

Rapport

Quality of work Luxembourg, 2017

Auteurs: Holger Schütz, Julia Harand

infas



infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

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

Rapport pour

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

Présenté par

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

Contact

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

Projet

5834
Bonn, novembre 2017
Su, Hu

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

ISO 20252

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

 ADM**ESOMAR**
| member

Avant-propos

Au printemps 2017, l'infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, a réalisé pour la quatrième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of work Luxembourg 2017 » 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 1 522 entretiens, dont 913 avec des travailleurs résidant au Luxembourg, et 301 avec des travailleurs frontaliers de France, 149 d'Allemagne et 159 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	7
Partie I : Évolutions de la qualité du travail au Luxembourg	15
1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise	15
1.1 Structure sociodémographique de la population active	16
1.2 Structure de l'emploi selon le type d'activité	20
2 Conditions de travail et contexte du poste de travail	23
2.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail	23
2.2 Perspectives de développement professionnel	39
3 Travail et bien-être personnel	43
3.1 Travail et santé	43
3.2 Bien-être et arrêts de travail	48
4 Satisfaction au travail et perspectives	54
4.1 Aspects de la satisfaction au travail	54
4.1.1 Satisfaction au travail et concurrence sur le lieu de travail	58
4.1.2 Situations de travail problématiques et harcèlement moral	63
4.2 Chances sur le marché du travail du point de vue des différents groupes de travailleurs	66
5 Temps de travail	73
Partie II : Thème spécifique de l'enquête Qow 2017 : La numérisation	82
6 La numérisation du travail	82
Bibliographie	100
Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage	101
Annexe A.2 Réalisation pratique	102
Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)	105
Annexe A.4 Remarques concernant la pondération	107
Annexe A.5 Modifications du questionnaire	114

Liste des synoptiques

Figure 1	Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays	15
Figure 2	Structure des travailleurs du Luxembourg I.....	17
Figure 3	Structure des travailleurs du Luxembourg II.....	19
Figure 4	Statut professionnel.....	20
Figure 5	Structure professionnelle des hommes et des femmes	22
Figure 6	Évaluation de la contrainte mentale et physique due au travail, 2016 / 2017	24
Figure 7	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail selon l'âge et le sexe, 2016 / 2017	25
Figure 8	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail selon la catégorie professionnelle, 2016 / 2017	26
Figure 9	Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, 2016 / 2017.....	28
Figure 10	Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, selon les catégories professionnelles, 2016 / 2017	29
Figure 11	Manque de temps au travail, 2016 / 2017	30
Figure 12	Manque de temps au travail selon les catégories professionnelles, 2016 / 2017	31
Figure 13	Fréquence des charges mentales en lien avec le travail I, 2016 /2017.....	33
Figure 14	Fréquence des charges mentales en lien avec le travail II, 2016 /2017.....	34
Figure 15	Degré de difficulté à accorder la même attention à la vie privée et à la vie professionnelle, 2016 / 2017.....	35
Figure 16	Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail 2016 / 2017	37
Figure 17	Évaluation de l'environnement collégial, 2014 à 2017	38
Figure 18	Charges pesant sur le travail à la suite de conflits et de situations problématiques au travail, 2014-2017	39
Figure 19	Formation continue, comparaison annuelle I, 2016 / 2017	41
Figure 20	Formation continue, comparaison annuelle II, 2016 / 2017	42
Figure 21	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, 2016/ 2017 ..	45
Figure 22	Fréquence des troubles de santé I, 2016 / 2017.....	46
Figure 23	Fréquence des troubles de santé II, 2016 / 2017.....	47
Figure 24	Stress dû au travail et charge de travail, de 2014-2017.....	48
Figure 25	Déclarations sur le bien-être au cours des deux dernières semaines	49
Figure 26	Journées d'absence au travail au cours des 12 derniers mois, 2016 / 2017	50
Figure 27	Valeurs indicatives (théoriques) d'IMC selon l'âge.....	51
Figure 28	Classification de l'IMC selon le sexe	51
Figure 29	Indice de masse corporelle (IMC)	53
Figure 30	Satisfaction vis-à-vis du travail, de 2014-2017.....	55
Figure 31	Satisfaction vis-à-vis du travail en fonction des groupes professionnels, 2015-2017	56
Figure 32	Satisfaction vis-à-vis du salaire, comparaison 2016 / 2017	57
Figure 33	Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction des groupes professionnels, 2016 / 2017	58
Figure 34	Auto-évaluation des performances au travail par rapport à celles des collègues, 2016 / 2017.....	59
Figure 35	Évaluation des performances de travail par les supérieurs, 2016 / 2017	61
Figure 36	Situation concurrentielle sur le lieu de travail, 2016 / 2017.....	62

Figure 37	Harcèlement moral au travail : exposition personnelle au harcèlement moral.....	65
Figure 38	Point de vue des travailleurs : sécurité de son propre emploi, 2014-2017	67
Figure 39	Point de vue des travailleurs : sécurité de son propre emploi, selon le groupe professionnel, 2015-2017	68
Figure 40	Angoisse de perte d'emploi à cause des progrès technologiques.	69
Figure 41	Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi, 2016 / 2017	70
Figure 42	Intention de changement d'emploi, 2016 / 2017	70
Figure 43	Contrat de travail : horaires contractuels.....	73
Figure 44	Plein temps/temps partiel en fonction du groupe professionnel.....	74
Figure 45	Durée du travail : différences entre hommes et femmes	75
Figure 46	Durée effective du travail en fonction du sexe	76
Figure 47	Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel	77
Figure 48	Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel	78
Figure 49	Heures supplémentaires et contraintes de temps au travail	79
Figure 50	Type d'horaires de travail	79
Figure 51	Travail le week-end, le soir ou la nuit	81
Figure 52	Influence directe de la numérisation sur le travail, en fonction de la formation et de la catégorie professionnelle	83
Figure 53	Structure de l'influence directe de la numérisation sur le travail, en fonction des catégories professionnelles et des secteurs d'activité	85
Figure 54	Influence directe des formes de la numérisation sur le travail	86
Figure 55	Évolution du travail due à la numérisation.....	87
Figure 56	Augmentation de la performance au travail due à la numérisation, en fonction du niveau d'études et du secteur économique	89
Figure 57	Augmentation des tâches liée à la numérisation, en fonction du niveau d'études et du secteur économique.....	90
Figure 58	Influence de la numérisation sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle	91
Figure 59	Influence de la numérisation sur le temps de travail	92
Figure 60	Principaux lieux de travail des salariés	94
Figure 61	Joignabilité en dehors des heures de travail	95
Figure 62	Situations caractéristiques de la porosité de la frontière entre vie travail et vie privée, fréquence.....	97
Figure 63	Importance accordée à la régulation du travail du fait d'une numérisation croissante.....	98

Synthèse — Executive Summary

Classement et méthode

Avec l'étude *Quality of work Index Luxembourg 2017*, l'infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le quatrième rapport d'enquête sur la qualité du travail au Luxembourg. Cette enquête constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of work Index », que la Chambre des salariés du Luxembourg réalise depuis 2013 en partenariat avec l'Université du Luxembourg. L'indice « Quality of work Index » est un instrument de mesure de la qualité du travail des salariés¹ 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 2017, 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 2017* a été réalisée sous la forme d'un sondage téléphonique. Pour cette quatrième vague, un panel de 1 995 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 1 522 entretiens qui a été réalisé, dont 913 avec des salariés résidant au Luxembourg, 301 avec des frontaliers venant de France, 149 avec des frontaliers venant d'Allemagne et 159 venant de Belgique. La durée moyenne des entretiens a été de 30 minutes. Comme au cours des vagues précédentes, les membres du panel se sont montrés très enclins à participer. Au total, 89 % des cas renouvelés ayant été interrogés ont accepté d'être contactés à nouveau pour une enquête ultérieure.

Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est très 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, tout comme les années précédentes, la proportion de travailleurs possédant une formation technique est plus élevée que la moyenne parmi les frontaliers venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que les travailleurs frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une qualification professionnelle.

¹ Afin de faciliter la lecture, ce document emploie généralement le genre masculin comme genre neutre, sous-entendant naturellement toujours les deux genres, féminin et masculin. Dans certains cas, par exemple pour les synoptiques, il est fait exception à cette règle et les deux genres sont mentionnés.

La population active est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes. L'âge moyen est de 39 ans. Les travailleurs locaux sont un peu plus jeunes que la moyenne, les frontaliers étant entre trois et quatre ans plus âgés.

Types d'entreprise

Le marché du travail luxembourgeois est fortement marqué par le secteur public et celui des services. Près d'un tiers 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 plus d'un cinquième des salariés, tandis que 10 % seulement des travailleurs interrogés travaillent dans le secteur de la construction, et 12 % dans le secteur manufacturier.

Une grande partie des emplois se trouve au sein de petites et moyennes entreprises. Un quart des travailleurs sont employés dans des entreprises de moins de 15 personnes, 19 % travaillent dans des petites PME comptant jusqu'à 49 employés et un autre quart dans des PME plus importantes allant jusqu'à 250 employés. 27 % seulement des travailleurs luxembourgeois font partie d'une grande entreprise dépassant les 250 employés.

Contrat de travail

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

88 % sont des salariés, et 11 % ont un statut de fonctionnaire. En ce qui concerne le statut de l'emploi, les différences sont grandes entre les nationalités : 29 % des Luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire, alors que chez les travailleurs étrangers, cette proportion de fonctionnaires varie cette année entre 1 % (portugais) et 8 % (belges).

Le contrat de travail des travailleurs au Luxembourg est généralement à durée indéterminée. Seuls 5 % ont un contrat de travail à durée déterminée, et environ 1 % est intérimaire. 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, par exemple un remplacement pour cause de maladie.

Conditions de travail et contexte du poste de travail

Tout comme lors des enquêtes réalisées les années précédentes, les travailleurs ont été interrogés sur les contraintes physiques et mentales subies dans le cadre de leur emploi : près d'un tiers des personnes interrogées fait état de contraintes physiques importantes, et 28 % des employés se sentent fatigués 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. Par ailleurs, 13 % des travailleurs se sentent de manière subjective soumis à des risques d'accident ou de blessures.

Pour plus de la moitié 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.

Certaines contraintes ou exigences résultent souvent de la complexité et de la variété des tâches exercées. Plus de deux tiers des personnes interrogées doivent effectuer plusieurs missions en même temps. Les directeurs, cadres de direction et gérants, les personnes ayant des missions techniques ou intellectuelles font particulièrement état de ce « multitasking ». 40 % des travailleurs ont 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, les écarts relevés entre les sexes sont minimes.

Temps de travail

Sur le marché du travail luxembourgeois, le travail à plein temps est la norme. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (82 %). Cependant, si 96 % des hommes ont un emploi à plein temps, cela ne concerne que 61 % des femmes. L'activité à temps partiel (env. 18 % de tous les salariés) concerne en revanche plus d'un tiers des femmes, contre seulement 4 % des hommes.

La durée du travail effective moyenne pour tous les salariés au Luxembourg est d'environ 40 heures par semaine, les hommes travaillant en moyenne 43 heures, contre 36 heures pour les femmes. Cette différence provient essentiellement de la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel.

Liberté d'action et possibilités de formation

Le travail des salariés comporte aussi régulièrement, ce dans une mesure plus ou moins grande, une certaine liberté d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées ainsi que la manière de les réaliser. Les directeurs, cadres de direction et gérants, suivis des professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires disposent du degré de liberté le plus élevé. Les libertés d'action sont limitées lorsqu'elles touchent au contexte opérationnel du travail. Ainsi, seulement environ un quart des personnes interrogées a une influence personnelle sur le contenu et les horaires de travail.

Un tiers des personnes interrogées estime comme très bonnes les possibilités de formation continue sur le marché du travail luxembourgeois, mais un tiers également les considère à l'inverse comme plutôt limitées. Les conditions favorisant un développement des qualifications sont nettement mieux jugées par les employés des administrations publiques et des ONG que par ceux travaillant dans des entreprises privées. Par ailleurs, les employés des petites entreprises ont moins de possibilités de se perfectionner que ceux des grandes entreprises.

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. Si l'on compare l'évolution au fil des quatre enquêtes de 2014 à 2017, il apparaît que quatre cinquièmes des personnes interrogées collaborent dans une grande mesure avec leurs collègues. Deux tiers se sentent soutenus par leurs collègues dans leur travail. Seulement 8 % des personnes interrogées ne se sentent soutenues par leurs collègues que dans une faible ou très faible mesure.

Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important permettant d'évaluer son comportement propre et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. Les retours des collègues ou des supérieurs hiérarchiques sur la qualité du travail fourni ne sont toutefois mentionnés que par moins de la moitié des personnes interrogées. Et seulement un tiers des travailleurs interrogés évoque des retours du supérieur hiérarchique sur les compétences professionnelles.

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 et 7 % des travailleurs évoquent un comportement de ce genre de la part de leur entourage. On retrouve également un ordre de grandeur entre 2 et 4 % des personnes interrogées concernant le harcèlement moral par des collègues ou des supérieurs.

Santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête en 2013, l'enquête Qow rapporte la présence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Pour toutes les années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. En revanche, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint de l'apparition fréquente de problèmes gastriques, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil.

Certains maux et problèmes de santé sont plus fréquents l'âge avançant. De plus, si l'on analyse les catégories professionnelles, on note que les risques pour la santé sont répartis inégalement en fonction de la profession exercée. Il en va ainsi des problèmes de dos et d'articulations ainsi que des maux de tête, qui touchent plus fréquemment les professions élémentaires, les employés de type administratif ou les salariés des services directs à la personne, commerçants et vendeurs. Par contre, les directeurs, cadres de direction et gérants courent généralement moins de risques pour leur santé.

Tout comme les années précédentes, un bon tiers des salariés se plaint en 2017 de stress lié au travail. 18 % ont souvent des difficultés pour maintenir un équilibre entre le travail et la vie privée ; plus de la moitié des personnes interrogées, soit moins que l'année précédente, ne voit toutefois pas de problème de conciliation de ce genre. 9 % des personnes interrogées ont également perdu le plaisir de travailler, ce qui représente un recul de 5 points par rapport à l'enquête de 2016.

Surpoids et maigreur représentent les facteurs de risque connus pour de nombreuses maladies, notamment les maladies cardio-vasculaires. 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. Les salariés luxembourgeois ont en moyenne un IMC de 25,8, ce qui, selon la classification établie, les fait se situer au début de la catégorie Surpoids, ce qui est plutôt classique pour les pays occidentaux (post)industrialisation.

Plus préoccupant toutefois, le fait que parmi les groupes d'âge les plus jeunes, une part relativement élevée est en léger surpoids avec un IMC supérieur à 25 (16-24 ans : 30 %, 25-34 ans : 38 %).

Satisfaction vis-à-vis du travail

En majorité, les travailleurs employés au Luxembourg jugent de façon positive la qualité de leur emploi. Pour une grande partie des personnes interrogées, on constate une satisfaction au travail élevée sur toutes les années d'enquête. En 2017, seuls 7 % sont peu, ou pas satisfaits, ce qui est la part la plus faible jamais obtenue sur les quatre vagues d'enquête.

Outre la satisfaction générale au travail, les questions ont aussi porté sur la satisfaction concernant certains aspects particuliers du travail. 58 % de tous les travailleurs sont satisfaits de l'ambiance au travail, soit environ 4 points de plus que l'an dernier. En ce qui concerne les conditions de travail concrètes dans l'entreprise, quelque 53 % des personnes interrogées se disent satisfaites. La satisfaction vis-à-vis des conditions de travail varie également en fonction des tranches d'âge. Les plus satisfaits semblent être les 25-34 ans et les 55-64 ans (60 % pour chaque groupe), tandis que pour les autres tranches d'âge, la différence est de 10 points de moins. La satisfaction vis-à-vis du salaire est nettement moins marquée, et varie fortement selon la catégorie professionnelle. Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve le personnel des services directs aux particuliers, commerçants, et vendeurs, les employés de type administratif, les conducteurs d'installations et de machines, les ouvriers de l'assemblage, ainsi que les artisans, ces derniers comptant seulement 23 % de satisfaits.

La numérisation du travail

Si l'on entend par numérisation l'importance croissante des technologies de l'information dans tous les domaines de la vie, et bien entendu également le monde du travail, la numérisation représente bien l'une des grandes tendances fondamentales à l'œuvre dans nos sociétés actuelles globalisées et interconnectées. Les voies d'accès au marché du travail et la transparence des marchés du travail sont ainsi en pleine évolution.

Dans ce contexte, l'enquête Qow a intégré en 2017 un ensemble de questions permettant d'établir un premier constat de l'étendue et de la perception de la numérisation dans le monde du travail luxembourgeois. Plus de la moitié des personnes interrogées considèrent que leur travail est directement influencé par la numérisation dans une grande mesure ; à l'inverse, plus d'un cinquième ne voit pas de lien direct avec leur travail. Les différences sont claires selon le niveau de formation et la catégorie professionnelle. Entre 70 % et 78 % des directeurs, cadres de direction et gérants, des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires et assimilées se sentent notamment fortement concernés. Les moyens de communication électroniques, la plupart utilisant également Internet, et les appareils électroniques sont des moyens de travail et des outils d'assistance classiques largement répandus pour l'exercice de l'activité professionnelle par les travailleurs luxembourgeois.

Dans le cadre de la numérisation, on évoque également une porosité présumée plus grande entre le travail et la sphère privée. Dans cette enquête Qow 2017 du marché du travail luxembourgeois, on constate que plus d'un tiers des personnes interrogées travaille au moins de temps en temps en dehors des locaux de l'employeur. De même, près d'un tiers de tous les travailleurs est joignable en dehors du travail par e-mail ou Smartphone ; les directeurs, cadres de direction et

gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques étant significativement les plus concernés. De plus, un cinquième des salariés indique devoir venir parfois rapidement sur son lieu de travail pour réaliser une tâche, 7 % étant souvent ou régulièrement concernés. L'exécution de missions professionnelles depuis le domicile, ou pendant un trajet, en dehors des heures de travail officielles, est mentionnée par 14 % des travailleurs, tandis qu'un autre groupe de 14 % le mentionne comme survenant au moins de temps en temps. Cet aspect concerne ici aussi plus souvent que la moyenne les directeurs, cadres de direction et gérants et les professions intellectuelles et scientifiques. Les professions intermédiaires sont, elles, au niveau de la moyenne, tandis que ceci ne joue globalement aucun rôle pour les autres catégories professionnelles.

Ceux que l'on appelle les « salariés mobiles » sont les plus fortement concernés par la numérisation et l'ingérence du travail dans la sphère privée. Il s'agit de travailleurs pour lesquels les lieux de travail varient régulièrement et coïncident avec une dépendance à la technologie numérique. L'enquête Qow de 2017 a permis pour la première fois de déterminer un ordre de grandeur approximatif du nombre de salariés mobiles. Le travail mobile ne concerne pour l'instant qu'environ 2 % des travailleurs luxembourgeois. Il s'agit principalement des professions intellectuelles et scientifiques (54 % de ce groupe) et des professions intermédiaires (23 % du groupe).

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 2017* 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 quatrième 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 2017*.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of work Luxembourg 2017* 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 salariés 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'indice « Quality of work 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 l'évolution et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2017 a donc globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire²) et modifié uniquement une partie des questions. Ces modifications du questionnaire portent sur la formulation de certaines questions, l'ajout de quelques nouvelles questions, et la suppression de certaines questions, tout au moins pour la vague d'enquête 2017. Une liste détaillée des changements de formulation et des nouvelles questions est fournie dans l'annexe A.5.

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

Le présent rapport est divisé en deux parties. Comme une grande partie des réponses aux questions a été recueillie en continu, dans une forme inchangée, pendant quatre années d'affilée (de 2014 à 2017), la partie I de l'enquête 2017 peut exploiter les possibilités en découlant, et analyser de façon plus large et plus précise les ruptures et les continuités au fil des différentes années de collecte. Pour des raisons de clarté, les comparaisons avec les vagues d'enquête des années précédentes établies dans ce rapport ne sont réalisées que pour les années de collecte 2016 et 2017, car les années précédentes ne font état d'aucun écart ni différence significative.³

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 établissements pour lesquels ils travaillent. L'accent est mis ici sur l'observation des points communs et des différences entre les 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 professionnelle et le bien-être personnel. Le chapitre 4 est essentiellement consacré à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur travail, et au point de vue des différents groupes professionnels quant à leurs perspectives professionnelles. Le temps de travail fait l'objet du cinquième chapitre, lequel aborde également le thème de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail dans le monde du travail luxembourgeois. Un fil rouge relie les chapitres 2 à 5 : la question de savoir si des changements notables sont observés entre les différentes années d'enquête mentionnées.

La partie II se concentre sur la numérisation au travail. L'enquête Qow 2017 a intégré un ensemble de questions permettant d'établir un premier constat sur l'étendue et la perception de la numérisation dans le monde du travail luxembourgeois. Cette partie du rapport aborde tout d'abord la question de savoir si les travailleurs luxembourgeois sont concernés par la numérisation, ce en tenant compte de caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. Ont donc été étudiées les façons dont la numérisation affecte l'activité des salariés luxembourgeois et comment la numérisation modifie leur travail.

Toujours sur le thème de la numérisation, le chapitre 6 analyse la thèse d'une porosité des frontières entre travail et vie privée. Cette ingérence du travail peut concerner différents aspects liés au temps et à l'espace. A donc tout d'abord été étudiée la question de savoir s'il existe des signes d'un affaiblissement de la limite entre temps de travail et temps libre, qui serait notamment lié aux modes d'utilisation des techniques de communication et des appareils numériques. A également été analysée en parallèle la question de savoir si l'exercice de l'activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur gagne en importance.

³ Certaines analyses mentionnées ci-dessous procèdent parfois autrement.

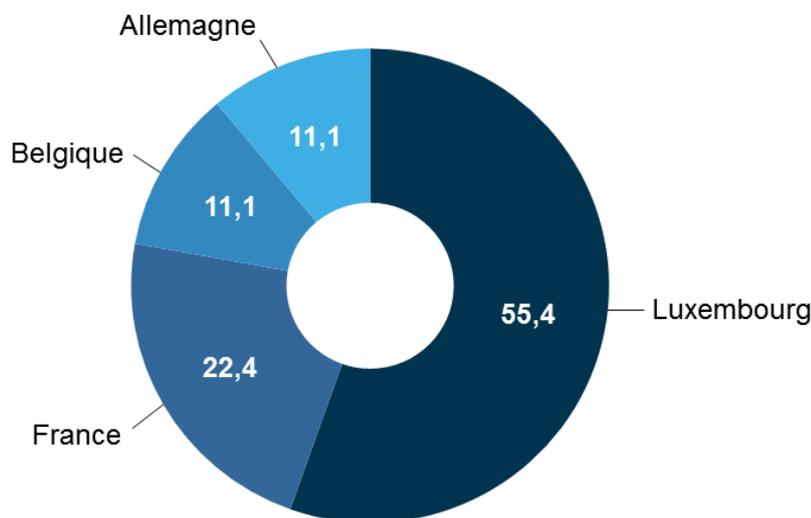
Partie I : Évolutions de la qualité du travail au Luxembourg

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

Les évaluations des travailleurs concernant la qualité du travail correspondent fortement à celles sur leurs conditions de travail. Comme l'expérience le montre, celles-ci 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 est caractérisé par une spécificité : sa proportion élevée de travailleurs venant des pays voisins pour exercer leur activité au Luxembourg. Parmi les 388 149 travailleurs cotisant à la sécurité sociale (situation en mars 2016), 215 177 résident dans le Grand-Duché (55 %) et 172 972 (45 %) 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 venant de Lorraine (Metz, Thionville), de la Province de Luxembourg ainsi que des régions de Trêve/Bitburg et de la Sarre. Le marché de l'emploi luxembourgeois est donc étroitement lié aux marchés de cette grande région européenne.

Figure 1 Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays



Données en pour cent ;

Base : 388.149 employés salariés assujettis à la sécurité sociale au Luxembourg (Etat mars 2016)

Source : STATEC Statistique de la sécurité sociale

1.1 Structure sociodémographique de la population active

Tout comme le démontraient les enquêtes précédentes de 2014 à 2016, la main-d'œuvre luxembourgeoise en 2017 est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes (cf. Figure 2). Une comparaison entre la population locale et les frontaliers fait ressortir quelques différences significatives. Les travailleurs résidant au Luxembourg sont à 53 % de sexe masculin et à 47 % de sexe féminin, tandis que chez les frontaliers, la proportion d'hommes est plus élevée. Avec environ 71 % d'hommes et moins de 30 % de femmes, les frontaliers venant de Belgique présentent la plus forte proportion de travailleurs masculins.

La population active interrogée au Luxembourg est, dans cette enquête, un an plus jeune que l'année précédente puisque cette année la moyenne d'âge est de 39 ans. L'âge moyen des actifs luxembourgeois est d'environ 38 ans. Les frontaliers sont en moyenne de 3 à 4 ans plus âgés que les salariés locaux.

Les travailleurs en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification⁴. 13 % seulement des salariés ont un niveau de formation inférieur au niveau CITE 3. En revanche, la majorité des salariés luxembourgeois est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur : 37 % ont un niveau CITE 6, 7 ou 8, et 36 % un niveau CITE 3 (diplôme de fin d'études secondaires ou formation professionnelle). 13 % encore, sont diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4) ou ont une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5). Le bon niveau général de formation des travailleurs originaires du 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 (CITE 5) est supérieur à la moyenne parmi les travailleurs venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique possède un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8) alors que, parmi les frontaliers allemands, la part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) est plus élevée que la moyenne par rapport aux autres pays frontaliers.

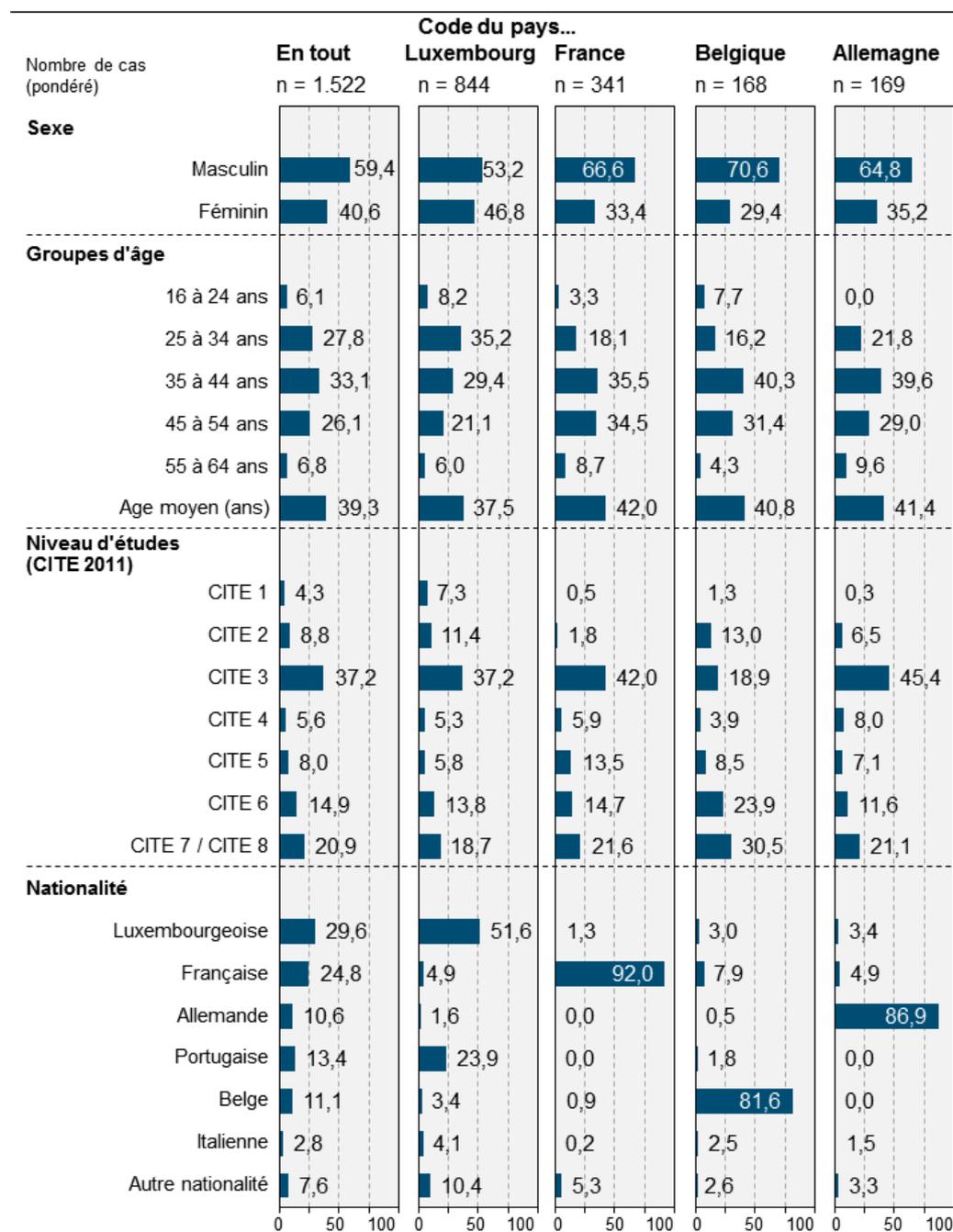
La zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois étant très large au niveau régional, cela se retrouve également du point de vue de la nationalité des travailleurs. Environ 30 % seulement des salariés possèdent la nationalité luxembourgeoise : un petit quart a la nationalité française, 13 % ont la nationalité portugaise, les nationalités allemande et belge sont représentées chacune à hauteur de 10 %, tandis que 3 % ont la nationalité italienne, et que 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 frontaliers un nombre

⁴ Note concernant la classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 : pour la quatrième enquête Quality of Work, la définition du niveau de formation le plus élevé repose pour la première fois sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour Qow 2017, les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant : CITE 1 Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 Enseignement secondaire I : diplôme d'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 Enseignement secondaire II : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.

important de ressortissants de l'Euregio dans son ensemble. Le bassin entourant le 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 2017, propres calculs

Structure de l'emploi selon les types d'entreprises

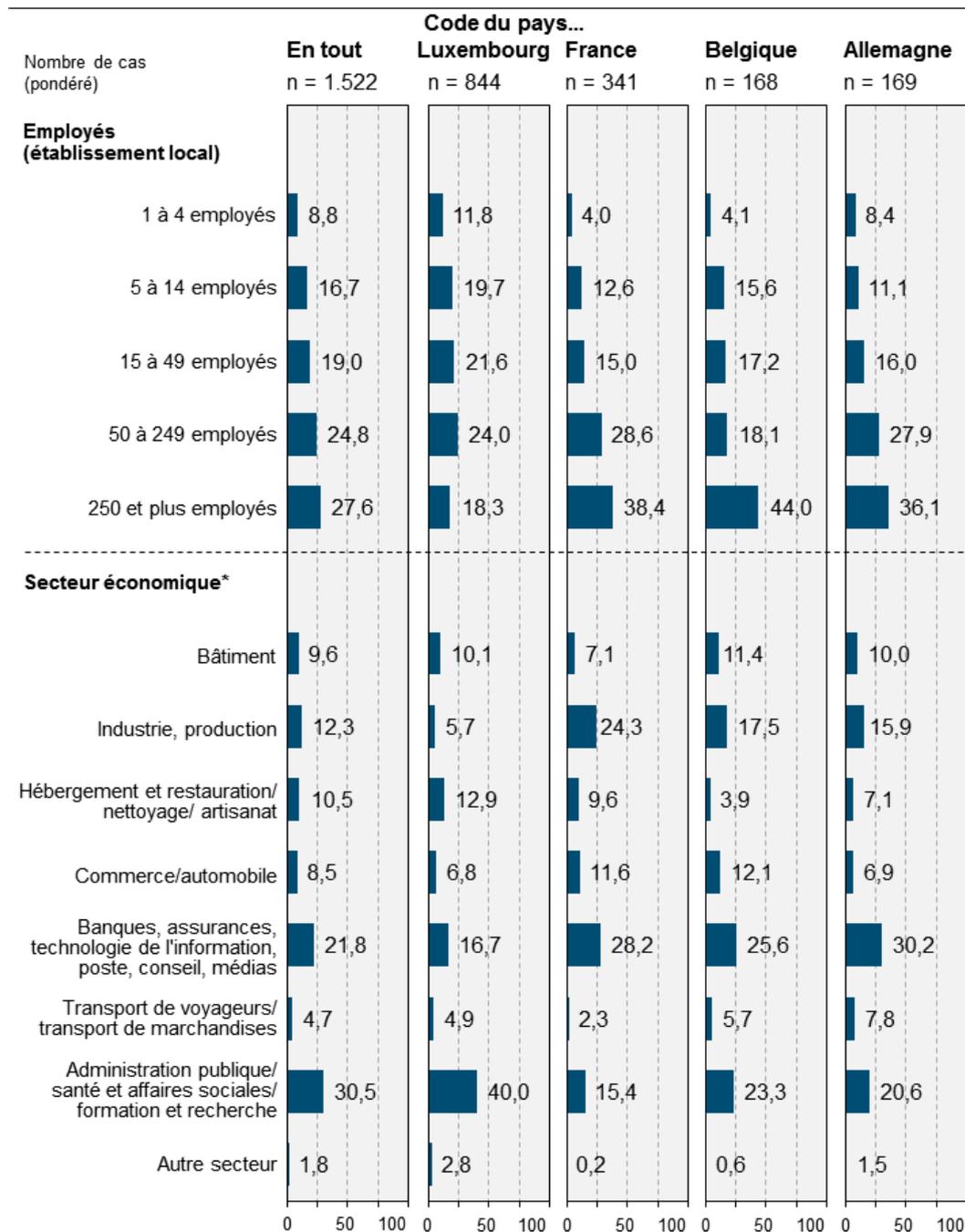
Au Luxembourg, si plus de 70 % des travailleurs sont employés au sein d'une entreprise privée, le secteur public est également fortement représenté. 21 % des salariés travaillent pour une administration publique. 4 % environ sont au service d'une organisation européenne ou internationale, et environ 4 % également travaillent pour une organisation non gouvernementale (ONG).

Le marché du travail au Luxembourg se caractérise par une forte présence du secteur tertiaire et du secteur public. Seulement un dixième des travailleurs interrogés travaille dans le secteur de la construction, et 12 % dans le secteur manufacturier. Dans le secteur tertiaire privé, un cinquième des salariés travaille dans les banques et les assurances, les entreprises des technologies de l'information et de la communication, de conseil et les médias. L'administration publique, le secteur de la santé et des affaires sociales, ainsi que celui de la formation et de la recherche sont cités en tant qu'employeur par environ 30 % des personnes interrogées (Figure 3).

En ce qui concerne le secteur d'activité de leur établissement, il existe quelques différences notables entre la main-d'œuvre locale et les frontaliers. Deux cinquièmes des travailleurs résidant au Luxembourg sont employés dans des administrations publiques. Par rapport aux travailleurs luxembourgeois locaux, les travailleurs frontaliers venant d'Allemagne, de France et de Belgique sont surreprésentés dans le secteur des banques et des assurances, dans les entreprises de l'information et de la communication, des conseils et des médias. Ceux qui viennent de l'autre côté de la frontière française ont un pôle d'emploi assez net, puisqu'un quart travaille dans le secteur de la production. Les frontaliers allemands et belges sont, eux, plutôt répartis dans tous les secteurs de l'économie, bien que les travailleurs allemands soient légèrement plus représentés dans l'artisanat, et les Belges dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement.

Une grande partie des emplois au Luxembourg se trouve au sein de petites et moyennes entreprises. Un 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 un quart travaille dans des PME plus importantes allant jusqu'à 250 employés. 27 % seulement font partie d'une grande entreprise dépassant les 250 employés.

