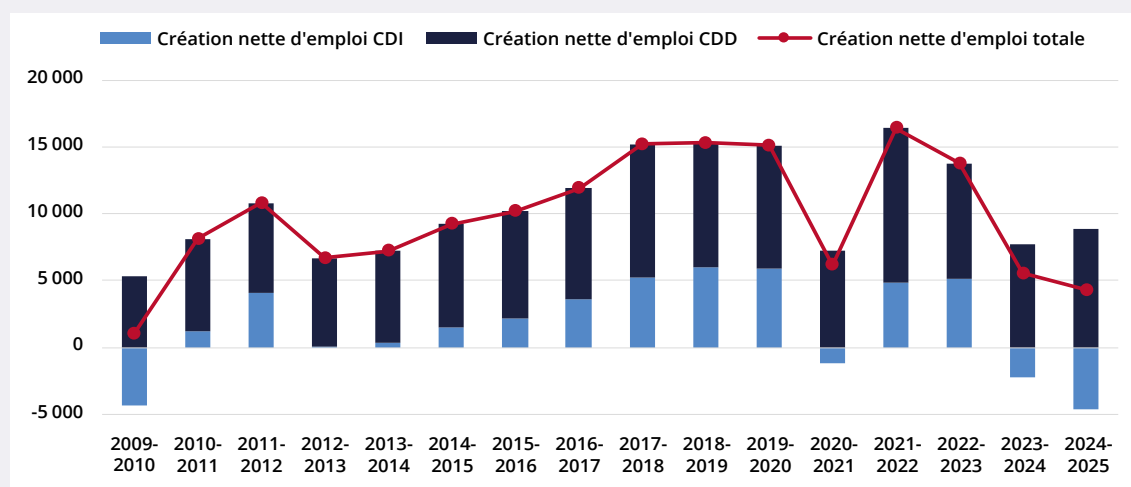
L'évolution de la création nette d'emplois, bien que globalement positive, diffère selon le type de contrat. Depuis 2009, l'économie luxembourgeoise enregistre chaque année un solde positif pour les emplois à durée déterminée (CDD), ce qui n'est pas le cas des contrats à durée indéterminée (CDI). Un solde négatif d'emplois CDI a été observé à quatre reprises depuis 2009, chaque fois en relation avec un contexte économique défavorable. En revanche, les CDD affichent un solde annuel positif sur toute la période 2009-2024, avec une moyenne de 8 053 emplois créés par an. La progression actuelle de l'emploi repose d'ailleurs exclusivement sur les CDD, ce qui souligne une fragilisation de la qualité des emplois créés.

Graphique 5 : Recrutements et fins de contrat annuels par type de contrat, janvier 2009 à janvier 2025



³¹ Entre janvier 2024 et janvier 2025

Graphique 6 : Création nette d'emplois annuelle par type de contrat, janvier 2009 à janvier 2025



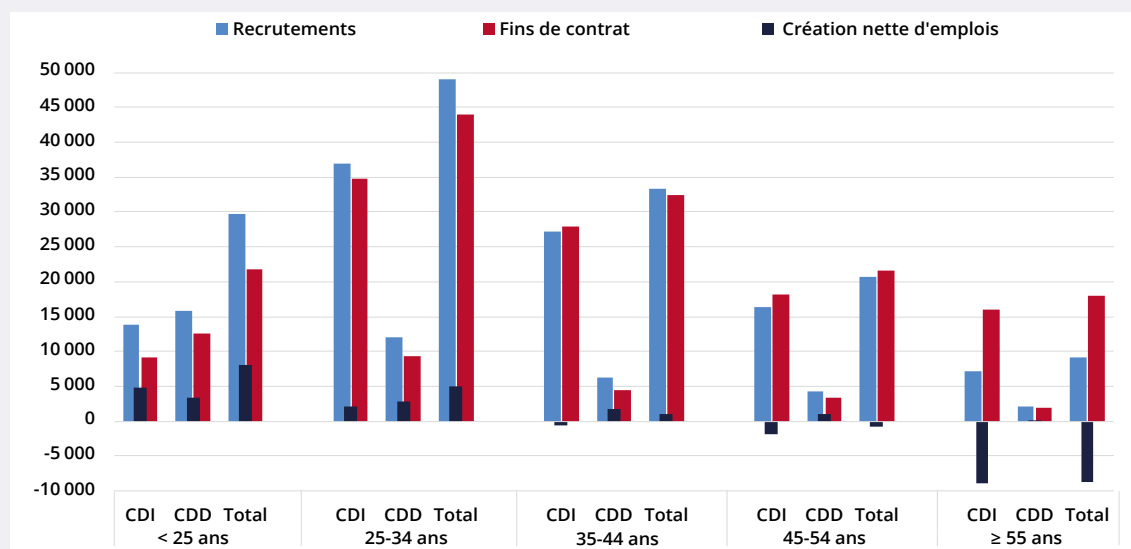
Source : IGSS, tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre, extraction de données ad-hoc

3. Les 35-44 ans déjà en perte de stabilité

Naturellement, les recrutements sont proportionnellement plus nombreux pour les jeunes quand les fins de contrat sont plus fréquentes parmi le plus de 55 ans, mais chaque catégorie d'âge se caractérise par une dynamique d'emploi différente.

Entre janvier 2024 et janvier 2025, les moins de 25 ans enregistrent la plus forte progression nette de l'emploi, principalement portée par des contrats à durée indéterminée, malgré un recours massif aux CDD. Les 25-34 ans sont quant à eux très présents dans les mouvements d'embauche et de départ, en particulier dans les flux d'emplois à durée indéterminée. Cette tranche d'âge est la plus active sur le marché du travail, bien au-delà de son poids dans l'emploi total. En revanche, les 35-44 ans voient leur stabilité diminuer : ils enregistrent une perte nette de CDI, compensée par une hausse des CDD, ce qui dégrade la qualité globale de l'emploi dans cette tranche d'âge. Les 45-54 ans accusent une baisse nette de l'emploi, du fait d'une forte diminution des CDI. Leur poids dans les recrutements est bien inférieur à leur part dans l'emploi total, traduisant un ralentissement marqué de leur dynamique professionnelle. Enfin, les 55 ans et plus sont peu présents dans les embauches, avec une part limitée dans les fins de contrat, ce qui reflète un impact finalement modéré des départs à la retraite dans les mouvements observés sur le marché du travail.

Graphique 7 : Recrutements, fins de contrat et création nette d'emplois par catégorie d'âge et type de contrat, janvier 2024 à janvier 2025

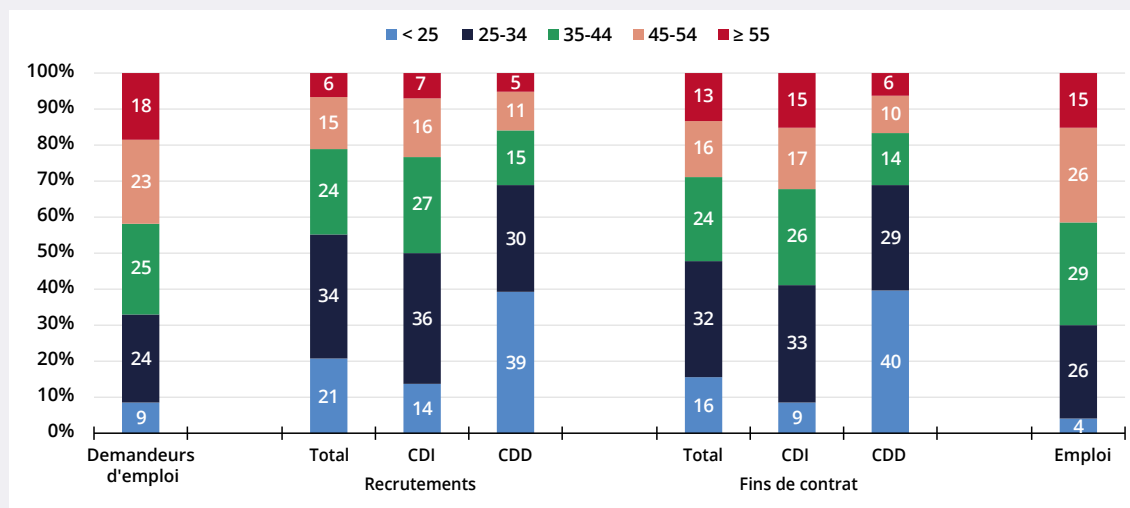


Source : IGSS, tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre, extraction de données ad-hoc

La comparaison entre les mouvements d'embauche en 2024, le profil des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et celui des salariés en poste révèle un net décalage. Les 25-34 ans sont plus représentés dans les recrutements, en particulier liés à des embauches en CDI que dans le total de l'emploi salarié ou de la demande d'emploi. À l'inverse, les 45-54 ans, et plus encore les 55 ans et plus, sont nettement moins recrutés au regard de leur poids parmi les demandeurs d'emploi, illustrant une difficulté d'accès au marché du travail pour les profils plus expérimentés.

Entre 2009 et 2024, la part des recrutements concernant les salariés de 55 ans et plus progresse légèrement, de 4% en 2009 à 6% en 2024, tandis que leur proportion parmi les demandeurs d'emploi augmente plus nettement, de 10% à 18% et de 8% à 15% dans l'emploi total salarié non-intérimaire. Sur la même période, la part des 35-44 ans, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés, recule légèrement (de 27% à 25% pour la demande d'emploi et de 34% à 29% pour l'emploi total), une diminution est également observée dans la part des recrutements qui leur sont attribués qui passe de 26% en 2009 à 24% en 2024. Aucune variation notable n'est observée dans la part des autres catégories d'âge en matière de recrutement.

Graphique 8 : Demandeurs d'emploi (mars 2024), recrutements, fins de contrat (janvier 2024 à janvier 2025) et emploi salarié (mars 2024) par catégorie d'âge, en pourcentage



Source : ADEM, Chiffres-clés de l'ADEM ; IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre et aux stocks d'emplois ; IGSS, extraction de données ad-hoc

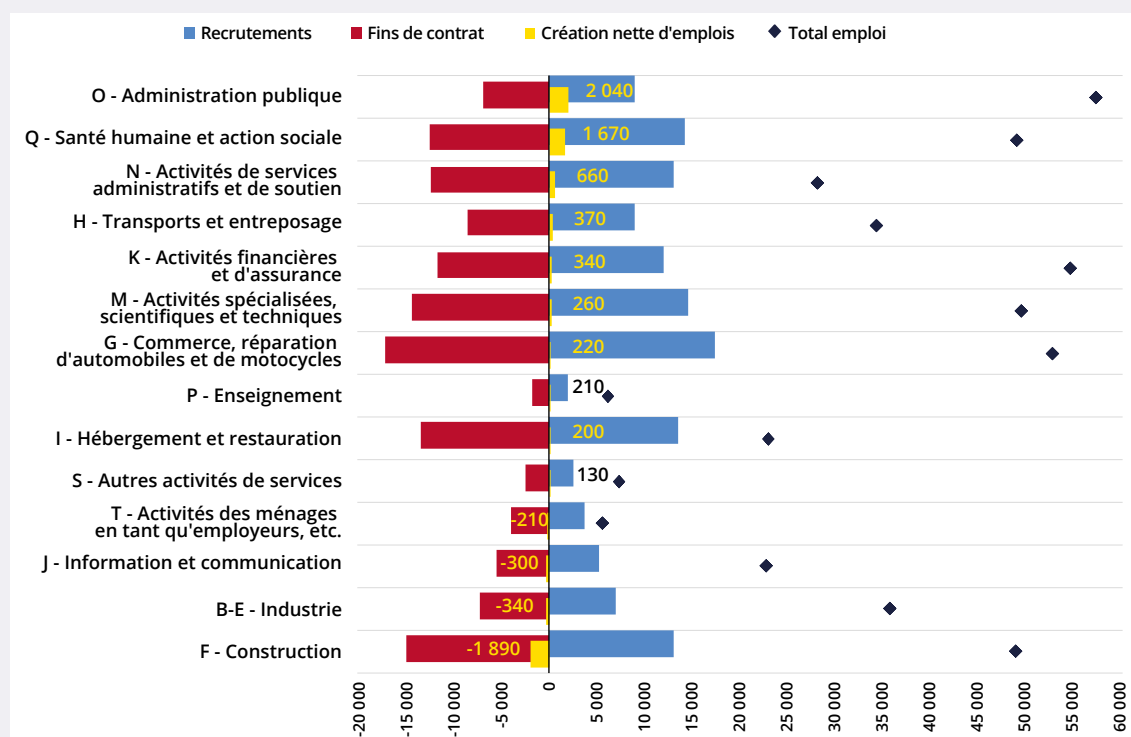
4. Des écarts importants selon les secteurs

Entre janvier 2024 et janvier 2025, l'administration publique est le principal moteur de la création nette d'emplois (+2 040), suivie par le secteur de la santé et de l'action sociale (+1 670). À l'inverse, plusieurs secteurs enregistrent des pertes nettes d'emplois, notamment la construction (-1 890), l'industrie (-340), l'information et la communication (-300), ainsi que, dans une moindre mesure, les activités des ménages en tant qu'employeurs (-210) et les activités immobilières (< 50).

L'analyse sectorielle met en lumière plusieurs constats importants :

- Un haut niveau de recrutements ne garantit pas la croissance de l'emploi : dans certains secteurs comme le commerce, les gains nets sont minimes (+220 emplois) alors qu'il enregistre un peu plus de 17 000 embauches et départs.
- La taille d'un secteur n'est pas toujours corrélée à sa capacité à créer de l'emploi. Des secteurs importants en effectifs, comme les services financiers ou le commerce, ne figurent pas parmi les plus dynamiques en matière de création nette. L'administration publique fait exception, combinant poids en effectifs et dynamisme de l'emploi.
- Dans la plupart des secteurs, les embauches sont étroitement liées aux fins de contrat. Autrement dit, les flux d'entrées et de sorties sont souvent équilibrés, ce qui limite les gains nets d'emploi.
- Enfin, une relation est généralement observée entre la taille d'un secteur et le volume de mouvements sur le marché du travail. Mais certains secteurs, comme l'hébergement-restauration ou les services administratifs, génèrent des flux particulièrement importants en proportion de leur effectif total.

Graphique 9 : Emploi (mars 2024), recrutements, fins de contrats et création nette d'emplois (janvier 2024 à janvier 2025) par secteur d'activité NACE



Notes : À des fins de lisibilité, sont exclus du graphique : le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche (A) ; les activités immobilières (L) et le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (R), chacun comptant une création ou une suppression nette de 100 emplois ou moins ainsi que le secteur « autres » qui correspond aux activités extraterritoriales et au secteur « non déterminé » ; le libellé complet du secteur « T » est « activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ».

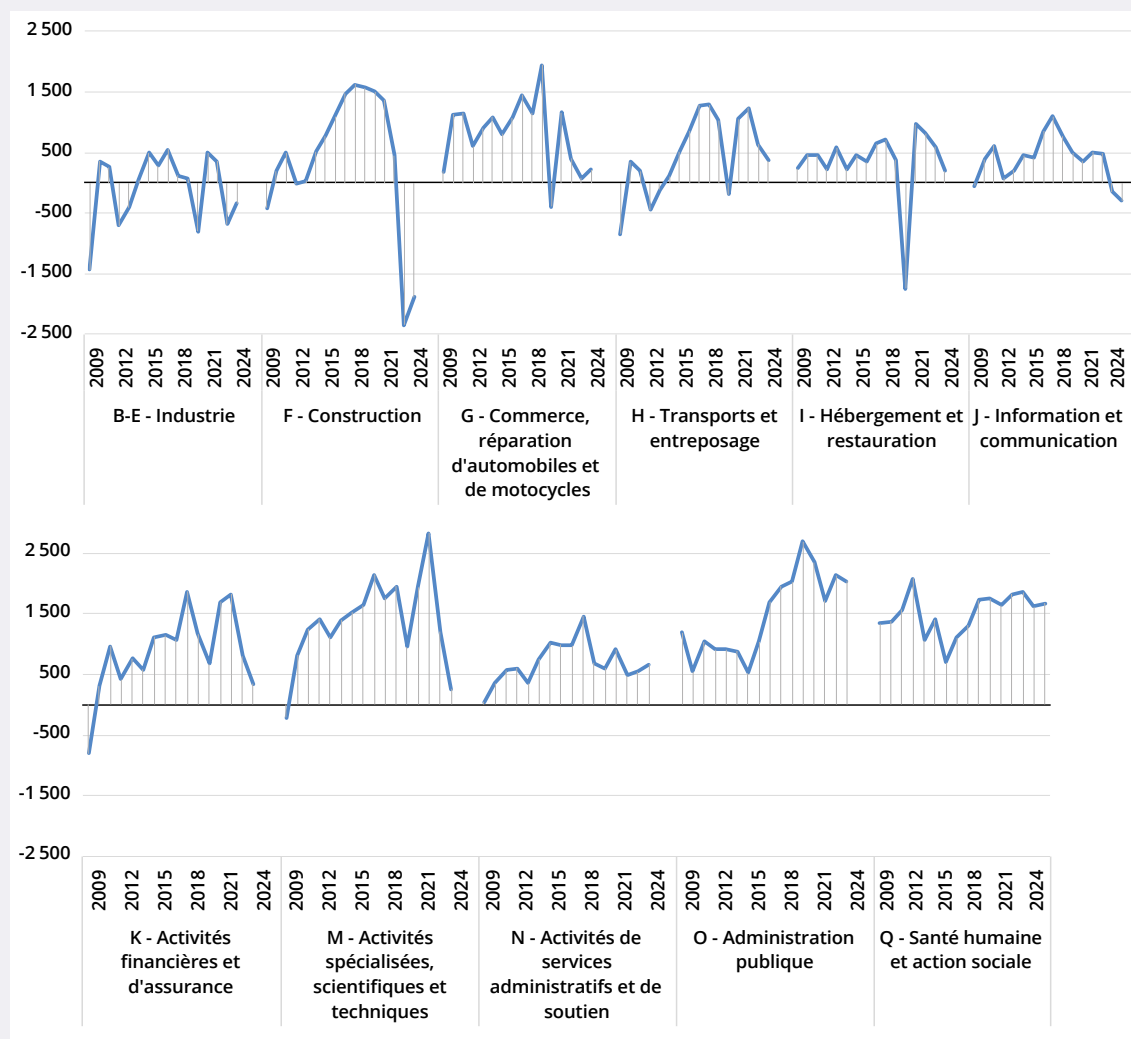
Source : IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux stocks d'emplois ; IGSS, tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre, extraction de données ad-hoc

Record annuel de création nette d'emplois pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques

L'évolution annuelle de la création nette par secteur souligne d'importantes variations d'une année à l'autre dans la majorité des branches. Sur la période 2009-2024, seuls cinq secteurs affichent chaque année une création nette d'emplois à savoir, la santé humaine et l'action sociale, l'administration publique, les activités de services administratifs et de soutien, l'enseignement et l'agriculture, la sylviculture et la pêche. Tous les autres secteurs ont au moins observé une année avec des pertes nettes d'emploi.

Entre 2009 et 2024, ce sont les activités spécialisées, scientifiques et techniques qui ont enregistré la plus forte progression de l'emploi avec 2 830 emplois créés en 2022. À l'inverse, en 2023, la construction est le secteur ayant connu la plus forte perte nette de postes (-2 350).

Graphique 10 : Création nette d'emplois annuelle par secteur d'activité NACE, janvier 2009 à janvier 2025



Note : À des fins de lisibilité, sont exclus du graphique : le secteur de l'agriculture, sylviculture et de la pêche (A) ; les activités immobilières (L) ; l'enseignement (privé) (P) ; le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (R) ; les autres activités de services (S) ; les activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (T), chacun comptant une création ou une suppression annuelle nette < 400 emplois sur l'ensemble de la période ainsi que le secteur « autres » qui correspond aux activités extraterritoriales et au secteur « non déterminé ».

Source : IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux flux de main d'œuvre ; données CCSS

Certains secteurs connaissent des pertes récurrentes : les activités des ménages en tant qu'employeurs ³² et l'industrie (secteurs B-E) enregistrent respectivement sept et six années de suppressions nettes sur 16 ans. D'autres n'ont connu qu'une seule année négative sur la période : les activités financières et d'assurance (2009) ; les activités spécialisées, scientifiques et techniques (2009) ; le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (2020) ; l'hébergement et restauration (2020) ; les arts, spectacles et activités récréatives (2020) et les autres activités de services ³³ (2020).

³² Inclus : les activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

³³ Il s'agit d'une catégorie résiduelle qui comprend des activités variées telles que les activités des organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, ainsi que diverses activités de services personnels non couvertes par d'autres sections.

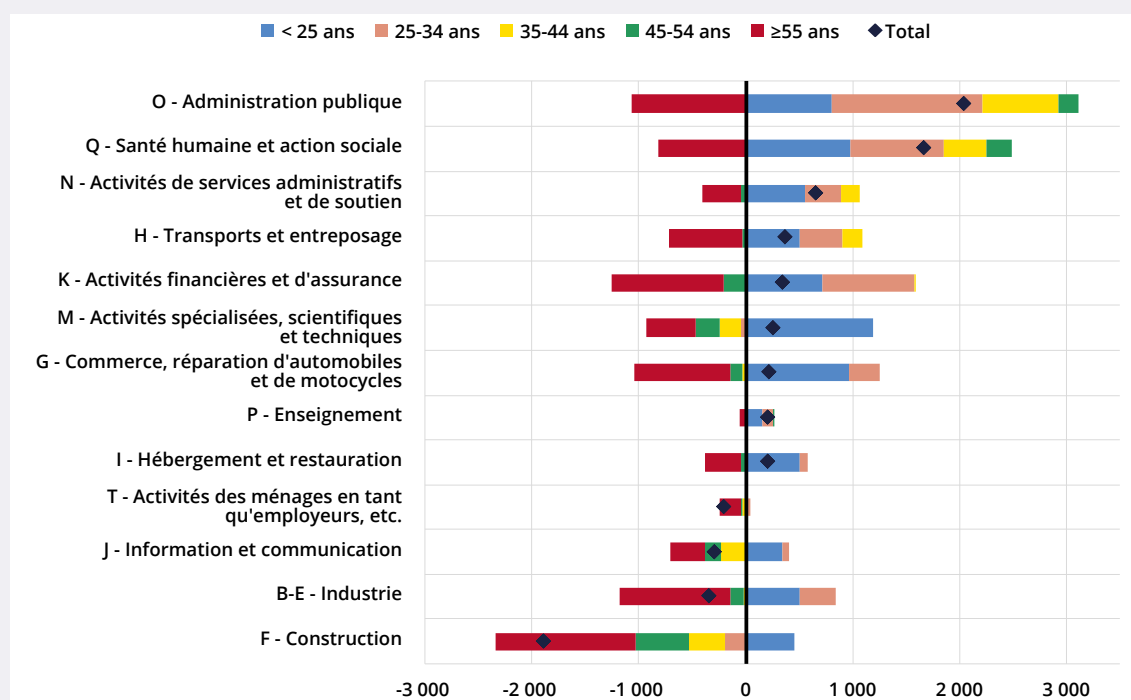
Les 45-54 ans en recul net dans près de deux-tiers des secteurs en 2024

Comme précédemment mentionné, il est prévisible que les plus jeunes, nouvellement arrivés sur le marché du travail, enregistrent davantage de recrutements que de fins de contrat, tandis que l'inverse se produit pour les travailleurs plus âgés, quittant progressivement la vie active, ce qui augmente les flux sortants. Cette tendance se vérifie dans tous les secteurs d'activité de l'économie luxembourgeoise depuis 2009.

L'analyse sectorielle des classes d'âge intermédiaires est particulièrement intéressante, car elle reflète la situation des changements d'entreprise ou des transitions entre emploi, chômage et inactivité mais aussi elle permet d'appréhender le renouvellement générationnel dans certains secteurs.

En 2024, la décomposition de la création nette d'emplois par âge et secteur montre que des pertes nettes sont enregistrées dans deux secteurs pour les 25-34 ans, à savoir la construction (-190) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (<50) ; dans sept secteurs pour les 35-44 ans dont les plus significatives dans la construction, le secteur de l'information et de la communication, et les activités spécialisées, scientifiques et techniques, accusant chacun un déficit de plus de 200 emplois et enfin, dans 11 secteurs sur 18, donc dans près des deux-tiers, pour les 45-54 ans dont les pertes plus conséquentes sont visibles dans la construction (-500), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (-220) et les activités financières et d'assurance (-210).

Graphique 11 : Création nette d'emplois par catégorie d'âge et par secteur d'activité NACE, janvier 2009 à janvier 2025

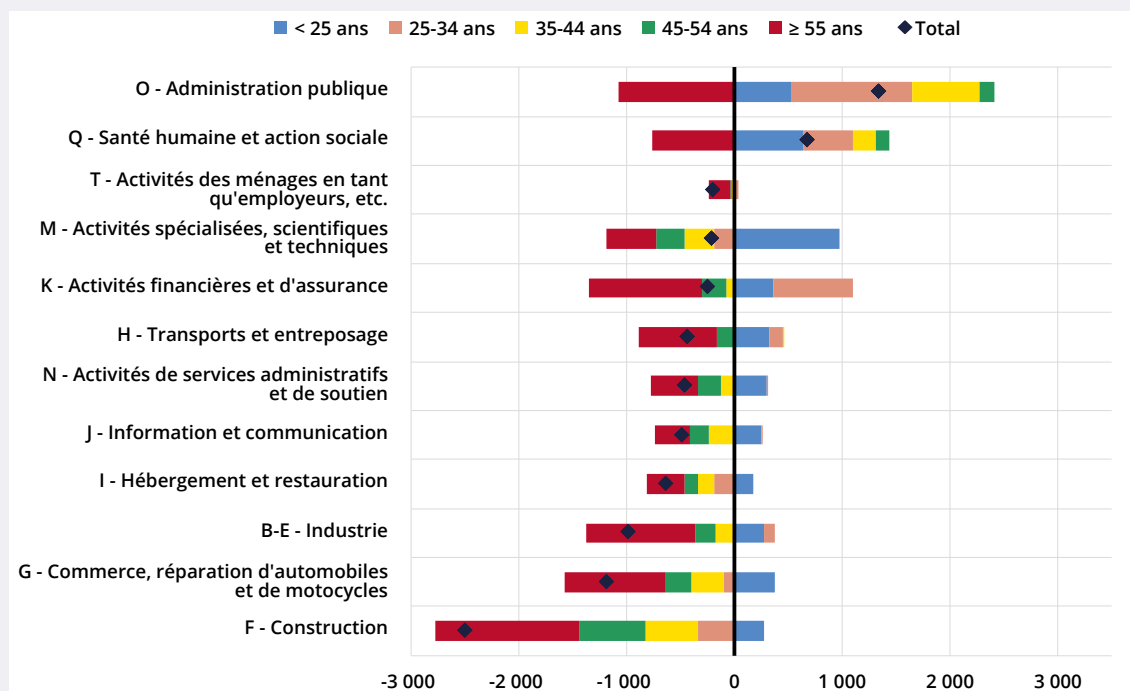


Note : À des fins de lisibilité, sont exclus du graphique : le secteur de l'agriculture, sylviculture et de la pêche (A) ; les activités immobilières (L) ; le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (R) ; les autres activités de services (S) ; chacun comptant des créations/suppressions nettes < 200 emplois ; le secteur « autres » correspond aux activités extraterritoriales et au secteur « non déterminé » ; le libellé complet du secteur « T » est « activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ».

Source : IGSS, tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre, extraction de données ad-hoc

En se concentrant sur les seuls emplois en CDI, la morosité du marché du travail en 2024 apparaît clairement à travers la création nette d'emplois, analysée par âge et par secteur. Les 25-34 ans enregistrent des suppressions nettes d'emplois CDI dans six secteurs, c'est-à-dire un tiers des secteurs, les 35-44 ans dans 10 secteurs et les 45-54 ans dans deux-tiers des secteurs. Par ailleurs, l'administration publique ainsi que la santé humaine et l'action sociale maintiennent des créations nettes en CDI pour toutes les tranches d'âges en-dessous de 55 ans.

