

Rapport

Quality of work Luxembourg, 2016

Auteurs : Holger Schütz, Julia Harand

Rapport pour

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

Projet

5638
Bonn,
Septembre 2016
Su, Hu

Présenté par

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

Contact

Helmut Schröder
Direction du département de recherche sociale

Tel. +49 (0)228/38 22-406
Fax +49 (0)228/310071
E-mail h.schroeder@infas.de

Auteurs

Holger Schütz, Julia Harand

Coordinateur du projet

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Avant-propos

L'infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH a réalisé pour la troisième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg l'étude « Quality of work Index Luxembourg 2016 » 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 1 506 entretiens dont 906 menés avec des travailleurs résidant au Luxembourg et 305 avec des travailleurs frontaliers de France, 142 d'Allemagne et 153 de Belgique. Le présent rapport résume les résultats du sondage de cette année et les présente classés par thèmes. De plus, tous les résultats du sondage sont entièrement documentés dans deux recueils de figures joints en annexe au présent rapport.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Sommaire

Synthèse — Executive Summary	8
Introduction : contexte, objectifs, méthode	14
Partie I : Évolutions de la qualité du travail de 2014 à 2016	16
1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise	16
1.1 Structure socio-démographique de la population active	17
1.2 Structure de l'emploi selon les types d'entreprise	19
1.3 Structure de l'emploi selon le type d'activité	21
1.4 Structure professionnelle des hommes et des femmes	22
2 Conditions de travail et contexte du poste de travail	25
2.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail	26
2.2 Perspectives de développement professionnel	38
3 Travail et bien-être personnel	41
3.1 Travail et santé	41
4 Satisfaction au travail et perspectives	48
4.1 Aspects de la satisfaction au travail	48
4.2 Chances sur le marché du travail du point de vue des différents groupes de travailleurs	55
5 Durée du travail	61
Partie II : Qualité du travail, comparaison entre les générations	71
6 Comparaison des salariés selon l'âge	71
6.1 Différences socio-démographiques et liées à l'activité	71
6.2 Comparaison de la qualité ressentie du travail selon l'âge	78
6.2.1 Satisfaction au travail et concurrence sur le lieu de travail	78
6.2.2 Situations de travail problématiques et harcèlement moral	83
6.2.3 Activité professionnelle et contraintes mentales	87
6.3 Santé et bien-être	91
6.3.1 Bien-être et arrêts de travail	91
6.3.2 Activité sportive	94
6.3.3 Risques pour la santé : poids corporel, consommation d'alcool, tabagisme	96
Bibliographie	105
Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage	106
Annexe A.2 Réalisation pratique	107
Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)	109
Annexe A.4 Remarques concernant la pondération	111
Annexe A.5 Modifications du questionnaire	117

Liste des figures

Figure 1	Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays
Figure 2	Structure des travailleurs du Luxembourg I.....
Figure 3	Structure des travailleurs du Luxembourg II.....
Figure 4	Statut professionnel
Figure 5	Structure professionnelle des hommes et des femmes
Figure 6	Part d'hommes et de femmes selon les catégories professionnelles
Figure 7	Revenu net par sexe.....
Figure 8	Évaluation de la charge mentale et physique due au travail, 2014 à 2016
Figure 9	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail, selon l'âge et le sexe, 2014 à 2016
Figure 10	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail, selon la catégorie professionnelle, 2014 à 2016.....
Figure 11	Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, 2014 à 2016
Figure 12	Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, selon les catégories professionnelles, 2014 à 2016
Figure 13	Contraintes de temps au travail, 2014 à 2016.....
Figure 14	Contraintes de temps au travail, selon les catégories professionnelles.....
Figure 15	Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail
Figure 16	Évaluation de l'environnement collégial, 2013 à 2016
Figure 17	Stress sur le lieu de travail à la suite de conflits et de situations problématiques au travail, 2013 à 2016
Figure 18	Formation continue, comparaison annuelle I, 2014 à 2016
Figure 19	Formation continue, comparaison annuelle II, 2014 à 2016
Figure 20	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, comparaison annuelle
Figure 21	Fréquence des troubles de santé I.....
Figure 22	Fréquence des troubles de santé II.....
Figure 23	Stress dû au travail et charge de travail, de 2014 à 2016.....
Figure 24	Satisfaction au travail, de 2014 à 2016
Figure 25	Satisfaction par rapport au salaire, comparaison de 2014 à 2016.....
Figure 26	Satisfaction par rapport au salaire en 2015 et 2016, selon les groupes professionnels
Figure 27	Recommandation de l'employeur, de 2014 à 2016.....
Figure 28	Recommandation de l'employeur, selon les groupes professionnels
Figure 29	Évaluation par les travailleurs : sécurité du propre poste de travail, 2014 à 2016.....
Figure 30	Point de vue des travailleurs : sécurité du propre poste de travail, selon le groupe professionnel.....
Figure 31	Peur de perdre son emploi
Figure 32	Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi, de 2014 à 2016.....
Figure 33	Intention de changement d'emploi.....
Figure 34	Contrat de travail : horaires contractuels.....
Figure 35	Plein temps/temps partiel selon le groupe professionnel
Figure 36	Durée du travail : différences entre hommes et femmes.....

Figure 37	Durée effective du travail selon le sexe
Figure 38	Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel
Figure 39	Heures supplémentaires selon le groupe professionnel
Figure 40	Heures supplémentaires et contraintes de temps au travail
Figure 41	Durée de travail souhaitée.....
Figure 42	Durée de travail souhaitée, selon le groupe professionnel
Figure 43	Type d'horaires de travail
Figure 44	Structure de la population active selon les groupes d'âge I
Figure 45	Structure de la population active selon les groupes d'âge II
Figure 46	Revenus moyens nets selon les groupes d'âge
Figure 47	Temps de travail et caractéristiques du contrat de travail selon les groupes d'âge
Figure 48	Auto-évaluation des performances au travail par rapport à celles des collègues.....
Figure 49	Évaluation des performances de travail par les supérieurs.....
Figure 50	Situation concurrentielle sur le lieu de travail
Figure 51	Harcèlement moral au travail I : observation de personnes exposées au mobbing sur le lieu de travail.....
Figure 52	Harcèlement moral au travail II : exposition personnelle au mobbing par des collègues.....
Figure 53	Fréquence des charges mentales liées au travail I
Figure 54	Fréquence des charges mentales liées au travail II
Figure 55	Degré de difficulté à accorder la même attention à la vie privée et à la vie professionnelle
Figure 56	Déclarations sur le bien-être au cours des deux dernières semaines
Figure 57	Journées d'absence au travail au cours des 12 derniers mois
Figure 58	Nombre de journées de sport dans le mois.....
Figure 59	Valeurs indicatives (théoriques) d'IMC selon l'âge
Figure 60	Classification de l'IMC selon le sexe
Figure 61	Indice de masse corporelle (IMC).....
Figure 62	Consommation d'alcool moyenne par semaine (en nombre de verres d'alcool).....
Figure 63	Consommation d'alcool moyenne par semaine, selon les tranches d'âge
Figure 64	Proportions de fumeurs
Figure 65	Nombre de cigarettes fumées par jour

Synthèse — Executive Summary

Classement et méthode

Avec l'étude *Quality of work Index Luxembourg 2016*, l'infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le troisième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg. Cette enquête constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of work Index », que la Chambre des salariés du Luxembourg réalise depuis 2013 en partenariat avec l'Université du Luxembourg. L'indice « Quality of work Index » est un instrument de mesure de la qualité du travail des salarié(e)s au Luxembourg. L'indice *Quality of work Index Luxembourg* (indice Qow) s'appuie sur les données de l'enquête annuelle *Quality of work*, et permet de représenter l'évolution dans le temps de la qualité des emplois. Le présent rapport a pour objectif exclusif de présenter les résultats du sondage de 2016, les résultats de l'indice *Quality of work* en lui-même étant présentés dans une publication séparée.

La population analysée est composée de tous les travailleurs 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 2016* a été réalisée sous la forme d'un sondage téléphonique. Pour cette quatrième vague, un panel de 1 741 personnes a été utilisé, complété par un échantillon renouvelé. Tous les numéros de téléphone de l'échantillon ont été générés au moyen d'un processus scientifique aléatoire. 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 1 506 entretiens qui a été réalisé, dont 906 avec des salariés résidant au Luxembourg, 305 avec des frontaliers venant de France, 142 avec des frontaliers venant d'Allemagne et 153 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 très enclins à participer. Au total, 86 % 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 qualification 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 un diplôme de l'enseignement supérieur, et les travailleurs frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une qualification professionnelle.

La population active est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes. L'âge moyen est de 40 ans. Les travailleurs locaux sont un peu plus jeunes que la moyenne, les frontaliers étant entre quatre et cinq ans plus âgés.

Types d'entreprise

Le marché du travail luxembourgeois est fortement marqué par le secteur public et celui des services. Plus d'un quart (28 %) 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. Les personnes travaillant dans les banques, les assurances et autres secteurs tertiaires représentent un quart environ des salariés. 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. 24 % des travailleurs sont employés dans des entreprises de moins de 15 personnes, 19 % travaillent dans des petites PME comptant jusqu'à 49 employés et 26 % dans des PME plus importantes allant jusqu'à 250 employés. Tout juste un tiers fait partie d'une grande entreprise dépassant les 250 employés.

Contrat de travail

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

88 % sont des salariés, 11 % ont un statut de fonctionnaire et 1 % travaille en tant qu'indépendants. En ce qui concerne le statut de l'emploi, les différences sont importantes entre les nationalités. 27 % des luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire. Chez les travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie par contre entre 1 % (allemands) et 4 % (belges).

Le contrat de travail des travailleurs au Luxembourg est généralement un contrat à durée indéterminée. Seuls 3 % ont un CDD et à peine 1 % 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 principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, comme par exemple un remplacement pour cause de maladie.

Conditions de travail et contexte du poste de travail

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. 40 % 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 physiques. 16 % des travailleurs se sentent de manière subjective soumis à des risques d'accident ou de blessures.

Pour près de deux tiers des employés, les sollicitations mentales font partie, à un degré élevé, du travail quotidien. Des contraintes mentales peuvent être observées parmi tous les groupes de travailleurs, d'activités et de qualifications. Seul le degré d'importance des exigences mentales varie selon le poste de travail.

Des exigences spécifiques résultent également de la complexité et de la variété des tâches. 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 notamment 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 au travail, on note seulement des différences minimales selon le sexe.

Comparaison du temps de travail et des conditions de travail entre les hommes et les femmes

Au Luxembourg, le travail à plein temps est la norme. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (81 %). Cependant, si 95 % des hommes ont un emploi à plein temps, cela ne concerne que 60 % des femmes. L'activité à temps partiel (env. 19 % du total des salariés) concerne en revanche plus d'un tiers des femmes, contre 5 % des hommes. La durée du travail effective moyenne pour tous les salariés au Luxembourg est de 40 heures par semaine, les hommes travaillant en moyenne 42 heures, contre 36 heures pour les femmes. Cette différence provient essentiellement de la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel. Par rapport à 2015, la durée du travail effective au Luxembourg a diminué d'une heure. Le souhait de voir évoluer son temps de travail dépend notamment de la présence ou non d'enfants dans le 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 personnes qui élèvent seules leurs enfants et n'habitent pas avec un partenaire. Près d'un quart des familles monoparentales aimerait en effet augmenter le nombre de leurs heures de travail rémunérées.

Liberté d'action et possibilités de formation

Le travail des salariés comporte 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 ont été, sur les deux dernières années, évalués comme positifs par plus de la moitié des personnes interrogées. 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 de travail. Deux cinquièmes des personnes interrogées estiment comme très bonnes les possibilités de formation continue. En revanche, plus d'un quart des personnes interrogées considère les possibilités de formation continue comme plutôt limitées, ce sur les trois années de collecte de 2014 à 2016. Les conditions favorisant un développement des qualifications sont nettement mieux jugées par les employés des administrations publiques et des organisations européennes ou internationales que ceux des autres entreprises. Il apparaît comme évident que les possibilités de formation continue augmentent avec la taille de l'entreprise. Résultat intéressant : même les travailleurs plus âgés évaluent de manière positive leurs possibilités de perfectionnement. Près de 38 % des 55-64 ans voient en 2016 de bonnes possibilités de se perfectionner au sein de l'entreprise.

Collaboration avec les collègues et les supérieurs

La qualité et l'évaluation des conditions de travail sont largement influencées par l'entourage des collègues et la qualité du management des supérieurs hiérarchiques. Plus de quatre cinquièmes des personnes interrogées témoignent d'une collaboration étroite avec leurs collègues. Deux tiers

se sentent soutenus dans leur travail par leurs collègues. Seuls huit pour cent des personnes interrogées ne se sentent soutenues par leurs collègues que dans une faible ou très faible mesure. Ces résultats sont stables sur les différentes années d'enquête.

Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important permettant d'évaluer son comportement propre et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de quelques questions dans l'enquête. Trois quarts des travailleurs ressentent certes du respect de la part de leur supérieur, et plus de la moitié se sentent reconnus par l'entreprise, mais les retours différenciés concernant la qualité du travail fourni sont toutefois plus rares. Moins de la moitié des travailleurs reçoit de la part des collègues un feedback adapté et des retours concernant ses compétences professionnelles par ses supérieurs.

Le manque de respect ou la ridiculisation de la part des supérieurs et des collègues, ainsi que les conflits dans le cadre de l'entreprise constituent plutôt des exceptions. Entre 4 à 5 % des travailleurs évoquent un comportement de ce genre de la part de leur entourage. Cet ordre de grandeur est similaire concernant le harcèlement moral par des collègues ou des supérieurs pour les personnes interrogées.

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 la présence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Pour les quatre années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. En revanche, 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.

Certains maux et problèmes de santé sont répartis de manière inégale en fonction du niveau social et professionnel. Il en va ainsi des problèmes de dos et d'articulations ainsi que des maux de tête : les travailleurs non qualifiés, ceux exerçant des activités manuelles ou les salariés des services directs à la personne sont plus souvent touchés. Par contre, les cadres courent moins de risques pour la santé.

Un bon tiers des salariés se plaint en 2016 de stress lié au travail. Une personne interrogée sur sept est préoccupée par des problèmes liés au travail, et ce, même durant ses loisirs. Une personne sur sept a souvent des difficultés pour maintenir un équilibre entre le travail et la vie privée. Cependant, deux tiers des personnes interrogées ne vivent pas de problème de conciliation de ce genre. 14 % des personnes interrogées ont également perdu le plaisir de travailler, ce qui représente une hausse entre 4 et 5 points par rapport aux enquêtes de 2014 et 2015.

Le sport joue également un rôle important dans la prévention des problèmes de santé et dans l'amélioration du bien-être en général. Au Luxembourg, le nombre de personnes ayant une activité sportive varie sensiblement. 30 % des salariés pratiquent fréquemment un sport 10 jours ou plus par mois, mais 28 % ne pratiquent aucun sport, tandis que le reste se trouve entre les deux. Les jeunes adultes, les personnes sans enfants et les personnes sans partenaire stable sont les plus sportives.

Surpoids et maigreur, consommation d'alcool et tabagisme représentent les facteurs de risque connus pour de nombreuses maladies, notamment les maladies cardio-vasculaires. Afin d'obtenir

une représentation plus précise de l'étendue de ces facteurs de risque au Luxembourg, de nouvelles questions ont été posées lors de l'enquête Qow 2016.

Les salariés luxembourgeois ont en moyenne un indice de masse corporelle (IMC) de 25,7, ce qui, selon la classification établie, se situe dans la catégorie Surpoids, ce qui est plutôt classique pour les pays occidentaux de la post-industrialisation. Plus préoccupant toutefois, le fait que 18 % des jeunes (16-34 ans) voire des plus jeunes (16-29 ans) ont un IMC supérieur à 30. Cela signifie que parmi les personnes en surpoids, on compte en majorité des jeunes salariés.

Concernant la consommation d'alcool, on note qu'un cinquième des travailleurs luxembourgeois ne consomme jamais d'alcool, et qu'un cinquième boit très modérément, soit jusqu'à 2 verres par semaines. Plus d'un quart des salariés boit de 2 à 4 verres d'alcool par semaine, et près d'un cinquième de 4 à 6 verres. Avec 8 verres et plus par semaine, environ un septième des salariés se trouve à un niveau de consommation potentiellement problématique, ou pouvant être tout au moins être classé au niveau d'une consommation à risque.

Le tabagisme représente une autre source de risque majeur pour la santé. Au Luxembourg, près de 28 % des salariés fument, et les hommes plus que les femmes. La consommation de tabac est la plus répandue chez les plus jeunes (16-29 ans) avec 37 %, suivis des plus âgés (50-64 ans) avec un chiffre proche de la moyenne, tandis que les autres classes d'âge sont en dessous de la moyenne. On retrouve un grand nombre de fumeurs chez les personnes ayant peu ou pas de qualification, et un nombre faible chez les personnes très qualifiées. Ce résultat vient confirmer les résultats d'autres enquêtes, indiquant que plus le niveau de qualification est élevé, plus le risque de devenir fumeur diminue.

Satisfaction au travail

En majorité, les travailleurs employés au Luxembourg jugent de façon positive la qualité de leur emploi. Pour une grande majorité des personnes interrogées, on constate une satisfaction au travail élevée sur les trois années d'enquête. En 2016, seulement 9 % sont peu ou pas satisfaites. Ce résultat est quasiment 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 du travail. 54 % de tous les travailleurs sont satisfaits de l'ambiance au travail, un chiffre qui correspond à celui de l'an dernier. En ce qui concerne les conditions concrètes de travail dans l'entreprise, quelque 54 % des personnes interrogées se disent satisfaites, soit le même niveau que l'année dernière. La satisfaction par rapport aux conditions de travail varie également en fonction des tranches d'âge. Les moins satisfaits semblent être les 45-54 ans et les 16-24 ans. La plus grande part de personnes satisfaites se retrouve entre 25 et 34 ans, suivie par la tranche d'âge la plus âgée entre 55 et 64 ans. La satisfaction par rapport au 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 position hiérarchique.

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 enclins que les femmes. Ces résultats sont stables par rapport aux années précédentes.

Situation de l'emploi et qualité du travail ressentie par les jeunes salariés

Les jeunes travailleurs (16-29 ans) entrant dans la vie active gagnent moins d'argent, et évaluent leurs performances plus à la baisse que les salariés plus âgés, même si ces chiffres augmentent déjà rapidement dès qu'on atteint la sous-catégorie des 30-34 ans. Les salariés entre 30 et 34 ans ont dans une plus grande mesure des contrats de travail à durée indéterminée, ainsi que des postes à responsabilité, ce qui se traduit par une meilleure évaluation de leurs propres performances et un revenu net plus élevé. Par rapport à leurs collègues plus âgés, les jeunes travailleurs sont plus fréquemment confrontés à des tâches dénuées de sens, et sont plus exposés à une ridiculisation de leur personne par des collègues ou des supérieurs. Si le harcèlement moral sur le lieu de travail est généralement moins relevé par les jeunes salariés que par les plus âgés, les jeunes se sentent toutefois personnellement plus concernés par le harcèlement moral. Les charges mentales, comme le sentiment d'épuisement après ou voire même avant le travail, sont le plus souvent citées dans la sous-catégorie des 30-34 ans, les plus jeunes (16-29 ans) et les plus âgés (50-64 ans) se sentant à l'inverse les moins concernés. Toutefois, les plus jeunes et les plus âgés sont dans le même temps bien plus concernés par un sentiment d'épuisement persistant pendant le travail que les tranches d'âge moyennes entre 30 et 49 ans.

Introduction : contexte, objectifs, méthode

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

La Chambre des salariés du Luxembourg s'est donc engagée à effectuer et publier régulièrement des sondages sur la qualité du travail du point de vue des travailleurs au Luxembourg. Le présent rapport *Quality of work Luxembourg 2016* représente un aspect important de cette activité, car il fournit des informations transparentes sur les récentes évolutions de ce thème aux multiples facettes. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le troisième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg. L'infas est responsable de la réalisation, de l'évaluation et de la rédaction du rapport relatif à l'enquête *Quality of work Luxembourg 2016*.

Tout comme l'année précédente, le rapport *Quality of work Luxembourg 2016* constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of work Index ». L'indice « Quality of work Index » est un outil de mesure développé en 2013 dans le cadre d'un projet commun avec l'Université du Luxembourg, permettant de mesurer la qualité du travail des salarié(e)s au Luxembourg. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la construction de l'indice « Quality of work index ». 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 ne fait pas l'objet de ce rapport, et sera présenté séparément.

La population analysée dans l'enquête *Quality of work Luxembourg* 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, soit les frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne. L'enquête annuelle auprès de salariés permet d'obtenir une série chronologique qui reflète le développement et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2016 a donc globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire¹) et modifié uniquement une partie des questions. Ces modifications du questionnaire portent sur la formulation de certaines questions, l'introduction de quelques nouvelles questions, et la suppression de certaines questions, tout au moins pour la vague d'enquête 2016. Une liste détaillée des changements de formulation et des nouvelles questions est fournie en annexe (voir annexe A.5).

Le présent rapport est divisé en deux parties. Une grande partie des réponses aux questions a été recueillie en continu pendant trois années d'affilée (de 2014 à 2016), dans une forme inchangée. La partie I de l'enquête 2016 exploite donc pour la première fois les possibilités en décou-

¹ Pour les questions relatives à la fréquence, l'échelle suivante a été utilisée : jamais, rarement, parfois, souvent, (presque) toujours. Pour les questions du type « dans quelle mesure... », l'échelle suivante a été utilisée : dans une très forte mesure, dans une forte mesure, dans une moyenne mesure, dans une faible mesure, dans une très faible mesure.

lant, en analysant de façon plus large et plus précise les ruptures et les continuités au fil des différentes années de collecte.

Cette partie I est divisée selon les mêmes chapitres que l'année dernière. Le chapitre 1 contient un aperçu des caractéristiques sociodémographiques 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 2, tout comme la formation professionnelle. Le chapitre 3 analyse les liens entre la vie active et le bien-être personnel. Le chapitre 4 est essentiellement consacré à la satisfaction des employés par rapport à leur travail, mais aussi au point de vue des différents groupes professionnels quant à leurs perspectives professionnelles. Le temps de travail fait l'objet du cinquième chapitre, qui aborde également le thème de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail dans le monde de l'emploi luxembourgeois. Un fil rouge relie les chapitres 2 à 5, soit la question de savoir s'il y a eu des changements notables au cours des trois années d'enquête.

La partie II se concentre sur les différentes tranches d'âge et la situation spécifique du marché du travail pour les jeunes travailleurs. En se basant sur différents aspects, on note que sur le marché du travail luxembourgeois, les jeunes travailleurs entrant dans la vie active, ou ayant déjà quelques années d'expérience professionnelle, évaluent leurs conditions de travail et la qualité du travail d'une façon en partie bien différente des travailleurs ayant déjà plusieurs années d'expérience professionnelle, ou se trouvant dans la période de transition entre vie professionnelle et retraite. On distingue ici principalement trois tranches d'âge parmi les salariés : les 16-34 ans, les 35-49 ans et les 50-64 ans. Parmi les plus jeunes, on distingue également deux sous-catégories : les 16-29 ans et les 30-34 ans.

Ont tout d'abord été établies les caractéristiques professionnelles et sociodémographiques des jeunes travailleurs n'ayant pas encore été analysées dans le chapitre 1 de la partie I (chapitre 6.1). Cela inclut notamment les chiffres sur le temps de travail et le niveau de revenus des jeunes. Le chapitre suivant (6.2) aborde la façon dont le travail est vécu et la qualité du travail pour les jeunes par rapport aux plus âgés, notamment l'auto-évaluation et l'évaluation par des tiers de ses propres performances au travail, la concurrence sur le lieu de travail, le harcèlement moral ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le troisième chapitre (6.3) traite de nouveau le thème de la santé et du bien-être en l'élargissant à d'autres aspects. Sont notamment analysés les absences, l'activité sportive ainsi que les risques pour la santé que sont le surpoids et la maigreur, ainsi que la consommation d'alcool et le tabagisme.

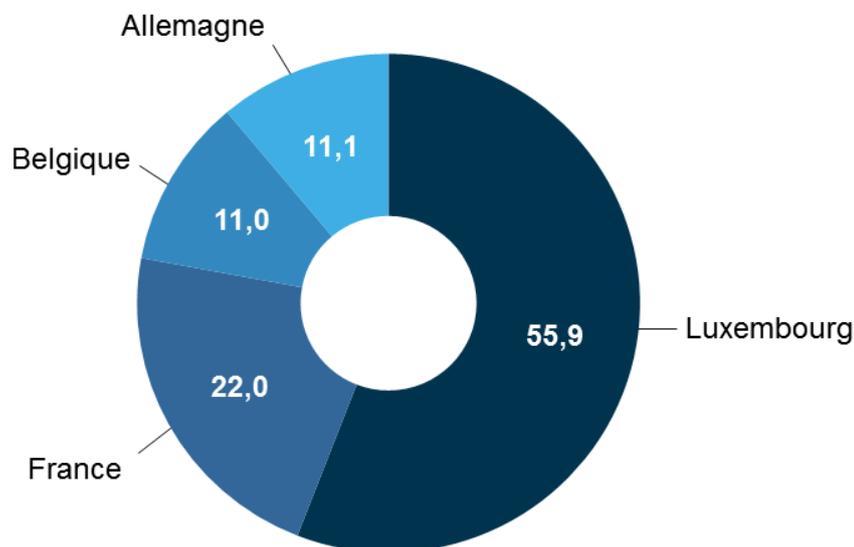
Partie I : Évolutions de la qualité du travail de 2014 à 2016

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

L'expérience montre que les conditions de travail et les évaluations correspondantes des travailleurs concernant la qualité de leur emploi varient selon la position professionnelle et le groupe sociostructurel de la personne interrogée. Il est donc utile de commencer par observer la structure de la population active du Luxembourg.

Le marché du travail luxembourgeois se distingue notamment par une spécificité : sa proportion élevée de travailleurs venant des pays voisins pour exercer leur activité au Luxembourg. Parmi les 377 759 travailleurs cotisant à la sécurité sociale (situation en mars 2015), 211 168 résident dans le Grand-Duché (56 %) et 166 591 (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 1). Parmi les travailleurs frontaliers étrangers, nombreux sont ceux qui 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 aux marchés de l'Euregio.

Figure 1 Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays



Données en pour cent;

Base: 377.759 employés salariés assujettis à la sécurité sociale au Luxembourg (Etat mars 2015)

Source: STATEC Statistique de la sécurité sociale

1.1 Structure sociodémographique de la population active

Concernant les salariés au Luxembourg, les chiffres fournis par les enquêtes précédentes restent stables : la main d'œuvre est ainsi composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes (cf. Figure 2). Une comparaison entre les locaux et les frontaliers fait ressortir quelques différences nettes. Les travailleurs locaux sont à 55 % de sexe masculin et à 45 % de sexe féminin. Chez les frontaliers, la proportion d'hommes est plus élevée. C'est chez les salariés venant de Belgique que cette part est la plus grande : plus de deux tiers de ce groupe sont des hommes contre moins d'un tiers de femmes.

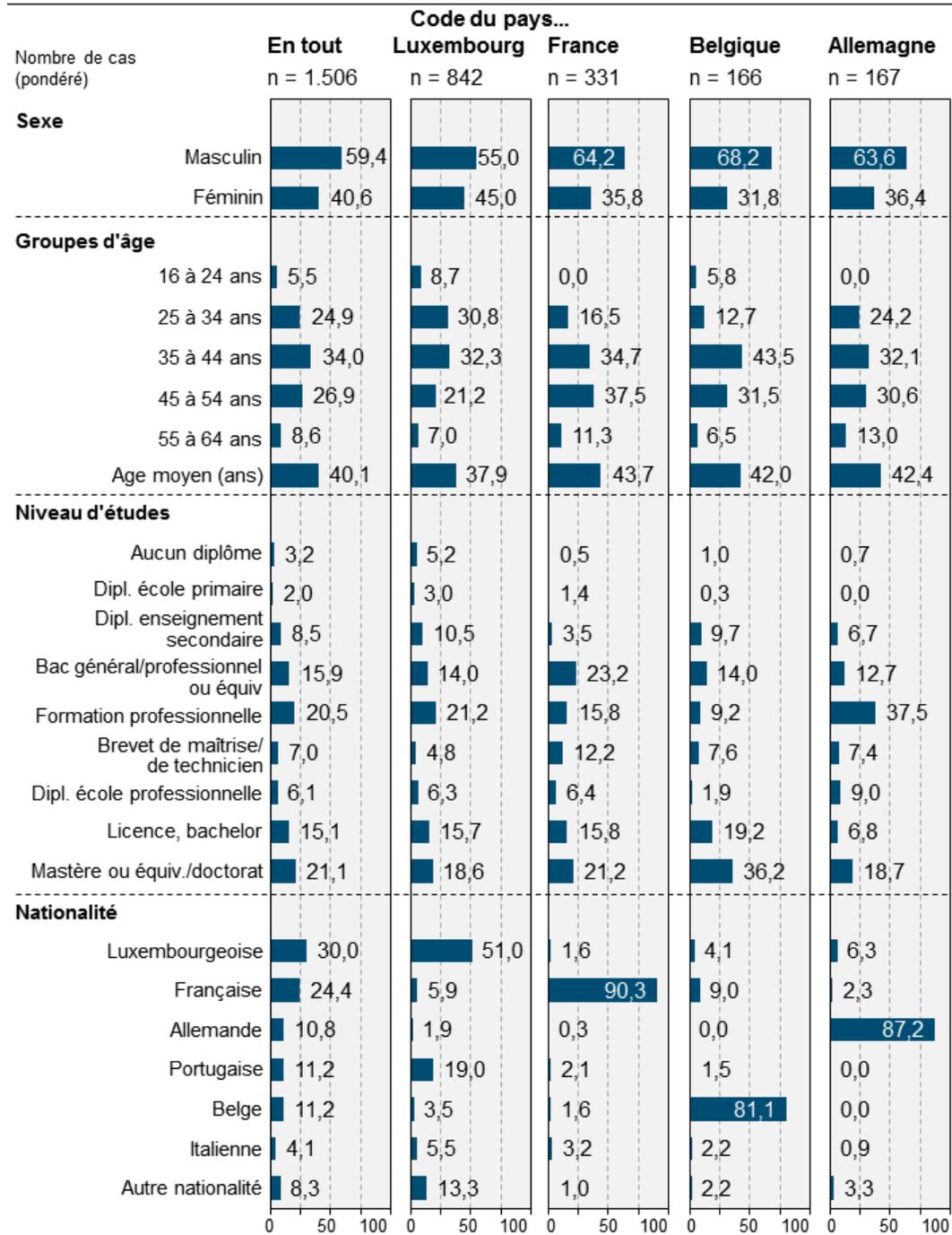
La moyenne d'âge de la population active au Luxembourg est de 40 ans. L'âge moyen des actifs luxembourgeois est de 38 ans. Les frontaliers sont, en moyenne, de 4 à 5 ans plus âgés que les salariés locaux.

Les travailleurs en poste au Luxembourg se caractérisent par un bon niveau de qualification. 14 % seulement des salariés ont un niveau de formation inférieur au secondaire. Par contre, 36 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur et 13 % supplémentaires ont un diplôme professionnel, une formation d'artisan ou de technicien. Le bon niveau général de formation des travailleurs résidant au Luxembourg est encore renforcé par la main-d'œuvre bien formée provenant des pays voisins. Les flux de frontaliers reflètent les spécificités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation. Ainsi, le taux de salariés possédant une formation de technicien est significativement plus élevé parmi les travailleurs venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique possède un diplôme de l'enseignement supérieur alors que, parmi les frontaliers allemands, la part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance, ou ayant une formation d'artisan ou de technicien, est plus élevée que la moyenne.

Comme on peut s'y attendre, la vaste dispersion régionale caractérisant la zone de recrutement pour le marché du travail luxembourgeois apparaît également dans la nationalité des salariés. 30 % seulement des salariés possèdent la nationalité luxembourgeoise : un petit quart a la nationalité française, les nationalités allemande, belge et portugaise sont représentées chacune à hauteur de 10 %, et tandis que 4 % ont la nationalité italienne, les 8 % restants regroupent les autres nationalités.

Entre 80 et 90% des frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont également la nationalité de leur pays. Cependant, on note aussi chez les travailleurs migrants un nombre important de ressortissants de l'Euregio dans son ensemble. La région autour du Luxembourg constitue un refuge où le travail, le lieu de résidence et la vie sont étroitement liés du point de vue régional.

Figure 2 Structure des travailleurs du Luxembourg I



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

1.2 Structure de l'emploi selon les types d'entreprise

Au Luxembourg, si plus de deux tiers des travailleurs sont employés au sein d'une entreprise privée, le secteur public tient néanmoins une place importante : 21 % des salariés travaillent pour une administration publique. 6 % environ sont au service d'une organisation européenne ou internationale, et un bon 3 % travaillent pour une organisation non gouvernementale (ONG). Pour environ 59 % des travailleurs, l'entreprise est présente uniquement au Luxembourg, tandis que pour 40 % d'entre eux, elle a aussi un siège à l'étranger.

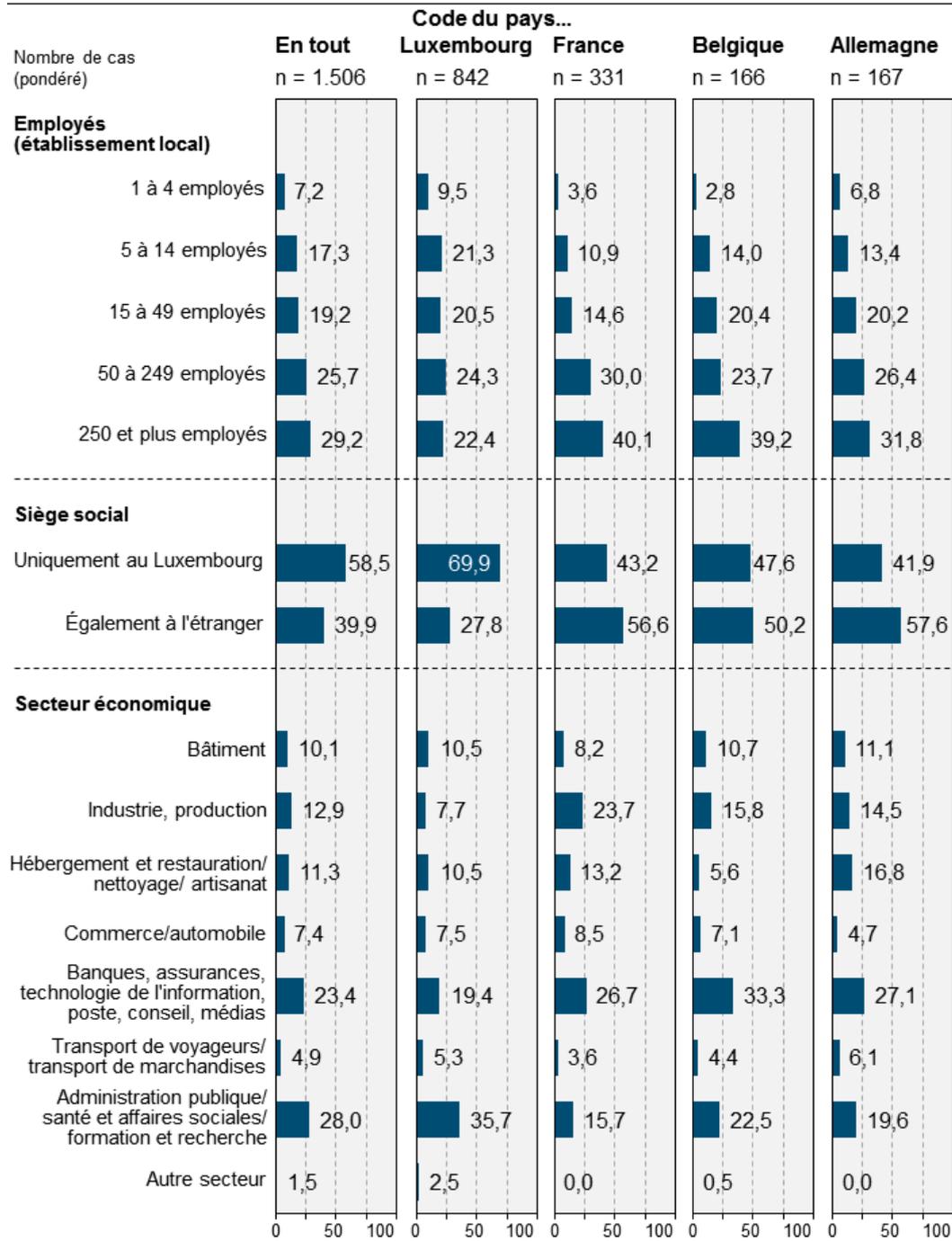
Le marché du travail luxembourgeois se caractérise par une forte présence du secteur tertiaire et du secteur public. Seul un cinquième des travailleurs interrogés travaille dans le secteur manufacturier ou la construction. Dans le secteur privé des services, on retrouve presque un quart des emplois dans les banques et les assurances ainsi que dans les entreprises de l'information et de la communication, les entreprises de conseil et les médias. L'administration publique, le secteur 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 28 % des personnes interrogées (Figure 3).

En ce qui concerne le secteur d'activité de leur entreprise, il existe quelques différences notables entre la main d'œuvre locale et les frontaliers. Plus d'un tiers des travailleurs résidant au Luxembourg sont employés dans des administrations publiques. Ceux qui viennent de l'autre côté de la frontière française présentent une structure d'emploi particulièrement nette, 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 répartis dans tous les secteurs de l'économie, bien que légèrement plus représentés dans l'artisanat.

La plupart des emplois se trouvent au sein de petites et moyennes entreprises. Un bon quart des travailleurs travaille dans des petites entreprises comptant jusqu'à 14 employés. 19 % ont un poste dans des PME ayant jusqu'à 50 employés, et 26 % dans des PME plus importantes allant jusqu'à 250 employés.

29 % seulement font partie d'une grande entreprise dépassant un effectif de 250 employés (Figure 3).

Figure 3 Structure des travailleurs du Luxembourg II



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

1.3 Structure de l'emploi selon le type d'activité

Types d'emplois

Les travailleurs du Luxembourg sont, dans leur activité principale, employés pour environ 88 % en tant que salariés. Près de 11 % ont le statut de fonctionnaire, et 1 % celui de travailleur indépendant (Figure 4). Il n'y a que très peu de différences entre les hommes et les femmes et entre les groupes professionnels en ce qui concerne le statut professionnel. En revanche, une différence importante apparaît si l'on observe la nationalité. 27 % des luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire, tandis que chez les travailleurs étrangers, la part des fonctionnaires varie entre 1 % (allemands) et 7 % (italiens). La part des fonctionnaires (11 %) est un peu plus élevée chez les représentants des autres nationalités qui n'appartiennent ni aux frontaliers ni aux groupes de population les plus fréquents au Luxembourg.

Figure 4 Statut professionnel

	Nombre de cas (pondéré)	Statut professionnel			
		Salarié/e	Fonctionnaire	Trav. indé- pendant/e	Aidants fami- liaux
		<i>Pourcentage du nombre de cas¹⁾</i>			
Total	1 506	88,2	10,7	1,1	0,0
Nationalité					
Luxembourgeois	452	71,9	27,3	0,8	0,0
Français	367	98,2	1,6	0,2	0,0
Allemands	163	99,0	1,0	0,0	0,0
Portugais	169	97,9	2,1	0,0	0,0
Belge	169	95,3	4,1	0,6	0,0
Italien	62	88,8	7,1	4,0	0,0
Autres	124	80,9	11,9	7,1	0,0

Source : Quality of work Luxembourg 2016, calculs propres
1) Pour 100 % absents : « NC »

Le contrat de travail des salariés, des travailleurs indépendants et des aidants familiaux au Luxembourg est la plupart du temps à durée indéterminée (95 %). 3 % seulement des personnes interrogées ont un contrat à durée déterminée. Moins de 1 % des travailleurs et travailleuses luxembourgeois sont intérimaires. Les travailleurs de la tranche d'âge la plus jeune, soit en dessous de 25 ans, présentent un nombre plus élevé de personnes en CDD (14 %). Plus l'âge augmente, plus la proportion de personnes ayant un emploi précaire diminue sensiblement, et plus la part 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 principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, comme par exemple un remplacement pour cause de maladie. Avec

13 %, la moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée est nettement plus élevée qu'au Luxembourg.²

Secteurs d'activité

Quelles sont les professions que les travailleurs exercent au Luxembourg ? Les informations données par les personnes interrogées concernant leur activité professionnelle ont fourni des éléments de réponse. Ces informations ont été collectées et codées selon le *International Standard Code of Occupation (ISCO)*³.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de groupes d'activités qualifiées. Un quart des salariés exerce une profession intellectuelle. Un cinquième de la population active exerce un emploi nécessitant une qualification professionnelle, de technicien ou de profession assimilée sur le plan de la formation. Un travailleur sur dix exerce une activité de bureau ou administrative. 12 % exercent une activité de service dans la vente, pour une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la restauration. Outre le segment largement dominant des services, on note que le secteur manufacturier est relativement petit. 12 % des travailleurs ont un métier dans l'artisanat. Près de 6 % exercent une activité d'opérateur de machines ou d'installations, ou de monteur. Les travailleurs non qualifiés ne représentent que 5 % des salariés interrogés. La part des travailleurs spécialisés du secteur agricole et forestier est de quasiment 2 %.

