4ème enquête nationale

Quality of work

INDEX LUXEMBOURG

Conférence de presse du 18 novembre 2016

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu | UNIVERSITY OF LUXEMBOURG
Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

Qualité of work Index : Un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés

- Projet lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.
- Depuis 2013, une enquête annuelle par un institut de sondage (depuis 2014: Infas)
- Méthode : Entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI) en 4 langues (luxembourgeois, français, allemand, portugais).
- Groupe cible : salariés à Luxembourg de 16 à 64 ans, travaillant régulièrement au moins 10 heures/semaine, résidents ou frontaliers venant d'Allemagne, de France ou de Belgique.
- Répondants : échantillon représentatif en 2016 de n = 1506 (2/3 de résidents et 1/3 de frontaliers); dont n = 802 cas font partie du panel (ayant participation en 2014 ou/et 2015)
- Les personnes choisies selon un procédé aléatoire

Quality of work Index : Un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés

- Pour répondre à +/- 150 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle
- Pour toutes les questions ayant trait aux facteurs de pénibilité physique ou aux facteurs de risque psychosociaux, c'est l'appréciation de la personne qui est recueillie.
- Durée moyenne des interviews téléphoniques: 33 minutes
- Cette enquête renouvelée chaque année permettra ainsi de réaliser un suivi dans le temps sur le climat du travail et ses évolutions possibles.
- C'est un instrument de mesure unique au Luxembourg dans le sens où il récolte des données sur le vécu du travail par les salariés.

Quality of work Index : Un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés

Contraintes et risques:

- Charges physiques
- Mobbing
- Risque d'accident
- Travail dans l'urgence
- Charges émotionnelles
- Charges mentales
- Interruptions

= Score entre 0 et 100

Ressources et récompenses:

- Participation
- Formation
- Promotion
- Autonomie
-Feedback
- Revenu
- Sécurité d'emploi
- Coopération
- Employabilité

Résultats :

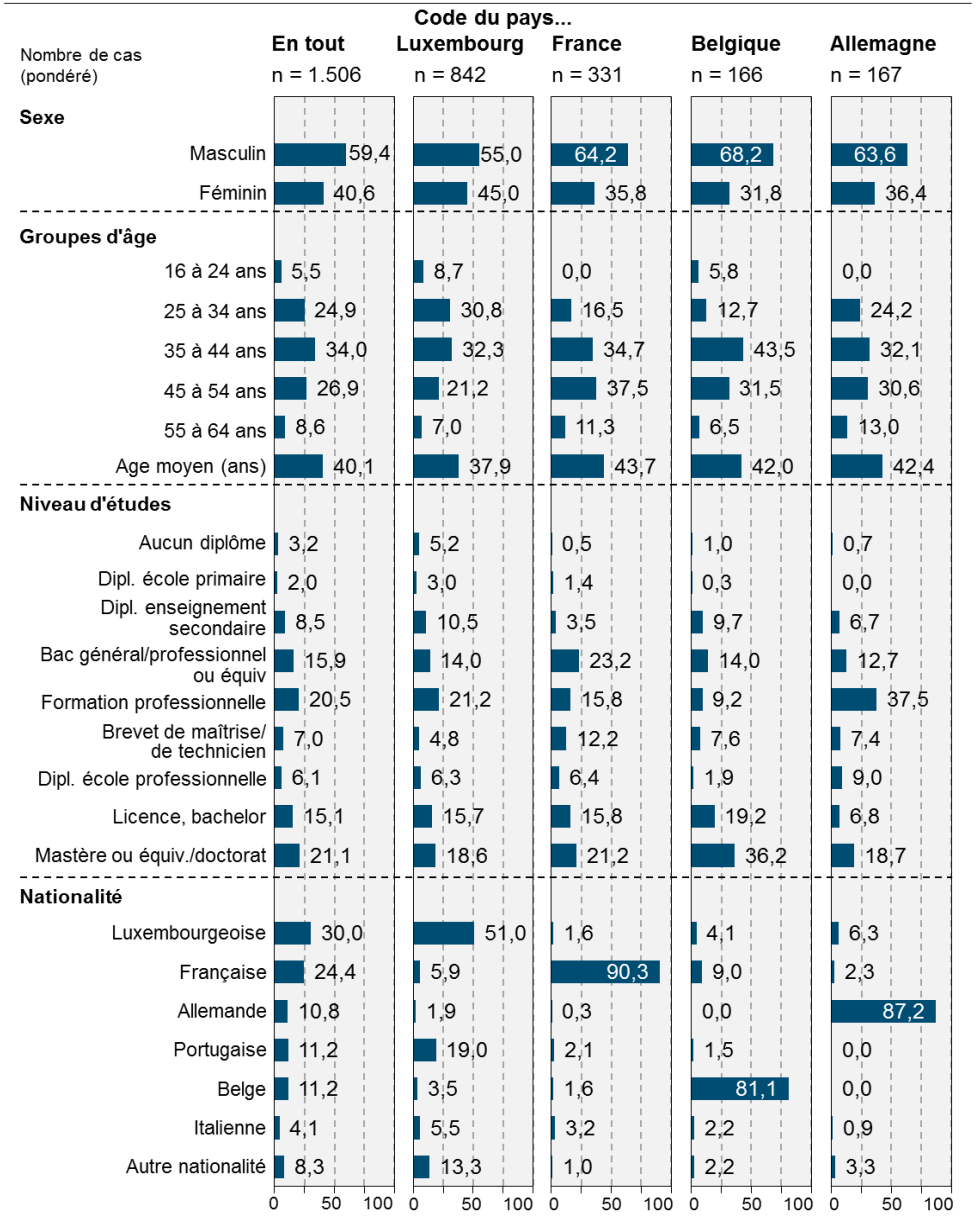
- Respect (+)
- Satisfaction au travail (+)
- Burnout (-)
- Stress (-)
- Santé physique (+)
- Bien-être (WHO-5) (+)
- Motivation (Vigor) (+)
- Conflit travail – vie privée (-)
- Importance du travail (+)

infas

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

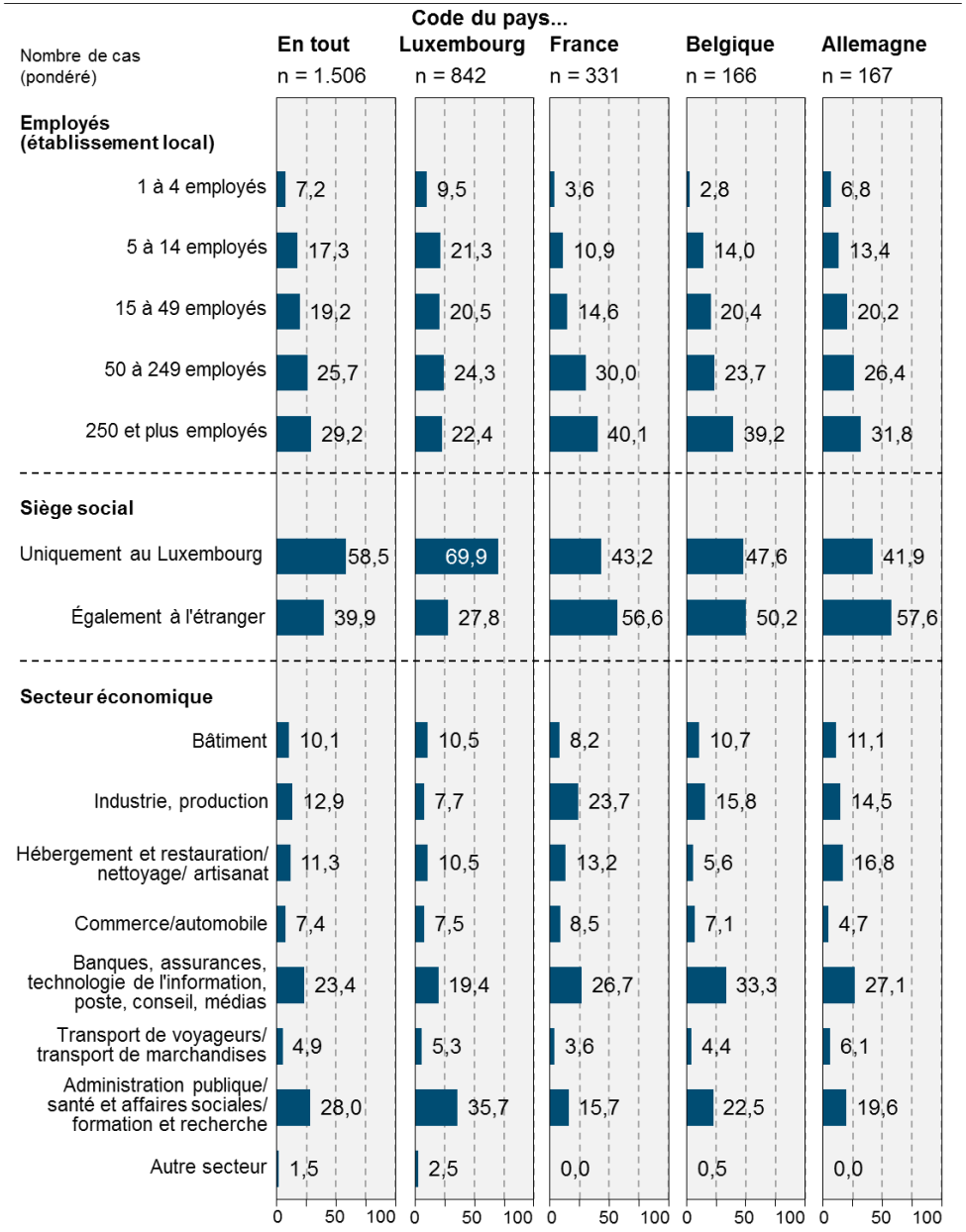
Structure de l'échantillon 2016 (1)



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

Structure de l'échantillon 2016 (2)



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

Source: Quality of work Luxembourg 2016, propres calculs

La qualité du travail au Luxembourg

Quality of work INDEX LUXEMBOURG

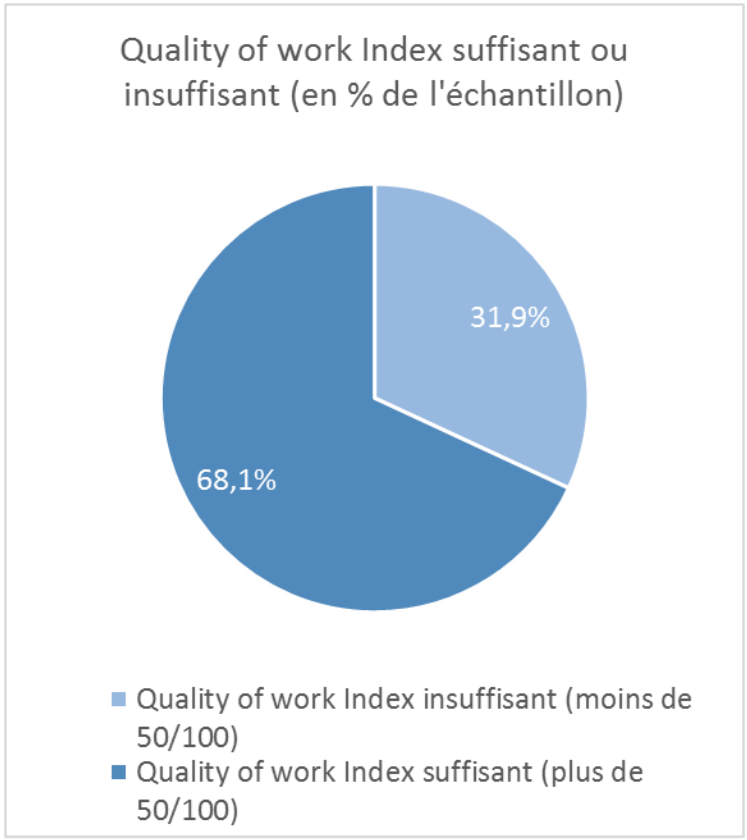
4ème enquête nationale : Quality of Work Index Luxembourg

