



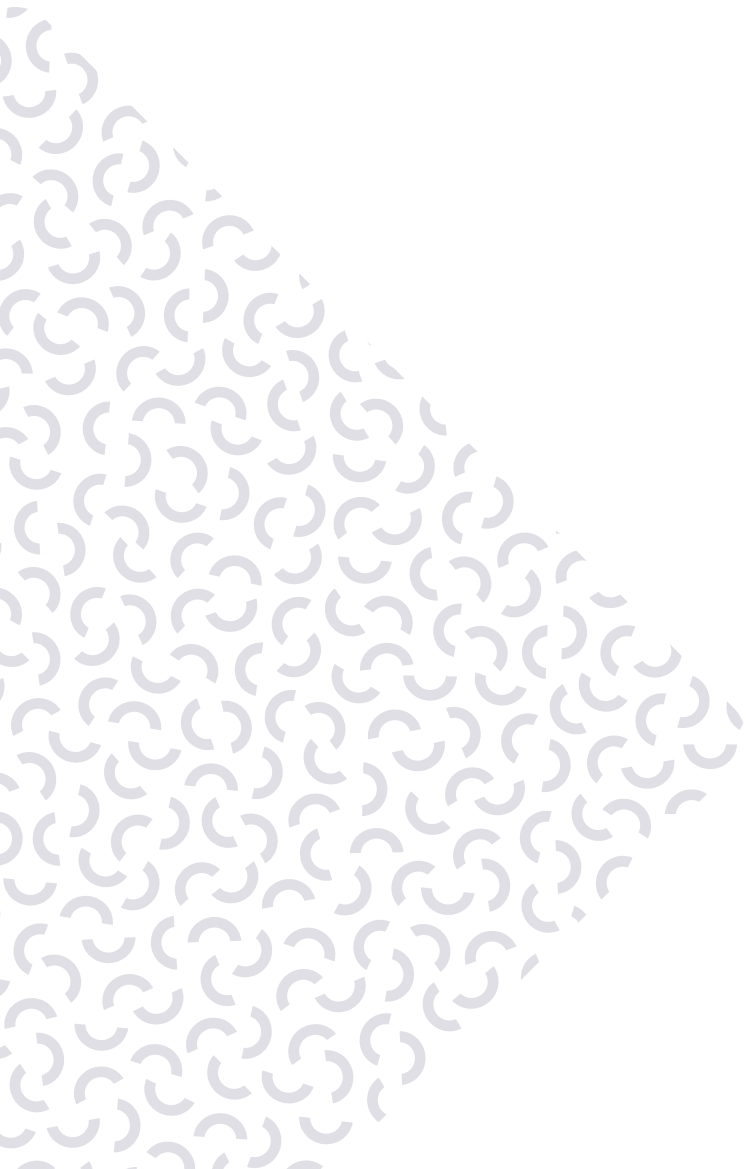
CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



ÉCONOMIE
ET SOCIAL

PANORAMA SOCIAL 2023

DIALOGUE N°1



IMPRESSUM

ÉDITEUR

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

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

IMPRESSION

Imprimerie Centrale

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919888-69-6



PRÉFACE

Comme à son habitude à chaque printemps, la Chambre des salariés présente son analyse annuelle de la situation économique et sociale du Grand-Duché au travers de son traditionnel *Panorama social*. Cette publication rassemble des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permettant de livrer non seulement une vue d'ensemble de la situation actuelle, l'évolution socio-économique du pays, mais aussi de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

C'est bien connu, le Grand-Duché est l'un des pays économiquement les plus développés au monde, ce qui n'empêche cependant pas d'y observer des failles sociales bien réelles. En effet, la richesse du pays est toujours inégalement répartie et le taux de risque de pauvreté progresse encore rendant des milliers de personnes vulnérables aux aléas de la vie. Pourtant, et malgré la crise sanitaire et la crise énergétique, le Luxembourg a gardé un dynamisme économique enviable ; alors pourquoi ce pays prospère ne parvient-il toujours pas à réduire significativement les inégalités sociales et la précarité ? D'autant plus que la pauvreté et les inégalités touchent particulièrement certaines personnes et pas d'autres, rendant la cohésion sociale du pays de plus en plus fragile.

Concernant l'emploi, celui-ci n'a cessé de progresser d'année en année, et ce malgré les crises et difficultés économiques à répétition des dernières années (Covid-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie). En 2022, le Grand-Duché a d'ailleurs renoué avec le rythme de croisière d'avant-crise en matière de création d'emplois. Il en est de même pour le taux de chômage qui est descendu à 4,6% en 2022, taux historiquement bas durant cette dernière décennie.

Toutefois, tout n'est pas rose sur le marché de l'emploi. Ainsi, on assiste notamment à une remontée importante de la proportion de jeunes ayant entre 16 et 24 ans qui ne sont ni dans l'éducation ou en formation, ni en emploi. Ceci est particulièrement inquiétant dans un contexte où un nombre important d'offres d'emploi restent non satisfaites et où le manque de formation s'avère être un facteur aggravant en matière de chômage. Par ailleurs, si le taux de chômage général est bas, il semble que les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage, leur taux est en effet quatre fois plus élevé que celui de toute la population en âge de travailler. Ces deux constats tendent à alerter sur la situation vécue par les jeunes résidents ; il faut se préoccuper de leur avenir.

En matière de conditions et de qualité de l'emploi, c'est particulièrement le sort des travailleurs pauvres qui suscite inquiétude et pose question. En effet, il semble de plus en plus clair qu'au Luxembourg le travail est loin de protéger contre la pauvreté puisque 13% des salariés risquent de subir les affres de la précarité. Cette proportion de salariés pauvres est la pire constatée au sein de la zone euro !

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi est abordée grâce au *Quality of Work Index*. Les préoccupations des salariés, leurs envies de changements et les nouvelles inquiétudes engendrées par les nouvelles habitudes de travail sont au centre de l'analyse présentée dans cette édition du *Panorama social*.

Les analyses présentées dans cette publication sont regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, comme par le passé, le *Panorama social* place, sur base de travaux de recherche de l'Université du Luxembourg, la focale sur une thématique particulière : cette année, l'enquête COME-HERE permet de se pencher sur la question du télétravail au Luxembourg et en Europe et plus particulièrement sur le temps de travail à domicile effectif et le temps désiré.

Un autre encadré vient apporter un éclairage sur un aspect peu traité habituellement, celui des capacités excédentaires sur le marché du travail. Y sont abordés notamment les questions du halo du chômage et du sous-emploi au Luxembourg et dans les pays de la zone euro.

Luxembourg, avril 2023

Nora BACK

Présidente de la Chambre des salariés

SIGLES UTILISÉS

AAA	Association d'assurance accident
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
AT	Autriche
BE	Belgique
CSL	Chambre des salariés du Luxembourg
CTR	Capacité de travail réduite
CY	Chypre
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
EFT	Enquête sur les forces de travail
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
FI	Finlande
GE	Grand Est
IE	Irlande
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
IPCN	Indice des prix à la consommation national
IT	Italie
LOR	Lorraine
LU	Luxembourg
LT	Lituanie
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
pp	Points de pourcentage
PT	Portugal
RLP	Rhénanie-Palatinat
SE	Suède
SH	Salarié handicapé
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
SL	Sarre
SSM	Salairé social minimum
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques
UE	Union européenne
UE15	Europe des Quinze (ensemble des 15 premiers États membres de l'UE)
UE28	Europe des Vingt-huit (ensemble des États membres de l'UE au 1 ^{er} juillet 2013)
UK	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
WAL	Wallonie
ZE	Zone euro des Dix-neuf (ensemble des 19 États membres de la zone euro au 1 ^{er} janvier 2015)

SOMMAIRE

I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ	7
1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL	9
2. INÉGALITÉS DE REVENUS	11
2.1. Rapport S80/S20	11
2.2. Coefficient de Gini	13
2.3. Revenus par type de ménage	15
2.4. Revenu national équivalent	17
3. INÉGALITÉS DE SALAIRES	19
3.1. Rapport S95/S20	19
3.2. Population au salaire social minimum	21
3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum	23
4. INÉGALITÉS FISCALES ET DE PATRIMOINE	25
5. PAUVRETÉ	27
5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux	27
5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage	29
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité	31
5.4. Logement : lourdes charges financières liées au logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement	33
5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre	35
5.6. Difficultés à joindre les deux bouts	37
5.7. Gestion des dépenses imprévues	39
6. INÉGALITÉS DE SANTÉ	41
6.1. Autoperception de l'état de santé	41
6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical	43
6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire	45
6.4. Années de vie en bonne santé à la naissance	47
7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE	49
LES GRANDES TENDANCES	51
ENCADRÉ 1 : LE TÉLÉTRAVAIL AU LUXEMBOURG ET EN EUROPE : ENTRE TEMPS EFFECTIF ET DÉSIRÉ	52

II. CHÔMAGE ET EMPLOI 57

1. CHÔMAGE 59

- 1.1. Chômage total et chômage des jeunes 59
- 1.2. Chômage de longue durée 61

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 63

- 2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé 63
- 2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription 65
- 2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription 67
- 2.4. Chômage de longue durée selon l'âge 69
- 2.5. Chômage et pauvreté 71
- 2.6. Mesures pour l'emploi 73

3. EMPLOI 75

- 3.1. Création d'emplois et taux d'emploi 75
- 3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes 77
- 3.3. Taux d'emploi corrigé 79

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 81

- 4.1. Emploi et chômage 81

5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG 83

- 5.1. Disposition à travailler de la population inactive 83
- 5.2. Raisons du non-emploi 85

LES GRANDES TENDANCES 87

ENCADRÉ 2 : DU HALO DU CHÔMAGE AU SOUS-EMPLOI 88

III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI 95

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL 97

- 1.1. Emploi temporaire 97
- 1.2. Emploi intérimaire et détachement 99
- 1.3. Emploi à temps partiel 101
- 1.4. Travail le soir, la nuit ou le weekend 103
- 1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois 105

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE 107

- 2.1. Risque de pauvreté et temps de travail 107
- 2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité 109

3. ACCIDENTS DU TRAVAIL 111

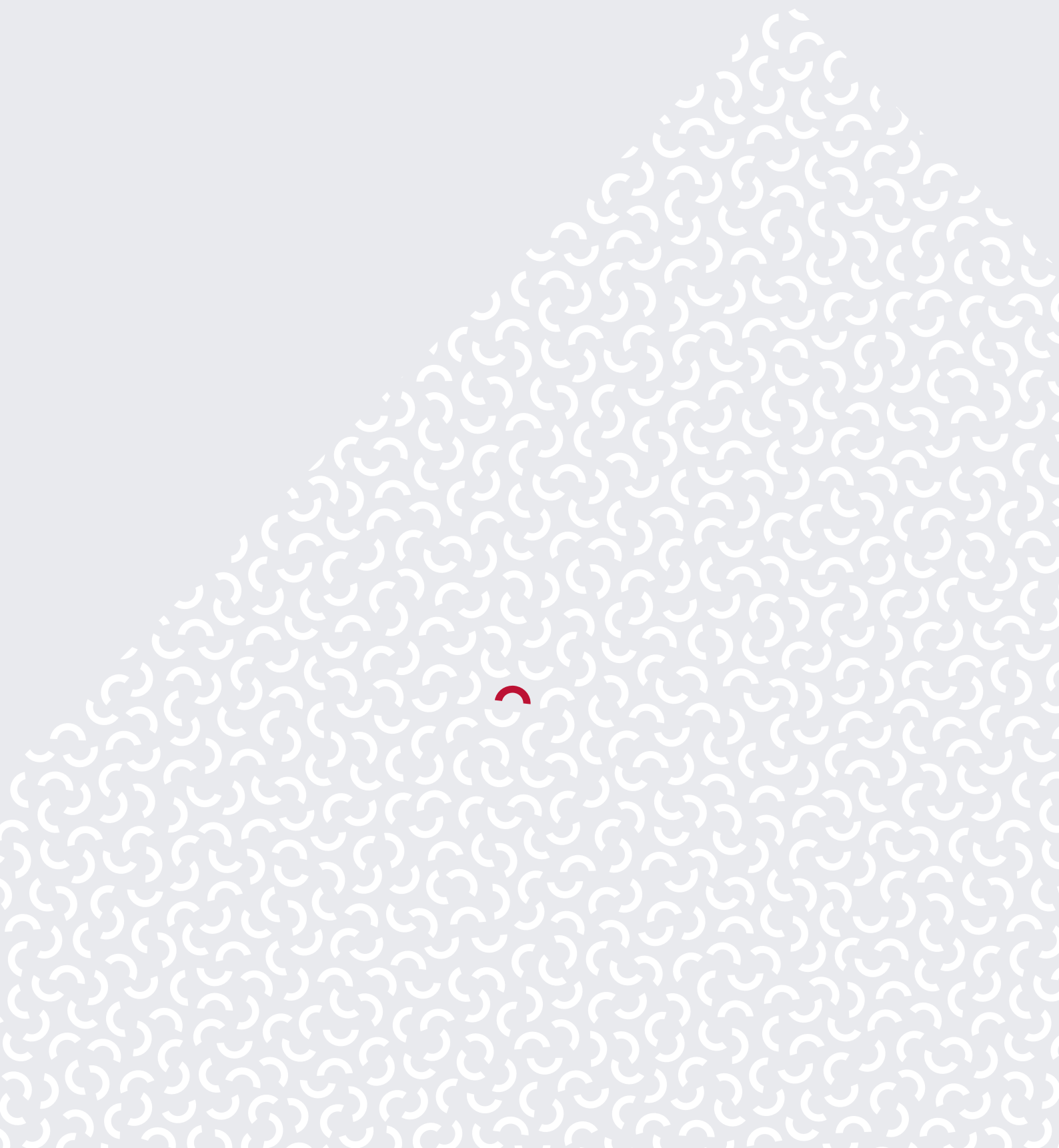
- 3.1. Fréquence des accidents 111
- 3.2. Caractéristiques des accidents reconnus 113

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI 115

- 4.1. Évolution du *Quality of Work Index* 115
- 4.2. Évolution des conditions de travail 117
 - a. Les exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions négatives) 117
 - b. Les ressources et incitations sur le lieu de travail (dimensions positives) 119
- 4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés 121
 - a. Les résultats sur le bien-être 121
 - b. Le problème de la santé mentale des travailleurs 123
 - c. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche 125
- 4.4. Thème spécial : le recours au télétravail 127
- 4.5. Thème spécial : télétravail et conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle 129
- 4.6. Thème spécial : quel rapport les salariés ont-ils au travail et quel sens y voient-ils ? 131
- 4.7. Thème spécial : le souhait de réduire le temps de travail hebdomadaire 133

LES GRANDES TENDANCES 135

LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL 137



I. INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ

Si le Luxembourg compte toujours parmi les pays les plus économiquement avancés du monde et connaît un niveau de PIB par tête parmi les plus élevés, cela ne signifie pas que tout le monde y est logé à la même enseigne.

En effet, nombre d'indicateurs montrent qu'au Grand-Duché les inégalités sociales et économiques progressent, parfois même fortement, plaçant le pays parmi les plus mauvais élèves de la zone euro.

Ces inégalités s'exercent dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, santé, logement, enseignement, patrimoine... et ont tendance à se cumuler, à se renforcer mutuellement et à se reproduire de génération en génération.

Gardant à l'esprit que les individus peuvent changer de situation d'une année sur l'autre, les uns s'appauvrissant, les autres s'enrichissant, certains décédant, d'autres quittant le territoire ou y entrant, etc., les mesures d'inégalités sont des indicateurs relatifs. C'est notamment le cas du taux de risque de pauvreté qui est une représentation des inégalités de revenus pondérée par la composition des ménages et qui permet de déterminer les catégories de populations les plus exposées. À ce propos, l'indicateur de pauvreté persistante permet de suivre la population pauvre sur plusieurs années.

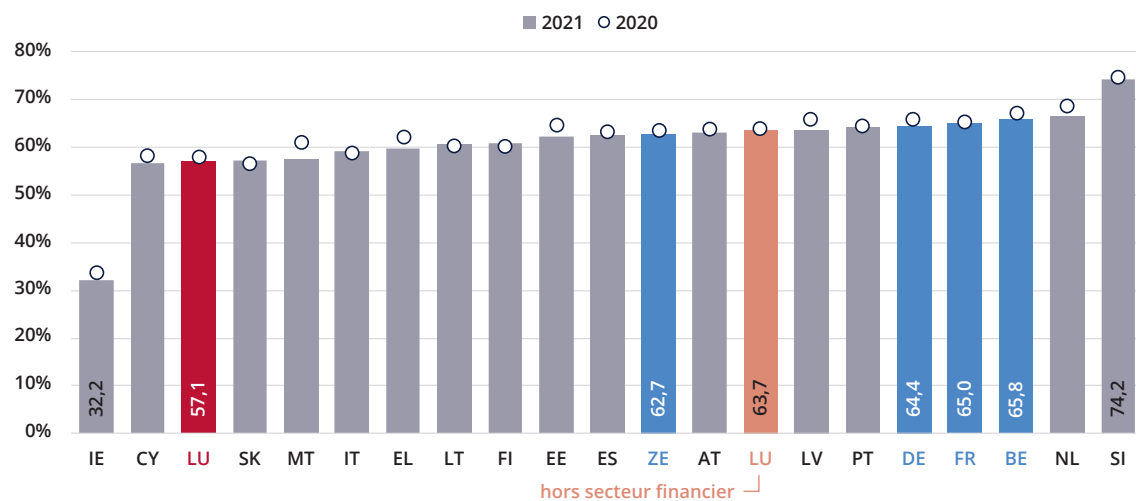
La source principale de cette partie est l'enquête annuelle sur les revenus et les conditions de vie des ménages (SILC). Il convient de préciser que l'enquête SILC de 2021 se rapporte aux revenus de l'année 2020. Généralement par extrapolation, on parle de résultats concernant l'année 2021 car les caractéristiques des ménages sont celles correspondant à 2021, tout comme les indicateurs subjectifs non monétaires.

Cette mise en garde ne remet pas en cause le constat d'une hausse presque ininterrompue des inégalités et du risque de pauvreté au Grand-Duché depuis le début des années 2000.

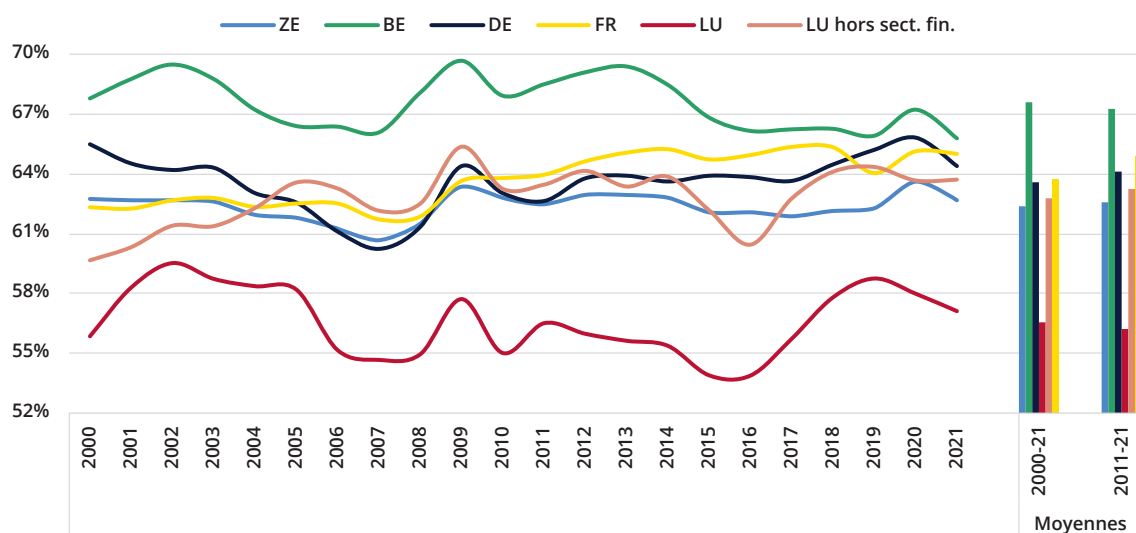
En cette année 2021, les inégalités toujours omniprésentes au Luxembourg ne se sont pas renforcées. Cependant, au cours du temps la situation s'est dégradée et le renforcement des inégalités reste une antienne au fil des numéros du *Panorama social*. Cela ne signifie toujours pas qu'elles sont facilement repérables et mesurables. Qui plus est, les données permettant d'appréhender la prévalence des différentes formes d'inégalité ne sont pas aisément disponibles, à l'exemple de celles concernant la pauvreté cachée, un thème abordé depuis quelques années seulement dans le *Panorama social*.

Afin de remettre les inégalités, la pauvreté et les conséquences de ces deux phénomènes à l'ordre du jour des débats politiques, le Panorama social s'efforce, dans cette première partie, d'en brosser un large tableau qui replace aussi le Grand-Duché dans son contexte européen.

Part salariale dans la valeur ajoutée brute



Évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée brute



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1. INÉGALITÉS CAPITAL – TRAVAIL

Dans le langage courant, lorsqu'on parle d'inégalités, il s'agit souvent d'inégalités de salaires ou de revenus, ou parfois même de patrimoine, entre les ménages.

Or, la première source d'inégalités provient de la répartition primaire des revenus entre les personnes détentrices du capital (et en percevant les revenus) et les individus qui n'ont pour seuls revenus ceux provenant de leur travail.

Du point de vue économique, la richesse monétaire produite est mesurée par la valeur ajoutée brute (VAB); c'est à partir de cette dernière que sont rémunérés les principaux facteurs utilisés afin de produire des biens et services: le capital et le travail. En amont des autres inégalités évoquées dans cette publication (de salaire, revenu ou patrimoine) se situe donc une inégalité originelle provenant du partage de la richesse produite qui est par la suite accentuée par d'autres inégalités de répartition.

Du point de vue historique, il convient de rappeler que l'économie européenne n'aura jamais connu un dynamisme aussi important que lorsque les salaires augmentaient au même rythme que la productivité, permettant ainsi de maintenir constant le partage des richesses créées entre capital et travail. Au cours des trente dernières années, l'Europe a fréquemment eu recours à une modération salariale en réponse à des crises économiques, se privant ainsi de ses propres débouchés et exacerbant les ralentissements économiques.

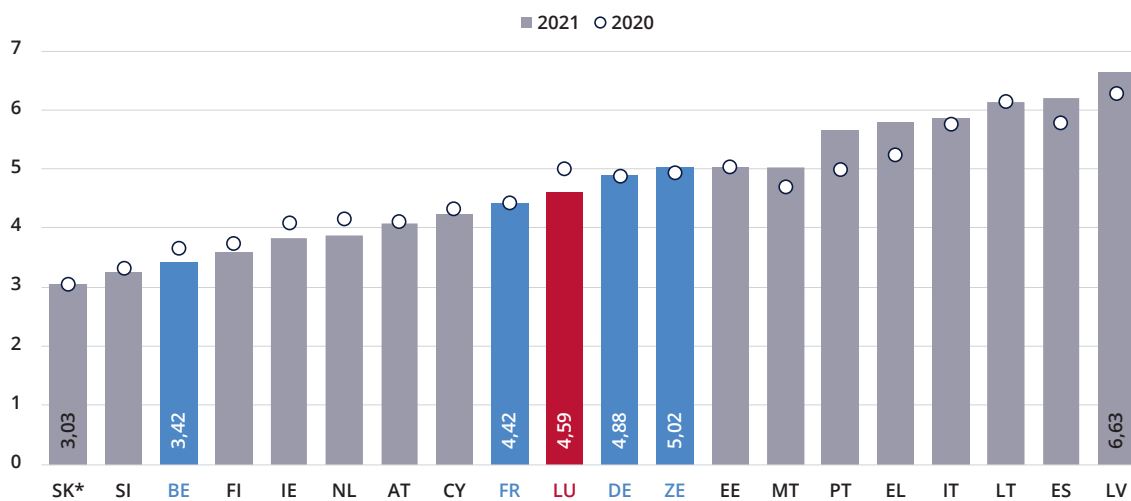
L'indicateur de partage utilisé rapporte la VAB revenant au facteur de production qu'est le travail et la valeur ajoutée totale. Ainsi, un résultat de 60% signifie que trois cinquièmes de la richesse produite reviennent au travail tandis que deux cinquièmes (soit 40%) reviennent au capital.

Comme l'illustrent les graphiques ci-contre, le Luxembourg affiche un niveau de partage de la VAB relativement faible en comparaison européenne, en effet seuls 57,1% reviennent au facteur travail. Hors secteur financier, les performances de l'économie luxembourgeoise sont certes plus favorables mais ne s'alignent toujours pas sur celles des pays voisins, ce qui était pourtant le cas auparavant et arrivent tout juste au-dessus de la moyenne de la zone euro.

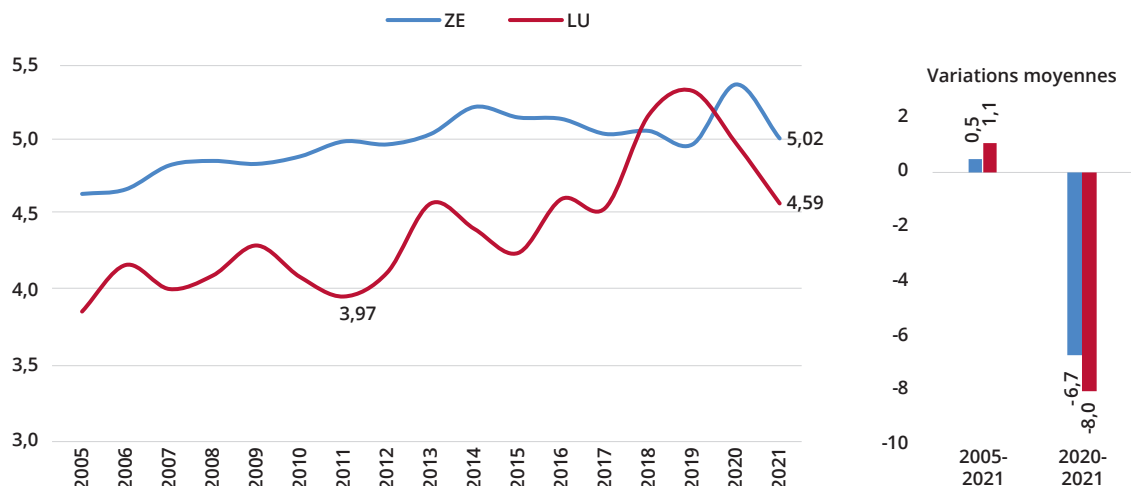
Concernant l'évolution à moyen terme du partage de la valeur ajoutée, force est de constater que celle-ci reste relativement stable au cours des années, signifiant ainsi que les salaires évoluent bien en ligne avec les gains de productivité.

Cependant, cette situation ne signifie pour autant pas nécessairement que la richesse créée est équitablement répartie au sein de la population. Les sections suivantes montreront en effet que de multiples facteurs viennent, selon les cas, générer de nouvelles inégalités ou au contraire les réduire.

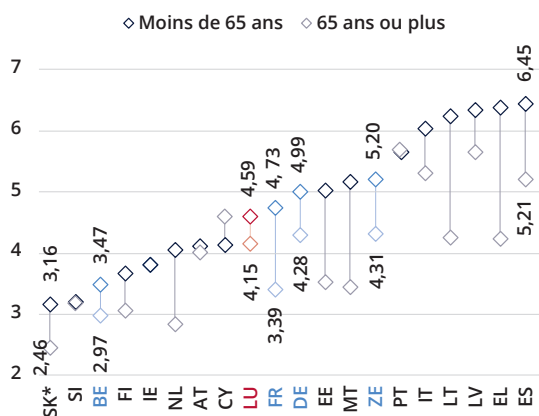
Ratio S80/S20



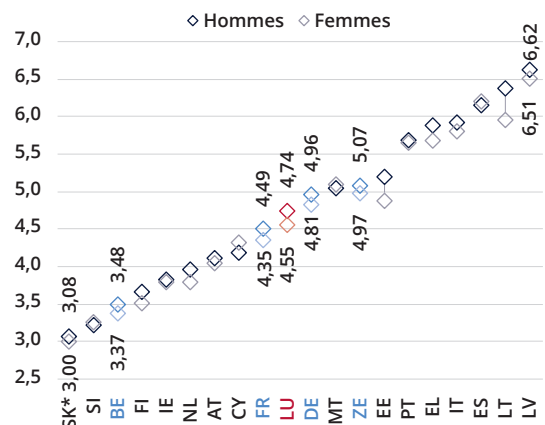
Évolution du ratio S80/S20 au Luxembourg et dans la zone euro



Ratio S80/S20 selon l'âge, 2021



Ratio S80/S20 selon le genre, 2021



Note : * = données 2020

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

2. INÉGALITÉS DE REVENUS

2.1. Rapport S80/S20

Le ratio S80/S20 permet de faire le rapprochement entre la part du revenu disponible équivalent¹ perçue par les vingt pourcents les plus aisés, c'est-à-dire les personnes appartenant au dernier quintile de revenus (S80) et la part perçue par les individus se situant dans le premier quintile de revenus (S20). Une augmentation de ce rapport signifie que l'écart de revenus entre les plus pauvres et les plus riches s'exacerbe.

Si le Grand-Duché avait connu une augmentation ininterrompue et conséquente de cet indicateur depuis le milieu des années 2000, il convient de relever que l'année 2020 a stoppé l'augmentation du ratio S80/S20. Or, en 2021, le revenu total acquis par les 20% les plus riches de la population est 4,6 fois supérieur à celui des 20% les plus pauvres.

Alors qu'en 2019, année durant laquelle le pays a connu son plus haut ratio S80/S20 (5,3), le Luxembourg se positionnait à la seizième place du classement des 19 pays de l'Union monétaire, en 2021 force est de constater que le pays redescend à la dixième place. Au total, huit des pays de la zone euro affichent des diminutions, plus ou moins conséquentes, de ce même ratio.

Si le ratio S80/S20 luxembourgeois est repassé au-dessous de la moyenne de la zone euro, en comparaison de ses voisins français et belges il reste toutefois une marge d'amélioration pour le pays. En effet, les ratios observés en France et en Belgique sont inférieurs et donc marqueurs d'une moindre inégalité de revenus.

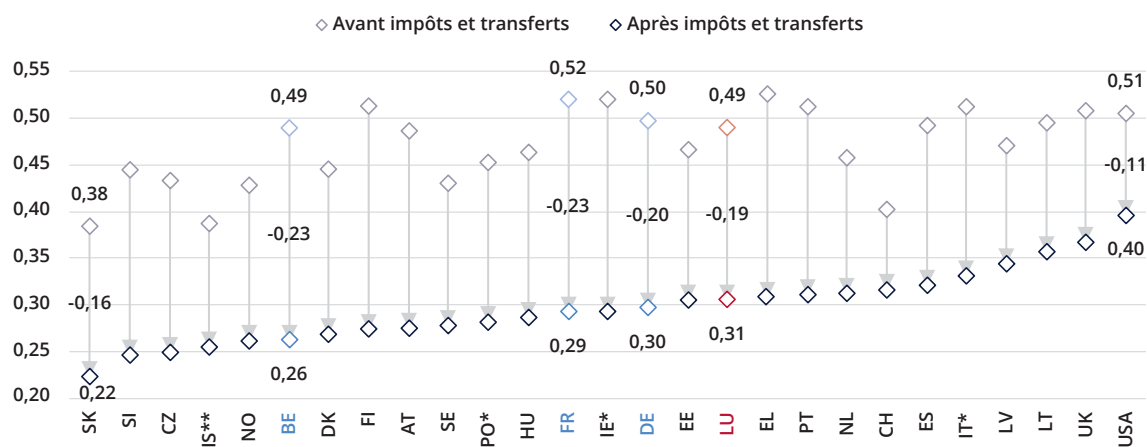
Dans l'ensemble des pays européens, le ratio S80/S20 est plus élevé pour les personnes de moins de 65 ans que pour leurs aînés. Seuls Chypre, l'Irlande, le Portugal et la Slovaquie font exception à ce constat. Ceci s'explique vraisemblablement par le fait que les systèmes de retraite viennent réduire les éventails de revenus qui existent au sein de la population active.

De façon analogue, on observe que le genre ne joue pas de rôle dans la plupart des pays de la zone euro : en effet, seuls deux pays affichent un écart significatif entre les ratios S80/S20 des femmes et des hommes. L'Estonie et la Lituanie sont deux pays où les inégalités entre hauts et bas revenus sont plus marquées dans la population masculine que dans la population féminine. À Chypre, en Espagne et à Malte, c'est l'inverse, ce sont plutôt les femmes qui ont tendance à rencontrer des inégalités et moins les hommes (très petite différence).

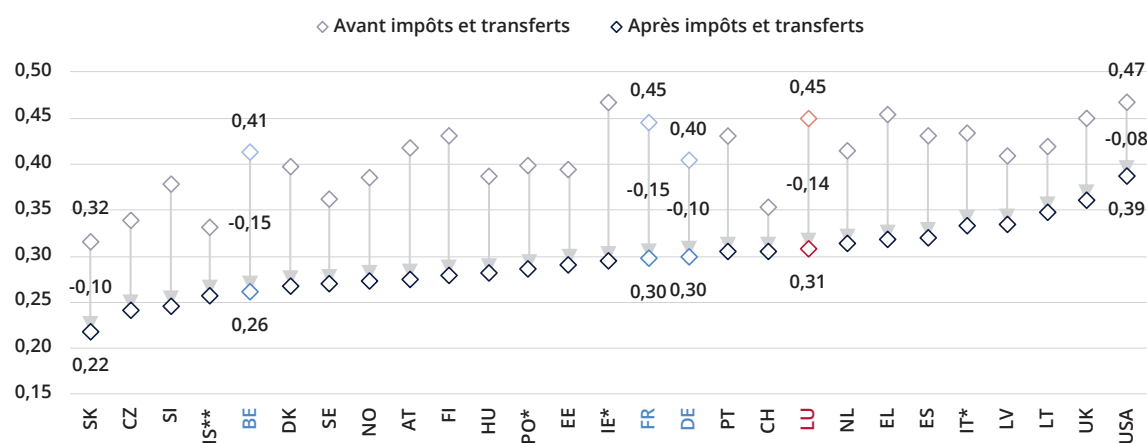
¹ Le revenu disponible équivalent permet de tenir compte de la composition des ménages et donc de comparer leurs revenus en calculant une moyenne pondérée : le premier adulte compte pour un, tandis que les autres personnes de plus de 14 ans comptent pour moitié et celles de moins de 14 ans pour 0,3. Ainsi, un parent élevant seul deux enfants de moins de 14 ans percevant un revenu annuel de 50 000 dispose d'un revenu disponible équivalent de 31 250 euros (car égal à $50\,000 / (1 + 0,3 + 0,3)$).

Coefficient de Gini du revenu disponible

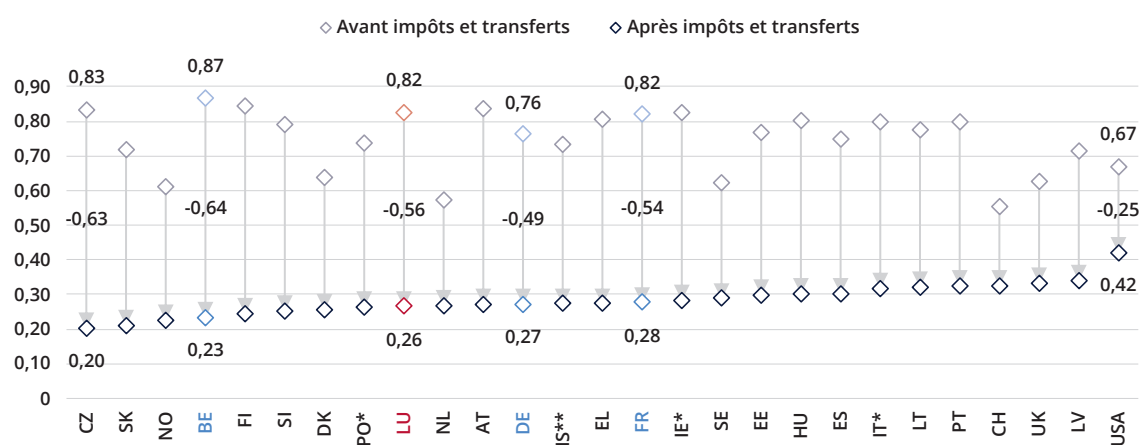
Ensemble de la population, 2019



Population en âge de travailler (18-65 ans), 2019



Population à l'âge de la retraite (65 ans et plus), 2019



Notes : * = données 2018 ; ** = données 2015

Données : OCDE

Graphiques : CSL

2.2. Coefficient de Gini

À la différence du rapport S80/S20 qui n'est sensible qu'aux changements aux extrêmes de la distribution des revenus, le coefficient de Gini prend en compte l'ensemble de la distribution. Si la répartition des revenus est égalitaire (tout le monde perçoit le même revenu), le coefficient de Gini devient nul ; il est égal à l'unité si l'intégralité du revenu national tombe entre les mains d'une seule personne. Ainsi, plus le coefficient de Gini se rapproche de l'unité, plus les inégalités de distribution des revenus sont fortes.

Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) permettent d'appréhender l'effet redistributif des politiques sociales en comparant le coefficient de Gini **avant** impôts et transferts sociaux à celui calculé **après** impôts et transferts. Au sein des pays de l'Union européenne membres de l'OCDE et pour lesquels des informations sont disponibles (22 pays), le Luxembourg émerge, en 2019 et avant impôts et transferts, au treizième rang des plus égalitaires. Après impôts et transferts, il recule à la quinzième place.

Si l'on range les pays selon l'ampleur de l'effet de la redistribution sur les inégalités, le Luxembourg apparaît en dixième position.

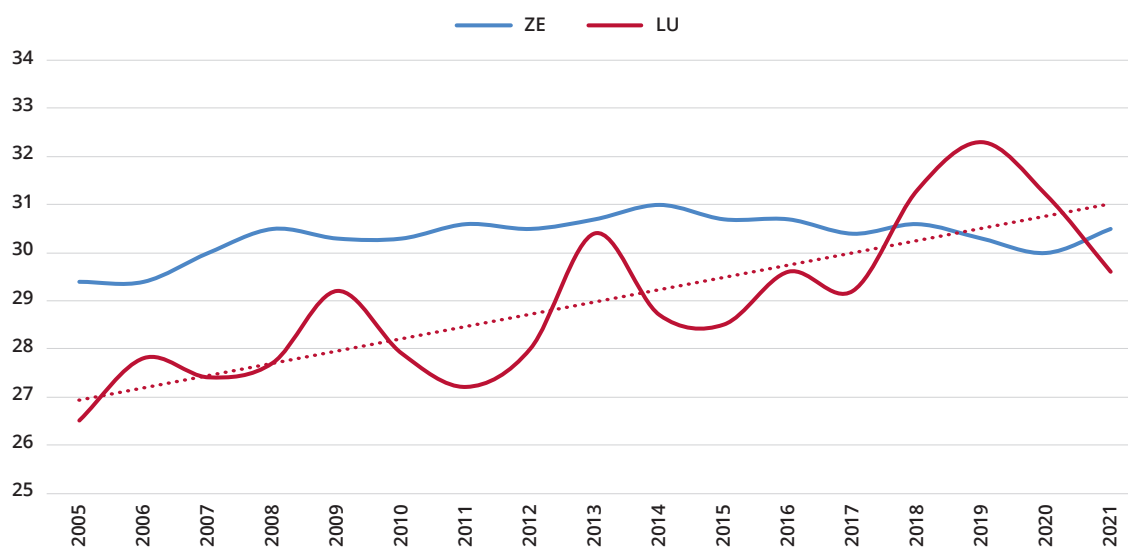
Ces performances mitigées en comparaison internationale, surtout par rapport à ses voisins, sont le résultat de la forte tendance à la hausse des inégalités depuis la fin des années 1990. En effet, au cours de cette période, le coefficient de Gini luxembourgeois augmente considérablement. Et il rejoint, en 2013, le niveau d'inégalités mesuré pour l'UE.

En 2014 et 2015, le coefficient de Gini diminue de façon transitoire au Luxembourg, pour connaître une hausse considérable à partir de 2016, dépassant nettement le niveau d'inégalités constaté dans la zone euro pour finalement repasser sous ce même niveau en 2021. On notera que le coefficient de Gini luxembourgeois évolue en dents de scie tout en affichant une tendance à l'augmentation des inégalités depuis 2005.

L'analyse présentée ci-avant peut être complétée par une décomposition des inégalités de revenus selon deux groupes distincts : la population en âge de travailler (de 18 à 65 ans) et la population à l'âge de la retraite (de 65 ans ou plus). Dès lors, hors impôts et transferts sociaux, les inégalités apparaissent comme étant nettement moins importantes dans le premier groupe que dans le second. En effet, pour la population en âge de travailler, le coefficient de Gini (avant impôts et transferts) le plus élevé (soit 0,47 pour les USA) est inférieur au coefficient de Gini le plus faible observé auprès des personnes à l'âge de la retraite (0,55 pour la Suisse). Pour ce qui est du Luxembourg, avant impôts et transferts, celui-ci se situe dans la fin du classement dans les deux cas (23^e et 22^e place sur les 27 pays de l'OCDE considérés).

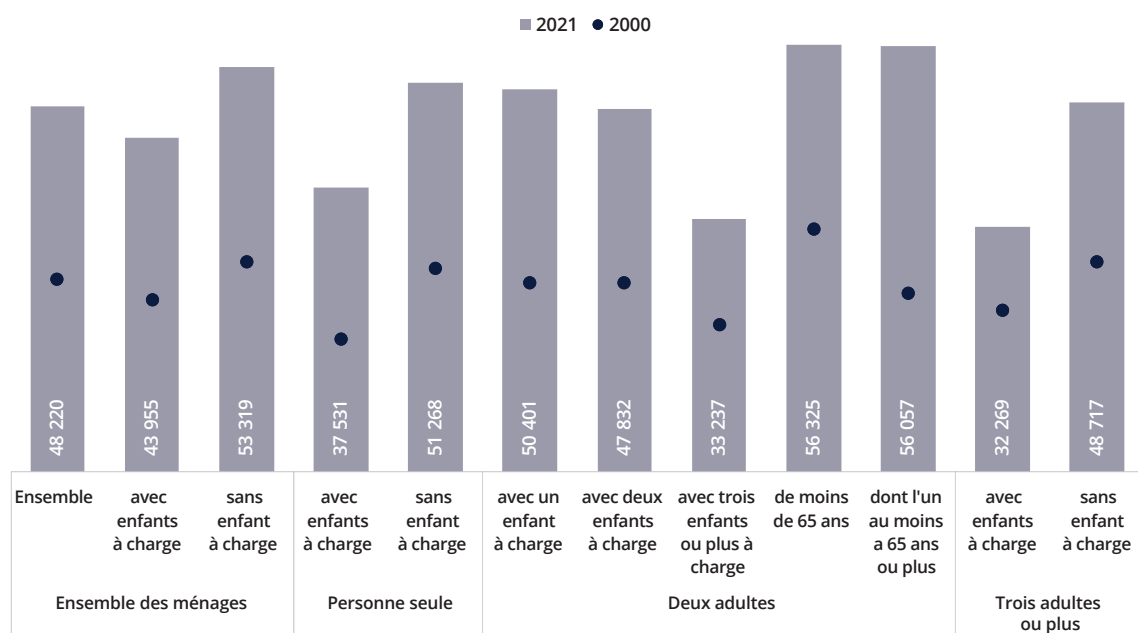
Si antérieurement, la prise en compte des transferts sociaux et des impôts donnait une autre image, plus favorable, des inégalités de revenus au Luxembourg, la donne a changé. En ce qui concerne plus particulièrement les personnes en âge de travailler, le Luxembourg se remarque au dix-neuvième rang et compte donc parmi les pays où les inégalités restent présentes malgré les politiques de redistribution.

Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population

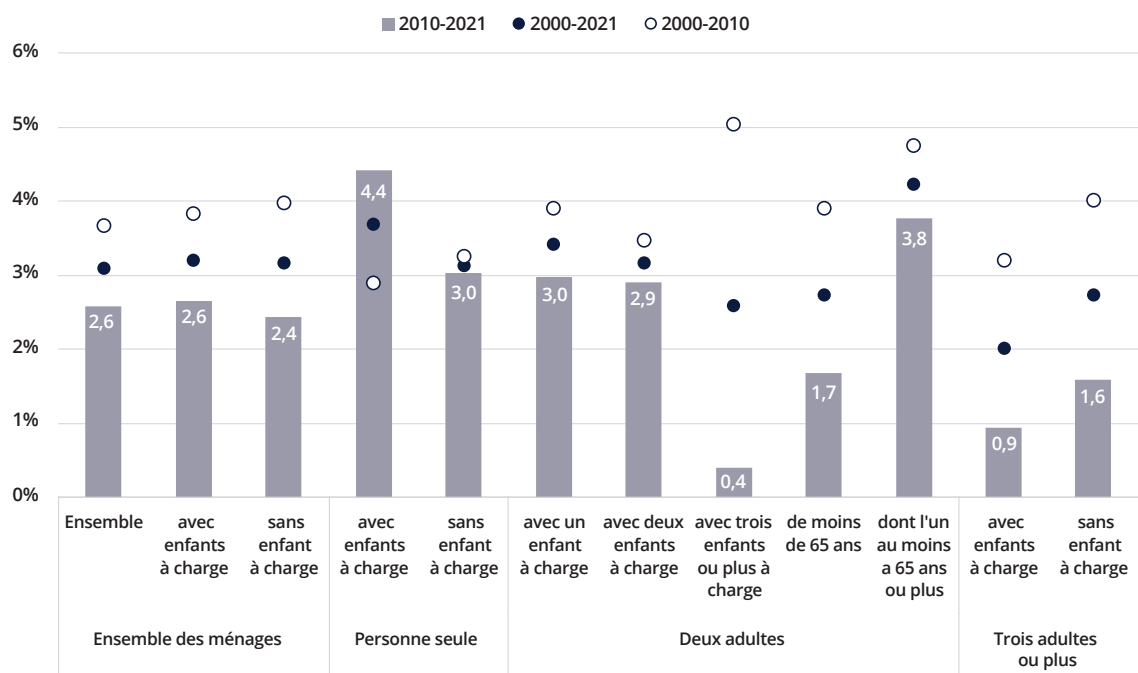


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en euros



Variation en pourcentage du revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en moyennes annuelles



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.3. Revenus par type de ménage

De façon générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition du ménage) inférieur à la moyenne. Cette inégalité en termes de revenu équivalent est particulièrement marquée pour les ménages monoparentaux, les ménages de couples avec au moins trois enfants et les ménages avec trois adultes ou plus ayant des enfants à charge. À l'autre extrême, on retrouve notamment les catégories de ménages sans enfant. Cette configuration était déjà identique en 2000.

Quand on compare les différents niveaux de revenus, on observe une forte dispersion par rapport à la moyenne pour l'ensemble de la population. Il appert notamment que les ménages monoparentaux se situent à des niveaux correspondant à 78% de la moyenne nationale, alors que les ménages de couples avec un seul enfant connaissent des revenus qui sont 5% supérieurs à cette moyenne. Les couples avec trois enfants à charge ont quant à eux des revenus correspondant à 69% de l'ensemble des ménages et les familles composées de trois adultes ou plus avec enfants à charges à 67%.

Si entre 2017 et 2018, une partie des catégories de ménages affichait une baisse du revenu équivalent moyen, celui-ci a en revanche connu une hausse généralisée pour l'ensemble des ménages en 2019, 2020 et 2021 ². Par rapport à 2020, l'ensemble des ménages a connu une croissance de 10,4% de son revenu équivalent moyen.

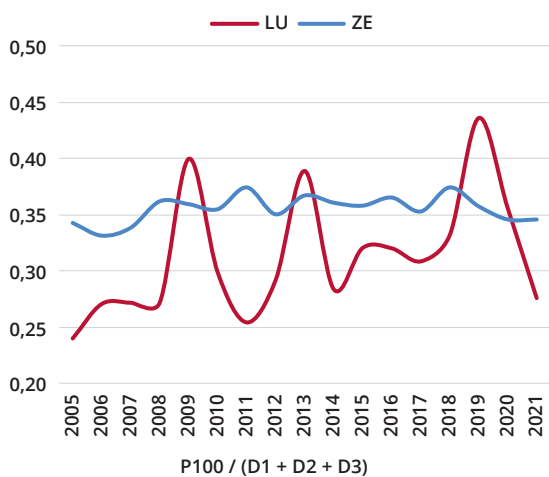
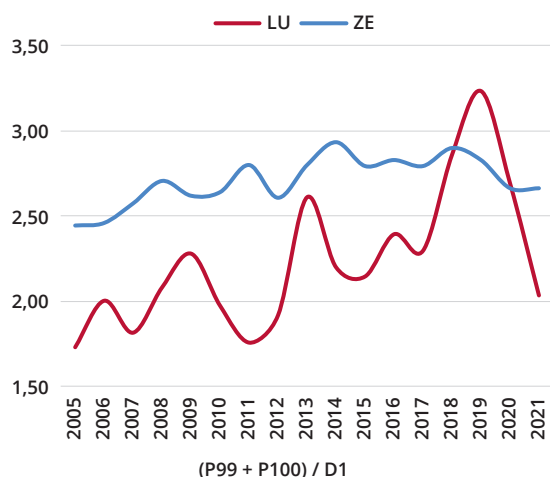
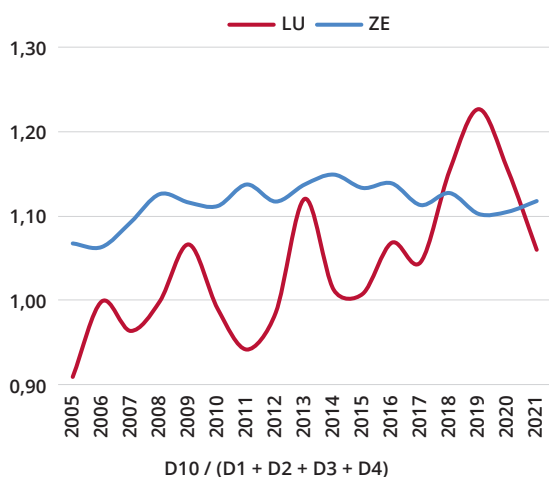
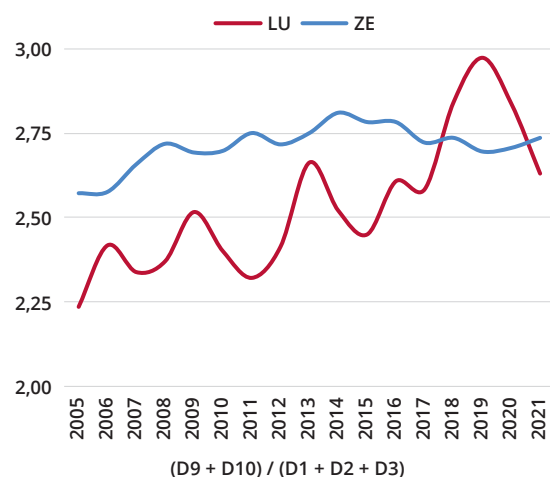
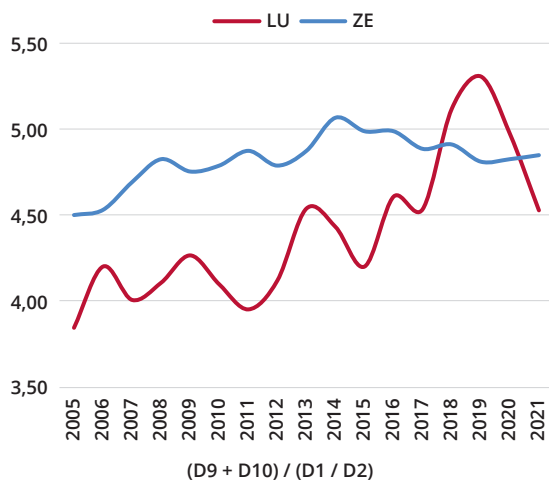
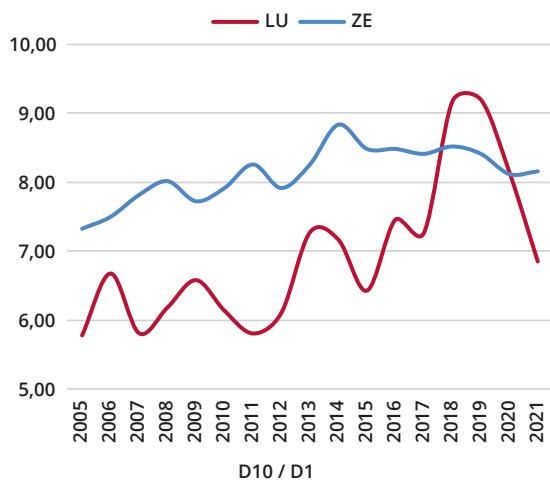
Cependant, les évolutions du revenu équivalent moyen net sont toutefois assez disparates selon le type de ménage considéré.

En effet, pour l'ensemble des ménages le revenu équivalent moyen net augmente de 2,6% par an depuis 2010. Entre 2020 et 2021, ce sont les personnes seules sans enfant à charge qui sont les grands gagnants de la hausse du revenu équivalent moyen net (+15,4%). Si aucune catégorie de ménage n'a subi de perte de revenu entre 2020 et 2021, on notera que les familles de trois adultes ou plus avec enfants à charge n'ont pas connu d'augmentation et que les familles nombreuses composées de deux adultes et au moins trois enfants à charge ont vu leur revenu équivalent adulte moyen net croître seulement de 1,1%. Les monoparentaux ont pu bénéficier d'une augmentation de leur revenu proche de l'ensemble des ménages, à savoir 10,1%.

En dépit de ces progressions, les revenus des ménages monoparentaux restent tout de même en moyenne 15% moins élevés que pour l'ensemble des ménages avec enfants à charge, et même 26% plus faible que celui des couples avec un seul enfant.

² Il convient de rappeler à ce titre que le STATEC a procédé en 2020 à une révision de grande ampleur des données concernant les années 2017 à 2019.

Ratios inter-quantiles et variations de la part du revenu national total équivalent, Luxembourg et zone euro



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2.4. Revenu national équivalent

Les ratios repris aux graphiques ci-contre renseignent sur la répartition du revenu national équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition des ménages). Ils comparent à différents points de la distribution de l'ensemble des revenus la part perçue par différents quantiles ou regroupements de la population (voir encadré « Note méthodologique » ci-dessous).

Il est, grâce à ces données, notamment possible de comparer la part du revenu national équivalent perçue par les 10% les plus riches à celle perçue par les 10% les plus pauvres en recourant au ratio $\frac{D10}{D1}$.

En ce qui concerne le Luxembourg, si de 2005 à 2011 cet indicateur oscillait entre 5,8 et 6,7, il a à partir de 2012 connu une ascension importante pour atteindre son plus haut niveau de 9,3 en 2019 et redescendre à 6,9 en 2021. Même si on observe une diminution de plus de 15% en l'espace de douze mois, le ratio affiché en 2021 reste cependant élevé. Cela signifie tout de même que les 10% d'individus aux revenus les plus élevés perçoivent une part sept fois plus importante de revenu national équivalent que les 10% de personnes les plus démunies.

Quel que soit le ratio, on observe pour l'année 2021 une baisse. Si cette orientation peut être source d'optimisme, il faut cependant relativiser car l'observation de ces ratios sur le long terme montre que ceux-ci évoluent en dents de scie au fil du temps, et qu'au final sur les seize dernières années la tendance est à l'augmentation de l'inégalité entre les bas et les hauts revenus.

Des évolutions optimistes similaires dans le passé avaient déjà fait espérer une certaine accalmie en ce qui concerne la progression des inégalités de revenu au Luxembourg, or finalement il n'en était rien. Pire encore, après de nombreuses années de relative stabilité ou de baisses, tous les indicateurs ont eu une progression soutenue au cours des années suivantes.

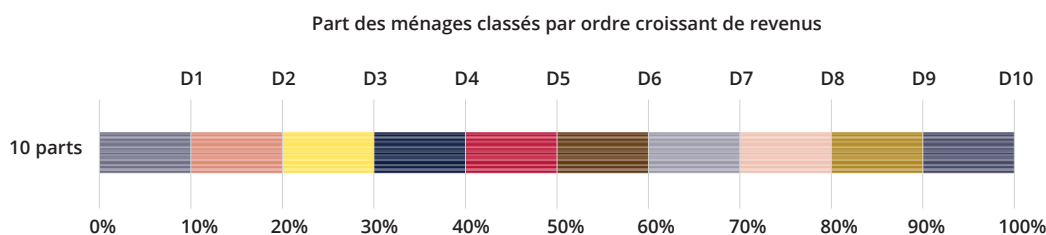
Par ailleurs, cette décrue en termes d'inégalités ne se répercute pas sur les taux de risque de pauvreté, qui lui poursuit son ascension (voir PI.5).

Note méthodologique

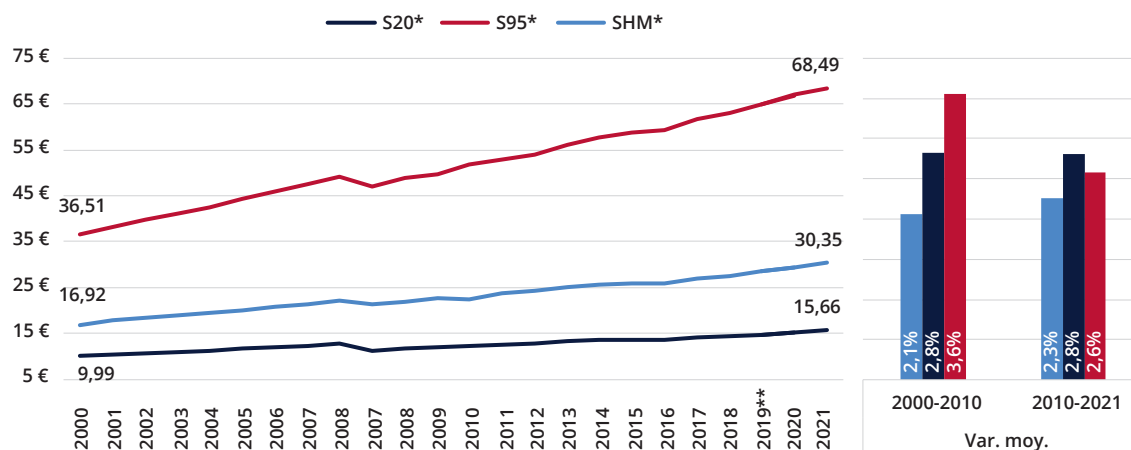
Les ménages classés par ordre croissant de revenus sont répartis en groupes de même taille, par exemple en 10 groupes pour trouver les déciles D1, D2 (...) D10. Ces valeurs représentent les frontières séparant les différents groupes contenant à chaque fois 10% des ménages.

Ainsi, on calcule le ratio $\frac{D10}{D1}$ pour savoir dans quelle mesure les revenus des 10% de ménages les plus aisés dépassent ceux des 10% les plus pauvres.

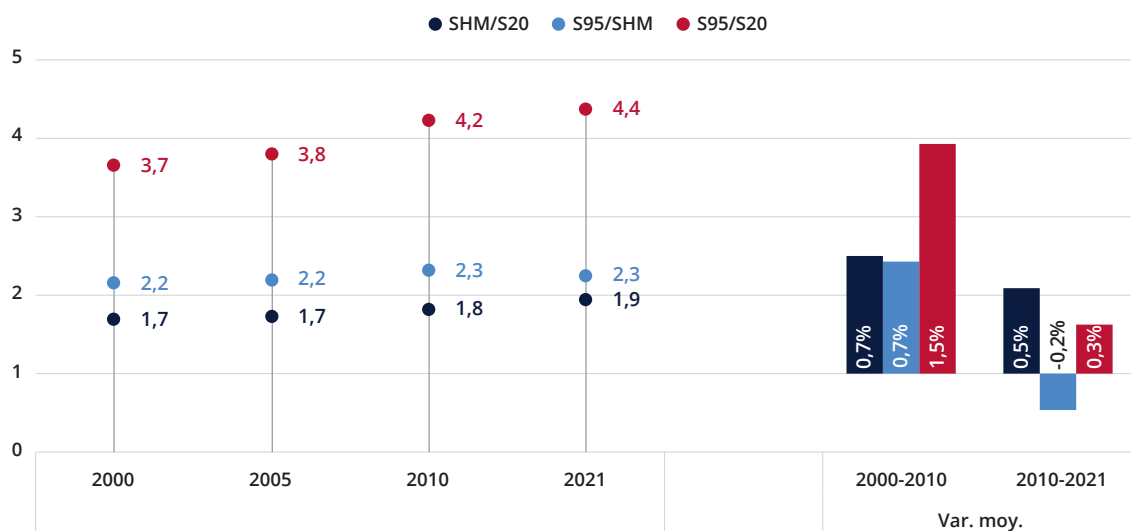
On peut appliquer cette méthode en divisant l'ensemble de la population en un nombre quelconque de groupes. Les autres découpages les plus utilisés sont les quartiles, les quintiles et les percentiles qui partagent la population respectivement en 4 groupes de 25%, 5 groupes de 20% et 100 groupes de 1%.



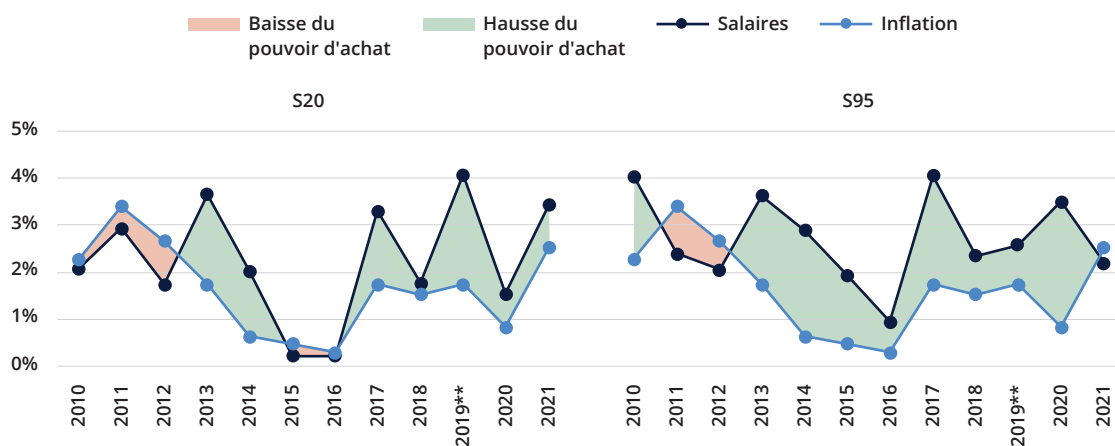
Salaires horaires bruts



Évolution des écarts salariaux horaires



Variation des salaires, des prix et du pouvoir d'achat



Notes : * S20 = salaire horaire le plus élevé parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins ; SHM = salaire horaire moyen ; S95 = salaire horaire le plus faible parmi les 5% de salariés les mieux payés ; édd = échelle de droite ; ** = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Données : Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail

Graphiques : CSL

3. INÉGALITÉS DE SALAIRES

3.1. Rapport S95/S20

Le projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail ayant pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2020 et 2021 permet d'obtenir des informations détaillées sur l'éventail des salaires détenus par la population de référence et leurs évolutions³. En effet, cette mise à jour se fait sur base de l'évolution du salaire moyen en excluant les 20% de salaires les plus faibles et les 5% de salaires les plus élevés dans l'échelle des salaires. On obtient ainsi des informations quant aux salaires les plus bas (S20), les plus élevés (S95) et le salaire horaire moyen (SHM).

