

## QUALITY OF WORK INDEX 2023

Qualité de travail et work-life balance

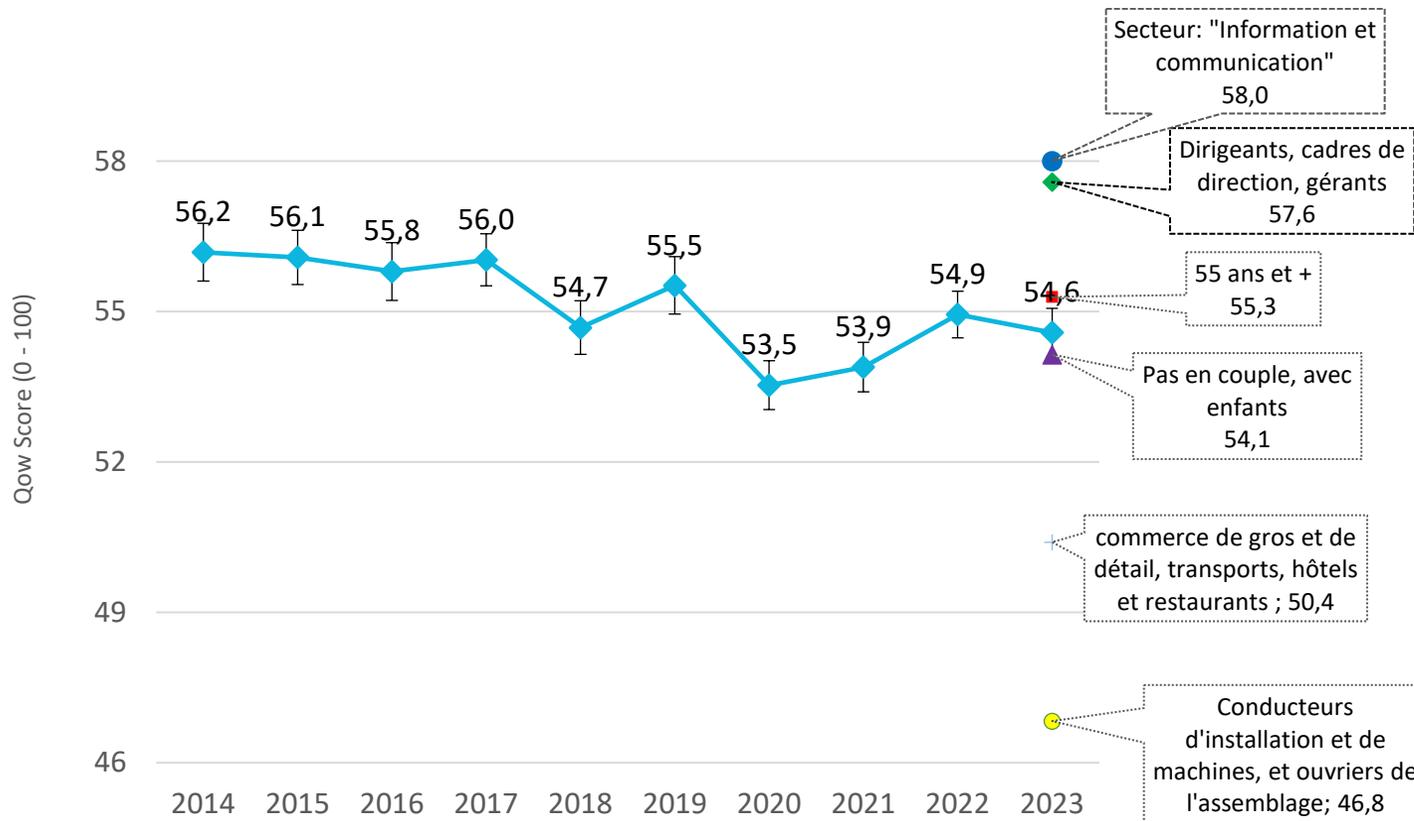


1. Quality of Work Index : un index luxembourgeois de la qualité de travail et du bien-être des salariés
  - Notes méthodologiques
2. La qualité du travail et le bien-être des salariés au Luxembourg
  - Bref état des lieux de la situation et des évolutions
3. « Work / non-work conflict » et bien-être
4. Quelle emprise du temps de travail sur le temps hors travail?  
(temps de travail effectif, travail excédentaire, temps de trajet, temps de pauses et de récupération, joignabilité, activités de loisirs)
5. Les enjeux d'une meilleure work-life balance  
(temps de travail souhaité, position sur RTT à salaire égal, temps souhaité en télétravail, horaires atypiques, influence sur le temps de travail)
6. Conclusions

- 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 +/- 200 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, le travail pendant la pandémie du covid-19 (2020), pandémie et digitalisation (2021), le sens du travail + télétravail + solitude au travail (2022), Work-life balance, temps de travail et de vie et mobilité (2023));
- Les données recueillies mesurent l'évaluation de la qualité du travail et du bien-être par les salariés.

- Méthode d'enquête : Entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (CATI) et, depuis 2018, un questionnaire en ligne (CAWI) ;
- Durée moyenne de l'entretien : 31 minutes ;
- Groupe cible : salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent régulièrement au moins 10 heures par semaine, résidents au Luxembourg, ou frontaliers venant d'Allemagne, de France ou de Belgique ;
- Échantillon représentatif: 2732 participants entre mai et septembre 2023 (47% d'habitants et 53% de frontaliers) ; dont n=897 cas font partie du panel (ayant participé une ou plusieurs fois à l'enquête depuis 2014) et n=1.835 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.

# L'INDICE DE LA QUALITÉ DE TRAVAIL (INDICE QOW) PERD SON ÉLAN APRÈS LA CRISE SANITAIRE



- L'évaluation de la qualité de travail reste plutôt stable par rapport à l'année précédente. (54,9 en 2022 et 54,6 en 2023)
- Mais la **tendance** sur 10 ans est **négative**.
- ☺ les travailleurs avec des **horaires normaux** (56), les **dirigeants et cadres** (57,6), les **professions intellectuelles et scientifiques** (56,9), le secteur « **information et communication** » (58) , **l'administration publique** (57,9), le secteur « **activités financières et d'assurance** » (57) et les **télétravailleurs** (58) affichent les meilleurs scores.
- ☹ Les scores les plus faibles se trouvent chez les **conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage** (46,8), le **personnel des services directs, commerçants, vendeurs** (48,3), les salariés avec des **horaires atypiques** (51,8), ceux du **commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants** (50,4), et du secteur « **santé humaine et action sociale** » (52,7).

## QoW Index selon des groupes de salariés (2023)

■ QoW Index - Population totale

### Genre



### Âge



### Enfant ou non



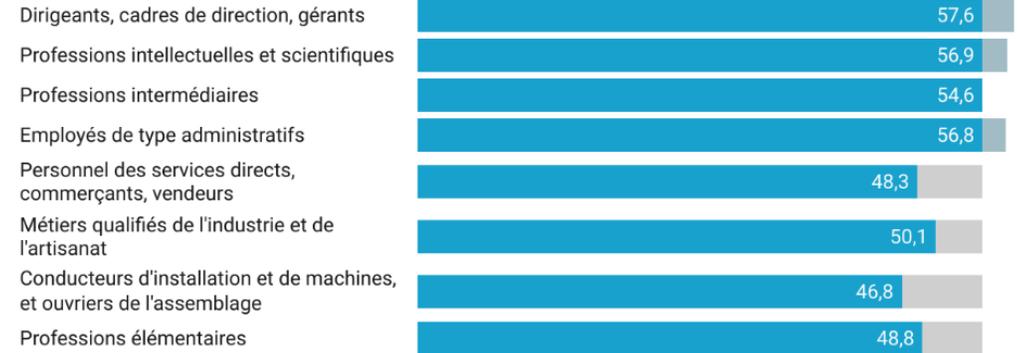
### Situation familiale



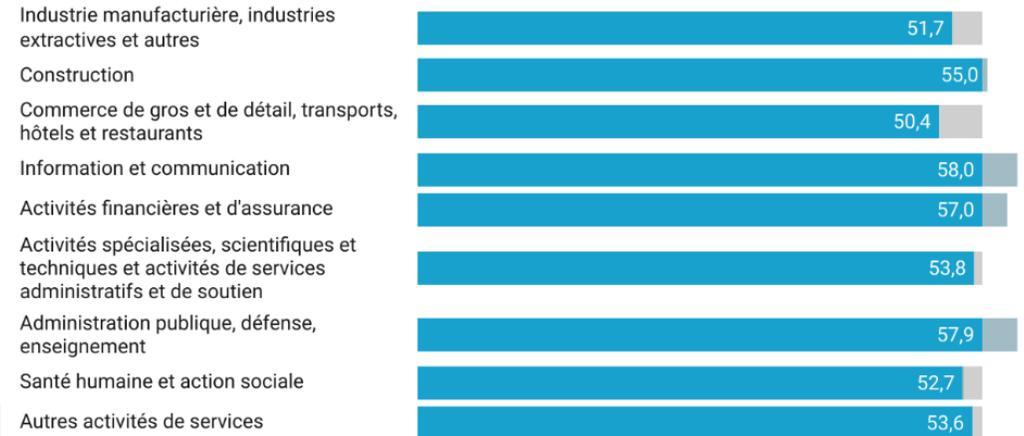
### Type d'horaires



### Groupe de métiers

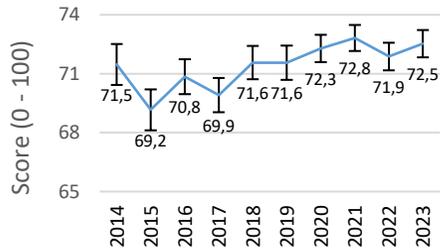


### Secteur d'activité

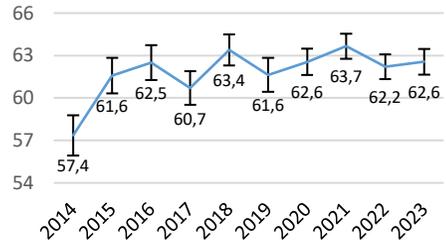


Graphique: Chambre des salariés • Source: Quality of Work Index 2023 • Créé avec Datawrapper

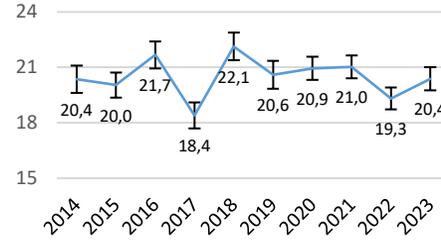
## 1. Charge mentale



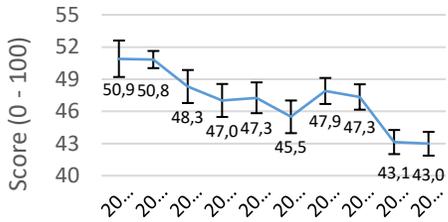
## 2. Pression du temps



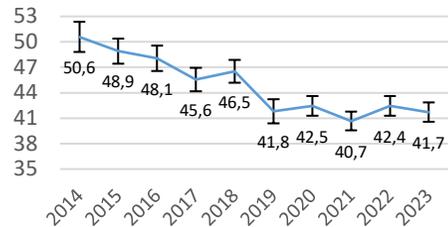
## 3. Mobbing



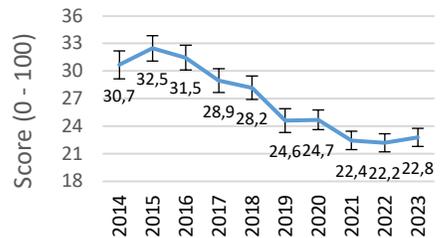
## 5. Difficulté à changer d'emploi



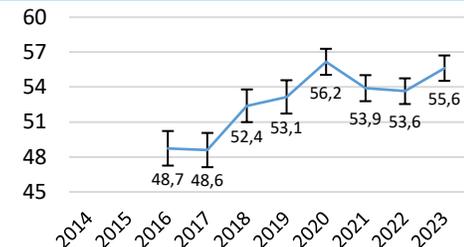
## 6. Charge physique



## 6. Risques pour la santé



## 7. Exigences émotionnelles



Évolution entre 2022 et 2023 :

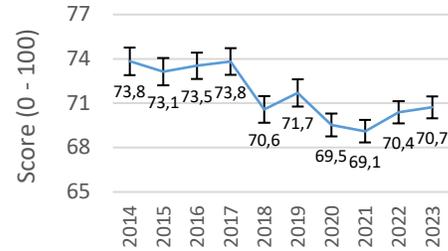
- Il y a **stagnation** des scores pour « **difficulté à changer d'emploi** », « **charge physique** », « **risques pour la santé** », « **pression du temps** » « **charge mentale au travail** » (augment. non significative).
- ↗ Le sentiment de « **mobbing** » **augmente** sur une année, tout comme les « **exigences émotionnelles** » au travail.

