

# Rapport

## Quality of Work Luxembourg 2022

Auteurs : Holger Schütz, Nils Thiele

inf

as Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH

Kurt-Schumacher-Straße 24  
53113 Bonn  
T +49 (0)228 38 22-0  
F +49 (0)228 31 00 71  
info@inf

as.de  
www.infas.de

## Rapport pour

Chambre des salariés  
18, rue Auguste Lumière  
L-1050 Luxembourg

## Présenté par

infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH  
Kurt-Schumacher-Straße 24  
53113 Bonn

## Contact

Dr. Holger Schütz  
Directeur du département « Travail, économie, innovation »

Tél. +49 (0)228/38 22-418  
Fax +49 (0)228/310071  
E-mail [h.schuetz@infas.de](mailto:h.schuetz@infas.de)

## Auteurs

Holger Schütz, Nils Thiele

## Coordinateur du projet

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

## Projet

7593  
Bonn, décembre 2022  
Su, Th

© infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH  
Toute diffusion, reproduction, impression, enregistrement  
dans des systèmes de documentation et d'information (information  
storage and retrieval systems), traitement  
ou édition de tout ou partie de ce rapport  
est interdit sans autorisation écrite  
de notre part.

infas est certifié  
selon la norme ISO 20252 relative  
aux Études de marché, études so-  
ciales et d'opinion

**ISO 20252**



infas est membre des associations  
Arbeitskreis Deutscher Markt- und  
Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM)  
et ESOMAR

**ADM**

**ESOMAR**  
member

## Remarque préalable

Du printemps à l'automne 2022, l'infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, a réalisé pour la neuvième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of Work Luxembourg » (QoW) auprès des travailleurs et travailleuses du Luxembourg. L'enquête de 2022 a été réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), c'est-à-dire en combinant une enquête par téléphone et une enquête en ligne. Cette vague d'enquête s'appuie sur 2696 entretiens, dont 863 cas de panel et 1833 cas renouvelés. Le présent rapport résume les résultats du sondage de cette année et les présente classés par thèmes.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

## Sommaire

<b>Synthèse — Executive Summary</b>	<b>8</b>
<b>Introduction : Contexte, objectifs, méthode</b>	<b>15</b>
<b>1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise</b>	<b>17</b>
1.1 Structure sociodémographique de la population active	17
1.2 Structure de l'emploi selon le type d'activité	20
<b>2 Temps de travail</b>	<b>24</b>
2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail	24
2.2 Nombre d'heures de travail	28
<b>3 Conditions de travail et contexte du poste de travail</b>	<b>35</b>
3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail	35
3.2 Perspectives de développement professionnel	45
<b>4 Travail et bien-être personnel</b>	<b>48</b>
4.1 Travail et santé	48
4.2 Capacité à travailler (Work Ability)	53
4.3 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail	54
4.4 Temps de repos	55
<b>5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	<b>56</b>
5.1 Recours au télétravail	57
5.2 Porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée	63
<b>6 Satisfaction au travail et perspectives</b>	<b>67</b>
6.1 Aspects de la satisfaction au travail	67
6.2 Chances sur le marché du travail	75
<b>7 Sens et place du travail dans la vie</b>	<b>80</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>85</b>
<b>Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage</b>	<b>86</b>
<b>Annexe A.2 Réalisation pratique</b>	<b>88</b>
<b>Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)</b>	<b>91</b>
<b>Annexe A.4 Remarques concernant la pondération</b>	<b>93</b>
<b>Annexe A.5 Modifications du questionnaire</b>	<b>100</b>

## Liste des figures

Figure 1	Pays de résidence des salarié(e)s travaillant au Luxembourg	17
Figure 2	Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg	19
Figure 3	Structure professionnelle des hommes et des femmes	23
Figure 4	Type de contrat de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel	24
Figure 5	Durée du travail selon la catégorie professionnelle	25
Figure 6	Durée du travail selon d'autres caractéristiques	26
Figure 7	Règles d'organisation du temps de travail selon le genre	27
Figure 8	Fréquence des changements d'horaires de travail en fonction de la catégorie professionnelle	28
Figure 9	Comparaison du temps de travail réel et contractuel	30
Figure 10	Durée réelle du travail en fonction de la catégorie professionnelle	31
Figure 11	Heures supplémentaires en fonction de la catégorie professionnelle	32
Figure 12	Horaires de travail le week-end, le soir ou la nuit	33
Figure 13	Contrainte mentale et physique due au travail	35
Figure 14	Fatigue physique due au travail	37
Figure 15	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I	38
Figure 16	Risque d'accident et de blessures II	39
Figure 17	Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge	40
Figure 18	Liberté d'action dans le travail	42
Figure 19	Intégration sociale au travail	44
Figure 20	Formation continue, comparaison annuelle I	46
Figure 21	Formation continue, comparaison annuelle II	47
Figure 22	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois	49
Figure 23	Fréquence des problèmes de santé	51
Figure 24	Évaluation des affirmations sur le thème du workaholisme	53
Figure 25	Respect du temps de repos légal selon la catégorie professionnelle	55
Figure 26	Recours au télétravail, comparaison de 2017 à 2022	57
Figure 27	Télétravail à domicile I	58
Figure 28	Télétravail à domicile II	59
Figure 30	Fréquence du travail dans différents endroits	62
Figure 31	Détachement vis-à-vis du travail en fonction de la position hiérarchique	64
Figure 32	Détachement vis-à-vis du travail en fonction du temps de travail	65
Figure 33	Détachement vis-à-vis du travail en fonction des catégories professionnelles	66
Figure 34	Satisfaction vis-à-vis du travail I	68
Figure 35	Satisfaction vis-à-vis du travail II	69
Figure 36	Satisfaction vis-à-vis du salaire I	70
Figure 37	Satisfaction vis-à-vis du salaire II	71
Figure 38	Évaluation subjective de sa performance au travail I	72
Figure 39	Évaluation subjective de sa performance au travail II	74
Figure 40	Évaluation de la sécurité de son propre emploi	76
Figure 41	Angoisse de perte d'emploi	77
Figure 42	Évaluation des chances de retrouver un emploi	79
Figure 43	Liste des énoncés sur le travail	80
Figure 44	Énoncé : Mon travail me sert uniquement à gagner ma vie	81
Figure 45	Énoncé : Mon poste comme tremplin professionnel	82

Figure 46

Énoncé : Mon travail a du sens

83

## Liste des tableaux

Tableau 1	Statut professionnel selon la nationalité	21
Tableau 2	Évaluation de l'environnement collégial de 2014 à 2022	43
Tableau 3	Stress dû au travail et charge de travail, de 2017 à 2022	54
Tableau 4	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de 2016 à 2022	56
Tableau 5	Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données	88
Tableau 6	Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données	89
Tableau 7	Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé	89
Tableau 8	Durée de l'entretien en minutes	90
Tableau 9	Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel	92
Tableau 10	Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés	94
Tableau 11	Modèle de régression logistique pour les cas répétés	95
Tableau 12	Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires	95
Tableau 13	Comparaison théorique/réel	97
Tableau 14	Valeurs caractéristiques des poids	98

## Synthèse — Executive Summary

### Classement et méthode

Avec l'étude Quality of Work Index Luxembourg 2022, infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le neuvième rapport d'enquête sur la qualité du travail au Luxembourg. Cette enquête constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of Work Index », que la Chambre des salariés du Luxembourg réalise depuis 2013 en partenariat avec l'Université du Luxembourg. L'indice « Quality of Work Index » est un instrument de mesure de la qualité du travail des travailleurs et des travailleuses au Luxembourg. L'indice Quality of Work Index Luxembourg (indice QoW) s'appuie sur les données de l'enquête annuelle Quality of Work, et permet de représenter l'évolution dans le temps de la qualité des emplois. Le présent rapport a pour objectif exclusif de présenter les résultats du sondage, les résultats de l'indice Quality of Work en lui-même étant présentés dans une publication séparée.

La population analysée est composée de tous les travailleurs et travailleuses ayant un emploi au Luxembourg, y compris les frontaliers et frontalières résidant en dehors du Grand-Duché. Depuis 2018, l'enquête Quality of Work est réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), combinant une enquête par téléphone (CATI) et une enquête en ligne (CAWI). L'échantillon de panel existant (cas réinterrogés) comprenait 1847 personnes qui ont tout d'abord été contactées par téléphone dans la mesure où l'on disposait de leur numéro de téléphone fixe. Un échantillon renouvelé a également été utilisé (n=13 000 cas), issu du registre de la sécurité sociale luxembourgeoise. Les personnes faisant partie de l'échantillon renouvelé, ainsi que les personnes de l'échantillon de panel ne disposant pas d'un numéro de téléphone (valide) se sont vu proposer d'être interrogées soit par téléphone (CATI), soit en ligne (CAWI). Les cas de panel n'ayant pas pu être joints par téléphone, se sont également vu offrir la possibilité de participer à l'enquête en ligne.

Cette année, c'est un total de 2696 entretiens valides qui a été réalisé, dont 1412 avec des salarié(e)s résidant au Luxembourg, 520 avec des frontaliers vivant en France, 442 avec des frontaliers vivant en Allemagne et 314 vivant en Belgique. Peu de personnes interrogées n'ont pas indiqué leur pays de résidence. La durée moyenne des entretiens a été de 30 minutes.

### Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est très étroitement lié aux régions frontalières des pays limitrophes. Ce marché fournit du travail et des revenus aussi bien aux habitants du Luxembourg qu'à ceux de l'Euregio. En contrepartie, l'économie luxembourgeoise profite du vivier de main-d'œuvre de la région. Les frontaliers ayant des qualifications supérieures à la moyenne et en partie spécifiques, ils complètent la structure de qualification des Luxembourgeois, laquelle est plutôt bonne dans son ensemble. Ainsi, tout comme les années précédentes, la proportion de travailleurs et de travailleuses possédant une formation technique est plus élevée que la moyenne parmi les frontaliers venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que les travailleurs frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une

qualification professionnelle. La population active est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes. L'âge moyen est de 41 ans.

### **Contrat de travail**

88 % des salarié(e)s luxembourgeois ont un statut d'employé(e), et 12 % un statut de fonctionnaire. Les différences sont grandes entre les nationalités en ce qui concerne le statut de l'emploi. Si un tiers des Luxembourgeois a le statut de fonctionnaire, ce chiffre varie chez les salarié(e)s étrangers entre 0 % (Italiens) et 2 % (Portugais).

Au Luxembourg, le contrat de travail est généralement à durée indéterminée. Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est faible au Luxembourg (3 % seulement), car la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.

### **Temps de travail**

Sur le marché du travail luxembourgeois, le travail à plein temps est la norme. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (83 %), mais il faut tout de même noter que cela concerne 95 % des hommes contre seulement 67 % des femmes. Chez les femmes, cette proportion a augmenté de 2 points par rapport à l'année dernière. L'activité à temps partiel (env. 15 % de tous les salarié(e)s) continue de concerner principalement les femmes (un tiers d'entre elles, contre seulement 5 % des hommes). Par ailleurs, 41 % des personnes interrogées ont des horaires de travail fixes, et 45 % ont des horaires de travail leur offrant une certaine flexibilité (par ex. horaires de travail variables). Les autres salarié(e)s peuvent soit choisir parmi des plannings de travail prédéfinis (3 %), soit organiser librement l'intégralité de leur temps de travail (11 %). Environ un tiers des personnes interrogées travaille selon des horaires atypiques, comme le soir, la nuit ou le week-end.

14 % voient leurs horaires de travail modifiés au moins plusieurs fois par semaine. Et près d'un quart des personnes interrogées apprend souvent le jour même que ses horaires sont modifiés, la majorité étant prévenue un peu plus en avance afin de pouvoir s'organiser en conséquence.

Le nombre de jours de travail défini contractuellement est de 5 jours par semaine pour les trois quarts des salarié(e)s. Seule une petite partie a davantage de jours de travail (3 %) ou moins (7 %). Pour un peu plus d'un dixième toutefois, il n'existe aucune règle fixe concernant le nombre de jours de travail. En outre, le nombre réel de journées de travail ne diffère du contrat que pour une faible proportion des personnes interrogées, puisque seulement 3 % font moins de jours, et 9 % font plus de jours.

En revanche, il existe des différences en ce qui concerne le temps de travail contractuel par jour et le nombre d'heures réellement travaillées. Le temps de travail réel moyen des personnes interrogées est de 41 heures par semaine, soit 3 heures de plus que le temps de travail contractuel. Le temps de travail réel est plus élevé pour les hommes, (43 heures par semaine) que pour les femmes (38 heures). Cette différence est essentiellement liée à la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel. Le surcroît de travail concerne particulièrement les directeurs, cadres de direction,

gérants (7 heures supplémentaires), mais aussi les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (4 heures supplémentaires dans chaque groupe).

Par ailleurs, 16 % des personnes interrogées indiquent travailler plus de 10 heures ou plus par jour, et ce plusieurs fois par semaine, voire tous les jours. Cela concerne surtout les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants, mais aussi les salarié(e)s étant tous les jours en télétravail.

Au total, si 71 % des personnes interrogées souhaiteraient réduire leur temps de travail, 7 % aimeraient travailler plus, et un cinquième ne souhaiterait rien changer.

### **Conditions de travail et contexte du poste de travail**

L'enquête Quality of Work recueille régulièrement des données sur la charge physique liée au travail, et les résultats sont globalement stables au fil des ans. En 2022, 31 % des personnes interrogées indiquent être « souvent » ou « presque toujours » soumises à des contraintes physiques au travail. Un quart (27 %) se sent fatigué par le travail de manière répétée et fréquente. Ce sont en particulier les salarié(e)s des professions élémentaires, les artisans, ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage qui sont concernés par des contraintes physiques importantes. Concernant le type de charge subie au travail, les hommes et les femmes se différencient essentiellement par les risques d'accident et de blessures, ainsi que par les conditions de travail susceptibles de nuire à la santé sur le lieu de travail. Ainsi, les risques liés à la sécurité au travail sont évoqués par 17 % des hommes, mais par seulement 8 % des femmes.

Pour plus de la moitié des personnes interrogées, la charge mentale fait partie du travail au quotidien. Des contraintes mentales peuvent être observées parmi tous les groupes de salarié(e)s, tous les secteurs d'activité et tous les niveaux de qualification. L'importance des exigences mentales varie seulement en termes de degré et en fonction du poste de travail. De plus, la complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences spécifiques. Ainsi, plus de deux tiers des salarié(e)s doivent réaliser plusieurs tâches en même temps. Les directeurs, cadres de direction et gérants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité, sont particulièrement concernés par le « multitasking ».

### **Liberté d'action et perfectionnement**

Les directeurs, cadres de direction et gérants disposent d'une certaine liberté d'action et de marges de manœuvre, notamment en ce qui concerne l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées et la manière de les réaliser. La liberté d'action est toutefois limitée lorsqu'elle touche au contexte opérationnel du travail. Ainsi, seulement 22 à 24 % des personnes interrogées ont une influence personnelle sur le contenu et les horaires de travail.

### **Collaboration avec les collègues et les supérieurs**

La qualité et l'évaluation des conditions de travail sont largement influencées par les collègues et la qualité du management des supérieurs hiérarchiques. Pour une grande majorité des personnes interrogées (76 %), un degré élevé de collaboration avec les collègues est la norme. Un peu plus de la moitié des salarié(e)s se sent bien soutenu par ses collègues dans son travail, et seulement 13 % considèrent le soutien des collègues comme plutôt faible.

Pour les travailleurs et les travailleuses, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important d'évaluer son propre comportement et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. Pourtant, le fait de recevoir des retours de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques sur la qualité du travail fourni n'est mentionné que par bien moins de la moitié des personnes interrogées (39 %). L'une des formes du feedback est la critique (constructive). Or, 68 % des personnes interrogées sont rarement critiquées par leurs collègues, et seulement 6 % le sont souvent. Qu'ils fassent l'objet de critiques ou non, seulement 3 % des personnes interrogées font état de relations conflictuelles avec leurs collègues et supérieurs hiérarchiques.

Cette année, l'enquête a posé de nouvelles questions aux personnes interrogées concernant l'intégration sociale au travail. Si un dixième la considère comme plutôt mauvaise, le reste ne se sent que rarement isolé des autres ou seul au travail.

### **Évolution professionnelle et formation continue**

Si 34 % des personnes interrogées estiment comme très bonnes leurs possibilités de formation continue sur le marché du travail luxembourgeois, 34 % également les considèrent à l'inverse comme plutôt limitées. Les jeunes évaluent leurs opportunités de formation continue plus positivement que les autres groupes d'âge. Par ailleurs, les conditions favorisant un développement des qualifications sont jugées nettement plus positives par les employés des administrations publiques que par ceux travaillant dans des entreprises privées.

### **Santé**

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête, l'enquête QoW recueille des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Dans toutes les années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence des problèmes cardiaques. En revanche, une proportion non négligeable se plaint de l'apparition fréquente de problèmes d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales, ainsi que de troubles du sommeil. Certains maux sont plus fréquents l'âge avançant. De plus, si l'on analyse les catégories professionnelles, on note que les problèmes de santé sont inégalement répartis en fonction de la profession exercée. Il en va ainsi des problèmes de dos et d'articulations, qui concernent plus particulièrement les salarié(e)s des professions élémentaires et les artisans.

Dans le cadre de l'enquête de cette année, une question issue du *Work Ability Index* a été utilisée pour évaluer la capacité de travail des personnes interrogées. Par rapport à la meilleure capacité de travail qu'elles n'aient jamais eue, celles-ci ont estimé leur capacité de travail actuelle comme étant de 7,4 points (sur une échelle à 11 points). Seulement 8 % a donné une note inférieure à 5. Les directeurs, cadres de direction et

gérants ont généralement une appréciation plus positive que les autres catégories professionnelles, tandis qu'entre les autres sous-groupes, les différences ne sont pas très importantes.

Plus d'un tiers des personnes interrogées évoque un stress fréquent, et les femmes se sentent bien plus stressées que les hommes (38 % contre 34 %). Les personnes occupant une fonction hiérarchique (43 %), et celles travaillant plus de 46 heures par semaine (53 %), sont souvent plus stressées que la moyenne. Par ailleurs, pour 43 % des personnes interrogées, les contraintes de temps sont l'un des facteurs de stress récurrent.

Un des moyens de limiter les conséquences négatives du travail sur la santé est d'offrir un temps de pause et de repos adéquat aux travailleurs et travailleuses. Mais 6 % des personnes interrogées indiquent ne pas respecter le temps de repos légal (d'au moins 11 heures) plusieurs fois par semaine, voire tous les jours. Néanmoins, plus de la moitié des personnes interrogées le respecte toujours.

### **Conciliation vie professionnelle et vie privée**

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. Si près d'un quart des personnes interrogées déclare rencontrer des difficultés à concilier le travail et la vie privée, 45 % d'entre elles n'ont toutefois aucun problème à y parvenir, ce qui est peut-être lié au développement du télétravail. 17 % indiquent que les exigences du travail et celles de la vie privée entraînent souvent des conflits. Les problèmes de conciliation vie professionnelle-vie privée concernent ici surtout les salarié(e)s travaillant 46 heures ou plus par semaine.

Près d'un tiers des salarié(e)s auraient des difficultés à se libérer une heure pendant leur temps de travail s'ils devaient régler un problème personnel ou familial. Cela concerne surtout les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, tandis que cela est plus simple pour les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que pour les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques.

Le télétravail peut être un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. Près d'un tiers des personnes interrogées travaille au moins plusieurs fois par mois à la maison, alors que deux tiers ne le fait rarement, voire jamais. Des différences apparaissent toutefois si l'on analyse les catégories professionnelles. Ainsi, 22 % des directeurs, cadres de direction et gérants et 35 % des salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques télétravaillent plusieurs fois par semaine. Les artisans, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, mais aussi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs ainsi que les salarié(e)s des professions élémentaires ne travaillent pour ainsi dire jamais depuis la maison.

En outre, les personnes interrogées devaient indiquer si elles préféreraient travailler au bureau ou à la maison. Parmi les travailleurs et travailleuses qui pourraient éventuellement télétravailler, seulement 7% indiquent qu'ils souhaiteraient le faire exclusivement depuis la maison. À l'inverse, un cinquième (19 %) souhaiterait travailler uniquement au bureau. Le reste préférerait un mélange des deux.

Le concept de « porosité de la frontière entre travail et vie privée » pose la question d'un décloisonnement croissant des deux sphères et donc, du risque d'affaiblissement de la limite entre temps de travail et temps libre, au profit du travail. Si l'on regroupe et synthétise plusieurs items, on voit que 37 % des personnes interrogées considèrent qu'elles parviennent bien à oublier le travail une fois la journée terminée. Mais un tiers n'y arrive que rarement. Ce sont surtout les personnes occupant un poste à responsabilité, mais aussi les salarié(e)s des professions élémentaires qui éprouvent des difficultés à ce sujet. Cela concerne aussi les personnes travaillant 46 heures ou plus par semaine.

### **Satisfaction vis-à-vis du travail**

En majorité, les salarié(e)s du Luxembourg jugent de façon positive la qualité de leur emploi. En effet, pour une grande partie des personnes interrogées, la satisfaction au travail est globalement élevée sur toutes les années d'enquête. En 2022, ils ne sont que 14 % à être peu ou pas satisfaits. Plus de la moitié des salarié(e)s sont satisfaits de l'ambiance au travail (57 %). Les réticences sont bien plus marquées en ce qui concerne le salaire (38 %), la satisfaction variant fortement selon la catégorie professionnelle. Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques qui sont les plus satisfaits de leur salaire. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on retrouve les artisans ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (21 % sont satisfaits de leur salaire dans chacun de ces groupes)

### **Chances sur le marché du travail**

Cette année encore, la majorité des salarié(e)s considère son emploi comme sûr dans une très forte mesure (68 %), puisque seulement un dixième craint de perdre son emploi. Par ailleurs, deux cinquièmes des personnes interrogées estiment que si elles venaient à perdre leur emploi, elles retrouveraient un emploi similaire sans grande difficulté, tandis que 31 % sont pessimistes à ce sujet. Les plus de 55 ans sont notamment nombreux (53 %) à douter de pouvoir retrouver un poste comparable s'ils perdaient leur emploi.

### **Sens et rôle du travail dans la vie**

Un des thèmes au cœur de l'enquête QoW de cette année portait sur le rôle du travail dans la vie et le sens qu'il revêt pour les personnes interrogées. À partir d'une série de questions a ainsi été analysée la valeur que les travailleurs et travailleuses du Luxembourg accordent à la vie professionnelle. Un tiers des personnes interrogées indique qu'elles travaillent surtout pour des raisons matérielles et que leur travail leur sert principalement à gagner leur vie. Néanmoins, plus le niveau de formation augmente, moins les personnes sont d'accord avec cette idée. De plus, près de deux tiers des personnes interrogées voient leur travail dans une perspective de carrière, puisque 62 % indiquent que leur but est de progresser professionnellement. Cette idée, mais aussi celle selon laquelle le poste actuel n'est qu'un tremplin pour leur carrière professionnelle, se retrouvent plus souvent chez les jeunes, qui n'en sont qu'au début de leur vie professionnelle.

Les personnes ont également été interrogées pour savoir dans quelle mesure le travail donnait du sens à leur vie. Deux tiers considèrent que leur travail est utile, et cela est

d'autant plus vrai chez les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que chez les artisans et les salarié(e)s des professions élémentaires. Néanmoins, seul un tiers des personnes interrogées déclare que le travail donne un sens à sa vie. Il semble donc que l'activité professionnelle procure un sentiment d'utilité à la majorité des personnes interrogées, mais qu'elle n'est pas pour autant la seule chose qui donne du sens à leur vie.

Enfin, les personnes interrogées devaient évaluer dans quelle mesure leur travail contribuait de manière utile à la société : 44 % des personnes interrogées sont d'accord avec cette idée dans une très forte mesure, mais un peu plus d'un cinquième ne l'est que dans une faible mesure. Les salarié(e)s du secteur social et de la santé sont plus nombreux à considérer que leur travail est important pour la société (77 %). En revanche, cela est plus rare chez les personnes travaillant dans le secteur financier et des assurances, qui ne sont qu'un cinquième environ à le penser.

## Introduction : Contexte, objectifs, méthode

La question des conditions de travail et de la qualité ressentie du travail est actuellement en observation dans de nombreux pays européens. L'aptitude au travail, la qualification, la motivation et des conditions de travail appropriées sont des éléments essentiels dans la capacité des entreprises et des administrations à se développer. Ces données empiriques et ces tendances relatives à ces champs d'action sont incontournables pour l'élaboration des politiques du marché du travail et des politiques de l'emploi du point de vue social et politique.

La Chambre des salariés du Luxembourg s'est donc engagée à effectuer et à publier régulièrement des sondages sur la qualité du travail du point de vue des travailleurs et des travailleuses du Luxembourg. Le présent rapport *Quality of Work Luxembourg 2022 (QoW 2022)* représente un aspect important de cette mission, car il fournit des informations transparentes sur les récentes évolutions autour de ce thème aux multiples facettes. Infas est responsable de la réalisation, de l'évaluation et de la rédaction du rapport relatif à l'enquête *Quality of work Luxembourg 2022*. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le neuvième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of Work Luxembourg 2022* constitue une partie du projet global « *Quality of Work Index* ». L'indice « *Quality of Work Index* » est outil de mesure développé en 2013 dans le cadre d'un projet commun de la Chambre des salariés avec l'Université du Luxembourg, permettant de mesurer la qualité du travail des salarié(e)s au Luxembourg. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la construction de l'indice « *Quality of Work index* », ainsi que des calculs, des travaux d'analyse et de l'élaboration du rapport pour l'index proprement dit. C'est pourquoi l'indice « *Quality of Work Index* » ne fait pas l'objet de ce rapport, mais sera présenté séparément.

La population analysée dans l'enquête *Quality of Work Luxembourg* est composée de tous les travailleurs et toutes les travailleuses ayant un emploi au Luxembourg. Ceci inclut donc également les salarié(e)s dont le lieu de résidence se trouve en dehors du Grand-Duché, soit les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne. L'enquête annuelle menée auprès des salarié(e)s permet d'obtenir une série chronologique qui reflète l'évolution et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2022 a globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire<sup>1</sup>) et modifié une partie des questions seulement. Ces modifications du questionnaire incluent une reformulation de certaines questions, l'ajout de quelques nouvelles questions, ainsi que la suppression de certaines questions utilisées

<sup>1</sup> Pour les questions relatives à la fréquence, l'échelle suivante a été utilisée : jamais, rarement, quelquefois, souvent, (presque) toujours. Pour les questions du type « dans quelle mesure... », l'échelle suivante a été utilisée : dans une très forte mesure, dans une forte mesure, dans une moyenne mesure, dans une faible mesure, dans une très faible mesure. À quelques exceptions près, les réponses sont classées comme suit : correspond parfaitement, correspond globalement, correspond un peu, ne correspond pas du tout.

dans les enquêtes précédentes. Une liste détaillée des changements de formulation, des nouvelles questions et des questions supprimées est fournie à l'annexe A.5.

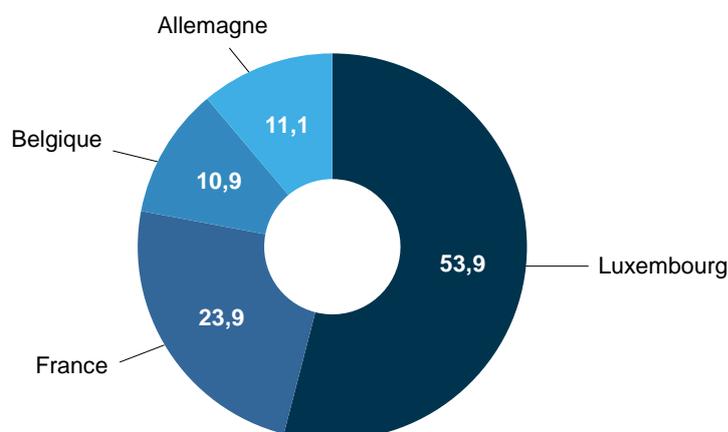
Le présent rapport est divisé en deux parties. La première partie analyse les ruptures et les continuités au fil des différentes années de collecte, car une grande partie du questionnaire est la même depuis plusieurs années, voire en partie depuis 9 ans (2014-2022). Le fil conducteur de tous les thèmes porte donc sur la question de savoir si des changements notables sont observés entre les différentes années d'enquête. Du point de vue thématique, cette partie reprend globalement la structure des rapports des années précédentes. Le chapitre 1 fournit ainsi un aperçu des caractéristiques sociodémographiques des salarié(e)s et des caractéristiques des entreprises et des organisations pour lesquelles ils travaillent. Le chapitre 2 aborde les aspects liés au temps de travail, mais aussi les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs conditions de travail dans le monde du travail luxembourgeois. Le chapitre 3 a pour objet les conditions de travail, les relations et interactions entre collègues au travail, ainsi que la formation professionnelle. Le chapitre 4 analyse la santé des employés, et le chapitre 5 l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que la façon dont ces deux sphères de la vie se chevauchent. Le chapitre 6 est consacré à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur travail, et au point de vue des différents groupes professionnels quant à leurs perspectives professionnelles. La deuxième partie du rapport analyse le thème spécifique à l'enquête de cette année, à savoir le sens et la place du travail dans la vie (chapitre 7). L'enquête a étudié le but du travail et le sens qu'il revêt dans la vie des travailleurs et travailleuses du Luxembourg, et pour plusieurs sous-groupes spécifiques.

## 1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

Les appréciations des travailleurs sur la qualité de leur travail correspondent fortement aux conditions de travail en vigueur. Comme l'expérience le montre, celles-ci varient selon la situation professionnelle et le groupe socio-structurel de la personne interrogée. Il est donc utile de commencer par observer la structure de la population active du Luxembourg.

Le marché du travail luxembourgeois est caractérisé par une spécificité : sa proportion élevée de salarié(e)s venant de pays voisins pour exercer leur activité au Luxembourg. Ainsi, 54 % des employés du Luxembourg vivent dans le Grand-Duché et 46 % dans d'autres pays (cf. figure 1). Les frontaliers venant sur le marché du travail luxembourgeois proviennent notamment de France, mais aussi d'Allemagne et de Belgique. Le marché de l'emploi est donc étroitement lié aux marchés de cette grande région européenne et est intégré dans l'Euregio Saar-Lor-Lux.

**Figure 1** Pays de résidence des salarié(e)s travaillant au Luxembourg



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée », Base: 2.696 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

### 1.1 Structure sociodémographique de la population active

Tout comme dans les enquêtes précédentes menées entre 2014 et 2021, la main-d'œuvre luxembourgeoise en 2022 est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes (cf. figure 2). Une comparaison entre la population locale et les frontaliers fait néanmoins ressortir quelques différences significatives.

Les salarié(e)s vivant au Luxembourg sont à 57 % de sexe masculin et à 44 % de sexe féminin. Tout comme les années précédentes, la proportion d'hommes est plus élevée chez les frontaliers. Ainsi, avec environ 62 % d'hommes, les frontaliers venant d'Allemagne présentent la plus forte proportion de travailleurs masculins, ce chiffre étant par ailleurs de 61 % chez les frontaliers de France et de Belgique.

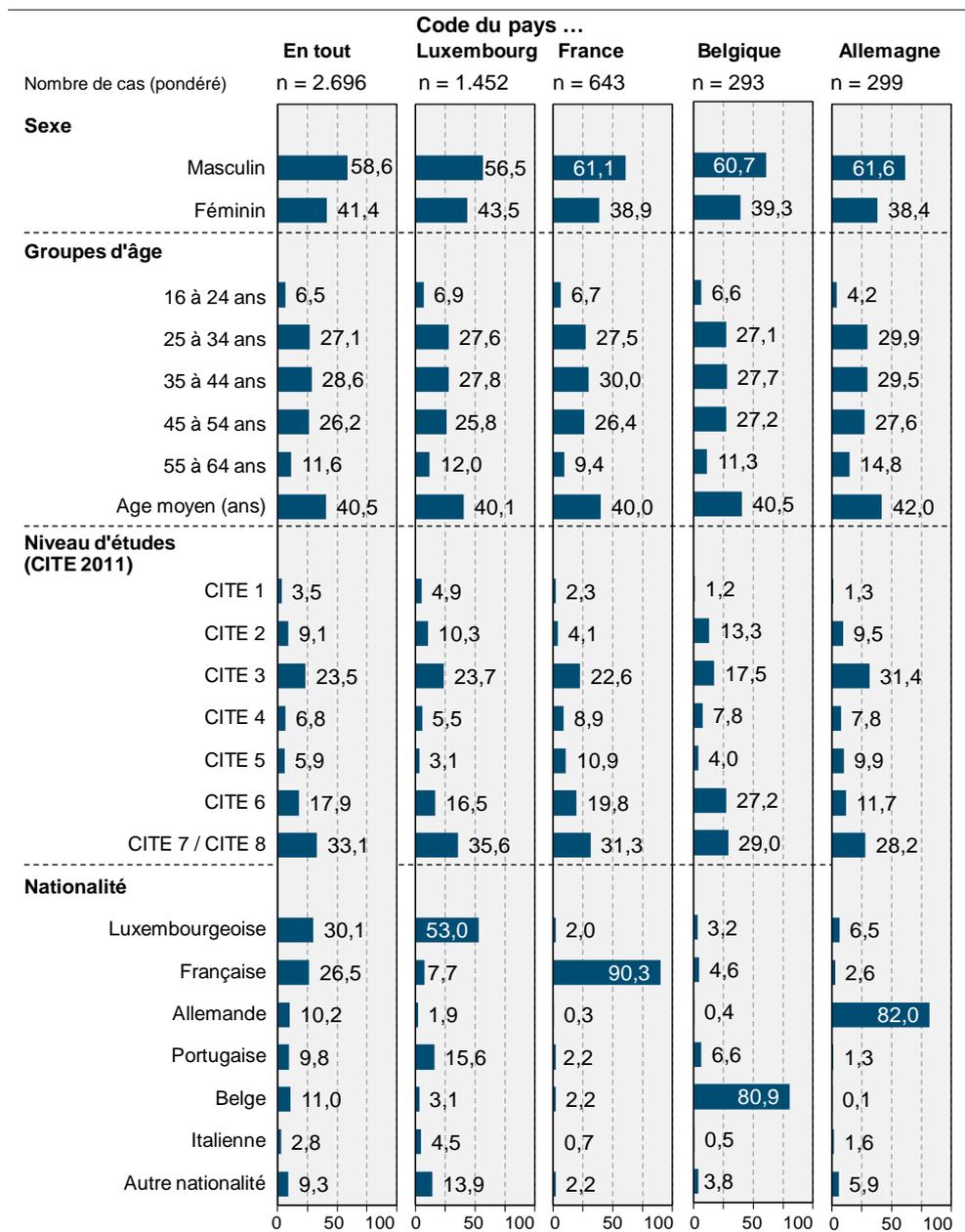
Les personnes interrogées avaient toutes entre 16 et 64 ans. Avec un âge moyen de 40,5 ans, la moyenne d'âge est quasiment identique à celle de l'année dernière (âge moyen en 2021 : 40,6 ans). Les frontaliers venant d'Allemagne ont en moyenne 42 ans, tandis que les salarié(e)s résidant au Luxembourg et les frontaliers venant de France et de Belgique ont plutôt entre 40 et 40,5 ans.

