infas

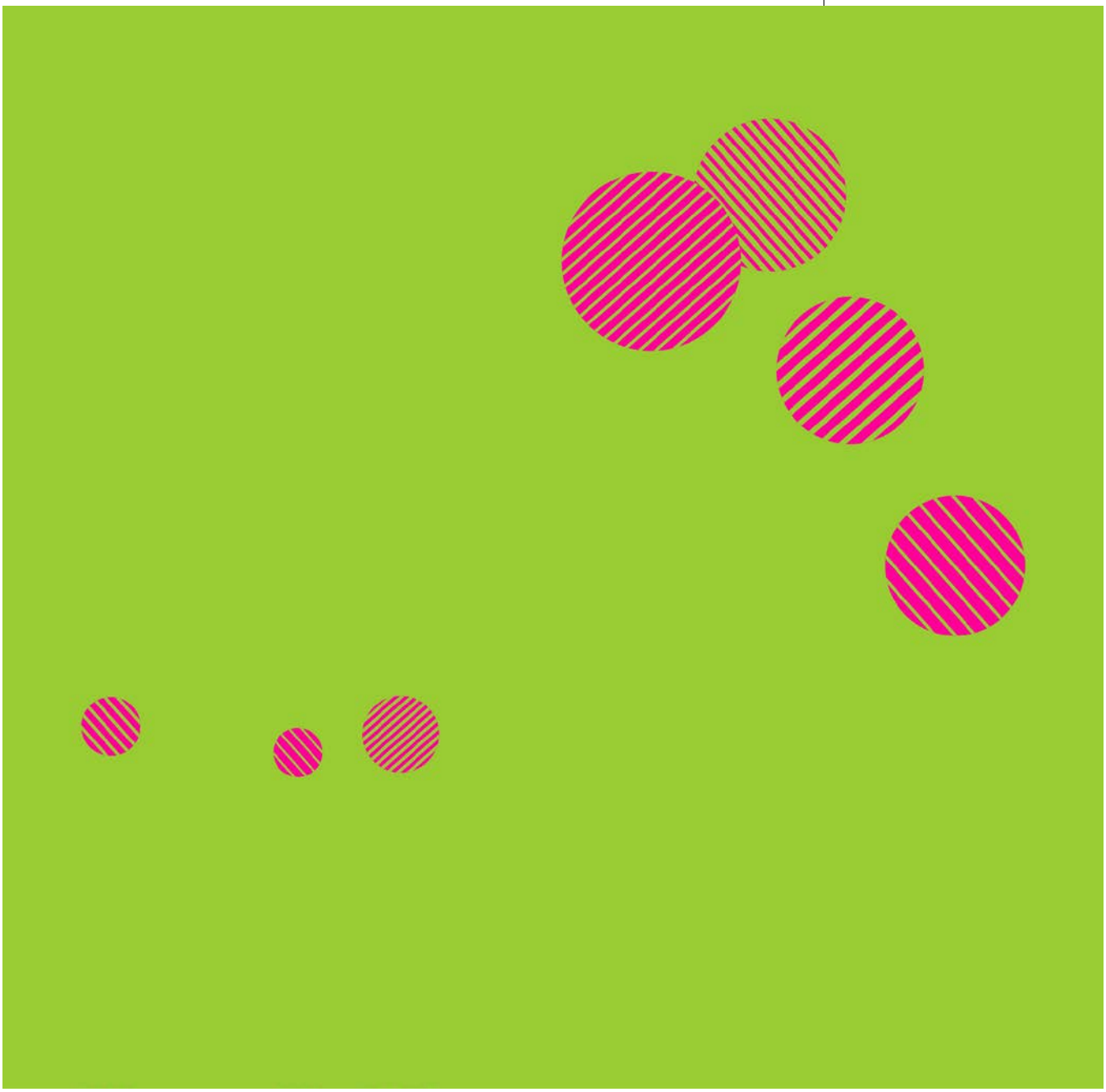
Rapport

Quality of Work Luxembourg 2024

Auteurs : Holger Schütz, Nils Thiele

infas 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@infas.de
www.infas.de



infas

Rapport pour

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

Projet

7969
Bonn, décembre 2024
Su, Th

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

Auteurs

Holger Schütz, Nils Thiele

Coordinateur du projet

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

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

ISO 20252

CERTIFIED BY AUSTRIA N STANDARDS

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

ADM

ESOMAR member

Remarque préalable

Du printemps à l'automne 2024, l'infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, a réalisé pour la onzième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of Work Luxembourg » (QoW) auprès des salarié(e)s du Luxembourg. L'enquête de 2024 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 2939 entretiens, dont 1339 cas de panel et 1600 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

Synthèse — Executive Summary **8**

Introduction : Contexte, objectifs, méthode **16**

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise **18**
1.1 Lieu de résidence, trajet domicile-travail 18
1.2 Structure sociodémographique de la population active 19
1.3 Structure de l'emploi selon le type d'activité 21

2 Temps de travail **25**
2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail 25
2.2 Nombre d'heures de travail 28

3 Conditions de travail et contexte du poste de travail **35**
3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail 35
3.2 Perspectives de développement professionnel 44

4 Travail et bien-être personnel **47**
4.1 Travail et santé 47
4.2 Risques pour la santé : consommation d'alcool, de tabac, de drogues 52
4.3 Capacité à travailler (Work Ability) 57
4.4 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail 57
4.5 Mesures de promotion de la santé dans l'entreprise 62

5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée **66**
5.1 Conciliation vie professionnelle et vie privée 66
5.2 Recours au télétravail 67

6 Satisfaction au travail et perspectives **73**
6.1 Aspects de la satisfaction au travail 73
6.2 Chances sur le marché du travail 84

Bibliographie **90**

Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage **91**

Annexe A.2 Réalisation pratique **93**

Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique) **96**

Annexe A.4 Remarques concernant la pondération **98**

Annexe A.5 Modifications du questionnaire **105**

Liste des figures

Figure 1	Pays de résidence des salarié(e)s travaillant au Luxembourg	18
Figure 2	Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg	20
Figure 3	Structure professionnelle des hommes et des femmes	24
Figure 4	Type de contrat de travail et temps de travail contractuel en cas d'activité à temps partiel	25
Figure 5	Durée du travail selon la catégorie professionnelle	26
Figure 6	Durée du travail selon d'autres caractéristiques	27
Figure 7	Règles d'organisation du temps de travail selon le genre	28
Figure 8	Comparaison du temps de travail réel et contractuel	29
Figure 9	Durée réelle du travail en fonction de la catégorie professionnelle	30
Figure 10	Évolution du temps de travail réel au fil des ans	31
Figure 11	Heures supplémentaires en fonction de la catégorie professionnelle	32
Figure 12	Évolution du temps de travail souhaité depuis 2018	33
Figure 13	Horaires de travail le week-end, le soir ou la nuit	34
Figure 14	Contrainte mentale et physique due au travail	35
Figure 15	Charge physique et fatigue due au travail - évolution annuelle	37
Figure 16	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I	38
Figure 17	Risque d'accident et de blessures II	39
Figure 18	Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge	40
Figure 19	Liberté d'action dans le travail (2024)	42
Figure 20	Formation continue I	45
Figure 21	Formation continue II	46
Figure 22	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois	48
Figure 23	Fréquence des problèmes de santé	50
Figure 24	Évaluation des affirmations sur le thème du workaholisme	52
Figure 25	Fréquence de la consommation d'alcool	54
Figure 26	Validité des déclarations sur le stress lié au travail	59
Figure 27	Mesures de promotion de la santé dans l'entreprise	63
Figure 28	Évolution annuelle du recours au télétravail	68
Figure 29	Télétravail I	69
Figure 30	Télétravail II	70
Figure 31	Télétravail III	71
Figure 32	Fréquence du travail dans différents endroits	72
Figure 33	Satisfaction vis-à-vis du travail I	74
Figure 34	Satisfaction vis-à-vis du travail II	75
Figure 35	Évolution annuelle de la satisfaction globale au travail	76
Figure 36	Satisfaction vis-à-vis du salaire I	77
Figure 37	Satisfaction vis-à-vis du salaire II	78
Figure 38	Évolution annuelle de la satisfaction vis-à-vis du salaire	79
Figure 39	Évaluation subjective de sa performance au travail I	81
Figure 40	Évaluation subjective de sa performance au travail II	83

Figure 41	Évolution annuelle de l'évaluation subjective de sa performance au travail	84
Figure 42	Évaluation de la sécurité de son propre emploi	86
Figure 43	Angoisse de perte d'emploi	87
Figure 44	Évaluation des chances de retrouver un emploi	88
Figure 45	Évolution annuelle de l'évaluation des chances de retrouver un emploi	89

Liste des tableaux

Tableau 1	Statut professionnel selon la nationalité	22
Tableau 2	Évaluation de l'environnement collégial de 2014 à 2024	43
Tableau 3	Stress dû au travail et charge de travail, de 2014 à 2024	58
Tableau 4	Fréquence des problèmes émotionnels (distress)	61
Tableau 5	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée - évolution annuelle	67
Tableau 6	Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données	93
Tableau 7	Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données	94
Tableau 8	Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé	94
Tableau 9	Durée de l'entretien en minutes	95
Tableau 10	Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel	97
Tableau 11	Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés	99
Tableau 12	Modèle de régression logistique pour les cas répétés	100
Tableau 13	Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires	101
Tableau 14	Comparaison théorique/réel	102
Tableau 15	Valeurs caractéristiques des poids	103

Synthèse — Executive Summary

Classement et méthode

Avec l'étude Quality of Work Index Luxembourg 2024, l'infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le onzième 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 salarié(e)s 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 salarié(e)s travaillant au moins 10 heures par semaine 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 2371 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=14 000 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 2939 entretiens valides qui a été réalisé, dont 1504 avec des salarié(e)s résidant au Luxembourg, 576 avec des frontaliers vivant en France, 480 avec des frontaliers vivant en Allemagne et 370 vivant en Belgique. Peu de personnes interrogées n'ont pas indiqué leur pays de résidence. La durée moyenne des entretiens a été d'environ 28 minutes, mais répondre seul ou seule au questionnaire en ligne a pris en moyenne moins de temps (CAWI : 27 mn) que répondre à l'entretien par téléphone (32 mn).

Lieu de résidence, trajet domicile-travail et travail

La population active du Luxembourg se compose pour moitié (53 %) de personnes vivant dans le pays (au Luxembourg), et pour moitié (47 %) de salarié(e)s frontaliers vivant en France, en Allemagne et en Belgique. Le nombre de frontaliers a légèrement augmenté ces dernières années, puisque lors de la première enquête en 2014, 56 % des salarié(e)s habitaient au Luxembourg, et 44 % étaient des frontaliers des pays voisins.

Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est très étroitement lié aux régions frontalières des pays voisins. 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. Comme les frontaliers ont des qualifications supérieures à la moyenne, et parfois 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 salarié(e)s possédant une formation technique est plus élevée que la moyenne parmi les frontaliers venant de France. Près de deux tiers des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que les salarié(e)s frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une qualification professionnelle. La population active est composée à 58 % d'hommes et à 42 % 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 plus d'un tiers des Luxembourgeois a le statut de fonctionnaire, ce chiffre varie chez les salarié(e)s étrangers entre 2 % (Belges) et 5 % (Portugais).

Au Luxembourg, le contrat de travail est généralement à durée indéterminée. Comparée au reste de l'Europe, la part de salarié(e)s 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 94 % des hommes contre seulement 69 % des femmes. Par rapport à l'enquête de 2014, où la part des femmes employées à temps plein était de 61 %, ce chiffre a donc fortement augmenté. L'activité à temps partiel (env. 16 % de tous les salarié(e)s) continue de concerner principalement les femmes (29 % d'entre elles, contre seulement 6 % des hommes).

Par ailleurs, 40 % des personnes interrogées ont des horaires de travail fixes, et 48 % 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 (9 %). Un tiers (35 %) des personnes interrogées travaille selon des horaires atypiques, comme le soir, la nuit ou le week-end.

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.

Au total, si 70 % des personnes interrogées souhaiteraient réduire leur temps de travail, 8 % aimeraient travailler plus, et un cinquième ne souhaiterait rien changer.

Conditions de travail et contexte du poste de travail

Dès le lancement de l'enquête Quality of Work, des données sur les contraintes physiques au travail ont régulièrement été recueillies. Les résultats montrent une baisse de la charge physique au fil des ans. En 2024, 29 % des personnes interrogées indiquent être « souvent » ou « presque toujours » soumises à des contraintes physiques au travail, alors qu'elles étaient 39 % en 2014. Un quart (27 %) des personnes interrogées se sent fatigué par le travail de manière répétée et fréquente, contre 31 % en 2015 (date à laquelle les questions ont été posées pour la première fois). Actuellement, les contraintes physiques importantes concernent en particulier les salarié(e)s des professions élémentaires, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que ceux des services directs et de la vente. Concernant le type de charge subie au travail, les différences entre les hommes et les femmes portent essentiellement sur les risques d'accident et de blessures, ainsi que sur 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 16 % des hommes, mais par seulement 11 % des femmes.

Une charge mentale peut être observée parmi tous les groupes de salarié(e)s, quels que soient le secteur d'activité et le niveau de qualification. Pour plus de deux tiers des personnes interrogées, cela fait même partie de leur travail au quotidien, ce qui a très peu changé depuis le lancement de l'enquête QoW en 2014. L'importance de la charge mentale 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, 68 % des salarié(e)s doivent réaliser plusieurs tâches en même temps. Les managers et cadres dirigeants, 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 managers et les cadres dirigeants disposent d'une certaine liberté d'action et marge 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 23 à 25 % des personnes interrogées peuvent influencer personnellement le contenu de leur travail et leurs horaires de travail. L'ancienneté ne semble pas avoir d'effet sur la possibilité de participer aux décisions, voire cette possibilité n'apparait pas comme étant en soi un aspect important pour les salarié(e)s. En effet, que ce soit pour les salarié(e)s ayant relativement peu d'ancienneté (moins de 4 ans) ou pour les salarié(e)s étant depuis longtemps dans l'entreprise (plus de 19 ans), seulement près d'un quart indique pouvoir participer aux décisions de l'entreprise dans une (très) forte mesure.

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 (75 %), un degré élevé de collaboration avec les collègues est la norme. Plus de la moitié des salarié(e)s (56 %) se sent bien soutenu

par ses collègues dans son travail, et seulement 15 % considèrent le soutien des collègues comme plutôt faible.

Pour les salarié(e)s, 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 (41 %). L'une des formes du feedback est la critique (constructive). Deux tiers des personnes interrogées sont rarement critiquées par leurs collègues, et seulement 6 % le sont souvent. Qu'elles fassent l'objet de critiques ou non, seulement 4 % des personnes interrogées font état de relations conflictuelles avec leurs collègues et supérieurs hiérarchiques.

Évolution professionnelle et formation continue

Si 30 % des personnes interrogées estiment comme très bonnes leurs possibilités de formation continue sur le marché du travail luxembourgeois, 38 % les considèrent à l'inverse comme plutôt limitées. D'une part, les jeunes évaluent leurs opportunités de formation continue plus positivement que les autres groupes d'âge. Et d'autre part, les employés des administrations publiques sont bien plus nombreux que ceux travaillant dans des entreprises privées à trouver que dans leur organisation, les conditions favorisent un développement des qualifications.

Au fil des différentes enquêtes, les possibilités de formation continue semblent toutefois s'être réduites selon le point de vue des salarié(e)s. Ainsi, lors de la première enquête en 2014, 42 % indiquaient disposer dans une (très) forte mesure de possibilités de formation continue, mais ce chiffre n'a cessé de baisser au fil des ans.

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. L'enquête de cette année a abordé spécifiquement le thème de la santé mentale, ainsi que la prévalence des comportements addictifs potentiellement nocifs pour la santé parmi les salarié(e)s luxembourgeois.

Dans l'ensemble, tout comme les années précédentes, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint de l'apparition fréquente de problèmes gastriques, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil. Certains maux sont plus fréquents l'âge avançant. En outre, 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 personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat.

Les problèmes de santé se repèrent également en fonction du nombre de jours de maladie chez les salarié(e)s. Les personnes interrogées indiquent s'être senties malades et avoir manqué le travail à cause de cela en moyenne 5 jours dans l'année. Il a également été demandé aux salarié(e)s combien de jours ils sont allés travailler malgré des symptômes de maladie (« présentéisme ») au cours des 12 derniers mois : avec

12 jours, ce nombre est en moyenne deux fois plus élevé que le nombre de jours d'arrêt maladie. Sur 17 journées de maladie donc, les salarié(e)s ne restent chez eux que 30 % du temps.

Le présentéisme concerne également certaines catégories professionnelles plus que d'autres, comme le personnel des services directs et de la vente et celui des professions élémentaires. Le taux de présentéisme le plus faible est celui des personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (65 %), mais il est tout de même à un niveau relativement élevé.

Dans l'enquête QoW de cette année, des questions spécifiques ont été posées sur l'usage (éventuel) de substances légales et illégales. En 2024, les participants ont ainsi été interrogés sur la fréquence de leur consommation d'alcool et de tabac en général, ainsi que sur leur consommation pendant le travail ou les heures de pause. Un cinquième des salarié(e)s luxembourgeois ne boit pas du tout d'alcool, tandis que 23 % ont une consommation très occasionnelle (une fois par mois voire moins). Un tiers des personnes interrogées consomme de l'alcool deux à quatre fois par mois, et 19 % deux à trois fois par semaine. 6 % des salarié(s) boivent encore plus souvent, c'est-à-dire plus de quatre fois par semaine. Au cours des 12 derniers mois, 9 % indiquent avoir consommé de l'alcool pendant le travail une à deux fois par semaine. Le nombre de personnes dont la consommation est encore plus fréquente est très faible (2 %).

17 % des personnes interrogées fument (presque) tous les jours. La consommation quotidienne de tabac est plus fréquente chez les jeunes (22 %) et les 34-44 ans (19 %), alors qu'elle ne représente que 14 à 16 % des salarié(e)s dans les autres groupes d'âge. Près de la moitié des personnes interrogées déclarent que des endroits spécifiques pour les fumeurs ont été créés ou aménagés dans les locaux de leur entreprise. L'aménagement ou non de zones fumeurs sur le lieu de travail est fortement lié à la protection de la santé des autres salariés, ainsi que des clients, des patients ou d'autres groupes de personnes. Néanmoins, 13 % des personnes interrogées indiquent être exposées à la fumée de cigarette au travail.

L'enquête comportait également des questions sur la consommation d'autres substances, légales ou illégales, pendant le temps de travail. Au cours des 12 derniers mois, près de 6 % des salarié(e)s ont pris tous les jours au travail des médicaments pour lesquels il n'existe aucun réel motif médical. 5 % déclarent avoir pris ce type de médicaments 3 à 4 fois par semaine, et un cinquième (22 %) de 1 à 2 fois par semaine. En revanche, d'après les déclarations recueillies, la consommation de cannabis et d'autres drogues au travail est très rare.

Certains problèmes de santé peuvent également être liés au phénomène d'« addiction au travail » (workaholisme). Ainsi, un quart (28 %) des salarié(e)s se sent (souvent ou tout le temps) concerné par un fort besoin de travailler tout le temps. Néanmoins, un peu moins de la moitié (41 %) considère 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.

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. Un peu moins d'un tiers des personnes interrogées évoque un stress fréquent, et les femmes se sentent

bien plus stressées que les hommes. Les personnes occupant une fonction hiérarchique, et celles travaillant plus de 46 heures par semaine, sont souvent plus stressées que la moyenne. Par ailleurs, pour 45 % des personnes interrogées, les contraintes de temps sont un facteur de stress récurrent.

Le stress peut se manifester de différentes manières. L'enquête de cette année a donc porté son attention sur les conséquences du stress lié au travail. Ainsi, près d'un cinquième des personnes interrogées ont souvent eu au cours des 2 dernières semaines le sentiment de ne pas réussir à profiter des choses qui leur font normalement plaisir car leur travail a été trop stressant. 5 % des personnes interrogées déclarent avoir eu des problèmes de sommeil presque toutes les nuits en raison du stress au travail, tandis que pour 12 % d'entre elles, cela est survenu plus de la moitié du temps au cours des deux dernières semaines. Un dixième s'est senti épuisé tous les jours ou presque à cause du travail, et un cinquième l'a ressenti au moins plus de la moitié des jours sur les 14 derniers jours. Le stress au travail a un effet négatif sur l'appétit, et cela est souvent le cas pour près d'un dixième des personnes interrogées. Un dixième également a l'impression d'être un(e) raté(e) à cause de mauvaises expériences faites au travail. 3 % des salarié(e)s ont eu (tous les jours ou presque) des problèmes de concentration liés au stress au travail au cours des 14 derniers jours, contre 8 % plus de la moitié du temps. Les réponses sont similaires à celles obtenues avec la phrase « Je me sens nerveux, ou comme anesthésié à cause du stress au travail ». La dernière affirmation proposée aux salarié(e)s : « J'ai pensé que je préfèrerais être mort(e) que de continuer ce travail » (concernant les 14 derniers jours) recueille le nombre de réponses le plus faible, puisque 92 % des personnes interrogées la rejettent car ne les concernant pas. 5 % déclarent toutefois que cela s'applique à eux 2 jours environ sur les 14 derniers jours, 2 % plus de la moitié des jours, et 1 % indiquent qu'ils le pensent presque tous les jours (de la période concernée).

Les offres et les mesures visant à promouvoir la santé peuvent contribuer au bien-être physique et psychologique des salarié(e)s, prévenir les accidents du travail, augmenter la productivité et donc améliorer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur. Dans l'enquête QoW de cette année, la promotion de la santé par l'entreprise a été examinée du point de vue des salarié(e)s en les interrogeant sur les offres proposées par leur entreprise. Le plus souvent, il s'agit de la possibilité d'organiser son travail de façon bénéfique pour la santé (39 %), et de faire de l'activité physique, du sport et du fitness (37 %). Un tiers des personnes interrogées déclare avoir accès à des mesures relatives à une alimentation saine, à une adaptation de l'organisation du travail afin de réduire les exigences et la pression au travail, ainsi qu'à la gestion du stress lié au travail. Les offres permettant de se détendre ou d'évacuer le stress sont plus rares (29 %), tandis que les mesures les moins fréquentes dans les entreprises sont les activités de gym pour la colonne vertébrale ou de gym du dos (16 %), ou encore celles de prévention contre les addictions (17 %).

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 plus de la moitié des personnes interrogées ne rencontre jamais ou rarement de problèmes pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, la conciliation entre ces deux domaines est toutefois jugée de façon plus négative ces dernières années qu'au début des enquêtes QoW.

Il a ensuite été demandé à quel point il était difficile de réussir à apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à la vie privée. Pour moins de la moitié (45 %), cela est peu difficile voire pas du tout, tandis que pour un petit cinquième (18 %), cela est difficile voire très difficile. Plus précisément, les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine font, en 2024, bien plus souvent face à des problèmes de conciliation et à des conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle.

Recours au télétravail

Le télétravail peut être un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. Près d'un tiers (32 %) des personnes interrogées travaille au moins plusieurs fois par mois à la maison, alors que plus de deux tiers (68 %) ne le fait rarement, voire jamais. Le nombre de personnes en télétravail est donc bien inférieur à celui de 2020, où 22 % des salarié(e)s travaillaient plusieurs fois par semaine à la maison.

Des différences apparaissent toutefois dans l'enquête de cette année lorsque l'on analyse les catégories professionnelles. Ainsi, avec 28 %, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont relativement plus nombreux à déclarer télétravailler plusieurs fois par semaine. Les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, mais aussi les salarié(e)s des services directs et de la vente, ainsi que ceux des professions élémentaires, ne travaillent pour ainsi dire jamais depuis la maison.

Satisfaction vis-à-vis du travail

En 2024, la moitié exactement des salarié(e)s du Luxembourg est globalement satisfaite de son travail, tandis que 14 % d'entre eux le sont en revanche peu voire pas du tout. Le type d'horaires de travail est un facteur décisif de la satisfaction au travail. Les personnes ayant des horaires de travail flexibles se montrent souvent (très) satisfaites de leur travail (65 %), alors que les personnes ayant des horaires de travail fixes le sont bien moins (43 %).

Plus de la moitié des salarié(e)s est satisfaite de l'ambiance au travail (54 %). Les réticences sont bien plus marquées en ce qui concerne le salaire (40 %), la satisfaction variant fortement selon la catégorie professionnelle. Tout comme les années précédentes, ce sont les managers et les cadres dirigeants, 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 personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les salarié(e)s des professions élémentaires. Globalement, en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du salaire, un phénomène intéressant apparaît au fil des années d'enquête. D'une part, le nombre de personnes insatisfaites de leur salaire dans une (très) forte mesure augmente de façon presque constante au fil des ans. D'autre part, le nombre de salarié(e)s satisfaits est resté extrêmement stable au fil des ans, hormis en 2014, 2016 et 2019, où les chiffres étaient plus élevés.

Autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail : l'évaluation de sa propre productivité. 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, et la façon dont leurs supérieurs les perçoivent du point de vue des salarié(e)s. 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 leur supérieur hiérarchique ne les évalue pas à leur juste valeur, ou ne considère pas leurs performances comme étant supérieures à la moyenne.

Chances sur le marché du travail

Dans le cadre de l'enquête « Quality of Work Luxembourg », les salarié(e)s sont également interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Il leur a notamment été demandé s'ils avaient l'intention de changer de travail dans un futur proche. Actuellement, un quart des salarié(e)s y songe (25 %), et plus de deux tiers (72 %) ne l'envisagent pas.

Cette année encore, la majorité des salarié(e)s considère son emploi comme sûr dans une très forte mesure (70 %), puisque seulement moins d'un dixième craint de perdre son emploi. Par ailleurs, près de la moitié (45 %) 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 à douter de pouvoir retrouver un poste comparable s'ils venaient à perdre leur emploi. Dans l'ensemble, les réponses à cette question n'ont pas beaucoup changé ces 11 dernières années.

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 dans 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 salarié(e)s du Luxembourg. Le présent rapport *Quality of Work Luxembourg 2024 (QoW 2024)* 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 2024*. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le onzième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of Work Luxembourg 2024* constitue une partie du projet global « *Quality of Work Index* ». L'indice « *Quality of Work Index* » est un 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 toutes les personnes travaillant au moins 10 heures par semaine 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 2024 a globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire[1]) et modifié une partie des questions seulement. Ces modifications du questionnaire incluent une reformulation de certaines questions, l'ajout de nouvelles questions, ainsi que la suppression de certaines questions utilisées dans

[1] 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.

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 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, ainsi que les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs conditions de travail sur le marché 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 salarié(e)s, et notamment plus spécifiquement la santé mentale, les effets du stress lié au travail, et la consommation d'alcool, de tabac et de drogues pendant et en dehors du travail. Le chapitre 5 porte sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que sur la façon dont ces deux sphères de la vie se chevauchent. Enfin, 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.

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

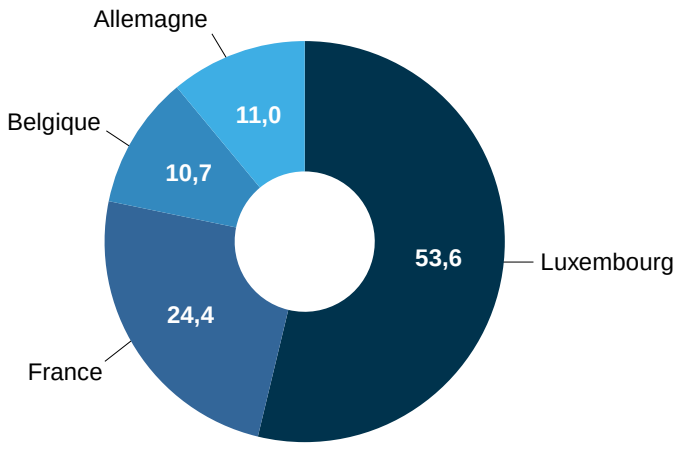
Les appréciations des salarié(e)s sur la qualité de leur travail sont fortement liées aux conditions de travail en vigueur. Comme l'expérience le montre, celles-ci varient selon la situation professionnelle et le groupe socio-structurel de la personne interrogée. Il est donc judicieux de commencer par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

Lieu de résidence, trajet domicile-travail

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, 53 % des salarié(e)s du Luxembourg vivent dans le Grand-Duché, et 47 % 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.

Le nombre de frontaliers a légèrement augmenté ces dernières années, puisque lors de la première enquête en 2014, 56 % des salarié(e)s habitaient au Luxembourg, et 44 % étaient des frontaliers des pays voisins.

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: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Structure sociodémographique de la population active

Comme cela avait déjà été constaté lors de l'enquête précédente, les hommes forment le contingent des salarié(s) du Luxembourg (58 % contre 42 % de femmes). Une comparaison entre la population locale et les frontaliers fait ressortir quelques différences significatives à ce sujet (cf. figure 2).

Ainsi, chez les salarié(e)s résidant au Luxembourg, le ratio hommes-femmes est de 54 % contre 46 %, soit une proportion plus équilibrée que chez les frontaliers, chez qui la proportion d'hommes est, comme les années précédentes, bien plus élevée cette année encore. Avec environ 65 % d'hommes, les frontaliers venant d'Allemagne présentent la plus forte proportion de travailleurs masculins, ce chiffre étant légèrement inférieur chez les frontaliers de France (63 %), et ceux de Belgique (60 %).

Les personnes interrogées avaient toutes entre 16 et 64 ans. Avec un âge moyen de 40,9 ans, la moyenne d'âge est à peu près identique à celle des années précédentes (âge moyen en 2023 : 40,7 ans, en 2021 : 40,6 ans, et en 2022 : 40,5 ans), mais est un peu plus élevée que lors du lancement de l'enquête (2014 : 39,7 ans). Les frontaliers venant d'Allemagne ont en moyenne 42,5 ans dans l'enquête de 2024, tandis que les salarié(e)s résidant au Luxembourg et les frontaliers venant de France et de Belgique ont plutôt environ 41 ans.

