



BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET ÉVALUATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : EN QUOI LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS FRANÇAIS, BELGES ET ALLEMANDS ET LES SALARIÉS RÉSIDANT AU LUXEMBOURG SE DISTINGUENT-ILS ?

En 2021, 212 000 frontaliers en moyenne travaillaient au Luxembourg. Au-delà des différences démographiques entre les salariés résidant au Luxembourg et ceux venant travailler depuis les pays frontaliers, par exemple en termes de genre ou de qualifications, qu'en est-il de l'évaluation des conditions de travail et du bien-être lié au travail ? Pour cette analyse, nous nous basons sur les données des années 2014 à 2021 de l'étude *Quality of Work* - une enquête représentative auprès des travailleurs luxembourgeois.



1. Quelques caractéristiques démographiques en fonction du pays de résidences

Selon les calculs du stavec (avril 2022), 212 000 salariés en moyenne de la zone frontalière se rendaient au Luxembourg pour y travailler en 2021. Parmi eux, environ 112 500 venaient de France, 49 500 de Belgique et 50 000 d'Allemagne. Parmi les 246 000 résidents, 121 000 ont la nationalité luxembourgeoise (49%).

Si l'on considère les données du marché de l'emploi IGSS (2021-T1), on constate que les travailleurs résidant au Luxembourg sont à 55% des hommes et à 45% des femmes. Cependant, chez les travailleurs frontaliers, la proportion d'hommes est plus élevée : 63% chez les résidents français et même 67% chez les travailleurs originaires de Belgique et d'Allemagne.

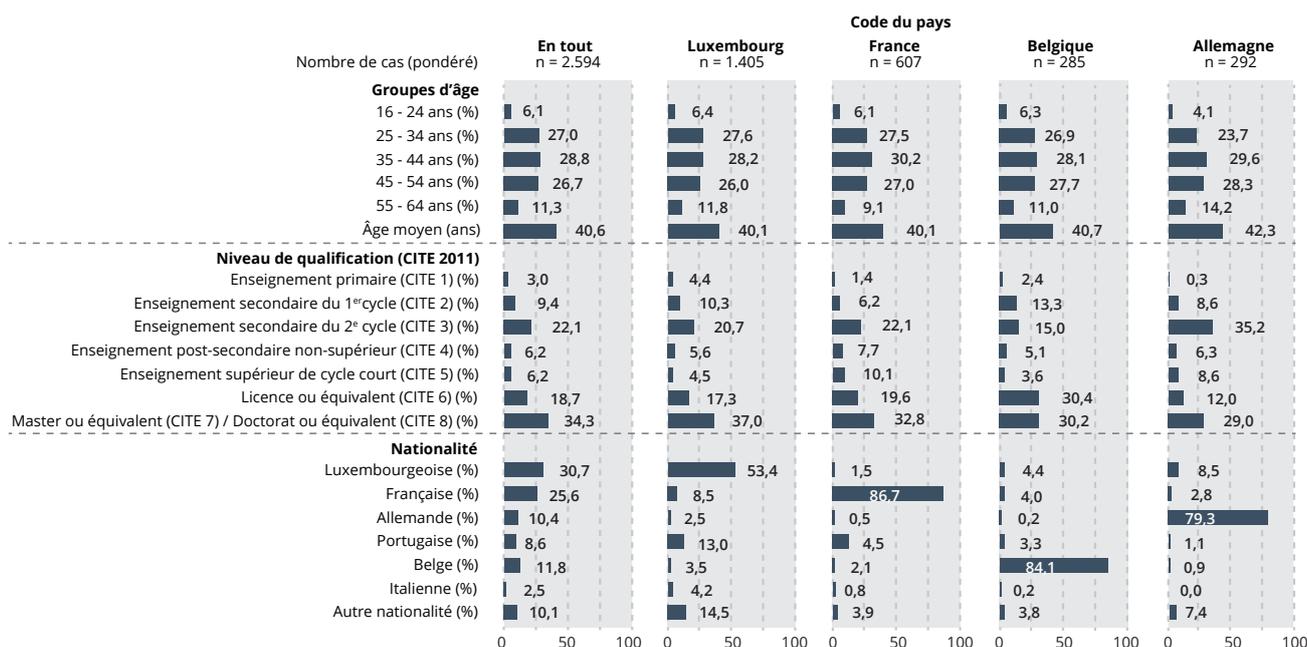
L'enquête *Quality of Work Index Luxembourg*, basée sur un échantillon représentatif, montre la répartition de l'âge selon le pays de résidence (figure 1). La moyenne d'âge est de 40,6 ans. Les personnes se déplaçant depuis l'Allemagne ont en moyenne 42 ans, alors que les salariés résidant au Luxembourg ainsi que les frontaliers de France et de Belgique ont entre 40 et 41 ans.

