



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 AOÛT 2021

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 20 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



DANS QUELLE MESURE LE NIVEAU DES MESURES
DE PRÉVENTION CONTRE LE COVID-19 DANS LES
ENTREPRISES INFLUENCE-T-ELLE LE BIEN-ÊTRE
DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS ?

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



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

Dans le cadre de cette newsletter, les travailleurs et les travailleuses du Luxembourg ont été classés dans cinq groupes, ce en fonction des mesures de protection contre le coronavirus mises en place à leur travail. Les salarié-e-s ont ainsi été réparti-e-s entre les groupes 1) « Mesures de protection de niveau faible », 2) « Mesures de protection de niveau moyen », et 3) « Mesures de protection de niveau élevé », ainsi qu'entre les groupes 4) « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » et 5) « Télétravail permanent ». Les analyses montrent que les femmes, les jeunes et les travailleurs et travailleuses à temps partiel se retrouvent plus souvent dans la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation ». En outre, les hommes, les travailleurs et travailleuses résidant au Luxembourg et les travailleurs et travailleuses occupant un poste de

chef d'équipe se retrouvent plus souvent dans le groupe de ceux qui travaillent en permanence dans un bureau à domicile. Les travailleurs et travailleuses du groupe « Mesures de protection de niveau faible » ou « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » ont globalement de moins bonnes conditions de travail et sont en même temps les plus susceptibles de craindre une contamination par le COVID-19. En revanche, les travailleurs et travailleuses du groupe « Mesures de protection de niveau élevé » et « Télétravail permanent » semblent avoir de meilleures conditions de travail. On constate que les travailleurs et travailleuses qui doivent travailler dans un environnement où les mesures de protection sont faibles (groupe 1) ont un sentiment de bien-être significativement plus faible.

1. Effets de la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions très importantes sur le monde du travail au Luxembourg. Pour limiter la propagation du virus, plusieurs mesures de distanciation sociale ont été prises. Cela a provoqué une crise économique, et notamment des pertes d'emplois et la mise au chômage partiel de nombreuses personnes (Beine et al., 2020 ; Béland et al., 2020). Par ailleurs, la situation des salarié-e-s resté-e-s en poste a beaucoup changé du fait de la pandémie. Le télétravail s'est par exemple développé extrêmement rapidement (Eurofound, 2020 ; Sischka & Steffgen, 2021a). Au début de la pandémie, l'Organisation mondiale de la santé a recommandé de mettre en place un certain nombre de mesures de protection pour protéger les salarié-e-s d'une contamination (World Health Organization, 2020 ; pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

Cette newsletter vise donc à analyser dans quelle mesure le niveau de ces mesures de protection influence la qualité du travail et le bien-être des travailleurs et des travailleuses dans

les entreprises luxembourgeoises. Pour cela, a été utilisée une méthode statistique appelée « analyse en classes latentes », qui a permis en premier lieu d'identifier différents niveaux dans l'application des mesures de protection contre le COVID-19 et de créer des catégories (pour plus de détails, voir encadré : Méthode ainsi que Sischka et al., 2021). Puis, les salarié-e-s ont été réparti-e-s dans ces catégories, formant ainsi cinq sous-groupes. L'étape suivante a consisté à analyser en quoi le niveau des mesures de protection contre le COVID-19 influençait différents aspects de la qualité du travail, de la qualité de l'emploi en soi, et du bien-être.

Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête *Quality of Work (QoW)* (Sischka & Steffgen, 2021b), une enquête représentative réalisée auprès des salarié-e-s du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