Graphique 12 : Création nette d'emplois liés à des contrats à durée indéterminée par catégorie d'âge et par secteur d'activité NACE, janvier 2024 à janvier 2025

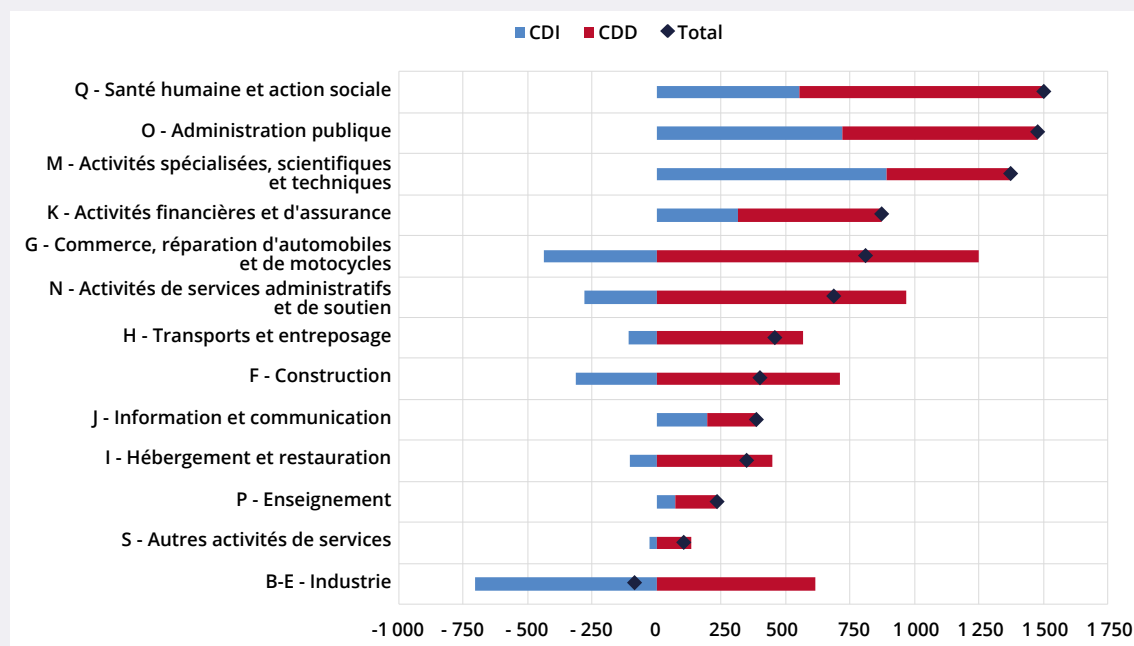


Note : À des fins de lisibilité, sont exclus du graphique l'agriculture, sylviculture et pêche (A) ; les activités immobilières (L) ; l'enseignement (P) ; le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (R) et les autres activités de services (S), chacun comptant des créations/suppressions nettes < 100 emplois CDI ainsi que le secteur « autres » qui correspond aux activités extraterritoriales et au secteur « non déterminé » ; le libellé complet du secteur « T » est « activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ».

Source : IGSS, tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre, extraction de données ad-hoc

Sur la période 2009-2024, la création nette d'emplois en CDI a été particulièrement marquée dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques, de l'administration publique, ainsi que de la santé humaine et de l'action sociale, avec en moyenne plus de 700 emplois CDI créés chaque année. En revanche, l'industrie, le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles ainsi que la construction ont enregistré une perte annuelle moyenne de plus de 300 emplois CDI.

Graphique 13 : Création nette d'emplois annuelle moyenne par type de contrat et par secteur d'activité NACE, janvier 2009 à janvier 2025



Note : À des fins de lisibilité, sont exclus du graphique : le secteur de l'agriculture, sylviculture et de la pêche (A) ; les activités immobilières (L) ; le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (R) ; les activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (T), chacun comptant des créations/suppressions moyennes par type de contrat < 100 emplois ainsi que le secteur « autres » correspond aux activités extraterritoriales et au secteur « non déterminé ».

Source : IGSS, tableaux interactifs relatifs aux flux de main-d'œuvre, extraction de données ad-hoc

En termes d'emplois ³⁴, plus de 5% des salariés non-intérimaires ont des contrats à durée déterminée dans le secteur de l'enseignement (privé) (30%) ; des arts, spectacles et activités récréatives (12%) ; de la santé humaine et l'action sociale (7%) ; du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (7%) ; des activités de services administratifs et de soutien (6%) et de l'hébergement et de la restauration (6%) ³⁵.

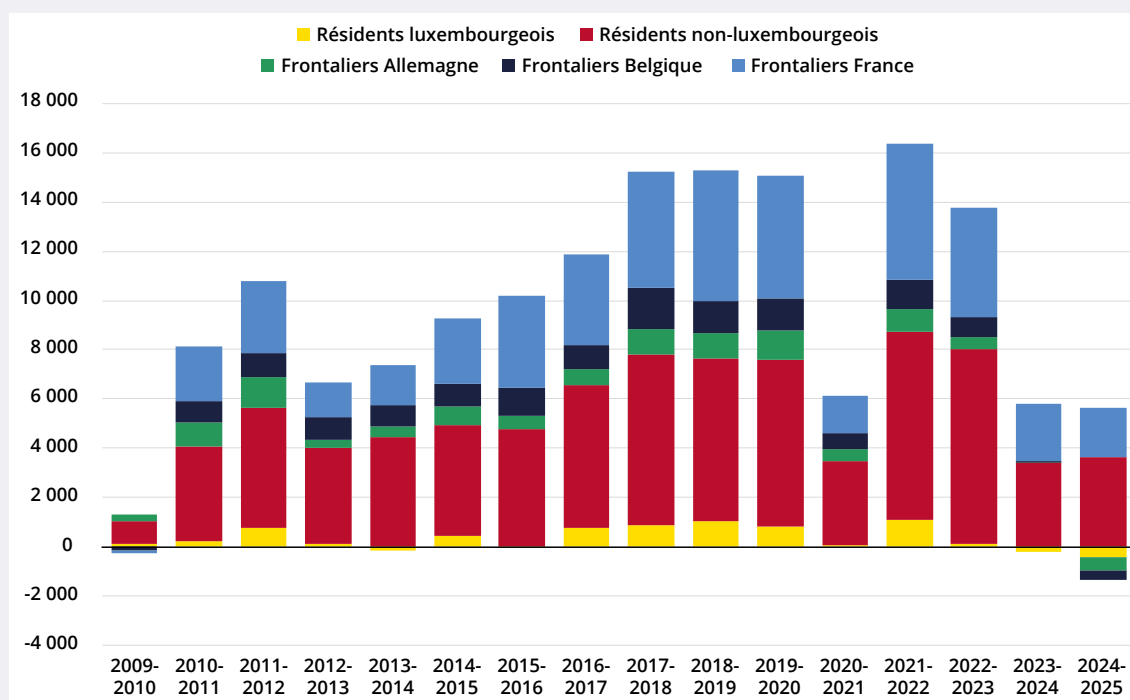
5. Progression pour les seuls résidents non-luxembourgeois et frontaliers français

La distribution de la création nette d'emplois par lieu de résidence et de nationalité permet de visualiser qu'à partir de 2009, les tendances divergent pour les frontaliers français et les résidents non-luxembourgeois dont la création nette d'emplois reste soutenue au contraire des frontaliers allemands et belges ainsi que des résidents luxembourgeois qui connaissent une diminution nette de l'emploi depuis 2023. En 2024, les frontaliers allemands reculent de 550 emplois, les résidents luxembourgeois de 430 emplois et les frontaliers belges de 360 emplois.

³⁴ Situation en janvier 2025 avec plus de 2 500 salariés enregistrés dans le secteur

³⁵ IGSS (site de l'ADEM), tableau de bord sur les flux de main-d'œuvre annuels, janvier 2024-janvier 2025

Graphique 14 : Création nette d'emplois par lieu de résidence, janvier 2009 à janvier 2025

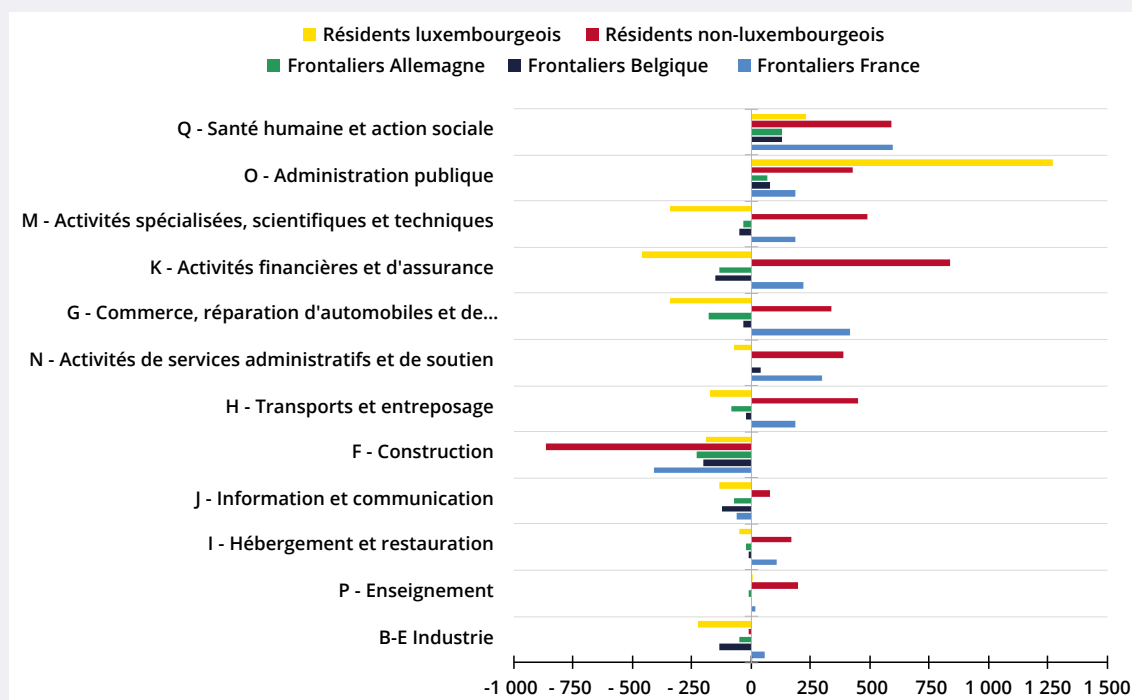


Source : IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux flux de main d'œuvre ; données CCSS

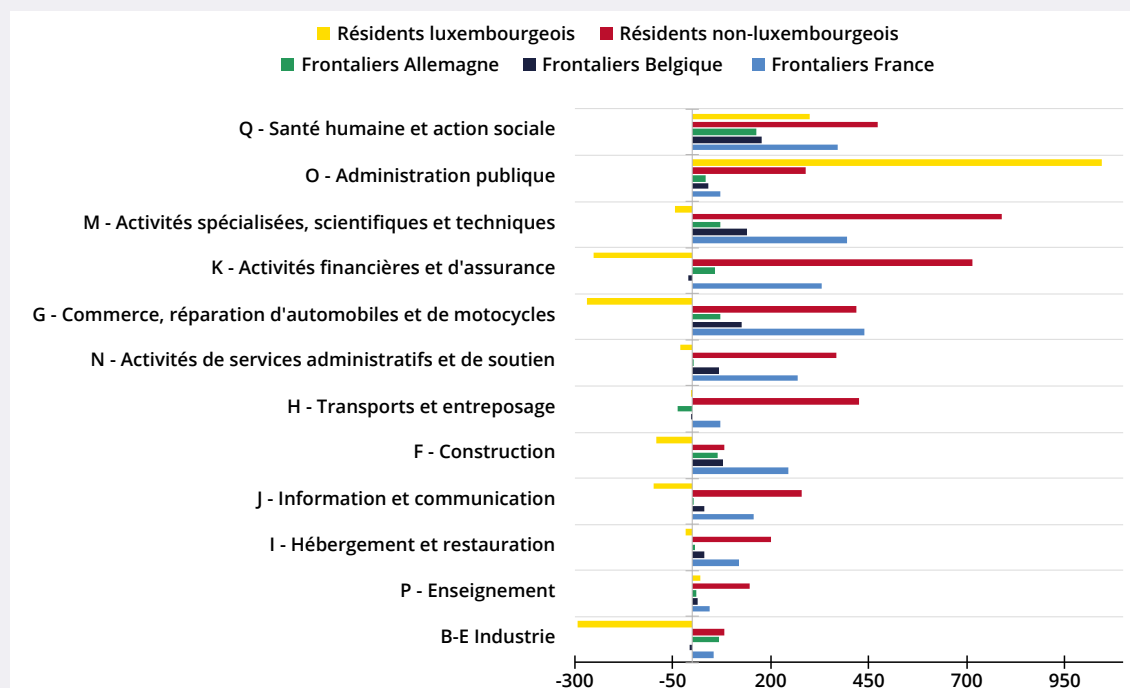
Depuis 2009, il apparaît qu'en moyenne, la création nette d'emplois est largement positive pour les résidents non-luxembourgeois ainsi que pour les frontaliers français dans la plupart des secteurs. Des reculs importants concernant l'emploi des résidents luxembourgeois s'observent dans 3 secteurs : l'industrie, le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles ainsi que dans les activités financières.

Dans la plupart des secteurs, la situation en 2024 apparaît bien moins favorable que la moyenne de la période en particulier pour les résidents luxembourgeois et les frontaliers allemands cumulant 15 secteurs où la création nette moyenne sur la période est au-dessus de la création nette enregistrée entre janvier 2024 et janvier 2025.

Graphique 15 : Création nette d'emplois par lieu de résidence et secteur, janvier 2024 à janvier 2025



Graphique 16 : Création nette d'emplois annuelle moyenne par lieu de résidence et secteur, janvier 2009 à janvier 2025



Note : (Graphiques 15 et 16) : À des fins de lisibilité, sont exclus du graphique : le secteur de l'agriculture, sylviculture et de la pêche (A) ; les activités immobilières (L) ; le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (R) ; les autres activités de services (S) ; les activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (T), chacun comptant des créations/suppressions nettes moyennes et annuelle < 100 emplois ainsi que le secteur « autres » qui correspond aux activités extraterritoriales et au secteur « non déterminé ».

Source : IGSS (site de l'ADEM), tableaux interactifs relatifs aux flux de main d'œuvre ; données CCSS

6. Conclusion et perspectives

Bien que toujours positive, la création nette d'emplois entre janvier 2024 et janvier 2025 s'établit à un niveau quasi équivalent à celui de 2009, traduisant une dynamique en repli dans un contexte économique marqué par des difficultés de relance et des déséquilibres sectoriels. La croissance de l'emploi salarié non-intérimaire repose uniquement sur les contrats à durée déterminée, tandis que les emplois à durée indéterminée reculent et de manière significative dans certains segments, illustrant une fragilisation de la qualité et de la stabilité des emplois créés. Le net recul de l'emploi chez les 45-54 ans, observé dans la majorité des secteurs, souligne les difficultés d'insertion ou de maintien pour les profils expérimentés. Par ailleurs, certains secteurs clés comme la construction, l'industrie ou le secteur de l'information et de la communication connaissent des pertes nettes d'emplois, ce qui montre des transitions toujours en cours. Seuls quelques domaines comme l'administration publique ou la santé tirent la croissance nette de l'emploi, tandis que des secteurs historiquement moteurs, comme les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les activités financières, peinent à recréer de l'emploi. Toutefois, ceci peut encore s'expliquer par la mauvaise conjoncture de ces dernières années. Il conviendra donc de scruter attentivement les secteurs qui n'arriveraient pas à tirer profit de la reprise économique, encore modeste à ce stade. Les écarts entre les recrutements et le profil des demandeurs d'emploi traduisent des déséquilibres dans l'accès au marché du travail. Enfin, les résidents luxembourgeois et les frontaliers allemands sont en recul en 2024, contrairement aux résidents non-luxembourgeois et aux frontaliers français, dont la progression reste importante. Ces constats invitent à considérer globalement les dynamiques de recrutement, la qualité des embauches, la structuration des parcours professionnels et les capacités d'adaptation sectorielle dans un contexte économique incertain.

Note méthodologique

Les données recrutements, fins de contrat et création nette d'emplois reposent sur des données de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) dans le cadre du Réseau d'étude sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL). Elles portent sur les salariés non-intérimaires affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, à l'exclusion notamment des fonctionnaires internationaux, des personnes en congé parental à temps plein et des étudiants en job d'été. En cas de multi-emploi, seul celui avec le plus d'heures est retenu. Depuis octobre 2016, des ajustements méthodologiques ont été apportés à la définition du champ de l'emploi. Pour garantir la confidentialité des données, les effectifs sont arrondis à la dizaine, ce qui peut entraîner de légers écarts entre tableaux et des biais dans les pourcentages, en particulier pour les petits effectifs.





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.

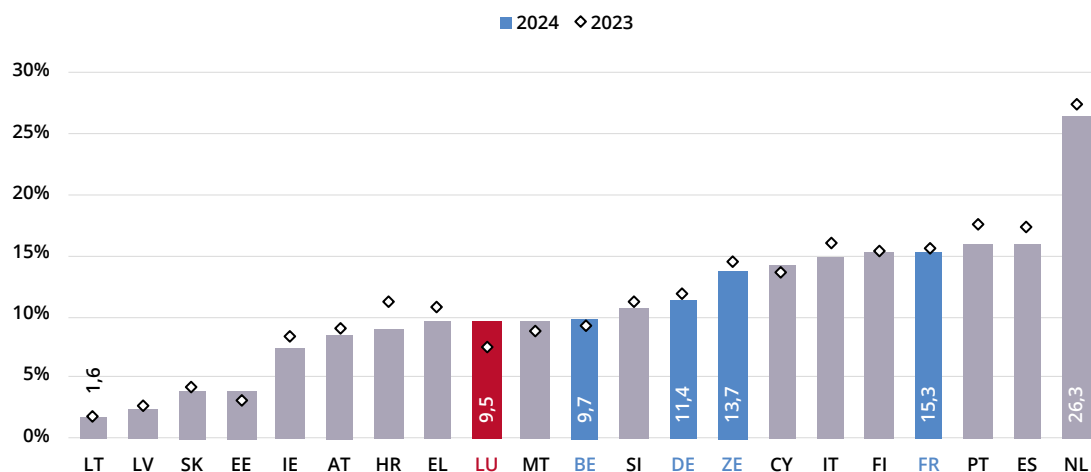
Ainsi, sera d'abord examinée la situation de l'emploi dit atypique ou asocial, c'est-à-dire qui s'écarte de la norme du travail à temps complet, de jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cet aspect est important car le travail temporaire, à temps partiel involontaire, le soir ou la nuit 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 le type d'occupation (salarié ou indépendant) ainsi que le niveau du seuil de pauvreté considéré.

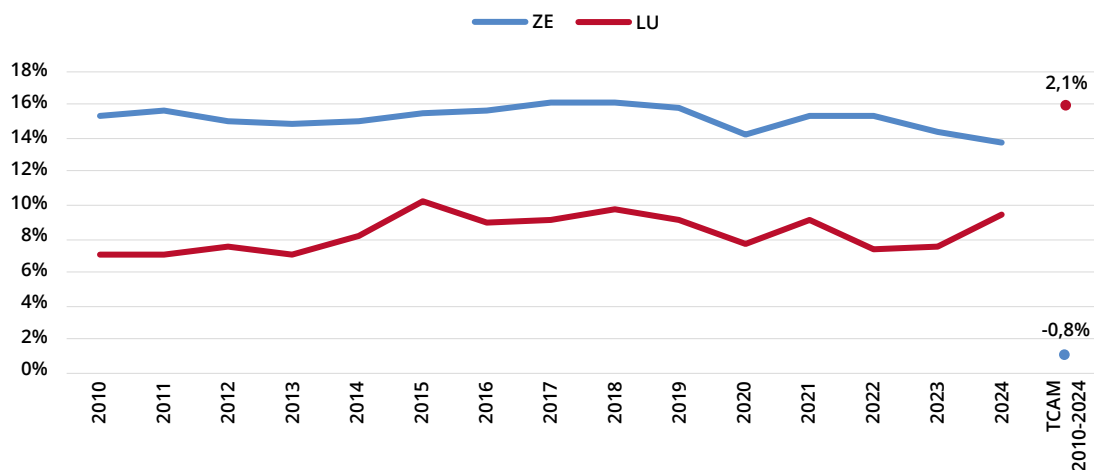
En troisième lieu, les accidents du travail seront analysés selon leurs types, leurs fréquences, ainsi que leur taux de reconnaissance.

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.

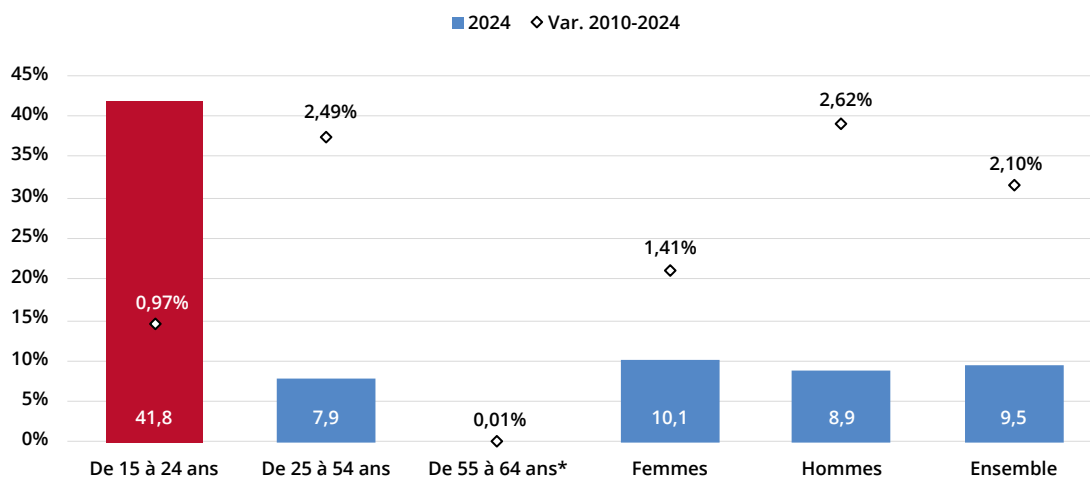
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



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 : * = variation moyenne 2011-2022* ; 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 remplacé ³⁶.

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 un peu plus de 90% de l'emploi total. Toutefois, force est de constater que cette proportion a tendance à baisser depuis près de quinze ans.

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 9,5% en 2024, et le Luxembourg ne se classe dès lors plus parmi les pays relativement épargnés par cette forme de précarisation de l'emploi. Le Luxembourg est ainsi à contrecourant des tendances européennes, puisqu'il est le seul pays de la zone euro qui connaît une hausse de la part d'emplois temporaires. Dans le reste de l'union monétaire, l'indicateur baisse d'une année sur l'autre ou, au pire, connaît une stagnation.

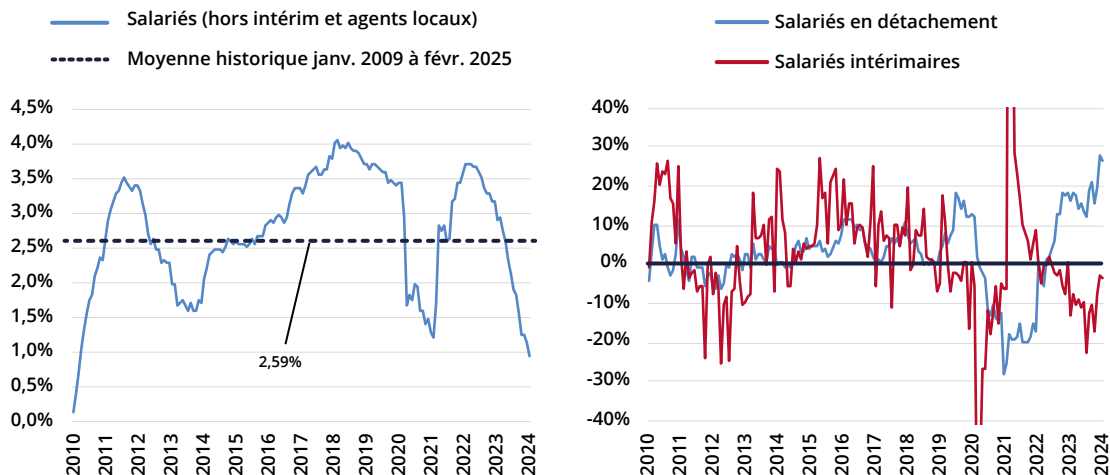
La comparaison des parts de salariés en emploi temporaire à plus long terme vient confirmer la dégradation de la situation luxembourgeoise au fil des années : depuis 2010, la proportion de salariés en situation d'emploi précaire est passée de 7% à 10% et se situe en 2024 à l'un des plus hauts niveaux enregistrés depuis quinze ans avec une hausse moyenne d'un peu plus 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 0,8% 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 malgré un écart qui se réduit annuellement (de +8 points de pourcentage en 2010 à +4 pp. 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 deux jeunes sur cinq sont dans cette situation, contre moins de 8% de 25-54 ans. Pour les 50-64 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 de femmes concernées est presque toujours plus élevée que celle des hommes, avec un écart moyen de +1,3 points de pourcentage en défaveur des femmes.

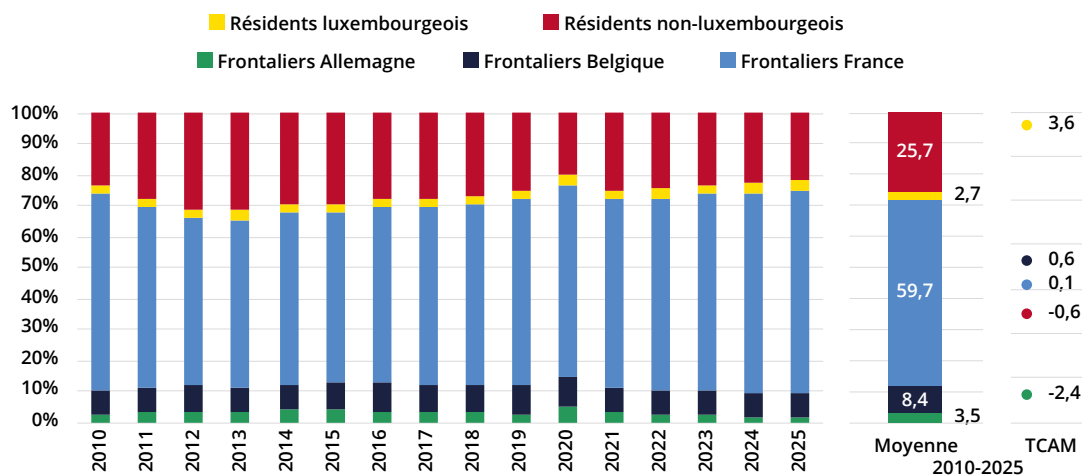
³⁶ Les cas typiques sont les suivants : a) le travail saisonnier ; b) le travail intérimaire (sauf s'il y a signature d'un contrat à durée indéterminée) ; c) le contrat de formation spécifique. Les salariés durant la période d'essai d'un CDI ne sont pas considérés comme étant en emploi temporaire. Par 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, fin 2024, l'intérim frontalier représente 1,1% de l'emploi frontalier, alors qu'au même moment l'emploi intérimaire hors frontaliers ne pèse que 0,3% de l'emploi résident. Dès lors, le total de l'intérim dans l'emploi salarié intérieur s'élève à 0,7% (IGSS, tableau de bord de la situation de l'emploi au Luxembourg pour décembre 2024). 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, intérimaire et des détachements par rapport au même mois de l'année précédente, janvier 2010 à octobre 2021

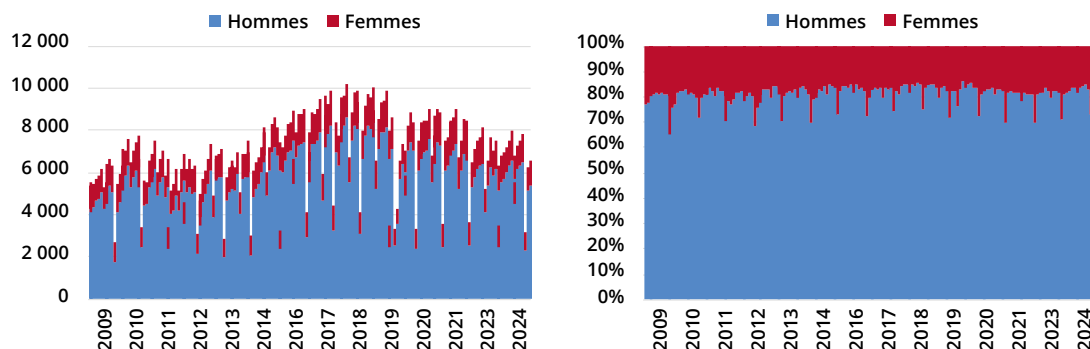


Note : La variation du nombre de salariés intérimaires a atteint -65,7% en mars 2020 et +151,3% en mars 2021.

