



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 MARS 2023

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 23 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG : LA TENDANCE À LA BAISSSE S'EST-ELLE ARRÊTÉE ?

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 du travail, de l'emploi et du bien-être au Luxembourg ces neuf dernières années.

On constate que certains aspects de la qualité de l'emploi et du travail, dont le niveau était en baisse constante jusqu'à 2020, se sont stabilisés à un niveau faible ces deux dernières années. Cela concerne surtout les aspects de participation, de feedback, d'autonomie et de coopération. Si les possibilités de formation et de promotion ont connu une légère hausse, en revanche la satisfaction vis-à-vis du salaire et la sécurité de l'emploi ne cessent de baisser, surtout l'année dernière. On note également que la charge physique et les conflits vie professionnelle-vie privée sont en hausse depuis l'année dernière, mais que la charge mentale, les contraintes de temps et la difficulté à changer d'emploi sont en baisse. Globalement, l'indice QoW a légèrement augmenté ces deux dernières années, mais il reste à un niveau inférieur à celui de 2019 (avant la pandémie de coronavirus).

Les aspects du bien-être tels que la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être général ont connu une baisse constante au fil du temps, même si leur niveau s'est stabilisé l'année dernière. En revanche, le burnout et les problèmes de santé n'ont quasiment pas cessé d'augmenter au fil des ans.

Il convient également de noter que les deux aspects que sont les conflits entre vie professionnelle et vie privée et le harcèlement moral présentent les liens négatifs les plus forts avec la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être général. Cela signifie que plus les conflits entre vie professionnelle et vie privée et/ou le harcèlement moral sont importants, plus la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être général sont faibles.

Résumé : la tendance à la baisse de plusieurs aspects des conditions de travail semble actuellement s'être stabilisée à un niveau faible, mais la plupart d'entre eux affichent des valeurs inférieures en 2022 à celles d'avant la pandémie de coronavirus (2019).

1. Dimensions de la qualité du travail et de l'emploi

Le concept de qualité du travail recouvre toutes les conditions de travail (psychosociales) pouvant influencer le bien-être du salarié ou de la salariée (ex. tâche à réaliser, environnement de travail). La qualité de l'emploi, elle, aborde tous les aspects liés à la relation d'emploi, c'est-à-dire aux conditions cadres du travail (Steffgen et al., 2020). Cela inclut la satisfaction vis-à-vis du salaire, les possibilités de formation et de promotion, la sécurité de l'emploi, la difficulté à changer d'emploi, ainsi que les conflits vie professionnelle-vie privée.

Cette newsletter vise à analyser l'évolution de différentes dimensions de la qualité du travail et de l'emploi des sala-

rié(e)s luxembourgeois au fil du temps, ainsi que le lien avec différents aspects du bien-être. Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête Quality of Work (QoW ; enquêtes 2014-2022 ; Sischka et al., 2023), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salarié(e)s du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). Les résultats des enquêtes QoW à partir de 2020 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 et Steffgen, 2021 ; Sischka et al., 2022).

