

BETTERWORK

N°2 MARS 2024



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

PERSISTANCE DES INÉGALITÉS DE GENRE AU NIVEAU DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AU LUXEMBOURG

Cette newsletter vise à présenter l'évolution des principales différences entre les travailleurs masculins et féminins au niveau des différentes dimensions de la qualité du travail, de l'emploi et du bien-être au Luxembourg au cours des dix dernières années.

Les figures démontrent que les travailleurs masculins affichent généralement des niveaux plus élevés de participation aux décisions, d'autonomie mais aussi de risque d'accident, tandis que les travailleuses signalent constamment des exigences émotionnelles plus élevées.

Les dimensions de la qualité de l'emploi varient également, les hommes ayant de meilleures chances de promotion et moins de difficultés à trouver un nouvel emploi que les femmes, alors que les femmes font état de plus de conflits entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'indice général de la qualité du travail QoW montre une légère supériorité des hommes sur une décennie. Les travailleuses présentent régulièrement des niveaux plus élevés de burnout et de problèmes de santé, avec un bien-être général plus bas, bien que les niveaux de satisfaction et de motivation au travail restent relativement comparables entre les deux sexes.

Sur dix ans, le temps de travail hebdomadaire moyen augmente, principalement chez les femmes, en raison d'une augmentation du travail à temps plein et de la durée du travail des femmes à temps partiel.

Les activités de « care » effectuées dans la vie en dehors du travail, notamment s'occuper d'enfants et les tâches ménagères, sont toujours plus souvent effectuées par les femmes.

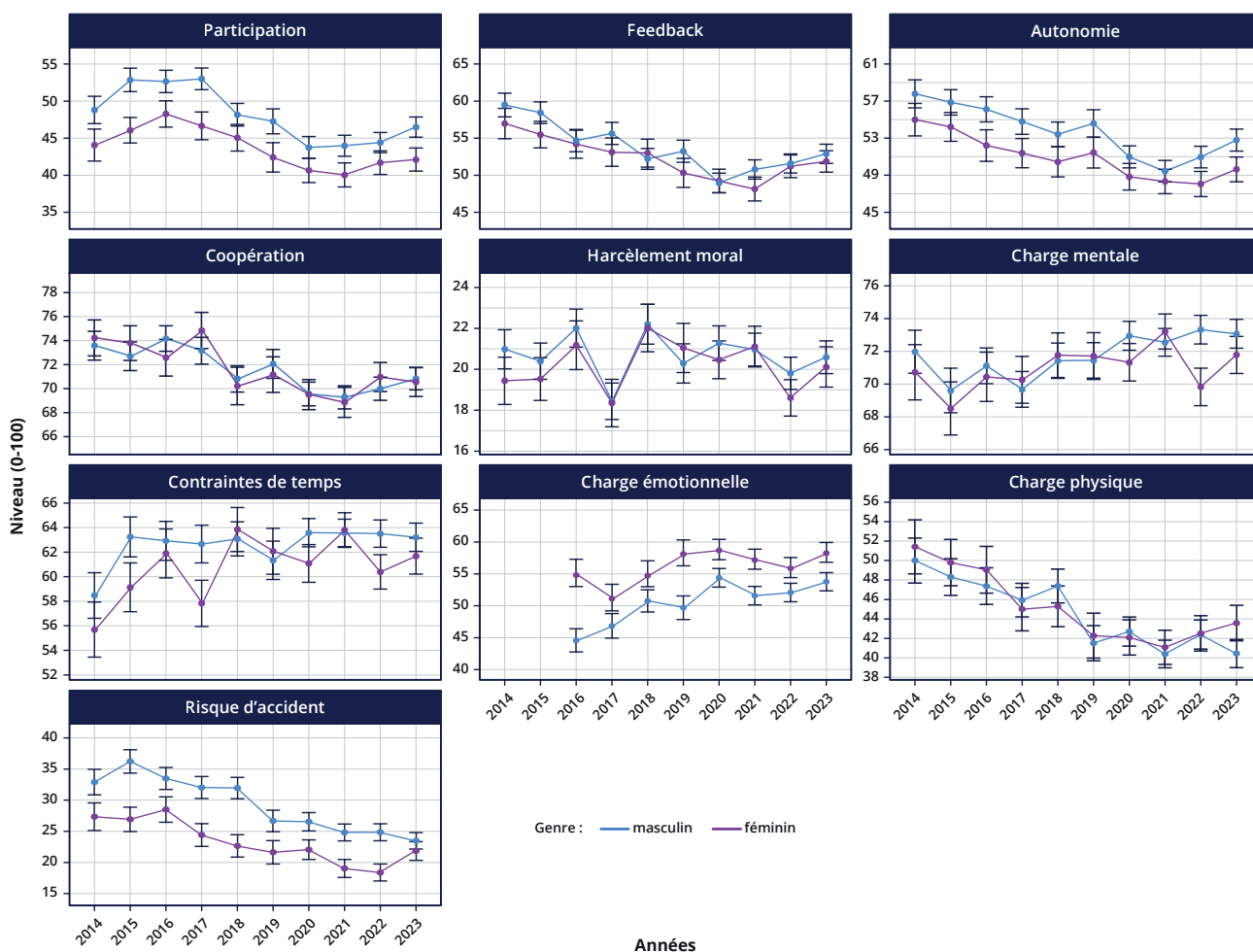
Si une majorité de travailleurs souhaite réduire son temps de travail, ce sont les femmes qui expriment encore plus souvent ce souhait que les hommes. En outre, les femmes sont encore plus favorables que les hommes à une réduction générale du temps de travail à salaire égal.