Emploi salarié intérimaire selon le pays de résidence, au 31 mars 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 2025



Note : TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen

Données : IGSS
Graphiques : CSL

1.2. Emploi intérimaire et détachement

Les fluctuations de l'emploi temporaire sont intimement liées à la conjoncture économique ³⁷. 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 : 2011/2012, 2015, 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 est en berne : tout au long des années 2023 et 2024, le nombre d'intérimaires a connu une baisse. La fin de l'année 2024 affiche cependant un ralentissement de la baisse du nombre de salariés intérimaires, sans cependant atteindre un point d'équilibre, voir même une hausse du recours à l'intérim.

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. En 2024, près de trois travailleurs intérimaires

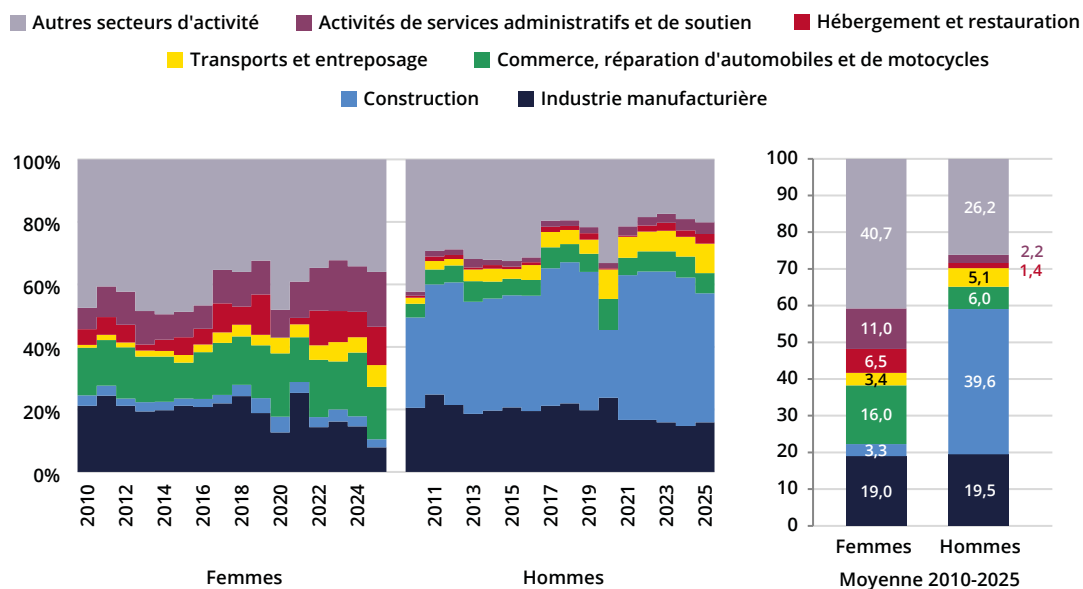
sur quatre ne résident pas au Grand-Duché. Parmi eux, la plupart habitent en France : c'est le cas de deux tiers de intérimaires travaillant au Luxembourg. Du côté des résidents du Grand-Duché, ce sont essentiellement des personnes de nationalité étrangère qui sont concernées par l'intérim : en 2024, 87% des intérimaires résident 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, le genre semble également avoir une influence considérable concernant le secteur d'activité du travail intérimaire. Parmi les 6 principaux secteurs occupant des travailleurs intérimaires, seul un occupe des proportions similaires de femmes et 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.

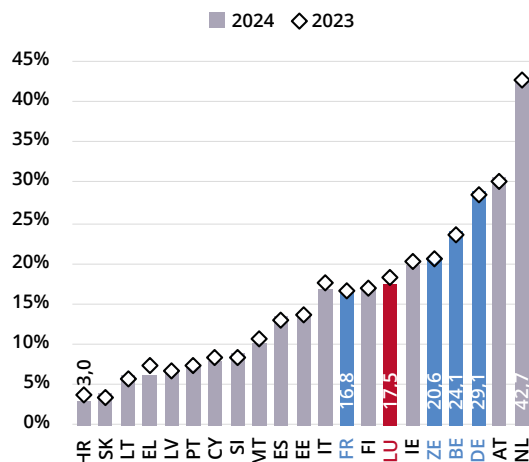
Du côté des hommes, les travailleurs intérimaires se retrouvent en grande majorité dans les secteurs de la construction (40% d'entre eux) et du commerce (6% des hommes).

Répartition par genre et par principaux secteurs d'activité de l'emploi intérimaire

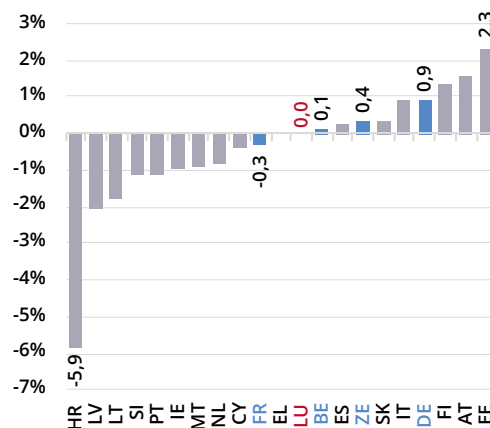


³⁷ Seuls les intérimaires présents au dernier jour ouvré du mois concerné sont dénombrés. De ce fait, si le dernier jour ouvré tombe la veille d'un jour férié, un certain nombre de contrats intérimaires ne débute que le mois suivant, ce qui conduit mécaniquement à une évolution d'un mois sur l'autre défavorable.

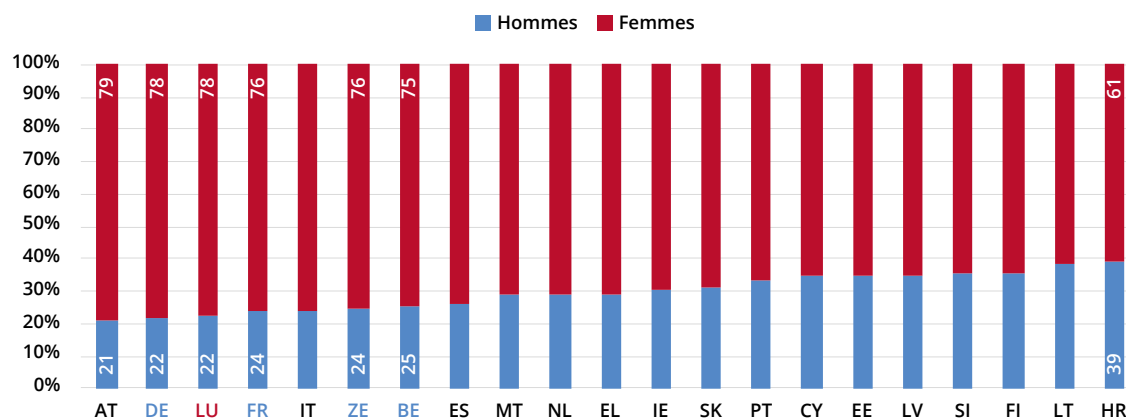
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total



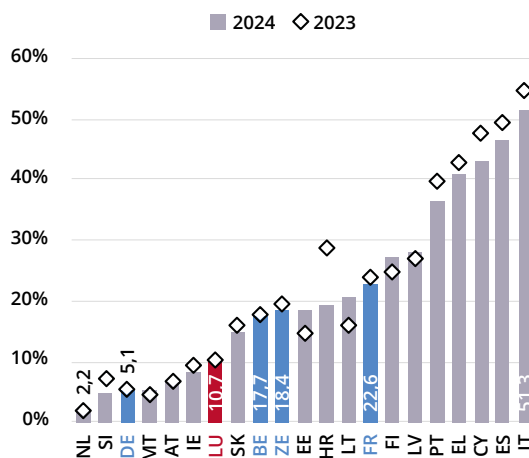
Variation moyenne annuelle 2010-2024 de la part de l'emploi à temps partiel



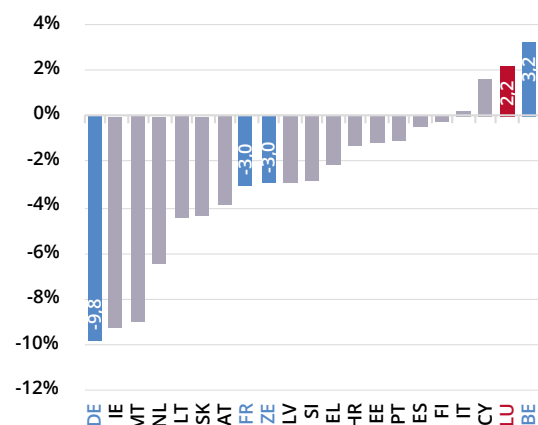
Répartition par genre de l'emploi à temps partiel, 2024



Part de l'emploi à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel



Variation moyenne annuelle 2010-2024 de la part de l'emploi à temps partiel involontaire



1.3. Emploi à temps partiel

Au Luxembourg, un salarié est considéré comme travaillant à temps partiel s'il a convenu 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.

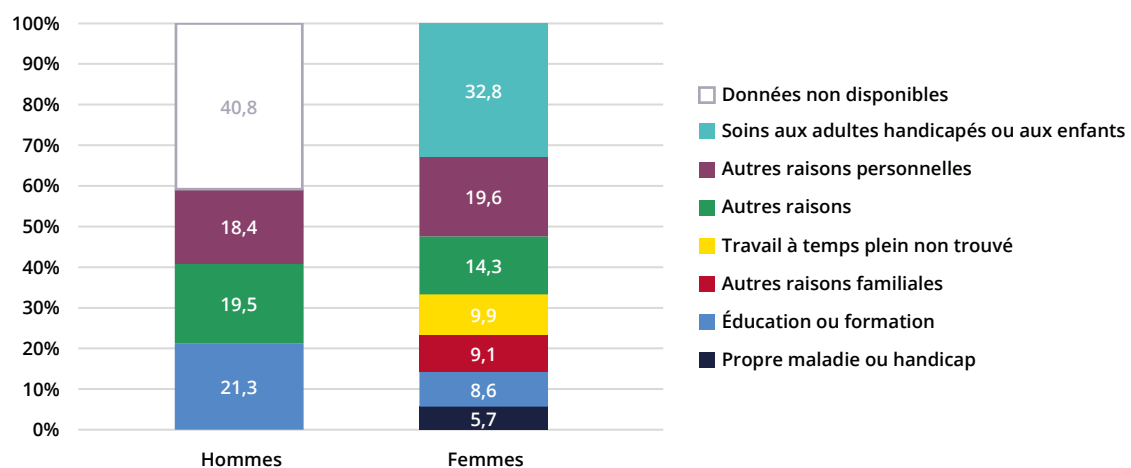
Concernant la proportion d'individus travaillant à temps partiel au Grand-Duché, ce sont près d'un salarié sur cinq (18%) qui sont concernés en 2024, un taux légèrement inférieure à la moyenne, et moins important que ceux observés en Belgique (24%) ou en Allemagne (29%). Les Pays-Bas se démarquent très nettement des autres pays de la zone euro en la matière puisque ce sont là-bas plus de 40% 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. Le Grand-Duché affiche, quant à lui, une proportion légèrement plus élevée de 78% de femmes parmi les travailleurs à temps partiel et se classe ainsi, presque ex aequo, parmi les trois pays de l'union monétaire où le travail à temps partiel est le plus genré.

Si dans l'idéal le travail à temps partiel résultait 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, une sur dix dit le faire de façon involontaire, un taux deux fois plus élevé qu'en Allemagne (5%) mais environ moitié moins élevé qu'en Belgique (18%) ou en France (23%). 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%.

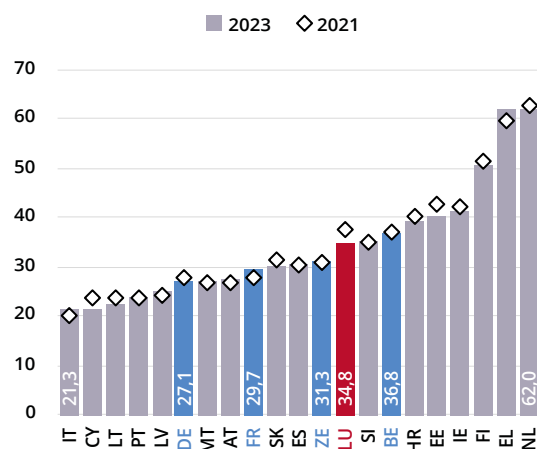
Pour ce qui est des raisons qui peuvent pousser un salarié à travailler moins que la norme, on constate qu'il existe certaines différences selon les genres. Ainsi, du côté des hommes, la raison principale de ne pas travailler à plein temps et le fait de poursuivre une formation (21% des hommes à temps partiel), tandis que pour les femmes ce sont principalement la prise en charge d'enfants ou d'adultes handicapés et d'autres raisons familiales (33%, respectivement 9%) qui les pousse à avoir des horaires de travail réduits.

Raisons de l'emploi à temps partiel, 2024

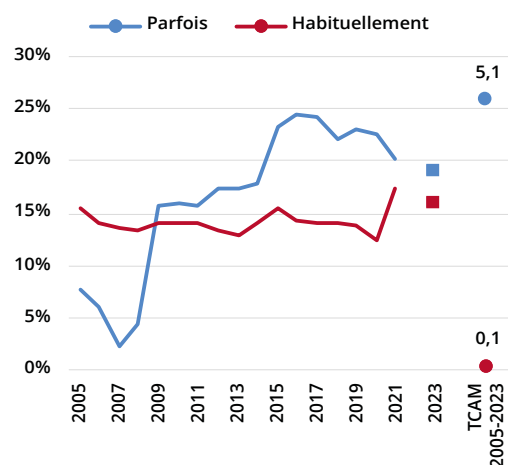


Note : Les données pour les hommes sont peu fiables et ne permettent pas d'atteindre les 100%.

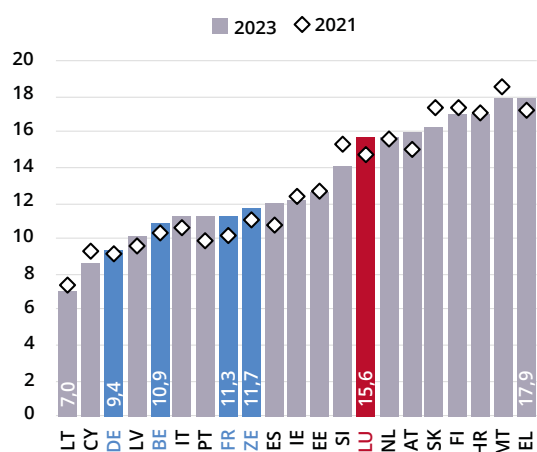
Part de salariés travaillant le soir



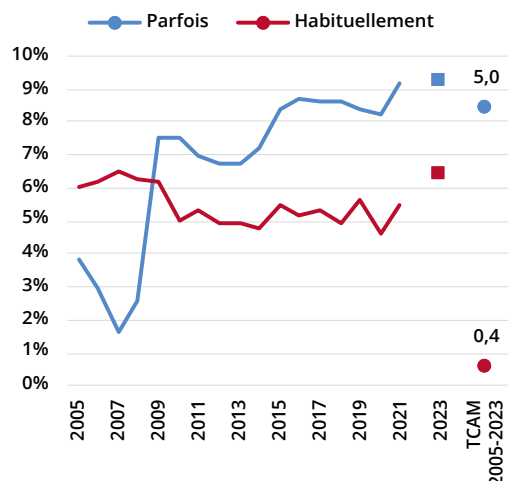
Évolution de la part de salariés travaillant le soir selon la fréquence



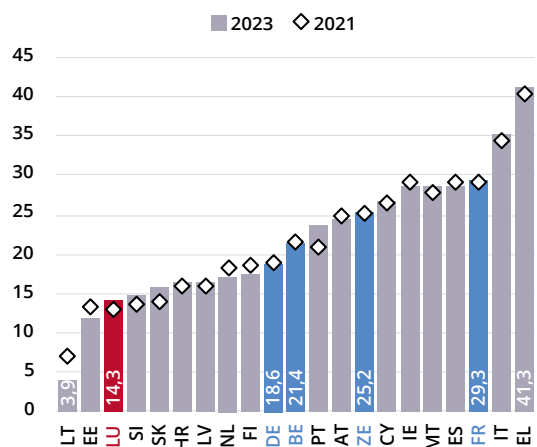
Part de salariés travaillant la nuit



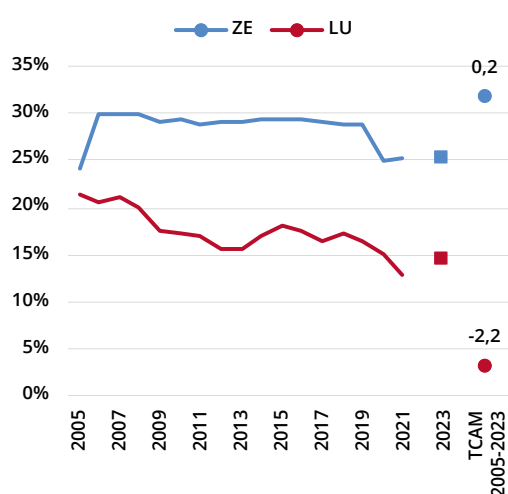
Évolution de la part de salariés travaillant la nuit selon la fréquence



Part de salariés travaillant le weekend



Évolution de la part de salariés travaillant le weekend, Luxembourg et zone euro



Notes : Ruptures de série en 2007, 2009, 2015 et 2021 pour le Luxembourg ; données non disponibles pour 2022 ; TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.4. Travail le soir, la nuit ou le weekend

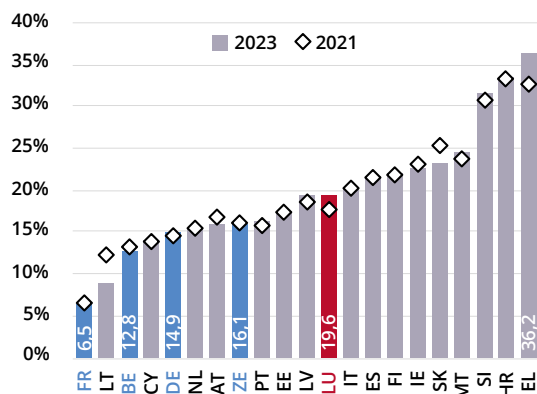
Eurostat définit le travail du soir comme étant le travail effectué après les heures habituelles de travail mais avant les heures habituelles de sommeil. Le fait de travailler le soir implique donc pour les personnes concernées l'impossibilité de dormir aux heures normales. Cet indicateur ne concerne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

En 2023, au Grand-Duché, plus d'un tiers 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 les 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 2009 à un pic de près de 25% en 2017. Depuis lors, la composante occasionnelle du travail du soir semble connaître une lente décrue, mais touche encore 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 légèrement baissière entre 2005 et 2021. En 2021, la part de salariés travaillant habituellement le soir connaît un rebond et son plus haut niveau enregistré depuis presque vingt ans.

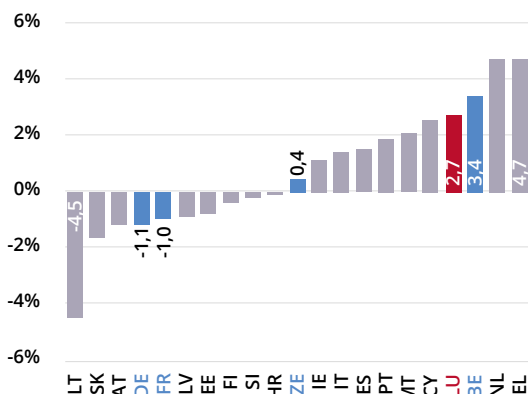
Par analogie au travail du soir, le travail de nuit est effectué pendant les heures habituelles de sommeil, et implique donc forcément des heures de repos anormales. Au Grand-Duché, environ une personne sur six travaille de nuit, soit des taux nettement plus élevés que dans les pays voisins (9 à 11%). De plus, on note que, à l'instar du travail le soir, la proportion de travailleurs devant ponctuellement travailler de nuit a bondi en 2009 et a connu une croissance régulière depuis lors. En ce qui concerne les travailleurs devant effectuer leur activité de nuit de façon habituelle, la tendance a longtemps été orientée à la baisse pour connaître un net rebond en 2023 et enregistrer un de ses plus hauts niveaux depuis 2005.

Finalement, contrairement au travail le 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 weekend reste encore marginal. Ainsi, ce ne sont qu'environ un salarié sur six qui est concerné au Luxembourg contre un sur quatre en moyenne européenne. Par rapport au milieu des années 2000, au Grand-Duché, la tendance est à la baisse que ce soit pour le travail le weekend occasionnel ou habituel.

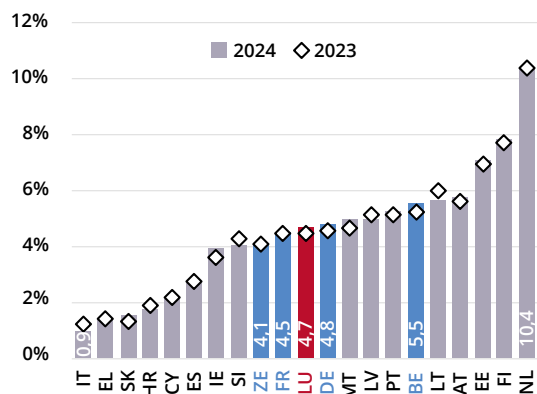
Part de salariés en travail posté



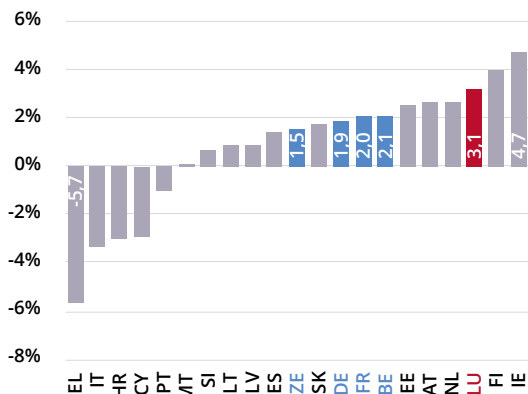
Variation annuelle moyenne de la part de salariés en travail posté, 2010-2023



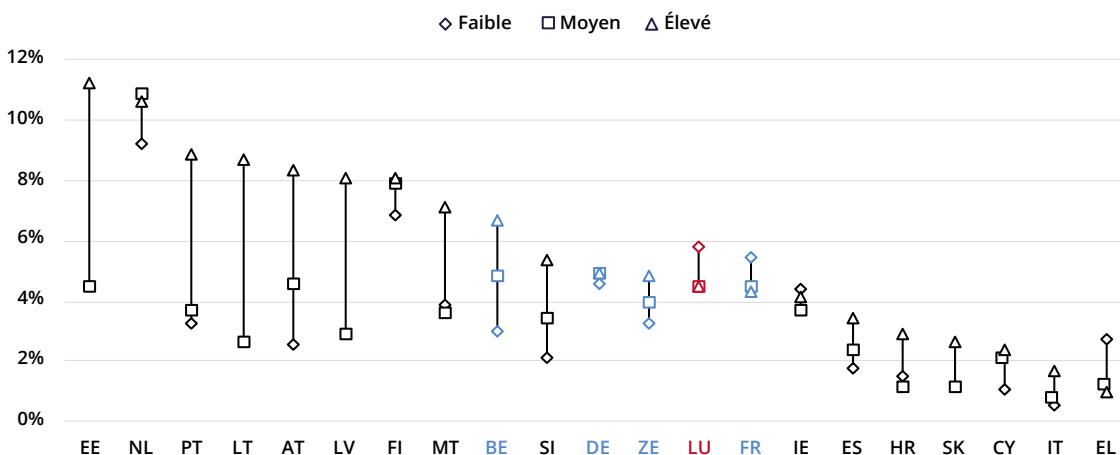
Part de la population ayant un deuxième emploi



Variation annuelle moyenne de la part de la population ayant un deuxième emploi, 2010-2024



Personnes occupées ayant un deuxième emploi en pourcentage de l'emploi total par niveau d'éducation, 2024



Niveaux d'éducation :

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

Note : Données 2022 non disponibles pour les salariés en travail posté.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois

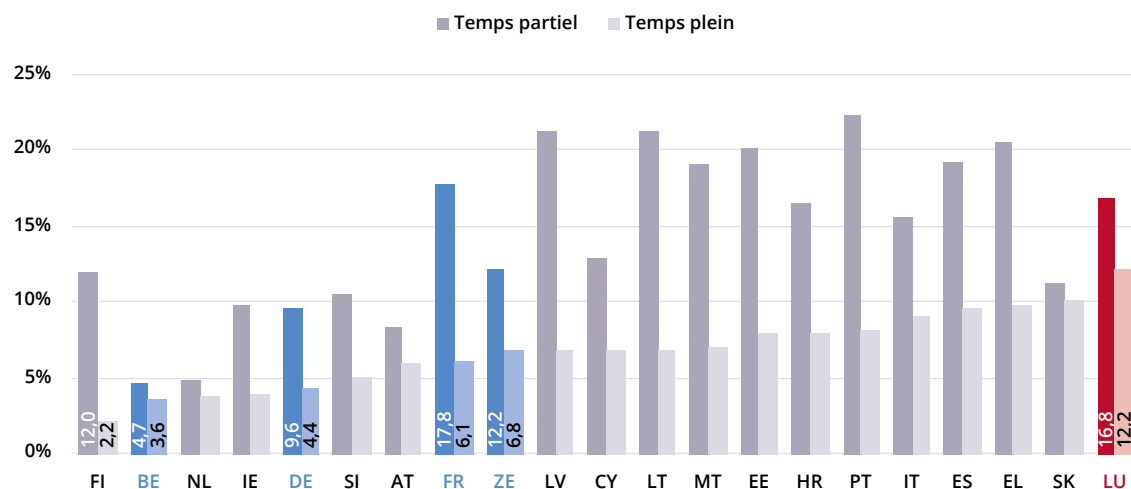
La part de salariés en travail posté, c'est-à-dire dont le travail est organisé en équipes successives qui se relaient sans interruption, atteint 20% en 2023 au Luxembourg, en hausse de près de +3% par an en moyenne depuis 2010. Avec de telles proportions, le Luxembourg est en passe de quitter le groupe de pays de la zone euro où le travail posté est encore relativement peu fréquent. Parmi les voisins, la proportion de salariés en travail posté est nettement moins importante : 15% en Allemagne, 13% en Belgique et même seulement 7% en France.

En ce qui concerne la proportion de travailleurs cumulant deux emplois, le Luxembourg apparaît au milieu du classement européen avec un taux proche de la moyenne de l'union monétaire et de ceux observés 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 cru de 3,1% par an en moyenne en un peu moins de quinze ans.

