



BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

DE PLUS EN PLUS DE TRAVAILLEURS VEULENT CHANGER DE TRAVAIL ?

Certains experts internationaux mettent en garde contre une vague de démissions au travail qui feraient fuir les salariés des entreprises.

Qu'en est-il au Luxembourg ?

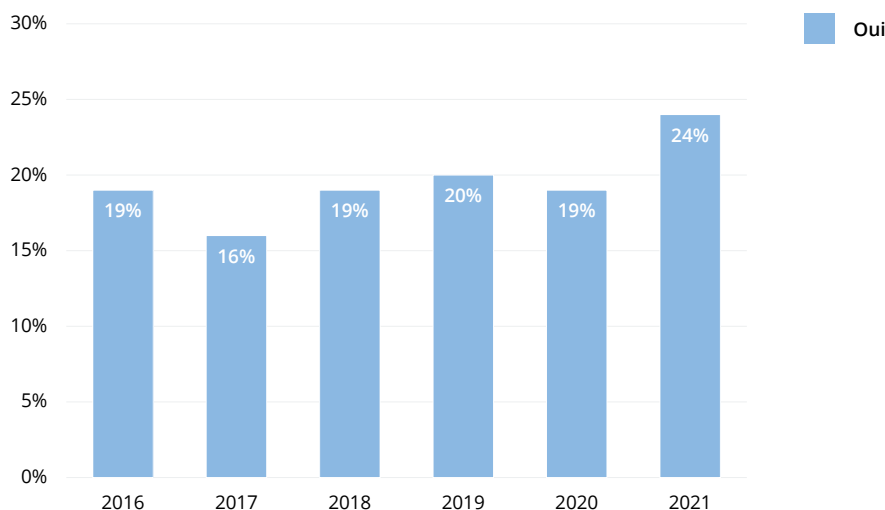
Les réponses positives à la question de savoir si l'on a l'intention de changer de travail dans un avenir proche ont nettement augmenté en 2021, pour atteindre 24%. Bien entendu, l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche dépend toutefois aussi du groupe de travailleurs auquel on appartient et de la manière dont on vit ses propres conditions de travail. Pour cette analyse, nous nous appuyons sur les données des sondages des années 2019, 2020 et 2021 de l'étude *Quality of Work* - une enquête représentative auprès des salariés luxembourgeois.



Depuis 2016 la question « Avez-vous l'intention de changer d'emploi dans un proche avenir ? » (Possibilités de réponses : « oui » ou « non ») figure au catalogue des questions posées aux participants de l'enquête *Quality of Work Index*. Entre

2016 et 2020, le pourcentage des réponses varie entre 16% et 20%. Or, en 2021, l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche atteint presque un quart des salariés (24%).

Figure 1 : Pourcentage des réponses « oui » à la question sur l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche



Graphiques : CSL ; Données : QoW 2016 - 2021.

Toutefois, la volonté de changer d'emploi peut varier entre différents groupes de travailleurs. C'est pourquoi les chapitres suivants comparent différents groupes de travailleurs

et l'évolution de leurs réponses à la question sur trois ans (2019, 2020 et 2021).

1. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche en fonction des caractéristiques démographiques

Si l'on compare les différents groupes d'âge, on constate que l'intention est la plus forte chez les jeunes travailleurs et qu'elle diminue progressivement à partir de la tranche d'âge 35 - 44 ans. On constate toutefois une augmentation significativement plus importante chez les 35 - 44 ans en 2021 (de 18% en 2020 à 28%).

