

Rapport

Quality of work Luxembourg 2018

Auteurs : Holger Schütz, Nils Thiele



infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18
D-53113 Bonn
Tél. +49 (0)228/38 22-0
Fax +49 (0)228/31 00 71
info@infas.de
www.infas.de

Rapport pour

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière
L-1050 Luxembourg

Présenté par

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 18
53113 Bonn

Contact

Dr. Holger Schütz
Chef de projet senior du département de recherche sociale

Tél. +49 (0)228/38 22-418
Fax +49 (0)228/310071
E-mail h.schuetz@infas.de

Auteurs

Dr. Holger Schütz, Nils Thiele

Coordinateur du projet

David Büchel, Chambre des salariés Luxembourg

Projet

7003
Bonn, décembre 2018
Su, Th

infas est certifié
selon la norme ISO 20252 relative
aux Études de marché, études so-
ciales et d'opinion

ISO 20252

infas est membre des associations
Arbeitskreis Deutscher Markt- und
Sozialforschungsinstitute e.V.
(ADM) et ESOMAR

**ESOMAR**
member

Avant-propos

Pendant l'été 2018, l'infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, a réalisé pour la cinquième fois pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'étude « Quality of work Luxembourg 2018 » (QoW) auprès de travailleurs salariés du Luxembourg. Pour la première fois en 2018, l'enquête a été réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), c.-à-d. en combinant une enquête par téléphone (CATI) et une enquête en ligne. Cette vague d'enquête s'appuie sur 1 689 entretiens, dont 1 042 cas de panel et 647 cas renouvelés. 1 011 des travailleurs interrogés résident au Luxembourg, 311 en France, 194 en Belgique et 173 en Allemagne. Le présent rapport résume les résultats du sondage de cette année et les présente classés par thèmes. De plus, tous les résultats du sondage sont entièrement documentés dans deux recueils de figures joints en annexe au présent rapport.

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH

Sommaire

Synthèse — Executive Summary	7
Partie I : Évolutions de la qualité du travail au Luxembourg	14
1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise	14
1.1 Structure sociodémographique de la population active	15
1.2 Structure de l'emploi selon le type d'activité	17
2 Conditions de travail et contexte du poste de travail	20
2.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail	20
2.2 Perspectives de développement professionnel	28
3 Travail et bien-être personnel	31
3.1 Travail et santé	31
3.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail	34
4 Satisfaction au travail et perspectives	35
4.1 Aspects de la satisfaction au travail	35
4.2 Chances sur le marché du travail	42
5 Temps de travail	46
Partie II : Thème spécifique de l'enquête QoW 2018 : La vie et le travail : l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle	55
6 Équilibre et conciliation de la vie personnelle et du travail	55
6.1 Temps de travail effectif et souhaité	56
6.2 Place centrale du travail rémunéré	57
6.3 Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	61
6.4 Porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée	63
6.5 Compensation au travail : activités extérieures et famille	74
6.6 Règles internes à l'entreprise favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée et mesures en faveur des familles	79
Bibliographie	83
Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage	84
Annexe A.2 Réalisation pratique	86
Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)	89
Annexe A.4 Remarques concernant la pondération	91
Annexe A.5 Modifications du questionnaire	96

Liste des synoptiques

Figure 1	Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays	14
Figure 2	Structure des travailleurs du Luxembourg.....	16
Figure 3	Statut professionnel.....	17
Figure 4	Structure professionnelle des hommes et des femmes	19
Figure 5	Contrainte mentale et physique due au travail	21
Figure 6	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I.....	22
Figure 7	Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail II.....	23
Figure 8	Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge.....	25
Figure 9	Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail.....	26
Figure 10	Évaluation de l'environnement collégial 2014 à 2018	27
Figure 11	Formation continue, comparaison annuelle I	29
Figure 12	Formation continue, comparaison annuelle II	30
Figure 13	Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois	32
Figure 14	Fréquence des troubles de santé.....	33
Figure 15	Stress dû au travail et charge de travail, de 2014-2018.....	34
Figure 16	Satisfaction vis-à-vis du travail	36
Figure 17	Satisfaction vis-à-vis du travail en fonction des catégories professionnelles.....	37
Figure 18	Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction du sexe et de l'âge	38
Figure 19	Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction des groupes professionnels	39
Figure 20	Auto-évaluation des performances au travail par rapport à l'évaluation par les supérieurs.....	41
Figure 21	Point de vue des travailleurs : sécurité de son propre emploi.....	43
Figure 22	Angoisse de perte d'emploi	44
Figure 23	Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi.....	45
Figure 24	Contrat de travail : horaires contractuels.....	46
Figure 25	Plein temps/temps partiel en fonction du groupe professionnel.....	47
Figure 26	Plein temps/temps partiel en fonction du sexe, de l'âge et de la situation familiale	48
Figure 27	Temps de travail réel et contractuel	49
Figure 28	Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel	50
Figure 29	Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel	51
Figure 30	Heures supplémentaires non rémunérées et contraintes de temps au travail	52
Figure 31	Type d'horaires de travail	53
Figure 32	Travail le week-end, le soir ou la nuit	54
Figure 33	Motifs d'un souhait de réduction du temps de travail selon le sexe.....	57
Figure 34	Le travail est la plus grande source de satisfaction de la vie	58
Figure 35	Les choses les plus importantes de la vie se passent au travail.....	59
Figure 36	Autres activités plus importantes que le travail	60
Figure 37	Équilibre vie professionnelle-vie privée	61
Figure 38	Attention à la vie privée et à la vie professionnelle	62
Figure 39	Équilibre vie privée-vie professionnelle : situation dans l'entreprise	64
Figure 40	Aspects de l'équilibre vie privée-vie professionnelle dans l'entreprise selon le secteur d'activité.....	65

Figure 41	Comparaison théorique/réel : vouloir et pouvoir se déconnecter à la maison	66
Figure 42	Comparaison théorique/réel : laisser ses problèmes professionnels sur le lieu de travail	67
Figure 43	Comparaison théorique/réel : laisser le travail derrière soi en rentrant à la maison	67
Figure 44	Comparaison théorique/réel : interférence des problèmes professionnels dans la vie privée	68
Figure 45	Détachement vis-à-vis du travail pendant le temps libre en fonction de la position hiérarchique	69
Figure 46	Détachement vis-à-vis du travail pendant le temps libre en fonction du temps de travail	70
Figure 47	Détachement vis-à-vis du travail dans le temps libre en fonction des catégories professionnelles	71
Figure 48	Joignabilité et tâches professionnelles pendant le temps libre	72
Figure 49	Réponse à des e-mails professionnels pendant le temps libre	73
Figure 50	Soutien instrumental et émotionnel	75
Figure 51	Activités pratiquées en dehors de la maison à côté du travail	78
Figure 52	Activités liées à la famille réalisées en dehors du travail	79
Figure 53	Mesures favorables aux familles dans l'entreprise	82

Synthèse — Executive Summary

Classement et méthode

Avec l'étude *Quality of work Index Luxembourg 2018*, l'infas présente à la Chambre des salariés du Luxembourg le cinquième rapport d'enquête sur la qualité du travail au Luxembourg. Cette enquête constitue un sous-ensemble du projet global « Quality of work Index », que la Chambre des salariés du Luxembourg réalise depuis 2013 en partenariat avec l'Université du Luxembourg. L'indice « Quality of work Index » est un instrument de mesure de la qualité du travail des salariés¹ au Luxembourg. L'indice *Quality of work Index Luxembourg* (indice QoW) s'appuie sur les données de l'enquête annuelle *Quality of work*, et permet de représenter l'évolution dans le temps de la qualité des emplois. Le présent rapport a pour objectif exclusif de présenter les résultats du sondage de 2018, les résultats de l'indice *Quality of work* en lui-même étant présentés dans une publication séparée.

La population analysée est composée de tous les travailleurs qui ont un emploi au Luxembourg, y compris les frontaliers résidant en dehors du Grand-Duché. Pour la première fois en 2018, l'enquête *Quality of Work* a été réalisée selon un schéma de collecte des données en mode mixte (mixed-mode), combinant une enquête par téléphone (CATI) et une enquête en ligne, et a été basée sur un nouveau concept d'échantillonnage. L'échantillon de panel existant (cas réinterrogés) comprenait 1 824 personnes qui ont tout d'abord été contactées par téléphone. Un échantillon renouvelé a également été utilisé (n=5 190 cas), issu du registre de la sécurité sociale luxembourgeoise. Les personnes faisant partie de l'échantillon renouvelé se sont vues proposer d'être interrogées soit par téléphone (CATI), soit en ligne (CAWI).

Cette année, c'est un total de 1 689 entretiens valides qui ont été réalisés, dont 1 011 avec des salariés résidant au Luxembourg, 311 avec des frontaliers venant de France, 194 avec des frontaliers venant de Belgique et 173 venant d'Allemagne. La durée moyenne des entretiens a été de 31 minutes. Avec un taux de 91 %, la volonté de participation est très élevée, bien qu'elle soit un peu plus faible pour les cas renouvelés, avec seulement 77 %.

Structure de la population active

Le marché du travail luxembourgeois est très étroitement lié aux régions frontalières des pays limitrophes. Le marché fournit du travail et des revenus aussi bien aux habitants du Luxembourg qu'à ceux de l'Euregio. En contrepartie, l'économie luxembourgeoise profite du vivier de main-d'œuvre de la région. Les frontaliers complètent la structure de qualification des Luxembourgeois, bonne dans son ensemble, avec des qualifications supérieures à la moyenne et en partie spécifiques. C'est ainsi que, tout comme les années précédentes, la proportion de travailleurs possédant une formation technique est plus élevée que la moyenne parmi les frontaliers venant de France. Plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que les travailleurs frontaliers allemands présentent une proportion supérieure à la moyenne de personnes ayant une qualification professionnelle.

¹ Afin de faciliter la lecture, ce document emploie généralement le genre masculin pour les deux genres, féminin et masculin. Des exceptions sont toutefois possibles.

La population active est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes. L'âge moyen est de 40,5 ans.

Contrat de travail

88 % des travailleurs luxembourgeois sont des salariés, et 12 % ont un statut de fonctionnaire. En ce qui concerne le statut de l'emploi, les différences sont grandes entre les nationalités : si 29 % des Luxembourgeois ont le statut de fonctionnaire, cette proportion de fonctionnaires varie chez les travailleurs étrangers entre moins de 1 % (portugais) et 8 % (belges).

Le contrat de travail des travailleurs au Luxembourg est généralement à durée indéterminée. Seuls 2 % ont un contrat de travail à durée déterminée, et environ 1 % est intérimaire. Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est faible au Luxembourg. Cela tient sans doute principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.

Conditions de travail et contexte du poste de travail

L'enquête Quality of Work recueille régulièrement des données sur les contraintes physiques vécues au travail, et les résultats sont globalement stables au fil des ans. Ainsi, un peu plus d'un tiers des personnes interrogées indique être souvent ou (presque) toujours soumis à des contraintes physiques au travail. Un petit tiers se sent épuisé physiquement par le travail de manière répétée et fréquente. Ce sont en particulier les travailleurs postés ainsi que ceux travaillant le week-end, le soir ou la nuit qui sont concernés par des contraintes physiques importantes.

Des contraintes mentales peuvent être observées parmi tous les groupes de travailleurs, d'activités et de qualifications et font partie, pour plus de la moitié des employés, du travail quotidien. L'importance des exigences mentales varie seulement en termes de degré et en fonction du poste de travail. Par ailleurs, la complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences spécifiques. Plus de deux tiers des salariés doivent effectuer plusieurs missions en même temps, les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les personnes ayant des missions techniques ou intellectuelles étant particulièrement concernés par ce « multitasking ». 46 % des travailleurs ont la sensation permanente d'effectuer une course contre la montre. Ceux qui travaillent beaucoup, plus de 40 heures par semaine, sont notamment davantage soumis au stress.

Les profils des charges subies par les hommes et les femmes au travail se différencient essentiellement par les risques d'accident et de blessures, ainsi que par les conditions de travail susceptibles de nuire à la santé sur le lieu de travail. Ainsi, si le risque d'accident ou de blessure au travail touche 16 % de tous les salariés, cela concerne environ 21 % des hommes, contre seulement 8 % des femmes. En ce qui concerne les contraintes physiques et la sensation d'être pressé par le temps au travail, les écarts relevés entre les sexes sont en revanche minimes.

Temps de travail

Sur le marché du travail luxembourgeois, le travail à plein temps est la norme. La grande majorité des personnes interrogées est employée à plein temps (81 %). Cependant, si 95 % des hommes ont un emploi à plein temps, cela ne concerne que 62 % des femmes. L'activité à temps partiel (env. 18 % de tous les salariés) concerne en revanche plus d'un tiers des femmes, contre seule-

ment 6 % des hommes. La durée du travail effective moyenne pour tous les salariés au Luxembourg est d'environ 40,5 heures par semaine, les hommes travaillant en moyenne 43 heures, contre 37 heures pour les femmes. Cette différence provient essentiellement de la proportion plus élevée de femmes exerçant un emploi à temps partiel. Ces résultats sont dans une forte mesure stables au fil des différentes vagues d'enquêtes.

Liberté d'action et possibilités de formation

Les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que les professions intermédiaires, disposent d'une certaine liberté d'action et de marges de manœuvre, notamment en ce qui concerne l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées et la manière de les réaliser. Les libertés d'action sont toutefois limitées lorsqu'elles touchent au contexte opérationnel du travail. Ainsi, seulement environ un quart des personnes interrogées a une influence personnelle sur le contenu et les horaires de travail.

Un tiers des personnes interrogées estime comme très bonnes les possibilités de formation continue sur le marché du travail luxembourgeois, mais un tiers également les considère à l'inverse comme plutôt limitées. Les conditions favorisant un développement des qualifications sont nettement mieux jugées par les employés des administrations publiques, des organisations européennes ou internationales ainsi que des ONG que par ceux des entreprises privées. Par ailleurs, les employés des très petites entreprises ont moins de possibilités de se perfectionner que ceux des grandes entreprises. Ces résultats sont en grande mesure stables au fil du temps.

Collaboration avec les collègues et les supérieurs

La qualité et l'évaluation des conditions de travail sont largement influencées par l'entourage des collègues et la qualité du management des supérieurs hiérarchiques. Pour une grande partie (79 %) des personnes interrogées, un degré élevé de collaboration avec les collègues est la norme. Près de deux tiers des salariés se sentent bien soutenus par leurs collègues dans leur travail, tandis que seulement 12 % des personnes interrogées considèrent le soutien des collègues comme plutôt faible.

Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important permettant d'évaluer son comportement propre et, le cas échéant, d'effectuer les ajustements utiles. Pourtant, les retours des collègues ou des supérieurs hiérarchiques sur la qualité du travail fourni ne sont mentionnés que par moins de la moitié des personnes interrogées. De plus, seulement moins d'un tiers des travailleurs interrogés évoque des retours du supérieur hiérarchique sur les compétences professionnelles.

Santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. Depuis la première vague d'enquête, l'enquête QoW rapporte la présence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Pour toutes les années d'enquête, on constate la faiblesse de la prévalence de problèmes cardiaques. En revanche, une proportion non négligeable se plaint de l'apparition fréquente de problèmes gastriques, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil.

Certains maux sont plus fréquents l'âge avançant. Et, si l'on analyse les catégories professionnelles, on note que les risques pour la santé sont inégalement répartis en fonction de la profession exercée. Il en va ainsi des problèmes de dos et d'articulations ainsi que des maux de tête, qui se

rencontrent plus fréquemment chez les professions élémentaires, les employés de type administratif ou les salariés des services directs à la personne, commerçants et vendeurs. Le stress dû au travail concerne un bon tiers des salariés. Et les directeurs, cadres de direction et gérants courent généralement moins de risques pour leur santé.

Satisfaction vis-à-vis du travail

En majorité, les travailleurs employés au Luxembourg jugent de façon positive la qualité de leur emploi. Pour une grande partie des personnes interrogées, on constate une satisfaction au travail globalement élevée sur toutes les années d'enquête. En 2018, seulement environ 13 % des salariés sont peu ou pas satisfaits. Près de la moitié d'entre eux se déclarent satisfaits de l'ambiance de travail. Les réticences sont bien plus marquées en ce qui concerne le salaire, et la satisfaction varie fortement selon la catégorie professionnelle. Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on trouve le personnel des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs, les employés de type administratif, les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage, ainsi que les artisans, ces derniers comptant seulement 22 % de satisfaits. Tout comme les années précédentes, les personnes les plus âgées sont significativement plus satisfaites de leur salaire que les plus jeunes.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail. L'enquête QoW 2018 a donc mis l'accent sur le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Work-Life-Balance). Dans l'ensemble, la situation est plutôt très hétérogène. Si près d'un tiers des personnes interrogées indique que le travail constitue la plus grande source de satisfaction de leur vie, seulement 13 % considèrent que les choses les plus importantes de leur vie sont liées au travail. Un peu plus de la moitié des personnes interrogées ont d'autres activités qu'ils estiment plus importantes que leur travail.

Près de 60 % des travailleurs ne sont jamais ou seulement rarement confrontés à des problèmes de conciliation ou à des conflits entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, soit un résultat similaire aux années précédentes. En revanche, de 9 à 15 % d'entre eux déclarent avoir des difficultés à concilier le travail et la vie privée, voire à réussir à apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à leur vie privée.

De plus, avec le concept de « porosité de la frontière entre travail et vie privée » se pose la question d'un décroissement croissant des deux sphères et donc, du risque d'affaiblissement de la limite entre temps de travail et temps libre, au profit du travail. Dans ce contexte, 40 % des salariés déclarent arriver à laisser le travail et leurs problèmes professionnels derrière eux lorsqu'ils sont à la maison. Seulement un tiers considère toujours parvenir à oublier le travail une fois la journée terminée et à maintenir les problèmes professionnels hors de la sphère privée.

Lors de l'enquête QoW 2018, a également été posée la question des souhaits personnels des salariés luxembourgeois en ce qui concerne le rapport entre vie professionnelle et vie privée. Un décalage persiste entre les aspirations et la réalité. Parmi les salariés souhaitant ne plus avoir à penser au travail une fois la journée terminée, seuls 44 % d'entre eux voient ce souhait réalisé dans leur organisation. Et parmi les salariés souhaitant éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie personnelle, on constate que seulement 35 % d'entre eux voient ce souhait exaucé dans leur organisation.

De plus, si environ 41 % des salariés déclarent arriver personnellement à séparer le travail de la vie privée, un peu moins d'un tiers indique ne pas y arriver. Ce sont surtout les salariés dont les horaires de travail sont particulièrement élevés (46 heures ou plus) qui échouent le plus à séparer les deux univers.

Le fait d'être joignable après le travail peut servir d'indicateur de la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Plus d'un tiers des salariés du Luxembourg reçoit souvent ou (presque) toujours des appels professionnels pendant son temps libre, alors que moins d'un quart n'en reçoit jamais. Par ailleurs, un cinquième répond à des e-mails professionnels également pendant son temps libre. Les personnes qui répondent le plus rarement à leurs e-mails uniquement sur leur temps de travail sont les directeurs, cadres de direction et gérants (15 %), et les personnes ayant un nombre d'heures de travail hebdomadaire élevé (23 %).

Le soutien de la famille peut permettre d'atténuer certains effets négatifs liés à la porosité de la frontière entre travail et vie privée. Ainsi, plus de la moitié des personnes interrogées reçoit un soutien émotionnel, à savoir qu'on les interroge sur leur journée après le travail, et qu'elles ont l'impression de toujours pouvoir parler à leurs proches de leur travail. Ce que l'on appelle le soutien instrumental désigne la prise en charge des tâches domestiques. À ce sujet, 37 % des personnes indiquent que lorsque la semaine de travail est difficile, elles sont notamment soulagées de leurs tâches domestiques par la famille.

Les activités en dehors du travail compensent également de façon importante le travail. Avec 39 %, les activités de loisirs, sportives ou culturelles sont les activités les plus pratiquées, mais 9 % des salariés ont également une activité bénévole une fois ou plusieurs fois par semaine, et 4 % encore s'adonnent à des activités militantes ou syndicales. De même, la formation continue et les cours du soir concernent 4 % des personnes interrogées. Un autre champ d'activité est le travail familial. Ainsi, près de 8 % des salariés s'occupent une ou plusieurs fois par semaine de proches âgés ou handicapés. Plus d'un tiers est souvent impliqué dans l'éducation et la garde des enfants ou des petits-enfants, et 81 % participent une ou plusieurs fois par semaine à la cuisine et aux tâches domestiques. Ces activités familiales, et notamment les tâches domestiques, sont encore majoritairement réalisées par des femmes.

Pour favoriser l'équilibre entre vie familiale et vie privée, les organisations peuvent également jouer un rôle important. Les dispositions du contrat de travail, l'existence d'une certaine flexibilité (du temps de travail) sur le lieu de travail, ou les offres spéciales pour les familles sont ici des éléments importants. Si l'on regarde les dispositions du contrat de travail, 36 % des salariés ont la possibilité de travailler à temps partiel, 39 % peuvent prendre des congés sans solde, et 48 % peuvent revenir à un temps plein après un temps partiel. En revanche, le travail à domicile n'est pas (encore) possible pour 82 % des salariés du Luxembourg.

En ce qui concerne le temps de travail, deux cinquièmes des salariés ont la possibilité de choisir librement les heures de début et de fin de leur journée de travail. La moitié des salariés a la possibilité, si besoin, d'interrompre sa journée de travail et de quitter son poste temporairement, tandis que deux tiers peuvent prendre leur journée sans prévenir. Toutefois, seulement un bon dixième a le droit de répartir le nombre d'heures de travail hebdomadaires sur moins de jours que convenu.

Enfin, on constate un besoin de développement d'offres favorables aux familles dans les organisations du Luxembourg. Seulement 9 % des salariés disposent d'une crèche d'entreprise, et seulement 16 % d'un service de conciergerie.

Introduction : Contexte, objectifs, méthode

La question des conditions de travail et de la qualité ressentie du travail est actuellement en observation dans de nombreux pays européens. L'aptitude au travail, la qualification, la motivation et des conditions de travail appropriées sont des éléments essentiels pour la capacité des entreprises et des administrations à se développer. Ces données empiriques et ces tendances relatives à ces champs d'action sont incontournables pour l'élaboration des politiques du marché du travail et des politiques de l'emploi du point de vue social et politique.

La Chambre des salariés du Luxembourg s'est donc engagée à effectuer et publier régulièrement des sondages sur la qualité du travail du point de vue des travailleurs au Luxembourg. Le présent rapport *Quality of work Luxembourg 2018* représente un aspect important de cette activité, car il fournit des informations transparentes sur les récentes évolutions de ce thème aux multiples facettes. Avec cette étude effectuée pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg, l'institut de recherche sociale infas présente ainsi le cinquième rapport d'enquête successif sur la qualité du travail au Luxembourg. L'infas est responsable de la réalisation, de l'évaluation et de la rédaction du rapport relatif à l'enquête *Quality of work Luxembourg 2018*.

Tout comme les années précédentes, le rapport *Quality of work Luxembourg 2018* constitue une partie du projet global « Quality of work Index ». L'indice « Quality of work Index » est un outil de mesure développé en 2013 dans le cadre d'un projet commun avec l'Université du Luxembourg, permettant de mesurer la qualité du travail des salariés au Luxembourg. L'Université du Luxembourg et la Chambre des salariés du Luxembourg sont responsables de l'instrument d'enquête et de la construction de l'indice « Quality of work index », ainsi que des calculs, des travaux d'analyse et de l'élaboration du rapport pour l'index proprement dit. C'est pourquoi l'indice « Quality of work Index » ne fait pas l'objet de ce rapport, mais sera présenté séparément.

La population analysée dans l'enquête *Quality of work Luxembourg* est composée de tous les travailleurs ayant un emploi au Luxembourg. Ceci inclut également les travailleurs dont le lieu de résidence se trouve en dehors du Grand-Duché, soit les frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne. L'enquête annuelle auprès de salariés permet d'obtenir une série chronologique qui reflète l'évolution et les changements éventuels des relations au travail et de la qualité des emplois au fil du temps. L'enquête de 2018 a donc globalement maintenu et repris le concept élaboré et les questions de l'enquête (y compris les échelles utilisées pour le questionnaire²) et a uniquement modifié une partie des questions. Ces modifications du questionnaire portent sur la formulation de certaines questions, l'ajout de quelques nouvelles questions, et la suppression (cette année) de certaines questions. Une liste détaillée des changements de formulation et des nouvelles questions est fournie à l'annexe A.5.

² Pour les questions relatives à la fréquence, l'échelle suivante a été utilisée : jamais, rarement, parfois, souvent, (presque) toujours. Pour les questions du type « dans quelle mesure... », l'échelle suivante a été utilisée : dans une très forte mesure, dans une forte mesure, dans une moyenne mesure, dans une faible mesure, dans une très faible mesure.

Le présent rapport est divisé en deux parties. La première partie analyse les ruptures et les continuités au fil des différentes années de collecte, car une grande partie du questionnaire est la même depuis 5 ans (2014-2018). Le fil conducteur de tous les thèmes est donc la question de savoir si des changements notables sont observés entre les différentes années d'enquête. Du point de vue thématique, cette partie reprend globalement la structure des rapports des années précédentes. Le chapitre 1 contient ainsi un aperçu des caractéristiques sociodémographiques des salariés et des caractéristiques des entreprises et des organisations pour lesquelles ils travaillent. Les conditions de travail ainsi que les relations et interactions entre collègues au travail font l'objet du chapitre 2, tout comme la formation professionnelle. Le chapitre 3 approfondit les liens entre la vie professionnelle et le bien-être personnel. Le chapitre 4 est consacré à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur travail, et au point de vue des différents groupes professionnels quant à leurs perspectives professionnelles. Le temps de travail effectif fait l'objet du chapitre 5, qui aborde également les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs conditions de travail dans le monde du travail luxembourgeois.

La partie II du rapport QoW de 2018 porte en revanche sur le thème spécifique de cette année, à savoir « l'équilibre et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ». En premier lieu est analysé le rapport entre la durée effective du travail et la durée souhaitée (chap. 6.1). Puis, est abordée la question de savoir dans quelle mesure le travail rémunéré occupe (encore) une place centrale dans la vie des salariés (chap. 6.2), si la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est vécue comme bonne ou non, et d'une façon plus générale, comment est-elle vécue (chap. 6.3). Le chapitre 6.4 traite ensuite de ce que l'on appelle la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Enfin, le temps libre et les activités familiales comme compensation au travail sont également examinés (chap. 6.5), ainsi que les mesures des entreprises soutenant la vie de famille et un équilibre entre les différentes sphères de la vie (chap. 6.6).

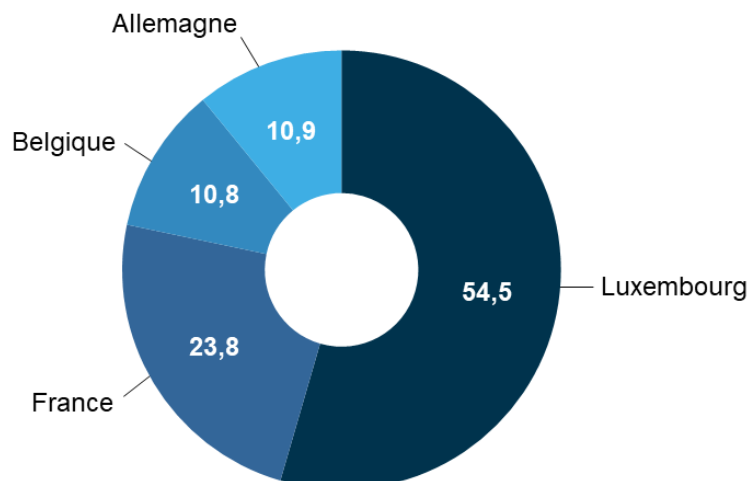
Partie I : Évolutions de la qualité du travail au Luxembourg

1 Caractéristiques structurelles de la population active luxembourgeoise

Les évaluations des travailleurs concernant la qualité de leur travail sont fortement semblables à celles sur leurs conditions de travail. Comme l'expérience le montre, celles-ci varient selon la position professionnelle et le groupe socio-structurel de la personne interrogée. Il est donc utile de commencer par observer la structure de la population active du Luxembourg.

Le marché du travail luxembourgeois est caractérisé par une spécificité : sa proportion élevée de travailleurs venant des pays voisins pour exercer leur activité au Luxembourg. Parmi les 422 009 travailleurs cotisant à la sécurité sociale (situation au deuxième trimestre 2018), 229 888 résident dans le Grand-Duché (54,5 %) et 192 121 (45,5 %) sont des frontaliers venant des pays limitrophes de l'UE. La moitié des frontaliers vient de France, un quart de Belgique et autant d'Allemagne (cf. Figure 1). Parmi les travailleurs frontaliers étrangers, nombreux viennent de Lorraine (Metz, Thionville), de la Province de Luxembourg ainsi que des régions de Trèves/Bitburg et de la Sarre. Le marché de l'emploi luxembourgeois est donc étroitement lié aux marchés de cette grande région européenne et est intégré dans l'eurorégion Saar-Lor-Lux.

Figure 1 Travailleurs au Luxembourg : résidence par pays



Données en pour cent ;

Base : 422.009 employés salariés assujettis à la sécurité sociale au Luxembourg (Situation 2ème trimestre 2018)

Source: STATEC Statistique de la sécurité sociale

1.1 Structure sociodémographique de la population active

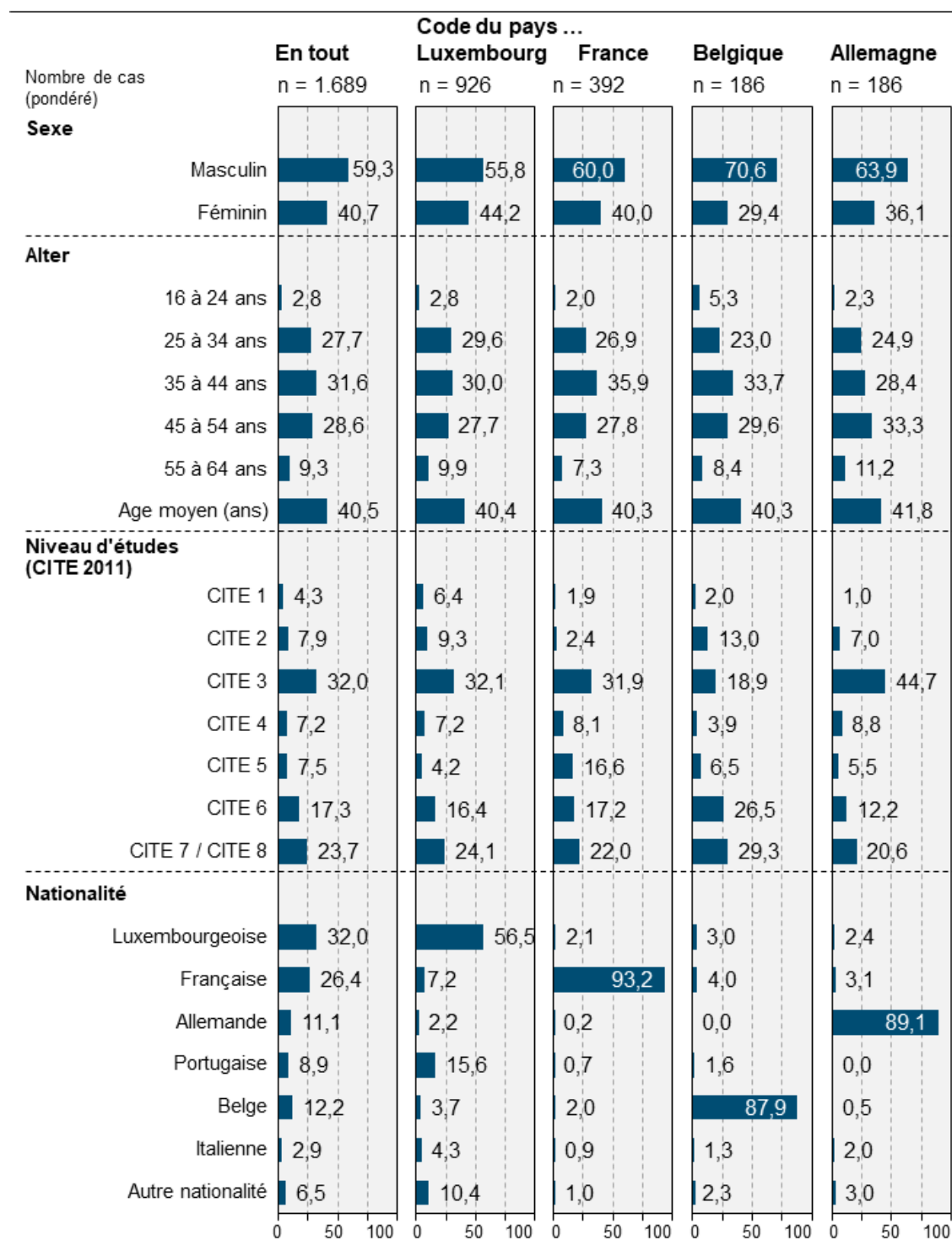
Tout comme le démontraient les enquêtes précédentes de 2014 à 2017, la main-d'œuvre luxembourgeoise en 2018 est composée à 59 % d'hommes et à 41 % de femmes (cf. Figure 2). Une comparaison entre la population locale et les frontaliers fait ressortir quelques différences significatives. Les travailleurs résidant au Luxembourg sont à 56 % de sexe masculin et à 44 % de sexe féminin, tandis que chez les frontaliers, tout comme lors des années précédentes, la proportion d'hommes reste plus élevée. Ainsi, avec environ 71 % d'hommes, les frontaliers venant de Belgique présentent la plus forte proportion de travailleurs masculins.

Les personnes interrogées avaient toutes entre 16 et 64 ans. Avec un âge moyen de 40,5 ans, la moyenne d'âge est semblable à celle de l'année dernière (âge moyen en 2017 : 40,3 ans). Les frontaliers venant d'Allemagne ont en moyenne 42 ans, tandis que ceux résidant au Luxembourg ainsi que les frontaliers venant de France et de Belgique ont plutôt 40 ans.

Les travailleurs en poste au Luxembourg se caractérisent par un niveau élevé de qualification³. Seulement un peu plus de 12 % des salariés ont un niveau de formation inférieur au niveau CITE 3. En revanche, 41 % des salariés luxembourgeois sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), et 32 % ont un diplôme de fin d'études secondaires ou une formation professionnelle (CITE 3), soit la majorité des travailleurs luxembourgeois. 15 % encore, sont diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4) ou ont une formation d'artisan ou de technicien (CITE 5). Globalement, le niveau de formation déjà élevé au Luxembourg a encore progressé par rapport à l'année dernière, ce que l'on voit au fait que la proportion de personnes ayant un niveau CITE 3 recule (37 % en 2017), et que celle ayant un niveau CITE 6, 7 ou 8 augmente (36 % en 2017).

Le bon niveau général de formation des travailleurs originaires du Luxembourg est encore renforcé par la main-d'œuvre bien formée provenant des pays voisins. Les flux de frontaliers reflètent les spécificités de la main-d'œuvre et des systèmes de formation. Ainsi, avec 17 %, le taux de salariés possédant une formation de technicien (CITE 5) est supérieur à la moyenne parmi les travailleurs venant de France. Près de la moitié (45 %) des frontaliers venant d'Allemagne indiquent avoir comme plus haut niveau de formation un baccalauréat ou un diplôme de fin d'études secondaires générales. En revanche, plus de la moitié des frontaliers venant de Belgique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 6, 7 ou 8), tandis que cela ne concerne que 40 % des Luxembourgeois, 39 % des Français et 33 % des Allemands. La part de la main-d'œuvre ayant été formée en alternance (CITE 4) est d'un niveau similaire au Luxembourg, en France et en Allemagne, avec environ 8 %. À l'inverse, ce taux est bien plus faible en Belgique (4 %).

³ Note concernant la classification du plus haut niveau de formation selon CITE 2011 : pour la 5^e enquête Quality of Work, la définition du niveau de formation le plus élevé repose de nouveau sur la classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). CITE 2011 a été créé pour permettre des comparaisons au niveau international des systèmes d'éducation et des diplômes. Pour QoW 2018, comme l'année dernière, les informations collectées sur les diplômes ont été classées selon les niveaux de formation internationaux d'après le schéma suivant : CITE 1 Primaire : pas de diplôme ; diplôme de l'enseignement primaire ou fondamental ; CITE 2 Enseignement secondaire I : diplôme d'enseignement secondaire du premier cycle (par ex. certificat de fin de scolarité obligatoire) ; CITE 3 Enseignement secondaire II : un diplôme de fin d'études secondaires générales ou techniques (par ex. baccalauréat), ou formation professionnelle ; CITE 4 Enseignement post-secondaire non-supérieur : formation spécialisée ; CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court : formation d'artisan ou de technicien ; CITE 6 Licence ou équivalent ; diplôme de l'enseignement supérieur (licence) ; CITE 7 Master ou équivalent : diplôme de Master ; CITE 8 Doctorat : diplôme de doctorat.

Figure 2 Structure des travailleurs du Luxembourg

Parts en pourcent par colonne ; À 100 pour cent manquant : « pas de donnée »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

La zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois étant très large au niveau régional, cela se retrouve également du point de vue de la nationalité des travailleurs. 32 % seulement des salariés possèdent la nationalité luxembourgeoise. Un petit quart a la nationalité française, 9 % ont la nationalité portugaise, les nationalités allemande et belge sont représentées chacune à hauteur de 10 %, tandis que 3 % ont la nationalité italienne, et que les 6 % restants regroupent les autres nationalités.

Environ 90 % des frontaliers venant de France, de Belgique ou d'Allemagne ont la nationalité du pays duquel ils proviennent. Cependant, on note aussi chez les travailleurs frontaliers un nombre important de ressortissants de la Grande Région dans son ensemble. Dans le bassin entourant le Luxembourg, le travail, le lieu de résidence et la vie sont étroitement liés du point de vue régional.

1.2 Structure de l'emploi selon le type d'activité

Types d'emplois

Les travailleurs du Luxembourg exercent leur activité professionnelle principalement comme salarié (88 %) ou comme fonctionnaire (12 %) (cf. Figure 3). En ce qui concerne le statut professionnel, il n'y a que très peu de différences entre les hommes et les femmes, et entre les groupes professionnels. En revanche, des différences importantes apparaissent si l'on observe la nationalité. Tout comme les travailleurs résidant au Luxembourg, les travailleurs ayant la nationalité luxembourgeoise travaillent plus souvent comme fonctionnaire que les groupes des travailleurs frontaliers. Ainsi, près de 30 % des Luxembourgeois sont fonctionnaires, alors que chez les travailleurs étrangers, la part de fonctionnaires varie entre environ 1 % (français) et 8 % (belges). La part des fonctionnaires (16 %) est un peu plus élevée chez les représentants des autres nationalités n'appartenant ni aux frontaliers, ni aux groupes de population les plus fréquents au Luxembourg.