Globalement, au cours des vingt dernières années, le salaire horaire moyen a progressé plus rapidement que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins. Le rapport entre ces deux niveaux de salaire est en effet passé de 1,69 en 2000 à 1,94 en 2021. Par ailleurs, l'écart entre le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95) et le salaire moyen s'est lui aussi accru. En conséquence de ces deux progressions, le rapport entre les 5% de salaires les plus élevés et les 20% les plus faibles progresse de façon continue depuis 20 ans.

Si l'observation de ces vingt dernières années est scindée en deux, à savoir de 2000 à 2010 et de 2010 à 2021, le constat est que le salaire horaire moyen a évolué de manière similaire les deux périodes, tandis que l'évolution des salaires plus élevés était davantage marquée durant la première période que lors de la seconde.

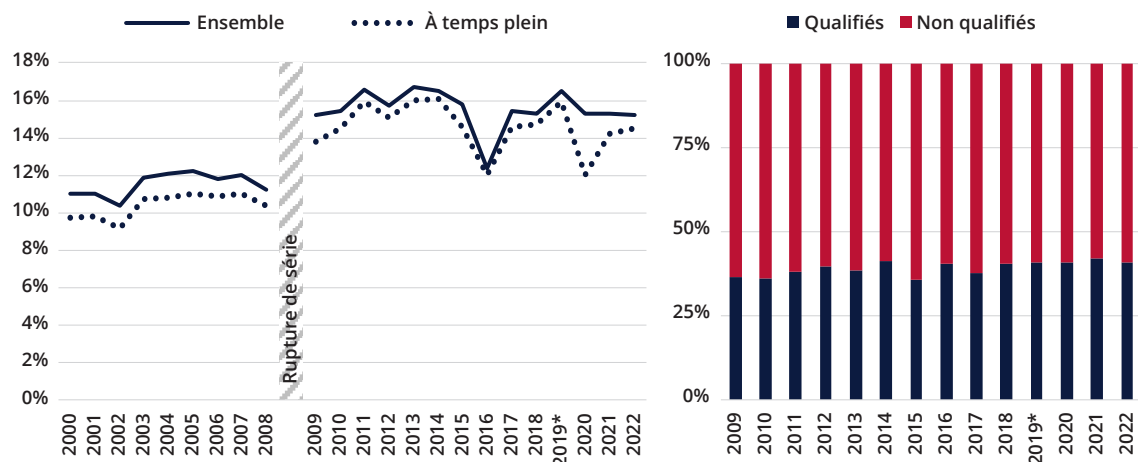
Ainsi, en 2000, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés qui gagnent le plus est 3,7 fois plus élevé que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés : 36,51 euros par heure contre 9,99. En 2021, avec 68,49 euros contre 15,66, l'écart passe à 4,4. Dès lors, il est probable que nombre de salariés ne voient leurs salaires progresser que modestement par rapport aux hauts salaires.

En termes de pouvoir d'achat (calculé en soustrayant le taux d'inflation de la variation du salaire horaire nominal), les salaires du S95 augmentent seulement de 0,3% en termes réels entre 2020 et 2021, alors que les plus bas salaires (S20) ont une progression de 0,9%. Dans le même temps, les progressions nominales sont de 2,2% (S95) et de 3,4% (S20), tandis que le taux d'inflation s'établit à 2,5%. Si, en 2015 et en 2016, seuls les hauts salaires connaissent une hausse du pouvoir d'achat, depuis 2017 c'est l'ensemble des salariés qui peut en profiter.

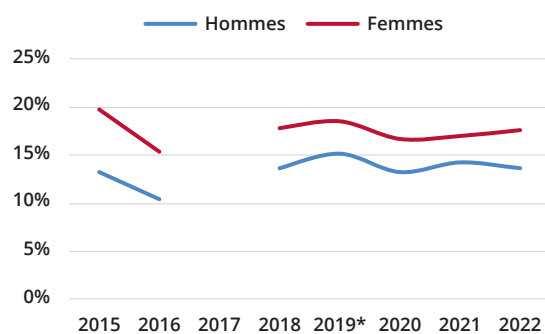
Par ailleurs, du fait de leurs évolutions disparates au fil des années, le pouvoir d'achat des bas salaires n'augmente que de 7,6% entre 2010 et 2021, tandis que celui des hauts salaires s'envole d'environ 11,5%.

³ Suite à l'introduction en 2009 du statut unique, la série statistique sur laquelle se base cette mise à jour connaît une rupture due à la nécessité, pour des raisons techniques, d'utiliser un nouveau fichier informatique. La méthodologie reste toutefois inchangée, et la rupture ne modifie que marginalement le salaire moyen. Toutefois, les changements sont plus notables concernant les plus bas salaires (S20) et les salaires les plus élevés (S95). En conséquence, cette rupture a une incidence importante sur le rapport S95/S20 sans pour autant fondamentalement changer le constat dressé.

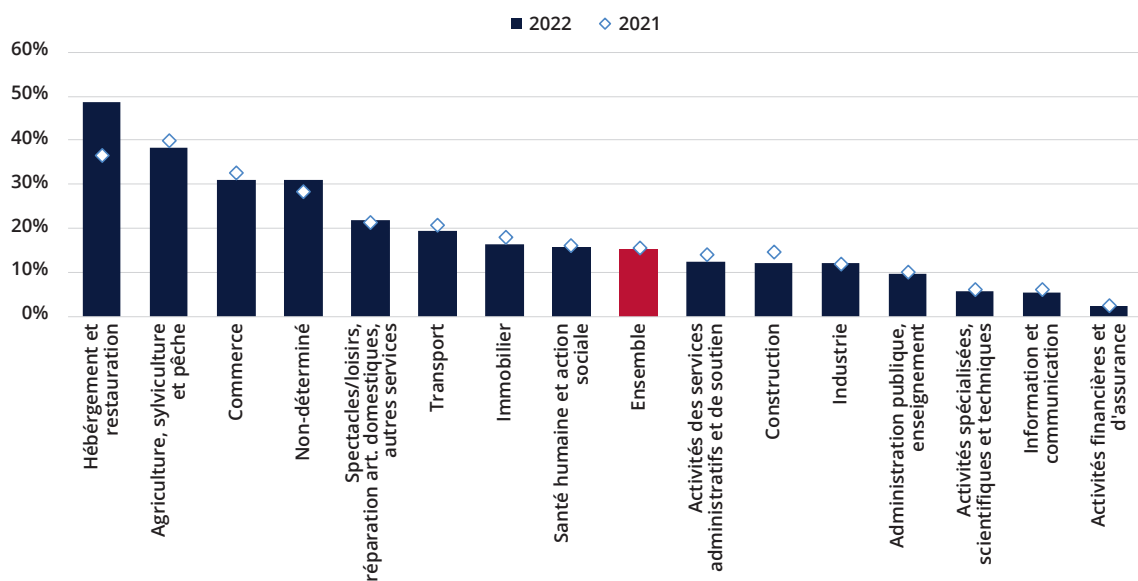
Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) au 31 mars



Proportion d'hommes et de femmes (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars



Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM selon le secteur d'activité au 31 mars



Note : * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

Données : Projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail
Graphiques : CSL

3.2. Population au salaire social minimum

Au 31 mars 2022, le salaire social minimum (SSM ; en réalité jusqu'à concurrence de 102% de celui-ci) est octroyé à 15,2% des salariés (hors fonctionnaires), c'est-à-dire à 65 905 personnes, dont 53 035 (soit 80,5%) sont à temps complet. Cette population au SSM se compose d'environ 41% de salariés qualifiés et d'à peu près 59% de salariés non qualifiés.

Avant l'introduction du statut unique (c'est-à-dire avant 2009⁴), la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM oscille autour de 11%. Entre 2009 et 2014, cette proportion augmente de façon quasi-ininterrompue et atteint un pic de près de 17%. En 2015, mais surtout en 2016, on assiste à une chute vertigineuse de la proportion de salariés rémunérés au SSM, celle-ci tombant en effet à 12,4%. Depuis, la proportion de salariés touchant le SSM s'est stabilisée autour des 15%.

Selon les auteurs du projet de loi dont sont issues les données, la forte diminution, en 2016, de la proportion de salariés rémunérés au SSM tient, d'une part, à la stagnation du niveau du SSM durant l'année 2015, et d'autre part à l'augmentation, la même année, du salaire horaire moyen (+1,5%). Ainsi, bon nombre de personnes rémunérées au voisinage du SSM sont passées à un niveau de salaire se situant tout juste au-dessus de celui-ci.

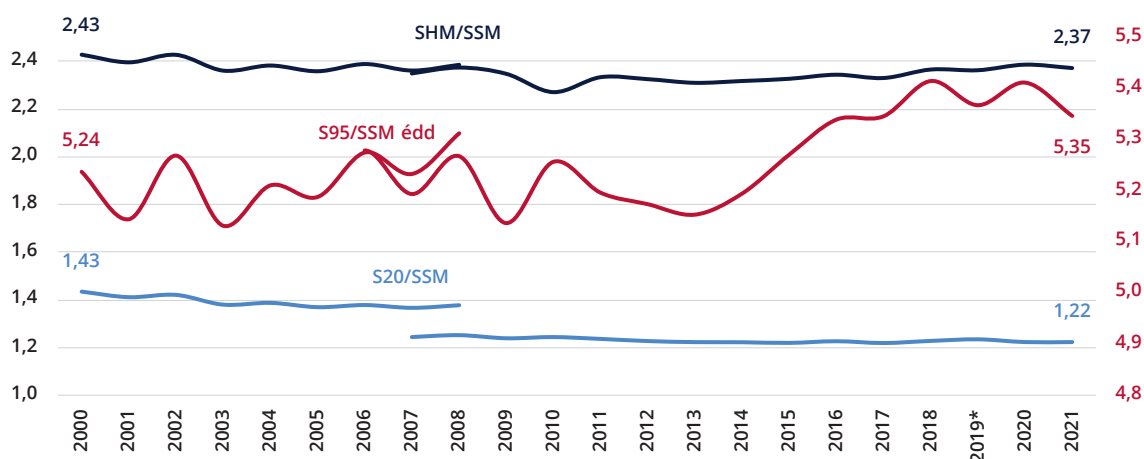
En ce qui concerne la répartition par genre des salariés rémunérés au SSM, la proportion de femmes passe de 17,8% en 2018 à 18,5% en 2019 avant de descendre à 16,7% en 2020 pour ensuite remonter jusqu'à 17,6% en 2022. Dans le même temps, la part des hommes affiche une augmentation de 13,6% à 15,1% entre 2018 et 2019, pour retomber à 13,2% en 2020 et arriver à 13,6% en 2022.

En termes sectoriels, le classement reste largement inchangé par rapport aux années précédentes. En effet, le trio de tête des secteurs recourant le plus aux travailleurs au SSM sont l'hébergement et la restauration (48,6%), l'agriculture, sylviculture et pêche (38,2%), et le commerce (31,1%). En fin de classement, se situent notamment les activités spécialisées, scientifiques et techniques (6,1%), l'information et la communication (6,0%), ainsi que les activités financières et d'assurance (2,4%).

Concernant l'évolution par rapport à 2021, on constate les trois plus grandes diminutions de la proportion de salariés au SSM dans les secteurs des activités de la construction (-15,9%), des services administratifs (-12,1%) et dans l'immobilier (-8,9%). À l'inverse, l'hébergement et restauration est le secteur qui accuse une forte augmentation de salariés au SSM (+33,2%).

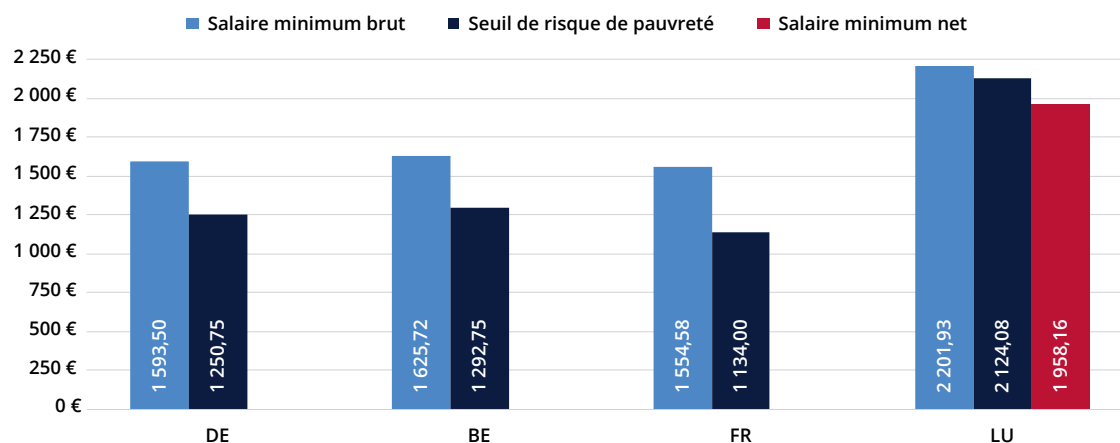
⁴ Le passage au statut unique a provoqué une rupture de série due aux modifications introduites dans les fichiers de la sécurité sociale et aux changements méthodologiques qui en ont découlé.

Évolution de divers gains salariaux par rapport au salaire social minimum (SSM), Luxembourg



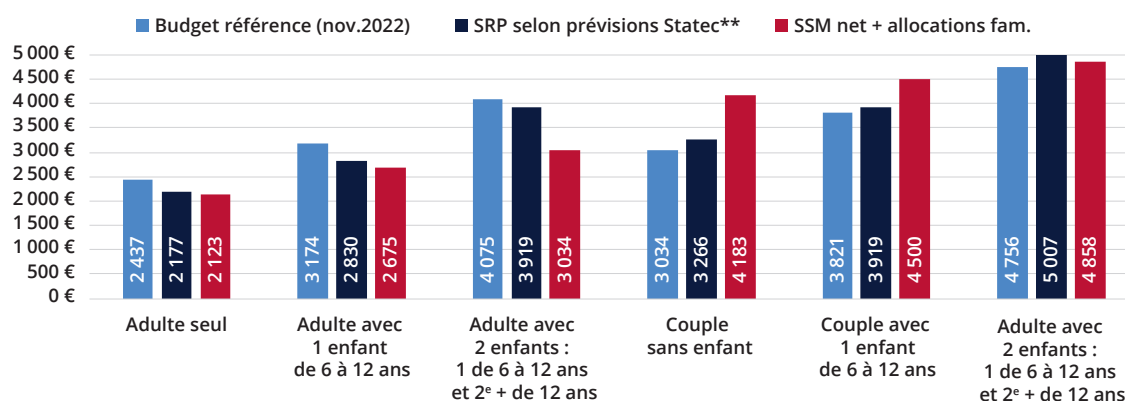
Notes : SHM = salaire horaire moyen ; SSM = salaire social minimum ; édd = échelle de droite ; rupture de série statut unique

Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum brut mensuel, personne seule, 2021



Notes : SSM net ; calcul effectué en tenant compte du crédit d'impôt salaire social minimum et du crédit d'impôt salarié

Seuil de risque de pauvreté mensuel (SRP), salaire minimum net mensuel et budget de référence, 2022



Notes : Concernant le calcul du SSM net, sont pris en compte pour novembre 2022 : le CISSM, le CIS, le CIE et le CIM le cas échéant. À savoir, que pour les simulations du calcul du passage des salaires mensuels bruts aux salaires mensuels nets le couple est considéré comme étant marié ou pacsé et tous travaillent à temps plein ; * = rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS ; ** = basés sur les prévisions du STATEC pour les revenus 2021 qui seront publiés en 2023. À noter que pour le calcul du SRP lorsqu'il y a deux enfants, l'aîné est considéré comme ayant plus de 14 ans le plus jeune en-dessous.

Données : Eurostat, projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail, STATEC, Ministère de la Sécurité sociale, <https://calcsal.bdo.lu>
Graphiques : CSL

3.3. Rapport des gains salariaux au salaire social minimum

Le niveau du salaire social minimum (SSM) ou le nombre de personnes rémunérées à sa hauteur n'informent pas suffisamment sur la capacité du SSM à garantir au Luxembourg une vie sociale décente aux salariés qui en dépendent, ni sur les inégalités de rémunération qui pourraient se développer. Il importe donc de replacer le niveau du SSM dans le contexte économique plus large, par exemple en le confrontant à divers gains salariaux.

Ainsi, ces vingt dernières années, en comparant, en termes horaires, le salaire moyen (SHM) au SSM, une tendance légère à la baisse apparaît, ce qui traduit une situation dans laquelle le SSM est de moins en moins éloigné du salaire moyen.

Si l'on prend en compte non plus le salaire horaire moyen mais un niveau plus faible de l'échelle salariale comme le plus haut salaire perçu par les 20% de salariés les moins bien rémunérés (S20), on trouve un rapport en baisse, ce qui signifie que SSM et S20 sont de moins en moins éloignés. En revanche, si l'on s'intéresse au haut de l'échelle salariale, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95), on remarque que ce rapport connaît une tendance à la hausse jusqu'en 2007, traduisant un écart grandissant entre ces deux échelons de salaires. Par après la tendance devient temporairement baissière pour quelques années et, depuis 2014, l'écart entre ces deux niveaux de salaire repart très nettement à la hausse pour atteindre son plus haut niveau en 2018. En 2020, la tendance est à nouveau à la hausse mais l'année 2021 est marquée par une diminution de ce rapport. À voir s'il s'agit d'un épisode de courte durée ou si cette tendance se confirme dans les prochains mois.

Concernant la qualité du SSM, il est notable que le Luxembourg a le salaire minimum brut le plus élevé en comparaison avec les pays voisins. Néanmoins, en comparaison avec le seuil de risque de pauvreté, force est de constater que l'écart entre celui-ci et le salaire minimum brut est moindre au Luxembourg (3,7%).

Si le salaire minimum brut est déjà proche du seuil de risque de pauvreté, il l'est d'autant plus en euros nets. Ainsi, en 2021, un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, a un revenu net se situant en-dessous du niveau du seuil de risque de pauvreté (-7,8%).

Le budget de référence mis à jour par le STATEC pour novembre 2022 et calculé pour différents types de famille renforce l'idée que le salaire social minimum ne protège pas de la précarité. C'est particulièrement le cas pour l'adulte seul qu'il ait ou non des enfants à charge. Pour cet adulte, le budget de référence est plus élevé que le seuil de risque de pauvreté⁵ et que le salaire social minimum, même avec les allocations familiales si des enfants font partie du ménage. Seuls les couples mariés ou pacés sans enfant ou avec un enfant s'en tirent à bon compte.

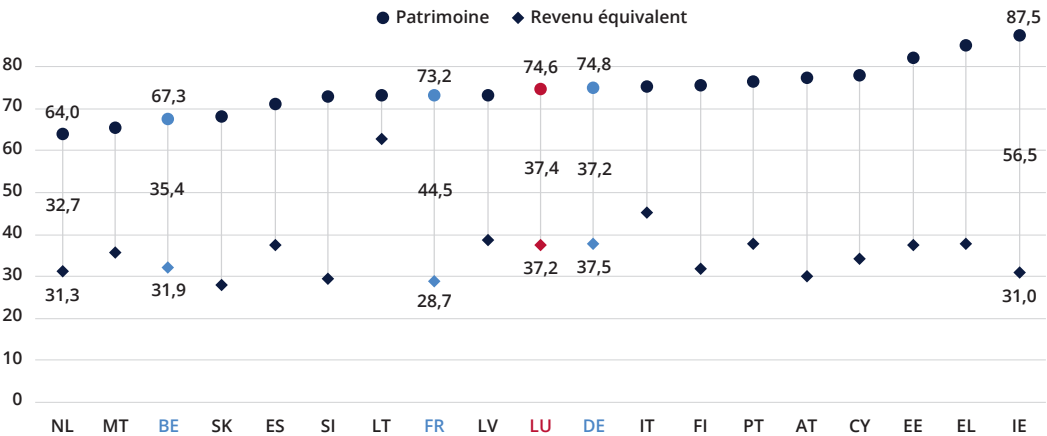
À ces montants pourraient encore s'ajouter l'allocation de vie chère et éventuellement encore une subvention loyer, ce qui augmenterait le revenu et en conséquence éloignerait cette personne davantage du risque de pauvreté ; mais probablement pas assez pour vivre décemment.

Mais ne serait-ce pas plutôt le rôle des revenus provenant du travail d'éloigner tout travailleur de toute situation de précarité ?

Le Luxembourg peut-il se satisfaire d'un salaire ne fournissant à lui seul, ni une protection contre la précarité ni même la possibilité de vivre décemment ?

⁵ Le seuil de risque de pauvreté utilisé par rapport au budget de référence, à savoir 2 177 € est celui prédict pour les revenus de 2021 par le STATEC dans son dernier Rapport Travail et Cohésion sociale. Il s'agit d'une combinaison des revenus de 2020 collectés en 2021 avec la variation des revenus IGSS 2020-2021. Actuellement c'est donc le seuil de pauvreté (bien que provisoire) disponible qui se rapproche le plus du budget de référence de novembre 2022.

Coefficients de Gini du revenu après impôts et du patrimoine, par adulte, 2021

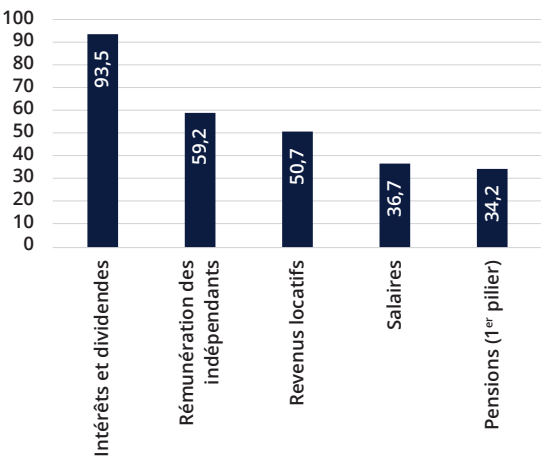


Répartition du patrimoine au sein de la population, Luxembourg, 2018

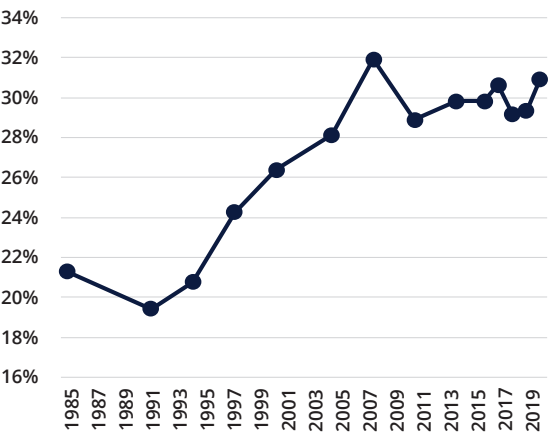
		Résidence principale	Autres biens immobiliers*	Patrimoine professionnel	Patrimoine résiduel**	Liquidités et dépôts	Investissements financiers
Part du total de cette catégorie de patrimoine détenue par les 10% les plus riches au sein	de l'ensemble de la population	30,8%	83,9%	100%	59,1%	54,0%	97,8%
	des détenteurs de cette catégorie de patrimoine	22,7%	48,8%	84,4%	57,0%	52,6%	65,0%

Notes : * = cette catégorie reprend tous les maisons/appartements de vacances, les immeubles de rapport ou encore les terrains autres que celui sur lequel se situe la résidence principale ; ** = on désigne par patrimoine résiduel les biens durables (voiture, équipement de la maison, etc.), les bijoux, les œuvres d'art et autres objets de valeur, soit tout ce qui relève du patrimoine matériel, négociable et transmissible.

Coefficient de Gini de différentes catégories de revenus, Luxembourg, 2019



Proportion de ménages appartenant à la fois au top 20% des revenus du travail et du top 20% des revenus du capital, Luxembourg



Données : World Income Inequality Database, Luxembourg Income et Luxembourg Wealth Study
Graphiques : CSL

4. INÉGALITÉS FISCALES ET DE PATRIMOINE

Si les revenus occupent le devant de la scène dans les analyses des inégalités sociales, il ne faut pas oublier que ces inégalités de revenus (s')alimentent d'autres formes d'inégalités, dont notamment les inégalités de patrimoine⁶ moins fréquemment étudiées et pour lesquelles des données permettant des analyses de fond restent nettement moins disponibles et accessibles.

En premier lieu, il est important de noter que les inégalités de patrimoine sont nettement plus importantes que les inégalités de revenus. Ainsi, le regard croisé sur les coefficients de Gini des distributions du patrimoine et des revenus fait état d'inégalités deux à trois fois plus importantes en ce qui concerne la répartition des richesses au sein de la population : pour le Luxembourg, l'indice de Gini est de 74,6 au lieu de 37,2⁷.

Outre ces différences dans la distribution au sein de la population, force est de constater que les différentes catégories de patrimoine sont détenues de façon très inégalitaire au sein de la population. Ainsi, si l'on se focalise sur la part des différentes catégories de patrimoine détenue par le décile supérieur de la distribution, il apparaît que ceux-ci détiennent à chaque fois plus de la moitié du total, à l'exception de la résidence principale.

Ainsi, au sein de la population 10% des ménages détiennent 84% des biens immobiliers autres que la résidence principale. Si l'on se restreint aux seuls ménages détenteurs d'autres biens immobiliers, il s'avère que 10% d'entre eux en détiennent près de la moitié (48%) de la valeur totale.

Cette concentration est exacerbée par deux éléments : d'une part, l'imposition du patrimoine est largement inexistante au Luxembourg, d'autre part, les revenus en résultant sont soumis à des traitements de faveur en matière fiscale. En effet, à part les biens immobiliers, soumis à un symbolique impôt foncier, aucun de ces actifs n'est soumis en tant que tel à un quelconque impôt tant qu'il ne change pas de mains. Seuls d'éventuels revenus, récurrents (p.ex. intérêts) ou non (comme les plus-values de vente) sont finalement imposables. Cependant, cette imposition se fait selon des modalités nettement plus favorables que l'imposition des revenus du travail.

Ainsi, à titre d'exemple, les investissements financiers, sont exemptés d'impôts dès lors qu'ils sont détenus plus de 6 mois, sauf s'il s'agit de participations importantes (> 10% du capital social de la société) auquel cas ils sont imposés au demi-taux global. Autre exemple : pour le propriétaire d'un immeuble de rapport, les revenus locatifs sont certes imposés selon le barème d'imposition normal, mais ils peuvent être réduits de toute une série de frais en lien avec les loyers perçus : entretien et réparation, frais énergétiques et d'assurance dès lors qu'ils ne sont pas remboursés par le locataire, intérêts débiteurs (sans aucun plafonnement), etc. ce qui in fine peut aboutir à des situations où le bailleur réduit à zéro son revenu imposable total quel qu'en soit l'origine (revenu locatif ou du travail).

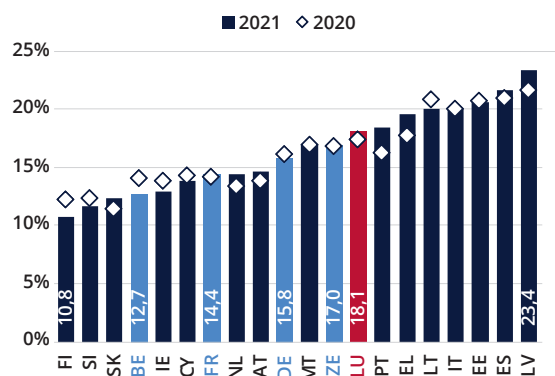
Les indices de Gini des revenus issus de ces différentes formes de capital traduisent cette concentration du patrimoine au sein d'une minorité de ménages : les intérêts et dividendes affichent une valeur proche de un, signifiant que seule une infime minorité bénéficie de la quasi-totalité de ce type de revenus. De même, les revenus locatifs affichent eux aussi un indice de Gini nettement plus élevé que celui observé pour les salaires ou les pensions du premier pilier.

Résultat des courses, le patrimoine, non soumis à l'imposition, génère des revenus fiscalement avantageux qui peuvent être réinvestis dans l'acquisition de patrimoine générant ainsi un effet boule de neige pour les détenteurs de patrimoine et induisant une polarisation croissante de la société. Ainsi, au Grand-Duché, depuis le milieu des années 1980, la proportion de ménages percevant à la fois des revenus du travail comptant parmi les 20% de revenus du travail les plus élevés et des revenus du capital faisant partie du quintile de revenus du capital le plus élevé est passé d'environ 20% à 33%, indiquant une double concentration de plus en plus importante de ces deux formes de revenu.

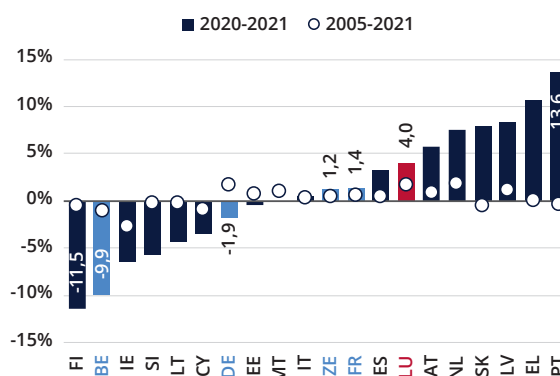
⁶ Pour plus de clarté, on n'analyse ici que le patrimoine net des ménages, c'est-à-dire les actifs dont on a préalablement déduit les dettes qui y sont liées.

⁷ Le coefficient de Gini du revenu utilisé ici ne correspond pas à celui de la section 2.2 ci-avant car il est calculé selon une méthodologie propre à la World Income Inequality Database qui diffère de celle communément utilisée par les institutions internationales (calcul par adulte au lieu du recours à une échelle d'équivalence). Cela permet néanmoins de comparer de façon cohérente (car calculés selon une même méthodologie) les deux coefficients présentés dans le premier graphique de la page ci-contre.

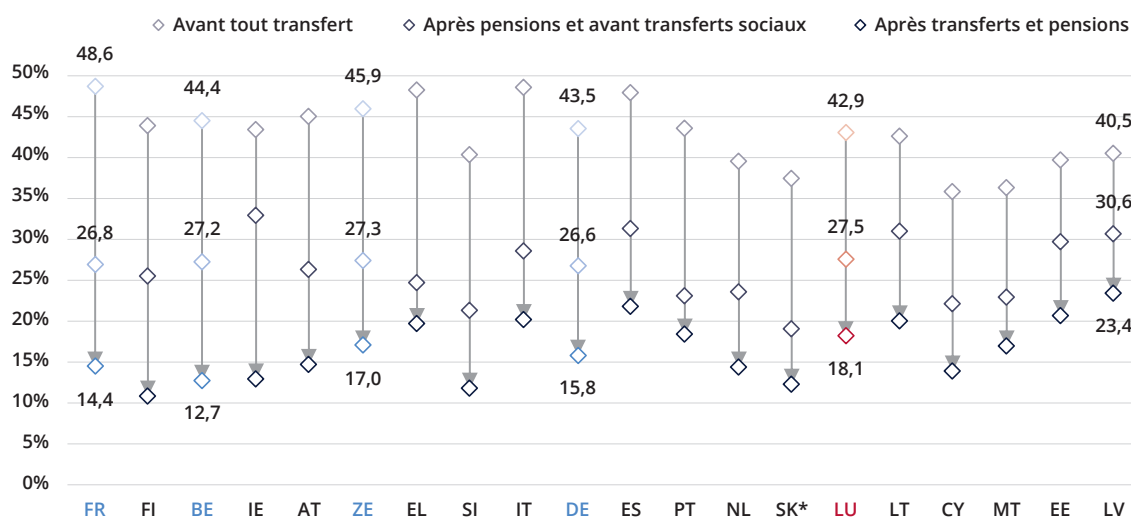
Taux de risque de pauvreté



Variation du taux de risque de pauvreté

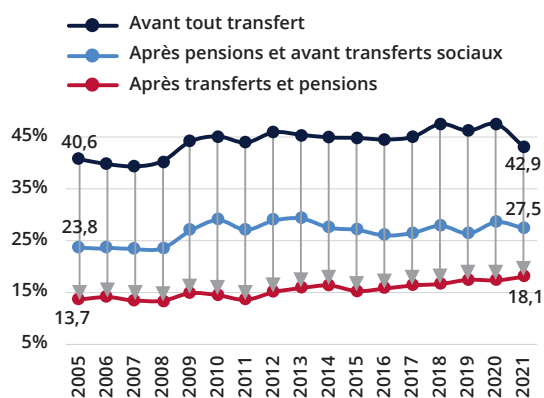


Réduction du taux de risque de pauvreté par les transferts sociaux (après pensions), classement par ampleur de la diminution due aux transferts sociaux et aux pensions, 2021

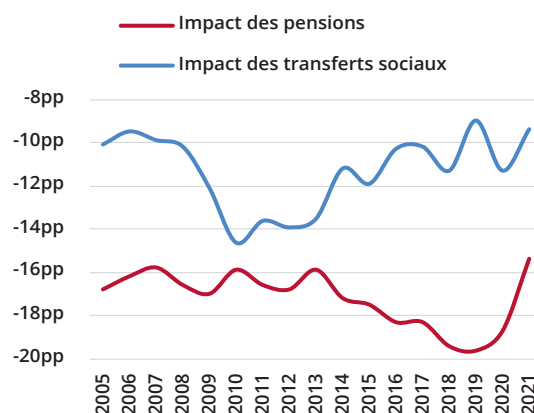


Impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté avant tout transfert, Luxembourg

En pourcentage de la population



En points de pourcentage



Note : * = données 2020

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5. PAUVRETÉ

5.1. Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux

Le taux de risque de pauvreté est défini comme le pourcentage de personnes disposant d'un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian⁸. Au Luxembourg, pour l'année 2021, le revenu médian équivalent est de 42 482 euros par an, et le seuil de risque de pauvreté annuel s'établit donc à 25 489 euros.

Depuis 2012, le taux de risque de pauvreté connaît une ascension quasi-ininterrompue (seul 2015 fait figure d'exception avec une légère diminution) pour atteindre en 2021 le taux record de 18,1%. Si en 2020 ce taux semblait stagner, force est de constater que le risque de paupérisation est reparti à la hausse.

Par rapport à l'évolution du taux de risque de pauvreté, le Grand-Duché compte ainsi parmi les mauvais élèves du classement des pays européens, notamment par rapport à ses pays voisins. À long terme, c'est-à-dire depuis 2005, le Luxembourg est le deuxième pays de la zone euro dont le taux de risque de pauvreté a le plus augmenté avec +1,8% par an en moyenne, contre +0,6% par an pour la zone euro. En la matière, seuls nos voisins néerlandais font légèrement pire (+1,9%)

Si en 2020 le rôle joué par les transferts sociaux et les pensions dans la diminution du risque de pauvreté était l'un des rares aspects positifs que l'on pouvait observer en matière de pauvreté au Luxembourg ; ce n'est plus autant le cas en 2021. En effet, les transferts sociaux et les pensions diminuent ce risque de seulement 24,8 points de pourcentage en 2021 contre 30 en 2020.

À noter que la France, la Belgique et l'Allemagne en partant d'un niveau de risque de pauvreté avant transferts un peu plus important à celui du Luxembourg, parviennent néanmoins à réduire le risque respectivement d'environ 9, 7 et 3 points de pourcentage de plus que le Grand-Duché.

Depuis 2005, jamais l'impact des transferts sociaux n'a été aussi peu important pour la réduction du taux de risque de pauvreté. Ce phénomène est fortement marqué en 2021.

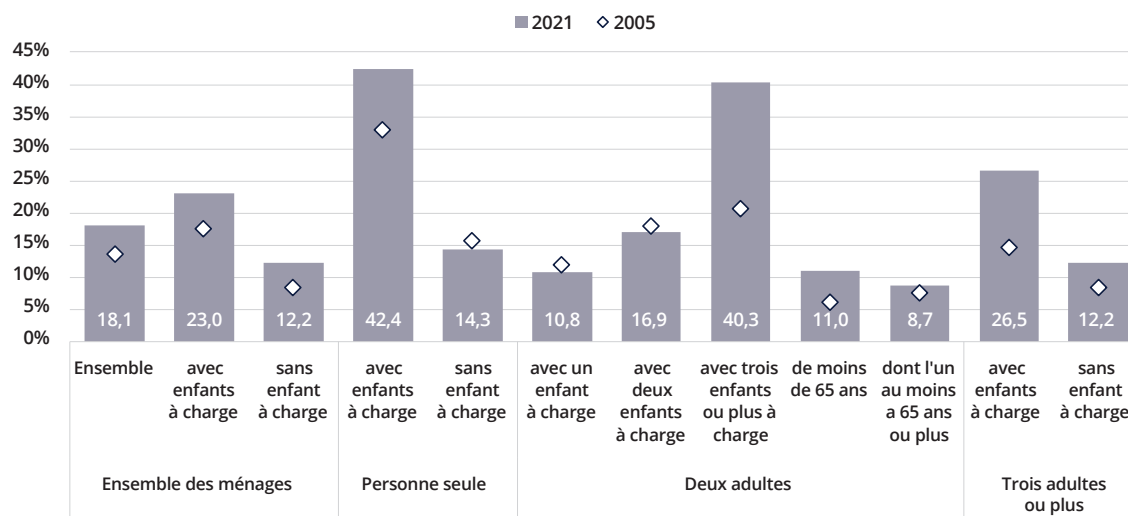
Dans un tel contexte, l'impact des transferts sociaux et des pensions sur le taux de risque de pauvreté est un élément crucial. Or, l'analyse du rôle de ces deux facteurs fait état d'une évolution contrastée.

Si jusqu'en 2019, l'impact des pensions se renforce d'année en année (celles-ci provoquant une baisse du taux de risque de pauvreté avant tout transfert de plus en plus importante), il n'en est plus de même depuis 2020 et la situation a empiré en 2021 puisque le rôle des pensions dans la réduction du risque de pauvreté n'a jamais été aussi faible.

Quant au rôle des transferts sociaux avant pension, on observe également leur moindre influence dans la prévention contre la pauvreté, mais de façon moins singulière que les pensions. Ainsi, si les transferts sociaux diminuaient le taux de risque de pauvreté d'environ 10 points de pourcentage en moyenne entre 2005 et 2008, au plus fort des multiples rebondissements qu'a connue la crise économique et financière européenne (de 2009 à 2013) les transferts sociaux diminuaient le taux de risque de pauvreté calculé par rapport à la répartition primaire des revenus de 13,5 points de pourcentage en moyenne. De 2014 à 2021, grâce aux transferts sociaux, le risque de paupérisation est diminué de 10,6 points de pourcentage en moyenne.

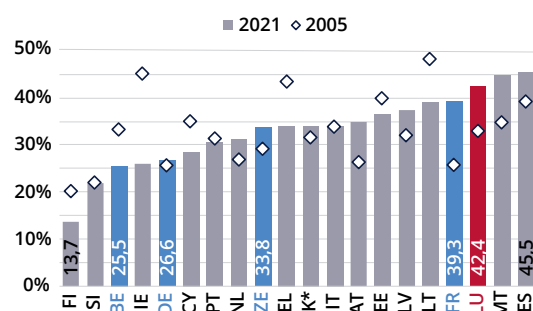
⁸ Pour rappel : le revenu équivalent médian tient compte de la composition du ménage. Le revenu médian partage la population en deux groupes, de sorte que 50% des individus gagnent plus que le revenu médian et 50% gagnent moins.

Taux de risque de pauvreté par type de ménage (au seuil de 60% du revenu équivalent médian après transferts sociaux), Luxembourg

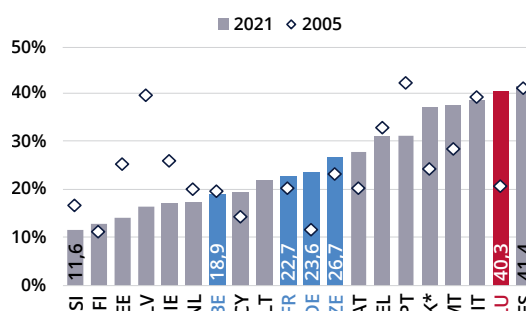


Taux de risque de pauvreté

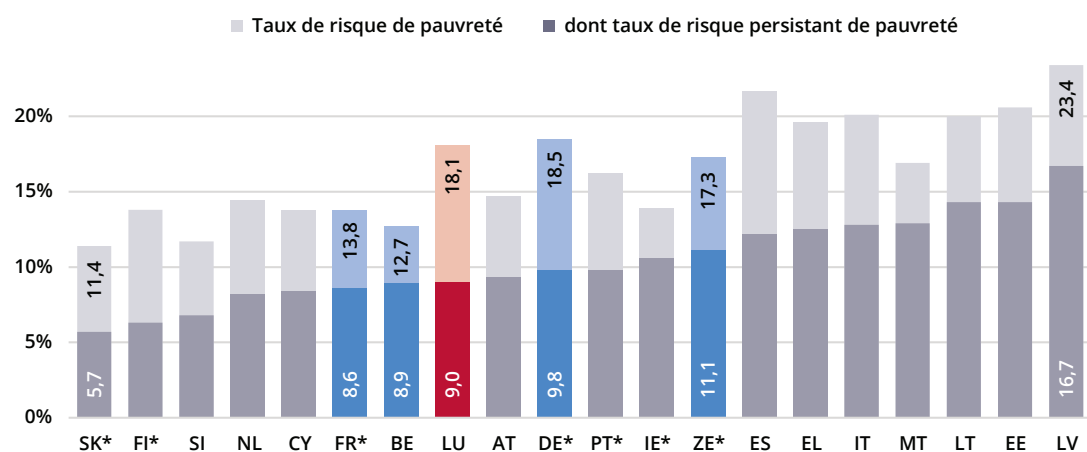
Personnes seules avec enfants à charge



Deux adultes avec trois enfants ou plus à charge



Taux de risque persistant de pauvreté, 2021



Note : * = taux de risque persistant de pauvreté – données 2020

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.2. Risque de pauvreté selon le type de ménage

La hausse considérable du taux de risque de pauvreté depuis 2005 ne touche pas tous les types de ménages de la même façon. En effet, ce taux diminue légèrement pour trois catégories de ménages, celle d'un adulte sans enfant à charge (-1,4 points de pourcentage) et celle des couples avec un ou deux enfant(s) à charge (-1,2 et -1,1 points de pourcentage). Mais pour tous les autres types de ménage, le taux de risque de pauvreté a augmenté plus ou moins fortement depuis 2005.

Sur cette période, une catégorie de ménages est particulièrement affectée par la progression du taux de risque de pauvreté. Ainsi, un couple avec trois enfants ou plus à charge connaît une augmentation de son taux de risque de pauvreté de près de 20 points de pourcentage, soit une croissance de 95% sur seize années.

La progression du taux de risque de pauvreté reste importante par rapport à 2005 pour les ménages monoparentaux (+28,1%) même si la situation semble s'améliorer depuis 2009, année où le risque de paupérisation des personnes seules avec enfants dépendants concernait un ménage de ce type sur deux. Entre 2020 et 2021, le taux de risque de pauvreté des familles monoparentales a enregistré une forte hausse (+20%). Aussi, force est de constater que le Grand-Duché se classe parmi les pires élèves européens en la matière. Seuls l'Espagne et Malte font moins bien tandis que la Belgique, l'Allemagne et la France protègent plus efficacement les monoparentaux contre ce risque. Les pays les plus performants en la matière (Finlande, Slovaquie et la Belgique) enregistrent un taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux en deçà ou égal à 25%.

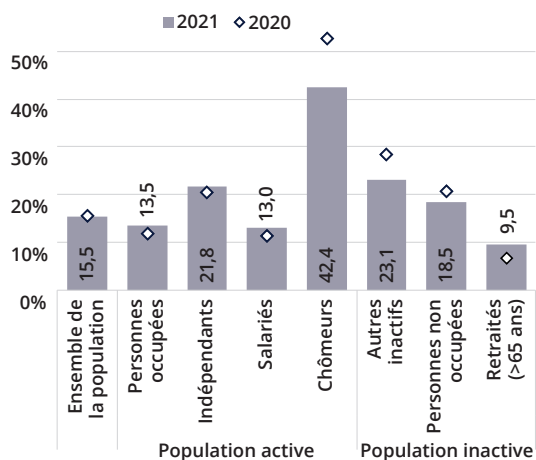
À cet égard, on peut remarquer que depuis 2006, le Luxembourg a toujours fait partie du trio de pays de la zone européenne ayant le taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux le plus élevé (exception faite de 2020).

Comme déjà mentionné, la situation des couples avec au moins trois enfants dépendants n'est pas à envier. En comparaison avec les autres pays de la zone euro, le Luxembourg est très mal classé en la matière puisqu'il est le deuxième plus mauvais élève ; seul l'Espagne affiche un taux de risque de pauvreté légèrement plus élevé.

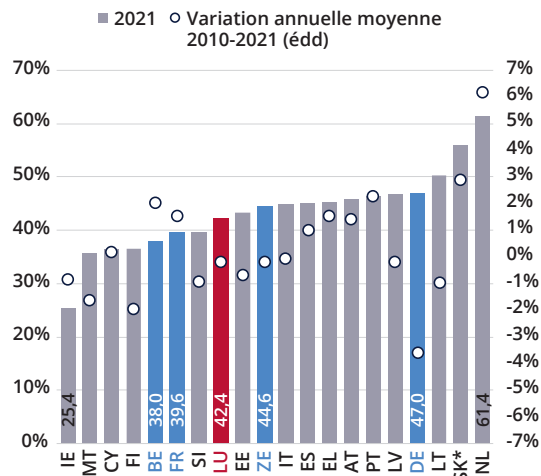
Au-delà des évolutions du taux de risque de pauvreté, un autre phénomène inquiétant est celui de la persistance de la pauvreté. Cette expression recouvre la situation de personnes dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté pendant au moins deux des trois dernières années prises en compte. En 2021, ce taux s'élève à 9% au Luxembourg, ce qui signifie que la moitié des individus en situation de risque de pauvreté l'étaient sur au moins deux des trois dernières années. De ce fait, le Grand-Duché affiche une des proportions les plus élevées de pauvreté persistante au sein de la zone euro.

Taux de risque de pauvreté au Luxembourg (personnes d'au moins 18 ans)

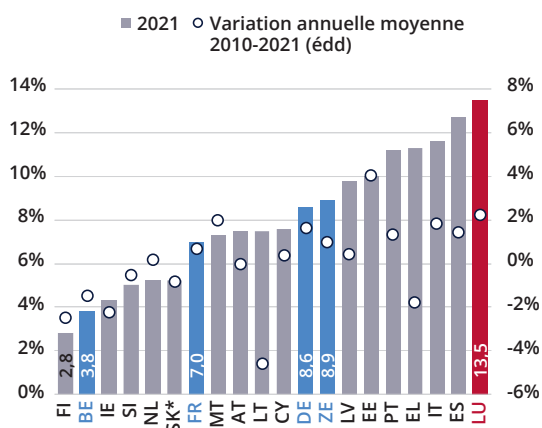
Population active et inactive



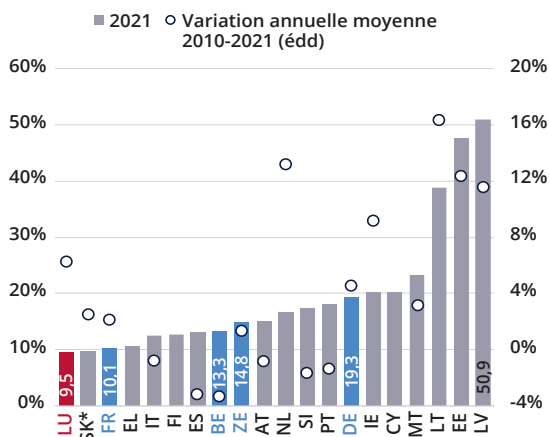
Chômeurs d'au moins 18 ans



Personnes occupées d'au moins 18 ans



Retraités de plus de 65 ans



Notes : * = données 2020 ; édd = échelle de droite

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

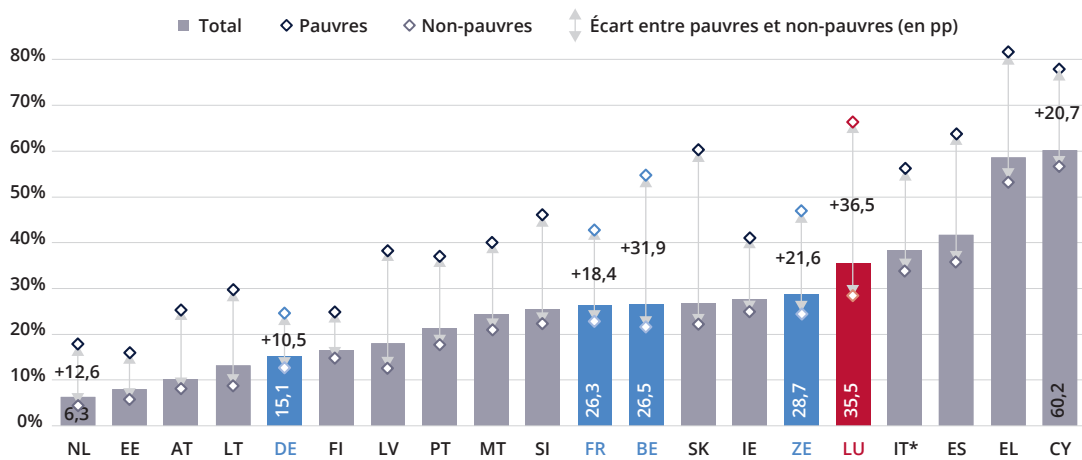
5.3. Taux de risque de pauvreté selon l'activité

L'analyse du risque de pauvreté selon le statut d'activité montre que ce sont les demandeurs d'emploi qui y sont le plus exposés. En 2021, la situation des demandeurs d'emploi s'est quelque peu améliorée puisque ce ne sont désormais plus que quatre chômeurs sur dix qui se situent sous le seuil de risque de pauvreté, contre un chômeur sur deux en 2020. Même si de ce point de vue le Luxembourg ne se trouve pas en queue de classement lorsqu'on le compare aux autres membres de la zone euro, il reste cependant assez loin des pays qui protègent le mieux les demandeurs d'emploi des risques de précarité, comme par exemple l'Irlande (25,4%), Malte (35,7%) ou encore Chypre (36,5%).

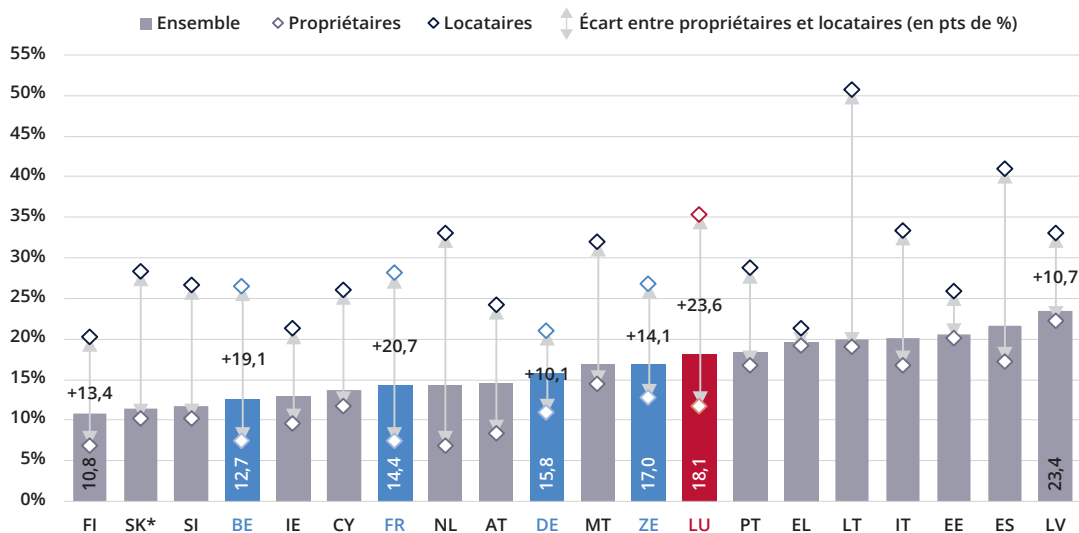
Cependant, le fait d'avoir un emploi ne met pas non plus les résidents luxembourgeois à l'abri de la pauvreté. En effet, environ un résident sur sept ayant un emploi est sous le seuil de pauvreté au Grand-Duché et la situation s'empire chaque année. Au sein de la zone euro, le Luxembourg affiche une fois de plus la moins bonne performance en la matière ! Dans le même ordre d'idées, on observe aussi que le pays enregistre la deuxième plus forte variation annuelle moyenne depuis 2010 (+2,2%) des pays de la zone euro ; l'Estonie étant le seul pays faisant pire dans l'évolution de cet indicateur sur une longue période.

Du point de vue de la relation entre statut d'activité et taux de risque de pauvreté, le seul résultat relativement positif qu'affiche le Luxembourg concerne les retraités. Pour eux, le pays indique un taux de risque de pauvreté le plus faible de la zone euro. Néanmoins, la situation des retraités luxembourgeois a connu une dégradation notable au cours des dernières années. Ainsi, leur taux de risque de pauvreté connaît une progression de 6% par an en moyenne depuis 2010.

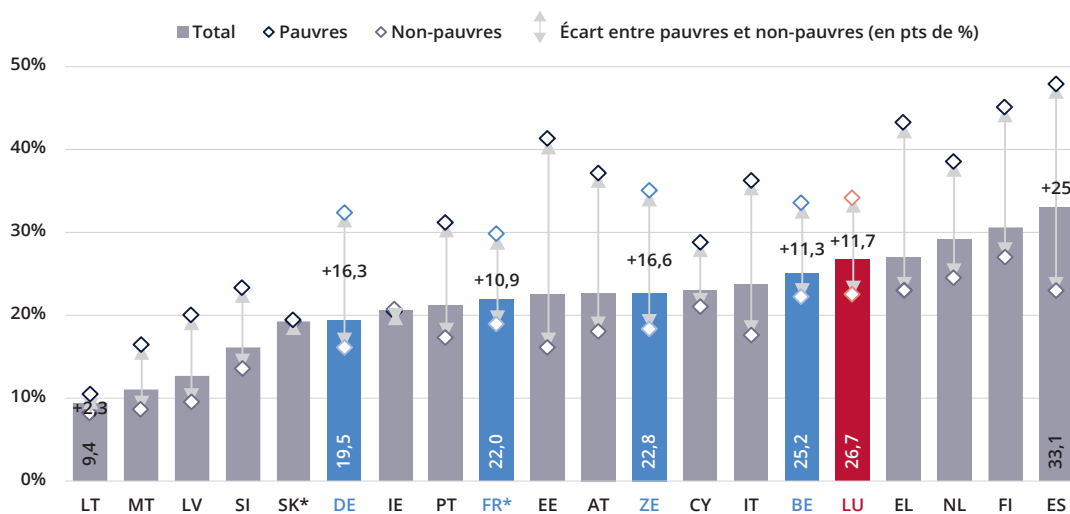
Part des ménages ayant de lourdes charges financières liées aux frais de logement et écart entre pauvres et non-pauvres, 2020



Taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires, 2021



Part du loyer dans le revenu disponible et écart entre pauvres et non-pauvres, 2021



Note : * = données 2020

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.4. Logement : lourdes charges financières liées au logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement

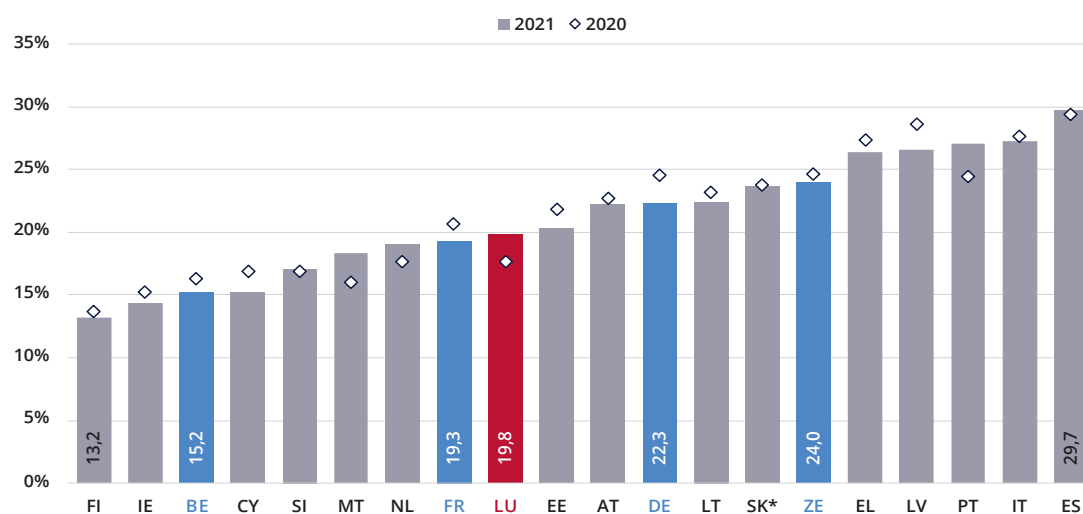
Le poids du logement dans le revenu est une source majeure d'inégalités. Ainsi, au Luxembourg, plus d'un ménage sur trois (35,5%) fait face, en 2020, à de lourdes charges financières liées au logement.

Ce phénomène touche particulièrement les ménages résidant au Grand-Duché et se situant sous le seuil de pauvreté (c'est-à-dire ayant un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian). Si 66% d'entre eux sont ainsi concernés, pour les ménages au-dessus du seuil de risque de pauvreté seuls 29% font part de lourdes financières liées au logement. De fait, ce sont environ 37 points de pourcentage qui séparent les deux catégories de ménages, soit la quatrième plus forte inégalité au sein de la zone euro.

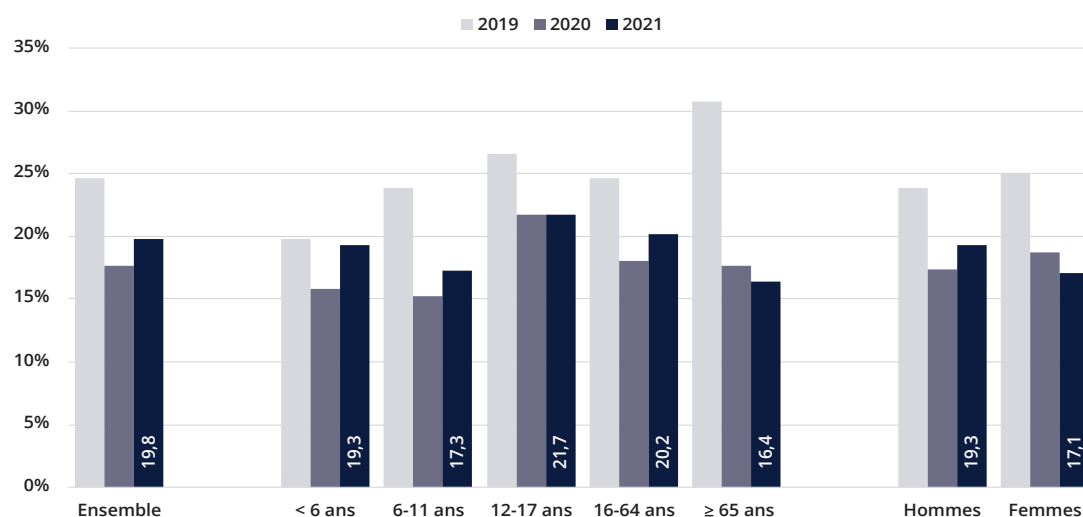
Vu les fortes proportions de ménages faisant part de lourdes charges financières, il n'est guère étonnant de constater que le Luxembourg (avec 35%) fasse partie des trois pays de la zone euro ayant un taux de risque de pauvreté des locataires le plus élevé. Mais, même pour les personnes propriétaires de leur logement, le pays affiche un taux de risque de pauvreté relativement important (près de 12%). Plus encore, le taux de risque de pauvreté luxembourgeois augmente nettement au cours des dernières années, quel que soit le statut d'occupation du logement. Le Luxembourg fait figure de mauvais élève au sein de la zone euro, se situant au quatrième rang des pays où l'écart entre les deux statuts est le plus important (plus de 23 points de pourcentage), la situation s'étant empirée depuis 2020.

En regardant plus particulièrement la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires, il appert que le Luxembourg se place en cinquième position des pays de la zone euro dans lesquels le loyer ampute le plus le revenu disponible des ménages. En effet, les locataires y consacrent en moyenne presque 27% de leur revenu disponible au paiement du loyer. L'écart de près de 12 points entre ménages pauvres et non-pauvres, et surtout la forte proportion de revenu disponible consacrée par les deux catégories de ménages sont autant de reflets des dérives que connaît le marché de l'immobilier au Luxembourg depuis de nombreuses années et range, là encore, le pays parmi les moins bons élèves de la zone euro.

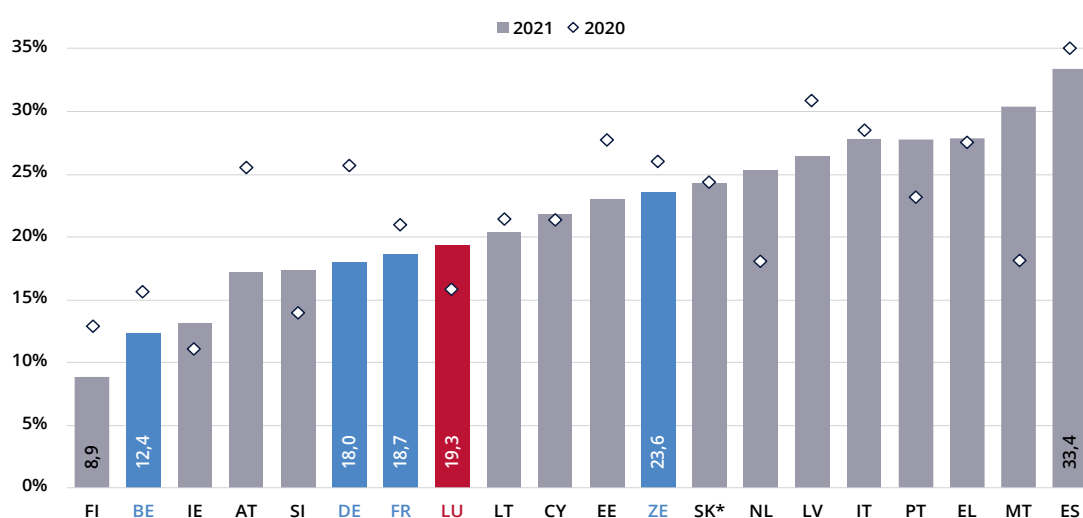
Écart relatif de pauvreté, ensemble de la population



Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre, Luxembourg



Écart relatif de pauvreté, enfants de moins de 6 ans



Note : * = données 2020

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.5. Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre

Le taux de risque de pauvreté donne une indication quant au pourcentage de la population disposant d'un revenu équivalent inférieur au seuil de pauvreté. Or, il est également important d'évaluer l'intensité de cette pauvreté, c'est-à-dire de mesurer le degré de pauvreté des personnes se situant sous le seuil de pauvreté.

C'est ce que permet l'indicateur d'écart médian relatif de pauvreté : il établit en effet la différence entre seuil de pauvreté et revenu médian des seules personnes pauvres, et rapporte cette différence au seuil de pauvreté (voir note ci-dessous). En 2021, pour l'ensemble de la population pauvre au Luxem-

bourg, cet écart est de 19,8%, ce qui signifie que la moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu inférieur à 80,2% ($= 100 - 19,8$) du seuil de pauvreté, tandis que l'autre moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu compris entre 80,2% et 100% du seuil de risque de pauvreté. On assiste ainsi à une légère augmentation de l'intensité de la pauvreté par rapport à 2020 (17,7%).

