



LUXEMBOURG INSTITUTE OF
SOCIO-ECONOMIC RESEARCH

Janvier 2016

LES RAPPORTS DU LISER

Sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail luxembourgeois et pratiques managériales

Laetitia **HAURET**



Sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail luxembourgeois et pratiques managériales

Laetitia HAURET*



* Cette publication est réalisée dans le cadre de la recherche « Entre précarité, instabilité et exclusion du marché du travail : l'accès à l'emploi des groupes vulnérables » qui s'inscrit dans les travaux du RETEL (Réseau d'Etudes sur le Travail et l'Emploi au Luxembourg). Les propos contenus reflètent la seule opinion de son auteure.

SOMMAIRE

Résumé	3
Introduction	4
1. Le sentiment de vulnérabilité des salariés	5
1.1 Définition et mesure du sentiment de vulnérabilité	5
1.2 Evaluation du sentiment de vulnérabilité	6
2. Analyse du lien existant entre le sentiment de vulnérabilité des salariés et les pratiques managériales des entreprises	9
2.1 Méthodologie utilisée	9
2.2 Les facteurs liés au risque estimé de perte d'emploi	10
2.3 Les facteurs liés au coût attendu de la perte d'emploi	12
2.4 Les facteurs liés au sentiment de vulnérabilité	13
Conclusion	15
Bibliographie	16
Annexes	17

Résumé

Si de nombreuses études se sont intéressées à identifier les groupes vulnérables sur le marché du travail, moins nombreuses sont celles qui se sont intéressées au sentiment de vulnérabilité des salariés. Or, la perception que les salariés ont de leur vulnérabilité sur le marché du travail est importante à étudier en raison de ses effets négatifs sur leur bien-être et leur santé. Dans ce contexte, cet article s'intéresse aux deux composantes du sentiment de vulnérabilité que sont l'instabilité estimée de l'emploi et le coût attendu de la perte d'emploi. Plus précisément, il cherche à répondre à deux questions : le sentiment de vulnérabilité est-il répandu sur le marché du travail luxembourgeois ? Les pratiques managériales, mises en place par les entreprises, sont-elles liées au sentiment de vulnérabilité des salariés ? Afin de répondre à ces questions, deux sources de données ont été mobilisées : l'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail, menée en 2013 au Luxembourg, et l'enquête Européenne sur la qualité de la vie de 2011. Les résultats montrent que la situation des travailleurs résidents au Luxembourg apparaît un peu plus favorable que celle des pays voisins. En effet, si au Luxembourg, en 2011, la crainte de perdre son emploi est aussi répandue parmi les travailleurs résidents qu'en Allemagne et en Belgique, la crainte de ne pas retrouver un emploi à salaire équivalent y est moins prononcée. Lorsque l'étude ne se limite pas aux seuls résidents, on constate qu'en 2013 au Luxembourg, un salarié sur cinq non intérimaire du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans son entreprise estime avoir un risque élevé de perdre son emploi et sept sur dix jugent qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi équivalent s'ils venaient à perdre leur emploi actuel. Les résultats montrent, enfin, que bien que le sentiment de vulnérabilité des salariés soit lié aux caractéristiques sociodémographiques et au contexte économique, les pratiques managériales des entreprises entrent également en ligne de compte. Les salariés qui travaillent dans une entreprise où la politique de communication interne est développée ou qui bénéficient de politique de formation continue se sentent, toutes choses égales par ailleurs, moins vulnérables sur le marché du travail luxembourgeois que les salariés ne bénéficiant pas de ces pratiques managériales. Les analyses menées ne permettent, toutefois, pas d'étudier l'existence d'une relation causale entre les pratiques managériales et le sentiment de vulnérabilité.

Introduction

La vulnérabilité sur le marché du travail ne se limite pas aux personnes qui ne parviennent pas à accéder à l'emploi puisque les salariés peuvent également être concernés. C'est le cas des salariés qui face à un choc risquent de perdre leur emploi et d'éprouver de fortes difficultés à en retrouver un équivalent. D'une manière générale, tous les salariés, quelle que soit leur position sur le marché du travail, qui font face à un risque élevé de voir leur situation professionnelle se dégrader peuvent être qualifiés de vulnérables. Certains groupes de salariés sont jugés, dans la littérature, comme étant plus vulnérables que d'autres comme, par exemple, les travailleurs âgés du fait, notamment, de la forte proportion de chômeurs de longue durée parmi eux (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002). Au-delà des déterminants objectifs de la vulnérabilité, la perception que les salariés ont de leur vulnérabilité sur le marché du travail est importante à étudier du fait, notamment, de ses répercussions sur les salariés. En effet, le sentiment de vulnérabilité a des effets négatifs sur le bien-être (Ashford et al., 1989) et la santé physique et mentale des salariés (Bartley, 2005 ; Cheng et al., 2008). Il conditionne également certains de leurs comportements notamment en matière de consommation (Benito, 2006). Dans ce contexte, cet article propose d'analyser le sentiment de vulnérabilité des salariés travaillant au Luxembourg. Plus précisément, il vise à répondre à deux questions : quelle est l'importance du sentiment de vulnérabilité parmi les salariés au Luxembourg ? Les pratiques managériales des entreprises sont-elles liées au sentiment de vulnérabilité des salariés ?

Pour répondre à ces questions, cet article s'intéresse aux deux composantes du sentiment de vulnérabilité que sont l'instabilité estimée de l'emploi et le coût attendu de la perte d'emploi (Chung et al., 2010 ; Dickerson et al., 2012) en s'appuyant sur deux sources de données. D'une part, une enquête *ad hoc*, réalisée en 2013 au Luxembourg, qui permet d'étudier le sentiment de vulnérabilité des salariés (résidents et frontaliers) non intérimaires du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise. D'autre part, une enquête européenne de 2011 qui se limite aux seuls résidents mais qui permet de réaliser des comparaisons au niveau européen. Les analyses menées mettent en évidence quatre résultats majeurs. La crainte de perdre son emploi est aussi répandue parmi les travailleurs résidents au Luxembourg qu'en Allemagne et en Belgique. La crainte de ne pas retrouver un emploi à salaire équivalent est moins prononcée parmi les travailleurs résidents au Luxembourg qu'en Allemagne et en Belgique. Le sentiment de vulnérabilité des salariés est lié à leurs caractéristiques sociodémographiques et au contexte économique du secteur d'activité dans lequel ils travaillent. Certaines pratiques managériales sont corrélées négativement au sentiment de vulnérabilité des salariés.

Cet article est organisé de la façon suivante. La deuxième section définit le sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail puis évalue ce sentiment sur le marché du travail luxembourgeois notamment en le comparant aux pays voisins (Allemagne, Belgique, France). La troisième section est consacrée à l'analyse empirique des liens existant entre le sentiment de vulnérabilité des salariés et les pratiques managériales des entreprises. La quatrième section présente les conclusions et les limites de la présente étude.

1. Le sentiment de vulnérabilité des salariés

Avant de s'intéresser à la façon dont les salariés qui travaillent au Luxembourg évaluent leur degré de vulnérabilité sur le marché du travail, il convient de présenter brièvement la façon dont le sentiment de vulnérabilité est mesuré dans la littérature.

1.1 Définition et mesure du sentiment de vulnérabilité

Le sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail peut se définir comme l'incertitude qu'éprouve le salarié face au caractère pérenne des bénéfices qu'il retire de son travail (Dickerson et al., 2012). Ainsi, un salarié se sentira vulnérable sur le marché du travail s'il estime avoir un risque élevé de perdre son emploi tout en jugeant difficile la possibilité d'en retrouver un équivalent (Chung et al., 2010). Deux principales composantes¹ entrent, ainsi, dans la formation du sentiment de vulnérabilité : l'instabilité estimée de l'emploi et le coût attendu de la perte d'emploi. L'instabilité estimée de l'emploi est mesurée dans les enquêtes en demandant au salarié de se prononcer sur le caractère plus ou moins probable qu'il perde son emploi dans un horizon temporel donné. Quant au coût attendu de la perte d'emploi, il se limite dans certaines enquêtes à des considérations monétaires à travers le niveau de difficulté estimé pour retrouver un emploi doté d'un niveau de salaire équivalent à celui de l'emploi précédent. Dans d'autres enquêtes, ce coût est entendu plus largement avec le niveau de difficultés estimé pour retrouver un emploi équivalent.