Figure 3 Statut professionnel

	Nombre de cas (pondéré)	Statut professionnel			
		Salarié/e	Fonctionnaire	Trav. indépendant/e	Aidant familial
		Pourcentage du nombre de cas ¹⁾			
Total	1 689	87,8	12,0	0,2	0,0
Nationalité					
Luxembourgeoise	541	70,4	29,3	0,2	0,1
Française	445	98,9	1,1	-	-
Allemande	187	98,7	1,3	-	-
Portugaise	150	99,3	0,7	-	-
Belge	206	91,9	7,7	0,4	-
Italienne	49	96,0	4,0	-	-
Autre	110	82,7	16,0	1,3	-

Source : Quality of work Luxembourg 2018, calculs propres

1) Pour 100 % absents : « NC »

La plupart des travailleurs du Luxembourg ont un contrat de travail à durée indéterminée (97 %). 2 % seulement ont un contrat de travail à durée déterminée. Les autres formes de contrat comme le travail en intérim ou de même type, représentent moins de 1 % au Luxembourg. Si les différences entre les hommes et les femmes sont minimes, celles entre les groupes d'âge sont plus importantes. Ainsi, l'écart entre le groupe le plus jeune des 16-24 ans et les autres groupes est particulièrement frappant. Si à partir de 25 ans, les personnes interrogées sont presque toutes en contrat à durée indéterminée (97 à 99 %), cela ne concerne que 71 % des 16-24 ans. Comparée au reste de l'Europe, la part de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée est relativement faible au Luxembourg. Cela tient sans doute principalement au fait que la limitation de la durée du contrat de travail est soumise à des conditions bien concrètes, par exemple un remplacement pour cause de maladie.⁴

Secteurs d'activité

Quelles sont les professions exercées par les travailleurs au Luxembourg ? Les informations données par les personnes interrogées concernant leur activité professionnelle ont fourni des éléments de réponse. Ces informations ont été collectées et codées selon l'« International Standard Code of Occupation » (ISCO)⁵.

La structure professionnelle est marquée par une proportion remarquablement élevée de groupes professionnels hautement qualifiés. 31 % des salariés exercent une profession intellectuelle ou scientifique, soit plus qu'en 2017 (28 %). Plus d'un cinquième de la population active exerce un emploi nécessitant une qualification professionnelle d'artisan, de technicien ou de profession assimilée. 8 % exercent une activité de service dans la vente, une banque, une assurance ou dans l'hôtellerie et la restauration. Un travailleur sur dix exerce une activité de bureau ou administrative. Si le segment des services est largement dominant, on note que le secteur manufacturier est relativement petit. 12 % des travailleurs ont un métier dans l'artisanat, tandis que près de 6 % exercent une activité d'opérateur de machines, d'installations, ou d'assemblage. Les professions élémentaires ne représentent que 3 % des salariés interrogés.

Le fait de différencier la main-d'œuvre résidant au Luxembourg de celle des frontaliers des pays voisins permet de rendre compte de différences dans la structure professionnelle des groupes. Ainsi, parmi les professionnels ayant eu une formation universitaire, 38 % sont des travailleurs frontaliers venant de Belgique, soit une proportion particulièrement élevée. Les autres lieux de résidence sont représentés avec 6 à 10 points de pourcentage en moins. Par rapport aux autres lieux de résidence, les travailleurs frontaliers venant d'Allemagne présentent eux, la part plus

⁴ La moyenne européenne de la part des contrats à durée déterminée est, avec 14 %, 5 points plus élevée qu'au Luxembourg. Cf. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqs_etpga&lang=de (situation au deuxième trimestre 2018). Le fait que les chiffres sur la limitation de la durée du contrat soient plus élevés dans les données Eurostat que dans l'enquête QoW s'explique par des différences dans la population analysée. Dans l'enquête QoW, seuls les salariés cotisant à la sécurité sociale travaillant plus de 10 heures par semaine ont été analysés, alors qu'Eurostat a intégré des salariés travaillant moins de 10 heures par semaine.

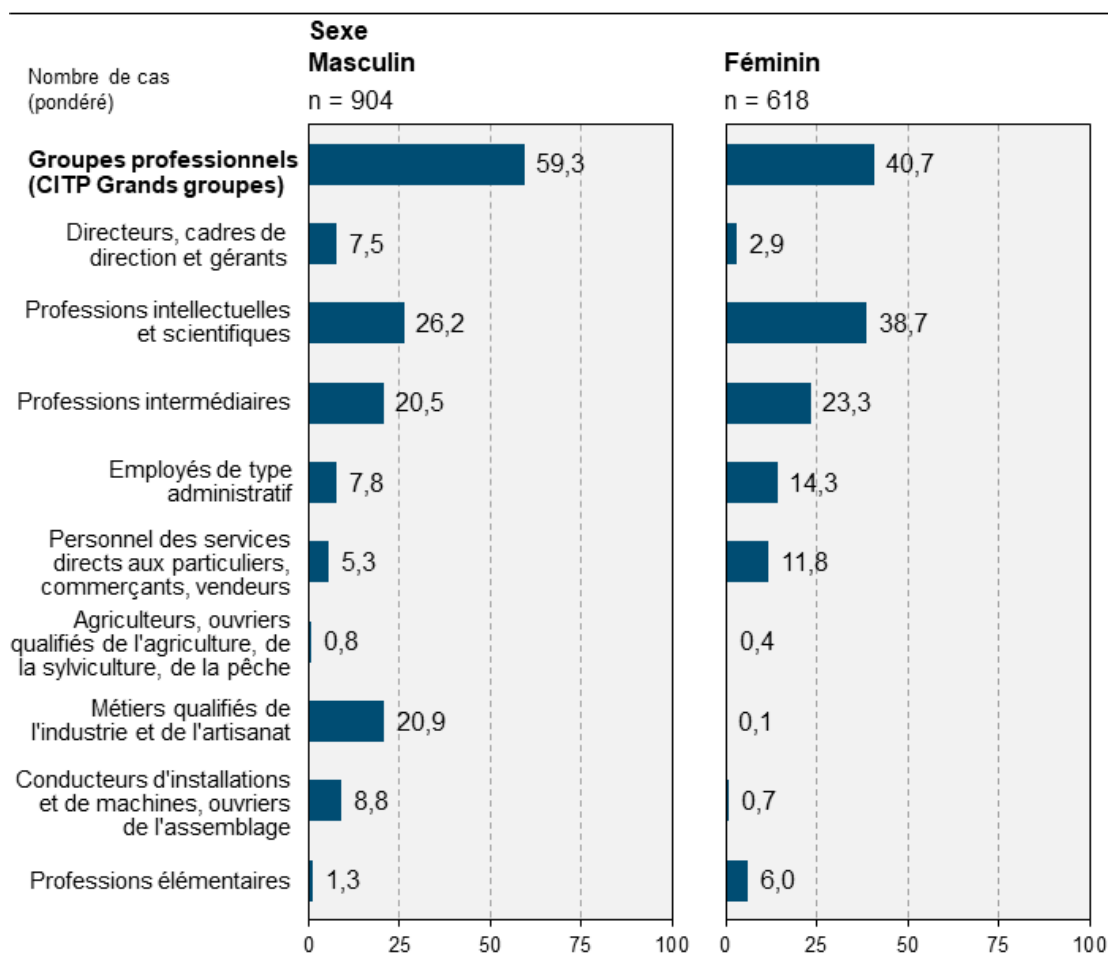
⁵ Remarques concernant le codage ISCO : l'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage ISCO, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique. L'ISCO-08 est un instrument utilisable au plan international pouvant être appliqué à toutes les sociétés industrielles et post-industrielles, leur offrant ainsi la possibilité d'effectuer des comparaisons (cf. Office Fédéral de la Statistique 2010). Chez infas, le codage est en règle générale effectué au moyen d'un processus en plusieurs étapes avec contre-vérification. Avant le codage, les données en langue étrangère ont tout d'abord été traduites. Le processus de codage initial est décomposé en deux étapes : un pré-codage automatique et un codage manuel. En règle générale, un deuxième codage à l'aveugle a lieu pour toutes les mentions. Les différences entre le codage initial et le deuxième codage sont arbitrées au cours d'une troisième étape de traitement. Pour terminer, l'exactitude des codes ainsi que le respect des règles d'attribution des codes sont vérifiés.

importante de personnes exerçant une profession intermédiaire (28 %), et sont de ce point de vue aussi nombreux que les travailleurs frontaliers belges (24 %).

Structure professionnelle des hommes et des femmes

Si l'on considère la structure professionnelle des hommes et des femmes, quelques différences sautent aux yeux. Ainsi, au Luxembourg, la proportion de directeurs, cadres de direction et gérants parmi les hommes actifs est deux fois plus élevée que parmi les femmes actives (cf. Figure 4). Un nombre bien plus important de femmes (39 %) que d'hommes (26 %) exerce une profession intellectuelle. Avec une part d'environ 12 %, les femmes travaillent deux fois plus souvent que leurs collègues masculins dans le secteur des services directs aux particuliers, et elles exercent également nettement plus souvent des emplois de type administratif. Les métiers de l'artisanat et ceux de la conduite d'installations et de machines ou de l'assemblage, sont en revanche des domaines essentiellement masculins : au Luxembourg, seulement 0,1 % des femmes exercent des professions artisanales, contre 21 % des hommes luxembourgeois actifs.

Figure 4 Structure professionnelle des hommes et des femmes



Parts en pourcent par colonne ; Pour manquant à 100 % : « pas de réponse » ou indication noncodables »

Source : Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

2 Conditions de travail et contexte du poste de travail

Les exigences physiques et mentales liées au travail ainsi que les libertés d'action dont bénéficient les travailleurs sont considérées comme des critères importants dans le travail. Ceci correspond aux résultats de la recherche scientifique sur le travail, selon lesquels la capacité de travailler est influencée négativement par des exigences élevées sur le plan mental ou physique, par le manque d'un sentiment d'autonomie et par un environnement de travail défavorable pour la santé physique (voir par ex. WAI-Manual 2015 ; Van den Berg et al 2009). Une grande partie des questions de l'enquête QoW est donc consacrée aux conditions de travail et aux évaluations des salariés concernant leur situation sur leur lieu de travail. Outre les exigences liées au travail lui-même, les relations sociales sur le lieu de travail représentent un facteur déterminant de la qualité du travail. La collaboration et le contact personnel avec les collègues ainsi qu'avec les supérieurs hiérarchiques tiennent une place importante dans beaucoup d'activités et constituent en conséquence une composante centrale lorsqu'il s'agit d'évaluer individuellement la situation au travail. Ces facteurs contribuent pour beaucoup à un ressenti positif de la qualité du travail (Nübling et coll. 2015).

Concernant les conditions-cadres de l'emploi, le questionnaire aborde notamment les dimensions suivantes : charges mentales, contraintes physiques, liberté d'action et autonomie au travail. En résumé, on note que les charges mentales liées aux activités professionnelles se révèlent assez élevées pour une grande majorité des travailleurs au Luxembourg, tandis que les contraintes physiques sont en revanche moins mentionnées. La notion d'autonomie existe sur le lieu de travail, mais elle est plutôt limitée aux aspects organisationnels. Au-delà de l'impression globale esquissée plus haut, l'observation de quelques détails permet des constatations intéressantes et différenciées à plus d'un égard.

2.1 Facteurs et risques liés au contexte du poste de travail

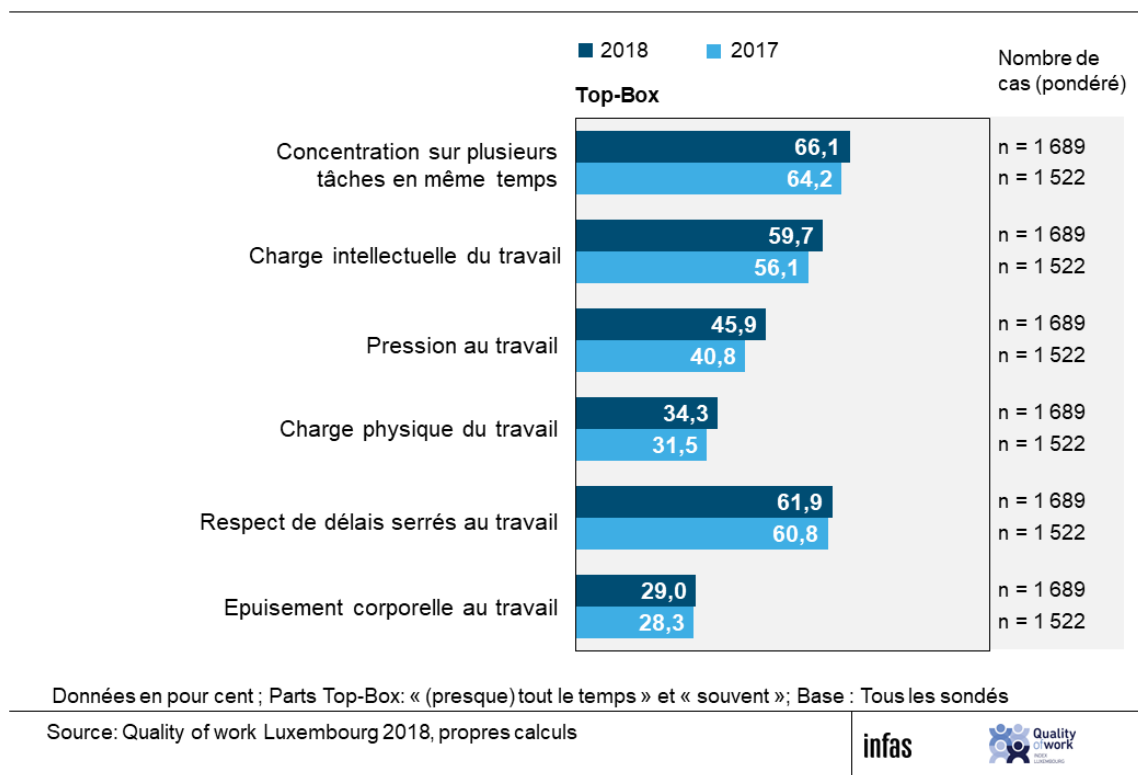
Le travail est associé à des exigences diverses sur le plan physique et mental. Les principales notions d'exigences et de contraintes chez les travailleurs du Luxembourg sont résumées dans la figure 5.

Charge physique

Plus de la moitié des personnes interrogées indique être soumise au moins de temps en temps à des contraintes physiques au travail. 18 % d'entre elles déclarent même que c'est presque toujours le cas. Au Luxembourg, les jeunes gens en particulier subissent (presque) toujours pour la moitié d'entre eux des contraintes physiques au travail. Les déclarations à ce sujet sont bien moins importantes dans les groupes plus âgés. La charge physique des salariés du Luxembourg varie également selon le type d'horaires de travail. Tout comme l'année précédente, les salariés en travail posté indiquent plus fréquemment être souvent ou (presque) toujours soumis à des contraintes physiques (68 %), tandis que cela semble être moins le cas (38 %) pour ceux ayant des horaires de travail fixes. À ce sujet, on constate également que les personnes travaillant le week-end, le soir ou la nuit subissent plus souvent une charge physique que les personnes ne devant pas travailler à ces horaires. Et plus les personnes doivent travailler selon ce type d'horaires dans le mois, plus le taux de déclarations de charge physique est élevé. Dans la catégorie professionnelle des artisans, 2 personnes sur 3 indiquent être régulièrement exposées à des contraintes physiques, tout comme le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (62 %).

À la question de savoir si le salarié a l'impression que chaque heure de travail est éprouvante, seulement 9 % des salariés du Luxembourg déclarent que oui. Et si oui, ce sont surtout les professions élémentaires (18 %) et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (11 %) qui sont concernés, bien que dans le premier groupe tout au moins, une part comparable aux autres groupes déclare ne jamais ou seulement très rarement avoir cette impression (70 %), ce qui n'est le cas que pour seulement 57 % des salariés des services directs, commerçants, vendeurs..

Figure 5 **Contrainte mentale et physique due au travail**

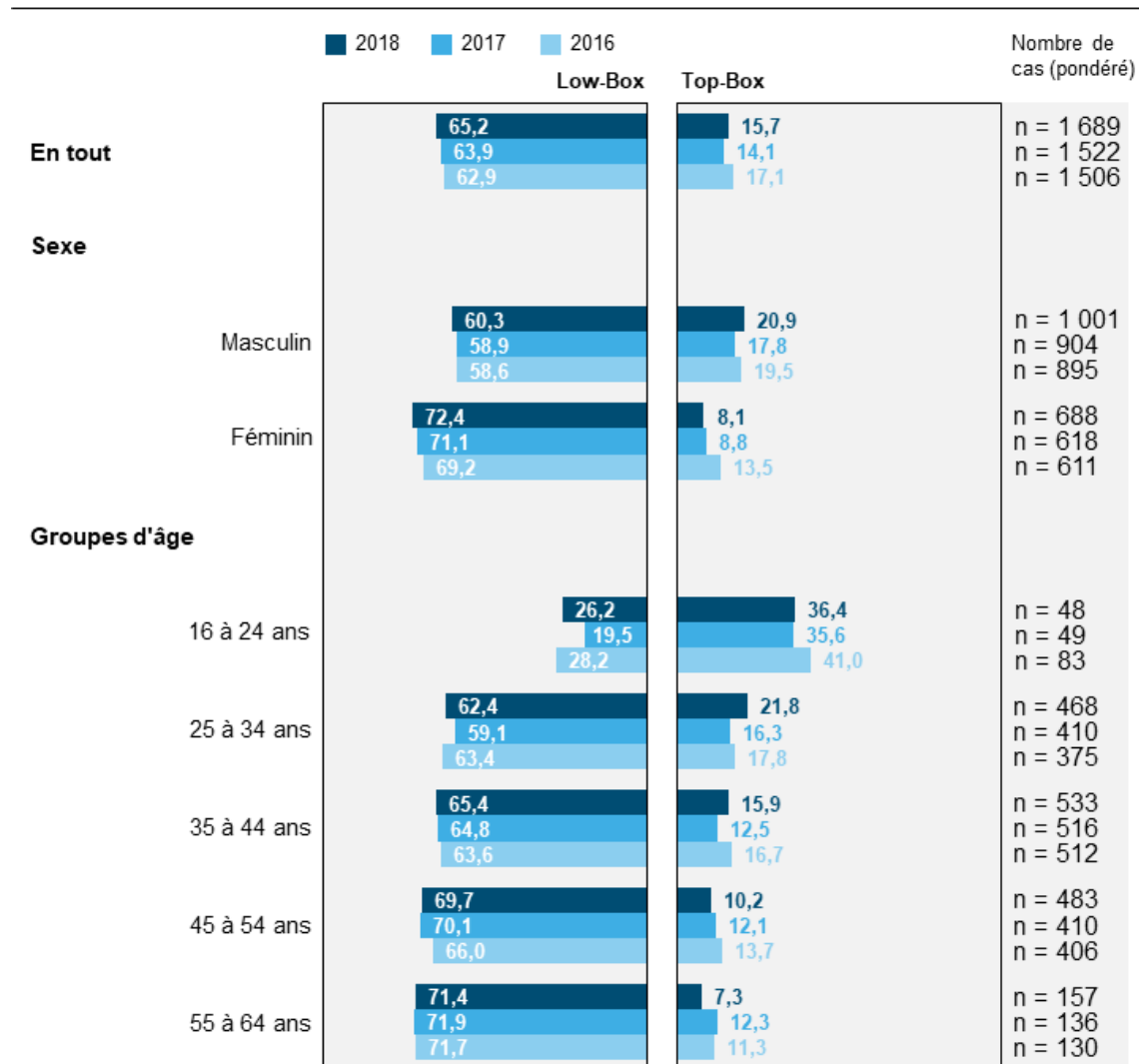


Risque d'accident et de blessures

Les conditions de travail dangereuses pour la santé sur le lieu de travail concernent 16 % de la population active luxembourgeoise, soit plus que l'année dernière (14 % ; cf. Figure 6). D'une façon générale, avec 21 %, les hommes déclarent deux fois plus que les femmes (8 %) être concernés dans une mesure élevée ou très élevée par des risques d'accident et de blessure. Les travailleurs postés (41 %) et les personnes travaillant plus de 4 jours par mois le week-end, le soir ou la nuit (30 %) sont également plus concernés que la moyenne. Des potentiels de risque plus élevés sont souvent rapportés par certains groupes de travailleurs ayant des emplois précaires. Ceci vaut en particulier pour la tranche d'âge la plus jeune des 16-24 ans et ce, pour toutes les années d'enquête. Le risque d'accident est élevé, de façon disproportionnée, pour les métiers dont les activités sont principalement manuelles ou physiques. Plus précisément, il s'agit des métiers de l'artisanat et ceux liés à la conduite d'installations et de machines et à l'assemblage (2018 : respectivement 41 % et 55 %, 2017 : respectivement 35 % et 38 %, 2016 : respectivement 41 % et 43 % ; cf. Figure 7). Ce résultat correspond bien au diagnostic stable sur les cinq années d'enquête, selon lequel un dixième des personnes interrogées exerce une activité contraignante

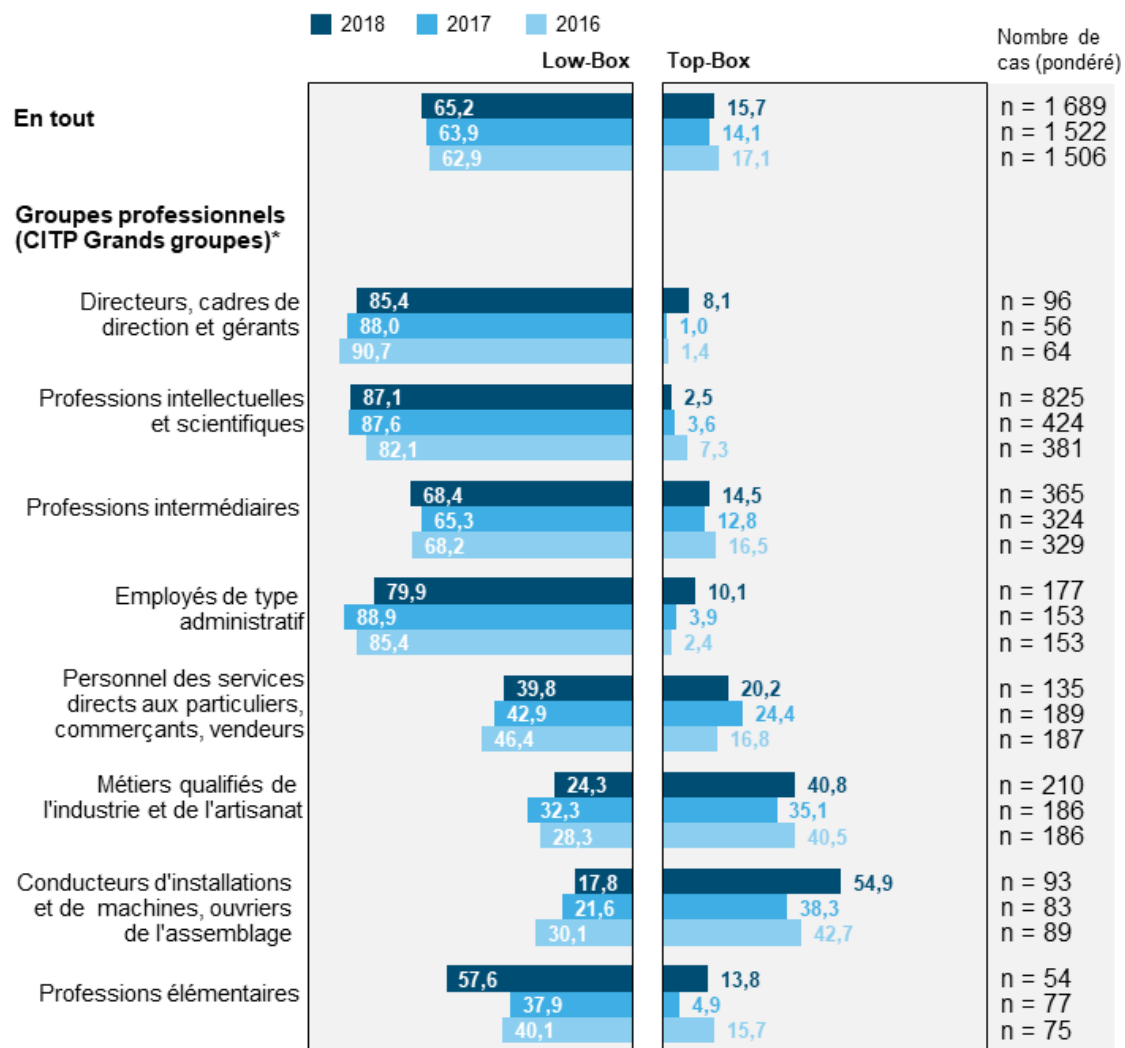
sur le plan physique étant liée, en même temps, à un risque d'accident élevé. D'après leurs déclarations, près de deux tiers des personnes interrogées (65 %) estiment en revanche n'être soumis qu'à un risque (très) faible d'accident ou de blessures à leur poste de travail. Cela concerne surtout les personnes ayant un niveau de formation très élevé (CITE 6, 7, 8) ou les salariés exerçant une profession intellectuelle (87 %).

Figure 6 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail I



Question: Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?
Données en pour cent ; Parts Top-Box : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure » ;
Parts Low-Box : « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure » ; Base : Tous les sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Figure 7 Risque d'accident et de blessures sur le lieu de travail II

Question : Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?
 Données en pour cent ; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure » ;
 Parts Low-Box: « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure » ; * Seulement les
 groupes professionnels avec n = min. 30; Base: Tous les sondés

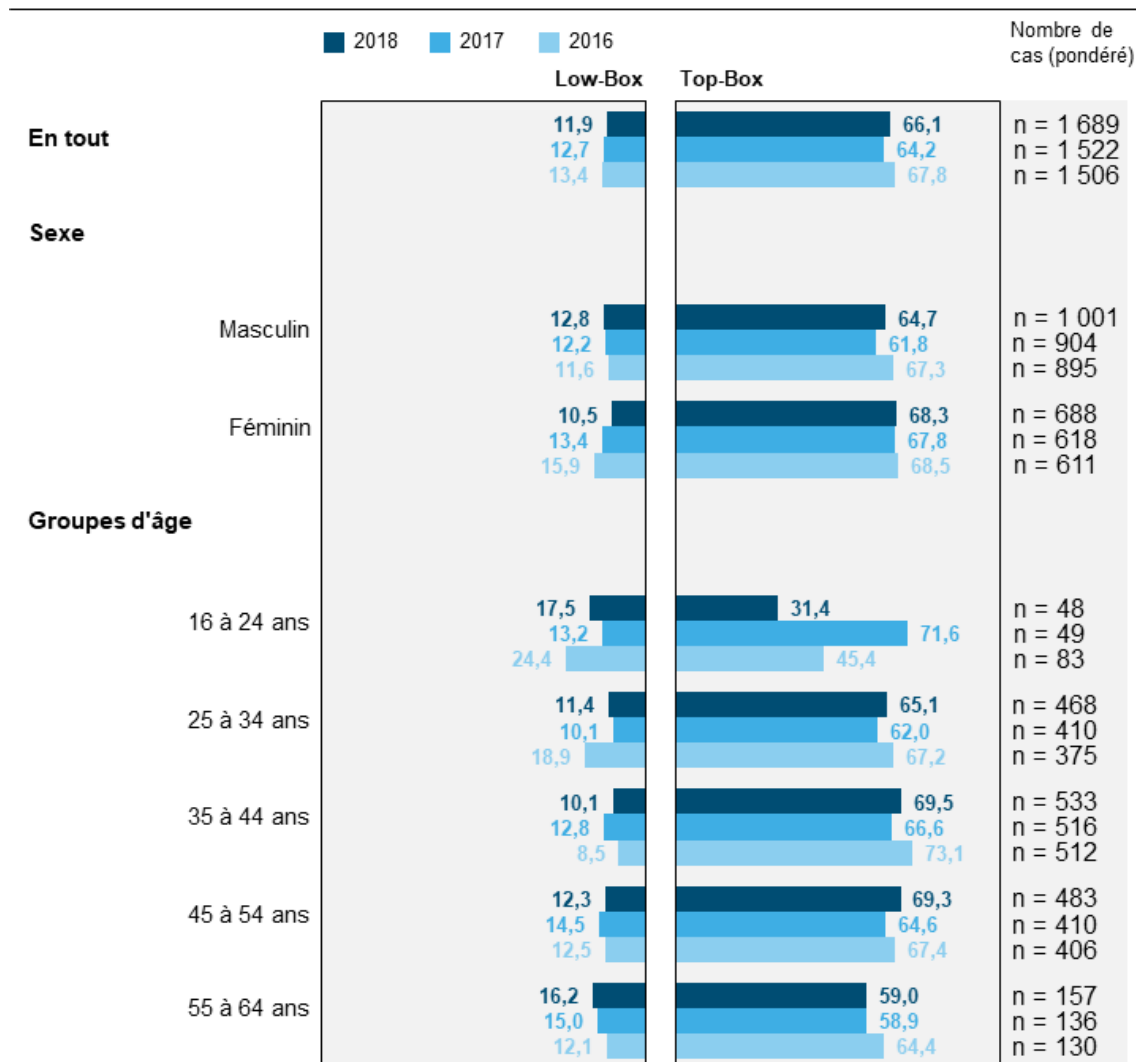
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Charge mentale et « multitasking »

Environ 60 % des salariés du Luxembourg interrogés se sentent en 2018 exposés souvent ou presque toujours à une charge mentale.⁶ Contrairement à la charge physique (48 %), une très faible proportion des personnes interrogées indique ne jamais ou seulement rarement subir une charge mentale au travail (10 %). Sont particulièrement soumis à des charges mentales les directeurs, cadres de direction et gérants (71 %), les professions intellectuelles et scientifiques (69 %) ainsi que les professions intermédiaires (65 %). Toutefois, les autres champs d'activité sont également concernés par la charge mentale, notamment les conducteurs d'installation et de machines, les ouvriers de l'assemblage (61 %) ainsi que, dans une certaine mesure, les artisans (45 %).

La complexité et la variété des tâches professionnelles aboutissent également souvent à des exigences ou des contraintes spécifiques. C'est ainsi que 66 % des personnes interrogées indiquent devoir souvent ou (presque) toujours se concentrer sur plusieurs tâches à la fois, cet aspect n'apparaissant jamais, ou rarement, chez seulement 12 % des personnes interrogées (cf. Figure 8). Les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires ainsi que, d'une manière générale, les personnes occupant des fonctions hiérarchiquement élevées sont particulièrement concernées par le « multitasking ». Ce chiffre apparaît comme stable sur ces 5 dernières années. Autre résultat constant : la part des salariés concernés par cette exigence augmente avec la durée effective du travail, en particulier lorsque le temps de travail hebdomadaire dépasse la limite des 40 heures (76 %). Toutefois, les salariés ayant un temps de travail quotidien moins important sont également nombreux à devoir se concentrer sur plusieurs tâches à la fois. Ce n'est que dans les professions élémentaires que la part est plus faible, avec 25 %.

⁶ Alors que ces proportions de personnes concernées par la charge mentale étaient à la baisse ces dernières années (2014 : 71 %, 2015 : 64 %, 2016 : 61 %, 2017 : 56 %), cette tendance ne se poursuit pas.

Figure 8 Exigence de « multitasking » en fonction du sexe et de l'âge

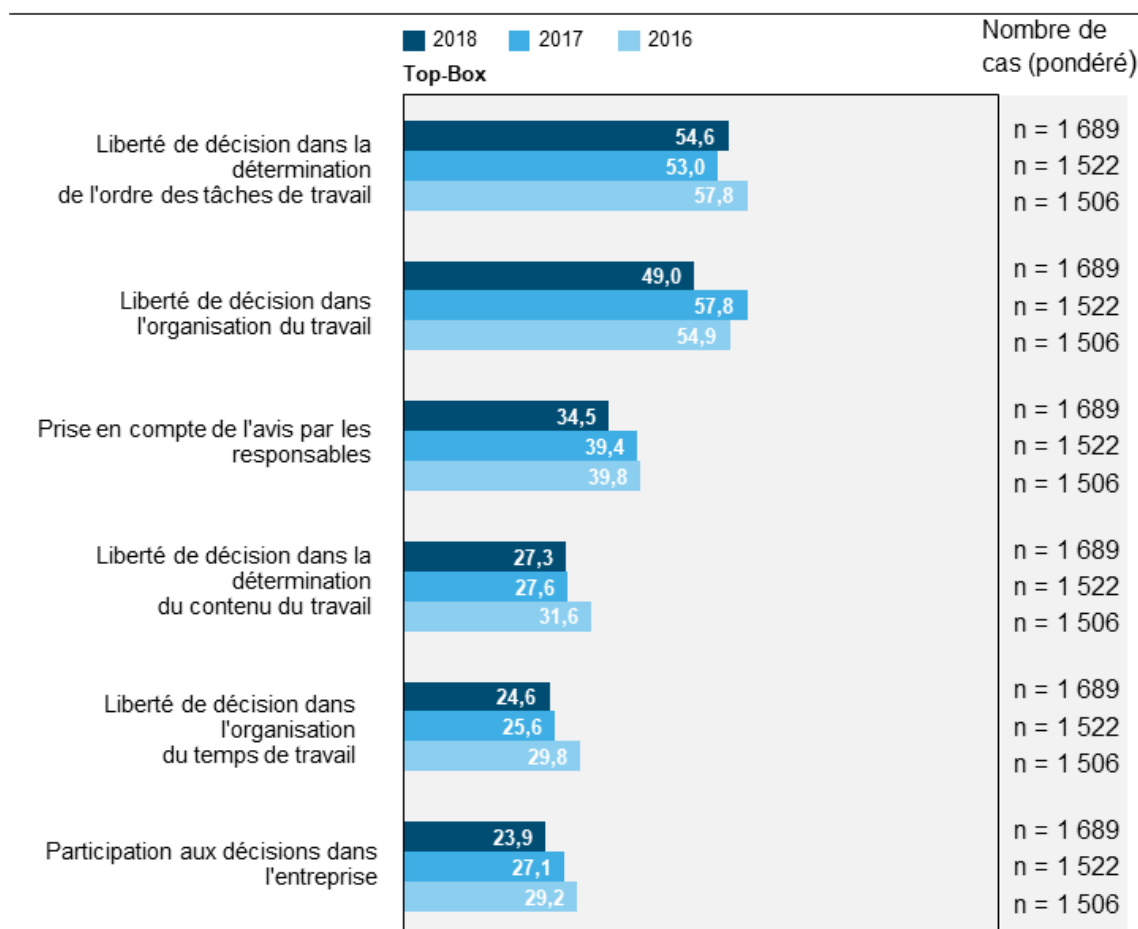
Question: À quelle fréquence devez-vous vous concentrer sur plusieurs missions en même temps? Parts Low-Box: « Rarement » et « jamais »; Parts Top-Box: « (Presque) tout le temps » et « souvent »; Données en pour cent; Base: Tous les sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Liberté d'action

Le travail des salariés comporte aussi régulièrement, ce dans une mesure plus ou moins grande, une certaine liberté d'action et des marges de manœuvre. Ceci vaut en particulier pour les décisions concernant aussi bien l'ordre dans lequel les tâches doivent être effectuées que la manière de les réaliser. Ces dernières années, ces deux aspects ont été jugés de manière positive par plus de la moitié des personnes interrogées (Figure 9). En 2018, tout comme les années précédentes, on note toutefois des différences bien marquées entre les différents groupes. Ainsi, un homme sur deux (54 %) est globalement libre de concevoir son travail, contre seulement 42 % des femmes. Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que ce sont surtout les directeurs, cadres de direction et gérants qui peuvent, dans une mesure élevée, concevoir eux-mêmes leur travail (71 %), et définir eux-mêmes l'ordre de leur travail (80 %). En revanche, les employés des services directs à la personne, commerçants, vendeurs (26 %), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (25 %) sont plus nombreux à n'être jamais, ou seulement rarement, en situation de pouvoir décider eux-mêmes de la façon dont réaliser le travail.

Figure 9 Évaluation des libertés d'action et de la participation au travail



Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure»; Base: Tous les sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

L'autonomie de décision et d'action se heurte visiblement à ses limites lorsqu'elle concerne les processus d'exploitation et de décision de l'entreprise. Ainsi, seul environ un quart des personnes interrogées a une influence personnelle sur les horaires de travail dans une mesure élevée ou très élevée. De même, seulement 24 % des travailleurs se voient la possibilité de participer aux décisions dans l'entreprise. Pour presque tous les groupes d'âge, seulement 1 à 5 % des salariés peuvent participer dans une mesure élevée aux décisions dans l'entreprise. Il n'y a que le groupe d'âge des 55-64 ans, avec 9 %, qui a relativement plus la possibilité de participer aux décisions de l'entreprise dans une mesure très élevée.

Relations sociales et retour d'information sur le travail

Un aspect fondamental, car ayant une influence décisive sur la qualité et l'évaluation des conditions de travail, est la convivialité de l'environnement de travail et les qualités managériales du ou des supérieur(s) direct(s) (cf. Figure 10). Si l'on observe les 5 années d'enquête de 2014 à 2018, il apparaît que presque quatre cinquièmes des personnes interrogées coopèrent à un niveau élevé ou très élevé avec leurs collègues. La collaboration directe est pratiquement la règle, bien qu'elle soit légèrement en recul par rapport aux années précédentes. Par ailleurs, des différences existent selon l'âge à ce sujet. Si 92 % des 16-24 ans collaborent dans une mesure élevée avec leurs collègues, cela ne concerne plus que 79 % des 35-44 ans, et seulement 69 % des 55-64 ans.

Environ 59 % des salariés interrogés se sentent soutenus par leurs collègues au travail. En revanche, 12 % ne sont soutenus que faiblement ou très faiblement par leurs collègues, alors que ce chiffre était de seulement 8 % en 2017. On ne constate pas de tendance claire à ce sujet selon les tranches d'âge. Toutefois, il convient de remarquer que le groupe des 16-24 ans est plus souvent que la moyenne soutenu dans une mesure élevée ou très élevée par ses collègues (89 %), en comparaison avec les autres groupes d'âge.

