



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 JANVIER 2022

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 21 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EST-ELLE EN BAISSSE AU LUXEMBOURG ?

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

Cette newsletter vise à présenter l'évolution de différentes dimensions de la qualité de l'emploi au Luxembourg ces 6 dernières années. On constate par exemple que la satisfaction vis-à-vis du salaire et les possibilités perçues de formation continue ont plutôt baissé au fil du temps, tandis que les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle ont augmenté. Mais ces changements sont différents selon le groupe auquel appartient le salarié. Ainsi, les conflits entre travail et vie privée sont devenus au fil des ans plus présents chez les femmes que chez les hommes. Les salariés ayant un ou des enfants sont plus nombreux à déclarer avoir vu leurs possibilités de promotion baisser que les salariés sans enfant. Sur

toute la période concernée, les salariés des organisations publiques sont toujours plus satisfaits de leurs revenus, de leurs possibilités de formation continue et de promotion que les salariés des entreprises privées ou d'autres organisations. Par ailleurs, on voit que les dimensions de la qualité de l'emploi sont corrélées à différents aspects du bien-être. Des conflits vie professionnelle-vie personnelle plus importants sont notamment associés à une moindre motivation au travail, une baisse de la satisfaction au travail et un plus faible de niveau de bien-être en général, mais aussi à un niveau plus élevé de burnout et à davantage de problèmes de santé.

1. Dimensions de la qualité de l'emploi

Tandis que le concept de qualité du travail recouvre les conditions de travail (psychosociales) susceptibles d'influencer le bien-être des salariés (ex. tâche à réaliser, environnement de travail), la qualité de l'emploi, elle, aborde tous les aspects liés à la relation de travail, c'est-à-dire au cadre légal du travail (Steffgen et al., 2020). Cela inclut la satisfaction vis-à-vis du salaire, les possibilités de formation continue et de promotion, la sécurité de l'emploi, la difficulté à changer d'emploi, ainsi que les conflits vie professionnelle-vie familiale.

Cette newsletter vise à analyser l'évolution de différentes dimensions de la qualité de l'emploi des salariés luxembourgeois au fil du temps, ainsi que le lien entre ces dimensions et différents aspects du bien-être. Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête Quality of Work (QoW ; enquêtes 2016-2020 ; Sischka & Steffgen, 2021a), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). Les résultats des enquêtes QoW de 2020 et 2021 doivent être interprétés dans le contexte de la pandémie de COVID-19, qui a eu d'importantes répercussions sur le monde du travail (Beine et al., 2020 ; Béland et al., 2020 ; Eurofound, 2020 ; Sischka & Steffgen, 2021b/c).

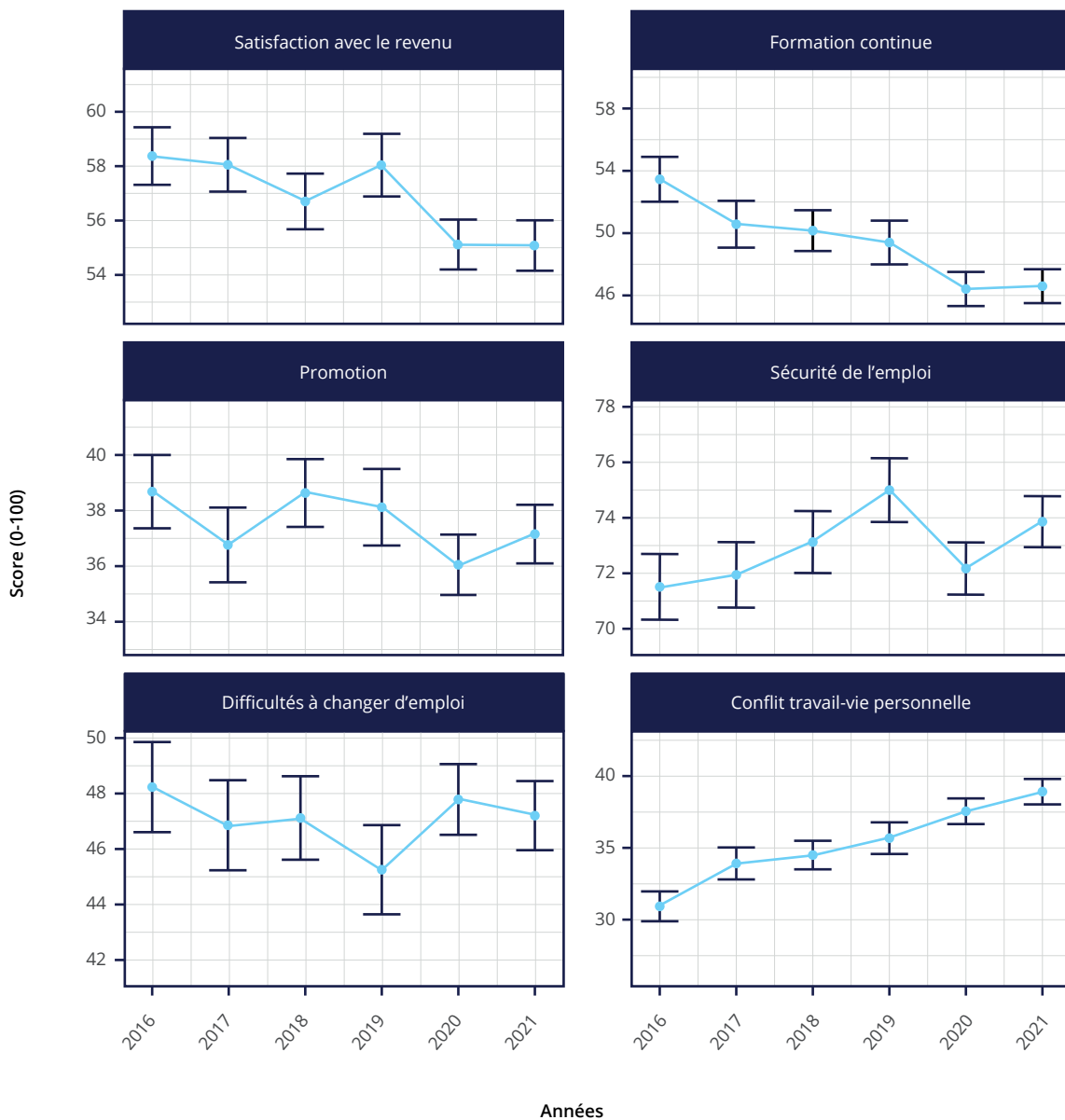
2. Évolution de la qualité de l'emploi

Figure 1 représente l'évolution de la qualité de l'emploi de 2016 à 2021. On note qu'entre 2019 et 2020, la satisfaction vis-à-vis du salaire a diminué, pour se maintenir à un niveau faible en 2021. Si les possibilités (perçues) de formation continue n'ont fait que baisser entre 2016 et 2021, les possibilités (perçues) de promotion sont restées relativement stables

au cours de cette même période. Le sentiment de sécurité de l'emploi n'a cessé d'augmenter entre 2016 et 2019, mais cette tendance s'est interrompue en 2020. La difficulté à changer d'emploi, elle, est restée plutôt stable au cours de la période concernée. En revanche, les conflits vie professionnelle-vie familiale n'ont fait qu'augmenter entre 2016 et 2021.