Il existe quelques différences notables entre la main d'œuvre locale et les frontaliers. Ainsi, les travailleurs frontaliers venant de Belgique (33 %) et d'Allemagne (27 %) présentent une proportion particulièrement élevée de professionnels ayant eu une formation académique. La proportion de techniciens et assimilés est également nettement plus élevée chez les frontaliers de Belgique et d'Allemagne (26 % dans chaque pays) que chez les travailleurs du Grand-Duché (19 %). Une part quasiment deux fois plus importante d'artisans (20 %) fait la navette entre l'Allemagne et le Luxembourg.

1.4 Structure professionnelle des hommes et des femmes

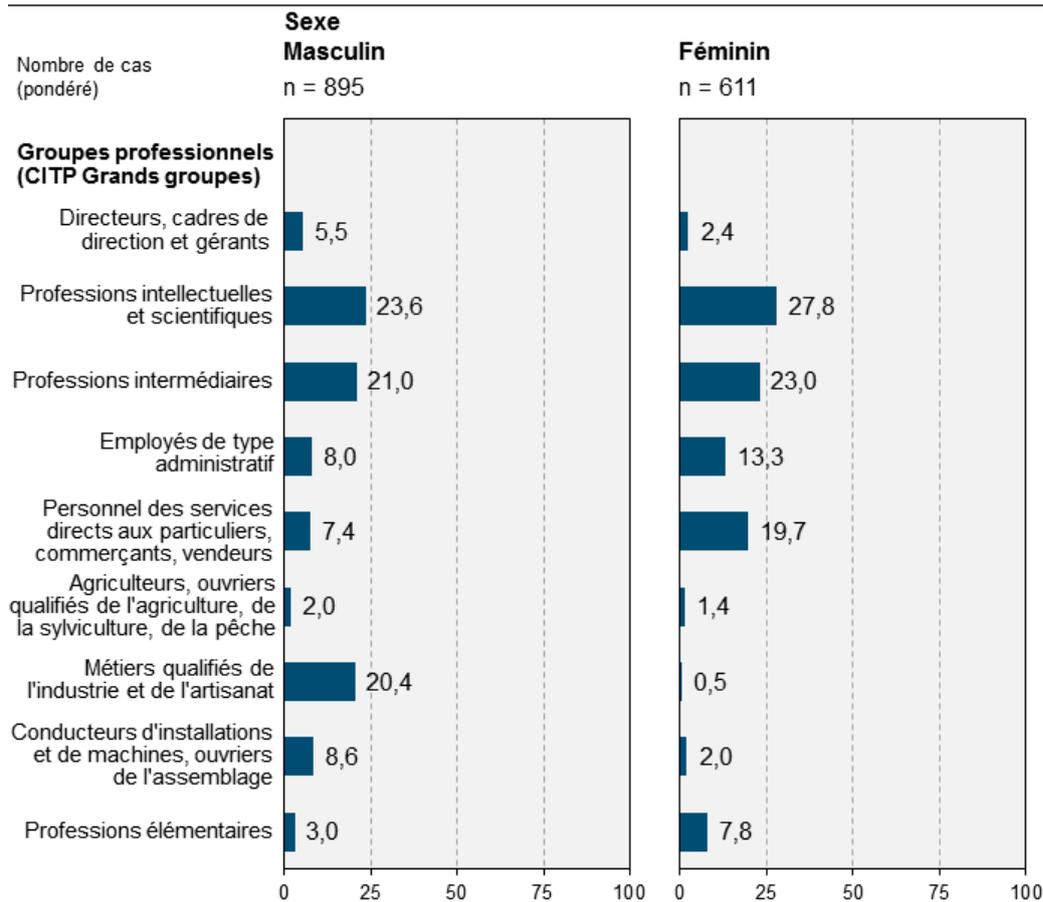
Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent aux yeux. Ainsi, au Luxembourg, la proportion de cadres et de dirigeants parmi les hommes actifs est quasiment deux fois plus élevée que parmi les femmes actives (voir Figure 5). À l'inverse, avec une part d'environ 20 %, les femmes travaillent trois fois plus souvent que leurs collègues masculins dans le secteur des services directs aux particuliers. Les femmes exercent également nettement plus souvent que leurs collègues masculins des emplois de bureau. Les métiers de l'artisanat, ou ceux de la conduite de machines ou du montage, sont en revanche des

² Cf. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=fr (version septembre 2016)

³ Remarques concernant le codage ISCO (ou CIP en français) : l'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable au plan international pouvant être utilisé par toutes les sociétés industrielles et postindustrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le codage initial est composé de deux étapes : un précodage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage 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.

domaines essentiellement masculins. 0,5 % seulement des femmes au Luxembourg exercent des professions artisanales, contre 20 % des hommes luxembourgeois actifs.

Figure 5 Structure professionnelle des hommes et des femmes

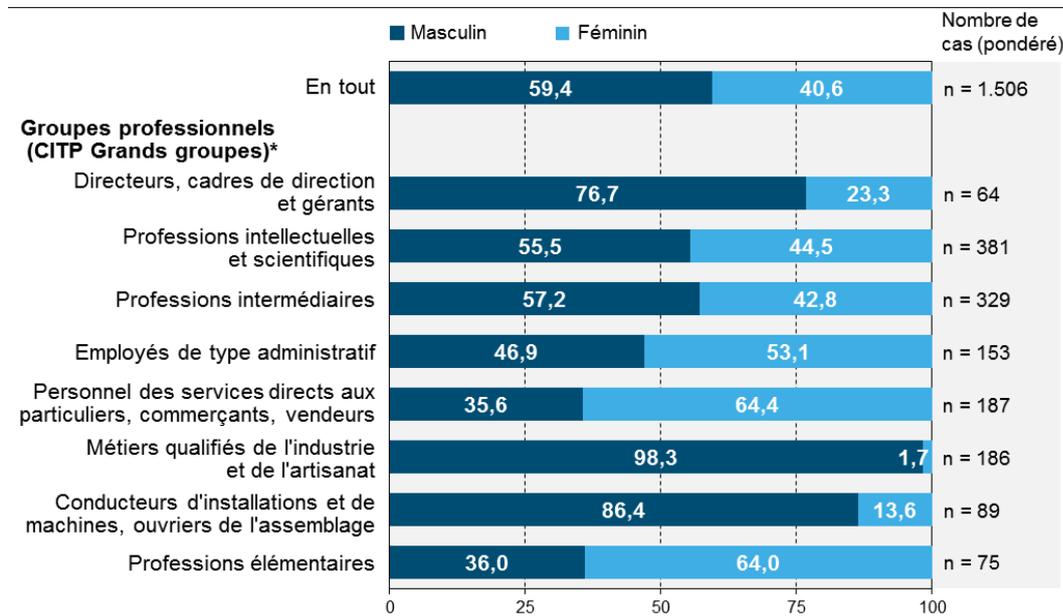


Parts en pourcent par colonne; pour manquant à 100%: « pas de réponse » ou indication non codables

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

La répartition des hommes et des femmes entre les différentes catégories professionnelles est également révélatrice (Figure 6). Trois quarts des cadres sont des hommes, un quart seulement des femmes. Les hommes dominent également les professions intellectuelles (56 %) et intermédiaires (57 %). En revanche, les femmes sont plus nombreuses dans les métiers de type administratif (53 %), et leur part monte même à 64 % dans les métiers des services directs aux particuliers et les professions élémentaires. Dans l'ensemble, l'inégalité des sexes ou la ségrégation professionnelle parmi les salariés, est donc relativement importante.

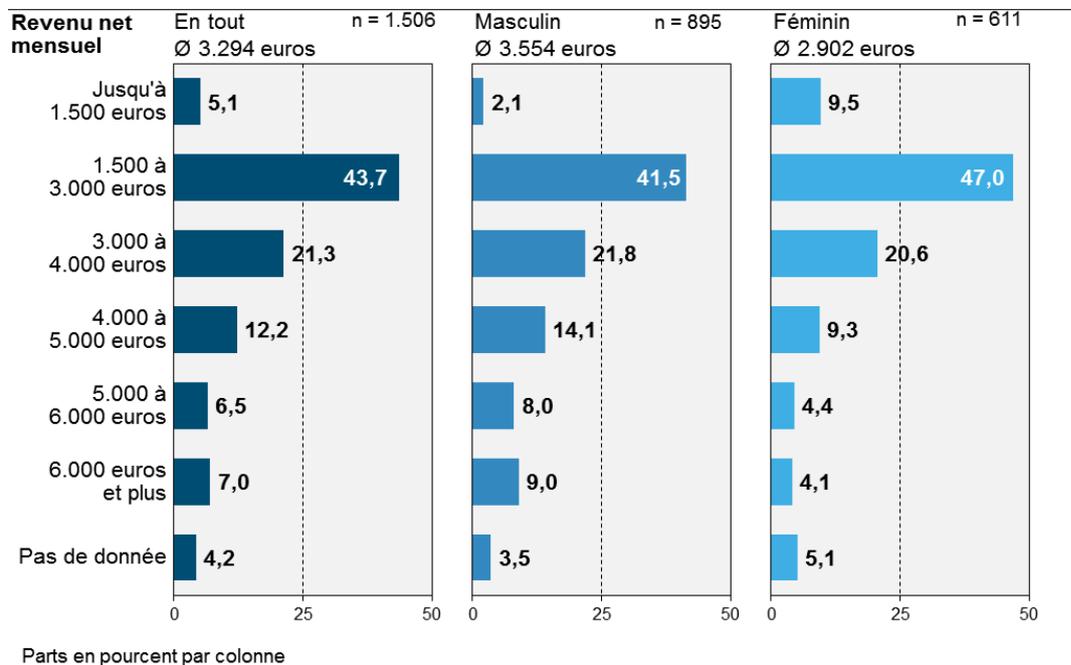
Figure 6 Part d'hommes et de femmes selon les catégories professionnelles



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Les travailleurs et les travailleuses luxembourgeois gagnent en moyenne 3 294 euros par mois. Toutefois, des disparités entre les sexes sont également significatives en ce qui concerne le revenu net (Figure 7). Avec 2 902 euros par mois, les femmes gagnent en moyenne 650 euros de moins que leurs collègues masculins. Dans la catégorie des revenus nets supérieurs à 4 000 euros, les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes. Les femmes sont quatre fois plus nombreuses dans la tranche des revenus inférieurs à 1 500 euros par mois, ce qui s'explique sans doute également par le fait qu'une proportion plus importante de femmes travaille à temps partiel.

Figure 7 Revenu net par sexe

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

2 Conditions de travail et contexte du poste de travail

Une grande partie des questions de l'enquête Qow est consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salariés concernant leur situation sur leur lieu de travail. Parmi les facteurs déterminants du travail, on considère 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 déterminent de manière importante 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 (Nübling et al. 2015).

Il convient d'examiner tout d'abord les conditions-cadres de l'emploi. À ce sujet, le questionnaire aborde notamment les dimensions suivantes : charges mentales, contraintes physiques, liberté d'action et autonomie au travail. En résumé, on note que 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.

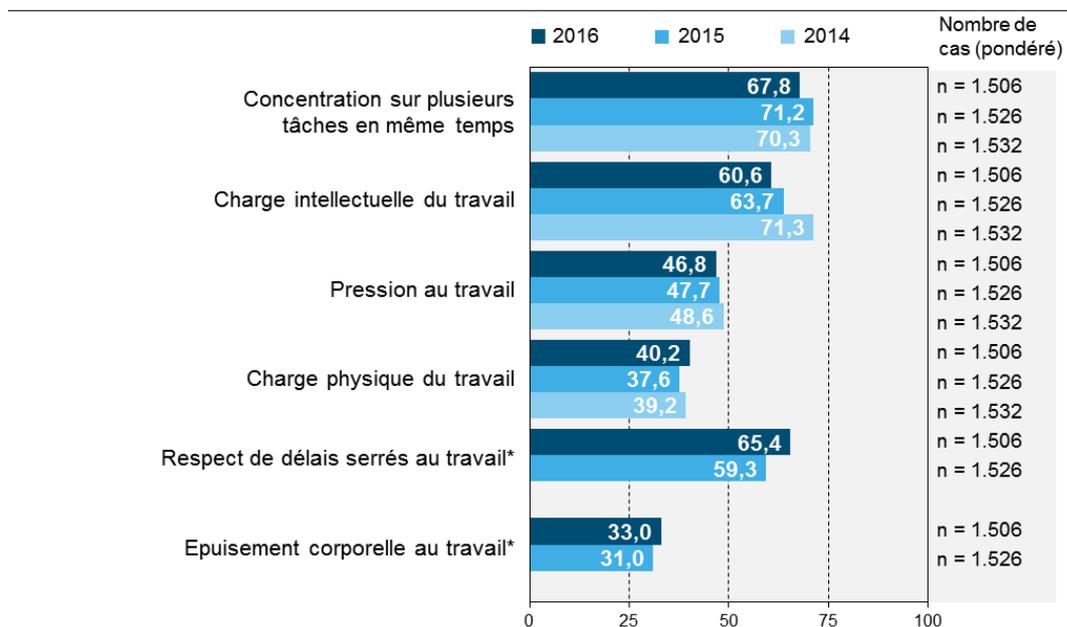
2.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail

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.

Charges physiques

Quelque 40 % des personnes interrogées indiquent être soumises à des contraintes physiques du fait du travail (2015 : 38% ; 2014 : 39 %). Un tiers de tous les salariés déclare être régulièrement et fréquemment épuisé physiquement par le travail. L'apparition fréquente ou presque continue d'une charge corporelle du fait du travail est constatée en particulier par les travailleurs postés (67 % ; 2015 : 59 % ; 2014 : 64 %), les salariés travaillant le week-end, le soir ou la nuit (56 % 2015 : 51 % ; 2014 : 54 %) ainsi que par les deux tranches d'âge les plus basses (16-24 ans et 25-34 ans) (respectivement 64 % et 49 % ; 2015 : resp. 50 % et 47 % ; 2014 : resp. 42 % et 47 %). D'autre part, les employés en CDD se plaignent à 40 % d'une charge physique permanente due au travail. De plus, les activités contraignantes sur le plan physique sont signalées 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 se situe entre 63 et 74 %.

Figure 8 Évaluation de la charge mentale et physique due au travail, 2014 à 2016



Parts Top-Box en pour cent : « (presque) tout le temps » et « souvent » ; *non demandé en 2014

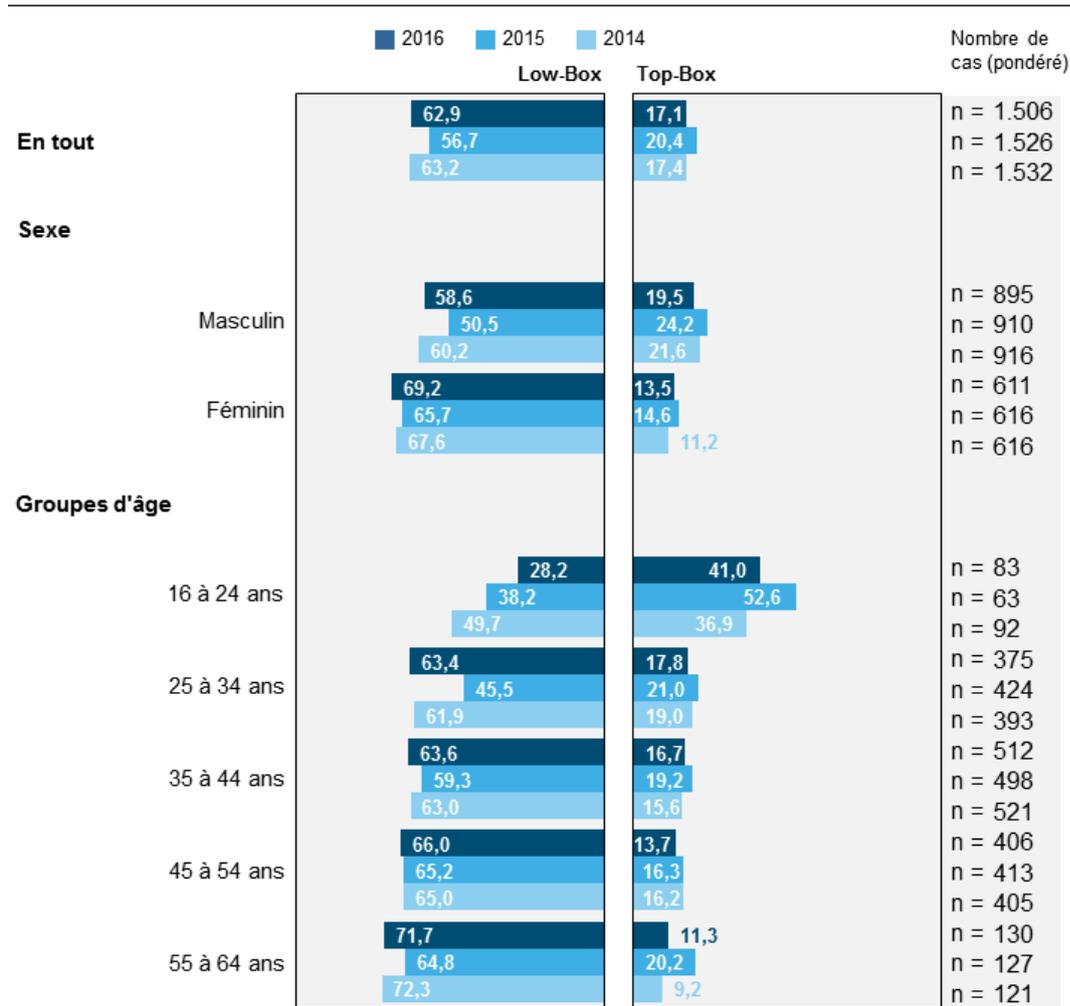
Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Risque d'accident et de blessures

Les conditions de travail dangereuses pour la santé sur le lieu de travail ne concernent que 16 % des actifs ; les travailleurs postés (28 %) ainsi que les personnes travaillant le week-end, le soir ou la nuit (23 %) sont plus concernés que la moyenne. Ces résultats correspondent aux évaluations concernant les risques d'accident au travail sur les trois années de collecte. Près de 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 plus élevé d'accident ou de blessure au travail est mentionné par au total 17 % des personnes (2015 : 20 % ; 2014 : 17 %). En 2016, un danger élevé d'accident est, avec 20 % chez les hommes, plus grand de presque 6 points que chez les femmes. Ce résultat est légèrement inférieur aux chiffres des années précédentes.

Des potentiels de risque plus élevés sont rapportés plus souvent que la moyenne par certains groupes de travailleurs ayant des emplois précaires. Ceci vaut en particulier pour la tranche d'âge la plus jeune des 16-24 ans (41 %) pour les trois années d'enquête. Le risque d'accident est élevé, de façon disproportionnée, pour les métiers dont les activités sont principalement manuelles ou physiques. Plus précisément, il s'agit des métiers de l'artisanat et ceux liés à la conduite et à l'assemblage de machines (41 et 43 %). Ce résultat correspond bien au diagnostic stable des trois années d'enquête, selon lequel un dixième des personnes interrogées exerce une activité contraignante sur le plan physique étant liée, en même temps, à un risque d'accident élevé.

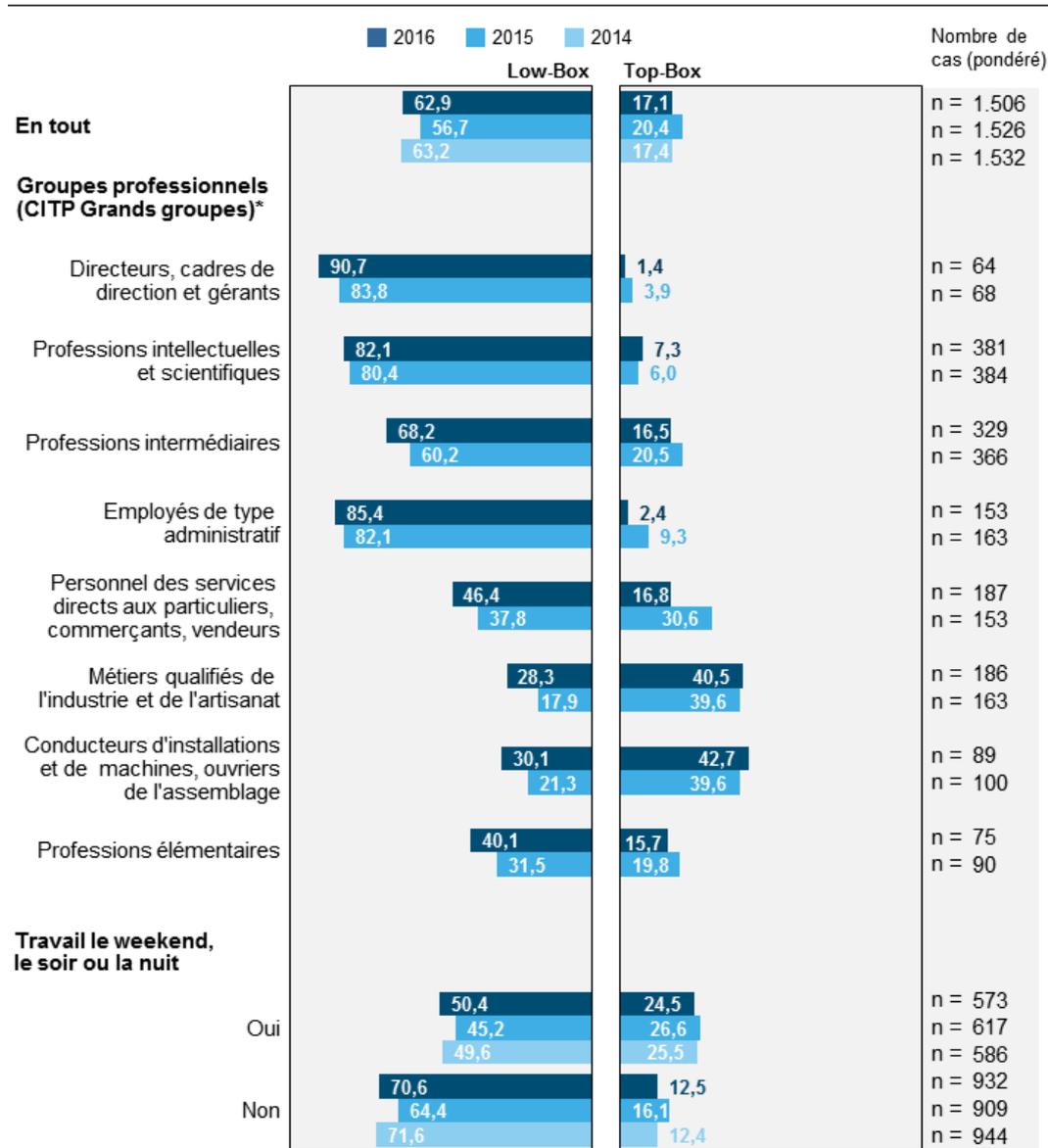
Figure 9 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail, selon l'âge et le sexe, 2014 à 2016



Question : Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?; Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 10 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail, selon la catégorie professionnelle, 2014 à 2016



Question : Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?; Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure »; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; *non demandé en 2014

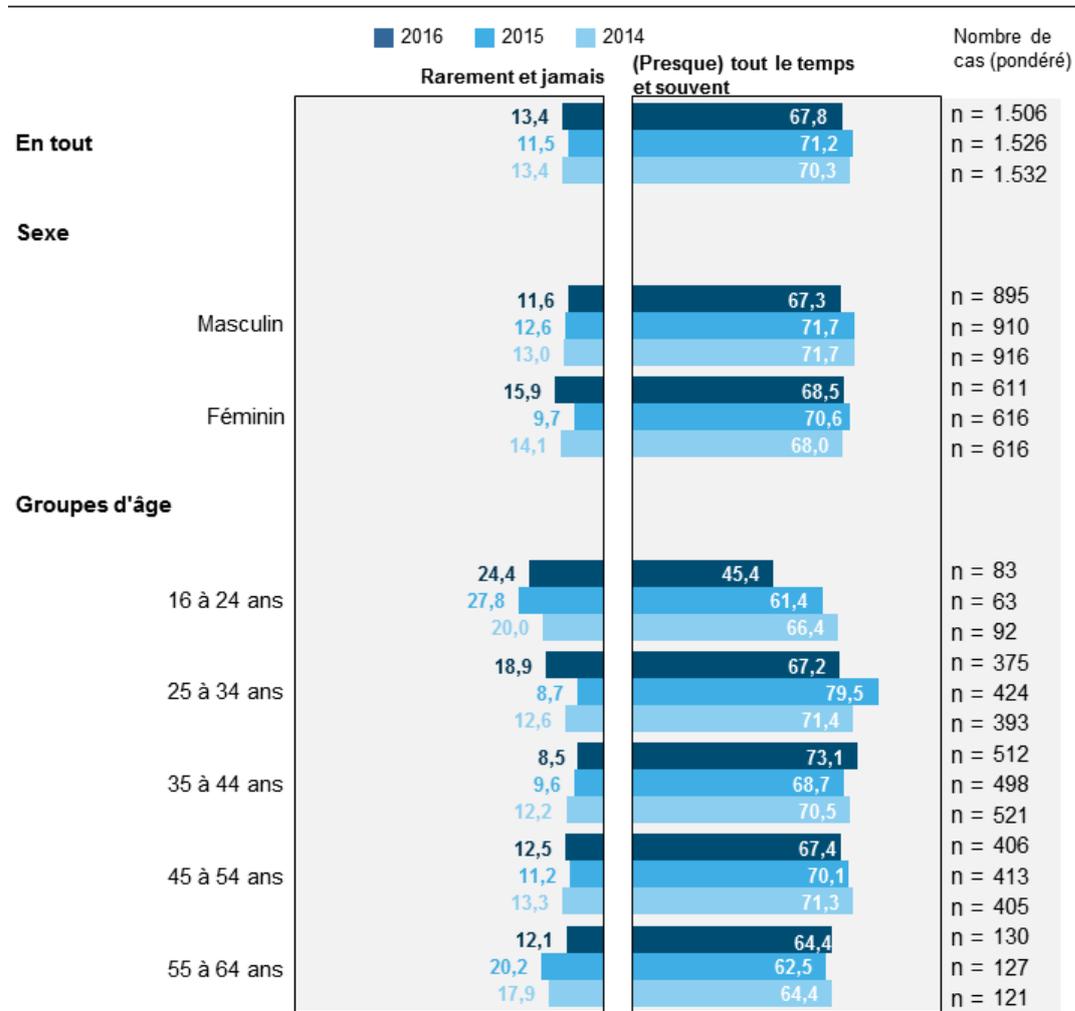
Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Charges mentales

Les réponses aux questions sur les exigences intellectuelles ou mentales liées au travail font contraste par rapport à celle sur les contraintes physiques. Près de 61 % des personnes interrogées perçoivent leur activité comme étant souvent exigeante sur le plan intellectuel (64 % en 2015, 71 % en 2014). À peine 13 % (contre 11 % en 2015 et 9 % en 2014) 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 pour les tâches hautement qualifiées. Ainsi, pour plus de la moitié des personnes sans diplôme de fin d'études, l'activité exercée présente souvent une sollicitation mentale. Seul un dixième des personnes n'ayant pas fait d'études estime que le travail n'est jamais, ou seulement rarement, exigeant sur le plan intellectuel. C'est l'inverse pour les personnes ayant fait des études poussées : là, l'exigence intellectuelle domine (2016/2015 : entre 60 et 70 %, 2014 : de 70 à 80 %). Les personnes hautement qualifiées exerçant des activités n'entraînant pas de contrainte mentale constituent de rares exceptions (8 % des diplômés de l'enseignement supérieur, pour les trois années d'enquête).

Des contraintes ou des exigences spécifiques résultent entre autres de la complexité et de la variété de l'activité. C'est ainsi que 68 % des personnes interrogées indiquent devoir souvent ou (presque) toujours se concentrer sur plusieurs tâches à la fois, cet aspect n'apparaissant jamais, ou rarement, que chez seulement 13 % des personnes interrogées. Les cadres, les professions intellectuelles, les techniciens et assimilés ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des fonctions hiérarchiquement élevées sont particulièrement concernées par le « multi-tasking » (voir Figure 11). Ce chiffre apparaît comme stable sur ces trois dernières années. Autre chiffre stable : le fait que 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 (73 %).

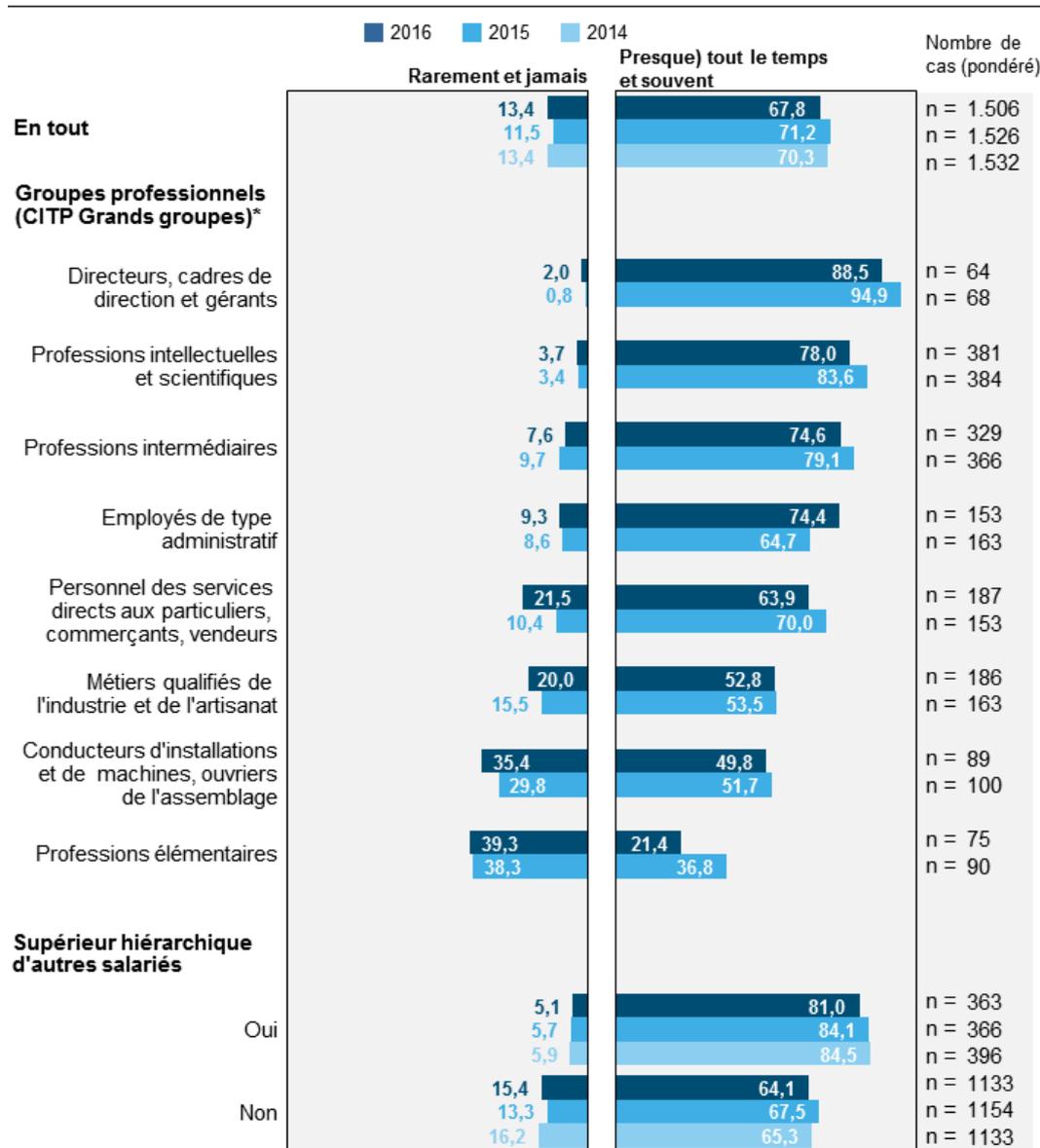
Figure 11 Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, 2014 à 2016



Question : À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps ?; Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 12 Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, selon les catégories professionnelles, 2014 à 2016



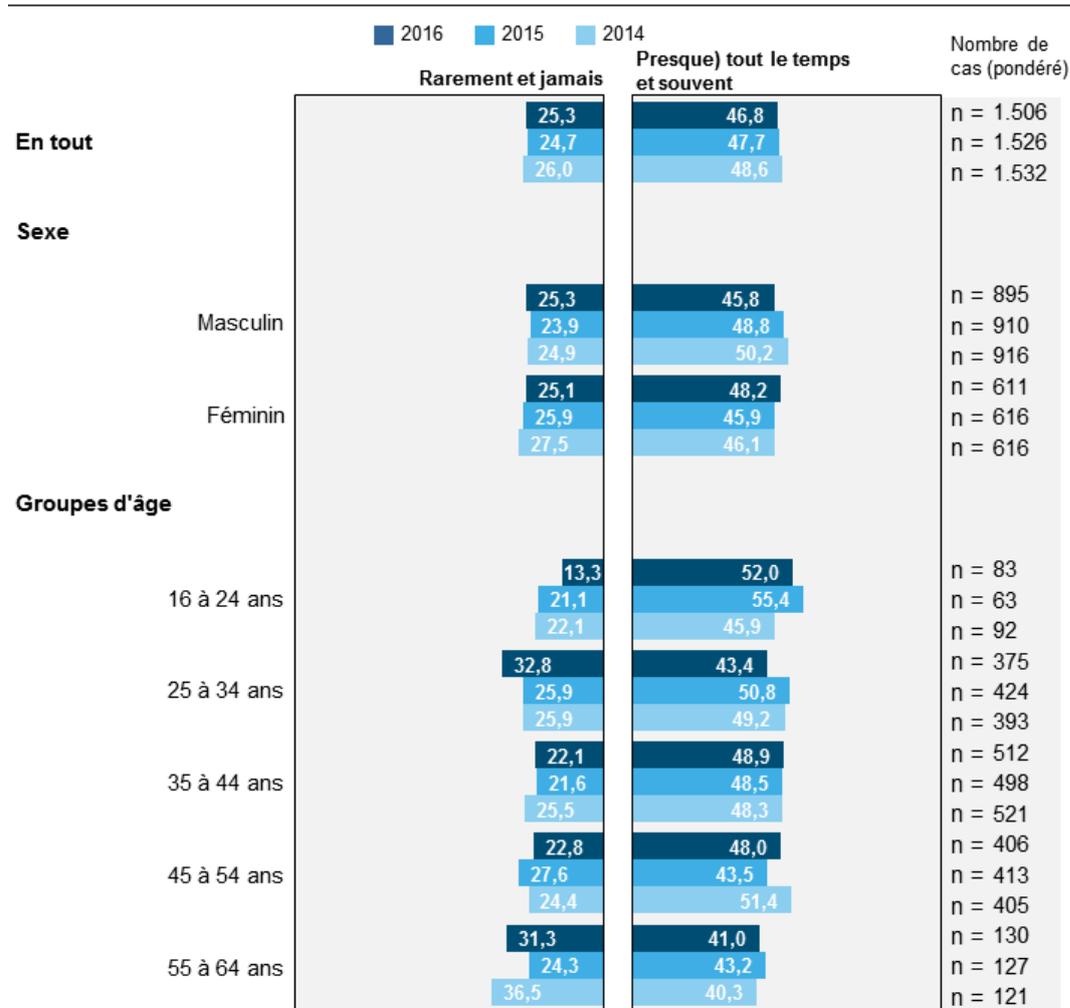
Question : À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps ?; Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; *non demandé en 2014

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Si un peu moins de la moitié des personnes interrogées a le sentiment d'être pressée par le temps ou stressée, pour 25 % d'entre elles, ce n'est jamais le cas ou seulement rarement. Ce résultat est pratiquement le même que celui des années précédentes. 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 (65 %), les travailleurs postés (55 %) ainsi que par les personnes exerçant une fonction hiérarchique (54 %). Les employés à plein temps et à temps partiel

se différencient nettement plus en 2016 qu'en 2015 en ce qui concerne cet aspect (temps plein : 48 %, temps partiel : 42 %)

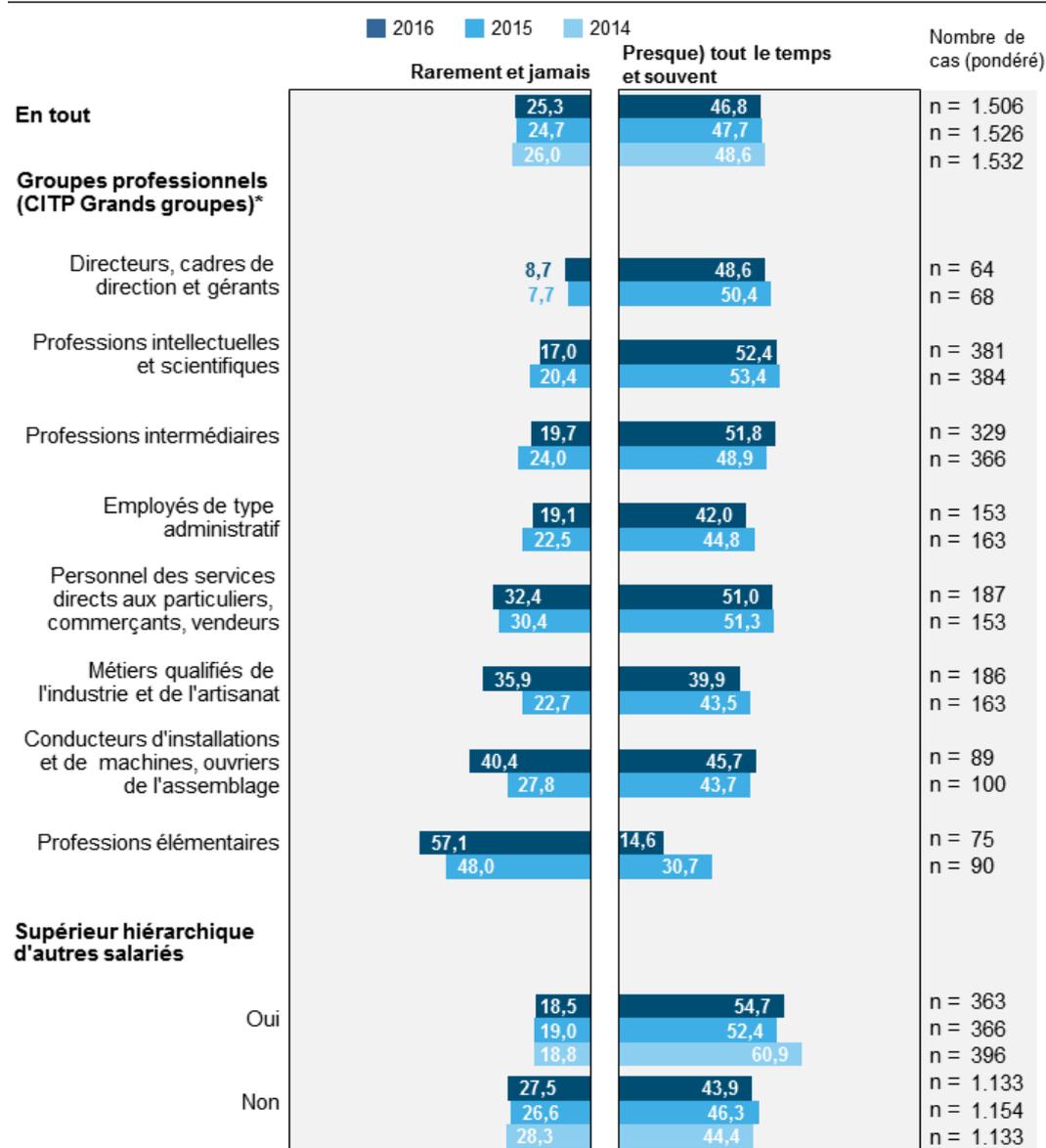
Figure 13 Contraintes de temps au travail, 2014 à 2016



Question : À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation) ?;
Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 14 Contraintes de temps au travail, selon les catégories professionnelles



Question : À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation) ?; Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; *non demandé en 2014

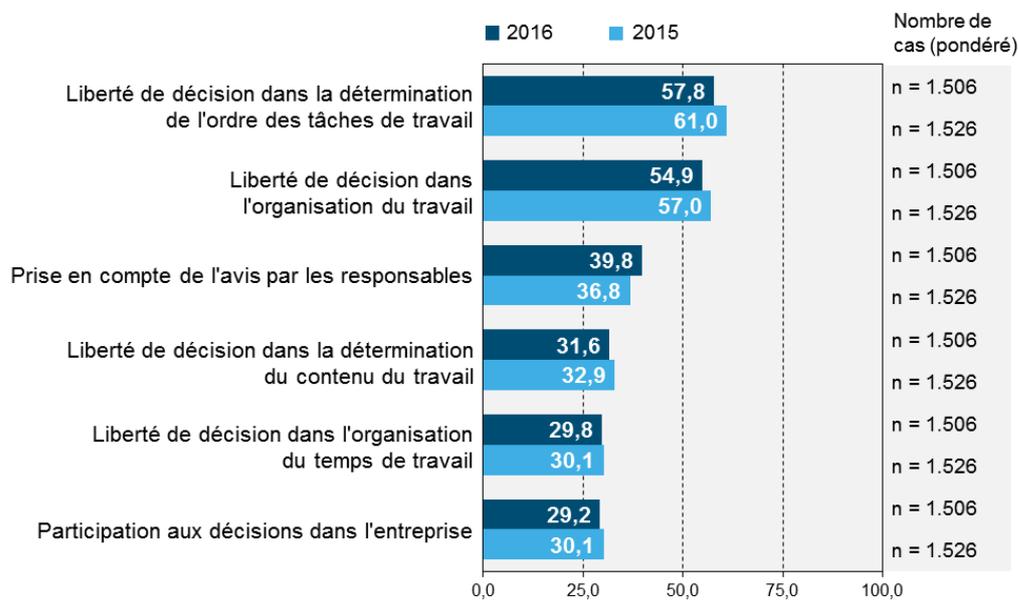
Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

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. Sur les deux dernières années, ces deux aspects sont jugés de manière positive par plus de la moitié des personnes interrogées (Figure 15). En 2016, on note des différences marquées entre les différents groupes par rapport à l'année précédente. C'est ainsi que les cadres (dirigeants) indiquent à 83 % 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 intellectuelles (61 %), les techniciens (54 %) et les employés du secteur tertiaire (52 %) disposent également de degrés de liberté élevés. 55 % des conducteurs de machine et des monteurs évaluent leur liberté d'action comme plus positive cette année (2015 : 49 %). La main-d'œuvre auxiliaire est nettement plus limitée dans son autonomie (37 %). Chez les personnes exerçant une fonction hiérarchique (72 % ; 2015 : 70 % ; 2014 : 79 %) et chez celles dont les horaires dépassent 46 heures, les degrés de liberté sont également très élevés (65 % ; 2015 : 62 % ; 2014 : 69 %).