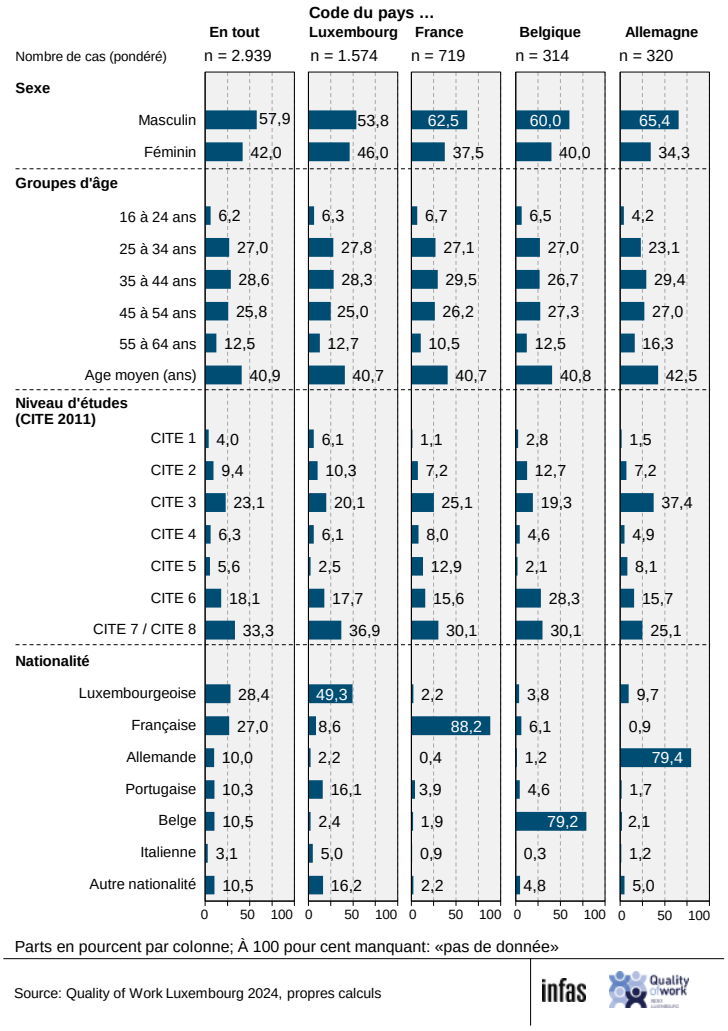
Comme pour les années précédentes, les salarié(e)s en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification[2]. Seulement 13 % des salarié(e)s ont un niveau de formation inférieur au niveau CITE 3. En revanche, 51 % des salarié(e)s du Luxembourg, soit la majorité, sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), et 23 % ont un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3). De plus, 12 % sont soit diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4), soit ont une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5).

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 13 %, la proportion de salarié(e)s possédant un diplôme d'artisan ou de technicien (CITE 5) est supérieure à la moyenne parmi les salarié(e)s venant de France. Par ailleurs, plus d'un tiers (37 %) des frontaliers venant d'Allemagne indique avoir comme plus haut niveau de formation un baccalauréat ou un diplôme de fin d'études secondaires générales (CITE 3). En revanche, près de deux tiers des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (58 % ont le ni-

[2] Note concernant la classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 : pour la 7e 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.

veau CITE 6, 7 ou 8), tandis que cela ne concerne que 55 % des frontaliers luxembourgeois, 46 % des frontaliers français et 41 % des Allemands. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) varie entre 5 % (Belges/Allemands) et 8 % (Français).

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 2024, 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 salarié(e)s. Au Luxembourg, seulement 28 % d'entre eux possèdent la nationalité luxembourgeoise. Un peu plus d'un quart (27 %) a la nationalité française, 10 % la nationalité allemande ou portugaise, 11 % la nationalité belge, environ 3 % ont la nationalité italienne, tandis que les 11 % restants regroupent les autres nationalités. Cette répartition n'a presque pas changé depuis le lancement de l'enquête en 2014.

Les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont généralement la nationalité du pays dans lequel ils résident. Ainsi, 79 % des frontaliers venant d'Allemagne ont la nationalité allemande, et 79 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité belge. En ce qui concerne les salariés résidant en France, les proportions sont encore plus élevées puisque 88 % ont la nationalité française. Les salarié(e)s frontaliers comptent donc néanmoins parmi eux des ressortissants de l'Euregio dans

son ensemble. Ainsi, 5 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité portugaise, et 10 % des frontaliers résidant en Allemagne sont Luxembourgeois. Par rapport à l'enquête de 2014, il semble que les salarié(e)s luxembourgeois vivent davantage dans les pays voisins. En effet lors de la première année d'enquête, 95 % des Luxembourgeois(e)s vivaient au Luxembourg, 2 % vivaient en France et en Allemagne, et 1 % en Belgique. En 2024 en revanche, 93 % des salarié(e)s ayant la nationalité luxembourgeoise vivent au Luxembourg. Dans le bassin entourant le Luxembourg, le travail, le lieu de résidence et la vie sont étroitement liés du point de vue régional.

Structure de l'emploi selon le type d'activité

Types d'emplois

Les salarié(e)s du Luxembourg exercent leur activité professionnelle principalement comme salarié(e) (88 %), ou comme fonctionnaire (12 %). En ce qui concerne le statut professionnel, les différences sont minimes entre les hommes et les femmes et entre les groupes d'âge. En revanche, des spécificités apparaissent si l'on observe le lieu de résidence et la nationalité (cf. tableau 1). Les salarié(e)s résidant au Luxembourg et ceux ayant la nationalité luxembourgeoise travaillent plus souvent comme fonctionnaire que les salarié(e)s étrangers. Plus d'un tiers (37 %) des Luxembourgeois est fonctionnaire. Chez les salarié(e)s étrangers, la part de fonctionnaires varie en revanche entre 2 % (Français/Allemands) et 5 % (Portugais). Les personnes ayant la nationalité luxembourgeoise ne représentent ainsi qu'un cinquième des employé(e)s (20 %), mais 88 % des fonctionnaires.

Tableau 1 Statut professionnel selon la nationalité

	Statut professionnel			
	Salarié/e Employé/e	Fonctionnaire	Trav. indépendant/e	Aidant familial
	Pourcentage			
Total	87,8	11,9	0,2	0,1
Nationalité				
Luxembourgeois	62,7	36,9	0,4	-
Français	98,3	1,6	0,2	-
Allemand	98,0	2,0	-	-
Portugais	95,2	4,8	-	-
Belge	98,2	1,8	-	-
Italienne	94,6	3,0	2,4	-
Autre	99,1	0,3	-	0,6

Source : Quality of Work Luxembourg 2024, calculs propres, pourcentages de ligne, 2939 personnes interrogées

La plupart des salarié(e)s du Luxembourg a un contrat de travail à durée indéterminée (96 %). 3 % seulement ont un contrat de travail à durée déterminée. Les autres formes de contrat comme le travail en intérim ou similaire sont très rares au Luxembourg. L'écart entre le groupe des 16-24 ans et les autres groupes d'âge reste assez important depuis plusieurs années à ce sujet : 80 % des 16-24 ans ont un contrat à durée indéterminée, mais à partir de 25 ans, cela est le cas pour 96 à 98 % des personnes interrogées, soit quasiment la totalité d'entre elles. Par rapport aux autres pays européens, la part de salarié(e)s ayant un contrat à durée déterminée est globalement 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.[3]

[3] 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 (version : 2023). 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 données ont été collectées et codées selon l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO)[4].

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de secteurs incluant des activités qualifiées. La hausse globale du niveau de qualification se poursuivant, près de 39 % des salarié(e)s exercent en 2024 une profession intellectuelle ou scientifique. Ce chiffre se maintient ainsi à un niveau très élevé au fil des ans, avec une forte hausse ces dernières années (25 % en 2015, 28 % en 2017, 35 % en 2019, 42 % en 2021, 40 % en 2023). En 2024, un cinquième (21 %) 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 De même, 8 % exercent 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 : si cette année, 7 % des salarié(e)s du Luxembourg exercent un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, ils étaient 8 % en 2020, et 12 % en 2019. On voit donc que le segment des services est largement dominant, et que le secteur manufacturier est relativement petit, et ne cesse de diminuer au fil des années. De même, la proportion de conducteurs d'installations et de machines, et monteurs est passée à 3 % au fil des ans, un chiffre resté stable depuis lors. Les salarié(e)s des professions élémentaires représentent, comme auparavant, 5 % de la population active.

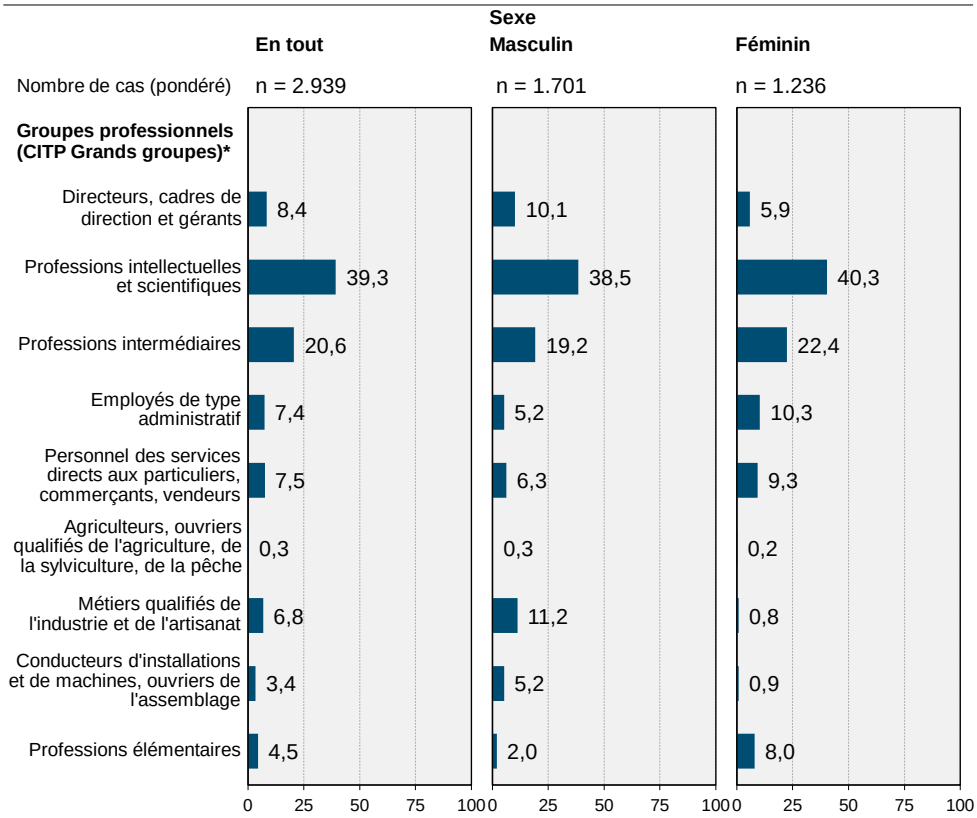
Le fait de différencier la main d'œuvre résidant au Luxembourg de celle des frontaliers des pays voisins permet de rendre compte de différences claires dans la structure professionnelle. Ainsi, les salarié(e)s frontaliers venant de Belgique ainsi que les salarié(e)s résidant au Luxembourg sont particulièrement nombreux parmi les personnes ayant suivi une formation universitaire et exerçant une profession intellectuelle et scientifique, puisque dans ces deux groupes, deux cinquièmes travaillent dans cette catégorie professionnelle (Belgique : 39 %, Luxembourg : 44 %). En revanche, toujours par rapport au lieu de résidence, ce sont les salarié(e)s frontaliers venant d'Allemagne qui présentent la part plus importante d'employés exerçant une profession intermédiaire (29 %).

[4] 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 précodage 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 manager ou cadre dirigeant est de 10 %, soit cette année encore, un chiffre plus élevé que celui des femmes (6 %) (cf. figure 3). Ces dernières sont en revanche aussi nombreuses que les hommes dans les professions intellectuelles et scientifiques (respectivement 40 % et 39 %). Par ailleurs, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à travailler dans les services directs et la vente (9 % contre 6 %). Parmi les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les hommes continuent 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**



Parts en pourcent par colonne; Pour manquant à 100 %: «pas de réponse» ou indication «noncodables»; *Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

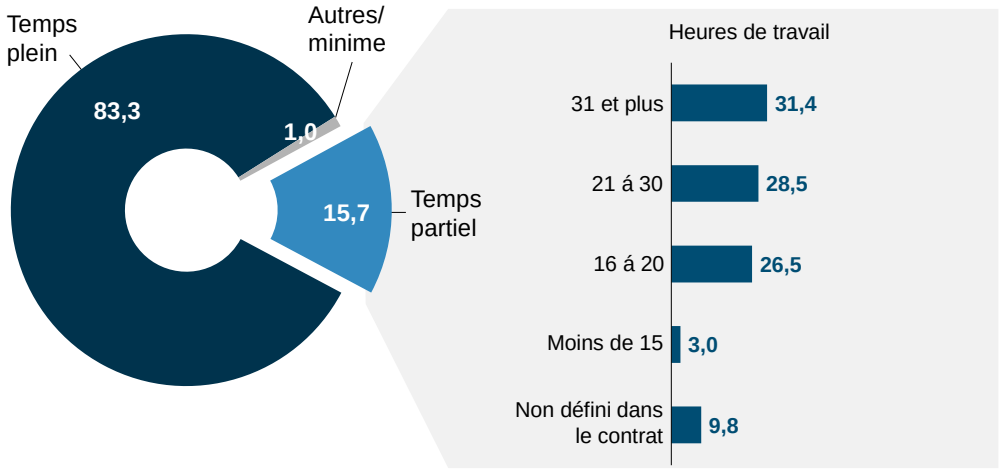
Temps de travail

Horaires de travail et règles concernant le temps de travail

La grande majorité (83 %) des salarié(e)s du Luxembourg travaille à temps plein. En comparaison avec d'autres pays, la proportion de personnes étant à temps partiel est, avec 16 %, légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (18 %).[5] 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 27 heures pour ceux à temps partiel. Depuis 2014, le nombre de personnes à temps plein et à temps partiel n'a guère changé, puisque les proportions étaient respectivement de 81 % et 16 %.

Parmi les salarié(e)s à temps partiel, un tiers travaille toujours 31 heures ou plus par semaine en 2024, 29 % ont un contrat allant de 21 à 30 heures, et 27 % indiquent avoir un contrat de 16 à 20 heures de travail par semaine (cf. figure 4). Seulement 3 % des salarié(e)s à temps partiel ont un contrat prévoyant moins d'heures de travail hebdomadaires, et pour 10 % d'entre eux, leur contrat ne précise pas de temps de travail spécifique.

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



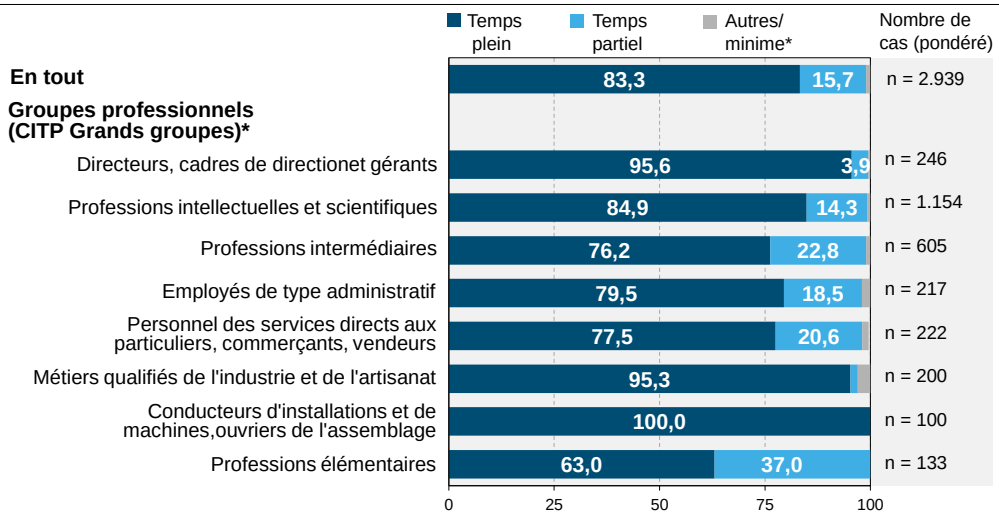
Base: 2.939 sondés; Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

[5] Cf. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_epgais/default/table?lang=fr, situation au 2e trimestre 2024.

En ce qui concerne la part d'emplois à temps partiel, les différences sont importantes entre les catégories professionnelles (cf. figure 5). Ainsi, avec des parts allant de 0 % à 2 %, les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et les monteurs représentent plutôt l'exception, tandis que le travail à temps partiel est surreprésenté par rapport à la moyenne chez les professions élémentaires (37 %), les professions intermédiaires (23 %), ainsi que chez les employés de type administratif (19 %) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (21 %).

Figure 5 Durée du travail selon la catégorie professionnelle



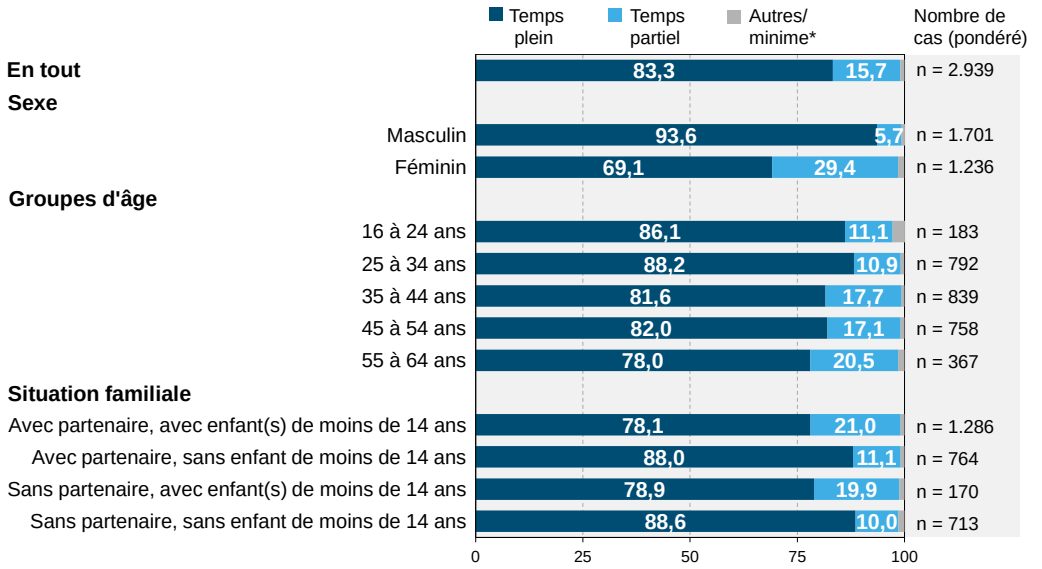
Question: Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel?
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées;*Activité professionnelle mineure incluse, **Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Au Luxembourg, les hommes et les femmes ne passent pas le même temps au travail. 94 % des hommes actifs au Luxembourg ont un poste à plein temps, contre seulement 69 % des femmes (cf. figure 6). Le nombre de femmes à temps plein a certes augmenté de presque 10 points par rapport à la première enquête de 2014 (61 %), mais il n'a quasiment pas évolué ces dernières années, et était même légèrement plus élevé en 2023 (70 %). Un tiers des femmes (29 %) travaille actuellement à temps partiel, soit bien plus que les hommes, qui sont 6 %. Dans ce sens, on peut dire que le travail à temps partiel est, et reste, « féminin », tout au moins par rapport à la première enquête QoW en 2014, même si on observe une légère hausse du travail à temps partiel chez les hommes (3 % en 2014).

Par ailleurs, les 16-24 ans et les 25-34 ans sont plus concernés par le travail à temps plein (respectivement 86 % et 88 %) que les autres groupes d'âge, où ce volume horaire concerne un peu plus de trois quarts des personnes (de 78 à 82 %). 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 89 % (célibataires) à travailler à temps plein, contre environ 79 % (célibataires) et 78 % (en couple) des personnes ayant un ou plusieurs enfants.

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



Question: Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel?
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées; *Activité professionnelle mineure incluse

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

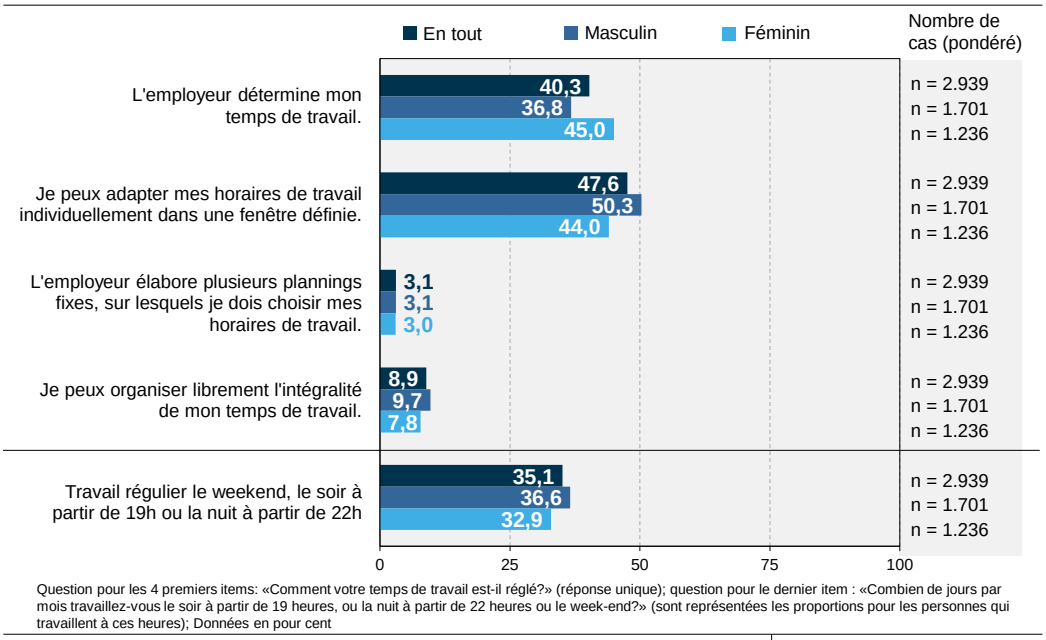
Outre la durée du travail en soi, il existe également au Luxembourg différentes dispositions concernant l'organisation du temps de travail, laquelle permet souvent aux salarié(e)s de pouvoir, dans une certaine mesure, changer leurs horaires de travail (48 %). De plus, le temps de travail est fixé par l'employeur pour une grande partie des personnes interrogées (40 %). Mais 9 % peuvent totalement choisir leurs horaires de travail. Quelques salarié(e)s (3 %) peuvent choisir entre plusieurs plannings de travail prédéfinis. Avec 45 %, 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 modifier leurs horaires de travail dans une certaine mesure (50 % contre 44 %).

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 75 % à avoir des horaires de travail fixes. Cela concerne respectivement 56 % et 58 % des salarié(e)s ayant un niveau de formation équivalant à CITE 2 et 3, et plus ou moins la moitié de ceux ayant un niveau de formation CITE 4 (58 %) et CITE 5 (46 %). En revanche, le fait de travailler selon un planning fixe ne concerne qu'un tiers des personnes ayant un diplôme équivalant à un niveau CITE 6 (34 %), et seulement un cinquième (18 %) des salarié(e)s ayant un niveau de formation supérieur à CITE 7 ou 8.

De même, le temps de travail hebdomadaire n'est fixe que pour un dixième (11 %) des managers et cadres dirigeants, et 24 % des salarié(e)s exerçant une profession intellectuelle ou scientifique. À l'inverse, cela concerne 87 % des conducteurs d'installations et de machines, des monteurs, et 82 % des salarié(e)s des professions élémentaires.

Concernant les horaires atypiques, comme le soir, la nuit, ou le week-end, cela concerne un tiers (35 %) des personnes interrogées. Mais les hommes sont plus concernés que les femmes (37 % contre 33 %). Les différences sont toutefois encore plus frappantes entre les catégories professionnelles. Si les horaires de travail atypiques sont relativement rares pour les employés administratifs (17 %), et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat ou une profession élémentaire (respectivement 25 et 26 %), cela est fréquemment le cas chez les salarié(e)s travaillant dans les services directs et la vente (57 %), mais aussi chez les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs (62 %), ainsi que chez les managers et cadres dirigeants (48 %).

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?» (réponse unique); question pour le dernier item : «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?» (sont représentées les proportions pour les personnes qui travaillent à ces heures); Données en pour cent

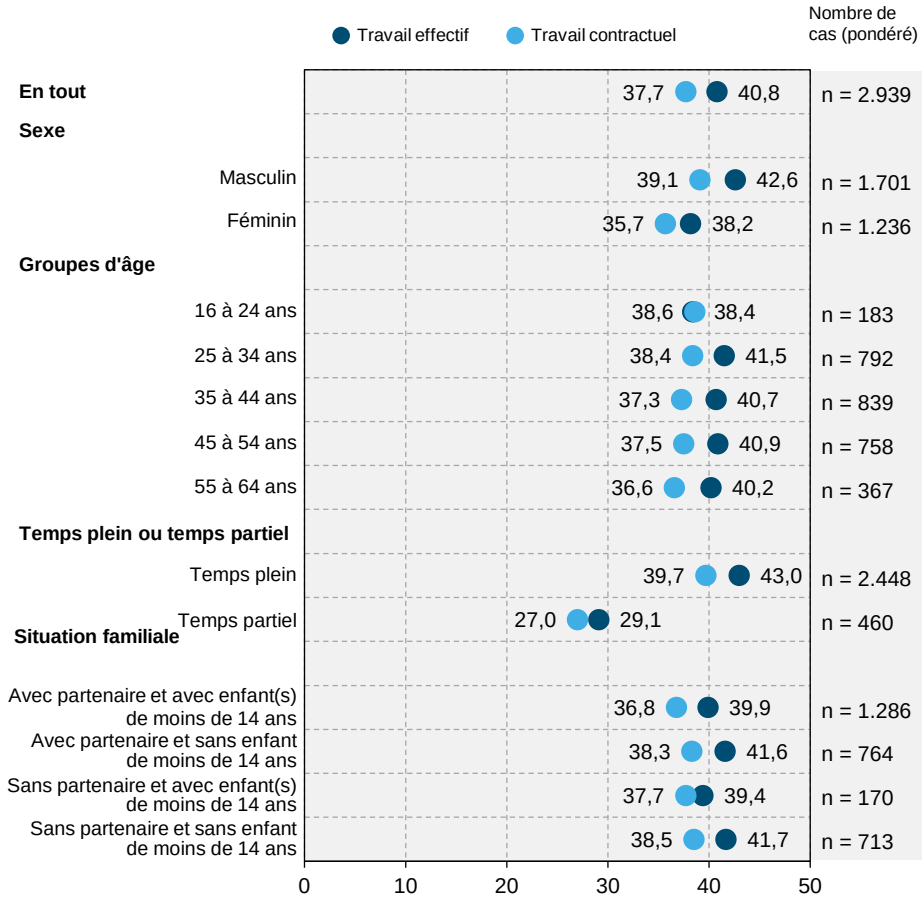
Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Nombre d'heures de travail

À la différence du temps de travail contractuel, le nombre d'heures de travail réel est souvent différent, car il implique aussi régulièrement des heures excédentaires. Alors que le temps de travail prévu par le contrat est en moyenne de 38 heures par semaine d'après les personnes interrogées, la durée moyenne réelle est de 41 heures par semaine (cf. figure 8), soit 3 heures de plus que ce que le contrat prévoit.[6] Au Luxembourg, avec une valeur moyenne de 43 heures, les hommes travaillent environ 5 heures de plus que les femmes (38 heures), ce qui est toutefois aussi lié à la proportion plus importante de femmes à temps partiel (cf. chapitre 2.1, figure 6).

[6] 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 réel d'environ 38 heures (cf. BAuA 2022).

Figure 8 **Comparaison du temps de travail réel et contractuel**



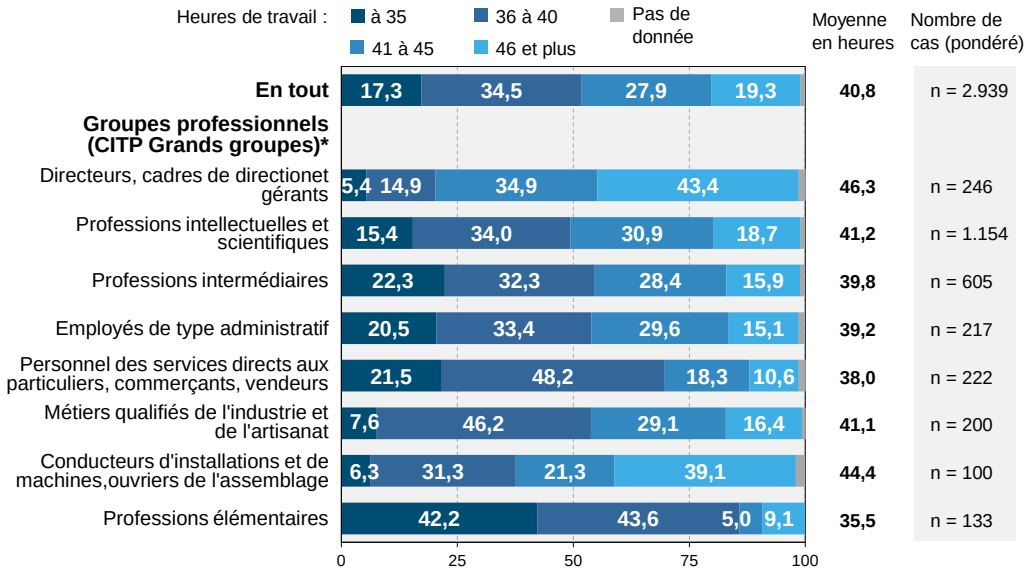
Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires.
Valeur moyenne en heures

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

On observe des différences importantes entre les catégories professionnelles (cf. figure 9). En effet, les managers et cadres dirigeants, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les monteurs, continuent de se distinguer par un nombre d'heures de travail hebdomadaire relativement élevé (respectivement 46 heures et 44 heures par semaine). 78 % des managers et cadres dirigeants déclarent travailler en réalité plus de 41 heures par semaine, et un peu moins de la moitié (43 %) indique même des durées hebdomadaires dépassant 46 heures. 60 % des conducteurs d'installations et de machines, des monteurs travaillent plus de 41 heures, mais aussi 50 % des salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques, soit une proportion non négligeable. En revanche, avec 29 %, les salarié(e)s des professions intermédiaires sont moins concernés que la moyenne 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 partiel. 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 (43 heures). En revanche,

avec 24 heures, les salarié(e)s à temps partiel du Luxembourg travaillent plus que les salarié(e)s à temps partiel d'Allemagne (cf. BAuA 2022).