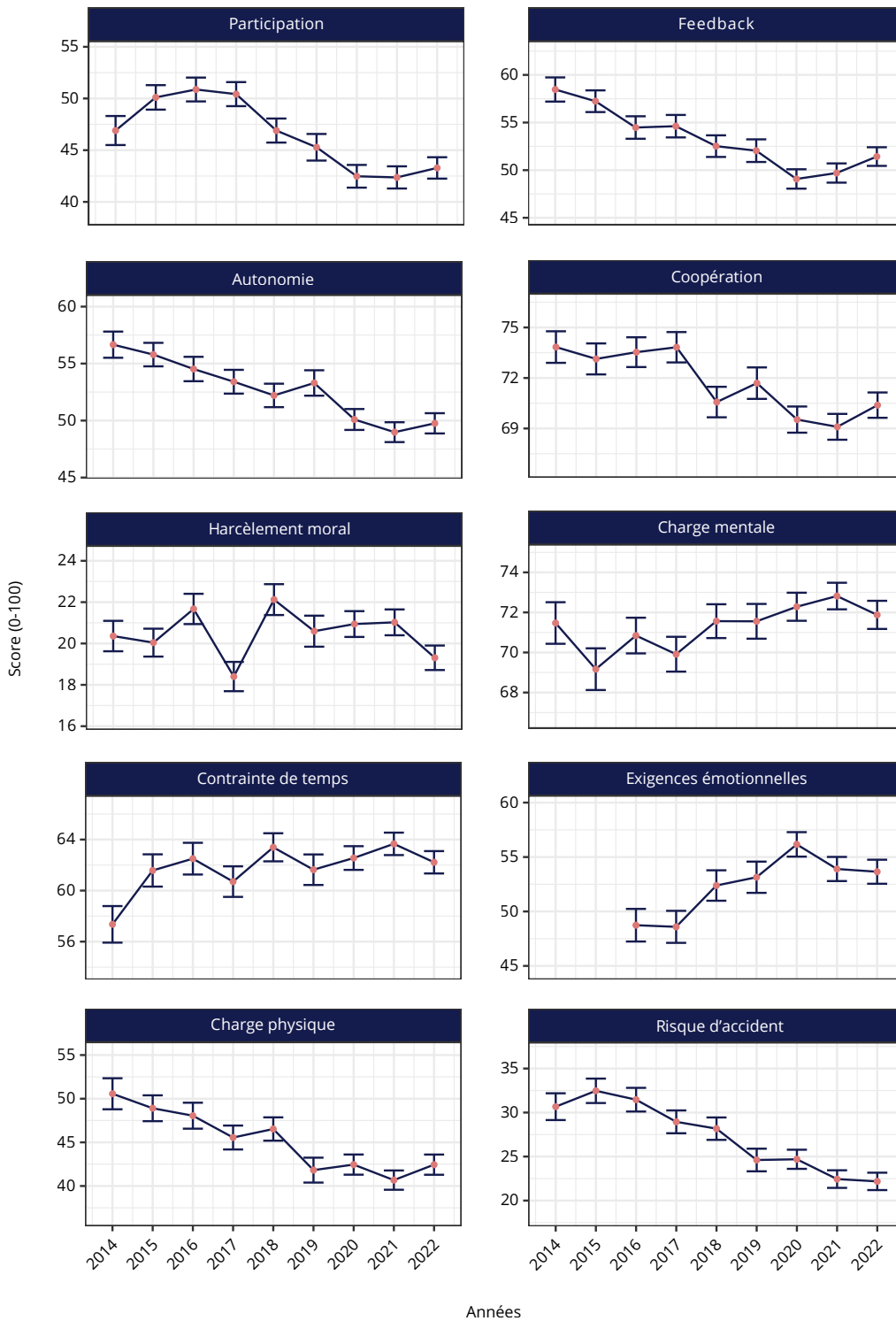
2. Évolution de la qualité du travail

Figure 1 représente l'évolution de la qualité du travail de 2014 à 2022. Les aspects de participation, feedback, autonomie et coopération ont connu une baisse quasiment constante entre 2014 (ou 2016) et 2020, mais leur niveau est relativement stable depuis 2021. Par ailleurs, si le risque d'accident et la charge physique sont également en baisse au fil

des ans, la charge mentale n'a fait qu'augmenter entre 2017 et 2021. De même, on observe une hausse des exigences émotionnelles entre 2017 et 2020, puis une baisse en 2021, avant de remonter légèrement en 2022. Enfin, les contraintes de temps et le harcèlement moral ont de nouveau légèrement diminué en 2022.