1. Évolution de la qualité du travail

La figure 1 montre l'évolution des différentes dimensions de la qualité du travail en fonction du genre. Au fil des ans, les travailleurs masculins affichent constamment des valeurs plus élevées en matière de participation (aux décisions dans l'en-

treprise), d'autonomie et de risque d'accident. En revanche, les travailleuses font constamment état d'exigences émotionnelles plus élevées.

Figure 1 : Évolution de la qualité du travail



Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

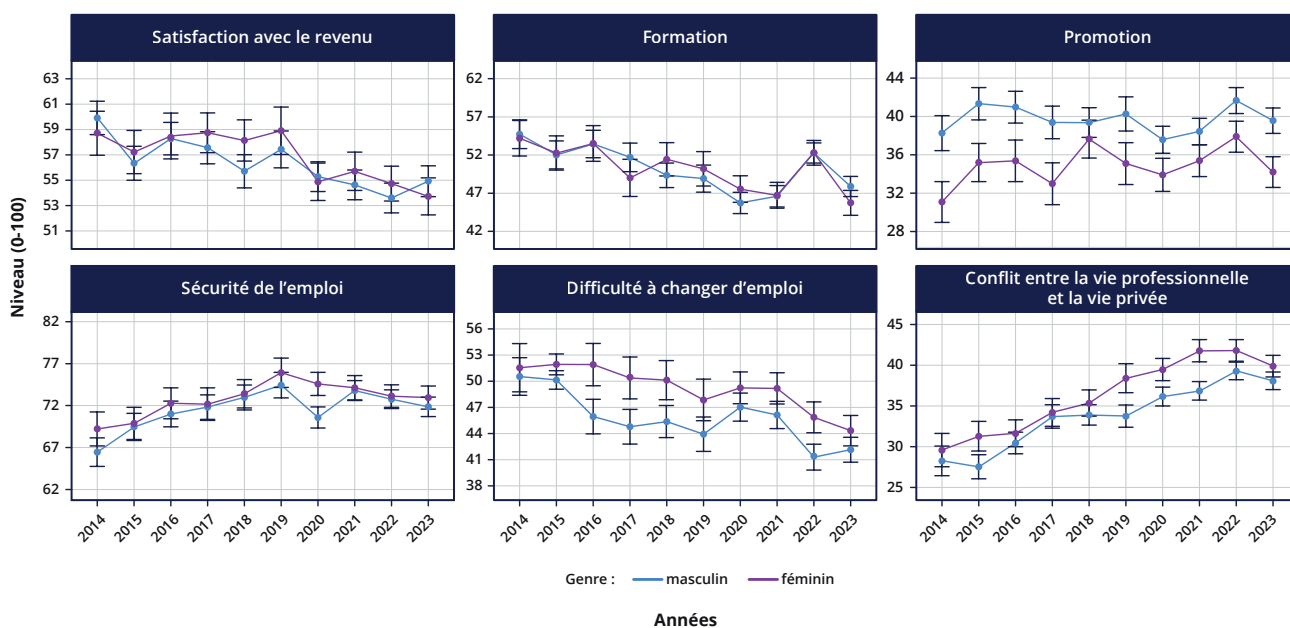
Dans cette newsletter, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