Afin d'évaluer le sentiment de vulnérabilité des salariés sur le marché du travail luxembourgeois, nous utilisons les données issues de l'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail menée en 2013 (cf. encadré 1) au Luxembourg par le LISER. Dans cette enquête, le sentiment d'instabilité de l'emploi est mesuré à travers la question suivante « diriez-vous que le risque de perdre votre emploi dans un proche avenir est... ? », les modalités de réponse étant : « très élevé / plutôt élevé / plutôt faible / très faible voir nul »². Le coût attendu de la perte d'emploi est apprécié à l'aide de la question « si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, pensez-vous qu'il vous serait difficile de trouver un emploi équivalent ? » : « très difficile / assez difficile / assez facile / très facile »³.

Le champ de cette enquête étant limité aux salariés non intérimaires du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise, nous ne sommes pas en mesure de juger du sentiment de vulnérabilité de l'ensemble de la main-d'œuvre luxembourgeoise. En particulier, deux grandes catégories de travailleurs sont exclues du champ de cette étude : les employés du secteur public et les travailleurs intérimaires⁴. Or, Clark et al. (2009) ont souligné que les employés du secteur public et les travailleurs intérimaires sont, toutes choses égales par ailleurs, respectivement moins et plus touchés par le sentiment de vulnérabilité que les autres salariés. Cette exclusion, contrainte par les données utilisées, constitue une limite de cette étude. En revanche, les données utilisées ont l'avantage de permettre d'étudier le sentiment de vulnérabilité des travailleurs résidents mais également des travailleurs frontaliers⁵.

¹ Green (2009) prend en compte une autre composante du sentiment de vulnérabilité à savoir l'inquiétude que provoque chez le salarié une possible perte d'emploi.

² Des questions quasi similaires se retrouvent dans d'autres enquêtes telles que :

- l'enquête Relation Professionnelle et négociation d'entreprise : « Au cours des 12 prochains mois, estimez-vous avoir un risque de perdre votre emploi : très élevé / élevé / faible / nul / ne sait pas »

- l'enquête General Social Survey menée aux Etats-Unis : « Thinking about the next twelve months, how likely do you think it is that you will lose your job or be laid off ? Very likely / fairly likely / not too likely / not at all likely »

- l'enquête British Household Panel Surveys : « In the next twelve months how likely do you think it is that you will become unemployed? Very unlikely / unlikely / likely / very likely ».

³ Une question quasi-similaire est utilisée dans les enquêtes Social Change and Economic Life Initiative et Skills Survey menées au Royaume-Uni « if you were looking for work today, how easy or difficult do you think it would be for you to find a job as good as your current one? very easy / quite easy / quite difficult / very difficult »

⁴ Au premier trimestre 2013, 20,4% des travailleurs exercent leur activité professionnelle dans l'administration et les autres services publics (source : STATEC). Selon le tableau de bord du marché de l'emploi publié par le RETEL, en 2014, 2% des salariés travaillant au Luxembourg occupent un emploi intérimaire.

⁵ Les travailleurs frontaliers représentent, en 2012, 44% de la population active occupée.

Encadré 1 : Enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail

L'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail a été menée par le LISER (anciennement CEPS/INSTEAD) pour le compte du Ministère de la Sécurité Sociale. Cette enquête vise à mieux connaître les conditions de travail des salariés au Luxembourg. Les résultats de cette enquête doivent, notamment, permettre d'alimenter la réflexion politique au Luxembourg et de proposer de nouvelles actions pour améliorer la situation des salariés.

Cette enquête a été réalisée via Internet, entre mars et juin 2013, auprès d'un échantillon représentatif de salariés non intérimaires du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise. Au total, environ 80 000 salariés, résidents ou frontaliers, ont été invités à y participer. Le taux de réponse est de 24%.

Différentes sections composent cette enquête. Ces sections permettent, notamment, de rendre compte :

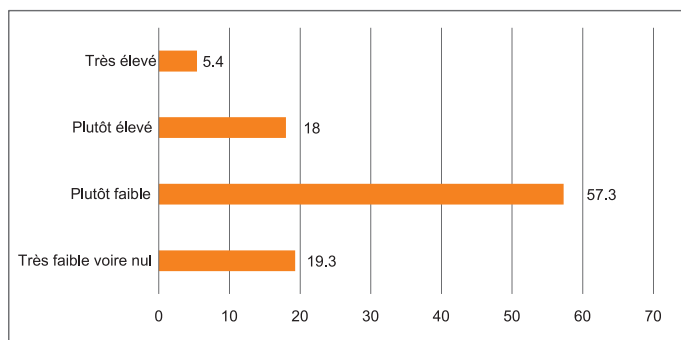
- des caractéristiques sociodémographiques des salariés
- des caractéristiques des emplois occupés
- des conditions de travail (pénibilité, organisation du travail, rythme de travail, rémunération et promotion, ...)
- de la vision que les salariés portent sur leur travail
- de la vie d'entreprise
- de l'usage des outils numériques
- de la conciliation vie professionnelle-vie familiale

1.2 Evaluation du sentiment de vulnérabilité

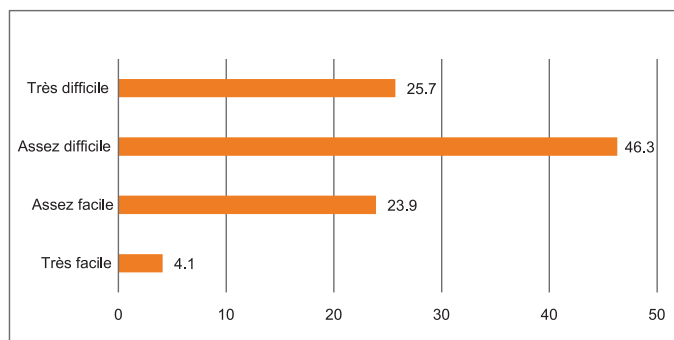
Au Luxembourg, en 2013, une large majorité (76%) des salariés non intérimaires du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise (résidents et frontaliers) jugent leur emploi stable. Plus précisément, ils sont 57% à estimer que le risque de perdre leur emploi dans un proche avenir est faible et 19% à estimer que ce risque est très faible voir nul (cf. graphique 1).

On constate également qu'ils sont une majorité (72%) à juger que la perte de leur emploi serait coûteuse : 26% des salariés non intérimaires du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise estiment qu'il leur serait très difficile et 46% assez difficile de trouver un emploi équivalent dans le cas où ils seraient amenés à perdre ou à quitter leur emploi actuel (cf. graphique 2).

Graphique 1 : «Diriez-vous que le risque de perdre votre emploi dans un proche avenir est...?»



Graphique 2 : «Si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, pensez-vous qu'il vous serait difficile de trouver un emploi équivalent?»



Source : Enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail, Ministère de la Sécurité Sociale, LISER, 2013
Champ : Salariés non intérimaires du secteur privé (résidents et frontaliers) ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise.

En combinant ces deux composantes de la vulnérabilité, ce sont 2,8% des salariés non intérimaires du secteur privé ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise qui estiment avoir un risque très élevé de perdre leur emploi et de très grandes difficultés à en retrouver un équivalent. Si on étend, la définition de la vulnérabilité aux salariés estimant avoir un risque plutôt élevé de perdre leur emploi et d'assez grandes difficultés à en retrouver un équivalent, ce sont 20% des salariés étudiés qui éprouvent un sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail (cf. *tableau 1*).