Figure 9 Durée réelle du travail en fonction de la catégorie professionnelle

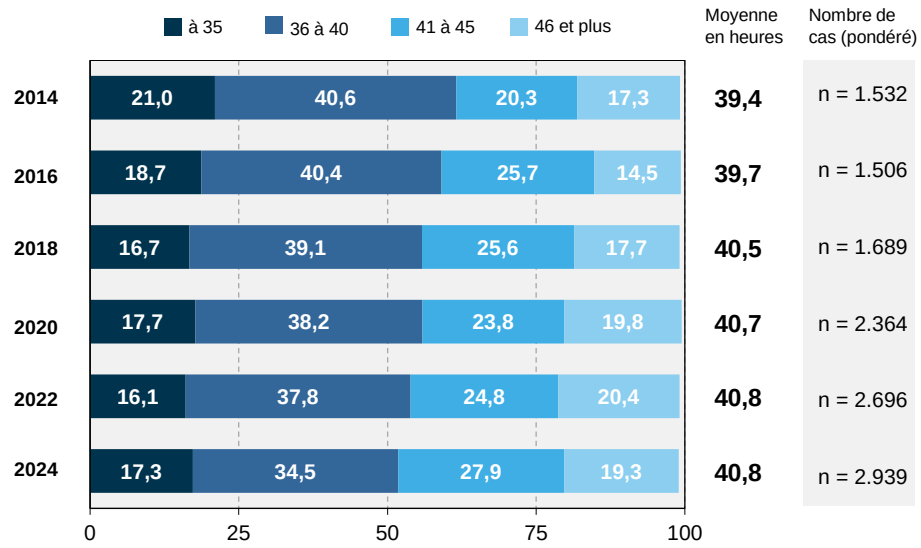


Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires.
Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Par rapport aux années précédentes, le temps de travail réel n'a que peu évolué, hormis quelques variations annuelles (cf. figure 10). Certes, en 2014, un temps de travail réel de 39 heures avait été relevé, soit un chiffre plutôt faible, mais depuis 2018 ce chiffre est constamment supérieur à 40,5 heures (40,8 heures en 2024).

Figure 10 **Évolution du temps de travail réel au fil des ans**

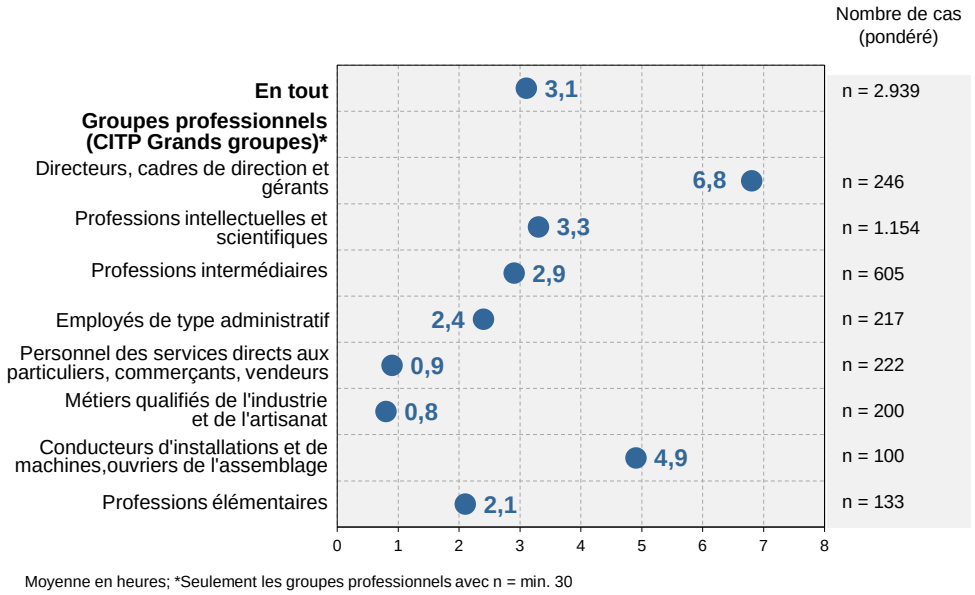


Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires.
Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, 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, soit en moyenne 3 heures de plus par semaine. On constate que les managers et cadres dirigeants, avec 7 heures supplémentaires par semaine, et les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, avec 5 heures, sont particulièrement concernés par le surcroît de travail (cf. figure 11). Les salarié(e)s exerçant un autre métier font en revanche moins d'heures excédentaires (3 heures ou moins). Ce sont surtout les salarié(e)s ayant des horaires de travail flexibles qui évoquent un surplus de travail (6 heures excédentaires), et ce bien plus que les salarié(e)s ayant des horaires de travail fixes (2 heures excédentaires). De plus, les personnes télétravaillant tous les jours fournissent près de 6 heures de travail en plus par semaine, alors que pour les salarié(e)s n'étant jamais en télétravail, ce chiffre est de 2 heures en moyenne.

Figure 11 Heures supplémentaires en fonction de la catégorie professionnelle

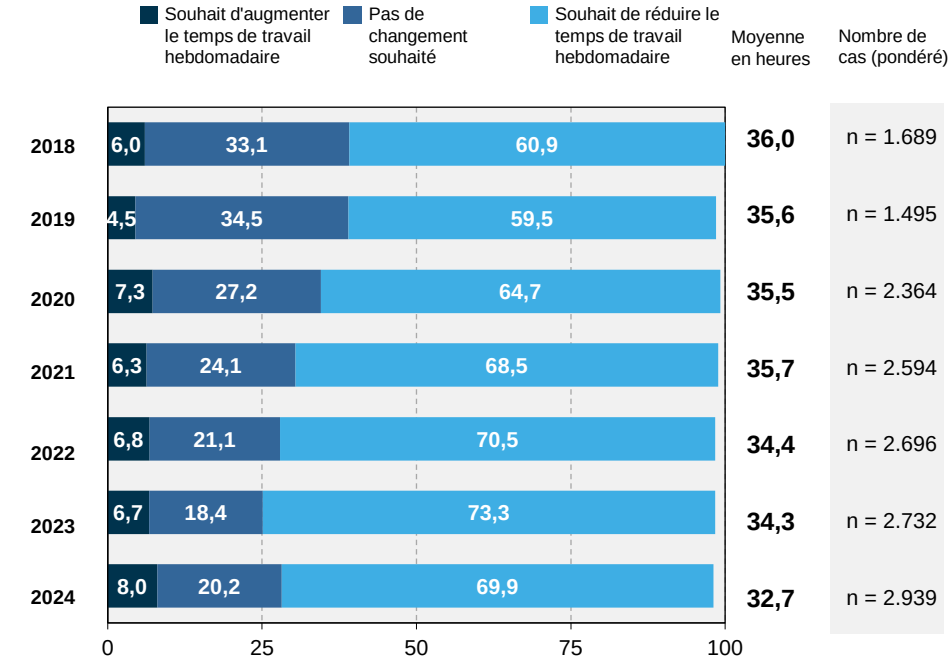


Moyenne en heures; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Depuis 2018, il a aussi été demandé aux salarié(e)s combien d'heures ils aimeraient réellement travailler s'ils pouvaient continuer à faire le même travail et gagner suffisamment leur vie. Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires souhaité est actuellement de 35 heures, un chiffre qui reste ainsi bien inférieur au nombre moyen d'heures de travail réel de 41 heures. D'autres calculs indiquent que près de 70 % des salarié(e)s travaillent plus qu'ils ou elles ne le veulent en réalité. En revanche, avec 8 %, le nombre de personnes qui souhaiterait travailler davantage est faible, tandis qu'un cinquième (20 %) 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, 71 % en 2022, 73 % en 2023), le temps de travail réel et le nombre d'heures supplémentaires restent constants ces dernières années. Le nombre d'heures de travail souhaité a diminué au fil des enquêtes : il était de 36 heures en moyenne en 2018, puis est passé à 34 heures en 2022 et 2023, avant de légèrement remonter depuis (cf. figure 12). De même, le nombre de personnes souhaitant une réduction de leur temps de travail était passé de 61 % en 2018, à 73 % en 2023, mais le chiffre a rebaissé cette année. Le nombre de personnes souhaitant une hausse de leur temps de travail est resté relativement stable durant la période observée (de 5 à 8 %).

Figure 12 Évolution du temps de travail souhaité depuis 2018



Question: Si vous pouviez décider librement de votre nombre d'heures de travail: combien d'heures par semaine préfèreriez-vous travailler actuellement ? Tenez également compte du fait que vous devez gagner suffisamment votre vie.
Données en pour cent; Question posée à partir de 2018.

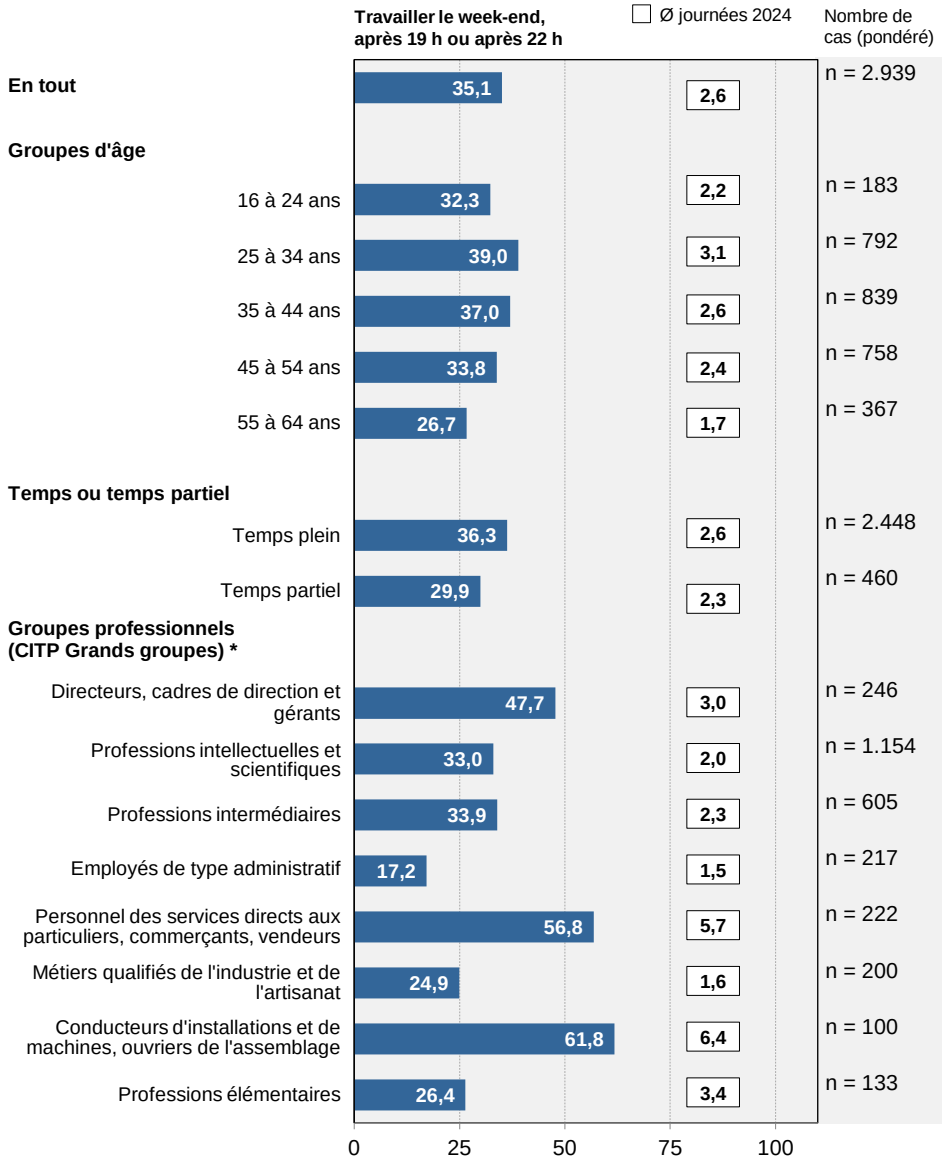
Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

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 salarié(e)s. Un peu plus d'un tiers (34 %) travaille le week-end, la nuit ou le soir à partir de 19h00 (cf. figure 13). Ces horaires de travail atypiques représentent en moyenne près de 3 heures par mois par salarié(e). Parmi les salarié(e)s travaillant le week-end ou le soir/la nuit, 34 % ont ces horaires de 1 à 3 jours par mois, et 28 % de 4 à 7 jours par mois. En outre, 21 % travaillent le week-end ou le soir/la nuit de 8 à 14 jours par mois, et 15 % plus de 15 jours par mois. Ces chiffres n'ont que peu changé depuis que la question a été intégrée à l'enquête en 2017. Ainsi, le fait d'avoir ces horaires de travail n'était pas, et n'est pas, un problème pour un peu moins de deux tiers des personnes interrogées (64 % en 2024, 63 % en 2021, 64 % en 2019, 59 % en 2017), alors que le nombre de personnes travaillant 15 jours ou plus par mois avec des horaires atypiques est resté relativement stable (5 % en 2024, 7 % en 2017).

Ici aussi, on note des différences entre les catégories professionnelles à ce sujet. Avec 6 jours par mois, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que les salarié(e)s des services directs et de la vente ont en moyenne des horaires plus atypiques que les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat ou les employés administratifs (environ 1,5 jour pour chaque groupe). De plus, des spécificités apparaissent concernant les salarié(e)s étant souvent en télétravail. Ainsi, les personnes travaillant tous les jours depuis chez elles, indiquent travailler environ 6 heures par mois après 19h00 ou le week-end. Chez les personnes télé-

travaillant plusieurs fois par mois, ce chiffre est de 2 heures. Et chez les personnes faisant peu de télétravail, elles ont encore moins d'heures atypiques (1,5 heure). Néanmoins, les salarié(e)s ne télétravaillant jamais indiquent eux aussi travailler environ 3 heures par mois après 19h00 ou le week-end.

Figure 13 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 weekend? 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 2024, propres calculs

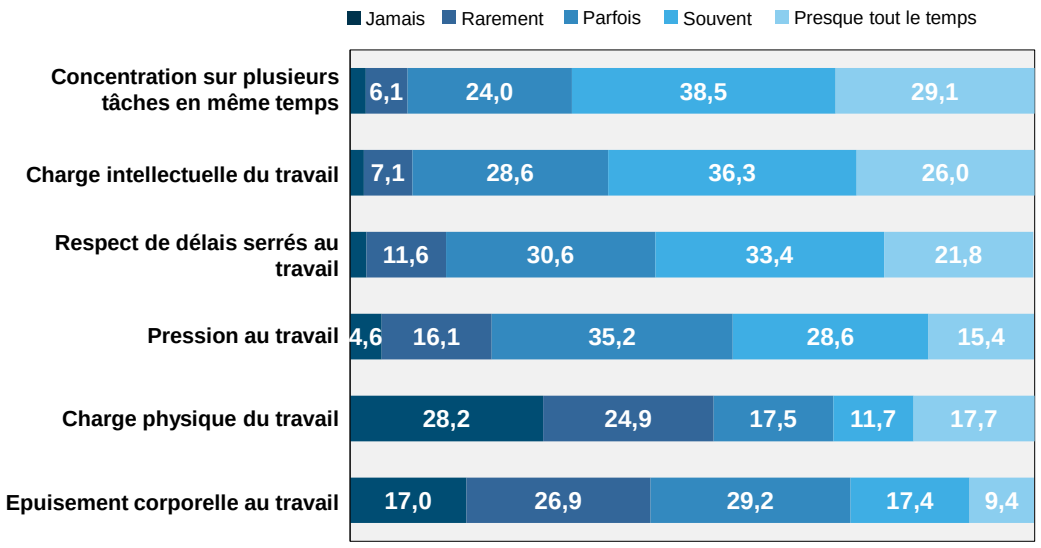
Conditions de travail et contexte du poste de travail

Les exigences physiques et mentales liées au travail ainsi que les libertés d'action dont bénéficient les salariés 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 la charge mentale liée aux activités professionnelles se révèle assez élevée 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 et une comparaison annuelle fournissent des résultats intéressants et différenciés à plus d'un égard.

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 14.

Figure 14 Contrainte mentale et physique due au travail



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Charge physique

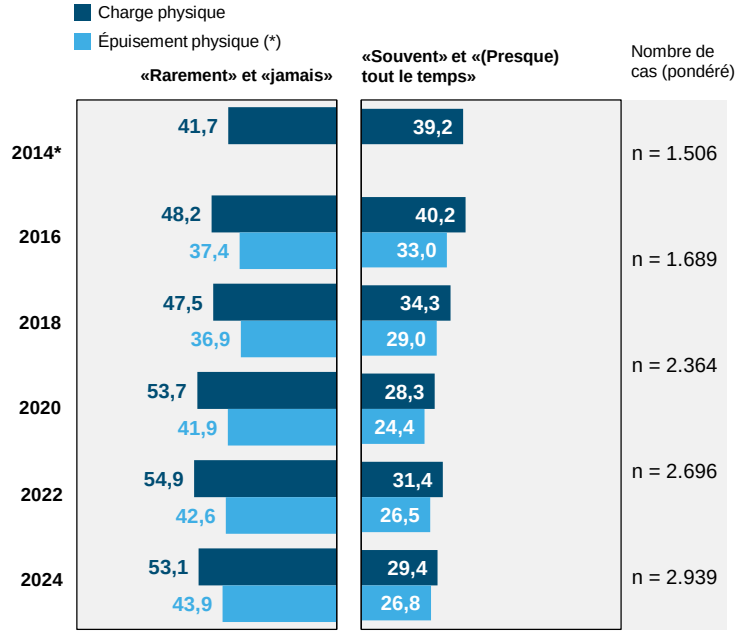
En 2024, un peu moins d'un tiers (29 %) des personnes interrogées indique être « souvent » ou « presque toujours » soumis à des contraintes physiques au travail. Les jeunes salarié(e)s de moins de 24 ans sont les plus nombreux à faire état d'une charge physique à cette fréquence (43 %). Le niveau de contraintes physiques de la population active au Luxembourg varie également selon le type d'horaires de travail. Les personnes ayant des horaires de travail fixes se sentent souvent soumises à une charge physique (51 %). En revanche, 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 bien plus rarement soumises à ce type de contraintes (13 % et 16 % 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, 83 % 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 personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (71 %) et travaillant dans les services directs et la vente (70 %). 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.

Le nombre de personnes dont l'activité implique peu de contraintes physiques, voire aucune, a fortement augmenté ces dernières années. La fatigue physique est moins fréquente depuis quelques années, avec une tendance globalement à la baisse (cf. figure 15). Certes, en 2024, un quart (27 %) des salarié(e)s se sent fréquemment (« souvent » ou « presque toujours ») physiquement épuisé par son travail, mais 44 % ne l'est pas (réponses « jamais » ou « rarement »). On observe quasiment aucune différence entre les groupes d'âge, hormis parmi les plus jeunes (16-24 ans) qui sont 37 % à indiquer être fréquemment épuisés physiquement à cause du travail, contre seulement de 23 à 30 % dans les autres groupes d'âge.

Par ailleurs, la fatigue ressentie varie selon le type d'activité. Ainsi, 52 % des personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat et 49 % des salarié(e)s des services directs et de la vente se sentent soumis à des contraintes physiques au travail. La part de personnes indiquant subir une charge physique est même encore plus élevée pour les professions élémentaires (66 %) que pour les autres catégories professionnelles.

Figure 15 **Charge physique et fatigue due au travail - évolution annuelle**



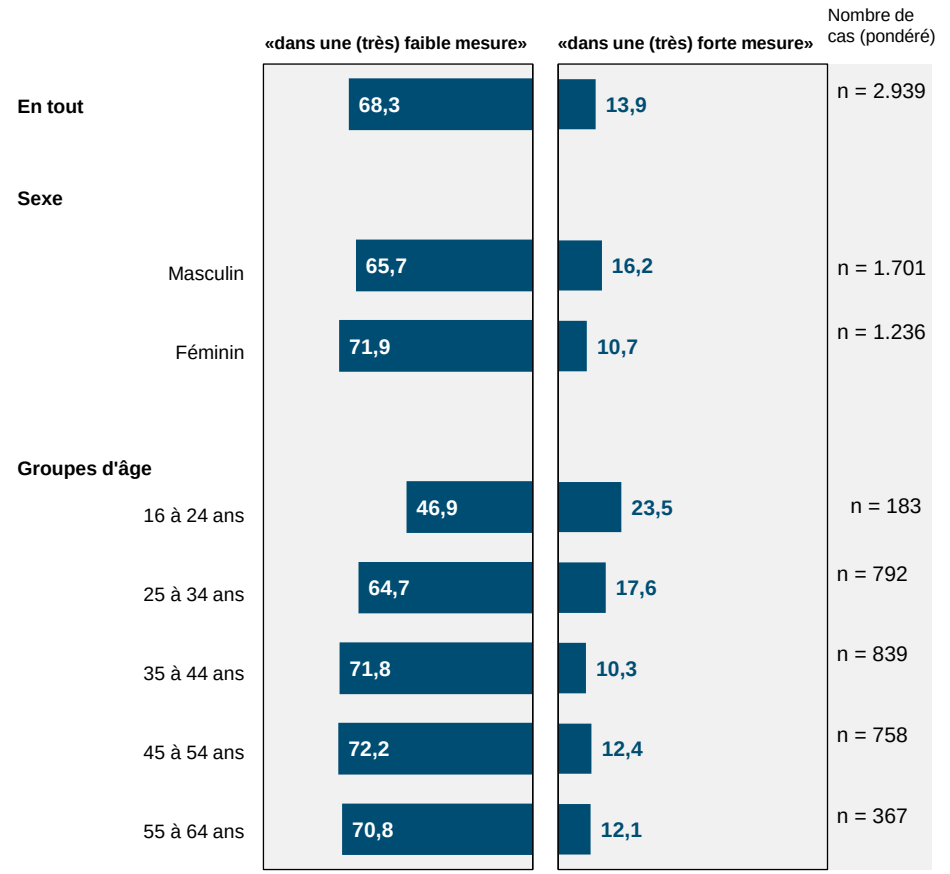
Question: À quelle fréquence votre travail est-il physiquement contraignant ? (p.ex. posture debout prolongée)
À quelle fréquence êtes-vous physiquement épuisé(e) par votre travail? (* La question a été posée pour la première fois en 2015) Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Risque d'accident et de blessures

Près de 14 % 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 (cf. figure 16). Ce chiffre est resté stable par rapport aux années précédentes. Avec 16 %, les hommes sont plus nombreux que les femmes (11 %) à être concernés dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessure, bien que les différences se soient réduites par rapport aux dernières enquêtes. Ainsi, en 2022, il y avait toujours deux fois plus d'hommes que de femmes évoquant un risque de blessure au travail (17 % contre 8 % en 2022).

Figure 16 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I



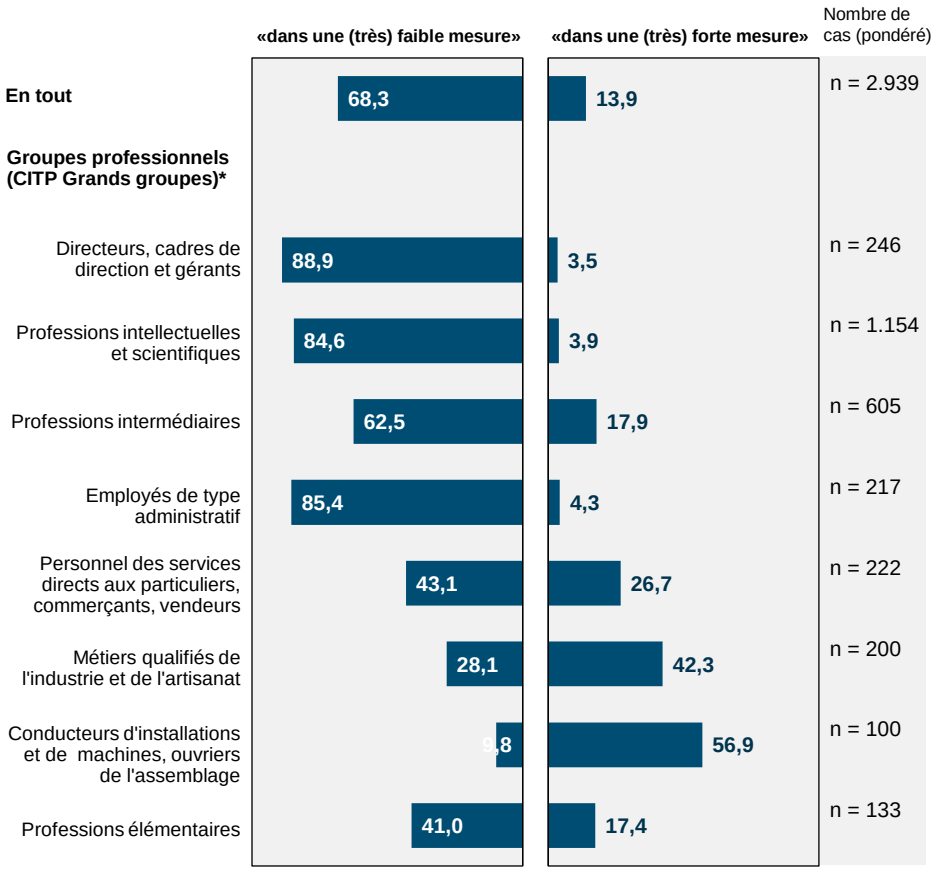
Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?
Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Plus de deux tiers des personnes interrogées (68 %) déclarent n'être exposées qu'à un risque (très) faible d'accident ou de blessures à leur travail. Les personnes ayant un niveau de formation très élevé (CITE 7 et 8 : 86 %), les salarié(e)s exerçant une profession intellectuelle ou scientifique (89 %) ou un poste de direction (85 %) sont les moins concernées par un risque d'accident (cf. figure 17). Parmi les employés administratifs, lesquels ont en grande partie un niveau de formation CITE 3, 85 % indiquent que le risque d'accident est faible sur leur lieu de travail.

En revanche, des potentiels de risque plus élevés sont rapportés par les groupes de salarié(e)s exerçant un emploi précaire. 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 qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et ceux liés à la conduite et au montage d'installations et de machines, où dans ces catégories professionnelles, seulement 2 à 4 % considèrent que le risque existe dans une très faible mesure.

Figure 17 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 2024, propres calculs

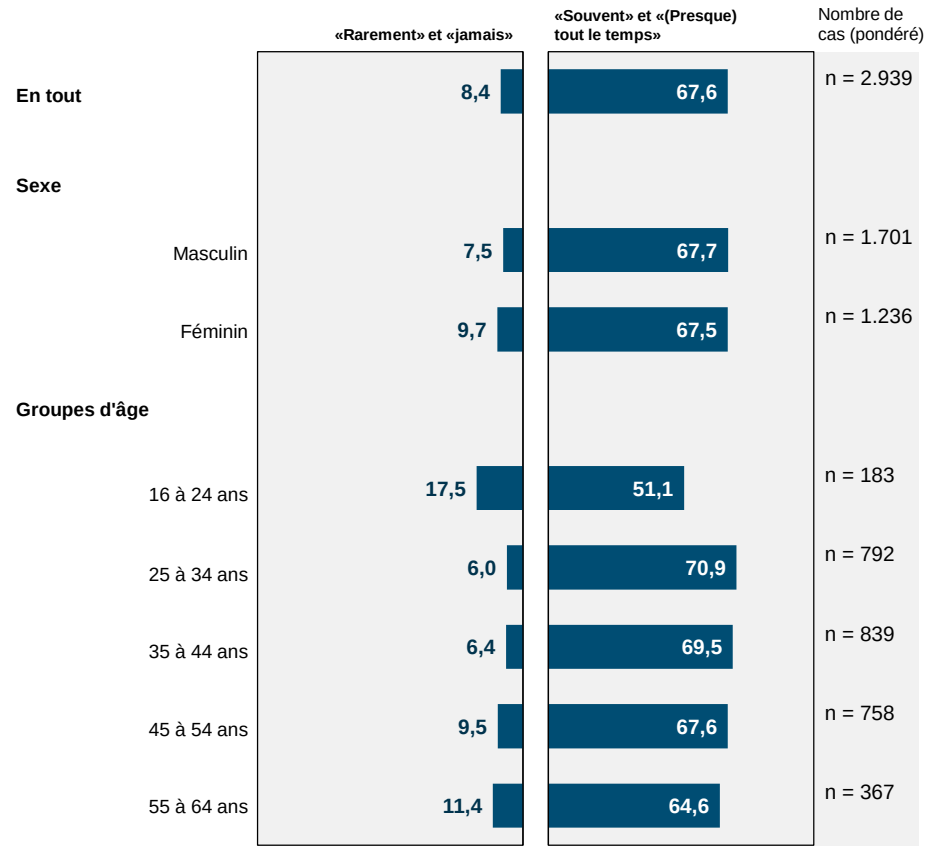
Charge mentale et « multitasking »

Par rapport à la charge physique, la part de salarié(e)s du Luxembourg se sentant en 2024 exposés « souvent » ou « presque toujours » à une charge mentale a proportionnellement augmenté, et représente au total 62 % des personnes interrogées. Contrairement à la charge physique (53 %), la proportion de personnes interrogées indiquant ne « jamais » ou seulement « rarement » subir une charge mentale au travail est très faible (9 %). Les managers, les cadres dirigeants, ainsi que les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (respectivement 75 % et 69 %) sont particulièrement soumis à des contraintes mentales. Toutefois, les autres catégories professionnelles peuvent également être concernées par la charge mentale, par exemple les salarié(e)s des professions intermédiaires (65 %) ou les employés administratifs (57 %). Et chez les salarié(e)s des professions élémentaires et les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, on retrouve aussi des proportions importantes de personnes indiquant être exposées à une charge mentale au travail (respectivement 35 % et 45 %).

Si l'on observe l'évolution au fil des ans de la charge mentale liée au travail, les résultats ne sont pas aussi clairs que pour la charge physique, et semblent plutôt varier (non représenté ici). Dans l'enquête de cette année, ce sont même près de deux tiers (62 %) des personnes interrogées qui déclarent être souvent exposées à une charge mentale au travail, le record datant de 2014 (71 %).

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 % (cf. figure 18).

Figure 18 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 2024, propres calculs

Par ailleurs, on observe quasiment aucune différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne cet aspect du travail. Mais les managers, les cadres dirigeants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, une profession intermédiaire ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité sont particulièrement concernées par le « multitasking ». Ce chiffre apparaît comme stable au cours des dernières années. Autre résultat constant : la part

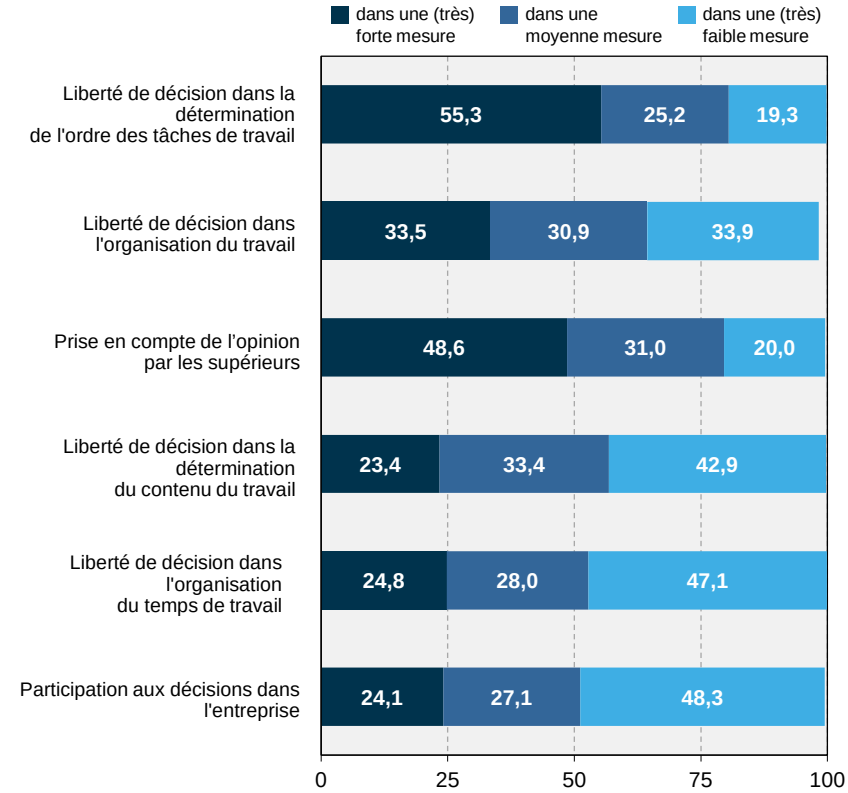
des salarié(e)s concernés par cette exigence du « multitasking » augmente avec la durée effective du travail, en particulier lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse les 40 heures (de 72 à 85 %). Toutefois, les salarié(e)s ayant un temps de travail quotidien moins important sont également nombreux à devoir se concentrer sur plusieurs tâches à la fois (de 57 % à 59 %).

