

LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'APRÈS- COVID

Données de l'enquête
Quality of Work Index.

Novembre 2021



1. Quality of Work Index: un index luxembourgeois de la qualité de travail et du bien-être des salariés
 - Notes méthodologiques
2. Les chiffres du Quality of Work Index sur la volonté de continuer à faire du TT



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'Université du Luxembourg (Department for Behavioural and Cognitive Sciences) ;
- Depuis 2013 une enquête annuelle réalisée par un institut de recherche sociale (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), le temps de travail & les styles de management (2019); le travail pendant la pandémie du covid-19 (2020)
- Les données recueillies mesurent l'évaluation de la qualité du travail et du bien-être par les salariés.

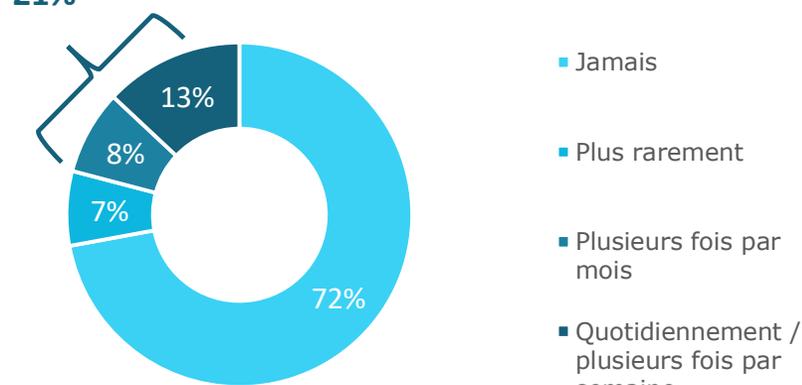


Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés

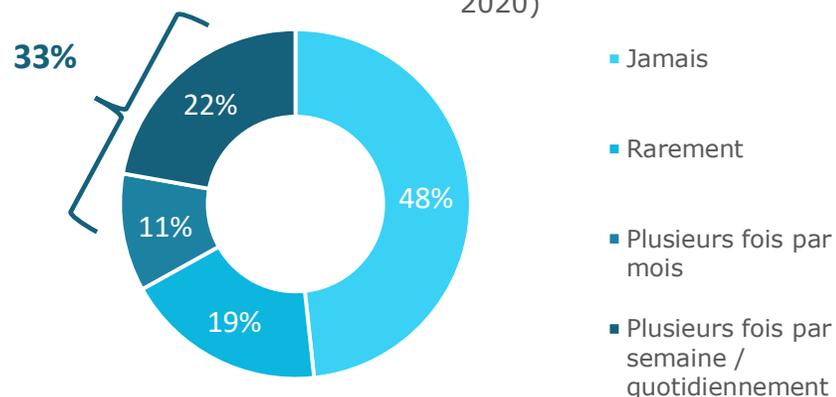
- Méthode d'enquête : Entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) et, depuis 2018, un questionnaire en ligne ;
- Durée moyenne de l'entretien : 29 minutes ;
- Groupe cible : salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent régulièrement au moins 10 heures par semaine, résidents ou frontaliers d'Allemagne, de France ou de Belgique ;
- Échantillon représentatif: 2364 participants entre juin et septembre 2020 (44,6% d'habitants et 55,4% de frontaliers) ; dont n=758 cas font partie du panel (ayant participé une ou plusieurs fois à l'enquête depuis 2014) et n=1.606 sont des nouveaux participants faisant partie d'un échantillon représentatif tiré selon des critères prédéfinis par l'IGSS de la base de données du registre de la sécurité sociale luxembourgeoise;
- Outre les critères d'échantillonnage, les personnes ont été sélectionnées de manière aléatoire et anonyme ;
- Cette enquête, renouvelée chaque année, permet de suivre l'évolution de la qualité de vie au travail dans le temps.

La crise sanitaire a eu son impact sur le recours au travail à domicile...