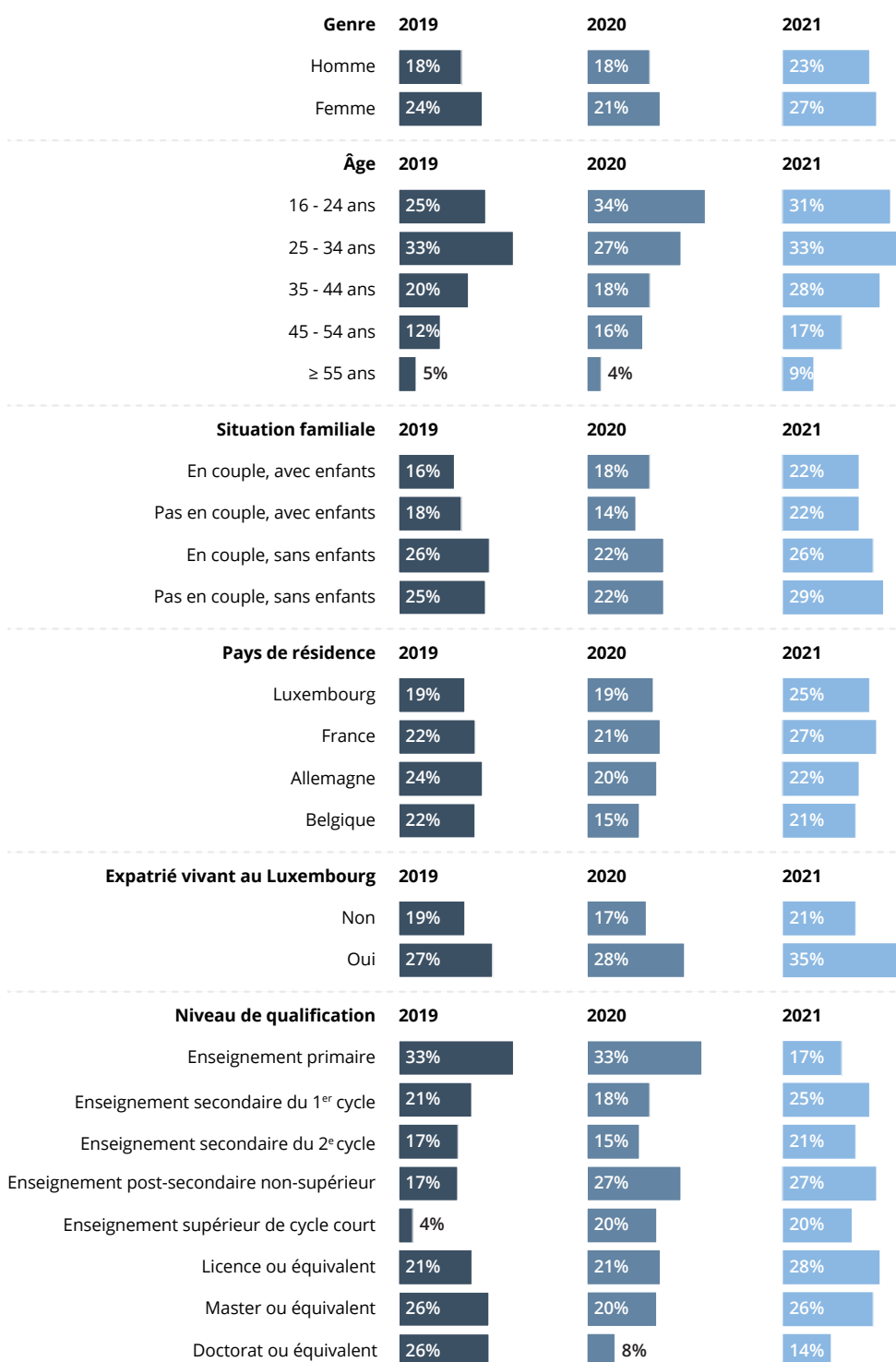
La situation familiale joue également un rôle puisque le pourcentage vers l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche est plus grand chez les salariés sans enfants que chez les salariés parents, et cela pour les 3 années comparées.

Les salariés résidant au Luxembourg (25%) ainsi que les frontaliers originaires de France (27%) enregistrent une intention plus importante en 2021 que les années précédentes. Pour les travailleurs originaires de Belgique (21%) et d'Allemagne (22%), il n'y a pas de différence par rapport aux années précédentes.

Parmi les salariés vivant au Luxembourg, on peut encore distinguer ceux de nationalité luxembourgeoise et ceux d'une autre nationalité, et l'on constate que l'intention de changer d'emploi est plus élevée chez les immigrés (35% en 2021) que chez les Luxembourgeois (21% en 2021), quelle que soit l'année de comparaison. Cependant, l'intention de changer de travail augmente de manière similaire pour les deux groupes en 2021 par rapport à l'année précédente.

Le niveau d'éducation joue également un rôle dans l'intention de changer ou non d'emploi. Ainsi, pour de nombreux niveaux de qualification, l'intention de changer d'emploi est plus élevée en 2021 qu'avant la pandémie (2019), sauf pour les participants de la catégorie « Master ou équivalent » où l'intention est plutôt de nouveau aussi élevée qu'avant (après une baisse en 2020), et les répondants des niveaux « Éducation de base » et « Doctorat et équivalent » pour lesquels l'intention de changer de situation professionnelle est plus faible en 2021.

Figure 2 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon les caractéristiques démographiques



Graphique : CSL ; Données : QoW 2019 - 2021.