infas

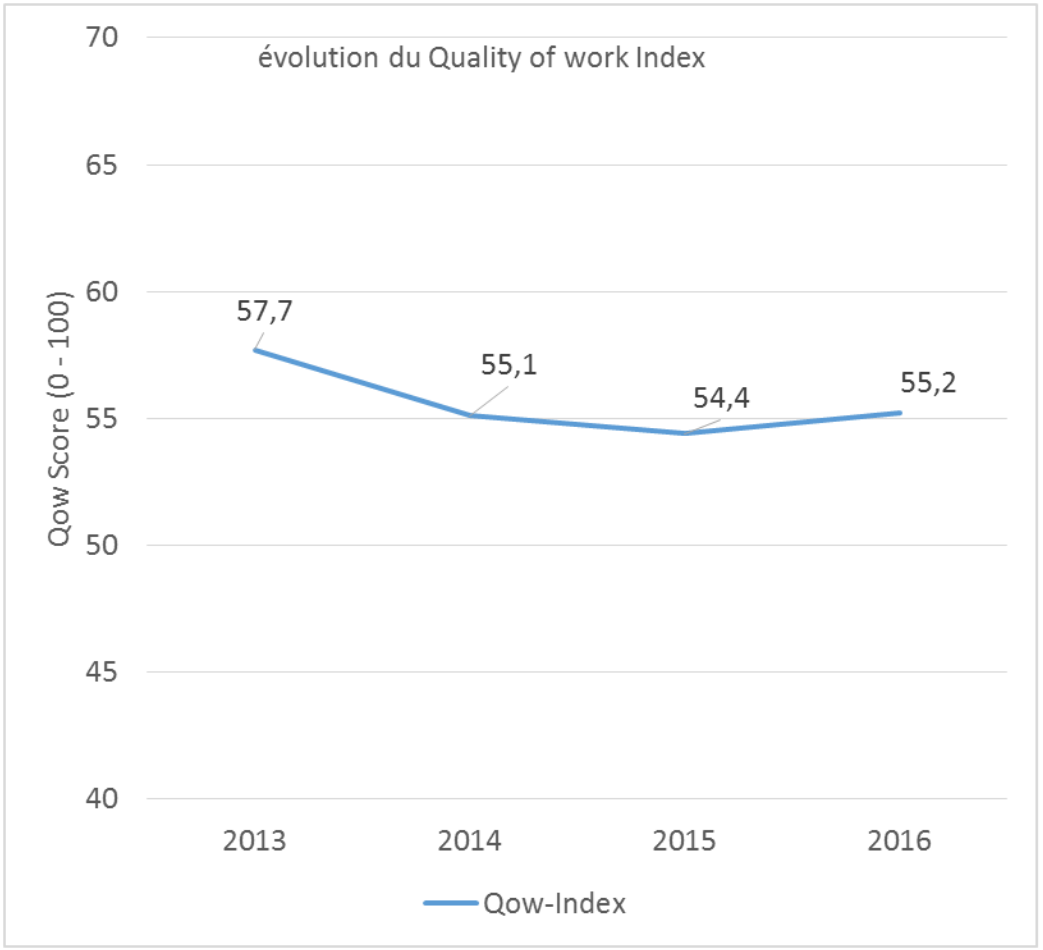
CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu | UNIVERSITY OF LUXEMBOURG
Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évolution du Quality of work Index depuis 2013 (en valeur absolue entre 0 et 100)



Calculs et graphique : CSL



→ Relative stabilité

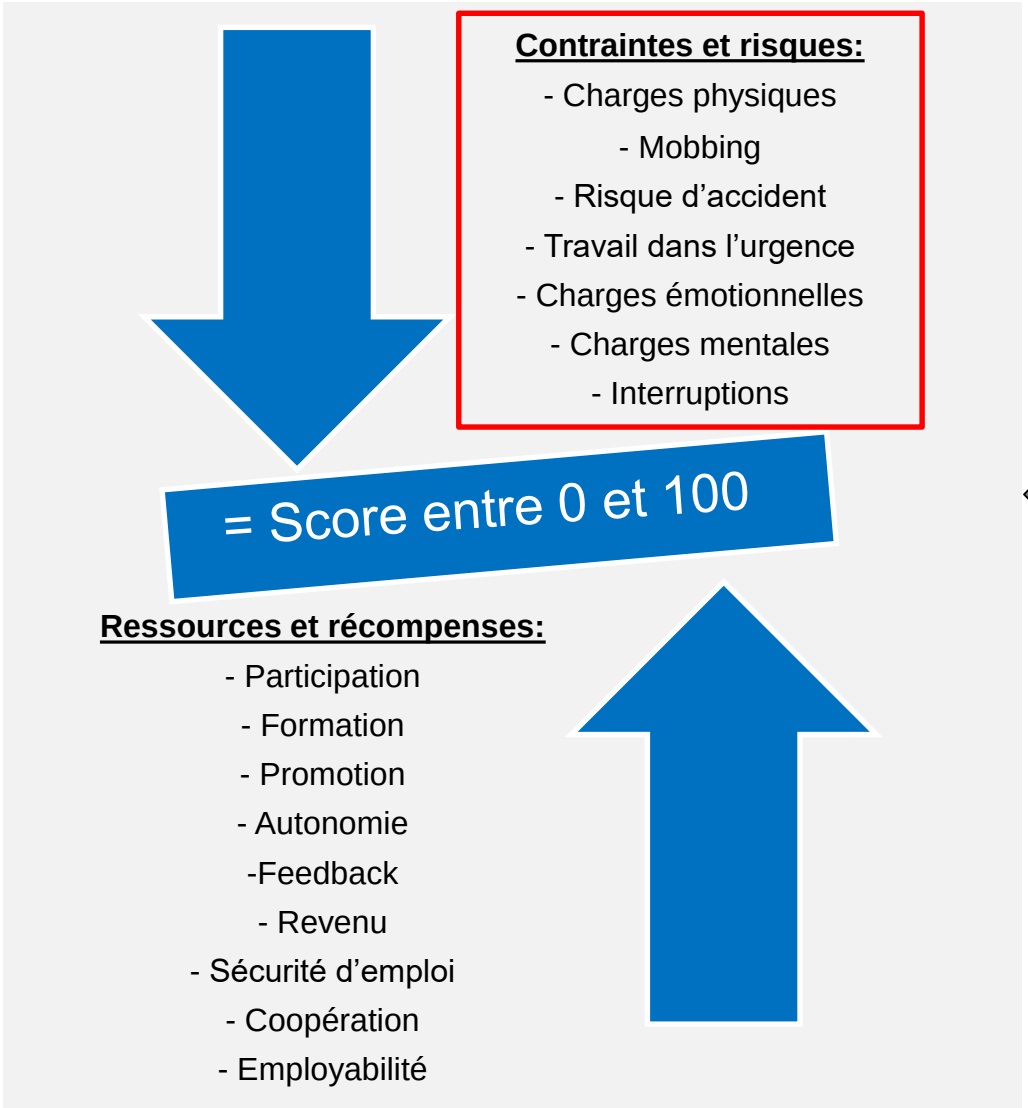
Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

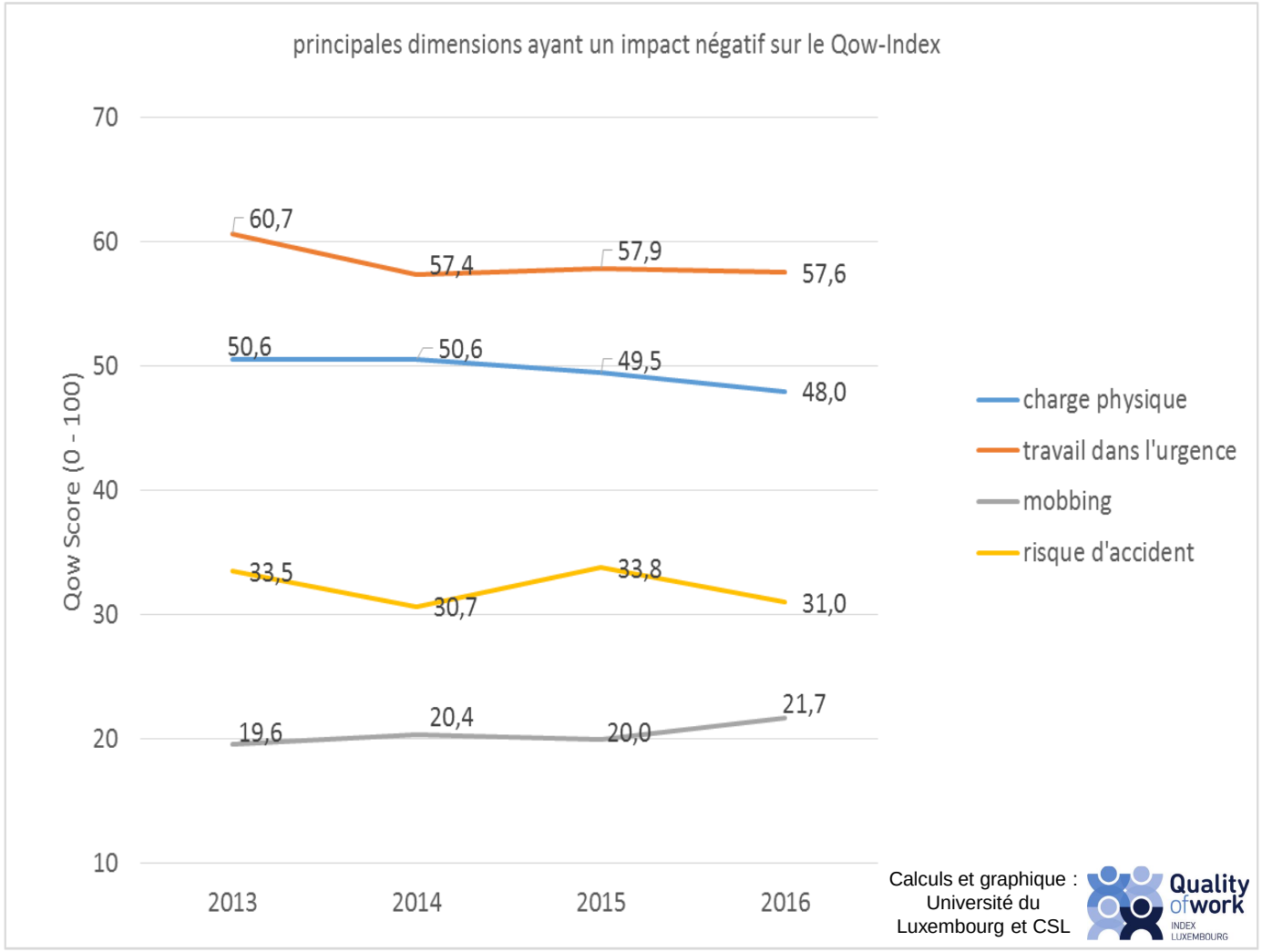
L'évolution des principales dimensions relevant des **contraintes et risques** depuis 2013



Résultats :

- Respect (+)
- Satisfaction au travail (+)
- Burnout (-)
- Stress (-)
- Santé physique (+)
- Bien-être (WHO-5) (+)
- Motivation (Vigor) (+)
- Conflit travail – vie privée (-)
- Importance du travail (+)

L'évolution des principales dimensions négatives relevant des **contraintes et risques** depuis 2013 (scores entre 0 et 100)



Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

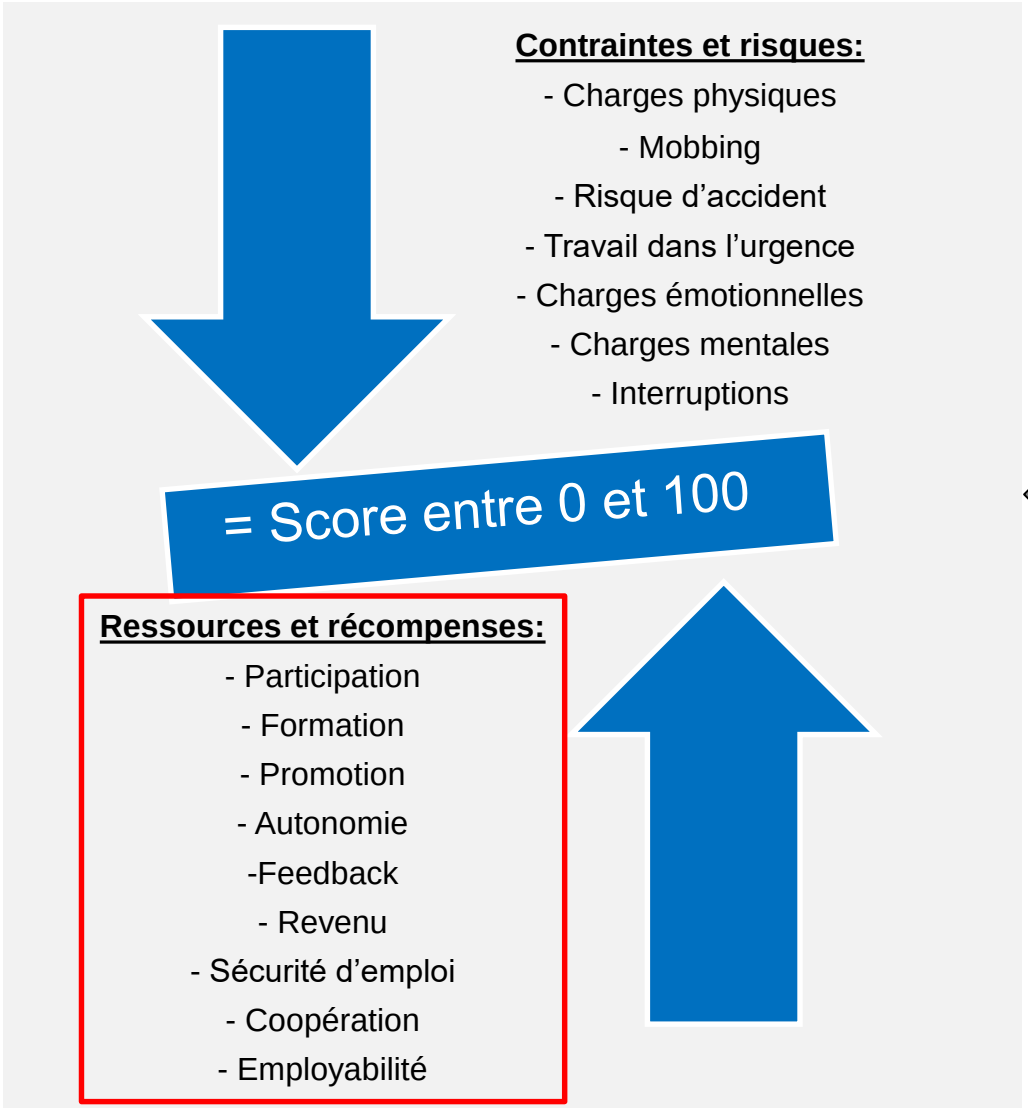
- Le travail dans l'urgence reste relativement stable;
- Le risque d'accident fluctue d'année en année;
- L'impact négatif de la charge physique sur le Qow – Index diminue légèrement mais constamment depuis 2013;
- La composante « mobbing » montre une tendance à la hausse ayant une influence négative sur la qualité de travail globale