Fréquence du travail à domicile (2017)



Fréquence du travail à domicile (juin - septembre 2020)

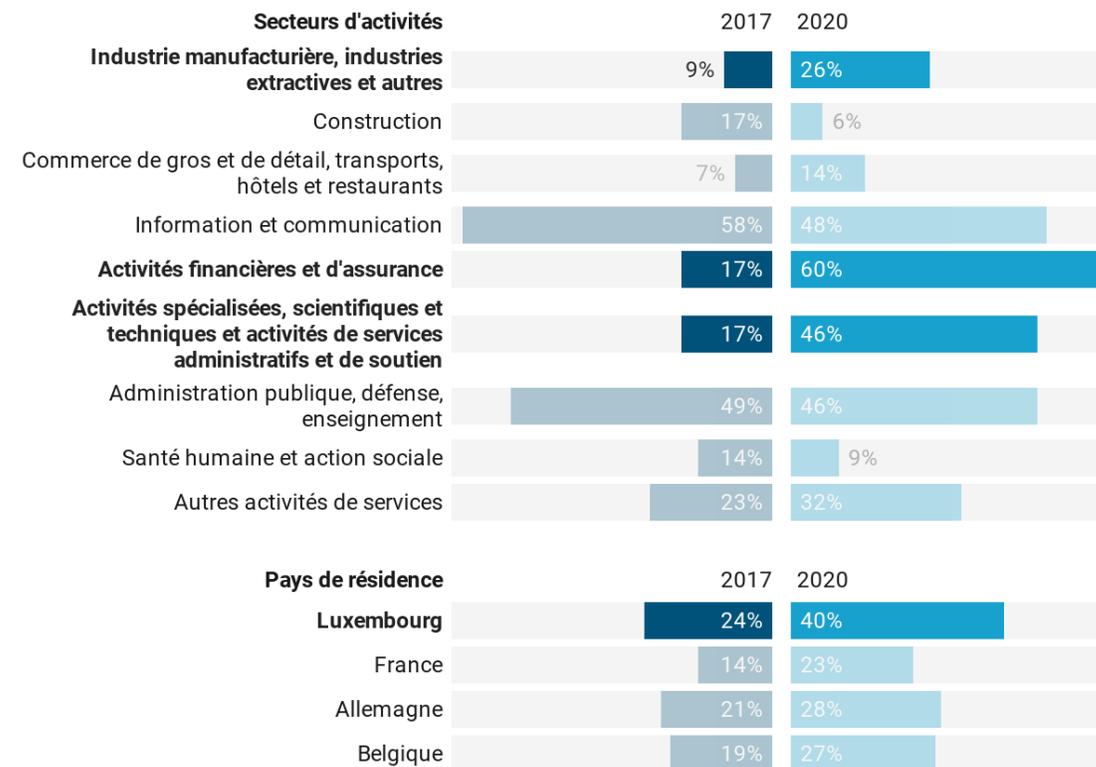
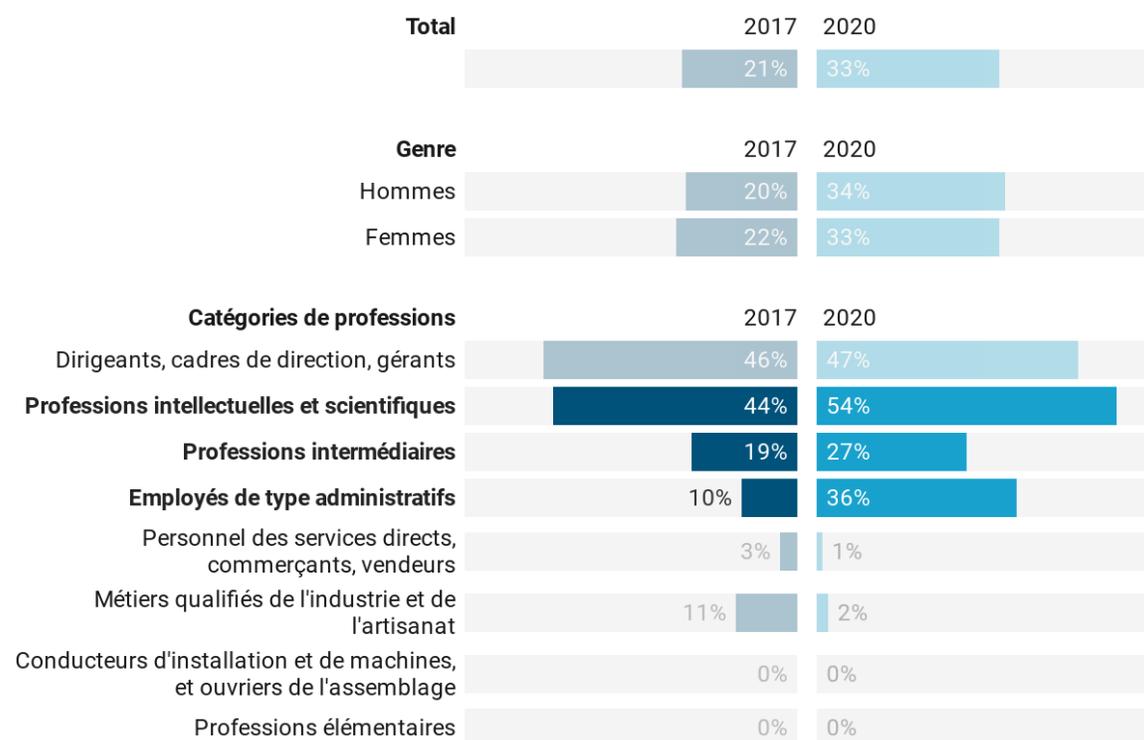