Les travailleurs et les travailleuses en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification<sup>2</sup>. Seulement quelques 13 % des salarié(e)s ont un niveau de formation inférieur au niveau CITE 3. En revanche, 51 % des salarié(e)s du Luxembourg, soit la majorité, sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), et 24 % ont un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3). De plus, 13 % sont diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4) ou ont une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5). Globalement, le niveau de formation déjà élevé au Luxembourg a de nouveau progressé par rapport aux années précédentes, puisque la proportion de personnes ayant un niveau CITE 6, 7 ou 8 a augmenté (36 % en 2017, 41 % en 2018, 46 % en 2019, 49 % en 2020 et 53 % en 2021), et celle ayant un niveau CITE 3 recule (37 % en 2017, 32 % en 2018, 28 % en 2019, 25 % en 2020, 22 % en 2021).

Outre un bon niveau général de formation des salarié(e)s originaires du Luxembourg, celui-ci est renforcé par la main-d'œuvre bien formée provenant des pays voisins. Les flux de frontaliers reflètent les spécificités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation. Ainsi, avec 11 %, la proportion de salarié(e)s possédant une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5) est supérieure à la moyenne parmi les travailleurs et travailleuses venant de France, mais aussi parmi ceux venant d'Allemagne, puisqu'un dixième d'entre eux a également ce niveau de formation. Par ailleurs, près d'un tiers (31 %) des frontaliers venant d'Allemagne indiquent avoir comme plus haut niveau de formation un baccalauréat ou un diplôme de fin d'études secondaires générales (CITE 3). En revanche, plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (56 % ont le niveau CITE 6, 7 ou 8), tandis que cela ne concerne que 51 % des frontaliers français, 40 % des frontaliers allemands et 52 % des Luxembourgeois. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) varie entre 6 % (Luxembourgeois) et 9 % (Français).

<sup>2</sup> Note concernant la classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 : pour la 7<sup>e</sup> enquête Quality of Work, la définition du niveau de formation le plus élevé repose de nouveau sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour l'enquête QoW 2022 comme pour l'année dernière, les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant : CITE 1 Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 Enseignement secondaire I : diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 Enseignement secondaire II : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.

**Figure 2 Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg**



Parts en pourcent par colonne; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



La zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois étant très large au niveau régional, cela se retrouve également du point de vue de la nationalité des travailleurs. Seulement 30 % des salarié(e)s du Luxembourg possèdent la nationalité luxembourgeoise. Un peu plus d'un quart a la nationalité française (27 %), 10 % la nationalité portugaise, près d'un dixième la nationalité allemande (10 %) ou belge (11 %), 3 % la nationalité italienne, et les 9 % restants regroupent les autres nationalités.

Les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont généralement la nationalité du pays dans lequel ils résident. Ainsi, 82 % des frontaliers venant d'Allemagne ont la nationalité allemande, et 81 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité belge. En ce qui concerne les salarié(e)s résidant en France, les proportions sont encore plus élevées puisque 90 % ont la nationalité française. Les travailleurs frontaliers comptent donc parmi eux des ressortissants de l'Euregio dans son ensemble. Ainsi, 7 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité portugaise, et 7 % des frontaliers résidant en Allemagne sont Luxembourgeois. Dans le bassin entourant le Luxembourg, le travail, le lieu de résidence et la vie sont donc étroitement liés du point de vue régional.

## 1.2 Structure de l'emploi selon le type d'activité

### Types d'emplois

Les travailleurs et travailleuses du Luxembourg exercent leur activité professionnelle principalement comme salarié (88 %), ou comme fonctionnaire (12 %). En ce qui concerne le statut professionnel, il n'y a que très peu de différences entre les hommes et les femmes et entre les groupes d'âge. En revanche, une différence apparaît si l'on observe le lieu de résidence et la nationalité (cf. tableau 1). Les travailleurs résidant au Luxembourg et les travailleurs ayant la nationalité luxembourgeoise travaillent plus souvent comme fonctionnaire que les salarié(e)s étrangers. Plus d'un tiers (35 %) des Luxembourgeois est fonctionnaire, alors que chez les travailleuses et travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie entre 0 % (Italiens) et 2 % (Portugais). Les personnes ayant la nationalité luxembourgeoise ne représentent ainsi qu'un cinquième des employés (22 %), mais 91 % des fonctionnaires.

**Tableau 1 Statut professionnel selon la nationalité**

	Nombre de cas (pondéré)	Statut professionnel			
		Salarié/e Employé/e	Fonctionnaire	Trav. indépendant/e	Aidant familial
<i>Pourcentage du nombre de cas</i>					
<b>Total</b>	2696	87,9	11,8	0,3	0,1
<b>Nationalité</b>					
<b>Luxembourgeoise</b>	900	64,4	35,3	0,3	-
<b>Française</b>	625	97,8	2,2	-	-
<b>Allemande</b>	425	99,0	0,7	-	0,2
<b>Portugaise</b>	143	97,6	2,4	-	-
<b>Belge</b>	321	98,7	1,3	-	-
<b>Italienne</b>	64	97,6	0,0	2,4	-
<b>Autre</b>	215	97,6	0,9	1,1	0,4

Source : Quality of work Luxembourg 2022, calculs propres, pourcentage de ligne.

La plupart des salarié(e)s du Luxembourg a un contrat de travail à durée indéterminée (94 %). 3 % seulement ont un contrat de travail à durée déterminée. Les autres formes de contrat comme le travail en intérim ou de même type sont très rares au Luxembourg. L'écart entre le groupe des 16-24 ans et les autres groupes d'âge est ici frappant : si, à partir de 25 ans, les personnes interrogées sont presque toutes en contrat à durée indéterminée (95 à 97 %), cela ne concerne que 75 % des 16-24 ans. On retrouve ainsi un niveau similaire à celui d'il y a deux ans (2020 : 74 % des 16-24 ans en contrat à durée indéterminée), alors que dans l'enquête de 2021 ce chiffre était de 89 % pour les 16-24 ans. Par rapport aux autres pays européens, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est relativement faible au Luxembourg. Cela tient sans doute principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Avec 12 %, la moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée est nettement plus élevée qu'au Luxembourg. Cf. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=fr> (situation de 2021). Le fait que les chiffres sur les contrats de travail à durée déterminée soient plus élevés dans les données Eurostat que dans l'enquête QoW s'explique par des différences dans la population analysée. Dans l'enquête QoW, seuls les salarié(e)s cotisant à la sécurité sociale et travaillant plus de 10 heures par semaine ont été analysés, alors qu'Eurostat intègre des salarié(e)s travaillant moins de 10 heures par semaine.

## Secteurs d'activité

Quelles sont les professions que les salarié(e)s exercent au Luxembourg ? Les informations fournies par les personnes interrogées sur leur activité professionnelle apportent des éléments de réponse. Ces informations ont été collectées et codées selon l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO)<sup>4</sup>.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de groupes d'activités qualifiées. La hausse globale du niveau de qualification se poursuivant, 38 % des salarié(e)s exercent en 2022 une profession intellectuelle ou scientifique. Alors que la tendance était à la hausse ces dernières années, on constate toutefois un ralentissement, voire un retour à un niveau antérieur (2017 : 28 %, 2018 : 31 %, 2019 : 35 %, 2020 : 38 %, 2021 : 42 %). Un cinquième (22 %) de la population active exerce un emploi nécessitant une qualification professionnelle telle qu'un diplôme d'artisan, de technicien ou de niveau similaire. 8 % des personnes interrogées exercent une activité de service dans la vente, une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la restauration, et 8 % exerce une activité de bureau ou administrative. Si le segment des services est largement dominant, on note que le secteur manufacturier est relativement petit, et qu'il a même tendance à diminuer : en 2022, près de 8 % des salarié(e)s du Luxembourg exercent un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, mais ils étaient 12 % en 2019 et ce chiffre avait déjà baissé à 8 % en 2020. De même, la proportion de conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage est passée à 3 % au fil des ans, un chiffre resté stable depuis lors. Les salarié(e)s des professions élémentaires ne représentent, eux, plus que 5 % de la population active.

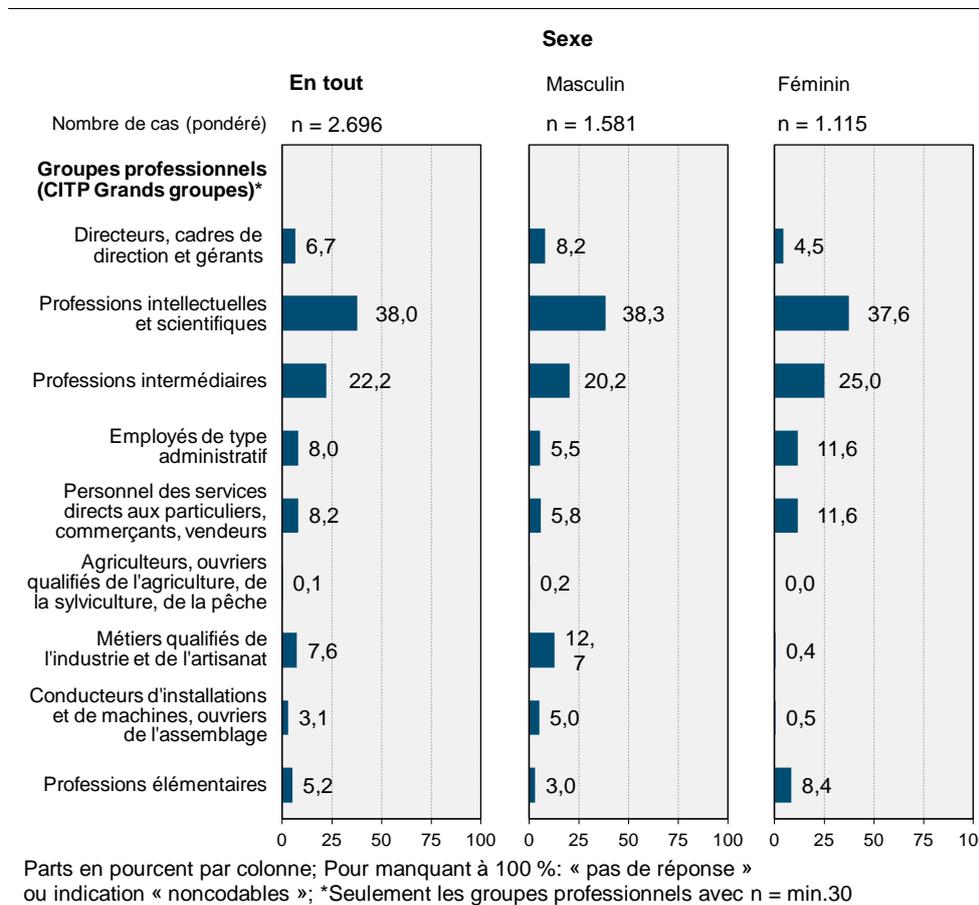
Le fait de différencier la main d'œuvre résidant au Luxembourg de celle des frontaliers des pays voisins permet de rendre compte de différences claires dans la structure professionnelle. Ainsi, deux cinquièmes des travailleurs frontaliers venant de Belgique (39 %) et des salarié(e)s résidant au Luxembourg (41 %) exercent une profession intellectuelle et scientifique, et sont donc très représentés dans cette catégorie professionnelle. Par rapport aux autres pays de résidence, les frontaliers venant d'Allemagne présentent eux, la part plus importante de personnes exerçant une profession intermédiaire (32 %), tandis que les frontaliers français sont nombreux (11 %) parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs.

<sup>4</sup> Remarques concernant le codage ISCO : L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable sur le plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le processus de codage initial est décomposé en deux étapes : un pré-codage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage font l'objet d'un arbitrage au cours d'une troisième étape de traitement. Pour terminer, l'exactitude des codes et le respect des règles d'attribution des codes sont vérifiés.

### Structure professionnelle des hommes et des femmes

Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent aux yeux. Ainsi, au Luxembourg, la proportion d'hommes étant directeurs, cadres de direction et gérants est de 8 %, soit cette année encore, un chiffre plus élevé que celui des femmes (5 %) (cf. figure 3). La hausse observée l'année dernière chez les femmes (passant de 4 % en 2020 à 7 % en 2021) est donc retombée en 2022. Les hommes sont aussi nombreux que les femmes à exercer une profession intellectuelle ou scientifique (38 % dans les deux groupes), bien que l'on observe un net recul pour les femmes par rapport à l'année dernière (46 % en 2021, contre 29 % des hommes). Parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, la part d'hommes et de femmes s'était équilibrée en 2021, avec 7 % des hommes et 8 % des femmes exercent une profession rattachée à cette catégorie. Mais la répartition semble être revenue à celle de 2020, puisqu'ils sont désormais 6 % des hommes et 12 % des femmes. Parmi les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, on ne constate pas d'évolution majeure par rapport à l'année précédente, les hommes continuant de dominer largement ce secteur, même si celui-ci connaît toutefois depuis ces dernières années un recul dans la structure professionnelle globale (voir ci-dessus).

**Figure 3** Structure professionnelle des hommes et des femmes



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

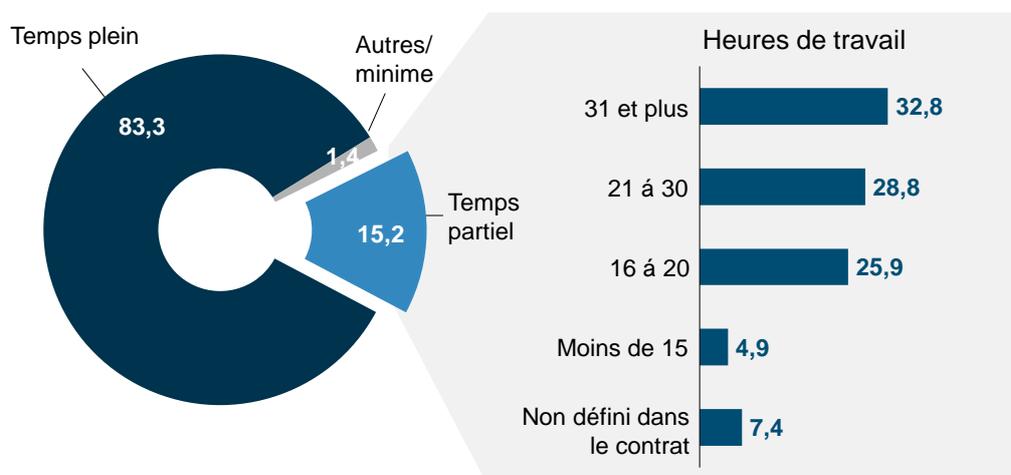
## 2 Temps de travail

### 2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail

La grande majorité (83 %) des salarié(e)s du Luxembourg est employée à temps plein. En comparaison avec d'autres pays, la proportion de personnes travaillant à temps partiel est, avec 15 %, légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (18 %).<sup>5</sup> Le travail à plein temps représente donc la norme au Luxembourg, le temps de travail hebdomadaire contractuel moyen étant de 40 heures pour les salarié(e)s à temps plein, et de 26 heures pour ceux à temps partiel.

Parmi les salarié(e)s à temps partiel, un tiers (33 %) travaille toujours 31 heures ou plus par semaine, 29 % ont un contrat allant de 21 à 30 heures, et 26 % indiquent avoir un contrat de 16 à 20 heures de travail par semaine (cf. figure 4). Seulement 5 % des employés à temps partiel ont un contrat prévoyant moins de 15 heures de travail hebdomadaire.

**Figure 4** Type de contrat de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel



Données en pour cent; Base: 2.696 sondés; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

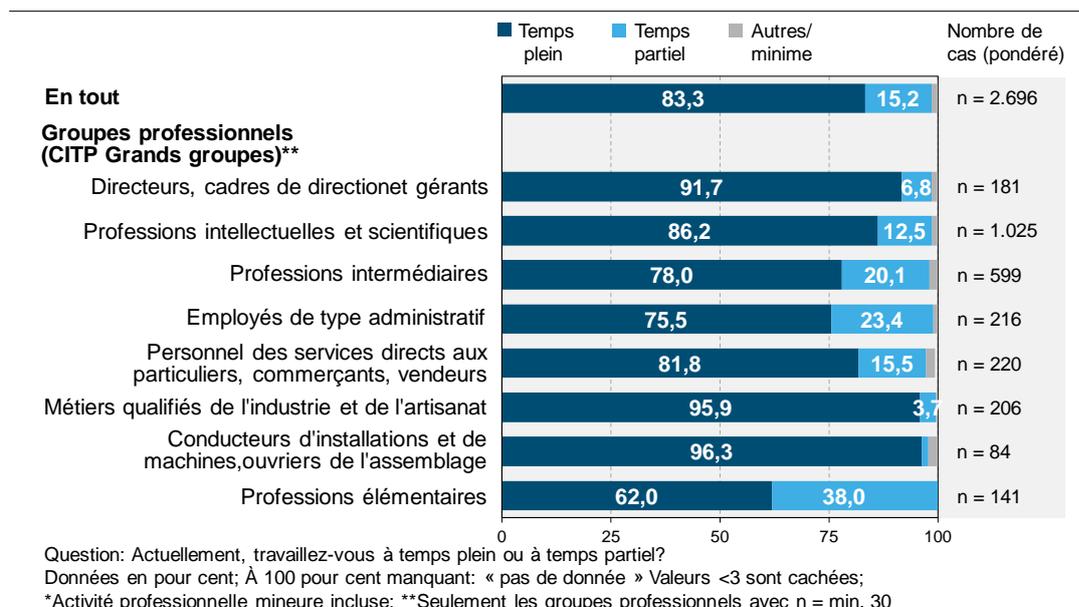
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Les différences sont notables en ce qui concerne la part d'emplois à temps partiel selon la catégorie professionnelle (cf. figure 5). Ainsi, avec des parts allant de 2 % à 4 %, les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage et artisans représentent plutôt l'exception, tandis que le travail à temps partiel est surreprésenté par rapport à la moyenne chez les salarié(e)s des professions élémentaires (38 %), les em-

<sup>5</sup> Cf. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ifsq\\_epgais/default/table?lang=fr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ifsq_epgais/default/table?lang=fr) (situation au 3<sup>e</sup> trimestre 2022).

ployés de type administratif (23 %), ainsi que chez les salarié(e)s des professions intermédiaires (20 %), et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (16 %).

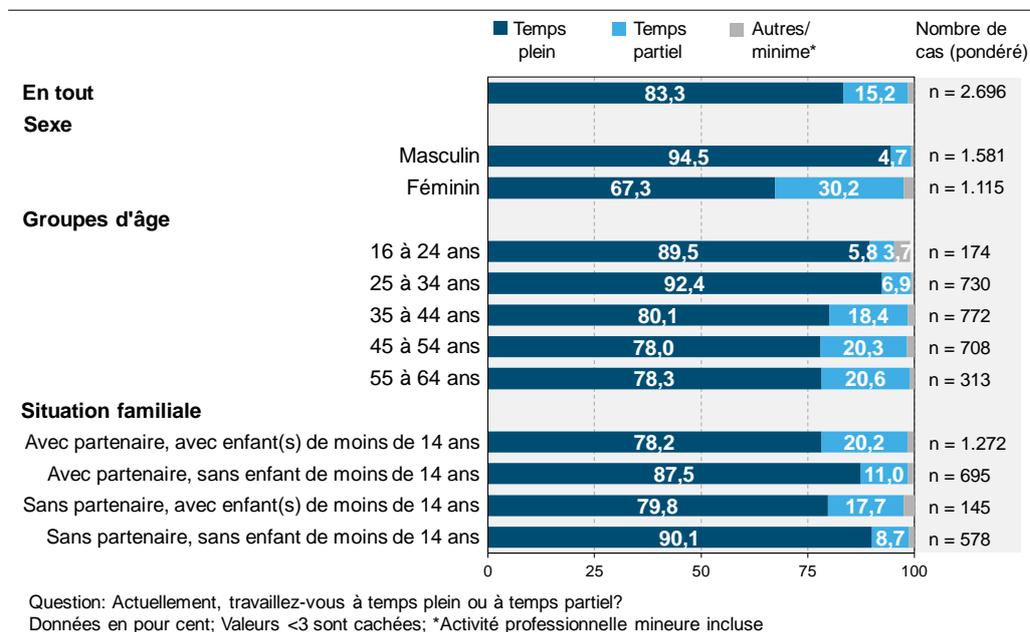
**Figure 5** Durée du travail selon la catégorie professionnelle



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Au Luxembourg, les hommes et les femmes ne passent pas le même temps au travail. 95 % des hommes actifs au Luxembourg ont un poste à plein temps, contre seulement 67 % des femmes (cf. figure 6), même si le nombre de femmes à temps plein a toutefois augmenté de 2 points par rapport à l'année dernière. Un tiers des femmes (30 %) travaille à temps partiel, soit bien plus que les hommes, qui sont à peine 5 %. Dans ce sens, on peut dire que le travail à temps partiel est, et reste, « féminin », et que cela a peu changé par rapport aux années précédentes.

Par ailleurs, les deux groupes d'âge les plus jeunes (16-24 ans et 25-34 ans) sont bien plus concernés par le travail à temps plein (de 90 % à 92 %) que les autres groupes d'âge, où seulement un peu plus de trois quarts des personnes travaillent à temps plein (de 78 à 80 %). Des différences apparaissent en particulier lorsque le foyer compte des enfants de moins de 14 ans. Les femmes et les hommes sans enfants sont respectivement 88 % (en couple) et 90 % (célibataires) à travailler à temps plein, contre environ 78 % (célibataires) et 80 % (en couple) des personnes ayant un ou plusieurs enfants.

**Figure 6** Durée du travail selon d'autres caractéristiques

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Outre la durée du travail en soi, il existe également au Luxembourg différentes règles et dispositions concernant l'organisation du temps de travail. Concrètement, les travailleurs et travailleuses sont presque aussi nombreux à avoir des horaires de travail fixes (41 %) que des horaires de travail variables ou flexibles (45 %). Par ailleurs, 11 % sont totalement libres de choisir leurs horaires de travail. Quelques salarié(e)s (3 %) peuvent choisir entre plusieurs plannings de travail prédéfinis. Avec 46 %, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (37 %) à avoir des horaires de travail fixes (cf. figure 7). Et ces derniers peuvent plus souvent que les femmes adapter leurs horaires de travail dans une fenêtre définie (48 % contre 40 %).

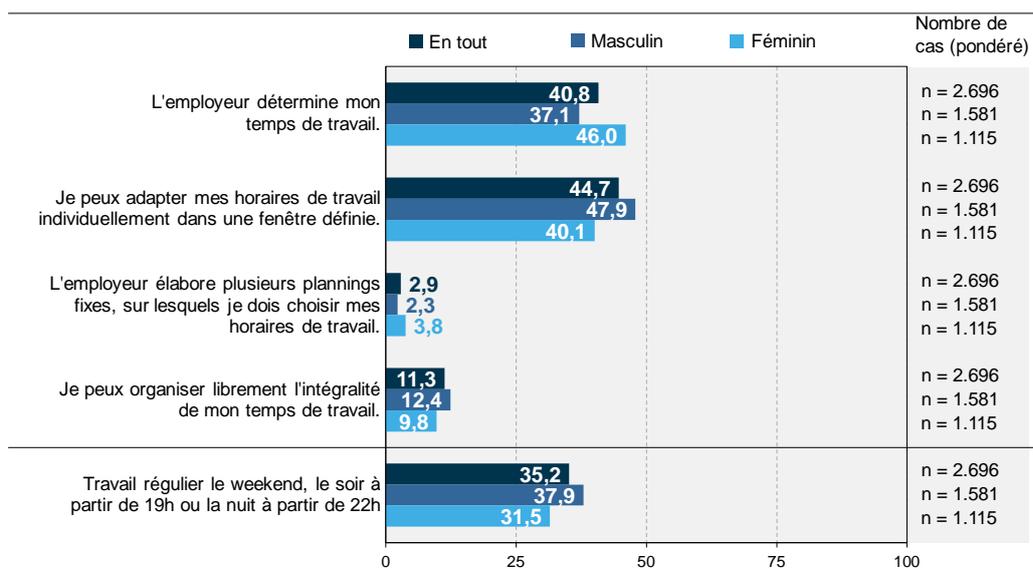
Par ailleurs, plus le niveau de qualification augmente, et donc le statut professionnel, plus la marge de manœuvre augmente également. Ainsi, les salarié(e)s ayant un niveau de formation équivalant à CITE 1 sont 72 % à avoir des horaires de travail fixes, tandis qu'ils sont 61 % au niveau de formation supérieur (CITE 2 et 3), et plus ou moins la moitié aux niveaux CITE 4 (55 %) et CITE 5 (47 %). En revanche, seulement un tiers des personnes ayant un diplôme équivalant à un niveau CITE 6 travaille selon un planning fixe (32 %), et seulement un cinquième (19 %) des salarié(e)s ayant un niveau de formation supérieur à CITE 7.

Le temps de travail hebdomadaire n'est fixe que pour moins d'un dixième des directeurs, cadres de direction et gérants (8 %) et 24 % des salarié(e)s exerçant une profession intellectuelle ou scientifique. À l'inverse, cela concerne 82 à 83 % des conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage et des salarié(e)s des professions élémentaires. Si dans certaines catégories professionnelles, la part de salarié(e)s ayant des horaires de travail fixes a légèrement reculé par rapport à l'année dernière, elle a augmenté dans d'autres. Ainsi, la proportion d'artisans à indiquer avoir des horaires fixes a baissé de 10 points par rapport à 2021 (73 % cette année contre 83 % l'année précédente), tout comme chez les employés de type administratif, qui étaient

38 % à travailler selon un planning prédéfini en 2021, et ne sont plus que 35 % en 2022. Mais la proportion de salarié(e)s à avoir des horaires de travail fixes a légèrement augmenté cette année parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (80 % en 2022 contre 74 % en 2021). Les chiffres restent relativement stables dans les autres catégories professionnelles.

Concernant les horaires atypiques, comme le soir, la nuit, ou le week-end, cela est évoqué par un tiers (35 %) des personnes interrogées, mais les hommes sont plus concernés que les femmes (38 % contre 32 %). Les différences sont toutefois encore plus frappantes entre les catégories professionnelles. Si les horaires de travail atypiques sont relativement rares pour les employés de type administratif (14 %), et les artisans (22 %), cela est fréquemment le cas parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (57 %) mais aussi chez les conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage (61 %), ainsi que chez les directeurs, cadres de direction et gérants (43 %).

**Figure 7 Règles d'organisation du temps de travail selon le genre**



Question pour les 4 premiers items: « Comment votre temps de travail est-il réglé ? » (Une seule réponse ; Question pour le dernier item: « Pendant combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend? » (sont représentées les pourcentages pour les personnes qui travaillent à ces heures) ; Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

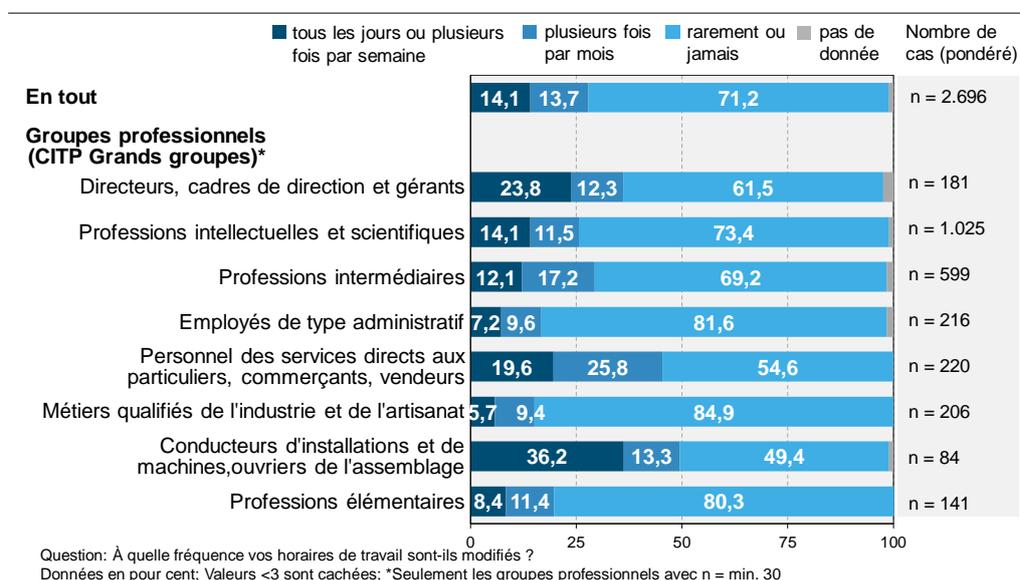


Si les règles d'organisation (contractuelles) du temps de travail sont un aspect important, un autre aspect est celui des changements d'horaires de dernière minute à cause du travail ou décidés par l'entreprise. Dans le cadre de cette neuvième enquête QoW Luxembourg, la fréquence et le délai de préavis des modifications du temps de travail ont donc été analysés. Il n'est toutefois pas possible ici de distinguer si ces changements sont plutôt liés à une consigne du supérieur hiérarchique, ou si cela relève d'une décision personnelle du salarié ou de la salariée, par exemple à cause de la quantité de travail.

Au total, 6 % des personnes interrogées sont confrontées tous les jours à un changement d'horaire, 8 % au moins plusieurs fois par semaine, et 14 % plusieurs fois par mois. Les autres personnes n'y sont confrontées que rarement (33 %) voire jamais

(38 %). Cela est plus fréquent pour les hommes (16 % tous les jours ou plusieurs fois par semaine) que pour les femmes (11 %), mais c'est l'activité professionnelle exercée qui semble ici jouer un rôle important. En effet, dans les catégories professionnelles dominées par les hommes, comme les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (cf. chapitre 1.2), 36 % indiquent que leurs horaires de travail sont modifiés tous les jours ou plusieurs fois par semaine (cf. figure 8). Les directeurs, cadres de direction et gérants sont également plus concernés que la moyenne (24 %), tout comme les personnes occupant un poste à responsabilité (22 %).

**Figure 8** Fréquence des changements d'horaires de travail en fonction de la catégorie professionnelle



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Du point de vue des salarié(e)s, la question de la fréquence de ces changements est importante, mais également celle du délai dans lequel ils sont prévenus ou mis face au changement. Un quart des personnes interrogées (25 %) n'est prévenu que le jour du changement. Comme cela a déjà été mentionné précédemment, il n'est ici pas possible de savoir si ce changement d'horaires est plutôt décidé par le salarié lui-même ou ordonné par le supérieur hiérarchique. 18 % des personnes interrogées ne sont prévenues que la veille du changement, mais la majorité (42 %) est prévenue plusieurs jours avant. Une petite partie (13 %) est même habituellement avertie plusieurs semaines à l'avance.

## 2.2 Nombre d'heures de travail

Pour la majorité des salarié(e)s interrogés (77 %), le nombre de jours de travail défini contractuellement est de 5 jours par semaine. Mais 7 % doivent travailler 4 jours ou moins, et environ 3 % doivent travailler 6 ou 7 jours par semaine. En outre, plus d'un dixième (12 %) des personnes interrogées n'a pas de disposition claire sur le nombre de jours de travail dans son contrat. Pour 88 % des personnes ayant un nombre de jours de travail défini contractuellement, il n'y a pas de différence avec le nombre de jours de travail réel. Un dixième (9 %) indique toutefois travailler en moyenne plus de

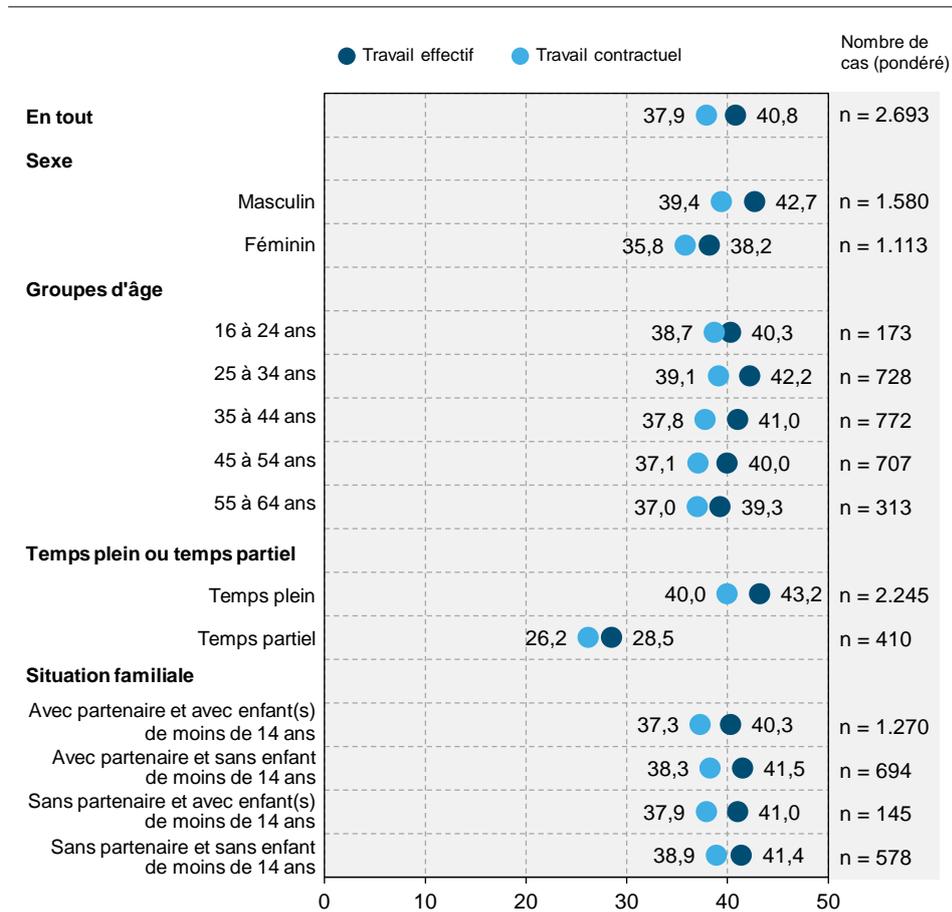
jours par semaine que ce qui est prévu dans son contrat. Pour 3 %, c'est le contraire : ils travaillent moins que prévu initialement. Avec 12 %, les personnes interrogées étant souvent<sup>6</sup> en télétravail sont plus nombreuses à travailler plus de jours que convenu que les personnes travaillant rarement voire jamais depuis la maison (8 % font plus de jours que prévu). Globalement toutefois, le nombre de jours réellement travaillés correspond au nombre de jours prévu par le contrat pour la majorité des salarié(e)s.