Selon les données récupérées par l'enquête, seuls 31% des personnes travaillant au Luxembourg (frontaliers inclus) ont également la nationalité luxembourgeoise. Un peu plus d'un quart ont la nationalité française (26%), 9% ont la nationalité portugaise et environ un dixième ont la nationalité allemande (10%) ou belge (12%). Environ 3% sont de nationalité

italienne ; les 10% restants appartiennent à d'autres nations. Les navetteurs français, belges et allemands ont également, dans une large mesure, la nationalité du pays dans lequel ils résident. On remarque toutefois les quelque 9% de Luxembourgeois qui habitent en Allemagne, mais qui se rendent au Luxembourg pour y travailler.

Dans la même enquête, le niveau d'éducation a été demandé et catégorisé par niveau d'éducation CITE. Il s'avère que le niveau de formation des salariés travaillant au Luxembourg se caractérise par une structure de qualification élevée (figure 1). Les flux de frontaliers reflètent les particularités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation des pays d'origine. Ainsi, avec 10%, la proportion de salariés possédant une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5 : enseignement supérieur de cycle court) est supérieure à la moyenne parmi les frontaliers français. Plus d'un tiers (35%) des frontaliers venant d'Allemagne indiquent avoir comme plus haut niveau de formation un baccalauréat ou un diplôme de fin d'études secondaires générales. En revanche, plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (61% ont le niveau CITE 6, 7 ou 8), tandis que cela ne concerne que 52% des Français, 41% des Allemands et 54% des Luxembourgeois. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4 : Enseignement post-secondaire non-supérieur) oscille entre 5% (Belgique) et 8% (France).

Figure 1 : Structure démographique : frontaliers et salariés résidant au Luxembourg

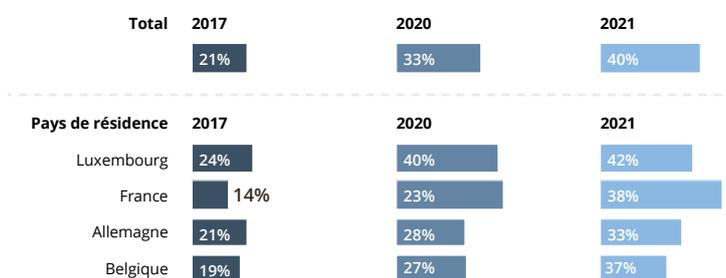


Graphique : infas ; Données : QoW 2021.

Une différenciation entre les salariés résidant au Luxembourg et les frontaliers des régions limitrophes met en évidence les différences en termes de structure professionnelle. Deux cinquièmes des frontaliers en provenance de Belgique et des salariés résidant au Luxembourg travaillent dans le domaine des professionnels ayant une formation universitaire. En comparaison avec les autres lieux de résidence, les frontaliers en provenance d'Allemagne sont en revanche en tête avec les pourcentages les plus élevés de salariés effectuant des professions intermédiaires (24%) et d'artisans (12%).