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 du travail



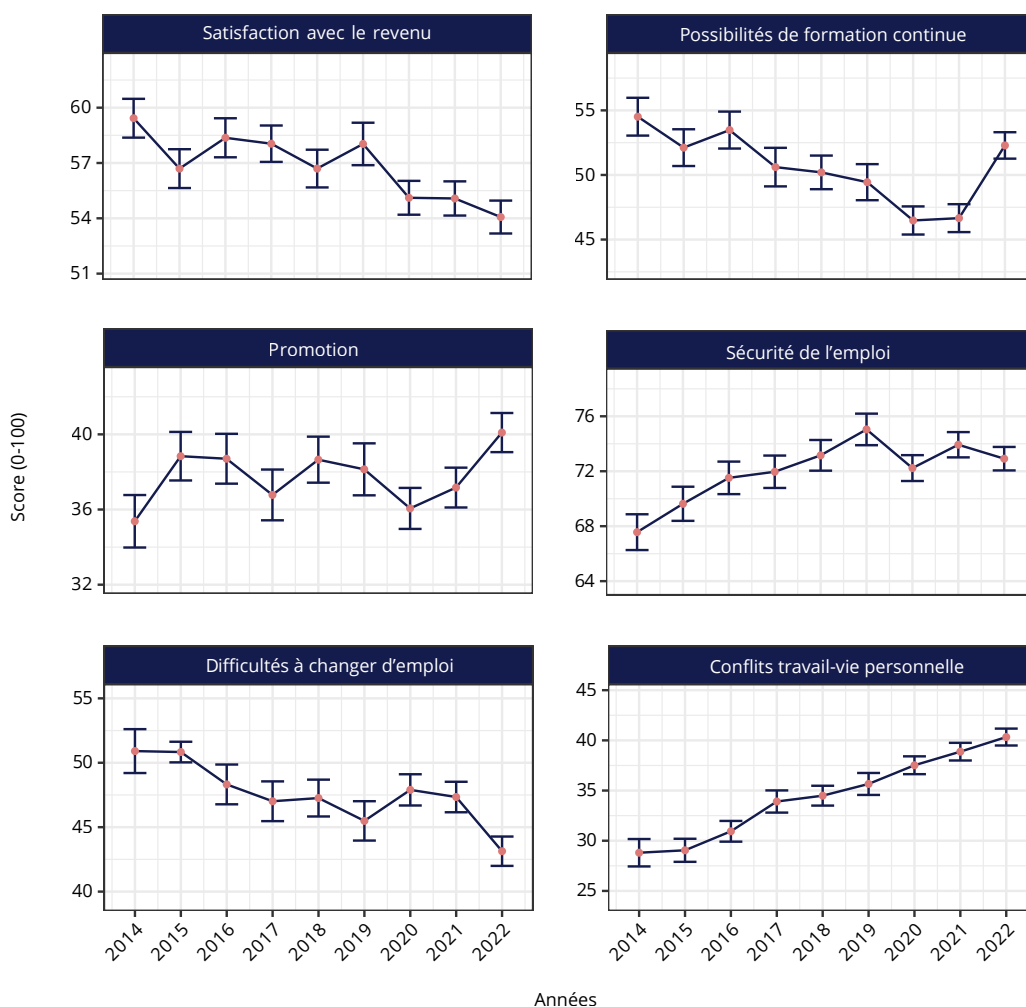
Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

3. Évolution de la qualité de l'emploi

Figure 2 représente l'évolution de la qualité de l'emploi de 2014 à 2022. La satisfaction vis-à-vis du salaire a tout particulièrement diminué entre 2019 et 2020, et se maintient depuis à un niveau faible. Les possibilités de formation sont également en baisse entre 2014 et 2021, ce malgré une forte hausse entre 2021 et 2022. En ce qui concerne les possibilités de promotion, les changements sont relativement peu

importants au cours de la période concernée, bien que l'on observe une hausse depuis 2020. La sécurité de l'emploi n'a cessé d'augmenter entre 2014 et 2019, mais cette tendance s'est interrompue depuis 2020. Les conflits vie professionnelle-vie privée ont en revanche augmenté de façon presque continue entre 2014 et 2022.