Figure 10 Évaluation de l'environnement collégial 2014 à 2018

	2014 ¹⁾	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾	2017 ¹⁾	2018 ¹⁾
Coopération avec les collègues au travail	84,0	81,9	80,4	81,9	78,7
Soutien de la part des collègues au travail	65,0	63,7	64,3	63,3	59,0
Feedback de la part des supérieurs ou des collègues	45,5	47,2	46,0	46,0	42,2
Feedback sur les compétences professionnelles par le supérieur	n.a.	42,4	35,9	35,6	31,5

¹⁾ Échelle « dans une grande mesure » et « une très grande mesure » (top-box)

Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2014-2018 ; calculs propres

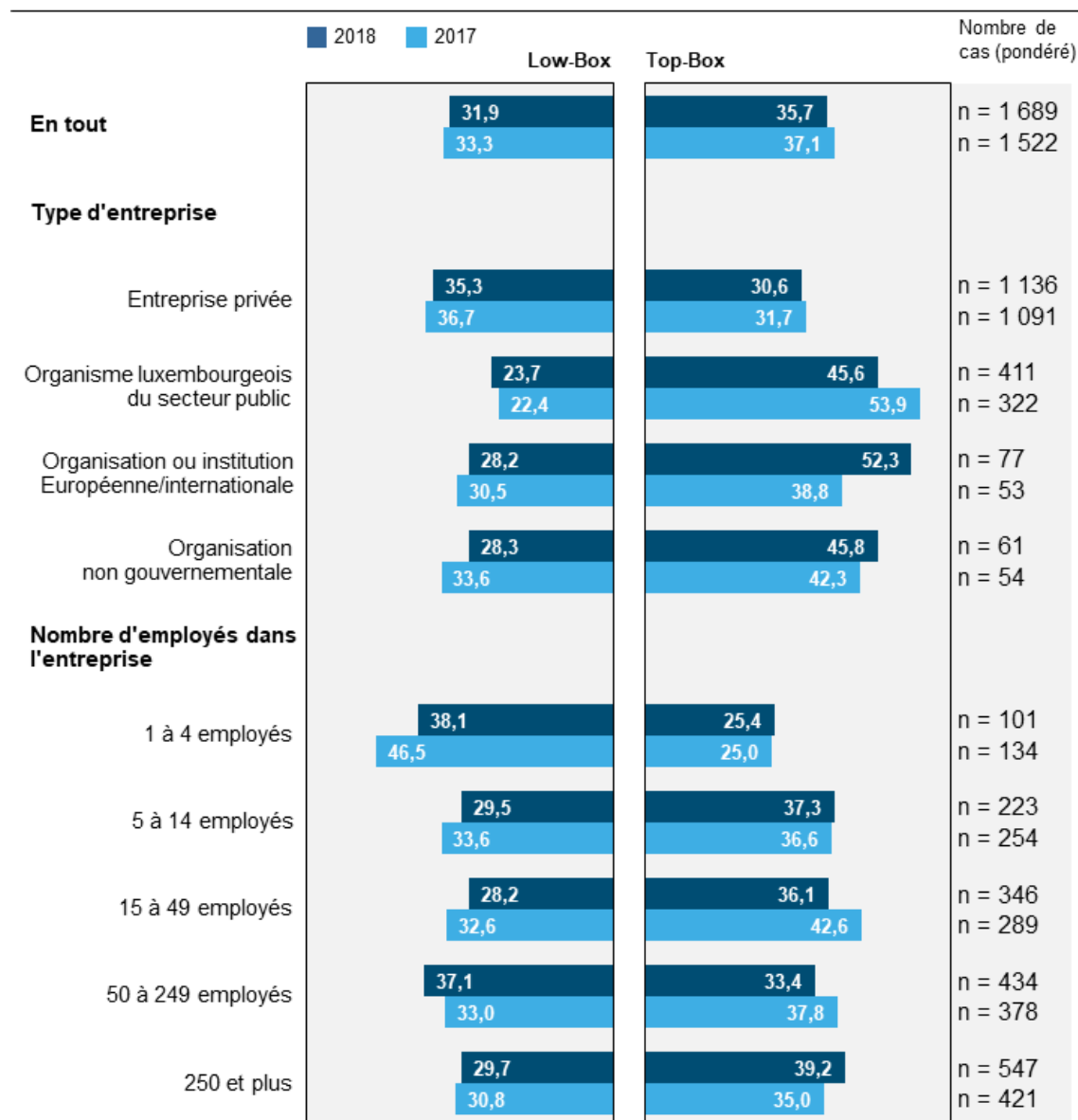
Pour les travailleurs, le feedback de la part des collègues et des supérieurs est un moyen important pour évaluer son comportement propre et, le cas échéant, le corriger. Les perceptions et les retours d'information de la part de l'entourage social aident à confirmer l'image que l'on a de soi-même et celle que l'on donne aux autres et, le cas échéant, à identifier le besoin d'ajustement. L'absence de feedback peut entraîner une certaine incertitude quant au rôle joué et favoriser l'apparition de conflits. C'est pourquoi ces retours de la part des collègues et des supérieurs ont fait l'objet de questions spécifiques dans l'enquête. Les réponses à ce sujet sont toutefois encore plus réticentes que l'année dernière. Ainsi, moins de la moitié des personnes interrogées déclare recevoir un retour sur son travail (42 %). Par ailleurs, moins d'un tiers des personnes interrogées reçoit également des retours sur ses compétences professionnelles de la part de son supérieur hiérarchique.

2.2 Perspectives de développement professionnel

Une dimension de la qualité du travail est le développement professionnel permis par des perspectives d'évolution de poste ou le perfectionnement des compétences personnelles. Lors des 5 enquêtes, les salariés ont été interrogés afin de déterminer dans quelle mesure ils avaient la possibilité d'améliorer leur qualification dans leur entreprise (cf. Figure 11). En 2018, plus d'un tiers des personnes interrogées déclare disposer de très bonnes possibilités de formation continue. Un peu moins d'un tiers estime en revanche comme plutôt faibles ses possibilités de formation continue. Globalement, en termes de proportions, les possibilités de formation sont perçues comme très bonnes par moins de salariés dans les entreprises privées (31 %) que dans les organisations publiques ou les organisations non gouvernementales (46 %). Cette évolution dans les organisations supranationales est particulièrement intéressante à noter. Si, en 2017, seulement environ 39 % des salariés considéraient leurs possibilités de formation continue comme bonnes dans ce type d'organisations, ce chiffre monte à 52 % en 2018. En revanche, la part des personnes estimant n'avoir pas ou peu de possibilités de formation dans ces organisations n'a presque pas changé par rapport à l'année dernière (2018 : 28 % ; 2017 : 31 %).

Certes il n'y a pas de différence spécifique entre les hommes et les femmes, mais quasiment une personne sur deux dans les groupes d'âge des 16-24 ans et des 25-44 ans estime ses possibilités de formation comme bonnes (cf. Figure 12). En comparaison, les autres tranches d'âge sont de 17 à 22 points de pourcentage plus bas, avec des valeurs s'échelonnant de 27 à 32 %.

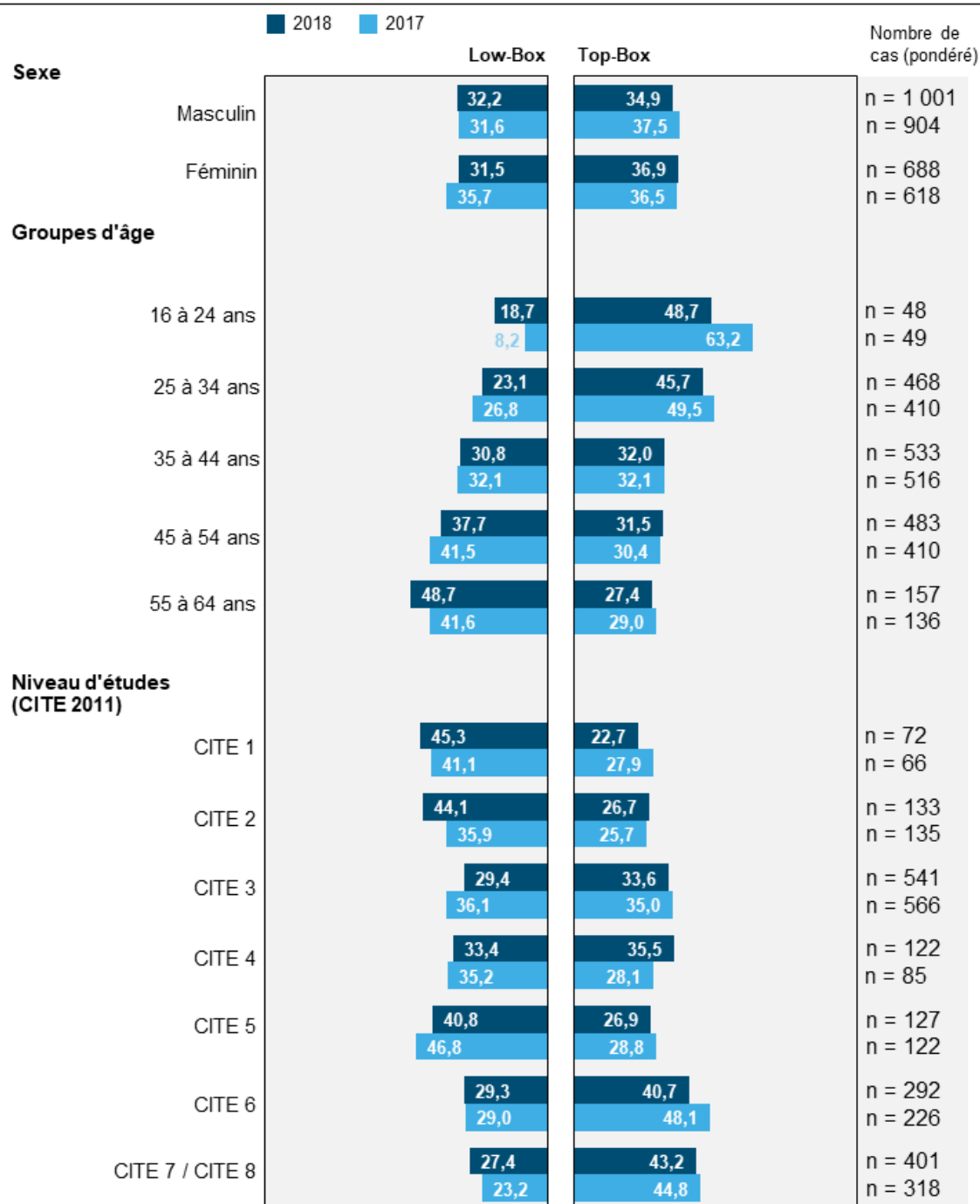
Si l'on observe le niveau d'études, ce sont surtout les salariés du Luxembourg ayant un niveau de formation élevé qui sont satisfaits des possibilités de formation dans leurs entreprises. Ce sont respectivement 41 % (CITE 6) et 43 % (CITE 7 et 8) des personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur qui sont satisfaites dans une (très) forte mesure de leurs possibilités de formation. Toutefois, respectivement 29 % et 27 % de ces mêmes groupes ont une opinion contraire. Pour les salariés ayant le plus bas niveau de formation, la part de ceux-ci étant satisfaite des possibilités de formation est également la plus basse. Les résultats correspondant en partie à ceux de 2017, aucun grand changement n'est à noter.

Figure 11 Formation continue, comparaison annuelle I

Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent ; Parts Top-Box: « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »; Parts Low-Box : « dans une faible mesure » et « dans une très faible mesure »; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Figure 12 Formation continue, comparaison annuelle II



Question: Dans quelle mesure avez-vous la possibilité d'améliorer votre qualification dans votre entreprise? Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une faible mesure » et « dans une très faible mesure »; non représenté: « dans une moyenne mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

3 Travail et bien-être personnel

Le chapitre suivant aborde les liens entre la vie professionnelle et le bien-être personnel, notamment certains aspects liés à la santé ainsi que des résultats sur le vécu émotionnel lié au travail.

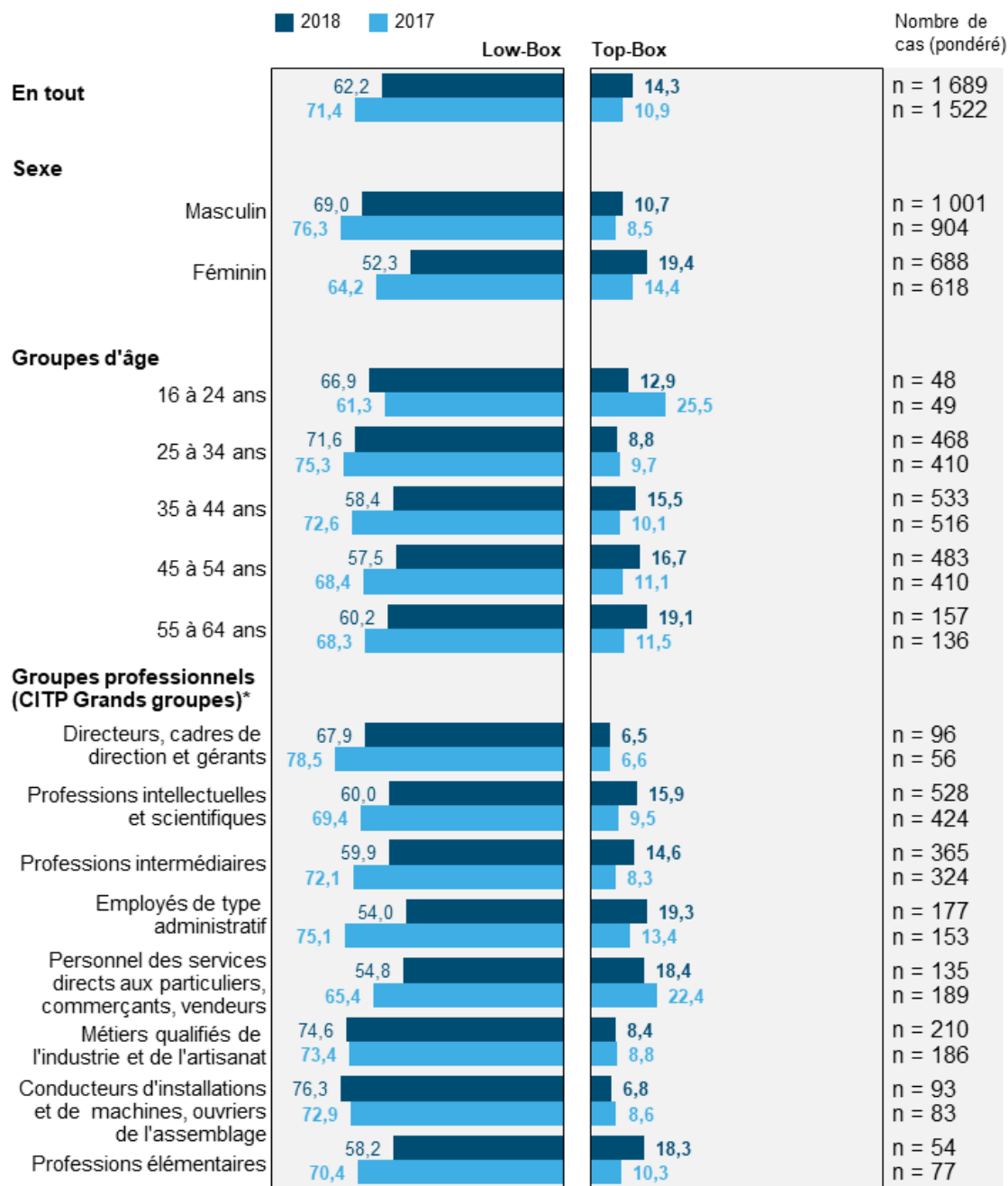
3.1 Travail et santé

La qualité du travail et la qualité de vie se reflètent notamment dans l'état de santé de la personne. L'enquête QoW rapporte depuis sa toute première édition l'existence de divers problèmes de santé parmi les travailleurs du Luxembourg. Dans l'enquête de cette année, on constate la faiblesse de la prévalence des problèmes cardiaques. En revanche, une partie non négligeable des personnes interrogées continue de se plaindre de l'apparition fréquente de problèmes gastriques, de maux de tête, de douleurs articulaires et dorsales ainsi que de troubles du sommeil.⁷ Ci-dessous, les années 2016, 2017 et 2018 sont examinées en priorité.

En 2016 et 2017, sur une période de douze mois, environ un dixième des travailleurs ont eu souvent (« souvent ou presque toujours ») des problèmes de santé, et un seizième en ont eu « parfois ». En 2018, des chiffres légèrement plus élevés ont été mesurés (cf. Figure 13). 14 % des personnes interrogées ont rapporté des problèmes de santé, alors que 62 % n'ont jamais ou seulement rarement ces problèmes (2017 et 2016 : 71 %). Avec 19 % (2017 : 14 %), les femmes sont à ce sujet, et tout comme avant, plus concernées que les hommes (11 %, 2017 : 9 %).

Les directeurs, cadres de direction et gérants et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (respectivement 7 %), indiquent moins que les autres catégories professionnelles souffrir de problèmes de santé. Avec respectivement 18 et 19 %, les personnes exerçant une profession élémentaire et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs sont ceux qui se plaignent le plus souvent de leur état de santé. En revanche, avec 8 %, les artisans sont aussi peu concernés par des problèmes de santé que les directeurs, cadres de direction et gérants et les conducteurs de machines.

⁷ Afin de préciser davantage les mesures, une nouvelle question a été ajoutée depuis l'enquête 2015 dans le but de connaître la fréquence d'apparition des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. De même, les questions portant sur les problèmes de santé spécifiques se sont depuis 2015 référées uniquement aux 12 derniers mois, ce qui n'avait pas été le cas dans les enquêtes 2013 et 2014. C'est pourquoi les résultats ne peuvent être comparés que dans une mesure limitée entre les années d'enquête et sont donc analysés ci-dessous pour les années 2016, 2017 et 2018.

Figure 13 Problèmes de santé au cours des 12 derniers mois

Question: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souvent eu des problèmes de santé?

Données en pour cent; non représenté: « parfois » ; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

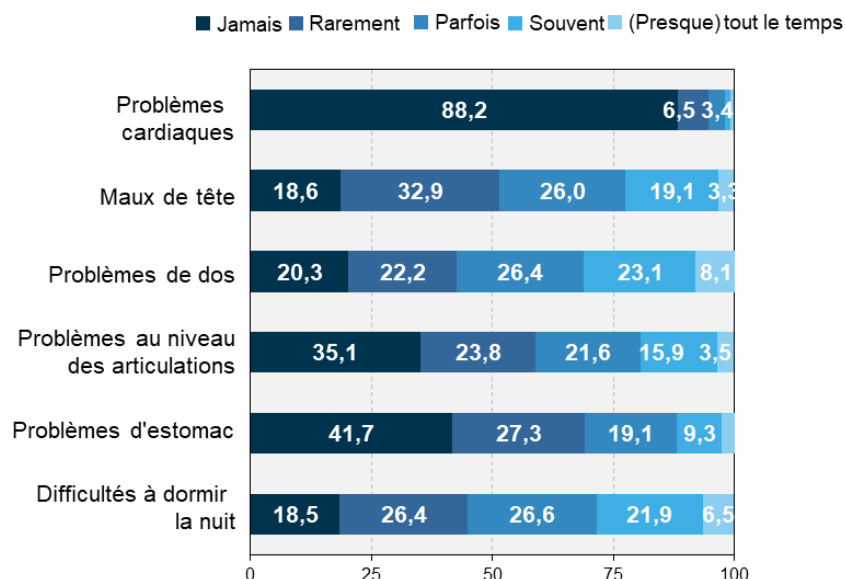
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Seulement 2 % des personnes interrogées sont concernés par des problèmes cardiaques, mais 12 % se plaignent souvent ou (presque) toujours de problèmes d'estomac (cf. Figure 14). 19 % des personnes interrogées mentionnent des problèmes liés aux articulations. Un cinquième des salariés luxembourgeois souffre de maux de tête, 28 % de troubles du sommeil, et 31 % de problèmes de dos. Certains de ces problèmes de santé sont probablement liés à l'âge, ou tout au moins en partie. Ceci vaut par ex. pour les problèmes cardiaques qui augmentent avec l'âge. Ils ne concernent absolument pas les deux tranches d'âge les plus basses, alors que les plaintes venant des plus de 55 ans sont supérieures à la moyenne. De même, la prévalence des problèmes articulaires augmente fortement à chaque tranche d'âge, ce qui révèle une usure continue au cours de la vie.

Les problèmes de santé sont également ressentis différemment selon l'activité professionnelle. Les maux de tête sont plus présents que la moyenne chez le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, ainsi que chez les personnes exerçant une profession élémentaire, tout comme le mal de dos est plus répandu chez les employés de type administratif. De plus, les problèmes d'articulation sont particulièrement plus mentionnés par le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, et par les personnes exerçant une profession élémentaire.

Pour certains troubles, des différences liées au sexe peuvent également être observées de façon nette. Les maux de tête, les douleurs d'estomac et les problèmes de dos sont largement plus répandus chez les femmes. Dans l'ensemble, les problèmes de santé des salariés du Luxembourg varient donc selon l'activité exercée, mais aussi directement selon le sexe et l'âge, ce qui correspond aux résultats généraux de la science du travail.

Figure 14 Fréquence des troubles de santé



Question: Au cours des derniers 12 mois, avez-vous eu.....?

Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Valeurs <3 sont cachées; Base : 1.689 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

3.2 Facteurs de bien-être et de stress liés au travail

Une des dimensions importantes de la qualité du travail et de la satisfaction est l'évaluation subjective du niveau de stress lié au travail. À titre d'illustration, la figure 15 présente les réponses de ces dernières années aux différentes questions sur les symptômes de stress. Cette année, près d'un tiers déclare ressentir un stress important lié à son activité professionnelle. Plus d'un autre tiers déclare toutefois également ne jamais être, ou seulement rarement, exposé au stress. Plus d'un dixième des personnes interrogées indique de plus n'avoir aucun plaisir à travailler. Cette proportion est un peu plus élevée que l'année dernière, mais plus faible qu'en 2016. Dans l'ensemble, il existe parmi les salariés plusieurs groupes étant soumis à des symptômes de surcharge et de stress parfois très importants.

Figure 15 Stress dû au travail et charge de travail, de 2014-2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Plus aucun plaisir à travailler	62,8	9,9	62,6	9,1	61,5	14,4	58,6	8,7	60,0	10,9
Sentiment de stress lié au travail	30,7	33,8	33,7	28,2	34,4	32,3	29,5	32,5	32,1	31,1

Réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » ; réponses Top-Box : « (presque) toujours » et « souvent »

Source : enquêtes Quality of work Luxembourg 2014-2018 ; calculs propres

Si l'on observe la répartition selon les âges, seul le groupe d'âge le plus jeune des 16-24 ans éprouve des sentiments très différents quant au niveau de stress général. En effet, seulement 20 % des personnes de ce groupe considèrent le travail comme un facteur de stress important, alors que ce chiffre varie de 29 à 34 % pour les autres groupes. Les salariés occupant une fonction de supérieur hiérarchique ressentent également significativement plus de stress. 41 % des salariés ayant des postes à responsabilités indiquent ressentir souvent ou presque toujours du stress lié au travail, mais la proportion est quasiment de 14 points de moins parmi les salariés n'exerçant pas de fonction de direction. Le fait d'être à temps plein ou à temps partiel joue également un rôle dans le ressenti vis-à-vis du stress. Ainsi, un tiers des personnes travaillant à temps plein est souvent ou presque toujours stressé, alors que cela n'est le cas que pour un cinquième des personnes à temps partiel.

Les facteurs de stress observés sont plus ou moins marqués suivant la catégorie professionnelle. Les groupes professionnels exerçant souvent des tâches à responsabilité mentionnent plus souvent que la moyenne des effets de surcharge liés au travail. En ce qui concerne le sentiment de stress, il ressort fortement chez les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires, mais aussi les personnels des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs (de 37 à 39 %). Avec des proportions allant de 15 à 19 %, les artisans, les conducteurs d'installations et de machines, les ouvriers de l'assemblage, et les professions élémentaires, sont nettement en dessous de la moyenne calculée pour le sentiment de stress (28 %).

4 Satisfaction au travail et perspectives

Quelle influence ont les conditions de travail sur l'évaluation subjective du travail ? Les chapitres ci-dessous vont maintenant aborder ce point en particulier, en examinant en détail les aspects liés à la satisfaction au travail, à la satisfaction vis-à-vis de l'ambiance de travail et du salaire, ainsi que vis-à-vis des possibilités personnelles d'évolution.

4.1 Aspects de la satisfaction au travail

La satisfaction générale par rapport à l'activité professionnelle exercée actuellement constitue le point de départ. Sur les 5 années d'enquête⁸, l'évaluation est tout d'abord globalement positive pour bien plus de la moitié des personnes interrogées. Près de 54 %, soit une majorité des personnes interrogées, indiquent être satisfaites dans une mesure élevée ou très élevée de leur travail actuel (cf. Figure 16). Seuls 13 % sont peu ou pas du tout satisfaits de leur travail. Néanmoins, les évaluations sont en baisse par rapport aux années précédentes, ce qui semble indiquer une diminution de la satisfaction dans l'ensemble.

Dans l'enquête de cette année, 51 % des femmes sont (très) satisfaites de leur travail, soit 5 points de moins que les hommes. En ce qui concerne les groupes d'âge, ce sont les tranches d'âge moyennes qui sont les moins satisfaites (environ 50 %), les plus jeunes (16-34 ans) et les plus âgés (55-64 ans) apparaissant à l'inverse être les plus satisfaits de leur travail (64 % et 56 %).

Le type de contrat de travail et l'organisation du temps de travail sont des facteurs décisifs pour la satisfaction au travail. Ainsi, avec 54 %, les salariés ayant un contrat à durée indéterminée sont bien plus satisfaits de leur travail que les salariés ayant un contrat à durée déterminée (41 %). Le taux de personnes satisfaites est similaire chez les actifs n'ayant pas d'horaires de travail fixes (59 %). Les travailleurs postés sont plus rarement satisfaits, avec un taux inférieur de 10 points.

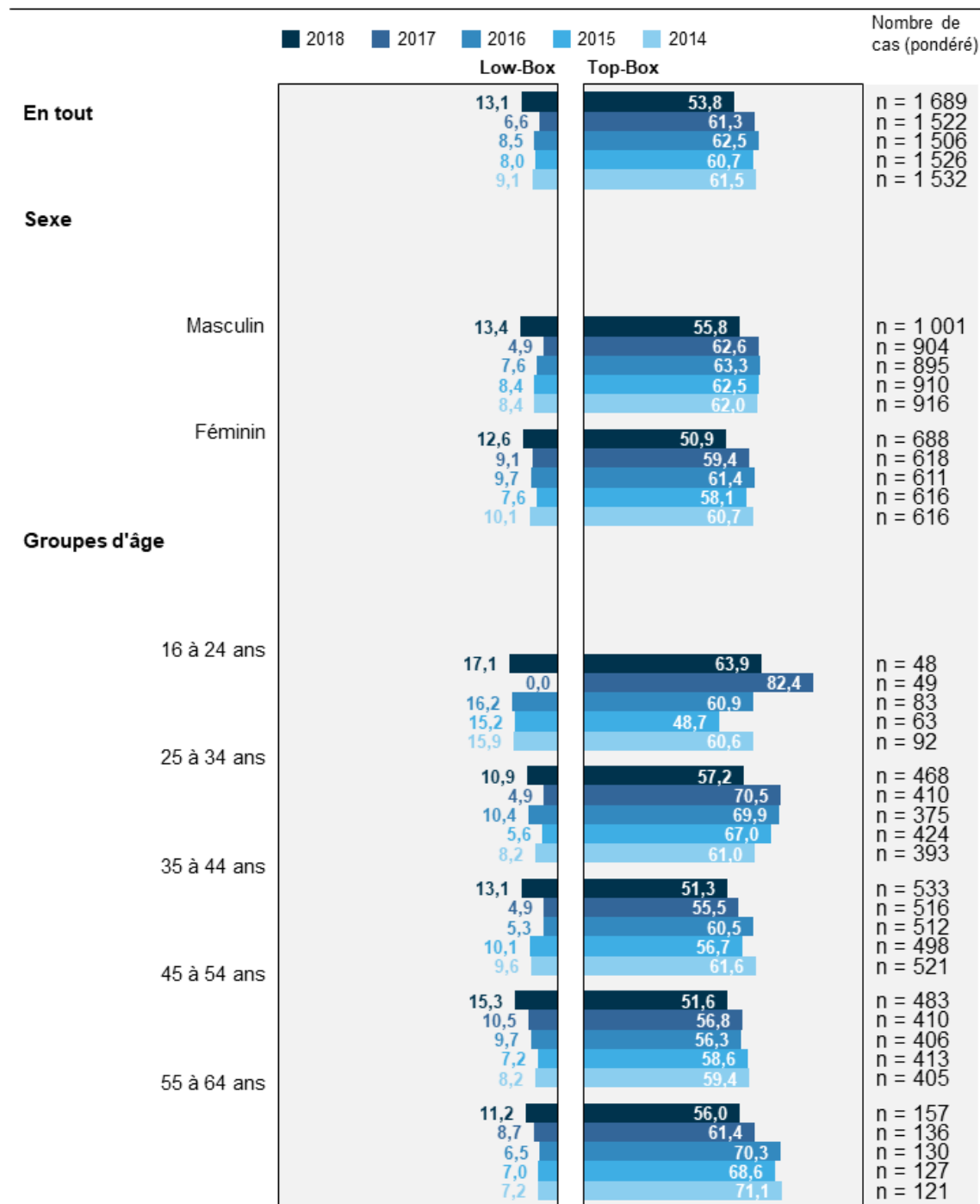
Si l'on observe les catégories professionnelles, les chiffres de la satisfaction de 2018 sont partiellement en baisse par rapport aux années précédentes (cf. Figure 17). Si, lors des dernières enquêtes, les directeurs, cadres de direction et gérants représentaient presque toujours la catégorie professionnelle la plus satisfaite (avec des valeurs oscillant toujours entre 72 et 75 %), en 2018, seulement 57 % des directeurs, cadres de direction et gérants sont satisfaits de leur travail dans une mesure élevée ou très élevée. En 2018 également, seuls 43 % du personnel des services directs, commerçants, vendeurs, et 49 % des employés de type administratif sont satisfaits (2017 : respectivement 64 % et 63 %).

Toujours concernant la satisfaction générale au travail, différents aspects spécifiques ont ensuite été analysés. En ce qui concerne l'ambiance au travail, près de la moitié des personnes interrogées en est satisfaite, contre 14 % d'insatisfaits. Parmi les différentes catégories professionnelles, ce sont les directeurs, cadres et gérants qui semblent les plus satisfaits (62 %). Chez le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, ainsi que les conducteurs de machines et d'installations, et les ouvriers de l'assemblage, seulement deux cinquièmes d'entre eux sont satisfaits de l'ambiance de travail. Par ailleurs, tout comme pour les années précédentes, les personnes appartenant depuis peu à l'entreprise (0 à 4 ans) sont plus satisfaites que les salariés ayant une

⁸ La formulation de la question sur l'ambiance au travail et l'échelle des réponses ayant changé après l'enquête pilote de 2013, une comparaison directe avec les enquêtes de 2014 à 2018 n'est pas possible et n'est donc pas représentée.

grande ancienneté, et les fonctionnaires sont plus satisfaits plus que les salariés. Ces résultats sont stables au fil des 5 vagues d'enquête.

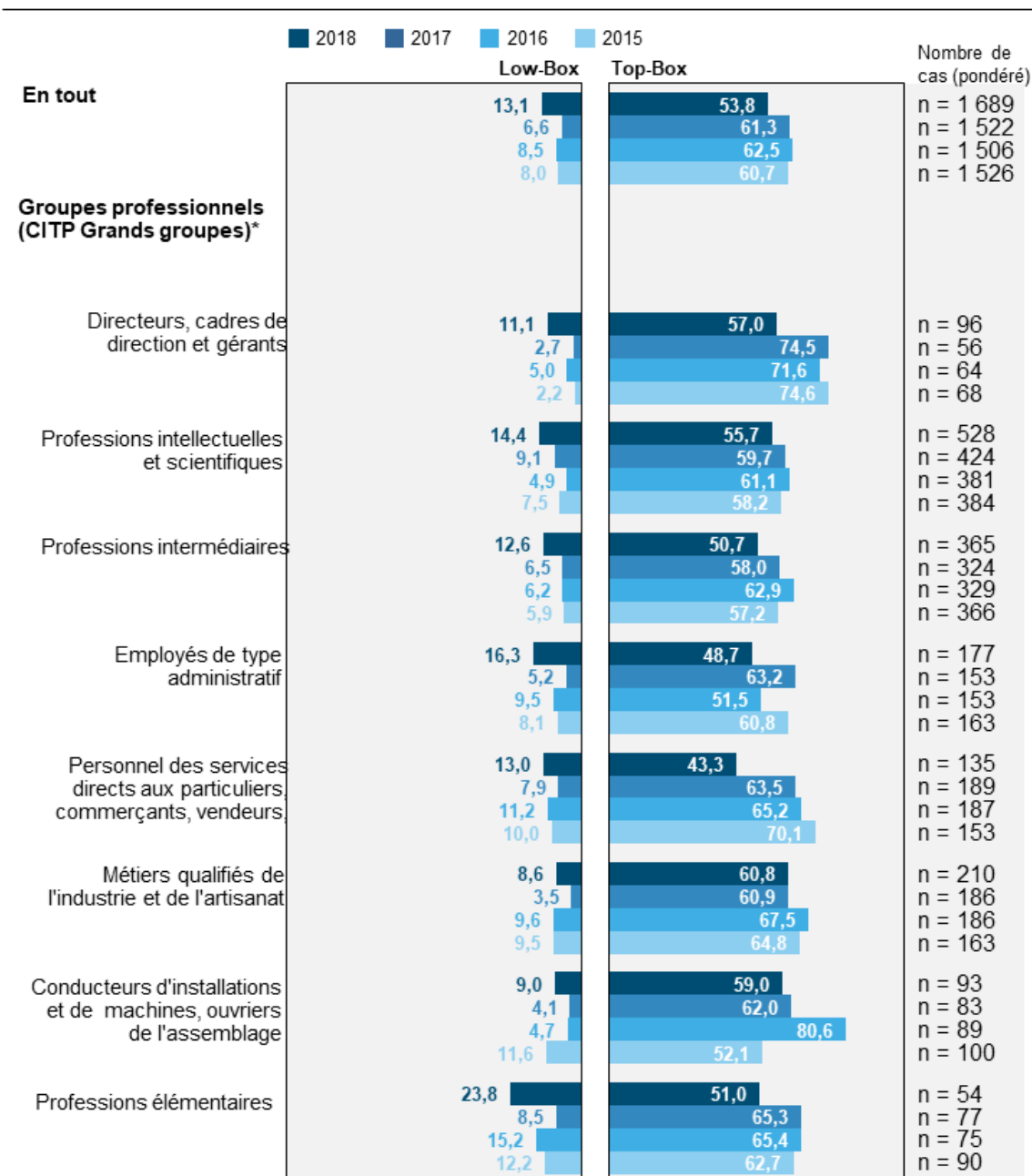
Figure 16 Satisfaction vis-à-vis du travail



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?

Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »; Parts Low-Box: « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Figure 17 Satisfaction vis-à-vis du travail en fonction des catégories professionnelles

Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre travail?

Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

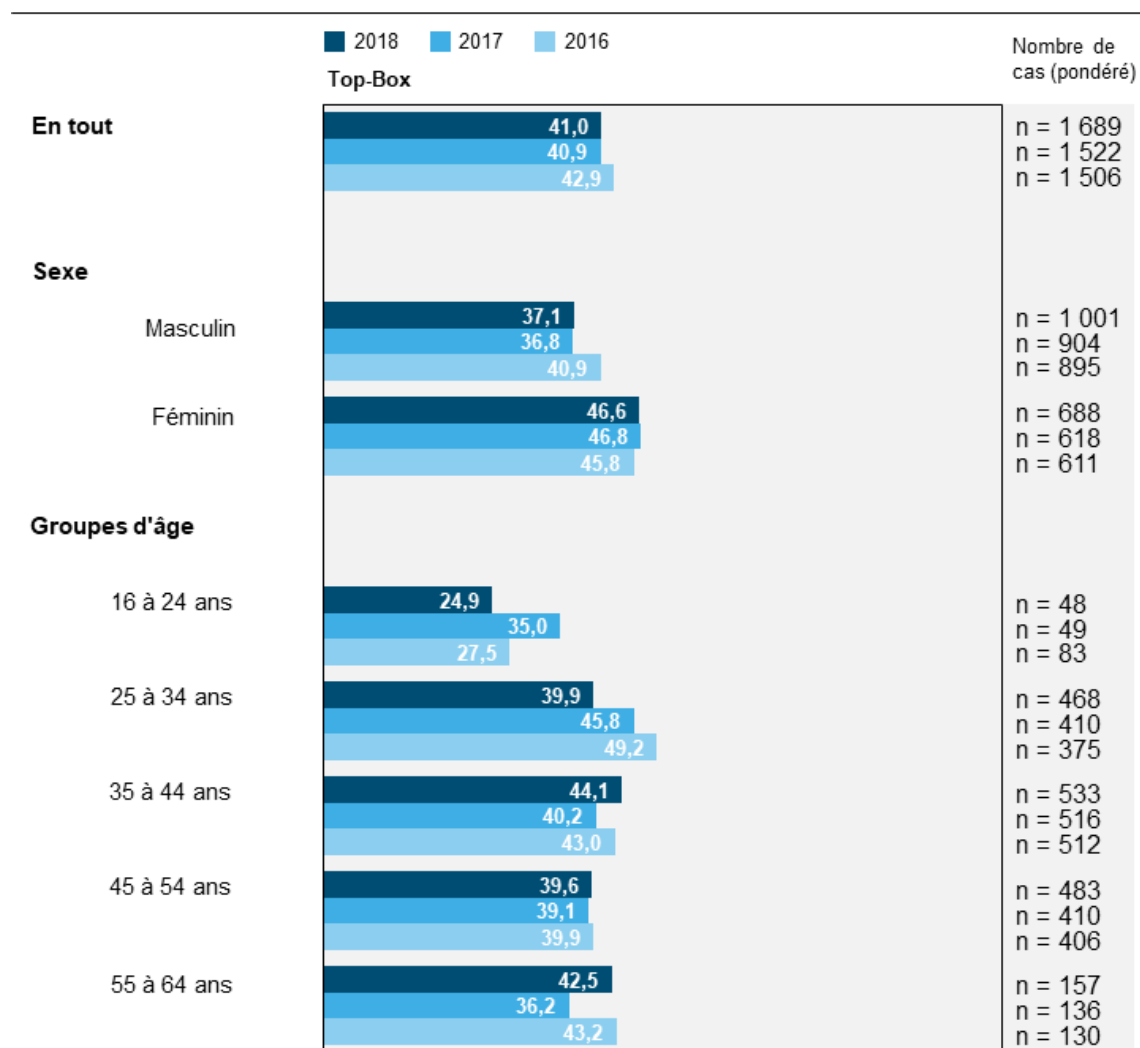
Parts Low-Box: « dans une très faible mesure » et « dans une faible mesure »

* Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Un autre critère de satisfaction concerne le salaire reçu (revenus du travail). Dans l'ensemble, sur la question du salaire, on constate qu'il y a moins de salariés satisfaits que pour les deux autres questions (41 % ; cf. Figure 18). De plus, sur cet aspect du salaire, la tranche d'âge des 35-44 ans se montre un peu plus satisfaite que les autres tranches d'âge. Si l'on compare les femmes et les hommes, ces derniers restent en 2018 bien plus insatisfaits que les femmes en ce qui concerne leurs revenus.