2. Évolution de la qualité de l'emploi

La figure 2 différencie l'évolution des différentes dimensions de la qualité de l'emploi selon le genre. De manière relativement constante au fil des ans, les travailleurs font état de valeurs plus élevées en ce qui concerne les possibilités de promotion et de valeurs plus faibles en ce qui concerne la

difficulté à trouver un nouvel emploi par rapport aux travailleuses. En revanche, les travailleuses font constamment état d'un niveau plus élevé de conflit entre vie professionnelle et vie privée par rapport aux travailleurs.

Figure 2 : Évolution de la qualité de l'emploi

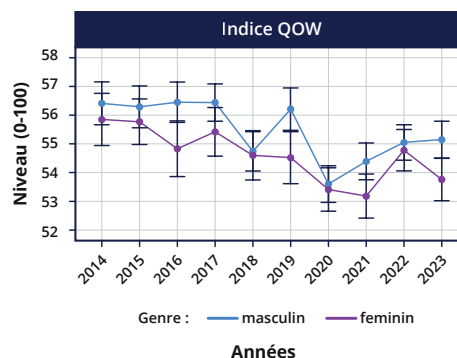


Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

3. Évolution de l'indice QoW

La figure 3 représente l'évolution de l'indice QoW, qui est un indice global de l'évaluation de la qualité de vie au travail par les travailleurs, selon les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, l'indice QoW n'a guère évolué entre 2014 et 2019, mais a fortement chuté entre 2019 et 2020 au moment de la pandémie. Les travailleurs masculins ont connu une baisse plus importante de l'indice QoW que les travailleuses féminines entre 2019 et 2020, mais ils se sont ensuite davantage rétablis que les travailleuses, pour lesquelles l'indice QoW a tardé à remonter. Dans l'ensemble, l'indice QoW des hommes est légèrement plus élevé que celui des femmes sur la période de dix ans.

Figure 3 : Évolution de l'indice QoW



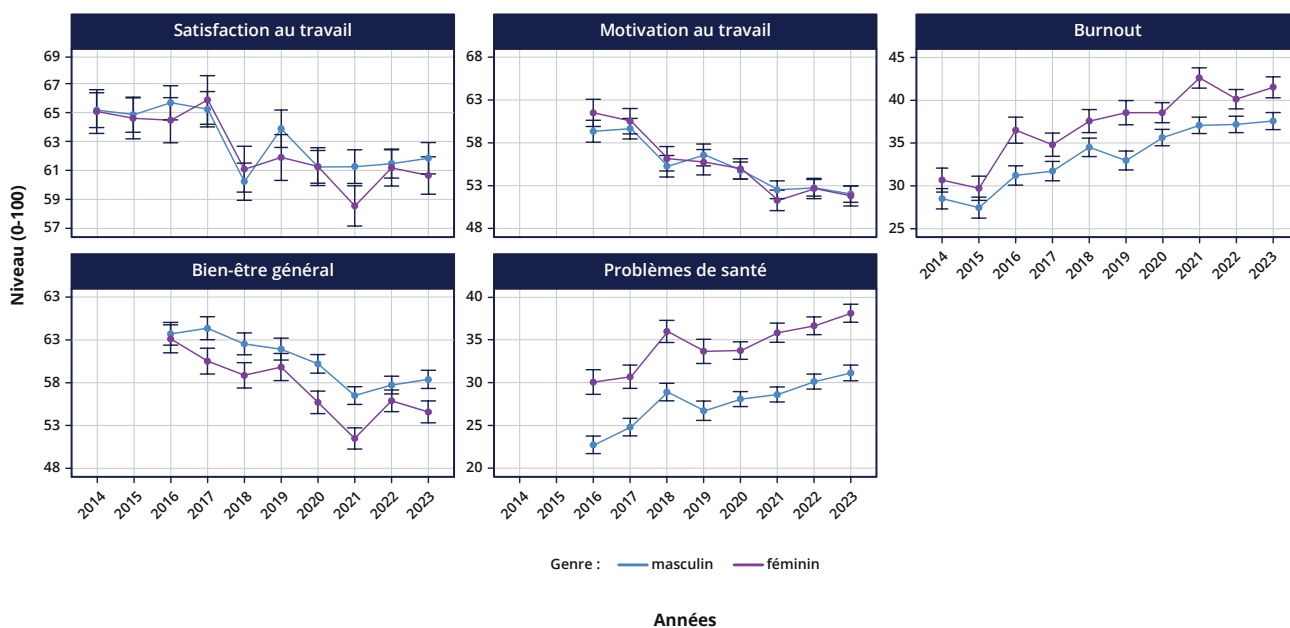
Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

