



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



Quality of Work Index 2019:

Résultats de l'enquête sur la
qualité de travail avec un
focus sur le temps de travail

Janvier 2020



1. Quality of Work Index: un index luxembourgeois de la qualité de travail et du bien-être des salariés
 - Notes méthodologiques
2. La qualité du travail au Luxembourg
 - Bref état des lieux de la situation et des évolutions
3. Thème spécial: temps de travail et temps de repos
 - Temps de travail convenu/effectif/souhaité
 - Travail supplémentaire
 - Pauses, périodes de repos et congé de récréation
 - Liberté de décision et exigences en matière de flexibilité temporelle
 - Équilibre vie pro – vie personnelle

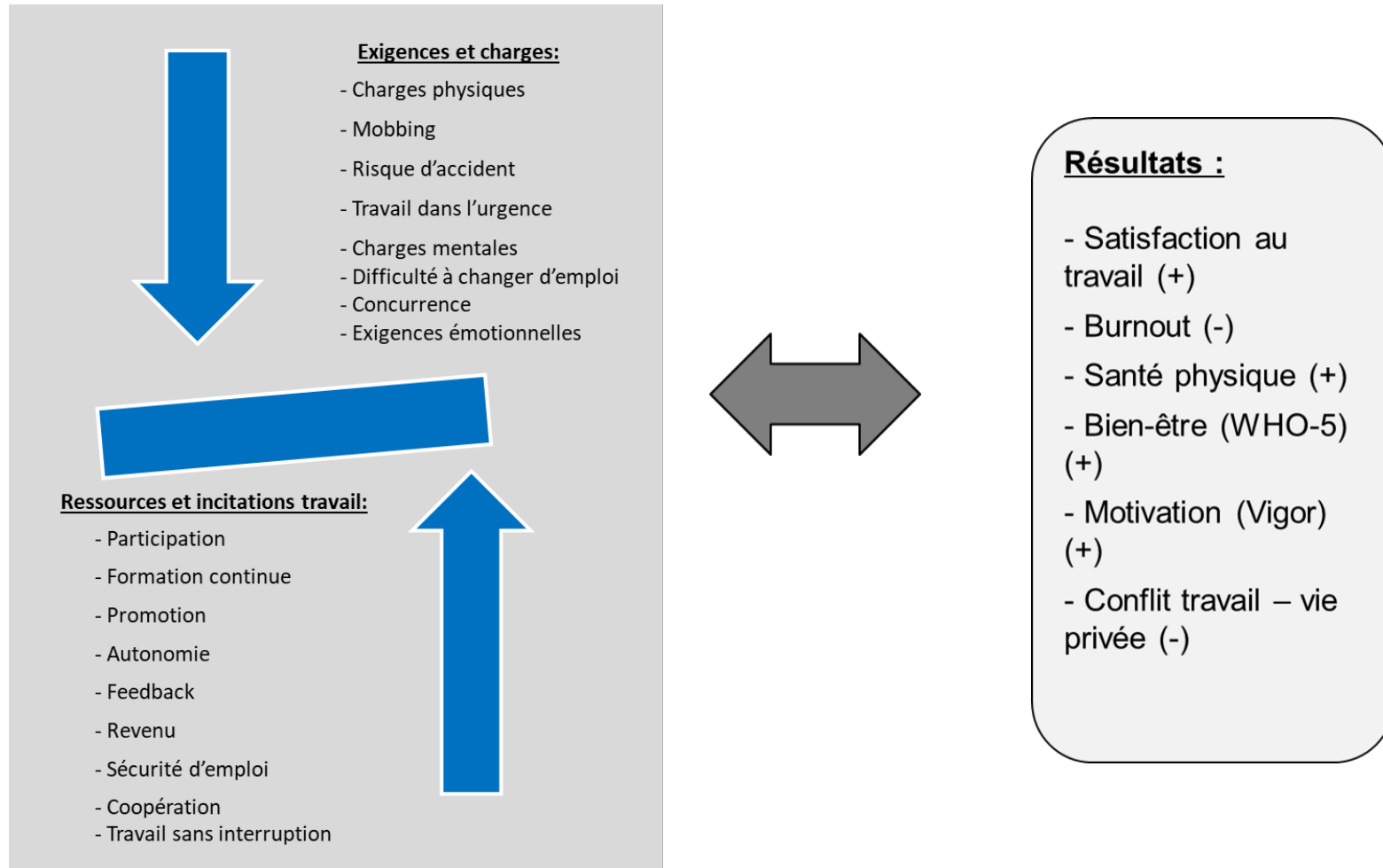
Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés.

- Projet lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg ;
- Seit 2013 une enquête annuelle réalisée par un institut de recherche sur l'opinion publique (depuis 2014 : Infas) ;
- Questionnaire en 5 langues (luxembourgeois, français, allemand, portugais, anglais) avec +/- 150 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle ;
- Depuis 2017, une section est consacrée à un thème spécifique (par exemple, la numérisation du travail (2017), la conciliation travail-vie privée (2018)) ;
- Les données recueillies mesurent l'évaluation de la qualité du travail et du bien-être par les salariés.

Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés.

- Méthode d'enquête : Entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) et, depuis 2018, un questionnaire en ligne ;
- Durée moyenne de l'entretien : 29 minutes ;
- Groupe cible : salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent régulièrement au moins 10 heures par semaine, résidents ou frontaliers d'Allemagne, de France ou de Belgique ;
- Répondants : Échantillon représentatif en 2019 de n = 1495 (57% d'habitants et 43% de frontaliers) ; dont n = 935 cas font partie du panel (ont participé depuis 2014, 2015, 2016, 2017, ou 2018) et n = 560 nouveaux participants dans un échantillon représentatif tiré de la base de données du Registre de la sécurité sociale du Luxembourg ;
- Les personnes ont été choisies au hasard ;
- Cette enquête, renouvelée chaque année, permet de sivre l'évolution de la qualité de vie au travail dans le temps.

Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés.





Enquête Quality of work Index : items (1)

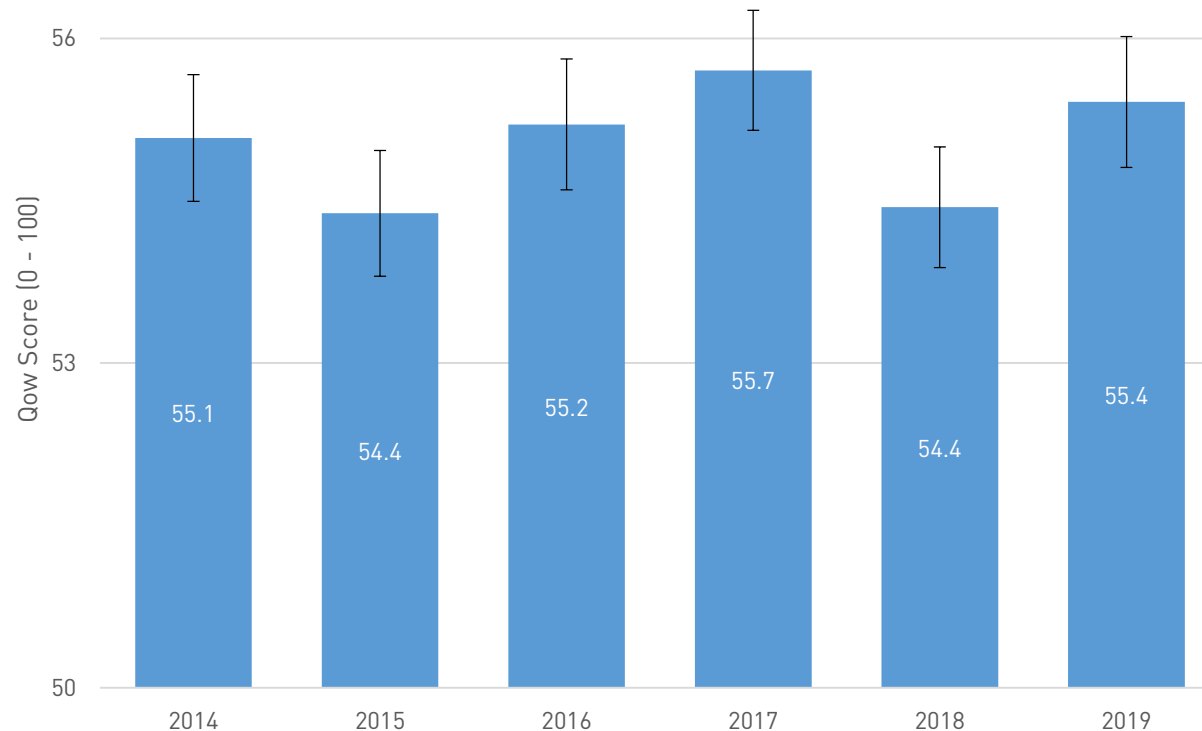
2018	Label de variable	échelle	abréviation	thème
B03_2	Dans quelle mesure collaborez-vous avec vos collègues au travail ?	coopération	Koop	QoW: ressources et incitations
B03_4	Dans quelle mesure vos collègues vous soutiennent-ils dans votre travail ?			
B03_8	Dans quelle mesure vos collègues et vous-même vousentraidez-vous en cas de problème ?			
B03_9	Dans quelle mesure pouvez-vous demander de l'aide à vos collègues en cas de problème au travail ?			
B01_5	Dans quelle mesure pouvez-vous vous exprimer quant aux décisions de votre entreprise ?	participation	Part	
B01_11	Dans quelle mesure votre supérieur tient-il compte de votre opinion en ce qui concerne les décisions ou les changements à venir ?	feedback	Feed	
B03_3	Dans quelle mesure recevez-vous, de la part de votre supérieur ou de vos collègues, des retours d'information sur votre travail ?			
B03_7	Dans quelle mesure est-ce que vous obtenez un retour sur vos compétences professionnelles de la part de votre supérieur hiérarchique ?			
B01_3	Dans quelle mesure pouvez-vous décider de la manière dont vous exécutez votre travail ?	autonomie	Auto	
B01_4	Dans quelle mesure pouvez-vous décider de vos horaires de travail ?			
B01_14	Dans quelle mesure pouvez-vous décider de l'ordre dans lequel vous exécutez vos tâches ?			
B01_15	Dans quelle mesure pouvez-vous décider des contenus de votre travail ?	travail sans interruption	UnArb	
B01_18	Dans quelle mesure pouvez-vous travailler sans être dérangé(e) ?			
B02_12	A quelle fréquence est-ce que vous êtes interrompu quand vous êtes en train de travailler, par ex. par des collègues, des courriels entrants, etc. ? (REVERSED)			
B05_2	Dans quelle mesure votre salaire correspond-il au travail fourni ?	rémunération	Eink	
B08_4	Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e)s de votre salaire ?	formation continue	Ausb	
B06_1_1	Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise ?			
B06_1_2	Dans quelle mesure votre entreprise vous soutient-elle de suivre une formation continue ?	promotion professionnelle	Befo	
B07_1	Dans quelle mesure avez-vous des perspectives d'avancement ou de promotion dans votre entreprise ?			
B07_2	Dans quelle mesure votre entreprise soutient-elle les possibilités d'avancement ou de promotion ?	sécurité d'emploi	Arb	
C01_1	Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr ?			
C01_2	Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail ? (REVERSED)	mobbing	Mob	QoW : exigences et charges
B10_1	A quelle fréquence vos collègues ou votre supérieur critiquent-ils votre travail ?			
B10_2	A quelle fréquence vos collègues ou votre supérieur vous ignorent-ils au travail ?			
B10_3	A quelle fréquence votre supérieur vous assigne-t-il des missions dénuées de sens ?			
B10_4	A quelle fréquence votre supérieur ou vos collègues vous ridiculisent-ils devant d'autres personnes ?	Charges mentales	MA	
B10_5	A quelle fréquence êtes-vous en conflit avec vos collègues ou votre supérieur ?			
B02_2	A quelle fréquence votre travail est-il mentalement fatigant ? (par ex. lorsque vous devez beaucoup vous concentrer)			
B02_4	A quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps ?			
B02_2_3	Dans quelle mesure votre travail exige-t-il de la concentration ?	travail dans l'urgence	Zeit	
B02_2_4	Dans quelle mesure votre travail est-il mentalement exigeant ?			
B02_7	A quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation) ?			
B02_9	A quelle fréquence êtes-vous obligé(e) pour votre travail de respecter des délais serrés ?	concurrence	Konk	
B09_1	Dans quelle mesure êtes-vous en concurrence avec vos collègues ?			
B09_2	Dans quelle mesure y a-t-il de la concurrence entre vos collègues ?			
B09_3	Dans quelle mesure y a-t-il une pression concurrentielle dans votre domaine de travail ?			
B09_4	Dans quelle mesure y a-t-il des rivalités dans votre cercle de collègues ?	Exigences émotionnelles	EMA	
B02_13	A quelle fréquence votre travail exige-t-il que vous contrôliez vos sentiments ?			
B02_14	A quelle fréquence votre travail exige-t-il que vous cachiez vos vrais sentiments ?	charges physiques	KB	
B02_1	A quelle fréquence votre travail est-il physiquement contraignant ? (p.ex. posture debout prolongée)			
B02_10	A quelle fréquence êtes-vous physiquement épuisé(e) par votre travail ?	risque d'accident	Unfall	
B01_2	Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?			
B01_13	Dans quelle mesure votre travail présente-t-il des conditions de travail dangereuses pour la santé ?	Difficulté à changer d'emploi	AW	
C02_1	Auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ? (REVERSED in QoW)			

