

# Rapport

## Quality of work Luxembourg, 2015

Auteurs : Holger Schütz, Helmut Schröder, Julia Harand

**infas**



infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
D-53113 Bonn  
Tel. +49 (0)228/38 22-0  
Fax +49 (0)228/31 00 71  
info@infas.de  
www.infas.de

**Rapport pour**

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

**Présenté par**

infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH  
Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
53113 Bonn

**Contact**

Dr. Helmut Schröder  
Direction du département de recherche sociale

Tél. : +49 (0)228/38 22-406  
Fax : +49 (0)228/310071  
E-Mail : [hschroeder@infas.de](mailto:hschroeder@infas.de)

**Auteurs**

Holger Schütz, Helmut Schröder, Julia Harand

**Coordinateur du projet**

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

**Projet**

5390  
Bonn,  
novembre 2015  
Su, Sc, Hu

## Remarque préalable

L'institut infas für angewandte Sozialwissenschaft GmbH a réalisé pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg l'étude « Quality of work Index Luxembourg 2015 » sous la forme d'une enquête CATI auprès de travailleurs salariés du Luxembourg. À cette fin, une approche de panel avec des cas renouvelés a été mise en œuvre. Cette vague d'enquête s'appuie sur 1 526 entretiens dont 904 avec des travailleurs résidant au Luxembourg et 320 avec des travailleurs frontaliers de France, 151 d'Allemagne et 151 de Belgique. Le présent rapport rassemble les résultats du sondage de cette année sous une forme compacte et classée par thèmes. De plus, tous les résultats du sondage sont entièrement documentés dans deux recueils de Figures en annexe au présent rapport.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

## Sommaire

<b>Synthèse — Executive Summary</b>	<b>8</b>
<b>1 Contexte, objectifs, méthode</b>	<b>15</b>
1.1 Classement	15
1.2 Plan de recherche et réalisation 2015	16
1.2.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage	16
1.2.2 Réalisation pratique et résultat	17
1.2.3 Remarques concernant la pondération	22
<b>2 Caractéristiques structurelles du marché de l'emploi luxembourgeois</b>	<b>26</b>
<b>3 Conditions de travail et environnement de l'emploi</b>	<b>39</b>
3.1 Facteurs et risques de l'environnement de l'emploi	39
3.2 Perspectives de développement professionnel	51
<b>4 Travail et bien-être personnel</b>	<b>65</b>
4.1 Travail et santé	65
4.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail	76
<b>5 Satisfaction au travail et perspectives</b>	<b>80</b>
5.1 Aspects de la satisfaction au travail	80
5.2 Le Luxembourg, pôle économique et pôle d'emploi vu par différents groupes de travailleurs	87
<b>6 Comparaison des durées et des conditions de travail entre les hommes et les femmes</b>	<b>99</b>
6.1 Domaines d'activités spécifiques à l'un ou l'autre sexe	99
6.2 Durée du travail	101
6.3 Conditions de travail des femmes et des hommes	114
6.4 Work-Life-Balance des femmes et des hommes	120
<b>Annexe : A.1 Modifications du questionnaire</b>	<b>126</b>
<b>Annexe A.2 : remarques concernant les groupes AAPOR</b>	<b>128</b>

## Liste des synoptiques

Figure 1	Déroulement pratique en fonction du pays d'enquête	18
Figure 2	État final (Final Outcome) : total et par échantillon partiel	19
Figure 3	Entretiens réalisés en fonction des échantillons partiels et du pays	20
Figure 4	Entretiens réalisés en fonction du pays et de la langue	20
Figure 5	Entretiens réalisés en fonction du pays et volonté de participer au panel	21
Figure 6	Durée de l'entretien en minutes	21
Figure 7	Modèle de régression logistique pour les cas de panel	24
Figure 8	Valeurs caractéristiques des poids	25
Figure 9	Comparaison théorique/réel	26
Figure 10	Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays	28
Figure 11	Structure des travailleurs du Luxembourg I	30
Figure 12	Structure des travailleurs du Luxembourg II	32
Figure 13	Statut professionnel	33
Figure 14	Formes du contrat de travail – hors fonctionnaires	34
Figure 15	Existence de conventions collectives	35
Figure 16	Appartenance à un syndicat	36
Figure 17	Champs d'activité des travailleurs	38
Figure 18	Évaluation de la contrainte mentale et physique due au travail	40
Figure 19	Risque d'accident et de blessures au travail	42
Figure 20	Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes	44
Figure 21	Manque de temps au travail	46
Figure 22	Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail	47
Figure 23	Liberté de décision sur la manière de travailler	48
Figure 24	Évaluation de l'environnement collégial	49
Figure 25	Charges pesant sur le travail à la suite de conflits et de situations problématiques	51
Figure 26	Formation continue, comparaison annuelle I	52
Figure 27	Formation continue, comparaison annuelle II	53
Figure 28	Jours de formation	55
Figure 29	Participation à des formations sur des thèmes spécifiques I	57
Figure 30	Participation à des formations sur des thèmes spécifiques II	58
Figure 31	Participation à des formations sur des thèmes spécifiques III	59
Figure 32	Participation à des formations sur des thèmes spécifiques IV	60
Figure 33	Participation à des formations sur des thèmes spécifiques V	61
Figure 34	Droit à la parole dans l'entreprise	63
Figure 35	Participation aux processus décisionnaires	64
Figure 36	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois	67
Figure 37	Problèmes de santé : problèmes cardiaques	68
Figure 38	Problèmes de santé : problèmes d'estomac	69
Figure 39	Problèmes de santé : maux de tête	70
Figure 40	Problèmes de santé : problèmes articulaires	71
Figure 41	Problèmes de santé : troubles du sommeil	72
Figure 42	Problèmes de santé : problèmes de dos	73
Figure 43	Réunions d'information sur les problèmes de santé au travail	75
Figure 44	Stress dû au travail et charge de travail	76
Figure 45	Joignabilité en dehors du travail et heures supplémentaires	

	impayées	77
Figure 46	Pression des délais/stress au travail et joignabilité en dehors du travail	78
Figure 47	Satisfaction vis-à-vis du travail	82
Figure 48	Satisfaction vis-à-vis du salaire : comparaison 2014/2015	84
Figure 49	Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction des groupes professionnels	85
Figure 50	Recommandation de l'employeur	86
Figure 51	Recommandation de l'employeur en fonction du groupe professionnel	87
Figure 52	Point de vue sur le développement économique au Luxembourg	89
Figure 53	Point de vue sur le développement économique au Luxembourg en 2014 et 2015 (comparaison top-box)	90
Figure 54	Point de vue sur le développement économique au Luxembourg, niveau entre-prise, 2015	91
Figure 55	Point de vue des salariés sur le développement économique au Luxembourg, perspective pour les entreprises, comparaison 2014/2015	93
Figure 56	Point de vue des travailleurs : sécurité du propre poste de travail	95
Figure 57	Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi(comparaison Top-Box/Low-Box)	96
Figure 58	Point de vue des travailleurs : demande pour les capacités professionnelles	97
Figure 59	Point de vue des travailleurs : chances personnelles sur le marché du travail	98
Figure 60	Groupes professionnels, par sexe I	99
Figure 61	Groupes professionnels, par sexe II	100
Figure 62	Type d'organisation en fonction du sexe	101
Figure 63	Contrat de travail : horaires contractuels	102
Figure 64	Plein temps/temps partiel en fonction du groupe professionnel	103
Figure 65	Durée du travail : différences entre hommes et femmes	104
Figure 66	Durée effective du travail en fonction du sexe	105
Figure 67	Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel	106
Figure 68	Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel	107
Figure 69	Souhaits concernant les horaires de travail	108
Figure 70	Durée de travail souhaitée	109
Figure 71	Souhaits concernant les horaires de travail	111
Figure 72	Position des horaires de travail	112
Figure 73	Temps de trajet moyen entre le domicile et le travail	113
Figure 74	Temps nécessaire pour les frontaliers	114
Figure 75	Évaluation du profil de poste et d'activité	115
Figure 76	Profil des charges subies par les hommes et les femmes	115
Figure 77	Participation aux décisions dans l'entreprise	116
Figure 78	Satisfaction vis-à-vis du travail	117
Figure 79	Satisfaction vis-à-vis des conditions de travail	118
Figure 80	Satisfaction vis-à-vis du salaire	119
Figure 81	Perception des charges et des sollicitations au travail en fonction du sexe	120
Figure 82	Sensation de stress au travail, différenciée	121
Figure 83	Travail et vie privée difficilement conciliables, différencié	123

Figure 84 Sentiment de ne pas avoir assez d'énergie au quotidien, différencié  
124

## Synthèse — Executive Summary

### Classement et méthode

Avec l'étude Quality of work Luxembourg 2015, la Chambre des salariés du Luxembourg présente pour la troisième fois un rapport d'enquête sur la qualité du travail au Luxembourg. Ce rapport constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of work Index ». L'« index Quality of work » est un instrument développé en 2013 au cours d'un projet commun avec l'Université du Luxembourg et permettant la mesure de la qualité du travail des salariés au Luxembourg. Sur la base d'une enquête annuelle, l'index Quality of work Luxembourg (index Qow) permet de montrer l'évolution dans le temps du développement et des éventuels changements des relations de travail et de la qualité des emplois. L'objet exclusif du présent rapport est la présentation des résultats du sondage de 2015 ; les résultats de l'index Quality of work lui-même seront présentés dans une publication séparée.

La population analysée est composée de tous les travailleurs qui ont un emploi au Luxembourg, y compris les frontaliers résidant en dehors du Grand-Duché.

Tout comme l'année précédente, l'enquête Quality of work 2015 a été réalisée sous la forme d'un sondage téléphonique. Pour cette deuxième vague, un panel de 1 426 personnes a été utilisé, complété par un échantillonnage de renouvellement. Tous les numéros de téléphone ont été générés de façon aléatoire par un procédé scientifique. Pour la première fois, l'échantillonnage utilisé pour les travailleurs résidant au Luxembourg contenait des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »).

Cette année, c'est un total de 1 526 entretiens qui a été réalisé, dont 904 avec des salariés résidant au Luxembourg, 320 avec des frontaliers venant de France, 151 avec des frontaliers venant d'Allemagne et autant venant de Belgique. La durée moyenne des entretiens a été de 33 minutes. Comme au cours de la vague précédente, les membres du panel se sont montrés prêts à participer d'une façon supérieure à la moyenne. Au total, 91 % des personnes interrogées ont accepté d'être contactées à nouveau pour une enquête ultérieure.

### Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est étroitement lié aux régions frontalières des pays limitrophes. Le marché fournit du travail et des revenus aussi bien aux habitants du Luxembourg qu'à ceux de l'Euregio. En contrepartie, l'économie luxembourgeoise profite du vivier de main d'œuvre de la région. Les frontaliers complètent la structure de qualifications des Luxembourgeois, bonne dans son ensemble, avec des qualifications supérieures à la moyenne et en partie spécifiques. C'est ainsi que la proportion de travailleurs possédant une formation technique est significativement plus élevée parmi les frontaliers venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont reçu une formation universitaire et présentent une proportion supérieure à la moyenne en ce qui concerne le personnel spécialisé formé en alternance, les titulaires d'une maîtrise et les techniciens.

57 % de la population active est masculine, 43 % est formée de femmes. L'âge moyen est de 40 ans. Les travailleurs locaux sont un peu plus jeunes que la moyenne, les frontaliers étant entre deux et trois ans plus âgés.

### **Structures d'entreprise**

Le marché du travail luxembourgeois est fortement marqué par le secteur public et celui des services. Un quart environ des employés travaille dans l'administration publique, dans le secteur social et celui de la santé, dans la formation, la recherche ou au sein d'un organisme supranational. La part des travailleurs spécialisés qui sont actifs dans les banques, les assurances et autres secteurs tertiaires est du même ordre. Par contre, seul un cinquième des travailleurs interrogés travaille dans le secteur manufacturier ou de la construction.

La plupart des emplois se trouvent au sein de petites et moyennes entreprises. 23 % des travailleurs sont employés dans des entreprises de moins de 15 personnes, 18 % travaillent dans des petites PME comptant jusqu'à 50 employés et 27 % dans des PME plus importantes allant jusqu'à 250 employés. Tout juste un tiers fait partie d'une entreprise plus grande dépassant les 250 employés.

### **Contrat de travail**

Contrairement à d'autres pays européens, les travailleurs ont au Luxembourg presque tous un seul contrat de travail. Seule une part réduite de 2,5 % cumule deux emplois ou davantage.

87 % sont des salariés, 13 % ont un statut de fonctionnaire et 1 % travaille en tant qu'indépendant. En ce qui concerne le statut de l'emploi, les différences sont grandes entre les nationalités. 28 % des luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire. Chez les travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie par contre entre 2 % (portugais) et à peine 5 % (belges). Avec 17 %, la part des fonctionnaires est particulièrement élevée chez les représentants des autres nationalités.

Le contrat de travail des travailleurs au Luxembourg est généralement à durée indéterminée. Seuls 4 % ont un CDD et à peine 2 % sont intérimaires. Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est faible au Luxembourg. Cela tient sans doute en premier lieu au fait qu'une limitation doit être liée à des conditions bien concrètes, comme par exemple un remplacement pour cause de maladie. Dans l'enquête 2015, 56 % des personnes interrogées indiquent qu'une convention collective existe au sein de leur entreprise.

### **Conditions de travail et environnement de l'emploi**

Tout comme l'année précédente, les travailleurs et travailleuses ont été interrogés sur les contraintes physiques et mentales subies dans le cadre de leur emploi. 38 % des personnes interrogées font état de contraintes physiques importantes. Un tiers des employés se sent fatigué par le travail, de manière répétée et fréquente. Ce sont en particulier les travailleurs postés ainsi que ceux et celles qui travaillent le week-end, le soir ou la nuit qui font massivement état de contraintes

phy-siques. 15 % des travailleurs se sentent de manière subjective soumis à des risques d'accident ou de blessures.

Pour deux tiers des employés, les sollicitations mentales font partie, à un degré élevé, du travail quotidien. Des contraintes mentales peuvent être observées à travers tous les groupes de travailleurs, d'activités et de qualifications. Les exigences mentales ne se distinguent en fonction du poste de travail que dans leur degré d'importance. Dans ce contexte, il faut noter que seuls 11 % se sentent dépassés par leur travail ; pour 12 %, il n'est pas assez exigeant.

Des exigences spécifiques résultent également de la complexité et de la variété de l'activité. Sept employés sur dix doivent effectuer plusieurs missions en même temps. Les cadres, les personnes ayant des missions techniques ou intellectuelles font particulièrement état de ce « multitasking ». La moitié des travailleurs a la sensation permanente d'effectuer une course contre la montre. Ceux qui travaillent beaucoup, plus de 40 heures par semaine, sont en particulier concernés et sont davantage soumis au stress.

Les profils des charges subies par les hommes et les femmes au travail se différencient essentiellement par les risques d'accident et de blessures ainsi que par les conditions de travail susceptibles de nuire à la santé pouvant survenir sur le lieu de travail. En ce qui concerne les contraintes physiques et mentales ainsi que la sensation d'être pressé par le temps, seules des différences minimales selon le sexe peuvent être notées.

### **Comparaison des durées et des conditions de travail entre les hommes et les femmes**

Au Luxembourg, le travail à plein temps représente la normalité. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (81 %). Seuls quelque 19 % des travailleurs et travailleuses sont employés à temps partiel ou sous une autre forme. La durée du travail effective moyenne pour tous les salariés au Luxembourg se monte à 40,7 heures par semaine, les hommes travaillant en moyenne, avec 43 heures, environ 6 heures de plus que les femmes (37 heures en moyenne). Cette différence provient essentiellement de la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel. Les différences entre les femmes et les hommes en activité apparaissent en particulier lorsque des enfants vivent dans le foyer. À peu près 84 % des femmes actives sans enfant sont employées à plein temps, alors que 48 % des femmes avec des enfants travaillent à temps partiel.

De même, la satisfaction par rapport à la durée du travail ou le souhait d'en changer dépend nettement de la présence ou non d'enfants au foyer. Aussi bien les femmes que les hommes élevant des enfants aimeraient bien, par rapport aux travailleurs sans enfants, réduire le nombre de leurs heures rémunérées. La situation est à l'opposé pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants et n'habitent pas avec un partenaire. Un petit tiers de celles-ci souhaiterait augmenter le nombre de leurs heures de travail rémunérées.

### **Liberté d'action et développement**

Le travail des salariés comporte également, en règle générale, des marges de manœuvre et des libertés d'action. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées ainsi que la manière de les réaliser. Ces deux aspects sont jugés de manière positive par six travailleurs sur dix. Les libertés d'action sont limitées lorsqu'elles touchent au contexte opérationnel du travail. Ainsi, seul un petit tiers des personnes interrogées a une influence personnelle sur le contenu et les horaires du travail. De même, trois employés sur dix seulement voient la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise. À peine 19 % des personnes interrogées reconnaissent être directement impliquées dans les processus de décision.

Deux cinquièmes des personnes interrogées estiment très bonnes les possibilités de formation professionnelle continue. Presque 30 % les considèrent par contre comme plutôt limitées. Les conditions favorisant un développement des qualifications sont nettement mieux jugées par les employés des administrations publiques et des organisations européennes ou internationales que dans les autres entreprises. Il est évident que les possibilités de formation continue augmentent avec la taille de l'entreprise. De même, l'âge a une répercussion sensible. Les travailleurs jeunes sont plus encouragés par les entreprises, alors que ceux qui sont plus âgés doivent davantage recourir à leurs propres possibilités.

En ce qui concerne la comparaison entre les sexes, les hommes se sentent avec 61 % plus libres et autodéterminés que les femmes (51 %) dans leurs décisions sur la manière de travailler. Il s'agit aussi bien de l'ordre d'exécution des tâches et de l'aménagement des horaires que de la détermination des contenus du travail. Dans l'ensemble, les femmes s'estiment un peu moins autodéterminées et libres dans leurs décisions que les hommes.

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

La qualité et l'évaluation des conditions de travail sont influencées de manière décisive par l'entourage des collègues et le bon management des dirigeants de la hiérarchie. Plus des quatre cinquièmes des personnes interrogées témoignent d'une collaboration étroite avec leurs collègues. Deux tiers trouvent un soutien au travail dans l'entourage de ceux-ci. Seules huit pour cent des personnes interrogées ne se sentent soutenues par leurs collègues que dans une faible ou très faible mesure.

Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important pour juger le comportement propre et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs a fait l'objet d'une interrogation dans l'enquête. Deux tiers des travailleurs ressentent bien du respect de la part de leur supérieur et plus de la moitié se sentent reconnus par l'entreprise, les retours différenciés concernant la qualité du travail fourni sont cependant plus rares. Moins de la moitié des travailleurs reçoivent de la part des collègues un feedback adapté et de celle des supérieurs des retours concernant les compétences professionnelles.

Un manque de respect de la part des supérieurs et des collègues et les conflits dans le contexte de l'entreprise constituent plutôt des exceptions. Quelque 4 %

des travailleurs parlent d'un comportement de ce genre de la part de leur entourage. L'apparition de conflits avec les clients est très légèrement plus fréquente.

Deux cinquièmes des travailleurs se sentent informés sur les décisions, les changements ou les plans de développement importants dans l'entreprise. Des taux d'approbation élevés proviennent en particulier des diplômés d'études supérieures, des fonctionnaires ainsi que des cadres. 58 % reconnaissent que leur entreprise respecte leurs droits. Environ 30 % des personnes interrogées constatent que leur entreprise leur donne des possibilités et des droits de participer aux décisions allant largement au-delà de la simple politique d'information. À l'inverse, 36 % des travailleurs ne se voient aucune possibilité d'action ni d'intervention.

### **Santé**

Sur une période de douze mois, 10 % des travailleurs ont souvent eu des problèmes de santé, 16 % en ont parfois eu. Parmi les symptômes le plus souvent cités, on compte les maux d'estomac, les maux de tête, les problèmes articulaires et les troubles du sommeil. Les problèmes cardiaques, qui apparaissent chez un petit groupe de personnes, ainsi que les douleurs articulaires et dorsales se font plus fréquents lorsque l'âge augmente. Certains maux et problèmes de santé sont répartis de manière inégale en fonction du niveau social et professionnel. Il en va ainsi avant tout des problèmes de dos et d'articulations ainsi que des maux de tête. Les travailleurs non qualifiés ainsi que ceux qui exercent des activités manuelles ou les salariés des services directs aux particuliers/commerçants/vendeurs sont plus souvent touchés. Par contre, les risques pour la santé sont moindres chez les cadres. Ceux-ci ont toutefois tendance à parler plus souvent de problèmes cardiaques.

Près de 30 % des employés se plaignent d'un stress dû au travail. Une personne interrogée sur six est préoccupée par des problèmes liés au travail, et ce, même durant ses loisirs. Une sur sept a souvent des difficultés pour maintenir un équilibre entre le travail et la vie privée. Cependant, deux tiers des personnes interrogées ne voient pas de problème de conciliation de ce genre. Des facteurs contraignants supplémentaires sont dus aux possibilités techniques, du fait d'être joignable en permanence grâce à la digitalisation et aux nouveaux moyens de communication. Un petit tiers des personnes interrogées indique que l'on attend de leur part qu'elles soient joignables même pendant les loisirs. Un fait est alarmant : un employé sur dix environ a perdu le plaisir de travailler.

Trois employés sur dix pratiquent souvent le sport comme compensation par rapport au travail ; par contre, presque 41 % ne font que rarement ou jamais du sport. Dans ce domaine, les personnes atteintes de troubles se comportent de manière très similaire aux travailleurs en bonne santé.

À la question de savoir si l'entreprise a proposé, au cours des trois dernières années, des réunions d'information, des ateliers ou des formations en matière de prévention sanitaire, 60 % des personnes interrogées indiquent que cela a été au moins une fois le cas. L'offre concernant ce genre de manifestations varie toutefois en fonction du type et de la taille de l'entreprise. Elles sont proposées plus souvent dans les grandes que dans les petites entreprises. Une grande partie des

personnes employées par des organisations non gouvernementales ou internationales et des administrations publiques font état d'une offre de ce genre.

### **Satisfaction au travail**

En majorité, les travailleurs employés au Luxembourg jugent de façon positive la qualité de leur emploi. Plus de 60 % expriment une satisfaction au travail élevée. 8 % seulement sont moins ou pas du tout satisfaits. Ce résultat est pratiquement le même que celui de l'année précédente. Les hommes sont un peu plus satisfaits que les femmes.

Outre la satisfaction générale au travail, les questions ont porté aussi sur la satisfaction concernant certains aspects particuliers de celui-ci. 55 % de tous les travailleurs sont satisfaits de l'ambiance au travail ; ce chiffre correspond à celui de l'an dernier. Dans ce domaine, il n'y a pas de différence d'évaluation entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne les conditions concrètes de travail dans l'entreprise, quelque 53 % des personnes interrogées se disent satisfaites, soit 4 points de plus que l'année précédente. L'estimation des hommes et des femmes quant à la satisfaction générale au travail diverge ici légèrement, les travailleurs masculins ayant un jugement un peu plus positif. Les employés résidant au Luxembourg sont plus satisfaits des conditions de travail que les frontaliers.

La satisfaction au regard du salaire est nettement moins marquée. Les travailleurs plus âgés se montrent bien plus satisfaits que les plus jeunes. Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction par rapport au salaire dépend étroitement de la situation hiérarchique du statut professionnel.

La satisfaction au travail dans son ensemble s'exprime également par le fait que le travailleur soit prêt à recommander son employeur. Presque deux tiers des personnes interrogées recommanderaient leur employeur actuel à d'autres travailleurs. Les hommes y sont plus souvent prêts que les femmes. Ces résultats sont stables par rapport à l'année précédente.

### **Le Luxembourg en tant que pôle économique et lieu de travail**

En conclusion de chaque enquête Quality of work, les salariés sont interrogés sur leur point de vue personnel sur le développement économique du Luxembourg et des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Dans l'enquête actuelle, 48 % des personnes interrogées voient le développement économique du Luxembourg avec optimisme. Ce chiffre est légèrement plus élevé qu'en 2014.

Par rapport à l'économie en général, l'avis des salariés en ce qui concerne le développement économique de l'entreprise ou de l'organisation qui les emploie est plus optimiste. Presque deux tiers des employés s'exprime de façon plutôt optimiste, un quart est indécis et 10 % seulement sont plutôt pessimistes en ce qui concerne l'avenir de leur employeur. Le résultat est très stable sur les deux années 2014 et 2015.

Les travailleurs interrogés devaient également donner leur avis sur la sécurité de leur propre emploi. Les réponses indiquent, ici aussi, que les travailleurs ont une vue bien plus positive de leur situation personnelle que de la situation au plan

national. Deux tiers des personnes interrogées voient leur emploi hautement sécurisé, 26 % y voient une sécurité moyenne. Seules 8 % considèrent leur emploi comme peu sûr. C'est parmi les jeunes gens que le manque de sécurité est le plus marqué. Si l'on considère les chances d'emploi à moyen terme – la question porte dans ce cas sur une perspective à cinq ans – plus d'un sur deux est globalement optimiste en ce qui concerne ses propres chances sur le marché de l'emploi, un sur sept seulement est pessimiste. Les jeunes sont ici plus optimistes que les plus âgés.

En résumé, la plupart des travailleurs ont un point de vue globalement positif de leurs propres perspectives professionnelles et de celles de leur entreprise. Il ne faut cependant pas perdre de vue que le développement au plan national est envisagé de manière nettement plus critique.

# 1 Contexte, objectifs, méthode

## 1.1 Classement

Avec l'étude Quality of work Index Luxembourg 2015, la Chambre des salariés du Luxembourg présente le rapport d'enquête de cette année sur la qualité du travail au Luxembourg. Ce rapport constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of work Index ». L'index Quality of work est un instrument développé en 2013 dans le cadre d'un projet commun avec l'Université du Luxembourg et permettant la mesure de la qualité du travail des salariés<sup>1</sup> au Luxembourg. Le questionnaire a été mis en œuvre pour la première fois en 2013 pour un sondage pilote. Il existe un rapport sur ce sondage, dont l'indice a été esquissé et discuté (voir Steffgen & Kohl 2013).

L'étude Quality of work Luxembourg 2015 représente la poursuite du projet de la Chambre des salariés du Luxembourg consistant à effectuer régulièrement des sondages sur la qualité du travail vue par les travailleurs au Luxembourg. L'enquête annuelle auprès de salariés permet la constitution d'une série chronologique qui reflète le développement et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois.

La population analysée est composée de tous les travailleurs ayant un emploi au Luxembourg. Ceci inclut également tous les travailleurs dont le lieu de résidence se trouve en dehors du Grand-Duché, les frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne.

La question des conditions de travail et de la qualité ressentie du travail est actuellement en observation dans de nombreux pays européens. Ce sont en particulier les évolutions technologiques et la globalisation des marchés, sans oublier les différents développements des nations de l'UE sur les plans économique et social, qui incitent à ne pas perdre de vue les précieuses ressources humaines. L'aptitude au travail, la qualification, la motivation et des conditions de travail appropriées sont des piliers importants pour la capacité des entreprises et des administrations à se développer. Le projet Quality of work Index Luxembourg contribue à la transparence dans ce domaine. L'enquête fournit des résultats empiriques pour l'évaluation et le contrôle de certains domaines d'action du marché de l'emploi.

Pour l'étude Quality of work Index Luxembourg 2015 de cette année, la Chambre des salariés a, pour la seconde fois, confié l'exécution de l'enquête, son exploitation et l'élaboration du rapport à l'Institut infas de Bonn. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la constitution de l'index Quality of work. Ce sont elles également qui sont responsables des calculs, des travaux d'analyse et de l'élaboration du rapport pour l'index proprement dit ; c'est pourquoi l'index Quality of work

<sup>1</sup> La notion salarié s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

ne fait pas l'objet de ce rapport, lequel est focalisé sur la présentation des résultats de l'enquête 2015.

Au cours de la nouvelle enquête 2015, le concept de l'étude tel qu'il avait été développé a été principalement respecté dans le but de rendre visibles les évolutions dans le temps au moyen de répétitions d'enquête (« approche de panel »). Dans ce contexte, il a été décidé de conserver en substance l'instrument d'enquête (le questionnaire de 2014) avec les échelles<sup>2</sup> utilisées, tout en l'adaptant et en le complétant en tenant compte de critères portant sur le contenu. Ces modifications du questionnaire portent sur la formulation de certaines questions ainsi que sur l'introduction de quelques nouvelles questions. Une liste détaillée des changements de formulation et des nouvelles questions est fournie en annexe (voir annexe A.1).

Le présent rapport est divisé en six chapitres. La section 1.2 esquisse le plan de recherche et la réalisation de l'enquête 2015 dans les quatre pays concernés ainsi que les modifications du questionnaire. Dans les chapitres suivants 2 à 6, les aspects thématiques individuels de l'enquête 2015 sont explorés et présentés en profondeur. Le chapitre 2 contient un aperçu des caractéristiques socio-démographiques des salariés et des caractéristiques des entreprises et des sociétés pour lesquelles ils travaillent. L'accent est mis ici sur l'observation des points communs et des différences entre les travailleuses et travailleurs qui vivent et travaillent au Luxembourg et les frontaliers qui viennent des pays limitrophes afin d'exercer une activité professionnelle au Grand-Duché. Les conditions de travail ainsi que les relations et interactions entre collègues au travail font l'objet du chapitre 3. La formation professionnelle est également examinée. Le chapitre 4 analyse les relations entre la vie au travail et le bien-être personnel. Le chapitre 5 est essentiellement consacré à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur travail et au point de vue de différents groupes de salariés relatif aux propres perspectives professionnelles ainsi qu'aux perspectives économiques pour leur entreprise comme pour le Luxembourg. L'objet du sixième chapitre est la durée du travail ; le thème de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail dans le monde de l'emploi luxembourgeois y est également abordé. Une question qui revient dans les chapitres 3 à 5 est celle de savoir s'il y a eu des changements notables au cours des trois années d'enquête et, le cas échéant, de quel ordre de grandeur ils ont été.

## 1.2 Plan de recherche et réalisation 2015

### 1.2.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

L'enquête 2015 a été réalisée sous la forme d'un sondage téléphonique (CATI)<sup>3</sup>. Pour cette deuxième vague, un échantillonnage de 1 426 personnes a été utilisé,

<sup>2</sup> Pour les questions relatives à la fréquence, l'échelle suivante a été utilisée de manière uniforme : jamais, rarement, quelquefois, souvent, (presque) toujours. Pour les questions du type « dans quelle mesure... », l'échelle suivante a été utilisée de manière uniforme : dans une très forte mesure, dans une forte mesure, dans une moyenne mesure, dans une faible mesure, dans une très faible mesure.

<sup>3</sup> Pour l'enquête de 2013, un deuxième échantillon a été parallèlement interrogé en ligne.

complété par un échantillonnage de renouvellement. Tous les numéros de téléphone de l'échantillon ont été générés au moyen d'un processus scientifique aléatoire. Pour les travailleurs vivant au Grand-Duché, la sélection a été générée à partir de tous les numéros de téléphone existant au Luxembourg, l'échantillonnage utilisé en 2015 contenant pour la première fois des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »). Une proportion de 80 % de numéros fixes pour 20 % de numéros mobiles a été à cette fin définie, cette proportion s'étant également reflétée au cours de la réalisation des entretiens.

La sélection des frontaliers a été précédée d'une sélection restrictive de zones. Afin de garder la recherche de travailleurs au Luxembourg venant de France, de Belgique et d'Allemagne dans des limites économiquement raisonnables et aux fins d'efficacité, des régions d'origine des frontaliers autour du Luxembourg ont été définies. Ensuite, des échantillonnages séparés ont été effectués et utilisés pour la Belgique, la France et l'Allemagne. La base en est constituée par les numéros de téléphone fixes, car eux seuls peuvent être affectés sans équivoque à une région.

Le déroulement pratique a démontré l'adéquation et la qualité de l'échantillon utilisé. La solidité du concept de l'échantillonnage a été confirmée en particulier grâce aux données d'analyse mises à disposition par le STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg) sur les lieux de résidence de frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne, basées sur les données de l'assurance sociale luxembourgeoise. Sur cette base, infas a effectué pour les trois pays une sélection optimisée des communes qui a été suivi de l'échantillonnage lui-même. Pour la France et l'Allemagne, certaines communes importantes ont été intégrées en tant que couches spéciales d'une manière en proportion plus élevée, puisque la probabilité de tomber sur des travailleurs frontaliers vers le Luxembourg est a priori plus faible.

L'objectif pour l'étude de 2015 était de réaliser, comme l'année précédente, un total de 1 500 entretiens, dont environ 900 avec des travailleurs du Luxembourg et environ 600 avec des frontaliers (300 en France, 150 en Belgique et 150 en Allemagne).

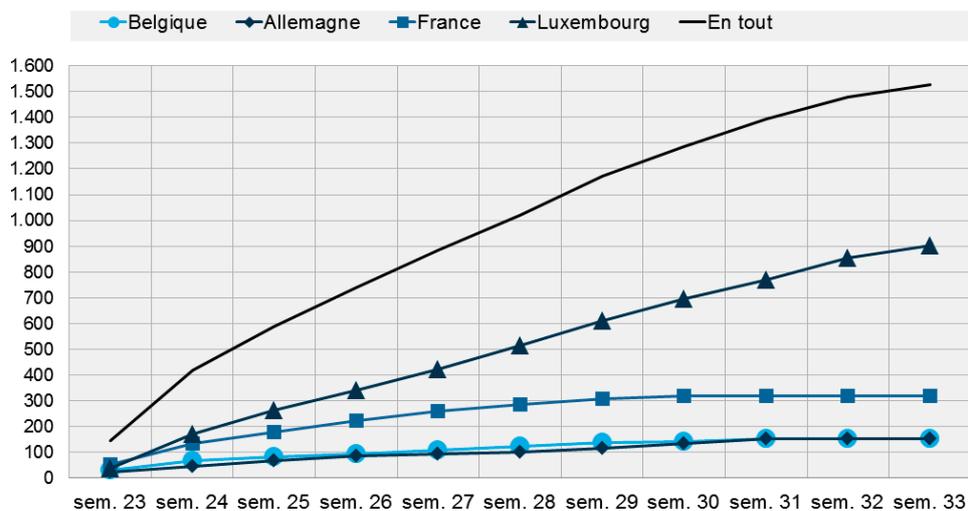
### **1.2.2 Réalisation pratique et résultat**

Afin de tester la faisabilité du questionnaire modifié, celui-ci a subi en mai 2015 un pré-test de 26 entretiens (dont 8 personnes du panel et 18 nouveaux cas). Les sondages téléphoniques de l'enquête principale auprès de travailleurs et travailleuses employés au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France ont débuté le 01/06/2015 pour se terminer le 15/08/2015. Au total, 1 526 entretiens ont été réalisés, dont 904 travailleurs du Luxembourg, 320 résidents en France, 151 en Allemagne et 151 en Belgique.

### 1.2.2.1 Déroulement pratique

Le Figure 1 illustre le déroulement pratique des entretiens au cours des semaines calendaires. L'évolution du nombre total des entretiens pendant la phase de déroulement pratique est indiquée. On y voit un accroissement continu sur toute la phase pratique. La moitié de tous les cas avait déjà été réalisée au bout de 4 semaines de « terrain ».

**Figure 1 Déroulement pratique en fonction du pays d'enquête**



infas



### 1.2.2.2 Final Outcome

Les calculs différenciés des résultats sur champ et du taux de réponse de l'échantillon s'orientent chez infas aux standards de l'American Association for Public Opinion Research (AAPOR)<sup>4</sup>. Selon ceux-ci, le Final Outcome se répartit dans les catégories suivantes :

- Appartenance au groupe cible inconnue (UE – Unknown Eligibility)
- Non groupe cible (NE – Not Eligible)
- Nonréponse – Pas joint (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact)
- Nonréponse – Pas possible d'interroger (NR-NA – Nonresponse-Not able)
- Nonréponse – Autres (NR-O – Nonresponse-Other)
- Nonréponse – Ne veut pas participer (NR-R – Nonresponse-Refusal)
- Entretien réalisé entièrement (I – Complete Interview)
- Entretien réalisé partiellement (IP – Partial Interview)

<sup>4</sup> Voir : American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys.Revised Version 2011.

Les codes de traitement du *Final Outcome* représentent le statut de traitement final d'une adresse. À cette fin, une priorisation est établie parmi les codes au sein du déroulement d'un contact. En règle générale, c'est le statut obtenu à l'occasion de la dernière communication vocale avec le foyer qui compte, même si, ensuite, d'autres tentatives infructueuses de contact ont été entreprises. C'est ainsi, par exemple, que les accords verbaux de rendez-vous ou les refus de participation exprimés personnellement sont indiqués par un statut final, même si, plus tard, un enquêteur a essayé en vain de joindre la personne-cible<sup>5</sup>.

**Figure 2 État final (Final Outcome) : total et par échantillon partiel**

	Panel		Renouvelés		Total			
	abs.	%	abs.	%	I	II	III	IV
% de la colonne	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Échantillon	1 426	100,0	39 965	100,0	41 391	100,0		
Appartenance au groupe cible inconnue (UE)	-	-	19 200	48,0	19 200	46,4		
PC n'appartient pas/plus au groupe-cible (NE)/ hors population analysée	115	8,1	8 166	20,5	8 281	20,0		
Résultat brut ajusté (I) : échantillon moins UE et NE	1 311	91,9	12 599	31,5	13 910	33,6	13 910	100,0
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	237	16,7	7 311	18,3	7 548	18,2	7 548	54,3
Nonresponse – Pas possible d'interroger (NR-NA)	-	-	2	0,0	2	0,0	2	0,0
Nonresponse – Autres (NR-O)	172	12,1	1 366	3,4	1 538	3,7	1 538	11,0
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	140	9,8	3 156	7,9	3 296	8,0	3 296	23,7
Entretiens réalisés	762	53,4	764	1,9	1 526	3,7	1 526	11,0

Source : enquête CATI, données de méthode

Dans l'ensemble, l'appartenance au groupe-cible est inconnue pour 46 % de l'échantillon, c'est-à-dire que le numéro d'appel n'était pas attribué ou bien erroné. Ce résultat est évidemment basé sur les numéros d'appels générés de façon aléatoire au moment du tirage de l'échantillon qui assurent que des numéros absents de la liste font également partie de l'échantillon. 20 % de l'échantillon brut n'appartient pas au groupe-cible de l'enquête. Dans les cas du panel, cela n'est vrai que pour 8 %, qui ne font plus partie du groupe-cible parce qu'ils ne travaillent plus, entretemps, au moins 10 heures au Luxembourg ou parce qu'ils ne font pas partie de la tranche d'âge de 16 à 64 ans. Une grande partie des cas du panel (quelque 17 %) n'a pas pu être jointe au cours de la vague 2015, un entretien n'a donc pas pu être réalisé. Environ 10 % des personnes interrogées de l'année précédente ont refusé un nouvel entretien. Le taux de réponse et la volonté de coopérer des personnes exerçant une activité professionnelle au Luxembourg identifiées pour répondre à l'étude Quality of work s'élève à 11 %.

<sup>5</sup> Les groupes AAPOR sont explicités plus en détail dans l'annexe A2.

Comme prévu, ce sont quelque 900 entretiens qui ont été menés avec des salariés résidant dans le Grand-Duché. 320 entretiens ont eu lieu avec des travailleurs habitant en France. Quant aux frontaliers venant de Belgique et d'Allemagne, ils ont donné dans chaque cas 151 entretiens. Parmi les 1 526 entretiens menés, la moitié environ l'a été avec des cas de panel. Tous les entretiens ont été réalisés de manière valable.

**Figure 3 Entretiens réalisés en fonction des échantillons partiels et du pays**

% de la ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	<b>1 526</b>	<b>100,0</b>	<b>762</b>	<b>49,9</b>	<b>764</b>	<b>50,1</b>
<b>Pays</b>						
Luxembourg	904	100,0	450	49,8	454	50,2
France	320	100,0	156	48,8	164	51,2
Allemagne	151	100,0	75	49,7	76	50,3
Belgique	151	100,0	81	53,6	70	46,4

Source : enquête CATI, données de méthode

Au Luxembourg, les entretiens ont été menés pour moitié en luxembourgeois et pour un tiers en français. Jusqu'à la fin de la période de terrain, seuls 2 entretiens en portugais ont été réalisés au Luxembourg. Les entretiens en français ont été réalisés essentiellement en France et en Belgique, les entretiens en allemand principalement en Allemagne.

**Figure 4 Entretiens réalisés en fonction du pays et de la langue**

% de la ligne	Total		Luxembourgeois		Français		Allemand		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	<b>1 526</b>	<b>100,0</b>	<b>502</b>	<b>32,9</b>	<b>767</b>	<b>50,3</b>	<b>255</b>	<b>16,7</b>	<b>2</b>	<b>0,1</b>
<b>Pays</b>										
Luxembourg	904	100,0	502	55,5	302	33,4	98	10,8	2	0,2
France	320	100,0	-	-	318	99,4	2	0,6	-	-
Allemagne	151	100,0	-	-	5	3,3	146	96,7	-	-
Belgique	151	100,0	-	-	142	94,0	9	6,0	-	-

Source : enquête CATI, données de méthode

### 1.2.2.3 Volonté de participation au panel

Tout comme au cours de la vague précédente en 2014, la volonté de participer au panel s'est montrée extraordinairement élevée dans les quatre pays. Au total, 91 % des personnes interrogées ont accepté d'être contactées à nouveau pour une enquête ultérieure. Au Luxembourg, en France comme en Belgique, plus de 90 % sont d'accord pour un autre entretien, ce sont 86 % en Allemagne.

**Figure 5 Entretiens réalisés en fonction du pays et volonté de participer au panel**

% de la ligne	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel		Refus	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Total entretiens</b>	<b>1 526</b>	<b>100,0</b>	<b>1 391</b>	<b>91,1</b>	<b>132</b>	<b>8,7</b>	<b>3</b>	<b>0,2</b>
<b>Pays</b>								
Luxembourg	904	100,0	819	90,6	83	9,2	2	0,3
France	320	100,0	299	93,4	21	6,6	-	-
Allemagne	151	100,0	130	86,1	21	13,9	-	-
Belgique	151	100,0	143	94,7	7	4,6	1	0,7

Source : enquête CATI, données de méthode

### 1.2.2.4 Durée de l'entretien

Le Figure ci-dessous indique la durée de l'entretien en fonction de l'échantillon partiel et de la langue de l'entretien. Avec une moyenne de 33 minutes, la durée de l'entretien CATI s'est avérée rester dans le cadre attendu. La durée planifiée était de 32 minutes.

**Figure 6 Durée de l'entretien en minutes**

	Nombre de cas	moyenne	min.	max.	Écart-type
<b>Total</b>	<b>1 508</b>	<b>33,0</b>	<b>7,3</b>	<b>59,8</b>	<b>6,83</b>
<b>Échantillons partiels</b>					
Panel	757	31,8	7,3	56,9	6,52
Renouvelés	751	34,3	11,2	59,8	6,89
<b>Langues</b>					
Luxembourgeois	496	33,2	7,3	59,8	7,23
Français	758	33,6	11,2	58,0	6,81
Allemand	252	31,0	20,3	49,9	5,60
Portugais	2	36,2	33,4	38,9	3,84
<b>Pays</b>					
Luxembourg	892	33,6	7,3	59,8	7,10
France	318	33,0	22,1	56,9	6,52
Allemagne	148	30,5	20,4	49,9	5,62
Belgique	150	32,3	11,2	50,3	6,33

Source : enquête CATI, données de méthode ; base : entretiens valables avec indication de durée valable

### 1.2.3 Remarques concernant la pondération

Contrairement à la dernière enquête, celle de cette année a montré des différences sensibles qui ont dû entrer en ligne de compte en particulier dans la pondération et qui ont nécessité un processus de pondération à plusieurs niveaux bien plus complexe. Il s'agit ici d'une part du plan « Dual-Frame » (échantillon dans le réseau fixe et le réseau mobile) pour les cas renouvelés au Luxembourg, et d'autre part de l'enquête auprès des cas du panel de la vague précédente.

Pour cette raison, il a fallu procéder à une pondération à plusieurs niveaux, y compris l'intégration des différents échantillons partiels dans un échantillon commun. Les étapes de pondération suivantes ont été effectuées :

1. Pondération Dual-Frame des cas renouvelés luxembourgeois y compris intégration des deux échantillons partiels (fixe et mobile) dans un échantillon commun.
2. Calcul de la probabilité de réalisation par l'intermédiaire de modèles de défaillance pour les cas de panel pour compenser la mortalité de panel.
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.

#### 1.2.3.1 Pondération Dual-Frame pour le Luxembourg

Avec l'échantillon Dual-Frame, il fallait prendre en considération que les numéros de téléphones fixes et les numéros de portables proviennent de cadres de sélection (frames) différents : la « base de sélection pour échantillons téléphoniques BIK-RSSE-Luxembourg » (réseau de numéros de téléphones fixes) et la « base de sélection pour échantillons de téléphonie mobile BIK-RSSE-Luxembourg » (pour les numéros de portables).

Si l'on s'appuie sur le procédé proposé par Gabler et Häder (Gabler&Häder 2009), les deux échantillons peuvent en principe être rassemblés de telle sorte que les deux probabilités de sélection (probabilité de sélection dans l'échantillon fixe et probabilité de sélection dans l'échantillon mobile) s'additionnent. La probabilité de sélection commune (dans les deux échantillons) peut ici être négligée, tant elle est faible.

Le facteur déterminant pour la probabilité de sélection est le nombre des personnes-cibles dans le foyer (taille réduite du foyer). En effet, s'il y a plusieurs personnes-cibles, une sélection aléatoire a lieu (par le procédé Last-Birthday) et la probabilité de sélection doit être déterminée en conséquence. De plus, le nombre de numéros de téléphone fixes et mobiles définit également la probabilité de sélection d'un foyer ou d'une personne : plus le nombre de numéros permettant de joindre un foyer ou une personne est grand, plus il y a de chances de se retrouver dans l'échantillon.

La probabilité pour une personne d'être représentée dans l'échantillon Dual-Frame est déterminée par la formule suivante :

$P(\text{personnes, base}) = ((k_F * (m_F / M_F) * (1 / z)) + (k_c * (m_c / M_c)))$ , dans laquelle :

- $k_F$  = nombre de numéros de téléphone fixe permettant de joindre le foyer,
- $m_F$  = échantillon réalisé dans le réseau fixe,
- $M_F$  = nombre de numéros de téléphone fixe dans le cadre de sélection (sans les numéros invalides),
- $z$  = nombre de personnes-cibles dans le foyer,
- $k_c$  = nombre de numéros de téléphone mobile permettant de joindre la personne interrogée par-sonnellement,
- $m_c$  = échantillon réalisé dans le réseau mobile,
- $M_c$  = nombre de numéros de téléphone mobile dans le cadre de sélection (sans les numéros invalides).