Figure 3 Structure des travailleurs du Luxembourg II



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

* Seulement les secteurs économiques avec n = min. 30 ; Base : 1.522 sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

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

Types d'emplois

Les travailleurs du Luxembourg exercent leur activité professionnelle principalement comme salarié (88 %) ou fonctionnaire (11 %) (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. Près de 29 % des Luxembourgeois sont fonctionnaires. Chez les travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie par contre entre environ 2 % (français) et 8 % (belges). La part des fonctionnaires (15 %) 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. indépendant/e	Aidants familiaux
		<i>Pourcentage du nombre de cas¹⁾</i>			
Total	1 522	88,4	11,3	0,2	0,1
Nationalité					
Luxembourgeoise	451	70,1	28,8	0,8	0,3
Française	377	98,5	1,5	0,0	0,0
Allemande	161	97,6	2,4	0,0	0,0
Portugaise	204	99,8	0,2	0,0	0,0
Belge	169	92,4	7,6	0,0	0,0
Italienne	42	96,1	3,9	0,0	0,0
Autre	115	85,1	14,9	0,0	0,0

Source : Quality of work Luxembourg 2017, 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 (94 %). 5 % seulement des personnes interrogées ont un contrat à durée déterminée. Environ 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, avec 31 %, un nombre plus élevé de personnes en CDD. 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, par exemple un remplacement pour cause de maladie. Avec 14 %, la

moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée est nettement plus élevée qu'au Luxembourg.⁵

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 l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO)⁶.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de groupes d'activités qualifiées. 28 % des salariés exercent une profession académique. Plus d'un cinquième de la population active exerce un emploi nécessitant une qualification professionnelle d'artisan, de technicien ou de profession assimilée. 12 % exercent une activité de service dans la vente, une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la restauration. Un travailleur sur dix exerce une activité de bureau ou administrative. Si le segment des services est largement dominant, 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, d'installations, ou d'assemblage. Les professions élémentaires ne représentent que 5 % des salariés interrogés. La part des travailleurs spécialisés dans l'agriculture, la sylviculture ou la pêche est inférieure à 1 %.

Il existe des différences significatives entre les travailleurs résidant au Luxembourg et les frontaliers. Ainsi, les travailleurs frontaliers venant de Belgique (36 %) et d'Allemagne (30 %) présentent une proportion particulièrement élevée de professionnels ayant eu une formation universitaire. La proportion de personnes exerçant une profession intermédiaire est également significativement plus élevée chez les frontaliers venant d'Allemagne (28 %) que chez les travailleurs du Grand-Duché (20 %).

Structure professionnelle des hommes et des femmes

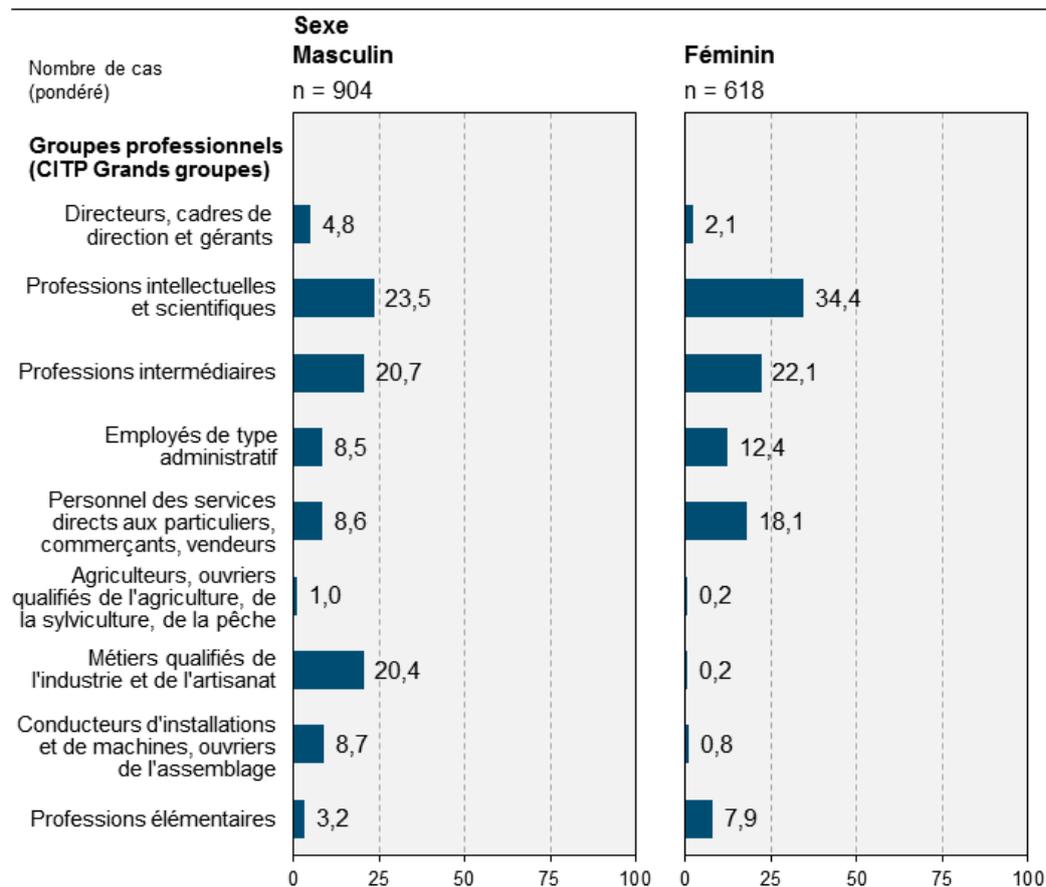
Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent aux yeux. Ainsi, au Luxembourg, la proportion de directeurs, cadres de direction et gérants parmi les hommes actifs est quasiment deux fois plus élevée que parmi les femmes actives (voir Figure 5). Par rapport à l'année précédente, les femmes rattrapent toutefois leur retard dans les professions intellectuelles et scientifiques (femmes : 34 %, hommes : 24 %). Avec une part d'environ 18 %, les femmes travaillent deux 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 type administratif. Les métiers de l'artisanat et ceux de la conduite d'installations et de machines ou de l'assemblage, sont en revanche

⁵ Cf. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=fr (version septembre 2017)

⁶ Remarques concernant le codage ISCO : l'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable au plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le processus de codage initial est décomposé en deux étapes : un pré-codage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage 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 vérifiés.

des domaines essentiellement masculins : 0,2 % 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 2017, propres calculs

2 Conditions de travail et contexte du poste de travail

Les exigences physiques et mentales de celui-ci ainsi que les libertés d'action dont bénéficient les travailleurs sont considérées comme des critères importants dans le travail. Ceci correspond aux résultats de la recherche scientifique sur le travail, selon lesquels la capacité de travailler est influencée négativement par des exigences élevées sur le plan mental ou physique, par le manque d'un sentiment d'autonomie et par un environnement de travail défavorable pour la santé physique (voir par ex. WAI-Manual 2015 ; Van den Berg et al 2009). Une grande partie des questions de l'enquête Qow est donc consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salariés concernant leur situation sur leur lieu de travail. Outre les exigences liées au travail lui-même, les relations sociales sur le lieu de travail représentent un facteur déterminant de la qualité du travail.

La collaboration et le contact personnel avec les collègues et/ou 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 contribuent pour beaucoup à un ressenti positif de la qualité du travail (Nübling et coll. 2015).

Concernant les conditions-cadres de l'emploi, 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 professionnelles se révèlent assez élevées pour une grande majorité des travailleurs au Luxembourg, tandis que les contraintes physiques s'avèrent moins fréquentes. La notion d'autonomie existe sur le lieu de travail, mais elle est plus 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.

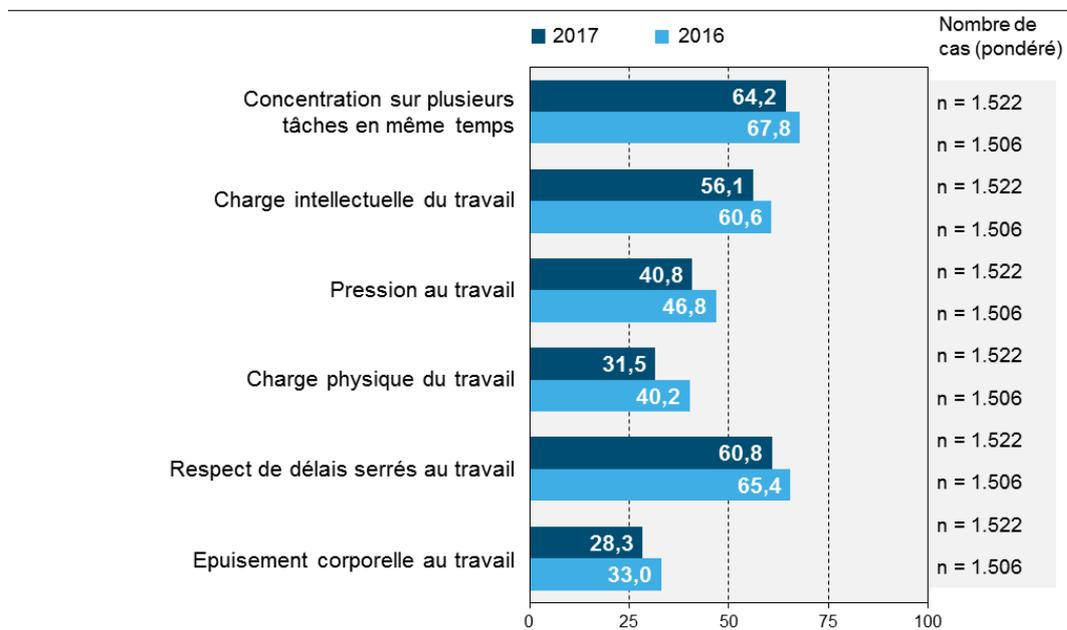
2.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail

Le travail est associé à des exigences diverses sur le plan physique et mental. Un groupe de questions, déjà posées lors des enquêtes des années précédentes, permet une première approche des notions d'exigences et de contraintes chez les travailleurs du Luxembourg.

Charge physique

Quelques 32 % des personnes interrogées indiquent être soumises à des contraintes physiques du fait du travail (2016 : 40%). 28 % des employés dans leur ensemble se sentent souvent et fréquemment épuisés par leur travail. La présence fréquente ou presque permanente d'une charge corporelle du fait du travail est constatée en particulier par 57 % des travailleurs postés (2016 : 67 %) et les salariés travaillant plus de 8 ou 15 jours par mois pendant le week-end, le soir ou la nuit (respectivement 48 % et 60 %). Par ailleurs, les activités contraignantes sur le plan physique sont mentionnées plus souvent que la moyenne par les artisans, les professionnels des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs et les professions élémentaires. Parmi ces groupes de travailleurs, la part de ceux qui sont souvent soumis à des contraintes se situe entre 46 et 62 %.

Figure 6 Évaluation de la contrainte mentale et physique due au travail, 2016 / 2017



Parts Top-Box en pour cent : « (presque) tout le temps » et « souvent » ; Base : Tous les sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

infas

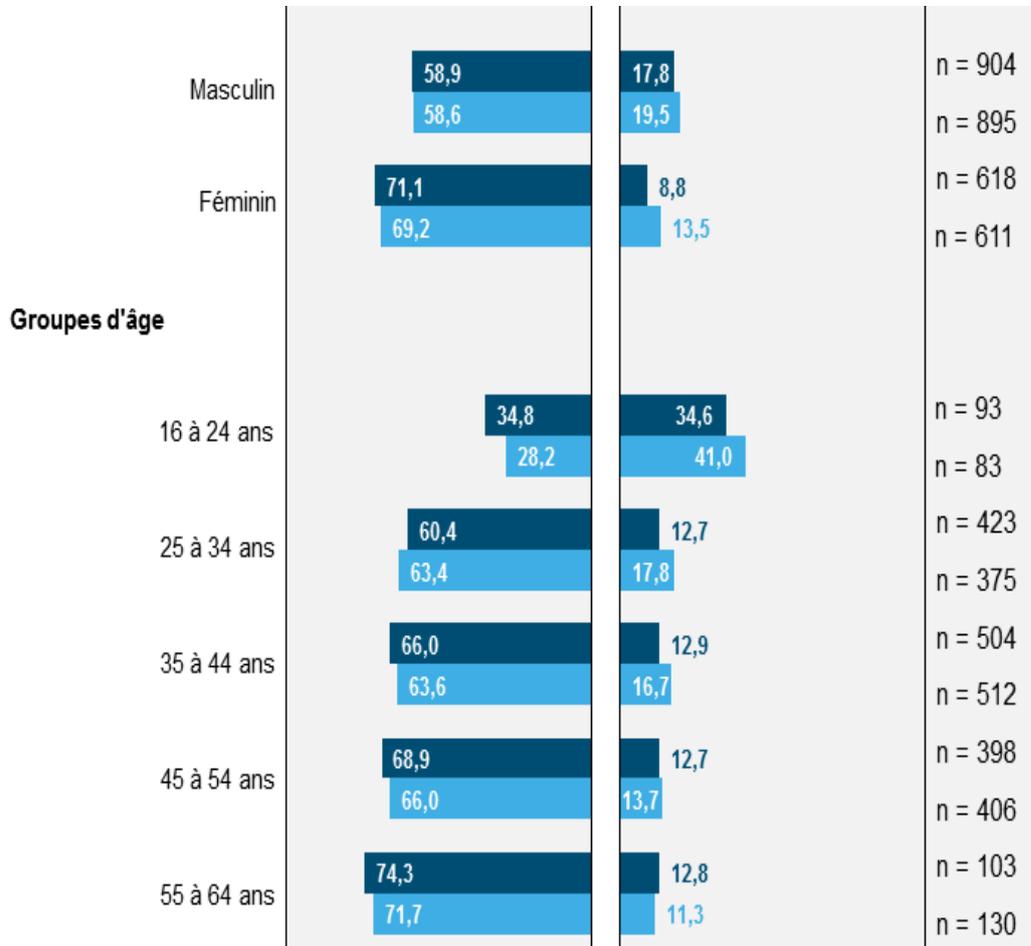


Risque d'accident et de blessures

Les conditions de travail dangereuses pour la santé sur le lieu de travail ne concernent que 13 % de tous les actifs luxembourgeois (2016 : 16 %). Les travailleurs postés (24 %), les personnes travaillant plus de 8 jours par mois pendant le week-end, le soir ou la nuit (24 %) ainsi que les artisans (29 %), sont plus concernés que la moyenne. Ces résultats correspondent aux évaluations concernant les risques d'accident au travail recensées sur les quatre années de collecte. D'après leurs déclarations, près de deux tiers des personnes interrogées (64 %) 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 14 % des personnes (2016 : 17 % ; 2015 : 20 %), un chiffre légèrement en baisse donc. En 2017, un danger élevé d'accident est, avec 18 % chez les hommes, deux fois plus élevé que chez les femmes (9 %).

Les 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 (2017 : 35 %, 2016 : 41 %), et ce, pour toutes les 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 d'installations et de machines (2017 : respectivement 35 % et 38 %, 2016 : respectivement 41 % et 43 %). Ce résultat correspond bien au diagnostic stable sur les quatre 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.

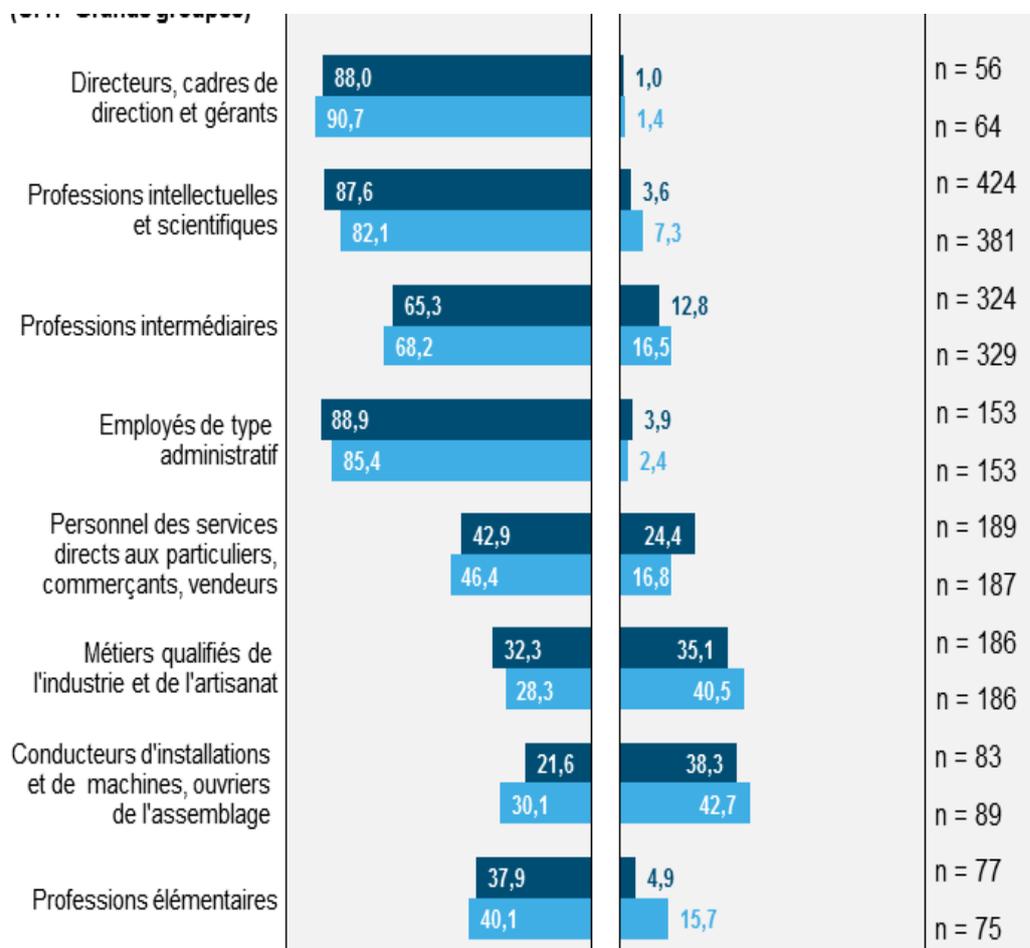
Figure 7 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail selon l'âge et le sexe, 2016 / 2017



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 » ; Base : Tous les sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 8 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail selon la catégorie professionnelle, 2016 / 2017



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 ; Base : Tous les sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

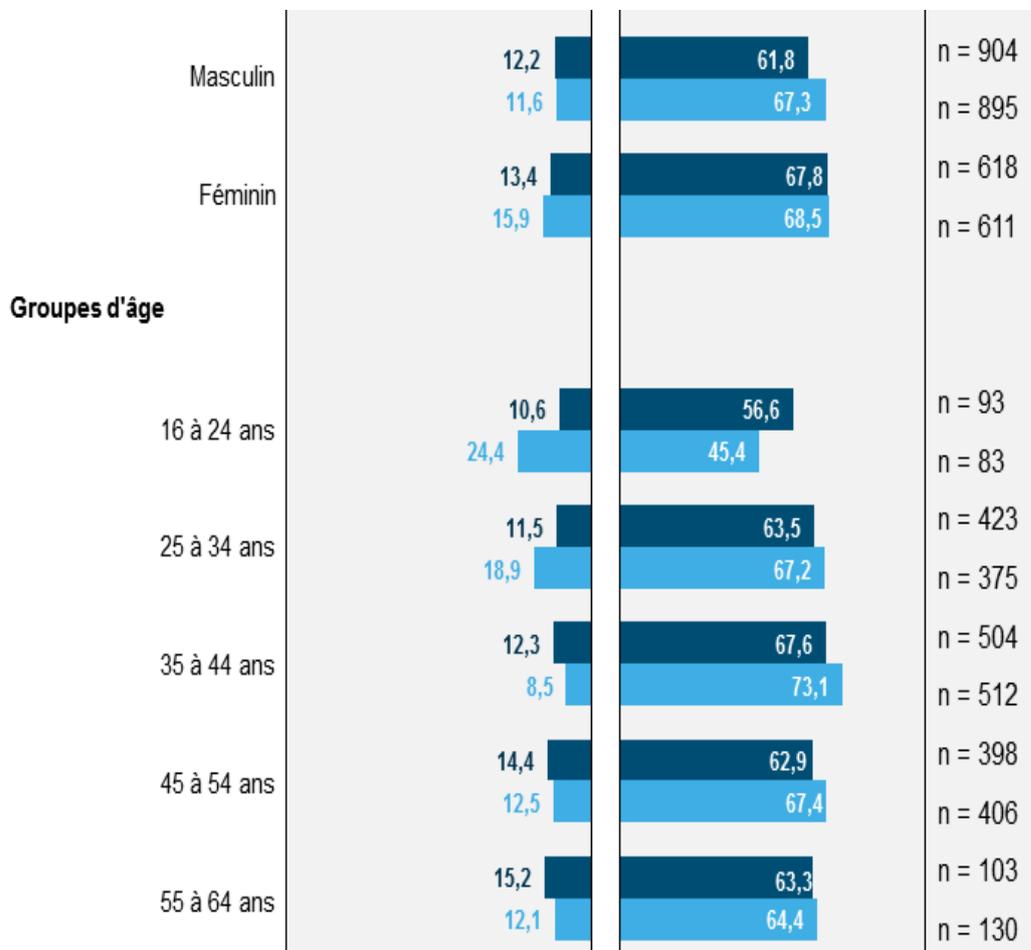
Charge mentale

Les réponses aux questions sur les exigences intellectuelles ou mentales liées au travail font contraste par rapport à celle sur les contraintes physiques. Après quatre années d'enquête, on ne peut que remarquer une tendance à la baisse en 2017 : 56 % des personnes interrogées perçoivent leur activité comme étant souvent exigeante sur le plan intellectuel (61 % en 2016, 64 % en 2015, 71 % en 2014). Près de 12 % (contre 13 % en 2016, 11 % en 2015 et 9 % en 2014) considèrent que les exigences mentales n'entrent pas en ligne de compte dans leur travail. L'activité professionnelle est donc liée à des exigences mentales pour plus de la moitié des personnes interrogées. Ceci vaut aussi bien pour les tâches simples que hautement qualifiées. Ainsi, pour plus d'un tiers, respectivement la moitié, des personnes ayant un faible niveau de formation⁷ (CITE 1 : 35 %, CITE 2 : 49 %), l'activité exercée présente souvent une sollicitation mentale. 30 % encore (CITE 1) et respectivement seulement 16 % (CITE 2) des personnes ayant un faible niveau de formation estiment que le travail n'est jamais, ou seulement rarement exigeant sur le plan intellectuel. Plus le niveau de formation des personnes augmente, plus elles font état de contraintes mentales dans leur travail. Pour les personnes ayant fait des études poussées, l'exigence intellectuelle domine (2015-2017 : entre 60 % et 70 %). Les personnes hautement qualifiées exerçant des activités n'entraînant pas de contrainte mentale constituent de rares exceptions (8 % des diplômés d'études supérieures sur les quatre années d'enquête).

Des contraintes ou des exigences spécifiques résultent souvent de la complexité et de la variété de l'activité. C'est ainsi que 64 % 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 directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des fonctions hiérarchiquement élevées sont particulièrement concernées par le « multitasking » (Figure 9). Ce chiffre apparaît comme stable sur ces quatre dernières années. Autre chiffre stable : 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 (76 %).

⁷ Par faible niveau de formation, on entend les personnes ayant au plus terminé le premier cycle du secondaire sans autre diplôme de fin d'études générales ou diplôme professionnel (cf. Rapport sur l'éducation d'un groupe d'auteurs, 2016).

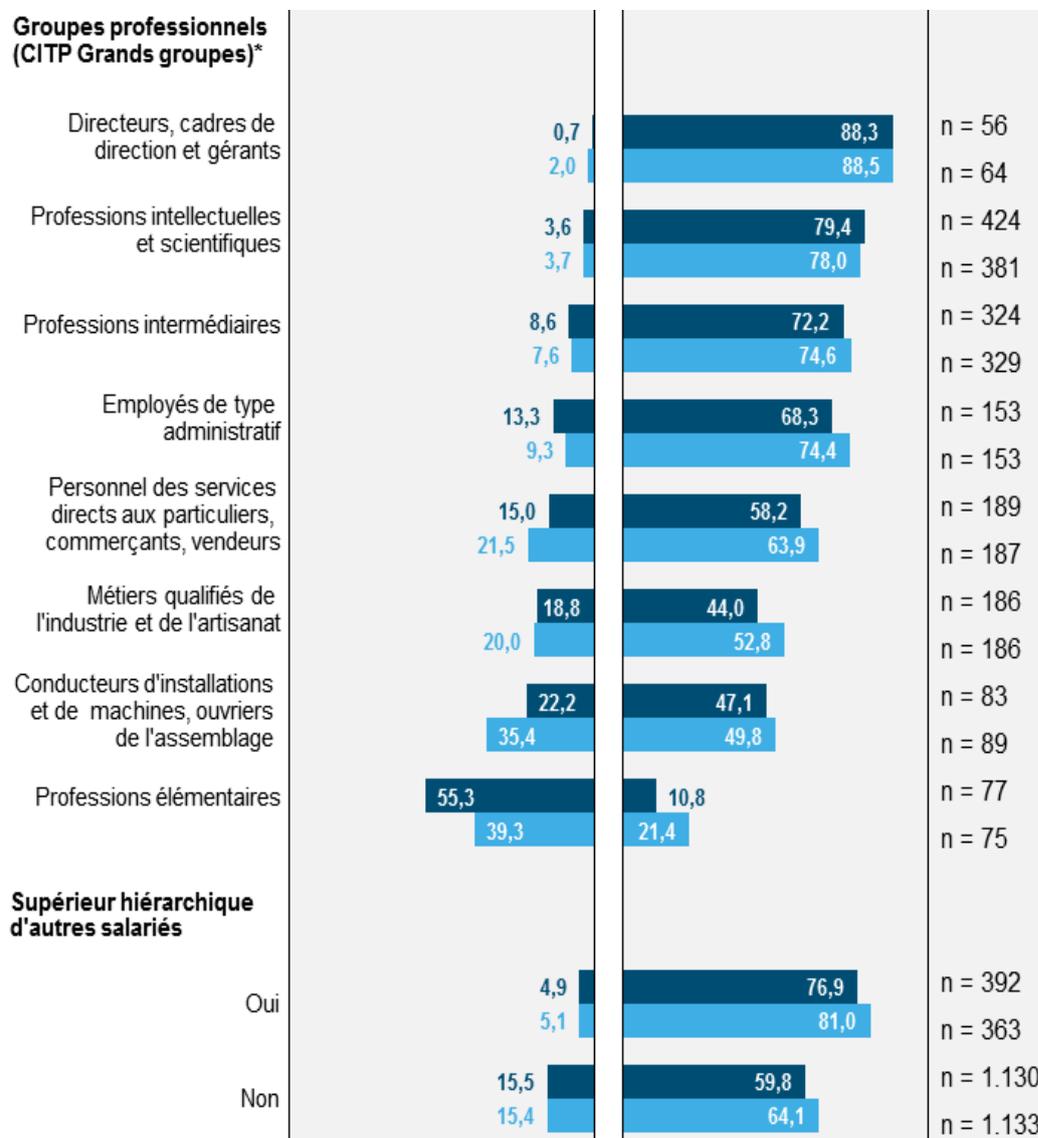
Figure 9 Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, 2016 / 2017



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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 10 Exigence « multitasking » : concentration simultanée sur plusieurs tâches différentes, selon les catégories professionnelles, 2016 / 2017

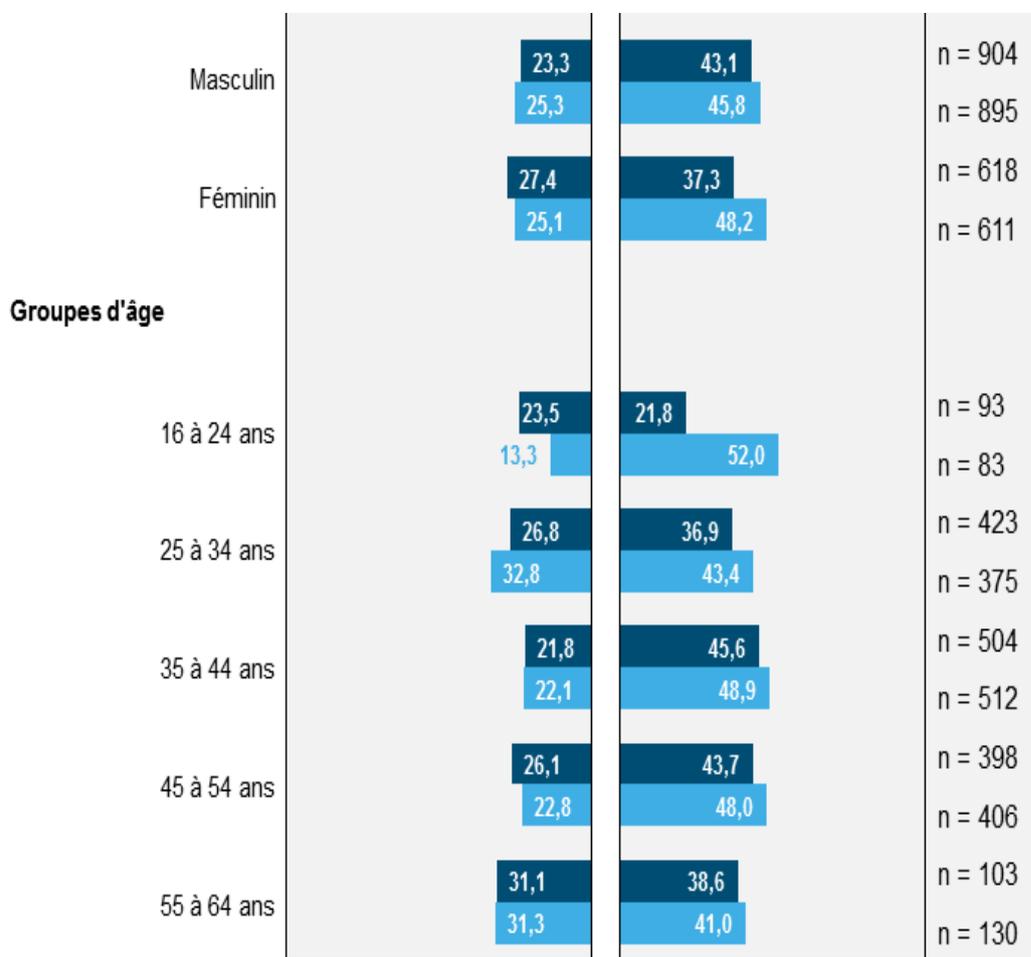


Question : À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps ?
Données en pour cent ; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30 ; Base : Tous les sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Si près de 40 % de toutes les personnes interrogées ont souvent le sentiment d'être pressée par le temps ou stressée au travail, pour un quart d'entre elles, ce n'est jamais le cas ou seulement rarement. Ce chiffre a légèrement baissé par rapport aux 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 (60 %), ainsi que par les directeurs, cadres de direction et gérants (63 %). Les professions intermédiaires (49 %), les conducteurs d'installation et de machines (48 %), ainsi que les personnes travaillant plus de 8 jours par mois pendant le week-end, le soir ou la nuit (50 %), subissent souvent des contraintes de temps. Ce sentiment est particulièrement marqué chez les travailleurs à temps partiel, en opposition avec les travailleurs à temps plein (temps plein : 42 %, temps partiel : 34 %).

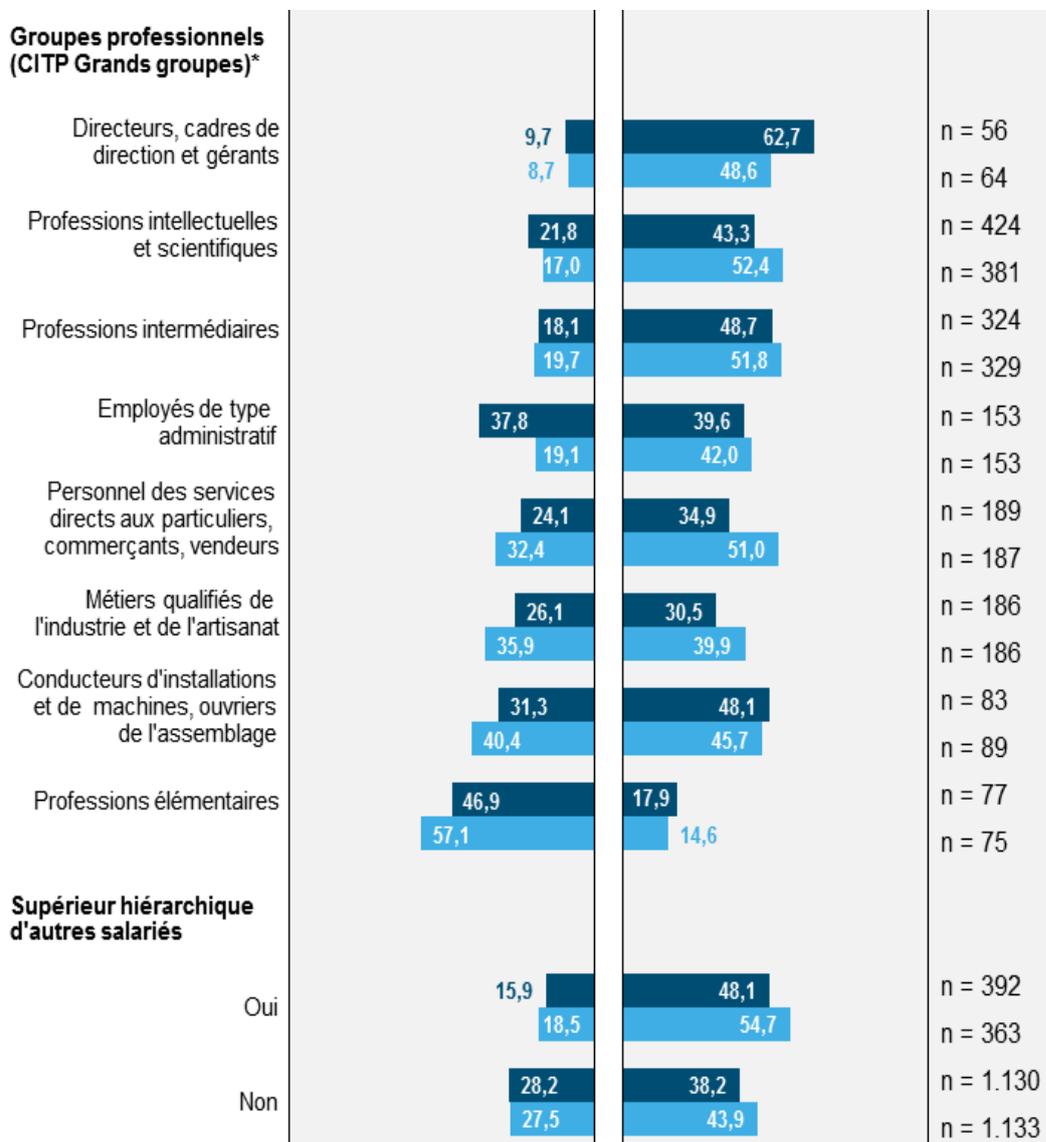
Figure 11 Manque de temps au travail, 2016 / 2017



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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 12 Manque de temps au travail selon les catégories professionnelles, 2016 / 2017



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 ; Base : Tous les sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Activité professionnelle et contraintes mentales

Les contraintes mentales directes et indirectes sont diverses et variées au travail, et permettent de différencier d'autres facettes des charges mentales au travail. Un de ces aspects concerne les symptômes d'épuisement dus au travail, ou en lien avec le travail. Interrogés 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 13). 13 % des personnes interrogées se sentent déjà épuisées en se levant, à l'idée d'une nouvelle journée de travail. Concernant l'épuisement après la journée de travail, la proportion de femmes est légèrement plus élevée.

Si l'on analyse les différences selon l'âge, de petites différences apparaissent quant au sentiment de surcharge exprimé. Les plus âgés notamment se sentent un peu moins concernés par l'apparition régulière ou permanente de ce genre de symptômes. Dans ce groupe d'âge, 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 of life* ».

