

10^e enquête nationale



Résumé de la présentation du 9 février 2023

Présentation des résultats de la 10e enquête du Quality of work Index (2022)

Qu'est-ce que l'étude Quality of work Index Luxembourg (Qow) ?

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en constante mutation et s'engager pour de meilleures conditions de travail, il est indispensable de disposer d'informations fiables. C'est pourquoi, depuis 2013, la *Chambre des salariés (CSL)*, en collaboration avec *l'Université du Luxembourg* et un institut de recherche sociale (depuis 2014 : *infas*, Bonn, avec une succursale au Luxembourg) interroge régulièrement les salariés au Luxembourg sur leurs conditions de travail et la qualité du travail au Luxembourg dans le cadre de l'enquête représentative *Quality of work Index Luxembourg (QoW)*.

Les thèmes de l'étude *QoW* sont notamment les exigences et les charges de travail, les horaires de travail, la collaboration avec les collègues, la marge de manœuvre dans le travail, les possibilités de formation continue et de promotion, la participation aux décisions dans les entreprises et bien d'autres choses encore.

L'enquête s'adresse aussi bien aux salariés qui résident au Luxembourg qu'aux frontaliers qui résident en Belgique, en France ou en Allemagne. Entre juin et septembre 2022, un échantillon représentatif basé sur les données de la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS) de 2696 personnes âgées de 16 à 64 ans ayant un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine a participé à l'enquête.

Pour en savoir plus :

<http://csl.lu/qow>

Table des matières

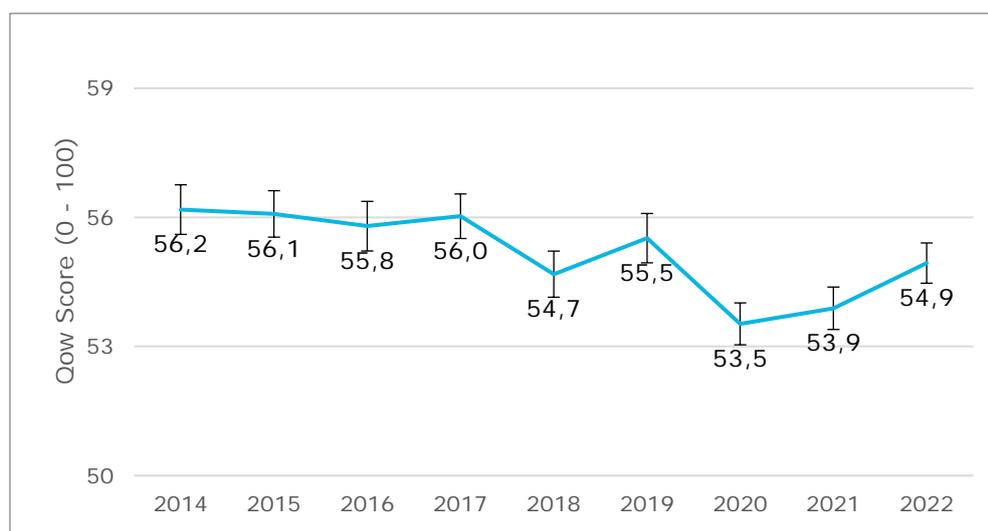
I. La qualité du travail au Luxembourg en 2022	4
1. L'évolution de l'évaluation de la qualité de travail.....	4
1.1. L'évolution des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)	5
1.2. L'évolution des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)...	7
1.3. L'évolution des dimensions relatives au bien-être et à la santé.....	8
2. Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée.....	9
3. Conclusions	10
II. Expériences avec le télétravail dans l'après crise-sanitaire..	10
1. L'évolution du recours au télétravail	10
2. Quels groupes de travailleurs sont les plus concernés par le télétravail ?.....	11
3. Le mélange des tâches liées aux enfants avec les tâches professionnelles	12
III. Les salariés veulent apporter des changements à leur équilibre vie privée – vie professionnelle.....	13
1. Le souhait d'augmenter le temps du télétravail	13
2. Le souhait de réduire le temps de travail hebdomadaire	14
3. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche	15
IV. Conclusions	16
V. Annexe : Listes d'actions pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.....	19

I. La qualité du travail au Luxembourg en 2022

1. L'évolution de l'évaluation de la qualité de travail

La comparaison est faite sur les 9 dernières années (2014 à 2022). L'indice global de qualité de travail augmente à nouveau légèrement par rapport à 2021 (54,9 points contre 53,9). La valeur se situe ainsi au niveau de 2018, mais n'atteint pas les meilleurs scores des années 2014-2017 et la tendance sur 9 ans d'enquête reste négative.

