



Conférence de presse du 17 novembre 2015

Présentation des résultats de la 3^e enquête du

Quality of work Index

Quality of work Index: Un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés

Le projet « Quality of work Index » a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg. Depuis 2013, un institut de sondage réalise annuellement une enquête à partir d'un échantillon représentatif de plus de 1.500 personnes faisant partie de la population active au Grand-Duché parmi laquelle figurent des résidents et frontaliers français, belges et allemands. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire sont contactées par téléphone pour répondre à une centaine de questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

Le Quality of work Index (Qow) comprend un total de treize sous-échelles (dimensions) dont chacune est composée de plusieurs questions. Ainsi, les **aspects psychosociaux du travail** sont recensés moyennant six échelles :

- coopération (avec les collègues de travail)
- participation (au processus décisionnel)
- feed-back (par le supérieur et les collègues)
- autonomie (dans le travail)
- mobbing (par le supérieur et/ou des collègues)
- charge mentale (du travail)

En plus de ces dimensions psychosociales, il y a aussi sept échelles faisant partie du Qow Index pour décrire les **conditions-cadres de travail**:

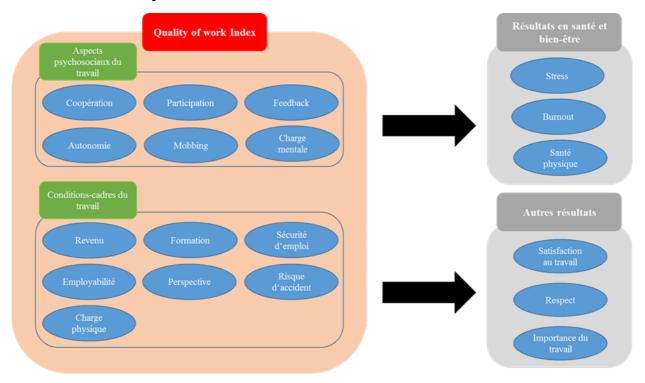
- revenu
- formation/possibilités d'avancement
- sécurité d'emploi
- perspective
- employabilité
- risque d'accident
- charge physique

Ensuite, l'indice de Qow est constitué par la moyenne (des réponses) non pondérée de ces échelles de questions. A côté des échelles pour mesurer l'indice Qow d'autres questions font partie de l'outil pour recueillir des informations sur l'effet qu'a la qualité de travail sur le du **bien-être du salarié** :

- stress (vécu)
- burnout (épuisement professionnel)
- santé physique
- satisfaction au travail
- respect (perçu)
- importance du travail (pour le salarié)



Le modèle du Quality of work Index



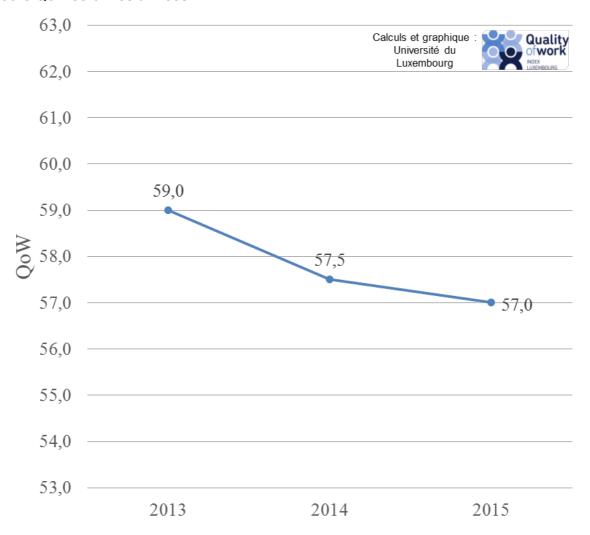
Cette enquête renouvelée chaque année permet de réaliser un suivi dans le temps sur le climat du travail et ses évolutions possibles. C'est un instrument de mesure unique au Luxembourg dans le sens où il prend en compte l'avis des principaux concernés que sont les salariés.



L'évolution de la qualité de travail au Luxembourg depuis 3 ans

Dans le graphique suivant l'évolution de l'indice Qow entre 2013 et 2015 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. De manière générale, on observe une légère tendance vers le bas en ce qui concerne l'évaluation de la qualité de travail et des conditions de travail par les salariés.