Sur 10 ans:

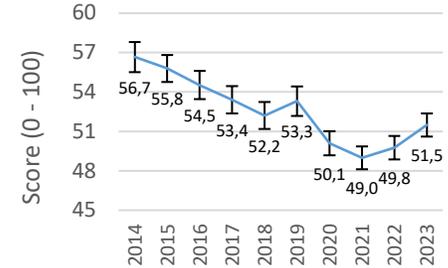
- « **mobbing** ».
- ↗ « **exigences émotionnelles** », « **charge mentale** » et « **pression du temps** ».
- ↘ Pour « **charge physique** », les « **risques pour la santé** » et les « **difficultés à changer d'emploi** »

# L'ÉVOLUTION DES DIMENSIONS POSITIVES: LES RESSOURCES ET INCITATIONS AU TRAVAIL

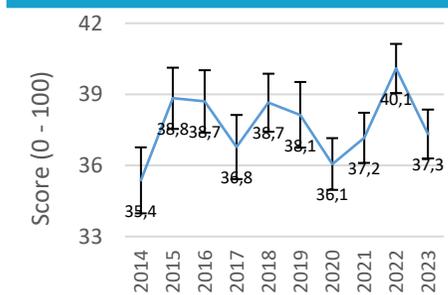
## 1. Coopération



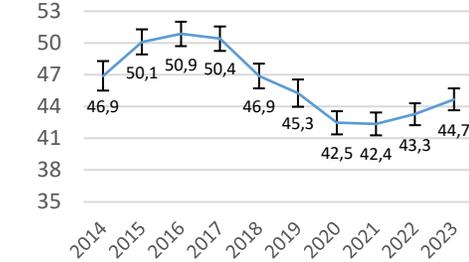
## 4. Autonomie au travail



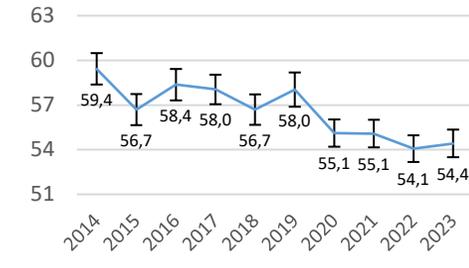
## 7. Promotion



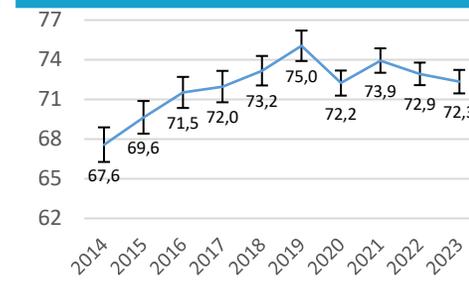
## 2. Participation



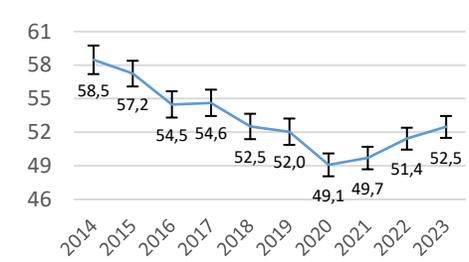
## 5. Satisfaction rémunération



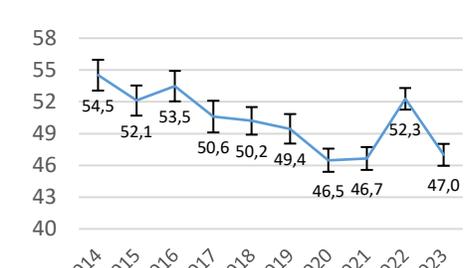
## 8. Sécurité d'emploi



## 3. Feedback



## 6. Formation continue



Évolution entre 2022 et 2023:

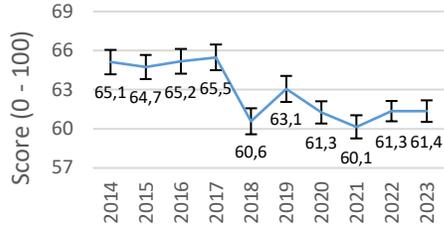
- Les traces de la crise d'inflation mondiale sont également visibles dans le fait que la « **satisfaction salariale** » ne s'est pas redressée et reste à un niveau bas, et que la reprise de la « **sécurité de l'emploi** » a été freinée en 2021 (après le choc Covid de 2020) et reste orientée à la baisse. On observe surtout une diminution de la sécurité d'emploi chez les dirigeants, cadres de direction, gérants et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que dans l'industrie.
- ↗ la hausse pour l' « **autonomie au travail** » se consolide en 2023 et le niveau d'avant la crise du Coronavirus est désormais atteint, tout comme pour les dimensions « **feedback** » sur le travail effectué et « **collaboration avec les collègues** ».
- ↘ l'élan de hausse entre 2021 et 2022 pour possibilités de « **formation continue** » et « **promotion** » s'est à nouveau brusquement interrompu en 2023.

Sur 10 ans:

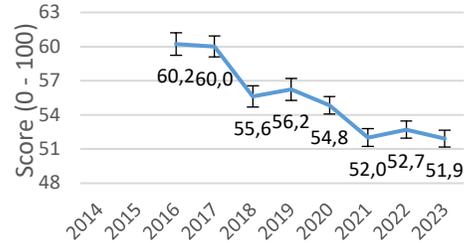
- ↘ tous les indicateurs sauf,
- ↗ la « **sécurité de l'emploi** », qui augmente (en raison d'une forte hausse entre les années 2014 et 2019), et les chances de « **promotion** » qui s'améliore légèrement, mais avec des fluctuations.

→ la part de ceux qui ont une (très) forte  **Crainte de perdre leur emploi dans les dix prochaines années à cause de la numérisation** a presque doublé entre 2017 et 2023, passant de 7% à 13%. 19% (13% en 2017) ont déclaré être moyennement concernés. 70% n'ont pas une telle crainte, contre 78% en 2017.

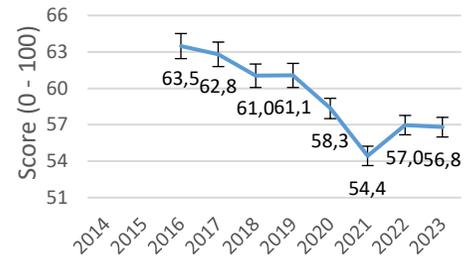
## 1. Satisfaction au travail



## 2. Motivation au travail



## 3. Bien-être général (WHO-5)



## Les dimensions positives

Évolution entre 2022 et 2023:

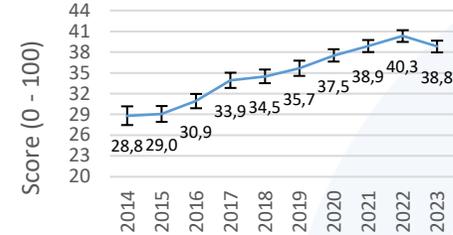
- **satisfaction au travail**
- **motivation au travail** (dans la marge d'erreur)
- le sentiment de **bien-être**

Sur 10 ans:

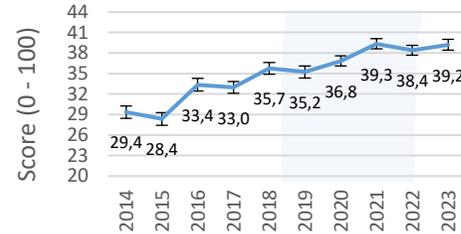
- ↘ pour la **satisfaction au travail** (- 5,7%),
- ↘ de la **motivation au travail** (- 13,8%)
- ↘ du **bien-être général** (- 10,6%)

→ La part de ceux avec un risque élevé de dépression reste élevée depuis 2020 (en 2023: 13%)

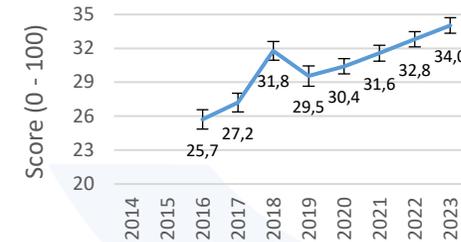
## 1. Conflits vie pro – vie privée



## 2. Burnout



## 3. Problèmes de santé physique



## Les dimensions négatives

Évolution entre 2022 et 2023:

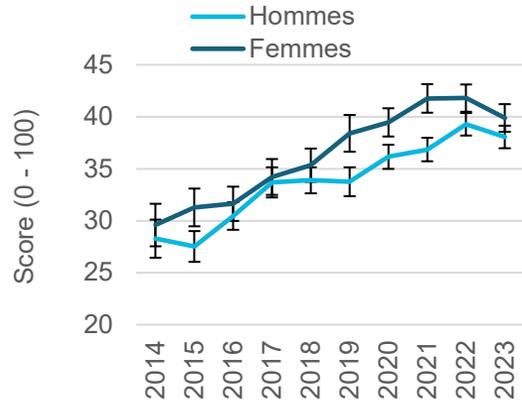
- ↘ de « **work-life conflict** »
- de « **risque de burnout** » (dans la marge d'erreur)
- ↗ **problèmes de santé physique**

Sur 10 ans:

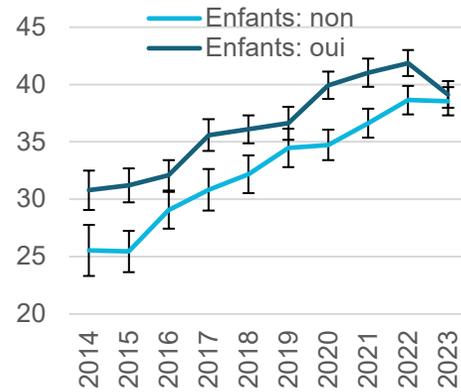
- ↗ de « **work-life conflict** » (+34,7%)
- ↗ de « **risque de burnout** » (+33%)
- ↗ pour **problèmes de santé physique** (+32,3%)

# FOCUS SUR LE PROBLÈME DES CONFLITS ENTRE LA VIE PRO ET LA VIE PRIVÉE

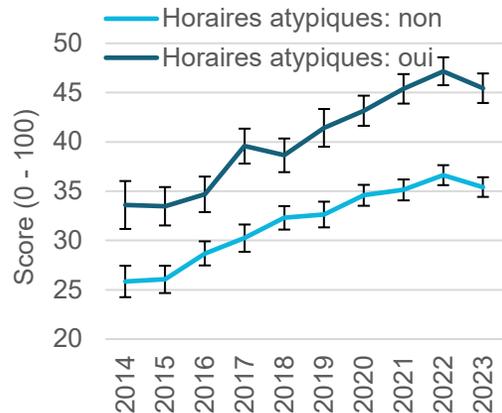
## 1. Le genre



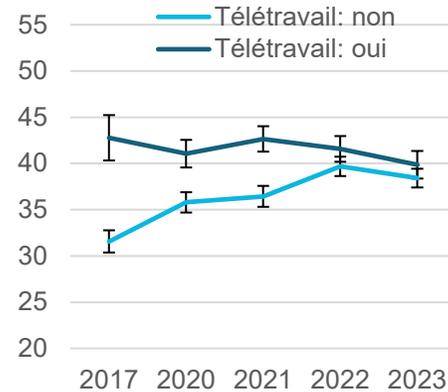
## 2. Enfants(s) au ménage ou non



## 3. Horaires atypiques ou non



## 4. Télétravail ou non



### Tendances:

- Entre 2022 et 2023 on constate une diminution chez les femmes et les hommes, et le score reste plus élevé pour les **femmes**.
- Les répondants **avec enfants** ont globalement des scores significativement plus élevées que les participants sans enfant. Mais en **2023**, la diminution pour les répondants avec enfants est si importante que les deux groupes se retrouvent à **égalité**.
- Les **travailleurs ayant des horaires atypiques** ont des scores beaucoup plus élevés que ceux qui ne travaillent pas le soir, la nuit ou le weekend, et ces **scores ont encore augmenté au fil des ans**, creusant ainsi le fossé entre les deux groupes.
- En 2023, les valeurs des salariés sans télétravail et des télétravailleurs ont diminué parallèlement. Dans l'ensemble, on constate que **les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont augmenté chez les travailleurs sans télétravail**, alors qu'ils sont restés constants au même niveau ou ont même légèrement diminué chez les télétravailleurs. Cela montre que le télétravail n'est pas un inconvénient, mais même un avantage pour la WLB, alors que la **situation des travailleurs qui ne télétravaillent pas s'est nettement détériorée depuis 2020** dans ce domaine.

YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
ÉLECTIONS SOCIALES - MARS 2024

# « WORK / NON-WORK CONFLICT » ET BIEN-ÊTRE



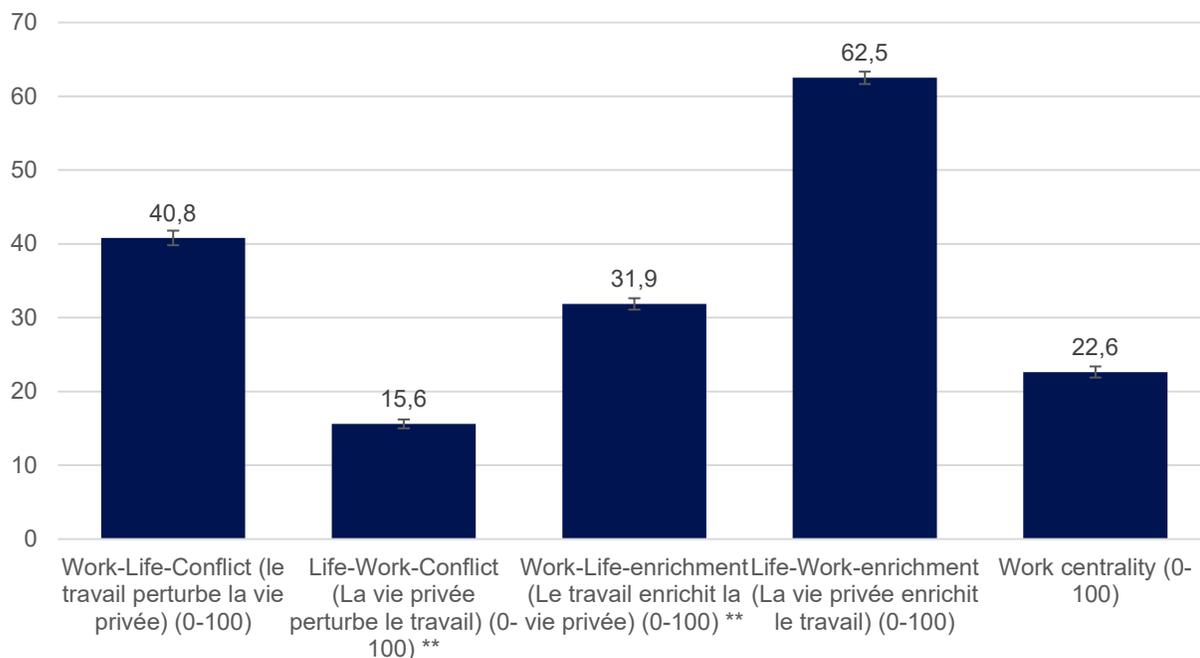
27 février 2024



UNIVERSITY OF LUXEMBOURG  
Integrative Research Unit on Social  
and Individual Development (INSIDE)