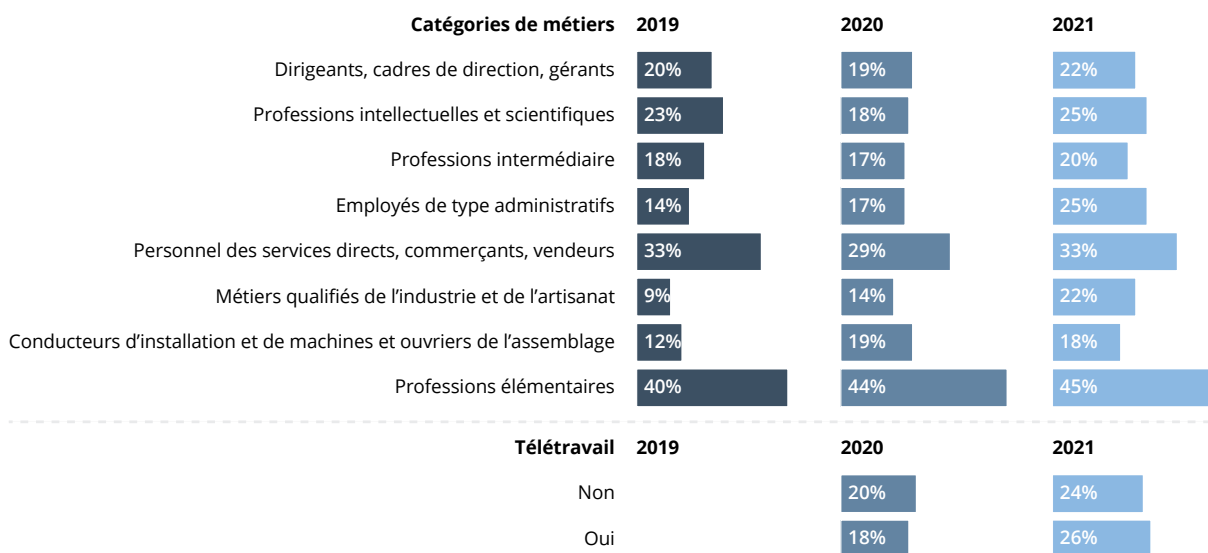
2. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche en fonction des caractéristiques de l'emploi

La catégorie professionnelle joue un rôle important, car la plus grande part de salariés souhaitant changer d'emploi peut être observée chez les professions élémentaires (entre 40% et 45% au cours des trois dernières années) et chez le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (entre 29% et 33% en 2019, 2020 et 2021). La plus forte augmentation au cours des trois dernières années est cependant constatée chez les métiers qualifiés de l'artisanat

et de l'industrie (de 9% en 2019 à 22% en 2021) et chez les employés de bureau (de 14% en 2019 à 25% en 2021).

Le fait de télétravailler ou non ne joue cependant pas un grand rôle ici, car tant les télétravailleurs que ceux qui ne travaillent pas à domicile présentent un taux similaire de souhait de changement d'emploi autour de la moyenne (il n'y a pas de données sur les télétravailleurs en 2019).

Figure 3 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon les caractéristiques de l'emploi



Graphique : CSL ; Données : QoW 2019 - 2021.

Cependant, d'autres caractéristiques relatives à la durée du temps de travail et à son organisation montrent des liens avec la fréquence des répondants qui déclarent vouloir changer d'emploi dans un avenir proche (figure 4).

À commencer par le fait de travailler à temps partiel ou à temps plein. Il apparaît que les travailleurs à temps partiel ont moins l'intention de changer d'emploi que le groupe des travailleurs à temps plein, et ce de manière stable sur les trois années de comparaison. En revanche, les travailleurs à temps plein montrent une plus grande intention de changer d'emploi en 2021 que les années précédentes. Cette tendance se confirme également dans l'analyse du temps de travail hebdomadaire effectif, puisque plus le temps de travail hebdomadaire augmente, plus l'intention de changer d'emploi augmente de manière linéaire, jusqu'à atteindre 3% dans le groupe de ceux qui travaillent 46 heures ou plus par semaine.

Bien entendu, cela dépend aussi du respect ou non des horaires de travail convenus dans le contrat. Les travailleurs qui déclarent travailler effectivement moins d'heures que ce

qui a été convenu sont les moins enclins à vouloir changer d'emploi (15%), devant ceux qui ne voient pas de différence entre les heures convenues et les heures effectivement travaillées (23%). La propension à changer d'emploi augmente avec le nombre d'heures supplémentaires et est la plus élevée chez les personnes qui travaillent en moyenne 10 heures de plus par semaine que ce qui est convenu dans le contrat de travail (38%).