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, la moitié des personnes interrogées (49 %) peut décider librement de l'organisation de son travail dans une (très) forte mesure (cf. figure 19). Par ailleurs, en 2024 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. Deux cinquièmes (38 %) des 16-24 ans et 44 % des 25-34 ans le pensent, contre 49 à 56 % dans les groupes d'âge à partir de 35 ans. Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que ce sont surtout les managers et les cadres dirigeants qui peuvent, « dans une (très) forte mesure », décider eux-mêmes des tâches à réaliser (68 %). En revanche, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs sont moins nombreux (30 %) à pouvoir décider eux-mêmes de la façon dont réaliser le travail.

Concernant l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées, près de la moitié (55 %) des personnes interrogées peut également en décider dans une (très) forte mesure. Cela concerne notamment les managers, cadres dirigeants (83 %) et les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques (61 %). En revanche, pour la majorité des conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, l'ordre des tâches est fixe, seulement 19 % pouvant en décider eux-mêmes dans une (très) forte mesure.

Figure 19 Liberté d'action dans le travail (2024)



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: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

L'autonomie de décision et d'action se heurtait, et se heurte visiblement toujours, à des limites lorsqu'elle concerne les processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Seulement environ un quart des personnes interrogées (23 %) 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 (25 %). Par ailleurs, 24 % des salarié(e)s déclarent pouvoir participer aux décisions dans l'entreprise. Quel que soit le groupe d'âge, seulement 5 à 10 % des salarié(e)s peuvent participer « dans une très forte mesure » aux décisions de l'entreprise, les salarié(e)s plus âgé(e)s ayant notamment plus d'autonomie. L'ancienneté ne semble pas être un facteur important dans la possibilité de participer aux décisions. En effet, que ce soit pour les salarié(e)s ayant relativement peu d'ancienneté (moins de 4 ans) ou pour les salarié(e)s étant depuis longtemps dans l'entreprise (plus de 19 ans), seulement près d'un quart indique pouvoir participer aux décisions de l'entreprise dans une (très) forte mesure.

Les supérieurs hiérarchiques jouent un rôle intermédiaire, puisqu'ils peuvent décider de la réalisation et de l'exécution de leurs propres tâches, mais aussi participer aux décisions au niveau de la direction de l'entreprise, tout en tenant compte de l'opinion de leurs subalternes face aux changements à venir et en les communiquant à la direction. Néanmoins, seulement un tiers (34 %) des personnes interrogées indique que

leur supérieur hiérarchique prend en compte dans une (très) forte mesure leur opinion concernant certaines décisions ou changements futurs. En revanche, pour un tiers également (34 %), cela n'est le cas que dans une (très) faible mesure, 16 % donnant même explicitement comme réponse « dans une très faible mesure ».

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. Si l'on analyse les 10 années d'enquête de 2014 à 2024, il apparaît qu'au moins quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent à un niveau élevé ou très élevé avec leurs collègues (cf. tableau 2). En 2024, la collaboration directe est donc encore pratiquement la règle, et est notamment très forte chez les 16-24 ans (85 %), contre 66 % pour les plus de 55 ans.

Si 56 % des salarié(e)s se sentent soutenus par leurs collègues au travail, 15 % ne sont soutenus par ceux-ci 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 (84 %) soutenus « dans une forte mesure » ou « une très forte mesure » par leurs collègues (de 47 % à 59 % dans les autres groupes d'âge). Plus l'âge augmente, plus le soutien diminue.

Pour les salarié(e)s, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important de réfléchir à son travail et à sa manière de travailler et, le cas échéant, de la corriger. L'opinion et les retours d'information fournis par l'entourage social peuvent donc aider si nécessaire à améliorer ses pratiques et ses comportements au travail. L'absence de feedback peut entraîner une 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 les années précédentes, relativement peu de personnes interrogées (41 %) déclarent recevoir un retour sur leur travail.

Tableau 2 Évaluation de l'environnement collégial de 2014 à 2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Coopération avec les collègues au travail	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9	75,4	76,1	75,5	77,9	74,6
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	57,9	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	41,9	41,4

Sont représentées uniquement les réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure ».
Source : Quality of Work Luxembourg 2014-2024 ; calculs propres.

Un retour sur le travail inclut 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 2024 a donc inclus une question sur la fréquence à laquelle le travail du salarié ou de la salariée était critiqué par ses collègues ou son supérieur. Près de

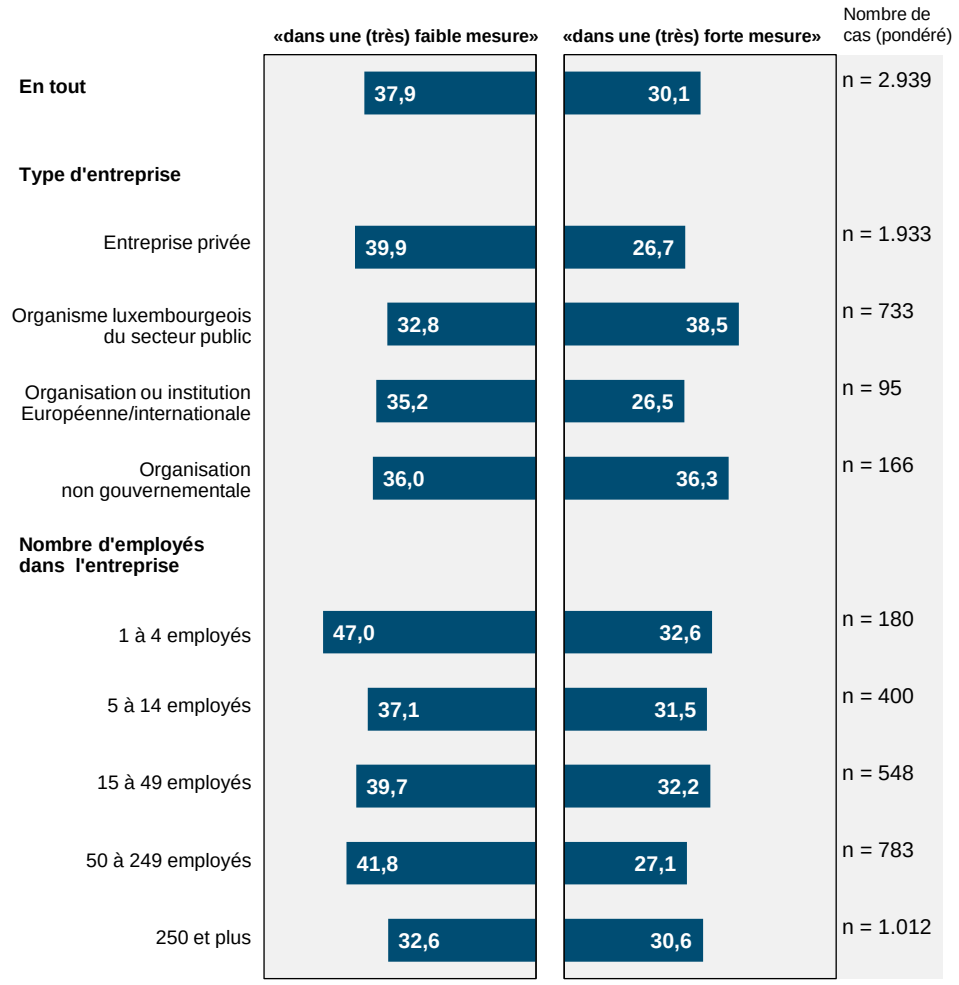
deux tiers (67 %) des personnes interrogées indiquent recevoir « rarement » ou « jamais » ce genre de critiques. Mais 6 % déclarent être souvent ou presque toujours critiqués. Pour ces salarié(e)s, si des critiques rares ou occasionnelles font partie du quotidien normal au travail, les critiques récurrentes 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 (4 %) indique avoir « souvent » ou « presque toujours » des conflits récurrents avec ses collègues ou son supérieur hiérarchique. En revanche, 80 % déclarent n'être que rarement ou jamais impliqués dans des conflits avec des collègues ou un supérieur.

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. Tous les ans, les salarié(e)s sont interrogés sur l'existence de possibilités de formation continue dans leur entreprise. En 2024, si 30 % des personnes interrogées déclarent disposer de très bonnes possibilités de formation continue, 38 % également évaluent toutefois 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 continue comme très bonnes est proportionnellement moins important dans les entreprises privées (27 %), que dans les organisations publiques (39 %). De façon logique, ce sont donc les employés du secteur « administration publique, défense, enseignement » qui déclarent le plus fréquemment avoir des possibilités de formation continue (39 %). Dans les autres secteurs d'activité, notamment l'industrie manufacturière, les salarié(e)s sont bien moins nombreux à faire état de cette possibilité (22 %).

Figure 20 Formation continue I

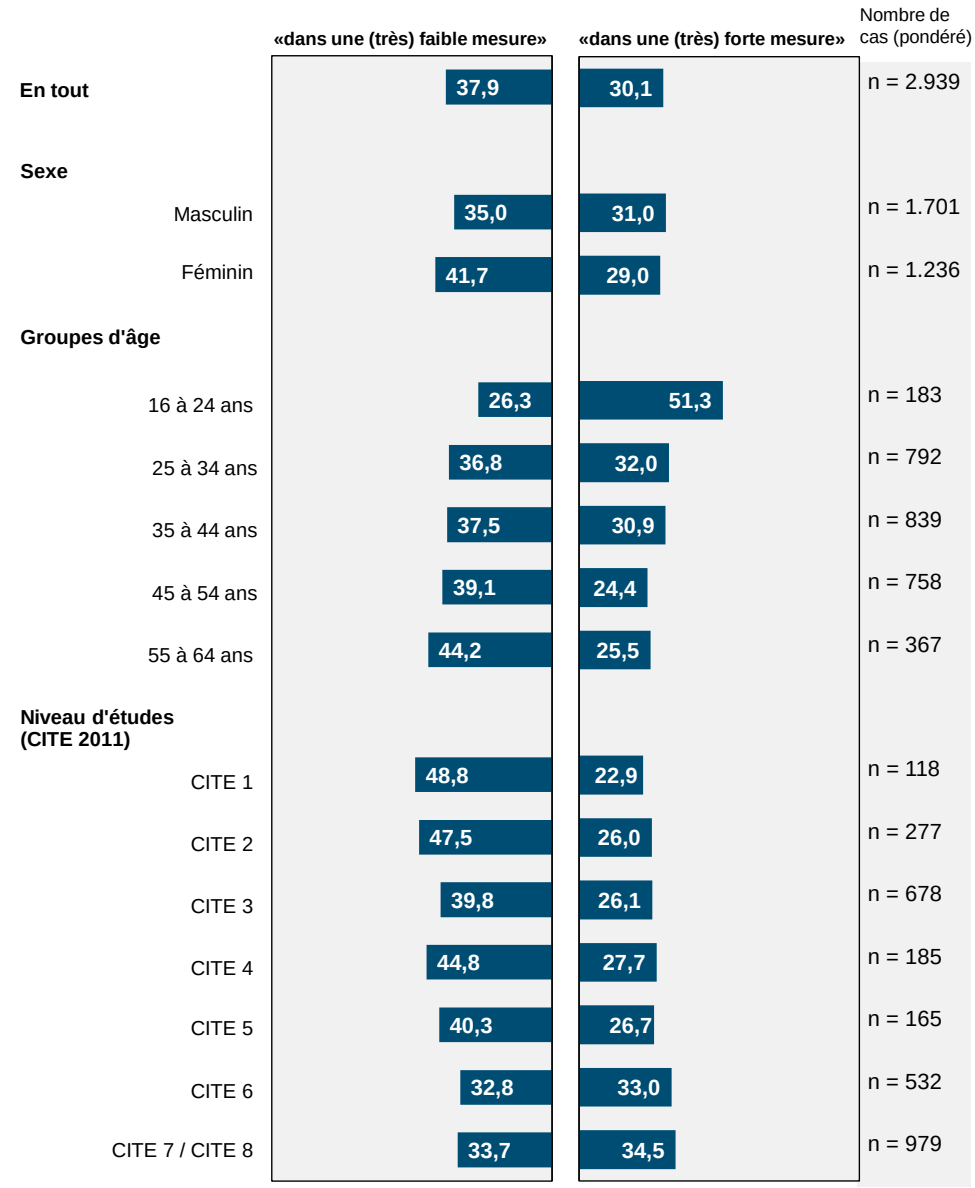


Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, 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 51 % des personnes de ce groupe d'âge fait état de bonnes opportunités à ce sujet. Ils ne sont en revanche que 24 à 32 % dans les autres groupes d'âge. Si l'on analyse 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 continue dans leurs entreprises. De 33 à 35 % des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 et 8) sont satisfaites « dans une (très) forte mesure » des opportunités de formation dans leur entreprise, même si dans ces mêmes groupes, un tiers pense également le contraire.

Figure 21 Formation continue 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 2024, propres calculs

Travail et bien-être personnel

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

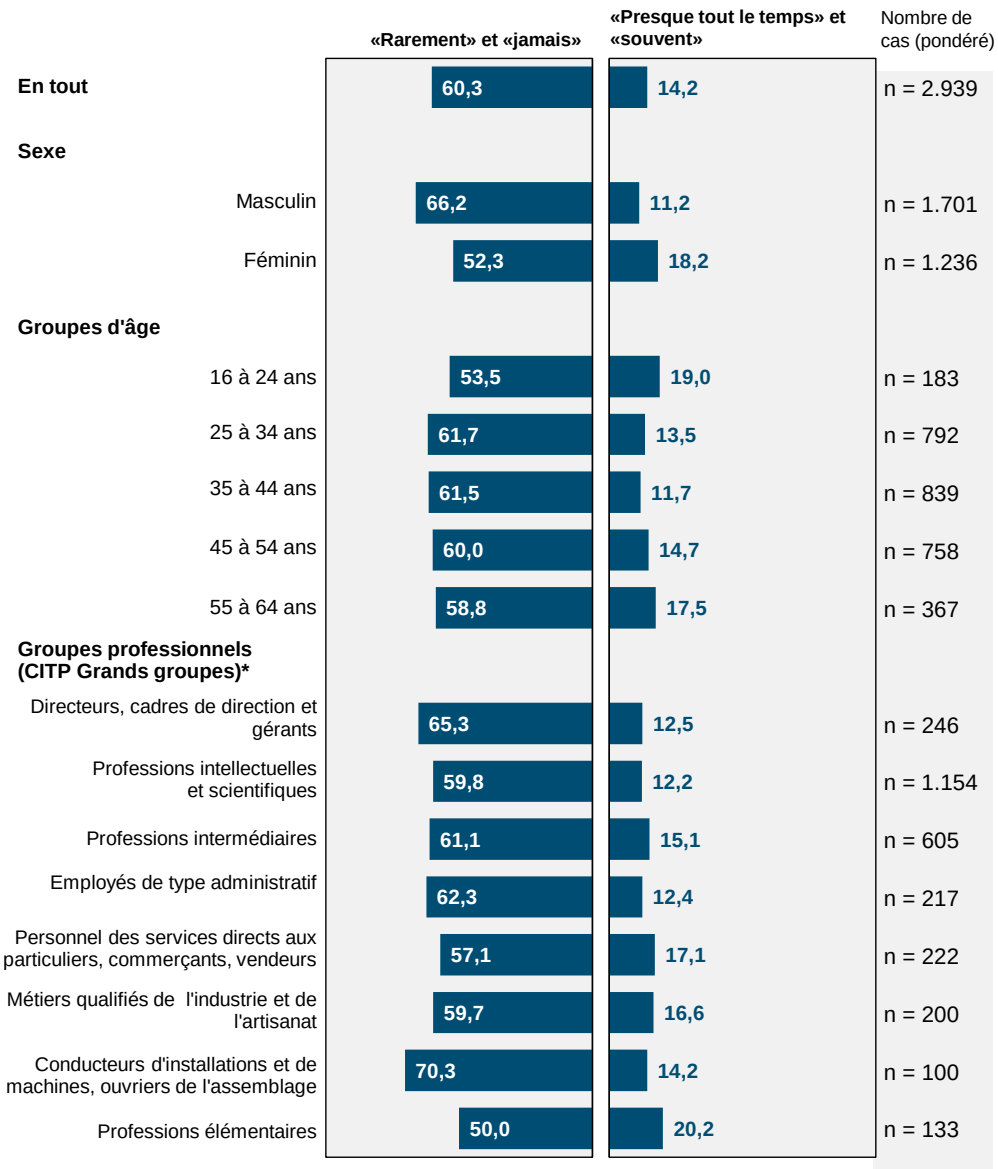
Travail et santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis son lancement, 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 2024, 14 % des personnes interrogées indiquent avoir fréquemment[7] eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, et 60 % indiquent n'en avoir « jamais » ou « rarement » eu (cf. figure 22). Comme auparavant, les problèmes de santé sont néanmoins souvent liés à une charge physique importante au travail. Parmi les personnes étant souvent exposées à des contraintes physiques au travail, près d'un cinquième (18 %) déclare également avoir souvent des problèmes de santé. Or, elles ne sont qu'un peu plus d'un dixième (11 %) parmi les personnes dont la charge physique au travail est moins importante. De même, avec respectivement 13 % et 12 %, les managers, cadres dirigeants et les salarié(s) des professions intellectuelles et scientifiques sont de loin les moins nombreux à avoir fréquemment des problèmes de santé, tandis que les salarié(e)s exerçant une profession élémentaire ou travaillant dans les services directs et la vente sont relativement plus concernés (respectivement 17 % et 20 %).

[7] Réponses « souvent » et « presque toujours »

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 2024, propres calculs

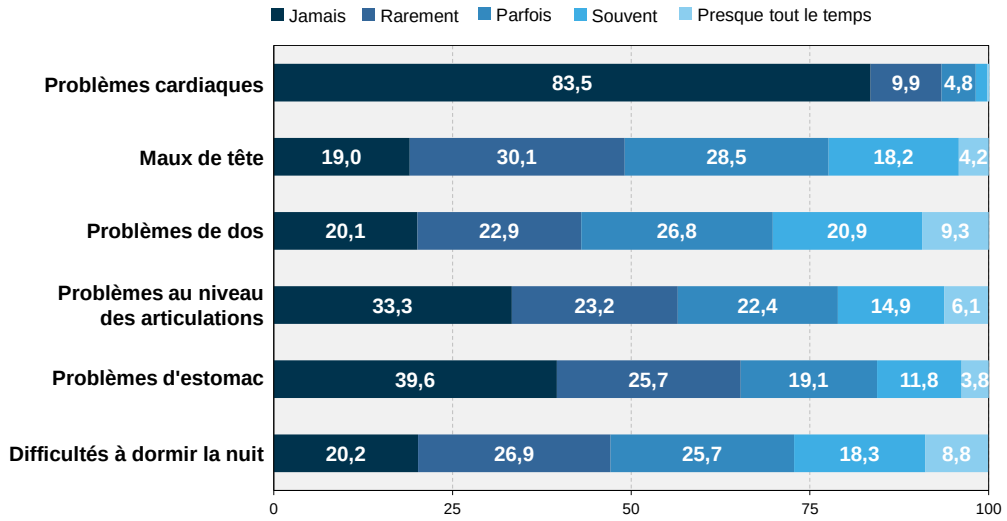
L'enquête de cette année aborde également en détail la fréquence d'apparition de certains problèmes de santé. La prévalence des problèmes cardiaques (2 % des personnes interrogées) reste faible depuis le début des enquêtes QoW. En revanche, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint encore 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)[8]. Dans l'enquête de cette année, 30 % des personnes interrogées ont « souvent » ou « presque toujours » des problèmes de dos, et 16 % des problèmes d'estomac. Près d'un cinquième (22 %) des salarié(e)s luxembourgeois souffre de maux de tête, tandis que plus d'un quart (27 %) a des troubles du sommeil, et 21 % 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 (de 16 à 18 %), alors que les personnes de plus de 45 ans en font état bien plus fréquemment (29 %). Des différences claires apparaissent également entre les hommes et les femmes, que ce soit concernant la fréquence globale des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois (11 % chez les hommes, 18 % 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 15 % des hommes. La différence est également frappante en ce qui concerne les problèmes de dos (36 % des femmes contre 26 % des hommes)

Par ailleurs, 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 (53 %). 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 salarié(e)s des services directs et de la vente (29 %).

Dans l'ensemble, 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.

[8] Afin de préciser davantage les mesures, une nouvelle question a été ajoutée depuis l'enquête 2015 afin de connaître la fréquence d'apparition des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. De même, les questions portant sur des 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 précédentes.

Figure 23 Fréquence des problèmes de santé



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu…?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Outre la prévalence de certains problèmes de santé, il a également été demandé dans l'enquête de cette année, tout comme dernièrement en 2022, à quelle fréquence les salarié(e)s avaient été au travail alors qu'ils étaient malades au cours des 12 derniers mois. En moyenne, les salarié(e)s sont allés malades au travail 12 jours par an, et n'ont manqué le travail pour rester chez eux que 5 jours par an. Au total, les salarié(e)s du Luxembourg pourraient donc être absents du travail 17 jours par an pour maladie, mais ne prennent que 5 jours d'arrêt maladie (soit 30 %). Les 12 autres jours (soit 70 % du temps), ils sont allés au travail malgré leurs symptômes. Ce que l'on appelle le « présentéisme », soit le fait d'être présent au travail alors qu'on est malade, concerne plus ou moins certaines catégories professionnelles. Les chiffres indiqués ci-dessous concernent le pourcentage de jours où les personnes ont été travailler alors même qu'elles étaient malades.

Les jeunes vont moins souvent au travail malades que les plus âgés, puisqu'au cours des 12 derniers mois, les 16-24 ans sont allés travailler près de la moitié des jours où ils se sentaient malades (5,6 jours sur 10,7 jours de maladie). Plus l'âge augmente, plus ce chiffre augmente également : le taux de présentéisme est ainsi de 68 % chez les 25-34 ans (11,3 jours sur 16,7), et de 73 % chez les plus de 55 ans (14,6 jours sur 20). Le nombre de jours d'arrêt maladie des personnes interrogées est légèrement supérieur à 5 jours pour tous les groupes d'âge, ce qui signifie que tous les salarié(e)s manquent le travail pour cause de maladie dans les mêmes proportions, bien que le nombre de journées de maladie (sans arrêt maladie) augmente avec l'âge.

Le taux de présentéisme est, avec 67 % (soit 9,5 jours sur 14,1), légèrement plus faible chez les hommes que chez les femmes (72 %, soit 15,9 jours sur 22,1). Les personnes vivant dans des familles monoparentales vont également plus souvent malades au travail (73 %, soit 13,9 jours sur 19) que celles étant en couple avec enfant

(68 %, soit 10,9 jours sur 16,1). Par ailleurs, le présentéisme se retrouve plus fréquemment que la moyenne chez les salarié(e)s travaillant plus de 45 heures par semaine (75 %, soit 13 jours sur 17,4).

Le présentéisme concerne également certaines catégories professionnelles plus que d'autres, comme le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (79 %, soit 19,6 jours sur 24,9), et des professions élémentaires (78 %, soit 28,0 jours sur 35,7). Le taux de présentéisme le plus faible est celui des managers et cadres dirigeants (65 %, soit 6 jours sur 9,3), mais il est tout de même d'un niveau relativement élevé.

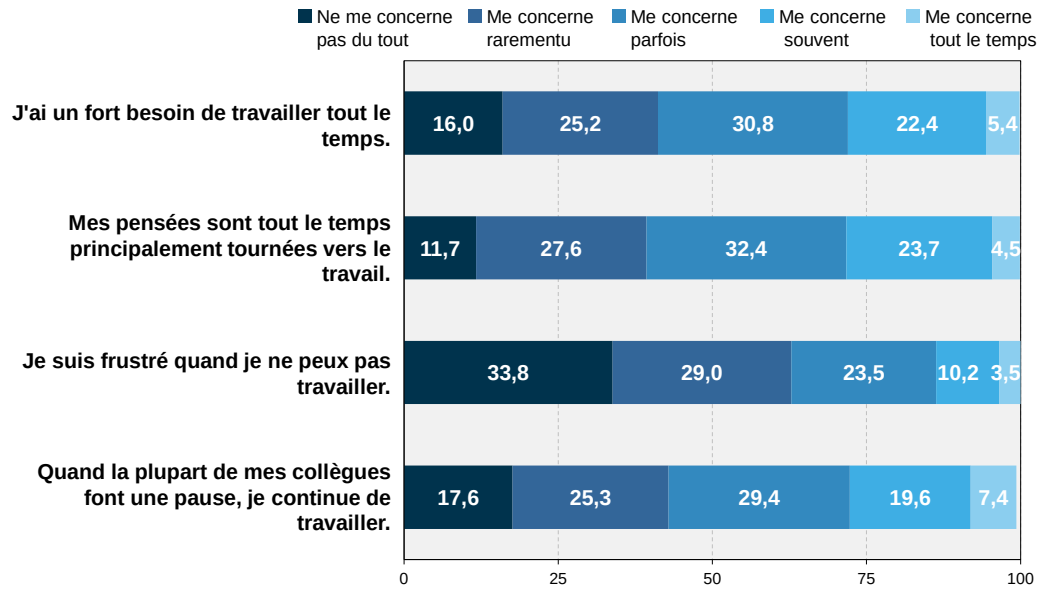
En lien avec ce phénomène de présentéisme existe un autre phénomène, celui de « l'addiction au travail » (workaholisme), c'est-à-dire lorsqu'un ou une salarié(e) ressent sans cesse une pulsion ou une compulsion à travailler en permanence et excessivement, et cherche aussi à atteindre une certaine perfection 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).

Tout comme l'année précédente, il a également été demandé en 2024 aux personnes interrogées de faire leur auto-évaluation concernant différentes affirmations portant 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)[9].

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, mais 41 % considèrent 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 36 % et 25 %). Il en est de même pour les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine, qui sont 38 % à déclarer avoir souvent un fort besoin de travailler tout le temps. Pour les autres salarié(e)s, ces proportions varient entre 22 % (35 heures de travail ou moins) et 29 % (de 41 à 45 heures de travail).

[9] Les calculs liés à l'échelle Workaholisme basée sur les travaux de Clark et al. (2020) seront présentés ultérieurement dans le rapport d'Uni Luxemburg sur QoW 2024.

Figure 24 **Évaluation des affirmations sur le thème du workaholisme**



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Risques pour la santé : consommation d'alcool, de tabac, de drogues

Consommation de tabac

Le tabac représente un risque majeur pour la santé. Or, au Luxembourg, près de 24 % des salarié(e)s fument, et les hommes plus que les femmes (26 % contre 22 %).[10] 17 % des personnes interrogées fument (presque) tous les jours. Par la suite, ce chapitre analyse ces personnes par rapport aux Non-fumeurs (réponse : « jamais »). La consommation quotidienne de tabac est plus fréquente chez les jeunes (22 %) et les 34-44 ans (19 %), alors qu'elle ne représente que 14 à 16 % des personnes interrogées dans les autres groupes d'âge.

La consommation de tabac se retrouve à tous les niveaux de qualification, même si on retrouve un grand nombre de fumeurs en bas de l'échelle de qualification, et un petit nombre tout en haut de l'échelle de qualification. Cela vient confirmer d'autres résultats de recherche selon lesquels la probabilité d'être fumeur diminue avec le niveau de qualification (cf. par ex. Schneider & Schneider 2012 ; Cavelaars et al. 2000).

Si près de la moitié des personnes interrogées (48 %) déclare que des espaces dédiés aux fumeurs ont été créés ou aménagés dans les locaux de leur entreprise, 52 % indiquent que de tels endroits n'existent pas. L'existence de zones fumeurs dépend toutefois clairement de la taille et du type d'entreprise ou d'établissement. Ainsi, moins d'un cinquième des personnes travaillant dans de petites entreprises de moins de

[10] « À quelle fréquence fumez-vous des cigarettes ou des substituts comme des cigarettes électroniques ou des vapes ? »

4 salarié(e)s disposent de lieux spécifiquement dédiés aux fumeurs. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le nombre de personnes ayant accès à ce genre d'endroits augmente. Cela concerne ainsi 37 % des salarié(e)s des moyennes entreprises (de 15 à 49 personnes), contre deux tiers (67 %) des salarié(e)s des grandes entreprises (plus de 250 personnes).