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

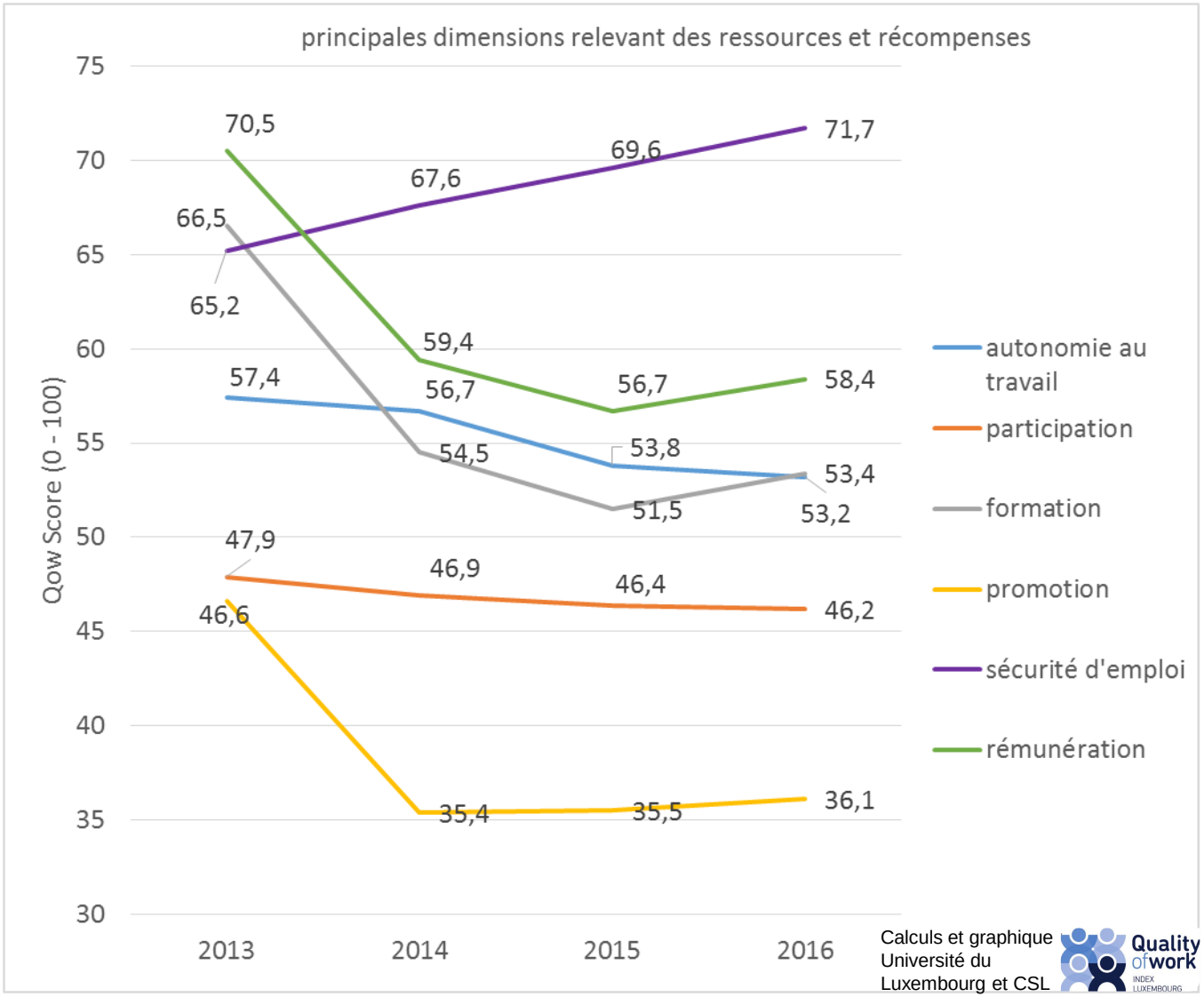
L'évolution des principales dimensions relevant des **ressources et récompenses** depuis 2013



Résultats :

- Respect (+)
- Satisfaction au travail (+)
- Burnout (-)
- Stress (-)
- Santé physique (+)
- Bien-être (WHO-5) (+)
- Motivation (Vigor) (+)
- Conflit travail – vie privée (-)
- Importance du travail (+)

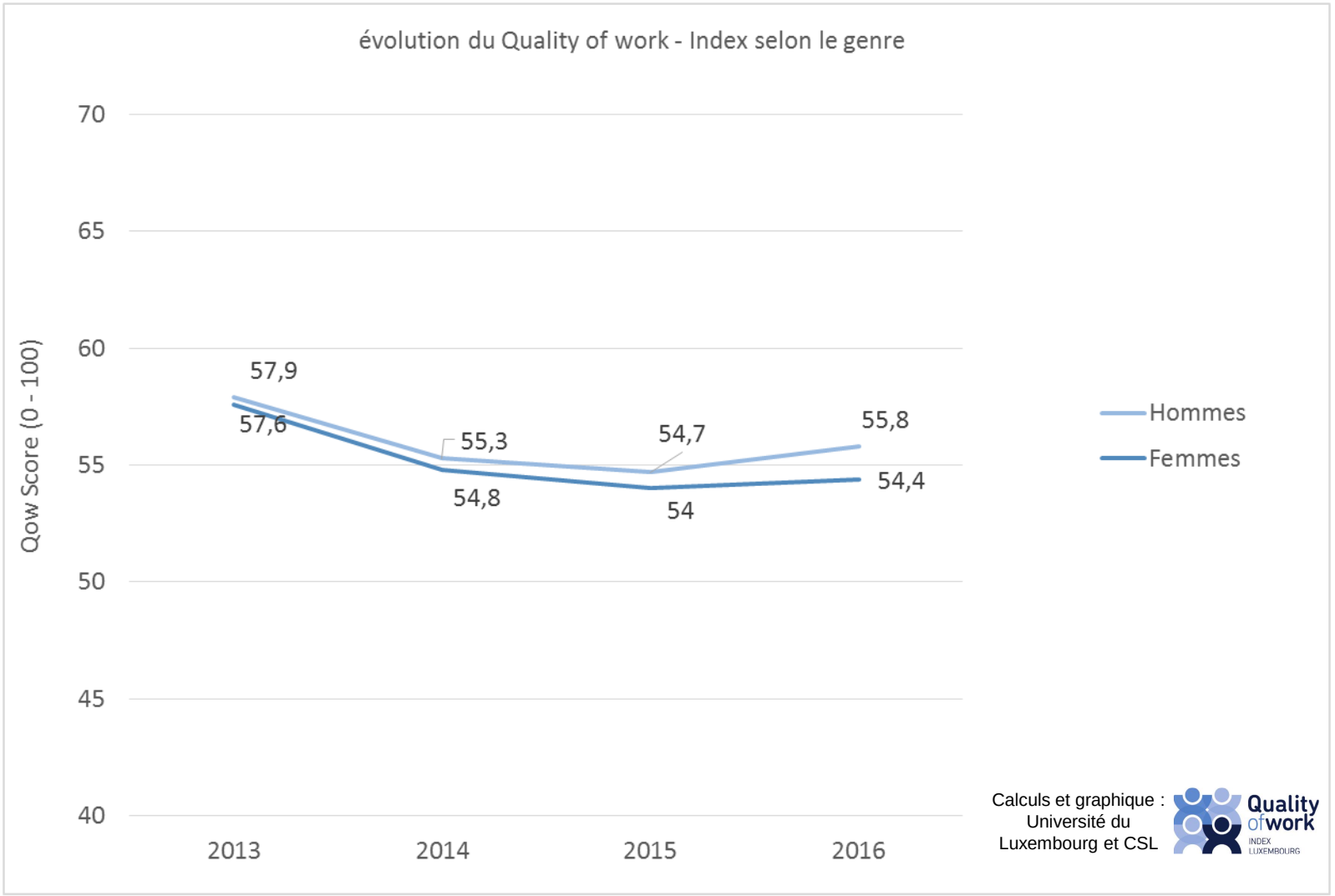
L'évolution des principales dimensions positives relevant des **récompenses et ressources** depuis 2013 (scores entre 0 et 100)



Calculs et graphique Université du Luxembourg et CSL

- une relative stabilité apparaît au niveau des possibilités de promotion professionnelle dans les entreprises depuis 2014;
- Les constats sur les possibilités de formation dans l'entreprise continuent d'afficher des fluctuations depuis 2014;
- La satisfaction avec la rémunération montre également des fluctuations avec une baisse nette en 2015;
- Le sentiment de sécurité d'emploi augmente constamment depuis 2013 ayant un impact positif sur la qualité de travail
- Une nette tendance à la baisse du constat de l'autonomie dans le travail + une légère diminution de la participation aux prises de décisions dans l'entreprise → impact négatif sur le Qow - Index

L'évolution du **Quality of work – Index** selon le genre (scores se situant entre 0 et 100)



Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

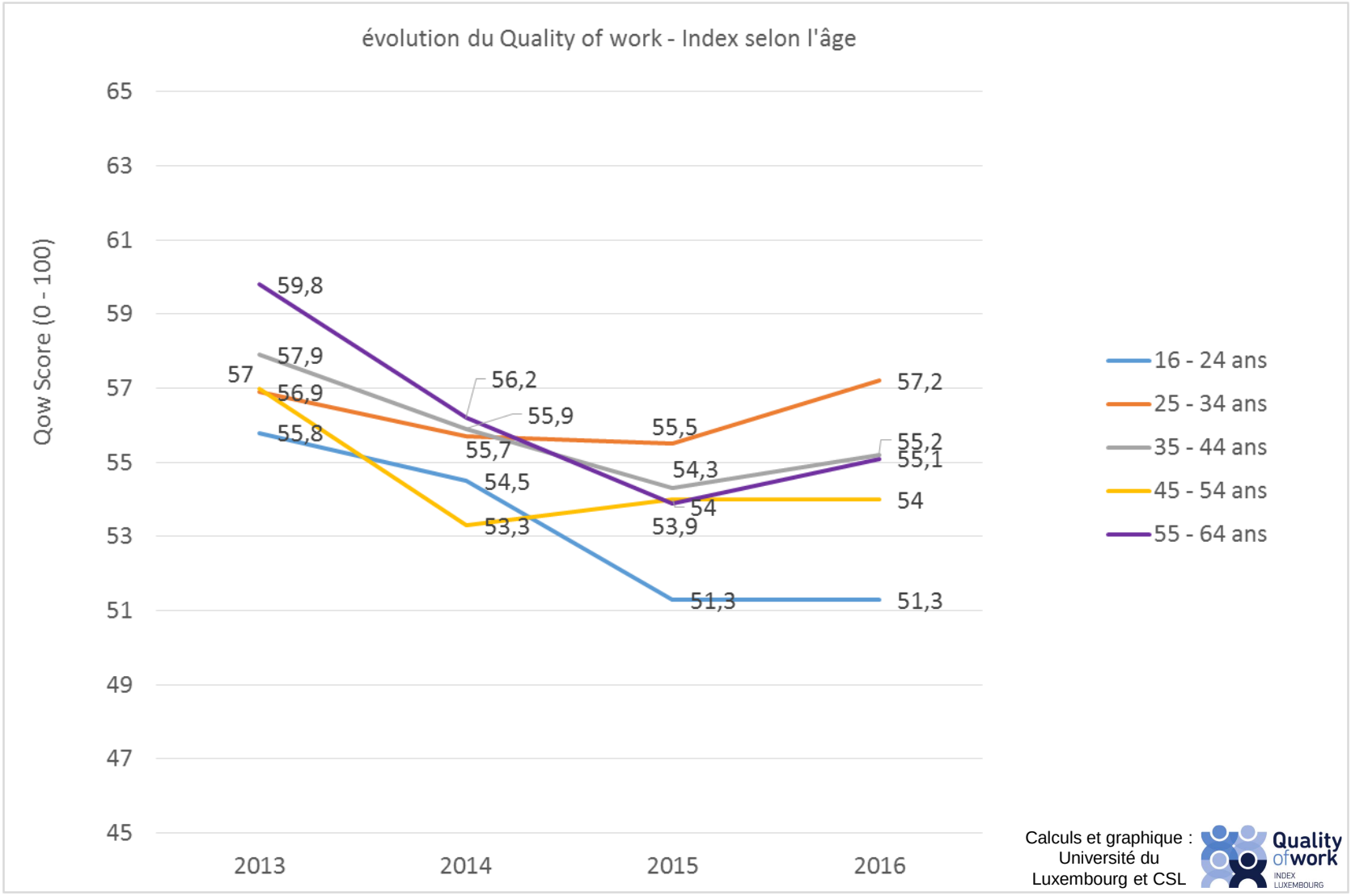
Quality of work INDEX LUXEMBOURG

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évolution du **Quality of work – Index** selon l'âge (scores se situant entre 0 et 100)



Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

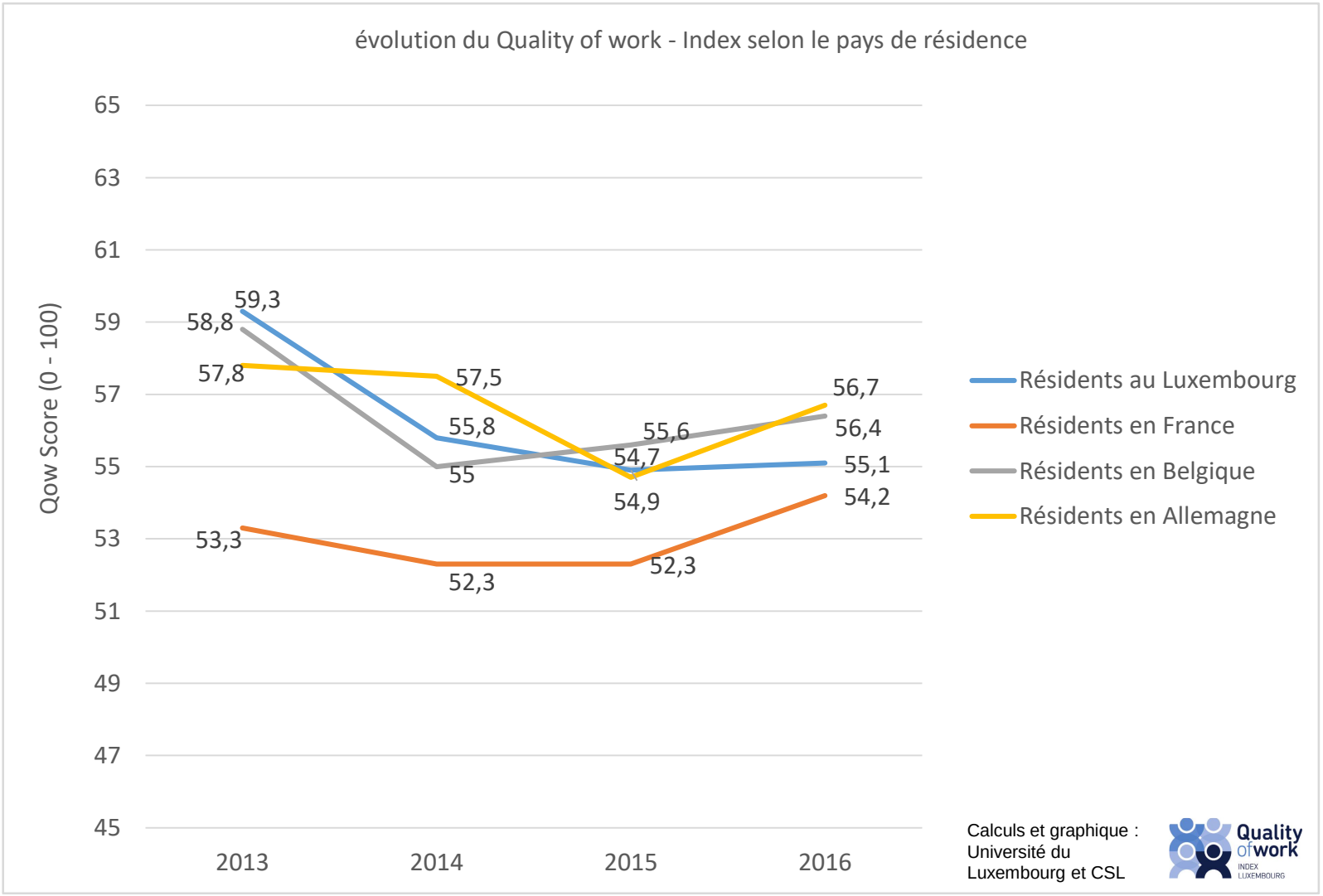
Quality of work INDEX LUXEMBOURG

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évolution du **Quality of work – Index** selon le pays de résidence (scores se situant entre 0 et 100)



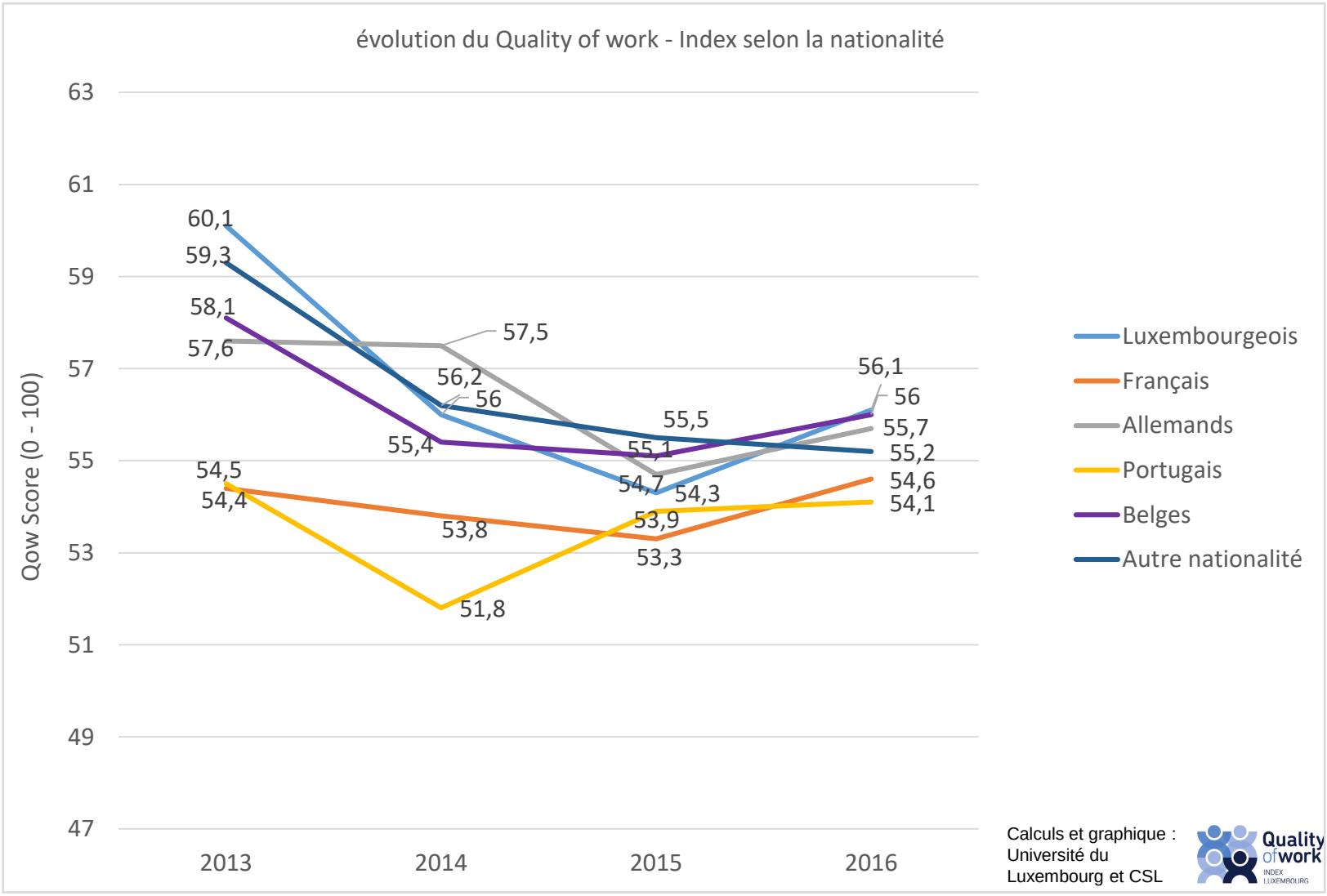
Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évolution du **Quality of work – Index** selon la nationalité (scores se situant entre 0 et 100)



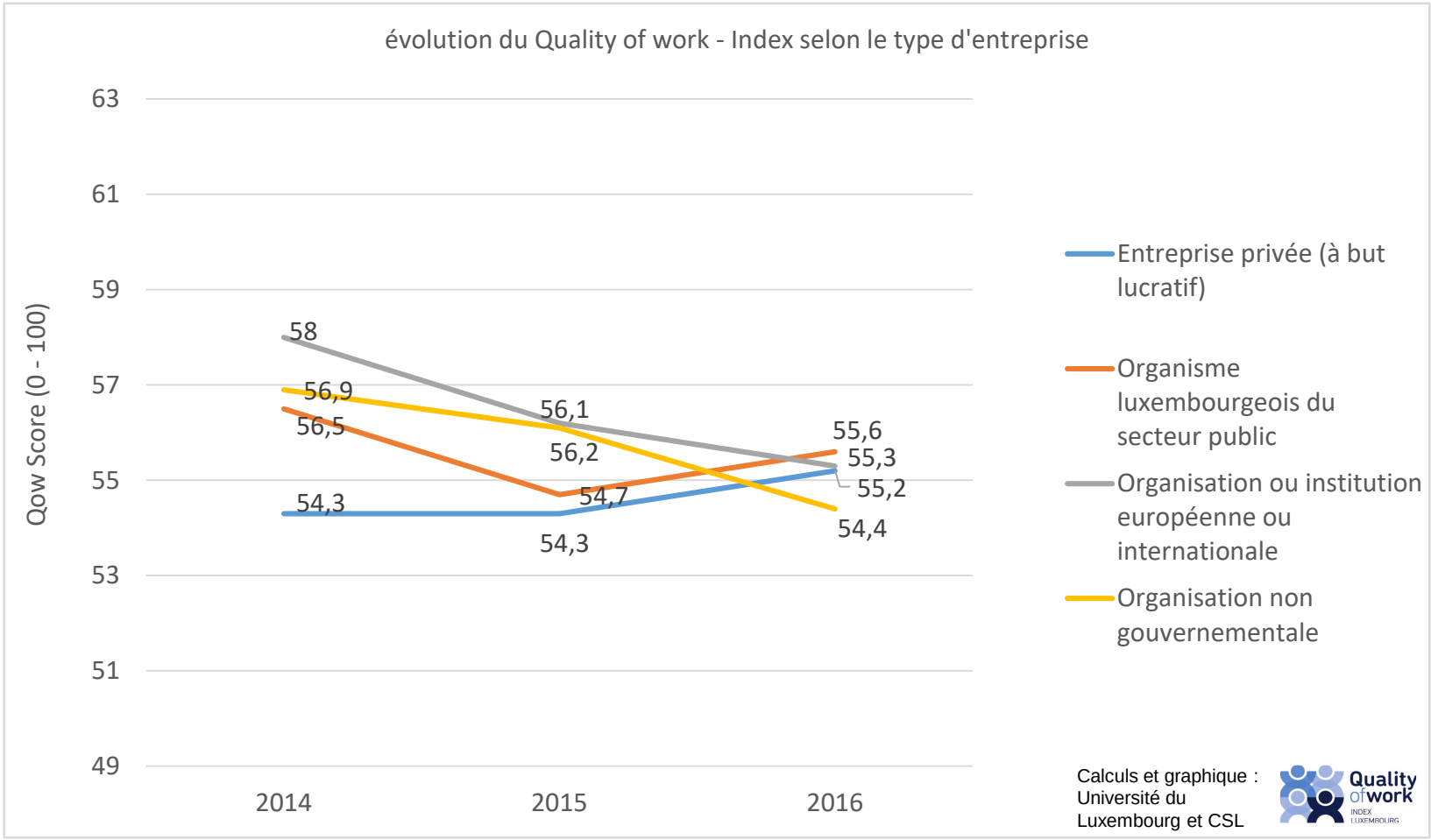
Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

