



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
YOU'LL NEVER **WORK** ALONE.

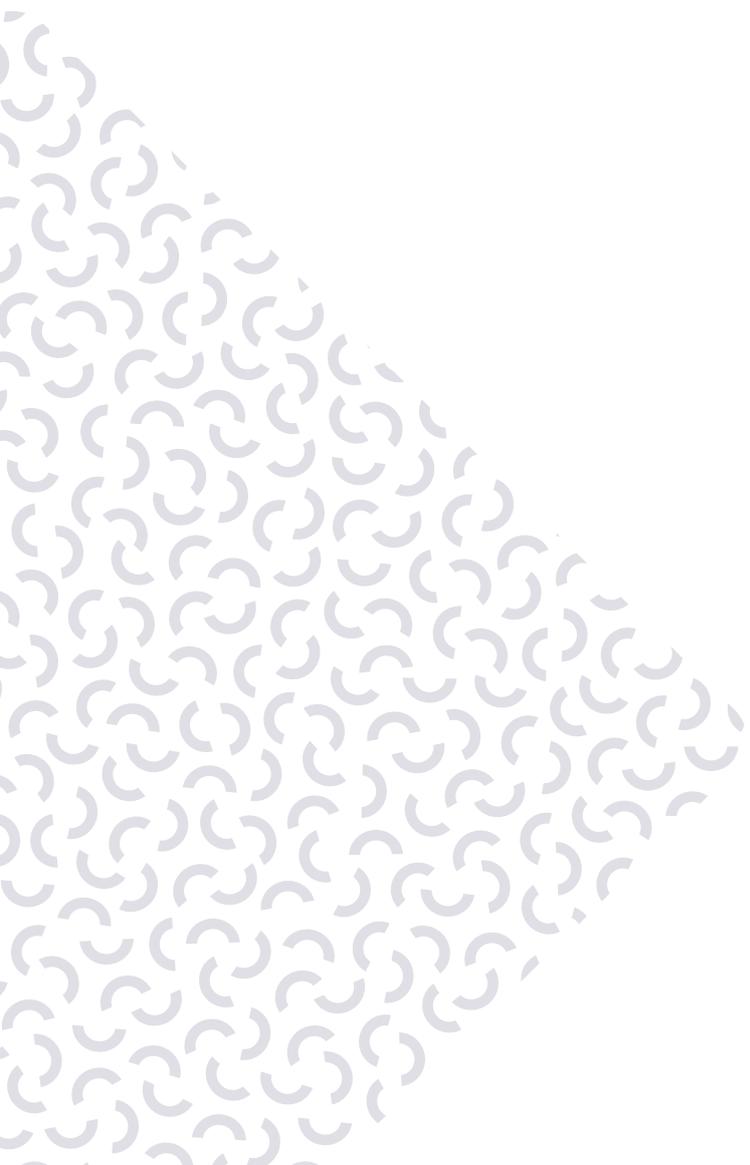


ÉCONOMIE
ET SOCIAL

PANORAMA SOCIAL 2024



LA VOIX
DES SALARIÉS
DEPUIS 100 ANS.



IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

IMPRESSION

Imprimerie REKA

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919821-18-1



PRÉFACE

Comme à son habitude à chaque printemps, la Chambre des salariés présente son analyse annuelle de la situation économique et sociale du Grand-Duché au travers de son traditionnel *Panorama social*. Cette publication rassemble des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permettant de livrer non seulement une vue d'ensemble de la situation actuelle, l'évolution socio-économique du pays, mais aussi de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

C'est bien connu, le Grand-Duché est l'un des pays économiquement les plus développés au monde, ce qui n'empêche cependant pas d'y observer des failles sociales bien réelles. En effet, la richesse du pays est toujours inégalement répartie et le risque de pauvreté touche près d'un résident sur cinq, faisant ainsi écho aux milliers de personnes vulnérables aux aléas de la vie. Pourtant, le Luxembourg a, envers et contre tous, su garder un dynamisme économique au cours des dernières décennies. Alors que celui-ci s'essouffle temporairement, pourquoi ce pays prospère ne parvient-il pas à réduire significativement les inégalités sociales et la précarité ? D'autant plus que la pauvreté et les inégalités touchent plus particulièrement des catégories bien identifiées de personnes et de ménages. La persistance, voire l'ampleur croissante, de cette précarité risque, à terme, de mettre à mal la cohésion sociale du pays.

Concernant l'emploi, celui-ci ne cesse de progresser d'année en année, en dépit des crises et difficultés économiques à répétition des dernières années (COVID-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie). En 2023, le Grand-Duché poursuit sa fuite en avant en matière d'emploi (+2,9% par an en moyenne depuis 2000) sans pour autant parvenir à juguler les problèmes structurels persistants sur ce front.

En effet, tout n'est pas rose sur le marché de l'emploi. En matière de chômage, on y observe notamment que les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage, leur taux est en effet quatre fois plus élevé que celui de la population en âge de travailler. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi handicapés ou ayant une capacité de travail réduite ne semblent pas non plus bénéficier d'une intégration simple et durable dans l'emploi. Il en va de même pour les personnes arrivant en fin de vie professionnelle qui sont bien représentées parmi les demandeurs d'emploi de longue durée.

En matière de conditions et de qualité de l'emploi c'est particulièrement la sort des travailleurs pauvres qui suscite inquiétude et pose question. En effet, il semble de plus en plus clair qu'au Luxembourg le travail est loin de protéger contre la pauvreté puisqu'un peu plus de 12% des salariés risquent de subir les affres de la précarité. Cette proportion de salariés pauvres est la pire constatée au sein de la zone euro !

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi est abordée grâce au *Quality of Work Index*. Les préoccupations des salariés, leurs envies de changements mais aussi l'intensification et la complexification engendrées par les nouvelles habitudes de travail sont au centre de l'analyse présentée dans cette édition du *Panorama social*.

Ces constats sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, comme par le passé, le *Panorama social* place, sur base de travaux de recherche de l'Université du Luxembourg, la focale sur une thématique particulière : cette année, l'enquête COME-HERE permet de se pencher sur le sentiment de crainte de perdre son emploi au Luxembourg et en Europe dans un contexte où les crises semblent s'enchaîner sur le Vieux Continent.

Un autre encadré vient apporter un éclairage sur un aspect peu traité habituellement : un aperçu comparatif des accidents du travail au Luxembourg et dans ses pays voisins.

Luxembourg, avril 2024

Nora BACK
Présidente de la Chambre des salariés

SIGLES UTILISÉS

AAA	Association d'assurance accident
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
AT	Autriche
BE	Belgique
CSL	Chambre des salariés du Luxembourg
CTR	Capacité de travail réduite
CY	Chypre
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
EFT	Enquête sur les forces de travail
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
FI	Finlande
GE	Grand Est
HR	Croatie
IE	Irlande
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
IPCN	Indice des prix à la consommation national
IT	Italie
LU	Luxembourg
LT	Lituanie
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
pp	Points de pourcentage
PT	Portugal
SE	Suède
SH	Salarié handicapé
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
SL	Sarre
SSM	Salaire social minimum
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques
UE	Union européenne
UE15	Europe des Quinze (ensemble des 15 premiers États membres de l'UE)
UE28	Europe des Vingt-huit (ensemble des États membres de l'UE au 1 ^{er} juillet 2013)
UK	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
ZE	Zone euro des Vingt (ensemble des vingt États membres de la zone euro au 1 ^{er} janvier 2023)

SOMMAIRE

I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ	7
1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL	9
2. INÉGALITÉS DE REVENUS	11
2.1. Rapport S80/S20	11
2.2. Coefficient de Gini	13
2.3. Revenus par type de ménage	15
2.4. Revenu national équivalent	17
3. INÉGALITÉS DE SALAIRES	19
3.1. Rapport S95/S20	19
3.2. Population au salaire social minimum	21
3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum	23
4. INÉGALITÉS FISCALES ET DE PATRIMOINE	25
5. PAUVRETÉ	27
5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux	27
5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage	29
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité	31
5.4. Logement : surcharge des coûts du logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement	33
5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre	35
5.6. Difficultés à joindre les deux bouts	37
5.7. Gestion des dépenses imprévues	39
6. INÉGALITÉS DE SANTÉ	41
6.1. Autoperception de l'état de santé	41
6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical	43
6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire	45
6.4. Années de vie en bonne santé à la naissance	47
7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE	49
LES GRANDES TENDANCES	51
ENCADRÉ 1 : SENTIMENT D'INSÉCURITÉ DE L'EMPLOI APRÈS LA CRISE DU COVID-19	52

II. CHÔMAGE ET EMPLOI 57

1. CHÔMAGE 59

- 1.1. Chômage total et chômage des jeunes 59
- 1.2. Chômage de longue durée 61

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 63

- 2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé 63
- 2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription 65
- 2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription 67
- 2.4. Chômage de longue durée par catégorie d'âge 69
- 2.5. Chômage et pauvreté 71
- 2.6. Mesures pour l'emploi 73

3. EMPLOI 75

- 3.1. Création d'emplois et taux d'emploi 75
- 3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes 77
- 3.3. Taux d'emploi corrigé 79

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 81

- 4.1. Emploi et chômage 81

5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 83

- 5.1. Disposition à travailler de la population inactive 83
- 5.2. Raison du non-emploi des inactifs souhaitant travailler 85

LES GRANDES TENDANCES 87

ENCADRÉ 2 : 88 ACCIDENTS DU TRAVAIL – UNE MISE EN PERSPECTIVE

III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI 97

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL 99

- 1.1. Emploi temporaire 99
- 1.2. Emploi intérimaire et détachement 101
- 1.3. Emploi à temps partiel 103
- 1.4. Travail le soir, la nuit ou le weekend 105
- 1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois 107

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE 109

- 2.1. Risque de pauvreté et temps de travail 109
- 2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité 111

3. ACCIDENTS DU TRAVAIL 113

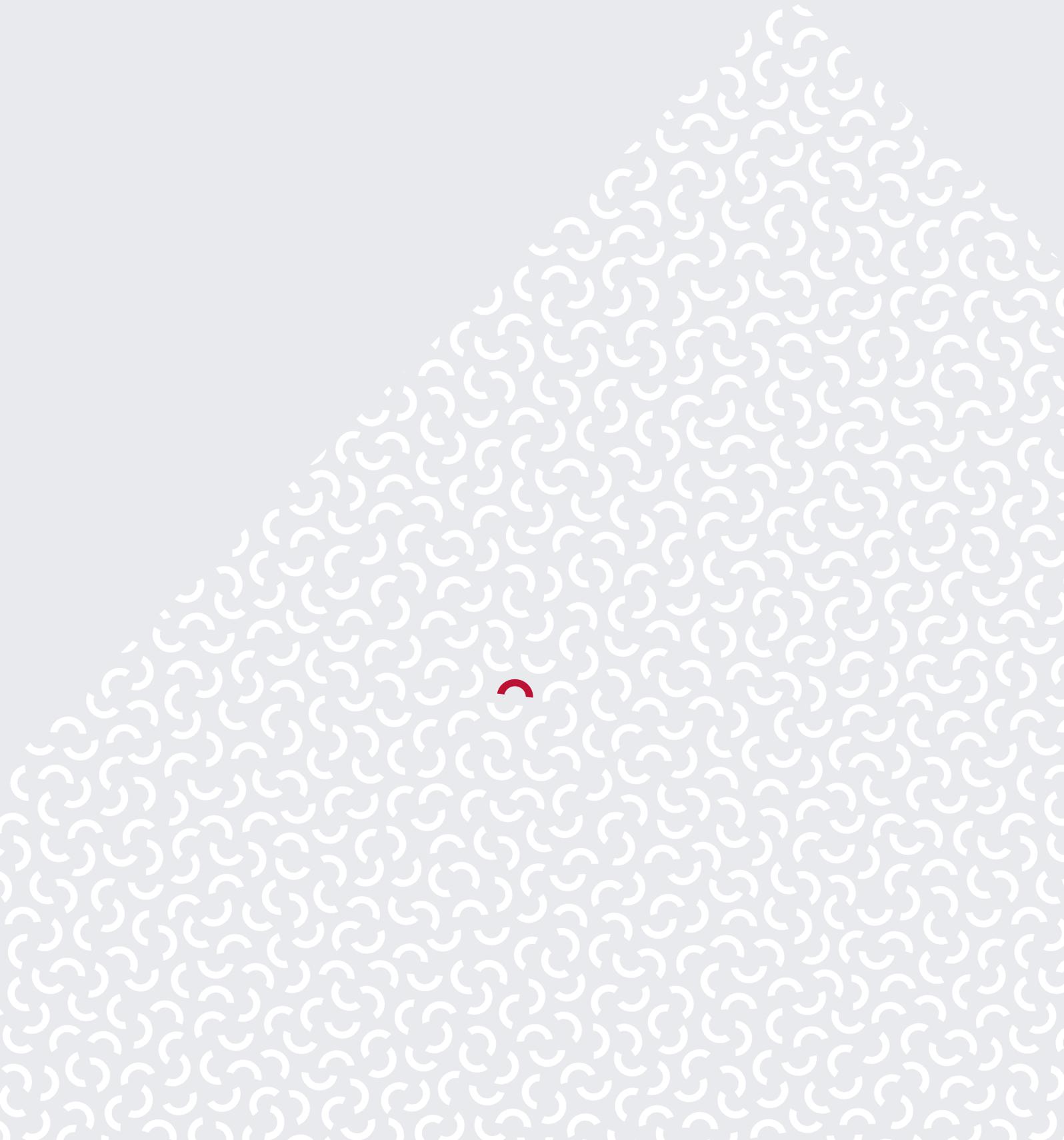
- 3.1. Fréquence des accidents 113
- 3.2. Caractéristiques des accidents reconnus 115

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI 117

- 4.1. Évolution du *Quality of Work Index* 117
- 4.2. Évolution des conditions de travail 119
 - a. Exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions négatives) 119
 - b. Ressources et incitations sur le lieu de travail (dimensions positives) 121
- 4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés 123
 - a. Résultats sur le bien-être 123
 - b. Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée 125
 - c. Santé mentale des travailleurs 127
 - d. Intention de changer d'emploi dans un avenir proche 129
- 4.4. Temps investi dans l'activité professionnelle 131
- 4.5. Empiètement du travail sur les phases de récupération 133
- 4.6. Recours au travail à domicile 135
- 4.7. Souhaits des travailleurs en matière de temps de travail hebdomadaire et de recours au télétravail 137
- 4.8. Thème spécial : les dimensions des conflits et des équilibres entre les activités professionnelles et les activités non-professionnelles 139

LES GRANDES TENDANCES 141

LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL 143



I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ

Si le Luxembourg compte toujours parmi les pays les plus économiquement avancés du monde et connaît un niveau de PIB par tête parmi les plus élevés, cela ne signifie d'emblée pas que tout le monde y est logé à la même enseigne.

En effet, nombre d'indicateurs montrent qu'au Grand-Duché les inégalités sociales et économiques progressent, parfois même fortement, plaçant le pays parmi les plus mauvais élèves de la zone euro.

Ces inégalités s'exercent dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, santé, logement, enseignement, patrimoine... et ont tendance à se cumuler, à se renforcer mutuellement et à se reproduire de génération en génération.

Gardant à l'esprit que les individus peuvent changer de situation d'une année sur l'autre, les uns s'appauvrissant, les autres s'enrichissant, certains décédant, d'autres quittant le territoire ou y entrant, etc., les mesures d'inégalités sont des indicateurs relatifs. C'est notamment le cas du taux de risque de pauvreté qui est une représentation des inégalités de revenus pondérée par la composition des ménages et qui permet de déterminer les catégories de populations les plus exposées. À ce propos, l'indicateur de pauvreté persistante permet de suivre la population pauvre sur plusieurs années.

La source principale de cette partie est l'enquête annuelle sur les revenus et les conditions de vie des ménages (SILC). Il convient de préciser que l'enquête SILC de 2022 se rapporte aux revenus de l'année 2021. Généralement par extrapolation, on parle de résultats concernant l'année 2022 car les caractéristiques des ménages sont celles correspondant à 2022, tout comme les indicateurs subjectifs non monétaires.

Par ailleurs, force est de constater qu'au Luxembourg la méthodologie de l'enquête a subi de nombreuses modifications au cours des dernières années. Ces modifications provoquent notamment des ruptures de série annuelles en 2020, 2021 et 2023, rendant par-là difficile le suivi de la situation à court terme.

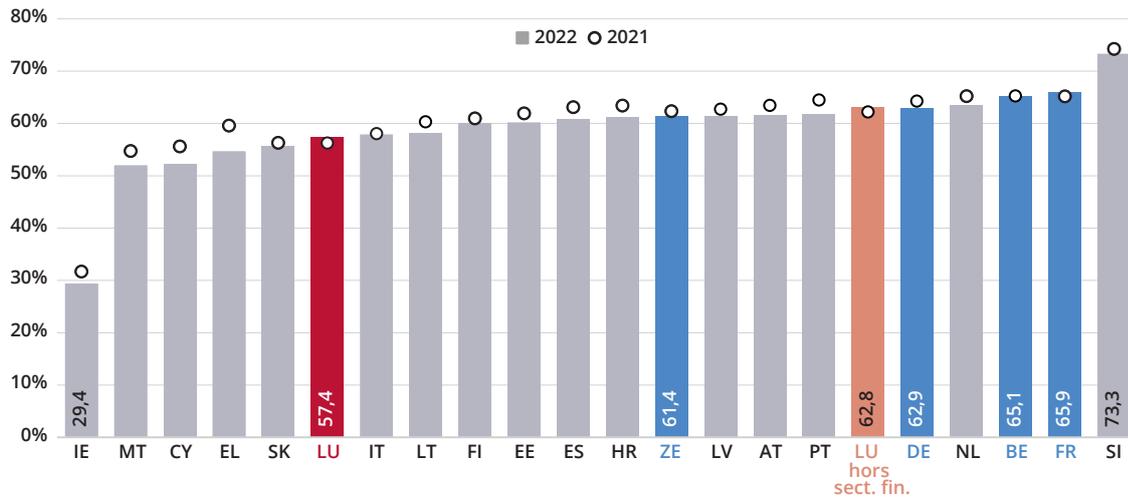
Ces mises en garde ne remettent cependant pas en cause le constat d'une hausse presque ininterrompue des inégalités et du risque de pauvreté au Grand-Duché depuis le début des années 2000.

En 2022, les inégalités restent donc toujours omniprésentes au Luxembourg même si elles se sont, pour certaines, quelque peu réduites par rapport à l'année précédente. Cette évolution à la baisse ponctuelle, comme d'autres déjà intervenues par passé, ne permet cependant nullement de conclure à une amélioration durable de la situation. Ainsi, au cours du temps la situation s'est dégradée et le renforcement des inégalités reste une antienne au fil des numéros du *Panorama social*.

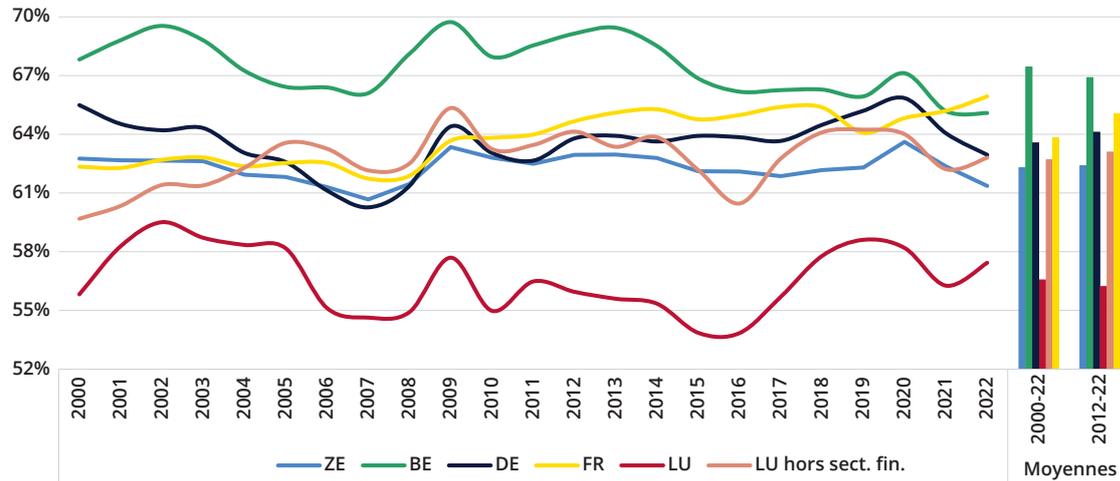
Cela ne signifie pour autant pas qu'elles sont dans tous les cas facilement repérables et mesurables. Qui plus est, les données permettant d'appréhender la prévalence des différentes formes d'inégalité ne sont pas aisément disponibles, à l'exemple de celles concernant la pauvreté cachée, un thème abordé depuis quelques années seulement dans le *Panorama social*.

Afin de remettre les inégalités, la pauvreté et les conséquences de ces deux phénomènes à l'ordre du jour des débats politiques, le *Panorama social* s'efforce, dans cette première partie, d'en brosser un large tableau qui replace aussi le Grand-Duché dans son contexte européen.

Part salariale dans la valeur ajoutée brute



Évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée brute



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL

Dans le langage courant, lorsqu'on parle d'inégalités, il s'agit souvent d'inégalités de salaires ou de revenus, ou parfois même de patrimoine, entre les ménages.

Or, la première source d'inégalités provient de la répartition primaire des revenus entre les personnes détentrices du capital (et en percevant les revenus) et les individus qui n'ont pour seuls revenus ceux provenant de leur travail.

Du point de vue économique, la richesse monétaire produite est mesurée par la valeur ajoutée brute (VAB) ; c'est à partir de cette dernière que sont rémunérés les principaux facteurs utilisés afin de produire des biens et services : le capital et le travail. En amont des autres inégalités évoquées dans cette publication (de salaire, revenu ou patrimoine) se situe donc une inégalité originelle provenant du partage de la richesse produite qui est par la suite accentuée par d'autres inégalités de répartition.

Du point de vue historique, il convient de rappeler que l'économie européenne n'aura jamais connu un dynamisme aussi important que lorsque les salaires augmentaient au même rythme que la productivité, permettant ainsi de maintenir constant le partage des richesses créées entre capital et travail. Au cours des trente dernières années, l'Europe a fréquemment eu recours à une modération salariale en réponse à des crises économiques, se privant ainsi de ses propres débouchés et exacerbant les ralentissements économiques.

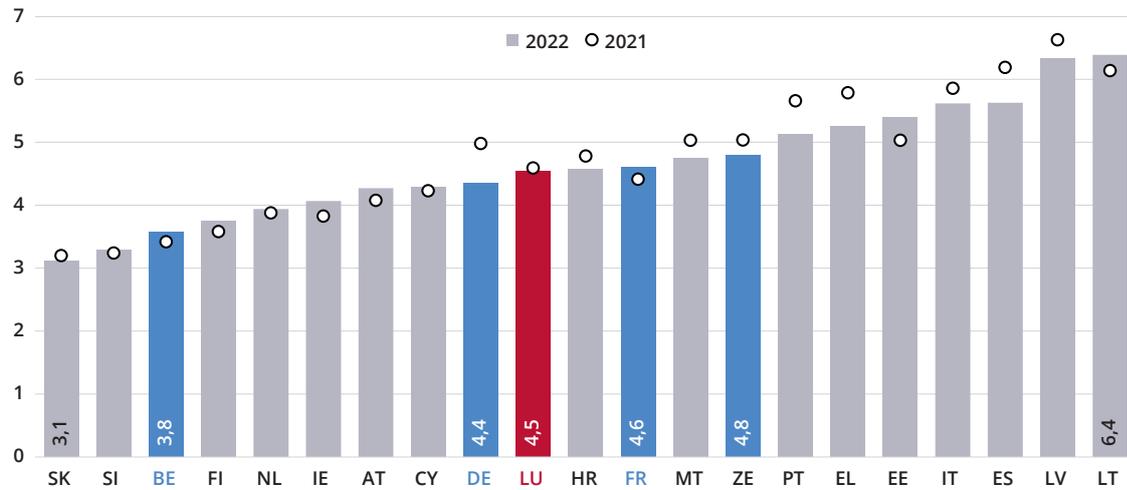
L'indicateur de partage utilisé rapporte la VAB revenant au facteur de production qu'est le travail et la valeur ajoutée totale. Ainsi, un résultat de 60% signifie que trois cinquièmes de la richesse produite reviennent au travail tandis que deux cinquièmes (soit 40%) reviennent au capital.

Comme l'illustrent les graphiques ci-contre, le Luxembourg affiche un niveau de partage de la VAB relativement faible en comparaison européenne, en effet seuls 57,4% reviennent au facteur travail. Toutefois, hors secteur financier, les performances de l'économie luxembourgeoise sont certes plus favorables mais peinent à s'aligner sur celles des pays voisins, ce qui était pourtant le cas auparavant.

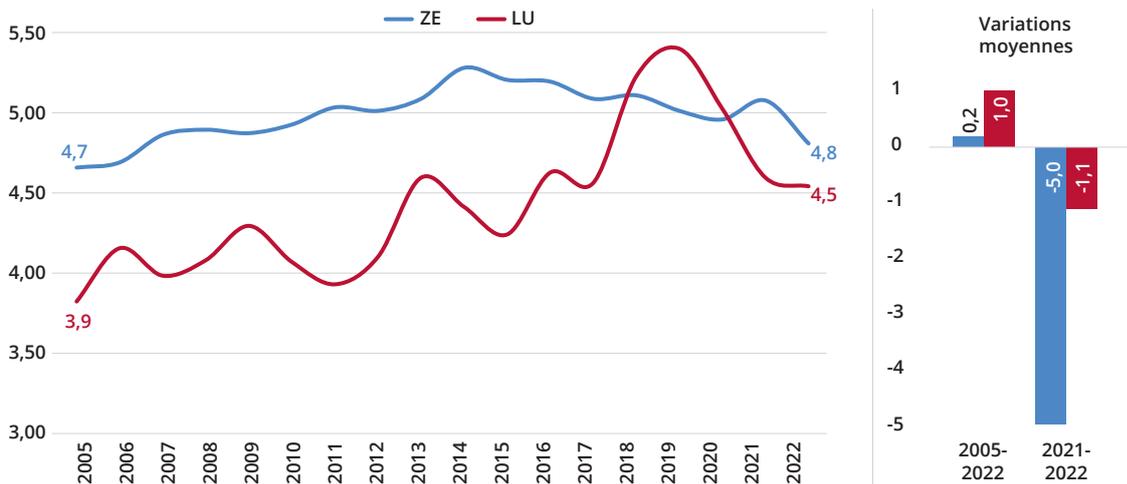
Concernant l'évolution à moyen terme du partage de la valeur ajoutée, force est de constater que celle-ci reste relativement stable au cours des années, signifiant ainsi que les salaires évoluent bien en ligne avec les gains de productivité.

Cependant, cette situation ne signifie pour autant pas nécessairement que la richesse créée est équitablement répartie au sein de la population. Les sections suivantes montreront en effet que de multiples facteurs viennent, selon les cas, générer de nouvelles inégalités ou au contraire les réduire.

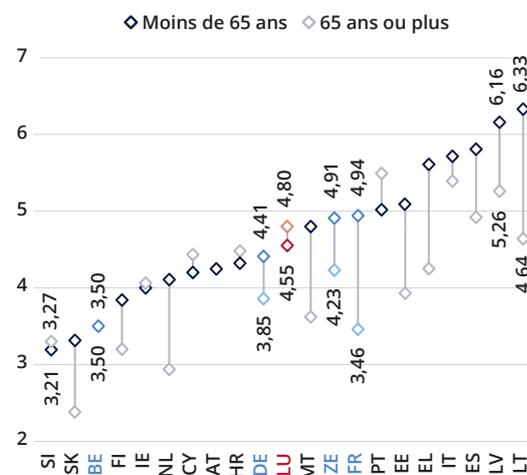
Ratio S80/S20



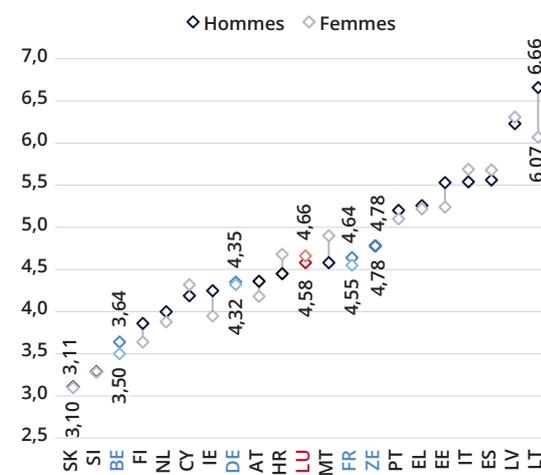
Évolution du ratio S80/S20 au Luxembourg et dans la zone euro



Ratio S80/S20 selon l'âge, 2022



Ratio S80/S20 selon le genre, 2022



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. INÉGALITÉS DE REVENUS

2.1. Rapport S80/S20

Le ratio S80/S20 permet de faire le rapprochement entre la part du revenu disponible équivalent¹ perçue par les vingt pourcents les plus aisés, c'est-à-dire les personnes appartenant au dernier quintile de revenus (S80) et la part perçue par les individus se situant dans le premier quintile de revenus (S20). Une augmentation de ce rapport signifie que l'écart de revenus entre les plus pauvres et les plus riches s'exacerbe.

Si le Grand-Duché avait connu une augmentation ininterrompue et conséquente de cet indicateur depuis le milieu des années 2000, il convient de relever que l'année 2020 a stoppé l'augmentation du ratio S80/S20. En 2022, le revenu total acquis par les 20% les plus riches de la population est 4,5 fois supérieur à celui des 20% les plus pauvres. Ce ratio semble se stabiliser par rapport à 2021. Il faut cependant rester prudent dans les comparaisons annuelles car comme mentionné l'année 2022 est marquée par une rupture de série.

Alors qu'en 2019, année durant laquelle le pays a connu son plus haut ratio S80/S20 (5,3), le Luxembourg se positionnait à la seizième place du classement des 19 pays de l'union monétaire, en 2022 force est de constater que le pays redescend à la dixième place des 20 pays de la zone euro. Au total, dix des pays de la zone euro affichent des diminutions de ce même ratio.

Le ratio S80/S20 luxembourgeois est légèrement en-dessous de la moyenne de la zone euro. En comparaison de ses voisins allemands et belges il reste une marge d'amélioration pour le pays puisque les ratios observés en Allemagne et en Belgique sont inférieurs et donc marqueurs d'une moindre inégalité de revenus.

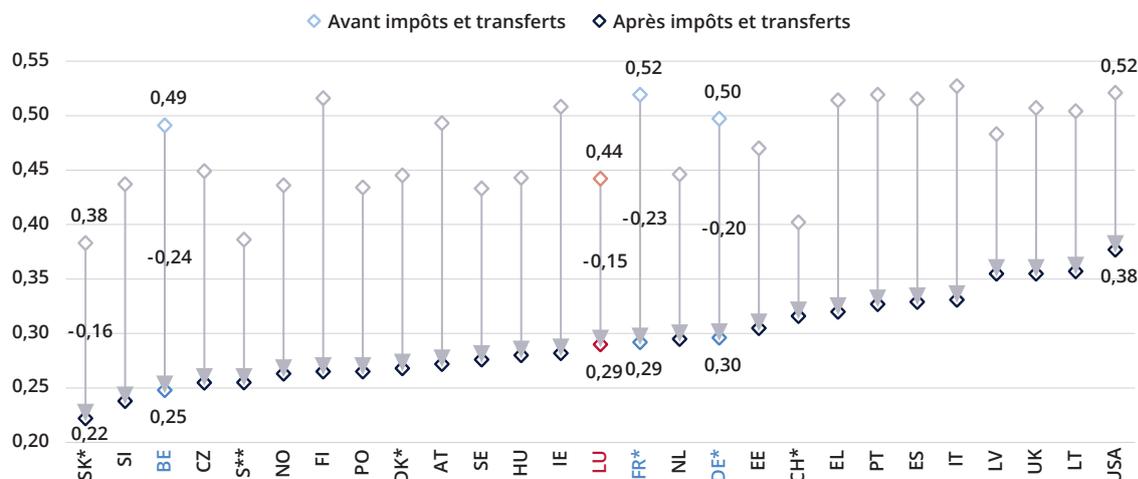
Dans l'ensemble des pays européens, le ratio S80/S20 est plus élevé pour les personnes de moins de 65 ans que pour leurs aînés. Seuls la Chypre, l'Irlande, le Portugal et la Slovénie font exception à ce constat et pour la première fois s'y ajoutent la Croatie (entrée en 2023 dans la zone) et le Luxembourg où les plus de 65 ans connaissent un rapport d'inégalité plus important que les jeunes.

De façon analogue, on observe que le genre ne joue pas de rôle dans la plupart des pays de la zone euro : en effet, seuls deux pays affichent un écart significatif entre les ratios S80/S20 des femmes et des hommes. L'Estonie, l'Irlande et la Lituanie sont les pays où les inégalités entre hauts et bas revenus sont plus marquées dans la population masculine que dans la population féminine, dans une moindre mesure c'est également le cas en Finlande, en Autriche et au Portugal. À Chypre, à Malte et en Croatie, c'est l'inverse, ce sont plutôt les femmes qui ont tendance à rencontrer des inégalités et moins les hommes (une telle situation prévaut également en Italie, en Espagne et en Lettonie avec cependant des écarts moins marqués en défaveur des femmes).

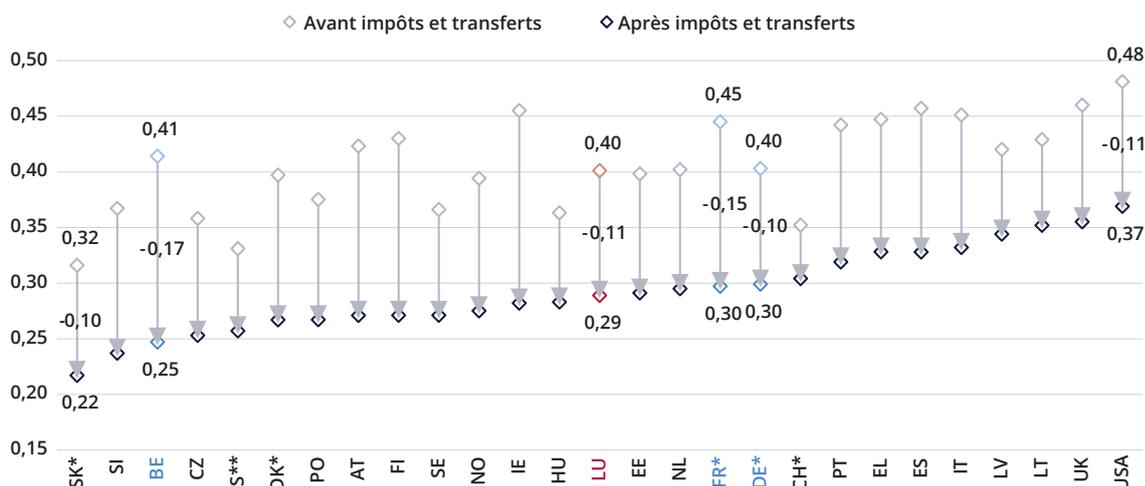
¹ Le revenu disponible équivalent permet de tenir compte de la composition des ménages et donc de comparer leurs revenus en calculant une moyenne pondérée : le premier adulte compte pour un, tandis que les autres personnes de plus de 14 ans comptent pour moitié et celles de moins de 14 ans pour 0,3. Ainsi, un parent élevant seul deux enfants de moins de 14 ans percevant un revenu annuel de 50 000 dispose d'un revenu disponible équivalent de 31 250 euros (car égal à $50\,000 / (1 + 0,3 + 0,3)$).

Coefficient de Gini du revenu disponible

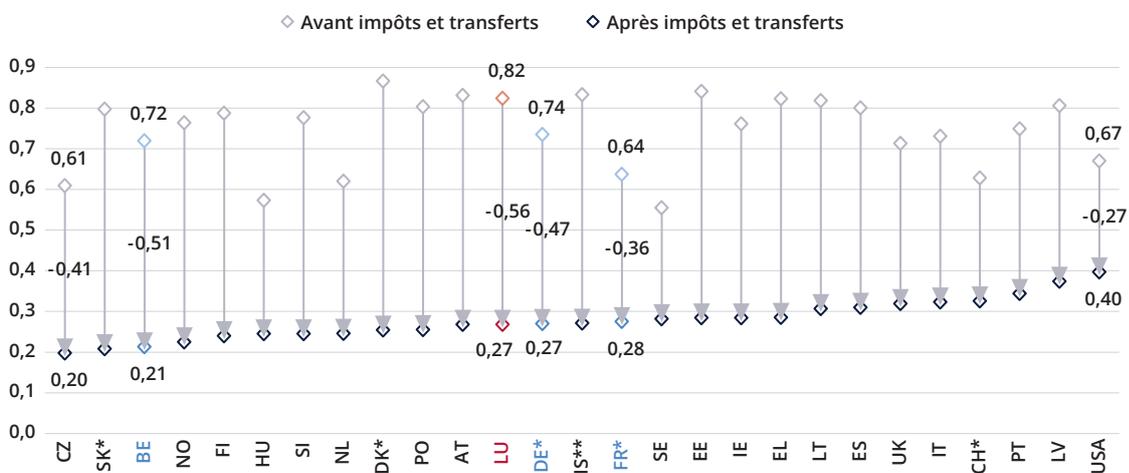
Ensemble de la population, 2020



Population en âge de travailler (18-65 ans), 2020



Population à l'âge de la retraite (65 ans et plus), 2020



Notes : * = données 2019 ; ** = données 2015

Données : OCDE
Graphiques : CSL

2.2. Coefficient de Gini

À la différence du rapport S80/S20 qui n'est sensible qu'aux changements aux extrêmes de la distribution des revenus, le coefficient de Gini prend en compte l'ensemble de la distribution. Si la répartition des revenus est égalitaire (tout le monde perçoit le même revenu), le coefficient de Gini devient nul ; il est égal à l'unité si l'intégralité du revenu national tombe entre les mains d'une seule personne. Ainsi, plus le coefficient de Gini se rapproche de l'unité, plus les inégalités de distribution des revenus sont fortes.

Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) permettent d'appréhender l'effet redistributif des politiques sociales en comparant le coefficient de Gini **avant** impôts et transferts sociaux à celui calculé **après** impôts et transferts. Au sein des pays de l'Union européenne membres de l'OCDE et pour lesquels des informations sont disponibles (22 pays), le Luxembourg émerge, en 2020 et avant impôts et transferts, au douzième rang des plus égalitaires. Après impôts et transferts, il conserve sa douzième place.

Si l'on range les pays selon l'ampleur de l'effet de la redistribution sur les inégalités, le Luxembourg apparaît en onzième position, soit un recul d'une place par rapport à 2019 (10^e). Il est à noter que cette année, le Luxembourg a rejoint ses voisins allemands et français en matière de coefficient de Gini, mais reste toujours loin des performances de la Belgique (3^e meilleure performance après impôts et transferts). Aussi, en ce qui concerne l'efficacité des transferts, le Luxembourg affiche des moins bons résultats que ses voisins belges et français ; mais fait mieux que l'Allemagne.

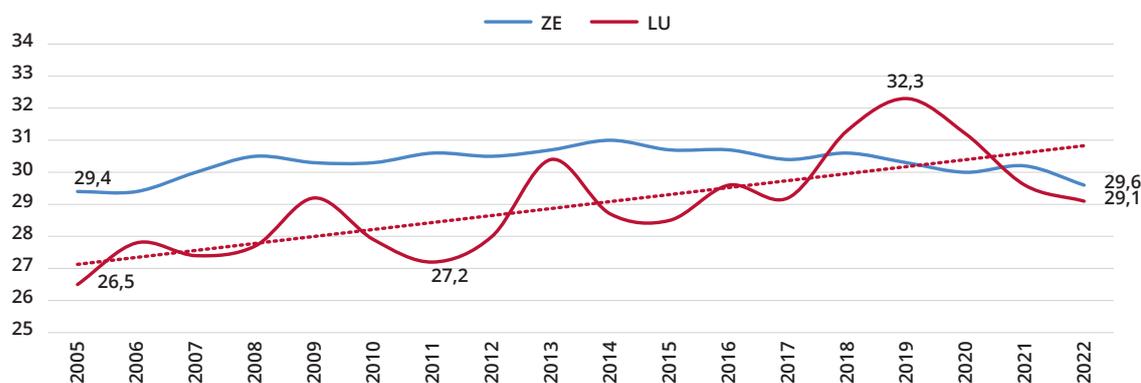
Ces performances mitigées en comparaison internationale, surtout par rapport à ses voisins, sont le résultat de la forte tendance à la hausse des inégalités depuis la fin des années 1990. En effet, au cours

de cette période, le coefficient de Gini luxembourgeois augmente considérablement. Et il rejoint, en 2013, le niveau d'inégalités mesuré pour l'UE.

En 2014 et 2015, le coefficient de Gini diminue de façon transitoire au Luxembourg, pour connaître une hausse considérable à partir de 2016, dépassant nettement le niveau d'inégalités constaté dans la zone euro pour finalement repasser sous ce même niveau en 2021 et poursuivre cette tendance en 2022. On notera que le coefficient de Gini luxembourgeois évolue en dents de scie tout en affichant une tendance à l'augmentation des inégalités depuis 2005.

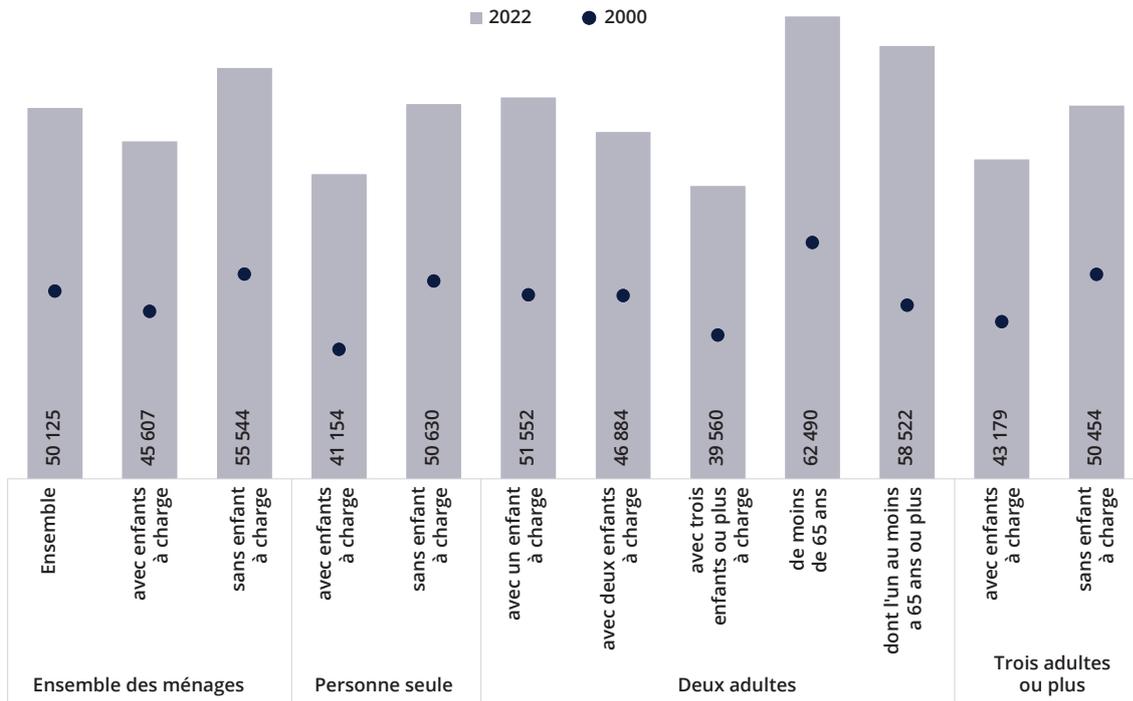
L'analyse présentée ci-avant peut être complétée par une décomposition des inégalités de revenus selon deux groupes distincts : la population en âge de travailler (de 18 à 65 ans) et la population à l'âge de la retraite (de 65 ans ou plus). Dès lors, hors impôts et transferts sociaux, les inégalités apparaissent comme étant nettement moins importantes dans le premier groupe que dans le second. En effet, pour la population en âge de travailler, le coefficient de Gini (avant impôts et transferts) le plus élevé (soit 0,48 pour les USA) est inférieur au coefficient de Gini le plus faible observé auprès des personnes à l'âge de la retraite (0,55 pour la Suède). Pour ce qui est du Luxembourg, avant impôts et transferts, celui-ci se situe dans la fin du classement pour les plus âgés (23^e place sur les 27 pays de l'OCDE considérés) alors que pour les personnes en âge de travailler, le Luxembourg se positionne à la douzième place. Après impôts et transferts, la position du Luxembourg pour les plus âgés s'améliore (de 23 à la 12^e place) alors que le placement se dégrade pour la population en âge de travailler quand on prend en compte les impôts et transferts sociaux (de 12 à 14^e place).

Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population

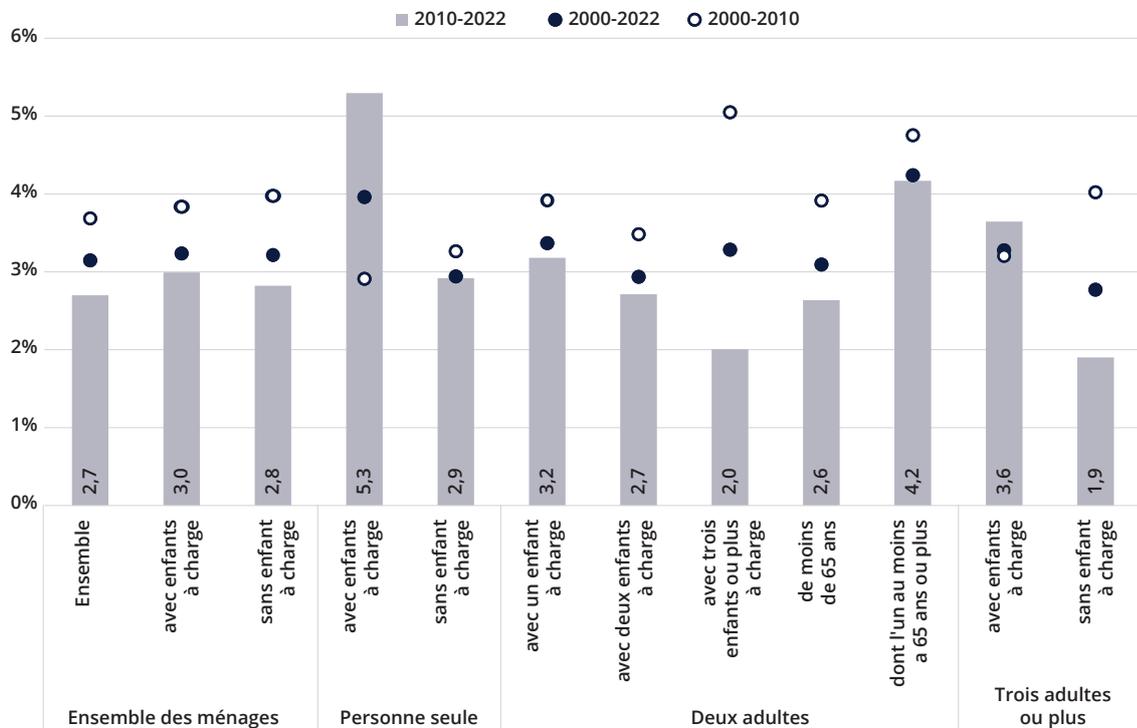


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en euros



Variation en pourcentage du revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en moyennes annuelles



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.3. Revenus par type de ménage

De façon générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition du ménage) inférieur à la moyenne. Cette inégalité en termes de revenu équivalent est particulièrement marquée pour les ménages de couples avec au moins trois enfants, les ménages monoparentaux, et les ménages avec trois adultes ou plus ayant des enfants à charge. À l'autre extrême, on retrouve notamment les catégories de ménages sans enfant. Cette configuration était déjà identique en 2000.

Quand on compare les différents niveaux de revenus, on observe une forte dispersion par rapport à la moyenne pour l'ensemble de la population. Il appert notamment que les ménages monoparentaux se situent à des niveaux correspondant à 82% de la moyenne nationale, alors que les ménages de couples avec un seul enfant connaissent des revenus qui sont très légèrement supérieurs à cette moyenne. Les couples avec trois enfants à charge ont quant à eux des revenus correspondant à 79% de l'ensemble des ménages et les familles composées de trois adultes ou plus avec enfants à charges à 86%.

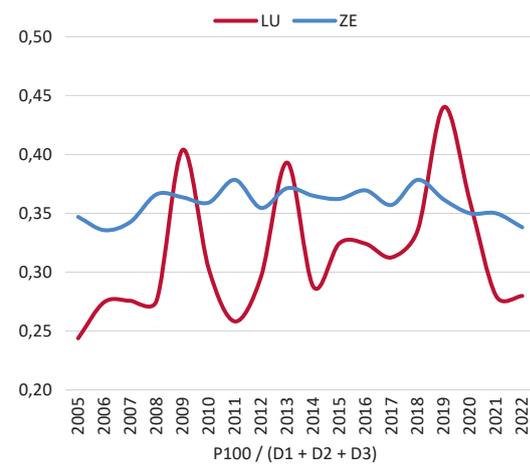
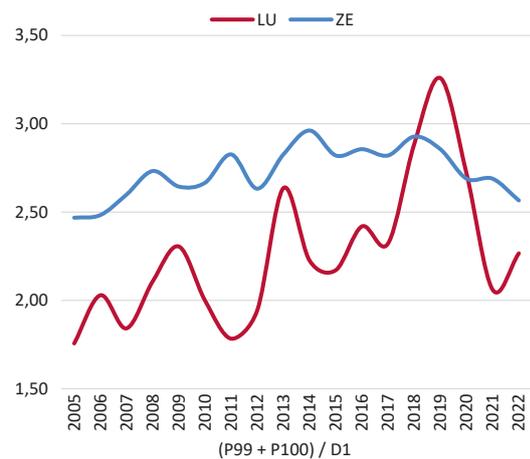
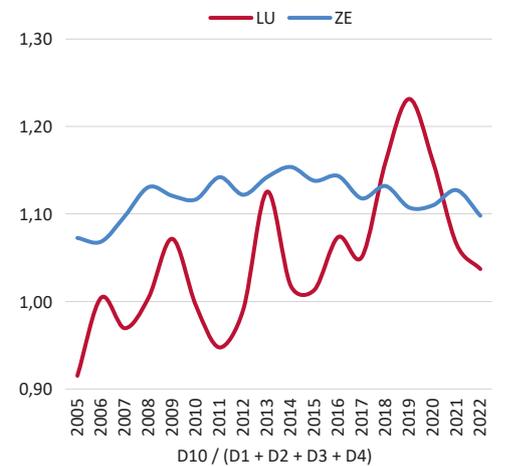
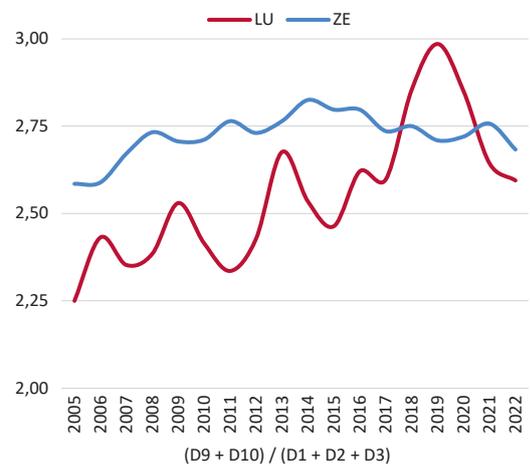
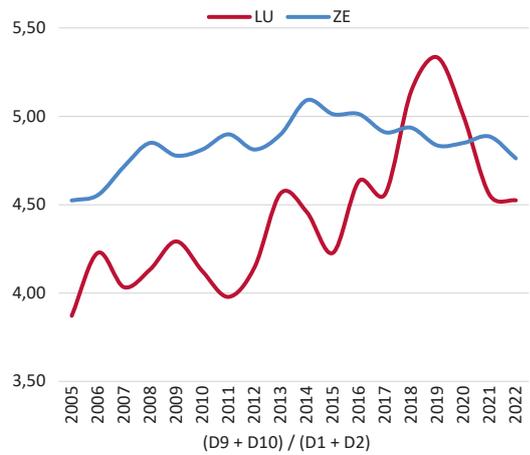
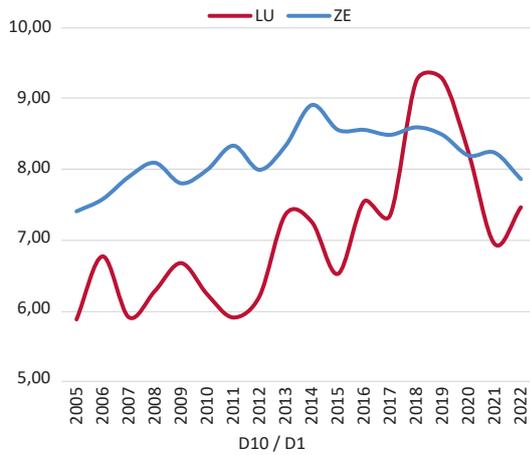
Si entre 2017 et 2018, une partie des catégories de ménages affichait une baisse du revenu équivalent moyen, celui-ci a en revanche connu une hausse généralisée pour l'ensemble des ménages depuis 2019. Par rapport à 2021, l'ensemble des ménages a connu en 2022 une croissance de 4% de son revenu équivalent moyen.

Cependant, les évolutions du revenu équivalent moyen net sont toutefois assez disparates selon le type de ménage considéré.

En effet, pour l'ensemble des ménages le revenu équivalent moyen net augmente de 3,1% depuis 2000 quand ce sont les couples dont l'un au moins a 65 ans ou plus qui connaît la plus grande progression du revenu (4,2%). Les monoparentaux enregistrent quant à eux une augmentation de 4% en moyenne depuis 2000 ; il s'agit de la deuxième plus grande progression mais la situation de ce type de ménage est tellement fragile que même cette amélioration notable ne suffit pas à les préserver d'un haut risque de paupérisation. On notera au passage que c'est entre 2010 et 2022 que le revenu équivalent moyen net a davantage augmenté pour les personnes seules avec enfant(s) à charge.

En dépit de ces progressions, les revenus des ménages monoparentaux restent tout de même en moyenne 10% moins élevés que pour l'ensemble des ménages avec enfants à charge, et même 20% plus faible que celui des couples avec un seul enfant.

Ratios inter-quantiles et variations de la part du revenu national total équivalent, Luxembourg et zone euro



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.4. Revenu national équivalent

Les ratios repris aux graphiques ci-contre renseignent sur la répartition du revenu national équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition des ménages). Ils comparent à différents points de la distribution de l'ensemble des revenus la part perçue par différents quantiles ou regroupements de la population (voir encadré « Note méthodologique » ci-dessous).

Il est, grâce à ces données, notamment possible de comparer la part du revenu national équivalent perçue par les dix pourcent les plus riches à celle perçue par les 10% les plus pauvres en recourant au ratio $\frac{D10}{D1}$.

En ce qui concerne le Luxembourg, si de 2005 à 2011 cet indicateur oscillait entre 5,8 et 6,7, il a à partir de 2012 connu une ascension importante pour atteindre son plus haut niveau de 9,3 en 2019 et redescendre à 6,9 en 2021. En 2022, on voit que ce ratio repart à la hausse et affiche un rapport de 7,4. Cela signifie que les 10% d'individus aux revenus les plus élevés perçoivent une part près de 7 fois plus importante de revenu national équivalent que les 10% de personnes les plus démunies.

Pour six des ratios présentés ci-joints, seuls deux d'entre eux diminuent, pour les autres, on observe pour l'année 2022 une augmentation. L'optimisme affiché en 2021 semble déjà retomber. Cela dit, il est nécessaire de préciser que les ruptures de série opérées annuellement depuis 2020 ne permettent pas d'assurer des conclusions sûres. La prudence est de mise. En revanche, l'analyse sur le long terme s'avère ici un outil intéressant et sous cet aspect, il appert qu'au fil du temps, même si les ratios évoluent en dents de scie, au final la tendance est à l'augmentation de l'inégalité entre les bas et les hauts revenus.

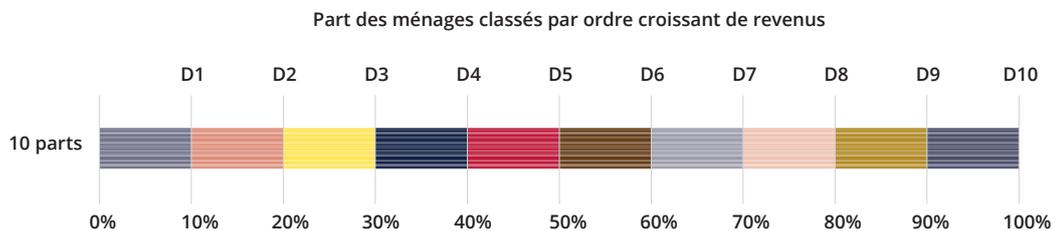
Par le passé, des évolutions similaires avaient déjà fait espérer une certaine accalmie en ce qui concerne la progression des inégalités de revenu au Luxembourg, or finalement il n'en était rien. Pire encore, après de nombreuses années de relative stabilité ou de baisses, tous les indicateurs ont eu une progression soutenue au cours des années suivantes.

Note méthodologique

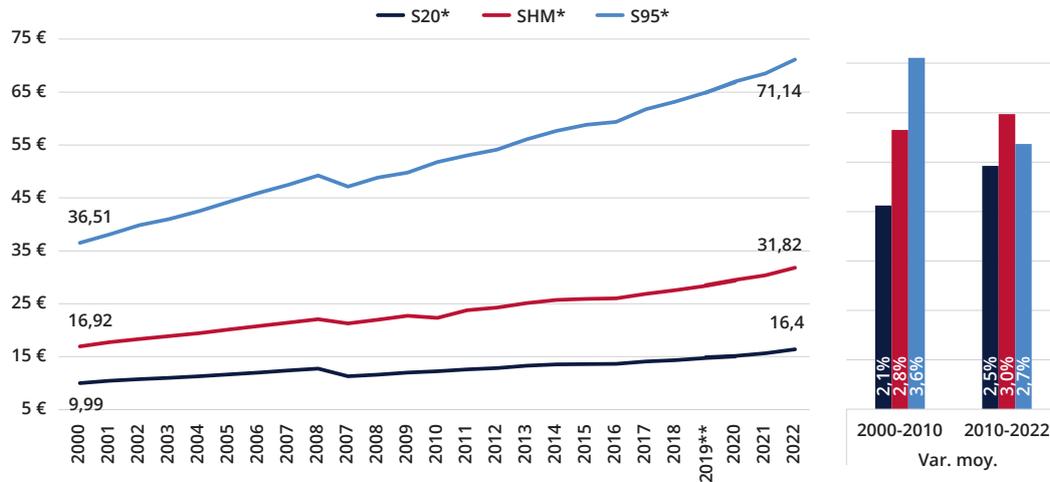
Les ménages classés par ordre croissant de revenus sont répartis en groupes de même taille, par exemple en 10 groupes pour trouver les déciles D1, D2 (...) D10. Ces valeurs représentent les frontières séparant les différents groupes contenant à chaque fois 10% des ménages.

Ainsi, on calcule le ratio $\frac{D10}{D1}$ pour savoir dans quelle mesure les revenus des 10% de ménages les plus aisés dépassent ceux des 10% les plus pauvres.

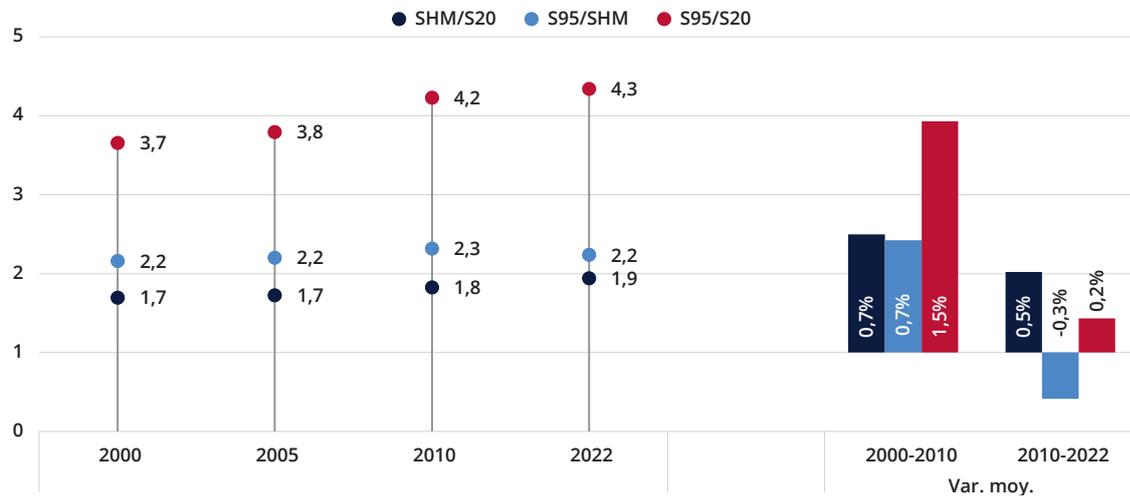
On peut appliquer cette méthode en divisant l'ensemble de la population en un nombre quelconque de groupes. Les autres découpages les plus utilisés sont les quartiles, les quintiles et les percentiles qui partagent la population respectivement en 4 groupes de 25%, 5 groupes de 20% et 100 groupes de 1%.



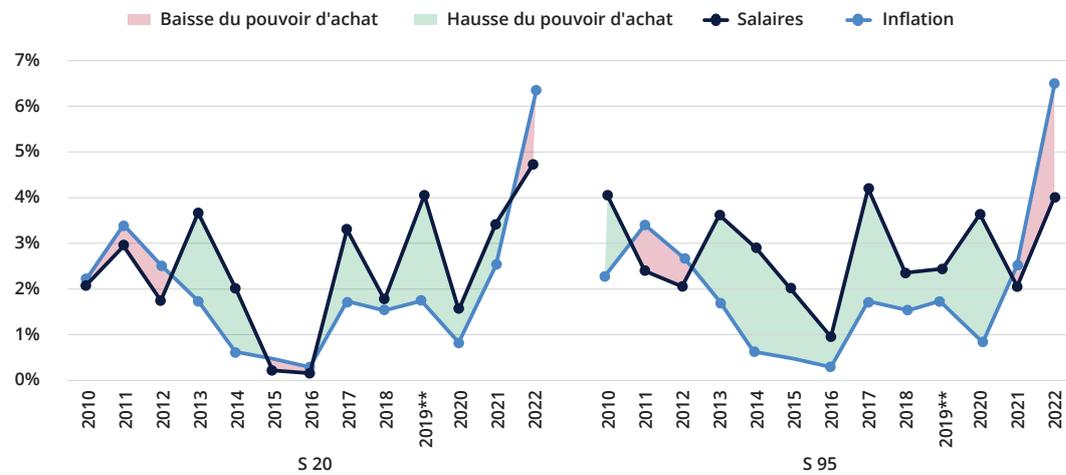
Salaires horaires bruts



Évolution des écarts salariaux horaires



Variation des salaires, des prix et du pouvoir d'achat



Notes : * S20 = salaire horaire le plus élevé parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins ; SHM = salaire horaire moyen ; S95 = salaire horaire le plus faible parmi les 5% de salariés les mieux payés ; édd = échelle de droite ; ** = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Données : Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail
Graphiques : CSL

3. INÉGALITÉS DE SALAIRES

3.1. Rapport S95/S20

Le projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2022 permet d'obtenir des informations détaillées sur l'éventail des salaires détenus par la population de référence et leurs évolutions². En effet, cette mise à jour se fait sur base de l'évolution du salaire moyen en excluant les 20% de salaires les plus faibles et les 5% de salaires les plus élevés dans l'échelle des salaires. On obtient ainsi des informations quant aux salaires les plus bas (S20), les plus élevés (S95) et le salaire horaire moyen (SHM).

Globalement, au cours des vingt dernières années, le salaire horaire moyen a progressé plus rapidement que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins. Le rapport entre ces deux niveaux de salaire est en effet passé de 1,69 en 2000 à 1,94 en 2022. Par ailleurs, l'écart entre le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95) et le salaire moyen s'est lui aussi accru. En conséquence de ces deux progressions, le rapport entre les 5% de salaires les plus élevés et les 20% les plus faibles progresse de façon continue depuis 20 ans.

Si l'observation de ces vingt dernières années est scindée en deux, à savoir de 2000 à 2010 et de 2010 à 2022, le constat est que le salaire horaire moyen a évolué de manière similaire les deux périodes, tandis que l'évolution des salaires plus élevés était davantage marquée durant la première période que lors de la seconde.

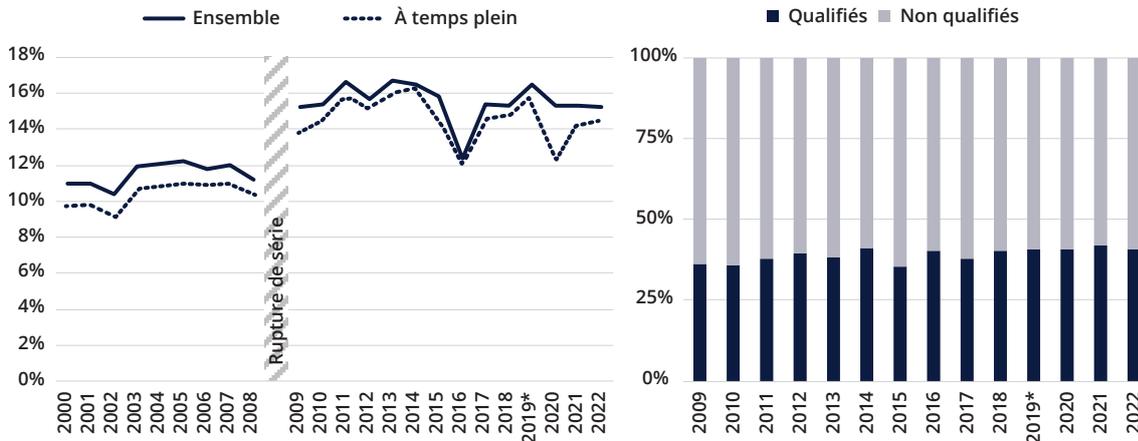
Ainsi, en 2000, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés qui gagnent le plus est 3,7 fois plus élevé que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés : 36,51 euros par heure contre 9,99. En 2022, avec 71,14 euros contre 16,40, l'écart passe à 4,3. Dès lors, il est probable que nombre de salariés ne voient leurs salaires progresser que modestement par rapport aux hauts salaires.

En termes de pouvoir d'achat (calculé en soustrayant le taux d'inflation de la variation du salaire horaire nominal), les salaires du S95 augmentent seulement de 2,5% en termes réels entre 2021 et 2022, alors que les plus bas salaires (S20) ont une progression de 1,6%. Dans le même temps, les progressions nominales sont de 3,9% (S95) et de 4,7% (S20), tandis que le taux d'inflation s'établit à 6,3%.

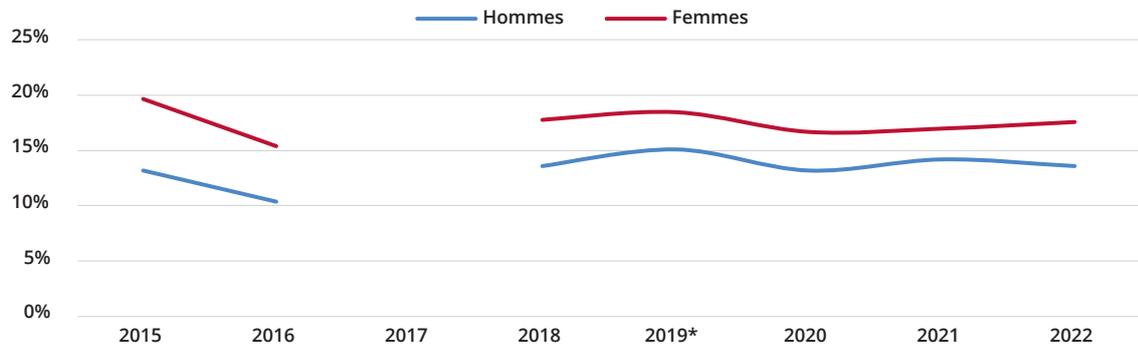
Par ailleurs, du fait de leurs évolutions disparates au fil des années, le pouvoir d'achat des bas salaires n'augmente que de 5,8% entre 2010 et 2022, tandis que celui des hauts salaires monte à environ 8,7%.

² Suite à l'introduction en 2009 du statut unique, la série statistique sur laquelle se base cette mise à jour connaît une rupture due à la nécessité, pour des raisons techniques, d'utiliser un nouveau fichier informatique. La méthodologie reste toutefois inchangée, et la rupture ne modifie que marginalement le salaire moyen. Toutefois, les changements sont plus notables concernant les plus bas salaires (S20) et les salaires les plus élevés (S95). En conséquence, cette rupture a une incidence importante sur le rapport S95/S20 sans pour autant fondamentalement changer le constat dressé.