Score Qow selon les années





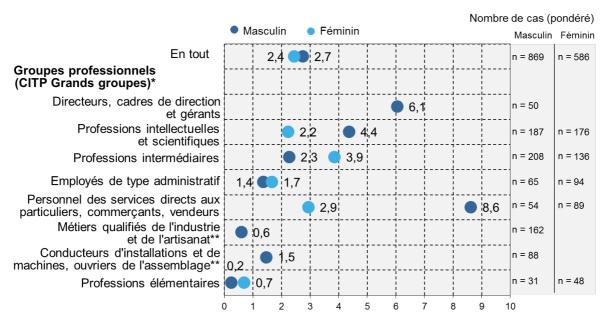
Le temps de travail et l'équilibre entre le travail et la vie privée¹

De manière générale, la grosse majorité des salariés au Luxembourg (81%) occupe un emploi à temps plein. Néanmoins, il y a des différences entre les hommes et les femmes. Les hommes travaillent à 95 % dans le cadre d'un contrat à temps plein (aucun changement à la vague d'enquête de 2014) comparé à 61% (56% en 2014) des femmes. En effet, plus d'un tiers (34,6 % par rapport à 42,2 % en 2014) des femmes travaillent à temps partiel et 4,4 % dans d'autres types de relations de travail (y compris une activité professionnelle mineure).

Cependant, il y a également des différences significatives entre les groupes professionnels en ce qui concerne les proportions des emplois à temps partiel. Alors que chez les cadres, les artisans et les conducteurs d'installations et de machines/ouvriers d'assemblage les postes à temps partiel sont plutôt une exception (entre 5% et 7%), les activités à temps partiel sont surreprésentées parmi les employés de bureau et les professions élémentaires (respectivement 25% et 32,5%).

En ce qui concerne les heures supplémentaires non payées, ce sont les hommes qui en sont particulièrement touchés (voir graphique). Les hommes qui travaillent dans les professions de service et ventes prestent en moyenne 6 heures supplémentaires de plus (8,6 heures) que leurs collègues féminins. Aussi les cadres masculins (6,1 heures) et les hommes dans les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les femmes qui travaillent dans les professions intermédiaires (3,9 heures) travaillent plus que la moyenne.

Heures supplémentaires non payées selon les groupes professionnels



Moyenne en heures; *Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30; **Manque: femmes avec n<30

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

Les mêmes groupes professionnels déclarent aussi vivre une plus grande pression du temps et travailler plus dans la précipitation que les autres professions (employés de type administratif, artisans, conducteurs d'installations et de machines/ouvriers de l'assemblage

¹ Pour ce sujet, l'analyse d'items individuels du questionnaire a été privilégiée à l'analyse des sous-échelles du Qow.



-

et professions élémentaires). En d'autres termes, la prestation d'heures supplémentaires ne conduit en aucun cas à un soulagement de la pression du temps au travail. Plus d'heures supplémentaires on travaille, plus le sentiment de travailler dans la précipitation est prononcé.

De nouveaux facteurs de stress supplémentaires sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail (p.ex. par téléphone, e-mail et smartphone). En 2015, presque un tiers des répondants indiquent qu'on attend d'eux cette forme de disponibilité. Aussi près de 60% de tous les répondants, qui estiment qu'on attend souvent/ (presque) toujours d'eux d'être joignables en dehors des heures de travail, disent aussi travailler très souvent ou (presque) toujours dans la précipitation et sous la pression du temps. Parmi les salariés qui doivent rarement ou jamais être joignables en dehors du travail, cette proportion est nettement plus petite, mais atteint toutefois encore deux cinquièmes de l'ensemble des répondants.

Cette attente de joignabilité en dehors du travail a aussi un impact sur la vie privée des salariés. Ainsi, les salariés qui déclarent avoir (« souvent et (presque) toujours) des difficultés à concilier travail et vie privée sont deux fois plus exposés à l'attente de leur employeur de rester accessible en dehors du travail que les salariés qui disent avoir « jamais ou rarement » des problèmes à concilier travail et vie privée.

De manière générale, la pénétration du travail dans la vie privée (heures supplémentaires non payées, joignabilité en dehors du travail) implique une augmentation du sentiment de travailler sous pression et dans la précipitation et donc du stress lié au travail. En outre, on observe un lien entre la fréquence déclarée de travailler sous pression de temps et le nombre d'heures de sommeil indiqué en moyenne par les salariés. En effet, le nombre d'heures de sommeil diminue avec l'augmentation de la fréquence d'être exposé au travail sous contrainte de temps.

Calculs et 7,0 graphique : Csl Moyenne d'heures de sommeil par jour 7,00 6,9 6,80 6,7 6,60 6,5 6.40 Jamais Parfois Rarement Souvent (Presque)

Travail sous pression de temps et nombre d'heures de sommeil

D'ailleurs, des études scientifiques récentes ont montré que l'association du sentiment de stress (et le travail sous contrainte de temps corrèle très fortement avec le sentiment de stress) et du manque de sommeil est un facteur prédicteur puissant du syndrome de burnout (épuisement professionnel).