Tableau 1 : Risque estimé de perte d'emploi et difficultés estimées pour retrouver un emploi équivalent

		Difficultés estimées pour retrouver un emploi équivalent			
		Très difficile	Assez difficile	Assez facile	Très facile
Risque estimé de perte d'emploi dans un proche avenir	Très élevé	2,8%	1,9%	0,6%	0,2%
	Plutôt élevé	6,6%	9,1%	2,0%	0,2%
	Plutôt faible	12,1%	28,5%	15,2%	1,4%
	Très faible voire nul	4,3%	6,7%	6,1%	2,3%

Source : Enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail, Ministère de la Sécurité Sociale, LISER, 2013

Champ : Salariés non intérimaires du secteur privé (résidents et frontaliers) ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise.

Il est difficile de comparer ces proportions avec celles issues d'enquêtes réalisées dans d'autres pays car les questions et les modalités de réponses proposées ne sont pas parfaitement identiques et la période étudiée diffère. Pour réaliser cette analyse comparative, nous recourons donc aux données d'une enquête harmonisée au niveau européen : l'Enquête européenne sur la qualité de la vie menée en 2011. Précisons que dans cette enquête, le sentiment de vulnérabilité est défini de façon plus restrictive que dans l'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail. En effet, il est demandé aux salariés de se prononcer sur le risque de perte d'emploi dans les six prochains mois alors que dans l'enquête Conditions de travail le risque estimé de perte d'emploi porte sur le proche avenir. Quant au coût attendu de la perte d'emploi, il se limite à des considérations salariales puisqu'il est demandé aux salariés d'estimer leurs difficultés à retrouver un emploi doté d'un salaire équivalent à leur emploi actuel alors que dans l'enquête Conditions de travail le coût englobe tous les attributs de l'emploi. Le champ de ces deux enquêtes est également différent puisque l'enquête européenne concerne tous les résidents exerçant un emploi rémunéré mais elle ne concerne pas les travailleurs frontaliers.

D'après les données de l'enquête européenne sur la qualité de la vie, en 2011, au Luxembourg 5% des résidents exerçant un emploi rémunéré jugent que le risque de perdre leur emploi dans les six prochains mois est probable (cf. *graphique 3*). Ce pourcentage est identique à celui observé en Belgique et en Allemagne. En revanche, en France, près de 15% des travailleurs rémunérés jugent qu'ils risquent de perdre leur emploi dans les six prochains mois⁶. Etant donné que des travaux, notamment Green et al. (2000) et Chung et al. (2010), ont mis en évidence que le risque estimé de perte d'emploi augmente, toutes choses égales par ailleurs, avec le taux de chômage, la plus forte proportion de travailleurs rémunérés jugeant qu'ils risquent de perdre leur emploi dans les six prochains mois constatée en France pourrait s'expliquer par le taux de chômage plus élevé en France que dans les autres pays de la Grande-Région⁷.

Concernant le coût estimé de la perte d'emploi, le Luxembourg est dans une situation comparable à celle de la France avec 14% des travailleurs en emploi rémunéré qui estiment qu'il est très improbable qu'ils retrouvent un emploi avec un même niveau de salaire que le précédent s'ils venaient à le perdre ou à le quitter (cf. *graphique 4*). En Allemagne et en Belgique, la proportion de travailleurs estimant qu'il est très improbable qu'ils retrouvent un emploi à salaire équivalent est plus élevée puisqu'elle est respectivement de 20,7% et de 18,5%. Green (2009) constate également que le coût attendu de la perte d'emploi est élevé en Allemagne. Dans son étude, ce coût attendu est plus élevé en Allemagne que dans les autres pays industrialisés, ce résultat peut s'expliquer par la forte segmentation du marché du travail allemand.

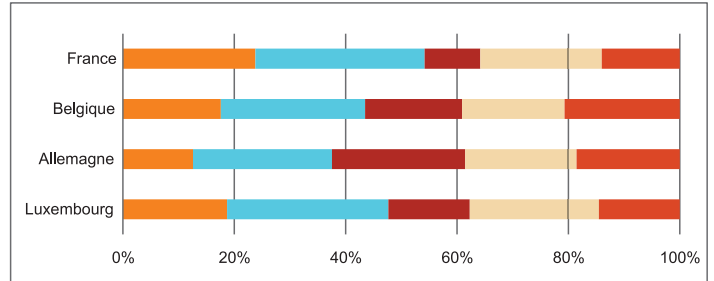
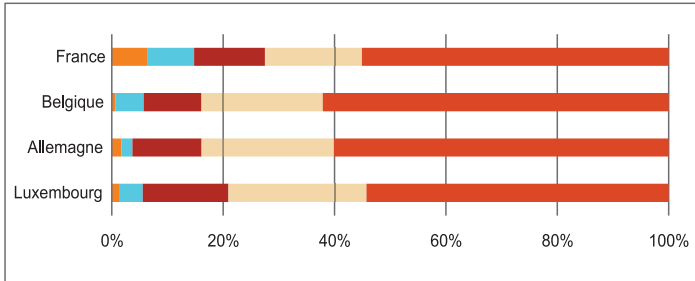
⁶ Notons que dans les travaux de Green (2009), menés à partir des données de l'International Social Survey Programme de 2005, la France se détache des autres pays industrialisés par une part plus élevée de travailleurs jugeant qu'ils risquent de perdre leur emploi.

⁷ En 2011, le taux de chômage était de 4,8% au Luxembourg, 5,8% en Allemagne, 7,2% en Belgique et 9,2% en France (source : Enquête force de travail, Eurostat).

En résumé, si au Luxembourg, en 2011, la crainte de perdre son emploi est aussi répandue parmi les travailleurs résidents qu'en Allemagne et en Belgique, la crainte de ne pas retrouver un emploi à salaire équivalent y est moins prononcée.

Graphique 3 : Jugement porté sur le risque de perte d'emploi au cours des six prochains mois (en 2011)

Graphique 4 : Jugement porté sur la probabilité de trouver un emploi à salaire équivalent (en 2011)



■ Très probable ■ Assez probable ■ Ni probable ni improbable
■ Assez improbable ■ Très improbable

Source : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Quality of Life Survey, 2011-2012 [computer file]. 2nd Edition. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], January 2014. SN: 7316, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7316-2>, calculs de l'auteur⁸.

Champ : résidents exerçant un emploi rémunéré.

⁸ Les calculs et l'interprétation des résultats basés sur cette base de données engagent uniquement la responsabilité de l'auteur de la présente étude.

2. Analyse du lien existant entre le sentiment de vulnérabilité des salariés et les pratiques managériales des entreprises

Cette section a pour objectif de déterminer si les pratiques managériales des entreprises sont liées au sentiment de vulnérabilité des salariés. Les travaux existants ayant mis en exergue que les facteurs liés au risque estimé de perte d'emploi et au coût attendu de la perte d'emploi pouvaient être différents, nous allons successivement nous intéresser au risque estimé de perte d'emploi et au coût attendu de la perte d'emploi puis nous combinerons ces deux composantes⁹. Toutefois, avant de présenter les résultats obtenus, il convient dans un paragraphe méthodologique de décrire brièvement la méthodologie utilisée.