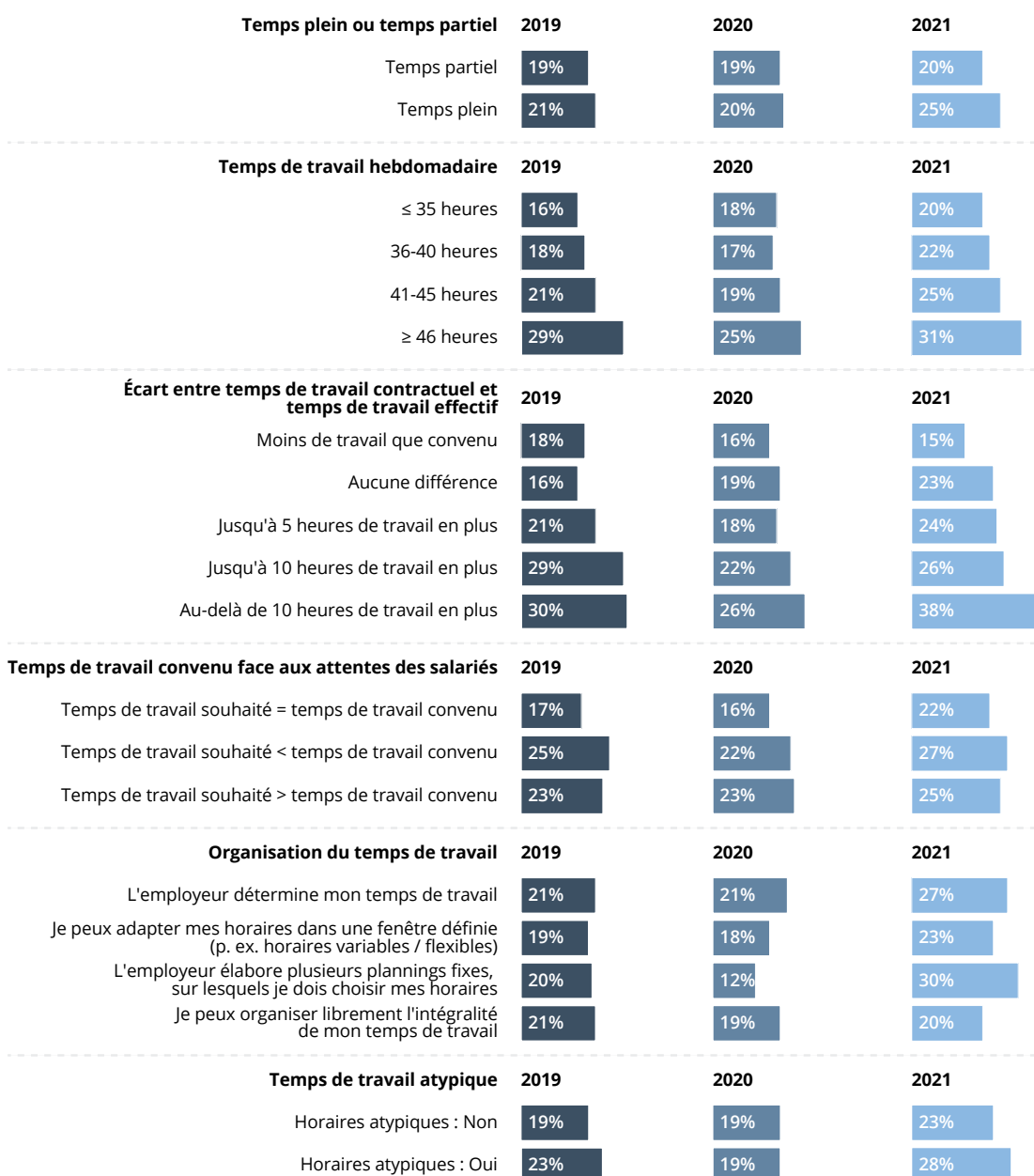
Qu'en est-il du temps de travail contractuel par rapport au temps de travail souhaité par les travailleurs ? Lorsque le temps de travail hebdomadaire correspond au temps de travail idéal, l'intention de changer d'emploi est de 22% et d'autres raisons prédominent. Lorsque le temps de travail contractuel est supérieur au temps de travail idéal, l'intention de changer d'emploi est plus forte (27%). Et lorsque le temps de travail contractuel souhaité est inférieur au temps de travail contractuel convenu (par exemple, les travailleurs à temps partiel qui n'ont plus la possibilité d'obtenir un contrat à temps plein dans leur entreprise), l'intention de changer d'emploi atteint 25%.

On peut également mettre en évidence les types d'aménagement des horaires de travail qui se distinguent par leur flexibilité ou non pour le salarié. Pour les deux types d'organisation du temps de travail, qui sont les plus fréquents, à savoir les horaires fixes, qui sont réglementés par l'employeur, et les horaires flexibles (comme les horaires mobiles), l'intention de changer de travail est respectivement de 27% et 23% (ce qui correspond à peu près à la moyenne générale). L'organisation libre du temps de travail par le salarié est associée à moins d'intentions de changement (20%) et le choix d'horaires selon

des plannings fixés par l'employeur, à 30% d'intentions de changement.