Dans cette newsletter, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

Figure 1 : Évolution de la qualité de l'emploi



Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

3. Évolution de la qualité de l'emploi en fonction des données démographiques

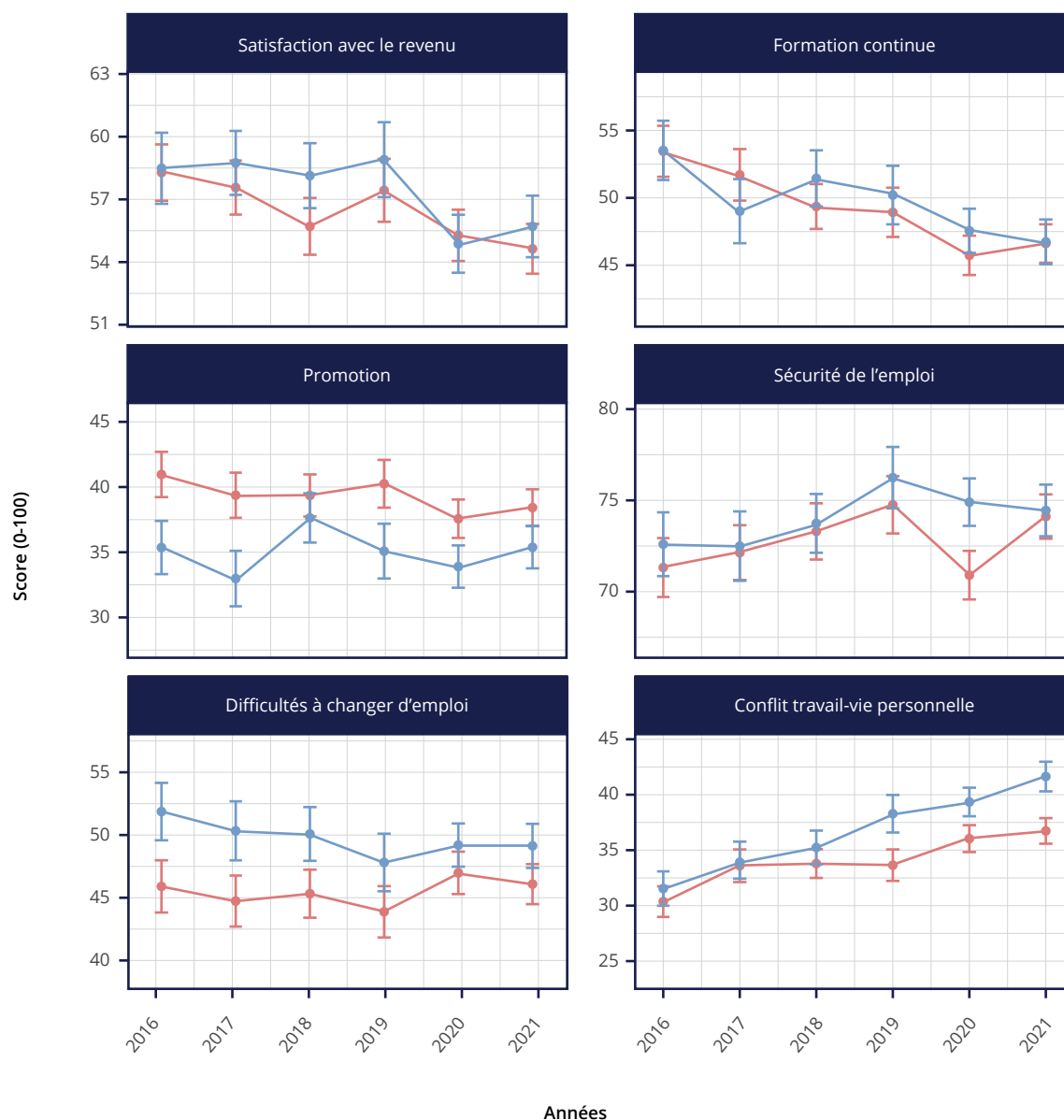
Figure 2 représente l'évolution de la qualité de l'emploi en fonction des données démographiques. On note tout d'abord que les différences entre hommes et femmes sont minimales en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du salaire et les possibilités de formation continue. En revanche, les

hommes sont toujours plus nombreux que les femmes à déclarer avoir des possibilités de promotion. En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, on ne retrouve de nouveau que peu de différences entre travailleurs et travailleuses au cours de la période concernée. Néanmoins entre 2019 et

2020, le sentiment de sécurité de l'emploi a fortement baissé chez les hommes, et ce bien plus que chez les femmes. Cet écart se résorbe toutefois en 2021. Au cours de la période étudiée, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à avoir des difficultés à changer d'emploi. Enfin,

en ce qui concerne l'équilibre entre travail et vie privée, si les différences sont négligeables entre les hommes et les femmes entre 2016 et 2018, les femmes font à partir de 2019 constamment état de conflits vie professionnelle-vie familiale plus importants que les hommes.