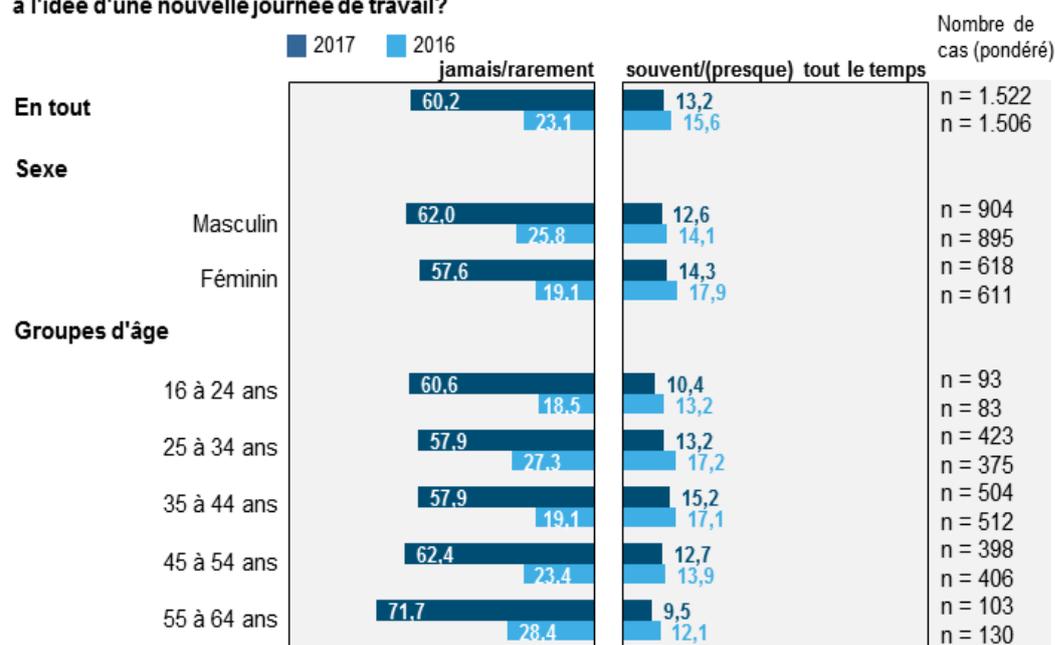
Le modèle de réponse identifié ne se répète cependant pas à la question de savoir à quelle fréquence le salarié a l'impression que chaque heure de travail est éprouvante (Figure 14). Concernant ce symptôme de « Burnout », le chiffre de 8 % est globalement plus faible que celui des années précédentes. Ce sont désormais les travailleurs de la tranche d'âge intermédiaire (45-54 ans) qui présentent la plus forte proportion (12 %) de personnes ayant souvent ou tout le temps l'impression que chaque heure de travail est éprouvante. Pour les autres tranches d'âge, cette impression est en revanche bien plus rare.

Près de 9 % (14 % en 2016) des travailleurs du Luxembourg n'éprouvent plus de plaisir au travail. On retrouve de nouveau une proportion de femmes légèrement plus élevée (11 % contre 7 % pour les hommes). Par rapport aux groupes d'âge, ce sont notamment les plus jeunes (16-24 ans) qui prédominent (21 %), bien qu'avec 12 %, le groupe d'âge des 45-54 ans ressente lui aussi souvent une absence de plaisir à travailler.

Figure 13 Fréquence des charges mentales en lien avec le travail I, 2016 /2017



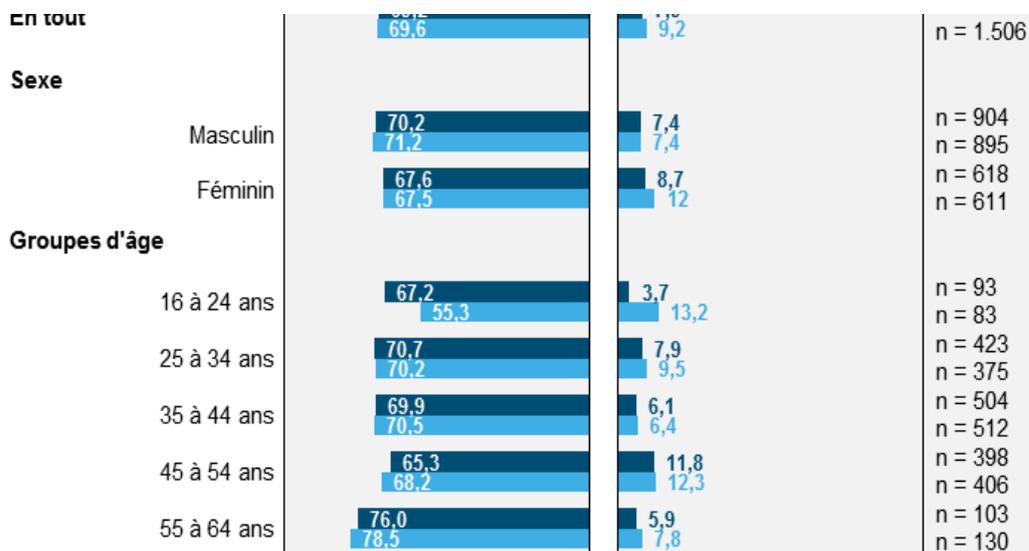
À quelle fréquence vous sentez-vous déjà épuisé(e), en vous levant, à l'idée d'une nouvelle journée de travail?



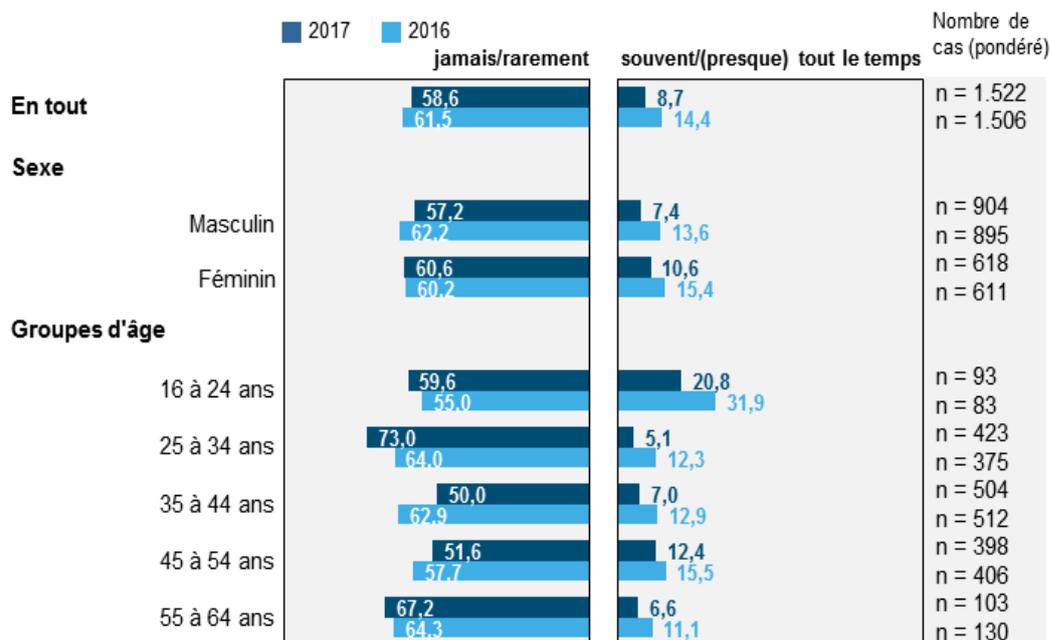
Données en pour cent

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 14 Fréquence des charges mentales en lien avec le travail II, 2016 /2017



À quelle fréquence êtes-vous mécontent(e) au travail ?



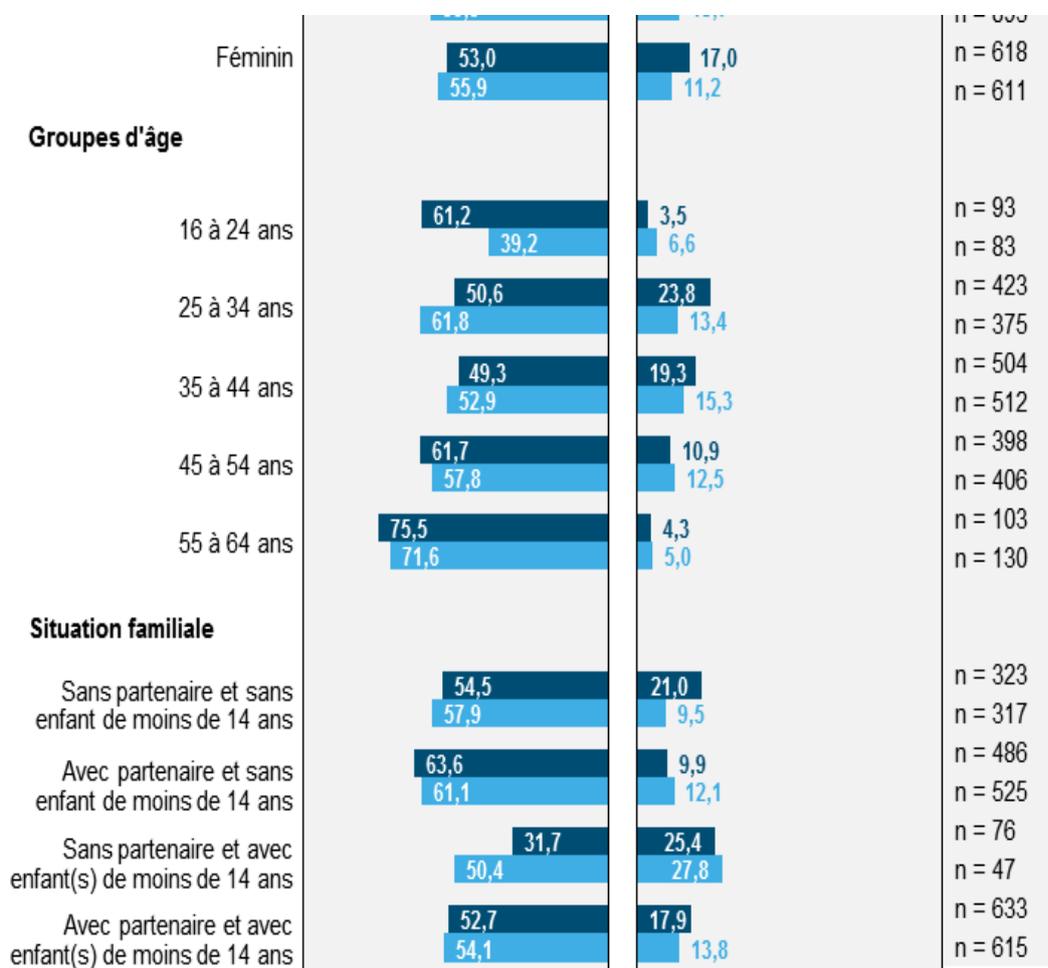
Données en pour cent

Source : Quality of work Luxembourg 2017, 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*). En 2017, 58 % des personnes interrogées (contre 63 % en 2016) déclarent qu'elles n'ont rarement, ou jamais, de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. En revanche, 18 % d'entre elles (contre 15 % en 2016) ne parviennent pas (souvent ou presque toujours) à un équilibre.

De plus, 16 % des personnes interrogées considèrent qu'il leur est difficile d'apporter la même attention aussi bien à leur travail qu'à leur vie privée (Figure 15). Si c'est pour les salariés entre 25 et 34 ans que cela est le plus difficile, cela est en revanche le plus facile pour les salariés les plus âgés et les plus jeunes. Dans le groupe d'âge 25-34 ans, on peut supposer que la situation familiale joue probablement ici un rôle important. Un quart 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 18 % à penser cela. Contrairement aux enquêtes des années précédentes, en 2017, un cinquième des travailleurs sans enfant fait état de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

Figure 15 Degré de difficulté à accorder la même attention à la vie privée et à la vie professionnelle, 2016 / 2017



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) »

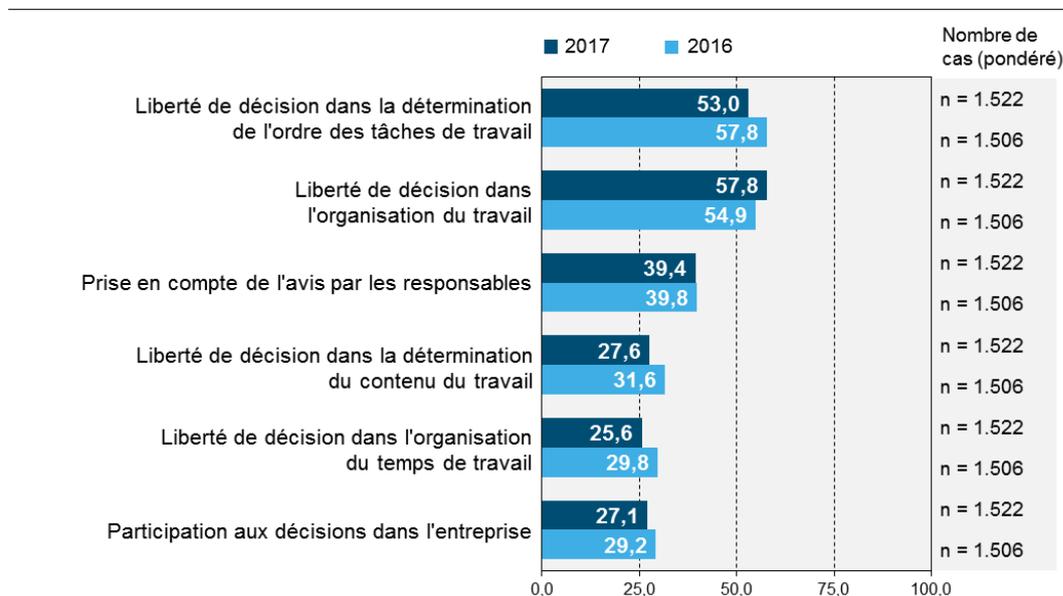
Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Liberté d'action

Le travail des salariés comporte aussi régulièrement, ce dans une mesure plus ou moins grande, une certaine liberté d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées ainsi que la manière de les réaliser. Ces dernières années, ces deux aspects ont été jugés de manière positive par plus de la moitié des personnes interrogées (Figure 16). En 2017, on note toutefois des différences marquées entre les différents groupes par rapport à l'année précédente. Ainsi, les directeurs, cadres de direction et gérants sont 84 % à déclarer 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 et scientifiques (67 %) et les professions intermédiaires (55 %) disposent également de degrés de liberté assez élevés. Avec 41 % cette année, les conducteurs de machines et d'installations et les ouvriers de l'assemblage évaluent leur liberté d'action dans leur travail plus faiblement que l'année précédente. Chez les personnes exerçant une fonction hiérarchique (76 %, contre 72 % en 2016) et chez celles dont les horaires dépassent 46 heures, les degrés de liberté sont également très élevés (66 % contre 65 % en 2016).

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 peu plus d'un quart des personnes interrogées a une influence personnelle significative sur le contenu et les horaires de travail. De même, seulement 27 % des travailleurs se voient la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise.

Figure 16 Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail 2016 / 2017



Parts Top-Box en pour cent : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure » ; Base: Tous les sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Relations sociales et retour 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 17). Quelle que soit l'année de l'enquête entre 2014 et 2017, il apparaît que quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent à un niveau élevé avec leurs collègues. La collaboration directe est pratiquement la règle. Environ deux tiers des salariés interrogés se sentent soutenus par leurs collègues au travail. Seulement 8 % 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 pour évaluer son comportement propre et, le cas échéant, le corriger. Les perceptions et les retours d'information de la part de l'entourage social aident à confirmer l'image que l'on a de soi-même et celle que l'on donne aux autres et, le cas échéant, à identifier le besoin d'ajustement. L'absence de feedback peut entraîner une certaine incertitude quant au rôle joué et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de questions spécifiques dans l'enquête. Les personnes interrogées y répondent toutefois de façon quelque peu réticente. Ainsi, moins de la moitié d'entre elles déclare recevoir un retour approprié. Seul un peu plus d'un tiers des personnes interrogées reçoit également des retours sur leurs compétences professionnelles de la part de leur supérieur hiérarchique.

Figure 17 Évaluation de l'environnement collégial, 2014 à 2017

	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾	2017 ¹⁾
Coopération avec les collègues au travail	84,0	81,9	80,4	81,9
Soutien de la part des collègues au travail	65,0	63,7	64,3	63,3
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	45,5	47,2	46,0	46,0
Feedback sur les compétences professionnelles par le supérieur	n.a.	42,4	35,9	35,6

¹⁾ Échelle « dans une grande mesure » et « une très grande mesure » (top-box)
Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2014-2017 ; calculs propres.

82 % des personnes interrogées estiment que la collaboration globale avec leurs collègues est forte. Une coopération peu importante n'est indiquée, comme les années précédentes, que par 4 % des personnes interrogées. Les personnes exerçant une fonction hiérarchique jugent de manière très positive les relations de collaboration (92 %). À l'inverse, le groupe des professions élémentaires ainsi que celui des conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage ont, avec respectivement 46 % et 74 % d'opinion positive (contre respectivement 68 % et 73 % en 2016), un jugement un peu plus négatif sur la collaboration que les autres groupes de métiers.

Ce qui est appelé le « mobbing » (harcèlement moral)⁸ est encore plus grave que certains manques de soutien ou de reconnaissance de la part des collègues et des supérieurs, parce qu'il implique l'intention ou la tendance explicite de nuire à la personne visée ou d'entraîner pour elle des conséquences négatives (voir Meschkutat et al 2002). Les quatre enquêtes Quality of work au Luxembourg montrent bien que, pour trois types choisis de comportements problématiques manifestés au travail par les collègues, la grande majorité des salariés au Luxembourg n'y est pratiquement pas confrontée. 4 % des salariés se sentent régulièrement ignorés de la part des collègues ou des supérieurs, tandis que 7 % d'entre eux se voient régulièrement affectés des tâches dénuées de sens, et seule une proportion infime (environ 1 %) déclare être souvent ridiculisée par les collègues ou les supérieurs. Vous trouverez des évaluations détaillées sur le thème du harcèlement moral dans le chapitre 4.1.2 également.

Figure 18 Charges pesant sur le travail à la suite de conflits et de situations problématiques au travail, 2014-2017

	2014		2015		2016		2017	
	Low Box ²⁾	Top-Box ¹⁾						
Ignorance de la part de collègues ou de supérieurs	82,2	5,7	83,7	4,0	81,8	4,5	85,0	3,7
Affectation de tâches dénuées de sens par le supérieur	76,0	7,8	75,5	8,0	71,5	10,8	74,8	6,9
Ridiculisait de la part des supérieurs ou des collègues	93,1	1,7	94,8	0,8	93,0	3,1	94,7	1,4
Conflits avec des collègues ou des supérieurs	78,1	3,8	79,3	3,4	81,9	3,6	82,2	2,8

¹⁾ Catégories de réponse : « (presque) toujours » et « souvent » ; ²⁾ Catégories de réponse : « jamais » et « rarement ». Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2014-2017 ; 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 au perfectionnement des compétences personnelles. Lors des quatre enquêtes, les personnes ont été interrogées afin de déterminer dans quelle mesure elles avaient la possibilité d'améliorer leur qualification dans leur entreprise. Plus d'un tiers des personnes interrogées déclare disposer de très bonnes possibilités de formation continue. Un tiers encore estime en revanche plutôt faibles les possibilités de formation continue. Dans les organisations publiques et les ONG, les possibilités de formation continue sont évaluées comme plutôt bonnes par une plus grande partie des employés que par ceux travaillant pour des entreprises privées qui, en comparaison avec l'année précédente, évaluent leurs opportunités de formation avec 6 points de moins (Figure 19).

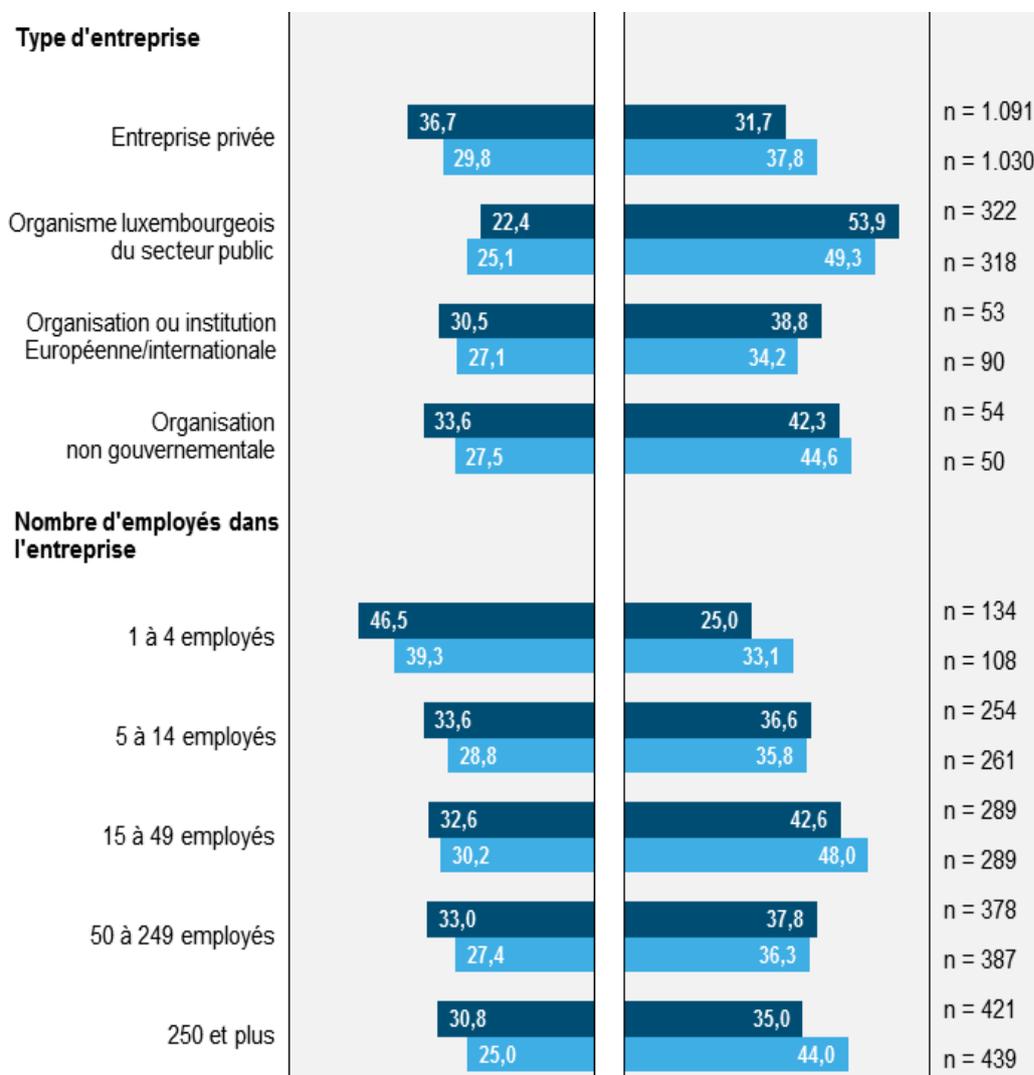
⁸ Par mobbing (harcèlement moral), on entend habituellement le fait, à l'égard d'une personne définie, de communiquer de façon négative, de dépasser certaines limites et de réaliser des exclusions, et ce, de manière répétée sur une longue période. En règle générale, il s'agit d'un ensemble d'actions et de faits de nature différente. Il existe en réalité diverses définitions, différents faits et critères d'exclusion peuvent être pris en compte. Voir à ce sujet, par exemple, l'étude citée plus haut.

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 2017, la proportion de jugements positifs chez les salariés des petites entreprises a baissé de 12 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 (CITE 1, CITE 2) voient pour elles-mêmes moins de possibilités de perfectionnement que celles dont la formation est plus élevée. Visiblement, quelle que soit l'année d'enquête, les diplômés d'études supérieures profitent toujours particulièrement bien des possibilités de formation continue de l'entreprise.

Près d'un tiers des 55-64 ans voit encore en 2017 de bonnes possibilités de se perfectionner au sein de l'entreprise, un chiffre qui a toutefois baissé de 8 points par rapport à l'année précédente. De même, c'est bien toujours le groupe des 25-34 ans qui est le plus optimiste (53 %) à propos des opportunités de formation continue.

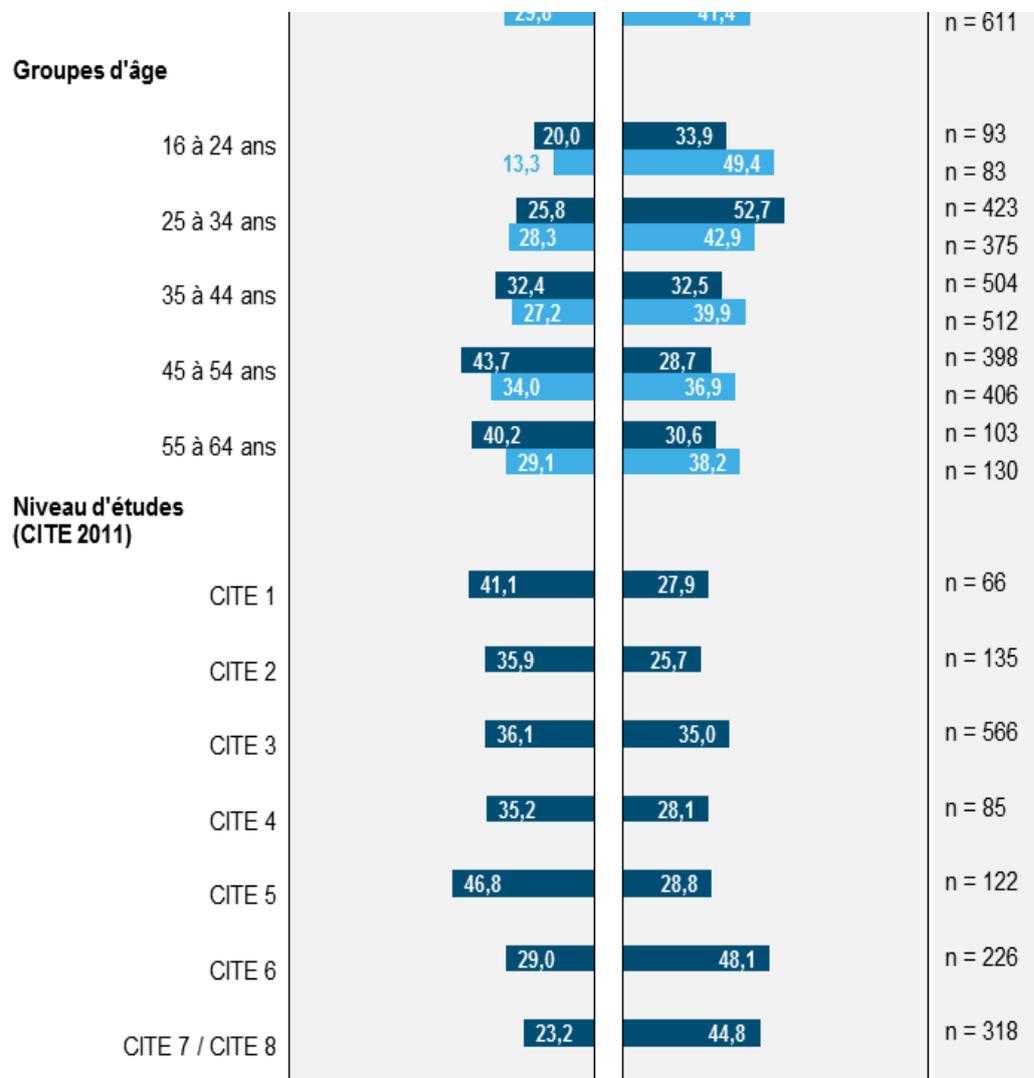
Ce résultat correspond en tout point aux résultats concernant les possibilités de carrière et le soutien que l'entreprise apporte à l'ascension professionnelle. Un dixième seulement des personnes de 45 à 54 ans, et de 55 à 64 ans, se voient en 2017 des possibilités élevées de promotion et d'avancement, alors que pour les tranches d'âge 16-24 ans et 25-34 ans, cette opinion représente un tiers des personnes interrogées. Ces résultats étaient globalement similaires les années précédentes.

Figure 19 Formation continue, comparaison annuelle I, 2016 / 2017


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 2017, propres calculs

Figure 20 Formation continue, comparaison annuelle II, 2016 / 2017



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 2017, propres calculs

3 Travail et bien-être personnel

Le chapitre suivant aborde les liens entre la vie professionnelle et le bien-être personnel, notamment 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 sa toute première édition l'existence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Dans l'enquête de 2017, on constate la faiblesse de la prévalence des problèmes cardiaques. En revanche, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint de l'apparition fréquente de problèmes gastriques, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil.⁹ Les résultats des enquêtes n'étant pas fondamentalement différents, seules les deux dernières années 2016 et 2017 sont examinées en détail ci-dessous.

En 2016 et 2017, sur une période de douze mois, environ un dixième des travailleurs a eu fréquemment (« souvent ou presque toujours ») des problèmes de santé, et un seizième en a eu parfois. Avec 14 %, les femmes sont à ce sujet plus concernées que les hommes (9 %). La majorité des Luxembourgeois interrogés (71 %) ne relève au cours des 12 derniers mois aucun problème de santé ou rarement. Ce résultat apparaît comme très stable d'une année à l'autre.

Seul 1 % des personnes interrogées s'est plaint de problèmes cardiaques au cours des 12 derniers mois, tandis que 11 % évoquent l'apparition fréquente ou (presque) constante de problèmes d'estomac, et 17 % mentionnent des problèmes d'articulation. Un cinquième des salariés luxembourgeois se plaint de maux de tête, 23 % de troubles du sommeil, et 28 % de problèmes de dos. Ces résultats sont tout à fait similaires en 2016 et 2017.

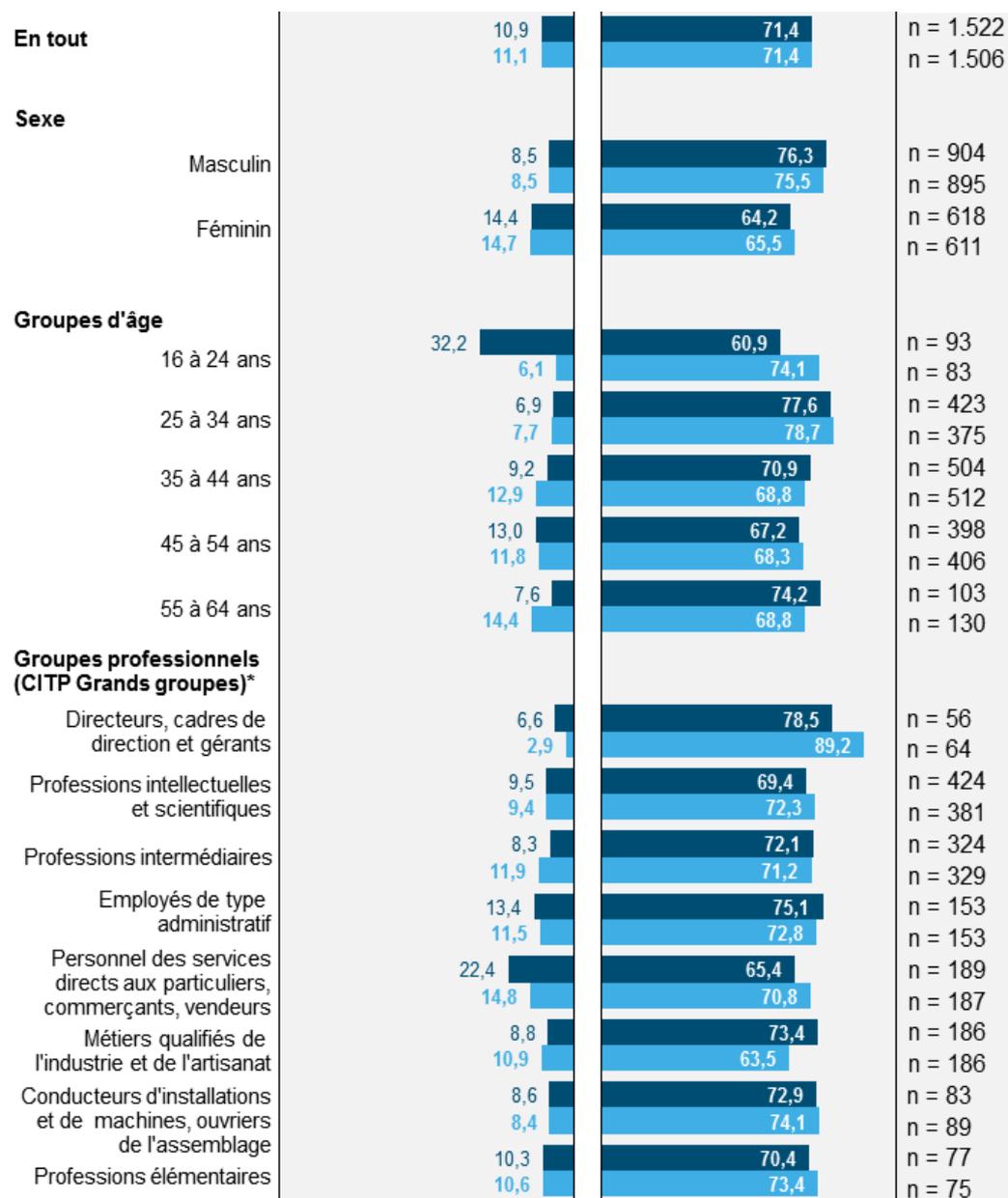
Un certain nombre de ces problèmes de santé est probablement lié à l'âge, ou tout au moins en partie. Ceci vaut pour les problèmes cardiaques, qui augmentent avec l'âge. Ils ne concernent absolument pas les deux tranches d'âge les plus basses, alors que les plaintes venant des plus de 55 ans sont supérieures à 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 problèmes de dos augmentent aussi en importance au fur et à mesure que l'âge avance, et les tranches d'âge au-dessus de 55 ans en parlent plus souvent que la moyenne. Si l'on observe les années 2016 et 2017, les réponses relatives à la santé restent assez stables.

⁹ Afin de préciser davantage 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 mesure limitée entre les années d'enquête et sont donc analysés ci-dessous pour les années 2016 et 2017.

La différenciation selon le groupe professionnel 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 des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs, font état plus souvent que la moyenne de problèmes de santé (22 %), tandis que les directeurs, cadres de direction et gérants évoquent moins fréquemment que la moyenne des troubles de santé fréquents (7 %). En 2017 tout comme en 2016, ce sont notamment les travailleurs des professions élémentaires qui se plaignent plus que la moyenne de troubles spécifiques, à savoir surtout des douleurs au dos et des problèmes liés aux articulations. Si l'on différencie selon la catégorie professionnelle, les problèmes de dos, les maux de tête et les troubles des articulations apparaissent un peu plus souvent que la moyenne chez les employés de type administratif, et ceux des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs. Les problèmes de dos sont également très répandus chez les artisans, les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage. En revanche tout en haut de l'échelle sociale, les directeurs, cadres de direction et gérants sont 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 spécifique. 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 maux de tête, les douleurs d'estomac et les problèmes de dos sont largement 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.