Enfin, les réponses dépendent également du fait que les horaires de travail sont de jour, de soir, de nuit ou de week-end. En effet, lorsque les horaires de travail sont normaux (donc pas d'horaires atypiques), l'envie de changer de travail est moins forte (23%) que lorsque l'emploi comporte des horaires atypiques (28%).

Figure 4 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon la durée du temps de travail et son organisation



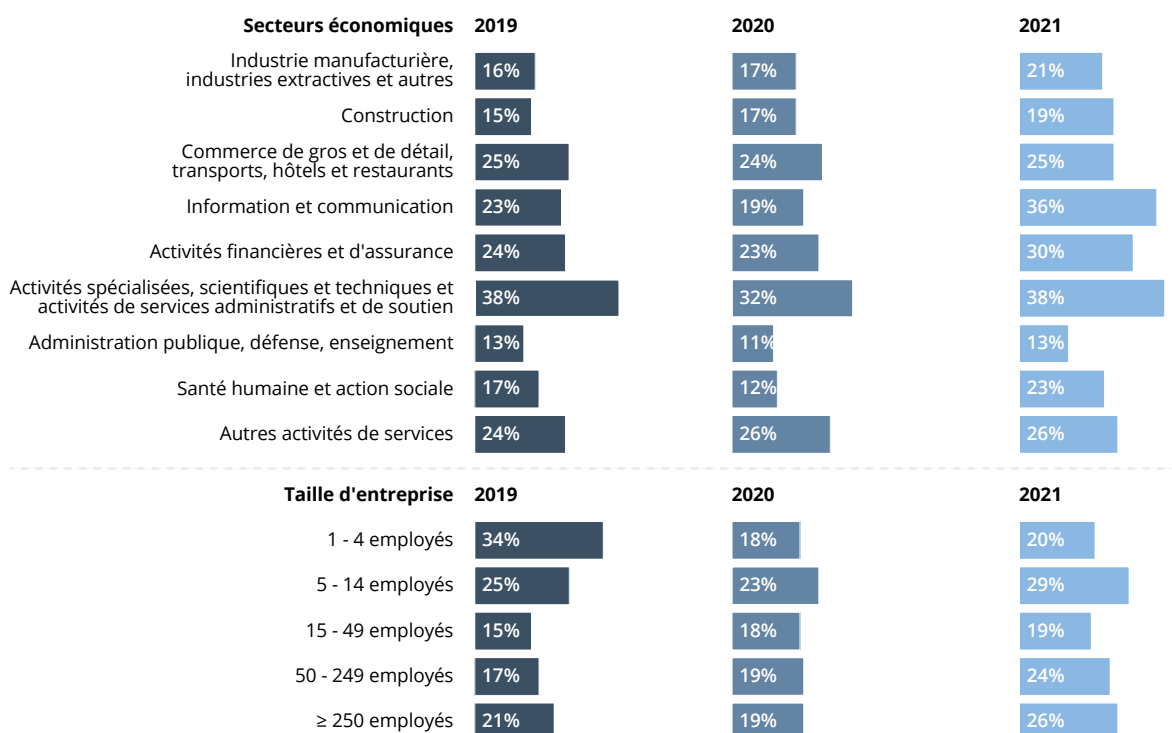
3. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche en fonction des caractéristiques de l'entreprise

L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche est également répartie de manière inégale selon les secteurs économiques. Le secteur des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » présente le taux le plus élevé avec 38% en 2021. Ce taux était déjà élevé les années précédentes (entre 32% et 38%). La part est également plus élevée que la moyenne dans le domaine « Information et communication » (36%) et dans les activités financières et d'assurance (30%). Toutefois, l'augmentation par rapport à 2019, où la valeur se situait encore entre 23% et 24%, est ici beaucoup plus élevée. Il faut également souligner le domaine « Santé humaine et action sociale », car même si la part en 2021 se situe à peu près dans la moyenne (avec 23%), l'augmentation par rapport aux

années précédentes 2020 (12%) et 2019 (17%) est remarquable.

Concernant la taille de l'entreprise, on peut souligner que les salariés des plus petites entreprises (1 - 4 salariés) étaient les plus nombreux à vouloir changer d'emploi avant la crise (2019) avec 34%, mais que cette tendance s'est inversée avec la crise, de sorte qu'en 2021, moins de salariés que dans les autres tailles d'entreprises ont l'intention de changer d'emploi (20%). Il convient également de noter qu'en 2021, les travailleurs des entreprises de 5 - 14 employés sont ceux qui expriment le plus souvent leur intention de changer de job (29%).