Items qui sont inclus dans le calcul du
QoW-Index

Enquête Quality of work Index : items (2)

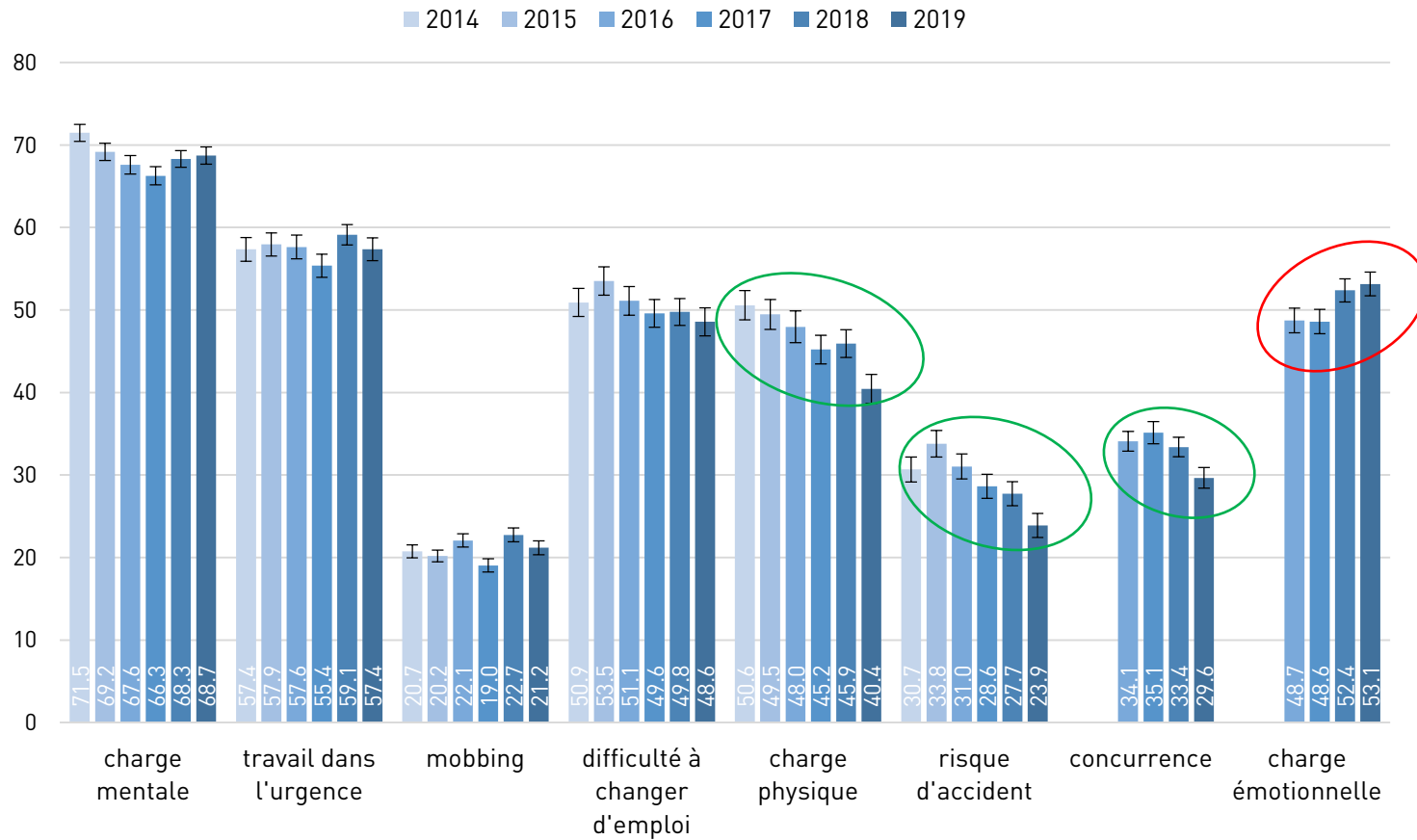
B08_1	Dans quelle mesure êtes vous satisfait(e)s de votre travail ?	satisfaction au travail	Zufr	Effets au niveau du bien-être
B08_2	Dans quelle mesure êtes vous satisfait(e)s de l'atmosphère de travail dans votre entreprise ?			
B08_3	Dans quelle mesure êtes vous satisfait(e)s des conditions de travail de votre entreprise ?			
A25	Dans quelle mesure recommanderiez-vous votre entreprise à d'autres employés potentiels ?			
B17b_18	À quelle fréquence avez-vous l'impression, au travail, de déborder d'énergie?	vigor (motivation au travail)	Vigor	
B17b_19	À quelle fréquence vous sentez-vous en pleine forme et dynamique au travail?			
B17b_20	À quelle fréquence avez-vous envie d'aller travailler lorsque vous vous levez le matin?			
B17_1	À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne plus pouvoir supporter votre travail ?	burnout	Burn	
B17_3	À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien ?			
B17_4	À quelle fréquence avez-vous des difficultés à vous concentrer au travail ?			
B11_3	À quelle fréquence êtes-vous mécontent(e) au travail ?			
B17_11	À quelle fréquence vous sentez-vous vidé(e) à la fin d'une journée de travail?			
B17_12	À quelle fréquence vous sentez-vous déjà épuisé(e), en vous levant, à l'idée d'une nouvelle journée de travail ?			
B17_13	À quelle fréquence avez-vous l'impression que chaque heure de travail soit éprouvante ?			
B17a_14	Dans quelle mesure votre travail est-il émotionnellement épuisant?			
B17a_15	Dans quelle mesure êtes-vous frustré(e) par votre travail?			
B17a_16	Dans quelle mesure êtes-vous épuisé(e) par votre travail?			
B14a	Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé ?	problèmes de santé physique	Gesund	
B14_1	Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu des problèmes cardiaques ?			
B14_2	Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu des maux de tête ?			
B14_3	Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu des problèmes de dos ?			
B14_4	Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu des problèmes au niveau des articulations ?			
B14_5	Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu des problèmes d'estomac ?			
B14_6	Au cours des derniers 12 mois, à quelle fréquence avez-vous eu des difficultés à dormir la nuit ?			
B11_7	À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ?	conflits travail – vie privée	WLK	
B11a	Vous est-il difficile d'apporter l'attention nécessaire aussi bien à votre travail qu'à votre vie privée? (REVERSED)			
B11_15	À quelle fréquence surviennent des conflits entre les exigences au travail et celles concernant votre vie privée ?			
B14c_12	Au cours des deux dernières semaines je me suis senti(e) bien et de bonne humeur.	Indice WHO-5	WHO5	
B14c_13	Au cours des deux dernières semaines je me suis senti(e) calme et tranquille.			
B14c_14	Au cours des deux dernières semaines je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se).			
B14c_15	Au cours des deux dernières semaines je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e).			
B14c_16	Au cours des deux dernières semaines ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes.			

L'évolution du Quality of work Index depuis 2014 (en valeur absolue entre 0 et 100)



- L'indice global de qualité de travail augmenté par rapport à 2018 (55,4 points contre 54,4). L'augmentation est significative.
- Les différences par rapport à 2014 sont mineures et se situent à l'intérieur de la marge d'erreur.
- Globalement, la qualité subjectivement perçue du travail reste à un niveau relativement constant entre 2014 et 2019 (dans la fourchette moyenne)

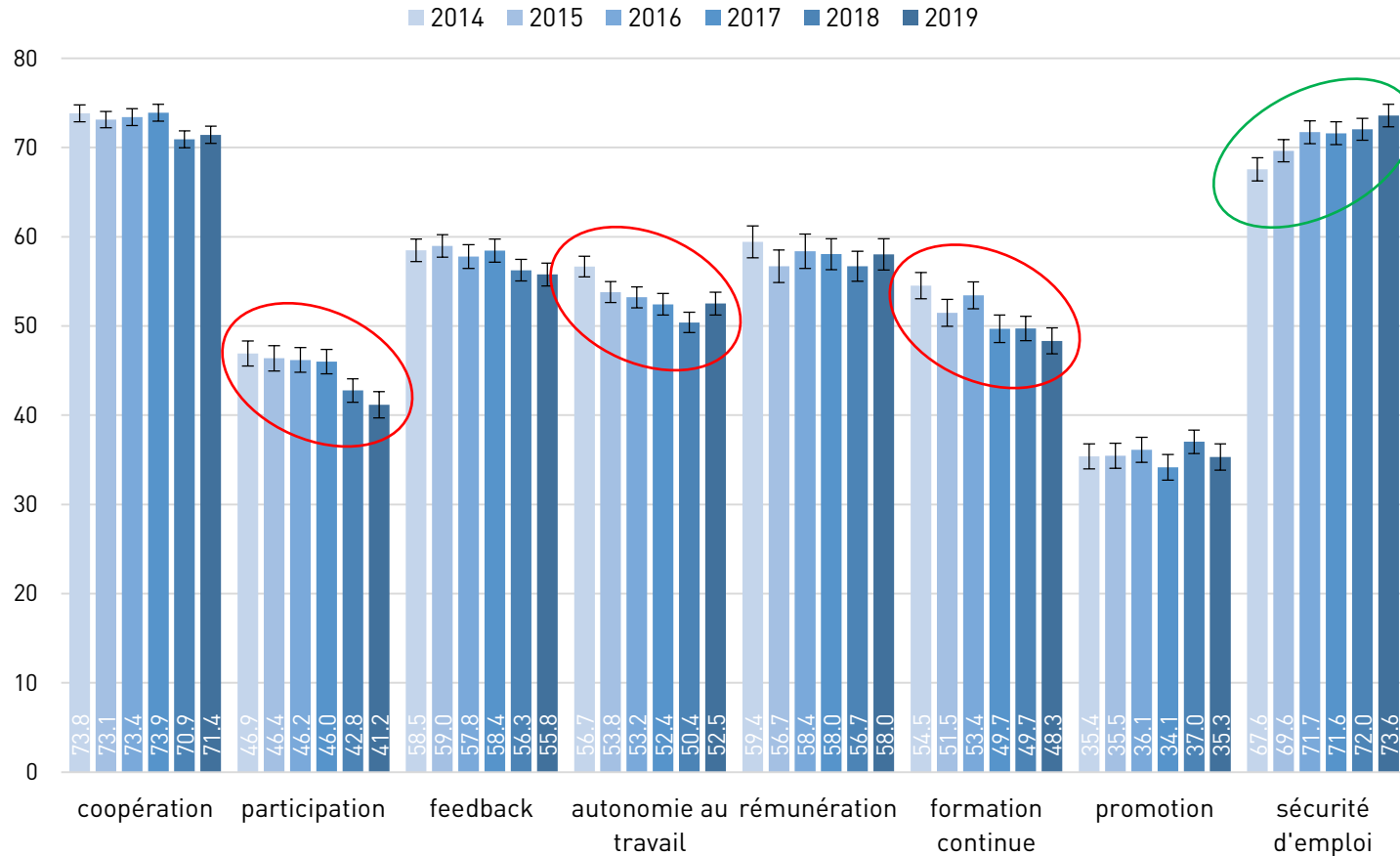
L'évolution des dimensions ayant un impact négatif sur la qualité de travail