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 se voient la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise.

Figure 15 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 Luxembourg 2016, propres calculs

Relations sociales et retours d'information sur le travail

Un aspect fondamental, car ayant une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est la convivialité de l'environnement de travail et les qualités managériales du ou des supérieur(s) direct(s) (voir Figure 16). Quelle que soit l'année de l'enquête⁴, il apparaît que quatre-cinquièmes des personnes interrogées coopèrent avec leurs collègues dans une grande mesure. La collaboration directe est pratiquement la règle. Environ deux tiers des salariés interrogés se sentent soutenus au travail par leurs collègues. Seuls 9 % des personnes interrogées ne se sentent soutenues par leurs collègues que dans une faible ou très faible mesure. Ce résultat est très similaire aux années précédentes.

Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important permettant d'évaluer son 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 ont fait l'objet d'une interrogation 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, 54 % des personnes interrogées se sentent personnellement reconnus par leur entreprise. C'est avant tout de la part des supérieurs qu'une grande part de respect est ressentie, et ce, par 74 % des personnes interrogées. En revanche, 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 d'un tiers des personnes interrogées.

Figure 16 Évaluation de l'environnement collégial, 2013 à 2016

	2013*	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾
Coopération avec les collègues au travail	75,0	84,0	81,9	80,4
Respect de la part du supérieur direct au travail	57,7	71,2	69,8	73,8
Soutien de la part des collègues au travail	60,0	65,0	63,7	64,3
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	38,6	45,5	47,2	46,0
Reconnaissance du travail de la part de l'entreprise	54,8	56,2	56,0	54,0
Feedback sur les compétences professionnelles par le supérieur	n.d.	n.d.	42,4	35,9

¹⁾ 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 ;
Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2016, 2015, 2014, 2013 ; calculs propres.

80 % des personnes interrogées estiment que la collaboration avec les collègues est forte. Par rapport à l'année précédente, cette proportion est nettement plus élevée en 2016 (de 8 points) chez les hommes que chez les femmes. Une coopération peu marquée n'est indiquée comme dans les années précédentes, que par 3 % des personnes interrogées. Les personnes exerçant

⁴ L'année 2013 est également incluse pour information dans le tableau, bien que les valeurs ne soient pas comparables au sens strict avec les années suivantes.

une fonction hiérarchique jugent de manière très positive les relations de collaboration (91 % ; 2015 : 90 % ; 2014 : 92 %). À l'inverse, le groupe des opérateurs et des monteurs, ainsi que les travailleurs non qualifiés ont, avec respectivement 68 et 73 % d'approbation (2015 : 60-65 %), un jugement légèrement 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. 74 % des personnes interrogées ressentent une reconnaissance de la part de leur supérieur immédiat, 6 % seulement ne voient ce respect que dans une (très) faible mesure (2015 : 7 %, 2014 : 8 %). Ces résultats sont stables sur les trois années d'enquête. Les personnes appartenant depuis très longtemps à l'entreprise ont un jugement un peu plus réticent que celles qui ne sont pas depuis longtemps dans l'entreprise (67 % contre jusqu'à 78 %).

Ce qui est appelé le « mobbing » (harcèlement moral) est encore plus grave que certains déficits en matière de soutien ou de reconnaissance de la part des collègues et des supérieurs⁵, 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, 5 % des salariés se sentent régulièrement ignorés de la part des collègues ou des supérieurs. Un dixième des employés se voit régulièrement confronté à l'affectation de tâches dénuées de sens, et 3 % d'entre eux déclarent être souvent ridiculisés par les collègues ou les supérieurs.

Figure 17 Stress sur le lieu de travail à la suite de conflits et de situations problématiques au travail, 2013 à 2016

	2013		2014		2015		2016	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾						
Ignorance de la part de collègues ou de supérieurs	87,4	4,8	82,2	5,7	83,7	4,0	81,8	4,5
Affectation de tâches dénuées de sens par le supérieur	76,5	6,7	76,0	7,8	75,5	8,0	71,5	10,8
Ridiculisement de la part des supérieurs ou des collègues	94,8	1,0	93,1	1,7	94,8	0,8	93,0	3,1
Conflits avec des collègues ou des supérieurs	70,4	6,9	78,1	3,8	79,3	3,4	81,9	3,6
Conflits avec des clients, des élèves ou des patients	n.d.	n.d.	72,8	5,6	69,5	7,8	62,5	8,6

¹⁾ Réponses 2014/2015/2016 : « (presque) toujours » et « souvent » ; 2013 : « très souvent » et « souvent » ; d'où comparabilité limitée ; ²⁾ Réponses : « jamais » ou « rarement ».

⁵ Par mobbing (harcèlement moral), on entend généralement 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 existe en réalité diverses définitions, différents faits et critères d'exclusion peuvent être pris en compte. Voir à ce sujet, par exemple, l'étude citée plus haut.

Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2016, 2015, 2014, 2013 ; calculs propres.

2.2 Perspectives de développement professionnel

Une dimension de la qualité du travail est la possibilité de développement professionnel grâce à des perspectives d'évolution de poste et le perfectionnement des compétences personnelles. Lors des trois enquêtes, on a demandé aux personnes interrogées dans quelle mesure elles avaient la possibilité d'améliorer leur qualification dans leur entreprise. Les évaluations et les informations à ce sujet sont relativement stables sur cette période (cf. Figures 18 et 19). Un bon cinquième des personnes interrogées déclare disposer de très bonnes possibilités de formation continue. Plus d'un quart estime en revanche comme plutôt faibles les possibilités de formation continue et ce, sur les trois années d'enquête. Dans les organisations publiques et les ONG, les possibilités de formation continue sont évaluées comme plutôt bonnes par une plus grande partie de leurs employés que par ceux travaillant pour des entreprises privées qui, en comparaison avec l'année précédente, évaluent leurs opportunités de formation de 5 points de plus. De leur côté, les organisations européennes et internationales obtiennent 14 points de moins dans les réponses que l'année précédente. Seul un tiers des personnes interrogées y est très satisfait des options de formation.

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 2016, la proportion de jugements positifs chez les salariés des petites entreprises est inférieure de 11 points, et en 2015 cette différence était même de 18 points.

Lorsqu'il s'agit de juger des possibilités de perfectionnement, des différences notables peuvent être observées selon le niveau d'éducation et de qualification des personnes. Les salariés 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 trois années d'enquête.

Résultat intéressant : même les travailleurs plus âgés évaluent de manière positive leurs possibilités de perfectionnement. Près de 38 % des 55-64 ans voient en 2016 de bonnes possibilités de se perfectionner au sein de l'entreprise⁶. Ce sont les groupes des 16 à 24 ans et des 25 à 34 ans qui sont les plus optimistes au sujet des options de formation continue (respectivement 49 et 43 %). Cette structure des réponses est légèrement différente de celle des années précédentes.

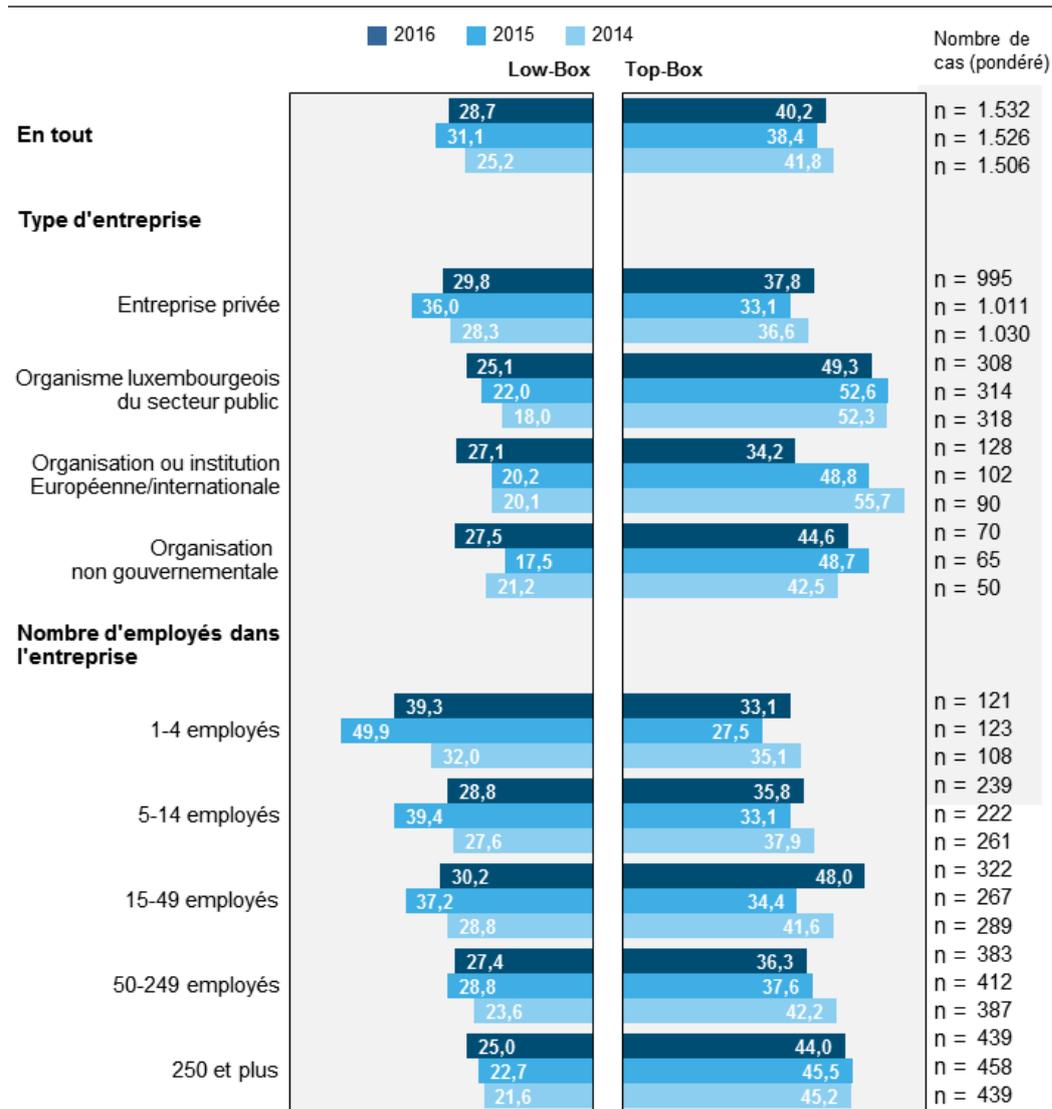
Cette thèse correspond en tout cas aux résultats concernant les possibilités de carrière et à leur encouragement de la part de l'entreprise. 11 % seulement des personnes de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans, se voient en 2016 des possibilités élevées de promotion et d'avancement, alors que le chiffre est de 30 % pour la tranche d'âge la plus basse des 25-34 ans⁷. De plus, respectivement

⁶ Il serait intéressant de vérifier si ces résultats ne sont pas indirectement liés à ce que l'on appelle l'effet « healthy worker effect », c'est-à-dire au fait que les travailleurs plus âgés et 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).

⁷ Les résultats de l'enquête de 2015 étaient globalement similaires : avec entre 26 et 28 %, ce sont les deux tranches d'âge les plus basses entre 16 et 34 ans qui évaluent les possibilités de promotion et d'avancement comme les plus répandues.

43 et 32 % des personnes dans les deux tranches d'âge les plus basses (16-24 ans, 25-34 ans) voient les possibilités de promotion et d'avancement fortement soutenues par l'entreprise, contre 17 à 22 % seulement pour les tranches les plus âgées.

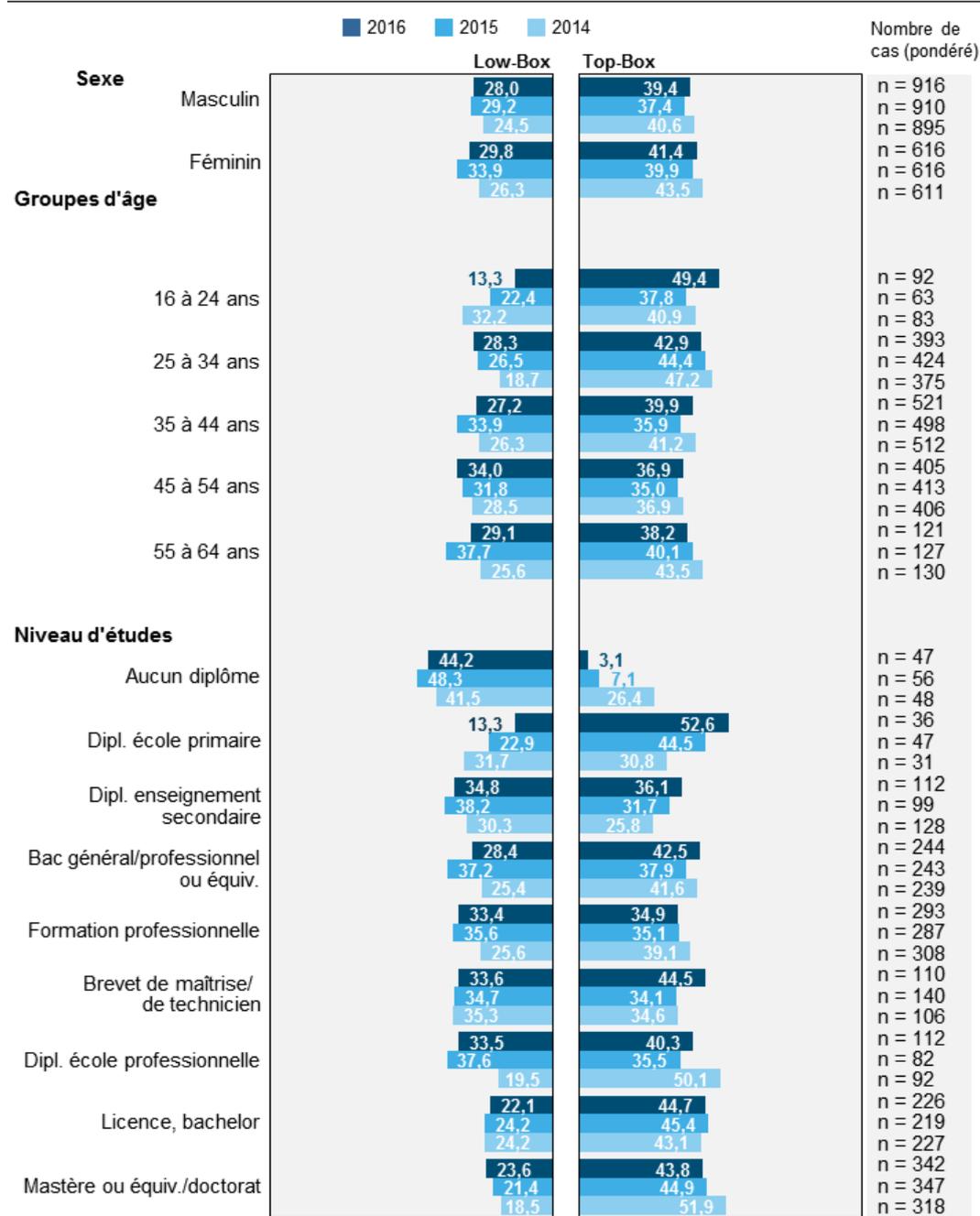
Figure 18 Formation continue, comparaison annuelle I, 2014 à 2016



Question : Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise ?; Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une faible mesure » et « dans une très faible mesure »; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 19 Formation continue, comparaison annuelle II, 2014 à 2016



Question : Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise ?; Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une faible mesure » et « dans une très faible mesure »; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

3 Travail et bien-être personnel

Le chapitre suivant est centré sur les liens entre la vie au travail et le bien-être personnel, dont certains aspects liés à la santé ainsi que des résultats sur le vécu émotionnel lié au travail.

3.1 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 la présence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Pour les quatre années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. En revanche, 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 sommeil⁸.

En 2015 et 2016, sur une période de douze mois, environ un dixième des travailleurs ont eu souvent (« souvent ou presque toujours ») des problèmes de santé, et un seizième en ont eu parfois. Avec 15 %, les femmes sont à ce sujet plus concernées que les hommes (9 %). La majorité des luxembourgeois et luxembourgeoises interrogés (71 %) ne relève au cours des 12 derniers mois aucun problème de santé ou rarement. Ce résultat apparaît comme très stable en 2015 et 2016.

Seulement 2 % des personnes interrogées se sont plaintes de problèmes cardiaques au cours des 12 derniers mois, tandis que 9 % évoquent l'apparition fréquente ou (presque) constante de problèmes d'estomac. Autre chiffre plus important : 17 % évoquent des problèmes d'articulation. Près d'un cinquième des salariés luxembourgeois se plaignent de maux de tête ou de troubles du sommeil. Un quart des personnes interrogées souffre de problèmes de dos. Ces résultats de 2016 sont similaires à ceux de 2015, bien que les deux années ne soient toutefois pas entièrement comparables⁹.

Un certain nombre de ces problèmes de santé sont probablement liés à l'âge, au moins en partie. Ceci vaut pour les problèmes cardiaques qui augmentent avec l'âge, et ne concernent donc pas du tout les deux tranches d'âge les plus basses, alors que les plus de 55 ans l'évoquent bien plus que la moyenne. De même, la prévalence des problèmes articulaires augmente fortement 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 55 ans en parlent plus souvent que la moyenne. Si l'on observe les années 2015 et 2016, les réponses relatives à la santé restent assez stables.

Le classement par groupes professionnels de la prévalence de problèmes de santé sur 12 mois a donné des résultats intéressants. Les analyses révèlent des risques sanitaires inégalement répartis en fonction du cadre social et professionnel. Les employés du secteur tertiaire et les vendeurs font état plus souvent que la moyenne de problèmes de santé (15 %), tandis que les cadres et

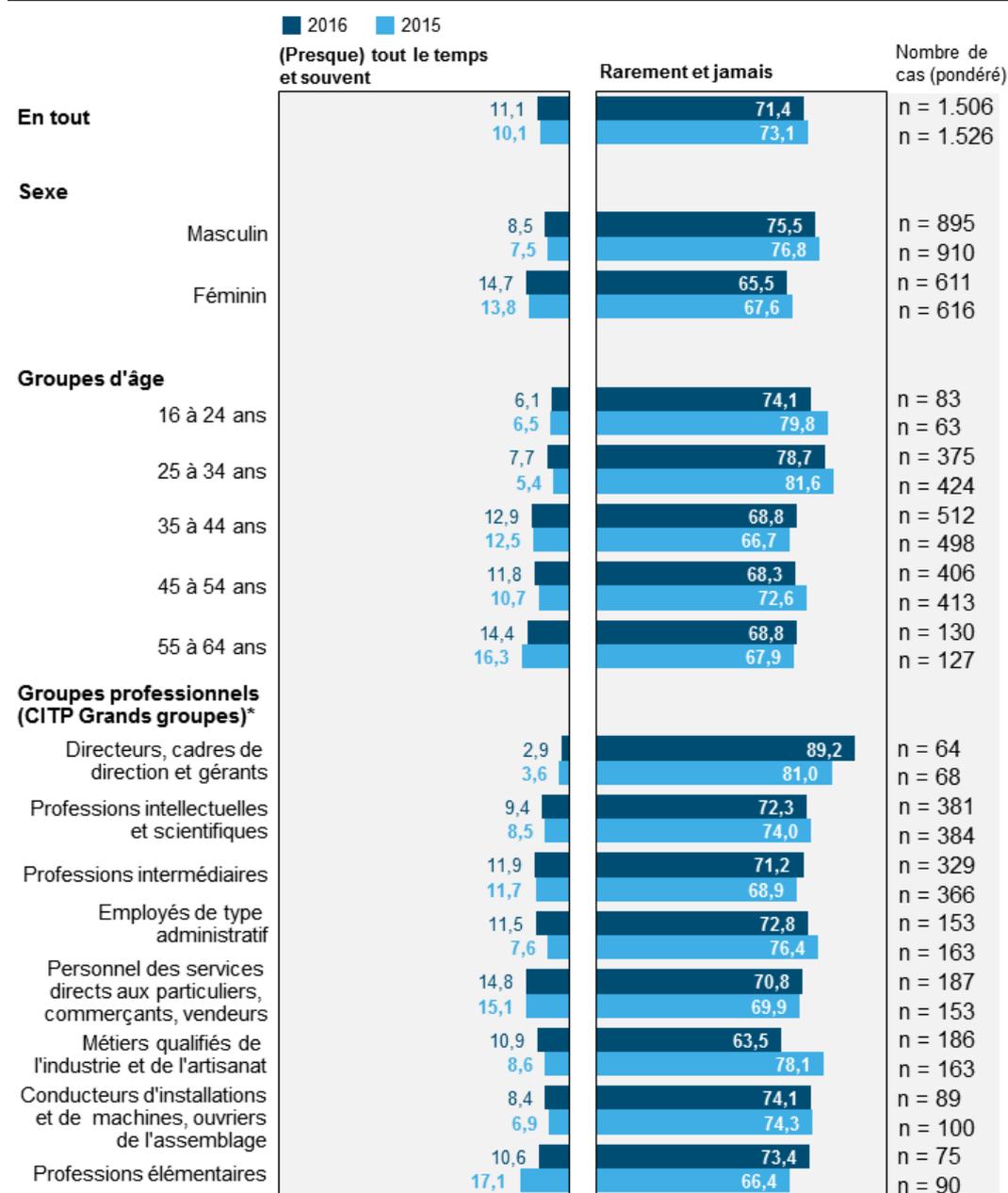
⁸ Afin de préciser encore cette mesure, une nouvelle question a été ajoutée depuis l'enquête 2015 dans le but de connaître la fréquence d'apparition des problèmes de santé au cours des douze derniers mois. De même, les questions portant sur les problèmes de santé spécifiques se sont depuis 2015 référées 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 portée limitée entre les années d'enquête.

⁹ Alors qu'en 2015, seul le groupe de personnes ayant eu des problèmes de santé au cours des douze derniers mois avait été interrogé sur les symptômes de ces problèmes, en 2016, toutes les personnes ont été interrogées à propos de ces symptômes spécifiques.

dirigeants évoquent moins fréquemment que la moyenne des troubles de santé fréquents (3 %). En 2016 tout comme en 2015, ce sont notamment les travailleurs auxiliaires qui se plaignent plus que la moyenne de troubles spécifiques, à savoir surtout des douleurs au dos et des maux de tête. Les maux de tête apparaissent également un peu plus souvent que la moyenne chez les employés de bureau, les métiers des services directs aux particuliers 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, fréquemment moins touchés que la moyenne par les problèmes de santé.

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, 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. Dans l'ensemble, les résultats approfondis des études scientifiques qui relient les troubles de la santé en premier lieu à l'âge et à l'activité exercée, se confirment également pour les travailleurs du Luxembourg.

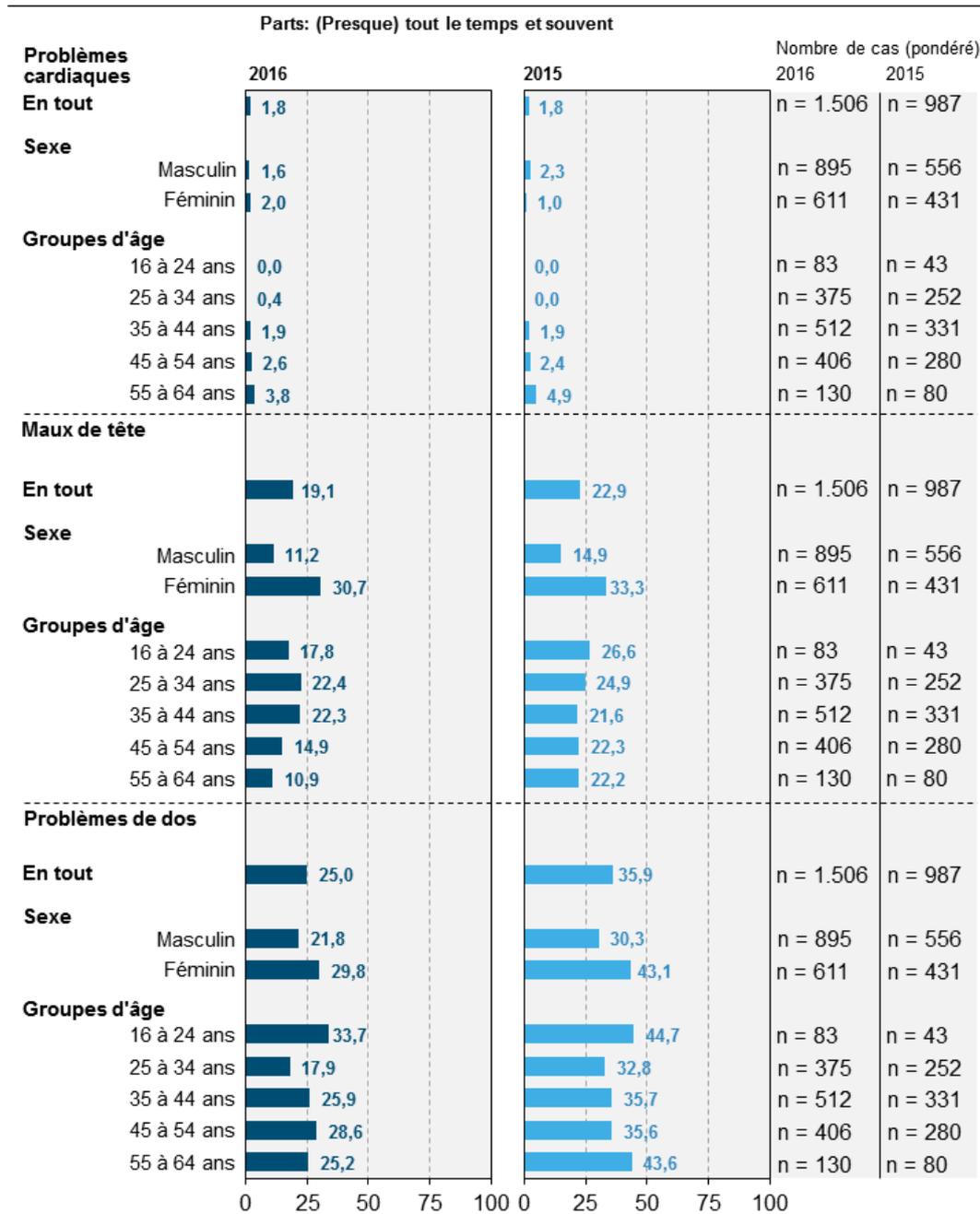
Figure 20 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, comparaison annuelle



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

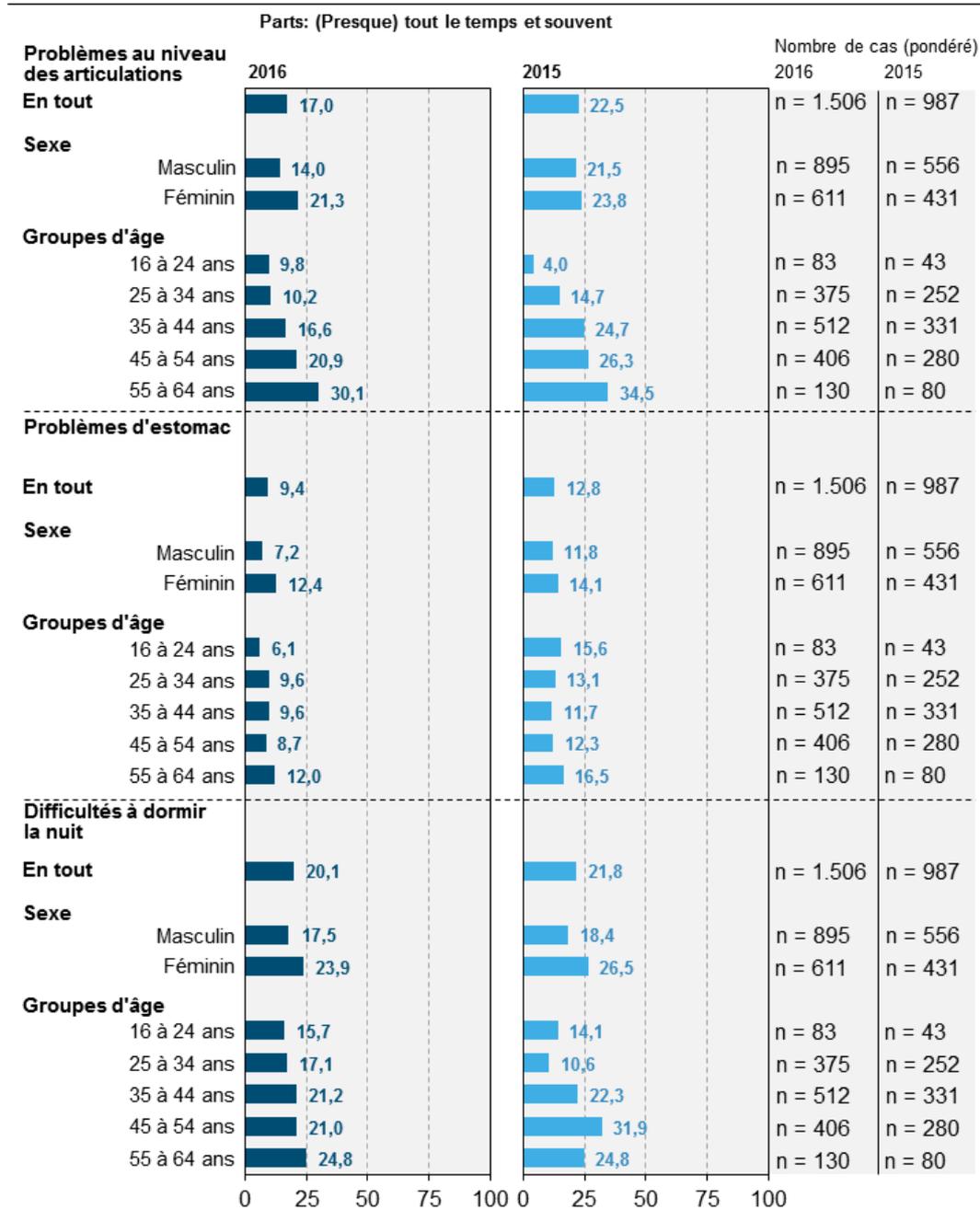
Figure 21 Fréquence des troubles de santé I



Données en pour cent; Base : 2016 : 1.506 sondés, 2015 : 987 sondés ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 22 Fréquence des troubles de santé II



Données en pour cent; Base : 2016 : 1.506 sondés, 2015 : 987 sondés ayant eu des problèmes de santé au cours de 12 derniers mois

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Facteurs de bien-être et de stress liés au travail

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction est l'évaluation subjective du niveau de stress lié au travail. Sur l'ensemble des travailleurs, un bon tiers se plaint en 2016 de symptômes de stress. En 2015, cette proportion était d'à peine 30 % (Figure 23). 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 vivent pas de problème de conciliation de ce genre.

Un chiffre est alarmant : près d'un employé sur sept a perdu le plaisir de travailler. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à 2015 et 2014. Les effets de frustration, dus à l'impression que le travail n'est souvent pas apprécié à sa juste valeur (par des tiers), sont rapportés par 17 % des personnes en 2016. 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.

Figure 23 Stress dû au travail et charge de travail, de 2014 à 2016

	2014		2015		2016	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾
Frustration lorsque le travail n'est pas apprécié à sa juste valeur	46,4	23,2	52,0	14,3	53,1	17,4
Plus aucun plaisir à travailler	62,8	9,9	62,6	9,1	61,5	14,4
Les problèmes au travail pèsent également en dehors du travail	58,3	16,3	60,3	15,7	55,1	17,8
Travail et vie privée difficiles à concilier	69,6	13,3	64,9	13,7	62,8	14,9
Sentiment de stress lié au travail	30,7	33,8	33,7	28,2	34,4	32,3
Le travail est source de contrariété	n.d.	n.d.	60,0	10,6	54,7	14,5
Sentiment de ressentir une charge émotionnelle due au travail	n.d.	n.d.	56,8	14,5	54,9	18,2
Conflits entre les contraintes du travail et celles de la vie privée	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	69,5	9,2

¹⁾ Réponses Top-Box : « (presque) toujours » et « souvent » ; ²⁾ Réponses Low-Box : « jamais » et « rarement ».
Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2016, 2015, 2014 ; calculs propres.

Un coup d'œil sur la répartition des âges montre que les résultats de 2016 concernant le sentiment de stress diffèrent en partie de ceux de l'année précédente. Ainsi, en 2016, à l'inverse de 2015, les personnes de la tranche d'âge entre 35 et 44 ans (37 %) sont plus fréquemment stressées que celles des autres tranches d'âge. L'enquête 2015 confirme de nouveau 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 entre 25 et 34 ans et au-delà de 55 ans. Une charge élevée au travail peut également entraîner des problèmes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Ce problème n'apparaît régulièrement que chez environ 15 % des personnes interrogées. Toutefois, c'est plus souvent le cas dans la tranche d'âge particulièrement sollicitée par le travail et la famille, de 25 à 44 ans, que l'on constate cette situation plus souvent que la moyenne (5 à 8 points de plus) et plus que par rapport aux autres tranches d'âge.

Les facteurs de stress observés sont plus ou moins marqués suivant le groupe professionnel. Les effets de surcharge liés au travail qui se prolongent en dehors du travail sont indiqués plus souvent que la moyenne par les groupes professionnels exerçant souvent des tâches à responsabilité. Il s'agit ici surtout des cadres, des professions intellectuelles, des techniciens et des métiers non techniques assimilés (19 à 21 %). Les problèmes de conciliation sont plus souvent cités par les cadres, les dirigeants et les professions académiques, mais aussi par les opérateurs et les monteurs. 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 (32 %) avec respectivement 22 % et 12 %.

4 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 par rapport à l'ambiance de travail et des propres possibilités de développement qui sont ici examinés en détail.

4.1 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, les trois années d'enquête indiquent tout d'abord une évaluation globalement positive (voir Figure 24). Près de 63 %, soit une majorité des personnes interrogées, indiquent être satisfaites dans une mesure élevée ou très élevée de leur travail actuel. 9 % seulement sont peu ou pas satisfaites de leur travail. Ce résultat est quasiment identique aux deux années précédentes.

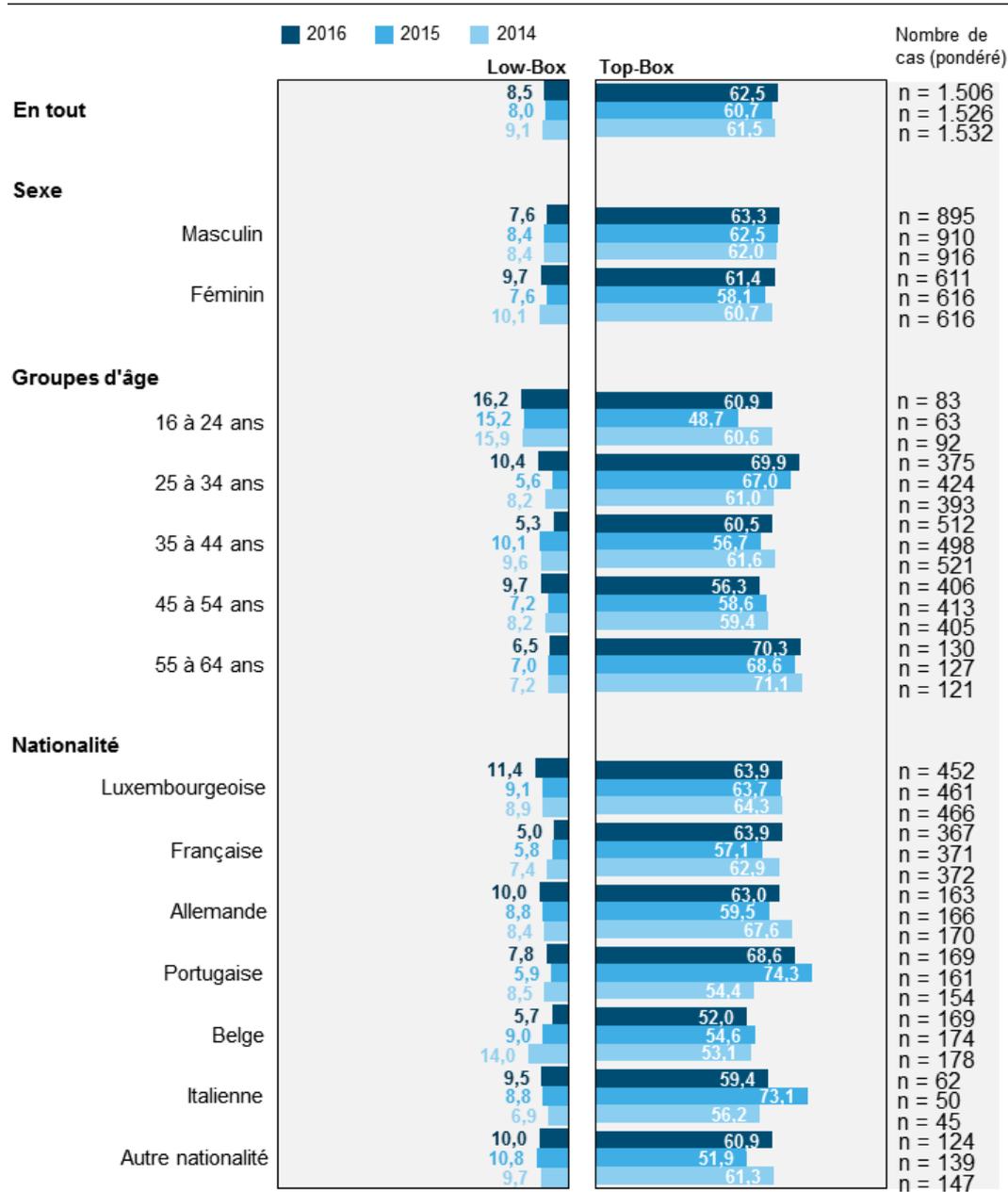
En 2016, si l'on observe les variations selon l'âge, les personnes de la tranche d'âge la plus basse sont plus satisfaites que l'année précédente. Dans le même temps, le groupe des 25-34 ans se révèle presque exactement aussi satisfait que celui des plus âgés de 55 à 64 ans.