Figure 5 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon les caractéristiques de l'entreprise



Graphique : CSL ; Données : QoW 2019 - 2021.

4. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche en fonction des exigences et contraintes sur le lieu de travail

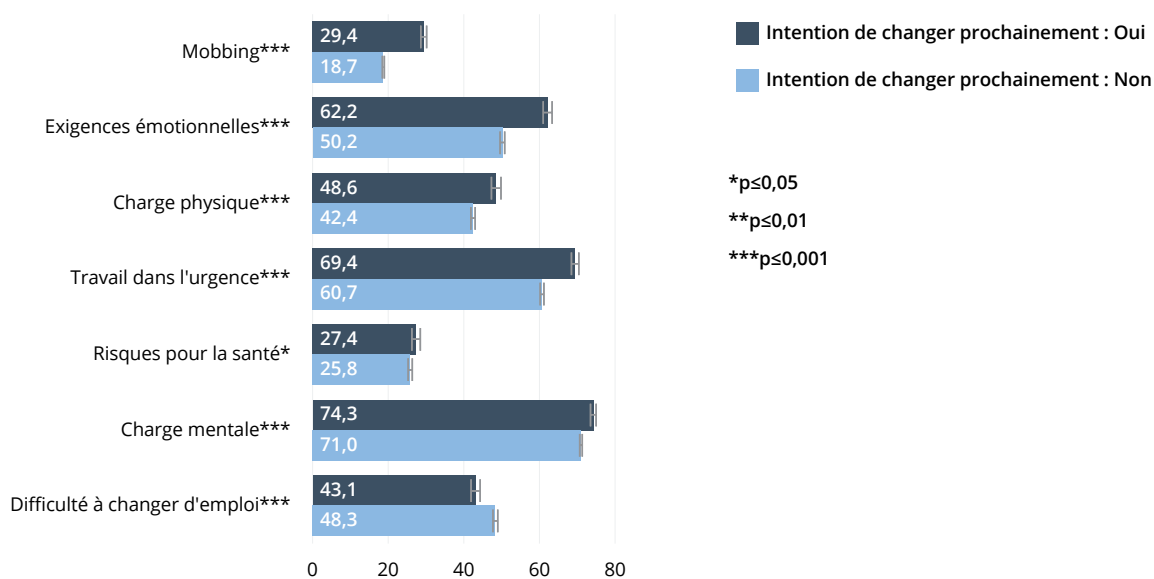
Y a-t-il également un lien entre les conditions de travail vécues et la formation de l'intention de changer d'emploi ?

La figure 6 présente les évaluations des exigences et des contraintes au travail des répondants qui ont déclaré vouloir changer d'emploi et de ceux qui ne l'ont pas fait, et sont classées par ordre décroissant de l'importance relative des différences entre les évaluations.

Ainsi, on peut constater que l'expérience du *mobbing* au travail fait la plus grande différence et est plus fortement ressentie par ceux qui envisagent de changer de travail, suivie

par les exigences émotionnelles, la charge physique et le travail sous pression du temps. Les différences dans l'évaluation des risques pour la santé et de la charge mentale sont déjà un peu plus faibles, mais cette évaluation est toujours statistiquement plus élevée chez les personnes interrogées qui envisagent de changer de travail. L'inverse est vrai en ce qui concerne la difficulté à changer d'emploi : celle-ci est jugée plus élevée par ceux qui n'ont pas l'intention de changer d'emploi.

Figure 6 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon les exigences et contraintes sur le lieu de travail



Graphique : CSL ; Données : QoW 2021.