2.1. Méthodologie utilisée

Afin d'étudier le lien existant entre le sentiment de vulnérabilité et les pratiques managériales des entreprises, des modèles Probit ordonnés sont réalisés. La variable dépendante est, tour à tour, le risque estimé de perte d'emploi¹⁰, le coût attendu de la perte d'emploi¹¹ et le sentiment de vulnérabilité¹². Les pratiques managériales n'étant pas les seuls facteurs susceptibles d'être liés aux composantes du sentiment de vulnérabilité, des variables de contrôle ont été introduites dans les analyses. Ces variables de contrôle peuvent être regroupées en trois grandes catégories :

- Les caractéristiques sociodémographiques des salariés (genre, âge, pays de résidence, nationalité, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle, ...) : ces caractéristiques en influant sur le risque de chômage peuvent être liées au sentiment de vulnérabilité des salariés (Green et al., 2000 ; Näswall et al., 2003 ; Chung et al., 2010 ; ...).
- Les conséquences potentielles de la perte d'emploi : des auteurs, notamment Chung et al. (2010), ont souligné que les conséquences que pouvait avoir la perte d'emploi jouent sur la crainte des salariés de le perdre et exacerbent ainsi leur sentiment de vulnérabilité. Par conséquent, afin de tenir compte des conséquences potentielles de la perte d'emploi, deux variables ont été incluses dans l'analyse. D'une part, la perte de rémunération que connaîtrait le salarié en cas de chômage, mesurée par la différence relative (en %) entre le salaire perçu et une estimation du montant de l'indemnité dont bénéficierait le salarié en cas de chômage. L'estimation de l'indemnité de chômage est calculée en fonction de la législation du pays de résidence et des données disponibles dans l'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail à savoir la présence d'enfants dans le ménage, la présence d'un conjoint et son statut vis-à-vis de l'emploi et le salaire horaire mensuel brut estimé. D'autre part, la durée théorique d'inscription au chômage a été calculée en suivant pendant 2 ans une cohorte d'individus qui se sont inscrits au chômage en 2011. Les variables utilisées pour estimer la durée théorique d'inscription au chômage sont le genre, l'âge, la nationalité, le niveau de diplôme, la présence d'enfants dans le ménage et le fait d'avoir connu un épisode de chômage dans les 12 mois précédents l'inscription au chômage de 2011.

⁹ Etant donné que de nombreux facteurs identifiés dans la littérature comme pouvant être liés au sentiment de vulnérabilité sont absents des données de l'enquête Européenne sur la qualité de la vie, les analyses sont menées à partir des données de l'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail.

¹⁰ La variable dépendante représentant le risque perçu de perte d'emploi a été regroupée en trois catégories : risque très élevé ou plutôt élevé (23,4% des salariés étudiés), risque plutôt faible (57,3% des salariés étudiés) et risque très faible voire nul (19,3% des salariés étudiés). Des tests de sensibilité ont, toutefois, été effectués afin de s'assurer de la stabilité des résultats dans le cas où un autre découpage de la variable dépendante aurait été choisi. Les résultats du modèle retenu sont présentés en annexe 1.

¹¹ La variable dépendante mesurant le niveau de difficulté estimé à retrouver un emploi équivalent a été regroupée en trois modalités : très difficile (25,7%), assez difficile (46,3%) et assez facile ou très facile (28%). D'autres découpages de la variable dépendante ont, toutefois, été utilisés pour s'assurer de la stabilité des résultats. Les résultats du modèle retenu sont présentés en annexe 2.

¹² Les résultats du modèle sont présentés en annexe 3. La variable dépendante est divisée en trois catégories : absence de sentiment de vulnérabilité (79,6%), sentiment de vulnérabilité (salariés estimant avoir un risque élevé de perdre leur emploi et des difficultés à en retrouver un équivalent : 17,6%) et fort sentiment de vulnérabilité (risque estimé de perte d'emploi très élevé et très grandes difficultés pour retrouver un emploi équivalent : 2,8%).

- Le contexte économique du secteur d'activité : la littérature, notamment Anderson et al. (2007) et Clark et al. (2009), a montré que le risque estimé de perte d'emploi est lié à la conjoncture économique. Faute de disposer de données longitudinales permettant d'étudier l'influence du cycle économique, nous utilisons les différences sectorielles pour étudier la relation entre le sentiment de vulnérabilité et l'environnement économique.

2.2. Les facteurs liés au risque estimé de perte d'emploi

Les pratiques managériales

Il ressort de l'analyse que les pratiques de communication internes mises en place par les entreprises sont liées au risque estimé de perte d'emploi des salariés. D'une part, les salariés qui travaillent dans des entreprises où il n'y a pas de réunion entre la direction et le personnel ont, toutes choses égales par ailleurs, un risque estimé de perte d'emploi plus élevé que ceux travaillant dans une entreprise où ce type de réunion est organisé. D'autre part, les salariés ayant eu au moins un entretien d'évaluation au cours de l'année passée estiment, toutes choses égales par ailleurs, avoir une probabilité plus faible de perdre leur emploi dans un proche avenir que les salariés n'ayant pas eu ce type d'entretien¹³. Les pratiques de communication internes permettent sans doute aux salariés d'estimer plus correctement leur risque de perte d'emploi en diminuant l'incertitude qu'ils pourraient éprouver vis-à-vis de la santé économique de leur entreprise et de l'appréciation de leur travail.

Les politiques de formation continue sont liées négativement au risque estimé de perte d'emploi. En effet, les salariés qui déclarent avoir suivi l'an passé des formations payées par leur entreprise ont une plus faible probabilité, toutes choses égales par ailleurs, d'estimer risquer de perdre leur emploi dans un proche avenir que les autres. Ce résultat peut trouver deux explications. D'une part, le capital humain constitue un moyen de se prémunir contre le risque de chômage. D'autre part, l'investissement réalisé par l'entreprise dans la formation d'un de ses salariés peut être perçu par le salarié comme la volonté de le maintenir au sein de l'entreprise.

Les politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle et, plus précisément, celles offrant de la flexibilité (télétravail ou horaires flexibles) sont associées négativement au risque estimé de perte d'emploi. En effet, les salariés qui travaillent dans des entreprises autorisant le télétravail ou offrant une flexibilité dans les horaires ont, toutes choses égales par ailleurs, un niveau de risque estimé de perdre leur emploi dans un proche avenir plus faible que ceux travaillant dans des entreprises n'offrant pas ces formes de flexibilité. Ces politiques peuvent peut-être témoigner de l'attachement de l'entreprise à ses salariés et les rassurer ainsi sur la pérennité de leur emploi.

De même, les politiques de rémunération consistant à accorder aux salariés un 13^e voir un 14^e mois sont liées négativement au niveau de risque estimé de perte d'emploi. Toutefois, il est possible que l'incidence de cette politique de rémunération sur le risque estimé de perte d'emploi cache en réalité celle de la santé économique de l'entreprise. Les entreprises accordant un 13^e ou un 14^e mois disposent sans doute de marges de manœuvre financière plus importantes que celles n'offrant pas cette forme de rémunération, rassurant ainsi les salariés sur la bonne santé économique de leur entreprise.

Comme constaté dans la littérature (notamment Green et al., 2000 ; Näswall et al., 2003), le terme prévu du contrat de travail est lié au risque estimé de perte d'emploi. Les salariés en contrat à durée indéterminée estiment, toutes choses égales par ailleurs, avoir un risque plus faible de perdre leur emploi que les salariés en contrat à durée déterminée.

Le fait que le contrat de travail soit à temps partiel est lié négativement au risque estimé de perte d'emploi. Ce résultat diffère de celui de Green et al. (2000) qui constatent, à partir de données anglaises, que les travailleurs à temps partiel perçoivent un risque plus élevé de perdre leur emploi que les travailleurs à temps plein. Ces auteurs expliquent leur résultat par l'idée que le temps partiel en tant que forme d'emploi atypique peut conduire les salariés à penser qu'ils ne font pas partie du noyau dur de l'entreprise et que, par conséquent, ils seront les premiers à être touchés en cas de difficultés économiques. Selon Näswall et al. (2003), le lien entre travail à temps partiel et le risque estimé de perte d'emploi varie selon les pays et ce, probablement du fait du caractère plus ou moins volontaire de cette forme de travail.

¹³ Précisons, d'ailleurs, que les salariés rapportant recevoir des instructions contradictoires dans le cadre de leur travail estiment, toutes choses égales par ailleurs, avoir une probabilité plus élevée de perdre leur emploi que les autres salariés.