Figure 2 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction du sexe



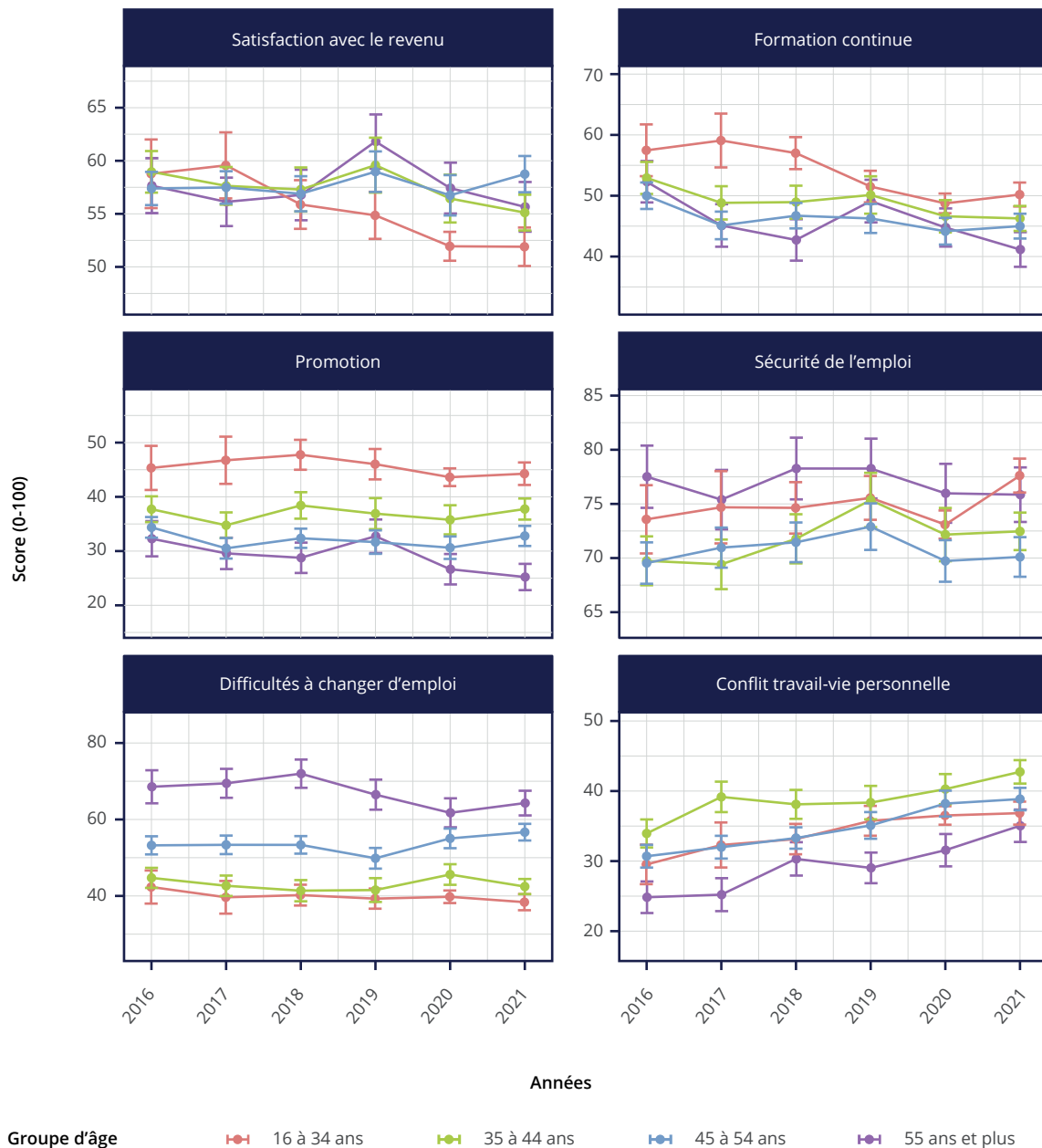
Genre ■ masculin ■ féminin

Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

Si l'on observe les différentes tranches d'âge, on constate que c'est parmi les jeunes salariés que la satisfaction vis-à-vis du salaire a le plus baissé entre 2016 et 2021 (figure 3). Alors qu'en 2016 et 2017, les jeunes salariés étaient les plus satisfaits de leurs revenus, ils en sont les moins satisfaits à partir de 2019. Par ailleurs, les jeunes salariés sont les plus nombreux à déclarer avoir de bonnes possibilités de formation continue, mais l'écart par rapport aux autres groupes d'âge se réduit significativement à partir de 2019.

Concernant les possibilités de promotion et la difficulté à changer d'emploi, l'âge semble clairement jouer un rôle, et ce quelle que soit l'année : plus le salarié est âgé, plus les possibilités de promotion sont estimées comme faibles, et donc plus les difficultés à changer d'emploi estimées comme élevées. De plus, si c'est dans la tranche d'âge des 35-44 ans que les conflits vie professionnelle-vie familiale sont les plus importants, c'est chez les 55 ans et plus qu'ils sont les plus faibles.