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

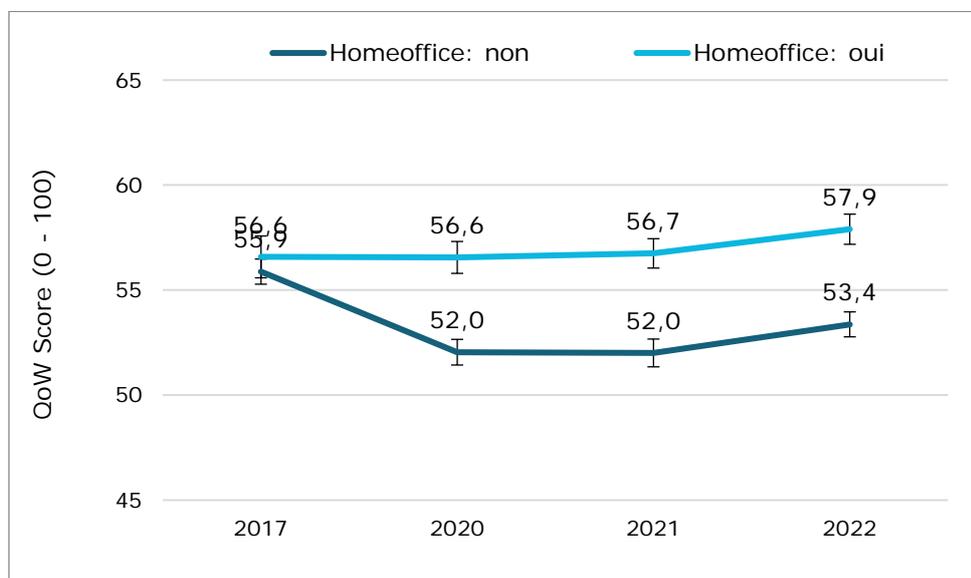
La reprise relative de l'évaluation de la qualité du travail se fait par exemple remarquer chez les travailleurs les plus âgés (55 +), dont la valeur passe de 51,8 à 53,9. Il en va de même pour le groupe des parents isolés dont le score évolue de 49,9 à 54,3.

Globalement, les travailleurs avec des horaires normaux (56,7), les dirigeants et cadres (59,5), les professions intellectuelles et scientifiques (57,3), les employés de type administratifs (57,2), le secteur « information et communication » (58,6), l'administration publique (58,1), et le secteur « activités financières et d'assurance » (57) affichent les meilleurs scores.

De l'autre côté, ce sont les salariés avec des horaires atypiques (51,7), les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage (43,7), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (49,1), ceux du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (51,8) ainsi que les salariés du secteur « santé humaine et action sociale » (52,4) qui obtiennent les valeurs les plus faibles.

En comparant la catégorie des répondants faisant du télétravail en 2017 avec ceux des années 2020 à 2022 (figure 2), on constate que l'évaluation de la qualité du travail s'est stabilisée. Cependant, les travailleurs sur site qui ne font donc pas de télétravail ont vécu une détérioration de leur qualité de travail en 2020 et en 2021 (par rapport à 2017) suivi d'une amélioration en 2022 (53,4 sur 100) sans retrouver le niveau de 2017 (55,9 sur 100). La détérioration de l'évaluation de la qualité générale du travail entre 2019 et 2020 s'est faite au détriment des travailleurs qui ne pratiquaient pas le télétravail, et cet écart entre télétravailleurs et les autres n'a pas pu être comblé en 2022, l'année suivant la pandémie.

Figure 2 : Évolution du Quality of Work Index: comparaison entre les télétravailleurs et les autres