Tendances:

- ↘ 20% charges physiques depuis 2014 (de 10,2 points de pourcentage)
- ↘ 22% risque d'accident depuis 2014 (6,8 points de pourcentage)
- ↘ 13% concurrence depuis 2016 (4,5 points de pourcentage)
- → charge mentale depuis 2014
- → travail dans l'urgence depuis 2014
- ↗ 11% charge émotionnelle depuis 2016 (4,4 points de pourcentage)

L'évolution des dimensions ayant un impact positif sur la qualité de travail

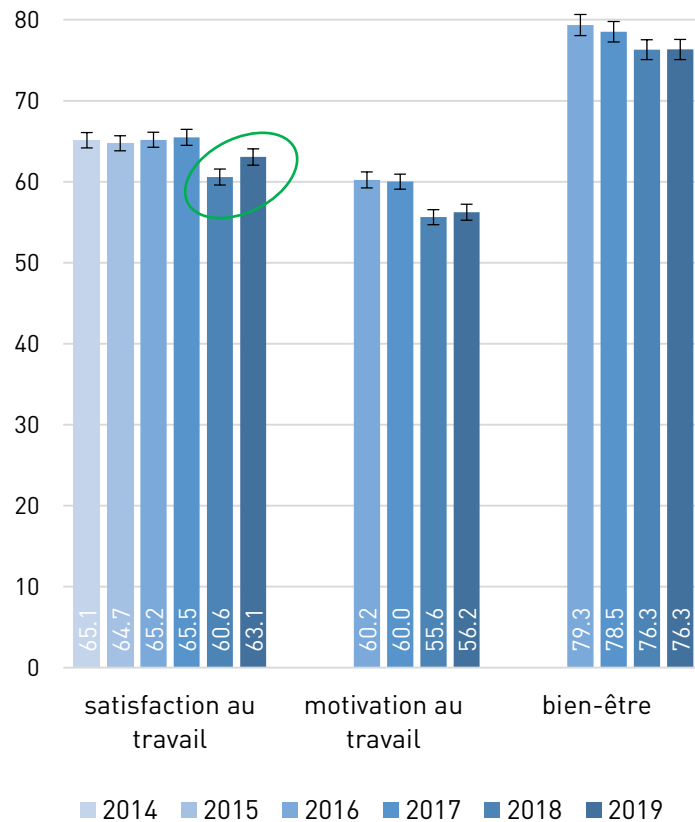


Tendances:

- ↘ 12% participation aux décisions depuis 2014 (de 5,7 points de pourcentage)
- ↘ 5% feedback depuis 2014 (de 2,7 points de pourcentage)
- ↘ 7% autonomie depuis 2014 (4,2 points de pourcentage), mais amélioration en 2019
- ↘ 13% formation continue depuis 2014 (6,2 points de pourcentage)
- rémunération depuis 2014
- possibilités de promotion depuis 2014
- Coopération depuis 2018
- ↗ 9% sécurité d'emploi depuis 2014 (6 points de pourcentage)

Les sous-indices mesurant le bien-être et la santé

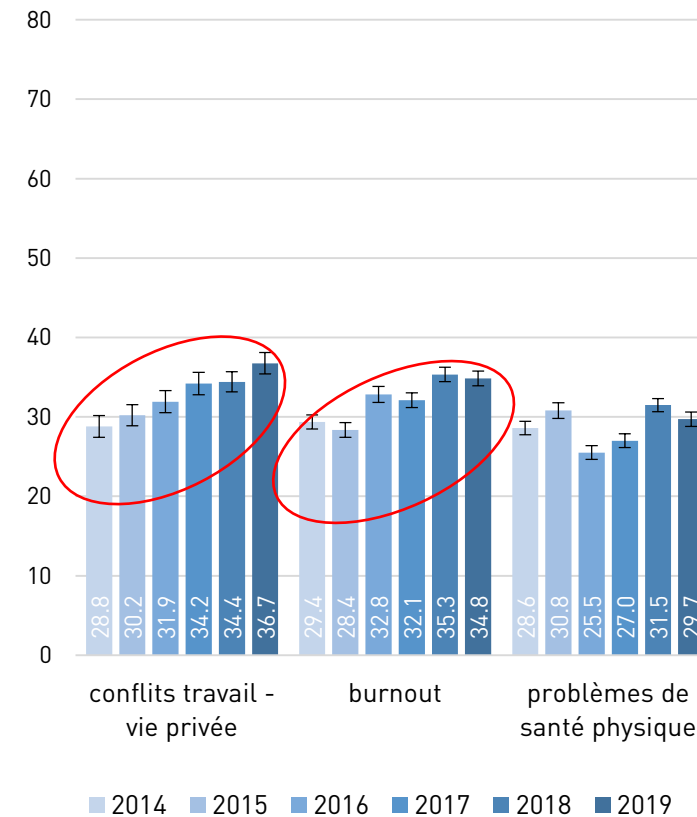
Les dimensions positives



Tendances:

- Satisfaction au travail ↗ (4%) entre 2018 et 2019, mais la tendance n'est pas encore très claire
- Motivation et bien-être reste stable par rapport à 2018

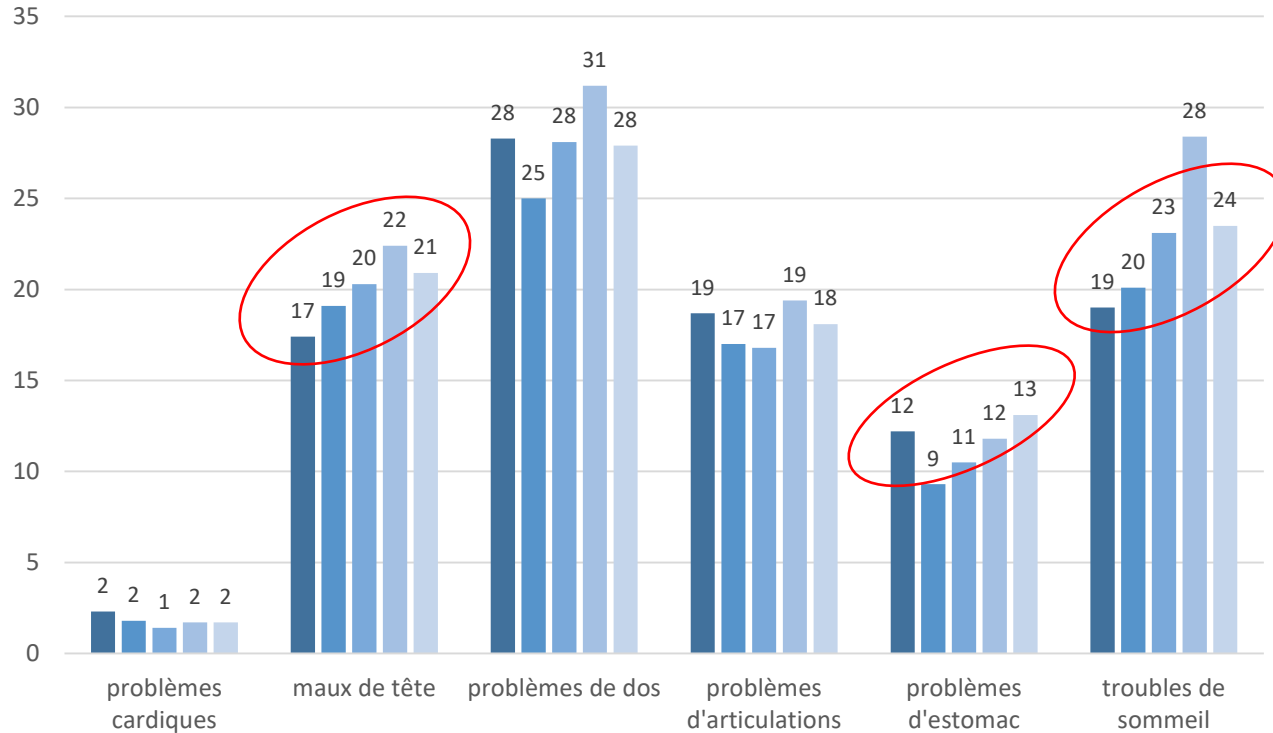
Les dimensions négatives



Tendances:

- ↗ 27% conflits entre travail et vie personnelle depuis 2014 (7,9 points de pourcentage)
- ↗ 18% risque de burnout (5,4 points de pourcentage)
- Tendance pas très claire dans l'ensemble pour les risques de santé physique, mais les symptômes physiques du stress sont en augmentation (ex.: problèmes d'estomac, ou de sommeil)

Les problèmes de santé physique (réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »)



* 2015 n'est pas prise en compte car la formulation de la question était différente

■ 2014 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018 ■ 2019

Tendances:

- Les maux de dos sont les problèmes les plus fréquemment signalés
- Tendances pour problèmes de dos et problèmes d'articulations ne sont pas très claires
- Les maux de tête, les problèmes d'estomac et les troubles du sommeil ont tendance à augmenter depuis 2014 → signal d'alarme physique du stress.