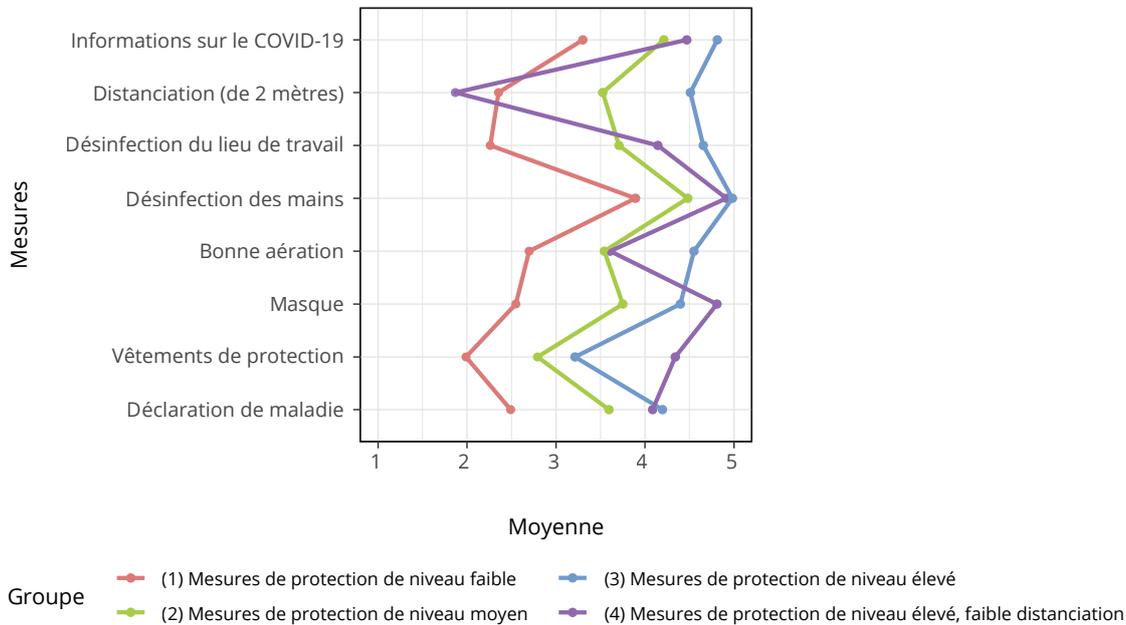
L'enquête 2020 a eu lieu à un moment (entre le 9 juin 2020 et le 5 octobre 2020) où la pandémie de coronavirus avait déjà commencé depuis quelques mois en Europe.

2. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19

La figure 1 présente les différents niveaux dans l'application des mesures de protection contre le COVID-19 ayant été identifiés dans l'analyse en classes latentes. En fonction du niveau, les salarié-e-s peuvent être classé-e-s dans quatre catégories différentes. Dans la première catégorie, le niveau des mesures de protection est faible (« Mesures de protection de niveau faible »). Dans la deuxième catégorie, les mesures de protection sont moyennement répandues (« Mesures de protection de niveau moyen »), tandis que dans la troisième catégorie, les mesures de protection sont très nombreuses (« Mesures de protection de niveau élevé »).

Dans la quatrième catégorie, le niveau des mesures de protection est également élevé, sauf que la distance de 2 mètres entre les gens est peu respectée (« Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation »). Ces quatre catégories sont ensuite comparées avec le groupe des salarié-e-s étant toujours en télétravail (« Télétravail permanent »). Si la première catégorie regroupe environ 20,0 % (n = 472) des salarié-e-s, la deuxième catégorie regroupe elle 33,3 % (n = 782) des salarié-e-s, la troisième catégorie 30,2 % (n = 711), et la quatrième 12,4 % (n = 291), tandis que 4,2 % (n = 99) des salarié-e-s sont en permanence en télétravail.

Figure 1 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19



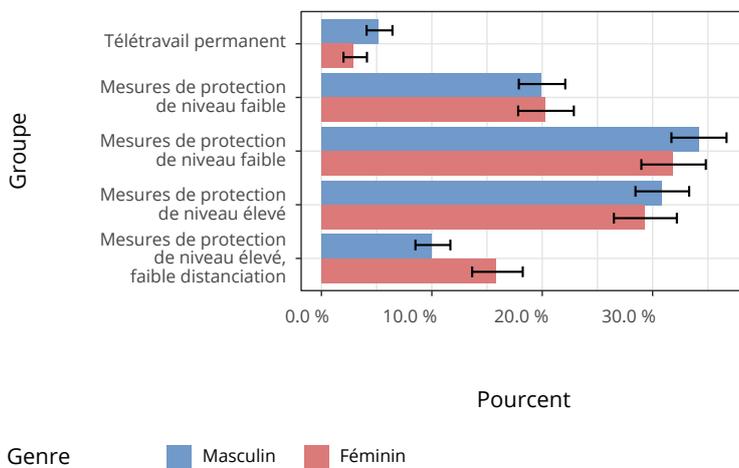
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2016-2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

3. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction des données démographiques

La figure 2 représente les niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du genre. On remarque ici que, par rapport aux hommes, les femmes sont plus rare-

ment en permanence en télétravail, et sont plus nombreuses dans la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation ».