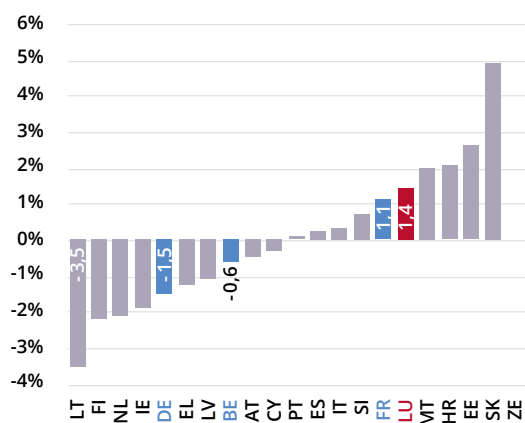
Si dans la plupart des pays de la zone euro ce sont les personnes hautement qualifiées qui cumulent deux emplois, le Luxembourg fait partie des quelques exception à cette règle. En effet, au Grand-Duché, c'est pour les travailleurs faiblement qualifiés que la proportion de personnes cumulant deux emplois est la plus élevée. Plus encore, comparée aux autres pays de l'union monétaire, il apparaît que cette même proportion (6%) compte parmi les plus élevées, et n'est devancée qu'en Finlande (7%) et aux Pays-Bas (9%).

Taux de risque de pauvreté au travail, 2024

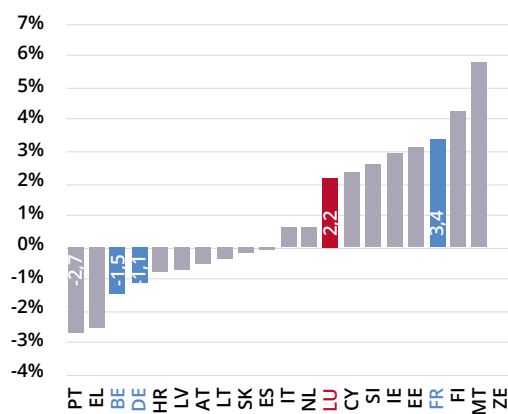


Taux de croissance annuel moyen du taux de risque de pauvreté des travailleurs, 2010-2024

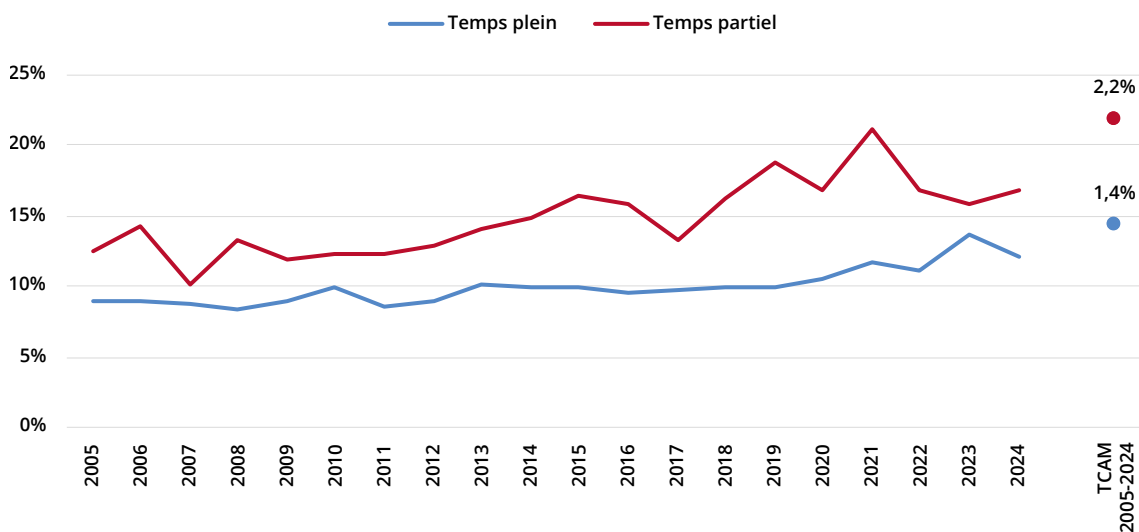
À temps plein



À temps partiel



Évolution du taux de risque de pauvreté au travail



Notes : Ruptures de série en 2016, 2020, 2021 et 2022 pour le Luxembourg ; données non disponibles pour ZE avant 2014 ; TCAM = Taux de Croissance Annuel Moyen.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE

2.1. Risque de pauvreté et temps de travail

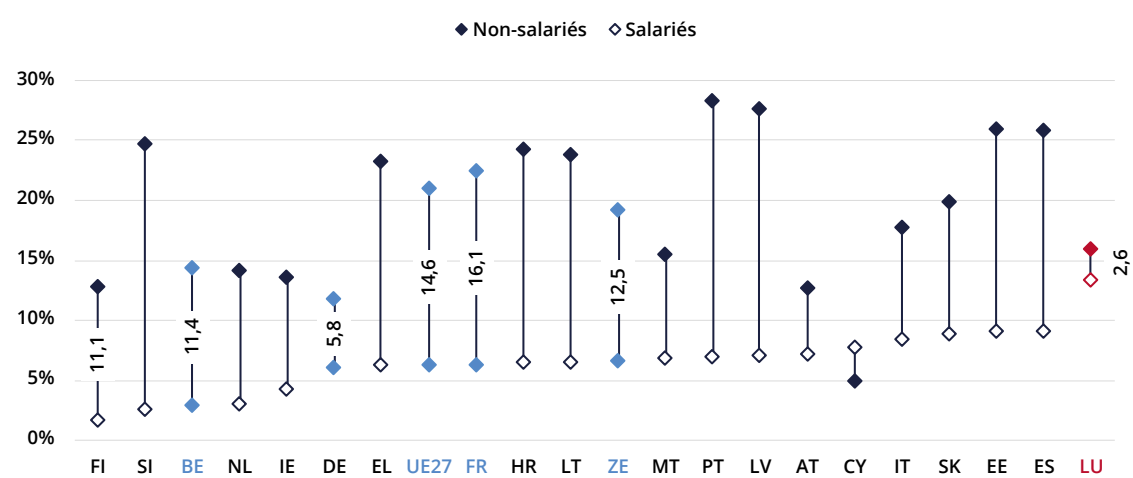
La pauvreté laborieuse est un phénomène qui est initialement apparu outre-Atlantique et rend compte de la concomitance de deux situations qui devraient être contradictoires : avoir un emploi et dans le même temps vivre dans un ménage exposé au risque de pauvreté. Au fil des années, la pauvreté laborieuse est devenu 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, 12% sont exposés au risque de pauvreté et même 17% de ceux ne travaillant qu'à temps partiel. Avec des résultats aussi médiocres, le Luxembourg est, pour les travailleurs à temps plein, le pays de l'union monétaire où avoir un emploi protège prémunit le moins contre le risque de pauvreté.

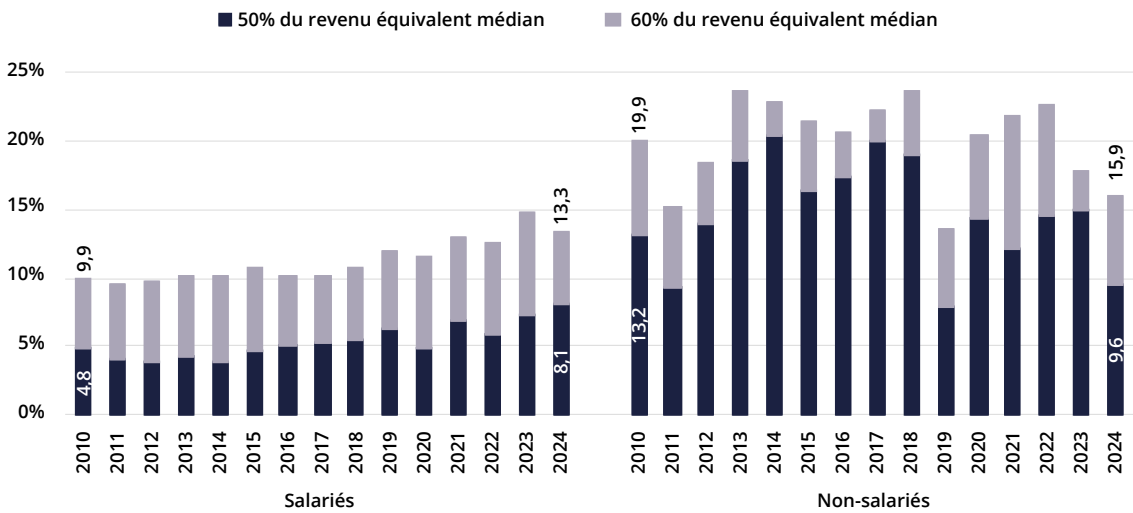
Du côté des travailleurs à temps partiel, le Grand-Duché ne se positionne guère qu'en milieu de classement. Par ailleurs, force est de constater que tous les pays qui font moins bien que le Luxembourg en la matière sont presque tous des pays où le travail à temps partiel est un phénomène bien moins répandu sur le marché du travail (voir section 1.1. ci-avant). Pour rappel, le Luxembourg affiche une proportion de salariés à temps partiel de 18% en 2024, à peine plus que la France, contre seulement 14% en Espagne et en Estonie, et même moins de 10% de travailleurs à temps partiel pour tous les autres pays qui affichent des taux de risque de pauvreté supérieurs à ceux du Luxembourg pour cette catégorie de travailleurs.

Pire encore, depuis une quinzaine d'années, la proportion de working poor ne cesse d'augmenter au Luxembourg, et cela de façon assez conséquente : +1,4% par an en moyenne pour les salariés à temps plein ; +2,2% par an, en moyenne pour ceux à temps partiel.

Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants), 2024



Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants) par seuil de pauvreté



Note : * = données 2020

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 : au sein de la zone euro, l'écart entre les taux des deux catégories s'élève à 12,5 points de pourcentage en défaveur des non salariés. En 2024, cela n'est cependant plus le cas au Grand-Duché où l'écart entre les deux risques de pauvreté est particulièrement faible : +2,6pp. Cette situation s'explique par la concomitance de deux spécificités luxembourgeoises : d'une part, le pays affiche le taux de risque de pauvreté des salariés le plus élevé de la zone euro ; d'autre part, le risque de pauvreté des indépendants y est l'un des plus faibles de l'union monétaire.

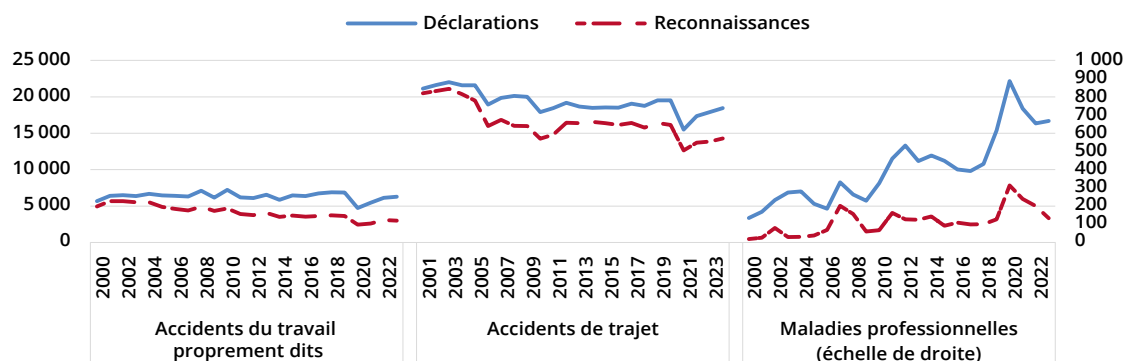
Néanmoins, force est de constater que la faiblesse du risque de pauvreté des non-salariés au Luxembourg en 2024 relève de l'exception plutôt que de la règle. En général, le taux de pauvreté pour les indépendants se situe plutôt à (ou même au-dessus) des 20% au Grand-Duché et se fonde alors plutôt dans les moyennes européennes.

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. En effet, 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.

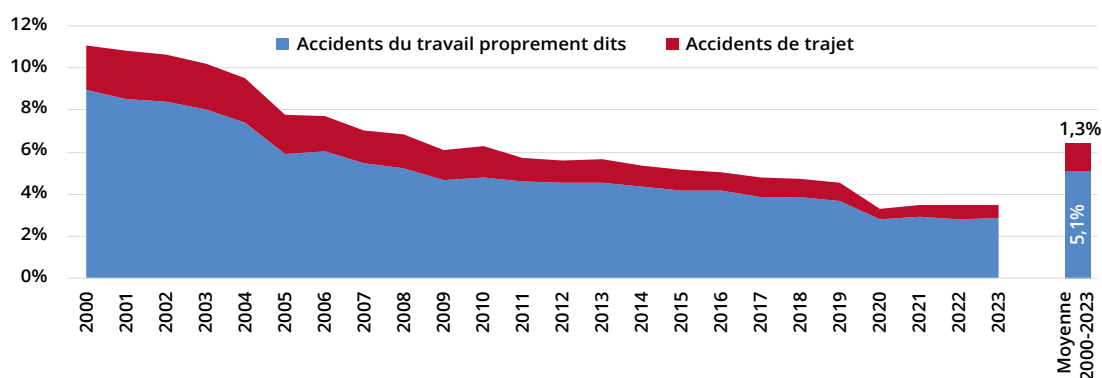
Si l'on considère un seuil à 50% du revenu équivalent médian, force est de constater qu'une bonne partie des salariés exposés au risque de pauvreté ne sont pas très éloignés du seuil fatidique des 60%³⁸. Autrement dit, une augmentation modérée des revenus de ces individus leur permettrait de ne plus être exposés au risque de pauvreté. Ainsi, en 2024, le risque de pauvreté des salariés pourrait passer de 13 à 8% seulement en faisant en sorte que leurs revenus mensuels augmentent de quelques dizaines, voire centaines d'euros par mois, notamment en faisant en sorte que le salaire social minimum net soit supérieur au seuil de risque de pauvreté (voir section 3.3. de la première partie).

³⁸ Au Luxembourg, en 2024, le seuil de risque de pauvreté à 60% du revenu équivalent médian est de 30 480 euros annuels et celui à 50% de 25 400 euros annuels, soit un écart d'environ 5 080 euros sur un an ou près de 420 euros par mois.

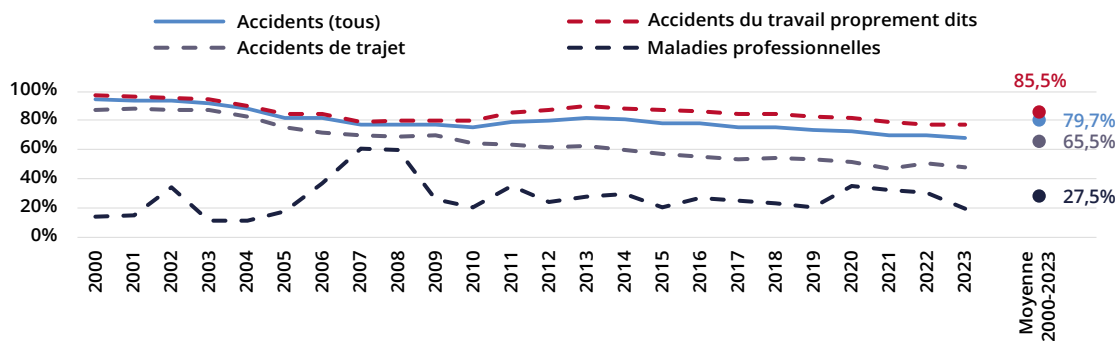
Nombre d'accidents du travail déclarés et reconnus, régime général, en milliers



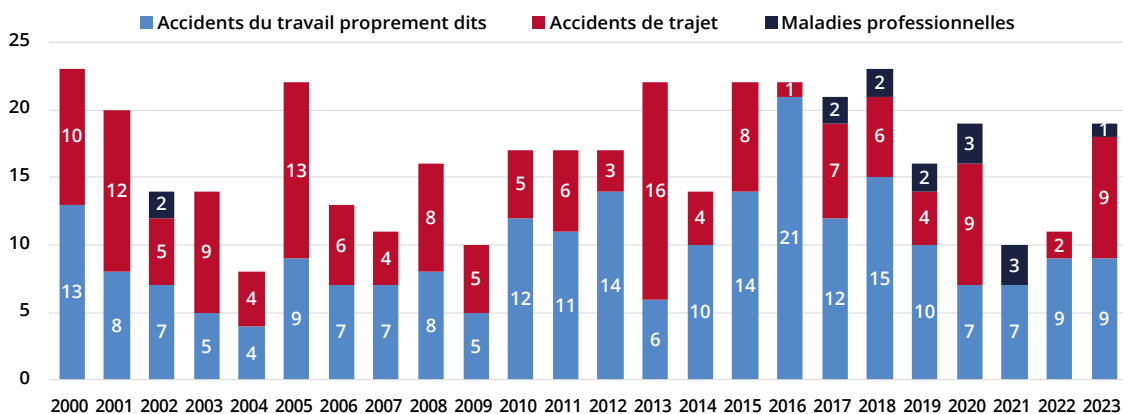
Taux de fréquence des accidents du travail reconnus, régime général



Proportion d'accidents du travail reconnus, régime général



Accidents du travail mortels reconnus, régime général



Notes : Rupture de série en 2005

Données : IGSS
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, voir par les employeurs.

D'une manière générale, le nombre d'accidents du travail reconnus se situait aux alentours des 25 000 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 qui sont recensés annuellement. En 2020 et 2021, on note une baisse supplémentaire du nombre d'accidents (environ 16 000 cas par an) avant deux années successives de hausses. Malgré ces progressions, les accidents du travail restent, avec environ 17 400 cas reconnus en 2023, à des niveaux historiquement bas.

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 de près de 9% en 2000 à 3% en 2023, 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 3,5 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 grandissants d'accidents du travail déclarés ne sont plus considérés en tant que tel. En effet, en moyenne depuis le début des années 2000, seuls 80% des accidents du travail déclarés sont reconnus en tant que tels. Ce taux de reconnaissance varie en fonction du type d'accident : en 2023, 77% des accidents du travail proprement dits déclarés étaient reconnus, contre seulement 48% 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 présent, de sorte qu'en 2023, seules 20% des maladies professionnelles déclarées ont été reconnues.

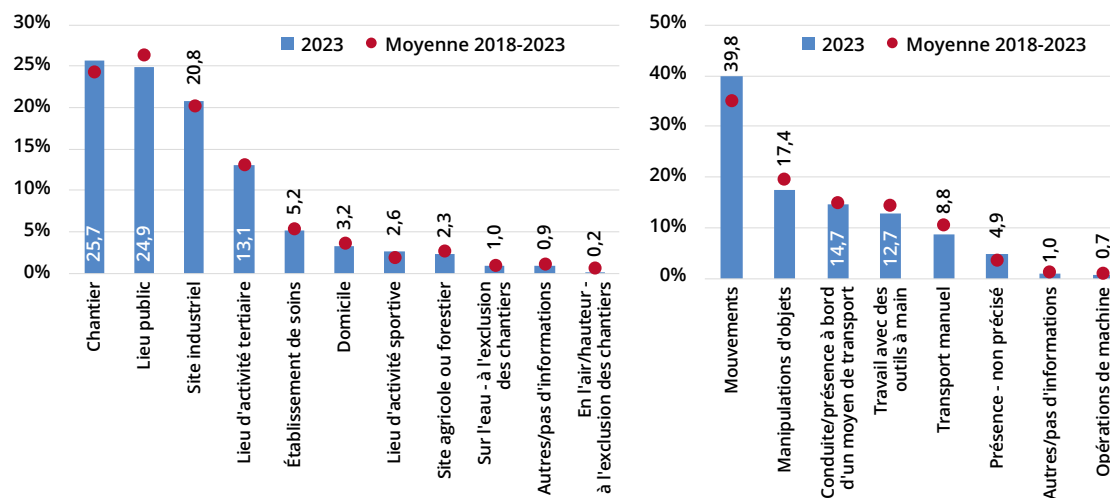
Malgré ces améliorations, force est de constater que depuis l'an 2000, ce sont en moyenne 16 travailleurs par an qui trouvent la mort du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pour ces dernières, on note, depuis 2017, régulièrement plusieurs décès par an alors même qu'aucun décès dû à une maladie professionnelle reconnue n'avait été signalé entre 2003 et 2016.

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

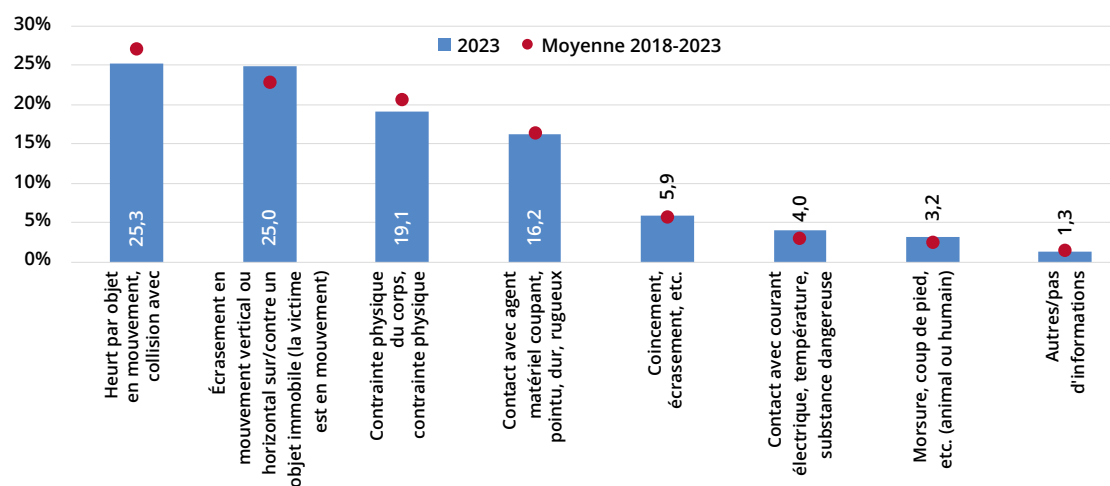
Taux de fréquence : nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité

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).

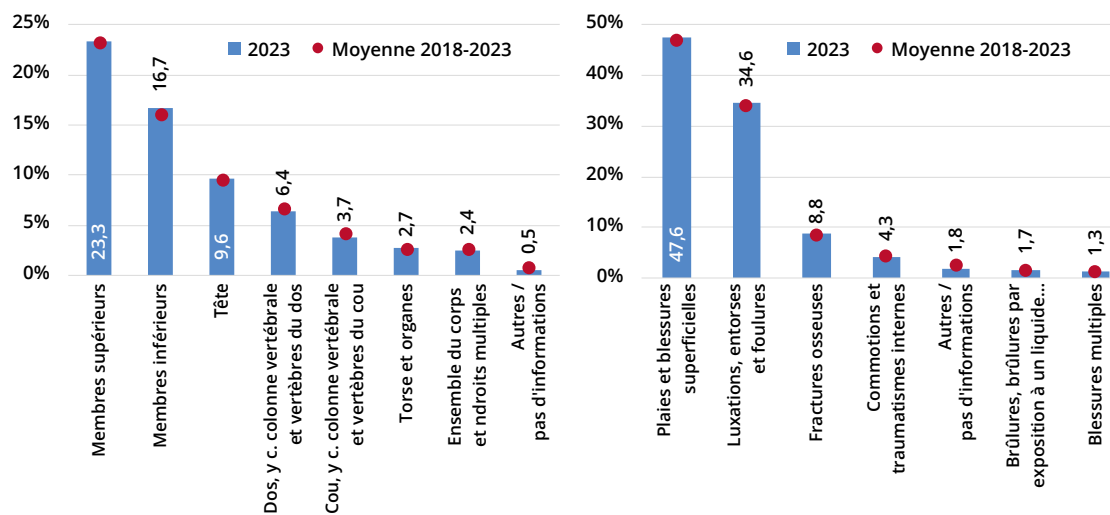
Répartition des accidents du travail par lieu de l'accident et par activité exercée au moment de l'accident, régime général, en pourcentage



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



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



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 2023, près d'un quart des accidents du travail se sont produits sur des chantiers et un autre quart sur des lieux publics et environ un accident sur cinq est survenu sur un site industriel. On note à cet égard une constance par rapport aux moyennes enregistrées depuis 2018, sauf en ce qui concerne les accidents survenus sur des lieux publics : ceux-ci ont diminué considérablement en 2020³⁹, probablement sous l'effet des limitations de déplacement occasionnées par la pandémie et sont restés depuis à des niveaux nettement inférieurs à ceux enregistrés avant la pandémie.

Du côté de l'activité exercée lorsque l'accident est survenu, la situation est plus évolutive au fil des années, mais ne change par le palmarès des activités les plus à risque : en premier lieu, ce sont les déplacements (marcher, courir, monter, descendre, entrer, sortir, sauter, s'élancer, ramper, grimper, se lever, s'asseoir, nager, plonger, etc.) sont en cause dans près de deux accidents du travail sur cinq, une proportion nettement plus élevée que la moyenne enregistrée depuis 2018. Suivent les manipulations d'objets (17% des accidents du travail) et la conduite ou la présence à bord d'un moyen de transport qui serait l'activité exercée au moment de 15% des accidents du travail enregistrés en 2023.

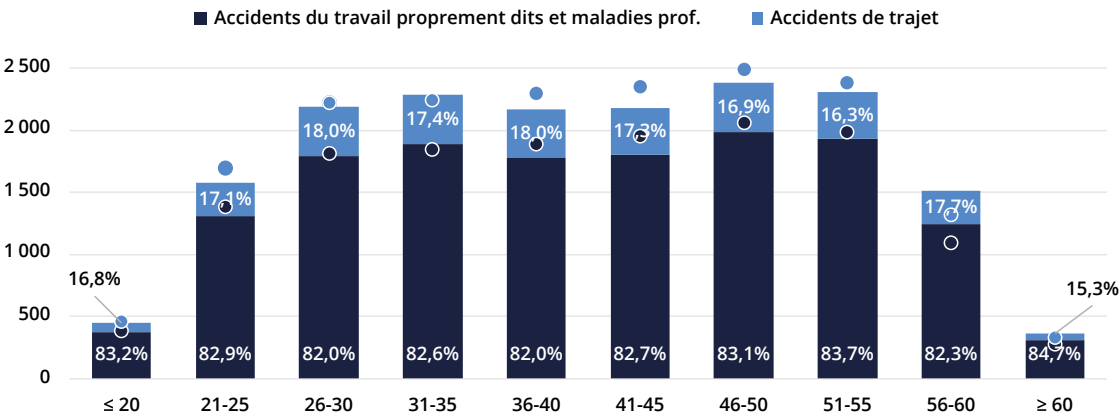
La fréquence des différentes modalités de blessure sont en cohérence avec les activités exercées : les heurts par des objets en mouvement et les écrasements en mouvement contre des objets immobiles sont les causes des blessures dans un accident du travail sur deux en 2023. Avec les deux modalités les plus fréquentes suivantes que sont les contraintes physiques ou psychiques (19%) et les contacts avec des agents matériels coupants, pointus etc. (16%) s'expliquent les trois quarts des accidents du travail.

En termes de lésions engendrées, force est de constater que les membres supérieurs (23%) et inférieurs (17%) sont impliqués dans un grand nombre d'accidents. La tête est impactée dans un accident sur dix, la plupart du temps le crâne ou les yeux (près de 4% des accidents chaque).

Dans presque la moitié des accidents du travail, la lésion occasionnée n'est que superficielle et dans un tiers des cas une luxure, 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 (4% des accidents), des brûlures (<2% des cas) ou des blessures multiples (un peu plus de 1%).

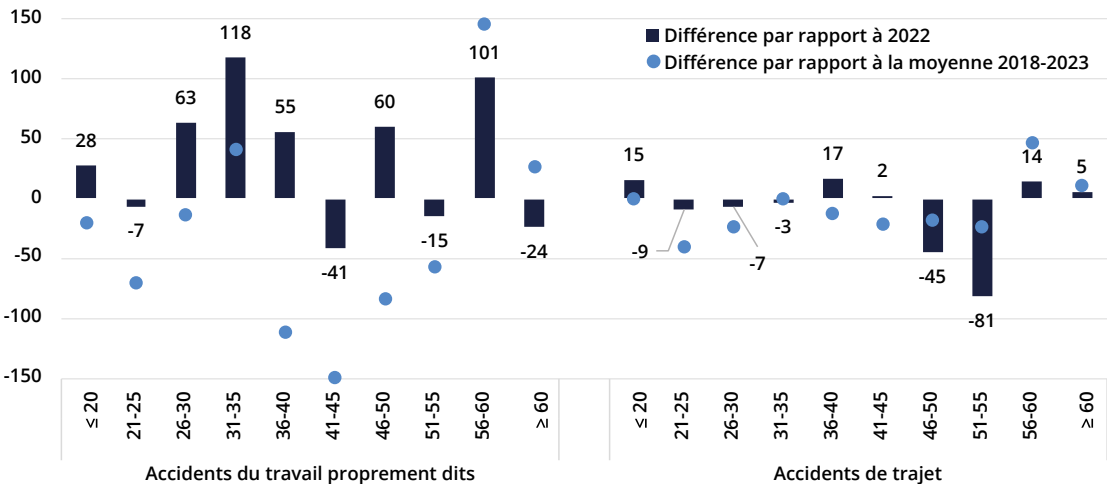
³⁹ En moyenne, environ 5 700 accidents du travail au sens large se sont déroulés dans un lieu public en 2018 et 2019, contre seulement 3 800 en 2020 et un près de 4 300/an les trois années suivantes.