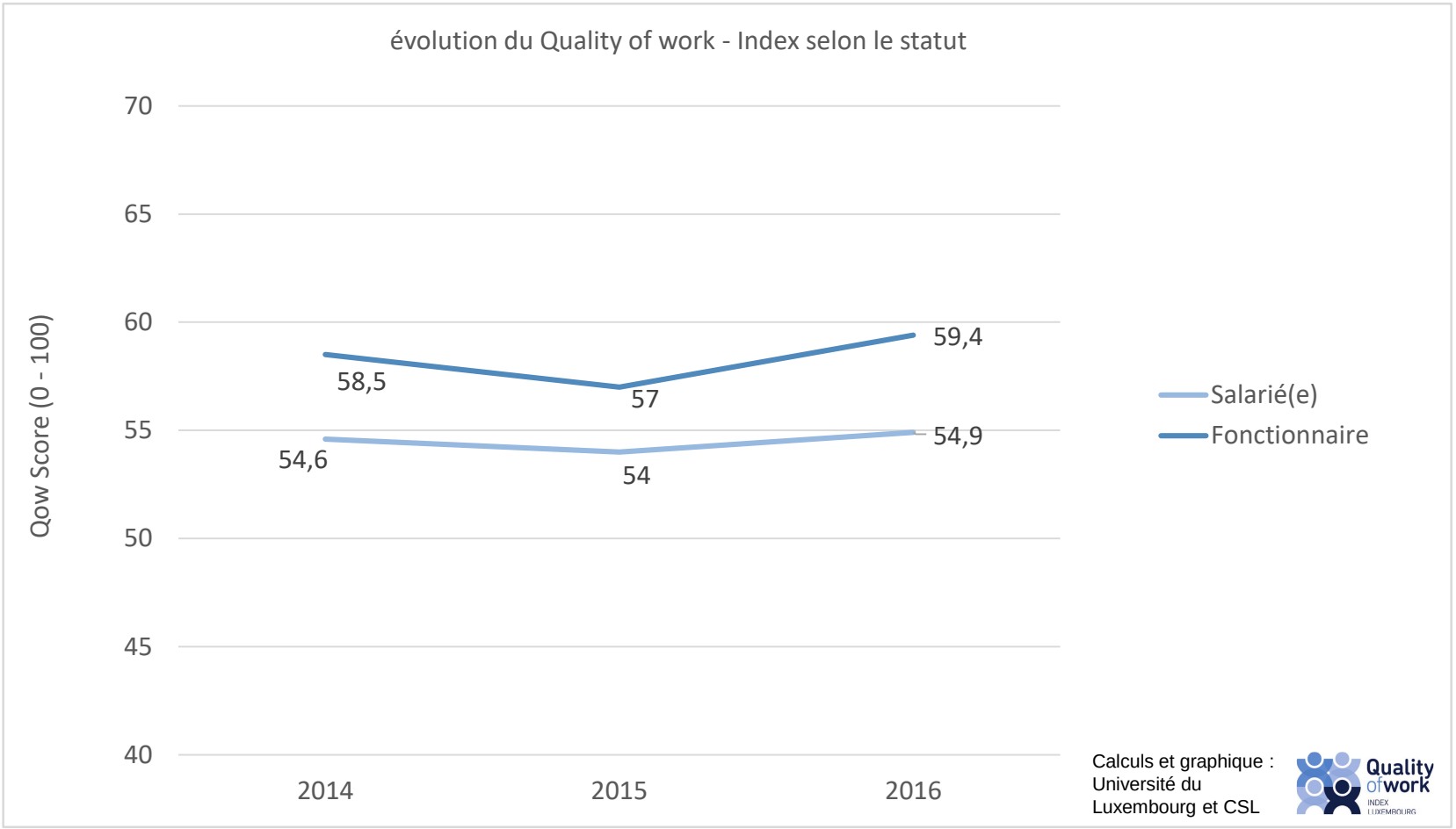
L'évolution du **Quality of work – Index** selon le type d'entreprise (scores se situant entre 0 et 100)



Questions:

« Dans quel type d'entreprise travaillez-vous? S'agit-il d'une entreprise privée (à but lucratif); d'un organisme luxembourgeois du secteur public; d'une organisation ou institution européenne ou internationale; d'une (autre) organisation non gouvernemantale ? »

L'évolution du **Quality of work – Index** selon le statut (scores se situant entre 0 et 100)



Questions:

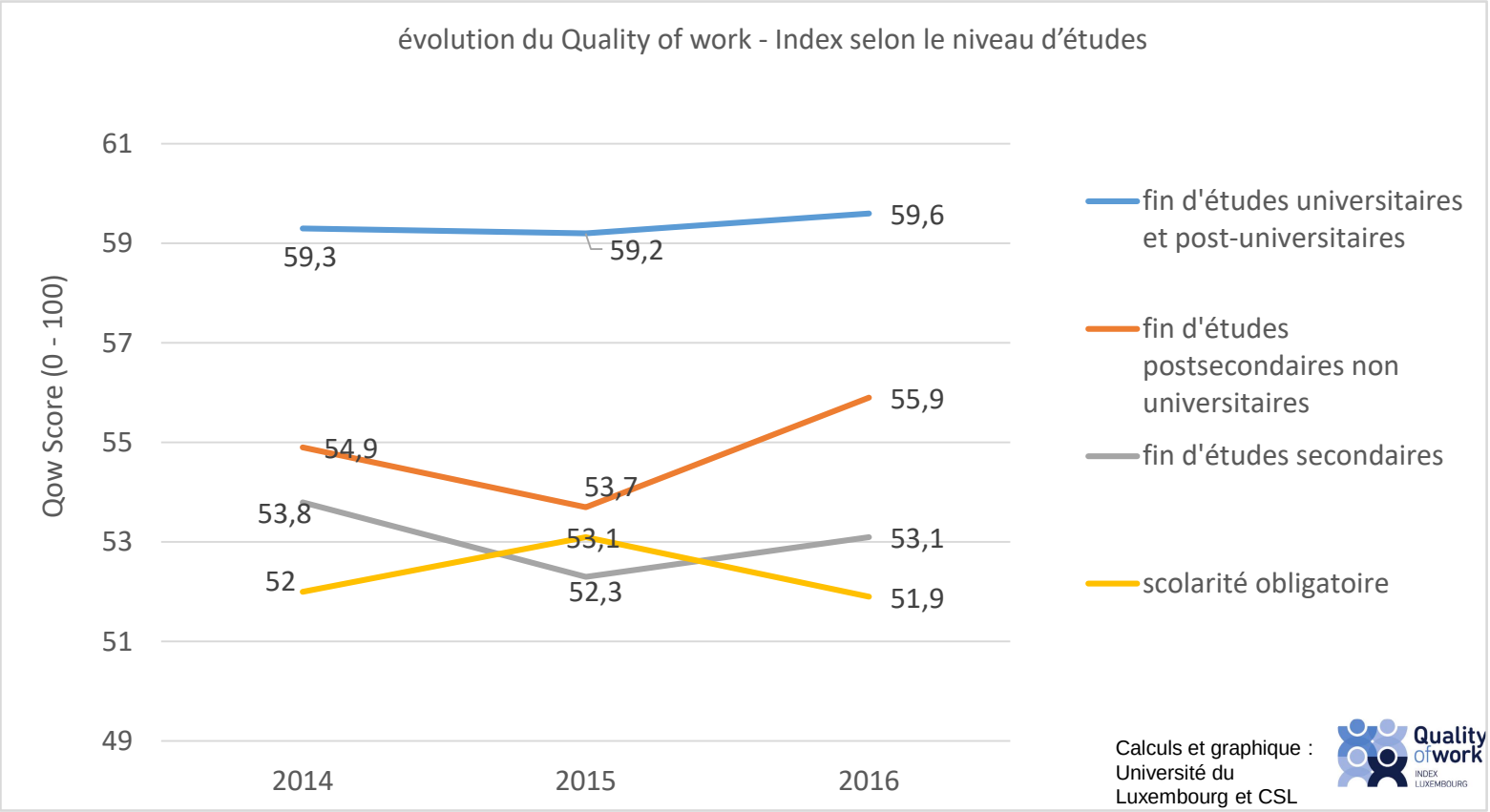
« Quelle est votre situation professionnelle ? Êtes-vous… salarié(e); fonctionnaire; collaborateur/collaboratrice indépendant(e); membre de la famille aidant; travailleur indépendant? »

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évolution du **Quality of work – Index** selon le niveau d'études (scores se situant entre 0 et 100)

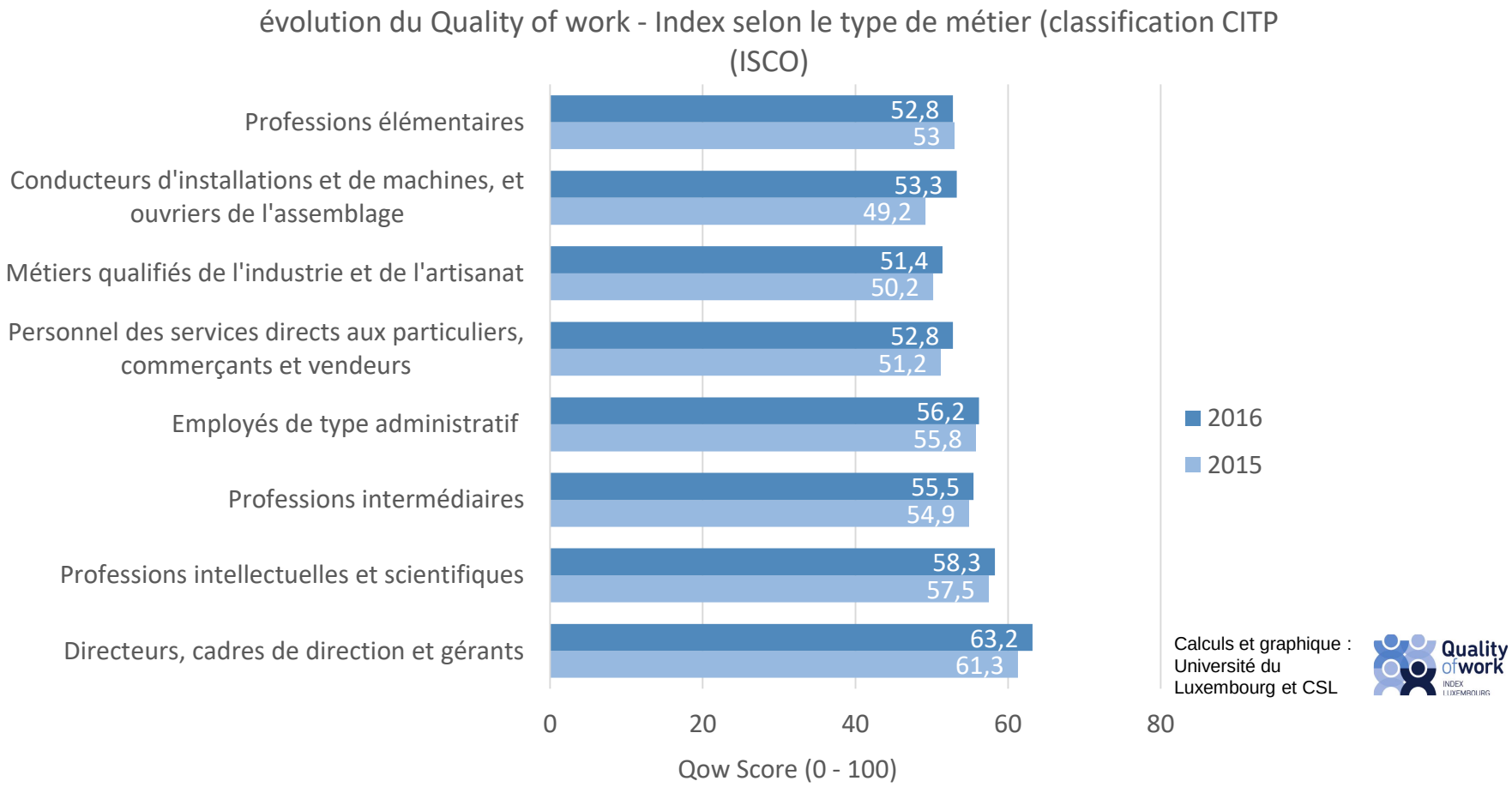


Questions:

« Quelle est votre diplôme le plus élevé? Prenez également en compte vos diplômes professionnels et de formation professionnelle. (1) un diplôme de l'école primaire; (2) un diplôme de l'enseignement secondaire; (3) un baccalauréat général ou professionnel ou un diplôme similaire; (4) une formation professionnelle; (5) un brevet de maîtrise ou de technicien; (6) un diplôme d'une école professionnelle; (7) une licence, un bachelor; (8) un mastère ou un diplôme équivalent; (9) un doctorat; (10) aucun diplôme. »

Pour la comparaison plusieurs catégories ont été regroupées:
(1) + (2) + (10) = « scolarité obligatoire »; (3) + (4) = « fin d'études secondaires »; (5) + (6) + (7) = « fin d'études postsecondaires non universitaires »; (8) + (9) = « fin d'études universitaires et postuniversitaires »

L'évolution du **Quality of work – Index** selon la nationalité (scores se situant entre 0 et 100)



Remarques concernant la Classification internationale type des professions (CITP) ou ISCO : l'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable au plan international pouvant être utilisé par toutes les sociétés industrielles et postindustrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010).