### 1.2.3.2 Modèle de défaillance pour les cas de panel

Tout d'abord, une correction Nonresponse des poids de départ de la première vague ( $wt1$ ) est effectuée pour les cas de panel avec le produit des valeurs de probabilité d'un modèle de régression logistique. Ce faisant, il est tenu compte du fait que certaines personnes interrogées soient entretemps revenues sur leur volonté de participation au panel ou ne soient plus disponibles pour le panel pour d'autres raisons.

La volonté de participation ( $p_{\text{participation\_W2}}$ ) a été modélisée au moyen de la variable dépendante dichotomique  $y=1$  participation au renouvellement d'enquête et  $y=0$  non participation (refus ou non joint). De plus, un grand nombre de variables explicatives ont pu être utilisées sur la base de la première vague d'enquête. La base du modèle est constituée par l'ensemble des 1 532 personnes interrogées au cours de la première vague.

La probabilité de participation déduite du modèle de défaillance entre dans le calcul du poids partiel provisoire ( $wt2_{\text{panel\_corrigé}}$ ) comme suit :

$$wt2_{\text{panel\_corrigé}} = wt1 * (1/p_{\text{participation\_W2}})$$

Le Figure 7 suivant indique tous les paramètres et les résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

**Figure 7** Modèle de régression logistique pour les cas de panel

	Odds Ratios	valeur p
<b>Sexe</b>		
Homme	Référence	
Femme	0,9352	0,526
<b>Tranche d'âge</b>		
16-24 ans	Référence	
25-34 ans	0,7282	0,412
35-44 ans	1,6537	0,176
45-54 ans	1,8687	0,092
55-64 ans	1,7630	0,143
<b>Code pays et nationalité</b>		
Belgique	0,9377	0,736
Allemagne	0,7026	0,055
France	0,8732	0,366
Luxembourg – Luxembourgeois	Référence	
Luxembourg – Étrangers	0,5681	0,000
<b>Indices entrant en ligne de compte pour la pondération</b>		
FCONDITION : conditions de travail	1,2659	0,122
FORG_CHARGE : intensité et complexité du travail	0,8334	0,089
FREVEN_FORMA : rémunération et formation	0,9657	0,690
FRISQ_FLEX : contraintes physiques et flexibilité	1,0524	0,452
FTRAIT_BURN : comportement addictifs et burn-out	1,1834	0,328
FCERTI_PERSP : sécurité de l'emploi	0,9870	0,877
<b>Base nombre de cas</b>		1 532
<b>Pseudo R<sup>2</sup> de McFadden</b>		0,0295

Source : infas, calcul propre

### 1.2.3.3 Intégration des cas de panel et des cas de renouvellement

Comme l'échantillon de renouvellement 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. Il est tenu compte de ce fait au travers d'une combinaison convexe des deux poids de plan. La combinaison convexe des deux poids a lieu en les multipliant par la proportion des échantillons partiels par rapport à l'ensemble des échantillons, c'est-à-dire à la somme des cas des échantillons de panel et de renouvellement.

### 1.2.3.4 Étalonnage de l'échantillon intégré global

Après l'intégration des poids de plan des échantillons de renouvellement et de panel, un étalonnage du poids d'entrée maintenant commun est effectué. À cette occasion, la répartition des caractéristiques combinées âge et sexe, du lieu de résidence ainsi que de la nationalité est adaptée à des répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salariés au Luxem-

bourg, y compris des frontaliers venant des pays limitrophes (France, Belgique et Allemagne), nécessaires pour effectuer cette adaptation, ont été mises à disposition par STATEC. Le poids est adapté de telle manière que les répartitions dans l'échantillon correspondent après pondération aux répartitions précitées de la population analysée, leur calcul ayant été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting).

Le Figure 9 présente une comparaison entre les répartitions non pondérées des caractéristiques, les répartitions (théoriques) de STATEC et les répartitions calculées au moyen des poids étalonnés.

Afin de juger de la qualité de la pondération sont indiqués ci-après, outre la moyenne et l'écart-type, la mesure d'efficacité (E). La mesure d'efficacité est basée sur la variance du facteur de pondération. Elle indique, en pourcentage du nombre de cas réalisés, le nombre effectif de cas ( $n'$ ) pour une caractéristique passive non corrélée aux caractéristiques actives lorsque le poids est employé. 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 calculé de la manière suivante :

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

$g$  = facteur de pondération

$n'$  = nombre effectif de cas

**Figure 8 Valeurs caractéristiques des poids**

Variable	Poids_w2
Nombre de cas	1 526
Somme des poids	1 526
Valeur moyenne	1
Écart-type	1,09
min.	0,16
max.	9,5
Nombre effectif de cas	700
Mesure d'efficacité	45,9

Source : infas, calcul propre

Le nombre effectif de cas donne en fin de compte 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 d'observer que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part le plan de l'étude et la réunion de différents échantillons en un échantillon commun, d'autre part des effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré).

**Figure 9 Comparaison théorique/réel**

	Non pondéré		Pondéré	Population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
<b>Total</b>	<b>1 526</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>368 616</b>	<b>100,0</b>
Sexe					
Homme	850	55,7	59,6	219 317	59,5
Femme	676	44,3	40,4	149 299	40,5
<b>Tranche d'âge</b>					
15-24	29	1,9	4,2	25 081	6,8
25-29	81	5,3	15,4	46 874	12,7
30-34	102	6,7	12,5	55 645	15,1
35-39	184	12,1	17,7	55 047	14,9
40-44	272	17,8	15,0	57 787	15,7
45-49	337	22,1	15,7	55 500	15,1
50-54	289	18,9	11,4	42 147	11,4
55+	232	15,2	8,3	30 535	8,3
<b>Âge et sexe combinés</b> (variable active d'étalonnage)					
Homme 15-29	60	3,9	11,0	40 457	11,0
Homme 30-39	163	10,7	17,5	64 359	17,5
Homme 40-49	337	22,1	18,7	68 886	18,7
Homme 50-54	164	10,8	7,2	26 543	7,2
Homme 55+	125	8,2	5,2	19 072	5,2
Femme 15-29	50	3,3	8,5	31 498	8,5
Femme 30-39	123	8,1	12,6	46 333	12,6
Femme 40-49	272	17,8	12,0	44 401	12,0
Femme 50-54	125	8,2	4,2	15 604	4,2
Femme 55+	107	7,0	3,1	11 463	3,1
<b>Lieu de résidence</b> (variable active d'étalonnage)					
Belgique	151	9,9	11,1	40 971	11,1
Allemagne	151	9,9	11,1	40 896	11,1
France	320	21,0	21,8	80 314	21,8
Luxembourg	904	59,2	56,0	206 435	56,0
<b>Nationalité</b> (variable active d'étalonnage)					
Luxembourg	599	39,3	30,2	111 488	30,2
France	400	26,2	24,3	89 602	24,3
Allemagne	162	10,6	10,9	40 197	10,9
Belgique	189	12,4	11,4	42 002	11,4
Autres	176	11,5	23,2	85 327	23,1

Source : STATEC Luxembourg; infas, calcul propre

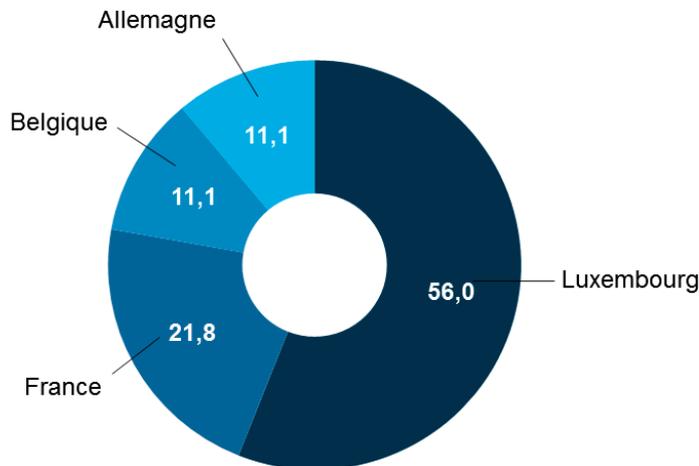
Au vu de ce procédé complexe de pondération à plusieurs niveaux, qui correspond à la complexité du plan d'échantillonnage et avec lequel la variance des

poids est augmentée à chaque étape de pondération, une mesure d'efficacité de 46% et avec elle un nombre effectif de 700 cas représente un résultat très satisfaisant. Ceci indique des effets de sélectivité dans l'ensemble peu importants. Comme le montre le Figure suivant, les déviations entre l'échantillon intégré non pondéré et la population globale n'atteignent que pour la répartition de l'âge des ordres de grandeur sensibles dont la correction augmente la variance des poids de manière non négligeable.

## 2 Caractéristiques structurelles du marché de l'emploi luxembourgeois

Les conditions de travail et les points de vue correspondants de la part des travailleurs en ce qui concerne la qualité de leur emploi se différencient, l'expérience le montre, en fonction de la position professionnelle et de l'appartenance socio-structurelle de la personne interrogée. C'est pourquoi, avant de nous tourner vers les avis sur la qualité du travail des chapitres suivants, qui sont au centre de l'enquête, il est bon de jeter tout d'abord un coup d'œil sur la structure de la population active du Luxembourg.

Une spécificité qui distingue tout particulièrement le marché du travail luxembourgeois est la proportion élevée de travailleurs qui viennent des états voisins pour exercer leur activité. Parmi les 386 616 travailleurs cotisant à la sécurité sociale (situation en mars 2014), 206 435 résident dans le Grand-Duché (56 %) et 162 181 (44 %) sont des frontaliers venant des pays limitrophes de l'UE. La moitié des frontaliers vient de France, un quart de Belgique et autant d'Allemagne (Figure 10). Les plus nombreux des travailleurs frontaliers viennent de Lorraine (Metz, Thionville), de la Province de Luxembourg ainsi que des régions de Trêve/Bitburg et de Sarre. Le marché de l'emploi luxembourgeois est donc étroitement lié avec les marchés de l'Euregio.

**Figure 10 Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays**


Données en pour cent;  
Base: 368.616 employés salariés assujettis à la sécurité sociale au Luxembourg (Etat mars 2014)

Source: STATEC Statistique de la sécurité sociale




### Structure socio-démographique

Au Luxembourg, la main d'œuvre est composée à 60 % d'hommes et à 40 % de femmes (voir Figure 11). Une comparaison entre les locaux et les frontaliers fait ressortir quelques différences marquantes. Les travailleurs locaux sont à 57 % de sexe masculin et à 43 % de sexe féminin. Chez les frontaliers belges et allemands, la part masculine est légèrement plus élevée. C'est chez les salariés venant de France que cette part est la plus grande : deux tiers de ce groupe sont des hommes contre un tiers de femmes.

La moyenne d'âge de la population active au Luxembourg est de 40 ans. Les groupes d'âges se distribuent en une répartition normale autour de la valeur moyenne. La moitié des travailleurs a moins de 40 ans, l'autre moitié a plus de 40 ans. Les frontaliers sont, en moyenne, de 2 à 4 ans plus âgés que les salariés locaux.

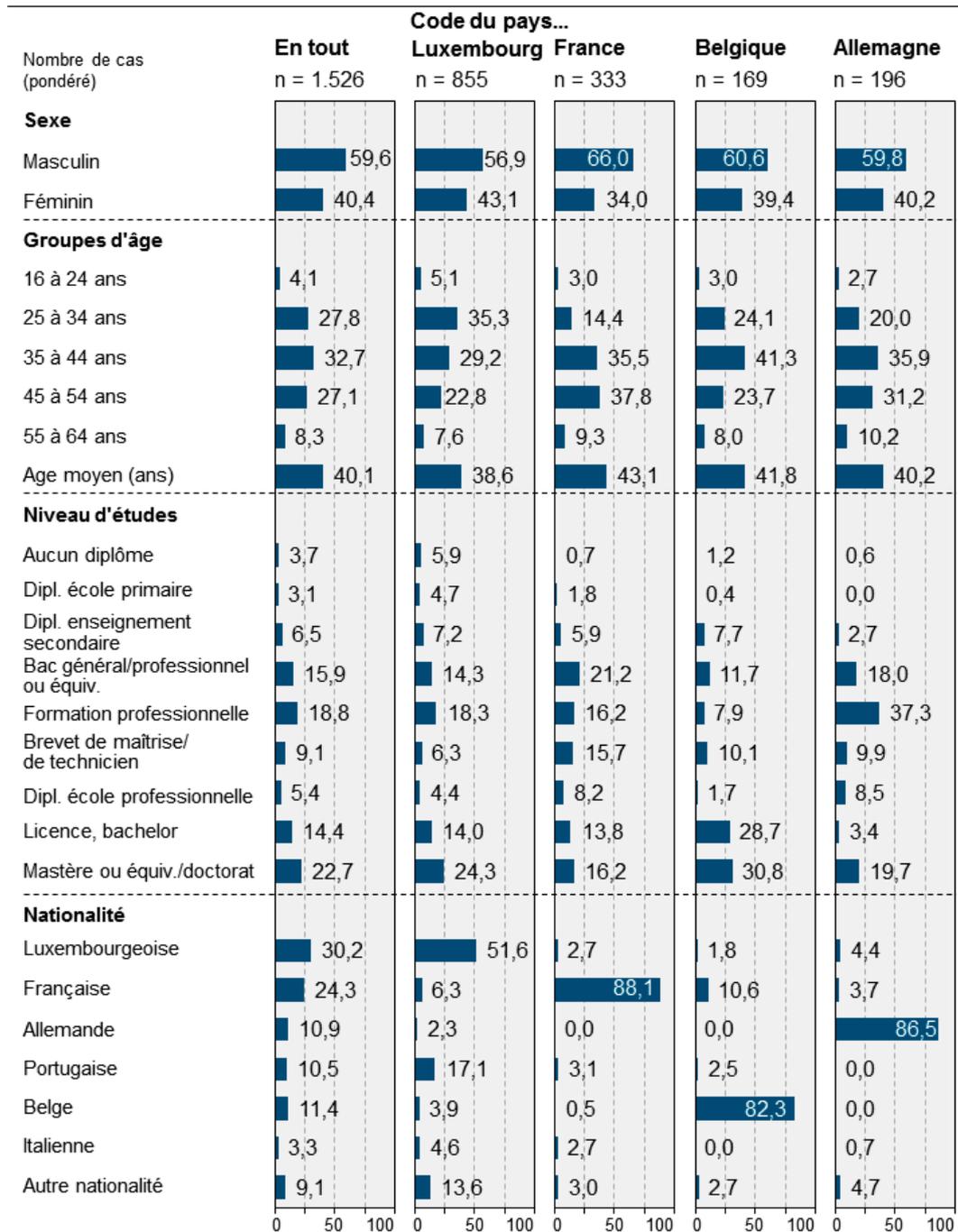
Le niveau de formation des travailleurs en poste au Luxembourg se caractérise par une bonne structure de qualification. 14 % seulement des salariés ont un diplôme de fin d'études inférieur au baccalauréat. Par contre, 27 % ont une formation universitaire et 15 % supplémentaires sont diplômés d'une école spécialisée ou ont une maîtrise ou bien une formation de technicien. Le bon niveau général de formation des travailleurs résidant au Luxembourg est encore renforcé par la main-d'œuvre bien formée qui vient des états voisins. On trouve dans les flux de frontaliers le reflet des particularités de la main-d'œuvre comme des systèmes de formation. C'est ainsi que le taux de salariés dotés d'une formation de technicien est significativement plus élevé parmi ceux qui viennent de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique a une formation universitaire alors que, parmi les frontaliers allemands, la part de la main-d'œuvre ayant eu une formation

en alternance, de technicien ou étant dotée d'une maîtrise est plus élevée que la moyenne.

Comme on pouvait s'y attendre, la répartition régionale très large du domaine d'attraction pour le marché de l'emploi luxembourgeois se retrouve également sur le plan de la nationalité des travailleurs. 30 % seulement des salariés possèdent la nationalité luxembourgeoise (Figure 11). Un petit quart a la nationalité française ; les nationalités allemande, belge et portugaise sont représentées chacune à hauteur de 10 %. 3 % ont la nationalité italienne et les 9 % restants appartiennent à d'autres nations. Le lieu de résidence donne bien une idée grossière en ce qui concerne la nationalité, il est toutefois intéressant de constater la large diffusion des travailleurs migrants. C'est ainsi qu'un peu plus de la moitié seulement des salariés résidant au Luxembourg possèdent également la nationalité luxembourgeoise. 17 % sont de nationalité portugaise et 6 % de nationalité française. Le quart restant vient de différentes nations.

Les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont dans chacun des cas pour plus de 80 % la nationalité de ce pays. Cependant, on note aussi chez les travailleurs migrants une part remarquable de ressortissants de l'Euregio dans son ensemble. Le bassin entourant le Luxembourg constitue un refuge où le travail, la résidence et la vie ont formé un conglomérat très étroit.

Figure 11 Structure des travailleurs du Luxembourg I



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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## Structure de l'emploi sur le plan de l'organisation

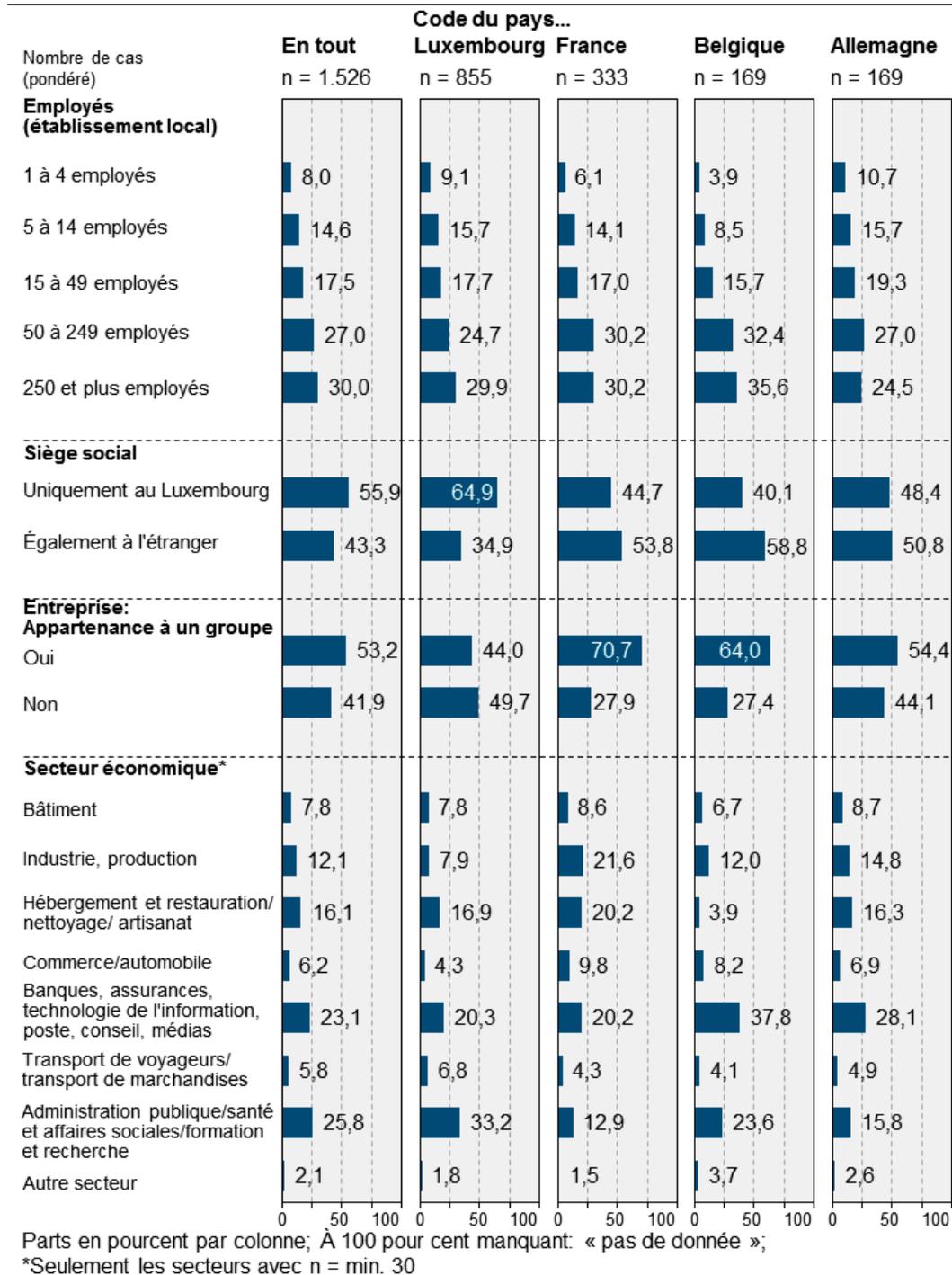
Au Luxembourg, deux tiers des travailleurs sont employés au sein d'une entreprise privée. À côté de cela, le secteur public tient une place importante. 20 % des salariés travaillent pour une administration publique. 7 % environ sont au service d'une organisation européenne ou internationale et un bon 4 % travaillent pour une organisation non gouvernementale (ONG). Pour environ 56 % des travailleurs, l'entreprise est présente uniquement au Luxembourg ; pour 43 % d'entre eux, elle a aussi un siège à l'étranger (Figure 12).

Le marché du travail luxembourgeois se caractérise par une forte présence du secteur tertiaire et du secteur public. Seul un cinquième des travailleurs interrogés travaille dans le secteur manufacturier ou la construction. Dans le secteur privé des services, presque un quart des emplois se retrouve dans les banques et les assurances ainsi que dans les entreprises de l'information et de la communication, les entreprises de conseil et le domaine des médias. L'administration publique, le domaine du social et de la santé ainsi que le secteur de la formation et de la recherche sont cités en tant qu'employeur par environ 26 % des personnes interrogées.

En ce qui concerne le secteur d'activité de leur entreprise, il existe quelques différences dignes d'être notées entre la main d'œuvre locale et les frontaliers (Figure 12). Les travailleurs résidant au Luxembourg sont employés pour un tiers dans des administrations publiques. Ceux qui viennent de l'autre côté de la frontière française ont un pôle d'emploi particulièrement net, avec 30 % dans le secteur manufacturier et la construction. Plus souvent que la moyenne, les travailleurs belges travaillent dans le secteur des banques et des assurances, dans les entreprises de l'information et de la communication ainsi que dans le domaine du conseil et des médias. Les frontaliers allemands sont largement répartis dans tous les secteurs de l'économie et particulièrement nombreux dans l'artisanat.

La plupart des emplois se trouvent au sein de petites et moyennes entreprises. 23 % des travailleurs sont actifs dans des petites entreprises jusqu'à 14 employés. 18 % ont un poste dans des PME ayant jusqu'à 50 employés et 27 % dans des PME plus importantes allant jusqu'à 250 employés. 30 % seulement font partie d'une entreprise plus grande dépassant les 250 employés (Figure 12).

Figure 12 Structure des travailleurs du Luxembourg II



Source:  
 Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## Types d'emplois

La majorité des travailleurs interrogés dans le cadre de l'enquête ont un seul emploi. Seuls 2,5 % ont deux activités ou davantage. Le nombre de cas de personnes interrogées ayant plus d'un emploi est par conséquent faible<sup>6</sup>. Nous nous sommes donc interdit de les analyser plus en profondeur. Toutefois, les chiffres obtenus indiquent une tendance déjà observée l'année précédente. La proportion de travailleurs ayant deux emplois ou davantage est plus élevée chez les salariés ayant un niveau de formation faible, en CDD ou exerçant une activité auxiliaire, que dans les autres groupes de travailleurs. L'emploi multiple constitue une exception rare au Luxembourg ; on le rencontre surtout « en bas de l'échelle » du marché du travail.

Les travailleurs du Luxembourg sont, dans leur activité principale, employés pour environ 87 % en tant que salariés. 13 % ont le statut de fonctionnaire et 1 % celui de travailleur indépendant (Figure 13). Il n'y a que très peu de différences entre les groupes de travailleurs en ce qui concerne le statut professionnel. Le statut de fonctionnaire se retrouve plus souvent chez les femmes que chez les hommes : 4 points de plus. Une différence importante apparaît par contre en fonction de la nationalité. 28 % des luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire. Chez les travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie par contre entre 2 % (portugais) et à peine 5 % (belges). Avec 17 %, la part des fonctionnaires est particulièrement élevée chez les représentants des autres nationalités qui n'appartiennent ni aux frontaliers ni aux groupes de population les plus fréquents au Luxembourg.

**Figure 13 Statut professionnel**

	Nombre de cas (pondéré)	Statut professionnel			
		Salarié/e	Fonctionnaire	Trav. indépendant/e	Aidants familiaux
		<i>Pourcentage du nombre de cas<sup>1)</sup></i>			
<b>Total</b>	<b>1 526</b>	<b>86,8</b>	<b>12,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,0</b>
<b>Nationalité</b>					
Luxembourgeois	461	70,7	28,2	1,0	0,1
Français	371	97,0	2,6	0,5	0,0
Allemands	166	94,7	3,1	2,3	0,0
Portugais	161	93,9	2,2	3,9	0,0
Belges	174	95,4	4,5	0,0	0,0
Italiens	50	96,3	3,7	0,0	0,0
Autres	139	81,9	17,4	0,7	0,0

Source : Quality of work Luxembourg 2015, calculs propres

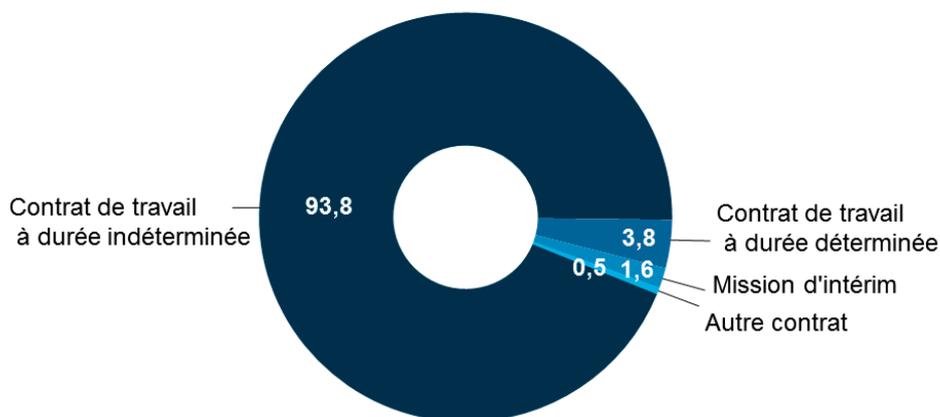
<sup>1)</sup> pour 100% absents : « NC »

<sup>6</sup> 38 personnes interrogées au cours de l'enquête 2015 ont indiqué avoir plusieurs emplois.

Le contrat de travail des salariés, des travailleurs indépendants et des aidants familiaux au Luxembourg est la plupart du temps à durée indéterminée (94 %). 4 % seulement des personnes interrogées ont un CDD. À peine 2 % sont intérimaires. Des parts de CDD légèrement supérieures sont indiquées par les travailleurs des tranches d'âge les plus basses jusqu'au milieu de la trentaine. C'est aussi dans la tranche d'âge en dessous de 25 ans que la part des travailleurs intérimaires, autour de 6 %, est relativement élevée. L'âge augmentant, la proportion d'emplois précaires diminue sensiblement et celle des emplois à durée indéterminée croît.

Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est relativement faible au Luxembourg. Cela tient sans doute en premier lieu au fait que la limitation doit être liée à des conditions bien concrètes, comme par exemple un remplacement pour cause de maladie. La moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée, avec 13 %, est à peu près trois fois plus élevée qu'au Luxembourg<sup>7</sup>.

**Figure 14 Formes du contrat de travail – hors fonctionnaires**



Données en pour cent; Base (hors fonctionnaires): 1.436 sondés; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

infas



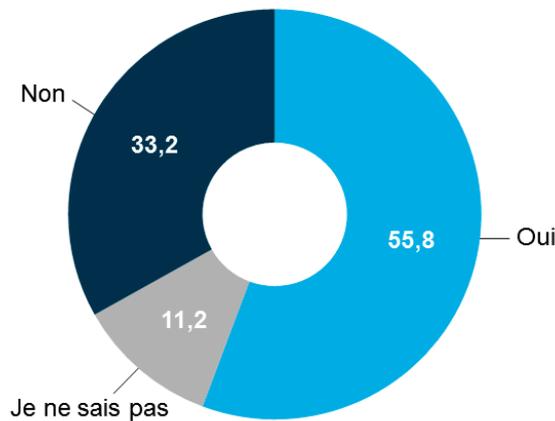
<sup>7</sup> Voir [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_etpga&lang=de](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=de)

## Conventions collectives et appartenance à un syndicat

Les conventions collectives ont au Luxembourg une fonction régulatrice importante sur le marché du travail. 56 % des salariés interrogés indiquent qu'une convention collective est en vigueur au sein de leur entreprise (Figure 15), un tiers précise que ce n'est pas le cas. Toutefois, un dixième ne sait pas si une convention collective existe ou non.

**Figure 15 Existence de conventions collectives**

L'entreprise a une convention collective...



Données en pour cent; Base: 1.526 sondés

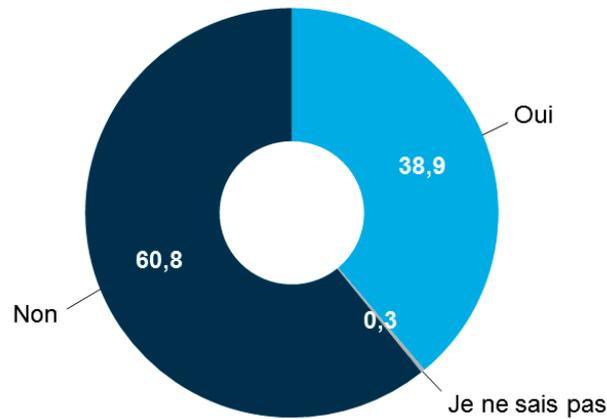
Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

infas



39 % des salariés du Luxembourg interrogés indiquent être membres d'une organisation syndicale (Figure 16). La proportion de syndiqués varie sensiblement en fonction de la nationalité. Tandis que la moitié des travailleurs de nationalités luxembourgeoise et italienne sont membres d'une organisation syndicale, la part syndiquée des salariés français et portugais n'est que d'un tiers environ. Parmi les frontaliers belges, quatre sur dix font partie d'un syndicat. Avec 29 %, ce sont les frontaliers allemands qui sont le moins organisés sur le plan syndical.

La part de membres d'un syndicat est plus élevée chez les travailleurs plus âgés que chez les plus jeunes. La longueur de l'appartenance à une entreprise augmente également la probabilité pour les travailleurs d'appartenir à un syndicat.

**Figure 16 Appartenance à un syndicat**

Données en pour cent; Base: 1.526 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres Calculs

infas

**Groupes d'activités**

Quelles sont les professions que les travailleurs exercent au Luxembourg ? Une réponse a été donnée par les indications des personnes interrogées sur leur activité professionnelle. Elles ont été collectées et codées selon l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO).

**Remarques concernant le codage ISCO**

L'activité professionnelle est précisée au moyen d'une question à trois niveaux aux fins de classification sur la base 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, l'activité peut être générée dans sa signification économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable au plan international pouvant être mis en œuvre pour toutes les sociétés industrielles et post-industrielles et qui offre pour celles-ci la possibilité d'effectuer des comparaisons (voir Office Fédéral de la Statistique 2010).

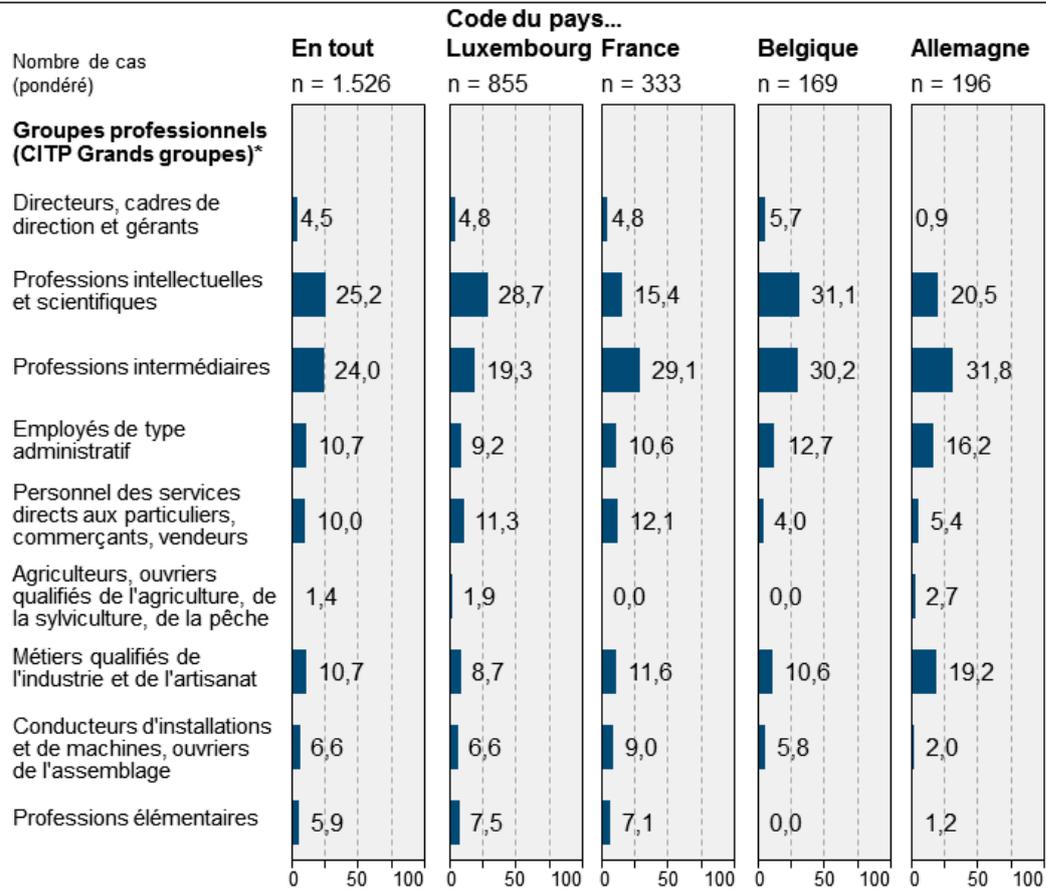
Chez infas, le codage est effectué en règle générale au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le codage initial est constitué de deux étapes partielles : un précodage automatique et un codage 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 sont arbitrées au cours d'une troisième étape de traitement. Pour terminer, l'exactitude des codes ainsi que le respect des règles d'attribution des codes sont vérifiées.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de groupes d'activités qualifiées. Un quart des salariés exerce une profession académique. Un autre quart travaille à un niveau de qualification maîtrise, technicien ou assimilé sur le plan formation. Un travailleur sur dix exerce une activité de bureau ou administrative. De même, un sur dix exerce une activité de service dans la vente, pour une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la res-

tauration. À côté du segment dominant des services, le secteur manufacturier est d'une taille relativement réduite. 11 % seulement des travailleurs ont un métier dans l'artisanat. Un petit 7 % exerce des activités en tant qu'opérateur de machines ou d'installations ou comme monteur. Les travailleurs non qualifiés ne représentent que 6 % des salariés interrogés. La part des travailleurs spécialisés du secteur agricole et forestier se monte à 1 % (Figure 17).

Il y a quelques différences remarquables entre la main d'œuvre locale et les frontaliers. Ainsi, les salariés résidant au Luxembourg présentent une proportion particulièrement élevée de professionnels ayant eu une formation académique (29 %). Seuls les frontaliers belges présentent sur ce plan une part encore plus élevée (31 %). La proportion de techniciens et assimilés est, par contre, nettement plus élevée chez les frontaliers des trois pays voisins que chez les travailleurs du Grand-Duché. Une part bien plus élevée d'artisans font la navette entre l'Allemagne et le Luxembourg, tandis que, de France, c'est un nombre bien plus grand de professionnels de la production et du montage qui se rendent au Luxembourg pour travailler.

Figure 17 Champs d'activité des travailleurs



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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## 3 Conditions de travail et environnement de l'emploi

Une grande partie des questions de l'enquête Qow est consacrée aux conditions de travail et aux estimations des salariés quant à la situation sur leur lieu de travail. Parmi les facteurs déterminants du travail, on compte les exigences physiques et mentales de celui-ci ainsi que les libertés d'action dont bénéficient les travailleurs et les travailleuses. 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 corporel, par le manque d'une sensation d'autonomie et par un environnement physique défavorable (voir par ex. WAI-Manual 2015; Van den Berg et al 2009). Outre les exigences liées au travail lui-même, les relations sociales sur le lieu de travail constituent une déterminante importante de la qualité de celui-ci. La collaboration et le contact personnel avec les collègues ainsi qu'avec les supérieurs hiérarchiques tiennent une place importante dans beaucoup d'activités et constituent en conséquence une composante centrale lorsqu'il s'agit d'évaluer individuellement la situation au travail. Ces facteurs participent pour beaucoup à un ressenti positif de la qualité du travail, comme l'a encore confirmé récemment une étude allemande (Nübling et al. 2015).

Cependant examinons tout d'abord les conditions-cadre de l'emploi. Le questionnaire aborde à ce sujet en particulier les dimensions suivantes: charges mentales, contraintes physiques, liberté d'action et autonomie au travail. En résumé, les charges mentales liées aux activités du travail se révèlent assez élevées pour une grande majorité des salariés du Luxembourg, tandis que les contraintes physiques s'avèrent moins fréquentes. La notion d'autonomie existe sur le lieu de travail, mais elle est fortement limitée aux aspects organisationnels. Au-delà de l'impression globale esquissée plus haut, l'observation de quelques détails permet des constatations intéressantes et différenciées à plus d'un égard.

### 3.1 Facteurs et risques de l'environnement de l'emploi

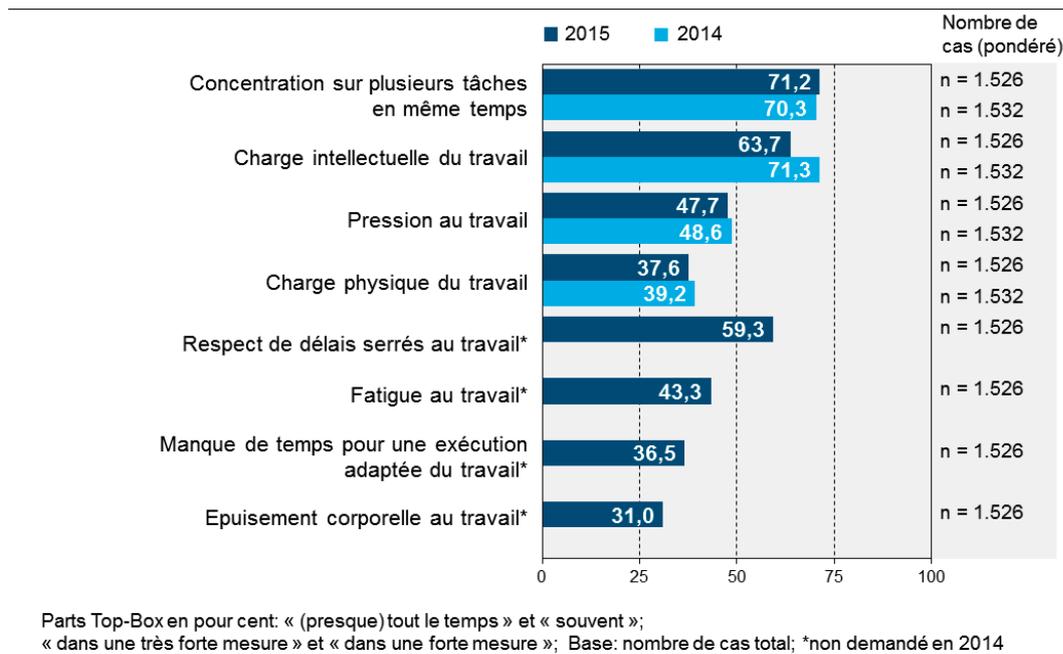
Le travail est associé à des exigences diverses sur le plan physique comme mental. Un groupe de questions, repris de l'enquête de l'année précédente, permet une première approche des notions d'exigences et de contraintes chez les travailleurs du Luxembourg.

#### **Charge physique**

Quelque 38 % des personnes interrogées indiquent être soumises à des contraintes physiques du fait du travail (enquête de l'année précédente : 40 %). Un tiers des employés dans leur ensemble se sent fatigué par le travail, souvent et fréquemment. L'apparition fréquente ou presque continue d'une charge corporelle du fait du travail est constatée en particulier par les travailleurs postés (59 %, 2014 : 64 %) et les salariés travaillant le week-end, le soir ou la nuit (51 %, 2014 : 54 %) ainsi que par les deux tranches d'âge les plus basses (16-24 ans et 25-34 ans -50 % et 47 %, 2014 : 42 % et 47 %). D'autre part, les employés en CDD se plaignent à 36 % d'une charge physique permanente due au travail. De plus, l'existence d'activités contraignantes sur le plan physique est signalée plus souvent que la moyenne par les artisans, les opérateurs et monteurs d'installations

ainsi que par les professionnels des services et de la vente. Parmi ces groupes de travailleurs, la part de ceux qui sont souvent soumis à des contraintes est à chaque fois supérieure à 60 %.

**Figure 18 Évaluation de la contrainte mentale et physique due au travail**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas



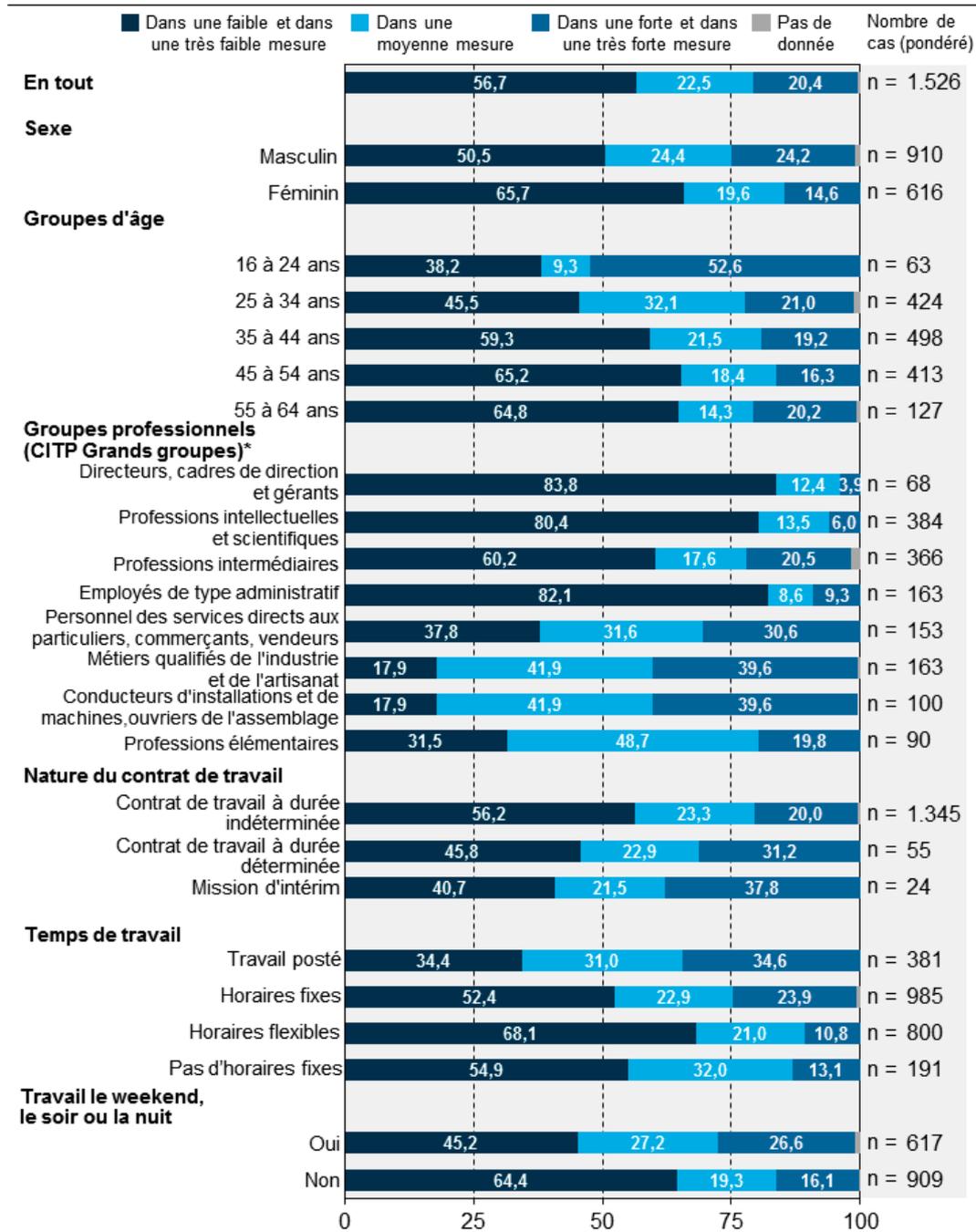
### Risque d'accident et de blessures

Si l'on regarde les conditions de travail dangereuses pour la santé, on constate que 15 % seulement de tous les salariés sont concernés, mais qu'on a un chiffre de 24 % pour la première tranche d'âge ainsi que de 18 % pour l'ensemble des hommes et de 10 % seulement pour les femmes. Les travailleurs postés (29 %), les travailleurs du week-end, du soir ou de la nuit (23 %) sont plus concernés que la moyenne. Par rapport à la formation ou la durée du travail, on ne constate aucune indication d'un rapport systématique, mis à part le fait que les employés à plein temps sont plus touchés que ceux à temps partiel. Par contre, les risques pour la santé au travail ne sont pas existants ou le sont moins que la moyenne pour les cadres et les universitaires, alors que les activités principalement manuelles ou techniques recèlent des potentiels de risques supérieurs à la moyenne.

Ces constatations correspondent en partie aux points de vue concernant les risques d'accident au travail. La bonne nouvelle, c'est que presque deux tiers des personnes interrogées (63 %) estiment n'être soumises qu'à un risque (très) faible d'accident ou de blessures à leur poste de travail. Un risque d'accident ou de blessure plus fréquent au travail touche au total un groupe de 20 % (trois points de moins que l'année précédente). Un danger élevé d'accident est chez les hommes, avec 24 %, plus grand de presque 10 points que chez les femmes. Ce résultat est en accord avec celui de l'année précédente.