- Entre juin et septembre **2020**, 19% des répondants travaillaient rarement, 11% plusieurs fois par mois et 22% des répondants travaillaient tous les jours ou plusieurs fois par semaine à domicile (soit un total de 52%).
- Parmi eux, **57% n'ont jamais travaillé à domicile auparavant**. 15% l'ont fait assez rarement auparavant, 10% quelques fois par mois, et 18% plusieurs fois par semaine ou même quotidiennement.
- En résumé, **33%** des répondants travaillaient entre juin et septembre 2020 **régulièrement** de chez.
- En **2017** encore, **21%** des participants à l'enquête ont indiqué travailler plusieurs fois par mois, plusieurs fois par semaine ou quotidiennement de leur domicile.

* Données du Quality of Work Index 2017

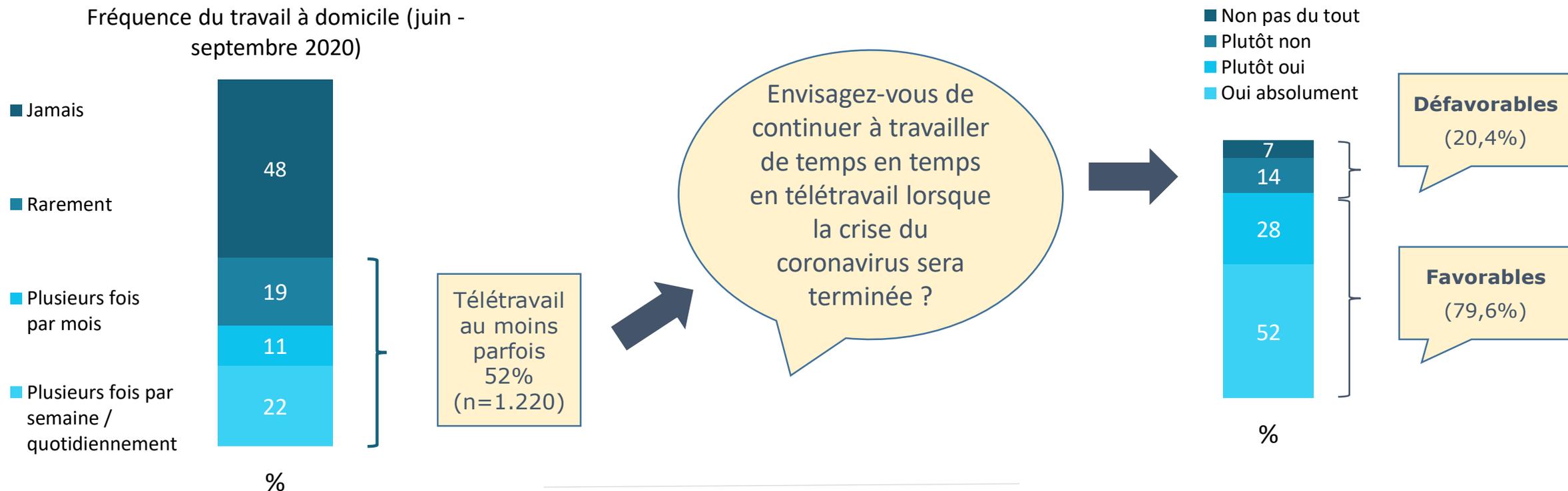


recours au travail à domicile (comparaison 2017 à 2020)



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2017, 2020 • Créé avec Datawrapper

Ceux qui ont fait du TT pendant Covid: l'intérêt de continuer le télétravail est grand.



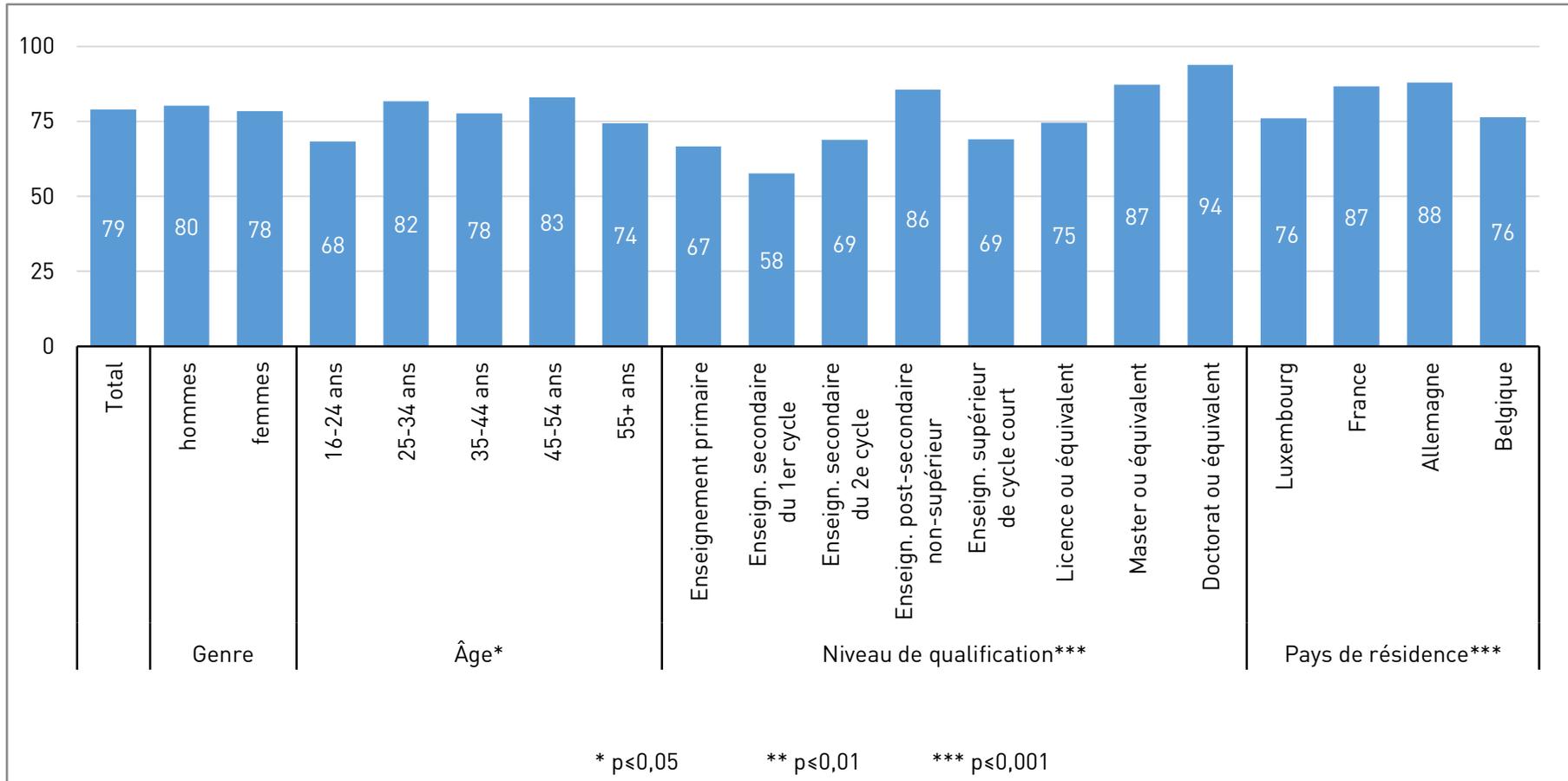
➤ → **dichotomisation** de la variable mesurant l'intérêt de continuer à faire du télétravail après la crise :