L'évaluation de la qualité de travail par les jeunes salariés

4ème enquête nationale : Quality of Work Index Luxembourg

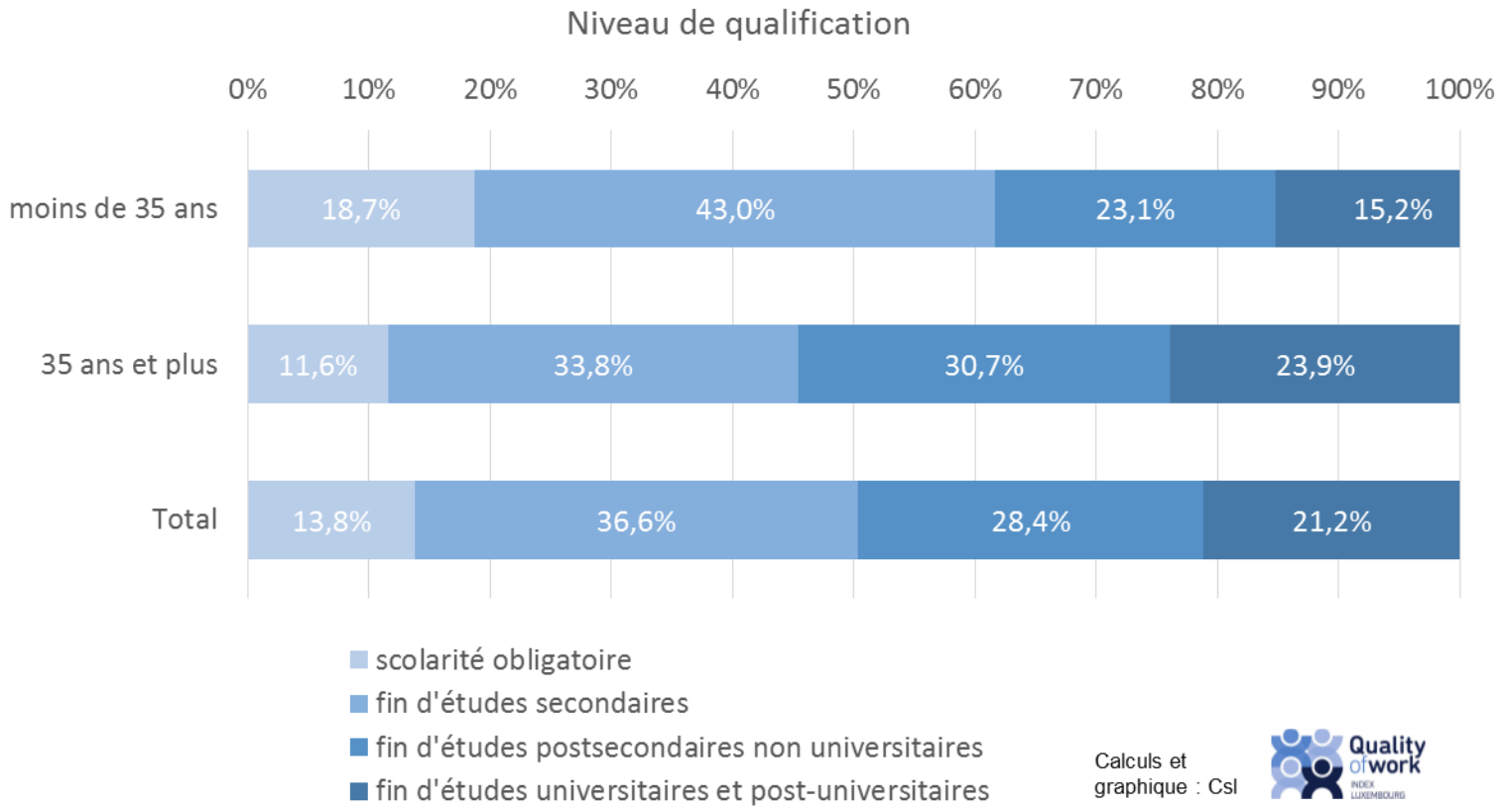
Quality of work INDEX LUXEMBOURG

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

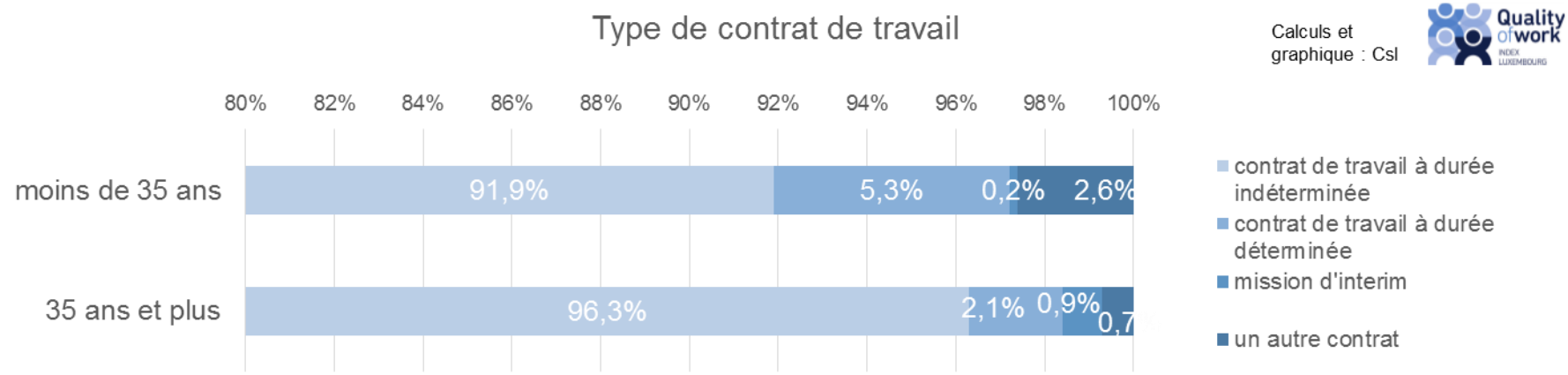
Caractéristiques des jeunes salariés (1)



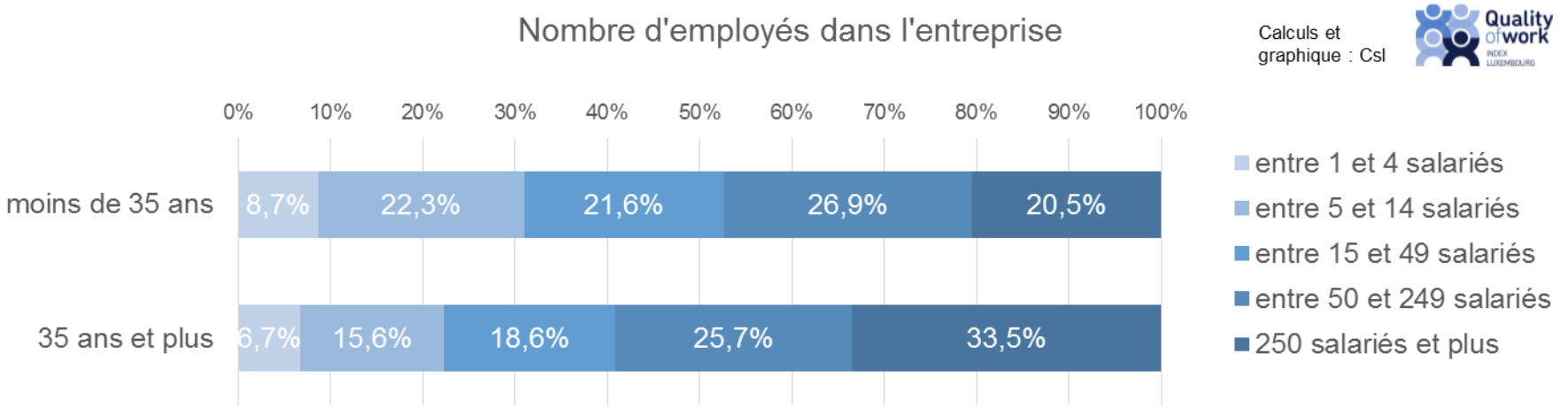
Calculs et graphique : Csl

Quality of work INDEX LUXEMBOURG

Caractéristiques des jeunes salariés (2)