Nombre d'accidents du travail reconnus en 2023, régime général, par catégorie d'âge, en milliers



Note : Les cercles représentent les proportions moyennes pour la période 2018 à 2023.

Taux de fréquence des accidents du travail reconnus en 2023, régime général, par catégorie d'âge



Répartition des principales maladies professionnelles reconnues, régime général

Maladies professionnelles reconnues	2019	2020	2021	2022	2023	Moyenne 2019-2023
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%	41,5%
Paralysie des nerfs dues à des pressions locales prolongées	20,3%	7,7%	18,0%	21,5%	30,8%	17,5%
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%	13,6%
Affections provoquées par les vibrations des outils pneumatiques ou outils agissant de façon similaire	14,1%	1,9%	6,3%	3,5%	5,3%	5,2%
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%	4,5%
Maladie professionnelle non prévue dans le tableau (selon art. 94, alinéa final)	6,3%	2,6%	5,9%	6,0%	11,3%	5,6%
Autres maladies professionnelles reconnues avec moins de 10 cas par an chacune (24 maladies)	25,0%	7,0%	11,7%	11,0%	13,5%	12,0%
Nombre de cas total	128	313	239	200	133	203

Données : Association d'assurance accident
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 moins de vingt ans et les 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.

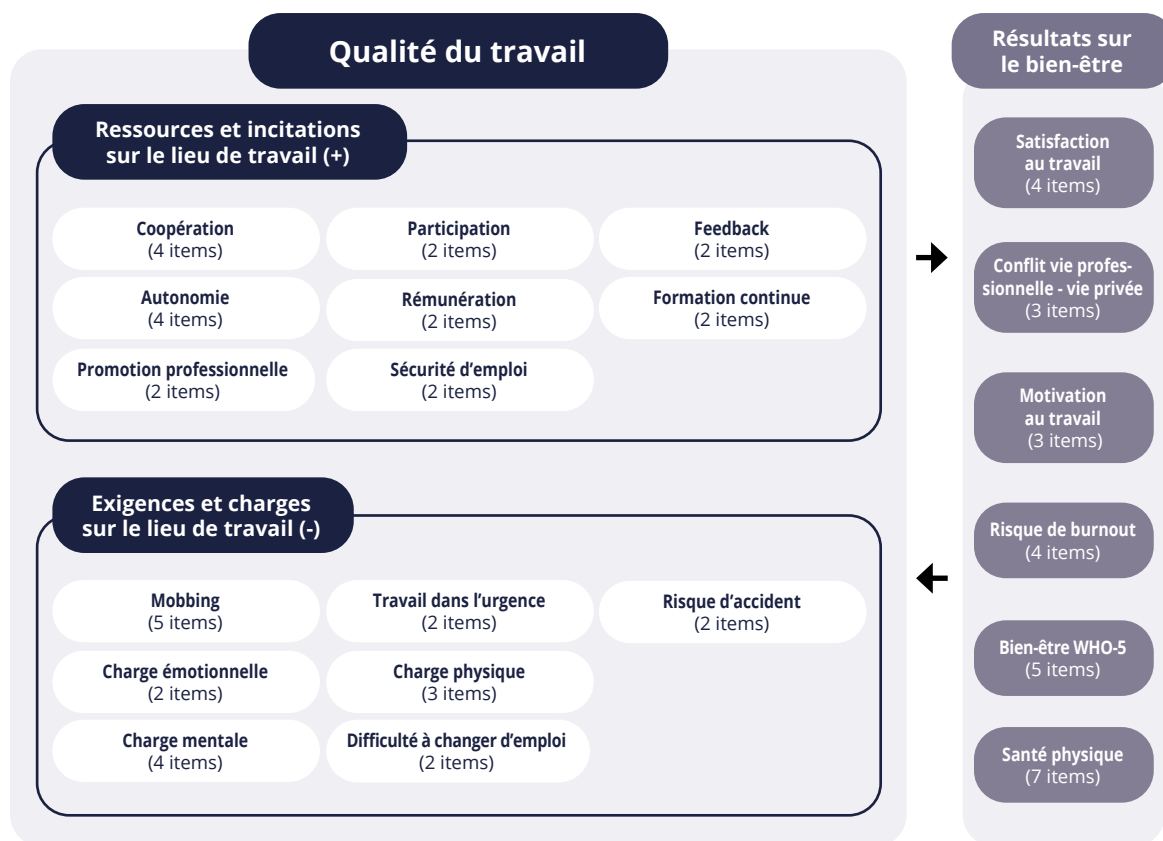
Si d'une année sur l'autre on note une hausse du nombre d'accidents du travail proprement dits, plus 338 cas en un an, par rapport à la moyenne de 2018 à 2023 on constate près de 300 accidents en moins. En ce qui concerne les accidents de trajet, on note des diminutions que ce soit d'une année sur l'autre (-92 cas) que par rapport à la moyenne quinquennale (-81 accidents de trajet). Néanmoins, dans le détail, les évolutions sont dans les deux cas assez disparates selon les tranches d'âge.

Pour ce qui est des maladies professionnelles, un nombre très restreint d'entre elles est reconnu d'année en année : entre 2000 et 2023, 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 semble être revenue à son niveau d'avant-pandémie en 2023.

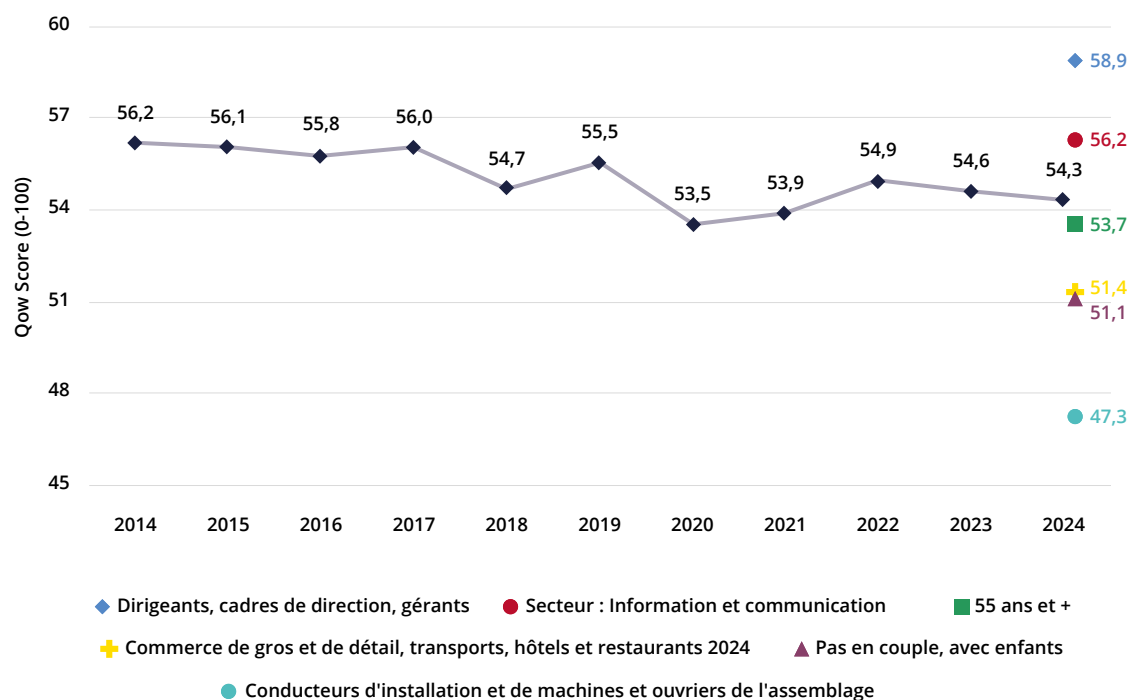
Au côté des maladies infectieuses, au cours des années 2019 à 2023, les maladies professionnelles reconnues étaient principalement des paralysies des nerfs dues à des pressions locales prolongées (17% des cas sur la période) ainsi que des maladies des gaines synoviales ou du tissu péri-tendineux entraînant l'abandon de l'activité ayant entraîné la maladie.

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 : depuis 2019, seules 6% des maladies professionnelles ont été reconnues sur cette base.

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 = 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 2024, 2 939 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

L'évolution de l'indice QoW entre 2014 et 2024 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. Le score issu de l'étude-pilote de 2013 n'est pas repris dans le graphique.

La baisse observée de l'indice global de la qualité du travail (de 54,6 en 2023 à 54,3 en 2024) se situe dans la marge d'erreur et n'est donc pas significative. L'évaluation de la qualité du travail reste donc plutôt stable

par rapport à l'année précédente, mais une légère tendance à la baisse est visible par rapport à 2022. La tendance sur 11 ans de l'enquête reste négative et s'accélère.

Globalement, en 2024, outre les salariés qui n'ont pas d'horaires atypiques (travaillant le soir à partir de 19h, la nuit à partir de 22h, ou le weekend) et qui atteignent un score de 56 points sur 100, les dirigeants et cadres (58,9), les professions intellectuelles et scientifiques (56,4), le secteur « autres activités de services » (56,8), l'administration publique (56,9), le secteur « activités financières et d'assurance » (56,8) et les télétravailleurs (57) affichent les scores les plus élevés.

De l'autre côté, ce sont les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (47,3), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (49,0), les professions élémentaires (49,6), les salariés avec des horaires atypiques (travail le soir à partir de 19h, la nuit après 22h et le weekend) (51,8), ceux du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (51,4), et de l'industrie (51,9) qui atteignent les valeurs les plus faibles.

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. mobbing (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 :

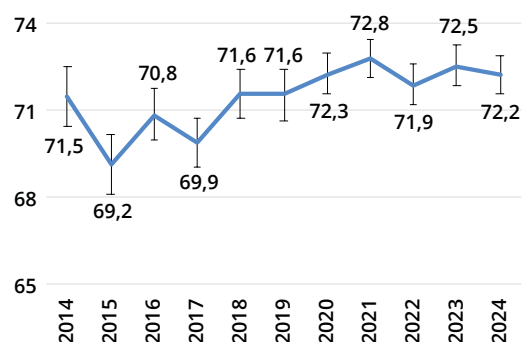
- | | |
|--|---|
| 1. risque de burnout (épuisement professionnel), | 4. conflits vie professionnelle - vie privée, |
| 2. santé physique, | 5. motivation au travail, |
| 3. satisfaction au travail, | 6. bien-être WHO-5. |

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 à changer de poste », « Conflit vie professionnelle - vie privée ».

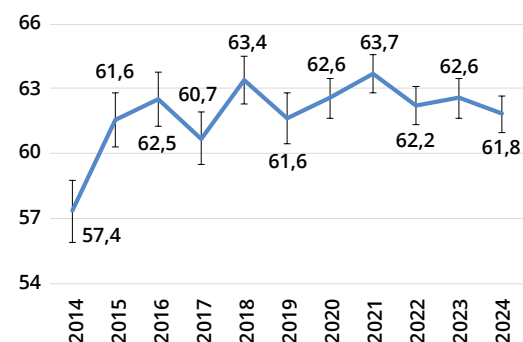
Les échelles « Harcèlement moral », « Exigences mentales », « Travail dans l'urgence », « Exigences émotionnelles », « Charge physique », « Risque d'accident », « Difficulté à changer de travail » et « Conflit vie professionnelle - vie privée » ont été transformées au préalable de sorte que les valeurs 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)

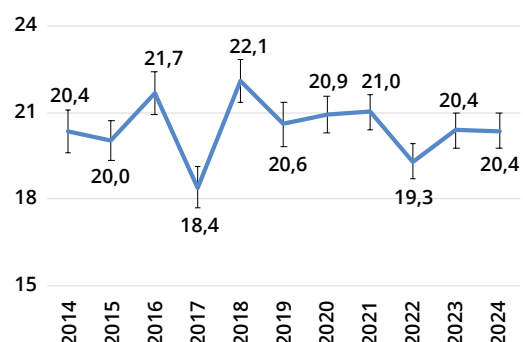
Charge mentale



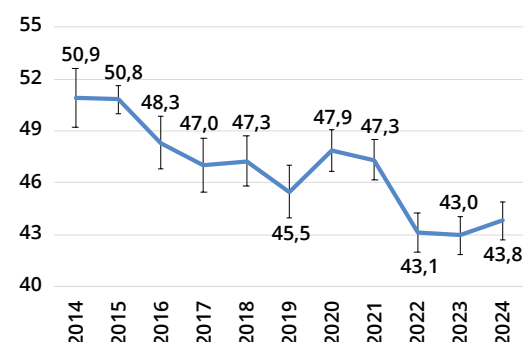
Travail dans l'urgence



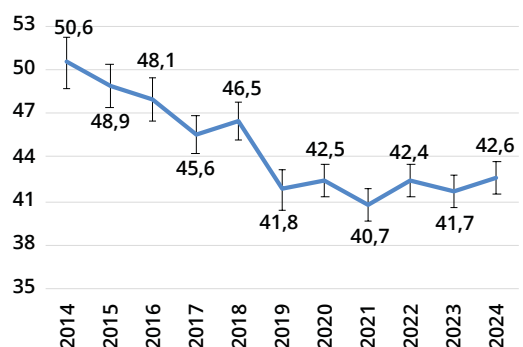
Mobbing



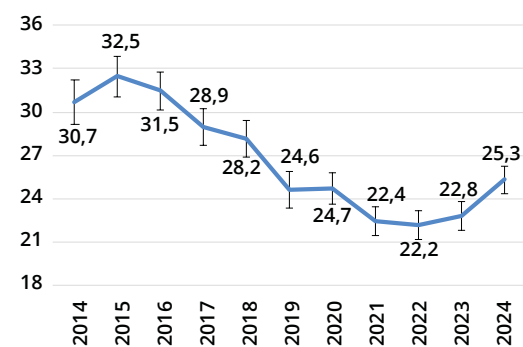
Difficulté à changer d'emploi



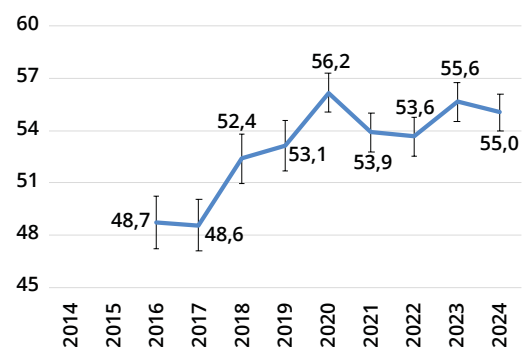
Charge physique



Risques pour la santé



Exigences émotionnelles



4.2. Évolution des conditions de travail

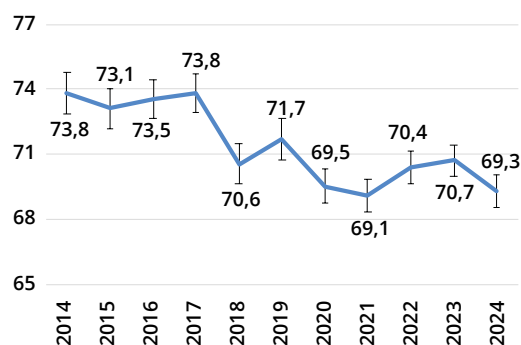
a. Exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions négatives)

Comme le montrent les graphiques, par rapport à 2023, la seule augmentation significative concerne les risques physiques pour la santé, qui, après des années de baisse, ont augmenté de manière significative, passant de 22,8 en 2023 à 25,3 points sur 100 en 2024. En revanche, il n'y a pas eu de changement significatif par rapport à l'année précédente en ce qui concerne la charge mentale (effort de concentration et quantité d'informations à traiter), la charge physique, le travail dans l'urgence, les difficultés à changer d'emploi, le harcèlement moral et les exigences émotionnelles au travail (le fait de devoir contrôler ses émotions face à des situations psychologiquement difficiles).

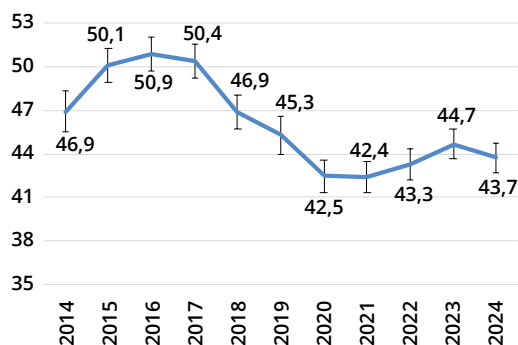
Dans l'ensemble, sur les 11 années de mesure depuis 2014, on observe une forte tendance à la hausse pour les exigences émotionnelles et une légère augmentation pour la charge mentale et le travail dans l'urgence. La fréquence du harcèlement moral au travail reste plutôt stable dans le temps, malgré des fluctuations d'une année à l'autre. En ce qui concerne la charge physique, les difficultés à changer d'emploi et les risques pour la santé, nous observons une nette tendance à la baisse sur 11 ans, mais une stagnation ces dernières années pour les deux premières dimensions et même une augmentation récente pour la dernière dimension (risques pour la santé) en 2024, comme nous l'avons déjà mentionné.

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

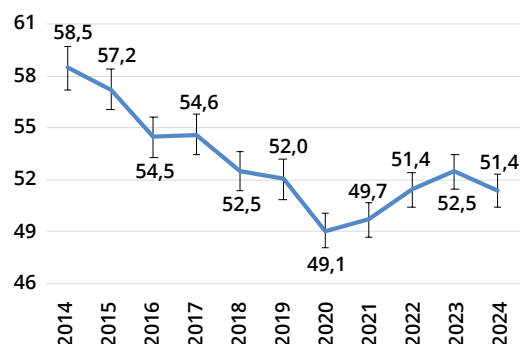
Coopération



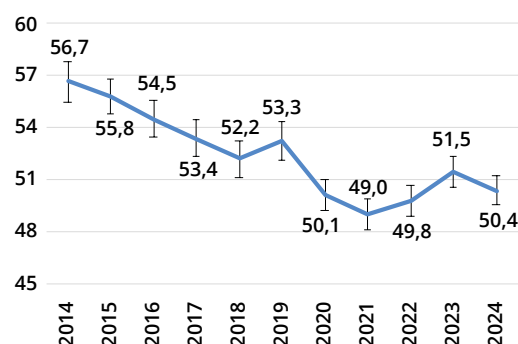
Participation



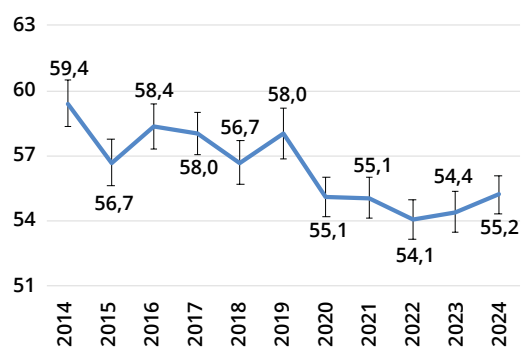
Feedback



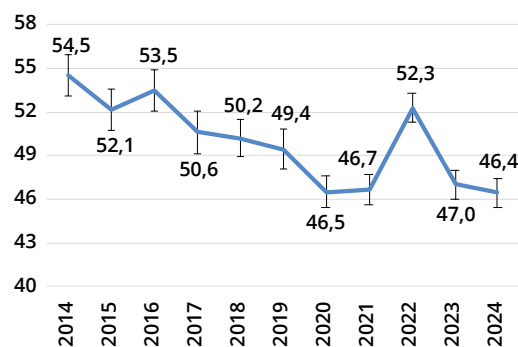
Autonomie au travail



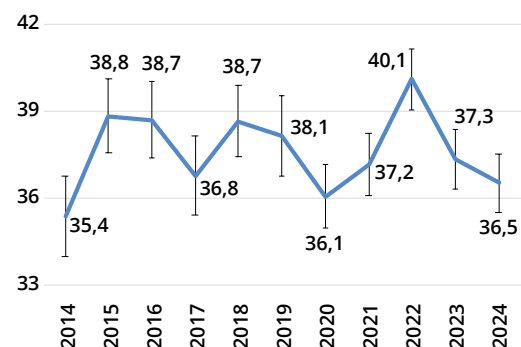
Satisfaction rémunération



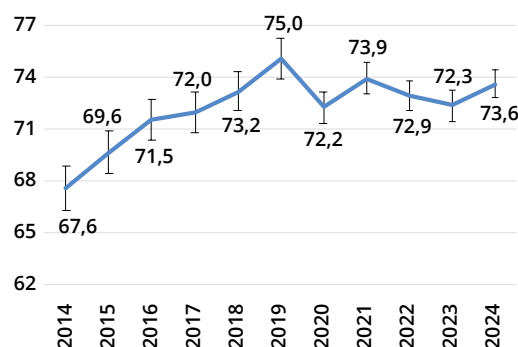
Formation continue



Promotion



Sécurité d'emploi



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

Les hausses timides en 2022 et en 2023 de la participation aux décisions dans l'entreprise, de l'autonomie et du feedback sur le travail effectué ne se poursuivent pas en 2024 et le niveau bien que baisser reste dans la marge d'erreur. La coopération entre collègues néanmoins montre une tendance significative vers le bas atteignant ainsi de nouveau le niveau de la crise du coronavirus.

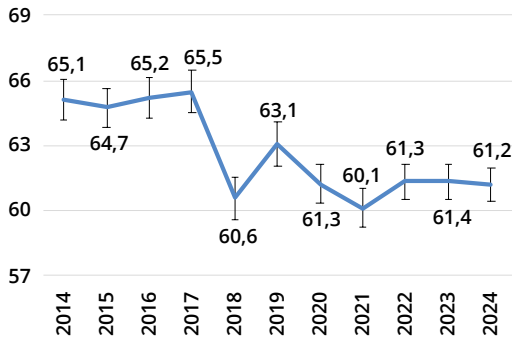
Si l'année 2022 qui a suivi le COVID a surtout été marquée par le fait que les dimensions « possibilités de formation continue » et « promotion » ont enregistré une forte hausse après la chute enregistrée durant 2020 et 2021, cet élan s'était à nouveau brusquement interrompu en 2023 et ce niveau plus bas se confirme en 2024. Il n'y a donc pas de reprise à ce niveau-là.

La satisfaction salariale montre une tendance vers le haut depuis 2023, mais qui reste cependant dans la marge d'erreur, tandis que le sentiment de sécurité de l'emploi s'est amélioré entre 2023 et 2024 (de 72,3 à 73,6 points sur 100).

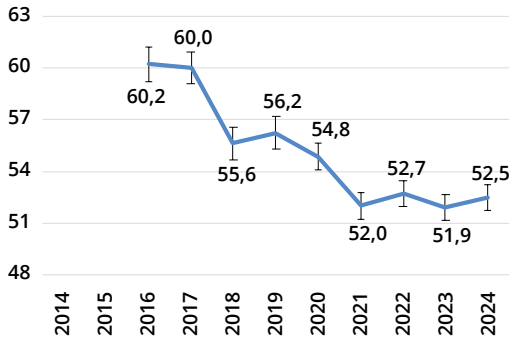
Sur une période de onze ans, tous les indicateurs affichent une tendance globale à la baisse, à l'exception de la sécurité de l'emploi, qui a certes augmenté (en raison d'une forte hausse entre les années 2014 et 2019), mais dont la dynamique de hausse a été interrompue depuis 2020.

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

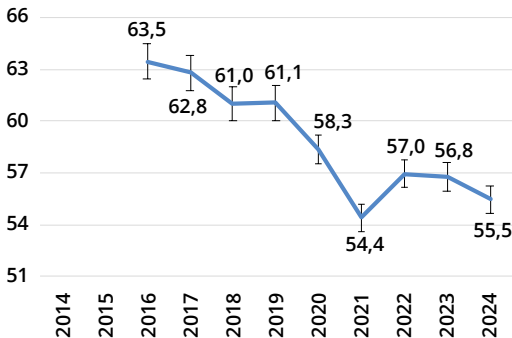
Satisfaction au travail



Motivation au travail

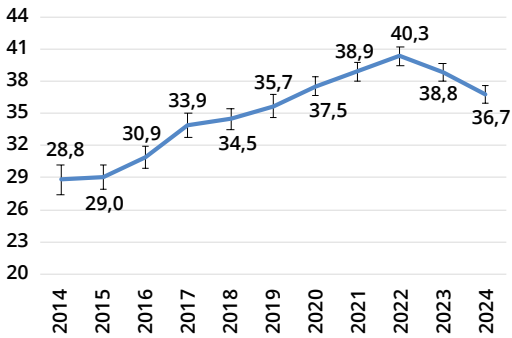


Bien-être général (WHO-5)

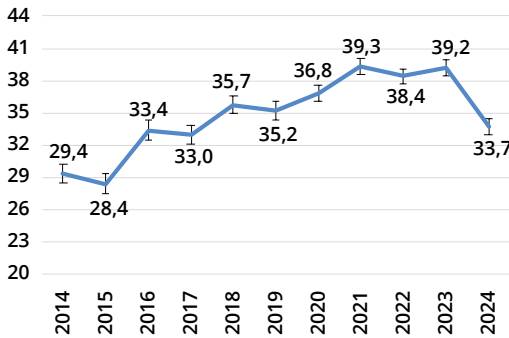


Dimensions négatives du bien-être, score (0-100)

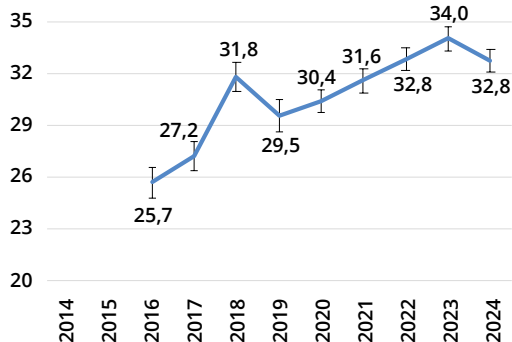
Conflits vie professionnelle – vie privée



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 les graphiques relatives aux dimensions positives du bien-être, on peut voir que la satisfaction au travail stagne à un niveau plus bas qu'avant la crise du coronavirus, tout comme la motivation au travail. Le bien-être général s'est rétabli en 2022 après avoir atteint son niveau le plus bas en 2021, mais a de nouveau chuté en 2024 (de 56,8 en 2023 à 55,5 points sur 100 en 2024). Il n'y a donc pas de reprise après les années de pandémie pour la satisfaction et la motivation au travail, pas plus que pour le bien-être général.