Figure 3 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction de l'âge

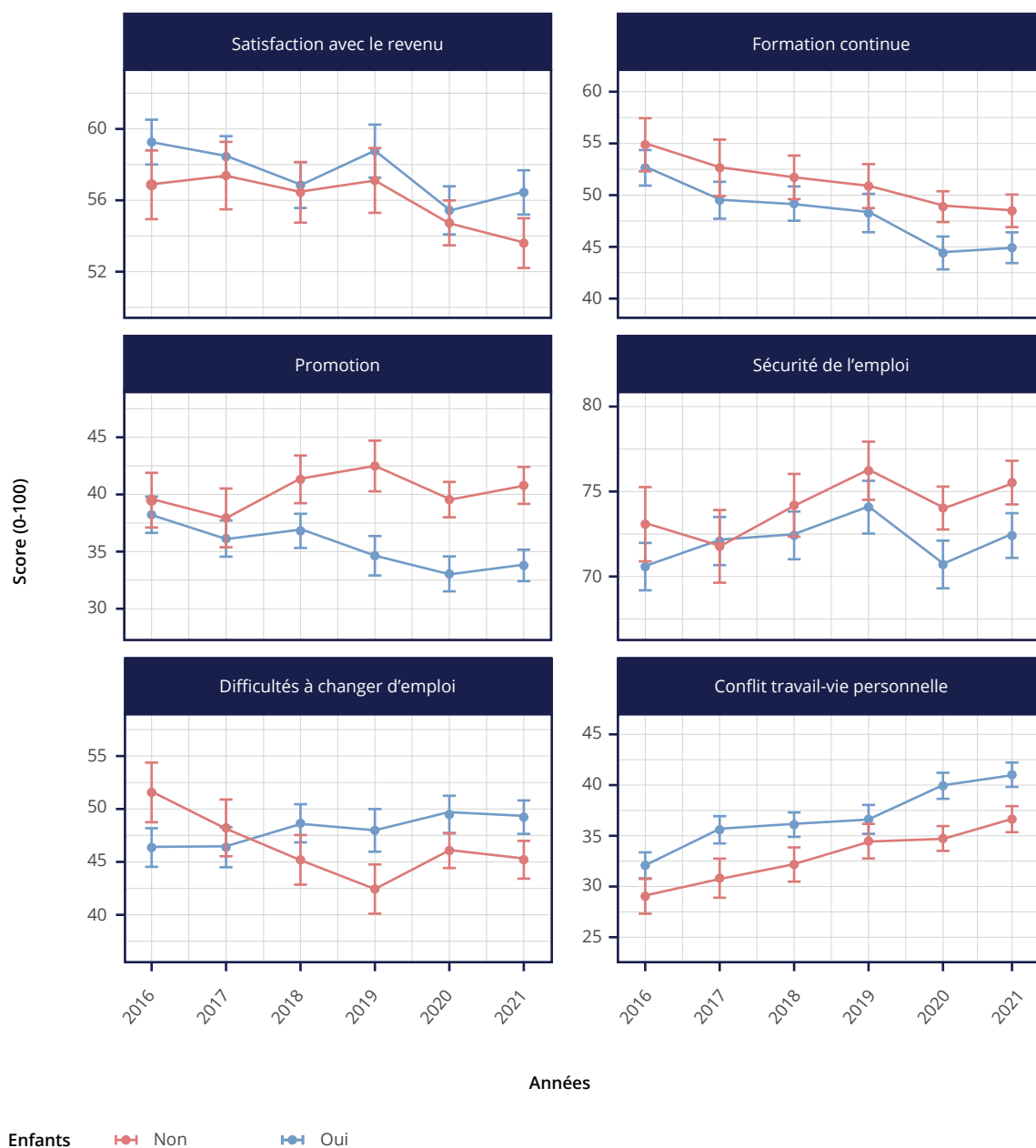


Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

Si l'on analyse les salariés selon qu'ils aient un enfant ou non (figure 4), on voit que ceux ayant un ou des enfants sont généralement plus satisfaits de leur salaire que les salariés sans enfant. En revanche, les salariés avec enfant font état de moins bonnes possibilités de formation continue et de promotion,

sont moins sûrs de leur sécurité d'emploi (sauf en 2017) et ont davantage de conflits vie professionnelle-vie personnelle. Si jusqu'en 2017, les salariés sans enfant étaient plus nombreux que les salariés avec enfant à déclarer avoir des difficultés à changer d'emploi, cela change à partir de 2018.

Figure 4 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction de l'existence d'enfants

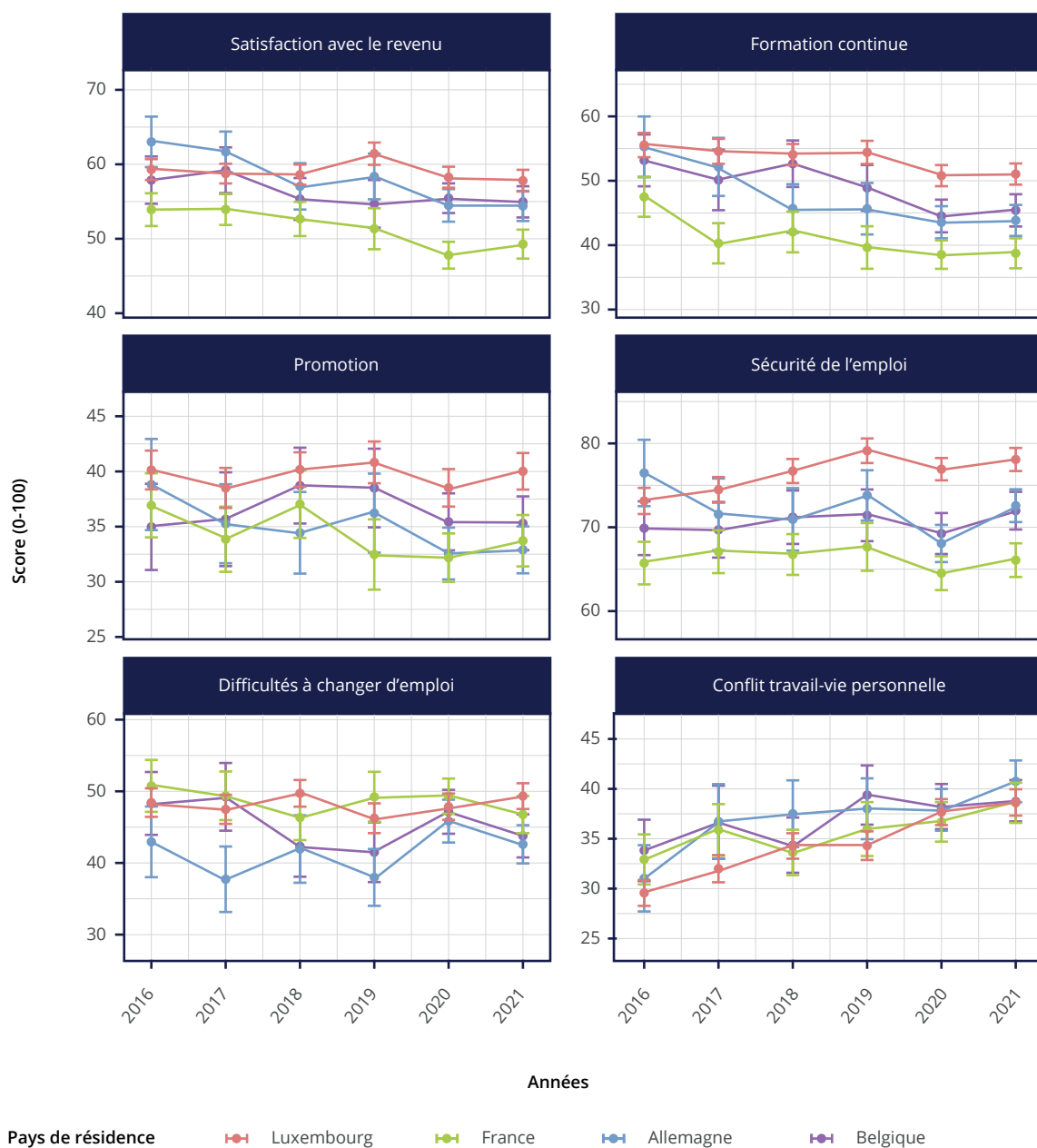


Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

Figure 5 représente l'évolution de la qualité de l'emploi en fonction du pays de résidence. Les salariés habitant au Luxembourg sont globalement toujours les plus nombreux en termes de satisfaction vis-à-vis du salaire, de possibilités de formation continue, de possibilités de promotion et de sécurité d'emploi. À l'inverse, les salariés vivant en France ont les taux les plus

bas en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du salaire, les possibilités de formation continue et la sécurité de l'emploi. Les salariés habitant en Allemagne sont ceux exprimant le plus de difficulté à changer d'emploi. Enfin, en ce qui concerne les conflits vie professionnelle-vie personnelle, les différences sont négligeables au cours de la période concernée.