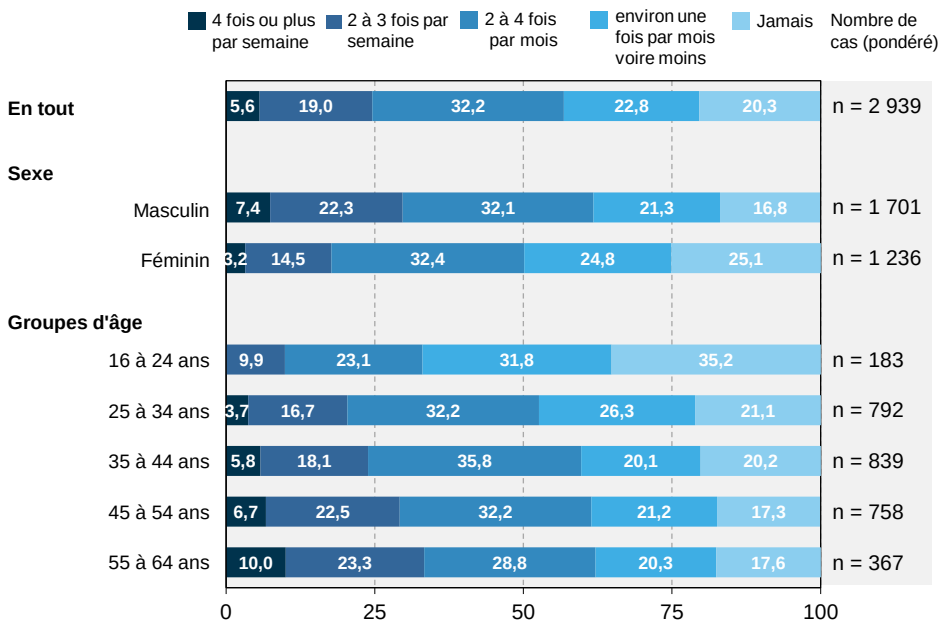
L'aménagement ou non de zones fumeurs sur le lieu de travail est fortement lié à la protection de la santé des autres salariés, ainsi que des clients, des patients ou d'autres groupes de personnes. En aménageant des espaces dédiés aux fumeurs, le but est de réduire la gêne et les nuisances pour la santé des non-fumeurs. L'enquête QoW de cette année a également demandé à quelle fréquence les salarié(e)s étaient exposés à la fumée de cigarette d'autres personnes (soit le « tabagisme passif »). Cela concerne 13 % des personnes interrogées, dont 10 % des non-fumeurs et 21 % des fumeurs quotidiens. Chiffre intéressant, 13 % des salariés(e)s dont les entreprises disposent de zones fumeurs sont exposés à la fumée de tabac, soit un chiffre presque aussi élevé que les salariés(e)s travaillant dans une entreprise ne prévoyant pas d'espaces fumeurs (12 % de fumeurs passifs).

Consommation d'alcool

La consommation d'alcool représente un facteur de risque très important pour la santé. La quantité d'alcool consommée augmente en effet le risque de souffrir de maladies liées à l'alcool, mais aussi les conséquences sociales ou psychiques que cela implique pour soi ou les autres. Dans le cadre des enquêtes QoW, la dernière fois que ce thème a été abordé fut dans l'enquête de 2016 (Schütz/Harand 2016). L'enquête de cette année fournit donc de nouveaux résultats sur ce thème.

Un cinquième des salarié(e)s luxembourgeois (20 %) ne boit pas du tout d'alcool, ce qui était déjà le cas en 2016 (21 %). 23 % ont une consommation très occasionnelle (une fois par mois voire moins), tandis qu'un tiers consomme de l'alcool deux à quatre fois par mois, et 19 % deux à trois fois par semaine. 6 % des salarié(s) boivent encore plus souvent, c'est-à-dire plus de quatre fois par semaine.

Figure 25 Fréquence de la consommation d'alcool



Question: À quelle fréquence buvez-vous de l'alcool ? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

La consommation hebdomadaire d'alcool (au moins deux fois par semaine) est plus fréquente chez les hommes que chez les femmes, puisque ceux-ci sont 22 % à boire deux à trois par semaine, et 7 % plus de quatre fois par semaine. Chez les femmes en revanche, ces chiffres sont de 15 % (deux à trois fois) et 3 % (plus de quatre fois). De même, le nombre de personnes ne buvant jamais d'alcool est, avec 25 % des femmes, plus élevé que chez les hommes (17 %). Par ailleurs, plus l'âge augmente, plus la consommation d'alcool augmente également. Alors qu'un dixième des 16-24 ans boit de l'alcool deux à trois fois par semaine, et que personne de ce groupe d'âge ne boit plus de quatre fois par semaine, 18 % des 35-44 ans boivent deux à trois fois par semaine et 6 % encore plus souvent. Dans le groupe des 55-64 ans, la consommation d'alcool deux à trois par semaine concerne même 23 % d'entre eux, et un dixième boit plus de quatre fois par semaine. De plus, la proportion de personne ne buvant pas du tout d'alcool est la plus élevée chez les jeunes (35 %), tandis que ce chiffre varie entre 17 et 21 % dans les autres groupes.

Outre la fréquence de la consommation d'alcool, l'enquête de cette année a également demandé aux personnes qui boivent de temps en temps de l'alcool combien de verres elles consommaient généralement lorsqu'elles buvaient. Une grande partie des personnes interrogées prend 1 à 2 verres (75 %), ou 3 à 4 verres (19 %) lorsqu'elles boivent. Les chiffres ne sont pas négligeables pour le groupe consommant 5 à 6 verres d'alcool, et un tout petit groupe (1 % des personnes interrogées) boit encore plus.

Par rapport aux différences mentionnées ci-dessus concernant la fréquence de la consommation d'alcool selon l'âge, les jeunes boivent de plus grandes quantités que les salarié(e) plus âgés. Certes, dans chaque groupe d'âge, seulement 1 à 2 % des personnes interrogées boivent plus de 7 verres lorsqu'elles consomment de l'alcool, mais

14 % des 16-24 ans boivent 5 à 6 verres, alors que ces quantités ne se retrouvent que dans des proportions à un chiffre (3 à 4 %) dans les autres groupes d'âge. En outre, il y a beaucoup moins de jeunes qui ne consomment que 1 à 2 verres d'alcool à chaque occasion, alors qu'ils sont (sans que cela n'augmente avec l'âge) de 71 à 80 % dans les autres groupes d'âge.

Les différences dans les quantités d'alcool consommées sont marquées entre les hommes et les femmes, mais pas autant que concernant la fréquence de la consommation. Les hommes consomment plus souvent plus de 5 verres que les femmes (respectivement 7 % et 4 %). Et les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (81 % contre 71 %) à ne boire que maximum 2 verres d'alcool lorsque l'occasion se présente.

Il a aussi été demandé à quelle fréquence les salarié(e)s buvant au moins de temps en temps de l'alcool buvaient plus de 6 verres. 42 % indiquent que cela ne leur arrive jamais, et pour 37% d'entre eux, cela se produit moins d'une fois par mois. 14 % des personnes interrogées consomment plus de 6 verres d'alcool au moins une fois par mois, tandis que 6 % le font au moins une fois par semaine. Si l'on observe l'âge et le genre, les réponses sont similaires à celles de la question sur la quantité d'alcool consommée : les hommes boivent plus de 6 verres d'alcool par mois plus souvent que les femmes, et les jeunes plus souvent que les plus âgés.

Après cet état des lieux général de la consommation d'alcool des salarié(e)s du Luxembourg, l'enquête a abordé le fait de boire de l'alcool au travail. Les trois questions ont été formulées et posées selon la technique de l'entonnoir. Il a d'abord été demandé aux participants s'ils connaissaient personnellement quelqu'un, dans leur entreprise ou parmi leurs collègues, qui buvait de l'alcool pendant le travail, puis, s'ils avaient eux-mêmes déjà bu au travail ou pendant les pauses. Lorsque les personnes répondaient oui à cette dernière question, s'en suivait alors une question sur la fréquence de la consommation d'alcool au travail au cours des 12 derniers mois. Cette technique des questions en entonnoir a également été utilisée pour savoir si les personnes interrogées prenaient des médicaments sans réelle nécessité médicale, et si elles consommaient du cannabis et d'autres drogues pendant le temps de travail.

D'après les réponses, 17 % des salarié(e)s luxembourgeois connaissent quelqu'un qui boit de l'alcool au travail ou pendant les pauses, et 83 % répondent par la négative à cette question. Avec 19 %, ce taux de réponse est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (13 %). Par ailleurs, les jeunes de moins de 24 ans (10 %) sont moins nombreux que les salarié(e)s plus âgés à connaître quelqu'un de concerné par ce problème, le chiffre allant de 16 à 18 % chez les plus de 25 ans. En outre, 14 % des salarié(e)s ont eux-mêmes déjà bu une fois pendant le travail ou les pauses, un chiffre qui monte à 16 % chez les personnes interrogées buvant généralement de l'alcool au moins de temps en temps.

Parmi les personnes ayant indiqué avoir déjà bu de l'alcool au travail, 18 % déclarent ne l'avoir jamais fait au cours des 12 derniers mois. Pour 71 % d'entre elles, cela est arrivé moins d'une fois par mois. Toutefois, 9 % indiquent avoir consommé de l'alcool pendant le travail ou les pauses une à deux fois par semaine au cours des 12 derniers mois. Le nombre de personnes dont la consommation est encore plus fréquente est très faible (2 %). Si l'on rapporte ces chiffres à la population active du Luxembourg,

cela signifie qu'au cours des 12 derniers mois, 89 % des salarié(e)s n'ont jamais bu d'alcool au travail, et 10 % l'ont fait moins d'une fois par mois.

Prise de médicaments sans réel motif médical

Outre le tabagisme et la consommation d'alcool, l'enquête a également interrogé les salarié(e)s sur la prise d'autres substances dans le cadre du travail. Les répondants devaient ainsi indiquer s'ils connaissaient personnellement quelqu'un qui prenait des médicaments sans réelle nécessité médicale pendant le travail. Cela est le cas pour 8 % des personnes interrogées. Mais le chiffre est un peu plus faible en ce qui concerne la consommation personnelle de tels médicaments. En effet, seulement 5 % des personnes interrogées déclarent avoir déjà pris des médicaments sans réel motif médical pendant le travail ou les pauses, et parmi elles, une proportion non négligeable l'a fait relativement souvent au cours des 12 derniers mois. 6 % des personnes interrogées ayant pris des médicaments sans réelle nécessité médicale l'ont fait presque tous les jours au cours des 12 derniers mois. 5 % d'entre elles l'ont fait 3 à 4 jours dans l'année, et un bon cinquième (22 %) 1 à 2 fois par semaine. En revanche, 20 % des personnes qui avaient déjà pris au moins une fois des médicaments sans réel motif médical ne l'ont jamais fait au cours des 12 derniers mois.

Si l'on rapporte ces chiffres à l'ensemble de la population active, cela signifie qu'au cours des 12 derniers mois, 96 % des personnes interrogées n'ont jamais pris de médicaments sans réelle nécessité médicale au travail ni pendant les pauses. Enfin, 2 % l'ont fait moins d'une fois par mois.

Consommation de drogues et d'autres substances

L'enquête de cette année a également recueilli des données sur l'importance de la consommation de cannabis, laquelle a été légalisée au Luxembourg en 2023 dans certaines conditions, mais aussi d'autres drogues pendant le temps de travail. À ce sujet, 5 % des personnes interrogées connaissent quelqu'un qui consomme du cannabis pendant le travail ou les pauses, et 2 % quelqu'un qui prend d'autres types de drogues. Bien moins de 1 % des salarié(e)s déclarent avoir eux-mêmes déjà consommé du cannabis au travail (0,5 %) ou d'autres drogues (0,3 %). Du fait de ces chiffres extrêmement faibles, il n'est pas possible d'analyser plus en détail la fréquence de la consommation au cours des 12 derniers mois. La consommation de cannabis et d'autres drogues au travail est donc, d'après les réponses recueillies dans le cadre de cette étude, quasiment inexistante parmi les salarié(e)s au Luxembourg.[11]

[11] Il est également impossible de comparer les réponses fournies à un enquêteur ou une enquêteuse au cours d'un entretien téléphonique (CATI) avec celles indiquées de façon autonome dans le questionnaire en ligne supposé complètement anonyme, car le nombre de cas de consommation de cannabis et d'autres drogues est trop faible. En revanche, concernant les questions relatives à la prise de médicaments et à la consommation d'alcool au travail, on constate que les personnes interrogées évoquent leur consommation dans les mêmes proportions voire plus souvent au téléphone que dans l'enquête en ligne, ce qui vaut aussi pour les données pondérées.

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, une question qui avait été posée pour la dernière fois dans l'enquête de 2022. 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 7,5 points, avec 13 % 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). 13 % donnent une note de 9, et un peu moins d'un tiers (28 %) donnent une note de 8 à leur capacité de travail actuelle. 7 % évaluent leur capacité de travail comme étant de niveau 5, et 6 % comme étant inférieure à 5.

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. Cette année, moins de salarié(e)s que les années précédentes (depuis 2020) déclarent ressentir « souvent » ou « presque toujours » un stress important lié à leur activité professionnelle (environ 29 %). À l'exception de l'enquête de 2015, ceci est le chiffre le plus faible depuis le début des enquêtes QoW.

La part de ceux qui ne ressentent plus de plaisir au travail a également diminué par rapport aux années précédentes, même si ce n'est que légèrement, pour atteindre 17%. Cela est intéressant, car ce sentiment négatif vis-à-vis de la vie active n'a pratiquement pas cessé d'augmenter entre 2017 et 2023.

Tableau 3 Stress dû au travail et charge de travail, de 2014 à 2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Plus aucun plaisir à travailler	9,9	9,1	14,4	8,7	10,9	11,2	14,4	18,6	19,7	19,4	17,2
Sentiment de stress lié au travail	33,8	28,2	32,3	32,5	31,1	30,8	33,7	35,9	35,6	33,5	28,5

Seules les réponses « presque toujours » et « souvent » sont représentées.
Source : Quality of Work Luxembourg 2017-2024 ; calculs propres.

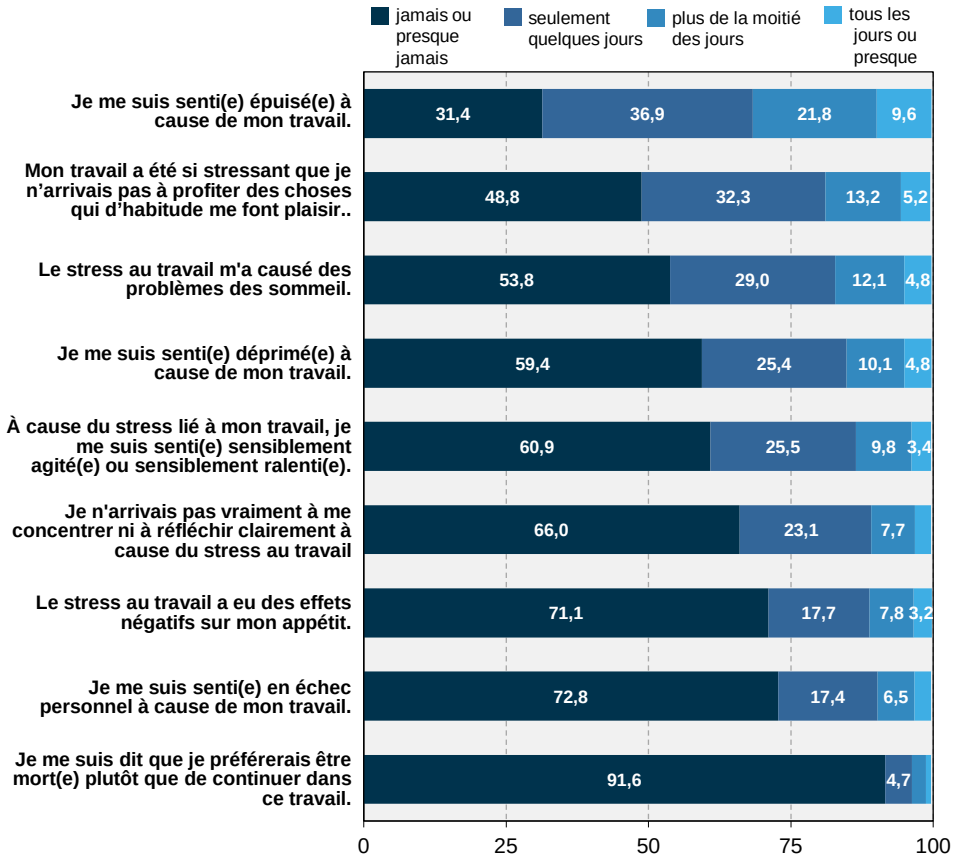
Dans l'ensemble, il existe donc parmi les salarié(e)s plusieurs groupes étant soumis à des symptômes de surcharge et de stress parfois très importants. Les femmes sont particulièrement concernées par le sujet, puisqu'elles se sentent plus souvent stressées que les hommes au travail (33 % contre 25 %). Les personnes occupant une position hiérarchique élevée ressentent plus de stress (35 %) que les personnes n'ayant pas de poste à responsabilités (26 %). 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 : 42 % des personnes de ce groupe déclarent ressentir « souvent » ou « presque toujours » du stress au travail. Ces proportions sont bien plus faibles (de 22 % à 30 %) chez les salarié(e)s travaillant moins d'heures par semaine. Si l'on analyse les catégories professionnelles, il apparaît que, tout comme les salarié(e)s occupant une position hiérarchique élevée, les managers et les cadres dirigeants ressentent souvent du stress (36 %). À l'inverse, les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat (22 %) et les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (12 %) sont bien moins stressés au travail.

Les contraintes de temps représentent un autre facteur de stress au travail. En 2024, 44 % des personnes interrogées indiquent ressentir « souvent » ou « presque toujours » une course contre la montre au travail, tandis qu'un cinquième (21 %) ne le ressent « jamais » ou « rarement ». Les managers et les cadres dirigeants (58 %) sont particulièrement concernés par les contraintes de temps, mais aussi les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs (49 %), ainsi que les personnes exerçant une profession intermédiaire (50 %). Un tableau similaire se dessine également à la question portant sur la fréquence de l'impératif à devoir respecter des délais précis. 55 % déclarent que cela est le cas pour eux, tandis que cela est l'exception pour seulement 14 % des personnes interrogées.

Fréquence des facteurs et des effets du stress lié au travail

L'enquête de cette année a abordé spécifiquement les effets du stress lié au travail. Les salarié(e)s devaient pour cela évaluer différentes déclarations sur ce sujet, et indiquer à quelle fréquence cela les a concerné au cours des 2 dernières semaines. La figure 26 représente les phrases proposées aux participants à l'enquête.

Figure 26 Validité des déclarations sur le stress lié au travail



Question: À quelle fréquence cela a été le cas pour vous au cours des deux dernières semaines ?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Il a d'abord été demandé aux répondants d'évaluer à quelle fréquence leur travail était si stressant qu'ils n'arrivaient pas à profiter des choses qui leur faisaient normalement plaisir. Cela n'est (presque) jamais le cas pour près de la moitié des personnes interrogées (49 %), tandis que cela arrive « parfois » à 32 % d'entre elles. 13 % indiquent avoir vécu cette situation plus de la moitié du temps au cours des 14 derniers jours, et 5 % y ont été confrontées (presque) tous les jours.

Une autre question portait sur la fréquence à laquelle les salarié(e)s se sont sentis déprimés au cours des deux dernières semaines. 5 % déclarent que cela a été le cas tous les jours ou presque des deux dernières semaines, et un dixième que cela leur est arrivé plus de la moitié du temps. Une grande partie des personnes interrogées ne s'est toutefois sentie déprimée à cause du travail que rarement (25 %), voire (quasiment) jamais (59 %).

Sur le sujet des problèmes de sommeil liés au stress du travail, cela concerne 5 % des personnes interrogées de façon quotidienne, et 12 % plus de la moitié du temps au cours des 14 derniers jours. Cependant, la majorité des personnes interrogées ne rencontre des problèmes de sommeil que parfois (29 %), voire (presque) jamais (54 %).

L'épuisement lié au travail est un peu plus fréquent chez les salarié(e)s. Ainsi, un dixième des personnes interrogées déclare se sentir épuisé tous les jours ou presque à cause du travail. Cela a été le cas plus de la moitié du temps au cours des 14 derniers jours pour un cinquième d'entre elles (22 %). Néanmoins, un petit tiers (31 %) n'est (presque) jamais épuisé à cause du travail, tandis que les 37 % restants ne le sont que parfois.

3 % des personnes interrogées déclarent que le stress a eu un effet négatif sur leur appétit tous les jours ou presque au cours des 2 semaines ayant précédé l'enquête. Pour 8 %, cela a été le cas plus de la moitié du temps, tandis que cela a rarement été le cas pour moins d'un cinquième (18 %), voire jamais pour 71 % d'entre elles.

À la lecture de la phrase « J'ai l'impression d'être un(e) raté(e) à cause de mauvaises expériences faites au travail », 3 % des personnes interrogées déclarent que cela les a concerné (presque) tous les jours au cours des 2 dernières semaines, et 7 % ont eu ce sentiment plus de la moitié du temps. En revanche, une large majorité ne l'a ressenti (presque) jamais (73 %), ou seulement rarement (17 %) au cours des 2 dernières semaines.

3 % des salarié(e)s ont eu (tous les jours ou presque) des problèmes de concentration liés au stress au travail au cours des 14 derniers jours, contre 8 % plus de la moitié du temps. Cependant, deux tiers indiquent qu'ils n'ont pas rencontré ce type de problèmes au cours des deux dernières semaines, et un petit quart (23 %) seulement parfois.

Les chiffres sont similaires concernant la phrase « Je me sens nerveux, ou comme anesthésié à cause du stress au travail ». 61 % n'ont jamais été concernés au cours des 14 derniers jours, 26 % seulement rarement, tandis qu'un dixième l'a été plus de la moitié du temps. 3 % encore déclarent ressentir cette sensation de nervosité permanente ou d'anesthésie presque tout le temps.

La dernière phrase donnée : « J'ai pensé que je préfèrerais être mort(e) que de continuer ce travail » est celle la plus rejetée, puisque 92 % des personnes interrogées considèrent qu'elle ne les concerne pas (pour les 14 derniers jours). 5 % déclarent toutefois que cela s'applique parfois à eux, 2 % plus de la moitié du temps, et 1 % qu'elles le pensent presque tous les jours (de la période concernée).

Pour les personnes étant parfois concernées par au moins une de ces affirmations (78 % des personnes interrogées au total), une autre question était posée concernant les effets de tels ressentis. Il a ainsi été demandé si les personnes envisageaient de quitter leur poste ou leur emploi actuel à cause des problèmes mentionnés précédemment. 28 % l'envisagent, et 71 % n'y songent pas du tout. À ce sujet, les salarié(e)s ayant un gros volume horaire hebdomadaire présentent des réponses similaires. En effet, parmi les salarié(e) travaillant plus de 46 heures par semaine, plus d'un tiers (36 %) pense à quitter son poste ou son emploi, tandis que cela concerne 28 % des personnes travaillant de 41 à 45 heures par semaine. Ces chiffres sont de 26 % chez les salarié(s) travaillant de 36 à 40 heures par semaine, et de 23 % pour ceux et celles faisant moins de 35 heures.

Fréquence des facteurs et des effets du stress liés au travail

Afin de compléter les questions portant sur les facteurs de stress liés au travail et leurs conséquences au niveau physique et psychologique, l'enquête QoW de cette année a également recueilli des réponses sur les effets du stress négatif (distress) en général sur la vie quotidienne. Les résultats sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 Fréquence des problèmes émotionnels (distress)

	Jamais	Rare-ment	Parfois	Souvent	Presque tout le temps	Pas de réponse
... j'ai été accablé par mes soucis.	22,8	27,6	30,6	13,1	5,7	0,1
... je me suis senti désespéré.	41,8	25,8	19,1	9,8	3,6	0,0
... les situations sociales m'ont paru pénibles.	31,5	27,6	25,8	11,7	3,2	0,1
... j'ai eu des difficultés à me concentrer sur mes tâches.	21,4	33,7	30,5	11,9	2,4	0,0
... la peur et l'anxiété m'ont empêché de faire ce que j'avais à faire au travail ou à la maison.	44,9	27,9	16,9	7,9	2,4	0,0

Question : Au cours des 30 derniers jours...
Source : Quality of Work Luxembourg 2024 ; calculs propres, base : 2939 personnes interrogées

Sur ce sujet, les personnes interrogées devaient indiquer à quelle fréquence elles avaient été personnellement concernées par les situations présentées au cours des 30 derniers jours. Il leur a été tout d'abord été demandé de se positionner par rapport à la phrase « Au cours des 30 derniers jours, j'ai été accablé par mes soucis ». Cela a été souvent ou presque toujours le cas pour près d'un cinquième (19 %) des salarié(e)s, tandis qu'un bon tiers (31 %) a été concerné par cette situation au moins de temps en temps. En revanche, la moitié des personnes interrogées déclare que cela n'a jamais été le cas ou seulement rarement (50 %). Sur cette question, les femmes sont plus concernées que les hommes (23 % contre 16 %). Parmi les personnes ayant un nombre d'heures de travail hebdomadaire très élevé (plus de 46 heures), un quart (24 %) a été souvent ou presque toujours accablé par les soucis, alors que ce chiffre n'est que de 17 à 20 % chez les personnes ayant moins d'heures de travail.

13 % des salarié(e)s luxembourgeois[12] se sont souvent sentis désespérés au cours des 30 derniers jours, mais deux tiers (68 %) n'ont jamais eu, ou seulement rarement, cette impression. Ici aussi, les femmes sont plus concernées que les hommes (17 % contre 11 %). En outre, un cinquième (21 %) des jeunes déclare avoir souvent ou presque toujours ressenti un sentiment de désespoir au cours des 30 derniers jours. Or, avec de 8 à 15 %, ce chiffre est nettement moins important dans les autres groupes d'âge, le chiffre le plus faible se retrouvant chez les salarié(e)s les plus âgés. D'autres différences apparaissent selon que les personnes soient ou non en couple : avec 11 %, les personnes ayant un ou une partenaire ont moins souvent ce sentiment de désespoir que les personnes célibataires. Les familles monoparentales (22 %) sont les plus nombreuses à avoir cette impression, et les personnes étant en couple avec un ou des enfants les moins nombreuses (10 %).

[12] Réponses « souvent » et « presque toujours »

Pour 15 % des personnes interrogées, les situations sociales leur ont souvent ou presque toujours paru pénibles au cours des 30 derniers jours, bien que cela ne soit pas le cas pour la majorité (59 %) d'entre elles. De nouveau, la pénibilité de certaines situations sociales concerne davantage les femmes (18 %), les personnes de moins de 24 ans (21 %) et les célibataires (20 %).

14 % des salarié(e)s luxembourgeois indiquent avoir souvent rencontré des difficultés de concentration au cours des 30 derniers jours. Ce chiffre est plus élevé que celui des personnes ayant uniquement des difficultés à se concentrer au travail (11 %).

Enfin, les salarié(e)s se sont vu présenter une dernière phrase, portant sur la fréquence à laquelle la peur et l'anxiété les avaient empêché de faire ce qu'ils avaient à faire au travail ou à la maison au cours des 30 derniers jours. Cette situation ne se présente jamais pour 45 % des personnes interrogées, rarement pour 28 %, et parfois pour 17 % d'entre elles. Néanmoins, 10 % sont souvent ou presque toujours confrontés à ce genre de peur et d'anxiété.

Recours à un traitement pour lutter contre les difficultés psychologiques

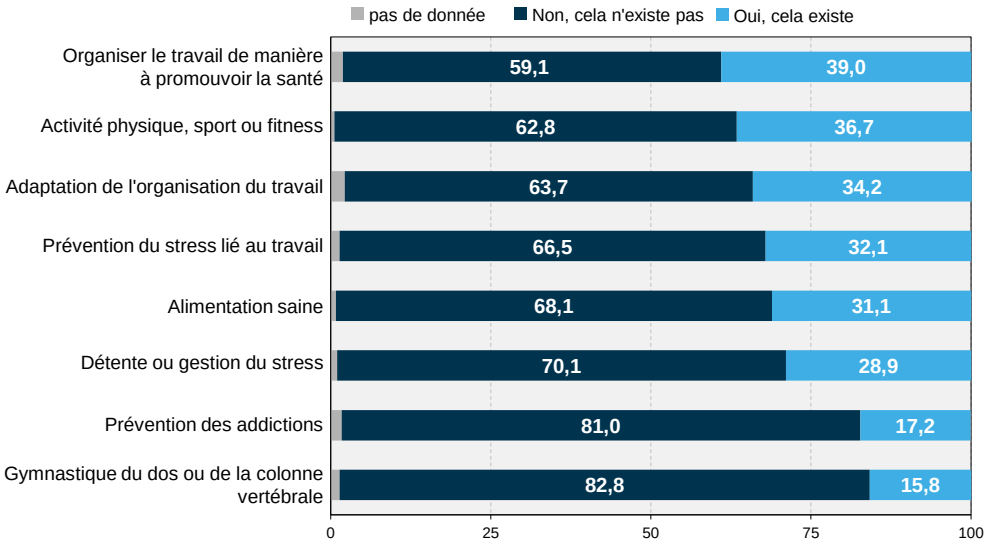
Les réponses précédemment évoquées montrent la diversité et l'étendue des facteurs de stress et des difficultés psychologiques liées au travail. Il n'est donc pas étonnant qu'une partie des salarié(e)s fasse appel à des professionnels pour gérer ces difficultés liées au travail, ou tout du moins en parler. Dans l'enquête de cette année, il a pour la première fois été demandé aux salarié(e)s s'ils avaient fait appel à une aide professionnelle à cause de difficultés liées au travail. Au cours des 12 derniers mois, en moyenne 12 % des personnes interrogées ont suivi un traitement à cause de situations difficiles au travail, les femmes y recourant bien plus que les hommes (15 % contre 10 %).

Le recours à un traitement se retrouve davantage chez les managers et cadres dirigeants, mais aussi chez les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs (plus de 14 %), tandis que les salarié(e)s des professions élémentaires, intellectuelles et scientifiques sont dans la moyenne (autour de 12 %). Les employés administratifs, le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, ainsi que ceux exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat sont eux en-dessous de la moyenne (env. 7,5-8,5 %). Le fait de recourir à une aide se retrouve à tous les niveaux de formation (CITE), ce qui signifie que suivre un traitement ne dépend pas du niveau d'éducation ni du métier exercé.

Mesures de promotion de la santé dans l'entreprise

Les offres et les mesures visant à promouvoir la santé peuvent contribuer au bien-être physique et psychologique des salarié(e)s, prévenir les accidents du travail, augmenter la productivité et donc améliorer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur. Dans l'enquête QoW de cette année, la promotion de la santé par l'entreprise a été examinée du point de vue des salarié(e)s, en les interrogeant sur les offres et les mesures proposées par leur employeur. La figure 27 résume les réponses concernant 8 types de mesures de promotion de la santé mises en œuvre dans les entreprises.

Figure 27 Mesures de promotion de la santé dans l'entreprise



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Un tiers des personnes interrogées (32 %) indique disposer de mesures visant à gérer le stress lié au travail dans leur entreprise, tandis que deux tiers d'entre elles n'y ont pas accès. L'analyse différenciée montre ici de grandes différences selon le type d'organisation. Ainsi, avec 30 %, les salarié(e)s travaillant dans des entreprises privées sont les moins nombreux à évoquer ce type de mesures. Celui-ci concerne en revanche respectivement de 35 à 36 % des personnes travaillant dans des entreprises publiques ou des ONG. Mais c'est parmi les salarié(e)s des organisations européennes et internationales que l'existence d'offres et de mesures visant à gérer le stress au travail est le plus souvent mentionné, avec 45 %. Par ailleurs, ce type d'offres existe surtout dans les grandes entreprises de plus de 250 personnes, puisque la moitié des salarié(e)s y travaillant fait état de telles mesures. Dans les entreprises de plus petite taille, ces chiffres varient entre 20 et 25 %, et ne sont pas proportionnels au nombre de salarié(e)s.