4. Évolution des dimensions du bien-être

La figure 4 montre l'évolution des différentes dimensions du bien-être pour les travailleurs et les travailleuses. Les travailleuses présentent constamment des valeurs plus élevées au fil du temps en ce qui concerne le burnout et les problèmes

de santé, alors qu'elles font état d'un bien-être général plus faible. En ce qui concerne la satisfaction au travail et la motivation au travail, il n'y a en revanche que peu de différences entre les sexes au fil du temps.

Figure 4 : Évolution des dimensions du bien-être



Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

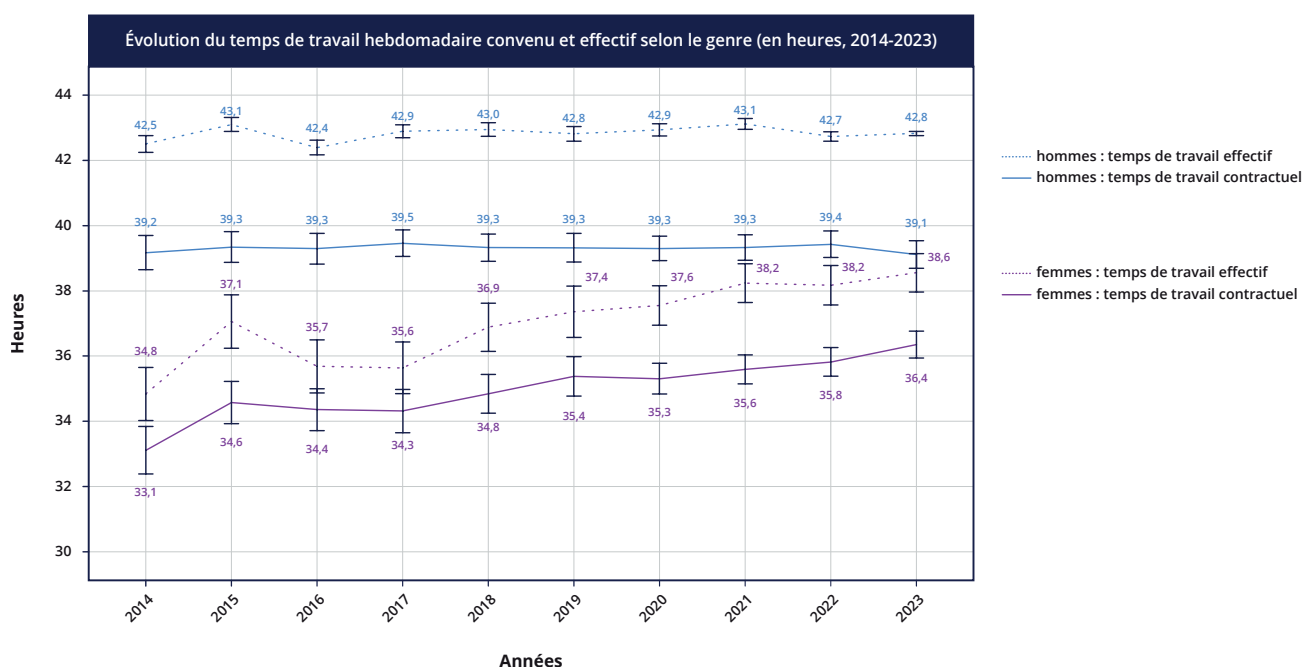
5. Temps consacré au travail et temps consacré aux activités de « care » en dehors du travail

Globalement, le temps de travail hebdomadaire convenu moyen a progressivement augmenté depuis 2014, avec une tendance à la hausse depuis 2018.