La situation est quelque peu différente concernant la durée hebdomadaire du temps de travail. Alors que le temps de travail contractuel des personnes interrogées est en moyenne de 38 heures par semaine, la durée moyenne réelle pour l'ensemble des salarié(e)s s'élève à 41 heures par semaine (cf. figure 9), soit 3 heures de plus que ce que le contrat prévoit.<sup>7</sup> Avec une valeur moyenne de 43 heures, les hommes travaillent à peu près 5 heures de plus que les femmes au Luxembourg. On note que les valeurs moyennes des hommes et des femmes n'ont pas changé par rapport aux années précédentes, tout comme la valeur moyenne globale.

<sup>6</sup> Réponses « tous les jours » « plusieurs fois par semaine » et « plusieurs fois par mois »

<sup>7</sup> Ce chiffre est comparable au nombre d'heures de travail en Allemagne, même si le temps de travail contractuel moyen y est de 35 heures, et le temps de travail effectif d'environ 39 heures (cf. BAuA 2020).

**Figure 9 Comparaison du temps de travail réel et contractuel**



Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. Valeur moyenne en heures

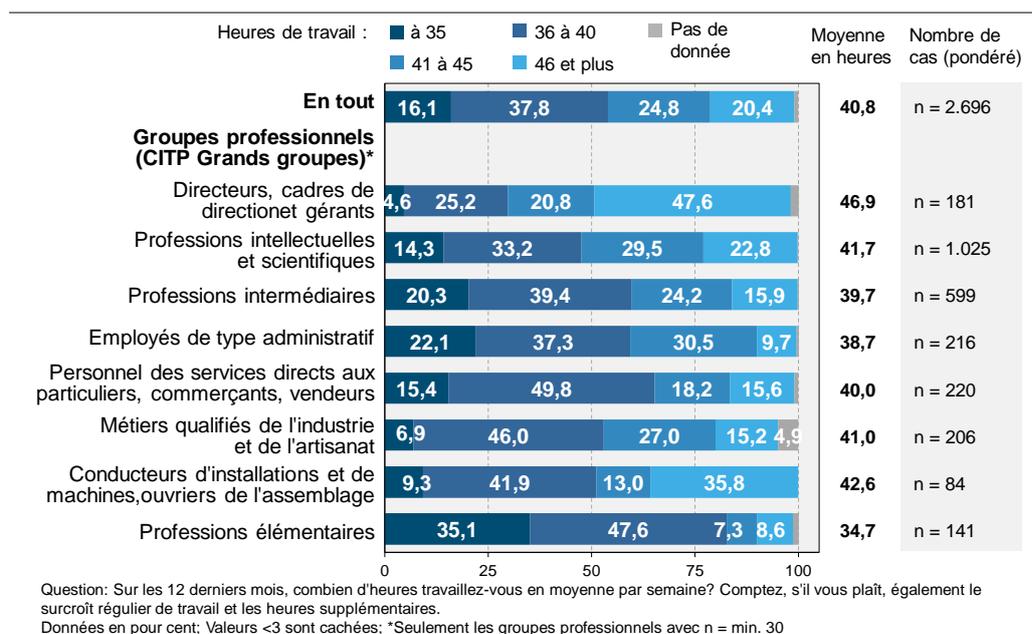
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



On observe ici des différences importantes entre les catégories professionnelles (cf. figure 10). En effet, les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage continuent de se distinguer par un nombre d'heures de travail hebdomadaire relativement élevé (respectivement 47 heures et 43 heures par semaine). 68 % des directeurs, cadres de direction et gérants indiquent travailler en réalité plus de 41 heures par semaine, et près de la moitié (48 %) indique même des durées hebdomadaires dépassant 46 heures. Les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont également nombreux à travailler plus de 41 heures par semaine (respectivement 49 % et 52 %). En revanche, avec 34 %, les salarié(e)s des professions intermédiaires sont moins concernés que la moyenne de la population active du Luxembourg par ce volume horaire. Pour certaines catégories professionnelles, cette différence en termes de temps de travail est en grande partie due à la part élevée d'emplois à temps partiel qu'on y rencontre. Alors que les employé(e)s à temps plein indiquent en moyenne 43 heures comme durée de travail hebdomadaire réelle, la moyenne est de 29 heures pour les postes à temps par-

tiel. Le temps de travail réel des salarié(e)s à temps plein au Luxembourg est donc quasiment identique à celui des salarié(e)s en Allemagne. En revanche, avec 25 heures, les salarié(e)s à temps partiel du Luxembourg travaillent plus que les salarié(e)s à temps partiel d'Allemagne (cf. BAuA 2020).

**Figure 10** Durée réelle du travail en fonction de la catégorie professionnelle



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié (51 %) de la population active du Luxembourg travaille plus que ce qui est prévu contractuellement. On constate que les directeurs, cadres de direction et gérants, avec 7 heures supplémentaires par semaine, et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, avec 4 heures supplémentaires par semaine, sont particulièrement concernés par le surcroît de travail (cf. figure 11). En revanche, les artisans, les employés de type administratif, le personnel des professions intermédiaires et des services directs, les commerçants, vendeurs font moins d'heures supplémentaires (2 heures pour chaque groupe). Ce sont surtout les salarié(e)s ayant des horaires de travail flexibles qui évoquent un surcroît de travail (6 heures supplémentaires), et ce bien plus que les salarié(e)s ayant des horaires de travail fixes (2 heures supplémentaires). De plus, les personnes télétravaillant tous les jours travaillent près de 5 heures de plus par semaine, alors que pour les salarié(e)s n'étant jamais en télétravail, ce chiffre est de 2 heures en moyenne. Par rapport aux années précédentes, le nombre moyen d'heures supplémentaires est de 3 heures au total, soit un chiffre globalement stable (2,7 heures en 2018 ; 2,9 heures en 2019 ; 3,1 heures en 2020, 3,5 heures en 2021).<sup>8</sup>

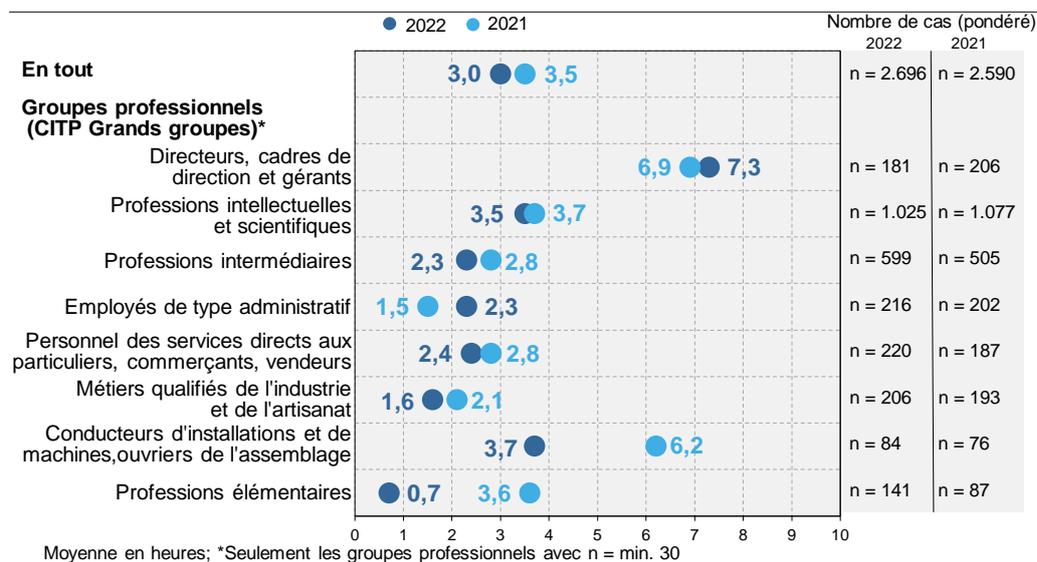
L'enquête de cette année incluait également une question concernant la fréquence à laquelle les salarié(e)s travaillaient plus de 10 heures par jour au cours d'un mois. 4 %

<sup>8</sup> Le nombre moyen d'heures supplémentaires est toutefois une heure en-dessous du nombre moyen d'heures supplémentaires en Allemagne (BAuA 2020).

des personnes interrogées indiquent travailler tous les jours plus de 10 heures par jour, et 12 % plusieurs fois par semaine. Cela concerne un cinquième d'entre elles (20 %) plusieurs fois par mois, tandis que cela est rare voire cela n'arrive jamais pour un tiers (respectivement 30 % et 33 %). On retrouve les mêmes résultats qu'à la question précédente : les directeurs, cadres de direction et gérants, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage ainsi que les salarié(e)s ayant des horaires de travail variables travaillent souvent plus de 10 heures par jour au cours d'un mois. Il faut également noter un autre résultat qui ressort clairement : les personnes étant tous les jours en télétravail sont bien plus nombreuses (27 %) que les personnes travaillant rarement ou jamais depuis chez elles (respectivement 19 % et 13 %) à indiquer faire des journées de plus de 10 heures plusieurs fois par semaine.

Il a aussi été demandé combien d'heures les personnes aimeraient réellement travailler si elles pouvaient continuer à faire le même travail et gagner suffisamment leur vie. Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires souhaité est de 34 heures, un chiffre donc bien inférieur au nombre moyen d'heures de travail réel de 41 heures. D'autres calculs indiquent que près de 71 % des salarié(e)s travaillent plus qu'ils ou elles ne le veulent en réalité. Avec 7 %, le nombre de personnes qui souhaiterait travailler davantage est faible, et environ un cinquième (21 %) est satisfait de son temps de travail. Si l'on regarde les résultats des années précédentes, il apparaît clairement que même si une part croissante des personnes interrogées souhaite une réduction du temps de travail (60 % en 2019, 65 % en 2020, 69 % en 2021), le temps de travail réel et le nombre d'heures supplémentaires restent constants.

**Figure 11 Heures supplémentaires en fonction de la catégorie professionnelle**



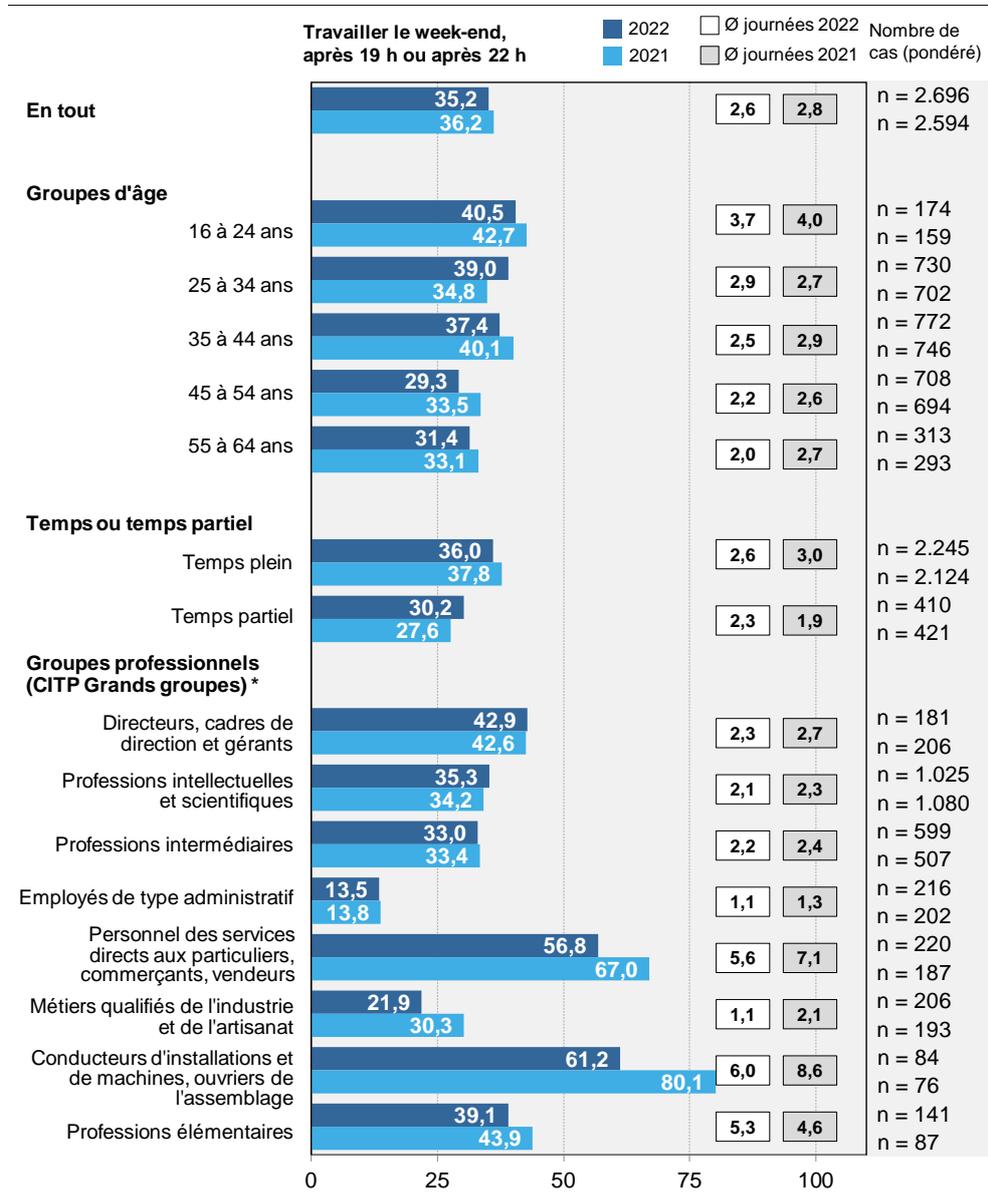
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Outre le nombre d'heures de travail en soi, la répartition et l'organisation des horaires de travail sont des aspects fondamentaux de la vie quotidienne des travailleurs et des travailleuses. Un peu plus d'un tiers (35 %) travaille le week-end, la nuit ou le soir à partir de 19h00 (cf. figure 12). Ces horaires de travail atypiques représentent en moyenne 3 heures par mois par salarié(e). Parmi ceux travaillant le week-end ou le soir/la nuit, 33 % ont ces horaires de 1 à 3 jours par mois, 29 % de 4 à 7 jours par mois,

23 % de 8 à 14 jours par mois, et 14 % travaillent plus de 15 jours par mois le week-end ou le soir/la nuit.

**Figure 12 Horaires de travail le week-end, le soir ou la nuit**



Question: Pendant combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le week-end? Données en pour cent; Seules les personnes ayant un horaire de travail le week-end, le soir après 19 heures ou la nuit après 22 heures sont présentées; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Ici aussi, on note des différences entre les catégories professionnelles en ce qui concerne le travail le week-end ou le soir/la nuit. Avec 6 jours par mois, les conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage, ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs ont en moyenne des horaires plus atypiques que les artisans ou les employés de type administratif (1 jour pour chaque groupe). De plus,

les jeunes salarié(e)s entre 16 et 24 ans travaillent plus souvent le week-end ou le soir/la nuit (4 jours), que leurs collègues plus âgés (de 2 à 3 jours). Cela est lié au fait que 25 % des 16-24 ans travaillent dans le secteur des services directs, du commerce et de la vente, contre 6 à 9 % pour les autres groupes d'âge.

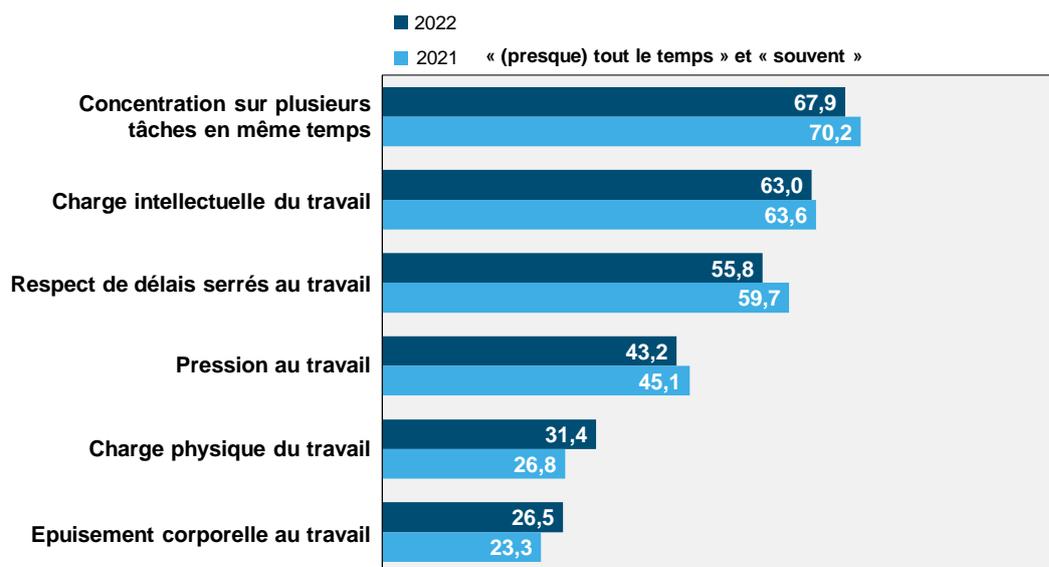
### 3 Conditions de travail et contexte du poste de travail

Les exigences physiques et mentales liées au travail ainsi que les libertés d'action dont bénéficient les salarié(e)s sont considérées comme des critères importants dans le travail. Ceci correspond aux résultats de la recherche scientifique sur le travail, selon lesquels la capacité de travailler est influencée négativement par des exigences élevées sur le plan mental ou physique, par un faible sentiment d'autonomie et par un environnement de travail nocif pour la santé physique (voir par ex. WAI-Manual 2015 ; Van den Berg et al 2009). Une partie des questions de l'enquête QoW est donc consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salarié(e)s quant à leur situation sur leur lieu de travail. Concernant les conditions-cadres de l'emploi, le questionnaire aborde notamment les dimensions suivantes : charge mentale, contraintes physiques, liberté d'action et autonomie au travail. En résumé, on note que les charges mentales liées aux activités professionnelles se révèlent assez élevées pour une grande majorité des salarié(e)s au Luxembourg, tandis que les contraintes physiques sont en revanche moins mentionnées. La notion d'autonomie existe sur le lieu de travail, mais elle est plutôt limitée aux aspects organisationnels. Au-delà de l'impression globale esquissée plus haut, quelques détails permettent des constatations intéressantes et différenciées à plus d'un égard.

#### 3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail

Le travail est associé à des exigences diverses sur le plan physique et mental. Les principales notions d'exigences et de contraintes chez les salarié(e)s luxembourgeois sont résumées dans la figure 13.

**Figure 13**      **Contrainte mentale et physique due au travail**



Données en pour cent; non représenté : «parfois», «rarement» et «jamais», Base: 2022 n=2.696, 2021 n= 2.594

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

## Charge physique

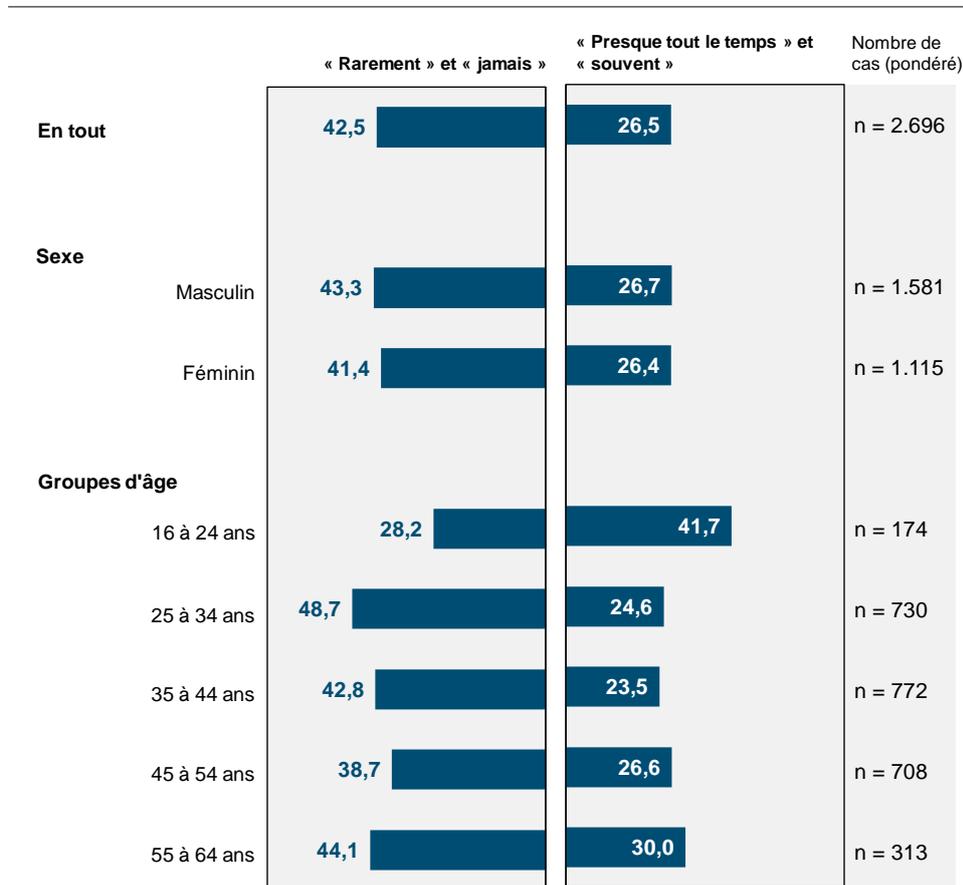
En 2022, un tiers (32 %) des personnes interrogées indique être « souvent » ou « presque toujours » soumis à des contraintes physiques au travail. Cette année encore, les jeunes salarié(e)s de moins de 24 ans sont les plus nombreux à faire état d'une charge physique à cette fréquence (59 %), ce chiffre étant de nouveau remonté depuis l'année dernière (46 % en 2019, 65 % en 2020, 45 % en 2021). La charge physique de la population active au Luxembourg varie également selon le type d'horaires de travail, les personnes ayant des horaires de travail fixes se sentant souvent soumises à des contraintes physiques (54 %). Les personnes interrogées ayant des horaires de travail flexibles, ou celles bénéficiant d'une certaine marge de manœuvre dans l'organisation de leur temps de travail (horaires variables par exemple), se sentent en revanche bien plus rarement soumises à ce type de contraintes (14 % et 17 % dans chaque catégorie).

Comme cela a déjà été expliqué (cf. chapitre 2.1, notamment la figure 5), certaines catégories professionnelles ont une organisation spécifique du temps de travail. Ainsi, 87 % des salarié(e)s des professions élémentaires indiquent être régulièrement exposés à des contraintes physiques. On retrouve des proportions un peu plus faibles chez les artisans (73 %), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (64 %), ainsi que parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (67 %). Or ces catégories professionnelles sont justement marquées par une organisation fixe du temps de travail. À l'inverse, les directeurs, cadres de direction et gérants (10 %) et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (13 %), qui ont plus de liberté dans l'organisation de leur temps de travail, n'ont en majorité pas l'impression d'être exposés à des contraintes physiques.

De plus, un quart (27 %) des salarié(e)s se sent fréquemment (« souvent » ou « presque toujours ») physiquement épuisé par son travail, et ce quel que soit le groupe d'âge, hormis le groupe le plus jeune (cf. figure 14). En effet, si 42 % des 16-24 ans indiquent être fréquemment épuisés physiquement à cause du travail, ils ne sont que de 24 à 30 % dans les autres groupes d'âge. Les différences sont pour ainsi dire négligeables entre hommes et femmes. Au total 43 % des personnes interrogées répondent par la négative à cette question de la fatigue physique liée au travail (« rarement » ou « jamais »).

Le degré de fatigue physique liée au travail varie également selon le temps de travail réel. Ainsi, 23 à 26 % des salarié(e)s travaillant moins de 45 heures par semaine indiquent être physiquement fatigués, mais ils sont 34 % chez ceux travaillant plus de 46 heures hebdomadaires. Par ailleurs, la fatigue ressentie varie selon le type d'activité : 46 % du personnel des services directs, commerçants, vendeurs, ainsi que 48 % des artisans se sentent physiquement épuisés par leur travail. La part de personnes indiquant subir une charge physique est même encore plus élevée chez les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (51 %) et les salarié(e)s des professions élémentaires (64 %).

Figure 14 Fatigue physique due au travail



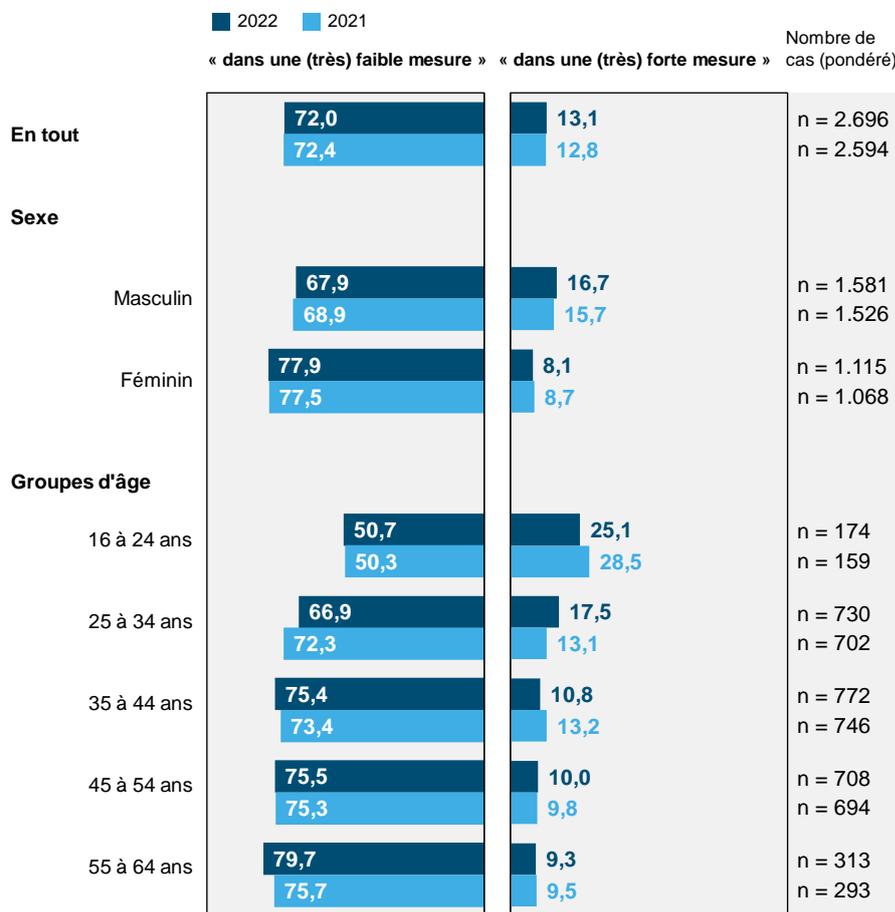
Question: À quelle fréquence êtes-vous physiquement épuisé(e) par votre travail?  
Données en pour cent; non représenté: « parfois »

Source: Quality of work Luxembourg 2022, propres calculs

### Risque d'accident et de blessures

Près de 13% des personnes interrogées déclarent être personnellement concernées dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessures sur leur lieu de travail. Ce chiffre est stable par rapport à l'année dernière (cf. figure 15). Avec 17 %, les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes (8 %) à être concernés dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessure.

**Figure 15 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I**



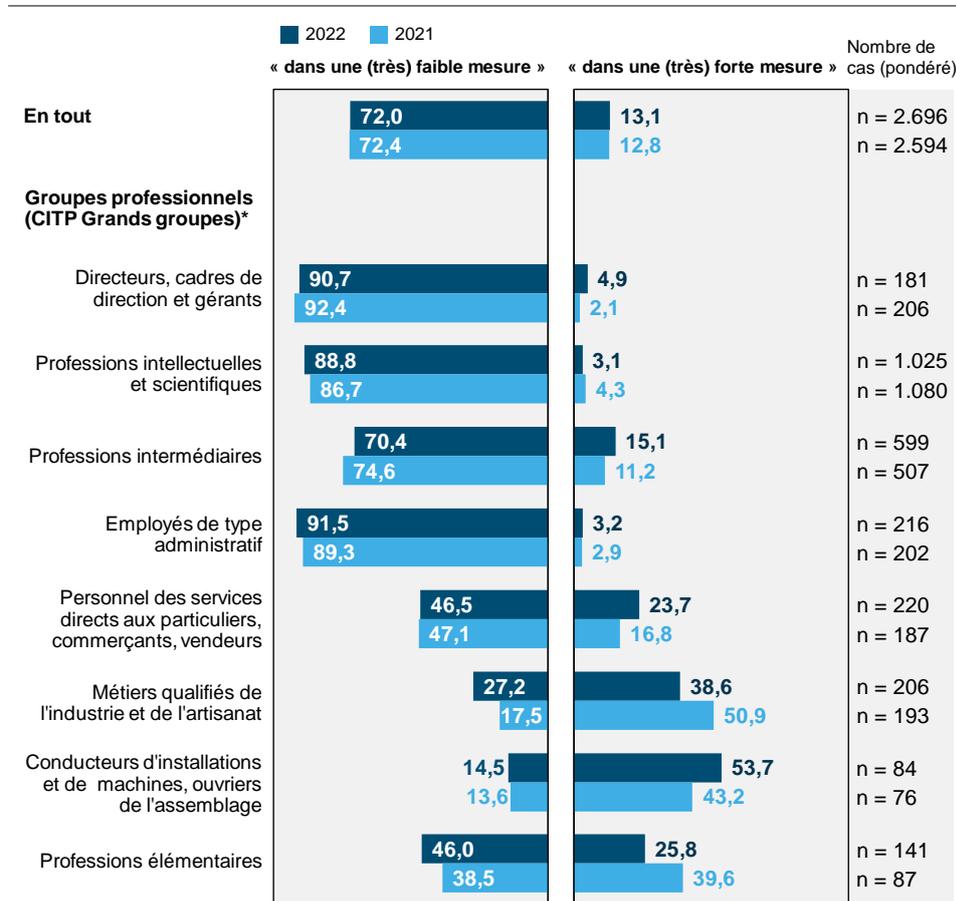
Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?  
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Plus de deux tiers des personnes interrogées (72 %) déclarent n'être exposés qu'à un risque (très) faible d'accident ou de blessures à leur poste de travail. Les personnes ayant un niveau de formation très élevé (CITE 7, 8 : 91 %), les salarié(e)s exerçant une profession intellectuelle ou scientifique (89 %), ainsi que les directeurs, cadres de direction ou gérants (91 %) sont les moins concernés par un risque d'accident (cf. figure 16). Parmi les employés de type administratif, lesquels ont en grande partie un niveau de formation CITE 3, 92 % indiquent que le risque d'accident est faible sur leur lieu de travail. Des potentiels de risque plus élevés sont rapportés par certains groupes de travailleurs et de travailleuses ayant des emplois précaires. Le risque d'accident est élevé, de façon disproportionnée, pour les métiers dont les activités sont principalement manuelles ou physiques. Plus précisément, il s'agit des métiers de l'artisanat et ceux liés à la conduite et à l'assemblage d'installations et de machines.

Figure 16 Risque d'accident et de blessures II



Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

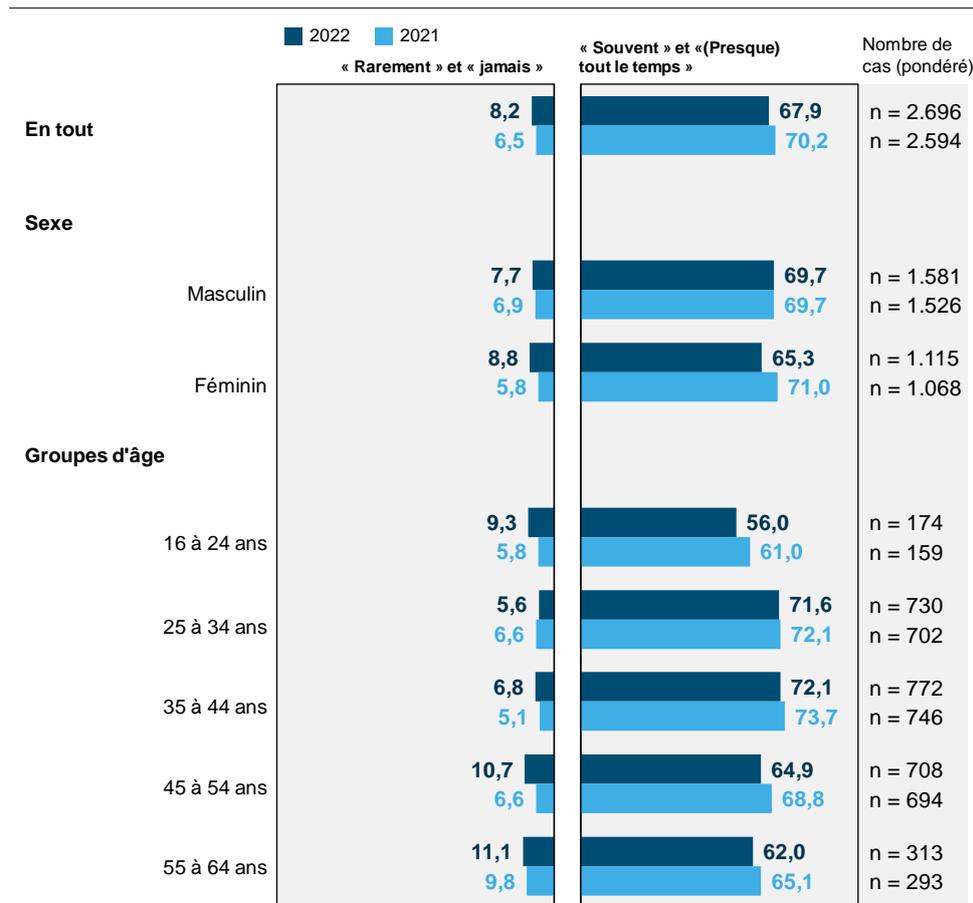
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

### Charge mentale et « multitasking »

Plus de la moitié (63 %) des salarié(e)s du Luxembourg se sent, en 2022, exposé « souvent » ou « presque toujours » à une charge mentale. Contrairement à la charge physique (57 %), une très faible proportion des personnes interrogées indique ne « jamais » ou seulement « rarement » subir une charge mentale au travail (10 %). Les directeurs, cadres de direction et gérants (73 %), ainsi que les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (70 %), sont particulièrement soumis à des charges mentales. Toutefois, les autres catégories professionnelles peuvent également être concernées par la charge mentale, par exemple les salarié(e)s des professions intermédiaires (68 %) ou les employés de type administratif (59 %). Et chez les salarié(e)s des professions élémentaires et les artisans, on retrouve aussi des proportions importantes de personnes indiquant subir une charge mentale au travail (respectivement 33 % et 47 %).

La complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences ou des contraintes spécifiques. C'est ainsi que 68 % des personnes interrogées indiquent devoir « souvent », ou « presque toujours », se concentrer sur plusieurs tâches à la fois, cet aspect n'apparaissant « jamais », ou « rarement », chez seulement 8 % des personnes interrogées (cf. figure 17). Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à évoquer le « multitasking » (respectivement 70 % et 65 %), et cela concerne particulièrement les directeurs, cadres de direction et gérants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, une profession intermédiaire ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité. Ce chiffre apparaît comme stable au cours des dernières années. Autre résultat constant : la part des salarié(e)s concernés par cette exigence du « multitasking » augmente avec la durée effective du travail, en particulier lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse les 40 heures (69 à 75 %). Toutefois, les salarié(e)s ayant un temps de travail quotidien moins important sont également nombreux à devoir se concentrer sur plusieurs tâches à la fois (de 54 % à 57 %).

**Figure 17 Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge**



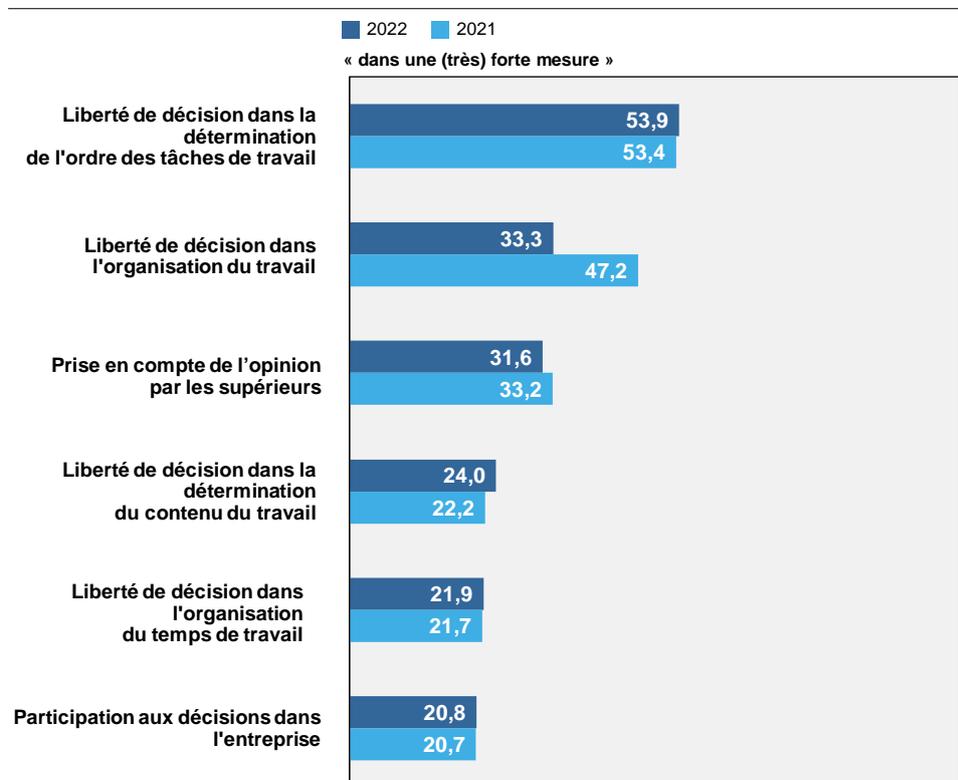
Question: À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps?  
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

## Liberté d'action

Le travail des salarié(e)s comporte aussi régulièrement, et ce dans une mesure plus ou moins grande, une certaine liberté d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant aussi bien l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées, que la manière de les réaliser. Ainsi, près de la moitié des personnes (49%) peut décider librement de l'organisation de son travail dans une (très) forte mesure (cf. figure 18). Par ailleurs, en 2022 comme les années précédentes, on note des différences bien marquées entre les différents sous-groupes. Les jeunes indiquent plus rarement pouvoir décider librement de leur manière de travailler, ce qui est probablement lié à leur statut professionnel en soi. Un tiers (32 %) des 16-24 ans et 48 % des 25-34 ans le pensent, contre de 53 à 56 % dans les groupes d'âge à partir de 45 ans. Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que ce sont surtout les directeurs, cadres de direction et gérants qui peuvent, « dans une (très) forte mesure », décider eux-mêmes des tâches dans leur travail (75 %), et définir eux-mêmes l'ordre dans lequel les réaliser (83 %). En revanche, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires (22 % dans chacun de ces groupes) sont plus nombreux à n'être jamais, ou seulement rarement, en situation de pouvoir décider eux-mêmes de la façon dont réaliser le travail.

L'autonomie de décision et d'action se heurte visiblement à ses limites lorsqu'elle concerne les processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Seulement environ un quart des personnes interrogées (24 %) peut décider librement du contenu de son travail « dans une (très) forte mesure », un chiffre similaire à la question du choix des horaires de travail (22 %). De plus, 21 % des salarié(e)s se voient offrir la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise. Quel que soit le groupe d'âge, seulement 4 à 10 % des salarié(e)s peuvent participer « dans une très forte mesure » aux décisions dans l'entreprise, les salarié(e)s plus âgé(e)s ayant néanmoins plus d'autonomie.

**Figure 18 Liberté d'action dans le travail**

Question : Je souhaiterais maintenant vous interroger sur vos conditions de travail dans l'entreprise. Pour chacune des questions suivantes, indiquez dans quelle mesure ces conditions sont exactes. Données en pour cent; Base: 2022 n=2.696, 2021 n=2.594

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



## Relations sociales et retour d'information sur le travail

Un aspect fondamental, car il exerce une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est la convivialité de l'environnement de travail. Ainsi, avec 75 %, la majorité des personnes interrogées se déclare bien intégrée parmi ses collègues. Ils ne sont que 6 % à déclarer que cela est le cas dans une (très) faible mesure. On constate toutefois des différences selon la nationalité de la personne. Si les Français, les Belges et les Luxembourgeois se sentent souvent intégrés dans une (très) forte mesure (respectivement 84 %, 81 % et 76 %), ce chiffre est bien plus faible chez les Allemands (69 %).

Si l'on analyse les neuf années d'enquête de 2014 à 2022, il apparaît en outre qu'au moins quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent à un niveau élevé ou très élevé avec leurs collègues, même si ce chiffre recule légèrement depuis 2020 (cf. tableau 2). En 2022, la collaboration directe est donc encore pratiquement la règle, et est notamment très forte chez les 16-24 ans (75 %) et les 35-44 ans (82 %), contre de 68 % à 71 % pour les plus de 45 ans.

Si 56 % des salarié(e)s interrogés se sentent soutenus par leurs collègues au travail, 13 % ne sont soutenus que dans une faible ou très faible mesure. Par rapport aux

autres groupes d'âge, les 16-24 ans sont plus souvent que la moyenne (69 %) soutenus « dans une forte mesure » ou « très forte mesure » par leurs collègues (50 % à 62 % dans les autres groupes d'âge). Plus l'âge augmente, plus le soutien diminue.

**Tableau 2 Évaluation de l'environnement collégial de 2014 à 2022**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Coopération avec les collègues au travail	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9	75,4	76,1	75,5
Soutien de la part des collègues au travail	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0	58,7	54,5	55,1	56,3
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2	41,9	37,9	37,7	39,4

Sont représentées uniquement les réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure ».

Source : Quality of work Luxembourg 2014-2022 ; calculs propres

Pour les travailleurs et les travailleuses, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important pour évaluer son comportement propre et, le cas échéant, le corriger. Les perceptions et les retours d'information de la part de l'entourage social aident à confirmer l'image que l'on a de soi-même et celle que l'on donne aux autres et, le cas échéant, à identifier le besoin d'ajustement. L'absence de feedback peut entraîner une certaine incertitude quant au rôle joué et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de questions spécifiques dans l'enquête. Les réponses à ce sujet sont aussi réticentes que l'année dernière. Tout comme l'année dernière, relativement peu de personnes interrogées (39 %) déclarent recevoir un retour sur leur travail.

Des commentaires sur le travail incluent bien entendu également des critiques. Tant qu'il s'agit de critiques justifiées, fondées et constructives, celles-ci peuvent contribuer à améliorer la manière de travailler et le comportement des collaborateurs et collaboratrices. L'enquête QoW 2022 a donc inclus une question sur la fréquence à laquelle le travail du ou de la salarié(e) était critiqué par ses collègues ou son supérieur. Si près de deux tiers (68 %) des personnes interrogées sur ce sujet indiquent recevoir rarement ou jamais ce genre de critiques, 6 % déclarent être souvent ou presque toujours critiqués. Pour ces salarié(e)s, si des critiques rares ou occasionnelles font partie du quotidien normal au travail, les critiques récurrentes risquent à long terme de diminuer la satisfaction au travail et le bien-être.

Les rapports conflictuels avec les collègues et le supérieur hiérarchique représentent un aspect fondamental de la vie professionnelle. Seule une petite partie des salarié(e)s (3 %) indique avoir souvent ou presque toujours des conflits récurrents avec ses collègues ou son supérieur hiérarchique. En revanche, 83 % déclarent n'être que rarement ou jamais impliqués dans des conflits avec des collègues ou un supérieur. Dans le cadre de la collaboration avec les collègues ou le supérieur hiérarchique, les situations problématiques peuvent prendre différentes formes au travail. Ainsi, 5 % des personnes interrogées déclarent être souvent ou presque toujours ignorées par leurs collègues ou supérieur hiérarchique.

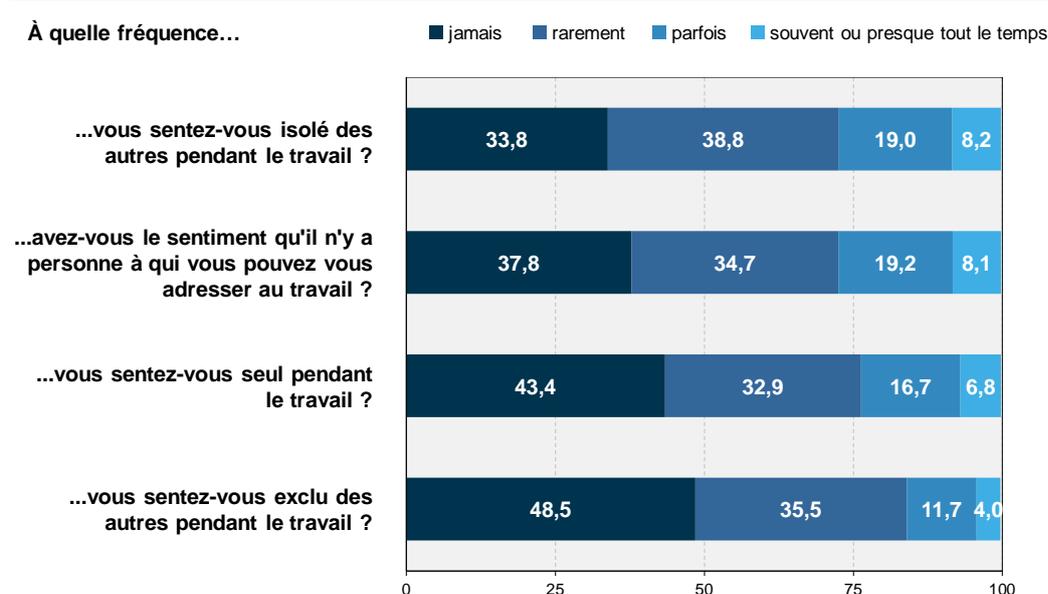
Outre les questions déjà posées chaque année sur les relations avec les collègues de travail, l'enquête 2022 contenait de nouvelles questions spécifiques sur l'intégration sociale au travail (cf. figure 19). Les personnes interrogées devaient notamment évaluer à quelle fréquence elles se sentaient isolées des autres pendant le travail. Si près d'un dixième (8 %) indique que cela est souvent, voire toujours le cas, la majorité

(73 %) ne sent rarement voire jamais isolée. A également été posée la question de la fréquence à laquelle les salarié(e)s avaient le sentiment qu'il n'y avait personne à qui ils pouvaient s'adresser au travail. Ici aussi, 8 % des personnes interrogées déclarent que cela est souvent, voire toujours le cas, et 73 % rarement voire jamais. Au Luxembourg, le nombre de salarié(e)s indiquant se sentir souvent ou presque toujours seul pendant le travail est faible (7 % le pensent, contre 76 % le contraire). Et cette proportion est encore plus faible en ce qui concerne le fait de se sentir exclu des autres pendant le travail (4 %). Près de la moitié n'a jamais éprouvé ce sentiment, et plus d'un tiers (36 %) seulement rarement.

Si les différences sont minimales entre les catégories professionnelles en matière d'intégration sociale, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage sont toutefois, avec 14 %, plus nombreux que la moyenne à se sentir souvent ou presque toujours isolés des autres au travail. Avec 10 %, les salarié(e)s des professions élémentaires sont juste au-dessus de la moyenne de la population active, suivis par les artisans qui se situent légèrement en dessous de la moyenne. Ces tendances se retrouvent aux autres items. À la question du sentiment d'exclusion pendant le travail, 11 % des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage se sentent concernés souvent ou presque toujours, soit bien plus que la moyenne (4 %).

Le télétravail semble avoir peu d'influence sur l'intégration sociale au travail. Ainsi, 3 % des personnes télétravaillant tous les jours déclarent se sentir souvent ou presque toujours isolés au travail, contre 8 % des salarié(e)s étant plusieurs fois par semaine en télétravail, soit un chiffre bien plus élevé. Par ailleurs, un dixième (10 %) des salarié(e)s ne travaillant jamais à la maison se sent souvent ou presque toujours isolé au travail. Ces différences et ces tendances se retrouvent dans les autres items liés à l'intégration sociale.

**Figure 19 Intégration sociale au travail**



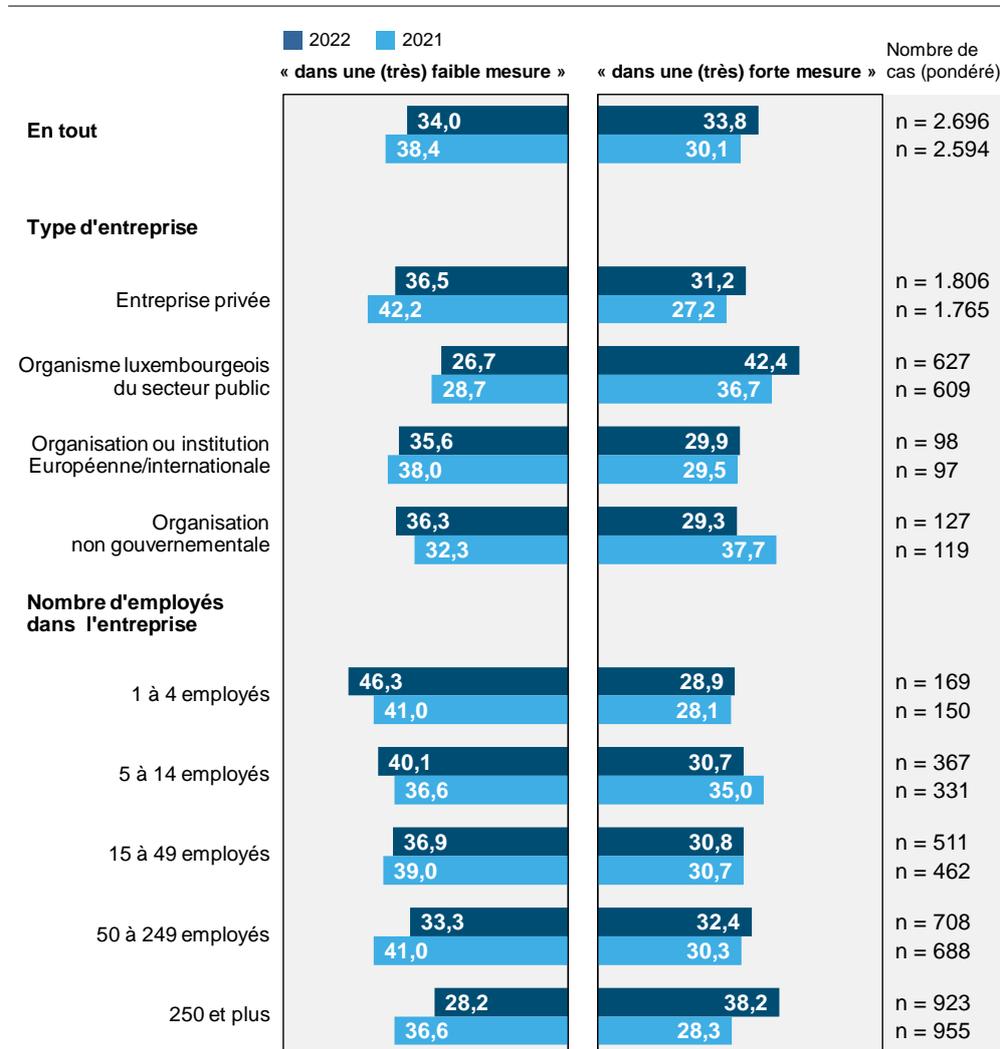
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Base: 2.696 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

### 3.2 Perspectives de développement professionnel

Le développement professionnel est une dimension de la qualité du travail car il offre des perspectives d'évolution de poste ou un perfectionnement des compétences professionnelles. Dans les enquêtes des neuf dernières années, les salarié(e)s ont à chaque fois été interrogés sur l'existence de possibilités de formation continue dans leur entreprise. En 2022, si 34 % des personnes interrogées déclarent disposer de très bonnes possibilités de formation continue, 34 % également évaluent leurs possibilités de formation continue comme plutôt faibles. Comme on le voit sur la figure 20, le nombre de salarié(e)s considérant ses possibilités de formation comme très bonnes est proportionnellement moins important dans les entreprises privées (31 %), que dans les organisations publiques (42 %). De façon logique, ce sont donc les employés du secteur « administration publique, défense, enseignement » qui déclarent le plus fréquemment avoir accès à des possibilités de formation continue (42 %). Dans les autres secteurs d'activité, notamment l'industrie manufacturière, les salarié(e)s sont bien moins nombreux à faire état de cette possibilité (21 %).

Figure 20 Formation continue, comparaison annuelle I

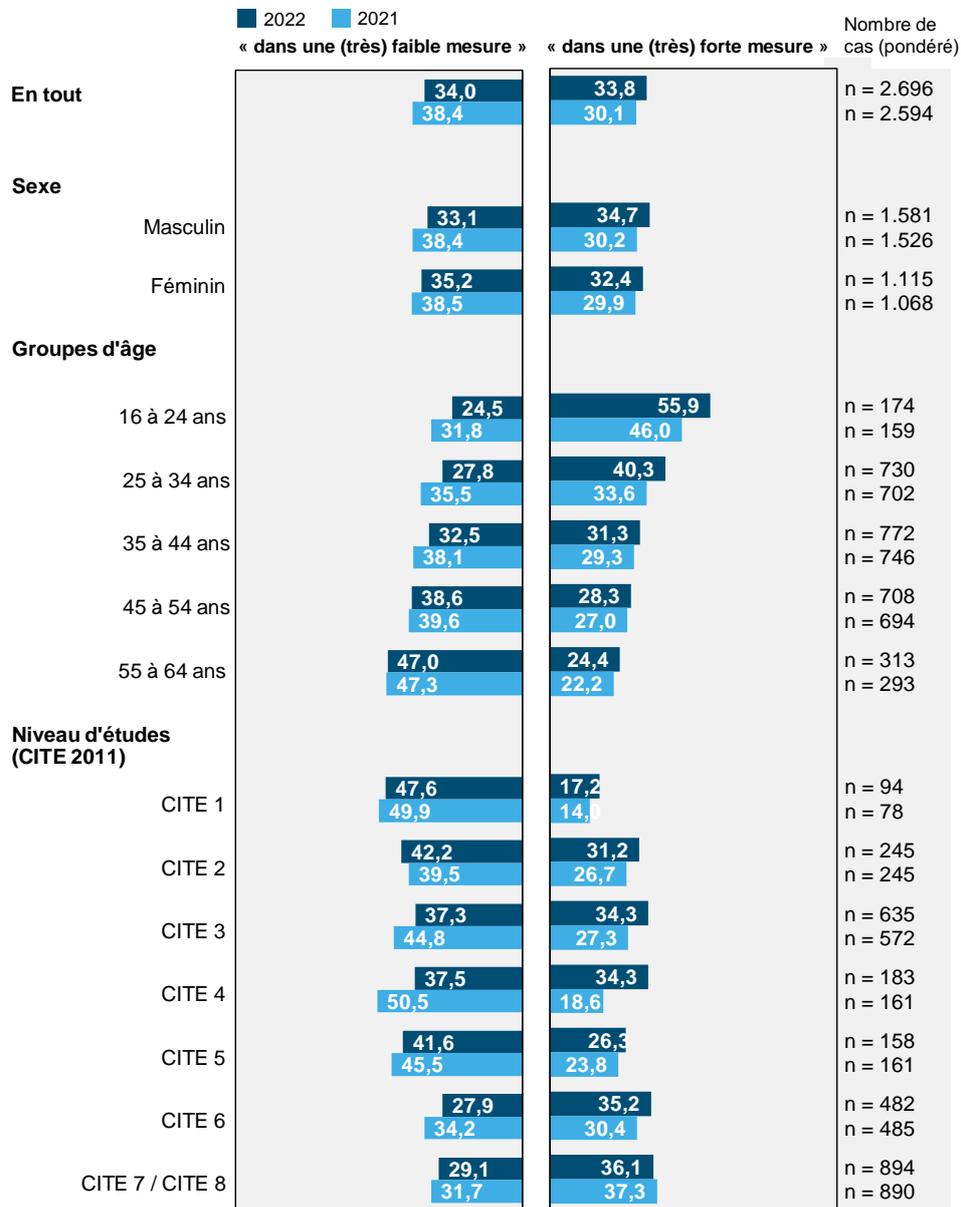


Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Par ailleurs, les plus jeunes (16-24 ans) estiment leurs possibilités de formation meilleures que les salarié(e)s plus âgés (cf. figure 21), puisque plus de la moitié du groupe d'âge le plus jeune fait état de bonnes possibilités de formation continue (56 %). Ils ne sont en revanche que de 24 à 40 % dans les autres groupes d'âge. Si l'on observe le niveau d'études, ce sont surtout les salarié(e)s du Luxembourg ayant un niveau de formation élevé qui sont satisfaits des possibilités de formation dans leurs entreprises. 36 % des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 7 et 8) sont satisfaites « dans une (très) forte mesure » des possibilités de formation dans leur entreprise, même si dans ces mêmes groupes, 29 % pensent également le contraire.

**Figure 21 Formation continue, comparaison annuelle II**



Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

## 4 Travail et bien-être personnel

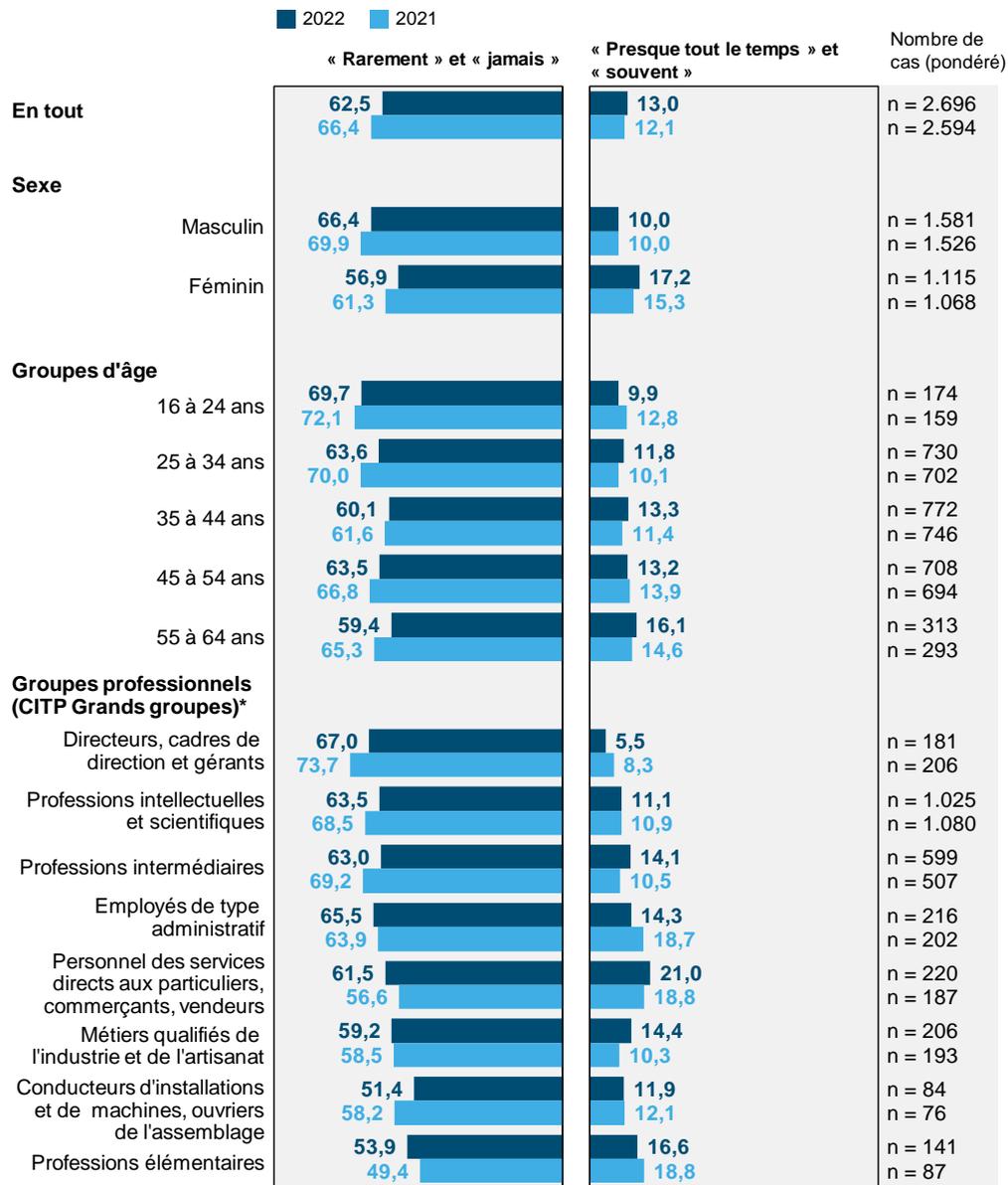
Le chapitre suivant aborde les liens entre la vie professionnelle et le bien-être personnel, notamment certains aspects concernant la santé et le vécu émotionnel lié au travail.

### 4.1 Travail et santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête, l'enquête QoW recueille des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les salarié(e)s du Luxembourg. Les résultats sont globalement stables au fil des ans.

En 2022, 13 % des personnes interrogées indiquent avoir souvent eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, et 62 % indiquent n'en avoir « jamais » ou « rarement » (cf. figure 22). La prévalence des problèmes de santé parmi les salarié(e)s n'a donc quasiment pas changé par rapport à l'enquête de l'année dernière. De plus, les problèmes de santé sont souvent liés à une charge physique importante au travail. Parmi les personnes étant soumises dans une (très) forte mesure à des contraintes physiques au travail, près d'un cinquième (19 %) déclare également avoir souvent des problèmes de santé. Or elles ne sont qu'un dixième (10 %) parmi les personnes dont la charge physique au travail est moins importante. De même, avec 5 %, les directeurs, cadres de direction et gérants sont de loin les moins nombreux à avoir fréquemment des problèmes de santé, tandis que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs et des professions élémentaires est relativement plus concerné (respectivement 21 % et 17 %).

**Figure 22 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois**



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?

Données en pour cent; non représenté: « parfois »

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

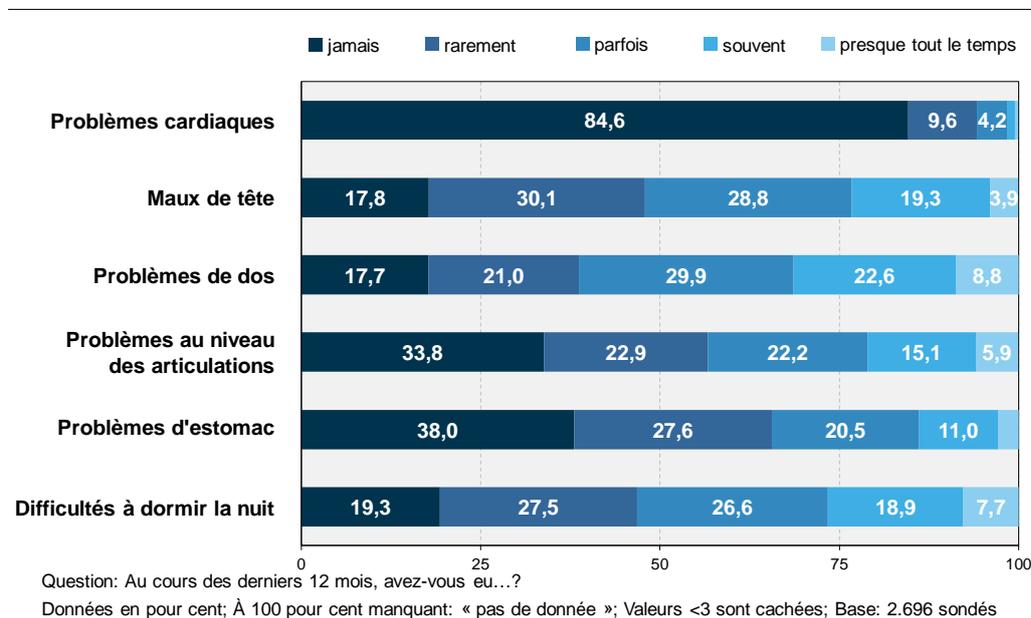
Pour toutes les années d'enquête, on continue de constater une faiblesse de la prévalence des problèmes cardiaques (1 % des personnes interrogées). En revanche, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint fréquemment de problèmes de dos, de problèmes d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales, ainsi que de troubles du sommeil (cf. figure 23).<sup>9</sup> 31 % des personnes interrogées sont « souvent » ou « presque toujours » concernées par des problèmes de dos, et 14 % par des problèmes d'estomac. Près d'un quart (23 %) des travailleuses et travailleurs luxembourgeois souffre de maux de tête, tandis que plus d'un quart (27 %) a des troubles du sommeil, et 21 % ont des douleurs articulaires. Certains de ces problèmes de santé sont liés à l'âge, ou tout au moins en partie. Ceci vaut par exemple pour les articulations, dont l'usure augmente avec l'âge. Ce problème spécifique ne concerne quasiment pas les trois tranches d'âge les plus basses (16 à 19 %), alors que les personnes de plus de 45 ans en font état bien plus fréquemment (de 25 % à 32 %). Des différences claires apparaissent entre les hommes et les femmes, que ce soit concernant la fréquence globale de problèmes de santé au cours des 12 derniers mois (10 % chez les hommes, 17 % chez les femmes), qu'en ce qui concerne des problèmes de santé spécifiques. La principale différence porte sur les maux de tête, dont souffrent « souvent » ou « presque toujours » 32 % des femmes, mais seulement 17 % des hommes. Les différences sont également frappantes en ce qui concerne les problèmes de dos (36 % des femmes contre 28 % des hommes).

Les problèmes de santé sont également ressentis différemment selon l'activité professionnelle. Les problèmes de dos sont surreprésentés chez les personnes exerçant une profession élémentaire et les artisans (respectivement 48 % et 49 %). Les salarié(e)s travaillant dans des secteurs où la charge physique est faible, souffrent en revanche davantage de maux de tête, par exemple les employés de type administratif (29 %), tout comme le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (32 %), qui est aussi la catégorie la plus concernée par les troubles du sommeil (35 %).

Globalement, les problèmes de santé des salarié(e)s du Luxembourg varient donc selon l'activité exercée, mais aussi directement selon le genre et l'âge. Cela correspond aux résultats généraux de la science du travail.

<sup>9</sup> Afin de préciser davantage les mesures, une nouvelle question a été ajoutée depuis l'enquête 2015 dans le but de connaître la fréquence d'apparition des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. De même, les questions portant sur les problèmes de santé spécifiques se sont depuis 2015 référées uniquement aux 12 derniers mois, ce qui n'avait pas été le cas dans les enquêtes 2013 et 2014. C'est pourquoi les résultats ne peuvent être comparés que de façon limitée avec ceux des années d'enquête précédentes.

**Figure 23 Fréquence des problèmes de santé**



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Outre la prévalence de certains problèmes de santé, il a également été demandé dans l'enquête de cette année à quelle fréquence, au cours des 12 derniers mois, les salarié(e)s avaient été au travail alors qu'ils étaient malades. En moyenne, les salarié(e)s sont allés malades au travail 12 jours par an, et n'ont pris un congé maladie pour rester chez eux que 7 jours par an. Au total, les salarié(e)s du Luxembourg pourraient donc être absents du travail 19 jours par an pour maladie, mais ne prennent que 7 jours d'arrêt maladie (soit 37 %). Les 12 autres jours (soit 63 % du temps), ils sont allés au travail malgré leurs symptômes. Ce que l'on appelle le « présentisme », soit le fait d'être présent au travail alors qu'on est malade, concerne plus ou moins certaines catégories professionnelles. La partie ci-dessous indique le pourcentage de jours où les personnes ont été travailler alors même qu'elles étaient malades.

Les jeunes vont plus souvent au travail malades que les plus âgés. Au cours des 12 derniers mois, les 16-24 ans sont allés travailler 72 % des jours où ils se sentaient malades (14,6 jours sur 20,2 jours de maladie). Plus l'âge augmente, plus ce chiffre baisse : il est de 61 % chez les 35-44 ans (11,3 jours sur 18,6), et de 56 % chez les plus de 55 ans (11,5 jours sur 20,5). Le taux de présentisme est, avec 64 % (soit 10,3 jours sur 16,2 jours), plus élevé chez les hommes que chez les femmes (60 %, soit 13,4 jours sur 22,2). Les personnes vivant dans des familles monoparentales vont également plus souvent malades au travail (68 %, soit 13 jours sur 19,2) que celles étant en couple avec enfant (63 %, soit 12,1 jours sur 19,3). Par ailleurs, le présentisme se retrouve plus fréquemment que la moyenne chez les salarié(e)s occupant une position hiérarchique élevée (70 %, soit 12,4 jours sur 17,7), ainsi que chez les salarié(e)s travaillant plus de 45 heures par semaine (74 %, soit 15 jours sur 20,2).