Figure 5 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction du pays de résidence



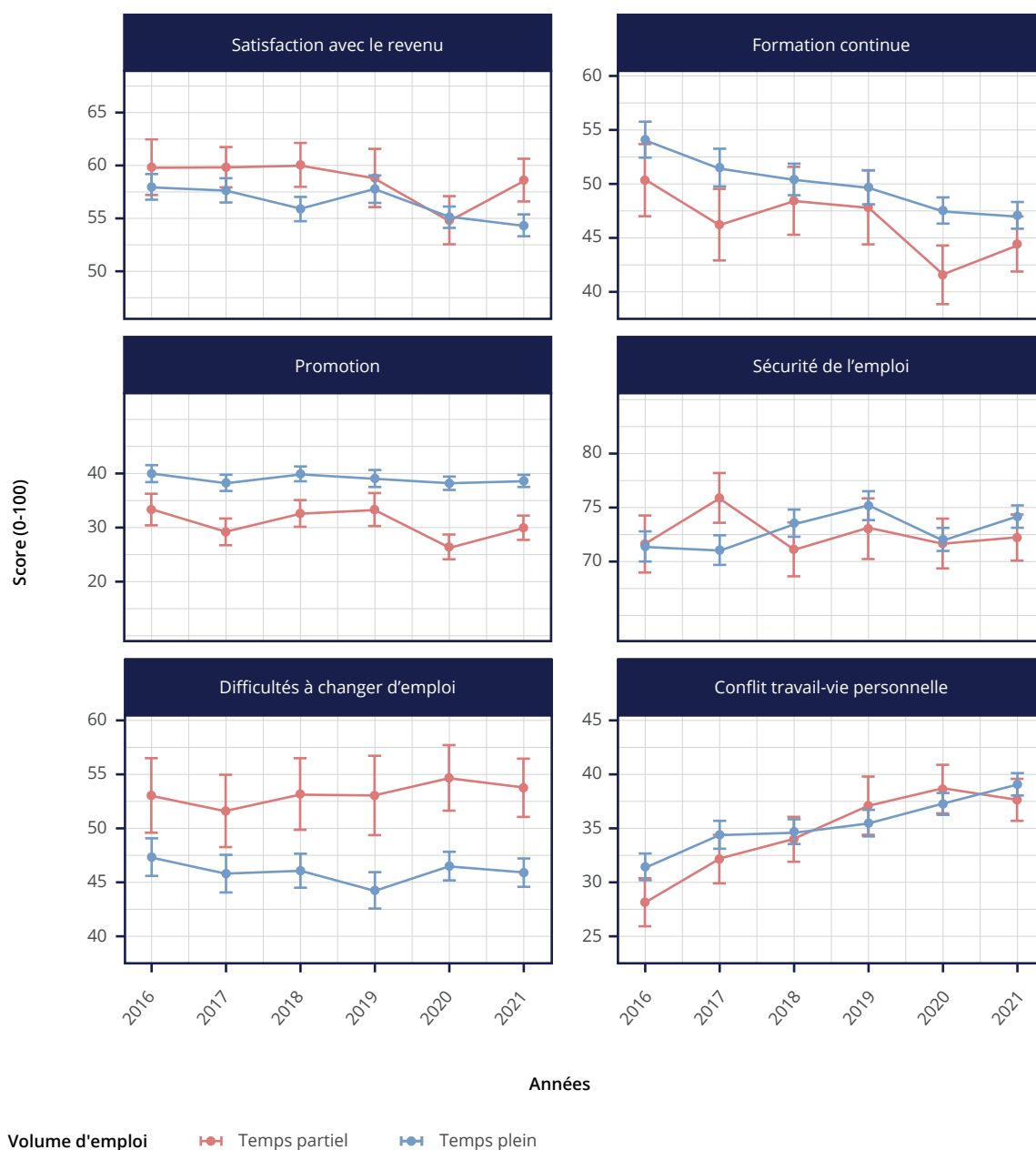
Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

4. Évolution de la qualité de l'emploi en fonction des caractéristiques de l'emploi

Si l'on observe le temps de travail, on constate que les salariés à temps partiel sont globalement plus satisfaits de leur salaire que les salariés à temps plein. Néanmoins, ces deux groupes ont le même avis sur ce sujet en 2019 et 2020 (figure 6). Par ailleurs, les salariés à temps plein sont toujours plus nombreux à évoquer de bonnes possibilités de

formation continue et de promotion, et ont de moins de difficultés à changer d'emploi. En ce qui concerne la sécurité de l'emploi et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les différences entre salariés à temps plein et à temps partiel ne sont pas très marquées, ces deux groupes exprimant tour à tour plus ou moins de difficultés dans ces domaines.

Figure 6 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction du temps de travail