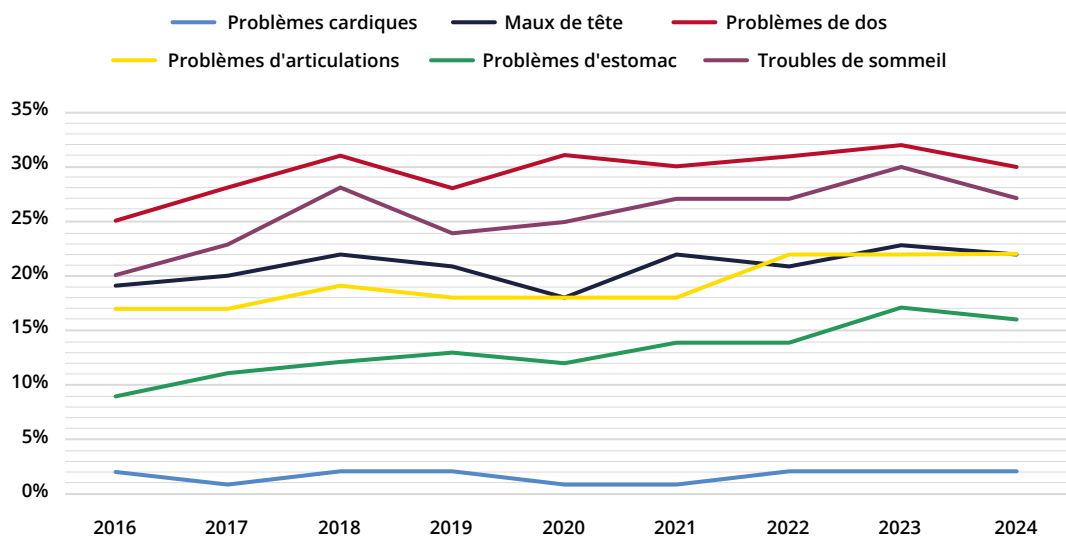
Concernant les dimensions liées au mal-être au travail, l'interruption en 2023 de la progression des conflits entre travail et vie privée, en hausse depuis 2014, se poursuit en 2024 avec une nouvelle baisse (de 38,8 à 36,7 points sur 100). Cette amélioration mérite d'être suivie pour confirmer une inversion durable de la tendance, qui reste marquée par une augmentation de 27,4% depuis 2014 (soit 7,9 points).

La mégalatendance de l'augmentation des problèmes de santé physique fait également une pause en 2024, avec un recul de 34 points en 2023 à 32,8 points en 2024.

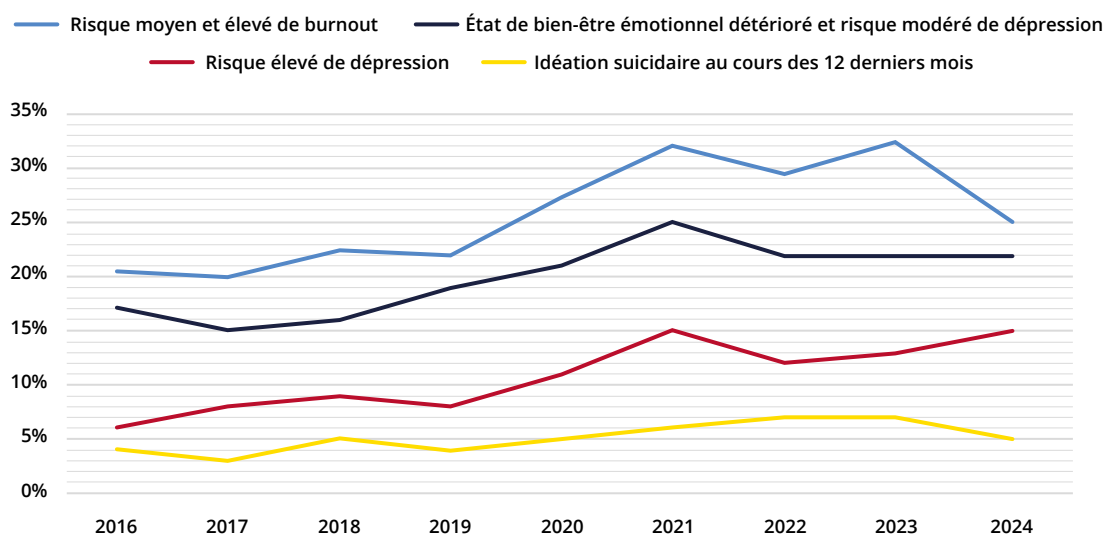
Le risque de burnout diminue lui aussi sensiblement, passant de 39,2 points sur 100 en 2023 à 33,7 points sur 100 en 2024, retrouvant ainsi le niveau de 2016 (33,4 points sur 100)⁴⁰. Le niveau de burnout est désormais supérieur de 14,6% à celui de 2014.

⁴⁰ Remarque de l'Université du Luxembourg : cette forte baisse est d'autant plus remarquable que les autres dimensions du bien-être n'ont guère changé entre 2023 et 2024. Ce résultat doit donc être interprété avec prudence. Une explication possible pourrait être ce que l'on appelle l'effet d'ordre des items (par exemple Bandalos, 2021) : Dans le cadre de la dernière enquête (2024), les items de l'échelle de burnout ont été demandés à la suite d'une échelle nouvellement ajoutée, l'Occupational depression inventory (ODI ; Bianchi & Schonfeld, 2020). Le traitement préalable des items de l'ODI pourrait avoir influencé la perception ou l'évaluation des items liés au burnout. La proximité du contenu des deux échelles pourrait avoir conduit les personnes interrogées à donner des réponses moins prononcées sur l'échelle du burnout dans le contexte des items de dépression liés au travail auxquels elles avaient préalablement répondu.

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 »



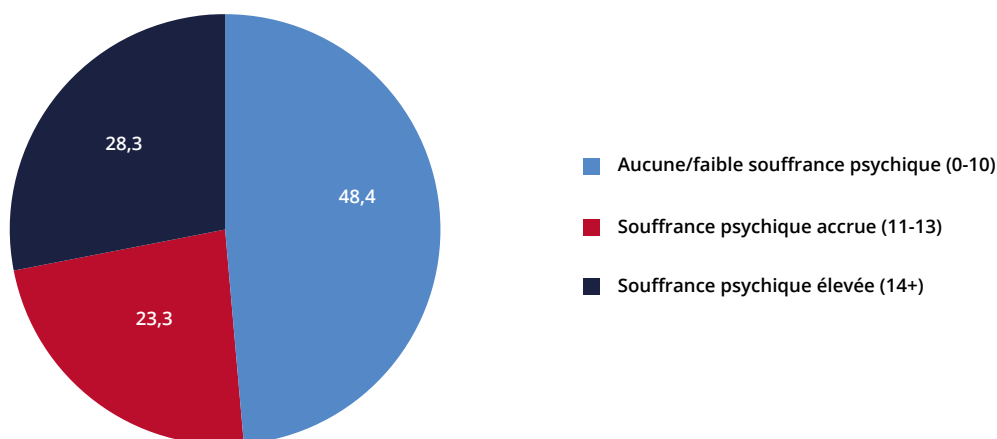
Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

b. Évolution des problèmes de santé physique et mentale

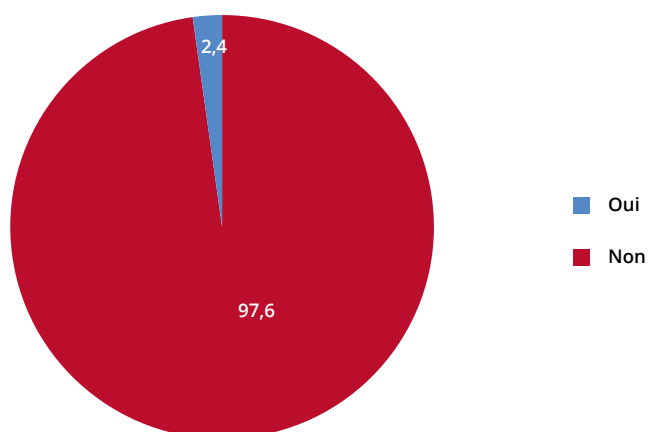
Passons à l'analyse des problèmes de santé physique dans leurs éléments constitutifs. On constate que presque tous les symptômes des problèmes de santé physique sont en baisse entre 2023 et 2024, à l'exception des problèmes articulaires, qui restent stables. Si l'on observe les tendances sur 11 ans, on constate une forte augmentation des troubles du sommeil et des problèmes d'estomac, tandis que les problèmes de dos restent le problème le plus important dans l'absolu, avec environ 30% des personnes fortement touchées, suivis des troubles du sommeil (27,2%) et des maux de tête (22,4%).

En ce qui concerne l'évolution des problèmes de santé mentale, la proportion de personnes présentant un risque moyen ou élevé de burnout diminue considérablement cette année (de 32,2% à 24,8%), tandis que le risque modéré de dépression reste inchangé et que le risque élevé de dépression augmente pour la deuxième année consécutive. Les pensées suicidaires diminuent de 7,4% à 5,4%. Dans l'ensemble, sur 11 ans, ces 4 indicateurs montrent toutefois une augmentation à la hausse.

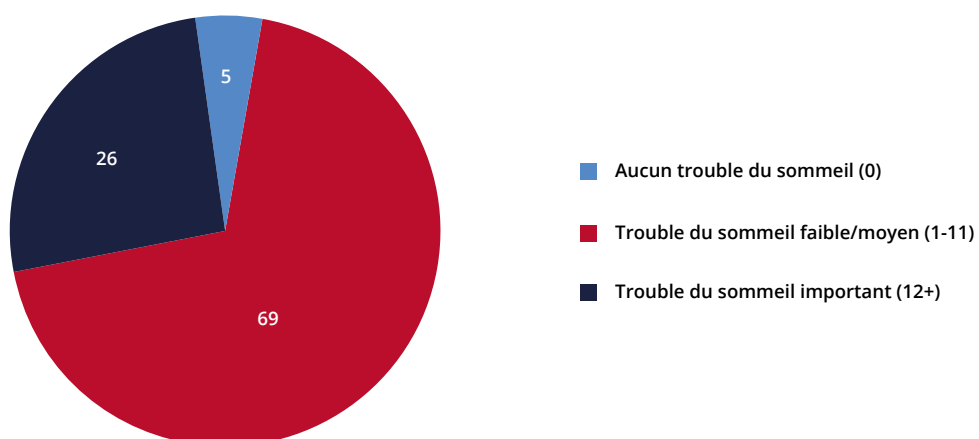
Catégories selon seuils de réponses au « Distress questionnaire – 5 », en pourcentage



Diagnostic de dépression liée au travail selon le « Occupational depression inventory – 9 », en pourcentage



Catégories selon le « Jenkins sleep scale – 4 », en pourcentage



c. Thème spécial : la santé mentale des salariés

Plusieurs indicateurs spécifiques à la santé mentale et à la consommation de substances ont été inclus dans l'enquête *Quality of Work Index* de cette année.

La souffrance psychique des salariés et fonctionnaires a été évaluée à l'aide de l'échelle « Distress questionnaire – 5 ».

Selon les résultats, 51% indiquent un niveau de souffrance psychique accrue (23%) ou élevée (28%), alors que 48% des répondants ne présentent que peu ou pas de signes de souffrance.

Cette souffrance est particulièrement marquée chez les femmes, avec 35% d'entre elles indiquant un niveau élevé, contre 24% des hommes. De plus, les jeunes adultes, notamment ceux âgés de 25 à 44 ans, présentent des niveaux de souffrance psychique plus élevés que les plus âgés, dont la souffrance est moins fréquente.

Le statut familial joue également un rôle important puisque les salariés célibataires avec enfants sont ceux qui présentent le niveau de souffrance le plus élevé (37%) comparé à ceux vivant en couple avec enfants.

Les différences entre les pays de résidence sont notables, les frontaliers allemands étant moins nombreux à souffrir psychiquement (22%). Enfin, des écarts existent selon les groupes professionnels, avec les professions élémentaires, les services directs, et les métiers intermédiaires affichant des niveaux de souffrance plus élevés, tandis que les conducteurs d'installations et les ouvriers qualifiés montrent les taux les plus faibles. Les différences sectorielles sont moins marquées, bien que l'industrie et les autres services aient des taux de souffrance plus bas.

L'analyse de la dépression liée à la situation de travail, mesurée via l'échelle « Occupational depression inventory – 9 », révèle que 2,4% des répondants sont considérés comme déprimés à cause de leur travail. La différence entre les hommes et les femmes n'est pas significative en raison du faible nombre de cas. Les salariés ayant des horaires atypiques (soirées, nuits, week-ends) présentent un taux de dépression lié au travail plus élevé (3,5%) par rapport à ceux ayant des horaires standards (1,7%).

Les différences entre les groupes professionnels et secteurs n'ont pas pu être validées statistiquement. Cependant, les professions élémentaires semblent être les plus affectées par la dépression liée au travail (5,3%), tandis que les employés administratifs sont nettement moins touchés (0%). Les secteurs du commerce, des transports, et de l'hôtellerie/restauration affichent les taux les plus élevés de dépression liée au travail (4,1%).

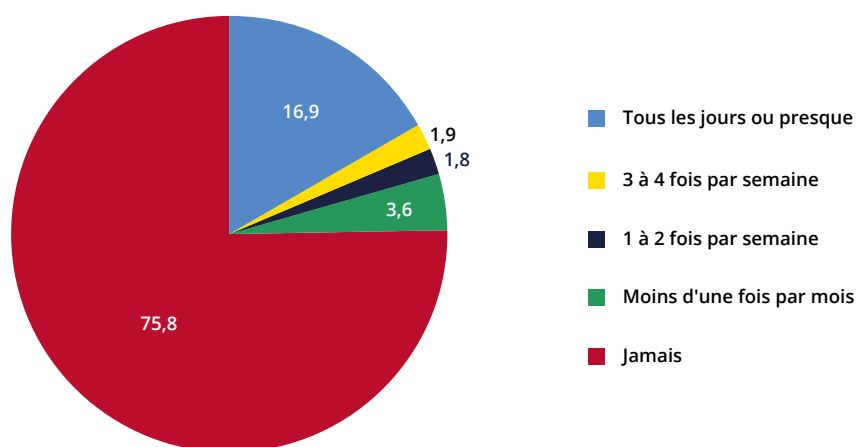
L'analyse des troubles du sommeil, mesurés par l'échelle « Jenkins sleep scale – 4 », révèle que 5% des répondants n'en présentent aucun, tandis que 69% montrent des signes de troubles légers ou modérés, et 26% souffrent de troubles de sommeil importants.

Les femmes sont plus fréquemment touchées par des troubles du sommeil graves (32%) que les hommes (21%). Les parents célibataires sont particulièrement concernés (35%), contrairement aux personnes vivant en couple, qui présentent des taux plus bas.

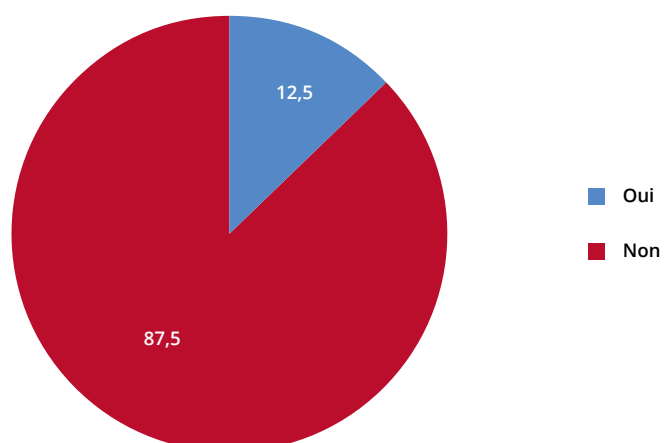
Les professions élémentaires (35%) et les employés des services directs, commerçants, et vendeurs (31%) sont les plus affectés, tandis que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (18%) et les ouvriers de l'assemblage (17%) le sont nettement moins.

Du côté des secteurs, ceux de l'hébergement et de la restauration (48,9%), de la santé et de l'action sociale (30%), ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (29%) enregistrent les taux les plus élevés de troubles du sommeil, tandis que le secteur de la construction affiche une proportion plus faible (20%).

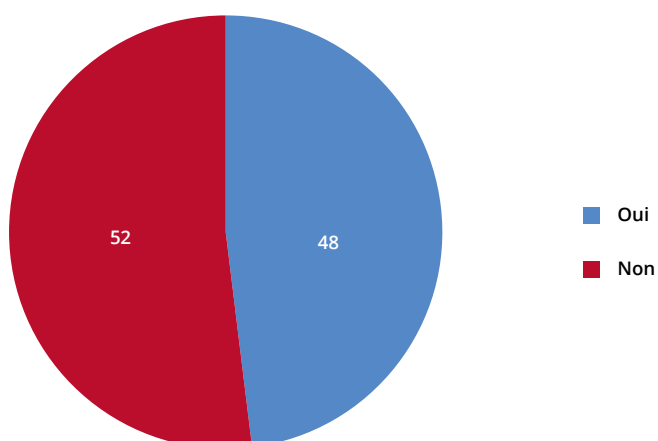
À quelle fréquence fumez-vous des cigarettes ou des substituts comme des cigarettes électroniques ou des vapes ? (en pourcentage)



Êtes-vous exposé à la fumée de cigarettes d'autres personnes au travail ? (en pourcentage)



Y a-t-il dans votre entreprise des lieux ou des pièces spécifiquement dédiés aux fumeurs ? (en pourcentage)



d. Thème spécial : le tabagisme actif et passif des salariés

Quelques questions sur la tabagisme actif et passif ont aussi été introduites dans le questionnaire en 2024.

Si 76% des questionnés indiquent ne jamais fumer des cigarettes ou des substituts, 4% disent le faire moins d'une fois par semaine, 2% 1 à 2 fois par semaine, 2% 3 à 4 fois par semaine et 17% tous les jours ou presque.

Habituellement, les études nationales et internationales ne font la différence qu'entre les fumeurs actuels (donc aussi ceux qui ne le font que de temps en temps, car cela a déjà un effet négatif sur la santé) et ceux qui ne fument jamais. Dans ce cas nous avons 24% de fumeurs parmi les salariés et fonctionnaires et 76% de non-fumeurs.

L'analyse révèle que le tabagisme est légèrement plus répandu chez les hommes (26%) que chez les femmes (22%). Il diminue avec l'âge, passant de 36% chez les 16-24 ans à 18% chez les 55 ans et plus.

Le niveau de qualification influence fortement la consommation de tabac : les titulaires d'un doctorat fument beaucoup moins (11%) que ceux ayant un niveau inférieur d'éducation (28%).

Les catégories professionnelles jouent également un rôle, avec des taux de tabagisme plus élevés dans les métiers élémentaires (35%) et plus faibles parmi les cadres (20%). Enfin, les télétravailleurs (17%) fument nettement moins que ceux travaillant sur site (28%) et certains secteurs comme l'information et la communication (11%) affichent des taux bien inférieurs à la moyenne, contrairement à la construction (31%) et l'industrie (28%).

Ensuite, il est intéressant de savoir combien de salariés déclarent être exposés à la fumée des produits du tabac d'autres personnes sur leur lieu de travail, ce que l'on appelle aussi le tabagisme passif.

Le tabagisme passif touche 13% des salariés, d'avantage les hommes (14%) que les femmes (11%) et surtout les jeunes de 16-24 ans (27%). Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (28%) ainsi que les professions élémentaires (26%), mais aussi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (20%) sont les plus exposés, contrairement aux cadres et dirigeants (5%).

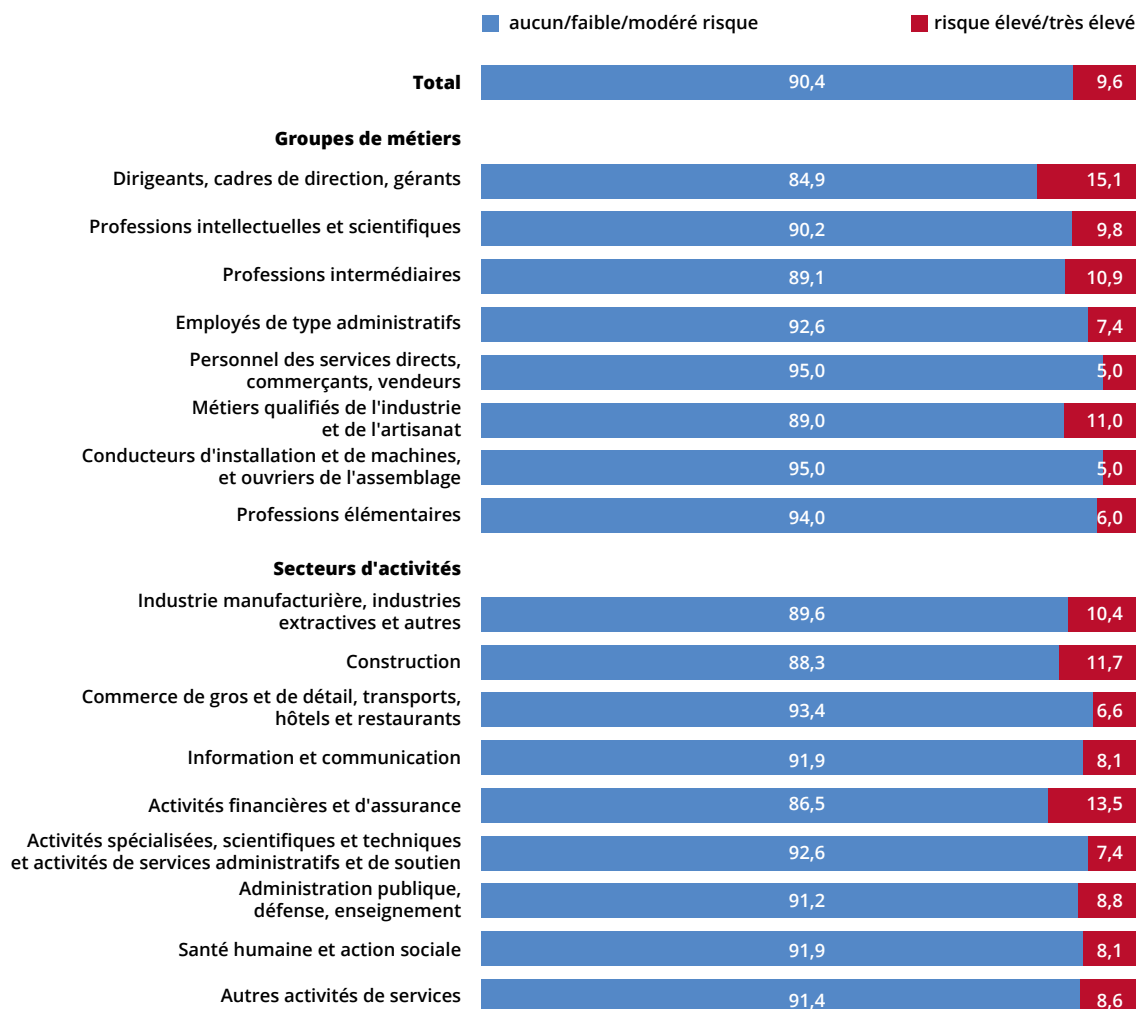
Par secteur, il est plus fréquent dans la construction et les secteurs du commerce, des transports et de l'hôtellerie-restauration (19% chacun), mais rare dans les autres services (5%).

Il est également important de mentionner que 10% des non-fumeurs sont exposés au travail à la fumée de cigarettes ou de substituts d'autres personnes.

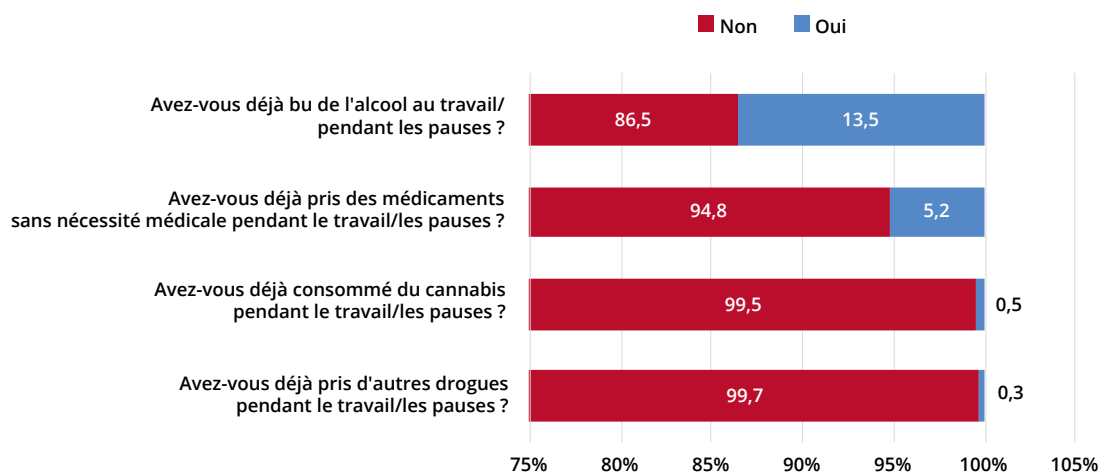
L'une des mesures que l'employeur peut prendre pour protéger les travailleurs des vapeurs de tabac des autres est d'aménager un espace fumeur isolé. Seuls 48% des salariés déclarent travailler dans des entreprises qui mettent à disposition un espace fumeur, alors que presque toutes les entreprises comptent des fumeurs.

Cette proportion varie selon les secteurs et catégories professionnelles : 65% des conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage disposent d'un coin fumeurs, contrairement à seulement 42% chez les professions élémentaires. Au niveau des secteurs, seulement 34% dans l'administration publique et l'enseignement et 39% dans la construction sont dans ce cas. En revanche, l'industrie (68%) et les secteurs du commerce, des transports et de l'hôtellerie-restauration (60%) sont plus enclins à aménager de tels espaces.

Catégories de risque de mésusage d'alcool chez les salariés selon les scores « AUDIT-C », en pourcentage



Autoconsommation de substances au travail, en pourcentage



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

e. Thème spécial : le mésusage d'alcool et la consommation de substances au travail/pendant les pauses

Outre le tabagisme, la consommation abusive d'alcool est un autre facteur de risque pour la santé. Selon les connaissances scientifiques actuelles, validées par l'OMS, la consommation d'alcool n'est jamais sans risque pour la santé, quelle que soit la quantité consommée.

« AUDIT-C » est un instrument de diagnostic de référence qui combine la fréquence de consommation d'alcool, la quantité lors d'une occasion et la fréquence de boire 6 verres d'alcool ou plus en une fois. 4 catégories sont ainsi utilisées ici pour classer les personnes en fonction de leur degré de consommation nocive d'alcool.

L'analyse révèle que si 51,1% des salariés et fonctionnaires n'ont pas de risque ou un risque très faible d'abus d'alcool, 39,2% présentent un risque modéré, 7,6% un risque élevé, et 2,1% un risque très élevé. Les hommes sont plus souvent à risque que les femmes, notamment pour les catégories de risque « élevé » (10,8% contre 3,6%) et « très élevé » (2,9% contre 1,0%). Les femmes sont majoritairement dans la catégorie « sans risque ou risque faible » (63,3% contre 41,2%).

Parmi les professions, les dirigeants, cadres de direction et gérants sont les plus touchés par les risques « élevé » et « très élevé » (15,1%), tandis que les conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage (5%) et les métiers des services directs (5%) sont les moins concernées.

Les différences sectorielles sont notables : les « activités financières et d'assurance » affichent le taux combiné le plus élevé pour les risques « élevés » et « très élevés » (13,5%), tandis que la catégorie « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (6,6%) regroupent les salariés présentant le moins de risques. Cependant, en décomposant cette catégorie avec des activités très différentes, on obtient les proportions suivantes : secteur « hébergement et restauration » (9%), « commerce et réparation automobile » (8%), « transport de personnes » (4%), « transport de marchandises » (6%).

Ensuite, il est important de recueillir des informations sur la consommation de substances sur le lieu de travail. Dans un premier temps, la question a été posée de manière indirecte, en demandant aux personnes interrogées d'indiquer si elles avaient connaissance de collègues consommant des substances sur leur lieu de travail, puis en interrogeant directement la personne sur sa propre consommation de substances sur son lieu de travail.

L'analyse montre que l'alcool est la substance la plus consommée sur le lieu de travail, avec 14% déclarant une autoconsommation. Les médicaments sans nécessité médicale (5% de consommation), le cannabis (0,5%) et les autres drogues (0,3%) suivent.

