

Rapport

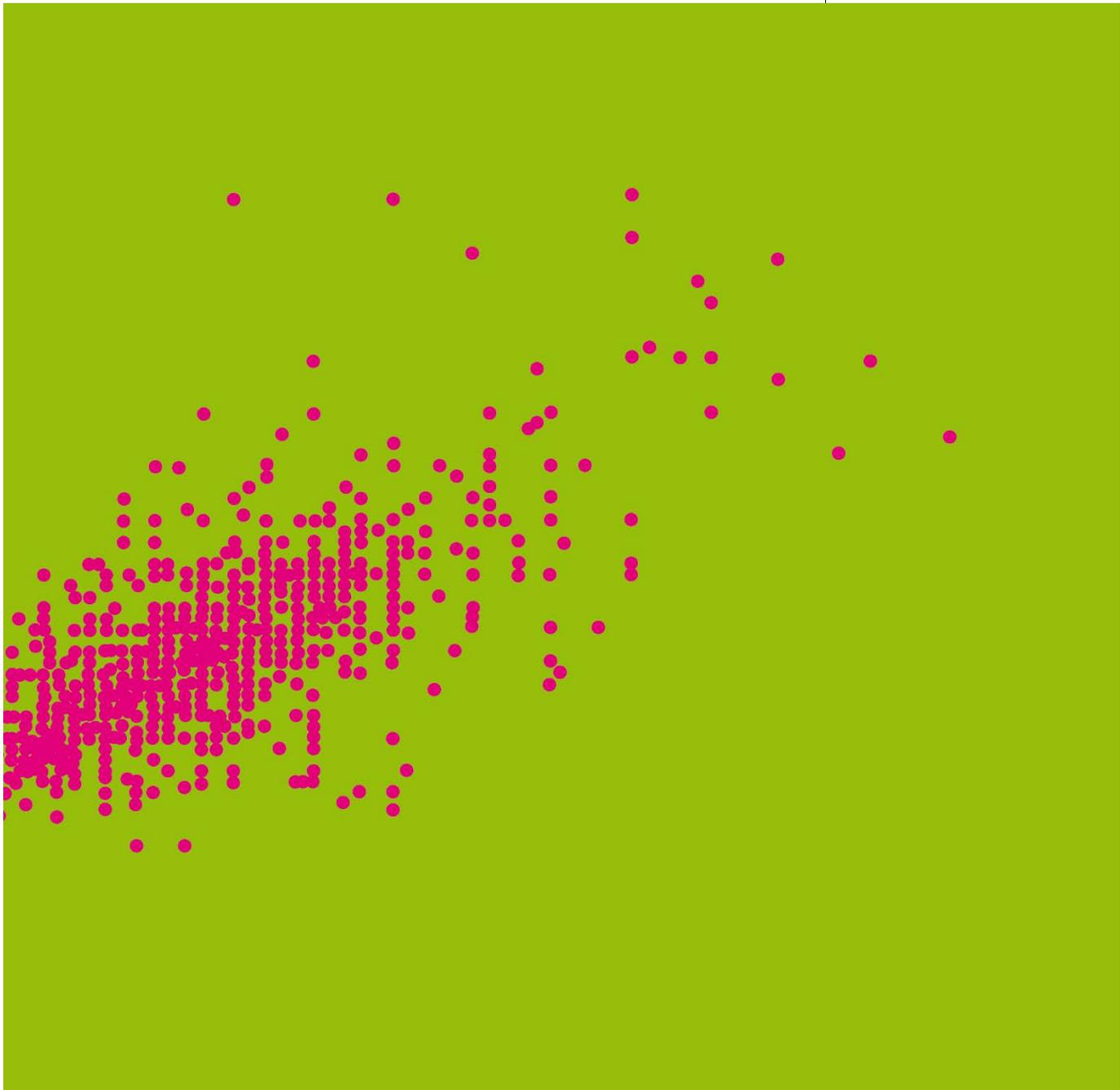
Quality of work Luxembourg 2020

Auteurs : Holger Schütz, Nils Thiele

inf

as Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

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

as.de
www.infas.de

Rapport pour

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière

L-1050 Luxembourg

Présenté par

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

Contact

Dr. Holger Schütz
Directeur du département « Travail, économie, innovation »

Tél. +49 (0)228/38 22-418
Fax +49 (0)228/310071
E-mail h.schuetz@infas.de

Auteurs

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele

Coordinateur du projet

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

© infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH
Toute diffusion, reproduction, impression, enregistrement
dans des systèmes de documentation et d'information (information
storage and retrieval systems), traitement
ou édition de tout ou partie de ce rapport
est interdit sans autorisation écrite
de notre part.

Projet

7310
Bonn, décembre 2020

Su, Th

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

ISO 20252



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

ADM

ESOMAR
member

Remarque préalable

Au cours du printemps et de l'été 2020, l'infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, a réalisé pour la septième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of work Luxembourg » (QoW) auprès de travailleurs salariés du Luxembourg. L'enquête de 2020 a été réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), c'est-à-dire en combinant une enquête par téléphone et une enquête en ligne. Cette vague d'enquête s'appuie sur 2 364 entretiens, dont 758 cas de panel et 1 606 cas renouvelés. Le présent rapport résume les résultats du sondage de cette année et les présente classés par thèmes.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Sommaire

Synthèse – Executive Summary	8
Introduction : Contexte, objectifs, méthode	15
1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise	17
1.1 Structure sociodémographique de la population active	18
1.2 Structure de l'emploi selon le type d'activité	20
2 Temps de travail	24
2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail	24
2.2 Nombre d'heures de travail	27
3 Conditions de travail et contexte du poste de travail	32
3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail	32
3.2 Perspectives de développement professionnel	40
4 La pandémie de COVID-19 au Luxembourg	43
4.1 Impact de la pandémie de coronavirus de 2020 sur la situation professionnelle	43
4.2 Précautions prises par l'employeur pour lutter contre le coronavirus	46
5 Travail et bien-être personnel	50
5.1 Travail et santé	50
5.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail	53
5.3 Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	54
6 Satisfaction au travail et perspectives	59
6.1 Aspects de la satisfaction au travail	59
6.2 Chances sur le marché du travail	67
7 Mobilité et travail mobile	72
7.1 Lieu de résidence, trajet domicile-travail et travail	72
7.2 Lieu de travail fixe et travail mobile	78

7.3	Télétravail	79
7.3.1	Recours au télétravail	79
7.3.2	Productivité du travail en télétravail du point de vue des salariés	83
7.3.3	Volonté de télétravailler	83
7.3.4	Raisons expliquant l'absence de télétravail	84
7.3.5	Résumé	86
	Bibliographie	88
Annexe A.1	Concept et réalisation de l'échantillonnage	89
Annexe A.2	Réalisation pratique	91
Annexe A.3	Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)	94
Annexe A.4	Remarques concernant la pondération	96
Annexe A.5	Modifications du questionnaire	103

Liste des synoptiques

Figure 1	Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays	17
Figure 2	Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg	19
Figure 3	Statut professionnel	21
Figure 4	Structure professionnelle des hommes et des femmes	23
Figure 5	Contrat de travail : horaires contractuels	24
Figure 6	Activité à temps plein/temps partiel I	25
Figure 7	Activité à temps plein/temps partiel II	26
Figure 8	Dispositions concernant le temps de travail	27
Figure 9	Temps de travail réel et contractuel	28
Figure 10	Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel	29
Figure 11	Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel	30

Figure 12	Travail le week-end, le soir ou la nuit	31
Figure 13	Contrainte mentale et physique due au travail	32
Figure 14	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I	34
Figure 15	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail II	35
Figure 16	Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge	37
Figure 17	Liberté d'action dans le travail	38
Figure 18	Évaluation de l'environnement collégial 2014 à 2020	39
Figure 19	Formation continue, comparaison annuelle I	41
Figure 20	Formation continue, comparaison annuelle II	42
Figure 21	Impact de la crise du coronavirus sur la situation professionnelle	44
Figure 22	Conséquences concrètes de la crise sanitaire sur la vie professionnelle	45
Figure 23	Précautions prises dans les entreprises	47
Figure 24	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois	51
Figure 25	Fréquence des troubles de santé	53
Figure 26	Stress dû au travail et charge de travail 2014 à 2020	53
Figure 27	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de 2016 à 2020	55
Figure 28	Détachement vis-à-vis du travail en fonction de la position hiérarchique	56
Figure 29	Détachement vis-à-vis du travail en fonction du temps de travail	57
Figure 30	Détachement vis-à-vis du travail en fonction des catégories professionnelles	58
Figure 31	Satisfaction vis-à-vis du travail I	61
Figure 32	Satisfaction vis-à-vis du travail II	62
Figure 33	Satisfaction vis-à-vis du salaire I	63
Figure 34	Satisfaction vis-à-vis du salaire II	64

Figure 35	Évaluation subjective de sa performance au travail I	66
Figure 36	Évaluation subjective de sa performance au travail II	67
Figure 37	Évaluation de la sécurité de son propre emploi	69
Figure 38	Angoisse de perte d'emploi	70
Figure 39	Évaluation de la chance de retrouver un emploi	71
Figure 40	Répartition des salariés vivant au Luxembourg	73
Figure 41	Répartition des salariés vivant en France	74
Figure 42	Répartition des salariés vivant en Belgique	74
Figure 43	Répartition des salariés vivant en Allemagne	75
Figure 44	Durée en minutes du trajet domicile-travail	76
Figure 45	Durée maximale acceptée en minutes du trajet domicile-travail	77
Figure 46	Durée maximale acceptée et réelle du trajet domicile-travail	78
Figure 47	Fréquence du travail dans différents endroits	78
Figure 48	Télétravail à domicile I	80
Figure 49	Télétravail à domicile II	81
Figure 50	Télétravail à domicile III	82
Figure 51	Travail à domicile : actuellement et après la crise	84
Figure 52	Raisons expliquant l'absence de télétravail	85

Synthèse — Executive Summary

Classement et méthode

Avec l'étude *Quality of Work Index Luxembourg 2020*, l'infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le septième rapport d'enquête sur la qualité du travail au Luxembourg. Cette enquête constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of Work Index », que la Chambre des salariés du Luxembourg réalise depuis 2013 en partenariat avec l'Université du Luxembourg. L'indice « Quality of Work Index » est un instrument de mesure de la qualité du travail des salariés et salariées au Luxembourg. L'indice *Quality of Work Index Luxembourg* (indice QoW) s'appuie sur les données de l'enquête annuelle *Quality of Work*, et permet de représenter l'évolution dans le temps de la qualité des emplois. Le présent rapport a pour objectif exclusif de présenter les résultats du sondage, les résultats de l'indice *Quality of Work* en lui-même étant présentés dans une publication séparée.

La population analysée est composée de tous les salariés et de toutes les salariées ayant un emploi au Luxembourg, y compris les frontaliers résidant en dehors du Grand-Duché. Depuis 2018, l'enquête *Quality of Work* est réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), combinant une enquête par téléphone (CATI) et une enquête en ligne (CAWI). L'échantillon de panel existant (cas réinterrogés) comprenait 1 702 personnes qui ont tout d'abord été contactées par téléphone dans la mesure où l'on disposait de leur numéro de téléphone fixe. Un échantillon renouvelé a également été utilisé (n=13 000 cas), issu du registre de la sécurité sociale luxembourgeoise. Les personnes faisant partie de l'échantillon renouvelé, ainsi que les personnes de l'échantillon de panel ne disposant pas d'un numéro de téléphone (valide) se sont vues proposer d'être interrogées soit par téléphone (CATI), soit en ligne (CAWI). Les cas de panel n'ayant pas pu être joints par téléphone se sont également vus offrir la possibilité de participer à l'enquête en ligne.

Cette année, c'est un total de 2 364 entretiens valides qui a été réalisé, dont 1 293 avec des salariés résidant au Luxembourg, 550 avec des frontaliers venant de France, 258 avec des frontaliers venant de Belgique et 261 venant d'Allemagne.¹ Comme l'année dernière, la durée moyenne des entretiens a été de 29 minutes.

¹ Lors des cinq premières enquêtes, les informations relatives au lieu de résidence avaient pu être déterminées à partir des informations de l'échantillon. Comme depuis la sixième enquête, ces informations ne sont plus disponibles pour les nouveaux cas, elles ont été demandées dans le sondage. En 2020, 2 cas ont indiqué vivre dans un autre pays que les 4 proposés.

Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est très étroitement lié aux régions frontalières des pays limitrophes. Ce marché fournit du travail et des revenus aussi bien aux habitants du Luxembourg qu'à ceux de l'Euregio. En contrepartie, l'économie luxembourgeoise profite du vivier de main-d'œuvre de la région. Les frontaliers ayant des qualifications supérieures à la moyenne et en partie spécifiques, ils complètent la structure de qualification des Luxembourgeois, laquelle est plutôt bonne dans son ensemble. Ainsi, tout comme les années précédentes, la proportion de travailleurs et de travailleuses possédant une formation technique est plus élevée que la moyenne parmi les frontaliers venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que les travailleurs frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une qualification professionnelle. La population active est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes. L'âge moyen est de 40 ans.

Contrat de travail

88 % des travailleurs luxembourgeois ont un statut de salarié(e), et 11 % un statut de fonctionnaire. En ce qui concerne le statut de l'emploi, les différences sont grandes entre les nationalités. Si 33 % des luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire, ce chiffre varie chez les salariés étrangers entre 0 % (Portugais) et 4 % (Italiens).

Le contrat de travail des salariés au Luxembourg est généralement à durée indéterminée. Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est faible au Luxembourg (3 % seulement), car la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.

Temps de travail

Sur le marché du travail luxembourgeois, le travail à plein temps est la norme. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (81 %), mais il faut tout de même noter que cela concerne 94 % des hommes contre seulement 62 % des femmes. L'activité à temps partiel (env. 17 % de tous les salariés) concerne principalement les femmes (un tiers d'entre elles, contre seulement 5 % des hommes). Par ailleurs, 47 % des personnes interrogées ont des horaires de travail fixes et 41 % ont des horaires de travail leur offrant une certaine flexibilité (par ex. horaires de travail variables). Les autres salarié(e)s peuvent soit choisir parmi des plannings de travail prédéfinis (3 %), soit organiser librement l'intégralité de leur temps de travail (10 %).

La durée du travail effective moyenne des personnes interrogées est de 41 heures par semaine, avec 43 heures pour les hommes et 38 heures pour les femmes. Cette différence provient essentiellement de la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel. Près de la moitié des personnes interrogées travaille plus que ce qui est convenu dans son contrat, en moyenne 3 heures de plus. Le surcroît de travail concerne particulièrement les directeurs, cadres de direction, gérants (6 heures supplémentaires) ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (5 heures supplémentaires).

Conditions de travail et contexte du poste de travail

L'enquête Quality of Work recueille régulièrement des données sur les contraintes physiques vécues au travail, et les résultats sont globalement stables au fil des ans. En 2020, 28 % des personnes interrogées indiquent être « souvent » ou « presque toujours » soumises à des contraintes physiques au travail. Un petit quart se sent fatigué par le travail de manière répétée et fréquente. Ce sont en particulier les artisans, ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage qui sont concernés par des contraintes physiques importantes. Les profils des charges subies par les hommes et les femmes au travail se différencient essentiellement par les risques d'accident et de blessures, ainsi que par les conditions de travail susceptibles de nuire à la santé sur le lieu de travail. Ainsi, les risques liés à la sécurité au travail concernent 17 % des hommes mais seulement 9 % des femmes.

Des contraintes mentales peuvent être observées parmi tous les groupes de travailleurs, tous les secteurs d'activité et tous les niveaux de qualification. Pour plus de la moitié des employés, ces contraintes font partie du travail quotidien. L'importance des exigences mentales varie seulement en termes de degré et en fonction du poste de travail. Par ailleurs, la complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences spécifiques. Ainsi, plus de deux tiers des salariés doivent réaliser plusieurs tâches en même temps. Les directeurs, cadres de direction et gérants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité, sont particulièrement concernés par le « multitasking ».

Liberté d'action et possibilités de formation

Les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique, disposent d'une certaine liberté d'action et de marges de manœuvre, notamment en ce qui concerne l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées et la manière de les réaliser. La liberté d'action est toutefois limitée lorsqu'elle touche au contexte opérationnel du travail. Ainsi, seulement 22 à 24 % des personnes interrogées ont une influence personnelle sur le contenu et les horaires de travail.

Collaboration avec les collègues et les supérieurs

La qualité et l'évaluation des conditions de travail sont largement influencées par les collègues et la qualité du management des supérieurs hiérarchiques. Pour une grande majorité des personnes interrogées (75 %), un degré élevé de collaboration avec les collègues est la norme. Un peu plus de la moitié des salariés se sent bien soutenu par ses collègues dans son travail, et seulement 14 % considèrent le soutien des collègues comme plutôt faible.

Pour les travailleurs et les travailleuses, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important permettant d'évaluer son comportement propre et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. Pourtant, le fait de recevoir des retours de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques sur la qualité du travail fourni n'est mentionné que par bien moins de la moitié des personnes interrogées (40 %). L'une des formes du feedback est la critique (constructive). 65 % des per-

sonnes interrogées sont souvent critiquées par leurs collègues et supérieurs hiérarchiques. Qu'ils fassent l'objet de critiques ou non, seulement 4 % des personnes interrogées font état de relations conflictuelles avec leurs collègues et supérieurs hiérarchiques.

Évolution professionnelle et formation continue

Si 27 % des personnes interrogées estiment comme très bonnes leurs possibilités de formation continue sur le marché du travail luxembourgeois, 38 % les considèrent à l'inverse comme plutôt limitées. Les conditions favorisant un développement des qualifications sont nettement mieux jugées par les employés des administrations publiques, des organisations européennes ou internationales ainsi que des ONG, que par ceux des entreprises privées.

La pandémie de COVID-19 au Luxembourg

Comme tous les pays d'Europe, le Luxembourg est directement touché par la pandémie de COVID-19 depuis le début de l'année 2020. Celle-ci a des conséquences importantes sur la situation professionnelle d'environ la moitié des personnes interrogées. On peut notamment citer le passage au télétravail, le chômage partiel et la modification des horaires de travail en résultant, même si l'étendue de ces changements varie fortement en fonction du secteur d'activité.

Par ailleurs, un quart des personnes interrogées craint d'être contaminé par le virus sur son lieu de travail. Cela concerne surtout les travailleuses et les travailleurs étant fréquemment en contact avec les clients et ne pouvant travailler à domicile, c'est-à-dire principalement les employés des services directs, commerçants, vendeurs.

Pour protéger les employés d'une contamination, les entreprises peuvent mettre en place plusieurs mesures et adapter le cadre de travail. D'après les résultats de l'enquête QoW, des règles de base en matière d'hygiène et de communication (possibilités de désinfection, masques, aération des locaux) ont été mises en place pour près de deux tiers des employés. Les mesures renforcées, comme la fourniture de vêtements de protection, ne concernent en revanche que quelques catégories professionnelles (principalement le secteur de la santé). D'après ce qu'indiquent les employés, deux tiers des entreprises se distinguent par un nombre élevé d'actions de prévention, mais un quart par un nombre faible.

Santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête, l'enquête QoW recueille des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Dans toutes les années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. En revanche, une proportion non négligeable se plaint de l'apparition fréquente de problèmes d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil. Certains maux sont plus fréquents l'âge avançant. Par ailleurs, si l'on analyse les catégories professionnelles, on note que les risques pour la santé sont inégalement répartis en fonction de la profession exercée. Il

en va ainsi des problèmes de dos et d'articulations, pour lesquels les professions élémentaires et les salariés des services directs à la personne, commerçants et vendeurs sont les plus concernés.

Un tiers des personnes interrogées évoque un stress fréquent, les femmes se sentant bien plus stressées que les hommes (38 % contre 31 %). Les personnes occupant une fonction hiérarchique (40 %), et celles travaillant 46 heures ou plus par semaine (50 %), sont plus souvent stressées que la moyenne. Par ailleurs, pour 43 % des personnes interrogées, les contraintes de temps sont l'un des facteurs de stress récurrent.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. Si près de 19 % des personnes interrogées déclarent avoir des difficultés à concilier le travail et la vie privée, 51 % d'entre elles n'ont toutefois aucun problème à y parvenir, ce qui est peut-être lié au développement du travail à domicile. 14 % indiquent que les exigences du travail et celles de la vie privée entraînent souvent des conflits. Les problèmes de conciliation vie professionnelle-vie privée concernent ici surtout les salariés travaillant 46 heures ou plus par semaine.

Par ailleurs, avec le concept de « porosité de la frontière entre travail et vie privée », se pose la question d'un décloisonnement croissant des deux sphères et donc, du risque d'affaiblissement de la limite entre temps de travail et temps libre, au profit du travail. Le recours aux technologies numériques joue un rôle important à cet égard. Un tiers des personnes interrogées indique qu'on attend d'elles d'être souvent ou presque tout le temps joignables en dehors des horaires de travail, que ce soit par e-mail ou par téléphone. Les directeurs, cadres de direction et gérants (52 %) ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (45 %) sont ici plus concernés que la moyenne. De plus, même si 45 % des salariés indiquent globalement réussir à laisser leurs problèmes professionnels derrière eux en rentrant à la maison le soir, seul un peu plus d'un quart considère pouvoir toujours parvenir à oublier le travail une fois la journée terminée.

Satisfaction vis-à-vis du travail

En majorité, les travailleurs employés au Luxembourg jugent de façon positive la qualité de leur emploi. Pour une grande partie des personnes interrogées, la satisfaction au travail est globalement élevée sur toutes les années d'enquête. En 2020, seulement 14 % des salariés sont peu ou pas satisfaits. Plus de la moitié des salariés et salariées sont satisfaits de l'ambiance au travail (52 %). Les réticences sont bien plus marquées en ce qui concerne le salaire (41 %), la satisfaction variant fortement selon la catégorie professionnelle. Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques qui sont les plus satisfaits de leur salaire. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve les artisans (25 %), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (22 %) ainsi que les professions élémentaires (20 %).

Chances sur le marché du travail

Cette année encore, une large majorité des personnes interrogées (67 %) considère son emploi comme sûr dans une très forte mesure, 10 % seulement ayant peur de perdre leur emploi. Par ailleurs, deux cinquièmes des personnes interrogées estiment, que si elles venaient à perdre leur emploi, elles retrouveraient un emploi similaire sans grande difficulté. Mais un peu plus d'un tiers également est plutôt pessimiste à ce sujet, et surtout les plus de 55 ans (56 %).

Mobilité et travail mobile

L'enquête *Quality of Work Luxembourg* de cette année a choisi de mettre l'accent sur les thèmes du lieu de résidence, du trajet domicile-travail et du travail mobile. Le rapport montre qu'avec la pandémie de coronavirus, le télétravail est rapidement devenu de plus en plus fréquent.

Lieu de résidence, trajet domicile-travail et travail

La population active du Luxembourg se compose pour moitié (54 %) d'employés vivant dans le pays, et pour moitié (46 %) de travailleurs frontaliers vivant en France, en Allemagne et en Belgique. Si l'on observe la répartition entre les différentes régions, on constate que la plupart des employés résidant au Luxembourg vivent soit dans le canton du Luxembourg (28 %), soit dans celui d'Esch (24 %). Pour les travailleuses et les travailleurs frontaliers résidant en France, le département de la Moselle est le principal lieu de résidence. En effet, 73 % des travailleurs frontaliers français travaillant au Luxembourg viennent de ce département. En Allemagne et en Belgique, les lieux de résidence sont plus variés, même si ce sont également les régions frontalières qui comptent le plus grand contingent de travailleurs. Concernant la distance que les employés parcourent pour rejoindre leur lieu de travail, les travailleurs frontaliers mettent bien plus de temps (de 54 à 64 minutes) que leurs collègues vivant au Luxembourg (32 minutes).

Travail mobile et télétravail

Le travail des employés du Luxembourg ne se limite pas aux locaux des entreprises. En effet, si 79 % travaillent dans les locaux de leur employeur, environ 20 % exercent leur activité depuis chez eux, chez les clients, ou dans les transports en commun (plusieurs réponses possibles). Les lieux publics comme les cafés ou les aéroports sont en revanche plus rarement utilisés pour y travailler.

Dans le cadre de la pandémie de coronavirus, le télétravail est l'une des mesures mises en place par les employeurs afin de protéger les employés d'une contamination. Cependant, bien que le trajet domicile-travail soit plus long en temps et en kilomètres pour la plupart des travailleurs frontaliers que pour les employés résidant au Luxembourg, les travailleurs frontaliers font plus rarement du télétravail. De plus, les chiffres varient en fonction du type d'activité, et donc directement en fonction du niveau de formation. Parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, les artisans, les conducteurs d'installations et de machines, et les ouvriers de l'assemblage, certains groupes ne peuvent exercer leur activité à domicile et travaillent donc plus rarement en télétravail. Les autres raisons allant à l'encontre du télétravail sont le refus de l'employeur et une absence d'équipement. Enfin, parmi les personnes travaillent actuellement au moins de temps en temps en télétravail, seulement 10 % constatent des baisses de productivité.

Par conséquent, 52 % des personnes interrogées travaillant plusieurs fois par mois en télétravail envisagent de continuer à utiliser cette forme de travail après la fin de la crise du coronavirus, même si environ un quart également des personnes ne travaillant pas en télétravail n'ont pas du tout envie d'utiliser cette forme de travail.

Introduction : Contexte, objectifs, méthode

La question des conditions de travail et de la qualité ressentie du travail est actuellement en observation dans de nombreux pays européens. L'aptitude au travail, la qualification, la motivation et des conditions de travail appropriées sont des éléments essentiels dans la capacité des entreprises et des administrations à se développer. Ces données empiriques et ces tendances relatives à ces champs d'action sont incontournables pour l'élaboration des politiques du marché du travail et des politiques de l'emploi du point de vue social et politique.

La Chambre des salariés du Luxembourg s'est donc engagée à effectuer et publier régulièrement des sondages sur la qualité du travail du point de vue des travailleurs au Luxembourg. Le présent rapport *Quality of Work Luxembourg 2020 (QoW 2020)* représente un aspect important de cette activité, car il fournit des informations transparentes sur les récentes évolutions de ce thème aux multiples facettes. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le septième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg. L'infas est responsable de la réalisation, de l'évaluation et de la rédaction du rapport relatif à l'enquête *Quality of work Luxembourg 2020*.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of Work Luxembourg 2020* constitue une partie du projet global « *Quality of Work Index* ». L'indice « *Quality of Work Index* » est outil de mesure développé en 2013 dans le cadre d'un projet commun de la Chambre des salariés avec l'Université du Luxembourg, permettant de mesurer la qualité du travail des salariés et salariées au Luxembourg. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la construction de l'indice « *Quality of Work index* », ainsi que des calculs, des travaux d'analyse et de l'élaboration du rapport pour l'index proprement dit. C'est pourquoi l'indice « *Quality of Work Index* » ne fait pas l'objet de ce rapport, mais sera présenté séparément.

La population analysée dans l'enquête *Quality of Work Luxembourg* est composée de tous les travailleurs et toutes les travailleuses ayant un emploi au Luxembourg. Ceci inclut donc également les salariés dont le lieu de résidence se trouve en dehors du Grand-Duché, soit les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne. L'enquête annuelle auprès de salariés et salariées permet d'obtenir une série chronologique qui reflète l'évolution et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2020 a globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire²) et modifié une partie des questions seulement. Ces modifications du questionnaire incluent une reformulation de certaines questions, l'ajout de quelques nouvelles questions, ainsi que la suppression de certaines questions utilisées

² Pour les questions relatives à la fréquence, l'échelle suivante a été utilisée : jamais, rarement, quelquefois, souvent, (presque) toujours. Pour les questions du type « dans quelle mesure... », l'échelle suivante a été utilisée : dans une très forte mesure, dans une forte mesure, dans une moyenne mesure, dans une faible mesure, dans une très faible mesure. À quelques exceptions près (cf. notamment le chapitre 5.4), les réponses sont classées comme suit : correspond parfaitement, correspond globalement, correspond un peu, ne correspond pas du tout.

dans les enquêtes précédentes. Une liste détaillée des changements de formulation, des nouvelles questions et des questions supprimées est fournie à l'annexe A.5.

Le présent rapport est divisé en deux parties. La première partie analyse les ruptures et les continuités au fil des différentes années de collecte, car une grande partie du questionnaire est la même depuis plusieurs années, voire en partie depuis 7 ans (2014-2020). Le fil conducteur de tous les thèmes porte donc sur la question de savoir si des changements notables sont observés entre les différentes années d'enquête. Du point de vue thématique, cette partie reprend globalement la structure du rapport des années précédentes. Le chapitre 1 contient ainsi un aperçu des caractéristiques sociodémographiques des salariés et des caractéristiques des entreprises et des organisations pour lesquelles ils travaillent. Les aspects liés au temps de travail font l'objet du chapitre 2, qui aborde également les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs conditions de travail dans le monde du travail luxembourgeois. Les conditions de travail ainsi que les relations et interactions entre collègues au travail sont abordées dans le chapitre 3, tout comme la formation professionnelle. Le chapitre 4 se concentre cette année sur la pandémie de coronavirus et son impact sur la vie professionnelle. Outre la santé des employés, le chapitre 5 analyse également l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que la façon dont ces deux sphères de la vie se chevauchent. Le chapitre 6 est consacré à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur travail, et au point de vue des différents groupes professionnels quant à leurs perspectives professionnelles.

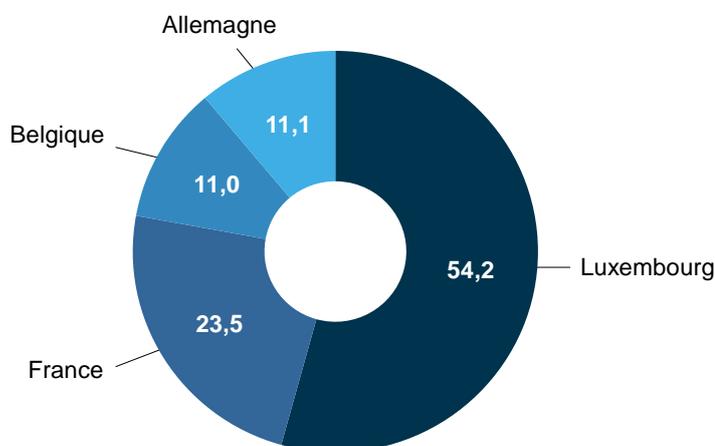
Le chapitre 7 du rapport de cette année aborde plus spécifiquement les thèmes du lieu de résidence, du trajet domicile-travail et du travail mobile. Il vise notamment à analyser plus en détail les lieux de résidence des travailleuses et travailleurs du Luxembourg vivant hors du pays (chapitre 7.1). Le chapitre 7.2, lui, analyse les différents endroits où les employés exercent leur activité. Enfin, le chapitre 7.3 aborde le travail à domicile (télétravail) dans ses différents aspects et résume les points de vue et les évaluations des personnes interrogées au sujet de cette forme de travail.

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

Les évaluations des salarié(e)s concernant la qualité de leur travail sont très similaires à celles de leurs conditions de travail. Comme l'expérience le montre, celles-ci varient selon la position professionnelle et le groupe socio-structurel de la personne interrogée. Il est donc utile de commencer par observer la structure de la population active du Luxembourg.

Le marché du travail luxembourgeois est caractérisé par une spécificité : sa proportion élevée de salarié(e)s venant de pays voisins pour exercer leur activité au Luxembourg. Ainsi, 54 % des employés du Luxembourg vivent dans le Grand-Duché et 46 % dans d'autres pays (cf. figure 1). Les frontaliers venant sur le marché du travail luxembourgeois proviennent notamment de France, mais aussi d'Allemagne et de Belgique. Le marché de l'emploi est donc étroitement lié aux marchés de cette grande région européenne et est intégré dans l'eurorégion Saar-Lor-Lux. Le chapitre 7 « Mobilité et travail mobile » fournit d'autres éléments d'analyse à ce sujet.

Figure 1 Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »
Base: 2.364 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

1.1 Structure sociodémographique de la population active

Tout comme le démontraient les enquêtes précédentes de 2014 à 2019, la main-d'œuvre Luxembourgeoise en 2020 est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes (cf. figure 2). Une comparaison entre la population locale et les frontaliers fait néanmoins ressortir quelques différences significatives. Les salariés vivant au Luxembourg sont à 54 % de sexe masculin et à 46 % de sexe féminin. Tout comme les années précédentes, la proportion d'hommes est plus élevée chez les frontaliers. Ainsi, avec environ 69 % d'hommes, les frontaliers venant d'Allemagne présentent la plus forte proportion de travailleurs masculins.

Les personnes interrogées avaient toutes entre 16 et 64 ans. Avec un âge moyen de 40,3 ans, la moyenne d'âge est identique à celle de l'année dernière. Les frontaliers venant d'Allemagne ont en moyenne 42 ans, tandis que les salariés résidant au Luxembourg et les frontaliers venant de France et de Belgique ont plutôt 40 ans.