➤ Réponses « oui absolument » ou « plutôt oui » → « **favorables** » (n=971)

➤ Réponses « plutôt non » à « non pas du tout » → « **défavorables** » (n=249)



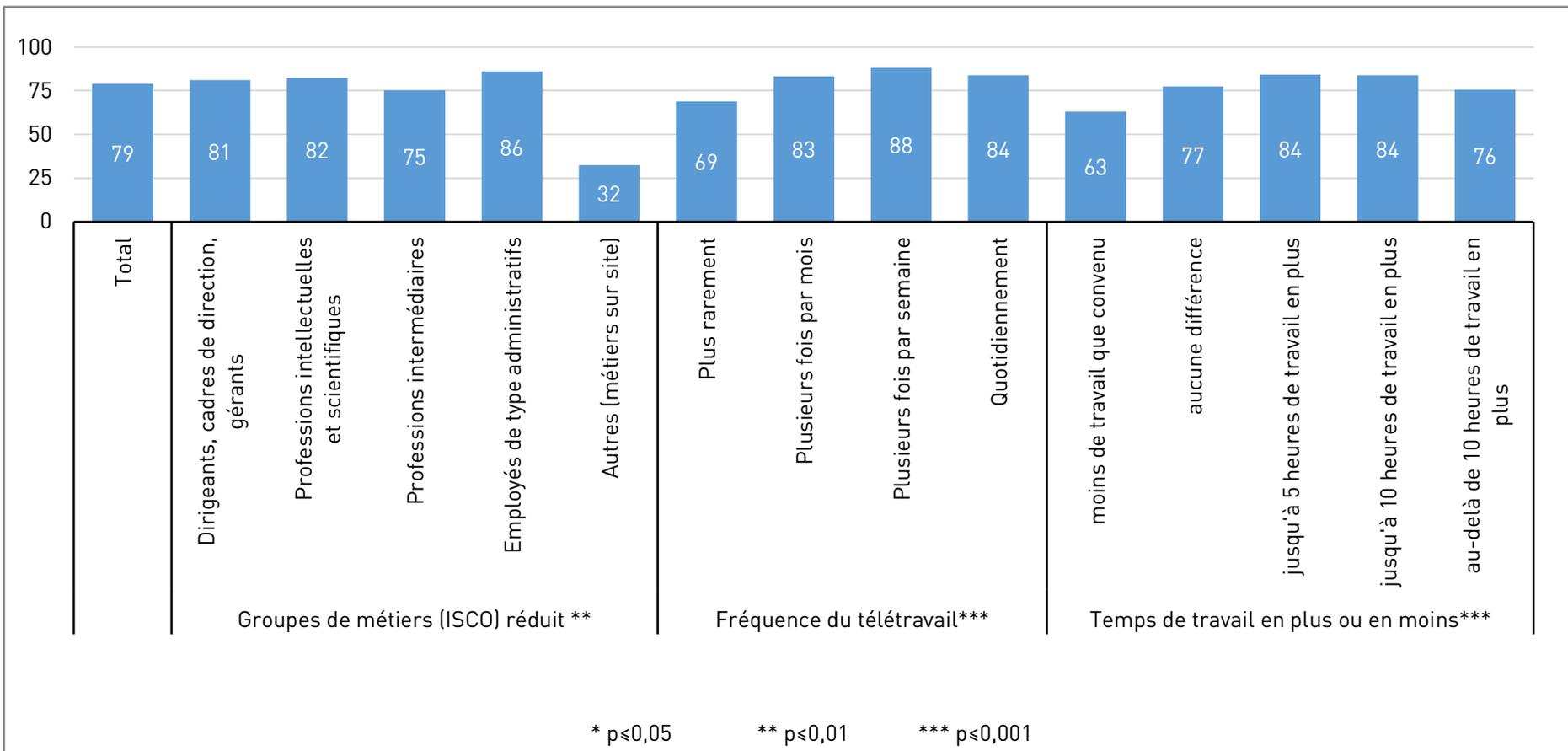
Disponibilité à faire du TT volontaire selon les données démographiques en %