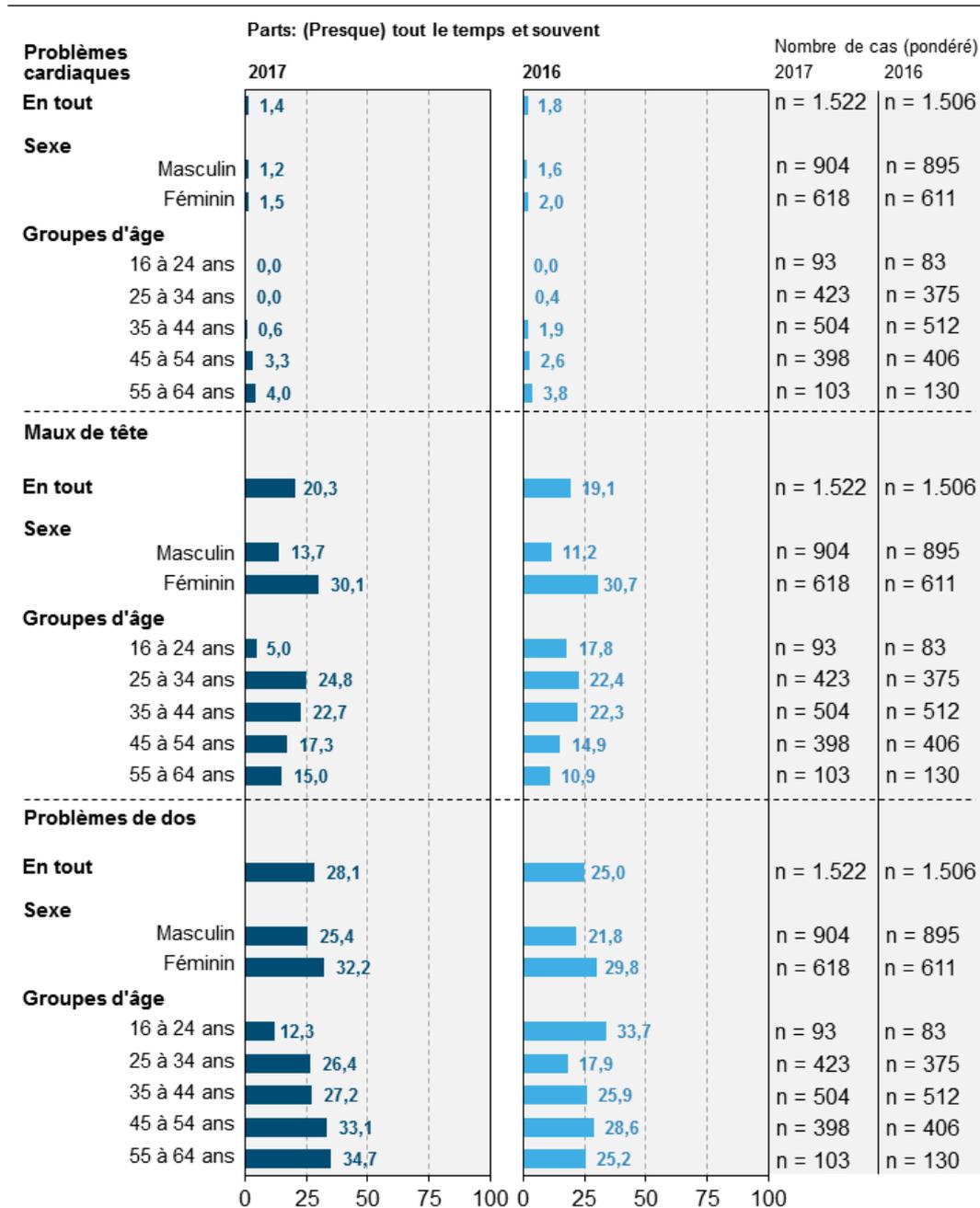
Figure 21 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois, 2016/ 2017



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 2017, propres calculs

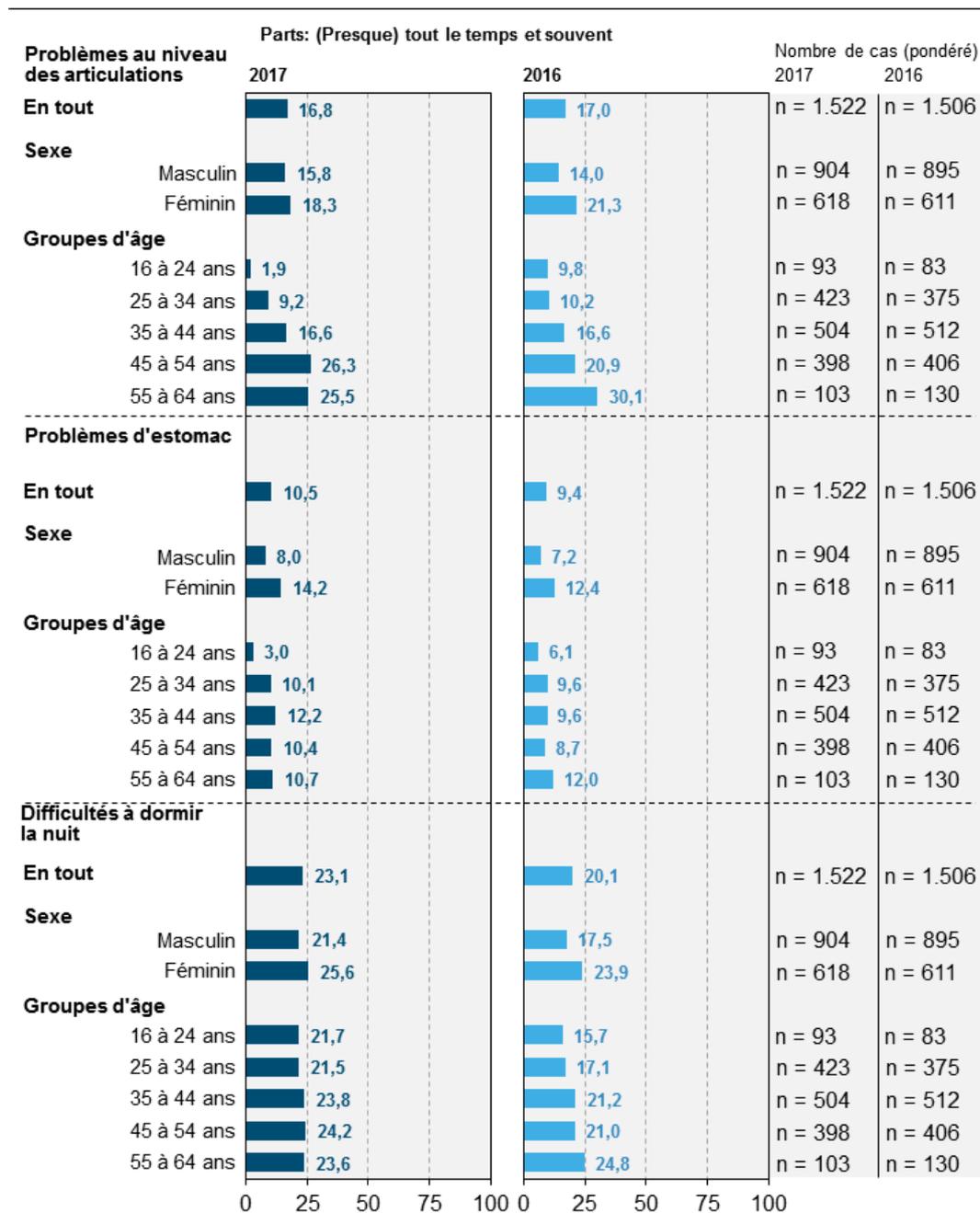
Figure 22 Fréquence des troubles de santé I, 2016 / 2017



Données en pour cent

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 23 Fréquence des troubles de santé II, 2016 / 2017



Données en pour cent

Source : Quality of work Luxembourg 2017, 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. En 2017, un bon tiers des travailleurs du Luxembourg se plaint de symptômes de stress liés au travail (Figure 24). 18 % des personnes interrogées déclarent avoir souvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. Cependant, plus de la moitié des personnes interrogées ne vivent pas de problème de conciliation de ce genre. 9 % des travailleurs ont perdu le plaisir de travailler, un chiffre qui a légèrement baissé par rapport à 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 24 Stress dû au travail et charge de travail, de 2014-2017

	2014		2015		2016		2017	
	Low-Box ²⁾	Top-Box ¹⁾						
Plus aucun plaisir à travailler	62,8	9,9	62,6	9,1	61,5	14,4	58,6	8,7
Travail et vie privée difficiles à concilier	69,6	13,3	64,9	13,7	62,8	14,9	58,2	17,7
Sentiment de stress lié au travail	30,7	33,8	33,7	28,2	34,4	32,3	29,5	32,5
Conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	69,5	9,2	59,6	12,0

¹⁾ Réponses Top-Box : « (presque) toujours » et « souvent » ; ²⁾ Réponses Low-Box : « jamais » et « rarement ».

Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2014-2017 ; calculs propres.

Un coup d'œil sur la répartition des âges montre qu'en 2017, les 25-34 ans et 35-44 ans sont un peu plus souvent stressés (34 %) que les autres tranches d'âge. Une charge élevée et des sollicitations importantes au travail peuvent également entraîner des problèmes de conciliation et des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce problème n'apparaît régulièrement que chez 12 % des personnes interrogées. Toutefois, c'est dans la tranche d'âge des 35-44 ans, soit celle particulièrement sollicitée par le travail et la famille, que l'on constate plus souvent que la moyenne (7 points de plus) un problème d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par rapport aux autres tranches d'âge.

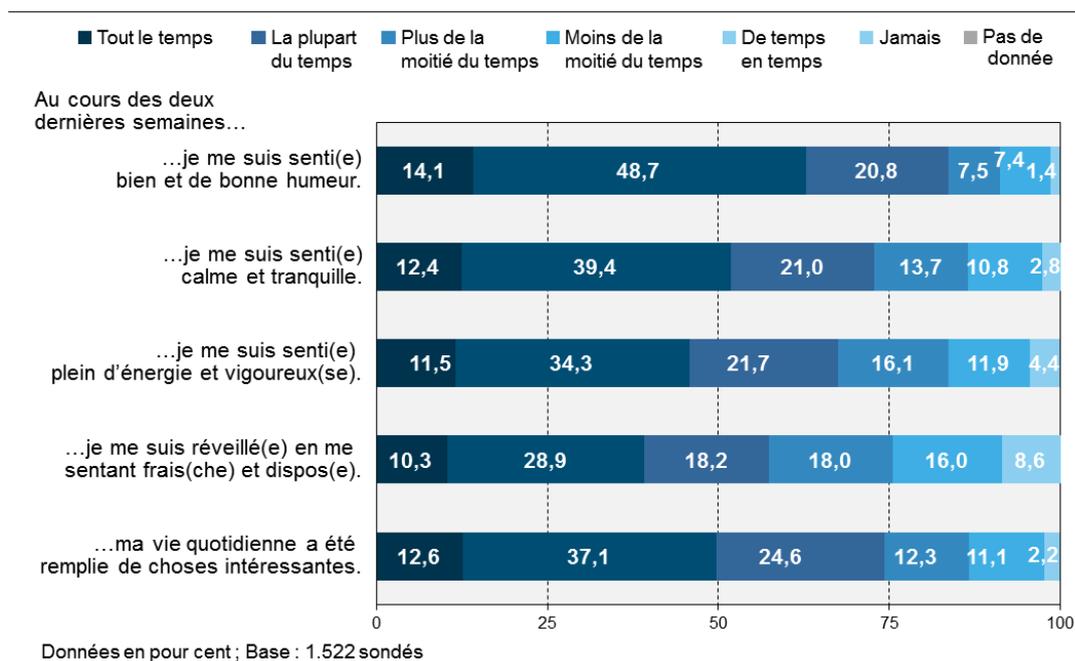
Les facteurs de stress observés sont plus ou moins marqués suivant le groupe professionnel. Les effets de surcharge liés au travail sont indiqués plus souvent que la moyenne par les groupes professionnels exerçant souvent des tâches à responsabilité. En ce qui concerne le sentiment de stress, il apparaît fortement chez les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires, mais aussi les personnels des services directs aux particuliers, commerçants, vendeur. Avec respectivement 15 % et 8 %, seuls les conducteurs d'installations et de machines, les ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires sont nettement en dessous de la valeur moyenne de stress (33 %). Les problèmes de conciliation sont un peu plus souvent cités par les directeurs, cadres de direction et gérants, et les professions intellectuelles et scientifiques, mais aussi par les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage.

3.2 Bien-être et arrêts de travail

Depuis 2016, l'enquête Qow contient également des questions relatives à l'humeur et au bien-être personnel. Entre 10 et 14 % des personnes interrogées se sentent tout le temps bien et de bonne humeur, comme le montre la figure 25. 49 % encore, éprouvent le même sentiment la plupart du temps, 39 % se sentent calmes et tranquilles, 37 % trouvent que leur vie quotidienne

est remplie de choses intéressantes, 34 % se sentent pleins d'énergie, et 29 % se sentent frais et dispos dès le réveil. La part de personnes n'éprouvant jamais ce genre de sentiment, ou seulement de temps en temps au cours de la période donnée, est faible en proportion. 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 ceux-ci ne sont pas représentés. Ces résultats sont en accord avec ceux de l'année précédente.

Figure 25 Déclarations sur le bien-être au cours des deux dernières semaines



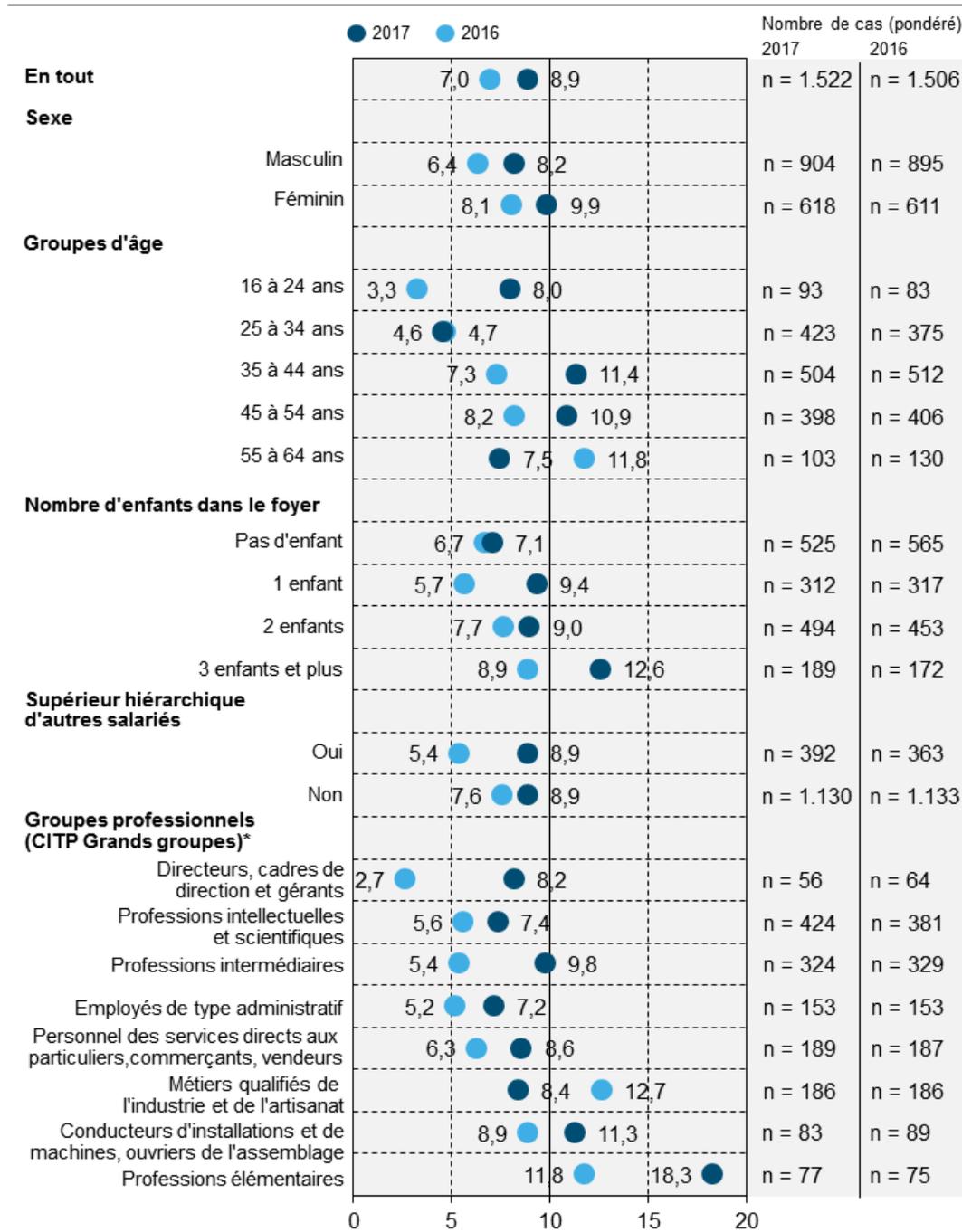
Source : Quality of Work Index Luxembourg 2017, propres calculs

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 26). Au Luxembourg, chaque salarié compte en moyenne 9 jours d'arrêt maladie au cours des 12 derniers mois.¹⁰ Ce chiffre est de 9,9 jours pour les femmes, et de 8,2 jours pour les hommes. Si l'on observe les différents groupes d'âge, le nombre moyen d'arrêts maladie augmente avec l'âge, notamment pour les tranches d'âge intermédiaires, comme les 35-54 ans. Si les arrêts maladie des 25-34 ans semblent limités à environ 5 jours, les groupes d'âge supérieurs ont un nombre plus important.

La situation familiale joue également un rôle important dans le nombre de journées d'absence. Dans cette vague d'enquête, les salariés sans enfant comptent 7 jours de congé maladie, soit un peu moins que les salariés avec enfants. Pour les salariés avec trois enfants ou plus, le nombre de journées d'absence dépasse de 5 jours celui des salariés sans enfant.

¹⁰ Ce chiffre fourni par les enquêtes Qow est toutefois inférieur d'environ trois jours aux chiffres de l'OMS, laquelle 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 26 Journées d'absence au travail au cours des 12 derniers mois, 2016 / 2017



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 2017, propres calculs

Indice de masse corporelle (IMC)

Le surpoids et la maigreur, parfois liés à une mauvaise alimentation, la consommation d'alcool ou de tabac, sont des facteurs de risque connus de nombreuses maladies, notamment cardio-vasculaires.

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 points de repère 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'est un poids sain.

Voici la classification des valeurs d'IMC pour les adultes :¹¹

Figure 27 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 28 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>

¹¹ 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 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 2017. 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.

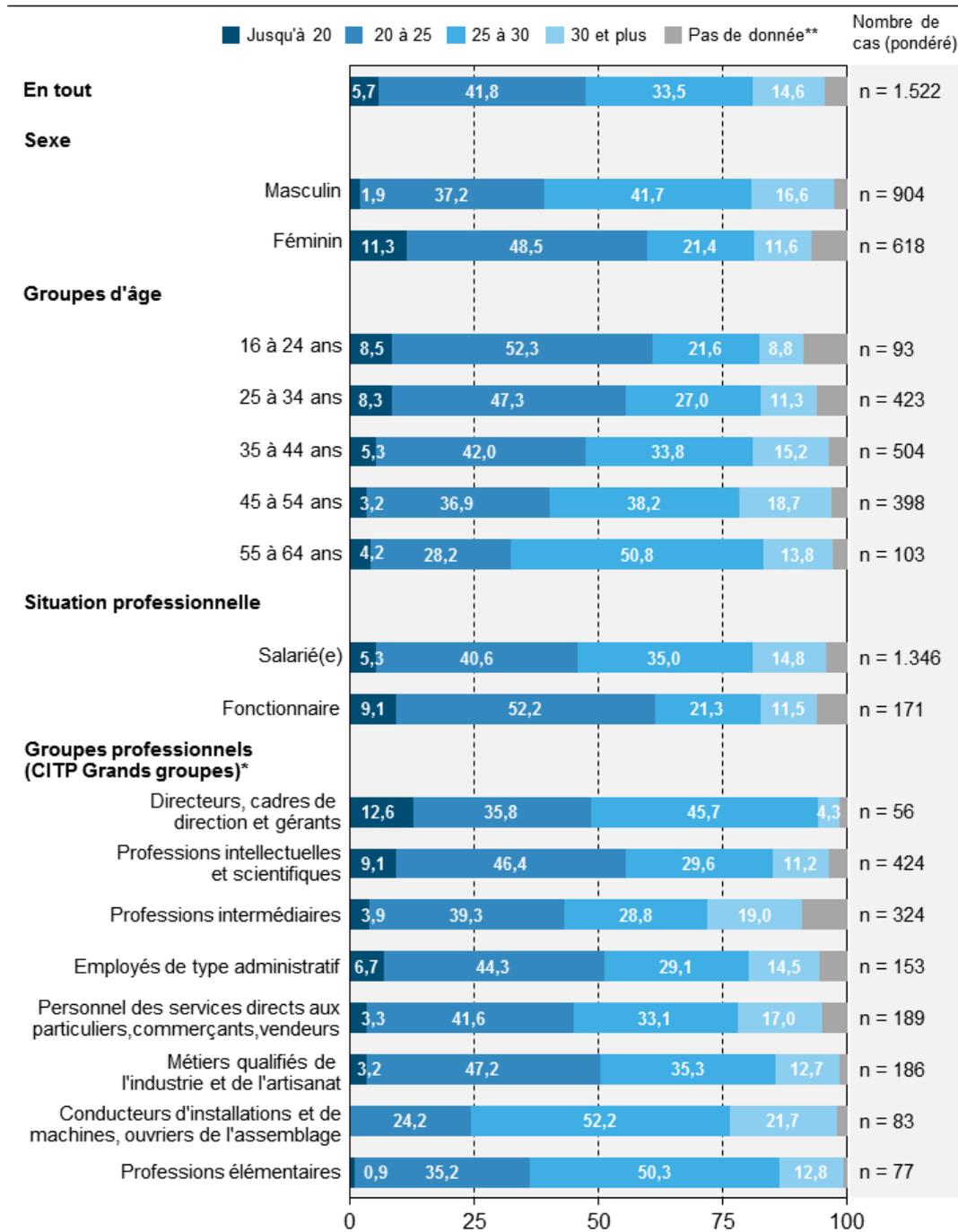
Pour le Luxembourg en général, c'est-à-dire sans différenciation de l'âge ou du sexe, seuls environ 42 % des personnes interrogées ont un IMC se trouvant dans la catégorie définie comme normale, tandis qu'une assez grande partie (48 %) présente un IMC supérieur à 25. 15 % des personnes interrogées ont un IMC supérieur à 30 et se trouvent donc dans la catégorie de surpoids. La répartition entre les différentes catégories d'IMC semble plus défavorable pour les hommes, que ce soit en général ou 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, le Luxembourg, avec un IMC moyen de 25,8,¹² se trouve dans la moyenne. Cela ne change toutefois rien au fait que les objectifs de santé publique devraient porter sur une répartition parmi les différentes catégories d'IMC et un IMC moyen faible conforme aux marges théoriques de l'indicateur.

Une observation des groupes d'âge ne permet de relativiser le résultat d'ensemble qu'en partie seulement. Certes, il est vrai que dans la catégorie 25-30 de l'IMC, les groupes les plus âgés (respectivement 38 % et 51 %) sont plus représentés que les plus jeunes (22 %), et que les jeunes de 16-24 ans (52 %) et les 25-34 ans (47 %) sont les plus représentés dans la catégorie 20-25 de l'IMC, mais les jeunes comptent également une très forte proportion de personnes en surpoids dont l'IMC est supérieur à 25 (16-24 ans : 30 %, 25-34 ans : 38 %).

Par rapport à l'année précédente, un tableau légèrement différent peut être dressé selon les différents groupes professionnels. Les meilleures répartitions de l'IMC se retrouvent en 2017 également parmi les professions intellectuelles et scientifiques. C'est notamment parmi les directeurs, cadres de direction et gérants, mais aussi les professions intermédiaires, que la part de personne en surpoids a augmenté par rapport à l'année précédente. Les professions élémentaires sont également très fortement concernées. Ce sont chez les employés de type administratif, les artisans et les personnels des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs que le nombre de personnes en surpoids et maigres, ainsi qu'ayant un poids normal, est nettement dans la moyenne. En 2017, ce sont les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage ainsi que les professions élémentaires qui présentent la plus grande proportion de personnes en surpoids.

¹² cf. <http://ncdrisc.org/index.html>

Figure 29 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 2017, propres calculs

4 Satisfaction au travail et perspectives

Quelle influence ont les conditions de travail mentionnées ci-dessus sur l'évaluation subjective du travail ? C'est à cette question que les analyses suivantes vont tenter de répondre, en examinant notamment en détail les aspects liés à la satisfaction au travail, à la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail et du salaire, ainsi que vis-à-vis des possibilités personnelles d'évolution.

4.1 Aspects de la satisfaction au travail

Le point de départ est la satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle exercée actuellement. Pour bien plus de la moitié des personnes interrogées sur les quatre années d'enquête¹³, l'évaluation est tout d'abord globalement positive (voir Figure 30). Quelque 61 %, soit une majorité des personnes interrogées, indiquent être satisfaites dans une mesure élevée ou très élevée de leur travail actuel. Seuls 7 % sont peu ou pas satisfaites de leur travail. Ce résultat est relativement stable par rapport aux trois années précédentes.

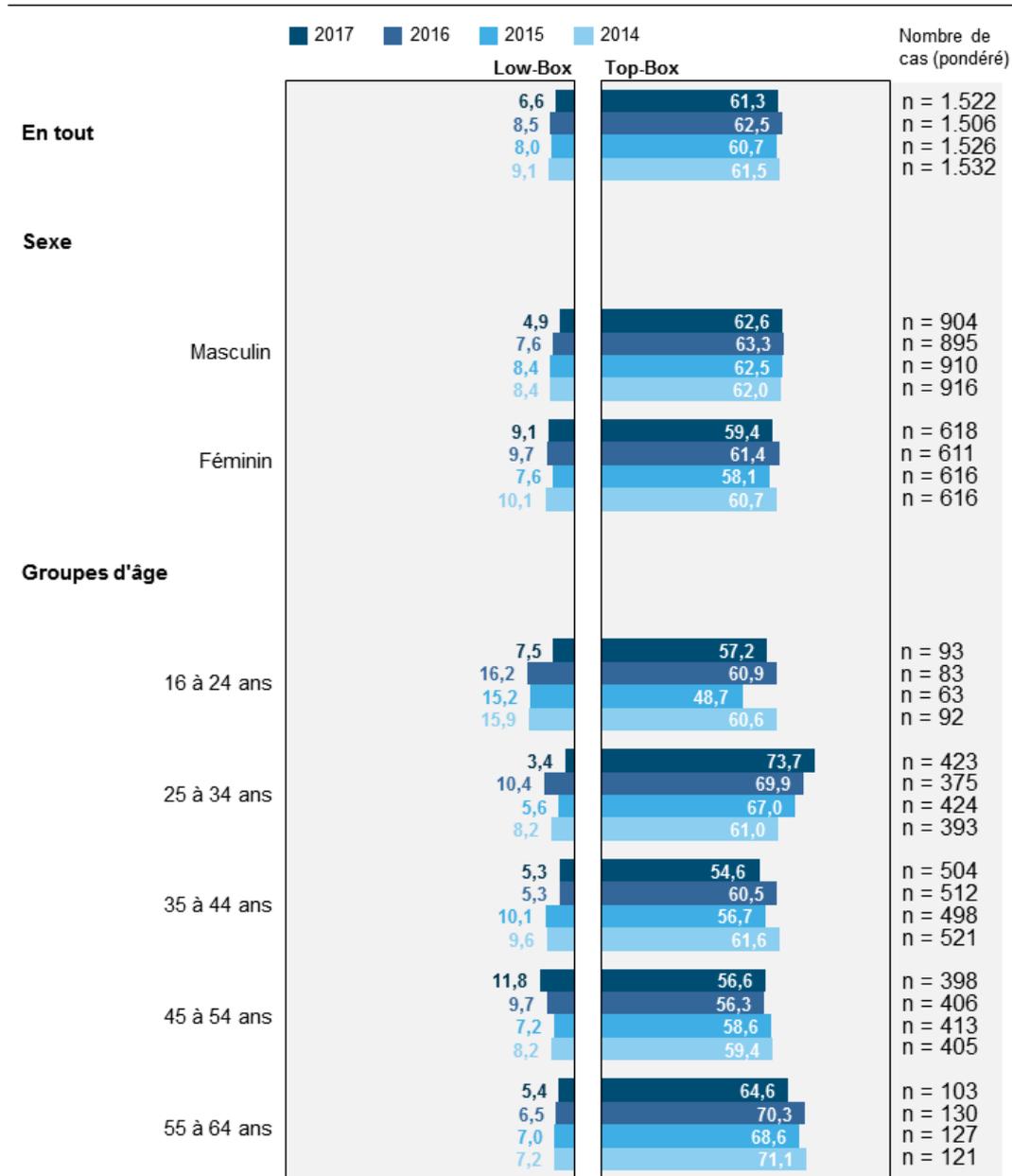
En ce qui concerne l'âge des personnes interrogées, ce sont les 25-34 ans qui sont les plus satisfaits de leur travail en 2017. Par rapport à l'année précédente, la satisfaction au travail a reculé de 6 points dans la tranche d'âge intermédiaire (35-44 ans) et chez les plus âgés (55-64 ans).

Près de trois quarts des directeurs, cadres de direction et gérants sont dans une (très) grande mesure satisfaits de leur travail. Cette catégorie professionnelle comporte ainsi de loin la plus grande proportion de salariés satisfaits. Par rapport à 2016, la satisfaction continue de diminuer chez les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage (62 %, contre 81 % en 2016), ainsi que chez les artisans (61 % contre 68 % en 2016). Si l'on considère la satisfaction au travail à partir du bas de l'échelle (satisfait dans une (très) faible mesure), on constate, par rapport à l'année précédente, que la proportion de personnes insatisfaites a globalement quelque peu baissé dans les différentes catégories professionnelles.

Outre la satisfaction générale au travail, les questions ont aussi porté sur la satisfaction concernant certains aspects particuliers de celui-ci. La question concernant la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail permet de dresser un bilan majoritairement positif. En 2017, 58 % des personnes interrogées sont satisfaites de l'ambiance de travail, contre 54 % en 2016. Contrairement à l'année précédente, les femmes évaluent cette année, à 61 %, l'ambiance de travail comme (très) satisfaisante, soit 5 points de plus que les hommes (56 %). Tout comme pour les années précédentes, les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (0 à 4 ans) sont plus satisfaites que les salariés ayant une grande ancienneté, et les fonctionnaires plus que les employés. Ces résultats sont stables sur les quatre années d'enquête.

¹³ La formulation de la question sur l'ambiance au travail et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 à 2017 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

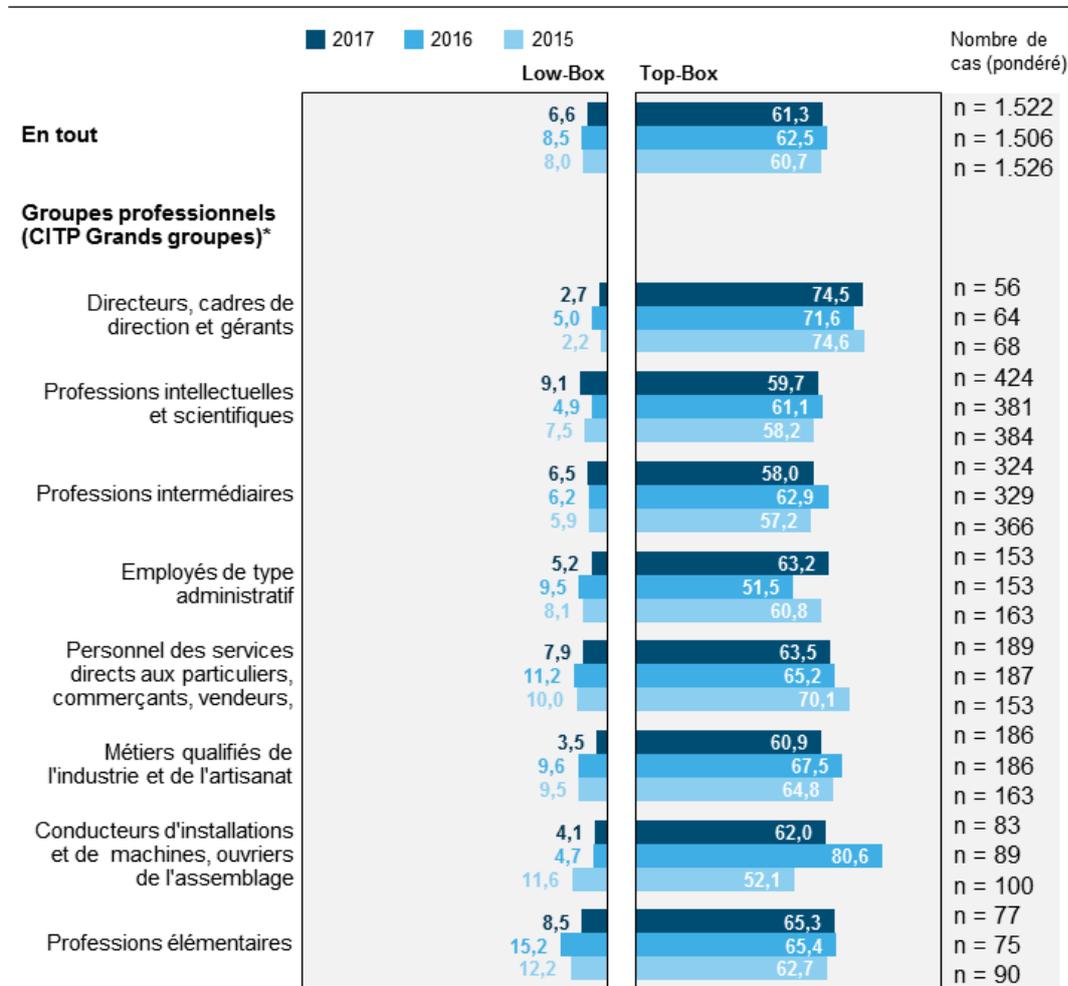
Figure 30 Satisfaction vis-à-vis du travail, de 2014-2017



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 2017, propres calculs

Figure 31 Satisfaction vis-à-vis du travail en fonction des groupes professionnels, 2015-2017



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

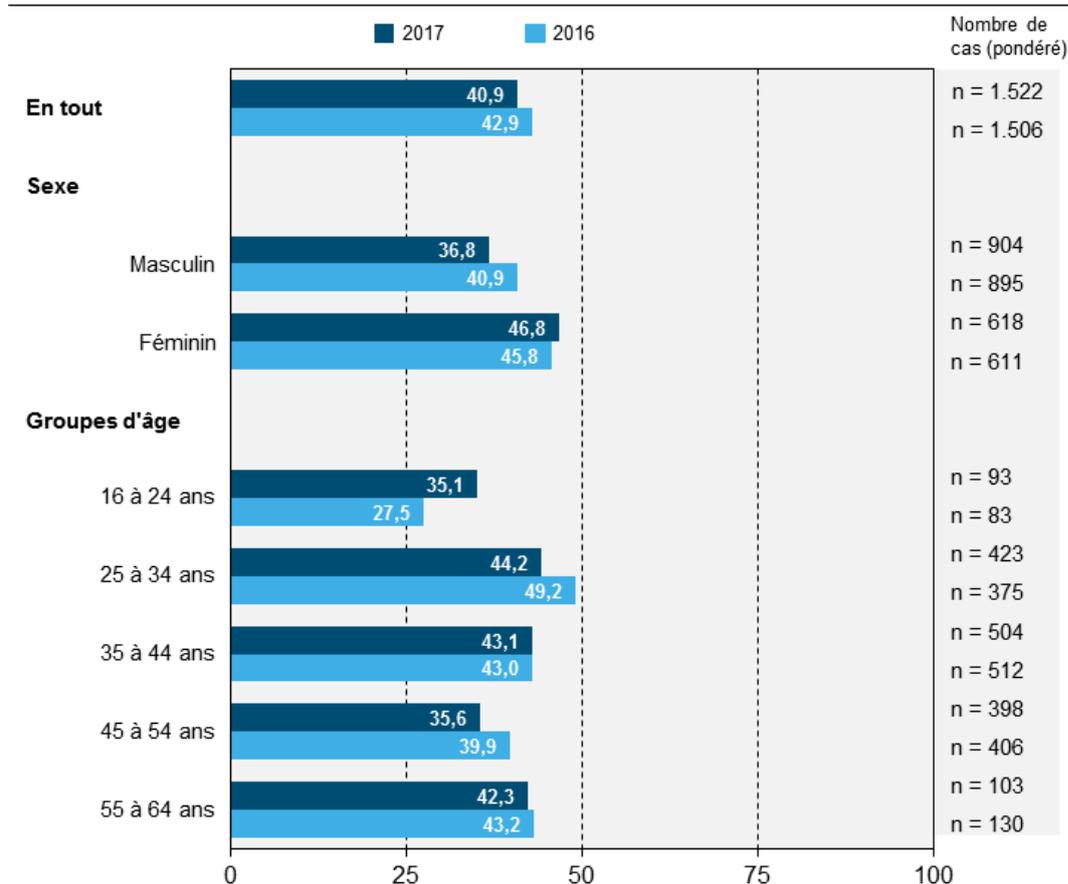
Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Une autre question de l'enquête se penche sur la satisfaction vis-à-vis des conditions de travail actuelles dans l'entreprise. Plus de la moitié (53 %) des personnes interrogées en 2017 se disent satisfaites sur ce point, ce qui correspond au chiffre de l'année précédente. La satisfaction vis-à-vis des conditions de travail varie peu en fonction des tranches d'âge. Les plus satisfaits semblent être les 25-34 ans et les 55-64 ans (60 % dans chaque groupe), tandis que les autres tranches d'âge affichent 10 points de moins.