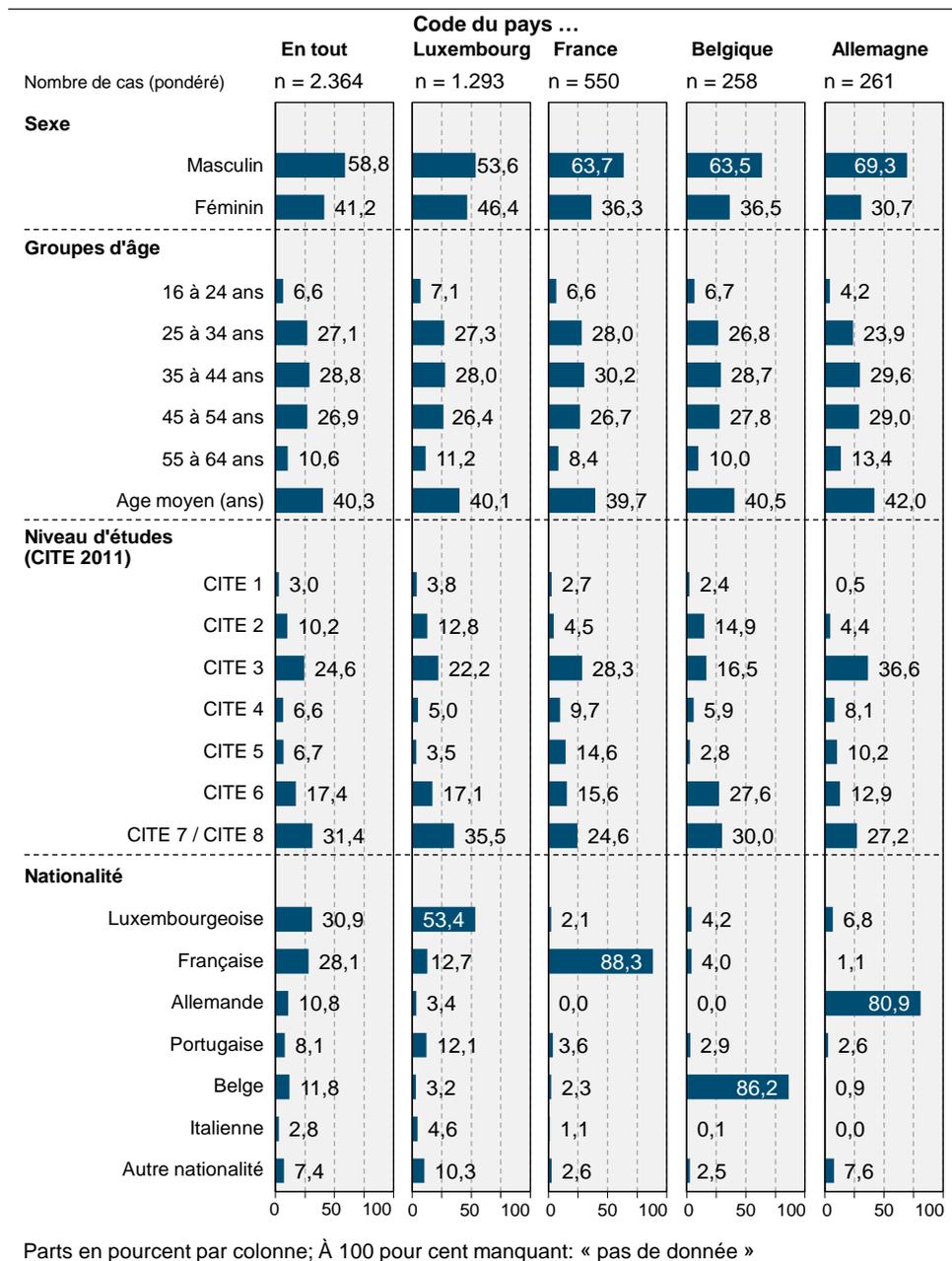
Les travailleurs et les travailleuses en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification³. Seulement près de 13 % des salariés ont un niveau de formation inférieur au niveau CITE 3. En revanche, 49 % des salariés luxembourgeois sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), et 25 % ont un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3), soit la majorité des travailleurs luxembourgeois. De plus, 13 % sont soit diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4), soit ont une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5). Globalement, le niveau de formation déjà élevé au Luxembourg a encore un peu progressé par rapport aux années précédentes, puisque la proportion de personnes ayant un niveau CITE 6, 7 ou 8 augmente (36 % en 2017, 41 % en 2018, 46 % en 2019), et celle ayant un niveau CITE 3 recule (37 % en 2017, 32 % en 2018, 28 % en 2019).

Le bon niveau général de formation des salarié(e)s originaires du Luxembourg est renforcé par la main-d'œuvre bien formée provenant des pays voisins. Les flux de frontaliers reflètent les spécificités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation. Ainsi, avec 15 %, le taux de salariés possédant une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5) est supérieur à la moyenne parmi les travailleurs venant de France, et a encore augmenté par rapport à 2019 (11 %). Plus d'un tiers (37 %) 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 (58 % CITE 6, 7 ou 8), ce qui concerne également 40 % des Français et des Allemands

³ Note concernant la classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 : pour la 7^e enquête Quality of Work, la définition du niveau de formation le plus élevé repose de nouveau sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour l'enquête QoW 2020 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 : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.

et 53 % des Luxembourgeois. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) varie entre 5 % (Luxembourg) et 10 % (France).

Figure 2 Structure sociodémographique de la population active du Luxembourg



Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



La zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois étant très large au niveau régional, cela se retrouve également du point de vue de la nationalité des travailleurs. Seulement 31 % des salariés possèdent la nationalité luxembourgeoise. Un peu plus d'un quart a la nationalité française (28 %), 8 % ont la nationalité portugaise, un peu

plus d'un dixième a la nationalité allemande (11 %) ou belge (12 %), et 3 % ont la nationalité italienne, tandis que les 7 % restants regroupent les autres nationalités.

Les frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont généralement la nationalité du pays dans lequel ils résident. Ainsi, 81 % des frontaliers venant d'Allemagne ont la nationalité allemande, et 86 % des frontaliers venant de Belgique ont la nationalité belge. En ce qui concerne les salariés résidant en France, les proportions sont encore plus élevées puisque 88 % ont la nationalité française. Les travailleurs frontaliers comptent donc parmi eux des ressortissants de l'Euregio dans son ensemble. On peut citer comme exemple les 12 % de Portugais qui habitent et travaillent au Luxembourg, ou les 7 % de Luxembourgeois qui habitent en Allemagne mais se rendent au Luxembourg tous les jours pour y travailler. Dans le bassin entourant le Luxembourg, le travail, le lieu de résidence et la vie sont donc étroitement liés du point de vue régional (plus de détails à ce sujet dans le chap. 7.1).

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

Types d'emplois

Les travailleurs et travailleuses du Luxembourg exercent leur activité professionnelle principalement comme salarié(e) (88 %) ou comme fonctionnaire (11 %). En ce qui concerne le statut professionnel, il n'y a que très peu de différences entre les hommes et les femmes et entre les groupes d'âge. En revanche, une différence apparaît si l'on observe la nationalité (cf. figure 3). Les travailleurs résidant au Luxembourg et les travailleurs ayant la nationalité luxembourgeoise travaillent plus souvent comme fonctionnaire que les salariés étrangers. Un tiers des luxembourgeois est fonctionnaire. Chez les travailleuses et travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie par contre entre 0 % (Portugais) et 4 % (Italiens).

Figure 3 Statut professionnel

	Nombre de cas (pondéré)	Statut professionnel			
		Salarié/e Employé/e	Fonctionnaire	Trav. indépendant/e	Aidant familial Membre de la famille
<i>Pourcentage du nombre de cas¹⁾</i>					
Total	2 364	88,4	11,4	0,1	0,0
Nationalité					
Luxembourgeois	691	66,8	33,0	-	0,1
Français	634	97,6	2,4	-	-
Allemand	362	99,0	0,7	0,3	-
Portugais	112	98,9	0,0	1,1	-
Belge	375	98,1	1,9	-	-
Italienne	40	95,6	4,4	-	-
Autre	148	98,4	1,6	-	-

Source : Quality of work Luxembourg 2020, calculs propres

1) Pour 100 % absents : « NC »

La plupart des salarié(e)s du Luxembourg a un contrat de travail à durée indéterminée (95 %). 3 % seulement ont un contrat de travail à durée déterminée. Les autres formes de contrat comme le travail en intérim ou de même type sont très rares au Luxembourg. L'écart entre le groupe des 16-24 ans et les autres groupes d'âge est particulièrement frappant. Si, à partir de 25 ans, les personnes interrogées sont presque toutes en contrat à durée indéterminée (94 à 98 %), cela ne concerne que 74 % des 16-24 ans. Par rapport aux autres pays européens, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est relativement faible au Luxembourg. Cela tient sans doute principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.⁴

⁴ Avec 13 %, la moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée est nettement plus élevée qu'au Luxembourg. Cf. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=fr (situation au 2^e trimestre 2020). Le fait que les chiffres sur la limitation de la durée du contrat soient plus élevés dans les données Eurostat que dans l'enquête GoW s'explique par des différences dans la population analysée. Dans l'enquête GoW, seuls les salariés cotisant à la sécurité sociale travaillant plus de 10 heures par semaine ont été analysés, alors qu'Eurostat a intégré des salariés travaillant moins de 10 heures par semaine.

Secteurs d'activité

Quelles sont les professions que les salariés exercent au Luxembourg ? Les informations fournies par les personnes interrogées concernant leur activité professionnelle ont apporté des éléments de réponse. Ces informations ont été collectées et codées selon l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO)⁵.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de groupes d'activités qualifiées. La hausse du niveau de qualification se poursuivant, 38 % des salariés exercent en 2020 une profession intellectuelle ou scientifique, soit plus que les années précédentes (28 % en 2017, 31 % en 2018 et 35% en 2019). Un peu plus d'un cinquième (22 %) de la population active exerce un emploi nécessitant une qualification professionnelle, un diplôme de technicien ou de niveau similaire. 8 % des personnes interrogées exercent une activité de service dans la vente, une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la restauration, et 8 % également exercent une activité de bureau ou administrative. On voit donc que le segment des services est largement dominant. Par ailleurs, on note que le secteur manufacturier est relativement petit, et ne cesse de diminuer au fil des années. Si ces 3 dernières années, il y avait encore près de 12 % des personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, elles ne sont plus que 8 % cette année. De même, la proportion de conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage est passée à 4 % au fil des ans. Les professions élémentaires, elles, ne représentent plus que 3 % des salariés et salariées interrogés.

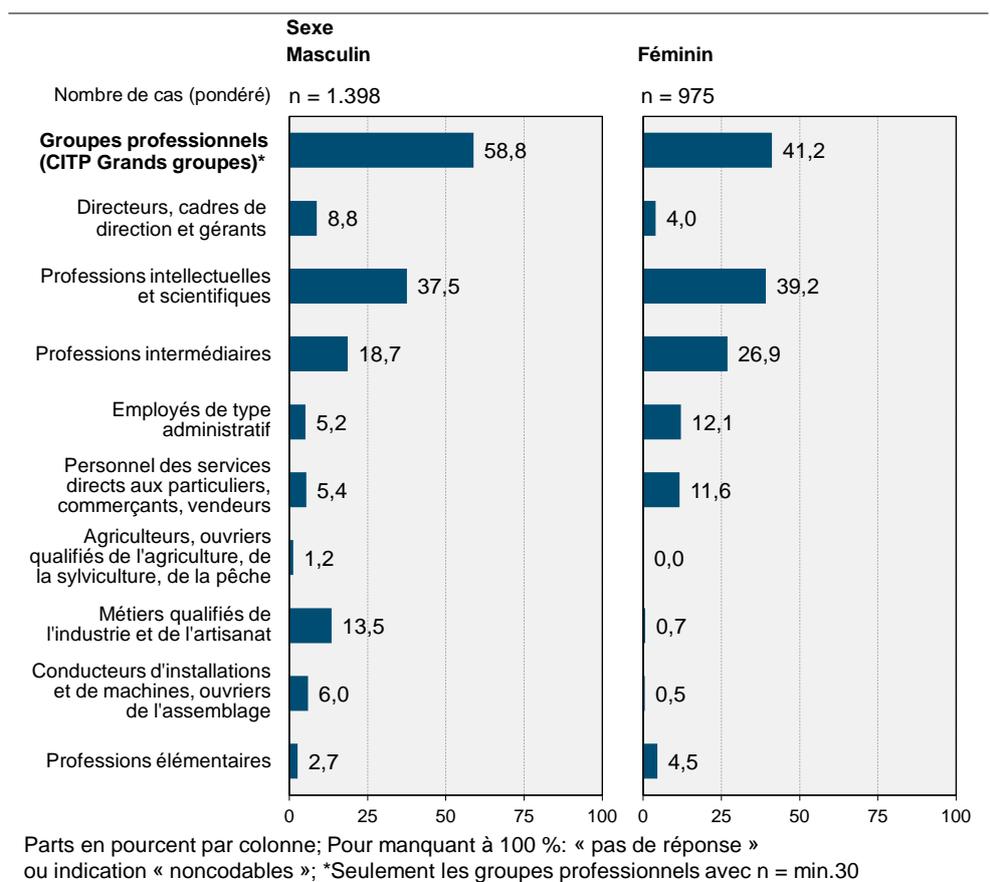
Le fait de différencier la main d'œuvre résidant au Luxembourg de celle des frontaliers des pays voisins permet de rendre compte de différences claires dans la structure professionnelle. Ainsi, les travailleurs frontaliers venant de Belgique ainsi que les salariés résidant au Luxembourg sont particulièrement nombreux parmi les personnes ayant eu une formation universitaire et exerçant une profession intellectuelle et scientifique, puisque deux cinquièmes d'entre eux travaillent dans cette catégorie professionnelle. En revanche, par rapport aux lieux de résidence, ce sont les travailleurs frontaliers venant d'Allemagne qui présentent la part plus importante d'employés de type administratif (13 %).

⁵ Remarques concernant le codage ISCO : L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable au plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le processus de codage initial est décomposé en deux étapes : un pré-codage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage sont arbitrées au cours d'une troisième étape de traitement. Pour terminer, l'exactitude des codes ainsi que le respect des règles d'attribution des codes sont vérifiés.

Structure professionnelle des hommes et des femmes

Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent aux yeux. Au Luxembourg, la proportion de directeurs, cadres de direction et gérants parmi les hommes actifs est quasiment deux fois plus élevée que parmi les femmes actives (cf. figure 4). Parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, l'écart entre les hommes et les femmes s'est de nouveau creusé. Si, en 2019, 7 % des hommes travaillaient dans cette catégorie professionnelle contre 10 % des femmes, cette année en revanche, seulement 5 % des hommes mais 12 % des femmes exercent une profession rattachée à cette catégorie. Parmi les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, on ne constate pas d'évolution majeure par rapport à l'année dernière, les hommes continuant de dominer largement ce secteur, même si celui-ci connaît toutefois un recul dans la structure professionnelle globale ces dernières années (voir ci-dessus).

Figure 4 Structure professionnelle des hommes et des femmes



Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

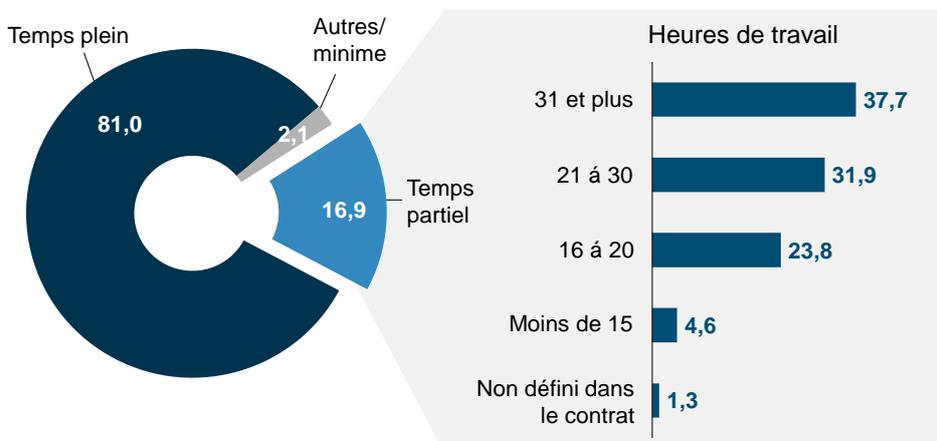
2 Temps de travail

2.1 Horaires de travail et règles concernant le temps de travail

La grande majorité (81 %) des salarié(e)s interrogés au Luxembourg est employée à temps plein. Seuls 19 % des salariés luxembourgeois travaillent à temps partiel ou sous une autre forme (cf. figure 5). Par rapport à d'autres pays, la proportion de personnes travaillant à temps partiel (sans les frontaliers) est légèrement au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (18 %).⁶

Parmi les 17 % de salariés ayant une activité à temps partiel, 38 % travaillent toujours 31 heures ou plus par semaine, 32 % ont un contrat allant de 21 à 30 heures, et 24 % indiquent avoir un contrat de travail pour 16 à 20 heures de travail par semaine. 5 % seulement des employés à temps partiel ont un contrat prévoyant moins de 15 heures de travail.

Figure 5 Contrat de travail : horaires contractuels



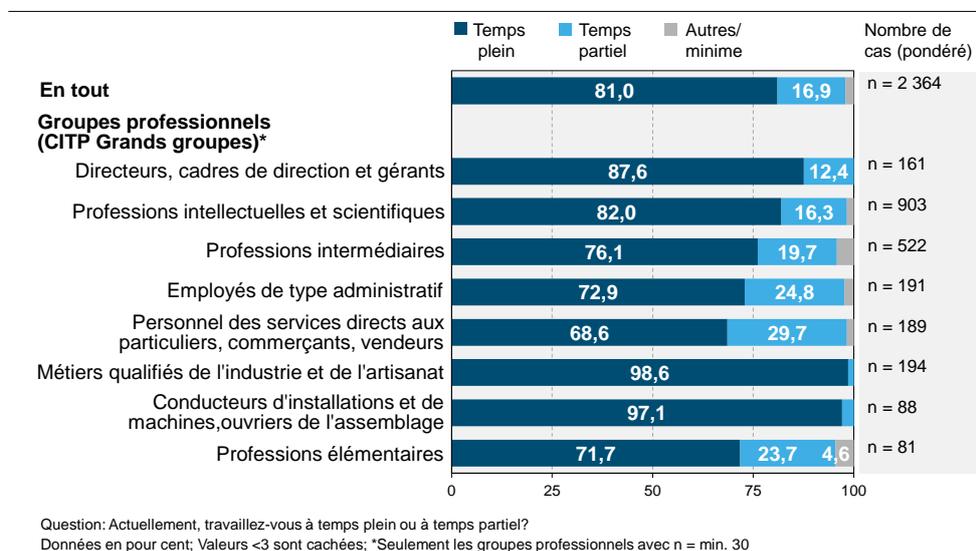
Base: 2.364 sondés; Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

⁶ Cf. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tps00159&plugin=0>, version : 2020, Grande-Bretagne incluse.

Le travail à plein temps représente donc la norme au Luxembourg. Toutefois, des différences notables existent entre les groupes professionnels en ce qui concerne la part d'emplois à temps partiel (cf. figure 6). Ainsi, avec des parts allant de 1 % à 3 %, les artisans et les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage représentent plutôt l'exception, alors que le travail à temps partiel est surreprésenté par rapport à la moyenne chez les professions élémentaires, ainsi que chez les employés de type administratif et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs. Ces différenciations du temps de travail sont stables dans le temps puisque qu'elles n'ont quasiment pas évolué par rapport à l'année précédente.

Figure 6 Activité à temps plein/temps partiel I

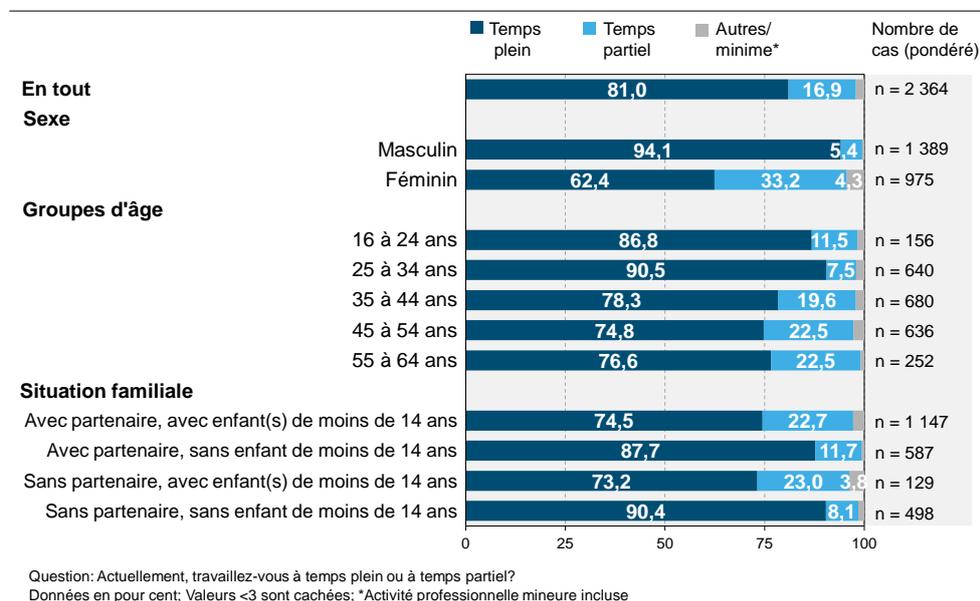


Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Au Luxembourg, les hommes et les femmes ne passent pas le même temps au travail. 94 % des hommes actifs au Luxembourg ont un poste à plein temps, contre seulement 62 % des femmes (cf. figure 7). Un tiers des femmes est donc employé à temps partiel, soit bien plus que les hommes, qui ne sont que 5 % dans ce cas. Dans ce sens, on peut dire que le travail à temps partiel est, et reste, « féminin », et que cela a peu changé par rapport à l'année dernière.

Par ailleurs, les deux groupes d'âge les plus jeunes sont les plus concernés par le travail à temps plein (87 % et 91 %), notamment par rapport aux autres groupes d'âge où seulement un peu plus de trois quarts des personnes travaillent à temps plein. Des différences apparaissent en particulier lorsque le foyer compte des enfants de moins de 14 ans. Les femmes et les hommes sans enfants sont respectivement 88 % (en couple) et 90 % (célibataires) à travailler à temps plein, contre environ 73 % à 75 % des personnes ayant un ou plusieurs enfants.

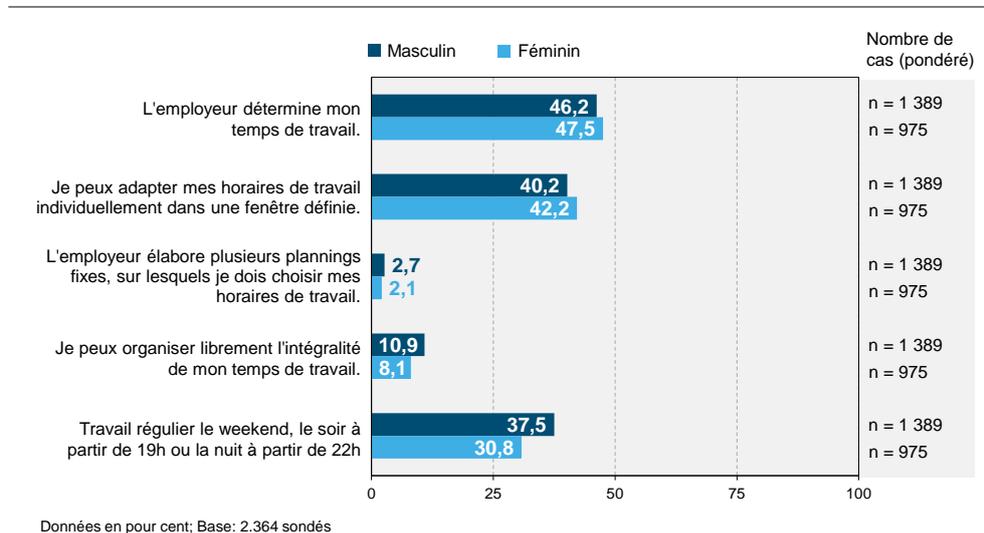
Figure 7 Activité à temps plein/temps partiel II



Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Outre des horaires de travail différenciés, il existe également au Luxembourg différentes règles et dispositions concernant le temps de travail. Concrètement, les salariés sont presque aussi nombreux à avoir des horaires de travail fixes (47 %) que des horaires de travail variables ou flexibles (41 %). Par ailleurs, 10 % peuvent totalement choisir leurs horaires de travail. Quelques salariés seulement (3 %) peuvent choisir entre plusieurs plannings de travail prédéfinis. Les différences sont minimales entre hommes et femmes, hormis concernant le travail avec des horaires atypiques, soit le soir, la nuit ou le week-end, où les hommes sont plus représentés que les femmes (cf. figure 8). Par ailleurs, plus le niveau de qualification augmente, et donc le niveau professionnel, plus la marge de manœuvre augmente également. Ainsi, les salariés ayant un niveau de formation équivalent à CITE 1, 2, 3 ou 4 sont entre 66 % et 80 % à avoir des horaires de travail fixes. En revanche, les personnes ayant un diplôme équivalent à un niveau CITE 6 ne sont que 40 % à travailler selon un planning fixe, tandis que parmi les salariés ayant un niveau de formation supérieur à CITE 6, seul un cinquième (22 %) a des horaires de travail fixes. De même, le temps de travail hebdomadaire n'est fixe que pour 15 % des directeurs, cadres de direction et gérants et 31 % des salariés exerçant une profession intellectuelle ou scientifique. À l'inverse, cela concerne près de neuf dixièmes des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, et des artisans.

Figure 8 Dispositions concernant le temps de travail



Données en pour cent; Base: 2.364 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

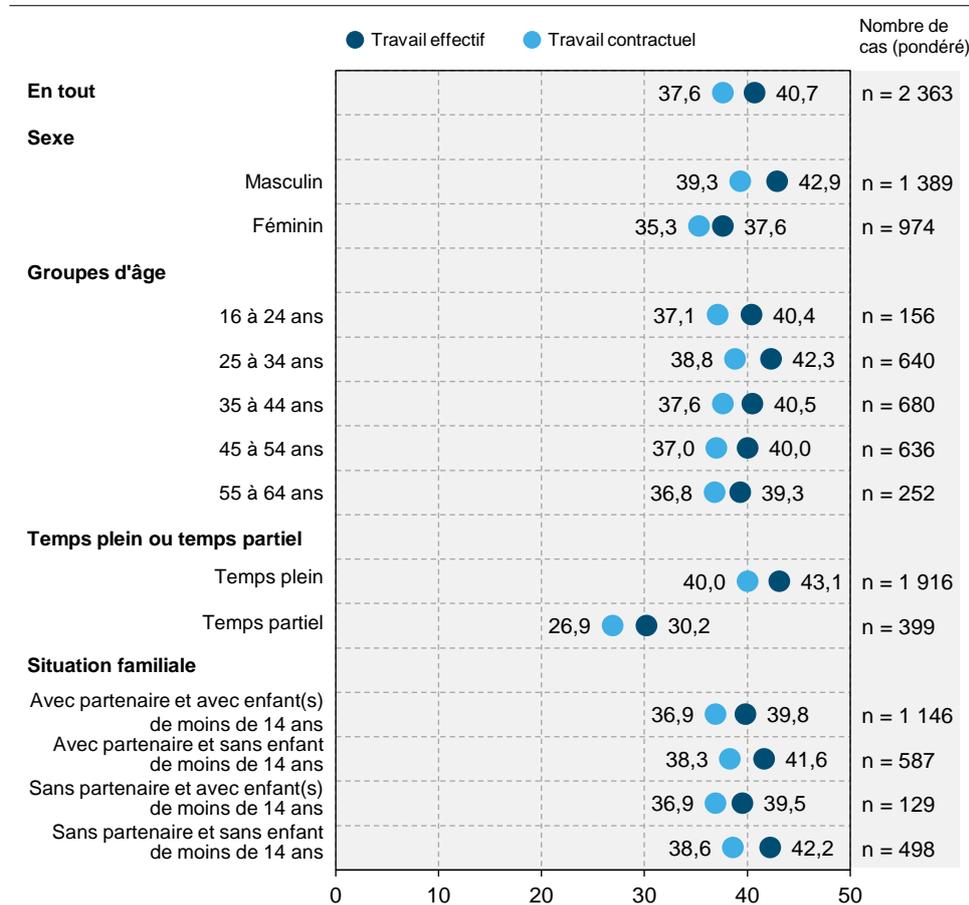


2.2 Nombre d'heures de travail

Au total, indépendamment du temps de travail défini contractuellement, 56 % des salarié(e)s du Luxembourg travaillent en réalité 40 heures ou moins par semaine. Ces chiffres sont semblables à ceux rencontrés en Allemagne (cf. Seifert 2014). Toutefois, comme on peut s'y attendre, la durée réelle du travail diverge des horaires conclus contractuellement. Alors que le temps de travail contractuel des personnes interrogées est en moyenne de 37,6 heures par semaine, la durée moyenne effective pour l'ensemble des salarié(e)s s'élève à 40,7 heures par semaine (cf. figure 9), soit environ 3 heures de plus que ce que le contrat prévoit.⁷ Avec une valeur moyenne de 42,9 heures, les hommes travaillent à peu près 5 heures de plus que les femmes au Luxembourg. Par rapport aux années précédentes, les valeurs moyennes des hommes et des femmes, tout comme la valeur moyenne globale, n'ont que peu évolué.

⁷ Ce chiffre est comparable au nombre d'heures de travail en Allemagne, même si le temps de travail contractuel moyen y est de 35 heures, et le temps de travail effectif d'environ 39 heures (cf. BAuA 2018a).

Figure 9 Temps de travail réel et contractuel



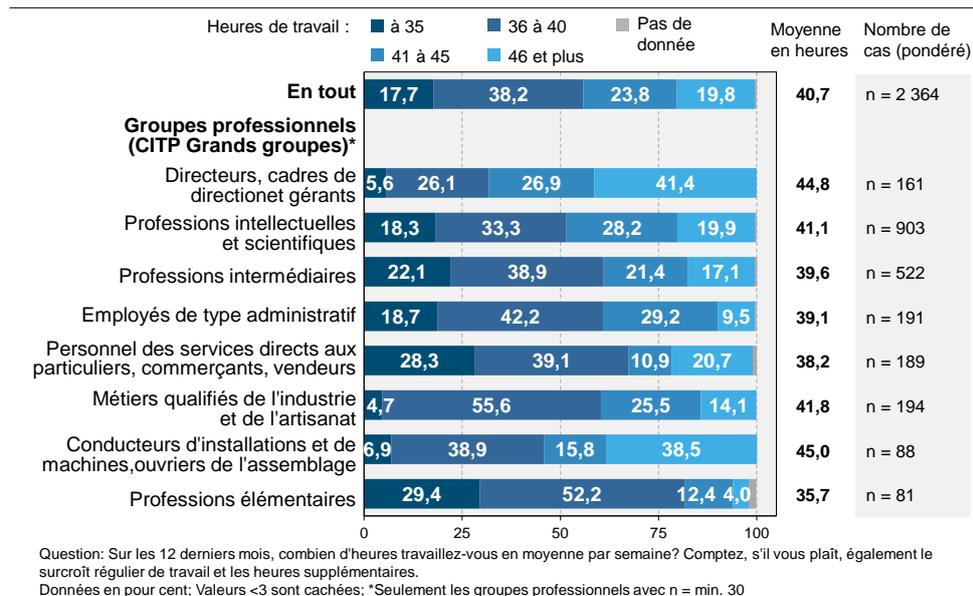
Question: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. Valeur moyenne en heures

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Les écarts dans le nombre d'heures de travail sont grands entre les différents groupes professionnels (cf. figure 10). C'est ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage continuent de se distinguer par un nombre d'heures de travail relativement élevé (45 heures par semaine en moyenne). 68 % des directeurs, cadres de direction et gérants indiquent travailler en réalité 41 heures et plus, et deux cinquièmes (41 %) indiquent même des durées de travail hebdomadaires dépassant 46 heures. Mais les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques sont également nombreux à travailler 41 heures ou plus par semaine (respectivement 54 % et 48 %). En revanche, avec des parts allant de 32 % à 39 %, les employés de type administratif et les salariés des professions intermédiaires sont moins concernés que la moyenne de la population active du Luxembourg par ce volume horaire. Pour certains groupes professionnels, les différences de durées de travail sont en grande partie dues à la part plus élevée d'emplois à temps partiel qu'on y rencontre. Alors que les employés à temps plein indiquent en moyenne 43 heures pour la durée effective de travail hebdomadaire, la moyenne est

de 30 heures pour les postes à temps partiel. Le temps de travail réel des salariés à temps plein est donc quasiment identique à celui des salariés en Allemagne. En revanche, avec 24 heures, les salariés à temps partiel du Luxembourg travaillent plus que les salariés à temps partiel d'Allemagne (cf. BAuA 2018a).

Figure 10 Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel



Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



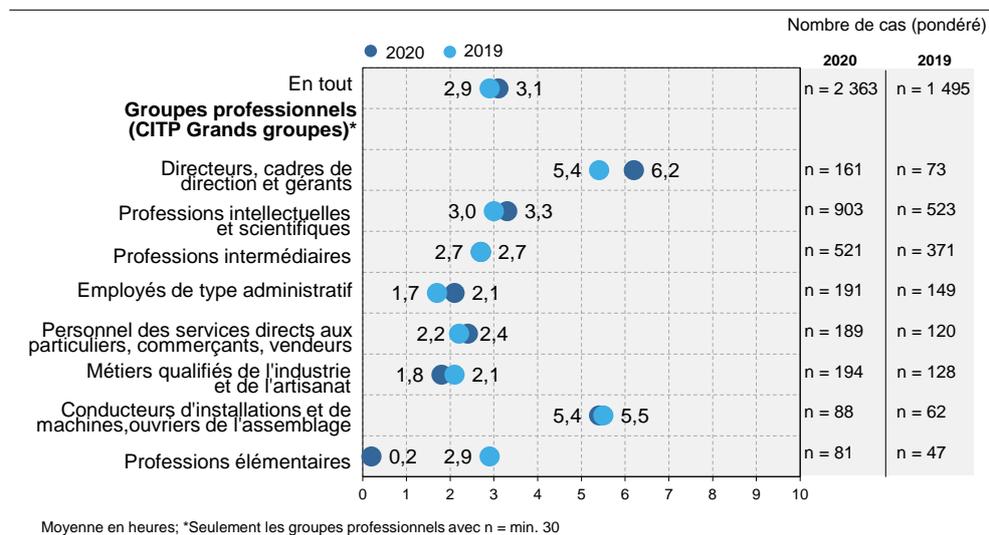
Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié (53 %) de la population active du Luxembourg travaille plus que ce qui est prévu contractuellement. On constate que les directeurs, cadres de direction et gérants, avec 6,2 heures supplémentaires par semaine, et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, avec 5,4 heures supplémentaires par semaine, sont particulièrement concernés par le surcroît de travail (cf. figure 11). Les employés de type administratif (2,1 heure supplémentaire), les artisans (1,8 heures supplémentaires), ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (2,4 heures supplémentaires) ne font à l'inverse que peu d'heures supplémentaires. Ce sont surtout les salariés ayant des horaires de travail flexibles qui évoquent des heures supplémentaires (5,3 heures supplémentaires), bien plus que les salariées et les salariés ayant des horaires de travail fixes (2,3 heures supplémentaires). Par rapport aux années précédentes, la moyenne du nombre d'heures supplémentaires est de 3,1 heures au total, soit un chiffre en légère hausse (2,7 heures en 2018 ; 2,9 heures en 2019).⁸

Il a aussi été demandé combien d'heures les personnes aimeraient travailler si elles devaient continuer à faire le même travail pour gagner suffisamment leur vie. Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires souhaité est de 35,5 heures. Près de 65 % des salarié(e)s travaillent donc plus qu'ils et elles ne le veulent en réalité. Le

⁸ Le nombre moyen d'heures supplémentaires est ainsi une heure en-dessous du nombre moyen d'heures supplémentaires en Allemagne (BAuA 2018a).

nombre de personnes qui souhaiterait travailler plus est faible (7 %), tandis que moins d'un tiers (27 %) est satisfait de son temps de travail.