Enfin, nos analyses montrent que ni le fait de proposer une rémunération variable¹⁴, ni le fait de travailler dans une équipe autonome¹⁵ n'est lié de façon significative au risque estimé de perte d'emploi.

Les caractéristiques sociodémographiques

La nationalité des salariés est liée au risque estimé de perte d'emploi. Les salariés de nationalité française et de nationalité portugaise sont plus susceptibles d'estimer, toutes choses égales par ailleurs, avoir un risque élevé de perdre leur emploi que les salariés de nationalité luxembourgeoise. Les salariés qui déclarent avoir connu au cours des 12 derniers mois des problèmes financiers sont également plus susceptibles, toutes choses égales par ailleurs, de juger que la probabilité qu'ils perdent leur emploi est élevé. Il est possible que leurs difficultés financières exacerbent leur crainte d'être licencié, toutefois, le fait de connaître ces difficultés peut aussi refléter des caractéristiques inobservées témoignant d'un faible niveau d'employabilité (capacités cognitives, personnalité, ...). Enfin, les salariés travaillant dans une localité où le taux de chômage¹⁶ est plus élevé sont plus susceptibles, toutes choses égales par ailleurs, d'estimer que le risque de perdre leur emploi est plus élevé que ceux travaillant dans une localité où le taux de chômage est plus faible. Ce résultat peut s'expliquer par l'influence exercée par le réseau social sur les croyances des individus. Ainsi, un salarié qui côtoie de nombreuses personnes licenciées peut être amené à réviser à la hausse le risque d'être lui-même licencié.

Les conséquences potentielles de la perte d'emploi

Les conséquences que la perte d'emploi pourrait avoir sur le salarié peuvent exacerber sa crainte de perdre son emploi et, *in fine*, l'estimation qu'il fait de ce risque. Si la perte de rémunération estimée que connaîtrait le salarié en cas de chômage n'est pas liée, toutes choses égales par ailleurs, au risque estimé de perte d'emploi, il en est autrement de la durée théorique d'inscription au chômage. En effet, toutes choses égales par ailleurs, le niveau de risque estimé de perte d'emploi augmente, dans un premier temps, avec la durée théorique du chômage pour diminuer, dans un second temps, lorsque la durée théorique du chômage franchit le seuil de 14 mois.

Le contexte économique

Des études, notamment celles menées par Anderson et al. (2007) et Clark et al. (2009), ont montré que le risque estimé de perte d'emploi a un fondement économique réel puisqu'il est lié à la conjoncture économique. Selon ces auteurs, plus le taux de chômage croît, plus le risque perçu de perte d'emploi augmente. Les données de l'enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail n'étant pas longitudinales, nous ne sommes pas en mesure d'étudier l'influence du cycle économique sur le risque estimé de perte d'emploi. En revanche, les différences sectorielles peuvent être utilisées pour étudier la sensibilité de ce risque à l'environnement économique dans lequel le salarié travaille. Ce faisant, on constate que plus le taux de croissance de l'effectif du secteur d'activité, entre mars 2012 et mars 2013, est élevé, plus le risque estimé de perte d'emploi est faible toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, les salariés travaillant dans un secteur en expansion sont moins sujets à penser que le risque de perdre leur emploi dans un proche avenir est élevé. Outre le taux de croissance de l'effectif du secteur, le domaine d'activité est lié au sentiment d'instabilité de l'emploi. En effet, les salariés travaillant dans le domaine de la finance se distinguent, toutes choses égales par ailleurs, des salariés des autres branches par une probabilité estimée plus élevée de perdre leur emploi. Le fait que le domaine de la finance ait été touché par des plans de restructuration au moment de la réalisation de l'enquête peut sans doute expliquer ce résultat.

¹⁴ Dans cette étude, un salarié bénéficie d'une rémunération variable s'il a un salaire variable ou un salaire avec une partie variable.

¹⁵ Un salarié travaille dans une équipe autonome s'il travaille dans une équipe d'au moins trois personnes où le contrôle du travail est effectué par les membres de l'équipe et non pas par le supérieur hiérarchique.

¹⁶ Le taux de chômage du lieu de travail est défini par localité pour l'année 2013 (source : STATEC).

En résumé, il ressort de cette analyse que les pratiques managériales sont liées au risque perçu par les salariés de perdre leur emploi. Les salariés en contrat à durée indéterminée, ceux travaillant dans des entreprises mettant en place des politiques de communication internes (réunion avec le personnel, entretien individuel d'évaluation) ou des politiques de formation continue estiment moins que les autres risquer de perdre leur emploi. Néanmoins, les croyances des salariés sont également liées à leurs caractéristiques ainsi qu'au contexte économique du secteur d'activité dans lequel ils travaillent.

2.3. Les facteurs liés au coût attendu de la perte d'emploi

Intéressons-nous, à présent, au coût attendu de la perte d'emploi à travers l'estimation faite par le salarié du niveau de difficultés qu'il rencontrerait pour trouver un emploi équivalent dans le cas où il perdrait ou quitterait son emploi actuel.

Politiques managériales

Il ressort des analyses que les salariés ayant suivi l'an passé une formation payée par leur employeur estiment, toutes choses égales par ailleurs, avoir un niveau de difficultés plus faible pour retrouver un emploi équivalent que ceux n'ayant pas bénéficié de ce type de formation. Une explication de ce lien pourrait être que les politiques de formation continue en augmentant le capital humain des salariés diminuent le coût attendu de la perte d'emploi.

A l'inverse, les politiques managériales consistant à verser un 13^e ou un 14^e mois aux salariés sont liées positivement, toutes choses égales par ailleurs, au coût attendu de la perte d'emploi, les salariés bénéficiant de cet avantage extra-salarial jugeant qu'ils auront des difficultés à retrouver un emploi doté du même avantage.

On aurait pu penser que cette relation entre qualité de l'emploi occupé et coût attendu de la perte d'emploi se retrouverait dans d'autres dimensions que celle liée à la rémunération, or ce n'est, dans cette étude, ni le cas pour la nature du contrat de travail, ni le cas pour les emplois facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En effet, occuper un emploi en contrat à durée indéterminée n'est pas lié, toutes choses égales par ailleurs, au coût attendu de la perte d'emploi, et ce conformément à ce qui est constaté par Green et al. (2000). De même, les salariés qui ont l'opportunité de faire du télétravail ou qui ont des horaires flexibles estiment, toutes choses égales par ailleurs, qu'il leur serait moins difficile de retrouver un emploi équivalent.

En revanche, le coût attendu de la perte d'emploi augmente, toutes choses égales par ailleurs, avec le fait de travailler dans une équipe autonome et avec le fait de travailler dans une entreprise où il n'y a pas de réunion entre le personnel et la direction.

Caractéristiques sociodémographiques

Les résidents ne se distinguent pas des frontaliers, toutes choses égales par ailleurs, sur le niveau de difficulté attendu pour retrouver un emploi équivalent. En revanche, un effet nationalité est à noter : les salariés de nationalité luxembourgeoise estiment, toutes choses égales par ailleurs, être confrontés à de plus fortes difficultés pour retrouver un emploi équivalent s'il devait perdre ou quitter leur emploi actuel que les salariés d'une autre nationalité (nationalité portugaise exceptée).

Certains facteurs associés au capital humain sont liés négativement au coût attendu de la perte d'emploi. Ainsi, le coût attendu de la perte d'emploi diminue, toutes choses égales par ailleurs, avec le fait de maîtriser la langue luxembourgeoise ou d'exercer un emploi qui nécessite un niveau avancé en informatique. A l'inverse, certains facteurs susceptibles de porter atteintes au capital humain comme le fait d'avoir connu un épisode de chômage dans les 12 mois précédents l'enquête¹⁷ ou le fait de souffrir d'une maladie chronique accroissent, toutes choses égales par ailleurs, le niveau de difficultés attendu pour retrouver un emploi équivalent.

¹⁷ Selon Green et al. (2000), le fait d'avoir été au chômage l'an passé peut également traduire des caractéristiques inobservées témoignant d'une faible employabilité.