Conclusions

- La tendance globale à la **réduction de la charge physique** se poursuit, de même que la **diminution du risque d'accident**. Des équipements modernes et des règles plus strictes améliorent la sécurité et les conditions de travail.
- Tandis que les exigences cognitives et la pression du temps restent élevées, les exigences émotionnelles du travail augmentent. Le **stress** n'est donc pas prêt à diminuer ce que montrent aussi les symptômes physiques de stress qui augmentent.
- Nous sommes également exposés à un flot croissant d'informations, tout le monde reçoit un grand nombre de courriels et de messages par jour. **La communication personnelle en souffre**. De nombreux salariés souhaitent plus de retour personnel sur le travail effectué par les supérieurs et les collègues, ainsi que d'avoir des possibilités de codétermination.
- **La conciliation de la vie professionnelle et personnelle** devient le principal défi pour les salariés luxembourgeois et nous allons analyser dans le chapitre suivant quelques pistes d'explications liées aux temps de travail et de repos des salariés.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

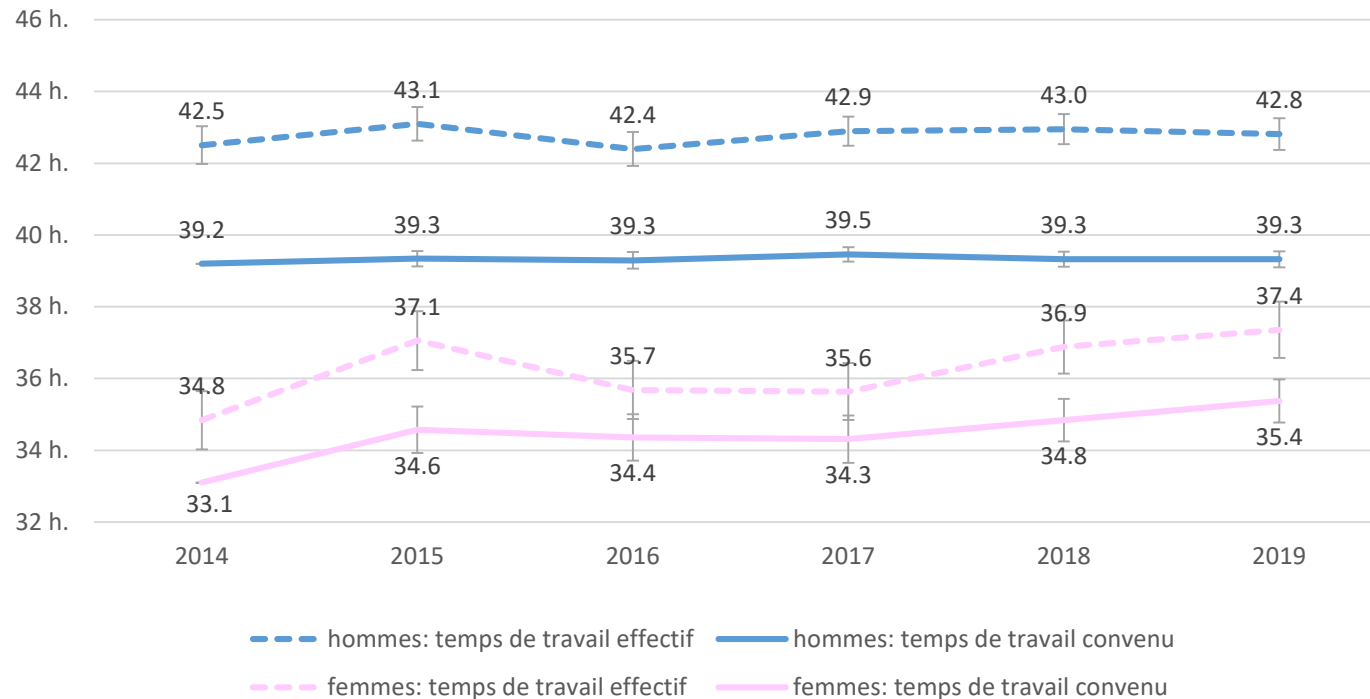


Quelle conciliation des temps de vie?

Novembre 2019

La durée hebdomadaire de travail est en augmentation...

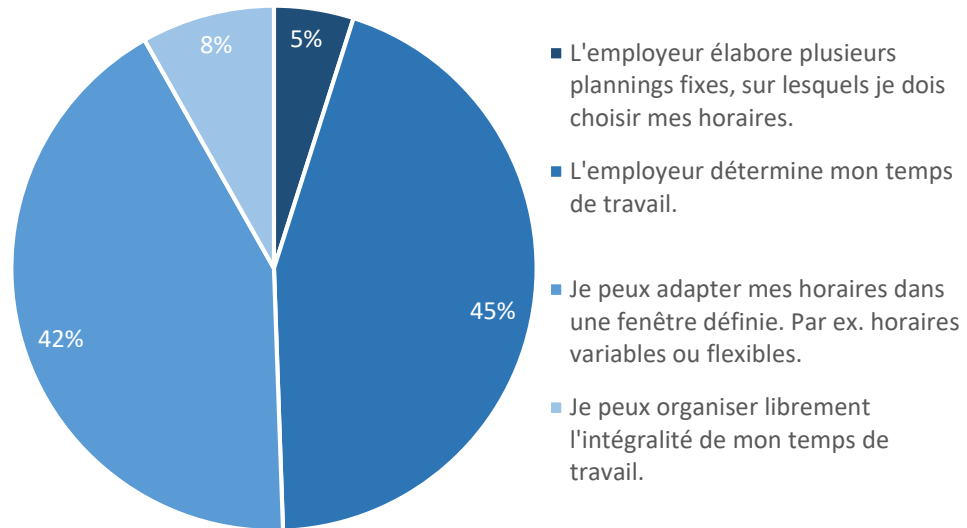
temps de travail convenu/effectif selon le genre (en heures)



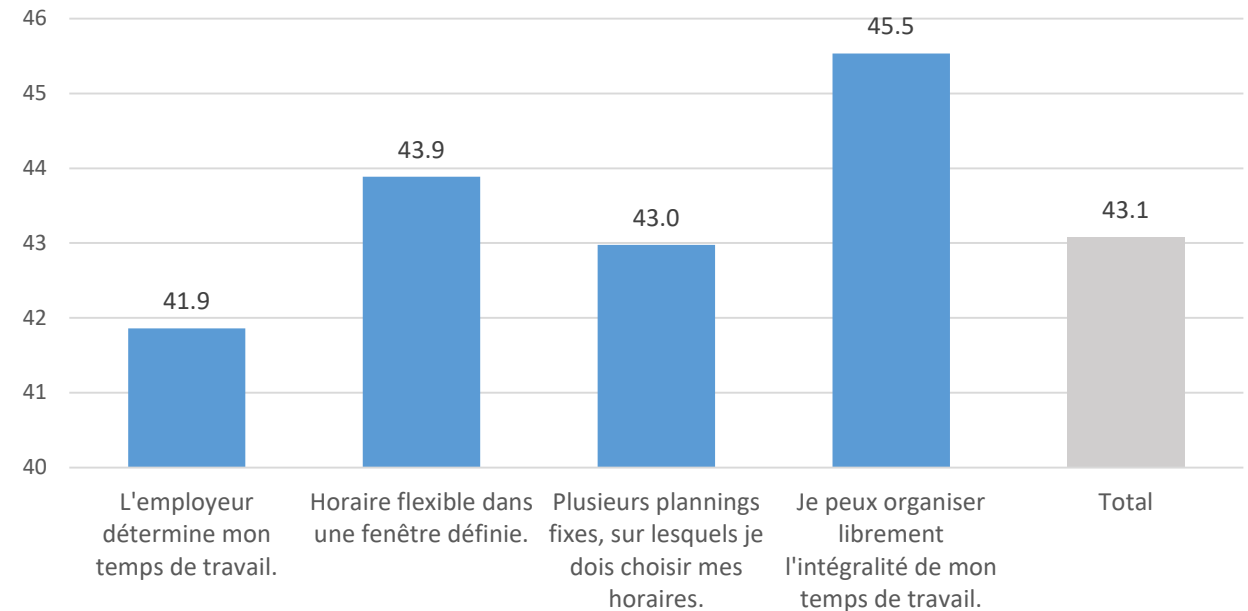
- ↗ temps de travail convenu et effectif
- ↗ emploi à temps plein chez les femmes (de 56% en 2014 à 65% en 2019)
- ↗ temps de travail hebdomadaire convenu et effectif pour les travailleurs à temps partiel
- Tendance contraire à celle des pays européens voisins où la tendance au travail à temps partiel s'accroît
- Étant donné que l'enquête inclut les frontaliers dans l'échantillon, les chiffres pour la durée effective sont parmi les plus élevés (Top 3 selon Eurostat) d'Europe.

... en particulier lorsque le temps de travail est faiblement réglementé...

Comment votre temps de travail est-il réglementé ?



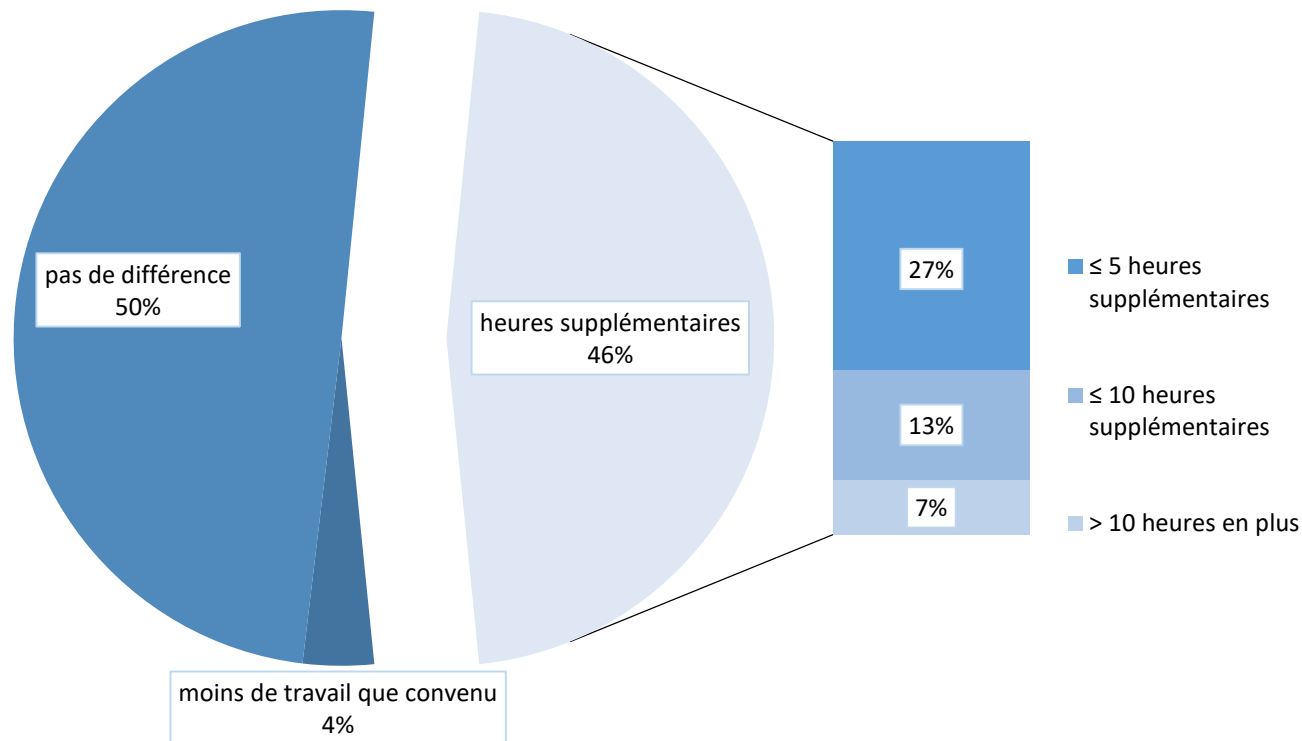
Heures de travail effectives (à temps plein) selon la réglementation du temps de travail



- La moitié des salariés travaille encore dans un cadre rigide et déterminé par l'employeur, et l'autre moitié dans un cadre plus ou moins flexible
- Là où les frontières sont faibles, il y a peu de protection contre des horaires de travail excessivement longs (et pas que pour les cadres)

... et quand la durée de travail effective dépasse la durée convenue...