Figure 11 Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel



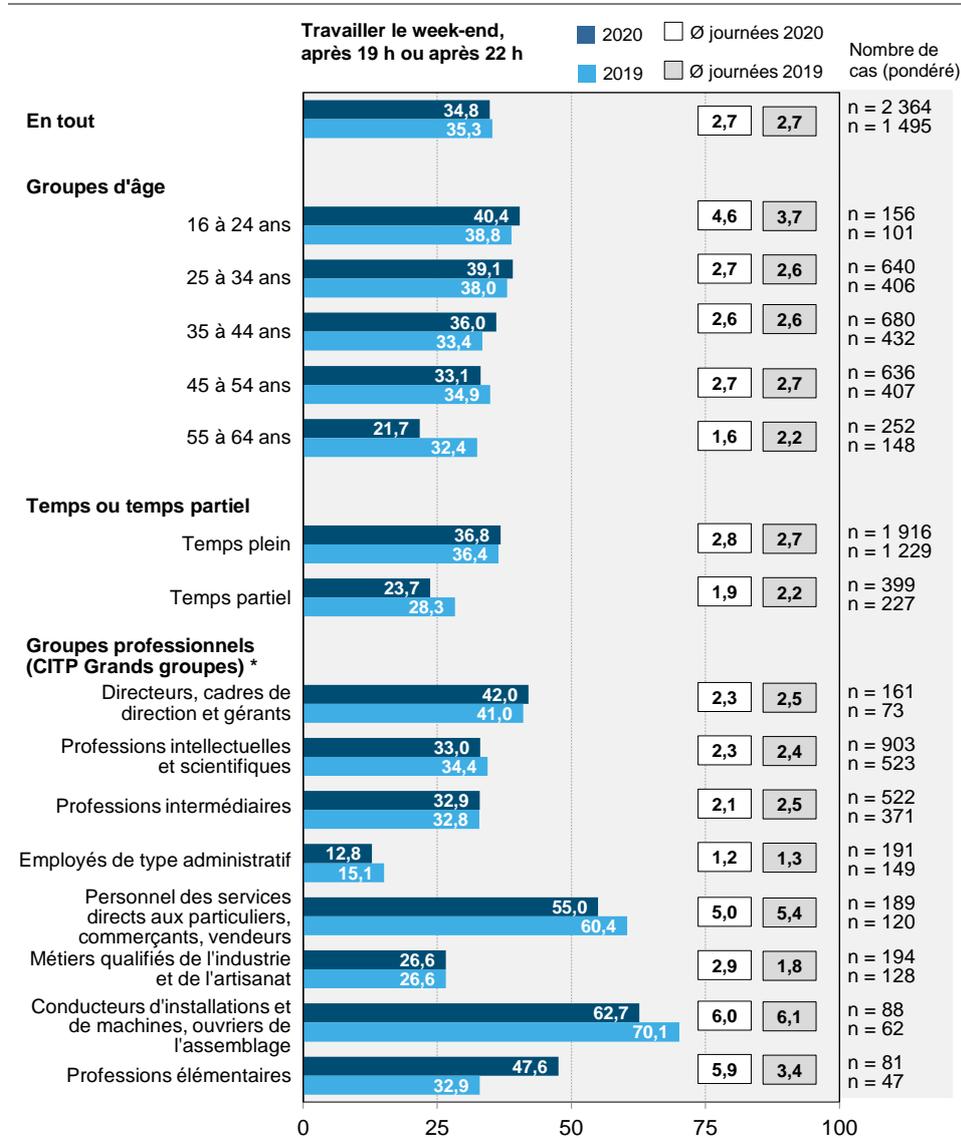
Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



Outre le nombre d'heures de travail en soi, l'organisation et le type d'horaires de travail sont des aspects fondamentaux dans la vie quotidienne des travailleurs. Un peu plus d'un tiers (35 %) travaille le week-end, la nuit ou le soir à partir de 19h00 (cf. figure 12). Rapportés à tous les salarié(e)s, ces horaires de travail atypiques représentent ainsi 2,7 heures par mois. Parmi les salariés travaillant le week-end ou le soir/la nuit, 30 % ont ces horaires de 1 à 3 jours par mois, et 30 % de 4 à 7 jours par mois. En outre, 17 % travaillent plus de 15 jours par mois le week-end ou le soir/la nuit.

On note également des différences entre les catégories professionnelles en ce qui concerne le travail le week-end ou le soir/la nuit. Avec 6,0 jours, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (5,0 jours) font en moyenne plus d'heures organisées de façon atypique que les artisans (2,9 jours) ou les employés de type administratif (1,2 jours). De plus, les jeunes salariés et salariées entre 16 et 24 ans travaillent plus souvent le week-end ou le soir/la nuit (4,6 jours), que leurs collègues plus âgés (de 1,6 à 2,7 jours), tout en sachant que 18 % des 16-24 ans travaillent dans le secteur des services directs, commerce, vente, contre 5 à 9 % pour les autres groupes d'âge.

Figure 12 Travail le week-end, le soir ou la nuit



Question: Pendant combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend? Données en pour cent; Seules les personnes ayant un horaire de travail le week-end, le soir après 19 heures ou la nuit après 22 heures sont présentées; *Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

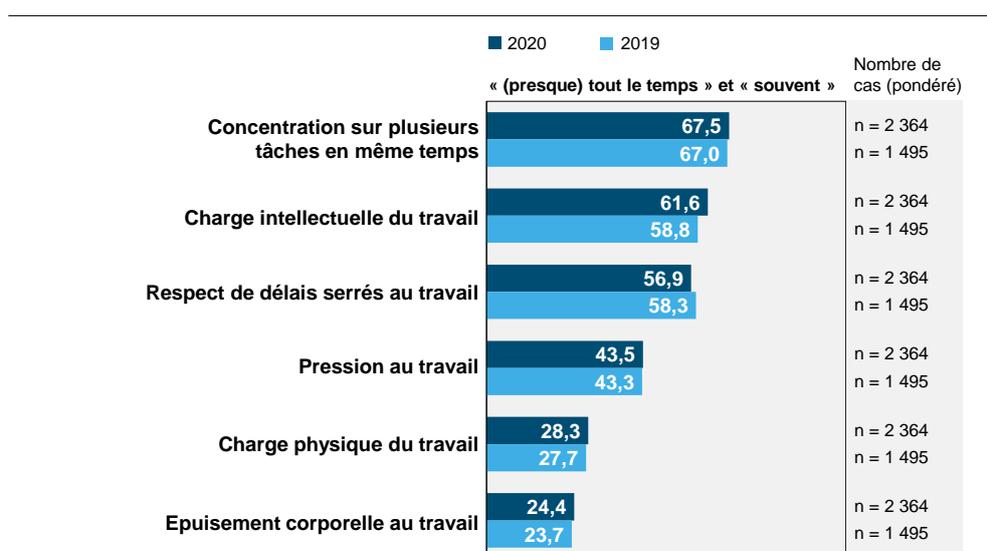
3 Conditions de travail et contexte du poste de travail

Les exigences physiques et mentales liées au travail ainsi que les libertés d'action dont bénéficient les salariés sont considérées comme des critères importants dans le travail. Ceci correspond aux résultats de la recherche scientifique sur le travail, selon lesquels la capacité de travailler est influencée négativement par des exigences élevées sur le plan mental ou physique, par le manque d'un sentiment d'autonomie et par un environnement de travail défavorable pour la santé physique (voir par ex. WAI-Manual 2015 ; Van den Berg et al 2009). Une partie des questions de l'enquête QoW est donc consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salariés et salariées sur leur situation sur leur lieu de travail. Concernant les conditions-cadres de l'emploi, le questionnaire aborde notamment les dimensions suivantes : charge mentale, contraintes physiques, liberté d'action et autonomie au travail. En résumé, on note que les charges mentales liées aux activités professionnelles se révèlent assez élevées pour une grande majorité des salarié(e)s au Luxembourg, tandis que les contraintes physiques sont en revanche moins mentionnées. La notion d'autonomie existe sur le lieu de travail, mais elle est plutôt limitée aux aspects organisationnels. Au-delà de l'impression globale esquissée plus haut, quelques détails permettent des constatations intéressantes et différenciées à plus d'un égard.

3.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail

Le travail est associé à des exigences diverses sur le plan physique et mental. Les principales notions d'exigences et de contraintes chez les travailleurs Luxembourgeois sont résumées dans la figure 13.

Figure 13 **Contrainte mentale et physique due au travail**



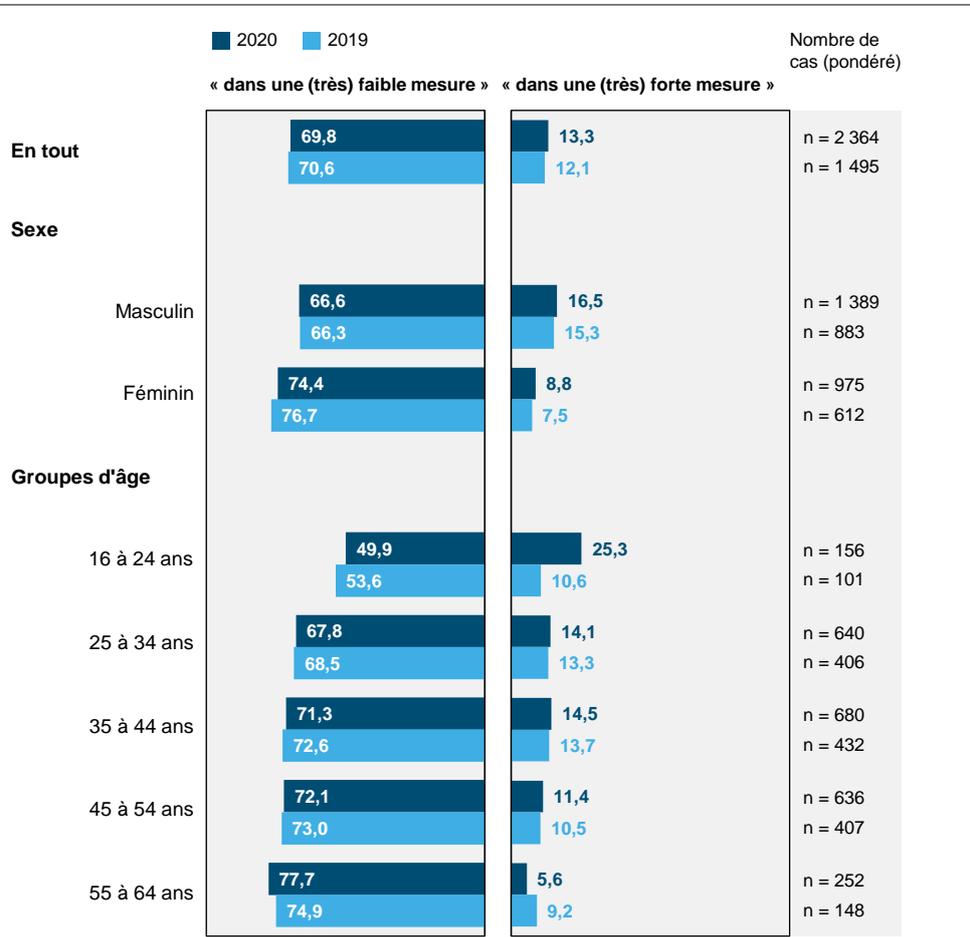
Données en pour cent; non représenté : « parfois », « rarement » et « jamais »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

En 2020, un peu moins d'un tiers (28 %) des personnes interrogées indique être « souvent » ou « presque toujours » soumis à des contraintes physiques au travail. Les jeunes salarié(e)s sont de nouveau 60 % à faire état d'une charge physique à cette fréquence, cette part ayant donc fortement augmenté cette année par rapport à l'année dernière (46 % en 2019). La charge physique de la population active au Luxembourg varie également selon le type d'horaires de travail. Les personnes ayant des horaires de travail fixes et celles pouvant choisir entre plusieurs plannings se sentent souvent soumises à des contraintes physiques (respectivement 48 % et 45 %). Les personnes interrogées ayant des horaires de travail flexibles ou bénéficiant d'une certaine marge de manœuvre dans leur temps de travail (horaires variables par exemple), se sentent en revanche bien plus rarement soumises à ce type de contraintes (9 % et 11 % dans chaque catégorie).

Comme cela a déjà été montré (cf. chapitre 2.1, notamment la figure 6), certaines catégories professionnelles ont des horaires de travail spécifiques. Ainsi, 74 % des artisans indiquent être régulièrement exposés à des contraintes physiques. On retrouve des proportions similaires chez les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (64 %), ainsi que chez les salariés des professions élémentaires (68 %). Or ces catégories professionnelles sont justement marquées par une organisation fixe du temps de travail. À l'inverse, les directeurs, cadres de direction et gérants (6 %) et les salariés des professions intellectuelles et scientifiques (9 %), qui ont plus de liberté dans l'organisation de leur temps de travail, n'ont en majorité pas l'impression d'être exposés à des contraintes physiques.

Figure 14 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I



Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



Risque d'accident et de blessures

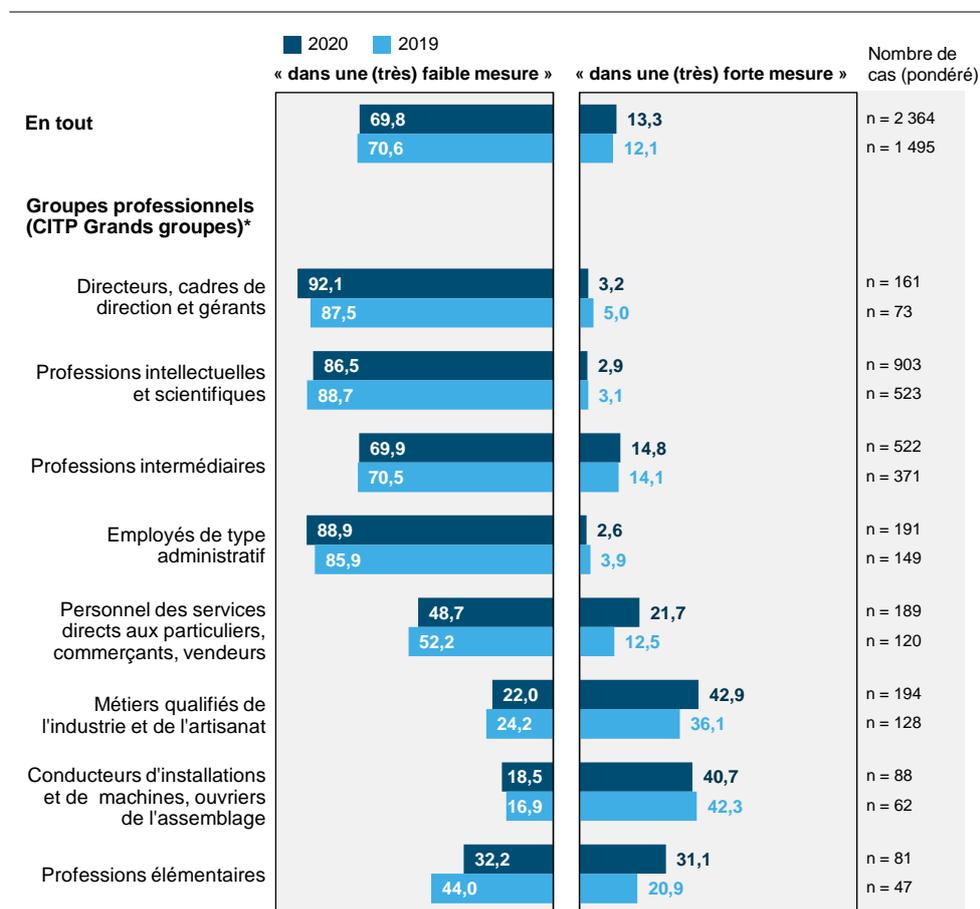
Dans l'ensemble, près de 13% des personnes interrogées déclarent être concernées dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessures sur leur lieu de travail. Cette valeur est stable par rapport à l'année dernière (cf. figure 14).

Avec 17 %, les hommes sont presque deux fois plus nombreux que les femmes (9 %) à être concernés dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessure.

Plus de deux tiers des personnes interrogées (70 %) déclarent n'être soumises qu'à un risque (très) faible d'accident ou de blessures à leur poste de travail. Les personnes ayant un niveau de formation très élevé (CITE 7, 8 : 91 %) ou les salariés exerçant une profession intellectuelle ou étant directeur, cadre ou gérant (respectivement 92 % et

87 %, cf. figure 15) sont les moins concernés par un risque d'accident. Parmi les employés de type administratif, lesquels ont en grande partie un niveau de formation CITE 3, près de 89 % indiquent que le risque d'accident est faible sur leur lieu de travail. Des potentiels de risque plus élevés sont rapportés par certains groupes de travailleurs ayant des emplois précaires. Le risque d'accident est élevé, de façon disproportionnée, pour les métiers dont les activités sont principalement manuelles ou physiques. Plus précisément, il s'agit des métiers de l'artisanat et ceux liés à la conduite et à l'assemblage d'installations et de machines.

Figure 15 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail II



Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures?

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

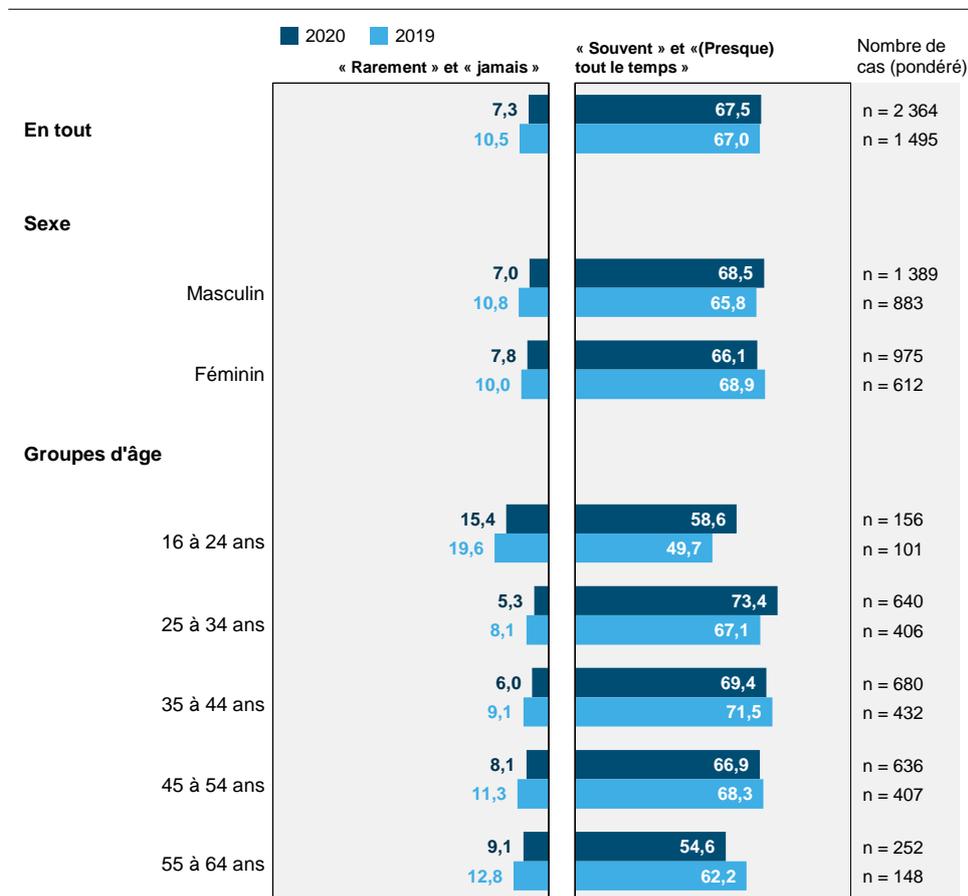
Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Charge mentale et « multitasking »

Par rapport à la charge physique, plus de la moitié (62 %) des salarié(e)s du Luxembourg se sentent en 2020 exposés « souvent » ou « presque toujours » à une charge mentale. Contrairement à la charge physique (54 %), une très faible proportion de personnes interrogées indique ne « jamais » ou seulement « rarement » subir une charge mentale au travail (9 %). Les directeurs, cadres de direction et gérants (78 %), ainsi que les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique (67 %) sont particulièrement soumises à des charges mentales. Toutefois, les autres catégories professionnelles peuvent également être concernées par ce type de contrainte, notamment les conducteurs d'installation et de machines, les ouvriers de l'assemblage (62 %), mais aussi, à l'autre bout de l'échelle, les professions élémentaires (43 %) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (41 %).

La complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences ou des contraintes spécifiques. C'est ainsi que 68 % des personnes interrogées indiquent devoir « souvent » ou « presque toujours » se concentrer sur plusieurs tâches à la fois, cet aspect n'apparaissant « jamais », ou « rarement », chez seulement 7 % des personnes interrogées (cf. figure 16). Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à indiquer devoir se concentrer sur plusieurs tâches à la fois (respectivement 69 % et 66 %). On note que le « multitasking » concerne particulièrement les directeurs, cadres de direction et gérants, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, une profession intermédiaire ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des postes à responsabilité. Ce chiffre apparaît comme stable sur ces 7 dernières années. Autre résultat constant : la part des salariés concernés par cette exigence augmente avec la durée effective du travail, en particulier lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse la limite des 40 heures (74 %). Toutefois, les salariés ayant un temps de travail quotidien moins important sont également nombreux à devoir se concentrer sur plusieurs tâches à la fois (de 60 % à 61 %).

Figure 16 Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge



Question: À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



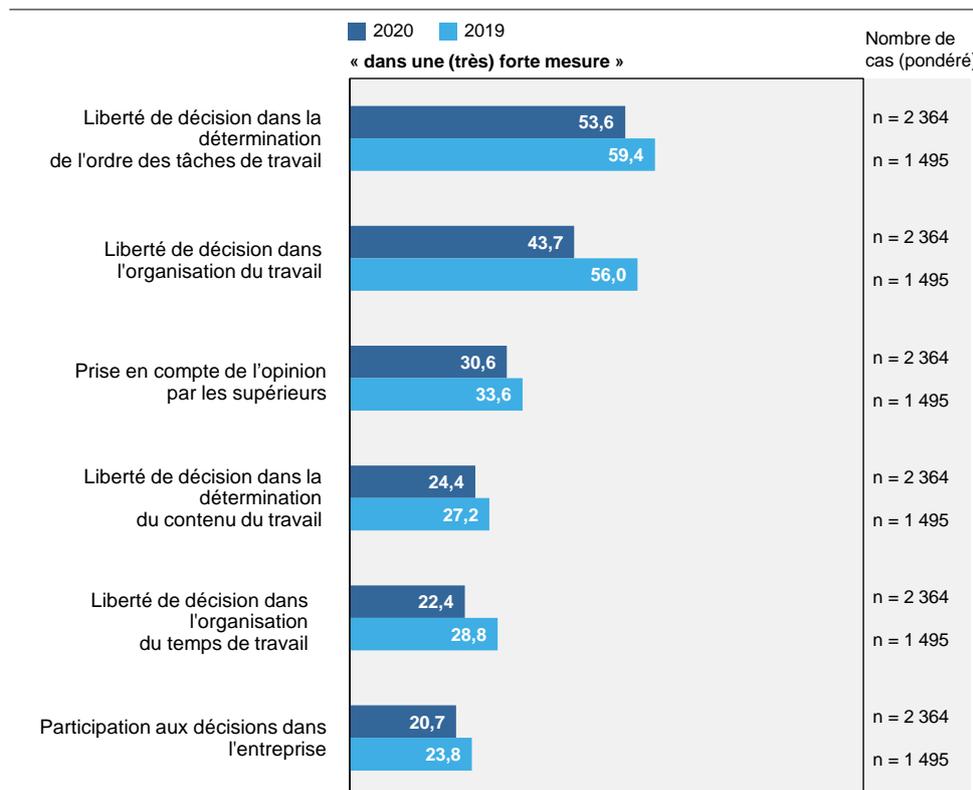
Liberté d'action

Le travail des salariés comporte aussi régulièrement, et ce dans une mesure plus ou moins grande, une certaine liberté d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant aussi bien l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées que la manière de les réaliser. L'année dernière, plus de la moitié des personnes interrogées considérait disposer d'une certaine liberté d'action. Mais cette année, avec 44 %, la proportion de personnes disposant d'autonomie dans la conception de leur travail est en recul (cf. figure 17). Par ailleurs, en 2020 comme les années précédentes, on note des différences bien marquées entre les différents groupes. Les jeunes indiquent beaucoup plus rarement pouvoir décider librement de leur manière de travailler, ce qui est probablement lié à leur statut professionnel en soi. Seuls 24 % des 16-24 ans le pensent, contre plus de 40 % dans les autres tranches d'âge. Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que ce sont surtout les directeurs, cadres de direction et gérants qui peuvent, « dans une (très) forte mesure », décider eux-mêmes des tâches dans leur travail (66 %), et définir eux-mêmes l'ordre de

leur travail (75 %). En revanche, les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (29 %) et les professions élémentaires (19 %) sont plus nombreux à n'être jamais, ou seulement rarement, en situation de pouvoir décider eux-mêmes de la façon dont réaliser le travail.

L'autonomie de décision et d'action se heurte visiblement à ses limites lorsqu'elle concerne les processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Seulement environ un quart des personnes interrogées (24 %) peut décider librement du contenu de son travail « dans une forte mesure » ou « très forte mesure ». Et seuls 22 % peuvent participer aux décisions concernant leurs horaires de travail. De même, seulement 21 % des salarié(e)s se voient offrir la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise. Quel que soit le groupe d'âge, seulement 5 à 9 % des salariés peuvent participer « dans une très forte mesure » aux décisions dans l'entreprise.

Figure 17 Liberté d'action dans le travail



Question : Je souhaiterais maintenant vous interroger sur vos conditions de travail dans l'entreprise. Pour chacune des questions suivantes, indiquez dans quelle mesure ces conditions sont exactes. Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Relations sociales et retour d'information sur le travail

Un aspect fondamental, car ayant une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est la convivialité de l'environnement de travail (cf. figure 18). Si l'on observe les résultats des 7 années d'enquête de 2014 à 2020, il apparaît qu'au moins quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent à un niveau élevé ou très élevé avec leurs collègues, bien que l'on note un léger recul au fil des dernières années. En 2020, la collaboration directe est donc encore pratiquement la règle, et est notamment très forte chez les 16-24 ans (83 %, contre 68-76 % dans les groupes d'âge plus âgés).

Si environ 55 % des salarié(e)s interrogé(e)s se sentent soutenus par leurs collègues au travail, 14 % ne sont soutenus que faiblement ou très faiblement par leurs collègues. Par rapport aux autres groupes d'âge, le groupe des 16-24 ans est plus souvent que la moyenne (66 %) soutenu « dans une forte mesure » ou « très forte mesure » par ses collègues (contre 48 % à 60 % pour les plus âgés).

Pour les travailleurs et les travailleuses, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important pour évaluer son comportement propre et, le cas échéant, le corriger. Les perceptions et les retours d'information de la part de l'entourage social aident à confirmer l'image que l'on a de soi-même et celle que l'on donne aux autres et, le cas échéant, à identifier le besoin d'ajustement. L'absence de feedback peut entraîner une certaine incertitude quant au rôle joué et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de questions spécifiques dans l'enquête. Les réponses à ce sujet sont aussi réticentes que l'année dernière, les chiffres étant même encore en baisse en 2020 : ainsi, moins de la moitié des personnes interrogées déclare recevoir un retour sur son travail (38 %).

Figure 18 Évaluation de l'environnement collégial 2014 à 2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Coopération avec les collègues au travail	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7	79,9	75,4
Soutien de la part des collègues au travail	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0	58,7	54,5
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2	41,9	37,9

Réponses Top-Box uniquement : « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »

Source : Quality of work Luxembourg 2014-2020 ; calculs propres.

Un véritable retour sur le travail inclut bien entendu également des critiques. Tant qu'il s'agit de critiques justifiées, fondées et constructives, celles-ci peuvent contribuer à améliorer la manière de travailler et le comportement des collaborateurs et collaboratrices. L'enquête QoW 2020 a donc inclus une question sur la fréquence à laquelle le travail du ou de la salariée était critiqué par ses collègues ou son supérieur. Près de deux tiers (65 %) de la population indiquent à ce sujet recevoir « rarement » ou « jamais » ce genre de critiques. Mais 6 % déclarent être « souvent » ou « presque toujours » critiqués. Pour ces salariés, si des critiques rares ou occasionnelles font partie du quotidien normal au travail, les critiques récurrentes risquent à long terme de diminuer la satisfaction au travail et le bien-être.

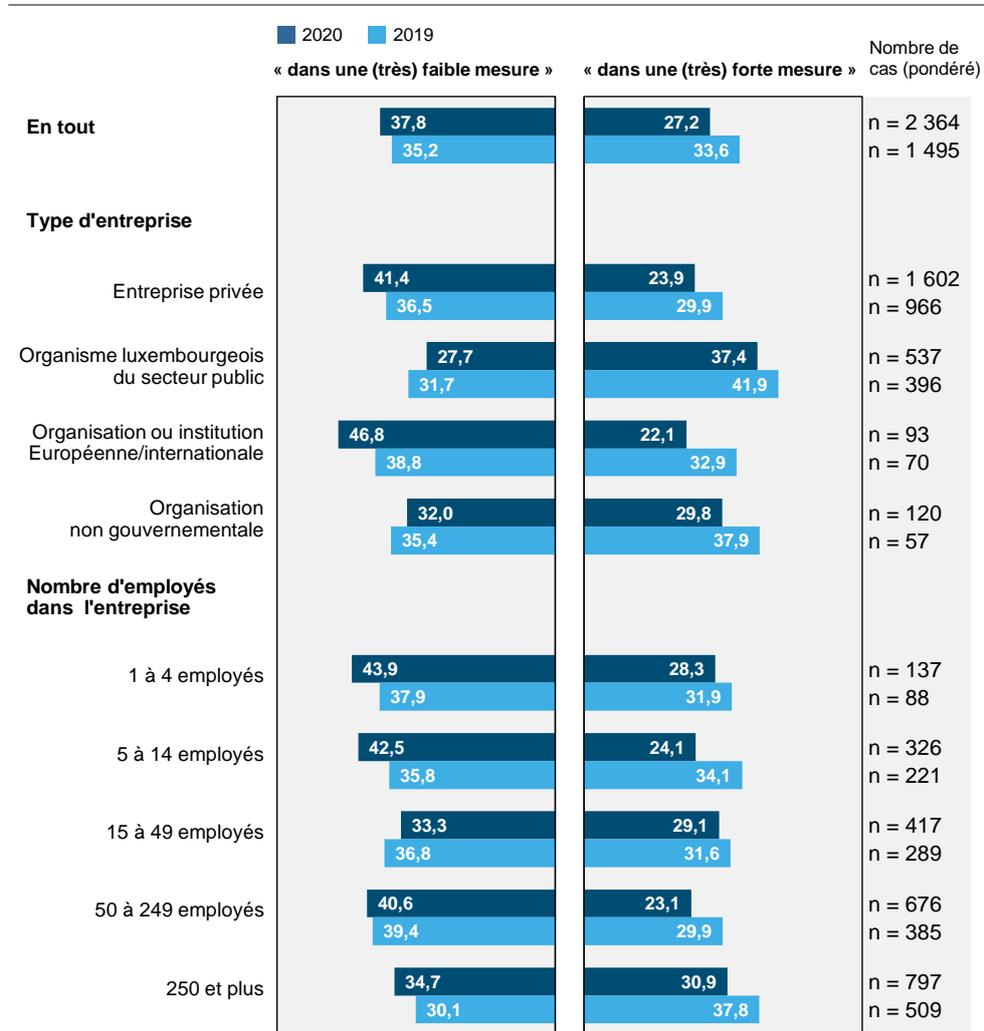
Les rapports conflictuels avec les collègues et le supérieur hiérarchique représentent un aspect fondamental de la vie professionnelle. Seule une petite partie des salariés (4 %) indique avoir « souvent » ou « presque toujours » des conflits récurrents avec ses collègues ou son supérieur hiérarchique. En revanche, 79 % déclarent n'être que « rarement » ou « jamais » impliqué dans des conflits avec les collègues ou le supérieur. Dans le cadre de la collaboration avec les collègues ou le supérieur hiérarchique, les situations problématiques peuvent prendre différentes formes au travail. Ainsi, 5 % des personnes interrogées déclarent être « souvent » ou « presque toujours » ignorées par leurs collègues ou supérieur hiérarchique, et les jeunes plus que les autres (9 %).