Figure 2 : Évolution de la qualité de l'emploi



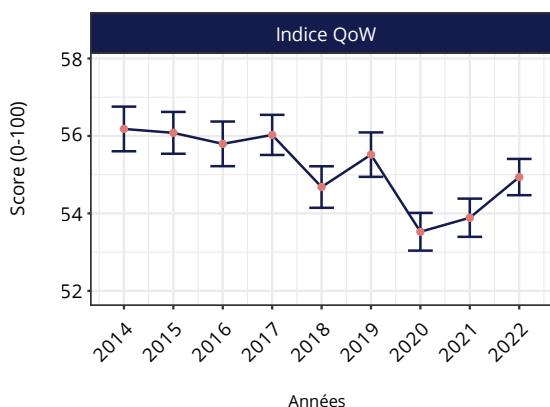
Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

4. Évolution de l'indice QoW

Figure 3 représente l'évolution de l'indice QoW pour les salarié(e)s du Luxembourg. L'indice QoW a peu varié entre 2014

et 2019, mais il a fortement chuté entre 2019 et 2020, avec une tendance à la hausse depuis.

Figure 3 : Évolution de l'indice QoW



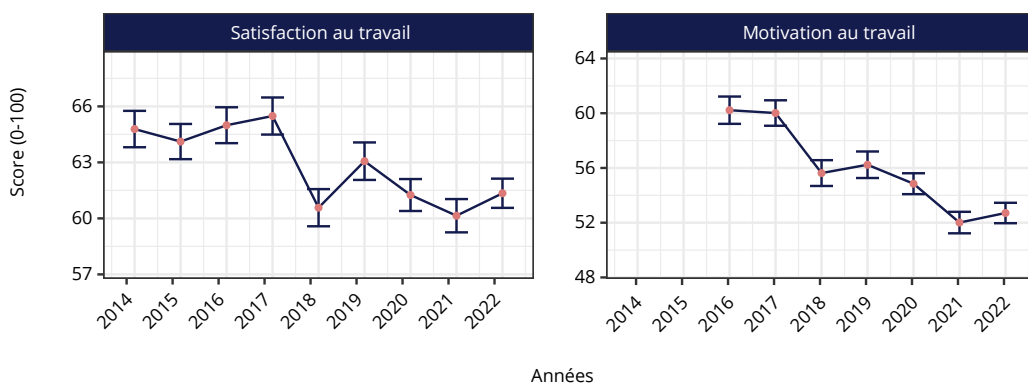
Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

5. Évolution des dimensions du bien-être

Figure 4 représente l'évolution de plusieurs aspects du bien-être chez les salarié(e)s du Luxembourg. La satisfaction au travail et la motivation au travail ont fortement baissé entre 2017 et 2018, et leur niveau est depuis assez faible. Le burnout a globalement fortement augmenté entre 2014 et

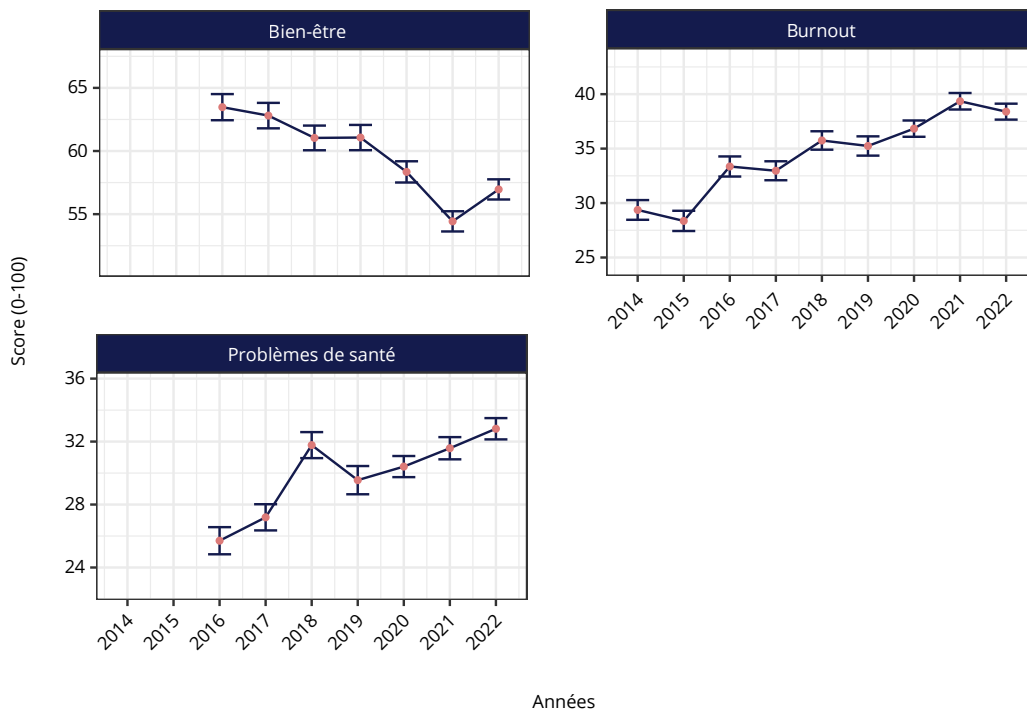
2022. Le bien-être général n'a cessé de baisser entre 2016 et 2021, même si l'on note une légère remontée en 2022. Les problèmes de santé ont en revanche augmenté de façon continue entre 2016 et 2022¹.