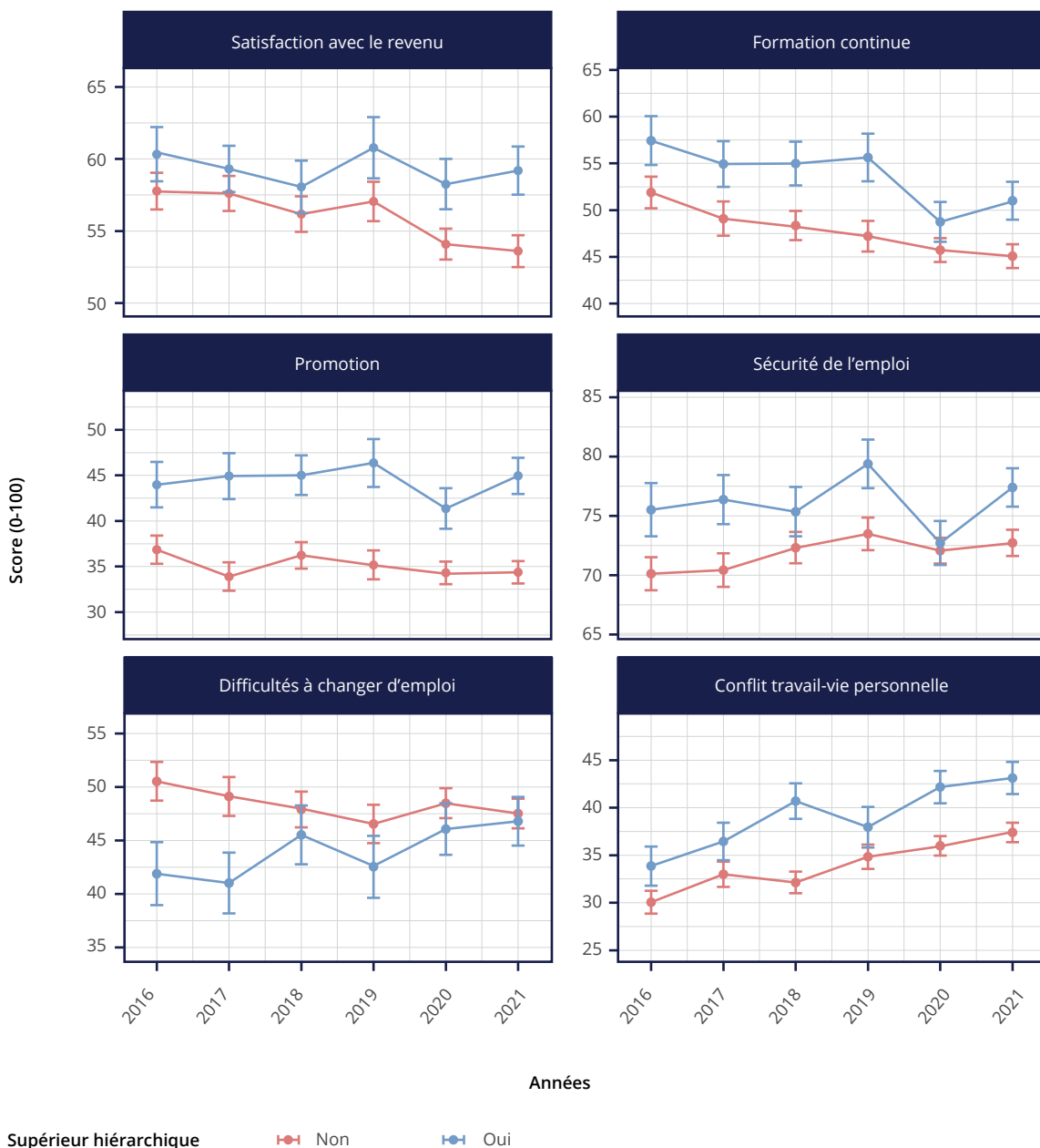


Remarque : données issues de l'enquête QoW 2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

Figure 7 représente l'évolution de la qualité de l'emploi en fonction du statut hiérarchique. Les travailleurs et travailleuses occupant une position de supérieur hiérarchique sont plus satisfaits de leurs revenus, de leurs possibilités de formation continue et de promotion, mais connaissent aussi plus de conflits vie professionnelle-vie personnelle que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique. Par ailleurs, les personnes occupant une position de supérieur hiérarchique sont également toujours plus nombreuses entre 2016 et 2021 à estimer leur sécurité d'emploi plus élevée que

les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique. À noter que 2020 fait figure d'exception, puisque les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique ont déclaré cette année-là que leur sentiment de sécurité de l'emploi avait fortement baissé, tandis que celui-ci n'a quasiment pas changé pour les personnes n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique. Enfin, les salariés ayant un statut hiérarchique élevé ont généralement moins de difficulté à changer d'emploi que ceux n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique, mais cet écart s'est résorbé en 2021.

Figure 7 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction du statut hiérarchique



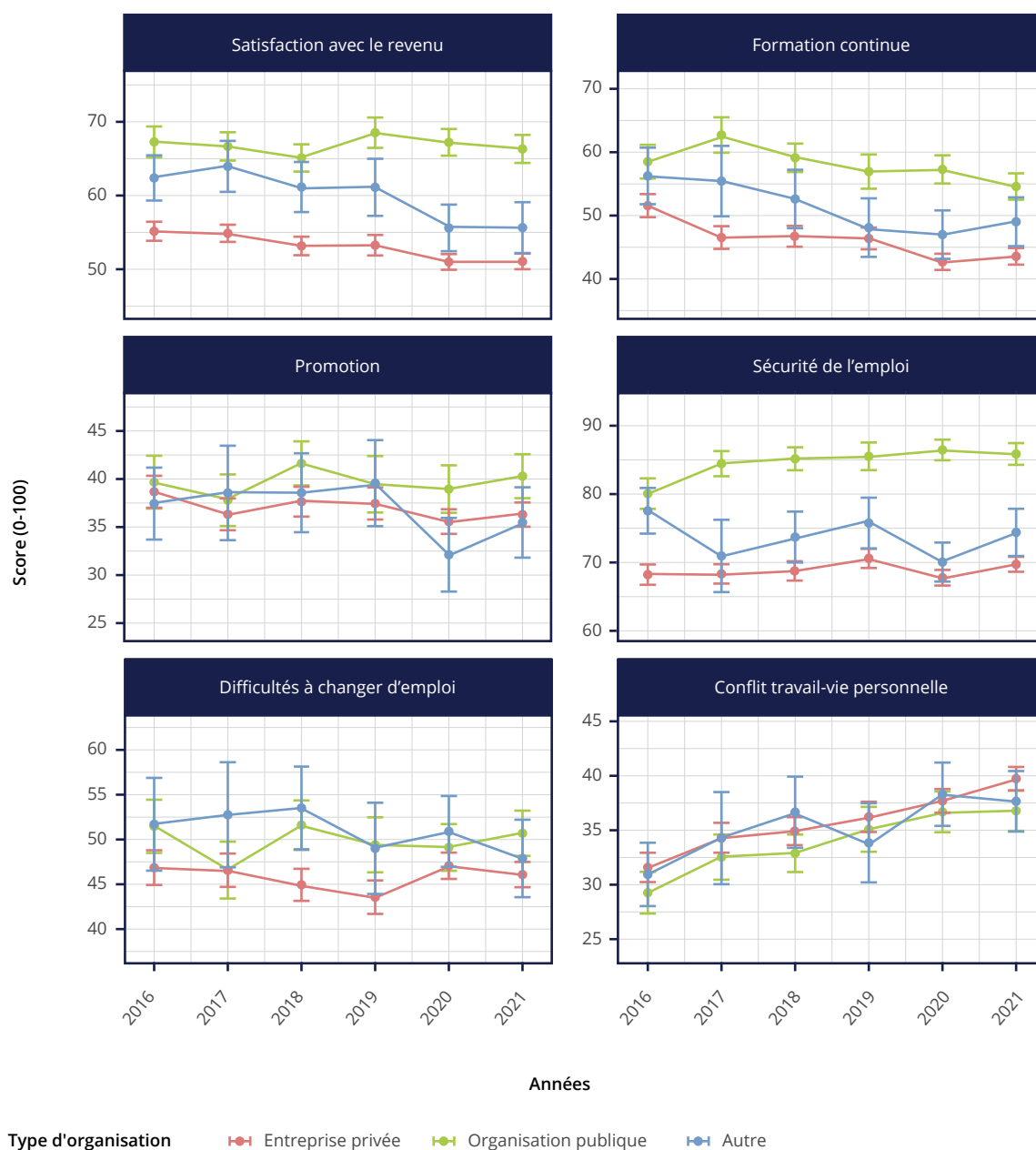
Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

5. Évolution de la qualité de l'emploi en fonction des caractéristiques de l'organisation

Si l'on regarde le type d'entreprise, on constate que les salariés des organisations publiques sont toujours plus satisfaits de leurs revenus, de leurs possibilités de formation continue et de promotion que les salariés des entreprises privées ou d'autres organisations (figure 8). Parallèlement, les salariés des organisations publiques sont ceux qui, de manière rela-

tivement constante, ont le moins de difficultés à changer d'emploi. En ce qui concerne les possibilités de promotion et les conflits vie professionnelle-vie personnelle, les différences avec les salariés d'autres types d'organisations ne sont pas très marquées, ces groupes exprimant tour à tour plus ou moins de difficultés dans ces domaines.