3.2 Perspectives de développement professionnel

Le développement professionnel est une dimension de la qualité du travail car il offre des perspectives d'évolution de poste ou un perfectionnement des compétences professionnelles. Dans les enquêtes des 7 dernières années, les salariés ont à chaque fois été interrogés sur l'existence de possibilités de formation continue dans leur entreprise. En 2020, si 27 % des personnes interrogées déclarent disposer de très bonnes possibilités de formation continue, 38 % évaluent toutefois leurs possibilités de formation continue comme plutôt faibles. Comme on le voit sur la figure 19, le nombre de salariés considérant ses possibilités de formation comme très bonnes est proportionnellement moins important dans les entreprises privées (24 %) que dans les organisations publiques (37 %) ou les organisations non gouvernementales (30 %). De façon logique, ce sont donc les employés du secteur « administration publique, défense, enseignement » qui déclarent le plus fréquemment avoir des possibilités de formation continue (40 %). Dans les autres secteurs d'activité, notamment « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants », les personnes sont bien moins nombreuses à faire état de cette possibilité (22 %).

Par ailleurs, les groupes d'âge les plus jeunes (16-24 ans et 25-34 ans) estiment leurs possibilités de formation un peu meilleures que les salarié(e)s les plus âgés, lesquels ne sont que 10 % à être d'accord avec cette affirmation (cf. figure 20). Si l'on observe le niveau d'études, ce sont surtout les salariés du Luxembourg ayant un niveau de formation élevé qui sont satisfaits des possibilités de formation dans leurs entreprises. 33 % des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 7 et 8) sont satisfaites « dans une (très) forte mesure » des possibilités de formation dans leur entreprise, même si 30 % pensent également le contraire dans ces mêmes groupes.

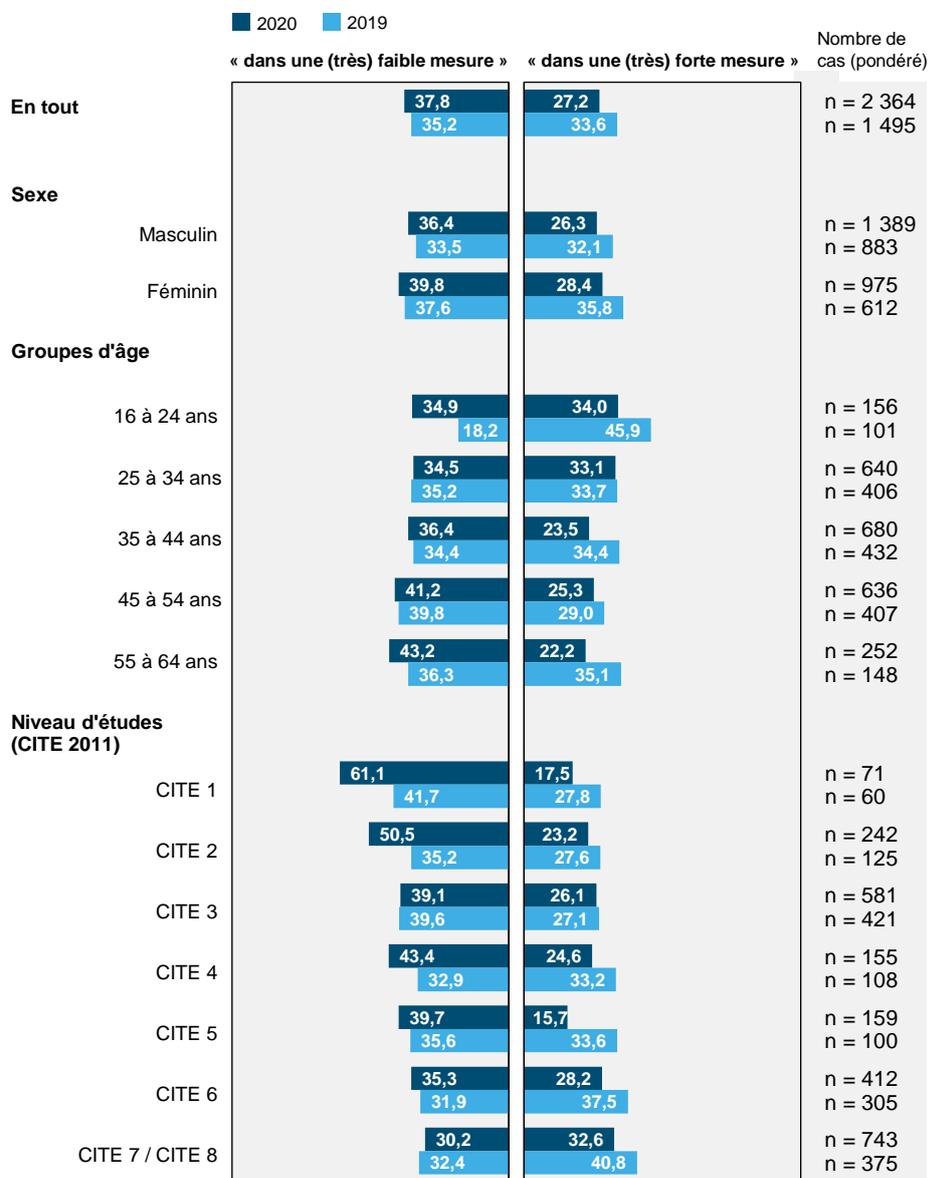
Figure 19 Formation continue, comparaison annuelle I



Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Figure 20 Formation continue, comparaison annuelle II



Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

4 La pandémie de COVID-19 au Luxembourg

Comme quasiment tous les pays d'Europe depuis le début de l'année 2020, le Luxembourg est directement touché par la pandémie de COVID-19. En mars 2020, Xavier Bettel, premier Ministre du Grand-Duché, a déclaré l'état de crise, une disposition adoptée en 2008 suite à la crise financière mondiale. Au moment de la rédaction de ce rapport (décembre 2020), la plupart des installations de loisirs sont fermées au Luxembourg (restaurants, bars, installations sportives, lieux culturels, etc.), ainsi que les administrations publiques comme les bureaux de citoyens, les services de police et les autorités administratives. De plus, le port du masque est obligatoire dans les espaces fermés ainsi que dans les transports en commun, et un couvre-feu a été instauré de 23h00 à 6h00⁹, lequel doit impérativement être respecté sauf dans quelques cas exceptionnels (transit, activité professionnelle, cas d'urgence). Si la pandémie de coronavirus a eu, et a encore, un impact sur la vie quotidienne, elle entraîne bien entendu également des conséquences sur la situation professionnelle des travailleuses et des travailleurs ayant été interrogés. L'un des objectifs importants de l'enquête QoW 2020 était de déterminer et d'évaluer les effets de cette crise sanitaire sur les salariés luxembourgeois.

4.1 Impact de la pandémie de coronavirus de 2020 sur la situation professionnelle

Les premières questions de l'enquête 2020 portaient sur l'impact de la crise du coronavirus sur la situation professionnelle des salariés du Luxembourg. La moitié des personnes interrogées (49 %) indique que sa situation professionnelle a été « fortement » ou « (très) fortement affectée », tandis qu'une autre moitié déclare à l'inverse qu'elle ne l'a été que faiblement, voire pas du tout. 16 % des personnes interrogées déclarent être « très fortement » touchées et 14 % « pas du tout ». Les figures ci-dessous regroupent les résultats des deux extrémités de l'échelle issues de la figure 21.

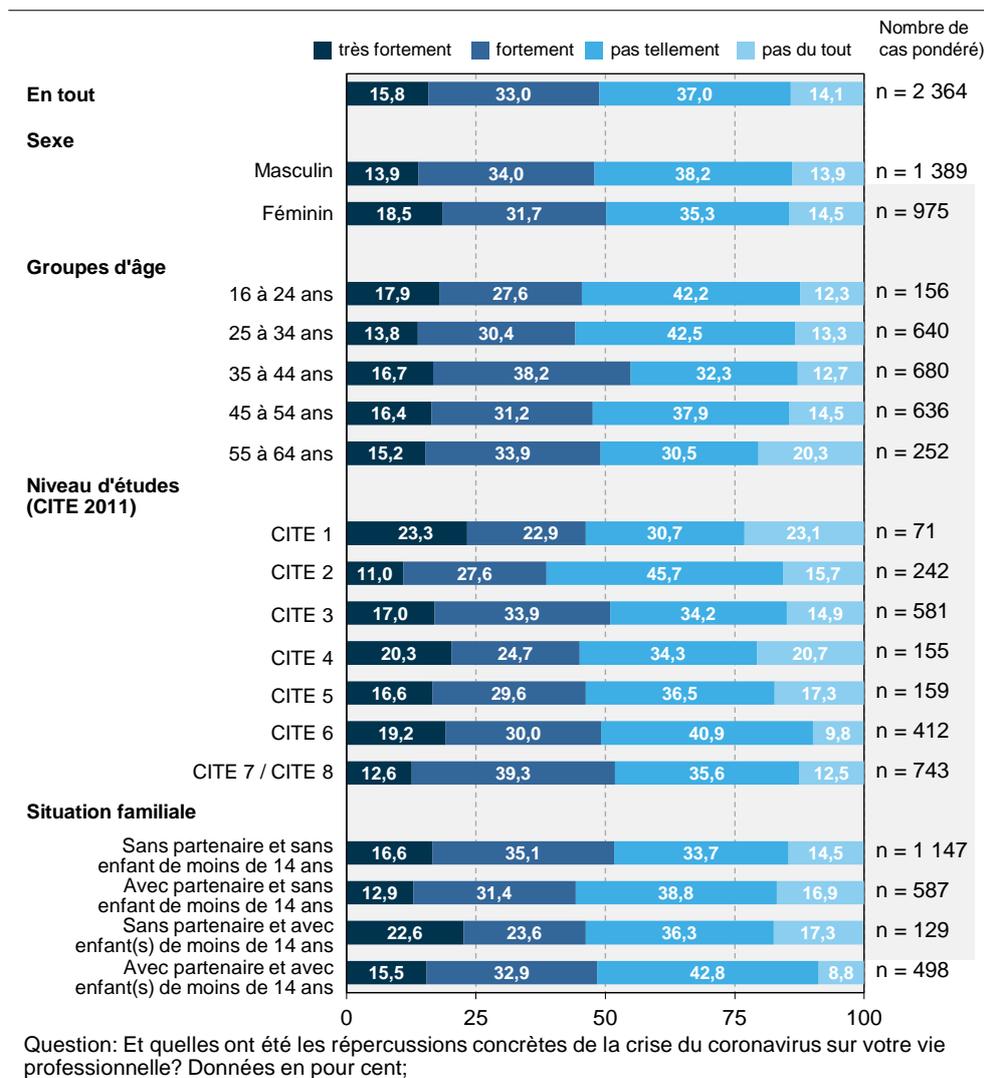
Si l'on observe les groupes d'âge, on constate que les salariés les plus âgés sont les moins touchés dans leur vie professionnelle par la pandémie de coronavirus. Un cinquième des 55-64 ans (20 %) indique ne ressentir « pas du tout » d'impact, alors que cela n'est le cas que chez environ 13 % des salarié(e)s de moins de 44 ans. Par ailleurs, en ce qui concerne les différences selon le genre, certes, hommes et femmes sont quasiment aussi nombreux (hommes : 14 %, femmes : 15 %) à déclarer que la pandémie n'a « pas du tout » d'impact sur leur vie professionnelle, mais on note toutefois une différence de 5 points à l'autre extrémité de l'échelle, les femmes indiquant plus fréquemment que les hommes ressentir « très fortement » des conséquences (respectivement 19 % et 14 %).

Par ailleurs, les situations familiales influencent également l'impact de la crise sanitaire sur la vie professionnelle. Les travailleuses et les travailleurs ayant des enfants sont globalement plus touchés par les effets de la pandémie que ceux n'ayant pas d'enfant. Les parents célibataires sont notamment particulièrement concernés, puisque près d'un quart (23 %) d'entre eux déclare que leur vie professionnelle subit « très fortement » les effets de la crise, tandis qu'ils ne sont que 17 % à le dire chez les travailleuses

⁹ Concerne la période allant du 30 octobre au 25 décembre 2020. Depuis le 26 décembre, le couvre-feu est de 21h00 à 6h00.

et travailleurs élevant leurs enfants en couple. En revanche, ces chiffres varient entre 13 % et 16 % chez les salariés sans enfant.

Figure 21 Impact de la crise du coronavirus sur la situation professionnelle



Source: Quality of work Luxembourg 2020, propres calculs

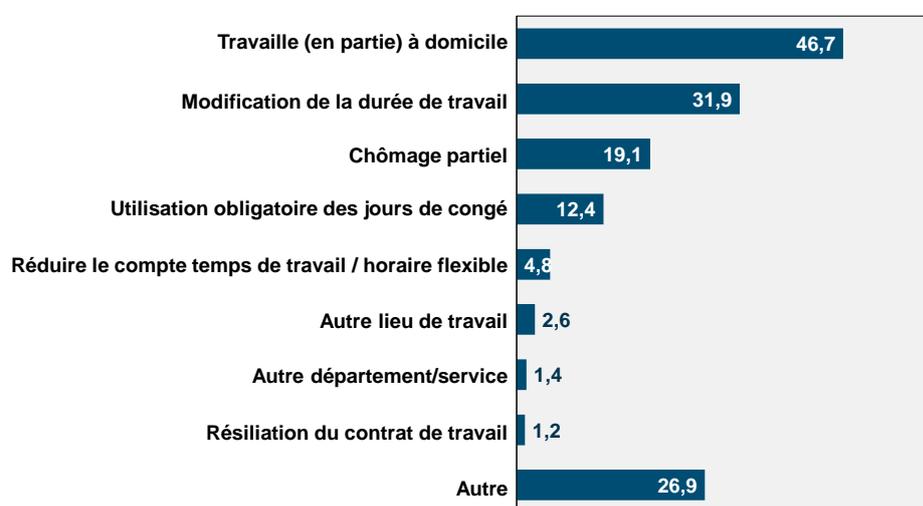


Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que ce sont surtout les salariés des services directs, commerçants, vendeurs (19 %), et des professions intermédiaires (21 %) qui sont « très fortement » touchés dans leur vie professionnelle. En revanche, avec une proportion de 6 %, les artisans sont de loin les moins concernés. Tout comme avec le type d'activité exercée, certains secteurs d'activité sont plus fortement impactés que d'autres par la pandémie. Les salariés du bâtiment et de la construction ne sont ainsi que 7 % à indiquer ressentir « très fortement » des conséquences de la crise du coronavirus, tandis que cela est bien plus souvent le cas pour les employés du secteur social et de la santé (30 %), de l'administration publique (22 %) et des secteurs ayant des contacts fréquents avec les clients, comme par exemple le commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (17 %).

La question suivante aborde en détail les différents effets de la pandémie.¹⁰

La conséquence la plus fréquente de la pandémie de 2020 sur l'activité professionnelle est de loin le fait de devoir télétravailler (cf. figure 22). Près de la moitié des personnes interrogées (47 %) indique travailler, ou avoir travaillé, au moins de temps en temps en télétravail (plus de détails dans le chapitre 7.3 spécialement consacré à ce sujet). De plus, un bon tiers (32 %) des travailleuses et travailleurs du Luxembourg a vu la durée effective de son travail être modifiée¹¹. 20 % déclarent de manière explicite avoir été mis au chômage partiel, 12 % ont dû utiliser des jours de congé et 5 % ont dû recourir à leur compte-épargne temps ou passer en horaires flexibles.

Figure 22 Conséquences concrètes de la crise sanitaire sur la vie professionnelle



Données en pour cent; Nombre de cas (pondéré): 2.029

Base : Répondants pour lesquels la crise de Corona a eu au moins un impact "moins fort" sur leur situation professionnelle ; réponses multiples possibles

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Les conséquences citées par les personnes interrogées varient principalement selon la catégorie professionnelle. Ainsi, 62 % des directeurs, cadres de direction et gérants, 72 % des salariés des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que 52 % des employés de type administratif ont très souvent dû télétravailler. En revanche, en raison du profil même de leur activité, le télétravail ne concerne que très rarement les artisans (3 %), les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (0 %) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (1 %). Ces trois catégories professionnelles ont toutefois été plus souvent que la moyenne touchées par le chômage partiel (44 % des artisans, 36 % des conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage et 29 % du personnel des services directs, commerçants, vendeurs). Les effets de la crise varient également selon les secteurs

¹⁰ Les résultats ci-dessous ne concernent que les personnes dont la vie professionnelle, a été « très fortement », « fortement » ou « pas tellement » impactée par la crise sanitaire.

¹¹ Il s'agit ici probablement d'un effet temporaire de la crise du coronavirus, car le temps de travail effectif est en réalité quasiment le même que les années précédentes (cf. chapitre 2.2).

d'activité. Si le chômage partiel est fréquent dans le secteur de l'industrie manufacturière (53 %), la construction (40 %) et le commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (31 %), le recours au télétravail est lui fréquent dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (77 %) ainsi que le secteur financier et les assurances (90 %).

Par ailleurs, il a été demandé aux salariés dans quelle mesure ils craignaient d'être contaminés par le coronavirus sur leur lieu de travail. Cette question permet d'identifier, d'une part, les situations objectivement risquées du fait de contacts entre personnes fréquents et inévitables liés à l'activité exercée, et, d'autre part, de déterminer de façon indirecte l'étendue des mesures de prévention existantes sur le lieu de travail.

Dans l'ensemble, un quart des personnes interrogées (24 %) indique avoir peur d'être contaminé par le COVID-19 « actuellement au travail » (réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »). Les femmes sont ici plus nombreuses (29 %) que les hommes (20 %) à craindre une contamination. La peur de l'infection varie fortement selon les secteurs et les catégories professionnelles, ce qui est à mettre en lien avec la fréquence des contacts avec les clients, ou à l'inverse, avec le fait de pouvoir éviter ces contacts (télétravail) dans le cadre de son activité. Le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, répond plus souvent que la moyenne avoir peur d'une contamination par le COVID-19 (45 %), alors que cela concerne moitié moins de personnes chez les directeurs, cadres de direction et gérants (17 %) et les salariés des professions intellectuelles et scientifiques (20 %).

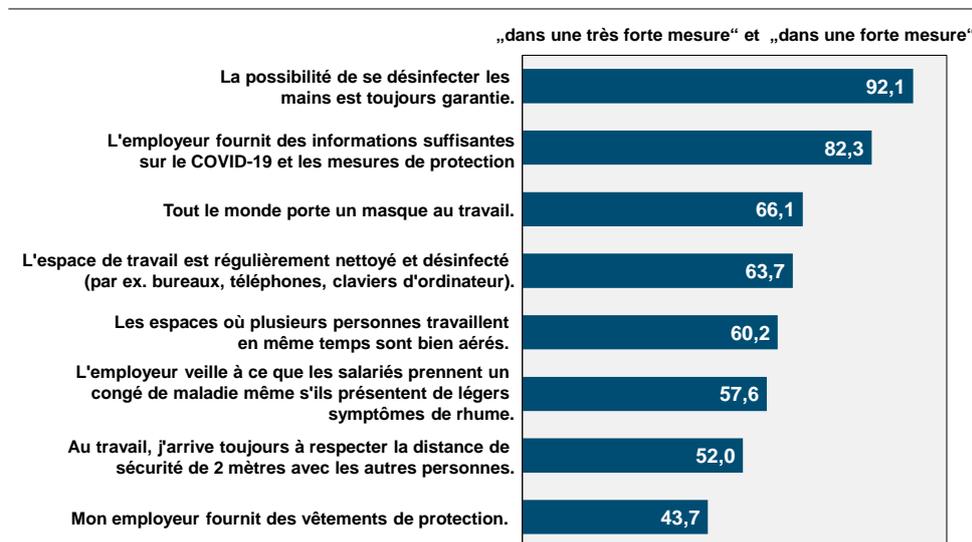
Ce qui est étonnant, c'est le fait que les salariés plus âgés (qui font partie des groupes à risque), ne craignent pas plus que les jeunes une contamination par le coronavirus. Au contraire, avec 30 %, ce sont relativement les personnes les plus jeunes (16-24 ans) qui en ont le plus peur. Dans l'ensemble, on ne constate donc pas de véritables différences selon la tranche d'âge.

4.2 Précautions prises par l'employeur pour lutter contre le coronavirus

Les entreprises ont l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés, et de prévenir ou de réduire au minimum le risque de maladies et d'accidents du travail. Cette responsabilité implique donc également de lutter contre les risques extraordinaires dans le cadre du travail, par exemple le risque d'infection lié au coronavirus se propageant actuellement partout dans le monde.

Les employeurs peuvent recourir à différentes mesures pour réduire le risque d'infection dans l'entreprise mais aussi entre les salariés, et ainsi les protéger. Dans l'enquête QoW 2020, il a été demandé aux salariés du Luxembourg d'indiquer, pour différentes actions de prévention, dans quelle mesure leur employeur les avait prises ou mises en place (cf. figure 23).¹²

¹² Toutes les réponses représentées ici doivent être évaluées avec l'échelle habituelle : « dans une très forte mesure », « dans une forte mesure », « dans une mesure moyenne », « dans une faible mesure » et « dans une très faible mesure » ; on a regroupé les deux premiers items (Top-Box) pour qualifier une approbation claire, et les deux derniers items (Low-Box) pour qualifier une négation claire.

Figure 23 Précautions prises dans les entreprises


Données en pour cent; Nombre de cas (pondéré): 2.364

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Dans l'ensemble, quatre cinquièmes (82 %) des travailleuses et des travailleurs considèrent recevoir suffisamment d'informations de la part de leur employeur sur le COVID-19 et les mesures de prévention mises en place, bien que cela soit davantage le cas chez les salariés plus âgés (55-64 ans : 87 % d'approbation) que chez les plus jeunes (16-24 ans : 75 % d'approbation). Dans les secteurs d'activité les plus touchés par la pandémie (cf. chapitre ci-dessus), la plupart des salariés se sent également bien informés par son employeur, comme dans le secteur social et de la santé, où 9 salariés sur 10 se sentent bien informés. Dans le secteur de la construction, soit celui dans lequel les salariés sont les moins nombreux à ressentir des changements dans leur vie professionnelle, 73 % considèrent que leur employeur fournit suffisamment d'informations sur le COVID-19 et les mesures de prévention mises en place.

Parmi les recommandations des autorités sanitaires visant à lutter contre le coronavirus, figure le fait de se désinfecter régulièrement les mains.¹³ D'après les réponses, 92 % des personnes interrogées en ont la possibilité dans leur entreprise.¹⁴ Le fait de porter un masque fait également partie des principales recommandations des autorités sanitaires. Deux tiers (66 %) des salariés déclarent que tout le monde en porte un dans leur entreprise. Le chiffre est similaire à celui de la désinfection des espaces de travail, puisque 64 % déclarent que c'est régulièrement le cas.

¹³ <https://sante.public.lu/fr/espace-professionnel/recommandations/direction-sante/000-covid-19/recommandations-sanitaires-temporaires/index.html>

¹⁴ Dans le cadre de l'enquête QoW 2020, il a été demandé quelles mesures l'employeur a prises ou adoptées. La question de savoir dans quelle mesure ces mesures sont respectées n'a pas été posée.

Par ailleurs, un peu plus de la moitié des personnes interrogées (52 %) parvient à respecter une distance de sécurité d'au moins 2 mètres avec les autres personnes au travail. Cela dépend toutefois du secteur d'activité dans lequel on travaille. En effet, si 24 % du personnel des services directs, commerçants, vendeurs déclarent moins souvent que la moyenne pouvoir respecter cette distance au travail, 78 % des directeurs, cadres de direction et gérants le peuvent.

Par ailleurs, 60 % des personnes interrogées indiquent que les espaces où plusieurs personnes travaillent en même temps sont bien aérés, mais 16 % déclarent le contraire. Moins de la moitié des salariés (44 %) déclare recevoir des vêtements de protection de la part de leur employeur, mais moins de la moitié également déclare ne pas en recevoir (43 %). De plus, les salariés du secteur social et de la santé sont plus nombreux que la moyenne à indiquer que leur employeur leur fournit des vêtements de protection (72 %), ce qui pourrait indiquer que ce genre de vêtements n'est pas utilisable ni utile dans toutes les professions.

Enfin, il a également été demandé si les employeurs permettaient à leurs employés de prendre, par précaution, un congé de maladie en cas de symptômes légers d'état grippal. D'après les résultats de l'enquête QoW 2020, cela est le cas pour 58 % des travailleuses et des travailleurs. Si cela est le plus fréquent chez les salariés du secteur social et de la santé (72 %) et ceux travaillant dans la finance et les assurances (61 %), c'est dans le secteur des technologies de l'information et de la communication que cela est le moins souvent possible (46 %).

Dans l'ensemble, d'après les déclarations des salariés, deux tiers des entreprises ont donc mis en place des actions de prévention dans une forte mesure (66,7 % des employeurs ont mis en place plus de 5 mesures parmi les 8 proposées). Cependant, plus d'un quart (26,1 %) n'ont mis que peu de mesures en place (3 mesures maximum « dans une mesure moyenne », les autres « dans une (très) faible mesure »). Les mesures de prévention sont présentes dans une forte mesure principalement dans le secteur industriel et manufacturier (73,5 %), le transport de personnes et de biens, l'hôtellerie et la restauration, le secteur du nettoyage, l'artisanat et le commerce, mais également dans l'administration publique (plus de 66-70 % dans chacun de ces secteurs).

De façon logique, il a également été demandé à quelle fréquence, au cours des 12 derniers mois, les salariés ont été au travail alors qu'ils étaient malades. Si 13 % des salariés ont « souvent » ou « presque toujours » travaillé alors qu'ils auraient dû rester chez eux, cela n'a « jamais » été le cas pour 37 % d'entre eux, et « rarement » pour 27 %.¹⁵ Parmi les personnes n'ayant « jamais » ou seulement « rarement » été au travail malades au cours des 12 derniers mois, deux tiers (64 %) se sont vues conseiller par leur employeur de prendre un congé de maladie même si les symptômes étaient légers (réponse « dans une forte mesure » ou « dans une très forte mesure »). Parmi les personnes ayant très souvent été travailler en étant malade (« souvent » ou « presque toujours »), seulement un peu moins de la moitié (46 %) indique que leur employeur a proposé le congé de maladie.

¹⁵ Les personnes n'ayant pas été malades pendant la période de référence ont également pu répondre « jamais » puisqu'elles n'avaient jamais été au travail en étant malades. La catégorie de réponse « jamais » doit donc être interprétée avec prudence.

5 Travail et bien-être personnel

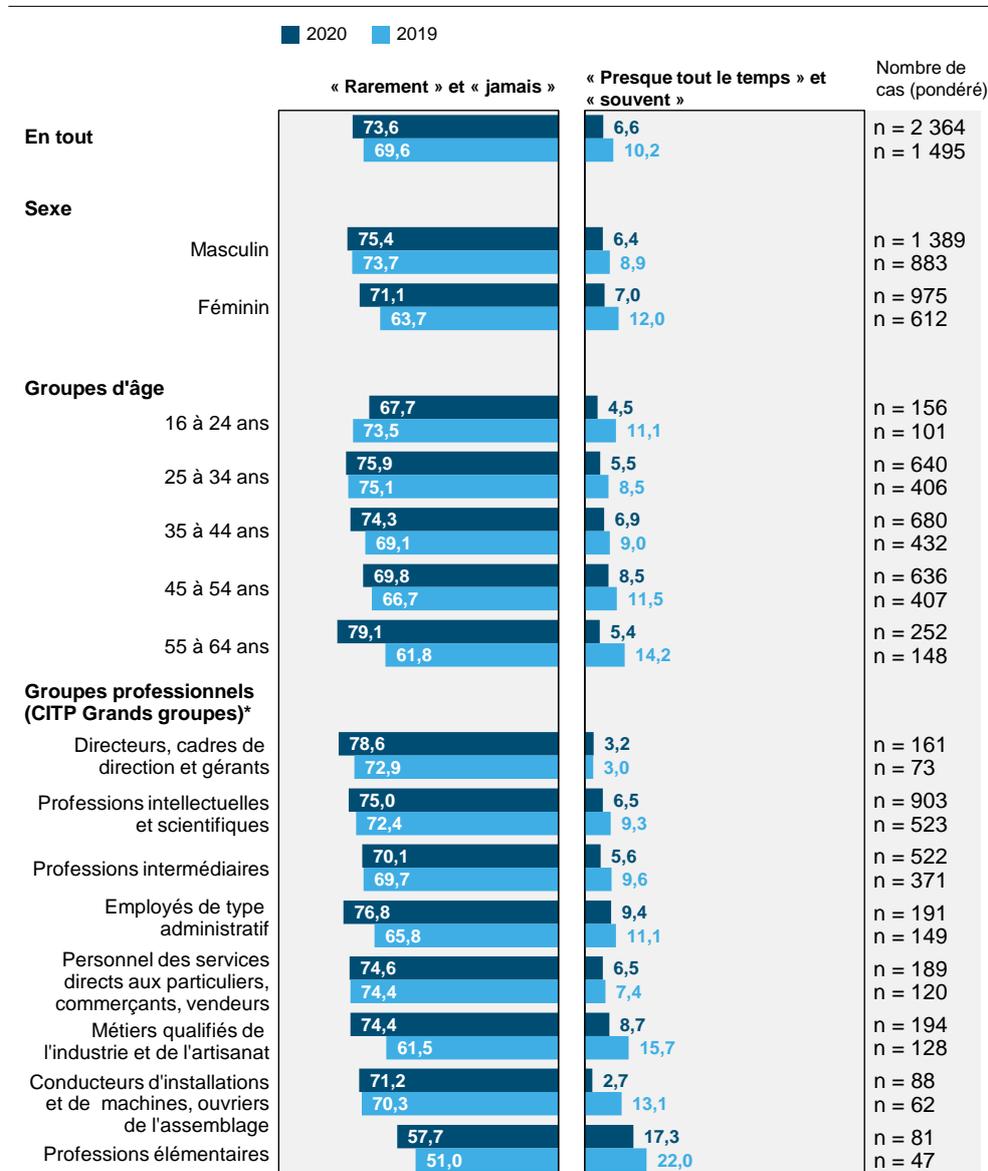
Le chapitre suivant aborde les liens entre la vie professionnelle et le bien-être personnel, notamment certains aspects concernant la santé et le vécu émotionnel lié au travail.

5.1 Travail et santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête, l'enquête QoW recueille des informations sur l'existence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs salariés du Luxembourg.

En 2016 et 2017, au cours des douze mois précédant l'enquête, environ un dixième des travailleurs a eu régulièrement (« souvent » ou « presque toujours ») des problèmes de santé, et un seizième en a eu « parfois ». Si des chiffres légèrement plus élevés avaient été mesurés en 2018, ils étaient revenus au niveau des années précédentes en 2019. En 2020, seulement 7 % des personnes interrogées indiquent avoir souvent eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois ; 74 % indiquant n'en avoir « jamais » ou « rarement » (cf. figure 24). Concernant les catégories professionnelles, les directeurs, cadres de direction et gérants ainsi que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (3 % dans chaque groupe) sont bien moins nombreux que les autres salariés à indiquer souffrir de problèmes de santé. En revanche, les personnes exerçant une profession élémentaire (17 %), les employés de type administratif et les artisans (environ 9 % dans chacun des deux groupes) sont ceux qui se plaignent le plus de leur état de santé.

Figure 24 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois



Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?

Données en pour cent; non représenté: « parfois »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Pour toutes les années d'enquête, on continue de constater une faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. En revanche, une partie non négligeable des personnes interrogées se plaint de problèmes de dos, de problèmes d'estomac, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil fréquents (cf. figure 25).¹⁶ Seulement 1 % des personnes interrogées sont concernés par des problèmes cardiaques, mais 31 % se plaignent « souvent » ou « presque toujours » de problèmes de dos. 12 % des personnes interrogées mentionnent des problèmes d'estomac. Un peu moins d'un cinquième (18 %) des travailleuses et travailleurs luxembourgeois souffre de maux de tête, un quart exactement de troubles du sommeil, et 18 % de douleurs articulaires. Certains de ces problèmes de santé sont probablement liés à l'âge, ou tout au moins en partie. Ceci vaut par exemple pour les articulations, dont l'usure augmente avec l'âge. Ils ne concernent quasiment pas les trois tranches d'âge les plus basses (14 % dans chacun des trois groupes), alors que les personnes de plus de 45 ans en font état bien plus fréquemment (de 22 % à 27 %).

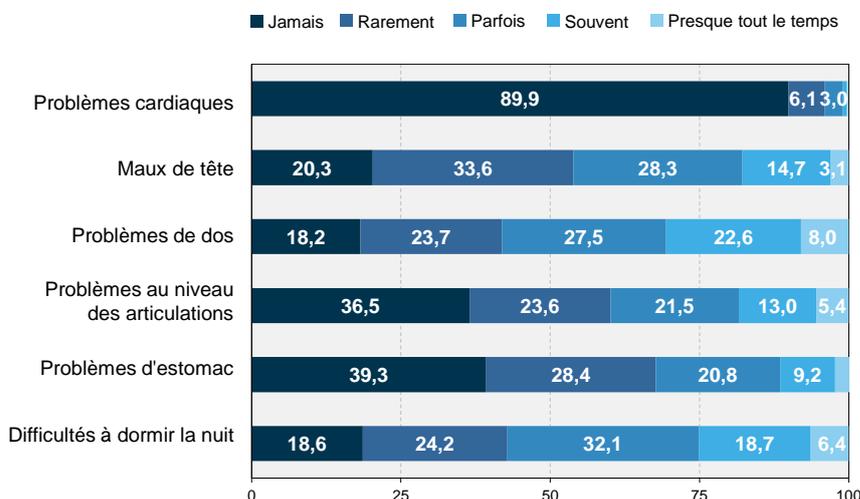
Les problèmes de santé sont également ressentis différemment selon l'activité professionnelle. Les problèmes de dos sont surreprésentés chez les personnes exerçant une profession élémentaire et les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (respectivement 58 % et 66 %). Le personnel des services directs, commerçants, vendeurs ainsi que les professions intermédiaires se plaignent, eux, de maux de tête fréquents (respectivement 24 % et 23 %). En revanche, environ 10 % ou plus des salariés de presque toutes les catégories professionnelles sont concernés par des problèmes d'estomac. Seuls les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (4 %) l'indiquent plus rarement.