Si l'on observe la satisfaction au travail en fonction des groupes professionnels, ce sont, avec quatre cinquièmes des personnes interrogées, les opérateurs et les monteurs (contre seulement 52 % en 2015), mais aussi les dirigeants (70 %) qui sont les plus satisfaits. Les réponses Low-Box de l'échelle (soit satisfait dans une (très) faible mesure) apparaissent toutefois dans l'ensemble plus significatives que les réponses Top-Box de l'échelle (satisfait dans une (très) grande mesure). Avec 15 % de réponses dans le bas de l'échelle, le groupe globalement le plus insatisfait est les travailleurs auxiliaires, tout comme l'année dernière. En revanche, les cadres, les professions intellectuelles et les opérateurs/monteurs présentent 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 par rapport à l'ambiance de travail permet de dresser un bilan majoritairement positif. En 2016, 54 % des personnes interrogées sont satisfaites de l'ambiance de travail, ce qui correspond au résultat des années précédentes¹⁰. Contrairement à l'année précédente, les hommes évaluent l'ambiance de travail comme (très) satisfaisante pour 5 points de plus que les femmes. Les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (0 à 4 ans) sont plus satisfaites que les salariés ayant une grande ancienneté, les fonctionnaires plus que les salariés, les travailleurs ne travaillant ni le week-end ni la nuit plus que ceux qui ont des horaires de ce genre. Ces résultats sont stables sur les trois années d'enquête.

¹⁰ 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, 2015 et 2016 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

Figure 24 Satisfaction au travail, de 2014 à 2016

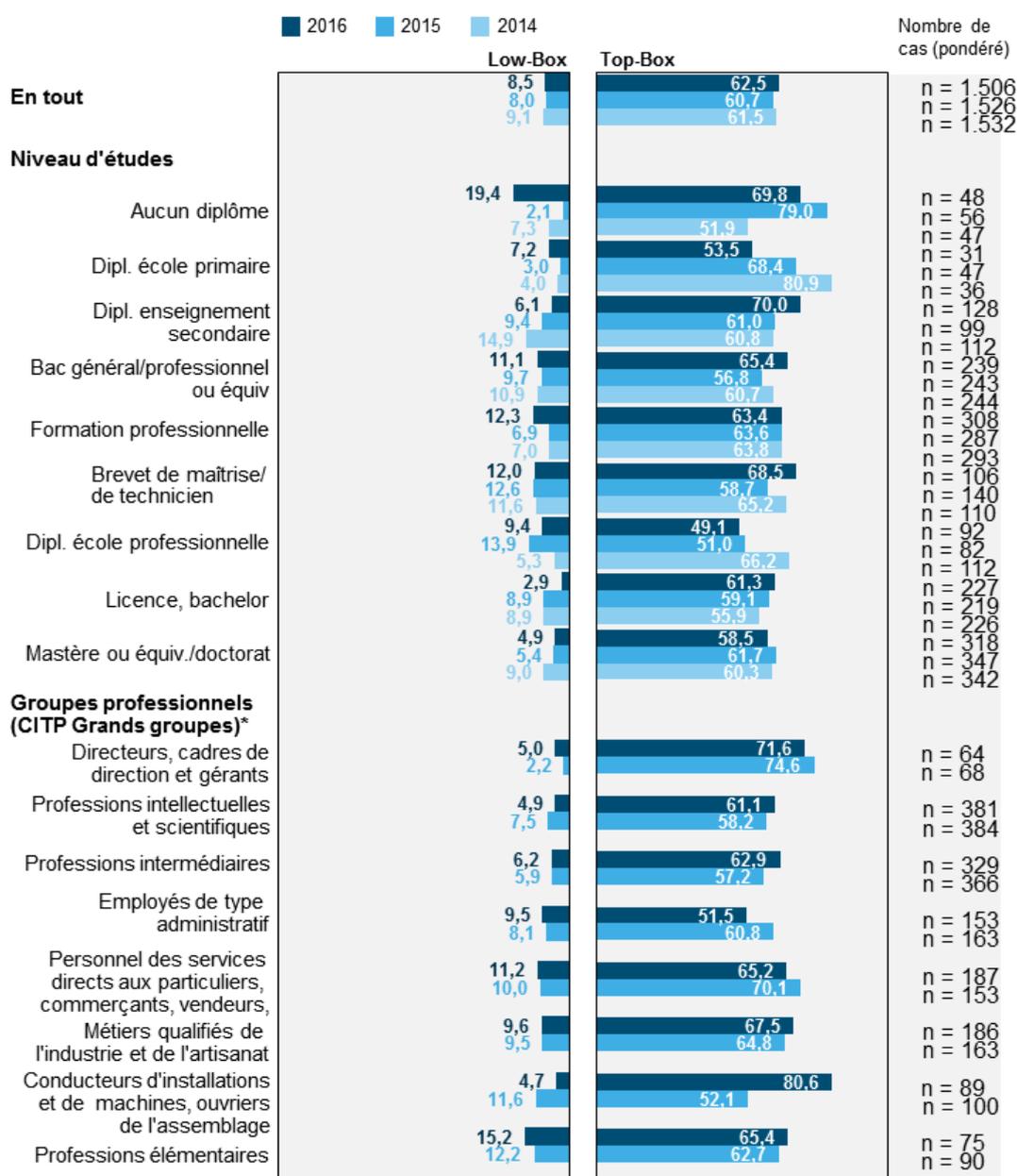


Question : Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail ?

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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Suite Figure 24 Satisfaction au travail, de 2014 à 2016



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

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

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30, *non demandé en 2014

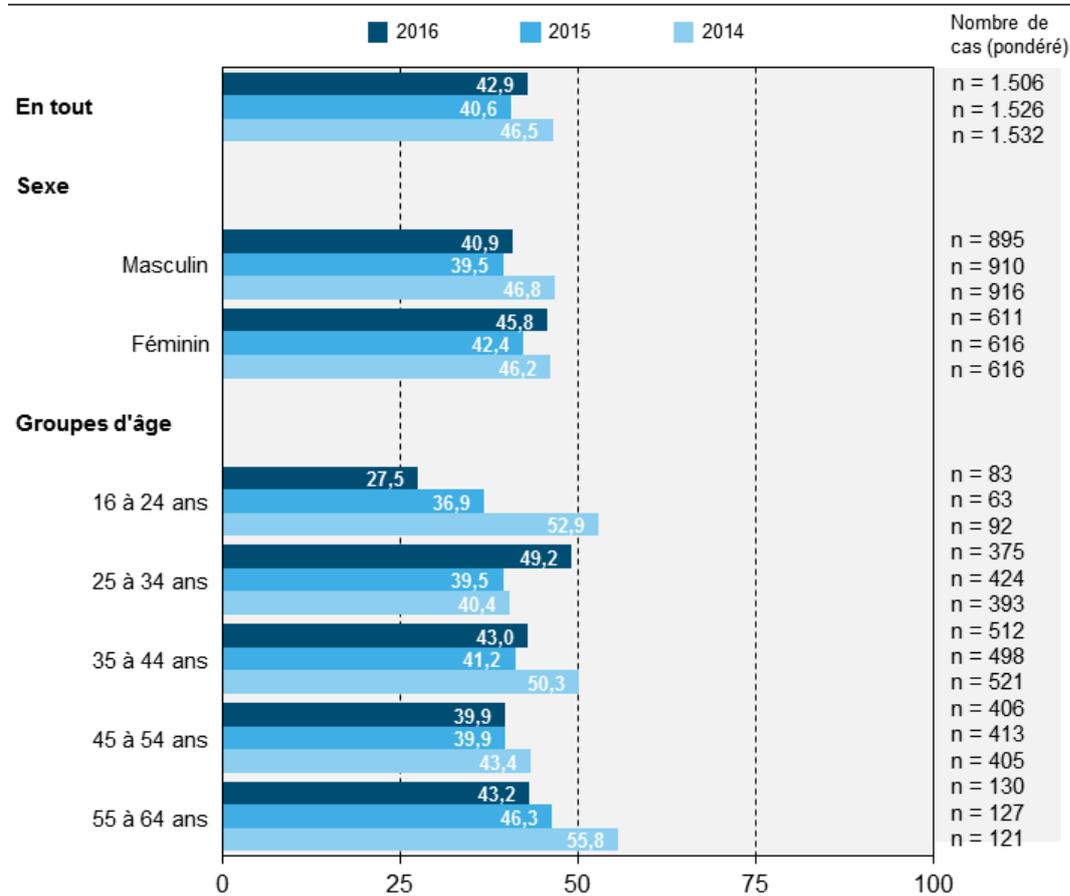
Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Une autre question de l'enquête se penche sur la satisfaction par rapport aux conditions de travail actuelles dans l'entreprise.¹¹ Environ 54 % des personnes interrogées en 2016 se disent satisfaites sur ce point, ce qui correspond au chiffre de l'année précédente. Contrairement à 2015, on n'observe aucune différence entre hommes et femmes pour cette évaluation. La satisfaction par rapport aux conditions de travail varie toutefois en fonction des tranches d'âge. Les moins satisfaits semblent être les 45-54 ans et les 16-24 ans. La plus grande part de personnes satisfaites se retrouve entre 25 et 34 ans, suivie par la tranche d'âge la plus âgée entre 55 et 64 ans. Ces résultats correspondent à ceux des années précédentes.

Un autre critère de satisfaction concerne le salaire obtenu (revenus du travail).¹² Ici aussi, la tranche d'âge entre 25 et 34 ans se montre bien plus satisfaite que les autres tranches d'âge : 49 % (39 % en 2015) des personnes de ce groupe sont très satisfaites, alors que ce n'est le cas que pour 28 % (37 % en 2015) des personnes ayant moins de 25 ans. C'est donc la tranche d'âge la plus jeune qui est fréquemment la moins satisfaite de son salaire.

¹¹ 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, 2015 et 2016 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

¹² La formulation de la question sur la satisfaction par rapport au salaire et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014, 2015 et 2016 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

Figure 25 Satisfaction par rapport au salaire, comparaison de 2014 à 2016


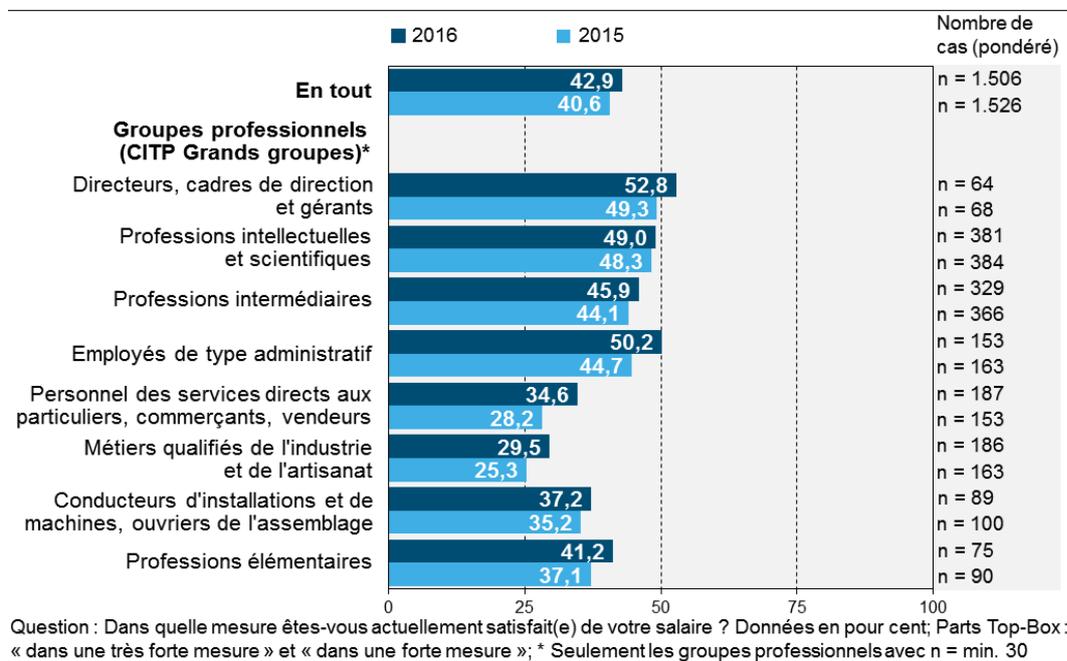
Question : Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire ?

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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction avec le salaire est fortement différenciée suivant le groupe professionnel (Figure 26). La satisfaction la plus élevée se retrouve chez les cadres, les employés de bureau et les professions intellectuelles. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve les employés du secteur tertiaire et les vendeurs, les artisans, les métiers du montage et les travailleurs auxiliaires.

Figure 26 Satisfaction par rapport au salaire en 2015 et 2016, selon les groupes professionnels



Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

infas

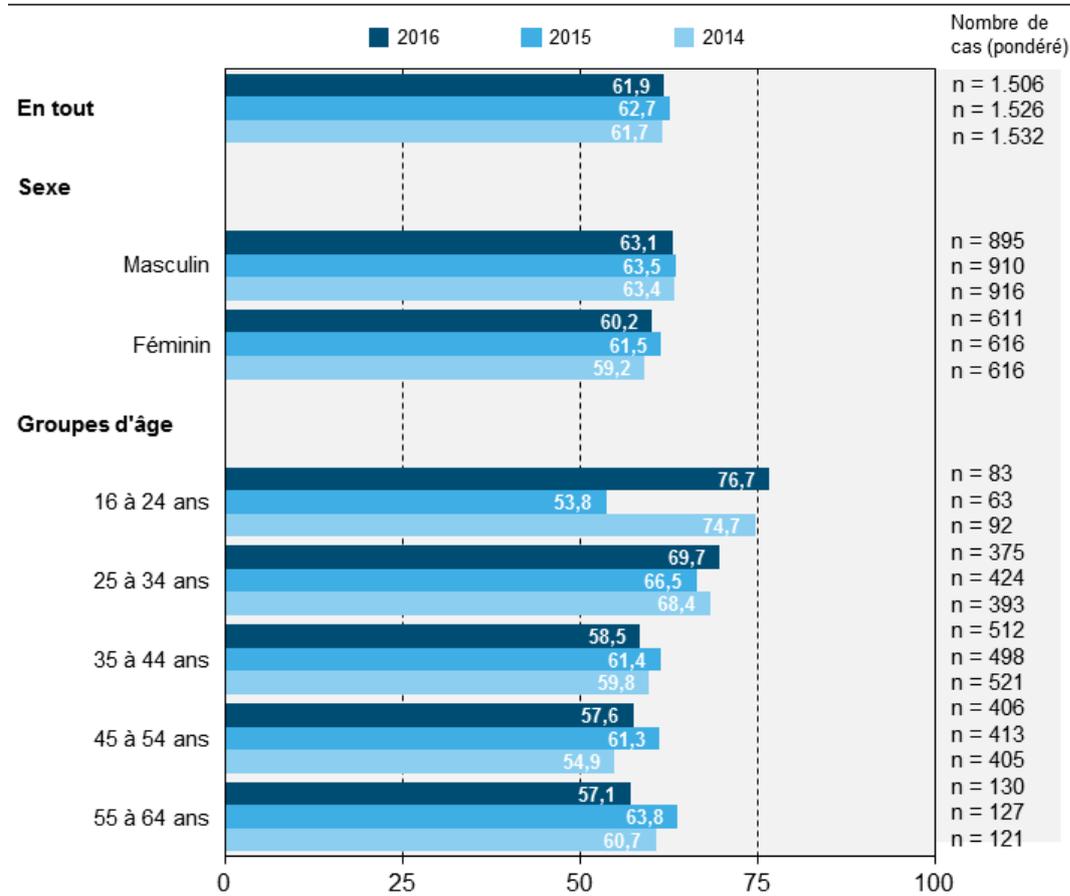


Une manière d'exprimer sa satisfaction au travail consiste aussi à être potentiellement prêt à recommander son propre employeur à d'autres salariés. Questionnées sur ce point, la majorité des personnes interrogées en 2016 (environ 62 %) recommanderaient leur employeur actuel, ce qui corrobore les autres résultats en ce qui concerne la satisfaction au travail (Figure 27). Les hommes y sont plus souvent enclins que les femmes. Les résultats obtenus sont stables par rapport aux années précédentes.¹³

Il n'y a que l'observation en fonction de l'âge qui donne certains décalages. En 2016, comme déjà en 2014, c'étaient surtout les tranches d'âge les plus jeunes, jusqu'à 35 ans, qui avaient tendance à recommander leur employeur (entre 70 % et 77 %). À l'opposé, en 2015, une plus grande proportion des salariés âgés de plus de 45 ans était prête à recommander son propre employeur, un chiffre qui a légèrement baissé en 2016.

¹³ Dans l'enquête pilote, 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, 2015 et 2016 quant à la recommandation de l'employeur – une comparaison directe des questions n'est cependant pas possible du fait de la différence de formulation de la question ainsi que de l'échelle des réponses.

Figure 27 Recommandation de l'employeur, de 2014 à 2016



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 28 Recommandation de l'employeur, selon les groupes professionnels


Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

infas



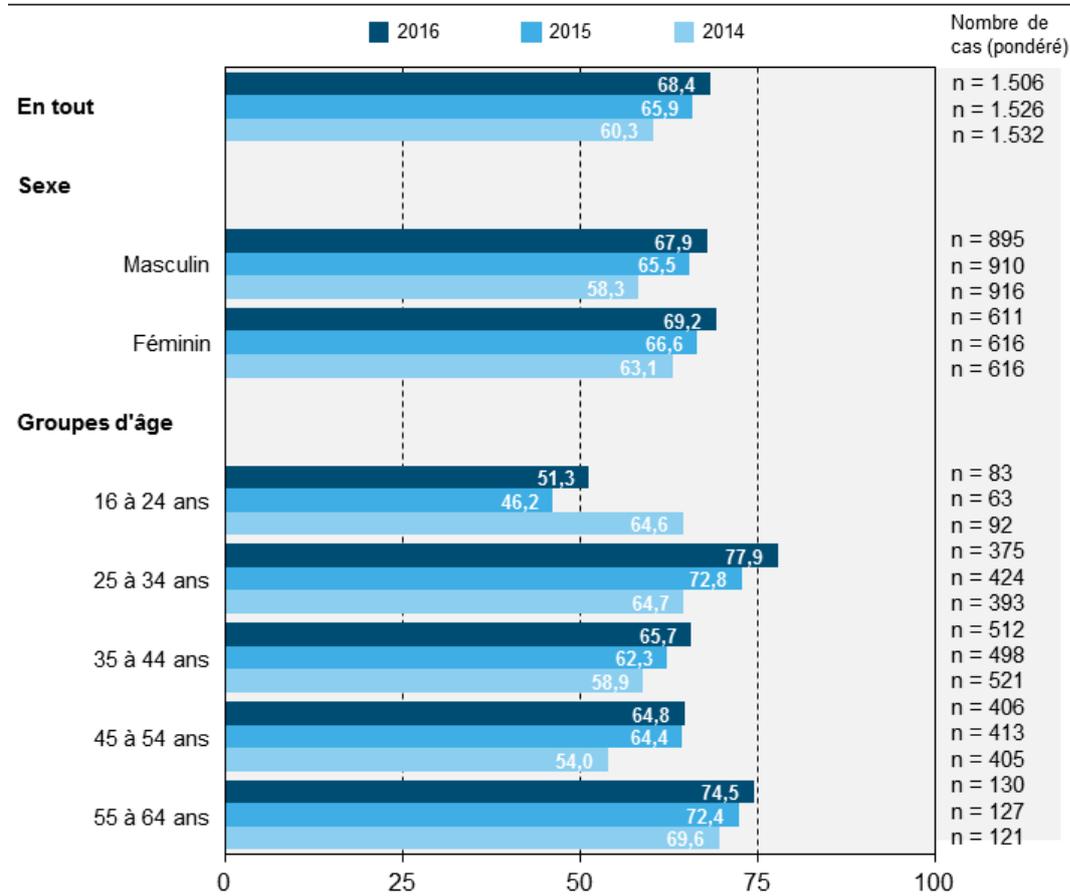
4.2 Chances sur le marché du travail du point de vue des différents groupes de travailleurs

Dans le cadre de l'enquête Quality of work Luxembourg, et pour conclure le sondage annuel, les travailleurs sont interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Ceci inclut des questions leur demandant d'évaluer leur sécurité d'emploi, leurs besoins de qualification professionnelle, ainsi que leurs chances à moyen terme sur le marché du travail.

Les personnes interrogées ont été également priées de donner leur opinion concernant la sûreté de leur propre emploi (voir Figure 29). 68 % des personnes interrogées en 2016 considèrent leur emploi comme sûr dans une très forte mesure (contre 66 % en 2015). La tranche d'âge la plus jeune saute ici aux yeux, la sécurité de l'emploi n'étant pas encore confirmée pour elle en (très) grande partie.

Du point de vue des différents groupes professionnels, ce sont de nouveau les cadres et les professions intellectuelles pour qui la sécurité de l'emploi est subjectivement la plus grande. Comme pour l'année précédente, il semble que ce soit moins l'activité professionnelle en elle-même, que son exercice dans certaines branches qui détermine la sécurité de l'emploi ressentie. Ainsi, les employés des secteurs du commerce et de la construction se disent très réservés en ce qui concerne la sécurité de leur emploi.

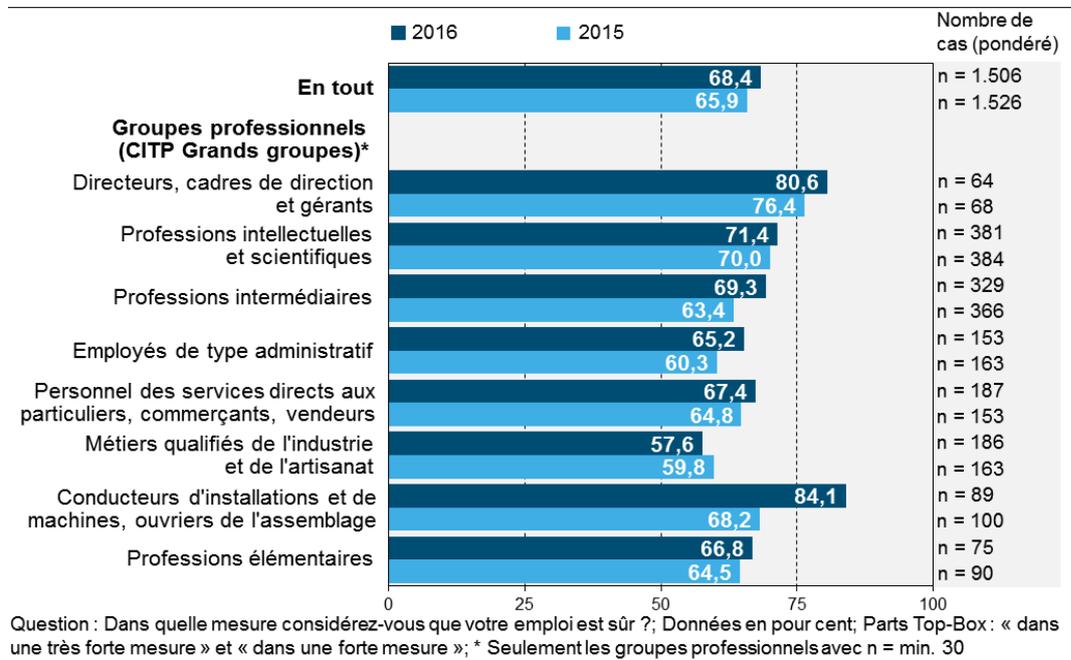
Figure 29 Évaluation par les travailleurs : sécurité du propre poste de travail, 2014 à 2016



Question : Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr ?
 Données en pour cent; Parts Top-Box : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

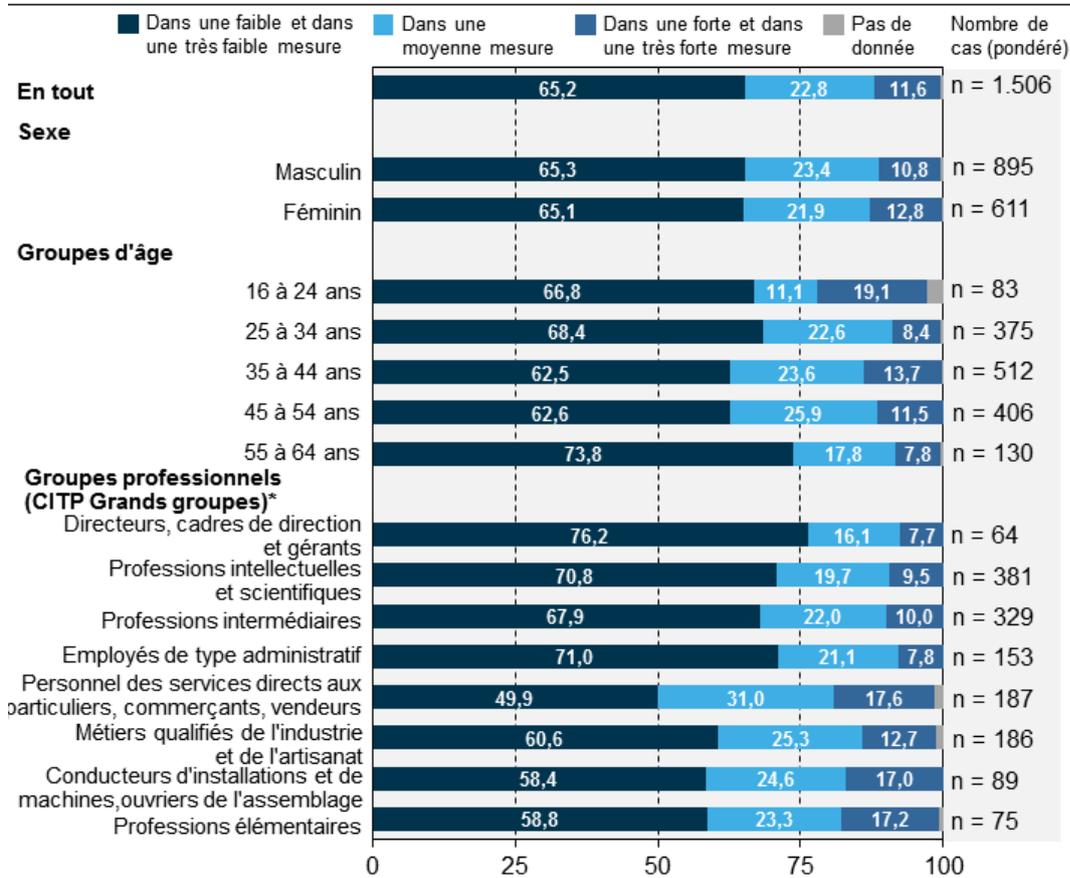
Figure 30 Évaluation par les travailleurs : sécurité du propre poste de travail, selon le groupe professionnel



Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

En 2016, la question concernant la peur de perdre son travail a de nouveau été posée. La majorité des travailleurs luxembourgeois (65 %) n'a pour ainsi dire quasiment pas peur de perdre son emploi. En revanche, un dixième craint (très) fortement de perdre son travail ; cette peur de perdre son emploi étant très forte (19 %) parmi les jeunes de moins de 25 ans, qui ont le plus souvent un type d'emploi instable.

Figure 31 Peur de perdre son emploi

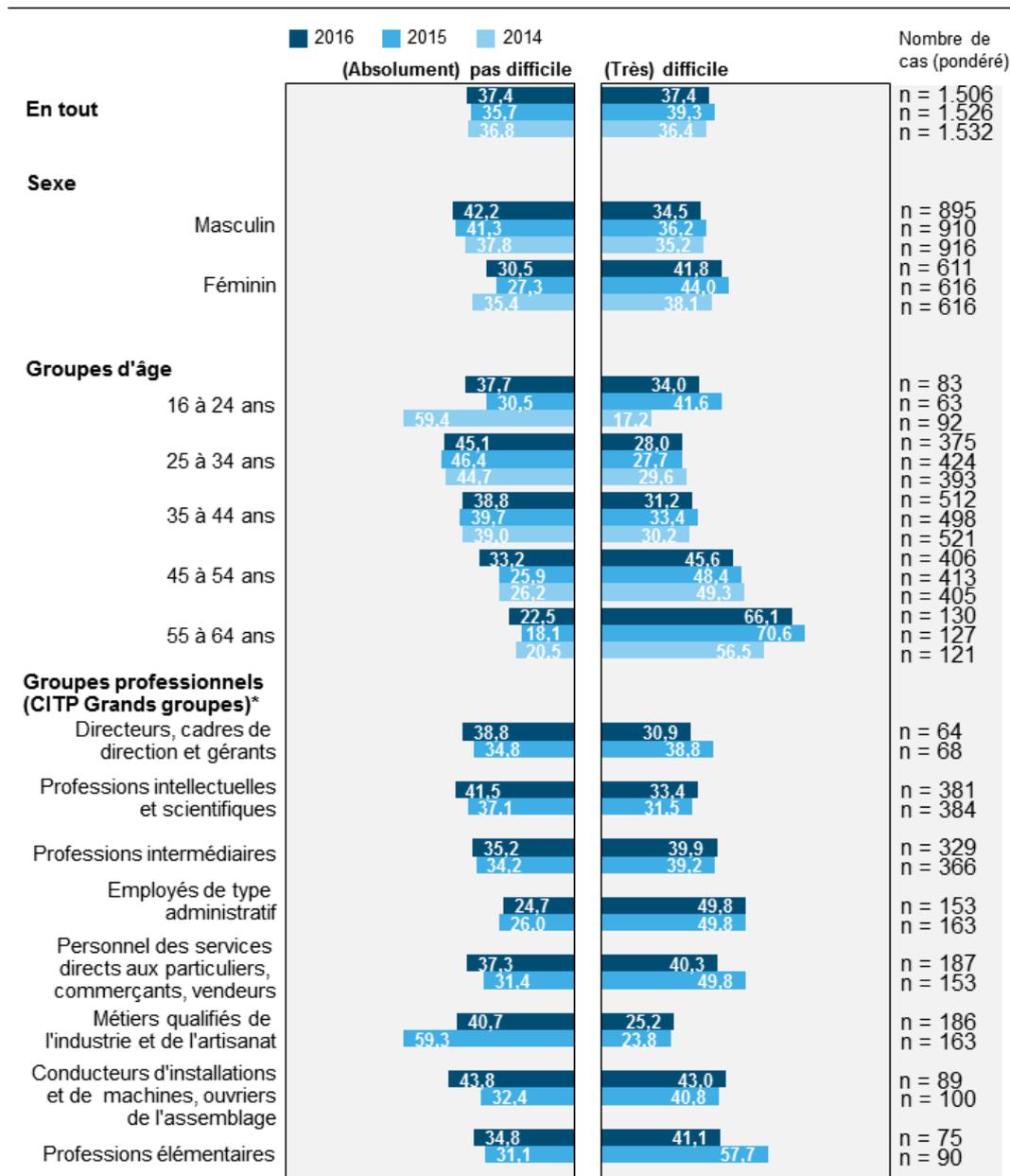


Question : Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail ?
 Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Les résultats se montrent différenciés à la question concernant les chances de retrouver un emploi similaire, dans le cas où le poste actuel serait supprimé. En 2016, si environ 37 % estiment difficile de retrouver un poste comparable, 37 % l'estiment facile, des résultats étant globalement similaires avec les années précédentes. 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 quant à la possibilité de retrouver facilement un poste similaire en cas de perte de l'emploi actuel. Seule la tranche d'âge la plus basse montre une grande variation d'opinion entre 2014, 2015 et 2016.

Figure 32 Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi, de 2014 à 2016

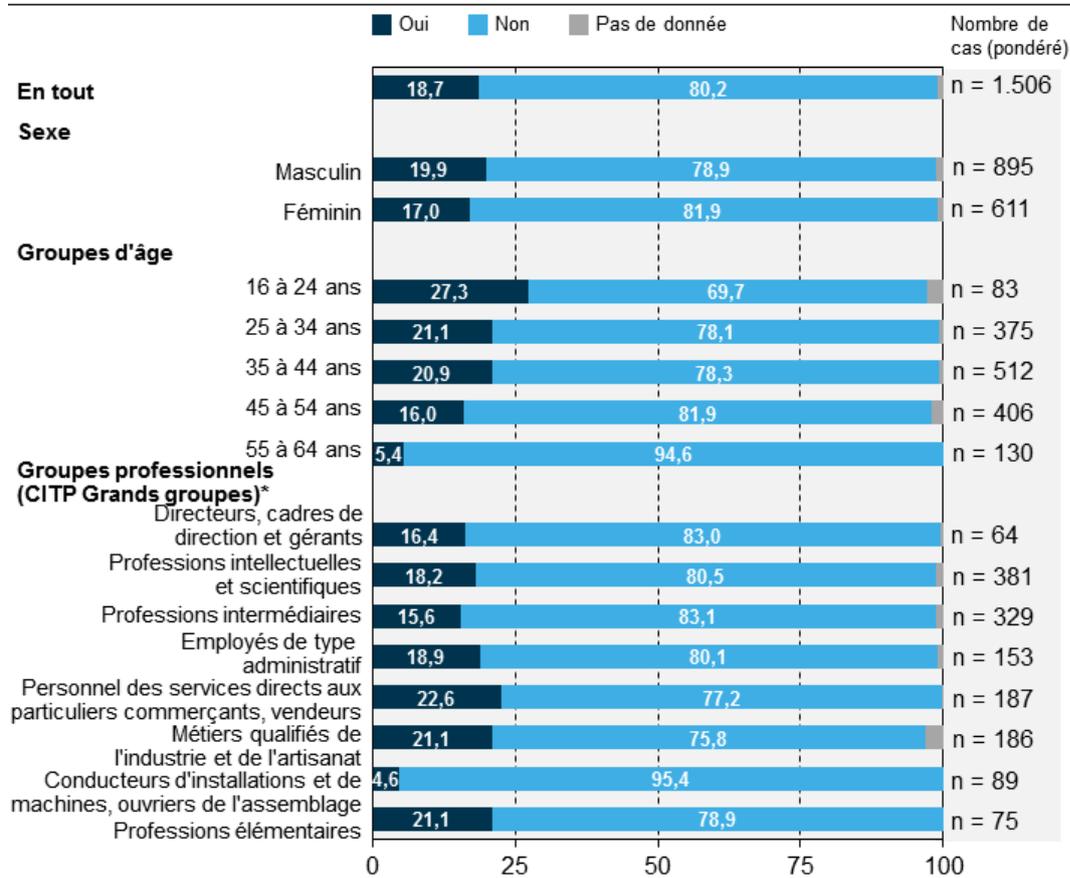


Question : Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ?; Données en pour cent; Parts Top-Box: « (très) difficile (1, 2) »; Parts Low-Box: « (absolument) pas difficile (4, 5) » ; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30, *non demandé en 2014

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Interrogés sur leurs intentions concernant leur emploi dans un futur proche, quatre cinquièmes des travailleurs luxembourgeois souhaitent le conserver, mais quasiment un cinquième réfléchit à changer effectivement de travail prochainement. La tendance à la mobilité professionnelle est la plus élevée chez les jeunes, et décroît au fur et à mesure de l'âge.

Figure 33 Intention de changement d'emploi



Question : Avez-vous l'intention de changer d'emploi dans un proche avenir ?
Données en pour cent ; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

En résumé, les travailleurs interrogés évaluent de façon très différenciée leur propre situation et perspectives professionnelles. La sécurité individuelle de l'emploi est estimée plus haute que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de perte du poste de travail. La peur de perdre son emploi affecte toujours un tiers de tous les salariés. Dans l'ensemble, les estimations concernant les chances individuelles sur le marché du travail sont majoritairement positives. Les jeunes salariés ont globalement des évaluations plus mesurées que les plus âgés concernant la sécurité de l'emploi. Dans l'ensemble, les résultats sont stables sur les trois années d'enquête de 2014 à 2016.

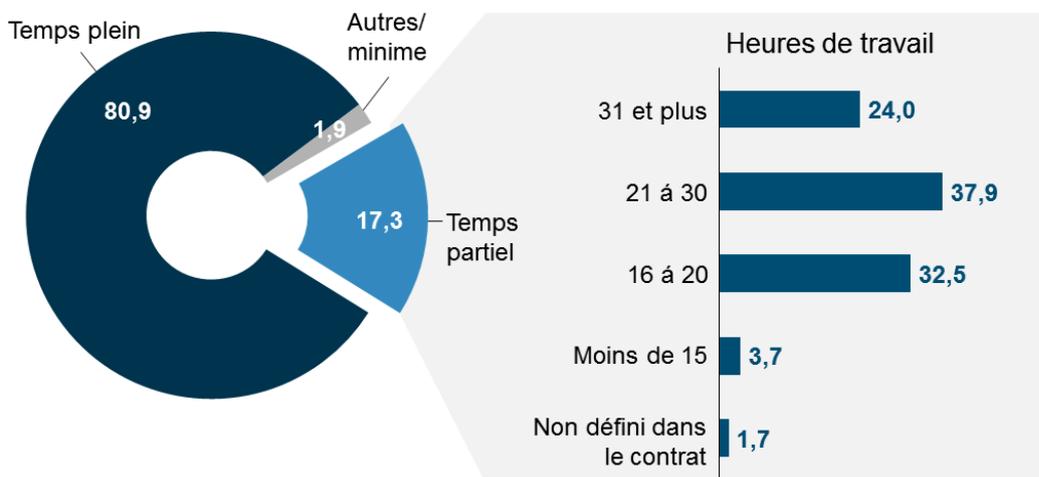
5 Durée du travail

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 (cf. Figure 34). Au regard des chiffres internationaux, cette proportion est légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne. La part des employés à temps partiel est légèrement plus élevée dans les pays voisins comme la Belgique (24 %) et l'Allemagne (27 %), alors qu'elle est à peu près la même en France avec 18 %.¹⁴

Parmi les 17 % de travailleurs qui ont une activité à temps partiel, 24 % travaillent 31 heures ou plus par semaine, 38 % ont un contrat entre 21 et 30 heures et presque 33 % travaillent entre 16 et 20 heures par semaine. 4 % seulement des employés à temps partiel ont un contrat prévoyant encore moins d'heures hebdomadaires.

Le travail à plein temps représente le cas normal au Luxembourg. Toutefois, les divers groupes professionnels présentent des différences notables en ce qui concerne la part d'emplois à temps partiel. Alors que les artisans et les opérateurs/les monteurs représentent plutôt l'exception avec des parts entre 3 et 8 %, les travailleurs auxiliaires, les employés de bureau et ceux du secteur tertiaire sont surreprésentés par rapport à la moyenne (Figure 35). Ces différenciations du temps de travail sont stables dans le temps ; les évolutions sont marginales par rapport à l'année précédente.