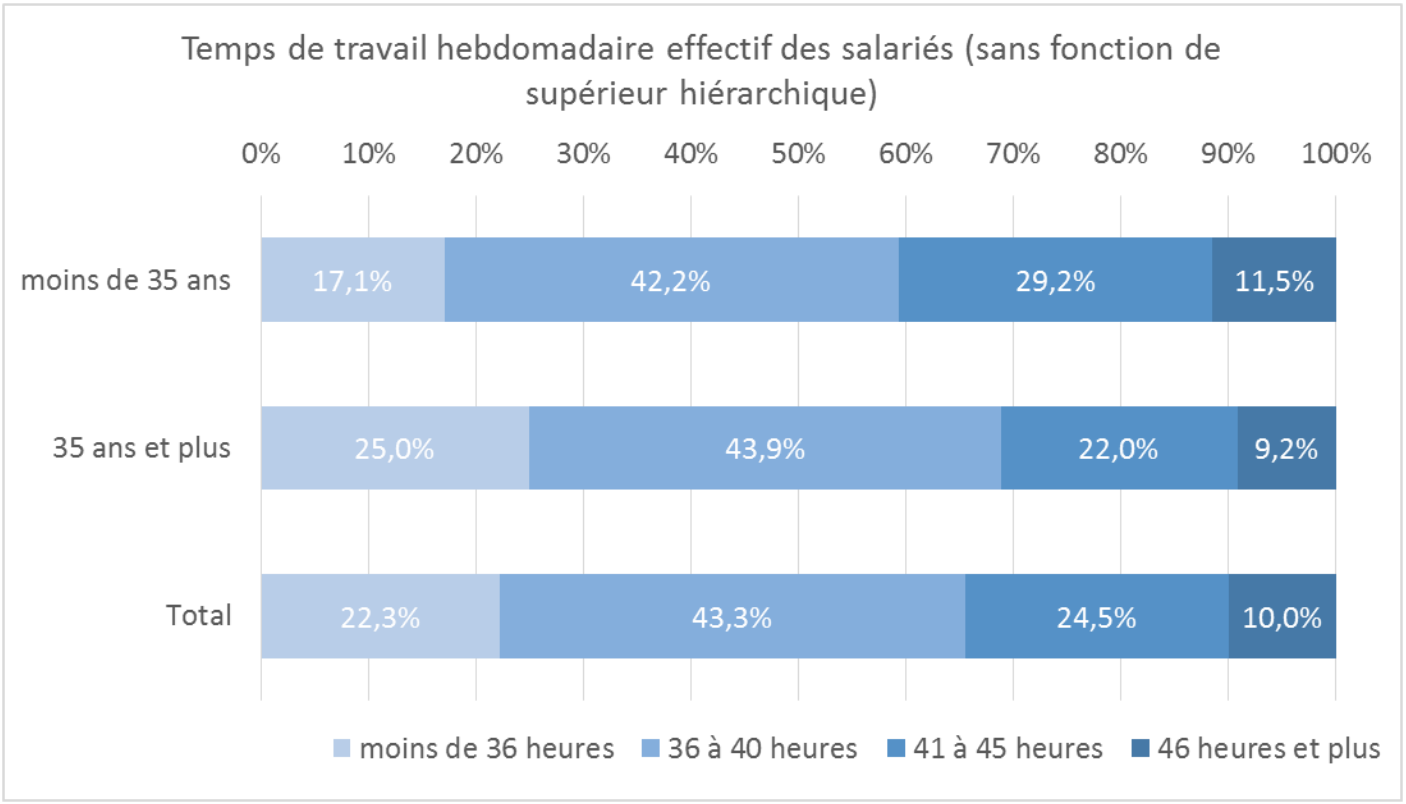


Calculs et graphique : Csl



Calculs et graphique : Csl

La durée de travail



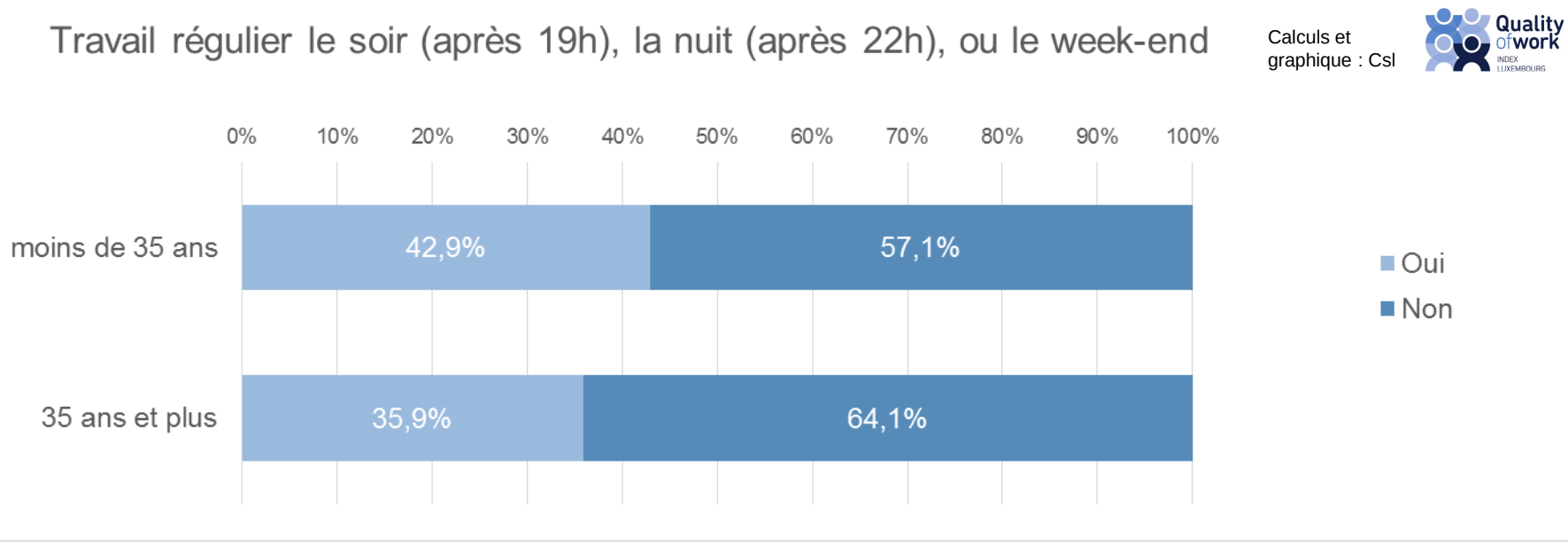
Les jeunes se trouvent plus souvent dans les catégories « 41 à 45h » et « 46h et plus » (au total: 40,7%) par rapport aux moins jeunes (au total: 31,2%)

Questions:

« Êtes-vous le / la supérieur(e) hiérarchique d'autres salariés ? » (les réponses « non » ont été prises en compte)

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

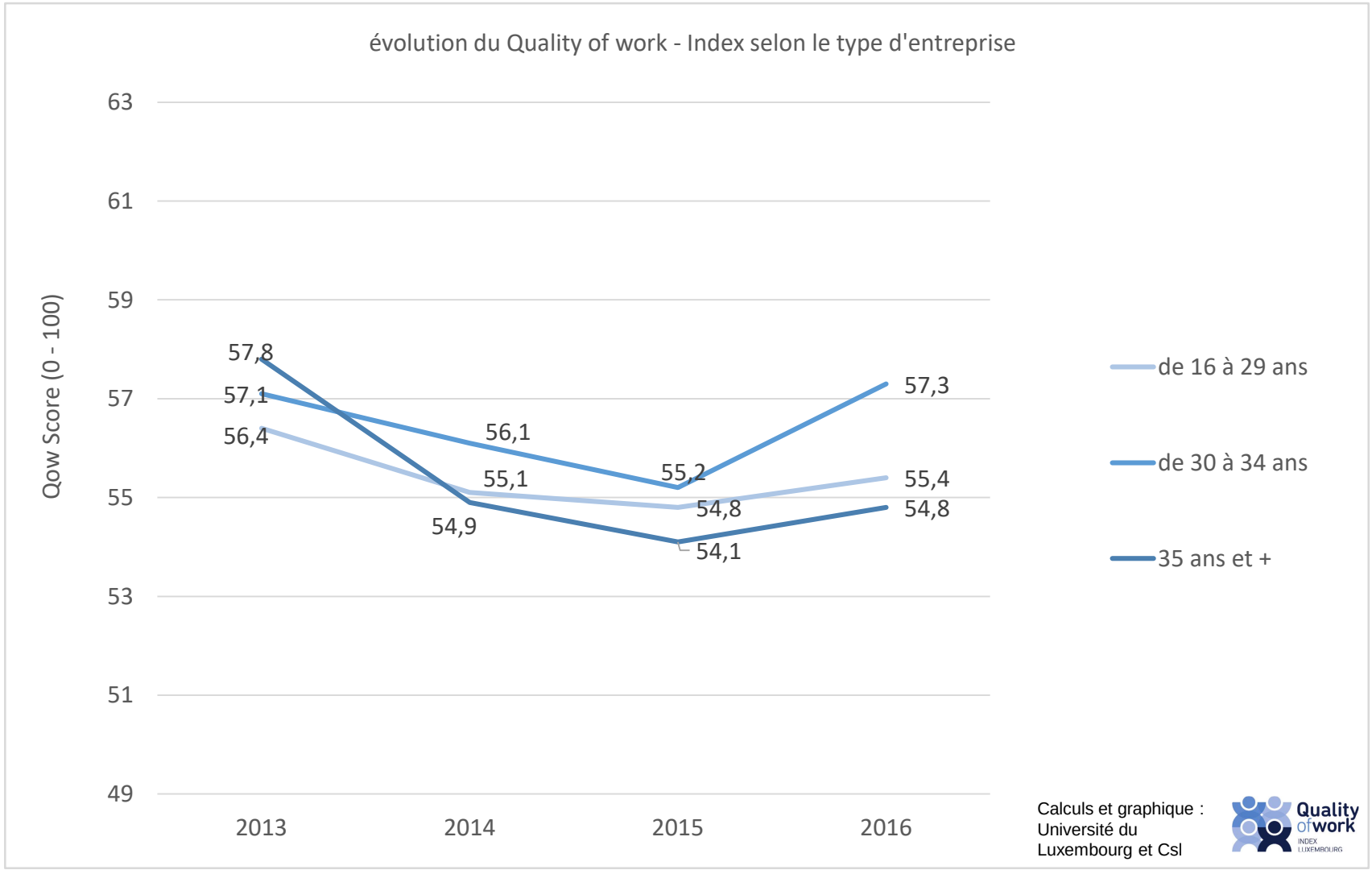
Des horaires de travail atypiques



Question: « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé régulièrement le soir à partir de 19 h, la nuit à partir de 22 h, ou le week-end? »

- Il n'y a pas de différence statistique entre les plus jeunes de « 16 à 29 ans » (42,3%) et les « 30 à 34 ans » (44%).
- Par contre, les jeunes femmes (59,2%) sont particulièrement touchées par les horaires de travail atypiques (contre 36,2% des femmes de 35 ans et plus).
- 32,3% des jeunes salariés de moins de 35 ans ont même un travail posté contre 17,4% des 35 ans et plus.
- Cela réduit considérablement les possibilités de concilier la vie familiale ou privée avec le quotidien du travail. Par exemple, les possibilités de faire une activité sportive régulière ou de suivre une formation continue sont ainsi fortement réduites.

Évaluation globale de la qualité de travail des salariés jeunes et son évolution depuis 2013

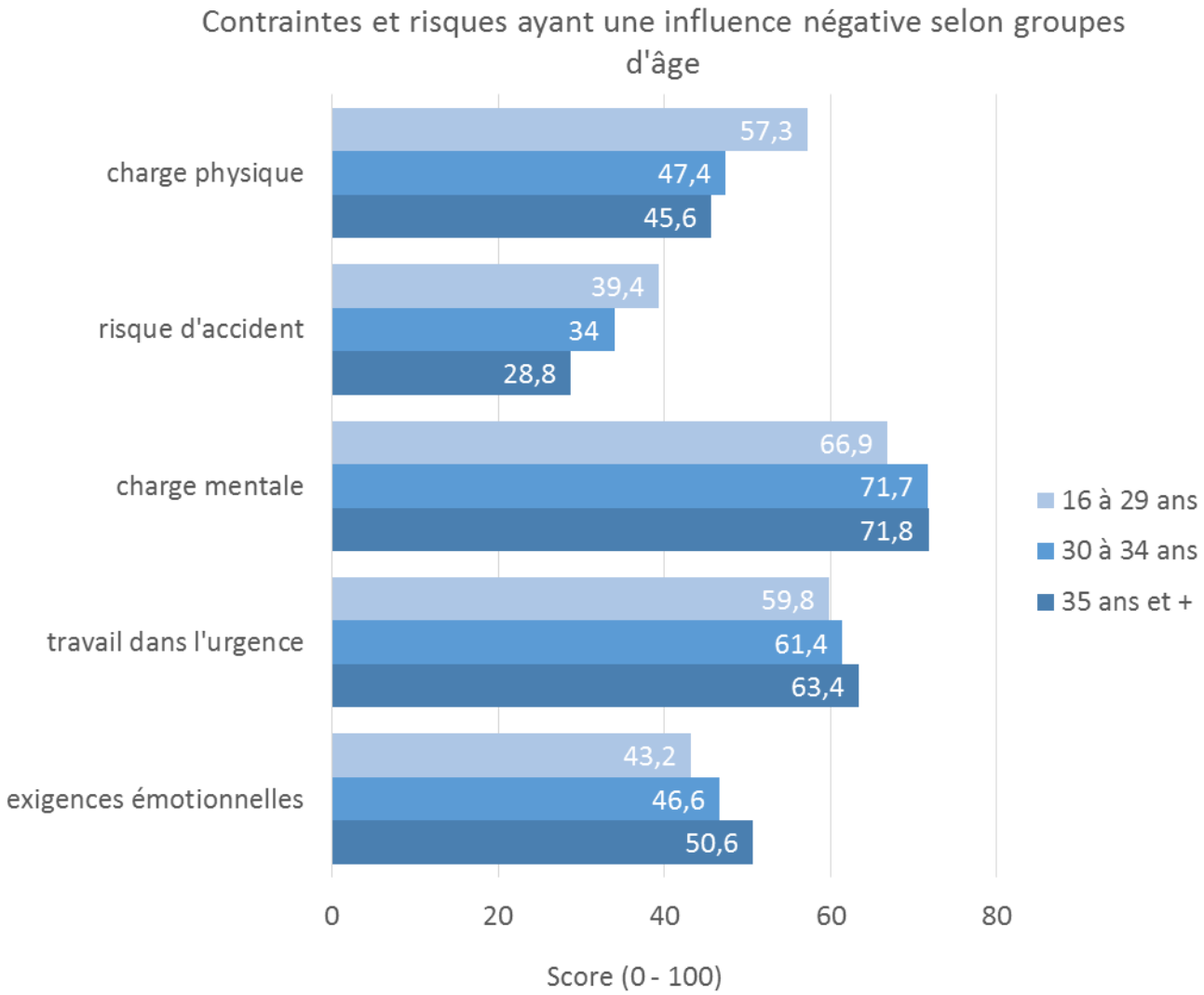


infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG
Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évaluation des contraintes et des risques selon les groupes d'âge (influence négative sur Qow-Index)



Pas de différences pour:

- Mobbing
- Concurrence

Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

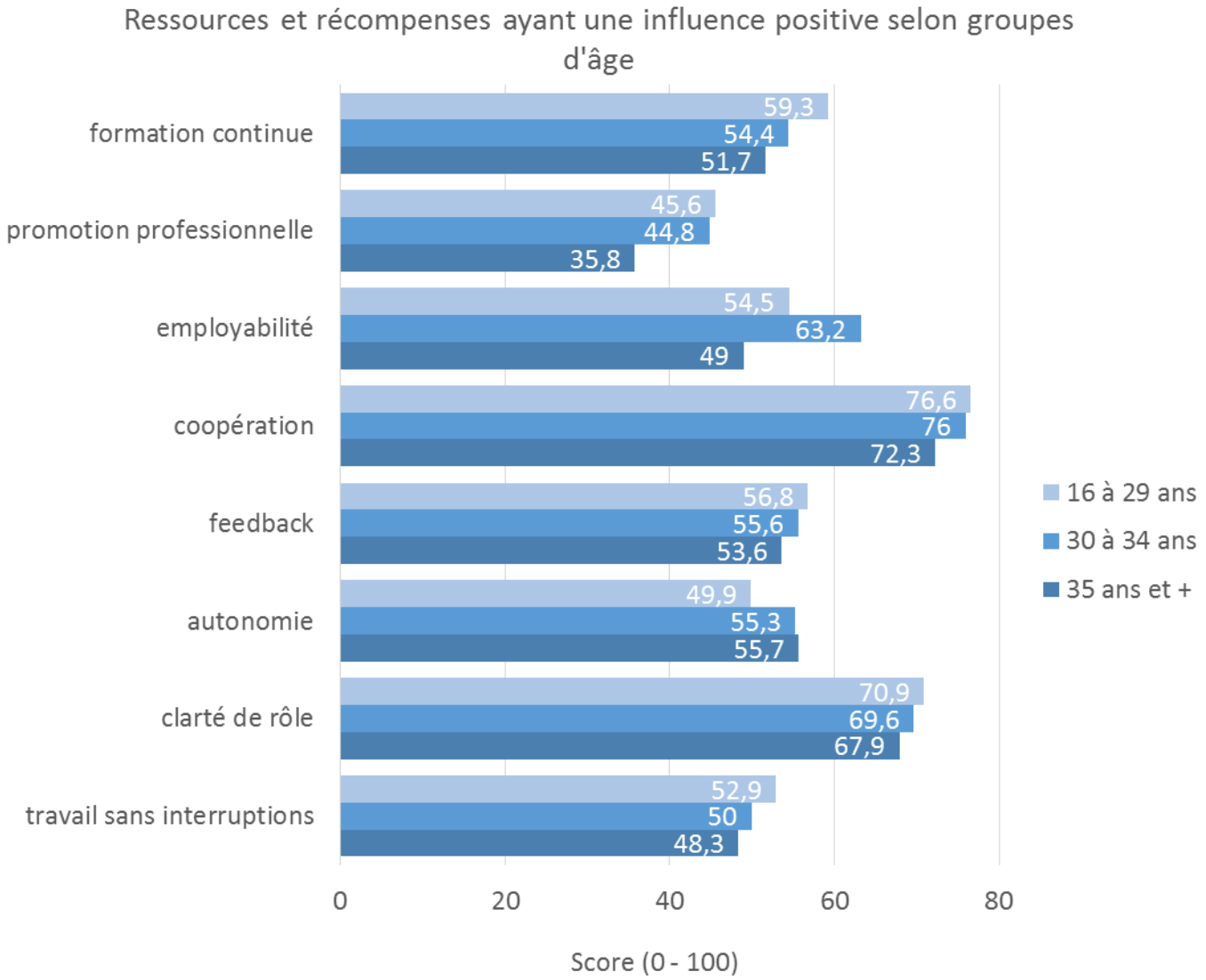
infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

Quality of work INDEX LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

L'évaluation des ressources et récompenses au travail selon groupes d'âge (influence positive sur Qow-Index)



Pas de différences pour:

- Participation
- Satisfaction avec la rémunération
- Sécurité d'emploi

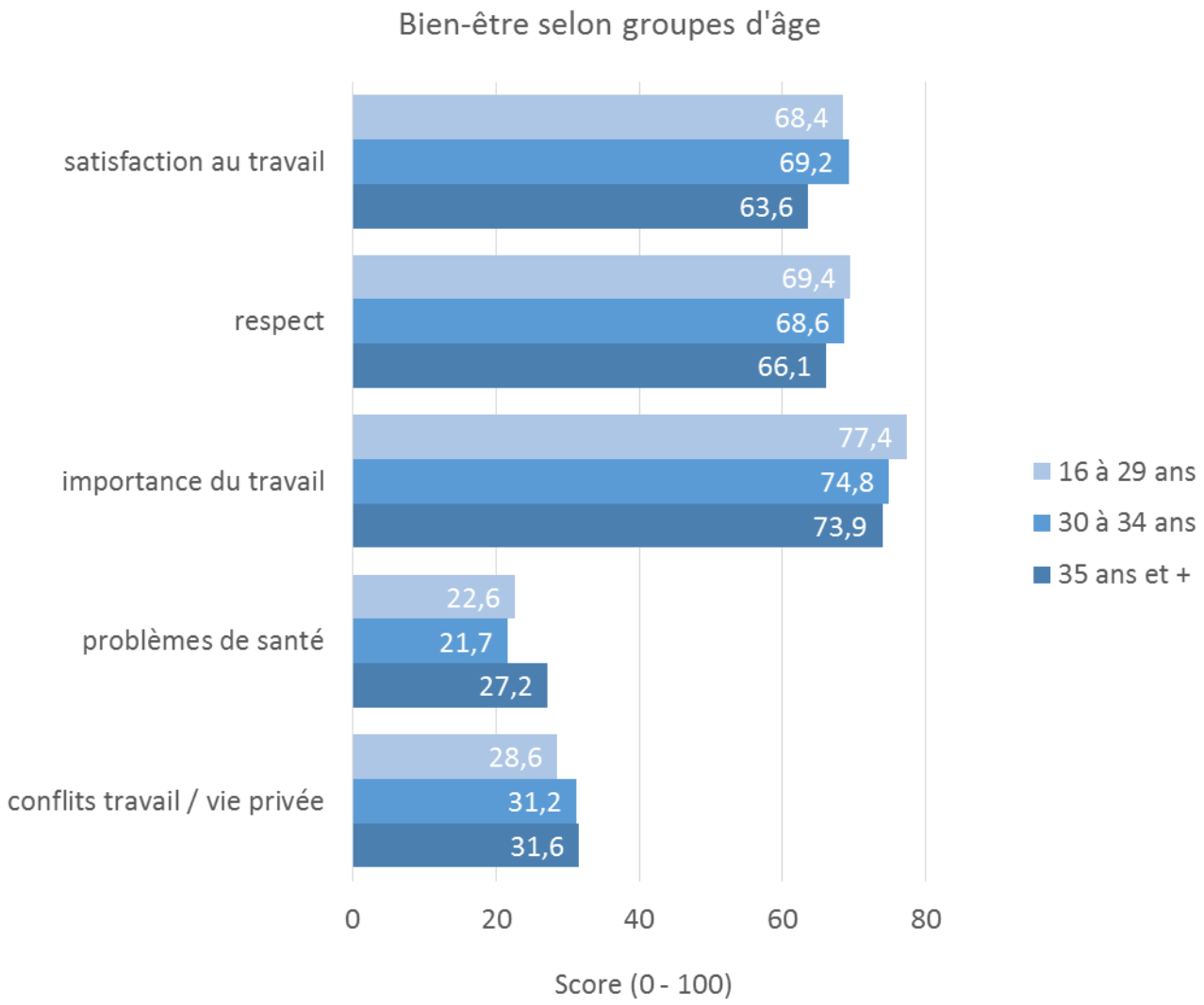
Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

infas

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

Sentiment de bien-être selon groupes d'âge



Pas de différences pour:

- Motivation au travail
- Stress
- Burnout
- Indice de bien-être WHO-5

Calculs et graphique : Université du Luxembourg et CSL

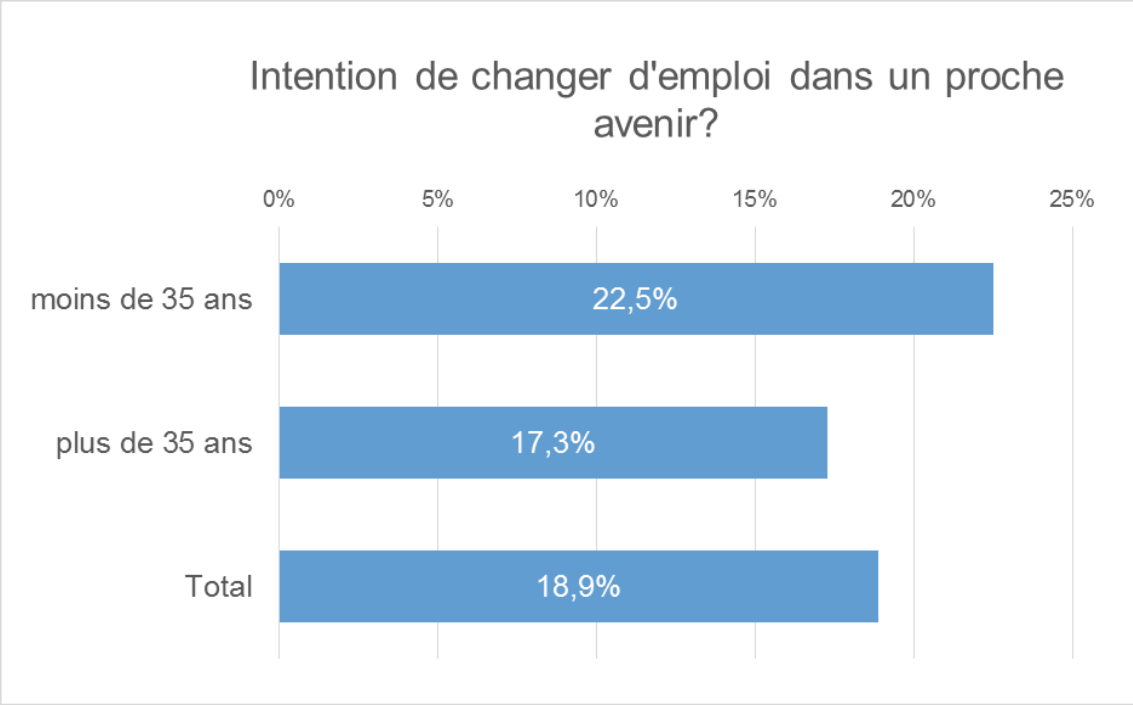
Quality of work INDEX LUXEMBOURG

infas

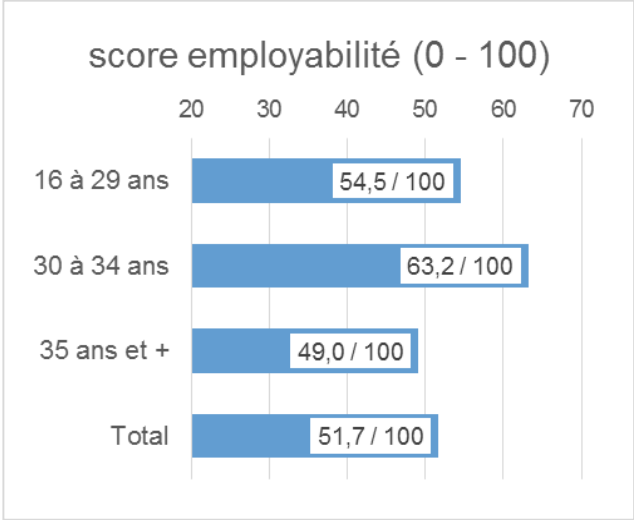
CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

uni.lu UNIVERSITY OF LUXEMBOURG Integrative Research Unit on Social and Individual Development (INSIDE)

Projets professionnels des jeunes



Calculs et graphique : Csl



Question: « Avez-vous l'intention de changer d'emploi dans un proche avenir ? » (réponses « oui » sont prises en compte ici)

- pour les moins de 35 ans les possibilités de formation continue, les possibilités de promotion professionnelle, le revenu et l'autonomie dans le travail ont la plus grande importance en lien avec l'intention de changer d'emploi, suivis par le burnout et le mobbing.
- En ce qui concerne les plus de 35 ans, les possibilités de formation continue, l'exposition à des comportements de mobbing et le sentiment de burnout jouent le plus grand rôle dans le développement de l'idée de changer de travail.

Conclusions par rapport aux jeunes salariés

- Les jeunes gens son disproportionnellement plus souvent concernés par des conditions de travail précaires avec des rémunérations plus basses que celles de leurs aînés pour faire face aux coûts de la vie;
- L'intensification du travail et l'augmentation de la pression, même si les jeunes s'y montrent moins réticents, conduisent à moyen et à long terme à des troubles de santé, physiques et/ou psychiques, d'autant plus que les jeunes estiment aussi disposer de moins de marge de manœuvre dans l'exécution du travail.
- S'y ajoute la plus grande exposition des jeunes aux risques physiques et d'accident et notamment aux mouvements répétitifs, étant donné leur surreprésentation dans des types d'emploi particuliers, en particulier dans la classe d'âge des « 16 à 29 ans ».

→ Or, le travail ne doit pas être un facteur de maladie ou mener à une incapacité de travail précoce. Il faut donc des règlements adaptés et une sensibilisation accrue pour protéger la santé des salariés et pour promouvoir la prévention de la santé dans l'entreprise. En voici quelques exemples :

- des temps de travail socialement responsables ;
- des temps de repos suffisants à la récupération ;
- une rémunération et des perspectives intéressantes pour attirer et fidéliser les jeunes talents;
- un travail préventif contre des maladies physiques et psychiques ;
- des analyses pour évaluer les risques dans les entreprises.

→ Enfin, la participation des jeunes aux décisions dans les entreprises est indispensable pour prendre en compte les besoins des jeunes et pour une plus grande égalité et une meilleure qualité du travail.

merci beaucoup pour votre attention!

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Site Internet:

http://www.csl.lu/quality-of-work-index

Contact :

David Büchel

(Psychologue du travail)

david.buechel@csl.lu