Des potentiels de risque plus élevés sont rapportés plus souvent que la moyenne par certains groupes de travailleurs avec des emplois précaires. Ceci vaut en particulier pour la tranche d'âge la plus jeune des 16-24 ans (53 %, 2014 : 37 %), pour les personnes dépourvues de formation professionnelle et pour les travailleurs postés (35 %, 2014 : 31 %). Le risque d'accident est élevé, de façon disproportionnée, pour les métiers dont les activités sont principalement manuelles ou physiques. Plus précisément, il s'agit des métiers de l'artisanat et ceux liés aux machines et au montage (40-47 %) ainsi que, dans une moindre mesure, des professions du secteur tertiaire (31 %). Ce résultat est en accord avec le diagnostic stable des deux années d'enquête qui indique qu'un dixième des personnes interrogées exerce une activité contraignante sur le plan physique liée, en même temps, à un risque d'accident plus fréquent.

**Figure 19 Risque d'accident et de blessures au travail**



Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?  
 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 2015, propres calculs

## Charge mentale

Les réponses à la question sur les exigences intellectuelles ou mentales liées au travail offrent un contraste par rapport à celle sur les contraintes physiques. Presque 64 % des personnes interrogées perçoivent leur activité comme étant souvent exigeante sur le plan intellectuel (71 % en 2014, 80 %<sup>8</sup> en 2013). À peine 11 % (2014 : 9 %) voient les exigences mentales comme dénuées d'importance. Le travail est donc lié pour la plupart des gens à des exigences mentales. Ceci vaut aussi bien pour les tâches simples que hautement qualifiées. Ainsi, même pour pratiquement la moitié des personnes sans diplôme de fin d'études, l'activité exercée présente souvent une sollicitation mentale. Ce n'est que pour un cinquième des personnes n'ayant pas fait d'études que le travail n'est jamais ou n'est que rarement demandant sur le plan intellectuel. C'est l'inverse pour les personnes ayant fait des études poussées : là, l'exigence intellectuelle règne (2015 : entre 60 et 70 %, 2014 : de 70 à 80 %). Les activités de personnes hautement qualifiées n'entraînant pas de contrainte mentale constituent de rares exceptions (entre 5 et 8 % des diplômés d'études supérieures, pour les deux années d'enquête).

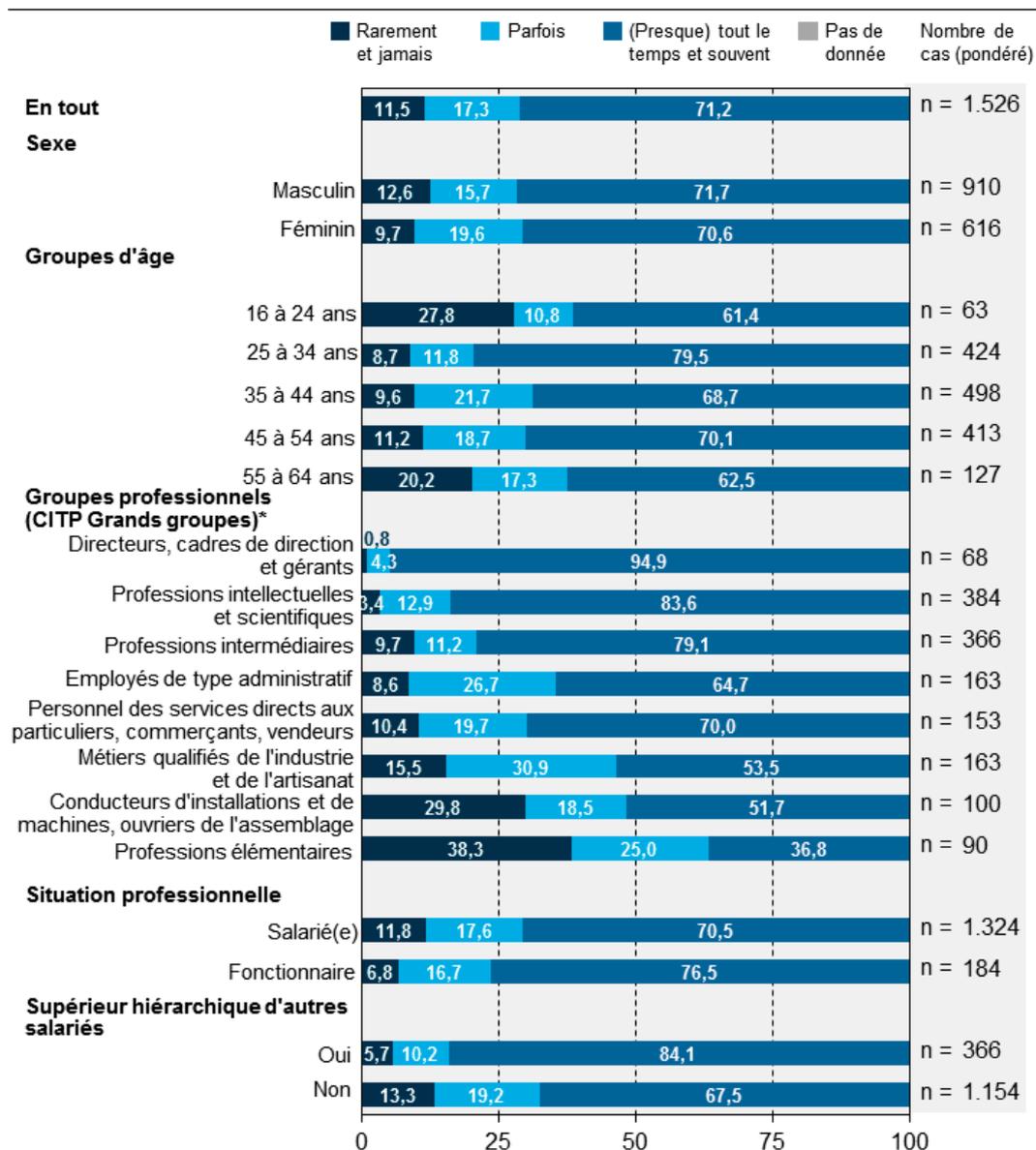
Dans le même registre, il semble important de savoir si les sollicitations de l'activité professionnelle sont supérieures ou inférieures aux capacités de la personne. Heureusement on constate qu'en 2015, 11 % seulement se sentent dépassés par leur travail et que pour 12 % seulement celui-ci n'est pas suffisamment exigeant, alors que pour 58 % et 64 % ces critères n'entrent pratiquement pas en ligne de compte. Les personnes âgées de plus de 55 ans (65 %), les fonctionnaires (64 %) et ceux qui occupent des fonctions hiérarchiquement élevées indiquent particulièrement souvent ne pas être dépassés. Le fait d'être dépassé n'est pas lié de manière nette avec la durée effective du travail, mais il est visiblement en rapport avec les horaires et la façon dont ils sont organisés. Ainsi, une partie importante des travailleurs postés (17 %), des personnes n'ayant pas d'horaire fixe (19 %) ainsi que des travailleurs du week-end et de la nuit (15 %) indique, dans une certaine mesure, que les tâches les dépassent. Il est intéressant de constater que les personnes exprimant le souhait d'une réduction de leur durée de travail (moins d'heures rémunérées) soient représentées de manière supérieure à la moyenne aussi bien parmi ceux qui disent être dépassés (17 %) que parmi ceux qui estiment que leur travail n'est pas assez exigeant (24 %).

Des contraintes ou des exigences spécifiques résultent entre autres de la complexité et de la variété de l'activité. C'est ainsi que 70-71 % des personnes interrogées en 2014 et 2015 indiquent devoir souvent ou (presque) toujours se concentrer sur plusieurs tâches à la fois, cet aspect n'apparaissant jamais ou rarement que chez seulement 12-13 % des personnes interrogées. Les cadres, les universitaires, les techniciens et assimilés ainsi que, d'une manière générale, les per-

<sup>8</sup> L'échelle de fréquence utilisée en 2013 diffère de celle de 2014 et 2015 pour ce qui est de la réponse la plus élevée : « très souvent » (2013) contre « (presque) toujours » (2014 et 2015). C'est pourquoi les résultats de 2013 ne sont pas, stricto sensu, comparables à ceux de 2014/2015, ils sont donnés ici essentiellement à titre d'information. Comme « (presque) toujours » représente sur le plan sémantique une catégorie un peu plus stricte que « très souvent », ceci pourrait expliquer la valeur nettement plus élevée du résultat de l'enquête de 2013.

sonnes occupant des fonctions hiérarchiquement élevées sont particulièrement concernées par le « multitasking » (voir Figure 20). L'enquête 2015 confirme de plus le résultat de l'année précédente : la part des salariés concernés par cette exigence augmente avec la durée effective du travail, en particulier lorsque celle-ci dépasse la limite des 40 heures.

**Figure 20 Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes**



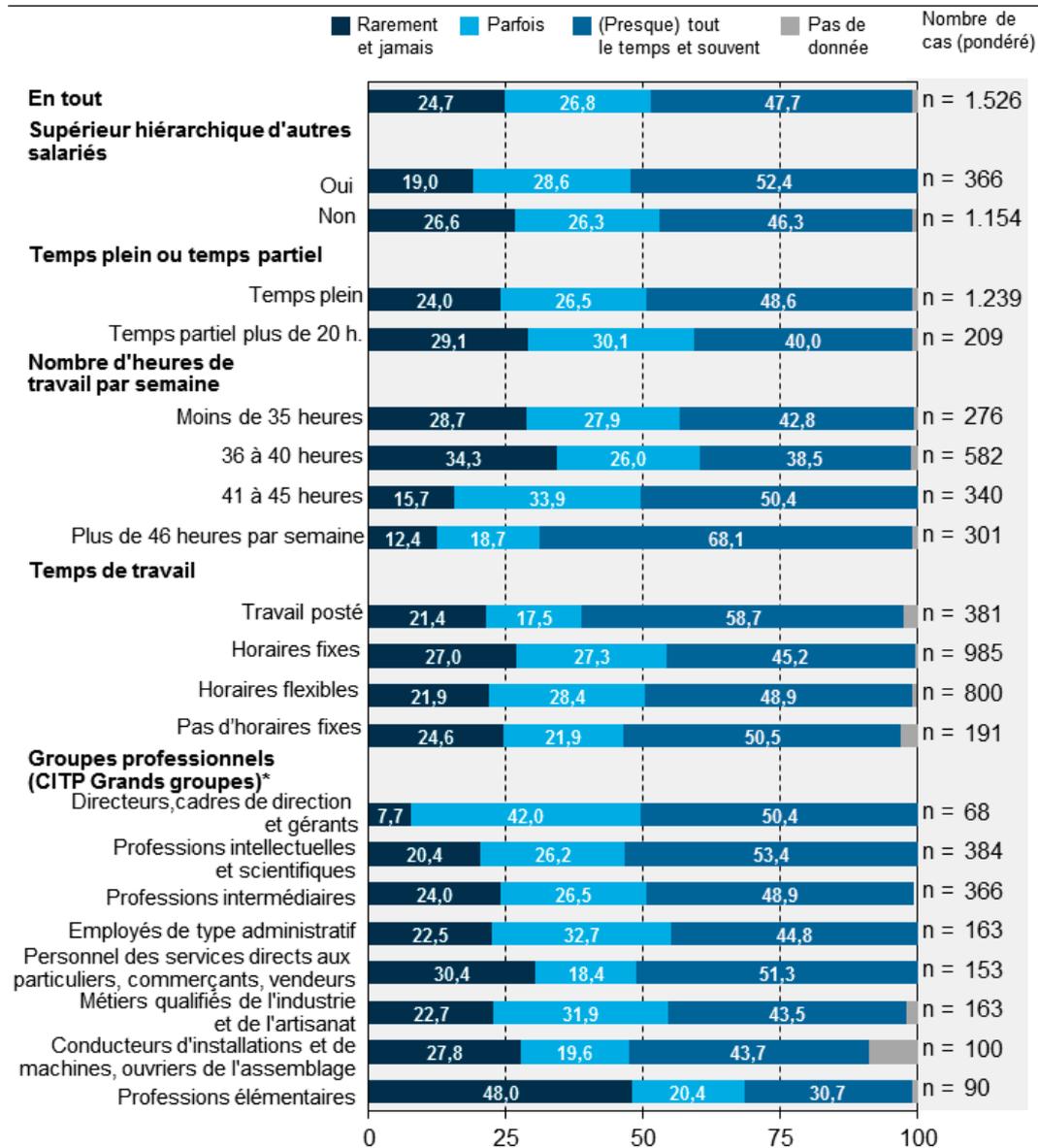
Question: À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps?  
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »;

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

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Un peu moins de la moitié des personnes interrogées a le sentiment d'être pressée par le temps ou stressée, alors que, pour 25 % d'entre elles, ce n'est jamais le cas ou seulement rarement. Ce résultat est pratiquement le même que celui de l'année précédente. La course contre la montre et le stress au travail sont ressentis de manière particulièrement forte par ceux dont les horaires dépassent 46 heures par semaine (68 %) ainsi que par les travailleurs postés. Ces résultats coïncident bien avec ceux de l'année précédente. Dans l'enquête 2015, les personnes exerçant une fonction hiérarchique rapportent un peu moins être constamment pressées par le temps. De plus, les employés à plein temps et à temps partiel se différencient nettement plus en 2015 qu'en 2014 en ce qui concerne cet aspect (Figure 21). S'agit-il avec ces changements par rapport à l'année précédente de réelles évolutions ou sont-ils dus à la méthode de l'enquête ? La réponse à cette question ne pourra être donnée qu'après la prochaine vague d'enquête.

Figure 21 Manque de temps au travail



Question: À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation)?

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

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

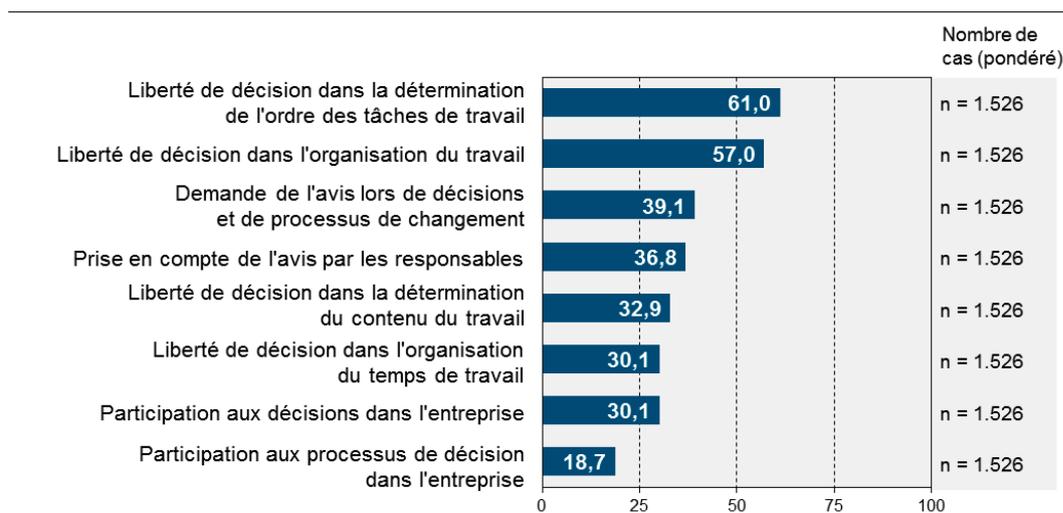
Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

### Liberté d'action

Le travail des salariés comporte aussi, dans une mesure plus ou moins grande mais régulièrement, des libertés d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées ainsi que la manière de les réaliser. Ces deux aspects sont jugés de manière positive par six travailleurs sur dix (Figure 22). Des différences marquées sont à noter entre les différents groupes (Figure 23). C'est ainsi que les cadres (managers) constatent à 88 % qu'ils ont la possibilité de décider de façon autonome de leur manière d'exécuter leur mission. À l'aune de ce critère, les professions artisanales (62 %), les universitaires (61 %), les techniciens (56 %) et le secteur tertiaire (54 %) disposent également de degrés de liberté élevés. Par rapport à eux, les opérateurs/monteurs de machines et la main-d'œuvre auxiliaire sont nettement plus limités dans leur autonomie (42 et 49 %). Chez les personnes exerçant une fonction hiérarchique (70 %, 2014 : 79 %) et chez celles dont les horaires dépassent 46 heures, les degrés de liberté sont également très élevés (62 %, 2014 : 69 %). Les employés de très petites et petites entreprises (1 à 4 et 5 à 24 salariés) bénéficient plus souvent d'une (très) grande liberté d'action que les employés d'entreprises plus importantes.

L'autonomie de décision et d'action se heurte visiblement à ses limites lorsqu'elle concerne les processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Ainsi, seul un petit tiers des personnes interrogées a une influence personnelle significative sur le contenu et les horaires du travail. De même, trois employés sur dix seulement voient pour eux la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise. À peine 19 % des personnes interrogées reconnaissent être directement impliquées dans les processus de décision.

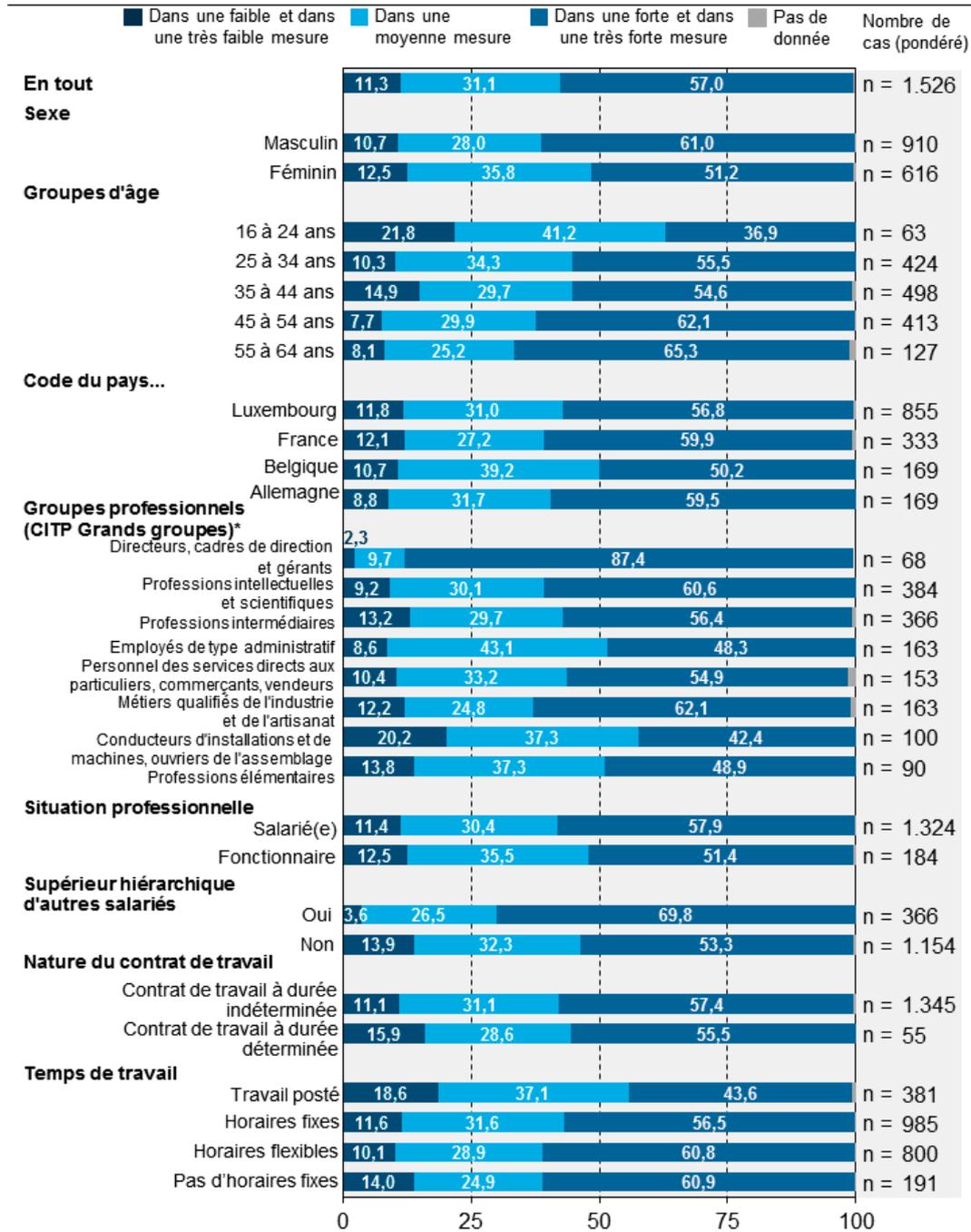
**Figure 22 Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail**



Parts Top-Box en pour cent: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 23 Liberté de décision sur la manière de travailler**



Question: Dans quelle mesure pouvez-vous décider de la manière dont vous exécutez votre 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 2015, propres calculs

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

Un aspect fondamental, qui a une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est constitué par la convivialité de l'environnement de travail et les qualités managériales du ou des supérieur(s) direct(s) (voir Figure 24). Quelle que soit l'année<sup>9</sup> de l'enquête, il apparaît que plus des quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent dans une grande mesure avec les collègues. La collaboration directe est pratiquement la règle. Environ deux tiers des salariés interrogés se sentent soutenus au travail par leurs collègues. 8 % seulement des personnes interrogées (2014 : 9 %) ne ressentent ce soutien par les collègues que dans une faible ou très faible mesure.

Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important de juger le comportement propre et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. Les perceptions et les retours d'information de la part de l'entourage social aident à contrôler l'image que l'on a de soi-même comme celle que l'on donne aux autres. Le cas échéant, le besoin de rectification peut être détecté. L'absence de feedback peut entraîner une certaine incertitude quant au rôle joué et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs a fait l'objet de trois points dans l'enquête. Les personnes interrogées répondent à la question de façon quelque peu réticente. Ainsi, moins de la moitié d'entre elles reçoit un retour approprié. Toutefois, 56 % des personnes interrogées se sentent personnellement reconnus de la part de l'entreprise. C'est avant tout de la part des supérieurs qu'une grande part de respect est ressentie, et ce, par 70 % des personnes interrogées. Par contre, la question – posée pour la première fois en 2015 – de la mesure dans laquelle les supérieurs donnent également des retours concernant les compétences professionnelles ne reçoit de réponse positive que de la part d'un peu plus des deux cinquièmes.

**Figure 24** Évaluation de l'environnement collégial

	2013*	2014 <sup>1)</sup>	2015 <sup>1)</sup>
Fréquence de collaboration directe avec les collègues**	n.a.	n.a.	79,9
Coopération avec les collègues au travail	75,0	84,0	81,9
Respect de la part du supérieur direct au travail	57,7	71,2	69,8
Soutien de la part des collègues au travail	60,0	65,0	63,7
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	38,6	45,5	47,2
Reconnaissance du travail de la part de l'entreprise	54,8	56,2	56,0
Feedback sur les compétences professionnelles par le supérieur	n.a.	n.a.	42,4

<sup>1)</sup> Échelle dans une grande mesure et « une très grande mesure » (top-box) \*Année 2013 non directement comparable du fait d'une formulation légèrement différente et d'une autre échelle : \*\* échelle de fréquence « souvent » et « (presque) toujours » (top-box)

<sup>9</sup> L'année 2013 est également incluse pour information dans le tableau, les valeurs ne sont cependant pas comparables au sens strict avec les années suivantes.

82 % des personnes interrogées ont l'impression que leurs collègues sont, à la base, disposés à une collaboration (année précédente : 84 %). Cette proportion est légèrement plus élevée (de 4 points) chez les hommes que chez les femmes. Une coopération peu marquée n'est indiquée que par 3 % (2014 : 4 %) des personnes interrogées. Les personnes exerçant une fonction hiérarchique jugent de manière très positive les relations de collaboration (2015 : 90 %, 2014 : 92 %). Par con-traste, les opérateurs, les salariés spécialisés du montage et les travailleurs non qualifiés ont, avec seulement 60-65 % d'approbation, un jugement nettement plus négatif de la collaboration que les autres groupes de métiers.

Les études scientifiques sur le travail ont démontré que le comportement des supérieurs hiérarchiques jouait un rôle important pour la charge des travailleurs, leur satisfaction au travail voire, à l'extrême, pour leur santé mentale. Vue sous cet angle, la question de savoir dans quelle mesure les salariés se sentent respectés au travail par leur supérieur hiérarchique direct revêt donc un intérêt tout particulier. 70 % des personnes interrogées ressentent cette reconnaissance de la part de leur supérieur immédiat, 7 % seulement (contre 8 % l'année précédente) ne voient ce respect que dans une (très) faible mesure. Ces résultats sont les mêmes pour 2014 et 2015. Les personnes appartenant depuis très longtemps à l'entreprise ou exerçant depuis très longtemps l'emploi ont un jugement un peu plus réticent que celles qui ne sont pas depuis longtemps dans l'entreprise ou à leur poste actuel (66 % contre jusqu'à 74 %).

Ce qui est appelé le mobbing »<sup>10</sup> est encore plus grave que certains déficits en matière de soutien ou de reconnaissance de la part des collègues et des supérieurs, parce qu'il implique l'intention ou la tendance explicite de nuire à la personne visée ou d'entraîner pour elle des conséquences négatives (voir Meschkutat et al 2002). Les enquêtes Quality of work Luxembourg montrent bien, pour trois types choisis de comportement problématique au travail de la part des collègues, que la grande majorité des salariés au Luxembourg n'y est pratiquement pas confrontée. Pourtant, 4 % à 6 % des salariés se sentent régulièrement ignorés de la part des collègues ou des supérieurs. 7 % à 8 % des employés se voient régulièrement confrontés à l'affectation de tâches dénuées de sens, et cela va pour un à deux pour cent jusqu'à être souvent ridiculisés par les collègues ou les supérieurs.

<sup>10</sup> Par mobbing (harcèlement moral), on entend habituellement le fait, à l'égard d'une personne définie, de communiquer de façon négative, de dépasser certaines limites et de réaliser des exclusions, et ce, de manière répétée sur une longue période. En règle générale, il s'agit d'un ensemble d'actions et de faits de nature différente. Il y a en réalité diverses définitions, différents faits et critères d'exclusion sont pris en compte. Voir à ce sujet, par exemple, l'étude citée plus haut.

**Figure 25 Charges pesant sur le travail à la suite de conflits et de situations problématiques**

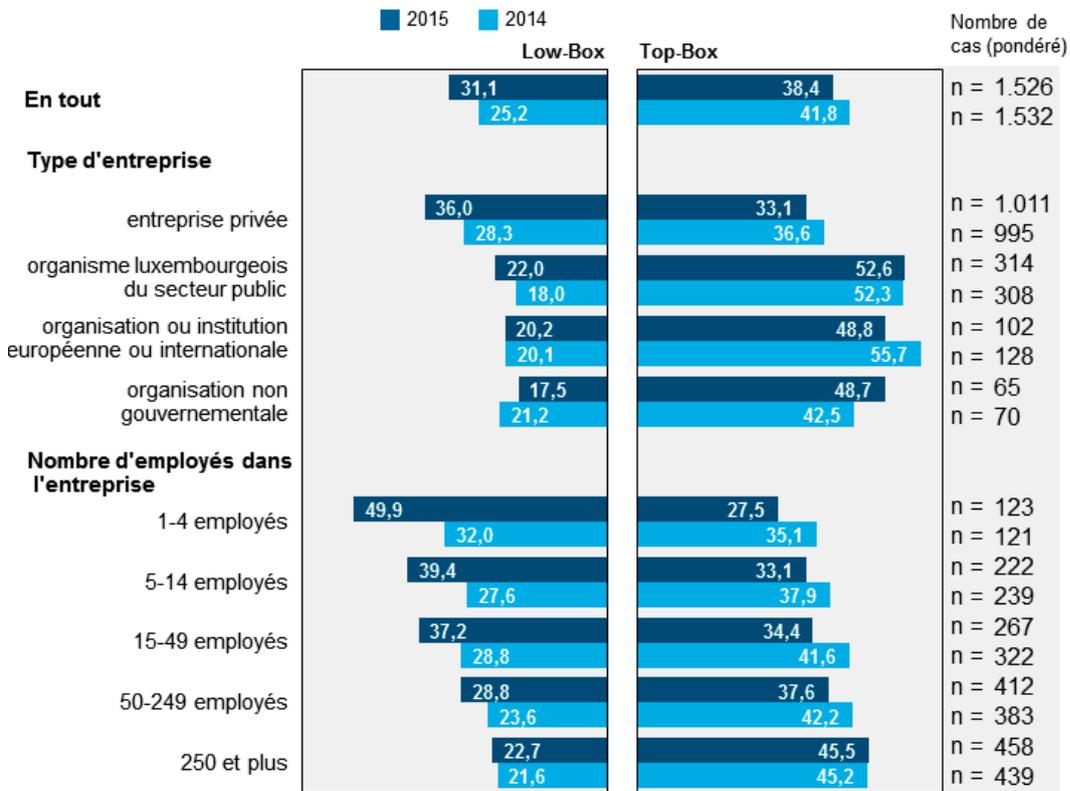
	2013		2014		2015	
	Low Box <sup>2)</sup>	Top-Box <sup>1)</sup>	Low Box <sup>2)</sup>	Top-Box <sup>1)</sup>	Low Box <sup>2)</sup>	Top-Box <sup>1)</sup>
Ignorance de la part de collègues ou de supérieurs	87,4	4,8	82,2	5,7	83,7	4,0
Affectation de tâches dénuées de sens par le supérieur	76,5	6,7	76,0	7,8	75,5	8,0
Ridiculisait de la part des supérieurs ou des collègues	94,8	1,0	93,1	1,7	94,8	0,8
Conflits avec des collègues ou des supérieurs	70,4	6,9	78,1	3,8	79,3	3,4
Conflits avec des clients, des élèves ou des patients	n.a.	n.a.	72,8	5,6	69,5	7,8

<sup>1)</sup> Réponses 2014/2015 : « (presque) toujours » et « souvent » ; 2013 : « très souvent » et « souvent » ; d'où comparabilité limitée <sup>2)</sup> Réponses : « jamais » ou « rarement ». Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2015, 2014, 2013 ; calculs propres.

### 3.2 Perspectives de développement professionnel

La possibilité d'un développement professionnel par le biais de perspectives de promotion et de formation continue constitue une dimension de la qualité du travail. Comme en 2014, on a demandé en 2015 aux salariés dans quelle mesure leur entreprise leur offrait des possibilités de formation continue. Les estimations et les indications dans ce domaine sont relativement stables, si on les observe sur ce court laps de temps (voir Figures 26 et 27). Plus des deux cinquièmes des personnes interrogées disent avoir dans l'ensemble de très bonnes possibilités de formation continue [top-box]. Par contre, entre 25 % (2014) et 30 % (2015) estiment leurs possibilités d'améliorer leur qualification comme étant plutôt faibles [low-box]. Dans les administrations publiques et les organisations européennes/internationales, les possibilités de formation continue sont jugées bonnes par une plus grande partie de leurs employés que parmi ceux d'entreprises privées. En 2015, les ONG obtiennent 6 points de plus qu'en 2014 et arrivent ainsi à un résultat similaire à celui des organisations européennes/internationales. Le score de ces dernières est plus faible de 7 points par rapport à celui de l'année précédente, mais presque la moitié (49 %) des employés sont très satisfaits des options de formation continue.

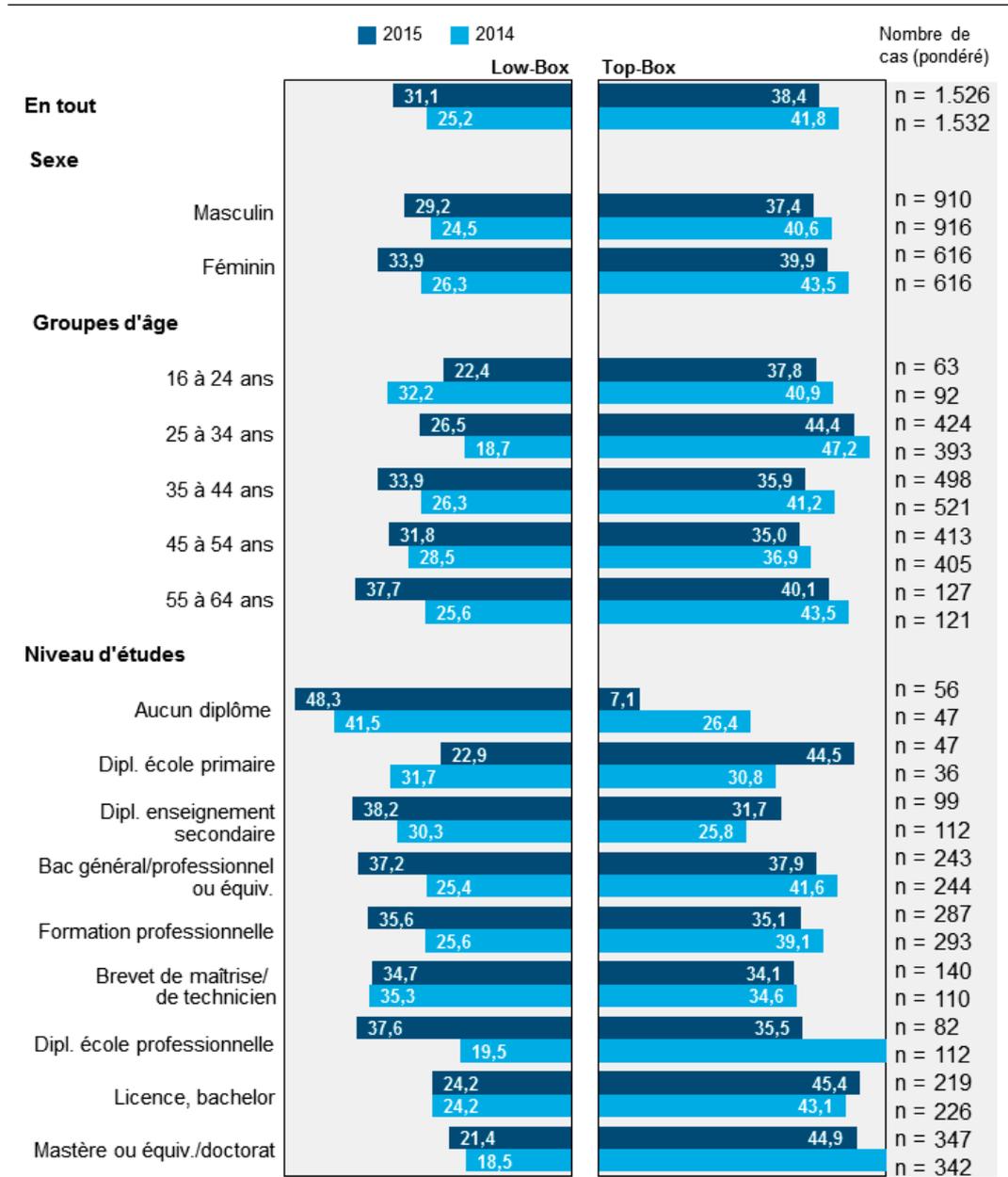
Figure 26 Formation continue, comparaison annuelle I



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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 27 Formation continue, comparaison annuelle II**



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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Les possibilités de formation continue augmentent de manière pratiquement linéaire avec la taille de l'entreprise. Les employés des très petites entreprises ont des possibilités moindres de se perfectionner que ceux des grandes entreprises. En 2014, la proportion de jugements positifs chez les salariés des petites entreprises est inférieure de 10 points ; cette différence est même de 18 points en 2015. À l'exception du personnel des grandes entreprises, la part d'estimations

positives [top-box] pour toutes les tailles d'entreprise ressort plus faible de quelques points que dans l'enquête précédente. Cet effet se montre également lorsque l'on observe d'autres catégories telles que les tranches d'âge ou le sexe. Nous pensons que cette différence provient de modifications dans les entreprises. Nous n'avons pas d'indication sur des causes méthodiques éventuelles. On peut exclure pour cette question tout effet d'influence de la part des questions précédentes, puisque celles-ci et l'ordre du questionnaire sont restées inchangés, à cet endroit, par rapport à l'année précédente. Il reviendra à la vague d'enquête 2016 de montrer s'il s'agit ici d'une tendance à la détérioration des possibilités de formation continue ou si les variations reviendront à un niveau plus faible.

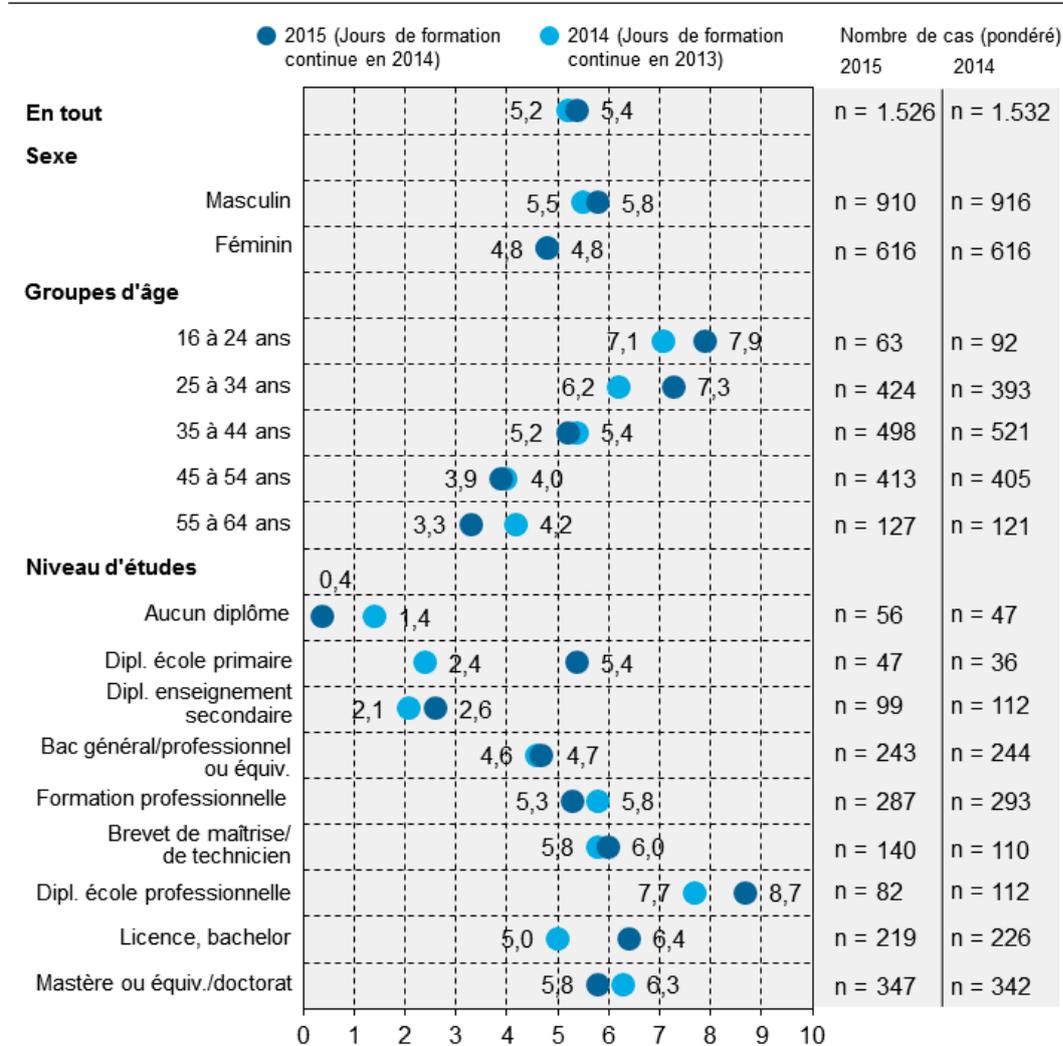
Le jugement des hommes sur les possibilités de perfectionnement est de 3 points plus positif que celui des femmes. Les personnes ayant un niveau d'études faible voient pour elles-mêmes moins de possibilités de perfectionnement que celles dont la formation est plus élevée. Visiblement, les diplômés d'études supérieures profitent particulièrement bien des possibilités de formation continue de l'entreprise, comme le montrent les réponses des deux années d'enquête.

Lorsqu'il s'agit de juger des possibilités de perfectionnement, de remarquables différences peuvent être observées entre les groupes d'âge. Une constatation mérite l'attention : même les travailleurs âgés évaluent de manière positive leurs possibilités de perfectionnement. Autour de 40 % des plus âgés entre 55 et 64 ans voient en 2015 de bonnes possibilités de se perfectionner au sein de l'entreprise.<sup>11</sup> Entre 35 et 54 ans, les personnes interrogées jugent ces possibilités de manière moins favorable (entre 35 et 36 %), le groupe des 25 à 34 ans est le plus optimiste au sujet des options de formation continue (44 %). Cette répartition des réponses reflète entièrement l'enquête de l'année 2014, celle-ci ayant toutefois donné des valeurs meilleures, voire plus élevées qu'en 2015.

La répartition inégale des chances de formation continue peut être encore mieux constatée à la lecture des formations effectivement réalisées, mesurées dans le Qow par le biais des jours de formation effectués au cours de l'année précédente (Figure 28). Les personnes ayant eu une formation professionnelle spécialisée ont eu en moyenne, sur les deux années d'enquête, le plus grand nombre de journées de formation. Celles ayant eu une formation de maîtrise ou de technicien ainsi que les universitaires les suivent avec un certain écart. Les travailleurs sans formation professionnelle ainsi que les employés à temps partiel, par contre, ont nettement moins accès à la formation que les personnes plus qualifiées et que les employés à temps plein. Les personnes exerçant une fonction hiérarchique n'ont une part moyenne (élevée) de formation que de très peu supérieure à celles n'ayant pas ces fonctions. Du point de vue des métiers, ce sont surtout les cadres qui profitent de nombreuses journées de formation (Ø 7,5 jours), ainsi que les techniciens et assimilés (Ø 6,6 jours) de même que les monteurs et opérateurs (Ø 6,8 jours).

<sup>11</sup> Il serait intéressant de vérifier si ces résultats ne sont pas indirectement liés au « healthy worker effect », c'est-à-dire au fait que les travailleurs âgés en bonne santé restent plus longtemps sur le marché du travail alors que ceux dont l'état de santé est moins bon ont tendance à le quitter plus tôt. Mais il y aurait besoin à cette fin d'une étude axée sur le long terme, telle qu'elle est pratiquée par exemple en Allemagne avec l'étude lidA (voir Hasselhorn et al. 2014).

**Figure 28 Jours de formation**



Question: Combien de jours de formation continue avez-vous eu en 2014?  
Valeurs moyennes en jours

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Il est intéressant de constater que le nombre des journées de formation diminue de façon continue lorsque l'âge augmente, ce qui en fait contredit les principes de l'« apprentissage tout au long de la vie ». Il est possible que s'opposent ici les intérêts de l'entreprise et ceux des employés : les premières tendent à investir dans les collaborateurs les plus jeunes – selon les résultats du Qow, 90 % des formations sont financées par les entreprises – pour en tirer les fruits sur la durée, plutôt que d'attendre beaucoup de la part des plus âgés. Les employés d'âge moyen, à leur tour, ont peut-être moins d'intérêt pour des formations supplémentaires ou les considèrent moins comme nécessaires : ils viennent de passer entre 25 et 35 ou 40 ans une phase particulièrement dense sur le plan de la carrière et de la famille (la « Rush Hour of Life », voir Lothaller 2009).

Cette thèse correspond en tout cas aux résultats concernant les possibilités de carrière et à leur encouragement de la part de l'entreprise. 14 % seulement des personnes de 35 à 40 ans, et 13 % de 55 à 64 ans, se voient en 2015 des possibilités élevées de promotion et d'avancement, alors que le chiffre est de 26 à 28 % pour les deux tranches d'âge les plus basses.<sup>12</sup> Et 34 à 35 % de ces deux tranches d'âge (16-24, 25-34) voient les possibilités de promotion et d'avancement fortement soutenues par l'entreprise, contre 17 à 19 % seulement pour les tranches les plus âgées.

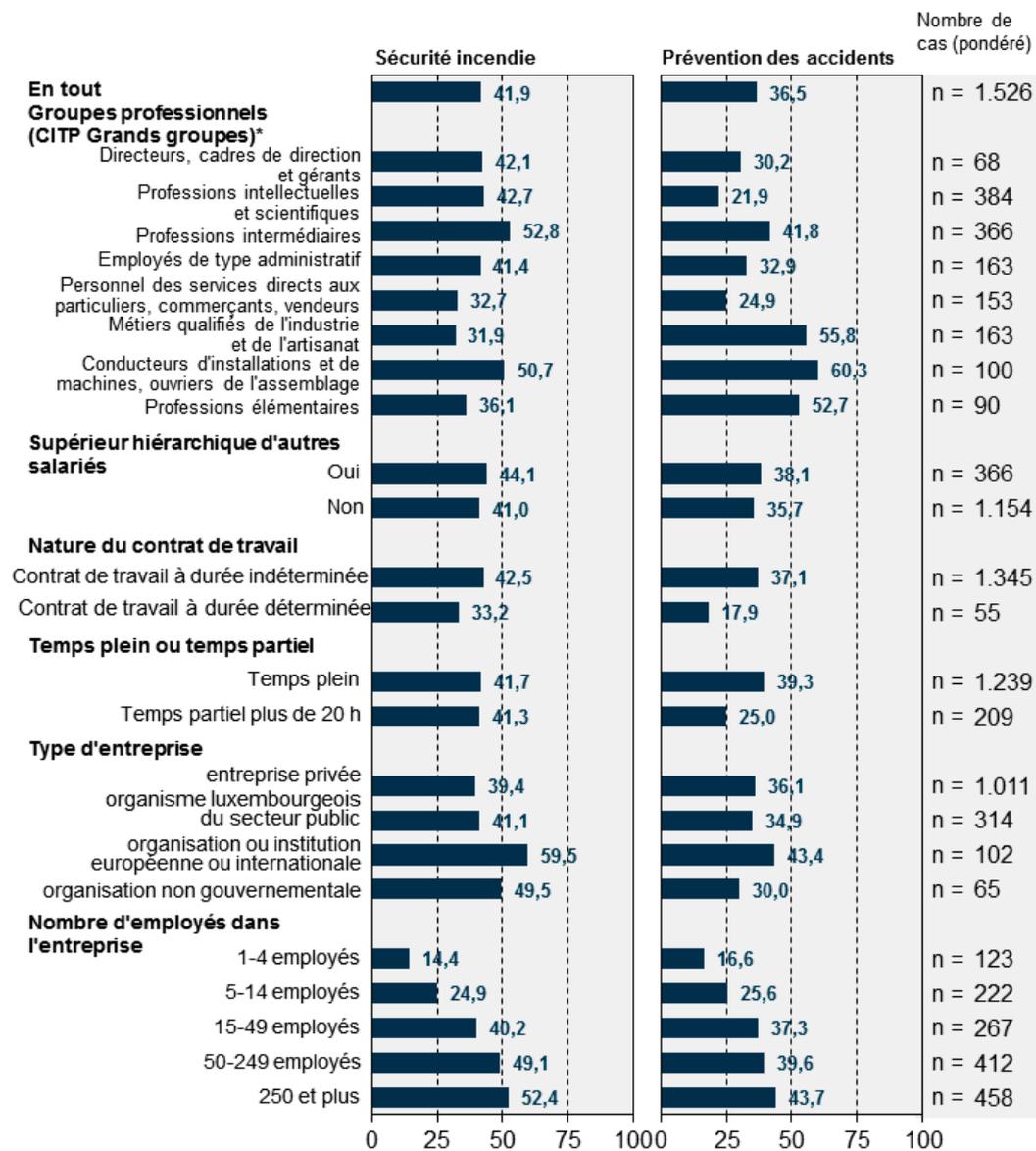
Les manifestations d'information ainsi que les formations sur des thèmes spécifiques tirés du contexte de la vie professionnelle font aussi partie de la formation continue des salariés. Elles comportent les séminaires (éventuellement obligatoires) sur la sécurité au travail et sur la protection de la santé en lien avec le poste de travail, mais des thèmes tels que l'encouragement lié à l'emploi ou la suppression des discriminations à l'égard de groupes spécifiques peuvent également être concernés. En 2015, l'enquête Qow s'est intéressée pour la première fois à la participation à ce genre de formation (Figures 29 à 33).