Work / non-work conflict



- **Work-Life Conflict: l'interférence du travail avec la vie personnelle.** Par exemple, le travail peut rendre difficile la gestion du temps pour la vie personnelle quand les travailleurs doivent réaliser leurs objectifs quotidiens non atteints en faisant des heures excédentaires. Ainsi, les travailleurs peuvent être amenés à consacrer plus de temps à leur travail qu'à leur vie personnelle.
- **Life-Work Conflict: l'interférence de la vie personnelle avec le travail.** Par exemple, lorsque des individus ont des problèmes dans leur vie personnelle, cela peut interférer avec leurs performances au travail. Les employés qui ont des problèmes personnels non résolus avec leur famille peuvent être moins enthousiastes lorsqu'ils travaillent et cela les empêchera de faire leur travail et d'atteindre leurs objectifs.
- **Work-Life Enrichment: l'amélioration de la vie personnelle par le travail.** Les compétences acquises par les individus au travail leur permettent de les utiliser dans la vie de tous les jours. Par exemple, la formation en couture ou en menuiserie obtenue par les travailleurs de l'entreprise, peut être utilisée dans la vie personnelle des employés. (un peu l'idée des compétences transversales acquises au travail)
- **Life-Work Enrichment: l'amélioration du travail par la vie personnelle.** Par exemple, lorsque les individus se sentent heureux dans leur vie, leur personnalité est remplie de plaisir. Cela peut donc améliorer leur humeur au travail. Lorsque les travailleurs sont de bonne humeur en raison de leur vie personnelle (famille), ils sont plus enthousiastes dans l'accomplissement de leur travail.
- **Work Centrality: la centralité du travail** est l'importance que l'individu accorde au travail par rapport à d'autres sphères de la vie, telles que les loisirs, la famille et la religion. Si le score pour work centrality est élevé cela veut dire que le travail est plus important que la vie privée et qu'il est la principale source de satisfaction.
- → Life-Work Enrichment est de loin le plus fréquent chez les travailleurs puisque le score sur l'échelle montre de loin le score le plus élevé (62,5).

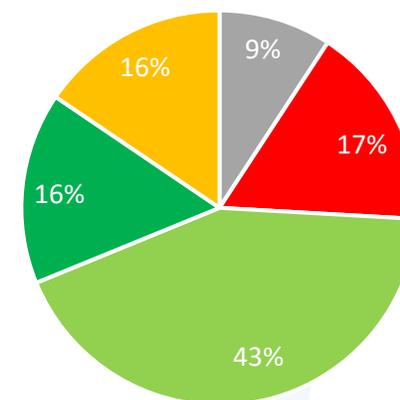
RELATIONS ENTRE LES DIMENSIONS  
DE « WORK / NON-WORK CONFLICT » ET  
DE « WORK CENTRALITY » ET LE BIEN-ÊTRE

- **Work-Life Conflict: l'interférence du travail avec la vie personnelle.**  
L'interférence entre le travail et la vie privée augmente le plus le sentiment de conflit entre la vie privée et la vie professionnelle (corrélation de ,738), suivi d'un sentiment de burnout ( $r=,513$ ) et d'une influence négative sur le bien-être général ( $r= -,421$ ). Mais la satisfaction et la motivation au travail diminuent aussi fortement et l'évaluation des problèmes de santé généraux augmente.
  - **Life-Work Conflict: l'interférence de la vie personnelle avec le travail.** Montre des corrélations basses avec work-life conflict ( $r= ,204$ ), problèmes de santé ( $r= ,141$ ), et burnout ( $r= ,184$ ), et des corrélations négatives basses avec le bien-être général ( $r= ,164$ ) et presque nulles avec la satisfaction au travail ( $r= ,047$ ) et la motivation au travail ( $r= ,099$ ).
  - **Work-Life Enrichment: l'amélioration de la vie personnelle par le travail.** La satisfaction et la motivation au travail ainsi que le bien-être général augmentent le plus fortement lorsque la vie privée est améliorée par le travail. Le burnout, les conflits entre vie professionnelle et vie privée et les problèmes de santé y sont également beaucoup plus rares.
  - **Life-Work Enrichment: l'amélioration du travail par la vie personnelle.** L'amélioration du travail par la vie privée est vécue positivement, mais moindre que l'amélioration de la vie personnelle par le travail.
  - **Work Centrality: la centralité du travail**  
Attribuer plus d'importance au travail qu'à la vie privée a une influence modérément positive sur la satisfaction et la motivation au travail, mais pas une grande influence sur les autres dimensions comme le bien-être général, le risque de burnout ou les problèmes de santé.
- **L'impact de l'ingérence du travail dans la vie privée sur les dimensions du bien-être est beaucoup plus important et négatif que l'ingérence de la vie privée dans le travail (bien que significatif).**
- **L'amélioration de la vie privée par le travail est un vecteur très positif pour le bien-être et la motivation.**

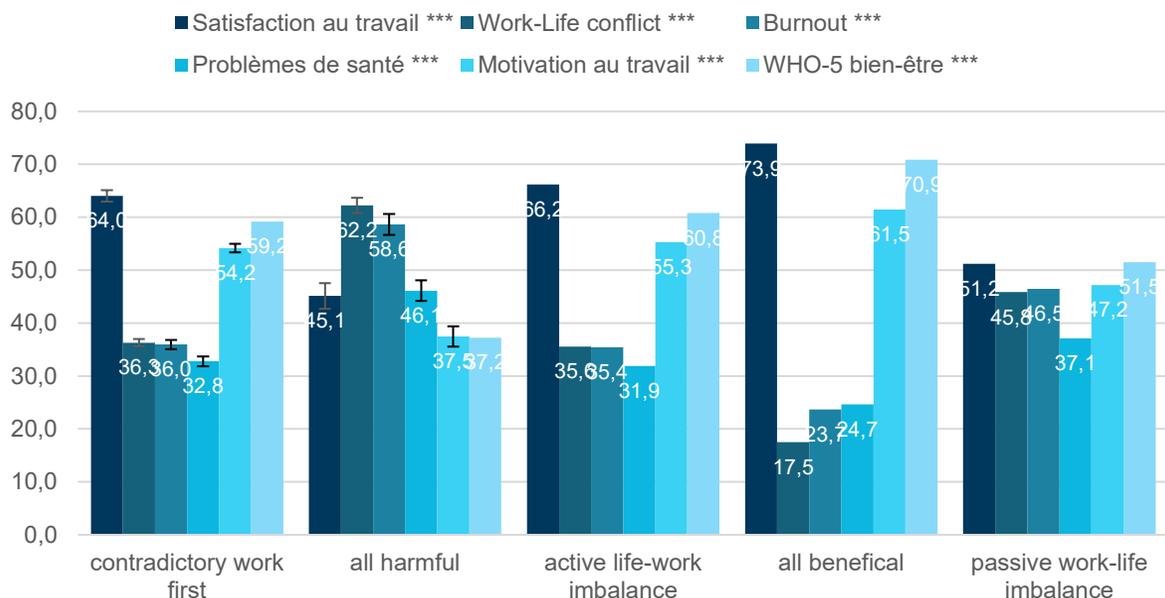
type	Constellation WLC – LWC – WLE - LWE
<b>All beneficial (16%)</b>	conflits très faibles dans les deux sens, enrichissement très élevé dans les deux sens
<b>Active life-work imbalance (43%)</b>	Interférence élevée de la vie privée avec le travail, Enrichissement élevé dans les deux sens
<b>Contradictory work first (9%)</b>	Ingérence faible du travail dans la vie privée, ingérence forte de la vie privée dans le travail, enrichissement élevé de la vie privée par le travail, faible enrichissement du travail par la vie privée
<b>Passive work-life imbalance (16%)</b>	Interférence élevée du travail avec la vie privée, Faible interférence du privée dans le travail, Faible enrichissement dans les deux sens
<b>All harmful (17%)</b>	Conflits très élevés dans les deux sens, Enrichissement très faible dans les deux sens

Work-life Typologie

- contradictory work first
- all harmful
- active life-work imbalance
- all beneficial
- passive work-life imbalance



Work-life Typologie et bien-être

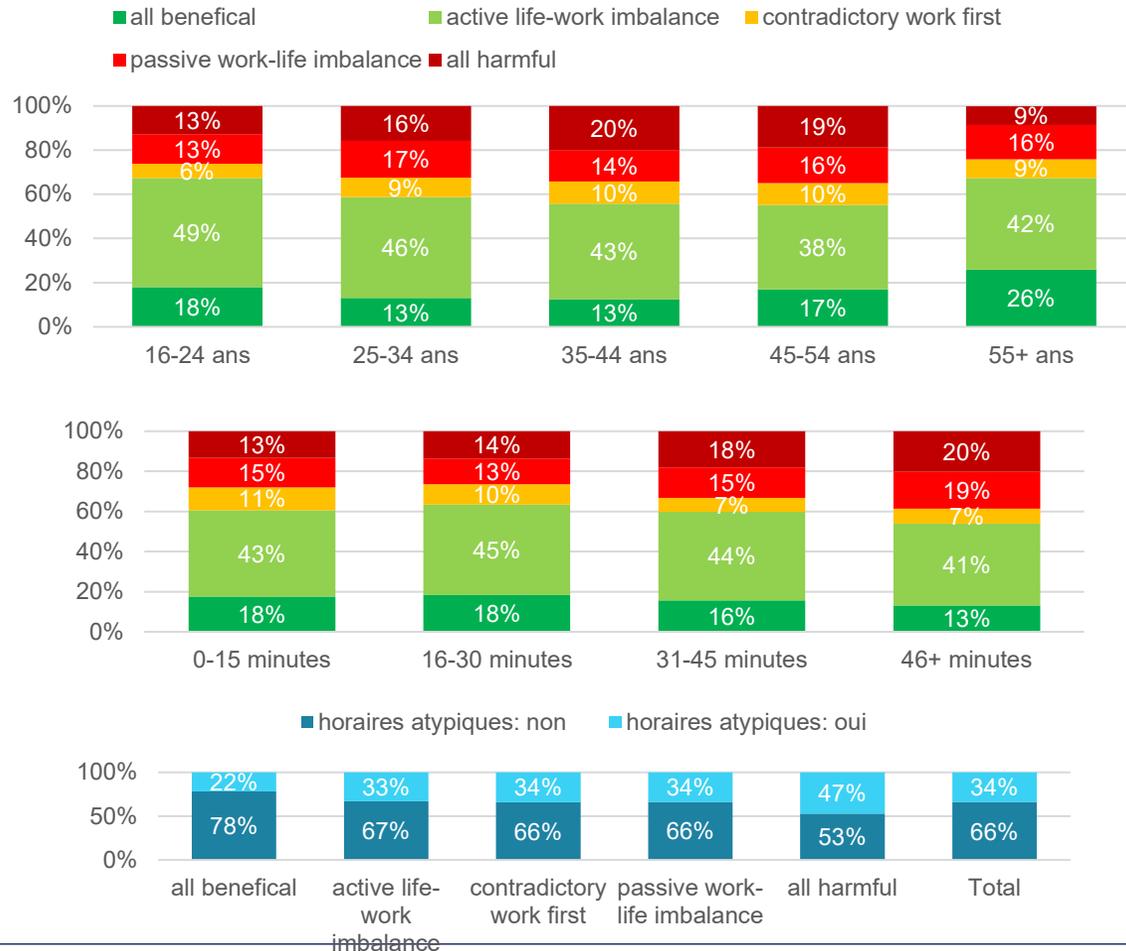


- Le profil "**all beneficial**" a montré la satisfaction au travail la plus élevée (73,9 sur 100), la motivation au travail la plus élevée (61,5 sur 100), le bien-être général le plus élevé (70,9 sur 100), le conflit travail-vie privée le moins important (17,5 sur 100), le burnout le moins important (23,7) et les problèmes de santé les moins importants (24,7 sur 100).
- Le type "**active work-life imbalance**" arrive en deuxième position avec le deuxième score le plus élevé pour la satisfaction au travail (66,2 sur 100), la motivation au travail (55,3 sur 100) et le bien-être général (60,8 sur 100) et le deuxième score le plus bas pour le conflit entre vie professionnelle et vie privée, mais deux fois plus élevé que celui du profil précédent (35,6 sur 100), le burnout 50% plus élevé que celui du profil précédent (35,4) et les problèmes de santé physique également 50% plus élevé que celui du profil précédent (31,9).
- Le profil "**contradictory work first**" se situe au milieu des cinq profils, les valeurs pour les dimensions de bien-être se situant toutes dans la moyenne.
- Le profil qui nuit le plus au bien-être est "**all harmful**" : satisfaction au travail 45,1 sur 100, motivation au travail 37,5 sur 100, bien-être général 37,2 sur 100, conflit travail-vie privée 62,2 sur 100, burnout 58,6 sur 100 et problèmes de santé 46,1 sur 100.
- Un profil relativement négatif est également celui nommé "**passive work-life imbalance**", avec les deuxièmes valeurs les plus basses pour la satisfaction au travail (51,2), la motivation au travail (47,2) et le bien-être général (51,2), et les deuxièmes valeurs les plus basses pour le conflit entre vie professionnelle et vie privée (45,8), le burnout (46,5) et les problèmes de santé (37,1).

→ Même des conflits entre sphères de vie avec enrichissement d'une sphère sur l'autre présentent un risque pour le bien-être.

# QUELS PROFILS D'INTERACTION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE DE TRAVAIL CHEZ QUELS GROUPES DE TRAVAILLEURS?