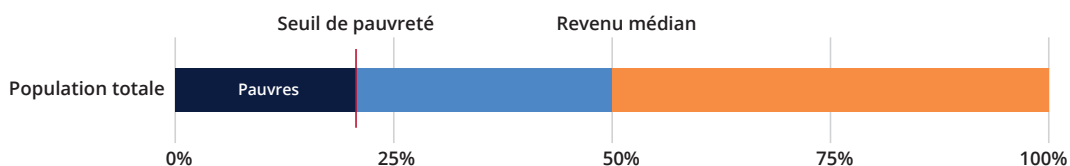
Par ailleurs, de l'analyse des données par genre et par tranches d'âge, il ressort qu'au Luxembourg il n'y a pas de dispersion notable de l'écart relatif de pauvreté.

Note : Calcul de l'écart relatif de pauvreté

Afin de calculer le taux de pauvreté monétaire d'une population, il faut commencer par la classer par ordre croissant de revenu. Le revenu médian est alors le niveau de revenu séparant la population en deux groupes de même taille, les individus du premier groupe (en bleu dans le graphique ci-dessous) gagnent moins que le revenu médian, tandis que ceux appartenant au deuxième groupe (en orange dans le graphique) ont des revenus supérieurs au revenu médian.

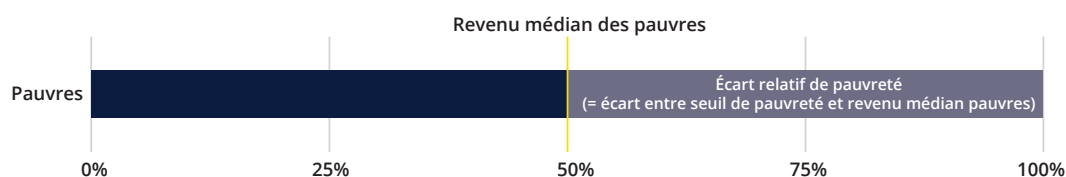
Les personnes pauvres se définissent alors par rapport à un seuil de 60% du revenu médian (en bleu foncé dans le graphique).

Exemple de répartition de la population totale classée par ordre de revenu croissant



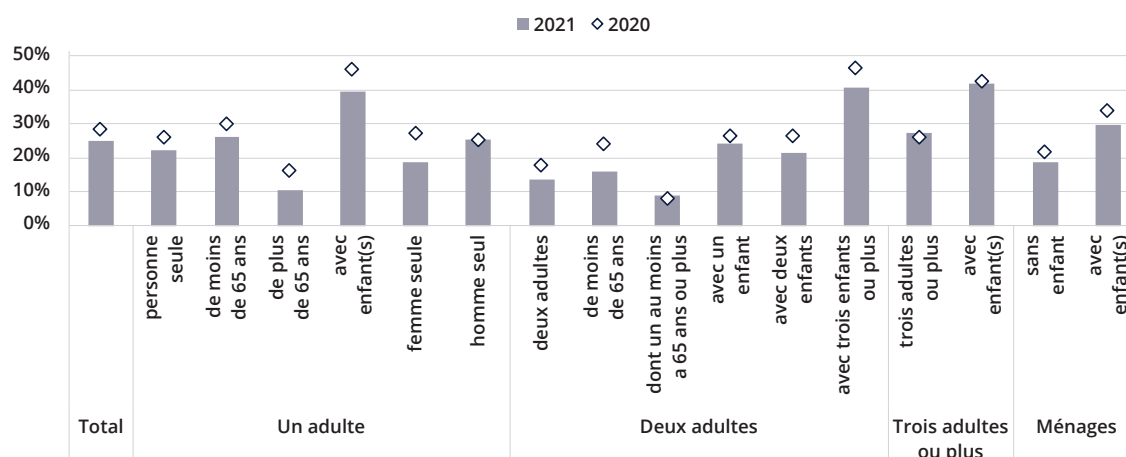
Si l'on ne considère que le groupe des personnes pauvres (cf. graphique ci-dessous), on peut également les répartir en deux groupes de même taille selon le principe présenté ci-dessus pour obtenir le niveau de leur revenu médian.

Zoom sur la partie de la population totale se situant sous le seuil de pauvreté dans l'exemple ci-dessus

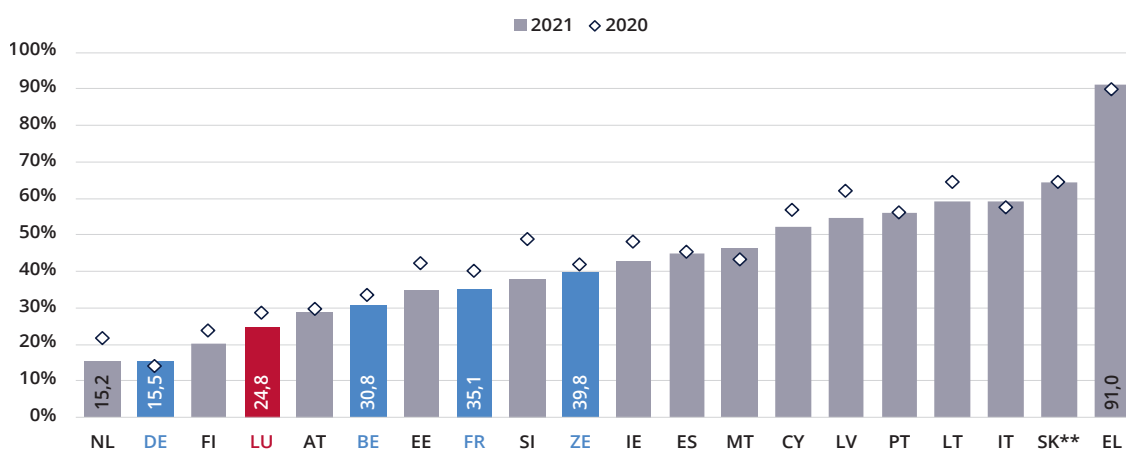


Si l'on compare alors le revenu médian des pauvres au seuil de pauvreté de la population, on obtient l'écart relatif de pauvreté, qui renseigne sur le rapport entre le revenu le plus élevé des 50% de pauvres les moins bien lotis et le seuil de revenu en-dessous duquel une personne est considérée comme étant pauvre.

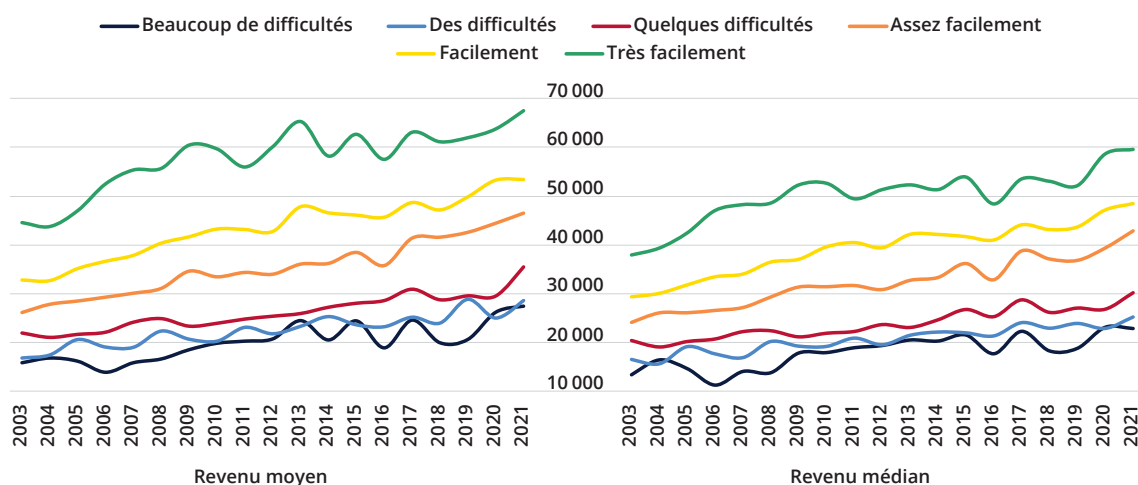
Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés*



Revenu disponible équivalent par capacité à joindre les deux bouts selon les revenus équivalents moyen et médian, Luxembourg



Notes : * = ensemble des ménages déclarant avoir quelques difficultés, des difficultés ou beaucoup de difficultés à boucler les deux bouts ;
 ** = données 2020

Données : Eurostat
 Graphiques : CSL

5.6. Difficultés à joindre les deux bouts

Quand on considère les différentes catégories de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts, il apparaît clairement que ce sont surtout les ménages de trois adultes et plus ayant des enfants à charge, les familles nombreuses et les ménages monoparentaux qui font face à ce type de difficultés : respectivement 41,7%, 40,8% et 39,3% en 2021. Il est à noter qu'en l'espace d'une année la situation s'est améliorée pour tous les types de ménages.

Pour l'ensemble de la population, la proportion de ménages ayant des difficultés (quelle que soit l'importance de celles-ci) est de 24,8% en 2021. On assiste donc à une amélioration de la situation (-3,8 pp) par rapport à 2020.

En 2021 dans l'ensemble de la population, la proportion de ceux qui ont de grandes difficultés à joindre les deux bouts n'est que de 3,8%. En comparaison, au sein des familles nombreuses elles sont 9,5%, soit 2,5 fois plus que dans l'ensemble de la population. S'agissant des ménages monoparentaux, ils sont 6,7% à joindre les deux bouts avec beaucoup de difficultés, soit 1,8 fois plus que la population dans

son ensemble. Et pour les familles composées de trois adultes et des enfants à charge, elles sont 11% à joindre les deux bouts avec grandes difficultés, soit trois fois plus que l'ensemble de la population.

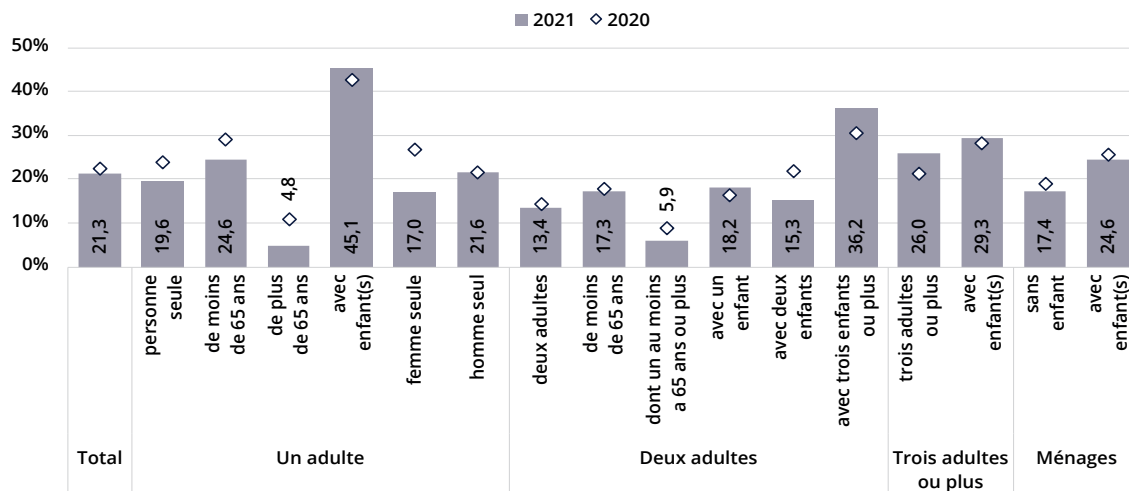
Les difficultés à joindre les deux bouts progressent fortement au fil du temps. En 2005, 20% des ménages connaît au moins quelques difficultés pour boucler ses fins de mois. En 2020, ils sont 28,6% des ménages à rencontrer ce problème et 24,8% en 2021. Cette dernière année montre une amélioration de la situation et rejoint la proportion de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts de 2012 (25%). Reste à voir si ce revirement va persister dans le temps.

D'autre part, en comparaison avec les pays de la zone euro, le Luxembourg se situe en quatrième position sur cet indicateur, même si la proportion de ménages déclarant avoir des difficultés y est un tiers plus élevée qu'en Allemagne ou les Pays-Bas. À l'autre extrême du classement, on retrouve la Grèce, où ce sont même neuf ménages sur dix qui sont confrontés à de telles difficultés.

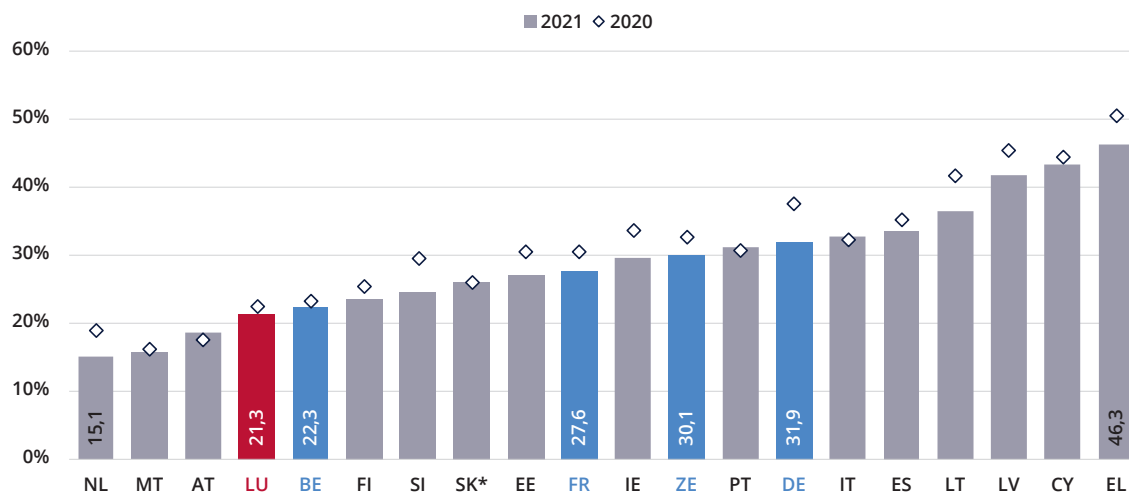
Taux de croissance annuel du revenu équivalent selon la capacité à joindre les deux bouts, Luxembourg

	Revenu moyen							Revenu médian						
	2005 à 2015	2006 à 2016	2007 à 2017	2008 à 2018	2009 à 2019	2010 à 2020	2011 à 2021	2005 à 2015	2006 à 2016	2007 à 2017	2008 à 2018	2009 à 2019	2010 à 2020	2011 à 2021
Ménages joignant les deux bouts avec quelques difficultés, avec difficultés ou avec beaucoup de difficultés	2,26%	2,15%	2,53%	1,04%	2,33%	2,03%	3,13%	2,29%	2,11%	2,43%	0,97%	1,90%	1,84%	2,64%
Ménages joignant les deux bouts assez facilement, facilement ou très facilement	2,60%	1,67%	2,30%	1,78%	1,60%	2,04%	2,67%	2,55%	1,59%	2,48%	1,88%	1,58%	1,84%	2,48%

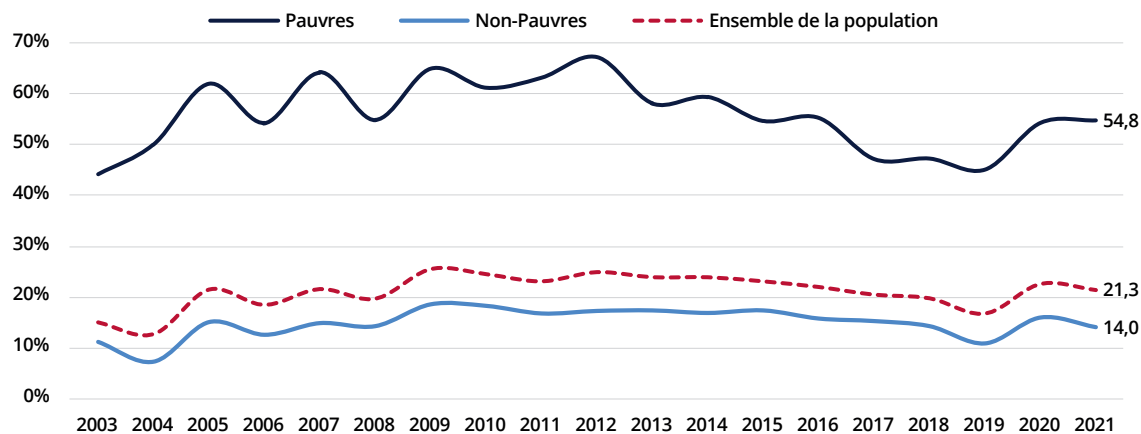
Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon la catégorie de revenu, Luxembourg



Note : * = données 2020

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

5.7. Gestion des dépenses imprévues

En 2021 au Luxembourg, 21,3% des ménages sont dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues. Cette proportion connaît une légère baisse mais ne retrouve pas son niveau d'avant la crise du Covid-19 (16,7% en 2019). Cet indicateur affiche une croissance par rapport à 2019 et reste donc à un niveau relativement élevé comparativement au niveau connu au début des années 2000, époque où la proportion se situait nettement en-dessous de 15%. Comme pour d'autres indicateurs présentés ci-avant, ce sont tout particulièrement les ménages monoparentaux qui font face à ce type de difficultés ; en effet, 45,1% d'entre eux se déclarent dans cette situation. Les ménages ayant le moins de difficultés en cas de dépenses inattendues ont aussi des taux de risque de pauvreté plus faibles ; ce sont notamment les ménages composés d'au moins une personne à l'âge de la retraite.

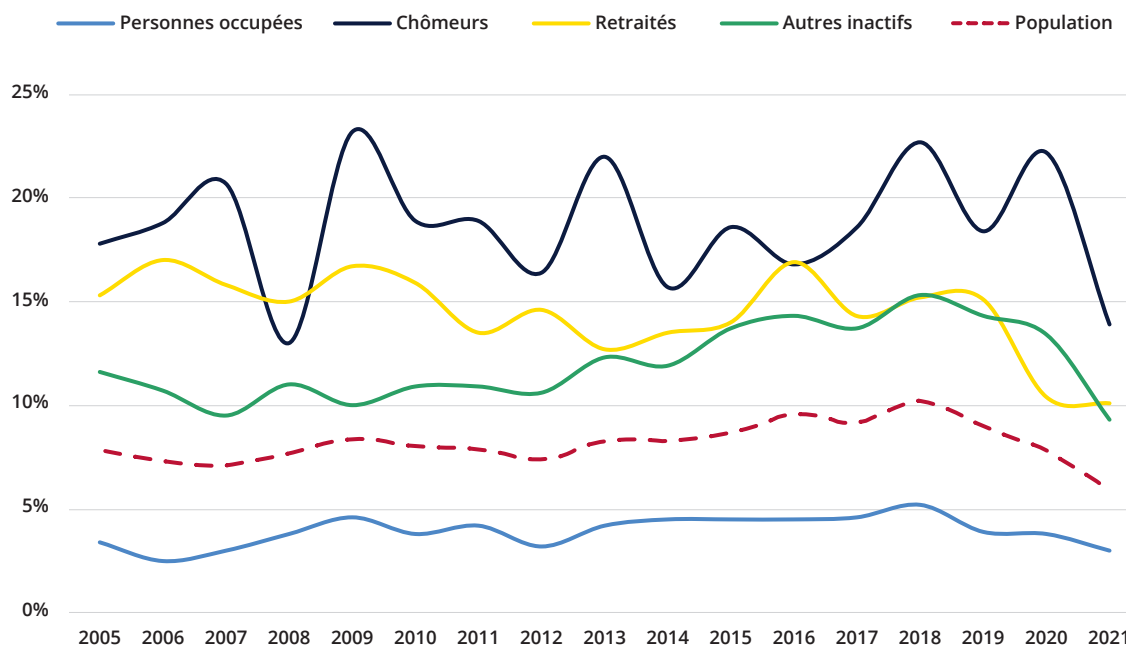
Par ailleurs au sein de la zone euro, en 2021, le Luxembourg émerge avec 21,3% en quatrième position, talonnant même la Belgique. Comparativement aux autres pays, on y trouve encore une faible proportion de ménages ayant des difficultés à faire face à des dépenses imprévues.

Si l'on distingue entre ménages ayant des revenus équivalents se situant sous le seuil de pauvreté (« pauvres ») et ceux au-dessus de ce seuil (« non-pauvres »), on s'aperçoit vite de la différence d'évolution au fil du temps entre les deux groupes. Pour les ménages pauvres, le taux d'incapacité augmente fortement, bien qu'en dents de scie, jusqu'en 2012 et diminue ensuite, pour atteindre en 2019 des taux connus au début des années 2000. Cependant, depuis 2020 la donne change puisque tous les ménages, peu importe leur catégorie de revenu, connaissent une recrudescence à être dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues (avec une stagnation en 2021).

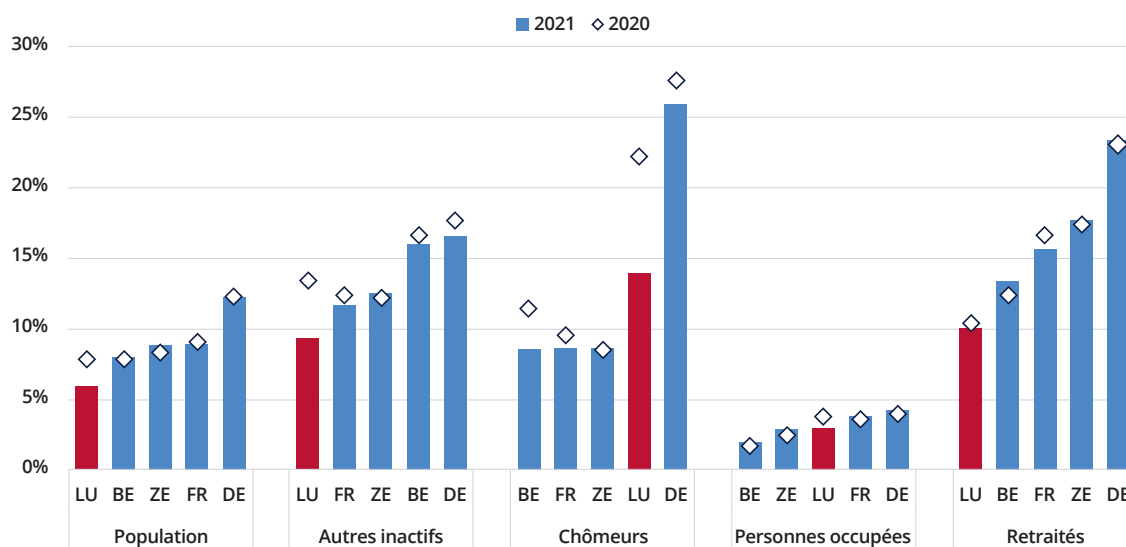
Évolution de l'incapacité à faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg

		2010-2021	2020-2021
Total		-1,2%	-5,3%
Un adulte	personne seule	-2,8%	-18,3%
	de moins de 65 ans	-2,5%	-15,8%
	d'au moins 65 ans	-9,3%	-56,0%
	avec enfant(s)	-1,8%	5,6%
	femme seule	-3,7%	-36,8%
	homme seul	-2,3%	0,0%
Deux adultes	deux adultes	-0,7%	-6,9%
	de moins de 65 ans	-0,1%	-2,8%
	dont au moins l'un a 65 ans ou plus	-4,4%	-34,4%
	avec un enfant	-3,0%	11,7%
	avec deux enfants	-5,0%	-30,1%
	avec trois enfants ou plus	0,4%	18,7%
Trois adultes ou plus	trois adultes ou plus	3,7%	21,5%
	avec enfant(s)	2,2%	3,5%
Ménages	sans enfant	-0,5%	-7,9%
	avec enfant(s)	-1,5%	3,5%

Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé selon le statut vis-à-vis de l'activité, Luxembourg



Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé



Notes : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Les données concernant les chômeurs sont à prendre avec précaution en raison de la forte proportion de chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6. INÉGALITÉS DE SANTÉ

6.1. Autoperception de l'état de santé

Pour être exhaustive, l'analyse des inégalités doit également se faire dans des domaines autres que celui des seuls revenus. En effet, on observe aussi des inégalités dans d'autres domaines de la vie quotidienne comme celui de la santé par exemple.

Au Luxembourg, d'après l'autoévaluation de leur état de santé, les personnes occupées ont une perception plus favorable que les autres catégories. En 2021, parmi les premières, seules 3% ont le sentiment d'être en mauvaise santé, soit un taux près de deux fois moins élevé que celui de l'ensemble de la population (5,9%).

Pour ce qui est des personnes n'ayant pas d'emploi – chômeurs⁹, retraités ou autres inactifs – celles-ci ont une vision nettement plus pessimiste de leur état de santé, avec des proportions de personnes déclarant être en (très) mauvaise santé variant de 9,3% à 13,9%. La proportion de chômeurs insatisfaits par rapport à leur état de santé diminue fortement en 2021 passant de plus de 20% en 2020 à près de 14% en l'espace de douze mois.

À noter que, pendant longtemps, la proportion de personnes déclarant être en (très) mauvaise santé était orientée à la baisse chez les retraités ; or, depuis 2012, celle-ci tendait à augmenter jusqu'en 2019. L'année 2020 a changé la donne et la part de retraités mécontents est redescendue fortement pour stagner en 2021 autour des 10%.

De 2009 à 2012, le sentiment d'un état de santé se dégradant prévaut de moins en moins. En revanche, à partir de 2013 toutes les catégories (à l'exception des chômeurs) affichent une hausse continue de cet indicateur. Pour les chômeurs, la proportion de ceux s'estimant être en mauvaise ou très mauvaise santé ne varie pas de façon régulière mais évolue, en dents de scie, entre un minimum de 13,0% en 2008 et un maximum de 23,2% en 2009. En 2017, elle atteint 18,6% puis dépasse à nouveau nettement les 20% en 2018 (22,7%). En 2019, la perception des chômeurs d'être en (très) mauvaise santé repasse sous la barre des 20% (18,4%). L'année 2020 contredit cette tendance puisque cette perception repasse au-dessus des 20% mais encore une fois 2021 inverse à nouveau la tendance.

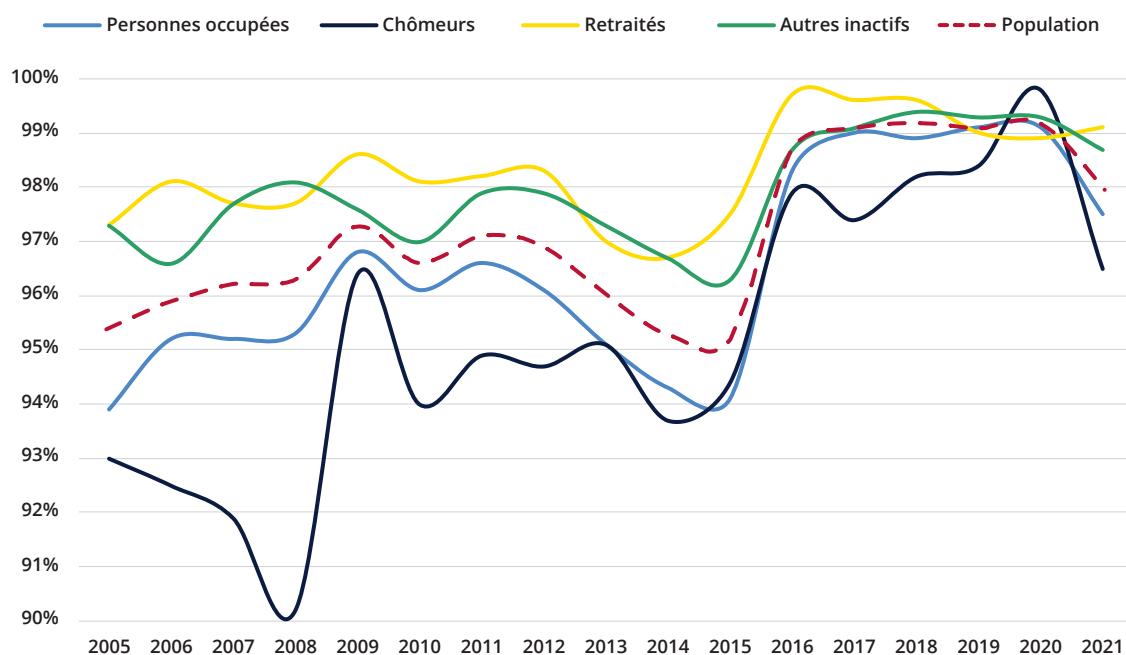
La situation des chômeurs, des retraités et des autres inactifs se démarque par leur niveau relativement élevé en comparaison aux personnes occupées.

Dans sa globalité, la situation du Luxembourg est similaire à celle de ses voisins. Cependant, l'analyse par catégorie montre que mis à part les retraités, les autres catégories de la population y ont une perception de leur état de santé moins positive que celle de leurs homologues des pays voisins. Ainsi, les chômeurs luxembourgeois ont un avis beaucoup plus négatif que leurs homologues français et belges. Quant à l'Allemagne, elle présente un record d'appréciation négative : plus d'un chômeur sur quatre y est mécontent de son état de santé.

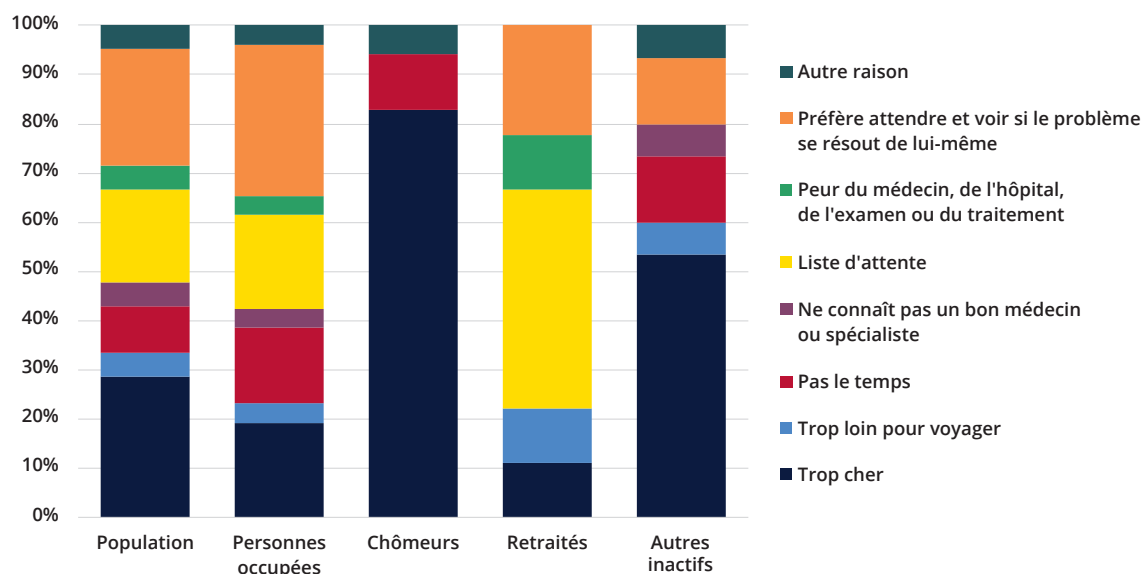
Toutefois, le mauvais résultat luxembourgeois s'explique sans doute en partie par le fait qu'un peu plus d'un chômeur sur quatre y est handicapé et/ou à capacité de travail réduite.

⁹ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Taux de satisfaction des besoins médicaux selon l'activité



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical selon le type de barrière à l'accès aux soins et selon l'activité, 2021



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6.2. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical

Le taux de satisfaction des besoins médicaux traduit une autre forme potentielle d'inégalités en matière de santé. Au Luxembourg, ce taux augmente régulièrement pour l'ensemble de la population jusqu'en 2009, année à partir de laquelle une tendance baissière s'installe. À partir de 2015, la situation s'améliore considérablement jusqu'en 2020. Cependant en 2021 la tendance s'inverse (sauf les retraités) et ce sont désormais 2% des résidents qui ont des besoins médicaux non satisfaits.

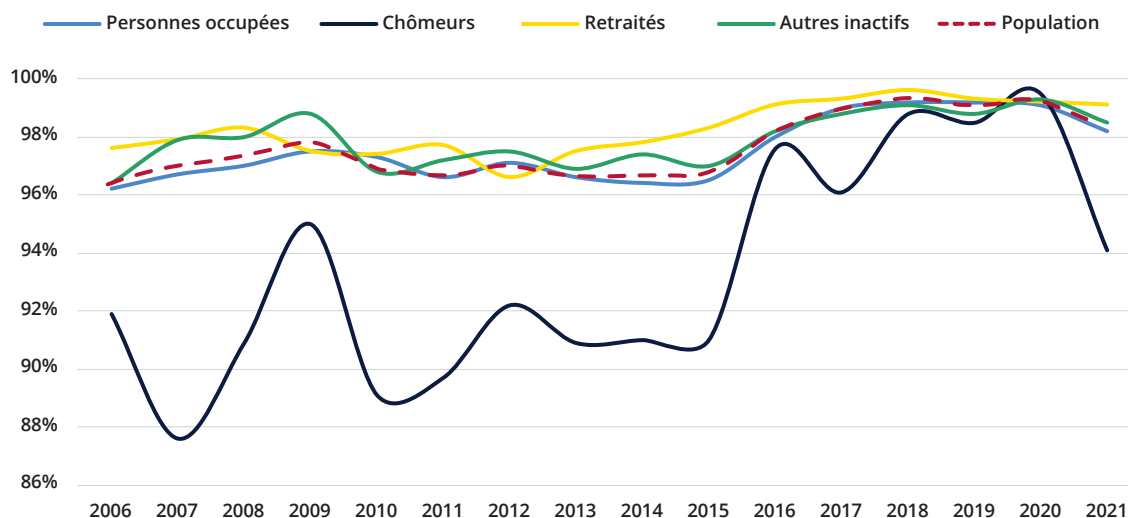
Il faut aussi noter qu'il existe des différences assez sensibles entre les individus selon leur statut vis-à-vis de l'activité. Le taux de satisfaction élevé des besoins d'examen ou de traitement concerne davantage les personnes à la retraite ou autres inactifs que les personnes occupées ou à la recherche d'un emploi. Plus encore, au sein de ce dernier groupe, ce sont surtout les chômeurs ¹⁰ qui connaissent un taux de satisfaction le moins élevé atteignant 96,5% en 2021, ceci représente un taux d'insatisfaction jamais observé ces six dernières années.

Quant à l'évolution de la satisfaction selon le statut d'activité, l'écart entre le taux de satisfaction des retraités et celui des chômeurs était de 4,3 points de pourcentage en 2005. Il est encore de 2,6 points de pourcentage six ans plus tard à l'avantage des retraités (en 2019 et 2020 l'avantage était pour les chômeurs).

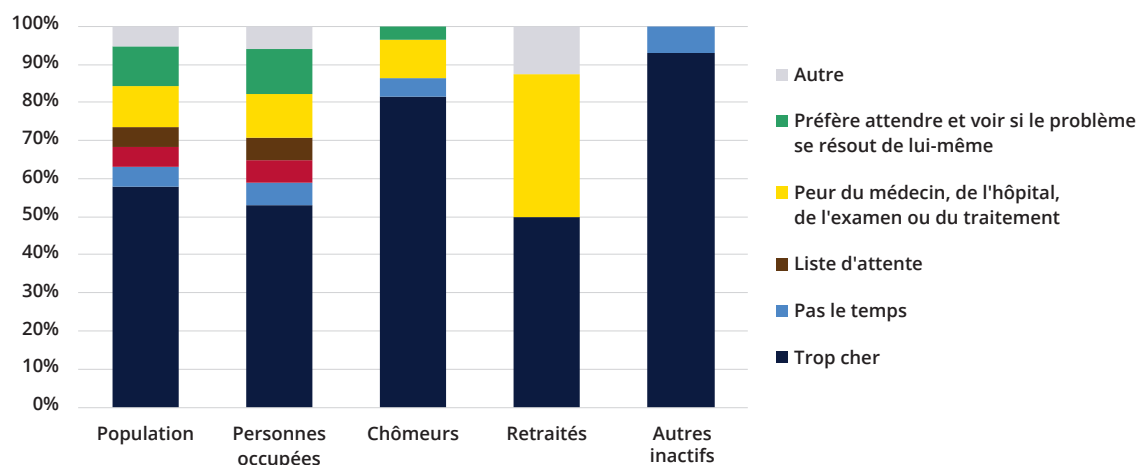
Si l'on étudie les raisons pour ne pas recourir à certains soins de santé, la préférence de voir si le problème se résout de lui-même vient en premier lieu, pour les personnes occupées, juste avant une liste d'attente trop longue et le coût trop élevé des examens ou traitements médicaux. Toutefois, pour les chômeurs, c'est le coût trop élevé des soins qui est presque exclusivement évoqué comme raison pour renoncer aux soins.

¹⁰ Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Taux de satisfaction des besoins en soins dentaires selon l'activité

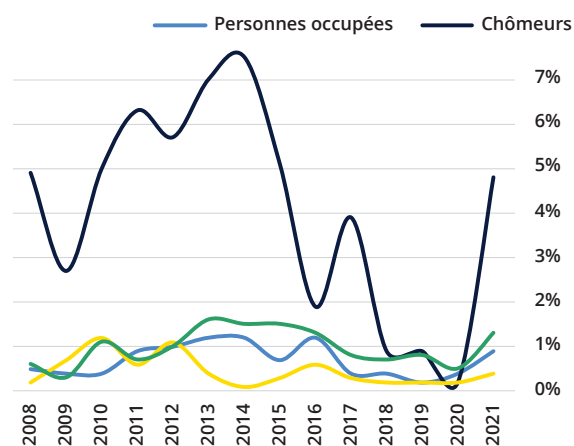


Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire, selon l'activité et la raison, 2021

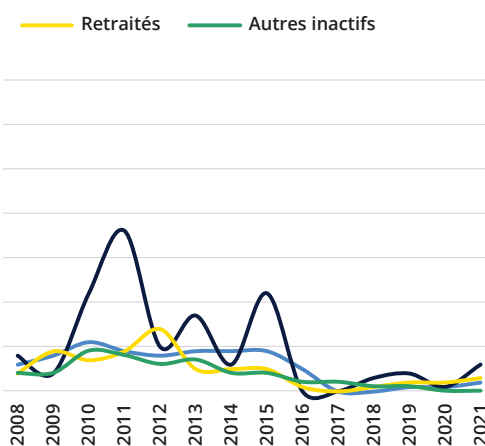


Taux de non-satisfaction des besoins dentaires selon l'activité et la raison

Pour des raisons économiques



Par peur du médecin, de l'hôpital, de l'examen ou du traitement



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

6.3. Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire

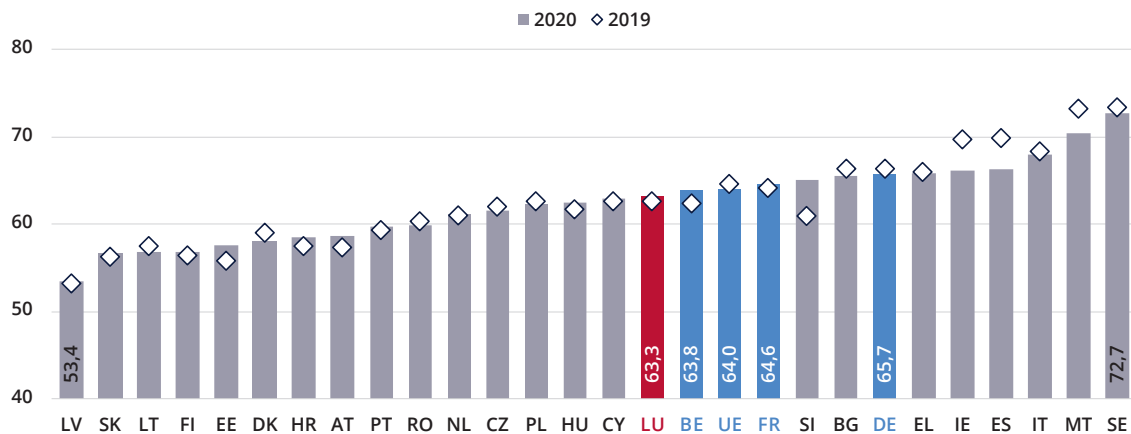
Au Luxembourg, le taux global de satisfaction des besoins de santé dentaire se confond, sur la période considérée avec celui des personnes ayant un emploi. Avec un taux atteignant 98%, le taux de satisfaction est élevé pour les différents statuts d'activité, excepté celui des chômeurs qui tombe à 94% en 2021 alors qu'il atteignait le taux de 99,5% en 2020.

Pour les demandeurs d'emploi, on observe en effet une évolution assez chaotique dans une fourchette se situant entre 84% et 99%, avec une stabilisation entre 2012 et 2015, une forte hausse en 2016 suivie d'une progression en dents de scie.

Lorsque l'on s'intéresse aux motifs de renoncement aux soins dentaires, la raison principale invoquée, toutes catégories confondues est sans conteste le coût de l'examen ou du traitement. Si le coût est fortement représenté au sein des différentes catégories retenues, cela est particulièrement le cas pour les autres inactifs et les chômeurs. L'autre raison communément évoquée pour ne pas satisfaire ses besoins en soins dentaires est la peur du médecin ou du traitement.

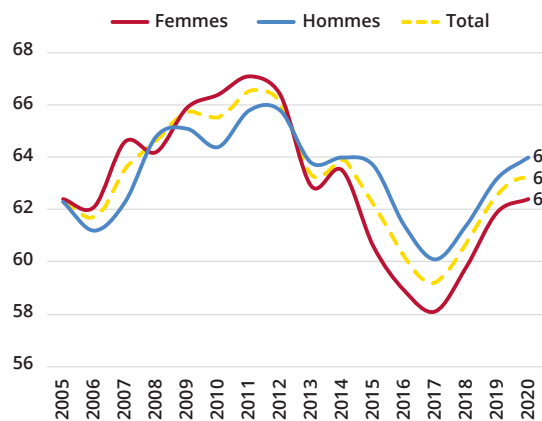
Pour les personnes à la recherche d'un emploi, les raisons économiques ont pris de l'ampleur entre 2009 et 2014 mais chutent fortement en 2015, puis 2016. Si en 2017 ce sont encore 4% des chômeurs qui affirment renoncer à des examens ou traitements dentaires parce que ceux-ci sont trop onéreux, leur part chute une nouvelle fois de 2018 à 2020 pour rebondir fortement en 2021.

Années de vie en bonne santé à la naissance, 2020

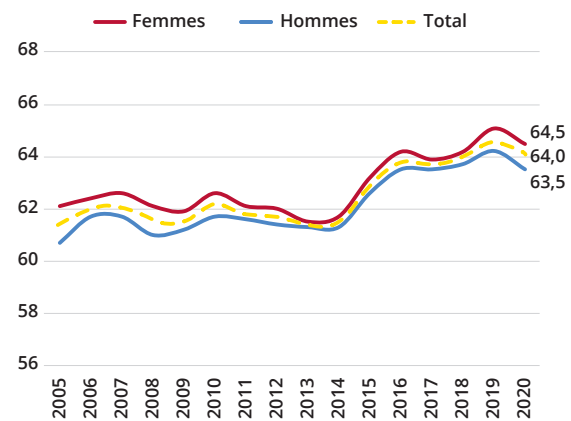


Évolution des années de vie en bonne santé selon le sexe

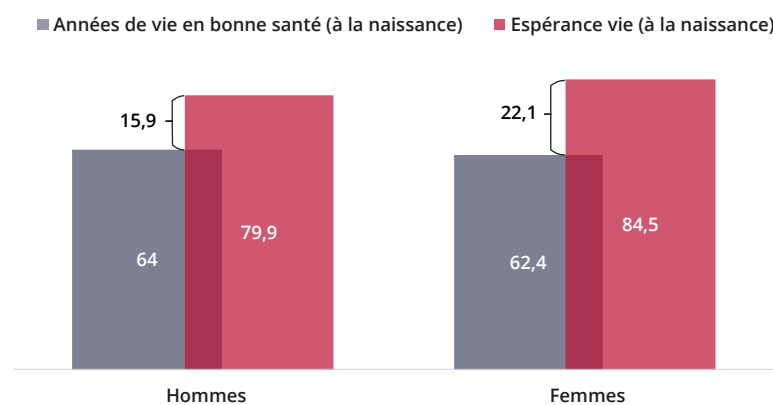
Luxembourg



Union européenne



Années de vie en bonne santé à la naissance et espérance de vie à la naissance, Luxembourg, 2020



Données : Eurostat
Graphiques : CSL

6.4. Années de vie en bonne santé à la naissance

L'indicateur Années de vie en bonne santé (AVBS) à la naissance mesure le nombre d'années qu'une personne à la naissance peut s'attendre à vivre en bonne santé. L'AVBS est une mesure de santé de la population qui combine des informations sur la mortalité et la morbidité. Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités / l'absence d'incapacités. L'indicateur est calculé séparément pour les hommes et les femmes. Il est aussi appelé Espérance de vie sans incapacité (EVS) ¹¹.

À la naissance, les résidents du Grand-Duché peuvent espérer vivre en bonne santé plus de 63 années. Par rapport à ses pays voisins, la Belgique affiche des résultats quasi similaires tandis qu'en France (65 ans) et en Allemagne (66 ans) les résidents peuvent espérer quelques années supplémentaires de vie en bonne santé. La moyenne européenne est de 64 ans de vie en bonne santé à la naissance.

Par rapport à l'évolution de cet indicateur dans le temps, l'espérance de vivre en bonne santé en 2020 est presque similaire à celle de 2005. Si au Luxembourg, la situation s'est fortement améliorée jusqu'en 2011 pour atteindre 66,5 années de bonne santé à la naissance, force est de constater que la chute de cet indicateur a été nette les années suivantes. On notera cependant une amélioration depuis 2018. La moyenne européenne quant à elle enregistre une évolution moins chaotique et plus stable avec une tendance à une augmentation de la qualité de vie du point de vue de la santé.

Si au niveau de la moyenne européenne la différence est très légèrement à l'avantage des femmes, au Luxembourg on note une plus grande disparité entre les hommes et les femmes, qui en 2020, est favorable aux hommes. Ceux-ci peuvent compter sur presque deux années de vie en bonne santé en plus que les femmes. C'est à partir de 2012 que l'espérance de vivre sans incapacité a basculé en défaveur des femmes.

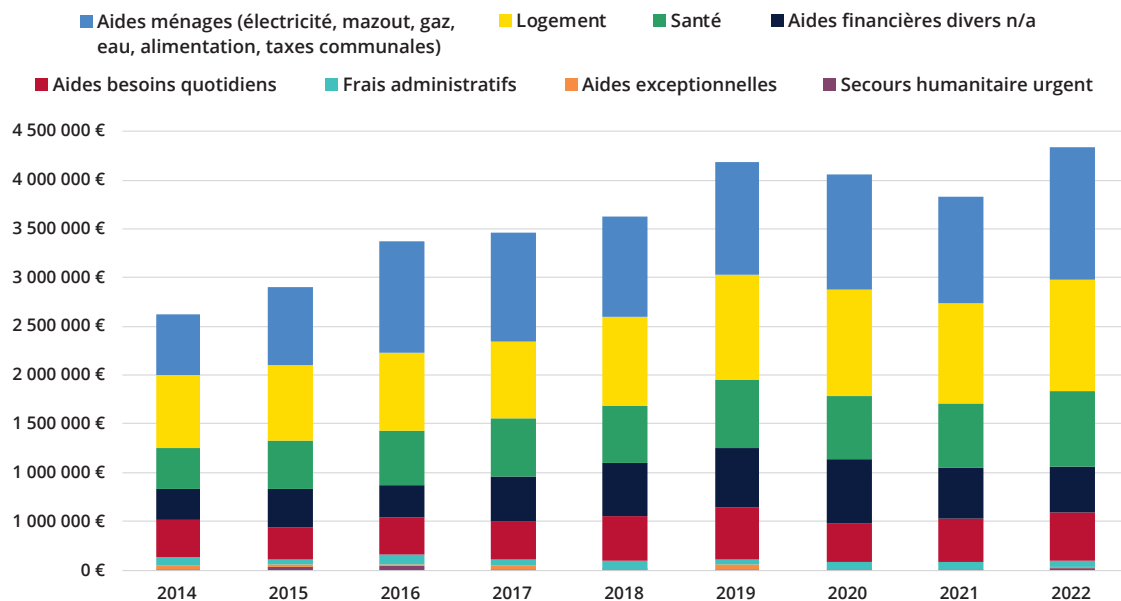
Au Luxembourg, comme dans de nombreux autres pays, l'espérance de vie à la naissance des femmes étant plus élevée que celle des hommes, la fin de vie des femmes sera dès lors plus pénible. Il y a une différence de 22 ans entre le nombre des années de vie en bonne santé à la naissance et l'espérance de vie des femmes à la naissance. Cette différence ne s'élève qu'à presque 16 années pour les hommes.

Les femmes résidant au Grand-Duché doivent donc non seulement s'attendre à vivre moins longtemps en bonne santé que les hommes, mais de plus elles devront subir cette situation délétère plus longtemps du fait d'une espérance de vie plus longue !

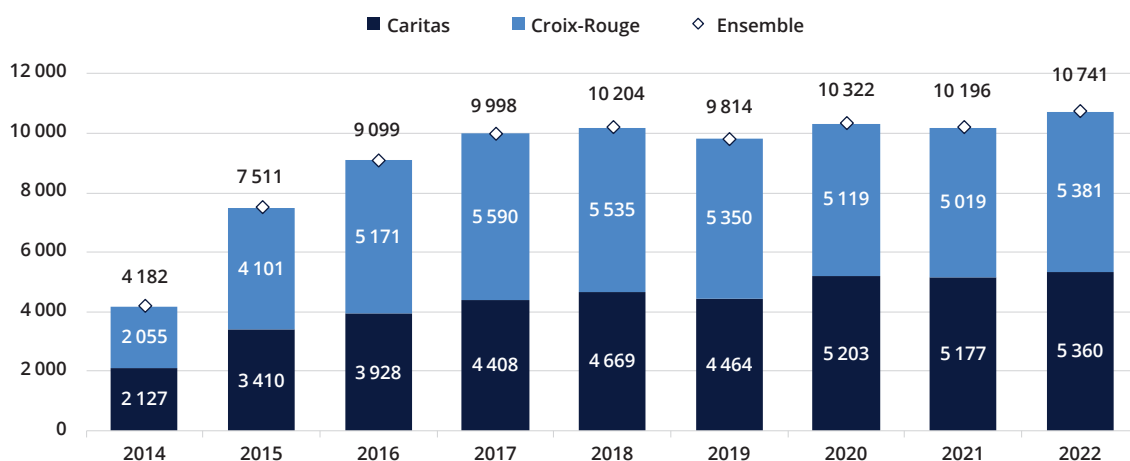
On notera aussi que l'espérance de vie à la naissance a légèrement diminué pour les résidents entre 2019 et 2020, elle passe de 85,2 ans à 84,5 ans pour les femmes et de 80,2 ans à 79,9 ans pour les hommes.

¹¹ Eurostat : Nombre d'années de vie en bonne santé à la naissance, par sexe – Datasets (europa.eu)

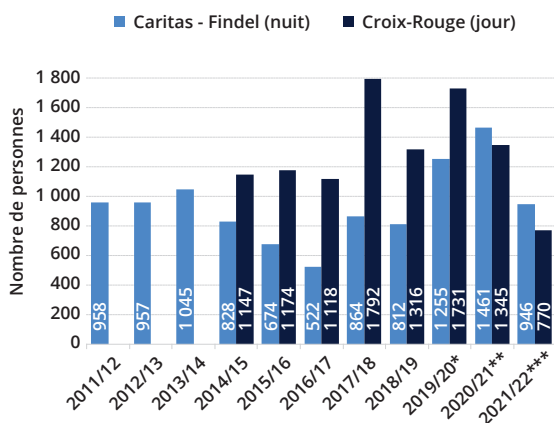
Évolution des montants des aides non remboursables versées par les offices sociaux



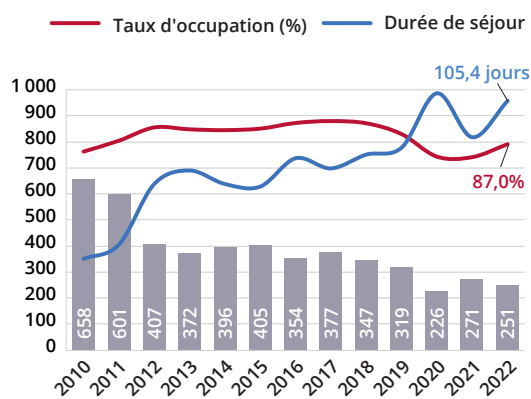
Fréquentation des épiceries sociales, personnes



Bénéficiaires de la Wanteraktioun



Bénéficiaires des foyers d'urgence de nuit



Notes : édd = échelle de droite ; périodes de la Wanteraktioun * = du 1/12/2019 au 30/06/2020 (213 nuits) ; ** = du 16/11/2020 au 30/06/2021 (227 nuits) ; *** = du 23/11/2021 au 05/04/2022 (130 nuits).

Données : Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Caritas Luxembourg, Croix-Rouge Luxembourgeoise
Graphiques : CSL

7. LA PAUVRETÉ CACHÉE ET L'EXCLUSION SOCIALE

Au-delà des informations présentées dans les sections précédentes, il existe au Luxembourg, comme dans d'autres pays, une pauvreté cachée, celle qui est peu ou pas du tout représentée dans les statistiques officielles et qui touche notamment les personnes sans domicile fixe mais aussi certaines franges de la population qui peuvent connaître des difficultés financières. Les chiffres utilisés ici proviennent d'associations caritatives ou éléments tirés de rapports annuels divers qui permettent de façonner une vision plus large de la pauvreté.

Ainsi, les 30 offices sociaux du Luxembourg jouent un rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le montant des aides non remboursables versées par les offices sociaux à la population n'a cessé de croître de 2014 à 2019, puis a diminué quelque peu les deux années marquées par le Covid-19. L'année 2022 est marquée par un rebond de l'aide accordée par les offices sociaux (+13% par rapport à 2021). Ces soutiens monétaires subviennent à des besoins divers : électricité, eau, alimentation, santé, besoins quotidiens... et témoignent de la précarité vécue par certains ménages. Les aides les plus importantes sont accordées sous formes d'aides ménages dont plus particulièrement l'aide alimentaire (76% de l'aide ménage) et le logement. L'alimentation et le logement sont des besoins fondamentaux et élémentaires ; dans ce sens il semble logique que ces postes d'aide soient les plus élevés. Hormis les aides financières diverses et les aides en besoins quotidiens, tous les postes ont augmenté entre 2021 et 2022, cette hausse est particulièrement marquée au niveau des aides pour l'électricité, gaz, eau (+30%), l'aide alimentaire (+22%) et la santé (+17%).

Les offices sociaux ne sont pas les seuls à aider les personnes en difficulté. Il existe en effet toute une série de structures qui s'adressent à des catégories de personnes aux besoins spécifiques en leur offrant des services adaptés.

Ainsi, les épiceries sociales proposent aux personnes touchées par la pauvreté des produits alimentaires et d'hygiène à des prix jusqu'à 70% moins chers que ceux de la grande distribution. Développées au Luxembourg depuis 2009, elles se voulaient être une aide limitée dans le temps. Mais, treize ans plus tard, elles sont toujours présentes, se multiplient, et témoignent par-là de besoins grandissants au sein de la population luxembourgeoise. Gérées par Caritas ou par la Croix-Rouge, elles recensent un nombre croissant de bénéficiaires, passant de 4 182 personnes à près de 11 000, quelques années après leur création. C'est dire que de plus en plus de personnes ne disposent pas de revenus suffisants pour satisfaire leurs besoins primaires ; notamment l'alimentation et l'hygiène. On notera une légère baisse de la fréquentation en 2019, avec 9 814 personnes qui ont eu recours aux épiceries sociales ; mais depuis, la fréquentation des épi-

ceries a repassé allègrement la barre des 10 000 clients. Ceci n'est guère étonnant la crise sanitaire ayant fait place à la crise de l'énergie et fait vivre des situations difficiles aux citoyens les plus vulnérables.

L'exclusion liée au logement est l'une des premières difficultés que rencontrent les plus démunis. Toutefois, la population des sans-abri est difficilement quantifiable puisqu'elle est par nature exclue des statistiques officielles. Malgré tout, il existe des données concernant la fréquentation des diverses structures d'aide aux sans-abri qui, si elles ne sont pas exhaustives, permettent de se faire une idée à minima de l'ampleur du problème.

La *Wanteraktioun* se déroule chaque année depuis 2001 normalement entre le 1^{er} décembre et le 31 mars. Elle garantit aux plus démunis un refuge le jour et la nuit et leur offre un repas chaud à midi. Il s'agit donc d'une prise en charge d'extrême urgence pour protéger les personnes sans domicile du froid hivernal.

Le graphique, en bas de la page précédente, montre un nombre de personnes fréquentant l'hébergement de nuit du Findel qui diminue à partir de 2014 même si cette baisse n'est pas linéaire et repart à la hausse en 2017. En revanche, la fréquentation du foyer de jour tend à la hausse depuis 2014 et connaît un pic en 2017. La *Wanteraktioun* de 2019-2020 connaît une forte affluence aussi bien pour l'hébergement de nuit que les repas, cette augmentation de fréquentation est due à la crise Covid-19. En effet, le Gouvernement a prolongé l'action jusque fin juin 2020. Dans ce cadre, toutes les activités ont été regroupées sur un seul site, au Findel. Cela a permis aux bénéficiaires de rester dans un même lieu tout au long de la journée, conformément au principe « *Bleift doheem!* ». Les conditions d'accueil étaient les mêmes pour l'action hiver de 2020-2021. Le foyer de nuit a connu un record d'affluence : 1 461 personnes ont profité de la structure pour s'y abriter. Si les chiffres de 2021-2022 semblent moins élevés, ils sont surtout à mettre en lien avec l'ouverture dite plus « classique » de l'action (130 nuits). Si on compare les chiffres avec ceux d'avant les années Covid-19, la fréquentation du foyer de nuit est plus élevée alors que le foyer de jour connaît une fréquentation des plus faible depuis sa création.

Concernant, les foyers d'urgence de nuit, ce sont des structures ouvertes toute l'année qui ont pour vocation d'être des refuges de dépannage et non de longue durée. Malgré un nombre d'occupants en baisse depuis 2010, le nombre de nuitées par personne grimpe continuellement et le taux moyen d'occupation ne tombe jamais en-dessous des 80%. Ceci signifie que les séjours des clients s'allongent (de 5,5 semaines en 2010 à 15 semaines en 2022), les foyers atteignent les limites de leurs capacités et ne peuvent dès lors plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.



LES GRANDES TENDANCES

Si les inégalités ont connu une décrue en 2021, force est de constater que le risque de pauvreté poursuit inéluctablement son ascension, et du point de vue historique ces deux phénomènes restent à des niveaux élevés.

Les inégalités

Même si un léger recul est enregistré pour l'année 2021, l'un des indicateurs phare en matière d'inégalités, le coefficient de Gini du revenu disponible reste à des niveaux supérieurs à ceux connus avant 2015. D'autres indicateurs suivent des évolutions similaires tout en affichant des valeurs nettement supérieures à celles observées dans la première moitié des années 2000, à l'instar de la répartition des richesses qui se développe en faveur des ménages les plus aisés. Plus précisément, en 2021, les dix pour cent de ménages les mieux nantis perçoivent une part du revenu national 7 fois plus importante que celle reçue par les dix pour cent les plus pauvres !

Par ailleurs, les inégalités de salaire se développent aussi, bien qu'à un rythme un peu moins effréné : le plus bas des 5% de salaires les plus élevés est, en 2021, 4,4 fois supérieur au plus élevé des 20% de salaires les plus faibles. Et même si, abstraction faite de l'inflation, le pouvoir d'achat des bas salaires s'améliore, son évolution est plus lente que celle des hauts salaires (depuis 2010 : +7,6% pour les premiers et +11,5% pour les seconds), ce qui creuse les écarts entre les deux catégories de salariés.

L'inadéquation du salaire minimum au niveau de vie

Bien que le niveau du salaire social minimum soit relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché. Si en brut, le salaire social minimum est 3,6% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, en net ce même salaire minimum est près de 8% inférieur au seuil de pauvreté. À titre de comparaison, dans les pays voisins, le salaire minimum brut est de plus d'environ un tiers supérieur au seuil de risque de pauvreté.

Cela dit, un pays comme le Luxembourg peut-il se satisfaire d'un salaire qui fournisse tout juste une protection contre la pauvreté à ses citoyens ?

La pauvreté

Il découle de ces évolutions qu'en termes de risque de pauvreté, le Luxembourg fait mauvaise figure dans la zone euro. Ainsi, en 2021, le taux de risque de pauvreté progresse légèrement, le Grand-Duché fait aussi partie des pays dont le taux progresse considérablement à long terme. D'un point de vue historique, le taux de risque de pauvreté de 2021 (18,1%) est désormais le plus élevé jamais enregistré dans le pays !

Si la plupart des ménages sont concernés par cette situation délétère, certains sortent du lot et connaissent des dégradations plus fortes de leur situation que d'autres. Ainsi, ce sont essentiellement les ménages avec enfants qui pâtissent de la hausse du risque de pauvreté. Dans cette catégorie, ce sont tout particulièrement les ménages avec trois enfants ou plus à charge et les monoparentaux qui restent à un taux de risque de pauvreté plus élevé, respectivement 40,3% et 42,4%. Force est donc de constater que pour les adultes seuls avec enfants à charge, le risque de pauvreté repart fortement à la hausse (+20% par rapport à 2020) après plusieurs années d'amélioration. Dès lors, le Luxembourg émerge en troisième place des pires élèves de la zone euro s'agissant des familles monoparentales.

D'autres constats sont tout aussi sévères : Le Luxembourg prend la première place de la zone euro pour le taux de risque de pauvreté des personnes qui travaillent (13,5% en 2021). Et pour les chômeurs la situation est encore pire puisque 42,4% d'entre eux, soit près d'un chômeur sur deux est en risque de pauvreté au Grand-Duché !

De ces éléments, hausses des inégalités et du risque de pauvreté, découlent toute une série de conséquences nocives. Par suite, plus d'un tiers des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement et cette proportion grimpe à plus de trois ménages sur cinq pour ceux en risque de pauvreté ¹² !

Les indicateurs en provenance des offices sociaux et des organisations caritatives pointent également vers une dégradation continue des conditions de vie des ménages et personnes les plus vulnérables du Grand-Duché.

¹² Malheureusement, ces données de 2020 n'ont pas connu de mise à jour depuis la dernière édition du Panorama social. Cependant, au vu des tendances en matière de pauvreté et de prix de l'immobilier, il semble improbable que ce constat ne soit plus valable aujourd'hui.

LE TÉLÉTRAVAIL AU LUXEMBOURG ET EN EUROPE : ENTRE TEMPS EFFECTIF ET DÉSIRÉ

Les opinions exprimées ainsi que les arguments employés sont ceux des auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux de la Chambre des salariés.

Conchita D'Ambrosio, Anthony Lepinteur

La pandémie de Covid-19 qui a commencé en 2020 a laissé de nombreuses traces dans nos vies personnelles. Elle a également changé nos modes de travail. Le télétravail est un exemple parfait. Bien que le télétravail existât bien avant 2020, il s'est largement démocratisé durant la pandémie et semble toujours s'appliquer dans de nombreux lieux de travail.