Le présentisme concerne également certaines catégories professionnelles plus que d'autres, comme les directeurs, cadres de direction et gérants (77 %, soit 8,9 jours sur 11,6), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (75 %, soit 20,5 jours

sur 27,3), et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (74 %, soit 25,5 jours sur 34,4). Le taux de présentisme le plus faible est celui des artisans (54 %, soit 12,2 jours sur 22,6), mais il est tout de même d'un niveau relativement élevé.

L'appartenance à un syndicat ou le télétravail n'a pas ou peu d'influence sur le nombre de jours venus travailler en étant malades. Dans ces sous-groupes, les chiffres tournent autour de la moyenne de 62 %.

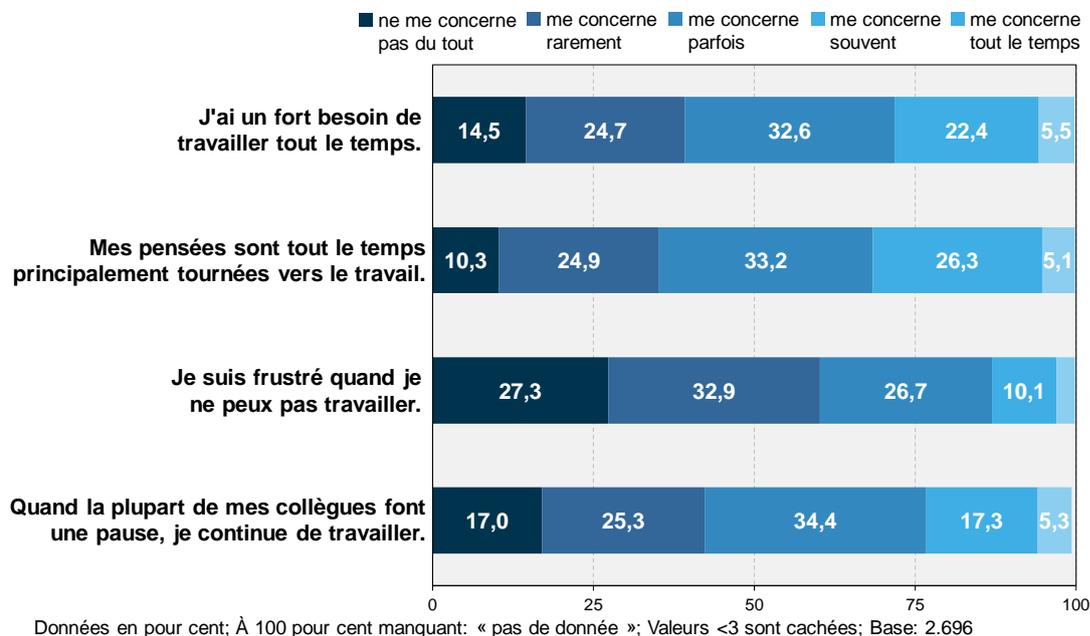
En lien avec ce phénomène de présentisme existe un autre phénomène, celui de « l'addiction au travail » (workaholisme), c'est-à-dire lorsque un ou une salarié(e) ressent sans cesse une pulsion ou une compulsion à travailler en permanence et excessivement, mais cherche aussi à atteindre une certaine perfection selon des critères de performance surévalués. Certes, l'addiction au travail n'est pas officiellement reconnue comme une maladie, mais les symptômes renvoient à des traits pathologiques et incluent des éléments d'obsession ou de fixation sur le travail, de perte de contrôle, d'incapacité à l'abstinence, des symptômes de manque lorsque la personne ne travaille pas, ainsi qu'une évolution du seuil de tolérance et le développement de troubles psychosociaux (Stangl 2021 ; Poppelreuter 2009 ; cf. van Berk et al. 2022). L'addiction au travail engendre souvent des problèmes de santé ou sociaux qu'il convient de prendre au sérieux chez les personnes concernées (ibid).

Dans l'enquête QoW de cette année, il a été demandé aux personnes interrogées de faire leur auto-évaluation concernant différentes phrases et affirmations, lesquelles portaient sur des aspects motivationnels, cognitifs, émotionnels et comportementaux de la dépendance au travail (en référence à Clark et al. 2020: 60). La figure ci-dessous représente les réponses des personnes interrogées aux différentes affirmations (cf. figure 24).<sup>10</sup>

Ainsi, un peu plus d'un quart (28 %) des salarié(e)s se sent souvent ou tout le temps concerné par un fort besoin de travailler tout le temps. Deux cinquièmes (39 %) considèrent toutefois que cela ne les concerne rarement voire jamais. Les personnes occupant une position hiérarchique élevée éprouvent plus souvent ce besoin que les salarié(e)s n'ayant pas de responsabilité (respectivement 34 % et 26 %). Il en est de même pour les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine, qui sont deux cinquièmes (41 %) à déclarer avoir souvent ou toujours un fort besoin de travailler tout le temps. Pour les autres salarié(e)s, ces proportions varient entre 23 % (35 heures de travail ou moins) et 28 % (de 41 à 45 heures de travail).

<sup>10</sup> Les calculs liés à l'échelle Workaholisme basée sur les travaux de Clark et al. (2020) seront présentés ultérieurement dans le rapport d'Uni Luxembourg sur QoW 2022.

Figure 24 Évaluation des affirmations sur le thème du workaholisme



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



## 4.2 Capacité à travailler (Work Ability)

Dans le cadre de l'enquête de cette année, une question du *Work Ability Index* (Tuomi et al. 2001) a été choisie pour évaluer la capacité de travail des personnes interrogées. Dans le questionnaire, la capacité à travailler était définie comme suit : « ...pouvoir réaliser et exécuter un travail donné à un moment donné » (cf. aussi Hasselhorn/Freude 2007). À la suite de cette définition, les personnes interrogées devaient évaluer leur capacité de travail par rapport à la meilleure capacité de travail qu'elles n'aient jamais eue (première question du *Work Ability Index*), ce sur une échelle de onze points (allant de 0 à 10). La moyenne obtenue pour tous les salarié(e)s est de 7,4 points, avec 11 % des salarié(e)s considérant leur capacité de travail actuelle comme la plus élevée jamais atteinte (soit une note de 10=actuellement la meilleure capacité de travail). 14 % donnent une note de 9, et un peu moins d'un tiers (29 %) donnent une note de 8 à leur capacité de travail actuelle. Seulement 8 % des personnes interrogées donnent une note inférieure à 5. Si l'on observe les sous-groupes, les différences sont minimes, la capacité de travail étant en moyenne notée de 6,7 à 7,8 points. Si l'on analyse les catégories professionnelles, on constate des différences entre les salarié(e)s ayant un travail plutôt intellectuel et ceux ayant un travail plutôt physique. Ainsi, les directeurs, cadres de direction et gérants donnent une note de 7,7 points, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques 7,4 points, mais les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, et celui des professions élémentaires donnent en moyenne une note plus faible (6,9 points). Cette répartition simplifiée entre travail intellectuel et travail physique ne se confirme toutefois pas totalement, puisque les artisans donnent une note de 7,5 points en moyenne, et sont donc proches des directeurs, cadres de direction et gérants.

### 4.3 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction au travail, est l'évaluation subjective du niveau de stress lié au travail. À titre d'illustration, le tableau 3 présente les résultats de ces dernières années aux différentes questions sur les symptômes de stress. Tout comme l'année dernière, un tiers (36 %) déclare ressentir « souvent » ou « presque toujours » un stress important lié à son activité professionnelle. Près d'un dixième (20 %) des personnes interrogées n'éprouve pas de plaisir à travailler. Dans l'ensemble, il existe donc parmi les salarié(e)s plusieurs groupes étant soumis à des symptômes de surcharge et de stress parfois très importants.

**Tableau 3 Stress dû au travail et charge de travail, de 2017 à 2022**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Plus aucun plaisir à travailler	8,7	10,9	11,2	14,4	18,6	19,7
Sentiment de stress lié au travail	32,5	31,1	30,8	33,7	35,9	35,6

Seules les réponses « presque toujours » et « souvent » sont représentées.  
Source : Quality of work Luxembourg 2017-2022 ; calculs propres

Les femmes sont particulièrement concernées par le sujet, puisqu'elles se sentent plus souvent stressées que les hommes au travail (38 % contre 34 %). Les personnes occupant une position hiérarchique élevée ressentent plus de stress (43 %) que les personnes n'ayant pas de poste à responsabilités (33 %). Il n'est pas surprenant de constater que le niveau de stress ressenti concerne plus souvent les salarié(e)s travaillant beaucoup, c'est-à-dire plus de 46 heures par semaine. La moitié des personnes de ce groupe (53 %) déclare ressentir « souvent » ou « presque toujours » du stress au travail. Ces valeurs sont bien plus faibles (de 28 % à 37 %) chez les salarié(e)s travaillant moins de 45 heures par semaine. Si l'on observe les catégories professionnelles, il apparaît que, tout comme les salarié(e)s occupant une position hiérarchique élevée, les directeurs, cadres de direction et gérants ressentent souvent du stress (44 %). À l'inverse, avec respectivement 23 % et 25 %, les artisans et les salarié(e)s des professions élémentaires sont relativement moins stressés au travail.

Les contraintes de temps représentent un autre facteur de stress au travail. 43 % des personnes interrogées indiquent ressentir « souvent » ou « presque toujours » une course contre la montre au travail, tandis qu'un cinquième (20 %) ne le ressent « jamais » ou « rarement ». Les directeurs, cadres de direction et gérants (55 %) et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (57 %) sont particulièrement concernés par les contraintes de temps, mais aussi les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique, ou une profession intermédiaire (respectivement 44 % et 47 %).

En considérant conjointement ces deux facteurs (sentiment de stress et contraintes de temps au travail), un lien semble apparaître : les salarié(e)s qui n'ont que rarement ou jamais de contraintes de temps au travail sont aussi peu nombreux (9 %) à ressentir

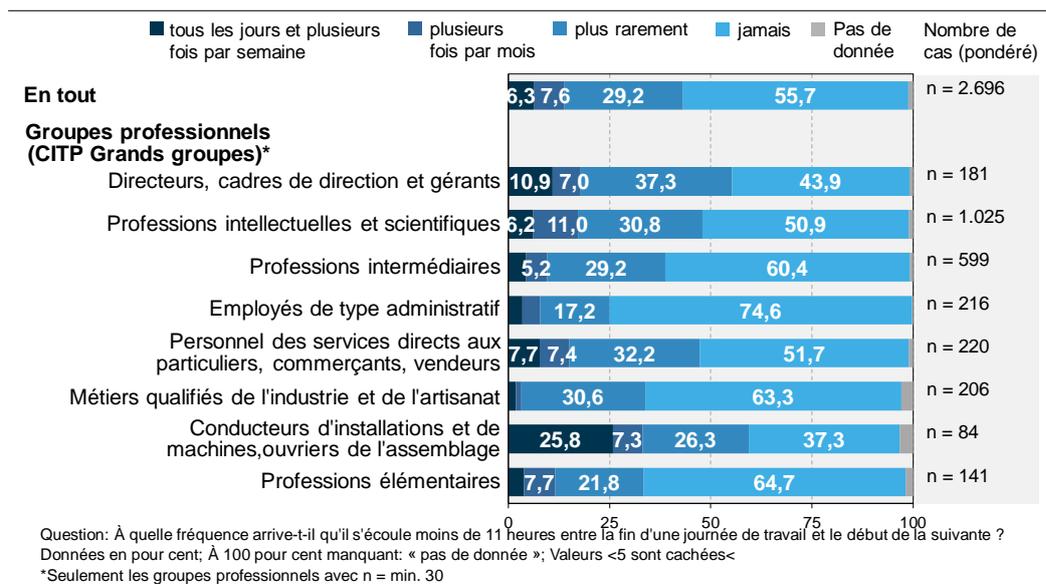
souvent du stress au travail. À l'inverse, les salarié(e)s indiquant subir souvent des contraintes de temps sont 62 % à ressentir souvent du stress au travail.

#### 4.4 Temps de repos

Un des moyens de limiter les effets négatifs du travail sur la santé est d'offrir un temps de pause et de repos adéquat aux salariés. Ce n'est pas pour rien que la loi luxembourgeoise relative à la sécurité au travail établit des règles obligatoires en matière de temps de travail, de temps de pause et de temps de repos. Ainsi, la loi luxembourgeoise définit un temps de repos de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et la journée de travail suivante. Cependant, dans l'enquête QoW de 2022, 6 % des travailleurs et travailleuses du Luxembourg indiquent ne pas respecter ce temps de repos tous les jours ou plusieurs fois par semaine. À l'inverse, plus de la moitié (56 %) déclare avoir toujours plus de 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la journée de travail suivante. 29 % également indiquent qu'il ne leur arrive que rarement de ne pas pouvoir respecter le temps de repos légalement prescrit.

Il arrive particulièrement fréquemment (tous les jours ou plusieurs fois par semaine) aux directeurs, cadres de direction et gérants et aux conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (respectivement 11 % et 26 %) d'avoir moins de 11 heures de repos entre deux journées de travail (cf. figure 25). Cela concerne également les salarié(e)s travaillant beaucoup (plus de 46 heures de travail par semaine : 16 %). Il n'y a revanche pratiquement pas de différence selon que les salarié(e)s appartiennent ou non à un syndicat (respectivement 6 % et 7 %). Les résultats sont similaires à ceux de l'enquête de 2019, qui contenait également cette question (cf. Schütz/Thiele 2019).

**Figure 25** Respect du temps de repos légal selon la catégorie professionnelle



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

## 5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. L'enquête QoW de cette année a également posé des questions sur ce sujet.

Le premier aspect abordé est la conciliation entre ces deux sphères de la vie. En 2022, 45 % des personnes interrogées indiquent n'avoir « jamais » ou « rarement » de problèmes à concilier vie professionnelle et vie privée. Cette valeur est en recul par rapport à l'année précédente. Elle est même la valeur la plus basse jamais obtenue depuis l'introduction de ces questions en 2016 (cf. tableau 4).

Les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine font, et cela est facile à comprendre, bien plus souvent face à des problèmes de conciliation (35 %, contre 19 à 25 % pour les salariés travaillant moins d'heures) et à des conflits entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle (29 % contre 12 à 18 %). C'est réellement ce groupe de salarié(e)s qui travaille beaucoup qui est le plus concerné, car on voit qu'il n'y a que peu de différences entre les salarié(e)s à temps plein et ceux à temps partiel sur ces deux questions.

**Tableau 4 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de 2016 à 2022**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Travail et vie privée difficiles à concilier	62,8	58,2	59,6	56,9	51,1	48,1	45,4
Conflits entre les exigences au travail et celles concernant votre vie privée	69,5	59,6	62,0	60,4	53,5	54,3	51,1

Questions : « À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? »

« À quelle fréquence surviennent des conflits entre les exigences au travail et celles concernant votre vie privée ? »

Seules les réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » sont représentées

Source : Quality of work Luxembourg 2016-2022 ; calculs propres.

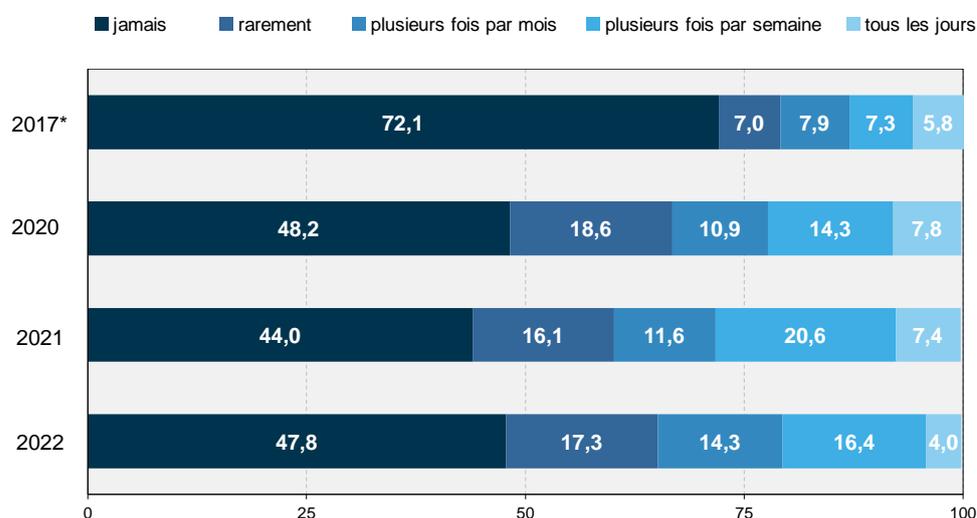
Parfois, pour parvenir à bien concilier (ou séparer) la vie privée et la vie professionnelle, il peut être nécessaire, ou tout du moins utile, d'interrompre l'activité professionnelle pour gérer des problèmes personnels ou familiaux. Cette année encore, l'enquête prévoyait une question sur la difficulté pour les salarié(e)s, de prendre une heure de libre pendant leur temps de travail pour gérer ce genre de situations. L'évaluation des personnes interrogées varie, puisque certes, pour environ un tiers (29 %), cela serait difficile, mais pour la moitié (51 %), cela ne poserait aucun problème tandis qu'un cinquième (20 %) n'a pas d'opinion claire à ce sujet.

35 % des femmes déclarent avoir des difficultés à prendre une heure pour gérer des problèmes personnels ou familiaux, soit bien plus que les hommes (25 %). Par ailleurs, l'activité exercée joue un rôle important, car dans certains métiers, il est compliqué de quitter son poste temporairement et d'interrompre son travail. Cela concerne particulièrement les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, qui sont plus de la moitié (56 %) à considérer qu'il est difficile de se libérer une heure. Le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, est également plus concerné que la moyenne par cette difficulté (44 %). À l'inverse, cela est plus facile à mettre en place pour les directeurs, cadres de direction et gérants et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques, qui sont respectivement un cinquième et un quart (22 % et 25 %) à déclarer avoir ce genre de problème.

## 5.1 Recours au télétravail

Dans l'ensemble, le marché du travail luxembourgeois est divisé sur le thème du télétravail : près d'un tiers (35 %) des salarié(e)s travaille au moins plusieurs fois par mois de la maison, et un cinquième (20 %) le fait même plusieurs fois par semaine. De plus, une petite partie (4 %) déclare qu'il est la règle dans l'entreprise de travailler hors du bureau. À l'inverse, deux tiers (65 %) ne travaille presque jamais de la maison. Le nombre de personnes en télétravail est ainsi revenu au niveau de 2020, lorsque 22 % des salarié(e)s travaillaient plusieurs fois par semaine à la maison. Lors de l'enquête de 2021, cette proportion était temporairement montée à 28 % (cf. figure 26).

**Figure 26 Recours au télétravail, comparaison de 2017 à 2022**



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile?

Données en pour cent; Nombre de cas: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696

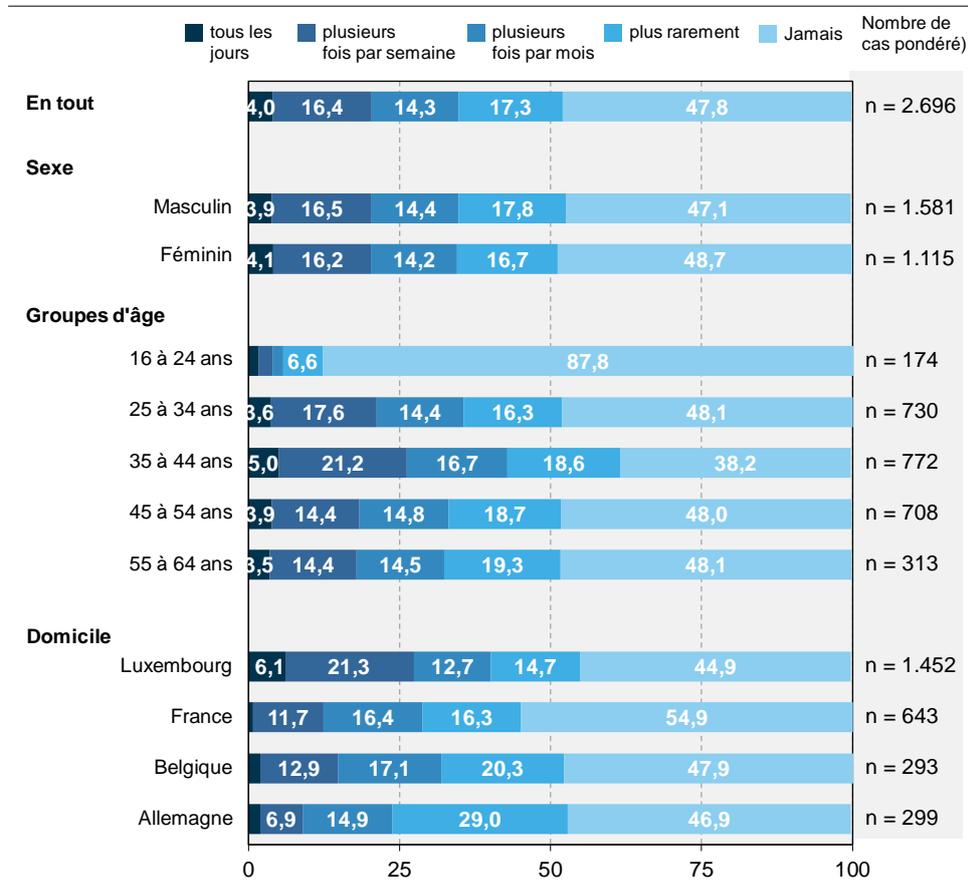
Remarque : la question n'a pas été posée en 2018 et 2019.

\* Les valeurs de 2017 ne sont que partiellement comparables, car un autre filtrage avait été effectué à l'époque.

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Tout comme les années précédentes, l'enquête de cette année montre des spécificités intéressantes dans les sous-catégories (cf. figure 27). Bien que le trajet domicile-travail soit plus long en temps et en kilomètres pour la plupart des travailleurs frontaliers que pour les employés résidant au Luxembourg (cf. Schütz/Thiele 2020: 76ff), les travailleurs frontaliers font plus rarement du télétravail. Ainsi, 27 % des salarié(e)s vivant au Luxembourg exercent leur activité depuis leur domicile plusieurs jours par semaine, alors que ces proportions varient entre 9 % (frontaliers allemands) et 15 % (frontaliers belges). Cela peut notamment être lié au statut professionnel, puisqu'environ 35 % des fonctionnaires, qui habitent en majorité au Luxembourg (93 %) travaillent plusieurs fois par semaine en télétravail. Ils ne sont en revanche que 18 % chez les employé(e)s, dont seulement environ la moitié réside au Luxembourg (48 %).

**Figure 27 Télétravail à domicile I**



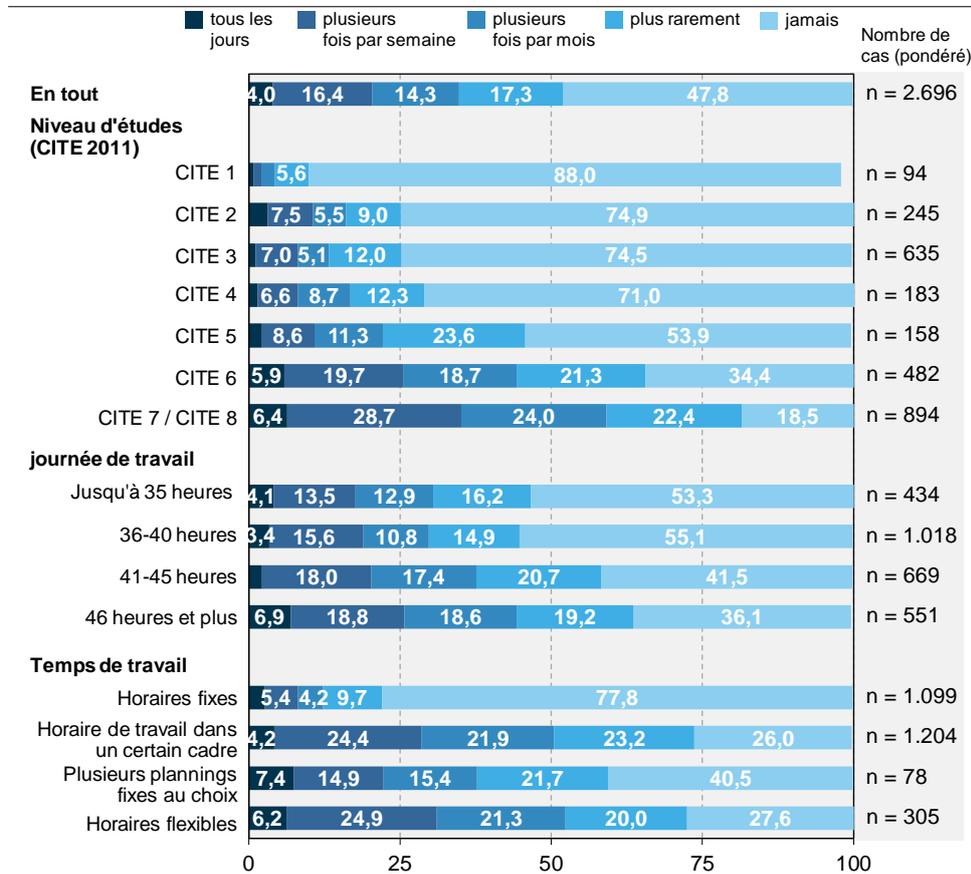
Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of work Luxembourg 2022, propres calculs



Le télétravail est clairement lié au niveau de formation des salarié(e)s (cf. figure 28), lequel définit également le type d'activité exercée dans une certaine mesure (voir ci-dessous). Plus le niveau de formation augmente, plus le télétravail augmente également. Les salarié(e)s sans formation professionnelle (CITE 1) sont par exemple 2 % à télétravailler (non représenté sur la figure), tandis que les salarié(e)s ayant un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3) sont 8 %, et ceux ayant une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5) sont 11 %. Parmi les salarié(e)s les plus qualifiés, le nombre de personnes en télétravail plusieurs fois par semaine atteint même 26 % (CITE 6) et 35 % (CITE 7 et 8).

Figure 28 Télétravail à domicile II

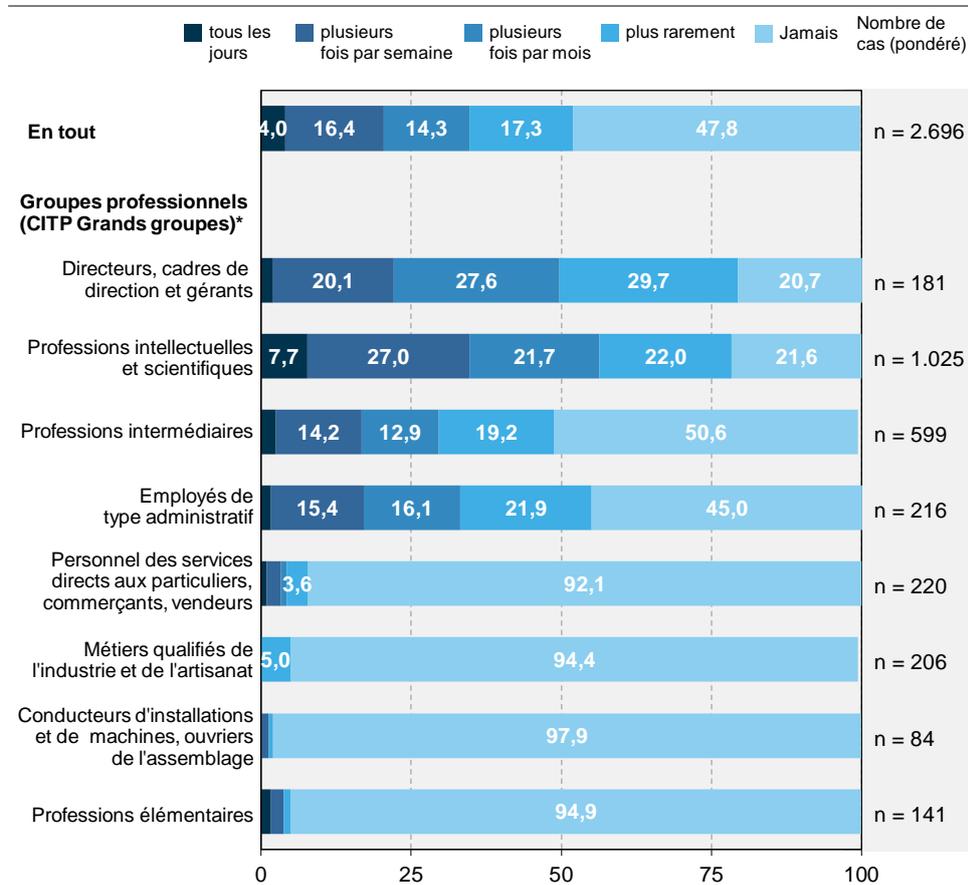


Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of work Luxembourg 2022, propres calculs

Si le nombre de salarié(e)s étant (parfois) en télétravail varie selon le niveau de formation, il varie également selon la catégorie professionnelle (cf. figure 29). Ainsi, 22 % des directeurs, cadres de direction et gérants et 35 % des salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques télétravaillent plusieurs fois par semaine. À l'inverse ce n'est pratiquement jamais le cas pour les artisans, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ni pour le personnel des services directs, commerçants, vendeurs et des professions élémentaires, dont l'activité est caractérisée par une charge physique plus importante: ils ne sont ainsi que de 1 à 4 % à déclarer être en télétravail plusieurs fois par semaine.

**Figure 29** Télétravail à domicile III



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées  
 \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2022, propres calculs



Les conditions de travail font également varier les proportions de personnes en télétravail. Si 18 à 19 % des personnes travaillant moins de 40 heures par semaine font souvent du télétravail, cela concerne un cinquième (20 %) des salarié(e)s travaillant entre 41 et 45 heures par semaine, et même 26 % de ceux travaillant 46 heures ou plus.

D'après les résultats de l'enquête, le statut familial n'a en revanche aucun effet sur le fait d'exercer son activité depuis la maison. Quasiment autant de personnes en couple (21 %) que de célibataires (19 %) sont en télétravail plusieurs fois par semaine. De même concernant la présence ou non d'enfants dans le foyer : le télétravail concerne toujours un cinquième des personnes interrogées dans ces deux sous-groupes (respectivement 20 % et 21 %).

Outre des questions portant directement sur la fréquence du télétravail, il a également été demandé aux salarié(e)s d'indiquer quel était leur lieu de travail préféré. Ils devaient pour cela évaluer dans quelle mesure la phrase « Je préfère travailler en télétravail qu'au bureau » les concernait personnellement. Au total, deux cinquièmes des per-

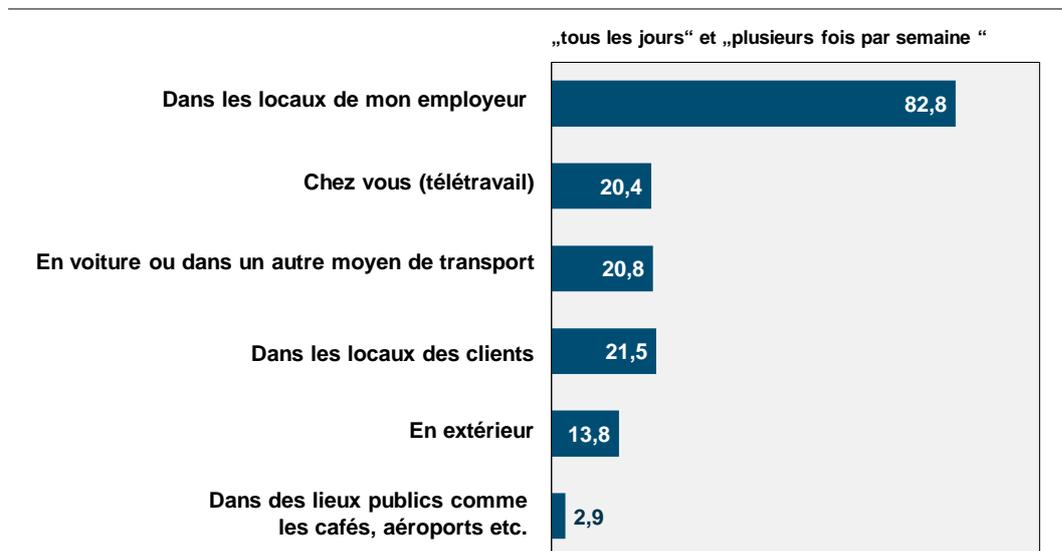
sonnes interrogées (41 %) ayant au moins travaillé de temps en temps depuis la maison au cours de l'année écoulée sont d'accord avec cette phrase dans une forte ou très forte mesure. 29 % des personnes interrogées pensent le contraire, c'est-à-dire qu'elles ne sont d'accord que dans une (très) faible mesure, et un tiers (30 %) est indécis. Il semble qu'une tendance se dessine selon l'âge, puisque les jeunes sont plus nombreux à préférer télétravailler. Ils sont ainsi 44 % à préférer la maison comme lieu de travail dans le groupe des 25-34 ans, 39 % dans le groupe des 45-54 ans, et 34 % chez les plus de 55 ans.<sup>11</sup>

Par ailleurs, il est intéressant de voir que le lieu de travail préféré est lié à la fréquence du télétravail. Si 42 % des personnes travaillant tous les jours depuis la maison souhaiteraient continuer à le faire à cette fréquence, un tiers (32 %) déclare préférer travailler à la maison plutôt qu'au bureau dans une (très) faible mesure. Ces personnes préfèrent donc travailler au bureau, alors même qu'elles travaillent (ou doivent travailler) actuellement presque exclusivement depuis la maison. Parmi les salarié(e)s étant plusieurs fois par semaine en télétravail, 51 % aimeraient conserver la maison comme lieu de travail, tandis qu'ils sont 43 % parmi ceux n'étant concernés que quelques jours par mois par le télétravail. Et parmi les salarié(e)s travaillant encore moins souvent de chez eux, ils sont moins d'un tiers (29 %) à préférer le télétravail. En outre ce groupe comporte, avec 47 %, la part la plus élevée de personnes qui préféreraient travailler au bureau.