Figure 4 : Évolution des dimensions du bien-être



Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

¹ Comme l'enquête a changé entre 2015 et 2016, et que la comparabilité avec les années précédentes était donc faible, seules les valeurs à partir de 2016 ont été utilisées.



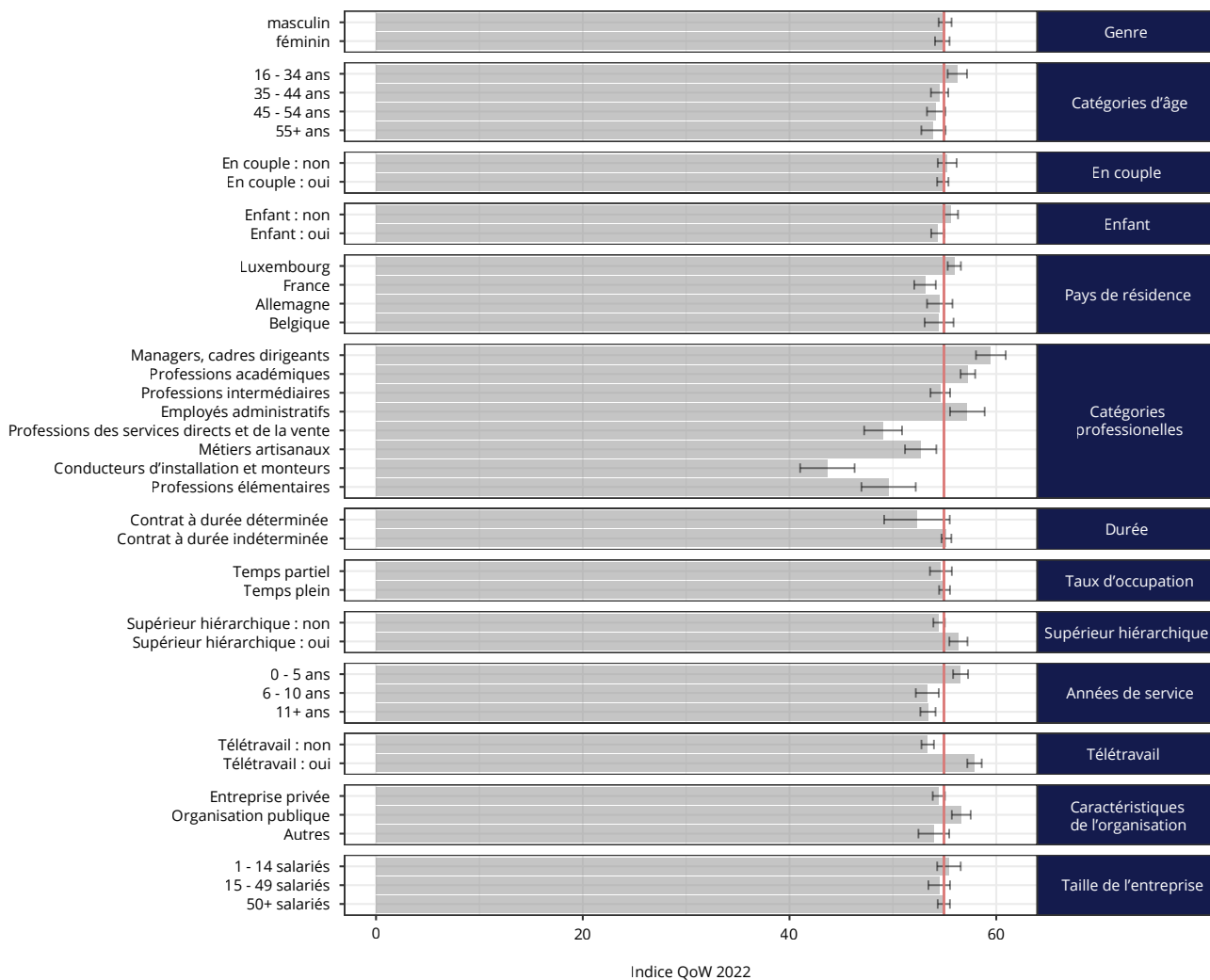
Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