Dans ce chapitre, notre objectif est de répondre aux trois questions suivantes : « Dans quelle mesure le télétravail s'est-il imposé au Luxembourg ? », « Les travailleurs luxembourgeois voudraient-ils plus ou moins de télétravail ? » et « L'expérience et les préférences vis-à-vis du télétravail au Luxembourg sont-elles comparables aux autres pays européens ? »

Afin de répondre à ces questions, nous mobilisons les données COME-HERE collectées par l'Université du Luxembourg. Ce jeu de données contient des échantillons représentatifs d'individus vivant au Luxembourg ainsi que dans cinq autres pays européens (France, Allemagne, Espagne, Italie et Suède). Durant la vague d'enquête de COME-HERE réalisée en Novembre 2022, les individus ayant un emploi devaient répondre aux deux questions suivantes : « À quelle fréquence votre employeur envisage-t-il de vous faire télétravailler ? » et « À quelle fréquence souhaiteriez-vous avoir des journées de télétravail ? ». Les enquêtes devaient répondre soit en reportant une fréquence (hebdomadaire ou mensuelle) ou en indiquant que leur employeur ou eux-mêmes ne souhaitent pas télétravailler. Grâce aux réponses fournies à la première question, nous construisons une mesure de temps de télétravail hebdomadaire effectif. La réponse à la seconde question nous permet de construire une mesure de temps de télétravail hebdomadaire désiré. Le reste de chapitre s'organise ainsi : tout d'abord, nous documenterons la quantité hebdomadaire effective et désirée de télétravail au Luxembourg, puis nous apporterons une perspective européenne afin de comprendre dans quelle mesure le Luxembourg diffère.

1. Le télétravail au Luxembourg

Notre échantillon luxembourgeois est constitué de travailleurs ayant répondu aux deux questions mentionnées ci-dessus. Cet échantillon contient 178 observations. Le télétravail est très répandu dans notre échantillon puisqu'environ 55% des travailleurs Luxembourgeois reporte télétravailler. Il y a également une forte préférence en faveur du télétravail. Au sein de notre échantillon, trois travailleurs sur quatre considère que la quantité optimale de télétravail est strictement supérieure à zéro. Parmi les travailleurs ne télétravaillant pas, plus de la moitié souhaiterait le faire. Enfin, seul 20% travaillant depuis chez eux (totalement ou partiellement) souhaiteraient ne pas télétravailler du tout. Enfin, le nombre moyen de jour de télétravail effectif par semaine est égal à 1. Le nombre de jours de télétravail désiré est en moyenne de 1,7. Cela confirme que les travailleurs luxembourgeois ont en moyenne une demande de télétravail qui n'est pas satisfaite par leur emploi actuel.

Dans la Figure 1, nous reportons le nombre de jours de télétravail effectif et désiré par groupes sociodémographiques. Ce travail plus granulaire nous permet de mieux saisir deux éléments importants. Le premier est celui des différences d'accès au télétravail. Le second renvoie à la plus grande demande de télétravail : émane-t-elle d'un groupe de travailleurs en particulier ou s'agit-il d'une tendance plus générale ?

Tout d'abord, la Figure 1 nous montre que la quantité de télétravail effective n'est pas la même pour tous. Les hommes et les travailleurs avec les plus hauts niveaux d'éducation sont ceux reportant le plus de jours de télétravail moyen. Ces derniers télétravaillent environ 1,25 jours par semaine (contre 0,75 jours par semaine pour les femmes et ceux ayant des niveaux d'éducation plus faibles). Ces différences subsistent dans des modèles économétriques multivariés plus sophistiqués. Ces asymétries de genre et d'éducation reflètent certainement le fait que tous les emplois ne peuvent être sujets au télétravail et que les hommes et les plus éduqués ont un accès plus simple aux emplois compatibles avec le télétravail. Nous n'observons pas de différences statistiquement significatives en termes d'âge, de situation matrimoniale et parentale.

La Figure 1 nous révèle également que le désir de télétravailler plus émane de tous les groupes des travailleurs luxembourgeois. Dans tous les cas, la quantité de télétravail désirée est statistiquement plus élevée que la quantité effective. La quantité de télétravail désirée est aussi plus homogène que la quantité effective. En moyenne, presque tous les groupes désirent entre 1,5 et 2 jours de télétravail par semaine. Nous observons tout de même que les hommes, les personnes de moins de 45 ans et ceux ayant des hauts niveaux d'éducation sont ceux désirant télétravailler le plus (environ 2 jours par semaine).

2. Une perspective européenne du télétravail

Avec environ une journée de télétravail hebdomadaire effective et une quantité désirée de 1,7 jours, les travailleurs luxembourgeois sont-ils au-dessus ou en-dessous de leurs voisins européens ? Nous mobilisons les échantillons venant des cinq autres pays européens de l'enquête COME-HERE pour répondre à cette interrogation.

La Figure 2 reporte la quantité moyenne de télétravail hebdomadaire effective et désirée dans chacun des pays composant notre échantillon. Premièrement, nous n'observons pas de différences statistiquement significatives vis-à-vis du temps de télétravail effectif. Dans chaque pays, environ un jour de travail par semaine est alloué au télétravail. L'Allemagne a une moyenne statistiquement plus élevée mais la différence avec les autres pays européens reste modérée (1,1 jour par semaine en Allemagne contre 1 dans les autres pays).

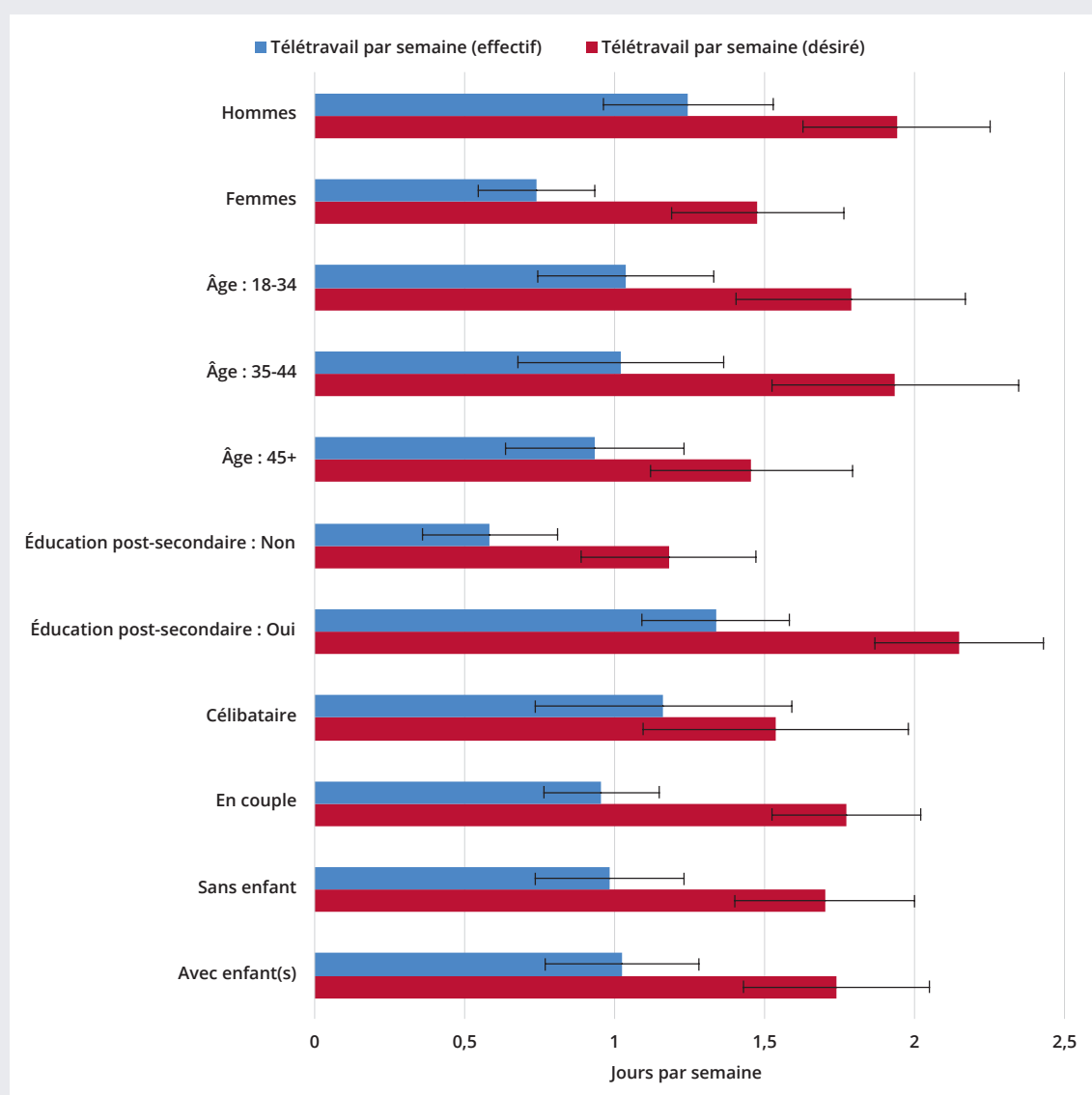
Comme dans la Figure 1, nous trouvons une distance forte entre le temps de télétravail effectif et désiré : tous les travailleurs composant notre échantillon souhaitent télétravailler plus en moyenne. La tendance observée au Luxembourg n'est donc pas singulière. La Figure 2 nous permet même de constater que le temps de télétravail désiré par les travailleurs luxembourgeois est similaire au reste des travailleurs européens. Nous avons également reproduit la Figure 1 dans les autres pays européens et confirmons que les différences de genres et d'éducation observées au Luxembourg sont également présentes dans la majeure partie des autres pays européens.

3. Conclusions

Notre analyse de données COME-HERE de novembre 2022 nous révèle qu'environ la moitié des travailleurs luxembourgeois travaille régulièrement depuis chez soi. Le temps de télétravail hebdomadaire moyen est de un jour par semaine. Bien évidemment, tout le monde ne télétravaille pas également : les hommes et les plus éduqués sont ceux qui télétravaillent le plus. Nous avons également observé que le temps hebdomadaire moyen de télétravail désiré est plus élevé que le temps effectif. Il y a donc une demande de télétravail qui n'est pas satisfaite. Cette volonté de télétravailler plus émane de l'ensemble de la force de travail. Ces faits et tendances sont d'ailleurs observés dans d'autres pays Européens.

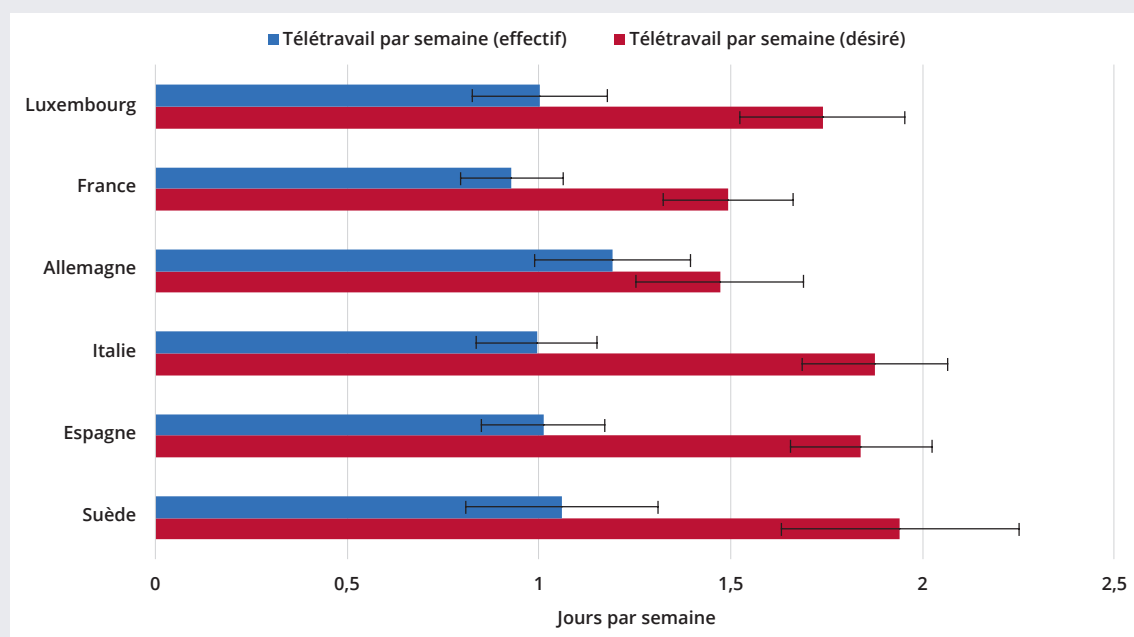
Ces résultats sont importants pour plusieurs raisons. Tout d'abord, ils suggèrent que le télétravail subsistera très certainement après la fin de la pandémie de Covid-19. Le fait qu'il existe une demande de télétravail qui n'est pas satisfaite peut être annonciatrice d'une hausse de démission future et que les entreprises ne pouvant offrir du télétravail auront potentiellement plus de difficultés à recruter dans le futur.

Figure 1 : Temps de télétravail hebdomadaire effectif et désiré au Luxembourg

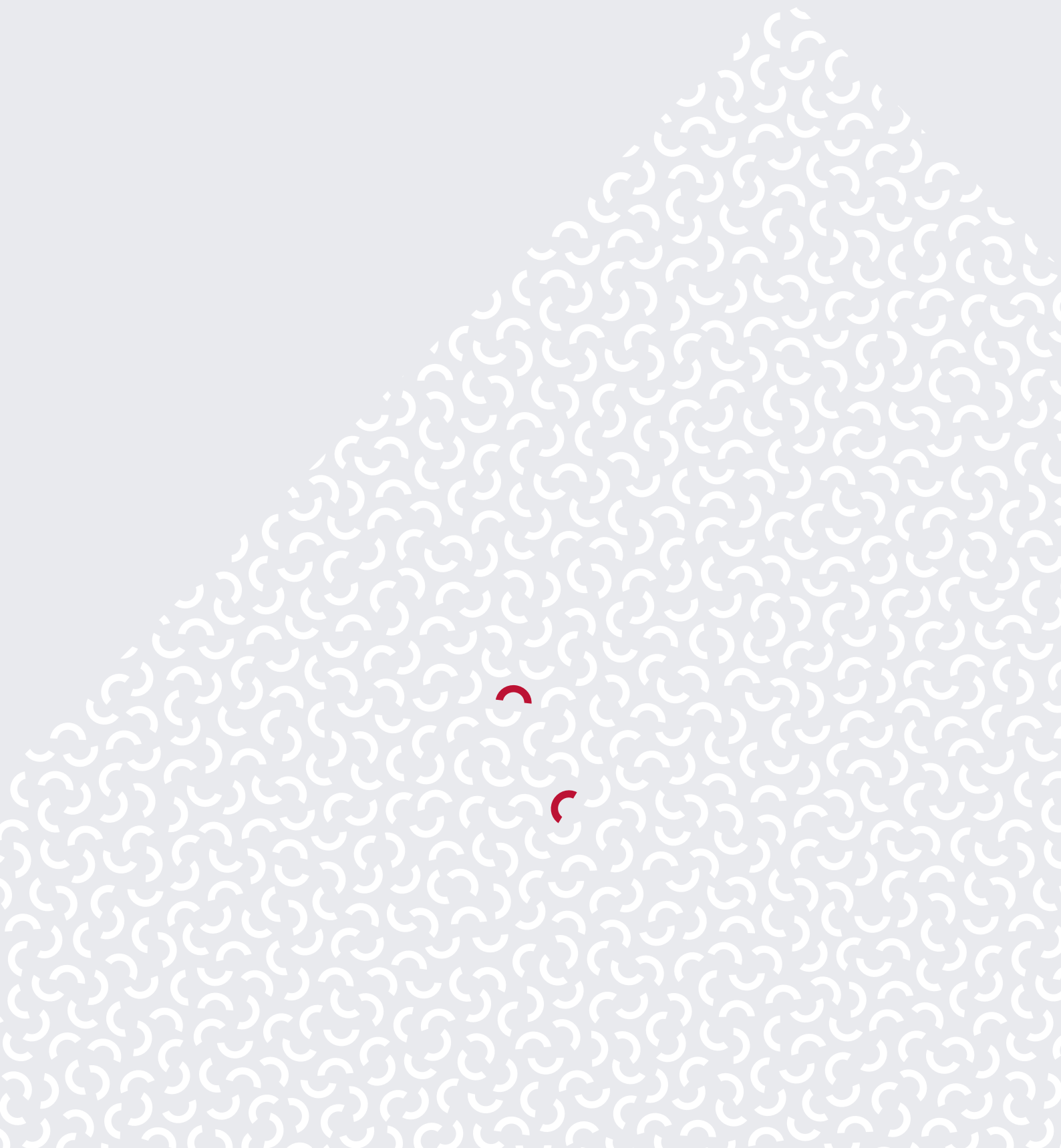


Note : Cette figure reporte le temps de travail hebdomadaire effectif et désiré moyen des travailleurs au Luxembourg venant de l'enquête COME-HERE collectée en novembre 2022.

Figure 2 : Temps de télétravail hebdomadaire effectif et désiré – une perspective européenne



Note : Cette figure reporte le temps de travail hebdomadaire effectif et désiré moyen des travailleurs venant de l'enquête COME-HERE collectée en novembre 2022.



II. CHÔMAGE ET EMPLOI

Les thèmes du chômage et de l'emploi font régulièrement l'objet de publications contradictoires. C'est parce qu'ils ont de multiples facettes : le nombre, le taux, l'analyse par telle ou telle catégorie, voire la période étudiée qui selon son point d'origine marque une tendance à la hausse ou son contraire. Par ailleurs, tant le chômage que l'emploi font l'objet de mesures objectives mais aussi subjectives, ce qui peut rajouter de la confusion dans le débat.

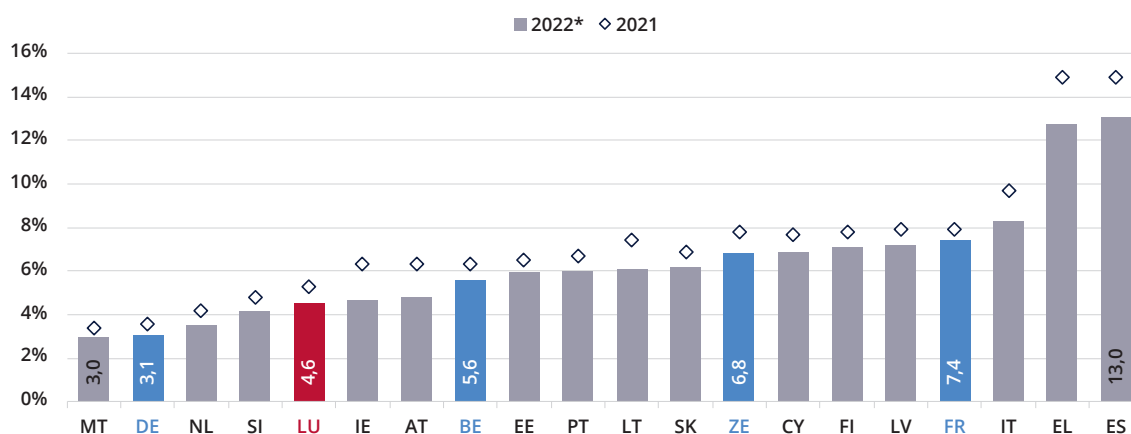
Le présent *Panorama social* a choisi de rendre compte de la situation des salariés ou ex-salariés (chômeurs ou retraités) selon un certain nombre d'indicateurs, et dans un souci de clarté et de simplicité dans la présentation. D'autres indicateurs auraient pu être rajoutés au risque d'avoir une publication confuse.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation du chômage et des demandeurs d'emploi en accordant une importance particulière à certaines populations : les salariés handicapés et/ou à capacité de travail réduite, les jeunes, les chômeurs non indemnisés, ceux de longue durée, etc. La situation du Luxembourg sera aussi relativisée par rapport aux performances des autres membres de la zone euro.

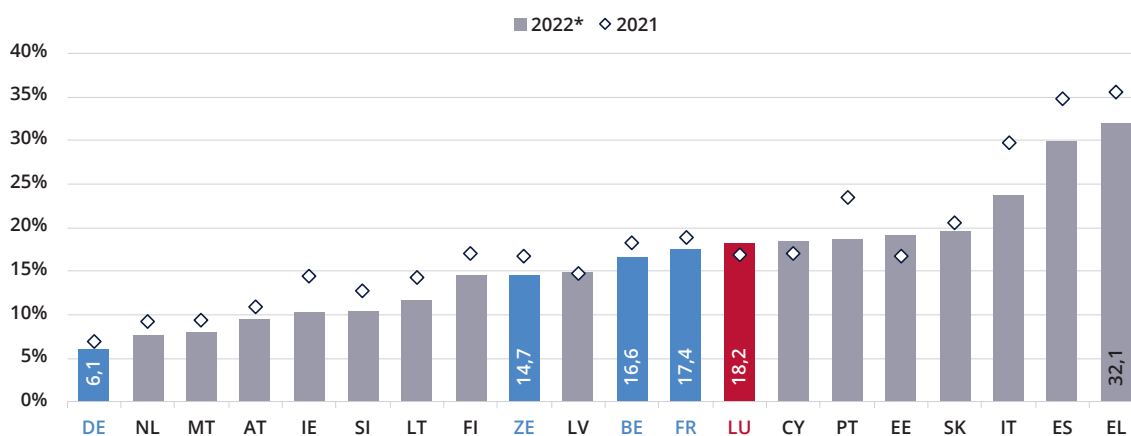
La présentation s'intéressera ensuite à l'emploi et à son évolution comparée. Elle montrera que créer des emplois ne suffit pas pour réduire le chômage. Différentes analyses seront aussi proposées par groupes de population : genre, âge, durée du travail.

Enfin, l'accent sera mis sur les caractéristiques des personnes qualifiées d'inactives (c'est-à-dire celles qui, en âge de travailler, ne sont ni au chômage ni en emploi) et sur les raisons qui justifient cette inactivité.

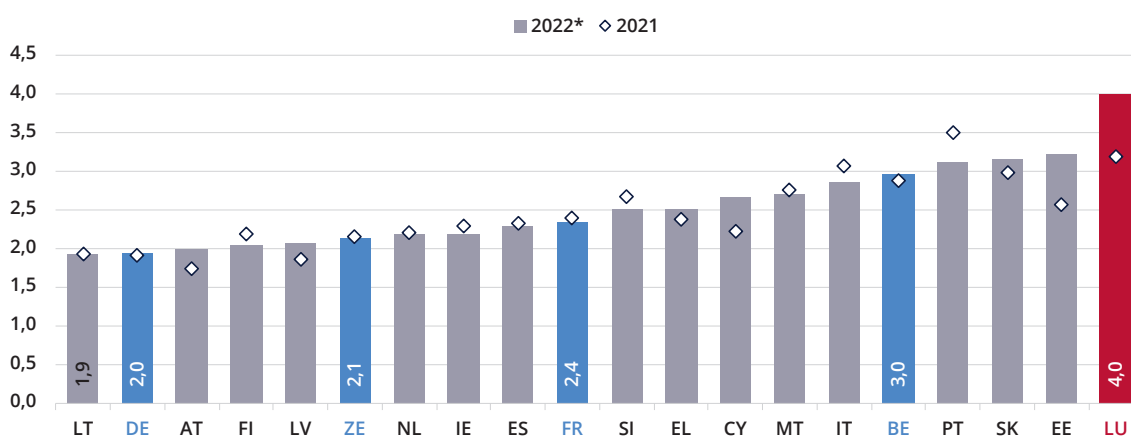
Taux de chômage des 15-64 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, moyennes annuelles, en pourcentage de la population active



Ratio entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage total



Note : * = données 2022 correspondant à la moyenne des trois premiers trimestres

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1. CHÔMAGE

1.1. Chômage total et chômage des jeunes

Après la forte baisse connue en 2021, le taux de chômage luxembourgeois poursuit sa décrue au cours de l'année 2022. Ainsi, en moyenne des trois premiers trimestres, le taux de chômage s'établit à 4,6%, soit le taux le plus bas observé depuis 2010 (4,4%).

À l'instar du Grand-Duché, les autres pays de la zone euro ont connu un affaïssement de la proportion de demandeurs d'emploi, de sorte qu'au cours des trois premiers trimestres 2022, le taux de chômage de la zone euro s'établit à son plus bas niveau depuis vingt ans.

Malgré cette amélioration, certains pays continuent à afficher des taux de chômage dépassant les 10% : c'est le cas de la Grèce et de l'Espagne. Dans le même temps, une poignée d'États-membre affichent des taux de chômage parmi les plus faibles jamais enregistrés depuis le début du siècle, cela est notamment le cas de l'Allemagne, des Pays-Bas mais aussi du Luxembourg qui affichent des taux en-deçà de 5%.

Du côté des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, on assiste à une situation similaire avec une baisse généralisée de leur taux de chômage au sein des pays de la zone euro. Toutefois, certains pays dérogent à cette amélioration et affichent une recrudescence de la proportion de jeunes à la recherche d'emploi. Cela est notamment le cas du Luxembourg où le taux de chômage des moins de 25 ans augmente de 7% par rapport à 2021.

Ainsi, au cours des trois premiers trimestres de 2022, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans s'établit à 18,2% et le pays ne renoue donc pas avec la décrue de 22,6 à 14,2% enregistrée entre 2015 et 2018.

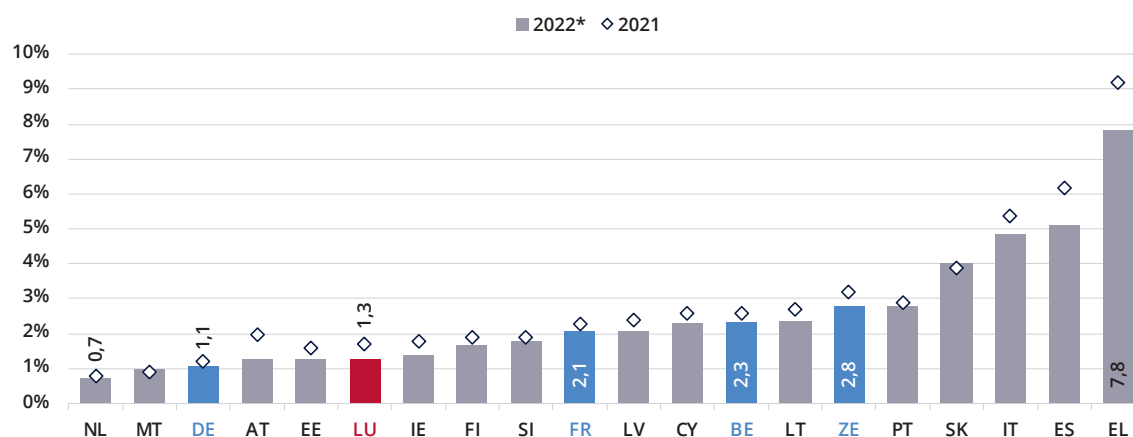
De façon générale, et le Grand-Duché ne déroge pas à la règle, force est de constater que les individus de moins de 25 ans font face à un taux de chômage au moins deux fois plus important que celui observé pour l'ensemble de la population. Le ratio entre les deux catégories d'âge s'établit ainsi à 2,1 pour la moyenne de la zone euro.

Le Grand-Duché affiche quant à lui un rapport entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage de l'ensemble de la population de 4. Cette situation peut en partie s'expliquer par une population de jeunes actifs et donc de jeunes demandeurs d'emploi particulièrement faible au Grand-Duché : en effet, une grande majorité d'entre eux poursuivent encore des études ¹³.

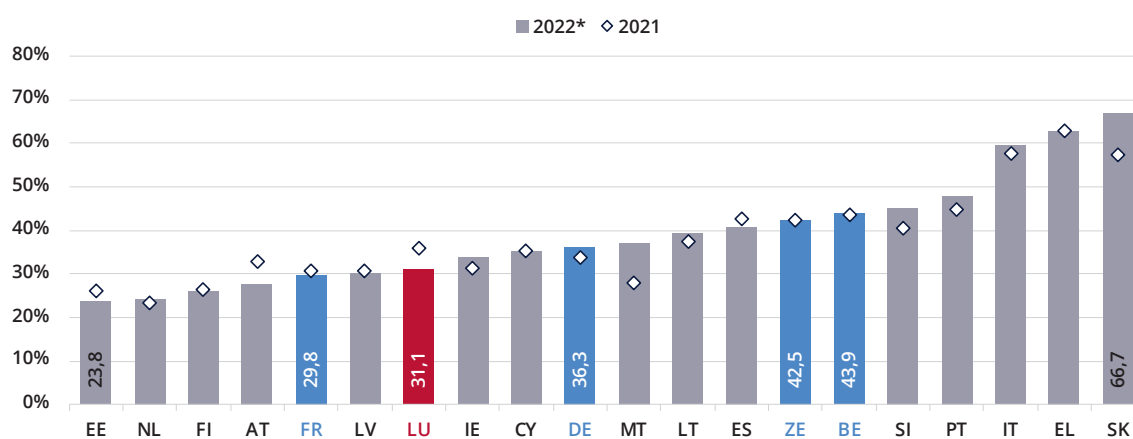
Nonobstant ce phénomène, force est de constater que le Luxembourg affiche des difficultés structurelles en matière d'intégration des 15-24 ans sur le marché de l'emploi. En témoigne le fait que depuis le début des années 2000, le Luxembourg affiche de façon continue un ratio entre chômage des jeunes et taux de chômage total qui se situe dans le top trois des pires performances au sein de la zone euro.

¹³ Voir PII.3.2.

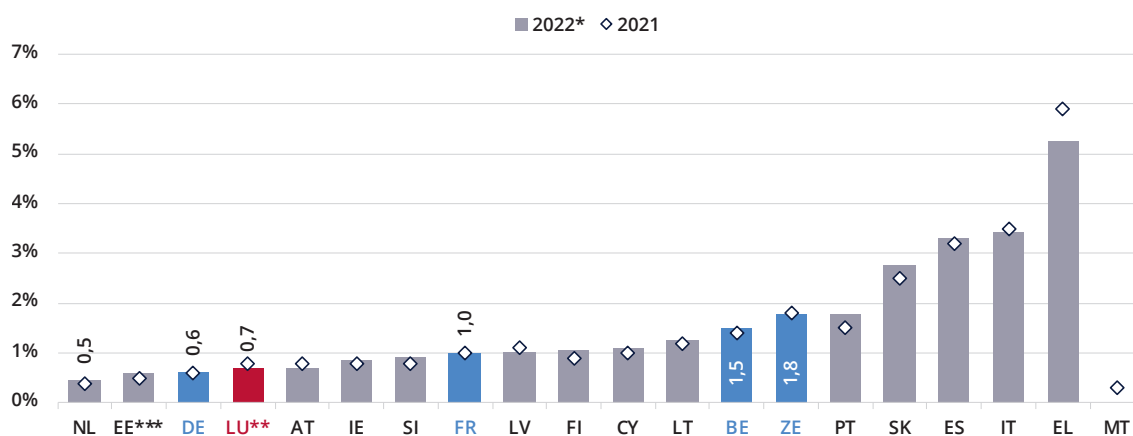
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois), en pourcentage de la population active



Chômage de longue durée, en proportion du chômage total



Taux de chômage de très longue durée (> 24 mois), en pourcentage de la population active



Notes : Toutes les données se rapportent aux personnes résidentes âgées de 20 à 64 ans ; * = moyenne des trois premiers trimestres 2022 ; ** = moyenne des deux premiers trimestres 2022 ; *** = premier trimestre 2022

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.2. Chômage de longue durée

Au Luxembourg, le taux de chômage de longue durée se situe, en 2022 (en moyenne des trois premiers trimestres), avec 1,2%, en deçà de sa moyenne historique depuis 2010 (1,6%). En effet, si ce taux a connu une progression au cours de la première moitié des années 2010 pour atteindre son apogée à 2,2% en 2016, il s'est par la suite résorbé pour tomber à 1,2% en 2019. La crise sanitaire qui a ébranlé le monde en 2020 et 2021 a provoqué une hausse transitoire à 1,7% de la proportion de chômeurs à la recherche d'emploi depuis plus de douze mois. Le retour à la normale de l'activité économique a néanmoins permis d'effacer cette hausse et de renouer avec la situation d'avant la crise sanitaire.

De façon générale, et malgré les effets délétères de la crise sanitaire, on assiste en zone euro à une tendance généralisée à la baisse du chômage de longue durée par rapport à 2010, la quasi-totalité des pays (à l'exception de Chypre, de la Grèce et de l'Italie) ayant connu une diminution du taux de chômage par rapport à 2010. Pour les trois pays qui forment l'exception, il convient de noter que les années récentes sont néanmoins marquées par une baisse du taux de chômage de longue durée, celle-ci ne suffisant cependant pas à descendre sous leur niveau de 2010.

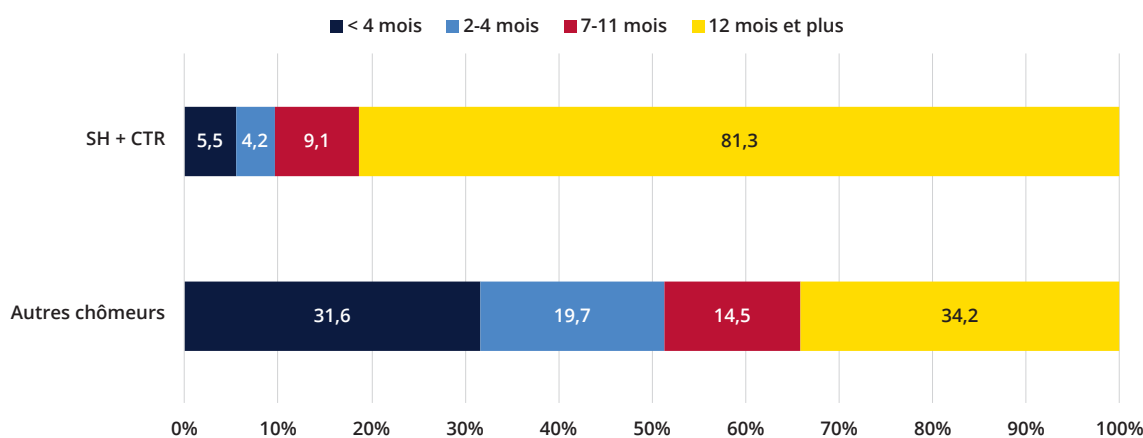
Si l'on analyse la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée dans le nombre total de chômeurs, force est de constater que ceux-ci représentent deux sur cinq (42%) des personnes à la recherche d'un emploi dans les pays de l'Union monétaire européenne. Toutefois, certains pays

affichent des proportions de chômeurs de longue durée nettement plus élevées : ainsi, en Slovaquie, en Italie ou en Grèce, cette catégorie de personnes représente plus de la moitié, voire plus de 60%, des demandeurs d'emploi.

Pour ce qui est des personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi depuis plus de vingt-quatre mois, soit celles qui se retrouvent en situation de chômage de très longue durée, le Luxembourg figure, avec un taux de 0,7% ¹⁴, parmi les meilleurs élèves au sein de la zone euro (1,8%). Toutefois, certains pays, à l'instar de l'Espagne, de l'Italie et de la Grèce ne parviennent que difficilement à juguler ce fléau et affichent des taux de chômage de très longue durée deux fois plus élevés que la moyenne européenne. Dans le cas de la Grèce, le taux de chômage de très longue durée est même plus que trois fois plus élevé que celui de la zone euro. Ainsi, malgré une baisse régulière au cours des dernières années, 5,3% de la population active grecque est à la recherche d'un emploi depuis plus de deux ans.

Pour le Luxembourg, les données de l'ADEM permettent de mieux cerner les facteurs qui empêchent les demandeurs d'emploi de retrouver rapidement leur place sur le marché du travail. Ainsi, près d'une personne sur trois inscrite depuis plus d'un an auprès de l'ADEM a un statut de travailleur handicapé ou à capacité de travail réduite. Dit autrement, parmi les demandeurs d'emploi ayant l'un de ces statuts spécifiques, plus de 80% cherchent un emploi depuis au moins un an, contre un peu plus d'un tiers des chômeurs sans statut spécifique.

Répartition des chômeurs selon leur durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2022



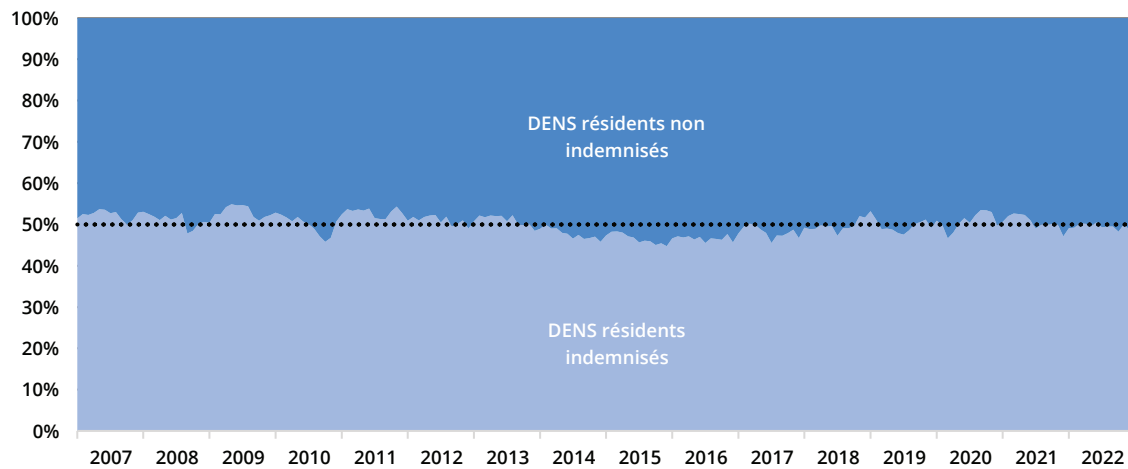
Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

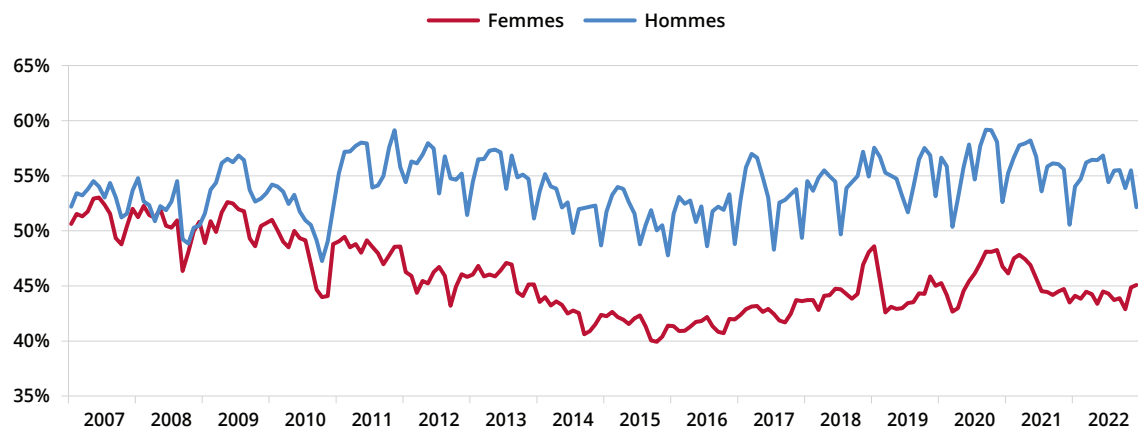
Graphique : CSL

¹⁴ En moyenne des deux premiers trimestres 2022.

Part des demandeurs d'emploi résidents indemnisés et non indemnisés inscrits auprès de l'ADEM



Proportion de chômeurs résidents indemnisés par genre



Note : DENS = demande d'emploi non satisfaite

Données : ADEM
Graphiques : CSL

2. CHÔMAGE : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

2.1. Chômage indemnisé et non indemnisé

Si l'on s'attarde sur les données publiées par l'ADEM (en ayant en tête les observations formulées dans l'encadré ci-dessous), force est de constater que le taux de chômage est, avec 4,6% à un niveau légèrement inférieur à sa moyenne historique (5% de 2000 à 2022). La résurgence du chômage au Luxembourg, et dans les pays européens de façon plus générale, est liée à la crise sanitaire qui a éclaté au printemps 2020 et qui a contraint le gouvernement à prendre des mesures d'arrêt temporaire de bon nombre d'activités économiques qui, pour certaines, perdurent une bonne partie de l'année. Dès lors, le Grand-Duché, qui était en bonne voie de retrouver un niveau de chômage équivalent à celui d'avant l'éclatement de la crise financière et économique du début des années 2010 s'éloigne à nouveau de cet objectif.

Si la part de chômeurs indemnisés ne tombait guère sous la barre des 50% avant 2013 (à l'exception de 2010, année au cours de laquelle cette proportion est passée pendant plusieurs mois sous ce niveau symbolique), la crise de la dette souveraine européenne a contribué à un allongement des périodes de chômage, et donc à une diminution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés. De janvier 2014

à décembre 2017, c'est donc la situation inverse qui prévaut avec en moyenne que 47% des personnes inscrites auprès de l'ADEM qui sont indemnisées.

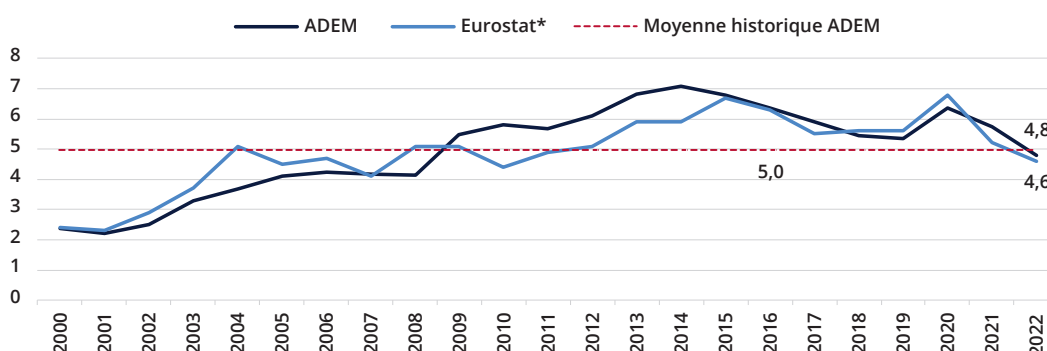
Depuis lors, la proportion de chômeurs indemnisés connaît une tendance à la hausse qui se renforce courant 2020 sous l'afflux de personnes ayant perdu leur emploi dans le cadre de la crise sanitaire, mais aussi de la prolongation des durées d'indemnisation du chômage au plus fort de la crise sanitaire.

Depuis 2021, force est de constater que la proportion de chômeurs s'établit à 50% en moyenne.

Concernant la proportion de demandeurs d'emploi indemnisés selon le genre, il appert que les femmes sont moins bien loties que leurs congénères masculins. Ainsi, pour ces premières, la proportion d'indemnisées se situe durablement sous 50% depuis 2010 avec un creux de moins de 45% de 2014 à 2018. Si la crise sanitaire a induit une légère hausse de la proportion de demandeuses d'emploi indemnisées, celle-ci n'a pas eu un caractère durable, et a repris une tendance baissière au cours de l'année 2020. Pour les hommes, ce n'est que ponctuellement que la part de ceux qui sont indemnisés tombe sous 50%.

Note concernant les divergences entre les taux de chômage ADEM et Eurostat

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Notes : Données non corrigées des variations saisonnières ; * = moyenne des trois premiers trimestres 2022

Données : ADEM, Eurostat

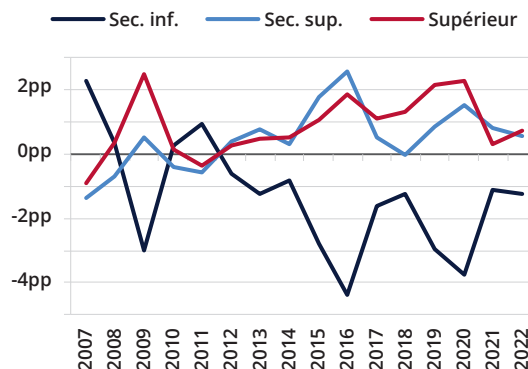
Graphique : CSL

Le taux de chômage harmonisé publié par Eurostat repose sur l'Enquête sur les forces de travail (Labor force Survey) menée au niveau européen auprès des ménages des différents pays. Selon la définition utilisée, un chômeur est une personne qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, est disponible pour un emploi dans les deux semaines suivantes (ou a déjà retrouvé un emploi commençant dans les trois mois à venir) et a recherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes. La définition retenue s'articule donc autour de la disponibilité du chômeur pour un emploi.

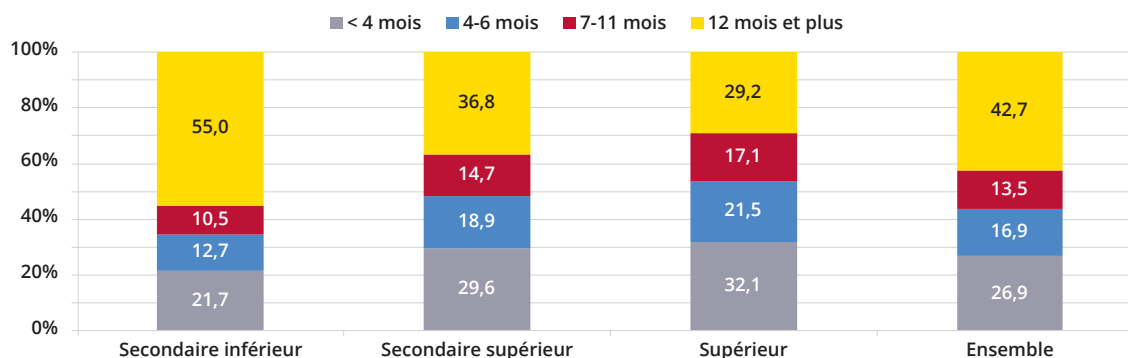
En revanche, le taux de chômage ADEM repose sur une définition administrative. C'est le nombre de personnes qui se sont inscrites auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi, sans nécessairement satisfaire à l'ensemble des critères européens présentés ci-avant.

Répartition (à gauche) et variation en points de pourcentage (à droite) des demandeurs d'emploi par niveau de formation, moyennes annuelles

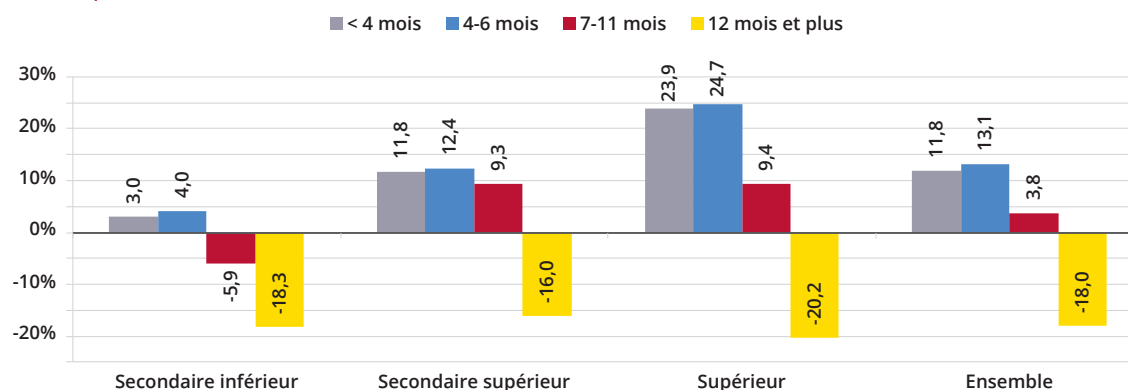
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par niveau de formation		
		Sec. inf.	Sec. sup.	Supérieur
2007	9 009	67,0%	22,7%	10,3%
2008	9 201	67,4%	22,0%	10,6%
2009	12 406	64,4%	22,5%	13,1%
2010	13 473	64,6%	22,1%	13,3%
2011	13 426	65,6%	21,5%	12,9%
2012	14 889	65,0%	21,9%	13,1%
2013	17 128	63,7%	22,7%	13,6%
2014	18 234	62,9%	23,0%	14,1%
2015	17 767	60,1%	24,8%	15,2%
2016	16 933	55,7%	27,3%	17,0%
2017	16 177	54,0%	27,9%	18,1%
2018	15 250	52,8%	27,8%	19,4%
2019	15 383	49,8%	28,7%	21,5%
2020	18 673	46,1%	30,2%	23,8%
2021	17 138	44,9%	31,0%	24,1%
2022	14 570	43,7%	31,5%	24,8%



Répartition des chômeurs selon le niveau d'études et la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2022



Évolution du nombre de demandeurs d'emploi selon le niveau de formation et la durée d'inscription, décembre 2021 - décembre 2022



Les niveaux de formation retenus par l'ADEM

Secondaire	inférieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 11 ^e ou 3 ^e
	supérieur	Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 13 ^e ou 1 ^{re}
Supérieur		Avoir terminé avec succès des études post-secondaires

Données : ADEM

Graphiques : CSL

2.2. Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription

Les données de l'ADEM permettent d'analyser dans le détail les caractéristiques personnelles des personnes cherchant un emploi.

Ainsi, jusqu'en décembre 2020, on constate une hausse considérable du nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits auprès de cette administration : +20% entre les mois de décembre 2019 et 2020 (+3 386 inscrits). Cette hausse est indubitablement en grande partie imputable aux conséquences économiques de la crise sanitaire liée à la propagation dans le monde du coronavirus SARS-COV-2. Depuis, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a connu une importante décrue avec une diminution de 3 515 du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM entre décembre 2020 et décembre 2021. Au cours de l'année 2022, cette décrue s'est poursuivie, avec une diminution de 1 286 du nombre de demandeurs d'emploi au mois de décembre 2022 par rapport au même mois de l'année précédente.

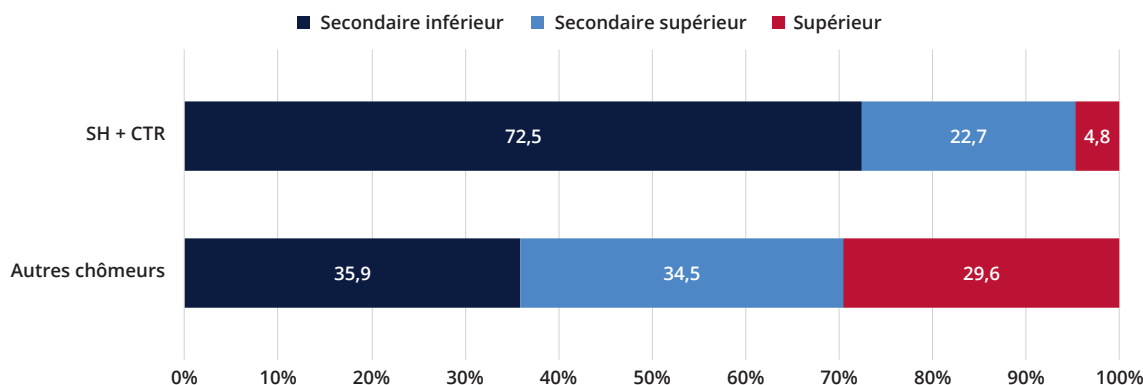
Si la situation sur le front du chômage s'est détendue, les évolutions des deux dernières années ne sont pas venues remettre en cause certaines tendances de fond à l'œuvre depuis une bonne douzaine d'années. Cela est notamment le cas de la diminution de la part de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. En effet, leur nombre est multiplié par 0,7 par rapport à 2010, tandis que pour les chômeurs diplômés de l'enseignement post-secondaire le coefficient multiplicateur est de 2. Ces derniers représentent désormais un quart des personnes inscrites auprès de l'ADEM contre encore 10% seulement en 2007.

Toutefois, si l'on considère à la fois le niveau de diplôme et la durée d'inscription auprès de l'ADEM, force est de constater que ce sont les chômeurs de longue durée faiblement qualifiés qui prédominent : ainsi, 55%¹⁵ des inscrits depuis plus d'un an n'ont au mieux qu'un diplôme du cycle inférieur du secondaire.

Comme il a été évoqué ci-avant, l'année 2022 a été marquée par une nette réduction du nombre de demandeurs d'emploi. Toutefois, toutes les catégories d'inscrits à l'ADEM n'ont pas profité de cette décrue au cours de l'année écoulée. Ainsi, suite à la baisse généralisée du nombre de demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de formation ou leur durée d'inscription, en 2021, en 2022 ce sont uniquement les chômeurs inscrits depuis plus d'un an qui voient leurs effectifs se réduire indépendamment de leur niveau de diplôme. Pour les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à l'ADEM courant 2022, force est de constater que seuls ceux faiblement qualifiés inscrits depuis 7 à 11 mois ont connu une diminution de leur nombre de 6%.

Les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés forment sans équivoque le groupe de personnes le plus important parmi les inscrits à l'ADEM. Pire encore, force est de constater qu'ils sont fortement surreprésentés au sein de la catégorie de chômeurs ayant le statut de travailleur handicapé et/ou à capacité de travail réduite : ils y représentent près des trois quarts des demandeurs d'emploi, contre seulement 36% au sein des groupes de chômeurs n'ayant pas de statut spécifique.

Répartition des chômeurs avec et sans statut spécifique selon leur niveau de diplôme, décembre 2022

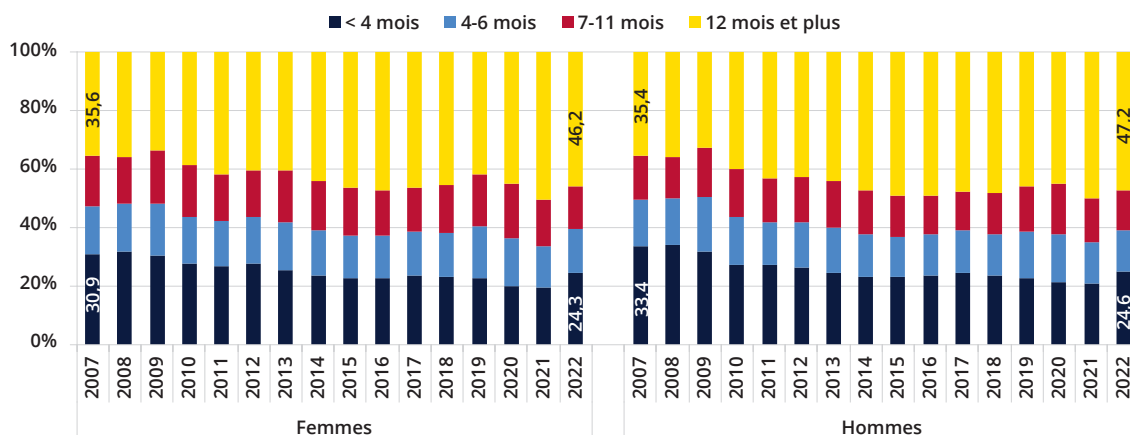


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

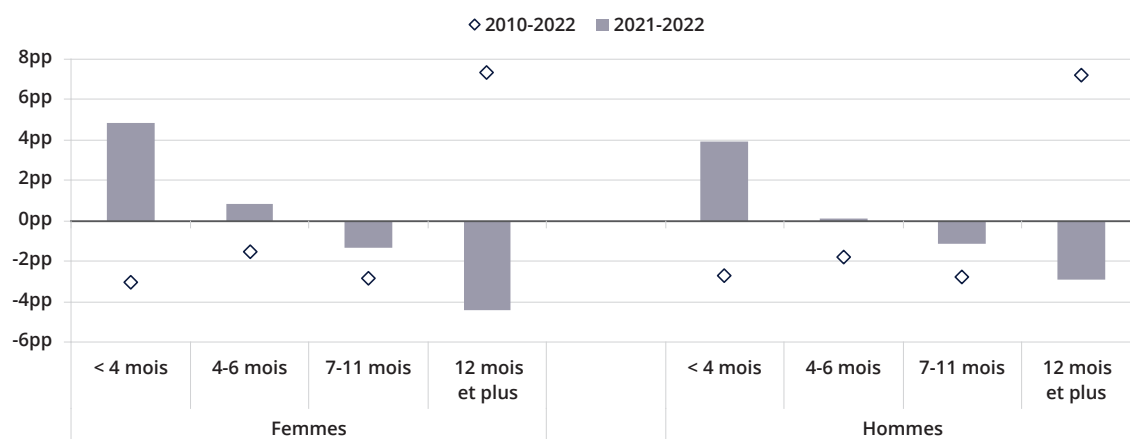
Données : ADEM
Graphique : CSL

¹⁵ Soit 3 689 des 6 723 chômeurs inscrits depuis plus d'un an au mois de décembre 2022.

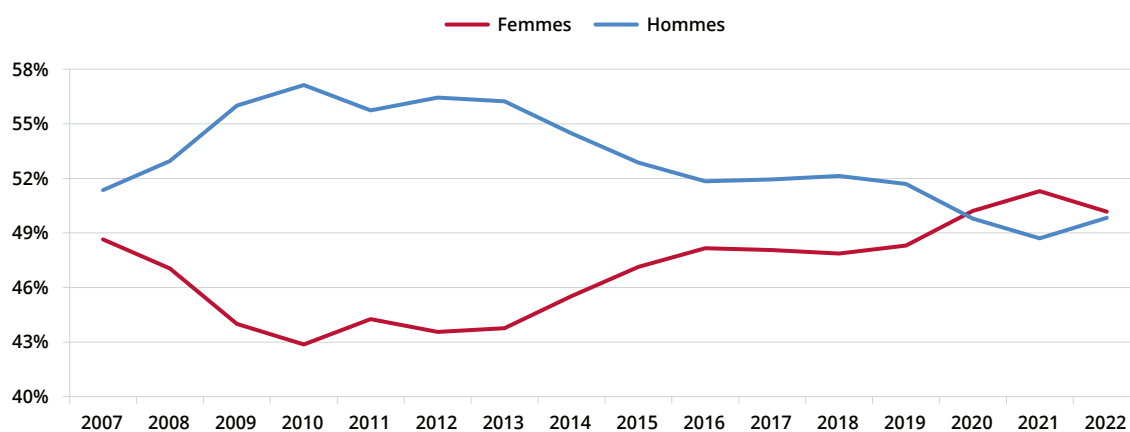
Durée du chômage selon le genre et variations en points de pourcentage, moyennes annuelles



Variations de la durée du chômage selon le genre, en points de pourcentage



Chômage de longue durée (douze mois et plus) selon le genre, moyennes annuelles



Données : ADEM
Graphiques : CSL

2.3. Chômage selon le genre et la durée d'inscription

Depuis le milieu des années 2000, le chômage connaît progressivement une mutation structurelle : si les caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi jouent bien évidemment toujours un rôle, force est de constater que de façon générale les durées d'inscription auprès de l'ADEM s'allongent au fil des années, quoique dans des proportions sensiblement différentes selon les types d'individus (voir aussi sections précédentes et suivantes).

La répartition par genre des demandeurs d'emploi ne déroge pas à cette règle : la proportion de femmes concernées par le chômage de longue durée s'est progressivement accrue au cours de la dernière dizaine d'années, tandis que pour les hommes la progression est un peu plus modérée.

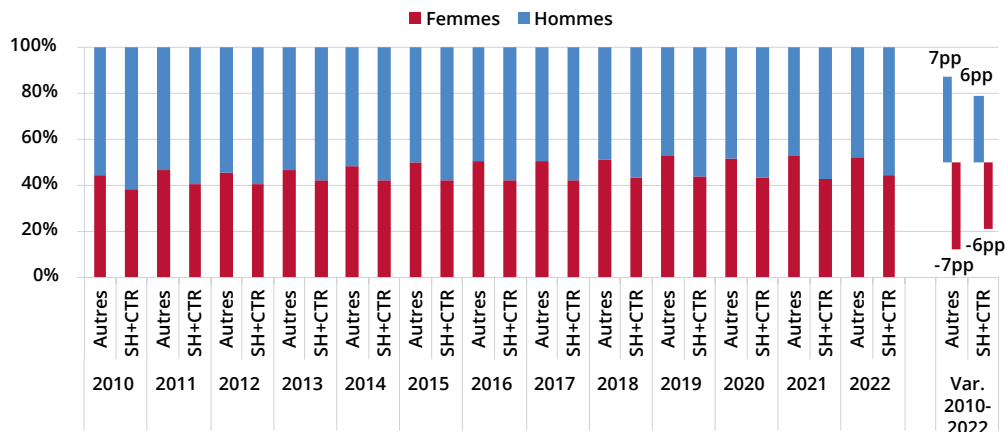
À court terme, entre décembre 2021 et décembre 2022, cette tendance ne se confirme pas. Ainsi, on assiste à une diminution du nombre de chômeurs de longue durée quel que soit le genre. Ce revirement s'explique en partie par l'afflux accru de nouveaux inscrits (< 4 mois) en cours d'année, qui fait mécaniquement chuter les parts des autres catégo-

ries. On note cependant, pour 2022, que les variations des différentes catégories de durée sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes.

De ce fait, les deux genres affichent désormais une répartition par catégorie de durée similaire. Pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis au moins un an, on ne compte que 23 femmes de plus que d'hommes. Dix ans en arrière, année où l'écart entre les deux genres était à son paroxysme, les femmes ne représentaient que 43% des demandeurs d'emploi, soit une différence d'environ 760 personnes.

Concernant les statuts spécifiques, il appert que les hommes sont surreprésentés au sein des demandeurs d'emploi handicapés et/ou à capacité de travail réduite : ainsi, leur part, quoiqu'en baisse régulière depuis 2008, s'établit à 55%. Mécaniquement, la part de demandeuses d'emploi parmi ceux et celles ayant un statut spécifique connaît une hausse sur les douze dernières années, passant de 36% en 2008 à 44% en 2022.