Figure 34 Contrat de travail : horaires contractuels

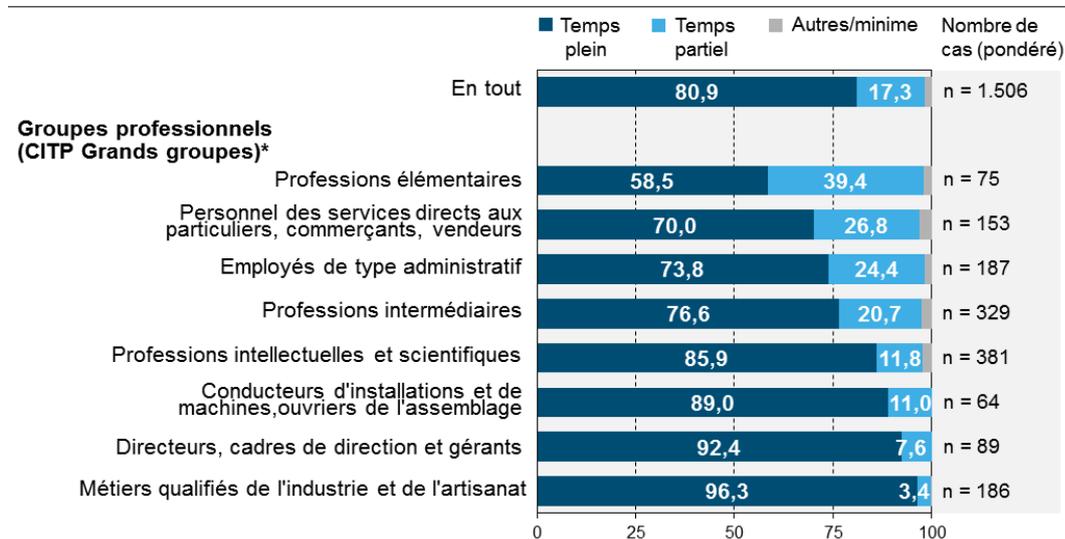


Données en pour cent; Base : 1.506 sondés; à 100 pour cent manquant : « pas de donné »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

¹⁴ Cf. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tps00159&plugin=0>

Figure 35 Plein temps/temps partiel selon le groupe professionnel

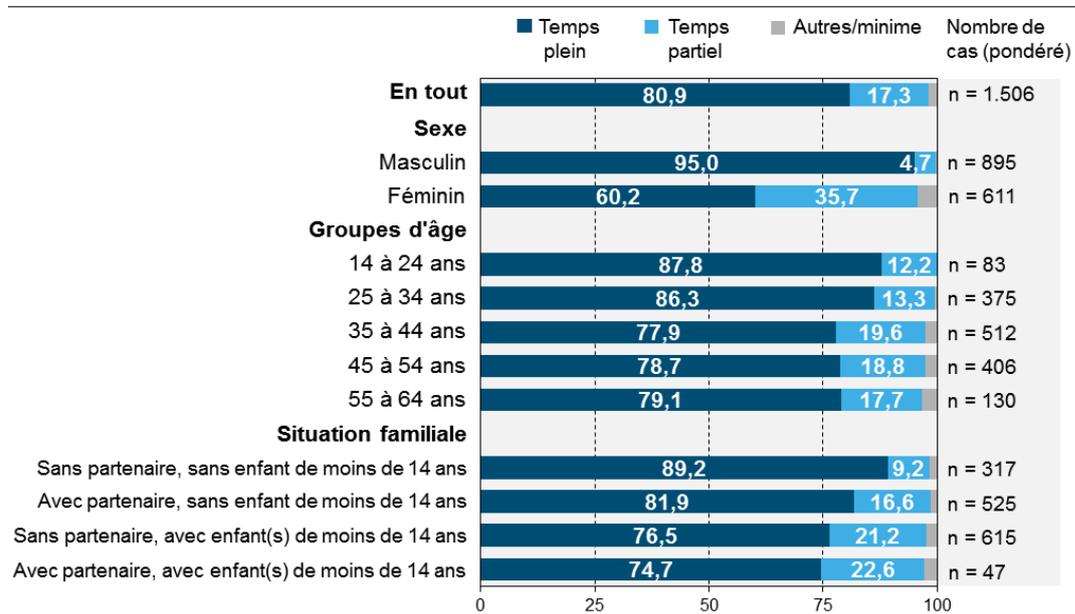


Question : Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?
 Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Au Luxembourg, les hommes et les femmes ne passent pas le même temps au travail. Plus d'un tiers des femmes sont employées à temps partiel, soit bien plus que les hommes avec quelque 5 % seulement. Presque 95 % des hommes ont au Luxembourg un poste à plein temps, à comparer avec seulement 60 % des femmes dans ce cas (Figure 36). Les différences entre les femmes actives et les hommes actifs apparaissent en particulier lorsque le foyer compte des enfants de moins de 14 ans. Les femmes et les hommes sans enfants sont entre 82 et 89 % à travailler à temps plein, contre 75 à 77 % des personnes avec enfant(s). Les femmes continuent de travailler bien plus souvent à temps partiel que les hommes.

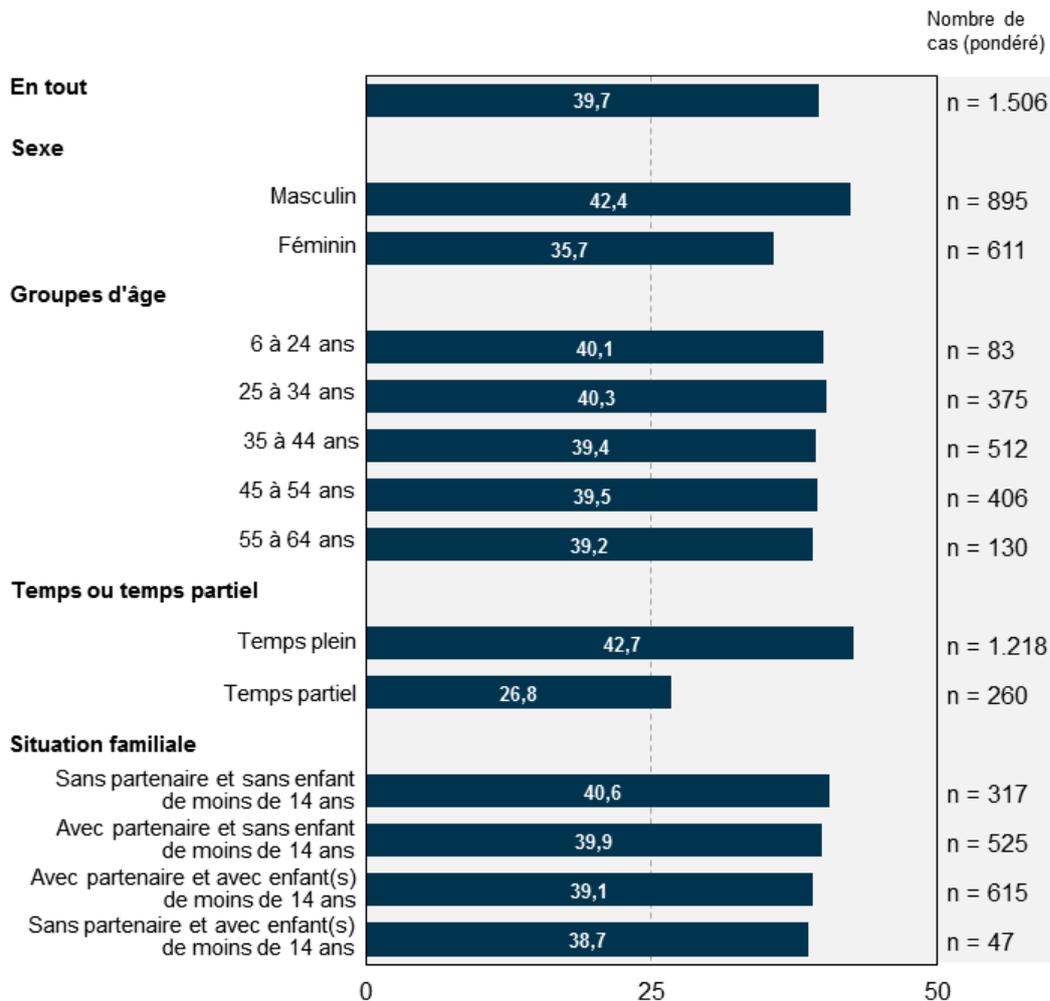
Figure 36 Durée du travail : différences entre hommes et femmes



Question : Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?; Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

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 39,7 heures par semaine (Figure 37), soit environ une heure de moins que l'année précédente. Avec une valeur moyenne de 42,4 heures, les hommes travaillent à peu près 7 heures de plus que les femmes (35,7 heures en moyenne). Pour les femmes, la durée effective du travail a donc augmenté de quasiment 1 heure et demie en moyenne par rapport à l'année précédente (2015 : 37,1 heures). Un peu plus de la moitié des hommes et un peu moins du quart des femmes travaillent au Luxembourg en moyenne plus de 40 heures par semaine. Cette répartition est semblable à celle rencontrée en Allemagne (cf. Seifert 2014). Les durées hebdomadaires de travail sont, en moyenne, les mêmes pour toutes les tranches d'âge.

Figure 37 Durée effective du travail, selon le 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

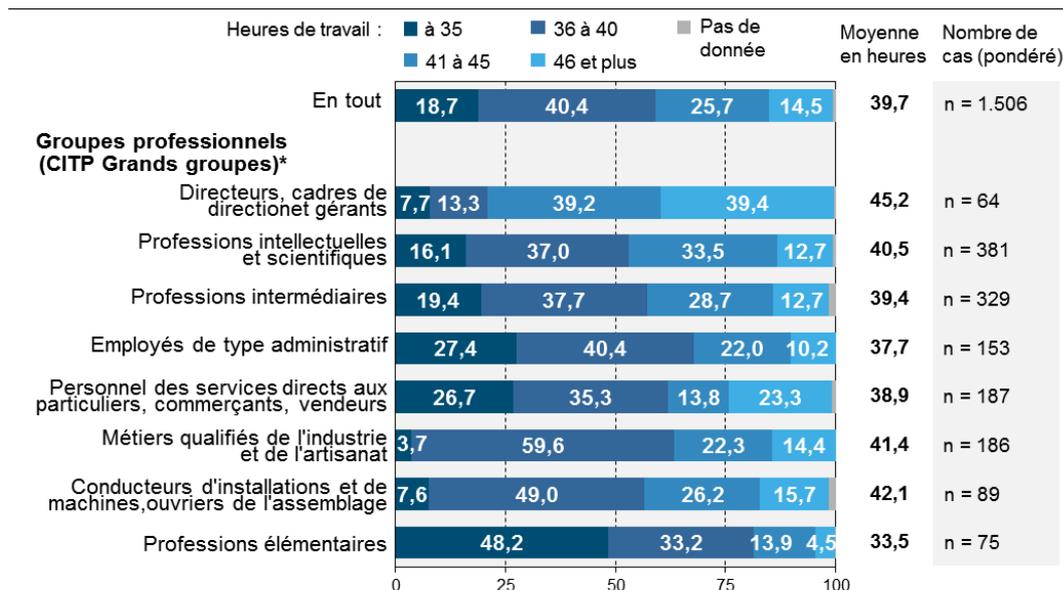
Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

On observe des écarts plus grands entre les différents groupes professionnels. C'est ainsi que les managers et les cadres, avec en moyenne 45 heures, tout comme les opérateurs de machines et d'installations peu qualifiés et les monteurs (42 h) se distinguent par une durée du travail supérieure à la moyenne. En revanche, les employés de bureau et assimilés (38 h) ainsi que les travailleurs auxiliaires (33 h) sont légèrement en dessous de la moyenne de tous les salariés du Luxembourg.

Pour certains groupes professionnels, les différences de durées de travail 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 42,7 heures pour la durée effective de travail hebdomadaire, la moyenne pour les postes à temps partiel est de 26,8 heures.

Cette durée effective varie sensiblement 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 trois quarts des managers et plus de la moitié des personnes exerçant une profession intellectuelle ont des horaires de travail de 41 heures et plus, tandis que près de deux cinquièmes des managers indiquent des durées de travail hebdomadaires dépassant 46 heures.

Figure 38 Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel

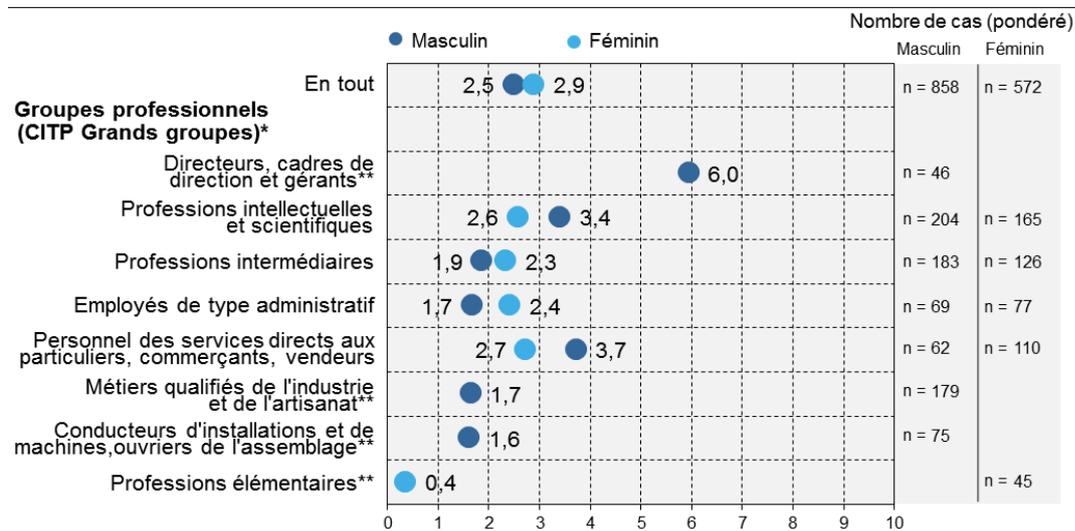


Question : Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. Données en pour cent; à 100 pour cent manquant: « pas de donné »; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Les cadres, les professions intellectuelles, ainsi que les techniciens et assimilés, constituent également les groupes professionnels rapportant particulièrement souvent des heures supplémentaires non rémunérées. Au total, 12 % des cadres indiquent un nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires non rémunérées supérieur à 10 heures, ce qui place ce groupe largement en tête. Mais les employés de bureau et du secteur tertiaire présentent également un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées important. Ainsi, un bon cinquième des prestataires de service ont travaillé plus de 6 heures supplémentaires non rémunérées par semaine au cours des 12 derniers mois. Pour 18 % des employés de bureau, cela représente entre 2 et 5 heures supplémentaires non rémunérées par semaine.

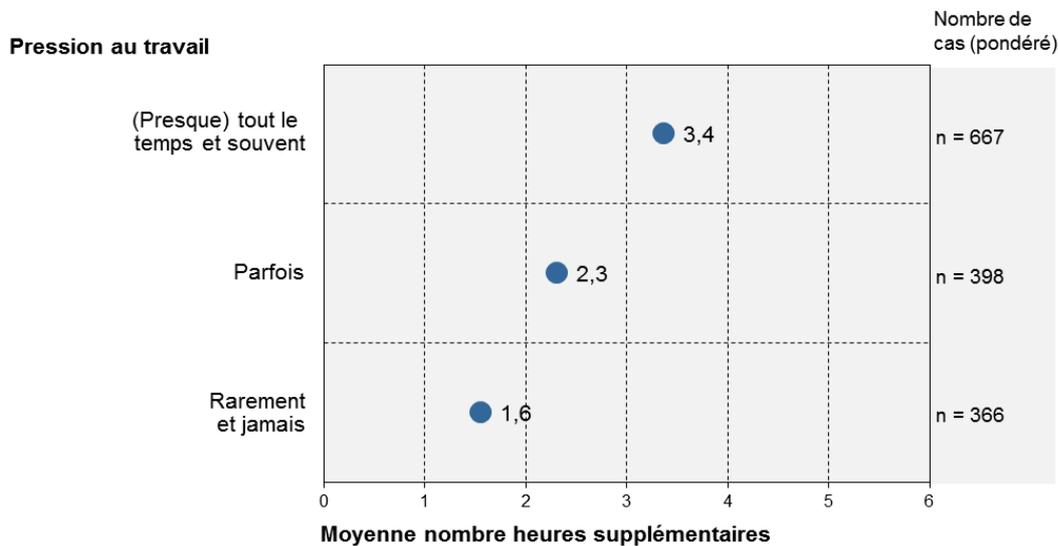
Figure 39 Heures supplémentaires selon le groupe professionnel



Moyenne en heures; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; **Manque: hommes/femmes avec n<30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

En tenant compte du nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine, on constate que les dirigeants, avec 6 heures supplémentaires, sont particulièrement concernés (cf. Figure 39). Avec 3,7 heures de plus par semaine, les travailleurs masculins des activités de services aux particuliers et de la vente ont une heure supplémentaire de plus que leurs collègues de sexe féminin. Les professions intellectuelles (3,4 h) travaillent également plus que la moyenne. Par rapport à l'année dernière, ce nombre d'heures supplémentaires est en léger recul. Ce qui n'a guère évolué, c'est le fait que ces groupes professionnels ressentent une course contre la montre et du stress au travail dans une mesure plus élevée que les autres groupes (employés de bureau, artisans, monteurs/opérateurs et personnel auxiliaire). En d'autres termes, les heures supplémentaires n'entraînent en aucune manière une diminution de la pression des délais. Plus le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées est important, plus le sentiment du travail dans l'urgence est marqué.

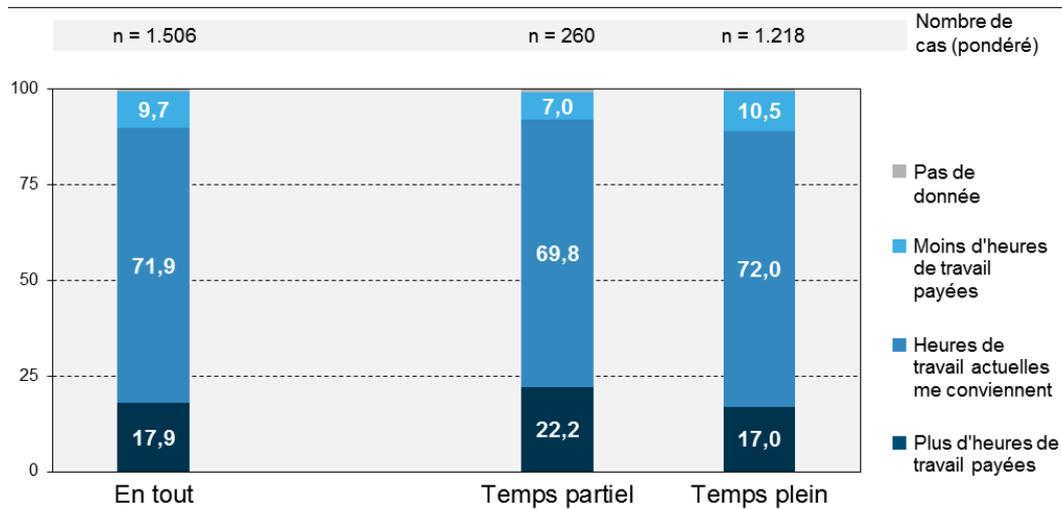
Figure 40 Heures supplémentaires et contraintes de temps au travail


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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Souhaits concernant les horaires de travail

La majorité des travailleurs du Luxembourg (72 %, contre 69 % en 2015) est satisfaite de la durée de travail contractuelle qui est la leur (Figure 41). Ce qui apparaît stable, c'est le chiffre de 18 % des personnes interrogées qui aimeraient augmenter le nombre de leurs heures rémunérées (18 % en 2015), alors que près de 10 % souhaiteraient travailler moins d'heures rémunérées (environ 12 % en 2015). Le désir de diminuer son nombre d'heures est exprimé par des employés aussi bien à temps plein qu'à temps partiel. 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. L'enquête Qow souligne donc un sous-emploi net pour certains sous-groupes.

Figure 41 Durée de travail souhaitée

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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Le désir d'augmenter son temps de travail est plus ou moins marqué suivant les groupes-cibles. Ce sont avant tout les personnes jeunes, entre 16 et 34 ans, qui verraient d'un bon œil leur durée de travail augmenter (33 %).

Être satisfait de son temps de travail, ou souhaiter qu'il évolue, dépend fortement, tout comme au cours des deux dernières vagues d'enquête, de la sécurité de l'emploi exercé. Alors que les employés en CDI sont satisfaits à 72 % (contre 69 % en 2015) 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. 38 % des travailleurs en CDD visent une hausse de leur nombre d'heures, ce qui exprime visiblement le souhait d'une stabilisation de sa propre situation professionnelle.

La satisfaction par rapport à la durée du travail ou le désir de la changer est, de plus, fortement dépendante du degré de satisfaction par rapport au salaire. Parmi les employés qui sont, dans une grande mesure, satisfaits de leur salaire, 85 % (contre 81 % en 2015) sont également satisfaits de la durée de leur travail. À l'inverse, plus la satisfaction par rapport au salaire diminue, plus le souhait de voir étendu son nombre d'heures de travail hebdomadaire augmente. Ainsi, plus de la moitié des personnes interrogées (52 %, contre 36 % en 2015) n'étant satisfaites de leur salaire que dans une très faible mesure, souhaitent travailler plus longtemps.

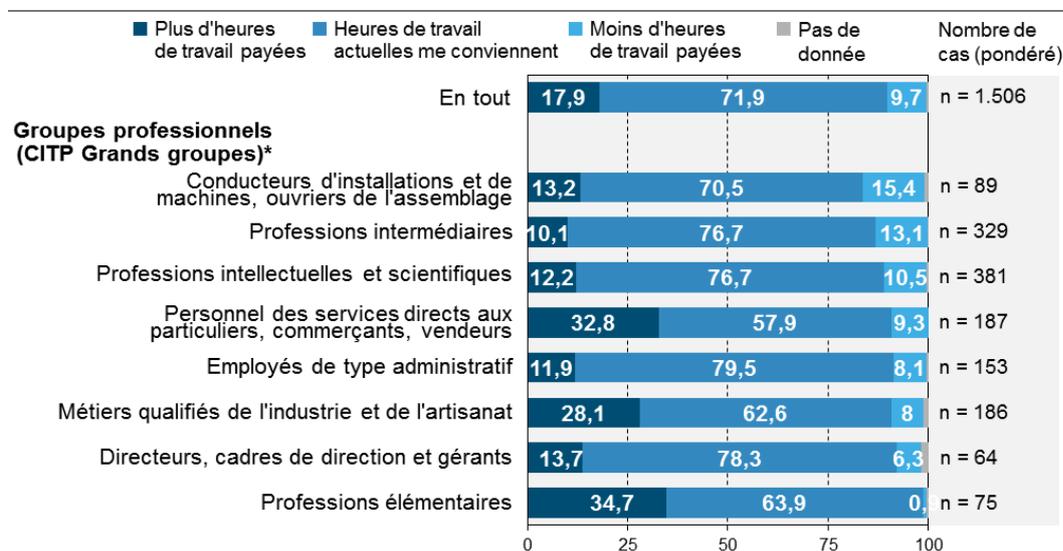
Chez les employés à plein temps et à temps partiel, il n'existe pas au premier abord de grande différence entre les hommes et les femmes. Aussi bien 11 % (contre 15 % en 2015) des femmes travaillant à plein temps, que 10 % (contre 13 % en 2015) des hommes dans le même cas aimeraient diminuer leur durée de travail rémunérée. Du côté des travailleurs à temps partiel, deux tiers des femmes sont satisfaites de leur temps de travail. 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.

Les travailleurs avec enfant(s) de moins de 14 ans sont plus nombreux (12 %) à souhaiter réduire le nombre de leurs heures rémunérées que les travailleurs sans enfants (7 %). La situation est à

l'opposé pour les salariés qui élèvent seuls leurs enfants et n'habitent pas avec un partenaire. Près d'un quart de ces familles monoparentales souhaiterait augmenter le nombre de leurs heures de travail rémunérées, tandis que seulement 7 % souhaiteraient réduire ce nombre.

Pour les familles avec enfants, les principales préoccupations ne sont pas uniquement le salaire et l'inquiétude d'avoir assez de moyens à disposition pour le foyer : la tendance est plutôt à optimiser ce dont la famille a le moins à disposition, c'est-à-dire le temps. Par contre, pour les parents qui élèvent seuls leurs enfants, c'est le financement des moyens de subsistance qui joue le rôle le plus important. Les travailleurs vivant des familles monoparentales et étant satisfaits de leur durée de travail rémunérée sont surtout employés à plein temps (environ 74 %).

Figure 42 Durée du travail souhaitée, selon le groupe professionnel



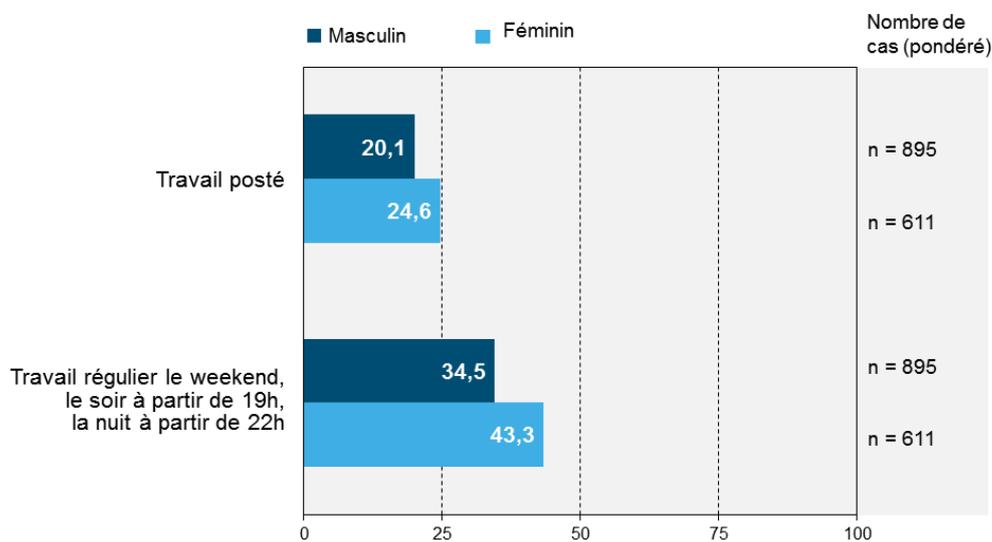
Question : Les heures de travail prévues par votre contrat vous conviennent-elles ? Si vous prenez en compte le coût de la vie, préféreriez-vous un contrat avec plus d'heures de travail payées ou avec moins d'heures de travail payées ?

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Si l'on différencie les différents groupes professionnels, on constate que les travailleurs du secteur tertiaire et les vendeurs, les artisans et les travailleurs auxiliaires aimeraient augmenter leur nombre d'heures rémunérées (de 28 à 34 %). Les opérateurs et les monteurs, ainsi que les techniciens et les professions non techniques assimilées souhaiteraient plutôt réduire leurs heures (de 15 à 13 %). Avec respectivement 78 et 80 %, les plus satisfaits de leur nombre d'heures sont les dirigeants et les employés de bureau (Figure 42).

Figure 43 Type d'horaires de travail



Données en pour cent; Plusieurs réponses possibles; Base : 1.506 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Outre le nombre d'heures de travail en soi, le type d'horaires de travail est un facteur décisif dans la vie quotidienne des travailleurs. Le travail posté ou les horaires de travail moins faciles 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. 22 % des personnes interrogées déclarent avoir un travail posté. Plus d'un tiers des salariés travaillent aussi régulièrement le week-end, le soir après 19h00 et la nuit après 22h00.

On ne constate que de légères différences entre les différents groupes en ce qui concerne le type d'horaires de travail. Les femmes (43 %) sont nettement plus nombreuses que les hommes (35 %) à travailler le week-end, le soir 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 jeunes travailleurs et travailleuses travaillent nettement plus souvent en poste (32 %), le week-end, le soir et la nuit (42 %) que les travailleurs plus âgés (16 à 30 %).

Partie II : Qualité du travail, comparaison entre les générations

Alors que la première partie de ce rapport présentait les changements et les continuités intéressants en lien avec les conditions de travail et la qualité du travail au cours des années d'enquête 2014, 2015 et 2016, la deuxième partie aborde certains aspects précis du point de vue des différentes tranches d'âge. Cette différenciation spécifique repose sur l'hypothèse que les jeunes travailleurs entrant dans la vie active, ou ayant déjà quelques années d'expérience professionnelle, feraient des expériences et auraient un mode de vie parfois significativement différent des travailleurs ayant déjà plusieurs années d'expérience professionnelle, ou approchant de la retraite. Ces différences sur le marché du travail luxembourgeois sont présentées ci-dessous.

L'analyse se concentre donc principalement sur les jeunes salariés entre 16 et 34 ans, les résultats de ce groupe étant comparés avec ceux de deux tranches d'âge plus âgées, soit les salariés entre 35 et 49 ans, et ceux entre 50 et 64 ans. Sur certains aspects, les jeunes salariés peuvent encore être davantage différenciés selon les tranches d'âge 16-29 ans et 30-34 ans. De plus, contrairement à la partie I du rapport, c'est principalement la vague d'enquête 2016 qui est prise en compte, car les analyses s'appuient essentiellement (voire exclusivement) sur les nouvelles questions et nouveaux items de questions utilisés pour la première fois en 2016. Dans ce cadre, le premier chapitre (6.1) aborde tout d'abord les aspects socio-démographiques et ceux liés à l'activité professionnelle, afin de les comparer selon l'âge. Le deuxième chapitre (6.2) traite de certains aspects relatifs à la qualité du travail ressentie par les travailleurs, tandis que le troisième chapitre (6.3) évalue les aspects relatifs aux comportements considérés comme bons ou mauvais pour la santé.

6 Comparaison des salariés selon l'âge

6.1 Différences socio-démographiques et liées à l'activité

La différenciation des caractéristiques socio-démographiques selon les tranches d'âge ne révèle que quelques différences structurelles (Figure 44). Ainsi, les hommes représentent deux tiers des personnes dans le sous-groupe 30-34 ans, soit plus que dans les autres tranches d'âge, où cette valeur est plutôt de 57-58 %. Si l'on tient compte du niveau d'études, on note des différences entre les personnes ayant une qualification professionnelle d'un côté, et celles ayant un diplôme de l'enseignement supérieur de l'autre côté. Dans la tranche d'âge la plus jeune, la part de personnes ayant une formation professionnelle est, avec près d'un tiers, la plus élevée, tandis qu'elle est de seulement 14 % parmi les 30-34 ans, et 16 % dans le groupe des 35-49 ans. Dans le même ordre d'idée, la part de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur est la plus élevée dans les groupes 30-34 ans et 35-49 ans (un cinquième et plus), et la plus faible dans le groupe des 16-29 ans. Avec respectivement 12 et 17 %, le groupe plus âgé des 50-64 ans se trouve entre les deux.

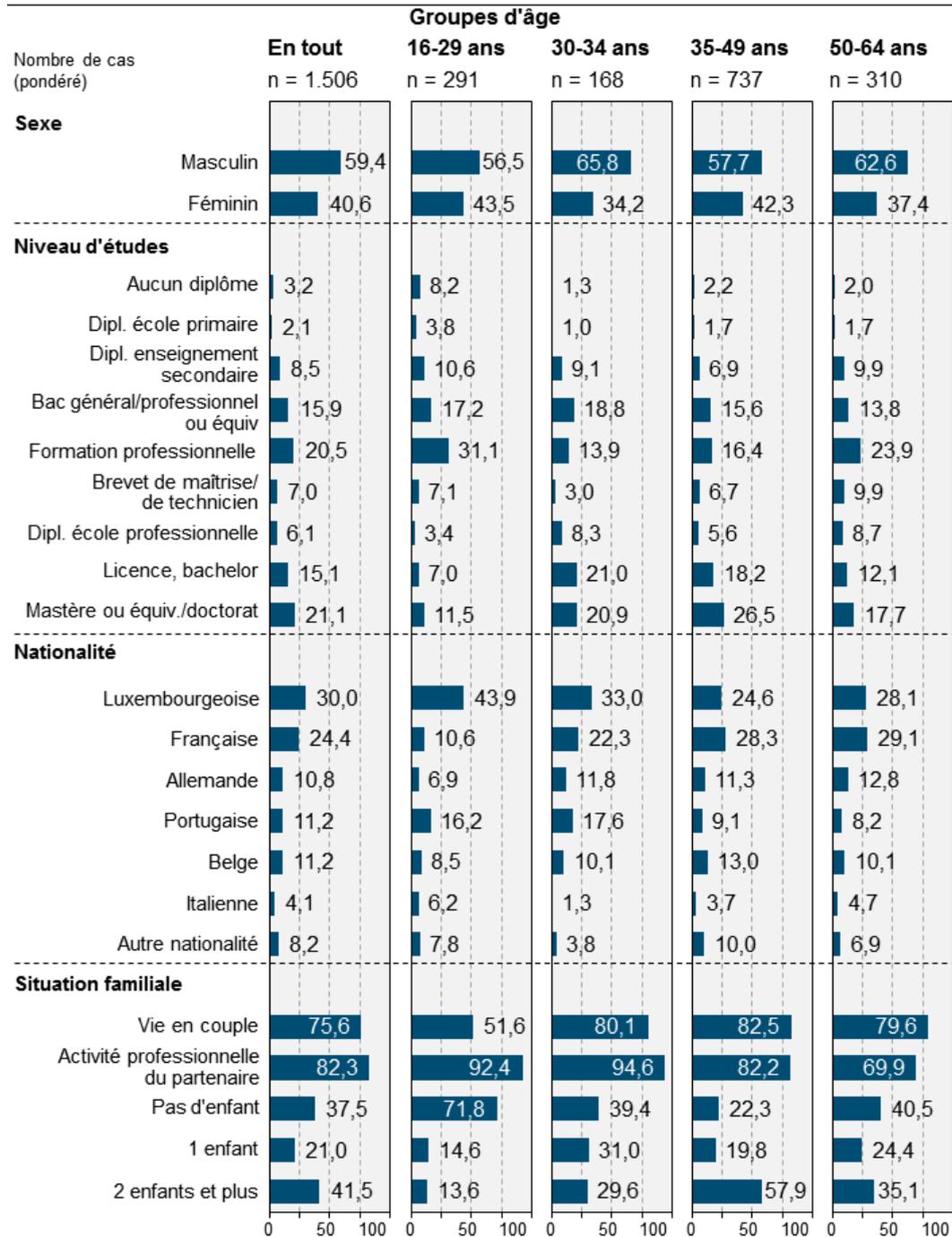
Plus de la moitié des jeunes salariés de 16-29 ans est de nationalité luxembourgeoise ou portugaise. Dans les groupes des 30-34 ans, 35-49 ans et 50-64 ans, ce sont en revanche les nationalités luxembourgeoise et française qui prédominent, la part des portugais étant toutefois encore importante chez les 30-44 ans. Les parts des allemands et des belges dans la tranche d'âge la plus basse sont inférieures de quelques points à celles des tranches d'âge plus âgées, tandis que les italiens sont surreprésentés dans le groupe le plus jeune.

On observe des différences bien plus importantes entre les groupes d'âge si l'on tient compte de l'état civil. La part de salariés vivant avec quelqu'un est, comme on pouvait s'y attendre, la plus basse parmi les tranches d'âge les plus jeunes, soit à peine la moitié. Dans le même ordre d'idée, 72 % des jeunes de 16-29 ans n'ont pas d'enfant, mais seulement 40 % des 30-34 ans. Avec 78 %, c'est parmi les 35-49 ans que l'on retrouve le plus de personnes ayant un ou plusieurs enfants. Au total, c'est-à-dire en prenant les tranches d'âge dans leur globalité, 63 % des salariés ont des enfants. Les 30-34 ans ont toutefois plus fréquemment un enfant que le groupe des 50-64 ans, qui en a souvent plusieurs, cette différence étant de l'ordre de 6 points.

Selon les métiers exercés, on constate, conformément aux attentes, que la part de dirigeants est la plus importante parmi les salariés de 35 ans et plus, et bien moins répandue parmi les plus jeunes (Figure 45). De plus, la composition des groupes professionnels varie considérablement selon les tranches d'âge. Ainsi, les employés de bureau ne sont quasiment pas représentés parmi les plus jeunes, alors que les métiers des services à la personne et les artisans, avec respectivement 18 et 19 %, sont surreprésentés de 5 à 8 points par rapport aux autres générations. Par ailleurs, avec près de 11 % de personnel auxiliaire, les plus jeunes sont de loin les plus nombreux dans cette catégorie professionnelle.

33 % des 30-34 ans exercent une profession intellectuelle, soit le chiffre le plus élevé parmi tous les groupes d'âge. D'une façon générale, on peut dire que la structure professionnelle de cette tranche d'âge ressemble plutôt à la structure du groupe des 35-49 ans que celle des plus jeunes. En comparaison, le groupe des 50-54 ans présente la plus forte proportion de techniciens et métiers non techniques assimilés, ainsi que d'employés de bureau.

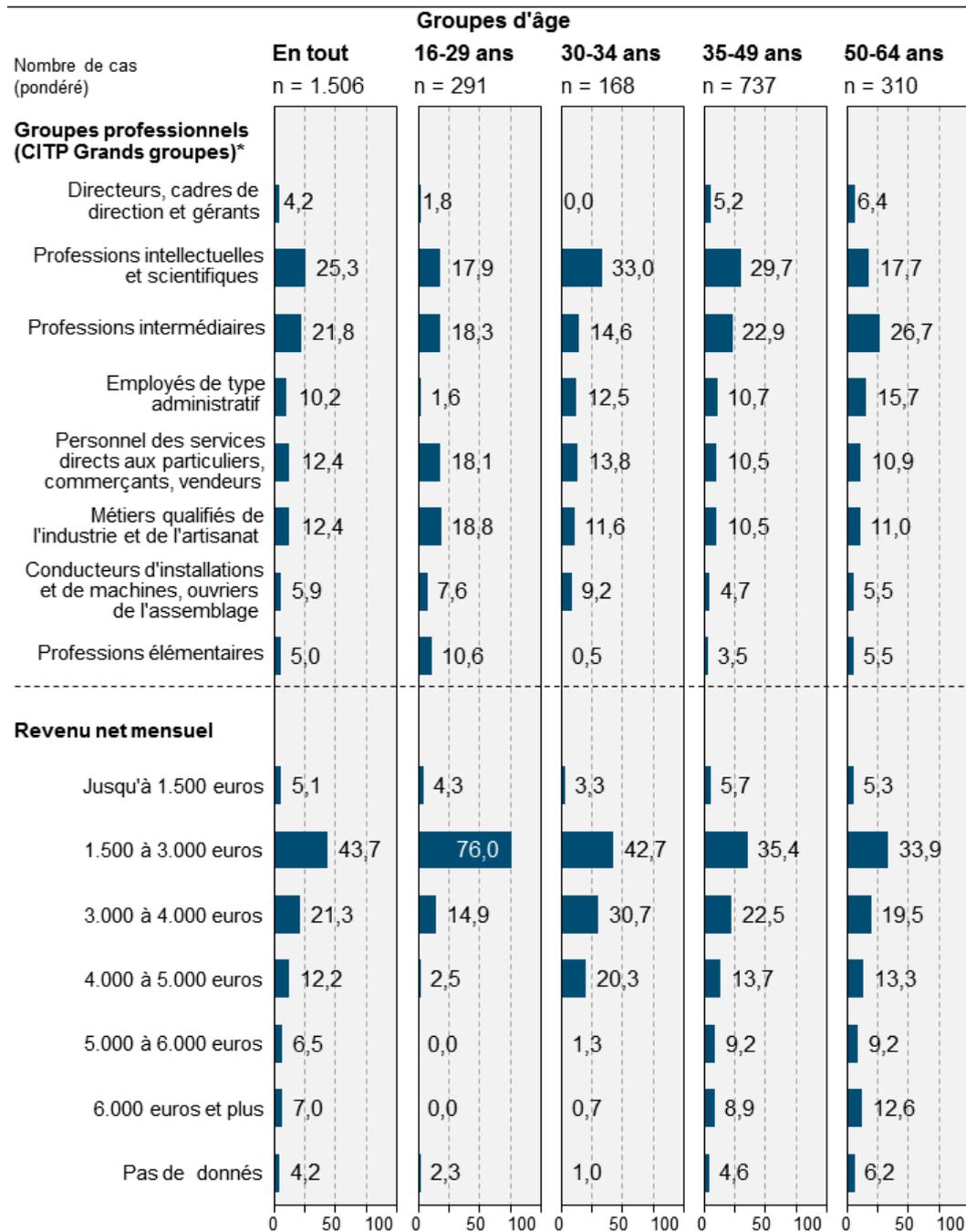
Figure 44 Structure de la population active selon les groupes d'âge I



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 45 Structure de la population active selon les groupes d'âge II



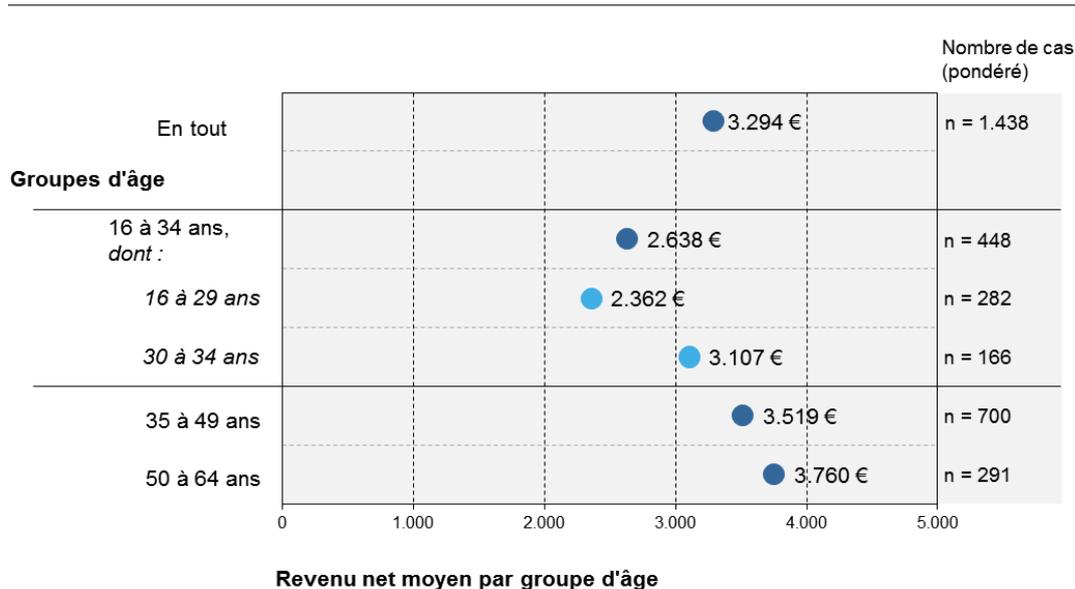
Parts en pourcent par colonne; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30, *À 100 pour cent manquant: pas codables ou militaires

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Revenus

Concernant la structure des revenus (Figure 45), c'est parmi les plus âgés que l'on retrouve le plus fréquemment les gros revenus (6 000 euros nets et plus), ceux-ci étant à l'inverse complètement absents dans la tranche d'âge des plus jeunes. Le même constat vaut pour les revenus entre 5 000 et 6 000 euros. Pour les groupes clés du marché du travail, à savoir les 35-49 ans et les 50-64 ans, la structure des revenus est assez similaire, seule la proportion de gros revenus est un peu plus élevée dans le groupe le plus âgé. Par rapport aux salariés de 35 ans et plus, les jeunes sont bien plus nombreux dans la catégorie des bas revenus. Plus de trois quarts des salariés venant d'entrer sur le marché du travail gagnent entre 1 500 et 3 000 euros nets, alors que cela ne concerne que seulement 43 % des 30-34 ans. Dans la tranche de revenus allant de 3 000 euros à 4 000 euros, on retrouve 15 % des 16-29 ans, mais quasiment le double parmi les 30-34 ans. Un cinquième de ceux-ci gagne cependant entre 4 000 et 5 000 euros nets par mois, ce qui n'est le cas que pour 2,5 % des plus jeunes. En bref, on constate une hausse progressive des revenus au fur et à mesure de l'avancée dans la vie active. La tranche de revenus la plus élevée, soit à partir de 5 000 euros, ne concerne toutefois qu'une petite partie des salariés.