Ce sont les réunions sur la protection du travail concernant la prévention des incendies et des accidents ainsi que sur la protection de la santé au travail (ergonomie) qui sont, de loin, fréquentées le plus souvent (entre 32 et 42 %). Presque un travailleur sur cinq se rend aux manifestations sur le stress lié au travail. Quelque 10 % s'informent sur le mobbing. Les réunions d'information sur l'égalité des sexes ont reçu la visite d'un total d'environ 12 % au cours des trois dernières années. La participation aux manifestations de soutien aux personnes issues de l'immigration, aux personnes handicapées et aux personnes âgées est nettement plus faible – elles sont éventuellement aussi proposées moins souvent.

Dans l'ensemble, les opérateurs d'installations/les monteurs ainsi que les personnels auxiliaires participent pour une grande part à des réunions sur la protection au travail, mais également sur le stress ou le soutien aux travailleurs âgés. Les personnes exerçant une fonction hiérarchique participent bien plus souvent aux manifestations sur le stress, le mobbing ou l'égalité des sexes que les employés n'ayant pas de telles fonctions. La participation à des réunions d'informations liées au travail est plus élevée au sein des organisations européennes et internationales ainsi que des ONG (pour les manifestations ciblées) que dans les administrations publiques ou les entreprises privées. De plus, les manifestations sur la protection au travail, le stress et le mobbing reçoivent particulièrement la visite des employés de moyennes et grandes entreprises.

<sup>12</sup> Les résultats de l'enquête 2014 étaient similaires en ce qui concerne la tendance de base, mais les répartitions étaient différentes : avec environ 20 %, c'étaient les personnes âgées de 25 à 34 ans qui évaluaient au plus haut leurs options de promotion et d'avancement dans l'entreprise, tandis que seuls 9 à 10 % de la tranche d'âge la plus jeune et des plus âgées à partir de 45 ans répondaient positivement.

Figure 29 Participation à des formations sur des thèmes spécifiques I



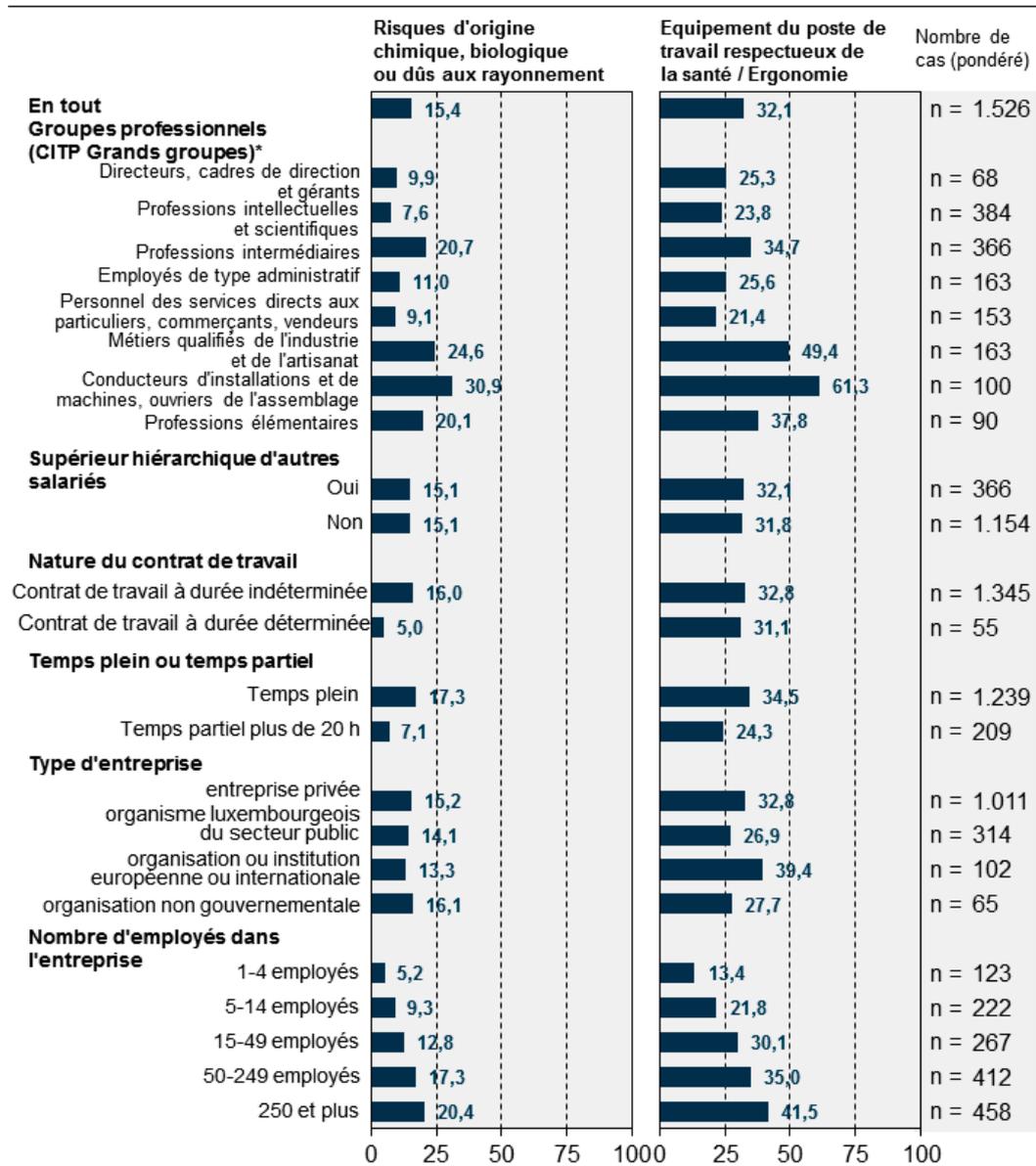
Question: Au cours des trois dernières années, avez-vous participé dans votre entreprise à une réunion d'information ou à une formation sur le thème...?

Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles;

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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 30 Participation à des formations sur des thèmes spécifiques II**



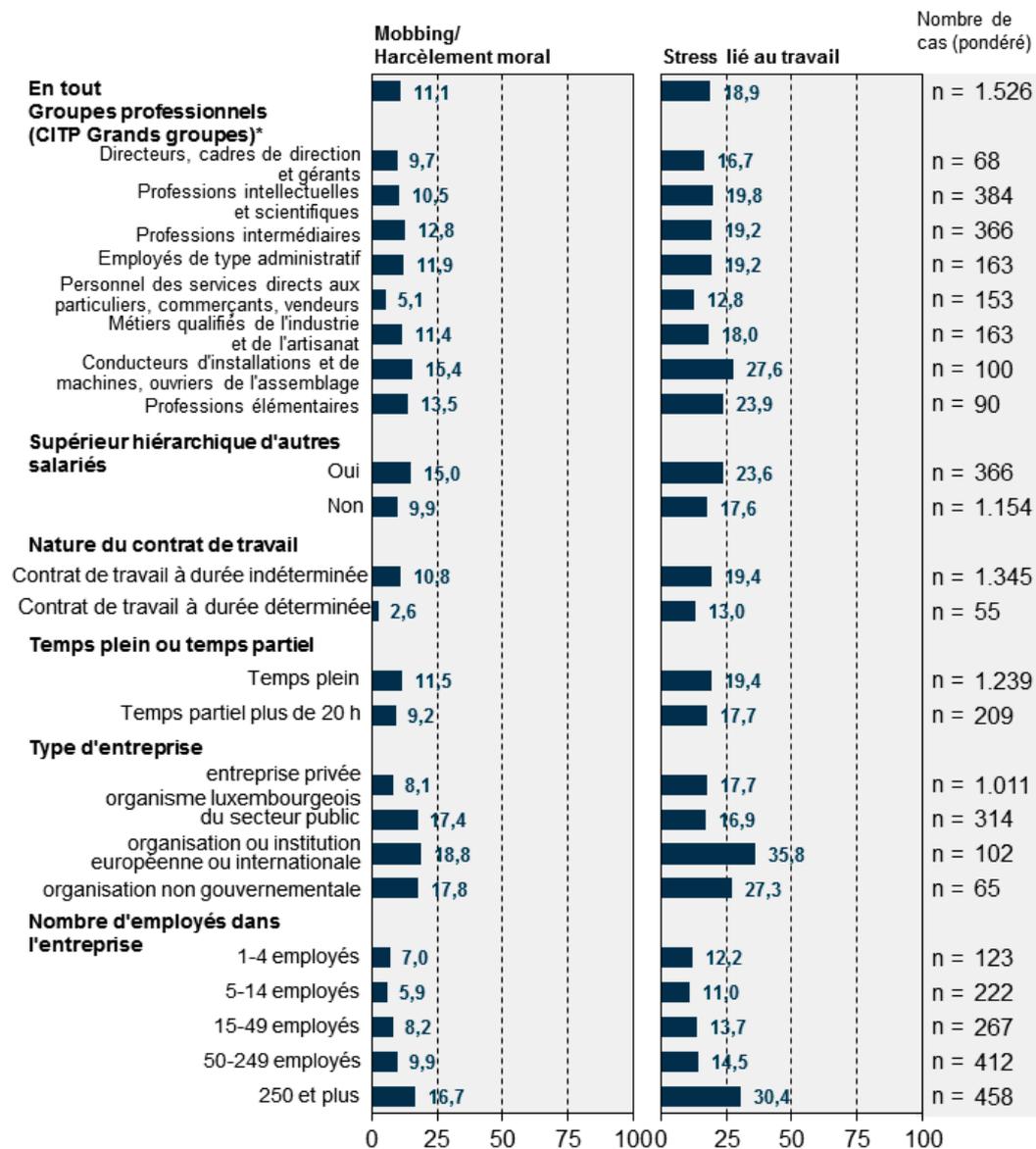
Question: Au cours des trois dernières années, avez-vous participé dans votre entreprise à une réunion d'information ou à une formation sur le thème...?

Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles;

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

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Figure 31 Participation à des formations sur des thèmes spécifiques III



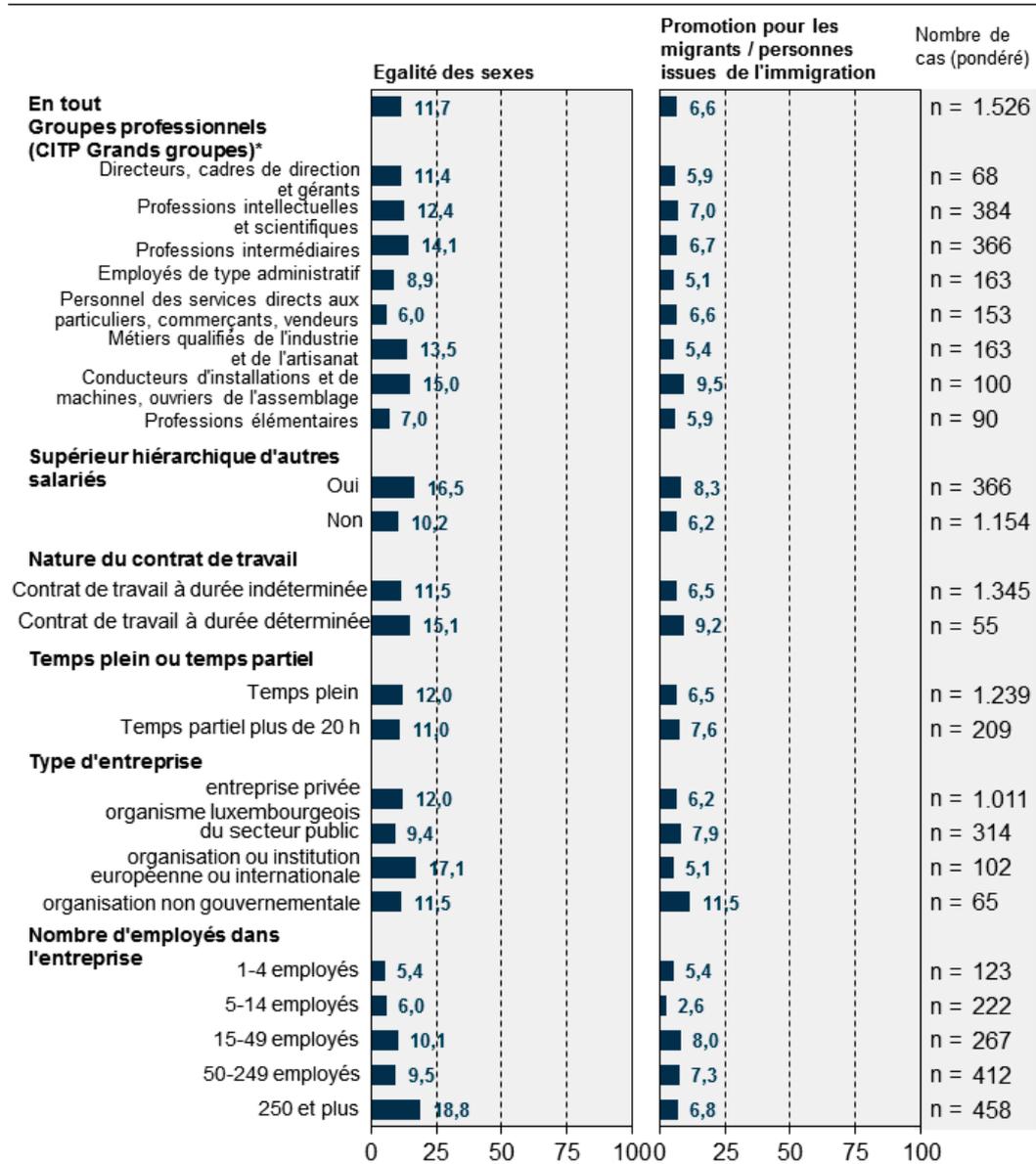
Question: Au cours des trois dernières années, avez-vous participé dans votre entreprise à une réunion d'information ou à une formation sur le thème...?

Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles;

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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 32 Participation à des formations sur des thèmes spécifiques IV**



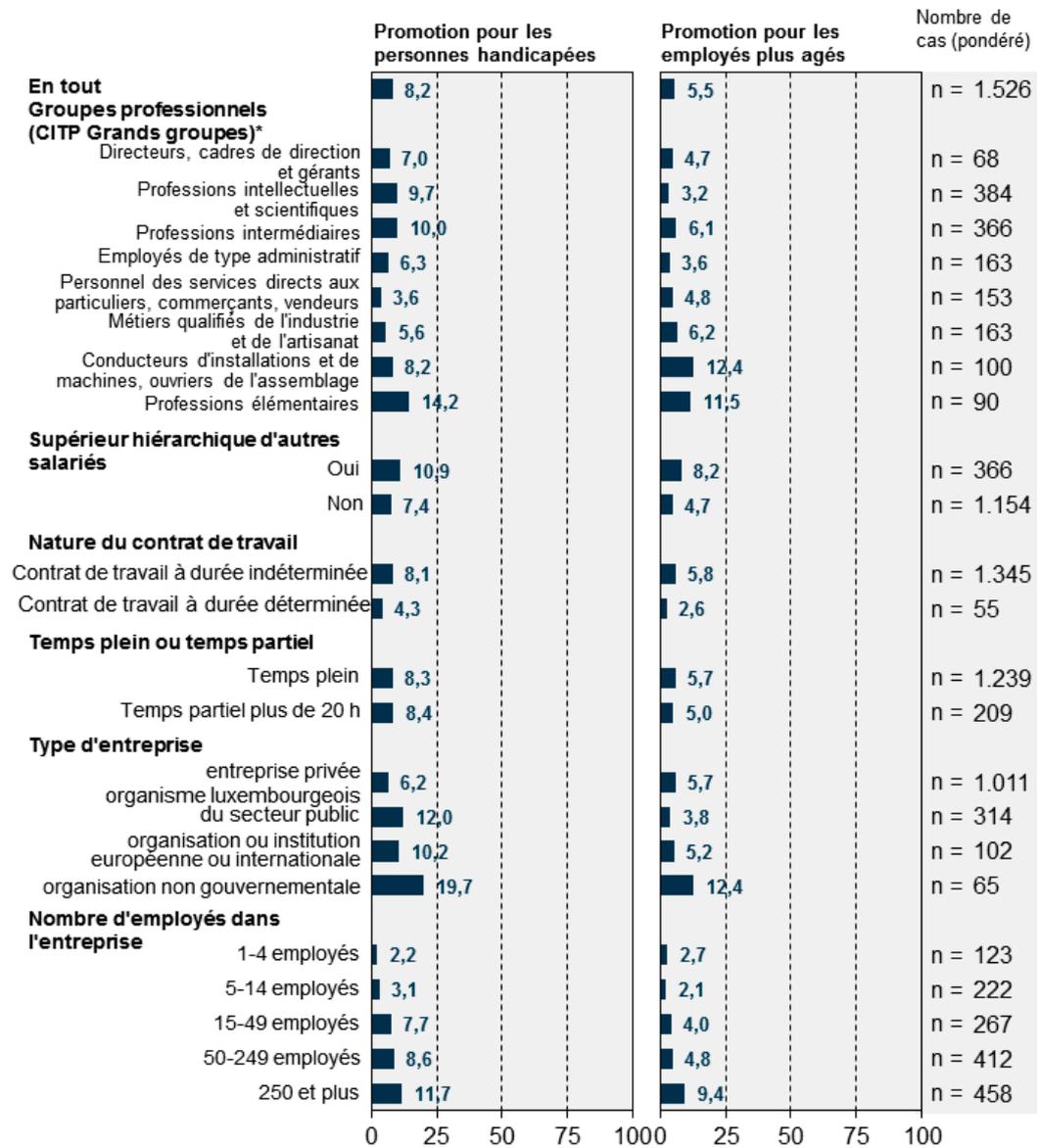
Question: Au cours des trois dernières années, avez-vous participé dans votre entreprise à une réunion d'information ou à une formation sur le thème?

Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles;

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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 33 Participation à des formations sur des thèmes spécifiques V**



Question: Au cours des trois dernières années, avez-vous participé dans votre entreprise à une réunion d'information ou à une formation sur le thème?

Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles;

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

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## Politique d'information – Implication du personnel

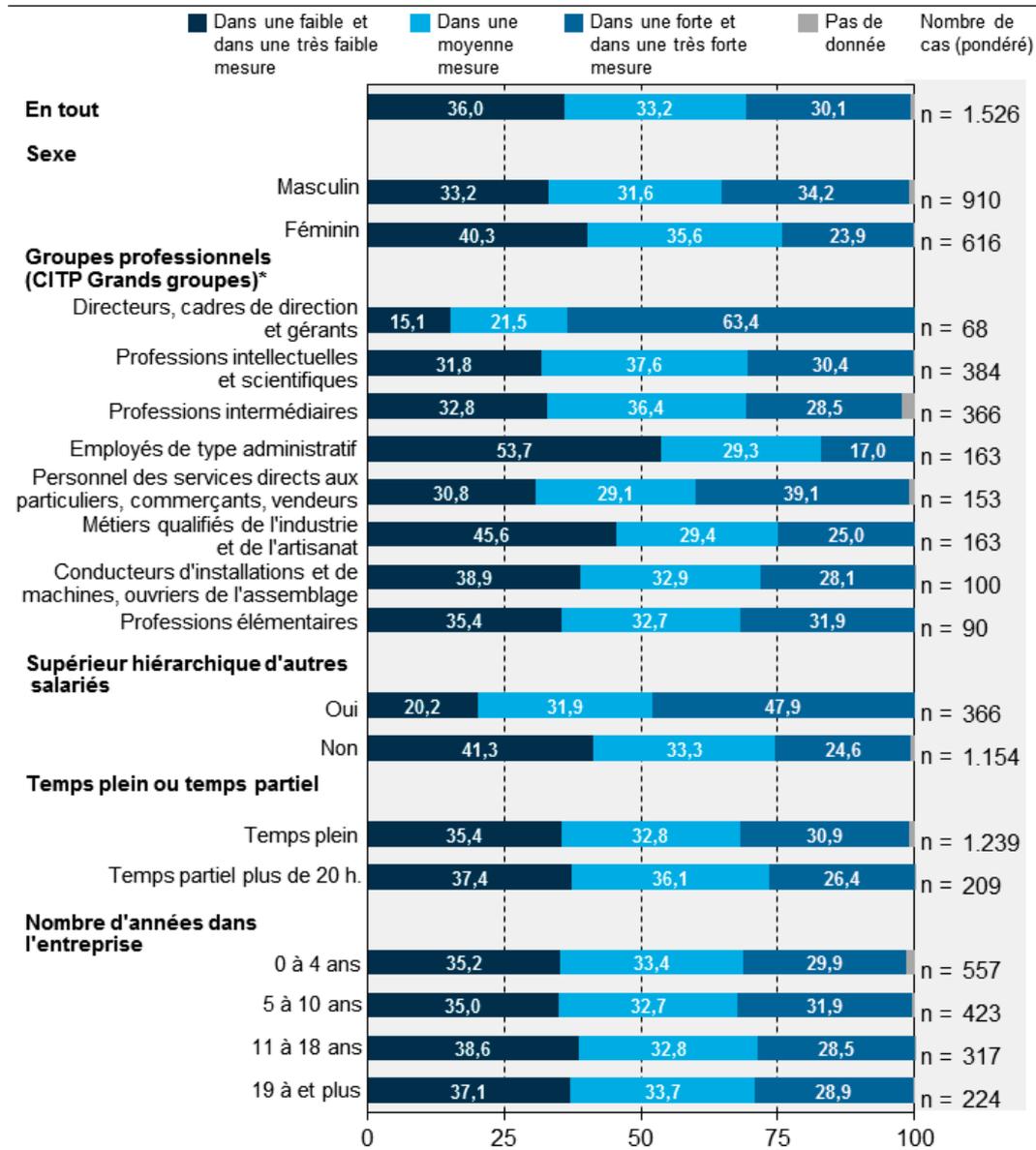
Outre le contact et les rapports avec les collègues et les supérieurs, l'attitude de l'entreprise vis-à-vis des travailleuses et des travailleurs peut également être un facteur d'évaluation de la qualité ressentie du travail. Au cours des enquêtes QoW Luxembourg 2014 et 2015, les salariés ont été interrogés pour savoir dans quelle mesure ils se sentaient informés sur les décisions importantes, les changements ou les plans de développement au sein de leur entreprise. Deux cinquièmes des personnes interrogées au cours des deux années considèrent que c'est le cas, dans une mesure élevée ou très élevée, dans leur entreprise. En ce qui concerne leur accord avec la politique d'information de leur entreprise, les diplômés d'études supérieures – comparé au résultat global pour l'échantillon, et ce pour les deux années – montrent des valeurs très élevées (49-50 %). De même, les fonctionnaires (51 %) et les salariés exerçant une fonction hiérarchique (56 %) se sentent dans une mesure (très) élevée informés par leur entreprise.

À la question de savoir dans quelle mesure l'entreprise respecte les droits des travailleurs, un total de 58 % répond de manière positive (60 % l'année précédente). De nouveau, ce sont les fonctionnaires (73 %, 2014 : 67 %) et les cadres (73 %, 2014 : 71 %) qui répondent de loin de la manière la plus positive à cette question. Visiblement, les droits liés à l'ancienneté, latents ou manifestes, dus à une appartenance à l'entreprise de longue durée, ne jouent par contre aucun rôle pour la réponse à cette question ; au contraire, que ce soit en 2014 ou en 2015, les employés récents (entre 0 et 4 ans) se sentent nettement mieux pris en compte par l'entreprise en ce qui concerne leurs droits que ceux qui y travaillent depuis le plus grand nombre d'années (19 ans et plus).

Au-delà de la simple politique d'information, les entreprises peuvent offrir la possibilité et le droit de s'exprimer quant aux décisions de l'entreprise ainsi que l'implication des collaborateurs dans les processus de décision concrets. C'est pourquoi les salariés ont aussi pu indiquer, dans l'enquête Quality of work, dans quelle mesure ils avaient un droit de parole dans le cadre des décisions de l'entreprise (Figure 34). Un bon 30 % des personnes interrogées en 2015 confirme que ce droit est attribué dans une grande mesure, tandis que, pour 36 %, ce n'est pas le cas ; ces valeurs sont pratiquement les mêmes qu'en 2014.<sup>13</sup> Dans le classement des groupes de métiers, mis à part les cadres et les salariés exerçant une fonction hiérarchique qui sont privilégiés en ce qui concerne le droit de parole, les caractéristiques professionnelles n'entrent pas en ligne de compte. Les possibilités de s'exprimer quant aux décisions de l'entreprise sont nettement moins marquées chez les femmes que chez les hommes. La situation est similaire en ce qui concerne l'implication dans les processus décisionnaires de l'entreprise. Par rapport au droit de parole, la part des personnes participant fortement aux processus de décision est au total – sans surprise – inférieur de plus de 10 points pour n'atteindre qu'à peine un cinquième. De nouveau, ce sont les groupes des cadres et des supérieurs hiérarchiques, ainsi que des hommes, qui ont des possibilités de participer supérieures à la moyenne.

<sup>13</sup> La valeur obtenue dans l'enquête de 2013 n'est pas comparable, la formulation de la question ayant été différente.

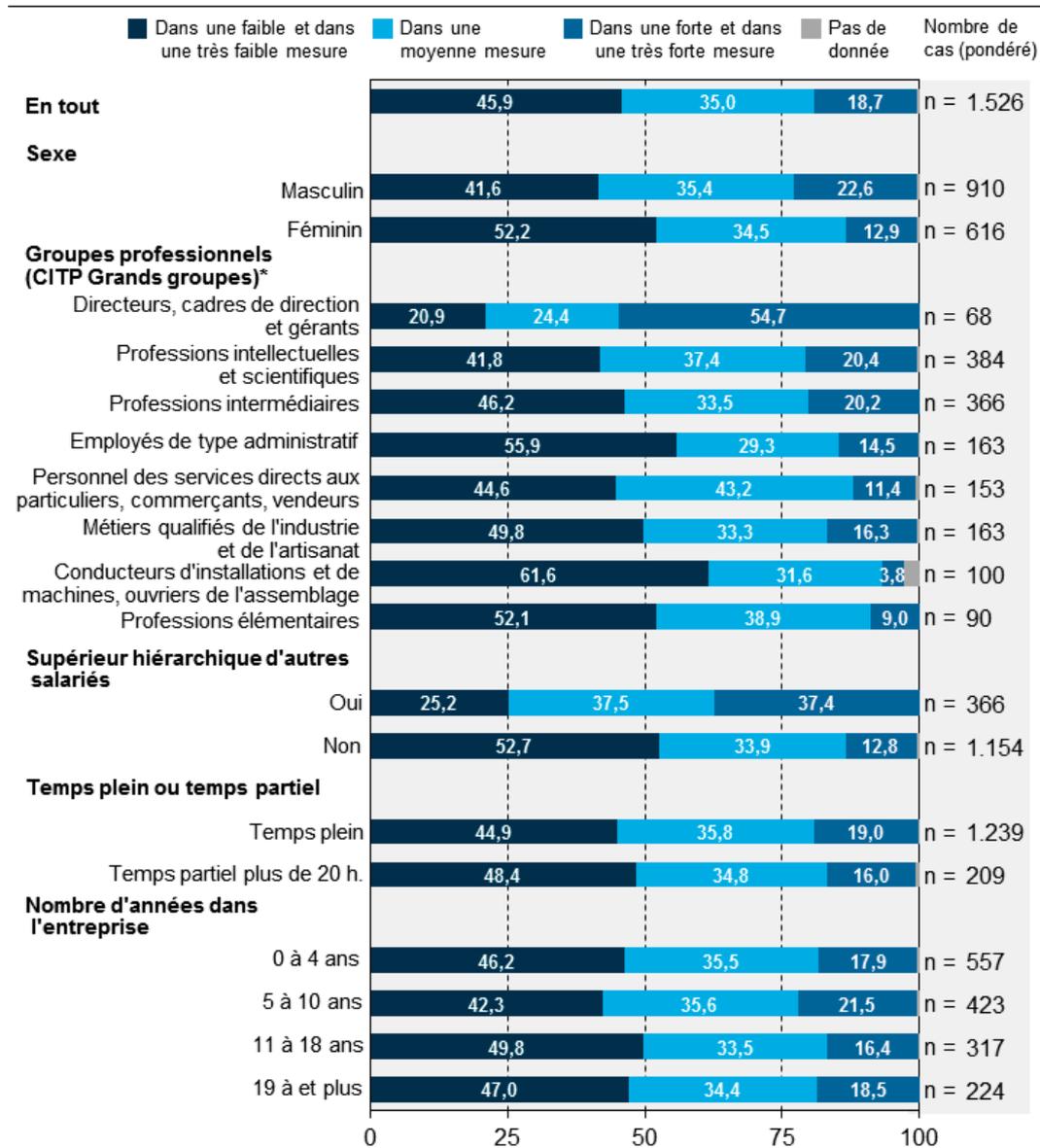
**Figure 34 Droit à la parole dans l'entreprise**



Question: Dans quelle mesure pouvez-vous vous exprimer quant aux décisions de votre entreprise? 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 2015, propres calculs

**Figure 35 Participation aux processus décisionnaires**



Question: Dans quelle mesure pouvez-vous décider des contenus de votre 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 2015, propres calculs

## 4 Travail et bien-être personnel

Les sections qui suivent sont centrées sur les relations entre la vie au travail et le bien-être personnel. En font partie certains aspects choisis de la santé ainsi que de la prévention sanitaire. La thématique de la prévention fait partie du Qow pour la première fois en 2015. Il n'y a donc pas de données comparatives des années précédentes. Ensuite, ce sont les résultats sur le vécu émotionnel du travail qui sont exposés. Celui-ci est, à son tour, lié au bien-être et peut avoir un impact sur la santé, par exemple au travers du stress, du mobbing ou de problèmes de compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée.

### 4.1 Travail et santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. L'enquête Qow rapporte depuis 2013 l'apparition de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Pour les trois années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. Par contre, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaignent de l'apparition fréquente de problèmes gastriques, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil. Afin de préciser encore la mesure, une nouvelle question a été ajoutée à l'enquête 2015 dans le but de savoir si les problèmes de santé s'étaient manifestés souvent au cours des douze derniers mois. De même, les questions portant sur les problèmes de santé spécifiques se sont référées cette fois uniquement aux douze 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 dans une mesure limitée entre les années d'enquête.

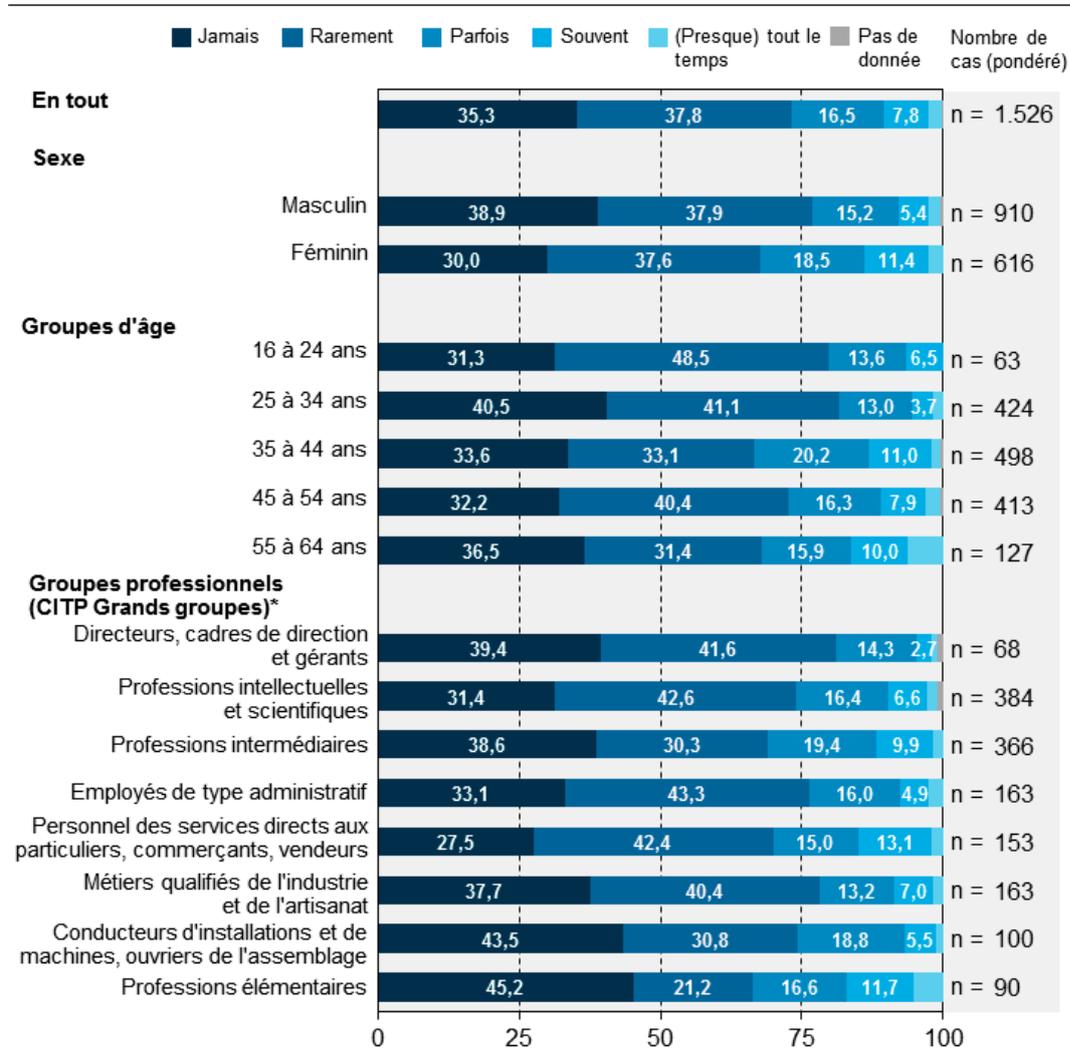
Sur une période de douze mois, 10 % des travailleurs ont eu souvent (« souvent ou presque tou-jours ») des problèmes de santé, 16 % en ont eu parfois. Ce groupe de personnes ayant eu des problèmes de santé au cours des douze derniers mois a été interrogé sur les symptômes objets de ces problèmes. Parmi les personnes dont la santé est affectée, 4,5 % indiquent être confrontés occasionnellement ou souvent à des problèmes cardiaques (Figure 37). Le groupe de celles qui se plaignent de l'apparition fréquente ou (presque) constante de problèmes d'estomac est avec 13 % bien plus important (Figure 38). 23 % rapportent des maux de tête (Figure 39), autant que des problèmes articulaires (Figure 40). Les troubles du sommeil gênent 22 % (Figure 41) tandis que 36 % des personnes ayant des problèmes de santé se plaignent de douleurs dorsales (Figure 42).

Un certain nombre de ces troubles sont probablement liés à l'âge, au moins en partie. Ceci vaut pour les problèmes cardiaques qui augmentent avec l'âge. Ils ne concernent absolument pas les deux tranches d'âge les plus basses, alors que les plaintes venant des plus de 50 ans sont supérieures à la moyenne. De même, la prévalence des problèmes articulaires augmente à chaque tranche d'âge. Ce qui révèle une usure continue au cours de la vie. Les troubles du sommeil augmentent aussi en importance avec l'âge et les tranches d'âge au-dessus de 45 ans en parlent plus souvent que la moyenne.

Le classement par groupes professionnels de la prévalence sur 12 mois de problèmes de santé a donné des résultats intéressants. Les analyses révèlent des risques sanitaires inégalement répartis en fonction du cadre social et professionnel. On retrouve plus souvent que la moyenne l'expression de troubles de la santé chez les travailleurs auxiliaires (17 %). Ils se plaignent en particulier, de façon significativement supérieure à la moyenne, de problèmes spécifiques concernant surtout le dos et les articulations ainsi que les céphalées. Les maux de tête apparaissent également un peu plus que la moyenne chez les employés de bureau, les métiers des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs. Les problèmes de dos sont aussi très répandus dans ces professions des services. En haut de l'échelle sociale, les cadres sont par contre, dans l'ensemble, nettement moins touchés que la moyenne par les problèmes de santé. Ils souffrent moins de troubles orthopédiques d'usure tels que les problèmes de dos ou des articulations. Toutefois, les managers ont tendance à être confrontés davantage aux problèmes cardiaques. Mais, vu le nombre réduit de cas, les résultats sont à interpréter avec la prudence nécessaire.

Mis à part les spécificités liées à la profession, il existe quelques problèmes de santé qu'il est difficile d'associer avec un groupe de métiers ou un autre. Il en va ainsi des maux d'estomac et des troubles du sommeil que l'on rencontre à travers tous les groupes de travailleurs. Pour certains troubles, des différences liées au sexe peuvent être observées de façon nette. Les troubles du sommeil, les maux de tête et les douleurs dorsales sont plus répandus chez les femmes, tandis que le pourcentage de problèmes cardiaques est un peu plus élevé chez les hommes. Dans l'ensemble, le constat solide des études scientifiques qui relient les troubles de la santé en premier lieu à l'âge et à l'activité exercée, se confirme également pour les travailleurs du Luxembourg. Parmi l'ensemble des personnes touchées souvent ou presque toujours par des problèmes de santé, entre 60 et 70 % sont âgées de 45 ans ou davantage. La seule exception est constituée par les cadres et les universitaires.

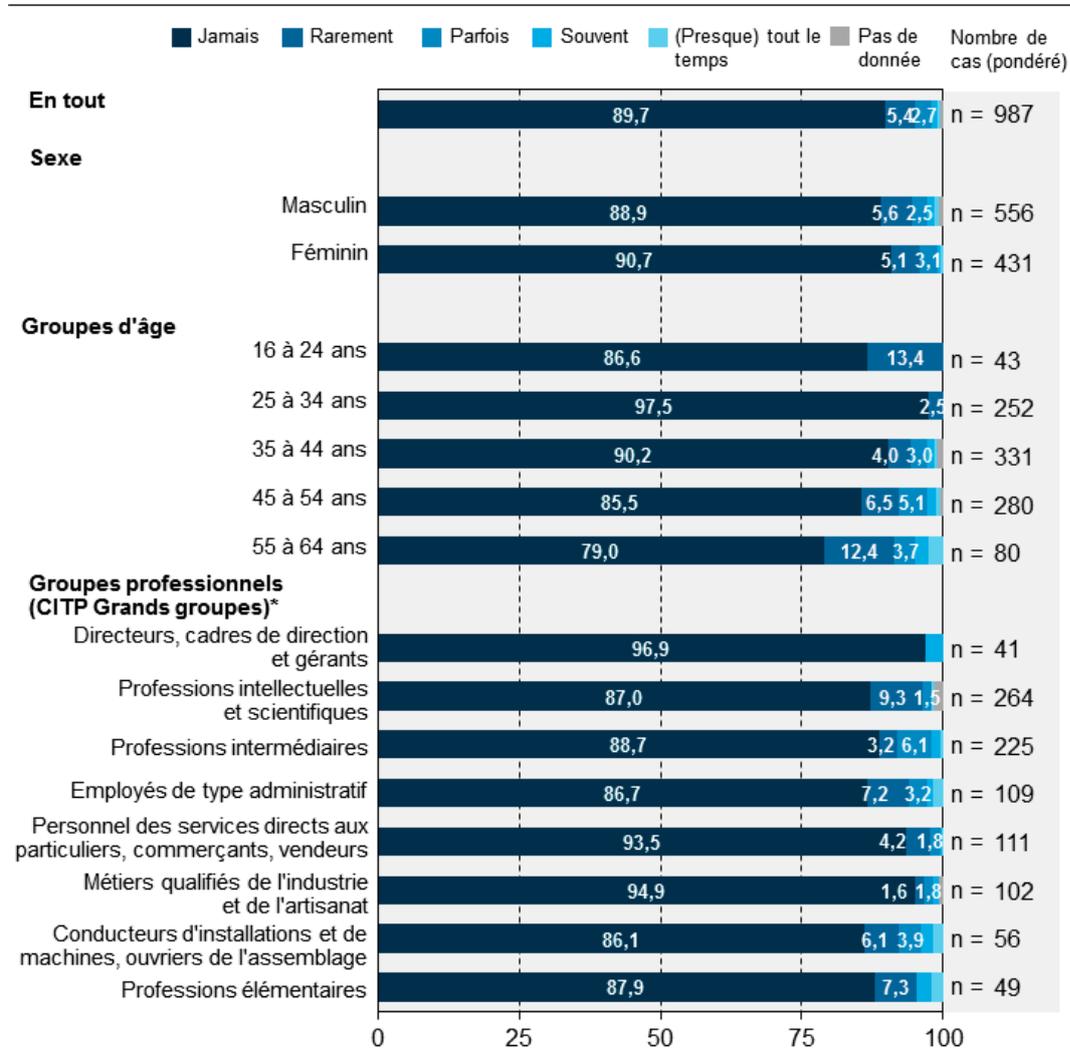
Figure 36 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?  
Données en pour cent, \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

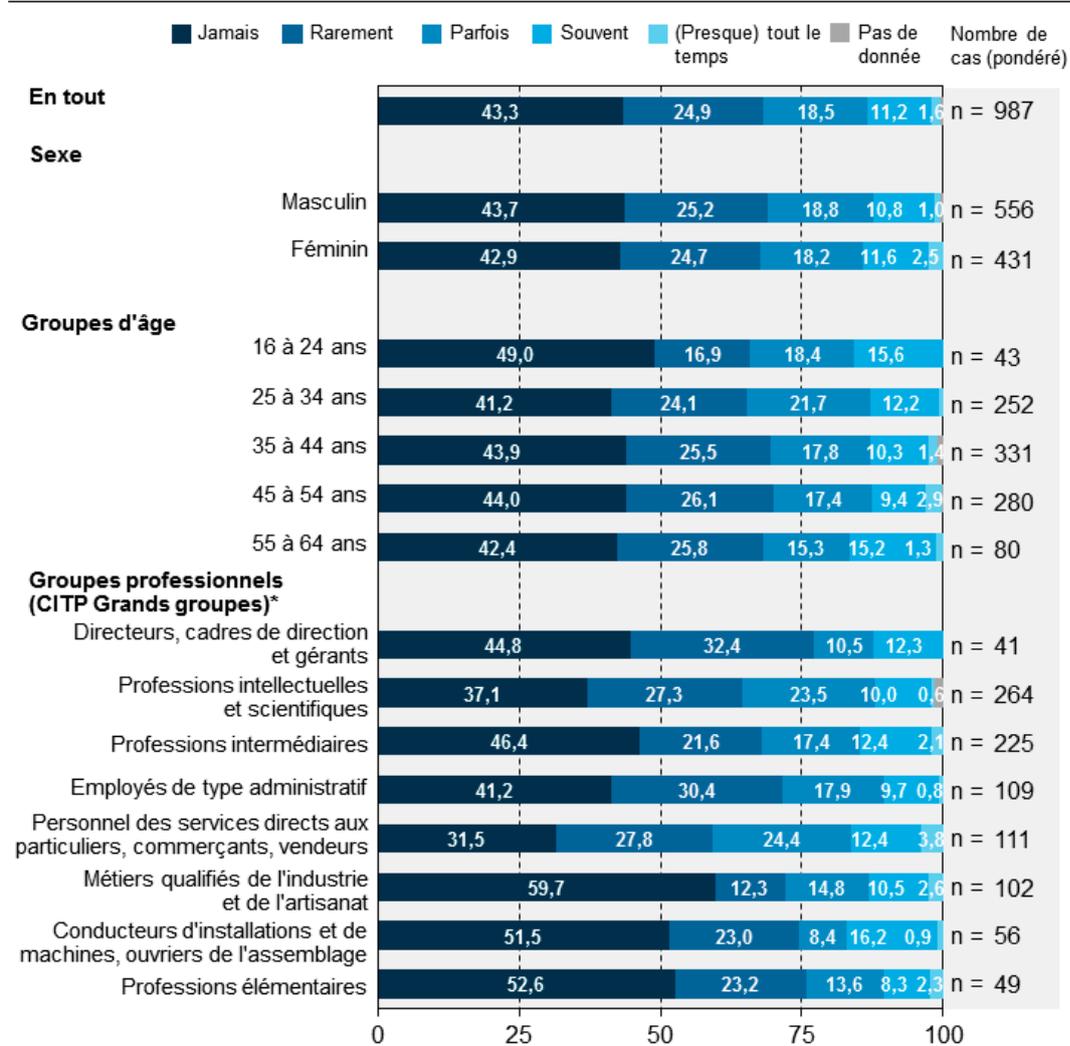
**Figure 37 Problèmes de santé : problèmes cardiaques**



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu des problèmes cardiaques?  
 Base: personnes interrogées ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois.  
 Données en pour cent, \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
 Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Figure 38 Problèmes de santé : problèmes d'estomac



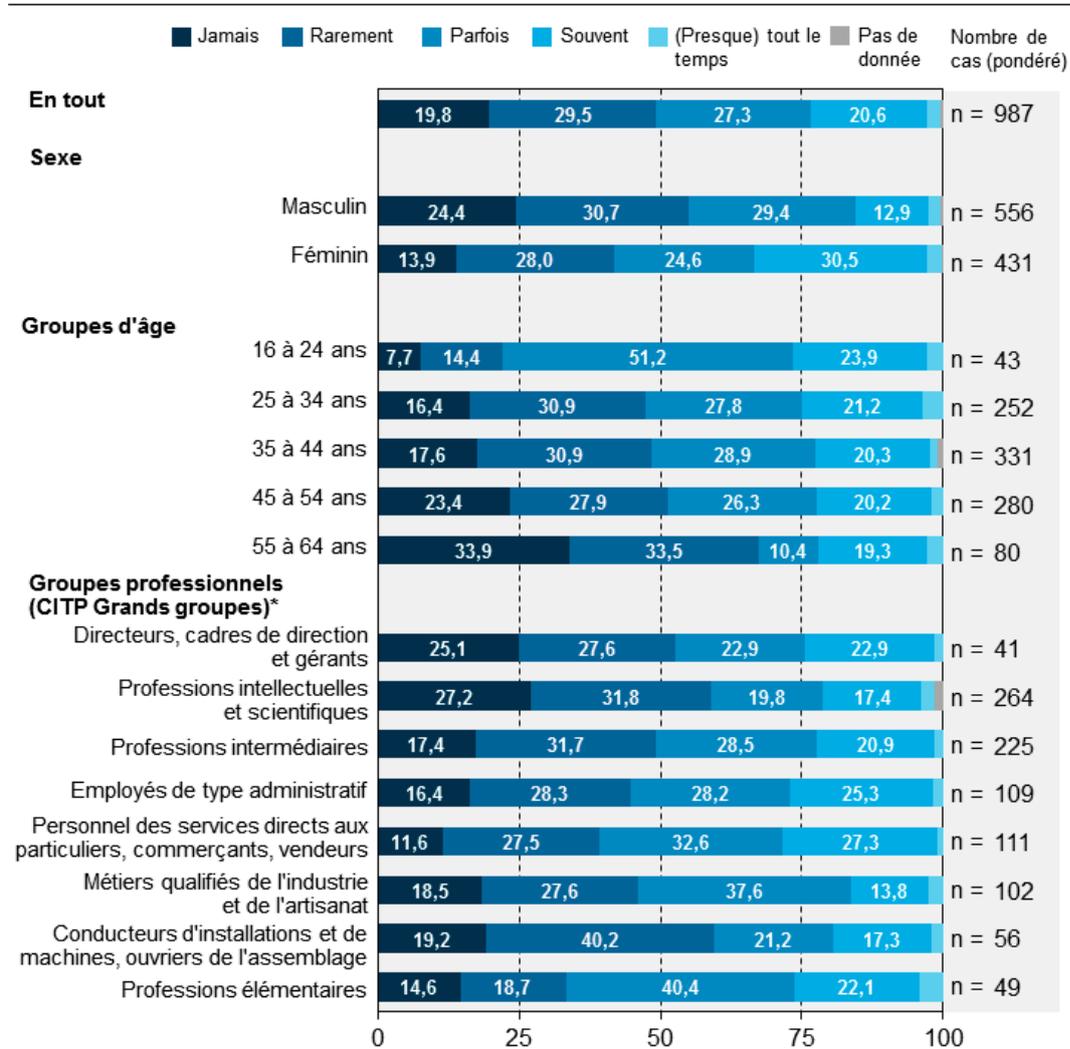
Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu des problèmes d'estomac?