Figure 8 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction du type d'entreprise

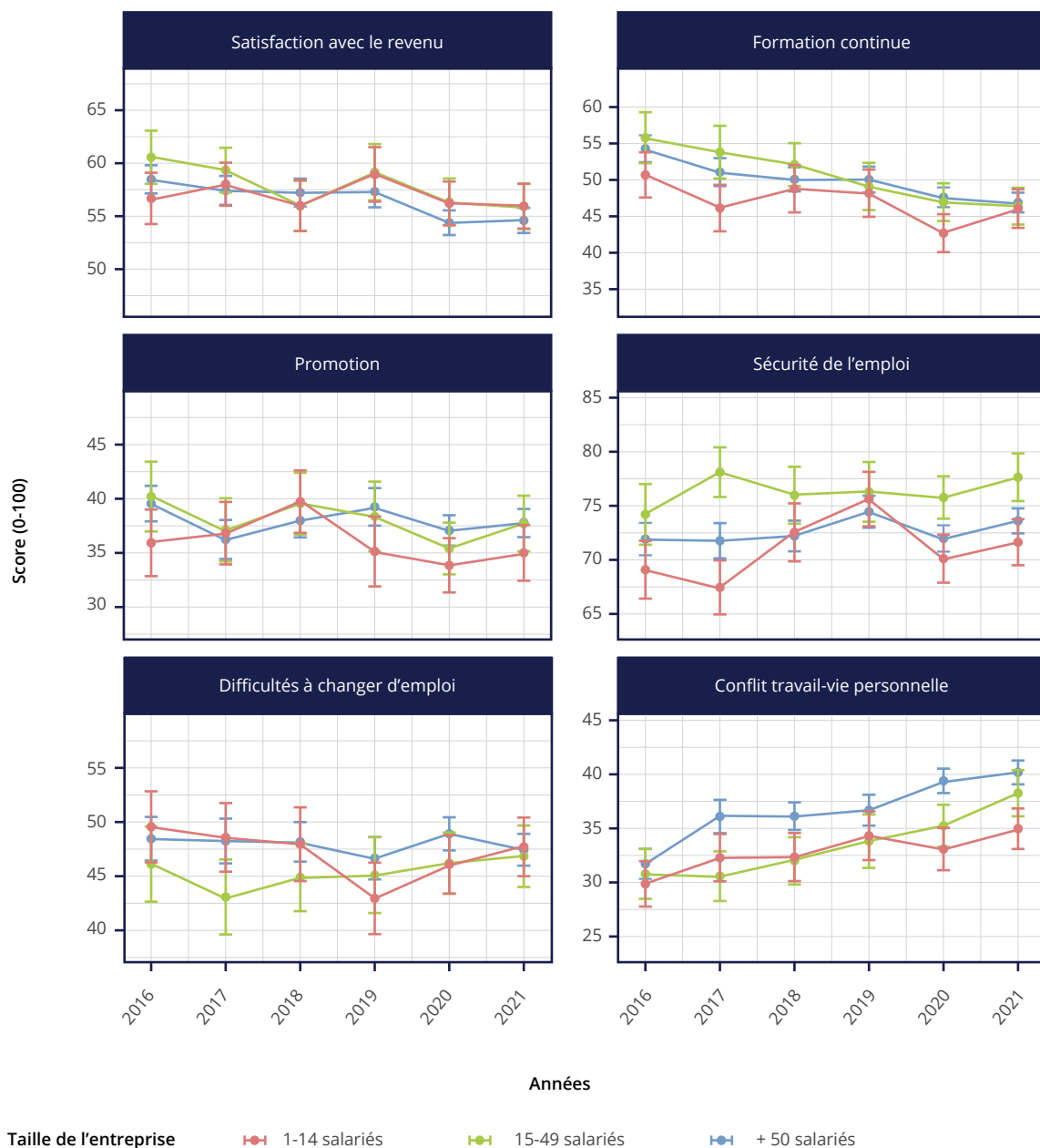


Remarque : données issues de l'enquête QoW 2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

Figure 9 représente l'évolution de la qualité de l'emploi en fonction de la taille de l'entreprise. Les salariés travaillant dans une entreprise de taille moyenne (15 à 49 personnes) ont un sentiment de sécurité d'emploi plus élevé que les salariés des petites (1 à 14 personnes) et grandes entreprises (+ de 50 personnes). En ce qui concerne la satisfaction vis-

à-vis du salaire, les possibilités de formation continue et de promotion, ainsi que les difficultés à changer d'emploi, les différences sont négligeables selon la taille de l'entreprise. En revanche, les salariés travaillant dans de grandes entreprises sont toujours plus nombreux à faire état de conflits entre vie professionnelle et vie personnelle.

Figure 9 : Évolution de la qualité de l'emploi en fonction de la taille de l'entreprise