Figure 46 Revenus moyens nets selon les groupes d'âge



Valeurs moyennes en euro

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas



En moyenne, le revenu moyen net des salariés est de 3 300 euros (Figure 46). Avec 2 360 euros, le revenu moyen net des plus jeunes (16-29 ans) représente environ 63 % du revenu moyen net des plus âgés (50-64 ans), qui s'élève à 3 760 euros. Au fur et à mesure de l'âge, les plus jeunes voient d'abord leurs revenus moyens nets augmenter fortement lorsqu'ils passent de la phase d'entrée dans la vie active à celle du groupe d'âge suivant (phase d'expérience dans la vie active). Le taux de croissance des revenus est ensuite relativement plus faible.

Caractéristiques du temps de travail et durée du travail souhaitée

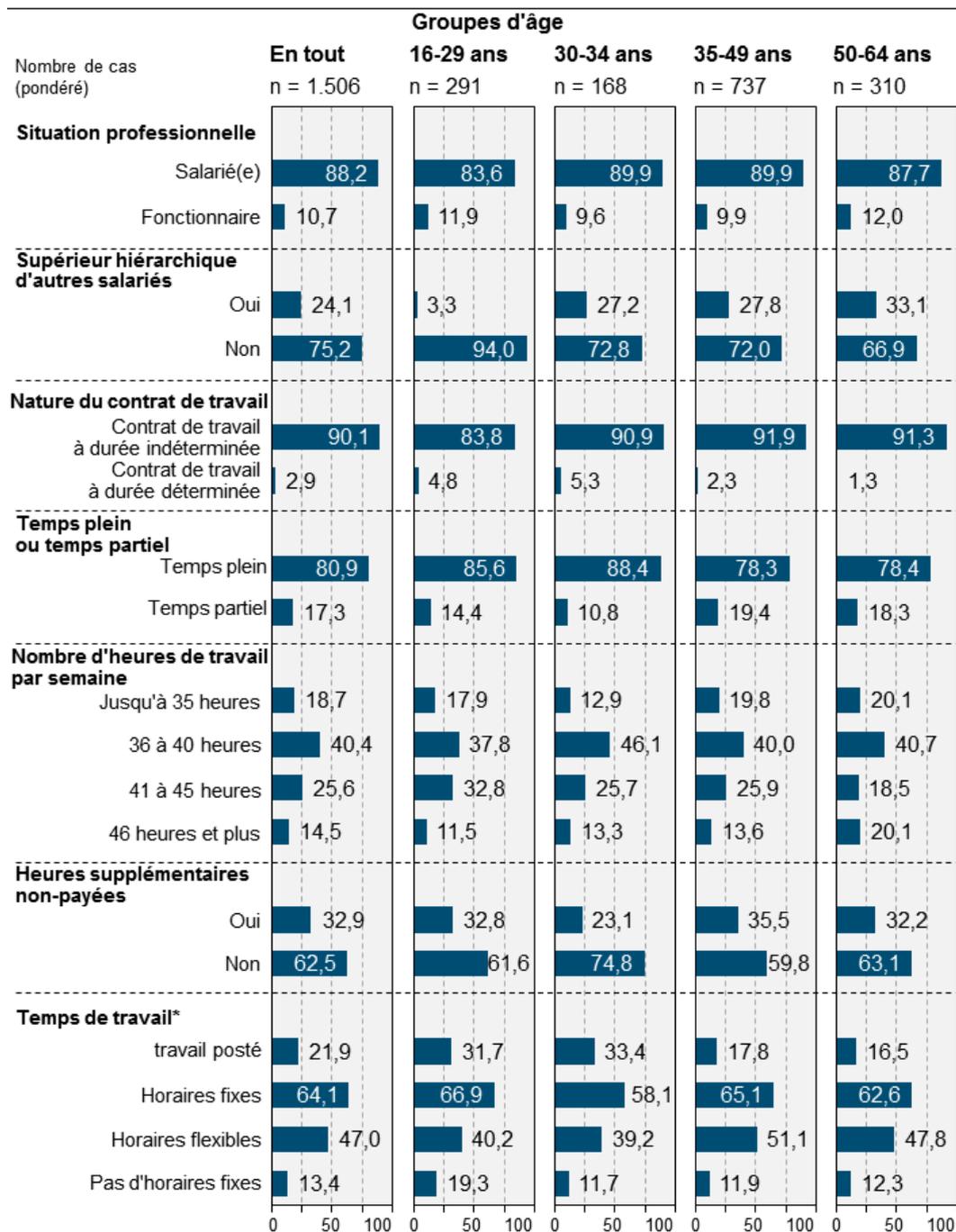
Si l'on observe les types de contrat de travail (en tenant compte de tous les salariés, y compris les fonctionnaires), on note que 86 % des 16-34 ans ont déjà un contrat de travail à durée indéterminée, ce qui confirme que ce type d'emploi domine largement le marché du travail luxembourgeois. Toutefois, avec 88-90 %, c'est parmi les groupes d'âge les plus âgés que les contrats à durée indéterminée sont les plus répandus. Si l'on écarte les fonctionnaires, la part de contrats à durée indéterminée chez les 16-34 ans monte même à 92 %, et à 96-97 % chez les plus âgés.

Concernant les horaires et les conditions de travail, les tranches d'âge inférieures et supérieures ne montrent que de légères différences. Ce qui frappe, c'est la proportion de salariés travaillant plus de 40 heures par semaine, bien plus élevée chez les plus jeunes (16-34 ans ou 16-29 ans) que chez les plus âgés. À l'inverse, la part de jeunes travaillant jusqu'à max. 35 heures par semaine est plus faible que parmi les groupes plus âgés. Le temps de travail effectif des 16-34 ans est donc en moyenne le plus élevé parmi toutes les tranches d'âge analysées.

Dans le même temps, la proportion de salariés de 16-24 ans réalisant des heures supplémentaires non rémunérées (22 %) est bien plus faible que celle des groupes plus âgés (entre 30 et 37 %). Ces résultats mettent en lumière les caractéristiques spécifiques des conditions de travail des apprentis qui, dans le cadre de leur formation, se voient incités ou encouragés à travailler plus par leurs supérieurs, sans voir ces heures supplémentaires être rémunérées.

Concernant les horaires de travail, 40 % des jeunes entre 16 et 34 ans, soit respectivement 10 à 8 points de moins que les groupes des 35-49 ans et des 50-64 ans, ont des horaires de travail flexibles ou variables. Parmi le groupe des plus jeunes (16-24 ans), la proportion de salariés ayant des horaires de travail flexibles ou variables est même deux fois moins élevée que parmi les groupes plus âgés. Par ailleurs, le travail posté concerne environ deux fois plus les jeunes que les plus de 35 ans. Les horaires de travail non fixes et variables se retrouvent plus fréquemment chez les plus jeunes également.

Figure 47 Temps de travail et caractéristiques du contrat de travail selon les groupes d'âge



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

*plusieurs réponses possibles, donc pas de pourcentage par colonne

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

6.2 Comparaison de la qualité ressentie du travail selon l'âge

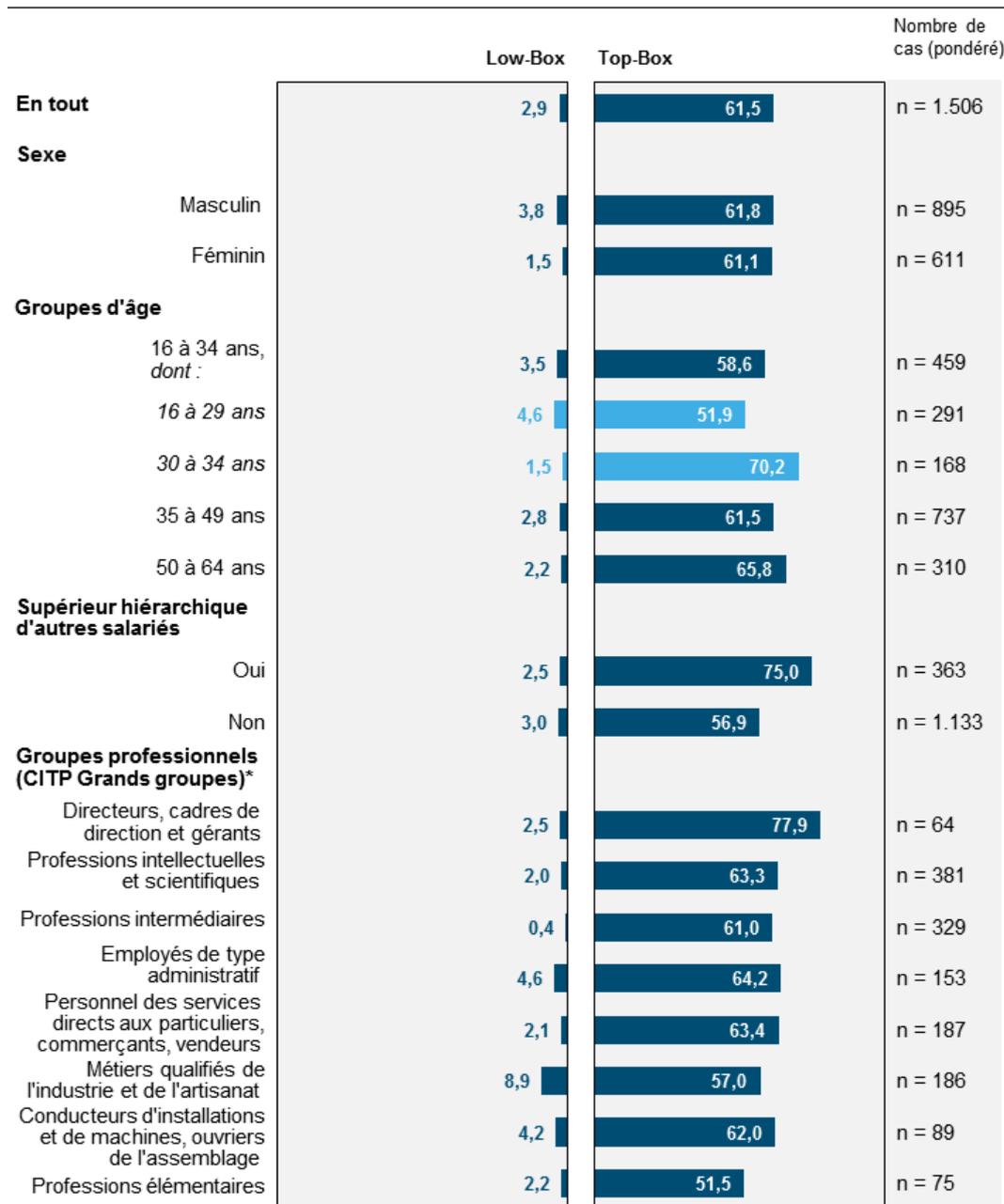
6.2.1 Satisfaction au travail et concurrence sur le lieu de travail

La qualité ressentie du travail est déterminée par de nombreux facteurs, comme cela a déjà été montré dans la partie I de ce rapport. Un des aspects importants est la satisfaction générale par rapport au travail, au salaire, à la sécurité de l'emploi ainsi qu'à la collaboration avec les collègues et à l'ambiance de travail. Ce chapitre aborde de nouveau certains de ces aspects, mais selon les points de vue des différents groupes d'âge. De plus, certains éléments de questions introduits pour la première fois dans l'enquête de 2016 sont ici analysés plus en détail.

Concernant la satisfaction générale au travail, on constate tout d'abord que ce sont, avec plus de 68 %, les jeunes de 16 à 34 ans qui sont les plus satisfaits de leur travail. Ce chiffre est inférieur de 9 points pour le groupe de travailleurs se situant dans la phase intermédiaire de la vie active, les 35-49 ans. Concernant la satisfaction par rapport à l'ambiance de travail, des conditions de travail et, dans une moindre mesure, par rapport au salaire, un modèle semble se dessiner : les plus jeunes sont plus satisfaits que leurs aînés ; l'ambiance et les conditions de travail ainsi que le niveau de salaire sont largement plus critiqués par le groupe des personnes âgées de plus de 50 ans.

L'évaluation de sa propre productivité dans le cadre d'une auto-évaluation et d'une évaluation faite par des tiers est un autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail. Le sentiment de fournir un effort et de recevoir de la reconnaissance et du respect est une composante essentielle de la perception de son travail comme utile et ayant du sens. À ce sujet, l'enquête de 2016 a introduit deux nouvelles questions. Une première question concernait la façon dont les salariés évaluent leurs performances au travail par rapport à celles de leurs collègues (Figure 48). Dans le cadre de cette auto-évaluation, 61 % des salariés évaluent leurs performances comme plus élevées (supérieures à la moyenne) que celles de leurs collègues, mais seulement 3 % comme plus faibles (inférieures à la moyenne). Il n'y a pratiquement aucune différence selon les sexes, à part le fait que la proportion d'hommes faisant état de performances inférieures à la moyenne est deux fois plus élevée que parmi les femmes. D'après ces résultats, il apparaît qu'une majorité de salariés a un niveau de confiance en soi élevé concernant sa productivité et ses performances au travail.

Figure 48 Auto-évaluation des performances au travail par rapport à celles des collègues



Question : D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues ? Parts Top-Box : « au dessous de la moyenne (4, 5) »; Parts Low-Box : « en dessous de la moyenne (1, 2) »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

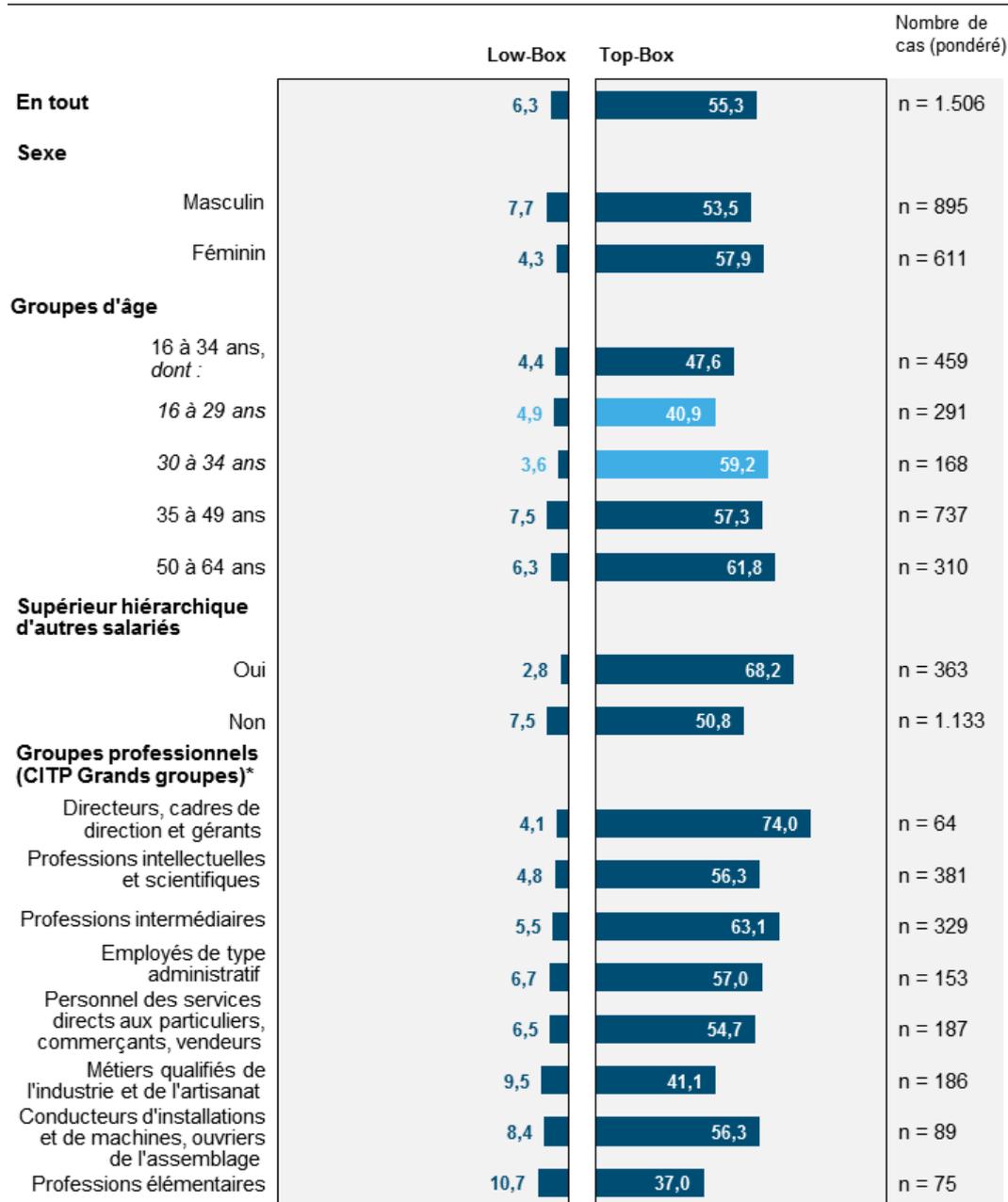
C'est chez le personnel auxiliaire que cette confiance en soi et en ses capacités est la plus faible, ainsi que chez les artisans et professions assimilées. À l'autre extrémité de l'échelle professionnelle, ce sont les dirigeants, à 78 %, qui sont les plus convaincus de leurs performances, soit une différence marquée avec les autres groupes professionnels, plutôt dans la moyenne.

En fonction des trois groupes d'âge principaux, on constate que l'auto-évaluation de ses performances est de mieux en mieux notée au fur et à mesure de l'avancée en âge. Chez les 50-64 ans, le fait de se situer à un niveau élevé dans son auto-évaluation est probablement lié à la longue expérience professionnelle, sachant de plus qu'une part relativement plus élevée de salariés plus âgés occupent un poste de cadre ou de dirigeant. Parmi les plus jeunes, on note par ailleurs une différence marquée entre les 16-29 ans et les 30-34 ans. Les 30-34 ans auto-évaluent leurs performances de façon nettement supérieure à la moyenne, et même supérieure aux tranches d'âge plus âgées. Les jeunes de 16-29 ans débutant dans la vie active sont en revanche bien moins convaincus de leurs performances.

Un tableau légèrement différent se dessine lorsque l'on interroge sur l'évaluation des performances par le supérieur (Figure 49). Les personnes interrogées font état d'une évaluation plus négative par leurs supérieurs. Avec 55 %, le nombre moyen de personnes considérant que leurs supérieurs évaluent leurs performances de façon supérieure à la moyenne est de six points inférieur aux valeurs de l'auto-évaluation. Selon les groupes professionnels, l'auto-évaluation et l'évaluation fournie par les supérieurs sont assez similaires pour les dirigeants, les techniciens et professions assimilées, tandis que pour tous les autres groupes professionnels, de grandes différences existent dans ce domaine, dont l'échelle va de 6 à 16 points. Le jugement des supérieurs est en effet globalement plus sévère que l'auto-évaluation. Les travailleurs non qualifiés et les artisans se considèrent en grande partie plus mal jugés par leurs supérieurs que dans le cadre de leur auto-évaluation.

Selon les groupes d'âge, cette question de l'évaluation par les supérieurs de performances supérieures à la moyenne montre également des valeurs évoluant proportionnellement selon l'âge. Comme pour la question précédente sur l'auto-évaluation, il existe une différence notable de 20 points entre les évaluations des jeunes de 16 à 29 ans et le groupe des 30-34 ans. Les évaluations plus retenues des jeunes sont certainement liées à leur part encore faible de contrat à durée indéterminée et de niveau de responsabilité, dont les valeurs n'atteignent le niveau des salariés plus âgés que dans la tranche d'âge 30-34 ans (cf. figure 47 ci-dessus).

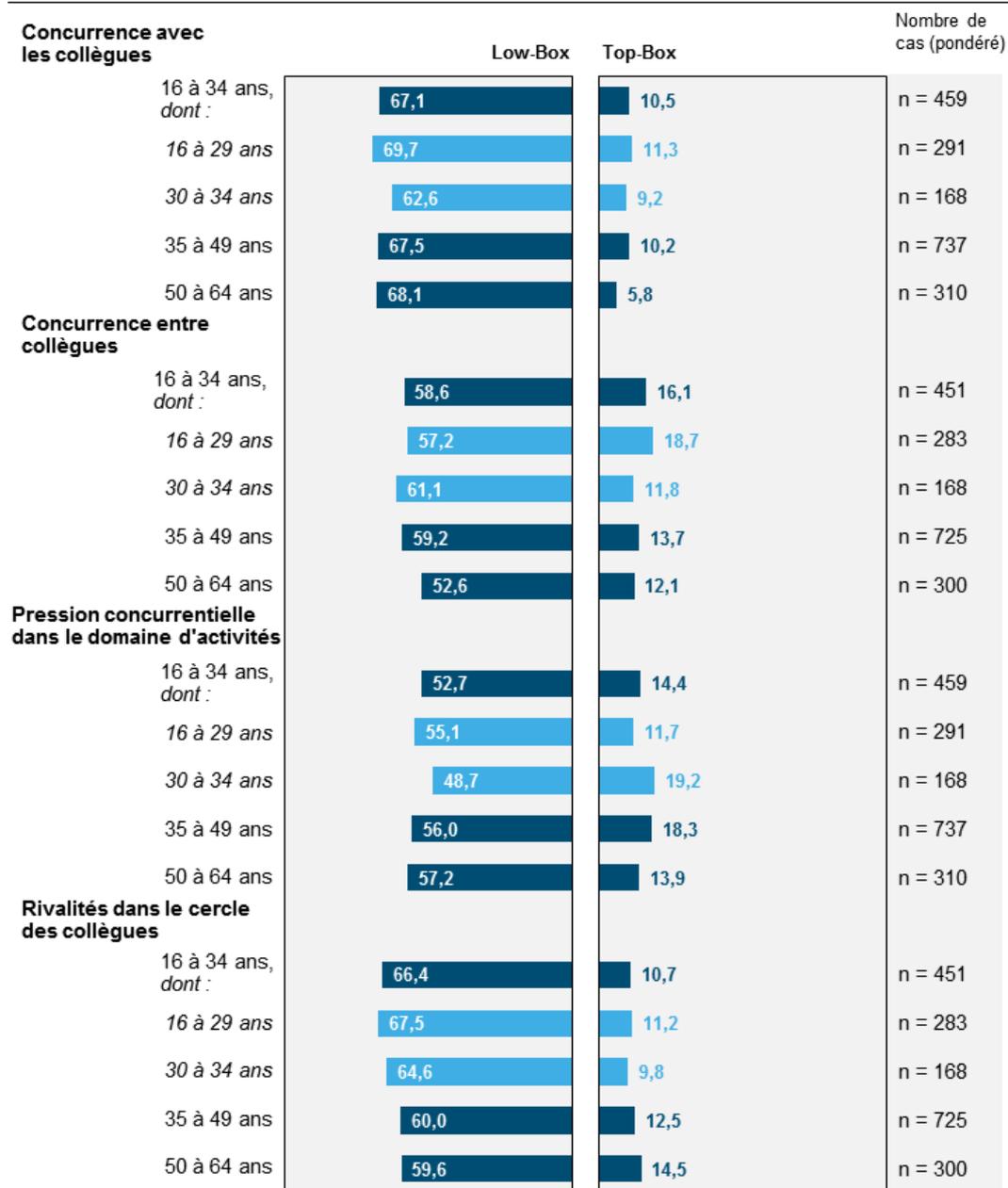
Globalement, les résultats présentés jusqu'ici font état d'une satisfaction plus élevée des jeunes au travail. De même, les jeunes perçoivent la concurrence avec et entre collègues de façon plus marquée que les tranches d'âge supérieures (Figure 50), ce qui n'affecte toutefois pas vraiment la satisfaction des jeunes. La pression concurrentielle vécue dans l'environnement de travail immédiat ainsi que les rivalités entre collègues sont plus fréquemment citées par les salariés plus âgés comme importantes. Si l'on ne tient pas compte des différentes catégories, 10 à 20 % des personnes interrogées relatent une situation de forte concurrence. En d'autres termes, la grande majorité des salariés luxembourgeois ne subit pas de pression concurrentielle particulière sur son lieu de travail.

Figure 49 Évaluation des performances de travail par les supérieurs


Question : D'une manière générale, comment votre supérieur hiérarchique évalue-t-il vos performances au travail ? Parts Top-Box : « au dessus de la moyenne » (4, 5); Parts Low-Box : « en dessous de la moyenne » (1, 2)

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 50 Situation concurrentielle sur le lieu de travail



Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure »;
Base: 1.506 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

6.2.2 Situations de travail problématiques et harcèlement moral

Les résultats concernant la pression concurrentielle ne signifient pas pour autant que la collaboration est toujours sans conflits sur le lieu de travail, ni ne se déroule sans tension. 3,6 % des jeunes de 16-34 ans déclarent en effet qu'ils sont souvent, ou presque toujours, ignorés par leurs collègues ou leurs supérieurs, cette valeur atteignant 4,3 % chez les 35-49 ans, et même 6,4 % chez les plus de 50 ans. Parmi tous les salariés étant confrontés à ce problème au moins de temps en temps, les plus de 35 ans le considèrent comme très contraignant pour un tiers, contre un quart pour les plus jeunes (16-35 ans).

Lorsque l'on observe les réponses relatives à l'affectation de tâches dénuées de sens par le supérieur, la situation est encore pire. Entre 35 et 41 % des personnes touchées par ce problème ressentent une contrainte forte, et ce indépendamment de l'âge. Avec 14 %, ce sont toutefois les jeunes de 16-34 ans qui sont de loin les plus affectés, ce chiffre étant de 10 % pour la tranche d'âge moyenne, et légèrement au-dessus de 8 % pour les plus âgés.

Une autre situation problématique, voire dramatique sur le lieu de travail, est la ridiculisation de la part des supérieurs ou des collègues. Interrogés à ce sujet, 5 % des plus jeunes (16-34 ans), mais seulement 2,3 % des 35-49 ans et 1,9 % des plus de 50 ans sont concernés par ce type de ridiculisations. Les contraintes pesantes en découlant sont importantes, et concernent env. 46 % des plus jeunes, 54 % des 35-50 ans, et 49 % des plus âgés.

Bien que les comportements évoqués ci-dessus comme le fait d'être ignoré par les collègues, la ridiculisation, l'attribution de tâches dénuées de sens, représentent des indices indirects du harcèlement moral, l'enquête Qow a cette année également posé trois questions directes à propos du harcèlement moral, ou mobbing¹⁵. Au préalable, la définition suivante a été donnée à titre informatif aux personnes à qui ces questions ont été posées :

« On parle de harcèlement moral lorsqu'une personne est, de manière répétée sur une longue période, mal traitée ou brimée par une ou plusieurs autres personnes, dans l'intention de lui nuire. Pour qualifier un comportement de harcèlement moral, il doit avoir été poursuivi sur une longue période, et la personne concernée avoir eu en général des difficultés à se défendre. Les conflits exceptionnels ou ceux objectivement justifiés ne relèvent en revanche pas du harcèlement moral.

La première question d'ordre général porte d'abord sur le fait de savoir si, sur la période d'enquête, les salariés ont observé ou perçu des comportements relevant du harcèlement moral ainsi défini sur leur lieu de travail (Figure 51). Près de 16 % des personnes interrogées répondent par l'affirmative à cette question, dont un peu plus d'hommes que de femmes. Les salariés de nationalité belge font plus souvent état de harcèlement moral, tandis que les italiens et les autres nationalités moins souvent. Selon les groupes professionnels, le harcèlement moral est le plus fréquemment cité chez les artisans, et le moins chez les dirigeants.

La proportion de personnes rapportant des situations de harcèlement moral augmente proportionnellement avec la taille de l'entreprise, avec des valeurs de 17-18 % pour les entreprises entre

¹⁵ 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 existe en réalité diverses définitions, différents faits et critères d'exclusion peuvent être pris en compte. Voir par ex. à ce sujet l'étude Meschkutat et al. 2002.

50 et 249 salariés ainsi que celles à partir de 250 salariés, voire 20 % pour les entreprises de 15 à 49 salariés. Dans les secteurs comme l'administration publique, la santé et le social, la formation et la recherche, le harcèlement moral est cité par 20 % des personnes, soient les secteurs les plus concernés, l'industrie et la production indiquant un chiffre deux fois moins élevé.

En regardant les différences selon l'âge, une différence nette apparaît entre les plus jeunes et les plus âgés. C'est le groupe des 35-49 ans qui observe de loin le plus fréquemment des situations de mobbing, la différence étant de 8-11 points avec les tranches d'âge inférieures, et de 4,5 points avec le groupe le plus âgé. Mais même le groupe des 50-64 ans relève plus fréquemment du mobbing que les jeunes de 16-34 ans.

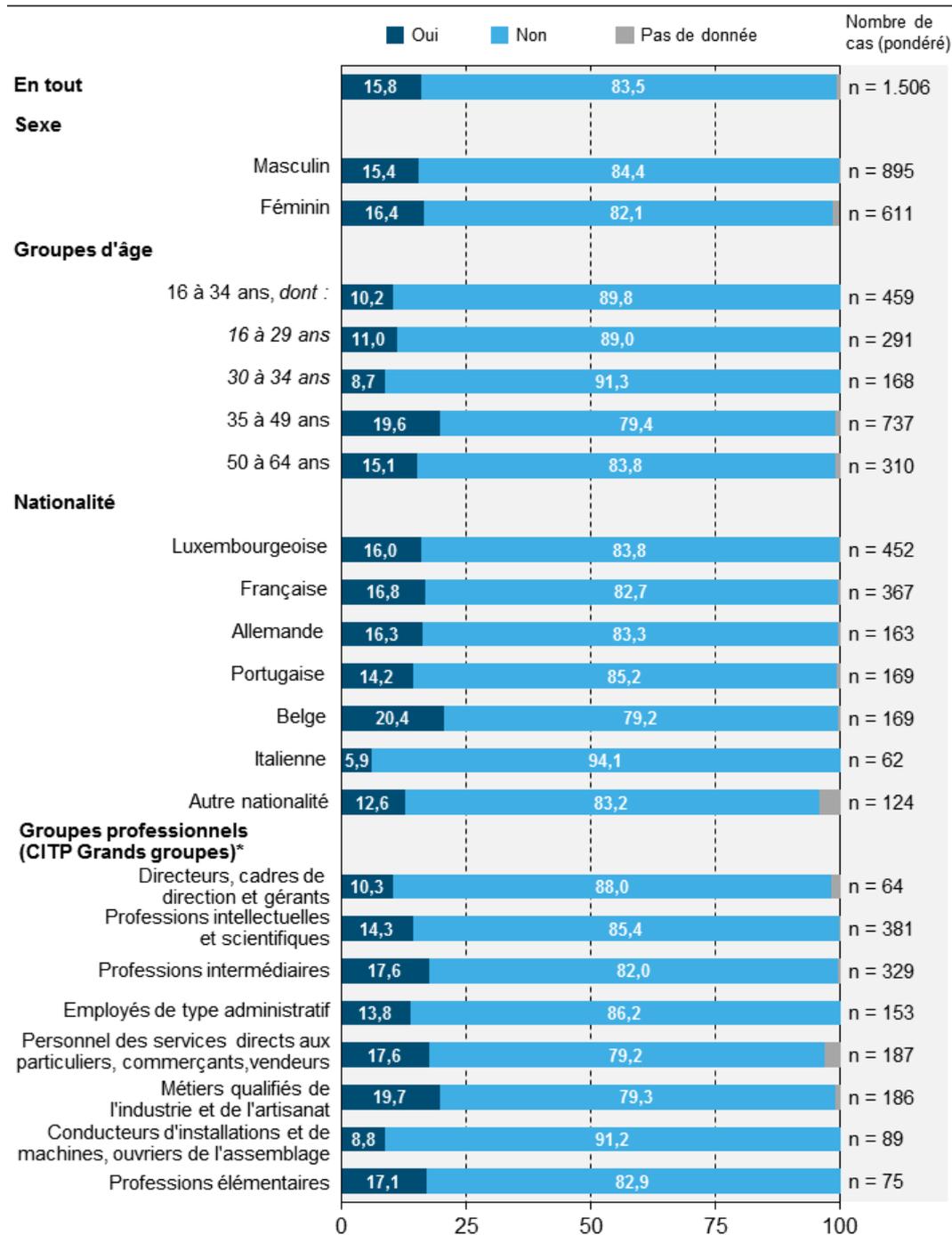
Ces différences sont l'objet de spéculations. Il est possible que les personnes ayant plus d'expérience professionnelle soient plus à même de reconnaître et d'identifier le harcèlement moral que les plus jeunes. Dans ce sens, les plus âgés ont peut-être plus une plus grande sensibilité face à ce genre de comportement. Il est aussi possible qu'ils aient une meilleure vision d'ensemble des collègues et de l'ambiance de l'entreprise car ils y sont depuis plus longtemps. En effet, les salariés rapportent plus fréquemment des situations de harcèlement moral lorsqu'ils sont dans l'entreprise depuis longtemps. L'utilisation d'autres critères pourrait également jouer un rôle dans l'évaluation de ce type de comportement complexe.

Ce qui est intéressant, c'est que les réponses à la question de savoir si l'on est soi-même actuellement exposé à du harcèlement moral par les collègues fournissent un tout autre tableau (Figure 52). Près de 4 % des personnes interrogées se sentent personnellement concernées, ce qui correspond à un ordre de grandeur d'un quart des personnes ayant observé du harcèlement moral au travail (près de 16 % des personnes interrogées). Si l'on observe les groupes d'âge, on note que les plus jeunes se sentent plus souvent concernés que les plus âgés. Les différences entre les groupes d'âge varient néanmoins de 1 à 2 points seulement et ne doivent donc pas être surévaluées.

En revanche, les écarts sont plus nets si l'on observe les groupes professionnels. Les artisans, les employés des services à la personne et de la vente, ainsi que le personnel auxiliaire se sentent nettement plus exposés au harcèlement moral que les autres groupes professionnels, les moins affectés étant les dirigeants, suivis des employés de bureau. Les chiffres varient également selon le secteur d'activité, les employés de l'hôtellerie-restauration/services de nettoyage/artisanat se sentant particulièrement touchés.

La troisième question, celle de savoir si l'on se sent actuellement exposé à du harcèlement moral de la part des supérieurs, fournit des résultats similaires. Au total, plus de personnes répondent par l'affirmative à cette question qu'à celle du « harcèlement moral par les collègues ». Si l'on observe les différents groupes professionnels, on retrouve les mêmes métiers qu'à la question précédente parmi les personnes se sentant exposées à du mobbing par leurs supérieurs, soit les artisans, les employés des services à la personne et de la vente, ainsi que le personnel auxiliaire. De même pour les résultats liés aux secteurs d'activité hôtellerie-restauration/services de nettoyage/artisanat, similaires à la question précédente. Les dirigeants se sentent légèrement plus concernés par une exposition à du mobbing de la part de supérieurs qu'à la question précédente concernant les collègues.

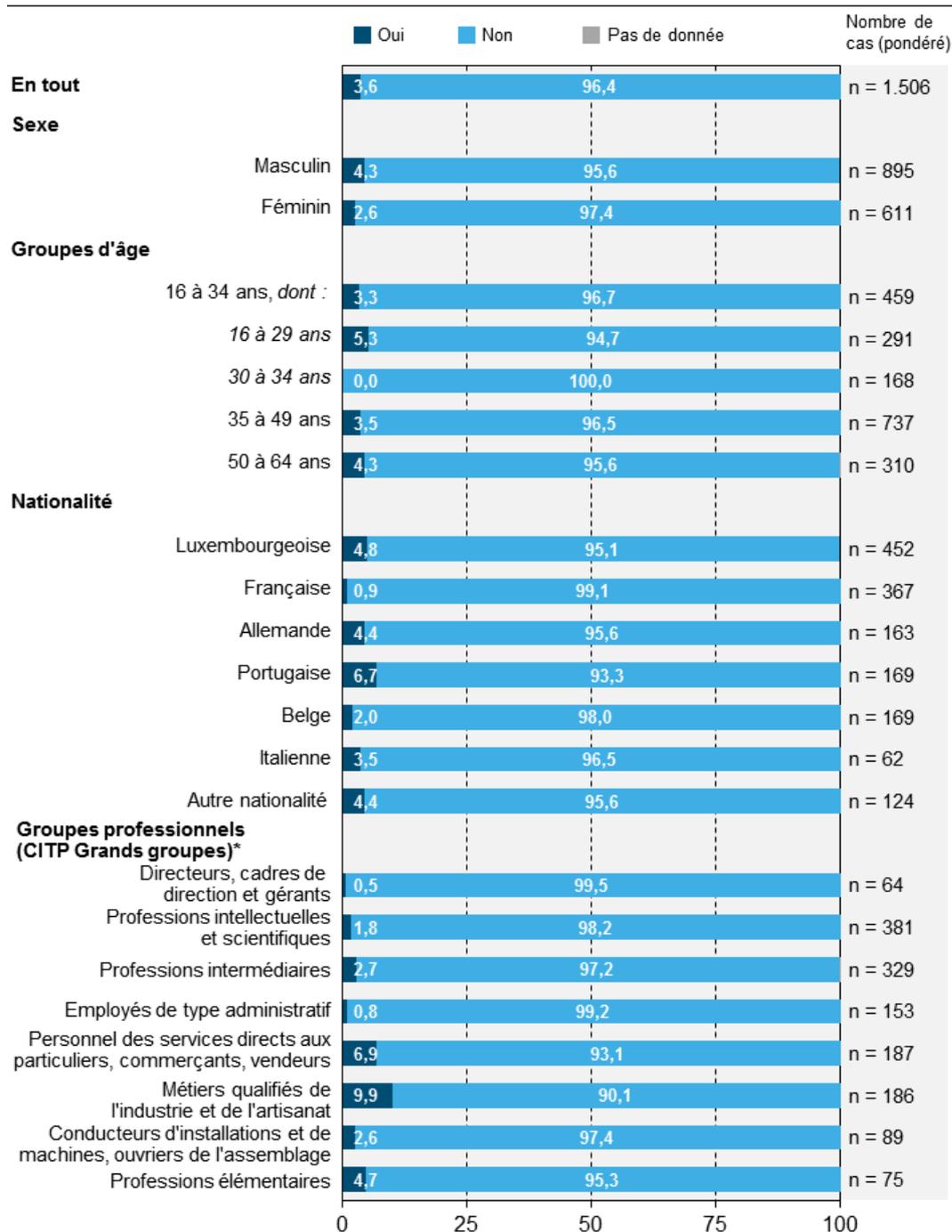
Figure 51 Harcèlement moral au travail I : observation de personnes exposées au mobbing sur le lieu du travail



Question : Observez-vous actuellement sur votre lieu de travail des personnes soumises à du harcèlement moral ? Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n=min.30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 52 Harcèlement moral au travail II : exposition personnelle au mobbing par des collègues



Question : Êtes-vous actuellement soumis(e) à du harcèlement moral de la part de vos collègues de travail ?; Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

6.2.3 Activité professionnelle et contraintes mentales

Les contraintes mentales directes et indirectes sont diverses et variées. À ce sujet, l'enquête Qow 2016 a introduit de nouveaux aspects afin de pouvoir différencier les différentes facettes des charges mentales au travail. Un de ces aspects concerne les symptômes d'épuisement dus au travail, ou en lien avec le travail. Interrogées sur la question de savoir à quelle fréquence elles se sentent vidées à la fin d'une journée de travail, un tiers des personnes répondent que c'est « souvent » ou « (presque) tout le temps » le cas (Figure 53). Près d'un sixième des personnes interrogées se sent déjà épuisé(e) en se levant, à l'idée d'une nouvelle journée de travail. Pour les deux questions, la proportion de femmes est plus élevée, surtout concernant l'épuisement *après* la journée de travail.