Les conséquences potentielles de la perte d'emploi

On peut penser que plus un salarié risque en cas de perte d'emploi, de par ses caractéristiques, d'être confronté à une longue période de chômage, plus il estimera avoir des difficultés importantes à retrouver un emploi équivalent. Cette hypothèse se vérifie partiellement dans notre étude puisque si le coût attendu de la perte d'emploi augmente, toutes choses égales par ailleurs, dans un premier temps avec la durée théorique d'inscription au chômage, elle diminue une fois que la durée théorique d'inscription au chômage franchit le seuil de 14 mois.

Contexte économique

Enfin, les opportunités d'emploi offertes par le secteur d'activité, mesuré par le taux de croissance de son effectif entre mars 2012 et mars 2013, sont liées au coût attendu de la perte d'emploi. En effet, les salariés travaillant dans un secteur d'activité qui a vu son effectif croître de plus de 2%, entre mars 2012 et mars 2013, jugent moins difficile le fait de retrouver un emploi équivalent que les salariés travaillant dans un secteur où le taux de croissance était plus faible.

En résumé, certaines pratiques managériales, comme les politiques de formation continue, sont liées au coût attendu de la perte d'emploi des salariés.

2.4. Les facteurs liés au sentiment de vulnérabilité

Après avoir étudié les facteurs liés au risque estimé de perte d'emploi et ceux liés au coût attendu de la perte d'emploi, nous étudions le sentiment de vulnérabilité des salariés sur le marché du travail luxembourgeois. Un salarié se sentira très vulnérable s'il estime que le risque qu'il perde son emploi, dans un proche avenir, est très élevé et qu'il serait très difficile pour lui de retrouver un emploi équivalent.

Politiques managériales

Il ressort de l'analyse que les salariés en contrat à durée indéterminée, ceux travaillant dans une entreprise où des politiques de formation continue ou des politiques de communication internes (réunion entre la direction et les salariés, entretien individuel d'évaluation) sont mises en place se sentent, toutes choses égales par ailleurs, moins vulnérables sur le marché du travail que les autres salariés. A l'inverse, les salariés qui travaillent dans une équipe autonome, c'est-à-dire qui assure elle-même le contrôle de son travail, éprouvent, toutes choses égales par ailleurs, un plus grand sentiment de vulnérabilité que ceux ne travaillant pas dans ce type d'équipe. Ce résultat peut s'expliquer par l'idée selon laquelle dans ce mode de management, les salariés ont moins de relation avec leur hiérarchie ce qui peut les conduire à penser qu'ils ne font pas partie du noyau dur de l'entreprise et donc les amener à se sentir vulnérable.

Caractéristiques sociodémographiques

Les caractéristiques sociodémographiques telle que l'âge, la nationalité, le genre ne sont pas liées, toutes choses égales par ailleurs, au sentiment de vulnérabilité des salariés. En revanche, le fait d'avoir des problèmes financiers, de souffrir d'une maladie chronique ou d'avoir connu un épisode de chômage est lié positivement au sentiment de vulnérabilité. On constate, enfin, que ce ne sont pas les salariés qui occupent les professions les moins qualifiées qui estiment être plus vulnérables sur le marché du travail luxembourgeois mais ceux qui occupent une position intermédiaire. En effet, si les salariés exerçant une profession non qualifiée ne se distinguent pas, toutes choses égales par ailleurs, des professions intellectuelles et supérieures quant à leur degré de vulnérabilité sur le marché

du travail, les salariés exerçant une profession intermédiaire et les employés administratifs éprouvent plus ce sentiment. Ce résultat est à mettre en perspective avec le fait que la crise économique et financière a touché des catégories de population qui jusqu'alors étaient relativement protégées du chômage tels que les diplômés (Ries, 2010). Le sentiment de vulnérabilité est également lié au contexte dans lequel travaille le salarié. Ainsi, le sentiment de vulnérabilité augmente, toutes choses égales par ailleurs, avec le taux de chômage de la localité de travail des salariés.

Les conséquences potentielles de la perte d'emploi

Les salariés qui de par leurs caractéristiques risquent d'être confrontés à une longue période de chômage voient leur degré de vulnérabilité sur le marché du travail croître pour ensuite diminuer lorsque la durée théorique d'inscription au chômage excède 16 mois.

Contexte économique

Le degré de sentiment de vulnérabilité décroît, toutes choses égales par ailleurs, avec le taux de croissance de l'effectif du secteur d'activité. La santé économique du secteur d'activité, approximée par le taux de croissance de l'effectif du secteur, est donc liée au sentiment de vulnérabilité des salariés. On constate, en outre, que les plans de restructuration menés au moment de l'enquête dans le secteur de la finance se sont répercutés sur le sentiment de vulnérabilité des salariés puisque les salariés de ce secteur se distinguent, toutes choses égales par ailleurs, des autres par une probabilité estimée plus élevée de se sentir vulnérable sur le marché du travail luxembourgeois.

Conclusion

Le sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail n'est pas anodin car il a des conséquences sur le bien-être des salariés ainsi que sur certains de leurs comportements (Ashford et al., 1989 ; Benito, 2006). Il est donc important de quantifier ce sentiment et d'identifier les facteurs qui y sont liés. Cette étude contribue à ces deux objectifs.

Concernant le premier objectif, l'étude menée révèle que la situation des travailleurs résidents au Luxembourg est plus favorable que celle des pays voisins puisque si la crainte de perdre son emploi est aussi répandue au Luxembourg parmi les travailleurs résidents qu'en Allemagne et en Belgique, la crainte de ne pas retrouver un emploi à salaire équivalent y est moins prononcée.

Concernant le second objectif, l'étude montre que bien que le sentiment de vulnérabilité des salariés soit lié aux caractéristiques sociodémographiques et au contexte économique dans lequel ils travaillent, les pratiques managériales des entreprises entrent également en ligne de compte. En effet, les salariés qui travaillent dans une entreprise où la politique de communication interne est développée ou qui bénéficient de politique de formation continue se sentent, toutes choses égales par ailleurs, moins vulnérables sur le marché du travail que ceux ne bénéficiant pas de ces politiques.

Cette étude, qui constitue une première étape dans l'analyse du sentiment de vulnérabilité sur le marché du travail au Luxembourg, est soumise à certaines limites. Premièrement, la comparaison européenne qui est effectuée est basée sur des données d'enquête qui, faute de données disponibles, ne tiennent pas compte des travailleurs frontaliers. Deuxièmement, l'analyse menée sur les liens entre pratiques managériales et les composantes du sentiment de vulnérabilité porte uniquement sur les salariés non intérimaires du secteur privé ayant six mois d'ancienneté dans leur entreprise (résidents et frontaliers). De ce fait, on n'est pas en mesure de savoir si les conclusions obtenues peuvent être généralisées à l'ensemble des travailleurs du Luxembourg. Troisièmement, faute de données, nous n'avons pas pu contrôler le lien entre certains facteurs et le sentiment de vulnérabilité des salariés tels que les traits de personnalité (pessimisme, confiance en soi, ...) ou le capital social. En outre, les variables mesurant les conséquences de la perte d'emploi pour les salariés se fondent sur des estimations et non pas sur les croyances des salariés. Quatrièmement, on ne peut déduire de l'analyse l'existence d'une relation causale entre les pratiques managériales et le sentiment de vulnérabilité. En effet, on ne peut, par exemple, pas exclure que des variables inobservées influencent à la fois le sentiment de vulnérabilité des salariés et les pratiques managériales menées par les entreprises. Par exemple, on peut penser que dans les entreprises où les salariés ont un fort degré d'employabilité, ce qui les conduit à se sentir moins vulnérables, les entreprises, afin de fidéliser leurs salariés, mettent en place des pratiques managériales (formation continue, communication interne) visant à accroître la satisfaction au travail.