Figure 2 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du genre

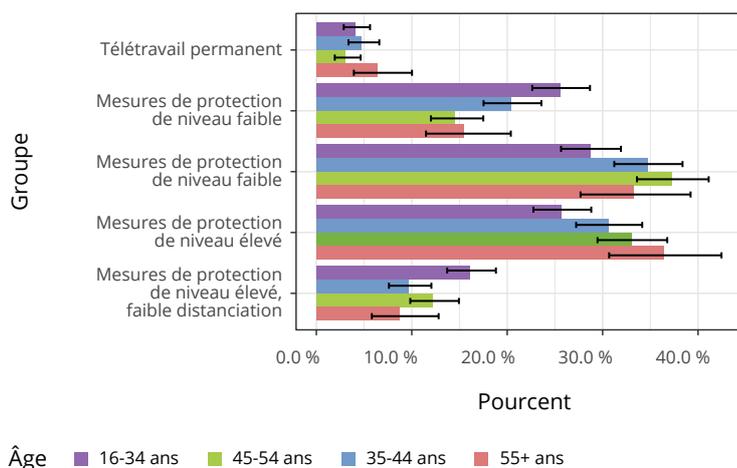


Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

Si l'on analyse les différents groupes d'âge, on constate que les salariés et les salariées les plus jeunes sont plus nombreux dans les catégories « Mesures de protection de niveau faible » et « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » (figure 3).

Ces mêmes travailleurs et travailleuses sont également moins représentés dans les catégories « Mesures de protection de niveau moyen » et « Mesures de protection de niveau élevé ».

Figure 3 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction de l'âge

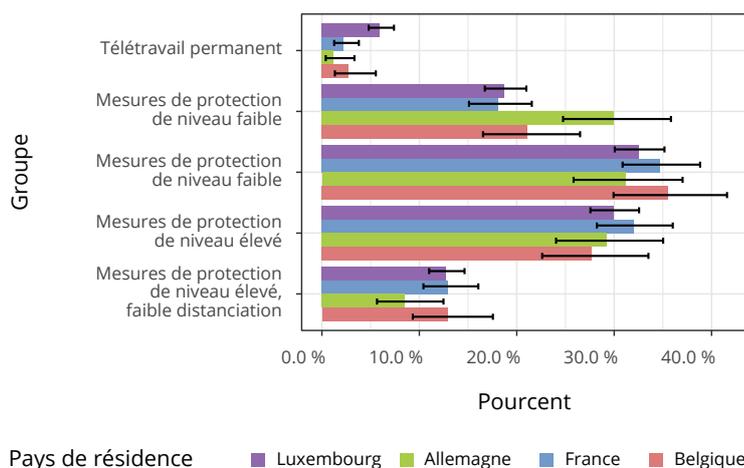


Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

La figure 4 représente les niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du pays de résidence. Si les salarié-e-s vivant au Luxembourg sont souvent en per-

manence en télétravail, les travailleurs et les travailleuses vivant en Allemagne sont plus nombreux dans la catégorie « Mesures de protection de niveau faible ».

Figure 4 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du pays de résidence



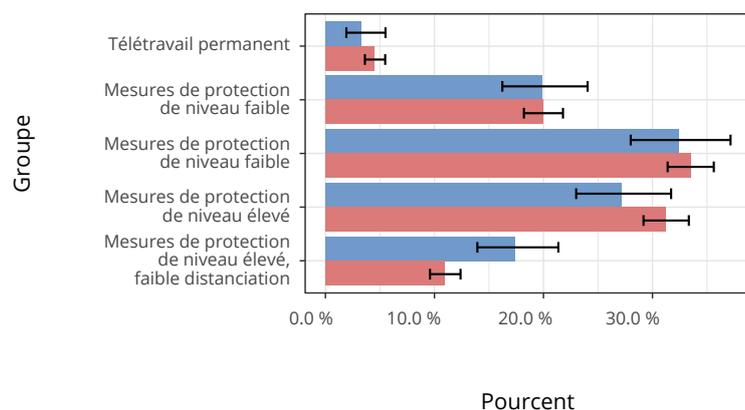
Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

4. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction des caractéristiques du poste de travail

Si l'on analyse le temps de travail, on remarque que les travailleurs et les travailleuses à temps plein sont moins nom-

breux dans la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » (**figure 5**).