Figure 18 Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction du sexe et de l'âge



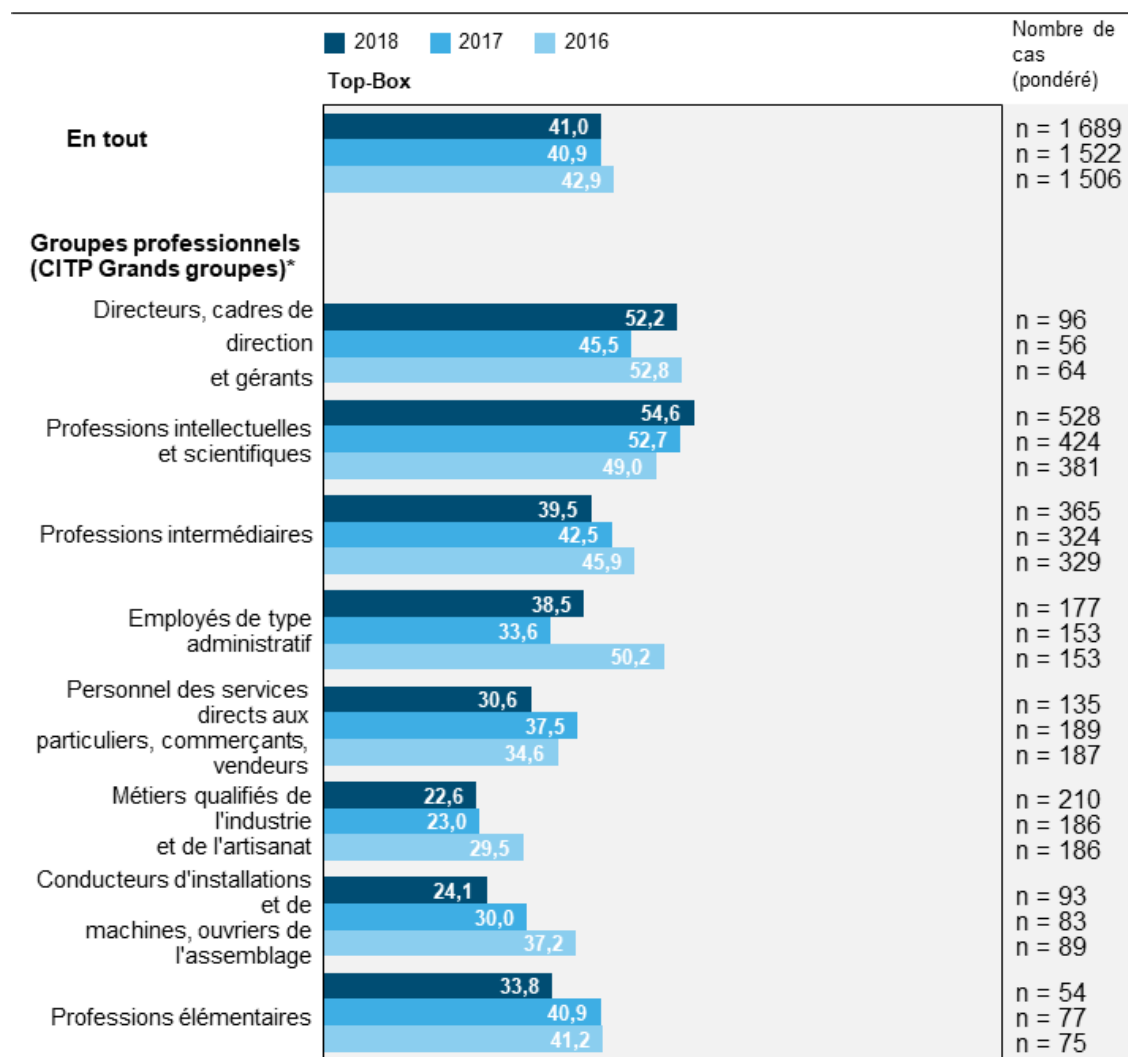
Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?

Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Comme on pouvait s'y attendre, la satisfaction vis-à-vis du salaire est fortement différenciée suivant le groupe professionnel (Figure 19). Tout comme les années précédentes, ce sont les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques qui présentent la plus grande satisfaction. À l'autre bout de l'échelle de satisfaction, on retrouve les employés des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, les employés de type administratif et les conducteurs de machines et d'installations, les ouvriers de l'assemblage, avec une spécificité pour les artisans, qui ne comptent que 23 % de satisfaits.

Figure 19 Satisfaction vis-à-vis du salaire en fonction des groupes professionnels



Question: Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait(e) de votre salaire?

Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

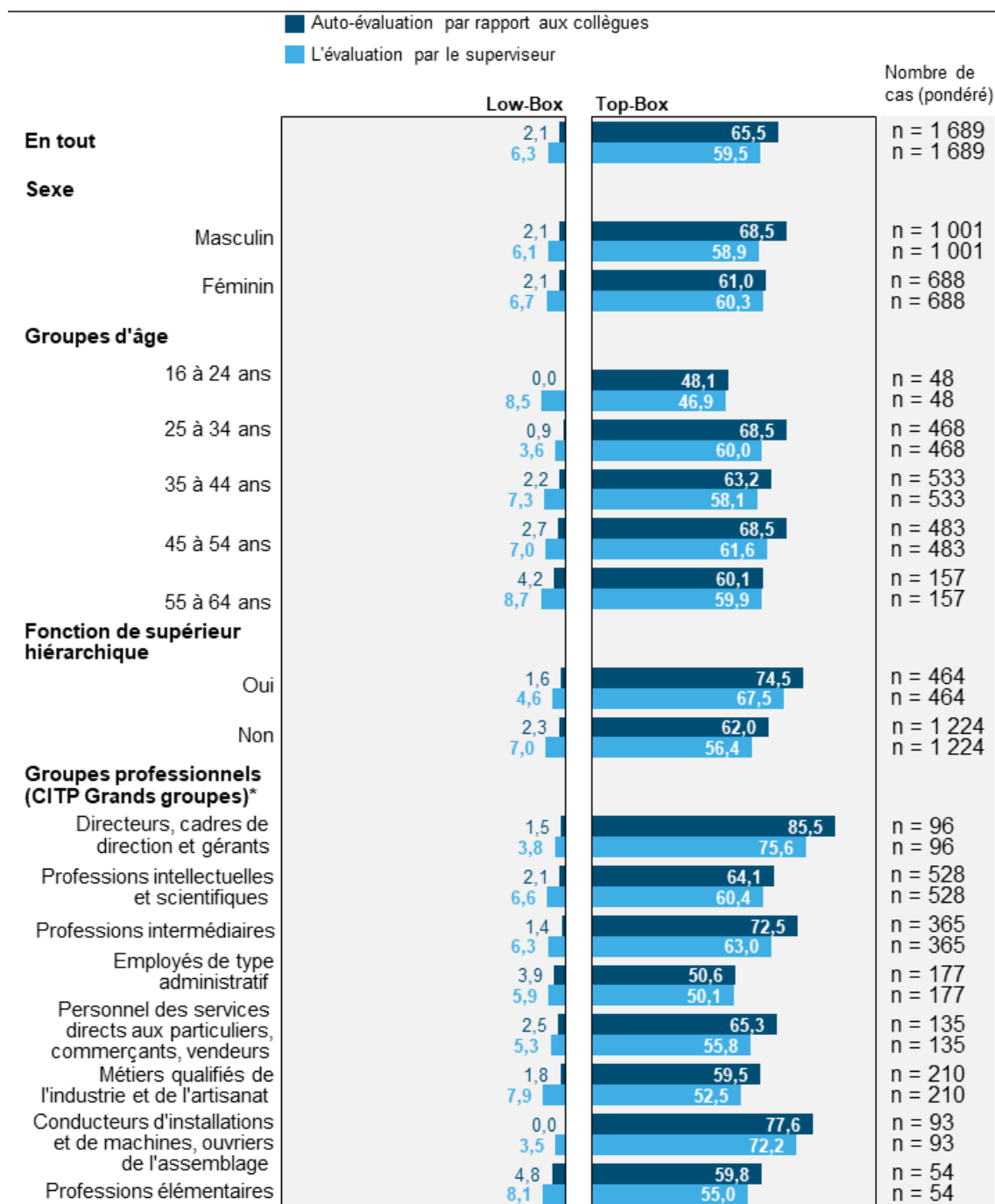
La collaboration avec les collègues et l'ambiance de travail sont des aspects importants du ressenti concernant la qualité du travail. L'évaluation de sa productivité personnelle dans le cadre d'une auto-évaluation et d'une évaluation faite par des tiers est un autre élément fournissant des informations indirectes sur la satisfaction au travail. Le sentiment de fournir un effort et de recevoir de la reconnaissance et du respect pour cela, est important pour la perception de son travail comme étant utile et ayant du sens.

Depuis 2016, le questionnaire QoW recueille des informations sur la façon dont les salariés évaluent leurs performances au travail par rapport à celles de leurs collègues. Dans le cadre de cette auto-évaluation, 66 % des salariés évaluent leurs performances comme supérieures à la moyenne, mais seulement 2 % comme plus faibles (inférieures à la moyenne) que celles de leurs collègues (cf. Figure 20). Parmi les hommes, 69 % jugent leurs performances comme supérieures à la moyenne, alors que les femmes ne sont que 61 % à le penser. D'après ces résultats, il apparaît dans l'ensemble qu'une grande majorité de salariés a un niveau de confiance en soi élevé concernant sa productivité et ses performances au travail. C'est chez les employés de type administratif que cette confiance en soi et en ses capacités est la plus faible (51 %) en 2018. Avec 86 % (2017 : 80 %), les directeurs, cadres de direction et gérants sont en revanche les plus convaincus de leurs performances, soit une différence marquée avec les autres groupes professionnels.

Lorsque l'on interroge sur l'évaluation des performances par le supérieur, les estimations chutent et sont près de 6 points inférieures aux auto-évaluations des performances. Ce sont surtout les directeurs, cadres de direction et gérants qui, du point de vue de leurs supérieurs hiérarchiques, évaluent leurs performances comme supérieures à la moyenne. Dans le même temps pourtant, l'estimation de l'évaluation par les supérieurs hiérarchiques est de 10 points inférieure à l'auto-évaluation des performances (76 %). C'est le plus grand écart mesuré. Dans les autres catégories professionnelles, les différences varient entre 3,7 (professions intellectuelles et scientifiques) et 9,5 (professions intermédiaires) points de pourcentage.

Chez les plus jeunes (16-24 ans), la différence est très marquée, avec de 12 à 21 points de moins que dans les autres groupes d'âge. Les évaluations plus retenues des jeunes sont certainement liées à leur part encore faible de contrat à durée indéterminée et de responsabilité, dont les valeurs n'atteignent le niveau des salariés plus âgés que dans la tranche d'âge 25-34 ans (accès à un CDI) et 35-44 ans (fonction hiérarchique).

Figure 20 Auto-évaluation des performances au travail par rapport à l'évaluation par les supérieurs



Question: D'une manière générale, comment évaluez-vous vos performances au travail par rapport à celles de vos collègues? Données en pour cent; Parts Top-Box: « au dessus de la moyenne (4, 5) »; Parts Low-Box: « en dessous de la moyenne (1, 2) »

* Seulement les groupes professionnels avec n=min.30

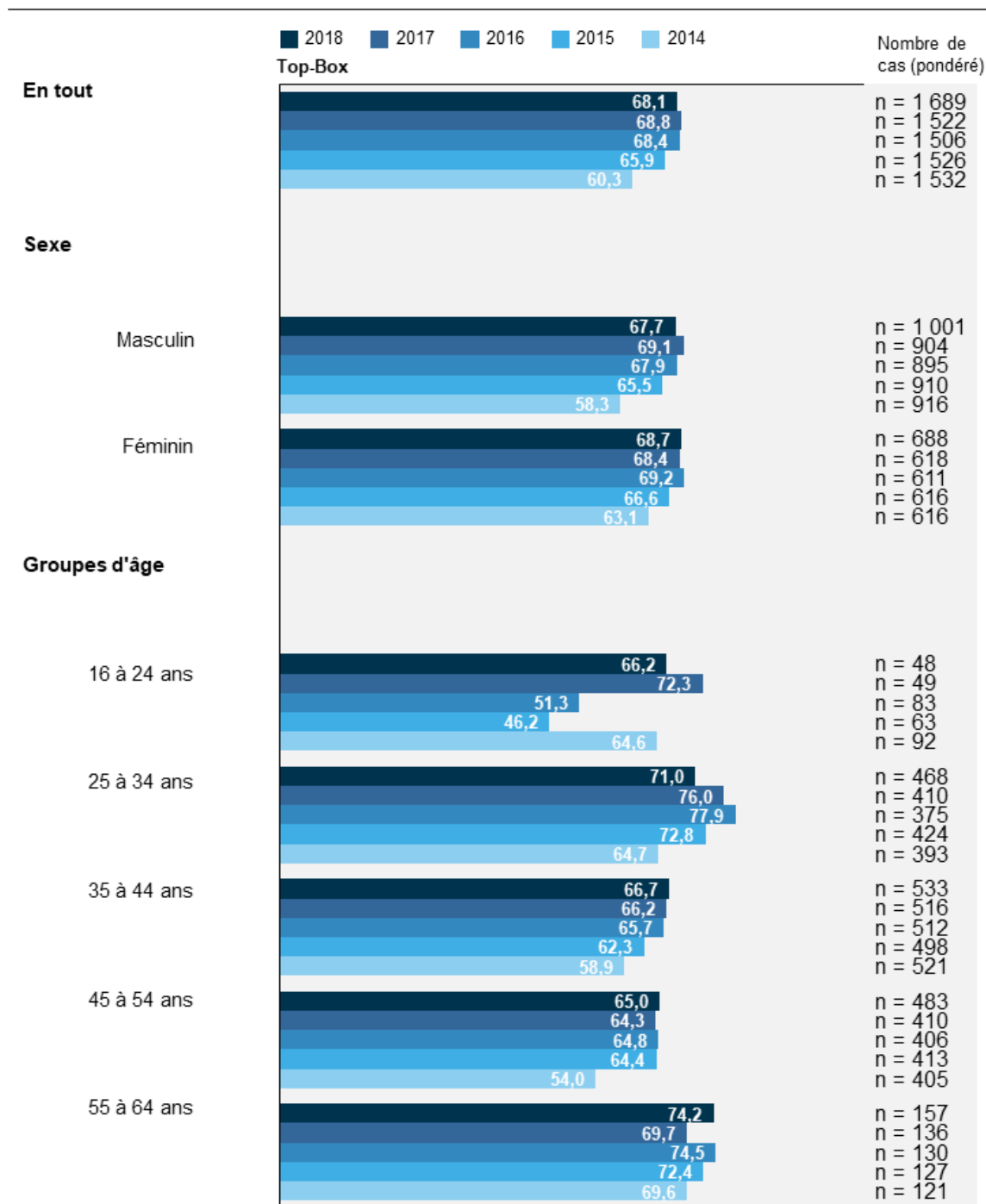
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

4.2 Chances sur le marché du travail

Dans le cadre de l'enquête « Quality of work Luxembourg », les travailleurs sont également interrogés sur leurs chances personnelles sur le marché du travail. Cela inclut des questions leur demandant d'évaluer leurs besoins de qualification professionnelle, ainsi que leurs chances à moyen terme sur le marché du travail.

Les personnes interrogées ont été priées de donner leur opinion concernant la sécurité de leur propre emploi (cf. Figure 21). Tout comme en 2016 et en 2017, cette année encore, 68 % des personnes interrogées considèrent leur emploi comme sûr dans une très forte mesure. La valeur de la réponse à cette question d'évaluation semble donc s'être stabilisée à un niveau assez élevé. Par ailleurs, l'impression personnelle que la sécurité d'emploi est garantie reste très forte chez les 25-34 ans et les 55-64 ans.

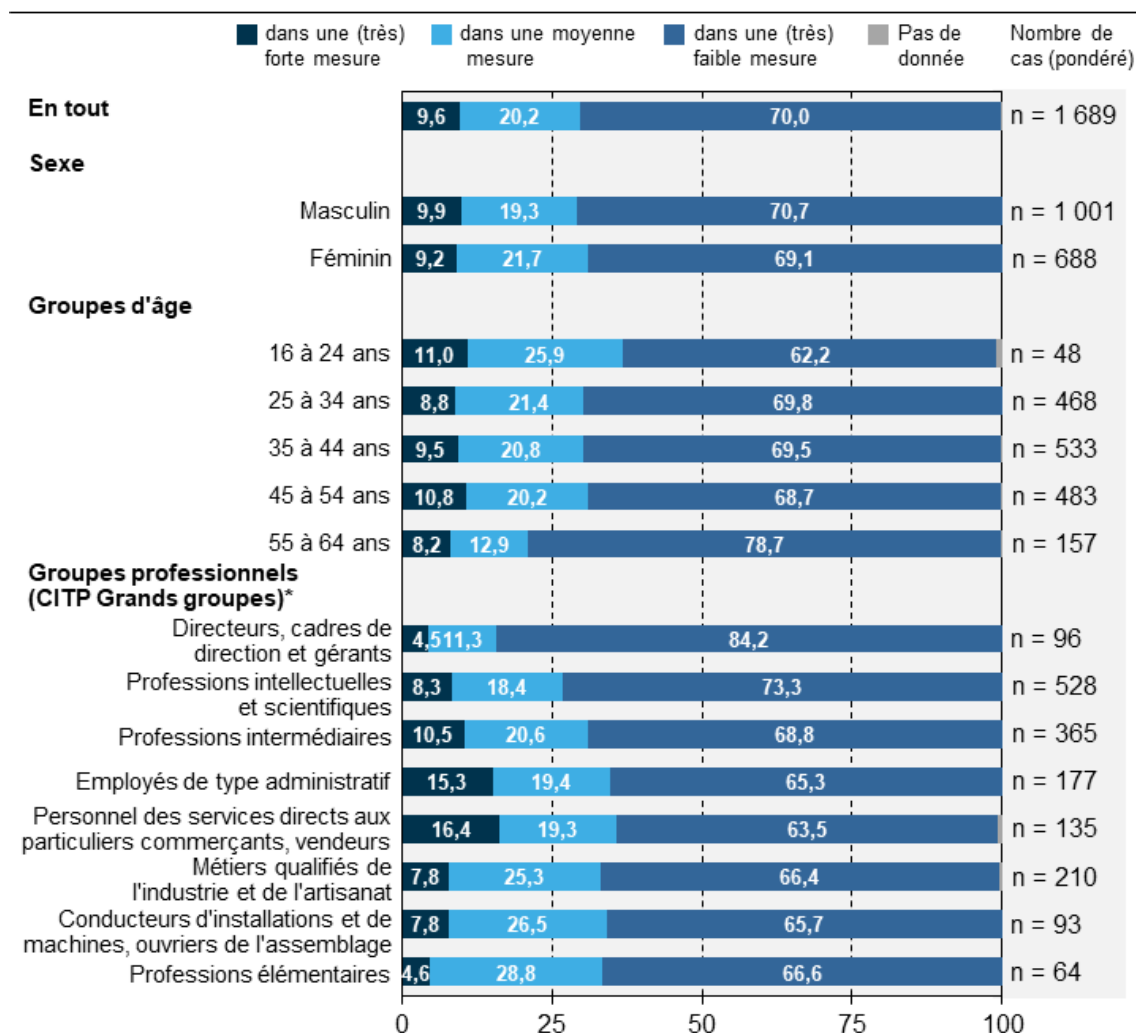
Pour compléter l'évaluation de la sécurité de l'emploi, a également été posée une question sur la peur d'une perte d'emploi (cf. Figure 22). Globalement, environ 10 % des personnes interrogées craignent de perdre leur emploi, contre 70 % ne le craignant plutôt pas. Si les différences sont minimales entre les hommes et les femmes, elles sont en revanche plus importantes entre les catégories professionnelles. Ainsi, seulement un vingtième des directeurs, cadres de direction et gérants et des professions élémentaires a peur de perdre son emploi, mais d'un sixième à un septième des employés de type administratif et du personnel des services directs, commerçants, vendeurs le craint.

Figure 21 Point de vue des travailleurs : sécurité de son propre emploi

Question: Dans quelle mesure considérez-vous que votre emploi est sûr?

Données en pour cent; Parts Top-Box: « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

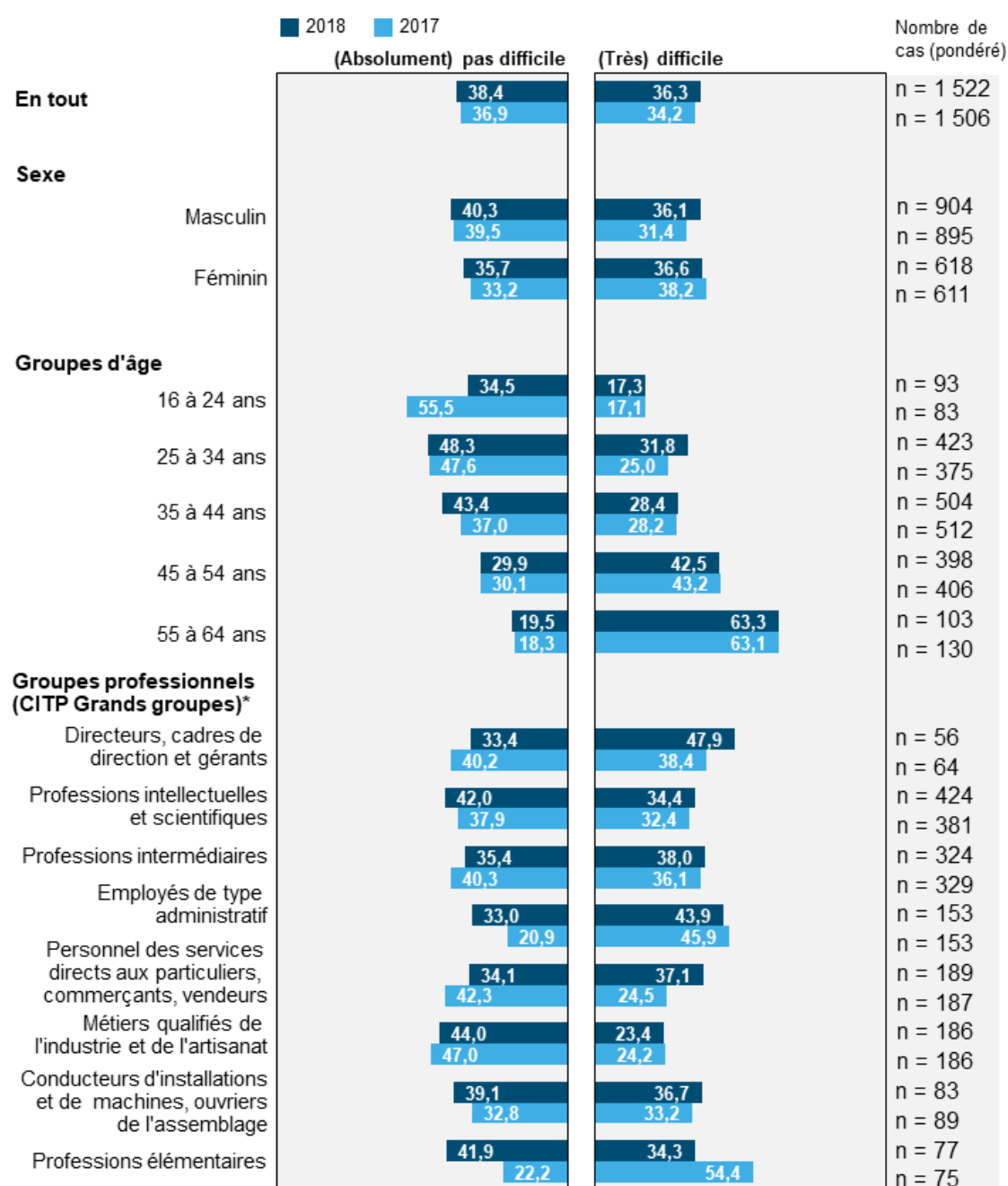
Figure 22 **Angoisse de perte d'emploi**

Question: Dans quelle mesure craignez-vous de perdre votre poste de travail?

Données en pour cent; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; Valeurs <3 sont cachées; Base: 1.689 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Des résultats différenciés apparaissent à la question portant sur les chances de retrouver un emploi similaire, si la personne était licenciée ou perdait son poste actuel (cf. Figure 23). En 2018, plus d'un tiers des personnes interrogées estime difficile de retrouver un poste comparable, tandis qu'un autre tiers l'estime facile, ces résultats d'ensemble étant similaires avec les années précédentes. Aucune différence entre les hommes et les femmes n'apparaît en 2018. Par ailleurs, plus l'âge est élevé, plus grand est le scepticisme quant à la possibilité de retrouver facilement un poste similaire en cas de perte de l'emploi actuel. Dans le même ordre d'idée, plus la personne fait partie de l'entreprise depuis longtemps, et plus elle est âgée, plus la conviction de pouvoir retrouver un travail en cas de perte d'emploi diminue.

Figure 23 Point de vue des travailleurs : chances de retrouver un emploi

Question: Et auriez-vous des difficultés à retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez?

Données en pour cent; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

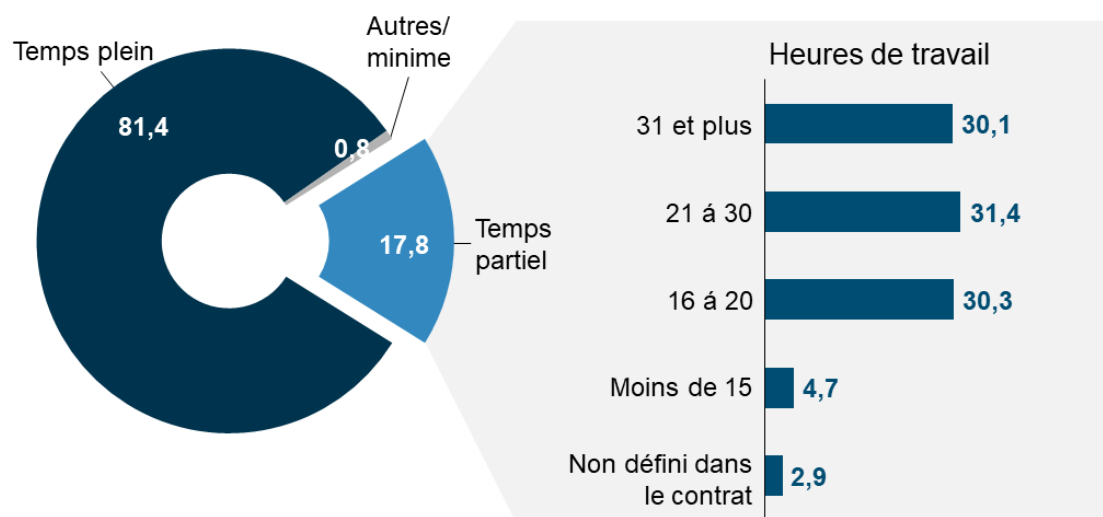
En résumé, les travailleurs interrogés évaluent de façon très différenciée leur propre situation et leurs perspectives professionnelles. La sécurité individuelle de l'emploi est estimée comme plus haute que les chances de retrouver un emploi similaire en cas de perte du poste de travail. Dans l'ensemble, les estimations concernant les chances individuelles sur le marché du travail sont majoritairement positives. Globalement, les résultats restent stables sur les 5 enquêtes de 2014 à 2018.

5 Temps de travail

La grande majorité (81 %) des travailleurs interrogés au Luxembourg est employée à temps plein. Seuls quelque 19 % des salariés luxembourgeois travaillent à temps partiel ou sous une autre forme (cf. Figure 24). En comparaison avec d'autres pays, la proportion de personnes travaillant à temps partiel est légèrement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (22 %).⁹

Parmi ces 19 % de travailleurs ayant une activité à temps partiel, 33 % travaillent 31 heures ou plus par semaine, 31 % ont un contrat allant de 21 à 30 heures et 30 % travaillent entre 16 et 20 heures par semaine. 5 % seulement des employés à temps partiel ont un contrat prévoyant moins de 15 heures de travail.

Figure 24 Contrat de travail : horaires contractuels



Données en pour cent; Base: 1.689 sondés; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

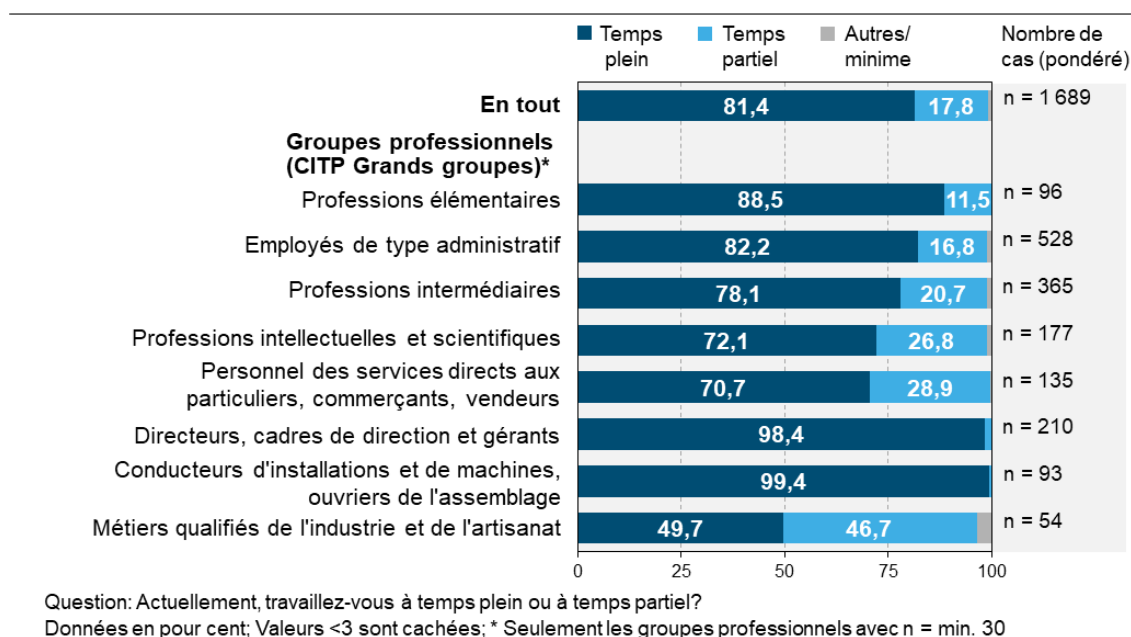
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Le travail à plein temps représente donc la norme au Luxembourg. Toutefois, les différents groupes professionnels présentent des différences notables en ce qui concerne la part d'emplois

⁹ Cf. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00159&plugin=0>

à temps partiel. Alors qu'avec des parts allant de 1 % à 12 %, les artisans, les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants le travail à temps partiel représente plutôt l'exception, il est surreprésenté par rapport à la moyenne chez les professions élémentaires, mais aussi chez les employés de type administratif et le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (Figure 25). Ces différenciations du temps de travail sont stables dans le temps, et les évolutions sont minimales par rapport à 2017.

Figure 25 Plein temps/temps partiel en fonction du groupe professionnel

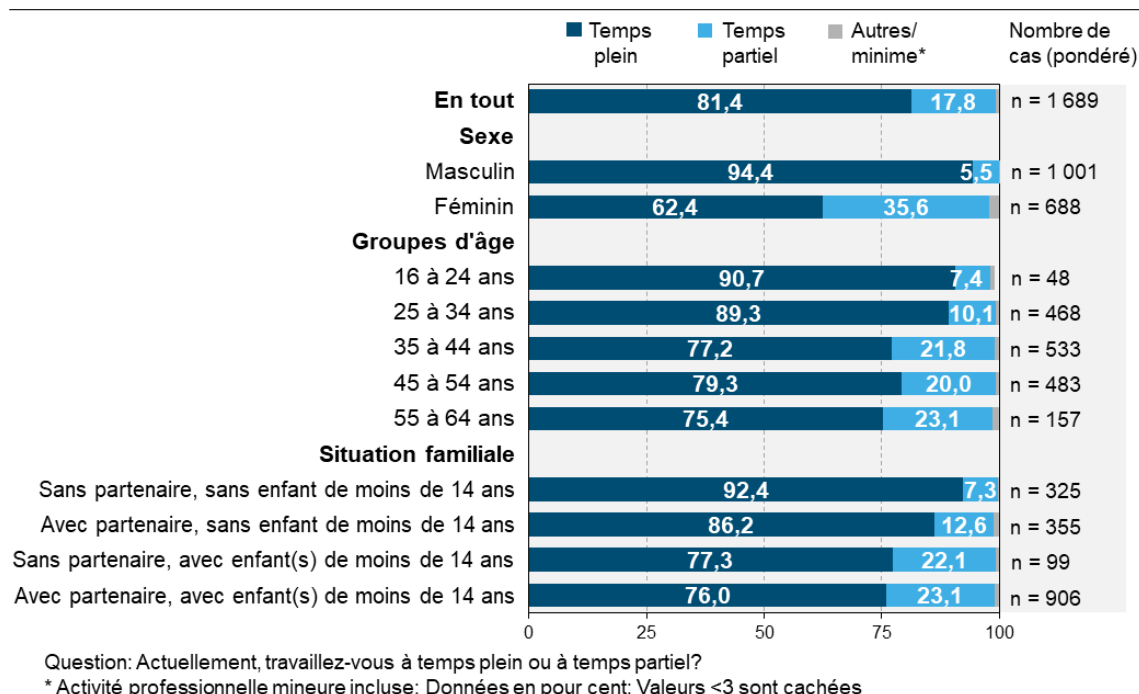


Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Au Luxembourg, les hommes et les femmes ne passent pas le même temps au travail. Presque 95 % des hommes actifs au Luxembourg ont un poste à plein temps, contre seulement 62 % des femmes dans ce cas (cf. Figure 26). Plus d'un tiers des femmes sont donc employées à temps partiel, soit bien plus que les hommes avec quelque 6 % seulement. Dans ce sens, on peut dire que le travail à temps partiel est « féminin ».

Par ailleurs, par rapport aux 75 % du groupe d'âge le plus âgé (55-64 ans), les deux groupes d'âge les plus jeunes sont, avec respectivement 91 et 89 %, les plus concernés par le travail à temps plein. Les différences entre les femmes actives et les hommes actifs apparaissent en particulier lorsque le foyer compte des enfants de moins de 14 ans. Les femmes et les hommes sans enfants sont respectivement 86 % (en couple) et 92 % (célibataires) à travailler à temps plein, contre 76 % environ des personnes avec enfant(s) et en couple.

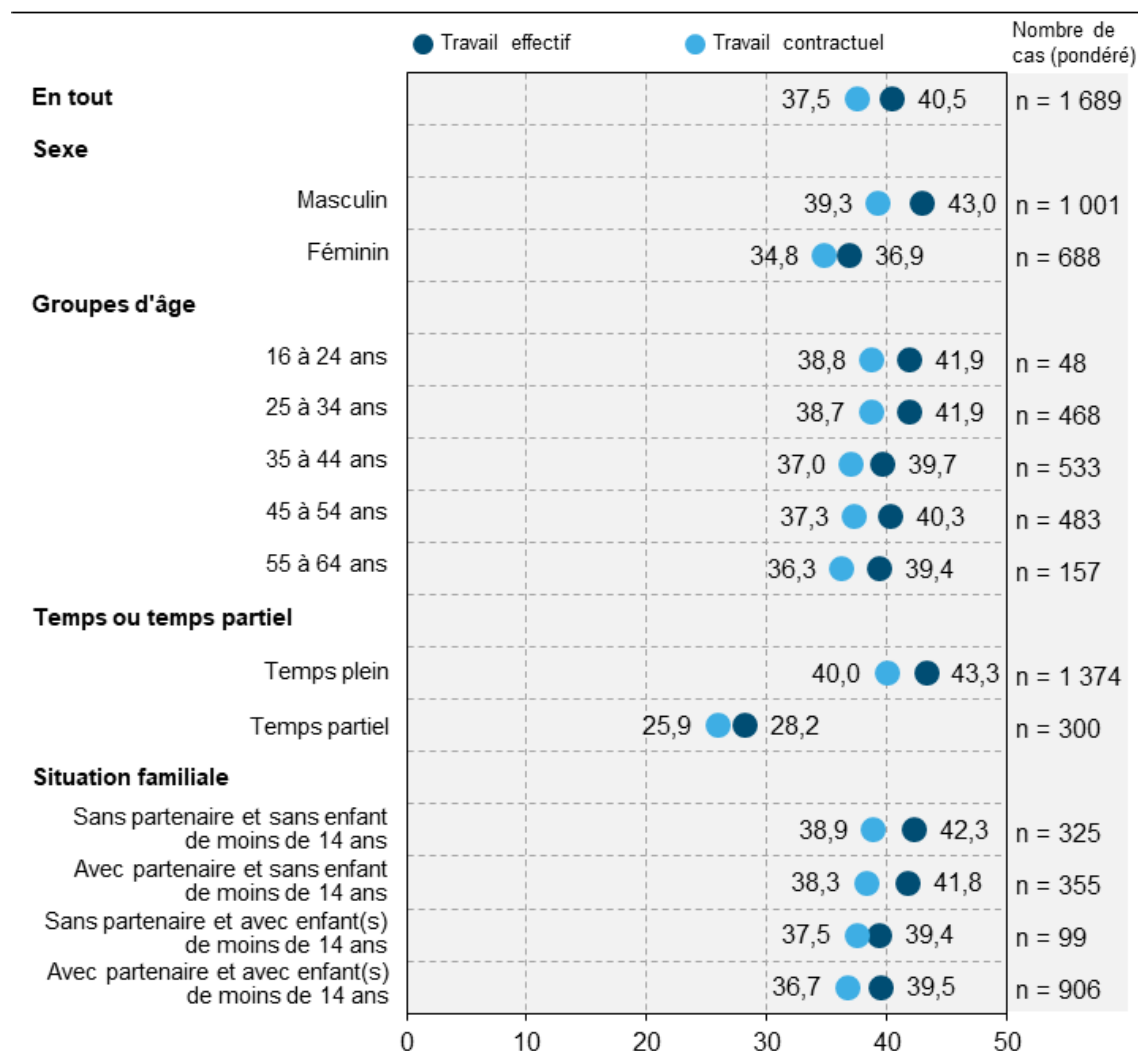
Figure 26 Plein temps/temps partiel en fonction du sexe, de l'âge et de la situation familiale



Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Comme souvent, la durée réelle du travail diverge des horaires conclus contractuellement. Alors que le temps de travail hebdomadaire contractuel des personnes interrogées est en moyenne de 37,5 heures, la durée moyenne effective se monte pour l'ensemble des travailleurs à 40,5 heures par semaine (cf. Figure 27), soit environ 3 heures de plus que ce que le contrat prévoit. Avec une valeur moyenne de 43 heures, les hommes travaillent à peu près 6 heures de plus que les femmes. Par rapport à l'année précédente, les valeurs moyennes des hommes et des femmes se sont rapprochées d'environ 1 heure. Un homme actif sur deux travaille 41 heures ou plus au Luxembourg, alors que cela ne concerne qu'un tiers des femmes. Au total, près de 56 % des travailleurs du Luxembourg travaillent moins de 40 heures par semaine. Ces chiffres sont semblables à ceux rencontrés en Allemagne (cf. Seifert 2014). Le temps de travail réel se répercute également sur le niveau de stress ressenti.¹⁰

¹⁰ La majorité des salariés avec moins de 40 heures par semaine ne se sent pas souvent stressée par le travail (seulement 23 % le sont), alors que ceux travaillant de 41 à 45 heures par semaine sont 32 % à se sentir stressés, et ceux travaillant 46 heures ou plus le sont encore davantage avec plus de la moitié (58 %).