Une question a également été posée concernant la répartition concrète du temps souhaitée entre travail au bureau et télétravail. Un tiers (33 %) déclare d'une façon générale que leur activité ne peut pas être réalisée à la maison. Même si la question a été repensée et reformulée cette année, ce chiffre correspond plus ou moins à celui obtenu lors des enquêtes des années précédentes (29 % en 2020, 36 % en 2021). Si l'on pose la question uniquement aux personnes dont l'activité pourrait être éventuellement ou parfois exercée depuis la maison, seulement 7 % déclarent vouloir faire uniquement du télétravail. À l'inverse, un cinquième (19 %) souhaiterait travailler uniquement au bureau. La plupart des personnes interrogées privilégient toutefois un mélange des deux. Ainsi, un tiers (31 %) aimerait passer moins de la moitié de son temps en télétravail et 43 % aimerait y passer au moins la moitié du temps.

Même si une partie des personnes interrogées travaille souvent de la maison, l'entreprise reste le principal lieu de travail : 83 % des salarié(e)s du Luxembourg travaillent tous les jours ou plusieurs fois par semaine dans les locaux de leur employeur, et de nombreuses personnes travaillent également dans un lieu de travail n'étant pas fourni par l'employeur (cf. figure 30).

<sup>11</sup> Seulement 21 % des 16-24 ans sont d'accord avec cette phrase, mais la question n'ayant été posée qu'à n=21 personnes de ce groupe, le résultat est à prendre avec prudence.

**Figure 30** Fréquence du travail dans différents endroits

Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail...?  
Données en pour cent; Base: 2.696

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Ainsi, 22 % des personnes interrogées travaillent au moins plusieurs jours par semaine dans les locaux des clients, et 14 % travaillent tout le temps ou parfois en extérieur. Une partie des salarié(e)s travaille même dans les transports, comme le bus ou le train (21 %). Le fait de travailler dans des lieux publics, comme des cafés ou des aéroports, ne concerne en revanche qu'une toute petite partie des travailleuses et travailleurs du Luxembourg (3 %).

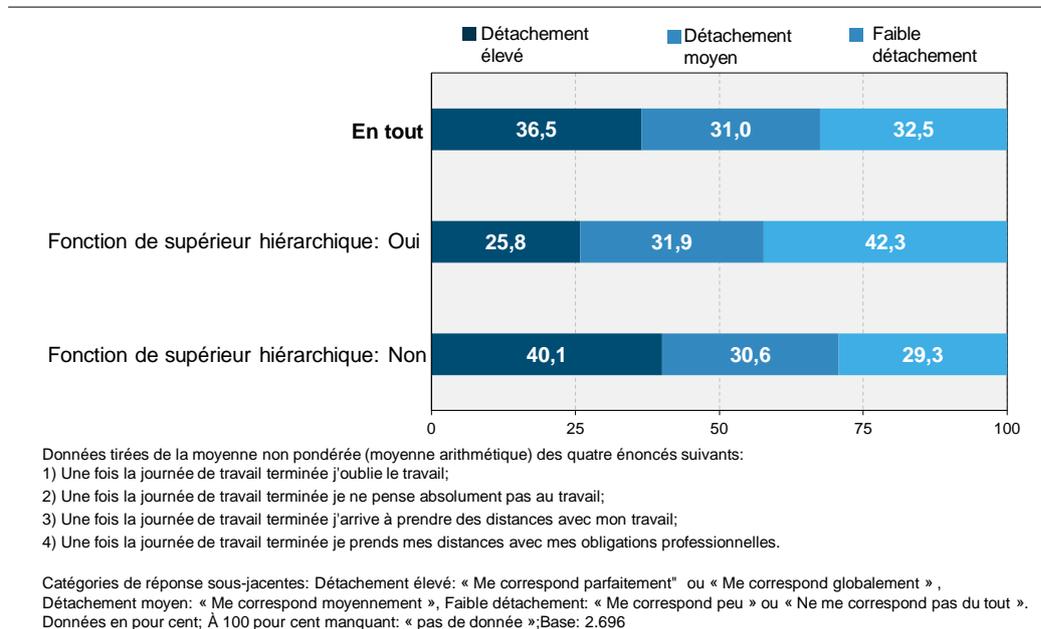
Les lieux de travail varient fortement en fonction de la catégorie professionnelle. En effet, si les directeurs, cadres de direction et gérants, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires et les employés de type administratif travaillent plusieurs jours par semaine dans les locaux de leur employeur (de 86 à 96 %), cela ne concerne qu'environ la moitié des artisans et des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (respectivement 50 % et 54 %). En revanche, avec 53 %, les artisans sont plus nombreux que la moyenne à travailler chez des clients, tout comme le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (42 %). Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage travaillent particulièrement souvent dans les transports (62 %), alors que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques et les employés de type administratif ne le font que rarement (respectivement 11 % et 14 %). Le travail en extérieur plusieurs jours par semaine concerne notamment les artisans (50 %) ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (56 %). À l'inverse, cela est exceptionnel pour les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que pour les employés de type administratif.

## 5.2 Porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée

Outre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, que le télétravail peut éventuellement faciliter, les récentes recherches sur le travail abordent également la question de la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée. La porosité de cette frontière entre temps libre et temps de travail est notamment liée à la nécessité croissante d'être disponible, et à l'utilisation des technologies numériques (cf. notamment Busch-Heizmann et al 2018). En 2022 également, il a été demandé d'évaluer personnellement la capacité à « se déconnecter » du travail après la journée de travail (niveau personnel de détachement psychologique vis-à-vis du travail pendant le temps libre). Lorsque l'on regroupe plusieurs items, on constate que 37 % des personnes interrogées ont un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>12</sup>, tandis que pour 31 % d'entre elles, il est plutôt moyen, voire mauvais pour 33 % d'entre elles.

Des différences spécifiques apparaissent également selon la position hiérarchique occupée dans l'entreprise (cf. figure 31). Ainsi, 40 % des salarié(e)s n'ayant pas de fonction hiérarchique indiquent avoir un bon équilibre vie professionnelle-vie privée, tandis qu'ils ne sont que 26 % lorsqu'ils occupent une fonction de supérieur hiérarchique. Il semble qu'il soit bien plus difficile de séparer le travail de la vie privée pour les personnes occupant un poste à responsabilité que pour les salarié(e)s n'exerçant pas de responsabilités, ce qui confirme les résultats des enquêtes des années précédentes.

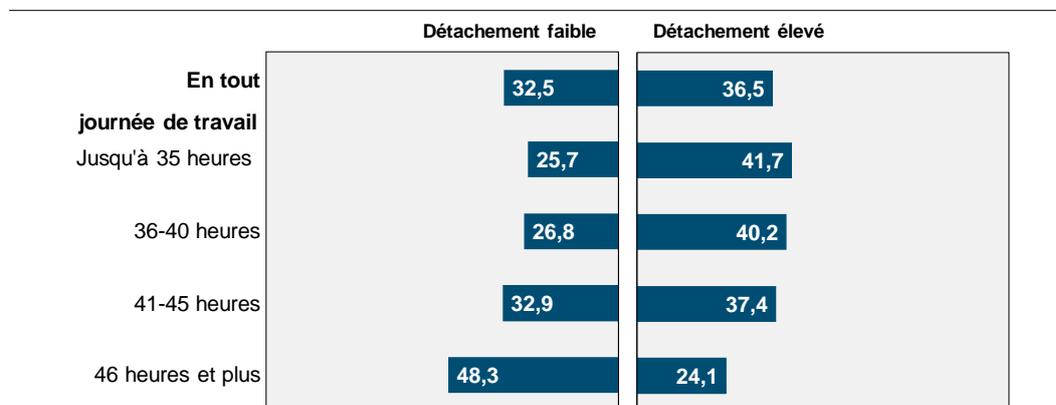
<sup>12</sup> Conception d'un indice simple en additionnant les résultats aux déclarations suivantes : 1) Une fois la journée de travail terminée, j'oublie le travail. 2) Une fois la journée de travail terminée, je ne pense absolument pas au travail. 3) Une fois la journée de travail terminée, j'arrive à prendre des distances avec mon travail. 4) Une fois la journée de travail terminée, je prends mes distances avec mes obligations professionnelles. Catégories de réponse sous-jacentes : Détachement élevé « me correspond parfaitement ou globalement » ; Détachement moyen « me correspond moyennement » ; Détachement faible « me correspond un peu ou pas du tout ».

**Figure 31** Détachement vis-à-vis du travail en fonction de la position hiérarchique

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

La durée effective du temps de travail joue également un rôle important dans l'évaluation personnelle de la capacité à se détacher du travail (cf. figure 32). Certes, comme cela a été indiqué précédemment, une proportion relativement élevée de personnes parvient à bien séparer le travail de la vie privée (37 %), mais cette valeur chute au fur et à mesure que le nombre d'heures de travail hebdomadaire augmente. Si 40 à 42 % des personnes travaillant moins de 40 heures par semaine déclarent y parvenir, cela ne concerne que 37 % des personnes travaillant 41 à 45 heures par semaine. Et pour les personnes dont le temps de travail est particulièrement intense (46 heures et plus), seul un quart arrive bien à se détacher du travail à la fin de la journée (24 %).

Figure 32 Détachement vis-à-vis du travail en fonction du temps de travail



Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des quatre énoncés suivants:

- 1) Une fois la journée de travail terminée j'oublie le travail;
- 2) Une fois la journée de travail terminée je ne pense absolument pas au travail;
- 3) Une fois la journée de travail terminée j'arrive à prendre des distances avec mon travail;
- 4) Une fois la journée de travail terminée je prends mes distances avec mes obligations professionnelles.

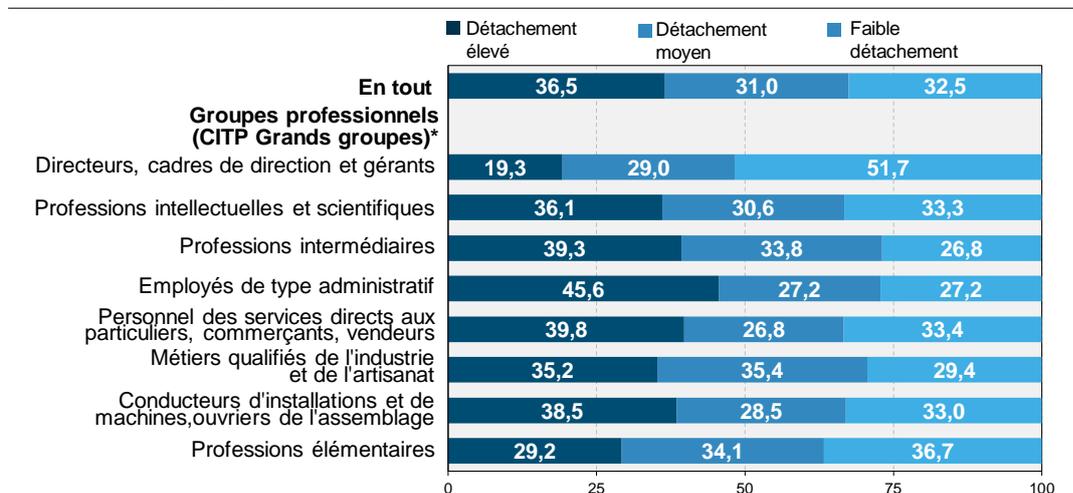
Données en pour cent; Détachement élevé: « Me correspond parfaitement » ou « Me correspond globalement »; Détachement faible: « Me correspond peu » ou « Ne me correspond pas du tout »; Base: 2.696

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

De plus, les personnes ne travaillant pas le week-end ni le soir, déclarent plus souvent avoir un bon équilibre vie privée-vie professionnelle (40 %) que les salarié(e)s ayant des horaires de travail atypiques. À nuancer toutefois, car parmi les personnes travaillant le week-end ou le soir, des différences importantes apparaissent selon le nombre de jours par mois où elles ont ce type d'horaires. Ainsi, seulement 18 % des personnes travaillant 15 jours ou plus par mois le soir, la nuit ou le week-end, ont un bon équilibre vie privée-vie professionnelle. Les chiffres sont bien plus élevés pour les personnes travaillant entre 1 à 14 jours par mois avec ces horaires de travail atypiques (31 à 33 %).

En ce qui concerne les catégories professionnelles, on observe également des différences au sujet de la séparation entre vie professionnelle et vie privée (cf. figure 33). Ainsi, seulement 19 % des directeurs, cadres et gérants arrivent bien à se détacher du travail. Par ailleurs, les salarié(e)s des professions élémentaires parviennent également plus rarement à séparer leur vie personnelle de leur vie professionnelle (29 %). Il s'agit même du groupe qui réussit le moins à se détacher mentalement du travail. En revanche, 46 % des employés de type administratif réussissent bien à prendre des distances avec leur travail. On retrouve également une impression de séparation élevée entre vie professionnelle et vie privée chez les salarié(e)s des professions intermédiaires ainsi que chez les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (39 % dans chacun de ces groupes) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (40 %), pour qui le détachement avec le travail se fait relativement bien.

**Figure 33**      **Détachement vis-à-vis du travail en fonction des catégories professionnelles**



Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des quatre énoncés suivants:  
 1) Une fois la journée de travail terminée j'oublie le travail;  
 2) Une fois la journée de travail terminée je ne pense absolument pas au travail;  
 3) Une fois la journée de travail terminée j'arrive à prendre des distances avec mon travail;  
 4) Une fois la journée de travail terminée je prends mes distances avec mes obligations professionnelles.  
 Catégories de réponse sous-jacentes: Détachement élevé: « Me correspond parfaitement » ou « Me correspond globalement », Détachement moyen: « Me correspond moyennement », Faible détachement: « Me correspond peu » ou « Ne me correspond pas du tout ».Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Base: 2.696;\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Dans l'enquête de cette année, il a été demandé aux salarié(e)s travaillant au moins parfois en télétravail, à quelle fréquence ils devaient aussi gérer des tâches liées aux enfants pendant leur temps de travail à la maison. Concernant les salarié(e)s ayant des enfants, ils sont 18 % à devoir souvent ou presque toujours gérer des tâches liées aux enfants pendant le télétravail.<sup>13</sup> Cela est encore plus fréquent dans les familles monoparentales, puisque un quart doit souvent ou presque toujours gérer des tâches liées aux enfants pendant le télétravail, alors que cela ne concerne que 17 % des personnes en couple.

<sup>13</sup> Les salarié(e)s n'ayant pas d'enfants sont plus rarement confrontés à ce genre de situation. Mais 4 % des salarié(e)s sans enfant indiquent toutefois devoir « rarement » gérer des tâches liées aux enfants pendant le télétravail, et 3 % indiquent même devoir le faire « parfois » ou « souvent ».

## 6 Satisfaction au travail et perspectives

Quelle influence ont les conditions de travail sur l'évaluation subjective du travail ? Le chapitre ci-dessous va maintenant aborder en détail les aspects liés à la satisfaction au travail, à la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail et du salaire, ainsi que vis-à-vis des possibilités personnelles d'évolution.

### 6.1 Aspects de la satisfaction au travail

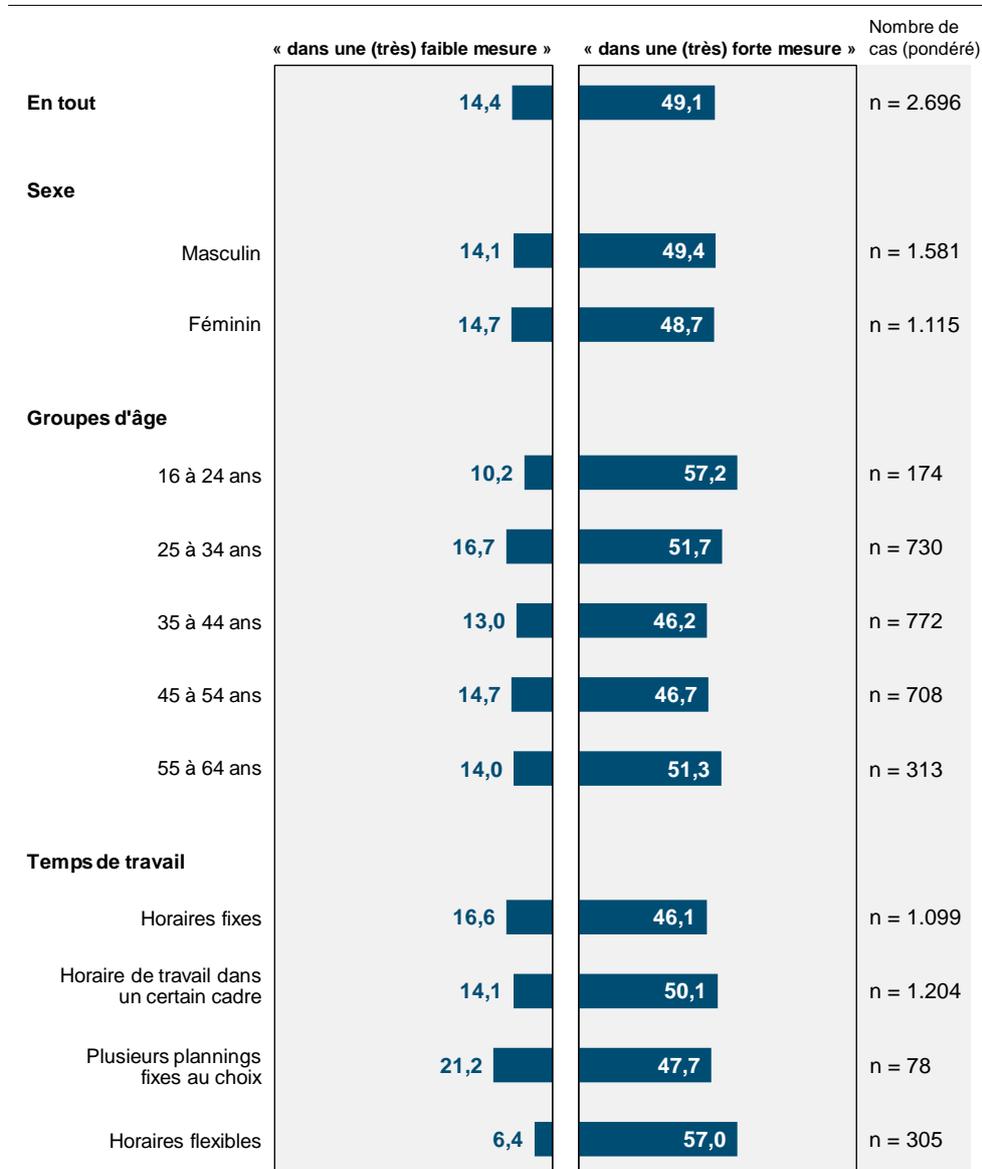
L'enquête commence par évaluer la satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle exercée actuellement. Sur les neuf années d'enquête<sup>14</sup>, l'évaluation est tout d'abord globalement positive pour bien plus de la moitié des personnes interrogées. Près de 49 %, soit une majorité des personnes interrogées, indiquent être satisfaits « dans une forte mesure » ou « très forte mesure » de son travail actuel (cf. figure 34). 14 % seulement ne sont pas satisfaites de leur travail. L'enquête de cette année montre moins de différences entre les hommes et les femmes que l'année dernière, où le nombre d'hommes satisfaits était plus élevé que celui des femmes. En ce qui concerne les groupes d'âge, les 35-44 ans et les 45-54 ans sont les moins satisfaits de leur travail (respectivement 46 % et 47 %). Dans les autres groupes d'âge, les proportions sont assez similaires (entre 51 et 52 %), à l'exception des plus jeunes (16-24 ans), puisque dans ce groupe, ils sont 57 % à déclarer être satisfaits de leur travail « dans une (très) forte mesure ».

Le type d'horaires de travail est un facteur décisif de la satisfaction au travail. Ainsi, les personnes ayant des horaires de travail flexibles sont souvent (très) satisfaites de leur travail (57 %). À l'inverse, les salarié(e)s ayant des horaires de travail fixes sont bien plus rarement satisfaits (46 %).

Les valeurs de satisfaction varient également en fonction de la catégorie professionnelle (cf. figure 35). Les directeurs, cadres de direction et gérants sont la catégorie professionnelle la plus satisfaite, avec une part de 58 % de personnes étant satisfaites de son travail « dans une (très) forte mesure ». Les salarié(e)s des professions intermédiaires sont plus satisfaits que la moyenne (51 %), tout comme les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (51 %) et les employés de type administratif (52 %). Cela n'est pas le cas des salarié(e)s des professions élémentaires et des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, puisque les premiers sont seulement 39 % à être satisfaits, et les derniers 37 %.

<sup>14</sup> La formulation de la question sur l'ambiance au travail et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 à 2019 n'est pas possible.

Figure 34 Satisfaction vis-à-vis du travail I



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?

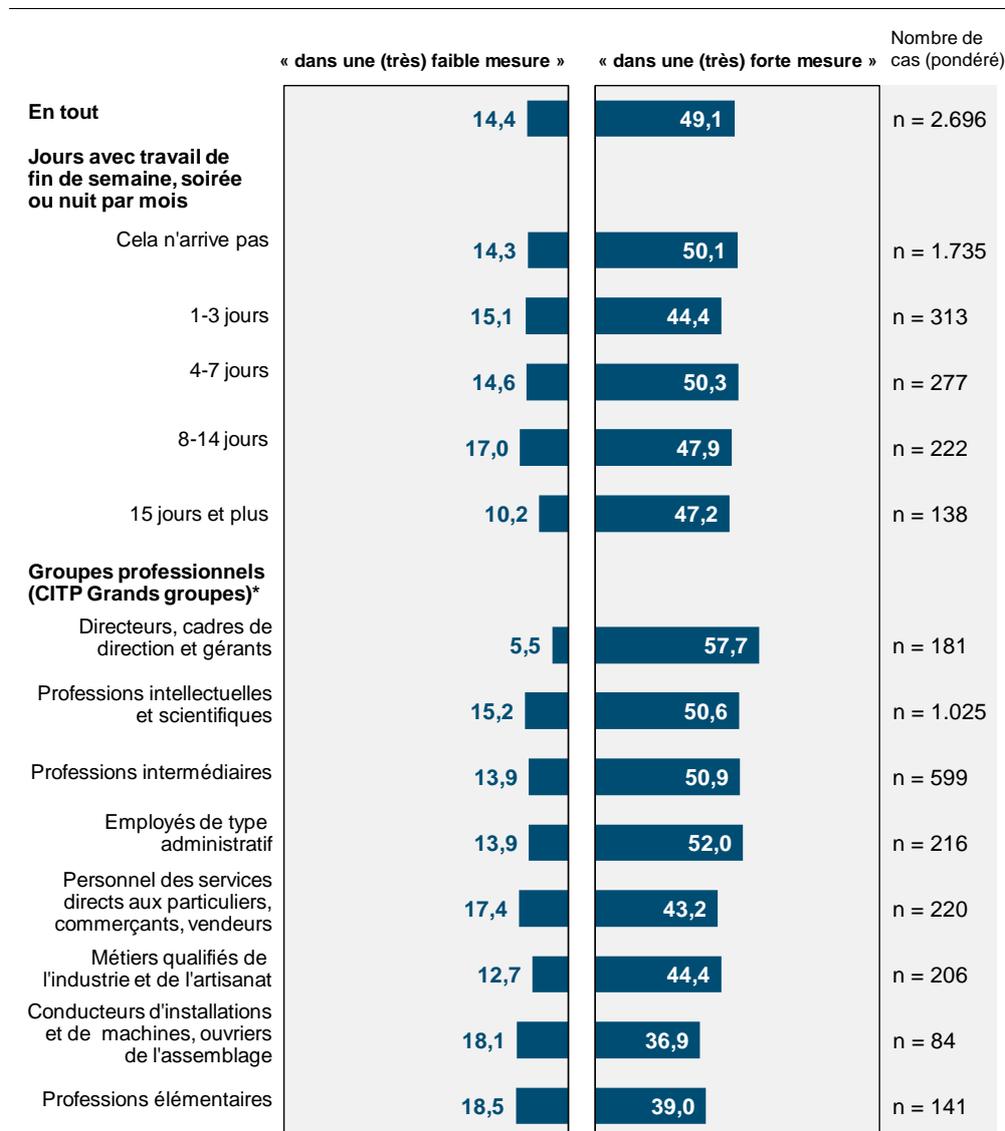
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Au total, la moitié des personnes interrogées (51 %) déclare que son activité professionnelle correspond à ses centres d'intérêt. Mais ce sont surtout les salarié(e)s allemands et luxembourgeois qui sont d'accord avec cette phrase (respectivement 64 % et 62 %). Les salarié(e)s français ou belges ne sont eux que deux cinquièmes (39 % et 44 %) à trouver que leur activité professionnelle correspond à leurs centres d'intérêt.

On note également que lorsque les salarié(e)s exercent une activité correspondant à leurs centres d'intérêt dans une (très) forte mesure, ils sont généralement plus satisfaits au travail. Ainsi, 71 % des personnes dont l'activité correspond à leurs centres d'intérêt déclarent être satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure. En revanche, seulement 14 % des salarié(e)s pour qui l'activité correspond peu à leurs centres d'intérêt sont satisfaits de leur travail. Une grande partie de ces salarié(e)s (39 %) exprime une faible satisfaction au travail.

**Figure 35 Satisfaction vis-à-vis du travail II**



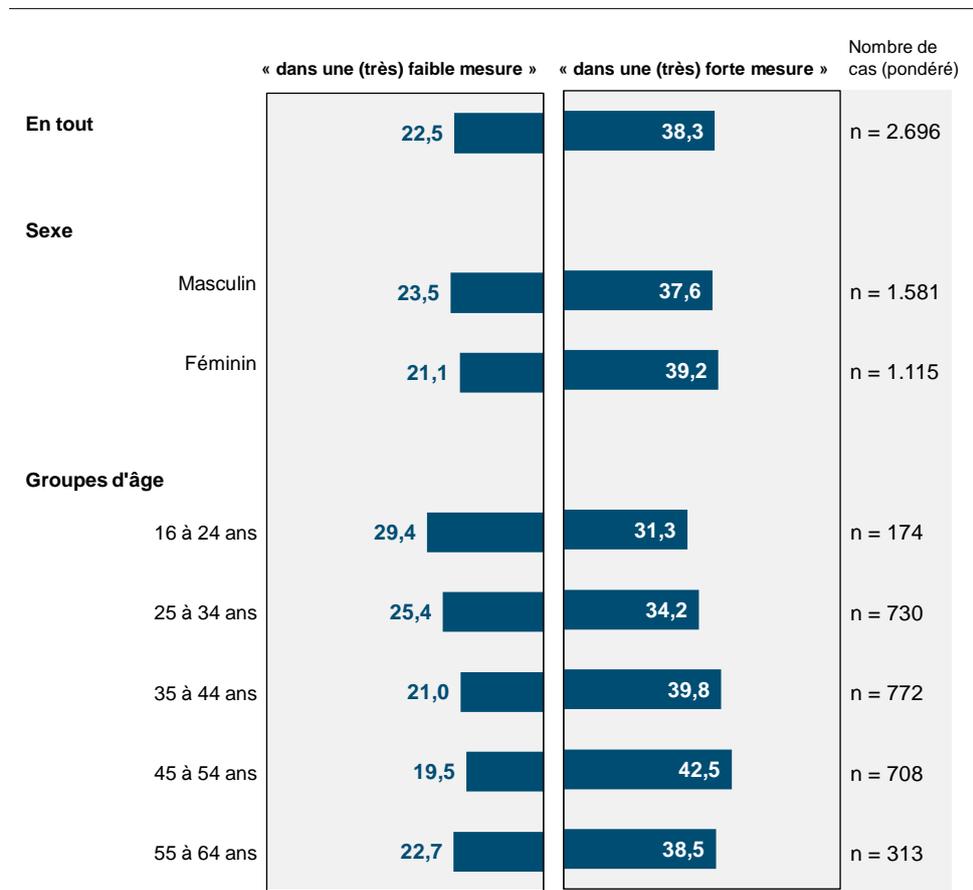
Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Toujours concernant la satisfaction au travail, différents aspects spécifiques ont ensuite été analysés. En ce qui concerne l'ambiance au travail, plus de la moitié (57 %) des personnes interrogées en sont satisfaites, contre 13 % qui sont insatisfaites. Parmi les différentes catégories professionnelles, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants qui semblent les plus satisfaits (65 %). Chez les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ils ne sont en revanche que 41 % à être satisfaits de l'ambiance au travail. Tout comme les années précédentes, les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (moins de 4 ans) sont plus satisfaites (61 %) que les salarié(e)s ayant une grande ancienneté (de 50 % à 56 %).

**Figure 36** Satisfaction vis-à-vis du salaire I



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?  
 Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

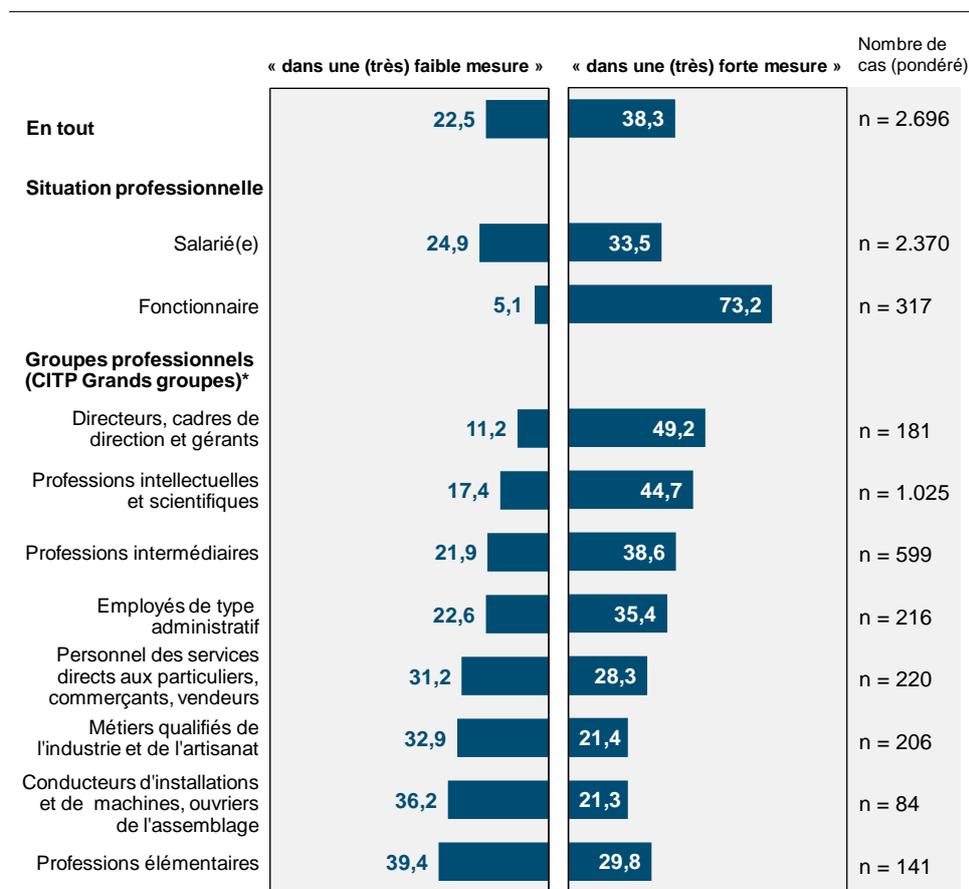
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Un autre critère de satisfaction concerne le salaire reçu (revenus du travail). Dans l'ensemble, sur la question du salaire, on constate qu'il y a moins de salarié(e)s satisfaits (38 % ; cf. figure 36) que pour les deux autres questions. Sur cette question des revenus, ce sont les deux tranches d'âge les plus jeunes, soit les 16-34 ans, qui sont les moins satisfaites de leurs salaire (31 % à 34 %). Si l'on compare les femmes et les hommes, aucune différence majeure n'apparaît quant à la satisfaction vis-à-vis du salaire.

Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction vis-à-vis du salaire varie fortement selon la catégorie professionnelle (cf. figure 37). Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction (respectivement 49 % et 45 %). À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage ainsi que les artisans (21 % de personnes satisfaites de leur salaire dans chaque groupe).

**Figure 37** Satisfaction vis-à-vis du salaire II



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

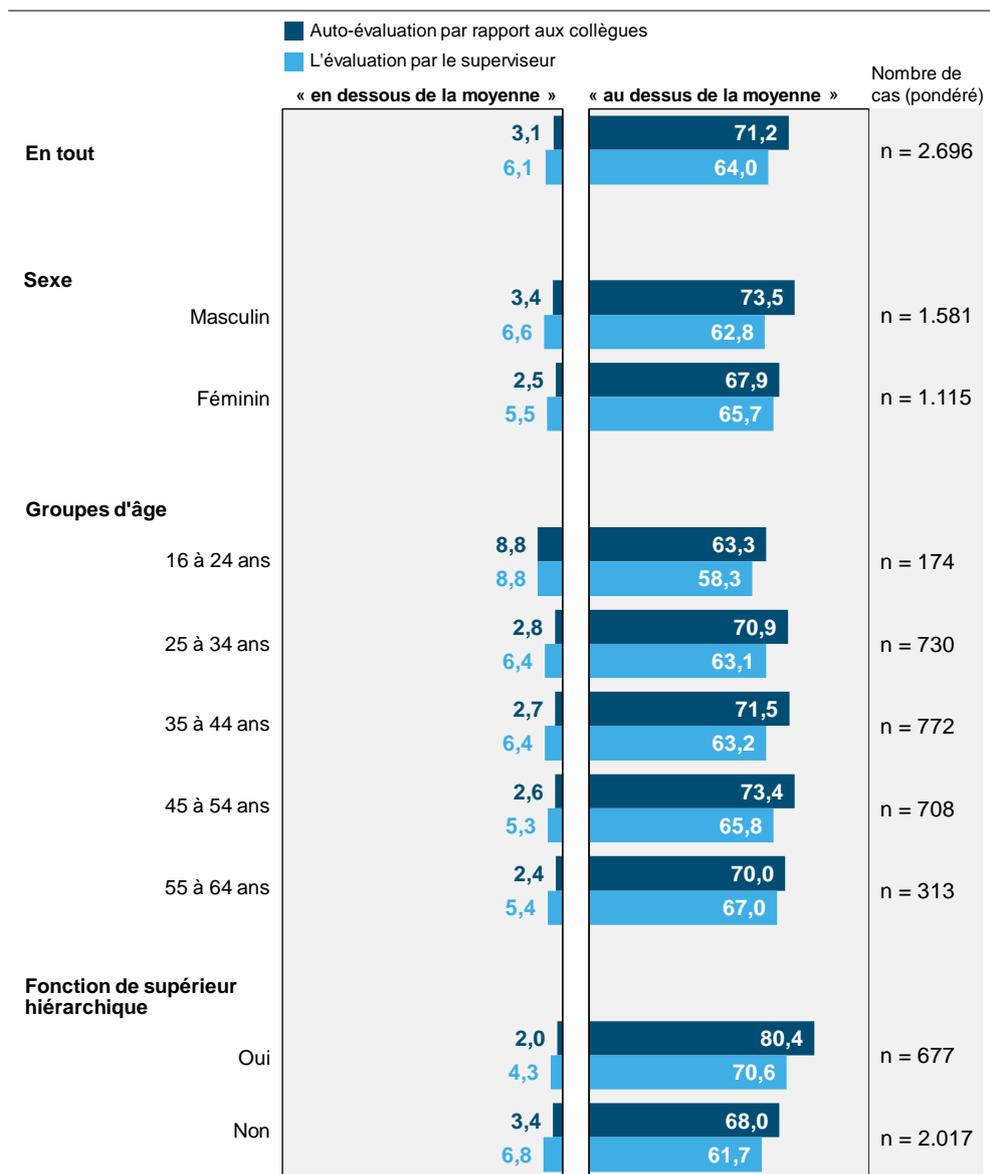


Autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail : l'évaluation de sa propre productivité dans le cadre d'une auto-évaluation et d'une évaluation faite par des tiers. Le sentiment de fournir un effort et de recevoir de la reconnaissance et du respect pour cela, est important pour la perception de son travail comme étant utile et ayant du sens.