Le fait d'exercer une certaine profession a également des conséquences sur les possibilités de faire du télétravail. La figure 2 montre qu'en 2020 ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui bénéficient du télétravail. En 2021, nous pouvons observer que les frontaliers ont quasiment rattrapé leur retard, avec une augmentation de 15% pour les frontaliers français (38%), de 5% pour les frontaliers allemands (33%) et de 10% pour les travailleurs belges (37%). Le recours au télétravail chez les travailleurs résidant au Luxembourg reste stable à 42% (40% en 2020).

Figure 2 : Recours au travail à domicile selon le pays de résidence des salariés (2017, 2020 et 2021)



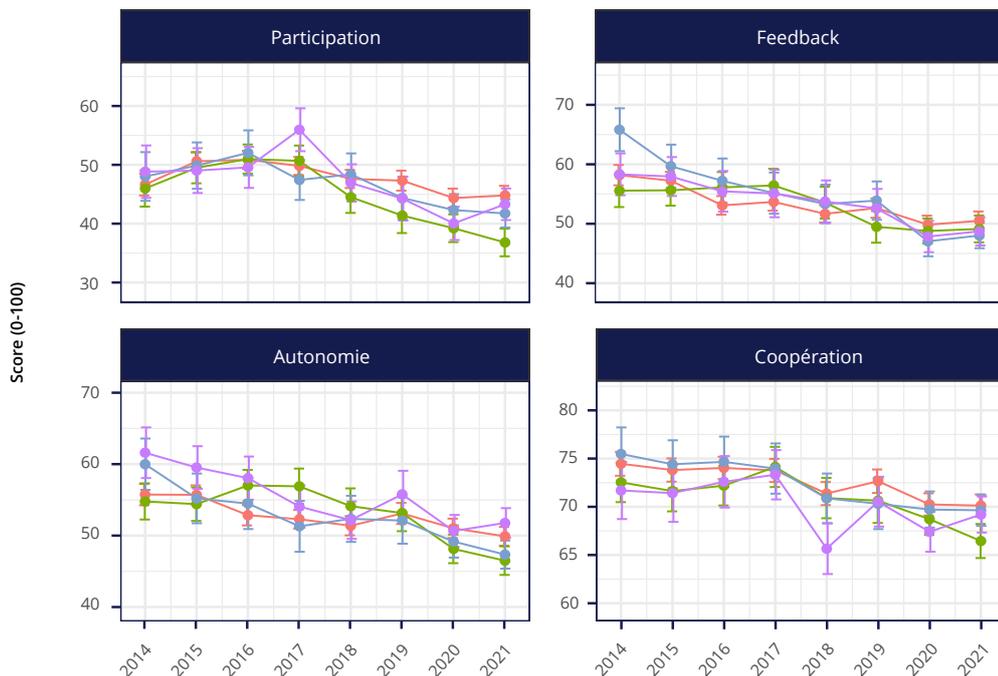
Graphique : CSL ; Données : QoW 2017, 2020, 2021.