Figure 27 Temps de travail réel et contractuel

Question : 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.
 Valeur moyenne en heures

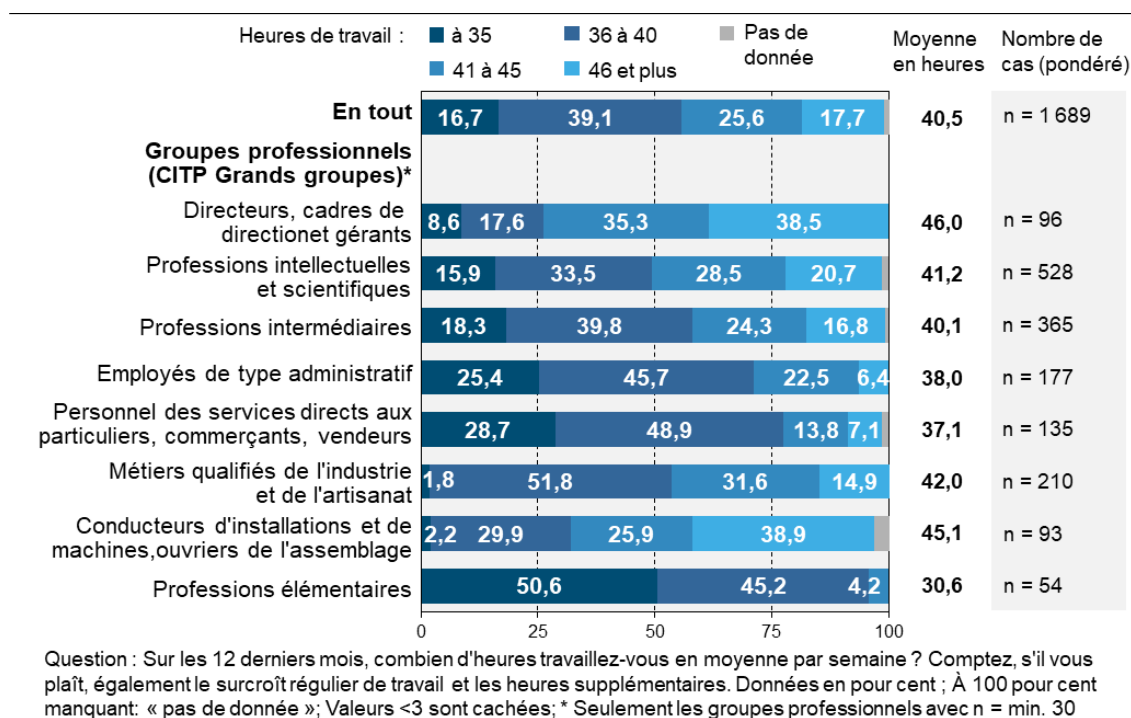
Source : Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

On observe des écarts plus grands entre les différents groupes professionnels (cf. Figure 28). C'est ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants, avec en moyenne 46 heures, et les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage (45 h) continuent de se distinguer par un temps de travail supérieur à la moyenne. En revanche, tout comme en 2017, les employés de type administratif (38 h) et les professions élémentaires (30 h) sont légèrement en dessous de la moyenne de tous les salariés du Luxembourg, et travaillent en 2018 4 heures de moins que les années précédentes.

Pour certains groupes professionnels, les différences de durées de travail sont dues en premier lieu à la part plus élevée d'emplois à temps partiel qu'on y rencontre. Alors que les employés à plein temps indiquent en moyenne 40 heures pour la durée effective de travail hebdomadaire, la moyenne pour les postes à temps partiel est de 26 heures.

Cette durée effective du temps de travail varie également sensiblement entre les différents groupes professionnels (cf. également Figure 28). 74 % des directeurs, cadres de direction et gérants et 65 % des conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage indiquent un temps de travail réel de 41 heures et plus, tandis que plus d'un tiers des directeurs, cadres de direction et gérants indique des durées de travail hebdomadaires dépassant 46 heures. Par ailleurs, 44 % des professions intellectuelles et scientifiques et 46 % des artisans travaillent bien plus de 40 heures par semaine.

Figure 28 Durée effective du travail en fonction du groupe professionnel

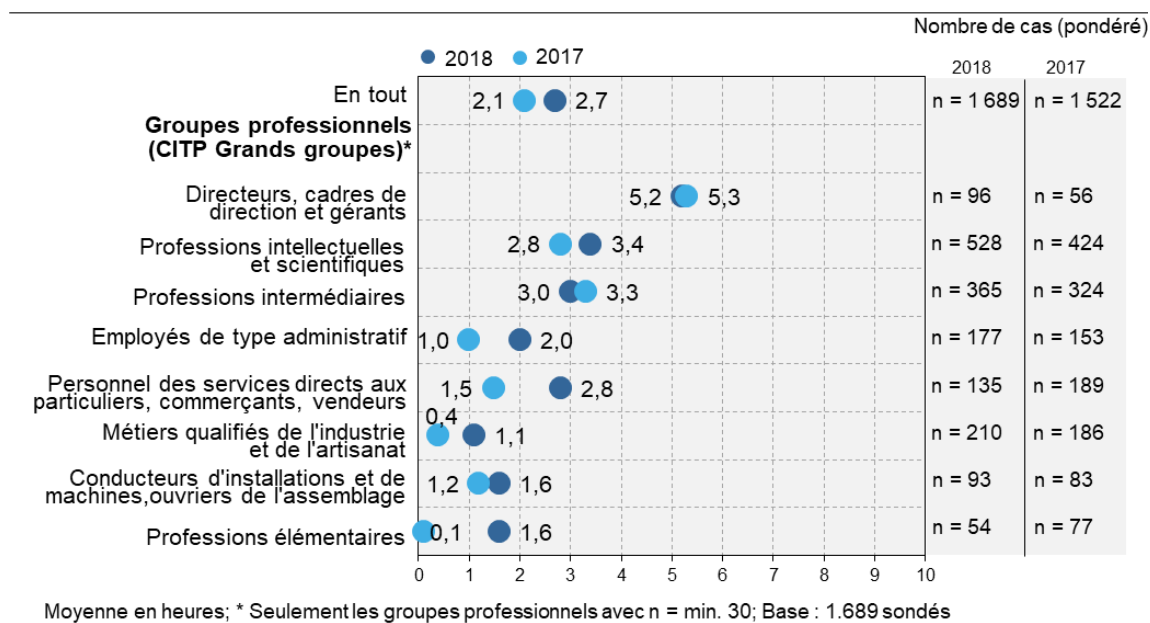


Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les professions intermédiaires constituent les groupes professionnels rapportant particulièrement souvent des heures supplémentaires non rémunérées. Au total, 25 % des directeurs, cadres de direction et gérants indiquent un nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires non rémunérées supérieur à 6 heures, ce qui place ce groupe largement en tête. Mais les professions intellectuelles et scientifiques, les employés de type administratif et ceux des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs présentent également un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées important. Ainsi, un septième des professions intellectuelles et scientifiques et 10 % des employés des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ont travaillé plus de 6 heures supplémentaires non rémunérées par semaine au cours des 12 derniers mois. Pour 19 % des professions intermédiaires, et 25 % des employés de type administratif, cela représente entre 2 et 5 heures supplémentaires non rémunérées par semaine. Seulement un cinquième des professions élémentaires doit effectuer des heures supplémentaires non rémunérées et, chez les artisans, seulement 10 % d'entre eux environ.

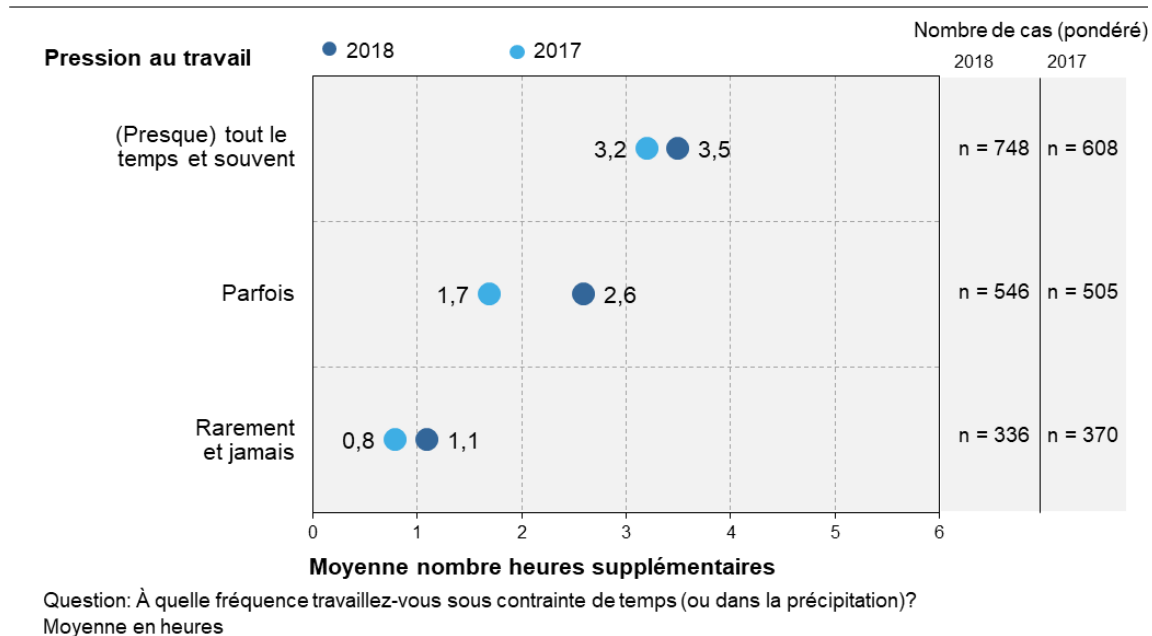
Si l'on observe le nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine, on constate que les directeurs, cadres de direction et gérants, avec 5,2 heures supplémentaires, sont particulièrement concernés (cf. Figure 29). Par rapport aux années précédentes, il apparaît qu'avec en moyenne 2,7 heures au total, ce nombre d'heures supplémentaires est globalement en légère hausse.

Figure 29 Heures supplémentaires en fonction du groupe professionnel



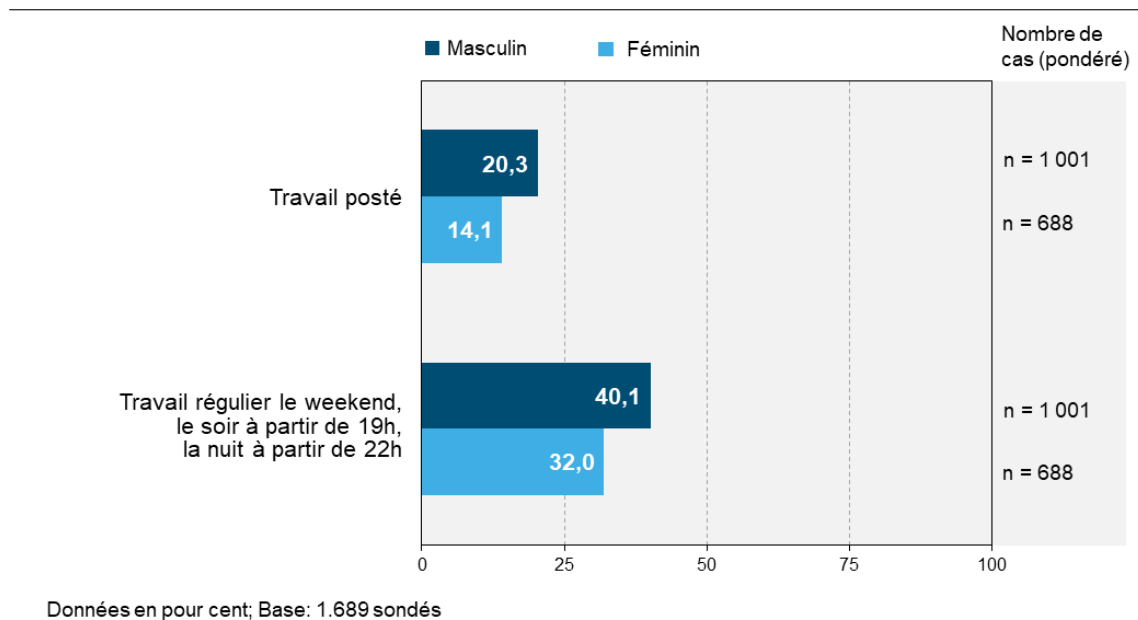
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Ce qui n'a guère évolué, c'est le fait que les travailleurs ressentent dans une forte mesure une course contre la montre et du stress au travail lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires non rémunérées (cf. Figure 30). En d'autres termes, les heures supplémentaires n'entraînent en aucune manière une diminution de la pression des délais. Plus le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées est grand, plus le sentiment de stress au travail est marqué. Ce résultat apparaît comme stable à travers les différentes enquêtes.

Figure 30 Heures supplémentaires non rémunérées et contraintes de temps au travail

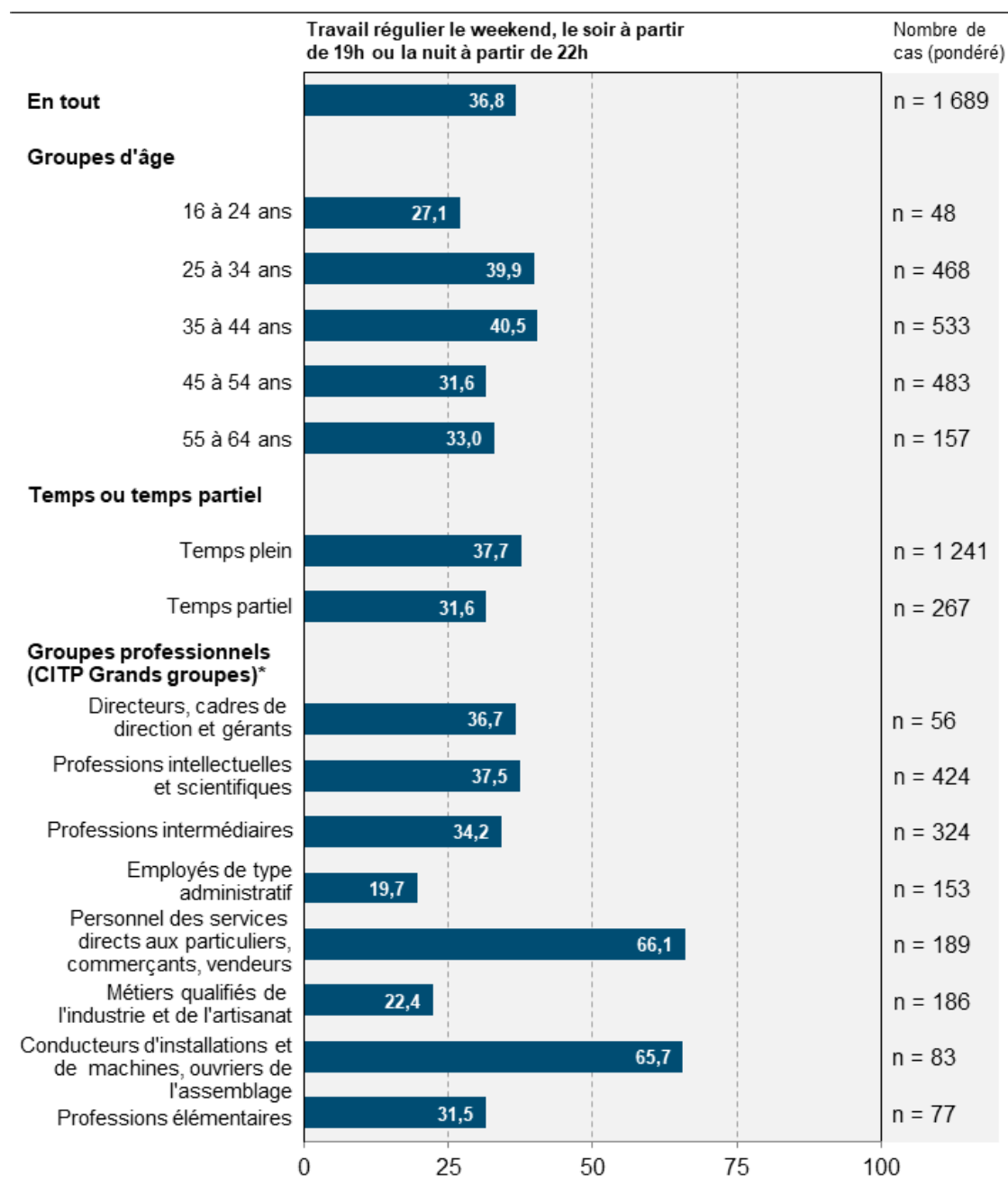
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Outre le nombre d'heures de travail en soi, le type d'horaires de travail est un facteur décisif dans la vie quotidienne des travailleurs. Le travail posté ou les horaires de travail moins faciles du soir, de la nuit ou du week-end, ont une influence sur l'équilibre entre le travail et la vie privée (Work-Life-Balance), sans oublier les effets sur les relations au sein de la famille et du réseau social. Un peu moins d'un cinquième des personnes interrogées déclare avoir un travail posté (cf. Figure 31). Plus d'un tiers des salariés travaille aussi régulièrement au moins un jour par mois le week-end, le soir après 19h00 ou la nuit après 22h00. À l'inverse de l'année dernière, des différences apparaissent cette année entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le travail posté. Alors qu'en 2017, 18 % des femmes et des hommes avaient un travail posté, cela concerne cette année 20 % des hommes et 14 % des femmes.

Figure 31 Type d'horaires de travail

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

On ne constate que de légères différences entre les différents groupes en ce qui concerne le type d'horaires de travail. Comme l'année dernière, les femmes (32 %) sont nettement moins nombreuses que les hommes (40 %) à travailler le week-end, le soir après 19 heures ou la nuit après 22 heures. Par rapport à 2017, les jeunes travaillent bien moins souvent que les autres aux horaires mentionnés précédemment (cf. Figure 32). Tous les groupes comportent néanmoins le même nombre de personnes qu'en 2017, ou un peu moins, travaillant le week-end, le soir et la nuit. Ce n'est que dans le groupe des 55-64 ans que la proportion a légèrement augmenté, passant de 28 % à 33 %. Si l'on différencie selon la catégorie professionnelle, on note que ce sont les employés des services directs aux particuliers, commerçants, vendeurs, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, qui sont concernés par des horaires de travail le week-end, le soir et la nuit. Environ deux tiers des salariés de ces groupes ont des horaires de travail dans ces tranches horaires, pour un volume de 8 à 9 heures par mois en moyenne.

Figure 32 Travail le week-end, le soir ou la nuit

Données en pour cent ; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Partie II : Thème spécifique de l'enquête QoW 2018 : La vie et le travail : l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

6 Équilibre et conciliation de la vie personnelle et du travail

L'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée représente aujourd'hui un aspect largement accepté de la qualité du travail, et est par exemple intégré par l'*Organisation internationale du travail* comme un élément central de son concept de travail digne (*decent work*, OIT 2008). Ce concept, qui implique le fait de pouvoir participer aux autres sphères de la vie en dehors de la vie professionnelle, s'appuie sur toute une série de ressources, et notamment sur le nombre effectif d'heures de travail. En effet, ce nombre ne doit pas « englober » l'énergie et le temps des salariés, mais au contraire leur laisser, et leur permettre, suffisamment de liberté pour réaliser des activités liées à leur vie privée. Le fait d'observer et de comparer les horaires de travail effectifs et souhaités permet de répondre à la question de savoir comment les salariés vivent et perçoivent leur situation à ce sujet (chapitre 6.1).

Du point de vue sociologique, l'expression « équilibre vie privée-vie professionnelle » est liée à la question de savoir quelle est la place (encore) accordée au travail rémunéré de nos jours, et quelle est l'importance de la vie familiale et de la vie privée, ainsi que de la participation à des activités liées à la vie en société. Si jusque dans les années 1970, le fait que le travail soit au centre de la vie, voire le sens même de la vie, était un fait établi et incontesté, cela n'est plus toujours le cas depuis quelques dizaines d'années. Dans certaines parties des sociétés occidentales, des tendances fortes en termes de modèles personnels et de types de consommation sont apparues, ainsi que diverses orientations post-matérialistes (par ex. le consensus autour de l'égalité hommes-femmes et de la division sexuée du travail ; la prise de conscience environnementale et l'écologie). Par ailleurs, le travail rémunéré et ses différents types d'activités et de métiers se retrouvent, aujourd'hui plus que jamais, confrontés à un processus de transformation profonde du fait des grandes tendances actuelles que sont la globalisation et la numérisation. C'est dans ce contexte que ce que l'on appelle la porosité de la frontière entre travail et vie privée se révèle de plus en plus importante (cf. Chapitre 6.4). Tous ces aspects entrent en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'évaluer (personnellement) quel est l'équilibre adapté entre le travail et les autres aspects de la vie. Dans l'enquête QoW 2018, la place du travail rémunéré est donc abordée à travers plusieurs items de questions (chapitres 6.2 et 6.3).

Tous les salariés font face au défi de concilier le mieux possible le travail et la vie privée. Les familles avec enfants sont toutefois particulièrement concernées par ces problèmes de conciliation. Un déséquilibre, ou des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée, peut être la source, voire favoriser des symptômes de stress (cf. Semmer & Mohr 2001) ou d'autres problèmes de santé (par ex. troubles psychosomatiques, épisodes dépressifs, symptômes de burnout) (cf. Nübling et al. 2015: 52). Dans ce contexte, il apparaît également clairement que pour les familles (pères et mères), le fait que l'employeur offre un cadre de travail favorable aux familles est désormais aujourd'hui tout aussi important qu'un bon salaire (cf. BMSFJ 2010). La diffusion au sein de l'entreprise de mesures en faveur de la famille est ainsi analysée dans le chapitre 6.6.

En outre, les liens entre vie professionnelle et vie familiale ne sont pas que négatifs, ils peuvent également être positifs. Ainsi, le fait de vivre en famille peut aider à surmonter les tâches professionnelles, et inversement, l'activité professionnelle peut favoriser et soutenir l'exécution des

tâches quotidiennes liées à la famille (Nübling et al. 2015: 52 ; Voydanoff 2004). Le chapitre 6.5 aborde donc ces aspects, et analyse le spectre des activités de loisirs et de celles liées à la famille réalisées en dehors du travail.

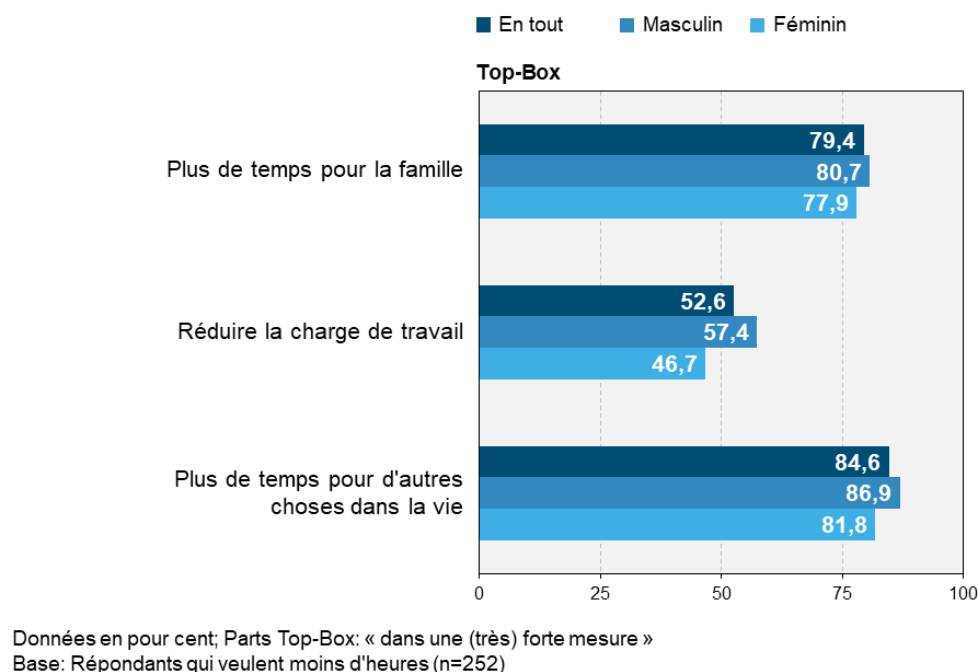
6.1 Temps de travail effectif et souhaité

C'est tout d'abord le rapport entre le temps de travail effectif et le temps de travail souhaité des salariés qui est analysé. On constate que pour près de 82 % des personnes interrogées, le temps de travail réalisé correspond à leurs souhaits. Néanmoins, il convient de noter également que plus d'un sixième des actifs souhaite globalement travailler plus d'heures. En ce qui concerne l'analyse des raisons conduisant à souhaiter une baisse du temps de travail, les commentaires ci-dessous ne concernent qu'une partie des personnes interrogées souhaitant d'une manière générale une réduction du temps de travail (n=249).

Deux principales raisons sont avancées (cf. Figure 33). La grande majorité des salariés souhaite d'une part, avoir plus de temps pour d'autres choses et, d'autre part, plus de temps pour la famille. Près de 84 % des personnes interrogées aimeraient globalement avoir plus de temps pour faire d'autres choses dans la vie. Seuls 4 % des personnes interrogées considèrent cette raison comme (très) peu importante. Les différences de réponses entre les hommes et les femmes sont minimales, quoiqu'un peu plus élevées chez les hommes.

La proportion de personnes interrogées souhaitant plus de temps pour la famille, et donc en faveur d'une réduction du temps de travail, est de 79 %. Ici aussi, les différences entre les hommes (81 %) et les femmes (78 %) sont minimales. Comme on pouvait s'y attendre toutefois, les chiffres varient selon la situation familiale (non représenté sur la figure). Chez les personnes interrogées ayant un ou plusieurs enfants, les réponses oscillent entre 84 % (2 enfants) et 97 % (3 enfants ou plus). Les salariés étant en couple sont également nombreux à avancer cette raison (84 %). À l'inverse, seulement un peu plus de la moitié des personnes interrogées étant célibataires cite le fait d'avoir plus de temps pour la famille comme la raison pour laquelle elles souhaitent réduire leur temps de travail. Ces chiffres sont similaires à ceux des personnes vivant en couple sans enfants : seulement environ deux tiers d'entre eux réduiraient leur temps de travail pour avoir plus de temps pour la famille.

En ce qui concerne l'ensemble des personnes interrogées (n=1 689), le temps de travail hebdomadaire souhaité est de 36 heures, soit bien en dessous des 40,5 heures de travail hebdomadaires réalisées. Les salariés à temps partiel souhaitent en moyenne travailler environ 27 heures, et ceux à temps plein 38 heures, alors que leur temps de travail réel est respectivement de 28 heures et 43 heures.

Figure 33 Motifs d'un souhait de réduction du temps de travail selon le sexe

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

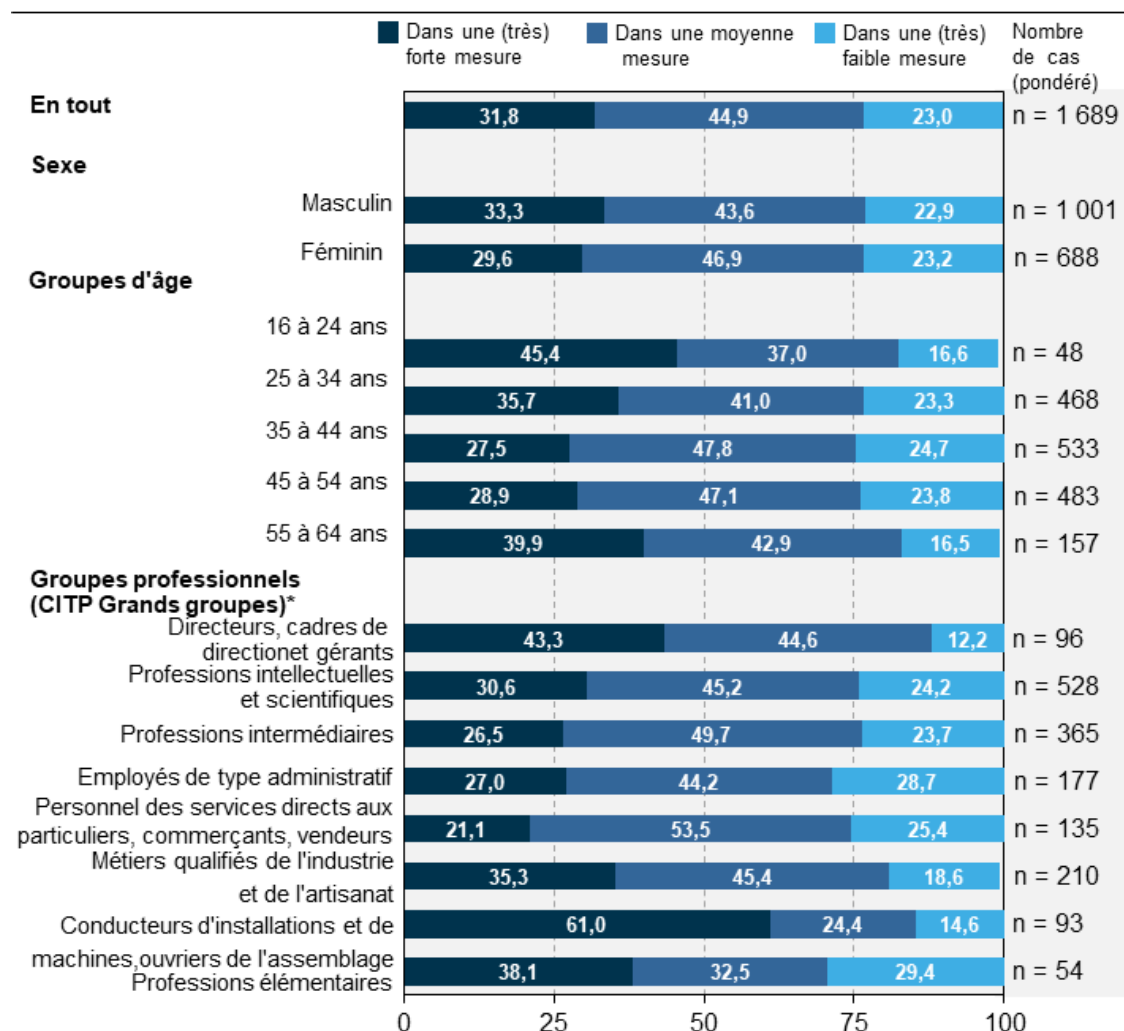
infas



6.2 Place centrale du travail rémunéré

Dans le questionnaire Quality of Work de cette année, trois items de questions permettaient de déterminer dans quelle mesure le travail rémunéré était important par rapport aux autres aspects de la vie. La première question à ce sujet visait à évaluer dans quelle mesure les salariés du Luxembourg étaient, selon eux, satisfaits de leur vie grâce au travail (cf. Figure 34). Un tiers des personnes interrogées indique que le travail constitue la plus grande source de satisfaction dans leur vie. Une petite moitié (45 %) considère que l'activité professionnelle est responsable d'au moins une partie de leur épanouissement global dans la vie (accord « dans une moyenne mesure »).

L'influence du travail sur le niveau de satisfaction dans la vie semble ici relativement peu liée au fait d'appartenir à une catégorie professionnelle ou à une autre. Ainsi, les directeurs, cadres de direction et gérants sont dans l'ensemble très souvent d'accord avec cette affirmation (43 %), mais ce sont les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage qui ont les chiffres les plus élevés (61 %). Les professions élémentaires valident plus cette affirmation que les professions intellectuelles et scientifiques (respectivement 38 % et 31 %). À l'inverse, seulement un petit quart des salariés tire globalement peu de satisfaction du travail rémunéré. Et si l'on observe les catégories professionnelles, les proportions de personnes ne voyant pas le travail comme une source d'épanouissement personnel vont de 12 % (directeurs, cadres de direction et gérants) à 29 % (professions élémentaires). Il apparaît donc globalement que le travail rémunéré est, et reste, un facteur important et central du plaisir de vivre, et qu'il est bien intégré dans toutes les catégories professionnelles au Luxembourg.

Figure 34 Le travail est la plus grande source de satisfaction de la vie

Question: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes? Dans ma vie, je tire ma plus grande satisfaction de mon travail.

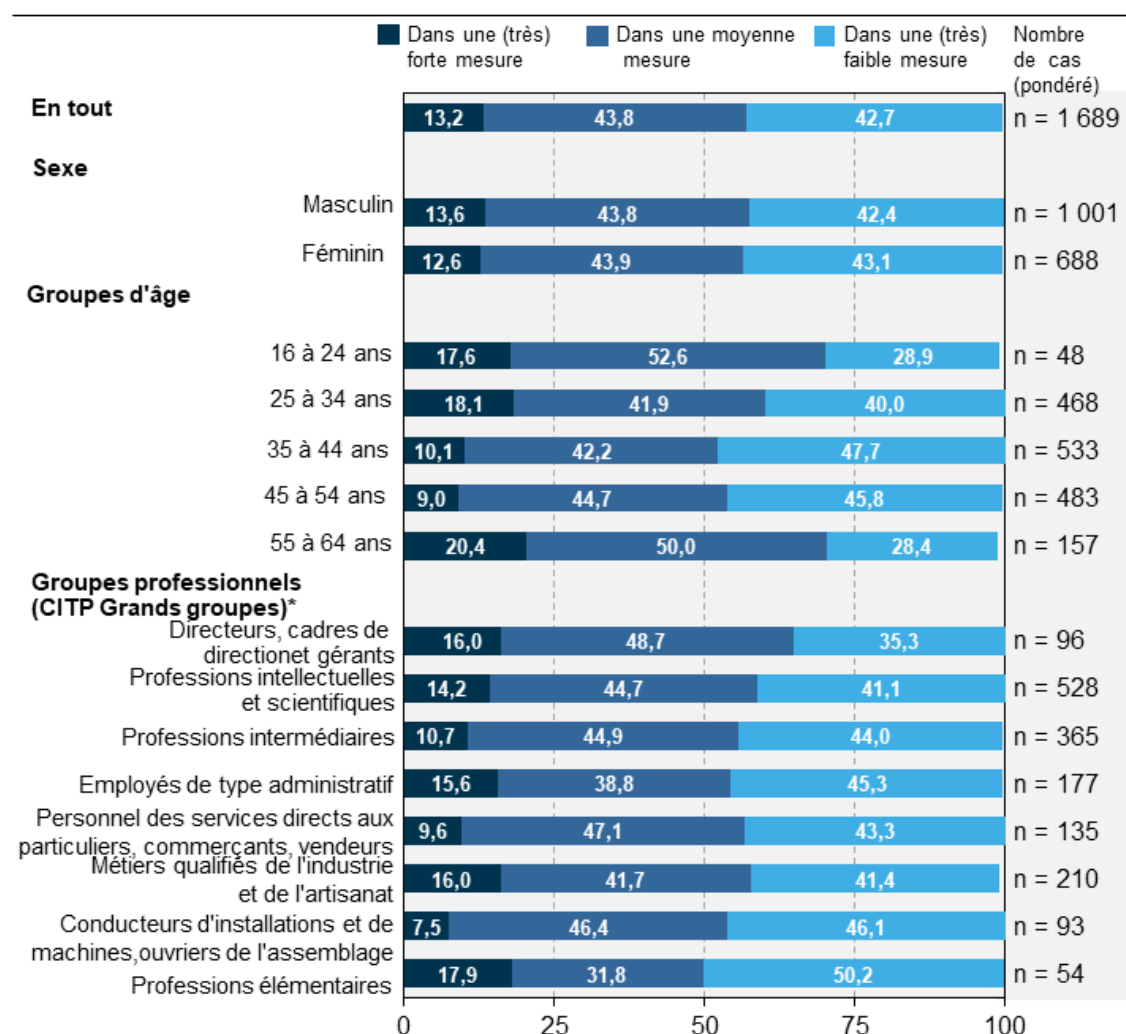
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Le nombre de personnes étant d'accord avec l'affirmation « Les choses les plus importantes pour moi se passent au travail » est relativement faible (cf. Figure 35). Seulement 13 % des personnes interrogées sont clairement d'accord avec cette phrase, tandis que 43 % se sentent concernés dans une (très) faible mesure. Ce qui est frappant ici, ce sont les différences entre les groupes d'âge. C'est parmi le groupe d'âge le plus âgé des 55-64 ans que l'on retrouve la proportion de réponses positives la plus élevée, avec 20 %. Pourtant, 28 % de ce même groupe d'âge n'en est convaincu que dans une (très) faible mesure. Des différences apparaissent également selon l'ancienneté dans l'entreprise. Plus l'ancienneté est élevée, plus la proportion de personnes étant d'accord avec le fait que les choses les plus importantes de la vie se passent au travail est faible (seulement 8 % des personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté sont d'accord, contre environ 16 % pour les personnes ayant moins d'ancienneté).

Si l'on observe les différentes catégories professionnelles, les professions élémentaires sont particulièrement divisées sur la question de savoir si les choses les plus importantes de leur vie sont liées au travail ou non. D'un côté, 18 % des professions élémentaires sont d'accord, et donc bien plus que dans tous les autres groupes professionnels, mais de l'autre côté, ce groupe d'actif compte également plus de personnes à ne pas être d'accord, et ce dans des proportions plus élevées que dans les autres groupes.

Figure 35 Les choses les plus importantes de la vie se passent au travail



Question: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes? Les choses les plus importantes qui m'arrivent ont à voir avec mon travail.