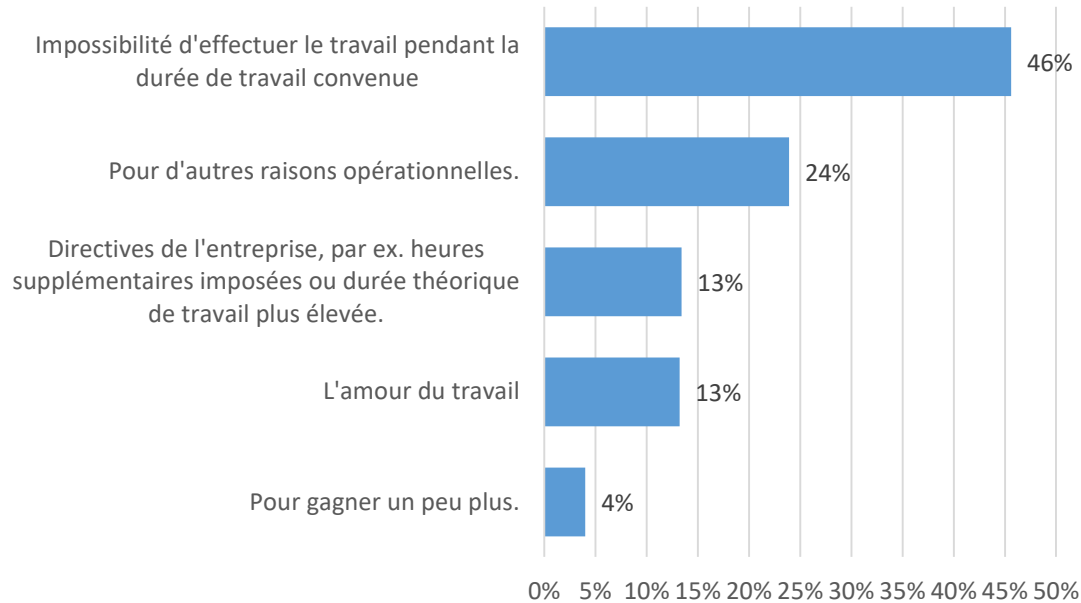
Heures supplémentaires (Différence entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif)



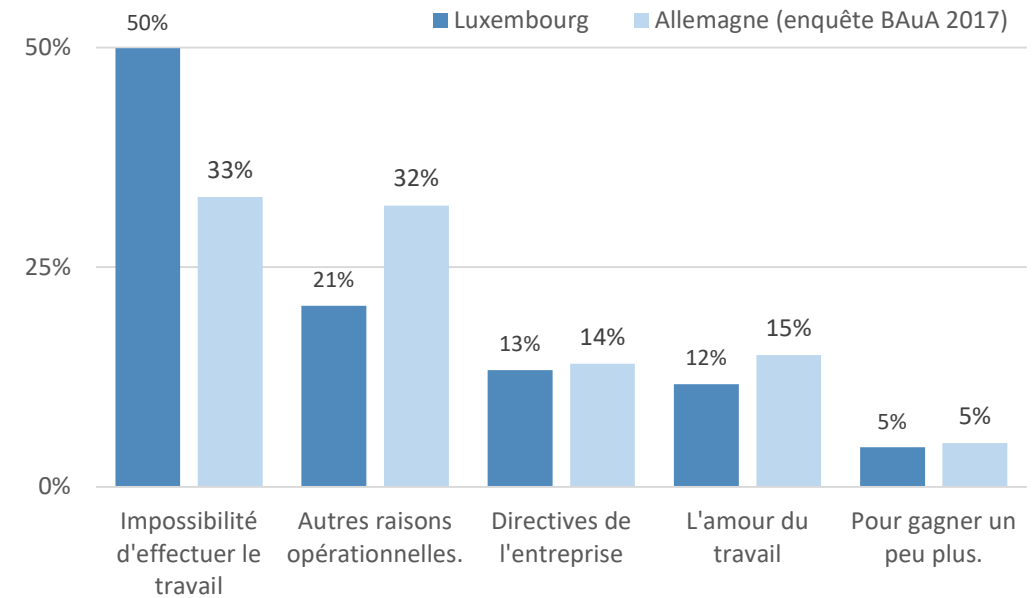
- ☹ Les **hommes** deux fois plus souvent dans le groupe des répondants qui font jusqu'à 10 heures supplémentaires par semaine
- ☹ **Métiers**: Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage, (5,4 heures sup) et les dirigeants, cadres de direction, gérants (5,4 h sup) sont les plus concernés
- ☹ Les **secteurs** les plus fortement touchés: « Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (4,6 h sup); « Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (3,9 h sup) et « Activités financières et d'assurance » (3,8 h sup)
- 31 % des salariés qui ont fait des heures supplémentaires n'ont obtenu **ni temps libre ni rémunération en échange**, surtout les dirigeants, cadres et gérants (54%), mais aussi les professions intellectuelles et scientifiques (39%) et les professions élémentaires (33%)

... c'est parce que l'entreprise est demandeur.

Principale raison des heures supplémentaires %



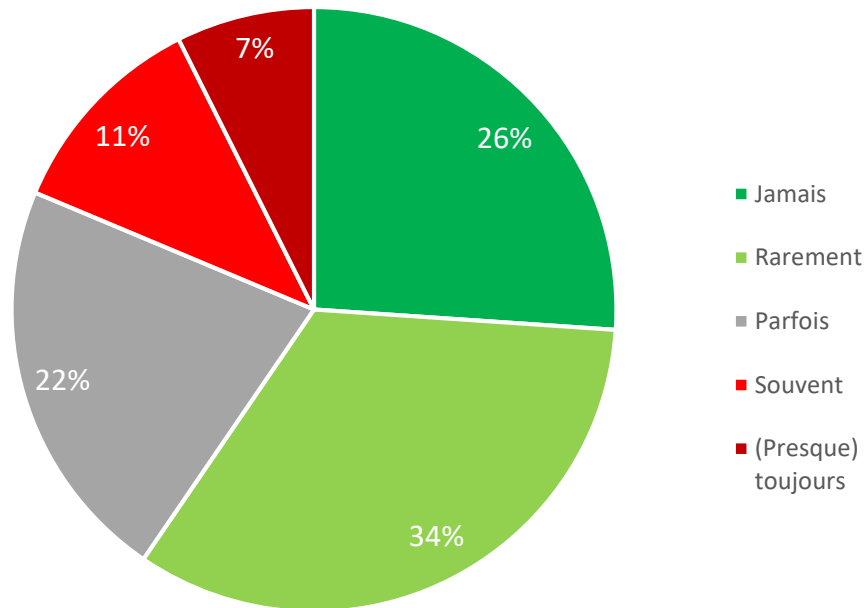
Principale raison des heures supplémentaires > 2 h (en%)



- La part des raisons liés à l'entreprise est significativement plus élevée (au total 83%) que celle des motifs personnels liés aux revenus supplémentaires ou au plaisir au travail (17 %)
- La charge de travail est plus dominante au Luxembourg comme motif d'heure sup qu'en Allemagne

Les pauses qui servent à réduire la fatigue dans le cas d'une charge de travail élevée sont parfois raccourcies...

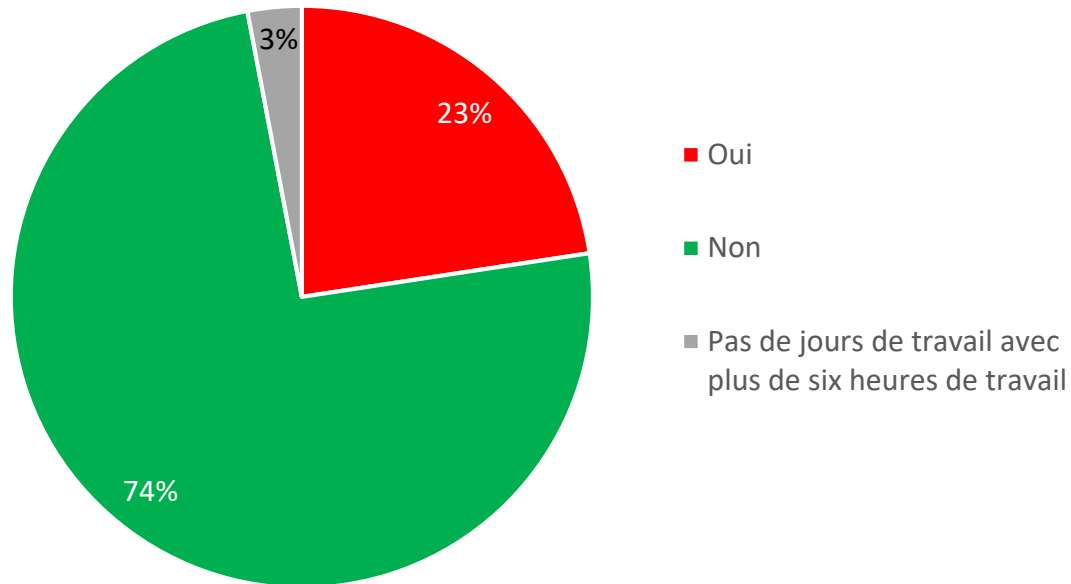
Dans quelle mesure devez-vous interrompre ou raccourcir votre pause ?



- 60% des salariés ne sont jamais ou rarement concernés, 22 % vivent parfois cette situation et 18 % sont souvent ou (presque) toujours affectés.
- ☹ Les salariés des secteurs « santé humaine et action sociale » (29%) ainsi que « activités financières et d'assurance » (24%) font particulièrement souvent face à des pauses raccourcies ou interrompues.
- ☹ Les dirigeants, cadres et gérants sont plus souvent dans cette situation.

... ou supprimées.

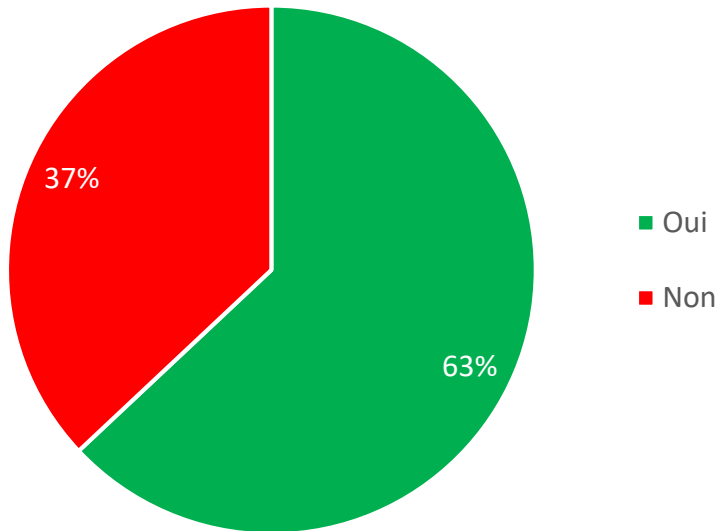
Vous arrive-t-il souvent de vous voir supprimer des pauses pendant des journées de travail de plus de 6 heures ? (des pauses de plus de 15 minutes)



- 74 % des travailleurs n'ont pas à renoncer à leurs pauses, mais 23 % le font plus souvent.
- ☹ Les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (39%) ainsi que les dirigeants, cadres et gérants (32%) sont particulièrement touchés.