Travail sous contrainte de temps

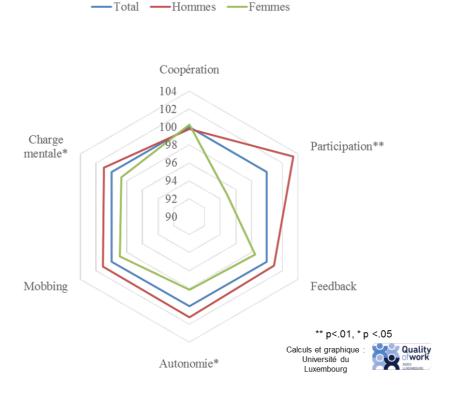


La qualité de travail des femmes et des hommes au Luxembourg²

En général, les salariés masculins ont un score « Quality of work Index » légèrement plus élevé. Les différences par rapport aux femmes se situent à plusieurs niveaux. Pour illustrer ces différences, les données récoltées par l'étude Qow permettent de calculer et de comparer leurs scores sur les sous-échelles (dimensions) des deux composantes du « Quality of work Index » que sont les aspects psychosociaux du travail et les conditions-cadres de travail ainsi que sur les dimensions des résultats qu'a la qualité de travail sur le salarié (santé, bien-être etc.).

Concernant les aspects psychosociaux, les femmes constatent un niveau significativement moins élevé de participation dans les processus de décision dans l'entreprise. D'ailleurs elles déclarent aussi avoir moins d'autonomie dans leur travail. En revanche elles indiquent une moins grande charge mentale dans le travail.

Différences entre femmes et hommes sur les dimensions des aspects psychosociaux au travail



Dans la catégorie des conditions-cadres de travail, si les travailleurs masculins indiquent avoir plus de possibilités de formation et d'avancement, une plus grande sécurité d'emploi et une plus grande employabilité, ils disent aussi avoir un plus grand risque d'accident au travail. Cela s'explique par le choix de la profession. Les hommes travaillent plus souvent dans les métiers de l'artisanat ainsi que dans l'industrie et la production. Le niveau moindre de possibilités de formation et d'avancement, d'employabilité et de sécurité d'emploi chez les

² Dans cette partie, l'analyse inclut aussi bien des items individuels du questionnaire que les dimensions du Qow.

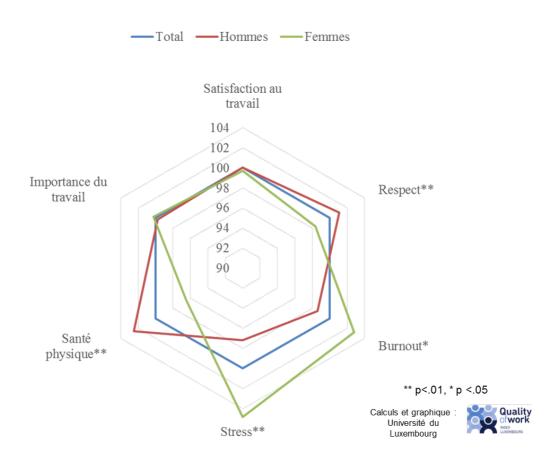


_

femmes s'explique en partie par le fait que les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel.

Au niveau des échelles du bien-être lié au travail, pas de différence entre hommes et femmes en ce qui concerne la satisfaction au travail et l'évaluation de l'importance du travail. Néanmoins, les femmes indiquent un niveau moins élevé de sentiment de respect dans leur travail, un niveau plus élevé d'expérience de stress et d'épuisement lié au travail ainsi qu'un sentiment de santé physique plus pessimiste.

Différences entre femmes et hommes sur les dimensions du bien-être au travail



Ces observations sont confirmées et complétées dans la suite du texte par l'analyse d'items du questionnaire pris séparément.

En effet, les femmes sont moins souvent d'avis que les hommes que leur opinion en ce qui concerne les décisions ou les changements à venir est prise en compte par le supérieur. Si 28,6% des femmes sont d'avis que leur opinion sur les décisions ou les changements à venir n'est pas prise en compte par le supérieur (réponses « dans une faible et dans une très faible mesure »), cela concerne seulement 18,8% des hommes.

Les femmes sont moins souvent d'avis que les hommes que leur entreprise soutient les possibilités d'avancement ou de promotion. De même, si 27,9% des hommes pensent que



l'entreprise soutient les possibilités d'avancement ou de promotion, seulement 18,1% des femmes partagent cet avis.