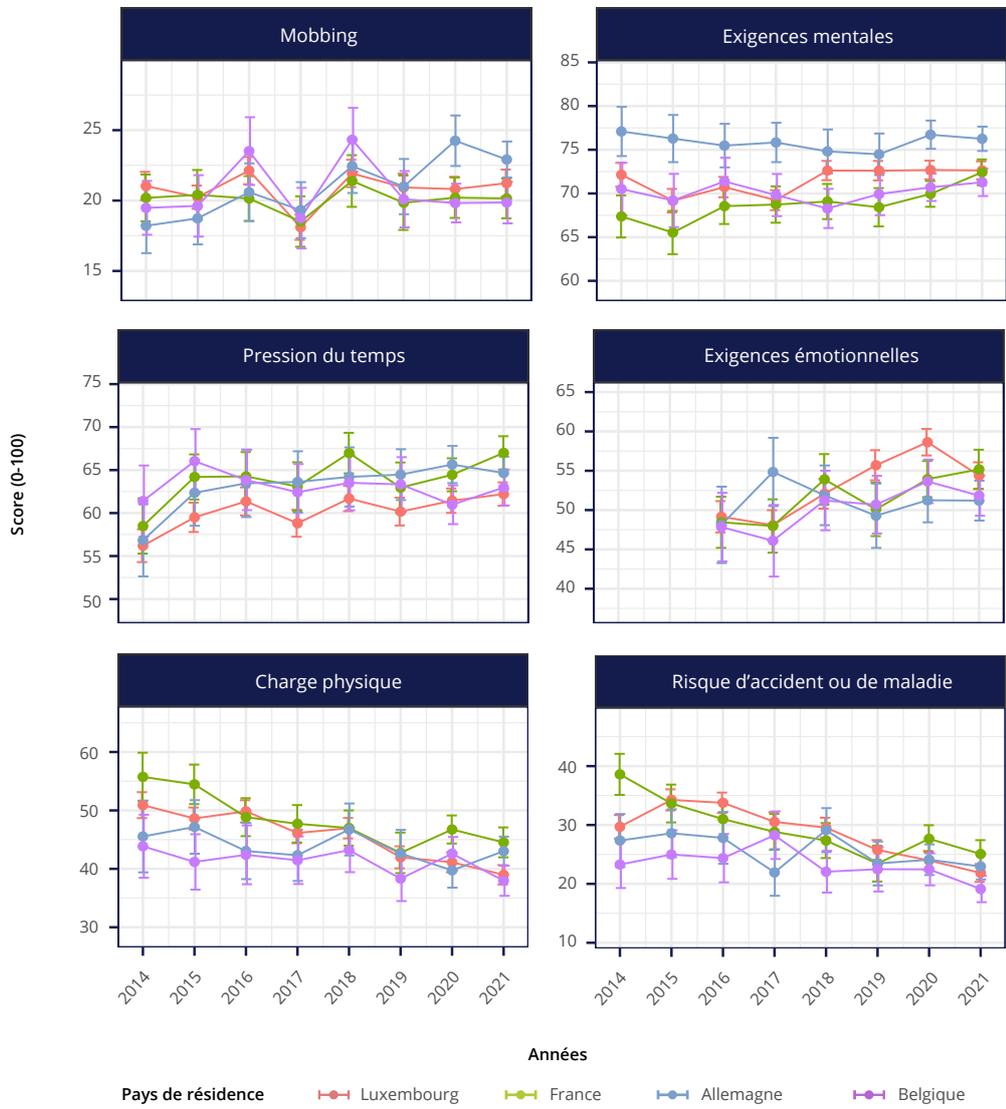
2. L'évaluation des conditions psychosociales au travail selon le pays de résidence

La figure 3 permet de comparer l'évolution des conditions psychosociales selon le pays de résidence. Les salariés résidant en Allemagne font constamment état d'exigences mentales plus élevées. Les salariés résidant en France font état de valeurs supérieures à la moyenne en ce qui concerne la

charge physique et le risque d'accident ou de maladie au travail. En revanche, les salariés résidant au Luxembourg font état d'un niveau de pression temporelle inférieur à la moyenne.