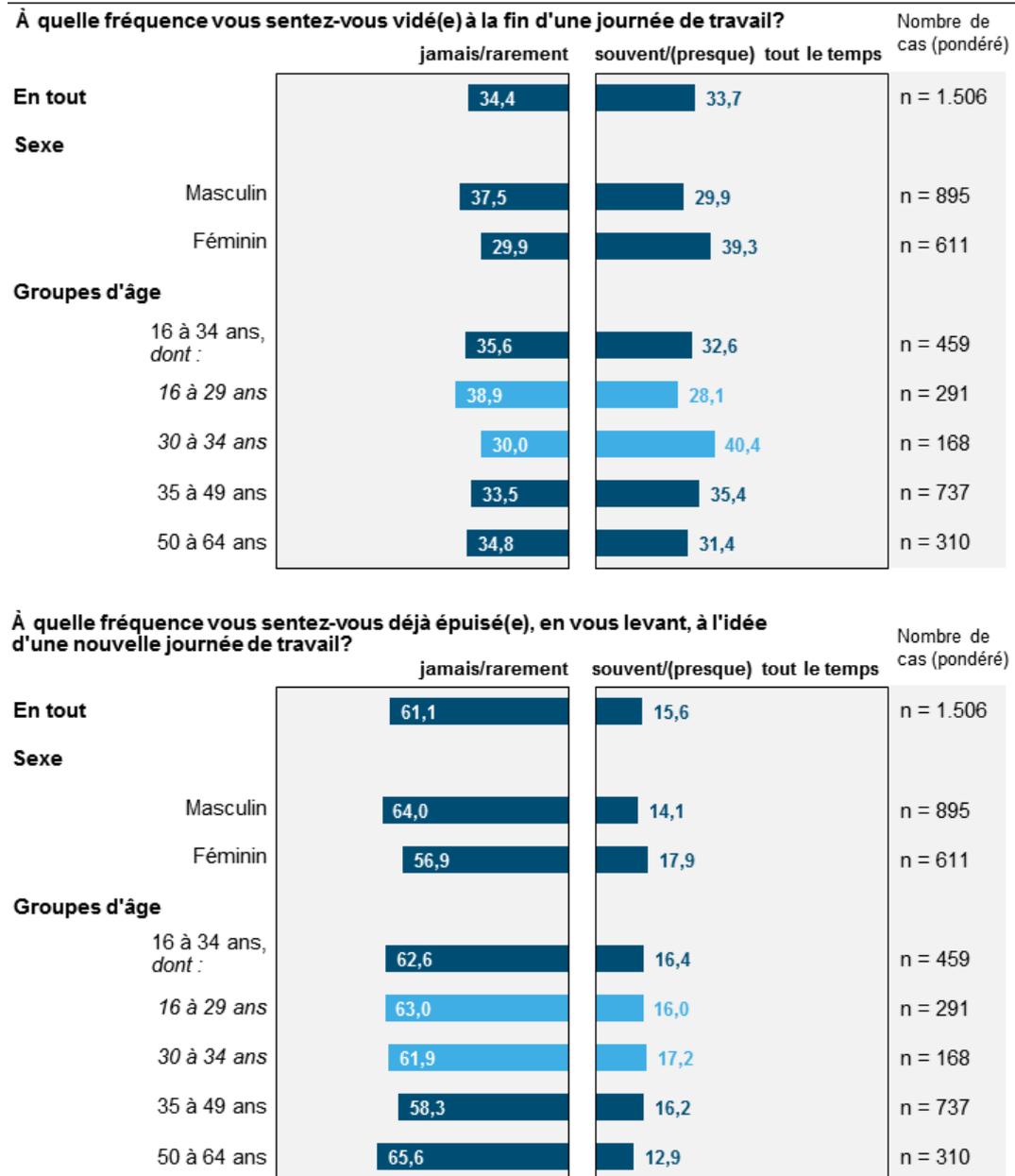
En observant les groupes d'âge, ce sont les jeunes de 30-34 ans qui expriment le plus un sentiment de surcharge. Le sentiment d'épuisement à la fin de la journée de travail est le plus fréquent parmi les personnes du sous-groupe des 30-34 ans, alors que ce même groupe présente également la plus faible proportion de personnes se sentant rarement ou jamais concernées par de tels états d'épuisement. Les jeunes de 16-29 ans sont en revanche les plus solides, près de deux cinquièmes se sentant jamais ou rarement vidés à la fin de la journée de travail. Le groupe le plus âgé (50-64 ans) se sent moins concerné par ces symptômes que les groupes des 35-49 ans ou des 16-34 ans dans l'ensemble. Une répartition des âges similaire apparaît concernant la question du sentiment d'épuisement à l'idée d'une nouvelle journée de travail : les plus jeunes et les plus âgés sont les groupes se sentant les moins concernés par l'apparition régulière ou permanente de ce genre de symptômes.

Chez les plus âgés, ces résultats peuvent être en partie liés au fait que les salariés luxembourgeois plus âgés sont en général moins concernés par des contraintes physiques au travail. De plus, seule une petite partie de ce groupe d'âge attache encore beaucoup d'importance à sa carrière et à son ascension professionnelle, alors que cela représente un aspect important de la charge mentale pour les jeunes salariés à l'heure du « *Rush hour for life* ». De plus, les salariés plus âgés travaillent probablement plus souvent en exploitant au mieux leurs ressources personnelles, c'est-à-dire en les préservant plus que les jeunes, et font dans ce sens plus attention à leur santé, une hypothèse qu'il est malheureusement impossible de vérifier à l'aune de ces données.

Le modèle de réponse identifié ne se répète cependant pas à la question de savoir à quelle fréquence le salarié a l'impression que chaque heure de travail est éprouvante (Figure 54). Concernant ce symptôme de « burnout », le chiffre de 9 % est globalement plus faible qu'à la question précédente, mais ici aussi les femmes sont plus touchées que les hommes. Dans ce contexte, ce sont les plus jeunes et les plus âgés qui ont le plus souvent, ou tout le temps, l'impression que chaque heure de travail est éprouvante. Pour les tranches d'âge intermédiaires entre 30 et 49 ans, cette impression est à l'inverse bien plus rare.

La frustration comme conséquence d'une appréciation insuffisante du travail est en revanche un problème des jeunes : 21-22 % des jeunes entre 16 et 34 ans ressentent de tels effets de frustration, mais seulement 14-16 % des groupes d'âge supérieurs. La proportion de femmes est du même ordre de grandeur, et supérieure à celle des hommes.

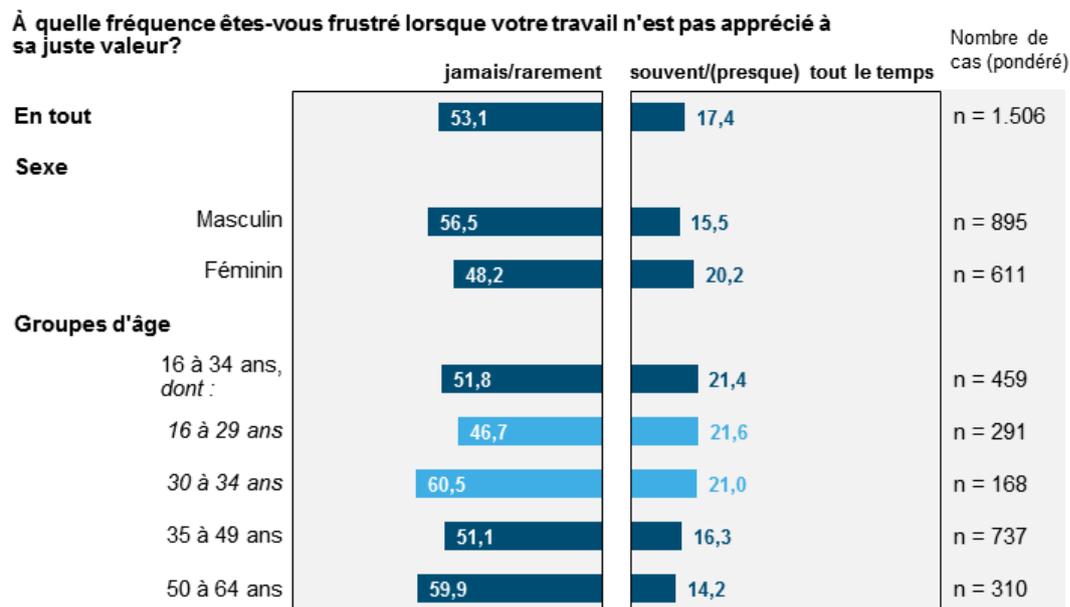
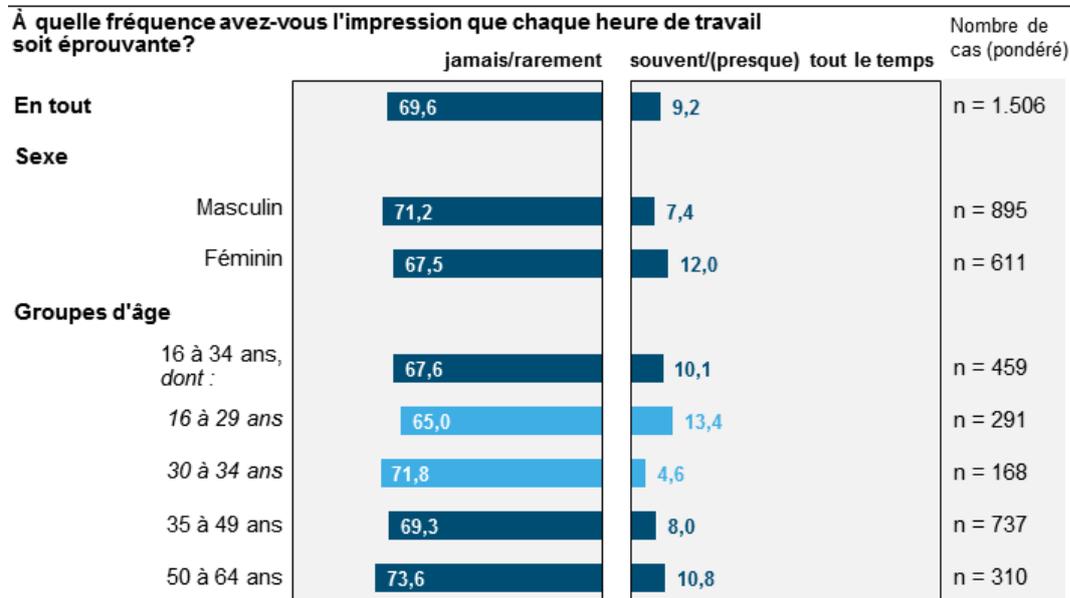
Figure 53 Fréquence des charges mentales liées au travail I



Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 54 Fréquence des charges mentales liées au travail II



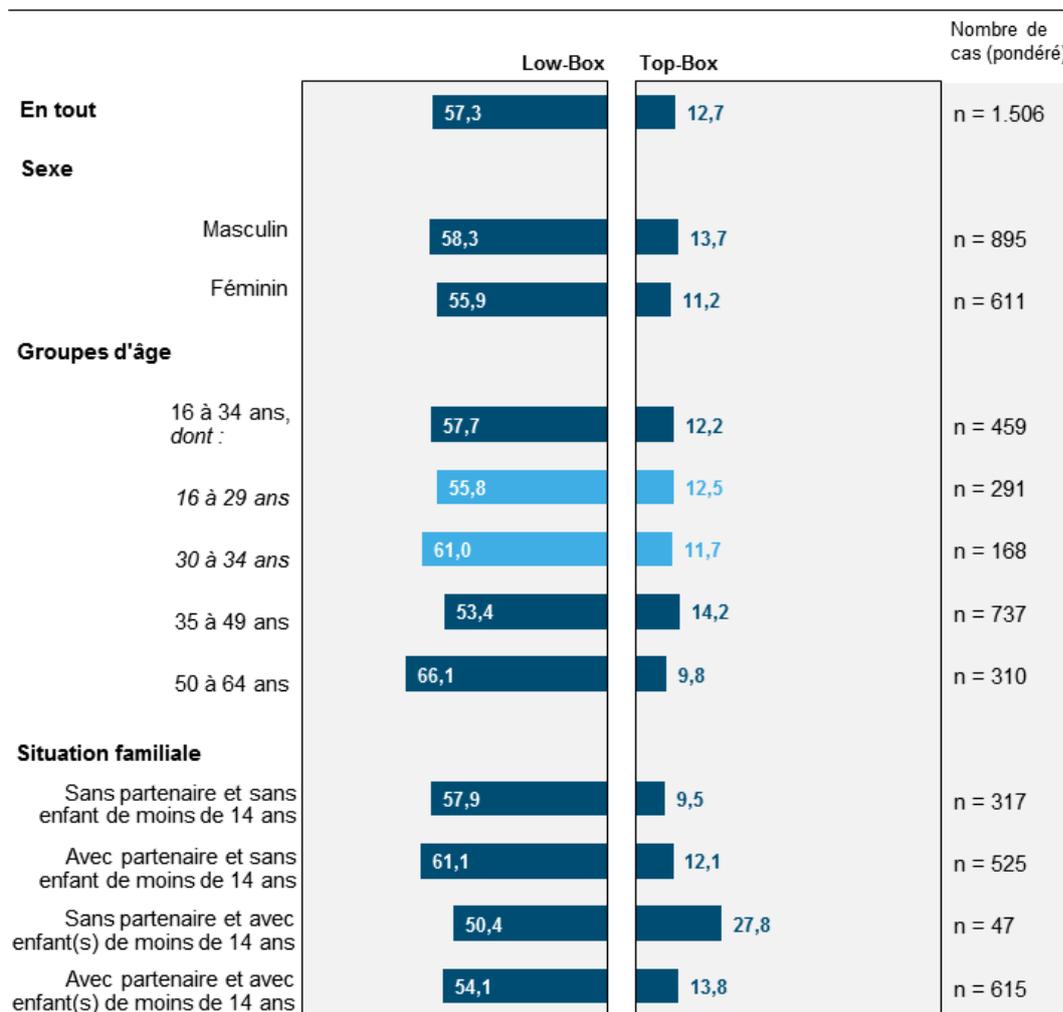
Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Un aspect essentiel de la qualité du travail est également l'équilibre et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée (*Work-Life-Balance*). L'enquête Qow 2016 a posé plusieurs questions à ce sujet. Ainsi, 63 % des personnes interrogées déclarent qu'elles n'ont rarement, ou jamais, de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. En revanche, 15 % d'entre elles ne parviennent pas (souvent ou presque toujours) à trouver un équilibre.

De plus, 13 % des personnes interrogées considèrent qu'il leur est difficile d'apporter l'attention nécessaire aussi bien à leur travail qu'à leur vie privée (Figure 55). Si c'est pour les salariés entre 35 et 49 ans que cela est le plus difficile, cela est en revanche le plus facile pour les salariés les plus âgés. Plus que l'âge, c'est la situation familiale qui joue ici un rôle important. 28 % des familles monoparentales avec des enfants de moins de 14 ans estiment comme très difficile d'accorder la même attention à la vie privée qu'à la vie professionnelle, tandis que les couples avec enfants ne sont que 14 % à penser cela. Pour les personnes sans enfants, ce problème de conciliation entre les deux sphères de la vie est significativement moins important.

Figure 55 Degré de difficulté à accorder la même attention à la vie privée et à la vie professionnelle



Question : Vous est-il difficile d'apporter l'attention nécessaire aussi bien à votre travail qu'à votre vie privée ?; Données en pour cent; Parts Top-Box : « (très) difficile (1, 2) »; Parts Low-Box: « (absolument) pas difficile (4, 5) »

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

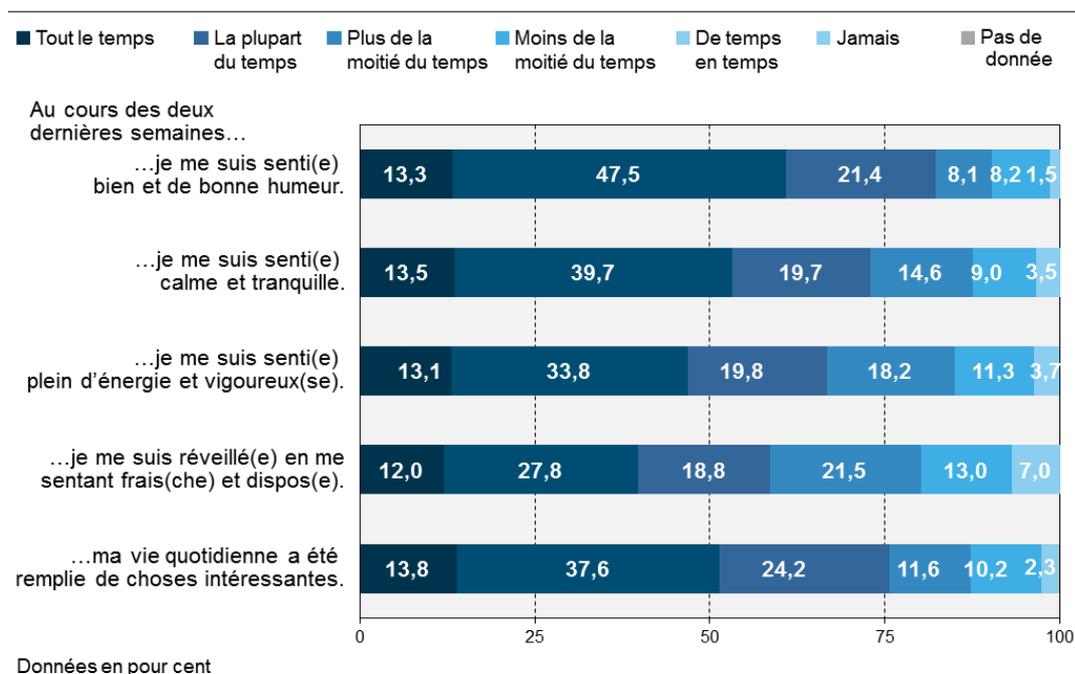
6.3 Santé et bien-être

6.3.1 Bien-être et arrêts de travail

La santé est un révélateur de la qualité de vie et la qualité du travail. Les résultats d'ensemble concernant la santé des salariés luxembourgeois ces dernières années ont déjà été présentés de façon détaillée dans la partie I de ce rapport. Nous allons ci-dessous aborder de nouveau certains aspects précis de la santé, et ce selon le point de vue des différents groupes d'âge.

Comme déjà établi dans la partie I, en 2015 et en 2016, environ un quart de toutes les personnes interrogées déclarent souffrir fréquemment, ou de temps en temps, de problèmes de santé, tandis que la majorité des salariés déclare en revanche être stable sur le plan de la santé. Afin de compléter ces résultats avec des informations concrètes relatives à l'humeur et au bien-être personnel, de nouvelles questions ont été posées dans l'enquête Qow 2016. Près de 13 % des personnes interrogées se sentent tout le temps bien et de bonne humeur, comme indiqué sur la figure 56. 48 % éprouvent le même sentiment la plupart du temps, 40 % se sentent calmes et tranquilles, 38 % trouvent que leur vie quotidienne est remplie de choses intéressantes, un tiers se sent plein d'énergie, et 28 % se sentent frais et dispos dès le réveil. La part de personnes n'éprouvant jamais ce genre d'humeur, ou seulement de temps en temps au cours de la période donnée, est plus faible. Ces résultats confirment le tableau d'ensemble plutôt positif des salariés luxembourgeois en ce qui concerne la santé et le bien-être. Selon les groupes d'âge, aucune différence majeure n'apparaît, c'est pourquoi ils ne sont pas représentés.

Figure 56 Déclarations sur le bien-être au cours des deux dernières semaines



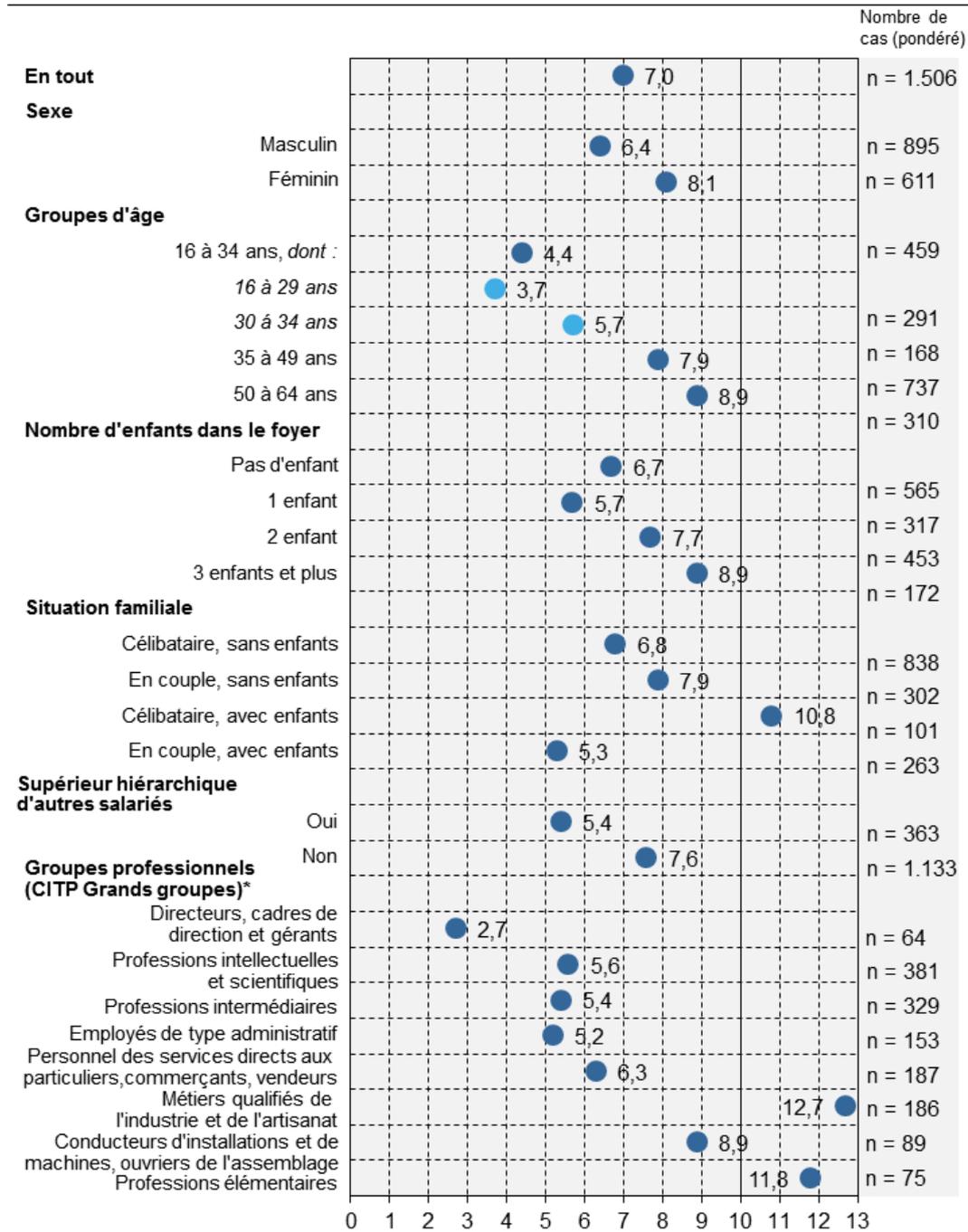
Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Un aspect important du travail du point de vue social, mais aussi de l'entreprise et personnel, est le nombre de journées d'absence au travail pour cause de maladie (Figure 57). Au Luxembourg, chaque salarié compte en moyenne 7 jours d'arrêt maladie au cours des 12 derniers mois.¹⁶ Ce chiffre est de 8,1 jours pour les femmes, et de 6,4 jours pour les hommes. Si l'on observe les différents groupes d'âge, le nombre moyen d'arrêts maladie augmente avec l'âge. Si les arrêts maladie des jeunes salariés semblent limités à moins de 4 jours, ils sont de 9 jours chez les salariés de plus de 50 ans, tandis que les autres tranches d'âge se trouvent entre les deux.

La situation familiale joue également un rôle important dans le nombre de journées d'absence. Chiffre intéressant, les salariés sans enfants ont un nombre de journées d'absence plus élevé que les salariés avec un enfant. Pour les salariés avec deux ou plusieurs enfants cependant, le nombre de journées d'absence dépasse de 3 jours celui des salariés sans enfant.

¹⁶ Ce chiffre fourni par les enquêtes Qow est toutefois inférieur aux chiffres de l'OMS, qui donne pour le Luxembourg près de 12 jours dans la Base de données européenne de la Santé pour tous (HFA-BD) en 2012, 2013 et 2014 (dernière année disponible). La HFA-DB s'appuie également sur les données des registres de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) du Luxembourg. Cf. http://portal.euro.who.int/en/indicators/hfa-indicators/hfa_411-2700-absenteeism-from-work-due-to-illness-days-per-employee-per-year/

Figure 57 Journées d'absence au travail au cours des 12 derniers mois



Question : Au cours des 12 derniers mois, combien de jours à peu près avez-vous manqué au travail ? Valeurs moyennes en jours; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

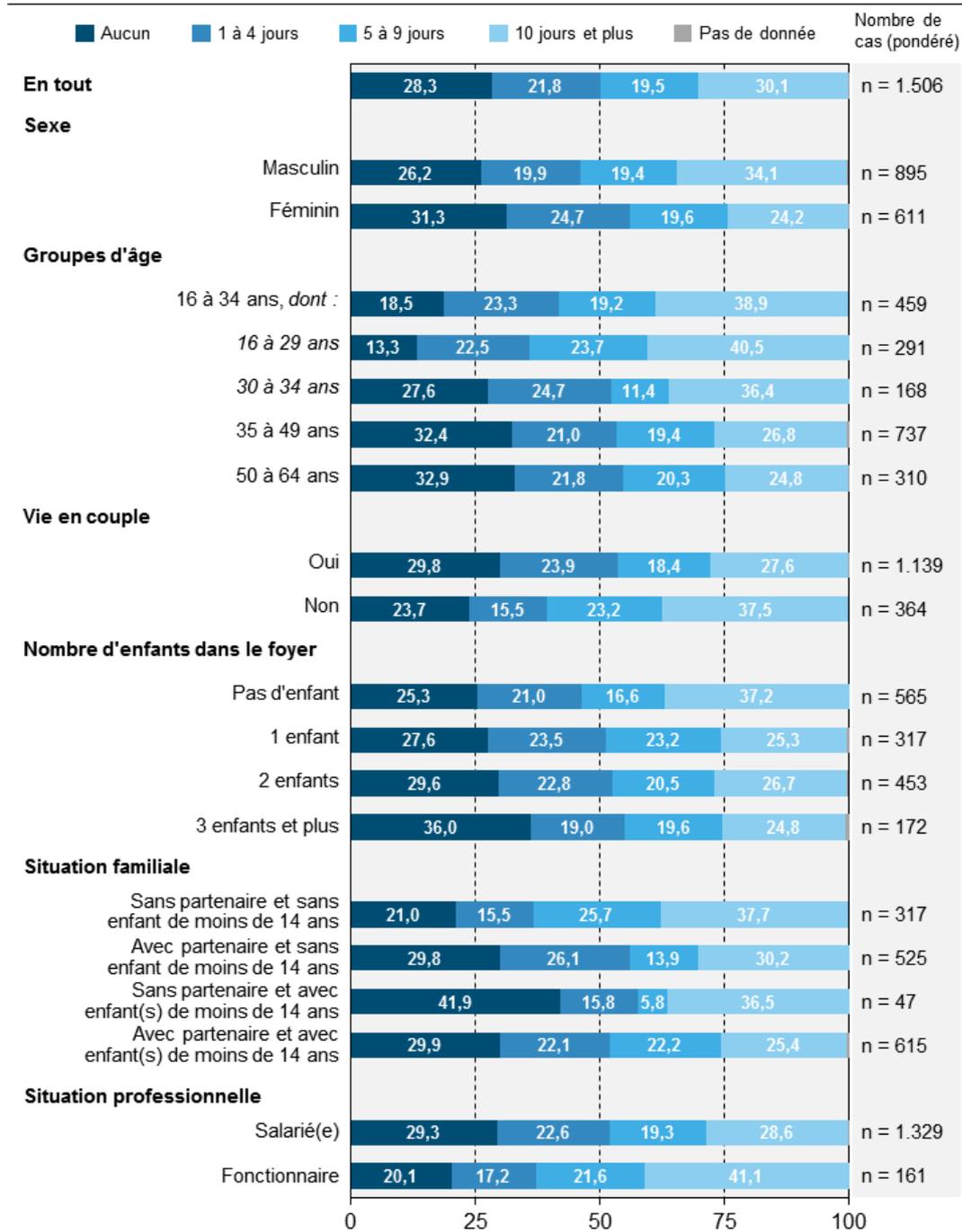
6.3.2 Activité sportive

Le sport joue un rôle important dans la prévention des problèmes de santé et l'augmentation du bien-être. Les salariés luxembourgeois ont donc été interrogés en 2016 sur le nombre de journées par mois au cours desquelles ils pratiquent un sport (Figure 58). Ce chiffre est de 7 jours en moyenne. Toutefois, 28 % de tous les salariés ne pratiquent aucun sport, tandis que 30 % en pratiquent 10 jours ou plus par mois, le reste se trouvant entre les deux. Les écarts entre les pratiques d'activité physique sont donc importants.

Si l'on considère les différents sous-groupes, on observe par exemple que le nombre de journées de sport diminue en fonction du nombre d'enfants dans le foyer (8,6 à 8,7 jours en moyenne). Avec une moyenne de 8,9 jours par mois, les fonctionnaires apparaissent comme assez sportifs. Les familles monoparentales forment le plus grand groupe parmi les non-sportifs, mais sont également représentées dans le même ordre de grandeur dans le groupe pratiquant 10 jours ou plus de sport par mois, bien que le nombre de cas soit toutefois plus faible.

En observant les tranches d'âge, on note que ce sont les plus jeunes qui sont visiblement les plus sportifs : si 13 % ne pratiquent aucun sport, soit la part la plus faible parmi les autres tranches d'âge, ils sont les plus nombreux à pratiquer régulièrement un sport (9 jours en moyenne). Les groupes des 35-49 ans et des 50-64 ans sont très similaires en termes de pratique sportive (ou non), leur moyenne étant de 6,3 à 6,4 jours.

Figure 58 Nombre de journées de sport dans le mois



Question : Combien de jours par mois pratiquez-vous du sport ?; Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

6.3.3 Risques pour la santé : poids corporel, consommation d'alcool, tabagisme

Le surpoids et la maigreur, en partie liés à une mauvaise alimentation, la consommation d'alcool et le tabagisme sont des facteurs de risque connus de nombreuses maladies, notamment cardiovasculaires. L'enquête Qow de cette année a ajouté de nouvelles questions afin d'obtenir une vue d'ensemble plus précise de la diffusion de ces facteurs de risque.

Indice de masse corporelle (IMC)

L'*indice de masse corporelle* (IMC) est un célèbre indicateur largement utilisé à travers le monde permettant d'établir des tendances en termes de surpoids et de maigreur. Il établit un rapport entre la taille et le poids, et définit des seuils pour une corpulence normale en fonction de la taille, des capacités physiques, du sexe et de l'âge. L'indicateur fournit des indices relatifs à un poids anormalement élevé ou faible et représente un outil de mesure intéressant du point de vue médical. Mais comme il ne tient par exemple pas compte de la proportion de masse musculaire par rapport à la masse grasse, l'IMC n'est pas un outil de mesure objectif et ne convient pas, ou peu (à moins d'inclure d'autres indicateurs), pour les sportifs. Une fois ces limites posées, l'IMC peut toutefois être utilisé comme valeur indicative de ce qu'on entend par poids sain.

Voici la classification des valeurs d'IMC pour les adultes :¹⁷

Figure 59 Valeurs indicatives (théoriques) d'IMC selon l'âge

Âge	IMC
19-24 ans	19-24
25-34 ans	20-25
35-44 ans	21-26
45-54 ans	22-27
55-64 ans	23-28

Source : <https://www.uni-hohenheim.de/wwwin140/info/interaktives/bmi.htm>

Figure 60 Classification de l'IMC selon le sexe

Classification	homme	femme
Maigreur	<20	<19
Poids normal	20-25	19-24
Surpoids	25-30	24-30
Obésité	30-40	30-40
Obésité morbide	>40	>40

Source : <https://www.uni-hohenheim.de/wwwin140/info/interaktives/bmi.htm>

¹⁷ Source : <https://www.uni-hohenheim.de/wwwin140/info/interaktives/bmi.htm>. Selon les sources, les données fournies par Internet et par la bibliographie présentent de légères différences (de 0,5 à 1 point de différence).

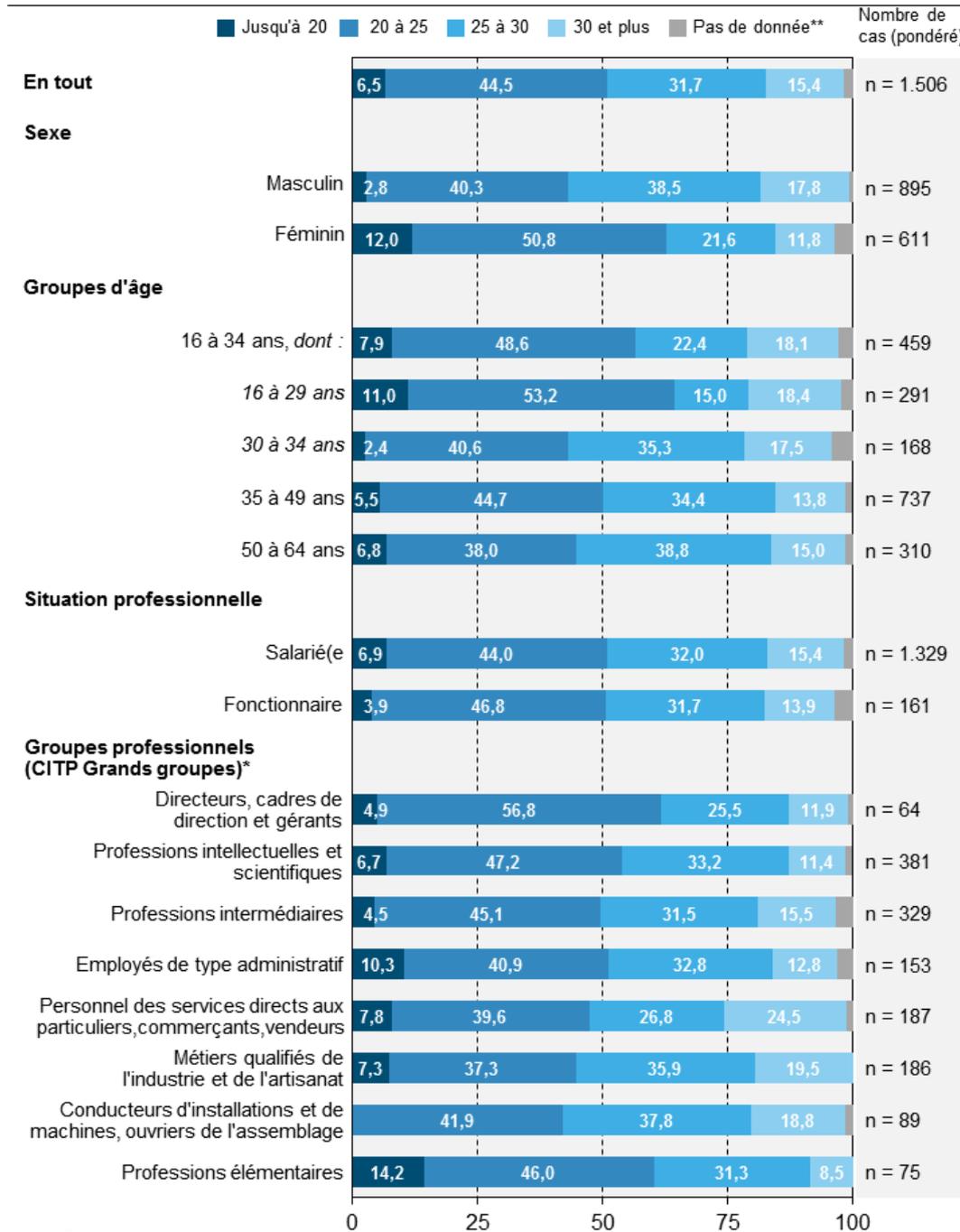
Les résultats présentés ci-dessous concernant les salariés luxembourgeois se basent sur des calculs effectués d'après les déclarations personnelles relatives à la taille et au poids dans le cadre de l'enquête Qow 2016. Cette méthode de mesure de l'IMC n'est pas aussi précise que les mesures réalisées de façon contrôlée dans le cadre de recherches médicales et physiques, car les personnes interrogées ont tendance à sous-estimer leur taille et leur poids.

Pour le Luxembourg en général, c'est-à-dire sans différenciation selon l'âge ou le sexe, seule une petite moitié (45 %) a un IMC situé dans la catégorie normale, tandis qu'une grande partie (47 %) présente un IMC supérieur à 25. Un seizième des personnes interrogées a un IMC supérieur à 30 et se trouve donc dans la catégorie de surpoids. Le rapport entre les catégories d'IMC semble plus défavorable pour les hommes en général, ainsi que par rapport aux femmes. Le nombre d'hommes obèses (IMC > 30) est plus élevé, et la part d'hommes en surpoids (IMC entre 25 et 30) est de quasiment deux cinquièmes, contrairement à un cinquième pour les femmes dans cette catégorie. Par rapport aux autres pays européens, avec un IMC moyen de 25,7, le Luxembourg se trouve dans la moyenne (cf. <http://ncdrisc.org/index.html>). Cela ne change toutefois rien au fait que la répartition parmi les différentes catégories d'IMC, et un IMC moyen faible entrant dans les marges théoriques de l'indicateur, devraient être des objectifs de santé publique.

Une observation des groupes d'âge ne permet de relativiser le résultat d'ensemble qu'en partie seulement. Il est vrai que dans la catégorie 25-30 de l'IMC, le groupe le plus âgé est plus représenté que les plus jeunes (35 % et plus, contre 15 % dans le groupe des 16-29 ans), et que les jeunes de 16-29 ans sont les plus représentés dans la catégorie 20-25 de l'IMC. Toutefois, un chiffre apparaît comme inquiétant, celui de 18 % des jeunes (16-34 ans) et des plus jeunes (16-29 ans) se trouvant dans la catégorie d'IMC supérieure à 30. En d'autres termes, une grande partie des personnes en surpoids sont de jeunes salariés (dont la plupart vivent au Luxembourg).

Si l'on observe les groupes professionnels, on note que les métiers à haut niveau de qualification (dirigeants, professions intellectuelles et techniciens, ainsi que les métiers non techniques assimilés) présentent les meilleures répartitions de l'IMC. Les parts de personnes en surpoids et maigres sont à chaque fois plutôt faibles et inférieures à la moyenne, et les parts de personnes de poids normal sont plus élevées en comparaison avec d'autres groupes professionnels, à l'exception du personnel auxiliaire. Le personnel auxiliaire n'est pas uniquement bien représenté dans la catégorie des personnes de poids normal, il présente également la plus petite part de personnes en surpoids. Cela est probablement lié aux revenus plus bas qui nécessitent un style de vie plus modeste (plus vulgairement : économies sur les repas). Le personnel auxiliaire ne vit toutefois pas forcément plus sainement que les autres groupes professionnels, comme les résultats ci-dessous concernant le tabagisme l'attestent.