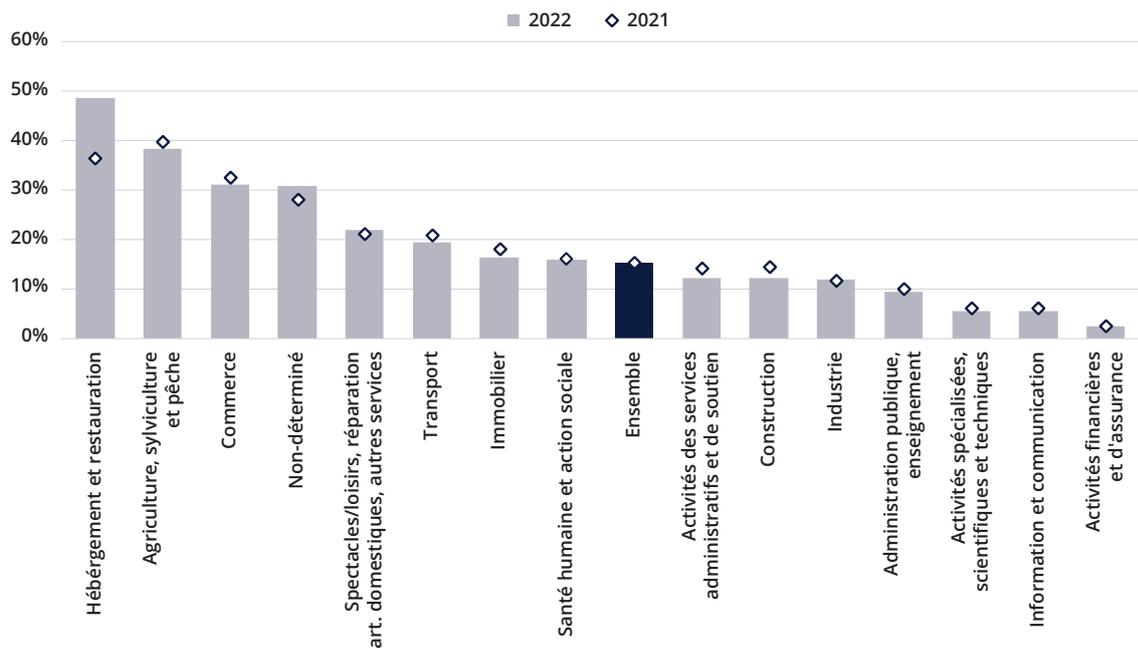
Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) au 31 mars



Proportion d'hommes et de femmes (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars



Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM selon le secteur d'activité au 31 mars



Note : * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Données : Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail
Graphiques : CSL

3.2. Population au salaire social minimum

Au 31 mars 2022, le salaire social minimum (SSM ; en réalité jusqu'à concurrence de 102% de celui-ci) est octroyé à 15,2% des salariés (hors fonctionnaires), c'est-à-dire à 65 905 personnes, dont 53 035 (soit 80,5%) sont à temps complet. Cette population au SSM se compose d'environ 41% de salariés qualifiés et d'à peu près 59% de salariés non qualifiés.

Avant l'introduction du statut unique (c'est-à-dire avant 2009³), la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM oscille autour de 11%. Entre 2009 et 2014, cette proportion augmente de façon quasi-ininterrompue et atteint un pic de près de 17%. En 2015, mais surtout en 2016, on assiste à une chute vertigineuse de la proportion de salariés rémunérés au SSM, celle-ci tombant en effet à 12,4%. Depuis, la proportion de salariés touchant le SSM s'est stabilisée autour des 15%.

Selon les auteurs du projet de loi dont sont issues les données, la forte diminution, en 2016, de la proportion de salariés rémunérés au SSM tient, d'une part, à la stagnation du niveau du SSM durant l'année 2015, et d'autre part à l'augmentation, la même année, du salaire horaire moyen (+1,5%). Ainsi, bon nombre de personnes se situant au voisinage du SSM sont passées à un niveau de rémunération se situant tout juste au-dessus de ce dernier.

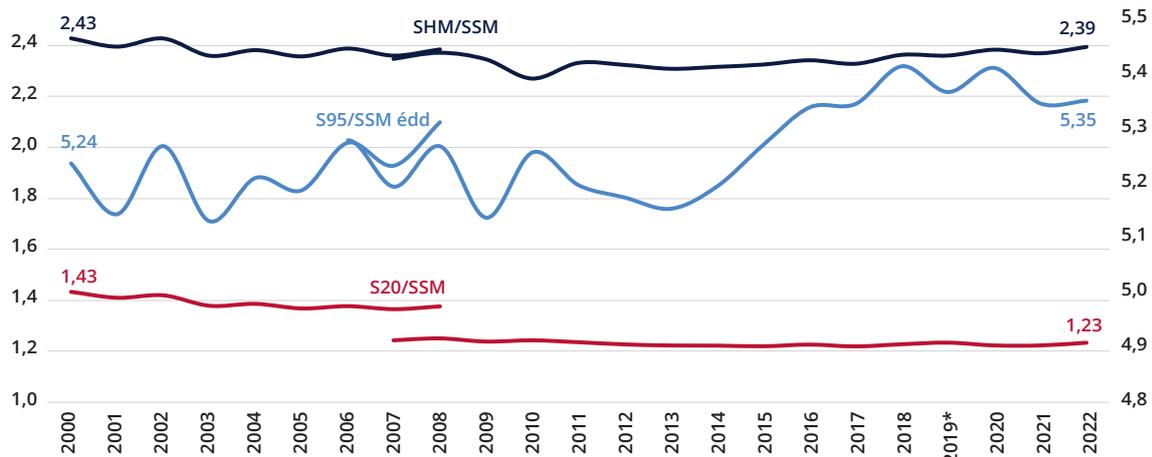
En ce qui concerne la répartition par genre des salariés rémunérés au SSM, la proportion de femmes passe de 17,8% en 2018 à 18,5% en 2019 avant de descendre à 16,7% en 2020 pour ensuite remonter jusqu'à 17,6% en 2022. Dans le même temps, la part des hommes affiche une augmentation de 13,6% à 15,1% entre 2018 et 2019, pour retomber à 13,2% en 2020 et arriver à 13,6% en 2022.

En termes sectoriels, le classement reste largement inchangé par rapport aux années précédentes. En effet, le trio de tête des secteurs recourant le plus aux travailleurs au SSM sont l'hébergement et la restauration (48,6%), l'agriculture, sylviculture et pêche (38,2%), et le commerce (31,1%). En fin de classement, se situent notamment les activités spécialisées, scientifiques et techniques (6,1%), l'information et la communication (6,0%), ainsi que les activités financières et d'assurance (2,4%).

Concernant l'évolution par rapport à 2021, on constate les trois plus grandes diminutions de la proportion de salariés au SSM dans les secteurs des activités de la construction (-15,9%), des services administratifs (-12,1%) et dans l'immobilier (-8,9%). À l'inverse, l'hébergement et restauration est le secteur qui accuse la plus forte augmentation de salariés au SSM endéans un an (+33,2%).

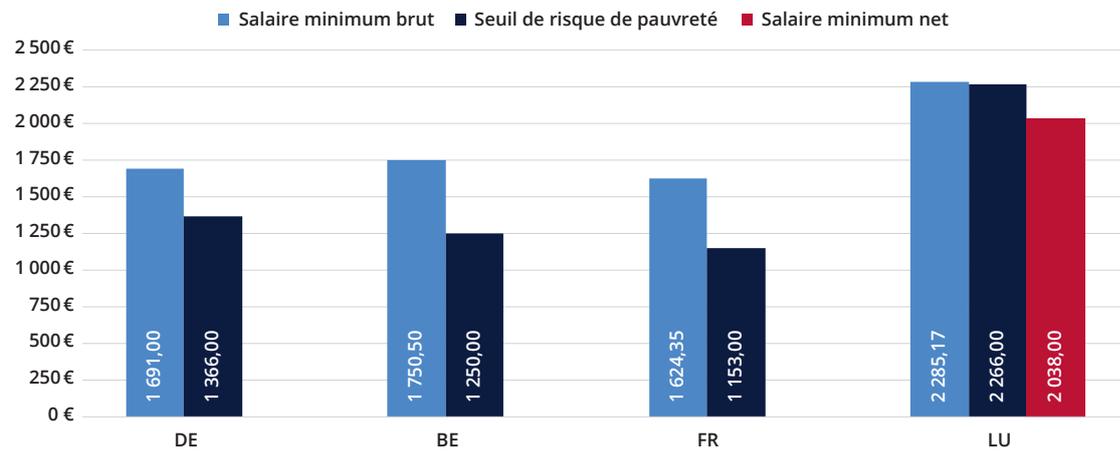
³ Le passage au statut unique a provoqué une rupture de série due aux modifications introduites dans les fichiers de la sécurité sociale et aux changements méthodologiques qui en ont découlé.

Évolution de divers gains salariaux par rapport au salaire social minimum (SSM), Luxembourg



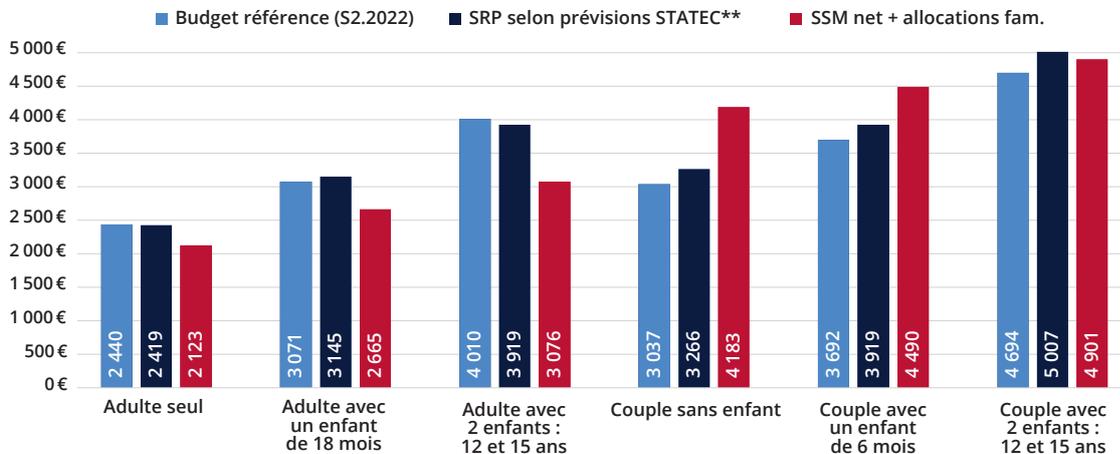
Notes : SHM = salaire horaire moyen ; SSM = salaire social minimum ; édd = échelle de droite ; rupture de série statut unique ; * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum brut mensuel, personne seule, 2022



Notes : SSM net ; calcul effectué en tenant compte du crédit d'impôt salaire social minimum et du crédit d'impôt salarié

Seuil de risque de pauvreté mensuel (SRP), salaire minimum net mensuel et budget de référence, 2022



Notes : Concernant le calcul du SSM net, sont pris en compte pour novembre S2.2022 : le CISSM, le CIS, le CIE et le CIM le cas échéant. À savoir, que pour les simulations du calcul du passage des salaires mensuels bruts aux salaires mensuels nets le couple est considéré comme étant marié ou pacsé et tous travaillent à temps plein ; ** = basés sur les prévisions du STATEC pour les revenus 2022 qui seront publiés en 2024.

Données : Eurostat, projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail, STATEC, Ministère de la Sécurité sociale, <https://calcsal.bdo.lu>
Graphiques : CSL

3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum

Le niveau du salaire social minimum (SSM) ou le nombre de personnes rémunérées à sa hauteur n'informent pas suffisamment sur la capacité du SSM à garantir au Luxembourg une vie sociale décente aux salariés qui en dépendent, ni sur les inégalités de rémunération qui pourraient se développer. Il importe donc de replacer le niveau du SSM dans le contexte économique plus large, par exemple en le confrontant à divers gains salariaux.

Ainsi, ces vingt dernières années, en comparant, en termes horaires, le salaire moyen (SHM) au SSM, une tendance légère à la baisse apparaît, ce qui traduit une situation dans laquelle le SSM est de moins en moins éloigné du salaire moyen.

Si l'on prend en compte non plus le salaire horaire moyen mais un niveau plus faible de l'échelle salariale comme le plus haut salaire perçu par les 20% de salariés les moins bien rémunérés (S20), on trouve un rapport en baisse, ce qui signifie que SSM et S20 sont de moins en moins éloignés. En revanche, si l'on s'intéresse au haut de l'échelle salariale, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95), on remarque que ce rapport connaît une tendance à la hausse jusqu'en 2007, traduisant un écart grandissant entre ces deux échelons de salaires. Par après la tendance devient temporairement baissière pour quelques années et, depuis 2014, l'écart entre ces deux niveaux de salaire repart très nettement à la hausse pour atteindre son plus haut niveau en 2018. Depuis l'évolution se fait en dents de scie et se stabilise plus ou moins. Cela dit, depuis vingt ans, la tendance pour ce rapport est plutôt à la hausse.

Concernant la qualité du SSM, il est notable que le Luxembourg a le salaire minimum brut le plus élevé en comparaison avec les pays voisins. Néanmoins, en comparaison avec le seuil de risque de pauvreté, force est de constater que l'écart entre celui-ci et le salaire minimum brut est quasi inexistant au Luxembourg (0,9%).

Si le salaire minimum brut est déjà proche du seuil de risque de pauvreté, qu'en est-il en euros nets ? Ainsi, en 2022, un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, a un revenu net se situant en-dessous du niveau du seuil de risque de pauvreté (-10,0%).

Le budget de référence mis à jour par le STATEC pour les de deuxième semestre de 2022 et calculé pour différents types de famille renforce l'idée que le salaire social minimum ne protège pas de la précarité. C'est particulièrement le cas pour l'adulte seul qu'il ait ou non des enfants à charge. Pour cet adulte, le budget de référence est plus élevé que le seuil de risque de pauvreté⁴ et que le salaire social minimum, même avec les allocations familiales si des enfants font partie du ménage. Seuls les couples mariés ou pacsés sans enfant ou avec un enfant s'en tirent à bon compte.

À ces montants pourraient encore s'ajouter l'allocation de vie chère et éventuellement encore une subvention loyer, ce qui augmenterait le revenu et en conséquence éloignerait cette personne davantage du risque de pauvreté ; mais probablement pas assez pour vivre décemment.

Mais ne serait-ce pas plutôt le rôle des revenus provenant du travail d'éloigner tout travailleur de toute situation de précarité ?

Le Luxembourg peut-il se satisfaire d'un salaire ne fournissant à lui seul, ni une protection contre la précarité ni même la possibilité de vivre décemment ?

⁴ Le seuil de risque de pauvreté utilisé par rapport au budget de référence, à savoir 2 419 € est celui prédict pour les revenus de 2022 par le STATEC dans son dernier Rapport Travail et Cohésion sociale. Il s'agit d'une combinaison des revenus de 2021 collectés en 2022 avec la variation des revenus IGSS 2021-2022. Actuellement c'est donc le seuil de pauvreté (bien que provisoire) disponible qui se rapproche le plus du budget de référence du deuxième semestre de 2022.

Part du revenu brut des ménages payée au titre de la TVA par quintile (Q) de revenu, 2020

	Total	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q1 - Q5
Belgique	5,2	8,2	6,2	5,3	4,4	3,2	5,0
Bulgarie	7,8	12,2	9,5	7,7	6,5	5,3	6,9
Tchéquie	7,2	10	8,5	7,7	6,4	5,3	4,7
Danemark	8,3	12,8	9,7	8,1	7,3	5,6	7,2
Allemagne	8,2	11,3	8,8	8	7,3	6,3	5,0
Estonie	8,6	13,7	10,3	8,7	6,6	5,5	8,2
Irlande	:	:	:	:	:	:	
Grèce	7,1	10,7	7,5	7,2	6,4	5,6	5,1
Espagne	6,8	10,6	8	7	5,9	4,4	6,2
France	:	:	:	:	:	:	
Croatie	9,5	14	11,6	9,2	8,3	6,4	7,6
Italie	:	:	:	:	:	:	
Chypre	:	:	:	:	:	:	
Lettonie	7,2	10,6	8,2	7	6,2	5,3	5,3
Lituanie	6,7	13,5	8,5	6,9	5,1	4	9,5
Luxembourg	5,4	6,6	6,3	5,6	4,9	4,1	2,5
Hongrie	19,2	33,6	24,9	19,1	15,8	13,4	20,2
Malte	:	:	:	:	:	:	
Pays-Bas	7,6	11,9	9	7,7	6,4	5,1	6,8
Autriche	8,2	13	9,1	8,3	7,4	5,8	7,2
Pologne	4,9	7,2	5,6	4,8	4,1	3,5	3,7
Portugal	:	:	:	:	:	:	
Roumanie	11,8	26,1	16,8	11,8	9	6,8	19,3
Slovénie	9,8	13,9	10,9	9,9	8,7	7	6,9
Slovaquie	8,4	12	9,9	8,5	7,4	5,4	6,6
Finlande	:	:	:	:	:	:	
Suède	:	:	:	:	:	:	
United Kingdom	:	:	:	:	:	:	

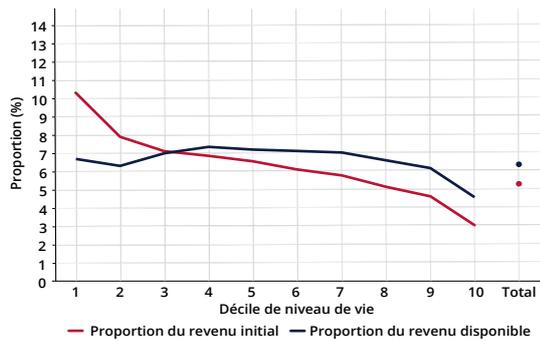
Note : revenu brut comprenant la somme pour tous les membres du ménage des composantes du revenu personnel brut (salaires, revenus indépendants, pensions et prestations) plus les composantes du revenu brut au niveau du ménage

Part du revenu brut des ménages payée au titre des taxes directes* par quintile de revenu, 2020

	Total	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q1 - Q5
Belgique	18,4	1,1	12,3	17,1	25,1	31,3	-30,2
Bulgarie	14,4	0,9	2	16,8	18,8	19,9	-19,0
Tchéquie	14,2	0	1,3	13,8	18,3	21,3	-21,0
Danemark	35,8	28,1	30,1	35,2	38,4	42,9	-14,8
Allemagne	28,4	8,7	20,2	28	32,9	38,2	-29,5
Estonie	7,7	0	3,1	8	11,4	15,5	-15,5
Irlande	11	1	4	11	20	29	-27,8
Grèce	32,4	30,9	31,8	32,2	32,6	34,2	-3,3
Espagne	11,7	0,8	7	11	14,9	20,6	-19,8
France	27	9	19	22	33	40	-30,1
Croatie	18,5	0	13,5	18,8	21,7	25,5	-25,5
Italie	:	:	:	:	:	:	
Chypre	9	2	7	9	11	16	-14,3
Lettonie	12,9	2,5	7,7	14	18,5	21,1	-18,6
Lituanie	21,3	0	5,7	23,3	29,3	31	-31,4
Luxembourg	21,1	14,6	18,6	22,3	23,9	24,8	-10,2
Hongrie	16,4	0,7	14,1	18,6	20,7	21,2	-20,5
Malte	14	1	6	13	19	22	-20,6
Pays-Bas	24,4	12,5	18	25,2	27,8	32,4	-19,9
Autriche	21,7	7	20,8	20,9	24,2	28,5	-21,4
Pologne	20,5	14,3	16,9	20,7	22,6	23	-8,7
Portugal	16	4	9	16	21	30	-26,4
Roumanie	23,1	1,8	1,5	26,1	34	36,3	-34,5
Slovénie	18,7	0,8	4,5	18,7	23,8	28	-27,6
Slovaquie	18	3	9,4	17,9	21,6	23	-20,4
Finlande	21	8	19	20	23	29	-20,4
Suède	23	15	22	23	24	27	-11,8
United Kingdom	:	:	:	:	:	:	

Note : * = cotisations sociales incluses et impôts réguliers sur la fortune compris (payables périodiquement sur la propriété des biens immobiliers, sur la fortune ou les objets de valeur)

Incidence par décile de revenu de la TVA en pourcentage du revenu initial ou disponible, 2018



Source : LISER/Université de Luxembourg ; graphique : CSL
 Note : revenu initial incluant le revenu du travail, du capital, les transferts privés entre ménages, les pensions, les allocations chômage, maladie et maternité avant impôts et autres transferts sociaux. Revenu disponible par ménage après impôts, cotisations sociales et transferts sociaux exprimés en équivalent-adulte

Part du revenu brut des ménages payée au titre des taxes directes et indirectes par quintile de revenu, 2020

	Total	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q1 - Q5
Belgique	30,6	20,2	25	26,7	31,3	36,3	-16,1
Bulgarie	22,3	14,4	15,2	24,6	25,4	25,4	-11,0
Tchéquie	22,1	12	15,3	22	25,1	26,8	-14,9
Danemark	45,2	41,8	41,8	44,2	46,3	49,5	-7,7
Allemagne	32,7	23,1	28,4	33	35,2	37,8	-14,7
Estonie	18,6	15	15,2	18,9	19,2	22,1	-7,1
Irlande	:	:	:	:	:	:	
Grèce	39,6	41	39,5	39,6	39	39,6	1,4
Espagne	21,4	16,7	18	21	22,4	26,2	-9,5
France	:	:	:	:	:	:	
Croatie	28,5	15	25,6	28,7	31	32,8	-17,7
Italie	:	:	:	:	:	:	
Chypre	:	:	:	:	:	:	
Lettonie	21,6	14,9	17,8	22	25,2	26,9	-12,0
Lituanie	30,3	15,4	20,7	31,4	34,2	36	-20,6
Luxembourg	28,9	26,1	29,6	30,4	29,8	28,4	-2,3
Hongrie	35,1	44,7	36,6	34,4	33,4	31,3	13,4
Malte	:	:	:	:	:	:	
Pays-Bas	33	27,5	28	33	34,5	38,6	-11,1
Autriche	31,4	23	30,8	30,8	32,7	35,2	-12,1
Pologne	26	22,3	24,4	26,3	26,9	27,1	-4,8
Portugal	:	:	:	:	:	:	
Roumanie	39,9	29,4	25,2	40,8	47	44,8	-15,4
Slovénie	29,1	17,5	21,6	29,2	32,9	36	-18,3
Slovaquie	25,2	22	21,8	24,7	26,6	26,9	-5,3
Finlande	:	:	:	:	:	:	
Suède	:	:	:	:	:	:	
United Kingdom	:	:	:	:	:	:	

Source : Eurostat (tableau 1 - en grisé, les valeurs supérieures au Luxembourg ; tableaux 2 et 3 - en grisé, les valeurs inférieures au Luxembourg)

4. INÉGALITÉS FISCALES ET DE PATRIMOINE

De longue date, la Chambre des salariés met en avant la nécessité de corriger le système fiscal luxembourgeois, qui maintient, voire amplifie les inégalités au profit des hauts et très hauts revenus et patrimoines⁵. Si, généralement, cette question est abordée à propos de la fiscalité directe, où tous les types de revenus ne sont pas égaux face à l'impôt, un constat similaire apparaît également en matière de fiscalité indirecte.

Eurostat, l'institut européen de statistiques, livre des données expérimentales qui permettent de vérifier dans les différents États membres la progressivité de l'imposition, principe selon lequel chacun paie ses impôts en fonction de sa capacité contributive.

Les ménages contribuent aussi par des taxes indirectes (TVA, accises...) sur leur consommation, et ce même s'ils ne sont pas soumis au principal impôt direct, celui sur le revenu. Concernant plus particulièrement la TVA, aucun pays n'échappe à la règle : plus on grimpe dans l'échelle des revenus, moins on paie de TVA proportionnellement à ses revenus, rendant ainsi cet impôt le plus socialement injuste qui soit. Ceci s'explique par une propension à consommer qui décroît avec le revenu.

Sans surprise, le Luxembourg disposant des plus bas taux figure parmi les pays où la pression de la TVA est la plus faible d'Europe. Il est également le pays où l'écart entre le premier quintile de revenus⁶ et le dernier quintile est le plus petit. Si l'imposition par la TVA y est bien régressive, comme partout ailleurs, cette situation luxembourgeoise moins défavorable entre les deux extrémités de niveau de revenus peut éventuellement trouver son explication dans le fait que le premier quintile consomme proportionnellement plus qu'ailleurs de produits aux taux réduits⁷.

On notera aussi que la présentation d'Eurostat se fait par le biais des quintiles, alors que si l'on observait ce phénomène par des fractions de 10% des ménages, l'écart serait accru entre les deux extrémités, comme c'était le cas en 2018 d'après l'étude conjointe du LISER et de l'Université de Luxembourg⁸. Enfin, il s'agit d'une proportion du revenu brut touché par cet impôt indirect, et, comme l'a laissé entrevoir le STATEC, l'impact de la TVA sur le revenu disponible, après contributions sociales et fiscales, serait possiblement plus important⁹.

Du côté des impôts directs, le constat est très différent. Pour le premier quintile, le Luxembourg fait partie des pays les plus imposés avec 14,6% des revenus bruts. Cependant, le plus marquant concernant le Luxembourg est la progressivité de l'imposition directe qui est l'une des plus faibles d'Europe. En effet, le cinquième quintile ne paie que 10,2 points d'impôt de plus par rapport au premier quintile, seules la Grèce et la Pologne affichant un écart plus faible entre les deux extrémités.

Au total, si l'on cumule les impôts directs et, cette fois, la TVA, le Luxembourg reste l'un des pays où la progressivité des taxes est la plus faible derrière la Grèce et la Hongrie, ce qui joue en faveur des hauts et très hauts revenus. On remarquera également pour le Luxembourg que le cinquième quintile (donc le plus aisé) paie moins d'impôts que la moyenne luxembourgeoise et que tous les autres quintiles, à l'exception du premier, mais en réalité de très peu (+ 2,3 points de pourcentage). Cette situation confirme le phénomène de la surimposition dudit « Mittelstand », c'est-à-dire des couches moyennes (et, en réalité, aussi inférieures) de la population, par rapport au dernier quintile de revenus, le plus aisé.

⁵ Voir, par exemple, le *Panorama social de 2020* à ce sujet.

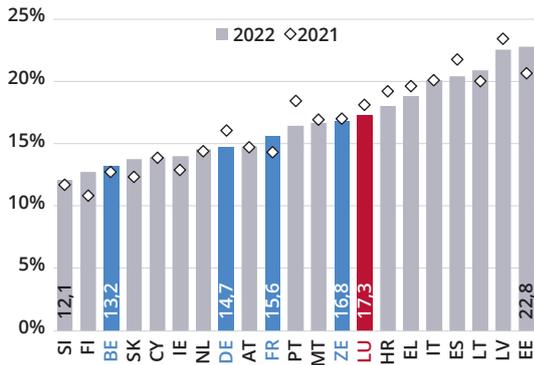
⁶ Un quintile de revenu est une fraction de 20% dans l'échelle des revenus de tous les ménages résidents. Le premier quintile, c'est-à-dire la première portion de 20% des ménages dans le bas de l'échelle, est le moins doté en revenus, alors que le cinquième quintile représente les 20% des ménages les plus riches parmi tous les ménages résidents. Le décile est une fraction de 10% dans cette même échelle.

⁷ Par exemple, le taux de TVA dit super-réduit (3%) s'applique à des postes parmi les plus importants de la consommation la plus courante affectant davantage les ménages modestes comme l'alimentation, les vêtements pour enfants, les livres ou les médicaments.

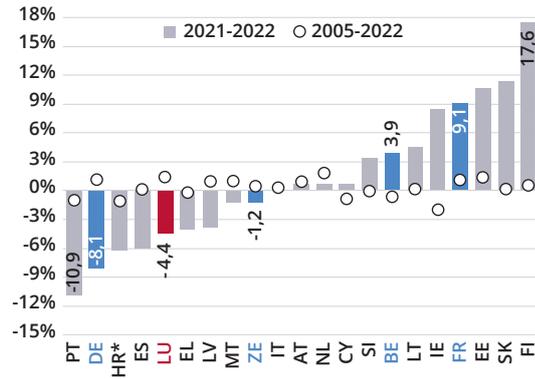
⁸ Vergnat, D'Ambrosio, Liégeois, *L'impact distributif de la taxation indirecte au Luxembourg*, 2020.

⁹ *Regards 4/2014 sur la redistribution sociofiscale au Luxembourg*. Selon le STATEC, le taux d'effort moyen augmenterait lorsque l'on observe la part de la TVA en fonction du revenu disponible par équivalent adulte des ménages plutôt que du revenu brut (non équivalent). L'étude du LISER prémentionnée confirme globalement tant une certaine régressivité de la TVA qu'un taux d'effort en moyenne supérieur, si l'on compare la TVA relativement au revenu disponible (à l'exception du premier quintile qui bénéficie davantage de la redistribution sociofiscale). La redistribution des revenus ne fait pas l'objet de la présente analyse qui se limite au seul versant fiscal du système sociofiscal au Luxembourg. Voir aussi à ce sujet STATEC, *Analyses 5/2022*, chapitre 3.8.

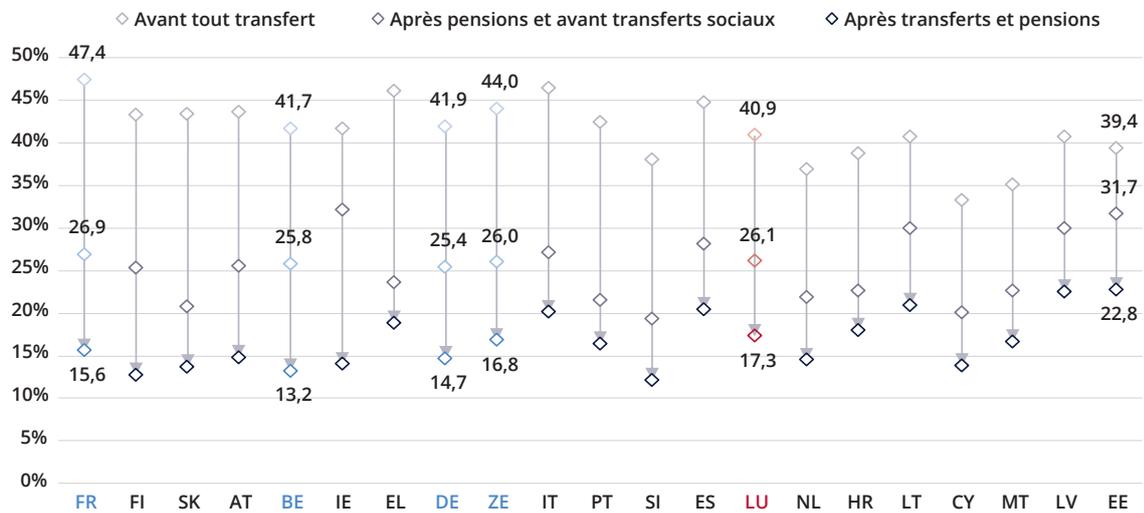
Taux de risque de pauvreté



Variation du taux de risque de pauvreté

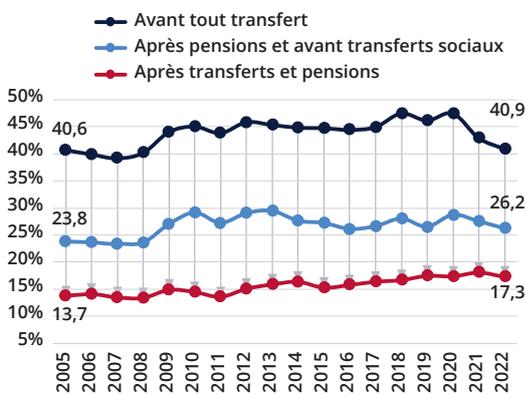


Réduction du taux de risque de pauvreté par les transferts sociaux (après pensions), classement par ampleur de la diminution due aux transferts sociaux et aux pensions, 2022

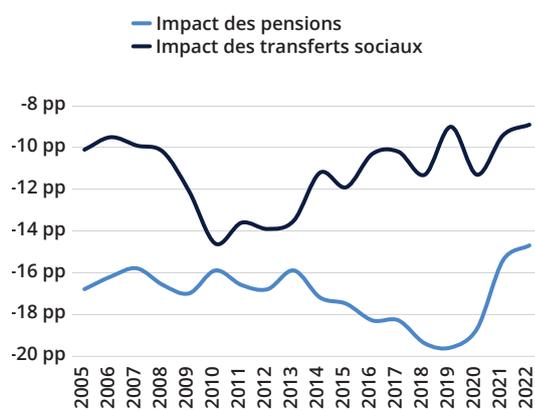


Impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté avant tout transfert, Luxembourg

En pourcentage de la population



En points de pourcentage



Note : * = données 2020

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5. PAUVRETÉ

5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux

Le taux de risque de pauvreté est défini comme le pourcentage de personnes disposant d'un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian ¹⁰. Au Luxembourg, pour l'année 2022, le revenu médian équivalent est de 45 310 euros par an, et le seuil de risque de pauvreté annuel s'établit donc à 27 186 euros.

Depuis 2012, le taux de risque de pauvreté connaît une ascension quasi-ininterrompue (seules les années 2015 et 2022 font figure d'exception avec une légère diminution). Pour autant, ce résultat ne doit pas être source de trop grande réjouissance car d'une part l'analyse historique du taux de risque de pauvreté tend plutôt à montrer qu'une diminution est souvent suivie d'une dégradation de la situation les années suivantes ; et d'autre part, rappelons que les données de 2020 à 2022 connaissent des ruptures de série et ne peuvent être aisément utilisées pour comparaison stricte.

Par rapport à ses voisins en matière de taux de risque de pauvreté, le Grand-Duché est plutôt mauvais élève puisqu'il enregistre un taux bien plus élevé que la Belgique, l'Allemagne et la France. Même constat par rapport aux pays de la zone euro, le taux de risque de pauvreté luxembourgeois est plus élevé que celui la moyenne de la zone euro.

Si le rôle joué par les transferts sociaux et les pensions dans la diminution du risque de pauvreté était l'un des rares aspects positifs que l'on pouvait observer en matière de pauvreté au Luxembourg ; ce n'est plus autant le cas actuellement. En effet, les transferts sociaux et les pensions diminuent ce risque de seulement 23,6 points de pourcentage contre 24,8 en 2021 et 30 en 2020.

À noter que la France, l'Allemagne et la Belgique en partant d'un niveau de risque de pauvreté avant transferts un peu plus important à celui du Luxembourg, parviennent néanmoins à réduire le risque respectivement à d'environ 8, 4 et 3 points de pourcentage de plus que le Grand-Duché.

Depuis 2005, jamais l'impact des transferts sociaux n'a été aussi peu important pour la réduction du taux de risque de pauvreté. Ce phénomène est fortement marqué en 2022.

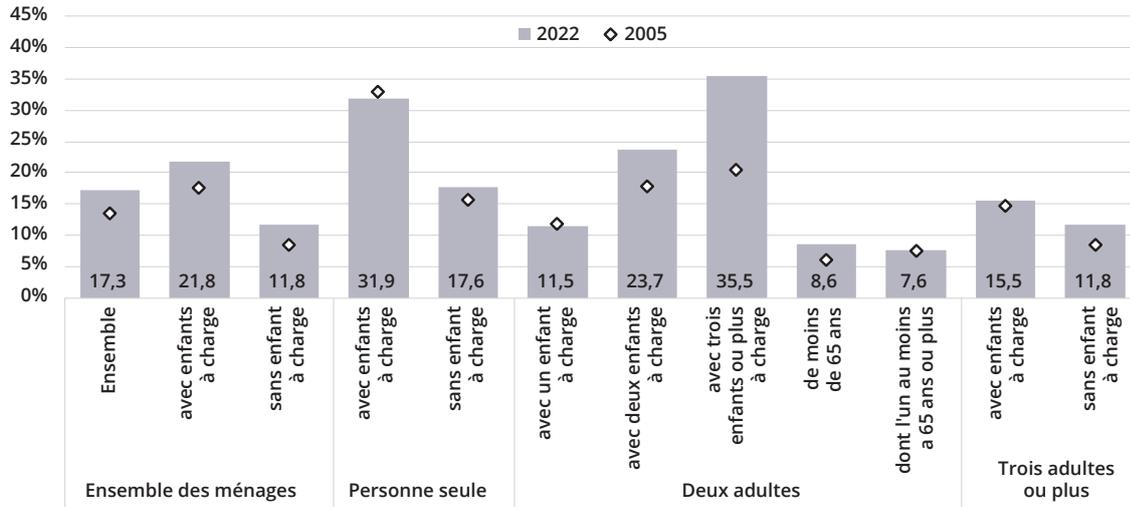
Dans un tel contexte, l'impact des transferts sociaux et des pensions sur le taux de risque de pauvreté est un élément crucial. Or, l'analyse du rôle de ces deux facteurs fait état d'une évolution contrastée.

Si jusqu'en 2019, l'impact des pensions se renforce d'année en année (celles-ci provoquant une baisse du taux de risque de pauvreté avant tout transfert de plus en plus importante), il n'en est plus de même depuis 2020 et la situation a empiré en 2021 et 2022 puisque le rôle des pensions dans la réduction du risque de pauvreté n'a jamais été aussi faible.

Quant au rôle des transferts sociaux avant pension, on observe également leur moindre influence dans la prévention contre la pauvreté, mais de façon moins singulière que les pensions. Ainsi, si les transferts sociaux diminuaient le taux de risque de pauvreté d'environ 10 points de pourcentage en moyenne entre 2005 et 2008, au plus fort des multiples rebondissements qu'a connue la crise économique et financière européenne (de 2009 à 2013) les transferts sociaux diminuaient le taux de risque de pauvreté calculé par rapport à la répartition primaire des revenus de 13,5 points de pourcentage en moyenne. De 2014 à 2021, grâce aux transferts sociaux, le risque de paupérisation est diminué de 10,4 points de pourcentage en moyenne.

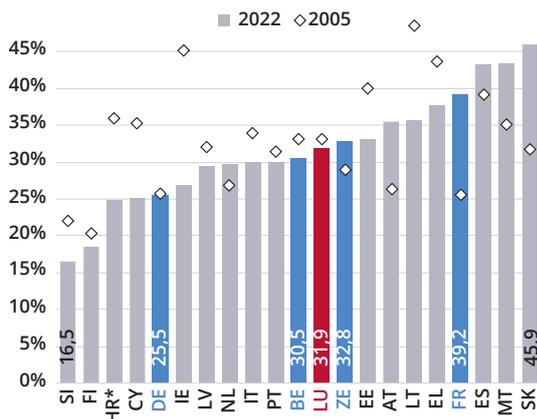
¹⁰ Pour rappel : le revenu équivalent médian tient compte de la composition du ménage. Le revenu médian partage la population en deux groupes, de sorte que 50% des individus gagnent plus que le revenu médian et 50% gagnent moins.

Taux de risque de pauvreté par type de ménage (au seuil de 60% du revenu équivalent médian après transferts sociaux), Luxembourg

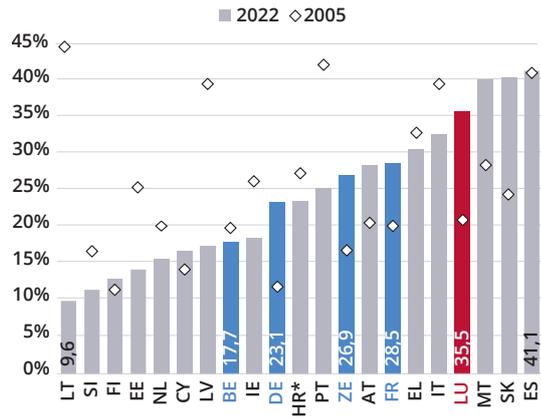


Taux de risque de pauvreté

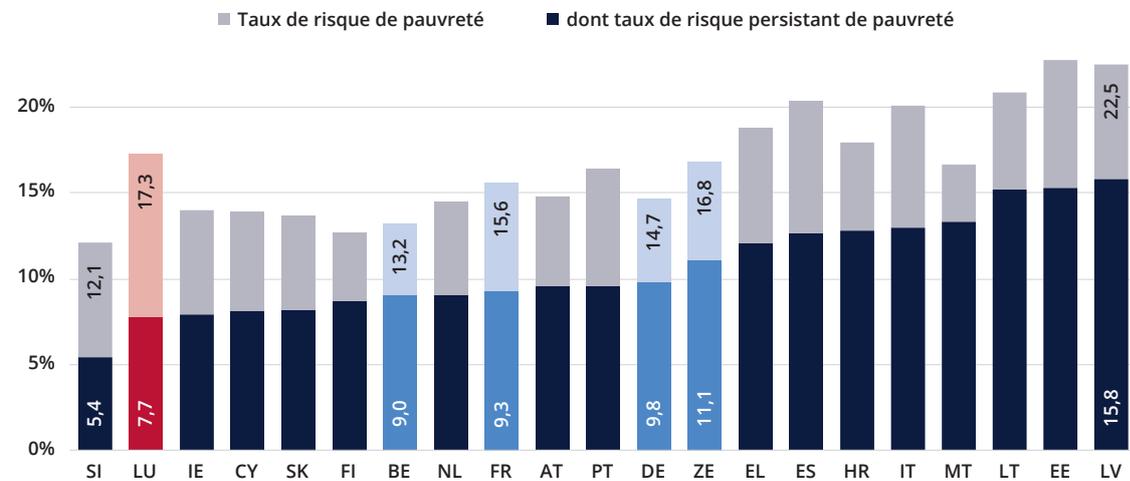
Personnes seules avec enfants à charge



Deux adultes avec trois enfants ou plus à charge



Taux de risque persistant de pauvreté, 2022



Note: * = taux de risque persistant de pauvreté - données 2020

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage

La hausse considérable du taux de risque de pauvreté depuis 2005 ne touche pas tous les types de ménages de la même façon. En effet, si ce taux diminue légèrement pour certaines catégories de ménages, d'autres types de ménages sont de plus en plus confrontés au risque de pauvreté, notamment les ménages avec enfants. Cependant on constate une amélioration du taux de risque de pauvreté des personnes seules avec enfant(s) à charge.

Sur cette période 2005-2022, une catégorie de ménages est particulièrement affectée par la progression du taux de risque de pauvreté. Ainsi, un couple avec trois enfants ou plus à charge connaît une augmentation de son taux de risque de pauvreté de près de 16 points de pourcentage, soit une croissance de 71% sur cette période.

Même si du point de vue des ménages monoparentaux la situation semble s'être améliorée depuis 2005, il faut rester prudent face à ce constat en raison de la rupture de série entre les dernières années de l'enquête.

Il est à retenir que les familles nombreuses et monoparentales restent les plus touchées par le risque de pauvreté.

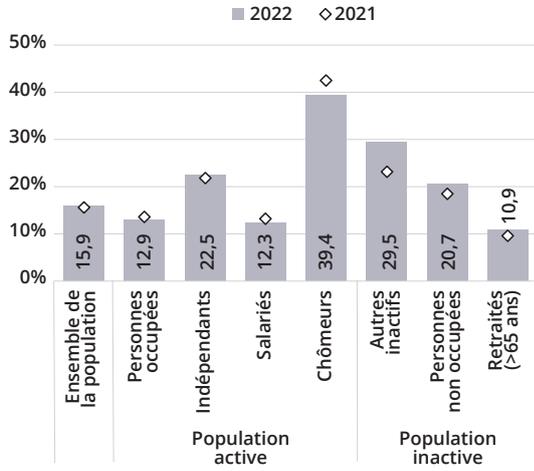
On peut remarquer que depuis 2006, le Luxembourg a toujours fait partie du trio de pays de la zone européenne ayant le taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux le plus élevé (exception faite de 2020). À cet égard, l'année 2022 change la donne puisque le Luxembourg se positionne bien mieux au sein de zone euro. Il reste à voir si cette tendance se confirmera ou si c'est la rupture de série qui a influencé les résultats.

Comme déjà mentionné, la situation des couples avec au moins trois enfants dépendants n'est pas à envier. En comparaison avec les autres pays de la zone euro, le Luxembourg est mal classé en la matière puisqu'il est le quatrième plus mauvais élève.

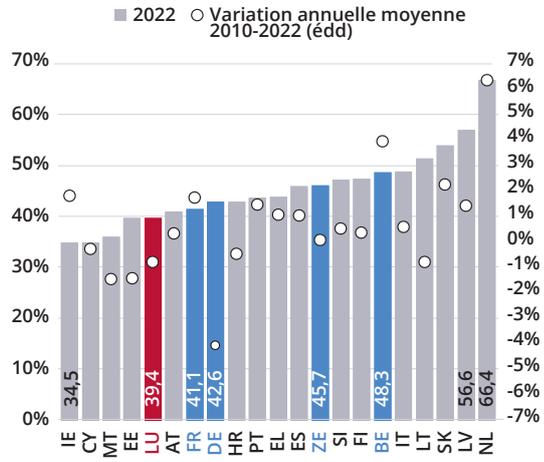
Au-delà des évolutions du taux de risque de pauvreté, un autre phénomène inquiétant est celui de la persistance de la pauvreté. Cette expression recouvre la situation de personnes dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté pendant au moins deux des trois dernières années prises en compte. En 2022, ce taux s'élève à 7,7% au Luxembourg, ce qui signifie que 44% des individus en situation de risque de pauvreté l'étaient sur au moins deux des trois dernières années.

Taux de risque de pauvreté au Luxembourg (personnes d'au moins 18 ans)

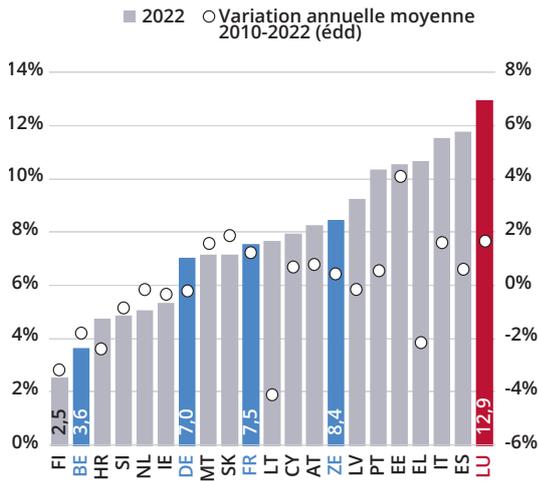
Population active et inactive



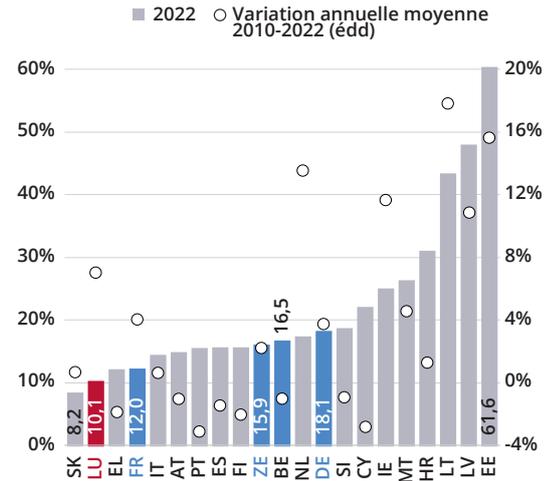
Chômeurs d'au moins 18 ans



Personnes occupées d'au moins 18 ans



Retraités de plus de 65 ans



Note : édd = échelle de droite

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

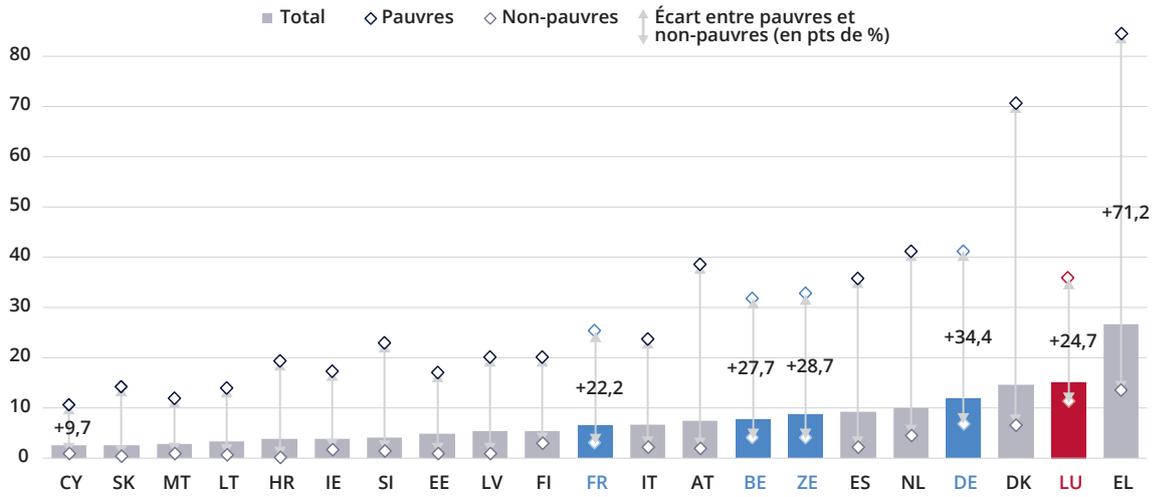
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité

L'analyse du risque de pauvreté selon le statut d'activité montre que ce sont les demandeurs d'emploi qui y sont le plus exposés. En 2022, la situation des demandeurs d'emploi s'est quelque peu améliorée puisque ce ne sont désormais plus que quatre chômeurs sur dix qui se situent sous le seuil de risque de pauvreté, contre un chômeur sur deux en 2021. D'ailleurs de ce point de vue, le Luxembourg ne se positionne pas trop mal dans le classement lorsqu'on le compare aux autres membres de la zone euro.

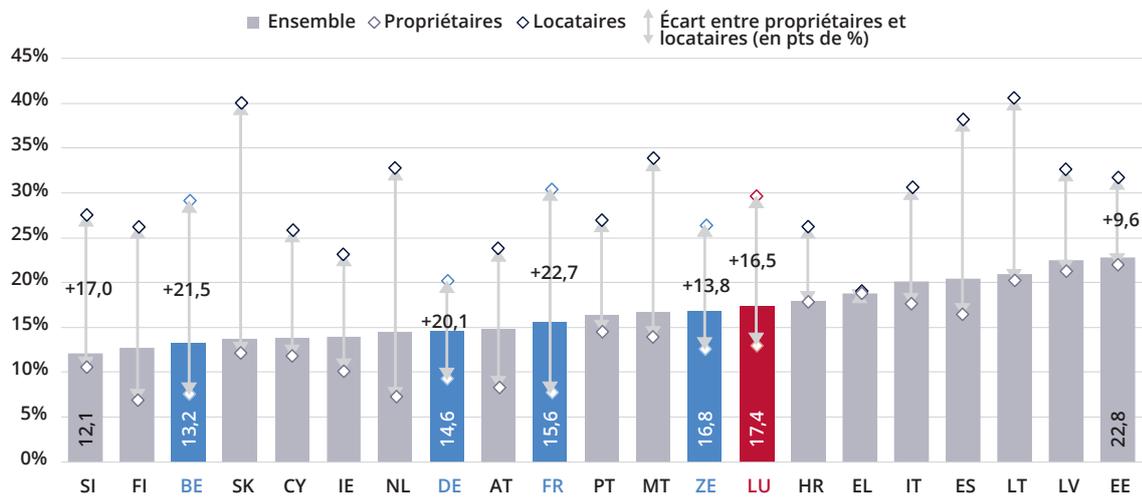
Cependant, le fait d'avoir un emploi ne met pas non plus les résidents luxembourgeois à l'abri de la pauvreté. En effet, plus d'un résident sur huit ayant un emploi est sous le seuil de pauvreté au Grand-Duché. Au sein de la zone euro, le Luxembourg affiche une fois de plus la moins bonne performance en la matière ! Dans le même ordre d'idées, on observe aussi que le pays enregistre la troisième plus forte variation annuelle moyenne depuis 2010 (+1,6%) des pays de la zone euro ; l'Estonie (+4,1%) et la Slovaquie (+1,8%) étant les deux autres pays faisant pire dans l'évolution de cet indicateur sur une longue période.

Du point de vue de la relation entre statut d'activité et taux de risque de pauvreté, le seul résultat relativement positif qu'affiche le Luxembourg concerne les retraités. Pour eux, le pays indique un taux de risque de pauvreté parmi les plus faibles de la zone euro. Néanmoins, la situation des retraités luxembourgeois a connu une dégradation notable au cours des dernières années. Ainsi, leur taux de risque de pauvreté connaît une progression de 7% par an en moyenne depuis 2010.

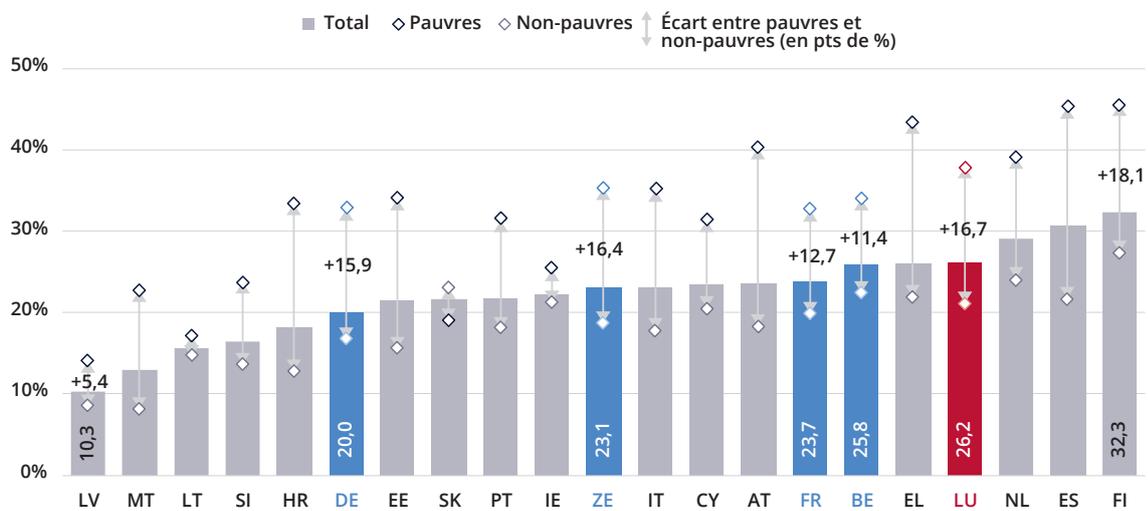
Taux de surcharge des coûts du logement et écart entre pauvres et non-pauvres, 2022



Taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires, 2022



Part du loyer dans le revenu disponible des locataires et écart entre pauvres et non-pauvres, 2022



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.4. Logement : surcharge des coûts du logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement

Le poids du logement dans le revenu est une source majeure d'inégalités. Ainsi, au Luxembourg en 2022, 15% des ménages font face à une surcharge du coût du logement, c'est-à-dire que les dépenses liées à leur logement dépassent 40% de leur revenu disponible. De ce fait, le Luxembourg est, derrière la Grèce, le pays de la zone euro au sein duquel le plus de ménages font face à des coûts du logement particulièrement élevés.

Sans surprise, ce phénomène touche plus particulièrement les ménages se situant sous le seuil de pauvreté (c'est-à-dire ayant un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian). Ainsi, environ un tiers d'entre eux sont concernés, sans que le Grand-Duché ne se détache toutefois de la moyenne européenne sur cet aspect. Là où le pays marque sa différence, c'est au niveau de la forte proportion de ménages qui se situent au-delà du seuil de risque de pauvreté et qui consacrent au moins deux cinquièmes de leur revenu disponible au logement : avec 11%, le Luxembourg est, une fois encore, le pire élève de l'Union monétaire derrière la Grèce.

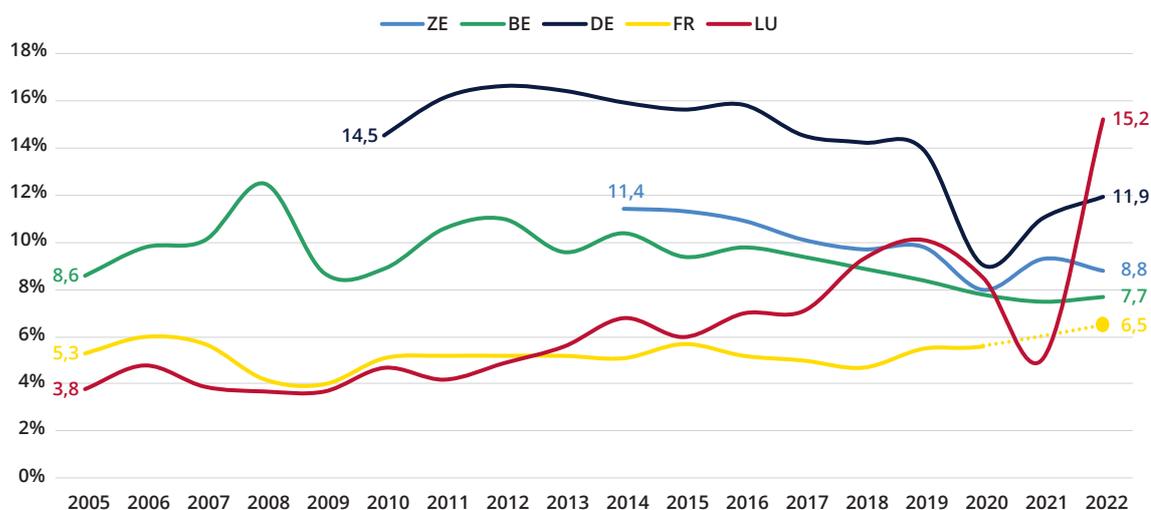
Si l'on considère l'évolution de ce taux de surcharge au fil des années, force est de constater que le Luxembourg est à contre-courant tant de ses voisins, que de la moyenne de la zone euro. Ainsi, au Grand-Duché, la proportion de ménages qui consacrent au moins

40% de leur revenu disponible tend à augmenter continuellement avec une forte accélération au cours des dernières années (sauf en 2021). Dans les pays voisins, cet indicateur est quant à lui plutôt orienté à la baisse alors même qu'ailleurs la proportion diminue graduellement.

Vu les fortes proportions de ménages faisant part de lourdes charges financières, il n'est guère étonnant de constater que le Luxembourg (avec 30%) fasse partie du haut du classement des pays de la zone euro ayant un taux de risque de pauvreté des locataires le plus élevé.

En regardant plus particulièrement la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires, il apparaît que le Luxembourg se place en quatrième position des pays de la zone euro dans lesquels le loyer ampute le plus le revenu disponible des ménages. En effet, les locataires y consacrent en moyenne presque 26% de leur revenu disponible au paiement du loyer. L'écart de près de 17 points entre ménages pauvres et non-pauvres, et surtout la forte proportion de revenu disponible consacrée par les deux catégories de ménages sont autant de reflets des dérives que connaît le marché de l'immobilier au Luxembourg depuis de nombreuses années et range, là encore, le pays parmi les moins bons élèves de la zone euro.

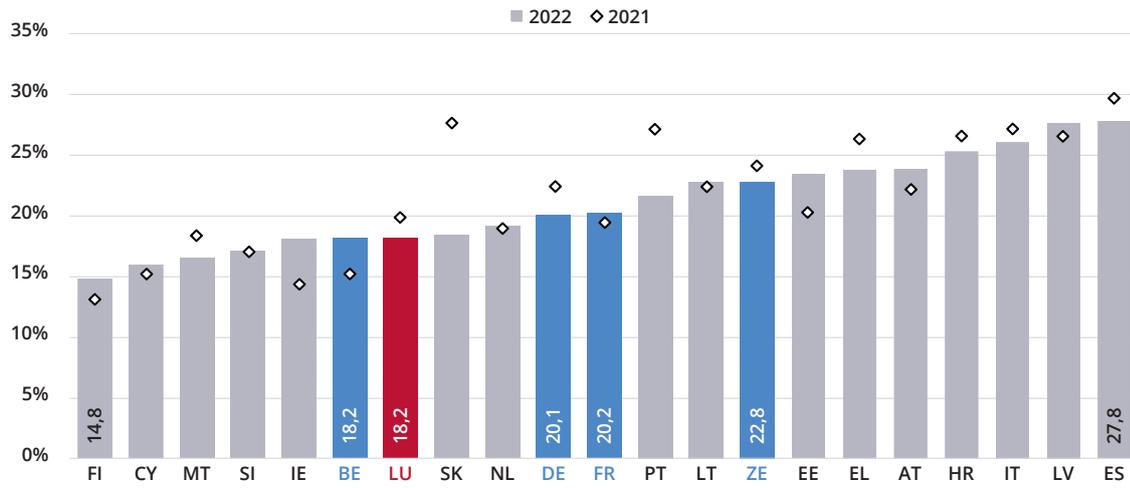
Évolution du taux de surcharge des coûts du logement, ensemble de la population



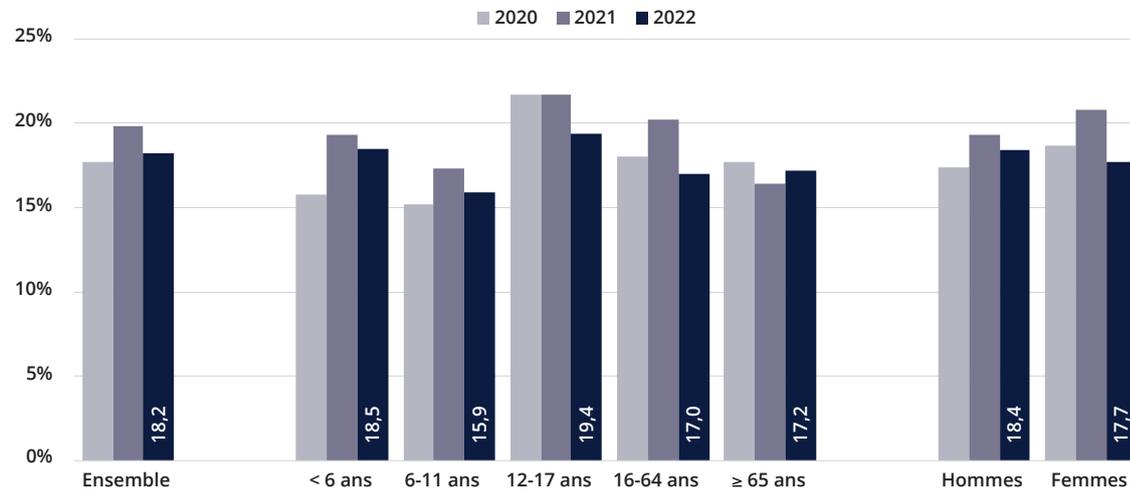
Notes : * = données manquantes pour la France en 2021, données manquantes pour ZE avant 2014

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

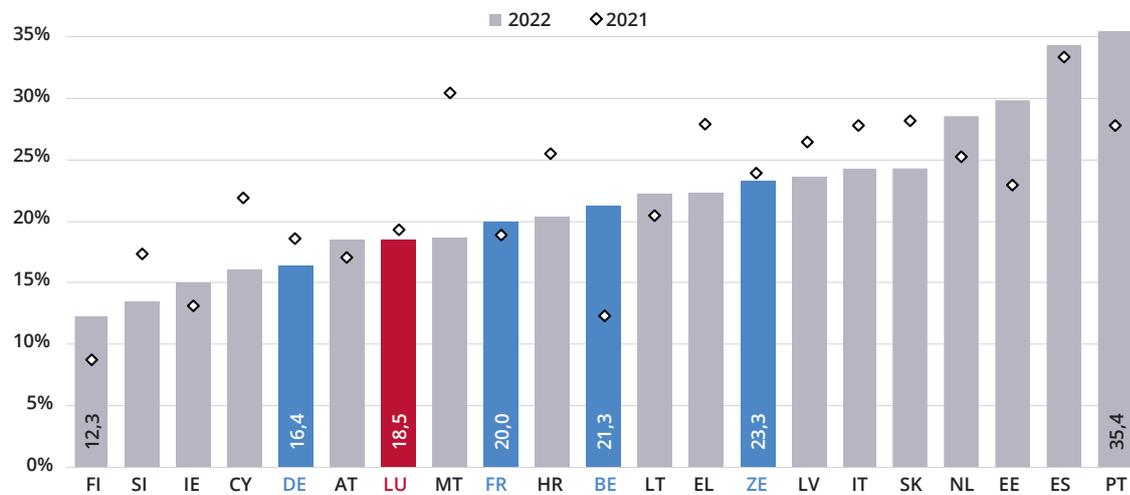
Écart relatif de pauvreté, ensemble de la population



Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre, Luxembourg



Écart relatif de pauvreté, enfants de moins de 6 ans



Note : * = données 2020

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre

Le taux de risque de pauvreté donne une indication quant au pourcentage de la population disposant d'un revenu équivalent inférieur au seuil de pauvreté. Or, il est également important d'évaluer l'intensité de cette pauvreté, c'est-à-dire de mesurer le degré de pauvreté des personnes se situant sous le seuil de pauvreté.

C'est ce que permet l'indicateur d'écart médian relatif de pauvreté : il établit en effet la différence entre seuil de pauvreté et revenu médian des seules personnes pauvres, et rapporte cette différence au seuil de pauvreté (voir note ci-dessous). En 2022, pour l'ensemble de la population pauvre au Luxem-

bourg, cet écart est de 18,2%, ce qui signifie que la moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu inférieur à 81,8% (= 100-18,2) du seuil de pauvreté, tandis que l'autre moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu compris entre 81,8% et 100% du seuil de risque de pauvreté. On assiste ainsi à un basculement de cette proportion sous sa moyenne historique de 2005 à 2022 (18,9%).

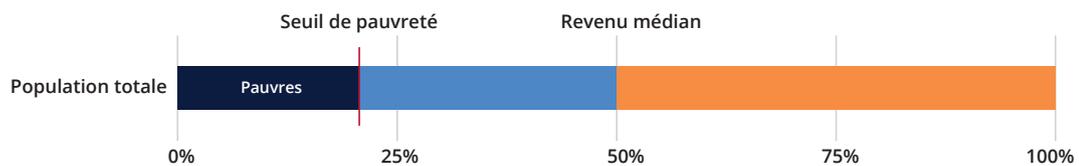
Par ailleurs, de l'analyse des données par genre et par tranches d'âge, il ressort qu'au Luxembourg il n'y a pas de dispersion notable de l'écart relatif de pauvreté.

Note : Calcul de l'écart relatif de pauvreté

Afin de calculer le taux de pauvreté monétaire d'une population, il faut commencer par la classer par ordre croissant de revenu. Le revenu médian est alors le niveau de revenu séparant la population en deux groupes de même taille, les individus du premier groupe (en bleu dans le graphique ci-dessous) gagnent moins que le revenu médian, tandis que ceux appartenant au deuxième groupe (en orange dans le graphique) ont des revenus supérieurs au revenu médian.

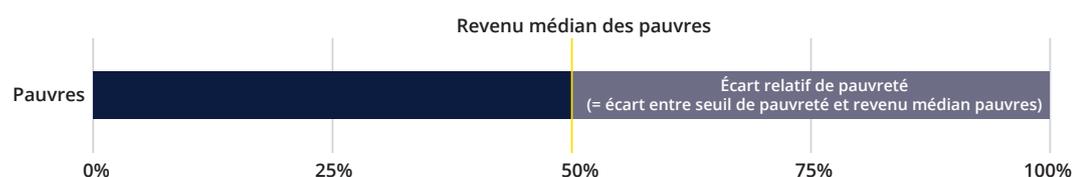
Les personnes pauvres se définissent alors par rapport à un seuil de 60% du revenu médian (en bleu foncé dans le graphique).

Exemple de répartition de la population totale classée par ordre de revenu croissant



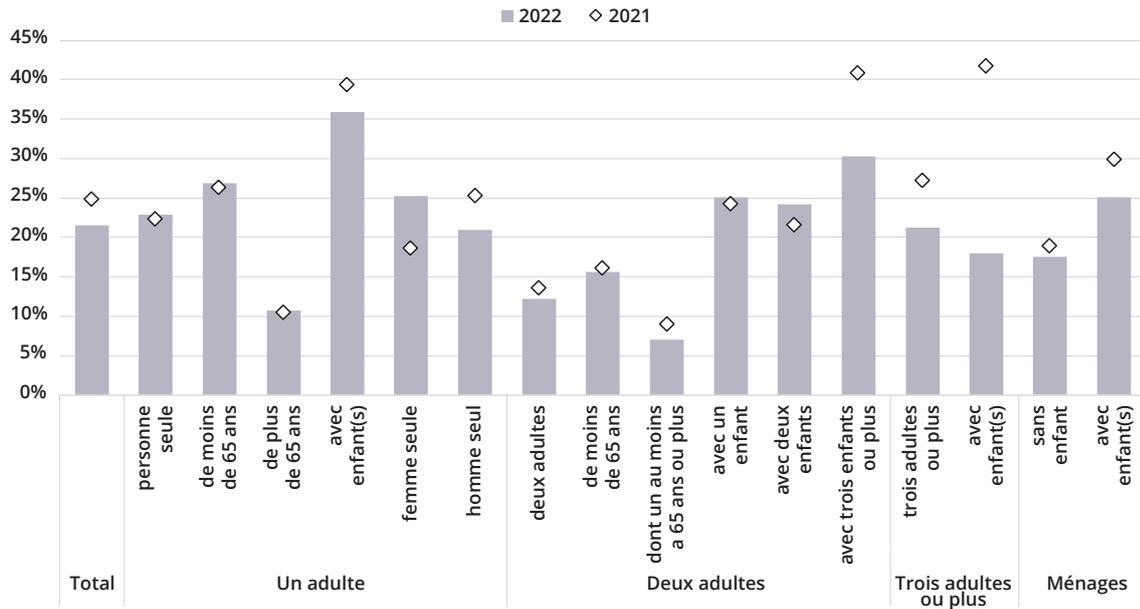
Si l'on ne considère que le groupe des personnes pauvres (cf. graphique ci-dessous), on peut également les répartir en deux groupes de même taille selon le principe présenté ci-dessus pour obtenir le niveau de leur revenu médian.