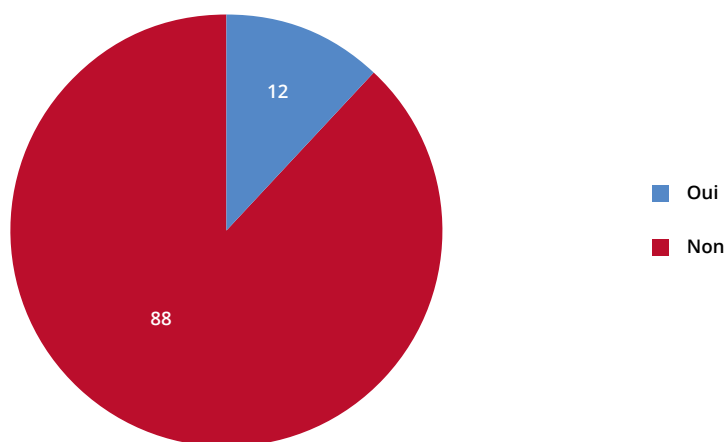
Parmi ceux ayant consommé de l'alcool au travail (14%), 71% le font rarement (une fois par semaine ou moins), tandis que 9,2% le font 1 à 2 fois par semaine. Concernant les salariés ayant indiqué consommer au travail des médicaments sans nécessité médicale (5%), 47,4% en consomment rarement et 22,4% 1 à 2 fois par semaine.

Pour les salariés ayant indiqué consommer du cannabis au travail (0,5%), 49,3% consomment rarement, mais une grande proportion (39,1%) n'a pas consommé récemment. Enfin, chez les salariés consommateurs d'autres drogues au travail (0,3%), la situation est polarisée : 78,7% n'en ont pas consommé récemment, tandis que 8,6% les consomment presque quotidiennement.

Problèmes de santé mentale et de consommation de substances selon les groupes de métiers et les secteurs d'activités, en pourcentage

		Risque moyen et élevé de burnout	WHO-5 Bien-être Risque élevé de dépression	Idéation suicidaire au cours des 12 derniers mois	Distress souffrance psychique élevée (14+)	ODI Dépression Diagnostic	ODI Démission	Jenkins SS4 trouble du sommeil important (12+)	AUDIT-C risque élevé/très élevé	Autoconsommation au travail : alcool	Autoconsommation au travail : médicaments sans raison médicale
Total		24,80	15,10	5,40	28,30	2,40	28,60	25,90	9,60	13,50	5,20
Groupes de métiers	Dirigeants, cadres de direction, gérants	22,40	12,60	3,80	25,60	2,00	30,00	23,30	15,10	14,30	4,10
	Professions intellectuelles et scientifiques	24,90	13,90	5,00	28,90	2,30	32,10	24,50	9,80	17,20	3,50
	Professions intermédiaires	25,10	16,40	4,90	30,60	2,30	23,90	28,10	10,90	14,00	6,40
	Employés de type administratifs	25,50	13,00	5,20	26,30	0,00	29,30	27,30	7,40	12,00	3,70
	Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	28,80	20,40	7,30	32,60	3,60	32,80	34,20	5,00	4,10	6,30
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	18,50	12,50	5,30	19,00	1,00	28,90	20,40	11,00	10,00	7,50
	Conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage	19,20	14,00	4,40	16,00	2,00	21,80	18,90	5,00	5,00	8,10
	Professions élémentaires	28,00	23,30	7,10	31,80	5,30	16,10	31,80	6,00	7,50	9,00
Secteurs d'activités	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	22,90	11,80	5,10	23,20	3,40	29,40	25,40	10,40	5,40	5,40
	Construction	19,90	13,60	4,70	25,30	1,60	25,10	20,00	11,70	14,20	7,60
	Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	30,80	18,30	5,40	28,70	4,10	29,30	25,60	6,60	11,60	3,70
	Hébergement et restauration	23,80	13,50	5,30	25,10	1,30	30,90	22,90	8,10	16,60	3,10
	Commerce et réparation automobile	28,00	16,60	4,60	29,50	2,30	36,20	25,00	13,50	21,50	2,90
	Transport de personnes	23,10	13,00	6,00	30,30	1,70	22,70	29,00	7,40	9,60	6,50
	Transport de marchandises	21,60	14,00	4,90	29,20	1,20	23,00	27,30	8,80	14,40	5,80
	Information et communication	21,90	16,20	4,50	31,30	2,70	28,70	29,60	8,10	9,20	10,40
	Activités financières et d'assurance	13,80	19,00	5,20	24,10	0,00	17,60	23,60	8,60	6,90	0,00
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	23,10	13,00	6,00	30,30	1,70	22,70	29,00	7,40	9,60	6,50
	Administration publique, défense, enseignement	21,60	14,00	4,90	29,20	1,20	23,00	27,30	8,80	14,40	5,80
	Santé humaine et action sociale	21,90	16,20	4,50	31,30	2,70	28,70	29,60	8,10	9,20	10,40
	Autres activités de services	13,80	19,00	5,20	24,10	0,00	17,60	23,60	8,60	6,90	0,00

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu recours à des offres thérapeutiques en raison de situations difficiles vécues au travail ? (en pourcentage)



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

f. Thème spécial : les problèmes de santé mentale et de consommation de substances selon les groupes de métiers et les secteurs d'activités et le recours à des offres thérapeutiques

Pour résumer la prévalence de problèmes de santé mentale et de comportements problématique d'alcool et de médicaments sans raison médicale selon les groupes de profession et les secteurs d'activités, un tableau récapitulatif sur base des réponses a été élaboré.

L'analyse identifie plusieurs secteurs et professions présentant des risques importants en matière de santé mentale et de comportements problématiques liés au travail. Le secteur le plus à risque est l'hôtellerie-restauration avec des taux très élevés de risque de burnout, de souffrance psychique, de dépression, de troubles de sommeil et d'idéation suicidaire, suivi par le secteur « commerce et réparation automobile » où les taux de risque de burnout, de souffrance psychique au travail et de dépression liée au travail sont élevés.

Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale se distingue également par une souffrance psychologique importante, un taux élevé de troubles du sommeil et un usage accru de médicaments.

Les activités financières et d'assurance présentent un risque élevé de burnout, de souffrance psychologique et de mésusage d'alcool.

Dans « autres activités de services » les taux de burnout et d'autoconsommation de médicaments sont faibles, et dans la construction, il existe un taux légèrement plus élevé de consommation problématique d'alcool et de médicaments.

Les professions les plus vulnérables comprennent celles des métiers élémentaires et des services directs, tels que les commerçants et les vendeurs, qui présentent des risques élevés de burnout, de dépression, de souffrance psychologique et de troubles du sommeil.

On observe également que les conducteurs d'installations et d'ouvriers de l'assemblage présentent une consommation de médicaments sans nécessité médicale plus élevée que la moyenne.

Les dirigeants et cadres de direction ont plus souvent une consommation problématique d'alcool. Enfin, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat présentent une consommation d'alcool et de médicaments notable.

Savoir si les salariés ont recours à des thérapies en raison de situations difficiles sur le lieu de travail complète les informations disponibles sur la santé physique et mentale et le bien-être des salariés.

L'analyse révèle que 12% des salariés et fonctionnaires ont eu recours à des offres thérapeutiques en raison de difficultés rencontrées sur leur lieu de travail, tandis que 88% n'ont pas utilisé ces services. Les femmes sont davantage concernées, avec 15% contre 10% pour les hommes. Par ailleurs, les salariés sans enfant (15%) ont tendance à consulter plus souvent que ceux ayant des enfants (10%), et les salariés en couple avec enfants consultent moins fréquemment (9%) que les autres catégories, notamment les salariés sans enfants ou les parents seuls.

En fonction des professions, deux groupes se distinguent : un premier groupe, incluant les dirigeants, gérants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, conducteurs d'installations, ouvriers de montage et professions élémentaires, avec environ 13 à 15% de recours aux thérapies, et un second groupe comprenant le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, ainsi que les professions industrielles et artisanales qualifiées, qui représentent 8% des personnes ayant recours à des offres thérapeutiques.

En termes de secteurs, les salariés du secteur de la santé et de l'action sociale sont les plus nombreux à consulter des services thérapeutiques (19%), suivis par ceux du secteur des autres services (16%) et de l'industrie (15%). En revanche, les employés des secteurs de l'administration publique, de la défense, de l'éducation, du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hôtellerie-restauration et de la construction ont un recours beaucoup moins fréquent, autour de 9%.

Offres de conseil et de mesures de l'entreprise pour promouvoir la santé, en pourcentage

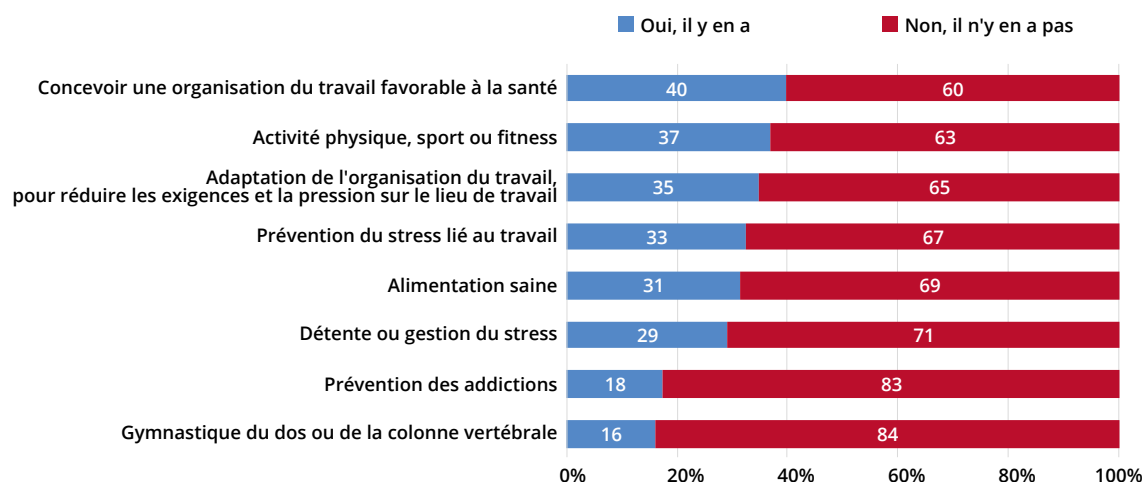


Tableau récapitulatif : offre de prévention selon les groupes de métiers et les secteurs d'activités, en pourcentage

		Concevoir une organisation du travail favorable à la santé	Activité physique, sport ou fitness	Adaptation de l'organisation du travail, pour réduire les exigences et la pression sur le lieu de travail	Prévention du stress lié au travail	Alimentation saine	Détente ou gestion du stress	Prévention des addictions	Gymnastique du dos ou de la colonne vertébrale
Total		40	37	34,9	33	31,4	29	18	16
Groupes de métiers	Dirigeants, cadres de direction, gérants	41	48	42	42	33	38	16	16
	Professions intellectuelles et scientifiques	45	47	40	41	36	36	16	17
	Professions intermédiaires	37	33	31	27	30	25	17	18
	Employés de type administratifs	38	32	35	31	34	31	21	18
	Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	27	24	28	21	31	21	18	13
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	42	21	30	18	18	15	18	10
	Conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage	30	17	26	23	18	21	26	5
	Professions élémentaires	30	9	25	20	20	11	17	13
Secteurs d'activités	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	40	35	32	27	29	24	26	15
	Construction	36	18	26	20	20	15	14	9
	Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	32	27	29	24	32	24	25	12
	Hébergement et restauration	9	22	15	6	37	15	9	2
	Commerce et réparation automobile	25	17	29	18	25	18	13	11
	Transport de personnes	36	26	38	24	35	19	39	13
	Transport de marchandises	44	23	43	28	32	27	30	8
	Information et communication	41	41	37	34	26	33	7	13
	Activités financières et d'assurance	51	62	43	48	41	46	15	25
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	41	40	37	36	27	30	10	15
	Administration publique, défense, enseignement	34	37	35	33	31	27	19	12
	Santé humaine et action sociale	41	30	38	37	41	31	20	28
	Autres activités de services	43	32	38	36	21	21	19	7

Données : Quality of Work Index

Graphiques : CSL

g. Thème spécial : l'offre de prévention dans les entreprises

Le questionnaire QoW pour l'année 2024 contient huit questions différentes sur différents thèmes afin de déterminer le niveau d'activité des entreprises dans chacun de ces domaines.

Pour chaque domaine de prévention étudié, la proportion de salariés indiquant l'absence d'offres de conseil ou de mesures reste significativement élevée (60-84% en moyenne).

Plus particulièrement, les domaines tels que la gymnastique du dos ou de la colonne vertébrale (16% de réponses « oui », 84% de réponses « non ») et la prévention des addictions (18% de réponses « oui », 83% de réponses « non ») sont les moins bien couverts. Les problèmes de dos sont toutefois le problème de santé qui touche le plus de salariés et de fonctionnaires (+/- 30%), et ce de manière constante dans le temps, comme le montrent les chiffres du QoW depuis 2014.

En revanche, les initiatives les plus courantes concernent la conception d'une organisation du travail favorable à la santé (40% de « oui », 60% de « non »), les activités physiques, sport ou fitness (37% de « oui », 63% de « non »), et l'adaptation de l'organisation du travail pour réduire les exigences et la pression (35% de « oui », 65% de « non »). Bien que ces domaines affichent des niveaux d'intervention plus élevés, les pourcentages montrent qu'il existe encore une marge de progression importante.

Problèmes d'inégalité et de ciblage des actions de prévention

En comparant les différents secteurs d'activités et groupe de professions voici les principales observations :

La prévention de la santé au travail présente des disparités importantes selon les secteurs d'activité. Dans les domaines du commerce, du transport et de l'hôtellerie-restauration, la couverture est globalement insuffisante, en particulier pour les initiatives liées à l'activité physique, à la gestion du stress et aux activités de détente. Le secteur de l'hébergement et de la restauration se distingue négativement, avec des indicateurs de santé mentale particulièrement alarmants, largement en deçà de ceux des autres secteurs. De plus, le transport de personnes fait face à une problématique spécifique : un taux de consommation d'alcool au travail plus élevé, soulignant l'urgence de renforcer la prévention des addictions dans ce domaine.

Dans le secteur de la construction, les efforts en matière de prévention restent globalement faibles. Le secteur « autres activités de services » ne fait guère mieux, avec des carences similaires.

Les activités financières et d'assurance offrent un tableau contrasté. Si ce secteur bénéficie d'une meilleure couverture pour l'activité physique, la prévention du stress et les activités de détente, il reste marqué par une prévention insuffisante des addictions. Cette lacune est préoccupante, compte tenu du taux élevé de mésusage et de consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Enfin, dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale, bien que les niveaux de prévention y soient supérieurs à la moyenne, ils demeurent insuffisants pour répondre aux besoins accrus de ce secteur.

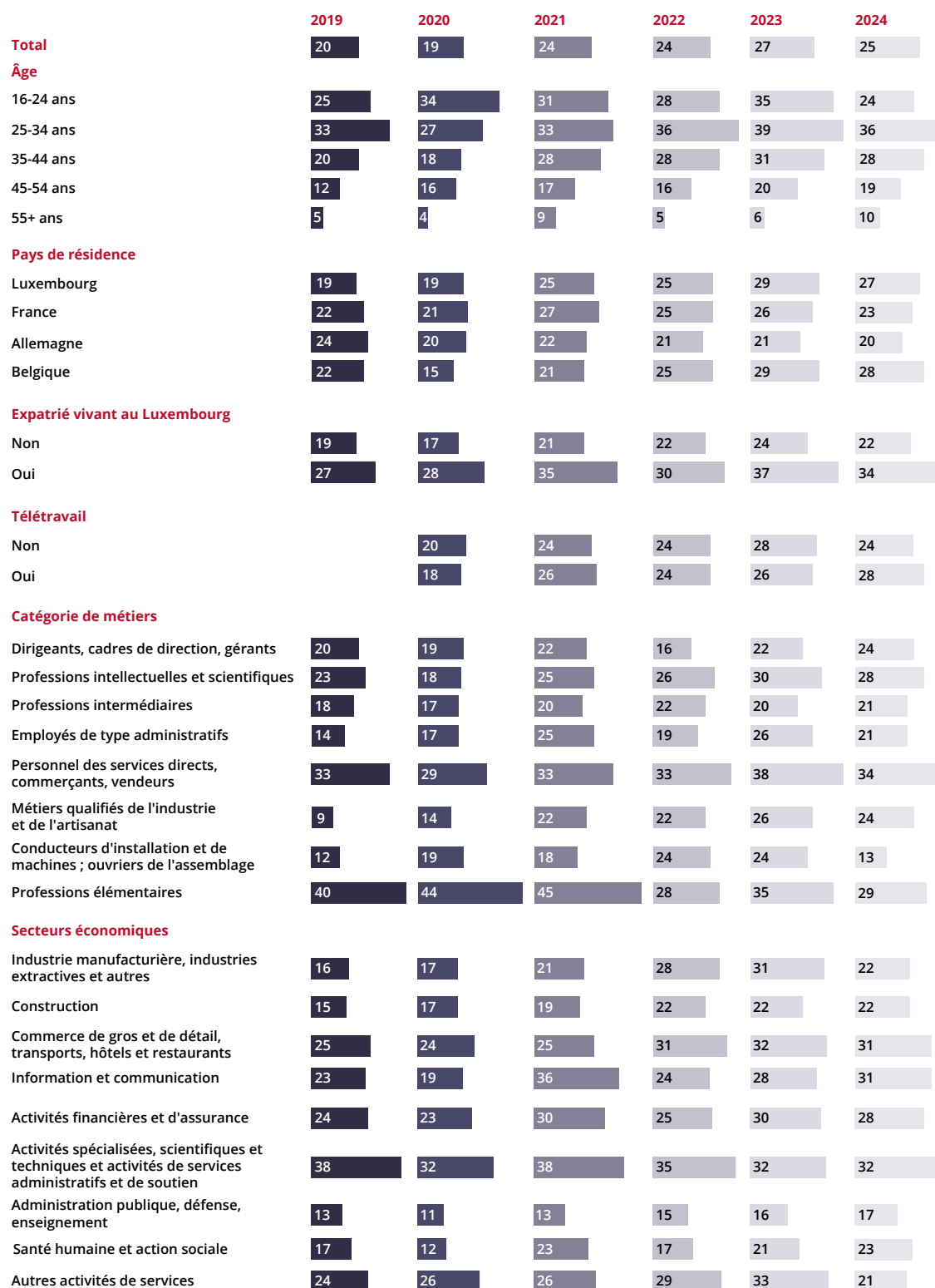
Des disparités existent également au niveau des groupes de métiers.

Les professions élémentaires, par exemple, sont caractérisées par une couverture préventive globalement faible dans presque toutes les catégories. Pour les conducteurs et ouvriers de l'assemblage, les lacunes sont similaires, bien qu'une meilleure prise en charge des addictions soit notable.

Du côté des dirigeants et cadres, la prévention présente également des lacunes, notamment en ce qui concerne les problèmes de dos et les addictions. Cette dernière est particulièrement préoccupante, car ce groupe affiche le score le plus élevé en mésusage d'alcool, mesuré par l'« AUDIT-C ».

Les professions intellectuelles et scientifiques montrent un profil contrasté. Bien qu'elles soient relativement bien couvertes pour des aspects comme l'activité physique, la gestion du stress ou l'organisation du travail, elles souffrent d'un accès insuffisant à la prévention des addictions et des problèmes liés au dos.

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



Données : Quality of Work Index 2019 – 2024

Graphiques : CSL

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

À la question de savoir si les participants à l'enquête envisageaient de changer de travail dans un avenir proche, un quart d'entre eux (25%) ont répondu par l'affirmative en légère diminution par rapport à 2023 (27%). Néanmoins l'évolution de cette intention est globalement à la hausse à partir de 2021.

Cette intention est de loin la plus forte chez les 25-34 ans (36%), avec une tendance générale à la hausse depuis 2021. Dans le groupe d'âge des 16-24 ans, la valeur a fortement baissé (de 35% à 24%). C'est dans le groupe d'âge 55+ que la proportion est la plus faible (10%), avec toutefois une nette augmentation (de 6% à 10%).

Contrairement aux résidents des autres pays venant travailler au Luxembourg, les frontaliers allemands montrent pas de réelle tendance en matière d'intention de quitter leur emploi dans un avenir proche. Cependant chez les résidents luxembourgeois, les frontaliers allemands et les frontaliers belges on constate une nette augmentation de l'intention de changer d'emploi depuis 2021. Chez ces trois groupes il y a une légère diminution entre 2023 et 2024.

En fonction des groupes de métiers, les valeurs les plus élevées concernant l'intention de quitter son emploi se trouvent chez les salariés des services directs, du commerce, de la vente (34%) et chez les professions élémentaires (29%). L'intention est moins fréquente chez les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (13%).

Le groupe des professions intermédiaires est le seul avec une augmentation par rapport à 2023 (de 20% à 21% en 2024), contrairement aux autres où il y a une diminution plus ou moins importante par rapport à l'année précédente.

En comparant les secteurs d'activités, les pourcentages les plus élevés de personnes souhaitant changer d'emploi prochainement se trouvent dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les services administratifs et de soutien (32%), le commerce de gros et de détail, les transports, l'hébergement et la restauration (31%) et « information et communication » (31%).

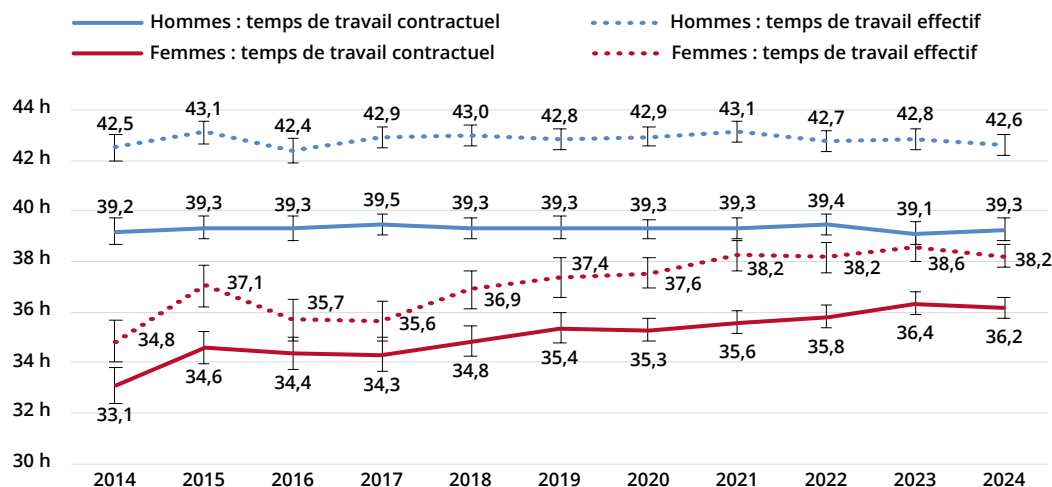
Par rapport à l'année précédente, il y a encore eu une augmentation dans l'« information et communication » (28% en 2023 et 31% en 2024) et dans la « santé et l'action sociale » (21% en 2023 et 23% en 2024). Les autres secteurs ont connu une baisse plus ou moins importante par rapport à 2023.

Les taux les plus faibles sont observés dans l'administration publique, la défense et l'enseignement (17%).

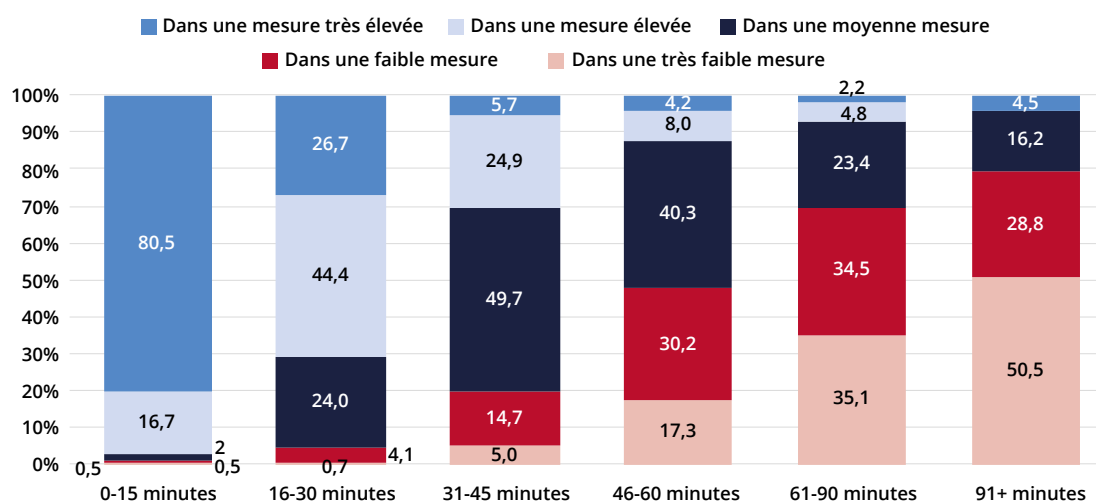
L'augmentation de la volonté de changer d'emploi est plus forte et plus rapide chez les salariés qui ne télétravaillent pas depuis 2017 et jusqu'en 2023 (de 15% à 28%), mais connaît une diminution de -4% en 2024 (24%). Chez les télétravailleurs, le pourcentage est stable entre 2021 et 2023, et montre une augmentation de +2% en 2024 (28%). Il y a donc une baisse chez les non-télétravailleurs et une nette augmentation chez les télétravailleurs, une tendance qu'il faut continuer à surveiller.

En comparant les résidents luxembourgeois aux résidents de nationalité étrangère (expats), force est de constater que l'intention de changer d'emploi est plus forte chez les expats (34% par rapport à 22%) et aussi en plus forte augmentation depuis 2016 (de 26% à 34%) que chez les résidents luxembourgeois (de 16% à 22%).

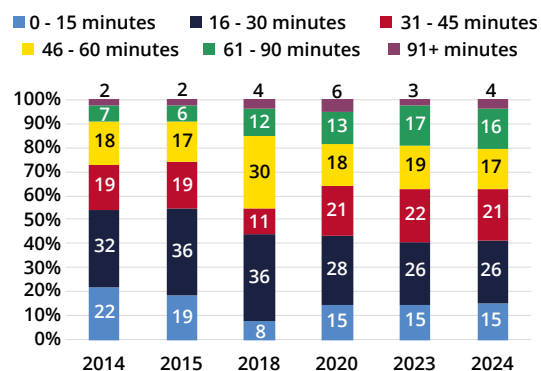
Évolution du temps de travail convenu et effectif selon le genre, 2014-2024, en heures



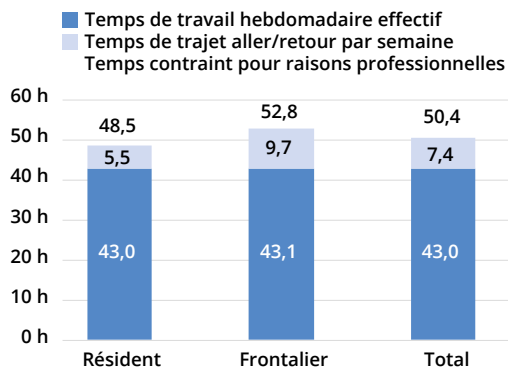
Durée du simple trajet vers le lieu de travail (en minutes) et satisfaction avec le trajet



Durée du simple trajet vers le lieu de travail, en minutes



Durée du simple trajet vers le lieu de travail, en heures



4.4. Temps investi dans l'activité professionnelle

Globalement, le temps de travail convenu moyen a progressivement augmenté depuis 2014. En effet, après une forte augmentation entre 2014 et 2015 et une stabilisation entre 2015 et 2017, le nombre d'heures de travail hebdomadaires convenues montre une tendance à la hausse depuis 2018.

Alors que le temps de travail convenu chez les hommes reste stable au fil des ans (entre 39,1 et 39,5 heures), on constate que chez les femmes, le temps de travail convenu suit une tendance globale à la hausse entre 2014 et 2024, passant de 33,1 heures à 36,2 heures. Cet effet s'explique principalement par l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein (40 h) et en même temps par l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail des femmes travaillant à temps partiel.

Une comparaison entre les hommes et les femmes (graphique) montre que le temps de travail effectif ⁴¹ suit une tendance stable pour les hommes (entre 42,4 et 43,1 heures) et une tendance globale à la hausse pour les femmes (de 34,8 en 2014 à 38,2 en 2024). La tendance à la hausse chez les femmes s'explique par l'augmentation du temps de travail hebdomadaire convenu au cours de la même période.