## Work-life Typologie



- Les 55+ sont en général moins concernés par les problèmes de conflits entre vie privée et vie de travail que les autres catégories d'âge. Les **25-54 ans** le sont plus souvent (« rush hour of life »)
- **Au-delà de 30 minutes de trajet** le profil "all harmful" est plus fréquent et le profil "all beneficial" l'est moins. Il semble que 30 minutes de trajet sont acceptables mais au-delà l'impact sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelles augmente nettement.
- Si dans l'échantillon 34% ont des **horaires de travail atypiques**, elles ne sont que 22% dans le profil "all beneficial", contre près de la moitié dans le profil "all harmful" (47%). Les horaires atypiques sont donc clairement un obstacle pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- La part des « all beneficial » est la plus élevée dans « administration publique, défense, enseignement » (23%). En cumulant les deux profils négatifs (« all harmful » et « passive work-life imbalance »), les parts sont les plus importantes dans « **santé humaine et action sociale** » (36%), « **commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants** » (35%) et « **autres activités de services** » (33%).

YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
ÉLECTIONS SOCIALES - MARS 2024

# QUELLE EMPRISE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LE TEMPS HORS TRAVAIL?



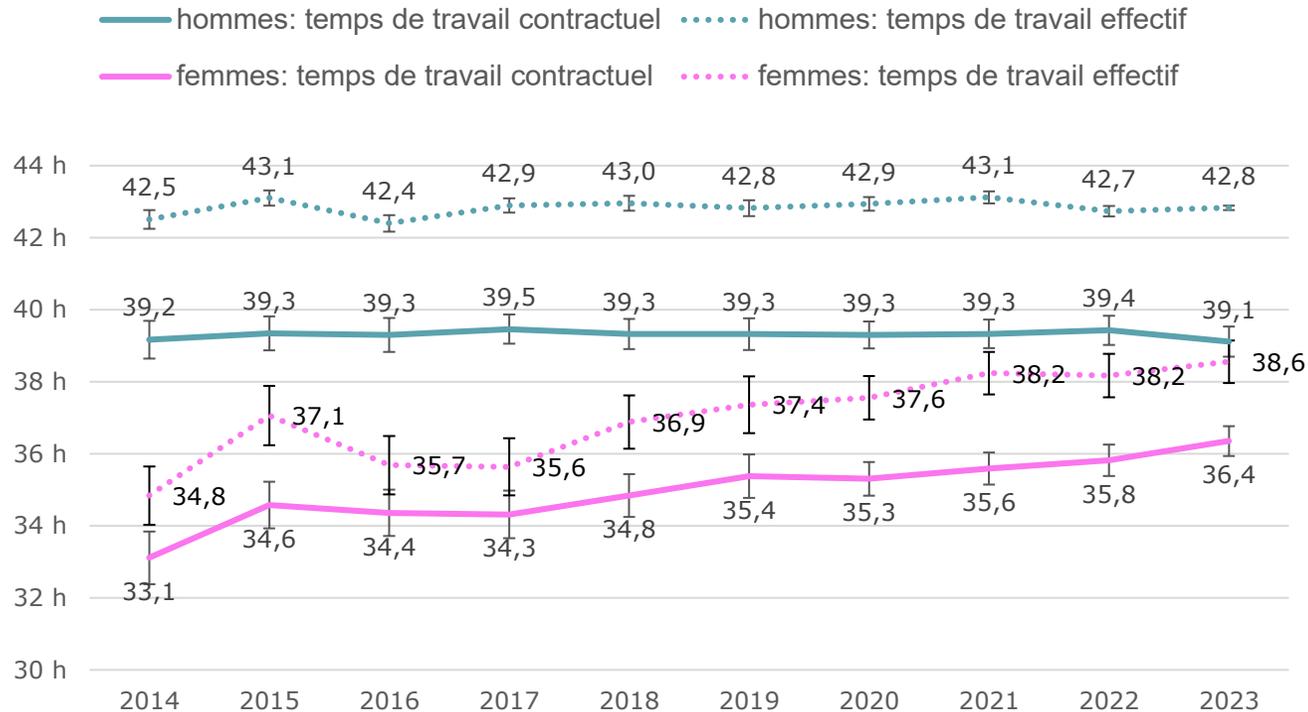
27 février 2024



UNIVERSITY OF LUXEMBOURG  
Integrative Research Unit on Social  
and Individual Development (INSIDE)

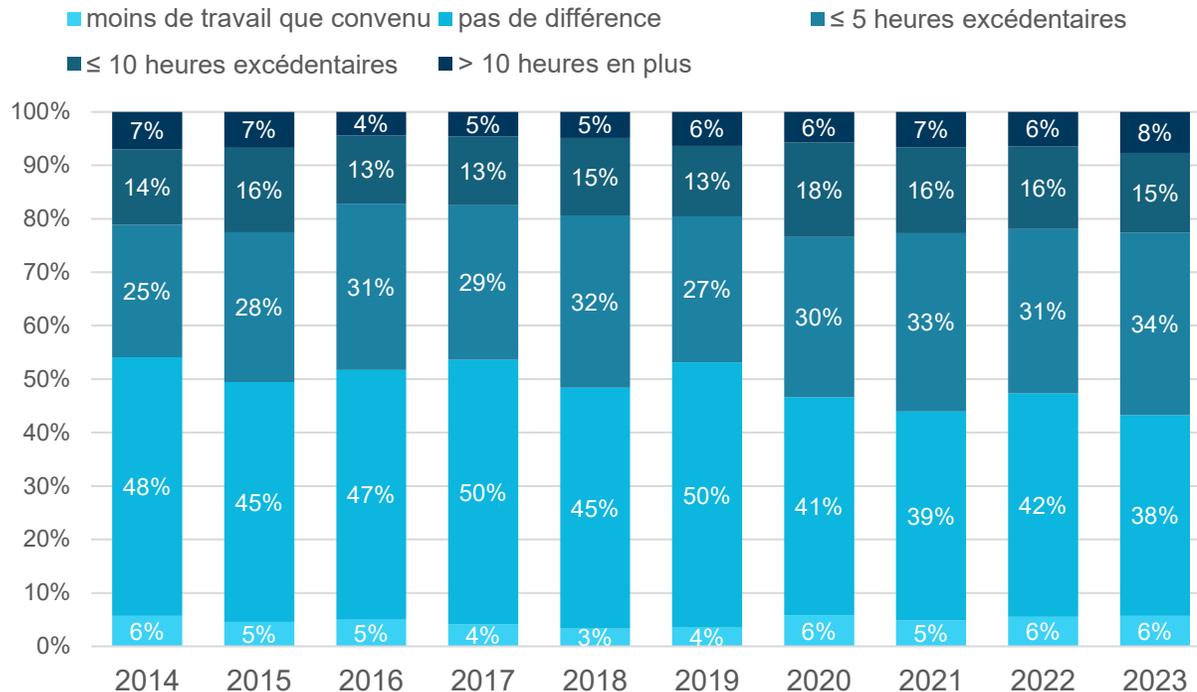


## l'évolution du temps de travail convenu et effectif selon le genre (en heures, 2014-2023)



- Globalement, **le temps de travail hebdomadaire convenu moyen a progressivement augmenté** depuis 2014, avec une tendance à la hausse depuis 2018.
- Cette augmentation est **due aux femmes**, puisque chez les hommes le temps de travail contractuel reste stable au fil des ans (entre 39,1 et 39,5 heures), mais chez les femmes, le temps de travail convenu passe de 33,1 heures à 36,4 heures.
  - L'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein
  - L'augmentation de la durée hebdomadaire du travail des femmes travaillant à temps partiel.
- Il y a **écart entre le temps de travail hebdomadaire contractuel et le temps de travail hebdomadaire effectif: 3,3 h en moyenne** (3,8 pour les hommes et 2,6 pour les femmes)
- Surtout chez les femmes l'écart est devenu plus grand, passant de 1,3 heure excédentaire en 2017 à 2,6 heures en 2023.

évolution des heures excédentaires (différence entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif)

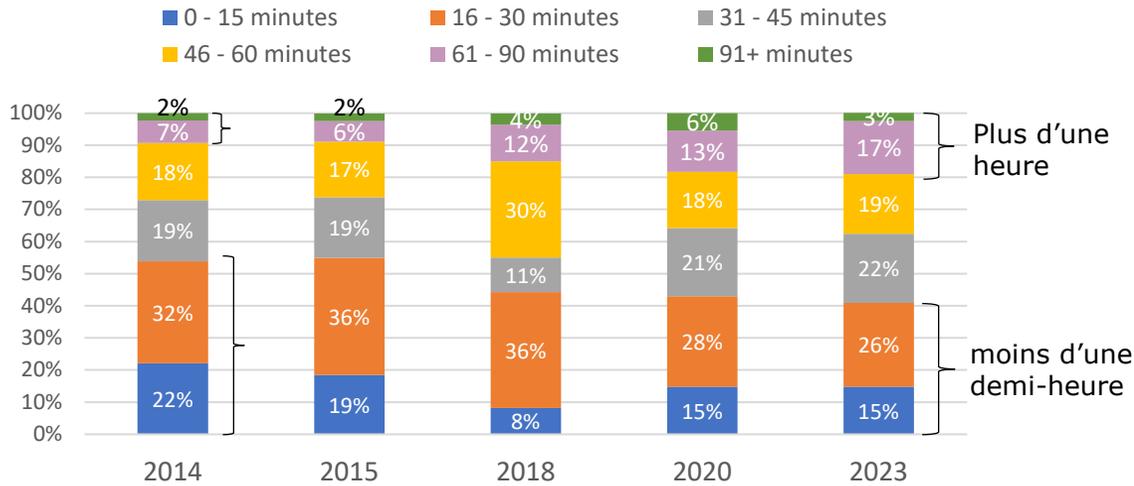


- La **proportion de travailleurs ne constatant pas de différence entre le temps de travail convenu et le temps de travail réel baisse** significativement depuis 2020 (avec un pic de 50%) pour atteindre son minimum de **38%** en 2023.

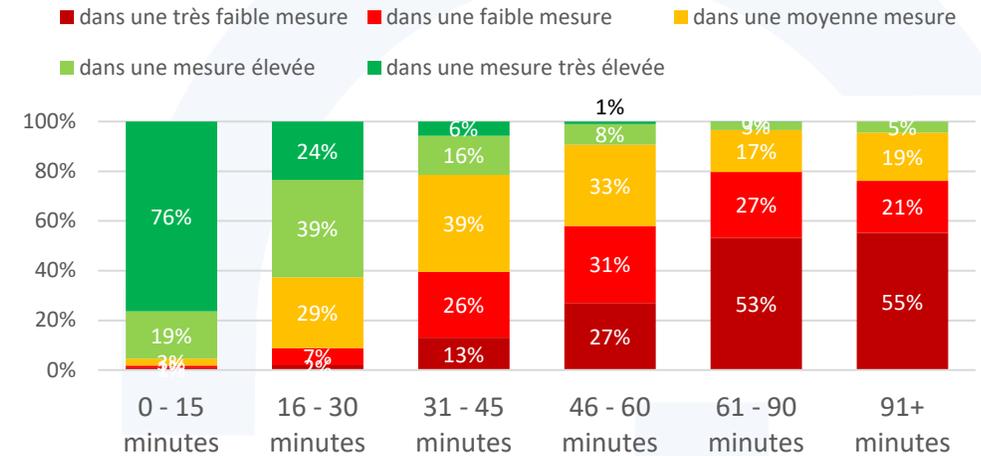
→ Depuis 2020, la proportion de personnes qui travaillent réellement le temps qu'elles devraient travailler a donc diminué.

- En 2023 davantage de personnes (**34%**) que les autres années ont déclaré travailler **jusqu'à 5 heures de trop**.
- La proportion de personnes effectuant **entre 5 et jusqu'à 10 heures excédentaires** est passée de 13 % en 2019 à **15%** en 2023.
- La part de ceux qui travaillent **10 heures ou plus par semaine** a aussi augmenté depuis 2022 (6%) pour atteindre désormais **8%** (en 2023).
- Seulement entre 3% et 6% selon les années de mesure travaillent moins d'heures que prévu.

Durée du trajet jusqu'au travail (en minutes)



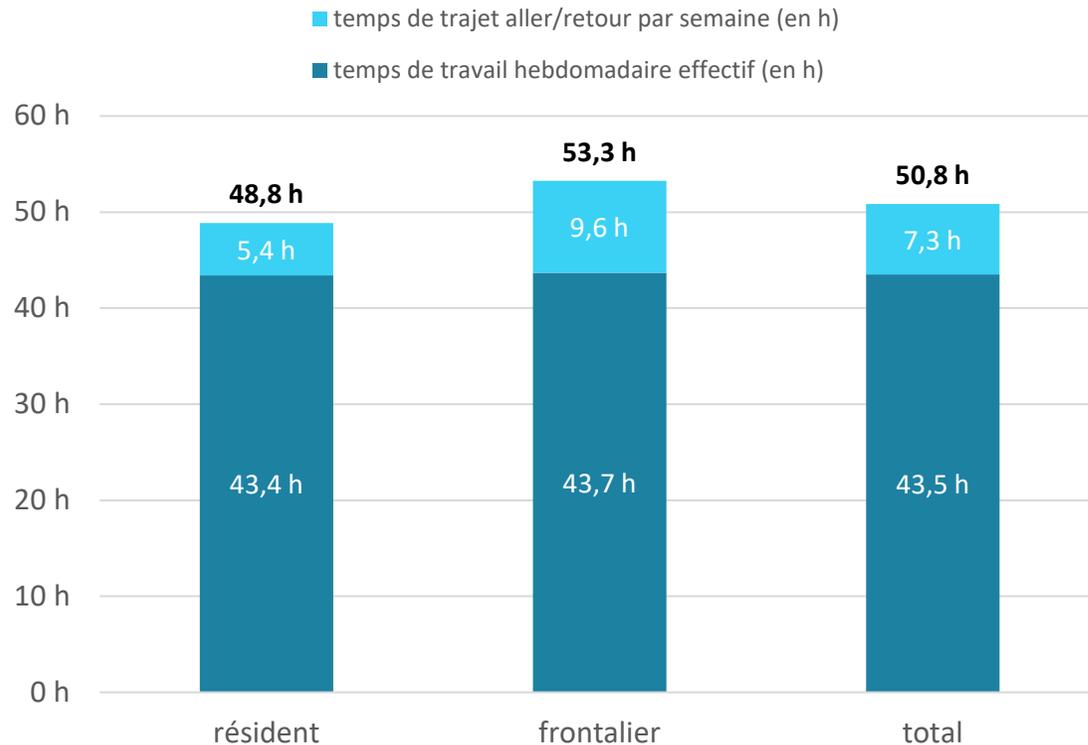
Satisfaction concernant le temps de trajet pour se rendre au travail



- La **durée moyenne du trajet** est de **44 minutes** en 2023.
- **L'écart entre résidents (32 min) et frontaliers (57,6 min) a beaucoup augmenté ces dernières années en défaveur des frontaliers** avec un pic en 2020 (+28 min).
- En 2014, 56% des personnes se rendaient au travail **en moins d'une demi-heure** et en 2023, elles ne sont plus que **38%**.
- Depuis 2018 la part de ceux qui mettent **plus d'une heure pour se rendre au travail** a augmenté (de 16% en 2018 à **20%** en 2023), dont la plupart mettent **entre 61 et 90 minutes (17%)** et 3% plus d'une heure et demie.
- **Au-delà de 46 minutes de temps de trajet, l'ambiance bascule et la majorité (58%) est insatisfaite** de la situation, à partir de 61 minutes ce sont 80% d'insatisfaits.