Zoom sur la partie de la population totale se situant sous le seuil de pauvreté dans l'exemple ci-dessus



Si l'on compare alors le revenu médian des pauvres au seuil de pauvreté de la population, on obtient l'écart relatif de pauvreté, qui renseigne sur le rapport entre le revenu le plus élevé des 50% de pauvres les moins bien lotis et le seuil de revenu en-dessous duquel une personne est considérée comme étant pauvre.

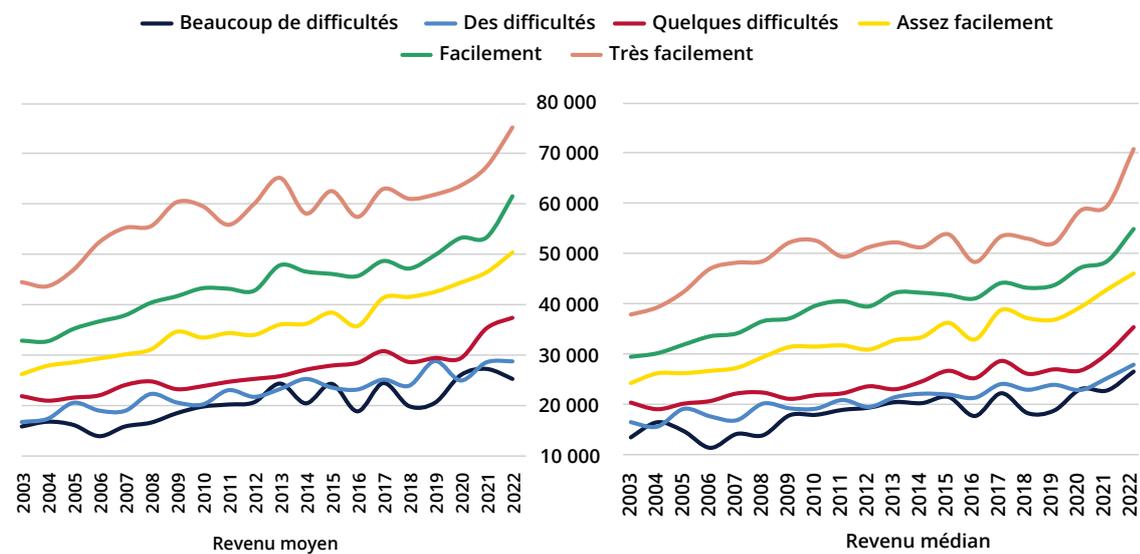
Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*



Revenu disponible équivalent par capacité à joindre les deux bouts selon les revenus équivalents moyen et médian, Luxembourg



Notes : * = ensemble des ménages déclarant avoir quelques difficultés, des difficultés ou beaucoup de difficultés à boucler les deux bouts ;

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.6. Difficultés à joindre les deux bouts

Quand on considère les différentes catégories de ménages rencontrant des difficultés à joindre les deux bouts, il apparaît clairement que ce sont surtout les ménages monoparentaux et ceux de deux adultes et plus ayant des enfants à charge qui font le plus face à ce type de difficultés : respectivement 36% et 30% en 2022.

Il est à noter qu'en l'espace d'une année la situation s'est légèrement améliorée, et cela surtout pour les types de ménages qui étaient les plus affectés par la difficulté à boucler leur budget. Ainsi, pour l'ensemble de la population, la proportion de ménages ayant des difficultés (quelle que soit l'importance de celles-ci) passe de 25% en 2021 à 22% en 2022.

En 2022 dans l'ensemble de la population, la proportion de ceux qui ont beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts n'est plus que de 1,5%. Toutefois, cette baisse de la proportion de ménages éprouvant le plus de difficultés ne saurait cacher le fait que de nombreux ménages continuent à faire

face à des difficultés, certes moindres mais toujours bien présentes, pour joindre les deux bouts. Ainsi, les ménages de célibataires ne jouissent pas d'une amélioration notable de leur situation, tout comme les couples avec un ou deux enfants.

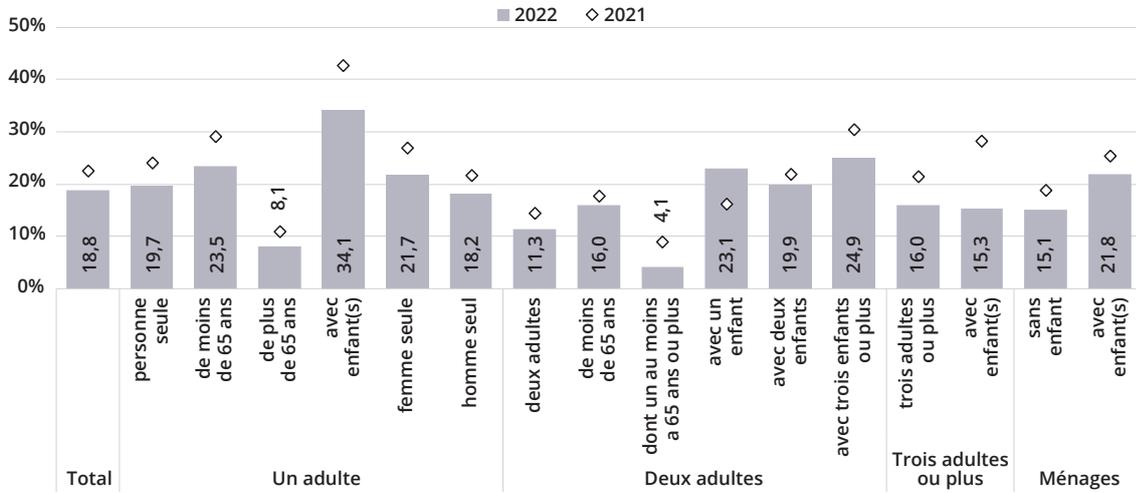
Les difficultés à joindre les deux bouts progressent fortement au fil du temps. En 2005, 20% des ménages connaît au moins quelques difficultés pour boucler ses fins de mois. En 2020, ils sont 28,6% des ménages à rencontrer ce problème et 24,8% en 2021. Cette dernière année montre une légère amélioration de la situation et la proportion de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts descend sous celle de 2012 (25%). Reste à voir si ce revirement va persister dans le temps.

Dans la comparaison avec les pays de la zone euro, le Luxembourg se situe en quatrième position sur cet indicateur. À l'autre extrême du classement, on retrouve la Grèce, où ce sont neuf ménages sur dix qui sont confrontés à de telles difficultés.

Taux de croissance annuel du revenu équivalent selon la capacité à joindre les deux bouts, Luxembourg

	Revenu moyen							Revenu médian						
	2005 à 2015	2006 à 2016	2007 à 2017	2008 à 2018	2009 à 2019	2010 à 2020	2011 à 2021	2005 à 2015	2006 à 2016	2007 à 2017	2008 à 2018	2009 à 2019	2010 à 2020	2011 à 2021
Ménages joignant les deux bouts avec quelques difficultés, avec difficultés ou avec beaucoup de difficultés	2,26%	2,15%	2,53%	1,04%	2,33%	2,03%	3,13%	2,29%	2,11%	2,43%	0,97%	1,90%	1,84%	2,64%
Ménages joignant les deux bouts assez facilement, facilement ou très facilement	2,60%	1,67%	2,30%	1,78%	1,60%	2,04%	2,67%	2,55%	1,59%	2,48%	1,88%	1,58%	1,84%	2,48%

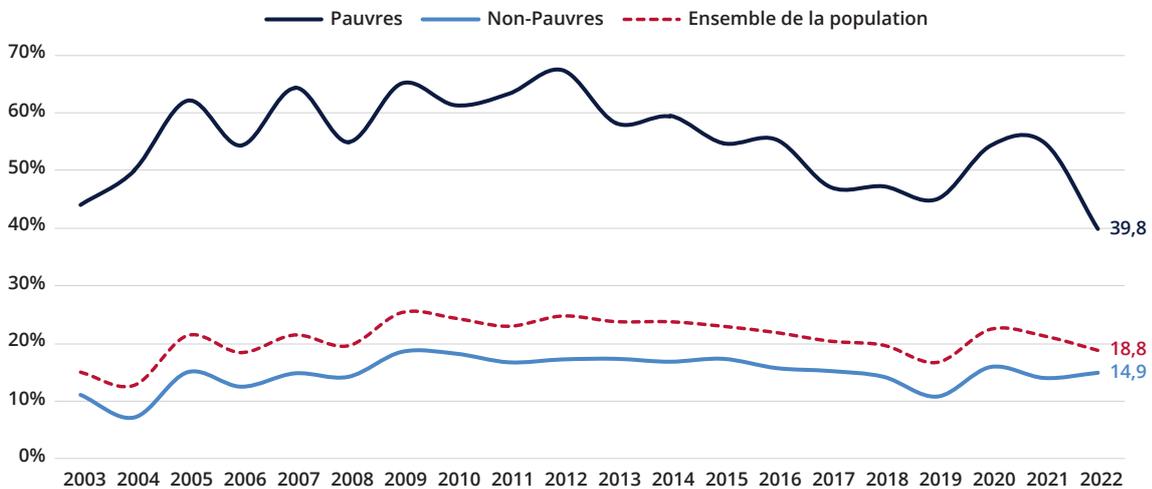
Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon la catégorie de revenu, Luxembourg



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.7. Gestion des dépenses imprévues

En 2022 au Luxembourg, 19% des ménages sont dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues. Cette proportion connaît une baisse mais sans retrouver son niveau de 2019 (16,7%). Comme pour d'autres indicateurs présentés ci-avant, ce sont notamment les ménages monoparentaux pour lesquels la situation s'améliore. Malgré cela, la proportion de ménages monoparentaux ayant des difficultés pour faire face à des dépenses imprévues est, avec 34%, deux fois plus importante que pour l'ensemble de la population. Par ailleurs, force est de constater que ce sont essentiellement les ménages avec enfants qui éprouvent ce type de difficultés : c'est globalement le cas de 22% d'entre eux. Les ménages ayant le moins de difficultés en cas de dépenses inattendues ont aussi des taux de risque de pauvreté plus faibles ; ce sont notamment les ménages composés d'au moins une personne à l'âge de la retraite.

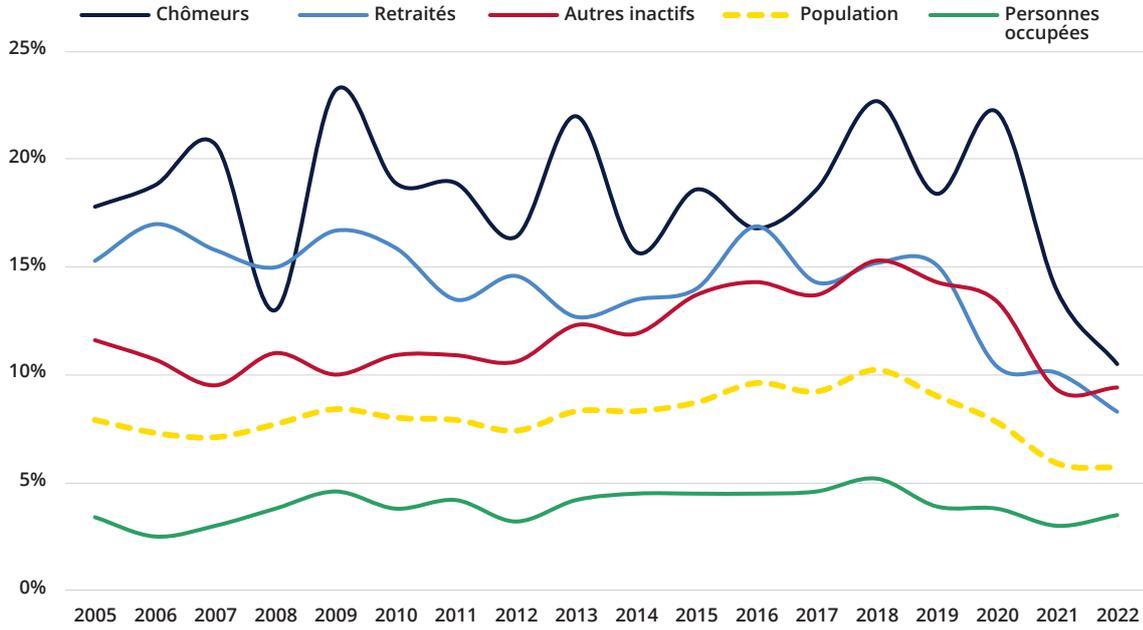
Par ailleurs au sein de la zone euro, en 2022, le Luxembourg émerge avec 19% en troisième position. Comparativement aux autres pays, on y trouve une plus faible proportion de ménages déclarant rencontrer des difficultés à faire face à des dépenses imprévues.

Si l'on distingue entre ménages ayant des revenus équivalents se situant sous le seuil de pauvreté (« pauvres ») et ceux au-dessus de ce seuil (« non-pauvres »), on s'aperçoit vite de la différence d'évolution au fil du temps entre les deux groupes. Pour les ménages pauvres, le taux d'incapacité augmente fortement, bien qu'en dents de scie, jusqu'en 2012 et diminue ensuite, pour atteindre en 2019 des taux connus au début des années 2000. Si les années 2020 et 2021 restent marquées par le fait que tous les ménages, peu importe leur catégorie de revenu, connaissent une recrudescence à être dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, l'année 2022 fait apparaître une divergence. D'un côté, les ménages aisés restent, avec 15%, à des niveaux similaires à ceux observés en moyenne au cours des dernières années. Les ménages sous le seuil de risque de pauvreté, quant à eux, reviennent à la tendance ayant cours de 2012 à 2019 et atteignent de ce fait la plus faible proportion de ménages pauvres déclarant ne pas pouvoir faire face à une dépense imprévue. Cependant, force est de constater que malgré cette amélioration ils sont presque trois fois plus nombreux à faire face à ce type de difficultés que les ménages aisés.

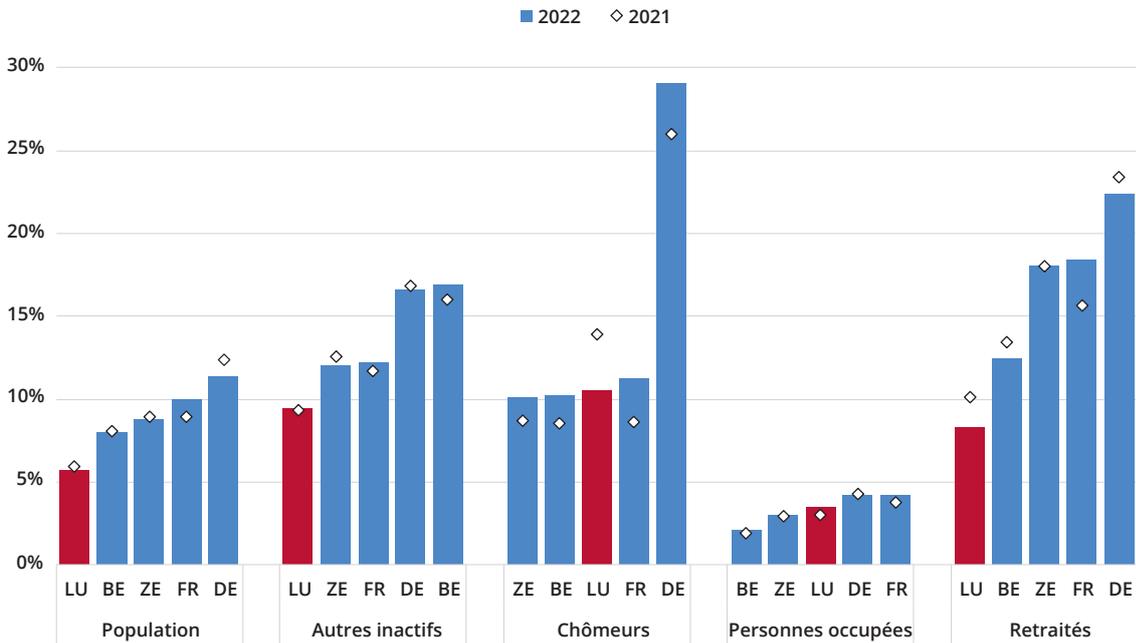
Évolution de l'incapacité à faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg

		2012-2022	2021-2022
Total		-2,5%	-11,7%
Un adulte	personne seule	-1,4%	0,5%
	de moins de 65 ans	-1,3%	-4,5%
	d'au moins 65 ans	-4,2%	68,8%
	avec enfant(s)	-4,5%	-24,4%
	femme seule	0,2%	27,6%
	homme seul	-2,8%	-15,7%
Deux adultes	deux adultes	-1,9%	-15,7%
	de moins de 65 ans	-0,5%	-7,5%
	dont au moins l'un a 65 ans ou plus	-7,5%	-30,5%
	avec un enfant	-1,5%	26,9%
	avec deux enfants	-1,8%	30,1%
	avec trois enfants ou plus	-2,3%	-31,2%
Trois adultes ou plus	trois adultes ou plus	-1,3%	-38,5%
	avec enfant(s)	-6,0%	-47,8%
Ménages	sans enfant	-1,5%	-13,2%
	avec enfant(s)	-2,9%	-11,4%

Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé selon le statut vis-à-vis de l'activité, Luxembourg



Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé



Notes : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.
Les données concernant les chômeurs sont à prendre avec précaution en raison de la forte proportion de chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

6. INÉGALITÉS DE SANTÉ

6.1. Autoperception de l'état de santé

Pour être exhaustive, l'analyse des inégalités doit également se faire dans des domaines autres que celui des seuls revenus. En effet, on observe aussi des inégalités dans d'autres domaines de la vie quotidienne comme celui de la santé par exemple.

Au Luxembourg, d'après l'autoévaluation de leur état de santé, les personnes occupées ont une perception plus favorable que les autres catégories. En 2021, parmi les premières, seules 3,5% ont le sentiment d'être en mauvaise santé, soit un taux une fois et demie moins élevé que celui de l'ensemble de la population (5,7%).

Pour ce qui est des personnes n'ayant pas d'emploi – chômeurs¹¹, retraités ou autres inactifs – celles-ci ont une vision nettement plus pessimiste de leur état de santé, avec des proportions de personnes déclarant être en (très) mauvaise santé se situant entre 8,3% à 10,5%. On note tout particulièrement la forte diminution de la proportion de chômeurs insatisfaits par rapport à leur état de santé depuis 2020, qui aboutit en 2022 à environ 11%, soit le plus faible niveau enregistré depuis 2005.

À noter que, pendant longtemps, la proportion de personnes déclarant être en (très) mauvaise santé était orientée à la baisse chez les retraités ; or, de 2012 à 2019 la situation s'inverse et cet indicateur s'oriente à la hausse. L'année 2020 a changé la donne et, depuis, la part de retraités mécontents de leur état de santé ne fait que diminuer pour atteindre 8% en 2022.

De 2009 à 2012, le sentiment d'un état de santé se dégradant prévaut de moins en moins. En revanche, à partir de 2013 toutes les catégories (à l'exception des chômeurs) affichent une hausse continue de cet indicateur. Pour les demandeurs d'emploi, la proportion de ceux s'estimant être en mauvaise ou très mauvaise santé ne varie pas de façon régulière mais évolue, en dents de scie, entre un minimum de 13,0% en 2008 et un maximum de 23,2% en 2009.

En 2017, elle atteint 18,6% puis dépasse à nouveau nettement les 20% en 2018 (22,7%). En 2019, la perception des chômeurs d'être en (très) mauvaise santé repasse sous la barre des 20% (18,4%). L'année 2020 semble être le point de départ d'un changement de tendance : en effet, depuis lors, la proportion de demandeurs d'emplois estimant être en (très) mauvaise santé dégringole pour atteindre son plus bas niveau depuis plus de quinze ans.

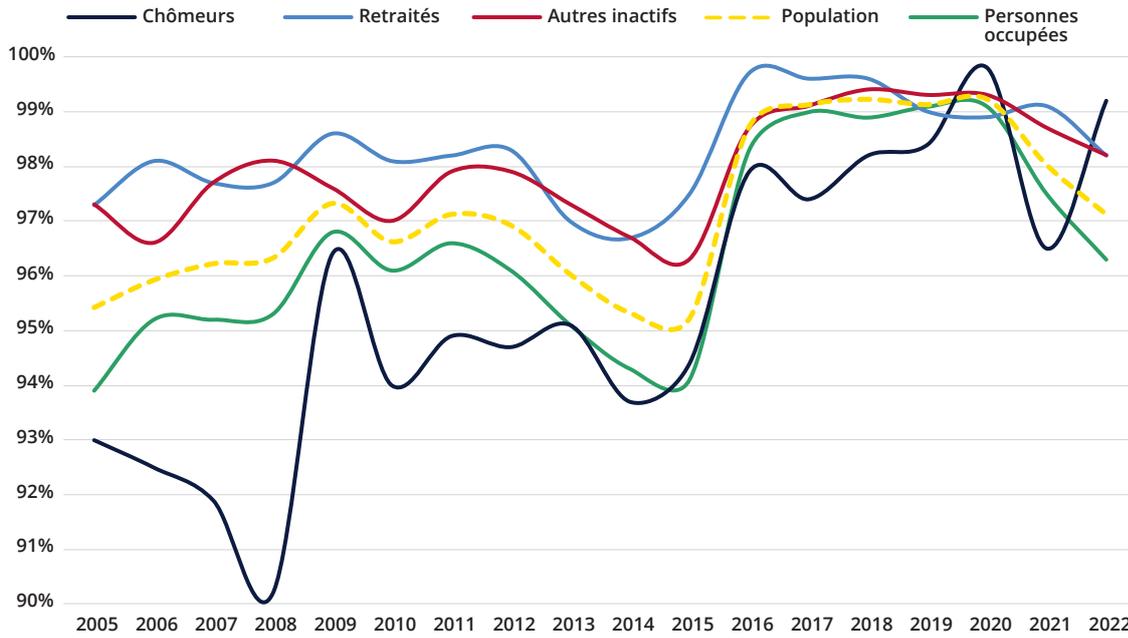
Du fait de ces évolutions récentes, la situation des chômeurs, des retraités et des autres inactifs se démarque désormais moins de celle des personnes occupées que cela n'était le cas par le passé.

Dans sa globalité, la situation du Luxembourg est un peu meilleure que celle de ses voisins. Cependant, l'analyse par catégorie montre que mis à part les retraités et les autres inactifs, les autres catégories de la population, chômeurs et personnes occupées, y ont une perception de leur état de santé moins positive que celle de leurs homologues des pays voisins. Ainsi, les chômeurs luxembourgeois ont ressenti un peu plus négatif que leurs homologues belges mais meilleur que les demandeurs d'emploi français. Quant à l'Allemagne, elle présente un record d'appréciation négative : plus d'un chômeur sur quatre y est mécontent de son état de santé.

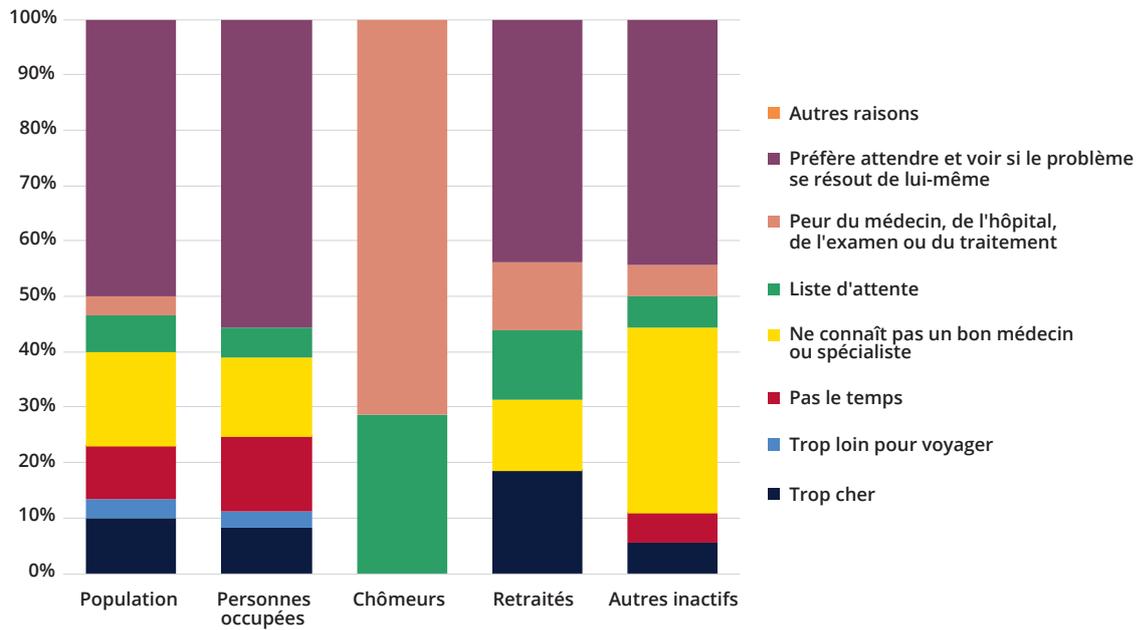
Pour ce qui est des demandeurs d'emploi luxembourgeois, le résultat moyen s'explique sans doute en partie par le fait qu'un peu plus d'un chômeur sur quatre y est handicapé et/ou à capacité de travail réduite.

¹¹ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Taux de satisfaction des besoins médicaux selon l'activité



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical selon le type de barrière à l'accès aux soins et selon l'activité, 2022



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical

Le taux de satisfaction des besoins médicaux traduit une autre forme potentielle d'inégalités en matière de santé. Au Luxembourg, ce taux augmente régulièrement pour l'ensemble de la population jusqu'en 2009, année à partir de laquelle une tendance baissière s'installe. À partir de 2015, la situation s'améliore considérablement jusqu'en 2020. Cependant en 2021 la tendance générale s'inverse et ce sont, en 2022, 3% des résidents qui ont des besoins médicaux non satisfaits. Les demandeurs d'emploi affichent sur cette dernière année une évolution à contre-courant de toutes les autres catégories : pour eux, la chute du taux de satisfaction en 2021, semble n'avoir été qu'un phénomène transitoire.

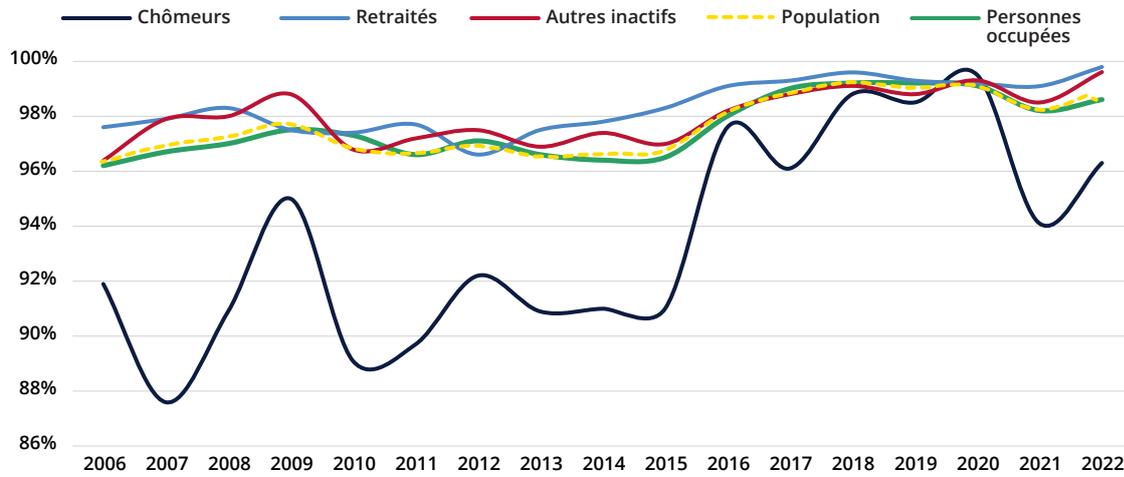
Sur base des tendances de moyen et long terme, on peut cependant noter qu'il existe des différences assez sensibles entre les individus selon leur statut vis-à-vis de l'activité. Le taux de satisfaction élevé des besoins d'examen ou de traitement concerne davantage les personnes à la retraite ou autres inactifs que les personnes occupées ou à la recherche d'un emploi. Plus encore, au sein de ce dernier groupe, ce sont surtout les chômeurs¹² qui connaissent généralement le taux de satisfaction le moins élevé.

L'écart entre le taux de satisfaction des retraités et celui des chômeurs qui était de 4,3 points de pourcentage en faveur de ces premiers en 2005. Désormais, en 2022, le taux de satisfaction des besoins médicaux est plus élevé pour les chômeurs que pour les retraités (1 point de pourcentage d'écart). Cette nouvelle donne vaut aussi si l'on compare la situation des demandeurs d'emploi par rapport aux autres catégories de la population.

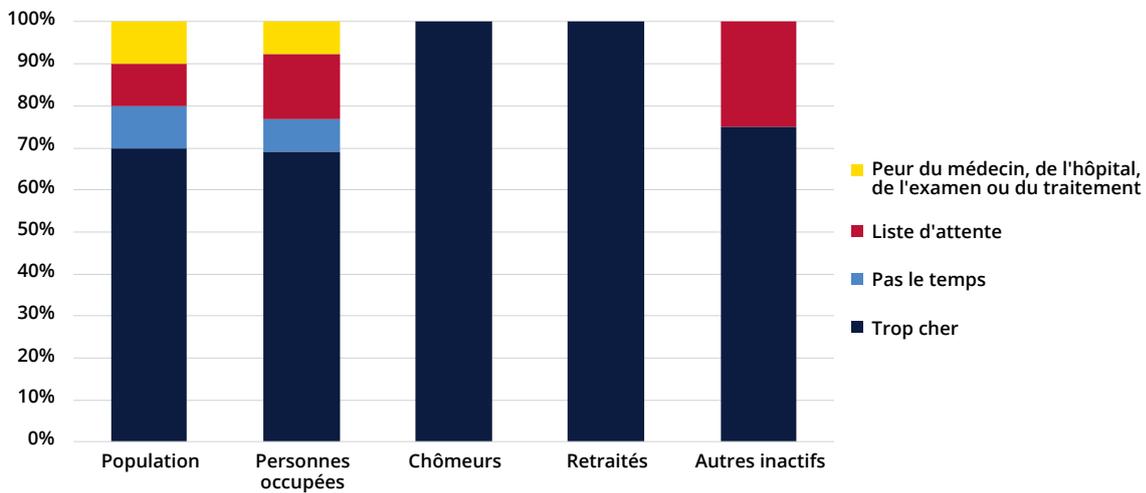
Si l'on étudie les raisons pour ne pas recourir à certains soins de santé, la préférence de voir si le problème de résout de lui-même vient en premier lieu, pour les personnes occupées, juste avant le manque de temps et le fait de ne pas connaître de bon médecin ou de spécialiste. Toutefois, pour les chômeurs, c'est très clairement le coût trop élevé des soins qui est évoqué comme raison majoritaire pour renoncer aux soins.

¹² Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Taux de satisfaction des besoins en soins dentaires selon l'activité



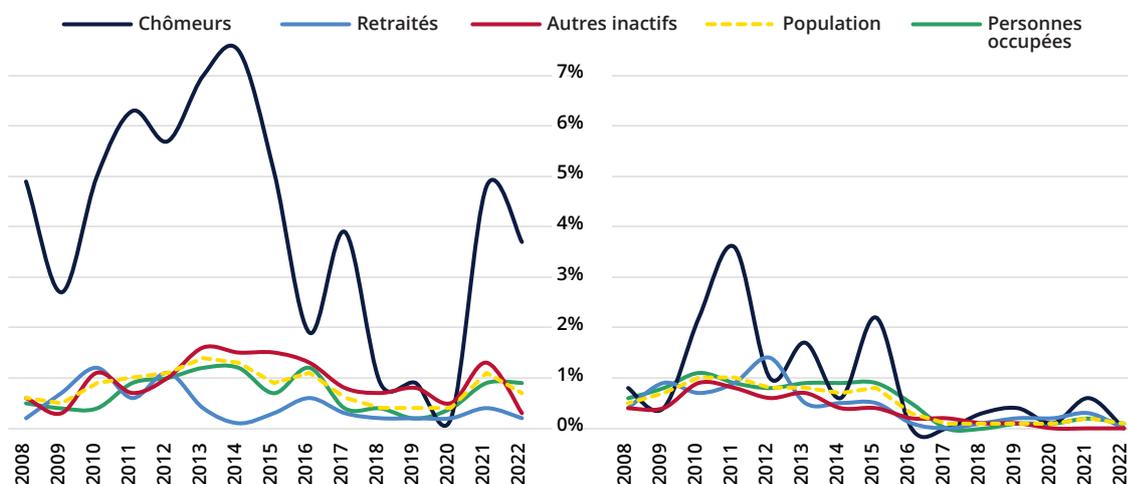
Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire, selon l'activité et la raison, 2022



Taux de non-satisfaction des besoins dentaires selon l'activité et la raison

Pour des raisons économiques

Par peur du médecin, de l'hôpital, de l'examen ou du traitement



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire

Au Luxembourg, le taux global de satisfaction des besoins de santé dentaire se confond, sur la période considérée avec celui des personnes ayant un emploi. Avec un taux d'au moins 98%, le taux de satisfaction est élevé pour les différents statuts d'activité, à l'exception des chômeurs. Pour ces derniers, le taux de satisfaction qui atteignait encore 99,5% en 2020 a nettement diminué en 2021 (94,1%) pour quelque peu se redresser en 2022 à 96,3%.

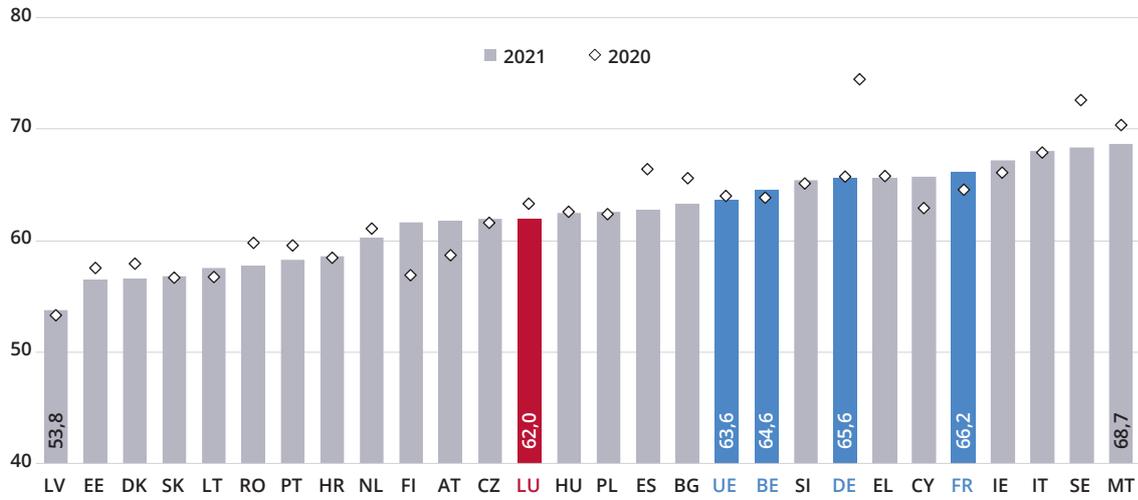
Pour les demandeurs d'emploi, on observe en effet une évolution assez chaotique dans une fourchette se situant entre 84% et 99%, avec une stabilisation entre 2012 et 2015, une forte hausse en 2016 suivie d'une progression en dents de scie.

Lorsque l'on s'intéresse aux motifs de renoncement aux soins dentaires, la raison principale invoquée, toutes catégories confondues est sans conteste le coût de l'examen ou du traitement.

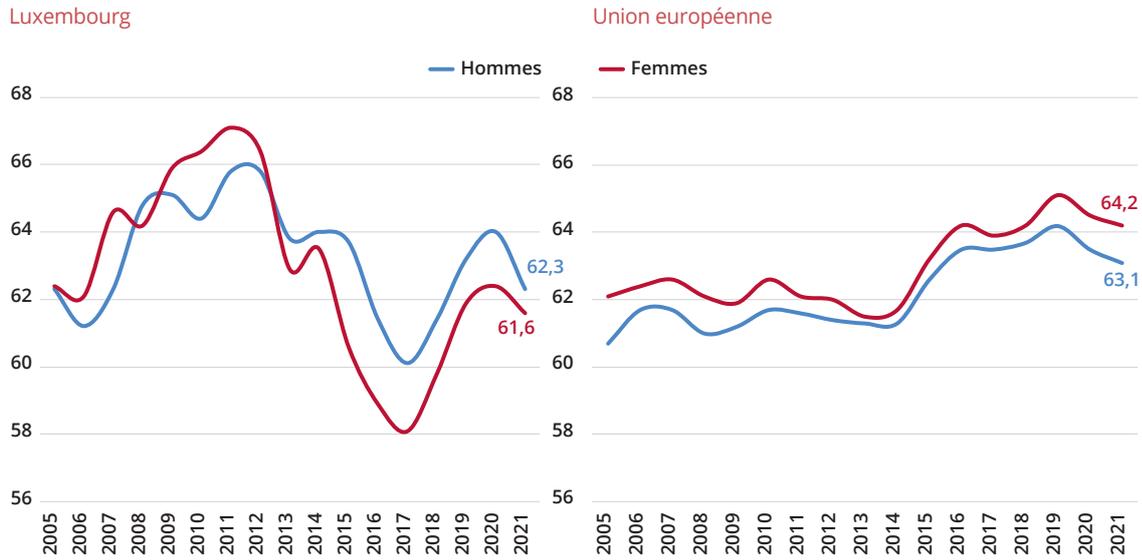
Si le coût est fortement représenté au sein des différentes catégories retenues, cela est particulièrement le cas pour les retraités et les chômeurs. L'autre raison communément évoquée pour ne pas satisfaire ses besoins en soins dentaires est le fait d'être sur liste d'attente ainsi que la peur du médecin ou du traitement.

Pour les personnes à la recherche d'un emploi, les raisons économiques ont pris de l'ampleur entre 2009 et 2014 mais tendent à diminuer à partir de 2015 pour atteindre leur plus bas niveau en 2020. En 2021, cette cause de non-satisfaction des besoins en odontologie des demandeurs d'emploi, connaît un rebond conséquent suivi d'une faible amélioration en 2022.

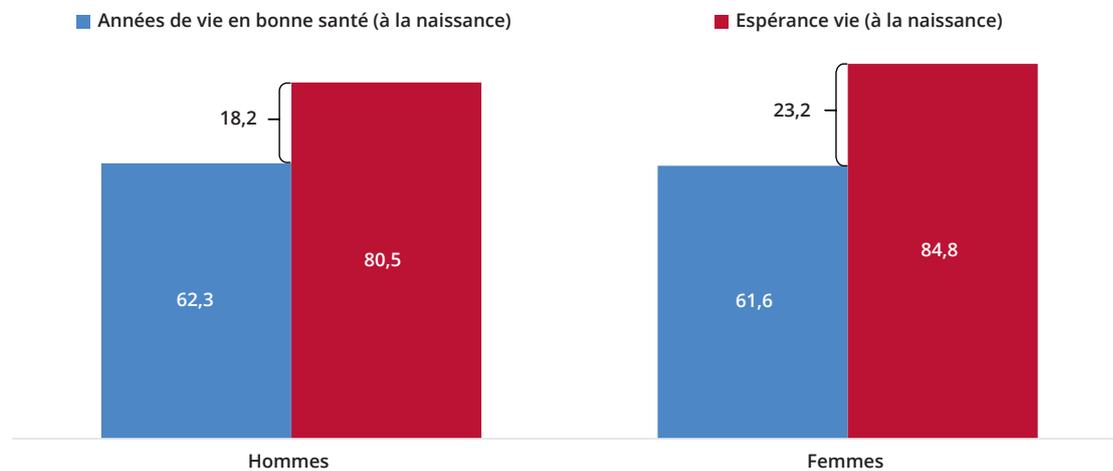
Années de vie en bonne santé à la naissance, 2021



Évolution des années de vie en bonne santé selon le sexe



Années de vie en bonne santé à la naissance et espérance de vie à la naissance, Luxembourg, 2021



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

6.4. Années de vie en bonne santé à la naissance

L'indicateur Années de Vie en Bonne Santé (AVBS) à la naissance mesure le nombre d'années qu'une personne à la naissance peut s'attendre à vivre en bonne santé. L'AVBS est une mesure de santé de la population qui combine des informations sur la mortalité et la morbidité. Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités / l'absence d'incapacités. L'indicateur est calculé séparément pour les hommes et les femmes. Il est aussi appelé espérance de vie sans incapacité (EVS) ¹³.

À la naissance, les résidents du Grand-Duché peuvent espérer vivre en bonne santé pendant 62 années. Par rapport à ses pays voisins, tant la Belgique (64,6 ans), que l'Allemagne (65,6 ans) et la France (66,2 ans) font état d'une espérance de vie en bonne santé nettement plus longue. La moyenne européenne est de 64 ans de vie en bonne santé à la naissance.

Par rapport à l'évolution de cet indicateur dans le temps, l'espérance de vivre en bonne santé en 2021 est inférieure à celle de 2005. Si au Luxembourg, la situation s'est fortement améliorée jusqu'en 2011 pour atteindre 66,5 années de bonne santé à la naissance, force est de constater que la chute de cet indicateur a été nette les années suivantes. On notera cependant une amélioration de 2018 à 2020, avant un revirement de situation en 2021. La moyenne européenne quant à elle enregistre une évolution moins chaotique et plus stable avec une tendance à une augmentation de la qualité de vie du point de vue de la santé, qui, là aussi, connaît une inversion de tendance en 2021.

Si au niveau de la moyenne européenne la différence est légèrement à l'avantage des femmes (+1,1 ans de vie en bonne santé que les hommes), au Luxembourg on note une plus grande disparité entre les hommes et les femmes, avec un écart favorable aux hommes depuis 2013. Ceux-ci peuvent ainsi compter sur près de neuf mois de vie en bonne santé en plus que les femmes.

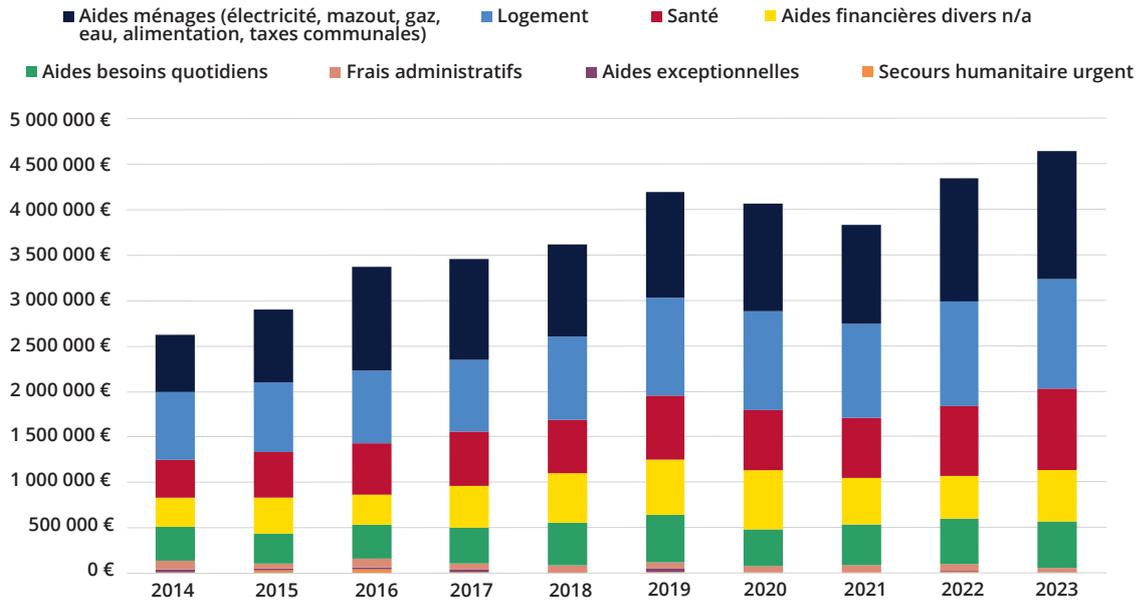
Au Luxembourg, comme dans de nombreux autres pays, l'espérance de vie à la naissance des femmes étant plus élevée que celle des hommes, la fin de vie des femmes sera dès lors plus pénible. Il y a une différence de 23 ans entre le nombre des années de vie en bonne santé à la naissance et l'espérance de vie des femmes à la naissance. Cette différence ne s'élève qu'à 18 années pour les hommes.

Les femmes résidant au Grand-Duché peuvent donc s'attendre à vivre plus longtemps que les hommes, mais moins d'années en bonne santé !

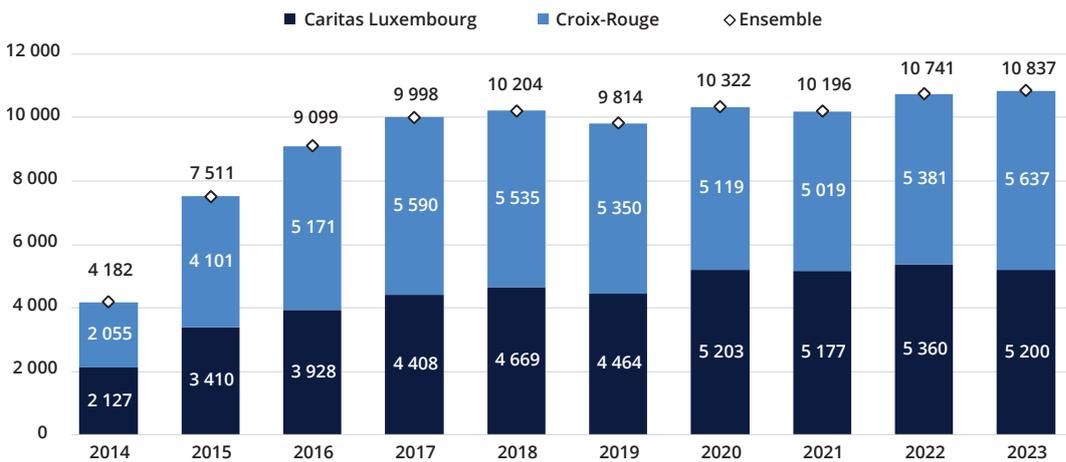
On notera aussi que l'espérance de vie à la naissance a légèrement augmenté pour les résidents entre 2020 et 2021, elle passe de 84,5 ans à 84,8 ans pour les femmes et de 79,9 ans à 80,5 ans pour les hommes.

¹³ Eurostat : Nombres d'années de vie en bonne santé à la naissance, par sexe – Datasets (europa.eu)

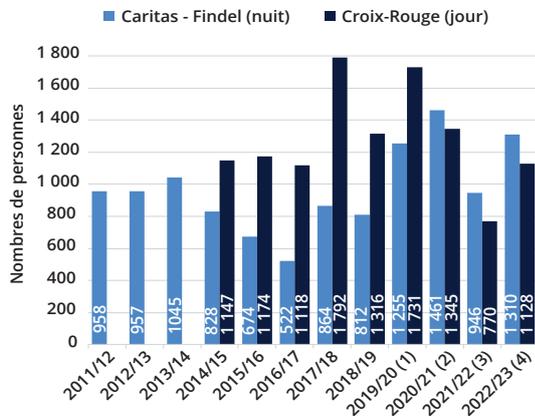
Évolution des montants des aides non remboursables versées par les offices sociaux



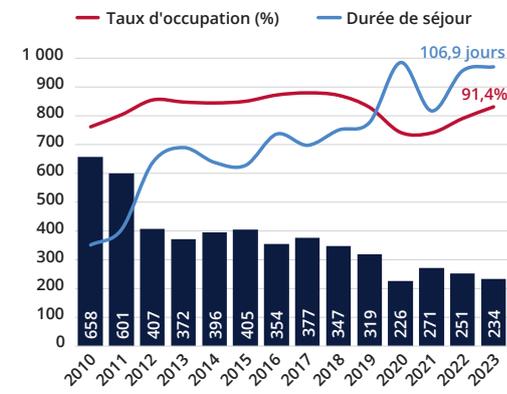
Fréquentation des épiceries sociales, personnes



Bénéficiaires de la Wanteraktioun



Bénéficiaires des foyers d'urgence de nuit



Notes : périodes de la Wanteraktioun : (1) du 1/12/2019 au 30/06/2020 (213 nuits) ; (2) du 16/11/2020 au 30/06/2021 (227 nuits) ; (3) du 23/11/2021 au 05/04/2022 (130 nuits) ; (4) du 15/11/2022 au 15/04/2023 (150 nuits) ; édd = échelle de droite

Données : Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Caritas Luxembourg, Croix-Rouge Luxembourgeoise
Graphiques : CSL

7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE

Au-delà des informations présentées dans les sections précédentes, il existe au Luxembourg, comme dans d'autres pays, une pauvreté cachée, celle qui est peu ou pas du tout représentée dans les statistiques officielles et qui touche notamment les personnes sans domicile fixe mais aussi certaines franges de la population qui peuvent connaître des difficultés financières. Les chiffres utilisés ici proviennent d'associations caritatives ou d'éléments tirés de rapports annuels divers qui permettent de façonner une vision plus large de la pauvreté.

Ainsi, les 30 offices sociaux du Luxembourg jouent un rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le montant des aides non remboursables versées par les offices sociaux à la population n'a cessé de croître de 2014 à 2019, puis a diminué quelque peu les deux années marquées par le Covid-19. Si l'année 2022 était déjà marquée par un rebond de l'aide accordée par les offices sociaux (+13% par rapport à 2021) ; 2023 renforce la tendance (+7% par rapport à 2022). Ces soutiens monétaires subviennent à des besoins divers : électricité, eau, alimentation, santé, besoins quotidiens... et témoignent de la précarité vécue par certains ménages. Les aides les plus importantes sont accordées aux aides ménages dont plus particulièrement l'aide alimentaire (80% de l'aide ménage) et le logement. L'alimentation et le logement sont des besoins fondamentaux et élémentaires ; dans ce sens il semble logique que ces postes d'aide soient les plus élevés. Ce sont les aides financières diverses et les aides au niveau de la santé qui ont connu la plus grande croissance entre 2022 et 2023, respectivement +20% et +16%.

Les offices sociaux ne sont pas les seuls à aider les personnes en difficulté. Il existe en effet toute une série de structures qui s'adressent à des catégories de personnes particulières en leur offrant des services spécifiques.

Ainsi, les épiceries sociales proposent aux personnes touchées par la pauvreté des produits alimentaires et d'hygiène à des prix jusqu'à 70% moins chers que ceux de la grande distribution. Développées au Luxembourg depuis 2009, elles se voulaient être une aide limitée dans le temps. Mais, dix ans plus tard, elles sont toujours présentes, se multiplient, et témoignent par-là de besoins grandissants au sein de la population luxembourgeoise. Gérées par Caritas ou par la Croix-Rouge, elles recensent un nombre croissant de bénéficiaires, passant de 4 182 personnes à près de 11 000, quelques années après leur création. C'est dire que de plus en plus de personnes ne disposent pas de revenus suffisants pour satisfaire leurs besoins primaires ; notamment l'alimentation et l'hygiène. On notera une légère baisse de la fréquentation en 2019, avec 9 814 personnes qui ont eu recours aux épiceries sociales ; mais depuis, la fréquentation des épiceries a repassé allègrement la barre des 10 000

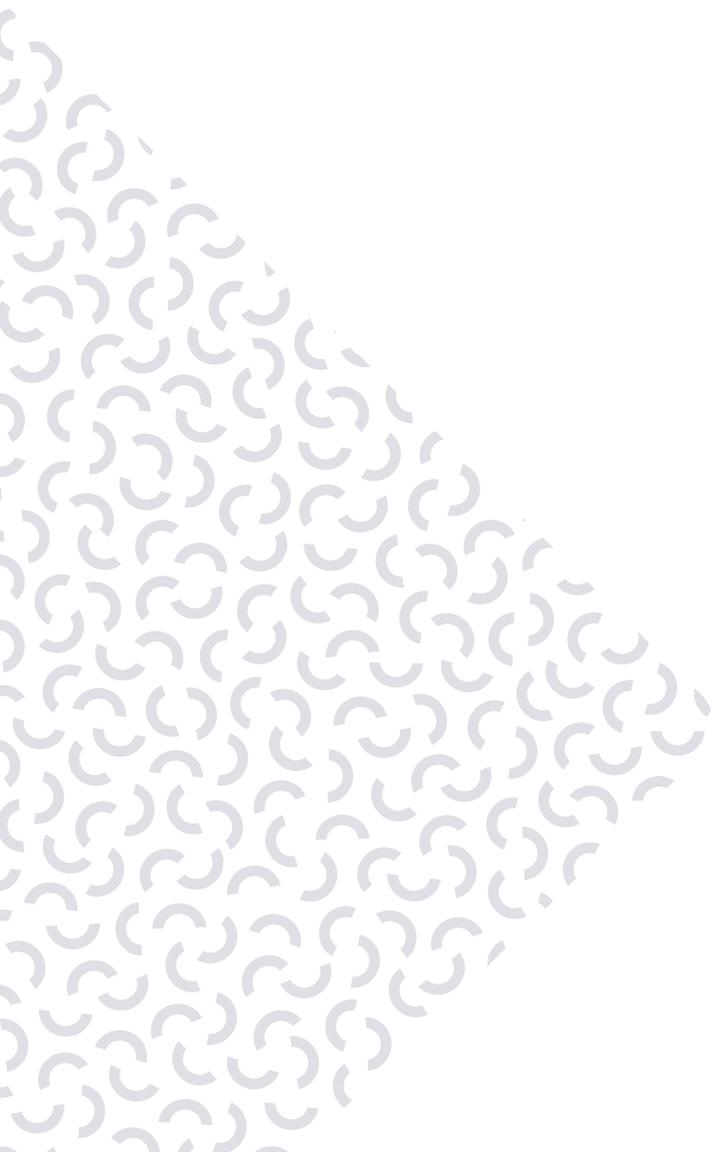
clients. Ceci n'est guère étonnant, l'enchaînement des crises sanitaire puis énergétique faisant vivre des situations difficiles aux citoyens les plus vulnérables.

L'exclusion liée au logement est l'une des premières difficultés que rencontrent les plus démunis. Toutefois, la population des sans-abri est difficilement quantifiable puisqu'elle est par nature exclue des statistiques officielles. Malgré tout, il existe des données concernant la fréquentation des diverses structures d'aide aux sans-abri qui, si elles ne sont pas exhaustives, permettent de se faire une idée à minima de l'ampleur du problème.

La *Wanteraktioun* se déroule chaque année depuis 2001 entre le 1^{er} décembre et le 31 mars. Elle garantit aux plus démunis un refuge le jour et la nuit et leur offre un repas chaud à midi. Il s'agit donc d'une prise en charge d'extrême urgence pour protéger les personnes sans domicile du froid hivernal.

Le graphique, en bas de la page précédente, montre un nombre de personnes fréquentant l'hébergement de nuit du Findel qui diminue à partir de 2014 même si cette baisse n'est pas linéaire et repart à la hausse en 2017. En revanche, la fréquentation du foyer de jour tend à la hausse depuis 2014 et connaît un pic en 2017. La *Wanteraktioun* de 2019-2020 connaît une forte affluence aussi bien pour l'hébergement de nuit que les repas. Cette augmentation de fréquentation est due à la crise Covid-19. En effet, le Gouvernement a prolongé l'action jusque fin juin 2020. Dans ce cadre, toutes les activités ont été regroupées sur un seul site, au Findel. Cela a permis aux bénéficiaires de rester dans un même lieu tout au long de la journée, conformément au principe « *Bleift doheem !* ». Les conditions d'accueil étaient les mêmes pour l'action hiver de 2020-2021. Le foyer de nuit a connu un record d'affluence : 1 461 personnes ont profité de la structure pour s'y abriter. Si les chiffres de 2021-2022 semblent moins élevés, ils sont surtout à mettre en lien avec l'ouverture dite plus « classique » de l'action (130 nuits). Si on observe la fréquentation de la saison 2022-2023, le foyer de nuit connaît une affluence énorme par rapport aux jours d'ouverture (150). En effet, 1 310 personnes différentes ont bénéficié d'un accueil nocturne ; il s'agit d'un triste record (hormis années COVID).

Concernant, les foyers d'urgence de nuit, ce sont des structures ouvertes toute l'année qui ont pour vocation d'être des refuges de dépannage et non de longue durée. Malgré un nombre d'occupants en baisse depuis 2010, le nombre de nuitées par personne grimpe continuellement et le taux moyen d'occupation ne tombe jamais en-dessous des 80%. Ceci signifie que, les séjours des clients s'allongent (de 5,5 semaines en 2010 à plus de 15 semaines en 2023), les foyers atteignent les limites de leurs capacités et ne peuvent dès lors plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.



LES GRANDES TENDANCES

Les inégalités restent en 2022, du point de vue historique, à des niveaux élevés malgré une légère baisse par rapport à 2021. Le constat est similaire pour le risque de pauvreté dont l'inéluctable ascension semble marquer le pas après une décennie.

Les inégalités

Même si un léger recul est enregistré pour l'année 2022, l'un des indicateurs phare en matière d'inégalités, le coefficient de Gini du revenu disponible reste à des niveaux supérieurs à ceux connus avant les années 2010. D'autres indicateurs suivent des évolutions similaires tout en affichant des valeurs nettement supérieures à celles observées dans la première moitié des années 2000, à l'instar de la répartition des richesses qui se développe en faveur des ménages les plus aisés. Plus précisément, en 2022, les dix pour cent de ménages les mieux nantis perçoivent une part du revenu national 7,5 fois plus importante que celle reçue par les dix pour cent les plus pauvres !

Par ailleurs, les inégalités de salaire se développent aussi, bien qu'à un rythme un peu moins effréné : le plus bas des 5% de salaires les plus élevés est, en 2022, 4,3 fois supérieur au plus élevé des 20% de salaires les plus faibles. Et même si, abstraction faite de l'inflation, le pouvoir d'achat des bas salaires s'améliore, son évolution est plus lente que celle des hauts salaires (depuis 2010 : +5,8% pour les premiers et +8,7% pour les seconds), ce qui creuse les écarts entre les deux catégories de salariés.

L'inadéquation du salaire minimum au niveau de vie

Bien que le niveau du salaire social minimum soit relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché. Si en brut, en 2022, le salaire social minimum brut est 0,9% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, en net ce même salaire minimum est près de 10% inférieur au seuil de pauvreté. À titre de comparaison, dans les pays voisins, le salaire minimum brut est de plus d'environ un tiers supérieur au seuil de risque de pauvreté.

Par ailleurs comparé au budget de référence, le montant minimum pour vivre décemment au Grand-Duché, le salaire minimum garanti n'est littéralement pas à la hauteur des besoins pour bon nombre de ménages, notamment pour les adultes isolés (avec ou sans enfants) et les couples avec deux enfants.

Ainsi, pour bon nombre de salariés au Luxembourg, le salaire social minimum n'est même plus un salaire de subsistance qui permet de faire face aux coûts de la vie, et notamment du logement.

La pauvreté

Il découle de ces évolutions qu'en termes de risque de pauvreté, le Luxembourg fait mauvaise figure dans la zone euro. Ainsi, en 2022, le taux de risque de pauvreté redescend à son niveau de 2020. Toutefois, il reste à des niveaux historiquement élevés suite à sa progression de 1,4% par an depuis 2005. Au sein de la zone euro, seuls les Pays-Bas affichent une progression plus forte du risque de pauvreté sur 20 ans, mais restent eux, nettement sous la moyenne de l'Union monétaire tandis que le Grand-Duché la dépasse depuis quelques années.

Si la plupart des ménages sont concernés par cette situation délétère, certains sortent du lot et sont nettement plus exposés au risque de pauvreté que d'autres. Ainsi, ce sont essentiellement les ménages avec enfants qui pâtissent de la hausse du risque de pauvreté de deux dernières décennies (en 2022 : 22% contre 12% pour les ménages sans enfants). Dans cette catégorie, ce sont tout particulièrement les couples avec deux enfants ou plus à charge et les monoparentaux qui se retrouvent dans des situations plus précaires. Pour les ménages monoparentaux, le Luxembourg se place, en 2022, en milieu de classement, à mi-chemin entre les meilleures et les pires performances enregistrées dans la zone euro (16,5% en Slovénie ; 46% en Slovaquie).

D'autres constats sont tout aussi sévères : le Luxembourg prend la première place de la zone euro pour le taux de risque de pauvreté des personnes qui travaillent (12,9% en 2022). Et pour les chômeurs la situation est encore pire puisque 40% d'entre eux, soit deux chômeurs sur cinq sont en risque de pauvreté au Grand-Duché !

De ces éléments, hausses des inégalités et du risque de pauvreté à moyen et long terme sans amélioration durable en vue, découlent toute une série de conséquences nocives. Par suite, ce sont 15% des ménages luxembourgeois dont les coûts du logement dépassent 40% du revenu disponible. Et même trois ménages sur dix pour ceux en risque de pauvreté !

Si les données d'enquêtes indiquent globalement une stagnation à haut niveau au cours des deux dernières années, les indicateurs en provenance des offices sociaux et des organisations caritatives pointent, quant à eux, vers une dégradation continue des conditions de vie des ménages et personnes les plus vulnérables du Grand-Duché.

SENTIMENT D'INSÉCURITÉ DE L'EMPLOI APRÈS LA CRISE DU COVID-19

Auteurs : Anthony Lepinteur et Conchita D'Ambrosio – Université du Luxembourg

Les opinions exprimées ainsi que les arguments employés sont ceux des auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux de la Chambre des salariés.

La crise mondiale du COVID-19 a engendré des perturbations sans précédent sur les marchés du travail à travers le monde. En outre, les progrès récents de l'intelligence artificielle (IA) ajoutent une nouvelle dimension de perturbation à ces marchés. Dans ce chapitre, nous nous penchons sur le sentiment d'insécurité de l'emploi, en nous basant sur les données recueillies par l'Université de Luxembourg à travers le jeu de données COME-HERE (nous sommes très reconnaissants envers la Fondation André Losch, Art2Cure, Cargolux, la Fondation CINVEN et le Fondation COVID-19, sous l'aegis de la Fondation de Luxembourg, et envers le Fonds National de la Recherche Luxembourg (Bourse 14840950 – COME-HERE) pour leur soutien financier dans la collecte des données). Nous avons examiné le sentiment d'insécurité de l'emploi chez 4 177 travailleurs provenant de six pays européens, à savoir la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, la Suède et le Luxembourg, sur une période allant de novembre 2022 à juin 2023.

Le sentiment d'insécurité de l'emploi est mesuré grâce à la question « Selon vous, quelle est la probabilité (en pourcentage) que vous perdiez votre emploi durant les 6 prochains mois ? (C'est-à-dire à cause d'un licenciement de n'importe quel type ou d'un non-renouvellement de contrat) ». Cette question, également utilisée dans des panels internationaux tels que le Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey, renvoie à l'inquiétude générale des salariés quant à la pérennité de l'emploi et appartient, selon la Psychologie du travail et des organisations (De Witte, 1999), à la famille des indicateurs d'insécurité quantitative de l'emploi.

La compréhension du sentiment d'insécurité de l'emploi revêt une importance cruciale pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ce sentiment engendre du stress et de l'anxiété et peut donc affecter directement notre bien-être (De Witte et al., 2010) et notre santé (Lepinteur, 2021). Deuxièmement, le sentiment d'insécurité de l'emploi a des répercussions sur nos comportements. Les travailleurs qui se sentent menacés dans leur emploi ont tendance à prendre des décisions plus prudentes en matière de dépenses et d'investissements. Par exemple, ils ont moins d'enfants (Clark et Lepinteur, 2022 ; De Paola et al., 2021), consomment moins (Clark et al., 2024) et sont moins enclins à investir dans l'immobilier (Lepinteur et al., 2024), ce qui limite leur capacité à accumuler de la richesse à long terme.

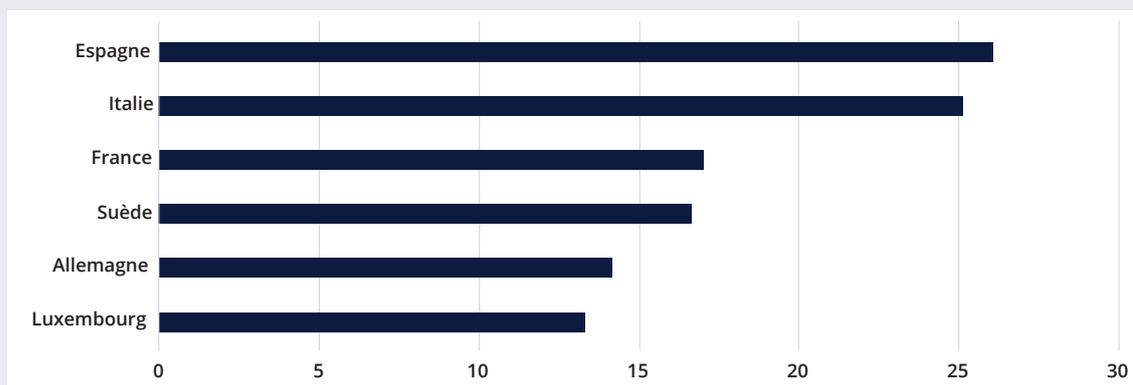
Ce chapitre se structure autour de deux analyses. La première est une analyse internationale et vise à comprendre quels marchés du travail procurent le plus de sécurité. Dans un second temps, nous analysons les facteurs de vulnérabilité en identifiant quels travailleurs ressentent la plus grande peur de perte d'emploi.

1. Comparaison internationale

Nos résultats indiquent que les travailleurs luxembourgeois se sentent globalement plus en sécurité vis-à-vis de leur emploi par rapport à leurs homologues européens. En moyenne, la probabilité de perte d'emploi au Luxembourg est de 13%, un niveau comparable à celui de l'Allemagne. En revanche, la France et la Suède affichent des taux légèrement supérieurs à 15%, tandis que l'Italie et l'Espagne présentent des niveaux dépassant les 20%.

Il est important de noter que ces différences ne semblent pas être attribuables à des variations dans les niveaux de protection de l'emploi, car selon les indices de protection de l'emploi de l'OCDE, le Luxembourg ne détient pas le niveau le plus élevé parmi les six pays étudiés. Ces disparités semblent plutôt refléter des conditions conjoncturelles sur le marché du travail, étant donné que le Luxembourg et l'Allemagne avaient les taux de chômage les plus bas au moment de la collecte des données.

Graphique 1 : Probabilité de perte d'emploi dans les six prochains mois, par pays



Source : COME-HERE – Données collectées entre novembre 2022 à juin 2023. Ces barres reportent la probabilité moyenne de peur de perte d'emploi.

Exemple de lecture : En moyenne, les participants Luxembourgeois de l'enquête COME-HERE considèrent qu'ils ont 13% de chance de perdre leur emploi dans les six prochains mois.

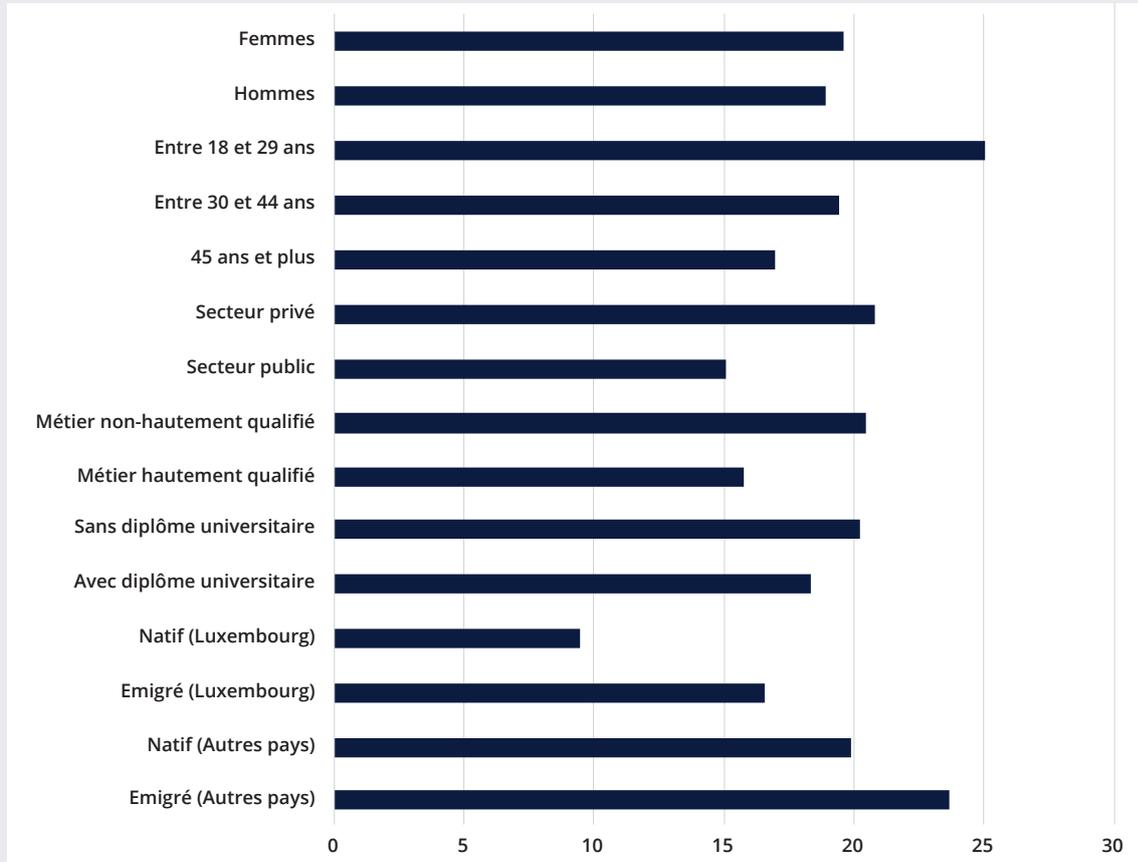
2. Facteurs de vulnérabilité

En analysant l'ensemble des données venant des six pays de COME-HERE, nous identifions des groupes de travailleurs plus vulnérables que d'autres à l'insécurité de l'emploi. Ces groupes comprennent les femmes, les jeunes, les travailleurs du secteur privé, ceux occupant des emplois à faible qualification et ceux ayant des niveaux d'instruction inférieurs. Nous avons utilisé l'ensemble des travailleurs de notre enquête afin d'améliorer notre pouvoir statistique mais nous retrouvons des résultats similaires lorsque nous considérons chaque pays indépendamment. La plupart de ces facteurs de vulnérabilité apparaissent également dans les rapports les plus récents du *Quality of Work*¹⁴ dont l'échantillon est focalisé sur une population de travailleurs du Luxembourg.