Cette augmentation est due aux femmes, puisque chez les hommes le temps de travail contractuel reste stable au fil des ans (entre 39,1 et 39,5 heures), mais chez les femmes, le

temps de travail convenu passe de 33,1 heures à 36,4 heures. Cet effet s'explique principalement par l'augmentation du nombre de femmes travaillant à temps plein et en même temps par l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail des femmes travaillant à temps partiel.

Figure 5 : Évolution du temps de travail hebdomadaire convenu et effectif selon le genre (en heures, 2014-2023)



Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; graphique : CSL

Depuis le début des mesures par l'enquête *Quality of Work Index* en 2014, le temps de travail hebdomadaire effectif a toujours été supérieur au temps de travail hebdomadaire convenu par contrat. En 2023, cette différence est en moyenne de 3,3 heures, dont 3,8 heures pour les hommes et 2,6 heures pour les femmes.

Pour les femmes en particulier, l'écart entre le temps de travail contractuel et le temps de travail effectif s'est creusé au fil des années, passant de 1,3 heures de dépassement en 2017 à 2,6 heures en 2023.

Le temps qu'on passe au travail est en concurrence directe avec le temps qui reste à consacrer à des activités de la vie privée, comme les activités de « care ». Les activités de « care » font référence à un ensemble d'activités liées à la prise en charge, à l'attention et au soutien des autres, souvent dans un contexte de relations interpersonnelles. Les

activités de « care » incluent généralement des tâches et des responsabilités qui contribuent au bien-être physique, émotionnel et social des individus.

Les femmes font légèrement moins souvent des activités bénévoles et caritatives, ainsi que des activités bénévoles politiques ou syndicales que les hommes, mais elles sont plus nombreuses à s'occuper d'enfants quotidiennement (28% contre 21%) alors que les hommes assument cette tâche plus souvent plusieurs fois par semaine (10% contre 5%) ou par mois (9% contre 5%). En ce qui concerne les tâches ménagères et la préparation des repas, ce sont de loin plus souvent les femmes (60%) qui s'en occupent quotidiennement que les hommes (32%) qui eux les effectuent plus souvent plusieurs fois par semaine (34% contre 27%) ou par mois (18% contre 7%).

Figure 6 : Fréquence des activités de « care » selon le genre (en pourcentages)



Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; graphique : CSL

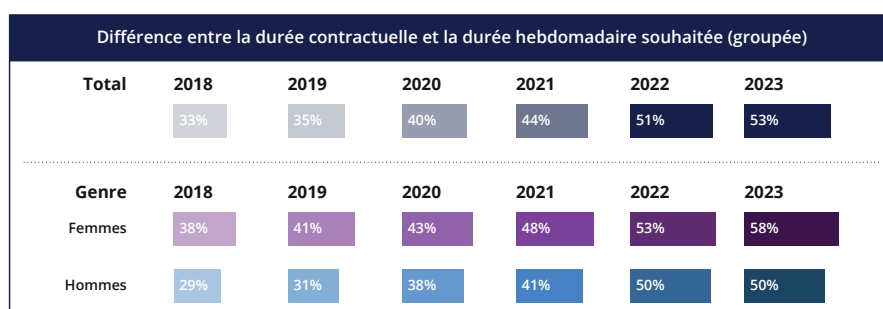
6. Souhait de réduire le temps de travail encore plus présent chez les femmes

Si l'on compare la différence entre la durée hebdomadaire de travail contractuelle indiquée par les personnes interrogées et la durée hebdomadaire de travail qu'ils souhaitent travailler, la part de ceux qui souhaitent travailler moins longtemps que la durée contractuelle augmente depuis 2018. Désormais 53% des salariés (par rapport à 33% en 2018) souhaitent donc travailler moins d'heures par semaine, tandis que 39% sont satisfaits de leur durée de travail contractuelle et 8% souhaitent travailler davantage.

En comparant les femmes et les hommes sur la **figure 7**, on constate que la part de ceux qui souhaitent réduire leur temps de travail est plus élevée chez les femmes (58%) que chez les hommes (50%).