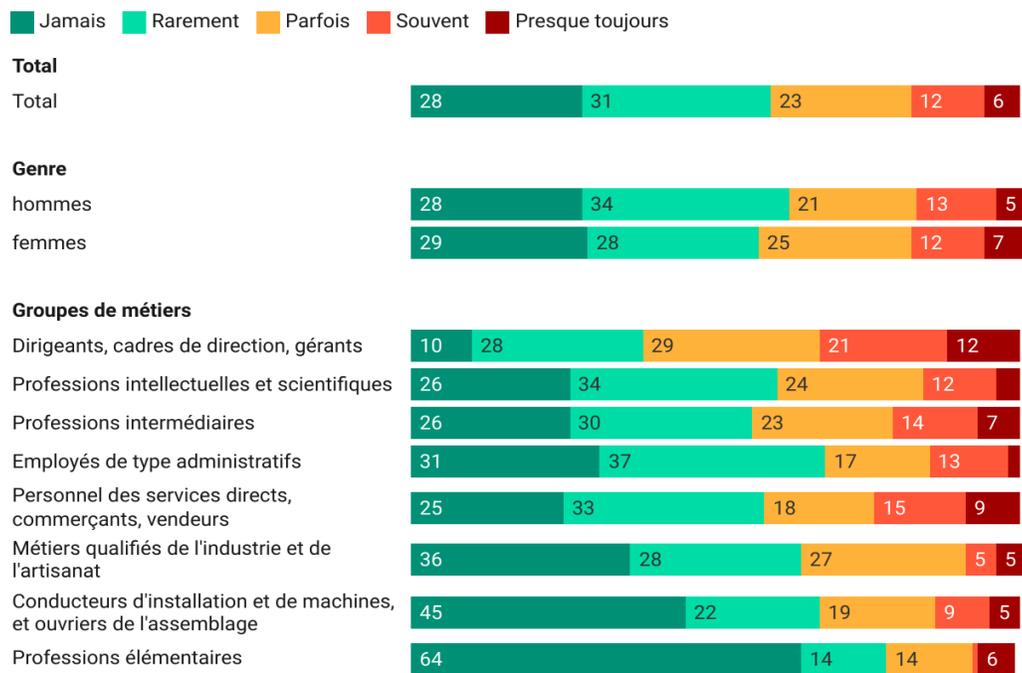
### Temps contraint hebdomadaire (en heures)

Le temps contraint pour des raisons professionnelles comprend les heures de travail et celles de trajet aller-retour. Les données QoW fournissent le temps de travail hebdomadaire et le nombre de jours travaillés. La durée de la pause-déjeuner est inconnue. L'hypothèse présentée ci-dessous part du temps de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps complet, auquel est ajouté le temps de trajet moyen entre domicile et travail, aller-retour et multiplié par 5. (n= 2191 pour 2023)

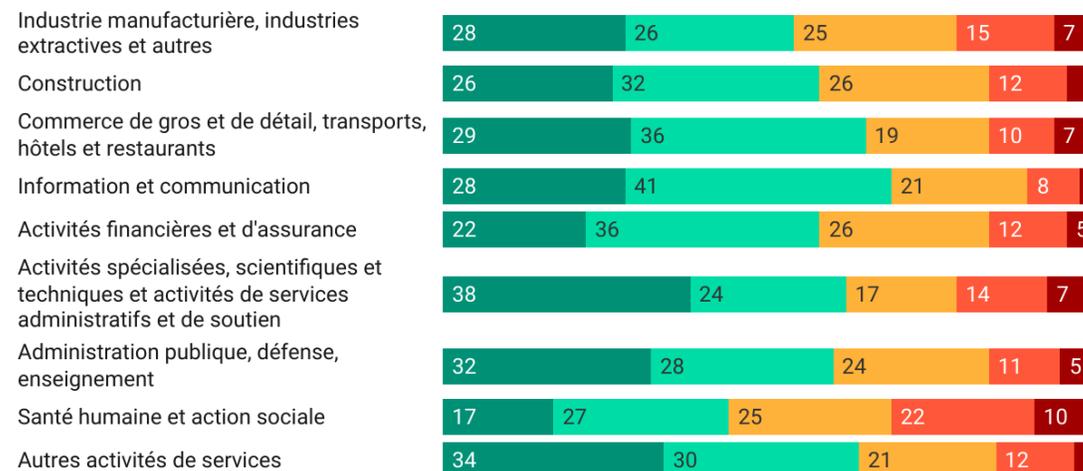


- Si l'on additionne le temps de trajet et le temps de travail réel, on arrive **en moyenne à 50,8 heures par semaine** que les travailleurs investissent pour des raisons professionnelles.
- Sous l'hypothèse de cette analyse, les **frontaliers** ont, en moyenne, un temps contraint (**53,3h**) plus élevé de 4 h 30 min que celui des **résidents (48,8h)**.
- résultant d'un double effet : en moyenne hebdomadaire, ils effectuent 18 min de travail et 4 h 12 min de trajet de plus.

# EN OUTRE, IL ARRIVE SOUVENT QUE LES PAUSES SONT INTERROMPUES OU RACCOURCIES...



## Secteurs d'activité



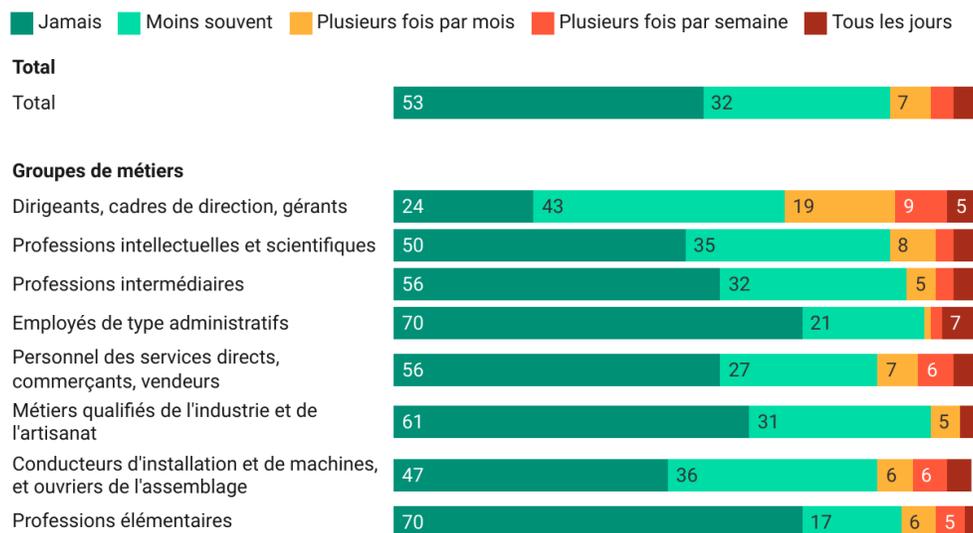
## Horaires atypiques ou non



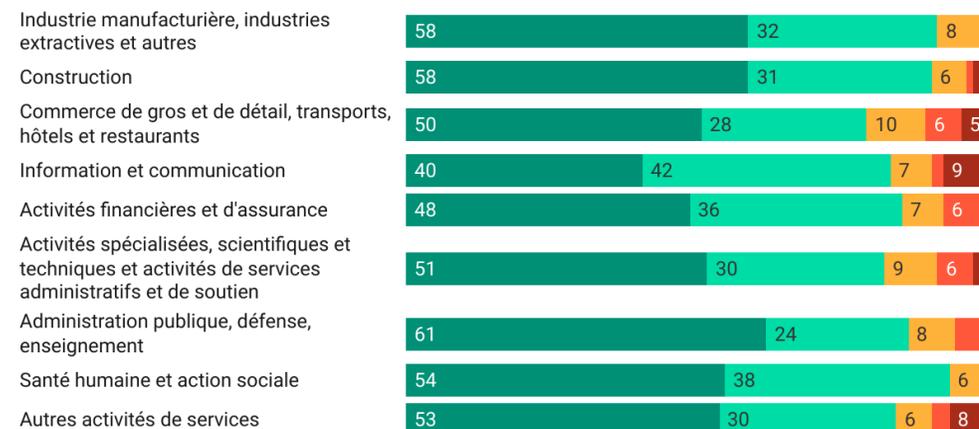
Chart: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2023 • Created with Datawrapper

- **18% en sont souvent ou presque toujours concernés, et 23% parfois.**
- ☹ les dirigeants et cadres (33%), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (25%), les professions intermédiaires (21%).
- ☹ le secteur « santé humaine et action sociale » (32%), l'industrie (22%) et le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services » (21%).
- **Les horaires atypiques sont plus concernés par le non respect des pauses (26%).**

## Moins de 11 heures de repos entre deux jours de travail (en %)



## Secteurs d'activités



## Horaires atypiques ou non



Graphique: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2023 • Créé avec Datawrapper

- **Au total, 8% sont chaque jour ou plusieurs fois par semaine concernés, et 7% plusieurs fois par mois → = 15%**
- ☹ les dirigeants, cadres de direction, gérants (33%), les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers du montage (18%), les employés des services directs, les commerciaux et les vendeurs (17%),
- ☹ le commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (21%), les activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (18%), information et communication (17%),
- **Ici encore une fois, les travailleurs avec des horaires atypiques sont défavorisés: 1 sur 4 (25%) est concerné comparé à 10% dans le groupe sans horaires atypiques.**

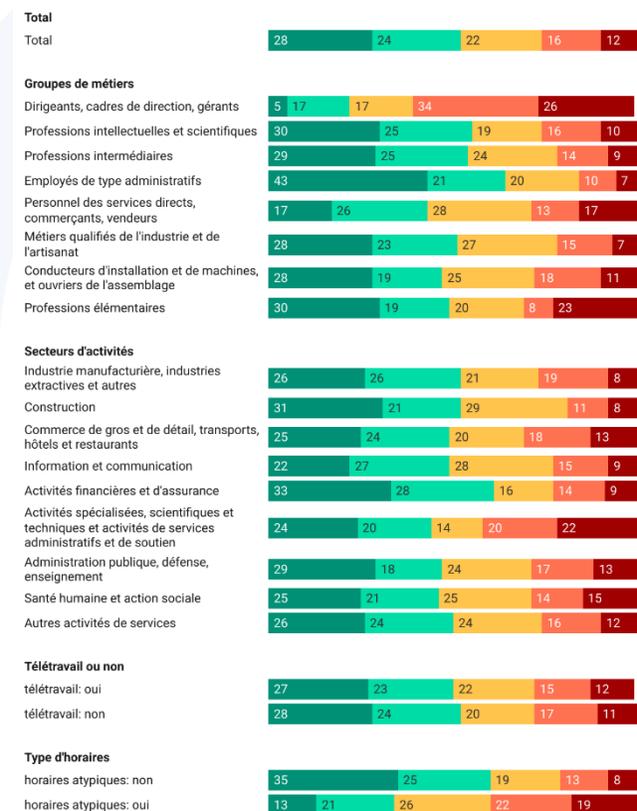
## Attente d'être joignable même en dehors des heures de travail



- **de 19 % en 2021 à 28 % en 2023.** Les moyennement concernés sont passés de 19 % à 22 %.
- ☹️ 60% des dirigeants et cadres en sont (très) fortement touchés et 17% moyennement, les professions élémentaires à 31% et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs avec 30% de fortement concernés.
- 😊 les employés de type administratifs (17%), les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (22%) et les professions intermédiaires (23%).
- ☹️ Le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (42%) devant le « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (31%) et l' « administration publique, défense, enseignement » (30%).
- 😊 la construction, avec 19% des personnes interrogées.
- Pas de différences significatives entre télétravailleurs et non-télétravailleurs.**
- Les horaires atypiques (41%) sont plus souvent concernés par cette attente que les autres (21%).**