En outre, une analyse distincte entre les natifs et les migrants au Luxembourg par rapport aux natifs et migrants dans les autres pays révèle des tendances significatives. Les migrants se sentent systématiquement plus en insécurité que les natifs, une disparité qui est plus prononcée au Luxembourg qu'ailleurs. Cependant, malgré cette insécurité accrue, les migrants travaillant au Luxembourg semblent se sentir relativement plus protégés que leurs homologues français, allemands, italiens, espagnols et suédois.

¹⁴ <https://www.csl.lu/fr/sante-et-bien-etre-au-travail/quality-of-work-index-luxembourg/>

Graphique 2 : Probabilité de perte d'emploi dans les six prochains mois, par groupe de travailleurs



Source : COME-HERE – Données collectées entre novembre 2022 à juin 2023. Ces barres reportent la probabilité moyenne de peur de perte d'emploi.

Exemple de lecture : En moyenne, les femmes de l'enquête COME-HERE considèrent qu'elles ont 19% de chance de perdre leur emploi dans les six prochains mois.

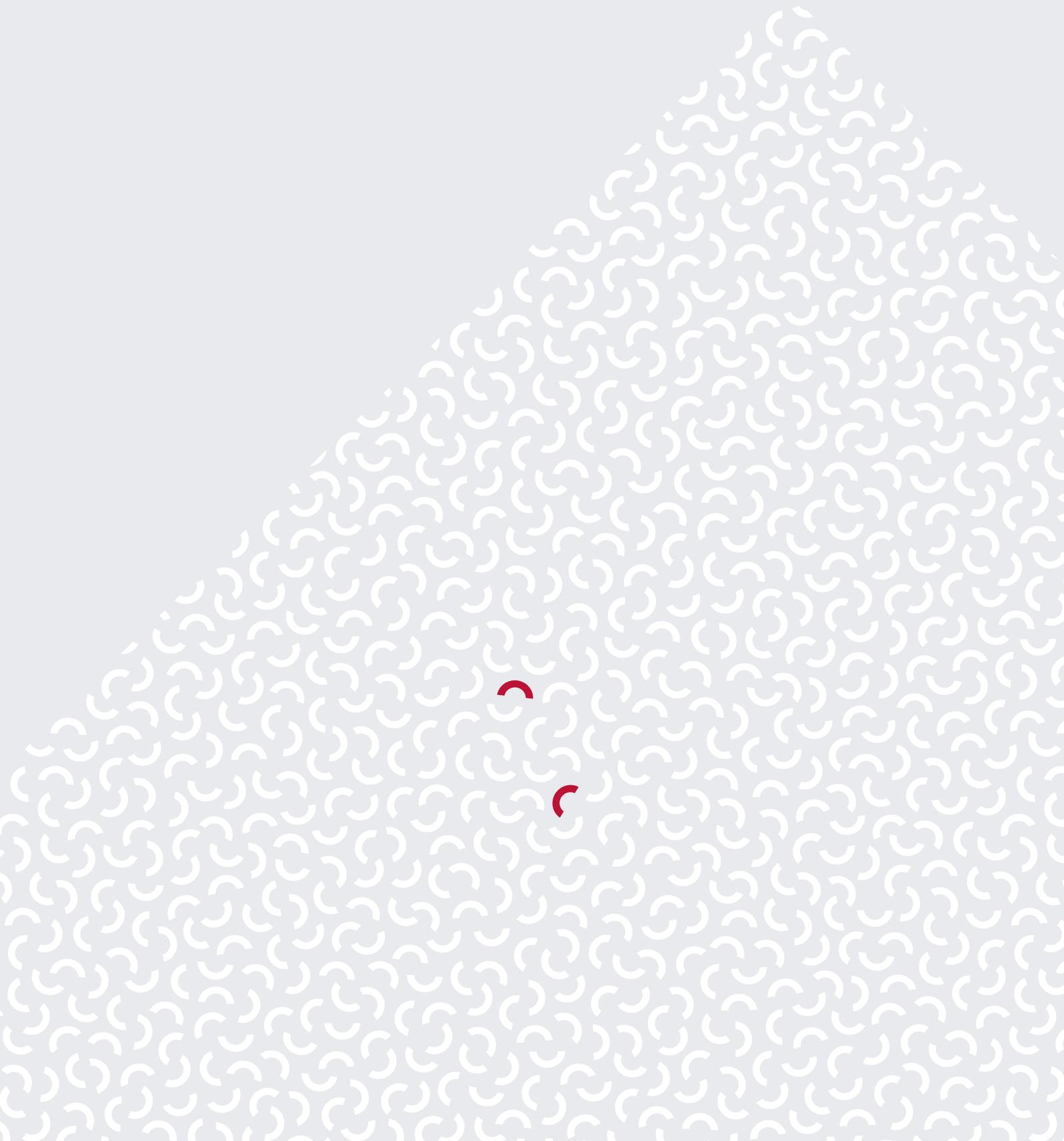
3. Conclusions

En conclusion, notre analyse met en lumière des disparités importantes dans le sentiment d'insécurité de l'emploi à travers l'Europe à la suite de la crise du COVID-19. Ces disparités sont influencées par des facteurs conjoncturels et démographiques, ainsi que par des différences dans les profils de migration. Comprendre ces dynamiques est essentiel pour informer les politiques visant à atténuer l'insécurité de l'emploi et à promouvoir la stabilité économique et sociale.

Références

- Clark, A. E., & Lepinteur, A. (2022). A natural experiment on job insecurity and fertility in France. *Review of Economics and Statistics*, 104(2), 386-398.
- Clark, A. E., D'Ambrosio, C., & Lepinteur, A. (2024). *Job insecurity, savings and consumption: an Italian experiment*. Mimeo.
- De Paola, M., Nisticò, R., & Scoppa, V. (2021). Employment protection and fertility decisions: The unintended consequences of the Italian Jobs Act. *Economic Policy*, 36(108), 735-773.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.
- Lepinteur, A. (2021). The asymmetric experience of gains and losses in job security on health. *Health Economics*, 30(9), 2217-2229
- Lepinteur, A., Clark, A. E. & D'Ambrosio, C. (2024). *Unsettled: Job Insecurity Reduces Home-Ownership*. Mimeo.





II. CHÔMAGE ET EMPLOI

Les thèmes du chômage et de l'emploi font régulièrement l'objet de publications contradictoires. C'est parce qu'ils ont de multiples facettes : le nombre, le taux, l'analyse par telle ou telle catégorie, voire la période étudiée qui selon son point d'origine marque une tendance à la hausse ou son contraire. Par ailleurs, tant le chômage que l'emploi font l'objet de mesures objectives mais aussi subjectives, ce qui peut rajouter de la confusion dans le débat.

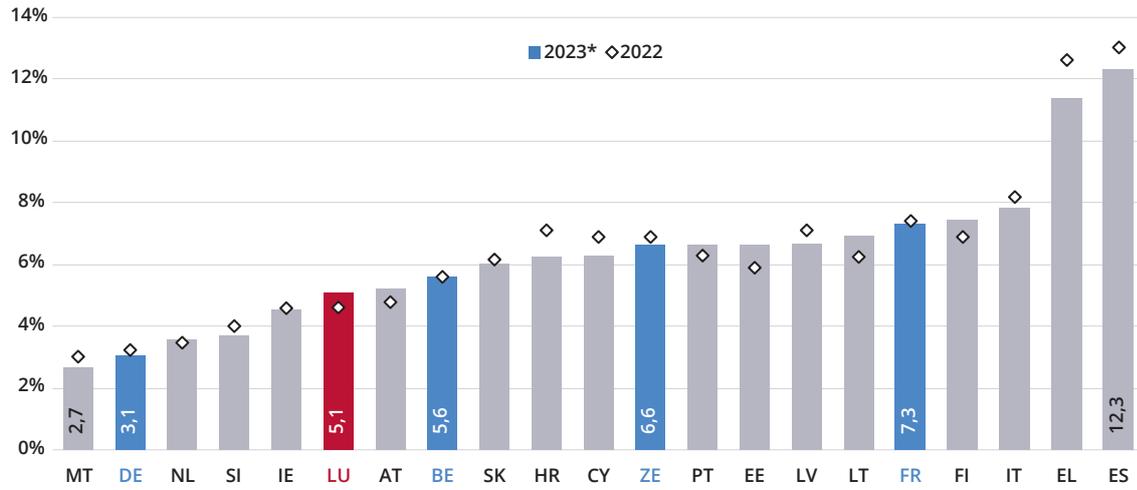
Le présent *Panorama social* a choisi de rendre compte de la situation des salariés ou ex-salariés (chômeurs ou retraités) selon un certain nombre d'indicateurs, et dans un souci de clarté et de simplicité dans la présentation. D'autres indicateurs auraient pu être rajoutés au risque d'avoir une publication confuse.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation du chômage et des demandeurs d'emploi en accordant une importance particulière à certaines populations : les salariés handicapés et/ou à capacité de travail réduite, les jeunes, les chômeurs non indemnisés, ceux de longue durée, etc. La situation du Luxembourg sera aussi relativisée par rapport aux performances des autres membres de la zone euro.

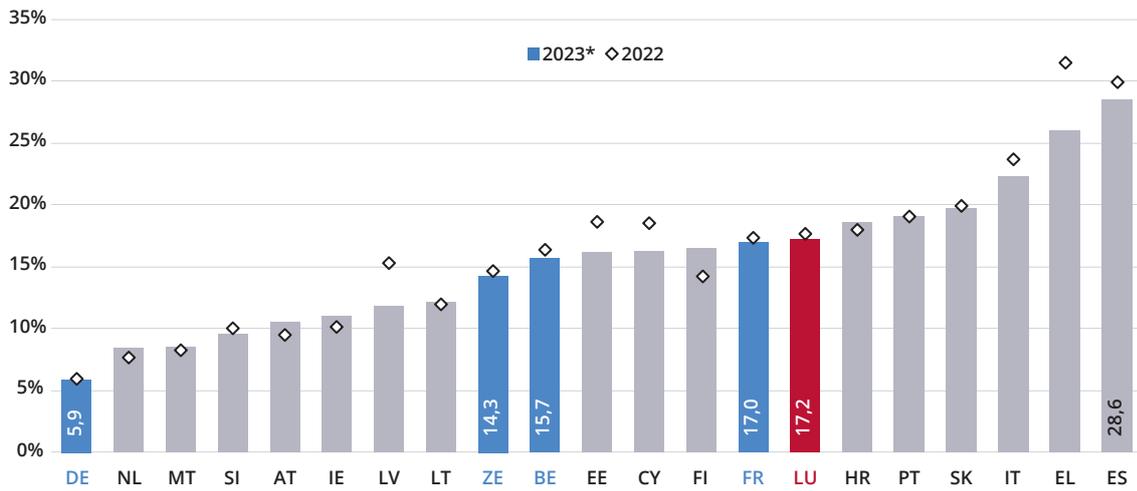
La présentation s'intéressera ensuite à l'emploi et à son évolution comparée. Elle montrera que créer des emplois ne suffit pas pour réduire le chômage. Différentes analyses seront aussi proposées par groupes de population : genre, âge, durée du travail.

Enfin, l'accent sera mis sur les caractéristiques des personnes qualifiées d'inactives (c'est-à-dire celles qui, en âge de travailler, ne sont ni au chômage ni en emploi) et sur les raisons qui justifient cette inactivité.

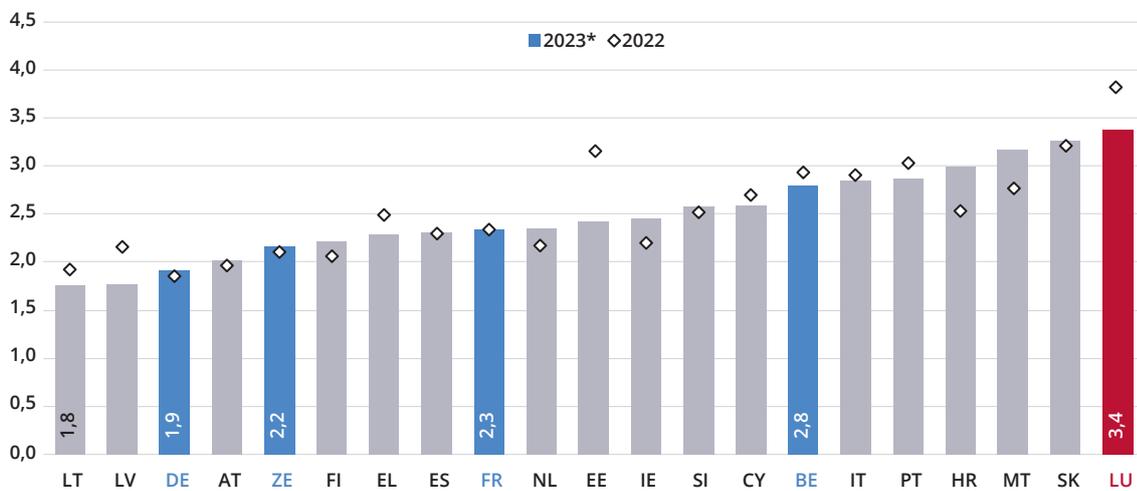
Taux de chômage des 15-64 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Ratio entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage total



Note : * = données 2023 correspondant à la moyenne des trois premiers trimestres

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. CHÔMAGE

1.1. Chômage total et chômage des jeunes

Suite à la forte hausse enregistrée en 2020, le taux de chômage luxembourgeois a connu deux années de baisse. En 2022, il atteint avec 4,6% l'un des plus bas niveaux enregistrés depuis l'an 2000. Toutefois, l'année 2023 est marquée par une progression de ce taux : en moyenne des trois premiers trimestres, le taux de chômage au Grand-Duché s'établit à 5,1%.

De ce point de vue, le Luxembourg fait plutôt figure d'exception dans le paysage européen puisque la plupart des pays de la zone euro ont connu une baisse du taux de chômage par rapport à l'année précédente. Malgré cela, le Luxembourg continue à faire partie des pays dont le taux de chômage est relativement faible (1,5 points de pourcentage par rapport à la moyenne de la ZE), mais affiche des performances bien moins bonnes que l'Allemagne ou les Pays-Bas où la proportion de demandeurs d'emploi est inférieure à 4%. À l'autre extrême du classement, la Grèce et l'Espagne ne parviennent pas à réduire la part de chômeurs en-deçà de 10%, malgré une dizaine d'années de baisse continue de cet indicateur.

Pour ce qui est des jeunes à la recherche d'un emploi, la situation européenne est similaire : baisse généralisée du taux entre 2022 et les trois premiers semestres de 2023 et persistance de niveaux de chômage élevés en Grèce et en Espagne. Le Luxembourg ne fait, pour cet indicateur pas figure d'exception et enregistre lui aussi une baisse du taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans.

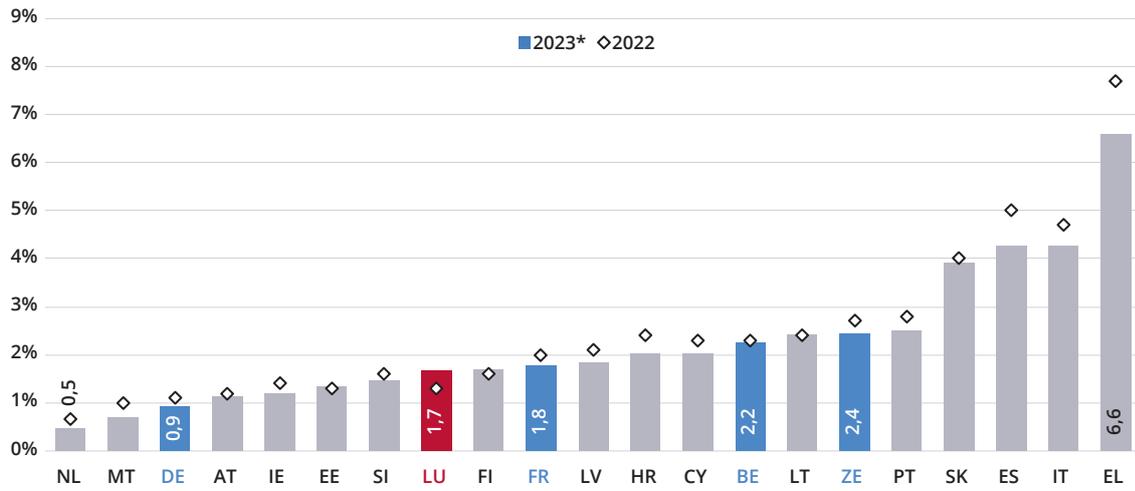
Toutefois, force est de constater que malgré cette amélioration le Grand-Duché continue à se placer parmi les pays les moins performants en matière d'intégration des jeunes demandeurs d'emploi. Avec 17,2% en moyenne des trois premiers trimestres 2023, le Luxembourg se situe 3 points de pourcentage au-dessus de la moyenne de la zone euro, et même à un niveau trois fois plus important que l'Allemagne.

Si l'on rapporte le taux de chômage des jeunes à celui de l'ensemble de la population en âge de travailler, il en ressort que les jeunes de moins de 25 ans sont 3,4 fois plus susceptibles d'être à la recherche d'emploi. Avec un tel ratio, le Luxembourg se place en tant que lanterne rouge de la zone euro. Cependant, cette situation peut en partie s'expliquer par une population de jeunes actifs et donc de jeunes demandeurs d'emploi particulièrement faible au Grand-Duché : en effet, la grande majorité d'entre eux poursuivent encore des études¹⁵.

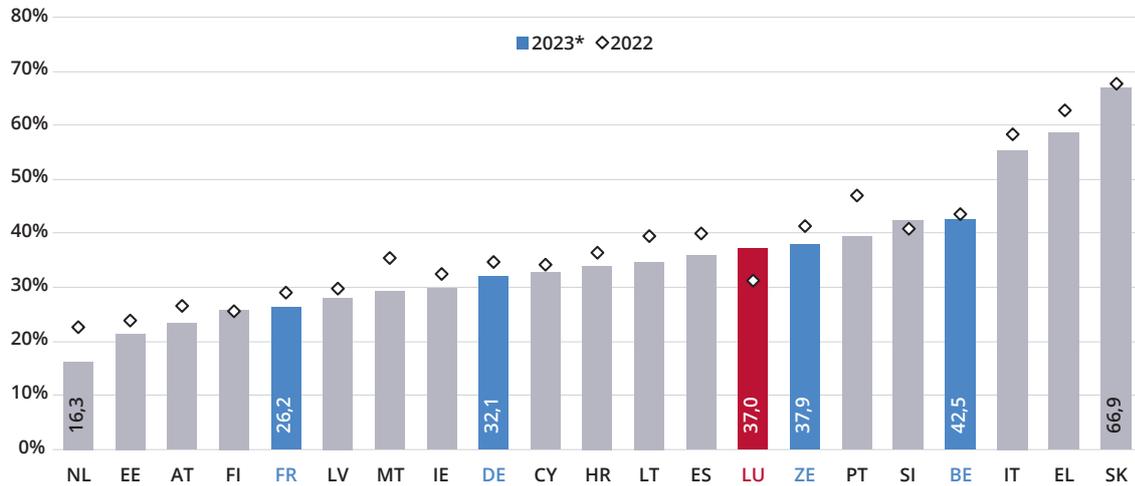
Nonobstant ce phénomène, force est de constater que le Luxembourg affiche des difficultés structurelles en matière d'intégration des 15-24 ans sur le marché de l'emploi. En témoigne le fait que depuis le début des années 2000, le Luxembourg affiche de façon continue un ratio entre chômage des jeunes et taux de chômage total qui se situe dans le top trois des pires performances au sein de la zone euro.

¹⁵ Voir section PII.3.2 ci-après

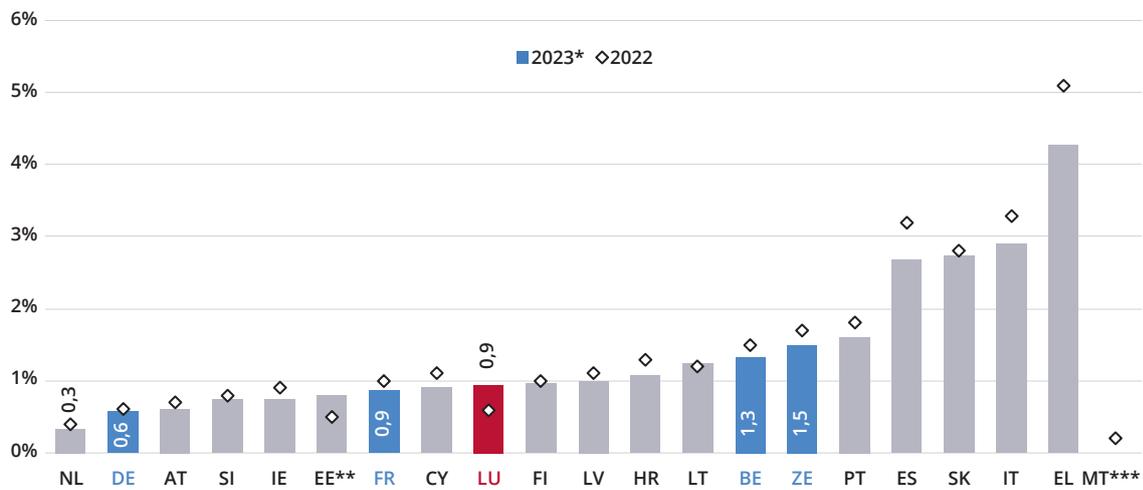
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois), en pourcentage de la population active



Chômage de longue durée, en proportion du chômage total



Taux de chômage de très longue durée (> 24 mois), en pourcentage de la population active



Notes : Toutes les données se rapportent aux personnes résidentes âgées de 20 à 64 ans ; * = moyenne des trois premiers trimestres 2023 ; ** = moyenne des deux premiers trimestres 2023 ; *** = pas de données pour 2023

1.2. Chômage de longue durée

En 2023, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire de plus d'un an), est, en moyenne des trois premiers trimestres, de 1,7% au Luxembourg. Si le pays fait partie de ceux qui s'en sortent le mieux en la matière, force est de constater que cet indicateur est en hausse de près de 30% par rapport à 2022 et que le Grand-Duché est le seul pays de l'union monétaire qui connaît une montée de la proportion de chômeurs de longue durée.

Si au lieu de rapporter le nombre de personnes à la recherche d'emploi depuis plus d'un an à la population active on la rapporte à l'ensemble des demandeurs d'emploi, la situation luxembourgeoise n'apparaît pas sous un meilleur jour. Certes, le pays affiche, avec 37% de chômeurs à la recherche d'emploi depuis plus d'un an, un taux juste inférieur à la moyenne de la zone euro. Toutefois, seuls six pays affichent une proportion plus importante de chômeurs de longue durée que le Grand-Duché, parmi lesquels l'Italie, la Grèce et la Slovaquie qui affichent une proportion de personnes à la recherche d'emploi depuis plus d'un an supérieure à 50%.

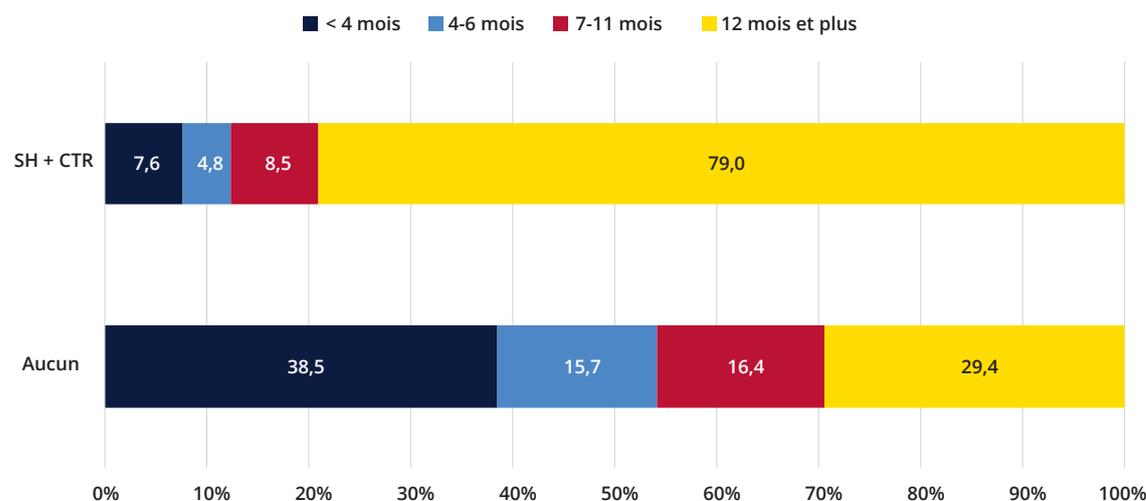
De façon générale, on note que la tendance européenne est à la diminution de la part des chômeurs de longue durée : au sein de l'union monétaire, la proportion a diminué de 3,5 points de pourcentage (-8,5%) par rapport à 2022. Le Grand-Duché est à cet égard à contrecourant de ses partenaires de la zone euro avec un chômage de longue durée qui augmente en proportion du nombre de chômeurs : de

31,3% en 2022, on passe en 2023 ¹⁶ à 37%, soit une hausse de 5,7 points de pourcentage ou de 18,2%.

Pour ce qui est des personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi depuis plus de vingt-quatre mois, c'est-à-dire celles qui se retrouvent en situation de chômage de très longue durée, le Luxembourg figure, avec un taux de 0,9%, dans le milieu du classement de la zone euro (1,5%). Toutefois, certains pays, à l'instar de l'Espagne, de la Slovaquie, de l'Italie et de la Grèce ne parviennent que difficilement à juguler ce fléau et affichent des taux de chômage de très longue durée près de deux fois plus élevés que la moyenne européenne. Dans le cas de la Grèce, le taux de chômage de très longue durée est même presque trois fois plus élevé que celui de la zone euro. Ainsi, malgré une baisse régulière au cours des dernières années, ce sont encore 4,2% de la population active grecque est à la recherche d'un emploi depuis plus de deux ans.

Pour le Luxembourg, les données de l'ADEM permettent de mieux cerner les facteurs qui empêchent les demandeurs d'emploi de retrouver rapidement leur place sur le marché du travail. Ainsi, près d'une personne sur trois inscrite depuis plus d'un an auprès de l'ADEM a un statut de travailleur handicapé ou à capacité de travail réduite. Parmi ces demandeurs d'emploi ayant un statut spécifique, près de 80% cherchent un emploi depuis au moins un an, contre un peu moins d'un tiers des chômeurs sans statut spécifique.

Répartition des chômeurs selon leur durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2023

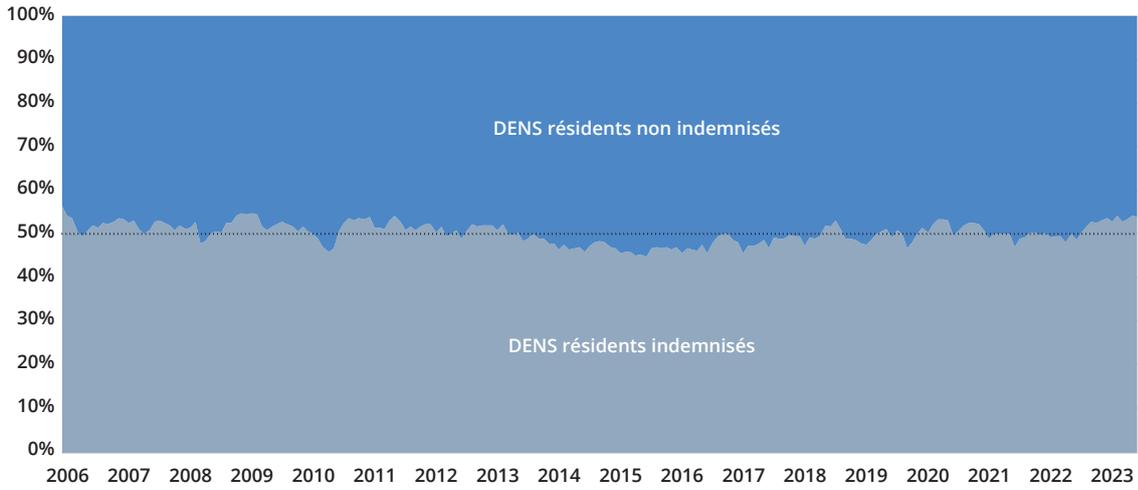


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

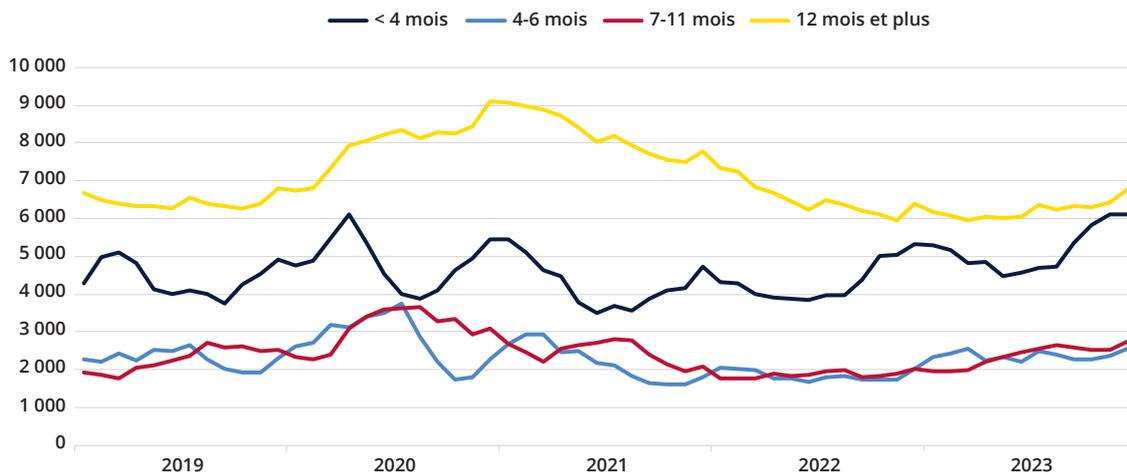
Données : ADEM
Graphique : CSL

¹⁶ En moyenne des deux premiers trimestres 2022.

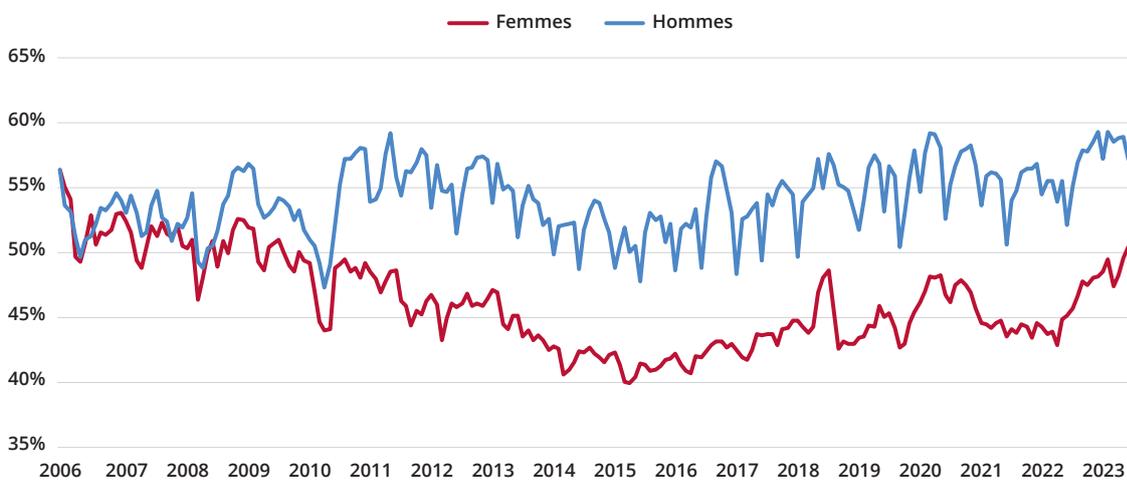
Part des demandeurs d'emploi résidents indemnisés et non indemnisés inscrits auprès de l'ADEM



Nombre de demandeurs d'emploi selon leur durée d'inscription auprès de l'ADEM



Proportion de chômeurs résidents indemnisés par genre



Note : DENS = demande d'emploi non satisfaite

Données : ADEM
Graphiques : CSL

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé

Si l'on s'attarde sur les données publiées par l'ADEM (en ayant en tête les observations formulées dans l'encadré ci-dessous), force est de constater que le taux de chômage est, avec 5,2% à un niveau légèrement supérieur à sa moyenne historique (5% de 2000 à 2023). La résurgence du chômage au Luxembourg, et dans les pays européens de façon plus générale, est liée à une succession de crises et de décisions politiques advenues au cours des dernières années (crise sanitaire, difficultés d'approvisionnement, guerre en Ukraine, hausse des taux d'intérêts). Dès lors, le Grand-Duché qui, de 2014 à 2019, était en bonne voie pour retrouver un niveau de chômage inférieur à 5% s'est temporairement éloigné de ce seuil symbolique. Si l'année 2022 a certes été marquée par un taux de chômage de seulement 4,8% (ADEM ; 4,6% selon Eurostat), l'amélioration n'a été que de courte durée, l'indicateur dépassant à nouveau 5% en 2023.

Si la part de chômeurs indemnisés ne tombait guère sous la barre des 50% avant 2013, la crise de la dette souveraine européenne a contribué à un allongement des périodes de chômage, et donc à une diminution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés. De janvier 2014 à décembre 2017, c'est donc la situation inverse qui prévaut avec en moyenne 47% des personnes inscrites auprès de l'ADEM qui sont indemnisées.

La proportion de chômeurs indemnisés connaît une tendance à la hausse courant 2020 sous l'afflux de

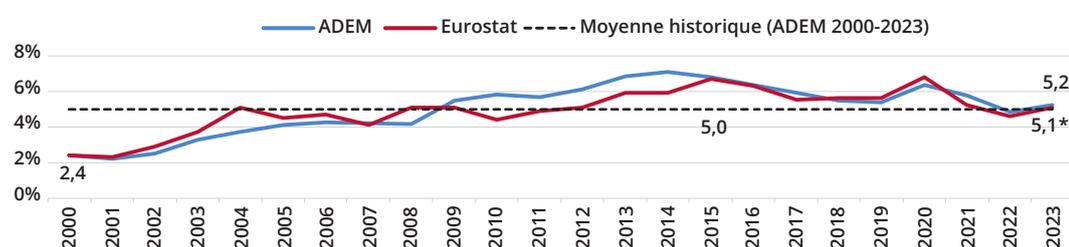
personnes ayant perdu leur emploi dans un contexte de crise sanitaire, mais aussi du fait de l'allongement temporaire des durées d'indemnisation du chômage à plus fort de la crise sanitaire.

À partir de 2023, on assiste à la fois à une augmentation des personnes inscrites depuis moins d'un an (et tout plus particulièrement de celles inscrites depuis moins de 4 mois), tandis que le nombre de chômeurs inscrits depuis plus d'un an reste, malgré une légère hausse au cours de la deuxième moitié de 2023, à un niveau comparable à celui de 2019. Cela fait qu'en 2023, la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés dépasse durablement la barre des 50%.

Concernant la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés selon le genre, il appert que les femmes sont moins bien loties que leurs congénères masculins. Ainsi, pour ces premières, la proportion d'indemnisées se situe durablement sous 50% depuis 2010 avec un creux de moins de 45% de 2014 à 2018. Si la crise sanitaire a induit une légère hausse de la proportion de demandeuses d'emploi indemnisées, celle-ci n'a pas eu un caractère durable, et a repris une tendance baissière au cours de l'année 2020. Pour les hommes, ce n'est que ponctuellement que la part des indemnisés tombe sous 50%. Pour les deux genres, l'année 2023 est marquée par les évolutions décrites au paragraphe précédent, et pour la première fois depuis 2009, la proportion de femmes inscrites à l'ADEM et indemnisées dépasse la barre symbolique des 50%.

Note concernant les divergences entre les taux de chômage ADEM et Eurostat

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Notes : Données non corrigées des variations saisonnières ; * = moyenne des trois premiers trimestres

Données : ADEM, Eurostat

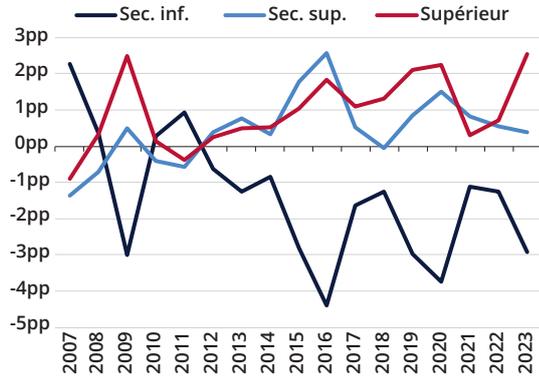
Graphique : CSL

Le taux de chômage harmonisé publié par Eurostat repose sur l'Enquête sur les forces de travail (Labor force Survey) menée au niveau européen auprès des ménages des différents pays. Selon la définition utilisée, un chômeur est une personne qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, est disponible pour un emploi dans les deux semaines suivantes (ou a déjà retrouvé un emploi commençant dans les trois mois à venir) et a recherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes. La définition retenue s'articule donc autour de la disponibilité du chômeur pour un emploi.

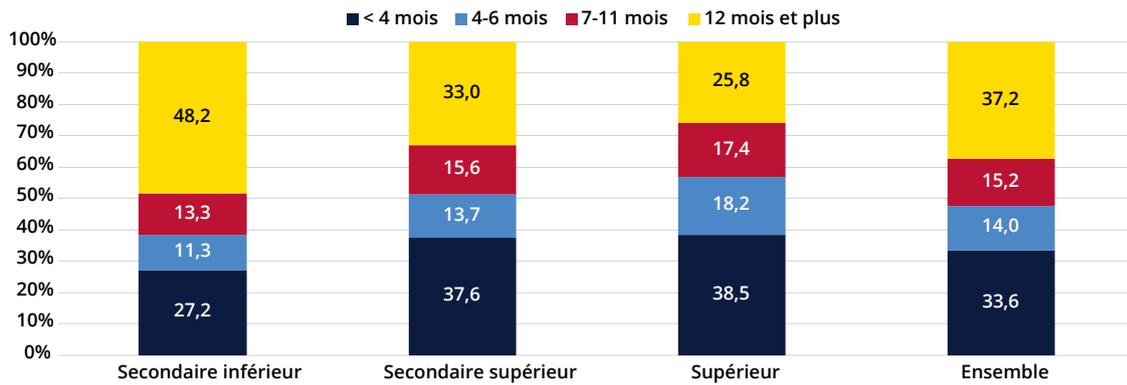
En revanche, le taux de chômage ADEM repose sur une définition administrative. C'est le nombre de personnes qui se sont inscrites auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi, sans nécessairement satisfaire à l'ensemble des critères européens présentés ci-avant.

Répartition (à gauche) et variation en points de pourcentage (à droite) des demandeurs d'emploi par niveau de formation, moyennes annuelles

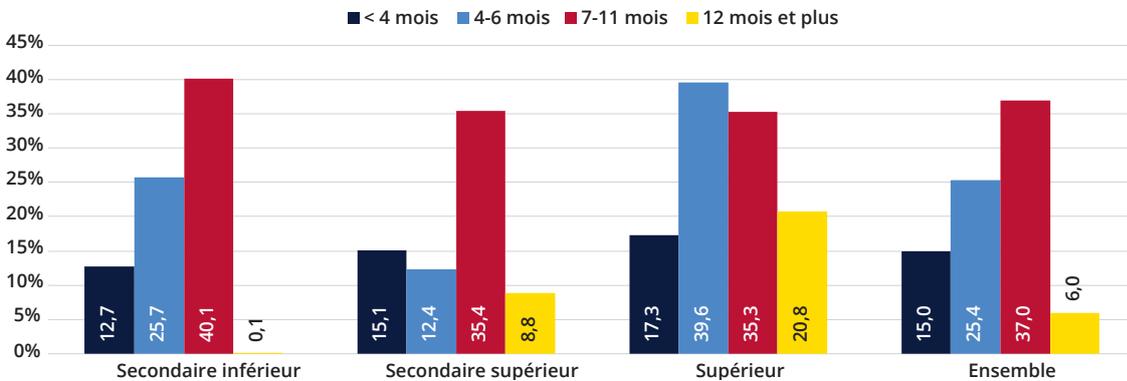
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par niveau de formation		
		Sec. inf.	Sec. sup.	Supérieur
2007	9 009	67,0%	22,7%	10,3%
2008	9 201	67,4%	22,0%	10,6%
2009	12 406	64,4%	22,5%	13,1%
2010	13 473	64,6%	22,1%	13,3%
2011	13 426	65,6%	21,5%	12,9%
2012	14 889	65,0%	21,9%	13,1%
2013	17 128	63,7%	22,7%	13,6%
2014	18 234	62,9%	23,0%	14,1%
2015	17 767	60,1%	24,8%	15,2%
2016	16 933	55,7%	27,3%	17,0%
2017	16 177	54,0%	27,9%	18,1%
2018	15 250	52,8%	27,8%	19,4%
2019	15 383	49,8%	28,7%	21,5%
2020	18 673	46,1%	30,2%	23,8%
2021	17 138	44,9%	31,0%	24,1%
2022	14 570	43,7%	31,5%	24,8%
2023	16 161	40,8%	31,9%	27,3%



Répartition des chômeurs selon le niveau d'études et la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2023



Évolution du nombre de demandeurs d'emploi selon le niveau de formation et la durée d'inscription, décembre 2022-décembre 2023



Niveaux de formation retenus par l'ADEM

Secondaire	inférieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 11 ^e ou 3 ^e
	supérieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 13 ^e ou 1 ^{re}
Supérieur		Avoir terminé avec succès des études post-secondaires

Données : ADEM
Graphiques : CSL

2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription

Les données de l'ADEM permettent d'analyser dans le détail les caractéristiques personnelles des personnes cherchant un emploi.

Ainsi, en 2020, on constate une hausse considérable du nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits auprès de cette administration : +20% entre les mois de décembre 2019 et 2020 (+3 386 inscrits). Cette hausse est indubitablement en grande partie imputable aux conséquences économiques de la crise sanitaire. En 2021 et 2022, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a connu une importante décreue avec une diminution de 4 801 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM entre décembre 2020 et décembre 2022.

L'année 2023 est marquée par un retournement de la tendance : le nombre de demandeurs d'emploi, dont la moyenne annuelle était tombée à son plus bas niveau depuis une décennie en 2022, augmente à nouveau pour se situer à 16 161 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM en moyenne de 2023 ¹⁷ (18 980 personnes en déc. 2023).

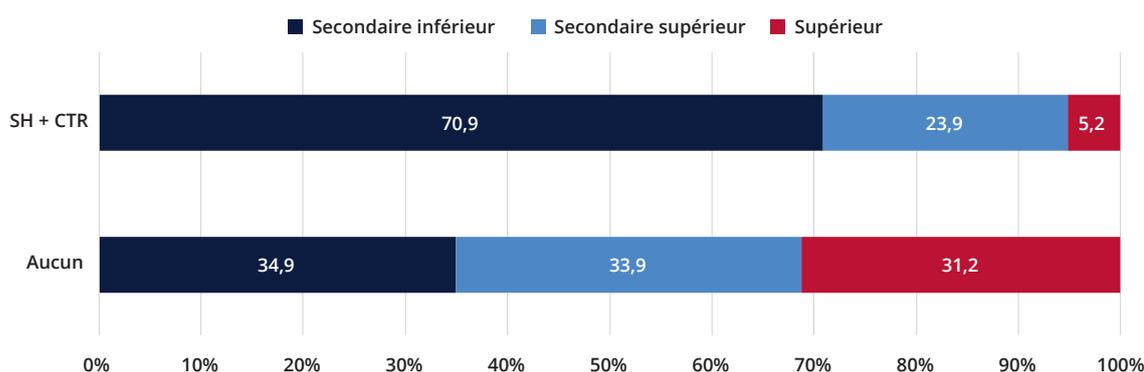
Si en nombre les trois catégories de demandeurs d'emploi augmentent en 2023, l'évolution de leur part dans le total témoigne des mutations structurelles à l'œuvre au sein de l'économie luxembourgeoise depuis de nombreuses années. Ainsi, depuis une quinzaine d'années, la part de demandeurs

d'emploi qui n'ont au plus qu'une qualification correspond au cycle inférieur de l'enseignement secondaire a diminué de 26% points de pourcentage, tandis que celle des chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur a bondi de 17 points de pourcentage.

Toutefois, les deux populations mentionnées ci-avant ne subissent pas de la même façon l'épreuve du chômage. En effet, si l'on distingue les demandeurs d'emploi selon le double critère du niveau d'éducation et de leur durée d'inscription auprès de l'ADEM, force est de constater qu'auprès des moins qualifiés les durées longues prédominent (48% d'entre eux cherchent un emploi depuis plus d'un an), tandis que chez les universitaires ce sont (encore) les courtes durées d'inscription qui prédominent (38% sont inscrits depuis moins de 4 mois).

Les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés forment sans équivoque le groupe de personnes le plus important parmi les inscrits à l'ADEM. Pire encore, force est de constater qu'ils sont fortement surreprésentés au sein de la catégorie de chômeurs ayant le statut de travailleur handicapé et/ou à capacité de travail réduite : ils y représentent près des trois quarts des demandeurs d'emploi, contre seulement 35% au sein des groupes de chômeurs n'ayant pas de statut spécifique.

Répartition des chômeurs avec et sans statut spécifique selon leur niveau de diplôme, décembre 2023



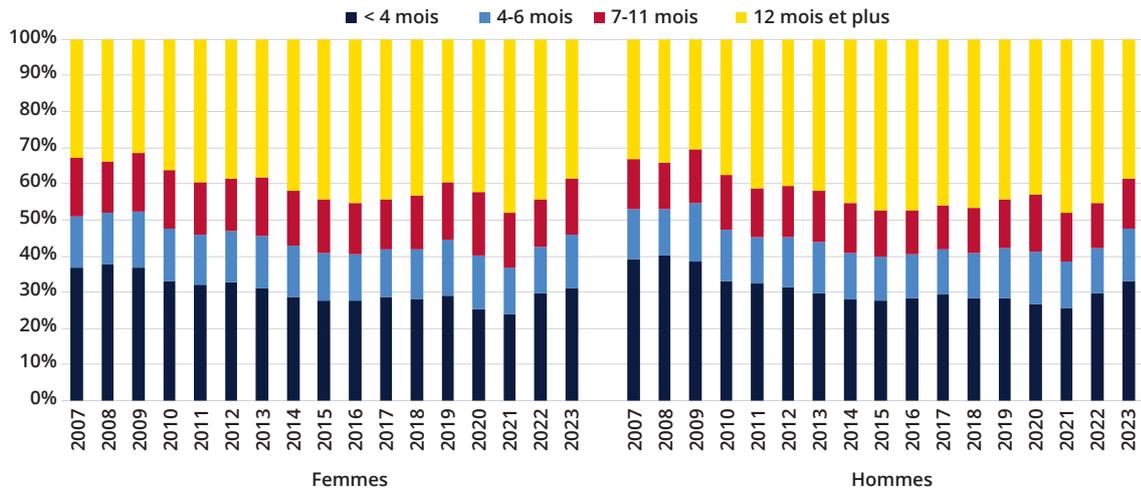
Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

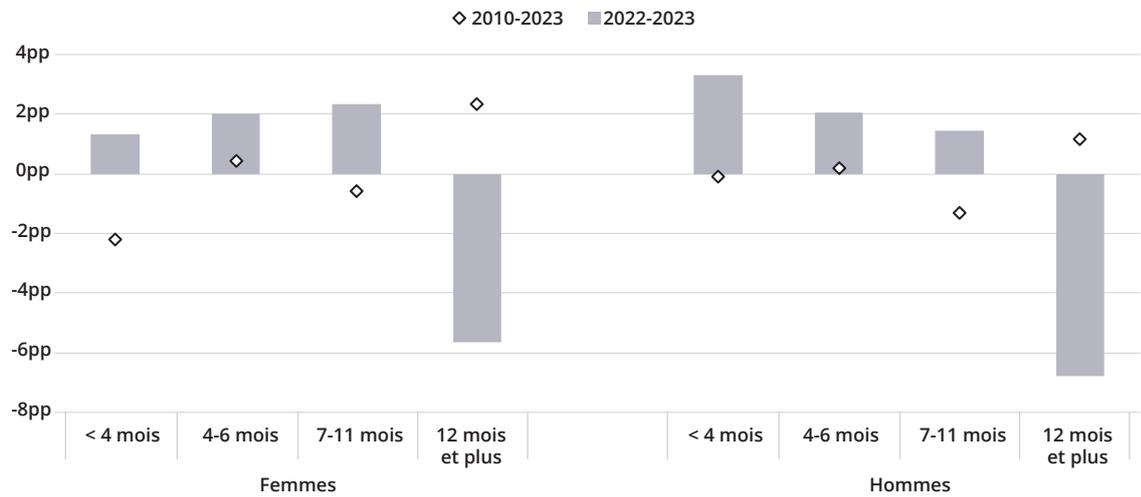
Graphique : CSL

¹⁷ Au mois de décembre 2023, 18 980 demandeurs d'emploi résidents étaient inscrits à l'ADEM, contre 15 760 un an plus tôt et 19 918 en décembre 2020.

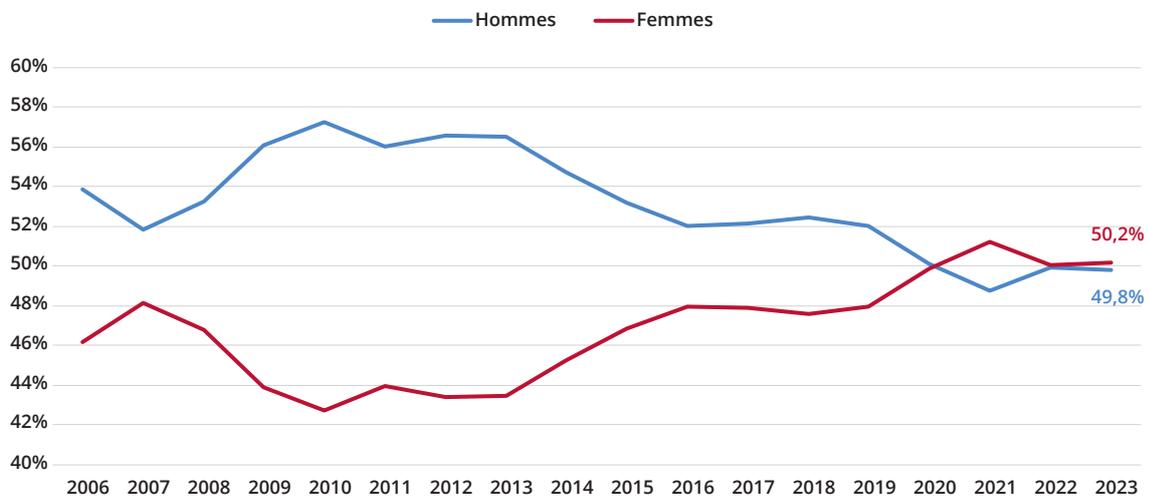
Durée du chômage selon le genre et variations en points de pourcentage, moyennes annuelles



Variations de la durée du chômage selon le genre, en points de pourcentage



Chômage de longue durée (> 12 mois) selon le genre, moyennes annuelles



Données : ADEM
Graphiques : CSL

2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription

Depuis le milieu des années 2000, le chômage connaît progressivement une mutation structurelle : si les caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi jouent bien évidemment toujours un rôle, force est de constater que les durées d'inscription auprès de l'ADEM ont eu tendance à s'allonger jusqu'en 2020. Cependant, depuis 2021, il semblerait que la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an auprès de l'ADEM connaisse une décroissance.

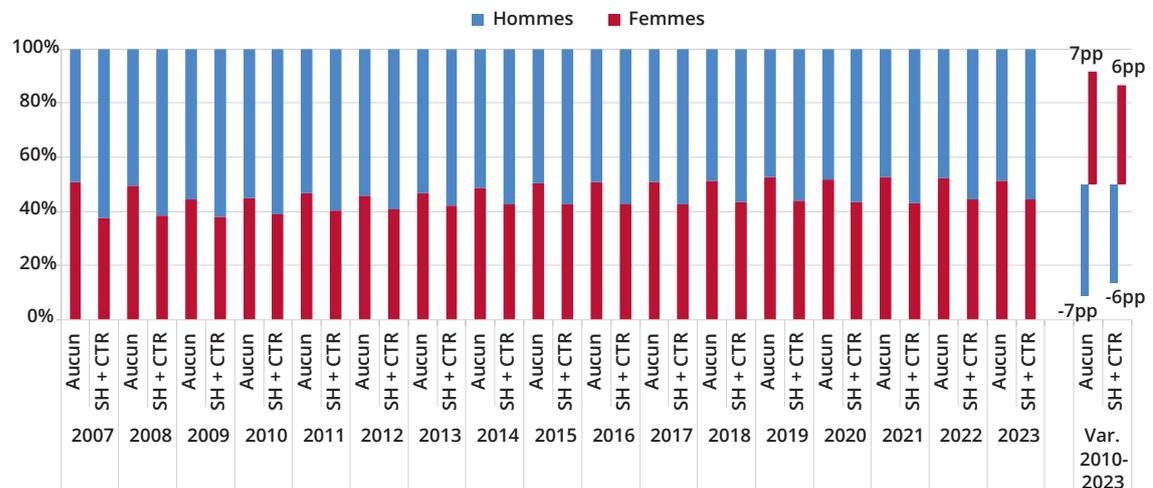
La répartition par genre des demandeurs d'emploi ne déroge pas à cette règle : la proportion d'hommes, mais surtout de femmes, concernés par le chômage de longue durée s'est progressivement accrue au cours de la dernière douzaine d'années, tandis que pour les hommes la progression est un peu plus modérée. Toutefois, comme indiqué ci-avant les deux dernières années font état d'une forte diminution de personnes inscrites depuis plus d'un an, indépendamment du genre.

Les évolutions en termes relatifs s'expliquent en bonne partie par l'afflux accru de nouveaux inscrits (< 4 mois), qui font mécaniquement baisser les parts des autres catégories, tandis que le nombre de personnes concernées par le chômage de longue durée reste à des niveaux proches de ceux de 2019, tant du côté des femmes que des hommes.

Par ailleurs, on note que l'écart qui existait par le passé entre la proportion de chômeurs de longue durée au sein de chacun des genres s'est estompé. Depuis 2022, pour les deux catégories de demandeurs d'emploi, la moitié est inscrite à l'ADEM depuis plus d'un an, cette modification s'étant faite au détriment de la gent féminine.

Concernant les statuts spécifiques, il appert que les hommes sont surreprésentés au sein des demandeurs d'emploi handicapés et/ou à capacité de travail réduite : ainsi, leur part, quoiqu'en baisse régulière depuis 2008, s'établit à 55%. Mécaniquement, la part de demandeuses d'emploi parmi ceux et celles ayant un statut spécifique connaît une hausse sur les douze dernières années, passant de 37% en 2007 à 44% en 2023.

Chômage selon le genre et le statut spécifique, moyennes annuelles



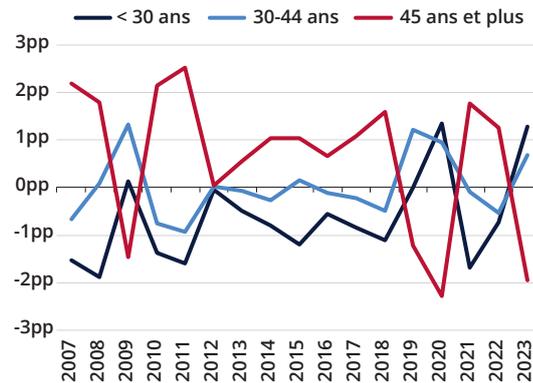
Notes : pp = points de pourcentage ; SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

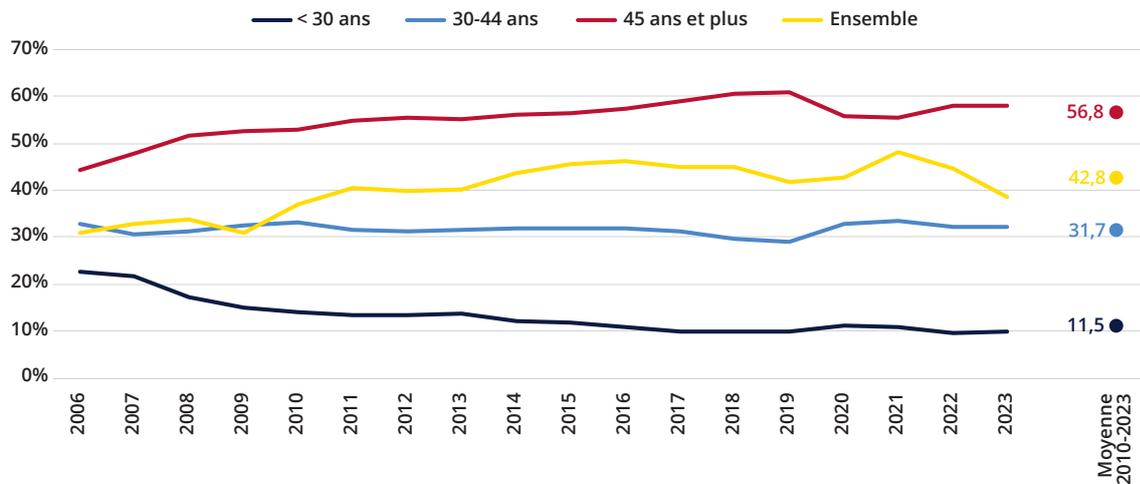
Graphique : CSL

Répartition (à gauche) et variation en points de pourcentage (à droite) par catégorie d'âge des demandeurs d'emploi, moyennes annuelles

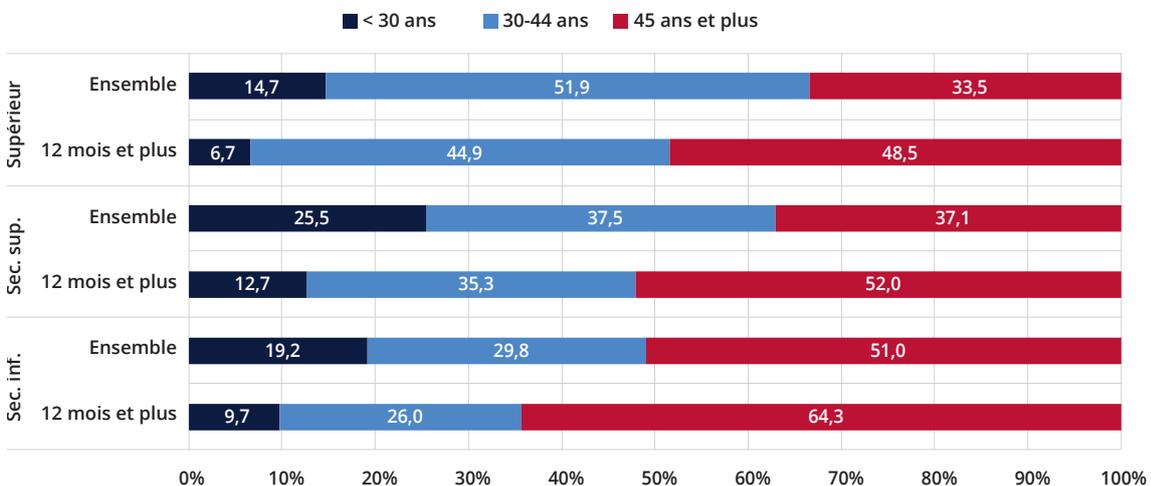
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par catégorie d'âge		
		< 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
2007	9 009	29,5%	37,3%	33,2%
2008	9 201	27,6%	37,4%	35,0%
2009	12 406	27,8%	38,7%	33,5%
2010	13 473	26,4%	38,0%	35,7%
2011	13 426	24,8%	37,1%	38,2%
2012	14 889	24,7%	37,1%	38,2%
2013	17 128	24,2%	37,0%	38,7%
2014	18 234	23,4%	36,8%	39,8%
2015	17 767	22,2%	36,9%	40,8%
2016	16 933	21,7%	36,8%	41,5%
2017	16 177	20,8%	36,6%	42,6%
2018	15 250	19,7%	36,1%	44,2%
2019	15 383	19,7%	37,3%	43,0%
2020	18 673	21,1%	38,2%	40,7%
2021	17 138	19,4%	38,1%	42,4%
2022	14 570	18,7%	37,6%	43,7%
2023	16 161	20,0%	38,3%	41,8%



Proportion du chômage de longue durée (> 2 mois) par catégorie d'âge des demandeurs d'emploi, moyennes annuelles



Niveau d'études et catégorie d'âge des chômeurs de longue durée, moyenne 2023



Données : ADEM
Graphiques et tableau : CSL

2.4. Chômage de longue durée par catégorie d'âge

De 2007 à 2023, l'évolution de la répartition par âge des demandeurs d'emploi résidents évolue en défaveur des plus âgés. Ainsi, la part de personnes de 45 ans ou plus augmente de 26% sur cette période. La proportion des plus jeunes, tend quant à elle à rester stable (30-44 ans), voire même à diminuer (< 30 ans) jusqu'en 2018. L'année 2020 fait cependant état d'un rebond de la part des demandeurs d'emploi de moins de 45 ans. Cela ne modifie cependant pas le constat général que l'on peut dresser pour la période 2007-2023 : les personnes inscrites auprès de l'ADEM tendent à être de plus en plus âgées.

Si l'on s'intéresse exclusivement aux demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, il appert que c'est la tranche d'âge la plus élevée qui y est la plus représentée avec, en moyenne, 57% des chômeurs de longue durée entre 2010 et 2020 et un pic à 61% en 2019. Si la crise sanitaire a fait affluer un nombre plus important qu'à l'accoutumé de jeunes dans le rang des demandeurs d'emploi, force est de constater qu'à partir de 2022 la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée parmi les plus âgées repart à la hausse et reste nettement au-delà de celle connue dans les autres catégories d'âge. Ainsi, les jeunes sont, quant à eux, avec une part de 10% en 2023, ceux qui sont le moins concernés par le chômage de longue durée.

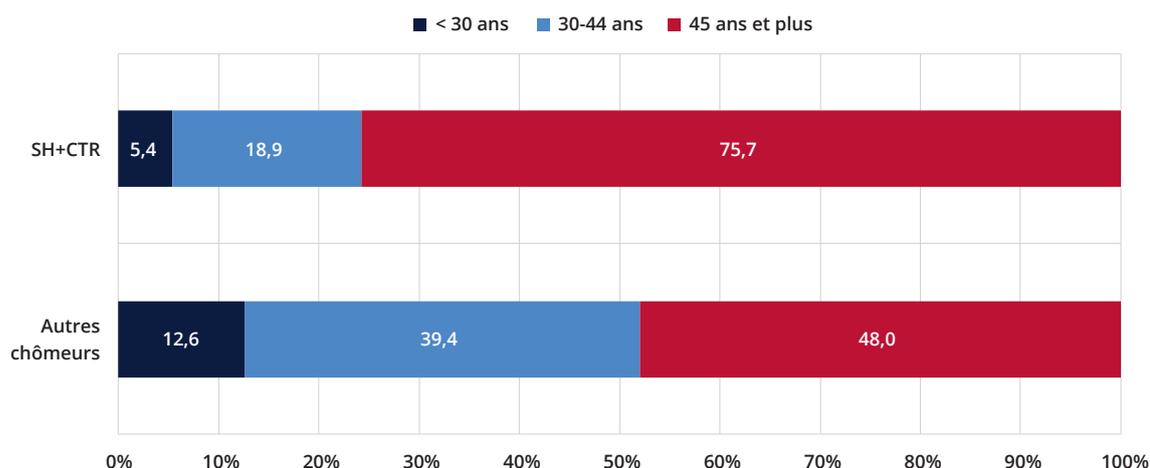
Dès lors, les personnes de plus de 45 ans sont non seulement celles qui sont le plus concernées par le chômage (42% des demandeurs d'emploi en 2023) mais également celles pour lesquelles cette situation perdure le plus longtemps.

Précédemment, dans la section 2.2, une relation entre ancienneté d'inscription et niveau de formation a été constaté : plus ce dernier est faible, plus la première est importante. Cette relation apparaît d'autant plus nettement si l'on ajoute la catégorie d'âge comme critère d'analyse : près d'un tiers (32%) des chômeurs de longue durée ont à la fois un niveau de formation faible et un âge dépassant les 45 ans. Ces derniers représentent ainsi les deux tiers du chômage de longue durée parmi les demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Cependant, la formation à elle seule ne constitue pas un rempart suffisant face au fléau qu'est le chômage puisque la durée de ce dernier tend – si l'on exclut la décrue du chômage en 2021 et 2022 – à augmenter pour tous les niveaux de diplôme.

La situation des demandeurs d'emploi ayant un statut spécifique donne un éclairage supplémentaire sur la relation entre âge et chômage. Ainsi, plus des trois quarts des personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite inscrites auprès de l'ADEM ont plus de 45 ans.