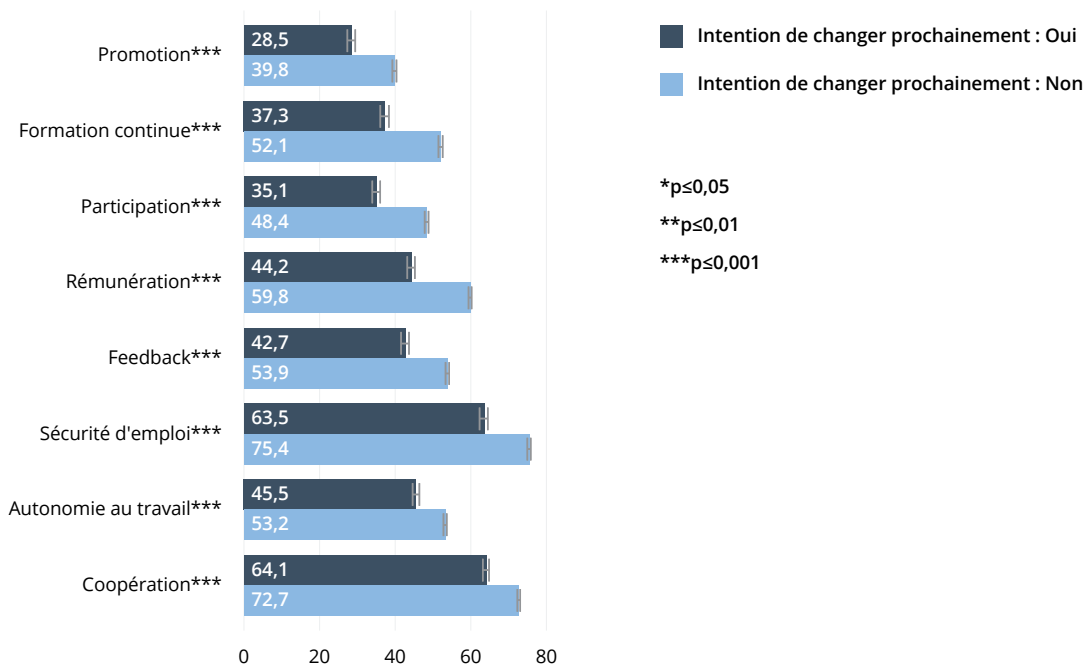
5. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche en fonction des ressources et incitations au travail

Les différences entre les deux groupes sont-elles similaires en ce qui concerne les dimensions positives du travail, c'est-à-dire les ressources et les incitations au travail ?

Ici aussi, les différentes dimensions sont présentées en fonction de l'importance de la différence d'évaluation entre les personnes interrogées qui souhaitent changer de travail et les autres. Les participants qui ont déclaré vouloir changer de travail voient en premier lieu moins de possibilités de car-

rière, puis moins de possibilités de formation continue dans l'entreprise, suivies par moins de droit de participation aux décisions. Moins de satisfaction par rapport au salaire, moins de retour sur le travail effectué, moins de sécurité de l'emploi ainsi que moins d'autonomie dans le travail et moins de coopération entre collègues vont également en faveur d'une plus grande disposition à changer de travail.

Figure 7 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon les ressources et incitations au travail



Graphique : CSL ; Données : QoW 2021.

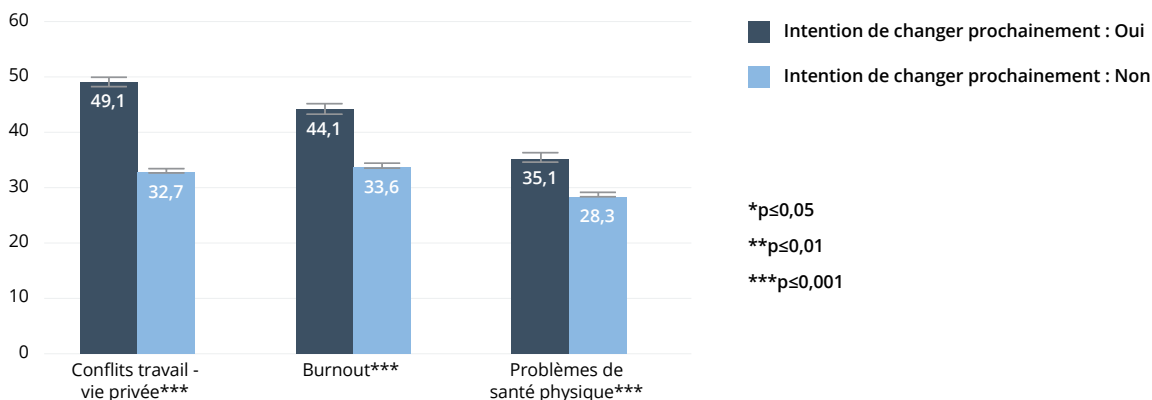
6. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche en fonction du bien-être et de la santé

Après avoir examiné les conditions de travail, il serait également intéressant de savoir si les deux groupes ont une évaluation différente de leur bien-être et de leur santé en rapport avec le travail.

En ce qui concerne les dimensions avec une connotation négative dans ce contexte (c'est-à-dire que plus la valeur est élevée, plus la situation est mauvaise), on constate que

la différence entre les deux groupes est la plus grande en ce qui concerne les conflits entre la vie professionnelle et la vie privée, car les travailleurs qui souhaitent changer d'emploi sont les plus concernés. Ces derniers présentent également un risque plus élevé de burnout et font état de plus de problèmes physiques.