Données en pour cent ; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

infas

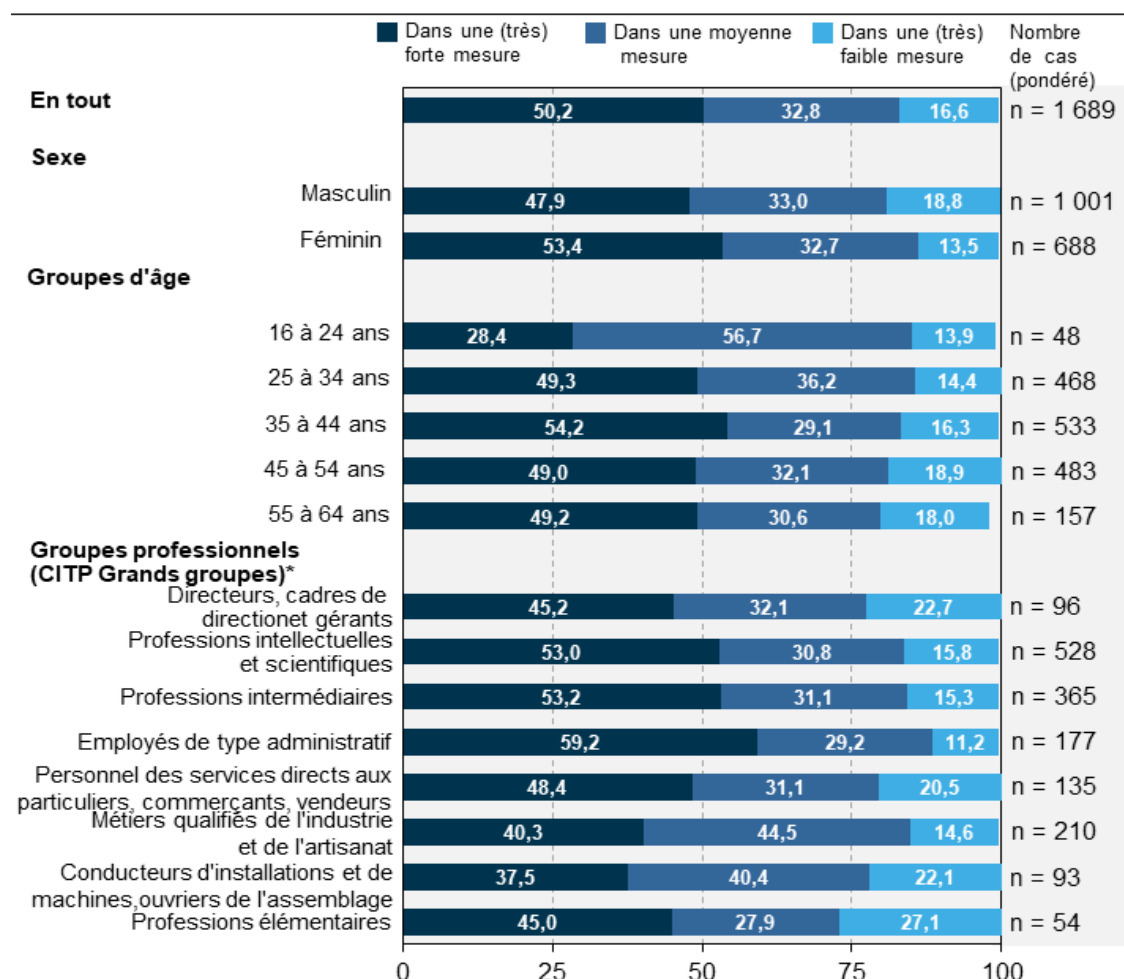


Par ailleurs, près de la moitié des personnes interrogées a, outre le travail, d'autres activités étant considérées comme aussi importantes que le travail rémunéré (cf. Figure 36). Ce point de vue est partagé par relativement plus de femmes (53 %) que d'hommes (48 %). Les 16-24 ans sont

moins nombreux que la moyenne à souscrire à cette idée qu'il existe des activités plus importantes que le travail (28 %). Dans les autres groupes d'âge, les chiffres vont de 49 % (45-55 ans) à 54 %, cette valeur la plus élevée étant celle du groupe des 35-44 ans. En ce qui concerne la tranche d'âge la plus jeune, ils comptent à la fois le moins de personnes étant d'accord avec l'affirmation ci-dessus, et le moins de personnes à la rejeter (14 %).

Par ailleurs, on constate que ce sont surtout les employés de type administratif (59 %), les professions intermédiaires ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques (53 % pour les deux catégories), qui présentent les proportions les plus élevées de personnes ayant d'autres activités considérées comme plus importantes que le travail. À l'inverse, seulement 38 % des opérateurs de machines, d'installations, ou ouvriers de l'assemblage, et 40 % des artisans déclarent avoir des occupations plus importantes que leur travail. Enfin, les professions élémentaires répondent plus fréquemment par la négative (27 %) à cette affirmation.

Figure 36 Autres activités plus importantes que le travail



Question: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes? J'ai d'autres activités qui sont plus importantes que mon travail.
Données en pour cent ; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; * Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Dans l'ensemble, ces résultats montrent donc que l'activité rémunérée reste pour une grande partie des travailleurs luxembourgeois un aspect central et important de la vie, même si pour beaucoup, le travail n'est pas non plus le centre de toute leur vie. Ainsi, les autres activités et domaines de la vie ne sont considérés comme non moins importants, voire plus importants dans certains cas.. Le chapitre ci-dessous aborde maintenant la question de savoir comment les salariés du Luxembourg perçoivent et évaluent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

6.3 Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Le questionnaire Quality of Work intégrait déjà lors des années précédentes des questions sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (cf. Figure 37). Le sujet de l'« équilibre vie professionnelle-vie privée » ayant été choisi comme thème spécifique de l'année 2018, les questions portant sur la conciliation ont été approfondies cette année.

Il s'agit en premier lieu d'évoquer la conciliation de ces deux sphères de la vie. En 2018, près de 60 % des personnes interrogées indiquent n'avoir jamais, ou que rarement, des problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée. Par rapport à l'année dernière, cette valeur a certes légèrement augmenté, mais elle est toutefois inférieure à celle de 2016 (63 %). L'inverse prévaut pour les personnes étant confrontées souvent ou (presque) toujours à des problèmes de ce type : alors qu'ils étaient 18 % l'année dernière, ils sont moins nombreux en 2018 puisqu'ils ne sont que 14 % à le penser.

Figure 37 Équilibre vie professionnelle-vie privée

	2016		2017		2018	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Travail et vie privée difficiles à concilier	62,8	14,9	58,2	17,7	59,6	14,3
Conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie personnelle	69,5	9,2	59,6	12,0	62,0	11,1

Questions : « À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? », « À quelle fréquence surviennent des conflits entre les nécessités du travail et celles de votre vie personnelle ? » Réponses Low-Box : « jamais » et « rarement » ; réponses Top-Box : « (presque) toujours » et « souvent ». Source : Quality of work Luxembourg 2016-2018 ; calculs propres.

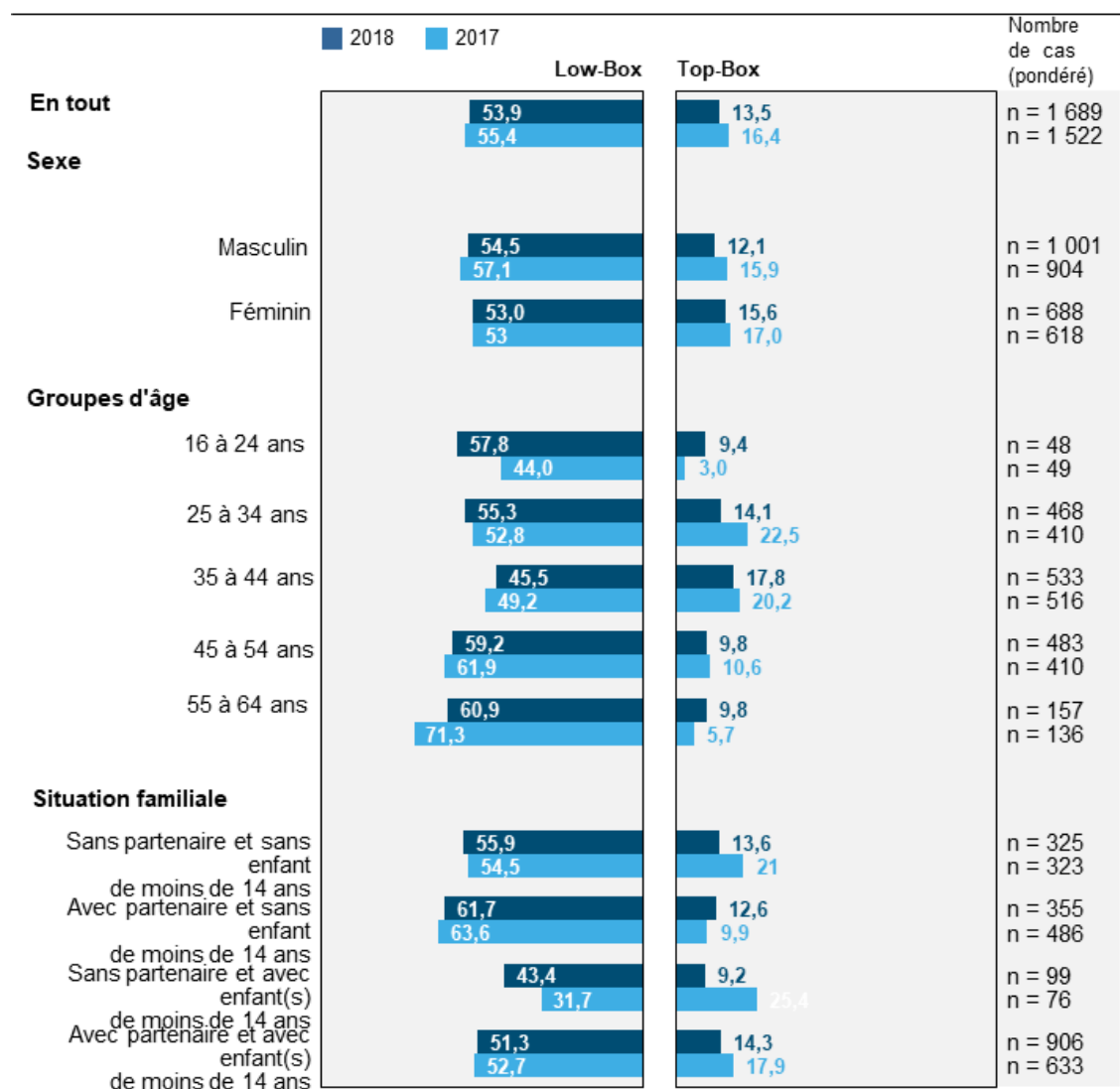
Avec 16 %, c'est dans la tranche d'âge des 35-44 ans, soit celle particulièrement sollicitée par le travail et la famille, que l'on constate des problèmes d'équilibre¹¹ un peu plus souvent que la moyenne par rapport aux autres tranches d'âge. Ce sont surtout les personnes interrogées appartenant à des moyennes et grandes entreprises qui déclarent avoir des problèmes pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Elles sont ainsi 16 % dans les entreprises de 15-49 salariés, et 17 % dans les entreprises de 250 salariés ou plus. Elles ne sont en revanche que de 11 à 13 % dans les petites entreprises.

En ce qui concerne la question des conflits entre les nécessités du travail et celles de la vie privée, les résultats sont ici aussi relativement constants au fil du temps. En 2018, 62 % des personnes interrogées ne sont jamais ou que rarement confrontées à ce type de conflits. Ce chiffre n'a que légèrement augmenté depuis l'année dernière et reste, tout comme pour la question précédente, en léger recul par rapport au résultat de 2016 (70 %). La proportion de personnes devant faire face souvent ou (presque) toujours à ce genre de problèmes a toutefois légèrement diminué.

¹¹ Item : « Travail et vie privée difficiles à concilier ».

Par ailleurs, il a également été demandé à quel point il est difficile de réussir à apporter l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à la vie privée (cf. Figure 38). En 2018, 14 % de la population active considère comme difficile ou très difficile de parvenir à accorder la même attention à ces deux sphères de la vie.

Figure 38 Attention à la vie privée et à la vie professionnelle



Question: Vous est-il difficile d'apporter l'attention nécessaire aussi bien à votre travail qu'à votre vie privée?

Données en pour cent; Parts Top-Box: «(Très) difficile »;

Parts Low Box: «(Absolument) pas difficile »

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Il apparaît que les femmes, avec 16 %, sont un peu plus nombreuses que les hommes (12 %) à être débordées par des problèmes liés à l'attention disponible. Ce sont particulièrement pour les jeunes et les personnes d'âge moyen qu'il est difficile d'accorder la même attention nécessaire au travail et à la vie privée. Ils sont 14 % à le penser dans le groupe des 25-34 ans, et 18 % dans le groupe des 35-44 ans, alors que ces chiffres varient de 9 à 10 % dans les autres groupes d'âge.

En 2018, 9 % des familles monoparentales rencontraient des problèmes pour accorder la même attention à leur vie privée et à leur travail. Chez les personnes dont la situation familiale est différente (en couple sans enfants, ou en couple avec des enfants), les chiffres oscillent en revanche entre 13 et 14 %, et restent donc relativement stables par rapport aux résultats de l'année dernière.

Jusqu'à présent, la vie privée et la vie professionnelle ont été abordées comme des sphères de la vie séparées susceptibles de causer des problèmes de coordination ou des conflits. Les résultats font ici référence aux difficultés que rencontre une partie non négligeable des salariés du Luxembourg quand il s'agit d'accorder l'attention nécessaire aussi bien au travail qu'à la vie privée. En posant ci-dessous le concept de « porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée », le chapitre ci-dessous va maintenant analyser le niveau de cloisonnement concret entre la vie personnelle et le travail, et voir dans quelle mesure la vie professionnelle s'immisce dans la vie privée.

6.4 Porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée

Un aspect important de la qualité du travail repose sur le fait de savoir si l'activité exercée favorise ou empêche un cloisonnement entre le monde du travail et la vie privée lorsque la journée de travail est terminée, ou si le travail influence aussi mentalement et/ou émotionnellement le quotidien à la maison et la vie privée. Le fait de pouvoir se « déconnecter » du travail est ici certes lié aux ressources et à l'organisation personnelles, mais aussi bien entendu dans une mesure élevée au type de travail exercé et à l'entreprise. Ainsi, de nombreuses activités professionnelles du secteur de la santé et du social par exemple, impliquent un haut niveau de charge émotionnelle. Dans de nombreux secteurs d'activité, le travail est généralement associé à un niveau d'exigences cognitives trop ou pas assez élevé, ce qui peut également avoir une influence sur les possibilités de cloisonnement entre le travail et la vie privée.

Dans le même ordre d'idée, le souhait personnel plus ou moins marqué de séparer clairement le travail du temps libre, ou de considérer personnellement cette séparation comme importante ou non, représente un autre aspect à analyser. Une partie de la recherche de la psychologie du travail théorise cette idée à l'aide du concept de segmentation du travail et du temps libre, par opposition à une intégration de ces deux sphères de la vie (cf. Kreiner 2006). Dans la sociologie du travail et de l'industrie, le concept de segmentation, ou plutôt d'affaiblissement de la segmentation, est théorisé à l'aide du concept de porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée (cf. par ex. Voß 1998).

Globalement, 40 % de la population active du Luxembourg déclare que dans leur entreprise, les salariés peuvent laisser le travail derrière eux une fois rentrés à la maison (cf. Figure 39). Cela semble donc concerner une partie relativement grande des actifs du Luxembourg. Toutefois, un quart d'entre eux déclare l'inverse, et n'arrive à se déconnecter du travail à la maison que dans une (très) faible mesure.

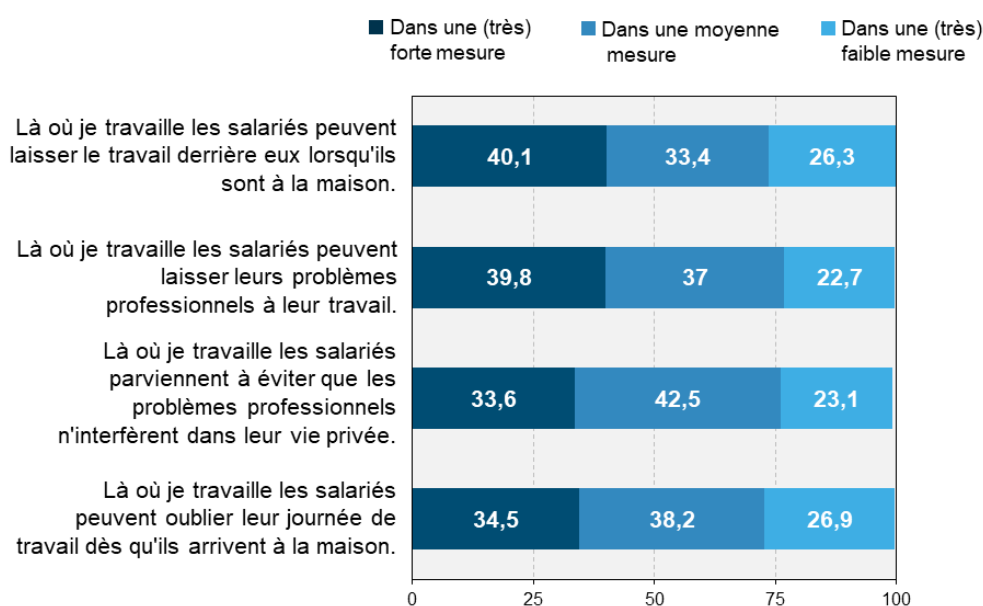
Dans le même ordre d'idée, les salariés ont également été interrogés sur leur capacité à laisser leurs problèmes professionnels au travail. Comme à la question précédente, 40 % des personnes

interrogées sont d'accord avec cette affirmation dans une mesure élevée ou très élevée. Selon ces résultats, il semble donc qu'il soit généralement possible de séparer la vie professionnelle de la vie privée dans une grande partie des entreprises luxembourgeoises.

À la troisième question sur ce sujet, le niveau d'accord devient toutefois plus faible. Ainsi, en tenant compte du lieu de travail des personnes interrogées, il a été demandé si elles pouvaient oublier leur journée de travail dès qu'elles arrivent à la maison. Seulement un peu plus d'un tiers des personnes interrogées sont d'accord avec cette affirmation dans une mesure élevée ou très élevée, tandis que 27 % d'entre elles classent leur entreprise à l'autre extrémité de l'échelle.

Par ailleurs, c'est à la question portant sur la capacité à éloigner les problèmes professionnels de la vie privée, que les salariés sont les moins nombreux à répondre positivement. Seulement environ 34 % des salariés luxembourgeois déclarent que les salariés de leur entreprise parviennent à éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie privée. 27 % pensent cependant le contraire, que ceci n'est possible dans leur entreprise que dans une faible ou très faible mesure.

Figure 39 Équilibre vie privée-vie professionnelle : situation dans l'entreprise



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Nombre de cas (pondéré): 1.689

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Si l'on observe les différents secteurs d'activité, on note que ce sont surtout les salariés de l'administration publique, du secteur social et de la santé qui sont confrontés à une porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée (cf. Figure 40). Dans ces secteurs d'activité, respectivement 29 % et 27 % des salariés ne parviennent pas à éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie privée. Ils ne sont également que respectivement 37 % et 34 % à penser que les salariés de leur entreprise arrivent à oublier leur journée de travail dès qu'ils arrivent à la maison.

Les salariés de l'industrie manufacturière pensent tout le contraire : ils sont, à toutes les questions, toujours moins nombreux que la moyenne à déclarer que dans leur entreprise, le travail se répercute sur la vie personnelle des salariés. Par exemple, ils ne sont que 16 % à penser que dans leur entreprise les salariés ne parviennent pas à éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie privée. Cela marque une nette différence avec les salariés de l'administration publique, de la santé et du social. En résumé, il semble donc que pour une partie non négligeable des actifs, la profession exercée et le secteur d'activité influencent ou affectent le niveau de porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée (segmentation du travail et de la vie privée).

Figure 40 Aspects de l'équilibre vie privée-vie professionnelle dans l'entreprise selon le secteur d'activité

	À mon travail, les salariés peuvent laisser le travail derrière eux lorsqu'ils sont à la maison.		À mon travail, les salariés peuvent laisser leurs problèmes professionnels à leur travail.		À mon travail, les salariés parviennent à éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie privée.		À mon travail, les salariés peuvent oublier leur journée de travail dès qu'ils arrivent à la maison	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	24,2	42,5	17,3	51,7	16,3	42,7	18,7	42,1
Construction	15,8	47,6	18,9	42,9	22,4	43,7	21,5	45,8
Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	20,7	51,3	19,6	45,9	27,2	30,3	23,7	37,6
Information et communication	29,0	35,4	23,5	40,0	24,1	32,4	30,2	32,2
Activités financières et d'assurance	26,8	40,7	23,8	36,1	20,3	29,4	26,6	29,6
Activités spécifiques, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	27,6	32,7	34,1	29,3	24,9	31,7	31,4	30,5
Administration publique, défense, enseignement	36,8	30,8	31,2	35,8	30,1	28,8	37,9	30,4
Santé et action sociale	34,2	29,9	23,5	27,4	24,4	26,7	29,5	23,3
Autres activités de service	20,3	39,3	12,8	41,3	14,6	37,4	23,4	33,6

Données en pourcentage ; réponses Low-Box : « dans une faible mesure » et « dans une très faible mesure » ; réponses Top-Box : « dans une mesure très élevée » et « dans une mesure élevée » ; uniquement les secteurs d'activité dont n=30 au minimum ; source : Quality of work Luxembourg 2018, calculs propres

Toujours concernant la situation dans l'entreprise, l'enquête QoW 2018 a également abordé la question des souhaits personnels des salariés luxembourgeois en ce qui concerne le rapport entre vie professionnelle et vie privée. Il a donc été demandé aux salariés d'évaluer leur situation actuelle, mais aussi de préciser quelle serait, selon eux, la situation idéale (aspect normatif de la question). Ainsi, les personnes ont par exemple été interrogées sur leur niveau d'accord avec la phrase : « Lorsque je suis à la maison, je ne veux pas avoir à penser à mon travail »¹². Environ

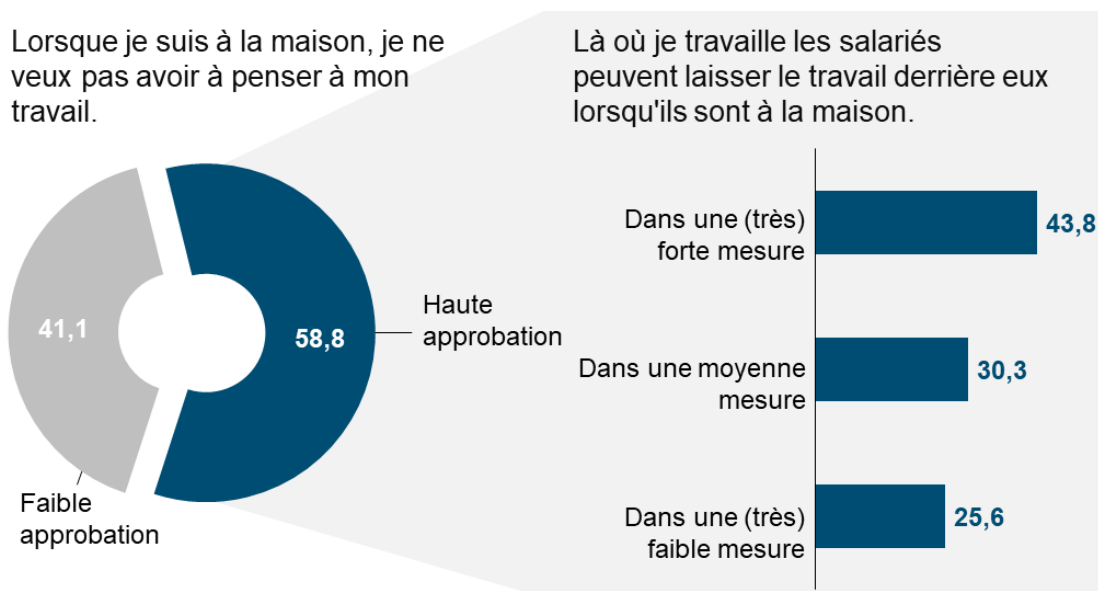
¹² Toujours dans le même ordre d'idée que les questions « sur la situation réelle » précédemment posées, il a été demandé dans quelle mesure il était possible de se déconnecter ou non une fois rentrés à la maison.

59 % sont d'accord avec cette affirmation dans une mesure élevée ou très élevée, tandis que 16 % ne le sont pas du tout.

Très intéressante à observer également est la comparaison entre la situation réelle dans l'entreprise et la situation théorique, c.-à-d. ce que souhaiteraient les salariés. Parmi les salariés qui aimeraient ne pas penser à leur travail une fois à la maison, seulement environ 44 % d'entre eux indiquent également que leur entreprise le permet (cf. Figure 41). 25 % de ce sous-groupe estime en revanche que cela n'est pas possible pour eux dans leur entreprise. Un tableau similaire se dessine avec les autres questions liées au rapport travail-vie privée. Près de 69 % des salariés du Luxembourg souhaiteraient pouvoir laisser leurs problèmes professionnels à leur travail, mais seulement 45 % d'entre eux considèrent que cela est garanti dans leur entreprise (cf. Figure 42). Dans le même ordre d'idée, 79 % aimeraient pouvoir oublier leur journée de travail lorsqu'ils rentrent à la maison, mais seulement 39 % de ce sous-groupe considèrent que cela est rendu possible par leur entreprise (cf. Figure 43).

L'écart le plus grand apparaît lorsque l'on aborde la question des problèmes professionnels interférant avec la vie privée (cf. Figure 44). Si 85 % des actifs du Luxembourg souhaitent que les problèmes professionnels n'interfèrent pas dans leur vie privée, 6 % considèrent globalement cet aspect comme peu important. Parmi les personnes qui aimeraient tenir les problèmes professionnels hors de leur vie privée, cela n'est possible que pour un tiers d'entre elles dans leur entreprise d'après les résultats de l'enquête. 23 % déclarent même explicitement que cela n'est possible dans leur entreprise que dans une (très) faible mesure.

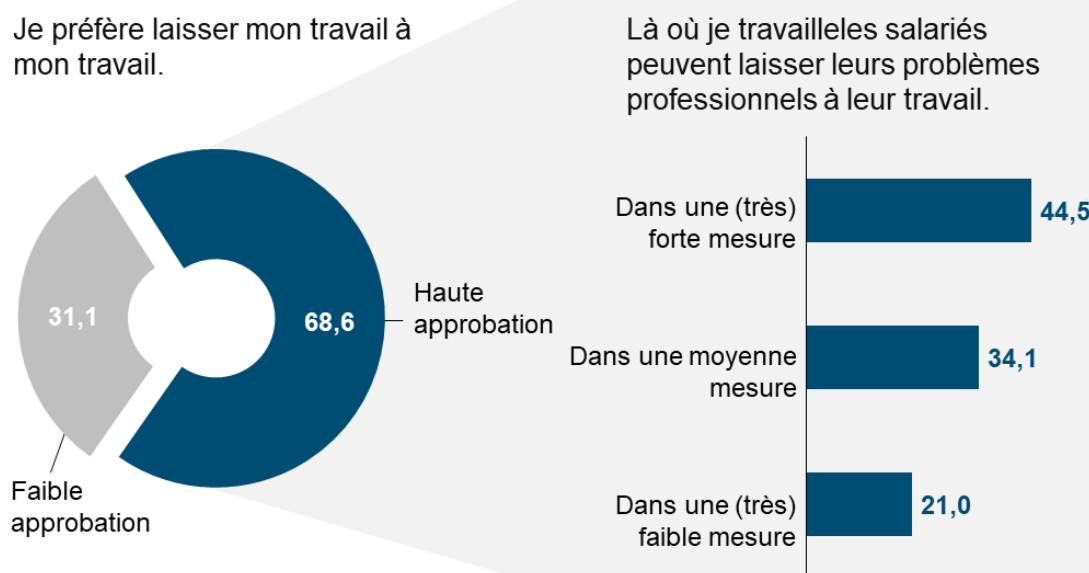
Figure 41 Comparaison théorique/réel : vouloir et pouvoir se déconnecter à la maison



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Base: 1.688 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Figure 42 Comparaison théorique/réel : laisser ses problèmes professionnels sur le lieu de travail



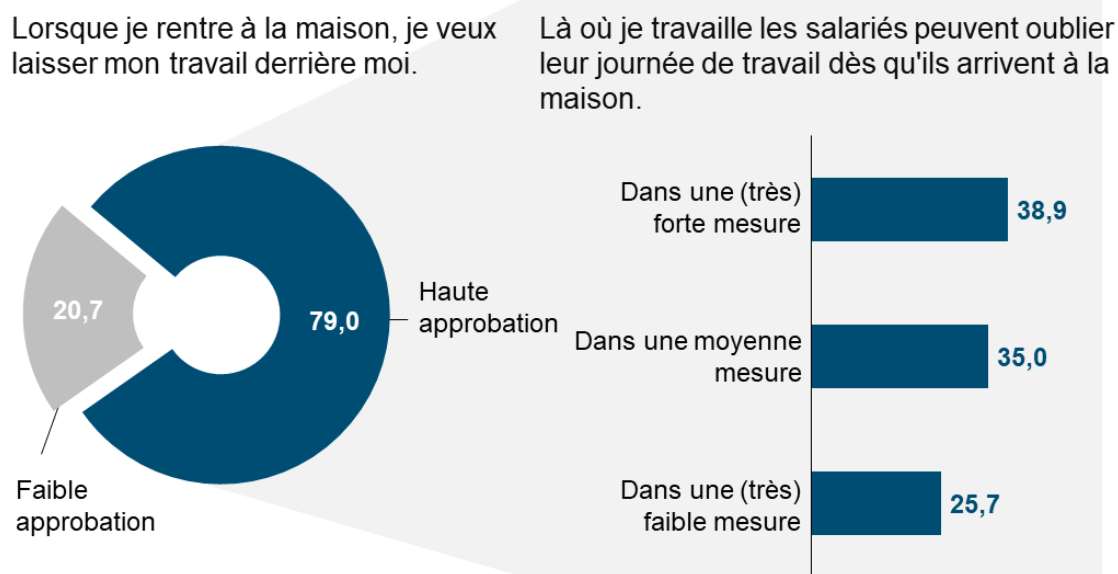
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Base: 1.686 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Figure 43 Comparaison théorique/réel : laisser le travail derrière soi en rentrant à la maison



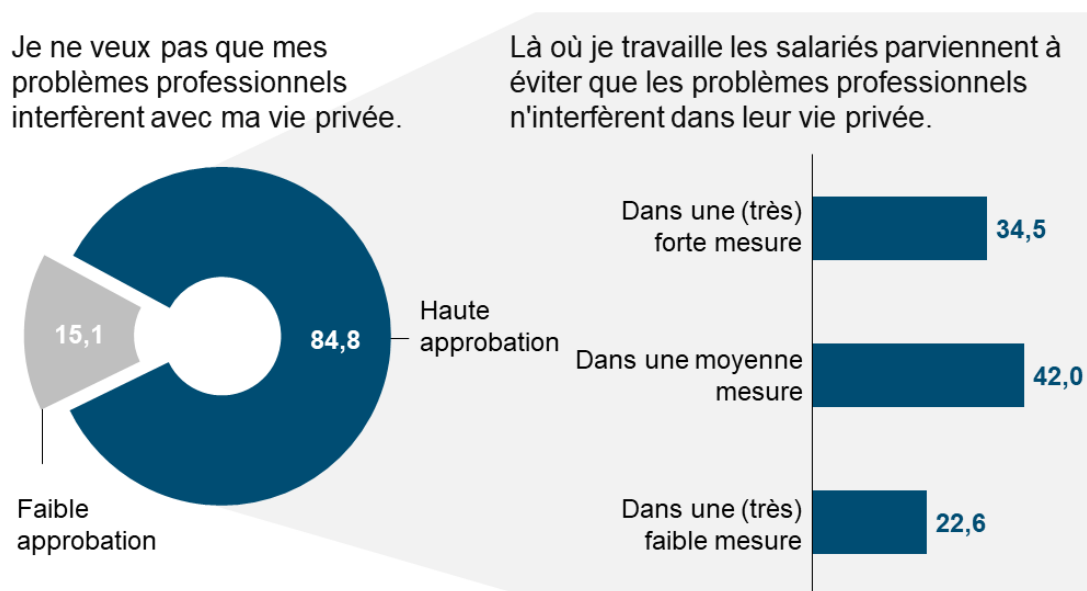
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Base: 1.689 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Figure 44 Comparaison théorique/réel : interférence des problèmes professionnels dans la vie privée



Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Base: 1.684 sondés

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

infas

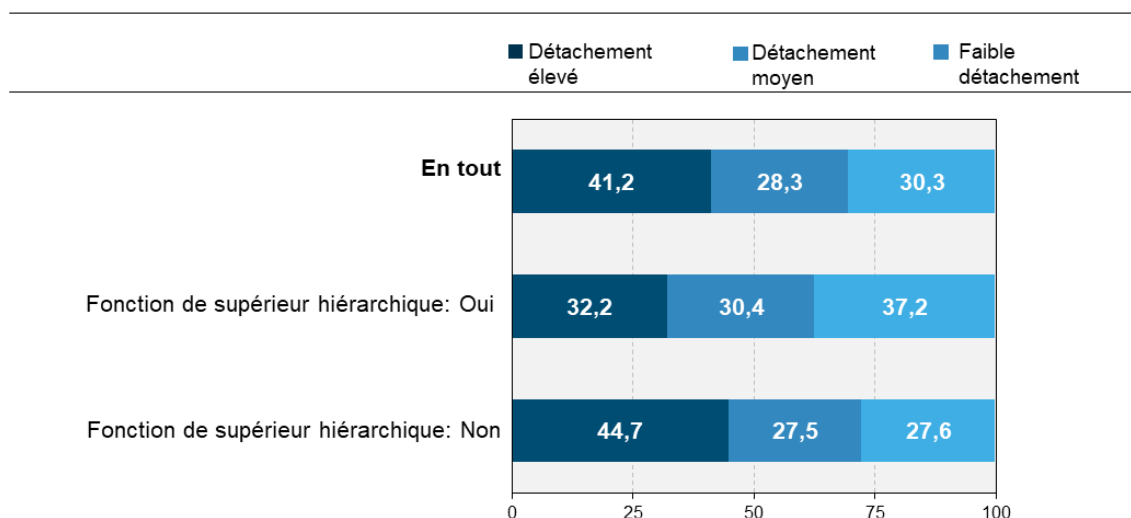
Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

De plus, en 2018, en ce qui concerne les souhaits et la situation dans l'entreprise vis-à-vis de l'équilibre vie professionnelle-vie privée des travailleurs luxembourgeois, il a également été demandé d'évaluer personnellement la capacité à « se déconnecter » du travail après la journée de travail (niveau personnel de détachement psychologique vis-à-vis du travail pendant le temps libre). En regroupant plusieurs items, on constate que près de 41 % des personnes interrogées ont un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹³, tandis que pour 28 % d'entre elles, il est plutôt moyen, voire même négatif pour 30 % d'entre elles.

Des différences spécifiques apparaissent selon la position hiérarchique dans l'entreprise (Figure 45). Ainsi, près de 45 % des salariés n'ayant pas de fonction hiérarchique indiquent avoir un bon équilibre vie professionnelle-vie privée, tandis qu'ils ne sont que 32 % lorsqu'ils occupent une fonction de supérieur hiérarchique. Il semble qu'il est bien plus difficile pour les personnes occupant un poste à responsabilité que pour les employés n'ayant pas de responsabilités, de séparer le travail de la vie privée.

¹³ Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des énoncés suivants : Une fois la journée de travail terminée... 1) J'oublie le travail 2) Je ne pense absolument pas au travail. 3) J'arrive à prendre des distances avec mon travail. 4) Je prends mes distances avec mes obligations professionnelles. Catégories de réponse sous-jacentes : niveau de détachement élevé « me correspond parfaitement ou globalement » ; niveau de détachement moyen « me correspond moyennement » ; niveau de détachement faible « me correspond un peu ou pas du tout ».

Figure 45 Détachement vis-à-vis du travail pendant le temps libre en fonction de la position hiérarchique



Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des quatre énoncés suivants:

Une fois la journée de travail terminée 1)... j'oublie le travail; 2)... je ne pense absolument pas au travail; 3)... j'arrive à prendre des distances avec mon travail; 4)... je prends mes distances avec mes obligations professionnelles.

Catégories de réponse sous-jacentes: Détachement élevé: « Me correspond parfaitement » ou « Me correspond globalement », Détachement moyen: « Me correspond moyennement », Faible détachement: « Me correspond peu » ou « Ne me correspond pas du tout ».

Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Nombre de cas (pondéré): 1.689

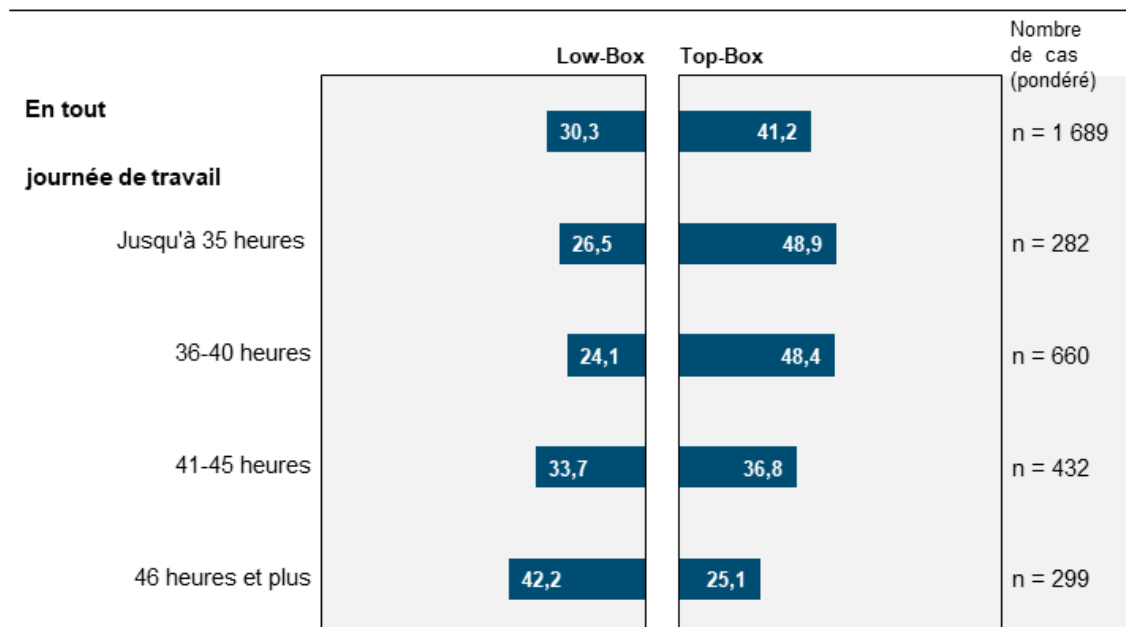
Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

La durée effective du temps de travail joue également un rôle important dans l'évaluation personnelle de la capacité à se déconnecter du travail à la fin de la journée (cf. Figure 46). Certes, une proportion relativement élevée des salariés parvient à séparer le travail de la vie privée, mais cette valeur chute au fur et à mesure que le nombre d'heures de travail hebdomadaires augmente. Si 48 à 49 % des personnes travaillant moins de 40 heures par semaine déclarent y parvenir, cela ne concerne plus que 37 % des personnes travaillant 41-45 heures par semaine. Et pour les personnes dont le temps de travail est particulièrement intense (plus de 46 heures), seul un quart arrive à se déconnecter du travail à la fin de la journée.