Chômeurs de longue durée par catégorie d'âge, moyenne 2023

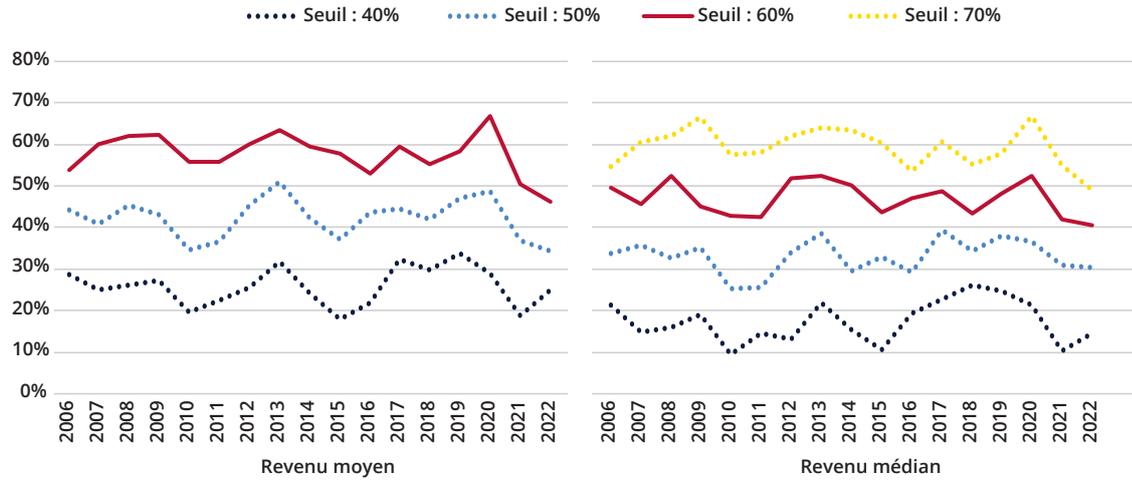


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

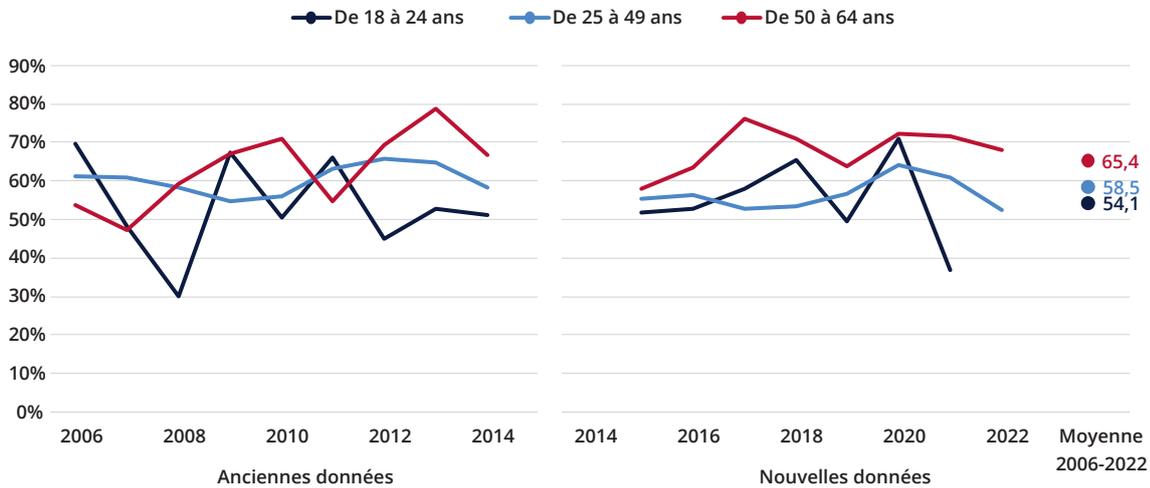
Données : ADEM

Graphique : CSL

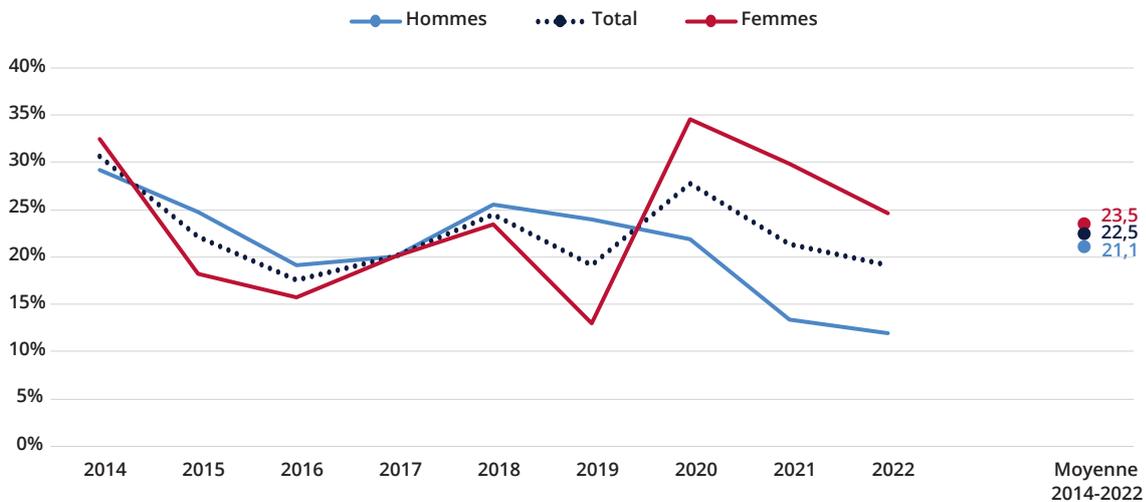
Taux de risque de pauvreté des chômeurs par seuil de pauvreté



Chômeurs en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon l'âge



Taux de privation matérielle et sociale des chômeurs selon le genre



Notes : Ruptures de série en 2016 pour tous les graphiques.
 Les données pour les 18-24 ans sont peu fiables avant 2010 et de 2017 à 2019 tandis que les données pour les 50-64 ans sont peu fiables avant 2010.

2.5. Chômage et pauvreté

Le taux de risque de pauvreté est une proportion observée à partir du seuil de pauvreté. Ce dernier correspond à une proportion du revenu équivalent médian de la population. Quel que soit le seuil retenu, le taux de risque de pauvreté varie dans le temps. Le seuil choisi exerce néanmoins une influence sur la façon dont varie le taux de risque de pauvreté, notamment parce qu'une certaine proportion de personnes – celles dont les revenus sont proches du seuil de pauvreté – peuvent passer sous (ou au-dessus) du seuil de pauvreté lorsque celui-ci varie au gré des fluctuations du revenu équivalent médian.

Ainsi, pour les résidents du Grand-Duché, le taux de risque de pauvreté au seuil de 60% du revenu équivalent médian est de 17,3% ¹⁸. Ce taux de risque de pauvreté s'inscrit néanmoins dans une tendance à la hausse depuis le début des années 2000, même si celle-ci est parfois interrompue par des baisses ponctuelles et de courtes durées.

Si ces chiffres peuvent déjà paraître élevés, la situation est autrement plus dramatique pour les personnes à la recherche d'un emploi. Ainsi, pour les chômeurs, le taux de risque de pauvreté s'élève, en 2022, à 41%.

La situation délétère à laquelle font face les demandeurs d'emploi ne concerne cependant pas la seule pauvreté monétaire. En effet, si l'on se réfère au taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale ¹⁹, la situation des demandeurs d'emploi ne s'améliore guère depuis une quinzaine d'années. En 2021, les jeunes de 18 à 24 ans forment cependant une exception à la règle, avec une forte diminution par rapport à l'année précédente. Malheureusement les données 2022 n'étant pas disponibles la pérennité de cette situation reste incertaine. Qui plus est, les jeunes ont déjà connu de 2006 à 2008 une baisse conséquente de leur taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale qui est par la suite reparti à la hausse. Dès lors, la persistance de cette amélioration de la situation des jeunes chômeurs devra se confirmer au cours des prochaines années.

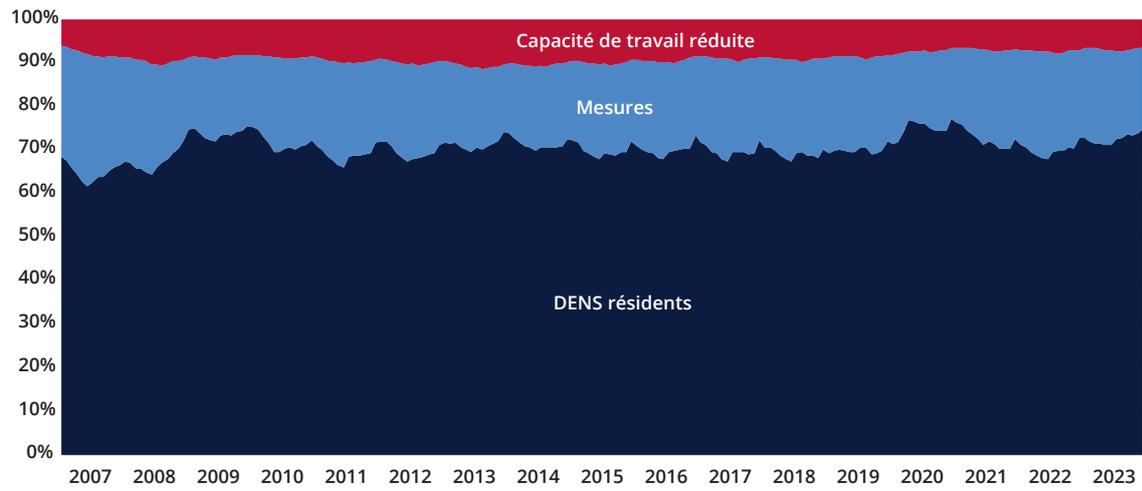
Du fait de la faiblesse des revenus dont ils disposent, les demandeurs d'emploi se voient parfois contraints à renoncer à certains biens et services essentiels, mais aussi à participer pleinement à la vie en société. Ainsi, si pour l'ensemble de la population le taux de privation matérielle et d'exclusion sociale sévère n'est que de 3,7% en 2022, il est, avec 19,2%, plus de cinq fois plus élevé pour les personnes à la recherche d'un emploi !

À cet égard, on note tout particulièrement l'explosion du taux de privation matérielle et sociale des femmes à la recherche d'emploi qui est passé de 13% en 2019 à 30% en 2021, soit un doublement en l'espace d'à peine deux ans ! Si le taux diminue depuis, il reste encore particulièrement élevé pour les femmes à la recherche d'un emploi par rapport à la situation connue de 2015 à 2019.

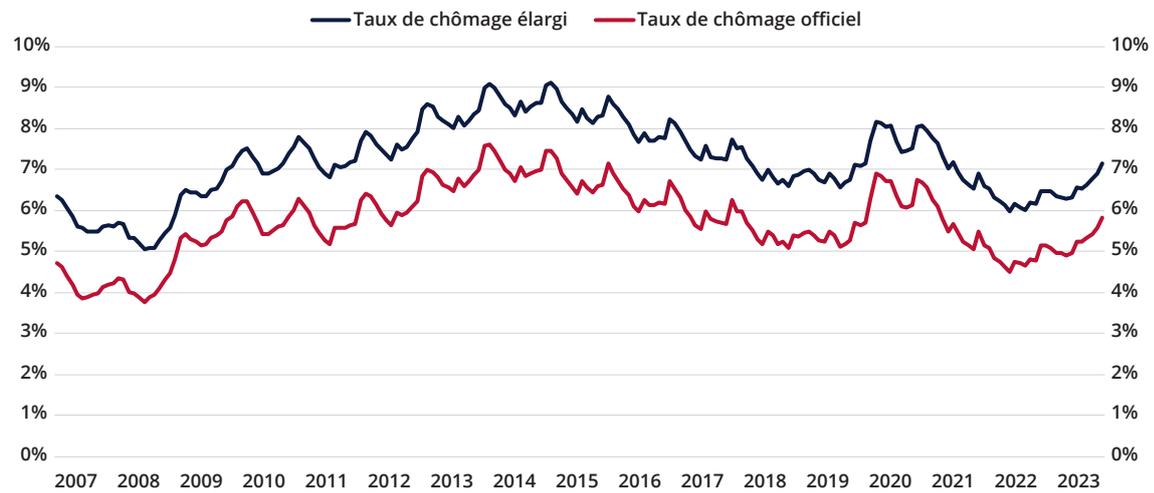
¹⁸ Voir point I.5.

¹⁹ Une personne est considérée comme étant en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dès que son revenu disponible se situe sous le seuil de pauvreté, que ses conditions de vie sont contraintes par un manque de ressources (privation matérielle) ou qu'elle fait partie d'un ménage à très faible intensité de travail.

Répartition par catégorie de personnes inscrites à l'ADEM



Taux de chômage officiel et taux de chômage élargi



Données : ADEM, STATEC
Graphiques : CSL

2.6. Mesures pour l'emploi

Les personnes en mesure pour l'emploi sont des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM mais écartés des statistiques officielles du chômage, et notamment du calcul du taux de chômage. On distingue en effet dans les données de l'ADEM trois grands groupes de demandeurs d'emploi : 1) ceux qui sont affectés à une mesure pour l'emploi ; 2) ceux ayant une capacité de travail réduite (CTR) ; 3) les autres demandeurs d'emploi.

Au fil des années, la part des demandeurs d'emploi n'appartenant à aucune des deux premières catégories énumérées ci-avant connaît une progression et se stabilise à partir de 2013 aux alentours de 70%. En 2020, elle connaît une hausse abrupte sous l'effet de la considérable augmentation des demandeurs d'emploi due à la crise sanitaire liée à la COVID-19. De 2021 à 2022, on assiste à un retour à la normale, la part des demandeurs d'emploi non inscrits dans une mesure en faveur de l'emploi et n'ayant pas une capacité de travail réduite s'établissant désormais à un peu plus de 70%, soit peu ou prou au niveau de la moyenne historique entre 2007 et 2021. Mais l'année 2023 est marquée par une nouvelle hausse de la proportion de demandeurs d'emploi résidents qui ne sont ni en capacité de travail réduite, ni en mesure : en décembre 2023, ceux-ci représentent 75% des personnes inscrites à l'ADEM.

La part des personnes à capacité de travail réduite dans les chiffres du chômage élargi connaît elle aussi une progression pour atteindre une proportion de près de 12% en 2013. Par après, cette part repart à la baisse et se situe actuellement à moins de 7%.

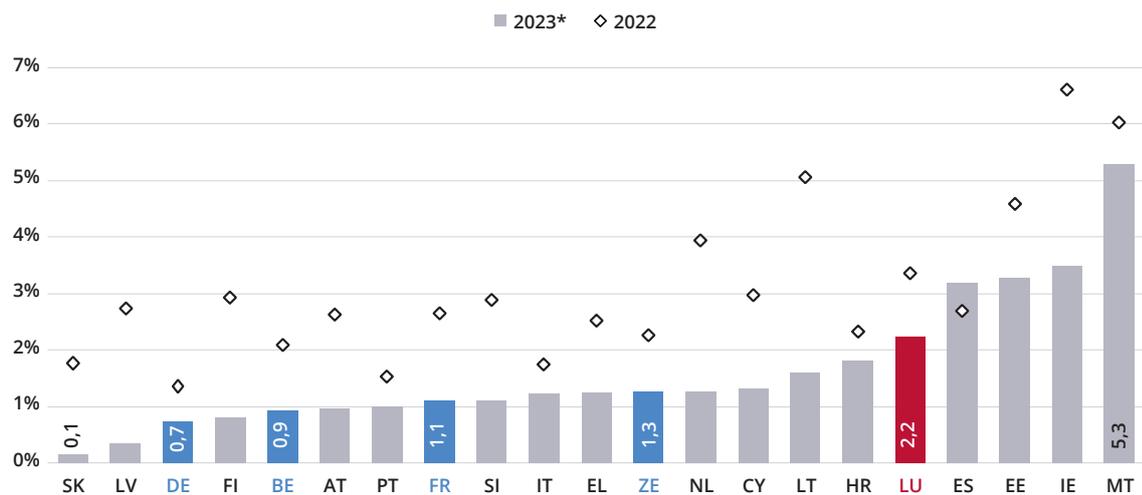
Pour ce qui est des mesures pour l'emploi, elles perdent elles aussi mécaniquement en importance au cours de la période, cette perte étant essentiellement concentrée dans les années 2007 à 2010, 2012 à 2013, et en 2020. Si au cours des dernières années la proportion d'inscrits à l'ADEM affectés à des mesures pour l'emploi fluctuait aux alentours de 22%, l'année 2020 est marquée par une chute abrupte de leur part à environ 17%. À partir de 2021, la proportion de demandeurs d'emploi en mesure revient à sa proportion normale d'avant-crise.

La prise en compte de cette dernière catégorie de personnes, c'est-à-dire des demandeurs d'emploi en mesure, dans le calcul du taux de chômage donne une image plus proche de la réalité de la proportion de la population active qui ne trouve pas d'emploi stable. Ainsi, le taux de chômage élargi s'établit en décembre 2022 à 6,4% de la population active (contre 8% en déc. 2020), contre seulement 5,1% pour le taux de chômage officiel. De 2009 à 2014, l'écart entre les deux taux s'accroît (entrecoupé par une période de relative stabilité, voire de diminution de 2011 à 2013) faisant ainsi apparaître un taux de chômage officiel plus faible d'environ 1,5 points de pourcentage. Depuis 2017, l'écart entre les deux taux décline lentement d'année en année pour ne se situer plus qu'à 1,3 points depuis la fin de l'année 2022. La hausse du taux de chômage élargi courant 2023 est portée par la hausse des demandeurs d'emploi disponibles, c'est-à-dire qui ne participent pas à une mesure pour l'emploi.

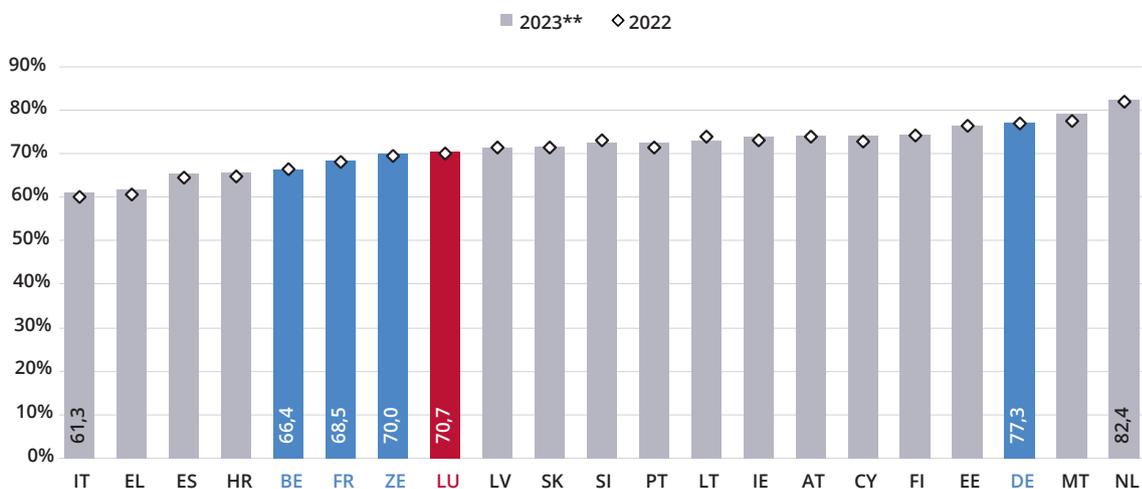
Évolution de l'emploi total intérieur (2000 = 100)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
AT	100,0	103,1	109,1	114,1	115,6	117,5	119,5	120,8	118,9	121,3	124,4	125,6
BE	100,0	104,0	109,3	112,4	113,8	115,5	117,2	119,1	119,2	121,5	124,0	125,2
CY	100,0	116,4	129,0	117,3	122,7	129,3	136,3	141,4	139,7	144,2	148,5	150,4
DE	100,0	98,3	102,7	107,9	109,2	110,7	112,2	113,3	112,4	112,5	114,1	114,9
EE	100,0	104,6	93,6	106,4	106,7	109,6	110,6	112,0	109,0	109,1	114,1	117,9
EL	100,0	107,7	109,1	100,2	103,6	103,1	107,8	110,2	107,4	108,7	111,4	112,8
ES	100,0	117,9	116,8	110,7	113,0	116,0	118,6	121,7	116,6	119,3	122,5	126,4
FI	100,0	105,2	108,5	109,7	110,2	111,4	114,2	115,9	113,6	116,0	119,4	120,4
FR	100,0	102,8	104,9	107,0	107,7	108,9	110,0	111,3	111,3	114,4	117,4	118,7
HR	100,0	104,1	107,8	100,8	101,1	103,5	106,2	109,5	108,2	109,4	112,0	114,0
IE	100,0	115,0	108,5	115,9	120,2	123,6	127,1	130,8	127,1	134,8	143,7	148,7
IT	100,0	106,4	107,6	106,5	107,9	109,2	110,2	110,7	108,4	109,3	111,2	112,6
LT	100,0	101,6	89,2	95,8	98,0	97,3	98,6	99,2	97,7	98,8	103,8	105,4
LU	100,0	116,5	136,0	153,5	158,2	163,7	169,6	175,5	178,7	183,8	190,0	194,2
LV	100,0	104,9	91,3	96,2	96,0	95,9	97,3	97,2	95,0	92,5	95,1	95,4
MT	100,0	103,3	111,9	136,2	142,4	153,7	163,0	172,3	177,1	182,2	193,2	203,4
NL	100,0	101,7	107,0	107,4	109,0	111,6	114,7	117,3	116,8	119,1	123,8	125,4
PT	100,0	100,0	96,6	90,8	92,2	95,3	97,5	98,2	96,5	98,4	99,9	100,9
SI	100,0	101,7	105,3	103,2	105,1	108,1	111,6	114,3	113,5	115,0	118,3	119,6
SK	100,0	103,2	107,2	112,0	114,6	117,2	119,5	120,8	118,5	117,8	119,9	120,1
ZE	100,0	104,2	106,3	107,3	108,8	110,5	112,3	113,8	112,2	113,8	116,3	117,8

Évolution de l'emploi intérieur par rapport à l'année précédente



Taux d'emploi de la population en âge de travailler (15-64 ans)



Notes : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année, sauf DE, ES, LT et LU années entières ; ** = moyenne des trois premiers trimestres de l'année

Données : Eurostat

Tableaux et graphiques : CSL

3. EMPLOI

3.1. Création d'emplois et taux d'emploi

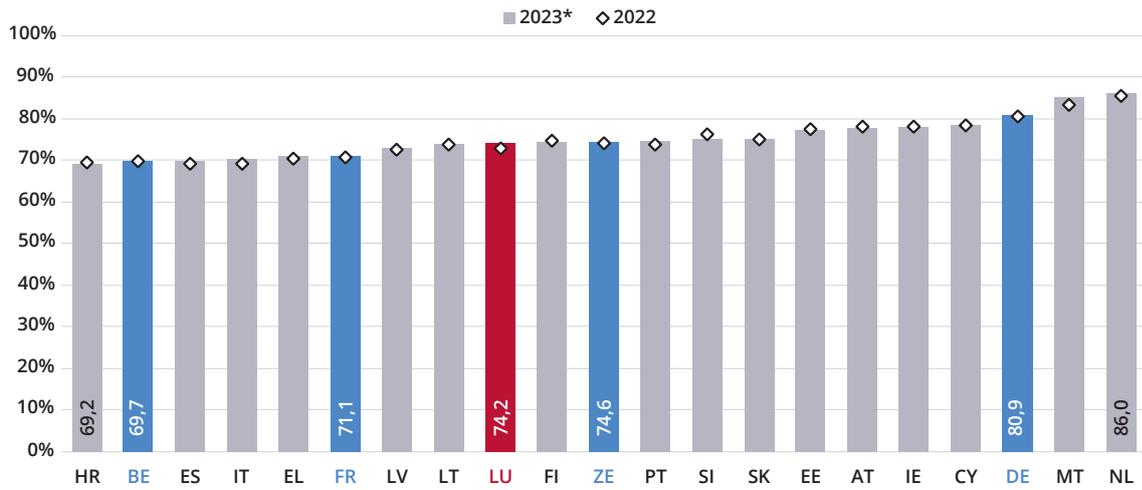
Du point de vue de la création d'emplois, le Luxembourg est le pays qui se démarque le plus au sein de la zone euro : depuis plus de vingt ans, le Grand-Duché connaît en effet un taux de croissance moyen de l'emploi de 3% par an, soit plus du quadruple de la zone euro, où l'emploi croît de 0,7% par an en moyenne depuis le début du siècle. Le Luxembourg est d'ailleurs le seul pays de l'Union monétaire qui n'a jamais connu une variation annuelle négative de l'emploi total intérieur, même si cela arrive ponctuellement en termes trimestriels, comme c'est par exemple le cas au deuxième trimestre 2020.

Malgré ce recul ponctuel, les années 2021 et suivantes sont marquées par la hausse de l'emploi au Grand-Duché, de sorte que par rapport à 2020, le nombre de personnes travaillant au Luxembourg a augmenté de 2,9% en 2021 et de 3,4% en 2022 (contre +1,9% seulement en 2020). En 2023, le nombre d'emplois ralentit quelque peu pour ne s'établir qu'à +2,2%. Ce ralentissement de la création d'emplois s'inscrit dans un contexte plus large : au sein de la zone euro, tous les pays affichent en 2023 une croissance annuelle de l'emploi nettement ralentie par rapport à l'année précédente.

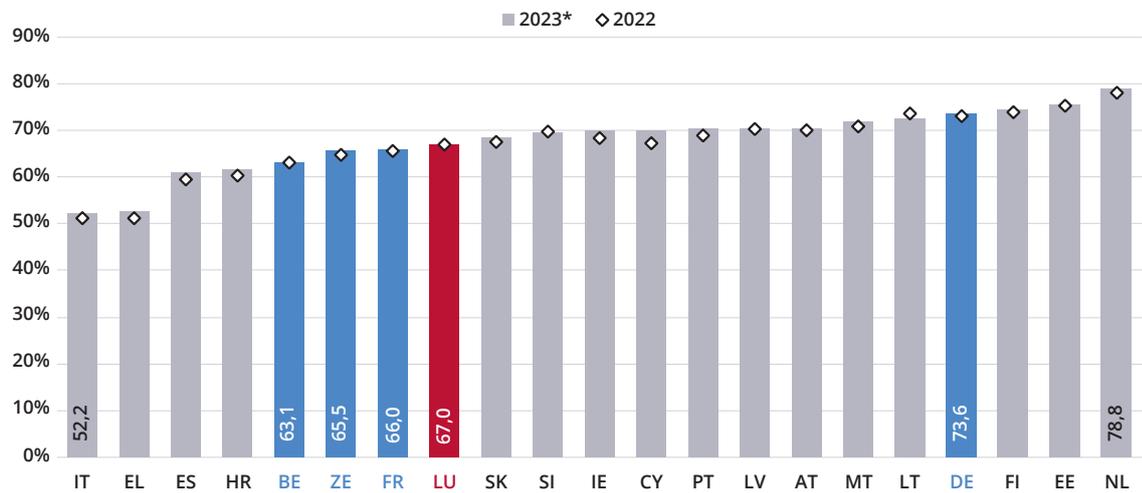
Par rapport à la moyenne de la zone euro, l'emploi intérieur augmente ainsi de +1,3% en 2023, contre 2,3% en 2022. Néanmoins, tous les pays de l'Union monétaire, sauf la Lituanie et la Slovaquie, affichent en 2023 un nombre d'emplois intérieurs supérieur à celui enregistré en 2019.

Si le Grand-Duché fait généralement partie des bons élèves en ce qui concerne les indicateurs du marché du travail, il en est un pour lequel il affiche un résultat plutôt mitigé, voire relativement mauvais : le taux d'emploi des personnes en âge de travailler (donc de 15 à 64 ans). Ainsi, au Luxembourg ce taux s'élève à près de 71%, ce qui est certes légèrement supérieur à la moyenne de la zone euro mais un cran en-deçà des taux enregistrés dans les pays baltes tout comme la Finlande, l'Autriche, l'Allemagne, Malte ou encore les Pays-Bas. Ces derniers pays affichent des taux d'emploi nettement supérieurs à 70%, et même au-delà des 80% dans le cas néerlandais.

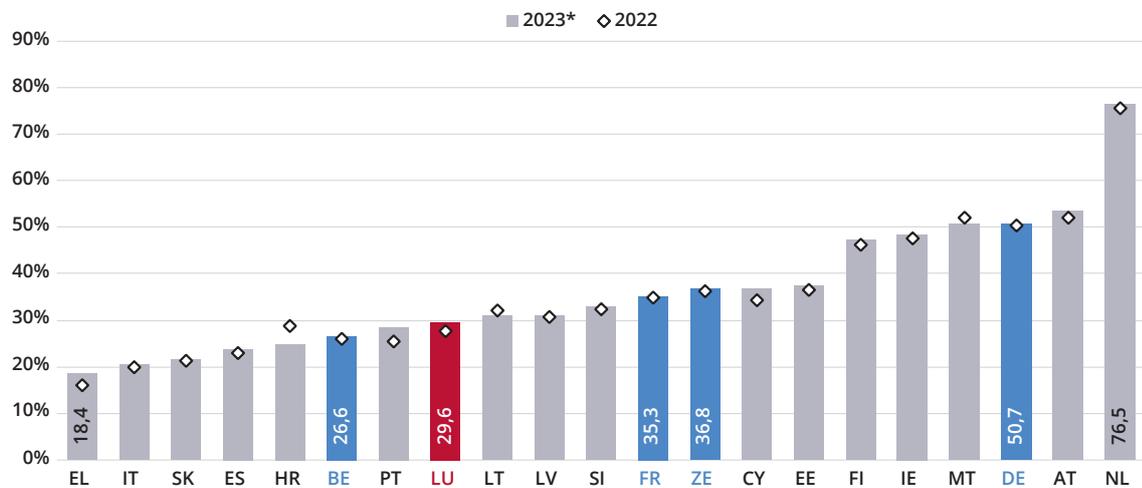
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)



Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)



Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



Note : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes

Dans l'ensemble des pays de la zone d'euro, l'analyse du taux d'emploi selon le genre révèle de fortes inégalités entre hommes et femmes. Ainsi, en moyenne européenne, le taux d'emploi féminin est de 9 points de pourcentage moins élevé que celui des hommes. Le Luxembourg ne déroge pas à cette règle mais affiche (en moyenne des trois premiers trimestres de 2023) un taux d'emploi masculin qui n'est que de 7,2 points de pourcentage supérieur à celui des femmes, soit un des plus faibles écarts enregistrés au sein de l'Union monétaire en la matière. En moyenne dans la zone euro, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes s'élève à 9,1 points de pourcentage.

Pour les hommes, le taux d'emploi luxembourgeois suit une pente descendante depuis le début des années 2000 jusqu'en 2018. Après avoir connu des hauts et des bas entre 2019 et 2021, la proportion d'hommes en emploi est passée de 72,6% en 2021 à 74% en 2023 (moyenne des trois premiers trimestres). En Belgique et en France, la tendance est similaire à celle du Grand-Duché, tandis que l'Allemagne affiche une hausse de huit points de pourcentage en deux décennies (de 72,7% en 2000 à 80,9% en moyenne des trois premiers trimestres de 2023).

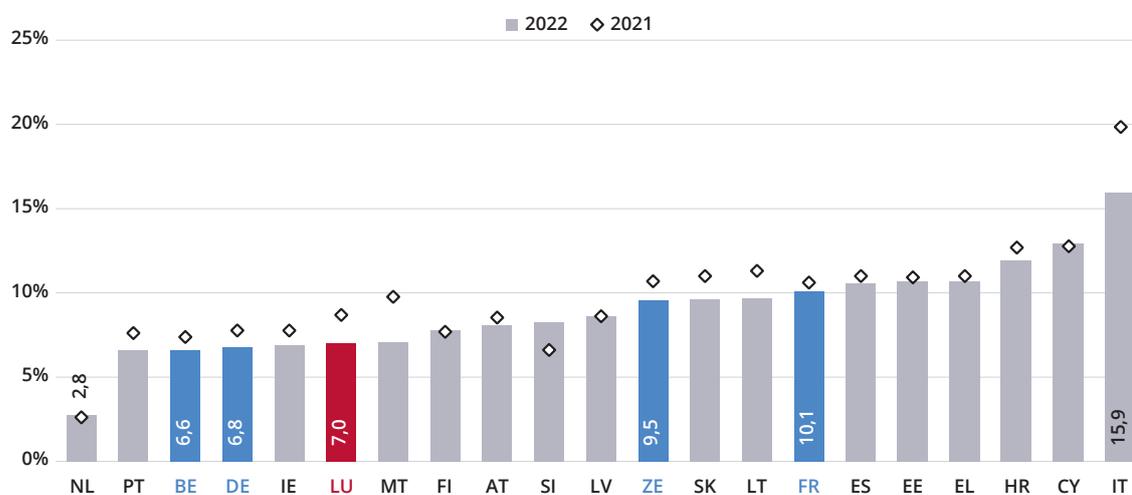
Pour ce qui est de la gent féminine, c'est la situation inverse qui prévaut : depuis 2000, le taux d'emploi n'a cessé de progresser dans tous les pays de la zone euro, pour atteindre une croissance annuelle moyenne de 1% en vingt ans au sein de l'Union monétaire. Une fois encore, le Grand-Duché ne déroge pas à la règle et fait même mieux en affichant

l'une des plus fortes progressions vicennales : +1,3% en moyenne par an. Cela ne permet pour autant pas au pays de se placer dans la première moitié du peloton. Par ailleurs, concernant le taux d'emploi féminin, force est de constater que l'écart entre les États-membres les plus et les moins performants est beaucoup plus important que pour les hommes : 17 points de pourcentage pour les hommes, contre 27 pp. du côté des femmes !

Les jeunes de 15 à 24 ans affichent une dispersion encore plus importante : entre la Grèce, qui a le taux d'emploi des jeunes le plus faible, et les Pays-Bas qui ont le taux le plus élevé, l'écart est de 58 points de pourcentage ! Par ailleurs, les Pays-Bas ont connu une hausse spectaculaire du taux d'emploi des jeunes entre 2020 et 2023 : celui-ci a en effet augmenté de 14 points de pourcentage. Du côté du Grand-Duché, force est de constater qu'il se classe une fois encore vers le bas du tableau avec un taux d'emploi de seulement 30% contre près de 37% en moyenne de la zone euro.

Malgré cette contre-performance, concernant l'emploi des jeunes de 15 à 24 ans, il est indispensable de prendre en compte le fait qu'une bonne partie de ceux-ci ne sont pas disponibles pour le marché du travail puisqu'ils poursuivent encore des études. Ainsi, la proportion de jeunes de cette classe d'âge qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle (taux NEET) est relativement faible au Luxembourg avec 7%, en ligne avec les performances belges ou allemandes, mais bien au-dessus des Pays-Bas, où moins de 3% des jeunes sont sans activité professionnelle ou éducative.

Taux NEET (*not in employment, education or training*) des 15-24 ans

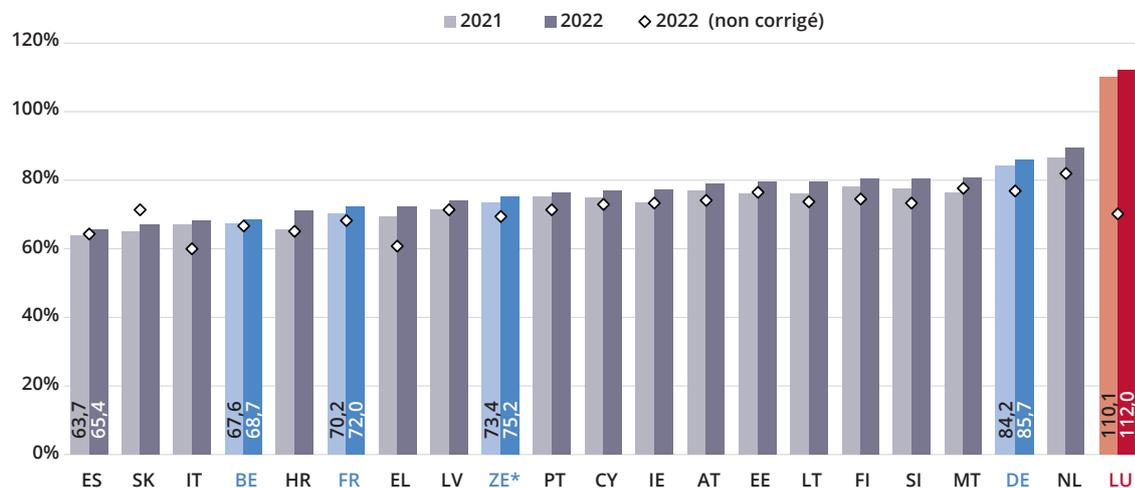


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AT	69,6	69,5	72,8	74,2	74,2	75,0	76,0	76,7	75,3	76,8	78,6
BE	61,2	62,4	62,9	63,3	63,8	64,8	65,7	66,6	66,4	67,6	68,7
CY	69,1	73,5	70,6	63,2	66,5	69,9	73,1	75,0	73,2	75,0	76,6
DE	71,5	71,2	76,2	80,7	80,9	82,0	83,2	84,1	83,7	84,2	85,7
EE	62,1	66,2	61,0	72,6	73,1	75,7	76,6	77,5	75,6	76,0	79,4
EL	58,9	63,6	63,8	61,7	64,5	64,5	67,8	69,6	68,0	69,3	72,2
ES	60,1	66,0	61,5	60,0	61,5	63,1	64,5	65,8	62,5	63,7	65,4
FI	66,4	69,3	70,2	72,4	73,1	74,1	76,3	77,7	76,3	78,1	80,4
FR	65,0	64,5	64,1	65,4	66,0	66,9	67,6	68,5	68,6	70,2	72,0
HR	n.d.	56,0	58,1	55,6	56,4	58,6	61,3	64,0	63,9	65,3	71,1
IE	67,2	70,0	62,3	66,9	68,8	70,0	71,4	72,3	69,5	73,1	77,1
IT	59,9	63,8	63,9	62,6	63,7	64,7	65,5	66,7	65,6	66,9	68,3
LT	60,3	63,2	58,7	68,8	71,6	72,6	75,2	76,3	75,3	76,1	79,5
LU	91,2	99,1	104,7	104,1	104,5	105,3	106,9	108,5	108,4	110,1	112,0
LV	57,7	63,0	58,7	68,2	69,1	70,4	72,5	73,3	72,4	71,4	74,1
MT	57,0	54,4	56,7	67,1	68,7	72,9	74,6	75,5	74,0	76,3	80,6
NL	76,2	75,8	78,9	79,6	80,6	82,2	84,2	85,7	84,9	86,4	89,5
PT	72,9	71,9	69,3	67,5	69,0	71,8	73,9	74,8	73,5	75,1	76,6
SI	65,7	66,2	67,8	67,9	69,8	72,4	75,3	77,2	76,6	77,6	80,5
SK	54,5	54,6	55,9	59,1	60,9	62,8	64,6	65,8	65,0	65,2	67,1
ZE*	66,3	67,0	67,5	68,7	69,6	70,8	72,1	73,2	72,2	73,4	75,2

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)



Note : * = calculs CSL sur base des données nationales de l'emploi et de la population des vingt états-membres actuels de la zone euro

Données : Eurostat

Tableau et graphique : CSL

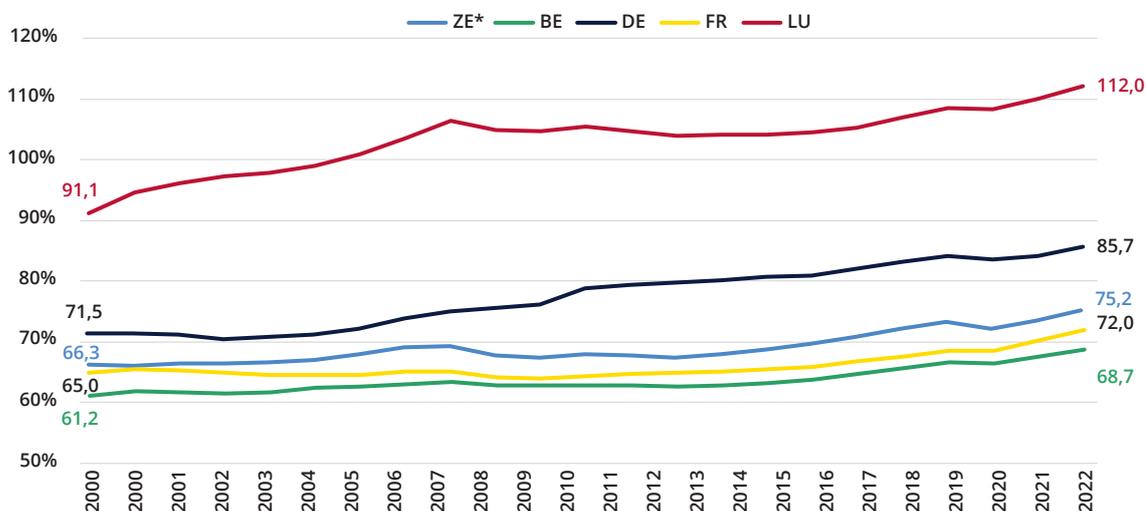
3.3. Taux d'emploi corrigé

Plutôt que de mesurer le taux d'emploi en mettant en relation le nombre de travailleurs ayant un emploi dans un pays donné à la population en âge de travailler de ce même pays, on peut également calculer le nombre d'emplois occupés (que ce soit par des travailleurs résidents ou non) par rapport à la population en âge de travailler. En procédant de la sorte, on obtient un taux d'emploi corrigé qui permet de rendre compte de l'ampleur de la présence de travailleurs non-résidents, et donc du degré de dépendance d'un pays par rapport à une main-d'œuvre qui ne vit pas sur son territoire.

De ce point de vue, le Grand-Duché fait doublement figure d'exception au sein de la zone euro : d'une part, il s'agit du pays pour lequel le taux d'emploi corrigé s'écarte le plus de sa version usuelle purement nationale (+40 points de pourcentage en 2022). Qui plus est, pour le Luxembourg, le taux d'emploi corrigé dépasse allègrement les 100% depuis une bonne quinzaine d'années.

Ainsi, pour chaque personne en âge de travailler (même inactive) habitant dans le pays, il existe plus d'un poste de travail. Cette situation unique s'explique par deux phénomènes conjoints : d'une part, le dynamisme économique du Grand-Duché draine une bonne partie de la main-d'œuvre des régions voisines, et cela d'autant plus que les rémunérations y sont nettement plus élevées. D'autre part, force est de constater qu'au sein de la Grande Région les marchés du travail sont plutôt moroses.

Évolution du taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

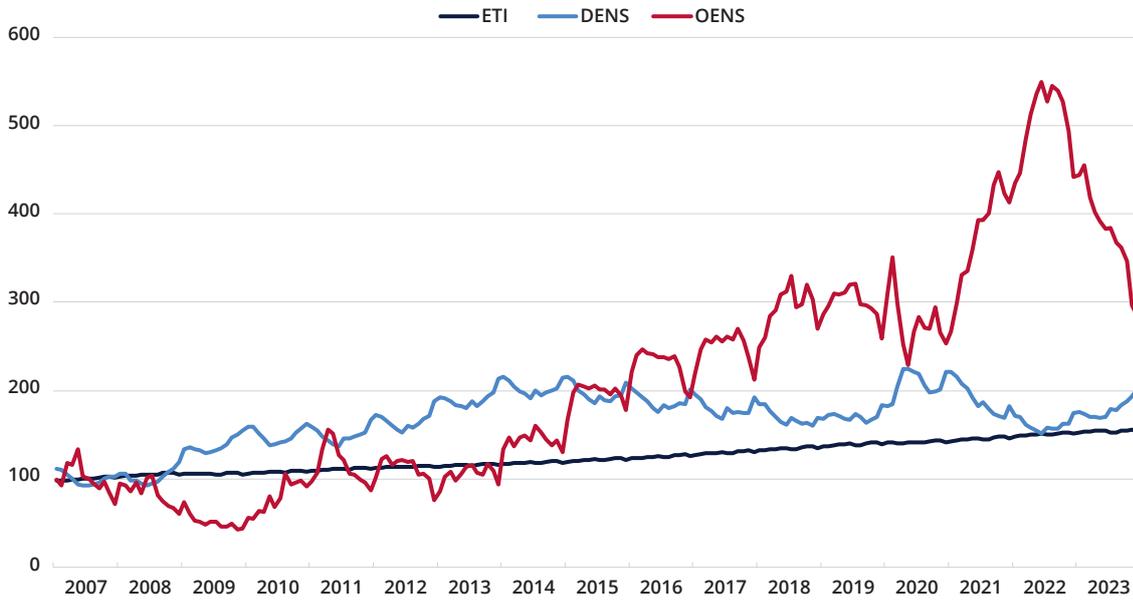


Note : * = calculs CSL sur base des données nationales de l'emploi et de la population des vingt états-membres actuels de la zone euro

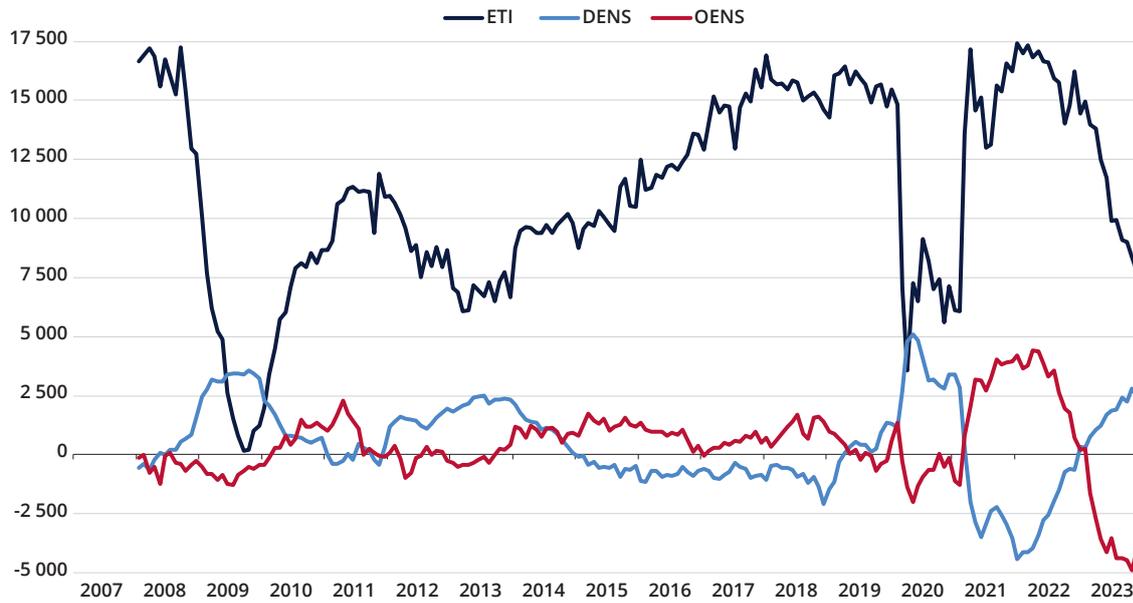
Données : Eurostat

Graphique : CSL

Évolution de l'emploi total intérieur (ETI), des demandes (DENS) et offres d'emploi non satisfaites (OENS), base 100 en 2007



Variations annuelles de l'emploi total intérieur (ETI) et des demandes (DENS) et offres d'emploi non satisfaites (OENS)



Données : ADEM, STATEC
Graphiques : CSL

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

4.1. Emploi et chômage

Depuis le début du siècle, l'emploi intérieur luxembourgeois croît avec une étonnante régularité et crée en moyenne plus de 900 emplois supplémentaires par mois. Ce n'est qu'en période de très mauvaise conjoncture économique, comme cela a par exemple été le cas en 2002/2003, 2009/2010 ou au cours de l'année 2020, que le rythme annuel de création d'emplois ralentit, sans pour autant devenir négatif.

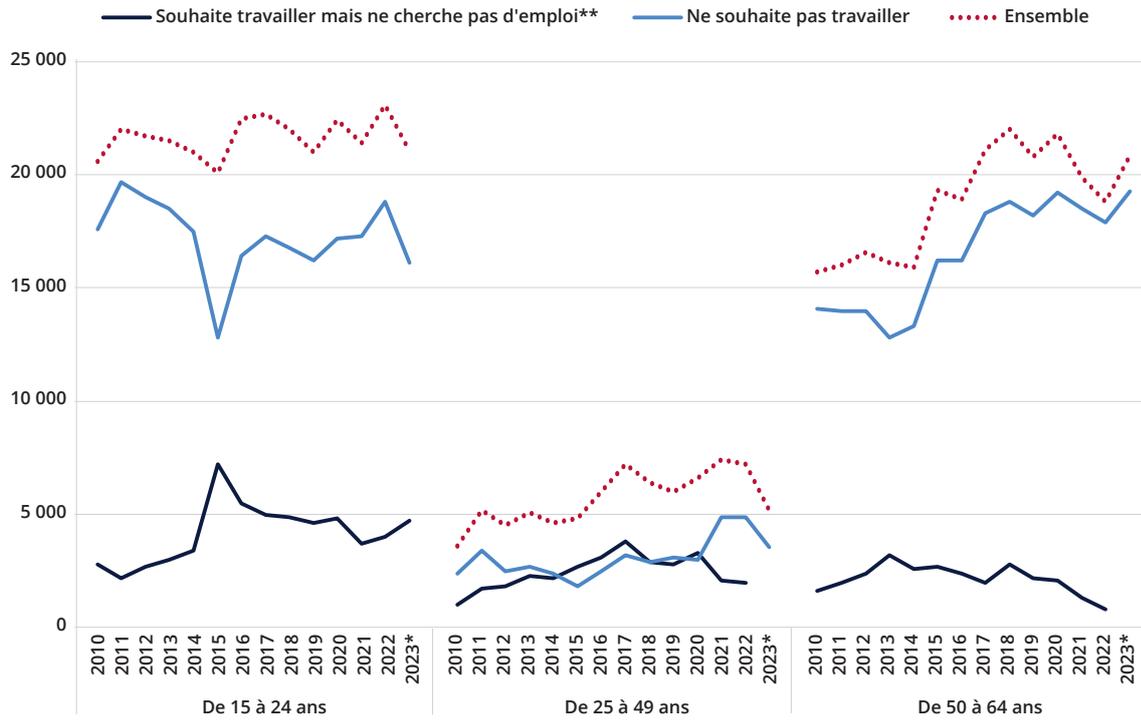
Malgré les contretemps auxquels le pays a pu faire face, force est de constater que depuis 20 ans, l'emploi total intérieur n'a ainsi jamais diminué en rythme annuel au Grand-Duché : la pire performance ayant été enregistrée en automne 2009, période au cours de laquelle seulement quelques centaines d'emplois ont été créés par rapport aux mêmes mois de 2008. Si de ce fait la création d'emplois a été divisée par cinq en 2009 par rapport à 2008, force est de constater qu'en 2020 le nombre d'emplois créés n'a été divisé que par 1,8 par rapport à 2019, pour (presque) s'établir à son niveau d'avant-crise sanitaire début 2021. L'année 2023 est cependant marquée par un nouveau ralentissement en matière de création d'emplois qui, en fin d'année, tombe à un niveau comparable à celui enregistré au cours de la première vague pandémique trois ans plus tôt.

Du côté des offres et demandes d'emploi non satisfaites, on constate une plus grande volatilité au fil des années. Ainsi, les demandes d'emploi non satisfaites connaissent un bond au moment des grands ralentissements de la croissance économique énumérés ci-avant, affichant ainsi une corrélation négative avec la création d'emplois et la conjoncture économique. Lors de la crise sanitaire, l'ampleur de cette réaction conjoncturelle a été de plus forte amplitude que lors des crises précédentes, de sorte que le nombre de demandeurs d'emploi a rapidement retrouvé un niveau inférieur à celui de 2019. Là encore, l'année 2023 fait apparaître un revirement de situation avec une hausse du nombre de demandeurs d'emploi concomitante à la plus forte réduction du nombre d'offres d'emplois enregistrée depuis le milieu des années 2000.

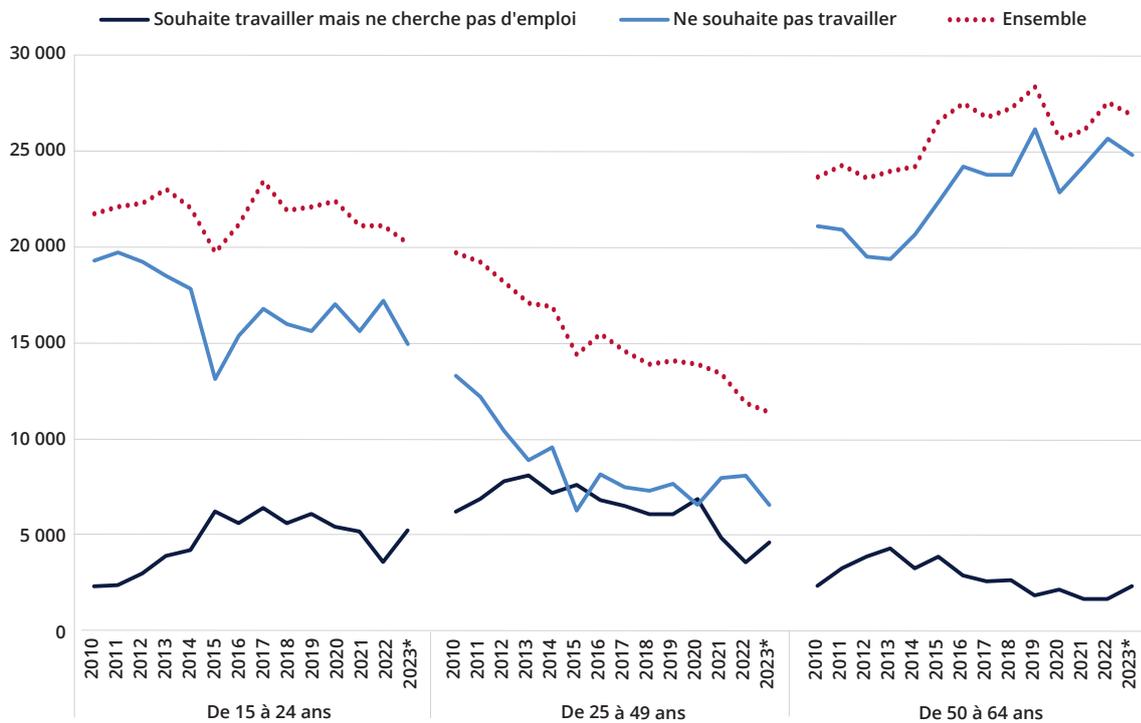
Les offres d'emploi quant à elles tendent à augmenter en période de forte création d'emplois et à se rétracter en période de mauvaise conjoncture.

Les offres d'emploi non satisfaites réagissent aussi plus fortement qu'à l'accoutumée aux variations conjoncturelles connues depuis 2020. Malgré le reflux continu du nombre d'offres d'emploi au cours de l'année 2023, force est de constater qu'en nombre absolu les offres d'emploi se situent, fin 2023, encore à un niveau similaire à celui enregistré en 2018 et 2019.

Disposition à travailler au sein de la population d'hommes de 15 à 64 ans inactifs



Disposition à travailler au sein de la population de femmes de 15 à 64 ans inactives



Notes : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année ; rupture de série en 2015

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

5.1. Disposition à travailler de la population inactive

Au Luxembourg, durant les trois premiers trimestres de 2023, près de 115 200 personnes de 15 à 64 ans sont inactives, soit près de 9 000 personnes de plus qu'en 2010. Parmi ces personnes, 44% (50 600 personnes) sont des hommes, et 56% (64 500 personnes) des femmes.

Ainsi par rapport à 2010, le nombre de femmes inactives en âge de travailler connaît une diminution (-2%), tandis que les hommes inactifs de 15 à 64 ans ont vu leurs rangs grossir de 25%, soit en tout et pour tout une hausse de 8% du nombre de personnes inactives en près de dix ans.

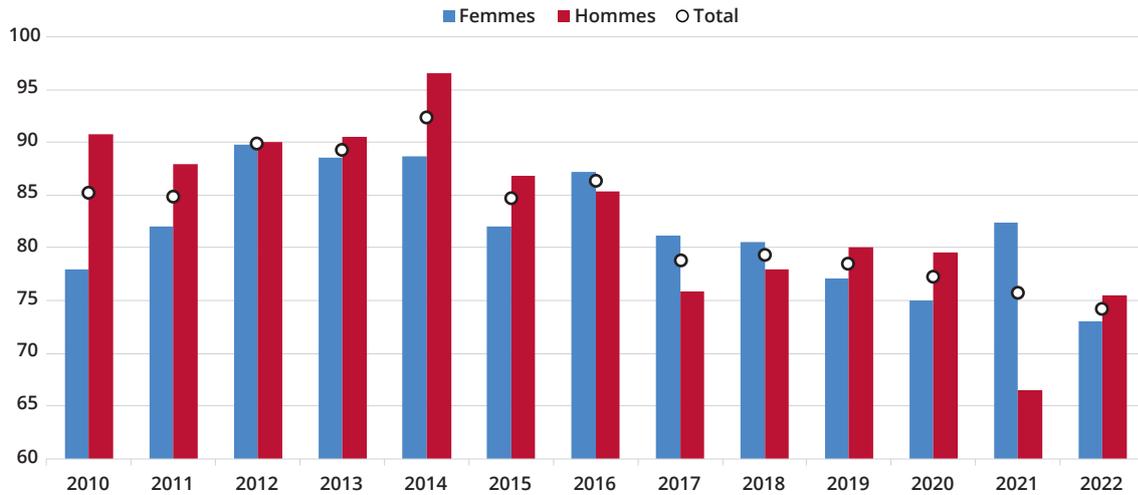
Tous genres confondus, les résidents inactifs en âge de travailler le sont parce qu'ils ne souhaitent pas avoir un emploi : c'est le cas de d'environ 81% des personnes en 2022 (soit sensiblement le même taux que celui observé en 2010). De ce point de vue, la répartition par genres ne fait guère apparaître de différence majeure dans la proportion de personnes ne voulant pas avoir d'emploi.

Si l'on considère les catégories d'âge, il appert que ce sont essentiellement les jeunes et les plus âgés qui ne souhaitent pas travailler. Toutefois cette situation ne découle pas d'une mauvaise volonté mais plutôt du fait que ces personnes se trouvent dans des situations qui les contraignent à être inactives du point de vue du marché du travail : études pour les jeunes, retraite pour les plus âgés. La section suivante offre un éclairage plus détaillé à cet égard.

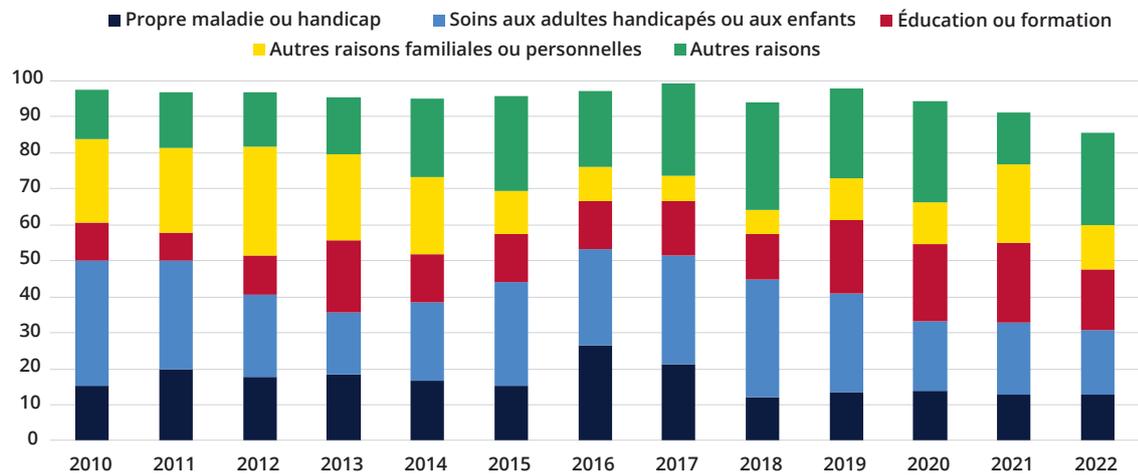
Pour la catégorie d'âge intermédiaire, de 25 à 49 ans, la situation se présente différemment : d'une part parce qu'il s'agit là de la catégorie comptant les effectifs les plus faibles dans la population inactive, d'autre part parce que cette population est divisée en deux parts quasi égales entre personnes ne souhaitant pas travailler et personnes souhaitant travailler mais ne cherchant pas un emploi.

De façon générale, on note toutefois que depuis quelques années la proportion des inactifs déclarant ne pas vouloir travailler tend à augmenter, alors que la part de ceux qui souhaitent travailler mais ne cherchent pas d'emploi reste stable ou diminue.

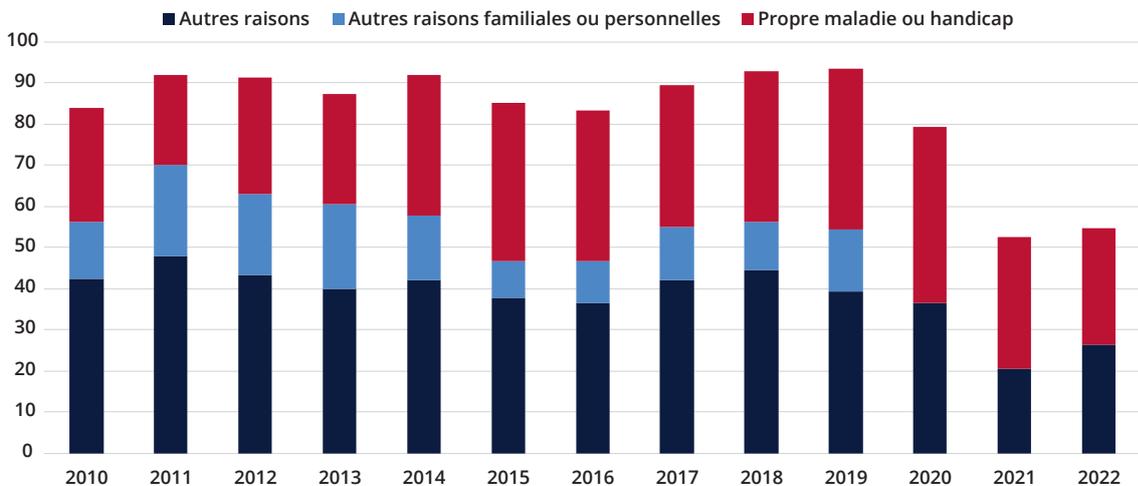
Proportion des 15-24 ans en études ou en formation professionnelle parmi les inactifs



Principales raisons pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 25 à 49 ans



Principales raisons de ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 50 à 64 ans



Notes : Ruptures de série en 2015 et 2021.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.2. Raison du non-emploi des inactifs souhaitant travailler

Dans la continuité de la stratégie Europe 2020, le plan d'action pour concrétiser les objectifs du socle européen des droits sociaux prévoit²⁰, entre autres, à réduire l'inactivité des personnes²¹ en âge de travailler pour atteindre un taux d'emploi de 78% à l'horizon 2030 au niveau européen. Avec un taux d'emploi de 75,2% des 20-64 ans en 2023 (contre 74,8% l'année précédente), le Grand-Duché se rapproche lentement des 77,6% qu'il s'était fixé en tant qu'objectif national afin de contribuer à l'effort européen.

Toutefois, l'augmentation du taux d'emploi, et donc la diminution du nombre de personnes inactives, connaît des limites puisqu'inactivité ne rime pas forcément avec disponibilité pour le marché du travail, même pour ceux qui souhaiteraient travailler.

De ce point de vue, le cas des jeunes de 15 à 24 ans est le plus parlant : s'ils sont certes inactifs, c'est parce qu'ils poursuivent des études ou des formations professionnelles qui les empêchent d'être disponible pour le marché du travail. Cela est le cas pour environ les trois quarts des jeunes inactifs. Si les données ne permettent pas de dire quelles sont les raisons d'être inactifs pour les 25% restant, force est de constater qu'au sein de cette catégorie d'âge la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou en formation professionnelle (taux NEET) s'élève à 7% au Luxembourg en 2022²².

La proportion de jeunes femmes invoquant les études ou la formation professionnelle pour être inactives était similaire à celle des hommes du milieu des années 2010 jusqu'en 2020. Au cours de cette période, les deux proportions connais-

saient des évolutions à la baisse. L'année 2021 est cependant marquée par un revirement de situation : en effet, la part de femmes de 15 à 24 ans en études ou en formation professionnelle connaît un fort rebond, tandis que pour les hommes de la même tranche d'âge on observe une chute abrupte la même année. L'année 2022 est cependant marquée par un retour à la tendance pour les deux genres, c'est-à-dire un lent déclin depuis une dizaine d'années de la part de jeunes inactifs pour raisons d'éducation ou formation professionnelle.

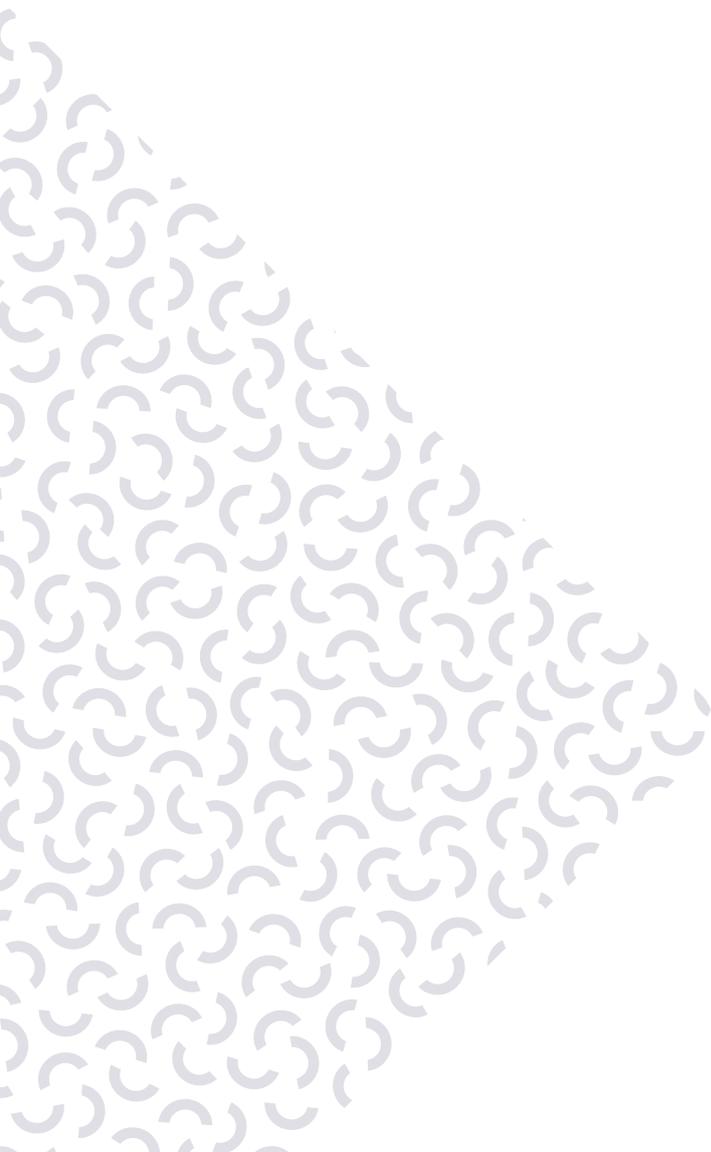
Si une certaine proportion des 25-49 ans sont également encore occupés par des études ou des formations professionnelles (environ 17% en 2022), force est de constater qu'il existe une multitude d'autres raisons qui ne leur permettent pas d'occuper un emploi. Ainsi, l'une des principales raisons d'être inactif est le fait d'exercer des responsabilités familiales, comme s'occuper d'enfants ou d'adultes dépendants : il s'agit là de la justification invoquée par près de 18% des inactifs souhaitant travailler. Si l'on ne considère que les femmes dans cette situation, cette raison de ne pas occuper un emploi est invoquée par 28% d'entre elles. Parmi cette tranche d'âge, ce sont encore 17% qui ne sont pas en emploi parce qu'ils sont en éducation ou formation et 13% qui mettent en avant leur propre maladie ou handicap pour justifier leur inactivité.

Pour ceux qui sont proches de la limite d'âge supérieure pour travailler, le fait d'avoir une maladie ou un handicap joue un rôle important : c'est dans cette situation que se retrouve un tiers des seniors inactifs mais souhaitant travailler.

²⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=fr>

²¹ Rappelons qu'une personne est considérée inactive du point de vue du marché du travail dès lors qu'elle n'a pas d'emploi et qu'elle n'en cherche pas.

²² Voir PII.3.2.



LES GRANDES TENDANCES

Du chômage et des chômeurs

Si, le taux de chômage luxembourgeois a connu une tendance à la baisse entre 2016 et 2019 qui s'inscrivait dans une tendance plus générale à l'échelle de la zone euro, l'année 2020 a fondamentalement changé la donne avec la propagation de la COVID-19 et les mesures prises pour la combattre. Les années 2021 et 2022 sont quant à elles marquées par une amélioration considérable sur le marché du travail en Europe et au Grand-Duché. En effet en 2022, ce dernier a renoué avec des taux de chômage qu'il n'avait plus connus depuis une décennie. Cette embellie n'aura pourtant été que de courte durée puisqu'en 2023 le taux de chômage dépasse à nouveau les 5% au Luxembourg.

Il faut cependant aussi noter que certaines catégories de chômeurs peuvent paraître dans une situation moins réjouissante que d'autres : ainsi, près de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés ; pour eux, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présumée trappe à l'inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

Par ailleurs, les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage que les autres catégories d'âge : leur taux de chômage est en effet près de 3,5 fois plus important que celui de la population en âge de travailler, soit la pire performance au sein de la zone euro. S'il s'agit là en partie d'un effet-loupe trompeur, la population active jeune étant réduite par l'allongement des durées d'études, il convient de veiller à ce que ceux-ci puissent intégrer rapidement et durablement le marché du travail afin d'éviter l'émergence d'une génération de travailleurs précarisés avec des carrières morcelées.

Concernant le taux de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle : de 6,6% des 15-24 ans en 2021, il est passé à 8,7% en 2022, soit le taux le plus élevé depuis le début du siècle mais repasse à un niveau plus faible en 2023 (7%). Ce taux relativement faible au sein de la zone euro s'aligne presque sur ses voisins belges et allemands mais reste cependant encore loin des performances hollandaises (2,8%).

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Concernant le niveau de diplôme, ce sont les personnes ayant un faible niveau de formation qui constituent la majorité des demandeurs d'emploi.

Enfin l'âge et le genre sont aussi des critères discriminants en matière de chômage. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une personne âgée, tandis que les femmes à la recherche d'emploi font face à un allongement continu de leur durée d'inscription auprès de l'ADEM.

De l'emploi et des travailleurs

Malgré les crises et difficultés économiques à répétition des dernières années (COVID-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie), l'économie luxembourgeoise n'a cessé de créer des emplois au cours des dernières années. Si en 2022, le Grand-Duché renoue avec le rythme de croissance d'avant-crise en termes de création d'emplois (+3% par an), en 2023, le nombre d'emplois ralentit quelque peu (+2,2%). Ce ralentissement s'inscrit dans un contexte plus large ; le même constat vaut en effet pour tous les pays de la zone euro.

Des inactifs

L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Entre les deux, les hommes sont quasiment tous au travail alors que les femmes s'occupent de leurs proches (enfants ou adultes).