Constats:

- Pas de ≠ entre femmes et hommes
- Le plus jeunes 😊
- Les niveaux de qualifications bas et l'enseign. Post-second. de cycle court 😞
- Les résidents Fr et D 😊

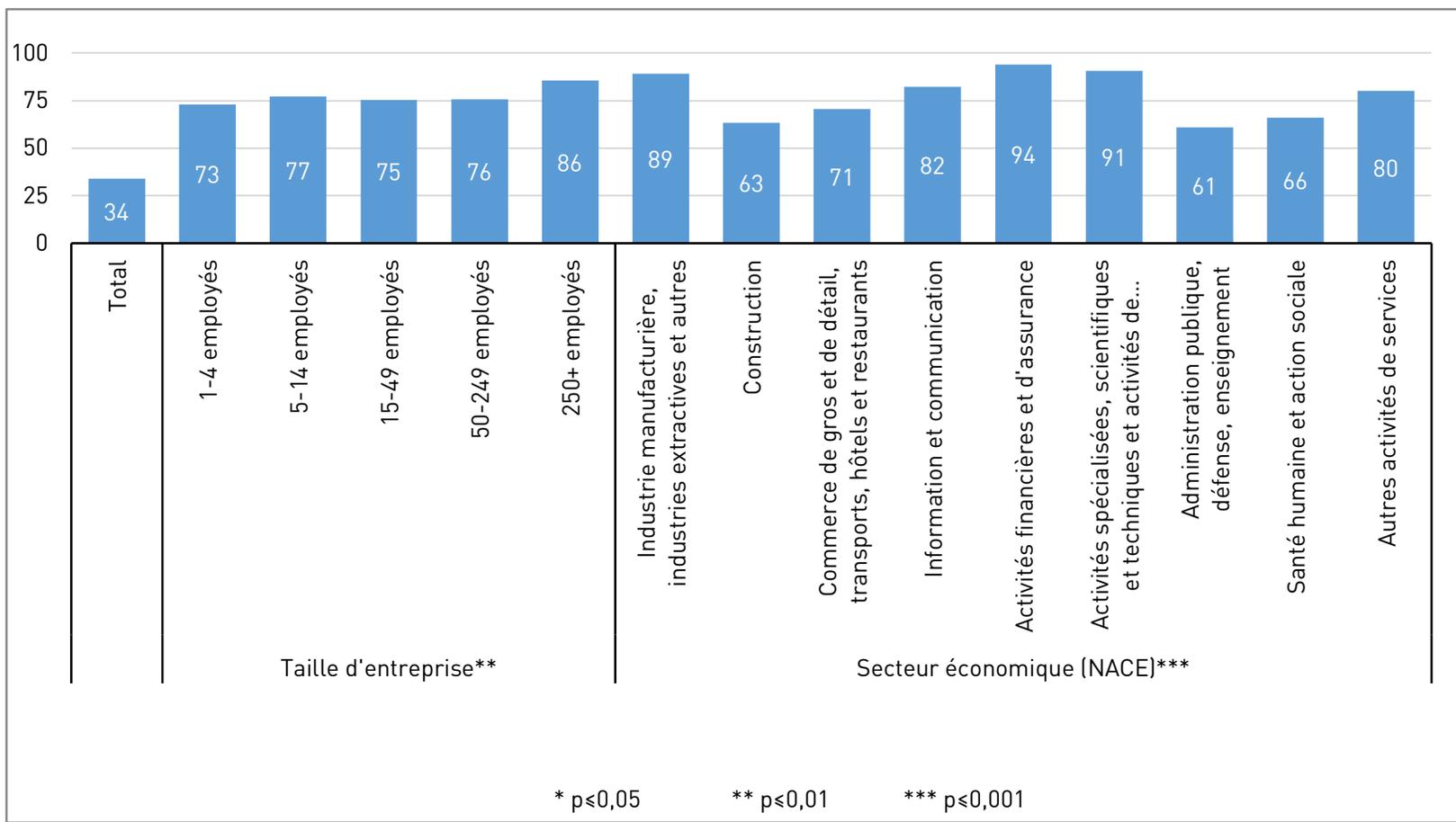
Disponibilité à faire du TT volontaire selon les caractéristiques de l'emploi en %