6. L'indice QoW 2022 en fonction des caractéristiques du poste de travail, de l'organisation et démographiques

Figure 5 représente l'indice QoW en fonction de différentes caractéristiques démographiques (genre, groupe d'âge, célibataire ou en couple, enfants, pays de résidence), de différentes caractéristiques du poste de travail (catégorie professionnelle, contrat à durée déterminée ou indéterminée, temps plein ou temps partiel, statut de supérieur hiérarchique, ancienneté dans l'entreprise, télétravail) et de l'organisation (type d'organisation et taille de l'entreprise). Si l'on observe les différents groupes d'âge, on voit que l'indice QoW des plus jeunes (16-34 ans) est supérieur à la moyenne. Concernant le pays de résidence, ce sont les salarié(e)s vivant en France qui ont l'indice QoW le plus faible, et les salarié(e)s vivant au Luxembourg qui ont l'indice QoW le plus élevé. Si l'on analyse les catégories professionnelles, on note que les

directeurs, cadres de direction et gérants, les salarié(e)s des professions intellectuelles et scientifiques et les employés de type administratif ont un indice QoW supérieur à la moyenne, tandis que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, les artisans et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage et les salarié(e)s des professions élémentaires ont un indice inférieur à la moyenne. Les salarié(e)s travaillant dans des organisations publiques ont également un indice QoW plus élevé que les salarié(e)s travaillant dans des organisations privées. Et les salarié(e)s travaillant au moins une fois par mois en télétravail ont un indice QoW plus élevé que les salarié(e)s qui ne font pas de télétravail.