Chômage selon le genre et le statut spécifique, moyennes annuelles



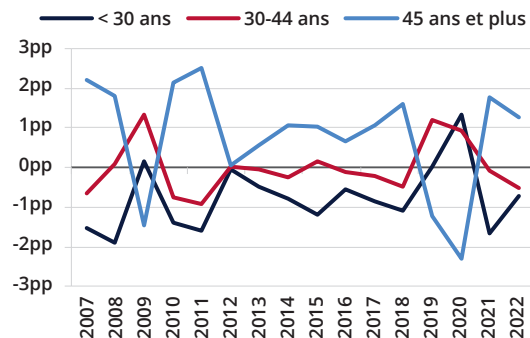
Notes : pp = points de pourcentage ; SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

Données : ADEM

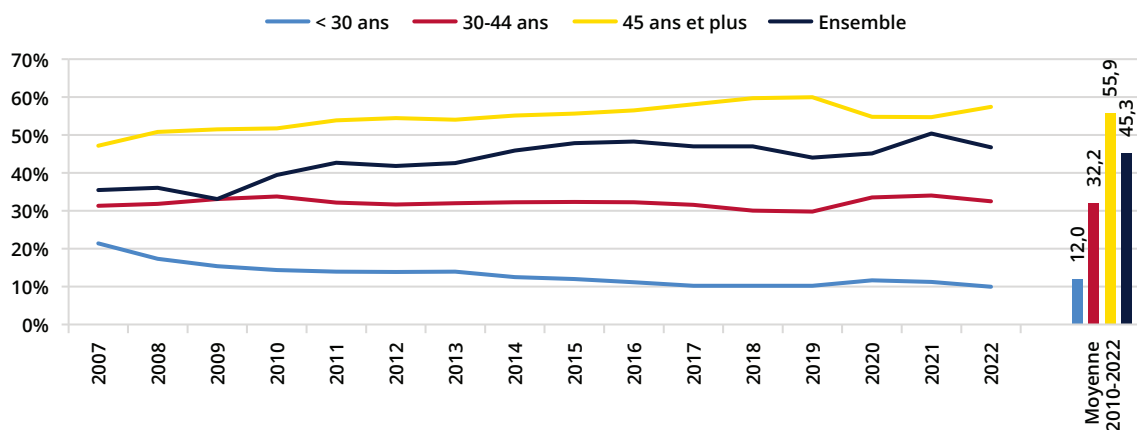
Graphique : CSL

Répartition (à gauche) et variation en points de pourcentage (à droite) des demandeurs d'emploi par catégorie d'âge, moyennes annuelles

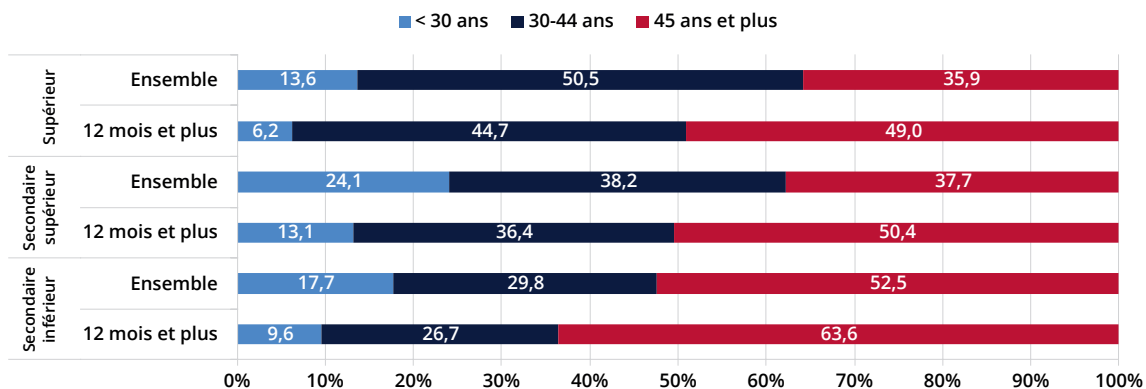
Année	Nombre moyen de DENS	Proportion de DENS par catégorie d'âge		
		< 30 ans	30 - 44 ans	45 ans et plus
2007	9 009	29,5%	37,3%	33,2%
2008	9 201	27,6%	37,4%	35,0%
2009	12 406	27,8%	38,7%	33,5%
2010	13 473	26,4%	38,0%	35,7%
2011	13 426	24,8%	37,1%	38,2%
2012	14 889	24,7%	37,1%	38,2%
2013	17 128	24,2%	37,0%	38,7%
2014	18 234	23,4%	36,8%	39,8%
2015	17 767	22,2%	36,9%	40,8%
2016	16 933	21,7%	36,8%	41,5%
2017	16 177	20,8%	36,6%	42,6%
2018	15 250	19,7%	36,1%	44,2%
2019	15 383	19,7%	37,3%	43,0%
2020	18 673	21,1%	38,2%	40,7%
2021	17 138	19,4%	38,1%	42,4%
2022	14 570	18,7%	37,6%	43,7%



Proportion du chômage de longue durée (douze mois et plus) selon l'âge du demandeur d'emploi, moyennes annuelles



Niveau d'études et âge des chômeurs de longue durée, moyenne 2022



2.4. Chômage de longue durée selon l'âge

Au cours des quinze dernières années, la répartition par catégorie d'âge des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM a évolué en défaveur des plus âgés. En effet, force est de constater que depuis 2007 leur part a augmenté de près de 10 points de pourcentage et que, de ce fait, les chômeurs âgés représentent désormais deux demandeurs d'emploi sur cinq. *A contrario*, la proportion de jeunes chômeurs tend à décroître progressivement (-11 points de pourcentage par rapport à 2007), tandis que la catégorie d'âge intermédiaire (de 30 à 44 ans) représente une part stable du nombre total de personnes inscrites auprès de l'administration de l'emploi.

Si l'on s'intéresse exclusivement aux demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, il appert que c'est la tranche d'âge la plus élevée qui y est la plus représentée avec, en moyenne, 56% des chômeurs de longue durée entre 2010 et 2020 et un pic à 60% en 2019. Si la crise sanitaire a fait affluer un nombre plus important qu'à l'accoutumé de jeunes dans le rang des demandeurs d'emploi, force est de constater qu'en 2022 la proportion de demandeurs d'emplois de longue durée parmi les plus âgées reste nettement au-delà de celle connue dans les autres catégories d'âge. Ainsi, les jeunes sont, quant à eux, avec une part de 10% en 2020, ceux qui sont le moins concernés par le chômage de longue durée.

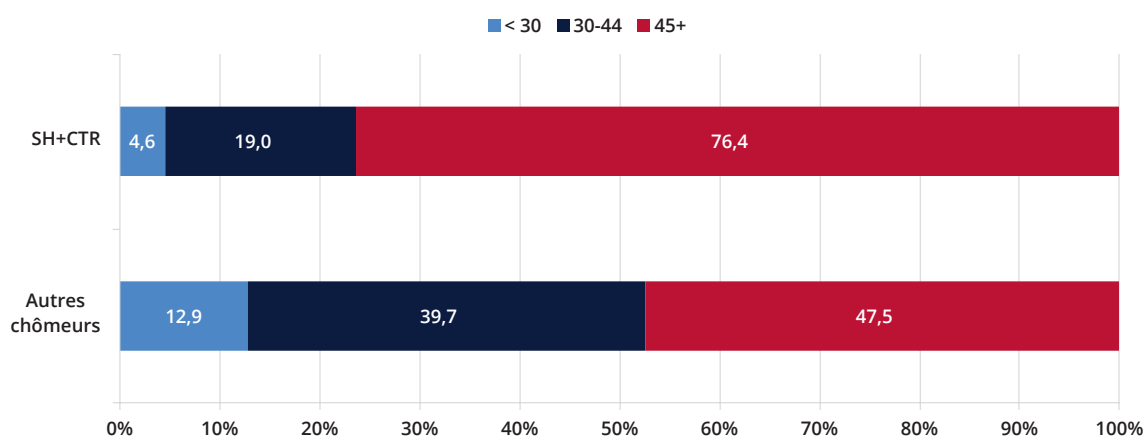
Dès lors, les personnes de plus de 45 ans sont non seulement celles qui sont le plus concernées par le chômage (44% des demandeurs d'emploi) mais également celles pour lesquelles cette situation perdure le plus longtemps.

Précédemment, dans la section 2.2, une relation entre ancienneté d'inscription et niveau de formation a été constatée : plus ce dernier est faible, plus la première est importante. Cette relation apparaît d'autant plus nettement si l'on ajoute la catégorie d'âge comme critère d'analyse : près des deux tiers (64%) des chômeurs de longue durée ont à la fois un niveau de formation faible et un âge dépassant les 45 ans.

Cependant, la formation à elle seule ne constitue pas un rempart suffisant face au fléau qu'est le chômage puisque la durée de ce dernier tend – si l'on exclut la décrue du chômage en 2021 et 2022 – à augmenter pour tous les niveaux de diplôme.

La situation des demandeurs d'emploi ayant un statut spécifique donne un éclairage supplémentaire sur la relation entre âge et chômage. Ainsi, plus des trois quarts des personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite inscrites auprès de l'ADEM ont plus de 45 ans.

Chômeurs de longue durée selon l'âge, moyenne 2022

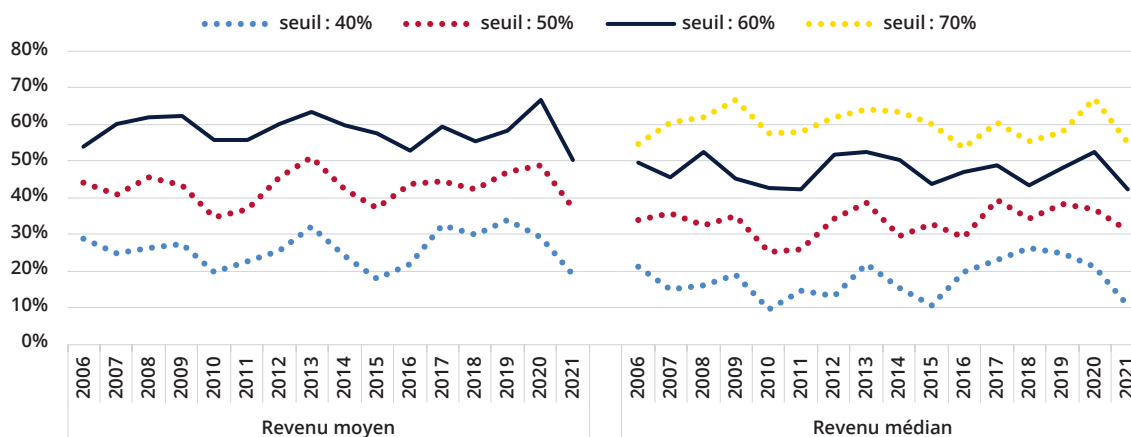


Notes : SH = salariés handicapés ; CTR = capacité de travail réduite

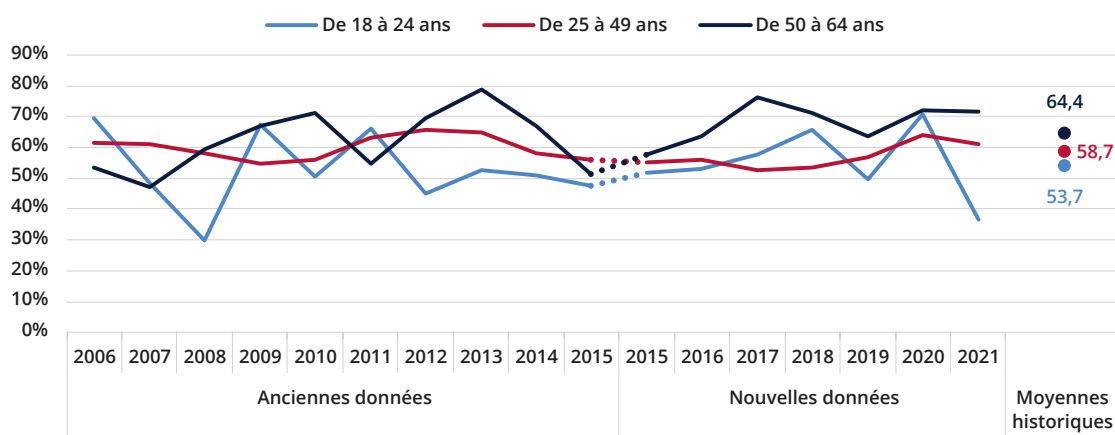
Données : ADEM

Graphique : CSL

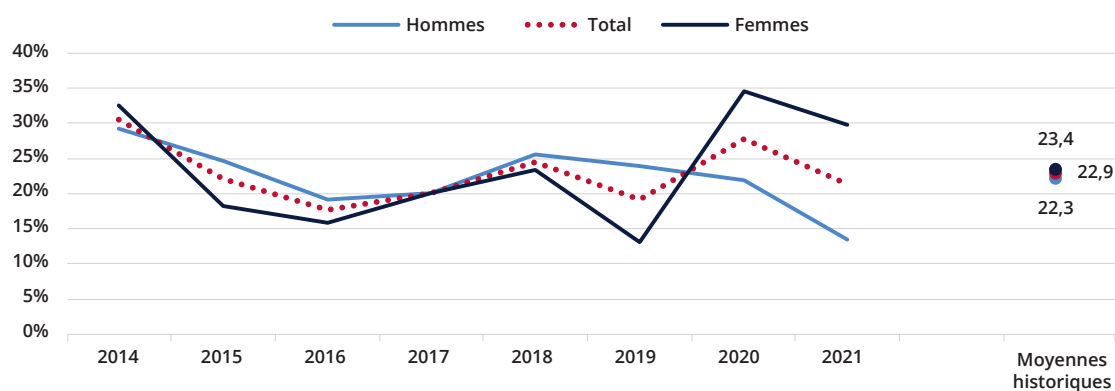
Taux de risque de pauvreté des chômeurs par seuil de pauvreté



Chômeurs en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon l'âge



Taux de privation matérielle et sociale des chômeurs selon le genre



Notes : Ruptures de série en 2016 pour tous les graphiques.

Les données pour les 18-24 ans sont peu fiables avant 2010 et de 2017 à 2019 tandis que les données pour les 50-64 ans sont peu fiables avant 2010.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

2.5. Chômage et pauvreté

Le taux de risque de pauvreté est une proportion observée à partir du seuil de pauvreté, ce dernier correspondant à une proportion du revenu équivalent médian de la population. Quel que soit le seuil retenu, le taux de risque de pauvreté varie dans le temps. Le seuil choisi exerce néanmoins une influence sur la façon dont varie le taux de risque de pauvreté, notamment parce qu'une certaine proportion de personnes – celles dont les revenus sont proches du seuil de pauvreté – peuvent passer sous (ou au-dessus) du seuil de pauvreté lorsque celui-ci varie au gré des fluctuations du revenu équivalent médian.

Ainsi, pour les résidents du Grand-Duché, le taux de risque de pauvreté au seuil de 60% du revenu équivalent médian est de 18,1% ¹⁶. Ce taux de risque de pauvreté s'inscrit néanmoins dans une tendance à la hausse depuis le début des années 2000, même si celle-ci est parfois interrompue par des baisses ponctuelles et de courtes durées.

Si ces chiffres peuvent déjà paraître élevés, la situation est autrement plus dramatique pour les personnes à la recherche d'un emploi. Ainsi, pour les chômeurs, le taux de risque de pauvreté s'élève, en 2021, à 42%.

La situation délétère à laquelle font face les demandeurs d'emploi ne concerne cependant pas la seule pauvreté monétaire. En effet, si l'on se réfère au taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale ¹⁷, la situation des demandeurs d'emploi ne s'améliore guère depuis une quinzaine d'années. En 2021, les jeunes de 18 à 24 ans forment cependant une exception à la règle, avec une forte diminution par rapport à l'année précédente. Néanmoins, les jeunes ont déjà connu de 2006 à 2008 une baisse conséquente de leur taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale qui est par la suite reparti à la hausse. Dès lors, la persistance de cette amélioration de la situation des jeunes chômeurs reste à confirmer au cours des prochaines années.

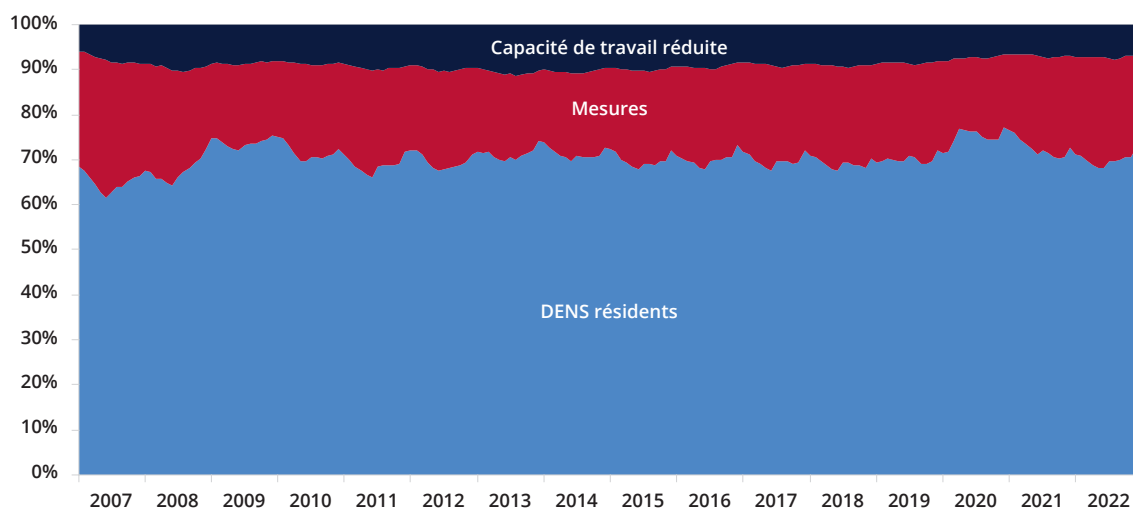
Du fait de la faiblesse des revenus dont ils disposent, les demandeurs d'emploi se voient parfois contraints à renoncer à certains biens et services essentiels, mais aussi à participer pleinement à la vie en société. Ainsi, si pour l'ensemble de la population le taux de privation matérielle et d'exclusion sociale sévère n'est que de 5,3% en 2021, il est, avec 21,4%, plus de quatre fois plus élevé pour les personnes à la recherche d'un emploi !

À cet égard, on note tout particulièrement l'explosion du taux de privation matérielle et sociale des femmes à la recherche d'emploi qui est passé de 13% en 2019 à 30% en 2021, soit un doublement en l'espace d'à peine deux ans !

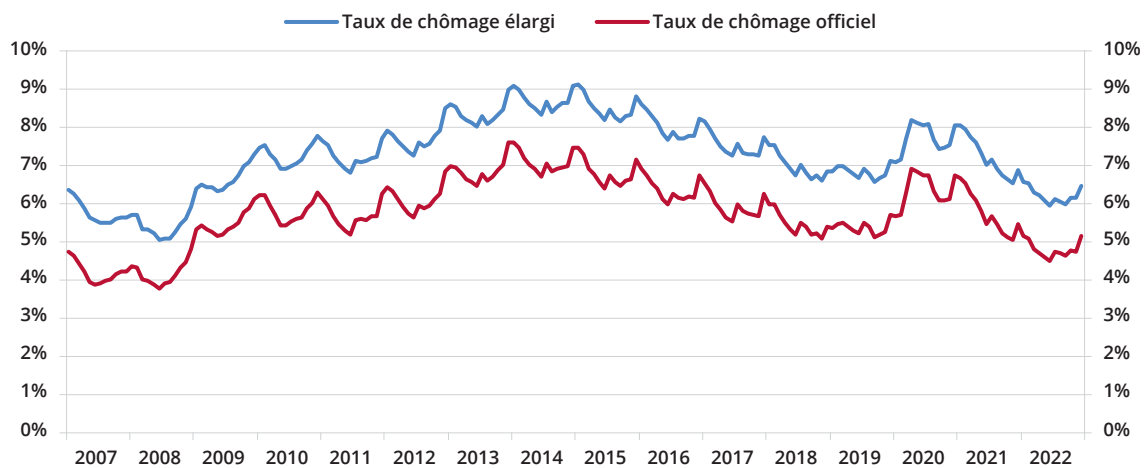
¹⁶ Voir Pl.5.

¹⁷ Une personne est considérée comme étant en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dès que son revenu disponible se situe sous le seuil de pauvreté, que ses conditions de vie sont contraintes par un manque de ressources (privation matérielle) ou qu'elle fait partie d'un ménage à très faible intensité de travail.

Répartition par catégorie de personnes inscrites à l'ADEM



Taux de chômage officiel et taux de chômage élargi



Données : ADEM, STATEC

Graphiques : CSL

2.6. Mesures pour l'emploi

Les personnes en mesure pour l'emploi sont des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM mais écartés des statistiques officielles du chômage, et notamment du calcul du taux de chômage. On distingue en effet dans les données de l'ADEM trois grands groupes de demandeurs d'emploi : 1) ceux qui sont affectés à une mesure pour l'emploi ; 2) ceux ayant une capacité de travail réduite ¹⁸ (CTR) ; 3) les autres demandeurs d'emploi.

Au fil des années, la part des demandeurs d'emploi n'appartenant à aucune des deux premières catégories énumérées ci-avant connaît une progression et se stabilise à partir de 2013 aux alentours de 70%. En fin de période, et plus précisément en 2020, elle connaît une hausse abrupte sous l'effet de la considérable hausse des demandeurs d'emploi due à la crise sanitaire liée à la Covid-19. Depuis, on assiste à un retour à la normale, la part des demandeurs d'emploi n'étant pas en mesure pour l'emploi et n'ayant pas une capacité de travail réduite s'établissant désormais à un peu plus de 70%, soit peu ou prou au niveau de la moyenne historique entre 2007 et 2021.

La part des personnes à capacité de travail réduite dans les chiffres du chômage élargi connaît elle aussi une progression pour atteindre une proportion de près de 12% en 2013. Par après, cette part repart à la baisse et se situe actuellement à près de 7%.

Pour ce qui est des mesures pour l'emploi, elles perdent elles aussi mécaniquement en importance au cours de la période, cette perte étant essentiellement concentrée dans les années 2007 à 2010, 2012 à 2013, et en 2020. Si au cours des dernières années la proportion d'inscrits à l'ADEM affectés à des mesures pour l'emploi fluctuait aux alentours de 22%, l'année 2020 est marquée par une chute abrupte de leur part à environ 17%. À partir de 2021, la proportion de demandeurs d'emploi en mesure revient à sa proportion d'avant-crise.

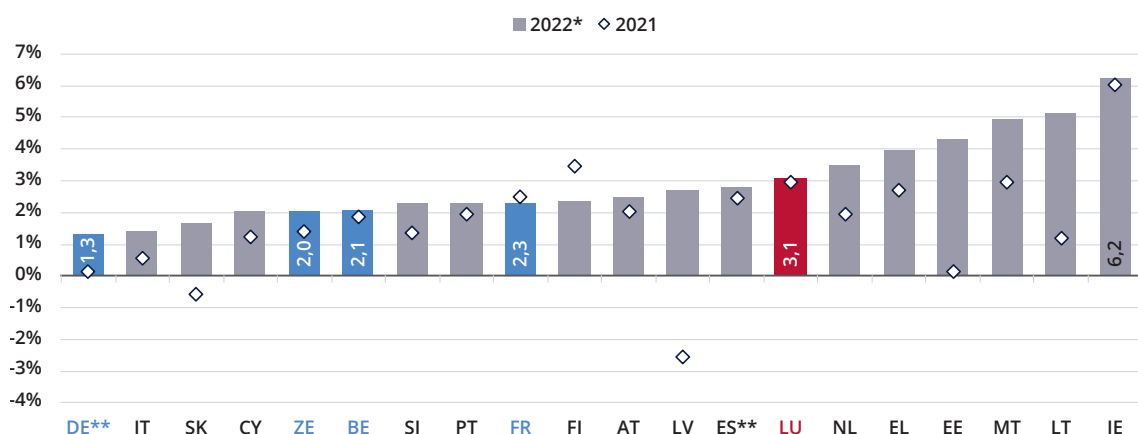
La prise en compte de cette dernière catégorie de personnes, c'est-à-dire des demandeurs d'emploi en mesure, dans le calcul du taux de chômage donne une image plus proche de la réalité de la proportion de la population active qui ne trouve pas d'emploi stable. Ainsi, le taux de chômage élargi s'établit en décembre 2022 à 6,4% de la population active (contre 8% en décembre 2020), contre seulement 5,1% pour le taux de chômage officiel. De 2009 à 2014, l'écart entre les deux taux s'accroît (entrecoupé par une période de relative stabilité, voire de diminution de 2011 à 2013) faisant ainsi apparaître un taux de chômage officiel plus bas d'environ 1,5 points de pourcentage. Depuis 2017, l'écart entre les deux taux décline lentement d'année en année pour ne se situer plus qu'à 1,3 points à la fin de l'année 2022.

¹⁸ La capacité de travail réduite trouve son origine dans une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des salariés qui ne peuvent plus exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions L. 551-1 et suivantes du Code du travail.

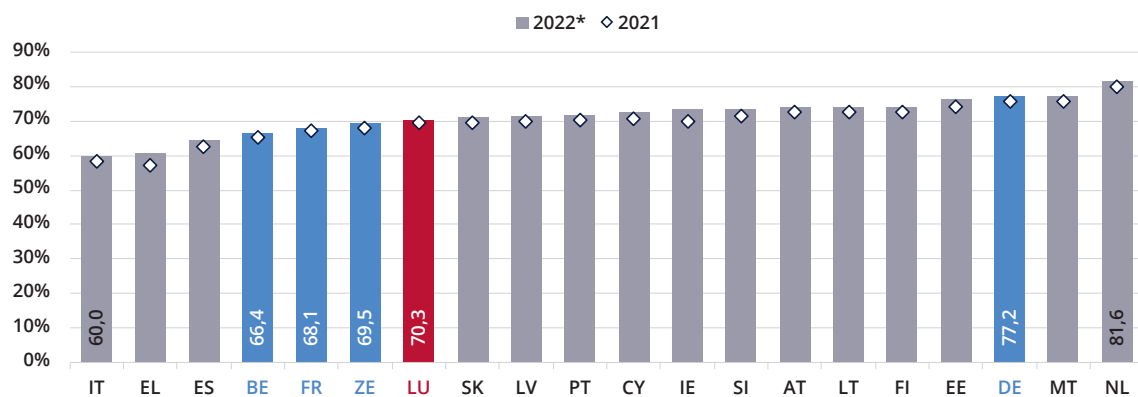
Évolution de l'emploi total intérieur (2000 = 100)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
AT	100	103,1	109,1	110,8	112,0	112,4	113,4	114,1	115,6	117,5	119,5	120,8	118,8	121,2	124,2
BE	100	104,0	109,3	110,8	111,3	110,9	111,4	112,4	113,8	115,5	117,2	119,1	119,2	121,4	123,9
CY	100	116,4	129,0	129,4	124,8	117,8	115,5	117,3	122,7	129,3	136,3	141,4	139,7	141,5	144,4
DE**	100	98,3	102,7	103,9	105,1	106,0	106,9	107,9	109,2	110,7	112,2	113,3	112,4	112,5	114
EE	100	104,6	93,6	99,8	101,4	102,7	103,5	106,4	106,7	109,6	110,6	112	109	109,1	113,8
EL	100	107,7	109,1	104,5	100,3	99,7	103,3	100,2	103,6	103,1	107,8	110,2	108,2	111,1	115,5
ES**	100	117,9	116,8	113,8	109,2	106,6	107,7	110,7	113	116	118,6	121,7	116,6	119,5	122,8
FI	100	105,2	108,5	110,2	111,1	110,3	109,8	109,7	110,2	111,4	114,2	116,3	114,1	118	120,8
FR	100	102,8	104,9	105,6	106,0	106,2	106,8	107	107,7	108,9	110	111,3	110,5	113,3	115,9
IE	100	115,7	111,0	108,6	108,0	111,2	114,2	121,1	125,6	129,1	132,8	136,7	132,8	140,9	149,6
IT	100	106,4	107,6	107,9	107,6	105,7	105,8	106,5	107,9	109,2	110,2	110,7	108,4	109	110,5
LT	100	101,6	89,2	89,7	91,4	92,6	94,5	95,8	98	97,3	98,6	99,2	97,7	98,8	103,9
LU	100	116,5	136,2	140,2	143,6	146,2	150,0	153,5	158,2	163,7	169,6	175,6	178,7	184	189,6
LV	100	104,9	91,3	92,7	94,0	96,2	94,9	96,2	96	95,9	97,3	97,2	95	92,5	95
MT	100	103,3	111,9	115,2	118,4	122,9	129,5	136,2	142,4	153,7	163	172,3	177,1	182,4	191,4
NL	100	101,7	107,0	107,9	107,7	106,5	106,4	107,4	109	111,6	114,7	117,3	116,7	119	123,1
PT	100	100,0	96,6	94,7	90,9	88,3	89,5	90,8	92,2	95,3	97,5	98,2	96,5	98,4	100,6
SI	100	101,7	105,3	103,6	102,6	101,4	101,9	103,2	105,1	108,1	111,6	114,3	113,6	115,1	117,7
SK	100	103,2	107,2	109,1	109,1	108,3	109,8	112	114,6	117,2	119,5	120,8	118,5	117,8	119,7
ZE	100	104,2	106,3	106,5	106,1	105,6	106,4	107,4	108,9	110,6	112,4	113,9	112,2	113,7	116,1

Évolution de l'emploi intérieur par rapport à l'année précédente



Taux d'emploi de la population en âge de travailler (15-64 ans)



Notes : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année ; ** = moyenne de l'année entière

Données : Eurostat

Tableaux et graphiques : CSL

3. EMPLOI

3.1. Création d'emplois et taux d'emploi

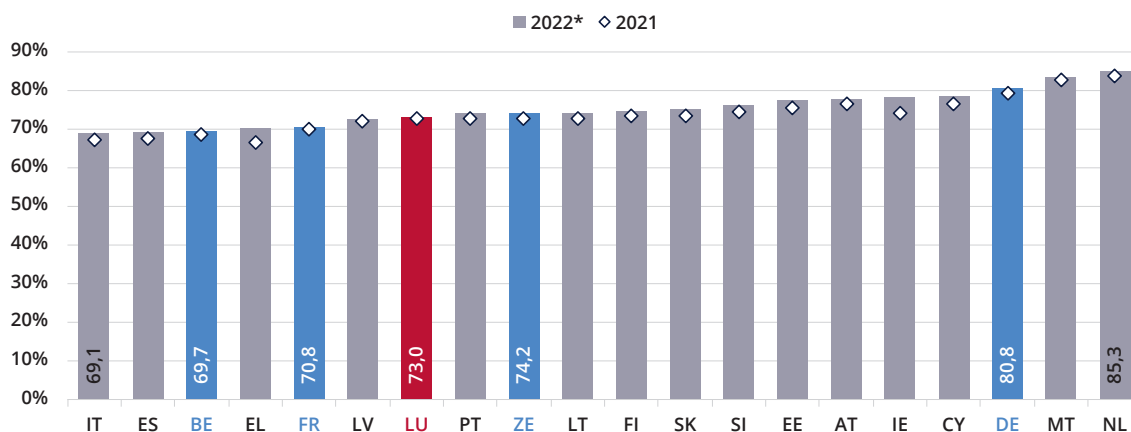
Du point de vue de la création d'emplois, le Luxembourg est le pays qui se démarque le plus au sein de la zone euro : depuis plus de vingt ans, le Grand-Duché connaît en effet un taux de croissance moyen de l'emploi de 3% par an, soit plus du triple de la zone euro, où l'emploi croît de 0,7% par an en moyenne depuis le début du siècle. Le Luxembourg est d'ailleurs le seul pays de l'Union monétaire qui n'a jamais connu une variation annuelle négative de l'emploi total intérieur, même si cela arrive ponctuellement en termes trimestriels, comme c'est par exemple le cas au deuxième trimestre 2020.

Cependant, l'année 2021 marque une reprise de la hausse de l'emploi au Grand-Duché, de sorte que par rapport à 2020, le nombre de personnes travaillant au Luxembourg a augmenté de 2,9% en 2021 et de 3,1% en 2022 (contre +1,9% seulement en 2020). En 2022, plusieurs pays connaissent un rebond plus important de l'emploi intérieur. Parmi ceux-ci, l'Irlande se démarque avec un taux de croissance annuel de 6,2%. En moyenne de la zone euro, l'emploi intérieur augmente de +2% en 2022, progression qui permet de dépasser le niveau d'emploi d'avant-crise dans l'Union monétaire.

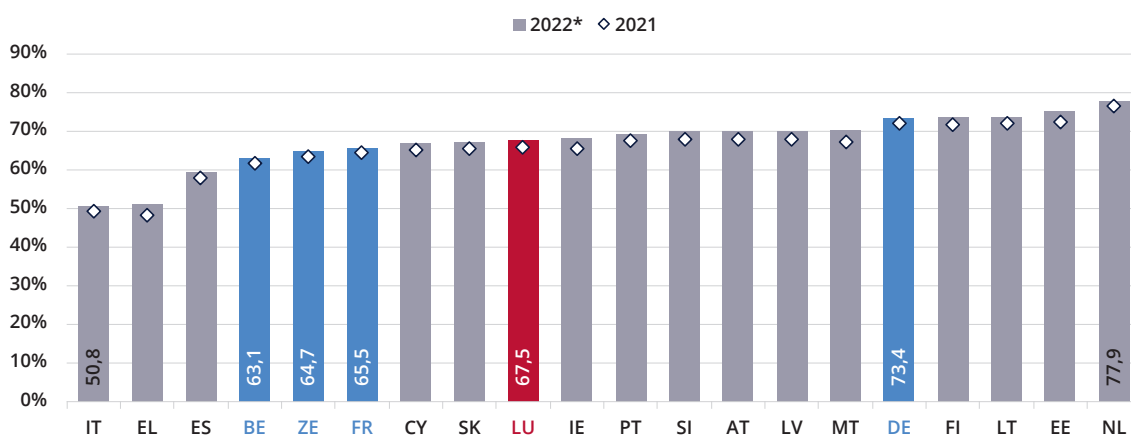
Globalement, la situation en termes d'emploi contraste fortement avec celle connue en 2020, avec une progression du nombre d'emplois dans la totalité des pays de la zone euro.

Si le Grand-Duché fait généralement partie des bons élèves en ce qui concerne les indicateurs du marché du travail, il en est un pour lequel le pays affiche un résultat plutôt mitigé : le taux d'emploi des personnes en âge de travailler (donc de 15 à 64 ans). Ainsi, au Luxembourg ce taux s'élève à près de 70,3%, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de la zone euro tandis que les pays baltes tout comme la Finlande, l'Autriche, l'Allemagne, Malte ou encore les Pays-Bas affichent des taux d'emploi nettement supérieurs à 70%, et dépassant désormais même les 80% pour ce dernier pays.

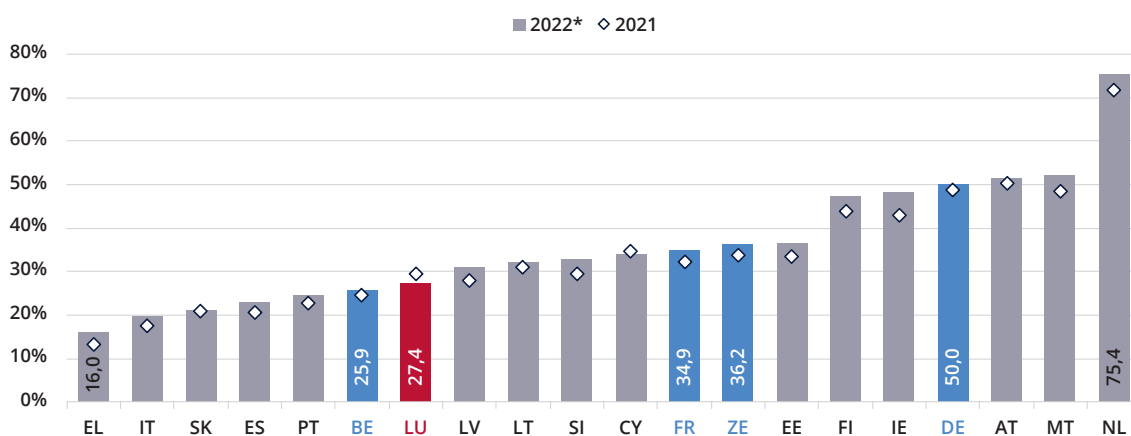
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)



Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)



Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



Note : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

3.2. Taux d'emploi par genre et taux d'emploi des jeunes

Dans l'ensemble des pays de la zone d'euro, l'analyse du taux d'emploi selon le genre révèle de fortes inégalités entre hommes et femmes. Ainsi, en moyenne européenne, le taux d'emploi féminin est de 10 points de pourcentage moins élevé que celui des hommes. Le Luxembourg ne déroge bien évidemment pas à cette règle mais affiche (en moyenne des trois premiers trimestres de 2022) un taux d'emploi masculin qui n'est que de 5,5 points de pourcentage supérieur à celui des femmes, soit un des plus faibles écarts enregistrés au sein de l'Union monétaire en la matière. En moyenne de la zone euro, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes s'élève à 9,5 points de pourcentage

Du côté des hommes, le taux d'emploi suit une pente descendante depuis le début des années 2000 jusqu'en 2018. Depuis il tend à augmenter. Ainsi, la proportion d'hommes en emploi est passée de 75% au début du siècle à environ 70% de 2016 à 2018. En 2022, le taux d'emploi des hommes atteint 73%. En Belgique et en France, la tendance est similaire à celle du Grand-Duché, tandis que l'Allemagne affiche une hausse de huit points de pourcentage en deux décennies (de 72,7% en 2000 à 80,8% en 2022).

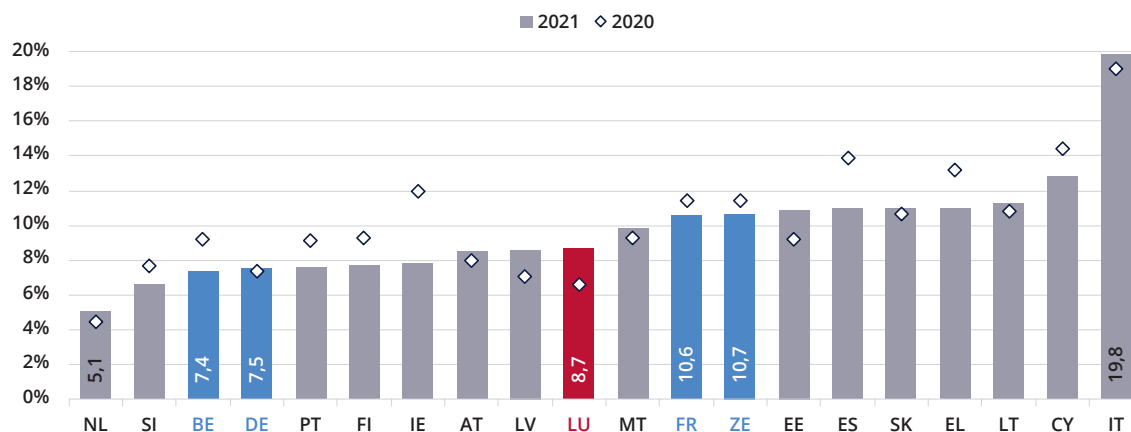
Pour ce qui est de la gent féminine, c'est la situation inverse qui prévaut : depuis 2000, le taux d'emploi n'a cessé de progresser dans tous les pays de la zone euro, pour atteindre une croissance annuelle moyenne 1,1% en vingt ans au sein de l'Union monétaire. Une fois encore, le Grand-Duché ne déroge pas à la règle et fait même mieux en affichant l'une des plus fortes progressions vicennales : +1,3% en moyenne. Cela ne permet pour autant pas au pays de mieux se placer qu'en milieu de classement. Par ailleurs, concernant le taux d'emploi féminin, force

est de constater que l'écart entre les États-membres les plus et les moins performants est beaucoup plus important que pour les hommes : 16 points de pourcentage pour les hommes, contre 27 pp du côté des femmes !

Les jeunes de 15 à 24 ans affichent une dispersion encore plus importante : entre la Grèce, qui a le taux d'emploi des jeunes le plus faible, et les Pays-Bas qui ont le taux le plus élevé l'écart est de 59 points de pourcentage ! Par ailleurs, les Pays-Bas ont connu une hausse spectaculaire du taux d'emploi des jeunes entre 2020 et 2022 : celui-ci a en effet augmenté de 13 points de pourcentage. Du côté du Grand-Duché, force est de constater qu'il se classe une fois encore vers le bas du tableau avec un taux d'emploi de seulement 27% contre un peu plus de 36% en moyenne de la zone euro. Par rapport à 2021, on peut noter que le Luxembourg a connu, après une progression importante du taux d'emploi des jeunes de +6,8 pp entre 2020 et 2021, un léger recul de cet indicateur : -2 pp.

Concernant l'emploi des jeunes de 15 à 24 ans, il est cependant indispensable de prendre en compte le fait qu'une bonne partie de ceux-ci ne sont pas disponibles pour travailler puisqu'ils poursuivent encore des études. Ainsi, la proportion de jeunes de cette classe d'âge qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle (taux NEET) est, avec 8,7% au Luxembourg, certes relativement faible en comparaison européenne. Mais force est de constater que cette proportion atteint en 2021 son niveau le plus élevé depuis le début des années 2000, période au cours de laquelle le taux NEET n'a que ponctuellement dépassé la borne des 6%.

Taux NEET (*not in employment, education or training*) des 15-24 ans

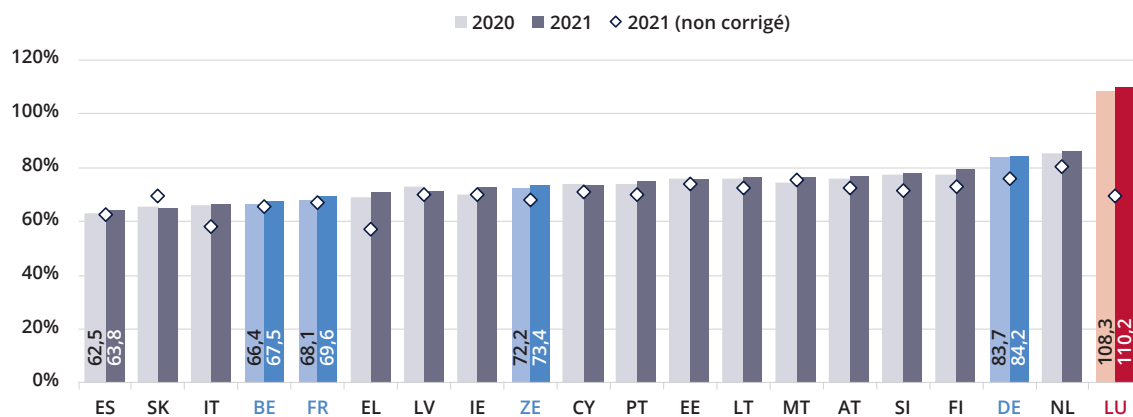


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
AT	69,6	69,5	72,8	73,5	73,9	74,0	74,3	74,2	74,2	75,0	76,0	76,7	75,3	76,7
BE	61,2	62,4	62,9	62,8	62,9	62,6	62,8	63,3	63,8	64,8	65,7	66,6	66,4	67,5
CY	69,1	73,5	70,6	68,8	64,5	60,8	60,6	63,2	66,5	69,9	73,1	75,0	73,2	73,6
DE	71,5	71,2	76,2	78,7	79,4	79,7	80,2	80,7	80,9	82,0	83,2	84,1	83,7	84,2
EE	62,1	66,2	61,0	65,4	67,1	68,7	69,9	72,6	73,1	75,7	76,6	77,5	75,6	76,0
EL	58,9	63,6	63,8	61,3	59,4	59,9	62,8	61,7	64,5	64,5	67,8	69,6	68,6	70,9
ES	60,1	66,0	61,5	60,0	57,7	56,7	58,0	60,0	61,5	63,1	64,5	65,8	62,5	63,8
FI	66,4	69,3	70,2	71,5	72,4	72,1	72,2	72,4	73,1	74,1	76,3	77,9	76,7	79,4
FR	65,0	64,5	64,1	64,3	64,7	64,9	65,2	65,4	66,0	66,9	67,6	68,5	68,1	69,6
IE	67,2	70,0	62,3	61,4	61,4	63,3	64,9	66,9	68,8	70,0	71,4	72,3	69,5	73,1
IT	59,9	63,8	63,9	64,0	64,0	62,9	61,9	62,6	63,7	64,7	65,5	66,7	65,6	66,6
LT	60,3	63,2	58,7	61,1	63,4	65,0	67,1	68,8	71,6	72,6	75,2	76,3	75,3	76,1
LU	91,2	99,1	104,7	105,4	104,7	104,0	104,0	104,1	104,5	105,3	106,9	108,6	108,3	110,2
LV	57,7	63,0	58,7	61,2	63,3	65,7	66,1	68,2	69,1	70,4	72,5	73,3	72,4	71,4
MT	57,0	54,4	56,7	58,6	60,3	62,7	65,9	67,1	68,7	72,9	74,6	75,5	74,0	76,4
NL	76,2	75,8	78,9	79,4	79,5	78,8	78,9	79,6	80,6	82,2	84,2	85,7	84,8	86,3
PT	72,9	71,9	69,3	68,2	65,8	64,5	66,0	67,5	69,0	71,8	73,9	74,8	73,5	75,1
SI	65,7	66,2	67,8	66,7	66,2	65,9	66,6	67,9	69,8	72,4	75,3	77,2	76,6	77,7
SK	54,5	54,6	55,9	56,9	56,9	56,6	57,7	59,1	60,9	62,8	64,6	65,8	65,0	65,2
ZE	65,5	67,1	67,6	68,0	67,9	67,7	68,1	68,9	69,8	71,0	72,2	73,3	72,2	73,4

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)



Données : Eurostat
Tableau et graphique : CSL

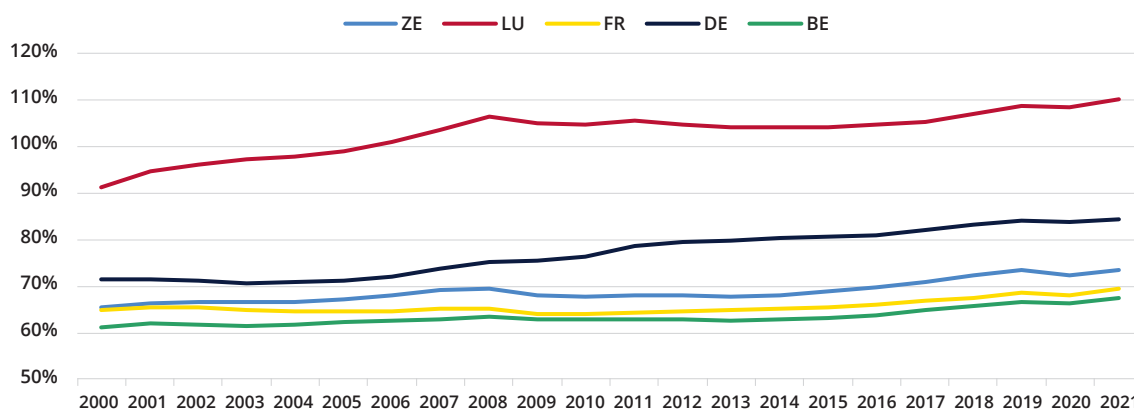
3.3. Taux d'emploi corrigé

Plutôt que de mesurer le taux d'emploi en mettant en relation le nombre de travailleurs ayant un emploi dans un pays donné à la population en âge de travailler de ce même pays, on peut également calculer le nombre d'emplois occupés (que ce soit par des travailleurs résidents ou non) par rapport à la population en âge de travailler. En procédant de la sorte, on obtient un taux d'emploi corrigé qui permet de rendre compte de l'ampleur de la présence de travailleurs non-résidents, et donc du degré de dépendance d'un pays par rapport à une main-d'œuvre qui ne vit pas sur son territoire.

De ce point de vue, le Grand-Duché fait doublement figure d'exception au sein de la zone euro : d'une part, il s'agit là du pays pour lequel le taux d'emploi corrigé s'écarte le plus de sa version usuelle purement nationale (+40 points de pourcentage en 2021). Qui plus est, pour le Luxembourg, le taux d'emploi corrigé dépasse allègrement les 100% depuis une bonne quinzaine d'années.

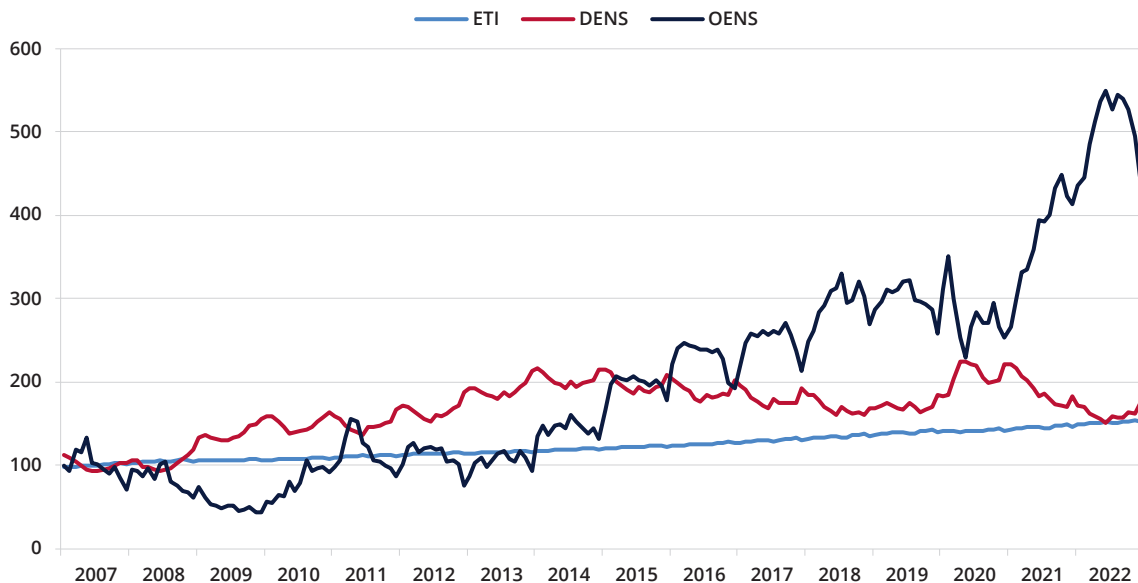
Ainsi, pour chaque personne en âge de travailler (même inactive) habitant dans le pays, il existe plus d'un poste de travail. Cette situation unique s'explique par deux phénomènes conjoints : d'une part, le dynamisme économique du Grand-Duché draine une bonne partie de la main-d'œuvre des régions voisines, et cela d'autant plus que les rémunérations y sont nettement plus élevées. D'autre part, force est de constater qu'au sein de la Grande Région les marchés du travail sont plutôt moroses.

Évolution du taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

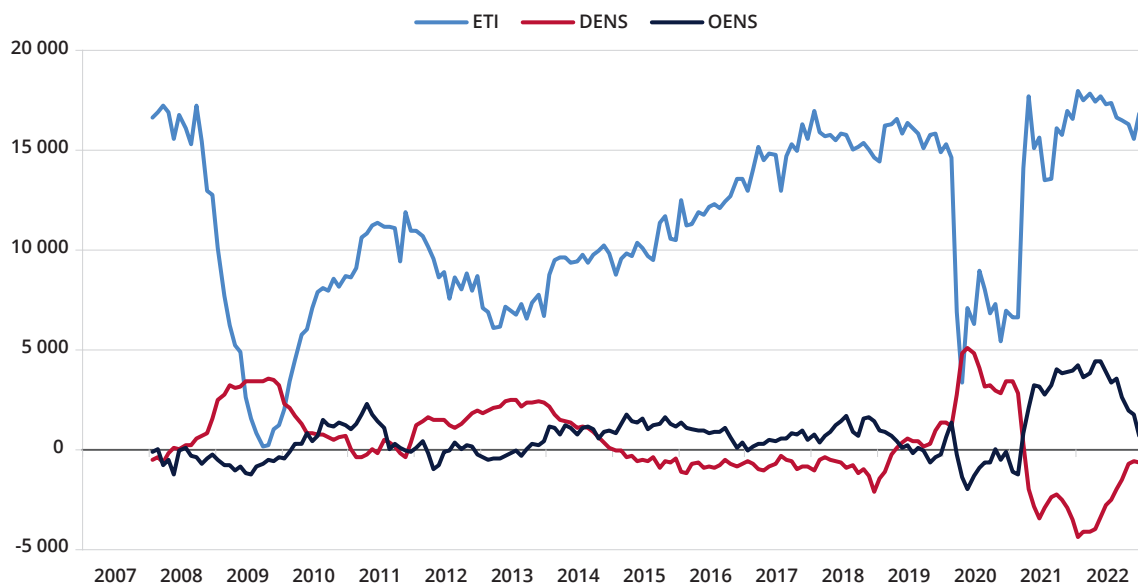


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Évolution de l'emploi total intérieur (ETI), des demandes (DENS) et offres d'emploi non satisfaites (OENS), base 100 en 2007



Variations annuelles de l'emploi total intérieur (ETI) et des demandes (DENS) et offres d'emploi non satisfaites (OENS)



Données : ADEM, STATEC
Graphiques : CSL

4. EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

4.1. Emploi et chômage

Depuis le début du siècle, l'emploi intérieur luxembourgeois croît avec une étonnante régularité et crée en moyenne 940 emplois supplémentaires par mois. Ce n'est qu'en période de très mauvaise conjoncture économique, comme cela a par exemple été le cas en 2002/2003, 2009/2010 ou au cours de l'année 2020, que le rythme de création d'emplois ralentit, sans pour autant devenir négatif.

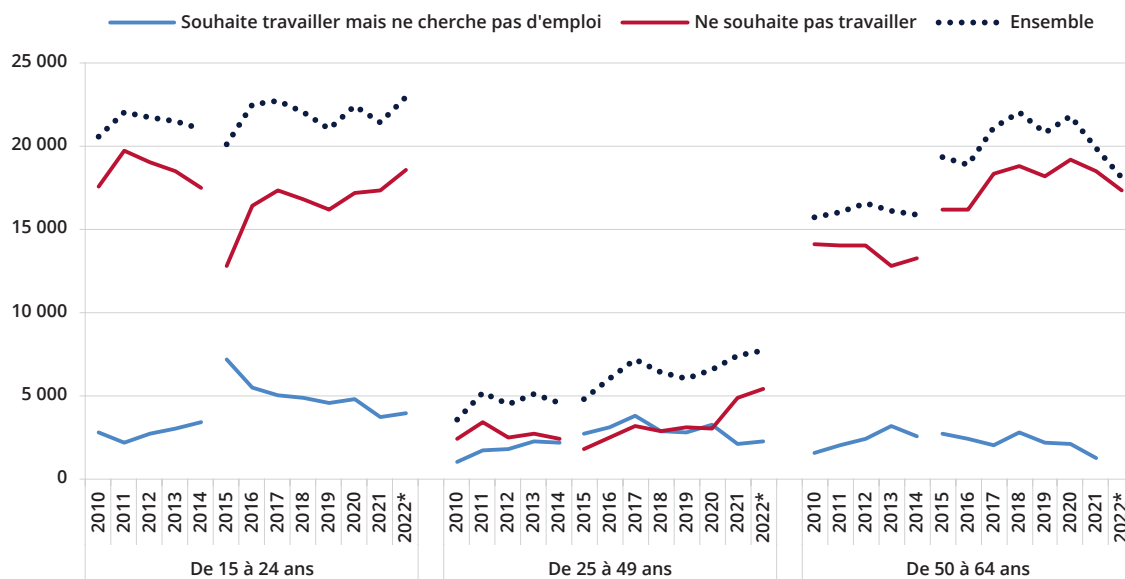
Malgré les contretemps auxquels le pays a pu faire face, force est de constater que depuis 20 ans, l'emploi total intérieur n'a ainsi jamais diminué en rythme annuel au Grand-Duché : la pire performance ayant été enregistrée en automne 2009, période au cours de laquelle seulement quelques petites centaines d'emplois ont été créés par rapport aux mêmes mois de 2008. Si de ce fait la création d'emplois a été divisée par cinq en 2009 par rapport à 2008, force est de constater qu'en 2020 le nombre d'emplois créés n'a été divisé que par 1,8 par rapport à 2019, pour (presque) s'établir à son niveau d'avant-crise sanitaire à partir de 2021.

Du côté des offres et demandes d'emploi non satisfaites, on constate une plus grande volatilité au fil des années. Ainsi, les demandes d'emploi non satisfaites connaissent un bond au moment des grands ralentissements de la croissance économique énumérés ci-avant, affichant ainsi une corrélation négative avec la création d'emplois et la conjoncture économique. Lors de la crise sanitaire, l'ampleur de cette réaction conjoncturelle a été de plus forte amplitude que lors des crises précédentes, de sorte que le nombre de demandeurs d'emploi a rapidement retrouvé un niveau inférieur à celui de 2019.

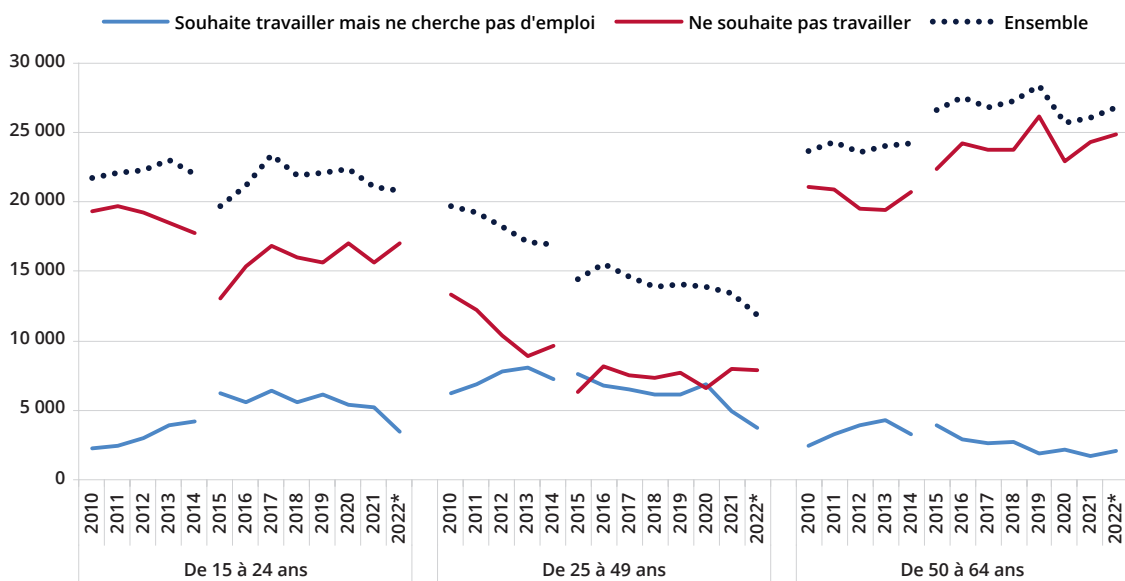
Les offres d'emploi quant à elles tendent à augmenter en période de forte création d'emplois et à se rétracter en période de mauvaise conjoncture.

Les offres d'emploi non satisfaites réagissent elles aussi plus fortement qu'à l'accoutumée aux variations conjoncturelles connues depuis 2020. À cet égard, il est inquiétant de constater que, loin de connaître une corrélation inverse avec l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi, le nombre d'offres d'emploi non satisfaites explose et semble se stabiliser sur son plateau depuis 2021, indiquant ainsi l'existence de fortes divergences entre offre et demande de travail qui risquent de venir perturber le bon fonctionnement de l'économie si elles persistent.

Disposition à travailler au sein de la population d'hommes de 15 à 64 ans inactifs, en milliers



Disposition à travailler au sein de la population de femmes de 15 à 64 ans inactives, en milliers



Notes : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année ; rupture de série en 2015

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5. NON-EMPLOI : ZOOM SUR LE LUXEMBOURG

5.1. Disposition à travailler de la population inactive

Au Luxembourg, en 2022 (moyenne des trois premiers trimestres), près de 108 300 personnes de 15 à 64 ans sont inactives, soit environ 3 300 personnes de plus qu'en 2010. Parmi ces personnes, 45% (48 800 personnes) sont des hommes, et 55% (59 500 personnes) des femmes.

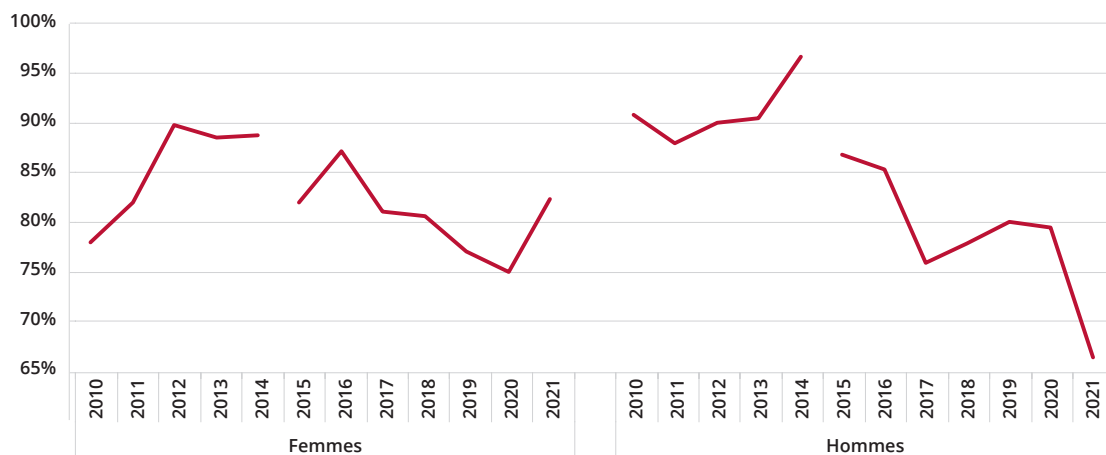
Ainsi par rapport à 2010, le nombre de femmes inactives en âge de travailler connaît une diminution (-8%), tandis que les hommes inactifs de 15 à 64 ans ont vu leurs rangs grossir de 22%, soit quelque 8 900 personnes de plus en près de dix ans.

Tous genres confondus, les résidents inactifs en âge de travailler le sont parce qu'ils ne souhaitent pas avoir un emploi : c'est le cas de d'environ 84% des personnes en 2022 (soit le même taux que celui observé en 2010). De ce point de vue, la répartition par genre ne fait guère apparaître de différence majeure dans la proportion de personnes ne voulant pas avoir d'emploi.

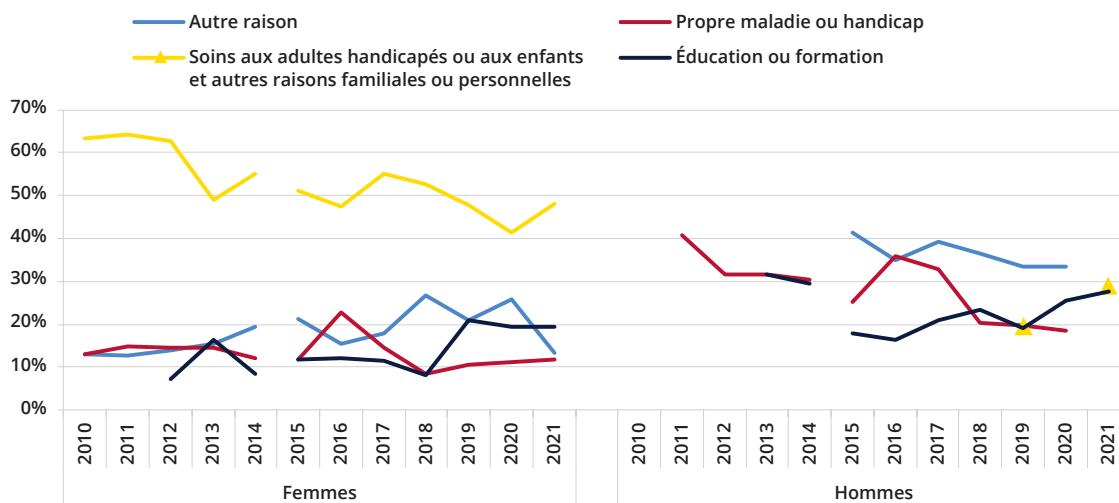
Si l'on considère les catégories d'âge, il appert que ce sont essentiellement les jeunes et les plus âgés qui ne souhaitent pas travailler. Toutefois cette situation ne découle pas d'une mauvaise volonté mais plutôt du fait que ces personnes se trouvent dans des situations qui les contraignent à être inactives du point de vue du marché du travail : études pour les jeunes, retraite pour les plus âgés. La section suivante offre un éclairage plus détaillé à cet égard.

Pour la catégorie d'âge intermédiaire, de 25 à 49 ans, la situation se présente différemment : d'une part parce qu'il s'agit là de la catégorie comptant les effectifs les plus faibles dans la population inactive, d'autre part parce que cette population est divisée en deux parts quasi égales entre personnes ne souhaitant pas travailler et personnes souhaitant travailler mais ne cherchant pas un emploi.