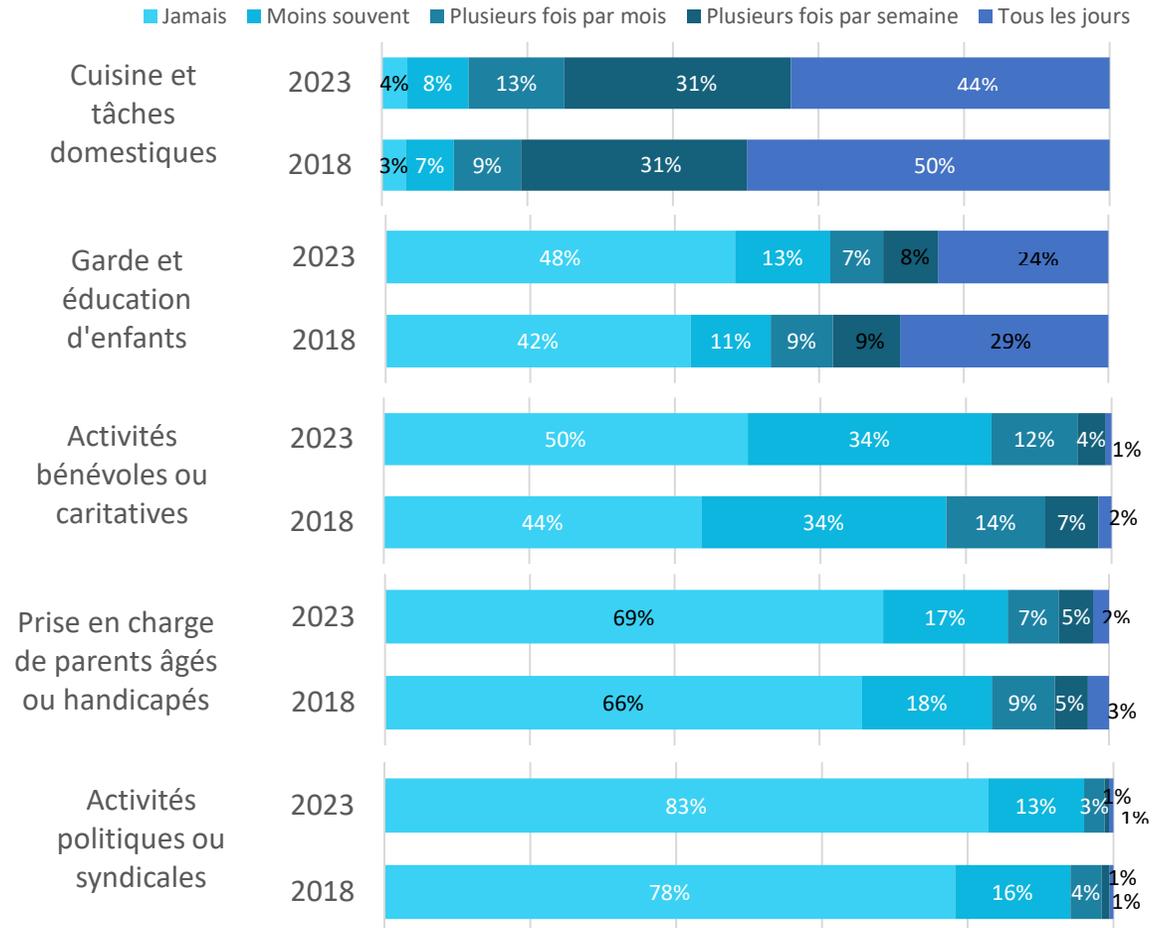
## Attente d'être joignable même en dehors des heures de travail (en %)

■ dans une très faible mesure ■ dans une faible mesure ■ dans une moyenne mesure ■ dans une forte mesure ■ dans une très forte mesure



Graphique: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2023 • Créé avec Datawrapper

# ... CE QUI LAISSE MOINS DE TEMPS À CONSACRER À DES ACTIVITÉS DE « CARE »



- Comparé à 2018, la fréquence des activités de « care » à côté du travail diminue.
- Les activités les plus souvent faites quotidiennement ou plusieurs fois par semaine sont « cuisine et tâches domestiques » (75% par rapport à 81% en 2018) et « garde et éducation des enfants et petits-enfants » (32% par rapport à 38% en 2018).
- Les femmes font moins souvent des activités bénévoles et caritatives, ainsi que des activités bénévoles politiques ou syndicales, mais elles sont plus nombreuses à s'occuper d'enfants quotidiennement (28% contre 21%) alors que les hommes assument cette tâche plus souvent plusieurs fois par semaine (10% contre 5%) ou par mois (9% contre 5%). En ce qui concerne les tâches ménagères et la préparation des repas, ce sont de loin plus souvent les femmes (60%) qui s'en occupent quotidiennement que les hommes (32%) qui eux les effectuent plus souvent plusieurs fois par semaine (34% contre 27%) ou par mois (18% contre 7%).
- La durée du trajet joue également un rôle puisque ce sont les travailleurs qui font plus de 30 minutes de trajet pour un aller simple, s'engagent nettement moins souvent dans des activités bénévoles, caritatives, voire politiques et syndicales, et s'occupent aussi moins souvent de préparer les repas ou de faire le ménage.

YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
ÉLECTIONS SOCIALES - MARS 2024

# LES ENJEUX D'UNE MEILLEURE WORK-LIFE BALANCE



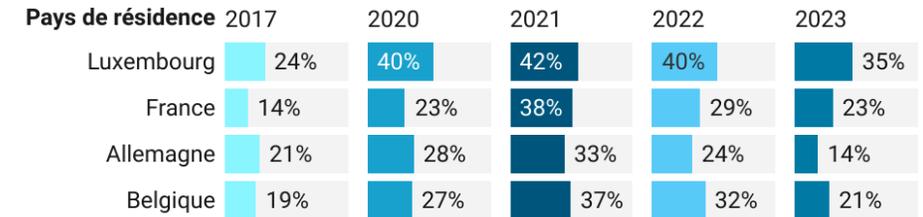
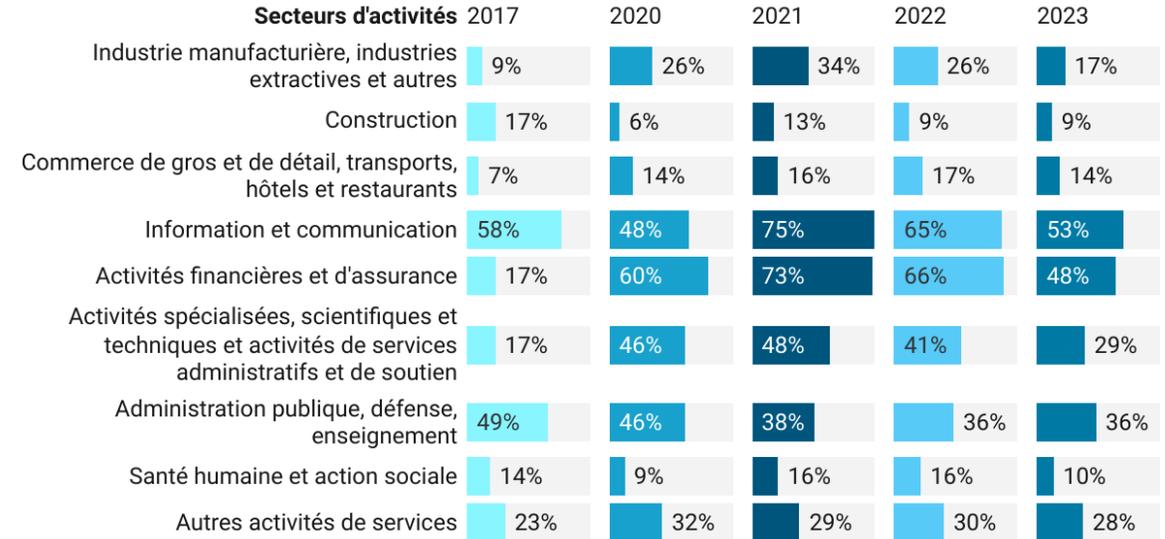
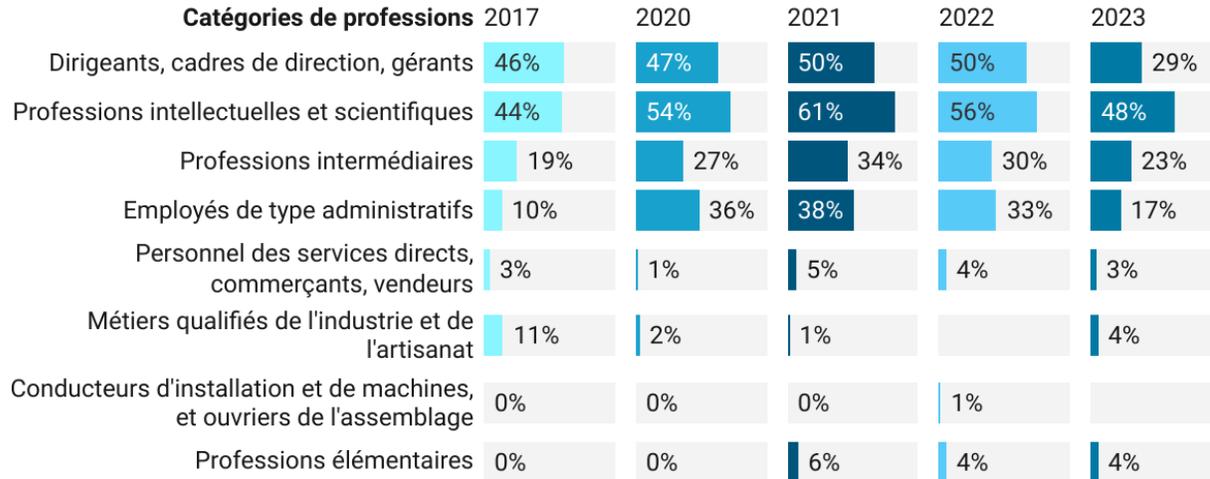
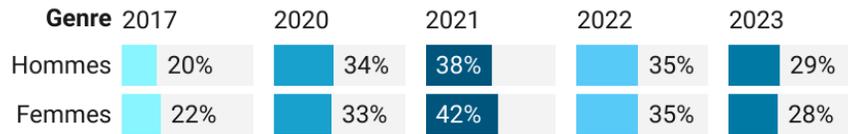
27 février 2024



UNIVERSITY OF LUXEMBOURG  
Integrative Research Unit on Social  
and Individual Development (INSIDE)

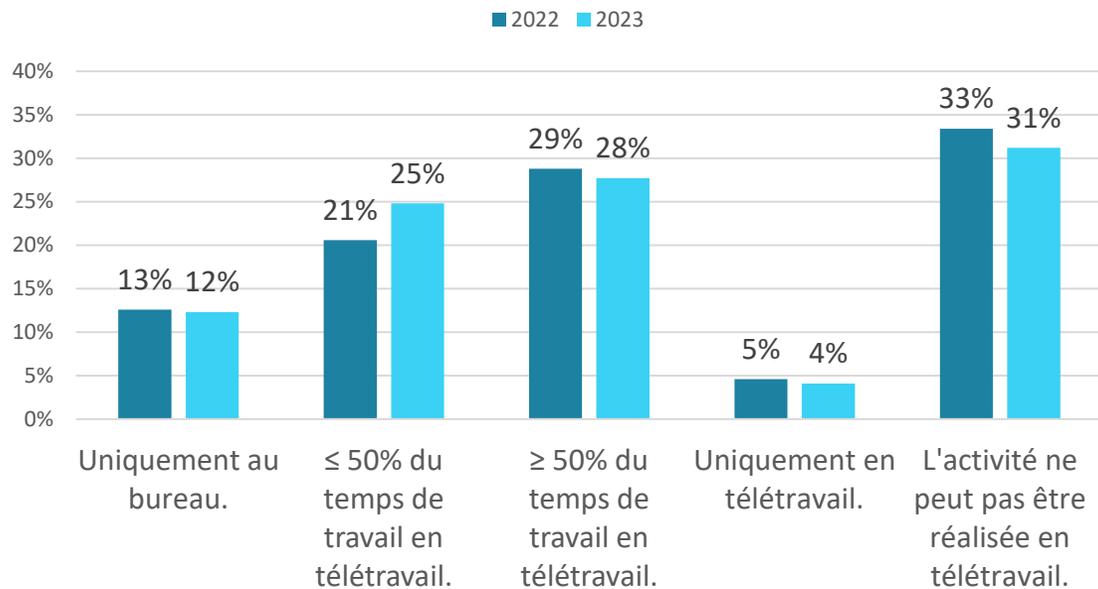


## recours au travail à domicile (comparaison 2017 à 2023)



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2017, 2020, 2021, 2022, 2023 • Créé avec Datawrapper

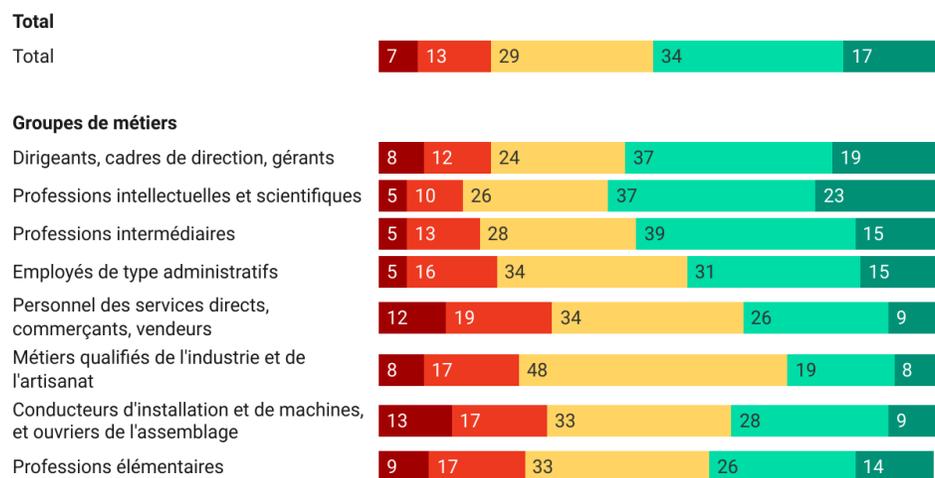
## Lieu de travail souhaité et temps passé en télétravail



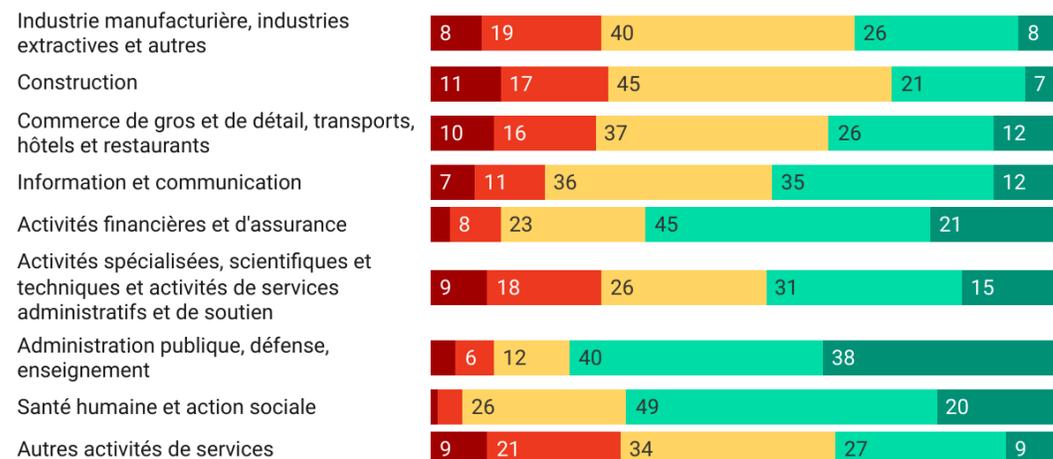
- En comparant 2023 à 2022 on ne constate pas de différences significatives. Les souhaits n'ont donc pas évolué.
  - 53% des travailleurs sont favorables au travail hybride (25% moins que la moitié de la semaine et 28% plus que la moitié de la semaine)
  - Un tiers (32%) des personnes interrogées souhaitent travailler pour plus de la moitié de leur temps de travail ou même complètement de chez eux.
  - Pour 31% le travail n'est pas faisable à domicile.
  - Les plus favorables: 25-44 ans, les frontaliers belges et allemands, les professions intellectuelles et scientifiques, les salariés des secteurs « information et communication » et « activités financières et d'assurance »
- La majorité, toutes professions confondues (57%), souhaite faire du télétravail chaque semaine. Le TT est perçu comme avantage pour la réduction des déplacements, pour plus d'autonomie dans l'organisation du travail, pour fuir les bureaux « open space » etc.