Constats:

- Les habitués du TT 😊
- Les métiers qui travaillent sur ordi 😊
- Ceux qui font des longues heures de travail 😊 (sauf quand ils dépassent 10h en plus)

Disponibilité à faire du TT volontaire selon les caractéristiques de l'entreprise en %



Constats:

- Les travailleurs des grandes entreprises 😊
- Industrie, Banques et Assurances, et Activités de service 😊
- Construction, Secteur public, et Secteur de la santé 😞



Modèle de régression logistique avec les variables ayant un impact sur la volonté de continuer à faire du télétravail après la crise de Covid-19. (R-deux de Cox et Snell de 0,28 ; R-deux de Negelkerke de 0,45)...

Variable dépendante: 1 = volonté de continuer le travail en TT vs. 0 = ne pas vouloir continuer de travailler en TT.	Odds ratio	Erreur standard	Sig.
Échelle sur les exigences émotionnelles au travail			
Tertile inférieur (« niveau bas »)	2,613	0,251	0,000***
Tertile moyen (« niveau moyen »)	1,831	0,261	0,02*
Tertile supérieur (« élevé »)	(catégorie de référence)		
Échelle sur l'engagement au travail : vigueur			
Tertile inférieur (« niveau bas »)	2,741	0,214	0,000***
Tertile moyen (« niveau moyen »)	1,706	0,278	0,054
Tertile supérieur (« élevé »)	(catégorie de référence)		
Item sur le niveau de coopération avec les collègues			
Valeurs inf. à 4,0 ("très faible" à "modéré")	(catégorie de référence)		
Valeurs sup. ou égales à 4,0 ("fort" à "très fort")	2,401	0,208	0,000***
Item sur le niveau de satisfaction avec le climat au travail			
Valeurs inf. à 4,0 ("très faible" à "modéré")	1,584	0,209	0,028*
Valeurs sup. ou égales à 4,0 ("fort" à "très fort")	(catégorie de référence)		
Item sur le niveau d'équipement pour le télétravail			
Valeurs inf. à 4,0 ("très faible" à "modéré")	(catégorie de référence)		
Valeurs sup. ou égales à 4,0 ("fort" à "très fort")	2,005	0,193	0,000***
Item sur le niveau de pertes de productivité dues au télétravail			
Valeurs inf. à 3,0 ("très faible" à "faible")	6,146	0,197	0,000***
Valeurs sup. ou égales à 3,0 ("modéré" à "très fort")	(catégorie de référence)		
Fréquence du télétravail			
Rarement	(catégorie de référence)		
Plusieurs fois par mois	1,721	0,257	0,034*
Plusieurs fois par semaine	3,866	0,261	0,000***
Quotidiennement	3,492	0,317	0,000***