Il serait intéressant de poursuivre cette analyse en recourant à des données permettant de contrôler l'influence des compétences des salariés, telles que leurs capacités cognitives et non-cognitives, afin d'affiner l'étude des relations entre le sentiment de vulnérabilité et les pratiques managériales des entreprises.

Bibliographie

- Anderson C.J., Pontusson J., 2007, Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries, *European Journal of Political Research*, volume 46, pp.211-235.
- Ashford S.J., Lee C. et Bobko P., 1989, Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*, volume 32, pp.803-829.
- Bartley M., 2005, Job insecurity and its effect on health, *Journal of Epidemiology and Community Health*, volume 59, pp. 718-719.
- Benito A., 2006, Does job insecurity affect household consumption?, *Oxford Economic Papers*, volume 58, n°1, pp. 157-181.
- Burchell B., 1994, The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health, In D. Gallie, C. Marsh and C. Vogler (eds.). *Social Change and the Experience of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- Campbell D., Carruth A., Dickerson A. et Green F., 2007, Job insecurity and wages, *Economic Journal*, volume 117, pp. 544-566.
- Cheng G. et Chan D., 2008, Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review, *Applied Psychology*, volume 57, n°2, pp. 272-303.
- Chung H. et Van Oorschot W., 2010, Employment insecurity of European individuals during the financial crisis: a multi-level approach, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, 43p.
- Clark A. et Postel-Vinay F., 2009, Job insecurity and job protection, *Oxford Economic Papers*, volume 61, n°2, pp.207-239.
- Dickerson A. et Green F., 2012, Fears and realisations of employment insecurity, *Labour Economics*, volume 19, pp.198-210.
- Erlinghagen M., 2008, Self-perceived job insecurity and social context: a multi-level analysis of 17 European countries, *European Sociological Review*, volume 24, n°2, pp.183-197.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *European Quality of Life Survey, 2011-2012* [computer file]. 2nd Edition. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor], January 2014. SN: 7316 , <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7316-2>
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002, L'accès à l'emploi des groupes vulnérables, *Cahier de la Fondation*, n°2, 47p.
- Gondard-Delcroix C. et Rousseau S., 2004, Vulnérabilité et stratégies durables de gestion des risques : une étude appliquée aux ménages ruraux de Madagascar, *Développement durable et territoire*, dossier 3, 16p.
- Green F., Felstead A. et Burchell B., 2000, Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, volume 62, pp. 855-883.
- Green F., 2009, Subjective employment insecurity around the world, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, volume 2, pp. 343-363.
- Näswall K. et De Witte H., 2003, Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables, *Economic and Industrial Democracy*, volume 24, n°2, pp.189-215
- Ries J., 2010, Regards sur les profils des demandeurs d'emploi et la crise économique, *Regards*, 2-2010, STATEC Luxembourg, 4p.
- Sparks K., Faragher B. et Cooper C.L., 2001, Well-being and occupational health in the 21st century workplace, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, volume 74, pp. 489-509.
- Stephens M., 2004, Job loss expectations, realizations and household consumption behavior, *Review of Economics and Statistics*, volume 86, n°1, pp. 253-269.

Annexes

Annexe 1

Modèle Probit Ordonné : Probabilité estimée de perdre son emploi dans un proche avenir

Pseudo R2 = 0.0705

N = 17445

	Coefficient	Ecart-type
Homme	0.033	0.032
Résident	0.031	0.050
Nationalité		
Luxembourgeoise	Réf.	
Allemande	0.118	0.079
Belge	0.047	0.059
Française	0.212***	0.062
Portugaise	0.116**	0.056
Autre nationalité	0.106*	0.056
Age		
Moins de 30 ans	Réf.	
30 à 49 ans	-0.035	0.098
50 ans ou plus	-0.088	0.267
Diplôme		
Au plus secondaire inférieur	-0.156*	0.091
Secondaire supérieur	-0.046	0.045
Enseignement supérieur	Réf.	
Situation maritale		
Ne vit pas en couple	0.048*	0.027
Partenaire sans emploi	-0.031	0.027
Partenaire en emploi	Réf.	
Enfant	0.014	0.033
Problème financier	0.324***	0.025
Maladie chronique	0.119***	0.023
Ancienneté dans la firme (en mois)	0.0009***	0.0003
Ancienneté dans la firme au carré	$-3.58 \cdot 10^{-6}$ ***	$9.18 \cdot 10^{-7}$
A connu un épisode de chômage au cours des 12 derniers mois	0.451***	0.067
Catégorie socioprofessionnelle		
Profession intellectuelle et supérieure	Réf.	
Profession intermédiaire	0.095***	0.029
Employé administratif	0.086*	0.044
Vendeur ou serveur	0.034	0.057
Ouvrier artisanal ou conducteurs	0.0161	0.054
Ouvrier ou employé non qualifié	0.006	0.061
Membre d'un syndicat	0.143***	0.027
Temps partiel	-0.067*	0.039
CDI	-0.209***	0.048
Log du salaire horaire estimé	0.115**	0.052

	Coefficient	Ecart-type
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 salariés	0.024	0.049
20-49 salariés	0.054	0.051
50-299 salariés	0.095*	0.049
300 salariés ou plus	Réf.	
Domaine d'activité		
Finance	Réf.	
Industrie	-0.296***	0.095
Construction	-0.555***	0.081
Commerce et Horeca	-0.492***	0.071
Transport	-0.198**	0.094
Informatique et communication	-0.352***	0.113
Activités spécialisées	-0.390***	0.069
Activités administratives	-0.315***	0.094
Autres secteurs	-0.385***	0.104
Emploi qui nécessite des compétences avancées en informatique	0.027	0.023
Niveau en luxembourgeois		
Beaucoup de difficultés	Réf.	
Quelques difficultés	-0.040	0.033
Aucune difficulté	-0.074*	0.040
Taux de croissance de l'effectif du secteur		
Inférieur à -2%	Réf.	
Entre -2% et 0%	-0.298***	0.057
De 0% à 2%	-0.174***	0.061
Plus de 2%	-0.234***	0.062
Taux de chômage zone de résidence	0.006**	0.003
Taux de chômage dans la localité de travail	0.016***	0.006
Reçoit des instructions contradictoires	0.375***	0.022
Conflit de rôle	0.271***	0.023
Estimation de la perte salariale en cas de chômage		
Supérieure ou égale à 42.7%	0.044	0.054
Entre 42.7% et 39%	0.094	0.058
Entre 39% et 20%	0.015	0.039
Moins de 20%	Réf.	
Durée estimée d'inscription au chômage	0.190**	0.087
Durée estimée d'inscription au chômage au carré	-0.007**	0.003
Fonction de supervision	-0.150***	0.023
Possibilité de télé-travailler ou horaires flexibles	-0.065**	0.026
Salaire variable	0.005	0.026
Travail en équipe autonome	0.045	0.037
13 ^e ou 14 ^e mois	-0.078***	0.028
Entretien d'évaluation l'an passé	-0.061**	0.024
Absence de réunion avec la direction	0.049*	0.029
Avoir suivi l'an passé une formation payée par l'employeur	-0.110***	0.021

*** significatif au seuil de 1%, ** significatif au seuil de 5%, * significatif au seuil de 10%.
Afin de tenir compte du fait que plusieurs répondants peuvent travailler dans la même entreprise, une correction des écarts-types a été utilisée (option cluster sous STATA).