Figure 61 Indice de masse corporelle (IMC)



L'IMC est une variable calculée à partir des données indiquées pour le poids et la taille. Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; **Données ne sont pas calculables

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Consommation d'alcool

La consommation d'alcool représente un facteur de risque très important pour la santé. La quantité d'alcool consommée augmente en effet le risque de souffrir de maladies liées à l'alcool, mais peut aussi avoir des conséquences sociales ou psychiques, que ce soit pour soi ou pour les autres. Les questions à ce sujet ont été reformulées pour l'enquête Qow 2016. Cela permet pour la première fois d'obtenir des chiffres sur la quantité moyenne d'alcool consommée par semaine (Figure 62).

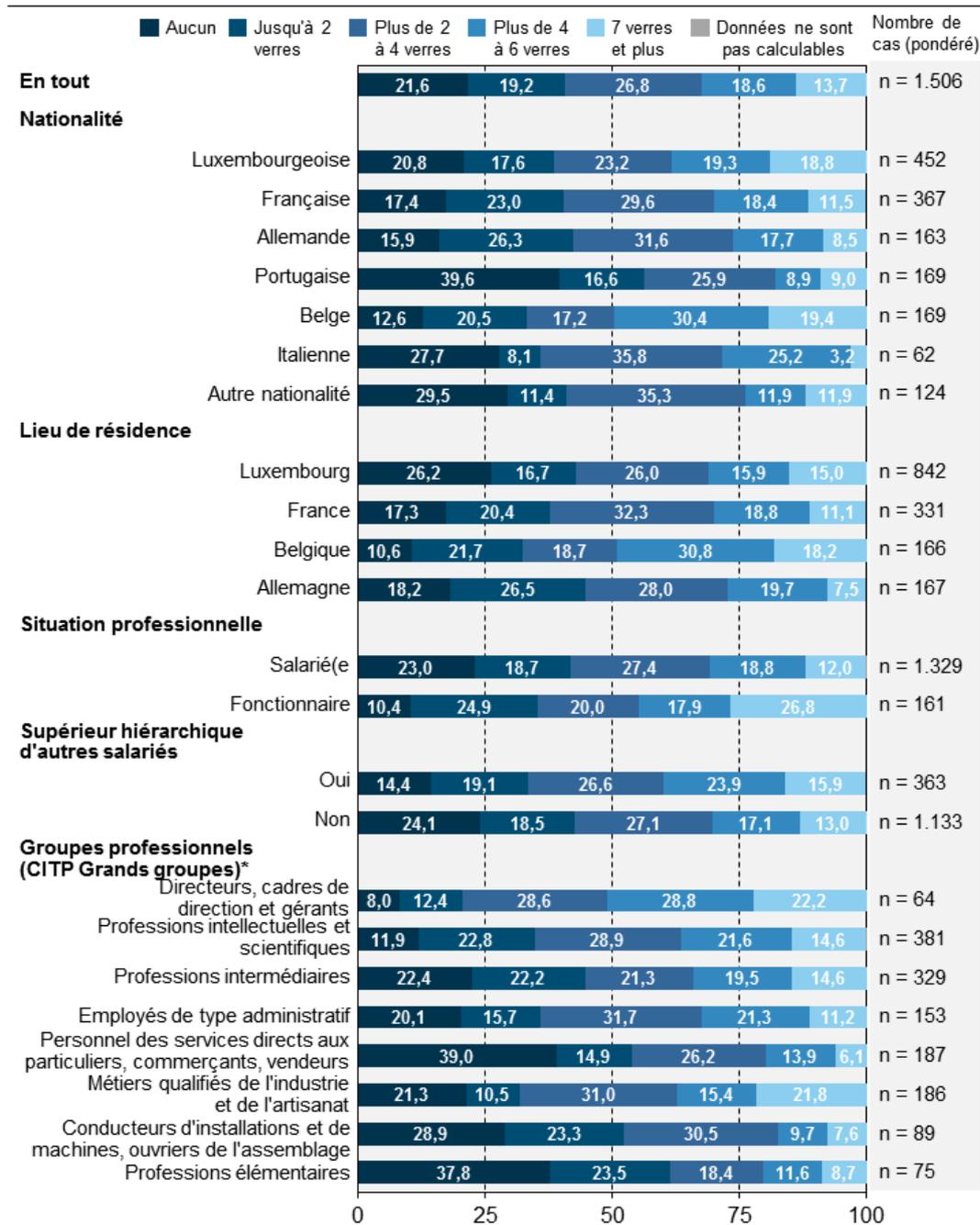
Un cinquième des salariés luxembourgeois ne boit pas du tout d'alcool, un autre cinquième boit très régulièrement jusqu'à deux verres par semaine. Plus d'un quart boit entre 2 à 4 verres d'alcool par semaine, et près d'un cinquième entre 4 et 6 verres. Avec 7 verres et plus par semaine, environ un septième des salariés se trouve à un niveau de consommation potentiellement problématique, ou pouvant être tout au moins classé au niveau d'une consommation à risque.¹⁸ Parmi ces personnes buvant 7 verres et plus par semaine, la majorité boit en grande partie tous les jours (58 %), dont 75 % un ou deux verres, 21 % 3 ou 4 verres, et le reste plus de 4 verres. Un deuxième sous-groupe boit 3 à 4 fois par semaine, mais au moins 3 à 4 verres ; ce groupe comprend les 27 % de « gros buveurs ». Un troisième sous-groupe boit certes seulement une à deux fois par semaine, mais consomme alors au moins 5 à 6 verres (14 % du groupe buvant plus de 7 verres d'alcool par semaine).

Les modes de consommation présentent quelques différences intéressantes. Les belges et les luxembourgeois sont représentés plus que la moyenne dans le groupe ayant une consommation d'alcool élevée (≥ 7 verres), suivis par les français et les autres nationalités. Ce sont les portugais qui, avec 40 %, boivent le moins, leur part étant la plus importante parmi les personnes abstinentes.

Les fonctionnaires présentent une part relativement plus importante de gros buveurs que les salariés, tandis qu'à l'inverse, les salariés sont plus représentés parmi les non-buveurs. Les employés occupant un poste à responsabilité boivent en général plus que les salariés n'étant pas en haut de la hiérarchie. Selon les groupes professionnels, ce sont surtout les cadres, les professions intellectuelles, les techniciens et les métiers assimilés en haut de l'échelle de qualification qui sont plus représentés que la moyenne dans le groupe à forte consommation d'alcool (≥ 7 verres). En deuxième place derrière les dirigeants, on retrouve les artisans, parmi lesquels 22 % se trouvent dans cette catégorie de consommation. Les cadres et les professions intellectuelles sont également ceux qui sont le moins nombreux à ne pas boire d'alcool du tout. Avec respectivement 39 % et 38 %, ce sont les employés des services à la personne et le personnel auxiliaire qui présentent les parts les plus importantes de non-buveurs, et des parts faibles (6 à 9 %) de « gros buveurs ».

¹⁸ Dans le domaine scientifique, la classification courante établit des catégories allant de consommation à faible risque, consommation à risque, consommation nocive, à consommation excessive, selon la quantité d'alcool pur consommée par jour par homme/par femme ; cf. DHS (2013:15). Si l'on prend 10 g comme valeur indicative moyenne de teneur en alcool pur dans un verre standard (= 1 verre d'alcool) (cf. *ibid*:16), les catégories de consommation *hebdomadaire* définies par semaine dans l'enquête Qow se trouvent dans la tranche de consommation à faible risque, sauf pour la dernière catégorie.

Figure 62 Consommation d'alcool moyenne par semaine (en nombre de verres d'alcool)



La variable calculée à partir de la question sur la fréquence de la consommation d'alcool par semaine et de la quantité d'alcool typique quand il y a une consommation d'alcool par jour. Données en pour cent, *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Si l'on observe les différents groupes d'âge, on note que les personnes de plus de 35 ans représentent deux tiers et plus de la consommation totale, et donc concrètement de toutes les catégories de consommation. Avec près de 36 %, les jeunes de moins de 35 ans comportent une grande part de non-buveurs, mais sont aussi très représentés (31 %) parmi les « gros buveurs » (plus de 8 verres par semaine).

Figure 63 Consommation d'alcool moyenne par semaine, selon les tranches d'âge

Nombre de verres d'alcool par semaine	Tranches d'âge (en années)				Nombre de cas (pondéré)	
	16 à 34	dont :		35 à 49		50 à 64
		16 à 29	30 à 34			
aucun	35,7	23,5	12,2	47,0	17,3	326
2 verres ou moins	27,5	15,8	11,7	56,9	15,6	289
entre 2 à 4 verres	26,5	15,5	11,0	52,2	21,2	404
de 4 à 6 verres	32,5	21,2	11,3	45,9	21,7	281
7 verres ou plus	31,3	22,5	8,8	38,4	30,3	206
Total	30,4	19,3	11,1	49,0	20,6	1506

Variables calculées à partir de la question portant sur la fréquence de la consommation d'alcool par semaine et la quantité d'alcool normale, lorsqu'il y a consommation d'alcool dans une journée ; % de ligne ; base : toutes les personnes interrogées ; source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2016, calculs propres.

Tabagisme

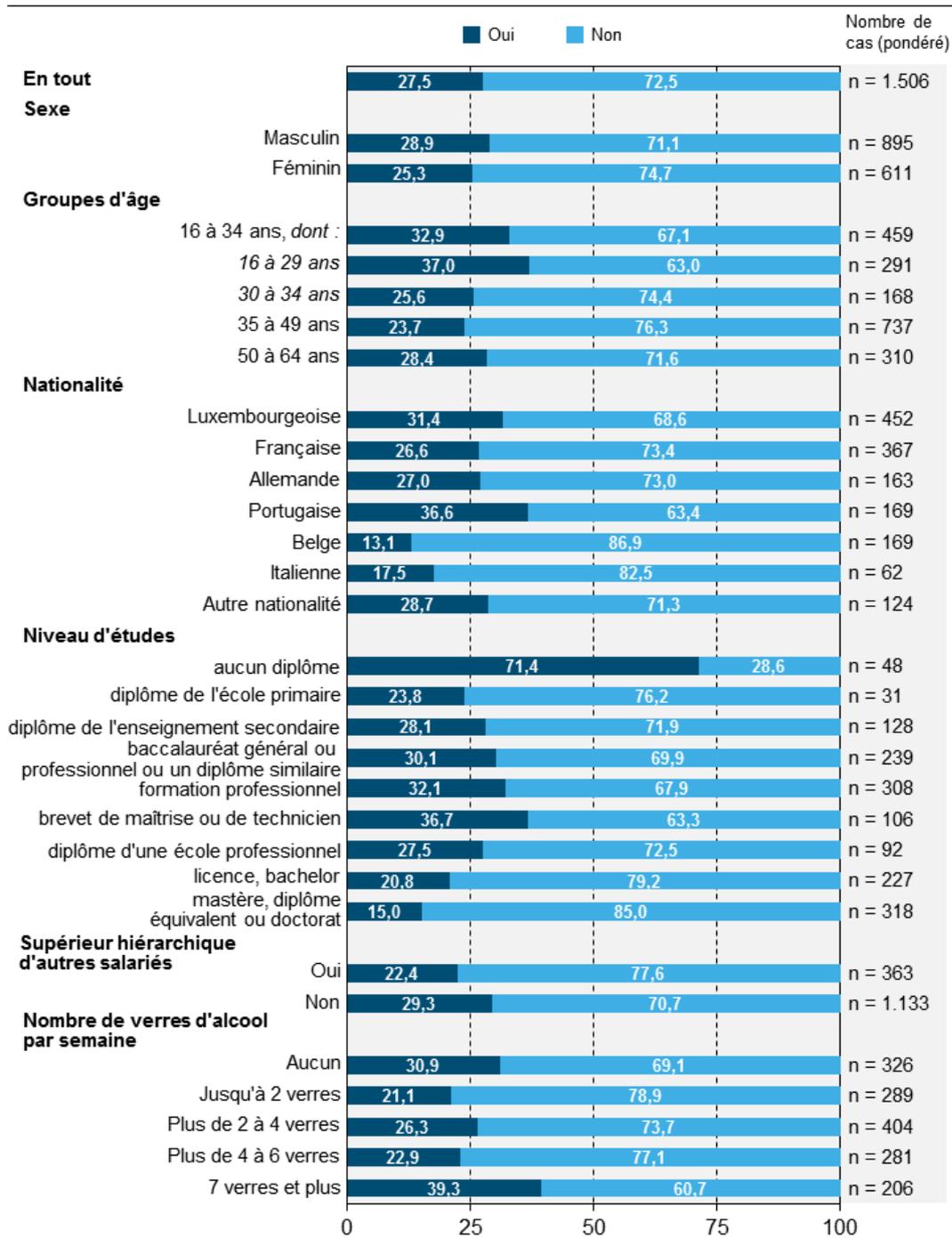
Le tabagisme représente une autre source de risque majeure pour la santé. Au Luxembourg, près de 28 % des salariés fument, et les hommes plus que les femmes. La consommation de tabac est de loin la plus répandue chez les plus jeunes (16-29 ans) avec 37 %, suivis des plus âgés (50-64 ans) avec un chiffre proche de la moyenne, tandis que les autres classes d'âge sont en dessous de la moyenne.

Si l'on observe l'origine géographique, les fumeurs, à l'inverse des buveurs, sont très représentés parmi les portugais. Avec 31 %, les luxembourgeois sont légèrement au-dessus du nombre moyen de fumeurs. En revanche, les belges et les italiens présentent une forte proportion de non-fumeurs, respectivement 87 et 83 %.¹⁹ La consommation de tabac se retrouve à tous les niveaux de qualification, même si on retrouve manifestement un grand nombre de fumeurs en bas de l'échelle de qualification, et un petit nombre tout en haut de l'échelle de qualification. Cela vient confirmer d'autres résultats de recherche selon lesquels le risque d'être fumeur diminue avec le niveau de qualification (cf. par ex. Schneider & Schneider 2012 ; Cavelaars et al. 2000). Si l'on observe les groupes professionnels, un tableau quasiment identique se dégage.

Par ailleurs, il convient de noter que la part de non-fumeurs parmi les non-buveurs, ainsi que le nombre de fumeurs parmi les « gros buveurs » (≥ 7 verres/semaine) sont particulièrement importants par rapport à d'autres groupes de consommateurs d'alcool.

¹⁹ Ces résultats de l'enquête Qow 2016 ne correspondent pas aux chiffres de l'OCDE sur la santé (Health Statistics, cf. RKI 2015: 469f.) ou l'Eurobaromètre spécial de 2010 (cf. http://ec.europa.eu/health/tobacco/docs/ebs332_en.pdf), ce qui peut principalement s'expliquer par les groupes de population différents analysés (OCDE et Eurobaromètre : population résidente de 15 ans et plus) et par d'autres paramètres d'enquête.

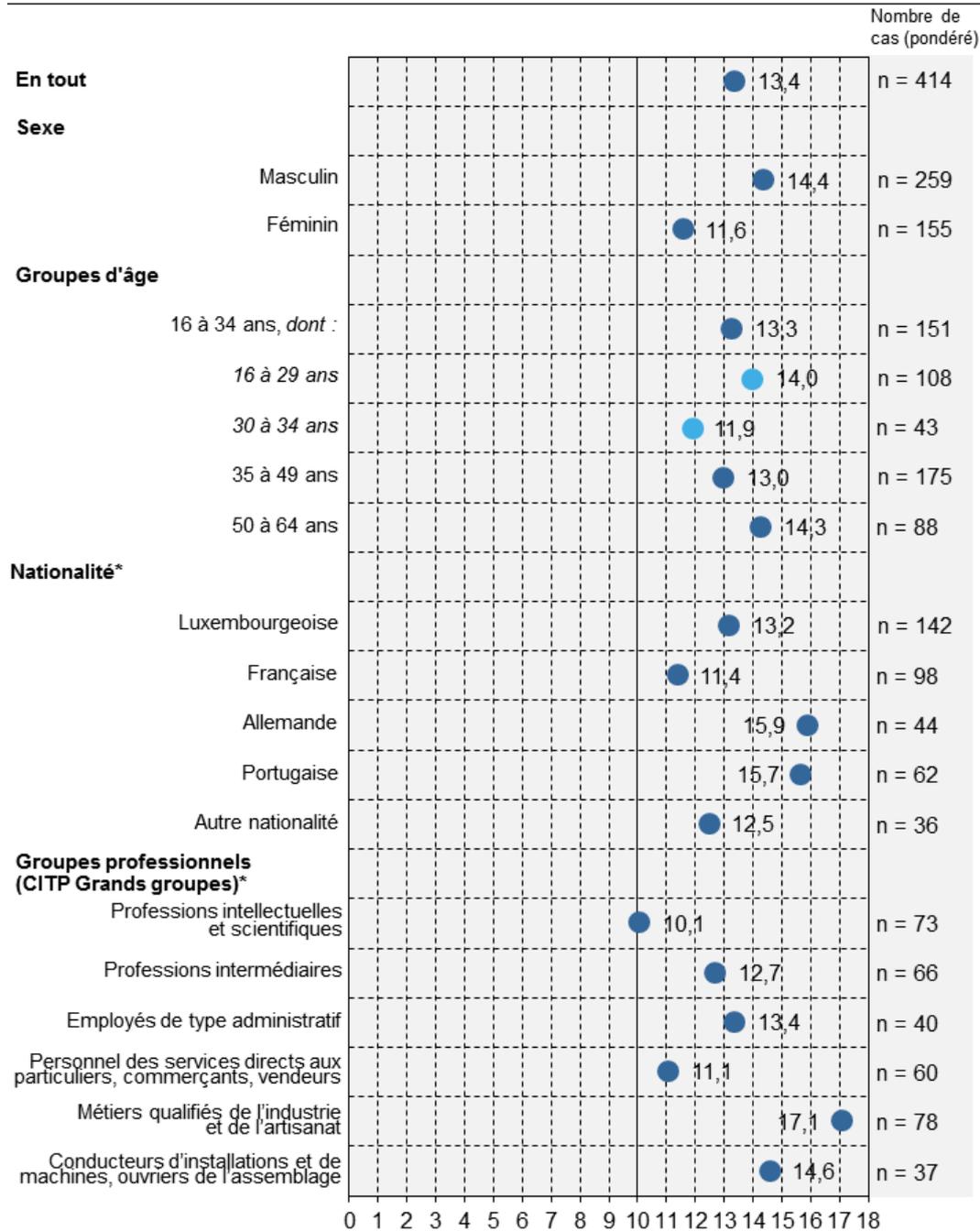
Figure 64 Proportions de fumeurs



Question: Est-ce que vous fumez? Données en pour cent

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Figure 65 Nombre de cigarettes fumées par jour



Question : Combien de cigarettes fumez-vous par jour ? Base : 414 fumeurs; Valeurs moyennes en jours; *Seulement les groupes professionnels et nationalités avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Si l'on considère maintenant le nombre de cigarettes moyen fumées par jour, les salariés luxembourgeois en fument 13. Pour les hommes, cette valeur varie entre 14 et 15 cigarettes par jour, tandis qu'elle varie entre 11 et 12 pour les femmes. Les jeunes (16-29 ans) et les plus âgés (50-64 ans) fument quasiment une cigarette de plus par jour que la moyenne. Les salariés d'origine portugaise et allemande fument environ 16 cigarettes par jour. Avec 17 cigarettes par jour, les artisans représentent le groupe professionnel fumant le plus, suivis par les opérateurs/monteurs, avec env. 15 cigarettes par jour.

Bibliographie

- American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.
- Cavelaars, A. E. J. M., et al. (2000): Educational differences in smoking: international comparison, in: British Medical Journal, 320, 1102-1107.
- DHS (Hg.) (2013): Alkoholabhängigkeit. Suchtmedizinische Reihe Band 1, Hamm: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen.
- Eurofound (2013), Women, men and working conditions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Gabler, S. & S. Häder (2009): Gewichtung für die CELLA-Studie, in: Häder, M & S. Häder (Hg.), Telefonbefragung über das Mobilfunknetz. 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, in: International Journal of Epidemiology, 2014, 1-14.
- Lothaller, H. (2009): Die "rush hour" des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. In: Journal für Generationengerechtigkeit 9 (2009), 2, pp. 52-56. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-282266>
- Meschkat, B. Stackelbeck, M., Langenhoff, G. (2002): Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. 2.Auflage, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschung, Forschungsbericht 951. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Nübling, M., Linke, J. Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I., Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -Forschung Fb1058), Dortmund.
- OECD (2014): How's Life in Luxembourg? OECD Better Life Initiative, <http://www.oecd.org/statistics/BLI%202014%20Luxembourg%20country%20report.pdf> (abgerufen am: 26.10.2015 17:42)
- Robert Koch-Institut (Hrsg) (2015) Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin
- Schneider, B. S. and Schneider, U. (2012): Health Behaviour and Health Assessment: Evidence from German Microdata, in: Economics Research International, Volume 2012 (2012), Article ID 135630, DOI: 10.1155/2012/135630
- Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn
- Statistisches Bundesamt (2010): Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden
- Steffgen, G. / Kohl D. (2013): "Quality of work-Index". Rapport final sur le développement 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 workrelated and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and environmental medicine, 66 (4), 211–220.
- WAI-Manual (2015). Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 09.10.2015 15:50)

Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

L'enquête 2016 a été réalisée, comme les années précédentes, sous forme d'un sondage téléphonique (CATI). Pour cette troisième vague, un panel de 1 741 personnes a été utilisé, complété par un échantillon renouvelé. Tous les numéros de téléphone ont été générés de façon aléatoire par un procédé scientifique. Pour les travailleurs vivant au Luxembourg, la sélection a été générée à partir de tous les numéros de téléphone existant au Luxembourg, l'échantillonnage utilisé contenant des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »). À cette fin, une proportion de 80 % de numéros fixes pour 20 % de numéros mobiles a été définie, cette proportion étant également respectée pour la réalisation des entretiens.

La sélection des frontaliers a été précédée d'une sélection restrictive de zones. Afin de maintenir la recherche de travailleurs au Luxembourg venant de France, de Belgique et d'Allemagne dans des limites économiquement raisonnables et efficaces, des régions d'origine des frontaliers autour du Luxembourg ont été définies. Puis, des échantillonnages séparés ont été effectués et utilisés pour la Belgique, la France et l'Allemagne, basés sur 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, suivie de l'échantillonnage en lui-même. Pour la France et l'Allemagne, certaines communes importantes ont été intégrées en tant que couches spéciales de façon disproportionnellement plus élevée, car la probabilité de tomber sur des travailleurs frontaliers vers le Luxembourg est à priori plus faible.

L'objectif pour l'enquête Qow 2016 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).

Annexe A.2 Réalisation pratique

Afin de tester la faisabilité du questionnaire modifié, celui-ci a subi en mai 2016 un pré-test de 28 entretiens (dont 10 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 26.05.2016 et se sont terminés le 30.08.2016. Au total, 1 506 entretiens ont été réalisés, dont 906 avec des travailleurs du Luxembourg, 305 avec des résidents en France, 142 en Allemagne et 153 en Belgique. L'échantillon a été exploité en continu pendant toute la période d'enquête pratique de 14 semaines.

Figure A.1 Entretiens réalisés, par échantillon partiel et par pays

% de la ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1 506	100,0	802	53,3	704	46,7
Pays						
Luxembourg	906	100,0	478	52,8	428	47,2
France	305	100,0	159	52,1	146	47,9
Allemagne	142	100,0	78	54,9	64	45,1
Belgique	153	100,0	87	56,9	66	43,1

Source : enquête CATI, données de méthode

Au Luxembourg, quasiment 70 % des entretiens ont été menés en luxembourgeois et 25 % en français. Jusqu'à la fin de la période de réalisation pratique, sept entretiens ont également été réalisés en portugais. En France et en Belgique, les entretiens ont été réalisés principalement en français ; en Allemagne principalement en allemand.

Figure A.2 Entretiens réalisés, par pays et par langue

% de la ligne	Total		Luxembourgeois		Français		Allemand		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1 506	100,0	632	42,0	675	44,8	192	12,7	7	0,5
Pays										
Luxembourg	906	100,0	631	69,6	228	25,2	40	4,4	7	0,8
France	305	100,0	-	-	303	99,3	2	0,7	-	-
Allemagne	142	100,0	-	-	3	2,1	139	97,9	-	-
Belgique	153	100,0	1	0,7	141	92,1	11	7,2	-	-

Source : enquête CATI, données de méthode

Volonté de participation au panel (échantillon renouvelé)

La volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé est extraordinairement élevée pour les quatre pays de l'enquête. Au total, 85,9 % des personnes interrogées ont accepté d'être contactées à nouveau pour une enquête ultérieure.

Figure A.3 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé

% de la ligne	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	704	100,0	605	85,9	99	14,1

Source : enquête CATI, données de méthode ; base : échantillon renouvelé

Durée de l'entretien

La figure ci-dessous indique la durée de l'entretien selon le type d'échantillon partiel, la langue de l'entretien et le pays de la personne interrogée. Avec une moyenne de 34,9 minutes, la durée de l'entretien pour les cas renouvelés reste dans le cadre attendu, tout comme les 30,6 minutes des cas de panel.

Figure A.4 Durée de l'entretien en minutes

	Nombre de cas	moyenne	min.	max.	Écart-type
Total	1 482	32,6	12,2	59,8	7,35
Échantillon partiel					
Panel	794	30,6	12,2	58,9	6,61
Renouvelés	688	34,9	13,1	59,8	7,47
Pays					
Luxembourg	891	31,9	13,1	58,9	7,44
France	301	34,0	20,2	59,8	6,65
Allemagne	139	30,3	18,4	49,5	6,49
Belgique	151	35,9	12,2	56,2	7,42

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

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

Les calculs différenciés des résultats en pratique et du taux de réponse de l'échantillon se basent sur les normes de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).²⁰ Le Final Outcome (résultat final) est ainsi différencié selon les catégories suivantes :

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

Remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie AAPOR « Appartenance au groupe cible inconnue » (UE) sont classés les numéros pour lesquels, au cours de la première enquête (ici : des cas renouvelés), et malgré plusieurs tentatives de contact, aucun contact oral n'a pu être établi. Dans ces cas, l'appartenance au groupe-cible n'a donc pas pu être précisée. Dans le cas d'un échantillon de panel, cette catégorie ne s'applique pas, et les personnes n'ayant pu être jointes sont généralement classées dans la catégorie « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC). La catégorie « Non groupe cible » (NE) regroupe notamment les défaillances de l'échantillonnage, c'est-à-dire les personnes ne remplissant pas les critères de participation à l'enquête. Cette catégorie intègre également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

Le groupe « Nonresponse » (NR) comprend, 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 » sont réparties entre les catégories « 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 par téléphone à l'aide 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. Bien que l'entretien n'ait toutefois pas été immédiatement réalisé, il a été convenu d'un rappel à un moment plus approprié. Mais les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie regroupe également toutes les personnes qui, selon les renseignements fournis par un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles dont le niveau de langue n'était pas suffisant pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique. La catégorie « Pas possible d'interroger » comprend les personnes qui appartiennent bien au groupe-cible, mais qui n'ont pu prendre part à un entretien pour raisons de santé (maladie, problème physique ou handicap). Enfin, le

²⁰ Cf. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

groupe « Ne veut pas participer » rassemble toutes les personnes qui, malgré tous les efforts des enquêteurs, ont refusé l'interview.

Figure A.5 Résultat final (Final Outcome) : total et par échantillon partiel

	Panel		Renouvelés		Total			
					I	II	III	IV
% de la colonne	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Échantillon	1 741	100,0	46 714	100,0	48 455	100,0		
Appartenance au groupe cible inconnue (UE)	-	-	4 347	9,3	4 347	9,0		
PC n'appartient pas/plus au groupe-cible (NE)/ hors population analysée	119	6,8	35 009	74,9	35 128	72,5		
Résultat brut ajusté (I) : échantillon moins UE et NE	1 622	93,2	7 358	15,8	8 980	18,5	8 980	100,0
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	268	15,4	2 374	5,1	2 642	5,5	2 642	29,4
Nonresponse – Pas possible d'interroger (NR-NA)	-	-	1	0,0	1	0,0	1	0,0
Nonresponse – Autres (NR-O)	341	19,6	1 083	2,4	1 424	2,9	1 424	15,9
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	211	12,1	3 196	6,8	3 407	7,0	3 407	37,9
Entretiens réalisés	802	46,1	704	1,5	1 506	3,1	1 506	16,8

Source : enquête CATI, données de méthode

Près de 900 entretiens ont été menés avec des salariées et des salariés résidant dans le Grand-Duché du Luxembourg. 600 entretiens ont été réalisés avec des travailleurs frontaliers habitant en France, en Allemagne ou en Belgique. Parmi les 1 506 entretiens menés, plus de la moitié l'a été avec des cas de panel.

Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

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

1. Pondération « Dual-Frame » des cas renouvelés luxembourgeois, avec intégration des deux échantillons partiels (échantillon du réseau de téléphonie fixe et mobile) dans un échantillon commun.
2. Calcul de la probabilité de réalisation basé sur des modèles de défaillance pour les cas de panel afin de compenser la mortalité de panel, et des modèles de défaillance distincts pour les cas répétés et les défaillances temporaires.
3. Intégration des cas de panel et des cas renouvelés dans un échantillon commun.
4. Étalonage de l'échantillon global intégré sur des distributions marginales de la population analysée.

Pondération Dual-Frame pour le Luxembourg

Pour l'échantillon Dual-Frame, il a fallu tenir compte du fait que les numéros de téléphone 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 téléphone 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 la méthode proposée par Gabler et Häder (Gabler&Häder 2009), les deux échantillons peuvent en principe être regroupés 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 (présence dans les deux échantillons) est ici négligeable tant elle est faible.

Le facteur déterminant pour la probabilité de sélection est le nombre de personnes-cibles dans le foyer (taille réduite du foyer). En effet, s'il y a plusieurs personnes-cibles, une sélection aléatoire a lieu (selon le procédé Last-Birthday), devant déterminer en conséquence la probabilité de sélection. 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 la probabilité de se retrouver dans l'échantillon est élevée.

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

$P(\text{personnes, base}) = ((k_F * (m_F / M_F) * (1 / z)) + (k_C * (m_C / M_C)))$, où :

- 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 personnellement,

- 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).

Modèle de défaillance pour les cas de panel

Est tout d'abord effectuée pour les cas de panel une correction Nonresponse des poids de départ, ou modélisation de la défection, à partir des vagues précédentes. Cela permet de différencier les cas de panel à partir de la troisième vague entre les cas répétés, ceux dont la dernière participation était la vague 2, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la vague 1. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper ($p_{\text{participation_W3}}$) a été estimée d'après la participation à la vague 2 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 1 mais non à la vague 2 ($p_{\text{Non-participation_W2}}$). Cette modélisation s'appuie sur la variable dépendante dichotomique définie comme $y=1$: participation au renouvellement d'enquête et $y=0$ non-participation (refus ou non joint).

Les poids de départ pour les défaillances temporaires sont les poids de la première vague ($wt1$), corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires. Les poids de départ pour les cas répétés sont les poids de la deuxième vague ($wt2$), corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les cas répétés. Les variables explicatives proviennent de la première ou deuxième vague d'enquête.

La probabilité de participation déduite des modèles de défaillance est intégrée dans le calcul du poids partiel provisoire ($wt3_{\text{panel_corrigé}}$) comme suit :

pour les cas répétés

$$wt3_{\text{panel_corrigé}} = wt2 * (1/p_{\text{Participation_W3}})$$

pour les défaillances temporaires

$$wt3_{\text{panel_corrigé}} = wt1 * (1/p_{\text{Non-participation_W2}} * p_{\text{Participation_W3}})$$

Les tableaux suivants indiquent tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

Figure A.6 Modèle de régression logistique pour les cas répétés

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femme	1,1992	0,084
Tranche d'âge		
16-24 ans	Référence	
25-34 ans	1,2535	0,601
35-44 ans	2,0163	0,091
45-54 ans	2,7612	0,014
55-64 ans	1,6497	0,239
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,9663	0,854
Allemagne	0,8514	0,386
France	0,7293	0,027
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,5848	0,000
Base nombre de cas		1 526
Pseudo R² de McFadden		0,0228

Source : infas, calculs propres

Figure A.7 Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femme	1,0503	0,845
Tranche d'âge		
16-34 ans	Référence	
35-44 ans	1,1944	0,611
45-54 ans	1,4983	0,227
55-64 ans	0,3417	0,097
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	1,0568	0,894
Allemagne	0,3971	0,095
France	0,6577	0,247
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,7578	0,383
Base nombre de cas		770
Pseudo R² de McFadden		0,0262

Source : infas, calculs propres

Intégration des cas de panel et des cas renouvelés

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

Étalonnage de l'échantillon global intégré

Après l'intégration des poids de sondage de l'échantillon renouvelé et de l'échantillon de panel, un étalonnage du poids d'entrée désormais commun est effectué. Ainsi, les répartitions des caractéristiques combinées de l'âge et du sexe, du lieu de résidence ainsi que de la nationalité sont modifiées selon les répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salariés au Luxembourg, 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 mentionnées ci-dessus de la population analysée, dont le calcul a été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting).

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

Figure A.8 Comparaison théorique/réel

	Non-pondéré		Pondéré	Population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
Total	1 506	100,0	100,0	377 759	100,0
Sexe					
Homme	815	54,1	59,4	224 127	59,3
Femme	691	45,9	40,6	153 632	40,7
Tranche d'âge					
15-24	22	1,5	5,5	25 086	6,6
25-29	58	3,9	13,8	47 843	12,7
30-34	97	6,4	11,2	56 507	15,0
35-39	178	11,8	18,7	55 944	14,8
40-44	258	17,1	15,4	57 941	15,3
45-49	313	20,8	14,9	56 535	15,0
50-54	340	22,6	12,0	45 293	12,0
55+	240	15,9	8,6	32 610	8,6

Suite figure A.8

Âge et sexe combinés

(variable active d'étalonnage)

Homme 15-29	44	2,9	10,9	41 094	10,9
Homme 30-39	152	10,1	17,3	65 278	17,3
Homme 40-49	301	20,0	18,3	69 116	18,3
Homme 50-54	192	12,8	7,5	28 294	7,5
Homme 55+	126	8,4	5,4	20 345	5,4
Femme 15-29	36	2,4	8,4	31 835	8,4
Femme 30-39	123	8,2	12,5	47 173	12,5
Femme 40-49	270	17,9	12,0	45 360	12,0
Femme 50-54	148	9,8	4,5	16 999	4,5
Femme 55+	114	7,6	3,2	12 265	3,2

Lieu de résidence

(variable active d'étalonnage)

Belgique	153	10,2	11,0	41 702	11,0
Allemagne	142	9,4	11,1	41 970	11,1
France	305	20,3	22,0	82 919	22,0
Luxembourg	906	60,2	55,9	211 168	55,9

Nationalité

(variable active d'étalonnage)

Luxembourgeoise	613	40,7	30,0	113 317	30,0
Française	369	24,5	24,4	92 263	24,4
Allemande	158	10,5	10,8	40 626	10,8
Belge	180	12,0	11,2	42 485	11,2
Autre	186	12,4	23,6	89 068	23,6

Source : STATEC Luxembourg, infas calculs propres

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

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

 g = facteur de pondération n' = nombre effectif de cas

Figure A.9 Valeurs caractéristiques des poids

Variable	Poids_w3
Nombre de cas	1 506
Somme des poids	1 506
Valeur moyenne	1
Écart-type	1,08
min.	0,10
max.	7,97
Nombre effectif de cas	697
Mesure d'efficacité	46,3

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 46,3 %, et donc un nombre effectif de 697 cas, permet des résultats très satisfaisants, ce qui indique des effets de sélectivité dans l'ensemble peu importants.

Annexe A.5 Modifications du questionnaire

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

- Plusieurs items : Définition claire des tâches dans l'entreprise (B01, item 16), Définition claire du domaine de responsabilité (B01, item 17), Travail non perturbé (B01, item 18)
- Plusieurs items : Fréquence des interruptions du flux de travail (B02, item 12), Contrôle des sentiments (B02, item 13), Dissimulation des véritables sentiments (B02, item 14)
- Plusieurs items : Exigence de concentration au travail (B02_2, item 1), Exigence mentale du travail (B02_2, item 2)
- Aide mutuelle entre collègues lors de problèmes au travail (B03, item 8), Possibilité de demander de l'aide en cas de problèmes au travail (B03, item 9)
- Plusieurs items : Concurrence avec les collègues, Concurrence entre collègues, Pression concurrentielle au travail, Rivalités entre collègues (B09)
- Plusieurs items : Charge ressentie liée aux conditions de travail considérées comme éprouvantes à la question B10 (B10b).
- Plusieurs items relatifs au harcèlement moral sur le lieu de travail, au harcèlement moral par des collègues de travail, au harcèlement moral par les supérieurs (B10_2)
- Conflits entre les exigences du travail et celles de la vie privée (B11, item 15)
- Taille (B14_7)
- Poids (B14_8)
- Tabagisme (B14_9a), Nombre de cigarettes par jour (B14_9b)
- Fréquence de la consommation d'alcool dans la semaine (B14_10)
- Quantité typique d'alcool en cas de consommation d'alcool pendant une journée (B14_10a)
- Nombre de journées de sport par mois (B14_11)
- Plusieurs items relatifs au bien-être au cours des 2 dernières semaines : Bien et de bonne humeur, Calme et tranquille, Plein d'énergie et vigoureux, Frais et dispos dès le réveil, Vie quotidienne remplie de choses intéressantes (B14c)
- Plusieurs items : Sentiment d'épuisement à la fin de la journée de travail, Épuisement à l'idée d'une nouvelle journée de travail, Sentiment que chaque heure de travail est éprouvante (B17, items 11 à 13)
- Le travail représente une charge émotionnelle, Frustration au travail, Vidé(e) par le travail (B17a)
- Sentiment de déborder d'énergie, En forme et dynamique au travail, Être réjoui par le travail dès le réveil (B17b)
- Journées d'absence au travail au cours des 12 derniers mois (B17c)
- Évaluation personnelle des performances par rapport à l'évaluation par les collègues et par les supérieurs (B17d)
- Intention de changer d'emploi dans un futur proche (C03_3)
- Revenus mensuels nets (C12), Plus ou moins de 5000 Euros (C12_1), Catégorie de revenus (C12_2, C12_3)

Dans une moindre mesure, certaines questions et certains items ont été supprimés ou regroupés :

- Regroupement des items : Travail régulier le soir après 19h00, la nuit après 22h00, ou le week-end (A09_A10_A11)
- Temps de trajet du domicile au travail dans une journée de travail normale (A12)
- Nombre de trajets domicile-travail par semaine (A12_1)

- Appartenance de l'entreprise à une entreprise ou à un groupe d'entreprises (A15)
- Nombre de salariés total de l'entreprise (A16)
- Évolution de l'effectif total de l'entreprise (A16_1)
- Plusieurs items : Prise en compte de l'opinion personnelle par les supérieurs en cas de changement dans l'entreprise (B01, item 10), Participation aux décisions concernant l'entreprise (B01, item 12)
- Plusieurs items : Fatigue due au travail (B02, item 11), Manque de temps pour une exécution correcte du travail (B02, item 8)
- Travail trop/pas assez exigeant (B02_2)
- Collaboration directe avec les collègues (B03_1)
- Intérêt de l'entreprise pour le perfectionnement (B06_1, item 3)
- Nombre de journées de formation l'année précédente (B06_2)
- Prise en charge du coût des mesures de formation continue (B06_3)
- Joignabilité attendue par l'employeur en dehors du travail (B11, item 14), Exécution du travail selon ses propres critères (B11, item 10), Harcèlement sexuel sur le lieu de travail (B11, item 11)
- Soutien des amis et des proches en cas de problèmes au travail (B12)
- Sport comme compensation au travail (B13)
- Actions de l'entreprise concernant les problèmes de santé au travail (B15_1)
- Réunion d'information ou formation sur 10 items (sécurité incendie, prévention des accidents, risques chimiques, biologiques ou dus aux radiations, équipement du poste de travail menaçant la santé/ergonomie, harcèlement moral, stress lié au travail, égalité des sexes, soutien aux migrants/personnes issues de l'immigration, soutien aux personnes handicapées, soutien aux travailleurs âgés) (B15_2)
- Recours à l'alcool, aux médicaments ou aux drogues à cause du stress lié au travail (B16)
- Plusieurs items : Journées d'absence au travail au cours des 12 derniers mois, Arrêt maladie sans raison apparente, Absence alors qu'on pourrait travailler, Absence due à la maladie (B17, items 6 à 9)
- Employabilité : Demande de salariés ayant les qualifications de la personne-cible, Demande des capacités professionnelles de la personne-cible (C02_1)
- Évaluation des chances personnelles sur le marché du travail dans les 5 prochaines années (C03_1)
- Évaluation de l'évolution économique du Luxembourg en général et de son entreprise dans les 5 prochaines années (C03_2)
- Moyen de transport pour aller au travail (C08)