Par ailleurs, à la question posée sur leur avis par rapport à une réduction générale du temps de travail à salaire égal, les femmes (87%) sont aussi légèrement plus favorables que les hommes (80%).

Figure 7 : Souhait de réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaires (en pourcentages)



Remarque : données de l'enquête QoW 2014-2023 ; graphique : CSL

7. Résumé

L'analyse souligne les différences persistantes entre les sexes dans le contexte professionnel au Luxembourg et met en évidence des domaines spécifiques qui nécessitent une attention particulière afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, au niveau des dimensions de la qualité du travail, les travailleuses font systématiquement état d'exigences émotionnelles plus élevées, ce qui indique la nécessité de mieux comprendre et d'atténuer les facteurs qui contribuent à ces exigences.

Au niveau des opportunités professionnelles : les différences entre les femmes et les hommes en termes de chances de promotion et de difficultés pour trouver un nouvel emploi suggèrent que les pratiques de recrutement, de promotion et de planification de carrière doivent être revues en profondeur afin de garantir l'égalité des chances.

Au niveau du bien-être et de la santé au travail : les niveaux plus élevés d'épuisement professionnel et de problèmes de santé chez les travailleurs féminins soulignent la nécessité de stratégies visant à améliorer le bien-être au travail, en particulier pour les femmes.

En outre, les travailleuses font régulièrement état d'un degré plus élevé de conflit entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce qui pourrait nécessiter des initiatives visant à faciliter cet équilibre, telles que des mesures permettant d'exercer une plus grande influence sur les horaires de travail et d'offrir une plus grande flexibilité aux travailleuses.

Enfin, le fait que les femmes expriment plus souvent le souhait de réduire leur temps de travail suggère qu'il est peut-être nécessaire de revoir les politiques et les pratiques liées aux horaires de travail.

8. Références

Schütz, H. ; Thiele, N. (2023). *Quality of Work Luxembourg 2023. Bericht*. Infas, Bonn.

Sischka, P. & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2023. Research Report*. Luxembourg: Universität Luxemburg.

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500-2 700 salariés ont été interrogés depuis 2013 (CATI ; CAWI) par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2014 (Sischka, et Steffgen, 2023).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité du travail des salariés au Luxembourg					
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES					
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais ou en anglais					
Taille de l'échantillon	2014 : 1 532 ; 2015 : 1 526 ; 2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594 ; 2022 : 2 696 ; 2023 : 2 732					
Échelles relatives à la qualité du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,72-0,80	Charge mentale	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,70-0,81	Contraintes de temps	2	0,70-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,79	Exigences émotionnelles	2	0,79-0,87
	Coopération	4	0,79-0,84	Charge physique	2	0,68-0,76
	Harcèlement moral	5	0,72-0,78	Risque d'accident	2	0,75-0,85
Échelles relatives à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction avec le revenu	2	0,87-0,89	Sécurité de l'emploi	2	0,72-0,78
	Formation	2	0,74-0,87	Difficulté à changer d'emploi	2	0,81-0,84
	Promotion	2	0,84-0,90	Conflit vie professionnelle-vie privée	3	0,75-0,82
Indice QoW	L'indice QoW est obtenu en calculant la moyenne non pondérée de toutes les échelles relatives à la qualité du travail et de l'emploi. Les échelles sont obtenues en calculant la moyenne non pondérée des différents indicateurs s'y rattachant, en se basant sur les valeurs allant de 1 (ex. « jamais ») à 5 (ex. « presque tout le temps »). Les valeurs des échelles sont ensuite normalisées pour obtenir des valeurs entre 0 et 100 $[(\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4] * 100$.					
Échelles relatives au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,79-0,85	Bien-être général (WHO-5)	5	0,83-0,90
	Motivation au travail	3	0,65-0,76	Problèmes de santé	7	0,72-0,79
	Burnout	6	0,80-0,86			

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? (A06)
Temps de travail hebdomadaire effectif	Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires.
Durée de travail hebdomadaire souhaitée	Si vous pouviez décider librement de votre nombre d'heures de travail: combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ? Tenez également compte du fait que vous devez gagner suffisamment votre vie.

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200