Figure 8 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon l'évaluation de problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés

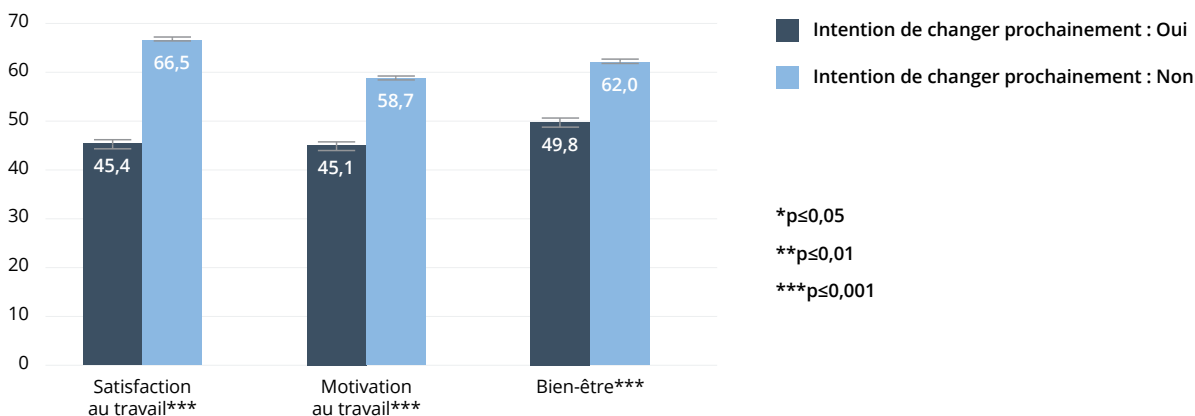


Graphique : CSL ; Données : QoW 2021.

En ce qui concerne les dimensions positives du bien-être et de la santé (c'est-à-dire que plus la valeur est élevée, meilleure est la situation), une satisfaction au travail plus faible est associée en premier lieu à la volonté de changer d'emploi.

Une motivation au travail nettement plus faible ainsi qu'un sentiment général de bien-être plus faible contribuent également à vouloir changer d'emploi.

Figure 9 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon le sentiment de bien-être et de santé lié au travail



Graphique : CSL ; Données : QoW 2021.

7. Conclusions

Certains experts internationaux (p.ex. David Blustein en 2021) mettent en garde contre une vague de démissions au travail qui ferait fuir les salariés des entreprises. Au Luxembourg, les réponses positives à la question de savoir s'il existe une intention de changer d'emploi dans un avenir proche ont également augmenté de manière significative en 2021, pour la première fois depuis le début de l'enquête *Quality of Work Index*.

Il s'avère que l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche est la plus forte chez les 25 - 34 ans, les salariés sans enfants, les salariés étrangers vivant au Luxembourg les salariés dans les professions élémentaires mais aussi les personnes travaillant dans les services directs, commerçants et vendeurs, et qu'elle a fortement augmenté chez les employés administratifs avec la pandémie. Les secteurs économiques les plus touchés sont le secteur « Information et communi-

tion », le secteur « Activités financières et d'assurance » et le secteur « Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien », mais l'augmentation entre 2019 et 2021 est également forte dans le secteur « Santé humaine et actions sociale ».

Les longues heures de travail ainsi que l'obligation de travailler selon des horaires atypiques font également pencher la balance en faveur d'un changement d'emploi. Enfin, une qualité de travail et un bien-être réduits, qui se traduisent notamment par un équilibre entre vie professionnelle et vie privée altéré, des relations interpersonnelles pesantes sur le lieu de travail et des possibilités insuffisantes de développement professionnel et de participation aux décisions, augmentent considérablement la propension à envisager un changement d'emploi dans un avenir proche.

8. Références

- Blustein, David (2021), interview avec Phil Gloudemans du Boston College : <https://www.bc.edu/bc-web/bcnews/nation-world-society/education/q-a-the-great-resignation.html>. "Transcript: The Great Resignation with Molly M. Anderson, Anthony C. Klotz, PhD & Elaine Welteroth". *Washington Post*. ISSN 0190-8286. Archived from the original on 2021-11-10. Retrieved 2021-10-25.
- CSL (Chambre des salariés du Luxembourg) (2021) : *Chambre des salariés du Luxembourg, 9e enquête nationale du Quality of Work Index Luxembourg : résumé de la présentation du 20 janvier 2022*. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/resume_quality-of-work-index-2021_4.pdf)
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2022). *Zwischenbericht zur Erhebung 2021. Luxembourg: Université du Luxembourg*. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/01/infas_bericht_qow2021a.pdf)

Méthode

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

Tableau 1: Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université du Luxembourg : Département des Sciences comportementales et cognitives, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais et anglais
Taille des échantillons	2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594
L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche	« Avez-vous l'intention de changer d'emploi dans un proche avenir ? ». Réponses : « Oui », « Non ».

Chambre des salariés Luxembourg

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

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