Figure 3 : Évolution des conditions psychosociales selon pays de résidence





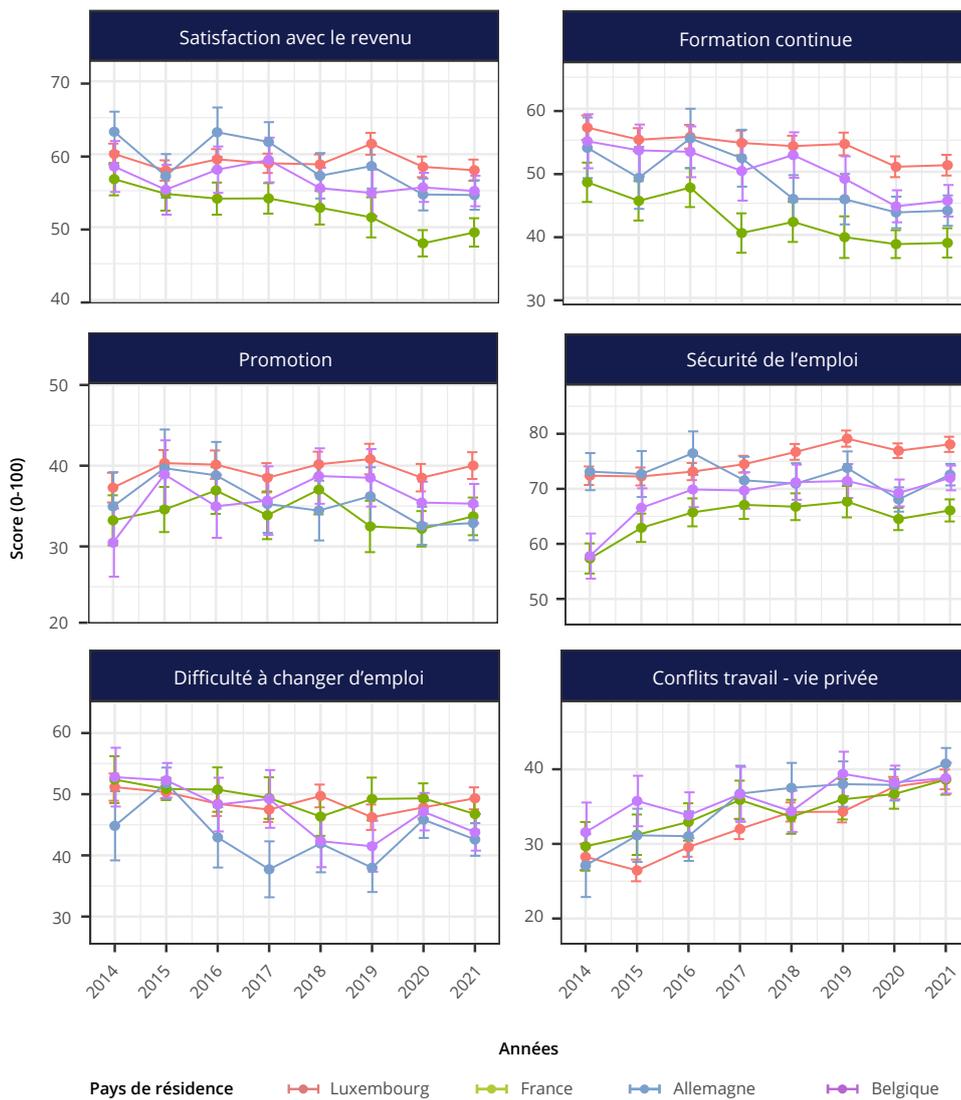
Graphiques : Université de Luxembourg ; Données : QoW 2014 – 2021.

3. L'évaluation de la qualité d'emploi selon le pays de résidence

La figure 4 montre l'évolution de la qualité d'emploi en fonction du pays de résidence des salariés. Les salariés résidant au Luxembourg ou en Allemagne affichent constamment des valeurs supérieures à la moyenne en matière de satisfaction

des revenus. En revanche, les salariés résidant en France affichent des valeurs inférieures à la moyenne en matière de satisfaction des revenus, de sécurité de l'emploi et de perception des possibilités de formation et de promotion.