De plus, ce type d'offres semble être lié aux facteurs des difficultés psychologiques liées au travail ayant été analysés précédemment.[13] En effet, on réalisant une analyse différenciée, on constate clairement que les salarié(e)s dont l'entreprise propose des offres et des mesures aidant à gérer le stress, ont également moins de symptômes de stress liés au travail. Concrètement, 21 % des personnes interrogées dont l'employeur met à disposition des offres relatives à la gestion du stress déclarent être souvent ou presque toujours stressées au travail, tandis que ce chiffre est de 33 % parmi les personnes dont l'entreprise n'offre pas ce type de mesures.

[13] Les chiffres évoqués ensuite sont certes flagrants, mais sont purement descriptifs, et ne montrent pas de lien de causalité réel entre des mesures de promotion de la santé et l'état de santé des personnes interrogées, car cette clarification aurait nécessité une procédure plus approfondie (statistiques multivariantes).

Ce résultat se retrouve également lorsque l'on considère les différents symptômes de stress. Ainsi, pour 13 % des personnes disposant dans leur entreprise de mesures et d'offres relatives à la gestion du stress, il n'est souvent (plus de la moitié du temps) pas possible de profiter des choses qui leur font normalement plaisir en raison d'un travail stressant. Ce chiffre est de 22 % chez les salarié(e)s n'ayant pas accès à ce type de mesures. Un tableau similaire se dresse quant aux problèmes de sommeil liés au stress. Les personnes travaillant dans des entreprises où des mesures de gestion du stress sont proposées ne sont que 12 % à avoir des problèmes de sommeil. En revanche, 20 % des personnes ne disposant pas de telles mesures ont des problèmes de sommeil liés au travail plus de la moitié du temps au cours des 2 dernières semaines.

Les mêmes tendances se retrouvent au sujet de l'existence dans l'entreprise d'offres et de mesures permettant de se détendre ou d'évacuer le stress. 29 % des personnes interrogées déclare avoir accès à ce type de mesures dans leur entreprise. De nouveau, les salarié(e)s travaillant dans des organisations européennes et internationales et ceux des très grandes entreprises disposent plus fréquemment de ce type de mesures. En outre, les personnes travaillant dans des entreprises proposant ce type d'offres ont moins de symptômes de stress que les personnes travaillant dans des entreprises n’en mettant pas à disposition.

L'enquête a ensuite interrogé les salarié(e)s sur les offres et les mesures concrètes concernant la santé physique, par exemple les offres de gym pour la colonne vertébrale ou de gym du dos, ou encore du sport ou du fitness. Le premier type d'activités est disponible dans l'entreprise de 16 % des personnes interrogées, les plus grandes entreprises étant ici aussi mieux dotées. 37 % des salarié(e)s déclarent avoir accès à des activités sportives ou de fitness, et même 59 % dans les grandes entreprises (plus de 250 personnes). Il convient ici d'analyser les réponses relatives à la fréquence des problèmes de santé. En effet, chez les salarié(e)s ayant accès à des activités de sport et de fitness dans leur entreprise, un dixième (11 %) indique avoir eu souvent ou presque toujours des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, alors que cela est le cas pour 16 % des salarié(e)s dont l'entreprise ne propose pas ce type de mesures.

D'autres offres et mesures peuvent aussi porter sur l'environnement et les processus de travail. Il a donc été demandé aux salarié(e)s s'il existait dans leur entreprise des offres et des mesures visant à changer l'organisation du travail afin de réduire les exigences et la pression au travail. 34 % des salarié(e)s déclarent que cela est le cas dans leur entreprise, mais ce type d'offres se retrouve davantage parmi les salarié(e)s travaillant dans des organisations européennes/internationales ou des ONG (41 % de chaque groupe). Dans les entreprises privées, ce chiffre est, avec 32 %, légèrement en dessous de la moyenne, et à l'inverse légèrement supérieur à la moyenne (37 %) dans les organisations publiques. Ici encore, les salarié(e)s des grandes entreprises de plus de 250 personnes y ont davantage accès (42 %), que les salarié(e)s des très petites entreprises de 1 à 4 personnes (27 %) et des petites entreprises de 5 à 14 personnes (33 %).

Les mesures permettant d'organiser le travail de façon bénéfique pour la santé ont également été abordées. Ainsi, 39 % des salarié(e)s font état de telles offres dans leur entreprise. De nouveau, les personnes travaillant dans des organisations européennes et internationales sont les plus nombreuses à disposer de ce type de me-

sures (50 %), contre 39 % dans les autres types d'organisations. De plus, 51 % des salarié(e)s des grandes entreprises ont accès à des offres et des mesures visant à organiser le travail de façon bénéfique pour la santé.

Il convient ici aussi d'analyser l'existence de ce type d'offres par rapport à la prévalence des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. En effet, parmi les personnes interrogées dont l'entreprise propose ce type d'offres, seulement 11 % déclarent avoir souvent ou presque toujours eu des problèmes de santé au cours de cette période. Chez les personnes n'ayant pas accès à ce types de mesures, ce chiffre est de 17 %.

L'enquête a également interrogé sur l'existence de mesures en faveur d'une alimentation saine au sein de l'entreprise. 31 % des personnes interrogées déclarent que cela existe dans leur entreprise, et comme pour les autres questions, les chiffres sont supérieurs à la moyenne dans les grandes entreprises (45 %), les organisations européennes/internationales (37 %) et les ONG (38 %). En outre, on constate que les salarié(e)s travaillant dans des entreprises proposant ce type de mesures ont moins souvent de problèmes de santé que les salarié(e)s n'ayant pas accès à des mesures favorisant une alimentation saine (11 % contre 16 %).

Enfin, il a également été demandé s'il existait dans leur entreprises des mesures en faveur de la prévention contre les addictions (par exemple la consommation d'alcool, de tabac ou de drogues). Cela est le cas pour 17 % des personnes interrogées, mais cela n'existe pas pour 81 % d'entre elles. Ce type de mesures se retrouve un peu plus parmi les salarié(e)s des entreprises publiques (22 %), mais aussi chez ceux des organisations européennes/internationales (21 %) et des ONG (20 %). Dans les entreprises privées, l'existence de mesures de prévention contre les addictions concerne en revanche moins de personnes (15 %). Elles sont moins courantes que la moyenne dans les petites entreprises de moins de 49 personnes (11 à 12 % des salarié(e)s), tout comme dans les moyennes entreprises de 50 à 249 personnes (14 %). Dans les grandes entreprises de plus de 250 personnes, 27 % des personnes interrogées ont en revanche accès à de telles mesures.

Ce qui surprend dans l'analyse, c'est que la consommation d'alcool semble plus répandue dans les entreprises proposant des mesures de prévention contre les addictions (21 % des salarié(e)s), que dans les entreprises où ce genre de mesures n'existe pas (9 % des salarié(e)s). Il n'est pas possible à ce stade de savoir si ce résultat relève du hasard ou d'un effet systématique.

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'influence réciproque et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ont donc régulièrement fait l'objet de questions dans les enquête QoW.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

Ce rapport à la conciliation de ces deux aspects de la vie est régulièrement étudié depuis le début de l'enquête QoW.

En 2024, 54 % des personnes interrogées indiquent n'avoir « jamais » ou « rarement » eu de problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée. Ce chiffre est remonté cette année après avoir baissé ces dernières années, jusqu'à atteindre le niveau le plus faible depuis le début des enquêtes QoW (cf. tableau 5). Dans l'ensemble donc, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est jugée de façon plus négative ces dernières années qu'au début des enquêtes QoW.

Ces résultats sont confirmés par une autre question portant sur l'équilibre entre travail et vie privée, une question elle aussi posée depuis le début de l'enquête QoW : il a été demandé à quel point il était difficile de réussir à apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à la vie privée. Pour moins de la moitié (45 %), cela est peu difficile voire pas du tout, tandis que pour un petit cinquième (18 %), cela est difficile voire très difficile. Plus d'un tiers (37 %) a choisi la catégorie de réponse intermédiaire, que l'on peut traduire comme « parfois facile, parfois difficile ». Au lancement de l'enquête en 2014, ils étaient en revanche près de deux tiers (65 %) à indiquer n'avoir aucun problème de conciliation, tandis qu'un dixième évoquait une situation compliquée. On note également qu'une grande partie des salarié(e)s est confrontée à divers problèmes au fil des ans.

Depuis 2016, les salarié(e)s ont été interrogés chaque année sur la présence ou non de conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle. Ici aussi, l'évolution annuelle montre une baisse importante du nombre de personnes pour qui il est facile de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En 2016, 70 % des salarié(e)s indiquaient ne vivre rarement voire jamais de conflits entre ces deux aspects de la vie. Les années suivantes, ce nombre est passé à environ 60-62 % (de 2017 à 2019), avant de rebaisser encore pour atteindre 54 % (2020 et 2021). Dans l'enquête QoW de cette année, 58 % des personnes interrogées déclarent que l'absence de conflits entre vie professionnelle et vie privée est la norme.

En 2024, les salarié(e)s travaillant plus de 46 heures par semaine ont bien plus souvent des problèmes de conciliation que les autres (29 %, contre 14 % à 16 %) ainsi que des difficultés à répondre aux exigences de la vie privée et à celles de la vie professionnelle (22 %, contre de 9 à 11 % pour les autres salarié(e)s). Si l'on analyse les catégories professionnelles, les managers et cadres dirigeants (25 %), ainsi que les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (19 %) sont ici davantage concernés que la moyenne par les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle (16 % dans les deux groupes).

Tableau 5 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée - évolution annuelle

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Travail et vie privée difficiles à concilier	69,6	64,9	62,8	58,2	59,6	56,9	51,1	48,1	45,4	50,3	54,4
Conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle	-	-	69,5	59,6	62,0	60,4	53,5	54,3	51,1	53,1	57,6

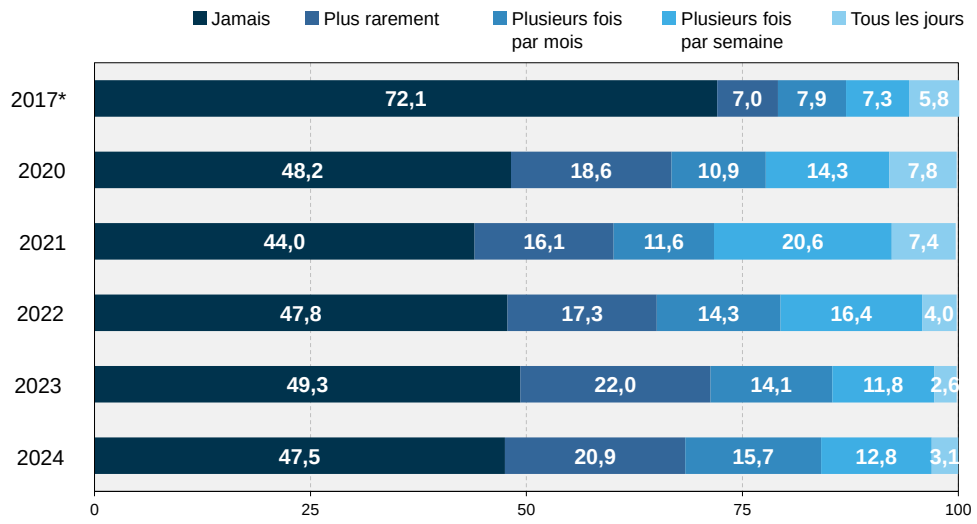
Questions : « À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? »
« À quelle fréquence surviennent des conflits entre les nécessités du travail et celles de votre vie personnelle ? »
Seules les réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » sont représentées
Source : Quality of Work Luxembourg 2014-2024 ; calculs propres.

Recours au télétravail

Dans l'ensemble, le marché du travail luxembourgeois est divisé sur le thème du télétravail : près d'un tiers (32 %) des salarié(e)s travaille au moins plusieurs fois par mois de la maison, et 13 % le font même plusieurs fois par semaine. De plus, une petite partie (3 %) déclare qu'il est la règle dans l'entreprise de travailler hors du bureau. À l'inverse, plus de deux tiers (68 %) ne travaillent presque jamais de la maison. Le nombre de personnes en télétravail est bien inférieur à celui de 2020, où 22 % des salarié(e)s travaillaient plusieurs fois par semaine à la maison. C'est en 2021 que le chiffre le plus élevé a été relevé concernant le recours au télétravail. Cette année-là, près d'un tiers des salarié(e)s travaillait plusieurs fois par semaine, voire tous les jours, depuis la maison (28 %). Depuis ce record, les chiffres baissent à nouveau (cf. figure 28). Le chiffre de cette année est revenu à un niveau similaire à celui de 2017, même si le chiffre de 2017 n'est pas tout à fait comparable car il discriminait les réponses d'une autre manière.[14]

[14] Dans l'enquête de 2017 en effet, la question n'a été posée qu'aux personnes ayant précédemment indiqué qu'elles travaillaient parfois en dehors des locaux de l'employeur. Toutes les personnes qui répondaient non avaient été placées dans la catégorie « jamais » à la question du recours au télétravail. À partir de 2020, cette question a été posée à tout le monde.

Figure 28 Évolution annuelle du recours au télétravail

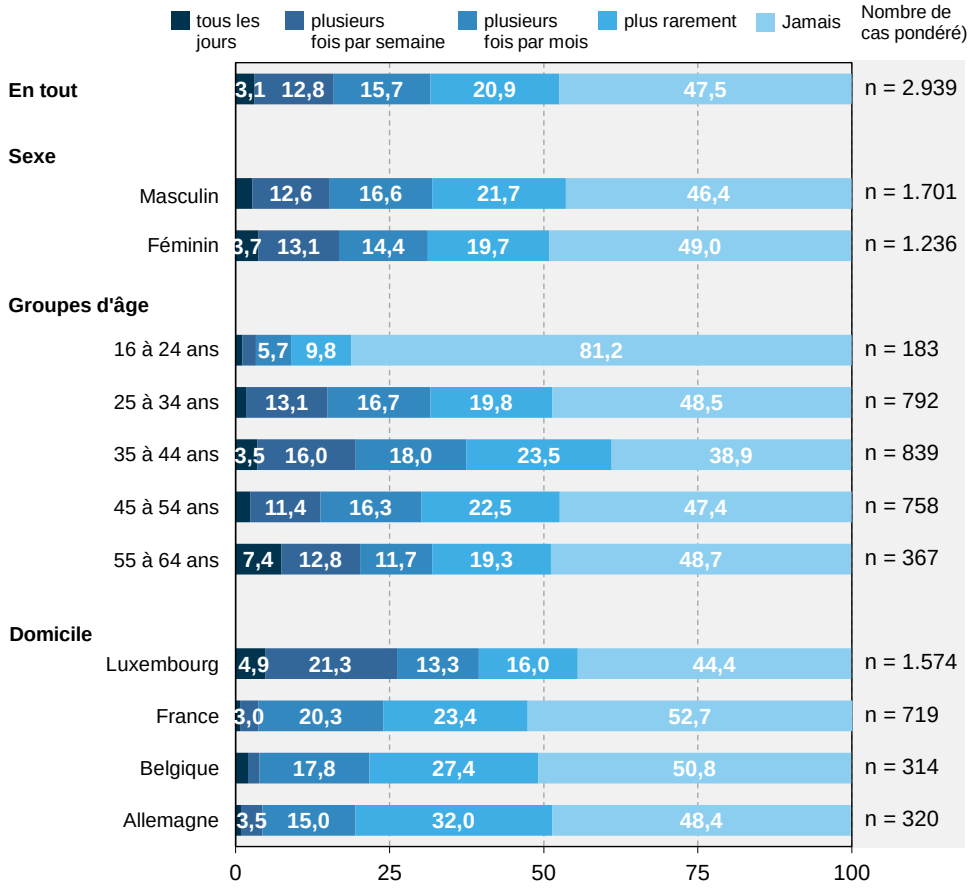


Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail:: À mon propre domicile (télétravail)?
Données en pour cent; Base: 2017: n=1.522, 2020: n=2.364, 2021: n=2.594, 2022: n=2.696, 2023: n=2.732, 2024: n=2.939
Remarque : en 2018 et 2019, la question n'a pas été posée.
*Les valeurs de 2017 ne sont que partiellement comparables, car un autre filtrage avait été effectué à l'époque.

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Tout comme les années précédentes, des spécificités intéressantes apparaissent dans l'enquête de cette année pour plusieurs sous-catégories (cf. figure 29). Bien que le trajet domicile-travail soit plus long en temps et en kilomètres pour la plupart des frontaliers que pour les personnes résidant au Luxembourg (cf. Schütz/Thiele 2023), les frontaliers font plus rarement du télétravail. Ainsi, 26 % des salarié(e)s vivant au Luxembourg exercent leur activité depuis leur domicile plusieurs jours par semaine, alors que ces proportions varient autour de 4 % chez les frontaliers allemands, français et belges. Cela peut notamment être lié au statut professionnel, puisqu'environ un tiers (35 %) des fonctionnaires, qui habitent en majorité au Luxembourg (90 %), télétravaillent plusieurs fois par semaine. Ils ne sont en revanche que 13 % chez les employé(e)s, dont seulement environ la moitié réside au Luxembourg (49 %). Il existe également des limitations liées à l'activité frontalière des frontaliers (y compris le télétravail) qui peuvent expliquer un moindre recours au télétravail des frontaliers, comme le fait de pas vouloir changer leur régime de sécurité sociale, ou de ne pas vouloir payer leur impôt sur le revenu dans leur pays d'origine.

Figure 29 Télétravail I

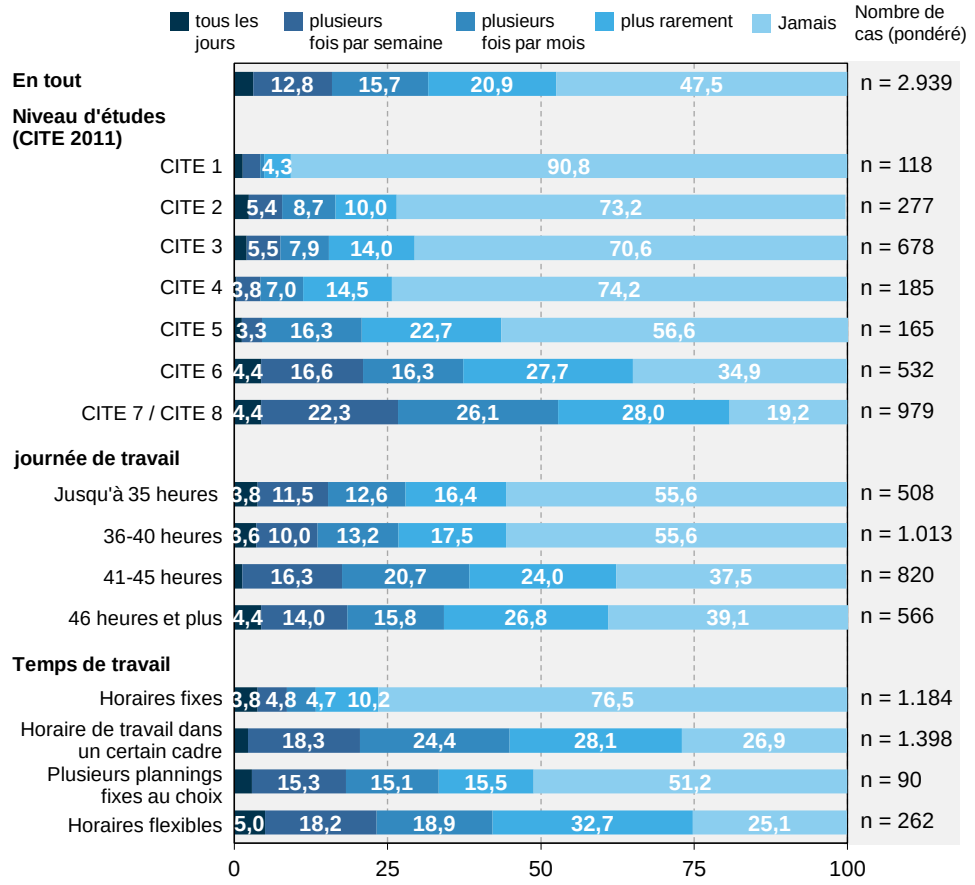


Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail:de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Le télétravail est clairement lié au niveau de formation des salarié(e)s (cf. figure 30), lequel définit également, dans une certaine mesure, le type d'activité exercée (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 4 % 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 4 %. Parmi les salarié(e)s qualifiés et très qualifiés, le nombre de personnes en télétravail plusieurs fois par semaine atteint en revanche 21 % (CITE 6) et 27 % (CITE 7 et 8).

Figure 30 Télétravail II

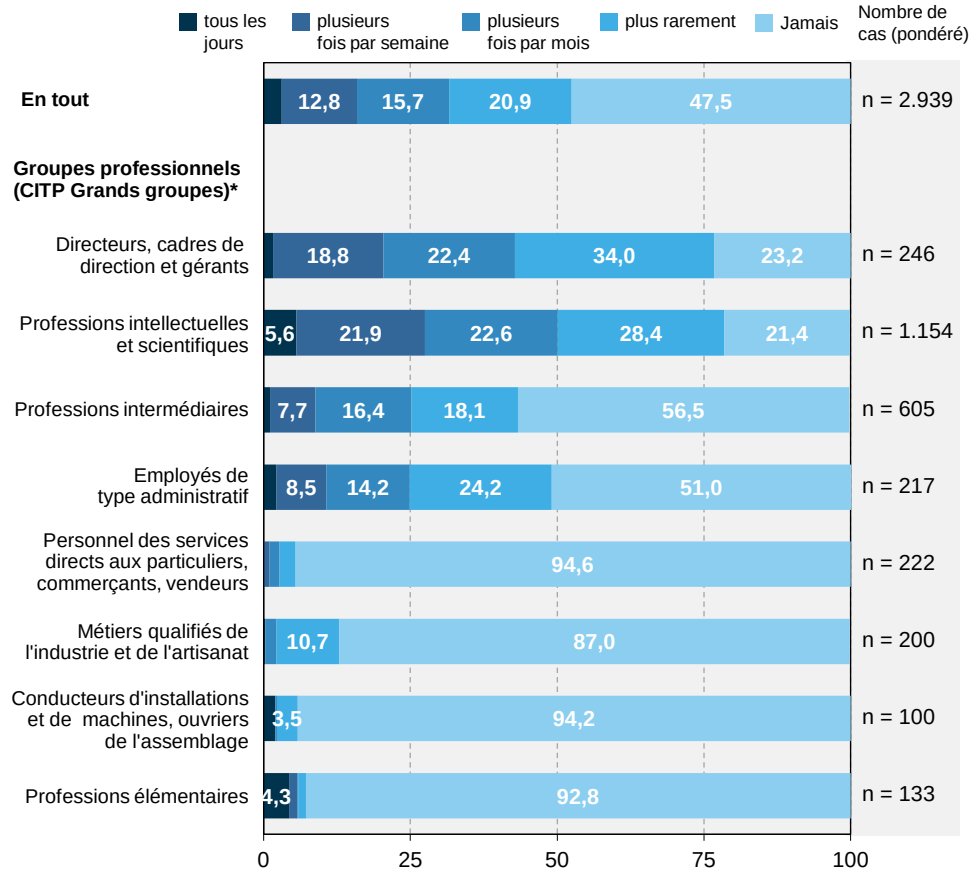


Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Si le nombre de salarié(e)s étant (parfois) en télétravail diffère selon le niveau de formation, il varie également selon la catégorie professionnelle (cf. figure 31). Ainsi, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques sont bien plus nombreux à déclarer télétravailler plusieurs fois par semaine (28 %), ainsi que les managers et cadres dirigeants (20 %). À l'inverse, ce n'est pratiquement jamais le cas pour les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, les monteurs, ainsi que pour les salarié(e)s des services directs et de la vente et des professions élémentaires, dont l'activité est caractérisée par une charge physique : ils ne sont ainsi que de 0 à 6 % à déclarer être en télétravail plusieurs fois par semaine.

Figure 31 Télétravail III



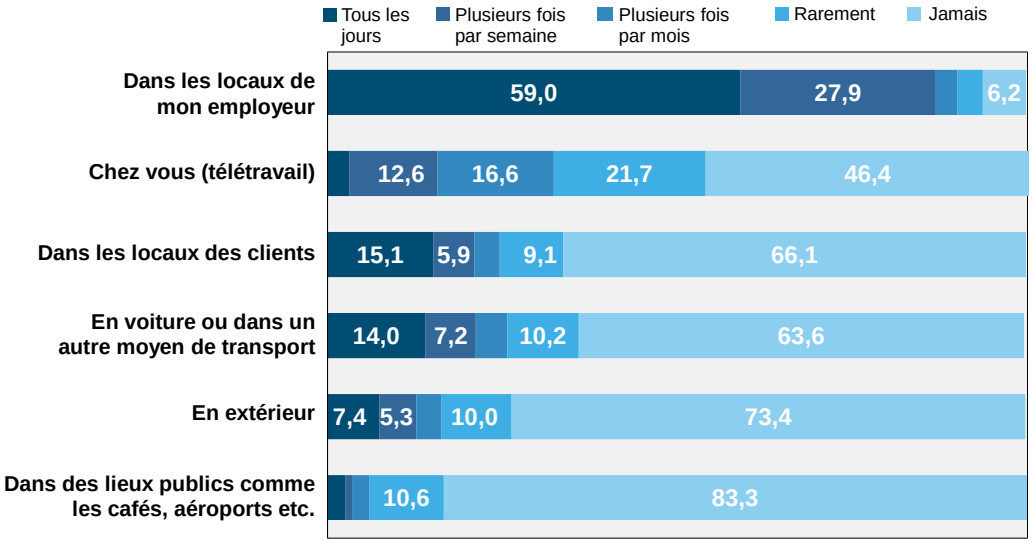
Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Même si une partie des personnes interrogées travaille souvent de la maison, l'entreprise reste le principal lieu de travail : 87 % 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 exercent également leur activité dans un autre lieu de travail que celui de l'employeur (cf. figure 32).

Ainsi, environ un cinquième (21 %) des personnes interrogées travaille au moins plusieurs jours par semaine dans les locaux des clients, et 13 % travaillent parfois ou tout le temps 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 salarié(e)s du Luxembourg (4 %).

Figure 32 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; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Valeurs <5 sont cachées; Base: 2.939 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

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.

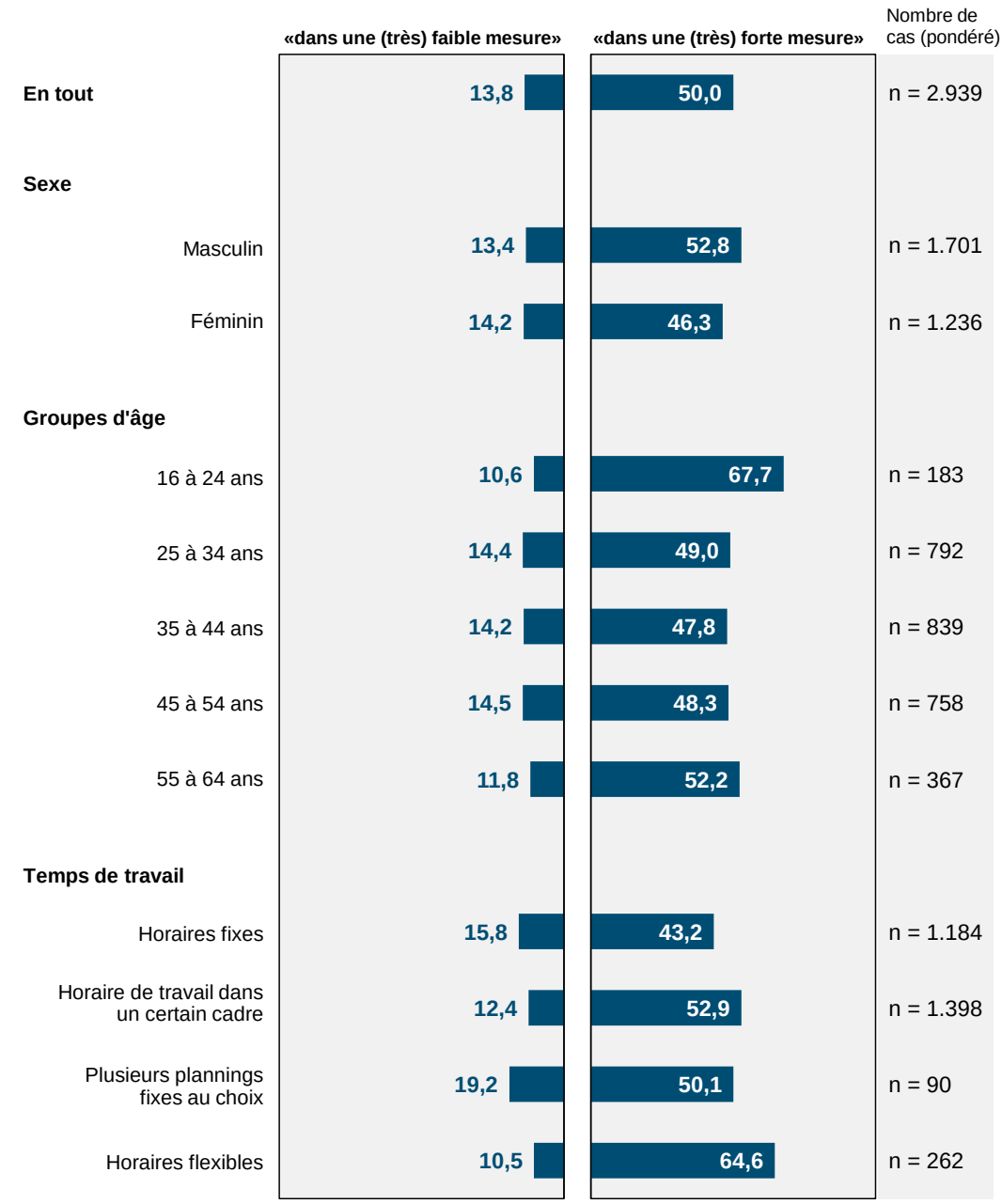
Aspects de la satisfaction au travail

L'enquête commence par évaluer la satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle exercée actuellement. Cette année, la moitié exactement des personnes interrogées sont satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure, mais 14 % déclarent n'être satisfaites que dans une (très) faible mesure (cf. figure 33). On observe des différences entre les hommes et les femmes à ce sujet, puisque ces dernières sont moins satisfaites (46 %) que les hommes (53 %). Si l'on observe les différents groupes d'âge, le groupe d'âge moyen (25-54 ans) est le moins satisfait (de 48 à 49 %), tandis que les plus jeunes (16-24 ans) et les plus âgés (plus de 55 ans) sont à l'inverse bien plus satisfaits de leur situation au travail (respectivement 68 % et 52 %).

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 (65 %), alors que les personnes ayant des horaires de travail fixes le sont bien moins (43 %).