Reste alors le congé de récréation annuel pour récupérer lorsqu'il est pris par les salariés.

Avez-vous utilisé tous vos jours de congés de l'année calendaire passée ? (en %)

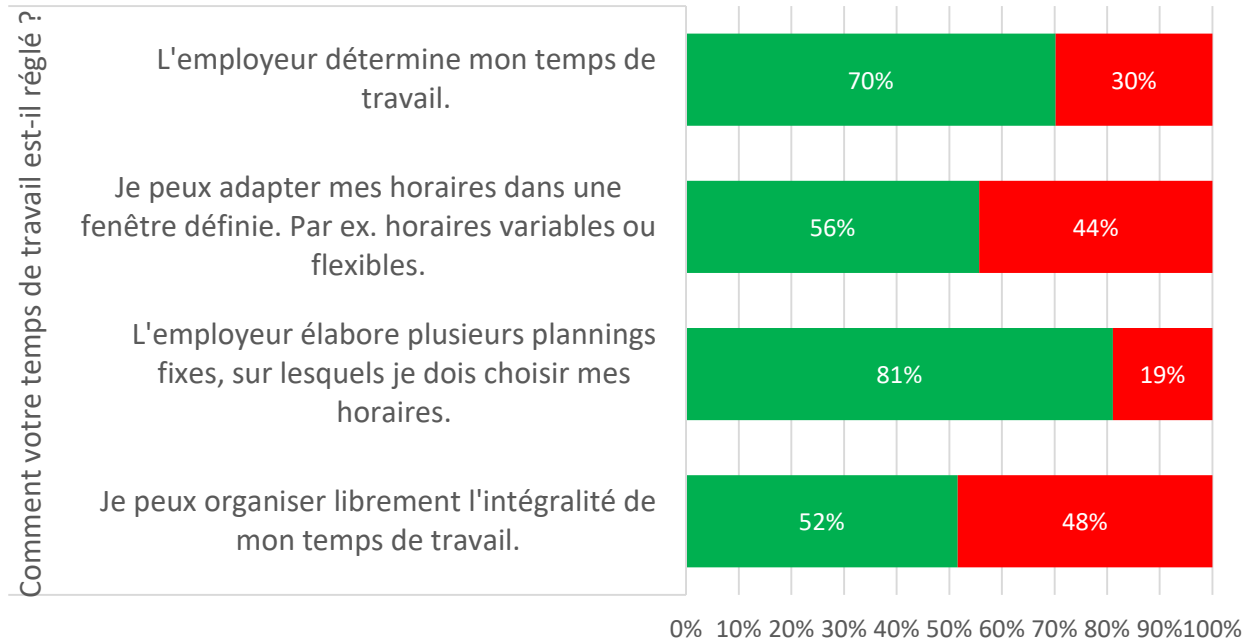


- Plus d'un salarié sur trois est concerné
- ☹ des salariés des secteurs de l'information et de la communication (53%), de la finance et de l'assurance (45%)
- ☹ les dirigeants, cadres et gérants (47%) et les travailleurs de la catégorie professionnelle « professions intermédiaires » (43%) sont plus touchés.
- 😊 les travailleurs de « administration publique, défense, enseignement », ainsi que de « santé humaine et action sociale » sont les moins touchés, mais aussi les personnes interrogées dans la catégorie du « personnel des services directs, commerçants, vendeurs »
- les répondants qui renoncent à leurs vacances ont, en moyenne, moins de jours de congé par an que les autres.

Parfois les congés sont accumulées comme un tampon supplémentaire pour toute éventualité...

Avez-vous utilisé tous vos jours de congés de l'année calendaire passée ?

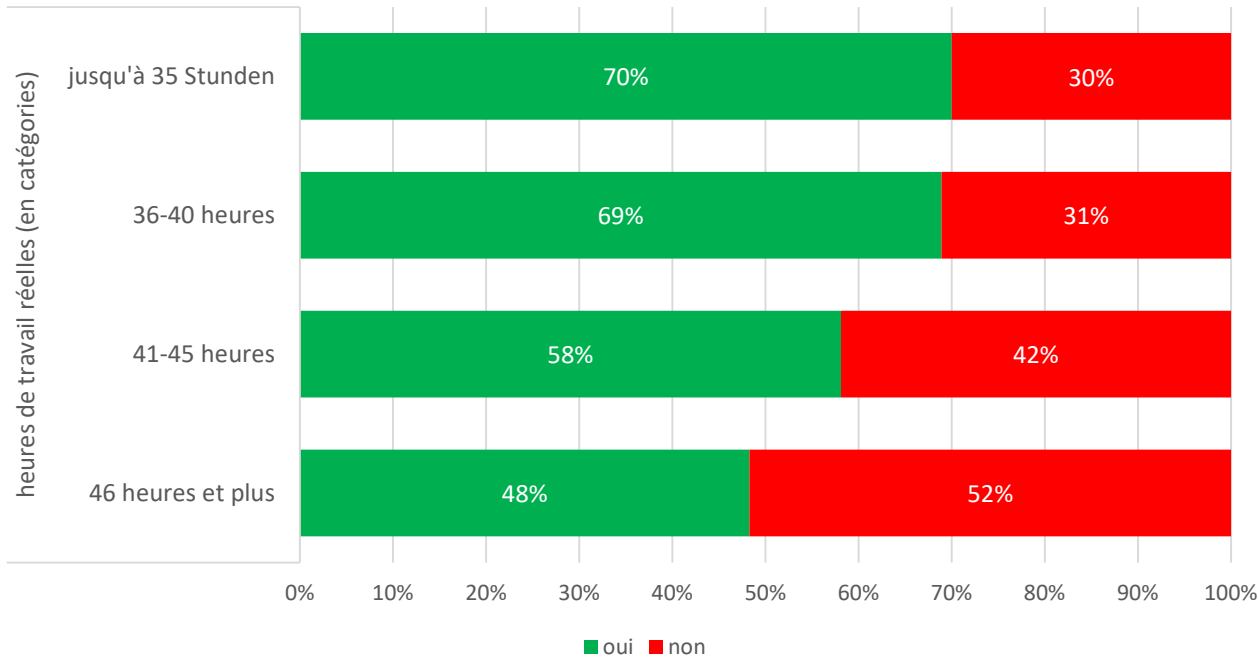
■ oui ■ non



- pour 82% des répondants la totalité des jours non pris sont reportés à l'année suivante, pour 15 % seulement une partie des jours et 3 % disent que les jours de vacances sont complètement expirés.
- Des modèles de temps de travail plus flexibles conduisent à des heures de travail plus longues, qui peuvent être compensées par du temps libre. Cette possibilité supplémentaire d'économiser des heures de travail pour être libre ultérieurement peut concurrencer la possibilité de prendre des jours de congé.

...ou sont victimes de la charge de travail.

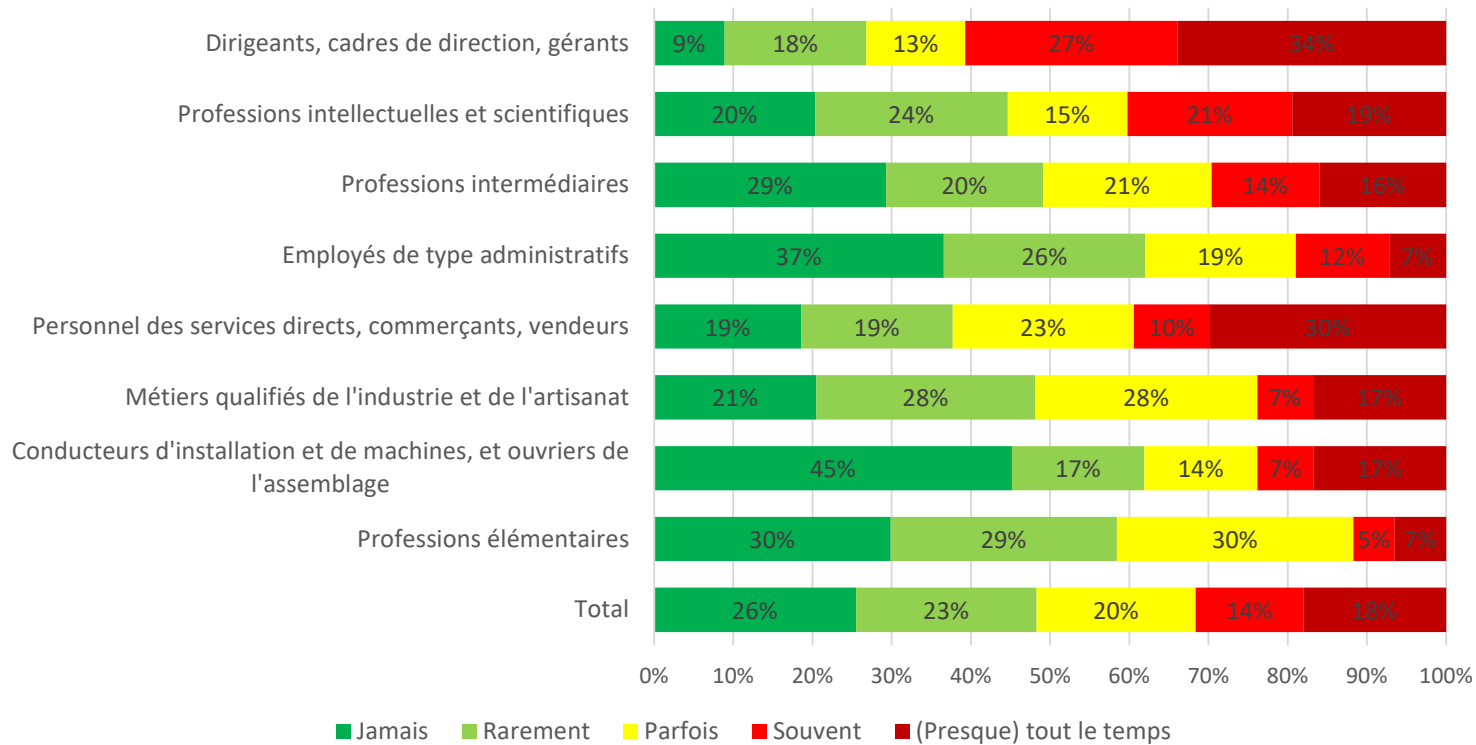
Avez-vous utilisé tous vos jours de congés de l'année calendaire passée ?



- Plus on travaille, moins on profite de ses jours de congé...
- ... faisant gonfler le temps de travail annuel.
- Le processus de récupération et de repos de ces personnes est mis en danger...
- ...jusqu'à épuisement de l'énergie disponible.

Même pendant son temps libre on peut être amené à travailler

QoW 2017: À quelle fréquence on attend de vous d'être également joignable en dehors des heures de travail, p.ex. par téléphone, e-mail ou Smartphone?