Figure 5 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du temps de travail



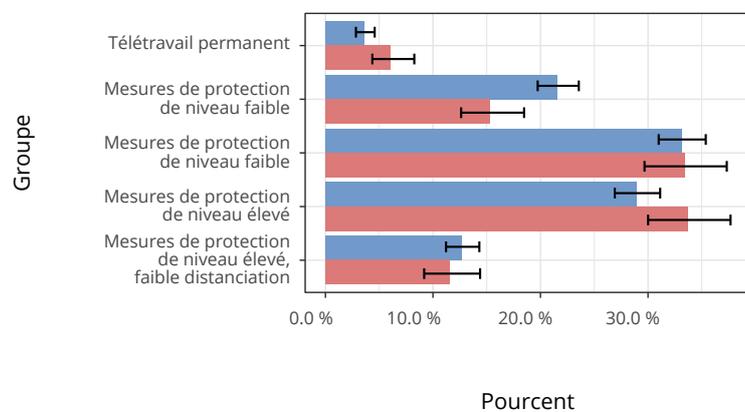
Volume horaire ■ temps plein ■ temps partiel

Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

La figure 6 représente les niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du statut hiérarchique. Les travailleurs et les travailleuses occupant une position de supérieur hiérarchique sont plus souvent en permanence en télétravail que les salarié-e-s n'occupant pas de position de

supérieur hiérarchique. De plus, les travailleurs et les travailleuses occupant une position de supérieur hiérarchique sont moins nombreux dans la catégorie « Mesures de protection de niveau faible ».

Figure 6 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction du statut hiérarchique



Position hiérarchique ■ Non ■ Oui

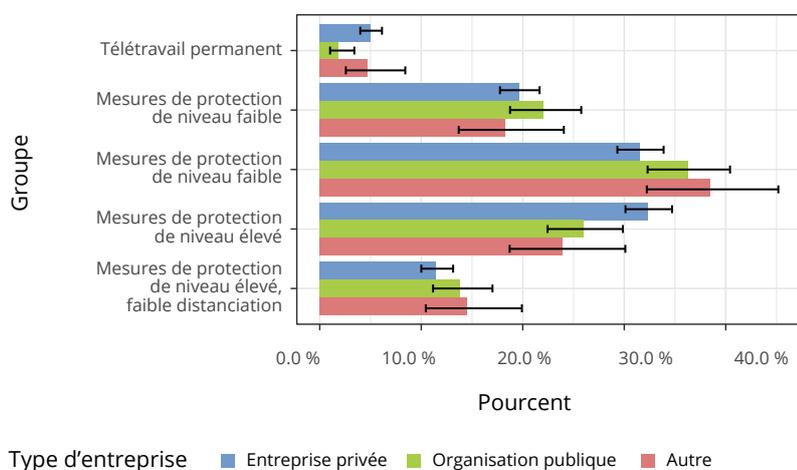
Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

5. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction des caractéristiques de l'organisation

Si l'on différencie les travailleurs et les travailleuses en fonction du type d'organisation, on note que les salarié-e-s des entreprises privées sont plus nombreux dans la catégorie

« Mesures de protection de niveau élevé » que les salarié-e-s travaillant dans une administration publique ou un autre type d'organisation (**figure 7**).

Figure 7 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 selon la catégorie d'entreprise

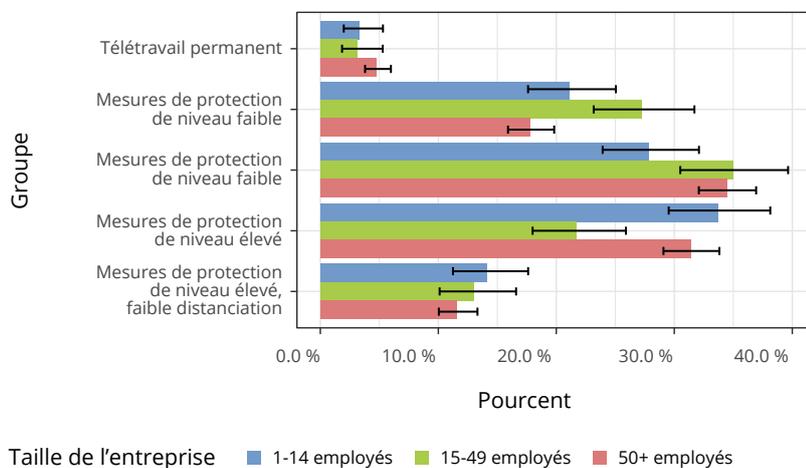


Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

La figure 8 représente les niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction de la taille de l'entreprise. Les salarié-e-s des petites entreprises (1 à 4 personnes) sont plus représenté-e-s dans la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé » que les salarié-e-s des moyennes

entreprises (15 à 49 personnes). En revanche, les salariés et les salariées des grandes entreprises (plus de 50 personnes) sont moins nombreux dans la catégorie « Mesures de protection de niveau faible » que les salarié-e-s des petites et moyennes entreprises.