Un autre critère de satisfaction concerne le salaire reçu (revenus du travail). Ici aussi, la tranche d'âge entre 25 et 34 ans se montre un peu plus satisfaite que les autres tranches d'âge puisque 44 % (49 % en 2016) d'entre eux sont très satisfaits de leur salaire, alors que ce n'est le cas que pour 35 % (28 % en 2016) des personnes ayant moins de 25 ans. Si l'on compare les femmes et

les hommes, ces derniers sont en 2017 bien plus insatisfaits que les femmes en ce qui concerne leurs revenus.

Figure 32 Satisfaction vis-à-vis du salaire, comparaison 2016 / 2017



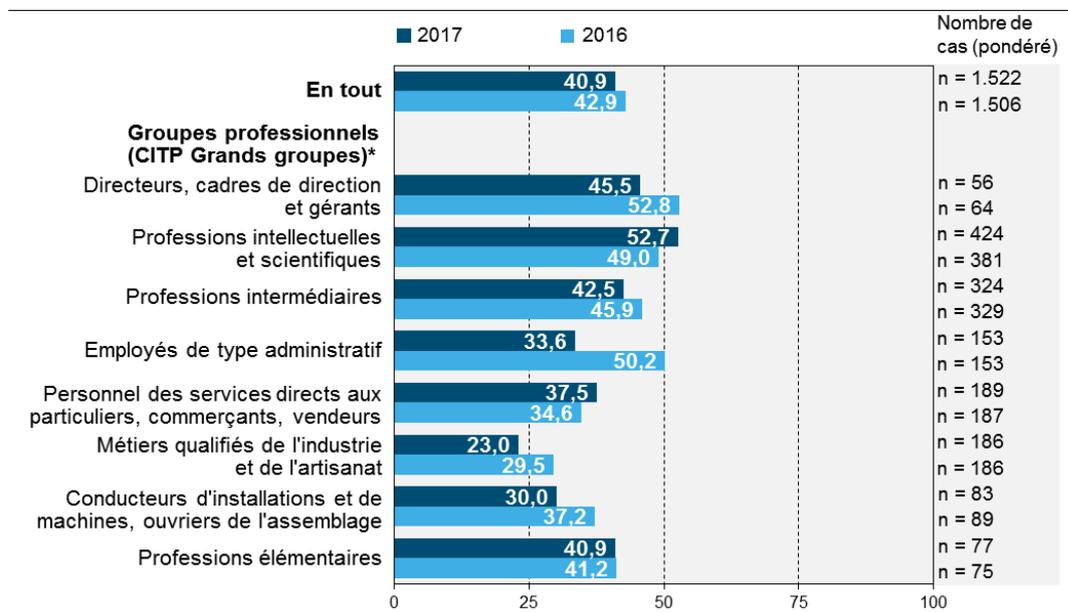
Question : Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire ?

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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction vis-à-vis du salaire est fortement différenciée suivant le groupe professionnel (Figure 33). Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve les employés des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, les employés de type administratif et les conducteurs de machines et d'installations, ainsi que plus spécifiquement les artisans, ces derniers comptant seulement 23 % de satisfaits.

Figure 33 Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction des groupes professionnels, 2016 / 2017



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 »; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

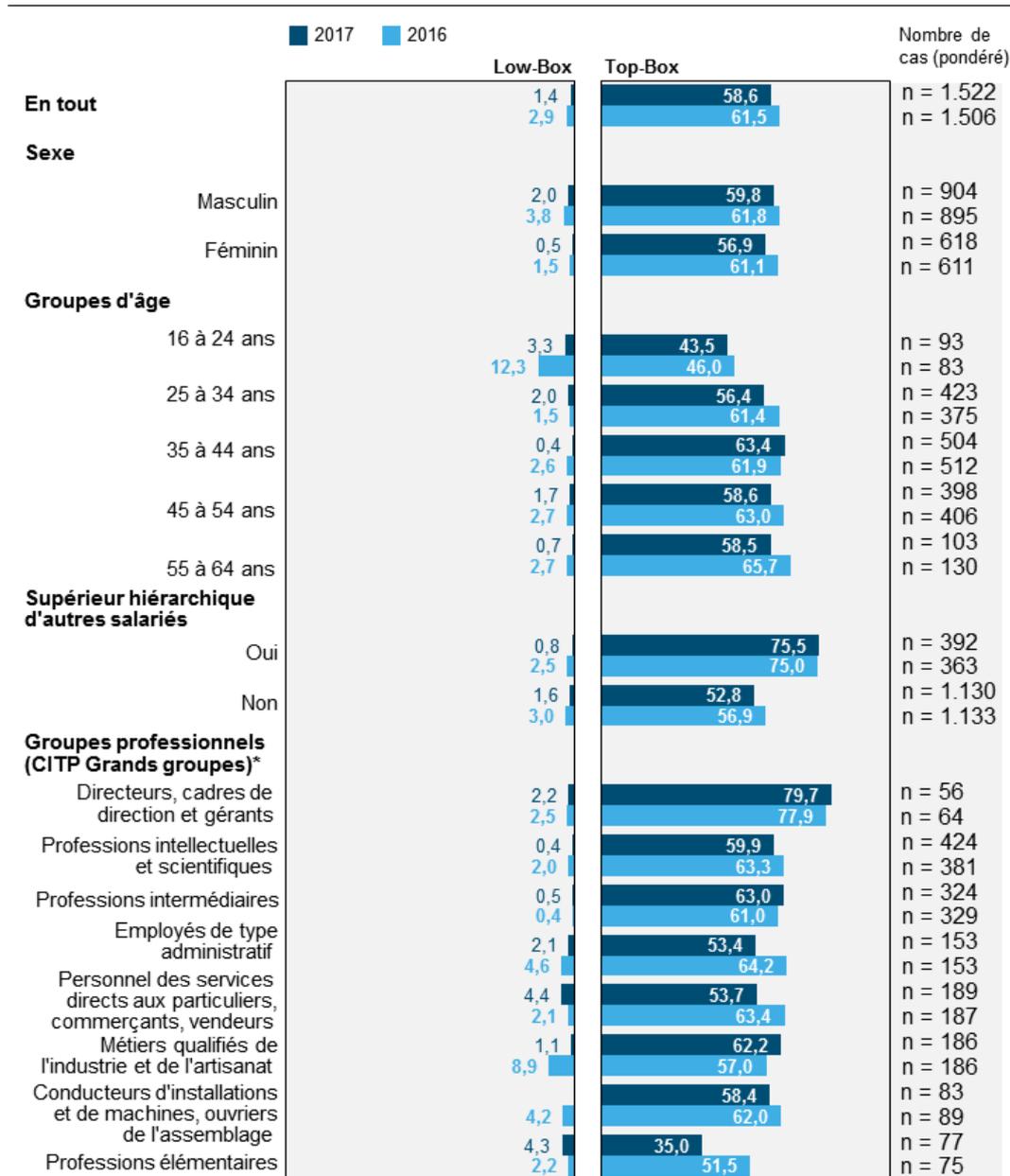
Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

4.1.1 Satisfaction au travail et concurrence sur le lieu de travail

Outre la satisfaction générale vis-à-vis du travail, de l'ambiance de travail et du salaire, la collaboration avec les collègues et l'ambiance de travail sont des aspects importants du ressenti concernant la qualité du travail. L'évaluation de sa productivité personnelle 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 pour cela, est une composante essentielle de la perception de son travail comme utile et ayant du sens.

Depuis 2016, le questionnaire Qow recueille des informations sur la façon dont les salariés évaluent leurs performances au travail par rapport à celles de leurs collègues (Figure 34). Dans le cadre de cette auto-évaluation, 59 % des salariés évaluent leurs performances comme supérieures à la moyenne, et seulement 1 % comme plus faibles (inférieures à la moyenne) par rapport à leurs collègues. Il n'existe quasiment aucune différence entre les hommes et les femmes. D'après ces résultats, il apparaît dans l'ensemble qu'une grande majorité de salariés ont un niveau de confiance en soi élevé concernant leur productivité et leurs performances au travail.

Figure 34 Auto-évaluation des performances au travail par rapport à celles des collègues, 2016 / 2017



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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

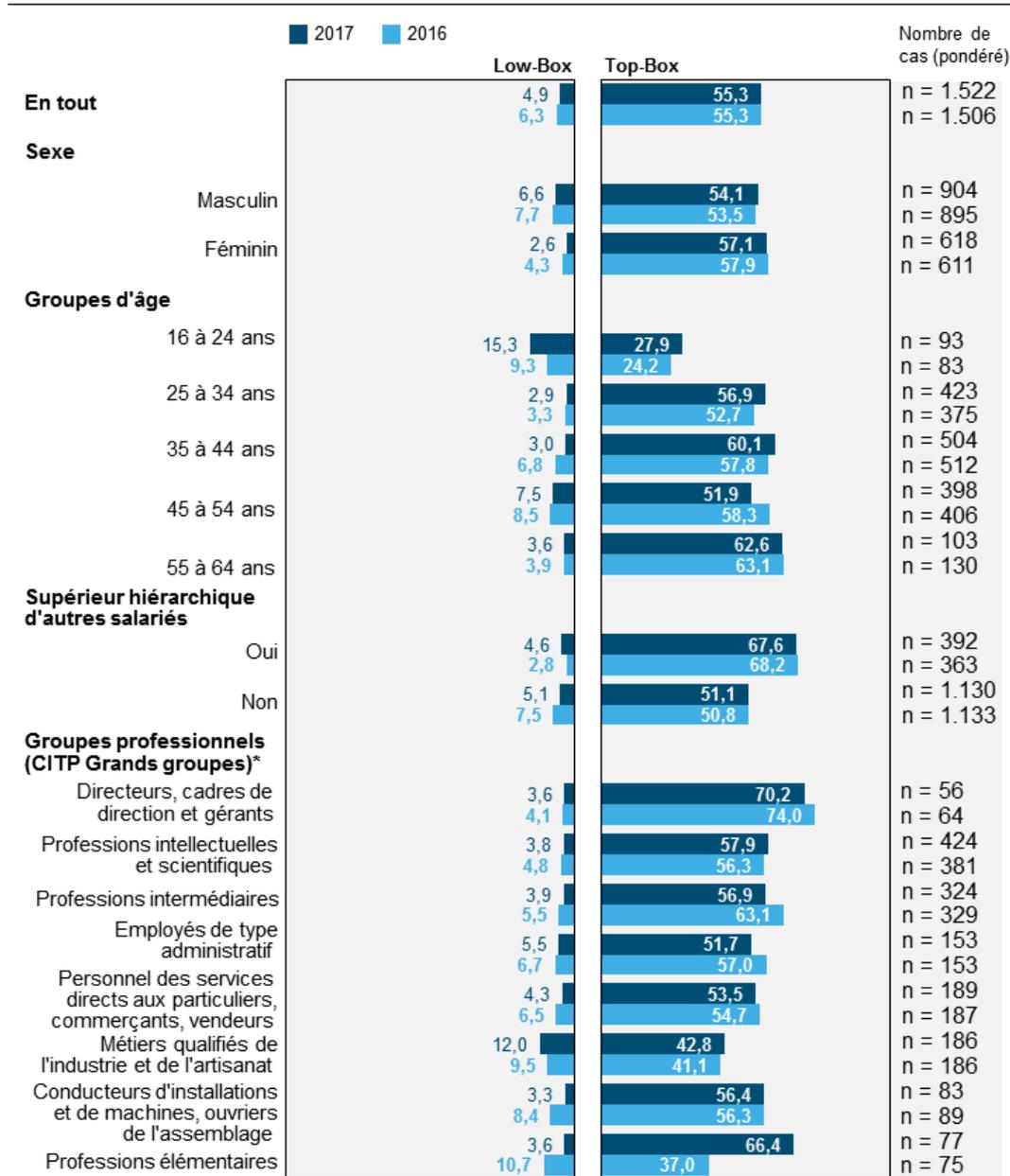
C'est chez les personnes exerçant une profession élémentaire que cette confiance en soi et en ses capacités est la plus faible (35 %). À l'autre extrémité de l'échelle professionnelle, les directeurs, cadres de direction et gérants sont, à 80 %, les plus convaincus de leurs performances, soit une différence marquée avec les autres groupes professionnels, plutôt dans la moyenne.

En fonction des groupes d'âge, on constate que l'auto-évaluation des performances est de mieux en mieux notée au fur et à mesure de l'avancée en âge. Chez les travailleurs plus âgés, le fait de se situer à un niveau élevé dans son auto-évaluation est probablement lié à leur longue expérience professionnelle, sachant de plus qu'une part relativement plus élevée de salariés plus âgés occupent un poste de cadre ou de dirigeant. Les jeunes de 16-24 ans entrant tout juste dans la vie active sont en revanche bien moins convaincus de leurs performances.

En décalage par rapport à l'année précédente, un tableau assez similaire se dessine en 2017 lorsque l'on interroge sur l'évaluation des performances par le supérieur (Figure 35). Avec 55 %, le nombre moyen de personnes considérant que leurs supérieurs évaluent leurs performances de façon supérieure à la moyenne est légèrement 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 professions intellectuelles et scientifiques, les personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, tandis que pour tous les autres groupes professionnels, de grandes différences existent à ce sujet, allant de 6 à 19 points. Les artisans se considèrent en grande partie plus mal jugés par leurs supérieurs que dans le cadre de leur propre auto-évaluation. Le jugement des supérieurs est pour presque toutes les catégories professionnelles plus sévère que l'auto-évaluation. Seules les professions élémentaires se sentent mieux jugées par leurs supérieurs que dans le cadre de leur auto-évaluation.

Selon les groupes d'âge, cette question de l'évaluation des performances par les supérieurs montre également des valeurs de performances évaluées comme supérieures à la moyenne augmentant proportionnellement selon l'âge. Chez les plus jeunes (16-24 ans), la différence est même de 30 points avec la tranche d'âge la plus âgée. Les évaluations plus retenues des jeunes sont certainement liées à leur part encore faible de contrat à durée indéterminée et de responsabilité, dont les valeurs n'atteignent le niveau des salariés plus âgés que dans la tranche d'âge 25-34 ans (accès à un CDI) et 35-44 ans (fonction hiérarchique). Les différences ne sont que très faibles entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'évaluation par les supérieurs.

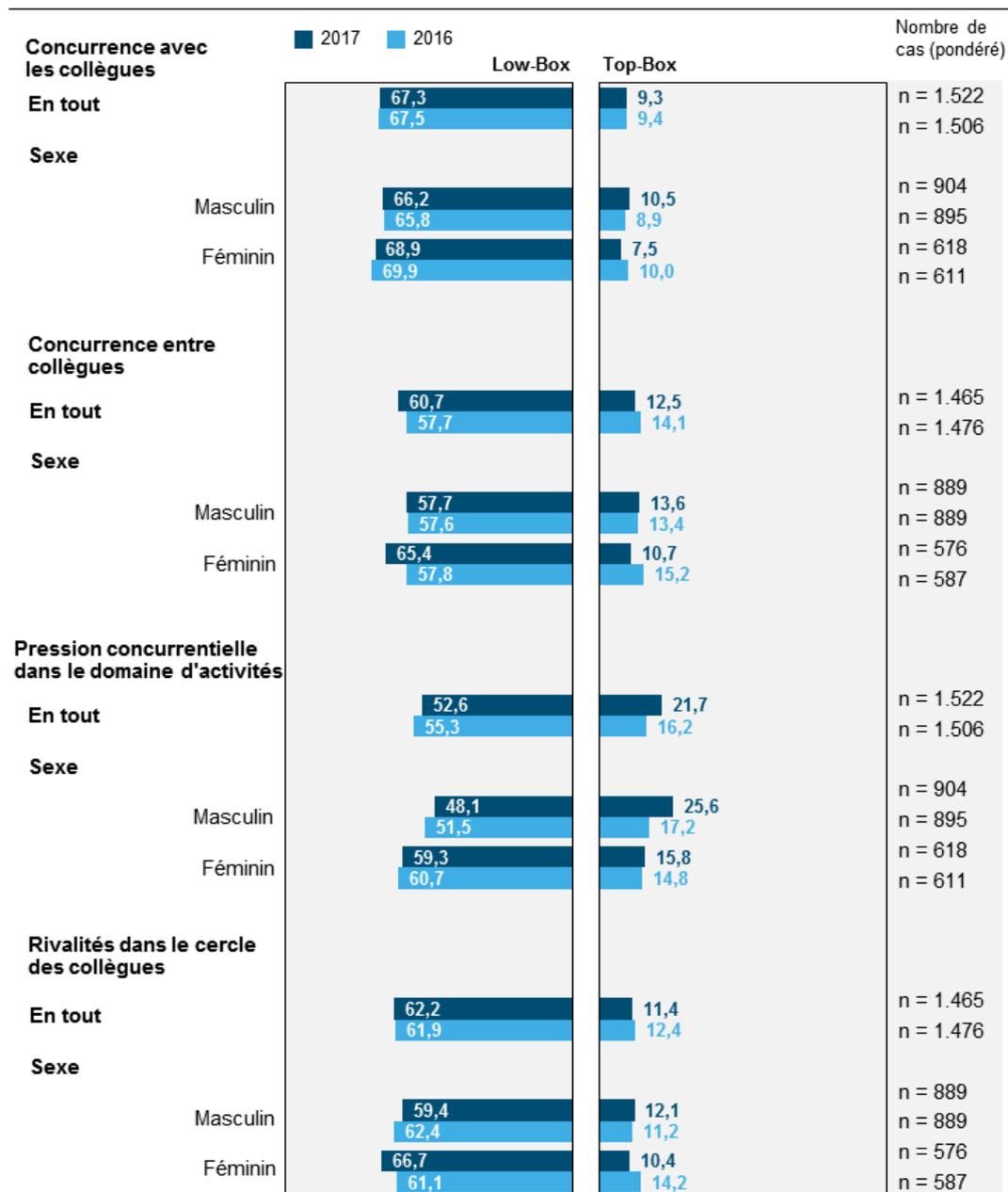
Figure 35 Évaluation des performances de travail par les supérieurs, 2016 / 2017



Question : D'une manière générale, comment votre supérieur hiérarchique évalue-t-il vos performances au travail ? ; Parts Top-Box : « au dessous de la moyenne (4, 5) » ; Parts Low-Box : « en dessous de la moyenne (1, 2) » ; Données en pour cent ; * Seulement les groupes professionnels avec n=min.30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 36 Situation concurrentielle sur le lieu de travail, 2016 / 2017



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 : Tous les sondés / Sondés avec collègues

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Concurrence

En 2017, tout comme l'année précédente, plus de deux tiers des salariés du Luxembourg ne sont en concurrence avec leurs collègues que dans une faible, voire très faible mesure. Seuls 9 % se sentent exposés à un haut niveau de concurrence avec leurs collègues. Un huitième des travailleurs a observé en 2017 une attitude de compétition avec ses propres collègues, et un cinquième a ressenti une certaine pression concurrentielle dans l'environnement de travail. 11 % des personnes interrogées font même état de rivalités entre collègues. Les hommes ressentent plus de concurrence avec et entre collègues que les femmes. La pression concurrentielle vécue dans l'environnement de travail immédiat, ainsi que les rivalités entre collègues, sont également plus fréquemment citées par les hommes comme importantes. Si l'on ne tient pas compte des différentes catégories, 9 à 22 % des personnes interrogées font état d'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.

4.1.2 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 qu'elle se déroule sans tension. 4,3 % des hommes déclarent en effet qu'ils sont souvent, ou presque toujours, ignorés par leurs collègues ou leurs supérieurs, cette valeur étant de 2,8 % chez les femmes. Parmi tous les salariés étant confrontés à ce problème au moins de temps en temps (14 %), un tiers le considère comme très contraignant, une différence existant entre les hommes, qui sont un quart à penser cela, et les femmes, qui sont quasiment la moitié.

Lorsque l'on observe les réponses relatives à l'affectation de tâches dénuées de sens par le supérieur, la situation est assez similaire. 7 % de tous les salariés interrogés indiquent se voir souvent ou presque toujours affectés à des tâches dénuées de sens. Avec 23 %, le groupe d'âge le plus jeune est clairement plus concerné que les autres groupes d'âge, dont les valeurs sont plutôt entre 3 et 9 %. Un tiers des personnes concernées par ce problème le ressentent comme une contrainte forte, ce chiffre étant de 8 points plus élevé chez les femmes que chez les hommes. La contrainte n'est cependant pas plus forte pour les plus jeunes que pour les autres groupes d'âge.

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, 10 % des plus jeunes (16-24 ans), mais seulement 1 % des autres tranches d'âge sont souvent concernés par ce type de ridiculisations. Les contraintes pesantes en découlant sont importantes, et concernent au total env. 48 % d'entre eux, et 51 % des plus jeunes.

Bien que les comportements susmentionnés, comme le fait d'être ignoré ou ridiculisé par les collègues et les supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'attribution de tâches dénuées de sens, représentent des indices indirects du harcèlement moral¹⁴, le questionnaire Qow inclut depuis 2016 trois questions directes à propos du harcèlement moral. Au préalable, la définition suivante a été donnée à titre informatif aux personnes à qui ces questions ont été posées :

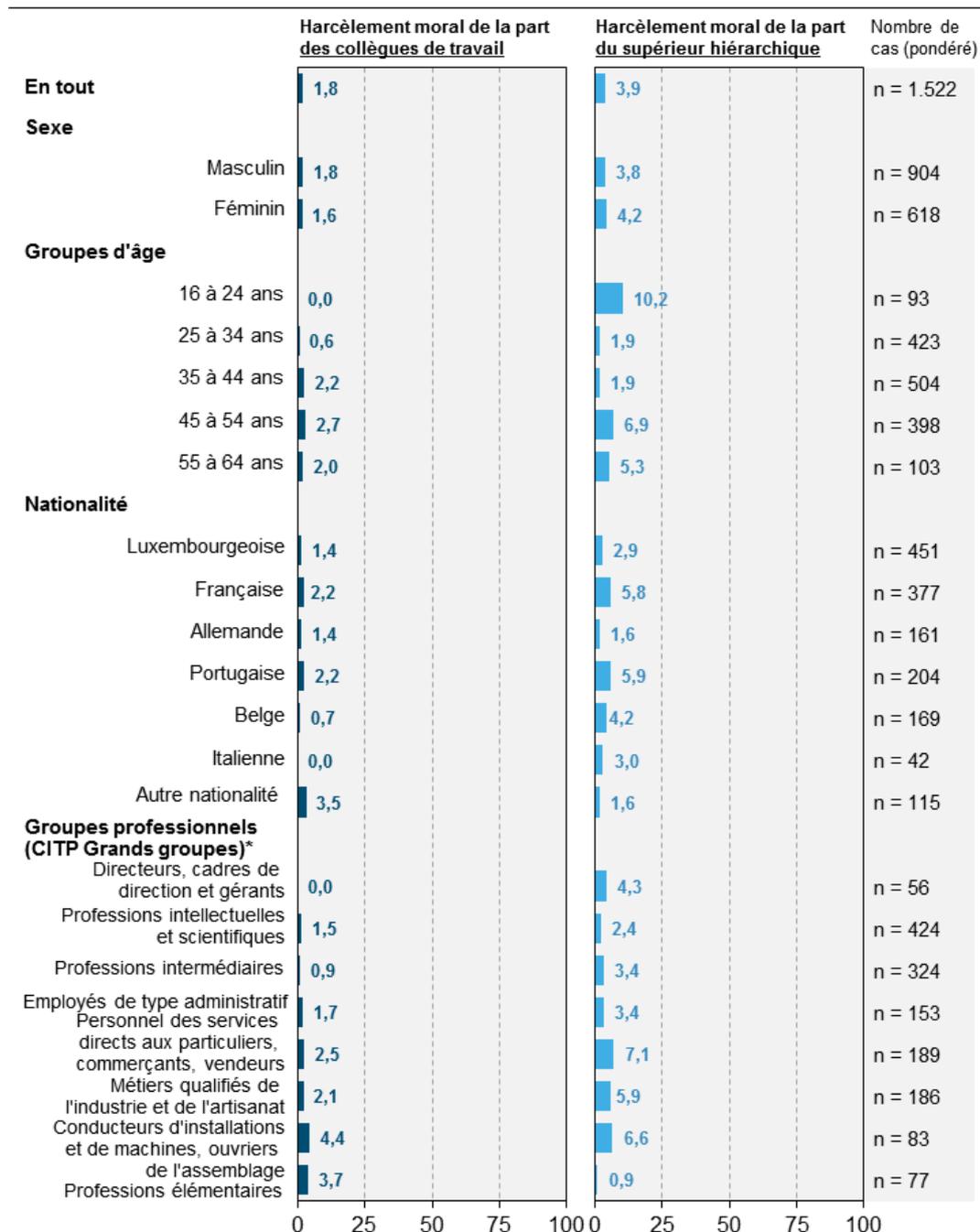
¹⁴ Par mobbing (harcèlement moral), on entend habituellement le fait, à l'égard d'une personne définie, de communiquer de façon négative, de dépasser certaines limites et de réaliser des exclusions, et ce, de manière répétée sur une longue période. En règle générale, il s'agit d'un ensemble d'actions 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 coll. 2002.

« 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.

En 2017 également, les personnes ont été interrogées sur la question de savoir si elles sont personnellement exposées à du harcèlement moral de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques. Près de 2 % des personnes interrogées se sentent personnellement concernées par le harcèlement moral par des collègues, 4 % par des supérieurs hiérarchiques. Si l'on observe les groupes d'âge, on note que ce sont de nouveau les plus jeunes qui se sentent plus souvent concernés par le harcèlement moral par leurs supérieurs que les plus âgés.

En fonction des catégories professionnelles, ce sont les employés des services à la personne, du commerce et de la vente, les conducteurs d'installation et les ouvriers de l'assemblage, ainsi que les artisans, qui se sentent un peu plus souvent exposés au harcèlement moral par les supérieurs que les autres groupes professionnels ; les moins affectés étant les professions élémentaires ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques. Les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, ainsi que les professions élémentaires se sentent en revanche plus exposés au harcèlement moral par des collègues.

Figure 37 Harcèlement moral au travail : exposition personnelle au harcèlement moral



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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

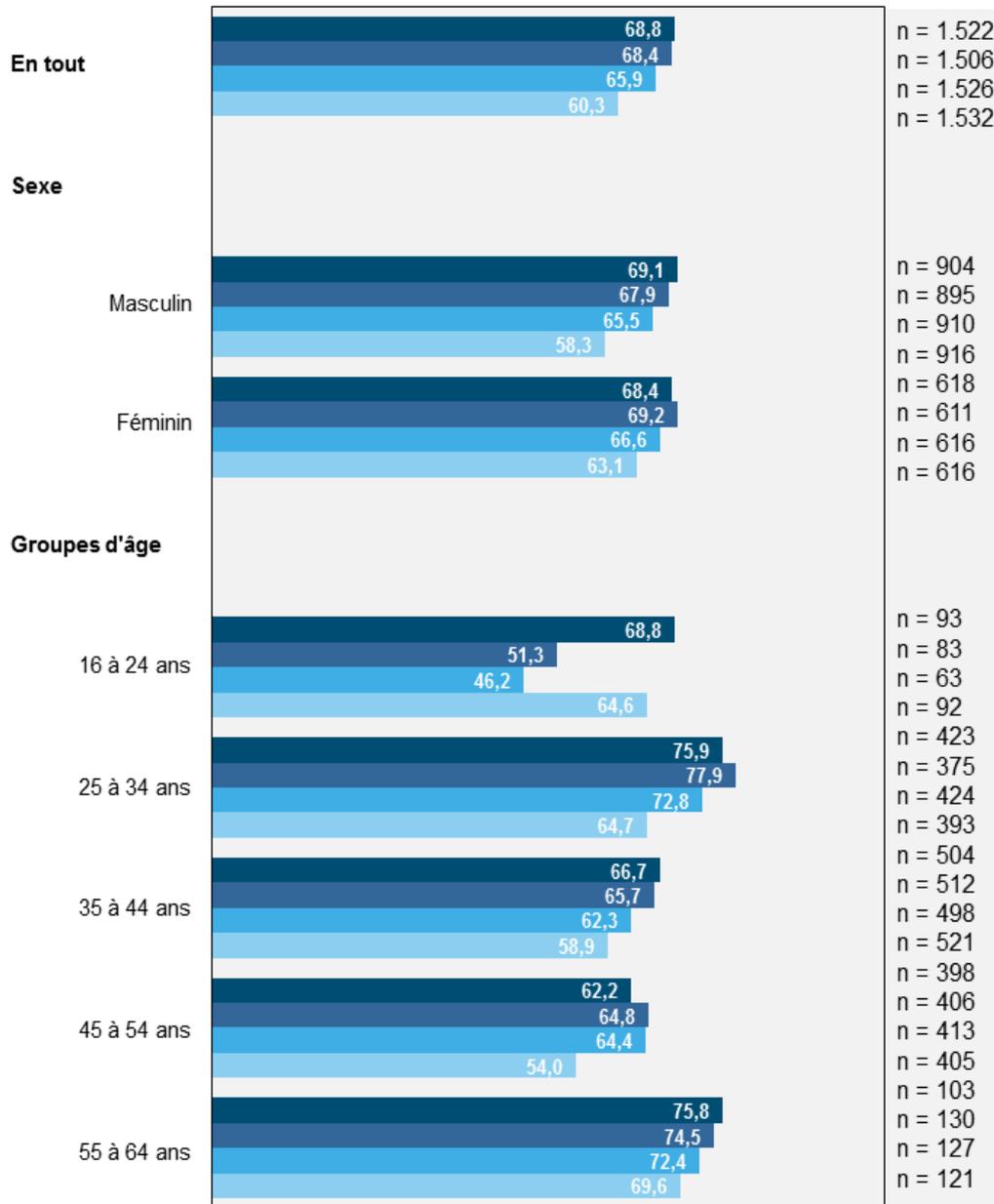
4.2 Chances sur le marché du travail du point de vue des différents groupes de travailleurs

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. Cela 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 (Figure 38). Tout comme en 2016, 68 % des personnes interrogées en 2017 considèrent leur emploi comme sûr dans une très forte mesure. On observe une légère hausse de ce chiffre depuis la première enquête de 2014. Les 25-34 ans et les 55-64 ans sont les groupes d'âge ayant le plus l'impression que leur sécurité d'emploi est attestée.

Du point de vue des différents groupes professionnels, ce sont de nouveau les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intermédiaires 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 un secteur spécifique qui détermine la sécurité de l'emploi ressentie. Ainsi, les employés des secteurs du commerce, mais aussi de l'hôtellerie-restauration/nettoyage/artisanat se disent plutôt réservés en ce qui concerne la sécurité de leur emploi.

Figure 38 Point de vue des travailleurs : sécurité de son propre emploi, 2014-2017

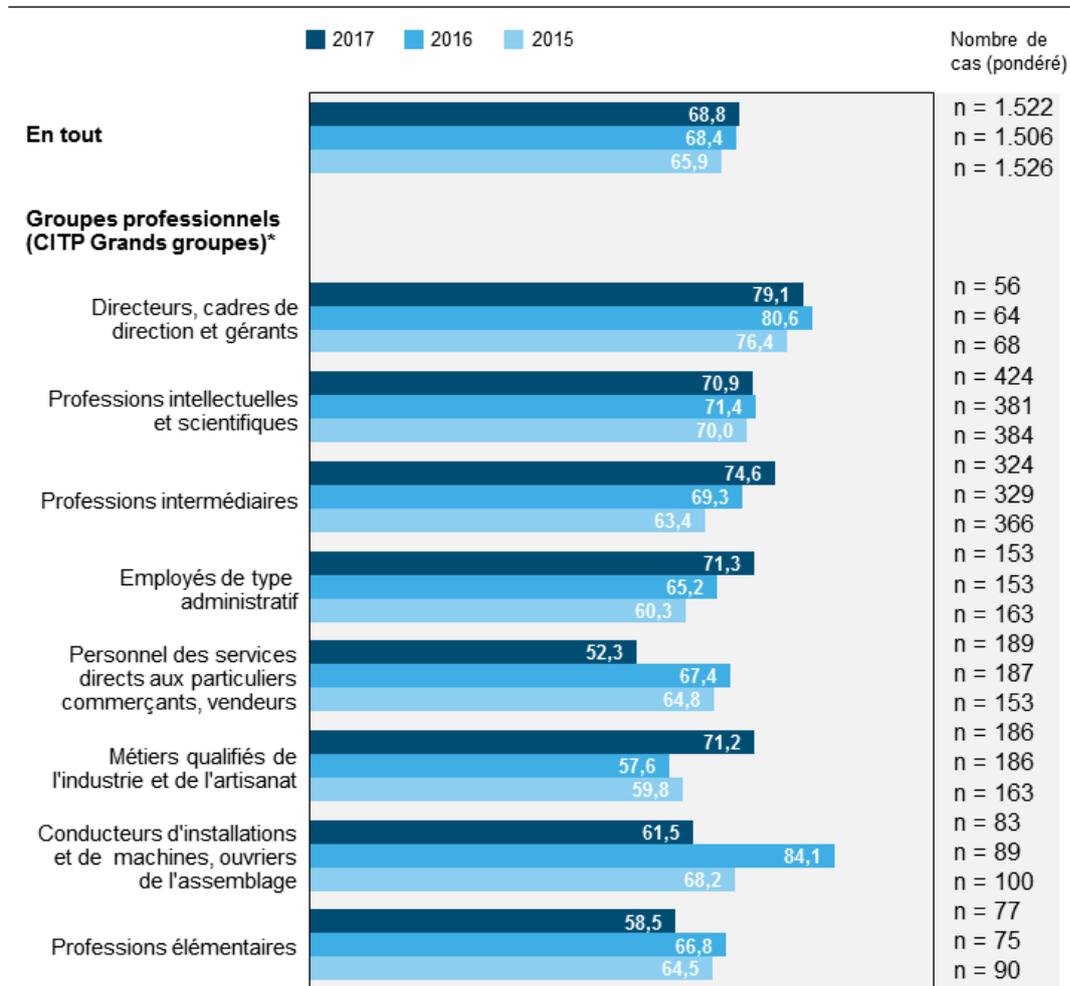


Question : Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr ?