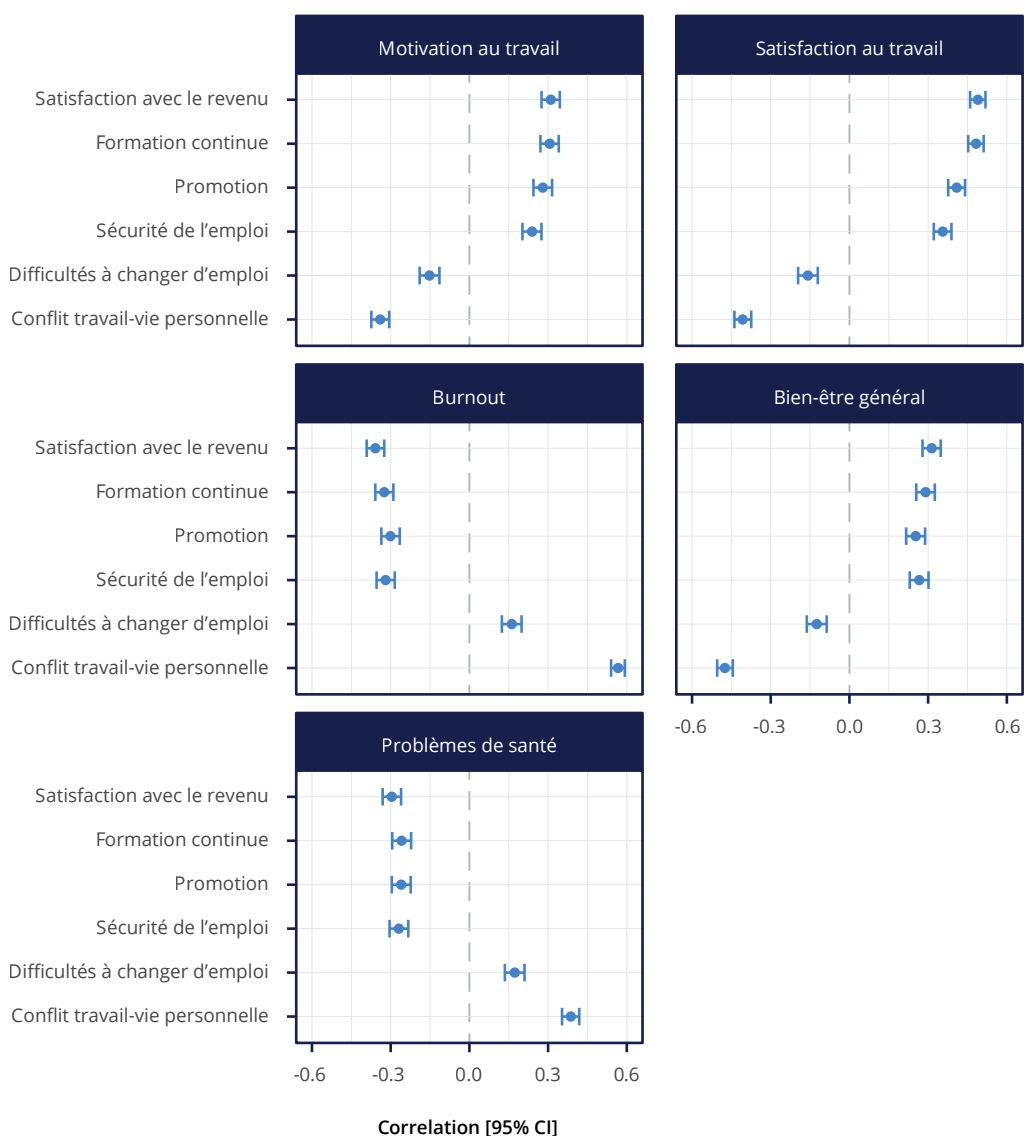
Remarque : données de l'enquête QoW 2016-2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

6. Qualité de l'emploi et bien-être

Figure 10 représente le lien entre différentes dimensions de la qualité de l'emploi et différents aspects du bien-être. Des niveaux élevés en termes de satisfaction vis-à-vis du salaire, de possibilités de formation continue et de promotion et de sécurité de l'emploi ont un effet positif sur la motivation au travail, la satisfaction au travail, et le bien-être en général, et impliquent un niveau de burnout plus faible et moins de problèmes de santé. En revanche, les conflits entre vie pro-

fessionnelle et vie personnelle ainsi que les difficultés à changer d'emploi sont corrélés à une baisse de la motivation et de la satisfaction au travail, à un niveau de bien-être général plus faible, mais aussi à un niveau de burnout plus élevé et à davantage de problèmes de santé. Plus les conflits entre travail et vie privée sont importants, plus ils influencent négativement les aspects du bien-être.

Figure 10 : Qualité de l'emploi et bien-être



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2021 ; corrélations avec intervalle de confiance de 95 %.

7. Conclusions

Si certaines dimensions de la qualité de l'emploi sont restées stables au cours de la période concernée (possibilités de formation continue, difficultés à changer d'emploi), on note toutefois une baisse de la satisfaction vis-à-vis du salaire et des possibilités de promotion, et une hausse des conflits vie professionnelle-vie personnelle. Par ailleurs, alors que la sécurité de l'emploi était globalement en hausse, cette tendance a été interrompue par la pandémie de COVID-19.

Mais ces changements sont différents selon le groupe auquel appartient le salarié. En ce qui concerne les conflits vie professionnelle-vie familiale, l'écart est grand entre hommes et femmes sur la période concernée. De plus, en observant les groupes d'âge, on voit que les 35-44 ans sont les plus concernés par les conflits entre travail et vie privée. Mais on observe une tendance à la hausse de ce problème parmi tous les groupes d'âge, de sorte que les écarts restent finalement inchangés sur la période concernée. Concernant l'évolution des possibilités de promotion, il existe une différence entre les salariés avec et sans enfant. Si celles-ci restent stables pour les salariés sans enfant, on note un certain recul chez

ceux ayant un ou plusieurs enfants. En revanche, concernant la difficulté à changer d'emploi, les différences entre les salariés occupant ou non une position de supérieur hiérarchique se sont résorbées au fil du temps. Alors qu'en 2016, les salariés ayant un statut hiérarchique élevé étaient bien moins nombreux que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique à déclarer avoir des difficultés à changer d'emploi, cet écart s'est totalement estompé en 2021. Sur toute la période concernée, les salariés des organisations publiques sont toujours plus satisfaits de leurs revenus, de leurs possibilités de formation continue et de promotion que les salariés des entreprises privées ou d'autres organisations.

Par ailleurs, on voit que les dimensions de la qualité de l'emploi sont corrélées à différents aspects du bien-être. Des conflits vie professionnelle-vie personnelle plus importants sont notamment associés à une moindre motivation au travail, une baisse de la satisfaction au travail et à un niveau de bien-être plus faible, mais aussi à un niveau plus élevé de burnout et à davantage de problèmes de santé.

8. Références

- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A. ..., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of COVID-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates. Working note*. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVid/RECOVid_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response. IZA Discussion Papers No. 13159*. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/COVID-19>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021a). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg. <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/7bff320ec2>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021b). *Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life*. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-COVID-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021c). *Dans quelle mesure le niveau des mesures de prévention contre le COVID-19 dans les entreprises influence-t-elle le bien-être des travailleurs et des travailleuses ? Actualité « Quality of Work Index », édition 20. BetterWork Newsletter, 5/2021*.
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(21), 7771*.

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500-2 500 salariés ont été interrogés chaque année depuis 2013 (à partir de 2020, pour la première fois, environ 2 000) (CATI ; CAWI) par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2016 (Sischka, & Steffgen, 2021a).

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 en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais ou anglais					
Taille des échantillons	2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594					
Échelles liées à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0.87-0.89	Sécurité de l'emploi	2	0.73-0.77
	Formation continue	2	0.82-0.87	Difficulté à changer d'emploi	2	0.81-0.84
	Promotion	2	0.84-0.88	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0.75-0.81
Échelles liées au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0.79-0.83	Bien-être général (WHO-5)	5	0.83-0.89
	Motivation au travail	3	0.65-0.73	Problèmes de santé	7	0.72-0.76
	Burnout	6	0.80-0.84			

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

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

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

Chambre des salariés

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

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