- Les principaux facteurs des conditions de travail pour que la chance de vouloir faire du TT après la crise augmente sont :
 - Niveau de **perte de productivité due au TT « très faible » à « modéré »** (6 plus de chances);
 - **Fréquence actuelle du TT est « plusieurs fois par semaine »** (presque 4 fois plus de chances);
 - **Fréquence actuelle du TT est « quotidiennement »** (3,5 fois plus de chances);
 - Niveau de **vigueur dans l'engagement au travail « bas »** (2,7 fois plus de chances);
 - Niveau **d'exigences émotionnelles au travail « bas »** (2,6 fois plus de chances);
 - Niveau de **coopération avec les collègues « fort » à « très fort »** (2,4 fois plus de chances);
 - Niveau **d'équipement pour le télétravail « fort » à « très fort »** (2 fois plus de chances)

... Suite du modèle de régression logistique avec les variables ayant un impact sur la volonté de continuer à faire du télétravail après la crise de Covid-19.

Variable dépendante: 1 = volonté de continuer le travail en TT vs. 0 = ne pas vouloir continuer de travailler en TT.	Odds ratio	Erreur standard	Sig.
Type d'organisation du temps de travail			
Temps de travail déterminé par l'employeur	(catégorie de référence)		
Horaire variable ou flexible	2,316	0,208	0,000***
Plusieurs plannings fixes au choix	0,534	0,537	0,243
Libre organisation de son temps de travail	1,86	0,311	0,046*
Groupe de métiers (ISCO réduit)			
Dirigeants, cadres de direction, gérants	2,397	0,564	0,121
Professions intellectuelles et scientifiques	4,616	0,494	0,002**
Professions intermédiaires	2,626	0,506	0,057
Employés de type administratifs	2,153	0,592	0,195
Autres (métiers sur site)	(catégorie de référence)		
Secteur économique			
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	(catégorie de référence)		
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,881	0,45	0,003**
Construction	1,129	0,428	0,777
Information et Communication	1,442	0,395	0,354
Activités financières et d'assurance	6,23	0,399	0,000***
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2,297	0,488	0,088
Administration publique, défense, enseignement	0,502	0,356	0,052
Santé humaine et action sociale	0,771	0,472	0,581
Autres activités de services	1,728	0,392	0,163

- Les principaux facteurs socioéconomiques pour que la chance de vouloir faire du TT après la crise augmente sont :
 - Secteur économique « **activités financières et d'assurance** » (6 fois plus de chances);
 - Groupe de métiers « **professions intellectuelles et scientifiques** » (4,6 fois plus de chances);
 - Secteur économique « **industrie manufacturière, industries extractives et autres** » (presque 4 fois plus de chances);
 - « **Horaire variable ou flexible** » comme type d'organisation du temps de travail (2,3 fois plus de chances)



- **Un tiers de la population active** a fait du TT, avec une répartition inégale entre les différentes catégories de salariés.
- **8 sur 10 des répondants** ayant au moins parfois travaillé chez eux en 2020 sont **favorables** à l'idée de **continuer à travailler de temps en temps en télétravail**
- La demande de télétravail va être plus forte :
 - dans le **secteur financier et d'assurance**, et dans l'**industrie**.
 - chez les salariés des **professions intellectuelles et scientifiques** et ceux ayant l'habitude de travailler selon des **horaires variables et flexibles**.
 - si l'expérience est considérée comme positive en termes de **productivité du télétravail**.
 - chez ceux qui **télétravaillent actuellement plus fréquemment**
 - si le niveau de **coopération avec les collègues** ou l'**équipement matériel** sont jugés **bons**.
 - auprès des salariés **moins exposés aux exigences émotionnelles au travail** tout comme chez ceux qui font état d'un **bas niveau de vigueur au travail**.
- Un **bas niveau de vigueur au travail** est **lié à un niveau élevé de burnout**, l'existence d'un **risque de dépression**, le **sentiment d'une faible évaluation des performances professionnelles par le superviseur**, le **sentiment d'être assigné à des activités sans intérêt**, un **niveau bas de possibilités de promotion**, un **niveau bas de retour sur le travail effectué**.



Merci

Pour votre attention

<http://csl.lu/qow>

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

david.buechel@csl.lu