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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 39 Point de vue des travailleurs : sécurité de son propre emploi, selon le groupe professionnel, 2015-2017

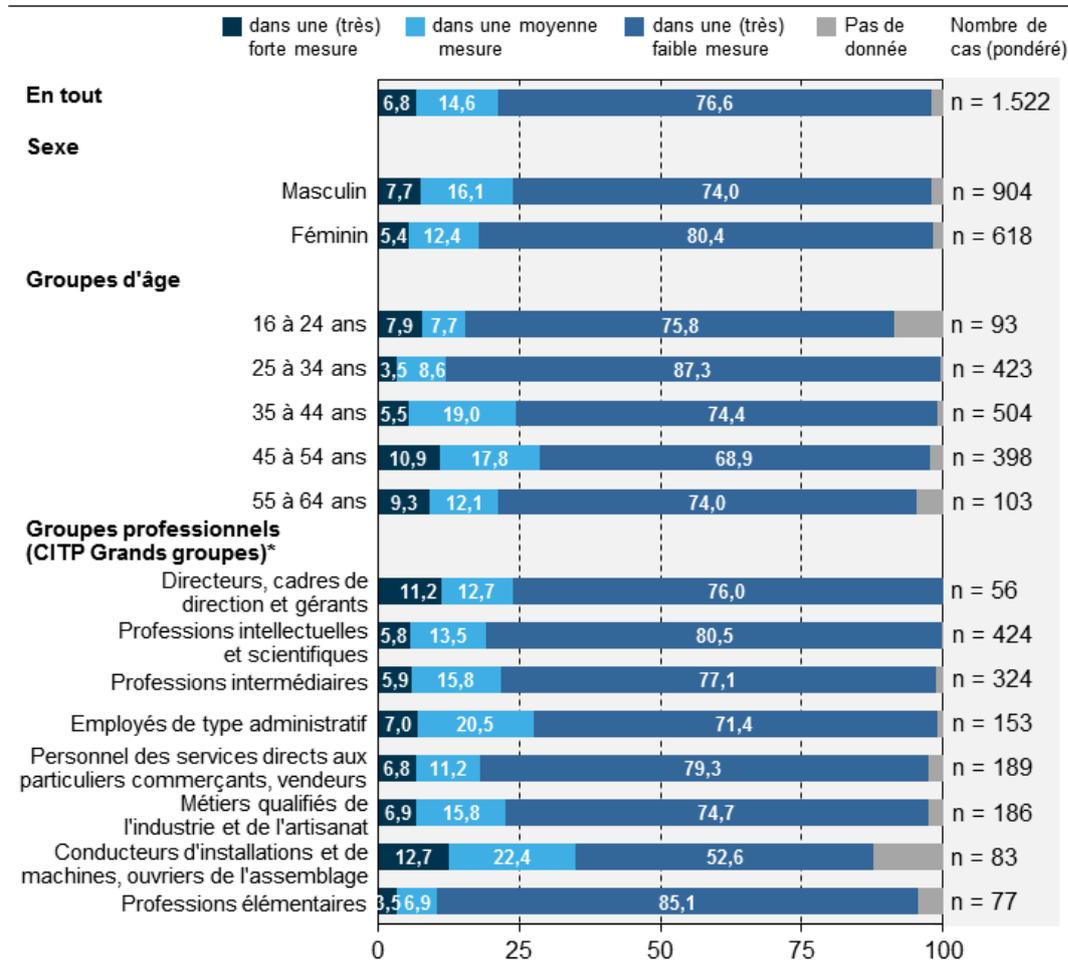


Question : Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr ? ; Données en pour cent ; Parts Top-Box : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure » ;
* Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

En 2017, la question concernant la peur de perdre son travail dans les dix prochaines années du fait des progrès techniques a de nouveau été posée. La majorité des travailleurs luxembourgeois (77 %) n'a pour ainsi dire quasiment pas peur de perdre son emploi à cause de l'avancée technologique. Seuls 7 % craignent dans une (très) grande mesure de perdre leur emploi en raison des progrès techniques. En revanche, 12 % des personnes interrogées craignent globalement de perdre leur emploi ; cette angoisse de perdre son travail étant très forte (17 %) parmi les jeunes de moins de 25 ans, qui ont souvent encore à cet âge un type d'emploi instable. Les deux groupes d'âge les plus âgés (45-54 ans et 55-64 ans) craignent à l'inverse un peu plus de se voir remplacés dans les dix années à venir suite aux progrès technologiques (Figure 40).

Figure 40 **Angoisse de perte d'emploi à cause des progrès technologiques**

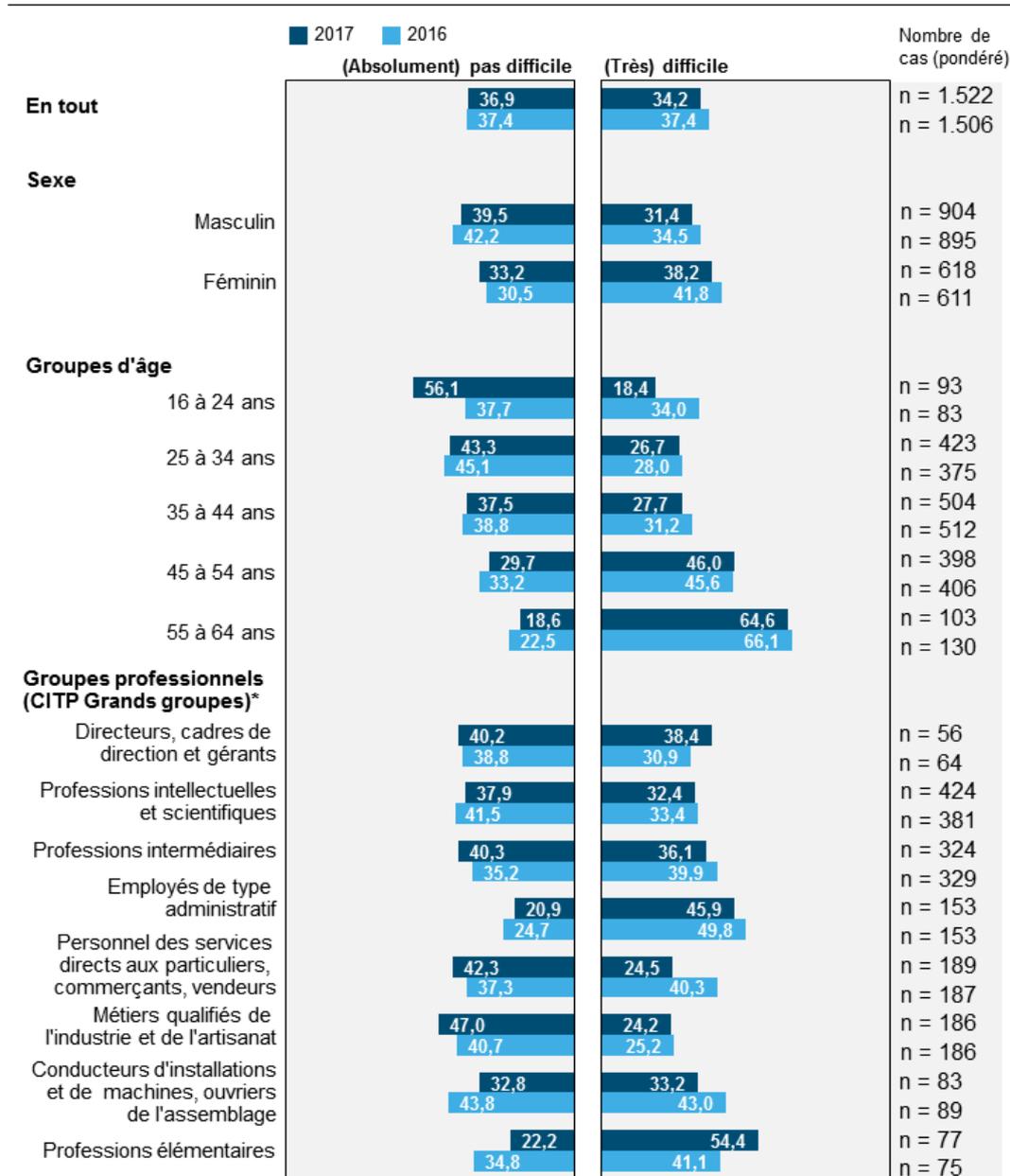


Question : Dans quelle mesure pensez-vous que vous allez perdre votre emploi au cours des dix prochaines années en raison du progrès technologique? ; Données en pour cent ; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30 ; Base : 1.522 sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, 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 devait être supprimé. En 2017, environ un tiers des personnes interrogées estiment difficile de retrouver un poste comparable, tandis qu'un autre tiers l'estime facile, les résultats d'ensemble étant 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.

Figure 41 Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi, 2016 / 2017

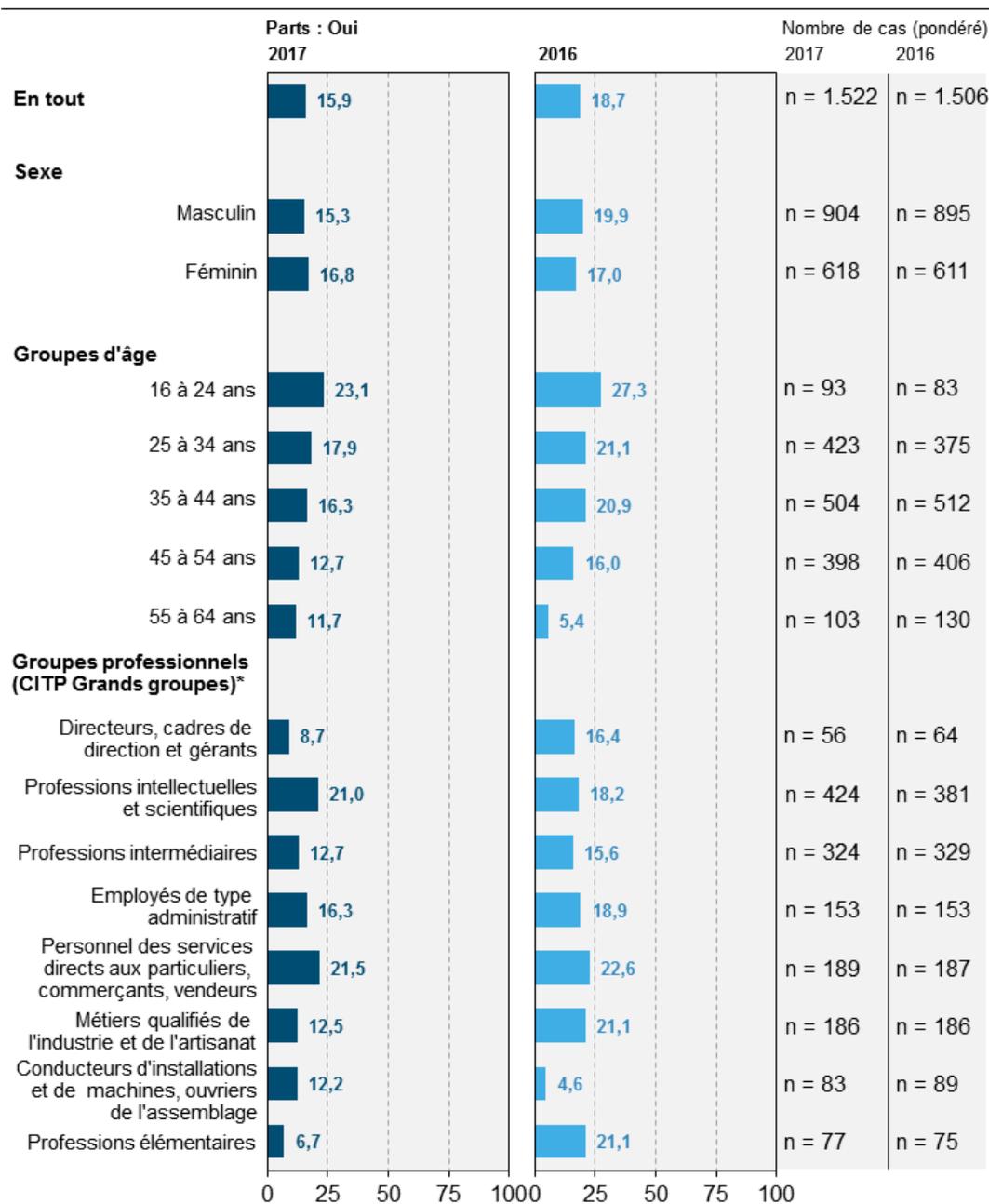


Question : Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ? ; Données en pour cent ; Parts Top-Box : « (très) difficile (1, 2) » ; Parts Low-Box : « (absolument) pas difficile (4, 5) » ; * Seulement les groupes professionnels avec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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Interrogés sur leurs intentions concernant leur emploi dans un futur proche, 83 % des travailleurs luxembourgeois souhaitent le conserver, mais près de 16 % réfléchissent 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 42 Intention de changement d'emploi, 2016 / 2017



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 2017, propres calculs

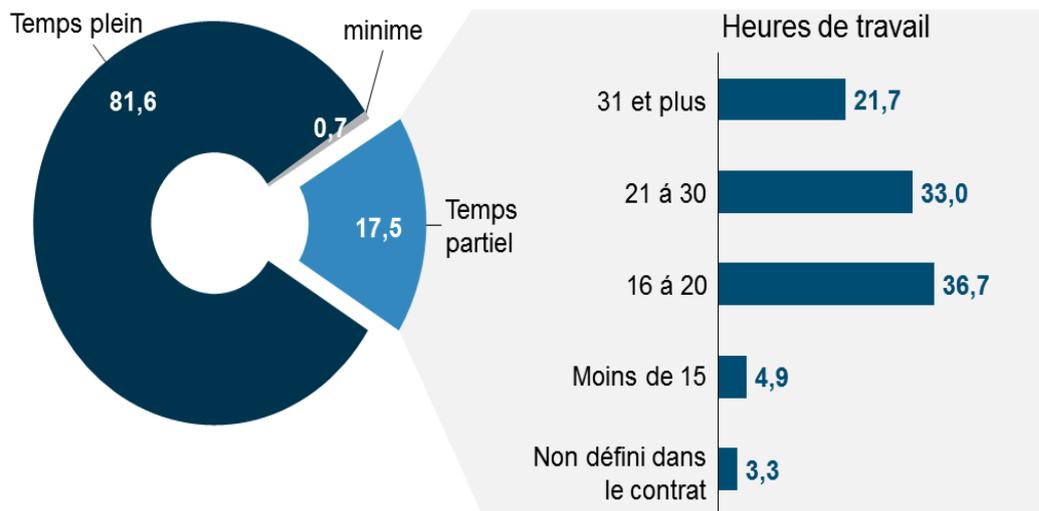
En résumé, les travailleurs interrogés évaluent de façon très différenciée leur propre situation et leurs perspectives professionnelles. La sécurité individuelle de l'emploi est estimée plus haute que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de perte du poste de travail. La peur globale de perdre son emploi concerne en effet plus de 30 % de toutes les personnes interrogées, tandis qu'un cinquième a peur, dans une moyenne mesure, de perdre son emploi du fait des progrès technologiques. 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. Globalement, les résultats sont stables sur les quatre années d'enquête de 2014 à 2017.

5 Temps de travail

La grande majorité (82 %) des travailleurs et travailleuses au Luxembourg est employée à temps plein. Seuls quelque 18 % des salariés luxembourgeois travaillent à temps partiel ou sous une autre forme (cf. Figure 43). En comparaison avec d'autres pays, la proportion de personnes travaillant à temps partiel est légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (20 %). Si la part des employés à temps partiel est légèrement plus élevée dans les pays voisins comme la Belgique (25 %) et l'Allemagne (27 %), elle est la même en France avec 18 %.¹⁵

Parmi ces 18 % de travailleurs qui ont une activité à temps partiel, 22 % travaillent 31 heures ou plus par semaine, 33 % ont un contrat entre 21 et 30 heures et presque 37 % travaillent entre 16 et 20 heures par semaine. 5 % seulement des employés à temps partiel ont un contrat prévoyant moins de 15 heures hebdomadaires.

Figure 43 Contrat de travail : horaires contractuels



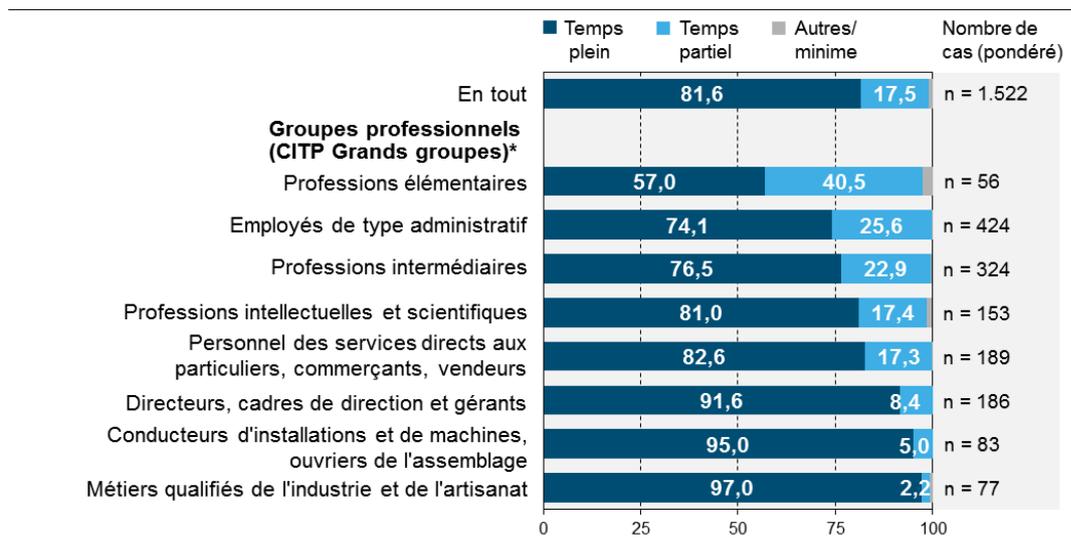
Données en pour cent ; Base : 1.522 sondés ; À 100 pour cent manquant : « pas de donnée »

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

¹⁵ Cf. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0>

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 ceux-ci représentent plutôt l'exception avec des parts allant de 3 % à 8 % chez les artisans, les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants, ils sont surreprésentés par rapport à la moyenne chez les professions élémentaires, mais aussi chez les employés de type administratif (Figure 44). Ces différenciations du temps de travail sont stables dans le temps ; les évolutions sont minimes par rapport à l'année précédente.

Figure 44 Plein temps/temps partiel en fonction du groupe professionnel

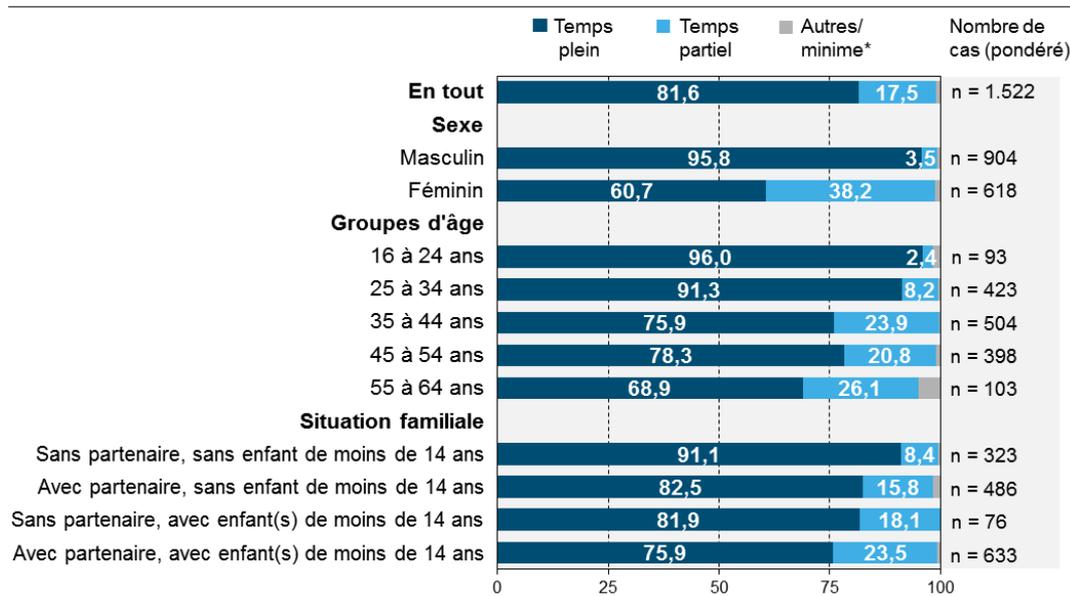


Question : Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?
Données en pour cent ; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, 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 qui ne sont que 4 % environ. Presque 96 % des hommes actifs au Luxembourg ont un poste à plein temps, contre seulement 61 % des femmes dans ce cas (Figure 45). 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 respectivement 83 % et 91 % à travailler à temps plein, contre 76 % environ des personnes avec enfant(s) et en couple. Les femmes continuent de travailler bien plus souvent à temps partiel que les hommes.

Figure 45 Durée du travail : différences entre hommes et femmes

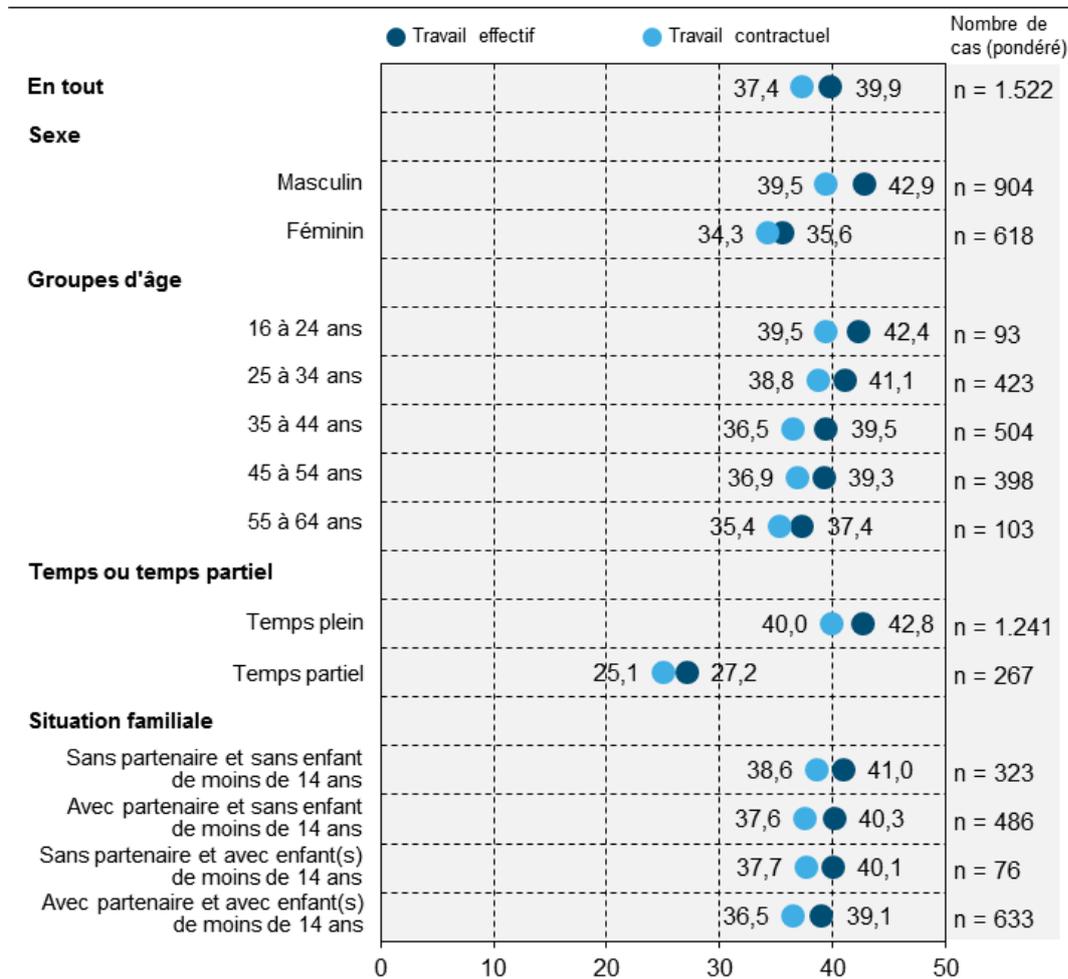


Question : Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?
 * Activité professionnelle mineure incluse ; Données en pour cent

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Comme on pouvait s'y attendre, la durée réelle du travail diverge des horaires conclus contractuellement. Alors que le temps de travail hebdomadaire contractuel des personnes interrogées est en moyenne de 37,4 heures, la durée moyenne effective se monte pour l'ensemble des travailleurs à 39,9 heures par semaine (Figure 46), soit environ deux heures de plus que ce que le contrat prévoit. Avec une valeur moyenne de 42,9 heures, les hommes travaillent à peu près 7 heures de plus que les femmes, un chiffre similaire aux années précédentes. La durée effective du travail des femmes en 2017 est, avec 35,6 heures, stable par rapport à 2016. 47 % des hommes et 27 % des femmes travaillent au Luxembourg en moyenne plus de 40 heures par semaine. Ces chiffres sont semblables à ceux rencontrés en Allemagne (cf. Seifert 2014).

Figure 46 Durée effective du travail en fonction du sexe



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

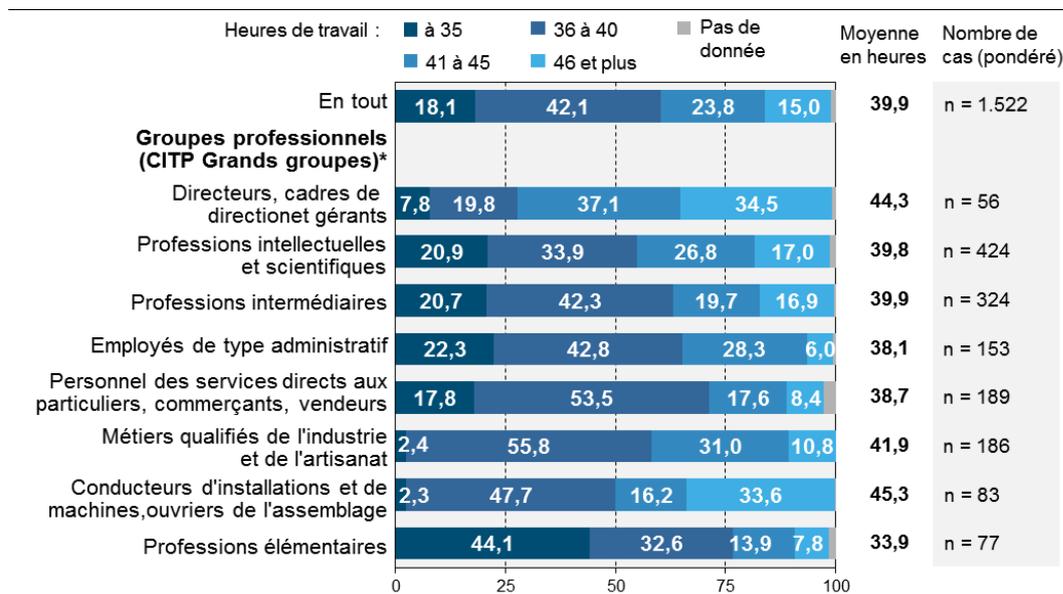
Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

On observe des écarts plus grands entre les différents groupes professionnels. C'est ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants, avec en moyenne 44 heures, tout comme les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage (45 h) se distinguent par un temps de travail supérieur à la moyenne. En revanche, les employés de type administratif (38 h) et les professions élémentaires (34 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 42,8 heures pour la durée effective de travail hebdomadaire, la moyenne pour les postes à temps partiel est de 27,2 heures.

Cette durée effective du travail varie sensiblement lorsque l'on observe les différents groupes professionnels. Plus le niveau de formation est élevé, plus la durée de travail effective dépasse souvent les 40 heures par semaine. 72 % des directeurs, cadres de direction et gérants et 44 % des professions intellectuelles et scientifiques ont des horaires de travail de 41 heures et plus, tandis que plus d'un tiers des directeurs, cadres de direction et gérants indique des durées de travail hebdomadaires dépassant 46 heures. Par ailleurs, 50 % des conducteurs d'installations et de machines et des ouvriers de l'assemblage et 42 % des artisans travaillent bien plus de 40 heures par semaine.

Figure 47 Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel

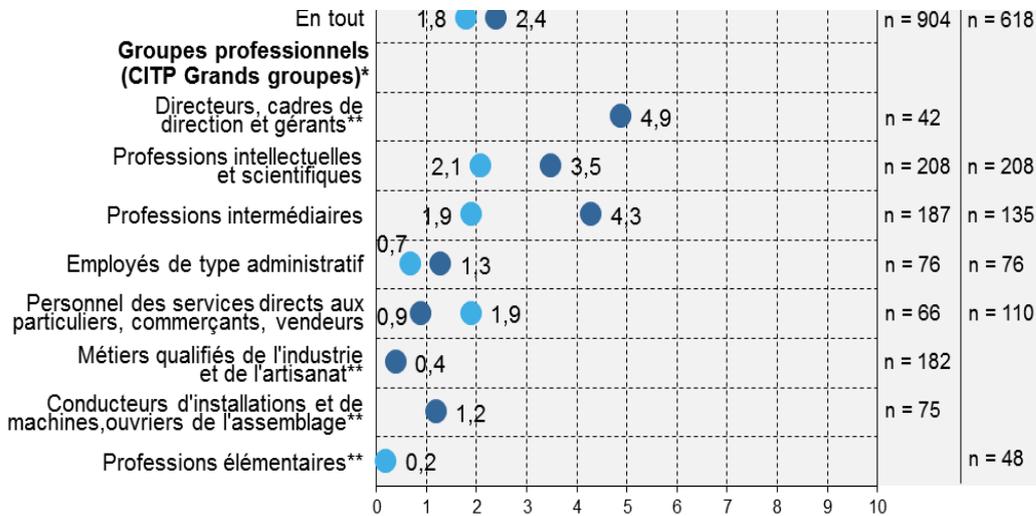


Question : Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. Données en pour cent ; À 100 pour cent manquant : « pas de donnée » ; * Seulement les groupes professionnels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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les professions intermédiaires constituent également les groupes professionnels rapportant particulièrement souvent des heures supplémentaires non rémunérées. Au total, 22 % des directeurs, cadres de direction et gérants indiquent un nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires non rémunérées supérieur à 6 heures, ce qui place ce groupe largement en tête. Mais les professions intellectuelles et scientifiques, les employés de type administratif et ceux des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs présentent également un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées important. Ainsi, un septième des professions intellectuelles et scientifiques et 9 % des employés des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ont travaillé plus de 6 heures supplémentaires non rémunérées par semaine au cours des douze derniers mois. Pour 20 % des professions intermédiaires, et 15 % des employés de type administratif, cela représente entre 1 et 5 heures supplémentaires non rémunérées par semaine.

Figure 48 Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel

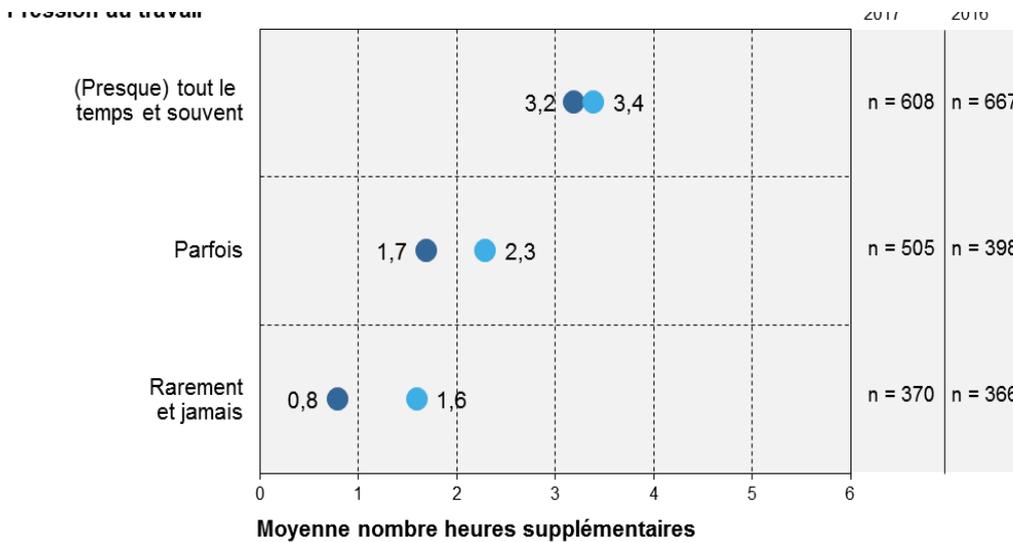


Moyenne en heures ; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30 ;
 ** Manque : hommes / femmes avec n < 30 ; Base : 1.522 sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

En tenant compte du nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine, on constate que les directeurs, cadres de direction et gérants, avec 5 heures supplémentaires en moyenne, sont particulièrement concernés (Figure 48). Avec 4,3 heures de plus par semaine, les hommes exerçant une profession intermédiaire ont 2 heures supplémentaires de plus que leurs collègues de sexe féminin. Les hommes des professions intellectuelles et scientifiques (3,5 h) travaillent également plus que la moyenne. Par rapport aux années précédentes, il apparaît qu'avec en moyenne 2,4 heures au total, ce nombre d'heures supplémentaires est toutefois 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 type administratif, artisans, professions élémentaires). 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 grand, plus le sentiment de stress au travail est marqué. Ce résultat apparaît comme stable à travers les différentes enquêtes.

Figure 49 Heures supplémentaires et contraintes de temps au travail

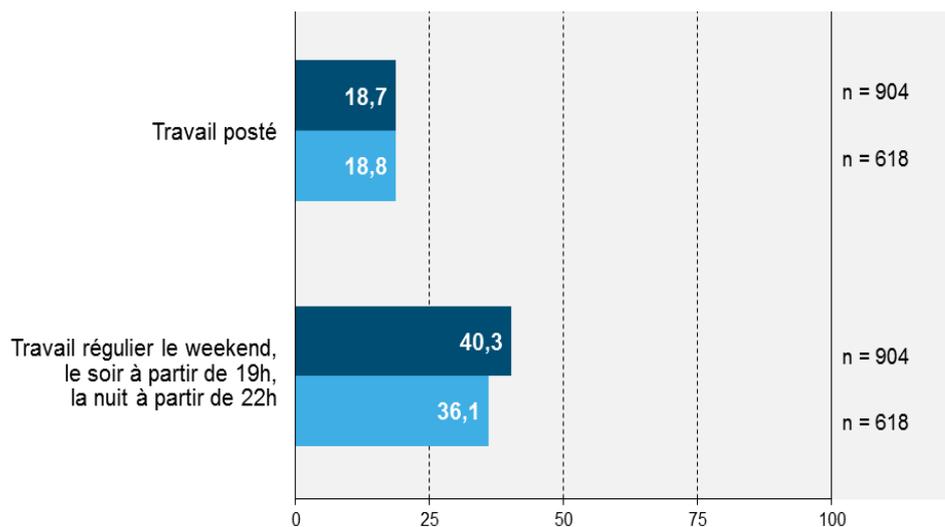


Question : À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation) ? ; Moyenne en heures

Source : Quality of work Luxembourg 2017, 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.

Figure 50 Type d'horaires de travail



Données en pour cent ; Base : 1.522 sondés

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

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. Près d'un cinquième (contre 22 % en 2016) des personnes interrogées déclarent avoir un travail posté. Presque deux cinquièmes des salariés travaillent aussi régulièrement au moins un jour par mois le week-end, le soir après 19h00 ou 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. Contrairement à l'année dernière, les femmes (36 %) sont nettement moins nombreuses que les hommes (40 %) à travailler le week-end, le soir après 19 heures ou la nuit après 22 heures.¹⁶ Les jeunes travaillent plus souvent en poste (39 %) que les plus âgés (17 % des 45-54 ans et 12 % des 55-64 ans), ou même le week-end, le soir et la nuit (respectivement 42 % et 44 %) que les travailleurs plus âgés (respectivement 28 % et 33 %). Si l'on différencie selon la catégorie professionnelle, on note que ce sont les employés des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage qui sont les plus nombreux à travailler au moins un jour par mois le week-end, le soir et la nuit (Figure 51).