Les valeurs de satisfaction varient également en fonction de la catégorie professionnelle (cf. figure 34). Les managers, les cadres dirigeants, et les employés administratifs, sont les catégories professionnelles les plus satisfaites, avec 54 % « dans une (très) forte mesure ». Les salarié(e)s des professions intellectuelles, scientifiques, et intermédiaires sont, avec 51 %, plus satisfaits que la moyenne. Cela n'est pas le cas des salarié(e)s des professions élémentaires et des conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, puisque les premiers sont seulement 33 % à être satisfaits, et les derniers 38 %.

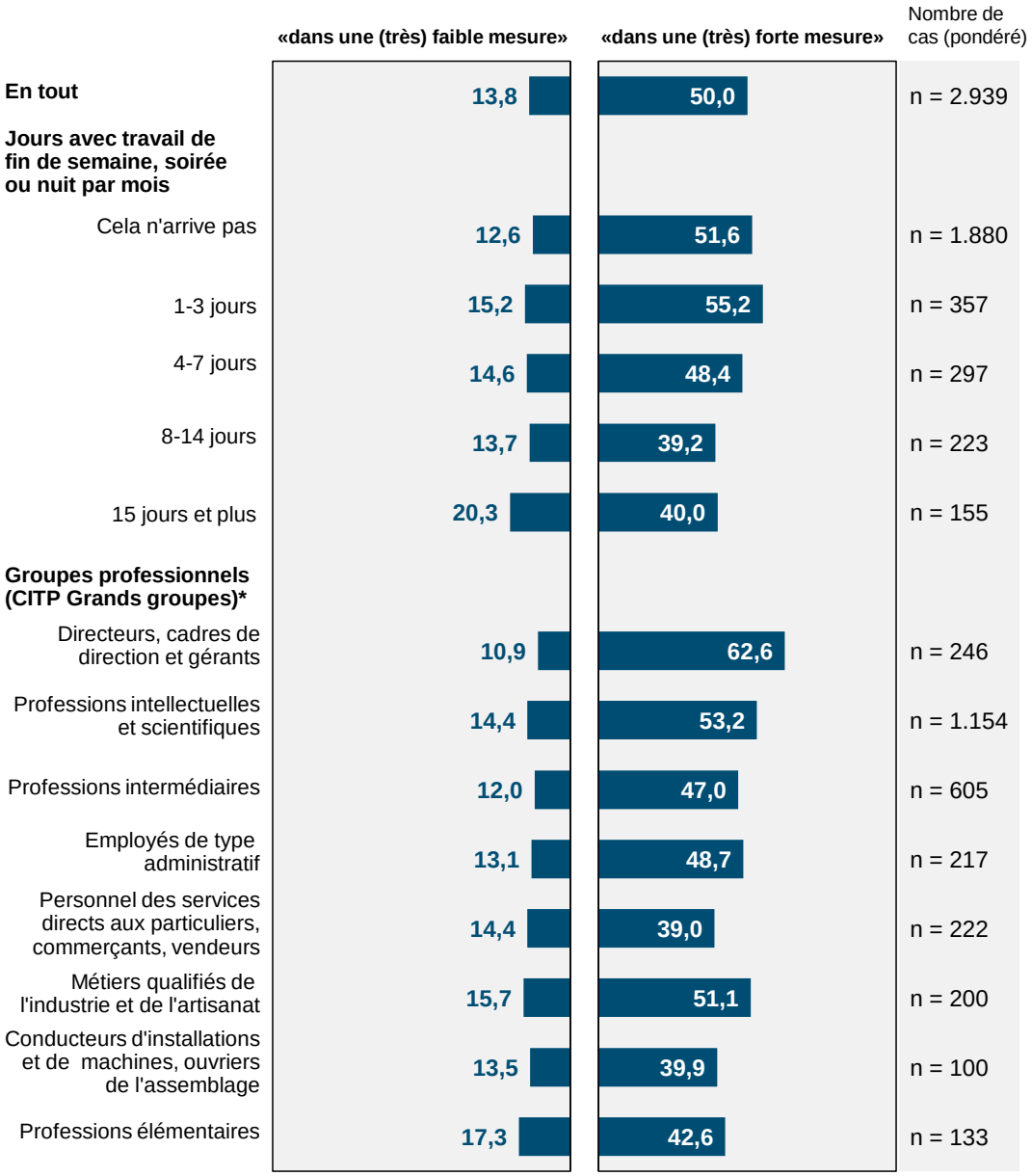
Figure 33 Satisfaction vis-à-vis du travail I



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 2024, propres calculs

Figure 34 Satisfaction vis-à-vis du travail II

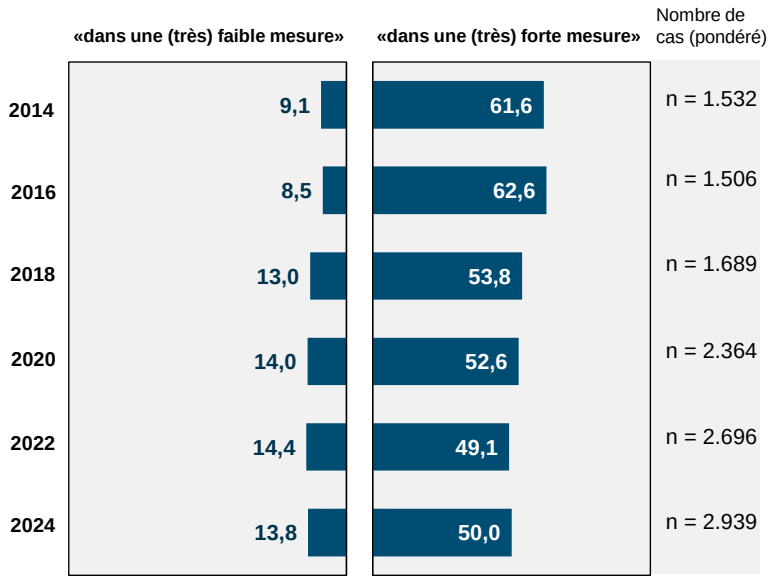


Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?
Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Si l'on observe l'évolution annuelle, on voit que la satisfaction vis-à-vis du travail a fortement baissé au fil des ans. Au lancement de l'enquête en 2014, et les années qui suivirent jusque 2017, il y avait toujours environ 61 à 63 % des personnes interrogées qui étaient satisfaites de leur travail dans une (très) forte mesure, alors que la part de personnes insatisfaites (satisfaction dans une (très) faible mesure ») était très basse (cf. figure 35). À partir de 2018, le nombre de personnes satisfaites commence à diminuer de façon significative, malgré une légère reprise en 2019 (56 % de personnes satisfaites). Par la suite, ce chiffre a continué à baisser, et stagne désormais depuis 2021, avec un peu moins de la moitié (49 %) des personnes interrogées étant satisfaites de leur travail. Le niveau de satisfaction semble donc s'être stabilisé ces dernières années, avec des chiffres tournant autour de la moitié des personnes interrogées.

Figure 35 Évolution annuelle de la satisfaction globale au travail



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 2024, propres calculs

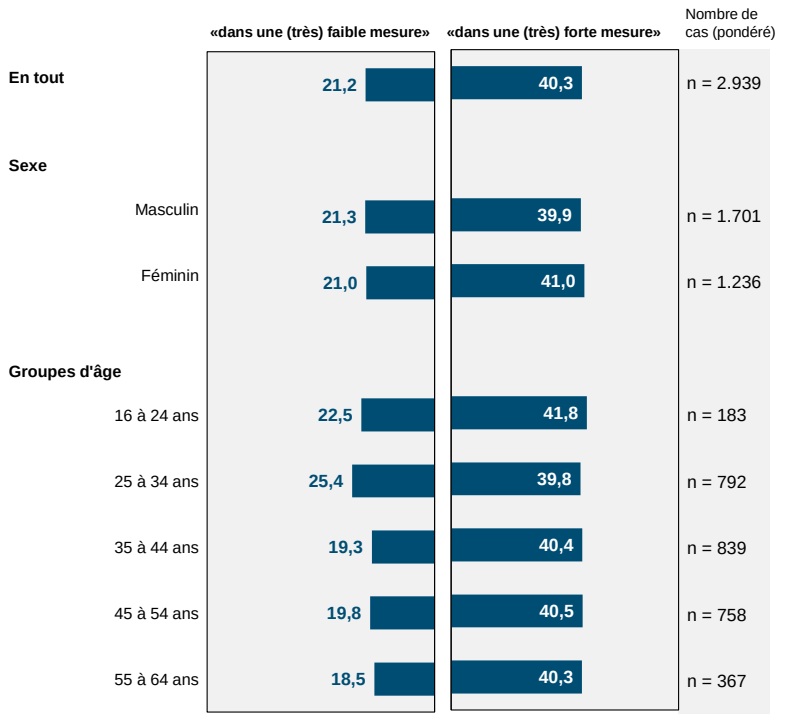
Toujours concernant la satisfaction au travail, différents aspects spécifiques ont ensuite été analysés. En ce qui concerne l'ambiance au travail, plus de la moitié (54 %) des personnes interrogées en sont satisfaites, contre 16 % insatisfaites. Parmi les différentes catégories professionnelles, ce sont les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique qui semblent les plus satisfaites (58 %), ainsi que les managers et cadres dirigeants (57 %). Chez les conducteurs d'installation et de machines, et les monteurs, ils ne sont en revanche que 44 % 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 (58 %), que les salarié(e)s ayant une grande ancienneté (de 49 % à 53 %). Le nombre de personnes satisfaites est également plus élevé pami les salarié(e)s travaillant dans de petites entre-

prises. Dans les établissements de moins de 4 personnes, près de deux tiers sont satisfaits de l'ambiance de travail dans une (très) forte mesure (64 %), contre 50 à 55 % dans les entreprises comptant davantage de salarié(e)s.

Des différences apparaissent également selon le type d'entreprise. Si un peu plus de la moitié des salarié(e)s des entreprises privées évaluent positivement l'ambiance au travail (53 %), cela concerne davantage de personnes dans les entreprises publiques (58 %) et les organisations européennes ou internationales (57 %). Il faut également noter que les fonctionnaires du Luxembourg sont plus satisfaits de cet aspect que les employé(e)s (59 % contre 53 %). Dans les ONG, seulement la moitié (50 %) des personnes interrogées sont satisfaites de l'ambiance de travail.

Un autre critère de satisfaction concerne le salaire reçu (revenus du travail). Tout comme les années précédentes, le nombre de personnes satisfaites a baissé en 2024 également, tout au moins comparé aux aspects de la satisfaction mentionnés ci-dessus. Cette année, 40 % des personnes interrogées déclarent être satisfaites de leur salaire actuel dans une (très) forte mesure. En revanche, un cinquième (21 %) ne l'est pas (cf. figure 36). Cette insatisfaction est exprimée à part égales par les hommes et les femmes (21 %). De grandes différences apparaissent cependant en termes d'âge, bien que l'expérience professionnelle joue ici un grand rôle. Chez les plus jeunes jusque 34 ans, un quart (de 23 à 25 %) n'est pas satisfait de son salaire. Ce n'est que dans les groupes plus âgés que ce chiffre diminue progressivement, pour atteindre près d'un cinquième des personnes interrogées (de 19 à 20 %).

Figure 36 Satisfaction vis-à-vis du salaire I

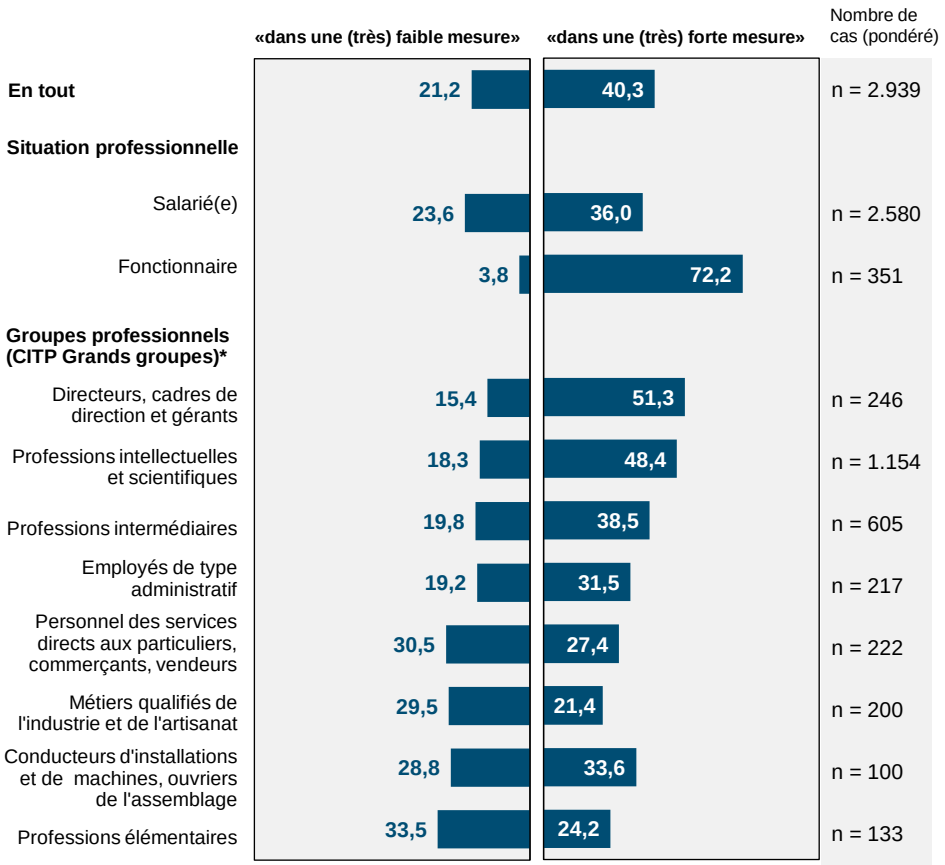


Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?
Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

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 managers, les cadres dirigeants, ainsi que les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction (respectivement 51 % et 48 %). À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on retrouve les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat et celles exerçant une profession élémentaire (respectivement 21 % et 24 % de personnes satisfaites de leur salaire).

Figure 37 Satisfaction vis-à-vis du salaire II

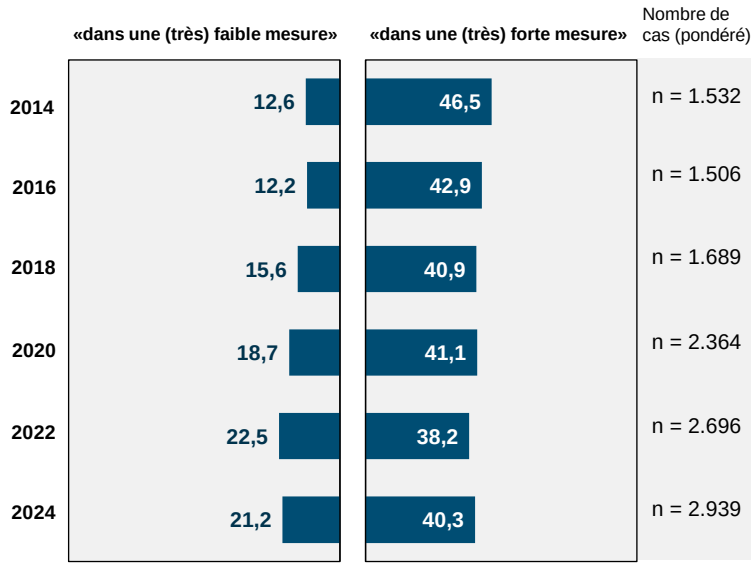


Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?
Données en pour cent; non représenté: «dans une moyenne mesure»
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Dans l'ensemble, le nombre de personnes insatisfaites de leurs salaire dans une (très) forte mesure augmente, d'une part, de façon presque constante au fil des ans (cf. figure 38). Mais d'autre part, le nombre de salarié(e)s étant satisfaits est resté stable entre 2016 et 2024, avec des chiffres tournant autour de 40 %. Il y a donc clairement au Luxembourg une base très stable de salarié(e)s étant satisfaits de leur salaire, alors que le nombre de personnes insatisfaites augmente et que le nombre de personnes répondant « dans une moyenne mesure » diminue.

Figure 38 Évolution annuelle de la satisfaction vis-à-vis du salaire



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 2024, propres calculs

Autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail : l'évaluation de sa propre productivité. 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, 73 % des salarié(e)s considèrent actuellement que, par rapport à leurs collègues, leurs performances sont supérieures à la moyenne, et seulement 1 % pensent qu'elles sont inférieures à la moyenne (cf. figure 39).

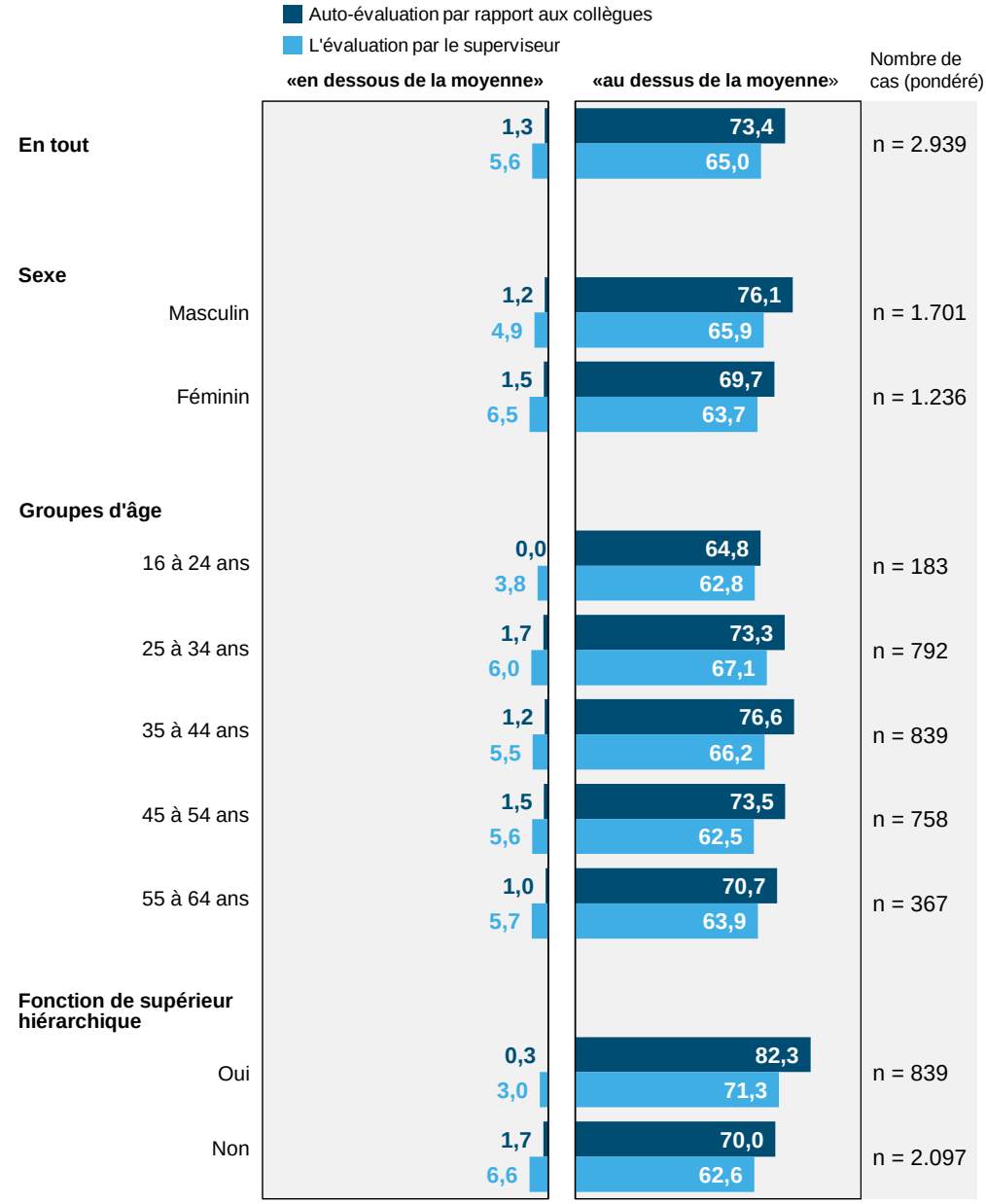
Dans l'ensemble, les hommes estiment plus souvent que les femmes que leurs performances sont supérieures à la moyenne (76 % contre 70 %). En ce qui concerne les groupes d'âge, la plus grande différence se retrouve chez les plus jeunes : les 16-24 ans sont 65 % à considérer que leurs performances sont supérieures à la moyenne, contre 71 à 77 % dans les autre 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 exercent moins de responsabilités. Ainsi, les taux de réponse n'atteignent ceux des salarié(e)s plus âgés que dans les tranches 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, 82 % des salarié(e)s ayant une position hiérarchique élevée, mais seulement 70 % des salarié(e)s n'ayant pas de fonction de supérieur hiérarchique, évaluent leur performance au travail comme supé-

rieure à la moyenne. Par ailleurs, les managers et les cadres dirigeants estiment nettement plus souvent que leurs performances sont supérieures à la moyenne (88 %). Toutefois, des valeurs élevées se retrouvent également chez les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (76 %), et celles travaillant dans les services directs et la vente (75 %). Les salarié(e)s des professions élémentaires (54 %) et les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs (66 %) 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 69 et 73 %.

En outre, avec un chiffre de 62 %, 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 (76 %). 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 62 % à évaluer leurs performances comme supérieures à la moyenne, alors qu'ils sont 72 % chez les salarié(e)s travaillant entre 36 et 40 heures, et de 78 à 81 % chez ceux travaillant plus de 41 heures par semaine.

Figure 39 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

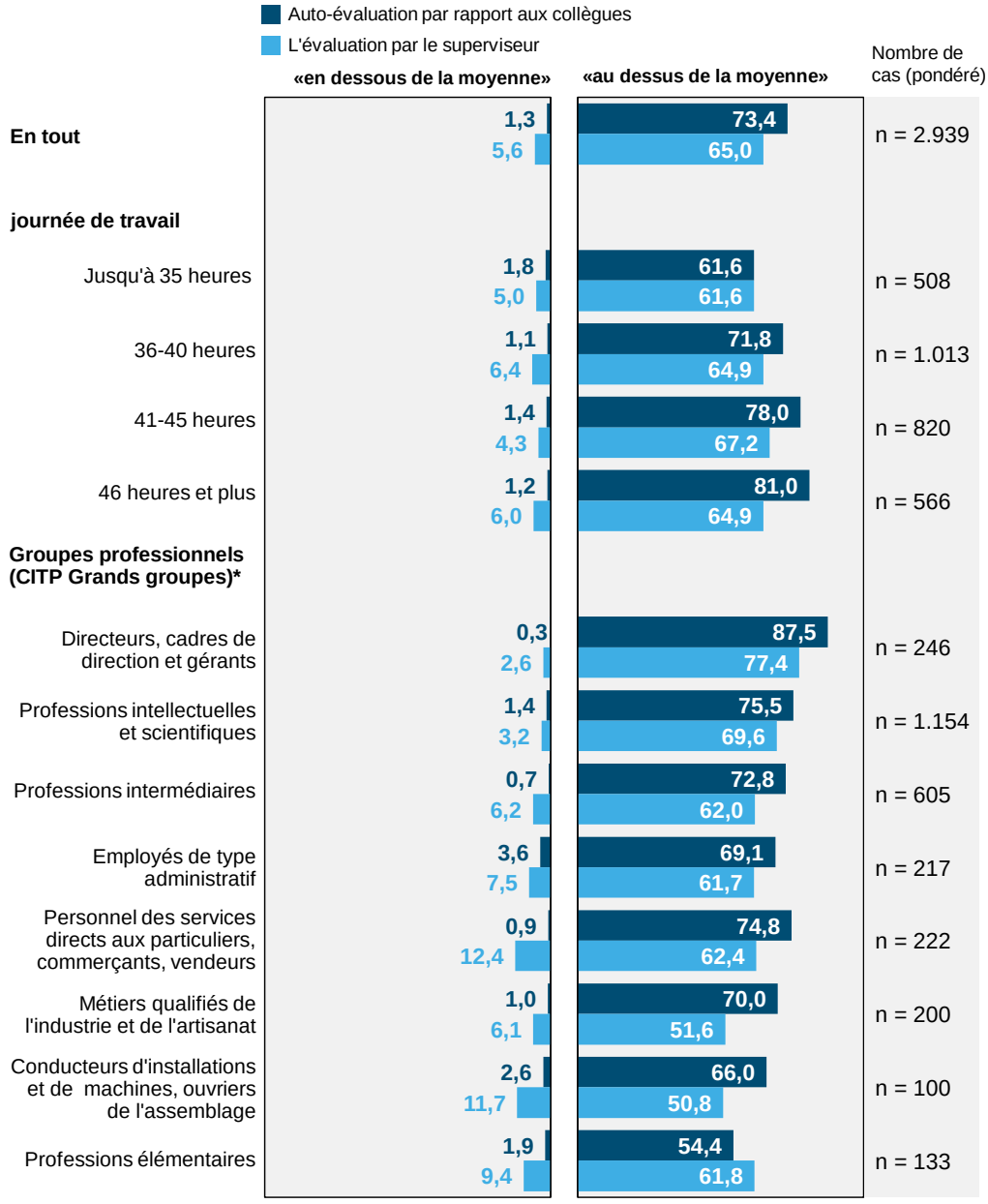
Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

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 8 points inférieures aux auto-évaluations des performances (65 % contre 73 %). Les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat sont particulièrement concernées par cet écart entre l'auto-évaluation des performances et l'impression qu'elles ont de l'évaluation du supérieur hiérarchique. En effet, dans cette catégorie professionnelle, seulement 52 % déclarent que leur supérieur évalue leurs performances comme supérieures à la moyenne, tandis qu'ils sont 70 % lorsqu'il s'agit de s'auto-évaluer (cf. figure 40). Avec 18 points, c'est dans ce groupe que la différence entre l'auto-évaluation et celle d'un tiers est plus grande que dans aucune autre catégorie professionnelle. Par ailleurs, on retrouve des écarts importants chez les conducteurs d'installations et de machines, et les monteurs (15 points de différence), et les salarié(e)s des services directs et de la vente (12 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 leur supérieur hiérarchique ne les évalue pas à leur juste valeur, ou ne considère pas leurs performances comme étant supérieures à la moyenne. Cela est globalement confirmé dans les différentes enquêtes, l'écart entre ces deux facettes de l'évaluation ayant toutefois fortement augmenté au fil des ans. De plus, il est frappant de voir l'évolution au fil du temps du nombre de salarié(e)s qui évalue sa propre performance de façon supérieure à la moyenne, et pense que leur supérieur en fait de même (cf. figure 41).

Dans l'ensemble, le nombre de personnes considérant avoir une meilleure performance au travail que leurs collègues, que ce soit de leur point de vue, ou du point de vue (supposé) de leur supérieur hiérarchique, ne cesse d'augmenter au fil des ans.

Figure 40 Évaluation subjective de sa performance au travail II

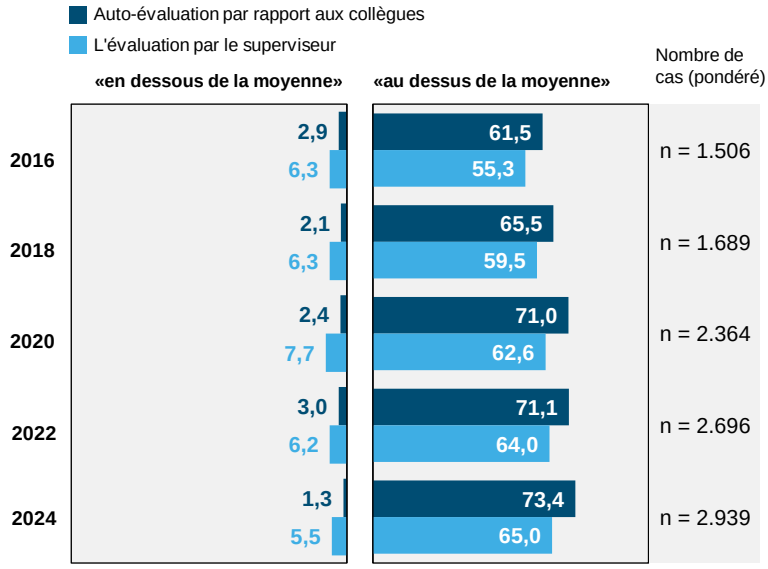


Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

*Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Figure 41 **Évolution annuelle de l'évaluation subjective de sa performance au travail**



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

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Chances sur le marché du travail

Dans le cadre de l'enquête « Quality of Work Luxembourg », les salarié(e)s sont également interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Il leur a notamment été demandé s'ils avaient l'intention de changer de travail dans un futur proche. Actuellement, un quart des salarié(e)s y songe (25 %), et plus de deux tiers (72 %) ne l'envisagent pas. Les différences à ce sujet sont relativement importantes entre les hommes et les femmes (22 % contre 29 %), et encore plus entre les différents groupes d'âge. Parmi les salarié(e)s plus âgés, seulement 10 % indiquent envisager de changer d'emploi prochainement, tandis qu'ils sont près de 19 % chez les 45-54 ans. Les chiffres les plus élevés se retrouvent chez les 25-34 ans (36 %) et les 35-44 ans (28 %). En revanche, les moins de 24 ans sont, avec 23 %, de nouveau les moins nombreux à penser à changer de travail.

Il a aussi été demandé aux salarié(e)s d'évaluer la sécurité de leur propre emploi. Tout comme les années précédentes (voir ci-dessous), la majorité des personnes interrogées considère cette année encore que son emploi est sûr dans une très forte mesure (70 %). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à considérer leur emploi comme sûr (72 % contre 68 %, cf. figure 42). Il existe certes des différences entre les groupes d'âge, mais celles-ci ne reflètent pas de tendances claires. En effet, si 70 % des jeunes considèrent leur emploi comme sûr, ils sont 68 % à le penser parmi les 34-54 ans, mais 74 % chez les 25-34 ans, soit un peu plus, et 71 % chez les salarié(e)s les plus âgés.

En revanche, les différences sont nettes selon le niveau d'études : les personnes interrogées ayant fait des études jusqu'au niveau primaire (CITE 1) sont un peu plus de la moitié (58 %) à considérer leur emploi comme sûr. Les personnes ayant le niveau CITE 2 sont à peine plus nombreuses (63 %), mais à partir du niveau d'enseignement secondaire du premier cycle (CITE 3), plus de deux tiers pensent que leur emploi est sûr (CITE 3: 71 %, CITE 4 : 70 %). Au niveau CITE 5, les affirmations concernant la sécurité de l'emploi sont, avec 62 %, plus réservées, tandis qu'aux niveaux CITE 6, 7 et 8, elles sont plus affirmées, 70 % considérant leur poste comme sûr.