Figure 46 **Détachement vis-à-vis du travail pendant le temps libre en fonction du temps de travail**



Données tirées de la moyenne non pondérée (moyenne arithmétique) des quatre énoncés suivants: Une fois la journée de travail terminée... 1)... j'oublie le travail; 2)... je ne pense absolument pas au travail; 3)... j'arrive à prendre des distances avec mon travail; 4)... je prends mes distances avec mes obligations professionnelles.

Données en pour cent; Parts Top-Box: «Me correspond parfaitement» ou «Me correspond globalement»; Parts Low-Box: «Me correspond peu» ou «Ne me correspond pas du tout»

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

En ce qui concerne les catégories professionnelles, on observe également des différences en termes de séparation entre vie professionnelle et vie privée (cf. Figure 47). Les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intellectuelles et scientifiques, sont particulièrement concernés par les difficultés à séparer travail et vie personnelle. Un peu plus d'un tiers d'entre eux déclare par exemple ne pas réussir à oublier le travail à la fin de la journée, et ne parvenir à s'en distancier qu'un peu. Alors que la moitié des salariés exerçant une profession intellectuelle ou scientifique pense également toujours encore au travail après la journée de travail, ils ne sont qu'environ 31 % dans les groupes des artisans et des professions élémentaires. Parmi les employés de type administratif, ils ne sont même qu'un quart à penser au travail à la fin de la journée.

Figure 47 Détachement vis-à-vis du travail dans le temps libre en fonction des catégories professionnelles

	Une fois la journée de travail terminée, j'oublie le travail.		Une fois la journée de travail terminée, je ne pense absolument pas au travail.		Une fois la journée de travail terminée, j'arrive à prendre des distances avec mon travail.		Une fois la journée de travail terminée, je prends mes distances avec mes obligations professionnelles.	
	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box	Low-Box	Top-Box
Total	29,2	41,6	39,9	31,5	26,5	45,4	25,5	46,3
Directeurs, cadres de direction et gérants	36,9	36,8	43,2	27,0	32,1	40,0	30,2	38,0
Professions intellectuelles et scientifiques	34,8	35,3	50,0	22,3	33,8	39,1	34,4	35,4
Professions intermédiaires	28,4	40,7	37,2	30,8	24,0	45,1	24,8	45,8
Employés de type administratif	23,0	48,9	25,7	40,5	17,9	54,6	10,4	65,5
Personnel des services directs, commerçants, vendeurs	26,4	42,5	44,9	33,4	23,2	42,0	20,6	48,7
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	21,7	50,8	31,5	42,1	19,8	50,6	20,8	51,2
Conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage	31,9	49,2	36,4	39,4	29,4	52,0	25,9	53,2
Professions élémentaires	27,9	39,1	31,4	44,3	23,2	61,6	17,8	65,0

Données en pour cent ; réponses Low-Box : « me correspond un peu » et « ne me correspond pas du tout » ; réponses Top-Box : « me correspond parfaitement » et « me correspond globalement »

*Uniquement les catégories professionnelles avec n>30 ; source : Quality of work Luxembourg 2018, calculs propres

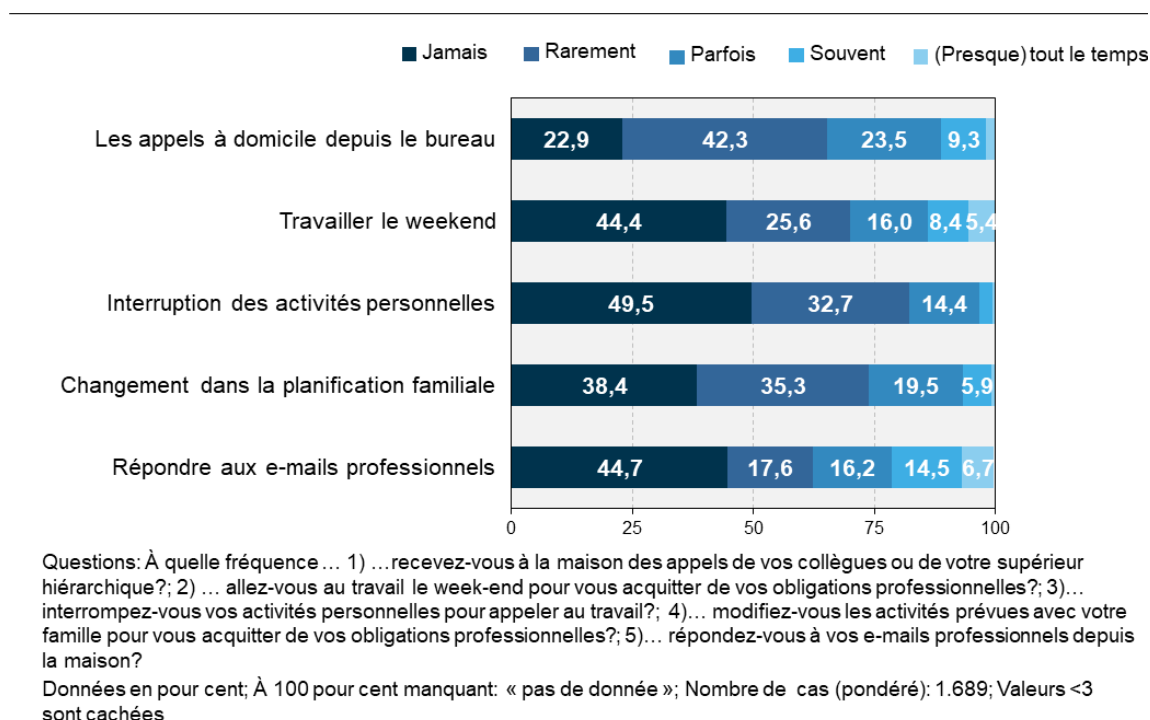
En lien avec la question de savoir si l'on observe une tendance à l'affaiblissement de la frontière entre temps de travail et temps libre parmi les travailleurs luxembourgeois, le questionnaire Quality of Work de cette année a également analysé les fréquences d'utilisation des techniques de communication, mais aussi le fait d'être joignable ou non en dehors des horaires de travail classiques (cf. Figure 48). Il a donc été demandé à quelle fréquence le salarié recevait, ou devait répondre à des appels et des e-mails professionnels en dehors de son temps de travail, à quelle fréquence ses activités personnelles étaient interrompues par des appels du travail, à quelle fréquence le salarié devait se rendre au travail le week-end pour réaliser du travail (supplémentaire), et à quelle fréquence l'organisation familiale était modifiée du fait d'obligations professionnelles.

Seulement 23 % des salariés luxembourgeois ne reçoivent aucun appel professionnel à la maison. Dans l'ensemble toutefois, très peu de personnes sont souvent ou presque toujours appelées à la maison en dehors du temps de travail pour des motifs professionnels, puisque cela ne concerne que 11 % des salariés. 42 %, soit une grande partie des actifs, indiquent n'être appelés que rarement par téléphone pendant leur temps libre pour gérer des problèmes professionnels.

21 % des personnes interrogées répondent à des e-mails professionnels également en dehors de leur temps de travail. Mais, par rapport aux appels téléphoniques, un bien plus grand nombre de personnes indique ne jamais le faire (45 %). Cela est probablement tout simplement d'abord lié au fait que l'utilisation du téléphone est plus répandue que les e-mails comme moyen de communication professionnel, les e-mails ne jouant pas un rôle important dans toutes les entreprises (cf. ci-dessous selon les catégories professionnelles). De plus, les marges de manœuvre de chaque individu sont différentes pour ces deux formes de communication : un e-mail peut être lu avant d'évaluer l'importance des informations qu'il contient. Le salarié peut ensuite décider de lui-

même s'il doit y répondre directement ou plus tard. En revanche, un appel se définit en premier lieu par l'incertitude quant à son contenu : il est impossible de prévoir l'importance de l'appel avant de décrocher.

Figure 48 Joignabilité et tâches professionnelles pendant le temps libre



Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

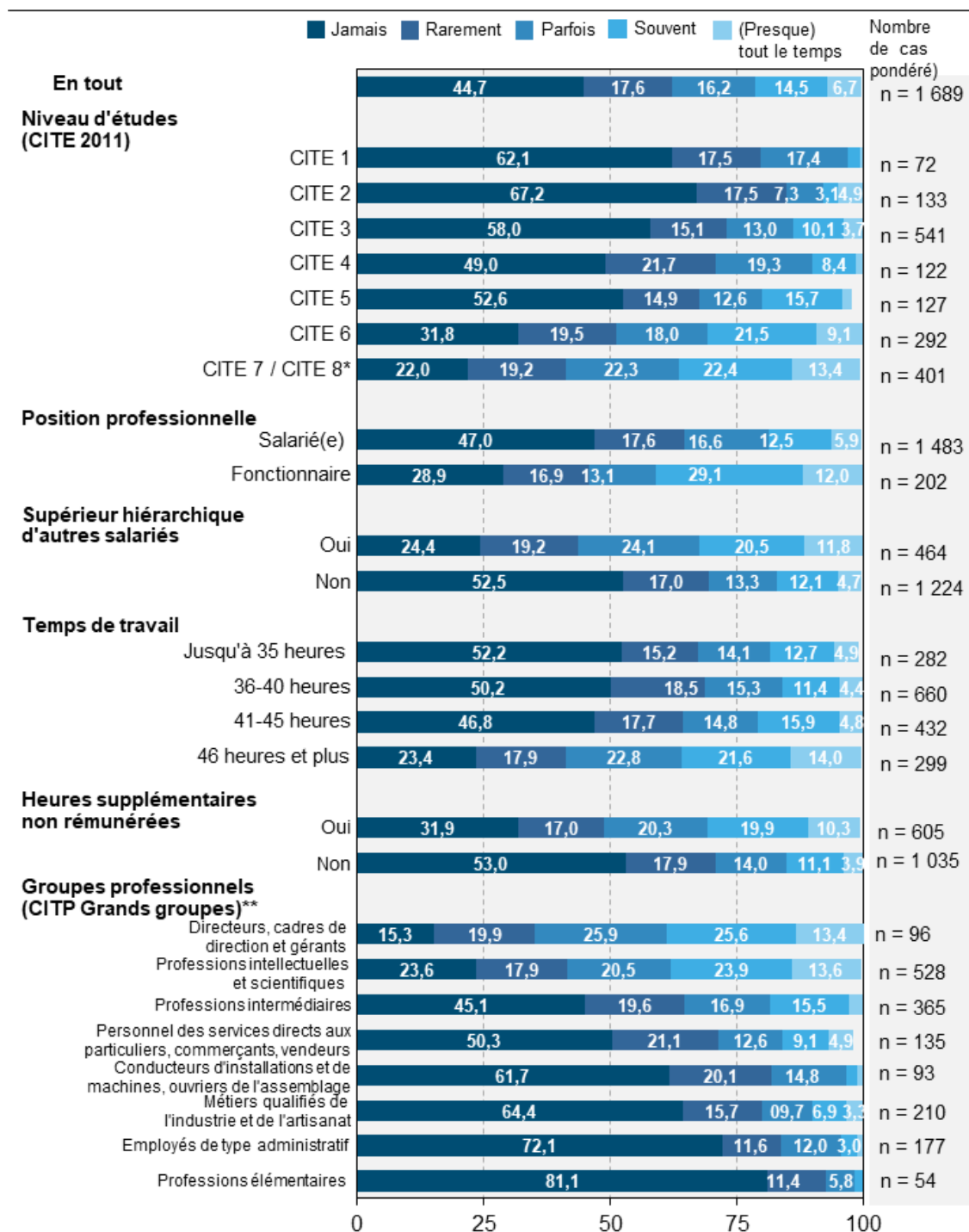
infas

Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

Si l'on observe les différentes catégories professionnelles, les résultats sont peu surprenants (cf. Figure 49). Ainsi, les directeurs, cadres de direction et gérants (39 %) et les professions intellectuelles et scientifiques (38 %) répondent souvent à leur courrier électronique en dehors du temps de travail, et seulement 15 à 24 % d'entre eux ne le font jamais. À l'inverse, les personnes exerçant un métier comportant peu de tâches liées aux moyens de communication électronique répondent globalement moins souvent à des e-mails en dehors du temps de travail, comme par ex. les conducteurs d'installation et de machines, et les ouvriers de l'assemblage. Les proportions de personnes ne répondant jamais à des e-mails professionnels en dehors du temps de travail s'élèvent à 64 % chez les artisans, voire même à 81 % chez les professions élémentaires.

De nettes différences apparaissent au Luxembourg en ce qui concerne le statut professionnel. 47 % des personnes travaillant comme salariés indiquent ne jamais répondre à des e-mails pendant leur temps libre, alors qu'elles ne sont que 29 % chez les fonctionnaires. À l'inverse, ces derniers sont 41 % à répondre souvent à des e-mails en dehors du temps de travail, tandis que cela n'est le cas que pour à peine un cinquième (18 %) des travailleurs salariés.

Figure 49 Réponse à des e-mails professionnels pendant le temps libre



Question : À quelle fréquence répondez-vous à vos e-mails professionnels depuis la maison? Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée » ; *CITE 8 combinée à la CITE 7 en raison du petit nombre de cas; **Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Des différences de comportement vis-à-vis des e-mails professionnels en dehors du temps de travail apparaissent également en fonction de la position hiérarchique. Ainsi, près d'un tiers des salariés occupant une fonction hiérarchique répond à des e-mails professionnels après la journée de travail, alors que cela ne concerne qu'environ 17 % des personnes n'occupant pas de fonction hiérarchique. Parmi ce dernier sous-groupe, un salarié sur deux (53 %) indique même ne jamais répondre à des e-mails professionnels en dehors du temps de travail, tandis qu'ils sont moitié moins (25 %) chez les actifs occupant une fonction hiérarchique.

D'autres résultats liés au temps de travail sont intéressants. Il semble que plus le nombre d'heures de travail hebdomadaires des salariés est élevé, plus il est fréquent de répondre à des e-mails en dehors du temps de travail. De plus, des spécificités apparaissent selon le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées. Parmi les personnes faisant des heures supplémentaires non rémunérées, 30 % d'entre elles déclarent répondre souvent ou (presque) toujours à des e-mails pendant leur temps libre, alors que la proportion est moitié moindre, soit 15 %, parmi les salariés n'étant pas concernés par les heures supplémentaires non rémunérées. Tout comme avec les autres caractéristiques précédemment mentionnées, l'autre extrémité de l'échelle présente également des spécificités. Chez les salariés faisant des heures supplémentaires non rémunérées, près d'un tiers déclare ne jamais répondre à des e-mails pendant leur temps libre, alors qu'ils sont plus de la moitié chez les salariés sans heures supplémentaires (non rémunérées).

Enfin, un autre indicateur de la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée est l'interruption des activités personnelles pour appeler soi-même (en tant que salarié) au travail. Il s'agit ici d'une action que les salariés effectuent de leur propre chef, et pour laquelle il existe généralement une raison, une occasion. Près de la moitié des personnes interrogées indique ne jamais interrompre ses activités personnelles pour appeler au travail, alors que seulement une minorité de 3 % le fait souvent. Le fait de devoir modifier l'organisation familiale du fait d'obligations professionnelles joue également un rôle secondaire. Ainsi, seulement 7 % des personnes interrogées changent souvent les plans qu'ils avaient faits avec leur famille pour faire face à des obligations liées au travail. En revanche, 39 % des personnes interrogées déclarent ne jamais changer leur organisation familiale en raison du travail.

6.5 Compensation au travail : activités extérieures et famille

Le travail rémunéré et les activités liées à la famille peuvent s'influencer positivement, et se soutenir mutuellement (cf. Introduction au chapitre 6). Le questionnaire Quality of Work de cette année a donc recueilli des informations sur la fréquence à laquelle les membres de la famille soutiennent activement les personnes interrogées dans la bonne exécution de leurs missions professionnelles. Deux items de question portaient donc sur la prise en charge de tâches domestiques concrètes par la famille, et deux autres items abordaient la possibilité de parler à la maison de ce qui était vécu au travail (cf. Figure 50). Dans le premier cas, il s'agit de ce que l'on appelle le soutien instrumental, tandis que dans le deuxième cas, il s'agit de soutien émotionnel, les deux ayant un effet de soulagement sur les salariés et leur capacité à accomplir leur journée de travail (Wayne 2006 ; King et al. 1995).

À propos du soutien pratico-pratique que représente la prise en charge des tâches et des obligations domestiques, on constate tout d'abord qu'une majorité (55 %) de salariés estime que les membres de leur famille participent de manière globalement équilibrée aux tâches domestiques. De plus, seul un peu plus d'un tiers est convaincu que sa famille prend en charge plus de tâches à la maison lorsque les journées de travail sont plus dures que la moyenne certaines semaines. Dans cette évaluation du soutien familial, de nettes différences apparaissent notamment en ce qui concerne le genre. Ainsi, 62 % des hommes pensent que les membres de leur famille participent de manière équilibrée aux tâches domestiques, alors que les femmes ne sont que 45 % à le penser dans une mesure élevée ou très élevée.

Figure 50 Soutien instrumental et émotionnel

	Soutien instrumental		Soutien émotionnel	
	Item a)	Item b)	Item c)	Item d)
Total	36,5	54,8	50,1	57,2
Sexe				
Hommes	37,6	61,7	49,2	58,0
Femmes	34,9	44,8	56,8	56,0
En couple				
Oui	40,7	61,9	53,3	59,5
Non	24,1	34,0	40,7	50,5
Nombre d'enfants dans le foyer				
Aucun enfant	29,3	46,3	50,8	57,8
1 enfant	38,1	59,5	50,0	56,8
2 enfants	38,4	59,4	47,1	54,8
3 enfants et plus	54,2	66,0	55,6	62,4
Situation familiale				
En couple, avec enfant(s)	42,0	61,5	50,2	56,6
En couple, sans enfant	37,7	63,1	61,5	67,1
Célibataire, avec enfant(s)	37,0	54,3	46,2	60,3
Célibataire, sans enfant	20,1	27,9	39,1	47,6
Temps de travail				
Travail posté	50,6	61,7	55,1	55,1
8 jours ou plus par mois de travail le week-end, le soir ou la nuit	50,0	63,4	60,3	60,3
Horaires de travail fixes	36,3	55,0	50,3	58,8

Soutien instrumental :

a) Lorsque j'ai une dure semaine de travail, ma famille essaie de prendre plus de tâches domestiques en charge.

b) Mes proches participent aux tâches domestiques dans une mesure appropriée.

Soutien émotionnel :

c) L'un des membres de ma famille m'interroge régulièrement à propos de ma journée de travail.

d) J'ai l'impression que mes proches ont toujours du temps pour moi lorsque j'ai envie de parler de mon travail.

Réponses Top-Box : « dans une grande mesure » et « une très grande mesure » source : Quality of work Luxembourg 2018, calculs propres

En ce qui concerne le soutien émotionnel, près de la moitié des personnes interrogées sont régulièrement interrogées par leurs proches sur leur journée de travail. Logiquement, la situation familiale joue ici un rôle différencié. 53 % des personnes vivant en couple sont régulièrement interrogées par leurs proches sur leur journée de travail, tandis que cela n'est le cas que pour 41 % des personnes célibataires, c.-à-d. ne vivant pas en couple. En revanche, les différences sont minimales selon que les salariés ont des enfants ou non. Dans les deux cas, 51 % des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation précédente, le résultat variant légèrement selon le nombre d'enfants. Aucune spécificité liée au genre n'apparaît.

57 % des personnes interrogées ont l'impression de pouvoir parler à tout moment de leur travail avec leurs proches si elles ont en besoin. Les différences entre les différents sous-groupes sont ici similaires à celles relevées pour l'affirmation précédente. Ainsi, avec respectivement 58 % et 56 %, les différences entre les hommes et les femmes sont ici aussi minimales. Un écart plus important de 9 points apparaît selon que les salariés vivent en couple ou non. Toutefois, les actifs, qu'ils aient ou non des enfants, ont en grande partie la possibilité de parler de leur travail à leurs proches si le besoin s'en fait sentir (58 % dans les deux cas).

Outre le soutien apporté par la famille, d'autres éventuels effets négatifs du travail sur la vie privée peuvent être atténués par le fait d'avoir d'autres activités (cf. Figure 51). Dans l'ensemble, on constate que les salariés luxembourgeois pratiquent très souvent une activité de loisirs, sportive ou culturelle. Près de 39 % de la population active indique participer à de telles activités en dehors de la maison tous les jours ou plusieurs fois par semaine. Avec 41 %, les femmes sont ici un peu plus représentées que les hommes (37 %). Selon les déclarations des salariés, un bon tiers des hommes et des femmes pratique ces activités de loisirs plusieurs fois par mois. Toutefois, un dixième des salariés luxembourgeois ne pratique aucune activité culturelle ou sportive. Par ailleurs, environ 9 % des salariés ont souvent, c.-à-d. tous les jours ou plusieurs fois par semaine, une activité bénévole ou caritative. 14 % encore consacrent plusieurs moments par mois à ce type d'activité. Dans ce domaine, les hommes sont un peu plus représentés que la moyenne par rapport aux femmes.

Si l'on compare les activités bénévoles avec les activités de formation, les salariés sont bien moins nombreux dans ce dernier domaine. Seuls 4 % des travailleurs suivent une formation continue ou un cours du soir plusieurs fois par semaine. Le taux de participation des femmes est toutefois le double de celui des hommes (respectivement 6 % contre 3 %). Plus de la moitié des personnes interrogées ne participe pas du tout à ce type d'activités de formation.

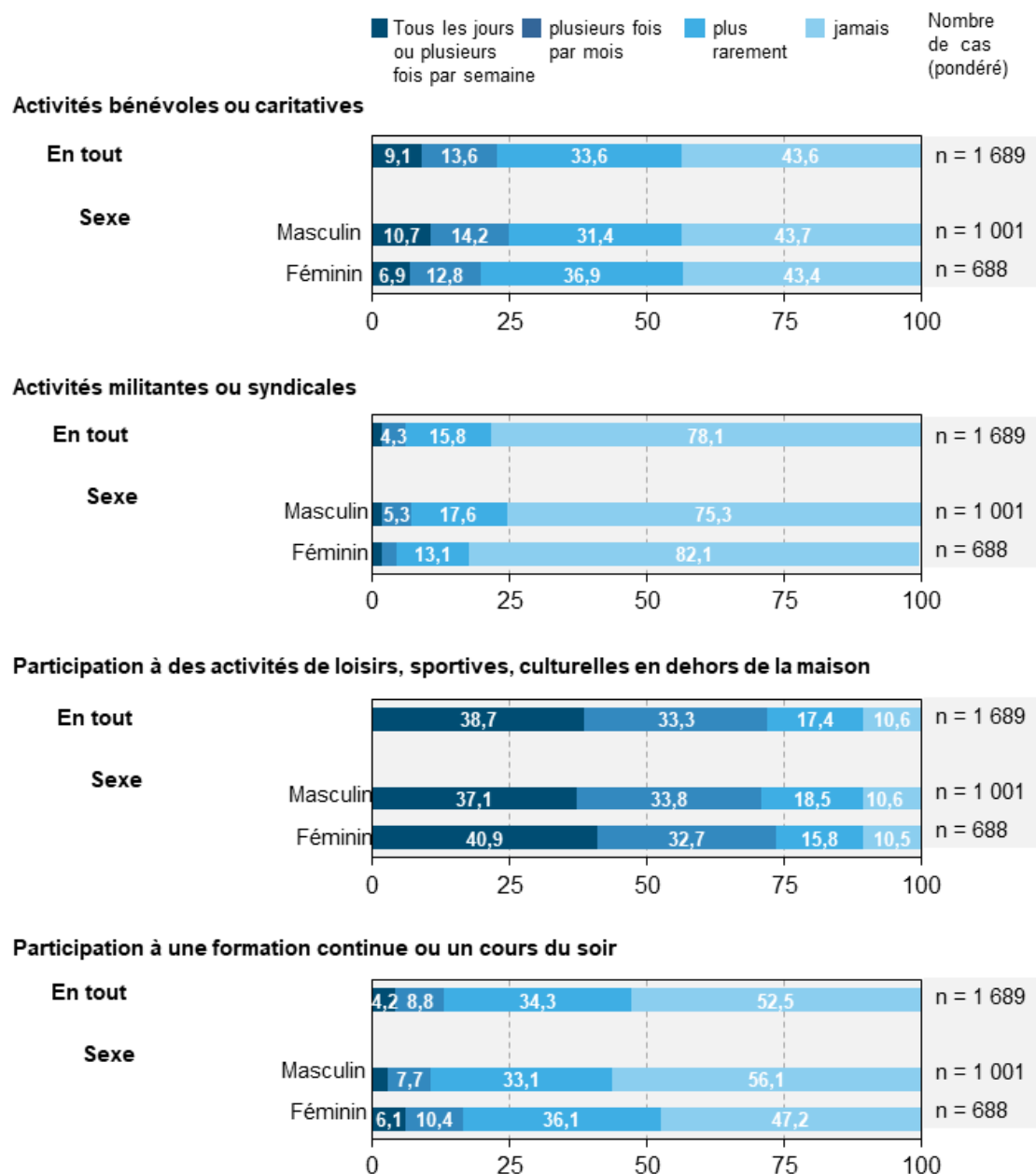
Par rapport aux autres activités ici analysées, c'est pour l'engagement dans des activités militantes ou syndicales que l'on relève les taux de participation les plus faibles. 78 % des travailleurs luxembourgeois ne sont pas du tout engagés politiquement ou syndicalement, tandis que 16 % ne le sont que rarement. En réalité, très peu de personnes interrogées sont actives dans ce domaine (2 % plusieurs fois par semaine et 4 % plusieurs fois par mois). Les différences entre les hommes et les femmes sont ici minimales, bien que dans l'ensemble, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer ne jamais participer à des activités militantes ou syndicales. D'après ces résultats, l'engagement politique n'attire donc qu'un petit groupe de personnes.

Contrairement aux activités sportives, culturelles et sociales, les tâches domestiques et celles liées à la famille concernent une grande majorité des personnes interrogées (cf. Figure 52). Ainsi, 81 % des personnes interrogées cuisinent et participent aux tâches domestiques tous les jours

ou plusieurs fois par semaine. Mais en ce qui concerne les réponses dans ce domaine, la répartition traditionnelle des rôles saute aux yeux : si 91 % des femmes prennent en charge ces activités plusieurs fois par semaine, les hommes ne sont que 74 % à le faire.

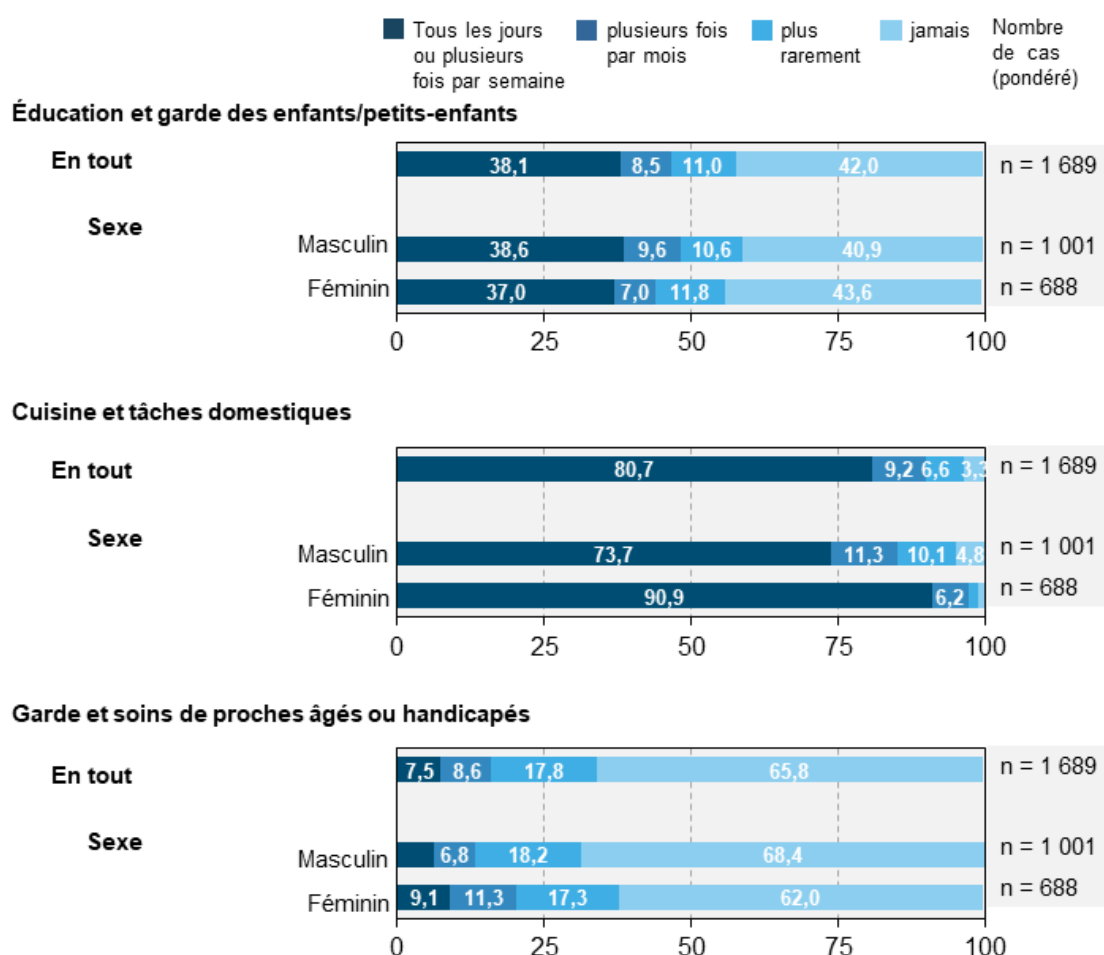
En ce qui concerne l'éducation et la garde des enfants en revanche, les différences sont minimales entre les sexes. Avec 39 %, la proportion d'hommes prenant en charge l'éducation et la garde des enfants tous les jours ou plusieurs fois par semaine est aussi nombreuse que celles des femmes (37 %). Par ailleurs, près de 42 % des salariés ne sont jamais confrontés à des tâches liées à l'éducation et à la garde des enfants/petits-enfants, ce pour une proportion de personnes interrogées n'ayant pas d'enfant au sein du foyer s'élevant à 71 % de la population analysée. En d'autres termes, l'éducation et la garde des enfants est également prise en charge par d'autres personnes de référence que les parents, par ex. les grands-parents.

La garde et les soins de proches âgés ou handicapés sont également supportés en majorité par des femmes. Dans l'ensemble, 7,5 % des salariés doivent souvent gérer ce genre de tâches (tous les jours ou plusieurs fois par semaine), mais cela ne concerne que 6 % des hommes contre 9 % des femmes. Si l'on analyse le sous-groupe incluant toutes les personnes prenant souvent (tous les jours ou plusieurs fois par semaine) en charge la garde et les soins de proches âgés ou handicapés (16 % au total), les différences entre les hommes et les femmes sont encore plus nettes en ce qui concerne le « travail familial » : avec 20 % des femmes et 13 % des hommes, l'écart est de 7 points.

Figure 51 Activités pratiquées en dehors de la maison à côté du travail

Question: En général, à quelle fréquence participez-vous aux activités suivantes en dehors de votre temps de travail?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Figure 52 Activités liées à la famille réalisées en dehors du travail

Question: En général, à quelle fréquence participez-vous aux activités suivantes en dehors de votre temps de travail ?
Données en pour cent; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »; Valeurs <3 sont cachées

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

infas


 Quality of work
INDEX
LUXEMBOURG

6.6 Règles internes à l'entreprise favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée et mesures en faveur des familles

Les organisations peuvent également jouer un rôle important pour favoriser l'équilibre entre le travail et la vie privée. Les dispositions du contrat de travail, l'existence d'une certaine flexibilité (du temps de travail) sur le lieu de travail, ou les offres spéciales pour les familles représentent par exemple des éléments importants influençant positivement l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. À l'inverse, l'absence ou le refus de mettre en place ce type de mesures affecte négativement la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'enquête QoW 2018 a donc recueilli des réponses sur plusieurs mesures favorables aux familles, afin de savoir dans quelle mesure elles étaient répandues dans les entreprises luxembourgeoises (cf. Figure 53).

Sont tout d'abord abordées les dispositions institutionnelles du contrat de travail pouvant avoir des effets positifs pour les familles, et étant même parfois explicitement définies dans ce but. Ce que l'on appelle le « travail à domicile », soit la possibilité de travailler (également) depuis la maison, représente par exemple un type de disposition facilitant la prise en charge des obligations familiales. Toutefois, jusqu'à présent, seulement environ 11 % des salariés luxembourgeois disposaient de cette possibilité, la majorité des gens n'en ayant pas la possibilité. Comme on pouvait s'y attendre, des différences nettes apparaissent selon l'activité exercée (non représenté sur la figure). Alors que les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage, le personnel des services directs, commerçants, vendeurs, les employés de type administratif et les artisans n'ont en grande partie pas la possibilité de travailler depuis la maison (plus de 90 % d'entre eux), 18 % des salariés exerçant des professions intellectuelles et scientifiques, et 30 % des directeurs, cadres de direction et gérants travaillent à un autre endroit que leur poste de travail classique. Ces résultats sont naturellement liés au fait que, dans certaines professions, la présence physique sur le lieu de travail reste indispensable ou tout au moins régulièrement nécessaire, alors que dans d'autres métiers, il est relativement plus facile de travailler à d'autres endroits, et que cela est également plus accepté selon le secteur d'activité et l'entreprise.

36 % des salariés ont également la possibilité de travailler à temps partiel, contre 47 % ne le pouvant pas du tout ou seulement un peu. La possibilité de recourir au temps partiel est fortement différenciée selon la forme de l'organisation des entreprises (non représenté sur la figure). Ainsi, si les salariés des entreprises privées sont peu nombreux (28 %) à déclarer que le temps partiel est possible dans leur entreprise, cela concerne des proportions bien plus élevées dans les autres types d'organisation : 47 % des salariés des organisations non gouvernementales, 48 % de ceux des organisations européennes et internationales, et 53 % des administrations publiques. En outre, une proportion assez grande de la population active (48 %) indique que l'entreprise permet, après une période à temps partiel, de revenir travailler à temps plein. Seul un peu moins d'un tiers des personnes interrogées note que cela est pratiquement impossible dans leur entreprise.

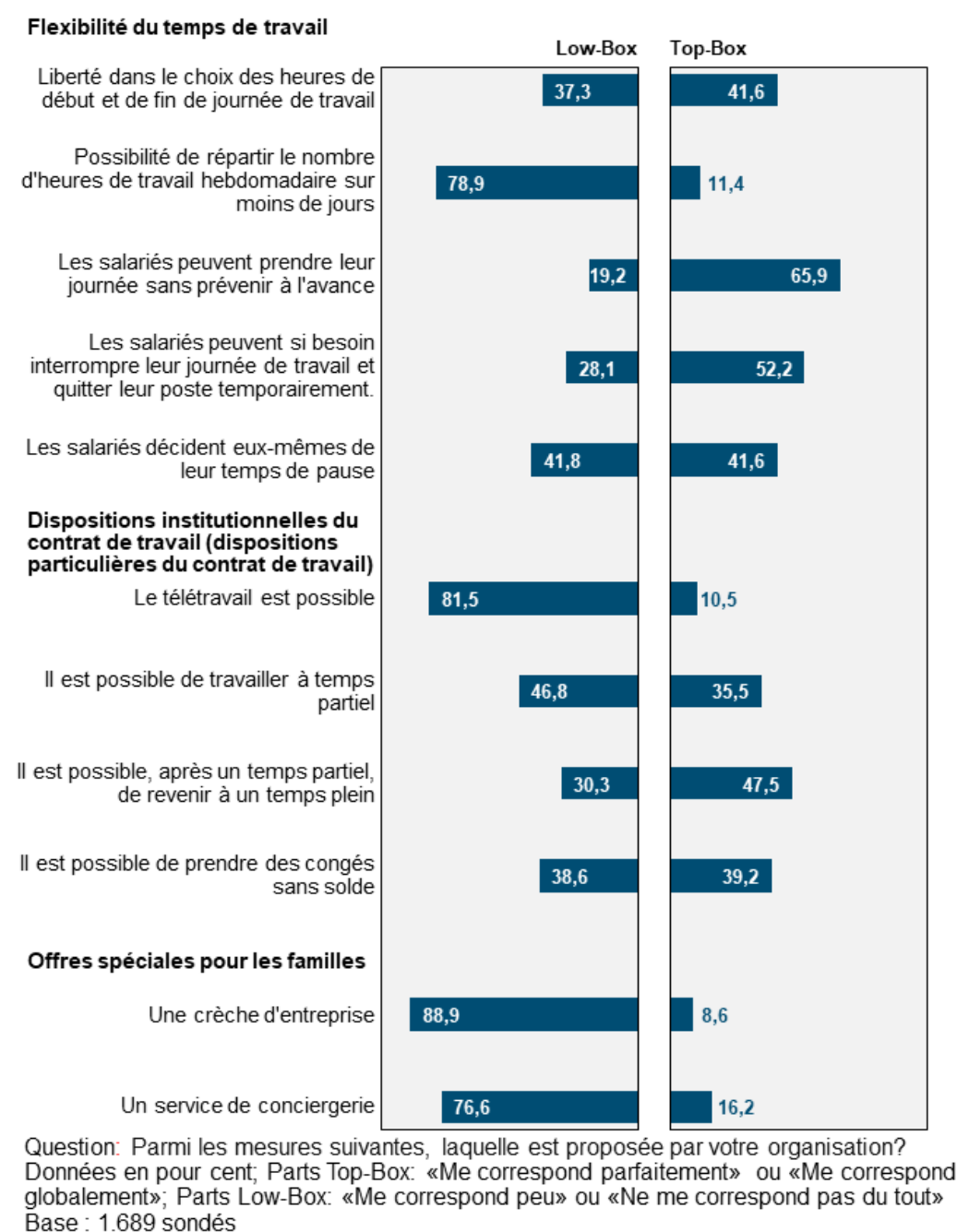
Si 39 % des salariés du Luxembourg peuvent prendre un congé sans solde, la même proportion ne le peut pas. Le congé sans solde est une possibilité notamment mise en œuvre dans les administrations publiques.