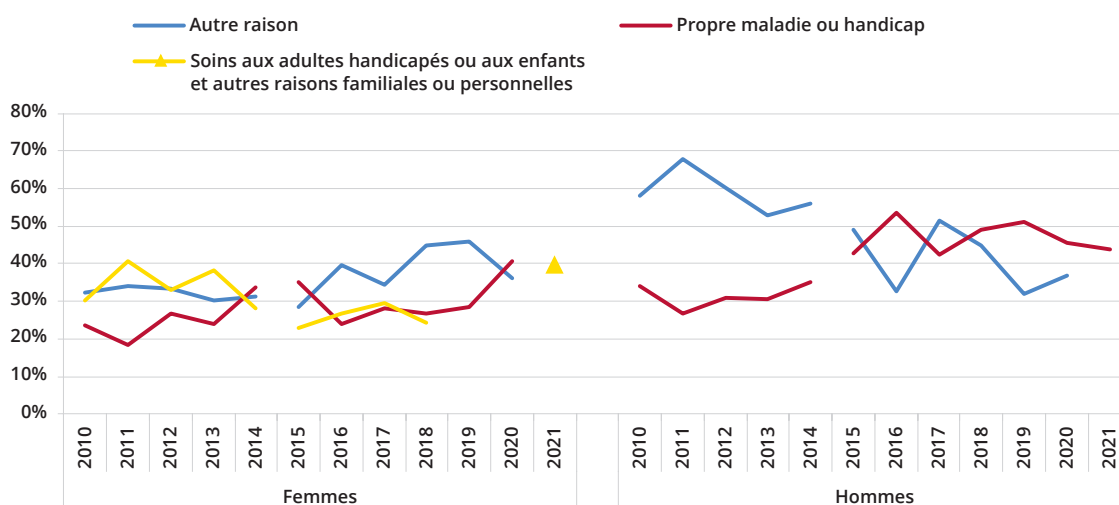
Proportion des 15-24 ans en études ou en formation professionnelle parmi les inactifs



Principales raisons pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 25 à 49 ans



Principales raisons de ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 50 à 64 ans



Notes : Rupture de série en 2015.

Les données concernant les hommes de 25 à 49 et de 50 à 64 ans déclarant avoir des responsabilités familiales sont peu fiables.

Contrairement aux années précédentes, les données ne permettent plus de distinguer ceux qui invoquent le fait d'être à la retraite pour être inactifs alors qu'ils sont encore en âge de travailler.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

5.2. Raisons du non-emploi

La stratégie Europe 2020 prévoyait, entre autres, un objectif visant à réduire l'inactivité des personnes ¹⁹ en âge de travailler. Avec un taux d'emploi de 72,1% des 20-64 ans en 2020 (contre 72,8% l'année précédente), le Grand-Duché a presque atteint les 73% qu'il s'était fixé en la matière. La plupart des autres pays européens ont eux aussi réussi à atteindre l'objectif national qu'ils s'étaient donnés.

La stratégie Europe 2020 a été remplacée par une nouvelle stratégie pour une Europe plus sociale à l'horizon 2030. Dans ce cadre, outre des objectifs concernant la lutte contre la pauvreté et le développement des compétences, la Commission souhaite atteindre un taux d'emploi d'au moins 78%, le Luxembourg s'étant fixé un objectif national de 77,6%.

Toutefois, l'augmentation du taux d'emploi, et donc la diminution du nombre de personnes inactives, connaît des limites puisqu'inactivité ne rime pas forcément avec disponibilité pour le marché du travail.

De ce point de vue, le cas des jeunes de 15 à 24 ans est le plus parlant : s'ils sont certes inactifs, c'est parce qu'ils poursuivent des études ou des formations professionnelles qui les empêchent de participer au marché du travail. Cela est le cas pour quatre jeunes inactifs sur cinq. Si les données ne permettent pas de dire quelles sont les raisons d'être inactifs pour les près de 20% de jeunes restants, force est de constater qu'au sein de cette catégorie d'âge la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle (taux NEET) s'élève à 8,7% au Luxembourg ²⁰.

En termes d'évolution on peut cependant noter que si la proportion de jeunes femmes invoquant les études ou la formation professionnelle pour être inactives était similaire à celle des hommes du milieu des années 2010 jusqu'en 2020 et les deux proportions connaissaient des évolutions à la baisse. L'année 2021 est cependant marquée par un revirement de situation : en effet, la part de femmes de 15 à 24 ans en études ou en formation professionnelle connaît un fort rebond, tandis que du côté des hommes de la même tranche d'âge on observe une diminution encore plus accentuée que celle affichée au cours des années précédentes.

Si une certaine proportion des 25-49 ans sont également encore occupés par des études ou des formations professionnelles (10% environ pour les femmes avec un pic à 20% en 2019 et 2020, 20% auprès des hommes), force est de constater qu'il existe une multitude d'autres raisons qui ne leur permettent pas d'occuper un emploi. Ainsi, un homme inactif sur cinq et une femme sur dix déclarent être malades ou en incapacité de travailler. Toutefois, pour ces dernières, la principale raison d'être inactive est le fait d'exercer des responsabilités familiales, comme s'occuper d'enfants ou d'adultes dépendants : il s'agit là de la justification invoquée par près de 50% de la gent féminine. Une partie des hommes avance également cette raison, mais dans une proportion considérablement moins importante de l'ordre de 20% en 2019.

Pour ceux qui sont proches de la limite d'âge supérieure pour travailler, le fait d'exercer des responsabilités familiales joue un rôle important du côté des femmes (30% des inactives) tandis que du côté des hommes c'est le fait d'être malade ou en incapacité de travailler qui prédomine (environ 50%).

¹⁹ Rappelons qu'une personne est considérée inactive du point de vue du marché du travail dès lors qu'elle n'a pas d'emploi et qu'elle n'en cherche pas.

²⁰ Voir PII.3.2.



LES GRANDES TENDANCES

Du chômage et des chômeurs

Si, le taux de chômage luxembourgeois a connu une tendance à la baisse entre 2016 et 2019 qui s'inscrivait dans une tendance plus générale à l'échelle de la zone euro, l'année 2020 a fondamentalement changé la donne avec la propagation de la Covid-19 et les mesures prises pour la combattre. Néanmoins, depuis 2021, la situation sur le marché du travail en Europe s'améliore considérablement, et le Grand-Duché renoue avec des taux de chômage (4,6% en 2022) qu'il n'avait plus connu depuis une décennie.

De ce point de vue, il faut cependant noter que certaines catégories de chômeurs peuvent paraître dans une situation moins réjouissante que d'autres : ainsi, près de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés ; pour eux, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présupposée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

Par ailleurs, les jeunes paraissent plus fortement touchés par le chômage que les autres catégories d'âge : leur taux de chômage est en effet quatre fois plus important que celui de la population en âge de travailler, soit la pire performance au sein de la zone euro. S'il s'agit là en partie d'un effet-loupe trompeur, la population active jeune étant réduite par l'allongement des durées d'études, il convient de veiller à ce que ceux-ci puissent intégrer rapidement et durablement le marché du travail afin d'éviter l'émergence d'une génération de travailleurs précairisés avec des carrières morcelées.

De ce point de vue, il est particulièrement inquiétant de constater une soudaine dégradation du taux de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation ou la formation professionnelle : de 6,6% des 15-24 ans en 2021, il est passé à 8,7% en 2022, soit le taux le plus élevé depuis le début du siècle !

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Concernant le niveau de diplôme, force est de constater que ce sont les personnes ayant un faible niveau de formation qui constituent la majorité des demandeurs d'emploi.

Enfin l'âge et le genre sont aussi des critères discriminants en matière de chômage. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une personne âgée, tandis que les femmes à la recherche d'emploi font face à un allongement continu de leur durée d'inscription auprès de l'ADEM.

De l'emploi et des travailleurs

Malgré les crises et difficultés économiques à répétition des dernières années (Covid-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie), l'économie luxembourgeoise n'a cessé de créer des emplois au cours des dernières années, faisant ainsi, avec Malte, figure d'exception au sein de la zone euro. En 2022, le Grand-Duché renoue avec le rythme de croisière d'avant-crise en termes de création d'emplois (+3% par an). Si cette création profite grandement aux frontaliers, ce n'est pas exclusivement parce que la main d'œuvre indigène n'est pas qualifiée, c'est surtout parce qu'il n'y a pas assez d'habitants en âge de travailler disponibles pour le marché de l'emploi.

Des inactifs

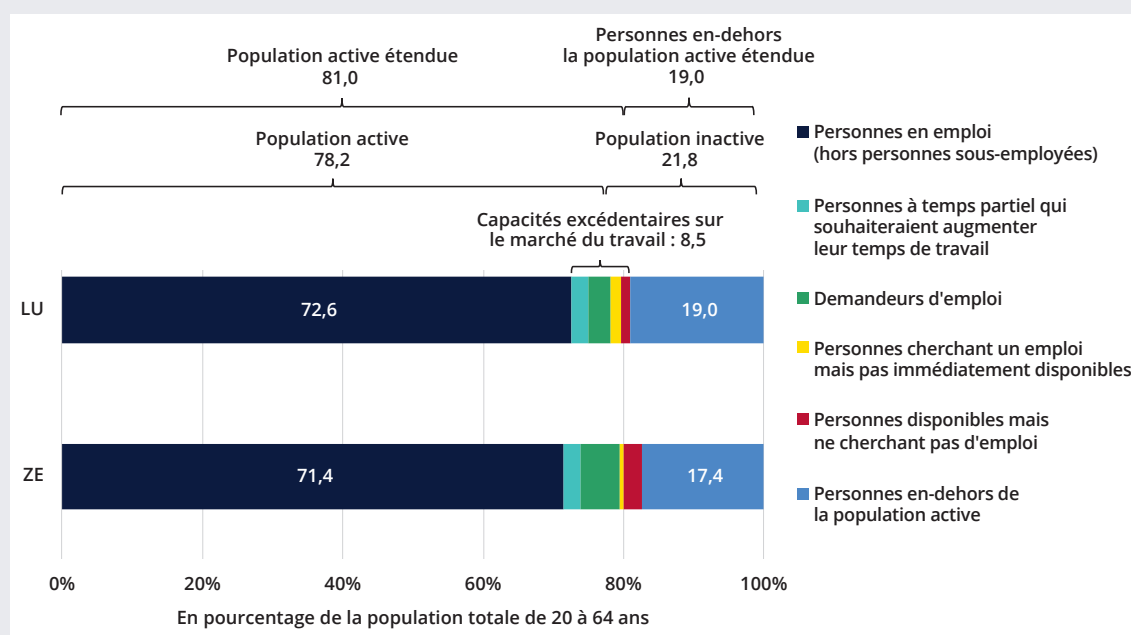
L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Parmi la tranche d'âge de 25 à 49 ans, les hommes inactifs font état de problèmes de santé ou de la participation à des formations, tandis qu'une femme inactive sur deux l'est parce qu'elle s'occupe de ses proches (enfants ou adultes malades).

DU HALO DU CHÔMAGE AU SOUS-EMPLOI

Avec la fin de la pandémie, les pays européens ont connu une forte reprise économique qui s'est accompagnée d'une amélioration conséquente du marché du travail. Ainsi, dans la zone euro, le taux de chômage tombe sous la barre des 7% en 2022, son plus bas niveau depuis le début des années 2000. Le Luxembourg ne fait pas exception à la règle et affiche, avec un peu moins de 5% en 2022 ²¹, la plus faible proportion de demandeurs d'emploi observée dans le pays depuis un peu plus d'une décennie.

Néanmoins, cela ne signifie pas pour autant que toutes les forces vives du pays soient utilisées à leur plein potentiel sur le marché du travail. En effet, au-delà des demandeurs d'emploi, d'autres catégories de personnes pourraient mettre à disposition leur force de travail sans pour autant le faire. Ces capacités excédentaires sont composées de trois phénomènes concomitants : le chômage, le halo autour du chômage et le sous-emploi.

Décomposition de la population de 20 à 64 ans selon leur statut par rapport au marché du travail, 2022 ²¹



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Ainsi, l'on peut décomposer la population d'un pays en six catégories distinctes d'individus selon leur statut vis-à-vis du marché du travail :

1. personnes en emploi, qu'elles soient salariées ou indépendantes ;
2. demandeurs d'emploi ;
3. personnes en emploi à temps partiel qui souhaitent augmenter leur temps de travail ;
4. personnes à la recherche d'emploi mais n'étant pas immédiatement disponibles ;
5. personnes disponibles pour un emploi mais n'en recherchant pas activement un ;
6. personnes dites inactives (enfants de moins de 15 ans, retraités et étudiants ne travaillant pas, etc.)

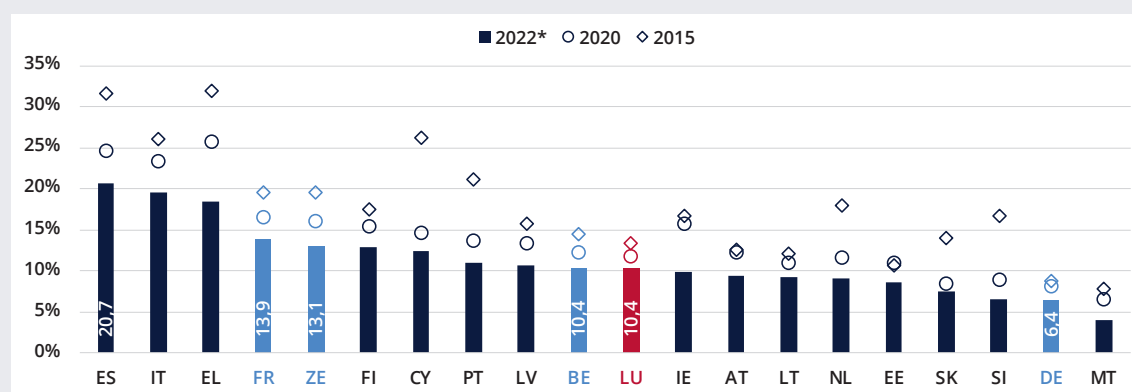
²¹ Moyenne des trois premiers trimestres de l'année.

Les trois premières catégories de personnes énumérées ci-avant forment la population active, les personnes de la troisième catégorie formant celle des personnes en sous-emploi. Les individus des catégories 4 et 5 forment quant à eux le halo autour du chômage : ce sont des personnes qui ne satisfont pas à la définition de chômeur en termes de disponibilité immédiate pour travailler ou de recherche active d'emploi mais qui ne peuvent pas véritablement être qualifiés d'inactives puisqu'elles souhaitent travailler. Au final, les personnes des catégories un à cinq constituent ce que l'on peut qualifier de population active étendue.

Les capacités excédentaires en termes de force de travail au sein de la population ont connu de fortes diminutions au cours des dernières années. Au Grand-Duché, par exemple, cette force de travail supplémentaire représente 8,5% de la population âgée de 20 à 64 ans, contre 13,4% en 2015.

Si l'on retranche de la population de 20 à 64 ans les personnes inactives pour obtenir la population active étendue ²², ce sont ainsi près de 10% de personnes qui pourraient travailler (plus) au troisième trimestre 2022, ce qui correspond à environ 44 000 personnes. Au sein de la zone euro, ce sont en tout et pour tout près de 23,5 millions de personnes (ou 13% de la population active étendue) qui constituent cette force de travail potentielle.

Capacités excédentaires sur le marché du travail, en pourcentage de la population active étendue de 20 à 64 ans



Note : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année.

Données : Eurostat

Graphique : CSL

Parmi les pays voisins, la France se distingue par des capacités excédentaires particulièrement élevées (14% de la population active étendue, soit 4,7 millions d'individus au 3^e trimestre 2022), tandis que l'Allemagne affiche l'une des meilleures performances en matière d'utilisation du potentiel de travail du pays avec seulement 6,4% de la population active étendue (3 millions de personnes) qui ne participe pas à son plein potentiel au marché du travail.

La décomposition de cette force de travail additionnelle est riche d'enseignements. Afin de pouvoir comparer entre elles les différentes catégories, il est nécessaire de raisonner soit en nombre de personnes, soit en pourcentage de la population active étendue.

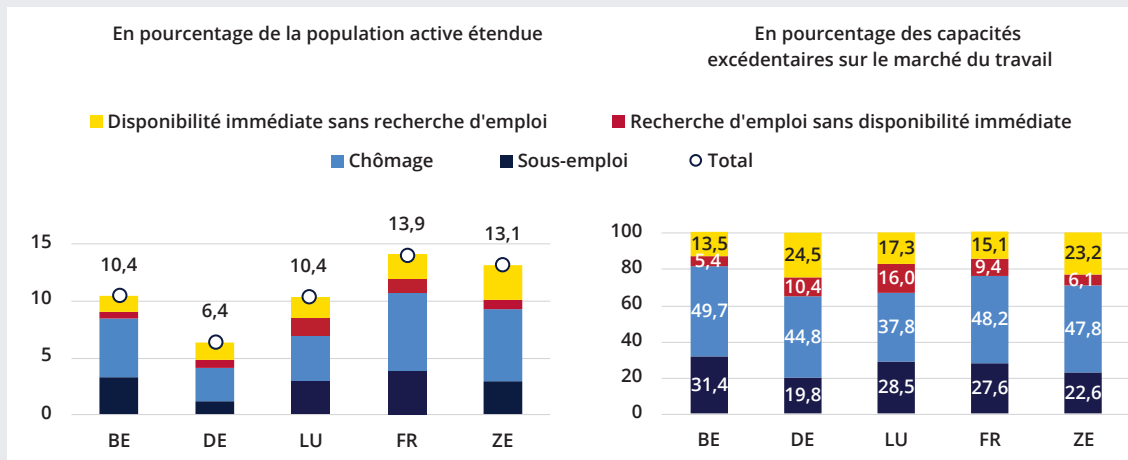
Dans ce contexte, force est de constater que les capacités excédentaires sont en grande partie constituées de demandeurs d'emploi : au Grand-Duché, tout comme dans la plupart des pays voisins, ces derniers représentent près de la moitié des capacités excédentaires. Seule la France affiche une proportion significativement plus faible de demandeurs d'emploi au sein de la force de travail additionnelle.

Pour le Luxembourg, un quart des capacités excédentaires s'explique par la présence de personnes en sous-emploi, c'est-à-dire de personnes travaillant à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail ²³. Le nombre de travailleurs sous-employés s'élève à environ 11 000 personnes au troisième trimestre 2022.

²² Ou, autrement dit, la force de travail potentielle du pays.

²³ Il s'agit ici d'un indicateur différent de celui comptabilisant les personnes à temps partiel involontaire, c'est-à-dire qui travaillent à temps partiel à défaut d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Les travailleurs en sous-emploi souhaitent certes augmenter leur temps de travail, sans pour autant vouloir forcément travailler à temps plein.

Décomposition des capacités sur le marché du travail ; en pourcentage de la population active étendue (à gauche) et en pourcentage des capacités excédentaires sur le marché du travail (à droite), 2022 ²⁴

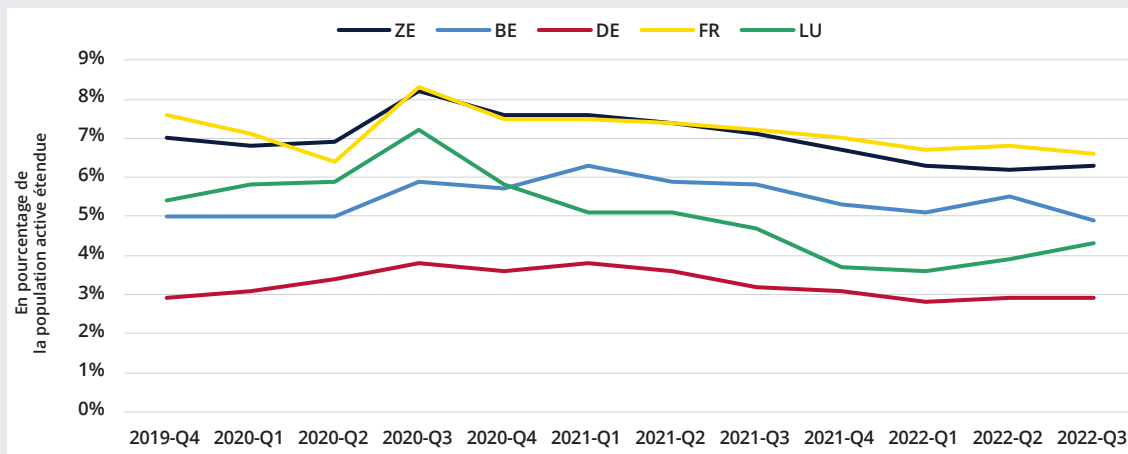


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Au cours des dernières années, l'évolution favorable des capacités excédentaires sur le marché du travail (voir ci-avant) de 12,2% en 2020 à 10,4% en 2022 ²⁴ n'a cependant pas bénéficié à toutes les catégories d'individus.

Concernant le chômage, force est de constater que celui-ci a connu son pic au troisième trimestre 2020, conséquence du premier confinement destiné à freiner la propagation de l'épidémie de Covid-19. Mais celui-ci a, au Grand-Duché, rapidement été résorbé au cours des trimestres suivants pour atteindre début 2022 un niveau sensiblement inférieur à celui connu fin 2019.

Évolution du chômage depuis le quatrième trimestre 2019, en pourcentage de la population active étendue

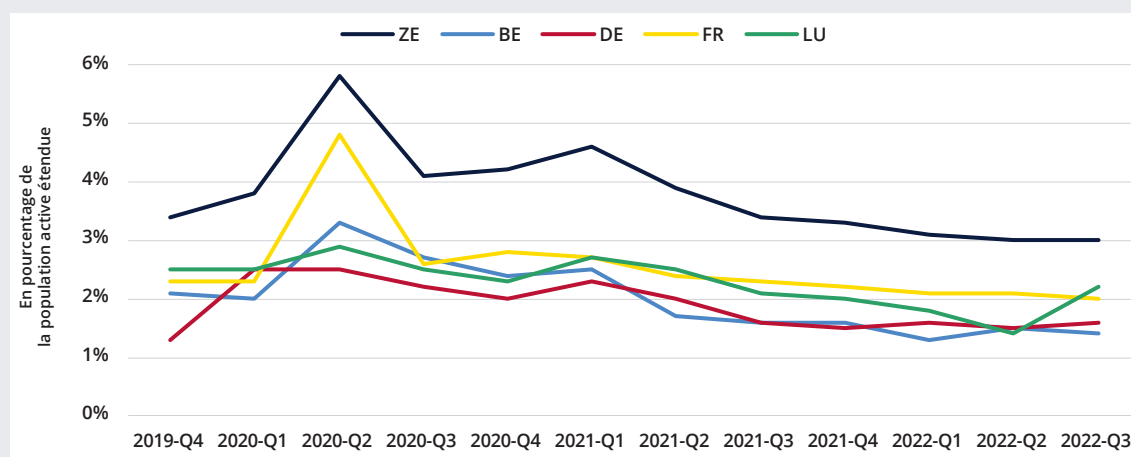


Données : Eurostat
Graphique : CSL

Du côté des personnes souhaitant travailler mais qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi, on constate une évolution similaire, quoique moins marquée, que celle observée pour la proportion de demandeurs d'emploi : légère hausse liée aux premières mesures de lutte contre la pandémie suivie d'une décline continue jusqu'en début de l'année 2022. Cependant, contrairement à l'indicateur précédent, on constate ici une remontée abrupte en fin de période.

²⁴ Moyenne des trois premiers trimestres de l'année.

Évolution des personnes disponibles immédiatement pour un emploi sans en rechercher activement, en pourcentage de la population active étendue

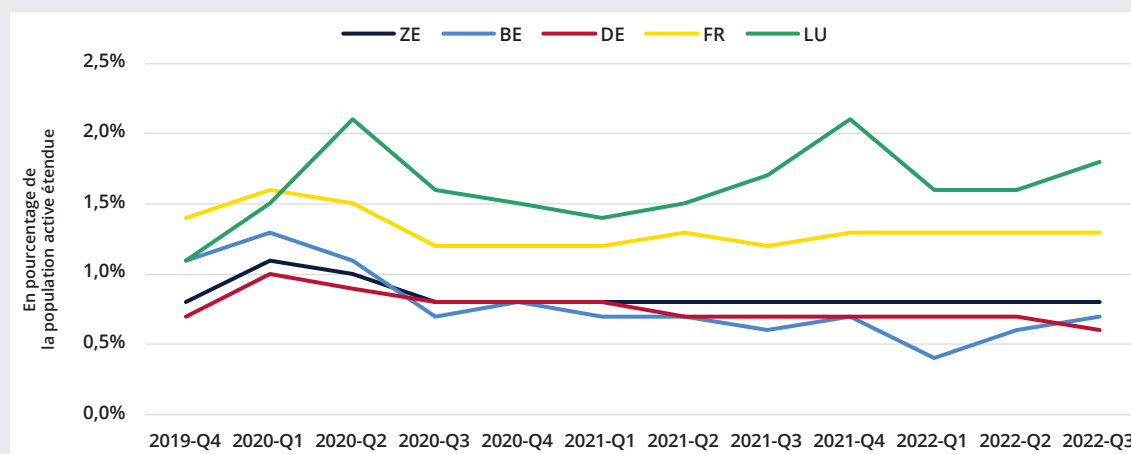


Données : Eurostat
Graphique : CSL

À côté de ces deux catégories de la force de travail additionnelle qui ont pu tirer leur épingle du jeu, les deux catégories restantes ont connu des évolutions défavorables.

Ainsi, le nombre d'individus qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas immédiatement disponibles pour l'occuper a connu une progression depuis la fin de 2019, avec deux pics distincts aux deuxième trimestre 2022 et au quatrième trimestre 2021. Par ailleurs, on constate que le Luxembourg se démarque de ses pays voisins à ce sujet par le niveau relativement plus élevé de la proportion de personnes désireuses de travailler sans pouvoir rapidement intégrer un nouvel emploi.

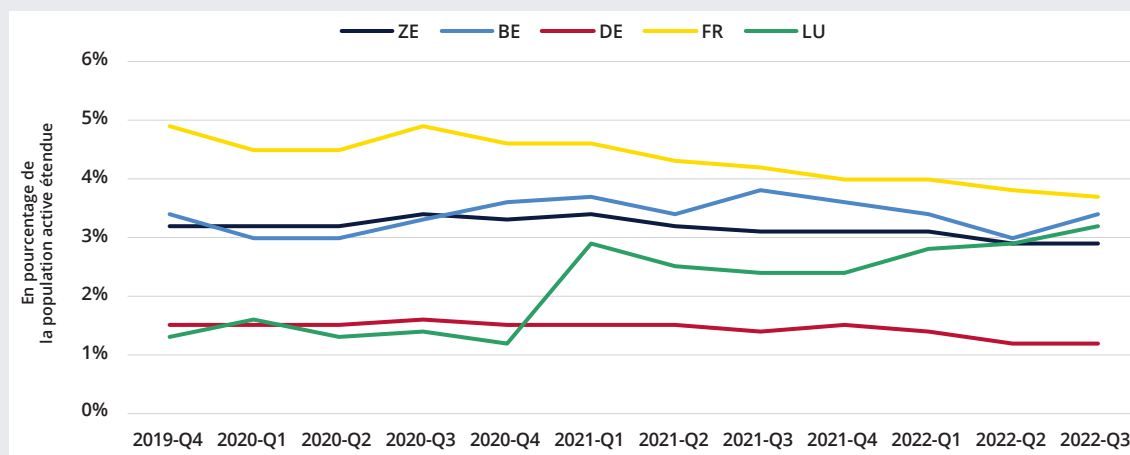
Évolution des personnes recherchant un emploi sans pouvoir l'occuper dans l'immédiat, en pourcentage de la population active étendue



Données : Eurostat
Graphique : CSL

Le Grand-Duché se démarque également, de façon encore moins favorable que ci-avant, en ce qui concerne la proportion de personnes étant en sous-emploi.

Évolution de la part de personnes travaillant à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail, en pourcentage de la population active étendue



Données : Eurostat
Graphique : CSL

En effet, si ces personnes représentaient une faible part de la population active étendue à la fin de l'année 2019 avec environ 1,5% seulement, la situation va se dégrader dès le début de 2021. En effet, tandis que dans les pays voisins cette catégorie de la population active étendue reste stable, voire diminue graduellement, au Grand-Duché celle-ci explose au premier trimestre 2021 pour se stabiliser à 2,5% pour le reste de l'année. Début 2022, l'indicateur connaît un nouveau sursaut et prend une pente ascendante jusqu'au troisième trimestre.

Du meilleur élève en la matière, le Grand-Duché prend le chemin de la pire performance au sein des pays voisins et s'apprête ainsi à dépasser à la fois la moyenne de la zone euro, tout comme la proportion enregistrée en France qui elle connaît une amélioration continue de l'indicateur depuis la deuxième moitié de l'année 2020. Depuis le début de la publication de cet indicateur en 2009, le Grand-Duché n'a jamais affiché un aussi importante part de personnes travaillant à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail que cela n'a été le cas en 2022.

Tous comptes faits, si le Luxembourg affiche globalement de bons résultats en matière d'utilisation du plein potentiel des personnes, force est de constater que les évolutions des catégories de personnes constituant des capacités excédentaires sur le marché du travail vont dans des sens opposés pour les deux plus importantes d'entre elles.

Ainsi, si d'un côté le nombre de demandeurs d'emploi connaît une décrue significative depuis plusieurs trimestres, force est de constater qu'une partie de cette amélioration du marché du travail est contrariée par la contre-performance en termes de personnes travaillant moins qu'elles ne le souhaiteraient. Ce phénomène est probablement à relier à deux séquences distinctes : d'une part, en 2021, la fin des mesures drastiques de lutte contre la pandémie a certainement poussé bon nombre de personnes à vouloir travailler plus afin de compenser des pertes de revenus dues au chômage partiel ou à un épisode de chômage, tandis qu'en 2022, la progression serait plutôt imputable à l'explosion des prix de l'énergie, inflation qui se diffuse à d'autres catégories de dépenses essentielles et à laquelle se rajoute la forte progression des taux d'intérêts directeurs de la Banque centrale européenne.





III. CONDITIONS ET QUALITÉ D'EMPLOI

Les notions de conditions et de qualité de l'emploi peuvent être appréhendées par de multiples indicateurs.

Par définition, ces notions reposent tout autant sur des mesures objectives que subjectives. Le présent *Panorama social* a fait le choix de rendre compte de la situation des salariés selon différents thèmes qui intègrent cette dualité.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation de l'emploi dit atypique ou asocial, c'est-à-dire qui s'écarte de la norme du travail à temps complet, de jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cet aspect est important car le travail temporaire, à temps partiel involontaire, le soir ou la nuit sont autant d'éléments qui viennent détériorer les conditions de travail et de vie des salariés.

Ensuite, le risque de pauvreté laborieuse sera étudié. En effet, à l'heure actuelle, le fait de travailler ne protège pas toujours de la pauvreté. Les résultats en ce domaine seront ventilés selon le type d'occupation (salarié ou indépendant) ainsi que le niveau du seuil de pauvreté considéré.

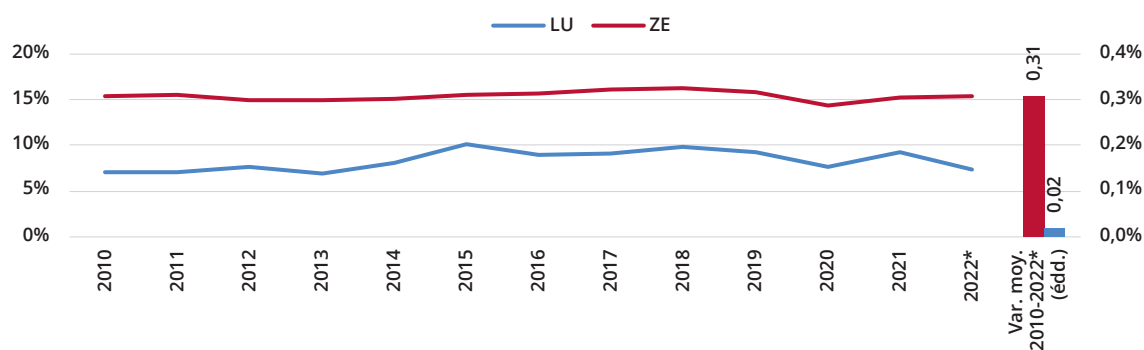
En troisième lieu, les accidents du travail seront analysés selon leurs types, leurs fréquences, ainsi que leur taux de reconnaissance.

Pour clôturer ce chapitre, le *Quality of Work Index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, nous permettra d'évaluer la qualité du travail et l'état du bien-être des travailleurs au Grand-Duché.

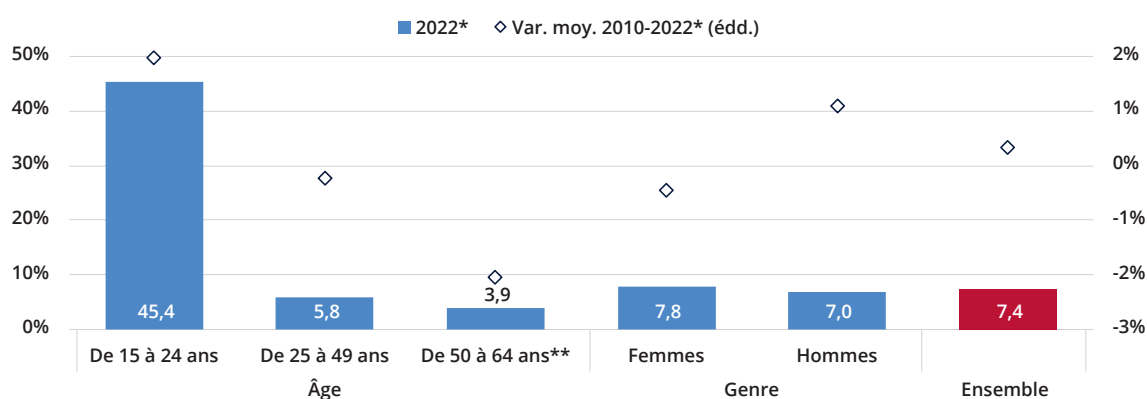
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



Évolution de la part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire au Luxembourg et dans la zone euro



Emploi temporaire selon l'âge et le genre



Notes : * = moyenne des trois premiers trimestres ; ** = variation moyenne 2012-2022 ; LU : rupture de série en 2015

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1. EMPLOI ATYPIQUE ET/OU ASOCIAL

1.1. Emploi temporaire

Selon Eurostat, un emploi est considéré comme temporaire lorsque l'employeur et l'employé s'accordent sur le fait que son terme est déterminé par des conditions objectives (généralement précisées dans un contrat à durée déterminée) telles qu'une date spécifique, la réalisation d'une tâche ou le retour d'un employé qui a été temporairement remplacé ²⁵.

L'emploi temporaire est généralement utilisé comme réponse tant aux exigences de flexibilité de l'appareil productif qu'aux politiques de gestion du chômage. Ce type d'emploi est encore relativement limité au Luxembourg puisque l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme parmi les salariés résidents, avec, en moyenne des trois premiers trimestres de 2022, une part représentant plus de 90% de l'emploi total.

Par rapport à 2021, la part des salariés en emploi temporaire est restée stable dans la majorité des pays de la zone euro. Le Luxembourg peut se targuer de faire partie du groupe de pays dans lequel les salariés ont le moins de contrats temporaires.

Après avoir connu, entre 2010 et 2019, l'une des progressions les plus élevées de la zone euro (+2,9% contre +0,3% pour la ZE), le Luxembourg semble avoir pris la voie d'une baisse de la proportion de contrats de travail limités dans le temps. Il reste néanmoins difficile à apprécier s'il s'agit d'un tournant positif durable ou s'il faut imputer cette évolution aux mesures prises dans le contexte de la pandémie et de la reprise qui s'en est suivie.

Si l'on détaille la proportion d'emplois temporaires, on note qu'une catégorie d'individus est nettement plus concernée que les autres : les jeunes de 15 à 24 ans. En effet, parmi eux, un près de la moitié des salariés ne l'est qu'à durée déterminée. Le pays renoue ainsi avec les proportions historiquement élevées de contrats temporaires parmi les jeunes supérieurs à 40% qui avaient cours avant la pandémie.

Depuis le début des années 2000, les femmes affichent constamment une proportion d'emplois temporaires plus élevée que les hommes. À cet égard, seule l'année 2020 a fait figure d'exception avec une proportion d'hommes en contrat temporaire légèrement plus élevée (9,3% vs. 9,1%) que celle de femmes dans la même situation.

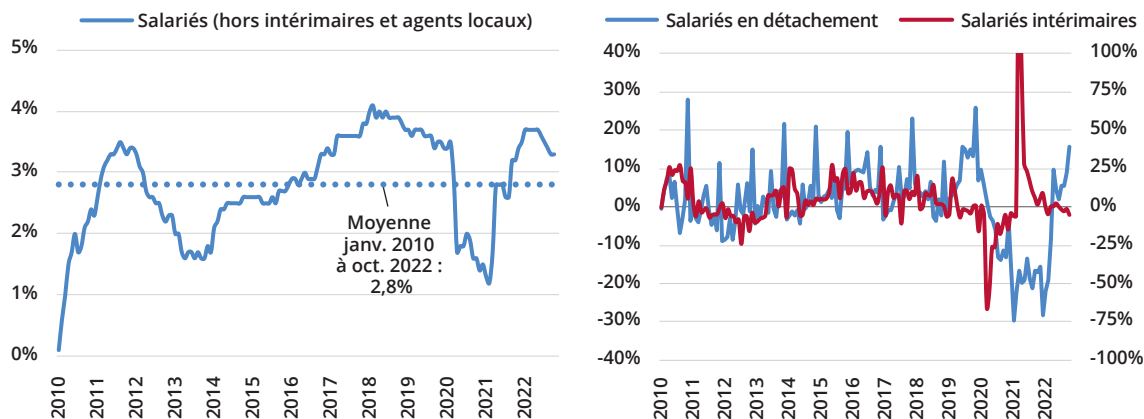
En matière de progression annuelle moyenne depuis 2010, ce sont cependant les hommes qui se démarquent avec une hausse de +1,1% par an en moyenne depuis 2010. En matière d'âge, c'est la tranche des 15-24 ans qui se distingue par une explosion du nombre de contrats temporaires parmi ses rangs : +2% par an depuis 2010. Si pour la catégorie d'âge intermédiaire, les 25-49 ans, la proportion de contrats à durée déterminée est stable par rapport à 2010, force est de constater que la variation moyenne masque les évolutions intermédiaires : de 2015 à 2021, la part de contrats temporaires pour cette tranche d'âge était en effet de presque 8% en moyenne.

De façon générale, on peut noter que les personnes en emploi temporaire peuvent être considérées comme plus précarisées, car exerçant davantage de « petits boulots » ou enchaînant des missions de courte durée, notamment comme « personnel de services directs aux particuliers ²⁶. »

²⁵ Les cas typiques sont les suivants : a) le travail saisonnier ; b) le travail intérimaire (sauf s'il y a signature d'un contrat à durée indéterminée) ; c) le contrat de formation spécifique. Les salariés durant la période d'essai d'un CDI ne sont pas considérés comme étant en emploi temporaire. Par ailleurs, les statistiques relatives à l'emploi, tirées des enquêtes sur les forces de travail (EFT), ne concernent que les résidents. La prise en compte des travailleurs frontaliers pourrait très bien exercer une forte distorsion sur les résultats globaux, à l'exemple du travail intérimaire. En effet, fin 2021, l'intérim frontalier représente 1,3% de l'emploi frontalier, alors qu'au même moment l'emploi intérimaire hors frontaliers ne pèse que 0,3% de l'emploi résident. Dès lors, le total de l'intérim dans l'emploi salarié intérieur s'élève à 0,7% (IGSS). Ce phénomène pourrait donc aussi concerner de manière plus ou moins spectaculaire les autres formes d'emploi évaluées par les EFT.

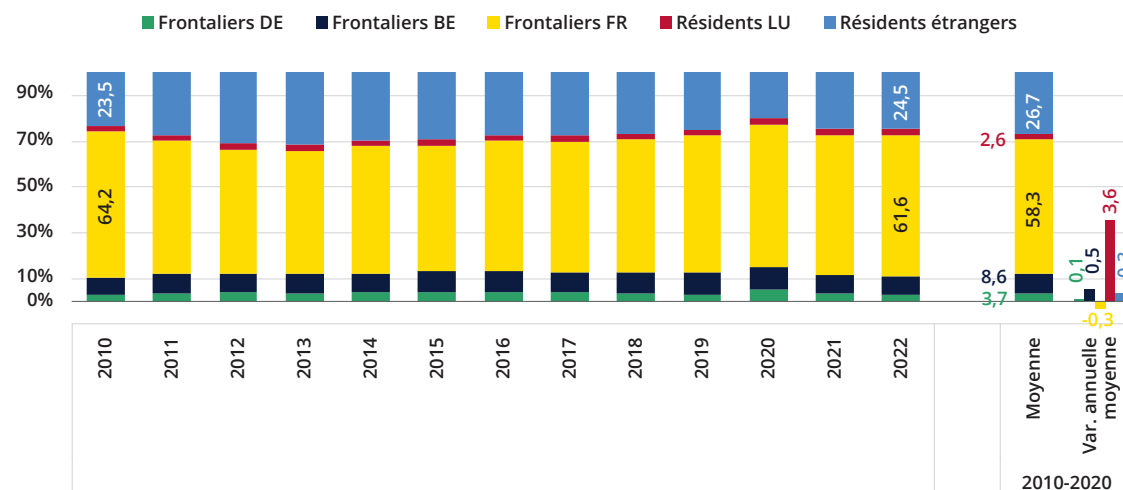
²⁶ Cette catégorie socioprofessionnelle regroupe les salariés d'exécution effectuant un travail généralement manuel en vue de produire des services domestiques ou équivalents destinés aux particuliers dans les domaines suivants : service restauration, hôtelier, soins personnels, travail domestique, concierges en dehors des établissements d'enseignement et de santé (INSEE).

Variation de l'emploi salarié total, intérimaire et des détachements par rapport au même mois de l'année précédente

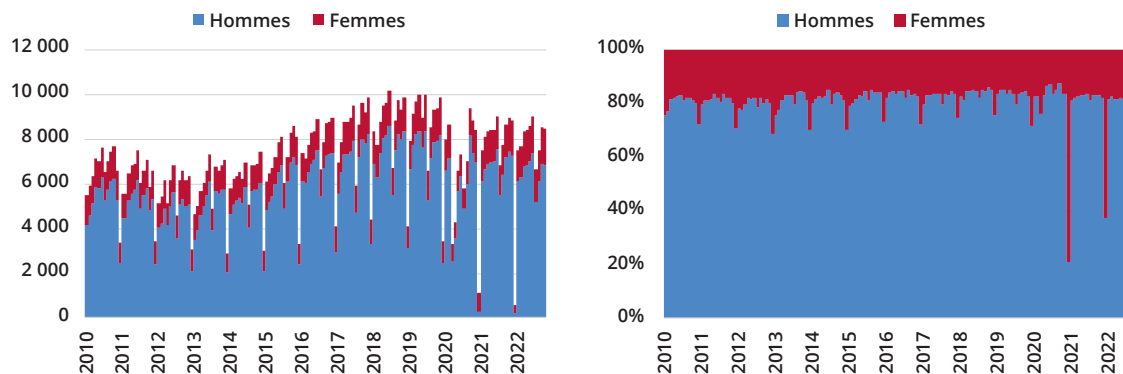


Note : la variation du nombre de salariés intérimaires a atteint +151,3% en mars 2021

Emploi salarié intérimaire selon le pays de résidence, au 31 mars de l'année



Répartition de l'emploi salarié intérimaire par genre en nombre de personnes (à gauche) et en pourcentage du total (à droite) de janvier 2010 à octobre 2021



Note : édd = échelle de droite

Données : Inspection générale de la sécurité sociale
Graphiques : CSL

1.2. Emploi intérimaire et détachement

Les fluctuations de l'emploi intérimaire sont intimement liées à la conjoncture économique ²⁷. Malgré ces oscillations, particulièrement marquées en 2020 et en 2021 du fait des répercussions de la Covid-19, il existe bel et bien un recours non négligeable à ce type d'emploi.

Sur la période allant de 2010 à fin 2019, le nombre d'intérimaires connaît une tendance à la hausse marquée par une forte diminution en fin d'année. Début 2020, et plus précisément aux mois de mars et avril, la propagation du nouveau coronavirus et les mesures de confinement mènent à une chute drastique de l'emploi en intérim qui retombe à son niveau de 2013 (près de 6 000 personnes par mois en moyenne sur l'année). En 2021 et 2022, le nombre de salariés intérimaires se rétablit, mais reste, avec environ 8 300 personnes par mois en moyenne au cours de ces deux années, encore en deçà des moyennes connues avant la crise (environ 8 800 personnes par mois en 2018 et 2019).

Les salariés intérimaires sont en très grande majorité des non-résidents (70% en moyenne) et des résidents de nationalité étrangère (un peu plus de 25%). Parmi ces premiers, c'est le nombre de frontaliers venant de Belgique qui progresse le plus sur la période (+0,5% par an en moyenne). En revanche, le nombre de résidents français semble reprendre une trajectoire descendante après plusieurs années de progression. Globalement, par rapport à 2010, le nombre d'intérimaires résidant en France a diminué de 0,3% par an. Parmi les résidents, c'est le nombre de personnes de nationalité luxembourgeoise qui progresse le plus (+3,6% en moyenne annuelle),

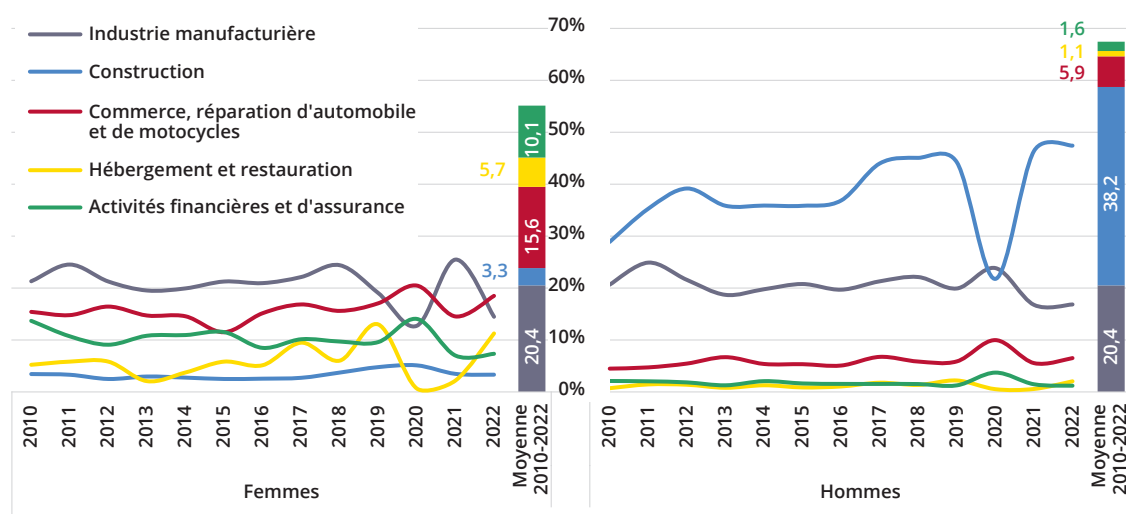
mais leur part dans l'emploi intérimaire reste marginale (moins de 3% du total).

Si l'on considère la répartition par genre de l'emploi intérimaire, force est de constater que les femmes n'en représentent qu'une minorité : seuls 20% des salariés intérimaires sont des femmes même si cette proportion qui tendait à la baisse depuis 2009 semble avoir pris une trajectoire ascendante au cours de l'année 2022.

Par ailleurs, il appert que les secteurs d'activité intérimaire diffèrent également. Pour les hommes, le principal secteur est la construction (un salarié intérimaire sur deux). L'industrie manufacturière vient en deuxième place tant pour les hommes, que pour les femmes (environ 15% dans les deux cas). Pour ces dernières, c'est le commerce qui se classe premier secteur d'activité en intérim et, malgré la chute du nombre d'intérimaires dans ce secteur en 2021 ²⁸, on constate en 2022 que ce secteur occupe près d'une femme intérimaire sur cinq.

Le nombre de salariés détachés connaît jusque début 2020 une évolution similaire à celle des intérimaires avec néanmoins un décrochage moins abrupt du nombre de travailleurs détachés en 2020. Cependant, contrairement à ce qu'on observe pour les salariés intérimaires, cette diminution certes plus modérée a mis plus de temps à s'inverser avec le relâchement progressif des mesures sanitaires au cours de l'année 2021. Ainsi, ce n'est qu'en 2022 que le nombre de détachements renoue avec le dynamisme observé avant la crise sanitaire.

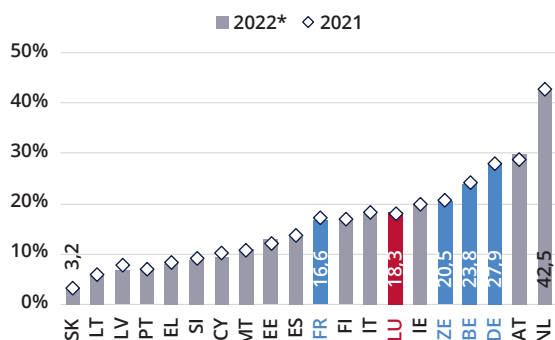
Répartition par genre et par principaux secteurs d'activité de l'emploi intérimaire



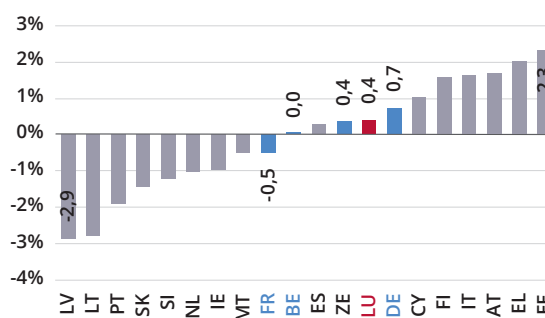
²⁷ Seuls les intérimaires présents au dernier jour ouvré sont dénombrés. De ce fait, si le dernier jour ouvré d'un mois donné tombe un jour précédant un jour férié, un certain nombre de contrats intérimaires ne débute que le mois suivant, ce qui conduit mécaniquement à une évolution défavorable de l'emploi intérimaire le mois considéré.

²⁸ On peut également noter qu'au 31 mars 2020, le nombre de femmes intérimaires dans l'hébergement et la restauration est tombé à 0.

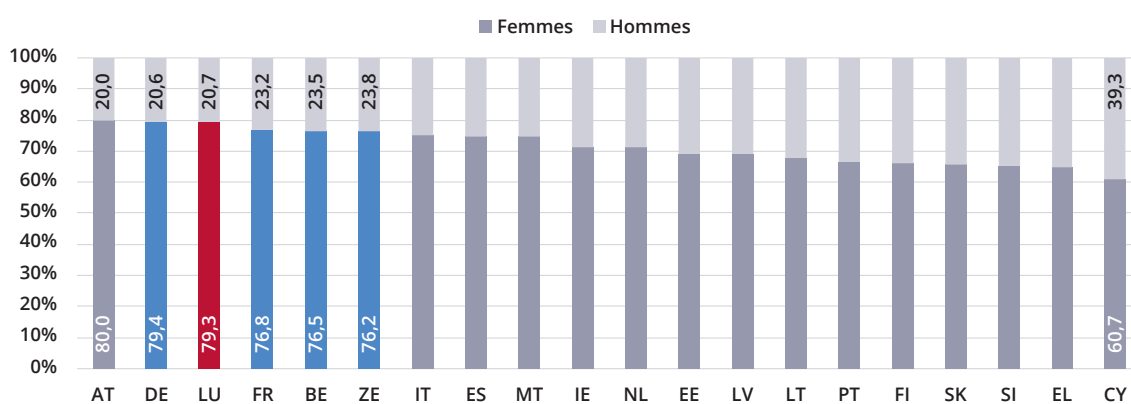
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total



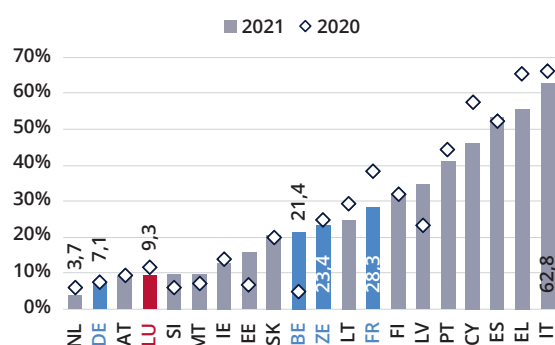
Variation moyenne annuelle 2010-2022* de la part de l'emploi à temps partiel



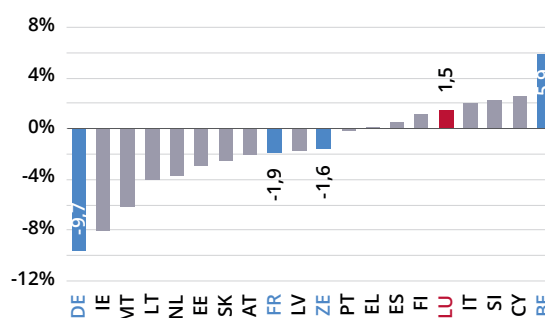
Répartition par genre de l'emploi à temps partiel, 2022*



Part de l'emploi à temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel



Variation moyenne annuelle 2010-2021 de la part de l'emploi à temps partiel involontaire



Note : * = moyenne des trois premiers trimestres de l'année

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

1.3. Emploi à temps partiel

Au Luxembourg, est considéré comme étant à temps partiel le salarié qui convient avec son employeur, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée du travail normale applicable en vertu du Code du travail ou de la convention collective de travail.

Concernant la part de personnes travaillant à temps partiel, le Grand-Duché se place, avec un taux de 18,3% en moyenne des trois premiers trimestres de 2022 en deçà des valeurs observées au sein de la zone euro et parmi ses voisins hormis la France ; ce qui le classe au quatorzième rang parmi les dix-neuf pays de la zone euro. Du fait de ce positionnement, les écarts par rapport aux pays ayant les plus faibles (la Slovaquie avec 3,2%) et plus fortes (les Pays-Bas avec 42,5%) proportions de temps partiels sont remarquables.

En matière d'emploi à temps partiel, le Luxembourg se démarque cependant de ses partenaires de l'Union monétaire européenne par une caractéristique : la proportion de femmes parmi les travailleurs à temps partiel. En effet, si dans la moyenne de la zone euro la gent féminine représente un peu plus des trois quarts des travailleurs à temps partiel, l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg sont les trois pays à frôler, voire à dépasser la barre de 80% en la matière.

Si dans l'idéal employés et employeurs s'accordent sur un temps de travail réduit, en réalité cela n'est pas forcément le cas et une partie des personnes travaillant à temps partiel le font de façon involontaire. Ainsi, au Luxembourg, ce sont 9,3% des employés à temps partiel qui le sont de façon involontaire. Si cette proportion est faible en comparaison européenne, il

faut noter que cette proportion progresse de près de 1,5% par an en moyenne depuis 2010, soit une des plus fortes hausses observées au sein de l'Union monétaire. La Belgique se démarque défavorablement en la matière avec une progression moyenne des personnes travaillant à temps partiel contre leur gré : +6% par an entre 2010 et 2022.

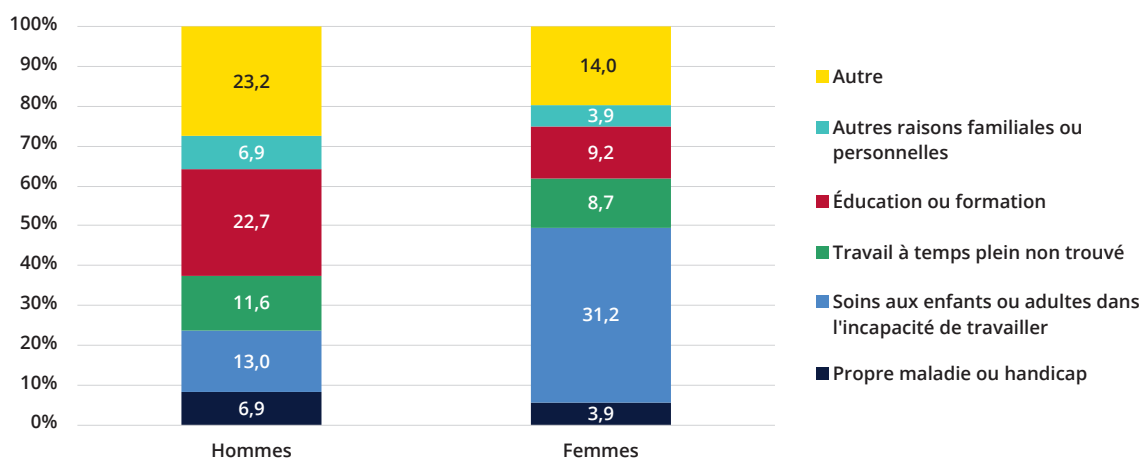
L'analyse des raisons de l'emploi à temps partiel peut aider à comprendre pourquoi bon nombre d'individus se retrouvent à travailler à temps partiel, que ce soit de façon volontaire ou non.

Près d'un individu sur dix n'est pas parvenu à trouver un emploi à temps plein. Si ce taux correspond, dans la méthodologie développée par l'office statistique de l'Union européenne, à la proportion de personnes involontairement à temps partiel, cela ne veut pour autant pas dire que les autres travailleurs à temps partiel le soient tous de façon volontaire.

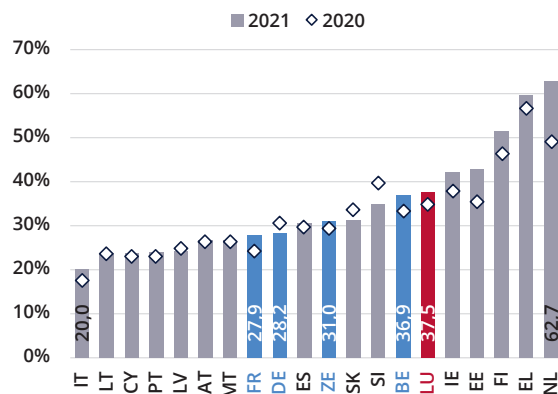
Ainsi, parmi les travailleurs à temps partiel, on distingue d'importantes différences parmi les raisons invoquées par les femmes et les hommes pour expliquer leur situation. Parmi les hommes priment l'éducation ou la formation professionnelle. Pour environ 12%, c'est le fait de n'avoir pas trouvé de travail à temps complet, tandis que près de 23% invoquent d'autres raisons.

Du côté des femmes, la situation est plus univoque, avec une majorité qui explique le temps partiel par les soins à prodiguer aux enfants ou aux adultes dans l'incapacité de travailler (31,2%). Elles sont aussi 14% à invoquer une autre raison à leur temps partiel.

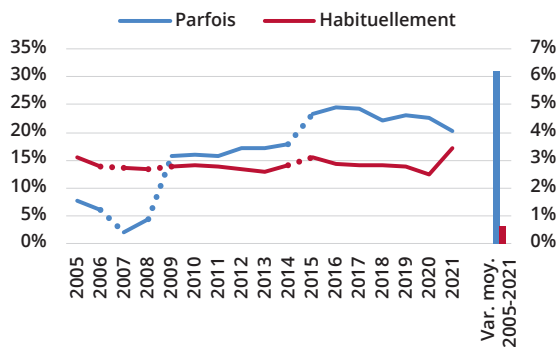
Raisons de l'emploi à temps partiel, 2021



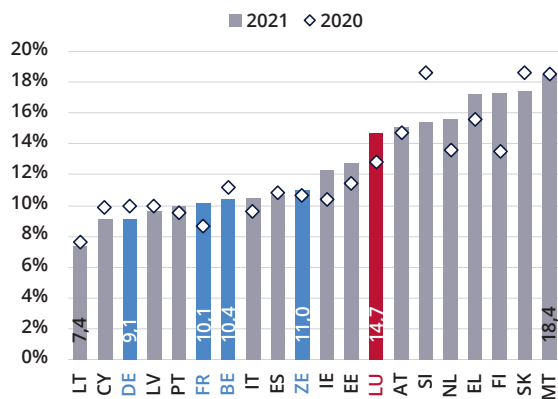
Part de salariés travaillant le soir



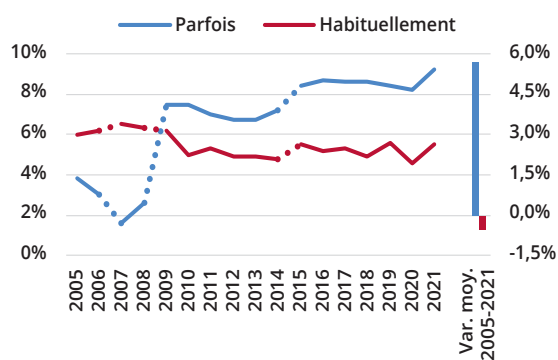
Évolution de la part de salariés travaillant le soir selon la fréquence



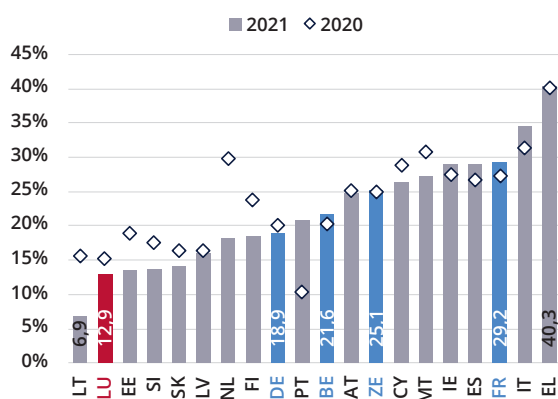
Part de salariés travaillant la nuit



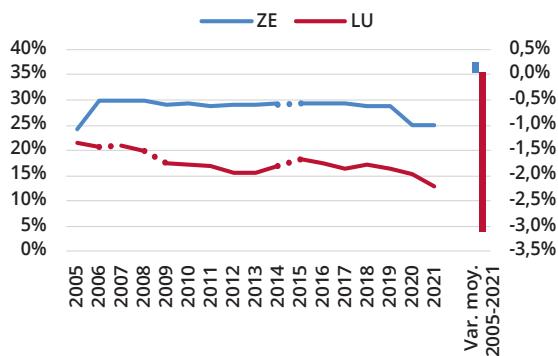
Évolution de la part de salariés travaillant la nuit selon la fréquence



Part de salariés travaillant le weekend



Évolution de la part de salariés travaillant le weekend, Luxembourg et zone euro



Note : Ruptures de série en 2007, 2009 et 2015 pour le Luxembourg; en 2015 pour la zone euro.

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1.4. Travail le soir, la nuit ou le weekend

Le travail du soir est défini par Eurostat comme étant le travail effectué après les heures habituelles de travail mais avant les heures habituelles de sommeil. Cela implique pour les travailleurs concernés la possibilité de dormir aux heures normales. Cet indicateur ne concerne que les personnes dont au moins la moitié du temps de travail se déroule le soir.

En 2021, au Luxembourg, ce sont près de deux salariés sur cinq dont le travail se déroule majoritairement le soir, que ce soit occasionnellement ou de façon habituelle. Le Grand-Duché se situe de ce fait au-dessus de la moyenne des pays de la zone euro (31%).

Après une forte diminution du début au milieu des années 2000, la proportion de salariés luxembourgeois travaillant occasionnellement le soir a fortement augmenté jusqu'à atteindre un premier plateau au début des années 2010 jusqu'en 2015. Depuis, leur proportion se situe au-delà de 20%. Pour ce qui est des personnes travaillant habituellement le soir, leur part était relativement stable de 2005 à 2020 et évoluait dans une fourchette allant de 10 à 15%. En 2021, la part de salariés travaillant habituellement le soir a cependant bondi de 5 points de pourcentage pour atteindre son plus haut niveau enregistré depuis 2005 (17%).