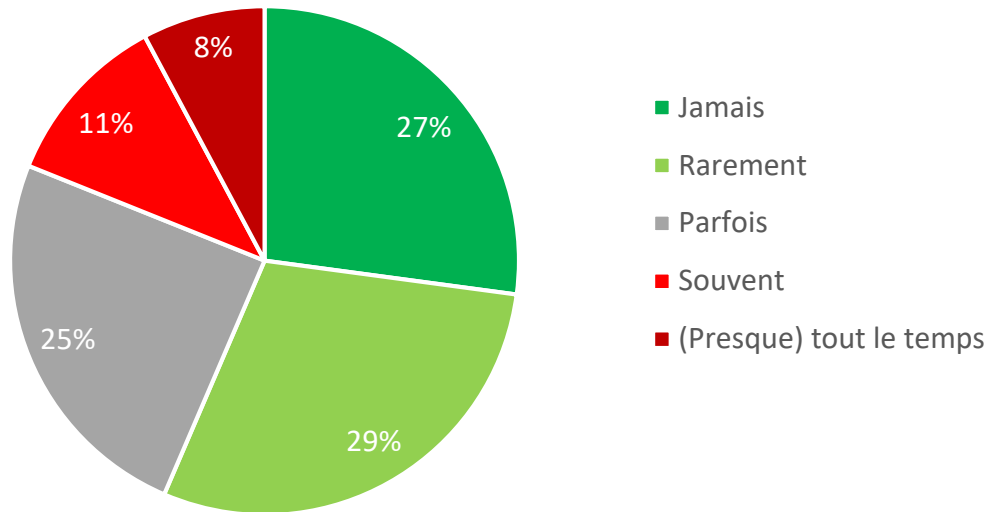
- 32 % sont d'avis qu'on attend régulièrement d'eux d'être joignables en dehors des heures de travail
- ☹ « dirigeants, cadres et gérants » (61%), « personnel des services directs, commerçants, vendeurs » (40%), « professions intellectuelles et scientifiques » (40%)

→ Les possibilités de flexibilité sont le plus souvent aggravées par des exigences de flexibilité telles que la joignabilité.

→ Certaines catégories de salariés n'ont pas les possibilités de flexibilité mais font quand même face aux exigences d'être dispo: p.ex. le « personnel des services directs, commerçants, vendeurs », les jeunes, les travailleurs dans « Administration publique, défense, enseignement » et dans « santé humaine et action sociale »

Et puis, il y a les salariés qui viennent travailler même en étant malades

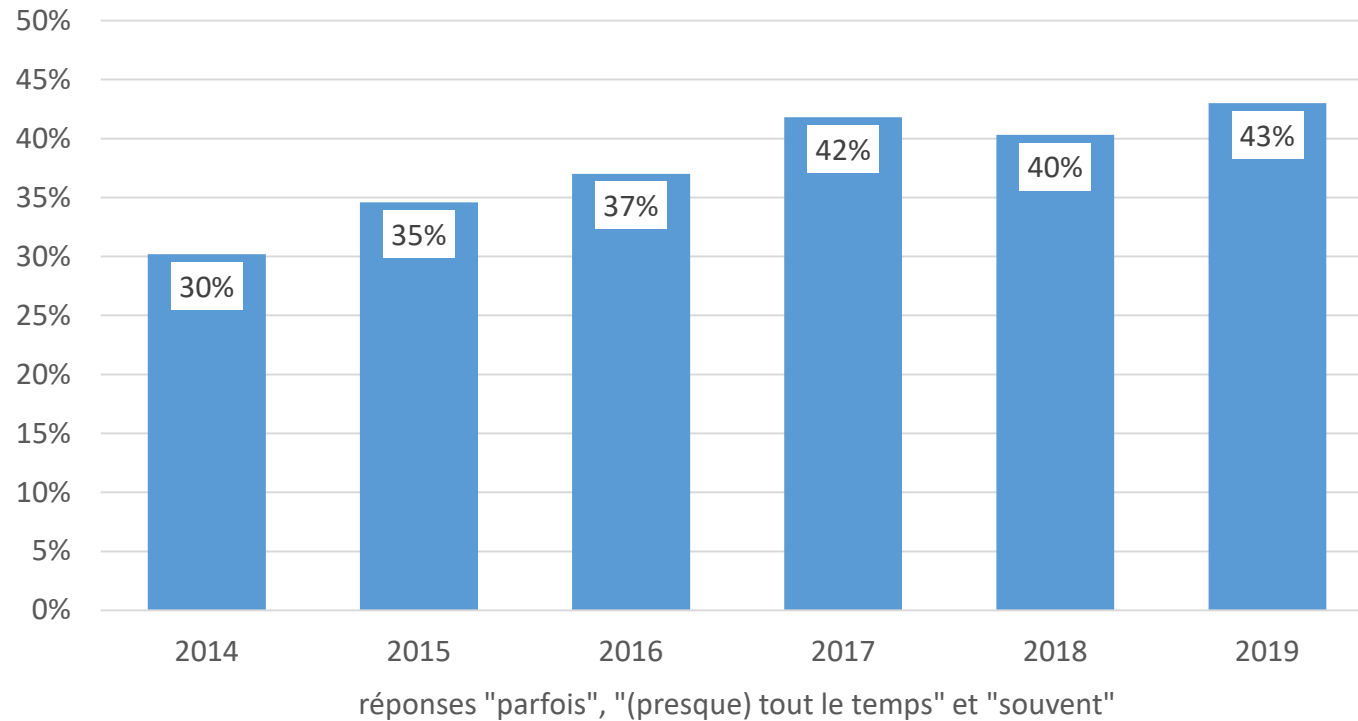
À quelle fréquence êtes-vous allé(e) travailler alors que vous étiez malade au cours des 12 derniers mois ?



- 19% sont « souvent » ou (presque) tout le temps concernés, 25% « parfois »
- ☹ les horaires fixes, les professions élémentaires, secteur de la santé humaine et de l'action sociale
- 😊 métiers: Professions intellectuelles et scientifiques, conducteurs d'installation et de machines, ouvriers de l'assemblage, secteurs: Information et communication

Conciliation vie professionnelle et vie privée: un problème qui ne désamplifie pas

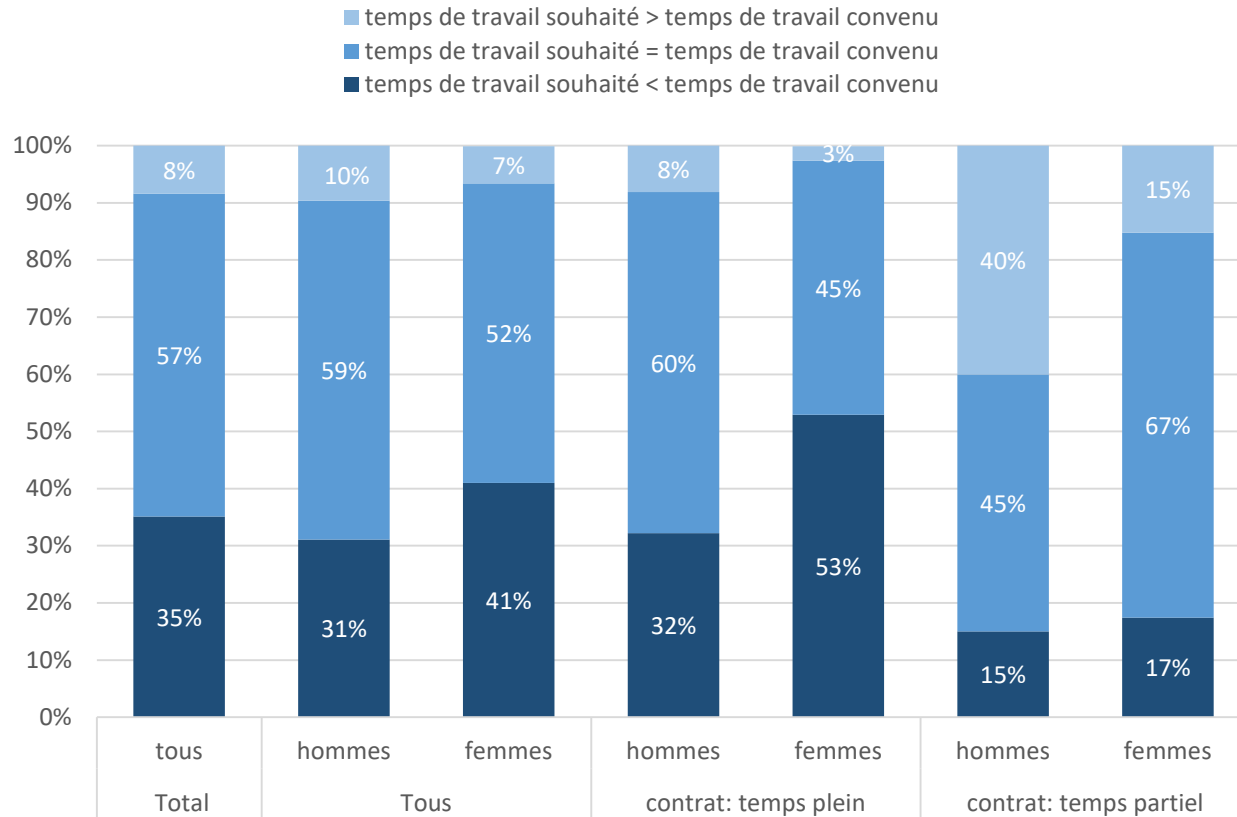
À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ?



- Plus le nombre **d'heures supplémentaires** est élevé, plus la proportion de personnes insatisfaites de l'équilibre travail-vie personnelle est élevée.
- ☹ Les **femmes** (50%) plus que les hommes (38%)
- ☹ Les **dirigeants, cadres et gérants** (60%), les **professions intellectuelles et scientifiques** (52%), les **conducteurs d'installation et de machines**, et **ouvriers de l'assemblage** (46%)
- ☹ « **Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien** » (60%), et « **Activités financières et d'assurance** » (52%)
- Aucune différence: temps plein/temps partiel; grande/petite entreprise; enfants/pas d'enfants

Nombreux sont ceux qui souhaitent travailler moins....