## Niveaux de satisfaction avec le nombre de jours de congé (en %)

■ très peu satisfait 
 ■ peu satisfait 
 ■ moyennement satisfait 
 ■ très satisfait 
 ■ très fortement satisfait



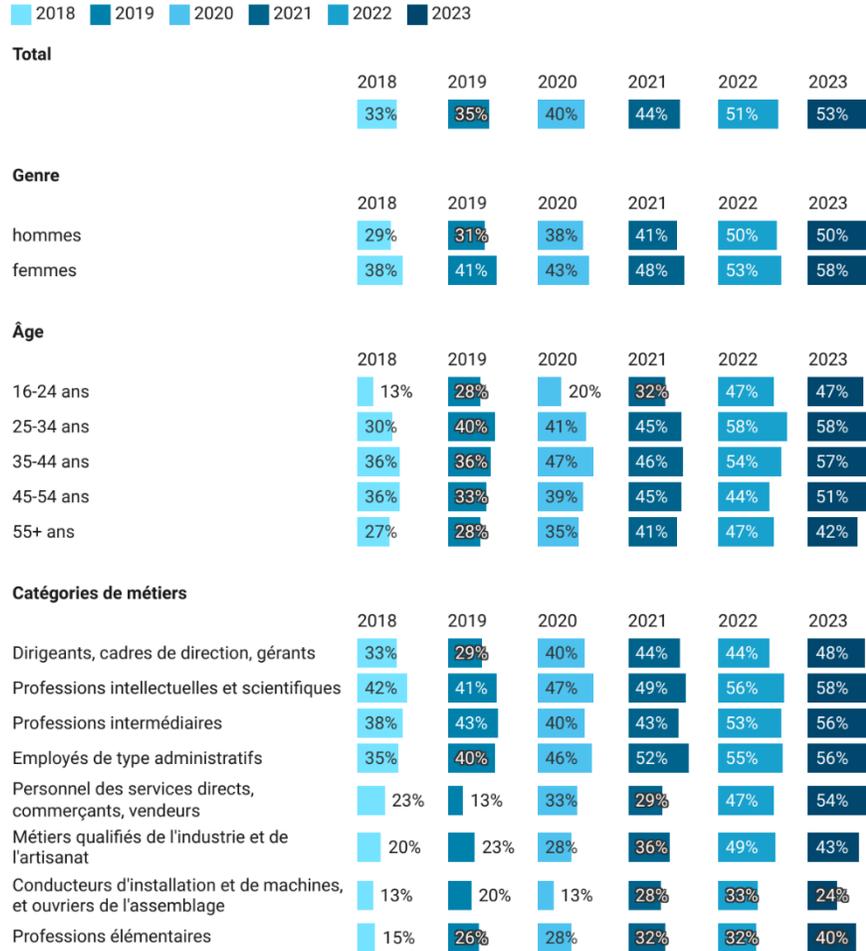
## Secteurs d'activités



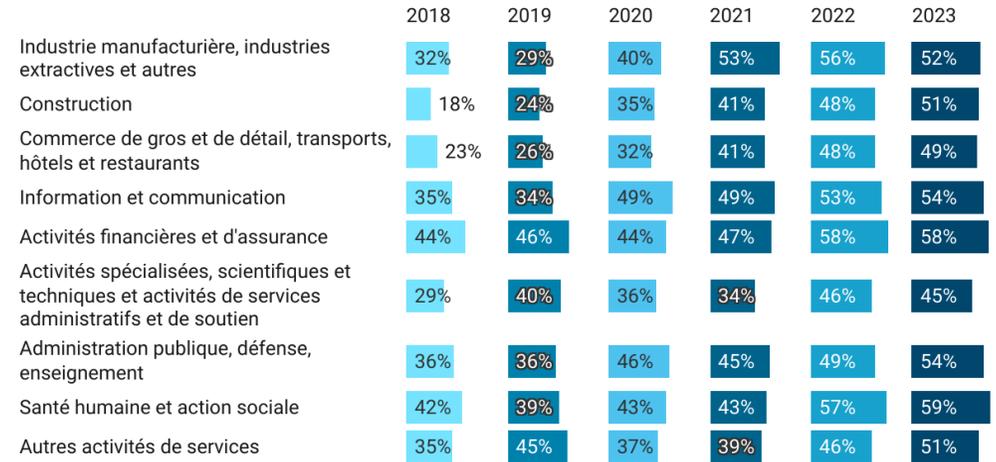
Graphique: Chambre des salariés • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2023 • Créé avec Datawrapper

- **Au total, 51% sont (très) satisfaits, 29% moyennement et 20% (très) insatisfaits.**
- ☹ le secteur « autres activités de service » (30% d'insatisfaits et 36% de satisfaits) suivi par la construction (28% d'insatisfaits et 28% de satisfaits), l'industrie (27% d'insatisfaits et 34% de satisfaits), les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (27% d'insatisfaits et 46% de satisfaits), et le « commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants » (26% d'insatisfaits et 47% de satisfaits).
- ☺ secteur « santé humaine et action sociale » (5% d'insatisfaits et 69% de satisfaits), l'administration publique, la défense et l'enseignement (10% d'insatisfaits et 78% de satisfaits) et les activités financières et d'assurance (11% d'insatisfaits et 66% de satisfaits). Dans ces trois secteurs le nombre de jours de congé est également plus élevé.

# LE SOUHAIT DE VOULOIR RÉDUIRE LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES CONTINUE D'AUGMENTER...



## Secteurs d'activités

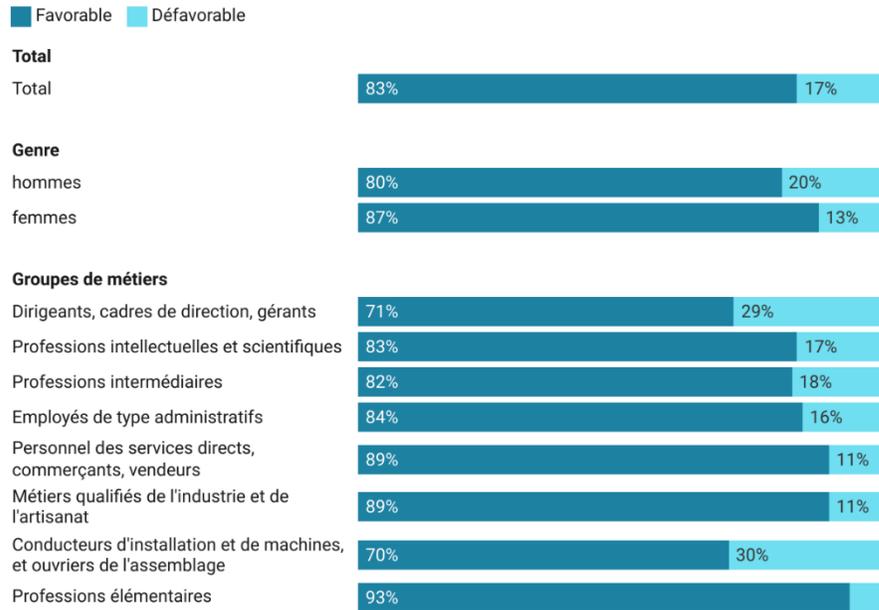


## Pays de résidence

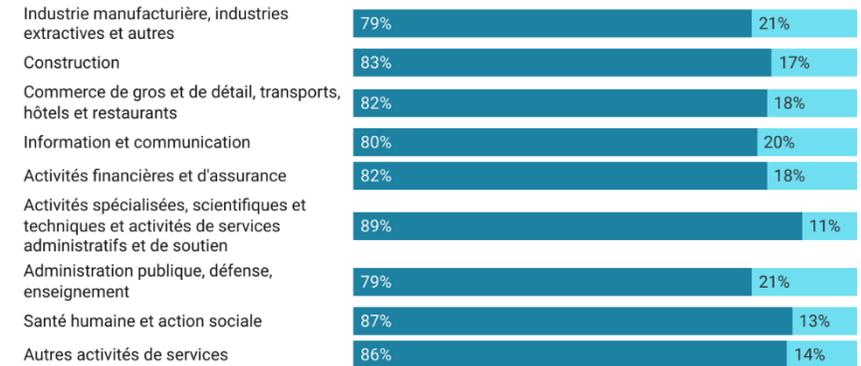


Graphique: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index 2018 - 2023 • Créé avec Datawrapper

- Surtout chez les femmes (58%), les 25-44 ans (57-58%), les professions intellectuelles et scientifiques (58%), les secteurs « santé humaine et action sociale » (59%) et « activités financières et d'assurance » (58%), et les frontaliers d'Allemagne (64%).



### Secteurs d'activités



### Classes d'âge

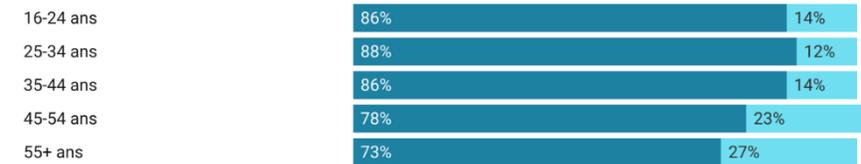
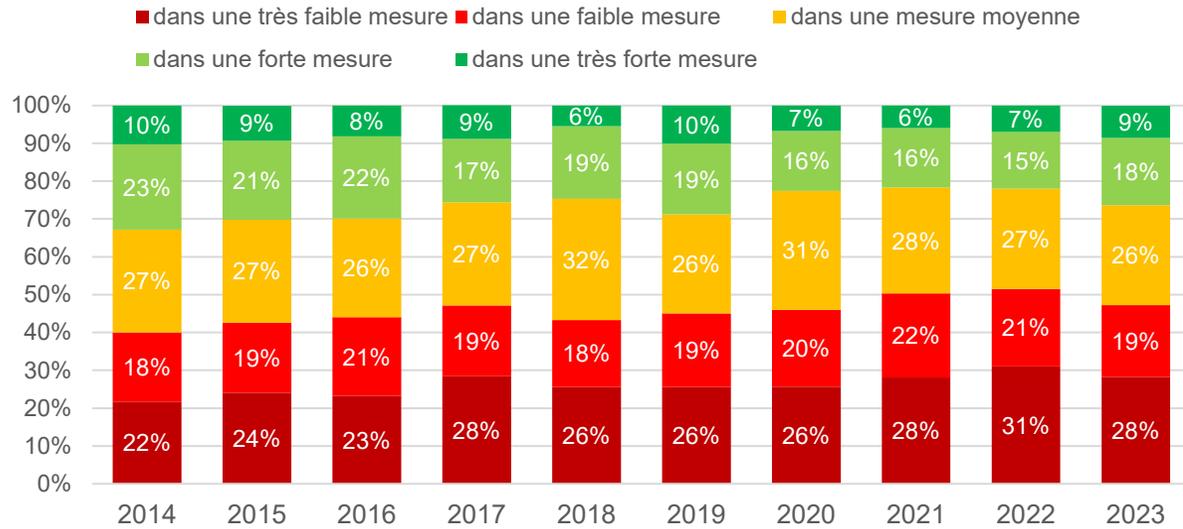


Chart: Chambre des salariés du Luxembourg • Source: Quality of Work Index Luxembourg 2023 • Created with Datawrapper

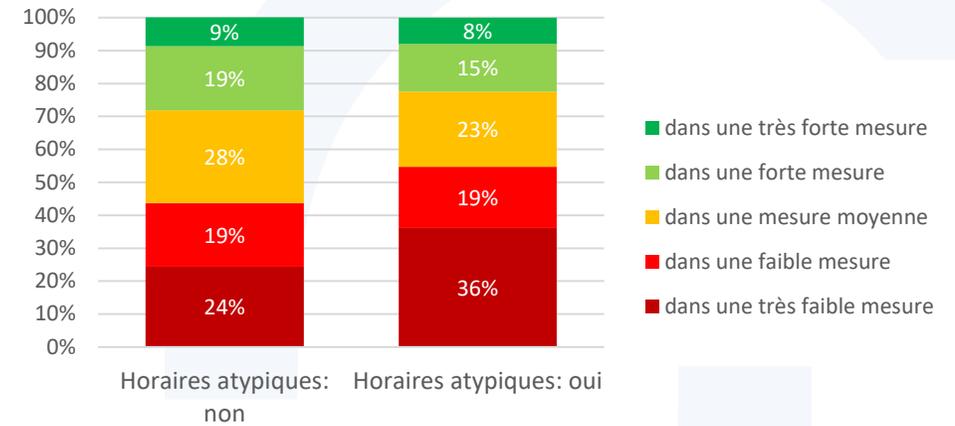
- **Au total, 83% sont pour une réduction générale du temps de travail à salaire égal, et 17% contre.**
- L'approbation est la plus forte parmi les professions élémentaires (93 %), le personnel des services directs, les commerçants, les vendeurs (89 %) et les professions industrielles et artisanales qualifiées (89 %). L'approbation est plus faible chez les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de montage (70 %) et les cadres (71 %), mais reste néanmoins très majoritaire.
- Les plus favorables se trouvant dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (89 %), la santé et l'action sociale (87 %) et les autres services (86 %), tandis que les partisans sont moins nombreux mais majoritaires dans l'administration publique, la défense et l'éducation (79 %) et l'industrie (79 %).
- Les femmes (87%) plus favorables que les hommes (80%), et les classes d'âge jusqu'à 44 ans (86-88%) que les 45-54 ans (78%) et surtout les 55+ ans (73%).