ACCIDENTS DU TRAVAIL – UNE MISE EN PERSPECTIVE

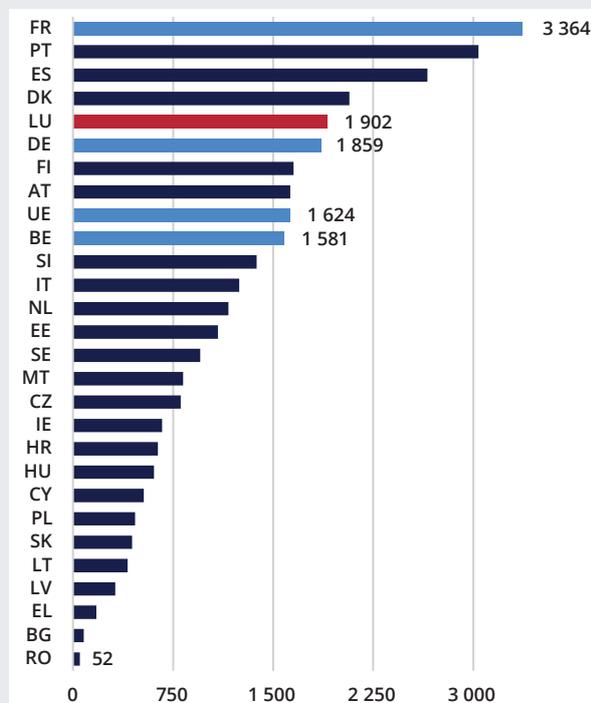
Si les données fournies par l'Association d'Assurance Accident (AAA) luxembourgeoise donnent des informations sur l'évolution des accidents du travail au Luxembourg (voir PIII, section 3), ces données ne permettent pas, à elles seules, de juger dans quelle mesure les tendances à l'œuvre au Luxembourg se démarquent de celles observées dans les autres pays d'Europe.

Pour cela, on peut recourir aux données d'Eurostat, qui diffuse des données comparables concernant les accidents du travail ²³ au sein des pays de l'Union européenne. Ces données sont compilées sur base des données administratives ; dans le cas du Luxembourg, il s'agit d'informations provenant de l'AAA qui sont croisées avec des informations issues des bases de données de la Caisse nationale de santé, tandis que le nombre total d'emplois utilisé pour le calcul des taux d'incidence provient du Centre commun de la sécurité sociale.

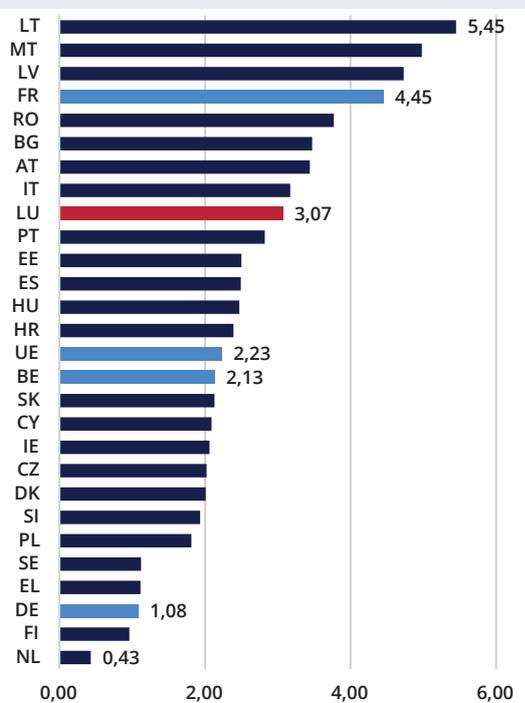
Si l'on analyse donc les données harmonisées rassemblées par Eurostat, le premier constat qui s'impose est que le Grand-Duché affiche des taux d'incidence standardisés ²⁴ relativement élevés par rapport aux autres pays européens, et notamment par rapport à ses pays voisins : ainsi, en matière d'accidents du travail entraînant une absence d'au moins quatre jours, le pays affiche, en 2021, la cinquième pire performance parmi les pays de l'Union européenne. Le taux luxembourgeois est ainsi près de 18% plus élevé que la moyenne européenne (et belge). De ce point de vue, la France se démarque négativement avec un taux d'incidence des accidents du travail nettement supérieur et près de deux fois plus important que la moyenne de l'UE.

Taux d'incidence standardisé des accidents du travail selon leur gravité, 2021

Accidents du travail causant une absence > 3 jours



Accidents du travail mortels



Données : Eurostat
Graphique : CSL

²³ Il est important de noter que sont uniquement pris en compte les accidents du travail proprement dits, et non pas les accidents de trajet ni les maladies professionnelles.

²⁴ Le taux d'incidence standardisé correspond au nombre d'accidents du travail par 100 000 travailleurs ajusté par le poids relatif du secteur d'activité au niveau européen.

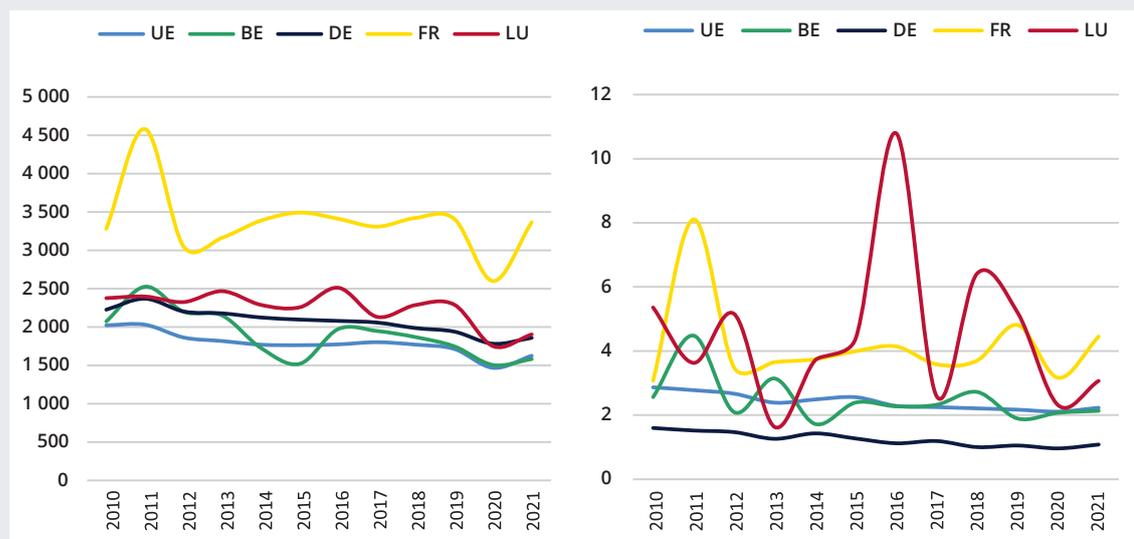
En matière d'accidents du travail mortels, le Luxembourg se fait moins négativement remarquer (9^e sur 27) mais affiche, une fois encore, un taux d'incidence nettement supérieur à la moyenne européenne.

Si pour les accidents du travail entraînant un décès, les taux d'incidence sont plus volatils, surtout pour le Luxembourg, force est de constater que comparativement à ses voisins (sauf la France), le Grand-Duché ne fait pas bonne figure. Toutefois, un constat positif s'impose de façon générale : depuis 2010, la fréquence des accidents, quelle que soit leur gravité, tend à diminuer.

Évolution du taux d'incidence standardisé des accidents du travail

Accidents du travail causant une absence > 3 jours

Accidents du travail mortels



Note : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année

Données : Eurostat

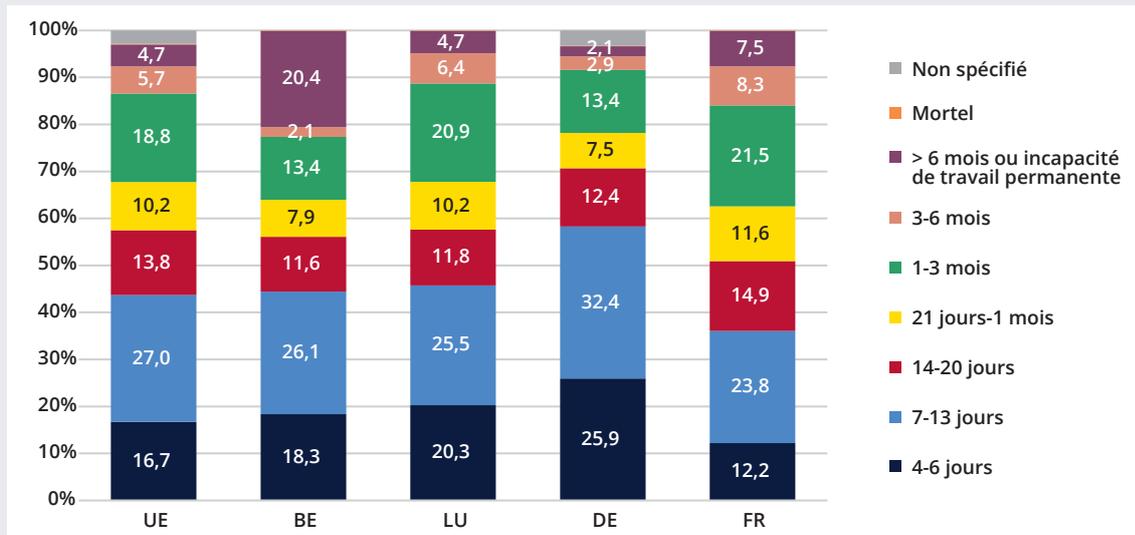
Graphique : CSL

De tels résultats mènent à s'interroger sur le pourquoi de cette incidence plus élevée des accidents du travail au Grand-Duché. Les données d'Eurostat permettent d'affiner les tendances générales repérées ci-avant en s'intéressant plus en détail aux circonstances entourant les accidents du travail.

En premier lieu, on peut s'intéresser à la gravité de ces accidents par le biais de la durée de l'absence qu'ils provoquent.

De ce point de vue, le Luxembourg se conforme largement aux moyennes européennes, même si le pays affiche une proportion un peu plus élevée d'absences courtes (4 à 6 jours) et d'absences plus longues (supérieures à 1 mois). En matière d'absences, ce sont principalement les Allemands qui font figure d'exception : près de 60% des absences (contre environ 45% pour le Luxembourg, la Belgique et l'UE) ont une durée inférieure à 14 jours, tandis que les absences plus longues sont sous-représentées. En France, c'est le cas de figure inverse qui prévaut : seul un tiers d'absences de moins de 14 jours et une prépondérance d'absences de longue durée.

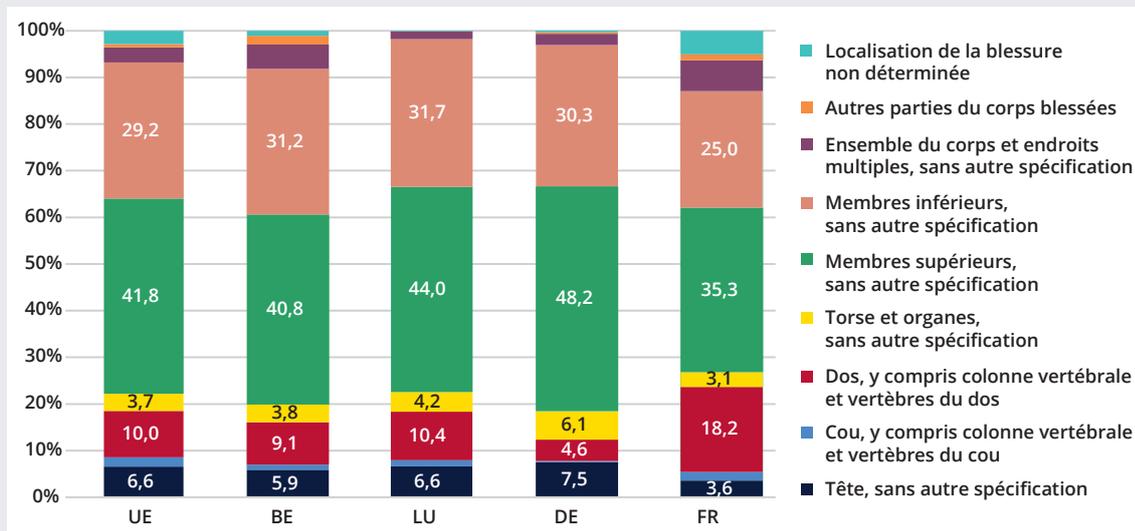
Répartition des accidents du travail selon la durée de l'absence, en pourcentage, 2021



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Pour ce qui est des parties du corps affectées par les accidents du travail, il appert que ce sont surtout les membres inférieurs et supérieurs qui sont touchés au Luxembourg : c'est le cas pour environ 75% des accidents du travail, une proportion légèrement plus élevée que la moyenne européenne. En France, c'est le dos qui est plus fréquemment touché qu'en moyenne européenne : 18% des accidents du travail enregistrés en 2021 affectent cette partie du corps, contre environ 10% au Luxembourg, en Belgique et en moyenne européenne. L'Allemagne affiche une particularité allant en sens inverse : les accidents du travail affectant le dos y sont deux fois moins représentés avec une part de 5% seulement.

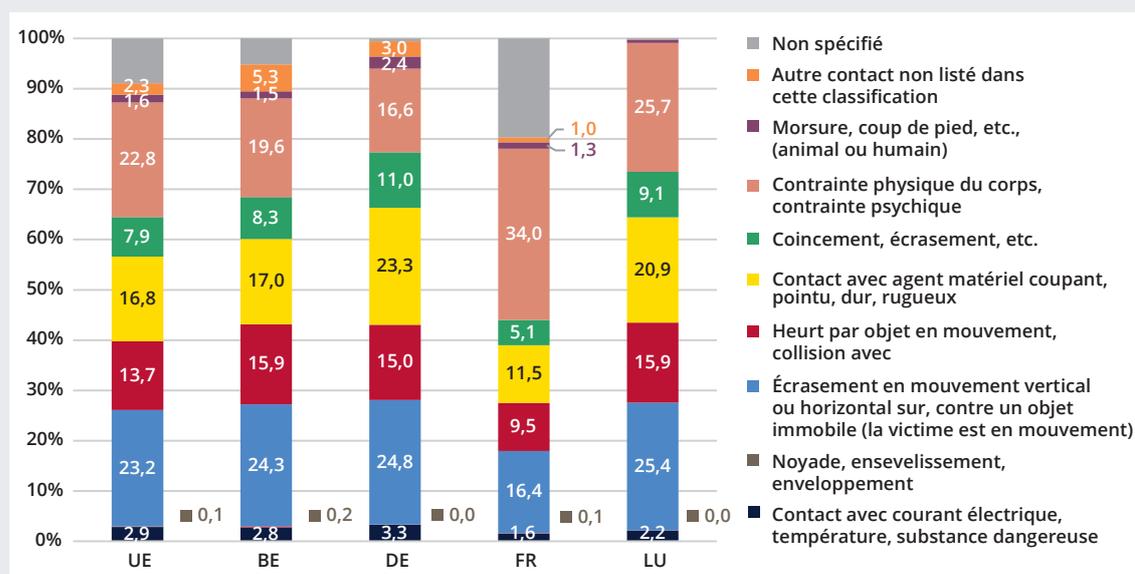
Répartition des accidents du travail selon la partie du corps affectée, en pourcentage, 2021



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Le contact à l'origine de l'accident du travail ne fait pas non plus apparaître de spécificité majeure luxembourgeoise. Cependant, les données font état d'une fréquence légèrement plus élevée d'accidents du travail causés par un contact avec des matériaux coupants, pointus, durs ou rugueux ainsi qu'une surreprésentation d'accidents provoqués par une contrainte physique ou psychique.

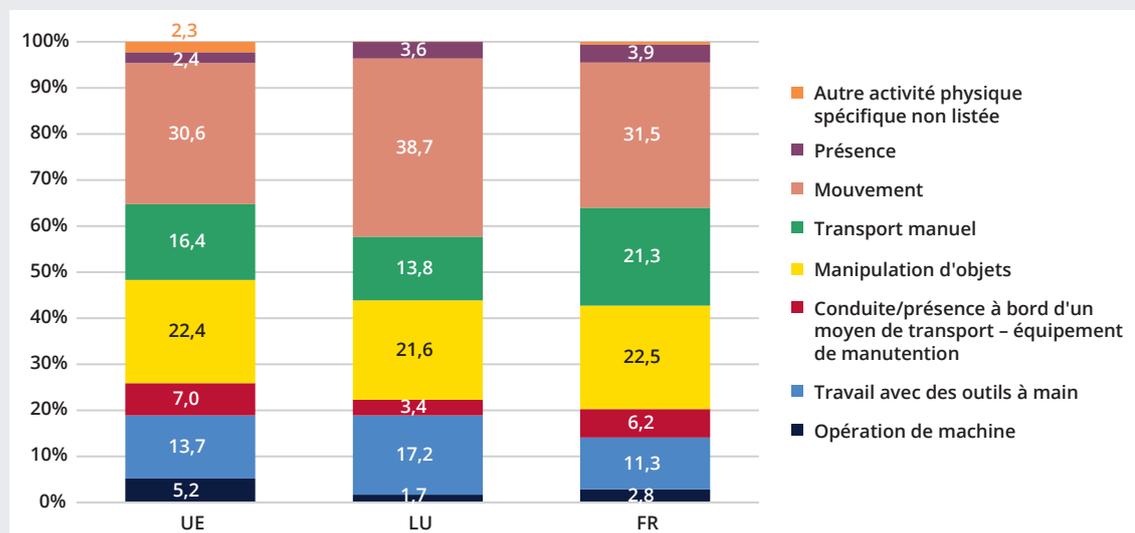
Répartition des accidents du travail selon le type de contact, en pourcentage, 2021



Données : Eurostat
Graphique : CSL

En ce qui concerne le type d'activité au moment de l'accident, on ne dispose pas de données ni pour l'Allemagne, ni pour la Belgique. À cet égard, le Grand-Duché affiche deux particularités : tant les accidents lors d'un mouvement ou lors d'une activité impliquant un outil à main semblent plus fréquents qu'en moyenne européenne.

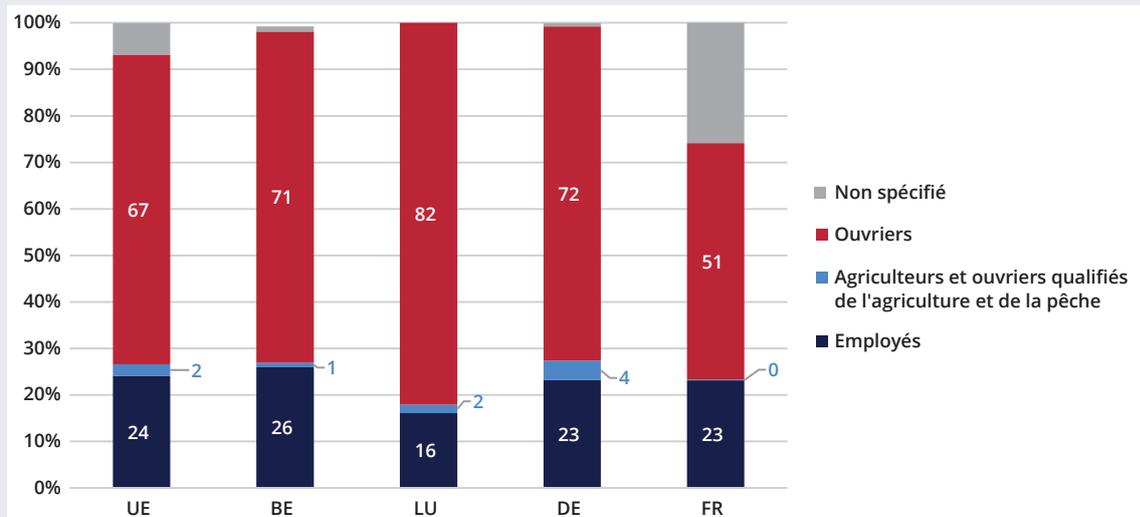
Répartition des accidents du travail selon le type d'activité spécifique, 2021



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Combiné à l'analyse des accidents du travail selon la catégorie professionnelle, on voit se dessiner les origines du taux d'incidence d'accidents du travail relativement élevé du Luxembourg. De fait, plus de quatre accidents du travail sur cinq impliquent un ouvrier, une proportion sensiblement plus élevée que dans les pays voisins, tandis que les employés, qui représentent pourtant au Grand-Duché une large partie de l'emploi, sont nettement sous-représentés par rapport à ce que l'on peut observer dans les autres pays.

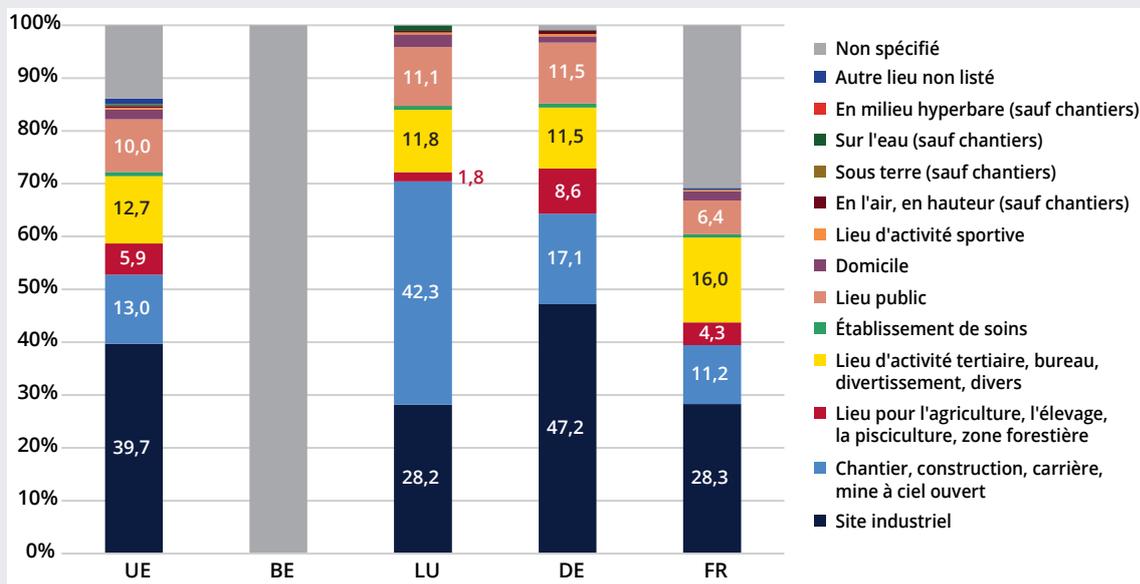
Répartition des accidents du travail selon la catégorie professionnelle, en pourcentage, 2021



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Qui plus est, si l'on considère les lieux des accidents, force est de constater que les chantiers luxembourgeois sont quatre fois plus représentés que dans les pays voisins et en moyenne européenne. A contrario, à l'instar de ce que l'on observe en France, les sites industriels semblent relativement moins exposés à des accidents du travail qu'ailleurs en Europe.

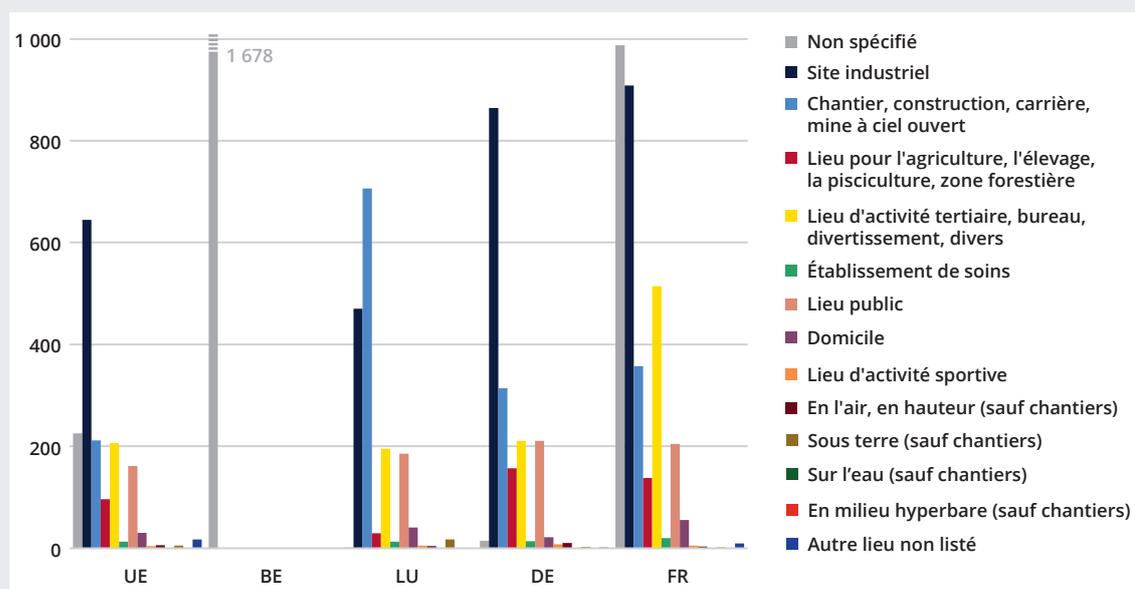
Répartition des accidents du travail selon le lieu de l'accident, en pourcentage, 2021



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Si l'on s'attache à l'analyse du taux d'incidence (nombre d'accidents du travail pour 100 000 travailleurs) plutôt qu'à la répartition selon le lieu de l'accident du travail, le constat est d'autant plus clair : au Luxembourg, les taux d'incidence des accidents du travail sur les chantiers et les constructions sont deux fois plus importants qu'en France et en Allemagne, et même trois fois plus élevés que la moyenne européenne.

Taux d'incidence des accidents du travail selon le lieu de l'accident, 2021



Données : Eurostat

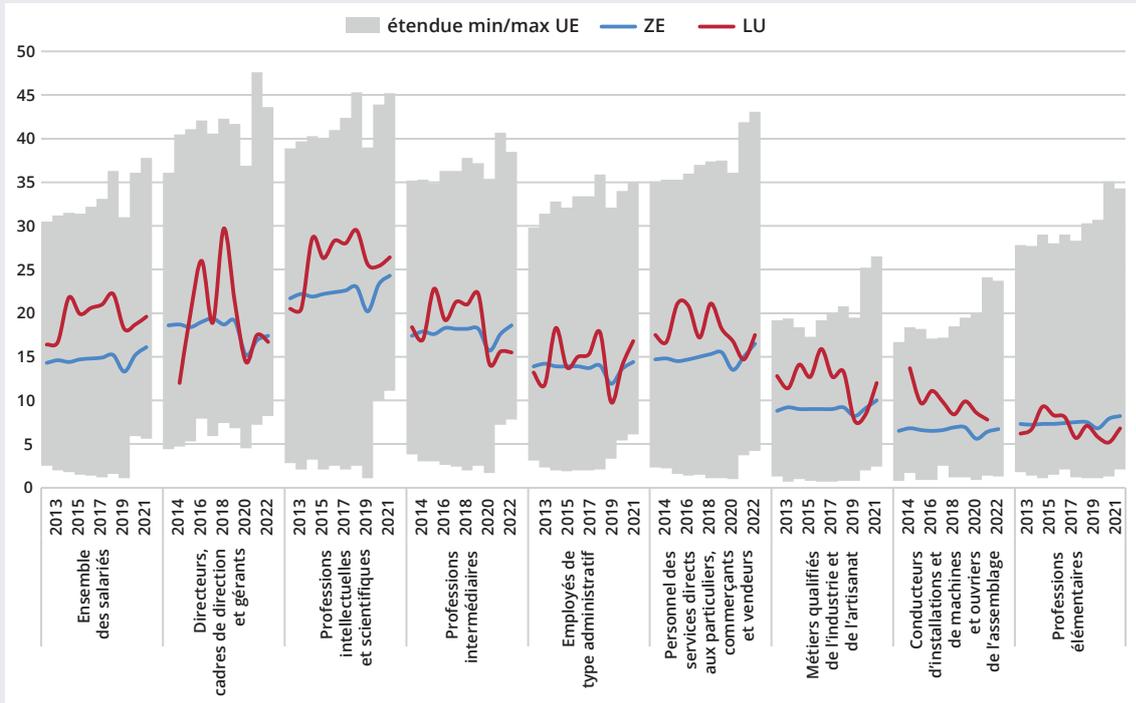
Graphique : CSL

Pour tous les autres lieux distingués dans la classification européenne, le Luxembourg affiche des taux d'incidence des accidents du travail similaires, voire nettement inférieurs à ceux de ses pays voisins.

Dès lors, le fort taux d'incidence des accidents du travail au Luxembourg s'explique par une fréquence accrue des accidents sur les chantiers et constructions par rapport à d'autres pays. Par ailleurs, les accidents du travail impliquent comparativement plus fréquemment des ouvriers qui se blessent aux membres lors de mouvements ou en maniant des outils à main dû à des contacts avec des matériaux coupants, pointus, durs ou rugueux ou alors du fait de contraintes physiques du corps.

Ces constats pointent vers la nécessité de fournir un effort accru en ce qui concerne la prévention des accidents du travail dans le secteur de la construction. Par ailleurs, la fréquence accrue d'accidents impliquant des outils à main et/ou des matériaux coupants, pointus, durs ou rugueux laissent penser qu'une partie des accidents, et les absences plus ou moins longues qu'ils engendrent, pourrait être évité en sensibilisant et en formant davantage les travailleurs à l'utilisation adéquate et en toute sécurité de ces outils et des équipements de protection. Or, en ce qui concerne la formation tout au long de la vie, le Grand-Duché est loin de faire partie des bons élèves au sein de l'UE, surtout en ce qui concerne les métiers peu qualifiés.

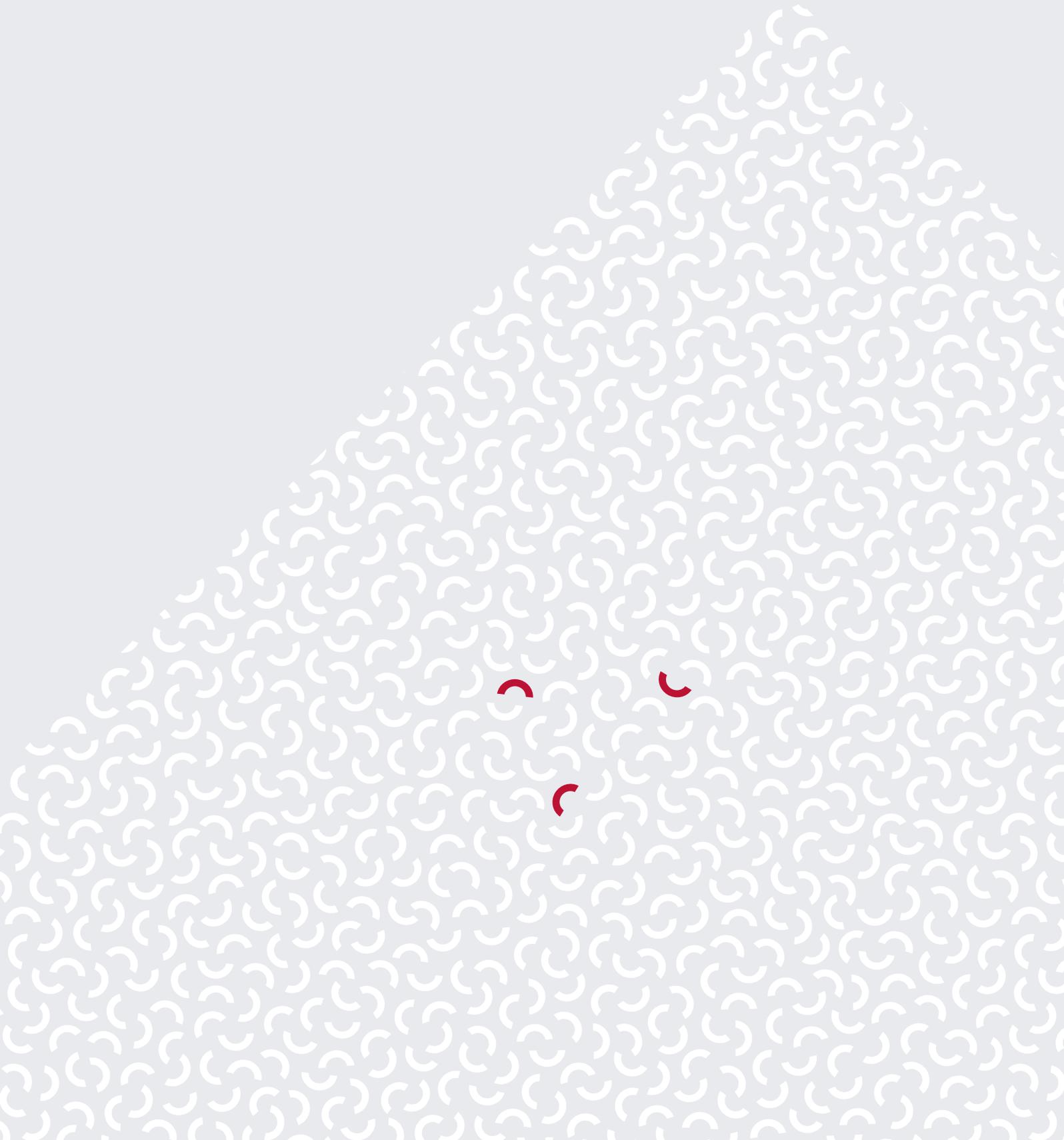
Taux de participation à l'éducation et à la formation au cours des quatre dernières semaines des salariés



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Ainsi, les données sur la participation à l'éducation et à la formation des salariés pointent une lacune en la matière en ce qui concerne les métiers manuels au Luxembourg. En effet, si de façon générale, pour les métiers hautement ou moyennement qualifiés le Luxembourg affiche un taux de participation proche de la moyenne européenne, force est de constater que pour les professions moins qualifiées – conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage, professions élémentaires – le Grand-Duché affiche des taux parmi les plus bas de l'Union européenne. Ainsi, pour les professions intermédiaires, ce ne sont en moyenne que 7% d'entre eux qui ont participé à une formation au cours de la période 2013-2022 au Luxembourg, tandis qu'aux Pays-Bas, ce sont environ 30% des salariés ayant une profession élémentaire qui ont pu bénéficier d'une formation. Les pays scandinaves affichent quant à eux, bon an, mal an, des taux de participation à l'éducation ou à la formation qui se situent entre 20% et 30% sur les dix dernières années pour cette catégorie de salariés.





III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI

Les notions de conditions et de qualité de l'emploi peuvent être appréhendées par de multiples indicateurs.

Par définition, ces notions reposent tout autant sur des mesures objectives que subjectives. Le présent *Panorama social* a fait le choix de rendre compte de la situation des salariés selon différents thèmes qui intègrent cette dualité.

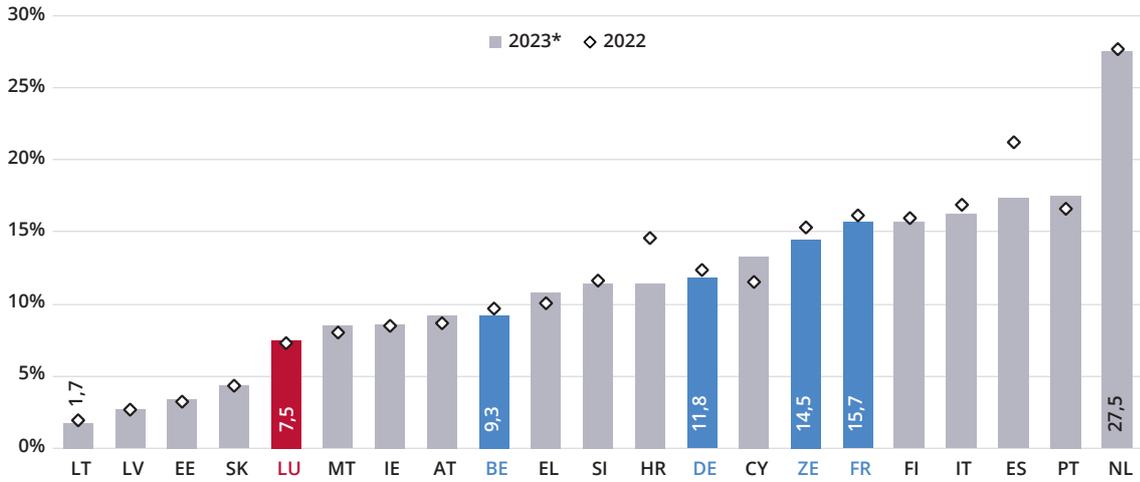
Ainsi, sera d'abord examinée la situation de l'emploi dit atypique ou asocial, c'est-à-dire qui s'écarte de la norme du travail à temps complet, de jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cet aspect est important car le travail temporaire, à temps partiel involontaire, le soir ou la nuit sont autant d'éléments qui viennent détériorer les conditions de travail et de vie des salariés.

Ensuite, le risque de pauvreté laborieuse sera étudié. En effet, à l'heure actuelle, le fait de travailler ne protège pas toujours de la pauvreté. Les résultats en ce domaine seront ventilés selon le type d'occupation (salarié ou indépendant) ainsi que le niveau du seuil de pauvreté considéré.

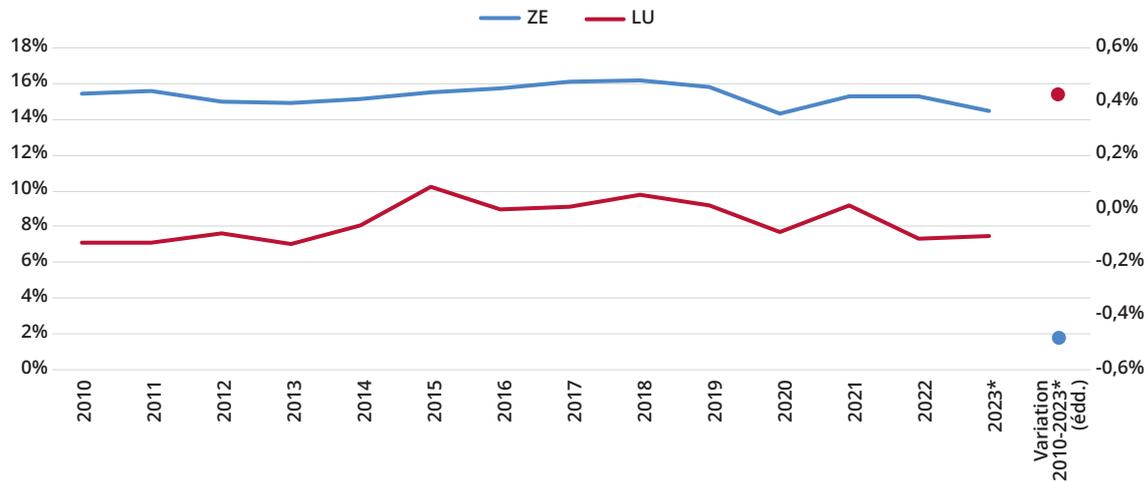
En troisième lieu, les accidents du travail seront analysés selon leurs types, leurs fréquences, ainsi que leur taux de reconnaissance.

Pour clôturer ce chapitre, le *Quality of Work Index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, nous permettra d'évaluer la qualité du travail et l'état du bien-être des salariés au Grand-Duché.

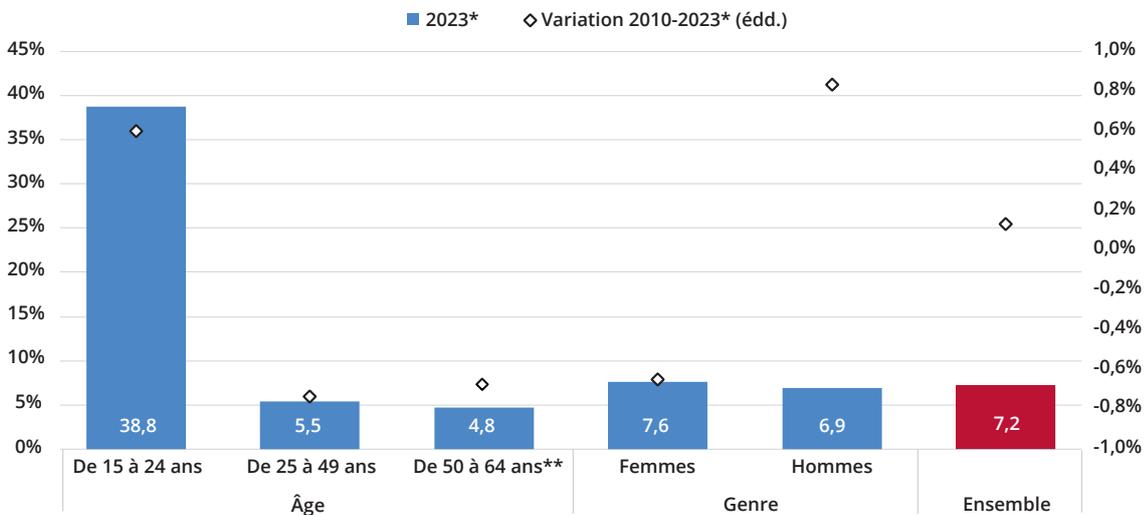
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



Évolution de la part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire au Luxembourg et dans la zone euro



Emploi temporaire selon l'âge et le genre



Notes : * = moyenne des trois premiers trimestres ; ** = variation moyenne 2012-2023 ; LU : rupture de série en 2015

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL

1.1. Emploi temporaire

Selon Eurostat, un emploi est considéré comme temporaire lorsque l'employeur et le salarié s'accordent sur le fait que son terme est déterminé par des conditions objectives (généralement précisées dans un contrat à durée déterminée) comme une date spécifique, la réalisation d'une tâche ou le retour d'un salarié qui a été temporairement remplacé ²⁵.

L'emploi temporaire est généralement utilisé comme réponse tant aux exigences de flexibilité de l'appareil productif qu'aux politiques de gestion du chômage. Ce type d'emploi est encore relativement limité au Luxembourg puisque l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme parmi les salariés résidents, avec, en moyenne des trois premiers trimestres de 2023, une part représentant plus de 93% de l'emploi total.

Par rapport à 2022, la part des salariés en emploi temporaire est restée stable dans la majorité des pays de la zone euro. Le Luxembourg peut se targuer de faire partie du groupe de pays dans lequel les salariés ont le moins de contrats temporaires, mais dans les pays baltes ce type de contrat est plus répandu.

Après avoir connu, entre 2010 et 2019, l'une des progressions les plus élevées de la zone euro (+2,9% contre +0,3% pour la zone euro), le Luxembourg semble avoir pris la voie d'une baisse de la proportion de contrats de travail limités dans le temps. En effet, la proportion de ceux-ci semble se stabiliser aux alentours de 7 à 8%.

Si l'on détaille la proportion d'emplois temporaires, on note qu'une catégorie d'individus est nettement plus concernée que les autres : les jeunes de 15 à 24 ans. En effet, parmi eux, deux salariés sur cinq ne le sont qu'à durée déterminée.

Après une décennie où cette proportion dépassait régulièrement et nettement les 40%, le pays semble ainsi renouer avec les proportions plus faibles de contrats temporaires parmi les jeunes qui avaient cours avant la pandémie.

Depuis le début des années 2000, les femmes affichent constamment une proportion d'emplois temporaires un peu plus élevée que les hommes (+1,3 points de pourcentage d'écart en moyenne de 2000 à 2023). À cet égard, seule l'année 2020 a fait figure d'exception avec une proportion d'hommes en contrat temporaire légèrement plus élevée (9,3% vs. 9,1%) que celle de femmes dans la même situation.

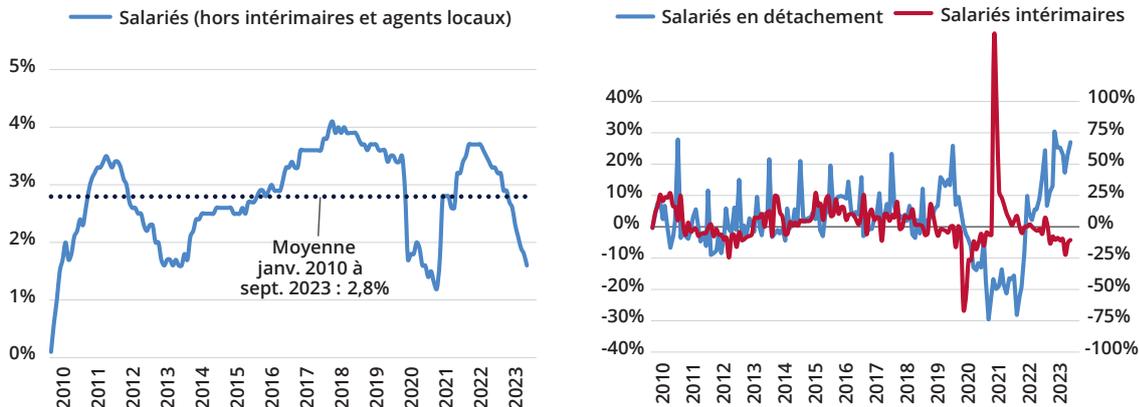
En matière de progression annuelle moyenne depuis 2010, ce sont cependant les hommes qui se démarquent avec une hausse de +0,9% par an en moyenne sur cette période. En matière d'âge, c'est la tranche des 15-24 ans qui se distingue par une progression du nombre de contrats temporaires parmi ses rangs : +0,6% par an depuis 2010, tandis que pour la catégorie d'âge intermédiaire, les 25-49 ans, la proportion de contrats à durée déterminée diminue nettement par rapport à 2010 (0,9% par an en moyenne).

De façon générale, on peut noter que les personnes en emploi temporaire peuvent être considérées comme plus précarisées, car exerçant davantage de « petits boulots » ou enchaînant des missions de courte durée, notamment comme « personnel de services directs aux particuliers ²⁶. »

²⁵ Les cas typiques sont les suivants : a) le travail saisonnier ; b) le travail intérimaire (sauf s'il y a signature d'un contrat à durée indéterminée) ; c) le contrat de formation spécifique. Les salariés durant la période d'essai d'un CDI ne sont pas considérés comme étant en emploi temporaire. Par ailleurs, les statistiques relatives à l'emploi, tirées des enquêtes sur les forces de travail (EFT), ne concernent que les résidents. La prise en compte des travailleurs frontaliers pourrait très bien exercer une forte distorsion sur les résultats globaux, à l'exemple du travail intérimaire. En effet, fin 2022, l'intérim frontalier représente 1,3% de l'emploi frontalier, alors qu'au même moment l'emploi intérimaire hors frontaliers ne pèse que 0,3% de l'emploi résident. Dès lors, le total de l'intérim dans l'emploi salarié intérieur s'élève à 0,8% (IGSS). Ce phénomène pourrait donc aussi concerner de manière plus ou moins spectaculaire les autres formes d'emploi évaluées par les EFT.

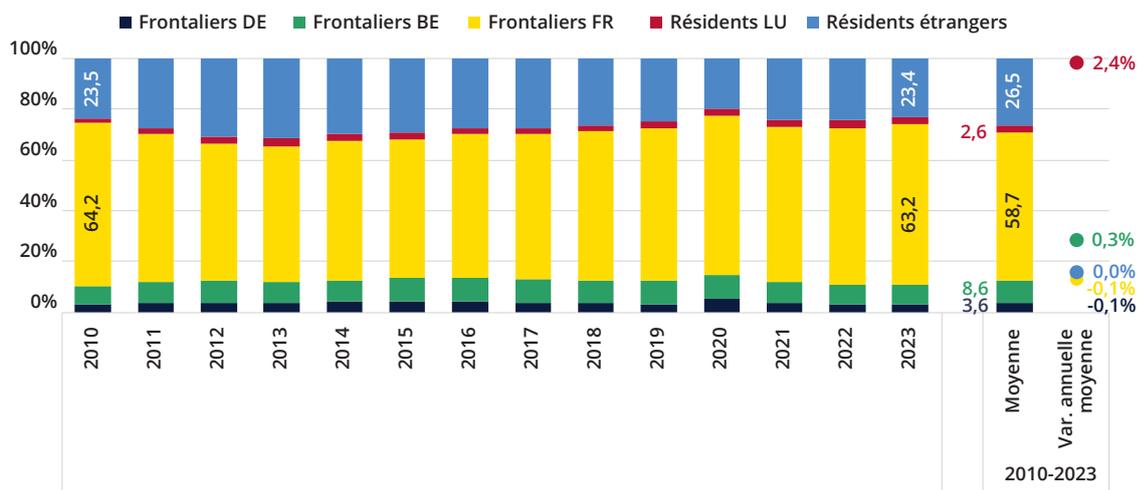
²⁶ Cette catégorie socioprofessionnelle regroupe les salariés d'exécution effectuant un travail généralement manuel en vue de produire des services domestiques ou équivalents destinés aux particuliers dans les domaines suivants : service restauration, hôtelier, soins personnels, travail domestique, concierges en dehors des établissements d'enseignement et de santé (INSEE).

Variation de l'emploi salarié total, intérimaire et des détachements par rapport au même mois de l'année précédente

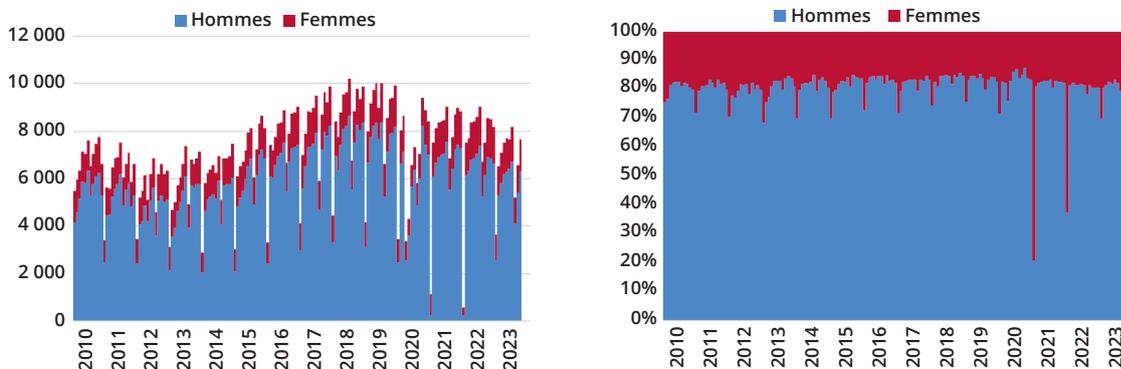


Note : la variation du nombre de salariés intérimaires a atteint +151,3% en mars 2021

Emploi salarié intérimaire selon le pays de résidence, au 31 mars de l'année



Répartition de l'emploi salarié intérimaire par genre en nombre de personnes (à gauche) et en pourcentage du total (à droite) de janvier 2010 à octobre 2023



Note : édd = échelle de droite

Données : Inspection générale de la sécurité sociale
Graphiques : CSL

1.2. Emploi intérimaire et détachement

Les fluctuations de l'emploi intérimaire sont intimement liées à la conjoncture économique ²⁷. Malgré ces oscillations, particulièrement marquées en 2020 et en 2021 du fait des répercussions de la COVID-19, il existe bel et bien un recours non négligeable à ce type d'emploi.

Sur la période allant de 2010 à fin 2019, le nombre d'intérimaires connaît une tendance à la hausse marquée par une forte diminution en fin d'année. Début 2020, et plus précisément aux mois de mars et avril, la propagation du nouveau coronavirus et les mesures de confinement mènent à une chute drastique de l'emploi en intérim qui retombe à son niveau de 2013 (près de 6 000 personnes par mois en moyenne sur l'année). À partir de 2021, le nombre de salariés intérimaires se rétablit, mais reste, avec un peu moins de 7 000 personnes par mois en moyenne de janvier à septembre 2023, encore bien en deçà des moyennes connues avant la crise (environ 8 600 personnes par mois en 2018 et 2019).

Les salariés intérimaires sont en très grande majorité des non-résidents (71% en moyenne de 2010 à 2023) et des résidents de nationalité étrangère (un peu plus de 27%). Parmi ces premiers, c'est le nombre de frontaliers venant de Belgique qui progresse le plus sur la période (+0,3% par an en moyenne). En revanche, le nombre de résidents allemands semble reprendre une trajectoire descendante après plusieurs années de progression. Pour ce qui est des intérimaires français, par rapport à 2010, leur nombre a légèrement diminué, mais l'année 2023 est marquée par la fin de la décrue concernant leur nombre.

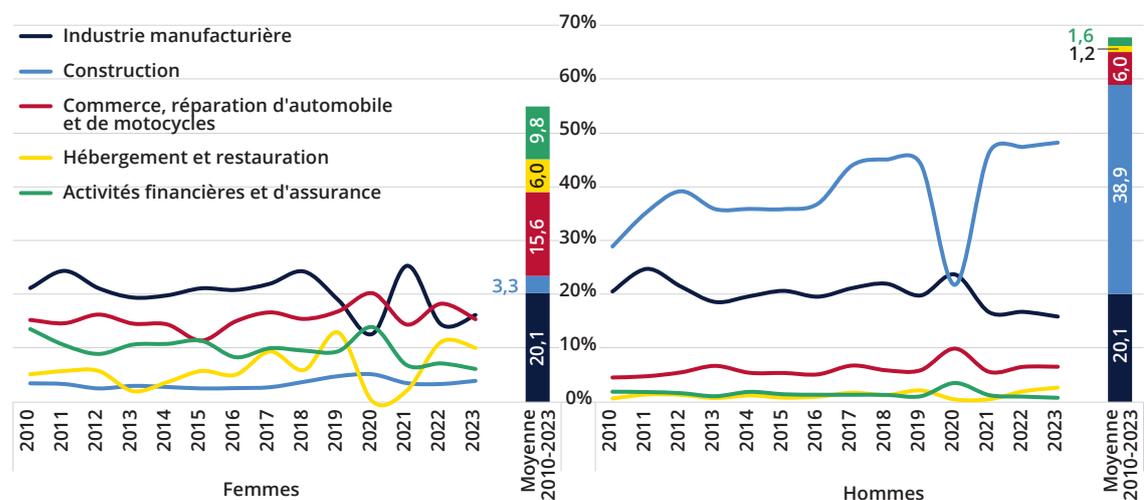
Parmi les résidents, et de façon plus générale parmi les intérimaires, c'est le nombre de personnes de nationalité luxembourgeoise qui progresse fortement (+2,4% en moyenne annuelle), mais leur part dans l'emploi intérimaire reste marginale (moins de 3% du total).

Si l'on considère la répartition par genre de l'emploi intérimaire, force est de constater que les femmes n'en représentent qu'une minorité : seuls 20% des salariés intérimaires sont des femmes.

Par ailleurs, il appert que les secteurs d'activité intérimaire diffèrent également selon les genres. Pour les hommes, le principal secteur est la construction (presque un salarié intérimaire sur deux au cours des dernières années). L'industrie manufacturière vient en deuxième place tant pour les deux genres (20% en moyenne dans les deux cas). Pour les femmes, c'est le commerce qui se classe deuxième secteur d'activité.

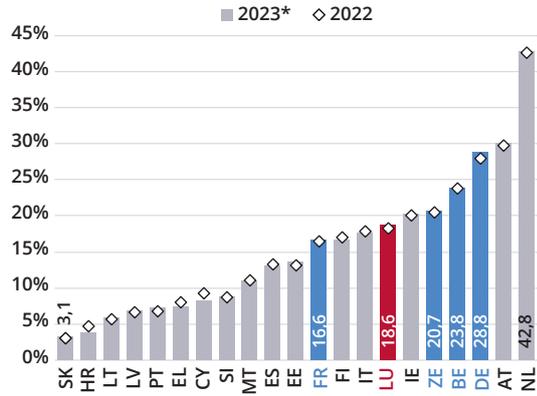
Le nombre de salariés détachés connaît jusque début 2020 une évolution similaire à celle des intérimaires avec néanmoins un décrochage moins abrupt du nombre de travailleurs détachés en 2020. Cependant, contrairement à ce qu'on observe pour les salariés intérimaires, cette diminution certes plus modérée a mis plus de temps à s'inverser avec le relâchement progressif des mesures sanitaires au cours de l'année 2021. Ainsi, ce n'est qu'en 2022 que le nombre de détachements renoue avec le rythme observé avant la crise sanitaire, alors même que l'intérim semble à nouveau être en perte de vitesse.

Répartition par genre et par principaux secteurs d'activité de l'emploi intérimaire

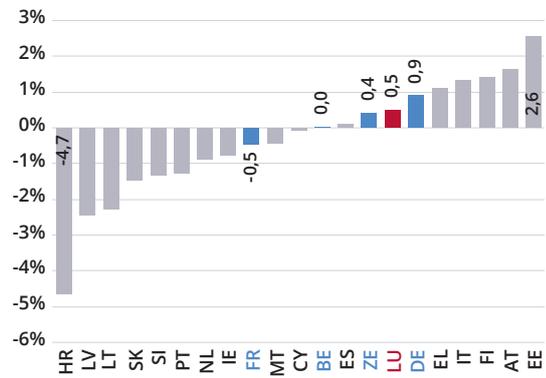


²⁷ Seuls les intérimaires présents au dernier jour ouvré sont dénombrés. De ce fait, si le dernier jour ouvré d'un mois donné tombe un jour précédant un jour férié, un certain nombre de contrats intérimaires ne débute que le mois suivant, ce qui conduit mécaniquement à une évolution défavorable de l'emploi intérimaire le mois considéré.

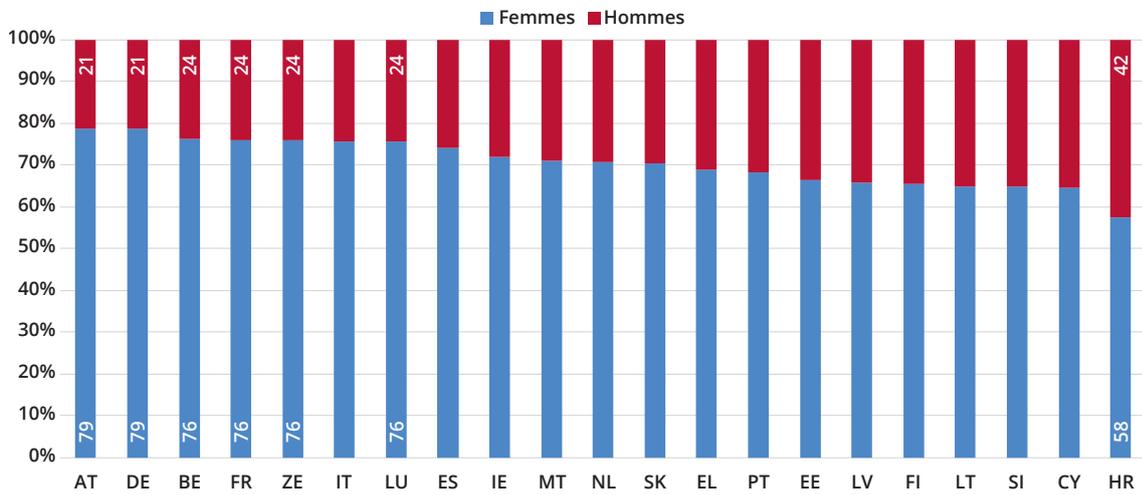
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total



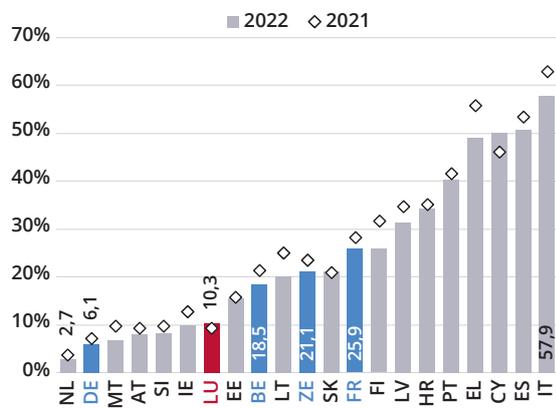
Variation moyenne annuelle 2010-2023* de la part de l'emploi à temps partiel



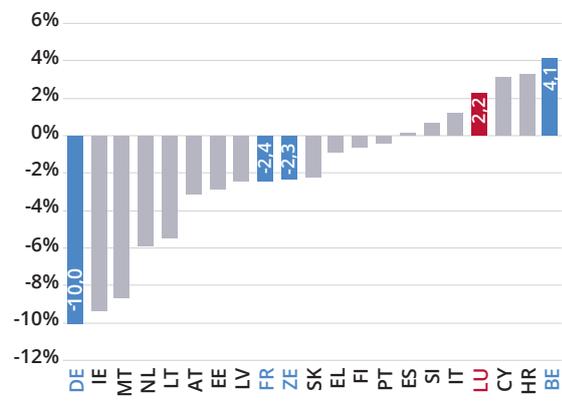
Répartition par genre de l'emploi à temps partiel, 2023*



Part de l'emploi à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel



Variation moyenne annuelle 2010-2022 de la part de l'emploi à temps partiel involontaire



Note : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.3. Emploi à temps partiel

Au Luxembourg, est considéré comme étant à temps partiel le salarié qui convient avec son employeur, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée du travail normale applicable en vertu du Code du travail, soit 40 heures par semaine, ou de la convention collective de travail.

Concernant la part de personnes travaillant à temps partiel, le Grand-Duché se place, avec un taux de 19% en moyenne des trois premiers trimestres de 2023 en deçà des moyennes de la zone euro et de ses voisins hormis la France ; ce qui le classe au quinzième rang parmi les vingt pays de la zone euro. Du fait de ce positionnement, les écarts par rapport aux pays ayant les plus faibles (la Slovaquie avec 3%) et plus fortes (les Pays-Bas avec 43%) proportions de temps partiels sont remarquables.

Si dans l'idéal salariés et employeurs s'accordent sur un temps de travail réduit, en réalité cela n'est pas forcément le cas et une partie des personnes travaillant à temps partiel le font de façon involontaire. Ainsi, au Luxembourg, ce sont 10% des salariés à temps partiel qui le sont de façon involontaire. Si cette proportion est faible en comparaison européenne, il faut noter que cette proportion progresse de près de 2% par an en moyenne depuis 2010, soit une des plus fortes hausses observées au sein de l'Union monétaire. La Belgique se démarque défavorablement en la matière avec la plus forte progression moyenne des personnes travaillant à temps partiel contre leur gré : +4% par an entre 2010 et 2022. Dans le même

temps, l'Allemagne et l'Irlande ont diminué la part de personnes travaillant involontairement à temps partiel d'environ 10% par an.

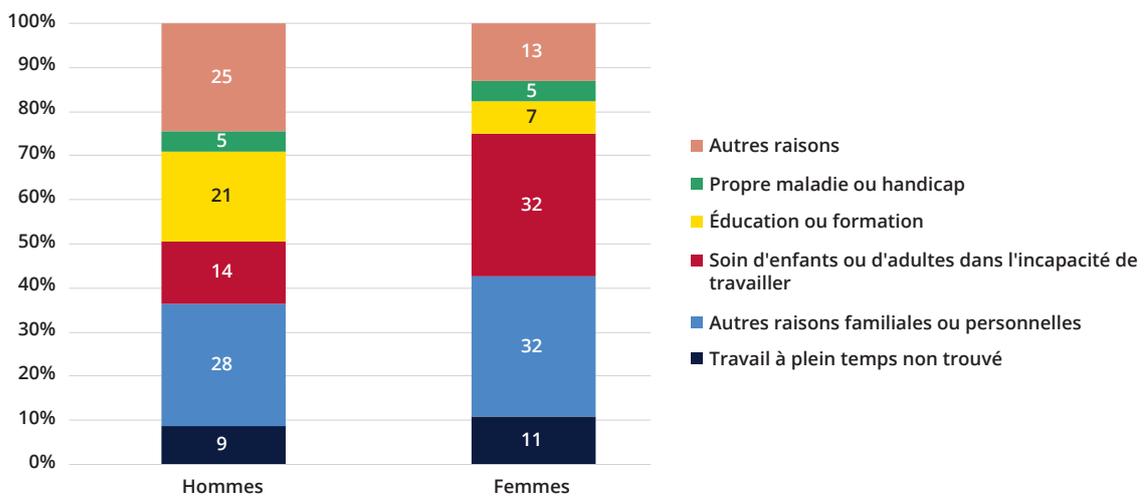
L'analyse des raisons de l'emploi à temps partiel peut aider à comprendre pourquoi bon nombre d'individus se retrouvent à travailler à temps partiel, que ce soit de façon volontaire ou non au Luxembourg.

Près d'un individu sur dix n'est pas parvenu à trouver un emploi à temps plein. Si ce taux correspond, dans la méthodologie développée par l'office statistique de l'Union européenne, à la proportion de personnes involontairement à temps partiel, cela ne veut pour autant pas dire que les autres travailleurs à temps partiel le soient tous de façon volontaire.

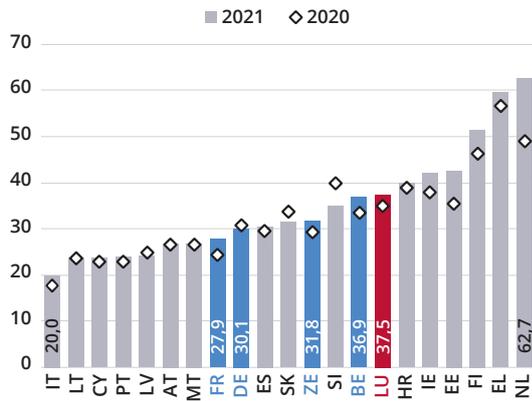
Ainsi, parmi les travailleurs à temps partiel, on distingue d'importantes différences parmi les raisons invoquées par les femmes et les hommes pour expliquer leur situation. Parmi les hommes priment l'éducation ou la formation professionnelle (25%) ainsi que les raisons familiales et personnelles autres que le soin d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler (28%).

Du côté des femmes, la situation est plus univoque, avec une majorité qui explique le temps partiel par les soins à prodiguer aux enfants ou aux adultes dans l'incapacité de travailler (32%). Elles sont tout aussi nombreuses à invoquer d'autres raisons familiales ou personnelles afin d'expliquer leur travail à temps partiel.

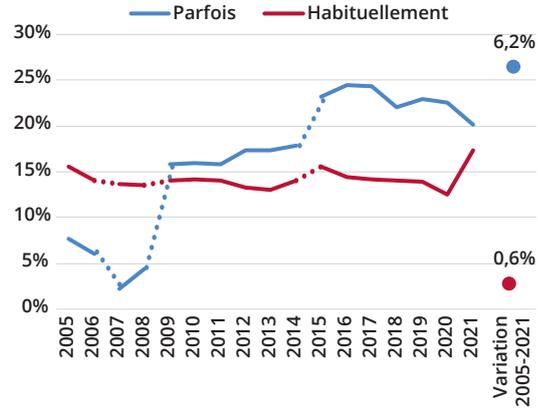
Raisons de l'emploi à temps partiel, 2022



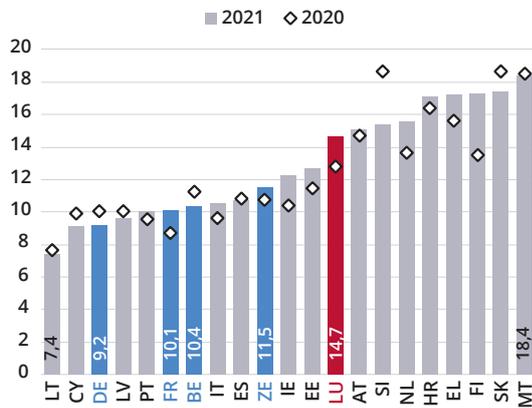
Part de salariés travaillant le soir



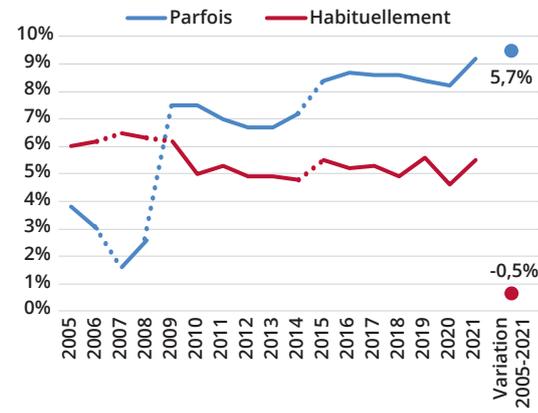
Évolution de la part de salariés travaillant le soir selon la fréquence



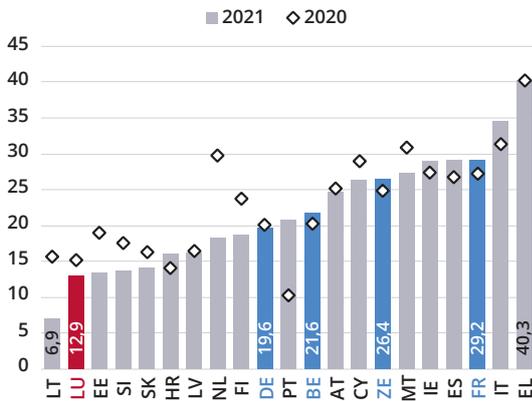
Part de salariés travaillant la nuit



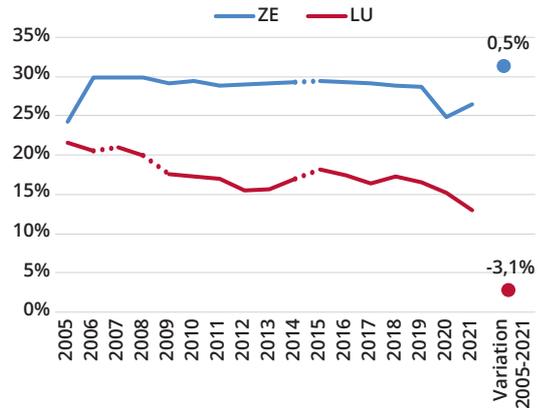
Évolution de la part de salariés travaillant la nuit selon la fréquence



Part de salariés travaillant le weekend



Évolution de la part de salariés travaillant le weekend, Luxembourg et zone euro



Note : Ruptures de série en 2007, 2009 et 2015 pour le Luxembourg ; en 2015 pour la zone euro.