Figure 8 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 en fonction de la taille de l'entreprise



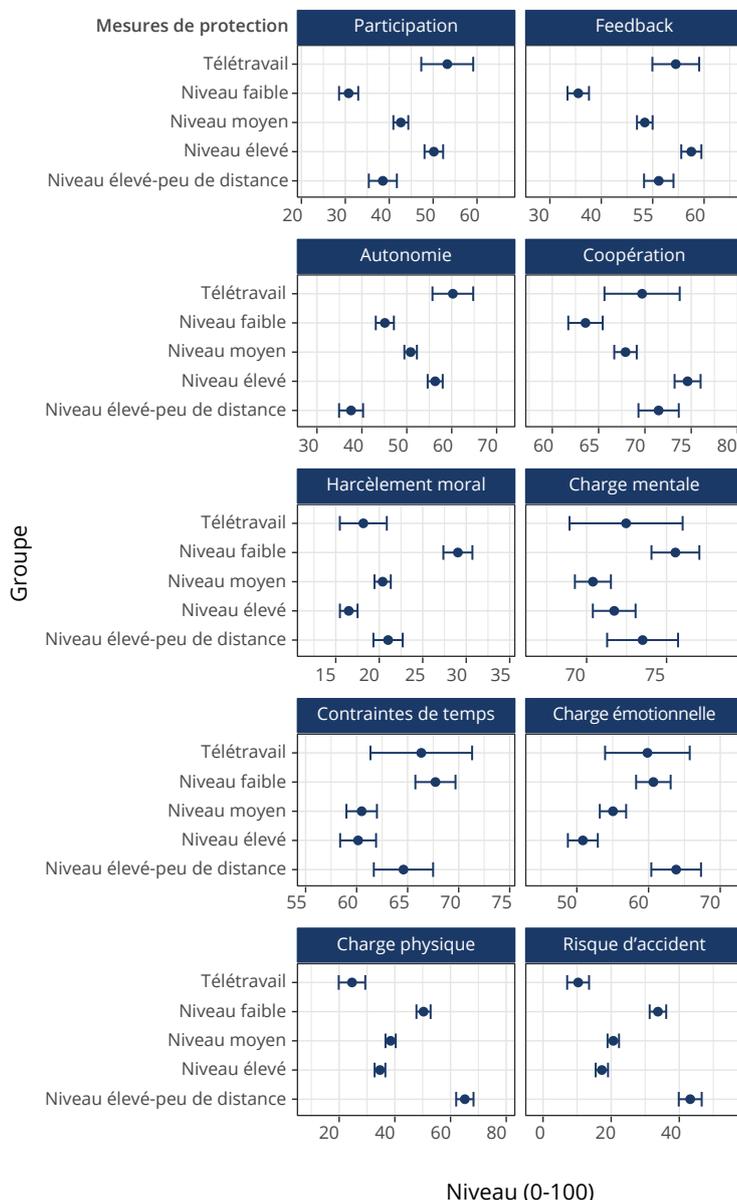
Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

6. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et qualité du travail

La figure 9 représente le lien entre les niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et la qualité du travail. Les travailleurs et les travailleuses classés dans la catégorie « Mesures de protection de niveau faible » ont globalement les plus mauvaises conditions de travail (valeurs les plus basses pour la participation, les feedbacks, la coopération, et valeurs les plus hautes pour le harcèlement moral, la charge mentale et les contraintes de temps). De même, les travailleurs et les travailleuses de la catégorie « Mesures de pro-

tection de niveau élevé, faible distanciation » semblent eux aussi avoir des conditions de travail difficiles (valeurs les plus basses pour l'autonomie, et valeurs les plus hautes pour les contraintes émotionnelles, la charge physique et le risque d'accident). À l'inverse, les salarié-e-s du groupe « Mesures de protection de niveau élevé » et les salarié-e-s étant en permanence en télétravail semblent avoir les meilleures conditions de travail.

Figure 9 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et qualité du travail