¹⁶ Dans l'enquête 2017, la question du travail le week-end, le soir ou la nuit a été posée d'une manière différente des autres années. Au lieu de demander si oui ou non la personne travaille le week-end, le soir ou la nuit, il a été demandé cette année le nombre de jours par mois où la personne a travaillé le week-end, le soir ou la nuit. Les résultats des enquêtes 2016 et 2017 à ce sujet ne sont donc pas entièrement comparables.

Figure 51 Travail le week-end, le soir ou la nuit



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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Partie II : Thème spécifique de l'enquête Qow 2017 : La numérisation

6 La numérisation du travail

Si l'on entend par numérisation l'importance croissante des technologies de l'information dans tous les domaines de la vie, et bien entendu également le monde du travail, la numérisation représente bien l'une des grandes tendances fondamentales à l'œuvre dans nos sociétés actuelles globalisées et interconnectées (« société de l'information et de la connaissance »). Les voies d'accès au monde du travail et la transparence des marchés du travail sont ainsi en pleine évolution. Pour les salariés, la numérisation aboutit à la transformation simultanée des conditions de travail de base, des compétences exigées et des possibilités d'information pour l'exercice de son activité professionnelle. Cette tendance générale d'une numérisation accrue est reconnue par tous, mais nécessite d'être précisée quant à l'étendue et au rythme du développement actuel de la numérisation et quant à la question de savoir à quel point les salariés sont concernés dans leurs différents métiers et secteurs d'activité.

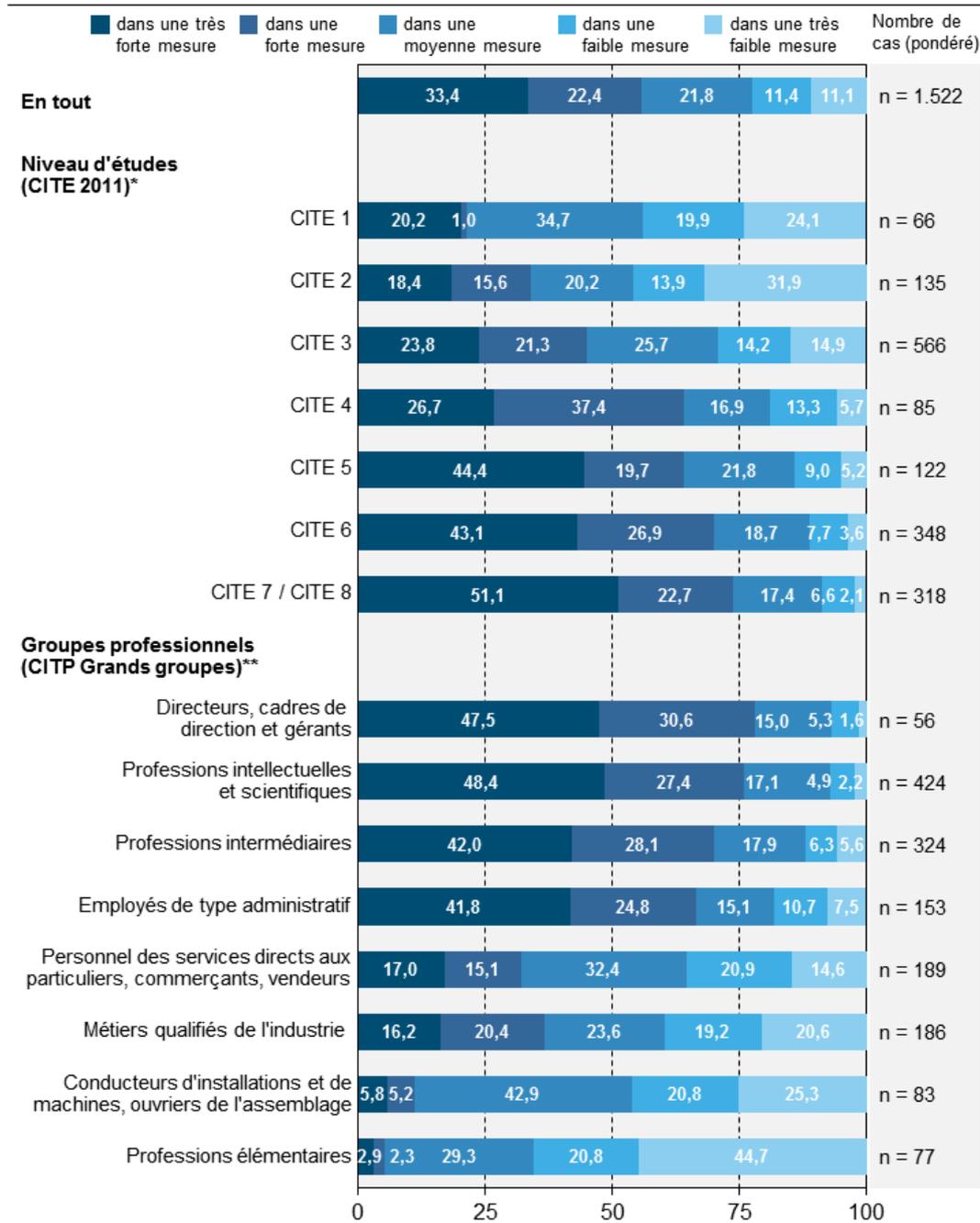
Dans ce contexte, l'enquête Qow 2017 a intégré pour la première fois un ensemble de questions permettant d'établir un premier constat de l'étendue et de la perception de la numérisation dans le monde du travail luxembourgeois.

Il a tout d'abord été question de déterminer si les salariés étaient concernés par la numérisation. Pour cela, la numérisation a été définie comme « le recourt croissant à des processus assistés par la technologie et l'électronique à l'aide des technologies de l'information et de la communication ».

Il s'avère que, de nos jours, plus de la moitié (56 %) de toutes les personnes interrogées considèrent que leur travail est directement concerné par la numérisation dans une grande mesure, mais aussi que plus d'un cinquième (23 %) ne voit pas de lien direct entre la numérisation et leur travail. Les différences entre les hommes et les femmes à ce sujet sont minimes, mais aussi entre les différents groupes d'âge. Les différences sont en revanche claires en fonction du niveau de formation et de la catégorie professionnelle (Figure 52). Plus le niveau de formation est élevé, plus le salarié est concerné par la numérisation. Ainsi, entre 70 et 78 % des directeurs, cadres de direction et gérants, des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires, estiment que leur travail est fortement concerné, mais aussi deux tiers des employés de type administratif. En revanche, pour les salariés des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, les artisans, les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage ainsi que les professions élémentaires, la numérisation ne semble jouer qu'un rôle relativement faible.

Les fonctionnaires (70 %) sont également bien plus touchés par la tendance à la numérisation que les employés (54 %), ce qui s'explique en premier lieu par la part relativement grande de fonctionnaires dans les professions intellectuelles, scientifiques et intermédiaires. De même, les salariés dont le nombre d'heures de travail est élevé et très élevé (41-46 heures ; plus de 46 heures), sont plus concernés que la moyenne, une situation étant la plus répandue en termes de proportion chez les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques.

Figure 52 Influence directe de la numérisation sur le travail, en fonction de la formation et de la catégorie professionnelle

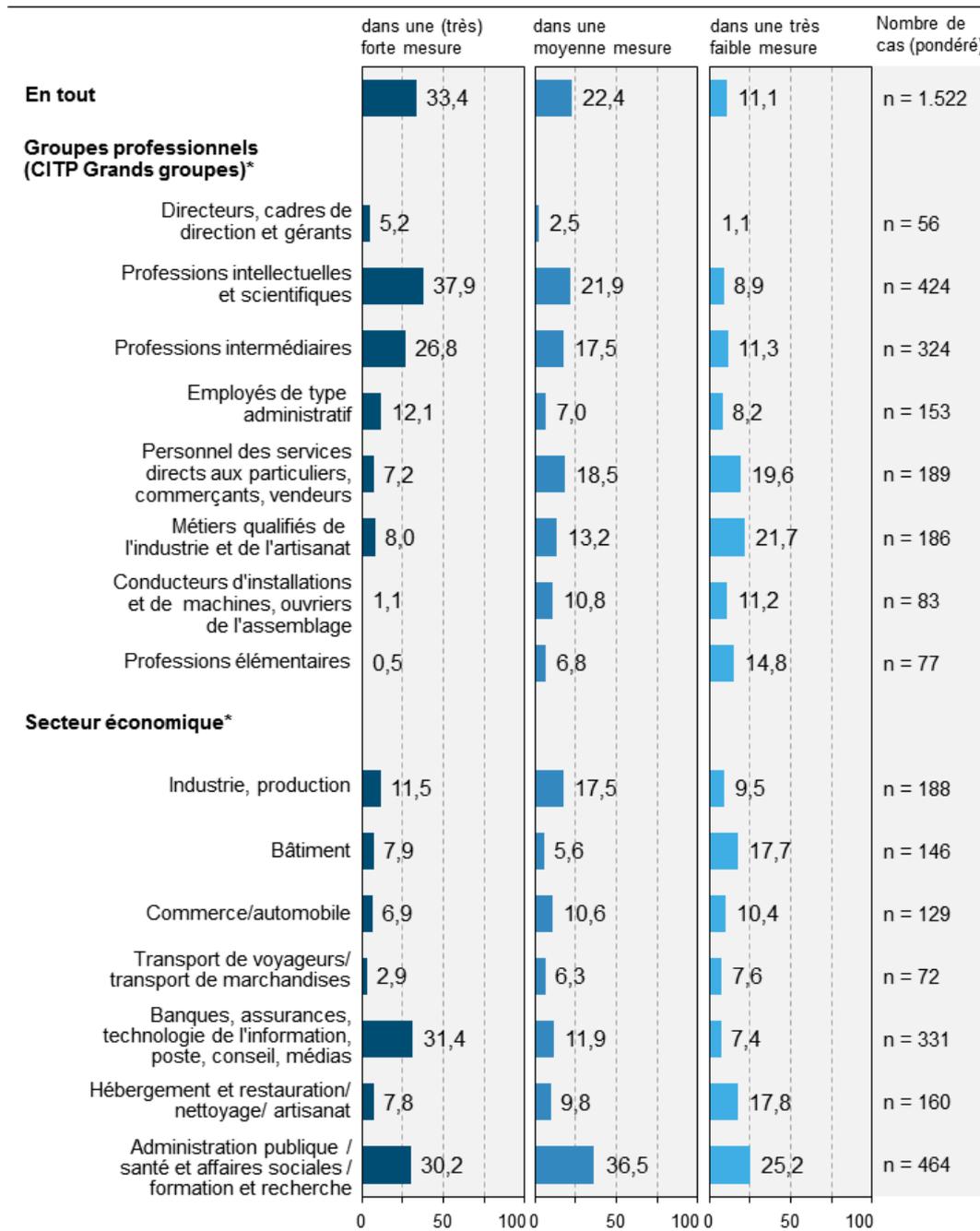


Question : Dans quelle mesure votre travail est-il directement concerné par la numérisation ?
 Données en pour cent ; * ISCED 7 intégré dans ISCED 8 étant donné le faible nombre de cas recensés ; ** Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Par ailleurs, il convient de noter que le fait de se sentir concerné dans une certaine mesure par la numérisation n'est pas également réparti dans toutes les catégories professionnelles. Ainsi, pratiquement deux tiers (65 %) de toutes les personnes dont le travail est fortement concerné directement par la numérisation, se retrouvent dans les professions intellectuelles, scientifiques et intermédiaires. À l'inverse, les personnes se sentant peu ou pas du tout concernées par la numérisation sont beaucoup plus nombreuses dans les métiers des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs (20%), les artisans (22 %) ainsi que les professions élémentaires (15 %) (Figure 53, pourcentages de la colonne concernée).

Figure 53 Structure de l'influence directe de la numérisation sur le travail, en fonction des catégories professionnelles et des secteurs d'activité



Question : Dans quelle mesure votre travail est-il directement concerné par la numérisation ?

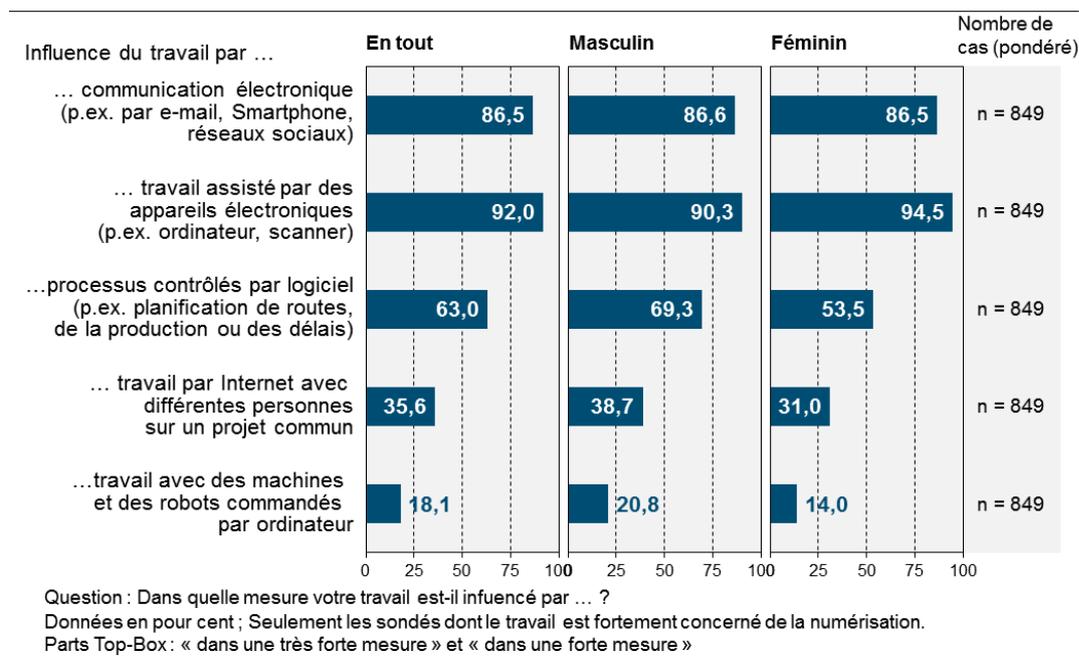
Parts en pourcent par colonne; ; À 100 pour cent manquant : « pas de donnée » ;

* Seulement les groupes professionnels / les secteurs économiques avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

L'enquête a également recueilli des informations sur la façon dont la numérisation affecte l'activité des salariés luxembourgeois. Les résultats à ce sujet sont clairs. Les moyens de communication électroniques, la plupart utilisant également Internet, et l'utilisation d'appareils électroniques représentant désormais la norme (comme les ordinateurs et les scanners), sont des moyens de travail et des outils d'assistance classiques largement répandus pour l'exercice de l'activité professionnelle. Environ deux tiers de toutes les personnes interrogées pour l'enquête Qow utilisent ces outils ou en ressentent les effets indirects sur leur travail. Mais, si l'on analyse les personnes ayant indiqué précédemment être fortement concernées par la numérisation dans leur travail, cette proportion passe à 87 % (moyens de communication électronique) et 92 % (travail assisté par ordinateur et d'autres appareils électroniques). Les autres formes de la numérisation comme les processus contrôlés par logiciel (63 %), le travail par Internet (36 %) et le travail avec des machines et des robots commandés par ordinateur (18 %) sont relativement moins présentes, ce qui est lié à leur inégale diffusion selon l'activité professionnelle du salarié.

Figure 54 Influence directe des formes de la numérisation sur le travail

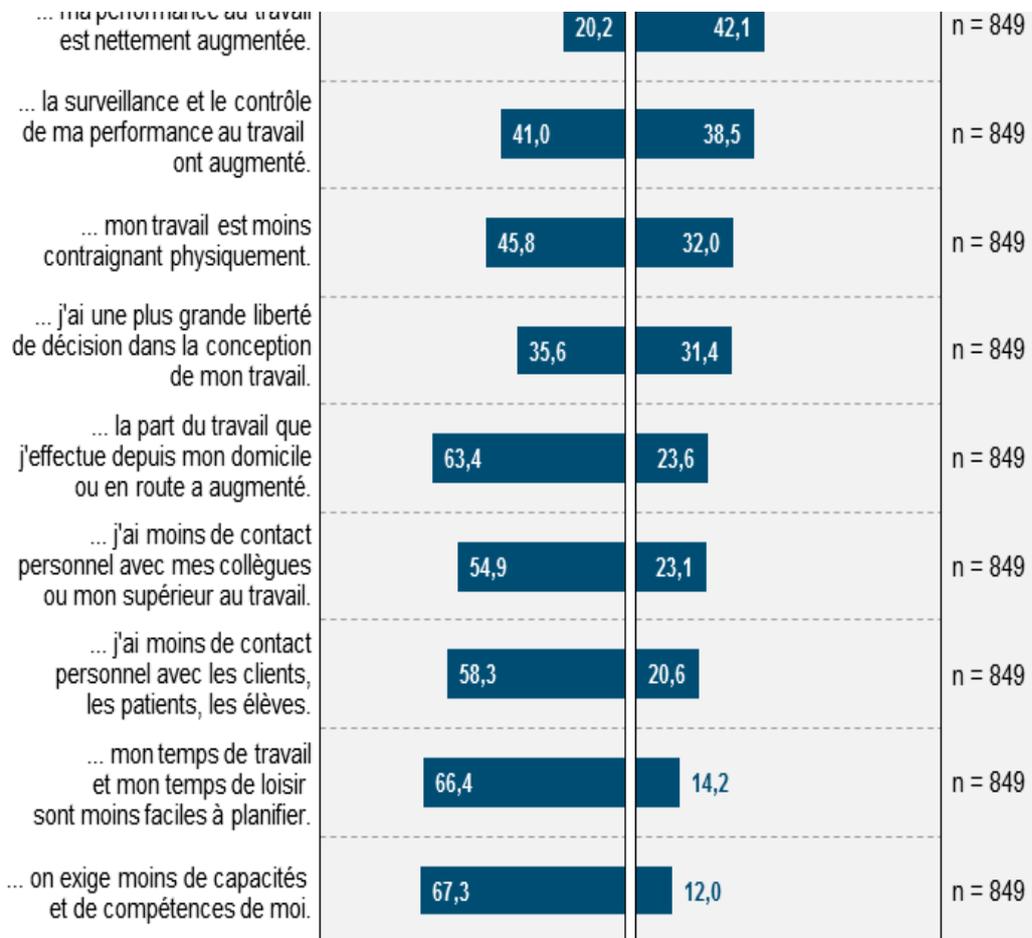


Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Les différences entre hommes et femmes ne sont que partielles. En ce qui concerne l'utilisation d'ordinateurs et d'autres appareils électroniques, les femmes sont légèrement devant, mais en ce qui concerne les processus contrôlés par logiciel, le travail par Internet et le travail avec des machines et des robots commandés par ordinateur, les hommes sont nettement devant.

Les figures ci-dessous concernent les salariés ayant d'abord indiqué être, dans l'ensemble, fortement concernés par la numérisation dans leur travail.

Figure 55 Évolution du travail due à la numérisation



Question : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

Données en pour cent ; Seulement les sondés dont le travail est fortement concerné de la numérisation. Parts Top-Box : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

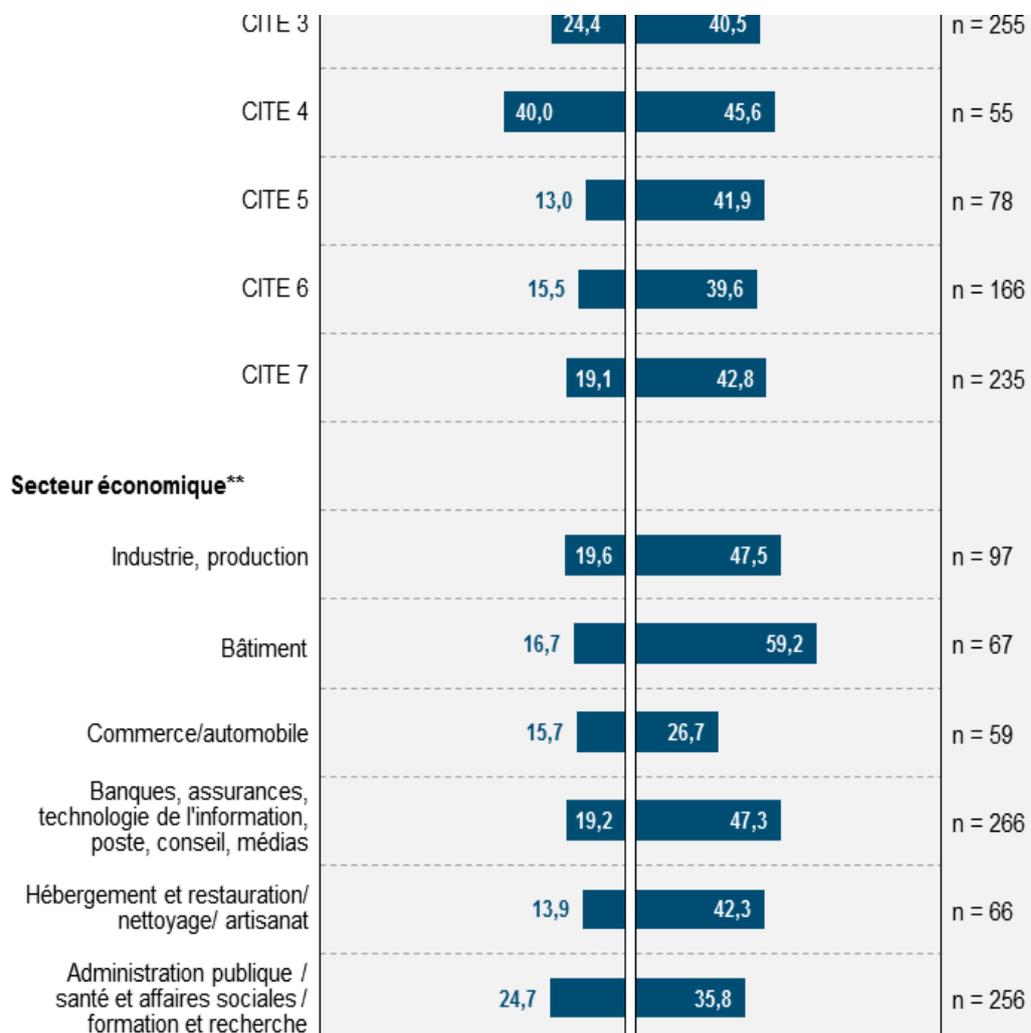
Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Deux tiers de ces salariés voient la numérisation comme un levier, ou comme la cause de la nécessité de développer constamment leurs capacités. C'est la conséquence de la numérisation avec laquelle une grande majorité des salariés du Luxembourg sont d'accord. 54 % des salariés lient la numérisation avec le fait de devoir remplir toujours plus de tâches liées à la numérisation, et 42 % des salariés notent une hausse de leurs performances au travail. Outre la hausse du nombre de tâches et des performances au travail, près de deux cinquièmes font également état d'une augmentation de la surveillance et du contrôle de leurs performances au travail liée à la numérisation. Point positif, près d'un tiers des salariés rapporte une baisse des contraintes physiques liées à l'activité professionnelle, et une plus grande liberté de décision dans la conception de leur travail.

Ces résultats correspondent relativement bien à ceux de l'indice allemand « DGB-Index Gute Arbeit 2016 » (DGB 2016). En effet, le nombre de personnes concernées par la numérisation dans leur travail est comparable au Luxembourg et en Allemagne, les deux pays affichant des proportions de 56 % et 60 % des salariés étant concernés dans une (très) forte mesure. Si l'on regarde la hausse des tâches ou de la quantité de travail, les chiffres sont quasiment identiques, même en ce qui concerne le niveau d'autonomie au travail. Des résultats similaires se retrouvent également sur l'aspect de surveillance et de contrôle des performances au travail.

Au Luxembourg, il est intéressant de constater que les salariés ayant un faible niveau de formation ressentent déjà une augmentation de leurs performances au travail du fait de la numérisation (Figure 56). Cela s'explique probablement par les parts relativement élevées de salariés ayant un faible niveau de qualification dans l'industrie et le secteur de la production, des secteurs dans lesquels la commande et l'utilisation de machines numériques contribuent certainement à une densification du travail et à une hausse de la productivité. Dans le secteur de la construction, où la main-d'œuvre peu qualifiée est fortement représentée, les téléphones portables et les Smartphones sont un facteur important de contrôle pour ainsi dire permanent du travail, tout en permettant de planifier et de travailler plus efficacement. Par ailleurs, une bonne moitié des salariés travaillant dans le secteur des banques, assurances, information et communication, conseils et médias, font état d'une hausse de leurs performances au travail liée à la numérisation dans une forte mesure. Ce n'est que dans le secteur du commerce et de l'automobile que les salariés sont bien moins nombreux à lier numérisation et hausse des performances.

Figure 56 Augmentation de la performance au travail due à la numérisation, en fonction du niveau d'études et du secteur économique



Question : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

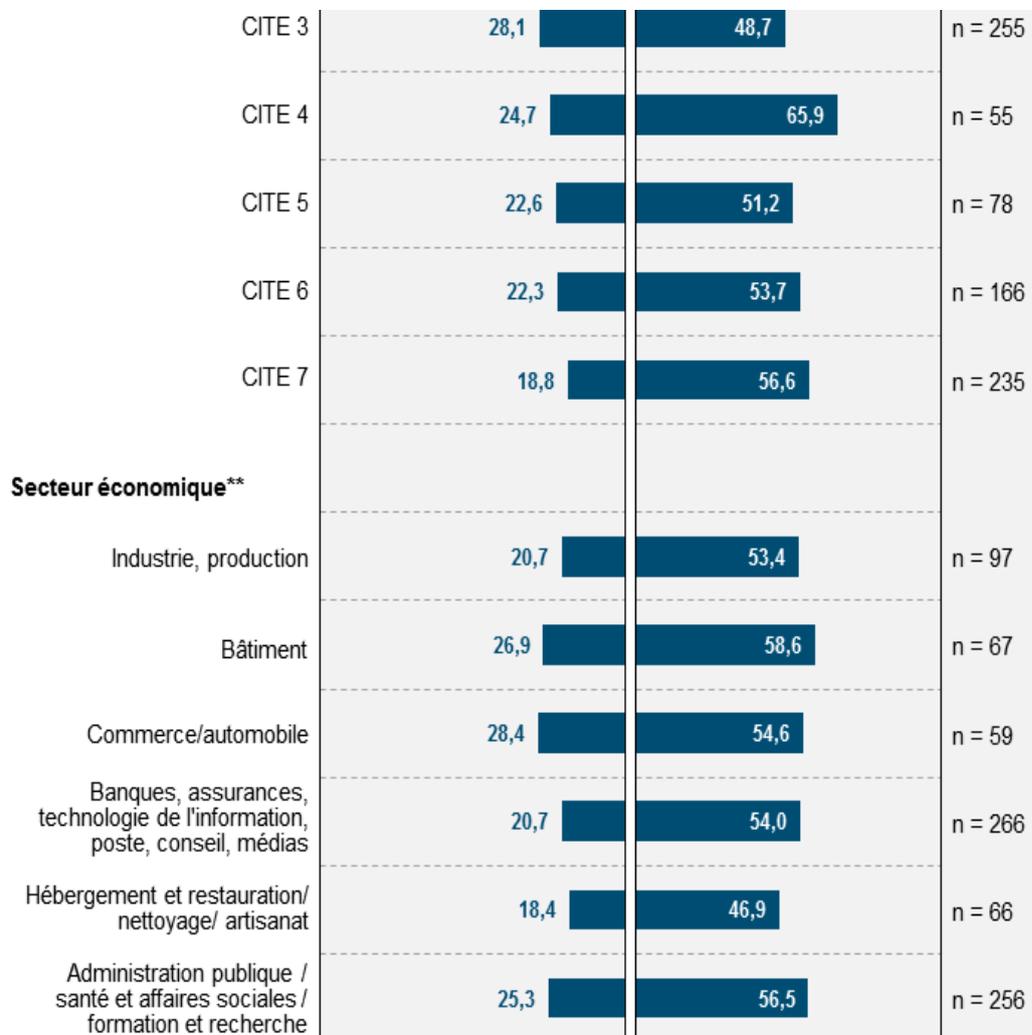
« A cause de la numérisation ma performance au travail est nettement augmentée. »

Données en pour cent. Seulement les sondés dont le travail est fortement concerné de la numérisation. Parts Top-Box : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure ».

* ISCED 1 et ISCED 8 non occupés. ** Seulement les secteurs économiques avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 57 Augmentation des tâches liée à la numérisation, en fonction du niveau d'études et du secteur économique

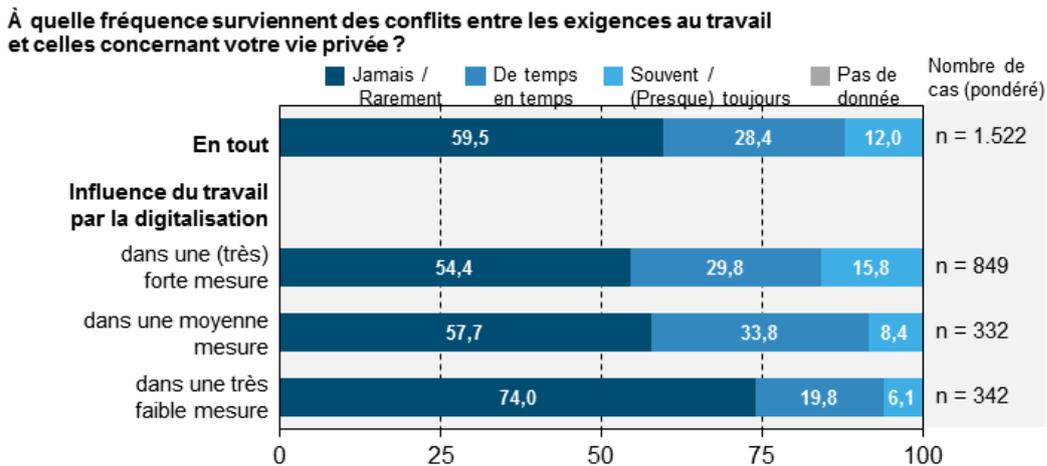
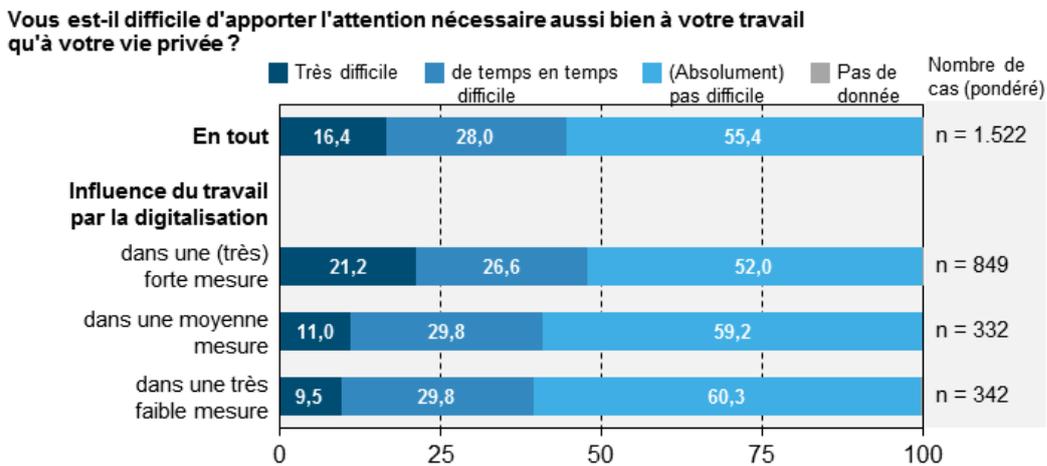
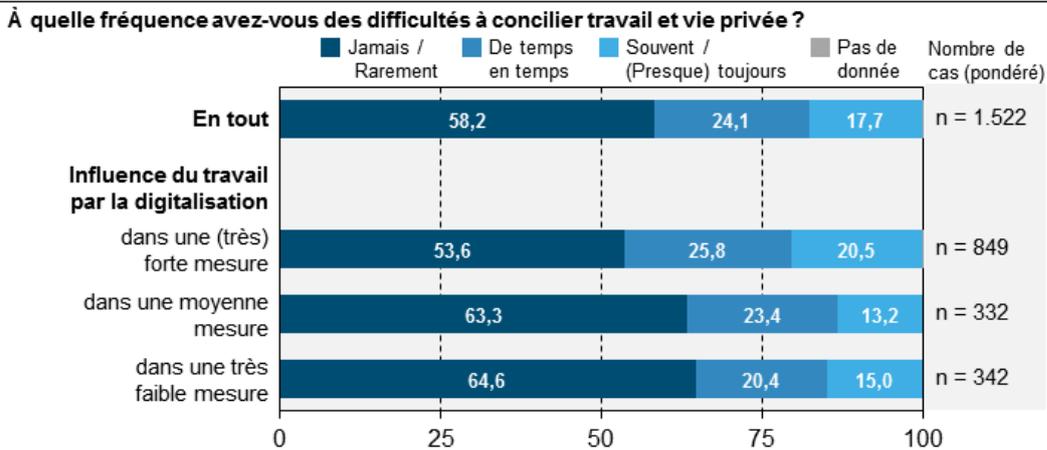


Question : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?
 « A cause de la numérisation toujours davantage de tâches doivent être remplies. »
 Données en pour cent ; Seulement les sondés dont le travail est fortement concerné de la numérisation. Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure ».
 * ISCED 1 et ISCED 8 non occupés. ** Seulement les secteurs économiques avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Si en ce qui concerne l'augmentation de la performance au travail liée à la numérisation, quelques différences nettes ressortent selon le niveau de qualification des personnes interrogées, en ce qui concerne la hausse des tâches liée à la numérisation, cela n'est en revanche pas le cas (Figure 57). En effet, à l'inverse, les valeurs d'approbation avec cette idée apparaissent comme relativement homogènes entre les différents niveaux de formation. En d'autres termes, peu importe le secteur d'activité ou le niveau de qualification, une grande partie des salariés pensent que la numérisation provoque une hausse des tâches à effectuer.

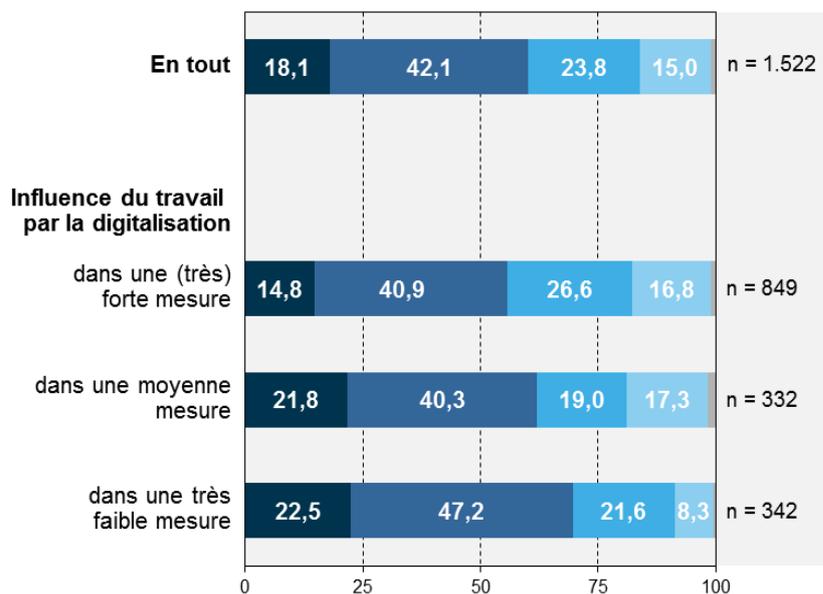
Figure 58 Influence de la numérisation sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle



Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Les salariés fortement et très fortement concernés par la numérisation ont dans l'ensemble plus de difficultés à concilier travail et vie privée que les salariés étant moins concernés par la numérisation au travail et dans l'environnement de travail (Figure 58). Ainsi, plus de 20 % des personnes fortement concernées par la numérisation indiquent avoir souvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, contre seulement 15 % des personnes moins concernées par la numérisation. De même, plus d'un cinquième des personnes fortement concernées par la numérisation considèrent comme difficile d'apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à leur vie privée ; ce chiffre étant de 10-11 % pour les personnes moins concernées par la numérisation. Cette problématique de la conciliation entre les exigences du travail et celles de la vie privée est ressentie comme un conflit permanent par environ 16 % des personnes fortement concernées par la numérisation, mais par seulement 6 % des personnes peu concernées par la numérisation, et 8 % de celles moyennement concernées. Comme les personnes concernées par la numérisation représentent également plus de la moitié (56 %) de tous les salariés, ces résultats se répercutent sur les résultats globaux de l'enquête QoW, dont les valeurs ne sont que légèrement plus faibles pour les personnes concernées par la numérisation. S'il s'avérait qu'un lien de causalité existe entre le sentiment d'être concerné de la numérisation et les problèmes de conciliation, ce qui ne peut être confirmé par les données transversales, ces problèmes de conciliation sont susceptibles de prendre davantage d'ampleur dans les années à venir, car il est certain que la numérisation va gagner en importance dans le monde du travail.