Figure 4 : Évolution de la qualité d'emploi en fonction du pays de résidence



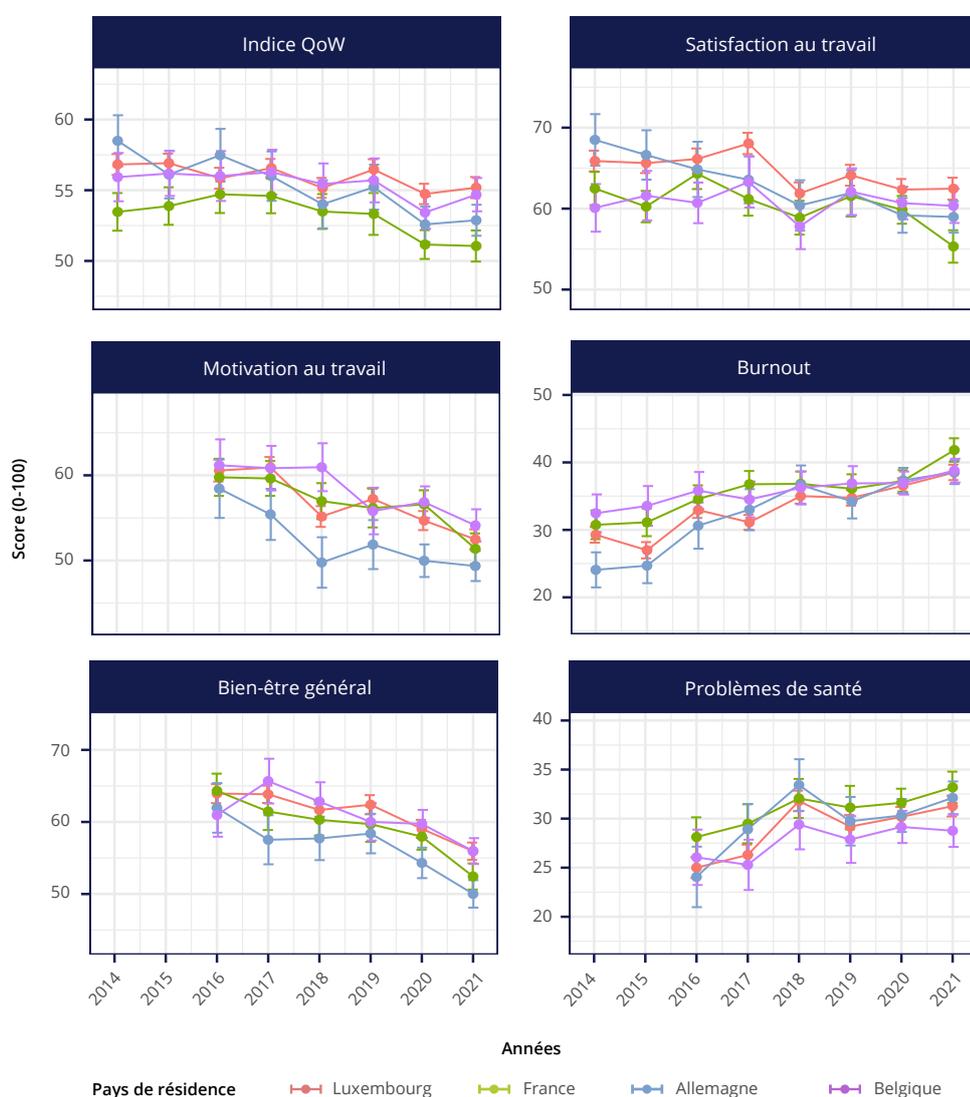
Graphiques : Université de Luxembourg ; Données : QoW 2014 - 2021.

4. L'évaluation du bien-être et de la qualité de travail en fonction du pays de résidence

La figure 5 permet de voir les différences de l'évolution du bien-être et de la qualité globale de l'emploi en fonction du pays de résidence. Les salariés résidant en France affichent constamment des valeurs inférieures à la moyenne pour l'indice QoW (mesurant la qualité globale de l'emploi) et des valeurs supérieures à la moyenne pour le burnout et les

problèmes de santé. En revanche, les salariés résidant au Luxembourg affichent des valeurs supérieures à la moyenne pour l'indice QoW et la satisfaction au travail. Les salariés résidant en Allemagne affichent constamment des valeurs inférieures à la moyenne pour la motivation au travail et le bien-être général.

Figure 5 : Évaluation du bien-être et de la qualité globale de travail en fonction du pays de résidence



Graphiques : Université de Luxembourg ; Données : QoW 2014 – 2021.