Par ailleurs, outre les dispositions stipulées dans le contrat de travail, les entreprises peuvent également soutenir l'équilibre vie professionnelle-vie privée en permettant une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Au Luxembourg par exemple, 42 % des salariés disposent de marges de manœuvre pour déterminer les horaires de début et de fin de leur journée de travail. De plus, 42 % des personnes interrogées décident elles-mêmes de leur temps de pause, cette proportion étant toutefois équivalente à celle des personnes ne le pouvant pas. Il semble ici que ce soit lié à l'activité exercée. Ainsi, une personne sur deux exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, et un directeur, cadre ou gérant sur deux peut définir librement son temps de pause. Cela ne concerne en revanche qu'un cinquième des artisans ou des professions élémentaires.

En outre, seule une petite partie (11 %) des salariés du Luxembourg peut répartir son nombre d'heures de travail hebdomadaire sur moins de jours que cela est prévu contractuellement. Cela est impossible pour environ 79 % des personnes interrogées, soit une grande majorité. Mais plus de la moitié des salariés luxembourgeois peut parfois, si besoin, quitter son poste temporairement et interrompre sa journée de travail. 2 salariés sur 3 peuvent également prendre leur journée sans prévenir, alors que cela n'est impossible que pour un cinquième d'entre eux.

Enfin, ont été analysées les offres spéciales pour les familles mises en place par l'entreprise. Très peu de salariés peuvent de nos jours bénéficier de ce type d'offres. Par exemple, seulement environ 16 % des salariés interrogés peuvent recourir à un service de conciergerie, tandis que seulement 9 % des actifs ont à disposition une crèche d'entreprise. La taille de l'entreprise joue ici un rôle déterminant (non représenté sur la figure). Les personnes interrogées faisant partie de grandes entreprises (250 salariés ou plus) peuvent relativement souvent (15 %) s'appuyer sur une offre de crèche d'entreprise. Pour les personnes faisant partie d'une très petite structure (moins de 4 salariés), cela n'est le cas que pour 2 % d'entre elles. Les chiffres sont similaires en ce qui concerne le service de conciergerie : seuls 10 % des personnes interrogées faisant partie d'une très petite entreprise mentionnent que leur entreprise offre un service de conciergerie, contre 23 % pour les personnes faisant partie de grandes entreprises.

Dans l'ensemble, les résultats concernant les dispositions, les mesures et les offres favorables aux familles dans les entreprises luxembourgeoises offrent un tableau très différencié. Certes, d'une façon générale, il existe des mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée, mais les offres et les possibilités d'y recourir sont très inégalement réparties selon le secteur d'activité. Dans certains secteurs d'activité, les possibilités de mise en œuvre de dispositions favorables à la famille sont plus faibles que dans les secteurs où les missions professionnelles ne doivent pas être réalisées à un poste de travail fixe ou « sur place », ou quand elles peuvent être effectuées sans contrainte horaire spécifique. En ce qui concerne les offres favorables aux familles, comme les crèches d'entreprise, les résultats révèlent des besoins de développement dans ce domaine, une petite partie seulement des actifs luxembourgeois pouvant actuellement en bénéficier.

Figure 53 Mesures favorables aux familles dans l'entreprise

Source: Quality of work Luxembourg 2018, propres calculs

Bibliographie

American Association for Public Opinion Research (2011) : Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

BMFSFJ (2010) : Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

ILO (2008) : World of Work Report 2008 : Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. International Labour Office, International Institute for Labour Studies. Genf: ILO, 2008

King, L. A., et al. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, Issue 3, 235-258.

Kreiner, Glen. (2006) : Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 485 - 507. 2006

Nübling, M. ; Linke, J. ; Schröder, H. ; Knerr, P. ; Gerlach, I. ; Laß, I. (2015) : Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Forschungsbericht 456 des BMAS. Freiburg, Bonn, Münster.

Seifert, H. (2014) : Renaissance der Arbeitszeitpolitik : selbstbestimmt, variabel und differenziert, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

Semmer, N. ; Mohr, G. (2001) : Arbeit und Gesundheit : Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Streßforschung. *Psychologische Rundschau*, 52, 150–158.

Statistisches Bundesamt (2010) : Demographische Standards Ausgabe 2010, Statistik und Wissenschaft, Band 17, Wiesbaden

Van den Berg, T.I.J., Elders, L., de Zwart, B., Burdorf, A. (2009) : The Effects of Workrelated and Individual Factors on the Work Ability Index : A Systematic Review. *Occupational and Environmental Medicine*, 66 (4), 211–220.

Voydanoff, Patricia (2004) : Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 4, (275), 2004.

Voß, G. Günter (1998) : Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, MittAB 3/98

Wayne, J. H. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, Issue 3, 445-461.

WAI-Manual (2015). Anwendung des Work-Ability Index, WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/picture/upload/file/WAI-Manual.pdf>, (consulté le : 09.10.2015 15:50)

Annexe A.1 Concept et réalisation de l'échantillonnage

De 2014 à 2017, l'enquête Quality of Work était réalisée sous forme d'enquête téléphonique uniquement, à partir de numéros de téléphone fixes et mobiles (approche « dual-frame »).¹⁴ Comme les échantillons partiels des zones frontalières de Belgique, France et Allemagne ont été largement épuisés ces dernières années,¹⁵ il fallait modifier la méthode en 2018. Le concept de l'échantillonnage a donc été révisé, et l'enquête Quality of Work 2018 a pour la première fois été réalisée selon un mélange de méthodes, à savoir un questionnaire par téléphone (CATI) et un questionnaire en ligne (CAWI).

Pour l'enquête QoW 2018, a tout d'abord été modifié le concept de l'approche utilisée pour l'échantillon. C'est principalement en raison de la sous-représentation des jeunes salariés, et des difficultés croissantes à joindre des frontaliers dans les petites communes rurales, qu'une demande a été déposée auprès de l'*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS) pour obtenir les coordonnées de salariés inscrits au registre de la sécurité sociale luxembourgeoise afin de les ajouter à l'échantillon. L'IGSS a ainsi extrait un échantillon renouvelé de n=5 190 cas à partir des données de la sécurité sociale, lequel est utilisé en deux tranches.

L'échantillon de panel (personnes interrogées les années précédentes avec volonté exprimée de reparticiper) comprenait en 2018 n=1 824 cas. L'interrogation de l'échantillon de panel a été conçue comme celle des vagues d'enquête précédentes, c'est-à-dire avec un entretien téléphonique (CATI). Les personnes du panel ont donc tout d'abord été invitées, par écrit, à réaliser l'entretien par téléphone. Les cas de panel n'ayant en premier lieu pas été joints par téléphone (n=483) pendant la période de réalisation pratique, ont été recontactés par écrit ultérieurement, cette fois en se voyant offerte la possibilité de participer à l'enquête en ligne.

Les cas renouvelés (n=5 190) ont reçu un courrier leur proposant au choix un entretien par téléphone (CATI) ou un entretien en ligne.¹⁶ L'échantillon renouvelé a été formé à partir d'une sélection aléatoire parmi tous les salariés travaillant au Luxembourg, y compris les salariés provenant des zones frontalières de Belgique, Allemagne et France.

¹⁴ Dans la procédure d'origine, un échantillonnage était utilisé pour les travailleurs résidant au Luxembourg, et contenait des numéros de téléphone aussi bien fixes que mobiles (approche « dual-frame »). La sélection était générée à partir de tous les numéros de téléphone existant au Luxembourg. Pour les échantillons partiels des frontaliers, la sélection était précédée d'une sélection restrictive de zones. Afin de maintenir la recherche de travailleurs au Luxembourg venant de France, de Belgique et d'Allemagne dans des limites économiquement raisonnables et efficaces, des régions d'origine des frontaliers autour du Luxembourg ont été définies. Puis, des échantillonnages séparés ont été effectués et utilisés pour la Belgique, la France et l'Allemagne, basés sur les numéros de téléphone fixes, car eux seuls peuvent être affectés sans équivoque à une région.

¹⁵ Dans les enquêtes des années précédentes, le concept de l'échantillonnage appliqué jusqu'à présent s'est révélé très adapté. Pour les échantillons partiels des frontaliers, la procédure ayant déjà été réalisée quatre fois, une cinquième fois risquait de compromettre l'efficacité. En effet, la probabilité de trouver des frontaliers actifs n'ayant pas encore répondu au questionnaire, ou n'ayant pas encore refusé de participer à un entretien, était trop faible pour la 5^e année. Dans la procédure d'origine (2014-2017), infas a effectué pour les 3 pays une sélection optimisée des communes, suivie de l'échantillonnage en lui-même. Pour la France et l'Allemagne, certaines communes importantes ont été intégrées en tant que couches spéciales de façon disproportionnellement plus élevée, car la probabilité de tomber sur des travailleurs frontaliers vers le Luxembourg est a priori plus faible. En utilisant les répartitions provenant de la population totale analysée, la compensation de l'échantillon réalisé a présenté une bonne concordance.

¹⁶ Les personnes contactées avaient ainsi la possibilité de réaliser l'entretien en ligne immédiatement, en utilisant un lien et un code d'accès personnel, ou de laisser leurs coordonnées (notamment le numéro de téléphone) pour être rappelées et interrogées ultérieurement par un collaborateur de l'infas.

Pour des raisons liées à la protection des données personnelles, le contact par courrier de l'échantillon des cas renouvelés a été réalisé par le *Centre des technologies de l'information de l'État* (CTIE), sur la base d'un courrier rédigé par infas et CSL. Outre un texte de motivation pour inciter à participer à l'enquête, les courriers comprenaient des indications détaillées sur la méthode de collecte des données (CATI, CAWI), ainsi que sur la protection des données.

Tout comme les années précédentes, l'objectif pour l'enquête QoW 2018 était de réaliser un total de 1 500 entretiens, dont environ 900 avec des travailleurs du Luxembourg et environ 600 avec des frontaliers (300 en France, 150 en Belgique et 150 en Allemagne).

Annexe A.2 Réalisation pratique

Les sondages téléphoniques de l'enquête principale auprès de travailleurs employés au Luxembourg et résidant au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne et en France ont débuté le 01.06.2018 et se sont terminés le 23.07.2018. La variante en ligne a débuté le 24.07.2018 et s'est terminée le 27.09.2018. Au total, 1 689 entretiens ont été réalisés, dont 1 042 cas pour l'échantillon de panel et 647 cas pour l'échantillon renouvelé. Parmi ceux-ci, 1 011 entretiens avec des salariés luxembourgeois (59,9 %) ont pu être menés à bien, 311 avec des Français (18,4 %), 173 avec des Allemands (10,24 %) et 194 avec des Belges (11,5 %). Le ratio souhaité entre les salariés résidant au Luxembourg et les frontaliers a donc pu être reproduit presque exactement. De plus, 70 courts entretiens ont été menés avec des personnes qui n'appartenaient plus au groupe-cible, c'est-à-dire qui soit n'étaient pas/plus actifs pendant la période de l'enquête, soit travaillaient dans un autre pays que le Luxembourg. En ce qui concerne la méthode de collecte des données utilisée, on note une surreprésentation des entretiens téléphoniques par rapport aux entretiens en ligne. Une majorité des entretiens (n=1 037 ; 61 %) a été réalisée par téléphone, alors que 39 % (n=652) ont été remplis en ligne. Ceci est en premier lieu dû au fait que le panel était épuisé à 57 %, et que pour presque tous les participants au panel, l'entretien de 2018 a encore une fois été réalisé selon la méthode CATI. À l'inverse, pour les cas renouvelés, c'est la variante CAWI qui domine (cf. Figure A.2.1).

Figure A.2.1 Entretiens réalisés, par échantillon partiel, par pays et par méthode de collecte des données

	Total		Panel		Renouvelés	
% de la ligne	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1 689	100,0	1 042	61,7	647	38,3
Pays						
Luxembourg	1 011	100,0	652	64,5	359	35,5
France	311	100,0	184	59,2	127	40,8
Allemagne	173	100,0	108	62,4	65	37,6
Belgique	194	100,0	98	61,7	96	38,3
Méthode de collecte des données						
CATI	1 037	100,0	1 013	97,7	24	2,3
CAWI	652	100,0	29	4,4	623	95,6

Source : Quality of work Luxembourg 2018, données de méthode

Au Luxembourg, 48 % des entretiens ont été menés en luxembourgeois et 44 % en français. Jusqu'à la fin de la période de réalisation pratique, 9 entretiens ont également été réalisés en portugais et 16 en anglais. En France et en Belgique, les entretiens ont été réalisés principalement en français ; en Allemagne principalement en allemand.

Figure A.2.2 Entretiens réalisés, par pays, langue, et par méthode de collecte des données

	Total		Luxembourg-geois		Français		Allemand		Anglais		Portugais	
% de la ligne	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	1689	100,0	495	29,3	950	56,2	218	12,9	16	0,9	10	0,6
Pays												
Luxembourg	1 011	100,0	489	48,4	446	44,1	51	5,0	16	1,6	9	0,9
France	311	100,0	3	1,0	306	98,4	2	0,6	0	0,0	0	0,0
Allemagne	173	100,0	2	1,2	14	8,1	157	90,8	0	0,0	0	0,0
Belgique	194	100,0	1	0,5	184	94,8	8	4,1	0	0,0	1	0,5
Méthode de collecte des données												
CATI	1 037	100,0	452	43,6	427	41,2	145	14,0	7	0,7	6	0,6
CAWI	652	100,0	43	6,6	523	80,2	73	11,2	9	1,4	4	0,6

Source : Quality of work Luxembourg 2018, données de méthode

Volonté de participation au panel (échantillon renouvelé)

Si l'on considère tous les entretiens réalisés (n=1 689), la volonté de participation au panel de l'échantillon est très élevée en 2018, avec 91 %. Toutefois, la volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé est, avec 77 % pour les quatre pays de l'enquête, un peu plus faible que lors des enquêtes CATI des années précédentes, qui se situaient entre 85 et 90 %. Cela est probablement lié à la méthode de collecte des données en ligne elle-même. En effet, dans le cas de l'enquête CATI, une approche personnelle et l'explication des questions de panel établissent une relation de confiance, et favorisent donc probablement la volonté de reparticiper, des effets que l'on ne retrouve pas dans la variante CAWI. Par ailleurs, il est possible de répondre plus rapidement dans le questionnaire CAWI, et le texte des questions étant plus long (comme pour l'explication sur la volonté de participer au panel) que dans le questionnaire CATI, il n'est peut-être pas toujours lu et compris entièrement.

Figure A.2.3 Volonté de participation au panel de l'échantillon renouvelé

	Total		D'accord pour le panel		Pas d'accord pour le panel	
% de la ligne	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Total entretiens	647	100,0	497	76,8	150	23,2

Source : Quality of work Luxembourg 2018, données de méthode ; base : Échantillon renouvelé

Durée de l'entretien

Le tableau ci-dessous présente la durée de l'entretien selon le type d'échantillon partiel et le pays de résidence de la personne interrogée. Avec une moyenne de 31 minutes pour les cas renouvelés et les cas de panel, la durée de l'entretien reste dans le cadre attendu. Le plus long entretien CAWI (en ligne) a duré env. 120 mn, contre 70 mn pour le plus long entretien téléphonique.

Figure A.2.4 Durée de l'entretien en minutes

	Nombre de cas	Valeur moyenne	Minimum	Maximum	Écart-type
Total	1 688	31,2	9,77	120,4	9,67
Échantillon partiel					
Panel	1 041	31,3	9,77	120,4	12,27
Renouvelés	647	31,1	15,3	72,0	7,63
Pays					
Luxembourg	1 010	30,6	9,8	120,5	9,8
France	311	32,2	13,7	72,0	9,95
Allemagne	173	31,4	13,2	98,4	10,52
Belgique	194	32,4	11,1	66,7	9,1
Méthode de collecte des données					
CATI	1 036	31,3	16,7	70,5	7,49
CAWI	652	31,0	9,8	120,5	12,38

Source : Quality of work Luxembourg 2018, données de méthode ; base : entretiens valables avec indication de durée valable

Annexe A.3 Taux de réponse de l'échantillon (résultat en pratique)

Les calculs différenciés des résultats en pratique et du taux de réponse de l'échantillon se basent sur les normes de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR).¹⁷ Le Final Outcome (résultat final) est ainsi différencié selon les catégories suivantes :

- Appartenance au groupe cible inconnue (UE – Unknown Eligibility)
- Non groupe cible (NE – Not Eligible)
- Nonresponse – Pas joint (NR-NC – Nonresponse-Non-Contact)
- Nonresponse – Pas possible d'interroger (NR-NA – Nonresponse-Not able)
- Nonresponse – Autres (NR-O – Nonresponse-Other)
- Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R – Nonresponse-Refusal)
- Entretien réalisé entièrement (I – Complete Interview)
- Entretien réalisé partiellement (IP – Partial Interview)

Remarques concernant les groupes AAPOR

Dans la catégorie AAPOR « Appartenance au groupe cible inconnue » (UE) sont classés les numéros pour lesquels, au cours de la première enquête (ici : des cas renouvelés), et malgré plusieurs tentatives de contact, aucun contact oral n'a pu être établi. Dans ces cas, l'appartenance au groupe-cible n'a donc pas pu être précisée. Dans le cas d'un échantillon de panel, cette catégorie ne s'applique pas, et les personnes n'ayant pu être jointes sont généralement classées dans la catégorie « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC). La catégorie « Non groupe cible » (NE) regroupe notamment les défaillances de l'échantillonnage, c'est-à-dire les personnes ne remplissant pas les critères de participation à l'enquête. Cette catégorie intègre également les personnes-cibles décédées ou qui ont déménagé à l'étranger.

Le groupe « Nonresponse » (NR) comprend, à l'exception des cas « Nonresponse – Pas joint » (NR-NC), toutes les défaillances de personnes pour lesquelles l'appartenance au groupe-cible a pu être constatée de façon certaine. Les défaillances « Nonresponse » sont réparties entre les catégories « Non joint », « Autres », « Pas possible d'interroger » et « Ne veut pas participer ».

Parmi les personnes-cibles non jointes (NR-NC), on trouve toutes les personnes avec lesquelles aucun contact oral n'a pu être établi par téléphone à l'aide du numéro existant et activé. La catégorie « Nonresponse – Autres » correspond à toutes les personnes pour lesquelles un contact (avec la personne-cible ou un autre membre du foyer) a permis de constater qu'elles appartenaient au groupe-cible de l'étude. Bien que l'entretien n'ait toutefois pas été immédiatement réalisé, il a été convenu d'un rappel à un moment plus approprié. Mais les tentatives de contact ultérieures n'ont pas abouti. Cette catégorie regroupe également toutes les personnes qui, selon les renseignements fournis par un contact, n'étaient pas joignables pendant toute la durée de la période de terrain. Les personnes-cibles dont le niveau de langue n'était pas suffisant pour un entretien téléphonique sont aussi enregistrées dans cette rubrique. La catégorie « Pas possible d'interroger » comprend les personnes qui appartiennent bien au groupe-cible, mais qui n'ont pu prendre part à un entretien pour raisons de santé (maladie, problème physique ou handicap).

¹⁷ Cf. American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised Version 2011.

Enfin, le groupe « Ne veut pas participer » rassemble toutes les personnes qui, malgré tous les efforts des enquêteurs, ont refusé l'entretien.

Figure A.3.1 Résultat final (Final Outcome), enquête CATI

	Total CATI		
	Total		Résultat brut ajusté
% de la colonne	abs.	%	%
Échantillon	1 824	100,0	
Appartenance au groupe cible inconnue (UE)	193	10,6	
PC n'appartient pas/plus au groupe cible (NE)/hors population analysée	72	4,4	
Résultat brut ajusté (I) : échantillon moins UE et NE	1 559	85,5	100,0
Nonresponse – Pas joint (NR-NC)	336	18,4	21,6
Nonresponse – Pas possible d'interroger (NR-NA)	4	0,2	0,3
Nonresponse – Autres (NR-O)	46	2,5	3,0
Nonresponse – Ne veut pas participer (NR-R)	159	8,7	10,2
Entretiens réalisés (CATI)	1 014	55,6	65,0
Changement de méthode et choix de CAWI ¹	23	1,3	1,5
Total des entretiens réalisés	1 037	56,9	66,5

¹ En raison du faible nombre de cas, ces cas ont été intégrés dans le tableau des entretiens CATI. Ils ne sont en revanche pas inclus dans l'évaluation liée à la méthode CAWI (cf. Figure A.3.1.2).

Source : Quality of work Luxembourg 2018, données de méthode

1 014 entretiens ont été réalisés par téléphone au total. 23 entretiens supplémentaires provenant de l'échantillon des cas renouvelés ont été réalisés en ligne. En ce qui concerne le résultat brut ajusté, le taux d'exécution est de 66,5 %. Pour une majorité des entretiens n'ayant pas été réalisés, cela est lié au fait que le contact n'a pas du tout pu être établi (n=336), seule une poignée de personnes n'était pas du tout interrogeable (n=4).

Figure A.3.2 Résultat final (Final Outcome), enquête CAWI

% de la colonne	abs.	%
Échantillon	5 190	100,0
Filtrage/ n'appartient pas/plus au groupe cible	91	1,8
Questionnaire non terminé à la fin de la période de réalisation pratique	82	1,6
Entretiens réalisés	652	12,6

Source : Quality of work Luxembourg 2018, données de méthode

En raison de spécificités propres à la méthode, la répartition du résultat final (Final Outcome) pour les enquêtes en ligne ne peut pas être aussi détaillée que pour les enquêtes téléphoniques. Pour le sous-ensemble CAWI dans l'enquête QoW 2018, 5 190 salariés du Luxembourg ont été contactés au total, et 828 personnes (16 %) ont ensuite accédé à l'enquête en ligne avec leur code d'accès individuel. Parmi ces personnes, 652 entretiens ont été entièrement réalisés, 91 personnes n'appartenaient pas au groupe-cible après les questions de filtrage, et 82 % avaient certes commencé le questionnaire, mais ne l'avaient pas terminé à la fin de la période de réalisation pratique.

Annexe A.4 Remarques concernant la pondération

Organisée sur plusieurs niveaux, la procédure de pondération de la 5^e vague d'enquête comprenait les étapes suivantes :

1. Pondération de sondage pour les cas renouvelés issus de l'échantillon provenant du registre de la sécurité sociale.
2. Calcul de la probabilité de réalisation basé sur des modèles de défaillance pour les cas de panel afin de compenser la mortalité de panel, et des modèles de défaillance distincts pour les cas répétés et les défaillances temporaires.
3. Intégration des cas de panel et des cas renouvelés dans un échantillon commun.
4. Étalonnage de l'échantillon global intégré sur des distributions marginales de la population analysée.

Pondération de sondage pour les cas renouvelés

Les poids de sondage pour les cas renouvelés ont été déterminés à la fois en calculant la probabilité inverse de sélection (Horvitz-Thompson-Schätzer), et par l'*Inspection générale de la sécurité sociale* (IGSS). À l'infas, une correction Nonresponse des poids de sondage a été réalisée séparément selon les différents lieux de résidence (pays) et leur probabilité de participation moyenne.

Modèle de défaillance pour les cas de panel

Est tout d'abord effectuée pour les cas de panel une correction Nonresponse des poids de départ, ou modélisation de la défection, à partir des vagues précédentes. Cela permet de différencier les cas de panel entre les cas répétés, soit ceux dont la dernière participation était la vague 4, et les défaillances temporaires, dont la dernière participation était la vague 3. Pour les cas répétés et les défaillances temporaires, des modèles de défection distincts ont été calculés.

Pour les cas répétés, la volonté de reparticiper ($p_{\text{Participation_W5}}$) a été estimée d'après la participation à la vague 4 et, pour les défaillances temporaires, d'après la participation à la vague 3 mais non à la vague 4 ($p_{\text{Non-participation_W4}}$). Cette modélisation s'appuie sur la variable dépendante dichotomique définie comme $y=1$ « participation au renouvellement d'enquête » et $y=0$ « non-participation » (refus ou non joint).

Les poids de départ pour les défaillances temporaires sont les poids de la troisième vague ($wt3$), corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires. Les poids de départ pour les cas répétés sont les poids de la quatrième vague ($wt4$), corrigés avec le produit des valeurs de probabilité prévues issues du modèle de régression logistique pour les cas répétés. Les variables explicatives proviennent de la deuxième ou troisième vague d'enquête. La probabilité de participation déduite des modèles de défaillance est intégrée dans le calcul du poids partiel provisoire ($wt5_{\text{panel_corrigé}}$) comme suit :

- Pour les cas répétés : $wt5_{\text{panel_corrigé}} = wt4 * (1/p_{\text{participation_W5}})$
- Pour les défaillances temporaires : $wt5_{\text{panel_corrigé}} = wt3 * (1/(p_{\text{Participation_W4}} * p_{\text{Participation_W5}}))$

Les tableaux suivants indiquent tous les paramètres et résultats de l'analyse de régression logistique pour les cas de panel.

Figure A.4.1 Modèle de régression logistique pour les cas répétés

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femme	0,908	0,371
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,316	0,003
25-34 ans	0,496	0,000
35-44 ans	0,939	0,625
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,626	0,003
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,669	0,030
Allemagne	0,870	0,468
France	0,543	0,000
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,644	0,002
Base nombre de cas		1 522
Pseudo R² de McFadden		0,023

Source : infas, calculs propres

Figure A.4.2 Modèle de régression logistique pour les défaillances temporaires

	Odds Ratios	valeur p
Sexe		
Homme	Référence	
Femme	1,187	0,403
Tranche d'âge		
16-24 ans	0,590	0,473
25-34 ans	0,295	0,001
35-44 ans	0,462	0,001
45-54 ans	Référence	
55-64 ans	0,353	0,004
Lieu de résidence et nationalité		
Belgique	0,419	0,039
Allemagne	0,710	0,349
France	0,625	0,096
Luxembourg - Luxembourgeois(e)	Référence	
Luxembourg - Étranger(e)	0,567	0,035
Base nombre de cas		460
Pseudo R² de McFadden		0,052

Source : infas, calculs propres

Intégration des cas de panel et des cas renouvelés

Comme l'échantillon renouvelé provient de la même population que l'échantillon de panel, les personnes sélectionnées ont théoriquement une probabilité non nulle d'être sélectionnées dans les deux échantillons. Cet aspect est pris en compte à l'aide d'une combinaison convexe des deux poids de sondage. Les deux poids de sondage sont combinés de façon convexe en les multipliant par la proportion des échantillons partiels par rapport à l'ensemble des échantillons, c'est-à-dire à la somme des cas provenant de l'échantillon de panel et de l'échantillon renouvelé.

Étalonnage de l'échantillon global intégré

Après l'intégration des poids de sondage de l'échantillon renouvelé et de l'échantillon de panel, un étalonnage du poids d'entrée désormais commun est effectué. Ainsi, les répartitions des caractéristiques combinées de l'âge et du sexe, ainsi que du lieu de résidence sont modifiées selon les répartitions connues dans l'ensemble de la population analysée. Les répartitions des salariés au Luxembourg, y compris des frontaliers venant des pays limitrophes (France, Belgique et Allemagne), nécessaires pour effectuer cette adaptation, ont été fournies par l'IGSS. Le poids est adapté de telle manière que les répartitions dans l'échantillon correspondent, après pondération, aux répartitions mentionnées ci-dessus de la population analysée, dont le calcul a été effectué à l'aide de l'algorithme IPF (Iterative Proportional Fitting). La figure ci-dessous présente une comparaison entre les répartitions non pondérées des caractéristiques, les répartitions (théoriques) de l'IGSS et les répartitions calculées au moyen des poids étalonnés.

Figure A.4.3 Comparaison théorique/réel

	Non-pondéré		Pondéré	Population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
Total	1 689	100,0	100,0	404 998	100,0
Sexe					
Homme	933	55,2	59,3	240 101	59,3
Femme	756	44,8	40,7	164 897	40,7
Tranche d'âge					
jusqu'à 29 ans	226	13,4	18,8	76 269	18,8
30-39 ans	308	18,2	29,4	119 069	29,4
40-49 ans	548	32,5	29,4	118 978	29,4
50-54 ans	335	19,8	13,1	53 135	13,1
55 ans et +	272	16,1	9,3	37 547	9,3
Âge et sexe combinés (variable active d'étalonnage)					
Homme 16-29 ans	116	6,9	10,8	43 823	10,8
Homme 30+	817	48,4	48,5	196 278	48,5
Femme 16-29 ans	110	6,5	8,0	32 446	8,0
Femme 30+	646	38,3	32,7	132 451	32,7

Suite figure A.4.3

	Non-pondéré		Pondéré	Population analysée	
	abs.	%	%	abs.	%
Total	1 689	100,0	100,0	404 998	100,0
Lieu de résidence					
BE :	194	11,5	11,0	44 523	11,0
DE	173	10,2	11,0	44 584	11,0
FR	311	18,4	23,2	93 968	23,2
LU	1 011	59,9	54,8	221 923	54,8
Lieu de résidence et âge combinés (variable active d'étalonnage)					
BE : jusqu'à 29 ans	29	1,7	2,1	8 549	2,1
BE : 30-39 ans	34	2,0	3,2	12 809	3,2
BE : 40-49 ans	71	4,2	3,4	13 863	3,4
BE : 50-54 ans	34	2,0	1,4	5 579	1,4
BE : 55 ans et +	26	1,5	0,9	3 723	0,9
DE : jusqu'à 29 ans	13	0,8	1,6	6 546	1,6
DE : 30-39 ans	35	2,1	3,3	13 152	3,2
DE : 40-49 ans	53	3,1	3,3	13 199	3,3
DE : 50-54 ans	35	2,1	1,7	6 708	1,7
DE : 55 ans et +	37	2,2	1,2	4 979	1,2
FR : jusqu'à 29 ans	36	2,1	4,4	17 695	4,4
FR : 30-39 ans	49	2,9	7,2	29 236	7,2
FR : 40-49 ans	105	6,2	7,2	28 979	7,2
FR : 50-54 ans	69	4,1	2,8	11 195	2,8
FR : 55 ans et +	52	3,1	1,7	6 863	1,7
LU : jusqu'à 29 ans	148	8,8	10,7	43 479	10,7
LU : 30-39 ans	190	11,3	15,8	63 872	15,8
LU : 40-49 ans	319	18,9	15,5	62 937	15,5
LU : 50-54 ans	197	11,7	7,3	29 653	7,3
LU : 55 ans et +	157	9,3	5,4	21 982	5,4

Source : IGSS Luxembourg ; infas, calculs propres

Afin d'évaluer la qualité de la pondération, sont indiqués ci-dessous la moyenne, l'écart-type mais aussi la mesure d'efficacité (E). La mesure d'efficacité est basée sur la variance du facteur de pondération. Elle indique, en pourcentage du nombre de cas réalisés, le nombre effectif de cas (n') pour une caractéristique passive n'étant pas corrélée aux caractéristiques actives lorsque le poids est appliqué. Le nombre effectif de cas correspond au nombre de personnes interrogées qui auraient produit la même erreur d'échantillonnage dans l'échantillon pour une sélection entièrement aléatoire à variance donnée pour la caractéristique. La mesure d'efficacité exprime en pourcentage le rapport entre n et n' , et est calculée de la manière suivante :

$$E = (n' / n) * 100, \text{ avec : } n' = (\sum_i g_i^2 / \sum_i g_i^2)$$

g = facteur de pondération

n' = nombre effectif de cas

Figure A.4.4 Valeurs caractéristiques des poids

Variable	Poids_w5
Nombre de cas	1 689
Somme des poids	1 689
Valeur moyenne	1
Écart-type	1,05
Min.	0,09
Max.	13,55
Nombre effectif de cas	804
Mesure d'efficacité	47,7 %

Source : infas, calculs propres

Le nombre effectif de cas donne le nombre minimum de cas sur lequel repose, dans le cas le plus défavorable (aucune corrélation d'une caractéristique avec les caractéristiques de pondération), le calcul de l'erreur-type, c'est-à-dire l'intervalle de confiance dans le cas d'une estimation de la répartition de population avec les caractéristiques pondérées. Il convient de noter que divers aspects de l'échantillon sont ici pris en compte dans la pondération. D'une part, le plan de l'enquête et le regroupement de différents échantillons en un échantillon commun et, d'autre part, les effets de sélection en coupe longitudinale (modèle de défection pour les cas de panel) et en coupe transversale (calibrage de l'échantillon intégré). Cette méthode de pondération complexe à plusieurs niveaux correspond à la complexité du plan d'échantillonnage, pour lequel la variance des poids augmente à chaque étape de pondération. Cette méthode, avec une mesure d'efficacité de 47,7 %, et donc un nombre effectif de 804 cas, permet de bons résultats, ce qui indique des effets de sélectivité dans l'ensemble peu importants.

Annexe A.5 Modifications du questionnaire

À la demande de la Chambre des salariés, les questions nouvelles suivantes ont été intégrées en 2018 :

- Durée du trajet domicile-travail (A12)
- Nombre de trajets domicile-travail (A12_1)
- Plusieurs lieux de résidence (A12_2)
- Durée du travail souhaitée (A13b)
- Plusieurs items (A13_1) : plus de temps pour la famille (item 1), réduire la charge de travail (item 2), avoir encore assez d'argent en cas de baisse du nombre d'heures (item 3), plus de temps pour faire d'autres choses (item 3)
- Temps de travail hebdomadaire souhaité (A13_2)
- Plusieurs items (B04b) : la plus grande satisfaction provient du travail (item 1), les choses les plus importantes se passent au travail (item 2), autres activités plus importantes que le travail (item 3)
- Plusieurs items (B11b) : liberté dans le choix des heures de début et de fin de journée de travail (item 1), répartir le nombre d'heures de travail sur moins de jours (item 2), télétravail (item 3), possibilité de travailler à temps partiel (item 4), crèche d'entreprise (item 5), congés sans solde (item 6), service de conciergerie (item 7), revenir à un temps plein après un temps partiel (item 8), prendre une journée sans prévenir (item 9), interruption temporaire de la journée de travail (item 10), choix libre du temps de pause (item 11)
- Plusieurs items (B11c) : souhait de ne pas devoir penser au travail à la maison (item 1), souhait de laisser ses problèmes professionnels au travail (item 2), souhait que les problèmes professionnels n'interfèrent pas dans la vie privée. (item 3), souhait d'oublier le travail lorsque l'on rentre à la maison (item 4)
- Plusieurs items (B11d) : Les salariés de l'entreprise peuvent...
 - laisser le travail derrière eux (item 1),
 - laisser leurs problèmes professionnels à leur travail (item 2),
 - éviter que les problèmes professionnels n'interfèrent dans leur vie privée (item 3),
 - oublier leur journée de travail (item 4).
- Plusieurs items (B11e) : appels professionnels pendant le temps libre (item 1), aller au travail le week-end (item 2), interruption des activités personnelles ou familiales (item 3), changement dans l'organisation familiale (item 4), réponse aux e-mails professionnels (item 5)
- Plusieurs items (B11g) : soutien instrumental (items 1 et 2), soutien émotionnel (items 3 et 4)
- Plusieurs items (B11h) : oublier le travail (item 1), ne pas penser au travail (item 2), prendre ses distances avec le travail (item 3), prendre ses distances avec les obligations professionnelles (item 4)
- Plusieurs items (B11f) : Activités...
 - bénévoles ou caritatives (item 1),
 - militantes ou syndicales (item 2),
 - éducation et garde des enfants (item 3),
 - cuisine et tâches domestiques (item 4),
 - garde et soins de proches âgés ou handicapés (item 5),

- participation à une formation continue ou un cours du soir (item 6),
- de loisirs, sportives ou culturelles (item 7).

Dans une moindre mesure, certaines questions et certains items ont été supprimés ou regroupés :

- Travail sans être interrompu (B01, item 18)
- Interruptions du flux de travail (B02, item 12)
- Plusieurs items (B10b) : ressentiment lié à des critiques (item 1), ressentiment lié au fait d'être ignoré (item 2), ressentiment lié à l'affectation de tâches dénuées de sens (Item 3), ressentiment lié au fait d'être moqué (item 4), ressentiment lié à des conflits (item 5)
- Plusieurs items (B10_2) : harcèlement moral par des collègues de travail (item 1), harcèlement moral par des supérieurs hiérarchiques (item 2)
- Influence de la numérisation sur le travail (B12a)
- Plusieurs items (B12b) : communication électronique (item 1), appareils électroniques (item 2), influence du travail par des processus contrôlés par logiciel (item 3), influence du travail par le travail par Internet (item 4), influence du travail par des machines et robots commandés par ordinateur (item 5)
- Plusieurs items (B12c) : liberté de décision dans la manière de travailler (item 1), travail moins contraignant physiquement (item 2), nombre de compétences exigées moins important (item 3), toujours de nouvelles tâches à exécuter (item 4), perfectionnement continu des compétences (item 5), augmentation de la performance au travail (item 6), moins de contacts personnels avec les collègues / supérieurs au travail (item 7), moins de contacts personnels avec les clients, etc. (item 8), temps de travail et temps de loisir moins faciles à planifier (item 9), augmentation de la part de travail effectué depuis le domicile ou en route (item 10), plus de contrôle et de surveillance de la performance au travail (item 11)
- Poste de travail en dehors du bureau (B12d)
- Plusieurs items (B12e) : locaux de l'employeur (item 1), locaux du client (item 2), voiture ou autre moyen de transport (item 3), en plein air (item 4), à la maison (item 5), lieux publics (item 6)
- Plusieurs items (B12f) : être joignable en dehors du travail (item 1), se rendre à brève échéance sur le lieu de travail, (item 2), exécution de tâches professionnelles en dehors du temps de travail (item 3), autorisation à quitter le travail pour des affaires personnelles (item 4), exécution de tâches personnelles pendant les heures de travail (item 5)
- Plusieurs items (B12g) : droit de ne pas être joignable après le travail (item 1), droit au travail à temps partiel (item 2), droit au retour à la durée de travail précédente (item 3), droit au travail à distance / télétravail limité (item 4), réduction de la durée du travail sans perte de salaire (item 5)
- Taille en cm (B14_7)
- Poids en kg (B14_8)
- Plusieurs items (B17) : se sentir vidé à la fin d'une journée de travail, (item 11), se sentir épuisé le matin (item 12)
- Plusieurs items (B17a) : frustration au travail (item 15), se sentir vidé(e) par le travail (item 16)
- Perte d'emploi du fait des progrès technologiques (C01, item 3)