Base: personnes interrogées ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois.

Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

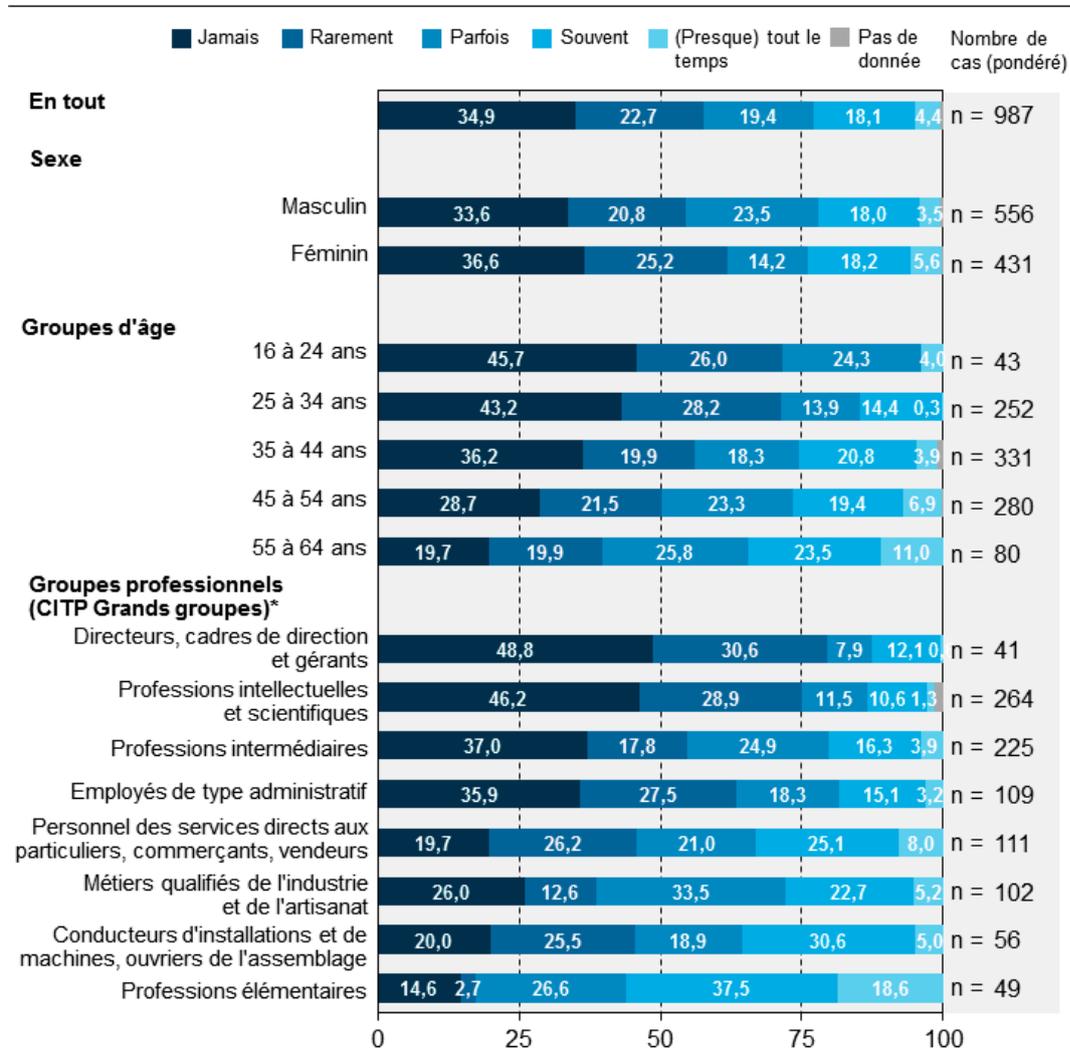
**Figure 39 Problèmes de santé : maux de tête**



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu des maux de tête?  
 Base: personnes interrogées ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois.  
 Données en pour cent, \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
 Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

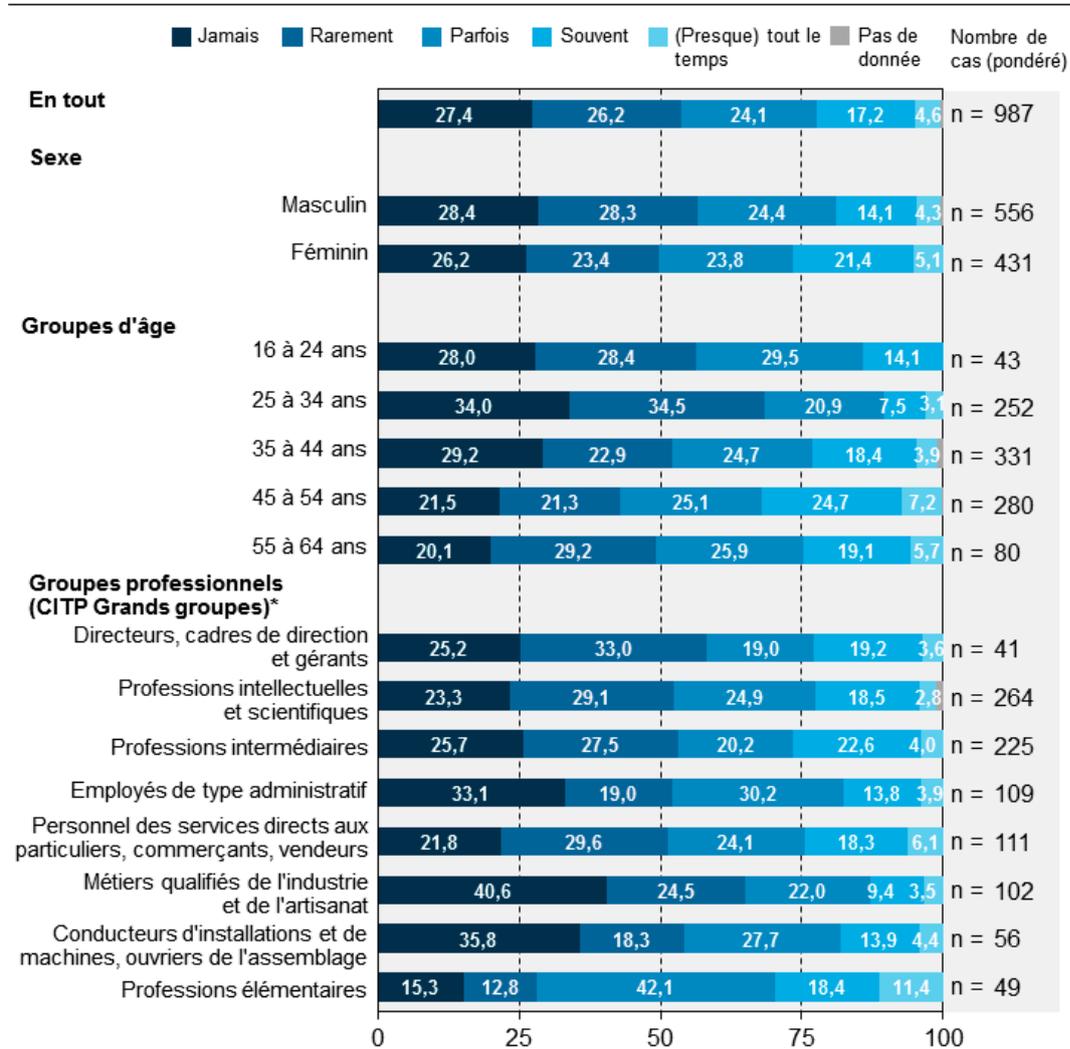
Figure 40 Problèmes de santé : problèmes articulaires



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu des problèmes au niveau des articulations? Base: personnes interrogées ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois. Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

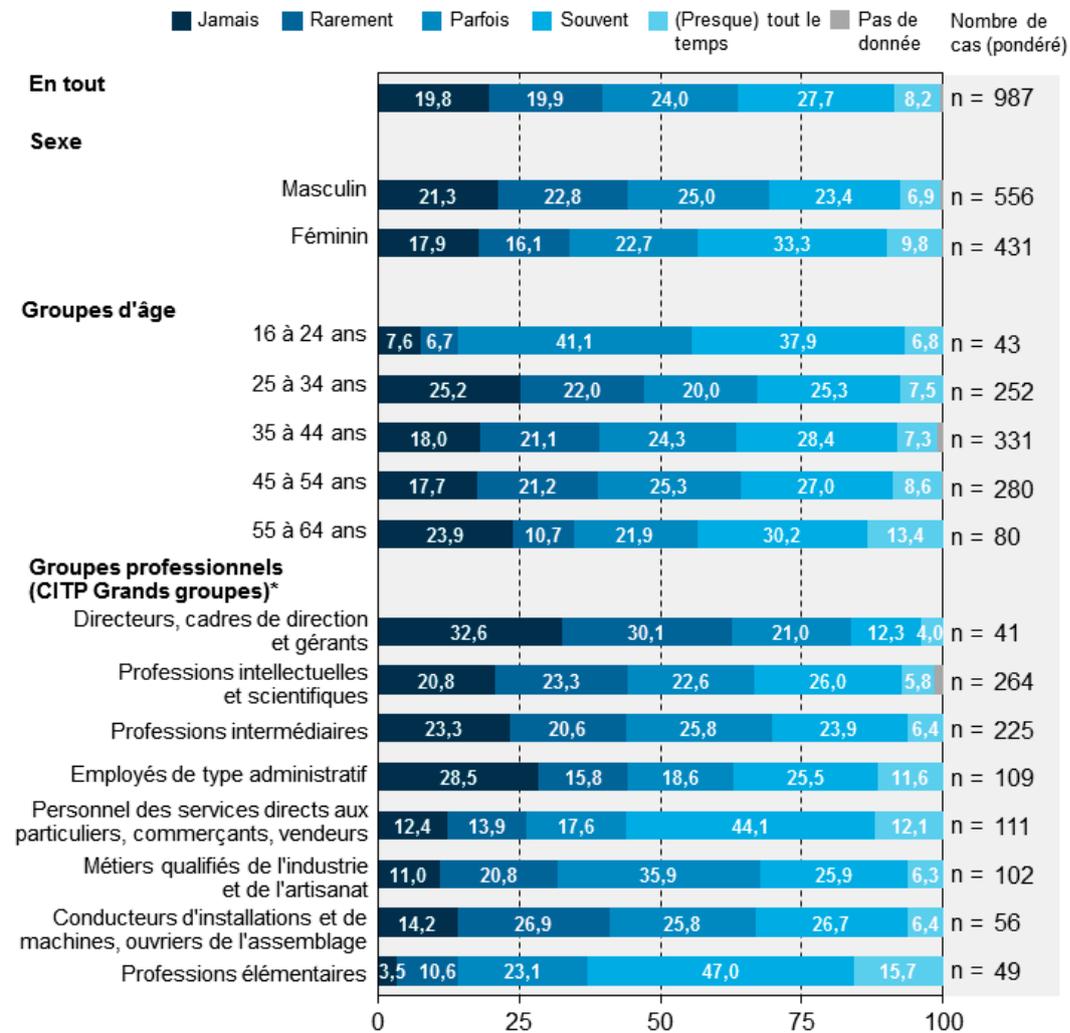
**Figure 41 Problèmes de santé : troubles du sommeil**



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu des difficultés à dormir la nuit?  
 Base: personnes interrogées ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois.  
 Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
 Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Figure 42 Problèmes de santé : problèmes de dos



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

Base: personnes interrogées ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois.

Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## Prévention sanitaire

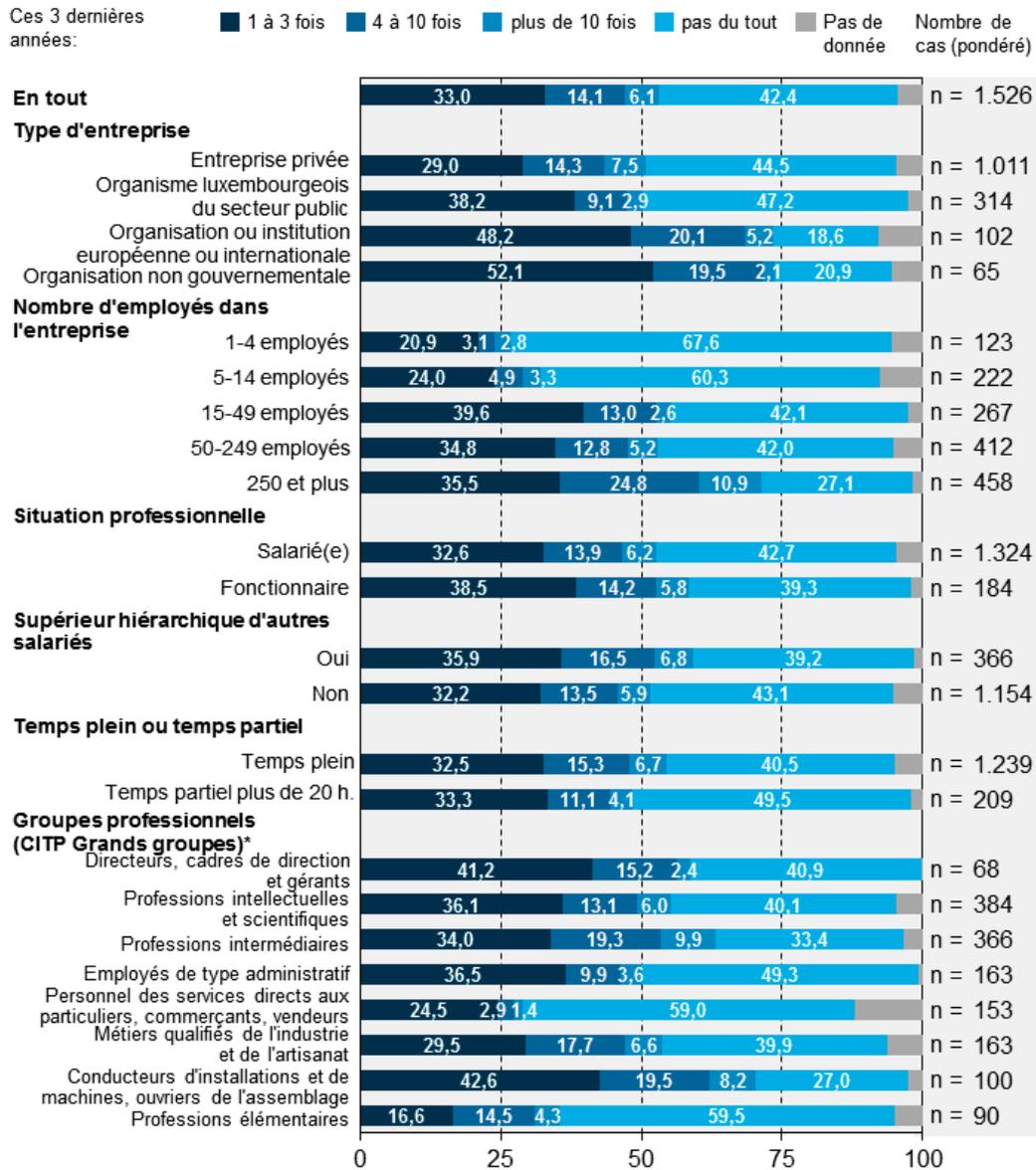
Dans le contexte des degrés divers de problèmes de santé rencontrés, les mesures de prévention sanitaire revêtent une signification particulière. Dans celles-ci, il faut inclure le sport exercé pendant les loisirs, que ce soit pour compenser de manière consciente le travail, à des fins de santé ou seulement « pour le plaisir ». Il faut tout d'abord retenir de l'enquête actuelle que 30 % de tous les salariés indiquent pratiquer « souvent ou presque toujours » le sport pour compenser le travail ; 41 % ne le font que rarement, voire jamais.<sup>14</sup> Les personnes atteintes de troubles se comportent de manière très similaire aux travailleurs en bonne santé. Elles font seulement un peu moins de sport que ceux qui ne sont que rarement ou pas du tout touchés par des problèmes de santé (4 à 5 points de différence pour les catégories « jamais/rarement » et « parfois »).

Mise à part la promotion individuelle de la santé par le biais du sport, certaines mesures prises par les entreprises, que ce soit pendant les heures de travail ou en dehors de celles-ci, peuvent aussi contribuer à la prévention sanitaire. C'est pourquoi l'enquête Qow 2015 a été pour la première fois l'occasion de demander aux salariés si leur entreprise avait mené de telles actions, comme par exemple des réunions d'information, des ateliers ou des formations. La fréquence de participation à de telles manifestations varie avant tout en fonction de la taille de l'organisation dans laquelle le salarié travaille. Les très petites et petites entreprises sont nettement en tête de celles qui, au cours des trois dernières années, n'ont proposé aucune mesure de ce genre (Figure 43). À l'opposé, les grandes entreprises de plus de 250 employés organisent particulièrement souvent de telles manifestations. Une grande partie des salariés des ONG, des organisations internationales et des administrations publiques indiquent que ce genre de réunion d'information a eu lieu au moins une fois au cours des dernières années, à l'idéal même plusieurs fois. En ce qui concerne les entreprises privées, on note un segment dans lequel ce type de manifestation est proposé particulièrement souvent.

Comme déjà indiqué plus haut (page 49 et suiv.), les entreprises mènent différentes manifestations de formation et d'information dont une partie peut être directement classée dans les rubriques de la protection et de la sécurité au travail (protection contre l'incendie, contre les accidents, risques liés aux matériaux) ainsi que de la prévention sanitaire (équipement ergonomique du poste de travail, prévention/correction du stress, mobbing). Ce sont tout de même entre 32 % et 42 % de toutes les personnes interrogées qui ont participé à une manifestation sur les thèmes de l'équipement du poste de travail ou de la prévention contre les accidents ou les incendies, alors que le mobbing (11 %) ou le stress lié au travail (19 %) sont des sujets beaucoup plus rarement abordés (et probablement aussi moins souvent proposés par les entreprises).

<sup>14</sup> En 2014, la part de personnes pratiquant souvent le sport était de 5 points plus élevée qu'en 2015. Par contre, il y a en 2015 davantage de personnes qui font parfois du sport.

**Figure 43 Réunions d'information sur les problèmes de santé au travail**



Question: Au cours des trois dernières années, combien de fois votre entreprise a-t-elle mené des actions visant à informer le personnel sur les problèmes de santé au travail? Pensez par exemple à des réunions d'information, des ateliers ou des mesures de formation ciblées.

Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

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

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction est constituée par l'évaluation subjective du niveau de stress lié au travail. Sur l'ensemble des travailleurs, un bon tiers se plaint en 2014 de symptômes de stress. En 2015, cette proportion est à peine de 30 % (Figure 44). Une personne interrogée sur six considère que les problèmes liés à son emploi lui pèsent même en dehors du travail. On note, dans le même registre, qu'un salarié sur sept a souvent du mal à concilier travail et vie privée. Cependant, deux tiers des personnes interrogées ne voient pas de problème de conciliation de ce genre.

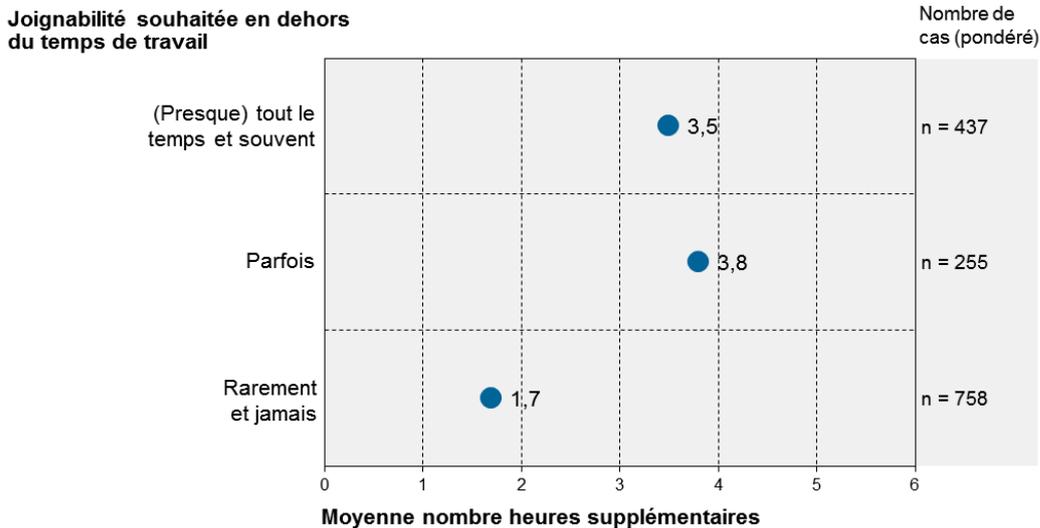
Un fait est alarmant : un employé sur dix environ a perdu le plaisir de travailler. Cet ordre de grandeur reste stable sur les deux années d'enquête 2014 et 2015. Les effets de frustration, dus à l'impression que le travail ne soit souvent pas apprécié à sa juste valeur (par des tiers), sont moins souvent rapportés en 2015. Dans l'ensemble, il y a parmi les salariés de fortes minorités qui sont soumises à des symptômes de surcharge et de stress parfois très importants. De plus, des facteurs contraignants nouveaux apparaissent du fait de la tendance, née de la digitalisation, à devoir être joignable même en dehors du lieu de travail ou des horaires officiels. Un petit tiers des personnes interrogées en 2015 indique que l'on attend de leur part cette forme de disponibilité.

**Figure 44 Stress dû au travail et charge de travail**

	2014		2015	
	Low Box <sup>2)</sup>	Top-Box <sup>1)</sup>	Low Box <sup>2)</sup>	Top-Box <sup>1)</sup>
Frustration lorsque le travail n'est pas apprécié à sa juste valeur	46,4	23,2	52,0	14,3
Disparition du plaisir de travailler	62,8	9,9	62,6	9,1
Les problèmes de travail pèsent aussi endehors du travail	58,3	16,3	60,3	15,7
Travail et vie privée difficilement conciliables	69,6	13,3	64,9	13,7
Sentiment de stress lié au travail	30,7	33,8	33,7	28,2
Impossible d'exécuter correctement le travail selon ses propres critères	n.a.	n.a.	55,6	15,6
Les tâches vont à l'encontre des propres valeurs	70,6	8,0	n.a.	n.a.
Le travail contrarie	n.a.	n.a.	60,0	10,6
Disponibilité attendue endehors des horaires de travail	n.a.	n.a.	50,9	30,2

<sup>1)</sup> Réponses 2014/2015 : « (presque) toujours » et « souvent » (top.box) <sup>2)</sup> Réponses : « jamais » et « rarement » (low-box). Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2015, 2014 ; calculs propres.

**Figure 45 Joignabilité en dehors du travail et heures supplémentaires impayées**



Question: À quelle fréquence attend-on de vous que vous soyez joignable même en-dehors du travail, par exemple par téléphone, par courriel ou sur votre smartphone? Moyenne en heures

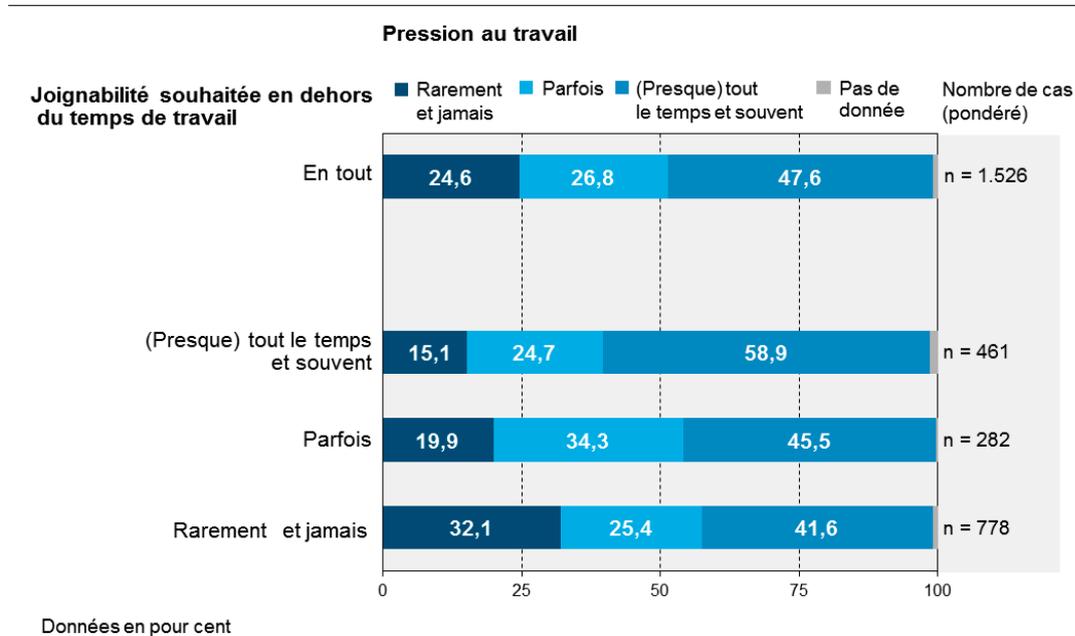
Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs




En outre, on constate une relation intéressante entre l'exigence de joignabilité et les heures supplémentaires non rémunérées. Les personnes qui ne doivent jamais ou rarement être joignables en dehors des horaires de travail ont un nombre d'heures supplémentaires impayées nettement inférieur à celui de celles qui doivent pouvoir être jointes parfois, souvent ou (presque) toujours en dehors des horaires normaux (Figure 45). En moyenne, les travailleuses et travailleurs devant être joignables en dehors des horaires normaux travaillent deux heures supplémentaires non rémunérées de plus que ceux et celles qui ne doivent pas ou doivent rarement être jointes en dehors de ces horaires

De plus, presque 60 % des personnes interrogées qui doivent souvent / (presque) toujours être joignables en dehors des heures de travail sont souvent pressées et soumises à une course contre la montre. En comparaison, elles le sont nettement moins souvent parmi les personnes qui ne doivent que rarement ou jamais être joignables, encore que ce soit tout de même le cas pour deux cinquièmes de toutes les personnes interrogées (Figure 46).

**Figure 46 Pression des délais/stress au travail et joignabilité en dehors du travail**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

En résumé, pouvoir être joint(e) sur le portable ou par courriel est lié nettement plus souvent chez les employé(e)s concerné(e)s aux heures supplémentaires non payées et à une charge de travail due au travail dans la précipitation que ce n'est le cas chez ceux et celles qui ne sont jamais dérangées après le travail par une prise de contact de la part de leur employeur – ou seulement de manière exceptionnelle. Cet état de choses est encore corroboré par le fait que les travailleurs qui doivent souvent ou (presque) toujours être joignables en dehors des heures de travail indiquent deux fois plus fréquemment être incapables de concilier le travail et la vie privée (23 % souvent/(presque) toujours) que ceux qui ne doivent jamais ou rarement être joignables en dehors des heures de travail (1 % souvent/(presque) toujours). Un coup d'œil sur la répartition des âges montre que les résultats de 2015 concernant le sentiment de stress diffèrent en partie de ceux de l'année précédente. C'est ainsi qu'en 2015 la tranche d'âge la plus basse, contrairement à 2014, se montre stressée de manière particulièrement marquante (près de 40 %), ce à quoi il ne faut cependant pas accorder une importance excessive vu le faible nombre de cas (n=63). De plus, la tranche d'âge la plus élevée à partir de 55 ans se révèle exactement aussi stressée que les 35-54 ans. L'enquête 2015 confirme cependant le résultat de l'année précédente lorsqu'on demande dans quelle mesure les problèmes liés à l'activité professionnelle représentent une charge même en dehors du travail. Ce sont les tranches d'âge entre 35 et 54 ans qui répondent beaucoup plus souvent par l'affirmative à cette question que les tranches en dessous de 24 ans et au-delà de 55 ans. Une charge élevée au travail peut également entraîner des problèmes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce problème n'apparaît que chez environ 13 % des personnes interrogées avec régularité. Toutefois, c'est plus souvent le cas dans la tranche d'âge particulièrement sollicitée par le travail et la famille, de 35 à 44 ans,

où on le constate plus souvent que la moyenne (3 à 4 points de plus) et que dans les autres tranches d'âge.

Les facteurs de stress observés sont plus ou moins marquants suivant le groupe professionnel. Ce sont les opérateurs et les monteurs ainsi que les travailleurs auxiliaires qui rapportent en particulier la perte du plaisir de travailler (respectivement 16 % et 11 %). Par contre, les effets de surcharge au travail ressentis en dehors du travail sont indiqués plus souvent que la moyenne par les groupes professionnels qui impliquent souvent des tâches à responsabilité. Il s'agit ici surtout des managers, des universitaires, des techniciens et métiers non-techniques assimilés (22, 19 et 17 %). Les problèmes de conciliation sont plus souvent cités par le secteur tertiaire et les vendeurs ainsi que les professions académiques, donc des groupes comportant une proportion plus élevée de femmes que les autres. La disponibilité en dehors des horaires de travail est la plus accentuée, et de loin, chez les cadres dirigeants (60 %); de même les métiers des services directs aux particuliers/commerçants/vendeurs se montrent ici plus touchés (42 %) que les autres groupes professionnels dont le résultat se trouve aux alentours ou en dessous de la moyenne de 30 %. En ce qui concerne le sentiment de stress, les différences dues à la profession pèsent moins lourd ; seuls les artisans et les travailleurs auxiliaires sont nettement en dessous de la valeur moyenne de stress avec respectivement 15 % et 13 %.

La recherche sur le stress a suffisamment prouvé que le soutien social de la part de la famille et des réseaux sociaux pouvait aider à surmonter les contraintes élevées. Pour deux tiers des personnes interrogées au cours des deux enquêtes de 2014 et 2015, un tel soutien de la part de l'entourage social existe dans une mesure élevée, ce qui est une bonne nouvelle. Toutefois, les données indiquent aussi une diminution du soutien de la part des amis et des relations lorsque la personne avance en âge. En particulier, les tranches d'âge à partir de 45 ans indiquent, beaucoup plus souvent que les tranches d'âge inférieures ne recevoir de soutien de la part de l'environnement social en cas de problèmes au travail que dans une faible ou même très faible mesure. Ce résultat, lui aussi, est confirmé en 2015.

## 5 Satisfaction au travail et perspectives

Dans quelle mesure les conditions de travail esquissées ici se retrouvent-elles dans l'évaluation subjective du travail et des possibilités de développement ? C'est à cette question que les analyses suivantes vont tenter de répondre. Ce sont les points liés à la satisfaction au travail, à la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail et des propres possibilités de développement qui sont ici en ligne de mire.

### 5.1 Aspects de la satisfaction au travail

Le point de départ est constitué par la satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle actuelle. Pour une grande partie des personnes interrogées, il convient de retenir tout d'abord une évaluation essentiellement positive (voir Figure 47). Quelque 61 %, soit une majorité des personnes interrogées, indiquent être satisfaites dans une mesure élevée ou très élevée de leur travail actuel. 8 % seulement sont moins ou pas du tout satisfaites de leur travail. Ce résultat est pratiquement identique à celui de l'année précédente, la satisfaction en 2015 se différenciant de quatre points entre les sexes : les hommes sont un peu plus satisfaits que les femmes.

2015 montre également des différences plus importantes que l'année précédente en ce qui concerne l'âge des personnes interrogées. Ainsi, les membres de la première tranche d'âge sont moins « très satisfaits » que les autres tranches d'âge. Les membres de ce groupe se sont plus souvent décidés pour la catégorie moyenne des réponses (satisfait dans une moyenne mesure). En même temps, le groupe des 25-34 ans se révèle presque exactement aussi satisfait que celui des plus âgés de 55 à 64 ans.

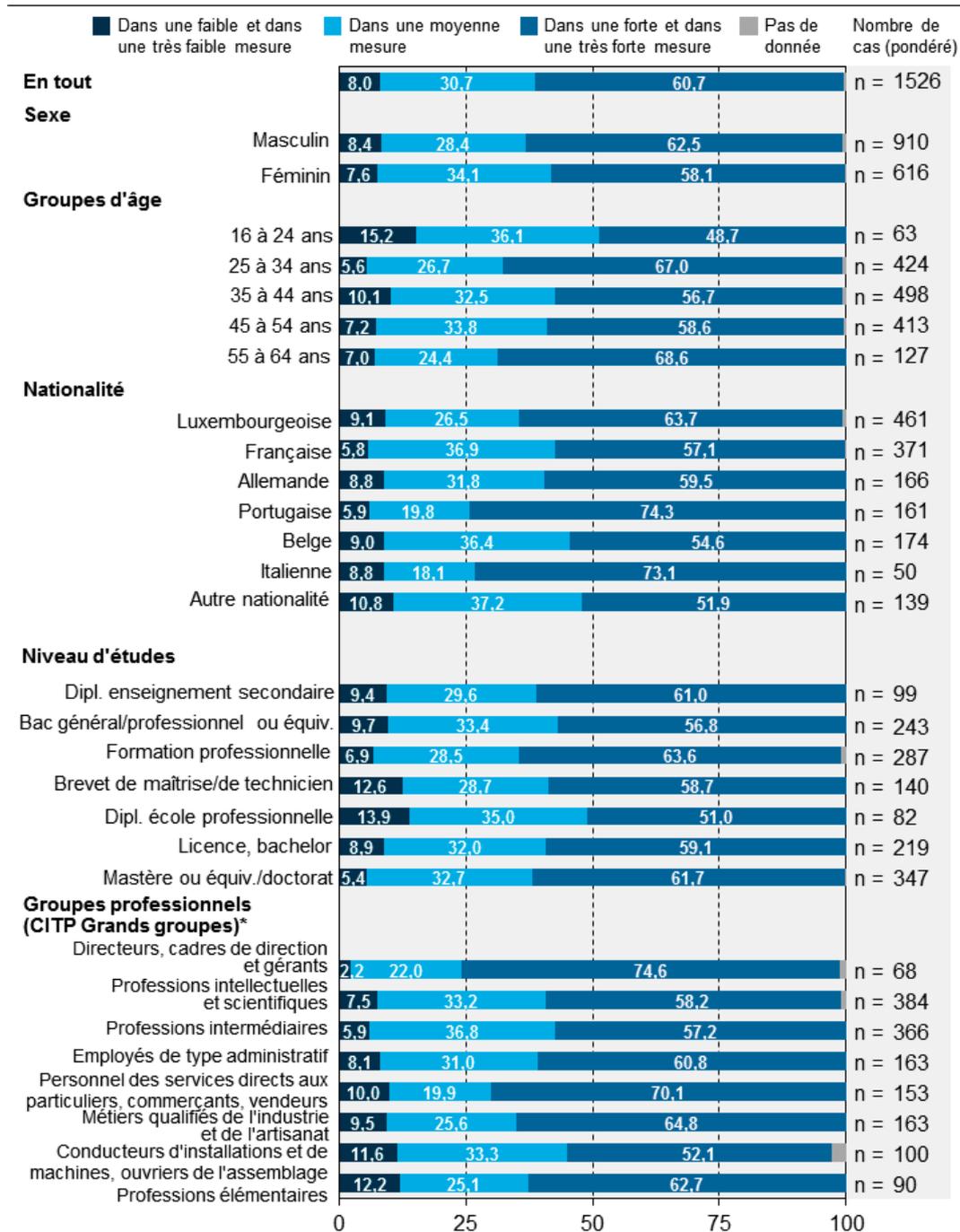
Si l'on observe la satisfaction au travail en fonction des groupes professionnels (possible en 2015 uniquement), on voit que trois quarts des cadres interrogés sont satisfaits – la part la plus élevée – suivis par les métiers des services aux particuliers/commerçants/vendeurs avec 70 %. Le bas de l'échelle (satisfait dans une (très) faible mesure) apparaît toutefois dans l'ensemble plus significatif que le haut de l'échelle (satisfait dans une (très) grande mesure). À l'observation du bas de l'échelle, les travailleurs auxiliaires et les opérateurs/monteurs s'avèrent dans l'ensemble être les moins satisfaits, plus d'un dixième de ces groupes professionnels indiquent être insatisfaits au travail. Par contre, les universitaires, les techniciens et les administratifs présentant la plus petite part respective d'insatisfaction.

Outre la satisfaction générale au travail, les questions ont porté aussi sur la satisfaction concernant certains aspects particuliers de celui-ci. La question concernant la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail permet de dresser un bilan majoritairement positif. En 2015, 55 % des personnes interrogées sont satisfaites de l'ambiance de travail, ce qui correspond au résultat de l'année précédente<sup>15</sup>. Les

<sup>15</sup> La formulation de la question sur l'ambiance au travail et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 et 2015 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

hommes et les femmes sont d'accord dans leur évaluation de l'ambiance de travail. Que ce soit en 2014 ou en 2015, cette question ne fait pas apparaître de différence due au sexe. Les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (0-4 ans) sont plus satisfaits que les salariés ayant une grande ancienneté, les fonctionnaires plus que les salariés, les personnes avec un maximum d'un enfant plus que ceux qui ont deux enfants ou davantage et les travailleurs ne travaillant ni le week-end ni la nuit plus que ceux qui ont des horaires de ce genre.

Figure 47 Satisfaction vis-à-vis du travail



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

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

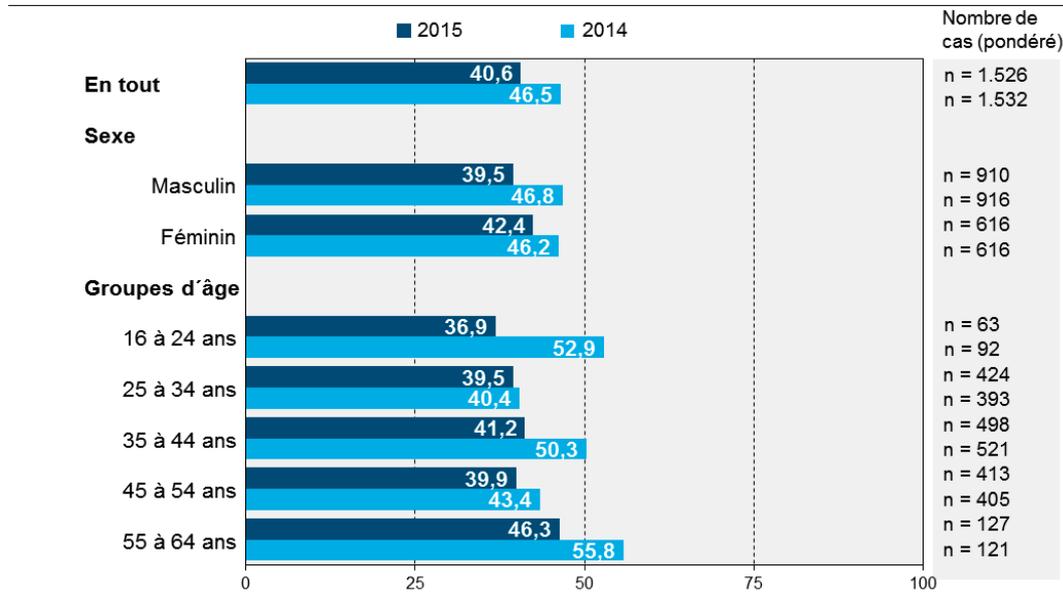
Une autre question de l'enquête se penche sur la satisfaction vis-à-vis des conditions de travail actuelles dans l'entreprise.<sup>16</sup> Environ 53 % des personnes interrogées en 2015 se disent satisfaites sur ce point, soit quatre points de plus que l'année précédente. Dans la nouvelle enquête, on observe de nouveau des différences entre hommes et femmes pour cette évaluation. Les employés résidant au Luxembourg sont plus satisfaits que les frontaliers. La satisfaction vis-à-vis des conditions de travail varie également en fonction des tranches d'âge. Les moins satisfaites semblent être les tranches de 45-54 ans et de 16-24 ans. La plus grande part de personnes satisfaites se retrouve entre 55 et 64 ans, suivie des tranches d'âge entre 25 et 44 ans. Les résultats correspondent à ceux de l'année précédente.

On peut être satisfait ou non dans une autre catégorie, à savoir le salaire obtenu (revenu du travail)<sup>17</sup>. Ici aussi, la tranche d'âge la plus élevée, à partir de 55 ans, se montre nettement plus satisfaite que les personnes plus jeunes : dans ce domaine, 46 % de ce groupe (contre 56 % en 2014) sont très satisfaits, alors que ce n'est le cas que pour 40 % (40 à 50 % en 2014) des personnes âgées de 25 à 54 ans. Alors que la structure des réponses est restée pratiquement la même pour les deux années d'enquête, le niveau de satisfaction diffère globalement de six points.

<sup>16</sup> La formulation de la question sur les conditions de travail et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 et 2015 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

<sup>17</sup> La formulation de la question sur la satisfaction due au salaire et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 et 2015 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

**Figure 48 Satisfaction vis-à-vis du salaire : comparaison 2014/2015**

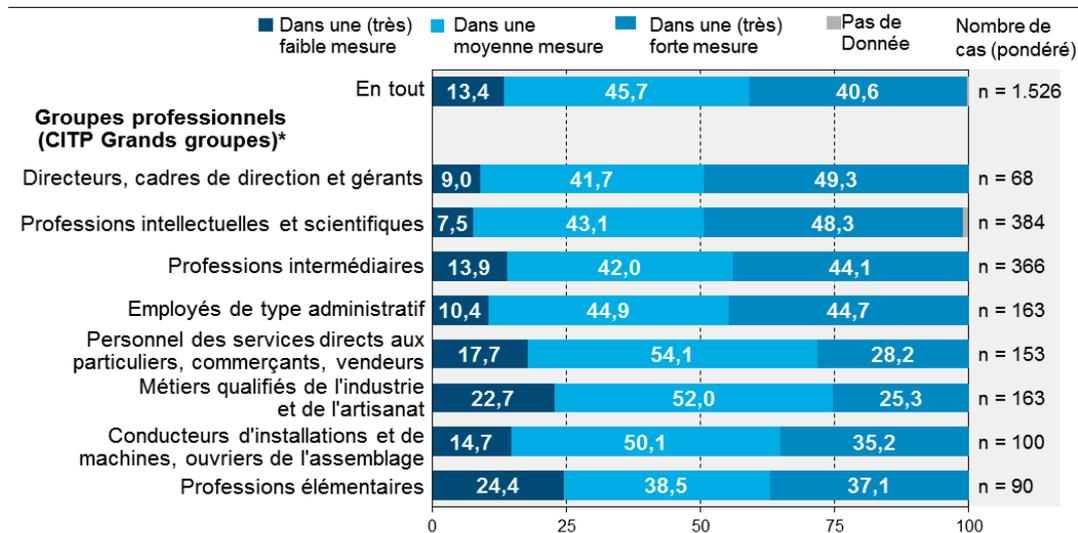


Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?  
 Parts Top-Box en pour cent: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction avec le salaire est fortement différenciée suivant le groupe professionnel (Figure 49). La satisfaction la plus élevée et l'insatisfaction la plus faible règnent chez les cadres et les universitaires. À l'autre bout de l'échelle, on trouve le tertiaire et les services directs aux particuliers, l'artisanat, le montage ainsi que les travailleurs auxiliaires.