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.4. Travail le soir, la nuit ou le weekend

Le travail du soir est défini par Eurostat comme étant le travail effectué après les heures habituelles de travail mais avant les heures habituelles de sommeil. Cela implique pour les travailleurs concernés la possibilité de dormir aux heures normales. Cet indicateur ne concerne que les personnes dont au moins la moitié du temps de travail se déroule le soir.

En 2021, au Luxembourg, ce sont près de deux salariés sur cinq dont le travail se déroule majoritairement le soir, que ce soit occasionnellement ou de façon habituelle. Le Grand-Duché se situe de ce fait au-dessus de la moyenne des pays de la zone euro (31%).

Après une forte diminution à partir de 2005, la proportion de salariés luxembourgeois travaillant occasionnellement le soir a fortement augmenté jusqu'à atteindre un premier plateau au début des années 2010 jusqu'en 2015. Depuis, leur proportion se situe au-delà de 20%. Pour ce qui est des personnes travaillant habituellement le soir, leur part était relativement stable de 2005 à 2020 et évoluait dans une fourchette allant de 10 à 15%. En 2021, la part de salariés travaillant habituellement le soir a cependant bondi de 5 points de pourcentage pour atteindre son plus haut niveau enregistré depuis 2005 (17%).

Par analogie au travail du soir, le travail de nuit est effectué pendant les heures habituelles de sommeil et a donc pour conséquence des heures de repos anormales. En 2021, au Grand-Duché, ce sont 15% des travailleurs dont les heures de repos sont décalées du fait de leur emploi, soit près d'un travailleur sur huit.

Si l'on considère l'évolution dans le temps de cet indicateur, force est de constater que la proportion de travailleurs de nuit habituels, reste relativement stable depuis une dizaine d'années. Cependant, le travail de nuit occasionnel connaît en 2021 un sur-saut après une tendance plutôt baissière au cours des années précédant la pandémie.

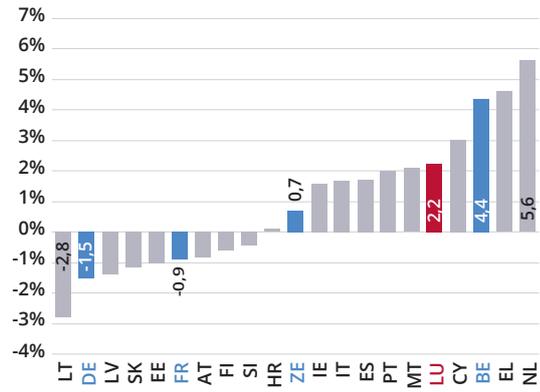
En ce qui concerne le travail le weekend, qui correspond normalement à deux jours de repos consécutifs, le Luxembourg compte parmi les pays où cette situation est peu répandue. En effet, le pays affiche un taux de 13% de salariés travaillant le weekend, contre un quart en moyenne de l'Union monétaire européenne et près d'un tiers pour les pays où cette pratique est la plus répandue.

Si les données ne permettent pas, comme pour les précédents indicateurs, de distinguer les fréquences auxquelles les salariés concernés doivent renoncer à leur weekend, l'évolution dans le temps fait état d'une situation qui tend à baisser au cours des vingt dernières années.

Part de salariés en travail posté



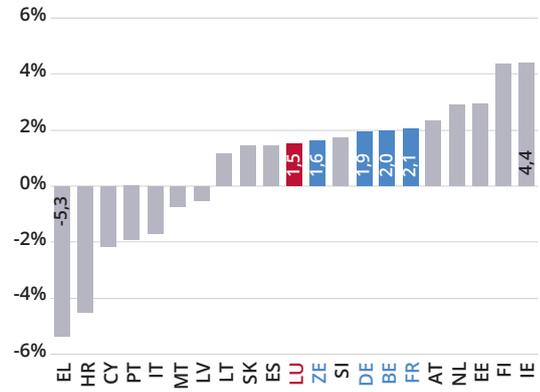
Variation annuelle moyenne de la part de salariés en travail posté, 2010-2021



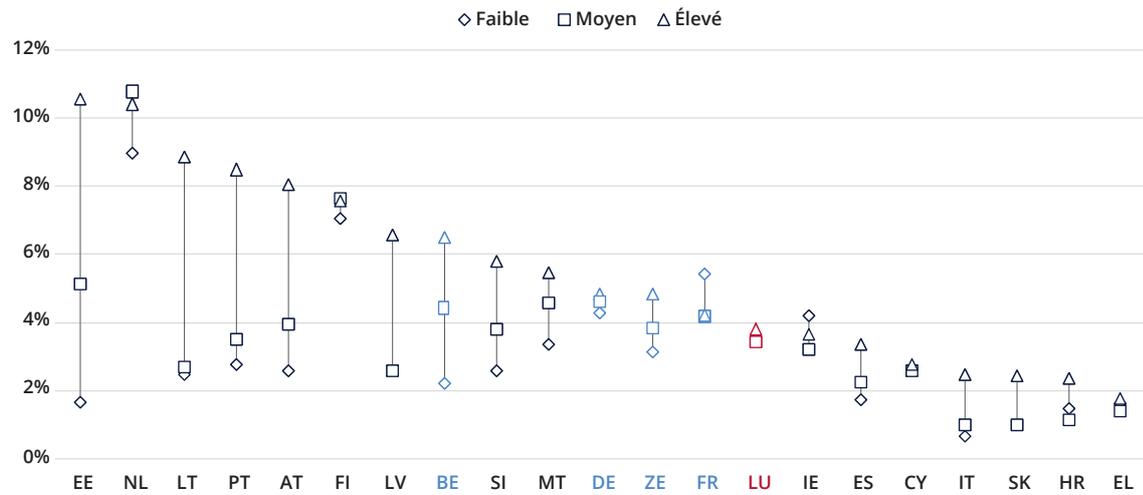
Part de la population ayant un deuxième emploi



Variation annuelle moyenne de la part de la population ayant un deuxième emploi, 2010-2022



Personnes occupées ayant un deuxième emploi en pourcentage de l'emploi total par niveau d'éducation, 2022



Niveaux d'éducation :

Faible	Cycle inférieur du secondaire ou moins
Moyen	Cycle supérieur du secondaire
Élevé	Enseignement post-secondaire

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois

La part de salariés ayant un travail posté, c'est-à-dire dont le travail est organisé en équipes successives qui se relaient en permanence, atteint les 18% en 2021 au Luxembourg. Sur la période allant de 2010 à 2021, le Grand-Duché fait partie des pays pour lesquels la proportion de travailleurs postés progresse avec +2,2% par an en moyenne, tandis que pour les pays voisins, à l'exception de la Belgique, cette même proportion tend à régresser au cours des dernières années. La zone euro affiche dans son ensemble une relative stabilité (+0,7%).

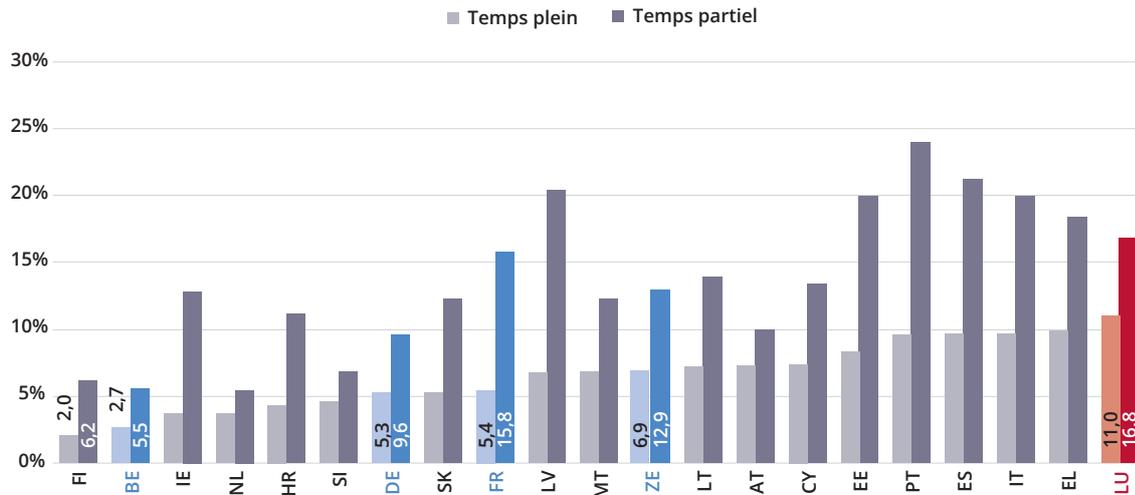
En ce qui concerne la part de personnes cumulant deux emplois, le Luxembourg se range, avec presque 4% des résidents en emploi en 2022, tout juste au niveau de la moyenne des pays de la zone euro. Après avoir connu un niveau inhabituellement élevé en 2021 (4,7% des emplois résidents, contre 2,6% en moyenne sur la période 2000-2022), la proportion de travailleurs résidents cumulant deux emplois diminue d'un cran mais reste relativement élevée.

Au Grand-Duché, comme dans les pays voisins, le fait de cumuler deux emplois semble être un phénomène en expansion avec des progressions allant de +1,5% à 2% en moyenne par an.

Si le Grand-Duché semble ainsi se fondre dans le moule des moyennes européennes, cela n'est pas véritablement le cas. En effet, si l'on détaille les caractéristiques des personnes ayant deux emplois, force est de constater que le Luxembourg fait, avec la Finlande, l'Allemagne, la Chypre et la Grèce, partie des exceptions.

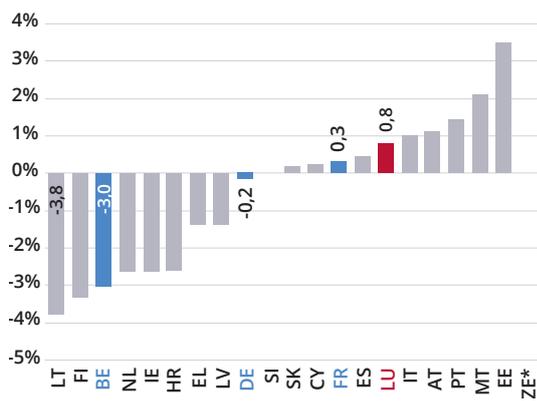
En effet, si l'on répartit les personnes occupées cumulant deux emplois selon leur niveau de diplôme, la tendance montre que cela est fréquent pour les travailleurs les plus qualifiés. En moyenne de la zone euro, c'est le cas pour près de 5% d'entre eux, tandis que pour les travailleurs peu qualifiés cette part se situe aux alentours de 3%. En revanche, au Grand-Duché, en Finlande, en Allemagne, en Chypre et en Grèce les proportions de travailleurs cumulant deux emplois ne se distinguent guère, les trois niveaux de formation affichant des taux très proches les uns des autres.

Taux de risque de pauvreté au travail, 2022

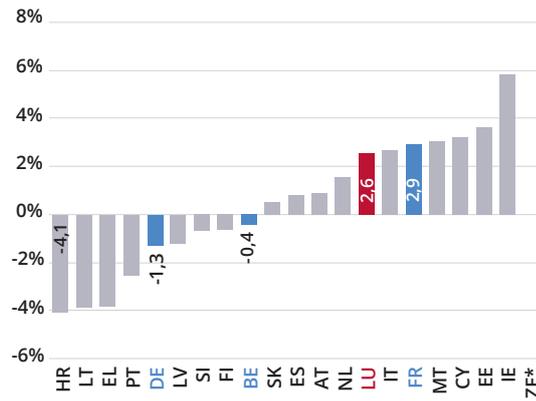


Variation annuelle du taux de risque de pauvreté des travailleurs, 2010-2022

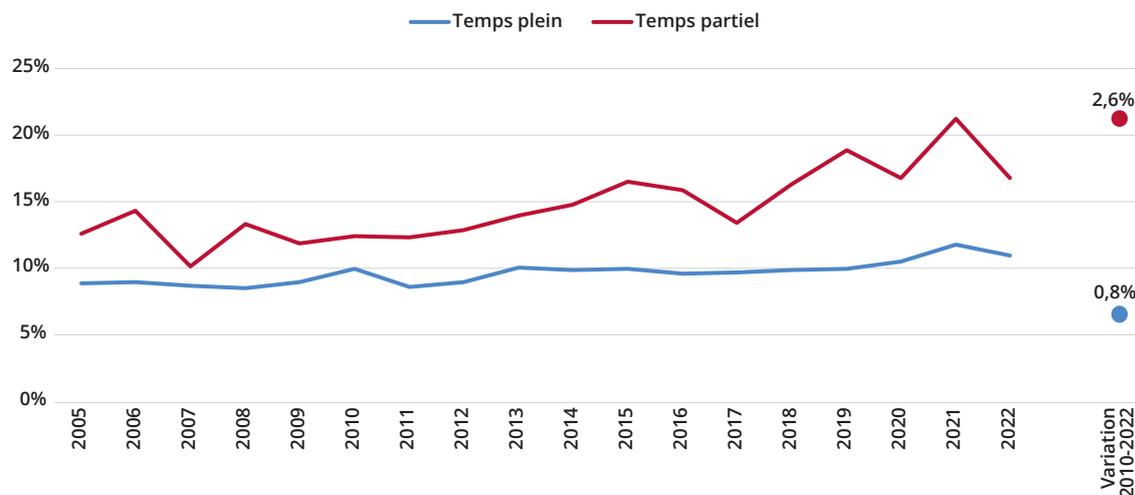
À temps plein



À temps partiel



Évolution du taux de risque de pauvreté au travail



Note : * = données manquantes

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE

2.1. Risque de pauvreté et temps de travail

La pauvreté laborieuse, phénomène initialement apparu outre-Atlantique, est un concept qui rend compte de la concomitance de deux situations a priori contradictoires : travailler et appartenir en même temps à un ménage pauvre. C'est une composante significative de la pauvreté qui se retrouve également au Luxembourg. Là aussi, l'emploi ne protège pas toujours de ce fléau. Ainsi, en 2022, ce sont 17% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 11% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au premier rang de la zone euro pour le risque de pauvreté des travailleurs à temps complet et au 7^e rang pour ceux à temps partiel.

Toujours pour le Luxembourg, entre 2010 et 2022, aucun des deux groupes de travailleurs n'affiche d'amélioration de sa situation. Au contraire, la situation se dégrade pour les deux catégories de travailleurs.

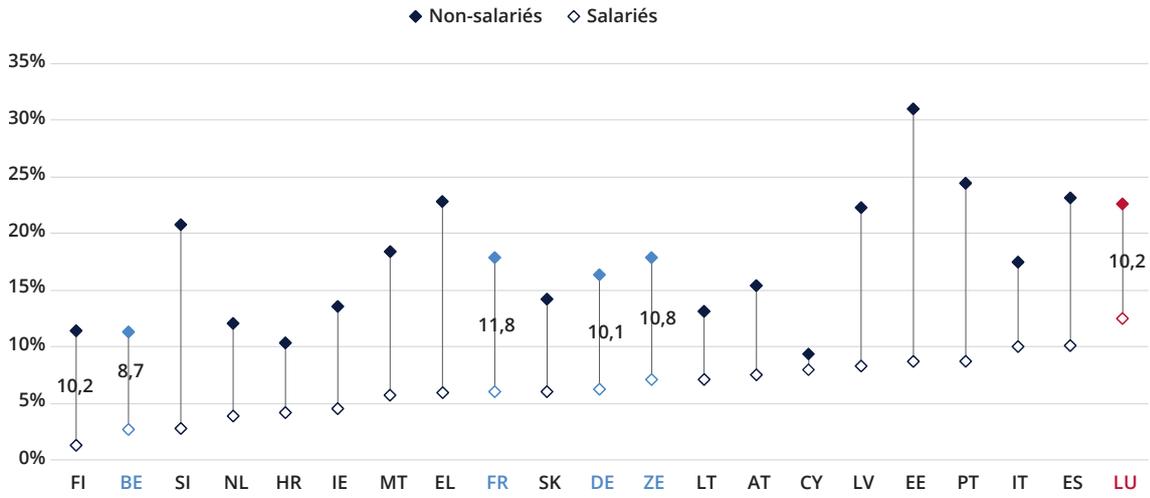
À cet égard, ce sont tout particulièrement les individus travaillant à temps partiel qui affichent, tant en comparaison avec les travailleurs à temps plein luxembourgeois, qu'en comparaison avec leurs pairs européens, une progression inquiétante de leur taux de risque de pauvreté : +2,6% par an en moyenne depuis 2010 !

À titre de comparaison, le taux de risque de pauvreté des temps partiels diminue en moyenne de -0,4% en Belgique et même de 1,3% en Allemagne au cours des 13 dernières années. Parmi les voisins, seule la France connaît une plus forte détérioration de la situation des travailleurs à temps partiel.

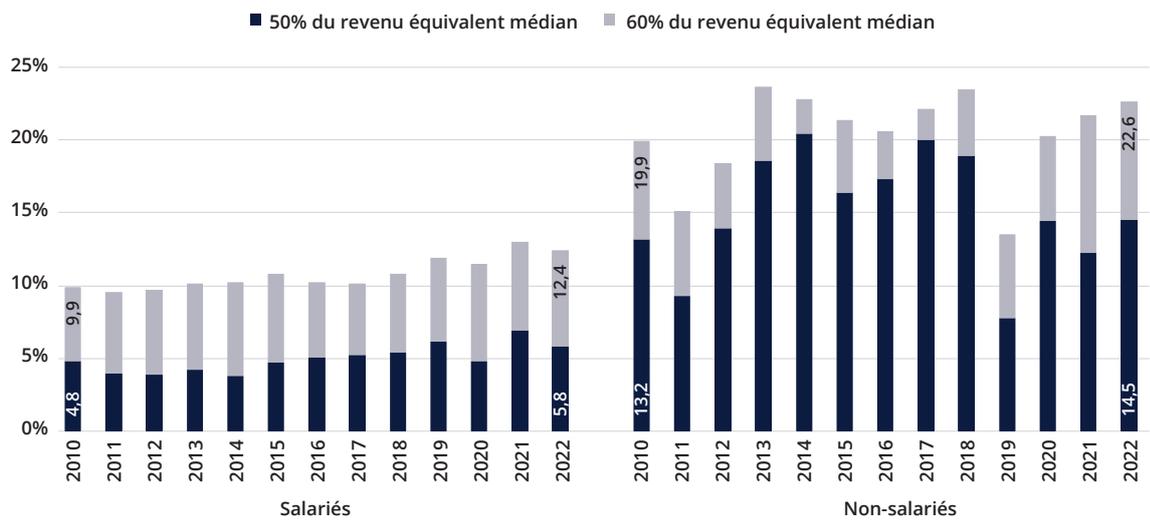
Concernant les temps complets, le risque de pauvreté des salariés du Luxembourg croît de 0,8% en moyenne depuis 2010. Pour l'Allemagne et la France, le taux de pauvreté reste stable, tandis que le sort des temps complets s'améliore en Belgique puisque leur risque de connaître la paupérisation diminue en moyenne de 3%. Cela dit, en pourcentage absolu, le risque de pauvreté pour les travailleurs à temps complet est de 11% au Luxembourg, contre 5% en Allemagne et en France et même de seulement 3% en Belgique.

À plus long terme, exception faite de 2017 et 2020 pour les temps partiels, une tendance à l'augmentation du taux de risque de pauvreté se dessine au Grand-Duché. Ce constat est valable pour les deux types de temps de travail, même si la hausse la plus inquiétante concerne les travailleurs à temps partiel.

Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants), 2022



Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants) par seuil de pauvreté



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité

Comme vu précédemment, le fait de travailler ne protège pas automatiquement du risque de pauvreté (à 60% du revenu équivalent médian). Cependant, tous les travailleurs n'y sont pas exposés de la même façon. À l'exception de la Chypre, pour tous les membres de la zone euro, les travailleurs salariés font face à un risque de pauvreté moindre que les non-salariés (indépendants). À ce propos, le Luxembourg enregistre en 2022 un écart en défaveur des non-salariés de 10 points de pourcentage. S'il émerge en première place pour le taux de risque de pauvreté des salariés (13%), il glisse à la quatrième place des taux les plus élevés pour les non-salariés (22,6%).

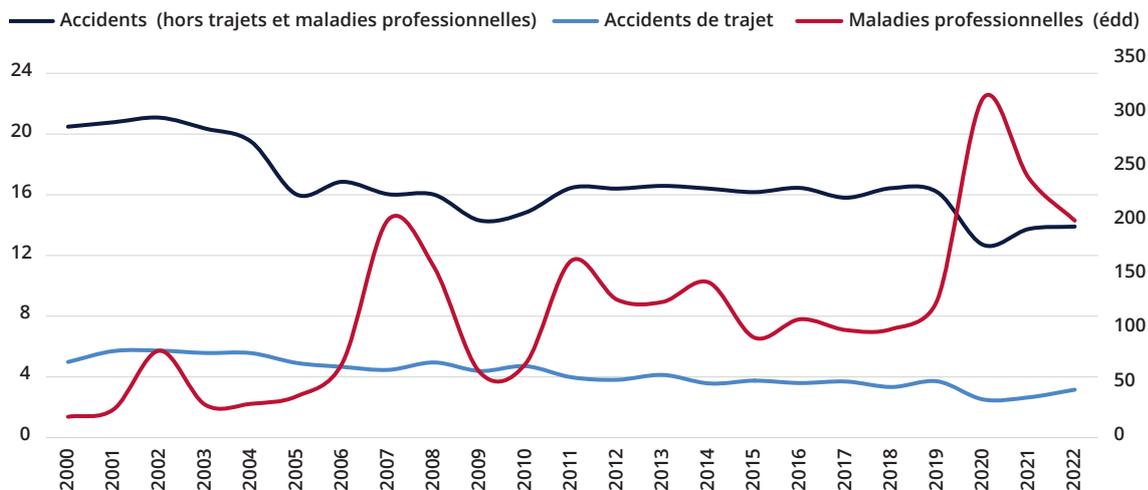
Ces quelques chiffres sont à comparer aux meilleurs, c'est-à-dire aux pays où les taux de pauvreté laborieuse sont les plus faibles au sein de l'Union monétaire européenne. Ainsi, le taux de risque de pauvreté des salariés ne s'élève qu'à 1,2% en Finlande, soit presque dix fois moins qu'au Luxembourg. Pour les travailleurs indépendants, le taux de risque de pauvreté le plus bas se trouve à Chypre et il est, avec 9%, plus de deux fois plus faible qu'au Grand-Duché.

Pour le Luxembourg, si le taux de risque de pauvreté des salariés au seuil de 60% du revenu équivalent médian s'élève à 12%, il est de 6% au seuil de 50%. Ce qui indique que la moitié des salariés pauvres ont un revenu relativement proche du seuil définissant le risque de pauvreté²⁸. Ce qui signifie également qu'une autre moitié sont bien en-dessous de ce seuil de 50% et se retrouvent dans une situation d'autant plus dramatique. La situation en 2022 affiche une stabilité par rapport à 2021, année où le taux de risque de pauvreté des salariés a atteint son apogée. Par ailleurs, on constate que c'est au cours des dernières années que la part des salariés les plus éloignés du seuil de risque de pauvreté atteint ses niveaux les plus élevés.

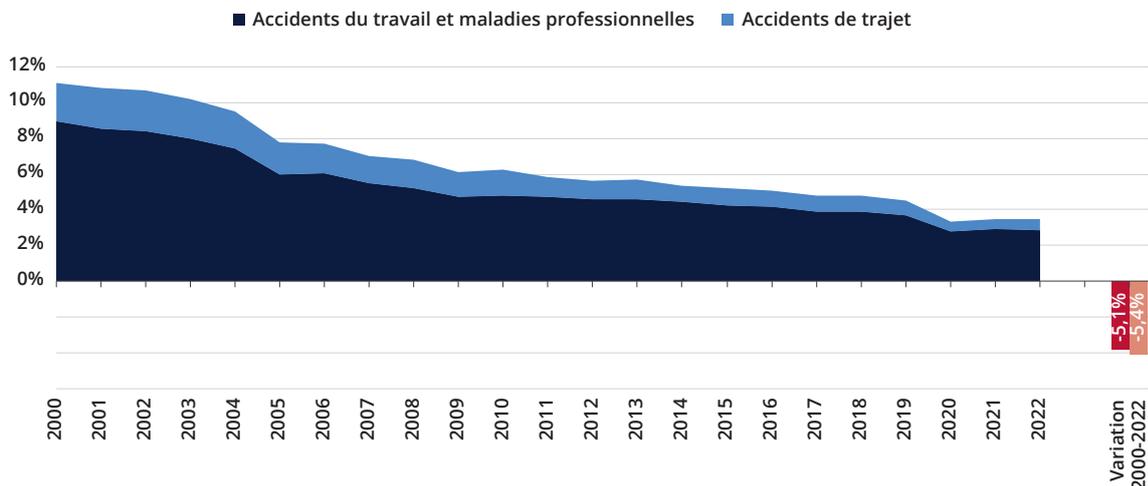
Pour les indépendants, le taux de risque de pauvreté varie aussi selon que l'on tienne compte du seuil à 50% ou à 60% du revenu équivalent médian (avec, respectivement, 14,5% et 22,6%). Comme pour les salariés, la situation des indépendants s'est dégradée au cours des dernières années.

²⁸ Part des personnes ayant un revenu disponible équivalent (après transferts sociaux) inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national après transferts sociaux (Eurostat).

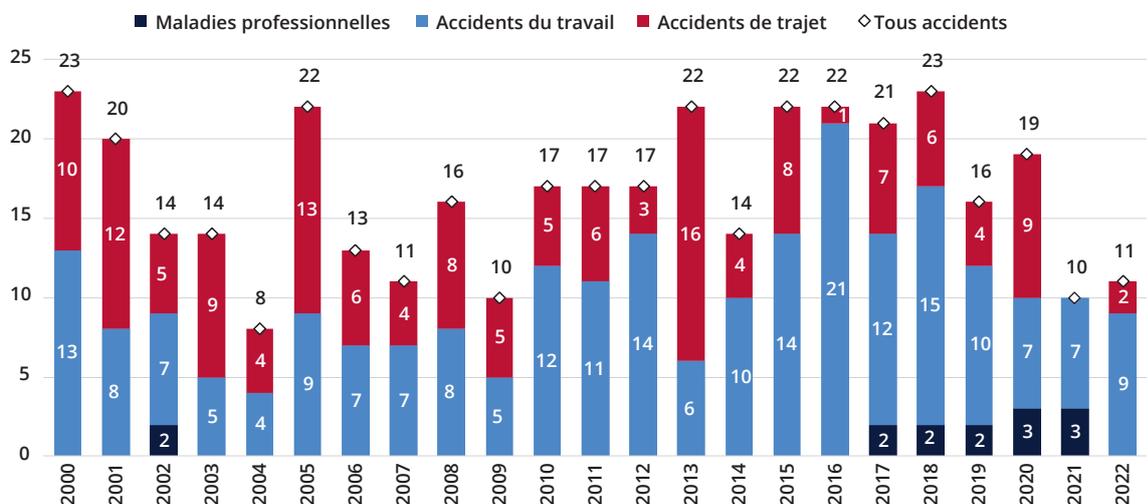
Nombre d'accidents du travail reconnus, régime général



Taux de fréquence des accidents du travail reconnus, régime général



Accidents du travail mortels reconnus, régime général



Notes : Rupture de série en 2005; édd = échelle de droite

Données : Association d'assurance accident
Graphiques : CSL

3. ACCIDENTS DU TRAVAIL

3.1. Fréquence des accidents

Les accidents liés à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse de maladies, d'accidents de trajet ou d'accidents du travail proprement dits, sont une manifestation du risque pris par les travailleurs, voire les employeurs. Au Luxembourg, les statistiques de l'Association d'assurance accident (AAA) renseignent sur l'ampleur de ces différentes formes de risques et sur leur gravité.

D'une manière générale, le nombre absolu d'accidents du travail reconnus dépassait les 25 000 entre 2000 et 2004. La diminution advenue entre 2004 et 2005 est due à un changement méthodologique dans la procédure de déclaration des accidents. Si l'on considère les chiffres à partir de 2005, l'évolution du nombre d'accidents reconnus reste stable et évolue autour des 20 000 cas par an jusqu'en 2019. Durant l'année 2020 sans surprise on observe une diminution du nombre d'accidents du travail reconnus. Il s'agit de l'effet des mesures prises pour lutter contre la pandémie qui se répercute sur le nombre d'accidents. Autre effet direct, c'est l'augmentation exponentielle des maladies professionnelles, ici liées directement au Covid-19. En 2021 et 2022, le nombre d'accidents de travail connaît un rebond, mais se maintient, avec près de 14 000 cas, un cran en deçà du niveau enregistré avant la pandémie.

Par ailleurs, la part des accidents survenus sur le lieu de travail tend à diminuer entre 2000 et 2010 puis se stabilise à partir de 2011 aux alentours de 16 300 par an. Quant aux accidents de trajets reconnus, ils sont sur une pente décroissante passant de près de 5 000 en 2000 à un peu moins de 3 700 en 2019 et repasse au-dessus de 2 500 en 2021.

Le taux de fréquence des accidents au sein du régime général, qui couvre tous les salariés de droit privé, est en diminution depuis l'an 2000. Cela traduit une augmentation du nombre d'accidents proportionnellement moins forte que celle des heures de travail prestées.

Dans le régime général, les maladies professionnelles reconnues sont relativement rares par rapport aux autres formes d'accidents du travail. Depuis 2000, leur part dans le nombre total d'accidents du travail au sens large représente moins de 1% (0,6% en 2019), sauf en 2020, année durant laquelle leur part est passée à 2%, cette proportion repart à la baisse en 2021 et 2022 (1,2%) mais ne retrouve pas encore le niveau d'avant la crise sanitaire.

Concernant les accidents mortels, leur nombre a diminué en 2021 et 2022 par rapport aux années précédentes : 11 personnes sont décédées en 2022 contre 20 par an en moyenne de 2015 à 2020.

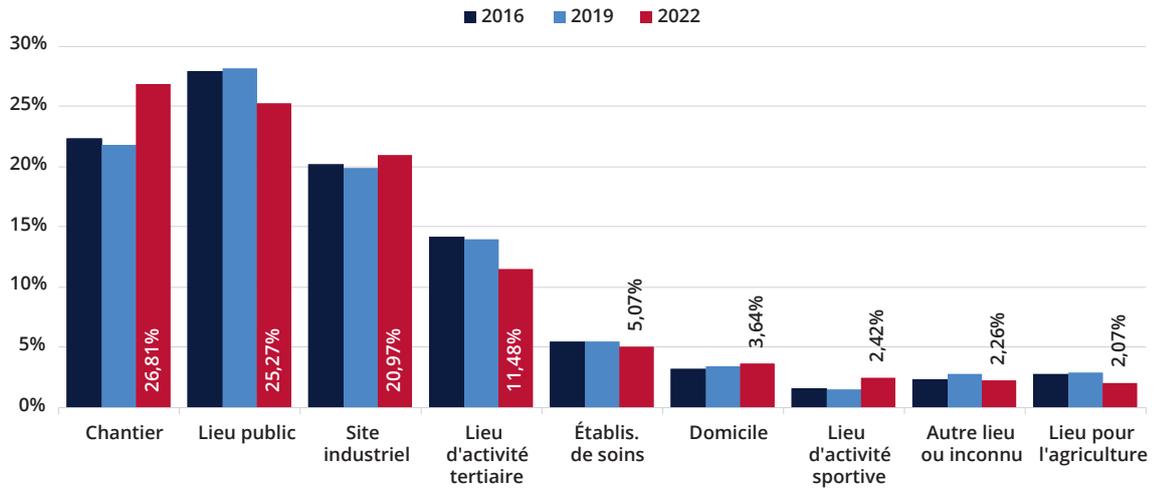
Si les morts liées à des maladies professionnelles sont excessivement rares (14 morts depuis 2000), force est de constater que quasiment toutes ont eu lieu au cours des cinq dernières années, au rythme de deux à trois décès liés à une maladie professionnelle reconnue par an. 2022 est la première année depuis 2017 où aucun décès lié à une maladie professionnelle n'a été reconnu.

Notes : Depuis 2011, les statistiques sont établies fin août et non plus fin mars. La statistique sur les accidents déclarés n'est plus publiée.

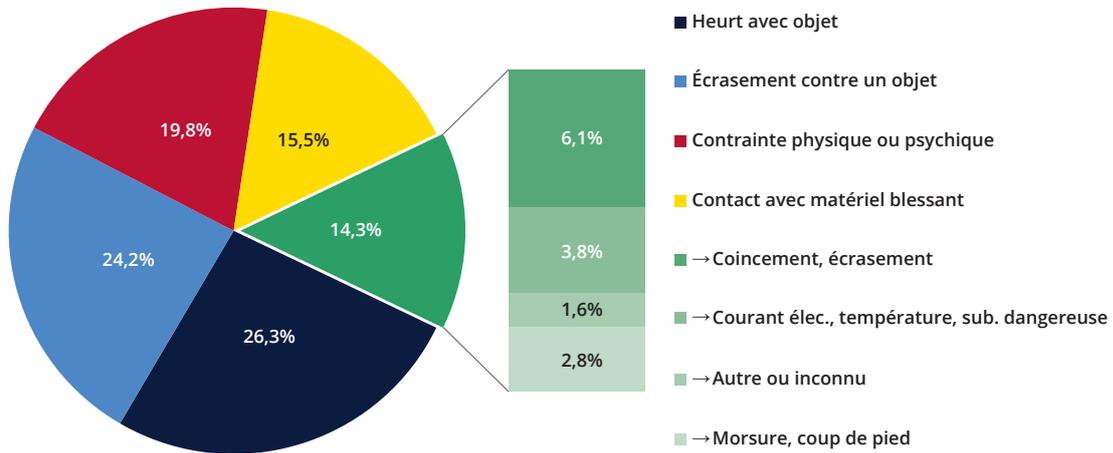
Taux de fréquence AAA : nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité

Travailleurs-unité : le total des heures de travail déclarées divisé par 2 080, le temps de travail moyen annuel (40 heures par semaine, 52 semaines par an)

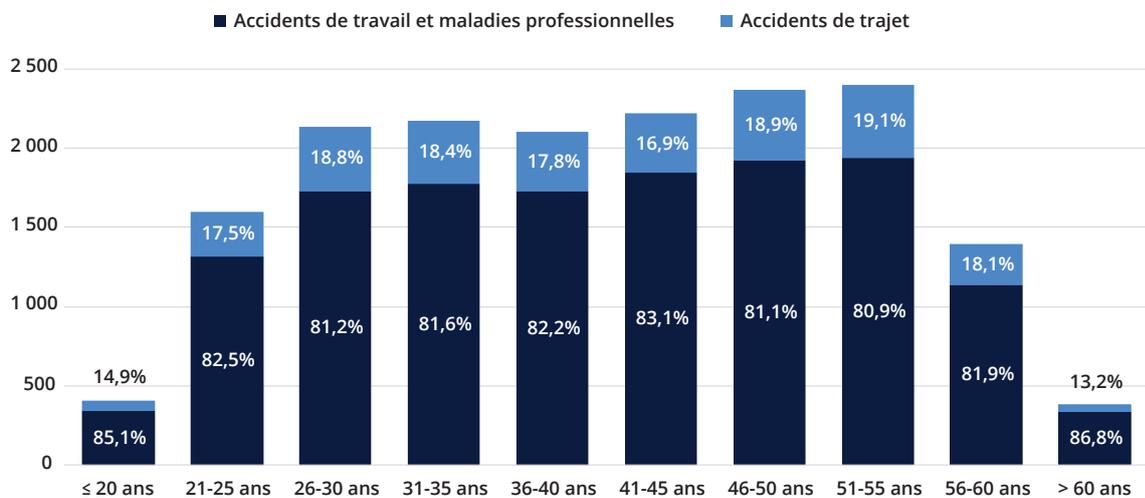
Accidents reconnus selon le lieu de travail, régime général



Répartition des accidents reconnus selon la modalité de la blessure, régime général, 2022



Accidents reconnus selon l'âge de la victime, régime général, 2022



Données : Association d'assurance accident
Graphiques : CSL

3.2. Caractéristiques des accidents reconnus

Si en 2020 ce sont les accidents survenant dans un lieu public qui était proportionnellement les plus importants, en 2021 et 2022 ce sont ceux survenus sur les chantiers qui ont pris une part plus importante. En 2022, les accidents survenus dans les lieux publics n'arrivent qu'en deuxième place suivis des sites industriels. Dans les lieux d'activité tertiaire surviennent 11% des accidents de travail, tandis que les autres lieux représentent chacun au maximum 5% des accidents reconnus.

En 2022, comme cela a déjà été le cas les années précédentes, les accidents sont majoritairement dus à un heurt contre un objet en mouvement (de l'ordre de 26%). Suivent les écrasements contre un objet immobile alors que la victime est en mouvement (24%), les contraintes physiques ou psychiques (20%), et les contacts avec du matériel blessant (c'est-à-dire coupant, pointu, dur ou rugueux ; 15%).

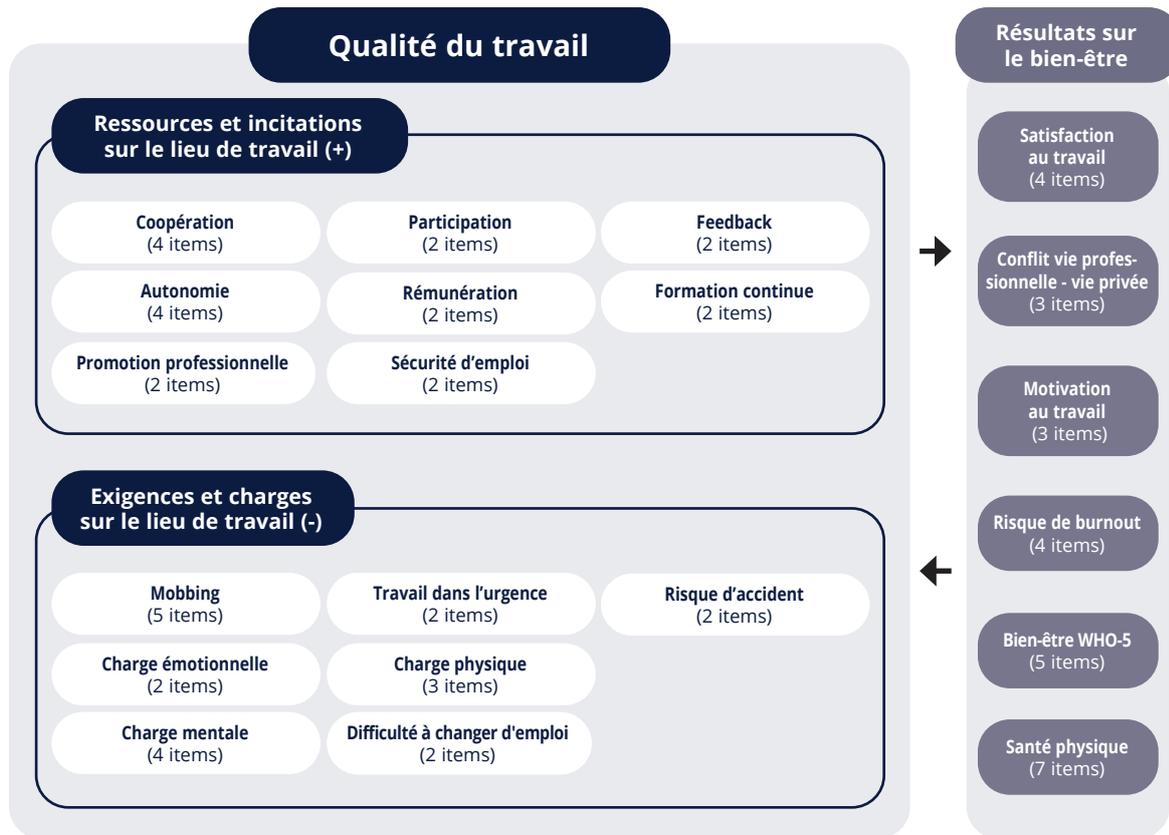
Quant à l'âge des personnes touchées, son analyse est riche d'enseignement. Depuis plusieurs années, le passage de la quarantaine à la cinquantaine semble être une période charnière et 2022 ne déroge pas à cette règle. En effet, il s'agit là des tranches d'âge où les accidents au sens large plafonnent. Si l'on distingue entre type d'accidents, on peut noter que cela est dû aux accidents de travail et maladies professionnelles qui augmentent avec l'âge jusqu'à la catégorie des 51-55 ans et puis diminue fortement.

Dans ce contexte, il est important de faire référence au « healthy worker effect », que l'on retrouve généralement dans les analyses de santé publique. Cet effet se produit lorsque les personnes en meilleure santé sont plus susceptibles de travailler et de rester sur le marché du travail, tandis que les personnes en moins bonne santé (et l'état de santé général diminue avec l'âge) ont plus de mal à rester employées ou à trouver du travail. Cela peut conduire à une sous-estimation des risques pour la santé associés aux travailleurs âgés, car ces chiffres ne tiennent pas compte des travailleurs les plus vulnérables qui ont déjà quitté le marché du travail en raison de leur mauvaise santé.

En revanche, les accidents de trajet sont surreprésentés parmi les plus jeunes, à l'exception notable des moins de 21 ans, et leur part tend à diminuer progressivement avec l'âge.

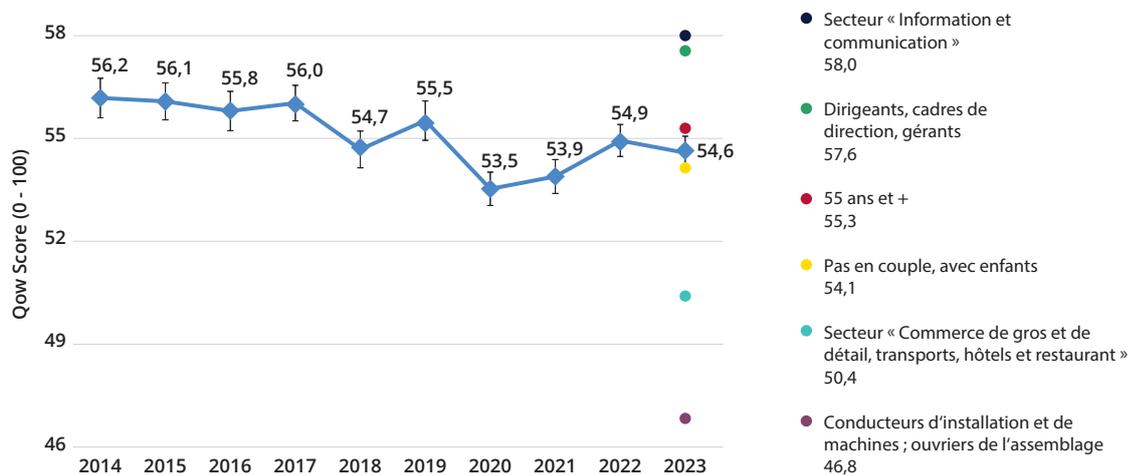
Si l'on se concentre uniquement sur les accidents de trajet, les moins de 41 ans représentent plus de la moitié des victimes (près de 60%), se partageant en 29% pour les moins de 30 ans et 30% de 30 à 40 ans.

Le modèle du *Quality of Work Index*



Source : CSL et Université de Luxembourg

Score QoW (entre 0 et 100) selon les années



Données : Quality of Work Index
Graphique : CSL

Échantillon : n=2 732 en 2023 ; n=2 696 en 2022 ; n=2 594 en 2021 ; n=2 364 en 2020 ; n=1 485 en 2019 ; n=1 689 en 2018 ; n=1 522 en 2017 ; n=1 506 en 2016 ; n=1 526 en 2015 ; n=1 532 en 2014

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

4.1. Évolution du *Quality of Work Index*

Le projet *Quality of Work Index* a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'Université du Luxembourg (Department for Behavioural and Cognitive Sciences). Depuis 2013, un institut de recherche sociale (infas) réalise annuellement une enquête à partir d'un échantillon représentatif de la population active au Grand-Duché parmi laquelle figurent des résidents et des frontaliers. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire répondent par téléphone ou moyennant le questionnaire en ligne à plus de 200 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

Entre mai et septembre 2023, 2732 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

L'évolution de l'indice QoW entre 2014 et 2023 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. Le score issu de l'étude-pilote de 2013 n'est pas repris dans le graphique.

La diminution observée en 2023 (54,6) par rapport à 2022 (54,9) n'est statistiquement pas significative et l'évaluation de la qualité du travail ne change donc pas par rapport à l'année précédente. La valeur se situe ainsi au niveau de 2018, mais n'atteint pas les meilleurs scores des années 2014-2017 et la tendance sur 10 ans d'enquête est négative.

Globalement en 2023, les travailleurs qui n'ont pas d'horaires atypiques (le soir à partir de 19h, la nuit à partir de 22h, ou le weekend) (56), les dirigeants et cadres (57,6), les professions intellectuelles et scientifiques (56,9), le secteur « information et communication » (58), l'administration publique (57,9), le secteur « activités financières et d'assurance » (57) et les télétravailleurs (58) affichent les meilleurs scores.

De l'autre côté, ce sont les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (46,8), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (48,3), les salariés avec des horaires atypiques (travail le soir à partir de 19h, la nuit après 22h et le weekend) (51,8), ceux du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (50,4), et du secteur « santé humaine et action sociale » (52,7) qui obtiennent les valeurs les plus faibles.

En comparant la catégorie des télétravailleurs en 2017 avec ceux des années 2020 à 2023, on constate une stabilité de l'évaluation de la qualité du travail, et une légère augmentation en 2022 et 2023 qui reste néanmoins dans la marge d'erreur. Les travailleurs sur site qui ne font donc pas de télétravail ont vécu une détérioration de leur qualité du travail (indice QoW) en 2020 et en 2021 (par rapport à 2017) et ont connu une amélioration en 2022 et 2023 (53,4 et 53,2 sur 100) sans retrouver le niveau de 2017 (55,9 sur 100).

Note méthodologique

La qualité du travail est mesurée à l'aide de quinze sous-échelles (dimensions), chacune d'entre elles étant composée de plusieurs questions. Le *Quality of Work Index (QoW Index)* a subi quelques modifications entre 2015 et 2016. Ces modifications comprenaient l'ajout de questions permettant d'évaluer des sous-échelles déjà utilisées les années précédentes, ainsi que l'ajout d'un nouveau sous-indice (exigences émotionnelles). Ces modifications ont d'abord été validées scientifiquement avant d'être utilisées dans leur ensemble dans la présentation des résultats à partir de l'enquête 2021 (et rétroactivement jusqu'en 2015). Il est donc possible que certaines valeurs aient été modifiées rétroactivement et ne correspondent plus aux chiffres figurant dans les anciennes publications sur le QoW.

Les aspects positifs du travail sous forme de ressources et de récompenses disponibles aux salariés sont recensés moyennant huit échelles :

- | | |
|--|---|
| 1. coopération (avec les collègues de travail) | 2. participation (au processus décisionnel) |
| 3. feed-back (par le supérieur et les collègues) | 4. autonomie (dans le travail) |
| 5. satisfaction avec la rémunération | 6. possibilités de formation continue |
| 7. opportunités de promotion professionnelle | 8. sécurité d'emploi. |

Sept dimensions mesurent les contraintes et risques pour le salarié qui ont un impact négatif sur la qualité du travail :

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. mobbing (par le supérieur et/ou des collègues) | 2. charge mentale (du travail) |
| 3. travail dans l'urgence | 4. exigences émotionnelles |
| 5. risque d'accident | 6. charge physique |
| 7. difficulté à changer d'emploi. | |

Outre les échelles de description de la qualité du travail, d'autres questions font partie de l'instrument afin de recueillir des informations sur la manière dont la qualité du travail affecte le bien-être du travailleur :

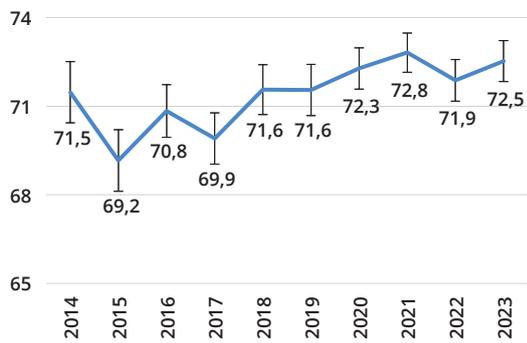
- | | |
|---|--|
| 1. risque de burnout (épuisement professionnel) | 2. santé physique |
| 3. satisfaction au travail | 4. conflits vie professionnelle – vie privée |
| 5. motivation au travail | 6. bien-être WHO-5. |

L'indice QoW est calculé à partir de la moyenne non pondérée des échelles suivantes : Participation, Feedback, Autonomie, Coopération, Harcèlement moral, Charge mentale, Travail dans l'urgence, Exigences émotionnelles, Charge physique, Risque d'accident, Satisfaction avec la rémunération, Possibilités de formation, Opportunités de promotion, Sécurité d'emploi, Difficulté de changer de poste, Conflit vie professionnelle – vie privée.

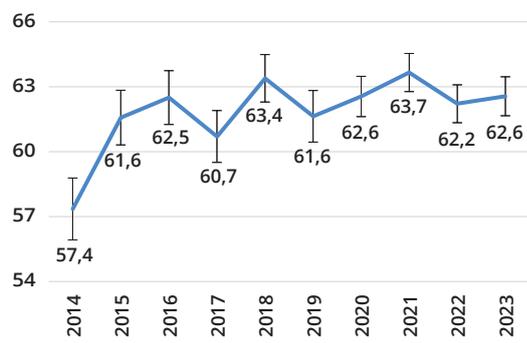
Les échelles Harcèlement moral, Exigences mentales, Travail dans l'urgence, Exigences émotionnelles, Charge physique, Risque d'accident, Difficulté à changer de travail et Conflit vie professionnelle – vie privée ont été transformées au préalable de sorte que les valeurs élevées représentent de meilleures conditions de travail (c'est-à-dire, par exemple, un faible niveau de harcèlement moral).

Évolution des dimensions relevant des exigences et charges sur le lieu de travail, score (0-100)

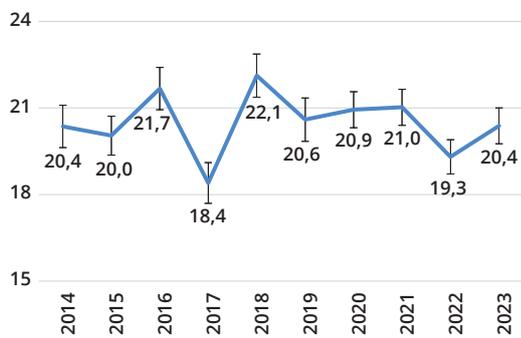
Charge mentale



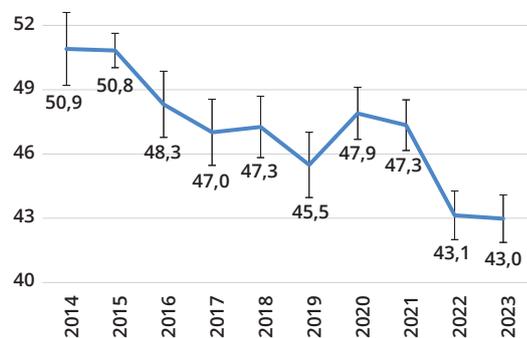
Travail dans l'urgence



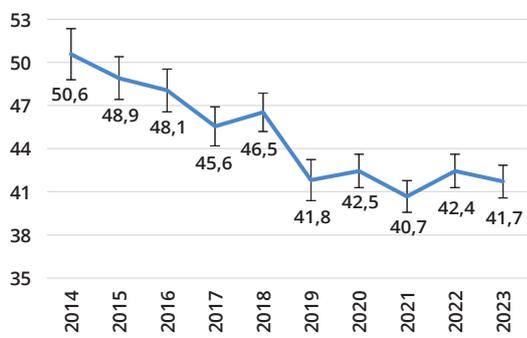
Mobbing



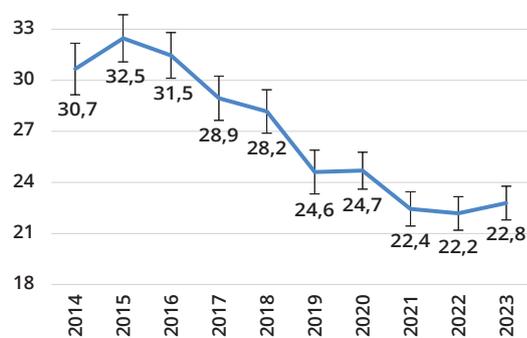
Difficulté à changer d'emploi



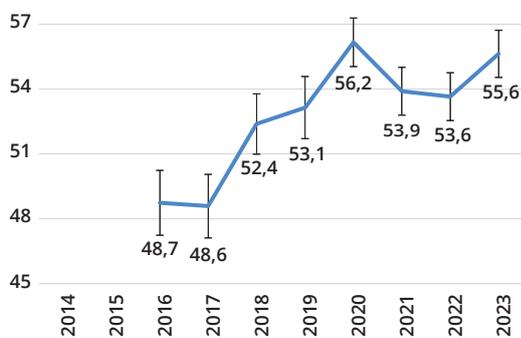
Charge physique



Risques pour la santé



Exigences émotionnelles



4.2. Évolution des conditions de travail

a. Exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions négatives)

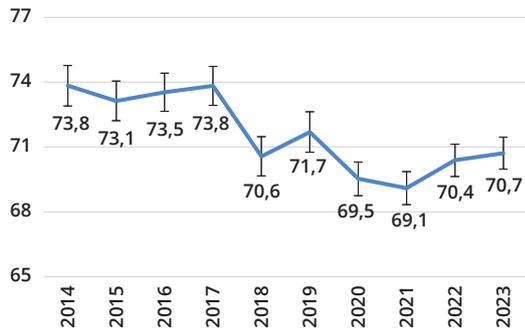
Comme on peut constater sur le graphique, par rapport à l'année 2022, il n'y a pas eu de changement significatif au niveau de la difficulté à changer d'emploi, de la charge physique, des risques pour la santé, du travail dans l'urgence et de la charge mentale au travail (effort de concentration et quantité d'information à traiter).

Or, les personnes interrogées ont significativement plus souvent déclaré être exposées à des situations s'apparentant à du harcèlement moral et des exigences émotionnelles au travail (le fait de devoir contrôler ses émotions face à des situations psychologiquement difficiles) que l'année précédente.

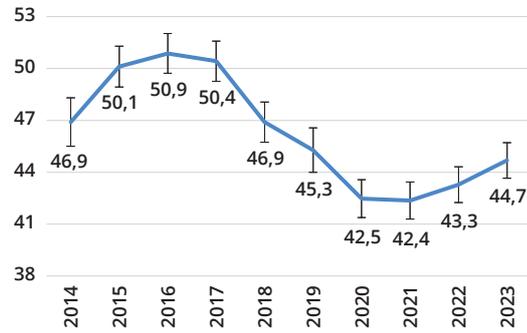
Dans l'ensemble sur les 10 années de mesure depuis 2014, on constate une tendance forte à la hausse pour les exigences émotionnelles et une légère hausse pour la charge mentale et le travail dans l'urgence. La fréquence des situations de harcèlement moral au travail reste plutôt stable dans le temps, malgré des fluctuations d'une année à l'autre. Pour la charge physique, les risques pour la santé et les difficultés à changer d'emploi, nous constatons une nette tendance à la baisse sur 10 ans.

Évolution des principales dimensions relevant des ressources et incitations sur le lieu de travail, score (0-100)

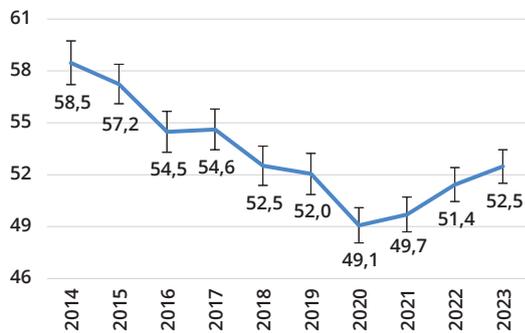
Coopération



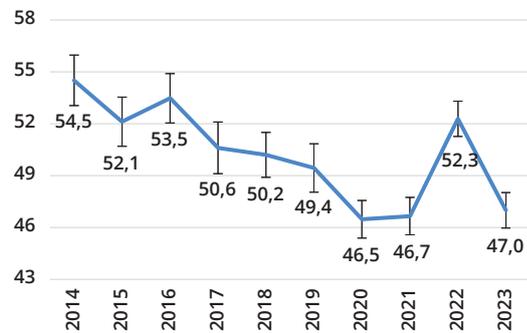
Participation



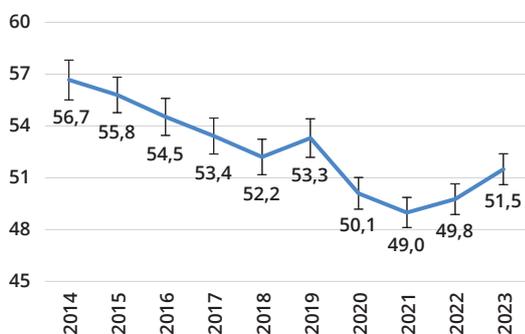
Feedback



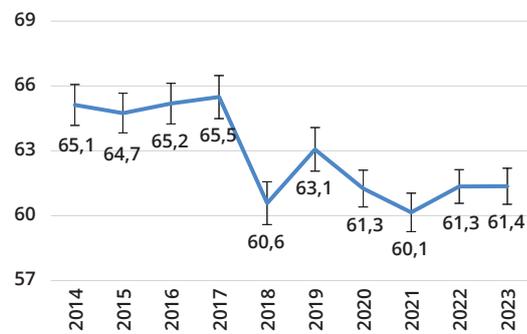
Formation continue



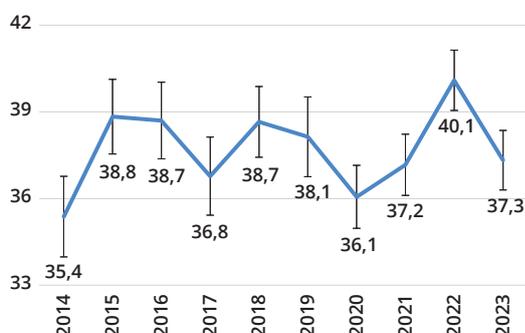
Autonomie au travail



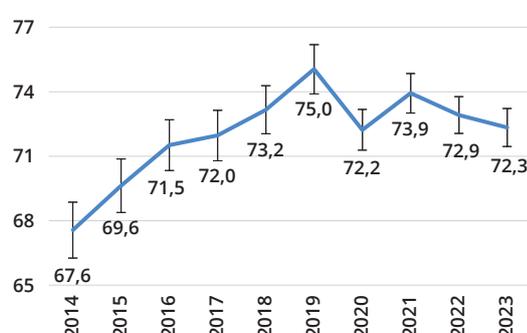
Satisfaction concernant la rémunération



Promotion



Sécurité d'emploi



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

b. Ressources et incitations sur le lieu de travail (dimensions positives)

La hausse encore timide en 2022 de la participation aux décisions dans l'entreprise et de l'autonomie se consolide en 2023 et le niveau d'avant la crise du Coronavirus est désormais atteint, tout comme pour les dimensions feedback sur le travail effectué et la collaboration avec les collègues.

Si l'année 2022 d'après-covid a surtout été marquée par le fait que les dimensions « possibilités de formation » et « promotion » ont enregistré une forte hausse après la chute enregistrée durant 2021 et 2022, cet élan s'est à nouveau brusquement interrompu en 2023.

Les traces de la crise énergétique mondiale sont également visibles vu que la satisfaction salariale ne s'est pas redressée et reste à un niveau bas, et que la reprise de la sécurité de l'emploi en 2021 reste orientée à la baisse depuis 2022.

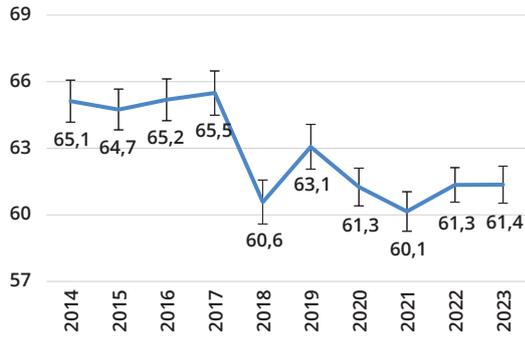
La part de ceux qui ont une (très) forte crainte de perdre leur emploi dans les dix prochaines années à cause de la numérisation a presque doublé entre 2017 et 2023²⁹, passant de 7% à 13%. 19% (13% en 2017) ont déclaré être moyennement concernés, et 70% n'ont pas une telle crainte, contre 78% en 2017.

Sur une période de 10 ans, tous les indicateurs de qualité de vie au travail positive montrent une tendance globale à la baisse, à l'exception de la sécurité de l'emploi, qui a fortement augmenté en 2014 et 2019 (mais a de nouveau diminué depuis), et des chances d'avancement professionnel (promotion), qui montrent une légère amélioration sur une période de 10 ans, mais sont soumis à de fortes fluctuations.

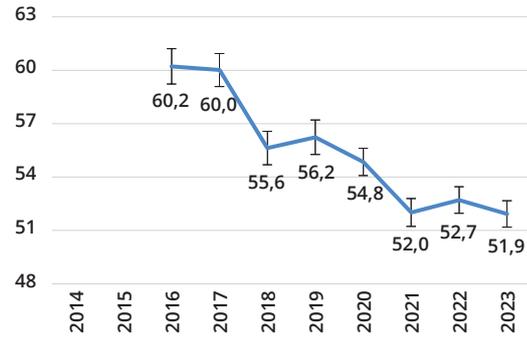
²⁹ Cette question a seulement été posée en 2017 et en 2023.

Dimensions positives du bien-être, score (0-100)

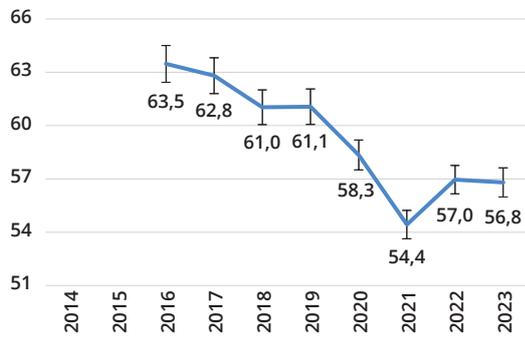
Satisfaction au travail



Motivation au travail

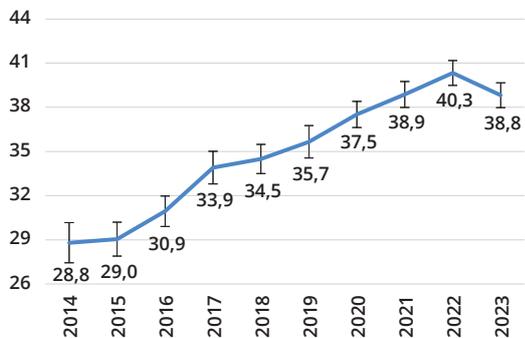


Bien-être général (WHO-5)

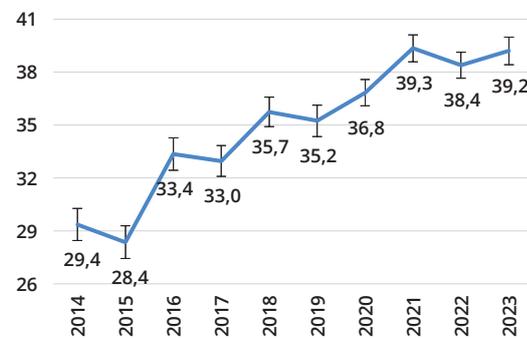


Dimensions négatives du bien-être, score (0-100)

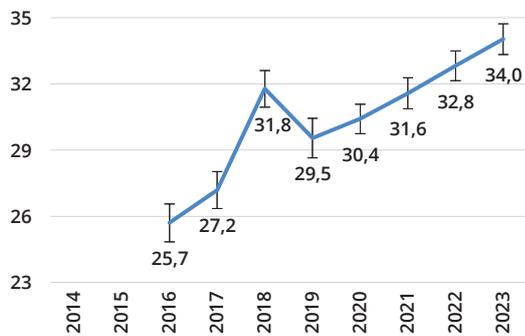
Conflits vie professionnelle - vie privée



Burnout



Problèmes de santé physique



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés

a. Résultats sur le bien-être

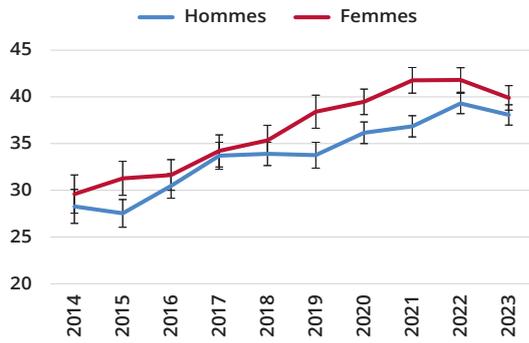
On constate que le niveau de satisfaction au travail peine à se redresser après la pandémie et stagne à un niveau plus bas qu'avant la crise du coronavirus, de même pour la motivation au travail. Si le niveau du bien-être général a significativement augmenté en 2022 il n'y pas de changement à observer en 2023, et le résultat est toujours le deuxième plus mauvais score (58,8 sur 100) par rapport au point bas de 2021 (54,4 sur 100).

En ce qui concerne les dimensions négatives du bien-être, la hausse continue et progressive des conflits entre travail et vie privée depuis 2014 s'interrompt en 2023 et diminue par rapport à 2022 (38,8 points sur 100 contre 40,3). Toutefois, la tendance à la hausse depuis maintenant dix ans reste forte, avec 34,7 % de plus qu'en 2014 (10 points sur l'échelle de 0 à 100).

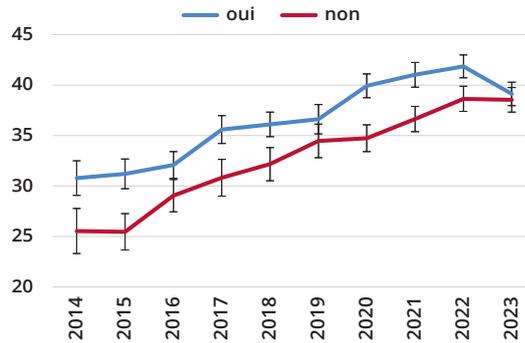
En revanche, les autres tendances majeures à la hausse de ces dernières années concernant les problèmes de santé physique (34 sur 100 contre 25,7 en 2016) et le risque de burnout (39,2 sur 100 contre 29,4 en 2014) se poursuivent. Le score de burnout est désormais supérieur de 33 % à celui de 2016 (9,8 points sur l'échelle de 0 à 100).

Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée, score (0-100)

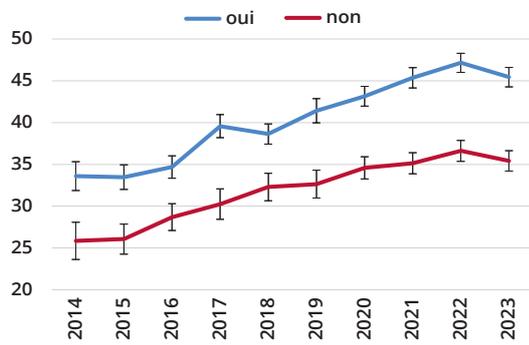
Genre



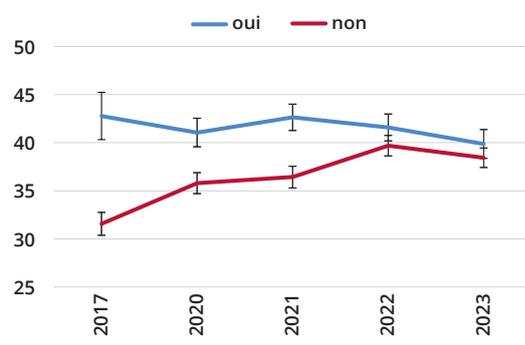
Enfants(s) au ménage ou non



Horaires atypiques ou non



Télétravail ou non



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

b. Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée

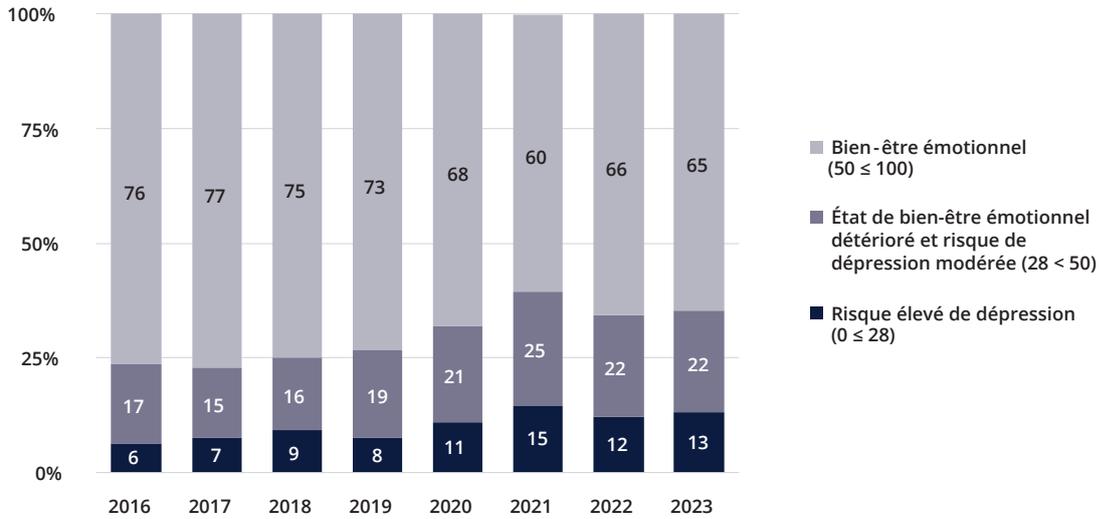
Globalement, les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont augmenté de manière quasi continue entre 2014 et 2022 et sont pour la première fois en légère baisse en 2023. Alors que les valeurs sont généralement plus élevées pour les femmes que pour les hommes, il en est de même en 2023, malgré une légère baisse également observée chez les hommes.