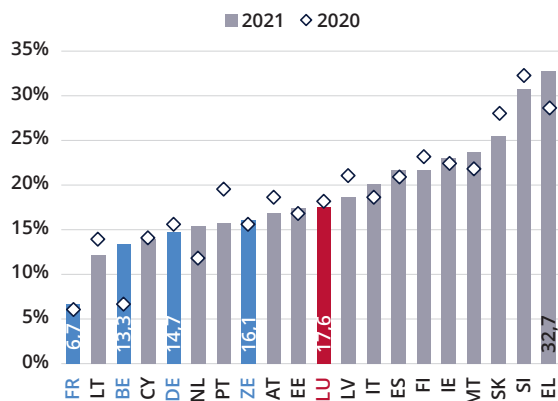
Par analogie au travail du soir, le travail de nuit est effectué pendant les heures habituelles de sommeil et a donc pour conséquence des heures de repos anormales. En 2021, au Grand-Duché, ce sont 15% des travailleurs dont les heures de repos sont décalées du fait de leur emploi, soit près d'un travailleur sur huit.

Si l'on considère l'évolution dans le temps de cet indicateur, force est de constater que la proportion de travailleurs de nuit habituels, reste relativement stable depuis une dizaine d'années. Cependant, le travail de nuit occasionnel connaît en 2021 un saut après une tendance plutôt baissière au cours des années précédant la pandémie.

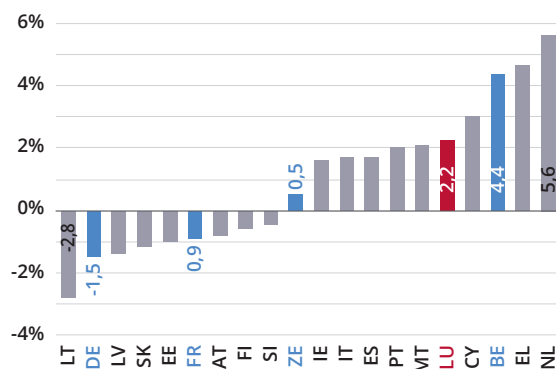
En ce qui concerne le travail le weekend, qui correspond normalement à deux jours de repos consécutifs, le Luxembourg compte parmi les pays où cette situation est peu répandue. En effet, le pays affiche un taux de 13% de salariés travaillant le weekend, contre un quart en moyenne de l'Union monétaire européenne et près d'un tiers pour les pays où cette pratique est la plus répandue.

Si les données ne permettent pas, comme pour les précédents indicateurs, de distinguer les fréquences auxquelles les salariés concernés doivent renoncer à leur weekend, l'évolution dans le temps fait état d'une situation qui tend à baisser au cours des vingt dernières années pour atteindre en 2021 son plus bas niveau jamais enregistré.

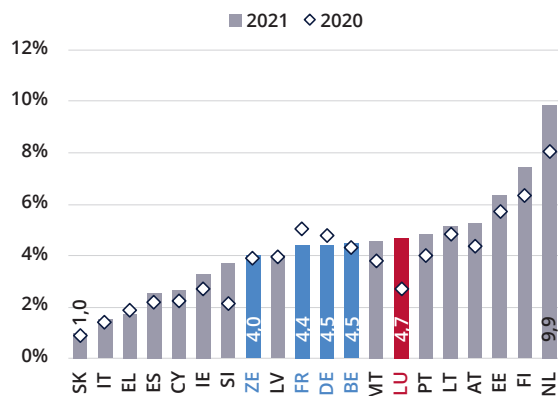
Part de salariés en travail posté



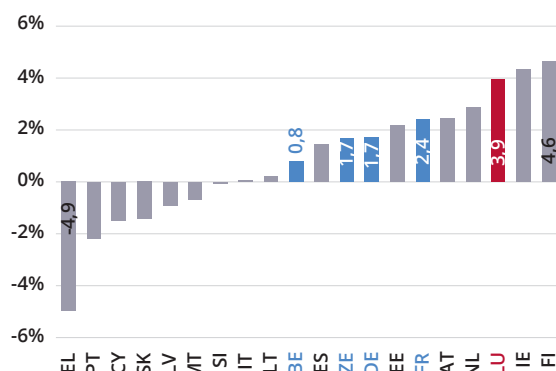
Variation annuelle moyenne de la part de salariés en travail posté, 2010-2021



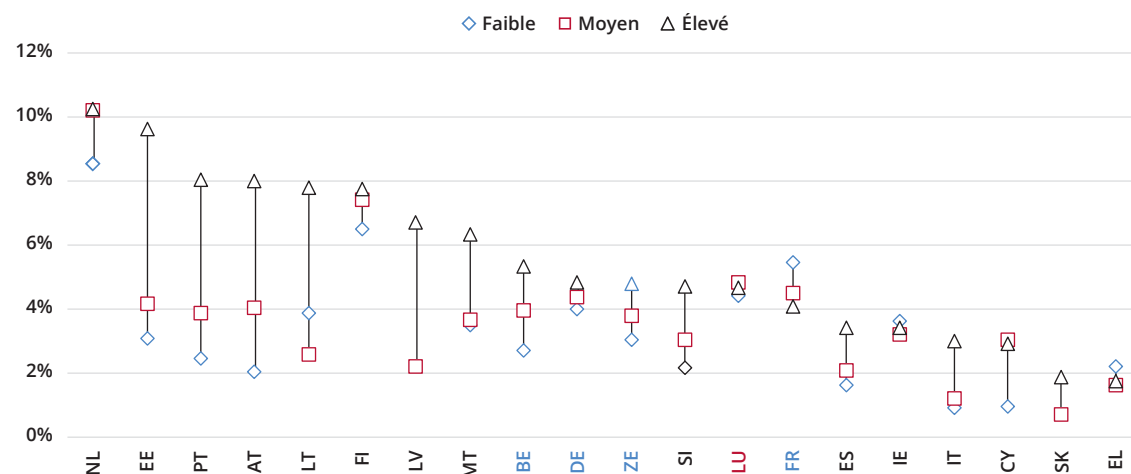
Part de la population ayant un deuxième emploi



Variation annuelle moyenne de la part de la population ayant un deuxième emploi, 2010-2021



Personnes occupées ayant un deuxième emploi en pourcentage de l'emploi total par niveau d'éducation, 2021



Niveaux d'éducation :

Faible	Cycle inférieur du secondaire ou moins
Moyen	Cycle supérieur du secondaire
Élevé	Enseignement post-secondaire

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

1.5. Travail posté et personnes cumulant deux emplois

La part de salariés ayant un travail posté, c'est-à-dire dont le travail est organisé en équipes successives qui se relaient en permanence, atteint les 18% en 2021 au Luxembourg. Sur la période allant de 2010 à 2021, le Grand-Duché fait partie des pays pour lesquels la proportion de travailleurs postés progresse avec +2,2% par an en moyenne, tandis que pour les pays voisins, à l'exception de la Belgique, cette même proportion tend à régresser au cours des dernières années et que la zone euro affiche dans son ensemble une relative stabilité (+0,5%).

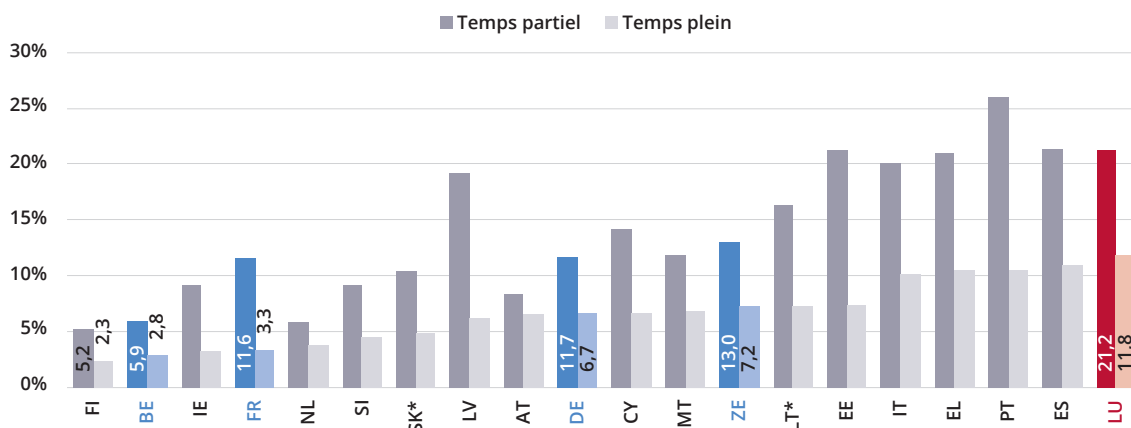
En ce qui concerne la part de personnes cumulant deux emplois, le Luxembourg se range, avec 8% de la population, tout juste au-delà du milieu de classement des pays de la zone euro.

La variation annuelle moyenne de cet indicateur depuis 2010 montre qu'il a fortement progressé au Grand-Duché au cours de la période (+4% par an en moyenne). Dans les pays voisins par contre, le fait de cumuler deux emplois semble également être un phénomène en expansion avec cependant des progressions moins effrénées allant de +0,8% en moyenne par an en Belgique, +1,7% en Allemagne et à +2,4% par an en moyenne en France.

Si le Grand-Duché semble ainsi se fondre dans le moule des moyennes européennes, cela n'est pas véritablement le cas. En effet, si l'on détaille les caractéristiques des personnes ayant deux emplois, force est de constater que le Luxembourg fait, avec la Finlande, l'Allemagne et la Grèce, partie des exceptions.

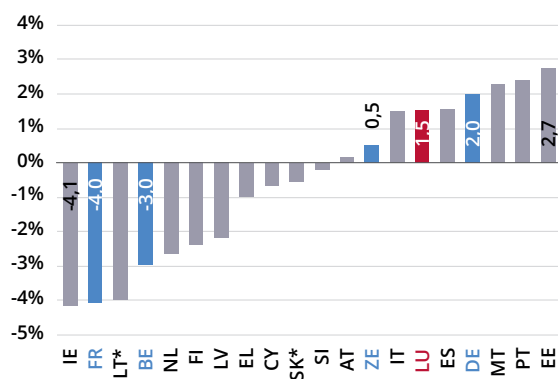
En effet, si l'on répartit les personnes occupées cumulant deux emplois selon leur niveau de diplôme, la tendance est à ce que ce soient les travailleurs les plus qualifiés pour lesquels cette situation est plus fréquente. En moyenne de la zone euro, c'est le cas pour près de 5% d'entre eux, tandis que pour les travailleurs peu qualifiés cette part se situe aux alentours de 3%. En revanche, au Grand-Duché, en Finlande, en Allemagne et en Grèce les proportions de travailleurs cumulant deux emplois ne se distinguent guère, les trois niveaux de formation affichant des taux très proches les uns des autres.

Taux de risque de pauvreté au travail, 2021

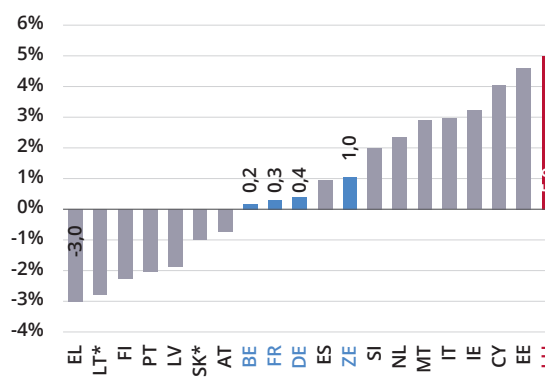


Variation annuelle du taux de risque de pauvreté des travailleurs, 2010-2021

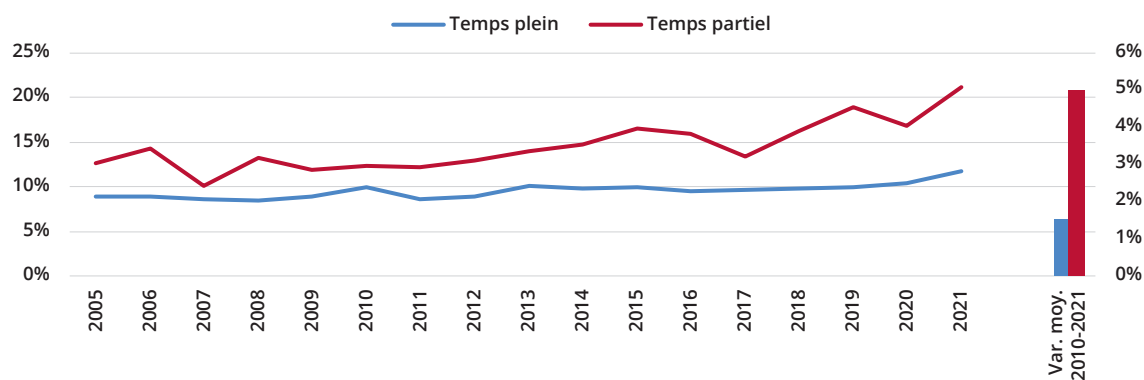
À temps complet



À temps partiel



Évolution du taux de risque de pauvreté au travail



Note : * = données 2020

Données : Eurostat
Graphiques : CSL

2. PAUVRETÉ LABORIEUSE

2.1. Risque de pauvreté et temps de travail

La pauvreté laborieuse, phénomène initialement apparu outre-Atlantique, est un concept qui rend compte de la concomitance de deux situations a priori contradictoires : travailler et appartenir en même temps à un ménage pauvre. C'est une composante significative de la pauvreté qui se retrouve également au Luxembourg. Là aussi, l'emploi ne protège pas toujours de ce fléau. Ainsi, en 2021, ce sont 21% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 12% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au premier rang de la zone euro pour le risque de pauvreté des travailleurs à temps complet et au troisième rang pour ceux à temps partiel.

Toujours pour le Luxembourg, entre 2010 et 2021, aucun des deux groupes de travailleurs n'affiche d'amélioration de sa situation. Au contraire, la situation se dégrade pour les deux catégories de travailleurs.

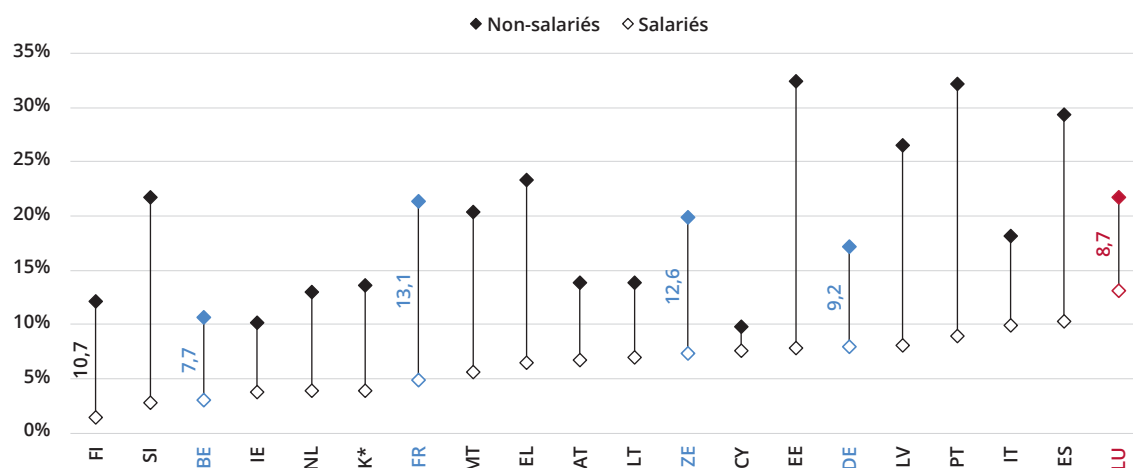
À cet égard, ce sont tout particulièrement les individus travaillant à temps partiel qui affichent, tant en comparaison avec les travailleurs à temps plein luxembourgeois, qu'en comparaison avec leurs pairs européens, une progression fulgurante de leur taux de risque de pauvreté : +5% par an en moyenne depuis 2010 !

À titre de comparaison, le taux de risque de pauvreté des temps partiels croît de 0,2% en Belgique, de 0,3% en France et de 0,4% en Allemagne.

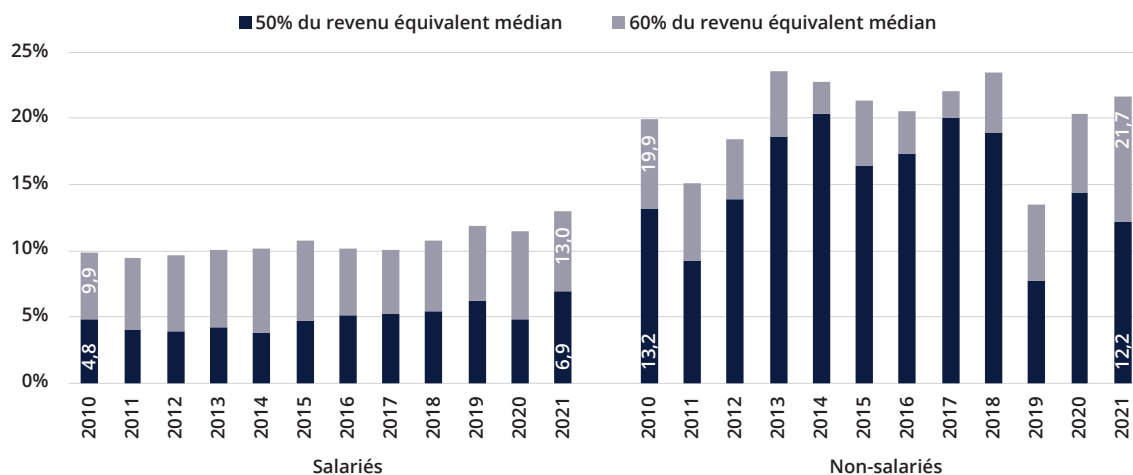
Concernant les temps complets, le risque de pauvreté des salariés du Luxembourg croît en moyenne depuis dix ans de +1,5%, tandis que celui des travailleurs en Allemagne augmente de 2% par an en moyenne. Par contre, le sort des temps complets s'améliore en Belgique puisque leur risque de connaître la paupérisation diminue en moyenne de 3%, mais aussi en France qui affiche une diminution moyenne de 4% du nombre de travailleurs à temps complet pauvres. Cela dit, en pourcentage absolu, le risque de pauvreté pour les travailleurs à temps complet est de 12% au Luxembourg, contre 7% en Allemagne, 3% en France et en Belgique.

À plus long terme, exception faite de 2017 et 2020 pour les temps partiels, une tendance à l'augmentation du taux de risque de pauvreté se dessine au Grand-Duché. Ce constat est valable pour les deux types de temps de travail, même si la hausse la plus inquiétante concerne les travailleurs à temps partiel. De fait, l'écart, en termes de risque de pauvreté, se creuse au fil du temps, entre temps partiels et complets : partant d'une différence de 3,7 points de pourcentage en 2005, celle-ci culmine à presque 10 points de pourcentage en 2021.

Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants), 2021



Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants) par seuil de pauvreté



Note : * = données 2020

Données : Eurostat

Graphiques : CSL

2.2. Taux de risque de pauvreté par type d'activité

Comme vu précédemment, le fait de travailler ne protège pas automatiquement du risque de pauvreté (au seuil de 60% du revenu équivalent médian). Cependant, tous les travailleurs n'y sont pas exposés de la même façon. Dans tous les pays membres de la zone euro, les travailleurs salariés font face à un risque de pauvreté nettement moindre que les non-salariés (indépendants) en 2021. À ce propos, le Luxembourg enregistre une différence en défaveur des non-salariés de 8,7 points d'écart. S'il émerge en première place pour le taux de risque de pauvreté des salariés (13%), il glisse à la septième place des taux les plus élevés pour les non-salariés (21,7%).

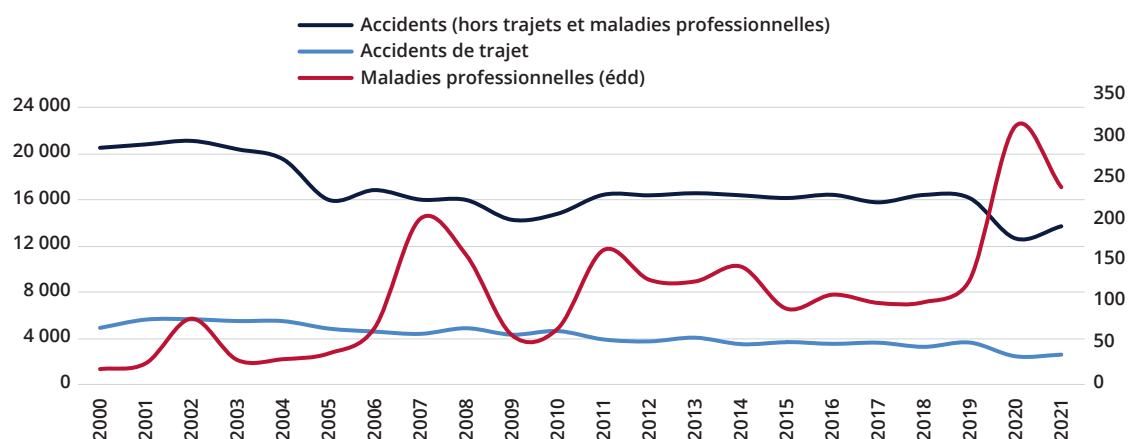
Ces quelques chiffres sont à comparer aux meilleurs, c'est-à-dire aux pays où les taux de pauvreté laborieuse sont les plus faibles au sein de l'Union monétaire européenne. Ainsi, le taux de risque de pauvreté des salariés ne s'élève qu'à 1,4% en Finlande, soit presque dix fois moins qu'au Luxembourg. Pour les travailleurs indépendants, le taux de risque de pauvreté le plus bas se trouve à Chypre et il est, avec 10%, un peu plus de deux fois plus faible qu'au Grand-Duché.

Pour le Luxembourg, si le taux de risque de pauvreté des salariés au seuil de 60% du revenu équivalent médian s'élève à 13%, il est de 7% au seuil de 50%. Ce qui indique que la moitié des salariés pauvres ont un revenu relativement proche du seuil définissant le risque de pauvreté²⁹. Ce qui signifie également qu'une autre moitié sont bien en-dessous de ce seuil de 50% et se retrouvent dans une situation d'autant plus dramatique. La situation en 2021 s'est détériorée pour les salariés par rapport à 2020 : la proportion de salariés pauvres a non seulement progressé jusqu'à son maximum depuis 2010, mais elle s'est également accompagnée d'une augmentation de la part des salariés plus éloignés du seuil de risque de pauvreté, qui elle aussi atteint son apogée sur la période.

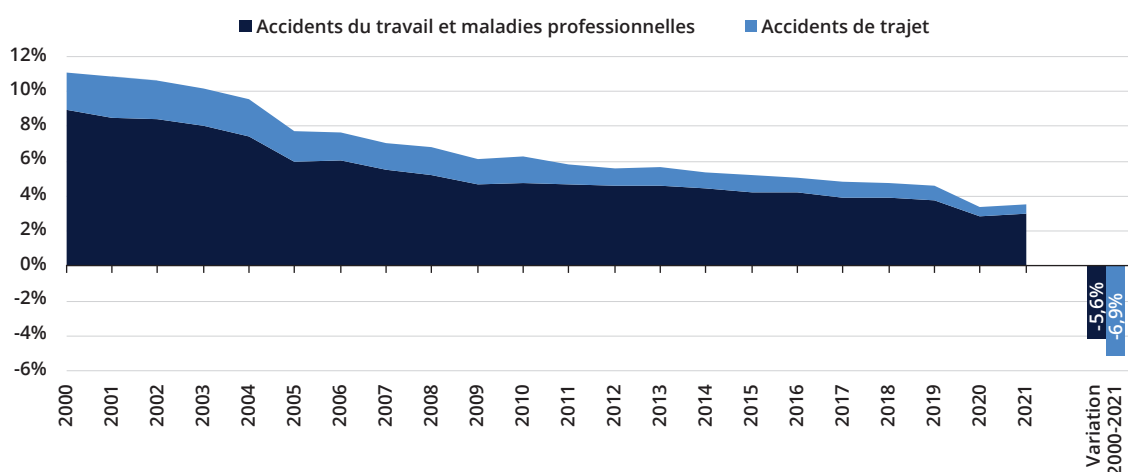
Pour les indépendants, le taux de risque de pauvreté varie aussi selon que l'on tienne compte du seuil à 50% ou à 60% du revenu équivalent médian (avec, respectivement, 12,2% et 21,7%). La proportion des indépendants plus gravement touchés par la pauvreté est plus élevée que celle des salariés. La situation des indépendants s'est nettement dégradée par rapport à 2019, sans cependant être aussi mauvaise qu'elle ne l'a été de 2013 à 2018.

²⁹ Part des personnes ayant un revenu disponible équivalent (après transferts sociaux) inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national après transferts sociaux (Eurostat).

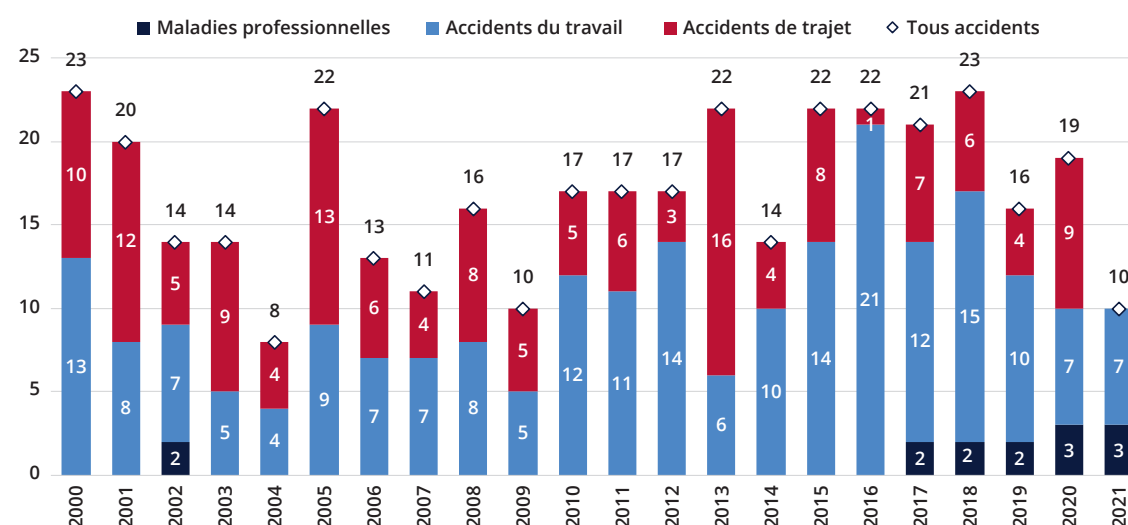
Nombre d'accidents du travail reconnus, régime général



Taux de fréquence des accidents du travail reconnus, régime général



Accidents du travail mortels reconnus, régime général



Notes : Rupture de série en 2005 ; édd = échelle de droite

Données : Association d'assurance accident

Graphiques : CSL

3. ACCIDENTS DU TRAVAIL

3.1. Fréquence des accidents

Les accidents liés à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse de maladies, d'accidents de trajet ou d'accidents du travail proprement dits, sont une manifestation du risque pris par les travailleurs, voire les employeurs. Au Luxembourg, les statistiques de l'Association d'assurance accidents (AAA) renseignent sur l'ampleur de ces différentes formes de risques et sur leur gravité.

D'une manière générale, le nombre absolu d'accidents du travail reconnus dépassait les 25 000 entre 2000 et 2004. La diminution advenue entre 2004 et 2005 est due à un changement méthodologique dans la procédure de déclaration des accidents. Si l'on considère les chiffres à partir de 2005, l'évolution du nombre d'accidents reconnus reste stable et évolue autour des 20 000 cas par an jusqu'en 2019. Durant l'année 2020 sans surprise on observe une diminution du nombre d'accidents du travail reconnus. Il s'agit de l'effet des mesures prises pour lutter contre la pandémie qui se répercute sur le nombre d'accidents. Autre effet direct, c'est l'augmentation exponentielle des maladies professionnelles, ici liées directement au Covid-19. En 2021, année encore partiellement perturbée par la crise sanitaire, le nombre d'accidents reconnus remonte mais n'arrive pas au niveau d'avant 2020.

Le taux de fréquence des accidents au sein du régime général, qui couvre tous les salariés de droit privé, est en diminution depuis l'an 2000. Cela traduit une augmentation du nombre d'accidents proportionnellement moins forte que celle des heures de travail prestées.

Par ailleurs, la part des accidents survenus sur le lieu de travail tend à diminuer entre 2000 et 2010 puis se stabilise à partir de 2011 aux alentours de 16 300 par an. Quant aux accidents de trajets reconnus, ils sont sur une pente décroissante passant de près de 5 000 en 2000 à un peu moins de 3 700 en 2019 et repasse au-dessus de 2 500 en 2021.

Dans le régime général, les maladies professionnelles reconnues sont relativement rares par rapport aux autres formes d'accidents du travail. Depuis 2000, leur part dans le nombre total d'accidents du travail au sens large représente moins de 1% (0,6% en 2019), sauf en 2020, année durant laquelle leur part est passée à 2%, cette proportion repart à la baisse en 2021 (1,4%) mais ne retrouve pas encore le niveau d'avant la crise sanitaire.

Concernant les accidents mortels, leur nombre a diminué en 2021 : 10 personnes sont décédées en 2021 contre 19 en 2020. On observe aussi qu'aucune personne n'est décédée suite à un accident de trajet en 2021 ; cela n'avait jamais été le cas auparavant.

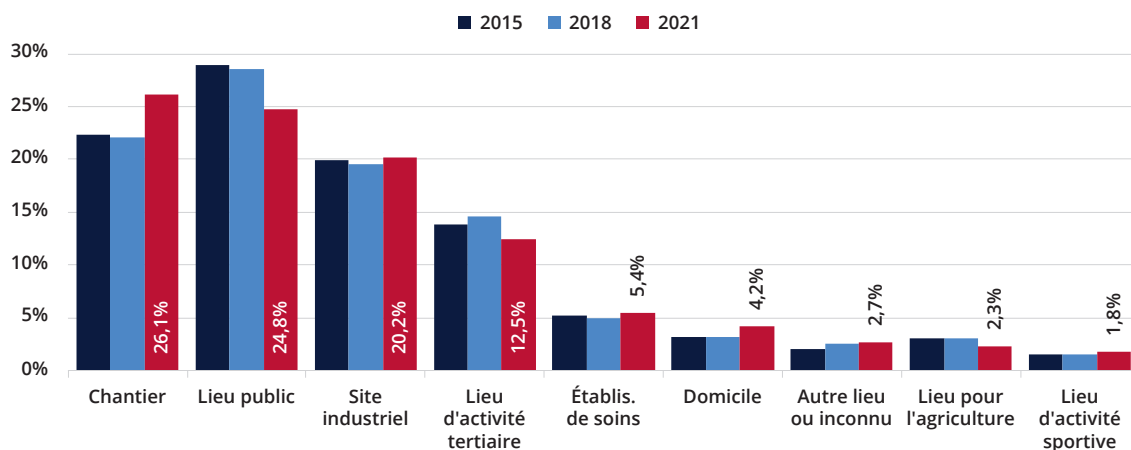
Si les morts liées à des maladies professionnelles sont excessivement rares (14 morts depuis 2000), force est de constater que quasiment toutes ont eu lieu au cours des cinq dernières années, au rythme de deux à trois décès liés à une maladie professionnelle reconnue par an.

Notes : Depuis 2011, les statistiques sont établies fin août et non plus fin mars. La statistique sur les accidents déclarés n'est plus publiée.

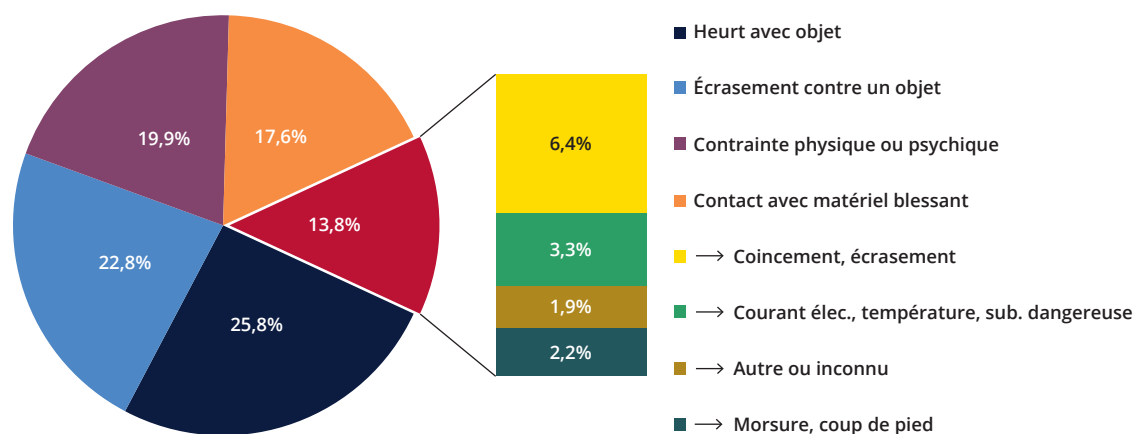
Taux de fréquence AAA : nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité

Travailleurs-unité : le total des heures de travail déclarées divisé par 2 080, le temps de travail moyen annuel (40 heures par semaine, 52 semaines par an)

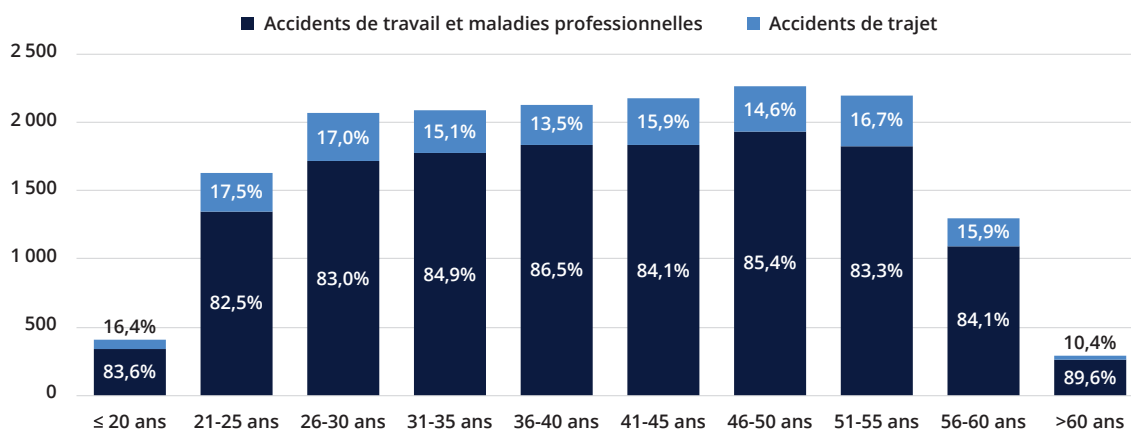
Accidents reconnus selon le lieu de travail, régime général



Répartition des accidents reconnus selon la modalité de la blessure, régime général, 2021



Accidents reconnus selon l'âge de la victime, régime général, 2021



Données : Association d'assurance accident

Graphiques : CSL

3.2. Caractéristiques des accidents reconnus

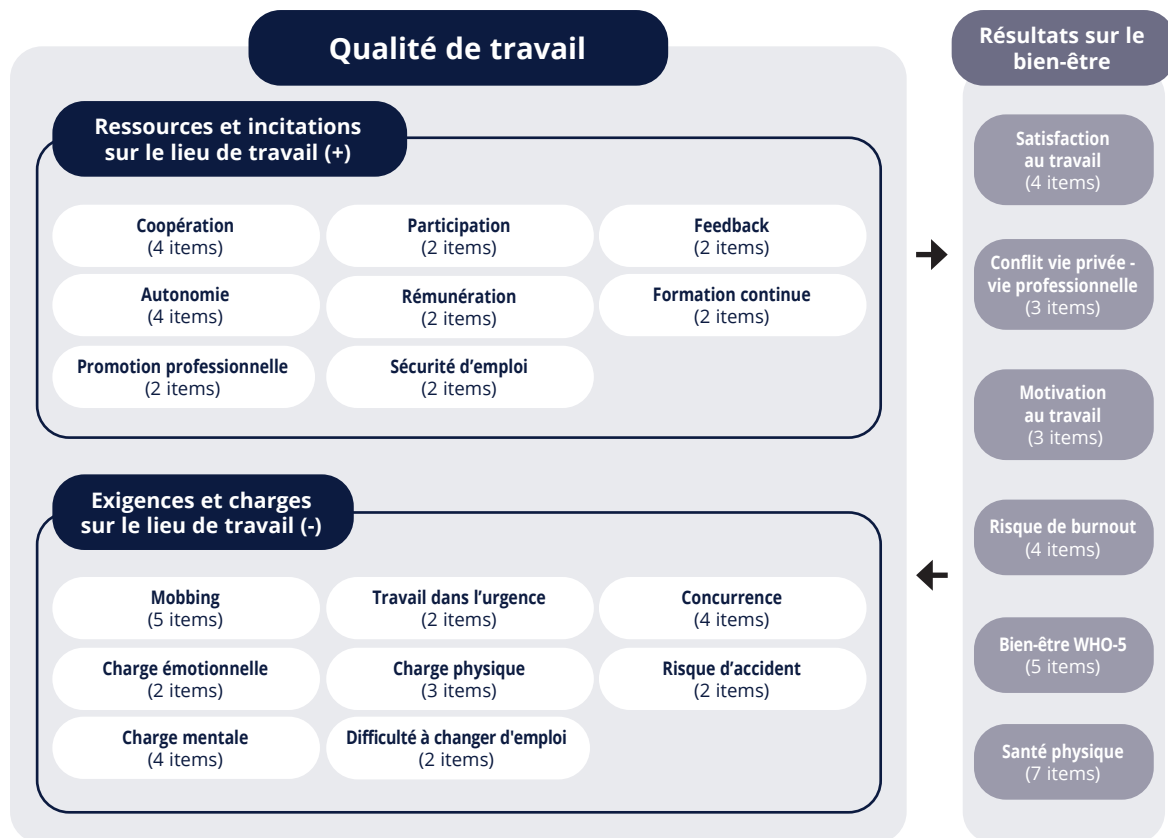
Si en 2020 ce sont les accidents survenant dans un lieu public qui était proportionnellement les plus importants, 2021 a inversé la donne et ce sont ceux survenus sur les chantiers qui ont pris une part plus importante. Arrivent ensuite ceux sur les sites industriels. Viennent en quatrième et cinquième positions les lieux d'activité tertiaire, qui se situent sous la barre des 13%, et les établissements de soins, aux alentours de 6%.

En 2021, comme cela a déjà été le cas les années précédentes, les accidents sont majoritairement dus à un heurt contre un objet en mouvement (de l'ordre de 26%). Suivent les écrasements contre un objet immobile alors que la victime est en mouvement (23%), les contraintes physiques ou psychiques (20%), et les contacts avec du matériel coupant, pointu, dur ou rugueux (18%).

Quant à l'âge des personnes touchées, son analyse est riche d'enseignement. Depuis plusieurs années, la quarantaine semble être une période charnière et 2020 ne déroge pas à cette règle. En effet, il s'agit là de la tranche d'âge où les accidents au sens large plafonnent. Si l'on distingue entre type d'accidents, on peut noter que cela est dû aux accidents de travail et maladies professionnelles qui augmentent avec l'âge jusqu'à la catégorie des 51-55 ans et puis diminuent fortement.

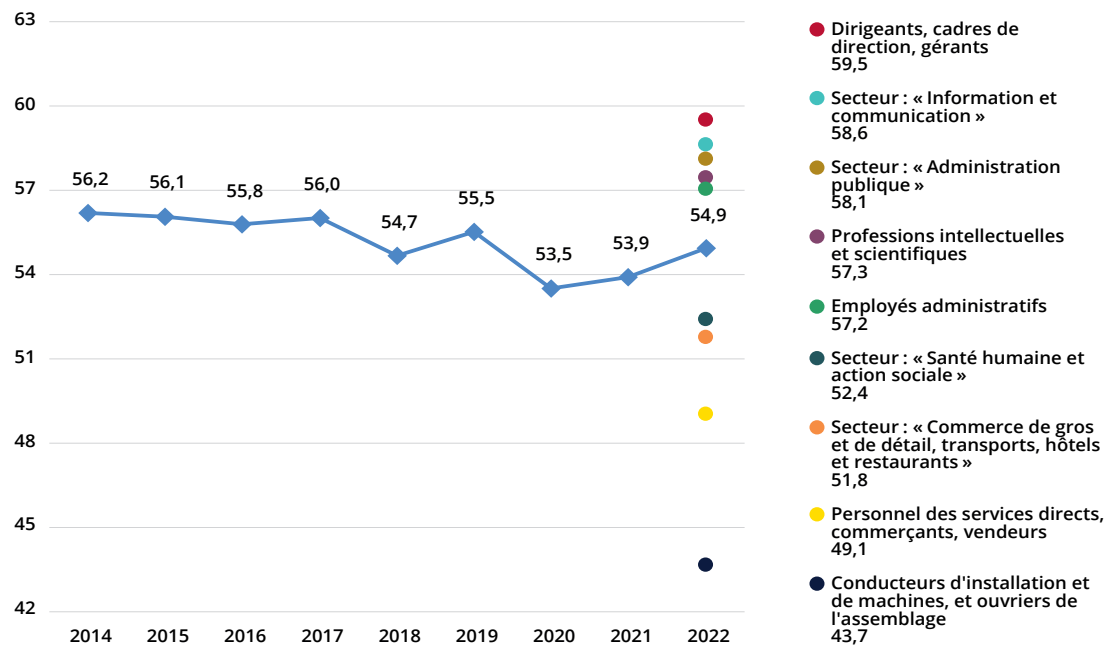
En revanche, les accidents de trajet sont surreprésentés parmi les plus jeunes, à l'exception notable des moins de 21 ans, et leur part tend à diminuer progressivement avec l'âge.

Si l'on se concentre uniquement sur les accidents de trajet, les moins de 41 ans représentent plus de la moitié des victimes (50,5%), se partageant en 27,2% pour les moins de 30 ans et 23,3% de 30 à 40 ans.

Le modèle du *Quality of Work Index*

Source : CSL et Université du Luxembourg

Score QoW (entre 0 et 100) selon les années

Données : Quality of Work Index
Graphique : CSL

Échantillon : n = 2 696 ; n = 2 594 en 2021 ; n = 2 364 en 2020 ; n = 1 485 en 2019 ; n = 1 689 en 2018 ; n = 1 522 en 2017 ; n = 1 506 en 2016 ; n = 1 526 en 2015 ; n = 1 532 en 2014

4. ÉVALUATION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

4.1. Évolution du *Quality of Work Index*

Le projet *Quality of Work Index* a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'Université du Luxembourg (Department for Behavioural and Cognitive Sciences). Depuis 2013, un institut de recherche sociale (depuis 2014 : *infas*) réalise annuellement une enquête à partir d'un échantillon représentatif de la population active au Grand-Duché parmi laquelle figurent des résidents et des frontaliers. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire répondent par téléphone ou moyennant le questionnaire en ligne à plus de 200 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

Entre juin et octobre 2022, 2 696 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

L'évolution de l'indice *QoW* entre 2014 et 2022 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. Le score issu de l'étude-pilote de 2013 n'est pas repris dans le graphique.

L'indice global de qualité de travail augmente à nouveau légèrement par rapport à 2022 (54,9 points contre 53,9). La valeur se situe ainsi au niveau de 2018, mais n'atteint pas les meilleurs scores des années 2014-2017.

La reprise relative de l'évaluation de la qualité du travail se fait par exemple remarquer chez les travailleurs les plus âgés (55+), dont la valeur passe de 51,8 à 53,9. Il en va de même pour le groupe des parents isolés dont le score évolue de 49,9 à 54,3.

Globalement, les travailleurs avec des horaires normaux (56,7), les dirigeants et cadres (59,5), les professions intellectuelles et scientifiques (57,3), les employés de type administratifs (57,2), le secteur « information et communication » (58,6), l'administration publique (58,1), et le secteur « activités financières et d'assurance » (57) affichent les meilleurs scores.

De l'autre côté, ce sont les salariés avec des horaires atypiques (51,7), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (43,7), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (49,1), ceux du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (51,8) ainsi que les salariés du secteur « santé humaine et action sociale » (52,4) qui obtiennent les valeurs les plus faibles.

Si l'évaluation de la qualité du travail s'est stabilisée chez les télétravailleurs sur les dernières années, les travailleurs sur site qui ne font donc pas de télétravail ont vécu une détérioration de leur qualité de travail en 2020 et en 2021 suivi d'une amélioration en 2022 (53,4 sur 100) sans retrouver le niveau d'avant la pandémie. La détérioration de l'évaluation de la qualité générale du travail pendant 2020 et 2021 s'est faite au détriment des travailleurs qui ne pratiquaient pas le télétravail, et cet écart par rapport aux télétravailleurs n'a pas pu être comblé en 2022.

Note méthodologique

La qualité du travail est mesurée à l'aide de quinze sous-échelles (dimensions), chacune d'entre elles étant composée de plusieurs questions. Le *Quality of Work Index (QoW Index)* a subi quelques modifications entre 2015 et 2016. Ces modifications comprenaient l'ajout de questions permettant d'évaluer des sous-échelles déjà utilisées les années précédentes, ainsi que l'ajout d'un nouveau sous-indice (exigences émotionnelles). Ces modifications ont d'abord été validées scientifiquement avant d'être utilisées dans leur ensemble dans la présentation des résultats à partir de l'enquête 2021 (et rétroactivement jusqu'en 2015). Il est donc possible que certaines valeurs aient été modifiées rétroactivement et ne correspondent plus aux chiffres figurant dans les anciennes publications sur le *QoW*.

Les aspects positifs du travail sous forme de ressources et de récompenses disponibles aux salariés sont recensés moyennant huit échelles :

- | | |
|---|---|
| 1. coopération (avec les collègues de travail) | 2. participation (au processus décisionnel) |
| 3. feedback (par le supérieur et les collègues) | 4. autonomie (dans le travail) |
| 5. satisfaction avec la rémunération | 6. possibilités de formation continue |
| 7. opportunités de promotion professionnelle | 8. sécurité d'emploi. |

Sept dimensions mesurent les contraintes et risques pour le salarié qui ont un impact négatif sur la qualité de travail :

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. mobbing (par le supérieur et/ou des collègues) | 2. charge mentale (du travail) |
| 3. travail dans l'urgence | 4. exigences émotionnelles |
| 5. risque d'accident | 6. charge physique |
| 7. difficulté à changer d'emploi. | |

Outre les échelles de description de la qualité du travail, d'autres questions font partie de l'instrument afin de recueillir des informations sur la manière dont la qualité du travail affecte le bien-être du travailleur :

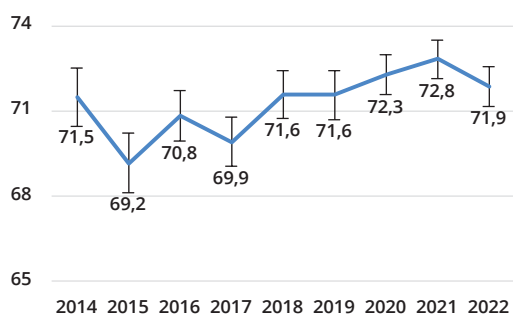
- | | |
|--|--|
| 1. risque de burnout (éprouvement professionnel) | 2. santé physique |
| 3. satisfaction au travail | 4. conflits vie privée – vie professionnelle |
| 5. motivation au travail | 6. bien-être WHO-5. |

L'indice *QoW* est calculé à partir de la moyenne non pondérée des échelles suivantes : Participation, Feedback, Autonomie, Coopération, Harcèlement moral, Charge mentale, Travail dans l'urgence, Exigences émotionnelles, Charge physique, Risque d'accident, Satisfaction avec la rémunération, Possibilités de formation, Opportunités de promotion, Sécurité d'emploi, Difficulté de changer de poste, Conflit vie privée – vie professionnelle.

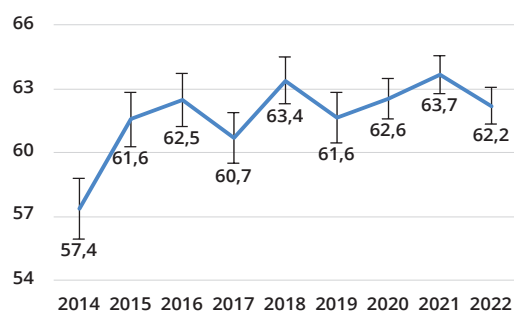
Les échelles Harcèlement moral, Exigences mentales, Travail dans l'urgence, Exigences émotionnelles, Charge physique, Risque d'accident, Difficulté à changer de travail et Conflit vie privée – vie professionnelle ont été transformées au préalable de sorte que les valeurs élevées représentent de meilleures conditions de travail (c'est-à-dire, par exemple, un faible niveau de harcèlement moral).

Évolution des dimensions relevant des exigences et charges sur le lieu de travail, score (0-100)

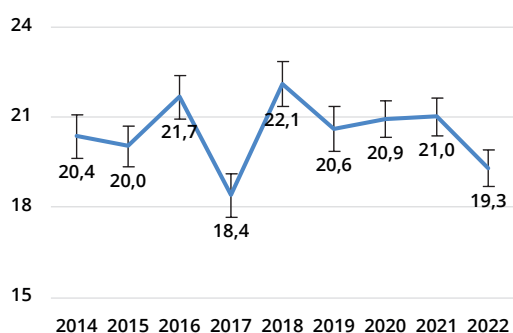
Charge mentale



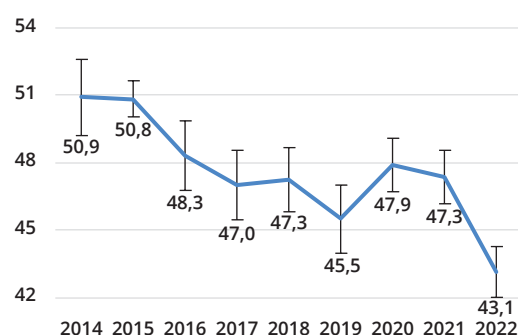
Travail dans l'urgence



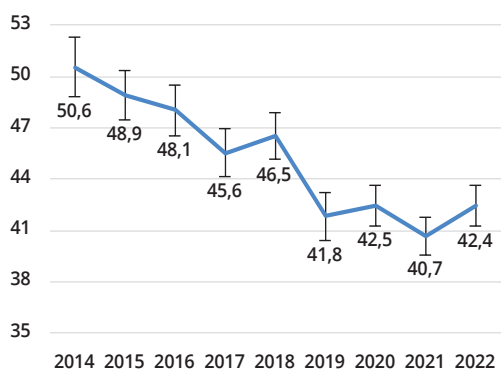
Mobbing



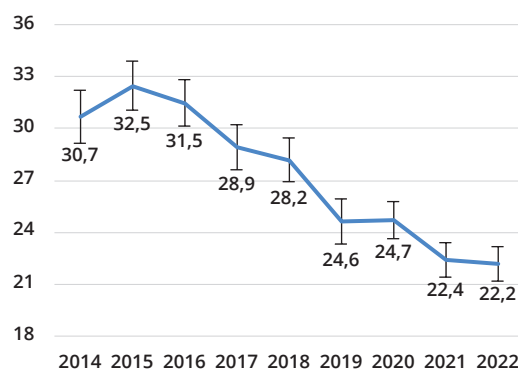
Difficulté à changer d'emploi



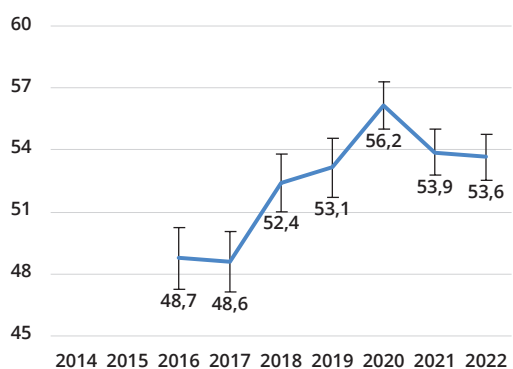
Charge physique



Risques pour la santé



Exigences émotionnelles



4.2. Évolution des conditions de travail

a. Les exigences et charges sur le lieu de travail (dimensions négatives)

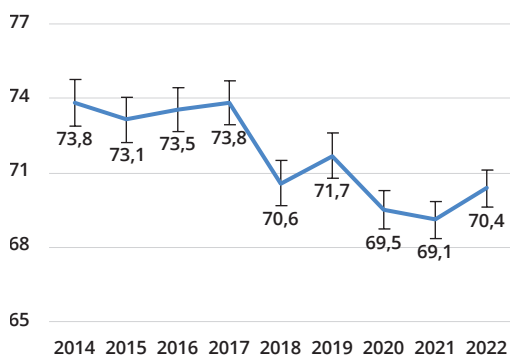
Par rapport à l'année 2021, il n'y a pas eu de changement significatif au niveau des exigences émotionnelles au travail (le fait de devoir contrôler ses émotions face à des situations psychologiquement difficiles), de la charge mentale au travail (effort de concentration et quantité d'information à traiter), des risques physiques pour la santé et de la charge physique au travail.

Or, les personnes interrogées ont moins souvent déclaré être exposées à des situations s'apparentant à du harcèlement moral et à la pression du temps que l'année précédente.

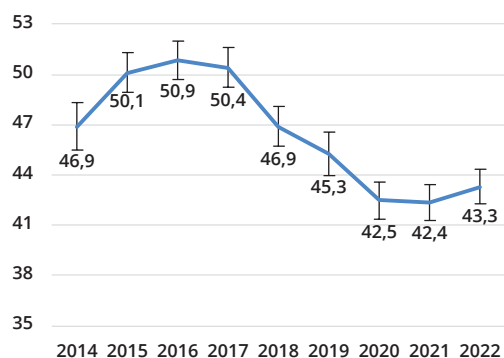
En outre, on constate une évolution nettement significative dans l'évaluation des difficultés à changer d'emploi, puisque la tendance à la baisse, qui avait été interrompue en 2020 et 2021 par la crise Covid-19, se poursuit à nouveau et compense la pause intervenue entre-temps. Les personnes interrogées estiment donc que le marché du travail est tout à fait dynamique et considèrent de moins en moins le changement d'emploi comme un obstacle.

Évolution des principales dimensions relevant des ressources et incitations sur le lieu de travail, score (0-100)

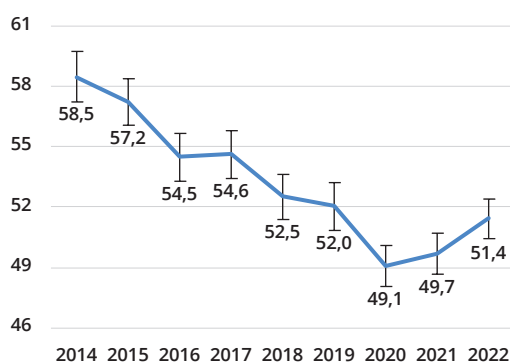
Coopération



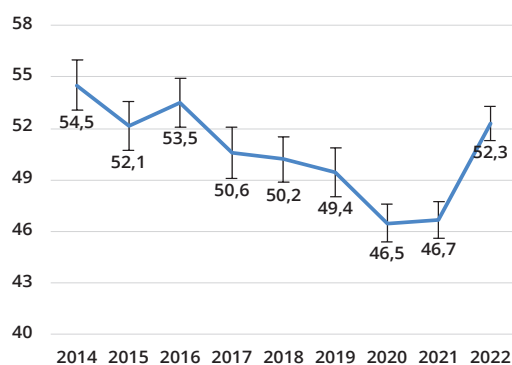
Participation



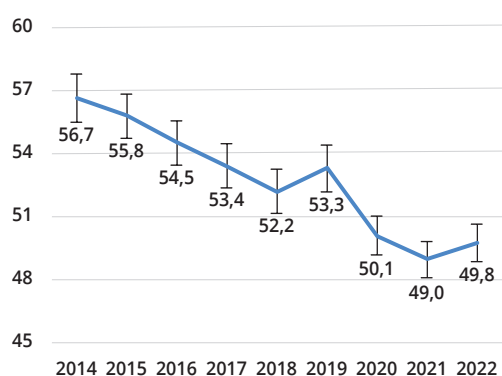
Feedback



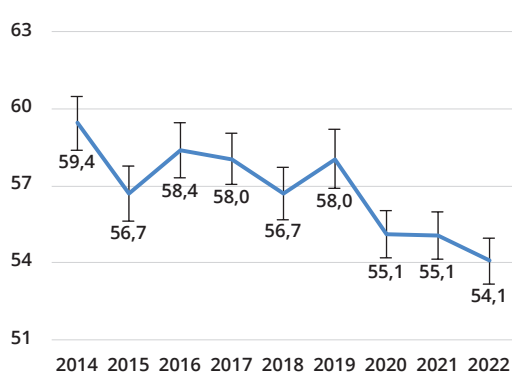
Formation continue



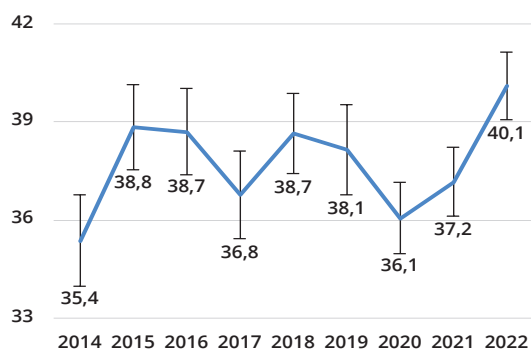
Autonomie au travail



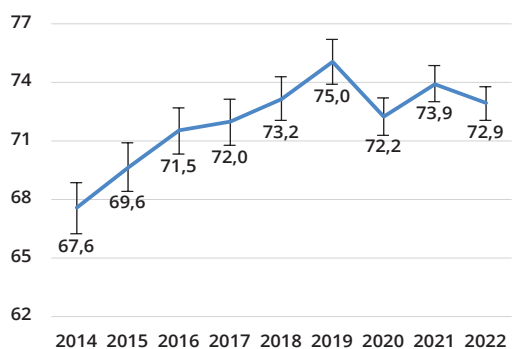
Satisfaction concernant la rémunération



Promotion



Sécurité d'emploi



b. Les ressources et incitations sur le lieu de travail (dimensions positives)

On constate que la fin de la pandémie de Covid-19 amène une amélioration au niveau du feedback sur le travail fourni et de la collaboration entre collègues.

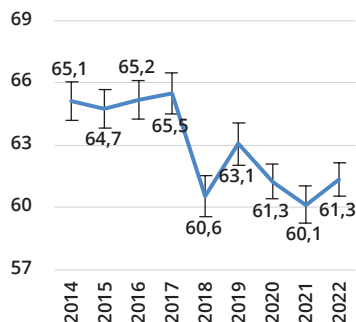
De plus, la période après la crise sanitaire est surtout caractérisée par le fait que les dimensions « possibilités de formation continue » (de 46,7 à 52,3 sur 100) et « promotion » (de 37,2 à 40,1 sur 100) ont nettement repris de l'élan.

En revanche, la perception de sécurité d'emploi et la satisfaction avec la rémunération, le sentiment de participation aux décisions et l'autonomie restent au niveau le plus bas et ne connaissent pas de progression significative.

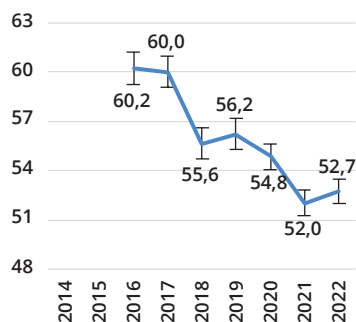
Signe d'une nouvelle crise (guerre en Ukraine et inflation des prix), la perception de la sécurité d'emploi est presque retombée à son niveau de 2020.

Dimensions positives du bien-être, score (0-100)

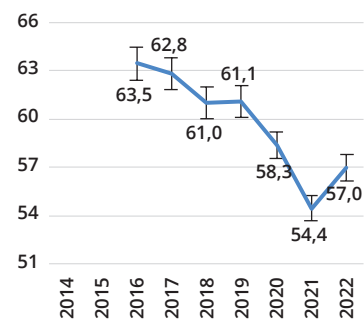
Satisfaction au travail



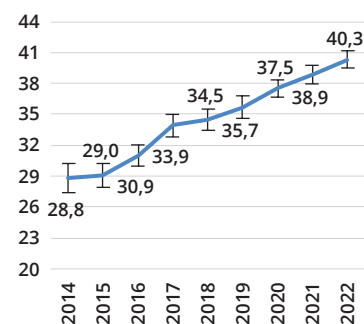
Motivation au travail



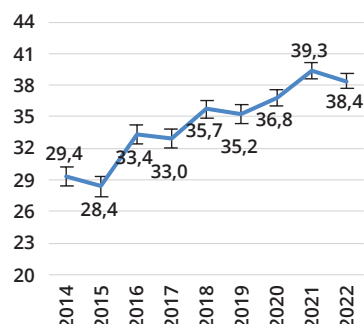
Bien-être général (WHO-5)



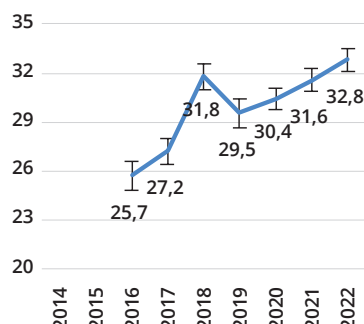
Dimensions négatives du bien-être, score (0-100)

Conflits vie professionnelle -
vie personnelle

Burnout

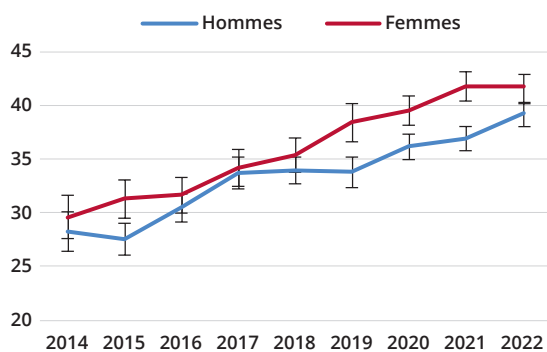


Problèmes de santé physique

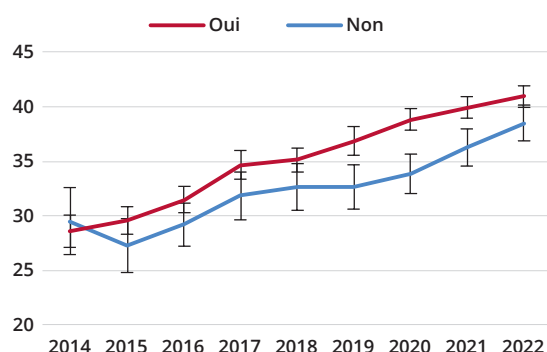


Conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle, score (0-100)

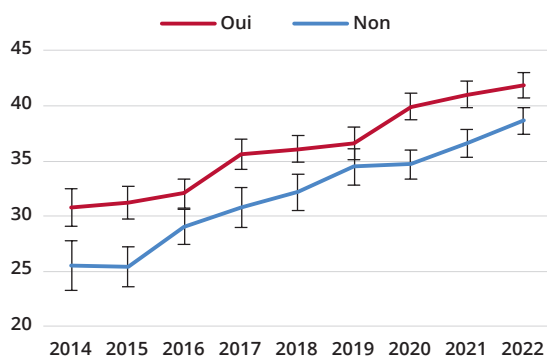
Genre



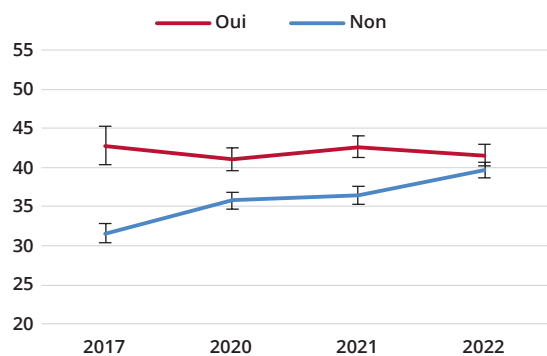
Vie en couple ou non



Enfant(s) au ménage ou non



Homeoffice ou non



4.3. Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés

a. Les résultats sur le bien-être

On peut voir que le niveau de satisfaction au travail peine à se redresser après la pandémie puisque l'augmentation du score n'est pas (statistiquement) significative. Le même constat peut être fait pour la motivation au travail. En revanche, le niveau du bien-être général a augmenté par rapport à l'année précédente mais reste le deuxième plus mauvais score (57,0 sur 100) par rapport au point bas de 2021 (54,4 sur 100).