Depuis 2016, le questionnaire QoW recueille des informations sur la façon dont les salarié(e)s évaluent leurs performances au travail par rapport à celles de leurs collègues.

Dans le cadre de cette auto-évaluation, 71 % des salarié(e)s considèrent que, par rapport à leurs collègues, leurs performances sont supérieures à la moyenne, et seulement 3 % pensent qu'elles sont inférieures à la moyenne (cf. figure 38).

**Figure 38** Évaluation subjective de sa performance au travail I



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? D'une manière générale, comment votre supérieur hiérarchique évalue-t-il vos performances au travail ? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Dans l'ensemble, les hommes estiment plus souvent que les femmes que leurs performances sont supérieures à la moyenne (73 % contre 68 %). En ce qui concerne les groupes d'âge, la plus grande différence se retrouve chez les plus jeunes : les 16-24 ans sont 63 % à considérer que leurs performances sont supérieures à la moyenne, contre

de 70 à 73 % dans les autres groupes d'âge. Les estimations quelque peu retenues des plus jeunes sont certainement liées au fait qu'ils sont moins nombreux à avoir un contrat à durée indéterminée et ont moins de responsabilités. Ainsi, les taux de réponse n'atteignent ceux des salarié(e)s plus âgés que dans la tranche d'âge 25-34 ans (accès à un CDI) et 45-54 ans (position hiérarchique élevée).

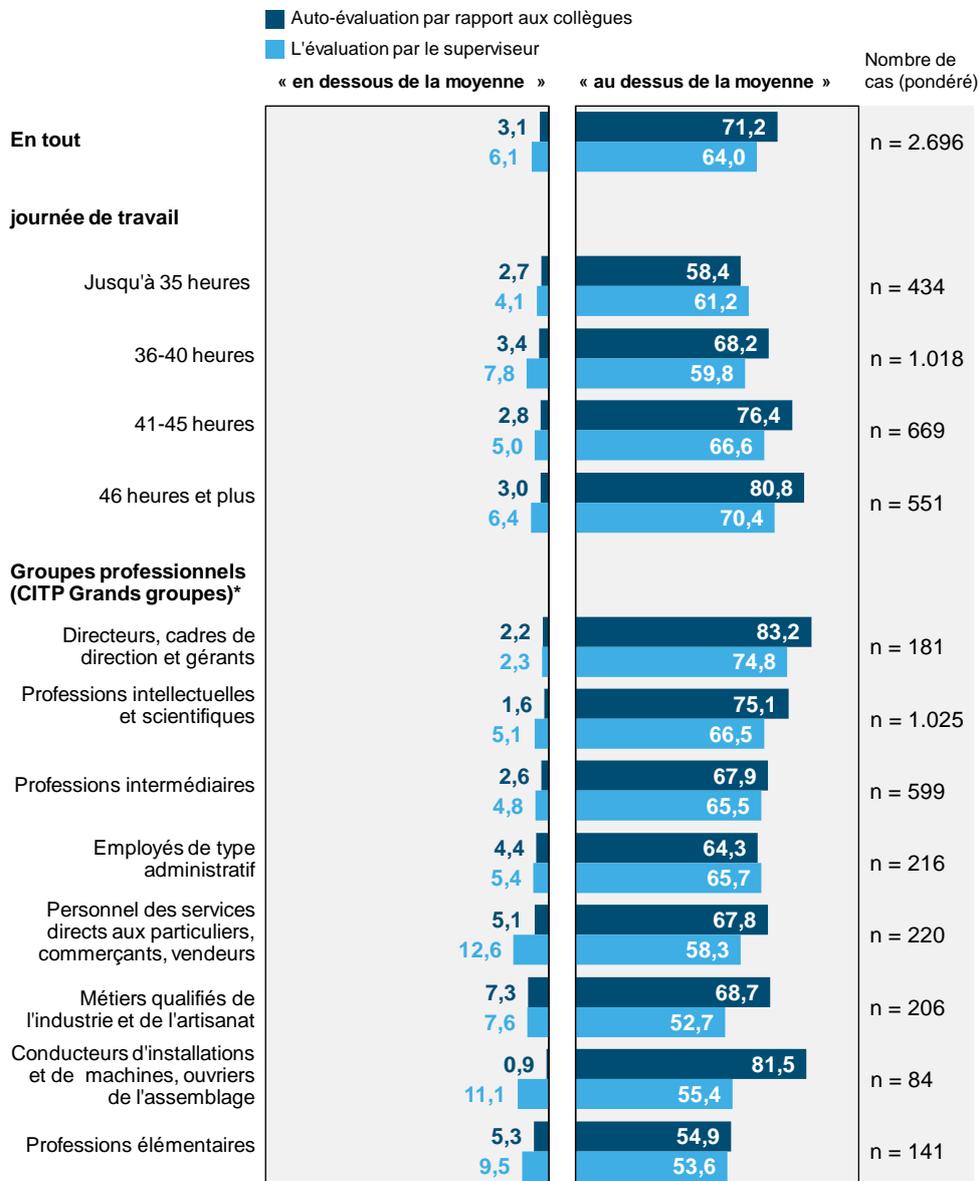
Le fait d'être responsable d'autres collaborateurs a une influence évidente sur l'évaluation de sa propre performance au travail. Ainsi, 80% des salarié(e)s ayant une position hiérarchique élevée, mais seulement 68% des salarié(e)s n'ayant pas de fonction de supérieur hiérarchique, évaluent leur performance au travail comme supérieure à la moyenne. Par ailleurs, les directeurs, cadres de direction et gérants estiment nettement plus souvent que leurs performances sont supérieures à la moyenne (83 %). Toutefois, des valeurs du même ordre se retrouvent chez les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (82 %), ainsi que, dans une certaine mesure, chez les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (75 %). Les salarié(e)s des professions élémentaires (55 %) et les employés de type administratif (64 %) sont en revanche plus rarement convaincus d'avoir des performances supérieures à la moyenne. Dans les autres catégories professionnelles, le nombre de personnes évaluant ses performances comme supérieures à la moyenne varie entre 68 et 69 %.

En outre, avec un chiffre de 60 %, les salarié(e)s à temps partiel sont bien moins nombreux à considérer leurs performances comme supérieures à la moyenne que ceux à temps complet (73 %). Cela est encore plus visible lorsqu'on analyse le temps de travail réel, puisque les salarié(e)s travaillant moins de 35 heures par semaine sont 58 % à évaluer leurs performances comme supérieures à la moyenne, alors qu'ils sont 68 % chez les salarié(e)s travaillant entre 36 et 40 heures, et 76 % chez ceux travaillant entre 41 et 45 heures par semaine. Les personnes travaillant plus de 46 heures sont même 81 % à considérer que par rapport à leurs collègues, leurs performances sont supérieures à la moyenne.

L'enquête interroge également régulièrement les salarié(e)s sur l'impression qu'ils ont de l'évaluation de leurs performances par leur supérieur hiérarchique. Lorsque l'on interroge sur cette évaluation par un tiers, les estimations chutent et sont près de 7 points inférieures aux auto-évaluations des performances. Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage sont particulièrement concernés par cet écart entre l'auto-évaluation des performances et l'impression qu'ils ont de l'évaluation du supérieur hiérarchique. En effet dans ce groupe, seulement 55 % déclare que du point de vue de leur supérieur, leur performance au travail est supérieure à la moyenne, contre 82 % de leur propre point de vue (cf. figure 39). Avec 27 points, c'est dans ce groupe que la différence entre l'auto-évaluation et celle d'un tiers est plus grande que dans aucun autre groupe. Par ailleurs, on retrouve des écarts importants chez les artisans (16 points de différence) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (10 points de différence).

Dans l'ensemble, il apparaît qu'une grande majorité de salarié(e)s a un niveau de confiance en soi élevé concernant sa productivité et ses performances au travail. Mais une partie des personnes interrogées évoque tout de même le fait que son supérieur hiérarchique ne les évalue pas à leur juste valeur, ou ne considère pas leurs performances comme étant supérieures à la moyenne.

Figure 39 Évaluation subjective de sa performance au travail II



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

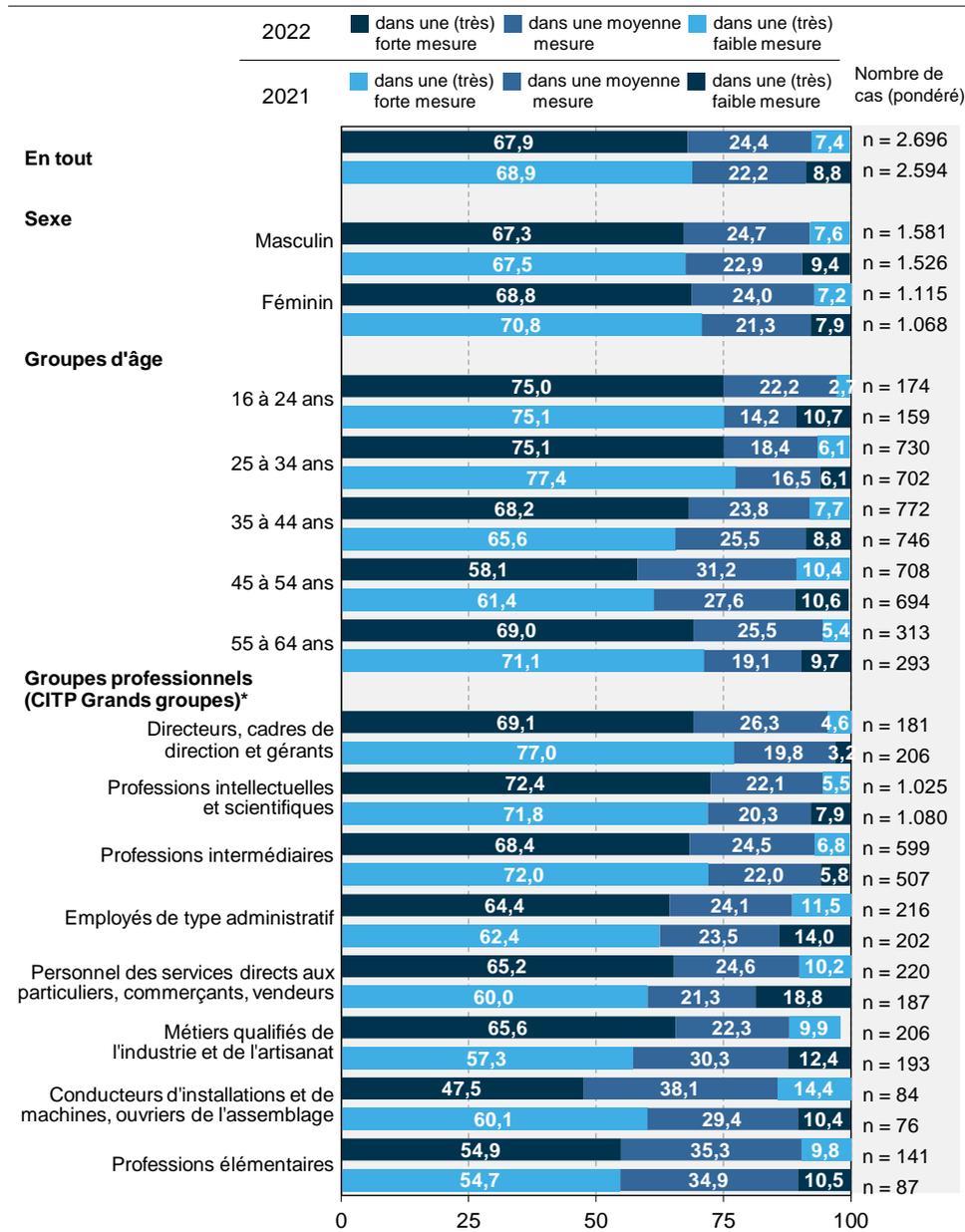
\*Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

## 6.2 Chances sur le marché du travail

Dans le cadre de l'enquête « Quality of Work Luxembourg », les travailleurs et les travailleuses sont également interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Il leur a été demandé, entre autres, d'évaluer la sécurité de leur propre emploi. Tout comme les années précédentes, la majorité des personnes interrogées considère en 2022 que son emploi est sûr dans une très forte mesure (68 %, contre 69 % en 2021) (cf. figure 40). Avec 75 %, les jeunes sont un peu plus nombreux que les salarié(e)s de plus de 35 ans à considérer leur emploi comme sûr. Ce sont notamment les salarié(e)s entre 45 et 54 ans qui sont les moins nombreux à partager cette impression (58 %). Il existe en outre des différences entre les catégories professionnelles. Les plus nombreux à considérer leur emploi comme sûr sont les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (72 %), suivis des directeurs, cadres de direction et gérants (69 %) et des salarié(e)s des professions intermédiaires (68 %). Ils sont en revanche bien moins nombreux à le penser parmi les salarié(e)s des professions élémentaires et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, dont plus ou moins seulement la moitié considère son emploi comme sûr (respectivement 55 % et 48 %).

**Figure 40 Évaluation de la sécurité de son propre emploi**



Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée » \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



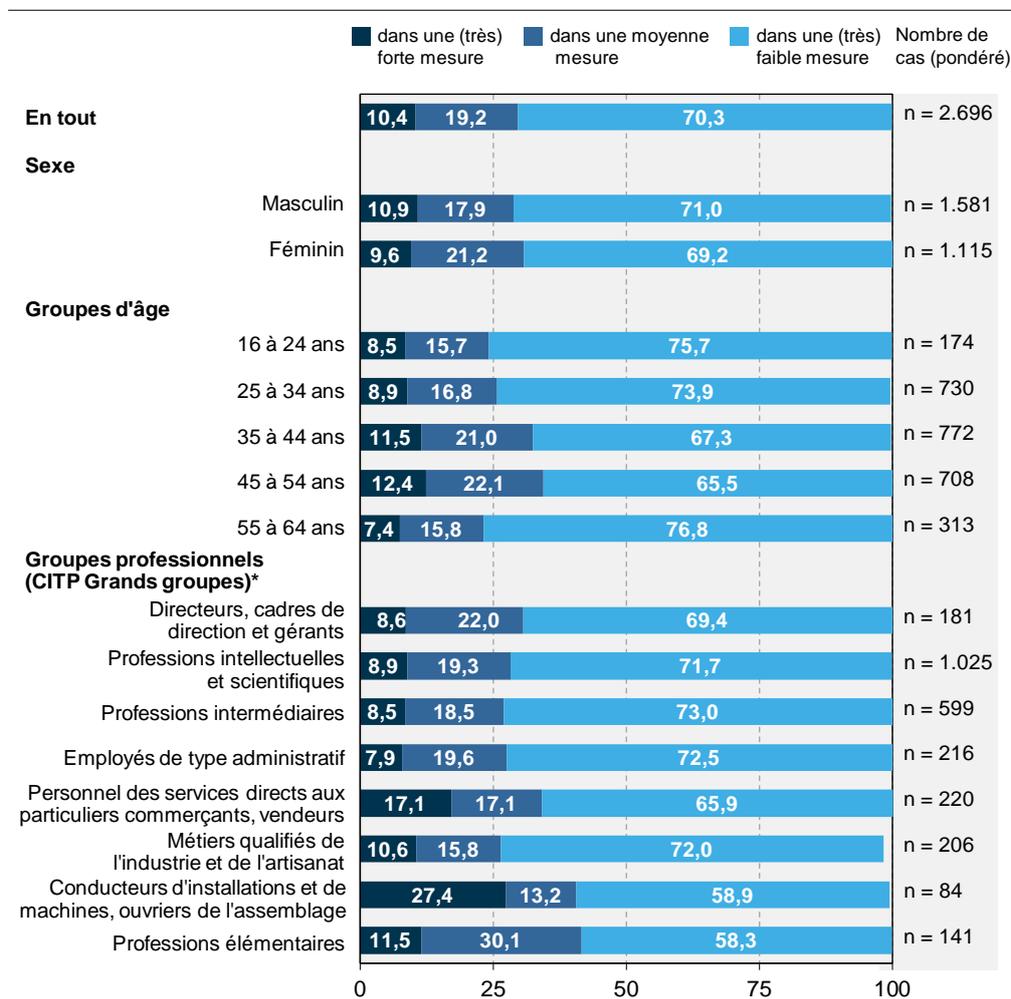
Toujours dans le même ordre d'idée, ou pour compléter l'évaluation de la sécurité de l'emploi, a également été posée une question sur la crainte de perdre son emploi (cf. figure 41). Un dixième des personnes interrogées (10 %) craint globalement de perdre son travail, mais 70 % ne se fait du souci à ce sujet que « dans une (très) faible mesure ».

Parmi les directeurs, cadres de direction et gérants, la peur de perdre son emploi n'existe quasiment pas (9 %), tandis qu'elle est bien plus marquée chez les professions

élémentaires (12 %) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (17 %). Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage sont 27 % à avoir peur de perdre leur emploi. Ce chiffre est intéressant, car il était l'année dernière de 10 % et de 18 % en 2020. Aucun autre groupe n'a connu une telle variation.

Par ailleurs, chez les salarié(e)s ayant un contrat de travail à durée déterminée, la peur de perdre son travail est, elle, très répandue (28 %, soit un bon tiers). Il ne semble guère utile de le mentionner, mais les personnes ayant un statut de salarié(e) sont plus inquiètes d'une éventuelle perte d'emploi que les fonctionnaires (11 % contre 3 %).

**Figure 41**      **Angoisse de perte d'emploi**



Question: Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail?

Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

\*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

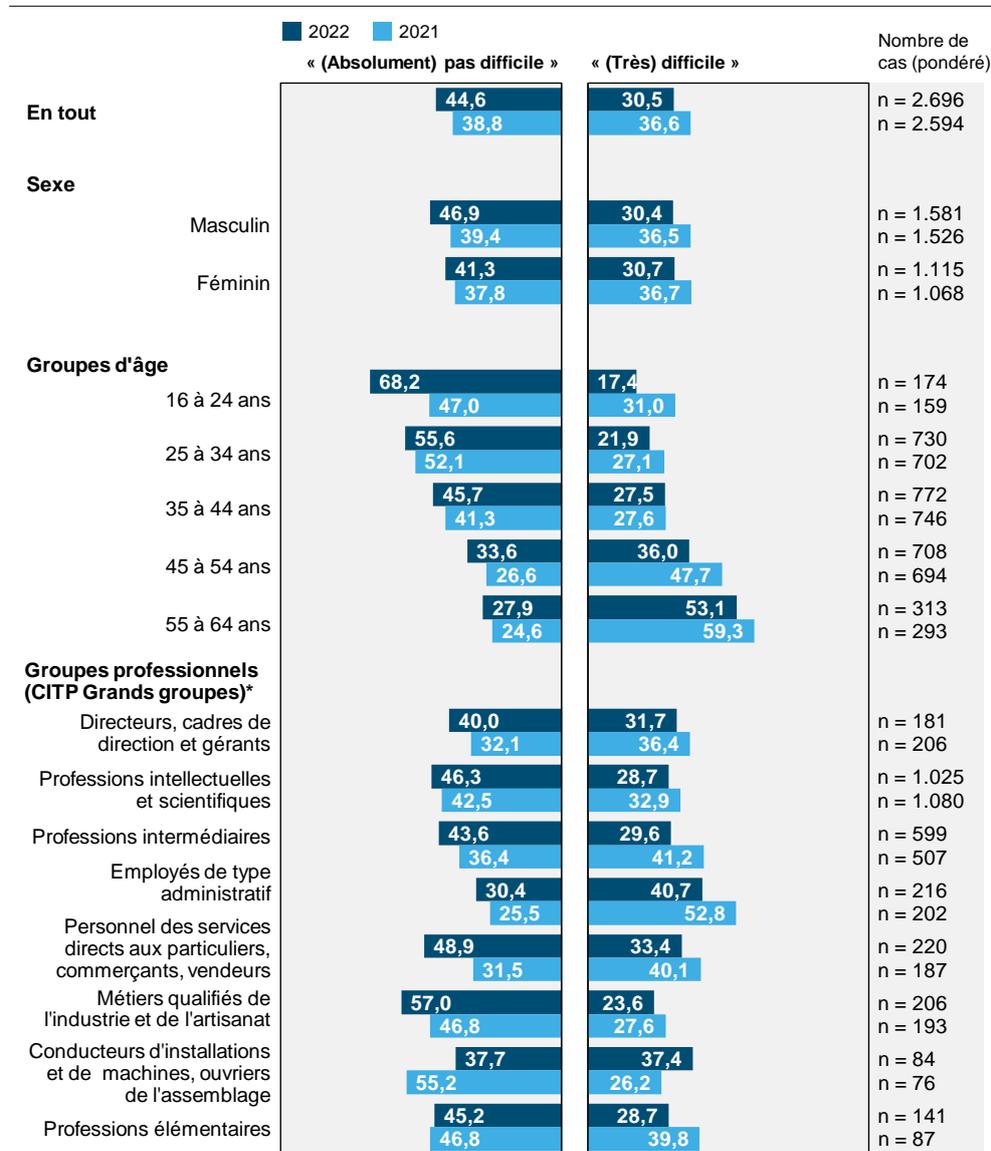
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

Les réponses à la question portant sur les chances de retrouver un emploi *similaire* si la personne était licenciée ou perdait son poste actuel fournissent des résultats différenciés (cf. figure 42). En 2022, si près d'un tiers des personnes interrogées (31 %) estime que cela serait « (très) difficile » de retrouver un poste comparable, quasiment la moitié (45 %) pense le contraire, c'est-à-dire que cela serait facile. Ils étaient plus nombreux à être pessimistes l'année dernière (37 %), bien que 39 % n'y voyait toutefois pas de difficulté majeure. Globalement, les personnes interrogées sont un peu plus détendues concernant l'idée de retrouver un poste similaire s'il le fallait. Mais cette évaluation varie selon les sous-groupes. Plus l'âge augmente, plus augmente également le scepticisme quant à la possibilité de retrouver un poste similaire en cas de perte d'emploi. Les salarié(e)s les plus âgés sont quasiment trois fois plus nombreux que les plus jeunes à s'attendre à des difficultés (53 % contre 17 %). Cette proportionnalité se retrouve également quand on observe le critère de l'ancienneté dans l'entreprise : plus la personne fait partie de l'entreprise depuis longtemps, et plus l'inquiétude est grande de ne pas retrouver un emploi similaire.

Autre question du même ordre : il a été demandé aux salarié(e)s d'estimer à quel point il serait difficile pour eux de retrouver un emploi *tout court* s'ils perdaient le leur. Même si évidemment les contours de cet éventuel nouveau travail sont imprécis, 24 % des salarié(e)s pensent qu'il leur serait difficile d'être réembauchés.

En résumé, les salarié(e)s interrogés évaluent de façon très différenciée leur propre situation et leurs perspectives professionnelles. La sécurité d'emploi individuelle est estimée plus haute que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de licenciement ou de démission. Dans l'ensemble, les estimations concernant les chances individuelles sur le marché du travail sont majoritairement positives pour la plupart des salarié(e)s. Les résultats restent stables sur les neuf années d'enquête de 2014 à 2022, même si cette année le nombre de personnes qui considère avoir de bonnes chances de retrouver en emploi si elles perdaient le leur est un peu plus élevé.

Figure 42 Évaluation des chances de retrouver un emploi



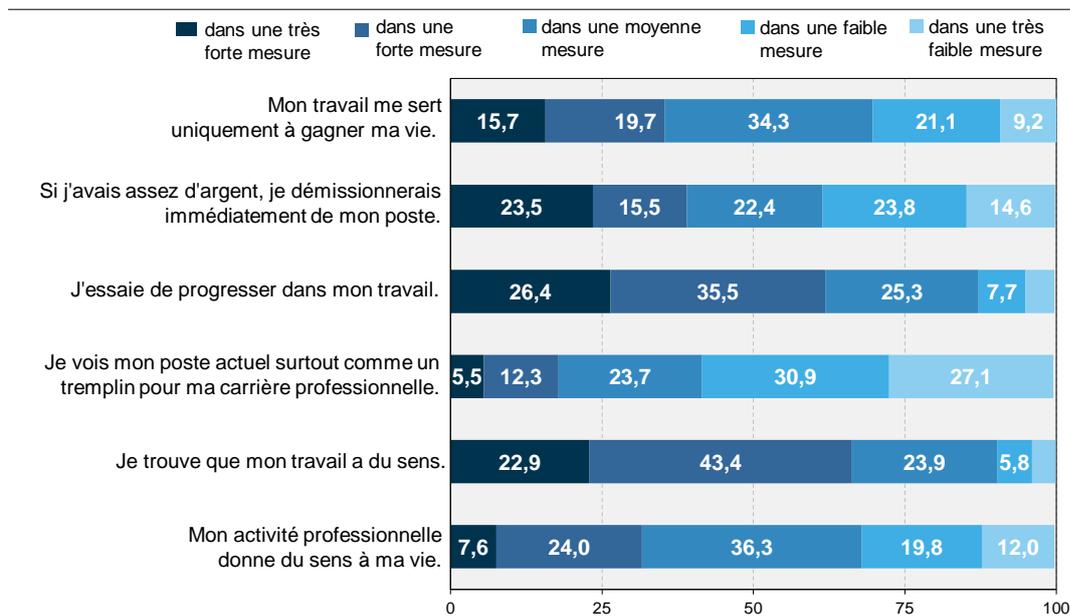
Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez? Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

## 7 Sens et place du travail dans la vie

La thématique spécifique de l'enquête de cette année portait sur le rôle du travail dans la vie et le sens qu'il revêt pour les personnes interrogées. Les différents items ont été conçus à partir de l'échelle « Emploi-Carrière-Vocation » (Job-Career-Calling, ci-après JCC) de Wrzesniewski et al. (1997) et de l'échelle « Travail utile » (ME-Work) de Schnell & Hoffmann (2020). L'échelle JCC différencie la façon dont le travail est considéré et son rôle dans la vie selon trois profils : une attitude purement utilitariste (le travail est uniquement un moyen de gagner sa vie et de subvenir à ses besoins ; le travail n'a donc pas de valeur en soi) ; une attitude plus carriériste (le travail est un moyen de réaliser ses objectifs professionnels et le fondement de la satisfaction dans la vie et du sens qu'on lui donne) ; une attitude marquée par le sentiment d'une vocation (donner un sens à sa vie est prioritaire sur le travail qui est l'expression d'une vocation) (cf. également Hirschi & Herrmann 2012). L'échelle ME-Work évalue quant à elle le rôle du travail dans la vie, mais en différenciant l'utilité et la futilité de l'activité professionnelle, le sens accordé au travail, ainsi que les différentes caractéristiques de ce sens (Schnell & Hofmann 2020: 4).

**Figure 43** Liste des énoncés sur le travail



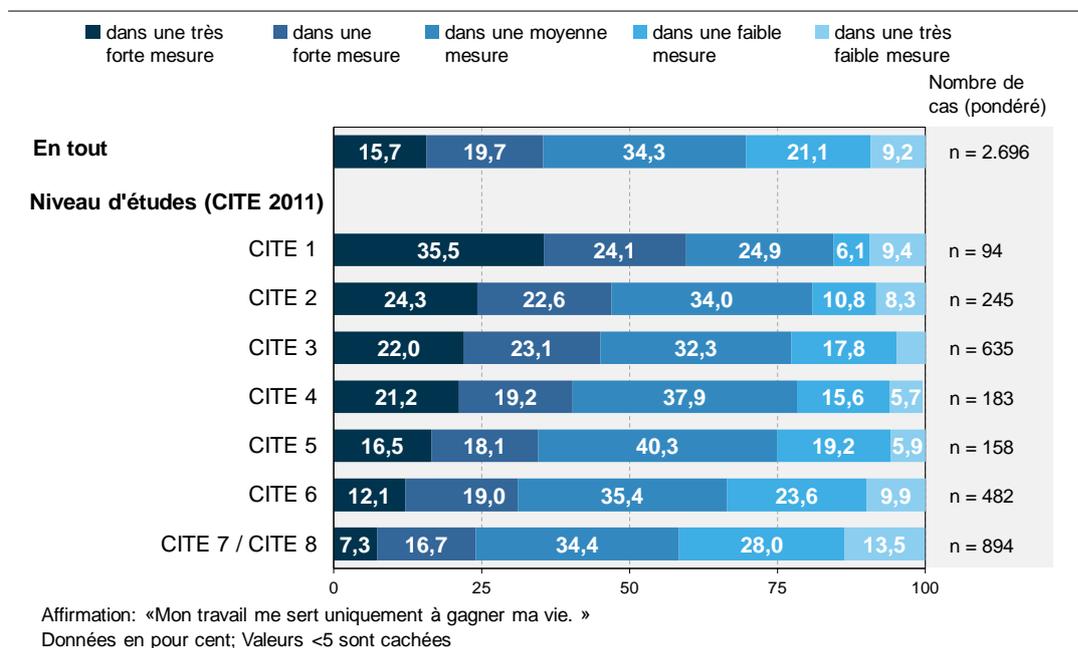
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Valeurs <5 sont cachées; Base: 2.696

Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

En se basant sur une série de questions, l'enquête QoW de 2022 a cherché à comprendre quels étaient le rôle et le sens du travail pour les salarié(e)s du Luxembourg. Certaines de ces questions sont analysées et présentées plus en détail ci-dessous.<sup>15</sup> La liste des énoncés se trouve à la figure 43.

Différentes phrases ont ainsi été présentées aux salarié(e)s afin de déterminer ce qui les motive dans leur travail. Certes, un tiers des personnes interrogées déclare tout d'abord que dans une (très) forte mesure, leur travail leur sert uniquement à gagner leur vie, mais un autre tiers n'est pas d'accord avec cette idée. Le niveau de formation joue ici clairement un rôle : plus il est faible, plus les gens sont d'accord avec cette idée. Ainsi, seulement 24 % des salarié(e)s ayant un niveau CITE 7 ou 8 considèrent le travail comme étant essentiellement un moyen de subvenir à leurs besoins, contre 35 % des personnes ayant un niveau CITE 5, 45 % de celles ayant un niveau CITE 3, et même 60 % des personnes ayant un niveau CITE 1, soit plus de la moitié des personnes ayant le niveau de formation le plus bas. De même, 39 % des personnes interrogées sont d'accord dans une (très) forte mesure avec l'idée selon laquelle, si elles avaient assez d'argent, elles démissionneraient immédiatement de leur poste. On retrouve ici aussi une tendance similaire, bien que moins marquée, quant au niveau de formation : les salarié(e)s ayant un niveau de formation plus faible sont plus nombreux à le penser que ceux ayant un niveau de formation plus élevé.

**Figure 44** Énoncé : Mon travail me sert uniquement à gagner ma vie



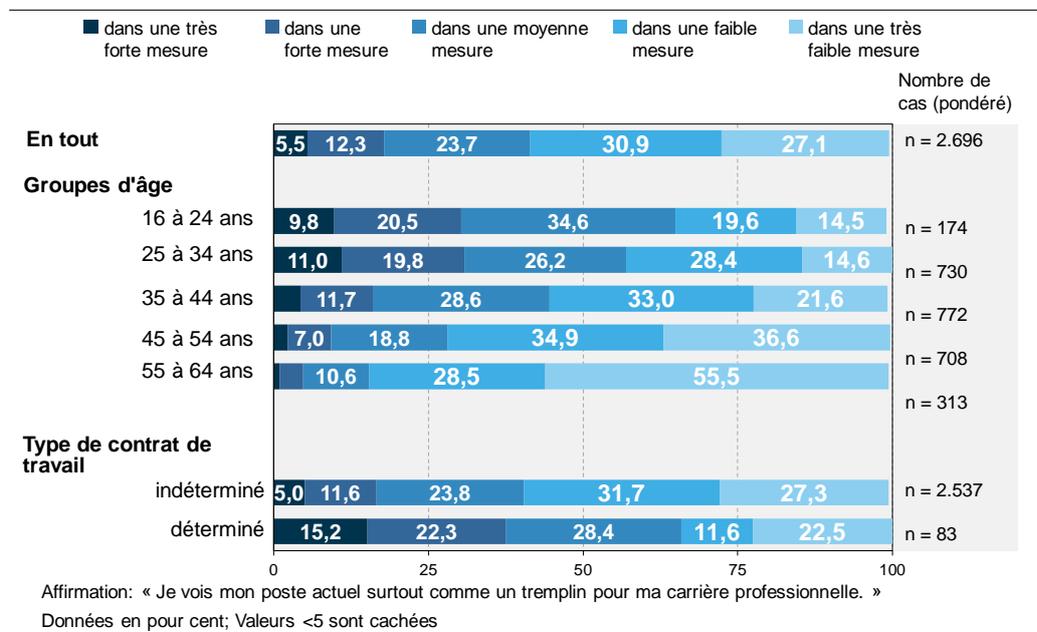
Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

<sup>15</sup> Les calculs et les résultats des échelles JCC et ME-Work seront présentés ultérieurement dans un rapport d'Uni Luxembourg sur l'enquête QoW 2022.

Outre la dimension utilitariste du travail, l'enquête incluait aussi des items sur le niveau de carriérisme dans la vie professionnelle. Un peu moins de deux tiers des personnes interrogées (62 %) sont d'accord dans une (très) forte mesure avec la phrase « J'essaie de progresser dans mon travail », contre 13 % dans une (très) faible mesure. On observe ici des différences selon l'âge, puisque les jeunes sont plus nombreux (75 % des 16-34 ans) à souhaiter progresser dans leur travail que les plus âgés. Plus l'âge augmente, moins les gens sont d'accord avec cette idée : ils ne sont ainsi que 65 % chez les 35-44 ans et 52 % chez les 45-54 ans, et même seulement 40 % chez les plus de 55 ans.