5. Conclusions

Nous venons de voir qu'il existe un certain nombre de différences, d'une part entre les salariés frontaliers des trois pays voisins, mais aussi par rapport aux salariés résidents, en ce qui concerne l'évaluation des conditions de travail et du bien-être.

L'explication de ces différences n'est cependant pas uniquement due au pays d'origine ou à la distance géographique du travail, ce qui serait une interprétation trop simple et insuffisante. Les appréciations de la situation de travail dépendent avant tout du type de travail lui-même, et nous avons vu dans la première partie de l'analyse que la répartition des niveaux de qualification et des catégories professionnelles est inégale

entre les travailleurs des quatre pays. Ainsi, les travailleurs ayant une formation universitaire sont soumis à d'autres exigences au travail que le personnel soignant dans le secteur de la santé ou les artisans dans le bâtiment.

Il est également frappant de constater que la proportion d'hommes est beaucoup plus élevée chez les frontaliers, ce qui indique que, dans de nombreuses familles, l'homme continue à assurer le revenu le plus élevé de la famille et que les femmes ont tendance à assumer la charge principale de la garde des enfants et du ménage, accordant ainsi plus d'importance à la proximité du lieu de travail par rapport au lieu de séjour (crèche ou école) des enfants.

6. Références

CSL (Chambre des salariés du Luxembourg) (2021) : *Chambre des salariés du Luxembourg, 9^e enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg : résumé de la présentation du 20 janvier 2022.* (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume_quality-of-work-index-2021_4.pdf)

IGSS tableau interactif : <https://adem.public.lu/dam-assets/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-interactifs-stock-emploi/Emploi-total-caraInd.xlsx>

Schütz, H.; Thiele, N. (2021) : *Quality of Work Luxembourg 2021. Rapport. infas, Bonn.* (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/03/infas_bericht_qow_2021_fr.pdf)

Sischka, P., & Steffgen, G. (2022). *Zwischenbericht zur Erhebung 2021. Luxembourg : Université du Luxembourg.* (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/infas_bericht_qow2021a.pdf)

Stateg (avril 2022). *Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1^{er} Mai. Regards N° 3*

Méthode

L'étude « *Quality of Work* » sur la situation et la qualité du travail des salariés luxembourgeois s'adresse aussi bien aux salariés qui résident au Luxembourg qu'aux frontaliers qui résident en Belgique, en France ou en Allemagne. Entre juin et octobre 2021, 2 594 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont été interrogés (CATI ; CAWI) par infas pour le compte de la Chambre des salariés luxembourgeois et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1).

Tableau 1: Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg					
Conception, réalisation, analyse	Université de 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 enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais et anglais					
Taille des échantillons	2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594					
Lieu de résidence du salarié	« Dans quel pays se trouve votre résidence principale ? ». Réponses : « Luxembourg », « France », « Allemagne », « Belgique », « Dans un autre pays non mentionné ».					
Classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011	CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour l'enquête QoW 2021 comme pour l'année dernière, les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant : CITE 1 Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 Enseignement secondaire I : diplôme de l'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 Enseignement secondaire II : diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (p.ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.					
Codage ISCO	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable sur le plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, qui recueille les données du QoW, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le processus de codage initial est décomposé en deux étapes : un pré-codage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage sont arbitrées au cours d'une troisième étape de traitement. Pour terminer, l'exactitude des codes ainsi que le respect des règles d'attribution des codes sont vérifiés.					
Échelles relatives à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0.87-0.89	Sécurité de l'emploi	2	0.73-0.77
	Formation continue	2	0.82-0.87	Difficulté à changer d'emploi	2	0.81-0.84
	Promotion	2	0.84-0.88	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0.75-0.81
Échelles relatives au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0.79-0.83	Bien-être général (WHO-5)	5	0.83-0.89
	Motivation au travail	3	0.65-0.73	Problèmes de santé	7	0.72-0.76
	Burnout	6	0.80-0.84			

Chambre des salariés Luxembourg

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

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