En ce qui concerne les dimensions négatives du bien-être, les méga-tendances des dernières années se poursuivent. Ainsi, la tendance à la hausse des problèmes de santé physique depuis 2016 (25,7 sur 100) se poursuit avec une nouvelle augmentation significative en 2022 (32,8 sur 100). Les conflits entre vie professionnelle et vie privée ne connaissent toujours pas de soulagement en 2022 et ont atteint un nouveau sommet, 40% de plus qu'en 2014 (11,5 points de pourcentage). Le score de burnout n'augmente pas en 2022, mais sa timide baisse par rapport à l'année précédente se situe dans la marge d'erreur statistique. Le score reste toutefois supérieur de 30,6% à celui de 2016 (9 points de pourcentage).

Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle

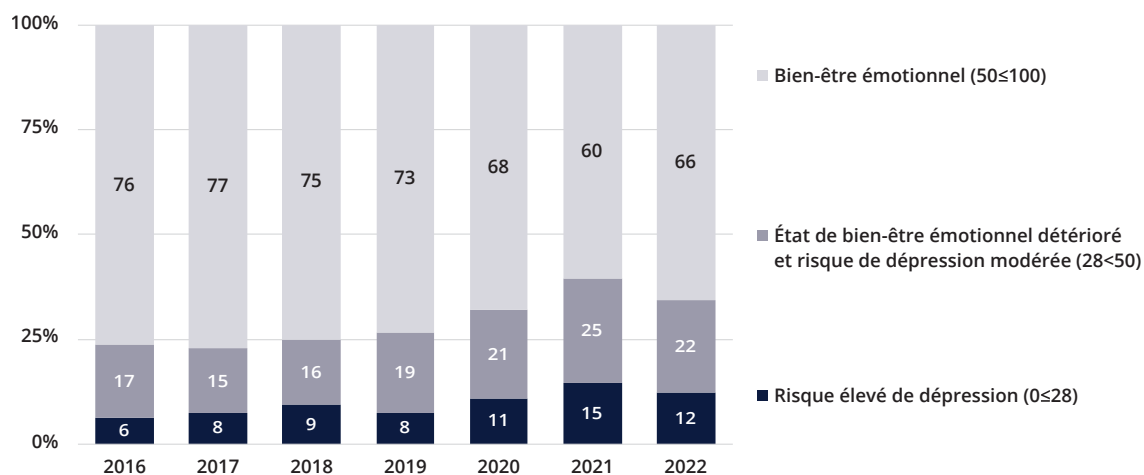
Globalement, la tendance est que les conflits entre travail et vie privée ne cessent d'augmenter depuis le lancement de l'étude en 2014. Alors que les valeurs sont généralement plus élevées pour les femmes que pour les hommes, le score reste stable entre 2021 et 2022 pour les femmes et continue d'augmenter pour les hommes.

Les répondants qui vivent en couple ont des scores plus élevés en matière de conflits entre travail et vie privée que ceux qui vivent seuls. La tendance pour les deux groupes est à la hausse depuis le début des mesures, mais cette hausse semble s'accélérer depuis 2021 chez les personnes interrogées sans partenaire.

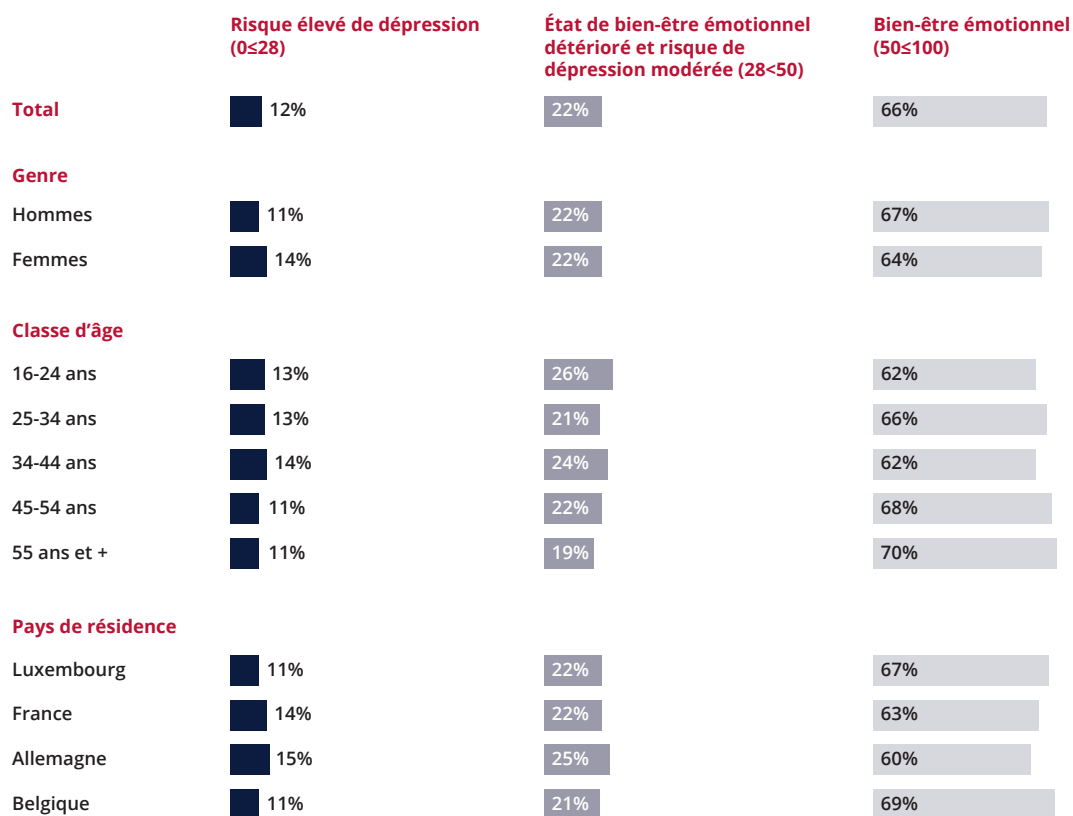
Les salariés ayant un ou des enfants à la maison sont plus touchés par les conflits entre travail et vie privée que les personnes n'ayant pas d'enfants à la maison, à l'exception de l'année 2019, où les valeurs des répondants n'ayant pas d'enfants à la maison ont presque atteint le niveau des répondants ayant des enfants à la maison.

Enfin, depuis 2017, les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont augmenté chez les salariés qui ne télétravaillent pas, pour presque rejoindre à cet égard les télétravailleurs qui, eux, font état d'une certaine stabilité dans ce domaine.

Évolution globale de la prévalence de dépression chez les salariés



Prévalence des niveaux de bien-être selon des caractéristiques personnelles



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

b. Le problème de la santé mentale des travailleurs

Le niveau de bien-être général se redresse quelque peu après la crise pandémique, sans toutefois atteindre le meilleur niveau d'avant la crise. Il en va de même pour l'évolution du risque de dépression.

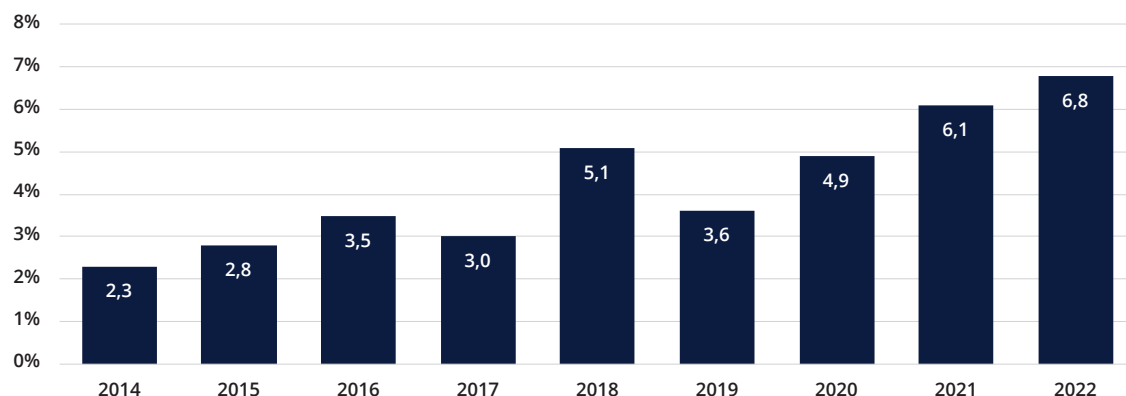
Le risque de dépression a donc légèrement diminué en 2022, de sorte que 12% des personnes interrogées présentent désormais un risque élevé de dépression (contre 15% en 2021 et 11% en 2020) et que la part des travailleurs présentant un risque modéré de dépression est passée de 25% à 22% (21% en 2020). Cela correspond à peu près au niveau de l'année de pandémie 2020, de sorte que l'on ne peut pas encore parler d'une normalisation de la situation comme dans les années précédant la crise.

Le risque élevé de dépression reste plus fréquent chez les femmes (14%) par rapport aux hommes (11%). En 2022, ce sont les groupes des 16-24 ans et des 35-44 ans qui présentent plus souvent un risque modéré de dépression. La plus grande proportion de personnes présentant un risque élevé de dépression se trouve dans le groupe des 35-44 ans, avec 14%. Dans le groupe d'âge des 55 ans et plus, qui présentait encore en 2021 une proportion plus élevée de personnes présentant un risque élevé de dépression (16%), la situation s'est améliorée de telle sorte que seuls 11% présentent encore un risque élevé de dépression. En ce qui concerne le pays de résidence, les travailleurs résidant en Allemagne présentent le pourcentage le plus élevé de personnes à haut risque de dépression, soit 15%.

En ce qui concerne les caractéristiques décrivant le travail, on remarque que les personnes interrogées qui ne sont pas en télétravail (13%), le personnel des services directs, les commerçants et les vendeurs (19%), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (23%), mais aussi les travailleurs des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques et des autres activités de services administratifs et de soutien » (15%) et du « Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (17%) présentent un risque élevé de dépression. En outre, le taux particulièrement élevé de personnes présentant un taux élevé de dépression en 2021 (35%) dans le groupe des professions élémentaires s'est considérablement réduit pour se retrouver dans la moyenne globale (11%).

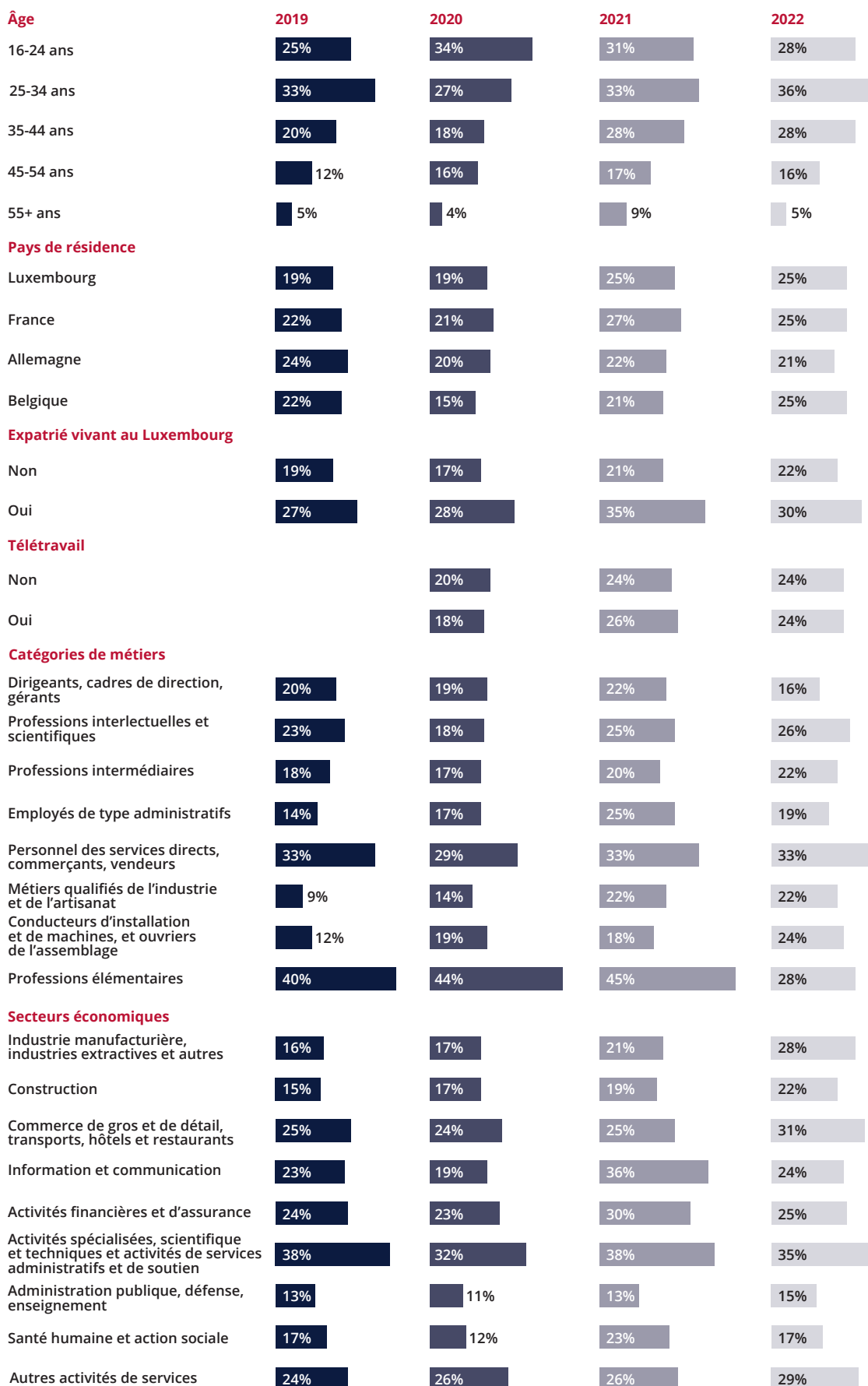
Étant donné que la proportion de personnes présentant un risque élevé de dépression reste plus élevée qu'avant la crise du coronavirus et que l'on sait que la dépression augmente le risque de suicide, on peut s'attendre à ce que les pensées suicidaires restent également plus fréquentes qu'avant 2020. Les chiffres montrent en effet un taux de pensées suicidaires de 6,8% encore plus élevé que celui de 2021 (6,1%), ce qui en fait le taux le plus élevé depuis le début de l'enquête. Si 6,8% ont eu des pensées suicidaires, 2,9% ont même fait des plans pour se suicider et 3,7% n'ont pas fait de tels plans.

Évolution de l'idéation suicidaire chez les salariés, réponse : oui



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

Intention de changer d'emploi dans un avenir proche selon des catégories de salariés, réponse : oui

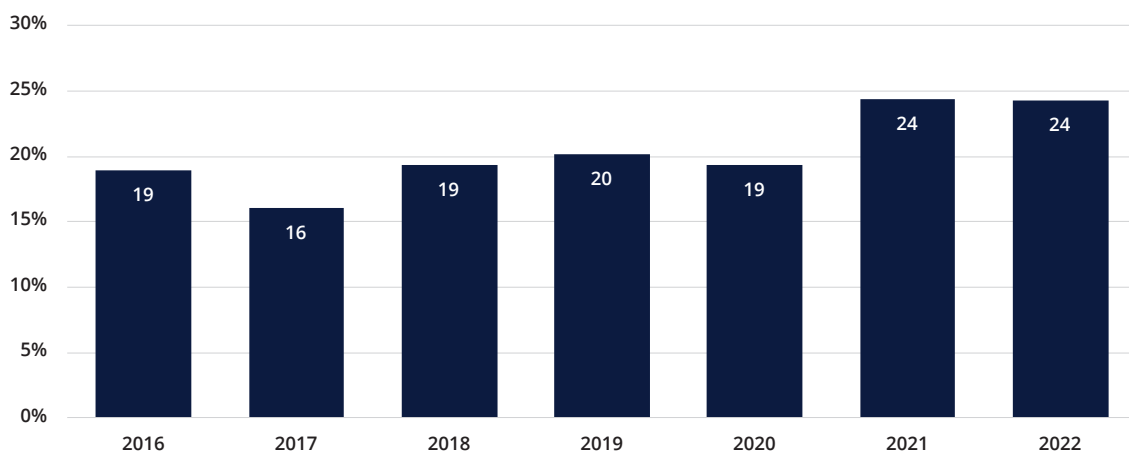


c. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche

L'une des observations les plus remarquées de l'enquête *Quality of Work Index* de 2021 était que la part des salariés qui répondaient « oui » à la question de savoir s'ils ont l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche avait significativement augmentée pour se situer à 24%. Or, 2022 encore, le pourcentage de ceux qui ont l'intention de changer d'emploi reste stable à 24%.

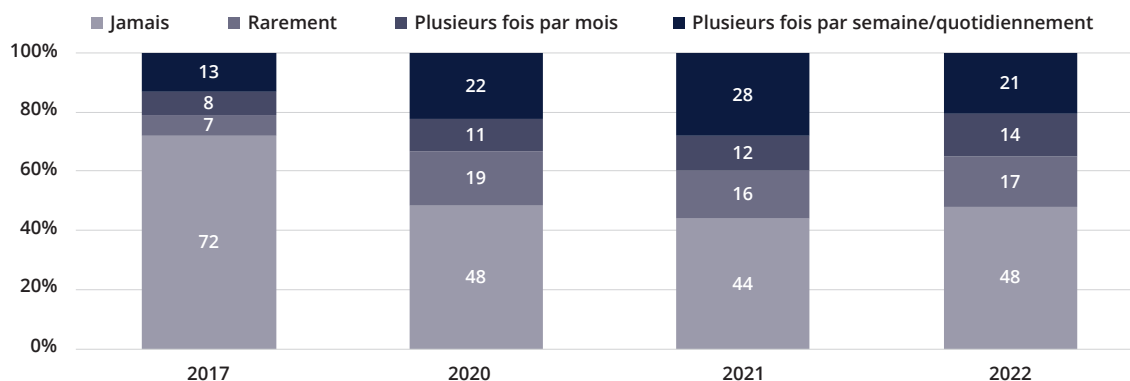
L'intention de changer prochainement d'emploi se retrouve le plus souvent chez les jeunes travailleurs de 16 à 34 ans (de 28% à 36%), dans les professions intellectuelles et scientifiques (26%), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (33%), les professions élémentaires (28%), et plus chez les salariés étrangers (30%) que les travailleurs luxembourgeois (22%). Les secteurs les plus touchés sont le « commerce de gros et de détail, les transports, les hôtels et restaurants » (31%) et les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (35%). Parmi les répondants insatisfaits du nombre d'heures de travail, ceux qui ont le souhait de travailler moins (29%), mais aussi ceux qui souhaitent travailler plus d'heures (26%) expriment plus souvent le désir de changer de travail.

Intention de changer d'emploi dans un avenir proche, réponse : oui

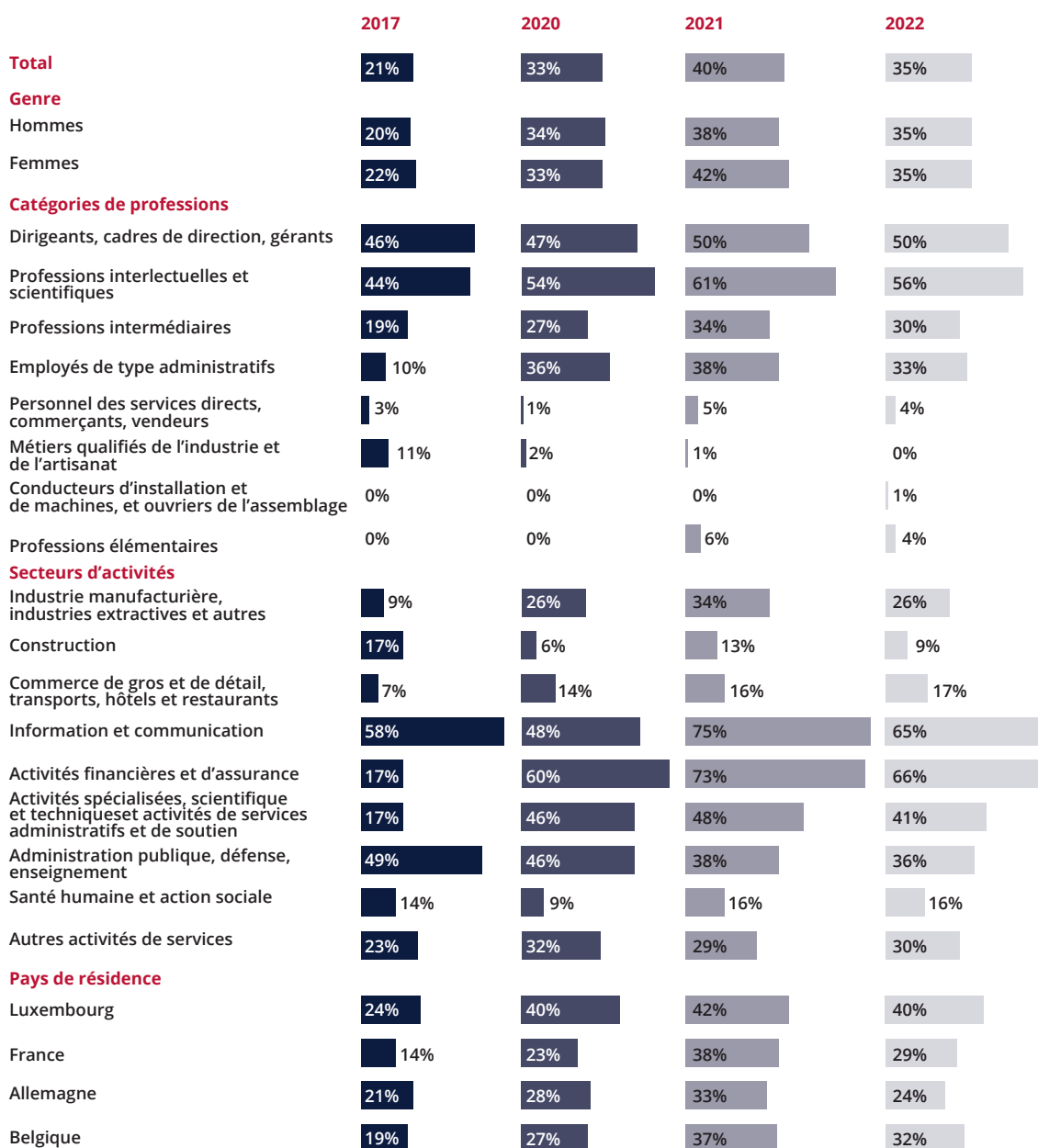


Données : *Quality of Work Index*
Graphiques : CSL

Recours au télétravail, en pourcentage



Recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.4. Thème spécial : le recours au télétravail

En 2020, avec le début de la crise sanitaire, le télétravail s'était massivement imposé et restait fréquent après la phase de confinement généralisé (entre fin mars et fin mai), avec 33% des salariés interrogés y ayant recours au moins plusieurs fois par mois. En 2017, la part de télétravailleurs réguliers était encore de 21%.

Pour 2021, nous avons constaté une accélération de l'utilisation du télétravail pour la période d'enquête de juin à octobre, avec 40% des salariés qui pratiquaient régulièrement le télétravail.

Et en 2022, avec la fin de la pandémie de coronavirus, s'il y a une légère diminution de la fréquence du télétravail, on ne peut toutefois pas parler d'un retour à la situation d'avant la crise. En effet, 35% des personnes interrogées ont toujours pratiqué le télétravail cette année-là, que ce soit quotidiennement ou plusieurs jours par semaine (21%) ou plusieurs fois par mois (14%).

Si en 2021, par rapport à 2020, on observait une augmentation relative de l'utilisation du télétravail en faveur des femmes par rapport aux hommes, en 2022, l'égalité est rétablie.

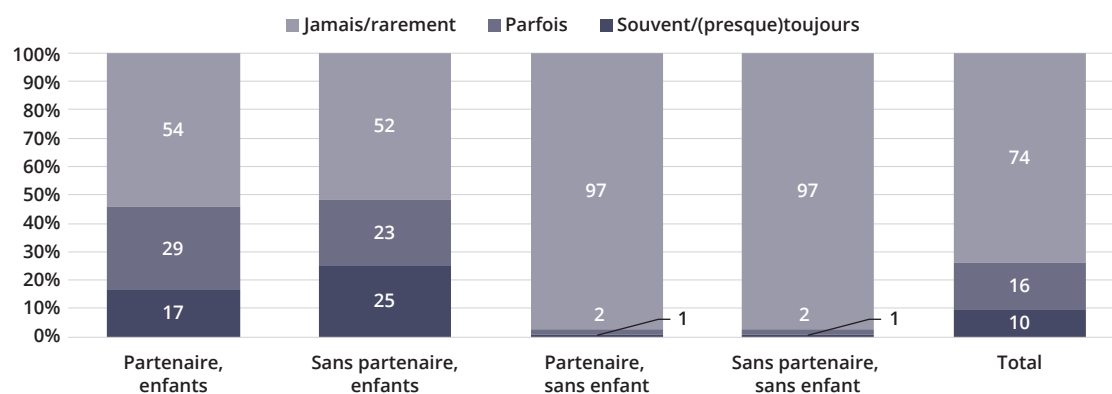
Dans les groupes professionnels « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « conducteurs d'installation et de machines ainsi que les ouvriers de l'assemblage » il n'y a pas eu de différence significative dans le recours au travail à domicile entre 2017 et 2022. Néanmoins chez les salariés appartenant au « personnel des services directs et de la vente » et les professions élémentaires on peut observer un petit changement avec l'apparition du télétravail en 2021, maintenu en 2022 du moins avec 4% pour ces deux groupes.

La part des dirigeants, cadres de direction et gérants travaillant à domicile (50%) n'a pas changé de manière significative par rapport à 2017. En 2022, il y a eu une légère diminution du recours au télétravail parmi les professions intellectuelles et scientifiques (-5%) pour atteindre 56% et les professions intermédiaires (-4%) pour atteindre 30%, ainsi que les employés administratifs (-5%) pour atteindre 33%. Globalement, dans les groupes des employés administratifs et des professions intermédiaires, on observe une nouvelle tendance depuis la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs ayant triplé dans le premier groupe et presque doublé dans le second.

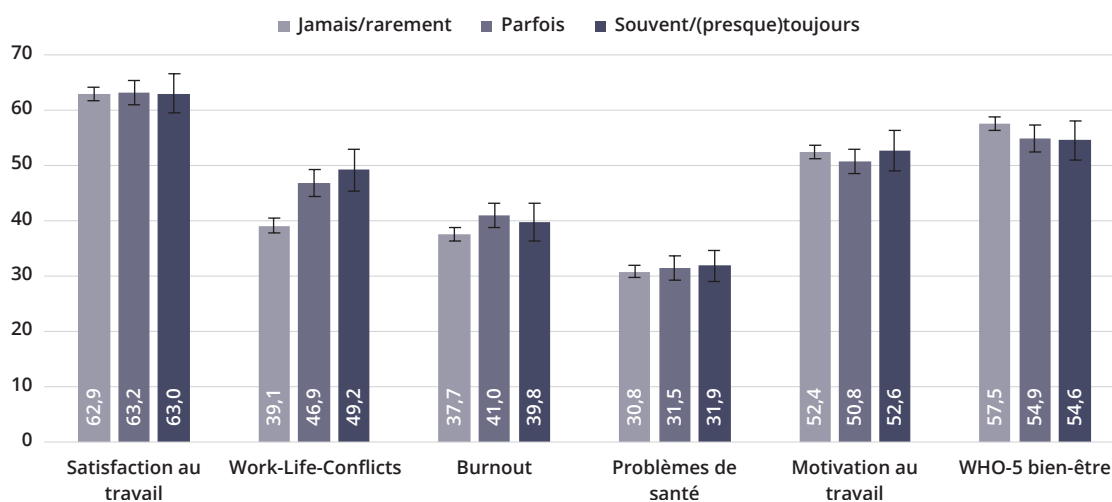
Concernant les secteurs économiques, force est de constater que le recours au télétravail a triplé dans l'industrie (de 9% en 2017 à 26% en 2022), doublé dans le commerce de détail, transports, hôtels et restaurants (de 7% en 2017 à 17% en 2022), plus que doublé dans le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (de 17% en 2017 à 41% en 2022) et a presque été multiplié par 4 dans le secteur des activités financières et d'assurance (de 17% en 2017 à 66% en 2022). S'il est vrai qu'entre 2021 et 2022 il y a un léger recul dans la plupart des secteurs, cette forme d'organisation du travail est devenue incontournable dans de nombreuses entreprises. Alors que dans le secteur de l'information et de la communication, de nombreux salariés faisaient déjà du télétravail au moins plusieurs fois par mois avant la pandémie (58% en 2017 contre 65% en 2022), la régularité a encore augmenté et il y a désormais plus de personnes qui font du télétravail plusieurs fois par semaine que plusieurs fois par mois.

Une autre comparaison montre une évolution intéressante. En 2020, nous avons vu que ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui profitent du télétravail. En 2021, avec le maintien des règles dérogatoires pour les frontaliers en matière d'impôts et de sécurité sociale, nous avons pu observer que les frontaliers avaient presque rattrapé leur retard sur les résidents. Cependant, en 2022, cette évolution a été freinée et le nombre de frontaliers pratiquant le télétravail a de nouveau diminué par rapport aux résidents (40%) pour atteindre à nouveau 29% chez les frontaliers français (38% en 2021), 24% chez les frontaliers allemands (33% en 2021) et 32% chez les frontaliers belges (37% en 2021).

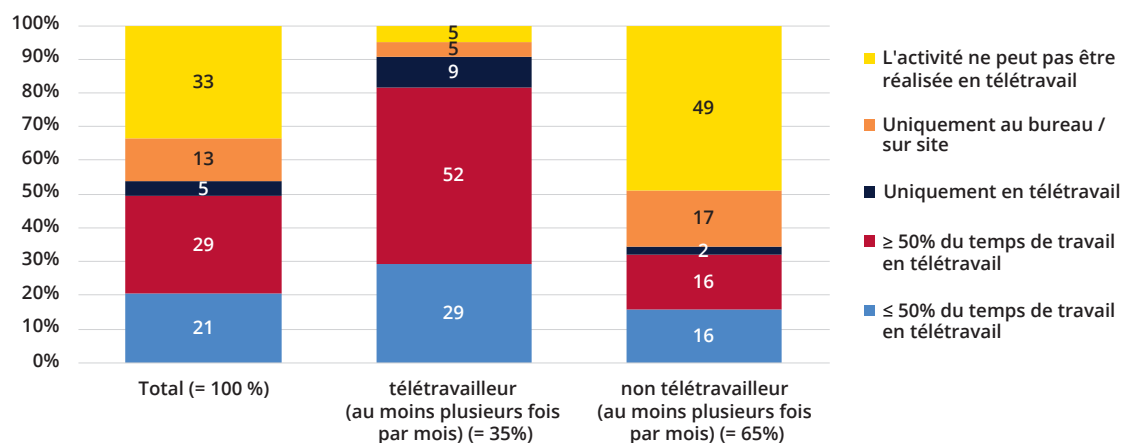
Fréquence de tâches de garde d'enfants pendant le télétravail selon la situation familiale



Fréquence de tâches de garde d'enfants pendant le télétravail et niveau de bien-être



Lieu de travail souhaité et temps passé en télétravail



Données : Quality of Work Index 2022

Graphiques : CSL

4.5. Thème spécial : télétravail et conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

L'un des problèmes du télétravail, comme on le sait, est le risque de porosité entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela signifie que les tâches professionnelles et privées sont de plus en plus souvent effectuées simultanément. Dans la plupart des cas, cela revient à passer des appels privés ou à utiliser des services de messagerie électronique privés pendant le travail ou, à l'inverse, à passer des appels professionnels ou à utiliser des services de messagerie électronique professionnels pendant le temps libre. Mais dans d'autres cas, cela va jusqu'à essayer de mener de front plusieurs activités privées et professionnelles complexes. Un exemple de ce dernier cas est de s'occuper des enfants pendant que l'on est à la maison au travail.

À la question de savoir à quelle fréquence les travailleurs interrogés doivent s'occuper d'enfants en plus de leurs tâches professionnelles, 16% répondent que cela arrive parfois et pour 10% c'est souvent ou même fréquemment le cas, alors que pour 74% des personnes interrogées cela n'arrive jamais ou rarement.

Si l'on considère les salariés vivant avec des enfants, 18% doivent souvent ou presque toujours s'occuper de la garde des enfants pendant le télétravail. C'est encore plus souvent le cas des parents isolés, dont un quart (25%) s'occupent souvent ou presque toujours de la garde des enfants en plus de leur travail à la maison (contre 17% des salariés qui ont un partenaire).

Or ce comportement est lié au vécu plus important de conflits entre la vie privée et la vie professionnelle et à un risque plus élevé de burnout.

Le souhait d'augmenter le temps du télétravail

À la question de savoir s'il est possible de faire leur activité professionnelle en télétravail et si oui combien de temps y passer, il apparaît que si un tiers des participants à l'enquête ont répondu que leur activité ne serait pas « télétravaillable », la moitié des personnes interrogées veulent une forme de travail « hybride », dont 29% souhaiteraient télétravailler plus de la moitié du temps et 21% préféreraient travailler moins de la moitié du temps à domicile.

5% souhaiteraient travailler exclusivement en télétravail et 13% des personnes interrogées indiquent qu'elles préféreraient travailler exclusivement au bureau dans l'entreprise si elles avaient le choix.

En ne regardant que ceux qui ont fait régulièrement du télétravail en 2022 (quotidiennement, ou plusieurs fois par semaine, ou plusieurs fois par mois), 5% pensent que l'activité ne se prête pas au TT et 5% ne veulent plus que travailler de leur bureau. Cela fait donc 10% qui font actuellement du télétravail contre leur gré et qui s'expriment contre la continuation du télétravail.

Or, dans ce groupe de télétravailleurs, une grande majorité de 90% souhaitent conserver cette forme de travail, dont 9% souhaitent même travailler exclusivement à domicile, 52% souhaitent télétravailler plus de la moitié de leur temps et 29% moins de la moitié de leur temps.

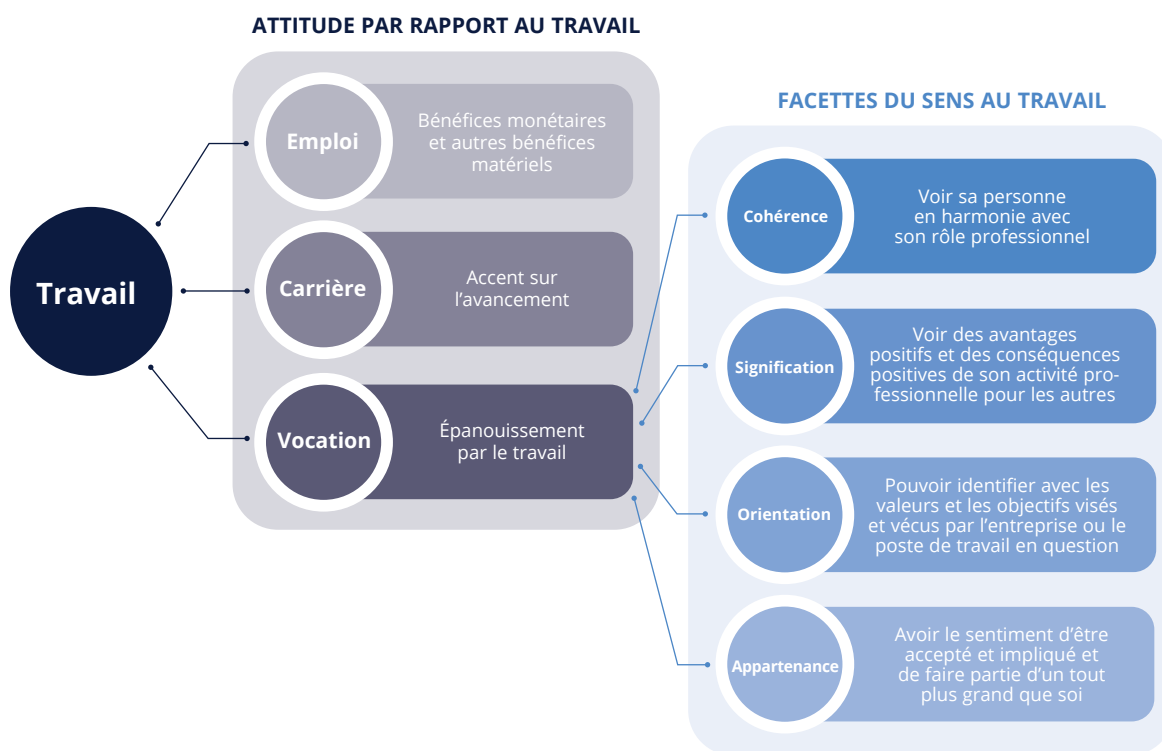
Les plus friands du télétravail se trouvent plutôt parmi les 25-44 ans, les frontaliers, les professions intellectuelles et scientifiques, les salariés des secteurs « information et communication » et « activités financières et d'assurance ».

L'engouement pour le télétravail est tel que même dans le groupe de ceux qui n'ont pas fait du télétravail en 2022 (réponses : « jamais » et « rarement »), 32% souhaitent une forme de travail « hybride » en alternant jours de travail sur site de l'employeur et jour en télétravail, dont 16% veulent travailler plus de la moitié du temps de chez eux et 16% moins de la moitié du temps. 2% aimeraient même travailler uniquement à distance. Ce sont donc au total 34% des personnes interrogées dont l'employeur s'oppose à leur souhait de télétravailler.

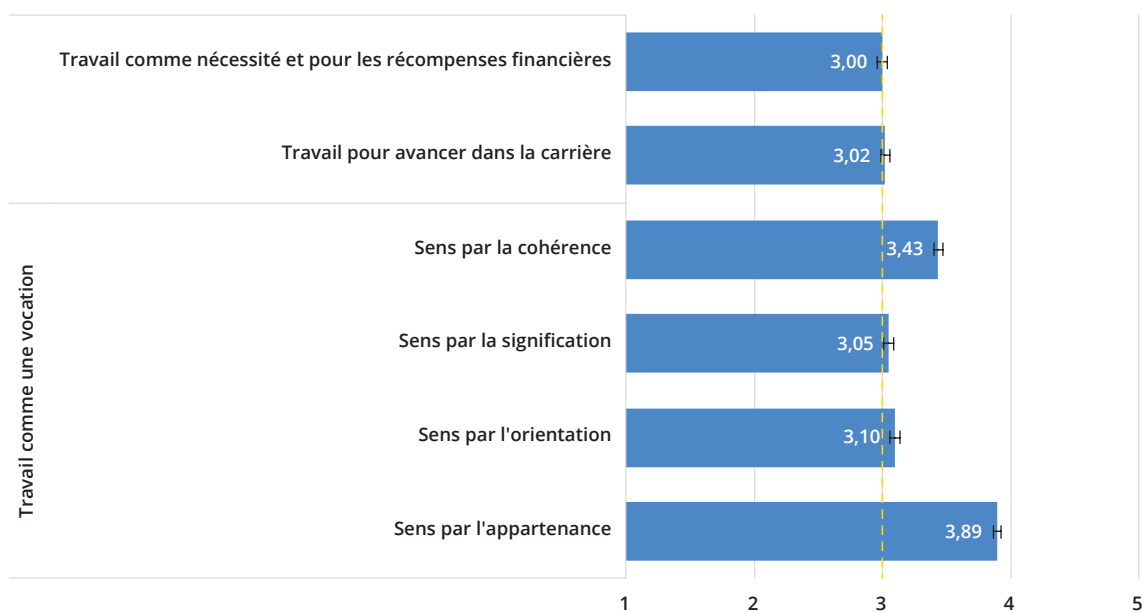
L'autre moitié (49%) des interrogés du groupe des non-télétravailleurs reconnaissent que leur activité n'est pas « télétravaillable », et 17% expriment le souhait de travailler uniquement sur site de l'employeur.

Globalement, force est de constater que le télétravail est très populaire parmi les salariés du Luxembourg, et que beaucoup souhaitent étendre leur temps de télétravail ou peuvent s'imaginer travailler à domicile, même si ce n'était pas le cas jusqu'à présent.

Modèle du rapport au travail et des différentes facettes de sens du travail



Évaluation du rapport au travail et des facettes du sens du travail, 2022



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.6. Thème spécial : quel rapport les salariés ont-ils au travail et quel sens y voient-ils ?

La manière dont on vit son activité professionnelle dépend aussi de l'importance qu'on lui accorde. Selon Wrzesniewski et al. (1997), les travailleurs peuvent être divisés en trois catégories (figure à gauche). Le premier groupe comprend les travailleurs qui considèrent simplement leur travail comme un emploi choisi pour ses récompenses financières et sa nécessité, et non pour le plaisir ou l'épanouissement qu'il procure. Le deuxième groupe est constitué des travailleurs qui mettent l'accent sur leur carrière et qui sont principalement axés sur la progression de celle-ci. Le troisième groupe comprend tous ceux qui considèrent leur travail comme une vocation et accordent donc une grande importance au plaisir d'un travail gratifiant et socialement utile.

Ensuite, quand le travail est une vocation et apporte sens et signification on peut encore différencier plusieurs facettes du sens du travail. Schnell et Hoffmann (2020) ont identifié quatre facettes qui apportent un sens au travail. La cohérence est quand le salarié voit sa personne (compétences, personnalité, intérêts et valeurs) en harmonie avec son rôle professionnel. La vocation par orientation s'applique à celui qui peut s'identifier avec les valeurs et les objectifs (p. ex. durabilité, innovation, stabilité, etc.) visés et vécus par l'entreprise ou le poste de travail en question. Une autre facette est la signification du travail, lorsque l'on peut voir dans sa propre activité professionnelle les avantages positifs et les conséquences positives pour les autres. Enfin, quand le salarié a le sentiment d'être accepté et impliqué et de faire partie d'un tout plus grand que soi, on parle de sens par appartenance.

Si l'on examine les liens entre l'importance accordée au travail et les dimensions du bien-être, on constate qu'ils sont très différents. La principale conclusion est que 3 des 4 facettes qui donnent du sens au travail sont fortement liées à la satisfaction au travail : voir sa personne en harmonie avec son rôle professionnel (Cohérence), pouvoir s'identifier avec les valeurs et les objectifs visés et vécus par l'entreprise ou le poste de travail en question (Orientation), et avoir le sentiment d'être accepté et impliqué et de faire partie d'un tout plus grand que soi (Appartenance).

Le lien positif avec l'importance du travail existe également, mais il n'est que modérément fort et le lien avec l'objectif principal de faire carrière est faible. Cependant, avoir son travail principalement pour ses bénéfices monétaires et autres bénéfices matériels est fortement corrélé avec l'insatisfaction au travail.

Le graphique ici à gauche montre les moyennes des réponses (de 1 à 5) données par tous les répondants. Globalement sur toutes les réponses récoltées, le travail a plutôt une fonction de création de sens, car le sentiment de cohérence, c'est-à-dire de faire quelque chose qui correspond à ses intérêts et à ses souhaits (3,43 sur 5) et aussi le sentiment d'être accepté et impliqué et de faire partie d'un ensemble plus grand (appartenance) (3,89 sur 5) sont partagés par un plus grand nombre de personnes interrogées que les attitudes consistant à considérer le travail uniquement comme une source de revenus ou uniquement comme un tremplin pour la carrière.

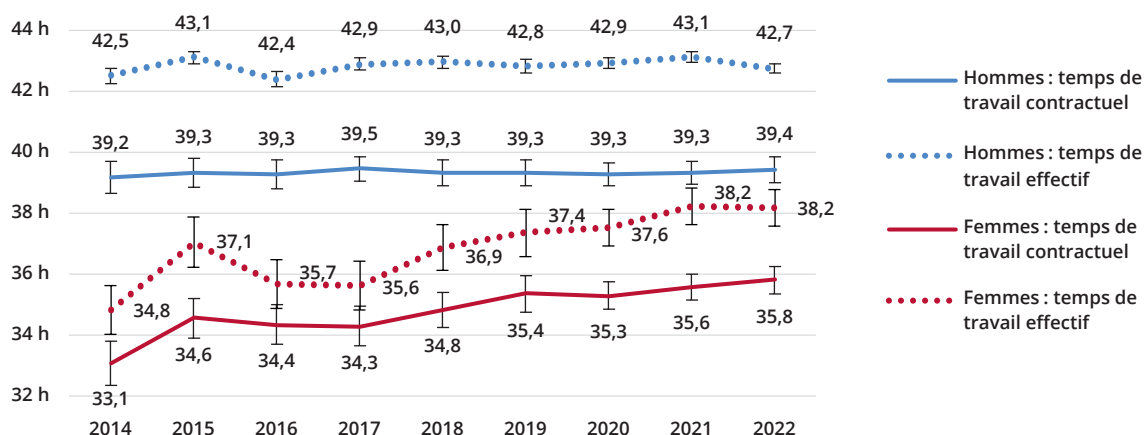
Selon le genre, il y a égalité au niveau des facettes de sens au travail, mais les hommes considèrent plus souvent le travail comme nécessité financière ou comme moyen de faire carrière que les femmes.

En comparant les classes d'âge, ce sont surtout les jeunes de 16-24 ans qui considèrent le travail comme l'opportunité de se construire une carrière et de donner du sens (toutes les facettes), et c'est plutôt avec l'avancée en âge que la nécessité financière du travail est plus appréciée.

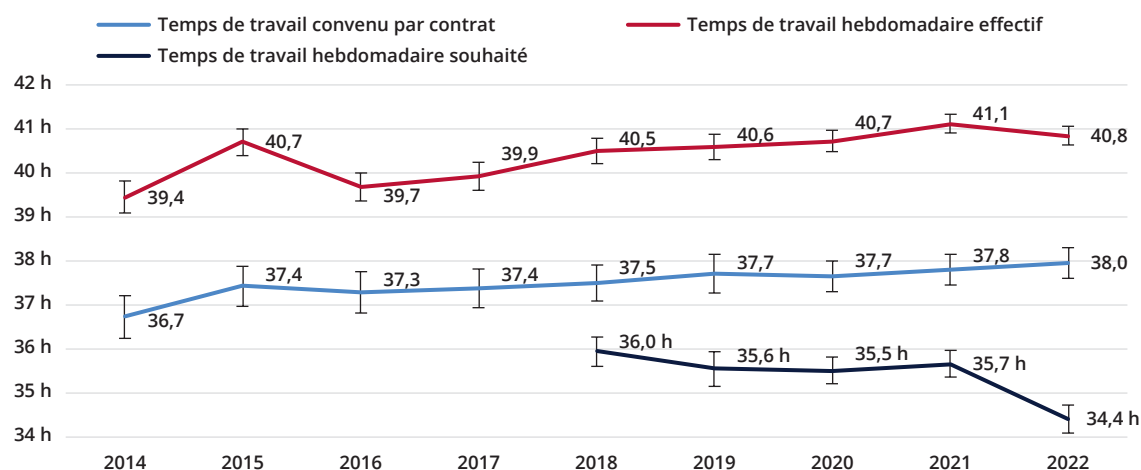
En comparant les catégories professionnelles, on constate que les conducteurs d'installations voient plus souvent le travail comme une nécessité financière, les cadres et les managers perçoivent plus souvent le sens de leur travail par la cohérence et l'appartenance, contrairement aux professions élémentaires. Les employés administratifs sont ceux qui perçoivent le moins souvent que leur activité professionnelle a des avantages positifs et des conséquences positives pour les autres (signification).

Il y a également des différences en fonction des secteurs économiques puisque le sens par la signification et par l'orientation est de loin le plus représenté dans les secteurs « santé humaine et action sociale » et dans l'administration publique, et le moins souvent dans « activités financières et d'assurance ».

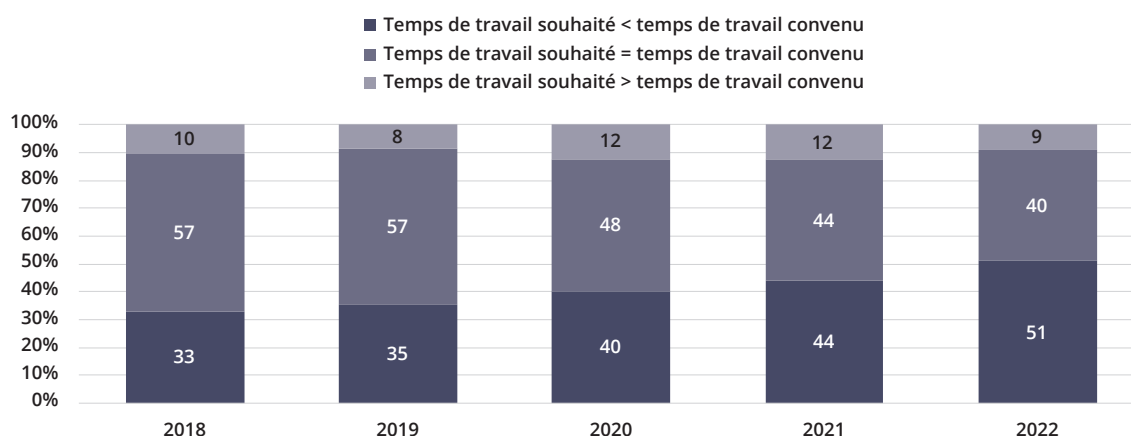
Temps de travail convenu et effectif selon le genre, en heures



Temps de travail convenu vs. effectif vs. souhaité



Temps de travail hebdomadaire convenu face au temps de travail hebdomadaire souhaité



Données : Quality of Work Index
Graphiques : CSL

4.7. Thème spécial : le souhait de réduire le temps de travail hebdomadaire

Le nombre des contrats de travail à temps partiel diminue légèrement au fil des ans. La répartition actuelle du travail à temps partiel et du travail à temps plein selon le genre est telle qu'on constate que les hommes travaillent principalement à temps plein (95%) et que les femmes sont toujours plus nombreuses (30%) que les hommes (5%) à travailler à temps partiel. Toutefois, on observe une tendance à la diminution du travail à temps partiel chez les femmes (de 42% en 2014 à 30% en 2022).

Globalement, le temps de travail convenu moyen a progressivement augmenté depuis 2014.

Alors que le temps de travail convenu chez les hommes reste stable au fil des ans (entre 39,2 et 39,5 heures), on constate que chez les femmes, le temps de travail convenu suit une tendance à la hausse entre 2014 et 2022, passant de 33,1 heures à 35,8 heures.

Cet effet s'explique principalement par l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein et en même temps par l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail des femmes travaillant à temps partiel. Les femmes travaillent donc plus en 2022 que les années précédentes.

Le temps de travail effectif suit une tendance stable pour les hommes (entre 42,4 et 43,1 heures) et une tendance à la hausse pour les femmes (de 34,8 en 2014 à 38,2 en 2022). En partie, la tendance à la hausse chez les femmes s'explique par l'augmentation du temps de travail hebdomadaire convenu au cours de la même période.

Le temps de travail effectif se situe en moyenne entre 2,4 et 3,4 heures au-dessus du temps de travail hebdomadaire convenu.

Or, à partir de 2018, on constate chez les femmes une accélération du temps de travail effectif par rapport au temps de travail convenu, qui passe de 1,3 heure excédentaire en 2017 à 2,6 heures en 2021 (2,4 en 2022).

Parallèlement au nombre élevé d'heures passées au travail, mais aussi du temps total contraint pour des raisons professionnelles (temps de trajet entre domicile et travail, disponibilité ou connexion professionnelle pendant les temps de pauses et de repos etc.), on constate que de nombreux salariés souhaitent travailler moins d'heures par semaine.

La tendance vers l'augmentation de la part de ceux dont le temps de travail hebdomadaire souhaité se situe en dessous de leur temps de travail hebdomadaire contractuel s'accroît et concerne désormais 51% des salariés (par rapport à 33% en 2018).

Si l'on ne considère que les travailleurs à temps plein, la proportion est de 56% qui souhaitent travailler moins et de 6% qui souhaitent travailler plus, et pour les travailleurs à temps partiel, la proportion est de 22% qui souhaitent travailler moins et de 25% qui souhaitent travailler plus d'heures que ce que prévoit leur contrat.

En comparant différents groupes de salariés par rapport au temps de travail souhaité, on constate que le souhait de travailler moins concerne plus les 25-34 ans (58%) et les 35-44 ans (54%) que les plus jeunes ou les plus âgés, plus les employés de type administratifs (56%), les professions intellectuelles et scientifiques (55%) et les professions intermédiaires (53%), plus les travailleurs des secteurs « activités financières et d'assurance » (58%), « santé humaine et action sociale » (57%) et « industrie » (56%). Il n'y a néanmoins pas de différence significative entre résidents et frontaliers.

Si l'on comparait le nombre d'heures de travail souhaitées en se basant sur le nombre réel d'heures hebdomadaires et non sur le nombre d'heures contractuelles, le pourcentage de personnes souhaitant travailler moins grimperait à 71% et celui de personnes souhaitant travailler plus serait de 7%.

Nous venons de voir que le souhait de travailler moins est partagée par une part de salariés de plus en plus grande. Or, en même temps le nombre moyen d'heures qu'ils souhaitent passer au travail diminue, passant de 35,7 heures à 34,4 heures en moyenne.



LES GRANDES TENDANCES

L'emploi atypique et asocial

L'emploi en CDI reste, avec 92,6% en 2022, la norme parmi les salariés résidents. Par rapport à 2010, le Luxembourg affiche, malgré un sursaut de 2015 à 2019, en 2022 ³⁰ une part de l'emploi temporaire globalement stable. De ce point de vue, ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi, avec un taux en forte hausse de 34,4% en 2020 à 46,4% en 2021.

Le Grand-Duché fait partie des pays dans lesquels la gent féminine représente la plus grande part du travail à temps partiel. À cet égard, le Luxembourg atteignait avec ses 79% la troisième marche du podium des pays de la zone euro.

Quant aux salariés intérimaires, les trois quarts d'entre eux sont des travailleurs frontaliers, dont la plupart résident en France. Il est à noter également que, malgré l'explosion des prix énergétiques en 2022, l'emploi intérimaire ne semble pas se détourner de la normalité retrouvée après la crise sanitaire.

La pauvreté laborieuse

En 2021, ce sont 21% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 12% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg en queue de peloton de la zone euro.

Et si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Luxembourg est également lanterne rouge au sein de la zone euro avec un taux de 13% en 2021.

Les accidents du travail

Au Luxembourg, la fréquence des accidents liés à l'activité professionnelle est en diminution depuis une dizaine d'années chez les salariés. En 2020 une baisse considérable du nombre d'accidents du travail et de trajet a été enregistrée *a contrario* du fait des infections à la Covid-19, le nombre des maladies professionnelles a quant à lui fortement augmenté. L'année 2021 est marquée par un relatif retour à la normale, avec cependant toujours un nombre inhabituellement élevé de maladies professionnelles.

Quand une crise chasse l'autre : les salariés entre préoccupations persistantes, envies de changements et nouvelles inquiétudes

Selon l'enquête *Quality of Work Index*, la tendance concernant l'évaluation de la qualité du travail sur 9 années d'enquête reste négative, même après une légère amélioration en 2022 par rapport aux deux années précédentes, marquées par la crise de la santé. En fait, certaines tendances problématiques persistent ou s'accroissent.

En effet, d'une part, le déséquilibre perçu entre vie privée et vie professionnelle ne cesse d'augmenter et la satisfaction vis-à-vis du revenu est à son niveau le plus bas. De plus, la tendance est à la réduction de l'autonomie sur le lieu de travail et à la diminution de la prise en compte de l'avis des salariés.

D'un autre côté, les réponses des salariés montrent qu'ils ont retrouvé un meilleur niveau de formation continue et plus de possibilités de carrière au sein de l'entreprise que les années précédentes. En outre, la difficulté de changer d'emploi est jugée plus faible que jamais dans l'enquête, ce qui correspond également au fait que l'intention de changer d'emploi reste à un niveau relativement élevé. Le sentiment de sécurité d'emploi reste au niveau des années de pandémie et ne laisse pas entrevoir de nouveaux progrès.

En ce qui concerne les dimensions mesurant le bien-être lié au travail, on constate que la satisfaction au travail a du mal à se remettre de son creux pandémique, ce qui est également le cas de la motivation au travail. Le risque de burnout stagne par rapport à 2021 et montre une tendance négative sur 9 ans, tandis que le bien-être général (qui ne se limite pas à la vie professionnelle) augmente à nouveau après des années de baisse.

En général, les salariés sont à la recherche de changements positifs dans leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela se traduit par un désir accru de réduire le temps de travail, d'une part pour récupérer du temps de vie et d'autre part pour pouvoir travailler de manière plus concentrée. En même temps, ceux qui peuvent faire du télétravail souhaitent profiter davantage de cette possibilité et télétravailler plus de jours par semaine.

³⁰ Moyenne des trois premiers trimestres de l'année.



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL



LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL

	LU	min. ZE	ZE	max. ZE	BE	DE	FR	Classement LU (du meilleur au pire)
Inégalités et pauvreté (2021)								
Part salariale dans la VAB	57,1% ↘	IE : 32,2%	62,7%	SI : 74,2%	65,8%	64,4%	65,0%	17 ^e /19
Ratio S80/S20	4,59 ↘	SK : 3,03	5,02	LV : 6,63	3,42	4,88	4,42	10 ^e /19
Coefficient de Gini après impôts et transferts (2019)	30,5 ↘	SK : 22,0	n.c.*	LT : 35,7	26,2	29,6	29,2	10 ^e /19
Taux de risque de pauvreté	18,1% ↗	FI : 10,8%	17,0%	LV : 23,4%	12,7%	15,8%	14,4%	12 ^e /19
Ménages ayant de lourdes charges financières liées au logement (2020)	35,5%	NL : 6,3%	28,7%	CY : 60,2%	26,5%	15,1%	26,3%	15 ^e /19
Chômage et emploi (3 premiers trimestres 2022)								
Du chômage et des chômeurs								
Taux de chômage	4,6% ↘	MT : 3,0%	6,8%	ES : 13,0%	5,6%	3,1%	7,4%	5 ^e /19
Taux de chômage des jeunes	18,2% ↗	DE : 6,1%	14,7%	EL : 32,1%	16,6%	6,1%	17,4%	12 ^e /19
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois)	1,3% ↘	NL : 0,7%	2,8%	EL : 7,8%	2,3%	1,1%	2,1%	6 ^e /19
De l'emploi et des travailleurs								
Création d'emplois (sauf DE et ES où année 2022 complète)	3,1% ↗	DE : 1,3%	2,0%	IE : 6,2%	2,1%	1,3%	2,3%	7 ^e /19
Taux d'emploi	70,3% ↗	IT : 60,0%	69,5%	NL : 81,6%	66,4%	77,2%	68,1%	6 ^e /19
Du non-chômage et du non-emploi								
NEET** (16-24 ans) (2021)	8,7% ↗	NL : 5,1%	10,7%	IT : 19,8%	7,4%	7,5%	10,6%	10 ^e /19
Conditions et qualité de l'emploi (2021)								
Emploi atypique et asocial								
Part de l'emploi temporaire (CDD) (3 premiers trimestres 2022)	7,4% ↘	LT : 1,8%	15,4%	NL : 27,7%	9,6%	12,2%	16,4%	5 ^e /19
Part de l'emploi à temps partiel (3 premiers trimestres 2022)	18,3% ↗	SK : 3,2%	20,5%	NL : 42,5%	23,8%	27,9%	16,6%	14 ^e /19
Part du travail le soir	37,5% ↗	IT : 20,0%	31,0%	NL : 62,7%	36,9%	28,2%	27,9%	14 ^e /19
Part du travail de nuit	14,7% ↗	LT : 7,4%	11,0%	MT : 18,4%	10,4%	9,1%	10,1%	12 ^e /19
Pauvreté laborieuse								
Emploi à temps partiel	21,2% ↗	FI : 5,2%	13,0%	PT : 26,0%	5,9%	11,7%	11,6%	16 ^e /19
Emploi à temps plein	11,8% ↗	FI : 2,3%	7,2%	LU : 11,8%	2,8%	6,7%	3,3%	19 ^e /19
Salariés	13,0% ↗	FI : 1,4%	7,2%	LU : 13,0%	2,9%	7,9%	4,8%	19 ^e /19
Non-salariés	21,7% ↗	CY : 9,7%	19,8%	EE : 32,3%	10,6%	17,1%	21,3%	15 ^e /19
Zoom sur le Luxembourg				Total	dont :	Hommes	Femmes	
Ratio S80/S20 (2021)				4,59 ↘		4,74 ↘	4,55 ↘	
Proportion de personnes au SSM (2022)				15,2% ↘		13,6% ↘	17,6% ↗	
Part de chômeurs indemnisés (moyenne)				48,7% ↘		52,1% ↘	45,0% ↘	
Taux d'emploi (3 premiers trimestres 2022)				70,3% ↗		72,9% ↗	67,5% ↗	
Part de l'emploi temporaire (CDD) (3 premiers trimestres 2022)				7,4% ↘		7,0% ↘	7,8% ↘	
Part de l'emploi à temps partiel (3 premiers trimestres 2022)				18,3% ↗		7,1% ↗	31,0% →	
Score QoW Index (entre 0 et 100) (2022)				54,9 ↗		55,1 ↗	54,8 ↗	

Note : Les flèches, dans la colonne concernant le Luxembourg, indiquent le sens de la variation par rapport à l'année précédente. Par exemple, le taux de chômage diminue par rapport à l'année précédente, tandis que le taux de risque de pauvreté est en hausse.

* n.c. = non connu

** NEET = Not in Employment, Education or Training

[illegible]

Le **PANORAMA SOCIAL 2023** de la Chambre des salariés (CSL) dresse un portrait social du Luxembourg en rassemblant des données éparées pour créer une vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays et pour la replacer dans le contexte européen.

Cette publication s'attache notamment aux différentes dimensions de l'inégalité : revenus et salaires, santé, fiscalité... qui, en se renforçant mutuellement, ont un impact négatif sur le niveau de vie des individus et risquent de les faire basculer dans la pauvreté. C'est pourquoi la CSL garde un œil attentif sur les inégalités et met en lumière leurs conséquences sur les différentes catégories de ménages.

La CSL consacre également une partie de son Panorama au chômage et à l'emploi en analysant de manière approfondie les indicateurs couramment utilisés (taux de chômage, taux d'emploi...). Elle met aussi l'accent sur les formes atypiques de travail (temps partiel, intérim...) et leurs répercussions sur les conditions d'emploi et de vie des individus.

DISTRIBUTION

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu



9 782919 888696

PRIX 5€



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

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