Figure 5 : L'indice QoW 2022 en fonction de caractéristiques démographiques



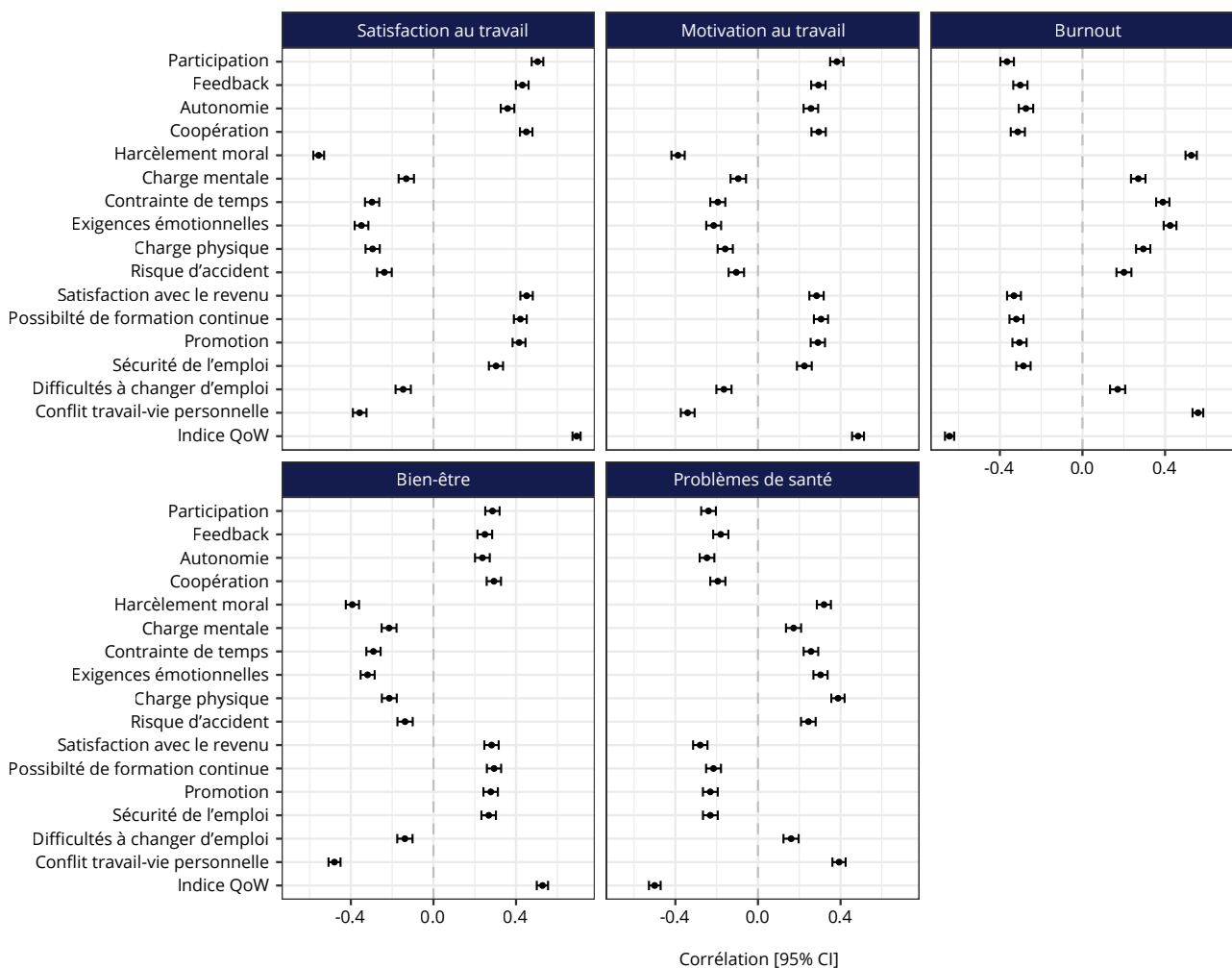
Remarque : données de l'enquête QoW 2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de l'indice QoW 2022 de tous les salarié(e)s.

7. Lien entre qualité de l'emploi/du travail et le bien-être

Figure 6 représente la corrélation entre différents aspects de la qualité de l'emploi et du travail et des aspects du bien-être. Des niveaux élevés en termes de participation, de feedback, d'autonomie, de coopération, de satisfaction vis-à-vis du salaire, de sécurité de l'emploi, de possibilités de formation et de promotion, et un indice QoW élevé ont un effet positif sur la satisfaction au travail, la motivation au travail, et le bien-être en général, et sont corrélés à un niveau de burnout plus faible et moins de problèmes de santé. En revanche, le harcèlement moral, la charge mentale, les contraintes de temps,

la charge émotionnelle, les contraintes physiques, le risque d'accident, la difficulté à changer d'emploi et les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle 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. Outre l'indice QoW, ce sont le harcèlement moral et les conflits vie professionnelle et vie privée qui ont le plus d'incidence (négative) sur les dimensions du bien-être.