Autre item : « Je vois mon poste actuel surtout comme un tremplin pour ma carrière professionnelle ». Seul un cinquième des personnes interrogées (18 %) est d'accord avec cette affirmation au total, mais les jeunes sont proportionnellement plus nombreux (cf. figure 45). Que ce soit chez les 16-24 ans ou les 25-34 ans, ils sont ainsi près d'un tiers (respectivement 30 % et 31 %) à considérer leur poste actuel comme un tremplin pour avancer professionnellement. Chez les salarié(e)s plus âgés, soit ceux ayant plus de 55 ans et se rapprochant donc de la fin de la vie professionnelle, ils sont très peu à le penser (5 %). Cette idée se retrouve également plus souvent que la moyenne chez les salarié(e)s en contrat à durée déterminée : 38 % d'entre eux ne prévoient pas de rester à ce poste et réfléchissent éventuellement à changer d'employeur. Le fait d'avoir un contrat à durée indéterminée semble freiner fortement cet élan, puisqu'ils ne sont que 19 % à considérer leur emploi actuel comme un tremplin pour leur carrière professionnelle.

**Figure 45**      **Énoncé : Mon poste comme tremplin professionnel**



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs

D'autres items visaient également à déterminer dans quelle mesure le travail avait (ou non) du sens, et si l'activité professionnelle donnait du sens à la vie. Ainsi, deux tiers des personnes interrogées (66 %) considèrent dans une (très) forte mesure que leur

travail a du sens, mais un dixième (10 %) n'est pas d'accord avec cette idée (cf. figure 46). Les directeurs, cadres de direction et gérants (70 %), les artisans (71 %), mais aussi les salarié(e)s des professions intermédiaires et élémentaires (69 % de chaque groupe) ainsi que les employés de type administratif (67 %) sont les plus nombreux à être d'accord. En revanche, avec seulement 60 %, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage sont moins nombreux à trouver que leur travail a du sens. De plus, les salarié(e)s qui aimeraient travailler moins sont également relativement moins nombreux (62 %) à être d'accord dans une (très) forte mesure avec l'idée selon laquelle leur travail a du sens. À l'inverse, aussi bien les personnes étant satisfaites de leur temps de travail que les personnes souhaitant travailler plus indiquent souvent que, dans une (très) forte mesure, leur travail a du sens (respectivement 79 % et 74 %).

**Figure 46**      **Énoncé : Mon travail a du sens**



Source: Quality of Work Luxembourg 2022, propres calculs



Le questionnaire de l'enquête contenait également une affirmation encore plus forte : « Mon activité professionnelle donne du sens à ma vie. » Seulement environ un tiers (32 %) des personnes interrogées sont d'accord avec cette phrase dans une (très) forte mesure, alors que 66 %, soit le double, trouve que leur travail a du sens. Il semble donc que l'activité professionnelle procure un sentiment d'utilité à la majorité des personnes interrogées, mais qu'elle n'est pas pour autant la seule chose qui donne du sens à leur vie. Ce qui est frappant, c'est que ce sont surtout chez les jeunes de 16-24 ans qui pensent que l'activité professionnelle donne du sens à la vie. Ils sont effet 43 % à le penser dans une (très) forte mesure, contre seulement de 30 à 33 % dans les autres groupes, soit nettement moins. De plus, les salarié(e)s travaillant à temps plein sont davantage d'accord avec cette idée (33 %) que les salarié(e)s à temps partiel (25 %), tandis qu'il n'y a quasiment pas de différence lorsque le temps de travail devient supérieur à 35 heures.

Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que les directeurs, cadres de direction et gérants (40 %) et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (35 %) sont nombreux à être d'accord avec cette idée que le travail donne du sens à leur vie. Moins nombreux à le penser sont les artisans (23 %), les salarié(e)s des professions élémentaires (25 %), ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (26 %).

Enfin, les salarié(e)s devaient évaluer dans quelle mesure, selon eux, leur travail contribuait de manière utile à la société. 44 % des personnes interrogées sont d'accord avec cette idée dans une (très) forte mesure, et un peu plus d'un quart (28 %) n'en est convaincu que dans une (très) faible mesure. Ce sont surtout les salarié(e)s des organisations publiques et des ONG qui sont d'accord avec cette conception du travail (63 % dans chacun de ces groupes). Les salarié(e)s des entreprises privées et des organisations européennes ne sont en revanche que 36 % et 32 % à le voir sous cet angle, soit un nombre bien plus faible. Si l'on analyse les secteurs d'activité, on voit que ce sont surtout les salarié(e)s du secteur social et de la santé (77 %) qui considèrent que leur travail contribue de manière utile à la société. Dans le secteur de l'administration publique, ils sont, avec 67 %, bien moins nombreux. À l'inverse, avec environ un cinquième (19 %), seule une petite partie des salarié(e)s du secteur financier et des assurances a l'impression que son travail contribue à la société.

## Bibliographie

- American Association for Public Opinion Research (2016):** Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9<sup>e</sup> édition).
- BAuA (2020):** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017-2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Berk, B. van; C. Ebner, D. Rohrbach-Schmidt (2022):** Wer hat nie richtig Feierabend? Eine Analyse zur Verbreitung von suchthaftem Arbeiten in Deutschland, in: Arbeit 2022, 31(3), 257-282
- Busch-Heizmann, A.; Entgelmeier, I.; Rinke, T. (2018):** Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz in IuK-Technologien und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen? Forschungsförderung Working Paper, Nr. 92, Düsseldorf, 2018.
- Clark, M. A.; Smith, R. W.; Haynes, N. (2020):** The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism, Journal of Applied Psychology (Januar 2020).
- Hasselhorn, H. M. & G. Freude (2007):** Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sonderschrift S 87. Dortmund/Berlin/Dresden 2007.
- Hirschi, A. & A. Herrmann (2012).** Beruf aus Berufung? – Ein Überblick über die Forschung, in: Wirtschaftspsychologie aktuell, 3, 40-43
- Poppelreuter, S. (2009):** „Ich kann mir das nicht abgewöhnen“: Arbeitssucht und ihre Folgen, in: Forschung & Lehre 8, S. 596-597
- Schnell T. & C. Hofmann (2020):**ME-Work: Development and Validation of a Modular Meaning in Work Inventory. Front. Psychol. 11:599913.
- Schütz, H.; Thiele, N. (2019):** Quality of Work Luxembourg 2019. Rapport. infas, Bonn.
- Schütz, H.; Thiele, N. (2020):** Quality of Work Luxembourg 2020. Rapport. infas, Bonn.
- Stangl, W. (2021):** Arbeitssucht, in: Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik <https://lexikon.stangl.eu/9890/arbeitssucht>
- Statistisches Bundesamt (2010):** Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden
- Tuomi, J. Ilmarinen; Jähkola, A.; Katajarinne, L.; Tulkki, A. (2001):** Arbeitsbewältigungsindex - Work Ability Index. 1. Auflage. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., Burdorf, A. (2009) :** The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66 (4), 211–220.
- WAI-Manual (2015):** Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 09.10.2015 15:50)
- Wrzesniewski A.; McCauley C.; Rozin, P.; Schwartz, B. (1997):** Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. Journal of research in personality 31: 21-33, Academic Press.

## Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

De 2014 à 2017, l'enquête Quality of Work avait été réalisée sous forme d'enquête téléphonique uniquement, à partir de numéros de téléphone fixes et mobiles (approche « dual-frame »).<sup>16</sup> Comme les échantillons partiels des zones frontalières de Belgique, France et Allemagne avaient déjà été largement épuisés au cours de ces années<sup>17</sup>, la conception de l'enquête a été modifiée en 2018. Le concept de l'échantillonnage a donc été révisé et, pour la première fois, des coordonnées de salarié(e)s inscrits au registre de la sécurité sociale luxembourgeoise ont été obtenues auprès de l'*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) afin d'être ajoutés à l'échantillon. Par ailleurs, l'enquête Quality of Work 2018 avait pour la première fois été réalisée selon un mélange de méthodes, à savoir un questionnaire par téléphone (CATI) et un questionnaire en ligne (CAWI). Cette façon de procéder a, dans les grandes lignes, également été conservée en 2021. En 2019 néanmoins, la réalisation technique de l'échantillonnage avait considérablement évolué. L'échantillon de 2018 provenait de l'IGSS, qui l'avait transmis à l'infas. À partir de 2019 en revanche, l'IGSS a exigé que l'infas fasse sa demande d'échantillon via un bureau virtuel, ce qui revenait pratiquement à ce que l'infas extraie l'échantillon par ses propres moyens.

L'échantillon de panel (personnes interrogées les années précédentes avec volonté exprimée de reparticiper) comprenait en 2022 n=1847 cas. Au départ, il avait été prévu d'interroger l'échantillon de panel comme lors des vagues d'enquête précédentes, c'est-à-dire dans le cadre d'un entretien téléphonique (CATI). Les personnes du panel ont donc tout d'abord été invitées, par courrier, à réaliser l'entretien par téléphone (n=1733). Les cas de panel qui ne disposaient pas d'un numéro de téléphone (valide) (n=114) ont été recontactés par écrit pour communiquer un numéro de téléphone valide à infas, ou pour participer à l'enquête directement en ligne. Les personnes qui avaient un numéro de téléphone valide, mais qui n'avaient pas pu être jointes par téléphone pendant la période de réalisation pratique, ont reçu un courrier de rappel leur offrant la possibilité de participer à l'enquête en répondant en ligne.

<sup>16</sup> Pour les travailleuses et les travailleurs résidant au Luxembourg, la procédure d'origine utilisait un échantillonnage contenant des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »). Cette sélection était générée à partir de tous les numéros de téléphone existant au Luxembourg. Pour les échantillons partiels des frontaliers, la sélection était précédée d'un premier filtrage par zone. Afin de maintenir la recherche de travailleurs au Luxembourg venant de France, de Belgique et d'Allemagne dans des limites économiquement raisonnables et efficaces, les régions d'origine des frontaliers autour du Luxembourg ont été définies. Puis, des échantillonnages séparés ont été effectués et utilisés pour la Belgique, la France et l'Allemagne. La base était constituée de numéros de téléphone fixes uniquement, car eux seuls peuvent être affectés sans équivoque à une région.

<sup>17</sup> Le concept de l'échantillonnage appliqué dans les enquêtes des années précédentes s'est jusqu'à présent révélé bien adapté. Pour les échantillons partiels des frontaliers, le fait de suivre la procédure une cinquième fois risquait d'en compromettre l'efficacité. En effet, la procédure ayant déjà été réalisée quatre fois, la probabilité de trouver des frontaliers actifs n'ayant pas encore répondu au questionnaire, ou n'ayant pas encore refusé de participer à un entretien, était trop faible pour la 5<sup>e</sup> année. Dans la procédure d'origine (2014-2017), l'infas a procédé pour les trois pays à une sélection optimisée des communes, suivie de l'échantillonnage en lui-même. Pour la France et l'Allemagne, certaines communes importantes ont été intégrées en tant que couches spéciales de façon disproportionnellement plus élevée, car la probabilité de tomber sur des frontaliers travaillant au Luxembourg est a priori plus faible. En procédant à des répartitions correspondant à celles de la population totale analysée, la compensation de l'échantillon réalisé a présenté une bonne concordance.

Les cas renouvelés (n=13 000) ont reçu un courrier leur proposant également un entretien par téléphone (CATI) ou un entretien en ligne.<sup>18</sup> L'échantillon renouvelé a été formé à partir d'une sélection aléatoire effectuée parmi tous les salarié(e)s travaillant au Luxembourg, y compris les salarié(e)s provenant des zones frontalières de Belgique, Allemagne et France.

Pour des raisons liées à la protection des données personnelles, le contact par courrier de l'échantillon des cas renouvelés a été réalisé par le *Centre des technologies de l'information de l'Etat* (CTIE), sur la base d'un courrier rédigé par l'infas et la CSL. Outre un texte de motivation incitant à participer à l'enquête, les courriers comprenaient des indications détaillées sur la méthode de collecte des données (CATI, CAWI), ainsi que sur la protection des données.

<sup>18</sup> Les personnes contactées avaient ainsi la possibilité de réaliser l'entretien en ligne immédiatement, en utilisant un lien et un code d'accès personnel, ou de laisser leurs coordonnées (notamment leur numéro de téléphone) pour être rappelées ultérieurement par une collaboratrice ou un collaborateur de l'infas.

## Annexe A.2 Réalisation pratique

L'objectif pour l'enquête QoW 2022 était de réaliser un total de 2500 entretiens, soit le même chiffre que l'année dernière. Le sondage mené auprès de travailleurs et travailleuses employés au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France, a débuté le 6 mai 2022 et s'est terminé le 12 septembre 2022. La période de réalisation pratique a donc duré environ 4 mois. Au total, 2696 entretiens ont été réalisés, dont 863 cas pour l'échantillon de panel et 1833 cas pour l'échantillon renouvelé. Parmi ceux-ci, ont pu être menés 1412 entretiens avec des salarié(e)s luxembourgeois (52 %), 520 avec des Français (19 %), 442 avec des Allemands (16 %) et 314 avec des Belges (12 %). De plus, 82 courts entretiens ont été menés avec des personnes qui n'appartenaient plus au groupe-cible, c'est-à-dire qui soit n'étaient pas (plus) actifs pendant la période de l'enquête, soit travaillaient dans un autre pays que le Luxembourg.

Pour l'enquête de 2022, seulement 15 % environ de tous les entretiens ont été menés par téléphone (n=409), les 85 % restants utilisant l'outil en ligne (n=2287). Cela est notamment lié à la part importante, dans le nombre total d'entretiens réalisés, des cas renouvelés pour lesquels on ne disposait pas de numéro de téléphone pour les joindre au début de la phase de collecte. Néanmoins, pour les cas de panel également, la part d'entretiens réalisés en ligne (43 %) est bien plus élevée.

**Tableau 5 Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données**

% de la ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	<b>2696</b>	<b>100,0</b>	<b>863</b>	<b>100,0</b>	<b>1833</b>	<b>100,0</b>
<b>Pays*</b>						
Luxembourg	1412	52,4	439	50,9	973	53,1
France	520	19,3	150	17,4	370	20,2
Allemagne	442	16,4	152	17,6	290	15,8
Belgique	314	11,7	121	14,0	193	10,5
<b>Méthode de collecte des données</b>						
CATI (par téléphone)	409	15,2	371	43,0	38	2,1
CAWI (en ligne)	2287	84,8	492	57,0	1795	97,9

Source : Quality of work Luxembourg 2022, données de méthode, pourcentages par colonne.

\*5 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés, ou ont refusé de répondre.

La répartition des langues dans lesquelles les entretiens ont été menés en 2022 a changé par rapport à l'année dernière. Certes, comme toujours, le français est la principale langue des entretiens, mais la part des entretiens menés en français a baissé de 10 points (passant de 55 % à 45 %). Un peu plus d'un quart des entretiens a été réalisé en allemand (28 %), et 13 % en luxembourgeois. Il n'y a quasiment aucun changement pour ces deux langues par rapport à l'année précédente. À l'inverse, le nombre d'entretiens menés en anglais a plus que doublé. Alors que 5 % des entretiens avaient été réalisés en anglais en 2021, ce chiffre est passé à 12 % en 2022. Tout comme l'année précédente, une petite partie des entretiens a été réalisée en portugais (3 %). De plus,

les entretiens en luxembourgeois ont presque exclusivement été réalisés avec des salarié(e)s qui résident au Luxembourg (97 %). Les entretiens en français ont surtout été réalisés avec des personnes vivant au Luxembourg (37 %) et en France (41 %), et les entretiens en allemand avec des personnes vivant principalement en Allemagne (53 %). Toutefois, 42 % des entretiens réalisés en allemand ont été réalisés avec des personnes vivant au Luxembourg. Les entretiens en anglais et en portugais concernaient principalement des personnes vivant au Luxembourg (respectivement 81 % et 85 %).

**Tableau 6 Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données**

% de la ligne	Total		Luxembourgeois		Français		Allemand		Anglais		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	<b>2696</b>	<b>100,0</b>	<b>339</b>	<b>100,0</b>	<b>1210</b>	<b>100,0</b>	<b>746</b>	<b>100,0</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>
<b>Pays*</b>												
Luxembourg	1412	52,4	328	96,8	444	36,7	312	41,8	270	81,1	58	85,3
France	520	19,3	1	0,3	495	40,9	4	0,5	16	4,8	4	5,9
Allemagne	442	16,4	10	3,0	13	1,1	394	52,8	24	7,2	1	1,5
Belgique	314	11,7	0	0,0	256	21,2	35	4,7	19	5,7	4	5,9
<b>Méthode de collecte des données</b>												
CATI (par téléphone)	409	15,2	193	56,9	144	11,9	55	7,4	10	3,0	7	10,3
CAWI (en ligne)	2287	84,8	146	43,1	1066	88,1	691	92,6	323	97,0	61	89,7

Source : Quality of work Luxembourg 2022, données de méthode, pourcentages par colonne.

\*8 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés, ou ont refusé de répondre.

### Volonté de participation au panel (échantillon renouvelé)

À la fin de l'enquête QoW, il a été demandé aux participants et aux participantes s'ils seraient prêts à participer à un autre entretien lors de la prochaine enquête QoW. Si l'on considère tous les entretiens avec les cas renouvelés (n=1833), la volonté de participation au panel de l'échantillon est, avec 75 %, globalement élevée en 2022.

**Tableau 7 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé**

% de la ligne	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	<b>1833</b>	<b>100,0</b>	<b>1375</b>	<b>75,0</b>	<b>454</b>	<b>24,8</b>

Source : Quality of work Luxembourg 2022, données de méthode, pourcentages de la ligne. Absents : NC.

Base : échantillon renouvelé

### Durée de l'entretien

Le tableau ci-dessous présente la durée des entretiens selon le type d'échantillon partiel et le pays de la personne interrogée. Avec une moyenne de 30 minutes, la durée de l'entretien reste dans le cadre attendu. Les entretiens avec les cas de panel sont un peu plus courts (28 minutes) que les entretiens avec les cas renouvelés (32 minutes). Le

plus long entretien CAWI (en ligne) a duré env. 159 mn<sup>19</sup>, contre 62 mn pour le plus long entretien téléphonique. Au total, l'entretien par téléphone durait en moyenne un peu plus longtemps que celui en ligne (31 minutes contre 30 minutes).

**Tableau 8 Durée de l'entretien en minutes**

	Nombre de cas	Valeur moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
<b>Total</b>	<b>2696</b>	<b>30,4</b>	<b>10,5</b>	<b>158,6</b>	<b>12,3</b>
<b>Échantillon partiel</b>					
Panel	863	27,7	10,5	73,7	8,3
Renouvelés	1833	31,6	11,7	158,6	13,6
<b>Méthode de collecte des données</b>					
CATI	409	31,2	15,7	61,8	7,1
CAWI	2287	30,2	10,5	158,6	13,0

Source : Quality of Work Luxembourg 2022, données de méthode ; base : entretiens valables avec indication de durée valable

<sup>19</sup> Il convient de noter que, dans l'entretien en ligne, le questionnaire peut rester ouvert un certain temps sans que la personne ne le modifie ni n'effectue aucune action. Ce n'est qu'au bout de quelques minutes que la page se déconnecte et que le chronomètre s'arrête également.

## Annexe A.3

### Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)

Les calculs différenciés des résultats en pratique et du taux de réponse de l'échantillon se basent sur les normes de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).<sup>20</sup> Pour l'enquête QoW 2021, le *Final Outcome* (résultat final) est différencié selon les catégories suivantes :

- non groupe cible (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – Pas joint (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- Nonresponse – Autres (NR-O – Nonresponse-Other),
- Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R – Nonresponse-Refusal),
- entretien réalisé entièrement (I – Complete Interview),
- entretien réalisé partiellement (IP – Partial Interview).

#### Remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie de l'AAPOR « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC) sont classés les cas qui, soit n'ont pas réagi à la demande écrite de participation (notamment les cas renouvelés), soit n'ont pas pu être joints par téléphone (notamment les cas de panel). Dans les deux cas, le contact avec la personne-cible n'a pas pu être établi.

Les cas qui ont pu être joints mais ne remplissaient pas, ou ne remplissaient plus les critères de participation à l'enquête<sup>21</sup> ont été classés dans la catégorie « Non groupe cible » (NE). Cette catégorie intègre également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

La catégorie « Nonresponse – Autres » (NR-O) correspond à toutes les personnes pour lesquelles un contact (avec la personne-cible ou un autre membre du foyer) a permis de constater qu'elles appartenaient au groupe-cible de l'étude. Bien que l'entretien n'ait toutefois pas pu être réalisé immédiatement, il a été convenu de les rappeler à un moment plus approprié. Cependant les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie regroupe également toutes les personnes qui, selon les renseignements fournis par un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles dont le niveau de langue n'était pas suffisant pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique.

Enfin, le groupe « Ne veut pas participer » (NR-R) rassemble toutes les personnes qui ont été jointes par téléphone mais qui, malgré tous les efforts des enquêteurs et enquêteuses, ont refusé l'entretien, ou qui ont explicitement décliné de reparticiper à l'enquête après y avoir été invitées par écrit.

<sup>20</sup> Cf. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

<sup>21</sup> Il s'agit de ce que l'on appelle des défaillances de l'échantillonnage, par exemple les personnes ne travaillant plus au Luxembourg ou étant plus âgées que l'âge maximal de l'enquête de 64 ans.

**Tableau 9 Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel**

	Échantillon de panel		Échantillon renouvelé	
	<i>absolu</i>	%	<i>absolu</i>	%
<b>Échantillon</b>	<b>1847</b>	<b>100,0</b>	<b>13 000</b>	<b>100,0</b>
PC n'appartient plus au groupe cible/ hors population analysée (NE)	94	5,1	305	2,3
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	254	13,8	10 685	82,2
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	143	7,7	173	1,3
Nonresponse – Autres (NR-O)	493	26,7	4	0,0
<b>Entretiens réalisés</b>	<b>863</b>	<b>46,7</b>	<b>1833</b>	<b>14,1</b>

Source : Quality of work Luxembourg 2022, données de méthode, pourcentages par colonne

Au total, 863 entretiens avec l'échantillon de panel et 1833 avec l'échantillon renouvelé ont été réalisés. Avec environ 47 %, le taux de réponse brut pour l'échantillon de panel est identique à celui de 2021. Avec 14 %, le taux de réponse brut pour les cas renouvelés est, lui, légèrement supérieur à celui de 2021 (10 %).

## Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

Organisée sur plusieurs niveaux, la procédure de pondération comprenait les étapes suivantes lors de la neuvième vague d'enquête :

1. Pondération de sondage pour les cas renouvelés issus de l'échantillon provenant du registre de la sécurité sociale, ainsi que calcul de la probabilité de réalisation selon un modèle de défaillance.
2. Calcul de la probabilité de réalisation basé sur des modèles de défaillance pour les cas de panel afin de compenser la mortalité de panel, et des modèles de défaillance distincts pour les cas répétés et les défaillances temporaires.
3. Intégration des cas de panel et des cas renouvelés dans un échantillon commun.
4. Étalonnage de l'échantillon global intégré sur des distributions marginales de la population analysée.

### **Pondération de sondage pour les cas renouvelés**

Les poids de sondage pour les cas renouvelés ont été déterminés en calculant la probabilité inverse de sélection (Horvitz-Thompson-Schätzer). Puis, une correction Non-Response des poids de sondage a été réalisée à l'aide d'un modèle de régression logistique, la probabilité de participation résultant du modèle de défaillance étant multipliée par le poids de sondage. Le tableau suivant indique tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas renouvelés.

**Tableau 10** Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés

	Odds Ratios	valeur p
<b>Sexe</b>		
Hommes	Référence	
Femmes	1,049	0,353
<b>Tranche d'âge</b>		
16-19 ans	0,114	0,000
20-24 ans	0,319	0,000
25-29 ans	0,522	0,000
30-34 ans	0,938	0,468
35-39 ans	Référence	
40-44 ans	1,048	0,580
45-49 ans	1,019	0,842
50-54 ans	1,162	0,111
55-59 ans	1,241	0,030
60-64 ans	0,780	0,173
<b>Pays</b>		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	0,990	0,937
Belgique	1,023	0,854
France	0,786	0,012
<b>Nationalité</b>		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	1,461	0,006
Belgique	0,806	0,109
France	1,000	0,999
Portugal	0,405	0,000
EU-28	0,765	0,012
Autres	0,855	0,170
Base nombre de cas		16 000
Pseudo R <sup>2</sup> de McFadden		0,036

Source : infas, calculs propres

**Modèle de défaillance pour les cas de panel**

Est tout également d'abord effectuée pour les cas de panel une correction Nonresponse des poids de départ, ou une modélisation de la défection à partir des vagues précédentes. Cela permet de différencier, parmi les cas de panel, les cas répétés, soit ceux dont la dernière participation était la vague 8, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la vague 7. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

**Tableau 11** Modèle de régression logistique pour les cas répétés

	Odds Ratios	valeur p
<b>Sexe</b>		
Hommes	Référence	
Femmes	1,139	0,146
<b>Tranche d'âge</b>		
16-24 ans	0,282	0,000
25-34 ans	0,724	0,006
35-44 ans	0,496	0,000
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,852	0,228
<b>Lieu de résidence et nationalité</b>		
Belgique	0,548	0,000
France	0,532	0,000
Allemagne	0,547	0,000
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,609	0,000
Base nombre de cas		2594
Pseudo R <sup>2</sup> de McFadden		0,029

Source : infas, calculs propres

**Tableau 12** Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires

	Odds Ratios	valeur p
<b>Sexe</b>		
Hommes	Référence	
Femmes	0,736	0,176
<b>Tranche d'âge</b>		
16-24 ans	0,386	0,151
25-34 ans	0,575	0,051
35-44 ans	1,054	0,864
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,340	0,005
<b>Lieu de résidence et nationalité</b>		
Belgique/France/Allemagne	0,429	0,001
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,766	0,398
Base nombre de cas		502
Pseudo R <sup>2</sup> de McFadden		0,048

Source : infas, calculs propres

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper a été estimée d'après la participation à la vague 8 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 7 mais non à la vague 8. Cette modélisation s'appuie sur la variable dépendante dichotomique définie comme  $y=1$  : participation au renouvellement d'enquête et  $y=0$  : non-participation (refus ou non joint).

Les poids de départ pour les défaillances temporaires sont les poids de la septième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires. Les poids de départ pour les cas répétés sont les poids de la huitième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les cas répétés. Les variables explicatives proviennent du dernier sondage de chaque vague d'enquête. Les tableaux suivants indiquent tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

### **Intégration des cas de panel et des cas renouvelés**

Comme l'échantillon renouvelé provient de la même population que l'échantillon de panel, les personnes sélectionnées ont théoriquement une probabilité non nulle d'être sélectionnées dans les deux échantillons. Cet aspect est pris en compte à l'aide d'une combinaison convexe des deux poids de sondage. Les deux poids de sondage sont combinés de façon convexe en les multipliant par la proportion des échantillons partiels par rapport à l'échantillon global, c'est-à-dire à la somme des cas provenant de l'échantillon de panel et de l'échantillon renouvelé.

### **Étalonnage de l'échantillon global intégré**

Après l'intégration des poids de sondage de l'échantillon renouvelé et de l'échantillon de panel, un étalonnage du poids d'entrée désormais commun est effectué. Ainsi, les répartitions des caractéristiques combinées de l'âge et du sexe, ainsi que du lieu de résidence sont modifiées selon les répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salarié(e)s au Luxembourg, y compris des frontaliers venant des pays limitrophes (France, Belgique et Allemagne), nécessaires pour effectuer cette adaptation, proviennent de l'IGSS. Les poids sont adaptés de telle manière que les répartitions dans l'échantillon correspondent, après pondération, aux répartitions de la population analysée mentionnées ci-dessus, dont le calcul a été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting).

La figure ci-dessous présente une comparaison entre les répartitions non pondérées des caractéristiques, les répartitions (théoriques) de l'IGSS et les répartitions calculées au moyen des poids étalonnés.

**Tableau 13 Comparaison théorique/réel**

	non-pondéré		pondéré	Population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
<b>Total</b>	2696	100,0	100,0	457 976	100,0
<b>Sexe</b>					
hommes	1535	56,9	58,6	268 557	58,6
femmes	1161	43,1	41,4	189 419	41,4
<b>Tranche d'âge</b>					
16-24 ans	71	2,6	6,5	29 641	6,5
25-34 ans	599	22,2	27,1	123 945	27,1
35-44 ans	805	29,9	28,6	131 064	28,6
45-54 ans	755	28,0	26,2	120 189	26,2
55 ans et plus	466	17,3	11,6	53 137	11,6
<b>Âge et sexe combinés</b>					
hommes 16-24 ans	37	1,4	3,9	17 801	3,9
hommes 25-34 ans	303	11,2	15,4	70 565	15,4
hommes 35-44 ans	452	16,8	16,6	76 066	16,6
hommes 45-54 ans	438	16,3	15,6	71 431	15,6
hommes 55 ans et plus	305	11,3	7,1	32 694	7,1
femmes 16-24 ans	34	1,3	2,6	11 840	2,6
femmes 25-34 ans	296	11,0	11,7	53 380	11,7
femmes 35-44 ans	353	13,1	12,0	54 998	12,0
femmes 45-54 ans	317	11,8	10,7	48 758	10,6
femmes 55 ans et plus	161	6,0	4,5	20 443	4,5
<b>Lieu de résidence</b>					
BE	314	11,7	10,9	49 790	10,9
FR	519	19,3	23,9	109 304	23,9
DE	437	16,2	11,1	50 745	11,1
LU	1426	52,9	54,2	248 137	54,2
<b>Lieu de résidence et âge combinés</b>					
BE : 16-24 ans	12	0,5	0,7	3 298	0,7
BE : 25-34 ans	67	2,5	2,9	13 475	2,9
BE : 35-44 ans	81	3,0	3,0	13 812	3,0
BE : 45-54 ans	98	3,6	3,0	13 558	3,0
BE : 55 ans et plus	56	2,1	1,2	5647	1,2
FR : 16-24 ans	10	0,4	1,6	7298	1,6
FR : 25-34 ans	114	4,2	6,6	30 083	6,6
FR : 35-44 ans	165	6,1	7,2	32 782	7,2
FR : 45-54 ans	134	5,0	6,3	28 851	6,3
FR : 55 ans et plus	96	3,6	2,3	10 290	2,2
DE : 16-24 ans	7	0,3	0,5	2146	0,5
DE : 25-34 ans	87	3,2	2,6	12 109	2,6

DE : 35-44 ans	115	4,3	3,3	14 945	3,3
DE : 45-54 ans	152	5,6	3,1	14 025	3,1
	<b>non-pondéré</b>		<b>pondéré</b>	<b>Population analysée</b>	
DE : 55 ans et plus	76	2,8	1,6	7520	1,6
LU : 16-24 ans	42	1,6	3,7	16 899	3,7
LU : 25-34 ans	331	12,3	14,9	68 278	14,9
LU : 35-44 ans	444	16,5	15,2	69 525	15,2
LU : 45-54 ans	371	13,8	13,9	63 755	13,9
LU : 55 ans et plus	238	8,8	6,5	29 680	6,5

Source : IGSS Luxembourg ; infas, calculs propres

Afin d'évaluer la qualité de la pondération, sont indiqués ci-dessous la moyenne, l'écart-type mais aussi la mesure d'efficacité (E). La mesure d'efficacité est basée sur la variance du facteur de pondération. Elle indique, en pourcentage du nombre de cas réalisés, le nombre effectif de cas (n') pour une caractéristique passive n'étant pas corrélée aux caractéristiques actives lorsque le poids est appliqué. Le nombre effectif de cas correspond au nombre de personnes interrogées qui auraient produit la même erreur d'échantillonnage dans l'échantillon pour une sélection entièrement aléatoire à variance donnée pour la caractéristique. La mesure d'efficacité exprime en pourcentage le rapport entre n et n', et est calculée de la manière suivante :

$$E = (n' / n) * 100, \text{ avec : } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

$g$  = facteur de pondération

$n'$  = nombre effectif de cas

**Tableau 14 Valeurs caractéristiques des poids**

Variable	Poids_w8
Nombre de cas	2696
Somme des poids	2696
Valeur moyenne	1
Écart-type	0,64
Min.	0,07
Max.	4,77
Nombre effectif de cas	1910
Mesure d'efficacité	70,9 %

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de

différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 70,9 %, et donc un nombre effectif de 1910 cas, permet de bons résultats, ce qui indique des effets de sélectivité dans l'ensemble peu importants.

## Annexe A.5 Modifications du questionnaire

Ci-dessous figure la liste des questions ayant été ajoutées et supprimées par rapport à l'enquête de 2021. Entre parenthèses est indiqué le numéro de la question dans le questionnaire.

**À la demande de la Chambre des salarié(e)s, les questions suivantes ont été ajoutées en 2022 :**

- Nombre de jours de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail (A29)
- Nombre réel de jours de travail hebdomadaire (A30)
- Fréquence des journées de travail de plus de 10 heures (A31)
- Fréquence des changements d'horaires de travail (A32)
- Délai de préavis des changements d'horaires de travail (A33)
- Temps de repos (A34)
- Lieu de travail souhaité (bureau ou télétravail) (B47)
- Fréquence de la gestion de tâches liées aux enfants en même temps que le travail (B48)
- Work Orientation (B42, 8 items)
- Rôle du travail dans la vie (B43 ; 13 items)
- Sens du travail (B44, 7 items)
- Façon dont est vécu le travail (B11 ; ajout de 4 items)
- Possibilité de prendre du temps libre à la dernière minute (B41)
- Workaholisme (B45 ; 4 items)
- Arrêt maladie au cours des 12 derniers mois (B46)
- Présentisme (B39)
- Work Ability Index (B38)

**Les questions suivantes ont été supprimées :**

- Énoncés sur le télétravail (B26 ; 9 items supprimés sur 10)
- Expériences de discrimination (B35, 7 items)
- Réaction aux situations de discrimination (B36)
- Fréquence du harcèlement en ligne (B37)
- Utilisation des technologies numériques (B32)
- Exigences liées aux technologies numériques (B33) (B33, 17 items)
- Possibilité de faire du télétravail (B28)
- Possibilité d'exercer son activité en télétravail (B28)
- Autorisation de télétravailler (B29)
- Durée du télétravail (B30)
- Reconnaissance comme travailleur handicapé (B34)