Or, à partir de 2018, on constate que l'écart entre le temps de travail effectif par rapport au temps de travail convenu est devenu plus grand passant de 1,3 heure excédentaire en 2017 à des valeurs entre 2 et 2,6 heures jusqu'en 2024. Et l'augmentation du temps de travail effectif des femmes au fil des ans est telle qu'en 2024 (38,2 heures), celui-ci n'est pas loin du temps de travail convenu des hommes (39,3 heures).

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 2024, la durée moyenne du simple trajet vers le lieu de travail est de 44,8 minutes. Alors qu'en 2014, 56% des personnes se rendaient au travail en moins d'une demi-heure, elles ne sont plus que 31% en 2024. Depuis 2018 la part de ceux qui mettent plus

d'une heure pour se rendre au travail a augmenté (de 16% en 2018 à 20% en 2024), dont la plupart mettent entre 61 et 90 minutes (16%) et 4% plus d'une heure et demie.

On peut bien sûr supposer que la longueur et la durée du trajet exercent une influence sur le niveau de satisfaction concernant le temps de travail, mais à partir de quand la frustration prend-elle le dessus ? Lorsque le temps de trajet domicile-travail est compris entre 31 et 45 minutes, une majorité relative de répondants se déclare satisfaite (31%), contre 20% d'insatisfaits, tandis que la moitié (50%) exprime une satisfaction modérée. En revanche, dès que la durée du trajet dépasse 46 minutes, la perception se détériore nettement : 47% des personnes se disent insatisfaites, 40% moyennement satisfaites et seulement 12% satisfaites. Lorsque le temps de trajet se situe entre 61 et 90 minutes, 70% des répondants se déclarent insatisfaits. Ce taux atteint 80% pour ceux dont le trajet dépasse les 91 minutes. Dans ces deux situations, la proportion de personnes satisfaites reste très faible, oscillant entre 5% et 7%.

Pour avoir une analyse plus complète de l'impact du travail sur l'ensemble du temps d'une semaine, nous tenons également compte du temps de trajet pour calculer le « temps contraint pour raisons professionnelles ».

Le temps contraint hebdomadaire pour des raisons professionnelles comprend les heures de travail effectives et celles du trajet aller-retour. Les données QoW fournissent le temps de travail hebdomadaire effectif et le nombre de jours travaillés. La durée de la pause-déjeuner est inconnue. L'hypothèse présentée ci-dessous part du temps de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps complet, auquel est ajouté le temps de trajet moyen entre domicile et travail, aller-retour et multiplié par 5. (n = 2201 pour 2024)

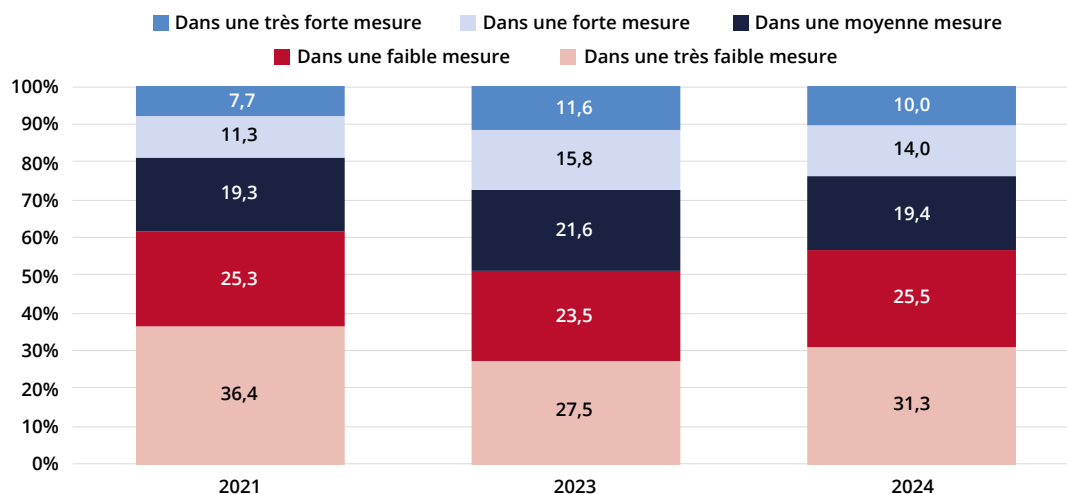
Si l'on additionne le temps de trajet et le temps de travail réel, on arrive en moyenne à 50,4 heures par semaine que les salariés investissent pour des raisons professionnelles.

Sous l'hypothèse de cette analyse, les frontaliers ont, en moyenne, un temps contraint (52,8h) plus élevé de 4 h 18 min que celui des résidents (48,5h).

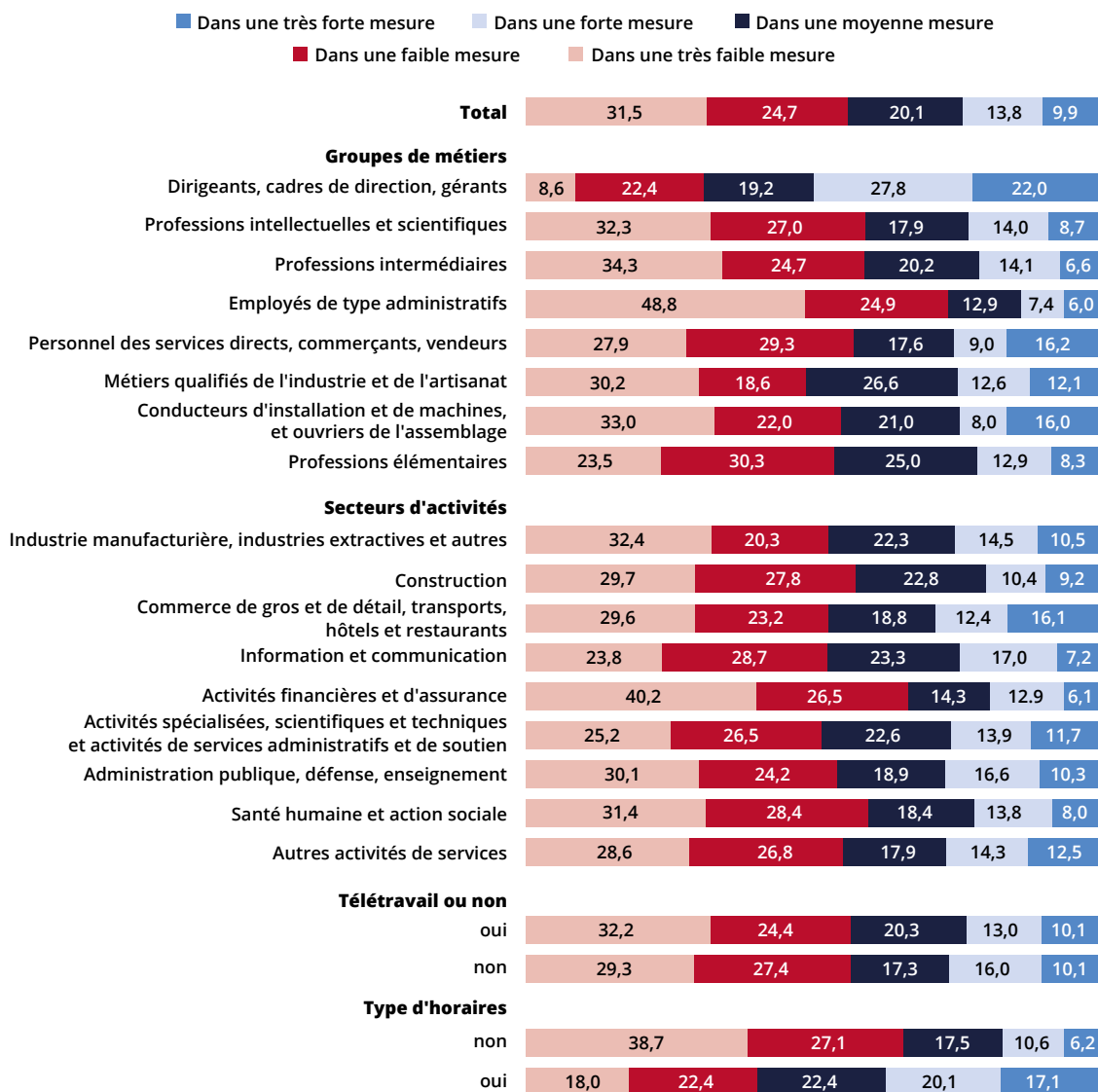
Ce temps additionnel est surtout le résultat d'un temps de trajet plus long de 4 heures et 12 minutes en déplacement pour les frontaliers.

⁴¹ Il s'agit ici d'une appréciation subjective des répondants concernant leur durée hebdomadaire de travail effectif 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 ou le travail réalisé en dehors des horaires « officiels ».

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



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



4.5. 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*.

La question sur la disponibilité pour le travail en dehors des horaires de travail ayant été légèrement modifiée dans l'enquête à partir de 2021, les résultats de 2024 ne sont comparés qu'avec les années 2023 et 2021 et non avec les années précédentes.

Il ressort de cette comparaison que la proportion de personnes ayant déclaré devoir être (très) fortement disponibles pour le travail et en dehors du travail est passée de 19% en 2021 à 28% en 2023 pour se situer à 24% en 2024. Le pourcentage de ceux qui sont moyennement concernés se situe entre 19% et 22% pour les 3 années de comparaison. Désormais, 56% se disent (très) peu concernés par ces situations, contre 52% en 2023 et 61% en 2021. Donc après un pic d'attente de joignabilité en 2023, la situation s'est légèrement améliorée.

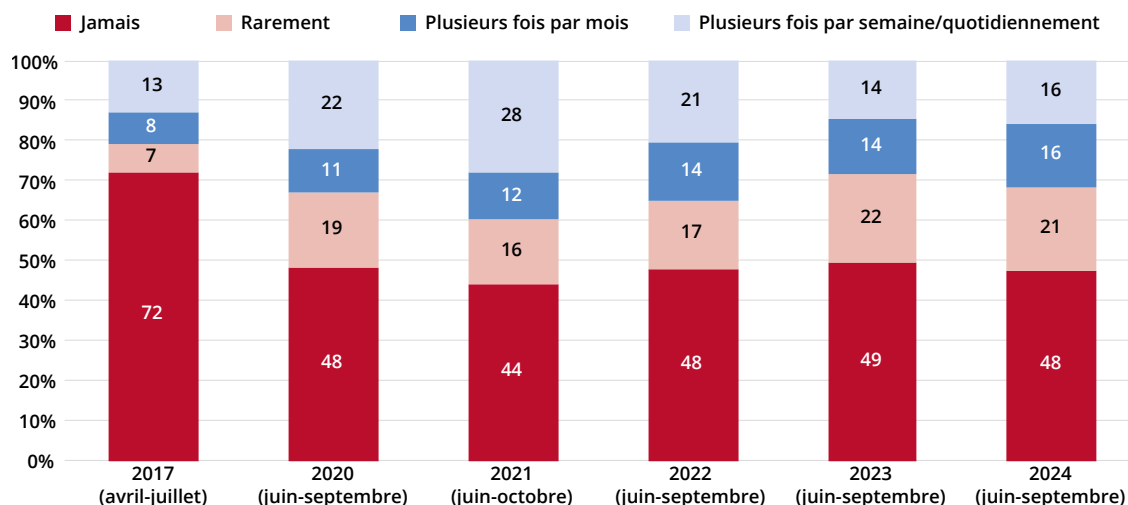
Les hommes sont légèrement plus souvent concernés par l'attente d'être joignable en dehors des heures de travail pour le travail, avec 29% de réponses « dans une (très) forte mesure » contre 20% chez les femmes, mais la même part de réponses « dans une moyenne mesure » de 19-20%.

À ce qu'on peut s'attendre, l'appartenance au groupe professionnel a une influence importante dans l'évaluation de l'attente d'être joignable pour le travail en dehors des heures de travail. Ainsi, 60% des dirigeants et cadres en sont (très) fortement touchés et 19% moyennement, dépassant largement les autres groupes de métiers. De loin derrière suivent le personnel des services directs, commerçants, vendeurs avec 25%, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat avec également 25% et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage avec 24% de fortement concernés. Les moins souvent fortement concernés sont les employés de type administratifs (13%).

La comparaison entre les télétravailleurs et ceux qui ne font pas de télétravail a montré une situation légèrement en défaveur des télétravailleurs avec 26% contre 23% qui indiquent être exposés à l'attente de rester joignable pour le travail en dehors des heures de travail.

Cependant, la comparaison des secteurs économiques entre eux révèle à nouveau de grandes différences. Le secteur « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (28%), l'« administration publique, défense, enseignement » (27%) et les « autres activités de services » (27%) sont plus touchés. Les secteurs économiques les moins concernés sont celui de la construction, et des activités financières et d'assurance avec 19% des personnes interrogées qui se sentent davantage dans cette situation. Les autres secteurs économiques sont plus proches de la moyenne.

Évolution du recours au télétravail, 2017-2024, en pourcentage



Recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs, 2017-2024, en pourcentage

	2017	2020	2021	2022	2023	2024
Total	21	33	40	35	29	32
Genre						
Hommes	20	34	38	35	29	32
Femmes	22	33	42	35	28	31
Catégorie de professions						
Dirigeants, cadres de direction, gérants	46	47	50	50	29	43
Professions intellectuelles et scientifiques	44	54	61	56	48	50
Professions intermédiaires	19	27	34	30	23	25
Employés de type administratifs	10	36	38	33	17	25
Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	3	1	5	4	3	3
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11	2	1		4	2
Conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage				1		2
Professions élémentaires			6	4	4	6
Secteurs d'activités						
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	9	26	34	26	17	21
Construction	17	6	13	9	9	13
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	7	14	16	17	14	14
Information et communication	58	48	75	65	53	59
Activités financières et d'assurance	17	60	73	66	48	53
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	17	46	48	41	29	33
Administration publique, défense, enseignement	49	46	38	36	36	43
Santé humaine et action sociale	14	9	16	16	10	12
Autres activités de services	23	32	29	30	28	26
Pays de résidence						
Luxembourg	24	40	42	40	35	40
France	14	23	38	29	23	24
Allemagne	21	28	33	24	14	19
Belgique	19	27	37	32	21	22

4.6. Recours au travail à domicile

Le télétravail au Luxembourg a connu une forte progression pendant la pandémie de COVID-19, atteignant un sommet en 2021 avec 40% des salariés concernés (au moins plusieurs fois par mois). Après cette période, la part du télétravail a diminué dans la plupart des secteurs, mais entre 2023 (29%) et 2024 (32%) on observe une stabilisation du niveau et non une poursuite de la baisse.

Cette évolution varie selon les secteurs et les professions, certains s'adaptant plus facilement que d'autres. Par exemple, les métiers intellectuels et scientifiques maintiennent un taux stable de 50% depuis 2021, tandis que les cadres et dirigeants, après une baisse notable en 2023, ont vu leur part remonter à 43% en 2024.

Les professions intermédiaires et administratives, qui avaient connu une hausse importante en 2021, se sont stabilisées à environ 25%. En revanche, des groupes comme les métiers de la construction, de la santé ou encore des services directs et de la vente restent peu concernés par le télétravail.

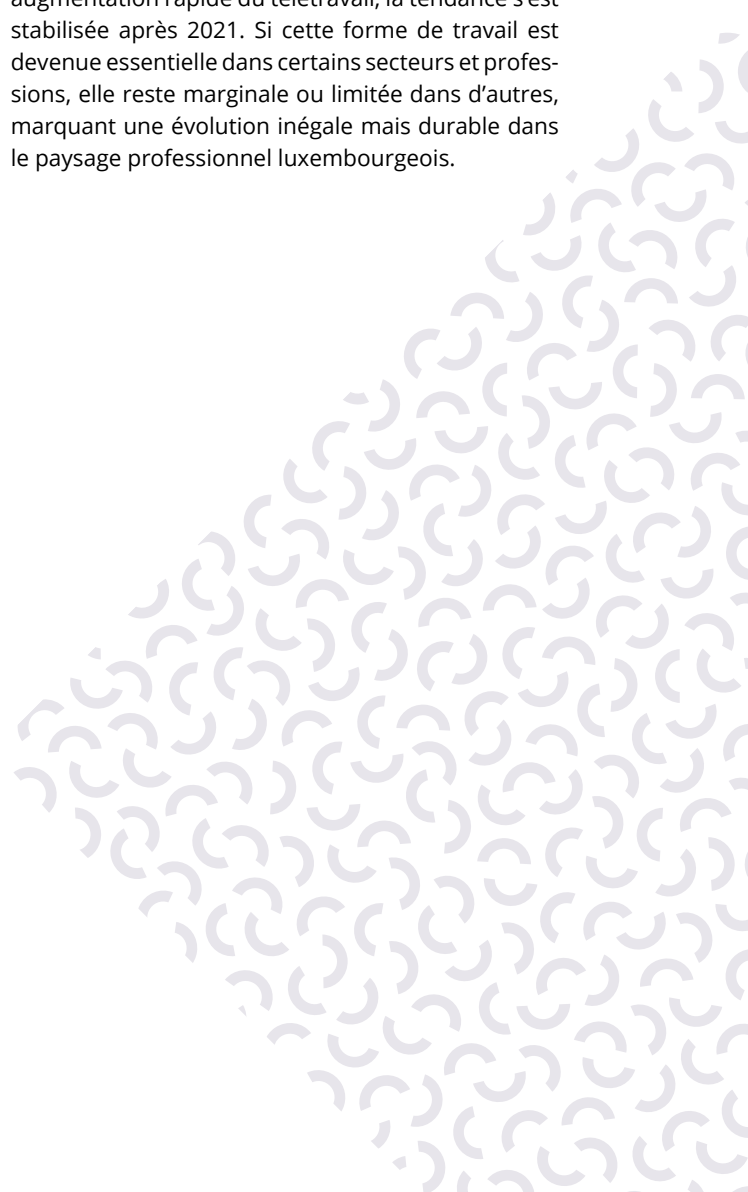
Les secteurs économiques montrent également des disparités dans la pratique du télétravail. L'industrie, par exemple, a vu sa proportion de télétravailleurs quadrupler entre 2017 (9%) et 2021 (34%), avant de redescendre à 21% en 2024. Dans le domaine de la finance et des assurances, la pandémie a marqué un véritable changement culturel. La fréquence du télétravail y est passée de 17% en 2017 à un pic intermédiaire de 73% en 2021, avant de diminuer à 53% en 2024.

Le secteur de l'information et de la communication, où le télétravail était déjà fréquent avant la crise (58% en 2017), a connu un sommet de 75% en 2021, suivi d'une baisse à 59% en 2024. D'autres secteurs, comme le commerce, le transport ou les hôtels et restaurants, présentent une progression plus modérée mais stable, le télétravail y étant passé de 7% en 2017 à environ 14% en 2023 et 2024.

Sur le plan démographique, les différences entre hommes et femmes sont globalement faibles, à l'exception de 2021 où les femmes étaient plus nombreuses à télétravailler.

La comparaison entre résidents et frontaliers révèle des écarts significatifs. Si les frontaliers avaient rattrapé leur retard en 2021 grâce à des règles dérogatoires en matière fiscale et sociale, leur proportion a baissé depuis, atteignant 24% pour les Français, 22% pour les Belges et 19% pour les Allemands en 2024. Pendant ce temps, les résidents luxembourgeois sont plus ou moins restés stables autour de 40% (40% en 2022, 35% en 2023, 40% en 2024).

En résumé, bien que la pandémie ait provoqué une augmentation rapide du télétravail, la tendance s'est stabilisée après 2021. Si cette forme de travail est devenue essentielle dans certains secteurs et professions, elle reste marginale ou limitée dans d'autres, marquant une évolution inégale mais durable dans le paysage professionnel luxembourgeois.



LES GRANDES TENDANCES

L'emploi atypique et asocial

L'emploi en CDI reste, avec 91% en 2024, la norme parmi les salariés résidents. Cependant, le Luxembourg affiche, enregistre depuis quelques années une part de l'emploi temporaire en croissance, celle-ci atteignant en 2024 l'un des niveaux les plus élevés enregistrés depuis 2010. De ce point de vue, ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi, avec un taux 42% en 2024, en hausse de 1% par an en moyenne depuis 2010.

En matière de temps partiel, 22% sont des hommes contre 78% de femmes. La raison principale évoquée par les hommes est leur propre éducation ou la formation, alors que celle des salariées porte avant tout sur les soins à prodiguer aux enfants et aux adultes dans l'incapacité de travailler.

La pauvreté laborieuse

En 2024, ce sont 17% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 12% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg en toute fin de classement européen en matière de *working poor*.

En effet, si l'on considère le risque de pauvreté des salariés, le Luxembourg est lanterne rouge en la matière avec un taux de 14% en 2024 ! Qui plus est, ce sont désormais quatre points de pourcentage qui séparent le Luxembourg des avant-derniers du classement que sont l'Espagne et l'Estonie (9%) !

Les accidents du travail

Si le ralentissement brutal de l'activité économique dû à la pandémie avait fait chuter le nombre d'accident du travail reconnus à leur plus bas niveau depuis le début du siècle, les accidents, qu'ils soient des accidents du travail proprement dit ou des accidents de trajet, connaissent une recrudescence en 2022 et 2023. Les maladies professionnelles dépassent quant à elles nettement les proportions affichées avant la crise sanitaire.

Par ailleurs, force est de constater que la proportion d'accidents du travail reconnus tend à diminuer d'année en année. Si les maladies professionnelles semblent pour l'heure échapper à ce constat, seule une maladie sur cinq déclarée est reconnue comme maladie professionnelle en 2023.

La qualité du travail et le bien-être des salariés ne se sont toujours pas relevés de la crise pandémique.

La tendance à la baisse de la qualité du travail ne s'est pas inversée en 2024, et la dégradation observée en 2020 ne s'est pas rétablie. Les cadres et les professions intellectuelles évaluent leur situation professionnelle de manière plus favorable, tandis que les travailleurs moins qualifiés dans le commerce, l'hôtellerie-restauration, le transport et ceux ayant des horaires atypiques la jugent nettement plus négative.

L'enquête 2024 met en avant la santé mentale, la consommation de substances et l'offre de prévention dans les entreprises. Certains secteurs présentent des problèmes alarmants de santé psychologique, notamment l'hôtellerie-restauration, le commerce, la santé et le transport de personnes. La consommation problématique d'alcool, tant en général que sur le lieu de travail, est également préoccupante dans plusieurs groupes professionnels et secteurs, y compris chez les cadres et dirigeants ainsi que dans le secteur bancaire et des assurances.

Du côté de la santé physique, si l'on observe les tendances sur 11 ans, on constate une forte augmentation des troubles du sommeil et des problèmes d'estomac, tandis que les problèmes de dos restent le problème le plus important dans l'absolu, avec environ un tiers des personnes fortement touchées, suivis des troubles du sommeil et des maux de tête.

Face à ces défis, l'offre de prévention en entreprise reste globalement insuffisante, notamment en matière de lutte contre les addictions, de gestion du stress et de prévention des troubles musculo-squelettiques, y compris pour les groupes les plus concernés par le mésusage d'alcool.

Par ailleurs, le développement du télétravail révèle de nouvelles inégalités : Bien qu'il se soit stabilisé à 32% en 2024, il reste un privilège réservé aux professions déjà privilégiées. Pour les travailleurs frontaliers notamment, l'accès au télétravail a été restreint avec la fin des dérogations fiscales et sociales, ce qui accentue les contraintes liées aux déplacements domicile-travail.



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL

	LU	min. ZE	ZE	max. ZE	BE	DE	FR	Classement LU (du meilleur au pire)
Inégalités et pauvreté (2022)								
Part salariale dans la VAB*	55,2% ↘	IE : 35,1%	62,6%	LV: 74,0%	65,8%	65,6%	64,7%	15°/20
Ratio S80/S20	4,68 ↘	SK : 3,28	4,78	LT : 6,54	3,45	4,49	4,66	11°/20
Coefficient de Gini après impôts et transferts (2022)	29,6 ↗	SK : 22,6	n.c.**	LT : 36,0	25,0	30,3	29,7	8°/20
Taux de risque de pauvreté	18,1% ↘	BE : 11,5%	16,6%	LV : 21,6%	11,5%	15,5%	15,9%	13°/20
Taux de surcharge des coûts du logement	8,0% ↘	CY : 2,4%	8,5%	EL : 28,9%	6,8%	12,0%	7,0%	17°/20

Chômage et emploi (2024)								
Du chômage et des chômeurs								
Taux de chômage	6,4% ↗	MT : 3,2%	6,5%	ES : 11,4%	5,8%	3,5%	7,5%	11°/20
Taux de chômage des jeunes	21,6% ↗	DE : 6,5%	14,6%	ES : 26,5%	17,4%	6,5%	18,7%	17°/20
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois)	1,6% ↘	NL : 0,5%	2,1%	EL : 5,5%	2,1%	1,0%	1,7%	8°/20
De l'emploi et des travailleurs								
Création d'emplois	1,1% ↘	FI : -1,6%	1,0%	HR : 6,1%	0,3%	0,2%	0,8%	11°/20
Taux d'emploi	69,7% ↘	IT : 62,2%	70,5%	NL : 82,3%	66,7%	77,5%	69,0%	7°/20
Du non-chômage et du non-emploi								
NEET*** (15-24 ans)	9,6% ↗	NL : 3,6%	9,2%	LT : 14,9%	7,3%	7,5%	10,7%	13°/20

Conditions et qualité de l'emploi (2024)								
De l'emploi atypique et asocial								
Part de l'emploi temporaire (CDD)	9,5% ↗	LT : 1,6%	13,7%	NL : 26,3%	9,7%	11,4%	15,3%	9°/20
Part de l'emploi à temps partiel	17,5% ↘	HR : 3,0%	20,6%	NL : 42,7%	24,1%	29,1%	16,8%	15°/20
Part du travail le soir	34,8% ↗	IT : 21,3%	31,3%	NL : 62,0%	36,8%	27,1%	29,7%	12°/20
Part du travail de nuit	15,6% ↗	LT : 7,6%	11,7%	EL : 17,9%	10,9%	9,4%	11,3%	13°/20
De la pauvreté laborieuse								
Emploi à temps partiel	16,8% ↗	BT : 4,7%	12,2%	PT : 22,3%	4,7%	9,6%	17,8%	12°/20
Emploi à temps plein	12,2% ↘	FI : 2,2%	6,8%	LU : 12,2%	3,6%	4,4%	6,1%	20°/20
Salariés	13,3% ↘	FI : 1,6%	6,6%	LU : 13,3%	2,9%	6,0%	6,3%	20°/20
Non-salariés	15,9% ↘	CY : 4,9%	19,1%	PT : 23,3%	14,3%	11,8%	22,4%	9°/20

Zoom sur le Luxembourg (2024)	Total	dont :	Hommes	Femmes
Ratio S80/S20	4,68 ↘		4,60 ↘	4,69 ↘
Proportion de personnes au SSM	15,7% ↘		14,9% ↗	16,8% ↘
Part de chômeurs indemnisés (moyenne)	57,0% ↗		62,6% ↗	51,1% ↗
Taux d'emploi	69,7% ↘		72,1% ↘	67,2% ↗
Part de l'emploi temporaire (CDD)	9,5% ↗		8,9% ↗	10,1% ↗
Part de l'emploi à temps partiel	17,5% ↘		7,4% ↘	28,8% ↘
Score QoW Index**** (entre 0 et 100)	54,3 ↘		54,9 ↘	53,5 ↘

Notes : Les flèches, dans la colonne concernant le Luxembourg, indiquent le sens de la variation par rapport à l'année précédente. Par exemple, le taux de chômage diminue par rapport à l'année précédente, tandis que le taux de risque de pauvreté est en hausse.

* VAB = valeur ajoutée brute

** n.c. = non connu

*** NEET = Not in Employment, Education or Training

**** QoW Index = Quality of Work Index

This image shows a full page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a template for handwriting practice or general note-taking. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]



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

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919821-23-5

Le **PANORAMA SOCIAL 2025** 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.

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu

ISBN : 978-2-919821-23-5



PRIX 5€

**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