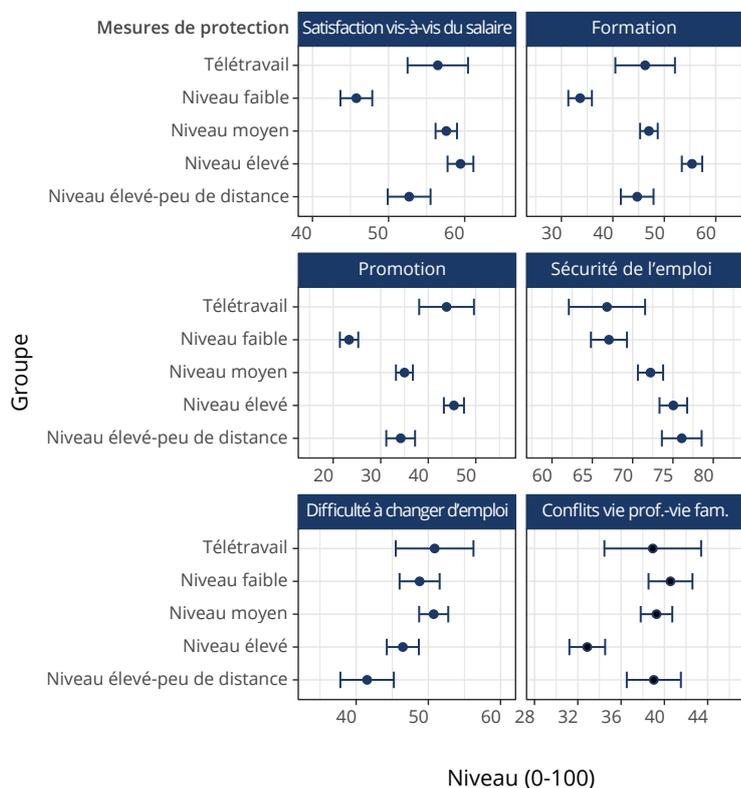
Remarque : Données de l'enquête QoW 2016-2020 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

7. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et qualité de l'emploi

Un tableau similaire se dessine concernant les aspects liés à la qualité de l'emploi (**figure 10**). Les travailleurs et les travailleuses appartenant à la catégorie « Mesures de protection de niveau faible » ont les valeurs les plus basses en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du revenu et les possibilités de formation et de promotion, mais les valeurs les plus hautes concernant l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. À l'inverse, les travailleurs et les travailleuses de la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé » ont les valeurs les plus hautes en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis

du revenu et les possibilités de formation et de promotion, mais les valeurs les plus basses concernant l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. Enfin, les travailleurs et les travailleuses de la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » présentent des valeurs faibles en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du revenu, les possibilités de formation et de promotion, et la difficulté à changer d'emploi, mais affichent des valeurs élevées en termes de sécurité de l'emploi.

Figure 10 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et qualité de l'emploi



Remarque : Données de l'enquête QoW 2016-2020 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

8. Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et bien-être

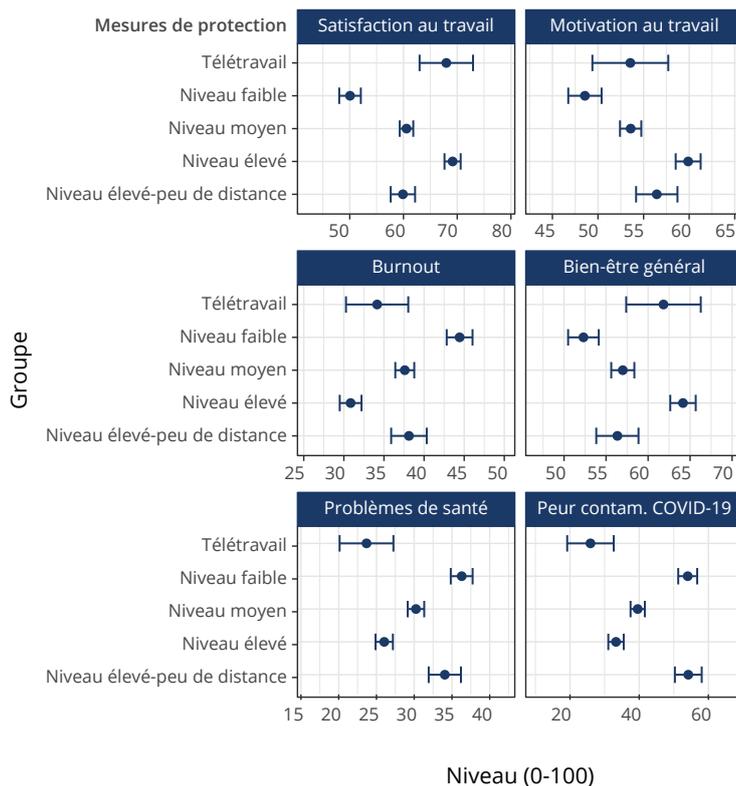
Le **figure 11** représente le lien entre les niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et différents aspects du bien-être. Les travailleurs et les travailleuses appartenant à la catégorie « Mesures de protection de niveau faible » ont les valeurs les plus basses en ce qui concerne la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être général, mais les valeurs les plus hautes concernant le burnout et les problèmes de santé. À l'inverse, les travailleurs et les travailleuses de la catégorie « Mesures de protection de niveau

élevé » ont les valeurs les plus hautes en ce qui concerne la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être général, mais les valeurs les plus basses concernant le burnout. Les salarié-e-s étant en permanence en télétravail présentent eux aussi des valeurs supérieures à la moyenne en termes de satisfaction au travail et de bien-être général, des valeurs faibles concernant le burnout, et même la valeur la plus faible en termes de problèmes de santé.