Même si on retrouve globalement les mêmes proportions d'hommes (6 %) et de femmes (7 %) indiquant avoir souvent des problèmes de santé, il existe des écarts clairs entre hommes et femmes sur certains problèmes spécifiques. La principale différence porte sur les maux de tête, dont souffrent « souvent » ou « presque toujours » 28 % des femmes, mais seulement 11 % des hommes. Les différences sont également frappantes en ce qui concerne les problèmes de dos (36 % des femmes contre 27 % des hommes)

Globalement, les problèmes de santé des salariés du Luxembourg varient donc selon l'activité exercée, mais aussi directement selon le genre et l'âge. Cela correspond aux résultats généraux de la science du travail.

¹⁶ Afin de préciser davantage les mesures, une nouvelle question a été ajoutée depuis l'enquête 2015 dans le but de connaître la fréquence d'apparition des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. De même, les questions portant sur les problèmes de santé spécifiques se sont depuis 2015 référées uniquement aux 12 derniers mois, ce qui n'avait pas été le cas dans les enquêtes 2013 et 2014. C'est pourquoi les résultats ne peuvent être comparés que de façon limitée avec les années d'enquête précédentes.

Figure 25 Fréquence des troubles de santé



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu...?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Valeurs <3 sont cachées; Base: 2.364 sondés

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



5.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction est l'évaluation subjective du niveau de stress lié au travail. À titre d'illustration, la figure 26 présente les résultats de ces dernières années aux différentes questions sur les symptômes de stress. Cette année, un tiers (34 %) déclare ressentir « souvent » ou « presque toujours » un stress important lié à son activité professionnelle. Un peu moins d'un tiers (24 %) déclare ne « jamais » être, ou seulement « rarement », exposé au stress. Un peu plus d'un dixième (14 %) des personnes interrogées déclare ne pas avoir de plaisir à travailler. Dans l'ensemble, il existe donc parmi les salariés plusieurs groupes étant soumis à des symptômes de surcharge et de stress parfois très importants.

Figure 26 Stress dû au travail et charge de travail 2014 à 2020

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Low-Box	Top-Box										
Plus aucun plaisir à travailler	62,6	9,1	61,5	14,4	58,6	8,7	60,0	10,9	56,9	11,2	46,6	14,4
Sentiment de stress lié au travail	33,7	28,2	34,4	32,3	29,5	32,5	32,1	31,1	28,9	30,8	24,0	33,7

Réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » ; réponses Top-Box : « presque toujours » et « souvent » ; non représenté : « parfois »

Source : Quality of work Luxembourg 2014-2020 ; calculs propres.

Les femmes sont particulièrement concernées par le sujet, car elles se sentent bien plus souvent stressées que les hommes au travail (38 % contre 31 %). Les personnes ayant

un poste à responsabilité, c'est-à-dire une position de supérieur hiérarchique, ressentent plus de stress (40 %) que les personnes ayant peu ou pas de responsabilités (32 %). Il n'est pas surprenant de constater que le niveau de stress ressenti concerne plus souvent les salariés travaillant beaucoup, c'est-à-dire 46 heures ou plus par semaine. La moitié des personnes de ce groupe déclare ressentir « souvent » ou « presque toujours » du stress au travail. Ces valeurs sont bien plus faibles (de 22 % à 39 %) chez les salariés travaillant moins d'heures par semaine. Si l'on observe les catégories professionnelles, il apparaît que les directeurs, cadres de direction et gérants ressentent souvent du stress, puisqu'ils sont près de la moitié à l'indiquer (48 %). À l'inverse, les artisans sont relativement moins nombreux à se sentir stressés (21 %).

Les contraintes de temps représentent un autre facteur de stress au travail. 43 % des personnes interrogées indiquent ressentir « souvent » ou « presque toujours » une course contre la montre au travail, tandis qu'un cinquième d'entre elles ne le ressent « jamais » ou « rarement ». Les directeurs, cadres de direction et gérants (60 %) sont particulièrement concernés par les contraintes de temps, mais aussi les personnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique, ou une profession intermédiaire (44 % dans chaque groupe). Même dans la catégorie professionnelle des employés de type administratif qui, d'une façon générale, représente le groupe étant le moins confronté aux contraintes de temps, plus d'un tiers (38 %) déclare en ressentir régulièrement.

Les salariées et les salariés faisant des heures supplémentaires ressentent une course contre la montre et du stress au travail dans une mesure plus élevée que les salariés faisant peu ou pas d'heures supplémentaires. Les salariés ressentant de fortes contraintes de temps (« presque toujours » et « souvent ») font en moyenne 2,5 heures supplémentaires en plus que les gens ressentant peu de contraintes de temps (« rarement » et « jamais » : 2,0 heures supplémentaires). Des contraintes de temps plus importantes impliquent donc également une hausse du nombre d'heures supplémentaires à fournir.

5.3 Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. L'enquête QoW de cette année comportait également quelques questions à ce sujet.

Le premier aspect abordé est la conciliation entre ces deux sphères de la vie. En 2020, 51 % des personnes interrogées indiquent n'avoir « jamais » ou « rarement » de problèmes à concilier vie professionnelle et vie privée. Cette valeur est en recul par rapport à l'année précédente. Elle est même la valeur la plus basse jamais obtenue depuis l'introduction de ces questions en 2016 (cf. figure 27). Il est probable que cela soit lié à la crise du coronavirus, qui a contraint beaucoup de gens à travailler et à rester à la maison pendant une longue période de temps, et a fortement réduit les possibilités de loisirs et d'activités culturelles.

Les problèmes de conciliation¹⁷ concernent bien plus rarement les plus jeunes que les autres groupes. Ainsi, en observant les chiffres dans ces deux groupes, on voit qu'ils sont 12 % à évoquer des problèmes fréquents de conciliation dans le groupe des 16-24 ans, et 21 % dans le groupe des 35-44 ans, soit une différence de 9 points. Les différences sont également marquées entre les hommes et les femmes, puisque seulement 46 % des femmes arrivent à concilier vie personnelle et vie professionnelle sans problème, contre 55 % des hommes. Toutefois, aussi bien 19 % des hommes que des femmes sont confrontés à des situations compliquées.

Les salariés travaillant plus de 46 heures par semaine ont, et cela est facile à déduire, bien plus souvent des problèmes de conciliation (36 % contre 12 % à 17 %) et des difficultés à répondre aux exigences de la vie privée et à celles de la vie professionnelle (29 % contre 5 à 14 %) que les autres. Ce groupe qui travaille beaucoup est réellement très concerné, puisque l'on voit qu'il n'y a pas ou peu de différences entre les salariés à temps plein et à temps partiel sur ces deux questions.

Figure 27 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de 2016 à 2020

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Low-Box	Top-Box								
Travail et vie privée difficiles à concilier	62,8	14,9	58,2	17,7	59,6	14,3	56,9	17,7	51,1	18,6
Conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1	60,4	11,6	53,5	13,6

Questions : « À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? »
 « À quelle fréquence surviennent des conflits entre les nécessités du travail et celles de votre vie personnelle ? »
 Réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » ; réponses Top-Box : « presque toujours » et « souvent ».
 Source : Quality of work Luxembourg 2016-2020 ; calculs propres.

5.4 Porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée

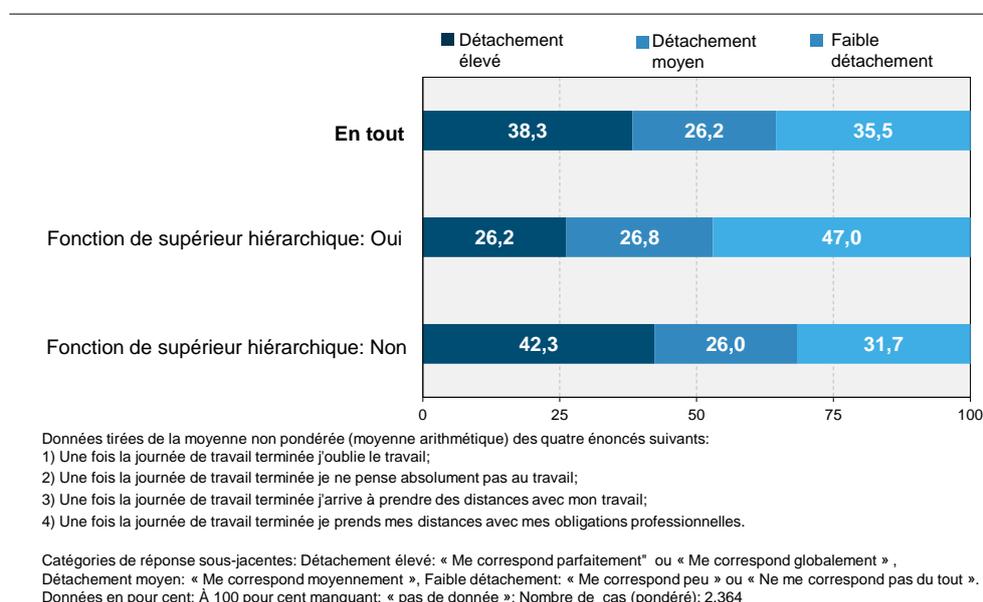
Outre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, les récentes recherches sur le travail abordent également la question de la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit ici de la tendance à la disparition de la frontière entre vie privée et vie professionnelle ou de l'interpénétration croissante de ces deux sphères de la vie. La porosité de cette frontière entre temps libre et temps de travail est notamment liée à la nécessité de plus en plus importante d'être disponible et à l'utilisation des technologies numériques (cf. notamment Busch-Heizmann/Entgelmeier/Rinke 2018). En 2020 également, il a été demandé d'évaluer personnellement la capacité à « se déconnecter » du travail après la journée de travail (niveau personnel de détachement psychologique vis-à-vis du travail pendant le temps libre). Lorsque l'on regroupe plusieurs items, on constate que près de 38 % des personnes

¹⁷ Item : « Travail et vie privée difficiles à concilier ».

interrogées ont un équilibre positif entre vie professionnel et vie privée¹⁸, tandis que pour 26 % d'entre elles, il est plutôt moyen, voire négatif pour 36 % d'entre elles.

Des différences spécifiques apparaissent également selon la position hiérarchique dans l'entreprise (cf. figure 28). Ainsi, 42 % des salariés n'ayant pas de fonction hiérarchique indiquent avoir un bon équilibre vie professionnelle-vie privée, tandis qu'ils ne sont que 26 % lorsqu'ils occupent une fonction de supérieur hiérarchique. Il semble qu'il soit bien plus difficile de séparer le travail de la vie privée pour les personnes occupant un poste à responsabilité que pour les salariés n'ayant pas de responsabilités, comme cela avait déjà été vu dans l'enquête de 2019.

Figure 28 Détachement vis-à-vis du travail en fonction de la position hiérarchique



Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



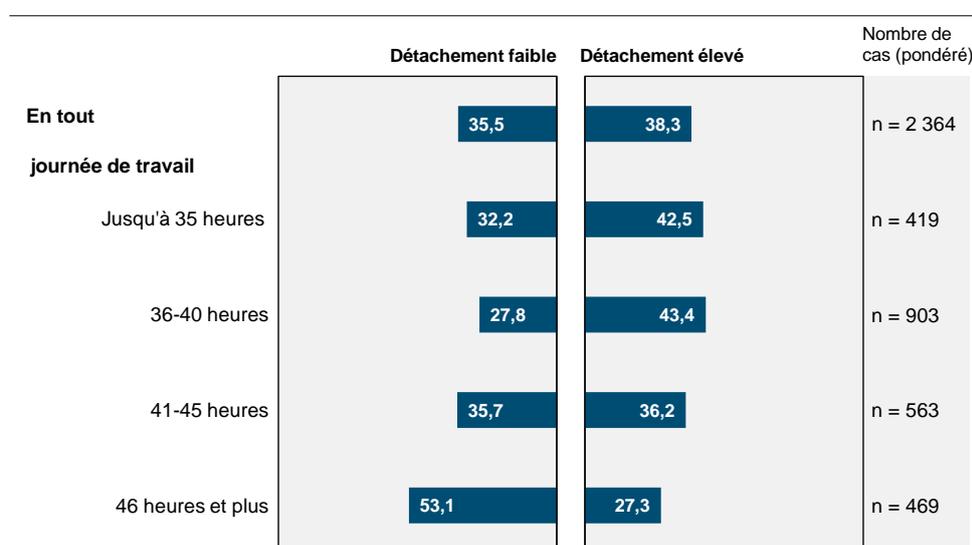
La durée effective du temps de travail joue également un rôle important pour l'évaluation personnelle de la capacité à se déconnecter du travail à la fin de la journée (cf. figure 29). Certes, une proportion relativement élevée de personnes parvient à séparer le travail de la vie privée (38 %), mais cette valeur chute au fur et à mesure que le nombre d'heures de travail hebdomadaire augmente. Si 43 % des salariés travaillant moins de 40 heures par semaine déclarent y parvenir, cela ne concerne que 36 % des salariés travaillant 41-45 heures par semaine. Et pour les personnes dont le temps de travail est particulièrement intense (46 heures et plus), seul un petit quart arrive à se détacher du travail à la fin de la journée (27 %).

De plus, les personnes ne travaillant pas le week-end ni le soir déclarent plus souvent avoir un bon équilibre vie privée-vie professionnelle (41 %) que les salariés ayant des

¹⁸ Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des énoncés suivants : Une fois la journée de travail terminée... 1) J'oublie le travail 2) Je ne pense absolument pas au travail. 3) J'arrive à prendre des distances avec mon travail. 4) Je prends mes distances avec mes obligations professionnelles. Catégories de réponse sous-jacentes : niveau de détachement élevé « me correspond parfaitement ou globalement » ; niveau de détachement moyen « me correspond moyennement » ; niveau de détachement faible « me correspond un peu ou pas du tout ».

horaires de travail atypiques (33 %). Toutefois, parmi les personnes travaillant le week-end ou le soir, peu importe combien de jours par mois elles ont ce type d'horaires, aucune différence majeure n'apparaît. Ainsi, 35 % des personnes travaillant 15 jours ou plus par mois le soir, la nuit ou le week-end ont un bon équilibre vie privée-vie professionnelle, un chiffre quasiment identique (34 %) chez les personnes ayant ce genre d'horaires de travail atypiques de 1 à 3 jours par mois. Ce dernier groupe présente toutefois, avec 35 %, une proportion bien plus faible de personnes constatant une séparation insuffisante entre vie privée et vie active que le groupe travaillant plus de jours le soir, la nuit ou le week-end (de 43 % à 45 %).

Figure 29 Détachement vis-à-vis du travail en fonction du temps de travail



Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des quatre énoncés suivants:

- 1) Une fois la journée de travail terminée j'oublie le travail;
- 2) Une fois la journée de travail terminée je ne pense absolument pas au travail;
- 3) Une fois la journée de travail terminée j'arrive à prendre des distances avec mon travail;
- 4) Une fois la journée de travail terminée je prends mes distances avec mes obligations professionnelles.

Données en pour cent; Détachement élevé: « Me correspond parfaitement » ou « Me correspond globalement »; Détachement faible: « Me correspond peu » ou « Ne me correspond pas du tout »

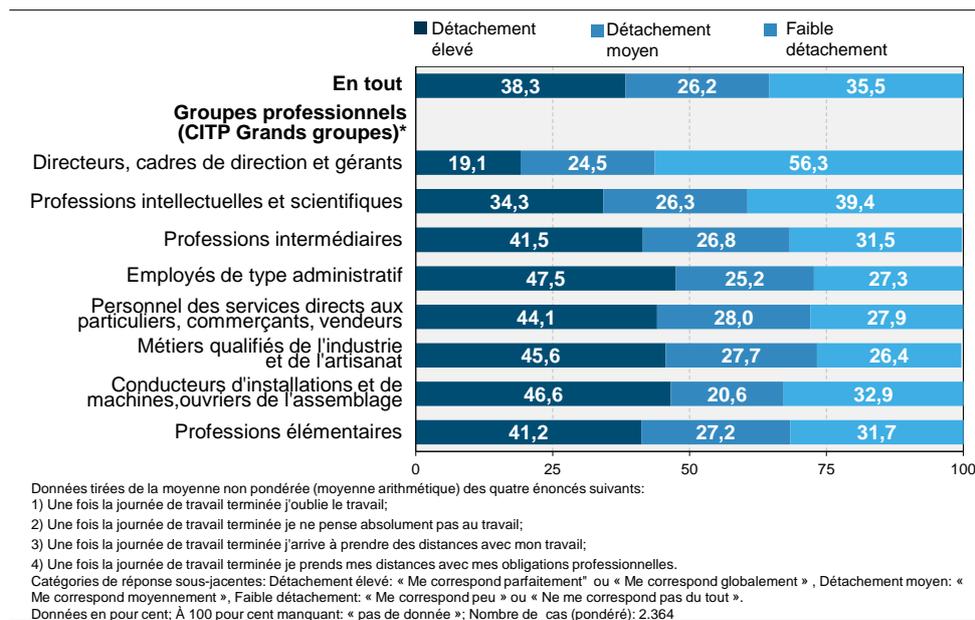
Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

En ce qui concerne les catégories professionnelles, on observe également des différences en termes de séparation entre vie professionnelle et vie privée (cf. figure 30).¹⁹ Ainsi, seulement 19 % des directeurs, cadres et gérants arrivent bien à se détacher du travail. Les professions intellectuelles et scientifiques parviennent également bien moins souvent à séparer leur vie personnelle de leur vie professionnelle. Il s'agit même du groupe qui réussit le moins à se détacher mentalement du travail. En revanche, près de la moitié des conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage réussit facilement à prendre des distances avec leur travail. On retrouve également une

¹⁹ Les quatre items à partir desquels l'index a été formé sont présentés en détail ci-dessous.

impression de séparation élevée entre vie professionnelle et vie privée chez les artisans et les employés de type administratif, pour qui le détachement avec le travail se fait relativement bien.

Figure 30 **Détachement vis-à-vis du travail en fonction des catégories professionnelles**



Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Les différents niveaux de détachement sont étroitement liés à la disponibilité croissante et à l'utilisation de technologies numériques. L'enquête QoW 2020 a notamment interrogé les salariés sur la fréquence à laquelle il est attendu d'eux d'être joignables en dehors des heures de travail, par exemple par téléphone ou par e-mail. Pour près d'un tiers (32 %) des personnes interrogées, cela est « souvent » ou « presque toujours » le cas, tandis que cela ne l'est « rarement » ou « jamais » pour 45 % d'entre elles. Ces chiffres varient toutefois fortement selon la catégorie professionnelle. Ainsi, il est attendu de près de la moitié des directeurs, cadres de direction et gérants (52 %) d'être souvent joignable, contre seulement 15 % des employés de type administratif. Ils sont également nombreux parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs à indiquer devoir au moins « souvent » être joignable (45 %). Le nombre d'heures de travail fourni montre également des tendances claires sur ce sujet. Ainsi, il y a nettement plus de personnes travaillant 46 heures ou plus par semaine déclarant devoir être joignable en dehors des heures de travail, que parmi les personnes ayant moins d'heures de travail (respectivement 50 % contre de 26 % à 33 %).

6 Satisfaction au travail et perspectives

Quelle influence ont les conditions de travail sur l'évaluation subjective du travail ? Le chapitre ci-dessous va maintenant aborder en détail les aspects liés à la satisfaction au travail, à la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail et du salaire, ainsi que vis-à-vis des possibilités personnelles d'évolution.

6.1 Aspects de la satisfaction au travail

L'enquête part de la satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle exercée actuellement. Sur les 7 années d'enquête²⁰, l'évaluation est tout d'abord globalement positive pour bien plus de la moitié des personnes interrogées. Près de 53 %, soit une majorité des personnes interrogées, indiquent être satisfaites « dans une forte mesure » ou « très forte mesure » de leur travail actuel (cf. figure 31). 14 % seulement ne sont pas satisfaites de leur travail. Dans l'enquête de cette année, 55 % des hommes sont (très) satisfaits de leur travail, soit 5 points de plus que les femmes. En ce qui concerne les groupes d'âge, les 45-54 ans sont les moins satisfaits (48 %), tandis que les plus jeunes (16-44 ans) et les plus âgés (55-64 ans) sont à l'inverse les plus satisfaits de leur travail (de 53 % à 59 %).

Le type d'horaires de travail est un facteur décisif pour la satisfaction au travail. Ainsi, sont très satisfaits de leur travail les actifs ayant des horaires de travail flexibles (62 %), ou pouvant choisir leurs horaires entre différents plannings (56 %). À l'inverse, les salarié(e)s ayant des horaires de travail fixes sont bien moins satisfaits (49 %).

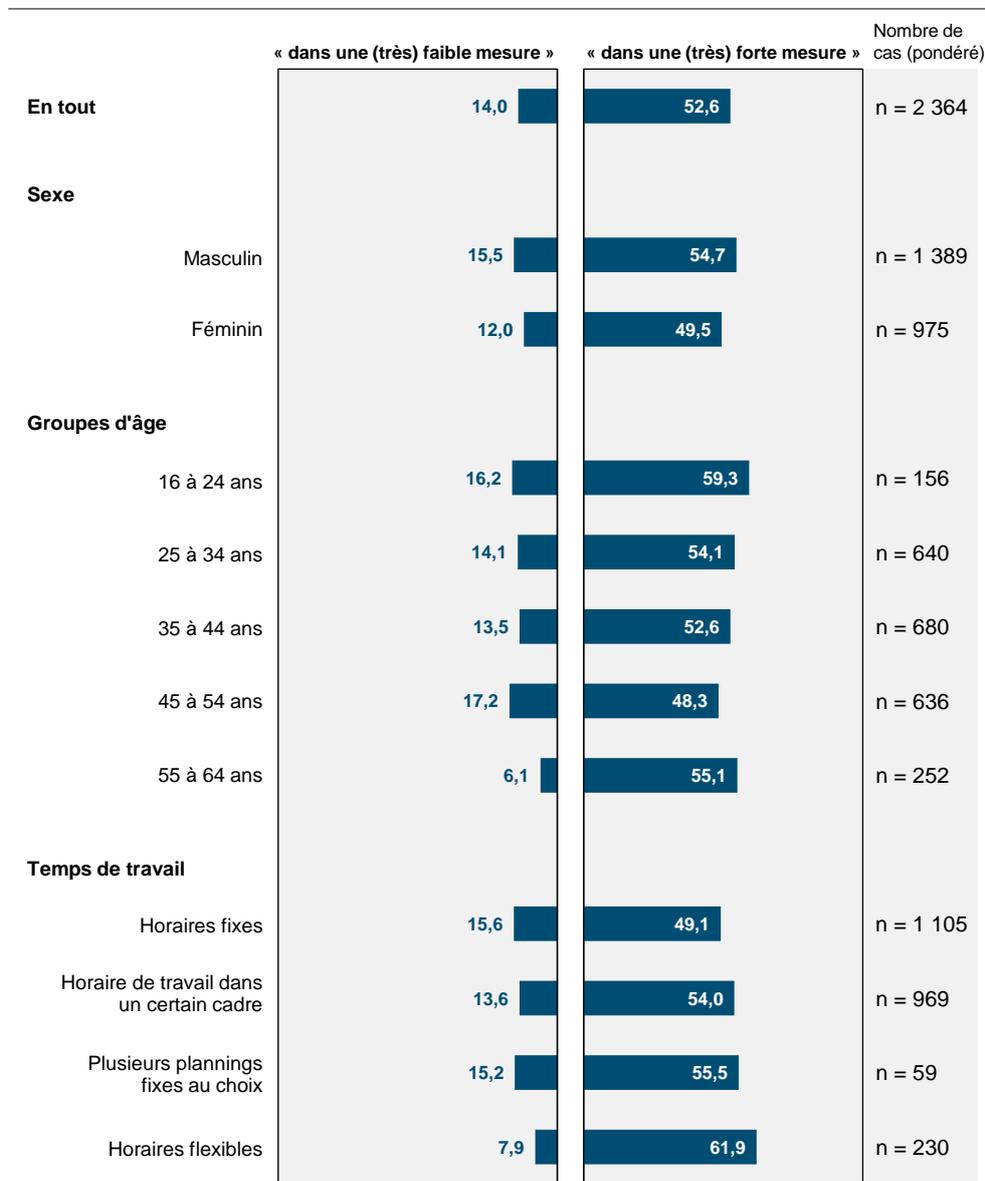
Ce qui frappe par ailleurs, c'est la différence entre les personnes travaillant à temps plein et à temps partiel. Plus de la moitié des personnes travaillant à temps plein (54 %) indiquent être satisfaites de leur travail, contre seulement 45 % des salariés à temps partiel. Les valeurs de satisfaction varient également en fonction de la catégorie professionnelle (cf. figure 32). Si jusqu'en 2017, les directeurs, cadres de direction et gérants représentaient presque toujours la catégorie professionnelle la plus satisfaite (avec toujours des valeurs entre 72 % et 75 %), ils n'étaient plus que 57 % en 2018, et 59 % en 2019 à être satisfaits de leur travail « dans une forte mesure » ou « très forte mesure ». Cette année, les chiffres pour cette catégorie professionnelle sont même passés à 54 %, faisant ainsi du groupe des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage le groupe le plus satisfait en moyenne (62 %). Par ailleurs, dans de nombreuses catégories professionnelles, près de la moitié des personnes interrogées évaluent comme positive leur satisfaction au travail. Avec 35 %, seules les professions élémentaires sont bien en-dessous de la limite des 50 %.

Toujours concernant la satisfaction au travail, différents aspects spécifiques ont ensuite été analysés. En ce qui concerne l'ambiance au travail, plus de la moitié (52 %) des personnes interrogées en sont satisfaites, contre 15 % qui sont insatisfaites. Parmi les différentes catégories professionnelles, ce sont les personnes exerçant une profes-

²⁰ La formulation de la question sur l'ambiance au travail et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 à 2019 n'est pas possible.

sion intellectuelle et scientifique qui semblent les plus satisfaites (56 %). Chez le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, ainsi que chez les salariés des professions élémentaires en revanche, seulement deux cinquièmes d'entre eux considèrent l'ambiance de travail comme positive (respectivement 42 % et 39 %). Tout comme les années précédentes, les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (moins de 4 ans) sont plus satisfaites (56 %) que les salariés ayant une grande ancienneté (de 45 % à 50 %).

Figure 31 Satisfaction vis-à-vis du travail I



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?
 Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Figure 32 Satisfaction vis-à-vis du travail II



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

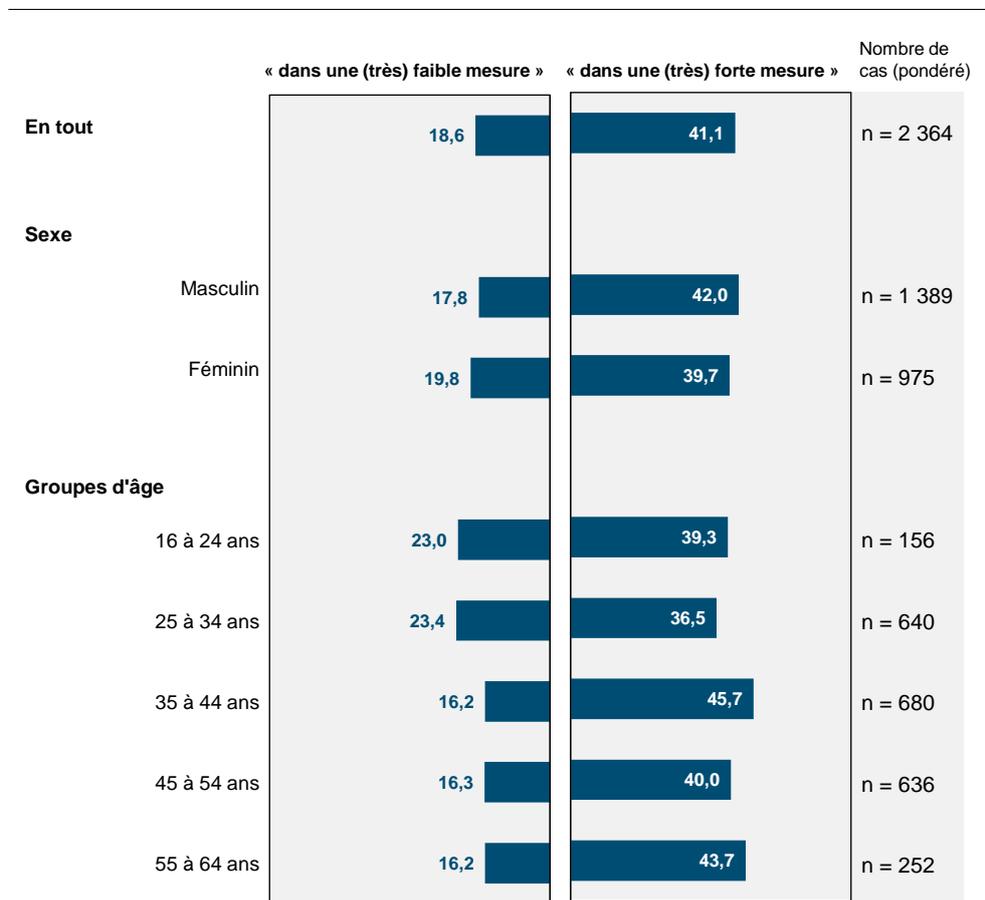
Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Un autre critère de satisfaction concerne le salaire reçu (revenus du travail). Par rapport aux deux autres questions, moins de salarié(e)s sont dans l'ensemble satisfaits de leur salaire (41 % ; cf. figure 33). Sur cette question des revenus, ce sont les deux tranches d'âge les plus jeunes des 16-34 ans qui sont les moins satisfaites de leurs salaire (37 % et 39 %). Si l'on compare les femmes et les hommes, ces derniers sont pour la première fois en 2020 plus satisfaits que les femmes de leurs revenus, même si l'écart est faible (42 % contre 40 %).

Figure 33 Satisfaction vis-à-vis du salaire I



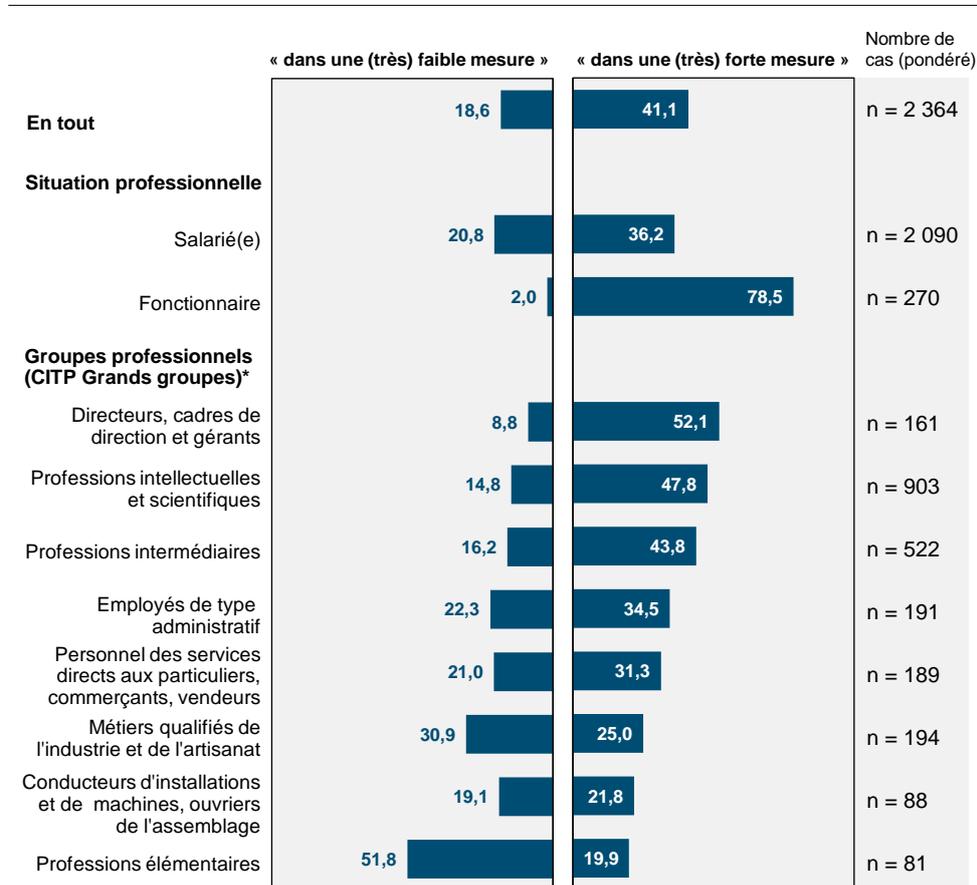
Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?
 Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction vis-à-vis du salaire varie fortement selon le groupe professionnel (cf. figure 34). Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction (respectivement 52 % et 48 %). À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, ils sont 31 % de satisfaits parmi le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et commerçantes, vendeurs et vendeuses, 35 % chez les employés de type administratif (35 %) et 22 % chez les conducteurs de machines et d'installations, les ouvriers de l'assemblage. Les salariés des professions élémentaires sont les moins satisfaits, puisque plus de la moitié (52 %) indiquent être contents de leur salaire « dans une faible mesure » ou « une très faible mesure ». Avec environ un tiers, les artisans occupent la deuxième place parmi les personnes étant insatisfaites de leur salaire.