**Figure 49 Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction des groupes professionnels**



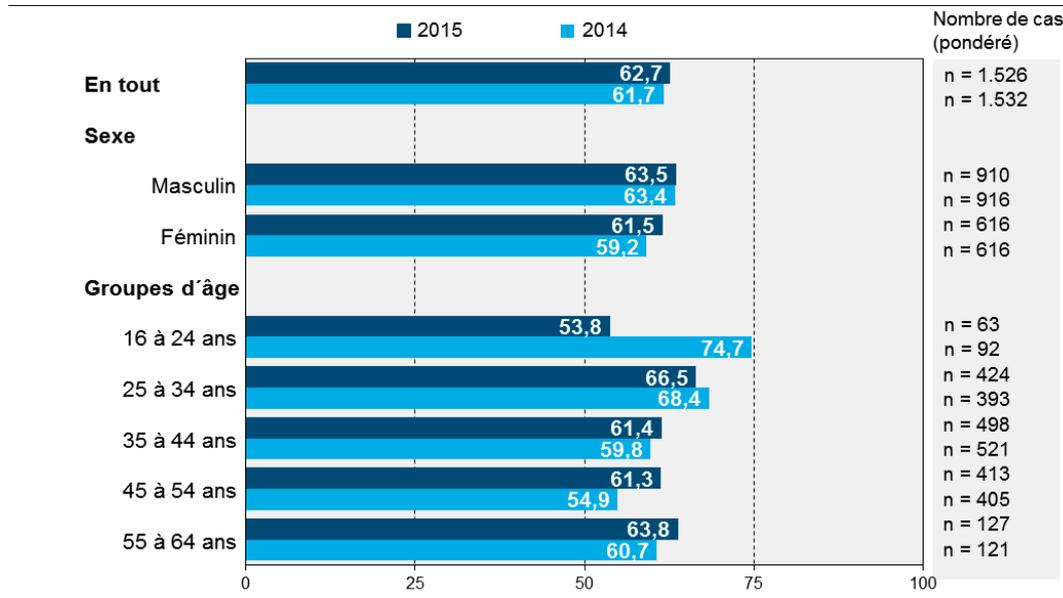
Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?  
 Parts Top-Box en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Une manière d'exprimer sa satisfaction au travail consiste aussi à être potentiellement prêt à recommander son propre employeur à d'autres salariés. Questionnées sur ce point, la plus grande part des personnes interrogées en 2015 (environ 63 %) recommanderaient leur employeur actuel, ce qui corrobore les autres résultats en ce qui concerne la satisfaction au travail (Figure 50). Les hommes y sont plus souvent prêts que les femmes. Les résultats obtenus sont stables par rapport à l'année précédente<sup>18</sup>. Il n'y a que l'observation en fonction de l'âge qui donne certains décalages. Alors qu'en 2014, c'étaient surtout les tranches d'âge les plus jeunes, jusqu'à 35 ans, qui avaient tendance à recommander leur employeur (entre 68 % et 74 %), la première tranche d'âge de 16 à 24 ans est cette année, avec 54 %, nettement plus réticente. À l'opposé, une plus grande proportion des salariés les plus âgés, à partir de 45 ans, est en 2015 prête à recommander le propre employeur.

<sup>18</sup> Dans l'enquête pilote, en 2013, la question posée était : « Si vous aviez le choix, voudriez-vous de nouveau travailler pour votre entreprise/votre institution ? » Une approbation sans réserve avait été exprimée par 61 % des personnes interrogées, ce qui correspond bien aux résultats de 2014 et 2015 quant à la recommandation de l'employeur – une comparaison directe des questions n'étant cependant pas possible du fait de la différence de formulation de la question ainsi que de l'échelle des réponses.

**Figure 50 Recommandation de l'employeur**

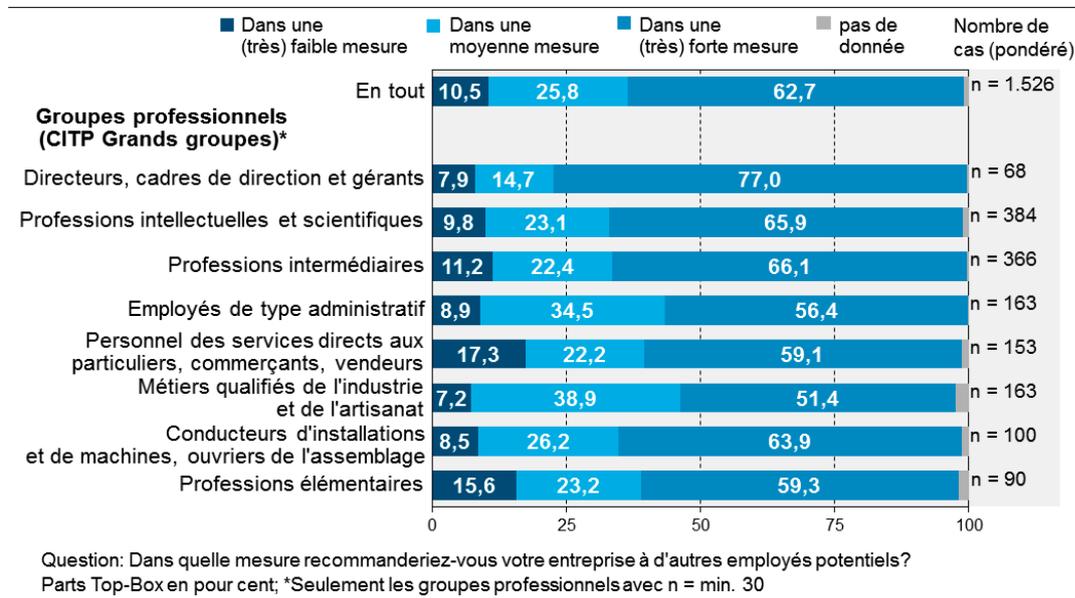


Question: Dans quelle mesure recommanderiez-vous votre entreprise à d'autres employés potentiels?  
 Parts Top-Box en pour cent: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Ici encore, des différences nettes se révèlent à l'observation en fonction des groupes professionnels (Figure 51). C'est parmi les cadres, les universitaires et les techniciens et assimilés que règne la plus grande satisfaction vis-à-vis de l'employeur. Les moins satisfaits semblent être les salariés artisans, si l'on n'observe que le haut de l'échelle (top-box : (très) grande approbation) ; toutefois, les artisans constituent en même temps le plus petit groupe au bas de l'échelle ((très) faible approbation). Si l'on regarde les profils complets, ce sont les métiers des services directs aux particuliers/commerçants/vendeurs, ainsi que les travailleurs auxiliaires, qui apparaissent comme étant les moins satisfaits de leur employeur.

**Figure 51 Recommandation de l'employeur en fonction du groupe professionnel**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

## 5.2 Le Luxembourg, pôle économique et pôle d'emploi vu par différents groupes de travailleurs

Dans le cadre de l'enquête Quality of work Luxembourg et pour conclure le sondage annuel, les travailleurs sont priés de tourner leur regard vers l'avenir. Il s'agit tout d'abord de donner leur point de vue sur la façon dont, à leurs yeux, l'économie du Luxembourg et l'entreprise dans laquelle ils travaillent vont se développer<sup>19</sup>. Les travailleurs ont de plus été interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Ceci inclut la question de la sécurité de leur emploi, de l'estimation du besoin de la qualification professionnelle qui est la leur ainsi que de l'évaluation de leurs chances à moyen terme sur le marché du travail.

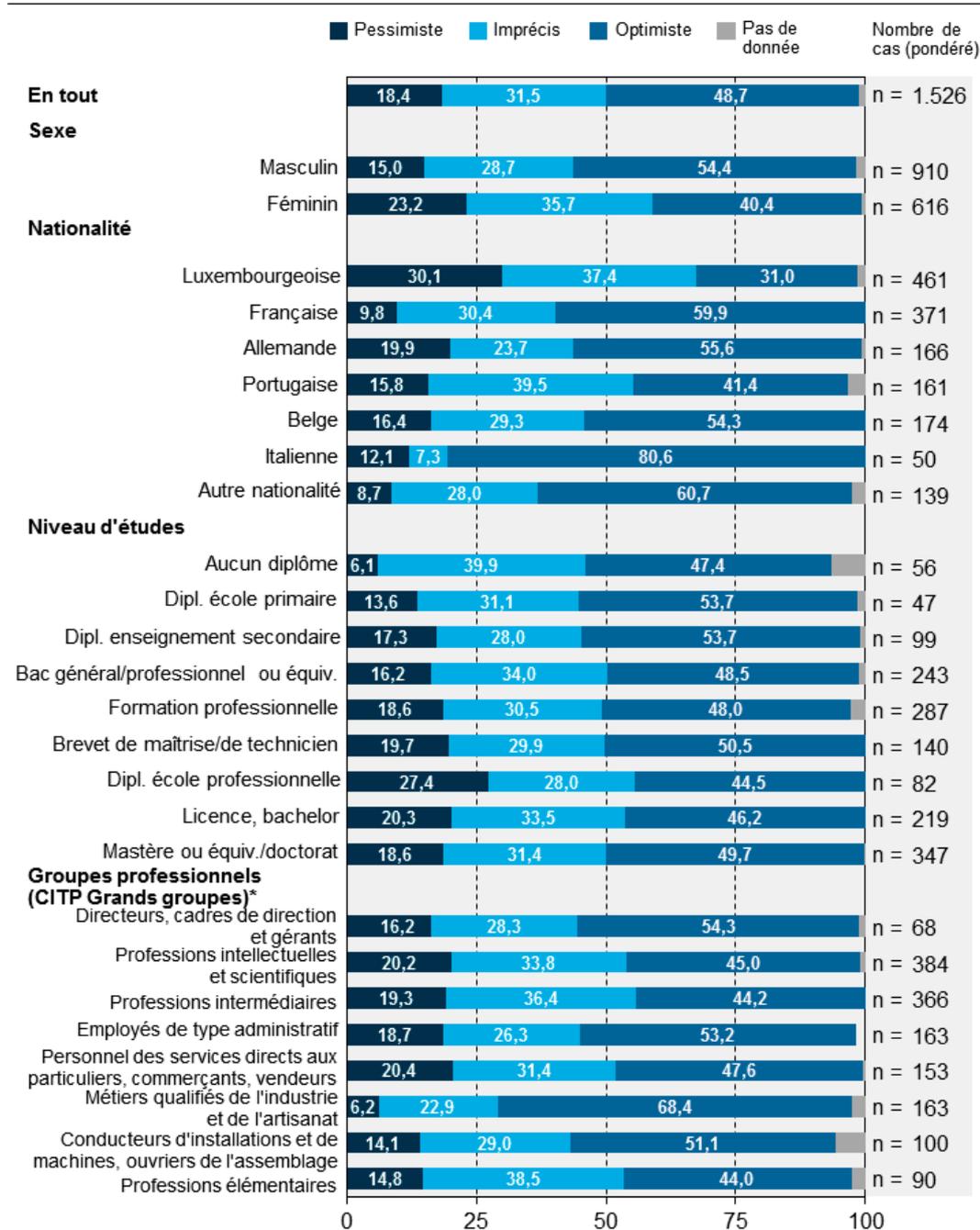
### Développement économique global et développement de l'entreprise

Dans l'enquête actuelle, 48 % voient le développement économique du Luxembourg avec optimisme, une valeur légèrement plus élevée qu'en 2014. En 2014 comme en 2015, un peu moins d'un tiers ne se prononce pas et un cinquième des personnes interrogées est plutôt pessimiste quant à ce développement. Les différences entre les points de vue des divers groupes de travailleurs mérite l'attention. Les salariés masculins s'expriment d'une manière indubitablement plus optimiste

<sup>19</sup> Au cours de l'enquête pilote de 2013, les estimations optimistes et pessimistes, en ce qui concerne le développement économique global, étaient à peu près à égalité ; presque trois quarts des personnes interrogées étaient plutôt optimistes quant au développement de leur propre entreprise. Comme l'échelle utilisée en 2013 est passée de quatre échelons à cinq échelons en 2014, et que les catégories de réponses ont été modifiées, les résultats de 2013 ne sont pas directement comparables à ceux de 2014 et 2015.

que les femmes. La tranche d'âge la plus basse est, dans l'ensemble, plus optimiste que les tranches d'âges plus élevées.

**Figure 52 Point de vue sur le développement économique au Luxembourg**

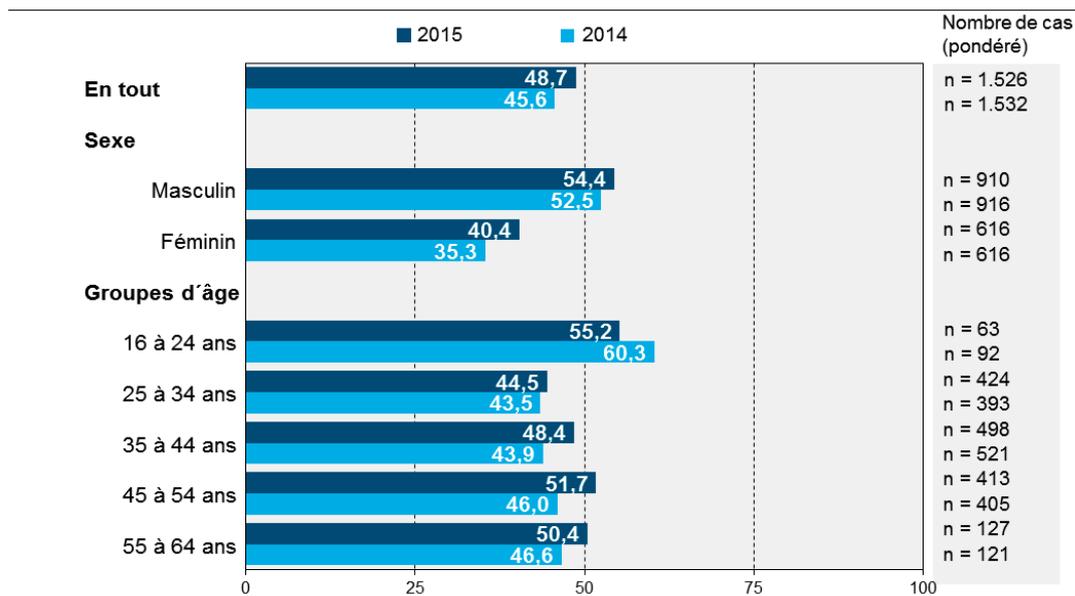


Question: Lorsque vous pensez aux 5 prochaines années, comment envisagez-vous l'avenir économique du Luxembourg en général? Données en pour cent; A 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Les différences de perspectives en fonction des groupes professionnels sont intéressantes. Les métiers de l'artisanat et voisins forment le groupe de loin le plus optimiste, suivi des cadres et des professions administratives très proches les uns des autres avec 54-53 % d'optimistes. La part d'optimistes est également plus élevée chez les monteurs/opérateurs que chez les universitaires et les techniciens. L'activité exercée et le niveau de formation en elles-mêmes ne suffisent pas pour justifier les différences de points de vue. L'enquête 2015 semble plutôt confirmer le résultat de l'année précédente, selon lequel on retrouvait les optimistes plus souvent dans certains secteurs et types d'organisation que dans d'autres. Ainsi, ce sont en particulier les salariés de la construction (60 %, 2014 : 59 %) et de l'industrie et de la production (55 %, 2014 : 56 %) qui affirment un optimisme supérieur à la moyenne, de même que les employés des organisations européennes/internationales (59 %, 2014 : 64 %).

**Figure 53 Point de vue sur le développement économique au Luxembourg en 2014 et 2015 (comparaison top-box)**



Frage: Lorsque vous pensez aux 5 prochaines années, comment envisagez-vous l'avenir économique du Luxembourg en général? Parts Top-Box en pour cent: « de manière très optimiste » et « plutôt de manière optimiste »

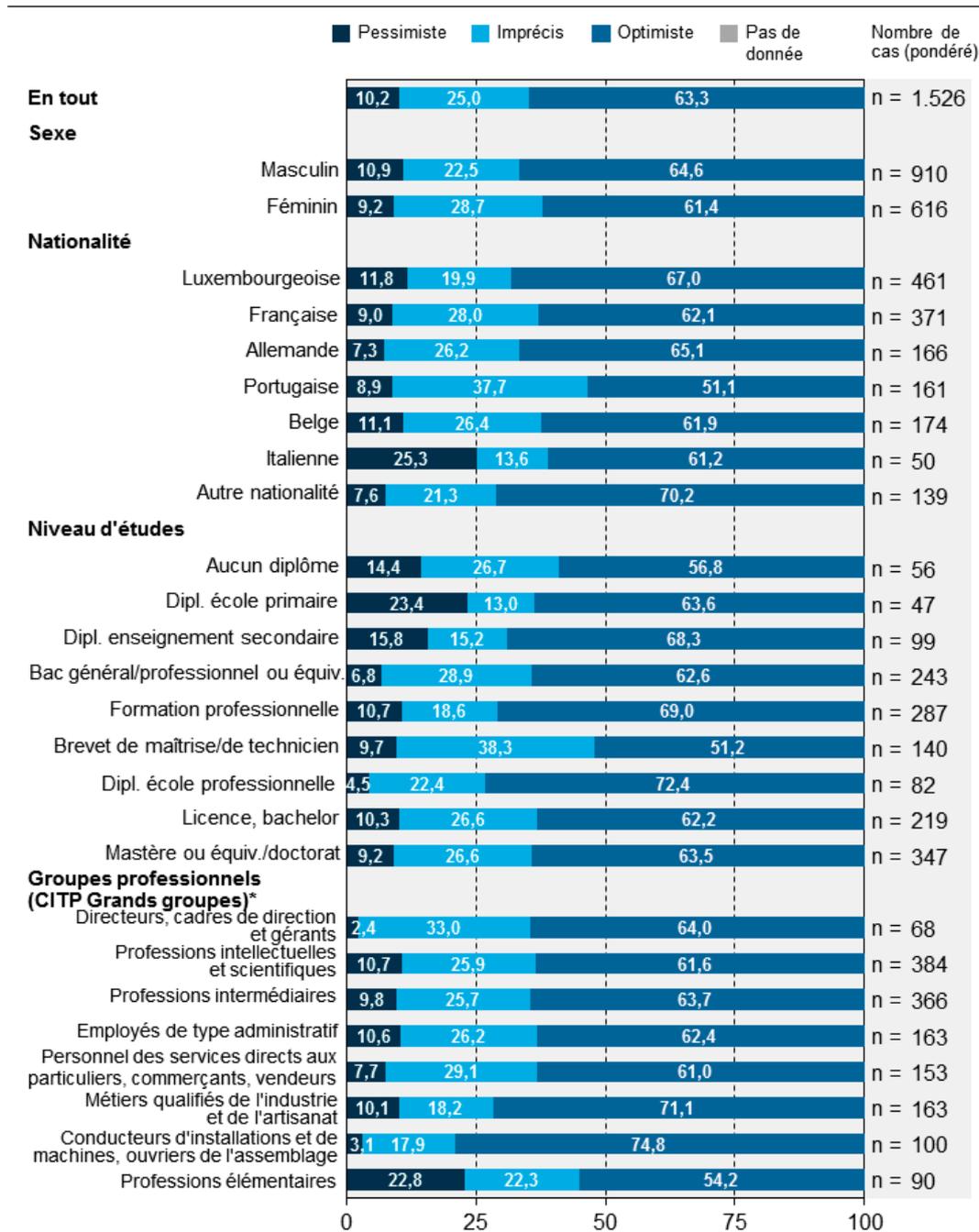
Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas



Il est clair que l'opinion est essentiellement marquée par les expériences, les informations et les jugements acquis dans le contexte professionnel. Par rapport à l'économie en général, les points de vue des salariés en ce qui concerne le développement économique de l'entreprise ou de l'organisation qui les emploie sont plus optimistes. Le résultat global est très stable sur les deux années 2014 et 2015. Un peu moins des deux tiers des personnes interrogées (63 %) expriment plutôt de l'optimisme, un peu moins d'un quart est plutôt indécis et a du mal à se décider pour l'une ou l'autre perspective. Dix pour cent seulement (2014 : 12 %) sont plutôt pessimistes en ce qui concerne l'avenir de leur employeur (voir Figure 54).

**Figure 54 Point de vue sur le développement économique au Luxembourg, niveau entreprise, 2015**



Question: Lorsque vous pensez aux 5 prochaines années, comment envisagez-vous l'avenir économique de votre entreprise/votre organisation? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

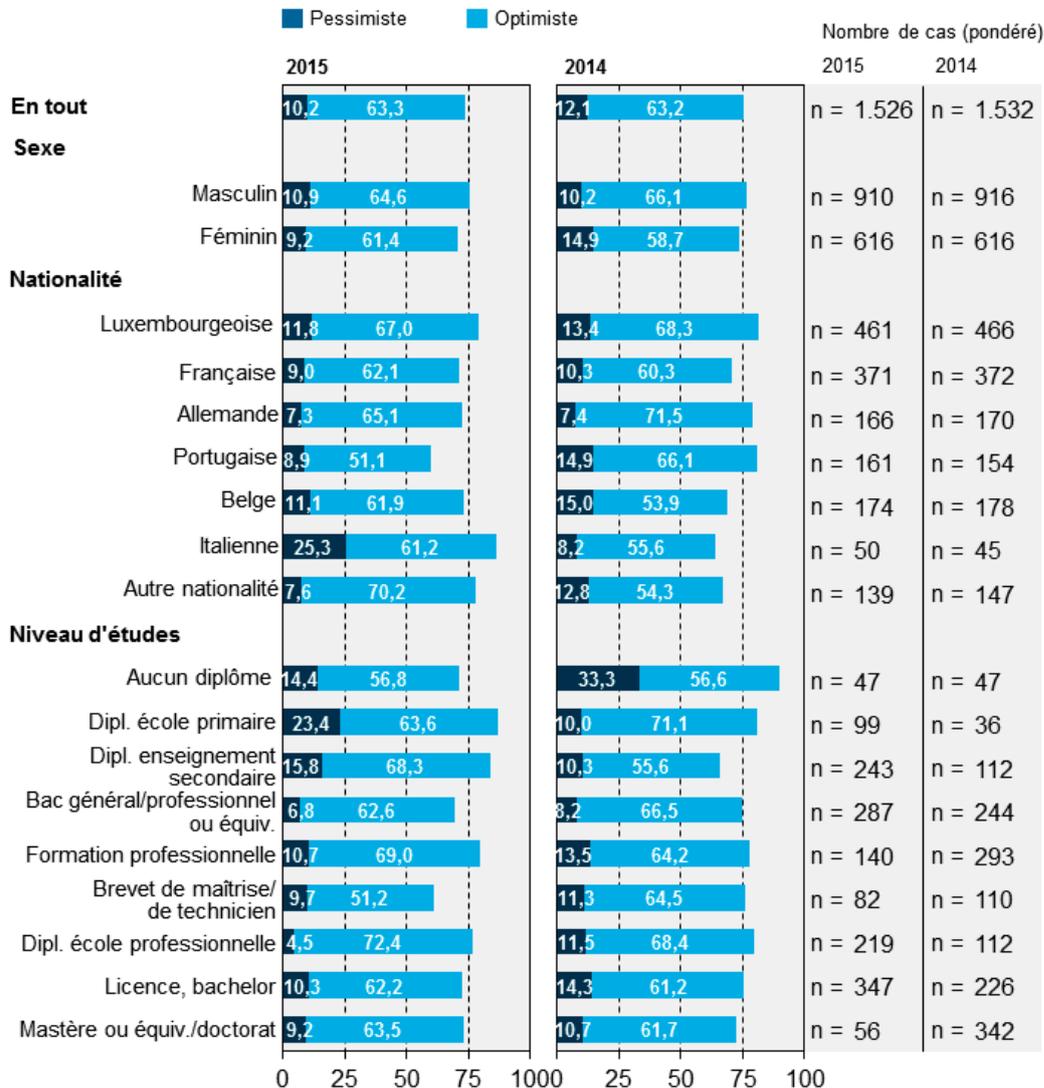
Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Il y a bien pour cette estimation certaines différences entre les divers groupes sociaux, celles-ci sont cependant nettement plus modérées que pour l'estimation de la situation globale (nationale). Il y a aussi, pour les deux années, quelques différences en fonction du niveau de formation, mais pas de tendance homogène. Au-delà, on constate pour certains groupes de formation des changements notables d'une année sur l'autre, en particulier chez les personnes ayant un niveau d'études faible (études primaires ou secondaires), chez les techniciens et les salariés dotés d'une maîtrise. Ces variations sont probablement dues, au moins en partie, au nombre des cas.

En ce qui concerne la nationalité, on ne constate que chez les luxembourgeois une stabilité des points de vue hautement optimistes, les allemands comme les portugais voient en 2015 l'avenir de leur entreprise de façon nettement moins optimiste qu'en 2014, alors qu'au contraire les évaluations positives augmentent nettement chez les belges.

Les estimations sont plus stables en fonction de la branche à laquelle appartient l'entreprise. En 2014, on notait que les salariés de la construction (68 %), de la restauration et de l'hôtellerie (67 %), du transport de personnes (68 %), de l'informatique (67 %), de l'éducation et de l'enseignement (70 %) ainsi que des administrations publiques (78 %) étaient particulièrement optimistes. En 2015, ce sont de nouveau les salariés de la construction (66 %), des transports (71 %), des administrations publiques / secteur social / santé/ formation / recherche (66 %) et des services de haut niveau (banques/assurances, information et communication, poste, conseil, médias) qui évaluent l'avenir économique de leur entreprise de façon particulièrement optimiste.

**Figure 55 Point de vue des salariés sur le développement économique au Luxembourg, perspective pour les entreprises, comparaison 2014/2015**



Question: Lorsque vous pensez aux 5 prochaines années, comment envisagez-vous l'avenir économique de votre entreprise/votre organisation? Données en pour cent;  
 Parts Top-Box: « de manière très optimiste » et « plutôt de manière optimiste »;  
 Parts Low-Box: « plutôt de manière pessimiste » et « de manière très pessimiste »

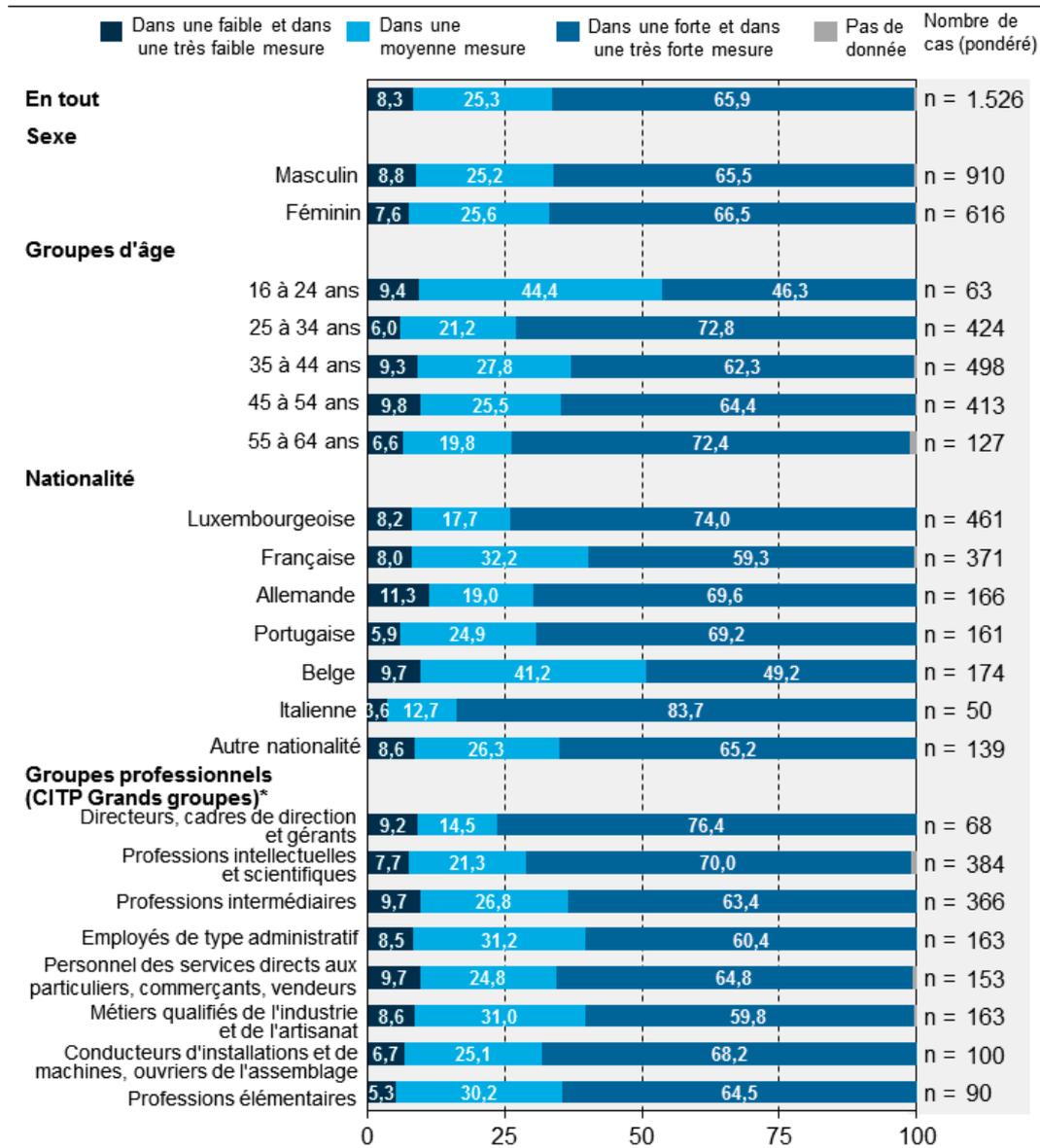
Source:  
 Quality of work Luxembourg 2014 et 2015, propres calculs

### Chances personnelles sur le marché du travail

Les personnes interrogées ont été également priées d'indiquer un point de vue concernant la sûreté de leur propre emploi (voir Figure 56). Cette estimation très concrète confirme, ici aussi, que les travailleurs ont une vision bien plus positive de leur situation personnelle que de la situation au plan national. 66 % des personnes interrogées en 2015 voient leur emploi sûr dans une mesure très élevée contre 60 % l'année précédente. 26 % se voient assurés de façon moyenne. Seuls 8 % considèrent leur emploi comme peu sûr. La tranche d'âge la plus jeune saute ici aux yeux, la sécurité de l'emploi n'étant pas encore confirmée pour elle.

Les points de vue des différents groupes de travailleurs se recoupent largement avec celles qui concernent l'avenir de l'entreprise. Comme l'année précédente, les personnes de nationalité luxembourgeoise, allemande et portugaise voient les perspectives pour leur emploi de manière sensiblement plus positive que leurs collègues français et belges. Du point de vue des groupes professionnels, ce sont de nouveau les cadres et les universitaires pour qui la sécurité de l'emploi est subjectivement la plus grande. Mais, là aussi, il semble que ce soit moins l'activité professionnelle elle-même que son exercice dans certaines branches qui détermine la sécurité de l'emploi ressentie. Ainsi, les employés des secteurs du commerce, de l'industrie et de la production se disent très réservés en ce qui concerne la sécurité de leur emploi.

**Figure 56 Point de vue des travailleurs : sécurité du propre poste de travail**



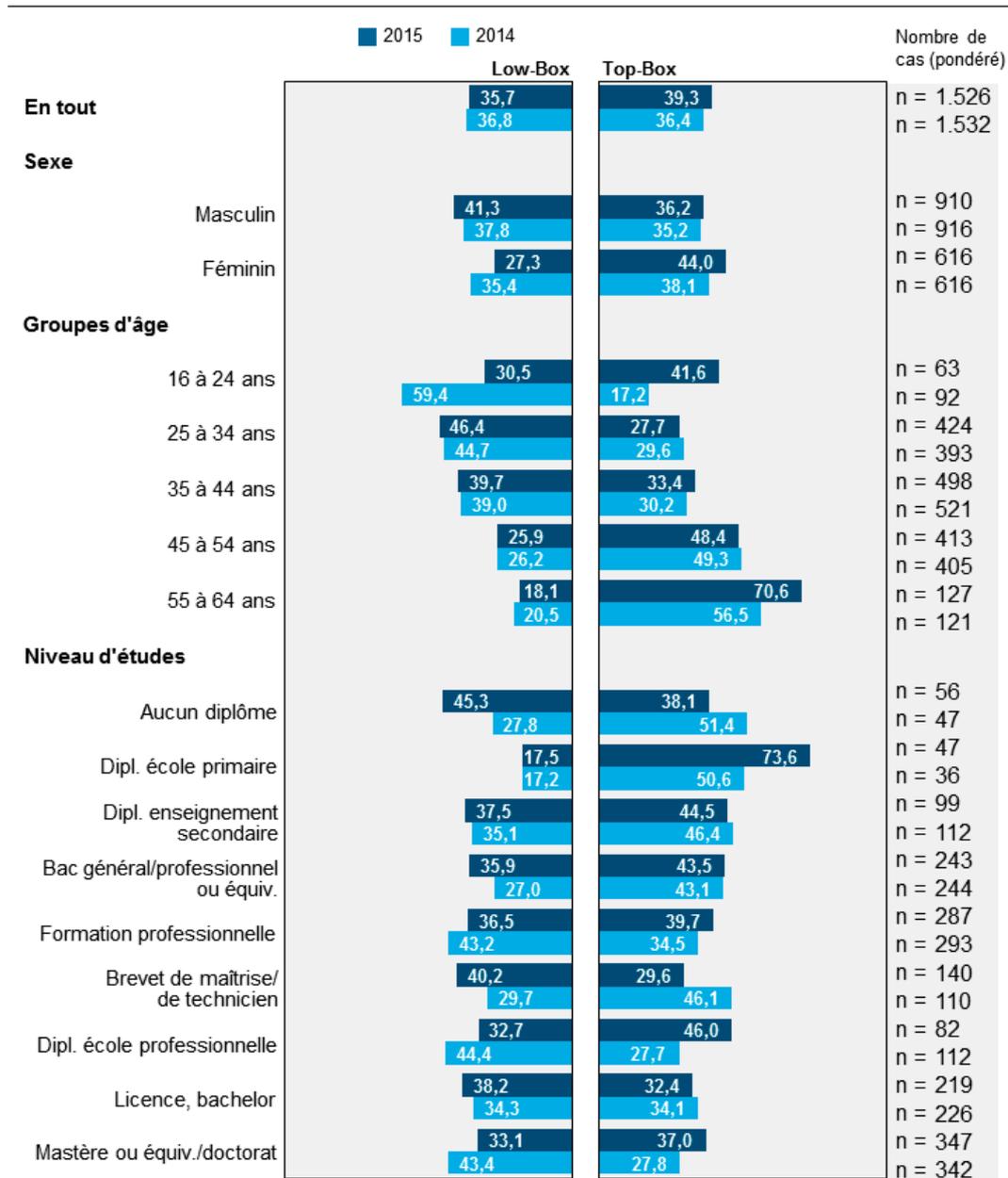
Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr?  
 Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »;  
 \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source:  
 Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Les résultats se montrent différenciés quant-à la question sur les chances de retrouver un emploi similaire, dans le cas où le poste actuel devait être supprimé. En 2014, un pourcentage égal des personnes interrogées (environ 36%) avaient estimé difficile d'un côté, facile de l'autre, de retrouver un poste comparable. Le résultat de 2015 est similaire, on constate seulement une augmentation de 3 points du pourcentage des estimations pessimistes par rapport à l'année précédente. Les femmes répondent de manière un peu plus pessimiste que les hommes à cette question. Plus le niveau de formation est élevé, et plus l'âge l'est également, plus grand est le scepticisme s'il s'agissait de retrouver facilement un poste simi-

laire en cas de perte de l'emploi actuel. Seule la tranche d'âge la plus basse montre une grande variation d'opinion entre 2014 et 2015.

**Figure 57 Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi(comparaison Top-Box/Low-Box)**

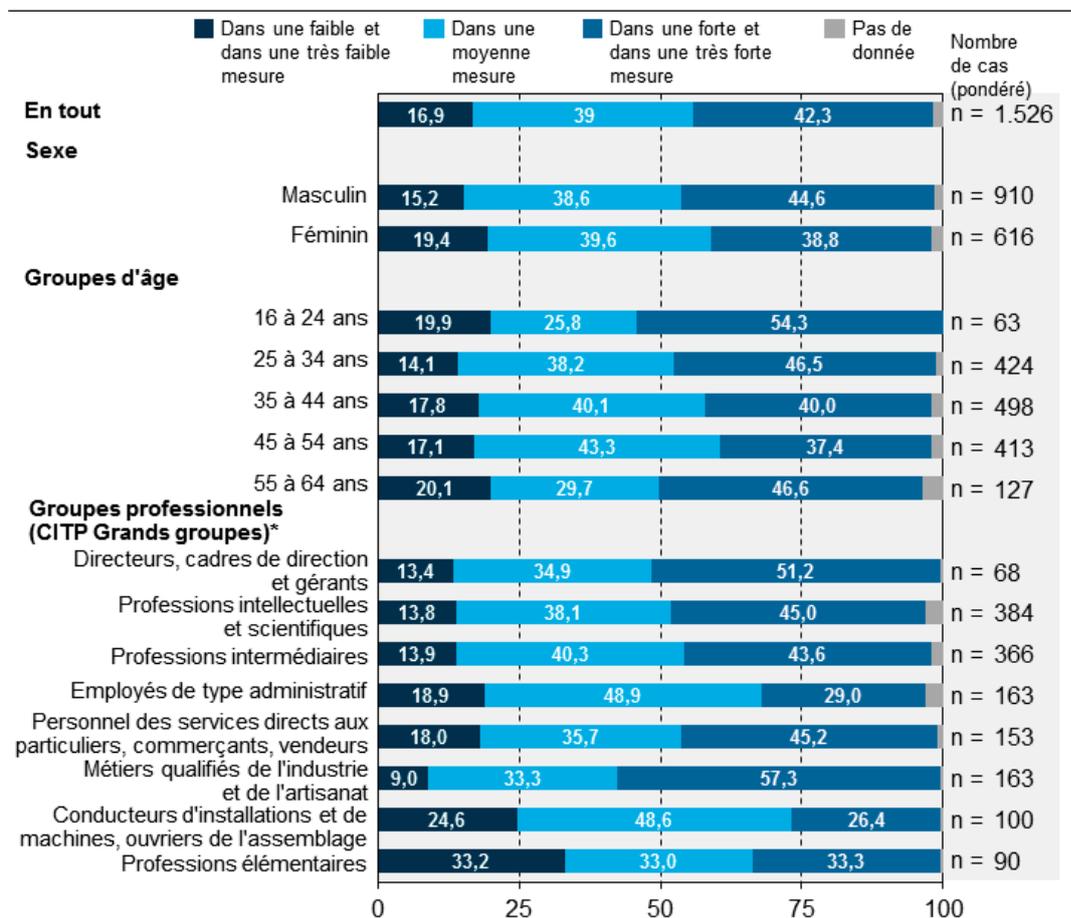


Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez? Données en pour cent; Parts Top-Box: (très) difficile (1, 2); Parts Low-Box: (absolument) pas difficile (4, 5); non représenté: Catégorie médiane

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

À la question de savoir dans quelle mesure les propres qualifications professionnelles sont actuellement recherchées sur le marché du travail, les estimations s'avèrent dans leur ensemble réservées ; deux cinquièmes toutefois des personnes interrogées voient cependant l'existence d'une demande élevée. Des différences marquées se font jour entre les estimations parmi les groupes professionnels. Les artisans sont très sûrs d'eux-mêmes et considèrent à 57% que leurs capacités sont très demandées, se plaçant ainsi même devant les managers qui en sont persuadés à 51%. Par contre, non seulement les travailleurs auxiliaires et les opérateurs de machines/les monteurs, mais également les employés de bureau estiment nettement plus faible la demande pour leurs qualifications professionnelles ; parmi ces groupes, de 26% à 33% seulement voient un besoin élevé.

**Figure 58 Point de vue des travailleurs : demande pour les capacités professionnelles**

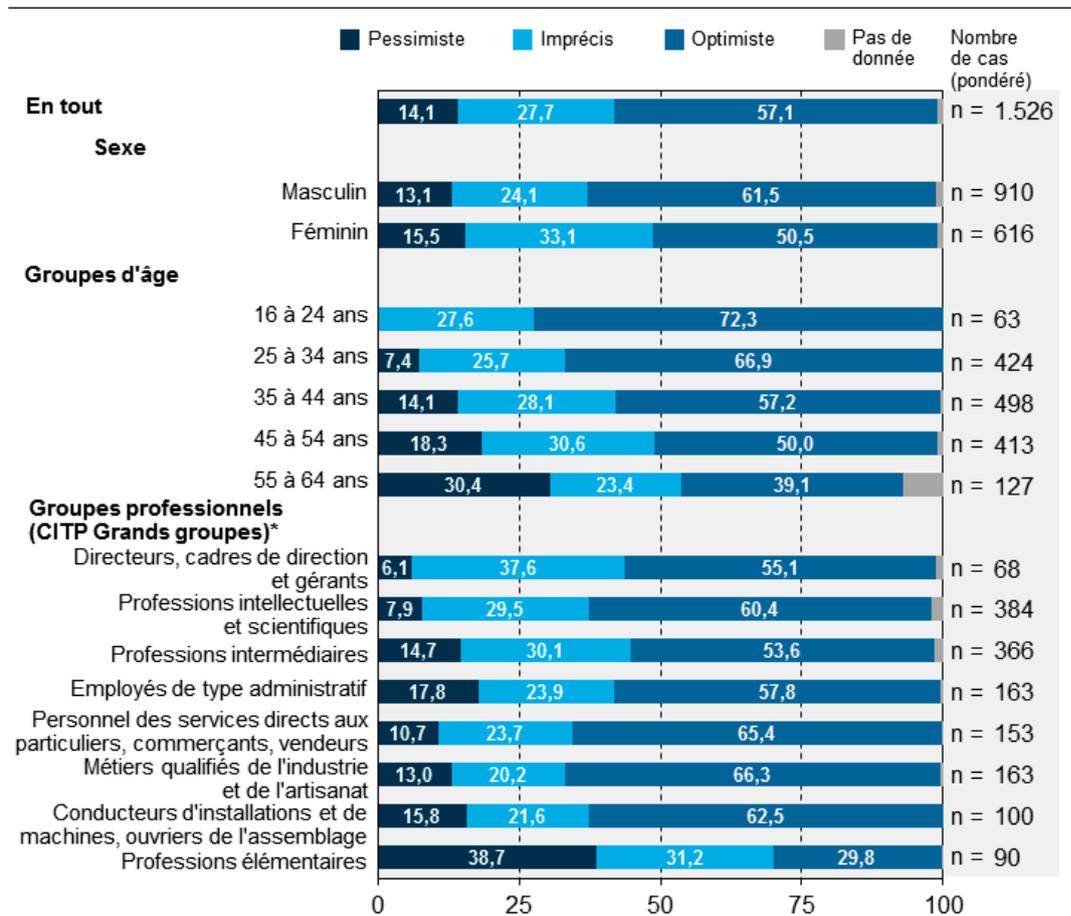


Question: Comment évaluez-vous à l'heure actuelle vos chances sur le plan professionnel? Dans quelle mesure pensez-vous est-ce que vos compétences professionnelles sont actuellement demandées sur le marché du travail? Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Si l'on considère les chances d'emploi à moyen terme – la question porte dans ce cas sur une perspective à cinq ans – on peut brosser un tableau un peu différent. Plus d'un travailleur sur deux est, dans l'ensemble, optimiste quant à ses propres chances sur le marché du travail, un sur sept seulement est pessimiste. L'optimisme est au plus haut chez les jeunes (plus de deux tiers dans chacune des tranches d'âge les plus basses) et diminue nettement avec l'âge. En ce qui concerne les groupes professionnels, seuls les personnels auxiliaires sont plus fortement pessimistes ou à peine optimistes. Dans tous les autres groupes professionnels, c'est l'optimisme à moyen terme qui domine clairement et qui est particulièrement marqué chez les artisans ainsi que pour les métiers du tertiaire et de la vente.

**Figure 59 Point de vue des travailleurs : chances personnelles sur le marché du travail**



Question: Si vous pensez aux 5 années à venir, comment évaluez-vous à ce moment vos chances personnelles sur le marché du travail?  
Données en pour cent; \*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## Résumé

En résumé, les travailleurs interrogés ont une vue très différenciée de leur propre situation professionnelle et de leurs perspectives. La sécurité individuelle de l'emploi est estimée plus haute que le besoin des qualifications professionnelles telles qu'on les possède et que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de perte du poste de travail. En 2015, dans l'ensemble, les estimations concernant les perspectives de développement économique de l'entreprise ainsi que les chances individuelles sur le marché du travail sont majoritairement positives. En comparaison, l'évaluation du développement économique global du Luxembourg est un peu plus faible, tout comme l'année précédente. Dans l'ensemble, c'est cependant un regard optimiste vers l'avenir qui domine chez les employés au Luxembourg.

## 6 Comparaison de la durée et des conditions de travail entre les hommes et les femmes

### 6.1 Domaines d'activités spécifiques selon le sexe

À l'échelle européenne, des différences sensibles entre les sexes règnent toujours en ce qui concerne de nombreux aspects du marché de l'emploi, comme par exemple les groupes professionnels et les secteurs, les horaires, les contrats et les conditions de travail, et ceci malgré l'existence, depuis des années, de législations correspondantes (voir Eurofound 2013). Le marché de l'emploi luxembourgeois est analysé ci-après en ce qui concerne les horaires et les conditions de travail, en particulier sous l'angle de la comparaison entre les hommes et les femmes.