Si les responsables hiérarchiques sont généralement un peu moins optimistes sur le climat de travail que les salariés sans fonction de supervision, les femmes-cadres le sont encore moins que leurs collègues masculins (46,7% par rapport à 51,5% de satisfaits en « forte ou très forte mesure »). En effet, la majorité des femmes à responsabilité hiérarchique sont seulement moyennement satisfaites (réponse « dans une moyenne mesure ») du climat de travail (48,9% par rapport à 35,7% pour les collèges masculins).

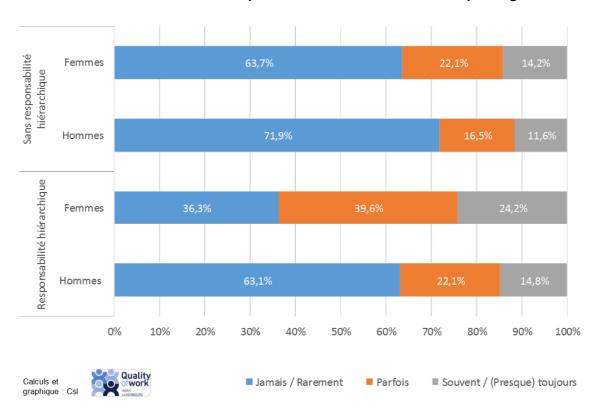
Les résultats de l'enquête montrent que le taux des femmes travaillant à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants. Néanmoins, la tâche familiale bien souvent assumée par les femmes augmente la difficulté à concilier travail et vie privée. Ainsi, si 69,4% des hommes déclarent « jamais ou rarement » avoir des difficultés à concilier travail et vie privée, 59,5% des femmes disent être dans cette situation confortable. Par contre, 15,8% des femmes avouent avoir « souvent ou (presque) toujours) des problèmes à ce niveau, contre seulement 12,6% des hommes.

La situation s'amplifie avec le nombre d'enfants au ménage. Malgré les situations de travail à temps partiel qui augmentent chez les femmes parallèlement au nombre d'enfants au ménage, la difficulté à concilier travail et vie privée (réponses « souvent et (presque) toujours ») augmente aussi avec le nombre d'enfants: 12,3% pour les femmes sans enfants, 16,8% et 16,9% pour les femmes avec 1 respectivement deux enfants, et 23,2% pour les femmes qui ont 3 enfants ou plus à leur charge.

La difficulté à concilier travail et vie privée augmente encore d'un cran pour les femmes qui occupent une fonction à responsabilité hiérarchique. Ainsi, 24,2% disent avoir « souvent ou (presque) toujours) des problèmes de ce genre (et 39,6% de réponses « parfois » !), contre 14,2% des femmes sans responsabilité hiérarchique et 14,8% des hommes-cadres. On constate en effet que les hommes-cadres évaluent la situation de manière sensiblement identique que les femmes sans responsabilité hiérarchique, et les hommes sans responsabilité hiérarchique étant les plus optimistes à ce sujet.



Difficulté à concilier travail et vie privée selon fonction hiérarchique et genre



Cependant, la motivation au travail ne semble pas être en baisse. Au contraire, les femmes sont plus nombreuses (24,5%) que les hommes (16,3%) à déclarer avoir « souvent et (presque) toujours » travaillé alors qu'ils/elles étaient malades au cours des 12 derniers mois. De manière générale, ce type de comportement, dit « présentéisme », semble être relativement fréquent chez les salariés interrogés (femmes et hommes confondus) avec 1 personne sur 5 qui donne la réponse « souvent et (presque) toujours » et même 1 travailleur sur 2 si on y ajoute les réponses « parfois ».

Pour conclure, au niveau des aspects psychosociaux les femmes sont en moyenne moins impliquées dans les processus de décision dans l'entreprise, ont moins d'autonomie dans leur travail et ont plus de mal à concilier carrière et vie privée. Dans ce contexte elles semblent plus souvent être contraintes à présenter un comportement de présentéisme au travail. En outre, au niveau des conditions-cadres du travail elles estiment avoir moins de possibilités de formation et d'avancement, d'employabilité et de sécurité d'emploi. Ces facteurs ont un impact sur leur bien-être lié au travail, puisqu'elles vivent plus de stress et d'épuisement au travail, se sentent moins respectées dans leurs entreprises et partagent une estimation plus négative de leur état de santé physique.

L'intégralité de cette communication se trouve sur www.csl.lu

Luxembourg, le 17.11.2015

Chambre des salariés 18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg T. +352 27 494 200 F. +352 27 494 250 www.csl.lu csl@csl.lu