Figure 34 Satisfaction vis-à-vis du salaire II



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

Données en pour cent; non représenté: « dans une moyenne mesure »

*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

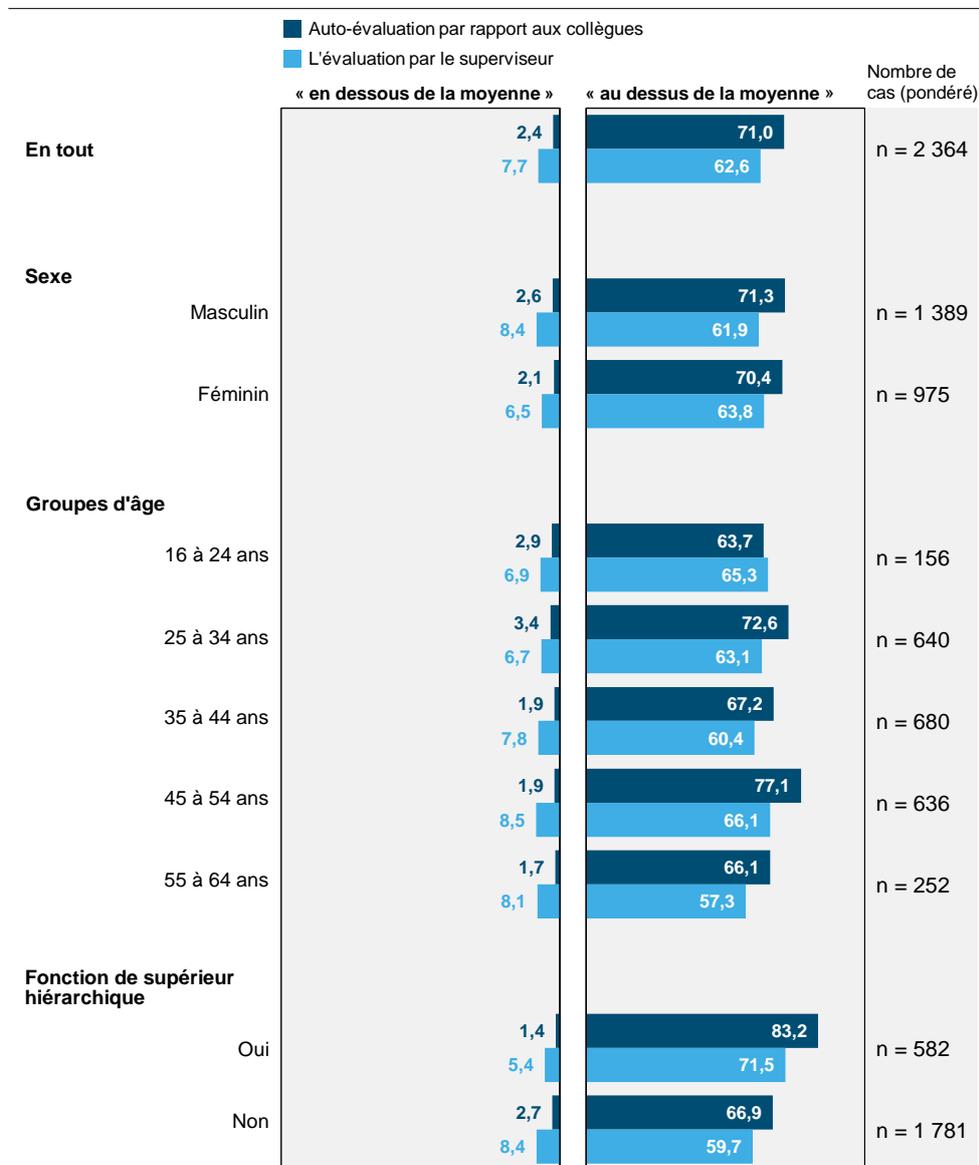
Autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail : l'évaluation de sa propre productivité dans le cadre d'une auto-évaluation et d'une évaluation faite par des tiers. Le sentiment de fournir un effort et de recevoir de la reconnaissance et du respect pour cela est important pour la perception de son travail comme étant utile et ayant du sens.

Depuis 2016, le questionnaire QoW recueille des informations sur la façon dont les salariés évaluent leurs performances au travail par rapport à celles de leurs collègues. Dans le cadre de cette auto-évaluation, 71 % des salariés considèrent que, par rapport à leurs collègues, leurs performances sont supérieures à la moyenne, et seulement 2 % pensent qu'elles sont inférieures à la moyenne (cf. figure 35). Chez les plus jeunes (16-24 ans) la différence avec les autres groupes d'âge (45-54 ans : 77 %) est marquée puisqu'elle peut aller jusqu'à 14 points. Les évaluations plus retenues des jeunes sont certainement liées au fait qu'ils sont moins nombreux à avoir un contrat à durée indéterminée et ont moins de responsabilités. Ainsi, les taux de réponse n'atteignent le niveau des salariés plus âgés que dans la tranche d'âge 25-34 ans (accès à un CDI) et 45-

54 ans (fonction hiérarchique). Autre résultat de l'enquête de 2020, 66 % des fonctionnaires, 67 % des employés à temps partiel et 67 % des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage estiment que leur productivité personnelle est inférieure à la moyenne.

Lorsque l'on interroge sur l'évaluation des performances par le supérieur, les estimations chutent et sont près de 8 points inférieures aux auto-évaluations des performances. C'est surtout le personnel des services directs, commerçants, vendeurs qui estime que son supérieur hiérarchique évalue ses performances comme supérieures à la moyenne (71 %, cf. figure 36). L'écart est grand entre l'auto-évaluation et l'évaluation par un tiers parmi les salariés des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que chez ceux des professions élémentaires. Ainsi, 70 % des artisans et 84 % des salariés des professions élémentaires évaluent leur productivité comme supérieure à la moyenne, mais seulement 56 % (artisans) et 59 % (profession élémentaires) considèrent que leur supérieur hiérarchique le fait également. On retrouve également de grands écarts chez les directeurs, cadres de direction et gérants (différence de 11 %) et les employés de type administratif (différence de 12 %). Dans l'ensemble, il apparaît qu'une grande majorité de salariés a un niveau de confiance en soi élevé concernant sa productivité et ses performances au travail. Mais une partie des personnes interrogées est tout de même persuadée que son supérieur hiérarchique ne les évalue pas à leur juste valeur, ou ne considère pas ses performances comme étant supérieures à la moyenne.

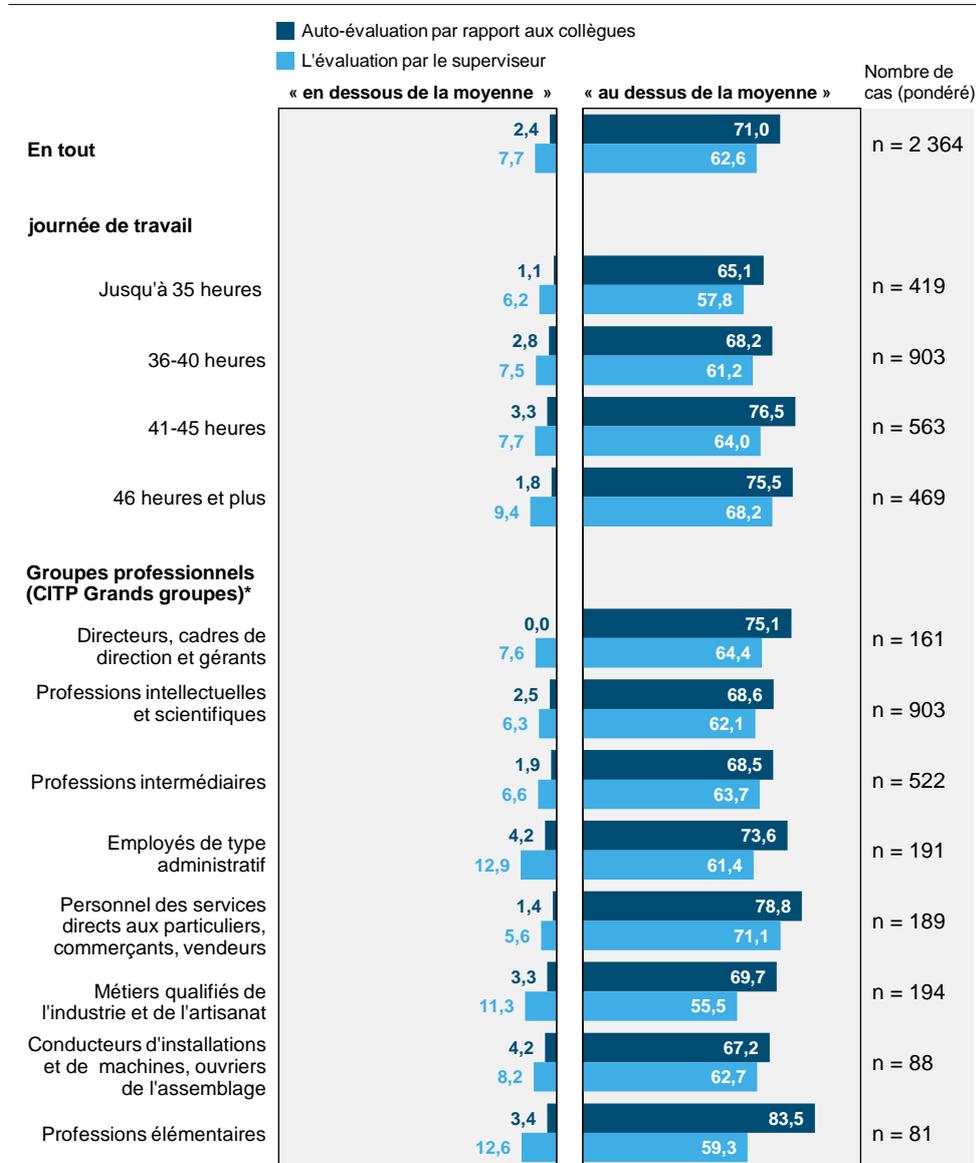
Figure 35 Évaluation subjective de sa performance au travail I



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? D'une manière générale, comment votre supérieur hiérarchique évalue-t-il vos performances au travail ?Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Figure 36 Évaluation subjective de sa performance au travail II



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? Données en pour cent; Échelle de 1 à 5; «en dessous de la moyenne»: valeurs 1 et 2; «au dessus de la moyenne»: valeurs 4 et 5

*Seulement les groupes professionnels avec n = min.30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

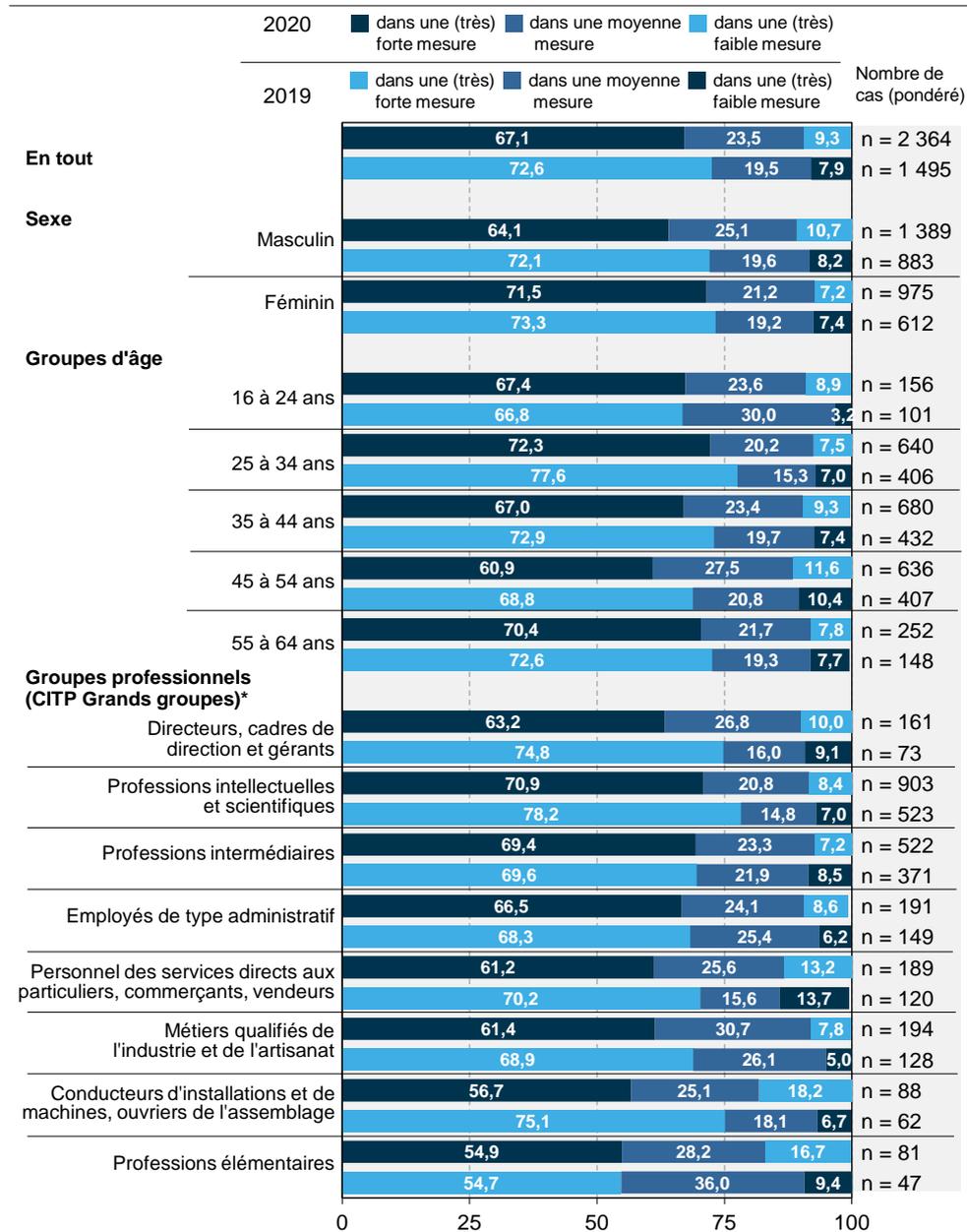
6.2 Chances sur le marché du travail

Dans le cadre de l'enquête « Quality of Work Luxembourg », les travailleurs sont également interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Ils ont notamment été priés de donner leur opinion concernant la sécurité de leur propre emploi

(cf. figure 37). Tout comme les années précédentes, la majorité des personnes interrogées considère également en 2020 que son emploi est sûr dans une très forte mesure (67 %), bien que le chiffre de l'année dernière fût plus élevé (2019 : 73 %).

Pour compléter l'évaluation de la sécurité de l'emploi, a également été posée une question sur la peur de perdre son emploi (cf. figure 38). Un dixième des personnes interrogées craint globalement de perdre son travail, mais 69 % n'en ont peur que « dans une (très) faible mesure ». Les différences sont marginales entre hommes et femmes, les hommes étant environ 3 % de plus que les femmes à craindre de perdre leur travail, celles-ci étant près de 8 % à le penser. Parmi les directeurs, cadres de direction et gérants, la peur de perdre son emploi n'existe quasiment pas (6 %), tandis que cela concerne près d'un cinquième (17 %) des professions élémentaires. Naturellement, il est facile de comprendre que les personnes ayant un statut de salarié(e) sont plus inquiètes d'une éventuelle perte d'emploi que les fonctionnaires (9 % contre 2 %).

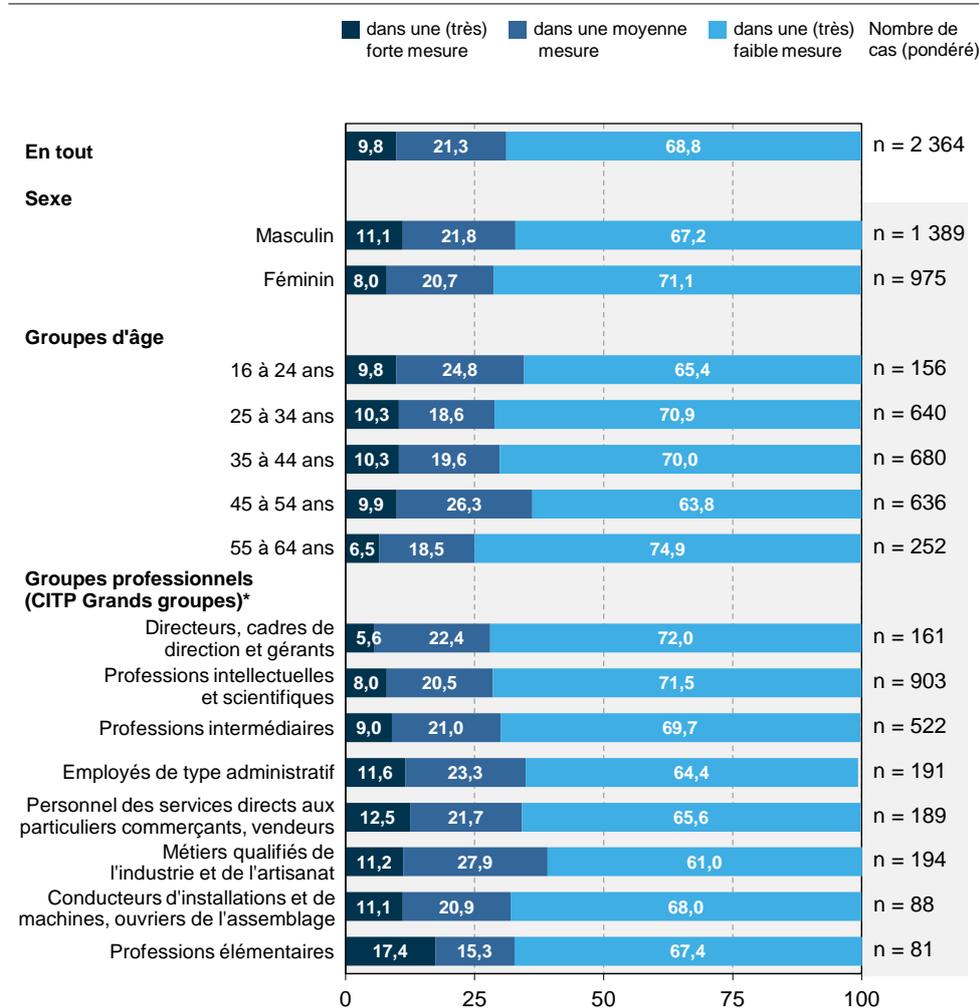
Figure 37 Évaluation de la sécurité de son propre emploi



Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée » *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Figure 38 Angoisse de perte d'emploi



Question: Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail?

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

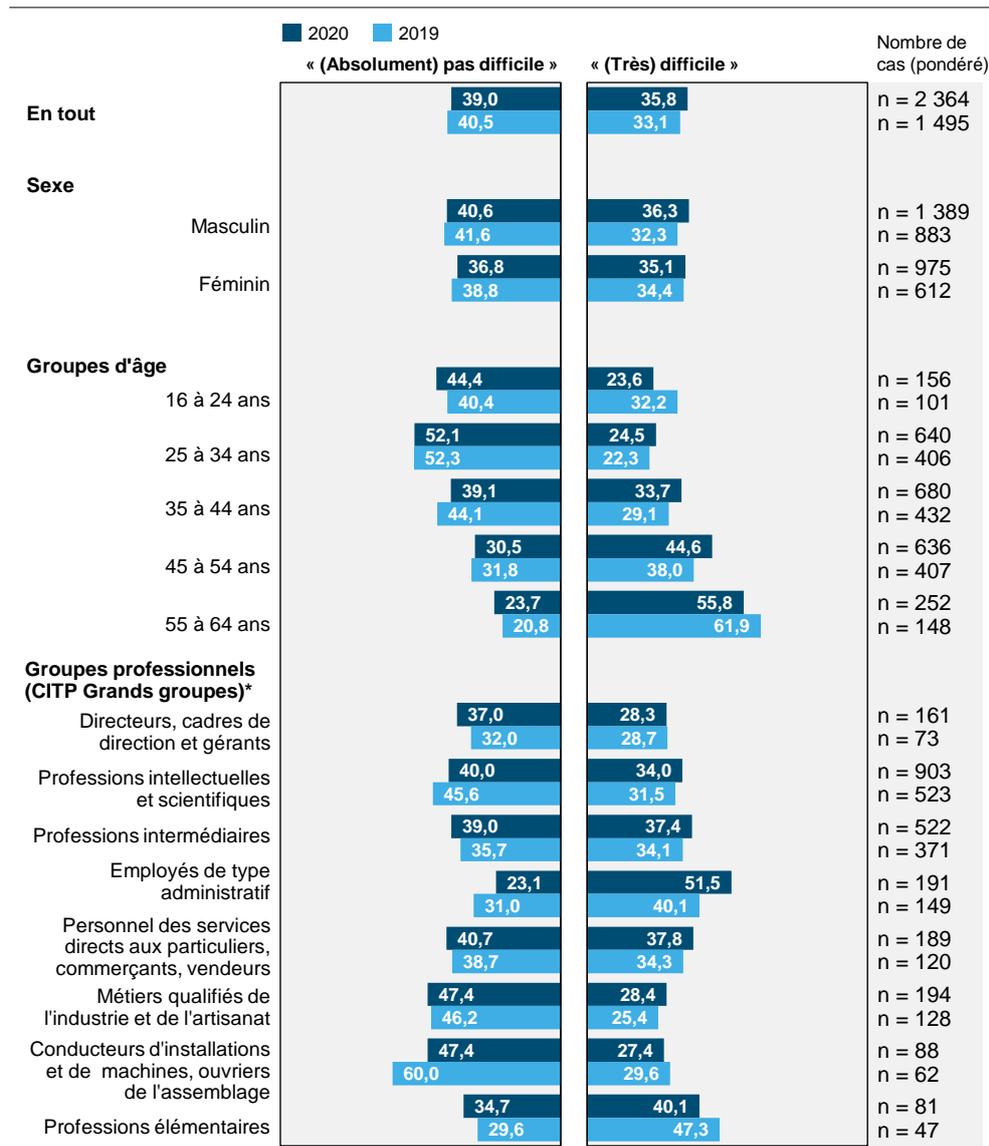
*Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Les réponses à la question portant sur les chances de retrouver un emploi similaire si la personne était licenciée ou perdait son poste actuel fournit des résultats différenciés (cf. figure 39). En 2020, si un tiers des personnes interrogées (36 %) estime que cela serait « (très) difficile » de retrouver un poste comparable, deux cinquièmes (39 %) pensent le contraire, c'est-à-dire que cela serait facile. Plus l'âge augmente, plus augmente également le scepticisme quant à la possibilité de retrouver un poste similaire en cas de perte d'emploi. Cette proportionnalité se retrouve également quand on observe le critère de l'ancienneté dans l'entreprise : plus la personne fait partie de l'entreprise depuis longtemps, et plus l'inquiétude est grande de ne pas retrouver un emploi similaire. Autre question du même ordre : il a été demandé aux salariés d'estimer à quel point il serait difficile pour eux de retrouver un emploi tout court s'ils perdaient

le leur. Même si évidemment les contours d'un tel nouveau job sont imprécis, 30 % des salariés pensent qu'il leur serait difficile d'être réembauchés.

Figure 39 Évaluation de la chance de retrouver un emploi



Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez? Données en pour cent; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

En résumé, les salarié(e)s interrogés évaluent de façon très différenciée leur propre situation et leurs perspectives professionnelles. La sécurité d'emploi individuelle est estimée plus haute que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de licenciement ou de démission. Dans l'ensemble, les estimations concernant les chances individuelles sur le marché du travail sont majoritairement positives pour la plupart des salariés. Les résultats restent stables sur les 7 années d'enquête de 2014 à 2020. La crise

du coronavirus n'a donc visiblement pas d'impact direct sur les réponses à cette question.

7 Mobilité et travail mobile

La thématique choisie pour l'enquête de cette année aborde trois aspects différents mais néanmoins liés : lieu de résidence, trajet domicile-travail et travail (mobile).

La vie professionnelle exige en effet une certaine mobilité géographique pour se rendre sur son lieu de travail, et de nombreuses personnes frontalières doivent parcourir chaque jour un long trajet entre leur domicile et le travail. Concernant ces aspects, le Luxembourg se distingue par des flux importants de frontaliers venant de plusieurs pays et une dynamique de flux spécifique, ce qui est analysé plus en détail pour la première fois dans l'enquête QoW 2020 (chapitre 7.1).

La stabilité géographique, soit un poste de travail fixe sur un lieu de travail fixe est, et reste encore la norme pour la plupart des salariés, mais d'anciennes et nouvelles formes du « travail mobile » semblent prendre de plus en plus d'importance ces dernières années, notamment du fait de la numérisation. Le chapitre 7.2 présente les principaux autres lieux de travail des salariés du Luxembourg en dehors du « poste de travail classique dans les locaux de l'entreprise ».

Un de ces lieux de travail alternatifs est représenté par le télétravail à domicile, lequel, depuis la pandémie de 2020, représente une forme de travail dont le potentiel d'avenir fait l'objet de vastes débats. Les expériences et les opinions des salariés luxembourgeois sur le travail à domicile font ainsi l'objet du chapitre 7.3.

7.1 Lieu de résidence, trajet domicile-travail et travail

Ce chapitre analyse en détail les lieux de résidence, les flux de frontaliers et les trajets domicile-travail des salariés luxembourgeois. La répartition globale des lieux de résidence des travailleuses et travailleurs du Luxembourg dans les différents pays a été présentée au début de ce rapport (cf. chapitre 1.1) : 54 % des salariés du Luxembourg résident dans le Grand-Duché, tandis que 24 % font l'aller-retour depuis la France pour venir travailler, et 11 % depuis la Belgique et l'Allemagne. L'enquête QoW 2020 a posé davantage de questions concernant la ville ou la région de résidence,²¹ ce qui permet des analyses plus fines.

Régions et lieux de résidence

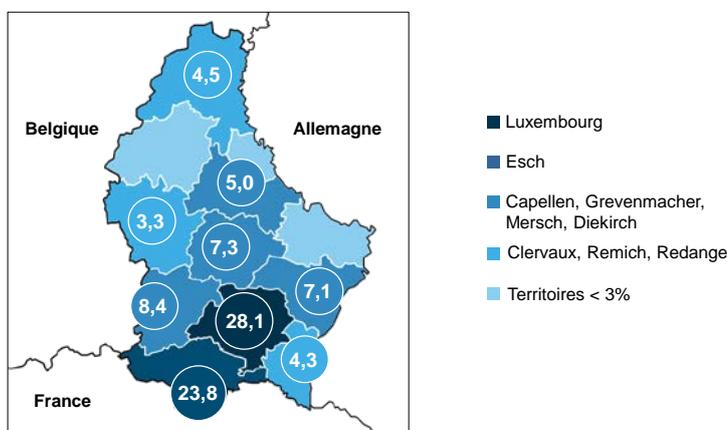
En premier lieu, on observe que la plupart des salariés travaillant dans le canton du Luxembourg ne résident pas dans un canton luxembourgeois, mais proviennent du département français de la Moselle (17 %). Les cantons du Luxembourg (15 %) et d'Esch (13 %) occupent respectivement la deuxième et troisième place. Il convient ici de noter que les divisions administratives des différents pays ne peuvent faire l'objet de comparaisons directes, car soit leur superficie et leur population varient beaucoup, soit

²¹ L'enquête 2020 a demandé aux personnes interrogées de donner le code postal de leur lieu de résidence ou, si celui-ci n'était pas connu ou ne devait pas être mentionné, le nom de la région dans laquelle se trouve leur lieu de résidence.

d'autres échelles sont utilisées pour délimiter les territoires en question. En revanche, la répartition des lieux de résidence à l'intérieur des différents pays offre des informations beaucoup plus intéressantes.

Ainsi, la plupart des travailleuses et travailleurs résidant au Luxembourg ont pour lieu de résidence soit le canton du Luxembourg (28 %), soit celui d'Esch (24 %), soit les cantons les plus peuplés du Luxembourg. Les 12 autres cantons sont représentés dans des pourcentages à un chiffre (cf. figure 40).

Figure 40 Répartition des salariés vivant au Luxembourg



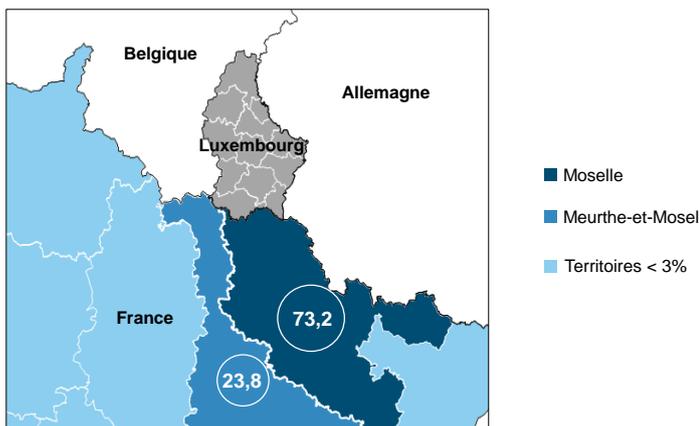
Base: Personnes interrogées vivant au Luxembourg; Nombre de cas (pondéré): 1.293; Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



Les salariés faisant le trajet depuis la France viennent pour la plupart, tout comme pour les autres pays frontaliers du Luxembourg, de régions se trouvant à proximité de la frontière luxembourgeoise et étant relativement bien peuplées (cf. figure 41). Parmi les personnes vivant en France et travaillant au Luxembourg, une grande majorité réside dans le département de la Moselle (73 %). Vient ensuite le département de Meurthe-et-Moselle (24 %), tandis que le reste se répartit principalement entre les départements du Bas-Rhin et de la Meuse (1 % chacun).

Figure 41 Répartition des salariés vivant en France

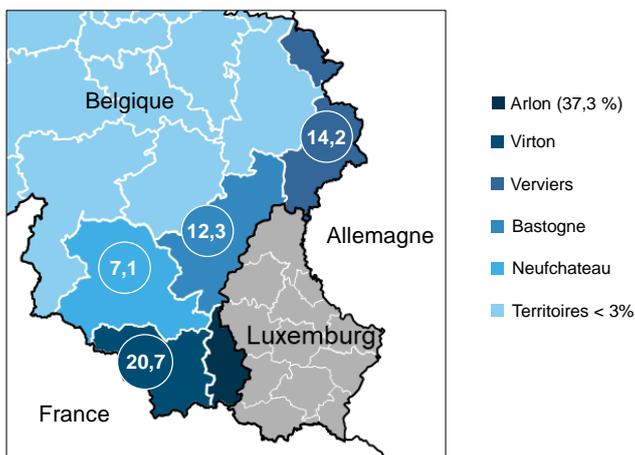


Base: Personnes interrogées vivant en France; Nombre de cas (pondéré): 550; Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



Figure 42 Répartition des salariés vivant en Belgique



Base: Personnes interrogées vivant en Belgique; Nombre de cas (pondéré): 258; Données en pour cent

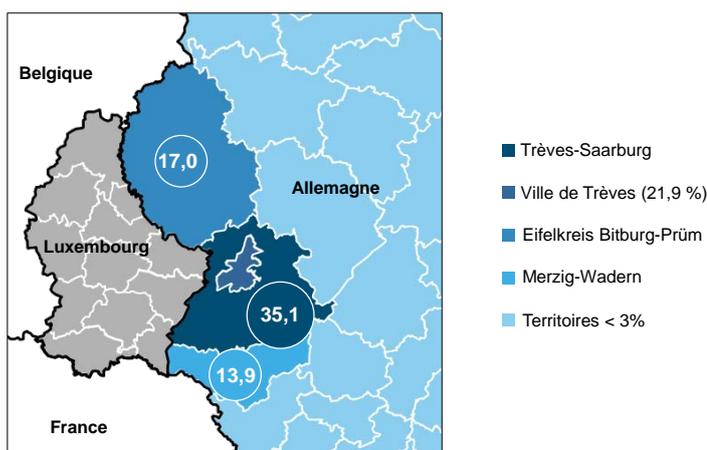
Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



Les frontaliers venant de Belgique se répartissent de façon différente (cf. figure 42). Une grande partie vient de l'arrondissement d'Arlon (37 %), lequel est suivi de celui de Virton (21 %) et de Verviers (14 %). On retrouve également des valeurs à deux chiffres dans l'arrondissement de Bastogne (12 %).

Les frontaliers allemands vivent principalement dans le landkreis de Trèves-Saarburg (35 %) ou dans la ville de Trèves elle-même (22 %). Avec 17 %, le landkreis d'Eifelkreis Bitburg-Prüm accueille également une part importante de salariés, tout comme celui de Merzig-Wadern (14 %). Les autres landkreis ne sont pas très représentatifs en ce qui concerne le lieu de résidence des frontaliers (cf. figure 43).