Dans l'ensemble, les salariés ayant un ou des enfants dans leur foyer sont plus touchés par les conflits entre travail et vie privée que les personnes n'ayant pas d'enfants dans leur foyer. Cependant en 2023, la valeur pour les travailleurs sans enfants est restée stable, tandis que la valeur pour les travailleurs avec enfants a nettement baissé et rejoint celle du groupe de référence.

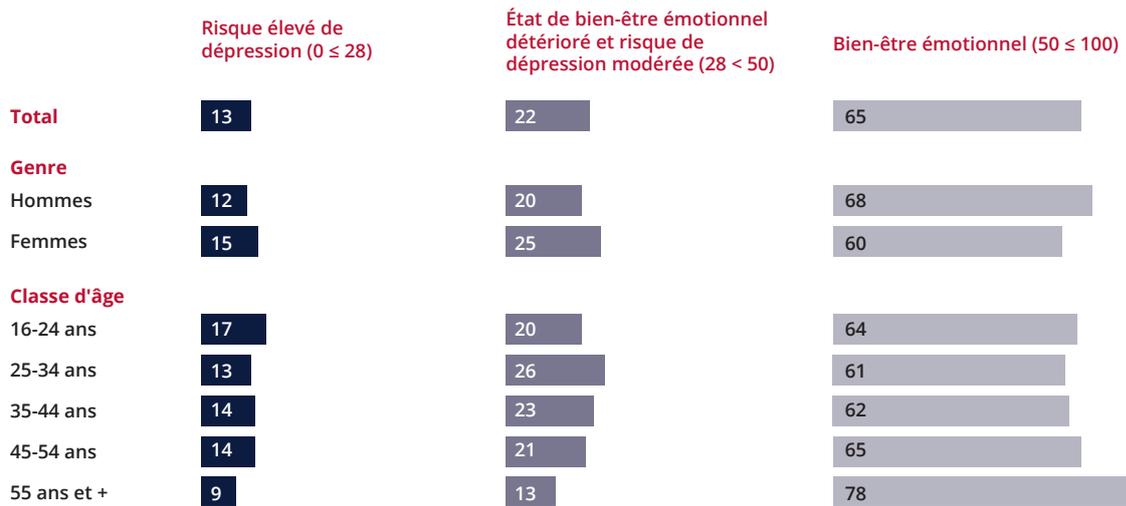
On constate également que les travailleurs ayant des horaires atypiques ont des scores beaucoup plus élevés en ce qui concerne les conflits vécus entre vie professionnelle et vie privée, et que ces scores augmentent encore plus au fil des années, creusant ainsi l'écart entre les deux groupes.

Globalement, depuis 2017, on constate que les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont augmenté chez les travailleurs sans télétravail, alors qu'ils sont restés au même niveau ou ont même légèrement diminué chez les télétravailleurs.

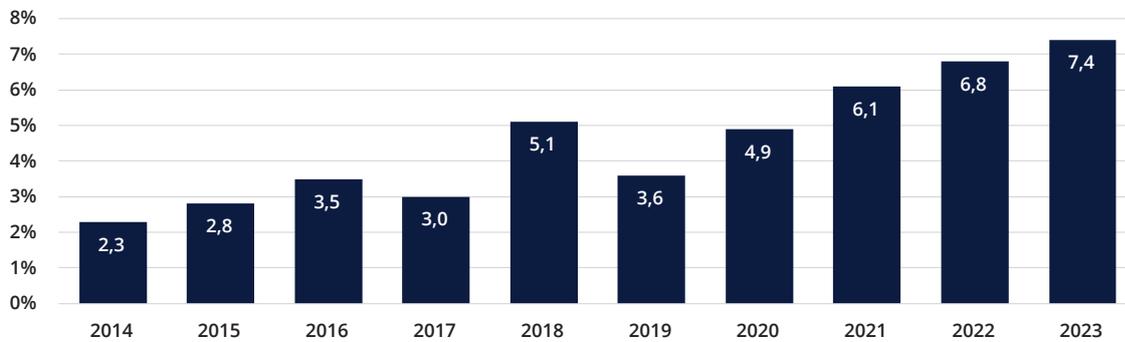
Évolution globale de la prévalence de dépression chez les salariés, en pourcentage



Prévalence des niveaux de bien-être selon des caractéristiques personnelles, en pourcentage



Évolution de l'idéation suicidaire chez les salariés, en pourcentage



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

c. Santé mentale des travailleurs

Le niveau de bien-être général s'est quelque peu redressé après la crise pandémique, sans toutefois atteindre le meilleur niveau d'avant la crise. Il en va de même pour l'évolution du risque de dépression.

Le risque de dépression reste au niveau de 2022, de sorte que 13% des personnes interrogées présentent désormais un risque élevé de dépression (contre 12% en 2022) et que la part des travailleurs présentant un risque modéré de dépression reste à 22%. Cela correspond à peu près au niveau de l'année de pandémie 2020, de sorte que l'on ne peut pas encore parler d'une normalisation de la situation comme dans les années précédant la crise.

Le risque élevé de dépression reste plus fréquent chez les femmes (15%) par rapport aux hommes (12%).

En 2023, c'est le groupe des 25-34 ans qui présente plus souvent un risque modéré de dépression (26%). La plus grande proportion de personnes présentant un risque élevé de dépression se trouve dans le groupe des 16-24 ans, avec 17%. Dans le groupe d'âge des 55 ans et plus, qui présentait encore en 2021 une proportion plus élevée de personnes présentant un risque élevé de dépression (16%), la situation s'est améliorée depuis 2022 de telle sorte que seuls 9% présentent encore un risque élevé de dépression en 2023. En ce qui concerne le pays de résidence, les travailleurs résidant en Allemagne présentent le pourcentage le plus élevé de personnes à haut risque de dépression, soit 16%, et les frontaliers français le plus haut taux de personnes avec un état de dépression modéré (27%).

En ce qui concerne les caractéristiques décrivant le travail, on remarque que les personnes interrogées qui ne sont pas en télétravail (14%), le personnel des services directs, les commerçants et les vendeurs (20%), les professions élémentaires (21%), mais aussi les travailleurs des « activités spécialisées, scientifiques et techniques et des autres activités de services administratifs et de soutien » (17%), du « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (15%) et des activités financières et d'assurance (15%) présentent un risque élevé de dépression.

Étant donné que la proportion de personnes présentant un risque élevé de dépression reste plus élevée qu'avant la crise du coronavirus et que l'on sait que la dépression augmente le risque de suicide, on peut s'attendre à ce que les pensées suicidaires restent également plus fréquentes qu'avant 2020. Les chiffres montrent en effet un taux de pensées suicidaires de 7,4%, au cours des 12 mois précédant l'enquête, qui est encore plus élevé que le taux pour 2022 (6,8%) et nettement plus élevé que le taux pour 2020 (4,9%). Nous observons donc le taux de pensées suicidaires le plus élevé depuis le début de l'enquête, avec malheureusement une accélération progressive du phénomène depuis 2021. Les données montrent également que parmi les 7,4% qui ont eu des pensées suicidaires au cours des 12 mois précédant l'enquête, 3,7% avaient même des projets de suicide, 3,5% n'avaient pas de tels projets et 12 personnes dans l'enquête (0,4%) ont même déclaré avoir fait une tentative de suicide.

Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon des catégories de salariés, réponse : oui, en pourcentage

	2019	2020	2021	2022	2023
Total	20	19	24	24	27
Âge					
16-24 ans	25	34	31	28	35
25-34 ans	33	27	33	36	39
35-44 ans	20	18	28	28	31
45-54 ans	12	16	17	16	20
55+ ans	5	4	9	5	6
Pays de résidence					
Luxembourg	19	19	25	25	29
France	22	21	27	25	26
Allemagne	24	20	22	21	21
Belgique	22	15	21	25	29
Expatrié vivant au Luxembourg					
Non	19	17	21	22	24
Oui	27	28	35	30	37
Télétravail					
Non		20	24	24	28
Oui		18	26	24	26
Catégorie de métiers					
Dirigeants, cadres de direction, gérants	20	19	22	16	22
Professions intellectuelles et scientifiques	23	18	25	26	30
Professions intermédiaires	18	17	20	22	20
Employés de type administratifs	14	17	25	19	26
Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	33	29	33	33	38
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	9	14	22	22	26
Conducteurs d'installation et de machines ; ouvriers de l'assemblage	12	19	18	24	24
Professions élémentaires	40	44	45	28	35
Secteurs économiques					
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	16	17	21	28	31
Construction	15	17	19	22	22
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	25	24	25	31	32
Information et communication	23	19	36	24	28
Activités financières et d'assurance	24	23	30	25	30
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	38	32	38	35	32
Administration publique, défense, enseignement	13	11	13	15	16
Santé humaine et action sociale	17	12	23	17	21
Autres activités de services	24	26	26	29	33

d. Intention de changer d'emploi dans un avenir proche

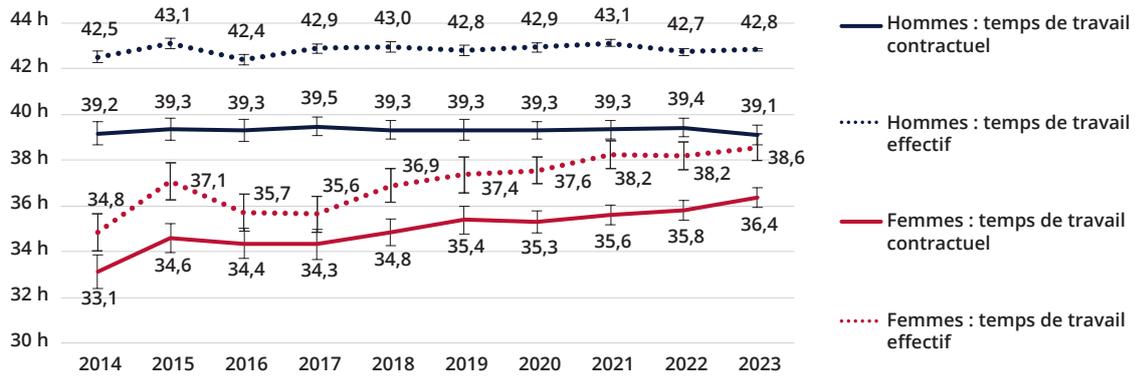
À la question de savoir si les participants à l'enquête envisageaient de changer de travail dans un avenir proche, plus d'un quart d'entre eux (27%) ont répondu en 2023 par l'affirmative. Le pourcentage de personnes ayant l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche a donc de nouveau augmenté et l'évolution de cette intention est à la hausse à partir de 2021.

L'intention de changer prochainement d'emploi se retrouve le plus souvent chez les jeunes travailleurs de 16 à 34 ans (de 35% à 39%), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (38%), les professions élémentaires (35%), les professions intellectuelles et scientifiques (30%), et plus chez les salariés étrangers (37%) que les travailleurs luxembourgeois (24%).

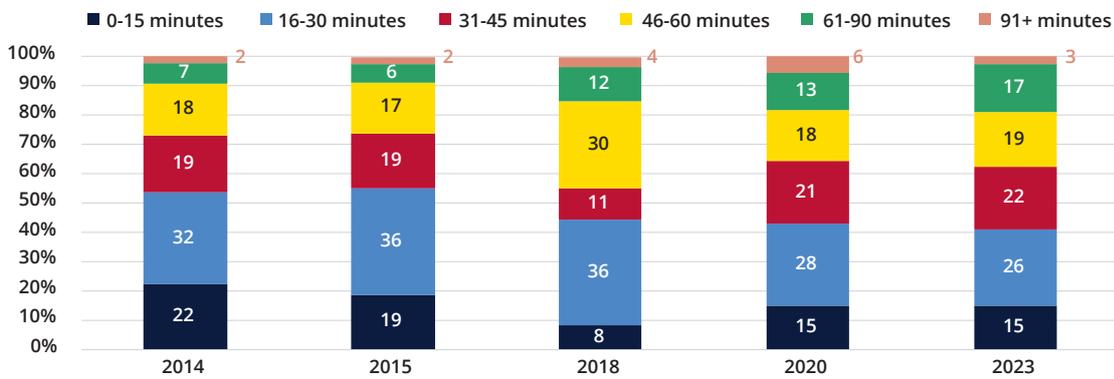
Les secteurs les plus touchés sont le «commerce de gros et de détail, les transports, les hôtels et restaurants» (32%) et les «activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien» (32%), ainsi que les «autres activités de service» (33%).

Ceux qui veulent changer d'emploi ont une moindre satisfaction et motivation au travail, moins de bien-être, plus de «Work-Life Conflicts», plus d'exigences physiques, et émotionnelles, plus de pression du temps et de mobbing, moins de possibilités de carrière et de formation continue, moins de participation aux décisions, moins d'autonomie au travail, moins de sécurité d'emploi et moins de satisfaction avec le salaire.

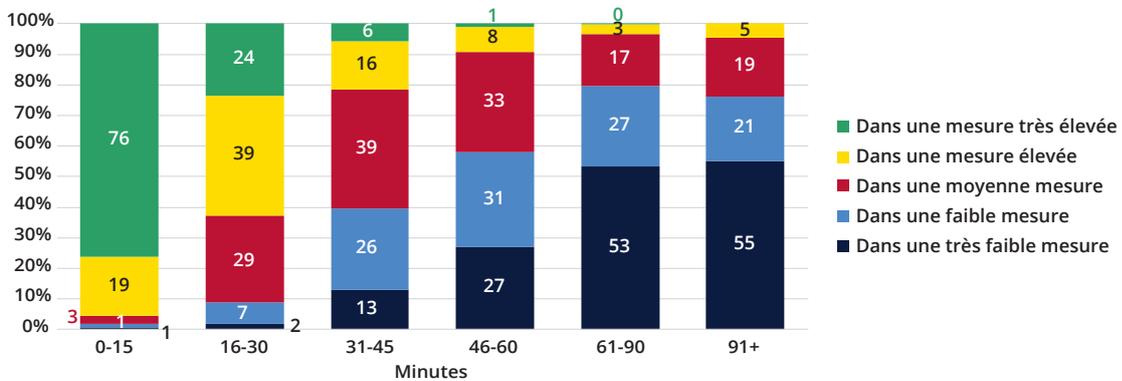
Évolution du temps de travail convenu et effectif selon le genre, en heures



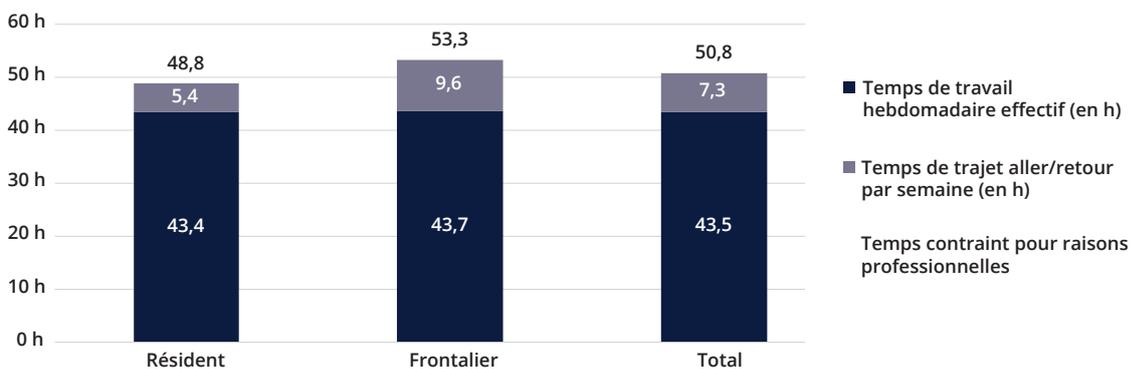
Durée du simple trajet vers le lieu de travail, catégories, en pourcentage



Satisfaction concernant le temps de trajet pour se rendre au travail, en pourcentage



Temps contraint hebdomadaire pour les résidents et les frontaliers (travaillant à temps plein), en heures



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.4. Temps investi dans l'activité professionnelle

Globalement, le temps de travail hebdomadaire convenu moyen a progressivement augmenté depuis 2014, avec une tendance à la hausse depuis 2018.

Cette augmentation est due aux femmes, puisque chez les hommes le temps de travail contractuel reste stable au fil des ans (entre 39,1 et 39,5 heures), mais chez les femmes, le temps de travail convenu passe de 33,1 heures en 2014 à 36,4 heures en 2023. Cet effet s'explique principalement par l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein et en même temps par l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail des femmes travaillant à temps partiel.

Depuis le début des mesures par le *Quality of Work Index* en 2014, le temps de travail hebdomadaire effectif a toujours été supérieur au temps de travail hebdomadaire convenu par contrat.

En 2023, cette différence est en moyenne de 3,3 heures (3,8 pour les hommes et 2,6 pour les femmes).

Pour les femmes en particulier, l'écart entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif s'est creusé au fil des années, passant de 1,3 heures de dépassement en 2017 à 2,6 heures en 2023.

Considérer uniquement le temps de travail dans l'analyse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une approche incomplète de l'impact du travail sur l'ensemble du temps et de l'énergie d'une personne pour une journée qui ne compte que 24 heures pour chacun. Rares sont ceux qui travaillent entièrement à domicile, de sorte que de nombreux travailleurs doivent effectuer plusieurs fois par semaine ou même chaque jour, en dehors des jours de repos, un trajet plus ou moins long et pénible pour se rendre au travail.

En 2023, la durée moyenne du simple trajet vers le lieu de travail est de 44 minutes. L'écart entre résidents (32 minutes) et frontaliers (57,6 minutes) a beaucoup augmenté ces dernières années en défaveur des frontaliers avec un pic en 2020 (+28 minutes).

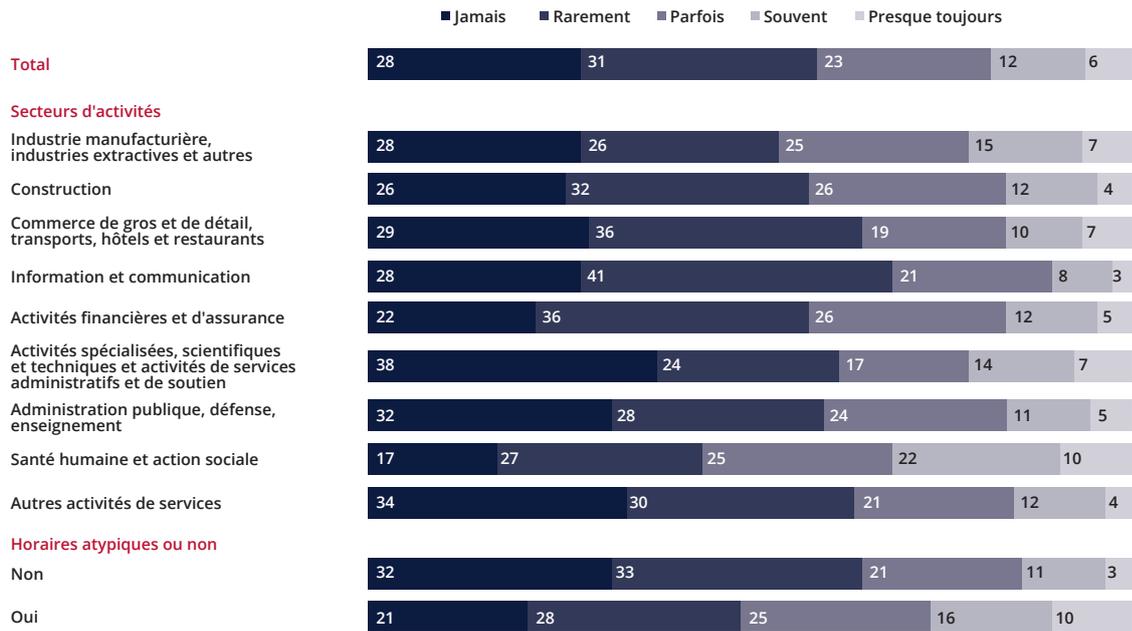
En 2014, 56% des personnes se rendaient au travail en moins d'une demi-heure et en 2023, elles ne sont plus que 38%. Depuis 2018 la part de ceux qui mettent plus d'une heure pour se rendre au travail a augmenté (de 16% en 2018 à 20% en 2023), dont la plupart mettent entre 61 et 90 minutes (17%) et 3% plus d'une heure et demie.

On peut bien sûr supposer que la longueur et la durée du trajet exercent une influence sur le niveau de satisfaction concernant le temps de trajet, mais à partir de quand la frustration prend-elle le dessus ? Alors qu'à partir de 30 minutes, la part des insatisfaits est déjà supérieure à celle des satisfaits de la situation, l'ambiance bascule nettement à partir de 46 minutes de trajet avec une majorité d'insatisfaits (58%). À partir de 60 minutes, la part des insatisfaits passe à 80%. Pour avoir une analyse plus complète de l'impact du travail sur l'ensemble du temps d'une semaine, nous tenons également compte du temps de trajet pour calculer le « temps contraint pour raisons professionnelles ».

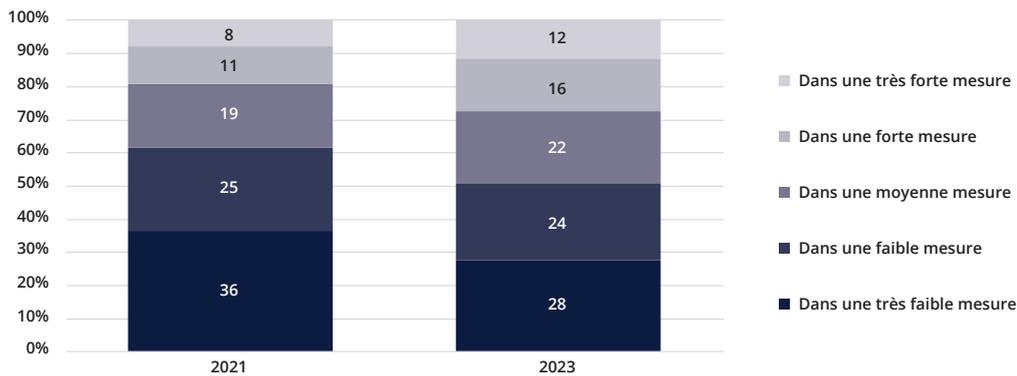
Le temps contraint hebdomadaire pour des raisons professionnelles comprend les heures de travail effectives et celles du trajet aller-retour. Les données *QoW* fournissent le temps de travail hebdomadaire effectif et le nombre de jours travaillés. La durée de la pause-déjeuner est inconnue. L'hypothèse présentée ci-dessous part du temps de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps complet, auquel est ajouté le temps de trajet moyen entre domicile et travail, aller-retour et multiplié par 5. (n= 2191 pour 2023)

Si l'on additionne le temps de trajet et le temps de travail effectif, on obtient une moyenne de 50,8 heures par semaine investies par les travailleurs pour des raisons professionnelles. Dans l'hypothèse de cette analyse, les frontaliers travaillant à temps plein ont en moyenne un temps contraint pour des raisons professionnelles (53,3 heures) supérieur de 4 h 30 à celui des résidents travaillant à temps plein (48,8 heures). Cette différence résulte d'un double effet : en moyenne hebdomadaire, ils fournissent 18 minutes de travail en plus et effectuent 4 h 12 minutes de trajet en plus.

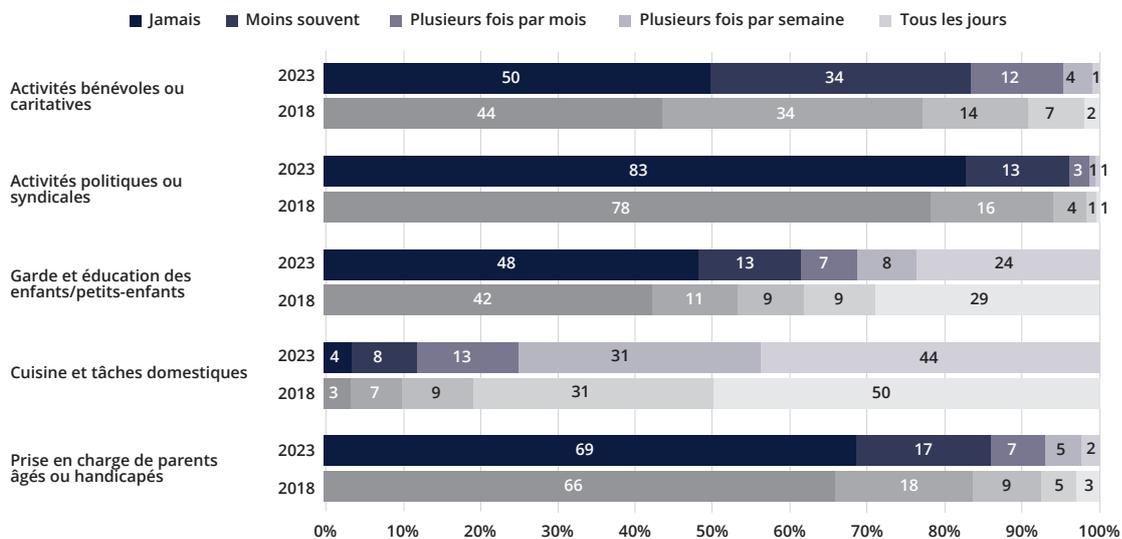
Fréquence des interruptions et réduction des pauses de travail, en pourcentage



Attente d'être joignable même en dehors des heures de travail, en pourcentage



Fréquence des activités de « care » en dehors du travail en 2018 et en 2023, en pourcentage



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.5. Empiètement du travail sur les phases de récupération

Fréquence des interruptions et réduction des pauses de travail

La question sur la fréquence d'interrompre ou de raccourcir la pause de travail figurait déjà au catalogue des questions de l'enquête de 2019. La comparaison entre les réponses de 2019 et de 2023 montre qu'il n'y a pas de différences significatives. Par conséquent, en 2023, 18% seront encore dans la situation de devoir toujours ou souvent interrompre ou raccourcir leur pause de travail. Pour 23%, c'est parfois le cas, et pour 59%, rarement ou jamais.

Cela se produit un peu plus souvent chez les femmes (19% souvent ou toujours et 25% parfois) que chez les hommes (18% souvent ou toujours et 21% parfois). Cette situation est beaucoup plus fréquente ((presque) toujours et souvent) chez les dirigeants et cadres (33%), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (25%) et les professions intermédiaires (21%).

Le secteur « santé humaine et action sociale » (32%), l'industrie (22%) et le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services » (21%) sont plus souvent concernés par le non-respect des pauses, tout comme de manière générale les travailleurs ayant des horaires atypiques (travail le soir à partir de 19h, la nuit après 22h ou le weekend).

Attente d'être joignable même en dehors des heures de travail

Le temps de repos entre journées de travail devrait être un moment où l'on peut se déconnecter du travail sans être confronté à l'attente d'être disponible pour le travail en dehors des heures de travail. À plusieurs reprises une question pour mesurer cette attente de disponibilité pour le travail en dehors des horaires de travail figurait au catalogue des questions de l'enquête *Quality of Work Index*.

En comparant les résultats de l'enquête de 2021 à celles de 2023, il ressort que la proportion de personnes ayant déclaré devoir être (très) fortement disponibles pour le travail en dehors des heures de travail est passée de 19% en 2021 à 28% en 2023. Le pourcentage de ceux qui sont moyennement concernés est passé de 19% à 22%. Désormais, 52% se disent (très) peu concernés par ces situations, contre 61% en 2021.

On constate également que 60% des dirigeants et cadres en sont (très) fortement touchés, 31% des professions élémentaires, et 30% du personnel des services directs, commerçants, vendeurs. En outre, les secteurs d'activités les plus concernés sont le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de

soutien » (42%) devant le « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (31%) et l'« administration publique, défense, enseignement » (30%). Les travailleurs à horaires atypiques (41%) se retrouvent également plus souvent face à cette attente que les autres (21%).

Les moins souvent concernés sont les salariés de type administratifs (17%), les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (22%) et les professions intermédiaires (23%), tout comme les salariés du secteur de la construction, avec 19% des personnes interrogées. Par ailleurs, contrairement à toute attente, les données ne montrent pas de différences significatives entre télétravailleurs et non-télétravailleurs.

Fréquence des activités de « care » en dehors du travail en 2018 et en 2021

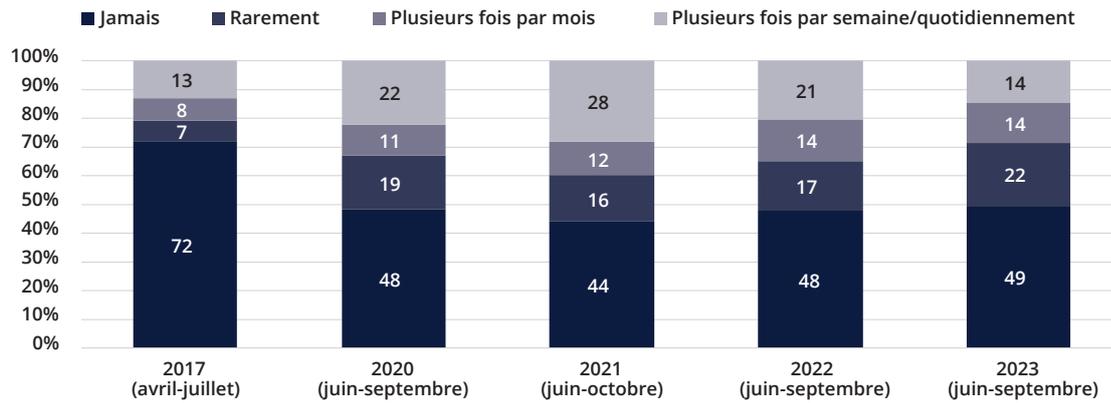
Les activités de « care » font référence à un ensemble d'activités liées à la prise en charge, à l'attention et au soutien des autres, souvent dans un contexte de relations interpersonnelles. Les activités de care incluent généralement des tâches et des responsabilités qui contribuent au bien-être physique, émotionnel et social des individus.

Si l'on compare les données de l'enquête de 2018 avec celles de 2023 concernant la fréquence des activités de « care » en dehors du travail, on constate que celle-ci diminue. En effet, les activités les plus souvent effectuées quotidiennement ou plusieurs fois par semaine sont « la cuisine et les tâches domestiques » (75% contre 81% en 2018) et « la garde et l'éducation des enfants et petits-enfants » (32% contre 38% en 2018).

Les femmes font généralement moins souvent des activités bénévoles et caritatives, ainsi que des activités bénévoles politiques ou syndicales, mais elles sont plus nombreuses à s'occuper d'enfants quotidiennement (28% contre 21%) alors que les hommes assument cette tâche plus souvent plusieurs fois par semaine (10% contre 5%) ou par mois (9% contre 5%). En ce qui concerne les tâches ménagères et la préparation des repas, ce sont de loin plus souvent les femmes (60%) qui s'en occupent quotidiennement que les hommes (32%) qui eux les effectuent plus souvent plusieurs fois par semaine (34% contre 27%) ou par mois (18% contre 7%).

La durée du trajet joue également un rôle puisque ce sont les travailleurs qui font plus de 30 minutes de trajet pour un aller simple, s'engagent nettement moins souvent dans des activités bénévoles, caritatives, voire politiques et syndicales, et s'occupent aussi moins souvent de préparer les repas ou de faire le ménage.

Évolution du recours au télétravail, en pourcentage



Recours au télétravail selon les catégories de travailleurs, en pourcentage

	2017	2020	2021	2022	2023
Total	21	33	40	35	29
Genre					
Hommes	20	34	38	35	29
Femmes	22	33	42	35	28
Catégorie de professions					
Dirigeants, cadres de direction, gérants	46	47	50	50	29
Professions intellectuelles et scientifiques	44	54	61	56	48
Professions intermédiaires	19	27	34	30	23
Employés de type administratifs	10	36	38	33	17
Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	3	1	5	4	3
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11	2	1		4
Conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage				1	
Professions élémentaires			6	4	4
Secteurs d'activités					
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	9	26	34	26	17
Construction	17	6	13	9	9
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	7	14	16	17	14
Information et communication	58	48	75	65	53
Activités financières et d'assurance	17	60	73	66	48
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	17	46	48	41	29
Administration publique, défense, enseignement	49	46	38	36	36
Santé humaine et action sociale	14	9	16	16	10
Autres activités de services	23	32	29	30	28
Pays de résidence					
Luxembourg	24	40	42	40	35
France	14	23	38	29	23
Allemagne	21	28	33	24	14
Belgique	19	27	37	32	21

4.6. Recours au travail à domicile

Dans l'enquête de 2017, la fréquence du travail à domicile a été mesurée pour la première fois dans le cadre de l'enquête QoW. Lors de cette mesure, 21% des répondants au total se trouvaient dans la situation de travailler à domicile soit tous les jours, soit plusieurs fois par semaine, soit plusieurs fois par mois.

Avec la pandémie de Covid en 2020 (l'enquête s'est déroulée de juin à octobre), cette proportion est passée à 33% et a même été dépassée en 2021 avec 40%, principalement parce que les frontaliers ont rattrapé leur retard par rapport au taux de télétravail des travailleurs résidant au Luxembourg.

Le pic provisoire du télétravail au Luxembourg était ainsi atteint. En effet, depuis 2022, la part a de nouveau baissé, d'abord à 35%, puis à 29% en 2023. On remarque ici que ce sont surtout les frontaliers qui font de nouveau moins de télétravail.

Au cours des années de comparaison il n'y a pas de différence significative entre les femmes et les hommes, à part en 2021 avec une part de télétravailleurs plus élevée chez les femmes.

Dans les groupes professionnels « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « conducteurs d'installation et de machines ainsi que les ouvriers de l'assemblage », « personnel des services directs et de la vente » mais aussi parmi les professions élémentaires le télétravail n'a pas gagné de terrain au fil des ans.

La part des dirigeants, cadres de direction et gérants travaillant à domicile (50%) a vu pour la première fois une baisse importante tombant à 29% par rapport à 50% en 2022 (-21%).

Pour les professions intellectuelles et scientifiques on constate aussi un recul progressif après 2021, diminuant de 61% à 56% (-5%) en 2022, puis à 48% en 2023 (-8%).

Pour les employés administratifs, qui ont été les grands bénéficiaires de ce changement dans le monde du travail depuis la pandémie du coronavirus (leur part est passée de 10% en 2017 à 38% en 2021), on observe une énorme baisse au cours des deux dernières années, d'abord à 33% (-5%) en 2022, puis à 17% en 2023 (-16%).

Les professions intermédiaires ont également vu leur mode de fonctionnement fortement modifié par la crise du coronavirus via le télétravail (de 19% en 2017 à 34% en 2021), et connaissent depuis la fin de cette crise une baisse importante, d'abord à 30% (-4%) en 2022, puis à 23% en 2023 (-7%).

Il y a des secteurs d'activités dont la part est relativement stable, comme ceux de la construction et de la santé humaine et action sociale.

Si le recours au télétravail a été quatre fois plus important dans l'industrie en 2021 qu'en 2017 (de 9% en 2017 à 34% en 2021), il a désormais diminué à 26% en 2022 et à 17% en 2023 (-9%).

Il a été doublé dans le commerce de détail, transports, hôtels et restaurants (de 7% en 2017 à 16% en 2021) et reste plutôt stable avec 14% en 2023.

Cette forme de travail avait aussi doublé dans le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (de 17% en 2017 à 48% en 2021) et est revenu à 29% en 2023 par rapport à 41% en 2022 (-12%).

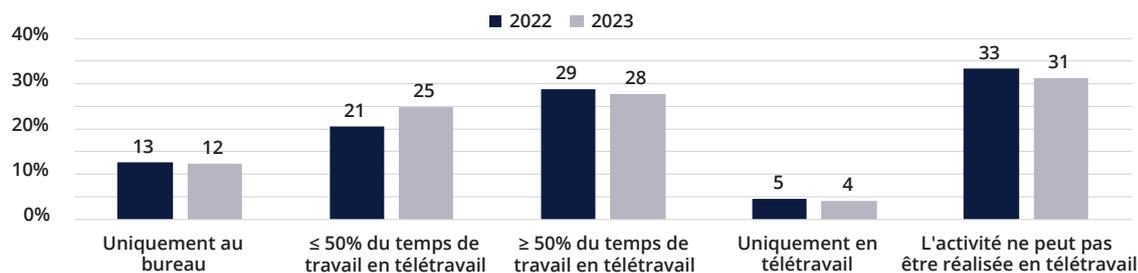
Dans l'administration publique, la défense et l'enseignement, cette forme de travail était également plus fréquente qu'en 2017, et depuis 2022, on constate une certaine stagnation autour de 36%. Dans le secteur « activités de services », il y a eu une augmentation de 23% en 2017 à 32% en 2020, et depuis il y a relativement peu de fluctuations à observer.

Dans le secteur « information et communication », le télétravail était déjà fréquent avant la pandémie (58% en 2017), mais après un pic à 75% en 2021, la part de télétravailleurs réguliers s'est réduit à 65% en 2022, puis à 53% (-12%) en 2023.

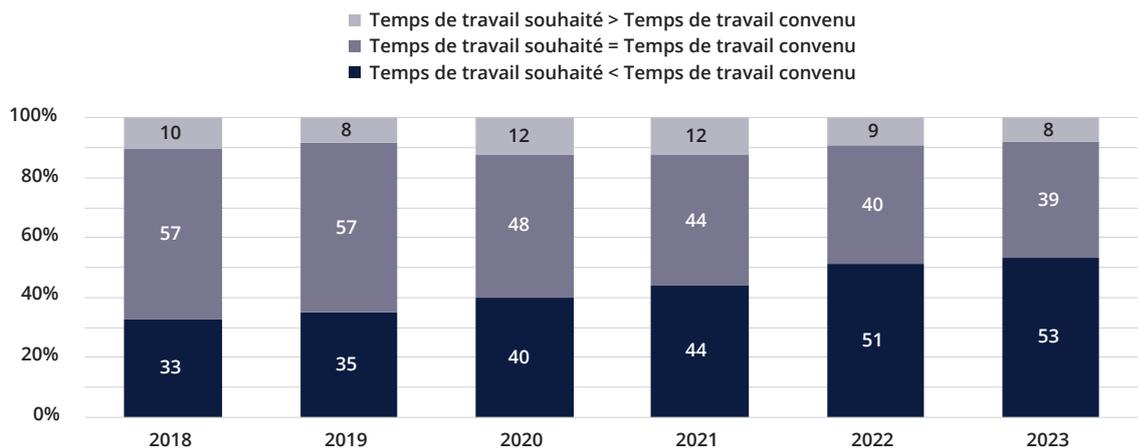
Là où la crise du coronavirus a provoqué un vrai changement culturel, c'est dans le secteur des activités financières et d'assurance où le pic culminait à 73% en 2021 (après une multiplication par plus de 4 de la part de 17% en 2017). Mais là aussi on observe une diminution à 66% en 2022, puis à 48% en 2023 (-18%).

En 2020, nous avons vu que ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui profitent du télétravail. En 2021, nous avons pu observer que les frontaliers avaient presque rattrapé leur retard. Cependant, en 2022 et en 2023, cette évolution a été freinée et le nombre de frontaliers pratiquant le télétravail a de nouveau diminué par rapport aux résidents. En comparaison aux résidents qui diminuent de 5% par rapport à 2022 pour atteindre 35% en 2023, les frontaliers français retombent à 23% (-6%), les frontaliers belges à 21% (-11%) et les frontaliers allemands à 14% (-10%).

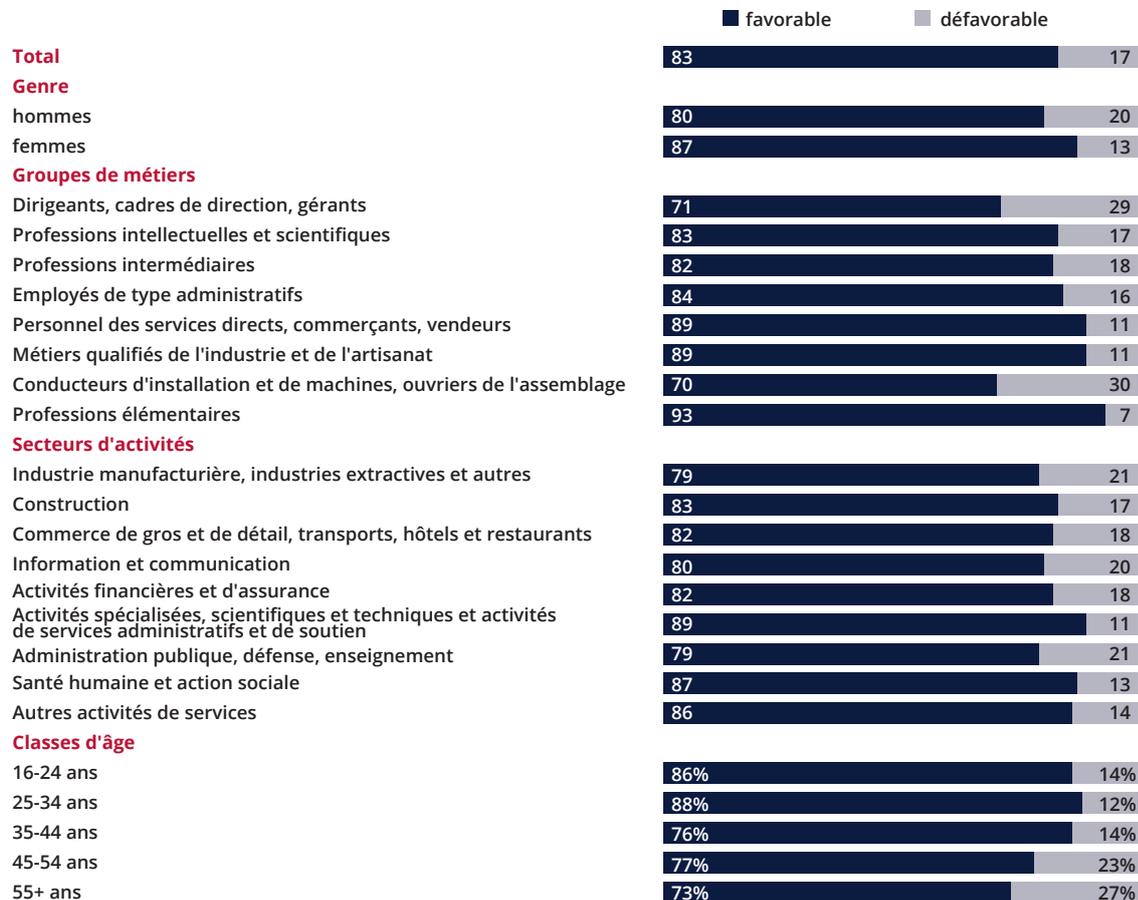
Temps de travail souhaité en télétravail, en pourcentage



Souhait de réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaires, en pourcentage



Avis par rapport à l'idée d'une réduction du temps de travail à salaire égal, en pourcentage



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.7. Souhaits des travailleurs en matière de temps de travail hebdomadaire et de recours au télétravail

Le souhait d'augmenter le temps du télétravail

À la question de savoir s'il est possible de faire leur activité professionnelle en télétravail et si oui combien de temps y passer, il apparaît que si presque un tiers (31%) des participants à l'enquête ont répondu que leur activité ne serait pas « télétravaillable », plus de la moitié des personnes interrogées (53%) veulent une forme de travail « hybride », dont 28% souhaiteraient télétravailler plus de la moitié du temps et 25% préféreraient travailler moins de la moitié du temps à domicile.

4% souhaiteraient travailler exclusivement en télétravail et 12% des personnes interrogées indiquent qu'elles préféreraient travailler exclusivement au bureau dans l'entreprise si elles avaient le choix.

En comparant les données de 2023 à celles de 2022 on ne constate pas de différences significatives. Les souhaits n'ont donc pas évolué.

En d'autres termes, si une majorité de 57%, toutes professions confondues, souhaite faire du télétravail chaque semaine, un tiers (32%) des personnes interrogées souhaitent travailler pour plus de la moitié de leur temps de travail ou même complètement de chez eux.

Les groupes de travailleurs les plus favorables au télétravail sont les 25-44 ans, les travailleurs frontaliers de Belgique et d'Allemagne, les professions intellectuelles et scientifiques, les salariés des secteurs « information et communication » et « activités financières et d'assurance »

Le souhait de réduire le temps de travail

Si l'on compare la différence entre la durée hebdomadaire de travail contractuelle indiquée par les personnes interrogées et la durée hebdomadaire de travail qu'ils souhaitent travailler, la part de ceux qui souhaitent travailler moins longtemps que la durée contractuelle augmente depuis 2018. Désormais 53% des salariés (par rapport à 33% en 2018) souhaitent donc travailler moins d'heures par semaine, tandis que 39% sont satisfaits de leur durée de travail contractuelle et 8% souhaitent travailler davantage.

En comparant les différents groupes de travailleurs, on constate que la part de ceux qui souhaitent réduire leur temps de travail est particulièrement élevée chez les femmes (58%), les 25-44 ans (57-58%), les professions intellectuelles et scientifiques (58%), les secteurs « santé humaine et action sociale » (59%) et « activités financières et d'assurance » (58%), ainsi que les travailleurs frontaliers d'Allemagne (64%).

Une comparaison entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel montre que 37% des travailleurs à temps plein sont satisfaits des heures de travail hebdomadaires, alors que ce chiffre passe à 49% pour les travailleurs à temps partiel. 58% des travailleurs à temps plein et 28% des travailleurs à temps partiel souhaitent des semaines de travail plus courtes. En outre, la proportion de travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage (23%) est nettement plus élevée que dans le groupe des travailleurs à temps plein (5%).

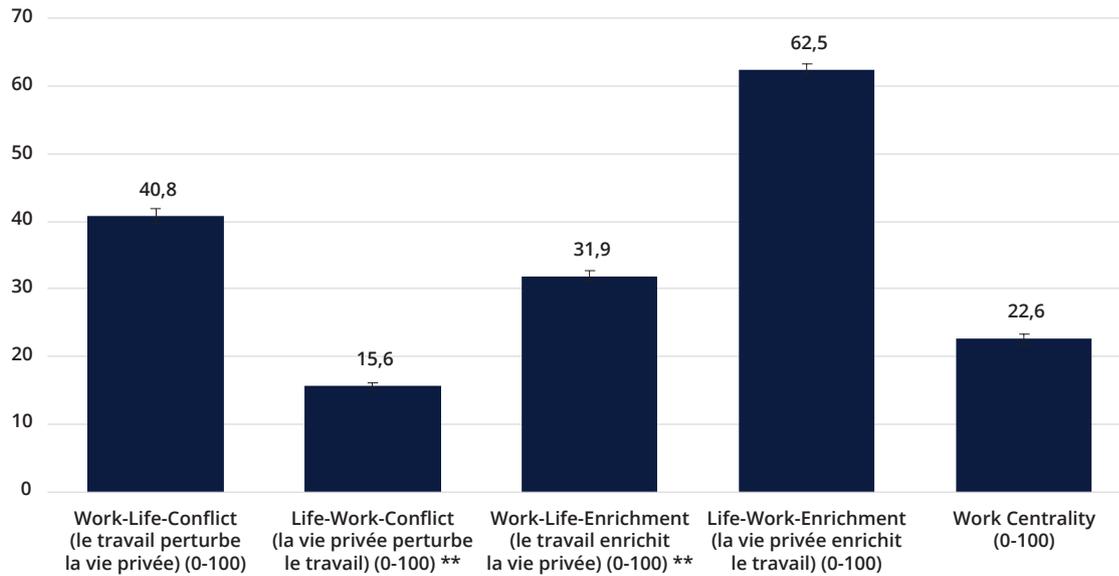
Pour ou contre une réduction générale du temps de travail à salaire égal

83% des personnes interrogées au total sont favorables à une réduction générale du temps de travail à salaire égal et 17% y sont opposées. Les femmes (87%) sont plus favorables que les hommes (80%) et les groupes d'âge jusqu'à 44 ans (86-88%) sont plus favorables que le groupe d'âge des 45-54 ans (78%) et celui des 55 ans et plus (73%).

L'approbation est la plus forte parmi les professions élémentaires (93%), le personnel des services directs, commerçants et vendeurs (89%) et les professions industrielles et artisanales qualifiées (89%). L'approbation est toujours largement majoritaire mais moindre chez les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de montage (70%) et les cadres (71%).

En comparant les secteurs d'activités, les plus favorables se trouvent dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (89%), la santé et l'action sociale (87%) et les autres services (86%), tandis que les partisans sont moins nombreux mais majoritaires dans l'administration publique, la défense et l'éducation (79%) et l'industrie (79%).

La présence des dimensions de « Work/Non-Work Conflict » et de « Work Centrality », scores 0-100



Corrélations entre dimensions du bien-être et dimensions de « Work/Non-Work Conflict » et de « Work Centrality »

	Work-Life-Conflict	Life-Work-Conflict	Work-Life-Enrichment	Life-Work-Enrichment	Work Centrality	Satisfaction au travail	Work-Life-Conflict	Burnout	Problèmes de santé	Motivation au travail	WHO-5-Well-Being-Index
Work-Life-Conflict	1	,167**	-,332**	-,174**	,107**	-,394**	,738**	,513**	,372**	-,275**	-,421**
Life-Work-Conflict	,167**	1	,068**	-,099**	,188**	-,047*	,204**	,184**	,141**	-,099**	-,164**
Work-Life-Enrichment	-,332**	,068**	1	,250**	,304**	,522**	-,365**	-,532**	-,316**	,482**	,477**
Life-Work-Enrichment	-,174**	-,099**	,250**	1	-0,032	,247**	-,229**	-,273**	-,211**	,261**	,333**
Work Centrality	,107**	,188**	,304**	-0,032	1	,227**	0,035	-,165**	-0,026	,245**	,069**
Satisfaction au travail	-,394**	-,047*	,522**	,247**	,227**	1	-,424**	-,688**	-,383**	,518**	,515**
Work-Life-Conflict	,738**	,204**	-,365**	-,229**	0,035	-,424**	1	,584**	,414**	-,349**	-,490**
Burnout	,513**	,184**	-,532**	-,273**	-,165**	-,688**	,584**	1	,540**	-,624**	-,665**
Problèmes de santé	,372**	,141**	-,316**	-,211**	-0,026	-,383**	,414**	,540**	1	-,330**	-,492**
Motivation au travail	-,275**	-,099**	,482**	,261**	,245**	,518**	-,349**	-,624**	-,330**	1	,577**
WHO-5-Well-Being-Index	-,421**	-,164**	,477**	,333**	,069**	,515**	-,490**	-,665**	-,492**	,577**	1

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.8. Thème spécial : les dimensions des conflits et des équilibres entre les activités professionnelles et les activités non-professionnelles

Fisher et al. (2009³⁰) ont mis en avant quatre dimensions différentes de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les quatre dimensions de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont les suivantes : l'interférence du travail avec la vie personnelle (WIPL), l'interférence de la vie personnelle avec le travail (PLIW), l'amélioration de la vie personnelle par le travail (PLEW) et l'amélioration de la vie personnelle par le travail (WEPL).

Work-Life Conflict : l'interférence du travail avec la vie personnelle

Par exemple, le travail peut rendre difficile la gestion du temps pour la vie personnelle quand les travailleurs doivent réaliser leurs objectifs quotidiens non atteints en faisant des heures excédentaires. Ainsi, les travailleurs peuvent être amenés à consacrer plus de temps à leur travail qu'à leur vie personnelle.

Life-Work Conflict : l'interférence de la vie personnelle avec le travail

Par exemple, lorsque des individus ont des problèmes dans leur vie personnelle, cela peut interférer avec leurs performances au travail. Les salariés qui ont des problèmes personnels non résolus avec leur famille peuvent être moins enthousiastes lorsqu'ils travaillent et cela les empêchera d'effectuer leur travail et d'atteindre leurs objectifs.

Work-Life Enrichment : l'amélioration de la vie personnelle par le travail

Les compétences acquises par les individus au travail leur permettent de les utiliser dans la vie de tous les jours. Par exemple, la formation en couture ou en menuiserie obtenue par les travailleurs de l'entreprise, peut être utilisée dans la vie personnelle des salariés (selon l'idée des compétences transversales acquises au travail).

Life-Work Enrichment : l'amélioration du travail par la vie personnelle

Par exemple, lorsque les individus se sentent heureux dans leur vie, leur personnalité est remplie de plaisir. Cela peut donc améliorer leur humeur au travail. Lorsque les travailleurs sont de bonne humeur en raison de leur vie personnelle (famille), ils sont plus enthousiastes dans l'accomplissement de leur travail.

Une dimension supplémentaire est celle liée à la centralité qu'on attribue au travail par rapport à la vie privée (Work Centrality).

Il apparaît clairement que l'amélioration du travail par ce qui se passe dans leur vie privée est de loin le plus fréquent chez les travailleurs puisque le score sur l'échelle (Life-Work Enrichment) montre de loin le score le plus élevé (62,5).

Dans l'ensemble, les salariés sont plus nombreux à penser que leur vie privée a un impact positif sur leur vie professionnelle que l'inverse, c'est-à-dire que le travail enrichit la vie privée.

Ils sont également beaucoup plus souvent d'avis que le travail perturbe la vie privée (score de 40,8 sur Work-Life Conflict) et non l'inverse, c'est-à-dire que la vie privée perturbe le travail (score de 15,6 sur Life-Work Conflict).

« Work/Non-Work Conflict », « Work Centrality » et impact sur le bien-être

L'impact de l'ingérence du travail sur la vie privée sur les dimensions du bien-être est beaucoup plus important que l'ingérence de la vie privée dans le travail (bien que significatif).

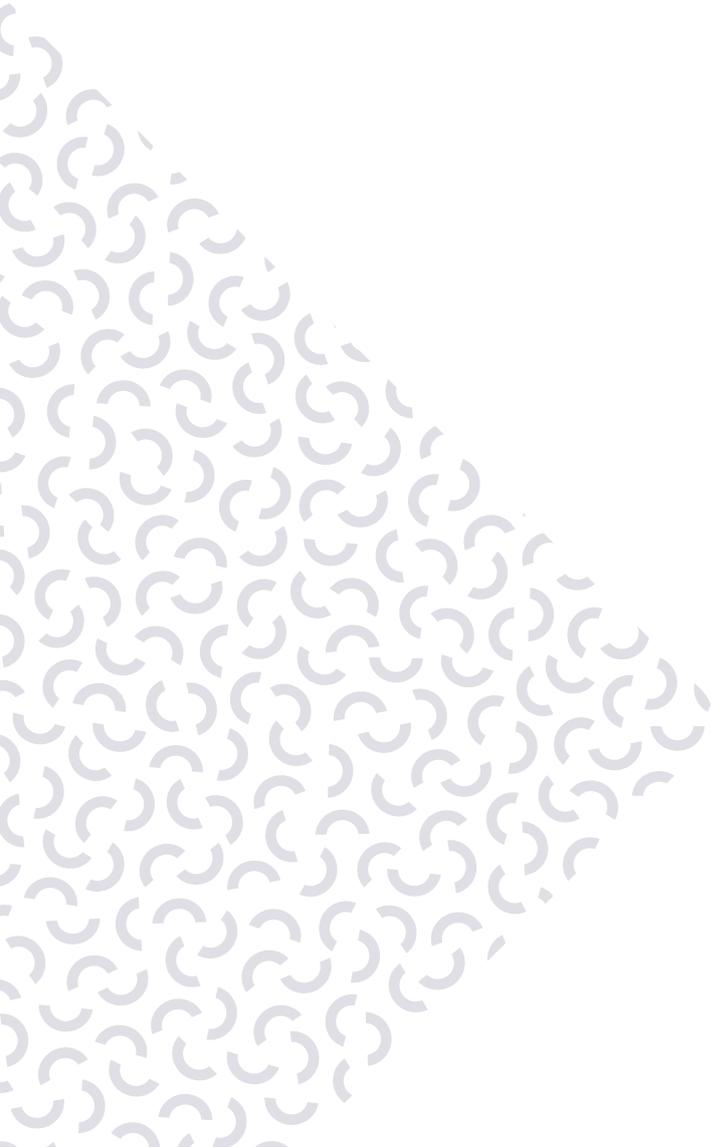
L'interférence entre le travail et la vie privée (Work-Life Conflict) augmente par ailleurs le sentiment de conflit entre la vie professionnelle et la vie privée (corrélation de $r = ,738$), suivi du sentiment de burnout ($r = ,513$) et d'une influence négative sur le bien-être général ($r = -,421$). Mais la satisfaction et la motivation au travail diminuent aussi fortement et l'évaluation des problèmes de santé généraux augmente.

La satisfaction et la motivation au travail ainsi que le bien-être général augmentent le plus fortement lorsque la vie privée est améliorée par le travail (Work-Life Enrichment), c'est-à-dire lorsque les compétences que les personnes acquièrent au travail leur permettent de les utiliser également dans la vie quotidienne, ou lorsque le travail en soi est vécu de manière si positive que le bien-être se répercute également sur la vie privée. Le burnout, les conflits entre vie professionnelle et vie privée et les problèmes de santé y sont également beaucoup plus rares.

L'amélioration du travail par la vie privée (Life-Work Enrichment) est également vécue positivement, même si ce n'est pas que dans une moindre mesure.

La centralité du travail exerce une influence modérément positive sur la satisfaction et la motivation au travail, mais pas une grande influence sur les autres dimensions.

³⁰ Fisher, Gwenith & Bulger, Carrie & Smith, Carlla. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. Journal of occupational health psychology. 14. 441-56. 10.1037/a0016737*



LES GRANDES TENDANCES

L'emploi atypique et asocial

L'emploi en CDI reste, avec 93% en 2023, la norme parmi les salariés résidents. Par rapport à 2010, le Luxembourg affiche, malgré un sursaut de 2015 à 2021, en 2023³¹ une part de l'emploi temporaire globalement stable. De ce point de vue, ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi, avec un taux 38,8% en 2023.

En matière de temps partiel, 24% sont des hommes contre 76% des femmes. La raison principale évoquée par les hommes est l'éducation ou la formation, alors que celle des salariées se porte sur les soins à prodiguer aux enfants et aux adultes dans l'incapacité de travailler.

La pauvreté laborieuse

En 2022, ce sont 17% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 11% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg en queue de peloton de la zone euro.

Et si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Luxembourg est également lanterne rouge au sein de la zone euro avec un taux de 12,4% en 2022 !

Les accidents du travail

Au Luxembourg, en 2020 une baisse considérable du nombre d'accidents du travail et de trajet a été enregistrée ; a contrario, du fait des infections à la Covid-19, le nombre des maladies professionnelles a quant à lui fortement augmenté. L'année 2021 est marquée par un relatif retour à la normale, avec cependant toujours un nombre inhabituellement élevé de maladies professionnelles. L'année 2022 enregistre encore une diminution des maladies professionnelles, sans pour autant atteindre le niveau connu avant 2020.

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

Nous disposons désormais de données sur la qualité du travail au Luxembourg au cours des dix dernières années, ce qui nous permet d'avoir une vision globale de l'évolution des conditions de travail et du bien-être au fil du temps. Au cours des dix dernières années, deux tendances importantes se sont dégagées dans le monde du travail luxembourgeois.

D'une part, les travailleurs constatent une augmentation des possibilités d'emploi et de la sécurité au travail, tandis que les contraintes physiques et les risques d'accidents liés au travail jouent proportionnellement un rôle de moins en moins important.

D'autre part, on observe une nette intensification du travail, qui se caractérise par un rythme de travail toujours plus soutenu et des tâches toujours plus variées et complexes.

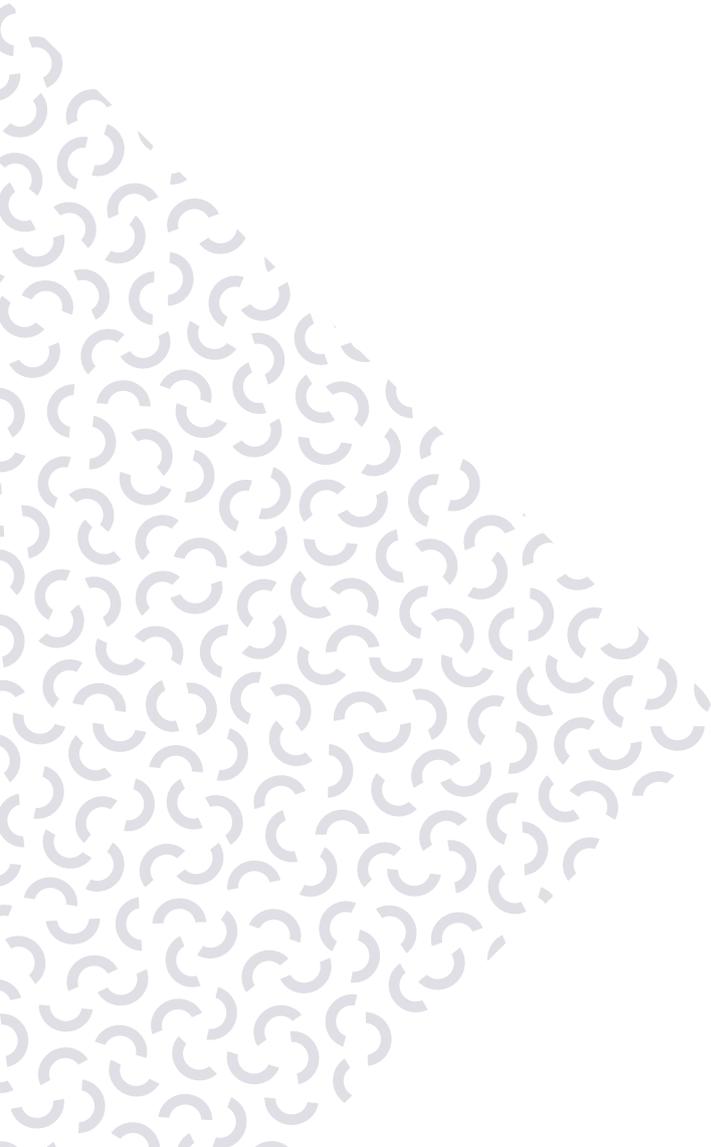
Parallèlement, de plus en plus de temps est consacré au travail et aux déplacements vers le lieu de travail, le travail empiétant de plus en plus sur les périodes de repos. De fait, pour un nombre important de personnes, les pauses et les temps de repos entre deux journées de travail ne sont pas toujours respectés, en particulier pour les personnes qui travaillent à des horaires atypiques. Les attentes de disponibilité pour le travail en dehors des heures de travail et l'interruption des périodes de repos par des exigences professionnelles deviennent également plus fréquentes. Avec l'augmentation du temps investi dans le travail, le temps que les travailleurs consacrent aux activités de « care » (tâches ménagères, éducation des enfants, etc.) pendant leur temps libre diminue.

Le bien-être général des travailleurs s'est détérioré au cours des dix dernières années, une tendance qui s'est encore accentuée depuis la pandémie. En fait, on constate que les gens semblent s'éloigner de plus en plus de leur travail et se replier davantage sur leur vie privée. Cela se traduit par un désir croissant de réduire le temps de travail et de recourir plus souvent au télétravail, ainsi que par une volonté accrue de changer de profession et d'employeur.

³¹ Moyenne des trois premiers trimestres de l'année.



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL

	LU	min. ZE	ZE	max. ZE	BE	DE	FR	Classement LU (du meilleur au pire)
Inégalités et pauvreté (2022)								
Part salariale dans la VAB*	57,4% ↗	IE : 29,4%	61,4%	SI : 73,3%	65,1%	62,9%	65,9%	15 ^e /20
Ratio S80/S20	4,54 ↘	SK : 3,12	4,79	LT : 6,39	3,57	4,35	4,60	11 ^e /20
Coefficient de Gini après impôts et transferts (2020)	28,9 ↘	SK : 21,7	n.c.**	LT : 35,2	24,7	29,9	29,7	7 ^e /20
Taux de risque de pauvreté	17,3% ↘	SI : 12,1%	16,8%	EE : 22,8%	13,2%	14,7%	15,6%	13 ^e /20
Taux de surcharge des coûts du logement	15,2% ↗	CY : 2,5%	8,8%	EL : 26,7%	7,7%	11,9%	6,5%	19 ^e /20
Chômage et emploi								
Du chômage et des chômeurs (3 premiers trimestres 2023)								
Taux de chômage	5,1% ↗	MT : 2,7%	6,6%	ES : 12,3%	5,6%	3,1%	7,3%	6 ^e /20
Taux de chômage des jeunes	17,2% ↘	DE : 5,9%	14,3%	ES : 28,6%	15,7%	5,9%	17,0%	14 ^e /20
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois)	1,7% ↗	NL : 0,5%	2,4%	EL : 6,6%	2,2%	0,9%	1,8%	8 ^e /20
De l'emploi et des travailleurs (3 premiers trimestres 2023)								
Création d'emplois (sauf DE, ES, LT et LU où année 2023 complète)	2,2% ↘	SK : 0,1%	1,3%	MT : 5,3%	0,9%	0,7%	1,1%	5 ^e /20
Taux d'emploi	70,7% ↗	IT : 61,3%	70,0%	NL : 82,4%	66,4%	77,3%	68,5%	14 ^e /20
Du non-chômage et du non-emploi (2022)								
NEET*** (16-24 ans)	7,0% ↘	NL : 2,8%	9,5%	IT : 15,9%	6,6%	6,8%	10,1%	6 ^e /20
Conditions et qualité de l'emploi								
Emploi atypique et asocial								
Part de l'emploi temporaire (CDD) (3 premiers trimestres 2023)	7,5% ↗	LT : 1,7%	14,5%	NL : 27,5%	9,3%	11,8%	15,7%	5 ^e /20
Part de l'emploi à temps partiel (3 premiers trimestres 2023)	18,6% ↗	SK : 3,1%	20,7%	NL : 42,8%	23,8%	28,8%	16,0%	15 ^e /20
Part du travail le soir (2021)	37,5% ↗	IT : 20,0%	31,8%	NL : 62,7%	36,9%	28,2%	27,9%	14 ^e /20
Part du travail de nuit (2021)	14,7% ↗	LT : 7,4%	11,5%	MT : 18,4%	10,4%	9,1%	10,1%	12 ^e /20
Pauvreté laborieuse (2022)								
Emploi à temps partiel	16,8% ↘	NL : 5,4%	12,9%	PT : 24,0%	5,5%	9,6%	15,8%	14 ^e /20
Emploi à temps plein	11,0% ↘	FI : 2,0%	6,9%	LU : 11,0%	2,7%	5,3%	5,4%	20 ^e /20
Salariés	12,4% ↘	FI : 1,2%	7,0%	LU : 12,4%	2,6%	6,2%	6,0%	20 ^e /20
Non-salariés	22,6% ↗	CY : 9,3%	17,8%	EE : 30,9%	11,3%	16,3%	17,8%	16 ^e /20
Zoom sur le Luxembourg				Total	dont :		Hommes	Femmes
Ratio S80/S20 (2022)				4,54 ↘			4,58 ↘	4,66 ↗
Proportion de personnes au SSM (2022)				15,2% ↘			13,6% ↘	17,6% ↗
Part de chômeurs indemnisés (moyenne)				53,0% ↗			57,9% ↗	48,1% ↗
Taux d'emploi (3 premiers trimestres 2023)				70,7% ↗			74,2% ↗	67,0% ↘
Part de l'emploi temporaire (CDD) (3 premiers trimestres 2023)				7,5% ↗			7,0% →	8,0% ↗
Part de l'emploi à temps partiel (3 premiers trimestres 2023)				18,6% ↗			8,4% ↗	30,4% ↗
Score QoW Index**** (entre 0 et 100) (2023)				54,6 ↘			55,1 →	53,8 ↘

Note : Les flèches, dans la colonne concernant le Luxembourg, indiquent le sens de la variation par rapport à l'année précédente. Par exemple, le taux de chômage diminue par rapport à l'année précédente, tandis que le taux de risque de pauvreté est en hausse.

* VAB = valeur ajoutée brute

** n.c. = non connu

*** NEET = Not in Employment, Education or Training

**** QoW Index = Quality of Work Index

NOTES



Lined area for taking notes, consisting of multiple horizontal lines.

Le **PANORAMA SOCIAL 2024** de la Chambre des salariés (CSL) dresse un portrait social du Luxembourg en rassemblant des données éparses pour créer une vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays et pour la replacer dans le contexte européen.

Cette publication s'attache notamment aux différentes dimensions de l'inégalité : revenus et salaires, santé, fiscalité... qui, en se renforçant mutuellement, ont un impact négatif sur le niveau de vie des individus et risquent de les faire basculer dans la pauvreté. C'est pourquoi la CSL garde un œil attentif sur les inégalités et met en lumière leurs conséquences sur les différentes catégories de ménages.

La CSL consacre également une partie de son Panorama au chômage et à l'emploi en analysant de manière approfondie les indicateurs couramment utilisés (taux de chômage, taux d'emploi...). Elle met aussi l'accent sur les formes atypiques de travail (temps partiel, intérim...) et leurs répercussions sur les conditions d'emploi et de vie des individus.

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu

ISBN : 978-2-919821-18-1



9 782919 821181 **PRIX 5€**

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