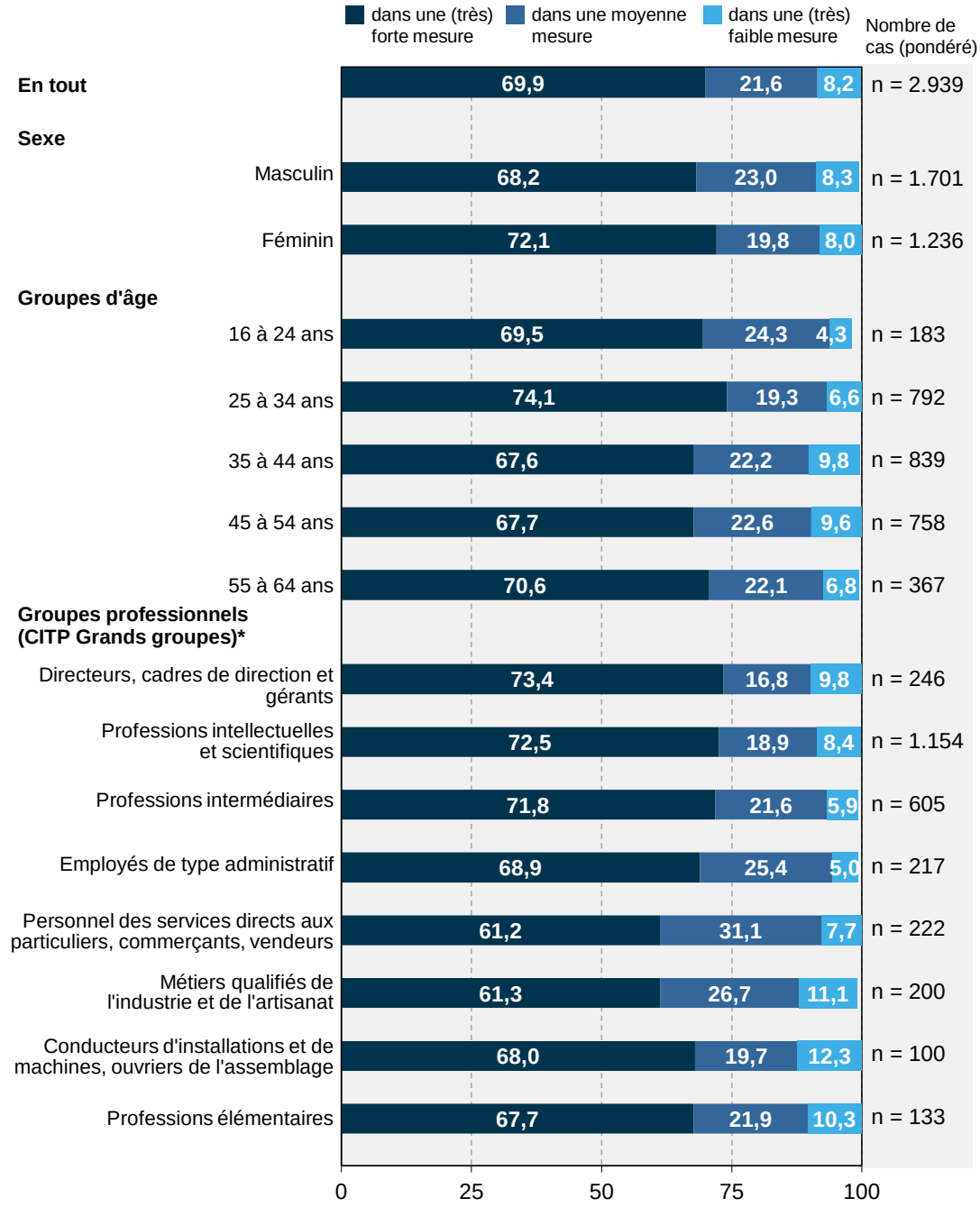
Il existe en outre des différences importantes entre les catégories professionnelles. Les plus nombreux à considérer leur emploi comme sûr sont les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques et les managers, cadres dirigeants (73 % de chaque groupe), suivis des salarié(e)s des professions intermédiaires (72 %). Ils sont en revanche bien moins nombreux à le penser parmi les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat et les salarié(e)s des professions des services directs et de la vente, dont un peu moins de deux tiers seulement considèrent leur emploi comme sûr (61 %).

Toujours sur le même sujet, et pour analyser un autre aspect de l'évaluation de la sécurité de l'emploi, a également été posée une question sur la crainte de perdre son emploi (cf. figure 43). Un peu plus d'un dixième des personnes interrogées (12 %) craint globalement de perdre son travail, mais 69 % ne se fait du souci à ce sujet que « dans une (très) faible mesure ».

Chez les salarié(e)s des professions élémentaires, la peur de perdre son emploi n'existe quasiment pas (10 %), tandis qu'elle est bien plus marquée parmi les salarié(e)s des services directs et de la vente (12 %), ainsi que chez ceux des professions élémentaires (17 %).

Par ailleurs, chez les salarié(e)s ayant un contrat de travail à durée déterminée (et donc surtout les jeunes), la peur de perdre son travail est, avec un bon tiers, très répandue (27 %). 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 4 %).

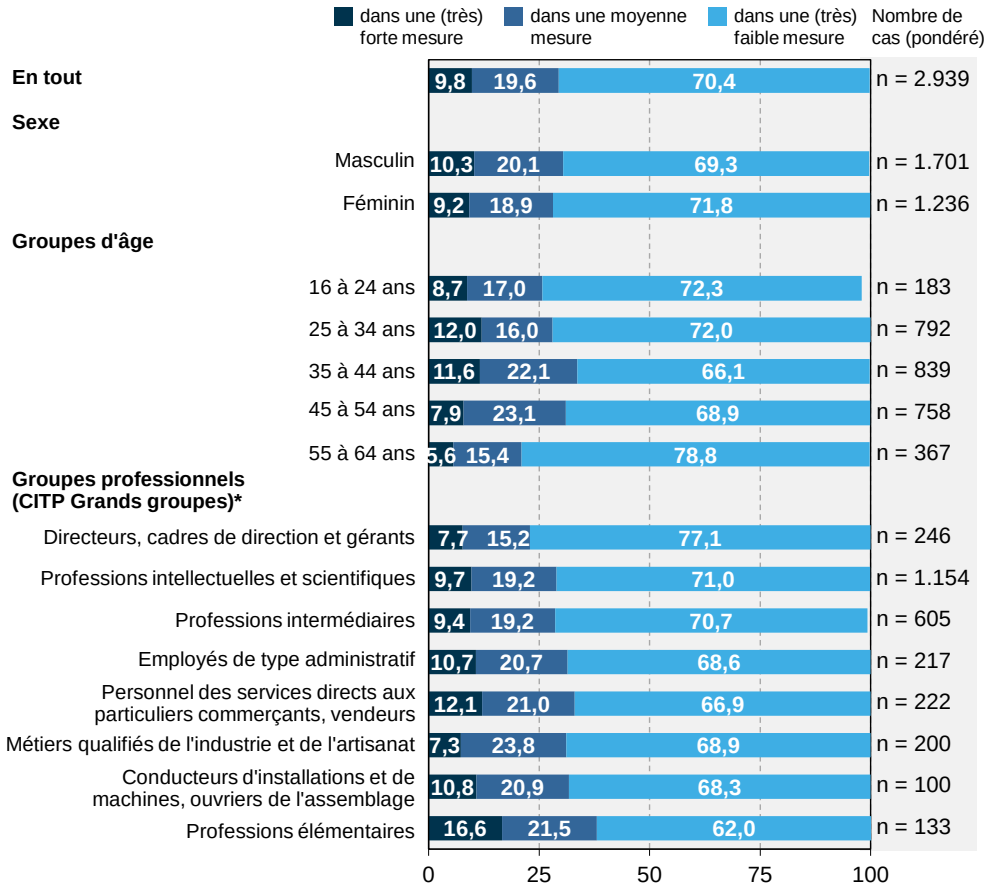
Figure 42 Évaluation de la sécurité de son propre emploi



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 2024, propres calculs

Figure 43 Angoisse de perte d'emploi

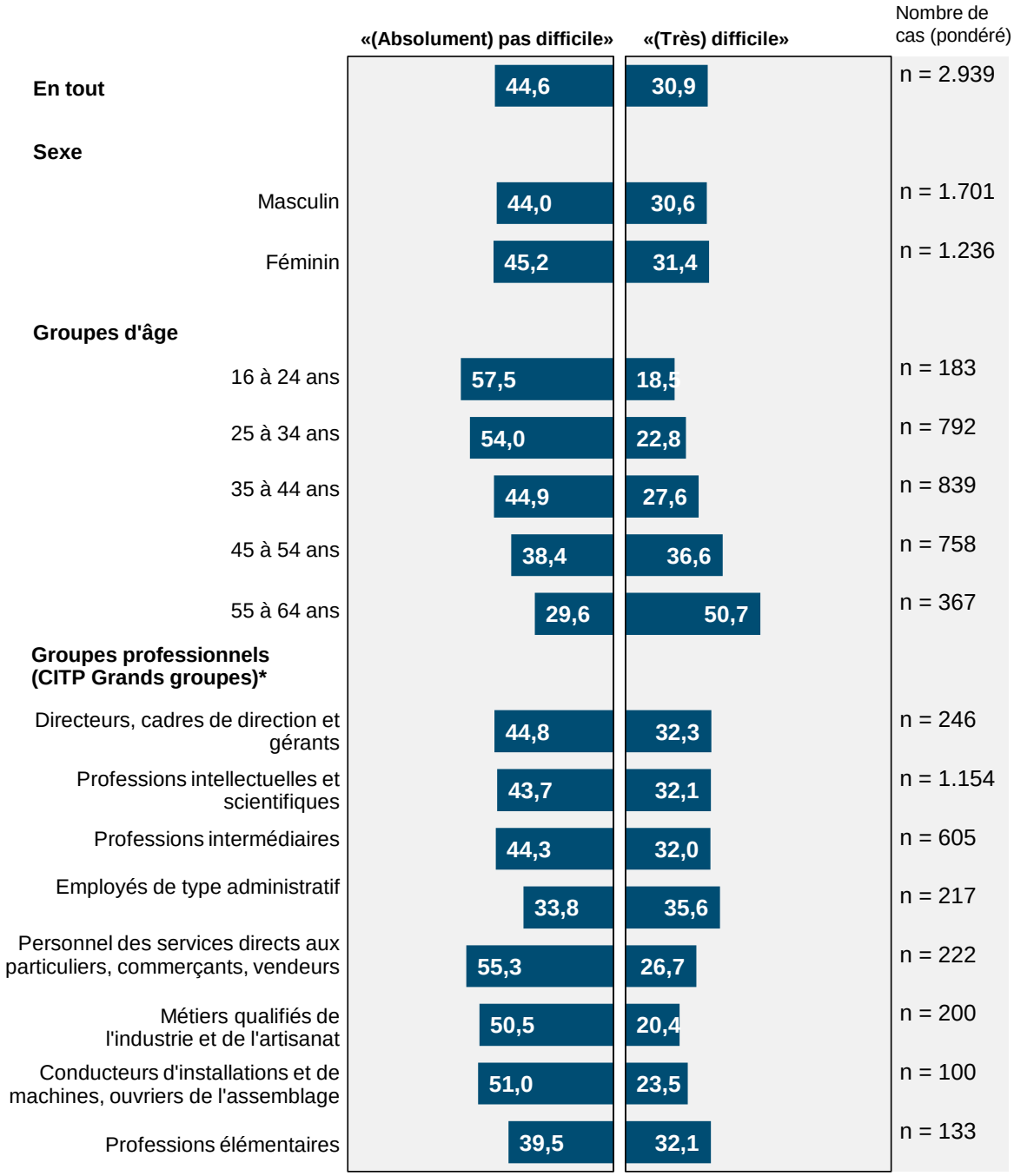


Question: Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, 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 44). En 2024, si un peu moins 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. Plus l'âge augmente, plus augmente également fortement 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 (51 % contre 19 %).

Figure 44 Évaluation des chances de retrouver un emploi



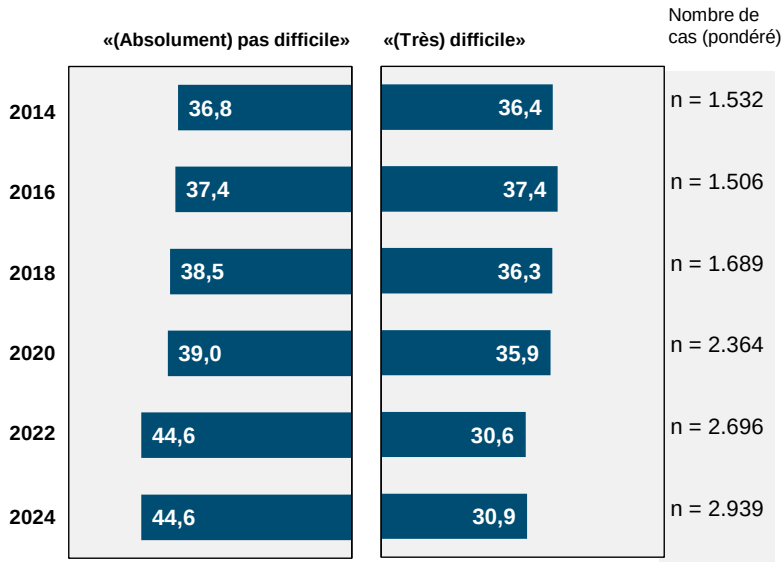
Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez? Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Dans l'ensemble, les réponses à cette question n'ont pas beaucoup changé ces onze dernières années. Ce n'est que ces trois dernières années (de 2022 à 2024) que le nombre de personnes optimistes à ce sujet a augmenté (Figure 45).

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 comme meilleure que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de licenciement ou de démission. Dans l'ensemble, les évaluations 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 onze années d'enquête de 2014 à 2024, avec des tendances plutôt positives en termes d'évolution dans les enquêtes les plus récentes.

Figure 45 Évolution annuelle de l'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

Source: Quality of Work Luxembourg 2024, propres calculs

Bibliographie

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

BAuA (2022): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. 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

Cavelaars, A. E. J. M., et al. (2000): Educational differences in smoking: international comparison, in: British Medical Journal, 320, 1102-1107.

Clark, M. A.; Smith, R. W.; Haynes, N. (2020): The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism, Journal of Applied Psychology (janvier 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.

Poppelreuter, S. (2009): „Ich kann mir das nicht abgewöhnen“: Arbeitssucht und ihre Folgen, in: Forschung & Lehre 8, pp. 596-597

Schneider, B. S. and Schneider, U. (2012): Health Behaviour and Health Assessment: Evidence from German Microdata, in: Economics Research International, Volume 2012 (2012), Article ID 135630, DOI: 10.1155/2012/135630

Schütz, H.; Harand, J. (2016): Quality of Work Luxembourg 2016. Bericht. infas, Bonn.

Schütz, H.; Thiele, N. (2023): Quality of Work Luxembourg 2023. Bericht. 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.

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, (consulté le : 17.12.2024)

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 »).[15] Comme les échantillons partiels des zones frontalières de Belgique, France et Allemagne avaient déjà été largement épuisés au cours de ces années[16], 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). 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. Cette procédure a depuis fait ses preuves et a donc été conservée pour l'enquête de cette année.

L'échantillon de panel (personnes interrogées les années précédentes avec volonté exprimée de reparticiper) comprenait en 2024 n=2392 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=2041). Les cas de panel qui ne disposaient pas d'un numéro de téléphone (valide) (n=351) 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.

[15] Pour les salarié(e)s 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 salarié(e)s 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.

[16] L'ancien concept de l'échantillonnage appliqué dans les enquêtes de 2014 à 2017 s'était révélé bien adapté. Pour les échantillons partiels des frontaliers, le fait de suivre cette procédure une cinquième fois risquait d'en compromettre l'efficacité car celle-ci avait déjà été réalisée cinq fois auparavant. 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 5e année. Dans l'ancienne procédure (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 à 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=14 000) ont reçu un courrier leur proposant également un entretien par téléphone (CATI) ou un entretien en ligne.[17] 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 État* (CTIE), sur la base d'un courrier rédigé par l'infas et la CSL. Outre un texte visant à motiver et inciter 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.

[17] 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 2024 était de réaliser un total de 2500 entretiens, soit le même chiffre que l'année dernière. Le sondage mené auprès de salarié(e)s employés au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France, a débuté le 16 mai 2024 et s'est terminé le 12 août 2024. La période de réalisation pratique a donc duré environ 3 mois. Au total, 2939 entretiens ont été réalisés, dont 1339 cas appartenant à l'échantillon de panel et 1600 cas à l'échantillon renouvelé. 1504 entretiens ont été menés avec des salarié(e)s luxembourgeois (51 %), 576 avec des Français (20 %), 480 avec des Allemands (16 %) et 370 avec des Belges (13 %). De plus, 185 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 2024, 22 % des entretiens ont été réalisés par téléphone (n=636), les 78 % restants utilisant l'outil en ligne (n=2303). Cela est notamment lié à la part importante, dans le nombre total d'entretiens réalisés, des cas renouvelés pour lesquels on ne disposait pas du 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 (55 %) est bien plus élevée.

Tableau 6 Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données

	Total		**Panel**		**Renouvelés**	
% de ligne	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	2939	100,0	1339	100,0	1600	100,0
Pays*						
Luxembourg	1504	51,2	611	45,6	893	55,8
France	576	19,6	287	21,4	289	18,1
Allemagne	480	16,3	255	19,0	225	14,1
Belgique	370	12,6	185	13,8	185	11,6
Méthode de collecte des données						
CATI (par téléphone)	636	21,6	606	45,3	30	1,9
CAWI (en ligne)	2303	78,4	733	54,7	1570	98,1

Source : Quality of Work Luxembourg 2024, données de méthode, pourcentages par colonne.

*9 cas ont indiqué un autre pays que les quatre pays mentionnés, ou ont refusé de répondre.

Comme toujours, le français, avec 46 %, reste la principale langue des entretiens. Un peu plus d'un quart des entretiens a été réalisé en allemand (26 %), 13 % en luxembourgeois, et 12 % en anglais. Une petite partie des entretiens a été menée en portugais (3 %), la plupart dans le cadre de l'enquête en ligne (98 %).

Les entretiens en luxembourgeois ont presque exclusivement été réalisés avec des salarié(e)s qui résident au Luxembourg (93 %). Les entretiens en français ont surtout été réalisés avec des personnes vivant au Luxembourg (35 %) et en France (41 %), et

les entretiens en allemand principalement avec des personnes vivant en Allemagne (55 %). Toutefois, 41 % 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 88 %).

Tableau 7 Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données

	Total		**Luxembourgeois**		**Français**		**Allemand**		**Anglais**		**Portugais**	
% de ligne	*abs.*	*%*	*abs.*	*%*	*abs.*	*%*	*abs.*	*%*	*abs.*	*%*	*abs.*	*%*
Total entretiens	2939	100,0	380	100,0	1351	100,0	761	100,0	358	100,0	89	100,0
Pays*												
Luxembourg	1504	51,2	353	92,9	471	34,9	311	40,9	291	81,3	78	87,6
France	576	19,6	1	0,3	552	40,9	3	0,4	14	3,9	6	6,7
Allemagne	480	16,3	20	5,3	11	0,8	421	55,3	26	7,3	2	2,3
Belgique	370	12,6	6	1,6	314	23,2	26	3,4	22	6,2	2	2,3
Méthode de collecte des données												
CATI (par téléphone)	636	21,6	224	59,0	273	20,2	103	13,5	34	9,5	2	2,3
CAWI (en ligne)	2303	78,4	156	41,1	1078	79,8	658	86,5	324	90,5	87	97,8

Source : Quality of Work Luxembourg 2024, données de méthode, pourcentages par colonne.

*9 cas ont indiqué un autre pays que les quatre 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=1600), la volonté de participation au panel de l'échantillon reste, avec 75 %, à un niveau élevé en 2024.

Tableau 8 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé

	Total		**D'accord pour le panel**		**Pas d'accord pour le panel**	
% de ligne	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1600	100,0	1201	75,1	399	24,9

Source : Quality of Work Luxembourg 2024, 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 (panel/renouvelé) et la méthode de collecte (CATI/CAWI). Avec une moyenne de 27,9 minutes, la durée de l'entretien est légèrement inférieure au cadre attendu, mais

davantage d'entretiens que l'objectif des 2500 cas ont toutefois été réalisés. Les entretiens avec les cas de panel sont un peu plus courts (27,5 minutes) que les entretiens avec les cas renouvelés (28,4 minutes). Le plus long entretien CAWI (en ligne) a duré près de 116 mn[18], contre 67 mn pour le plus long entretien téléphonique. Au total, comme les années précédentes, l'entretien par téléphone durait en moyenne plus longtemps que celui en ligne (31,6 minutes contre 27,0 minutes).

Tableau 9 Durée de l'entretien en minutes

	Nombre de cas	Valeur moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
Total	2939	27,9	10,4	115,6	10,8
Échantillon partiel					
Panel	1339	27,5	10,4	69,5	8,7
Renouvelés	1600	28,4	10,4	115,6	12,3
Méthode de collecte des données					
CATI	636	31,6	18,2	67,0	6,3
CAWI	2303	27,0	10,4	115,6	27,0

Source : Quality of Work Luxembourg 2024, données de méthode ; base : entretiens valables avec indication de durée valable.

[18] 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).[19] Pour l'enquête QoW 2024, 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[20] 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.

[19] 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).

[20] 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 10 Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel

	Échantillon de panel		**Échantillon renouvelé**	
	absolu	*%*	*absolu*	*%*
Échantillon	**2371**	**100,0**	**14 000**	**100,0**
PC n'appartient plus au groupe cible/ hors population analysée (NE)	196	8,3	422	3,0
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	231	9,7	11 722	83,7
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	159	6,7	252	1,8
Nonresponse – Autres (NR-O)	446	18,8	4	0,0
Entretiens réalisés	**1339**	**56,5**	**1600**	**11,4**

Source : Quality of Work Luxembourg 2024, données de méthode, pourcentages par colonne

Au total, 1339 entretiens ont été réalisés à partir de l'échantillon de panel et 1600 à partir de l'échantillon renouvelé. Avec environ 57 %, le taux de réponse brut de l'échantillon de panel est cette année largement supérieur à celui de 2023 (50 %). L'enquête a également impliqué une part significative des cas renouvelés (11,4 %), tandis que le taux d'exécution est resté quasiment identique (11,5 % en 2023).

Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

Organisée sur plusieurs niveaux, la procédure de pondération comprenait les étapes suivantes lors de la onzième 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 11 Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés

	Odds Ratios	Valeur p
Genre		
Hommes	Référence	
Femmes	1,139	0,017
Tranche d'âge		
16-19 ans	0,215	0,000
20-24 ans	0,374	0,000
25-29 ans	0,534	0,000
30-34 ans	0,865	0,141
35-39 ans	Référence	
40-44 ans	0,996	0,969
45-49 ans	1,034	0,745
50-54 ans	1,356	0,002
55-59 ans	1,085	0,457
60-64 ans	0,675	0,050
Pays		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	0,796	0,119
Belgique	0,971	0,821
France	0,743	0,004
Nationalité		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	1,283	0,107
Belgique	0,750	0,043
France	1,034	0,747
Portugal	0,540	0,000
EU-28	0,769	0,017
Autres	0,480	0,000
Base nombre de cas		14 000
Pseudo R^2 de McFadden		0,030

Source : infas, calculs propres

Modèle de défaillance pour les cas de panel

Est tout 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 dixième vague, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la neuvième vague. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper a été estimée d'après la participation à la vague 10 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 9 mais non à la vague 10. 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 neuvième 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 dixième 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.

Tableau 12 Modèle de régression logistique pour les cas répétés

	Odds Ratios	**Valeur p**
Genre		
Hommes	Référence	
Femmes	0,891	0,148
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,350	0,000
25-34 ans	0,648	0,000
35-44 ans	0,747	0,005
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,953	0,681
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,826	0,138
France	0,925	0,495
Allemagne	0,832	0,117
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,755	0,016
Base nombre de cas		2732
Pseudo R^2 de McFadden		0,011

Source : infas, calculs propres

Tableau 13 Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires

	Odds Ratios	Valeur p
Genre		
Hommes	Référence	
Femmes	1,002	0,991
Tranche d'âge		
16-34 ans	0,689	0,114
35-44 ans	0,929	0,751
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,392	0,001
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	1,114	0,719
France	1,072	0,786
Allemagne	1,442	0,193
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,706	0,201
Base nombre de cas		606
Pseudo R^2 de McFadden		0,025

Source : infas, calculs propres

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 14 Comparaison théorique/réel

	Non-pondéré		Pondéré	Population analysée	
	abs.	*%*	*%*	*abs.*	*%*
Total	2939	100,0	100,0	476 101	100,0
Genre					
hommes	1632	55,5	58,0	275 923	58,0
femmes	1307	44,5	42,0	200 178	42,0
Tranche d'âge					
16-24 ans	85	2,9	6,2	29 653	6,2
25-34 ans	579	19,7	27,0	128 359	27,0
35-44 ans	892	30,4	28,6	135 944	28,6
45-54 ans	854	29,1	25,8	122 740	25,8
Plus de 55 ans	529	18,0	12,5	59 405	12,5
Âge et genre combinés					
Hommes 16-24 ans	38	1,3	3,7	17 694	3,7
Hommes 25-34 ans	308	10,5	15,2	72 387	15,2
Hommes 35-44 ans	481	16,4	16,4	78 127	16,4
Hommes 45-54 ans	489	16,6	15,0	71 629	15,0
Hommes 55 ans et plus	316	10,8	7,6	36 086	7,6
Femmes 16-24 ans	47	1,6	2,5	11 959	2,5
Femmes 25-34 ans	271	9,2	11,8	55 972	11,8
Femmes 35-44 ans	411	14,0	12,1	57 817	12,1
Femmes 45-54 ans	365	12,4	10,7	51 111	10,7
Femmes 55 ans et plus	213	7,3	4,9	23 319	4,9
Lieu de résidence					
BE	370	12,6	10,7	50 933	10,7
FR	576	19,6	24,5	116 516	24,5
DE	476	16,2	10,9	51 808	10,9
LU	1517	51,6	54,0	256 844	54,0
Lieu de résidence et âge combinés					
BE : 16-24 ans	12	0,4	0,7	3286	0,7
BE : 25-34 ans	67	2,3	2,9	13 768	2,9
BE : 35-44 ans	103	3,5	2,9	13 574	2,9
BE : 45-54 ans	119	4,1	2,9	13 916	2,9
BE : Plus de 55 ans	69	2,4	1,3	6389	1,3

FR : 16-24 ans	16	0,5	1,6	7819	1,6
FR : 25-34 ans	104	3,5	6,6	31 539	6,6
FR : 35-44 ans	175	6,0	7,2	34 343	7,2
FR : 45-54 ans	172	5,9	6,4	30 547	6,4
FR : Plus de 55 ans	109	3,7	2,6	12 268	2,6
DE : 16-24 ans	13	0,4	0,5	2165	0,5
DE : 25-34 ans	74	2,5	2,5	11 958	2,5
DE : 35-44 ans	127	4,3	3,2	15 239	3,2
DE : 45-54 ans	148	5,0	2,9	14 014	2,9
DE : Plus de 55 ans	114	3,9	1,8	8432	1,8
LU : 16-24 ans	44	1,5	3,4	16 383	3,4
LU : 25-34 ans	334	11,4	14,9	71 094	14,9
LU : 35-44 ans	487	16,6	15,3	72 788	15,3
LU : 45-54 ans	415	14,1	13,5	64 263	13,5
LU : Plus de 55 ans	237	8,1	6,8	32 316	6,8

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). Cette dernière 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 :

$E = (n' / n) * 100$, avec : $n' = ((\Sigma_i g_i)^2 / \Sigma_i g_i^2)$

g = facteur de pondération

n' = nombre effectif de cas

Tableau 15 Valeurs caractéristiques des poids

Variable	**Poids_w11**
Nombre de cas	2939
Somme des poids	2939
Valeur moyenne	1
Écart-type	0,6513033
Min.	0,0609507
Max.	5,805038
Nombre effectif de cas	2064
Mesure d'efficacité	70,2 %

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 70,2 %, et donc un nombre effectif de 2064 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 2023. Entre parenthèses est indiqué le numéro de la question dans le questionnaire.

À la demande de la Chambre des salariés, les questions suivantes ont été ajoutées en 2024 :

- Mesures/offres de l'entreprise relatives à la promotion de la santé (A36)
- Questionnaire Distress-5 (B65)
- Problèmes de sommeil à cause du stress au travail (B59)
- Journées de maladie au cours des 12 derniers mois (B46)
- Journées malades au travail au cours des 12 derniers mois (B39)
- Recours à un traitement thérapeutique (B67)
- Work Ability Index (B38)
- Consommation de tabac (B14_9c)
- Zones fumeurs dans l'entreprise (B14_9d)
- Tabagisme passif (B14_9e)
- Consommation d'alcool : nombre de jours (B14_10c)
- Consommation d'alcool : nombre de verres (B14_10a)
- Consommation d'alcool : fréquence de plus de 6 verres (B14_10b)
- Consommation de drogue pendant le travail : connaissance parmi les collègues (B66a)
- Consommation de drogue pendant le travail : soi-même (B66b)
- Consommation de drogue pendant le travail : fréquence dans les 12 derniers mois (B66b)
- Difficultés psychologiques liées au travail IV : stress lié au travail (9 items ; B17e ; B17f)

Les questions suivantes ont été supprimées :

- Nombre contractuel de jours de travail hebdomadaire (A29)
- Nombre réel de jours de travail hebdomadaire (A30)
- Fréquence des heures supplémentaires (A31)
- Fréquence des changements d'horaires de travail (A32)
- Délai de préavis des changements d'horaires de travail (A33)
- Contrôle des horaires de travail (A12a)
- Interruption/réduction des pauses (A12b)
- Nombre de jours de congés payés (A12e)
- Satisfaction vis-à-vis du nombre de congés payés (A12k)
- Temps de repos (A34)
- Lieu de travail (A26)
- Distance avec le lieu de travail (A27)
- Équipement en télétravail (B26)
- Nombre de jours toujours en télétravail (B49)
- Raison de jours différents en télétravail (B50)
- Prise en charge des coûts pour le télétravail (B51)
- Équipement informatique du télétravail fourni par l'employeur (B52)

- Souhait de jours en télétravail/au bureau (B47)
- Garde d'enfants en télétravail (B48)
- Point de vue sur la réduction du temps de travail (B58a/B58b)
- Conflits travail/vie privée (B54/B55/B56/B57)
- Activités en dehors du travail (5 items ; B11f)
- Importance du travail (B53)
- Possibilité de prendre du temps libre (B41)
- Peur de perte d'emploi : perte lié à la transition numérique (C01, (item 3)
- Code postal du lieu de résidence (C16/C16a)
- Revenu net mensuel (C12/C12_1/C12_2/C12_3)