Figure 43 Répartition des salariés vivant en Allemagne

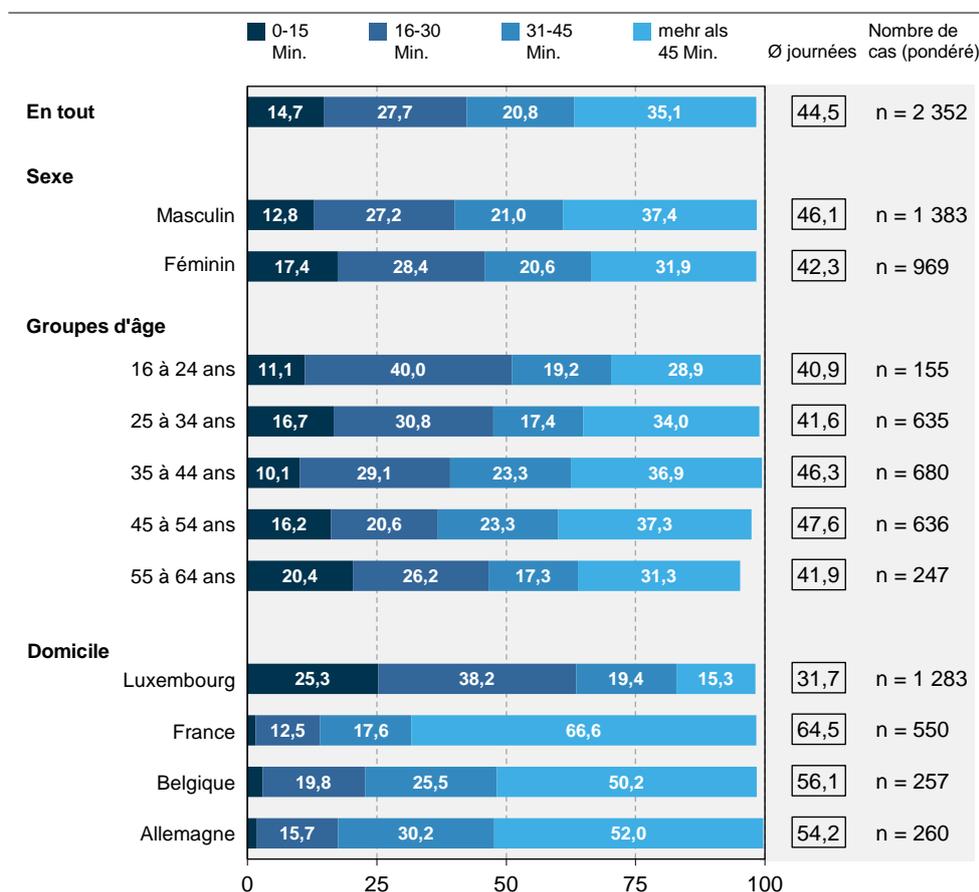


Base: Personnes interrogées vivant en Allemagne; Nombre de cas (pondéré): 261; Données en pour cent

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Trajets domicile-travail

Si 11 % des salariés vivent à environ 5 kilomètres de leur lieu de travail, 11 % également vivent à une distance allant de 5 à 10 kilomètres. Cependant, 15 % des personnes interrogées doivent tout de même parcourir plus de 50 km pour venir au travail. Comme on pouvait s'y attendre, ce sont principalement les salariés vivant au Luxembourg (38 %) dont le trajet pour aller au travail est le plus court (10 km maximum). Pour les autres pays de résidence, ce n'est qu'à partir d'une distance allant entre 10 et 20 km du lieu de travail que les proportions de personnes concernées deviennent importantes. Ainsi, la plupart des personnes qui franchissent la frontière tous les jours pour aller travailler au Luxembourg vivent à environ 20 à 50 km de leur lieu de travail (respectivement 56 % à 62 %). Près d'un tiers (30 %) des personnes interrogées ne vivant pas au Luxembourg doit même parcourir plus de 50 km pour se rendre au travail. En moyenne, les travailleuses et les travailleurs ont besoin d'environ 45 mn pour faire le trajet domicile-travail (cf. figure 44). Ici encore, les temps de trajet varient fortement selon que le ou la salarié(e) habite au Luxembourg (32 mn en moyenne), ou est frontalier (de 54 à 65 mn en moyenne).

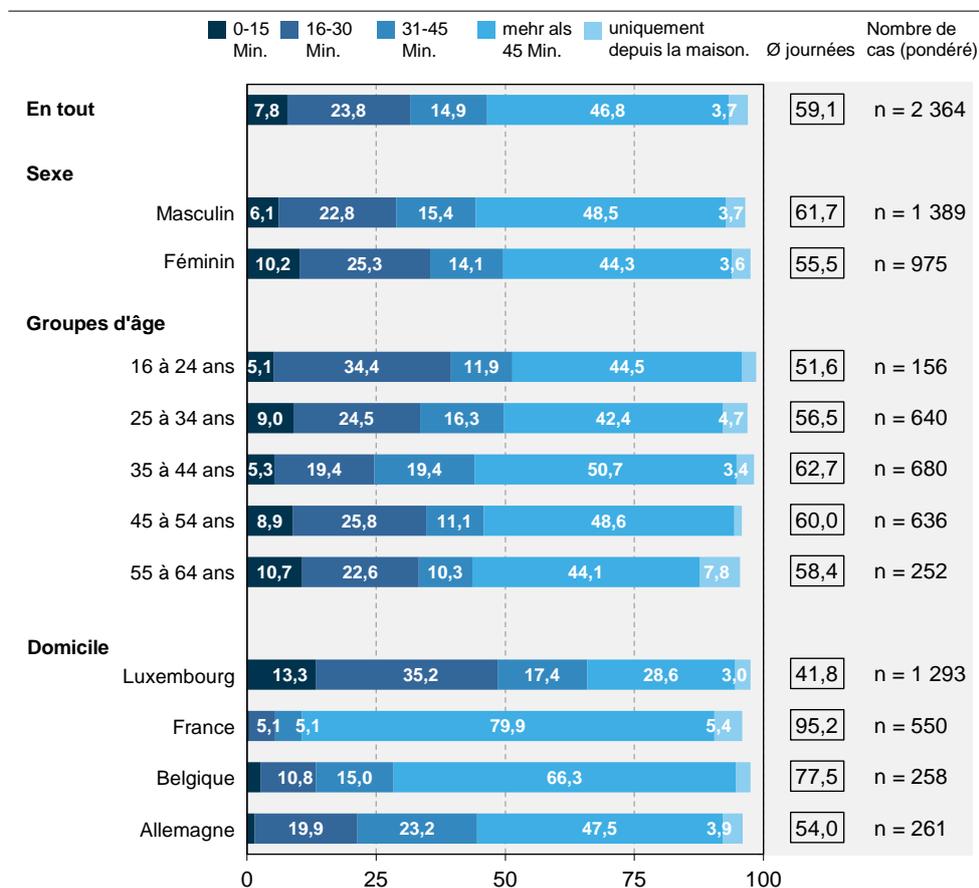
Figure 44 Durée en minutes du trajet domicile-travail


Question: Lors d'une journée de travail habituelle, combien de temps durent vos déplacements pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: «pas de donnée»; Base : Salariés qui ne travaillent pas exclusivement à domicile

Source: Quality of work Luxembourg 2020, propres calculs

L'enquête QoW 2020 a également interrogé les salariés sur le temps de trajet qu'ils seraient susceptibles d'accepter pour se rendre au travail, et ce, peu importe la durée actuelle de leur trajet. Les réponses indiquent qu'en moyenne, les salariés toléreraient un trajet d'une heure (59 mn). Néanmoins, 8 % des personnes interrogées n'accepteraient qu'une durée maximale de 15 mn, et près d'un quart (24 %) trouverait acceptable un trajet entre 16 et 30 mn (cf. figure 45). Les hommes présentent en moyenne un seuil de tolérance plus élevé que les femmes (62 mn contre 56 mn). Si l'on observe le pays de résidence, les travailleuses et les travailleurs vivant au Luxembourg indiquent une durée maximale acceptable largement inférieure à celle des frontaliers, puisque si les premiers accepteraient un trajet de 42 mn au maximum pour se rendre au travail, les frontaliers d'Allemagne et de Belgique seraient prêts à accepter des trajets de respectivement 54 mn et 78 mn. Mais la valeur la plus élevée se retrouve chez les salariés vivant en France, ceux-ci étant prêts à faire plus d'une heure et demie de transport (95 mn) pour se rendre au travail.

Figure 45 Durée maximale acceptée en minutes du trajet domicile-travail



Question: Combien de temps pourrait durer votre trajet domicile-travail au maximum? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée », Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of work Luxembourg 2020, propres calculs



On suppose que la durée actuelle du trajet domicile-travail influence également la durée maximale tolérée. Ainsi, les personnes ayant besoin actuellement de 15 mn maximum pour se rendre au travail, seraient en moyenne prêtes à accepter une durée de 22 mn. Pour les groupes dont le trajet domicile-travail est plus long, les durées acceptables sont proportionnellement plus élevées (cf. figure 46).

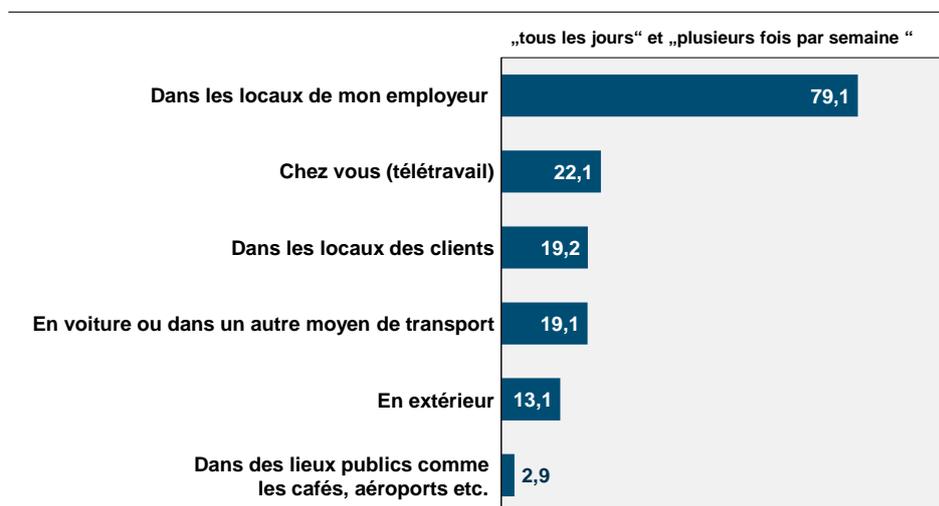
Figure 46 Durée maximale acceptée et réelle du trajet domicile-travail

Durée réelle en minutes	Durée maximale acceptée en minutes			
	0-15	16-30	31-45	> 45
Total	7,9 %	23,9 %	14,9 %	46,9 %
0-15	40,2 %	47,7 %	8,4 %	3,1 %
16-30	3,9 %	41,8 %	28,7 %	21,8 %
31-45	1,2 %	15,6 %	19,6 %	60,2 %
plus de 45	1,0 %	5,9 %	4,8 %	79,1 %

Source : Quality of work Luxembourg, 2020, calculs propres

7.2 Lieu de travail fixe et travail mobile

Le travail des employés du Luxembourg ne se limite pas aux locaux des entreprises. Bien que 79 % travaillent tous les jours ou plusieurs fois par semaines dans les locaux de leur employeur, de nombreuses personnes travaillent également hors d'un lieu de travail fourni par l'employeur (cf. figure 47).

Figure 47 Fréquence du travail dans différents endroits


Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail...?
Données en pour cent; Nombre de cas (pondéré): 2.364

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs

Ainsi, un cinquième (19 %) travaille au moins plusieurs jours par semaine dans les locaux des clients et 13 % travaillent tout le temps ou parfois en extérieur. Une partie des salariés travaille même dans les transports, comme le bus ou le train (19 %). Le fait de travailler dans lieux publics, comme des cafés ou des aéroports, ne concerne en

revanche qu'une toute petite partie des travailleuses et travailleurs du Luxembourg (3 %).

Les lieux de travail varient fortement en fonction de la catégorie professionnelle. En effet, si les directeurs, cadres de direction et gérants, les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires et les employés de type administratif travaillent plusieurs jours par semaine dans les locaux de leur employeur (de 84 à 91 %), cela ne concerne qu'environ la moitié des artisans et des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (respectivement 46 % et 52 %). En revanche, avec 41 %, les artisans sont plus nombreux que la moyenne à travailler dans les locaux de clients, tout comme le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (39 %). Les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les employés de bureau, ne vont, eux, que très rarement chez les clients (6 %). Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage travaillent particulièrement souvent dans les transports (53 %), alors que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques et les employés de type administratif ne le font que rarement (respectivement 11 % et 12 %). Le fait de travailler plusieurs jours par semaine en extérieur concerne notamment les artisans (38 %) et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (48 %). À l'inverse, cela est exceptionnel pour les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que pour les salariés des professions intellectuelles et scientifiques.

7.3 Télétravail

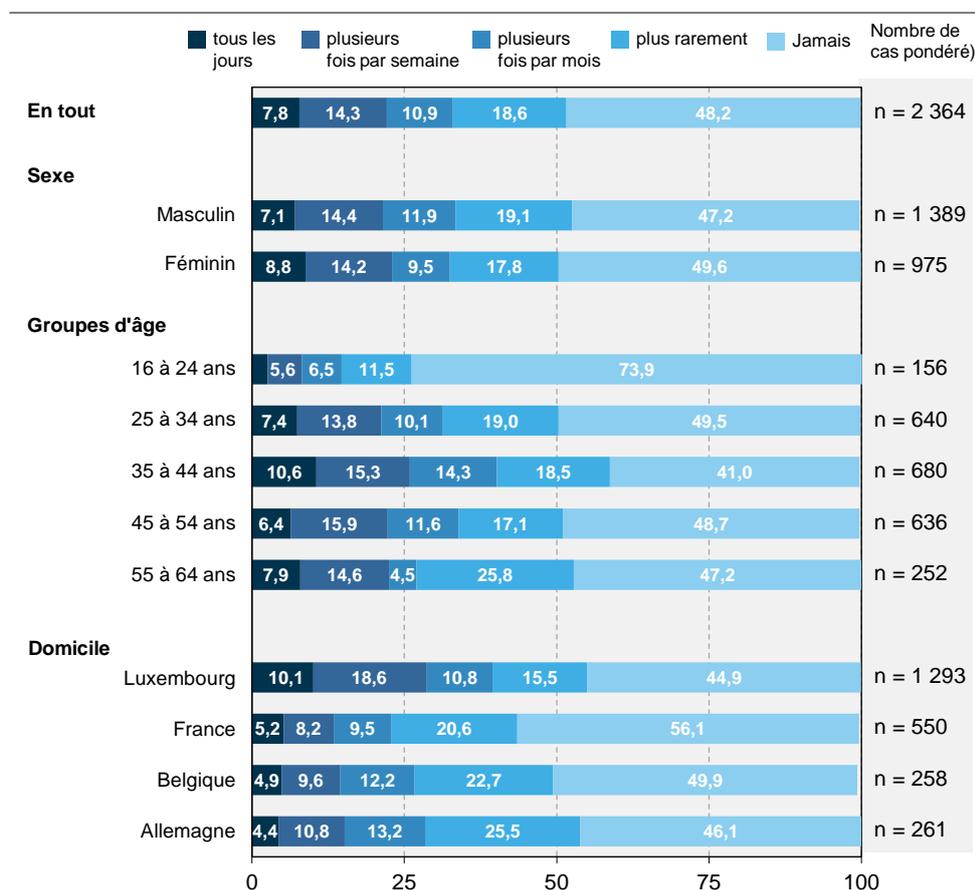
En raison de la pandémie, le télétravail a été et reste le thème central de cette année. Les chapitres ci-dessous abordent ses différents aspects en détail.

7.3.1 Recours au télétravail

Dans l'ensemble, le marché du travail luxembourgeois est divisé sur le thème du télétravail : une moitié des salariés du Luxembourg travaille de temps en temps voire souvent à la maison, tandis qu'une autre moitié ne recourt pas du tout au télétravail. Parmi les personnes travaillant à domicile, 22 % indiquent le faire plusieurs jours par semaine, un dixième (8 %) le faisant même de manière quotidienne.²² Par ailleurs, des spécificités intéressantes apparaissent dans les proportions des sous-catégories (cf. figure 48).

²² Comme mentionné plus haut (chapitre 4.1), on sait que, du fait de la pandémie, près de la moitié des salariés a télétravaillé pendant une bonne partie de l'année qui s'est écoulée. Dans ce chapitre, il s'agit plutôt de voir à quelle fréquence les personnes télétravaillent actuellement, c'est-à-dire au moment de l'enquête.

Figure 48 Télétravail à domicile I



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées

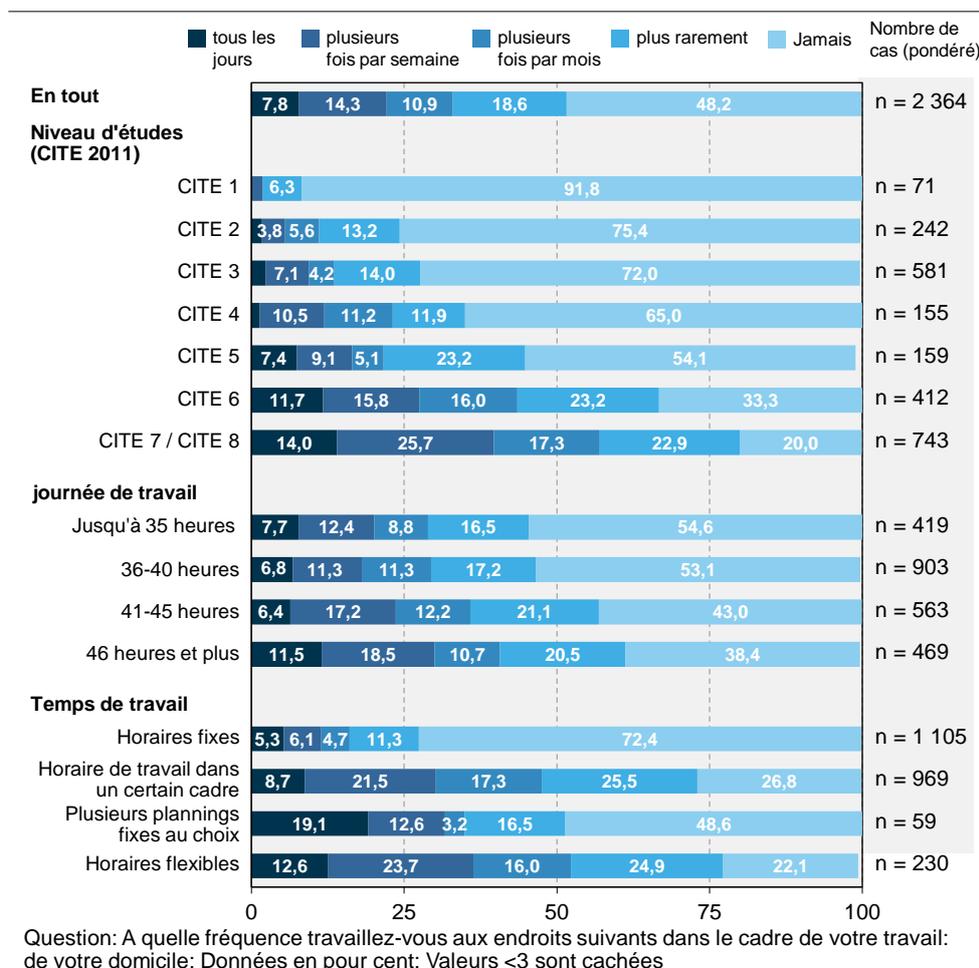
Source: Quality of work Luxembourg 2020, propres calculs

Bien que, comme expliqué plus haut, le trajet domicile-travail soit plus long en temps et en kilomètres pour la plupart des travailleurs frontaliers que pour les employés résidant au Luxembourg, les travailleurs frontaliers font pourtant plus rarement du télétravail. Ainsi, 29 % des travailleuses et travailleurs vivant au Luxembourg exercent leur activité plusieurs jours par semaine depuis chez eux, alors que les proportions chez les frontaliers vont de 13 % (France) à 15 % (Allemagne), et sont donc inférieures de moitié à celles de leurs collègues vivant dans le Grand-Duché.

Par ailleurs, le niveau de formation des salariés est associé à une tendance claire (cf. figure 49) : plus le niveau de formation augmente, plus le nombre de personnes télétravaillant augmente également. Les salariés sans formation professionnelle (CITE 1) sont par exemple 2 % à télétravailler (non représenté sur la figure), tandis que les salariés ayant un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3) sont 9 %, et ceux ayant une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5) sont

17 %. Parmi les salariés les plus qualifiés, ils sont même 28 % (CITE 6) et 40 % (CITE 7 et 8) à télétravailler.

Figure 49 Télétravail à domicile II



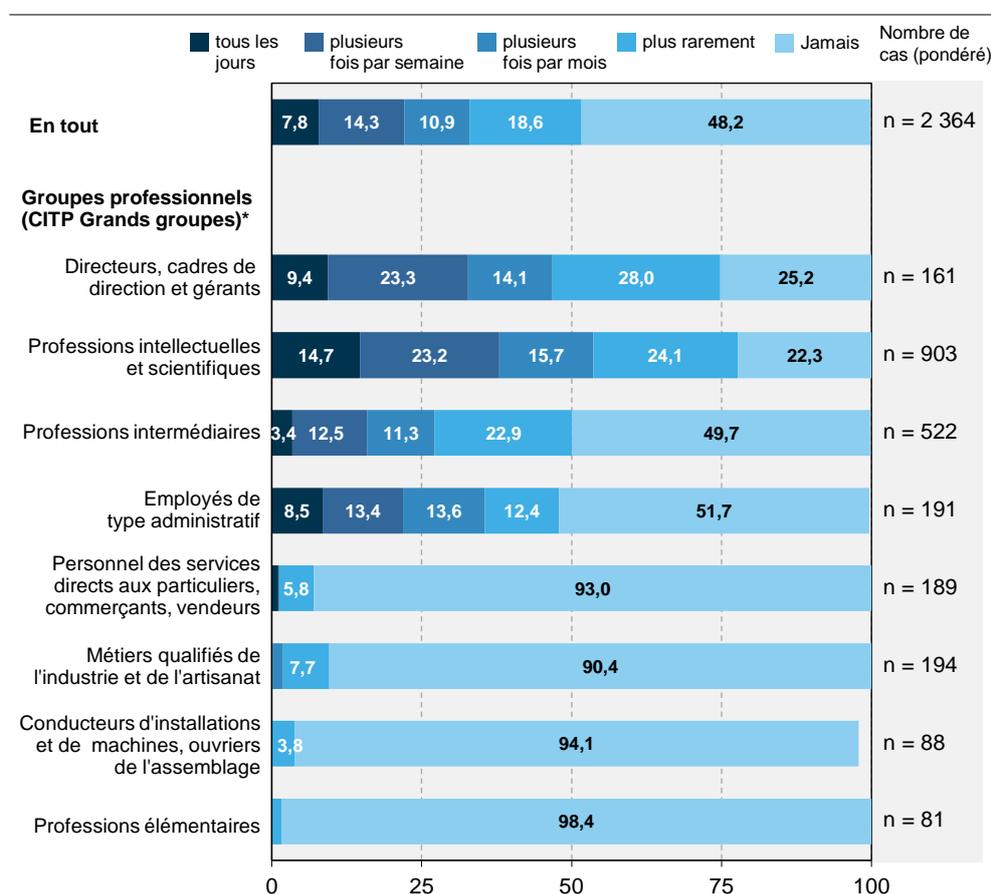
Source: Quality of work Luxembourg 2020, propres calculs



Les conditions de travail font également varier les proportions de personnes en télétravail. Si 18 à 20 % des personnes travaillant moins de 40 heures par semaine font souvent du télétravail, cela ne concerne en revanche qu'un quart (24 %) des salariés travaillant entre 41 et 45 heures par semaine, et 30 % de ceux travaillant 46 heures ou plus. Outre le temps de travail en soi, les proportions divergent également en fonction des horaires de travail des salariés. Parmi ceux ayant des horaires de travail fixes, un dixième (11 %) travaille plusieurs jours par semaine en télétravail. On ne retrouve aussi peu de personnes en télétravail dans aucun autre type d'horaires de travail. En effet, les travailleuses et les travailleurs disposant d'une certaine liberté, même limitée, dans le choix de leurs horaires de travail sont 30 % à (parfois) télétravailler. Et parmi les personnes ayant de horaires de travail flexibles, ils sont même plus d'un tiers (36 %).

La fréquence du travail à domicile dépend également de l'activité exercée, puisque certains types de travail exigent impérativement une présence physique (cf. également le chapitre 4.1). Cela concerne notamment les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage : 98 % d'entre eux ne travaillent jamais ou seulement rarement en télétravail (cf. figure 50). Cela s'applique également au personnel des services directs, commerçants, vendeurs, le chiffre étant même un peu plus élevé (99 % travaillent « rarement » ou « jamais » en télétravail). En revanche, les proportions de personnes passant plusieurs jours par semaine à télétravailler sont plus élevées chez les directeurs, cadres de direction et gérants (33 %), ainsi que chez les salariés des professions intellectuelles et scientifiques (38 %).

Figure 50 Télétravail à domicile III



Question: A quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail: de votre domicile; Données en pour cent; Valeurs <3 sont cachées
 *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2020, propres calculs



Élément important du télétravail : l'équipement technique dont disposent les salariés. Parmi les personnes interrogées travaillant au moins plusieurs fois par mois depuis leur domicile, deux tiers (68 %) indiquent être bien équipées « dans une forte mesure » ou « très forte mesure ». Les résultats sur l'équipement varient très peu en fonction de

l'âge, et encore, pas de façon systématique. Ainsi, 65 % des 16-24 ans, mais 65 % également des 55-64 ans sont bien équipés pour le travail à la maison, alors que les proportions vont de 66 à 69 % dans les autres groupes d'âge. Par rapport aux professions intermédiaires (61 %) et aux employés de type administratif (64 %), les directeurs, cadres de direction et gérants et les salariés des professions intellectuelles et scientifiques sont ceux étant les plus équipés (respectivement 73 % et 72 %). Il n'est pas possible de tirer de conclusions pour les autres catégories professionnelles, car la proportion de personnes travaillant régulièrement en télétravail est trop faible (voir ci-dessus).

7.3.2 Productivité du travail en télétravail du point de vue des salariés

La productivité du travail est l'une des questions qui se pose régulièrement dans les débats actuels sur les avantages et les inconvénients du télétravail. En Allemagne, de nombreuses entreprises font le lien entre le télétravail et une hausse de la productivité (Grunau et al. 2019), mais certaines enquêtes font aussi état d'expériences plus sceptiques.²³ Comment les travailleurs du Luxembourg perçoivent-ils cet aspect ?

Les salariés travaillant au moins plusieurs fois par mois depuis chez eux ont été interrogés sur le fait de savoir si cette forme de travail nuisait à leur productivité, et seulement un dixième considère que c'est le cas²⁴. 71 % pensent en revanche que leurs performances ne diminuent que très légèrement en télétravail. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à considérer ne pas pouvoir travailler aussi efficacement à la maison que sur leur lieu de travail (12 % contre 8 %). Par ailleurs, on retrouve des proportions plus élevées de personnes trouvant leur productivité en baisse chez les salariés résidant au Luxembourg (13 %), que chez les frontaliers d'Allemagne (9 %), de France (5 %) et de Belgique (4 %).

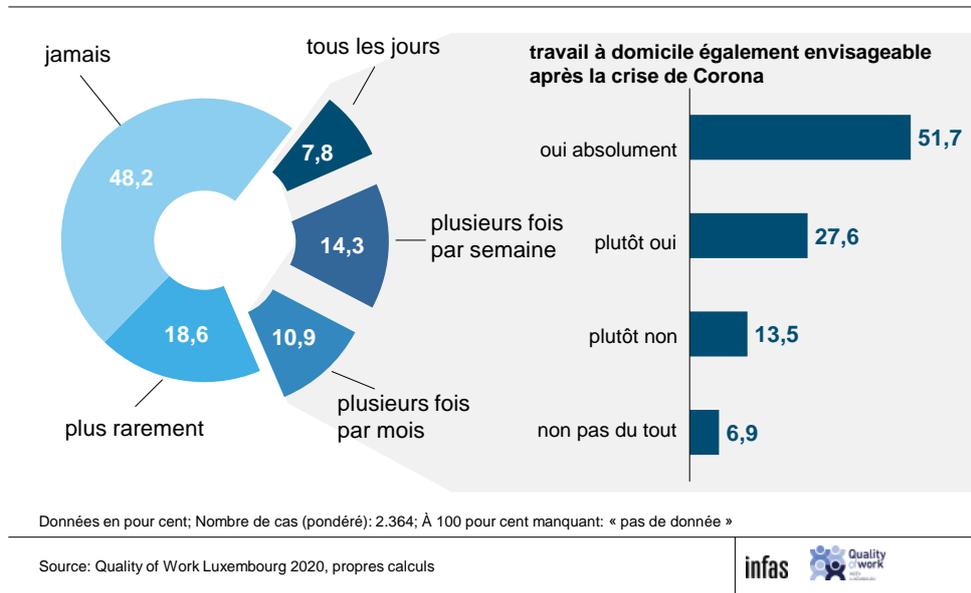
Concernant l'évaluation de la productivité dans les différentes catégories professionnelles, 9 % des directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que 9 % des salariés des professions intellectuelles et scientifiques et des employés de type administratif indiquent que leurs performances sont en baisse quand ils travaillent à la maison. Les proportions de personnes estimant que leur productivité est réduite en télétravail sont par ailleurs légèrement supérieures à la moyenne chez les professions intermédiaires (14 %). Les chiffres sont trop faibles dans les autres catégories professionnelles pour en tirer des conclusions.

7.3.3 Volonté de télétravailler

Les résultats de l'enquête QoW de cette année montrent que parmi les personnes travaillant au moins plusieurs fois par mois en télétravail, la moitié (52 %) serait d'accord pour continuer à travailler à domicile de temps en temps une fois la crise sanitaire terminée (cf. figure 51). En revanche, 14 % des salariés ne sont pas tout à fait d'accord avec le fait de continuer, et 7 % ne l'envisagent « pas du tout ».

²³ Cf. <https://www.familienunternehmen.de/de/pressebereich/meldungen/2020/2020-11-16/repraesentative-umfrage-homeoffice>

²⁴ L'affirmation était « Le télétravail nuit à ma productivité ».

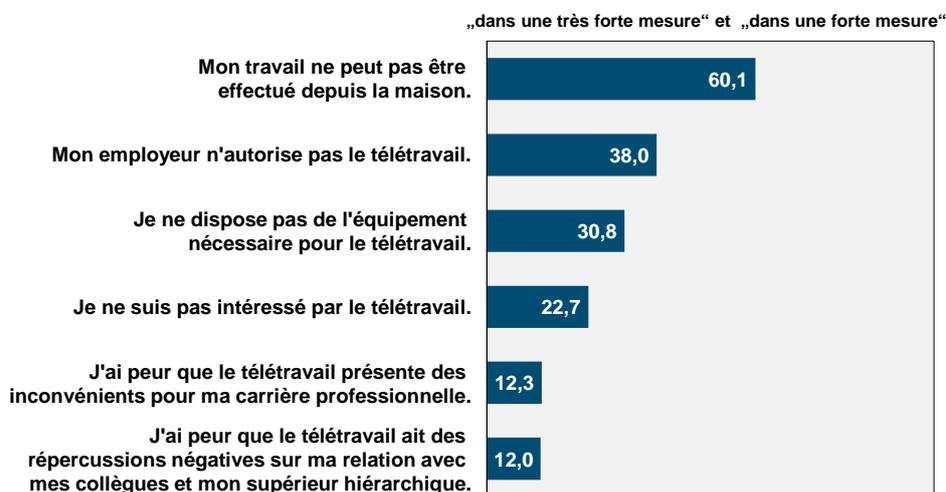
Figure 51 Travail à domicile : actuellement et après la crise


Les chiffres varient fortement avec l'âge : alors que 48 % des plus jeunes (16-24 ans) et de 51 % à 55 % des salariés de moins de 54 ans peuvent « absolument » s'imaginer télétravailler aussi après la crise, ils ne sont que 38 % chez les plus âgés (55-64 ans). Tout comme avec la question sur l'impression de baisse de productivité en télétravail (voir ci-dessus), ce sont les salariés résidant au Luxembourg qui ont le plus de difficultés à s'imaginer continuer à travailler depuis chez eux après la pandémie (47 %). Chez les frontaliers, à l'exception faite des salariés résidant en Belgique (52 %), les proportions sont largement supérieures à la moyenne (de 60 % à 61 %).

Par ailleurs, les fonctionnaires sont plus réticents que les salariés en ce qui concerne le télétravail. Ainsi, seuls 38 % des fonctionnaires peuvent « absolument » envisager de continuer (parfois) à télétravailler après la crise, contre 54 % des salariés. 27 % des fonctionnaires seraient même réticents à continuer (« plutôt non »), voire à clairement refuser (10 % « pas du tout »).

7.3.4 Raisons expliquant l'absence de télétravail

Comment expliqué plus haut, seule la moitié des salariés du Luxembourg travaille parfois ou fréquemment à domicile, l'autre moitié n'utilisant pas du tout cette forme de travail (48 %). Il a donc été demandé à ces derniers pour quelles raisons ils ne télétravailleraient pas (cf. figure 52).

Figure 52 Raisons expliquant l'absence de télétravail


Question: Vous ne travaillez pas en télétravail. Voici quelques raisons qui pourraient l'expliquer. Pour chaque raison, veuillez indiquer dans quelle mesure cela vous concerne personnellement.

Données en pour cent; Base: Répondants qui ne travaillent pas à domicile; Nombre de cas (pondéré): 1.139

Source: Quality of Work Luxembourg 2020, propres calculs



En premier lieu, et sans surprise, l'activité exercée est la principale raison expliquant le fait de ne pas recourir au télétravail.²⁵ Pour 60 % des salariés ne travaillant « jamais » en télétravail, il leur est tout simplement impossible de réaliser leur travail depuis chez eux. Cela concerne notamment les artisans (69 %), les professions élémentaires (68 %), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (70 %) ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, (72 %). Autre raison, bien que plus rarement mentionnée, est le fait que l'employeur n'autorise pas le télétravail. Cette raison est avancée par 38 % des personnes du sous-groupe interrogé, et concerne notamment plus de la moitié (53 %) des salariés ayant le plus haut niveau de qualification (CITE 7 et 8). Pour les salariés ayant un autre niveau de formation, ces proportions varient entre 31 % (CITE 2) et 39 % (CITE 3). Cela recoupe les résultats concernant les différentes catégories professionnelles, puisque les salariés des professions intellectuelles et scientifiques sont plus nombreux que la moyenne (43 %) à donner cette explication, tout comme les professions intermédiaires (42 %).

Comme indiqué précédemment, 68 % des salariés travaillant plusieurs fois par semaine en télétravail considèrent être bien équipés pour cette forme de travail. Mais pour un tiers (31 %) des personnes n'utilisant pas le télétravail, c'est l'absence d'équipement technique qui explique pourquoi elles ne travaillent pas depuis chez elles. Le manque d'équipement est plus fréquent chez les salariés que chez les fonctionnaires

²⁵ Les raisons étaient proposées dans le cadre d'une question à choix multiple, et plusieurs réponses pouvaient donc être données.