Les travailleurs et les travailleuses appartenant à la catégorie « Mesures de protection de niveau faible » et « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » sont les plus nombreux à avoir peur d'être contaminés par le COVID-19,

tandis que les salarié-e-s étant en permanence en télétravail et ceux et celles de la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé » sont à l'inverse beaucoup moins préoccupés par une éventuelle contamination.

Figure 11 : Niveaux des mesures de protection contre le COVID-19 et bien-être



Remarque : Données de l'enquête QoW 2016-2020 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

9. Conclusions

Les salarié-e-s du Luxembourg peuvent être réparti-e-s en cinq groupes selon le niveau des mesures de protection contre le COVID-19 (« Mesures de protection de niveau faible », « Mesures de protection de niveau moyen », « Mesures de protection de niveau élevé », « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation », « Télétravail permanent »).

On remarque ici que, par rapport aux hommes, les femmes sont plus représentées dans la catégorie « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation ». Par ailleurs, les salarié-e-s les plus jeunes sont plus nombreux que la moyenne dans la catégorie « Mesures de protection de niveau faible ». Les travailleurs et les travailleuses occupant une position de supérieur hiérarchique sont plus souvent en permanence en télétravail que les salarié-e-s n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique.

Les travailleurs et les travailleuses étant classés dans les catégories « Mesures de protection de niveau faible » ou

« Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation », ont globalement de plus mauvaises conditions de travail. À l'inverse, les salarié-e-s du groupe « Mesures de protection de niveau élevé » et les salarié-e-s étant en permanence en télétravail semblent eux avoir de meilleures conditions de travail.

Enfin, les travailleurs et les travailleuses appartenant à la catégorie « Mesures de protection de niveau faible » et « Mesures de protection de niveau élevé, faible distanciation » sont les plus nombreux à avoir peur d'être contaminés par le COVID-19.

En résumé, ce rapport fait état d'un lien fort entre les mesures de protection contre le coronavirus mises en place dans l'organisation et le bien-être des salarié-e-s. Les salarié-e-s devant travailler dans un cadre où le niveau des mesures de protection est faible, présentent en moyenne des valeurs bien plus faibles dans différents aspects du bien-être.

10. Références

- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of COVID-19 in Luxembourg. First RECOVID-19 working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVID-19/RECOVID-19_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/COVID-19>
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). *COVID-19 countermeasures at the workplace and psychological well-being and mental health - A nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees*. Manuscript submitted for publication.
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021a). Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-COVID-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021b). *Quality of Work-Index. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020* (Rapport de recherche sur l'enquête 2020). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg. <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/7bff320ec2>

Méthode

Chaque année depuis 2013, dans le cadre de l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salarié-e-s au Luxembourg, environ 1500 entretiens (CATI ; CAWI) (puis env. 2000 entretiens à partir de 2020) sont réalisés par l'institut *Infas* (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (tableau 1).

Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent à l'enquête de 2020 (*Sischka, & Steffgen, 2021b*).

Pour identifier les différents niveaux des mesures de protection contre le coronavirus, une méthode statistique a été utilisée, appelée « analyse en classes latentes ». En fonction des points communs et des différences mentionnés par les salarié-e-s à propos des mesures de protection contre le COVID-19, cette méthode permet de les classer dans différents groupes. Les salarié-e-s d'une même catégorie ont des réponses similaires ou identiques, tandis que les salarié-e-s étant dans des catégories différentes ont des réponses globalement différentes. Pour plus d'informations et de détails techniques concernant cette méthode, se reporter à *Sischka et al. (2021)*.

Tableau 1: Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salarié-e-s au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université du Luxembourg : Département des Sciences comportementales et cognitives, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais ou anglais
Taille des échantillons	2020 : 2 364