Annexe 2 :

Modèle probit ordonné : niveau de difficultés estimé pour retrouver un emploi équivalent

Pseudo R2 = 0.0801

N = 17445

	Coefficient	Ecart-type
Homme	-0.050*	0.030
Résident	-0.021	0.046
Nationalité		
Luxembourgeoise	Réf	
Allemande	-0.175**	0.076
Belge	-0.258***	0.054
Française	-0.149**	0.062
Portugaise	-0.055	0.055
Autre nationalité	-0.120**	0.052
Age		
Moins de 30 ans	Réf.	
30 à 49 ans	-0.043	0.089
50 ans ou plus	0.376	0.237
Diplôme		
Au plus secondaire inférieur	0.067	0.081
Secondaire supérieur	0.111***	0.041
Enseignement supérieur	Réf.	
Situation maritale		
Ne vit pas en couple	0.000	0.026
Partenaire sans emploi	0.019	0.028
Partenaire en emploi	Réf.	
Enfant	-0.022	0.032
Problème financier	0.181***	0.026
Maladie chronique	0.147***	0.024
Ancienneté dans la firme (en mois)	0.0017***	0.000
Ancienneté dans la firme au carré	$-1.67 \cdot 10^{-6}$ *	$8.93 \cdot 10^{-7}$
A connu un épisode de chômage au cours des 12 derniers mois	0.389***	0.065
Catégorie socioprofessionnelle		
Profession intellectuelle supérieure	Réf.	
Profession intermédiaire	0.088***	0.030
Employé administratif	0.201***	0.039
Vendeur ou serveur	-0.055	0.054
Ouvrier artisanal ou conducteurs	-0.117**	0.049
Ouvrier ou employé non qualifié	0.037	0.063
Membre d'un syndicat	0.150***	0.023
Temps partiel	-0.007	0.034
CDI	-0.044	0.043
Log salaire horaire	0.154***	0.048
13 ^e ou 14 ^e mois	0.128***	0.026

	Coefficient	Ecart-type
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 salariés	-0.106***	0.038
20-49 salariés	-0.074*	0.040
50-299 salariés	-0.060*	0.035
300 salariés ou plus	Réf.	
Domaine d'activités		
Finance	Réf.	
Industrie	0.074	0.063
Construction	-0.352***	0.053
Commerce et Horeca	-0.131***	0.044
Transport	0.084	0.089
Informatique et communication	-0.0944	0.059
Activités spécialisées	-0.149***	0.047
Activités administratives	-0.144**	0.065
Autres secteurs	0.019	0.072
Fonction de supervision	-0.091***	0.022
Emploi qui nécessite des compétences avancées en informatique	-0.058**	0.023
Niveau en luxembourgeois		
Beaucoup de difficultés	Réf.	
Quelques difficultés	-0.172***	0.032
Aucune difficulté	-0.165**	0.038
Taux de croissance de l'effectif du secteur		
Inférieur à -2%	Réf.	
Entre -2% et 0%	-0.100	0.061
De 0% à 2%	-0.041	0.053
Plus de 2%	-0.117**	0.056
Taux de chômage zone de résidence	0.0017	0.003
Taux de chômage dans la localité de travail	-0.0024	0.0047
Reçoit des instructions contradictoires	0.089***	0.022
Conflit de rôle	0.047**	0.022
Estimation de la perte salariale en cas de chômage		
Supérieure ou égale à 42.7%	-0.052	0.051
Entre 42.7% et 39%	0.005	0.052
Entre 39% et 20%	-0.056	0.035
Moins de 20%	Réf.	
Durée estimée d'inscription au chômage	0.323***	0.084
Durée estimée d'inscription au chômage au carré	-0.012***	0.003
Possibilité de télé-travailler ou horaires flexibles	-0.054**	0.025
Salaire variable	-0.002	0.023
Travail en équipe autonome	0.066*	0.036
Entretien d'évaluation	0.020	0.023
Absence de réunion avec la direction	0.063**	0.025
Avoir suivi l'an passé une formation payée par l'employeur	-0.086***	0.021

*** significatif au seuil de 1%, ** significatif au seuil de 5%, * significatif au seuil de 10%.

Afin de tenir compte du fait que plusieurs répondants peuvent travailler dans la même entreprise, une correction des écarts-types a été utilisée (option cluster sous STATA).

Annexe 3 :

Modèle Probit ordonné explication du niveau de sentiment de vulnérabilité

Pseudo R2 = 0.0931

N = 17445

	Coefficient	Ecart-type
Homme	-0.025	0.042
Résident	0.0047	0.064
Nationalité		
Luxembourgeoise	Réf.	
Allemande	0.122	0.102
Belge	-0.106	0.072
Française	0.144*	0.080
Portugaise	0.008	0.073
Autre nationalité	0.109	0.069
Age		
Moins de 30 ans	Réf.	
30 à 49 ans	-0.109	0.124
50 ans ou plus	-0.188	0.323
Diplôme		
Au plus secondaire inférieur	-0.124	0.110
Secondaire supérieur	-0.005	0.054
Enseignement supérieur	Réf.	
Situation maritale		
Ne vit pas en couple	0.066*	0.034
Partenaire sans emploi	0.0036	0.035
Partenaire en emploi	Réf.	
Enfant	-0.023	0.042
Problème financier	0.321***	0.030
Maladie chronique	0.177***	0.026
Ancienneté dans la firme (en mois)	0.00099**	0.000
Ancienneté dans la firme au carré	-3.12*10 ^{^-6} ***	1.20*10 ^{^-6}
A connu un épisode de chômage au cours des 12 derniers mois	0.526***	0.079
Catégorie socioprofessionnelle		
Profession intellectuelle supérieure	Réf.	
Profession intermédiaire	0.128***	0.037
Employé administratif	0.133**	0.053
Vendeur ou serveur	0.017	0.072
Ouvrier artisanal ou conducteurs	0.025	0.067
Ouvrier ou employé non qualifié	0.058	0.077
Membre d'un syndicat	0.159***	0.032
Temps partiel	-0.058	0.044
CDI	-0.278***	0.052
Log du salaire horaire estimé	0.153**	0.064
13 ^e ou 14 ^e mois	-0.079**	0.039
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 salariés	0.089	0.060
20-49 salariés	0.096	0.062
50-299 salariés	0.115*	0.061
300 salariés ou plus	Réf.	

	Coefficient	Ecart-type
Domaines d'activité		
Finance	Réf.	
Industrie	-0.392***	0.116
Construction	-0.721***	0.088
Commerce et Horeca	-0.551***	0.076
Transport	-0.312***	0.110
Informatique et communication	-0.358***	0.117
Activités spécialisées	-0.542***	0.071
Activités administratives	-0.379**	0.114
Autres secteurs	-0.465***	0.107
Fonction de supervision	-0.147***	0.027
Emploi qui nécessite des compétences avancées en informatique	0.026	0.029
Niveau en luxembourgeois		
Beaucoup de difficultés	Réf.	
Quelques difficultés	-0.038	0.039
Aucune difficulté	-0.105**	0.052
Taux de croissance de l'effectif du secteur		
Inférieur à -2%	Réf.	
Entre -2% et 0%	-0.280***	0.077
De 0% à 2%	-0.206**	0.087
Plus de 2%	-0.282***	0.086
Taux de chômage zone de résidence	0.006*	0.003
Taux de chômage dans la localité de travail	0.016**	0.007
Reçoit des instructions contradictoires	0.397***	0.025
Conflit de rôle	0.271***	0.026
Estimation de la perte salariale en cas de chômage		
Supérieure ou égale à 42.7%	0.043	0.068
Entre 42.7% et 39%	0.018	0.071
Entre 39% et 20%	-0.044	0.047
Moins de 20%	Réf.	
Durée estimée d'inscription au chômage	0.261**	0.111
Durée estimée d'inscription au chômage au carré	-0.008*	0.004
Possibilité de télé-travailler ou horaires flexibles	-0.031	0.032
Salaire variable	0.0011	0.031
Travail en équipe autonome	0.107**	0.044
Avoir suivi l'an passé une formation payée par l'entreprise	-0.131***	0.027
Avoir eu un entretien d'évaluation l'an passé	-0.062**	0.032
Absence de réunion avec la direction	0.120***	0.033

*** significatif au seuil de 1%, ** significatif au seuil de 5%, * significatif au seuil de 10%.

Afin de tenir compte du fait que plusieurs répondants peuvent travailler dans la même entreprise, une correction des écarts-types a été utilisée (option cluster sous STATA).