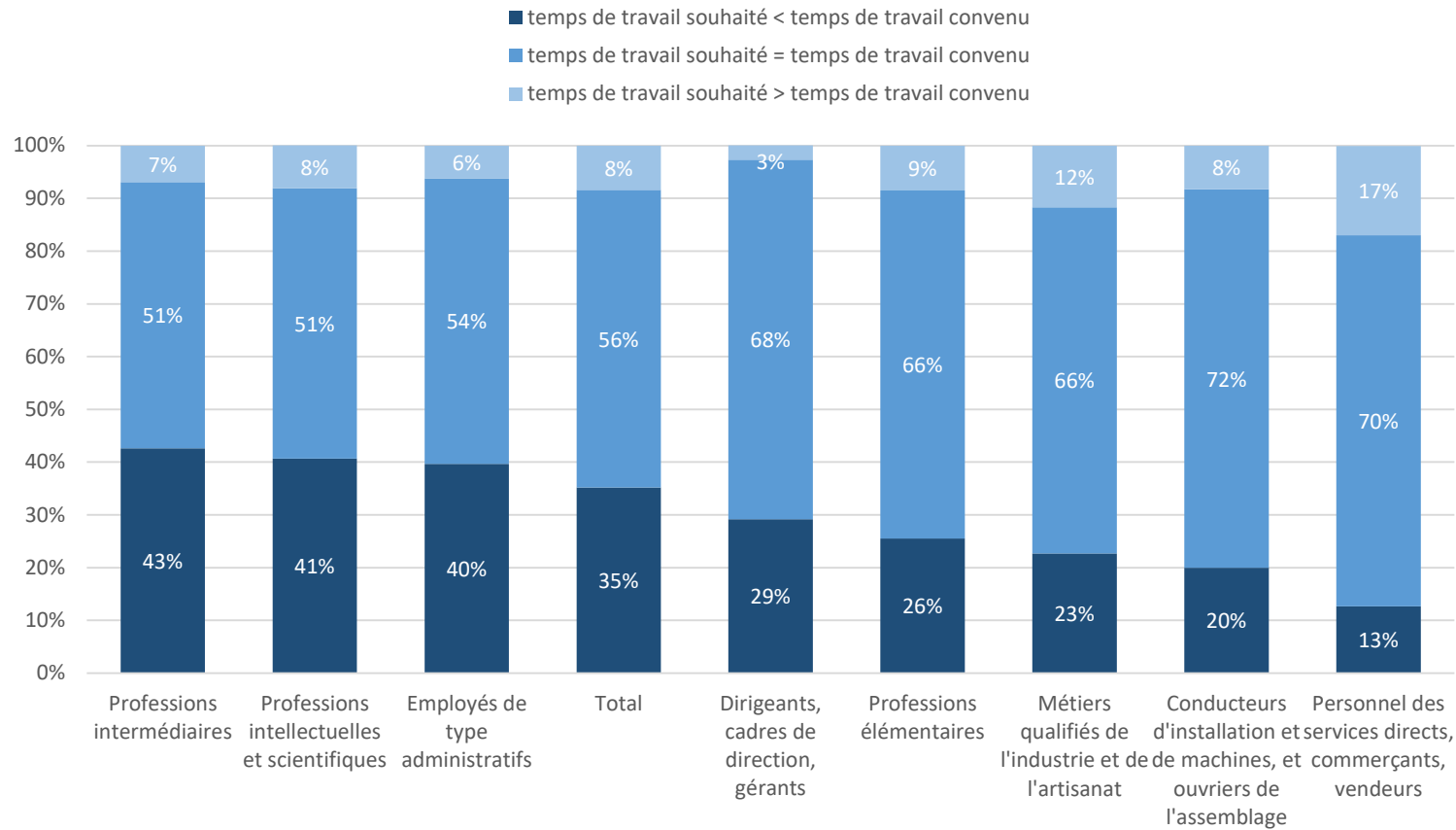
temps de travail convenu face aux attentes des salariés (en %)



- **Au total**, 35 % souhaitent des horaires de travail hebdomadaires plus courts (en particulier les femmes) et 57 % sont satisfaits de leur temps de travail contractuel (les hommes plus que les femmes)
- **Travail à temps plein** : 60% des hommes mais seulement 45% des femmes sont satisfaits du temps de travail hebdomadaire, 53% des femmes et 32% des hommes souhaitent des semaines de travail plus courtes
- Dans le **travail à temps partiel** : 67% des femmes sont satisfaites mais seulement 45% des hommes, et la proportion d'hommes qui veulent travailler davantage ici est élevée (40%) par rapport aux femmes (15%)
- Si les hommes qui travaillent à plein temps préfèrent travailler près de 2 heures de moins **en moyenne**, le temps de travail hebdomadaire souhaité pour les femmes qui travaillent à plein temps est inférieur de presque 5 heures au temps de travail contractuel.

...dans certains métiers plus que dans d'autres....

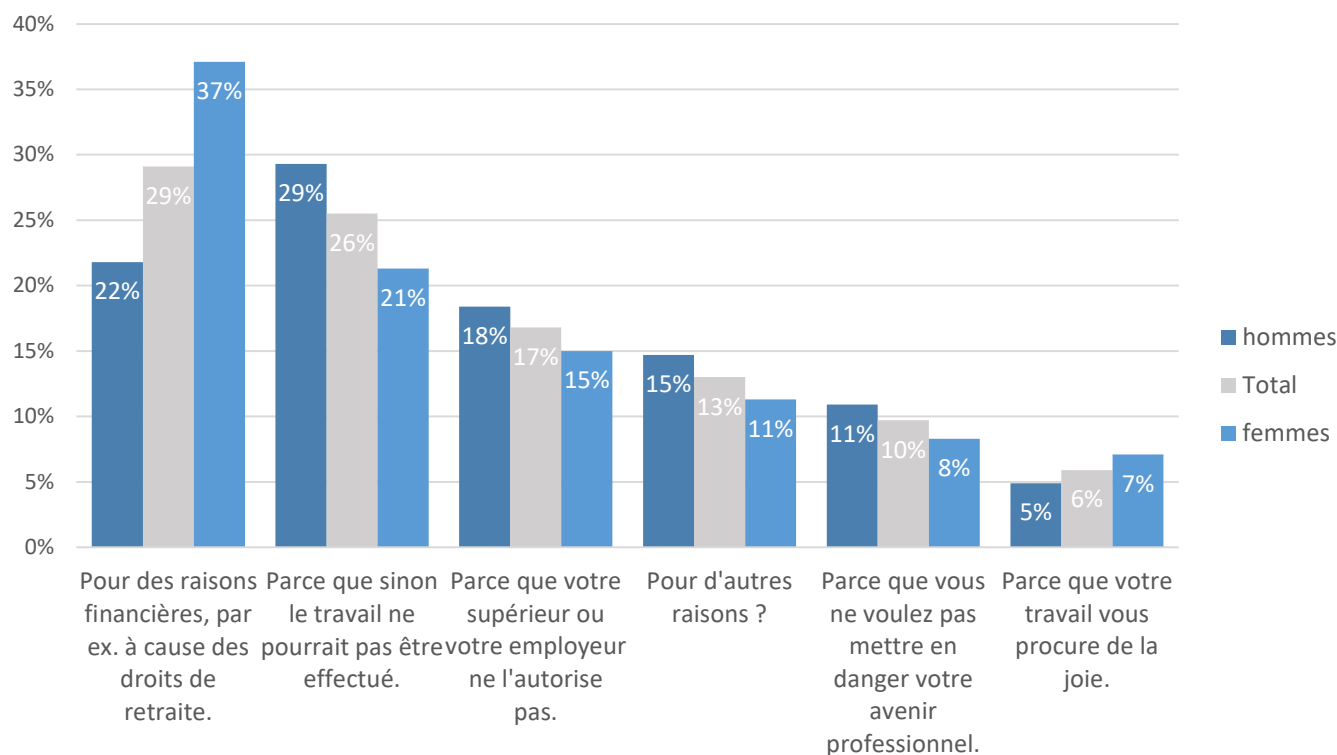
temps de travail convenu face aux attentes des salariés (en %)



- Les professions à forte composante intellectuelle plus que les autres

...s'ils en avaient les moyens.

La raison principale pour laquelle vous travaillez plus que vous ne le souhaitez en %
(selon le genre ***)



- Les **femmes** invoquent surtout des raisons financières (37 %)
 - Les **hommes** craignent en premier lieu que le travail ne puisse être effectué (29%), suivis par des raisons financières (22%)
 - Le refus de l'employeur/du supérieur n'est cité que par 17%
- c'est donc un problème de pouvoir d'achat et de surcharge de travail qu'un problème légal
- La situation familiale joue un rôle majeur dans les causes :
- dans les ménages d'une personne: crainte que le travail ne puisse être réalisé, l'avenir professionnel
- pour famille monoparentale: raisons financières
- personnes en couple: raisons financières et le refus de l'employeur

Conclusions (1)

- Le **temps de travail augmente** et le **travail à temps partiel diminue**, contrairement à la tendance européenne (voir Pays-Bas et Allemagne). Les **heures supplémentaires sont fréquentes** (dont 31% non rémunérées).
- Travailler plus va **au dépens des pauses et des périodes de repos, de temps familial et des loisirs**.
- Le **temps de travail et les normes d'exposition**: Les expositions typiques telles que le bruit, le stress ou la manipulation de substances dangereuses ont des valeurs limites supérieures pour la durée d'exposition, qui se rapportent à la journée de huit heures.
- **Augmenter le nombre de congés ne suffit pas** pour que les salariés se reposent plus. **Les employeurs doivent inciter les salariés à prendre leurs jours de congés**. Certains pays comme le Japon ont alors pris des mesures drastiques pour obliger les salariés à prendre un minimum de jours de congés
- Il existe encore de grandes **inégalités** entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la répartition des tâches dans l'éducation des enfants ou la garde des proches. La situation est aggravée par la pression financière liée au coût élevé de la vie, qui oblige ces femmes à subordonner la vie familiale au travail.
 - plus **valoriser les tâches familiales**
 - **Droit au retour vers un travail à temps plein** quand on a besoin d'une période de travail à temps partiel
 - Plutôt que de fragmenter l'emploi, nous devons tenter de faire **converger l'ensemble des durées du travail autour d'une durée normale de travail à temps complet plus courte** permettant de ramener dans l'emploi un maximum de personnes, en augmentant celui de certains (temps partiels subis) et en diminuant celui d'autres (heures sups).
 - déployer simultanément des **politiques ambitieuses de formation et de requalification de la main-d'œuvre**, de sorte que les demandeurs d'emploi dont les qualifications sont devenues obsolètes puissent occuper les nouveaux emplois → libérer le temps pour se former!
 - relancer l'activité sous la forme d'un **investissement massif dans la transition écologique**

Conclusions (2)

- Vu l'importance donnée par les jeunes à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, **combler le manque en main d'œuvre passe inévitablement par de meilleures conditions de travail** (les travailleurs de la génération Z veulent une codétermination, des horaires de travail réglementés et des structures d'emploi clairement définies)
- **Contrôler que les pauses sont respectées.** La meilleure façon de réduire la fatigue lorsque la charge de travail est élevée est de prendre des pauses.
 - La meilleure vitamine C est le repos!
- Si l'on ajoute les longs temps de déplacement aux longues heures de travail, le **télétravail** est un autre moyen de réduire le stress et l'impact écologique.
- Afin de ne pas renforcer davantage la tendance aux heures supplémentaires avec l'avènement de la numérisation, les travailleurs doivent être protégés par un **droit à la déconnexion** clair.
- **L'addiction aux NTIC: Sensibiliser aux bons/mauvais usages du numérique au travail dès le plus jeune âge** pour éviter les abus et apprendre à savoir se déconnecter
- Le **modèle de croissance de l'économie luxembourgeoise** est-il encore réaliste et à quel prix ?

Slide 10 ; Slide 11	Temps de travail	Temps de travail convenu: Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? Temps de travail effectif: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires.
Slide 12	Raison principale des heures sup + non compensation	<i>Filtre : si la durée effective hebdomadaire du travail est supérieure à la durée convenue du travail.</i> Quelle est la raison principale vous poussant à effectuer plus d'heures de travail effectif par semaine que le temps de travail hebdomadaire convenu avec votre employeur ? Combien d'heures ne sont pas compensées ?
Slide 13	Temps de travail	Temps de travail convenu: Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? Temps de travail effectif: Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. Temps de travail souhaité: Si vous pouviez décider librement de votre nombre d'heures de travail: combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ? Tenez également compte du fait que vous devez gagner suffisamment votre vie.
Slide 14	Raison principale de la non réalisation d'un temps de travail plus court	<i>Filtre : Si temps de travail hebdomadaire convenu > Temps de travail hebdomadaire souhaité.</i> Vous travaillez plus que vous ne le souhaitez. Veuillez citer la raison principale pour laquelle vous n'effectuez pas moins d'heures chaque semaine.

Merci

Pour votre attention

Prochain atelier thématique en février: « Cas pratique droit du travail ».

<http://csl.lu/qow>

<https://qow-data.csl.lu/>

david.buechel@csl.lu