**Figure 60 Groupes professionnels, par sexe I**

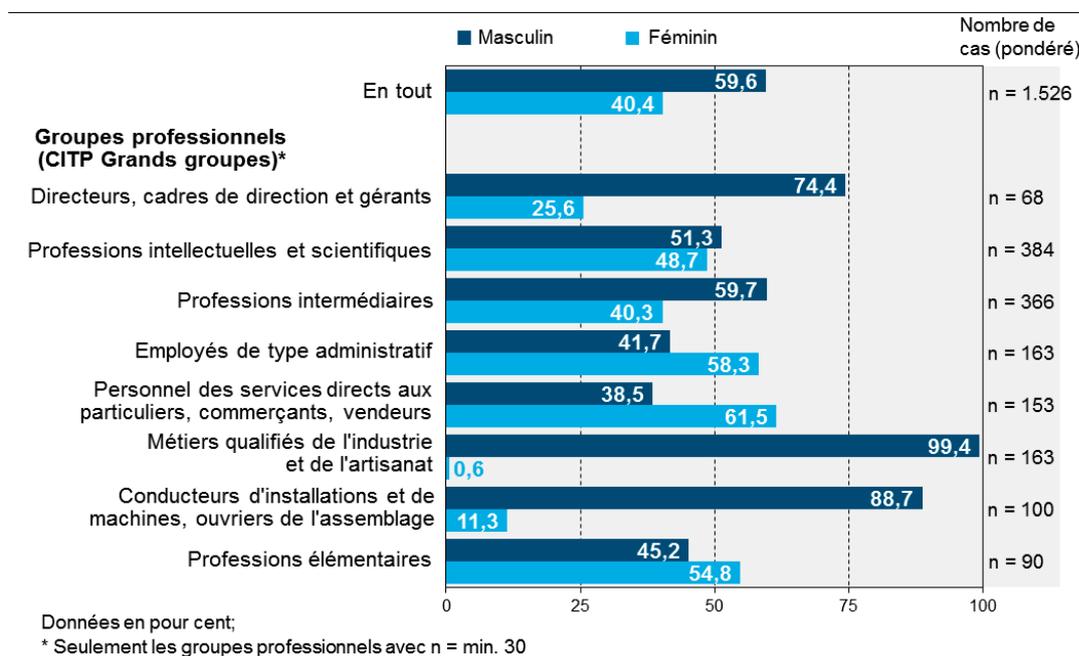
% de la colonne	Sexe		
	Total	Homme	Femme
Nombre de cas (pondéré)	1 511	907	604
Groupes professionnels (classement CITP)			
Managers : cadres supérieurs	4,5	5,6	2,9
Professionals : professions académiques	25,5	21,7	31,1
Techniciens et assimilés non techniques	24,3	24,2	24,5
Employés de bureau et professionnels assimilés	10,8	7,5	15,7
Tertiaire et vente	10,1	6,5	15,6
Agriculteurs, pêcheurs, chasseurs, forestiers	1,4	2,3	0,0
Artisans et professionnels assimilés	10,8	17,9	0,2
Opérateurs d'installations et de machines et monteurs	6,6	9,8	1,8
Personnel auxiliaire	6,0	4,5	8,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Quality of work Luxembourg 2015, calculs propres ; base : 1 511 personnes interrogées

Au Luxembourg comme dans le reste de l'Europe, les hommes et les femmes exercent des activités différentes au sein des différents groupes professionnels (Eurofound 2013). La proportion de managers et de cadres parmi les hommes actifs est, au Luxembourg, deux fois plus élevée que chez les femmes exerçant une activité (voir Figure 60). Si l'on observe spécialement le groupe des cadres au Luxembourg, les trois quarts de ceux-ci sont des hommes, un quart seulement des femmes (voir Figure 61). Avec une part d'environ 16 %, les femmes exercent par contre deux fois plus souvent que leurs collègues masculins des emplois de bureau ou travaillent dans les services directs aux particuliers, voire comme commerçantes ou vendeuses. La proportion de femmes dans ces secteurs est de quelque 60 %.

Qu'il s'agisse des métiers de l'artisanat, de la conduite de machines ou du montage, ces professions sont toujours considérées comme des domaines essentiellement masculins. 0,2 % seulement des femmes au Luxembourg exercent des activités artisanales ; la proportion d'hommes luxembourgeois actifs dans ce secteur est d'environ 18 %. La part masculine au sein de l'artisanat est de 99 %, celui-ci représente ainsi le groupe professionnel ayant le plus grand pourcentage d'hommes.

**Figure 61 Groupes professionnels, par sexe II**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

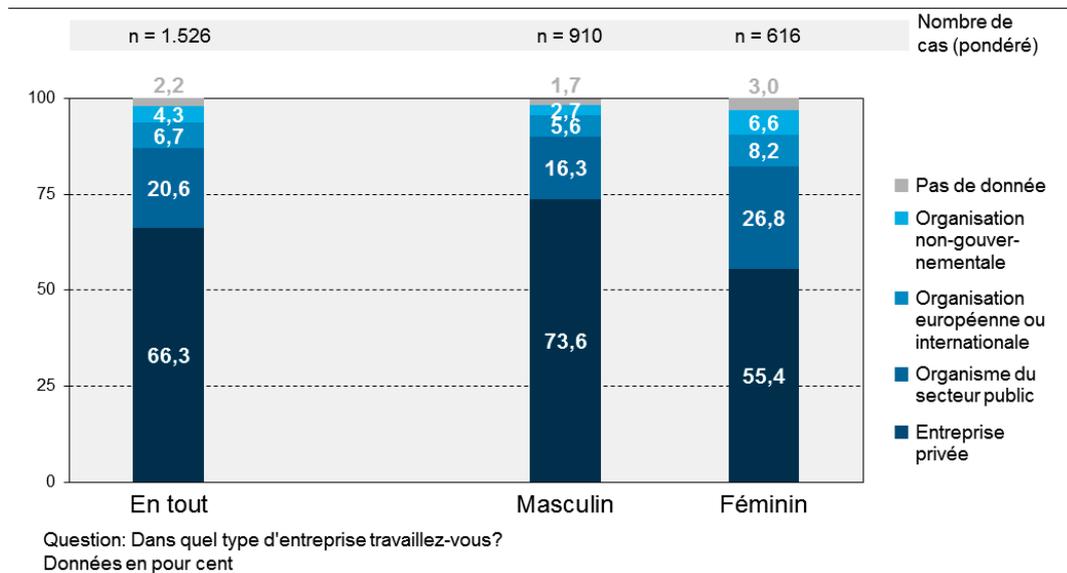
Un petit quart des hommes et femmes en activité exercent des métiers techniques et non techniques assimilés. Au sein de ce groupe professionnel, on trouve à peu près 20 % de plus d'hommes que de femmes. Dans les métiers académiques, on compte une part de femmes plus importante que dans les autres groupes professionnels, dans lesquels cette part est à chaque fois beaucoup plus faible. La part relative des hommes (par rapport à l'ensemble des salariés masculins) est également plus faible dans les métiers académiques que celle des femmes. Parmi les

universitaires, le rapport entre les sexes est équilibré puisqu'il est de 51 à 49. C'est le seul groupe professionnel où l'on trouve cette situation.

Plus d'un quart des femmes en activité au Luxembourg sont employées au sein d'administrations publiques (Figure 62). La part des hommes au service de l'État est inférieure de 10 points (voir aussi Eurofound 2013). La majorité des hommes (à peu près 74 %) travaillent par contre dans des entreprises du secteur privé, où à peine plus de la moitié des femmes sont employées.

Les emplois à durée déterminée sont, dans l'ensemble, une forme d'embauche limitée au Luxembourg. Presque tous les luxembourgeois en activité (environ 94 %) ont un CDI (voir chapitre 2). Il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le type de contrat de travail.

**Figure 62 Type d'organisation en fonction du sexe**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas



## 6.2 Durée du travail

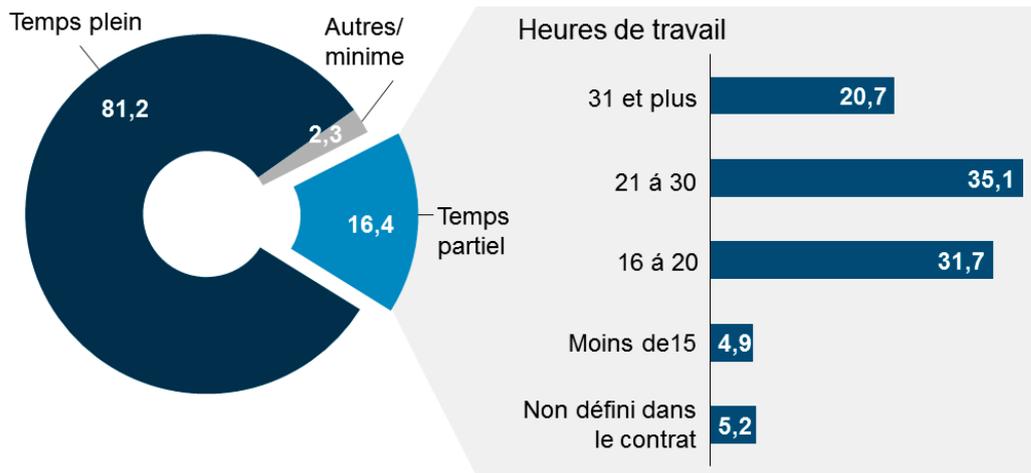
La grande majorité (81 %) des travailleurs et travailleuses au Luxembourg est employée à temps plein. Seuls quelque 19 % des salariés au Luxembourg travaillent à temps partiel ou sous une autre forme (voir Figure 63). Sur le plan international, cette proportion est légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne. La part des employés à temps partiel est, dans les états voisins comme la Belgique (24 %) et l'Allemagne (28 %), légèrement plus élevée, alors qu'elle est à peu près la même en France avec 19 %<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Voir <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0>

Parmi les presque 16 % de travailleurs qui ont une activité à temps partiel, 22 % travaillent 31 heures ou plus par semaine, 35 % ont un contrat de 21 à 30 heures et presque 32 % sont entre 16 et 20 heures au travail. 5 % seulement des employés à temps partiel ont un contrat prévoyant moins d'heures hebdomadaires.

Le travail à plein temps représente le cas normal au Luxembourg. Toutefois, les divers groupes professionnels présentent des différences sensibles en ce qui concerne la part d'emplois à temps partiel. Alors que ceux-ci représentent plutôt l'exception avec quelque 6 % chez les cadres, les artisans et les opérateurs/les monteuses, ils sont représentés pour une part supérieure à la moyenne chez les employés de bureau et le personnel auxiliaire (Figure 64).

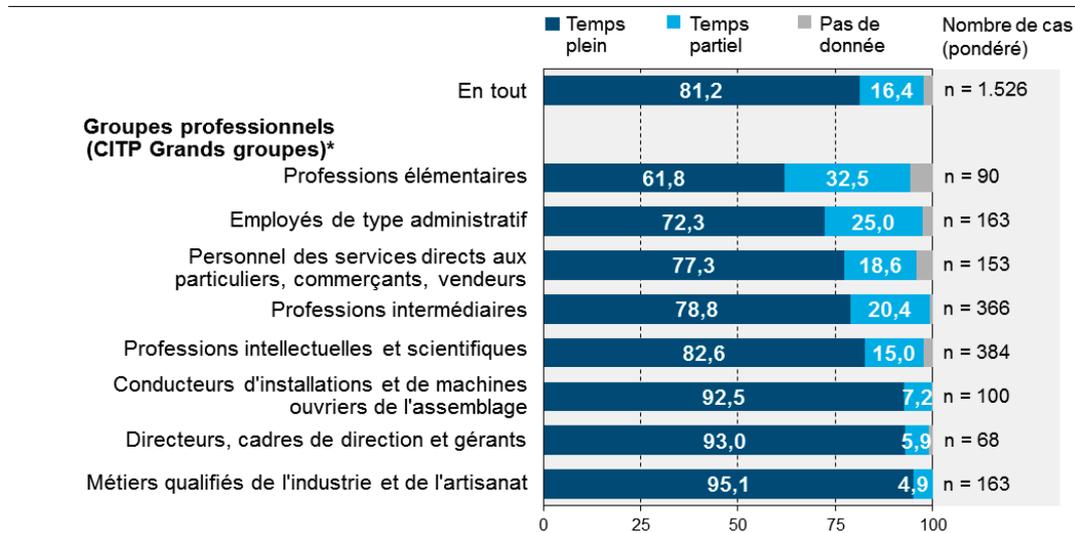
**Figure 63 Contrat de travail : horaires contractuels**



Données en pour cent; Base: 1.526 sondés

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 64 Plein temps/temps partiel en fonction du groupe professionnel**



Question: Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel? Données en pour cent; à 100 pour cent manquant : « Autres » ou « Pas de donné »; \* Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

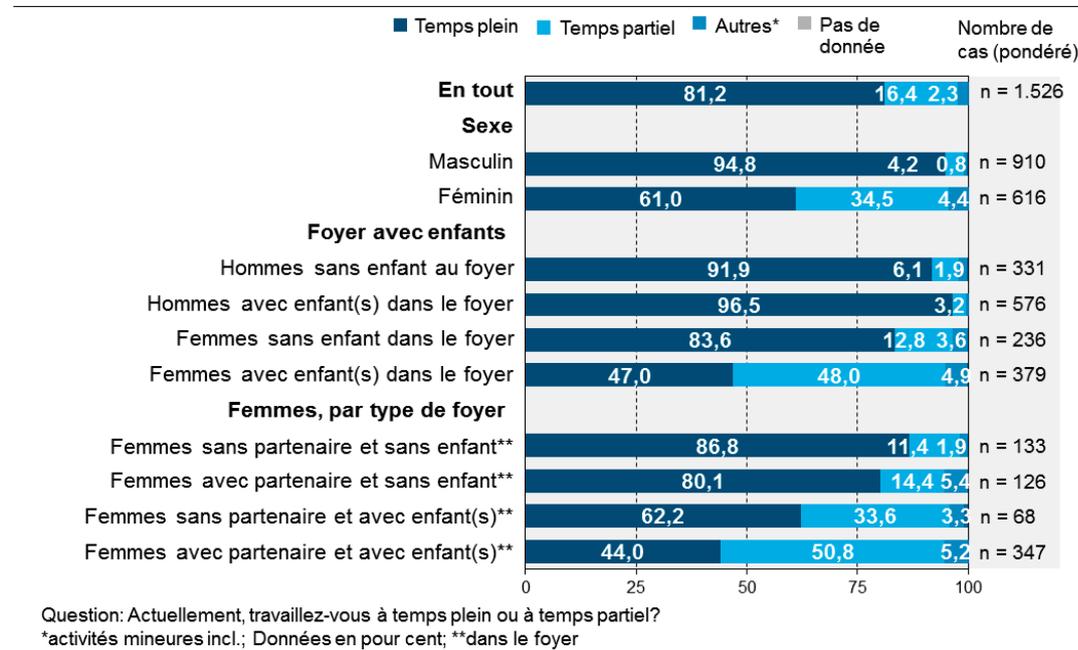
Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs




Au Luxembourg, il y a des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le nombre d'heures de travail prévu par le contrat de travail. Avec plus d'un tiers, les femmes sont bien plus souvent employées à temps partiel que les hommes avec quelque 4 % seulement. Presque 95 % des hommes ont au Luxembourg un poste à plein temps, à comparer à seulement 61 % des femmes dans ce cas (Figure 65).

Les différences entre les femmes et les hommes en activité apparaissent en particulier lorsque des enfants vivent dans le foyer. Environ 84 % des femmes actives qui n'ont pas d'enfant au foyer travaillent à plein temps, alors que 48 % des femmes qui en ont sont employées à temps partiel. La part des femmes ayant des enfants au foyer et qui travaillent à temps partiel est ainsi de 35 points plus élevée que celle de leurs collègues féminines sans enfants et qui travaillent également à temps partiel. Chez les hommes, par contre, le fait d'avoir des enfants au foyer ou non ne semble pas avoir de grande influence. Ceci indique que ce sont encore les femmes qui ont le plus souvent la charge de l'éducation des enfants ainsi que les tâches et activités associées en dehors du temps de travail.

**Figure 65 Durée du travail : différences entre hommes et femmes**

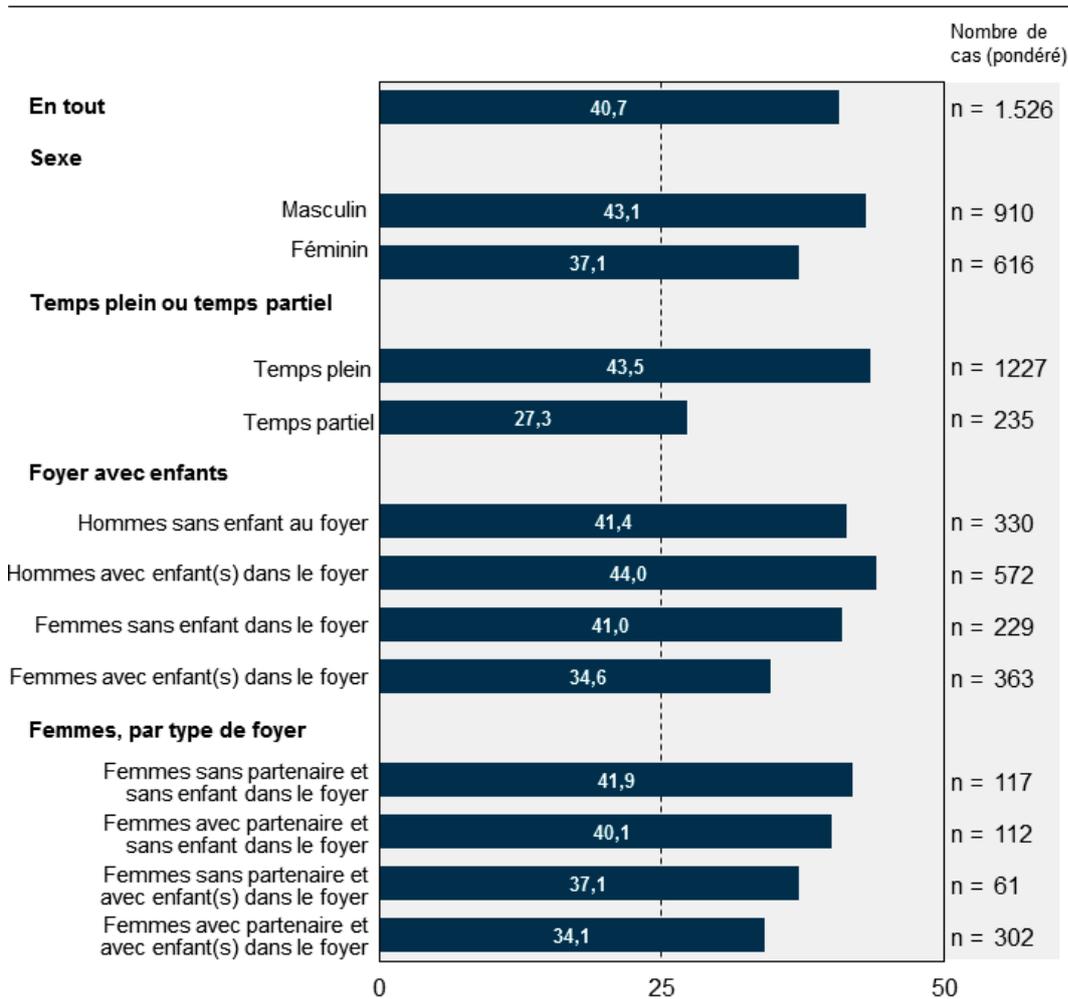


Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Si l'on fait en plus entrer en ligne de compte le fait que les femmes ayant des enfants vivent dans un foyer avec leur partenaire ou dans un foyer monoparental, d'autres différences apparaissent. Qu'une femme élève ou non les enfants avec un partenaire influe sur la forme et le volume de son travail. 62 % des femmes ayant des enfants et ne vivant pas avec un partenaire travaillent à plein temps, alors que les femmes ayant des enfants et un partenaire ne sont qu'à 44 % employées à plein temps, mais environ à 51 % à temps partiel. Les femmes sans partenaire qui élèvent seules leurs enfants sont ainsi plus souvent obligées de travailler à plein temps que celles qui ont un partenaire. Pour les femmes sans enfants, on ne constate pas de grande différence en ce qui concerne la durée du travail : 86 % des femmes sans enfants avec partenaire et 80 % des femmes célibataires sans enfants ont un emploi à plein temps.

Comme on pouvait s'y attendre, la durée réelle du travail diverge des horaires conclus contractuellement. La durée moyenne du travail effectif se monte pour l'ensemble des travailleurs au Luxembourg à 40,7 heures par semaine (Figure 66), soit environ une heure de plus que l'année précédente. Avec une valeur moyenne de 43,1 heures, les hommes travaillent à peu près 6 heures de plus que les femmes (37,1 heures en moyenne). La durée effective du travail a ainsi augmenté de plus de deux heures en moyenne par rapport à l'année précédente (2014 : 34,8 heures). À peu près la moitié des hommes et un peu plus du quart des femmes travaillent au Luxembourg en moyenne plus de 40 heures par semaine. Cette répartition est semblable à celle rencontrée en Allemagne (voir Seifert 2014).

**Figure 66** Durée effective du travail en fonction du sexe



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 2015, propres calculs

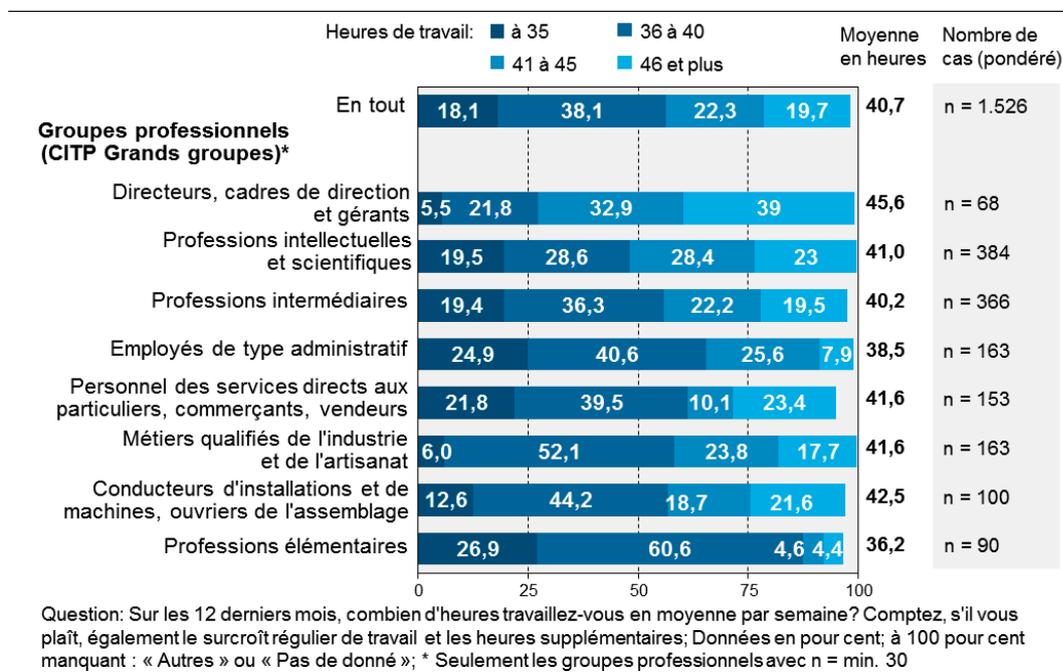
Les durées hebdomadaires de travail sont, en moyenne, les mêmes pour toutes les tranches d'âge. Les plus âgés (55 à 64 ans) ne travaillent en moyenne qu'une heure de moins par semaine que le reste des tranches d'âge plus jeunes.

On observe une répartition plus large entre les membres des différents groupes professionnels. C'est ainsi que les managers et les cadres, avec en moyenne 45 heures, tout comme les travailleurs sans qualification dans l'agriculture, la pêche et la forêt (42 h) et les opérateurs et monteurs (42 h) se distinguent par une durée du travail supérieure à la moyenne. Par contre, les employés de bureau et assimilés (38,5 h) ainsi que les travailleurs auxiliaires (36 h) sont légèrement en dessous de la moyenne de tous les salariés du Luxembourg.

Pour certains groupes professionnels, les durées de travail différentes sont dues en premier lieu à la part plus élevée d'emplois à temps partiel qu'on y rencontre. Alors que les employés à plein temps indiquent en moyenne 43,5 heures pour la durée effective de travail hebdomadaire, la moyenne pour les postes à temps partiel est de 27,3 heures.

Cette durée effective varie sensiblement lorsqu'on l'analyse en fonction des groupes professionnels. Plus le niveau de formation est élevé, plus la durée de travail effective dépasse souvent les 40 heures par semaine. Plus de deux tiers des managers et plus de la moitié des universitaires ont des horaires de travail de 41 heures et plus, deux cinquièmes des managers indiquent des durées de travail hebdomadaires dépassant 46 heures.

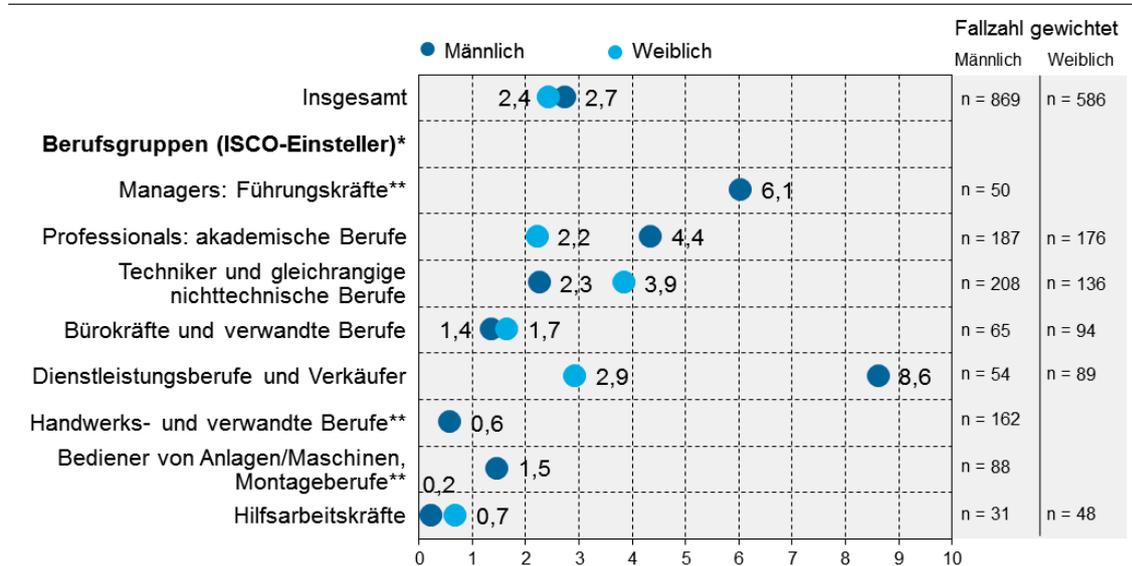
**Figure 67** Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Les cadres, les universitaires ainsi que les techniciens et assimilés constituent également les groupes professionnels au sein desquels des heures supplémentaires non rémunérées sont rapportées particulièrement souvent. Les cadres se distinguent en tant que groupe professionnel, 15 % indiquent un contingent hebdomadaire d'heures supplémentaires non rémunérées allant de 11 à 20 heures. Mais les heures supplémentaires non rémunérées apparaissent également en quantité non négligeable chez les employés de bureau et (dans une moindre mesure) chez le personnel des services directs aux particuliers/commerçants/vendeurs. C'est ainsi qu'un bon quart des employés de bureau (chez lesquels, en même temps, la part des postes à temps partiel est particulièrement élevée) indique avoir travaillé entre deux et cinq heures supplémentaires non rémunérées par semaine au cours des 12 derniers mois.

**Figure 68 Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel**

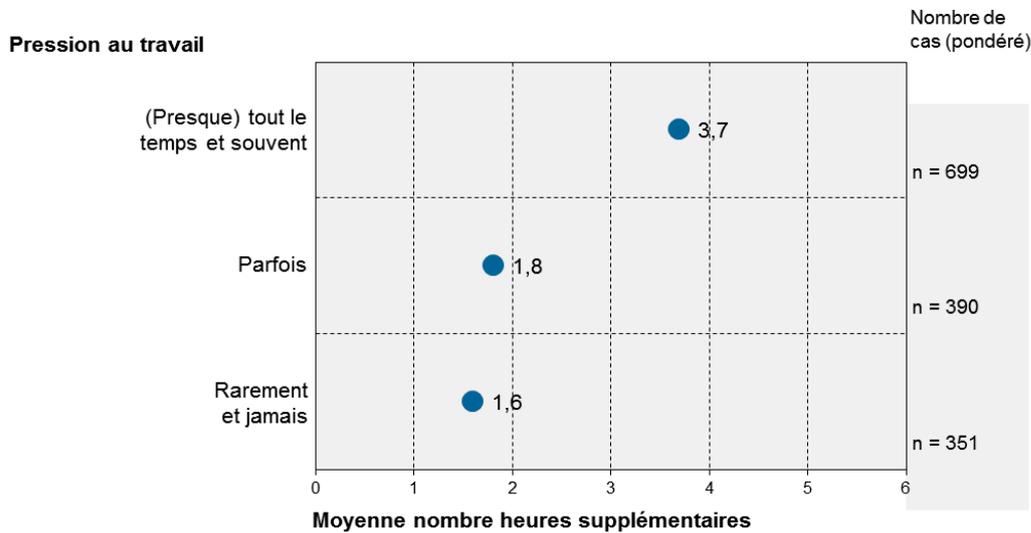


Mittelwerte in Stunden; \*nur Berufsgruppen mit mindestens n=30; \*\*Fehlend: Frauen mit n<30; Basis: 1.526 Befragte

Quelle: Quality of work Luxembourg 2015, eigene Berechnungen

Ce sont surtout les travailleurs masculins qui sont concernés par les heures supplémentaires (voir Figure 68). Avec 6 heures de plus que leurs collègues de sexe féminin, les travailleurs des activités de services aux particuliers et de la vente ont un nombre d'heures supplémentaires supérieur à la moyenne (8,6 h). De même, les cadres (6,1 h) et professionnels (4,4 h) masculins ainsi que les travailleuses des professions techniques et assimilées (3,9 h) travaillent davantage que la moyenne. Les mêmes groupes professionnels ressentent en même temps, dans une mesure plus élevée, la course contre la montre et le stress au travail que les autres groupes (employés de bureau, artisans, monteurs/opérateurs et personnels auxiliaires). En d'autres termes, les heures supplémentaires non rémunérées est grand, plus le sentiment de stress au travail est marqué.

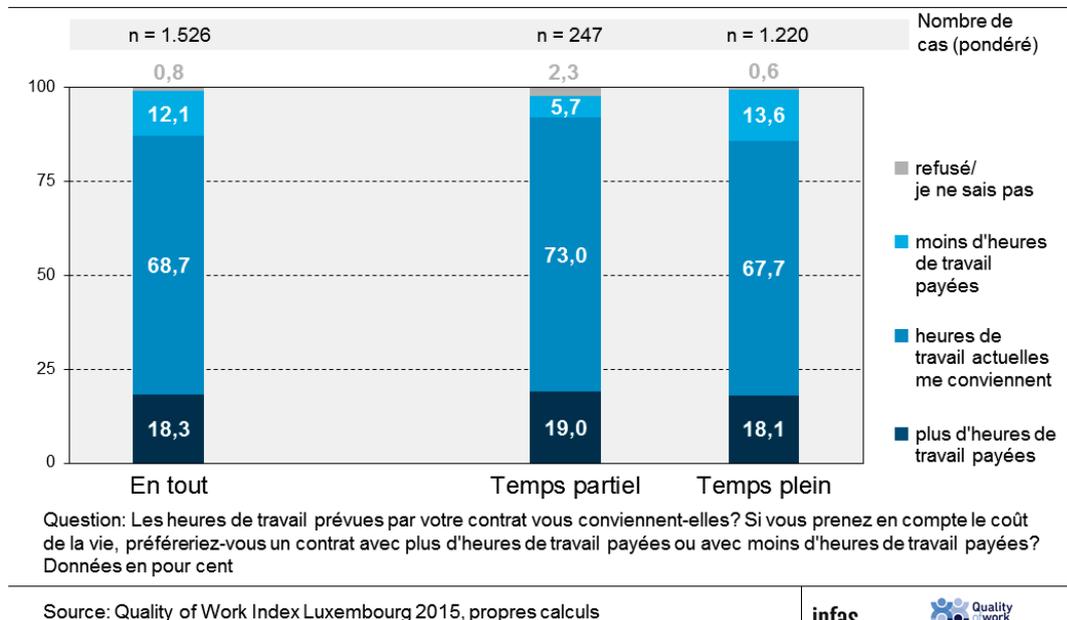
**Figure 69 Souhaits concernant les horaires de travail**



Question: À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation)?  
Moyenne en heures

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

La majorité des travailleurs du Luxembourg (69 %) est satisfaite de la durée de travail contractuelle qui est la leur (Figure 70). Comparé à celui de l'année 2014, le degré de satisfaction vis-à-vis du travail a baissé au Luxembourg de pas moins de 14 points. Un bon 18 % des personnes interrogées voudraient bien augmenter le nombre de leurs heures rémunérées (environ 11 % en 2014) alors que 12 % souhaiteraient travailler moins d'heures rémunérées (environ 7 % en 2014). En particulier les travailleurs à temps partiel (environ 73 %) sont cependant satisfaits de leur durée de travail. Le désir de diminuer le nombre des heures est exprimé par des employés aussi bien à temps plein qu'à temps partiel. Toutefois, avec presque 14 %, c'est bien du côté des employés à temps plein que ce souhait s'exprime pour la plus grande part. 18 % environ des travailleurs aimeraient augmenter le nombre de leurs heures de travail. Il s'agit dans ce cas aussi bien d'employés à plein temps que de travailleurs à temps partiel. La présente étude souligne donc un manque d'activité nette chez certains groupes partiels.

**Figure 70 Durée de travail souhaitée**

Le désir d'augmentation est plus ou moins marqué suivant les groupes-cible (Figure 71). Ce sont avant tout les personnes jeunes, entre 16 et 34 ans, qui verraient d'un bon œil leur durée de travail augmenter.

Être satisfait avec sa durée de travail ou souhaiter qu'elle change dépend fortement, tout comme au cours de la dernière vague d'enquête, de la sécurité de l'emploi exercé. Alors que les employés en CDI sont satisfaits à 68 % de leur durée de travail, ce sont surtout les titulaires d'un CDD qui espèrent une augmentation de leur nombre d'heures de travail hebdomadaire. Plus d'un tiers des travailleurs en CDD visent une augmentation. C'est visiblement le souhait d'une stabilisation de la propre situation professionnelle qui s'exprime ainsi.

La satisfaction avec la durée de travail ou le désir de la changer sont, de plus, fortement dépendants du degré de satisfaction vis-à-vis du salaire. Parmi les employés qui sont, dans une grande mesure, satisfaits de leur salaire, 81 % sont également satisfaits de la durée de leur travail. À l'inverse, plus la satisfaction vis-à-vis du salaire diminue, plus le souhait de voir augmenter le nombre d'heures de travail hebdomadaire augmente. Ainsi, presque 36 % des personnes interrogées qui ne sont satisfaites de leur salaire que dans une très faible mesure souhaitent travailler plus longtemps. En même temps, au sein de ce groupe (celui des personnes absolument pas satisfaites de leur salaire), on trouve une part nettement plus élevée de personnes qui aimeraient avoir un contrat comportant moins d'heures rémunérées (deux fois plus que dans les autres catégories de jugement sur le salaire).

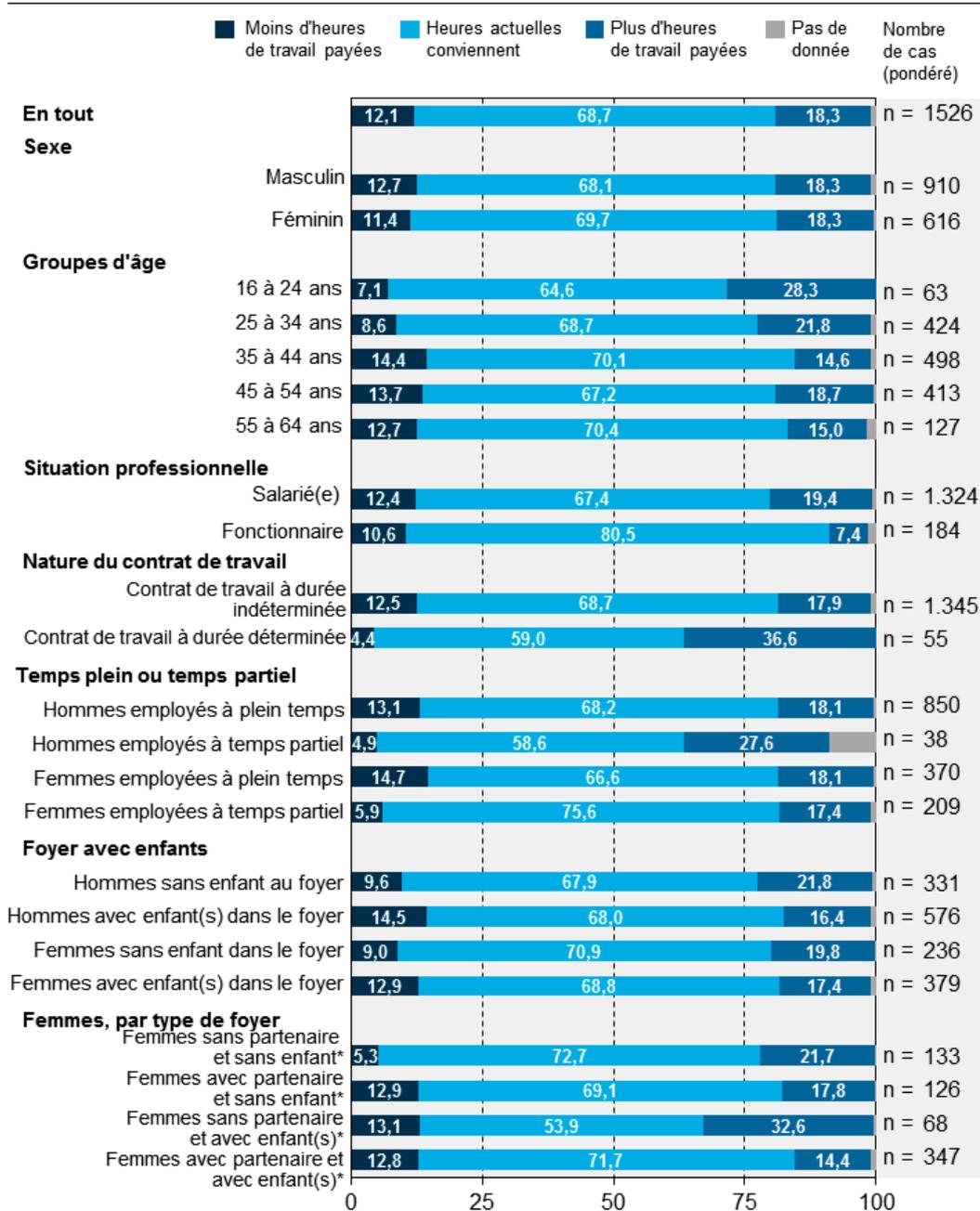
Chez les employés à plein temps et à temps partiel, il n'y a pas au premier abord de grande différence entre les hommes et les femmes. Aussi bien 15 % des femmes travaillant à plein temps que 13 % des hommes dans le même cas aimeraient diminuer leur durée de travail rémunérée. Du côté des travailleurs à temps

partiel, deux tiers des femmes sont satisfaites de celle-ci. Les travailleurs masculins à temps partiel, qui ne représentent de toute façon qu'un groupe réduit parmi les travailleurs du Luxembourg, préféreraient travailler plus d'heures rémunérées.

Aussi bien les femmes (presque 13 %) que les hommes (environ 15 %) ayant des enfants sont plus nombreux à souhaiter réduire le nombre de leurs heures rémunérées que les travailleurs sans enfants (environ 9 % chaque seulement). La situation est à l'opposé pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants et n'habitent pas avec un partenaire. Un petit tiers de celles-ci souhaiterait augmenter le nombre de leurs heures rémunérées. La moitié des mères et des pères en famille monoparentale, qui souhaiteraient prendre part avec davantage d'heures rémunérées à la vie active, sont insatisfaits de leur salaire (52 % environ). Les travailleurs vivant en couple et qui désirent augmenter leur durée de travail rémunérée ne sont insatisfaits de leur salaire, en comparaison, qu'à hauteur de 19 % environ.

Ici s'exprime visiblement le fait que les familles basées sur le couple aient en général une marge de manœuvre financière plus grande que les familles monoparentales.

Figure 71 Souhaits concernant les horaires de travail

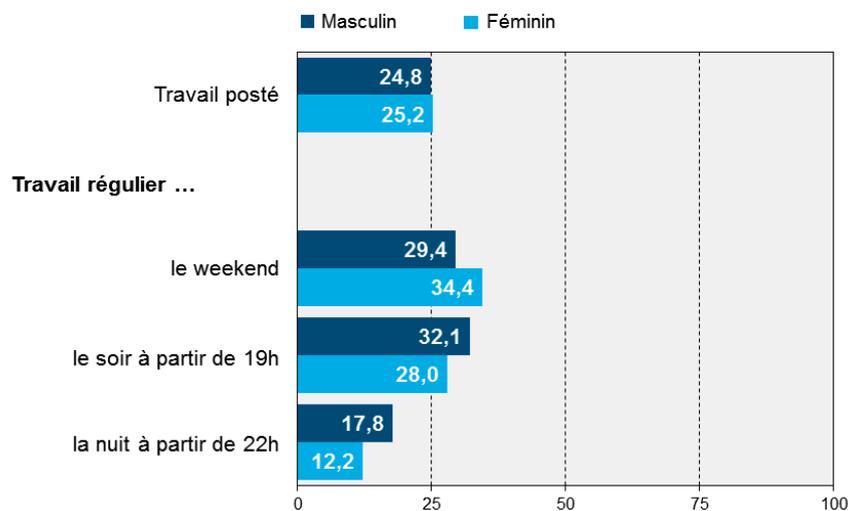


Question: Les heures de travail prévues par votre contrat vous conviennent-elles? Si vous prenez en compte le coût de la vie, préféreriez-vous un contrat avec plus d'heures de travail payées ou avec moins d'heures de travail payées? Données en pour cent; \*dans le foyer

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Pour ces familles, en particulier chez les 77 % qui sont actifs à plein temps, le salaire et le souci d'avoir assez de moyens à disposition pour le foyer ne sont pas les principales préoccupations. Au lieu de cela, la tendance est plutôt à optimiser ce dont la famille a le moins à disposition : le temps. Par contre, pour les parents qui élèvent seuls leurs enfants, c'est le financement de la subsistance qui joue le rôle le plus important, tout particulièrement pour les employés à temps partiel en famille monoparentale (48 % de toutes ces familles). Les travailleurs en famille monoparentale satisfaits de leur durée de travail rémunérée sont par contre surtout employés à plein temps (environ 82 %).

**Figure 72 Position des horaires de travail**



Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles; Base : 1.526 sondés

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas

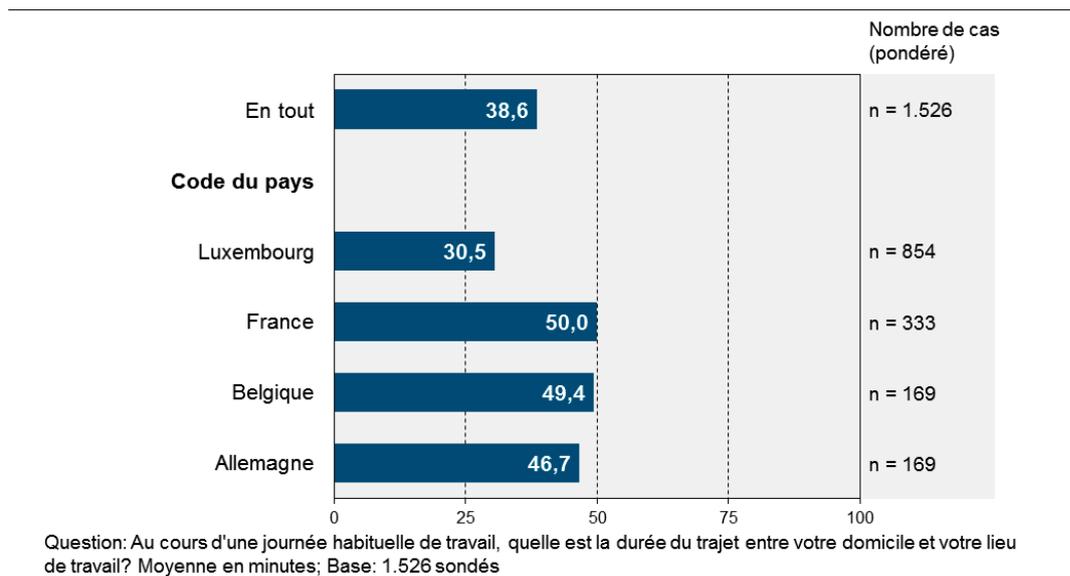


Outre la durée du travail elle-même, la position des horaires de travail est un facteur décisif dans la vie quotidienne des travailleurs. En particulier, le travail posté ou les horaires de travail défavorables du soir, de la nuit ou du week-end, ont une influence sur l'équilibre entre le travail et la vie privée (Work-Life-Balance), sans oublier les effets sur les relations au sein de la famille et du réseau social. Dans le cadre d'une question à choix multiples, les travailleurs et travailleuses interrogés avaient la possibilité d'indiquer les caractéristiques s'appliquant à leur emploi. Un sur quatre dit avoir un travail posté. Presque un tiers des salariés travaillent aussi régulièrement le week-end. Une proportion à peu près similaire exerce son activité le soir après 19 heures. Environ 15 % des employés travaillent aussi la nuit après 22 heures.

Il y a quelques rares différences entre les groupes de travailleurs en ce qui concerne la position des horaires de travail. Les femmes sont un peu plus souvent au travail le week-end. Les hommes ont plutôt tendance à travailler après 19 heures ou la nuit après 22 heures. Ceci est plutôt lié en premier lieu aux métiers spécifiques au sexe dans certaines branches.

Les travailleurs et travailleuses jeunes travaillent nettement plus souvent en poste, le week-end et la nuit. Il y a aussi des indices isolés donnant à penser que ces horaires défavorables pourraient être associés en partie à des premiers emplois ou à des emplois précaires. Ainsi, la proportion de travailleurs postés est extrêmement haute chez les intérimaires. Plus de 66 % de ceux-ci se trouvent dans cette situation.

**Figure 73 Temps de trajet moyen entre le domicile et le travail**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

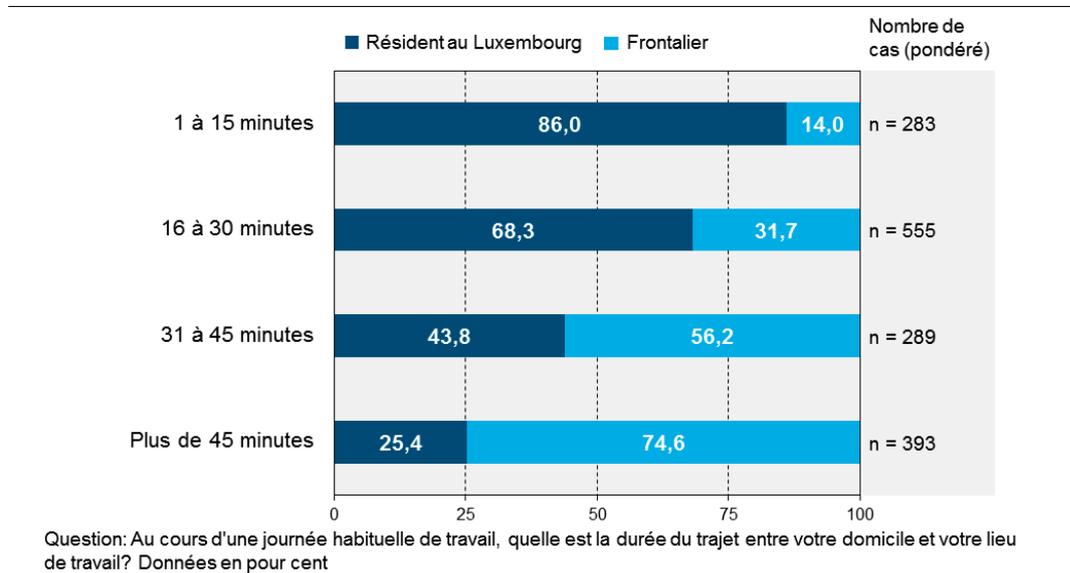
infas



### Durée de transport

Un autre facteur d'influence important sur la Work-Life-Balance des travailleurs est constitué par le temps que ceux-ci passent dans les moyens de transport pour aller de leur domicile à leur lieu de travail et pour rentrer chez eux en fin de journée. Les habitants du Luxembourg ont besoin en moyenne d'une demi-heure pour le trajet simple. Les frontaliers mettent chacun en moyenne trois quarts d'heure pour venir d'Allemagne ou de France. Les frontaliers de Belgique ont besoin en moyenne de cinq minutes de plus que leurs collègues allemands ou français pour le trajet simple.