Figure 59 Influence de la numérisation sur le temps de travail



Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Les personnes fortement concernées par la numérisation sont également dans une forte mesure plus concernées par l'allongement du temps de travail, que les salariés dont le travail est peu influencé par cette tendance à la numérisation. Ainsi, plus de 43 % des personnes fortement concernées par la numérisation travaillent régulièrement plus de 41 heures, mais seulement 36 % des personnes moins concernées par la numérisation, et seulement 30 % de celles peu concernées. Le nombre des heures supplémentaires effectivement réalisées, comme expliqué plus en détail ci-dessus (chapitre 5), dépend fortement de l'activité exercée selon le groupe professionnel. Outre les directeurs, cadres de direction, gérants et les professions intellectuelles et scientifiques,

le surcroît de travail est aussi répandu chez les professions intermédiaires, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, métiers dans lesquels on retrouve à nouveau une plus grande proportion de personnes concernées par la numérisation que dans les autres métiers.

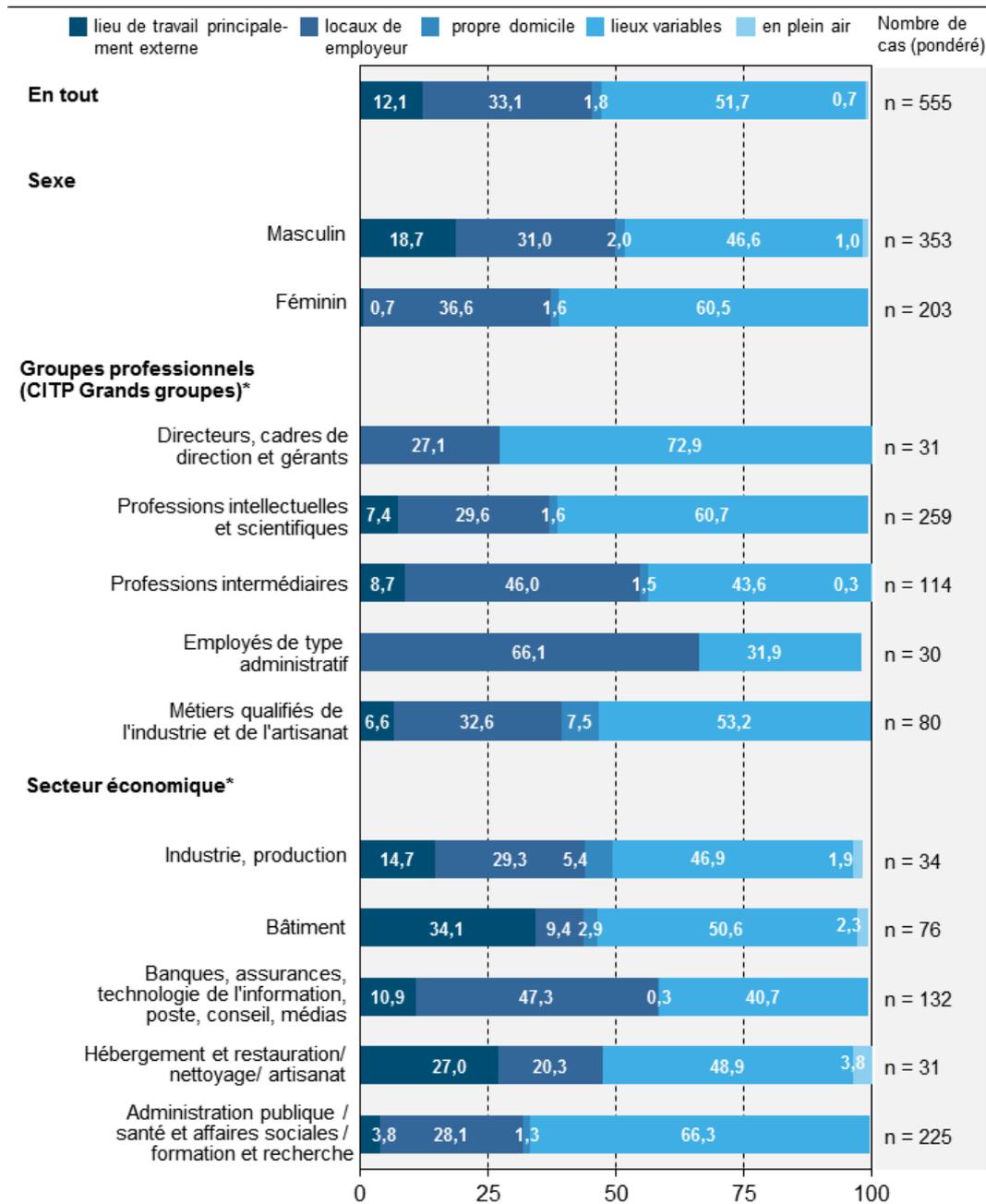
Dans ce contexte de numérisation, on observe également une tendance ou une porosité présumée plus grande de la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit ici de la question de savoir s'il existe des signes d'un affaiblissement progressif de la limite entre temps de travail et temps libre, qui serait notamment lié aux modes d'utilisation des techniques de communication et des appareils numériques. Est également analysée en parallèle la question de savoir si l'exercice de l'activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur gagne en importance. Il s'agit ici d'étudier aussi bien la porosité des limites temporelles que spatiales.

Abordons tout d'abord l'éventuelle porosité des limites spatiales. Dans cette enquête Qow 2017, il a été demandé aux personnes interrogées si elles travaillaient au moins de temps en temps en dehors des locaux de l'employeur. En moyenne, un peu plus d'un tiers (36,5 %) des travailleurs luxembourgeois sont concernés. Il a ensuite été demandé à ce tiers à quelle fréquence ils exerçaient leur activité dans différents lieux de travail (Figure 60).

. Le résultat est que la moitié de ces salariés varie principalement de lieu de travail en alternant entre les locaux de l'employeur et d'autres endroits, tandis qu'un tiers travaille principalement dans les locaux de l'employeur, et seulement un huitième principalement à d'autres endroits. Les personnes travaillant principalement à la maison (télétravail, moins de 2 %) ou en plein air (moins de 1 %) sont donc minoritaires.

Les directeurs, cadres de direction et gérants, et les professions intellectuelles et scientifiques, mais aussi les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat présentent les plus fortes proportions de personnes professionnellement actives en dehors des locaux de leur employeur. Pour l'analyse de l'alternance des lieux de travail, on a regroupé les salariés travaillant au moins plusieurs fois par semaine dans les locaux de leur employeur, mais aussi plusieurs fois par semaine ou tous les jours à d'autres endroits. Cela est différent des salariés étant caractérisés par un travail effectué principalement en externe, qui travaillent toutefois plusieurs fois par mois (ou moins) dans les locaux de leur employeur, mais pour lesquels le travail en externe, que ce soit tous les jours ou plusieurs fois par semaine, est la règle. Ce schéma se retrouve le plus fréquemment dans les catégories professionnelles des professions intellectuelles, scientifiques et intermédiaires, mais représente toutefois moins de 10 % de ces salariés. Si l'on observe les secteurs d'activité, c'est dans la construction (un tiers des salariés de ce secteur), l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et l'artisanat (plus d'un quart des salariés de ce secteur), que les travailleurs sont le plus concernés par le travail en externe.

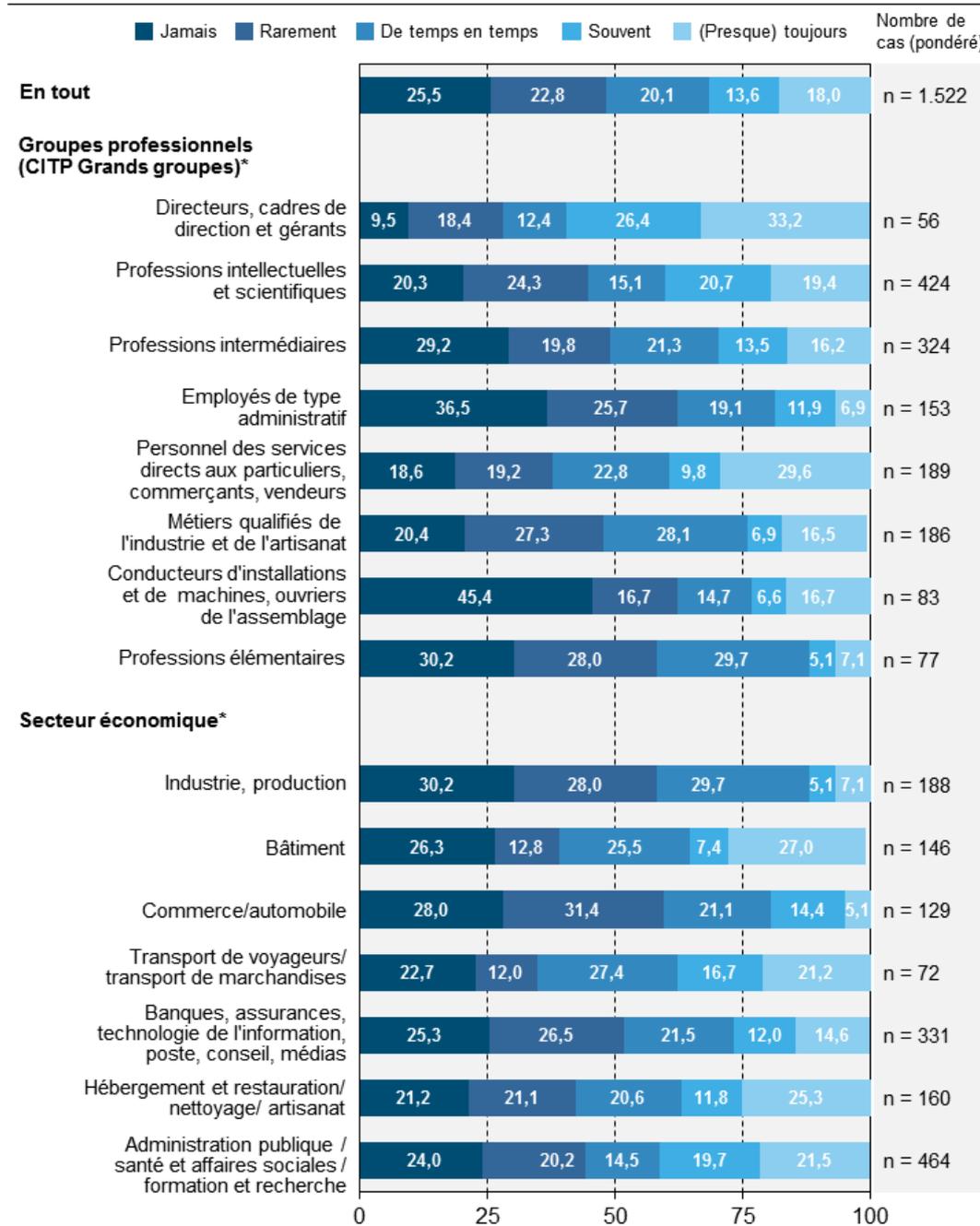
Figure 60 Principaux lieux de travail des salariés



Question : A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail ? Données en pour cent ; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée » ; Seulement les sondés qui réalisent aussi des tâches professionnelles en dehors du bureau. * Seulement les groupes professionnels / les secteurs économiques avec n = min. 30

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Figure 61 Joignabilité en dehors des heures de travail



Question : A quelle fréquence on attend de vous d'être également joignable en dehors des heures de travail, p.ex. par téléphone, e-mail ou Smartphone?

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

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

En ce qui concerne l'idée d'une porosité grandissante de la frontière entre temps libre et temps de travail, les salariés ont été interrogés sur la question de savoir à quelle fréquence on attend d'eux d'être également joignable en dehors des heures de travail par téléphone, e-mail ou Smartphone (Figure 59). Près d'un tiers de tous les travailleurs sont concernés, mais les directeurs, cadres de direction et gérants et les professions intellectuelles et scientifiques le sont significativement plus. Il existe également des différences nettes selon le secteur d'activité : dans la construction, les transports, le nettoyage, l'hôtellerie-restauration et l'artisanat, ainsi que les administrations publiques, santé et affaires sociales, il est attendu souvent, légèrement plus que la moyenne, que les salariés soient joignables en dehors des heures de travail.

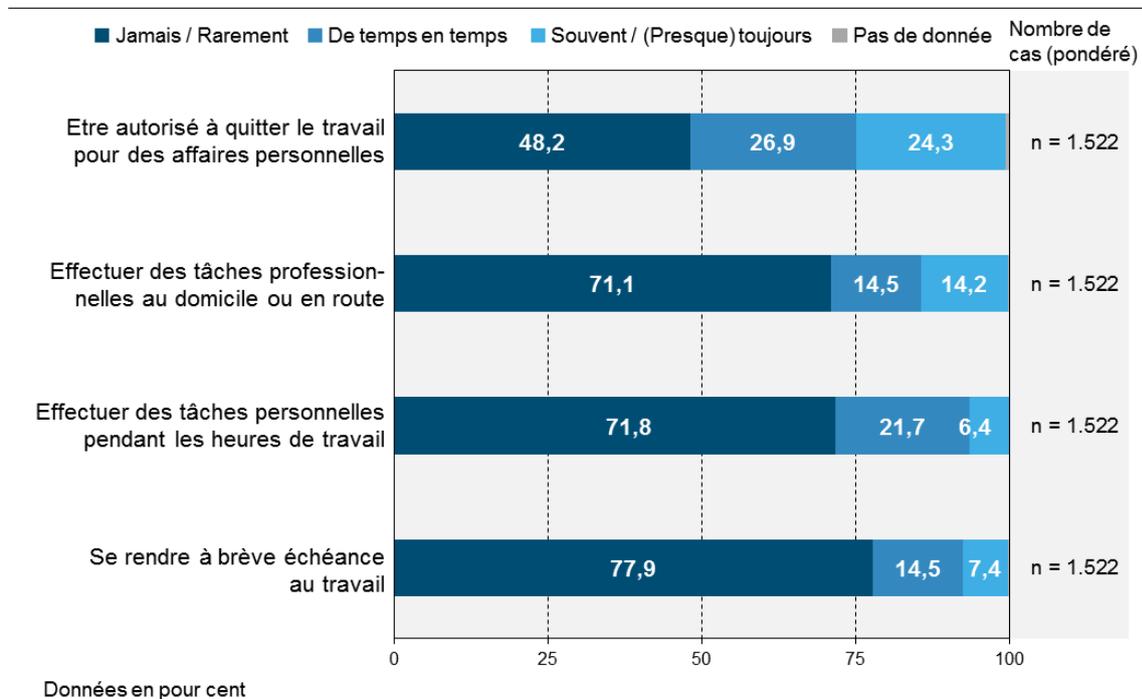
L'enquête Qow 2017 dispose encore d'autres moyens d'analyser le décloisonnement des horaires de travail et de temps libre (Figure 62), notamment le fait de devoir venir parfois rapidement sur son lieu de travail pour réaliser une tâche. Cet aspect inclut les arrangements spécifiques concernant le temps de travail (du type « travail à la demande », concept KAPOVAZ¹⁷), mais aussi les périodes de garde ou de mise en disponibilité dans certains métiers, ainsi que probablement également les demandes ad hoc plus informelles de l'employeur. Un cinquième des personnes interrogées indique être parfois concerné, tandis que 7 % doivent souvent ou régulièrement venir rapidement sur le lieu de travail si nécessaire.

Au total, 28 % des personnes interrogées gèrent parfois ou souvent des affaires personnelles ou familiales pendant leur temps de travail, tandis que 72 % répondent par la négative. La possibilité de quitter brièvement son poste de travail en raison de problèmes familiaux ou personnels, existe par ailleurs souvent ou toujours pour un bon quart des salariés, tandis qu'une bonne moitié n'en a en revanche quasiment jamais la possibilité.

L'exécution de missions professionnelles depuis le domicile, ou pendant un trajet, en dehors des heures de travail officielles, représente un décloisonnement à la fois du lieu de travail et du temps de travail : 14 % des travailleurs se sentent souvent concernés par cet aspect, et 14 % tout au moins de temps en temps. Ce schéma d'activité se retrouve de façon plus importante que la moyenne chez les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifique ; les professions intermédiaires sont dans la moyenne, et dans les autres professions cela ne joue pas un rôle important. Les fonctionnaires également, exécutent plus souvent que la moyenne des tâches professionnelles à la maison ou pendant un trajet en dehors du temps de travail officiel. Dans l'ensemble, il apparaît donc que la « porosité de la frontière entre travail et vie privée » au Luxembourg est un phénomène encore minoritaire.

¹⁷ KAPOVAZ est l'abréviation du concept allemand « Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit », soit « temps de travail variable selon les capacités », plus connu dans le langage courant comme « travail à la demande ».

Figure 62 Situations caractéristiques de la porosité de la frontière entre vie travail et vie privée, fréquence



Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

infas



Se pose toutefois la question de savoir si certains groupes sont plus fortement concernés par la numérisation et l'ingérence dans la sphère privée. Il s'agirait de ce que l'on appelle les « salariés mobiles » (cf. Brandt 2010 ; Brandt & Brandl 2008), pour lesquels les lieux de travail varient régulièrement et coïncident avec une dépendance à la technologie numérique. Ce genre de salariés mobiles peut donc être considéré comme le groupe d'actifs qui, en comparaison avec d'autres groupes d'actifs, travaille dans une forte mesure avec des outils numériques et sans respecter le schéma des horaires de travail classiques. Quelle est la taille de ce groupe au Luxembourg ?

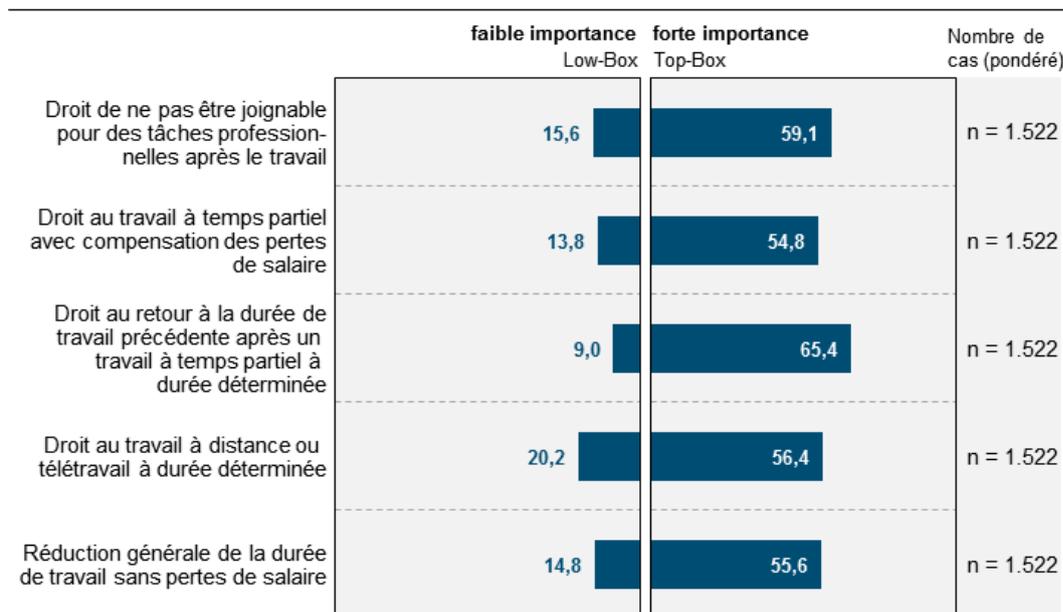
L'enquête Qow 2017 a permis de déterminer un ordre de grandeur approximatif de ce groupe de salariés mobiles. Pour cela, a été définie une variable analytique incluant les salariés qui, dans le cadre de leur activité professionnelle, utilisent dans une mesure élevée des moyens de communication électroniques, un ordinateur ou d'autres types d'appareils électroniques, ou travaillent par Internet sur un projet commun avec d'autres salariés, ainsi que ceux exerçant principalement leur activité en externe, en alternant les lieux de travail ou beaucoup en télétravail. Le travail mobile tel qu'il vient d'être défini concerne seulement 2,2 % des salariés au Luxembourg, soit un groupe encore largement minoritaire. Il s'agit principalement des professions intellectuelles et scientifiques (54 % des personnes de ce groupe) et des professions intermédiaires (23 % du groupe), et notamment dans le secteur de l'éducation, de l'administration publique, de la santé, des affaires sociales et de la construction.

Si l'on ajoute une autre caractéristique à la définition ci-dessus des salariés mobiles, à savoir l'exécution fréquente de missions professionnelles en dehors du temps de travail officiel depuis la maison ou en dehors des locaux, le groupe des salariés mobiles se réduit à 0,6 % de la population active. La numérisation et l'affaiblissement des frontières vie privée-vie professionnelle n'est

donc au Luxembourg pas encore un phénomène de masse. L'évolution ultérieure de la situation reste toutefois à suivre.

Dans le cadre des dynamiques d'évolution à l'œuvre et des défis liés à la numérisation grandissante, les salariés luxembourgeois ont également été interrogés sur les mesures devant être prises pour réguler le monde du travail au Luxembourg.

Figure 63 Importance accordée à la régulation du travail du fait d'une numérisation croissante



Question : Quelle importance accordez-vous ... ?

Données en pour cent ; Parts Top-Box : « très important » et « important » ;

Parts Low-Box : « très peu important » et « peu important »

Source : Quality of work Luxembourg 2017, propres calculs

Deux tiers des salariés luxembourgeois considèrent comme très important le droit de revenir à la durée de travail précédente après un travail à temps partiel à durée déterminée. En ce qui concerne la division du travail actuellement dominante (pour les parents, l'interruption de l'activité et la baisse d'activité concernent principalement les femmes), une telle régulation pourrait s'avérer particulièrement avantageuse pour les femmes. Le droit de ne pas être joignable pour des tâches professionnelles en dehors des horaires de travail officiels est considéré comme important par 60 % des salariés. S'exprime visiblement ici l'idée que, du point de vue normatif dans tous les cas, une grande majorité préfère le maintien d'une séparation claire entre le travail et le temps libre plutôt qu'un mélange et un décloisonnement de la vie professionnelle et de la vie privée. En d'autres termes, si l'on écoute la volonté des salariés luxembourgeois, il ne faudrait pas poursuivre la tendance déjà à l'œuvre d'un décloisonnement entre travail et vie privée.

Près de 55 % des travailleurs approuvent également le droit au travail à temps partiel avec compensation des pertes de salaire, le droit au travail à distance ou télétravail dans une certaine mesure, et le droit à une réduction de la durée du travail sans perte de salaire. À l'inverse, le nombre de salariés ne partageant pas ces opinions politiques et n'y accordant aucune importance

est, avec 14-16 %, relativement faible, exception faite du droit au télétravail, qui est tout de même considéré comme peu important par un cinquième des salariés.

Bibliographie

- American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.
- Brandt, C. (Hg. (2010): Endbericht des Projektes „OnFormA“ - Online Forum mobile Arbeit – Berlin, ver.di Bundesverwaltung
- Brandt, C., Brandl, K.-H. (2008): Von der Telearbeit zur mobilen Arbeit..., in: Computer und Arbeit 3/2008: 15-20.
- DGB (2016): DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2016. Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten. Berlin.
- Gabler, S., Häder, S. (2009): Gewichtung für die CELLA-Studie, in: Häder, M & S. Häder (Hg.), Telefonbefragung über das Mobilfunknetz. Wiesbaden, VS Verlag, 51-55.
- Meschkatut, 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.
- 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
- UNESCO Institute for Statistics (2012): International Standard Classification of Education 2011 (ISCED 2011), UNESCO Institute for Statistics. ISBN 978-92-9189-123-8. <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf> (consulté le : 13.09.2017 13:37)
- Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., 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 Quality of Work 2017 a été réalisée, comme les années précédentes, sous forme d'un sondage téléphonique (CATI). Pour cette quatrième vague, un panel de 1 995 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. La base en est constituée par les numéros de téléphone fixes, car eux seuls peuvent être affectés sans équivoque à une région.

Le déroulement pratique a démontré l'adéquation et la qualité de l'échantillon utilisé. La solidité du concept de l'échantillonnage a été confirmée en particulier grâce aux données d'analyse mises à disposition par le STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg) sur les lieux de résidence de frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne, basées sur les données de l'assurance sociale luxembourgeoise. Sur cette base, infas a effectué pour les trois pays une sélection optimisée des communes, 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.

Tout comme les années précédentes, l'objectif pour l'enquête Qow 2017 était de réaliser 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 début avril 2017 un pré-test de 32 entretiens (dont 12 personnes du panel et 20 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 19.04.2017 et se sont terminés le 13.07.2017. Au total, 1 522 entretiens ont été réalisés, dont 913 avec des travailleurs résidant au Luxembourg, 301 en France, 149 en Allemagne et 159 en Belgique. L'échantillon a été exploité en continu pendant toute la période d'enquête pratique de 12 semaines.

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

% de la ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1 522	100,0	990	65,0	532	35,0
Pays						
Luxembourg	913	100,0	578	63,3	335	36,7
France	301	100,0	216	71,8	85	28,2
Allemagne	149	100,0	90	60,4	59	39,6
Belgique	159	100,0	106	66,7	53	33,3

Source : enquête CATI, données de méthode

Au Luxembourg, 70 % des entretiens ont été menés en luxembourgeois et plus de 20 % en français. Jusqu'à la fin de la période de réalisation pratique, 18 entretiens ont également été réalisés en portugais et 21 en anglais. 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		Luxembourg-geois		Français		Allemand		Anglais		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1 522	100,0	662	43,5	649	42,6	172	11,3	21	1,4	18	1,2
Pays												
Luxembourg	913	100,0	643	70,4	209	22,9	24	2,6	19	2,1	18	2,0
France	301	100,0	12	4,0	289	96,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Allemagne	149	100,0	0	0,0	7	4,7	140	94,0	2	1,3	0	0,0
Belgique	159	100,0	7	4,4	144	90,6	8	5,0	0	0,0	0	0,0

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, 88,7 % des personnes interrogées cette année 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	532	100,0	472	88,7	60	11,3

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 et le pays de la personne interrogée. Avec une moyenne de 31,8 minutes, la durée de l'entretien pour les cas renouvelés reste dans le cadre attendu, tout comme les 28,5 minutes des cas de panel.

Figure A.4 Durée de l'entretien en minutes

	Nombre de cas	moyenne	min.	max.	Écart-type
Total	1 516	29,7	10,7	57,6	7,25
Échantillon partiel					
Panel	987	28,5	14,5	57,6	6,38
Renouvelés	529	31,8	10,7	57,1	8,22
Pays					
Luxembourg	908	29,9	10,7	57,6	7,54
France	301	27,7	16,8	56,6	6,09
Allemagne	148	33,9	21,7	56,6	7,13
Belgique	159	28,2	15,2	51,1	5,73

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)*.¹⁸ 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).

¹⁸ Cf. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

Enfin, le 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
<i>% de la colonne</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>	<i>abs.</i>	<i>%</i>
Échantillon	1 995	100,0	25 222	100,0	27 217	100,0		
Appartenance au groupe cible inconnue (UE)	0	0,0	1 005	4,0	1 005	3,7		
PC n'appartient pas/plus au groupe cible (NE)/ hors population analysée	109	5,5	20 288	80,4	20 397	74,9		
Résultat brut ajusté (I) : échantillon moins UE et NE	1 886	94,5	3 929	15,6	5 815	21,4	5 815	100,0
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	247	12,4	1 423	5,6	1 670	6,1	1 670	28,7
Nonresponse – Autres (NR-O)	457	22,9	636	2,5	1 093	4,0	1 093	18,8
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	192	9,6	1 338	5,3	1 530	5,6	1 530	26,3
Entretiens réalisés	990	49,6	532	2,1	1 522	5,6	1 522	26,2

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 1 522 entretiens menés, environ deux tiers l'ont 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 quatrième 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 entre les cas répétés, soit ceux dont la dernière participation était la vague 3, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la vague 2. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper ($p_{\text{Participation_W4}}$) a été estimée d'après la participation à la vague 3 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 2 mais non à la vague 3 ($p_{\text{Non-participation_W3}}$). 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 deuxième vague ($wt2$), 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 troisième vague ($wt3$), 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 ($wt4_{\text{panel_corrigé}}$) comme suit :

pour les cas répétés

$$wt4_{\text{panel_corrigé}} = wt3 * (1/p_{\text{Participation_W4}})$$

pour les défaillances temporaires

$$wt4_{\text{panel_corrigé}} = wt2 * (1/p_{\text{Non-participation_W3}} * p_{\text{Participation_W4}})$$

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	
Femmes	0,869	0,183
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,410	0,050
25-34 ans	0,605	0,006
35-44 ans	0,845	0,179
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,809	0,163
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,834	0,327
Allemagne	0,692	0,051
France	0,880	0,373
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,664	0,004
Base nombre de cas		1 506
Pseudo R² de McFadden		0,011

Source : infas, calculs propres

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

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femmes	0,931	0,673
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,478	0,233
25-34 ans	0,437	0,004
35-44 ans	0,792	0,227
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,423	0,003
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	1,553	0,121
Allemagne	1,095	0,754
France	1,245	0,328
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,710	0,160
Base nombre de cas		1 339
Pseudo R² de McFadden		0,026

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	1 522	100,0	100,0	388 149	100,0
Sexe					
Homme	871	57,2	59,4	230 653	59,4
Femmes	651	42,8	40,6	157 496	40,6
Tranche d'âge					
15-24	19	1,3	3,2	25 481	6,6
25-29	64	4,2	16,1	49 355	12,7
30-34	90	5,9	10,9	56 729	14,6
35-39	164	10,8	18,6	57 843	14,9
40-44	252	16,6	15,3	58 148	15,0
45-49	318	20,9	14,5	57 514	14,8
50-54	327	21,5	12,4	48 274	12,4
55+	288	18,9	9,0	34 805	9,0

Suite figure A.8**Âge et sexe combinés**

(variable active d'étalonnage)

Homme 15-29	50	3,3	11,0	42 625	11,0
Homme 30-39	150	9,9	17,2	66 735	17,2
Homme 40-49	318	20,9	17,9	69 389	17,9
Homme 50-54	188	12,4	7,8	30 209	7,8
Homme 55+	165	10,8	5,6	21 695	5,6
Femme 15-29	33	2,2	8,3	32 211	8,3
Femme 30-39	104	6,8	12,3	47 837	12,3
Femme 40-49	252	16,6	11,9	46 273	11,9
Femme 50-54	139	9,1	4,7	18 065	4,7
Femme 55+	123	8,1	3,4	13 110	3,4

Lieu de résidence

(variable active d'étalonnage)

Belgique	159	10,5	11,1	42 914	11,1
Allemagne	149	9,8	11,1	42 997	11,1
France	301	19,8	22,4	87 061	22,4
Luxembourg	913	60,0	55,4	215 177	55,4

Nationalité

(variable active d'étalonnage)

Luxembourg	606	39,8	29,7	115 070	29,7
France	372	24,4	24,8	96 143	24,8
Allemagne	156	10,3	10,6	41 035	10,6
Belgique	185	12,2	11,1	43 107	11,1
Autres	203	13,3	23,9	92 794	23,9

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_w4
Nombre de cas	1 522
Somme des poids	1 522
Valeur moyenne	1
Écart-type	1,19
min.	0,09
max.	10,53
Nombre effectif de cas	628
Mesure d'efficacité	41,2

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 41,2 %, et donc un nombre effectif de 628 cas, permet de bons résultats, 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 :

- Influence de la numérisation sur le travail (B12a)
- Plusieurs items : influence du travail par les moyens de communication électroniques (B12b, Item 1), influence du travail par des appareils électroniques (B12b, Item 2), influence du travail par des processus contrôlés par logiciel (B12b, Item3), influence du travail par le travail par Internet avec différentes personnes sur un projet commun (B12b, Item 4), influence du travail par des machines et robots commandés par ordinateur (B12b, Item 5)
- Plusieurs items : évolution du travail due à la numérisation : plus grande liberté de décision, travail moins contraignant physiquement, nombre de compétences exigées moins important, exécution de davantage de tâches, perfectionnement des compétences, augmentation de la performance au travail, moins de contacts personnels avec les collègues / supérieurs, moins de contacts personnels avec les clients / patients / élèves, temps de travail et temps de loisir moins faciles à planifier, augmentation de la part de travail effectué depuis le domicile ou en route, plus de contrôle et de surveillance de la performance au travail (B12c, Items 1-11).
- Poste de travail en dehors du bureau (B12d)
- Plusieurs items : travail dans différents lieux : locaux de l'employeur, locaux du client, voiture ou autre moyen de transport, en plein air, à la maison, lieux publics (B12e, Items 1-6)
- Plusieurs items : joignabilité en dehors des horaires de travail, se rendre à brève échéance sur le lieu de travail, exécution de tâches professionnelles au domicile ou en route, autorisation à quitter le travail pour des affaires personnelles, exécution de tâches personnelles pendant les heures de travail (B12f, Items 1-5)
- Plusieurs items : droit de ne pas être joignable après le travail, droit au travail à temps partiel, droit au retour à la durée de travail précédente après un travail à temps partiel à durée déterminée, droit au travail à distance / télétravail, réduction de la durée du travail sans perte de salaire (par ex. jour de congé, réduction du temps de travail hebdomadaire légal) (B12g, Items 1-5)
- Angoisse de perte d'emploi au cours des 10 prochaines années en raison du progrès technologique (C01_3)

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

- Différenciation du secteur d'activité (A17_1)
- Modification de la taille de l'entreprise au cours des trois dernières années (A20_1)
- Convention collective dans l'entreprise (A21)
- Information sur les décisions et changements importants dans l'entreprise (A23)
- Respect des droits du salarié dans l'entreprise (A24)
- Recommandation de l'employeur (A25)
- Plusieurs items : Définition claire des tâches professionnelles (B01, item 16), Définition claire du domaine de responsabilité (B01, item 17)
- Plusieurs items : Respect de la part des supérieurs directs (B03, Item 5), Effet d'erreurs sur le travail de collègues (B03, Item 6)
- Plusieurs items : Importance du travail (B04, Item 1), Fierté de son travail (B04, Item 2), Sens donné au travail (B04, Item 3)
- Reconnaissance du travail accompli par l'entreprise (B05, Item 1)
- Conflits avec des clients externes, des élèves, des clients ou des patients (B10, Item 6)
- Charge liée à des conflits avec des clients externes, des élèves ou des patients (B10b, Item 6)
- Observation de personnes étant exposées au harcèlement moral au travail (B10_2, Item 1)
- Plusieurs items : Frustration en cas de manque de reconnaissance du travail (B11, Item 2), Charge liée à des problèmes au travail également en dehors du travail (B11, Item 4), Colère liée au travail (B11, Item 12), Charge émotionnelle liée au travail (B11, Item 4)
- Tabac (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)
- Partenaire avec poste à temps partiel/temps plein (CO05_2)
- Revenus mensuels nets (C12), Plus ou moins de 5000 Euros (C12_1), Catégorie de revenus (C12_2, C12_3)