# FLEXIBILITÉ À SENS UNIQUE : HORAIRES ATYPIQUES VONT DE PAIR AVEC L'AUTONOMIE HORAIRE DES TRAVAILLEURS EN DÉCLIN

De quelle manière pouvez vous décider de vos horaires de travail?



De quelle manière pouvez vous décider de vos horaires de travail?



- La part des travailleurs qui peuvent décider « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure » de leurs horaires de travail est à la baisse entre 2014 et 2023 (de 33% à 27%). 26% ont un niveau d'influence moyen.
- **Quand flexibilité rime avec contrainte : les horaires atypiques ont moins d'autonomie dans la détermination des horaires (23% par rapport à 28%), et ils sont plus concernés par des contraintes supplémentaires comme le non-respect des pauses, le non-respect du temps de repos entre deux jours de travail, l'attente de rester joignable en dehors des heures de travail etc.**

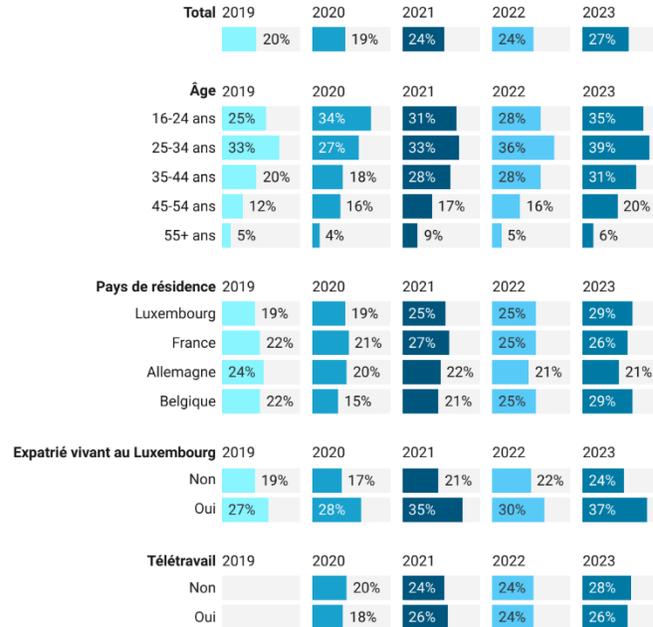
- Après que la qualité du travail et du bien-être a atteint un point bas lors de la pandémie Covid-19, **la reprise n'est pas vraiment au rendez-vous. Les opinions n'ont évolué positivement que chez les travailleurs plus âgés, les salariés ayant des enfants, les télétravailleurs, et les classes salariales élevées.**
- En revanche, la situation est **moins positive pour les travailleurs de 45 à 54 ans, ceux des secteurs tels que le commerce, les transports, l'hôtellerie, la santé et ceux avec des horaires atypiques, ainsi que les classes salariales moyennes et basses.**
- Depuis la crise sanitaire, ce sont surtout les **exigences émotionnelles** qui ont augmenté et les **opportunités de carrière** qui ont décliné, tout comme **la satisfaction liée à la rémunération** et à la **sécurité de l'emploi**. S'y ajoute que la  **Crainte de perdre son emploi dans les dix prochaines années** à cause de la numérisation est deux fois plus forte qu'en 2017.
- Il est frappant de constater qu'au fil des années, **les possibilités de formation continue dans les entreprises se réduisent** du point de vue des salariés.
- En revanche, la hausse pour l' « **autonomie au travail** » se consolide en 2023 et le niveau d'avant la crise du Coronavirus est désormais atteint, tout comme pour les dimensions « **feedback** » sur le travail effectué et « **collaboration avec les collègues** ».
- Globalement, du côté des dimensions liées à la santé et au bien-être, **la satisfaction et la motivation au travail** ainsi que le **bien-être général** stagnent sans retrouver les niveaux d'avant la crise. Le niveau du **risque de burnout** a encore augmenté depuis 2020, et les **problèmes de santé physique** sont aussi en constante augmentation.
- Les **conflits entre le travail et la vie privée** ont marqué une pause en 2023 après neuf années de hausse constante, ce qui s'explique par une orientation plus positive de l'opinion des travailleurs ayant des enfants, une constatation qui nécessite une analyse plus approfondie. → gratuité des maisons relais?
- Le **trajet domicile-travail** est une charge temporelle, émotionnelle et financière qui s'ajoute au temps consacré au travail lui-même, mais sans grande contrepartie. Un nombre croissant de travailleurs consacre plus de 60 minutes à leur trajet (aller simple !), alors qu'à 30 minutes de trajet la part d'insatisfaits dépasse celle des satisfaits et qu'à 45 minutes de trajet, une majorité de navetteurs est insatisfaite de la situation.
- Force est de constater que le recours aux **horaires de travail atypiques** (le soir à partir de 19h, la nuit à partir de 22h, ou le weekend) est synonyme d'une **moins bonne qualité de travail, d'une moins bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de moins de bien-être au travail**. Les horaires atypiques sont aussi souvent **associés à des contraintes supplémentaires**, comme le non-respect des pauses, le non-respect des temps de repos entre deux jours de travail, et la faible participation aux décisions concernant les horaires de travail.
- On observe que les travailleurs expriment le **désir de rééquilibrer leur « work-life balance »**, avec une préférence grandissante à s'éloigner du travail. Cela se traduit par des opinions en faveur d'une **réduction du temps de travail**, d'une **augmentation du télétravail** ou même d'un **changement de profession**.

Pour répondre au souhait d'un **meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés** et maintenir ainsi l'attractivité des entreprises luxembourgeoises pour les salariés, un ensemble de mesures est nécessaire :

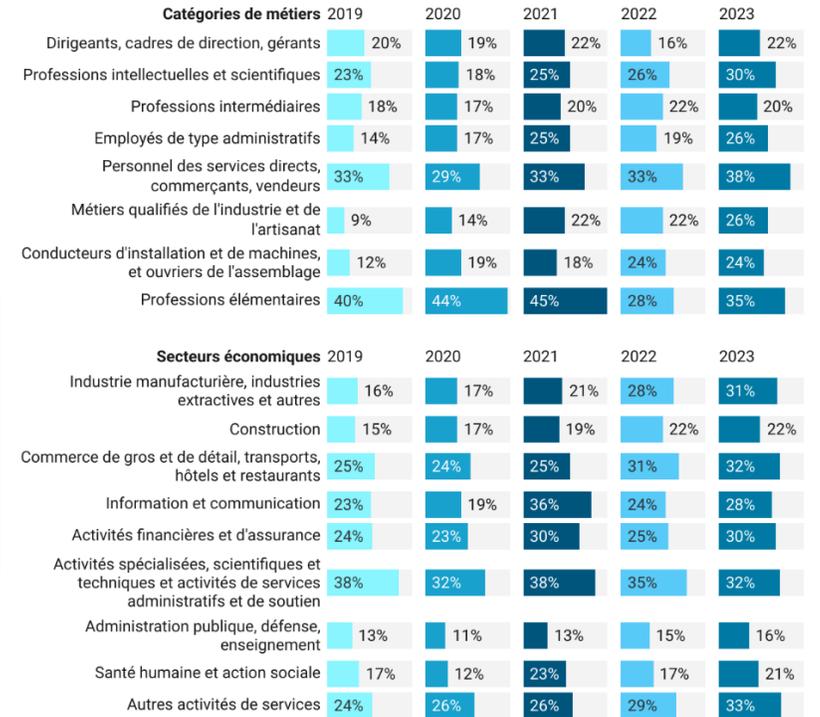
- Le souhait des travailleurs de réduire le temps qu'ils doivent passer au travail est une réalité qu'il ne faut pas écarter. **La majorité des salariés sont demandeurs d'une réduction du temps de travail à salaire égal.**
- La flexibilité des horaires de travail imposées unilatéralement par l'employeur et le recours à des horaires atypiques ont un effet négatif sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et sur le bien-être des travailleurs  
→ **éviter de généraliser les horaires atypiques (le soir, la nuit ou le weekend).**
- Work-life balance: l'amélioration de la vie privée par le travail est un vecteur très positif pour le bien-être et la motivation → avoir un travail utile également dans le privé, ou sinon **offrir des formations aux travailleurs pour acquérir des connaissances et compétences utiles dans la vie privée.**
- L'intention de changer d'emploi est liée à une faible satisfaction du travail et d'importantes contraintes au travail. **La création de conditions de travail favorables demeure cruciale pour attirer de nouveaux talents**
- Dans l'ensemble, il faudrait **lancer une offensive de formation continue dans les entreprises** pour faire face au manque de personnel qualifié et préparer les salariés aux défis de demain.
- Il faut **éviter que le télétravail ne retombe à son niveau d'avant la pandémie.** La politique luxembourgeoise doit continuer à mener des discussions avec les partenaires nationaux et européens et trouver des solutions pour **promouvoir le télétravail**, en particulier pour les travailleurs qui ont un long trajet à parcourir.
- Réduire l'empiètement de la charge de travail sur la vie privée. Le **droit à la déconnexion** est désormais inscrit dans la loi et **doit être respecté.** La phase de transition jusqu'en juillet 2026 doit être activement mise à profit par les entreprises pour définir leurs mesures en la matière. Il faut mettre un terme au travail gratuit en dehors des heures de travail.
- **Réduire la fracture entre les professions éligibles au télétravail et les autres, source d'insatisfaction.** Il est impératif d'accorder des avantages aux travailleurs ne pouvant pas faire du télétravail, en particulier dans les secteurs tels que le commerce, la restauration, les services directs, l'industrie et l'artisanat, la santé, caractérisés par des conditions de travail, des horaires et parfois des rémunérations déjà défavorables par rapport à d'autres secteurs. Cela nécessiterait des améliorations substantielles, telles que la revalorisation des qualifications ou la réduction du temps de travail, tout en renonçant à la flexibilisation à sens unique du travail, qui pourrait dissuader encore plus de travailleurs de choisir ces professions.

# DE PLUS EN PLUS DE SALARIÉS ONT L'INTENTION DE CHANGER D'EMPLOI DANS UN AVENIR PROCHE

## Intention de changer d'emploi dans un avenir proche (comparaison 2019 à 2023 en %)



- les jeunes de 16 à 34 ans,
- les professions intellectuelles et scientifiques, les professions manuelles dans l'artisanat et dans l'industrie,
- le commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants, les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien »,
- ceux qui veulent changer d'emploi ont une moindre satisfaction et motivation au travail, moins de bien-être, plus de work-life conflicts, plus d'exigences physiques, et émotionnelles, plus de pression du temps et de mobbing, moins de possibilités de carrière et de formation continue, moins de participation aux décisions, moins d'autonomie au travail, moins de sécurité d'emploi et moins de satisfaction avec le salaire.



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2019 - 2023 • Créé avec Datawrapper

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
ÉLECTIONS SOCIALES - MARS 2024

**MERCI  
POUR VOTRE ATTENTION**

<http://csl.lu/qow>

<https://qow-data.csl.lu/>  
[david.buechel@csl.lu](mailto:david.buechel@csl.lu)

27 février 2024



UNIVERSITY OF LUXEMBOURG  
Integrative Research Unit on Social  
and Individual Development (INSIDE)



### Propositions CSL sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle :

- Augmentation du délai de 6 ans à 8 ans après la naissance de l'enfant pour pouvoir demander le congé parental (CP),
- Augmentation du plafond de l'indemnité du CP à au moins 2,5 fois le salaire social minimum,
- Étendre aux parents d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans le droit de demander à son employeur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail et/ou d'effectuer du travail à distance pendant une période déterminée.

### Autres idées innovatrices pour les entreprises pour améliorer l'équilibre travail et vie privée :

- Accroître la latitude des travailleurs en matière d'horaires d'arrivée et de départ,
- Réduction du temps de travail hebdomadaire,
- Supprimer ou limiter fortement le travail du week-end ou les horaires tardifs en réduisant délibérément l'amplitude horaire du service offert,
- Introduction d'un droit au congé d'aidant qui permet de s'absenter pour accompagner des membres de la famille dans le besoin pour des raisons autres que médicales (comme dans la CCT SAS)
- Introduction d'un droit au temps partiel volontaire à durée déterminée,
- Instaurer un régime dans l'entreprise afin de permettre aux salariés de profiter du droit à la déconnexion,
- La mise en place d'un compte épargne-temps (CET) via la négociation d'une convention collective ou par le biais d'un accord interprofessionnel.
- Mettre en œuvre des actions positives avec le MEGA,
- Développer un style de management plus démocratique: rendre les salariés acteurs et non uniquement spectateurs des transformations actuelles considérables dans les entreprises.