Le Figure 74 montre que les habitants du Luxembourg sont avantagés, qu'ils ont besoin de nettement moins de temps pour aller au travail que les frontaliers. Les trois quarts des frontaliers sont en route pendant au moins 45 minutes pour un trajet, alors que huit habitants du Luxembourg sur dix ont besoin tout au plus d'un quart d'heure pour se rendre à leur travail.

**Figure 74 Temps nécessaire pour les frontaliers**

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas

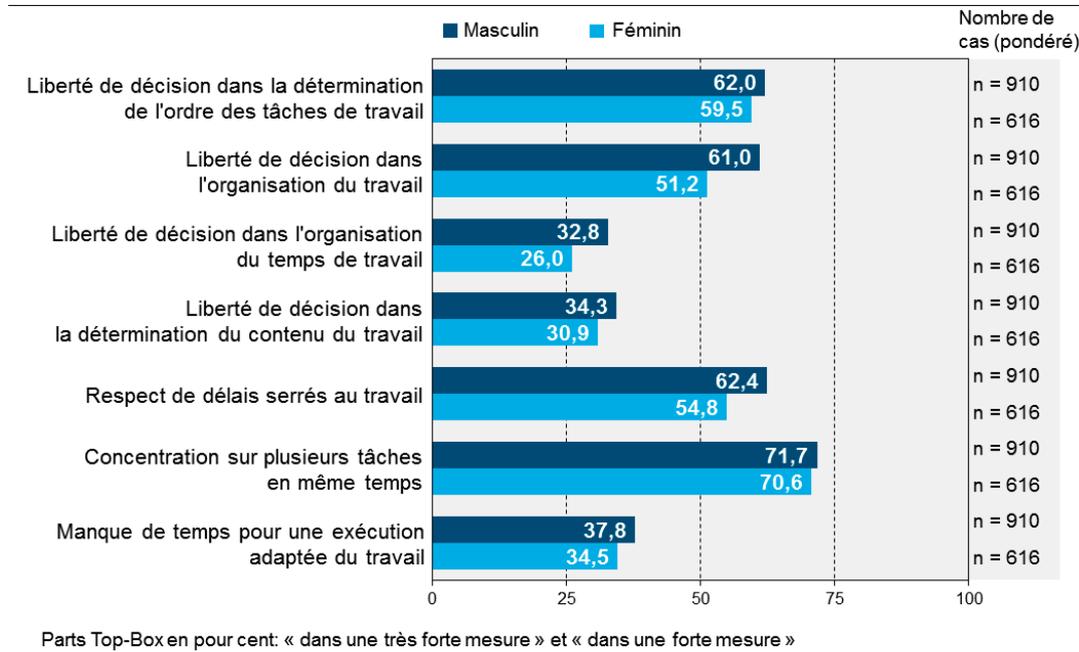


### 6.3 Conditions de travail des femmes et des hommes

Au chapitre 3, nous avons déjà abordé dans le principe les exigences physiques et mentales du travail ainsi que les libertés d'action des travailleurs dans le cadre de travail en tant que composantes centrales pour l'évaluation de la situation et du bien-être au travail. Dans cette section, nous allons de nouveau nous intéresser à ces aspects en les examinant de plus près sous l'angle des différences entre les hommes et les femmes.

Observons tout d'abord le profil des postes de travail et des activités des hommes et des femmes travaillant au Luxembourg. En ce qui concerne la comparaison entre les sexes, les hommes se sentent plus libres et autonomes que les femmes dans leurs décisions sur la manière de travailler (femmes : 51 %, hommes : 61 %). Il s'agit aussi bien de l'ordre d'exécution des tâches et de l'aménagement des horaires que de la détermination des contenus du travail. Dans l'ensemble, les femmes s'estiment un peu moins autonomes et libres dans leurs décisions que les hommes. Par contre, des conditions de travail telles que le manque de temps pour l'exécution des tâches ou la concentration nécessaire sur plusieurs missions simultanées sont évaluées de manière plutôt similaire par les femmes et par les hommes (voir Figure 75).

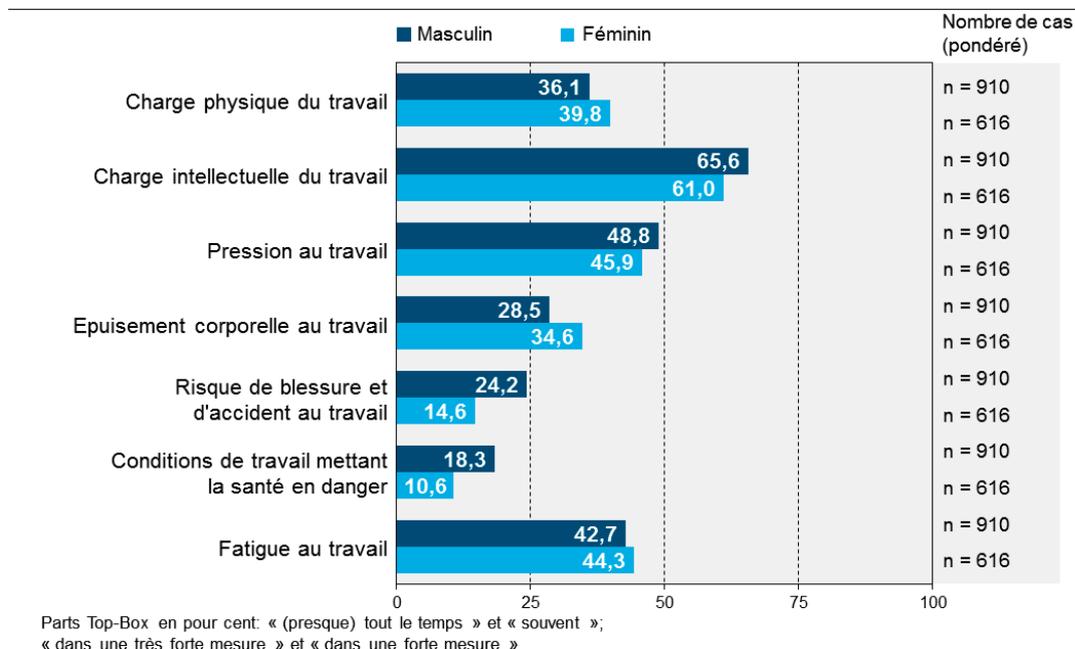
**Figure 75 Évaluation du profil de poste et d'activité**



Parts Top-Box en pour cent: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 76 Profil des charges subies par les hommes et les femmes**

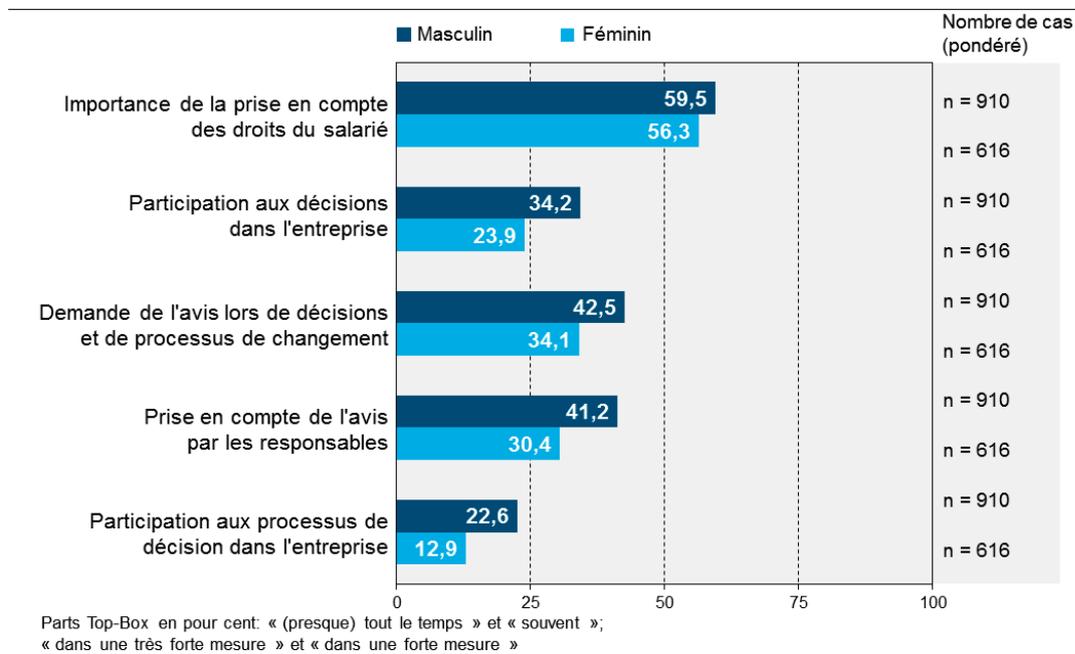


Parts Top-Box en pour cent: « (presque) tout le temps » et « souvent » ; « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Les profils de charges subies par les travailleuses et les travailleurs se distinguent essentiellement par le risque d'accident et de blessures (environ 15 % pour les femmes et 24 % pour les hommes) et les conditions de travail dangereuses pour la santé (environ 11 % pour les femmes et 18 % pour les hommes) qui peuvent régner sur le lieu de travail. La population active masculine est ici touchée beaucoup plus souvent puisqu'on la trouve plus fréquemment dans l'artisanat ou l'industrie. En ce qui concerne les contraintes physiques et mentales ainsi que la sensation d'être pressé par le temps au travail, seules des différences minimales selon le sexe peuvent être notées. Avec un peu plus du tiers d'entre elles, les femmes se sentent en plus un peu plus souvent épuisées corporellement par le travail que leurs collègues masculins (environ 29 %)..

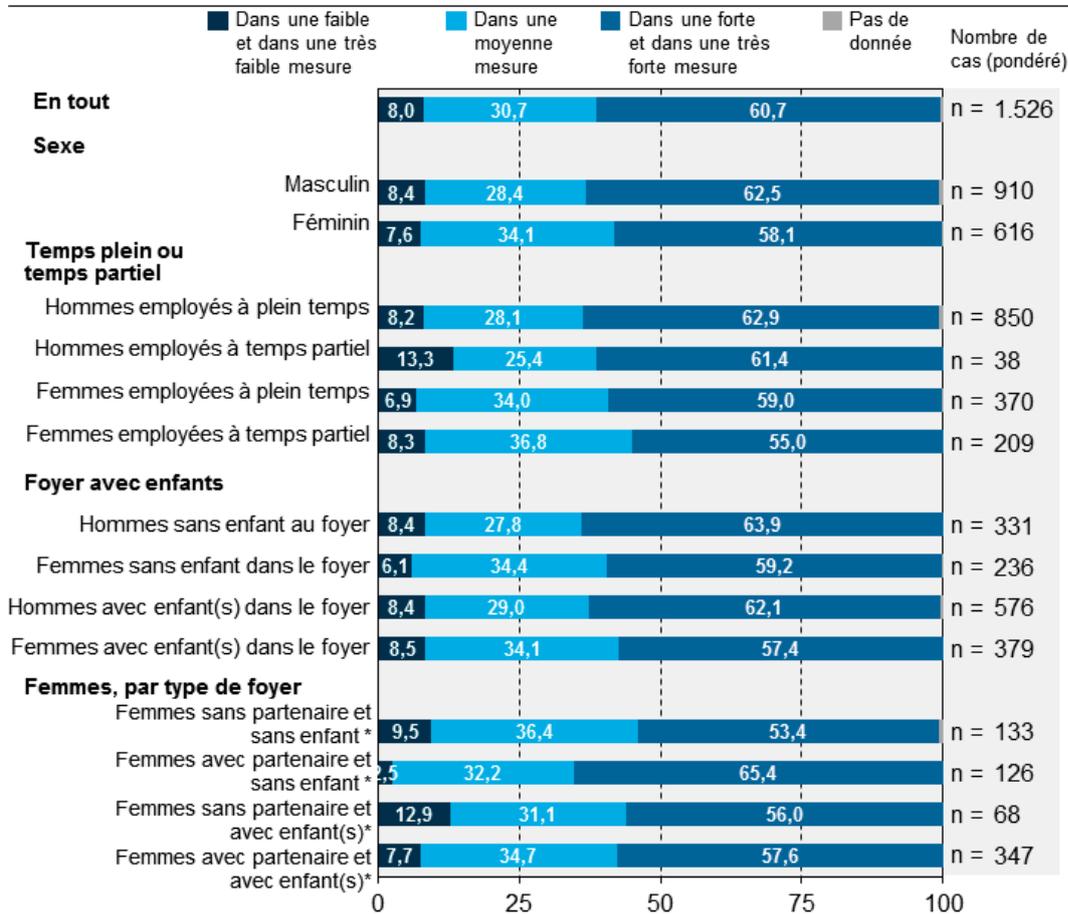
**Figure 77 Participation aux décisions dans l'entreprise**



Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Une majorité des travailleurs (presque 60 %) et des travailleuses (56 %) voient dans une très grande mesure ou une grande mesure leurs droits respectés en tant que collaborateurs de l'entreprise. En ce qui concerne le droit de parole (environ 24 % pour les femmes et 34 % pour les hommes) et la participation aux processus de décision dans leur entreprise (34 % pour les femmes, presque 43 % pour les hommes), les hommes se sentent toutefois nettement plus impliqués. En outre, les femmes considèrent que leur opinion est beaucoup moins prise en compte par leurs supérieurs que les hommes, la différence étant de 11 points. Le monde de l'entreprise semble encore être dominé par les hommes, ce qui est confirmé par la part importante des cadres masculins.

**Figure 78 Satisfaction vis-à-vis du travail**



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?  
Données en pour cent; \*dans le foyer

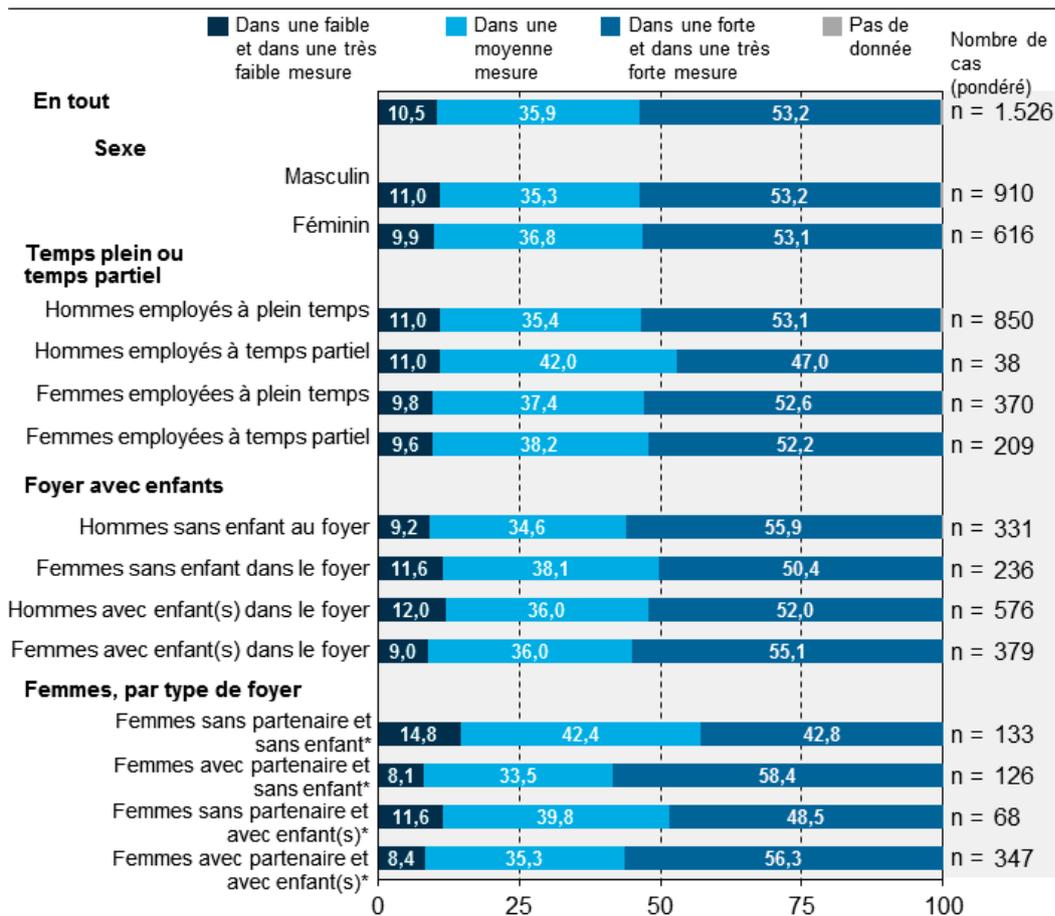
Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Globalement, la majorité des hommes et des femmes actifs sont satisfaits dans une grande mesure et dans une très grande mesure aussi bien de leur travail en général (Figure 79) que de leurs conditions de travail (Figure 78). Les travailleurs masculins sont plus satisfaits de 4 points de leur travail que leurs collègues femmes. Mais lorsqu'il s'agit des conditions de travail, celles-ci sont d'accord avec les hommes : 53 % environ attestent une grande et une très grande satisfaction. En comparaison, les hommes employés à temps partiel sont relativement insatisfaits de leur travail comme des conditions de celui-ci.

Les plus satisfaits de leur travail ainsi que de leurs conditions de travail sont les employés masculins au Luxembourg. Qu'il y ait ou non des enfants au foyer n'entraîne pas de grande différence sur ce point. Il en va tout autrement chez les femmes : celles en particulier qui élèvent seules leurs enfants sont, relativement parlant, moins satisfaites de leur travail (presque 13 % de low-box) et de leurs conditions de travail (presque 12 % de low-box). Ceci montre que les femmes qui ont des enfants dans leur foyer sont aujourd'hui encore bien plus limitées dans

leurs activités professionnelles que les hommes. Mais même les femmes seules ne sont pas aussi souvent satisfaites de leur travail et des conditions de celui-ci, et ce, avec un écart sensible.

**Figure 79 Satisfaction vis-à-vis des conditions de travail**



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) des conditions de travail de votre entreprise? Données en pour cent; \*dans le foyer

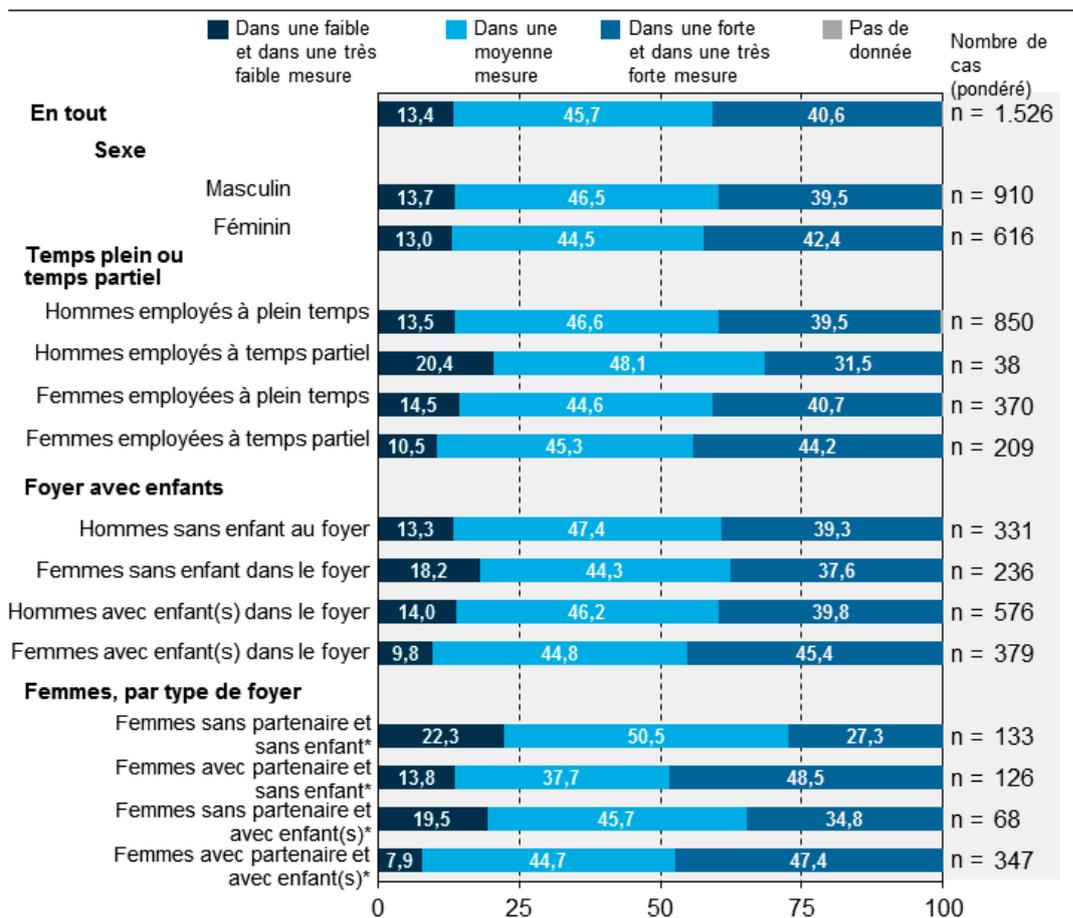
Source: Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Le tableau est différent lorsque l'on s'intéresse à la satisfaction vis-à-vis du salaire. Les femmes sont, en moyenne, plus satisfaites de 3 points que les hommes en ce qui concerne leur salaire (Figure 80). C'est en particulier chez les travailleuses et travailleurs à temps partiel que se montrent les plus grandes différences entre les sexes. Les femmes employés à temps partiel sont, pour 44 % d'entre elles, satisfaites dans une grande et dans une très grande mesure. Les moins satisfaits de leur salaire sont par contre les hommes employés à temps partiel. La majorité des travailleuses et des travailleurs au Luxembourg est satisfaite dans une moyenne mesure de son salaire (environ 46 %).

Avec 45 %, les femmes ayant des enfants dans leur foyer s'estiment satisfaites de leur salaire plus souvent que la moyenne. Il s'agit chez elles, pour la moitié (environ 51 %), d'employées à temps partiel. Les femmes sans enfant ainsi que les hommes sont nettement moins satisfaits de leur salaire, la différence atteint 7 points.

Il y a encore une différence sensible parmi les femmes : les femmes sans enfant qui vivent en couple avec un partenaire (environ 49 %) ainsi que les femmes qui partagent leur vie en famille avec des enfants et un partenaire (47 %) sont les plus satisfaites. Les femmes seules ou qui élèvent seules leurs enfants et que leur salaire satisfait dans une grande ou une très grande mesure sont loin derrière avec une différence allant jusqu'à 21 points.

**Figure 80 Satisfaction vis-à-vis du salaire**



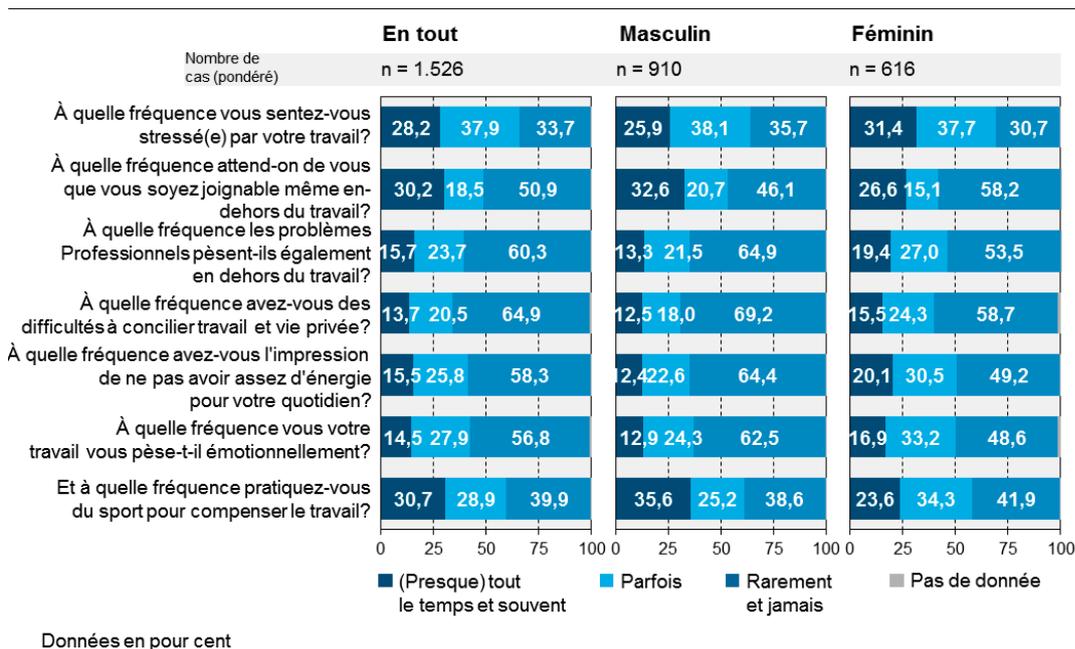
Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?  
Données en pour cent; \*dans le foyer

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

### 6.4 Work-Life-Balance des femmes et des hommes

Les travailleuses et les travailleurs du Luxembourg passent une partie importante de leur vie et de leur quotidien à leur travail. Ainsi, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et en particulier celle de la famille et du travail, joue un grand rôle dans le fait d'être ou non satisfait de sa vie (voir OCDE 2014).

**Figure 81 Perception des charges et des sollicitations au travail en fonction du sexe**



Données en pour cent

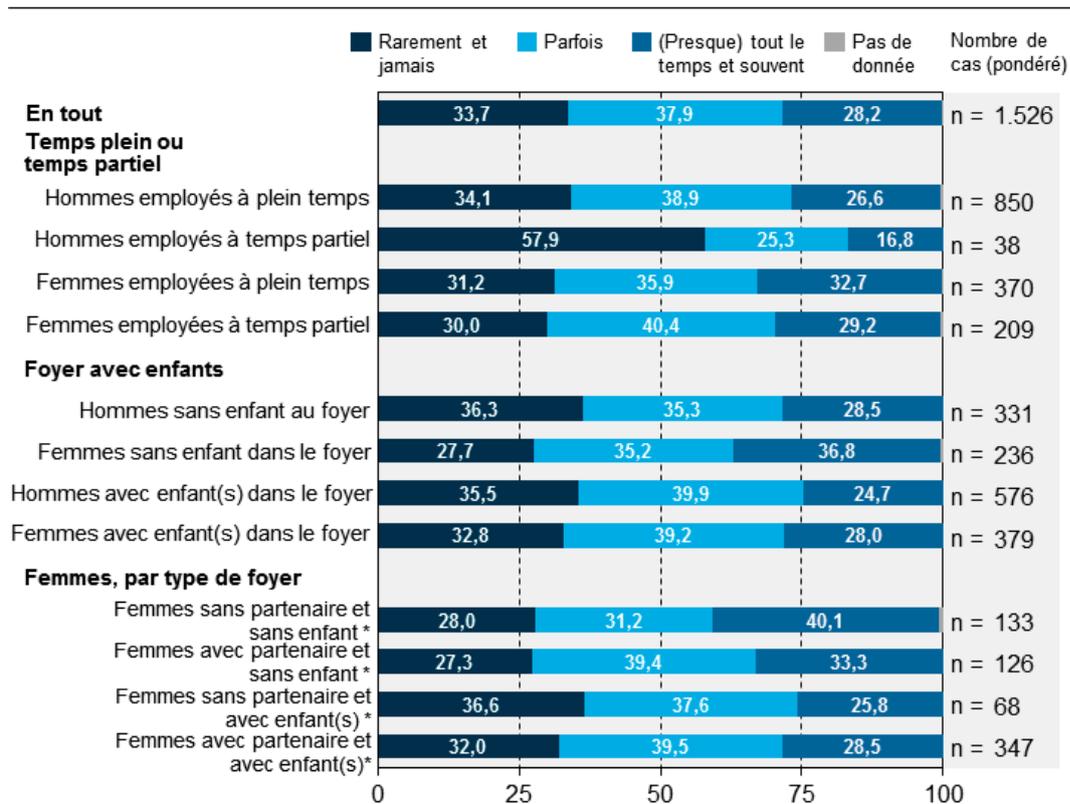
Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Dans l'ensemble, la comparaison des réponses féminines et masculines permet de constater que les femmes ressentent une charge nettement plus lourde que les hommes du fait de leur activité professionnelle (Figure 81). La sensation de stress due au travail est marquée chez presque un tiers des femmes, alors que ce n'est le cas que pour un quart des hommes. En particulier, les femmes employées à plein temps ressentent plus souvent que la moyenne la charge due au stress professionnel. La sensation de stress la plus fréquente, avec 40 %, est constatée par les femmes seules sans enfant, et celle la moins présente par les hommes employés à temps partiel (Figure 82).

De plus, presque une femme sur cinq se sent concernée par les problèmes professionnels même en dehors du travail, alors que presque deux tiers des hommes sentent rarement ou ne sentent jamais la charge des problèmes liés au travail lorsqu'ils sont à la maison. Plus souvent que la moyenne, les femmes ont parfois, souvent et même presque toujours l'impression de ne pas parvenir à concilier le travail et la vie privée. La majorité des hommes (69 %) n'ont que rarement ou n'ont jamais ce sentiment. Ce sont en particulier les femmes travaillant à temps plein et celles qui ont des enfants au foyer – même si elles vivent avec un partenaire – qui ressentent le plus souvent une impossibilité de trouver un accord entre

la profession et la vie privée (Figure 83). Une femme sur cinq a souvent l'impression de ne plus avoir assez d'énergie pour la vie quotidienne, alors que ce n'est le cas que pour un homme sur dix. Ici encore, ce sont en particulier les femmes seules qui ressentent une charge supérieure à la moyenne (Figure 84). Sur le plan émotionnel également, la charge due au travail touche les femmes actives un peu plus souvent que leurs collègues masculins (Figure 81)

**Figure 82 Sensation de stress au travail, différenciée**



Question: À quelle fréquence vous sentez-vous stressé(e) par votre travail?  
Données en pour cent; \*dans le foyer

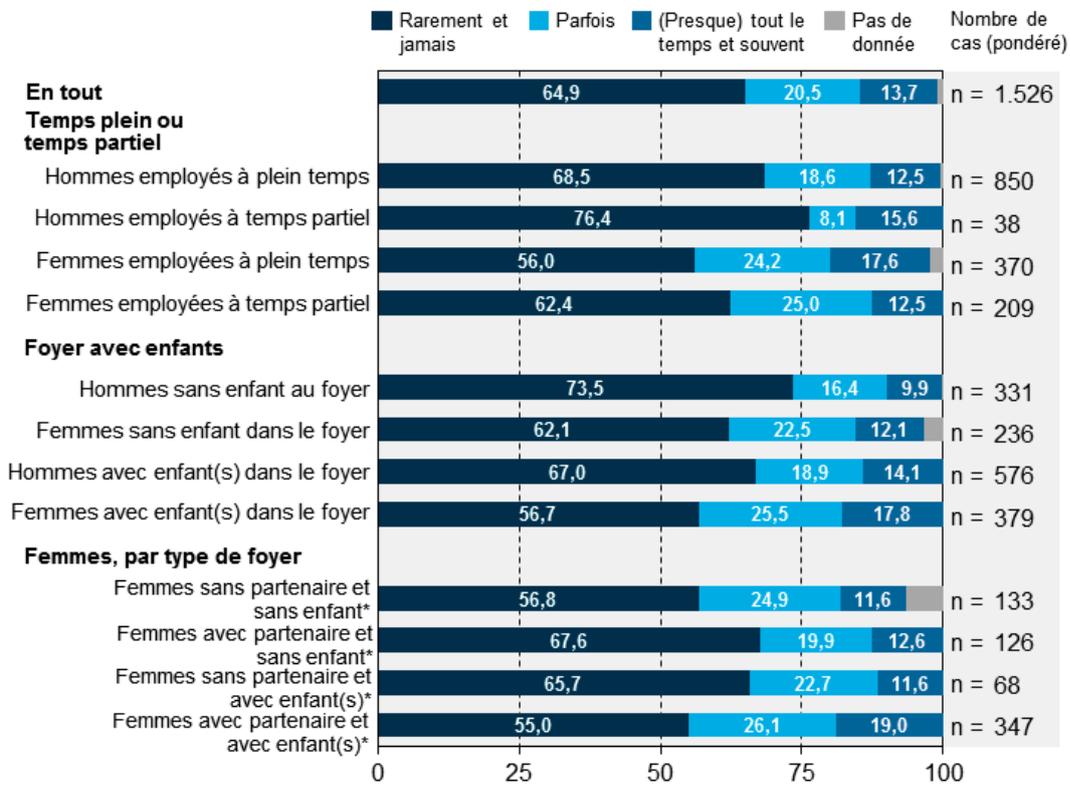
Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

Le fait d'être joignable pour le travail par courriel ou par smartphone, même en dehors des horaires de travail, est un phénomène qui concerne souvent ou presque toujours un tiers des hommes actifs. Ici, les femmes se retrouvent en dessous de la moyenne, ce qui est certainement aussi dû au fait que les hommes occupent bien plus souvent que les femmes des postes à responsabilité hiérarchique. Malgré une charge de travail plus importante, avec un nombre d'heures plus élevé et un devoir largement répandu d'être joignables en dehors des horaires, les hommes, en comparaison avec les femmes et avec presque 15 points de différence, n'ont jamais ou n'ont que rarement l'impression d'être à court d'énergie pour la vie quotidienne ou de ressentir une charge émotionnelle due au travail (Figure 81).

Pour plus d'un tiers des hommes en activité, le sport constitue souvent une compensation de la vie au travail. En cas de problèmes ou de surcharge au travail, la majorité des femmes (environ 70 %) ont plutôt recours à l'aide et au soutien de la part des amis ou de la famille.

Pour les femmes, la vie quotidienne continue à représenter davantage de défis à côté de ceux du travail que pour les hommes. L'univers féminin est beaucoup plus souvent marqué par la multiplicité des charges que celui des hommes : éducation des enfants, tenue du foyer et vie professionnelle. Il est donc bien plus difficile pour les femmes de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, parce qu'en pratique il leur est demandé davantage. Si l'on veut apporter ici des changements, il faudra certainement faire encore évoluer les rôles vécus et les modèles familiaux. Mais il appartient aussi à la politique et aux entreprises de continuer à encourager l'égalité des sexes. Ceci concerne par exemple la politique du temps de travail. L'enquête Qow 2015 montre ainsi des besoins croissants de postes qualifiés à temps partiel, tant en ce qui concerne le nombre d'heures que la rémunération. On pourrait en faire profiter aussi bien les femmes employées à plein temps qui désirent réduire leurs horaires de travail que celles qui élèvent seules leurs enfants et qui ont un besoin de postes à temps partiel mieux rémunérés et susceptibles d'être compatibles sur le plan économique avec une vie familiale.

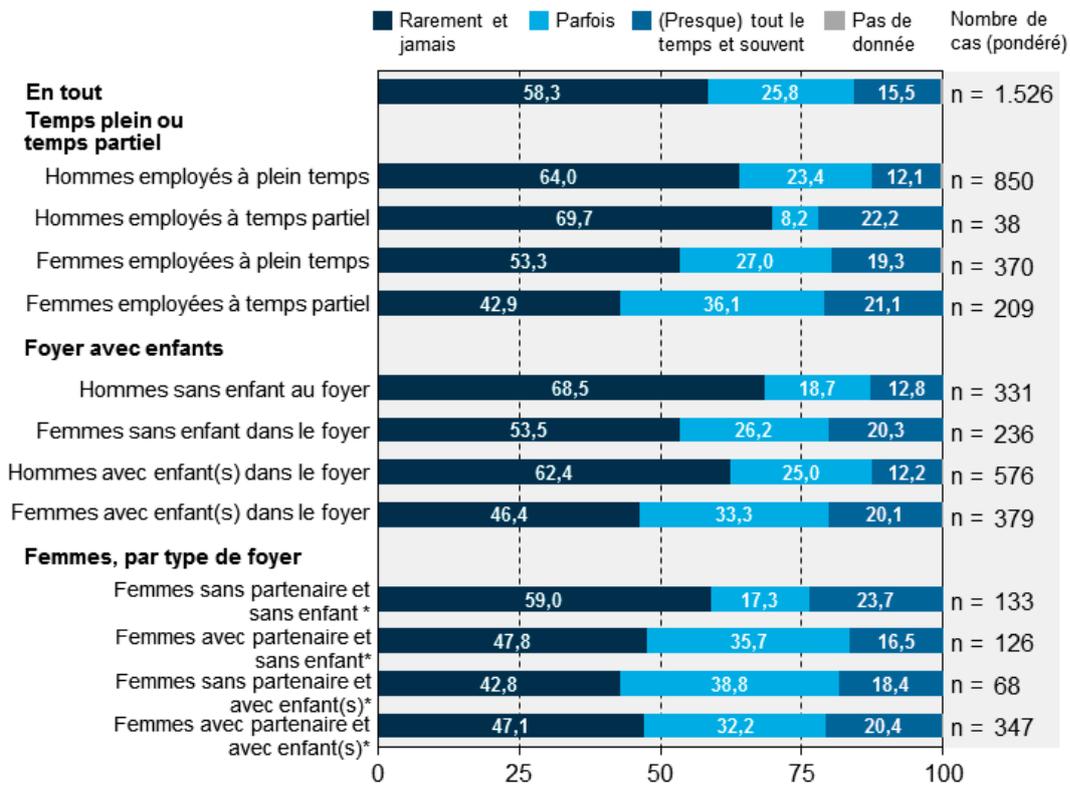
Figure 83 Travail et vie privée difficilement conciliables, différencié



Question: À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée?  
Données en pour cent; \*dans le foyer

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

**Figure 84 Sentiment de ne pas avoir assez d'énergie au quotidien, différencié**



Question: À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien? Données en pour cent; \*dans le foyer

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

## Bibliographie

- American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.
- Eurofound (2013), Women, men and working conditions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Gabler, S. & S. Häder (2009): pondération pour l'étude CELLA, dans: Häder, M & S. Häder (édit.), enquête téléphonique sur le réseau mobile. Wiesbaden, VS Verlag, 51-55.
- Hasselhorn, H.-M., Peter R., Rauch A., Schröder H., Swart E., Bender S., du Prel J.-B., Ebener M., March S., Trappmann M., Steinwede J., Müller B.H. (2014) : Cohort profile : The lidA Cohort Study – a German Cohort Study on Work, Age, Health and Work Participation, dans International Journal of Epidemiology, 2014, 1-14.
- Lothaller, H. (2009) : Die "rush hour" des Lebens und die Bedeutung der Familie-narbeit und ihrer Aufteilung (l'« heure de pointe » de la vie et l'importance du tra-vail familial et de sa répartition). Dans Journal für Generationengerechtigkeit 9 (2009), 2, pp. 52-56. URN : <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-282266>
- Meschkutat, B. Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002) : Der Mobbing-Report (le rapport « Mobbing »). Étude représentative pour la République Fédérale d'Alle-magne. 2ème édition, publications de l'Institut fédéral de sécurité et de santé au travail (BAuA) – Recherche, rapport 951. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Nübling, M., Linke, J. Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Ge-wünschte und erlebte Arbeitsquali-tät. Abschlussbericht der repräsentativen Befra-gungim Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), For-schungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005) : Methoden zur Erfas-sung psychischer Belastungen (méthodes de détection des charges psychiques, édité par le BAuA) (publications de l'Institut fédéral de sécurité et de santé au travail – Recherche, rapport 1058), Dort-mund.
- Seifert, H. (2014) : Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert (re-naissance de la politique du temps de travail : autodéterminée, variable et différenciée), Friedrich Ebert Stiftung, Bonn
- Statistisches Bundesamt (2010): Demographische Standards Ausgabe 2010, Sta-tistik und Wissen-schaft, Band 17, Wiesbaden
- Steffgen, G. / Kohl D. (2013) : « Quality of work-Index » Rapport final sur le déve-loppement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Chambre des Salariés du Luxembourg (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.
- Van den Berg, T.I.J., Elders, L., Zwart, B. de & 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.
- Manuel WAI (2015). Utilisation du manuel de l'index Work-Ability, réseau WAI à l'institut pour la sécu-rité (Institut für Sicherheitstechnik), <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (téléchargé le : 9/10/2015 15h50)

## Annexe : A.1 Modifications du questionnaire

À la demande de la Chambre des salariés, les questions nouvelles suivantes ont été intégrées dans l'enquête :

- Semaine de travail contractuelle (A06\_1)
- Heures supplémentaires non rémunérées (A07\_1)
- Nombre de trajets domicile-travail par semaine (A12\_1)
- Changement de la taille de l'entreprise en nombre d'employés (A16\_1)
- Changement de la taille de l'entreprise (A20\_1)
- Ajout de points (conditions de travail présentant un risque pour la santé ; ordre de vos tâches ; autodétermination des contenus de votre travail ; implication personnelle en cas de décision concernant la personne ; prise en compte de l'opinion personnelle par le supérieur en cas de changement ; participation aux processus de décision de l'entreprise) (B01)
- Ajout de points (épuisement physique dû au travail ; fatigue due au travail ; manque de temps pour une exécution correcte du travail ; délais courts) (B02)
- Travail trop/pas assez exigeant (B02\_2)
- Feedback sur les compétences professionnelles par le supérieur (B03 point 7)
- Collaboration directe avec les collègues (B03\_1)
- Point Estimation de l'importance du propre travail (B04)
- Deux points supplémentaires (soutien de l'entreprise pour la formation continue ; intérêt de l'entreprise pour le perfectionnement) (B06\_1)
- Point complété : soutien de l'entreprise concernant les possibilités de promotion et d'avancement (B07)
- Points complétés : joignabilité attendue par l'employeur en dehors du travail ; le travail comme source de contrariété ; charge émotionnelle due au travail (B11)
- Attention nécessaire pour le travail et la vie privée (B11a)
- Nombre des heures de sommeil (B14b)
- Actions de l'entreprise concernant les problèmes de santé au travail (B15\_1)
- Réunion d'information ou formation sur 10 points (sécurité incendie, prévention des accidents, risques chimiques, biologiques ou dus aux radiations, équipement du poste de travail ménageant la santé/ergonomie, mobbing, stress liée au travail, égalité des sexes, soutien aux migrants/personnes issues de l'immigration, soutien aux personnes handicapées, soutien aux travailleurs âgés) (B15\_2)
- Points complétés (absence alors qu'on pourrait travailler, absence due à la maladie ; présence au travail alors qu'on est en fait malade) (B17)
- Modification et complément des questions sur le risque de suicide (pensées liées au suicide, idées concrètes sur l'exécution du suicide, tentatives de suicide au cours des 12 derniers mois) (B18-20)

- 2 points sur l'employabilité (demande de salariés ayant les qualifications de la personne-cible ; demande des capacités professionnelles de la personne-cible (CO2\_1)
- Autre question sur la ré-employabilité (CO2\_2)
- Activité salariée du partenaire ; C05\_2 : activité à plein temps/à temps partiel du partenaire (C05\_1)
- Nouvelle question panel : en cas d'accord, enregistrement du nom et de l'adresse de la personne interrogée ainsi que d'un deuxième numéro de téléphone optionnel
- Dans une moindre mesure, certaines questions et certains points ont été supprimés :
  - Plusieurs points : adéquation des conditions environnementales au travail, variété du travail, dépendance du travail de consignes de performance ou de production, dépendance du travail de tiers externes, correspondance des compétences et des exigences pour le travail (B01)
  - Plusieurs points : instructions peu claires au travail, des informations/des matériels nécessaires ne sont pas à disposition (B02)
  - Plusieurs points : connaissance des attentes au travail, effet d'erreurs sur le travail de collègues (B03)
  - Le revenu correspond aux besoins (B09)
  - Contrôle des sentiments au travail ; prise à cœur de petits problèmes au travail ; perfectionnisme au travail (B11)
  - Perception du travail comme étant le plus important du monde, concentration sur les aspects positifs du travail (B13)
  - Soucis concernant les effets du travail sur la santé (B15)
  - Fréquence des peurs de l'avenir, fréquence de l'impression de ne plus maîtriser le travail de façon adéquate (B17)

## Annexe A.2 : remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie AAPOR « Appartenance au groupe cible inconnue » (UE) sont classés les numé-ros pour lesquels, au cours de la première enquête (il s'agit de renouvelés) et malgré plusieurs tentatives de contact aucun contact oral n'a pu être établi. Dans ces cas, l'appartenance au groupe-cible n'avait donc pas pu être précisée. Dans le cas d'un échantillon de panel, cette catégorie ne s'applique pas et les personnes qui n'ont pu être jointes sont classées en règle générale dans la catégorie « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC). C'est dans la catégorie « Non groupe cible » (NE) que sont en particulier regroupés les rebuts de screening, c'est-à-dire les personnes qui ne remplissent pas les critères de participation à l'enquête. Elle accueille également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

Le groupe « Nonresponse » (NR) regroupe, à l'exception des cas « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC) toutes les défaillances de personnes pour lesquelles l'appartenance au groupe-cible a pu être constatée de façon certaine. Les défaillances « Nonresponse » se répartissent entre « Non joint », « Autres », « Pas possible d'interroger » et « Ne veut pas participer ».

Parmi les personnes-cibles non jointes (NR-NC), on trouve toutes les personnes avec lesquelles aucun contact oral n'a pu être établi au téléphone au moyen du numéro existant et activé. La catégorie « Nonresponse – Autres » 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. Un entretien n'a toutefois pas été immédiatement réalisé, mais il a été convenu d'un rappel à un moment plus approprié. Cependant, les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie est également celles de toutes les personnes qui, selon un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles qui ne possédaient pas assez de connaissances linguistiques pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique. La catégorie « Pas possible d'interroger » est celle des personnes qui appartiennent bien au groupe-cible, mais qui n'ont pu prendre part à un entretien pour raisons de santé (maladie ou handicap). Enfin, le groupe « Ne veut pas participer » rassemble toutes les personnes qui, malgré tous les efforts des enquêteurs, ont refusé l'interview.