Figure 6 : Lien entre qualité de l'emploi/du travail et le bien-être



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2022 ; corrélations avec intervalle de confiance de 95 %.

8. Résumé

La dégradation des conditions de travail psychosociales observée entre 2014 et 2020 semble s'être stabilisée depuis 2021. En effet, il semble que de nombreuses tendances à la baisse se soient interrompues et, depuis 2021, les différentes dimensions évoluent à un niveau plus faible. Le harcèlement moral, la charge mentale, les contraintes de temps et les exigences émotionnelles ont de nouveau légèrement baissé entre 2021 et 2022, mais le niveau ne s'est pas globalement aggravé puisqu'ils sont tout de même revenus au niveau qu'ils avaient avant la pandémie de coronavirus (2019). En revanche, la baisse continue des niveaux de charge physique et de risque d'accident ne s'est pas poursuivie entre 2021 et 2022.

En ce qui concerne les possibilités de promotion et la difficulté à changer d'emploi, ces aspects la qualité de l'emploi restent stables au fil du temps, même si le premier aspect a connu une forte hausse l'année dernière et le deuxième une forte baisse. Les possibilités de formation, qui n'avaient cessé de diminuer jusqu'en 2021, ont connu une hausse significative en 2022. La satisfaction vis-à-vis du salaire a baissé au fil des ans, et les conflits de vie professionnelle-vie privée ont augmenté. Par ailleurs, alors que la sécurité de l'emploi était globalement en hausse, cette tendance a été interrompue par la pandémie de COVID-19.

En ce qui concerne les aspects du bien-être tels que la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être général, on observe une baisse constante au fil du temps. Depuis 2022, leurs niveaux se sont certes stabilisés, mais ils restent inférieurs à ceux qu'ils avaient avant la pandémie de coronavirus (2019). Le burnout et les problèmes de santé n'ont quasiment pas cessé d'augmenter au fil des années.

Les dimensions de la qualité de l'emploi et du travail sont également corrélées à différents aspects du bien-être. Une hausse du harcèlement moral et des conflits vie professionnelle-vie privée est notamment associée à une moindre moti-

vation 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.

En ce qui concerne l'indice QoW, des différences apparaissent surtout entre les catégories professionnelles. Les directeurs, cadres de direction et gérants présentent l'indice QoW le plus élevé, et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage l'indice le plus faible. Les salarié(e)s travaillant au moins parfois en télétravail ont en moyenne un indice QoW plus élevé que les salarié(e)s ne travaillant pas en télétravail.

9. 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., Müller, I., et Steffgen, G. (2023, en préparation). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2021 und 2022*. (Quality of Work. Rapport de recherche sur les enquêtes 2021 et 2022). Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2022). The relationship between COVID-19 countermeasures at the workplace and psychological well-being. Findings from a nationally representative sample of Luxembourgish employees. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). 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>
- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500-2 700 salariés ont été interrogés depuis 2013 (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 2014 (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 : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, 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	2014 : 1 532 ; 2015 : 1 526 ; 2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594 ; 2022 : 2 696				
Échelles liées à la qualité du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,72-0,80	Charge mentale	0,74-0,77
	Feedback	2	0,70-0,81	Contrainte de temps	0,70-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,79	Charge émotionnelle	0,79-0,87
	Coopération	4	0,79-0,84	Charge physique	0,68-0,76
	Harcèlement moral	5	0,72-0,78	Risque d'accident	0,75-0,85
Échelles liées à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Alpha de Cronbach
	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0,87-0,89	Sécurité de l'emploi	0,72-0,78
	Formation	2	0,74-0,87	Difficulté à changer d'emploi	0,81-0,84
	Promotion	2	0,84-0,90	Conflits vie professionnelle-vie familiale	0,75-0,82
Échelles liées au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,79-0,85	Bien-être général (WHO-5)	0,83-0,90
	Motivation au travail	3	0,65-0,76	Problèmes de santé	0,72-0,79
	Burnout	6	0,80-0,86		

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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