(32 % contre 21 %). Cela correspond aux différences entre employeurs privés et publics, car si dans les entreprises privées, 31 % mentionnent de problèmes d'équipement, ils sont 5 points de moins dans les administrations publiques (26 %).

Pour les salariés travaillant dans de petites entreprises (1 à 4 salariés), l'absence d'équipement est un obstacle important au télétravail (44 %), alors que ce problème est moins fréquent (34 %) dans les moyennes entreprises (de 50 à 249 salariés). Néanmoins, même dans les grandes entreprises (250 salariés et plus), 27 % des salariés mentionnent l'absence d'équipement comme la raison pour laquelle ils ne travaillent pas à domicile.

Il est également intéressant de noter que si 23 % des personnes interrogées ne travaillant pas en télétravail n'ont pas du tout envie d'utiliser cette forme de travail, deux tiers sont globalement intéressés.²⁶ Par ailleurs, il semble que l'intérêt pour le télétravail n'est influencé ni par le genre, ni par l'âge. Aussi bien les plus jeunes (16-24 ans), que les plus âgés (45-64 ans), sont 27 % à globalement ne pas être intéressés par le télétravail. Ces proportions tournent autour de 18-19 % pour les groupes d'âge intermédiaires. Ce qui frappe également, c'est le niveau de désintérêt pour le télétravail des fonctionnaires, bien plus élevé que chez les salariés du privé (36 % contre 22 %).

Un peu plus d'un dixième (12 %) a également peur que le télétravail présente des inconvénients pour sa carrière professionnelle, ou ait des répercussions négatives sur sa relation avec ses collègues ou son supérieur hiérarchique. Les salariés résidant en Allemagne sont nombreux à craindre les effets négatifs de cette forme de travail, puisqu'ils sont 17 % à évoquer une peur de répercussions sur leur carrière (contre 11 % à 13 % pour les salariés des autres pays), et 22 % à penser que cela va détériorer leurs relations avec leurs collègues et leur supérieur hiérarchique (contre 9 % à 12 % pour les salariés des autres pays). En ce qui concerne ces deux affirmations sur les répercussions, les différences sont minimales dans les autres sous-groupes, ou ne peuvent pas faire l'objet de généralisations du fait de la taille du sous-groupe.

7.3.5 Résumé

Comme les résultats de l'enquête 2020 le montrent encore clairement cette année, le télétravail est une forme de travail présentant des avantages et des inconvénients. Pour certains, le télétravail est une alternative bienvenue aux allers-retours quotidiens entre le travail et la maison, mais pour d'autres, il implique des conséquences négatives sur la vie privée. Le recours au télétravail est sans nul doute l'effet le plus important de la pandémie de coronavirus sur la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs du Luxembourg, mais ce uniquement dans la mesure où le type d'activité peut être réalisé à domicile. L'enquête QoW 2020 montre qu'une partie importante des salariés du Luxembourg souhaiterait avoir à l'avenir la possibilité de travailler à domicile, même si un quart des salariés ne télétravaillant pas n'est absolument pas intéressé par cette forme de travail.

La pandémie de coronavirus a bouleversé de nombreux aspects de la vie quotidienne en 2020. Mais d'après les déclarations des salariés du Luxembourg, la crise sanitaire

²⁶ À l'affirmation « Je ne suis pas intéressé par le télétravail », 50 % ont répondu qu'ils n'étaient d'accord que « dans une très faible mesure », tandis que 15 % ont répondu « dans une faible mesure ».

semble globalement avoir moins d'effets négatifs que prévu sur la qualité du travail. Seule l'évolution de l'économie et du marché du travail pourra dire si cette tendance se poursuivra ou non.

Bibliographie

American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

BAuA (2018a): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2018b): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Busch-Heizmann, A.; Entgelmeier, I.; Rinke, T. (2018): Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz in IuK-Technologien und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen? Forschungsförderung Working Paper, Nr. 92, Düsseldorf, 2018.

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., Wolter, S. (2019). Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht 11/2019, Nürnberg

Nübling, M.; Linke, J.; Schröder, H.; Knerr, P.; Gerlach, I.; Laß, I. (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.

Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

Statistisches Bundesamt (2010): Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden

Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., Burdorf, A. (2009): The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66 (4), 211-220.

WAI-Manual (2015): Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (abgerufen am: 09.10.2015 15:50)

Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

De 2014 à 2017, l'enquête Quality of Work avait été réalisée sous forme d'enquête téléphonique uniquement, à partir de numéros de téléphone fixes et mobiles (approche « dual-frame »).²⁷ Comme les échantillons partiels des zones frontalières de Belgique, France et Allemagne avaient déjà été largement épuisés au cours de ces années²⁸, la conception de l'enquête a été modifiée en 2018. Le concept de l'échantillonnage a donc été révisé et, pour la première fois, des coordonnées de salariés inscrits au registre de la sécurité sociale luxembourgeoise ont été obtenues auprès de l'*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) afin d'être ajoutés à l'échantillon. Par ailleurs, l'enquête Quality of Work 2018 avait pour la première fois été réalisée selon un mélange de méthodes, à savoir un questionnaire par téléphone (CATI) et un questionnaire en ligne (CAWI). Cette nouvelle façon de procéder a dans les grandes lignes également été conservée en 2020. En 2019 néanmoins, la réalisation technique de l'échantillonnage avait considérablement évolué. L'échantillon de 2018 provenait de l'IGSS, qui l'avait transmis à l'infas. En 2019 et en 2020 en revanche, l'IGSS a exigé que l'infas fasse sa demande d'échantillon via un bureau virtuel, ce qui revenait pratiquement à ce que l'infas extraie l'échantillon par ses propres moyens.

L'échantillon de panel (personnes interrogées les années précédentes avec volonté exprimée de reparticiper) comprenait en 2020 n=1 702 cas. En premier lieu, il avait été prévu d'interroger l'échantillon de panel comme lors des vagues d'enquête précédentes, c'est-à-dire dans le cadre d'un entretien téléphonique (CATI). Les personnes du panel ont donc tout d'abord été invitées, par courrier, à réaliser l'entretien par téléphone. Les cas de panel qui ne disposaient pas d'un numéro de téléphone (valide), ou qui n'ont pas pu être joints par téléphone pendant la période de réalisation pratique (n=689), ont été recontactés par écrit ultérieurement afin de se voir offrir la possibilité de participer à l'enquête en répondant en ligne.

²⁷ Pour les travailleuses et les travailleurs résidant au Luxembourg, la procédure d'origine utilisait un échantillonnage contenant des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »). Cette sélection était générée à partir de tous les numéros de téléphone existant au Luxembourg. Pour les échantillons partiels des frontaliers, la sélection était précédée d'un premier filtrage par zone. Afin que la recherche de personnes travaillant au Luxembourg venant de France, de Belgique et d'Allemagne reste dans des limites économiquement raisonnables et efficaces, les régions d'origine des frontaliers autour du Luxembourg ont été définies. Puis, des échantillonnages séparés ont été effectués et utilisés pour la Belgique, la France et l'Allemagne. La base était constituée de numéros de téléphone fixes uniquement, car eux seuls peuvent être affectés sans équivoque à une région.

²⁸ Le concept de l'échantillonnage appliqué dans les enquêtes des années précédentes s'est jusqu'à présent révélé bien adapté. Pour les échantillons partiels des frontaliers, le fait de suivre cette procédure une cinquième fois risquait d'en compromettre l'efficacité car celle-ci avait déjà été réalisée quatre fois auparavant. La probabilité de trouver des frontaliers actifs n'ayant pas encore répondu au questionnaire, ou n'ayant pas encore refusé de participer à un entretien, était trop faible pour la 5^e année. Dans la procédure d'origine (2014-2017), l'infas a procédé pour les trois pays à une sélection optimisée des communes, suivie de l'échantillonnage en lui-même. Pour la France et l'Allemagne, certaines communes importantes ont été intégrées en tant que couches spéciales de façon disproportionnellement plus élevée, car la probabilité de tomber sur des frontaliers travaillant au Luxembourg est a priori plus faible. En procédant à des répartitions correspondant à celles de la population totale analysée, la compensation de l'échantillon réalisé a présenté une bonne concordance.

Les cas renouvelés (n=13 000) ont reçu un courrier leur proposant au choix un entretien par téléphone (CATI) ou un entretien en ligne.²⁹ L'échantillon renouvelé a été formé à partir d'une sélection aléatoire parmi tous les salarié(e)s travaillant au Luxembourg, y compris les salariés provenant des zones frontalières de Belgique, Allemagne et France.

Pour des raisons liées à la protection des données personnelles, le contact par courrier de l'échantillon des cas renouvelés a été réalisé par le *Centre des technologies de l'information de l'Etat* (CTIE), sur la base d'un courrier rédigé par l'infas et la CSL. Outre un texte de motivation pour inciter à participer à l'enquête, les courriers comprenaient des indications détaillées sur la méthode de collecte des données (CATI, CAWI), ainsi que sur la protection des données.

L'objectif pour l'enquête QoW 2020 était de réaliser un total de 2 000 entretiens, soit 500 de plus que lors des enquêtes précédentes. Petite différence par rapport aux autres années, l'infas souhaitait une part d'entretiens avec des frontaliers plus élevée, et une part d'entretiens avec des salariés résidant au Luxembourg moins élevée. Le but était de mener environ 825 entretiens avec des actifs du Luxembourg et env. 675 entretiens avec des frontaliers.

²⁹ Les personnes contactées avaient ainsi la possibilité de réaliser l'entretien en ligne immédiatement, en utilisant un lien et un code d'accès personnel, ou de laisser leurs coordonnées (notamment leur numéro de téléphone) pour être rappelées ultérieurement par une collaboratrice ou un collaborateur de l'infas.

Annexe A.2 Réalisation pratique

Le sondage auprès de travailleurs et travailleuses employés au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France a débuté le 10.06.2020 et s'est terminé le 05.10.2020. La période de réalisation pratique a donc duré environ 4 mois. Au total, 2 364 entretiens ont été réalisés, dont 758 cas pour l'échantillon de panel et 1606 cas pour l'échantillon renouvelé. Parmi ceux-ci, ont pu être menés à bien 1 029 entretiens avec des salariés luxembourgeois (44 %), 558 avec des Français (24 %), 396 avec des Allemands (17 %) et 377 avec des Belges (16 %).

De plus, 57 courts entretiens ont été menés avec des personnes qui n'appartenaient plus au groupe-cible, c'est-à-dire qui soit n'étaient pas (plus) actifs pendant la période de l'enquête, soit travaillaient dans un autre pays que le Luxembourg. À l'inverse des enquêtes des années précédentes, un renversement de tendance peut être observé dans la méthode de collecte cette année. Si en 2018 et 2019, les entretiens étaient majoritairement menés par téléphone, ils ne représentent plus qu'environ 27 % des cas réalisés dans l'enquête 2020 (n=638), 73 % utilisant l'outil en ligne (n=1 726). Cela est notamment lié à la part importante des cas renouvelés dans le nombre total d'entretiens réalisés, pour lesquels, au début de la phase de collecte, infas ne disposait pas de numéro de téléphone pour les joindre (à l'inverse des cas de panel).³⁰

Figure A.2.1 Entretiens réalisés, par échantillon partiel, pays et méthode de collecte des données

% de la ligne	Total		Panel		Renouvelés	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	2 364	100,0	758	32,1	1 606	67,9
Pays*						
Luxembourg	1 029	100,0	446	43,3	583	56,7
France	558	100,0	132	23,7	426	76,3
Allemagne	396	100,0	96	24,2	300	75,8
Belgique	377	100,0	82	21,8	295	78,3
Méthode de collecte des données						
CATI (par téléphone)	638	100,0	591	92,6	47	7,4
CAWI (en ligne)	1 726	100,0	167	9,7	1 559	90,3

Source : Quality of work Luxembourg 2020, données de méthode

*4 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés

Au Luxembourg, 36 % des entretiens ont été menés en luxembourgeois et 47 % en français. Jusqu'à la fin de la période de réalisation pratique, 27 entretiens ont également été réalisés en portugais et 52 en anglais. En France et en Belgique, les entretiens ont été réalisés principalement en français ; en Allemagne principalement en allemand.

³⁰ Les cas renouvelés se sont vus inviter par courrier soit à répondre à l'enquête directement en ligne, soit à laisser un numéro de téléphone qu'infas pourrait utiliser pour les rappeler et réaliser alors un entretien téléphonique. En revanche, un numéro de téléphone valide était disponible pour la plupart des cas de panel ; ces cas ont donc d'abord été appelés par infas avant de se voir offrir la possibilité de participer à l'enquête en ligne ultérieurement. 78 % des cas de panel ont participé par téléphone, contre environ 3 % des cas renouvelés.

Figure A.2.2 Entretiens réalisés, par pays, langue et par méthode de collecte des données

% de la ligne	Total		Luxembourgeois		Français		Allemand		Anglais		Portugais	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	2 364	100,0	386	16,3	1 391	58,8	477	20,2	73	3,1	37	1,6
Pays*												
Luxembourg	1 029	100,0	369	35,9	479	46,6	102	9,9	52	5,1	27	2,6
France	558	100,0	-	-	551	98,8	2	0,4	2	0,4	3	0,5
Allemagne	396	100,0	12	3,0	23	5,8	343	86,6	15	3,8	3	0,8
Belgique	377	100,0	5	1,3	337	89,4	30	8,0	3	0,8	2	0,5
Méthode de collecte des données												
CATI	638	100,0	266	41,7	275	43,1	83	13,0	7	1,1	7	1,1
CAWI	1 726	100,0	120	7,0	1 116	64,7	394	22,8	66	3,8	30	1,7

Source : Quality of work Luxembourg 2020, données de méthode
*4 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés

Volonté de participation au panel (échantillon renouvelé)

À la fin de l'enquête QoW, il a été demandé aux participants et aux participantes s'ils seraient disponibles pour un autre entretien lors de la prochaine enquête QoW. Si l'on considère tous les entretiens réalisés (n=1 606), la volonté de participation au panel de l'échantillon est globalement très élevée en 2020, avec 74,3 %, soit le même niveau qu'en 2019. Lors des enquêtes CATI des années précédentes (jusqu'en 2017), la volonté de participation au panel se situait entre 85 et 90 %. Cela est probablement lié à la méthode de collecte des données en ligne elle-même. En effet, dans le cas de l'enquête CATI, une approche personnelle et l'explication des questions de panel favorisent la confiance, et donc probablement la volonté de reparticiper, des effets que l'on ne retrouve pas dans la variante CAWI. Il est également possible de répondre plus rapidement avec CAWI qu'avec CATI, et le texte des questions étant plus long (comme celui de l'explication sur la volonté de participer au panel), il n'est peut-être pas toujours lu et compris entièrement.

Figure A.2.3 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé

% de la ligne	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1 606	100,0	1 193	74,3	413	25,7

Source : Quality of work Luxembourg 2020, données de méthode
Base : Échantillon renouvelé

Durée de l'entretien

Le tableau ci-dessous présente la durée des entretiens selon le type d'échantillon partiel et le pays de la personne interrogée. Avec une moyenne de 28,7 minutes, la durée de l'entretien reste dans le cadre attendu. Les entretiens avec les cas de panel sont un peu plus courts (27,7 minutes) que ceux avec les cas renouvelés (29,1 minutes). Le

plus long entretien CAWI (en ligne) a duré env. 172 mn³¹, contre 67 mn pour le plus long entretien téléphonique. En moyenne, la durée des entretiens est très proche dans les deux méthodes de collecte (CATI environ 28,6 minutes, CAWI environ 28,7 minutes).

Figure A.2.4 Durée de l'entretien en minutes

	Nombre de cas	Valeur moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
Total	2 364	28,6	9,3	171,6	10,4
Échantillon partiel					
Panel	758	27,7	11,1	57,3	6,1
Renouvelés	1 606	29,1	9,3	171,6	11,9
Pays*					
Luxembourg	1 029	29,0	11,1	86,3	10,0
France	558	28,2	9,3	95,8	9,3
Allemagne	396	27,7	11,1	171,6	11,9
Belgique	377	29,2	11,5	118,5	11,5
Méthode de collecte des données					
CATI	638	28,6	17,7	67,1	5,8
CAWI	1 726	28,7	9,3	171,6	11,7

Source : Quality of Work Luxembourg 2020, données de méthode ; base : entretiens valables avec indication de durée valable

*4 cas ont indiqué un autre pays que les 4 pays mentionnés

³¹ Il convient de noter que, dans l'entretien en ligne, le questionnaire peut rester ouvert un certain temps sans que la personne ne le modifie ni n'effectue aucune action. Ce n'est qu'au bout de quelques minutes que la page se déconnecte et que le chronomètre s'arrête également.

Annexe A.3

Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)

Les calculs différenciés des résultats en pratique et du taux de réponse de l'échantillon se basent sur les normes de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).³² Pour l'enquête QoW 2020, le *Final Outcome* (résultat final) est différencié selon les catégories suivantes :

- non groupe cible (NE – Not Eligible),
- Nonresponse – Pas joint (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact),
- Nonresponse – Autres (NR-O – Nonresponse-Other),
- Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R – Nonresponse-Refusal),
- entretien réalisé entièrement (I – Complete Interview),
- entretien réalisé partiellement (IP – Partial Interview).

Remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie de l'AAPOR « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC) sont classés les cas qui, soit n'ont pas réagi à la demande écrite de participation (notamment les cas renouvelés), soit n'ont pas pu être joints par téléphone (notamment les cas de panel). Dans les deux cas, le contact avec la personne-cible n'a pas pu être établi.

Les cas qui ont pu être joints mais ne remplissaient pas, ou ne remplissaient plus les critères de participation à l'enquête³³ ont été classés dans la catégorie « Non groupe cible » (NE). Cette catégorie intègre également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

La catégorie « Nonresponse – Autres » (NR-O) correspond à toutes les personnes pour lesquelles un contact (avec la personne-cible ou un autre membre du foyer) a permis de constater qu'elles appartenaient au groupe-cible de l'étude. Bien que l'entretien n'ait toutefois pas pu être réalisé immédiatement, il a été convenu de les rappeler à un moment plus approprié. Cependant les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie regroupe également toutes les personnes qui, selon les renseignements fournis par un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles dont le niveau de langue n'était pas suffisant pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique.

Enfin, le groupe « Ne veut pas participer » (NR-R) rassemble toutes les personnes qui ont été jointes par téléphone mais qui, malgré tous les efforts des enquêteurs et enquêteuses, ont refusé l'entretien.

³² Cf. American Association for Public Opinion Research (2016): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2016 (9th edition).

³³ Il s'agit de ce que l'on appelle des défaillances de l'échantillonnage, par exemple les personnes ne travaillant plus au Luxembourg ou étant plus âgées que l'âge maximal de l'enquête de 64 ans.

Figure A.3.1 **Résultat final (Final Outcome) par échantillon partiel**

	Échantillon de panel		Échantillon renouvelé	
	<i>absolu</i>	%	<i>absolu</i>	%
Échantillon	1 702	100,0	13 000	100,0
PC n'appartient plus au groupe cible/ hors population analysée (NE)	70	4,1	158	1,2
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	506	29,7	11 098	85,4
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	225	13,2	136	1,0
Nonresponse – Autres (NR-O)	142	8,3	2	0,0
Entretiens réalisés	758	44,5	1 606	12,4

Source : Quality of work Luxembourg 2020, données de méthode

Ont été réalisés au total 758 entretiens avec l'échantillon de panel et 1 606 avec l'échantillon renouvelé. Avec environ 45 %, le taux de réponse brut pour l'échantillon de panel est inférieur à celui de 2019 (53 %). Cette année, il a été possible de mener plus d'entretiens avec les cas renouvelés, et ce, autant en valeur absolue (1 606) qu'en valeur relative (12 %). En 2019, le taux de réponse brut de cet échantillon était de 9 %.

Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

Organisée sur plusieurs niveaux, la procédure de pondération comprenait les étapes suivantes lors de la septième vague d'enquête :

1. Pondération de sondage pour les cas renouvelés issus de l'échantillon provenant du registre de la sécurité sociale, ainsi que calcul de la probabilité de réalisation selon un modèle de défaillance.
2. Calcul de la probabilité de réalisation basé sur des modèles de défaillance pour les cas de panel afin de compenser la mortalité de panel, et des modèles de défaillance distincts pour les cas répétés et les défaillances temporaires.
3. Intégration des cas de panel et des cas renouvelés dans un échantillon commun.
4. Étalonnage de l'échantillon global intégré sur des distributions marginales de la population analysée.

Pondération de sondage pour les cas renouvelés

Les poids de sondage pour les cas renouvelés ont été déterminés en calculant la probabilité inverse de sélection (Horvitz-Thompson-Schätzer). Puis, une correction Non-Response des poids de sondage a été réalisée à l'aide d'un modèle de régression logistique, la probabilité de participation résultant du modèle de défaillance étant multipliée par le poids de sondage. Le tableau suivant indique tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas renouvelés.

Table 1 Modèle de régression logistique pour les cas renouvelés

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femmes	1,391	0,000
Tranche d'âge		
16-19 ans	0,201	0,000
20-24 ans	0,557	0,000
25-29 ans	Référence	
30-34 ans	1,137	0,285
35-39 ans	1,325	0,011
40-44 ans	1,437	0,001
45-49 ans	1,936	0,000
50-54 ans	1,634	0,000
55-59 ans	1,742	0,000
60-64 ans	1,047	0,875
Pays		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	1,018	0,899
Belgique	1,084	0,529
France	0,992	0,941
Nationalité		
Luxembourg	Référence	
Allemagne	1,073	0,647
Belgique	0,962	0,780
France	0,985	0,894
Portugal	0,426	0,000
EU-28	0,553	0,000
Autres	0,716	0,026
Base nombre de cas		13 000
Pseudo R² de McFadden		0,033

Source : infas, calculs propres

Modèle de défaillance pour les cas de panel

Est tout également d'abord effectuée pour les cas de panel une correction Nonresponse des poids de départ, ou modélisation de la défection, à partir des vagues précédentes. Cela permet de différencier, parmi les cas de panel, les cas répétés, soit ceux dont la dernière participation était la vague 6, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la vague 5. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper a été estimée d'après la participation à la vague 6 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 5 mais non à la vague 6. Cette modélisation s'appuie sur la variable dépendante dichotomique définie comme $y=1$: participation au renouvellement d'enquête et $y=0$ non-participation (refus ou non joint).

Les poids de départ pour les défaillances temporaires sont les poids de la cinquième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires. Les poids de départ pour les cas répétés sont les poids de la sixième vague, corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les cas répétés. Les variables explicatives proviennent du dernier sondage de chaque vague d'enquête. Les tableaux suivants indiquent tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

Table 2 **Modèle de régression logistique pour les cas répétés**

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femmes	1,077	0,508
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,095	0,000
25-34 ans	0,211	0,000
35-44 ans	0,662	0,005
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,802	0,154
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,523	0,000
Allemagne	0,928	0,681
France	0,552	0,000
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,752	0,063
Base nombre de cas		1 495
Pseudo R² de McFadden		0,082

Source : infas, calculs propres

Table 3 **Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires**

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		

Homme	Référence	
Femmes	1,053	0,841
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,779	0,756
25-34 ans	0,578	0,174
35-44 ans	1,989	0,023
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	1,549	0,326
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,782	0,575
Allemagne	0,376	0,063
France	0,503	0,052
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,881	0,710
Base nombre de cas		414
Pseudo R² de McFadden		0,044

Source : infas, calculs propres

Intégration des cas de panel et des cas renouvelés

Comme l'échantillon renouvelé provient de la même population que l'échantillon de panel, les personnes sélectionnées ont théoriquement une probabilité non nulle d'être sélectionnées dans les deux échantillons. Cet aspect est pris en compte à l'aide d'une combinaison convexe des deux poids de sondage. Les deux poids de sondage sont combinés de façon convexe en les multipliant par la proportion des échantillons partiels par rapport à l'échantillon global, c'est-à-dire à la somme des cas provenant de l'échantillon de panel et de l'échantillon renouvelé.

Étalonnage de l'échantillon global intégré

Après l'intégration des poids de sondage de l'échantillon renouvelé et de l'échantillon de panel, un étalonnage du poids d'entrée désormais commun est effectué. Ainsi, les répartitions des caractéristiques combinées de l'âge et du sexe, ainsi que du lieu de résidence sont modifiées selon les répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salariés au Luxembourg, y compris des frontaliers venant des pays limitrophes (France, Belgique et Allemagne), nécessaires pour effectuer cette adaptation, proviennent de l'IGSS. Les poids sont adaptés de telle manière que les répartitions dans l'échantillon correspondent, après pondération, aux répartitions de la population analysée mentionnées ci-dessus, dont le calcul a été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting).

La figure ci-dessous présente une comparaison entre les répartitions non pondérées des caractéristiques, les répartitions (théoriques) de l'IGSS et les répartitions calculées au moyen des poids étalonnés.

Table 4 Comparaison théorique/réel

	non-pondéré		pondéré	Population analysée	
	<i>abs.</i>	%	%	<i>abs.</i>	%
Total	2 364	100,0	100,0	435 626	100,0
Sexe					
homme	1266	53,6	58,8	255 979	58,8
femme	1098	46,5	41,2	179 647	41,2
Tranche d'âge					
16-24 ans	137	5,8	6,6	28 816	6,6
25-34 ans	979	41,4	27,1	118 007	27,1
35-44 ans	371	15,7	28,8	125 259	28,8
45-54 ans	573	24,2	26,9	117 157	26,9
55 ans et plus	304	12,9	10,7	46 387	10,6
Âge et sexe combinés (variable de redressement active)					
hommes 16-24 ans	61	2,6	3,9	17 007	3,9
hommes 25-34 ans	480	20,3	15,4	67 233	15,4
hommes 35-44 ans	197	8,3	16,7	72 873	16,7
hommes 45-54 ans	335	14,2	16,1	70 208	16,1
hommes 55 ans et plus	193	8,2	6,6	28 658	6,6
femmes 16-24 ans	76	3,2	2,7	11 809	2,7
femmes 25-34 ans	499	21,1	11,7	50 774	11,7
femmes 35-44 ans	174	7,4	12,0	52 386	12,0
femmes 45-54 ans	238	10,1	10,8	46 949	10,8
femmes 55 ans et plus	111	4,7	4,1	17 729	4,1
Lieu de résidence					
BE :	371	15,7	10,9	47 547	10,9
FR	548	23,2	23,3	101 443	23,3
DE	389	16,5	11,0	48 030	11,0
LU	1 056	44,7	54,8	238 606	54,8

Suite du tableau 4

Lieu de résidence et âge combinés (variable de redressement active)					
BE : 16-24 ans	26	1,1	0,7	3 173	0,7
BE : 25-34 ans	168	7,1	2,9	12 725	2,9
BE : 35-44 ans	54	2,3	3,1	13 659	3,1
BE : 45-54 ans	85	3,6	3,0	13 228	3,0
BE : 55 ans et plus	38	1,6	1,1	4 762	1,1
FR : 16-24 ans	40	1,7	1,6	6 736	1,5
FR : 25-34 ans	254	10,7	6,5	28 370	6,5
FR : 35-44 ans	79	3,3	7,0	30 643	7,0
FR : 45-54 ans	119	5,0	6,2	27 131	6,2
FR : 55 ans et plus	56	2,4	2,0	8 563	2,0
DE : 16-24 ans	15	0,6	0,5	2 012	0,5
DE : 25-34 ans	159	6,7	2,6	11 491	2,6
DE : 35-44 ans	62	2,6	3,3	14 197	3,3
DE : 45-54 ans	96	4,1	3,2	13 911	3,2
DE : 55 ans et plus	57	2,4	1,5	6 419	1,5
LU : 16-24 ans	56	2,4	3,9	16 895	3,9
LU : 25-34 ans	398	16,8	15,0	65 421	15,0
LU : 35-44 ans	176	7,5	15,3	66 760	15,3
LU : 45-54 ans	273	11,6	14,4	62 887	14,4
LU : 55 ans et plus	153	6,5	6,1	26 643	6,1

Source : IGSS Luxembourg ; infas, calculs propres

Afin d'évaluer la qualité de la pondération, sont indiqués ci-dessous la moyenne, l'écart-type mais aussi la mesure d'efficacité (E). La mesure d'efficacité est basée sur la variance du facteur de pondération. Elle indique, en pourcentage du nombre de cas réalisés, le nombre effectif de cas (n') pour une caractéristique passive n'étant pas corrélée aux caractéristiques actives lorsque le poids est appliqué. Le nombre effectif de cas correspond au nombre de personnes interrogées qui auraient produit la même erreur d'échantillonnage dans l'échantillon pour une sélection entièrement aléatoire à variance donnée pour la caractéristique. La mesure d'efficacité exprime en pourcentage le rapport entre n et n' , et est calculée de la manière suivante :

$$E = (n' / n) * 100, \text{ avec : } n' = ((\sum_i g_i)^2 / \sum_i g_i^2)$$

g = facteur de pondération

n' = nombre effectif de cas

Table 5 Valeurs caractéristiques des poids

Variable	Poids_w7
Nombre de cas	2 364
Somme des poids	2 364
Valeur moyenne	1
Écart-type	1,007082
Min.	0,1106056
Max.	6,243232
Nombre effectif de cas	1173
Mesure d'efficacité	49,7 %

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 49,7 %, et donc un nombre effectif de 1 173 cas, permet de bons résultats, ce qui indique des effets de sélectivité dans l'ensemble peu importants.

Annexe A.5 Modifications du questionnaire

Ci-dessous figure la liste des questions ayant été ajoutées et supprimées par rapport à l'enquête de 2019. Entre parenthèses est indiqué le numéro de la question dans le questionnaire.

À la demande de la Chambre des salariés, les questions suivantes ont été ajoutées en 2020 :

- Influence directe du coronavirus (Corona1)
- Impact du coronavirus (Corona2)
- Télétravail avant le coronavirus (Corona2a)
- Peur du coronavirus (Corona3)
- Lieu de travail (A26)
- Distance par rapport au lieu de travail (A27)
- Durée du trajet domicile-travail (A12)
- Durée maximale du trajet domicile-travail (A28)
- Nombre de trajets domicile-travail (A12_1)
- Plusieurs items (B25) : interruption du travail (B25_1) ; perturbation pendant le travail (B25_2)
- Influence de la numérisation sur le travail (B21)
- Travail dans différents endroits - plusieurs items (B22) : locaux de l'employeur (item 1), locaux du client (item 2), dans les transports (item 3), en plein air (item 4), en télétravail (item 5), dans des lieux publics (item 6)
- Plusieurs items (B 26) : équipement pour le télétravail (item 1), productivité moindre à cause du télétravail (item 2)
- Télétravail à l'avenir après le coronavirus (B27)
- Plusieurs items - raisons contre le télétravail (B23) : aucun intérêt (item 1), travail ne pouvant pas être effectué à la maison (item 2), interdiction de l'employeur (item 3), absence d'équipement (item 4), inconvénients pour la carrière (item 5), inconvénients pour les relations (item 6)
- Disponibilité (B 24)
- Plusieurs items - actions de prévention dans l'entreprise : Informations sur le COVID-19 (item 1), distance (item 2), désinfection régulière (item 3), possibilité de se laver les mains (item 4), aération des locaux (item 5), masques au travail (item 6), vêtements de protection (item 7), arrêt maladie (item 8)
- Venir malade au travail (B17_10)
- Lieu de résidence (C16)
- Question supplémentaire sur le lieu de résidence (C16a)
- Type de logement (C13)
- Satisfaction vis-à-vis du logement (C14)
- Revenu net mensuel (C12)
- Revenu net mensuel II (C12_1)
- Catégorie de revenu net inférieur/supérieur à 5 000 euros (C12_2 ; C12_3)
- Budget du loyer (C15)
- Budget du loyer en pourcentage (C15_1)

Les questions suivantes ont été supprimées ou regroupées :

- Raison principale d'une durée effective de travail supérieure à la durée contractuelle du travail (A07a)
- Compensation des heures supplémentaires par du temps libre (A07b)
- Paiement des heures supplémentaires (A07c)
- Non compensation des heures supplémentaires (A07d)
- Heures supplémentaires (A07_1)
- Répartition du temps de travail (A08c)
- Raison principale pour laquelle la personne travaille plus qu'elle ne le souhaite (A13_2a)
- Raison principale pour laquelle la personne travaille moins qu'elle ne le souhaite (A13_2b)
- Plusieurs items (B08) : satisfaction avec le nombre d'heures de travail (item 5), satisfaction avec les horaires de travail flexibles (item 6)
- Plusieurs items - concurrence (B09) : concurrence avec les collègues (item 1), concurrence entre collègues (item 2), pression concurrentielle dans l'environnement de travail (item 3), rivalité entre collègues (item 4)
- Plusieurs items - Basic Need Frustration (B09_2) : succession d'obligations (item 1), tâches réalisées à contrecœur (item 2), pas de liberté de décision (item 3), doute quant à la capacité à réaliser les tâches de manière appropriée (item 4), doutes quant aux compétences (item 5), objectifs de travail non atteints (item 6), exclusion par les collègues (item 7), ne pas être apprécié par les collègues de travail (item 8), rejet par les collègues de travail (item 9)
- Plusieurs items - style de leadership transformationnel (B12a) : transmet une vision claire de l'avenir (item 1), dit des choses qui emplissent de fierté (item 2), encourage les solutions créatives (item 3), tient compte des besoins personnels (item 4), reconnaît l'amélioration des performances (item 5), encourage l'amélioration des capacités professionnelles (item 6)
- Plusieurs items (B12c) : le supérieur... résout les conflits de manière juste (item 1), répartit le travail de manière juste (item 2)
- Plusieurs items (B12d) : aide de la part du supérieur (item 1), capacité à entendre les problèmes professionnels (item 2)
- Plusieurs items (B12e) : le supérieur... accorde une importance élevée à la satisfaction au travail (item 1), planifie bien le travail (item 2)
- Plusieurs items (B11i) : confiance en ses propres capacités (item 1), capacité à gérer seul les problèmes au travail (item 2), capacité à gérer les tâches complexes (item 3)