Mesures de protection contre le COVID-19	<p>L'employeur ou l'employeuse a mis en place différentes mesures pour protéger ses salarié-e-s du coronavirus. Parmi les affirmations suivantes sur les mesures de protection contre le COVID-19, dans quelle mesure celles-ci concernent-elles votre organisation ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur ou l'employeuse fournit suffisamment d'informations sur le COVID-19 et les mesures de prévention. • Au travail, je peux toujours respecter la distance de sécurité d'au moins 2 mètres avec les autres personnes. • L'espace de travail est désinfecté régulièrement (ex. bureau, téléphone, clavier). • Il est possible de se désinfecter les mains à tout moment. • Les espaces où plusieurs personnes travaillent en même temps sont bien aérés. • Tout le monde porte un masque au travail. • Mon employeur ou mon employeuse fournit des vêtements de protection. • L'employeur ou l'employeuse permet aux employés de prendre un congé de maladie en cas de symptômes légers d'état grippal (par ex. légère toux, légère fièvre). <p>L'échelle de réponse pour ces questions allait de 1 (= dans une très faible mesure) à 5 (= dans une très forte mesure).</p>																																				
Télétravail permanent	<p>Les personnes ayant indiqué qu'elles travaillaient à la maison tous les jours, ou plusieurs fois par semaine, et qu'elles travaillaient plusieurs fois par mois ou moins, voire jamais, dans les locaux de leur employeur ou de leur employeuse, sont classées dans le groupe « Télétravail permanent ».</p>																																				
Peur d'une contamination au COVID-19	<p>Dans quelle mesure avez-vous peur d'être contaminé par le COVID-19 actuellement au travail ?</p> <p>L'échelle de réponse pour ces questions allait de 1 (= dans une très faible mesure) à 5 (= dans une très forte mesure). Les valeurs ont été transformées en une échelle allant de 0 à 100.</p>																																				
Échelles liées à la qualité du travail	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participation</td> <td>2</td> <td>0.78</td> <td>Charge mentale</td> <td>4</td> <td>0.76</td> </tr> <tr> <td>Feedback</td> <td>2</td> <td>0.79</td> <td>Contraintes de temps</td> <td>2</td> <td>0.79</td> </tr> <tr> <td>Autonomie</td> <td>4</td> <td>0.78</td> <td>Charge émotionnelle</td> <td>2</td> <td>0.86</td> </tr> <tr> <td>Coopération</td> <td>4</td> <td>0.83</td> <td>Charge physique</td> <td>2</td> <td>0.76</td> </tr> <tr> <td>Harcèlement moral</td> <td>5</td> <td>0.78</td> <td>Risque d'accident</td> <td>2</td> <td>0.85</td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Participation	2	0.78	Charge mentale	4	0.76	Feedback	2	0.79	Contraintes de temps	2	0.79	Autonomie	4	0.78	Charge émotionnelle	2	0.86	Coopération	4	0.83	Charge physique	2	0.76	Harcèlement moral	5	0.78	Risque d'accident	2	0.85
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach																																
Participation	2	0.78	Charge mentale	4	0.76																																
Feedback	2	0.79	Contraintes de temps	2	0.79																																
Autonomie	4	0.78	Charge émotionnelle	2	0.86																																
Coopération	4	0.83	Charge physique	2	0.76																																
Harcèlement moral	5	0.78	Risque d'accident	2	0.85																																
Échelles liées à la qualité de l'emploi	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction vis-à-vis du salaire</td> <td>2</td> <td>0.89</td> <td>Sécurité de l'emploi</td> <td>2</td> <td>0.73</td> </tr> <tr> <td>Formation</td> <td>2</td> <td>0.83</td> <td>Difficulté à changer d'emploi</td> <td>2</td> <td>0.84</td> </tr> <tr> <td>Promotion</td> <td>2</td> <td>0.88</td> <td>Conflits vie professionnelle-vie familiale</td> <td>3</td> <td>0.81</td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0.89	Sécurité de l'emploi	2	0.73	Formation	2	0.83	Difficulté à changer d'emploi	2	0.84	Promotion	2	0.88	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0.81												
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach																																
Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0.89	Sécurité de l'emploi	2	0.73																																
Formation	2	0.83	Difficulté à changer d'emploi	2	0.84																																
Promotion	2	0.88	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0.81																																
Échelles liées au bien-être (2020)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction au travail</td> <td>3</td> <td>0.82</td> <td>Bien-être général (WHO-5)</td> <td>5</td> <td>0.89</td> </tr> <tr> <td>Motivation au travail</td> <td>3</td> <td>0.73</td> <td>Problèmes de santé</td> <td>7</td> <td>0.75</td> </tr> <tr> <td>Burnout</td> <td>6</td> <td>0.84</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Satisfaction au travail	3	0.82	Bien-être général (WHO-5)	5	0.89	Motivation au travail	3	0.73	Problèmes de santé	7	0.75	Burnout	6	0.84															
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach																																
Satisfaction au travail	3	0.82	Bien-être général (WHO-5)	5	0.89																																
Motivation au travail	3	0.73	Problèmes de santé	7	0.75																																
Burnout	6	0.84																																			

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200