Données : QoW 2017, QoW 2020 – 2022 ; graphique : CSL

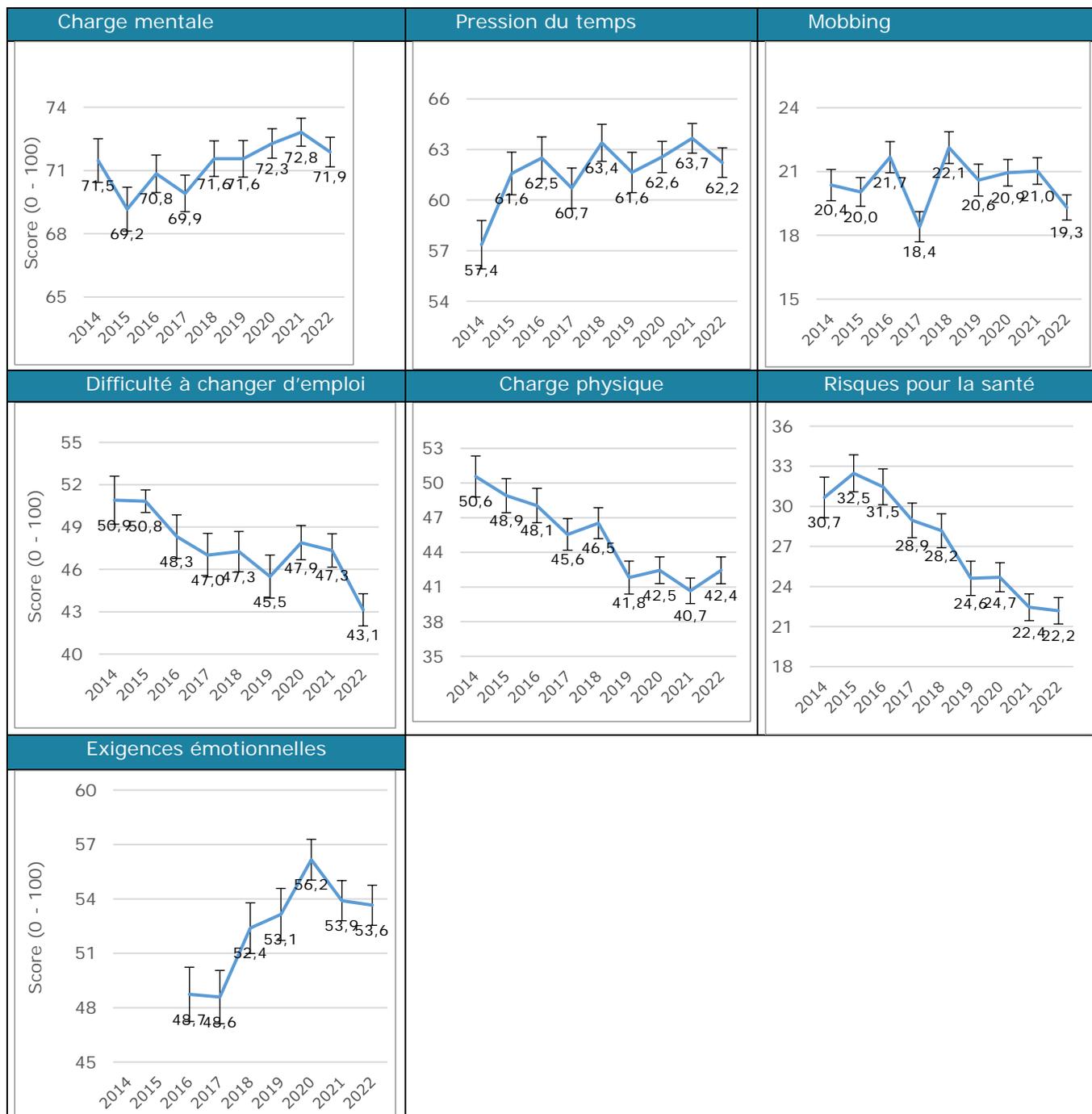
1.1. L'évolution des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)

Comme on peut le voir sur la figure 3, par rapport à l'année 2021, il n'y a pas eu de changement significatif au niveau des exigences émotionnelles au travail (le fait de devoir contrôler ses émotions face à des situations psychologiquement difficiles), de la charge mentale au travail (effort de concentration et quantité d'information à traiter), des risques physiques pour la santé et de la charge physique au travail.

Or, sur une année, les personnes interrogées ont moins souvent déclaré être exposées à des situations s'apparentant à du harcèlement moral et à la pression du temps que l'année précédente.

En outre, on constate une évolution nettement significative dans l'évaluation des difficultés à changer d'emploi, puisque la tendance à la baisse, qui avait été interrompue en 2020 et 2021 par la crise Covid19, se poursuit à nouveau et compense la pause intervenue entre-temps. Les personnes interrogées estiment donc que le marché du travail est tout à fait dynamique et considèrent de moins en moins le changement d'emploi comme un obstacle.

Figure 3 : L'évolution des dimensions ayant un impact négatif sur la qualité de travail



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

1.2. L'évolution des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)

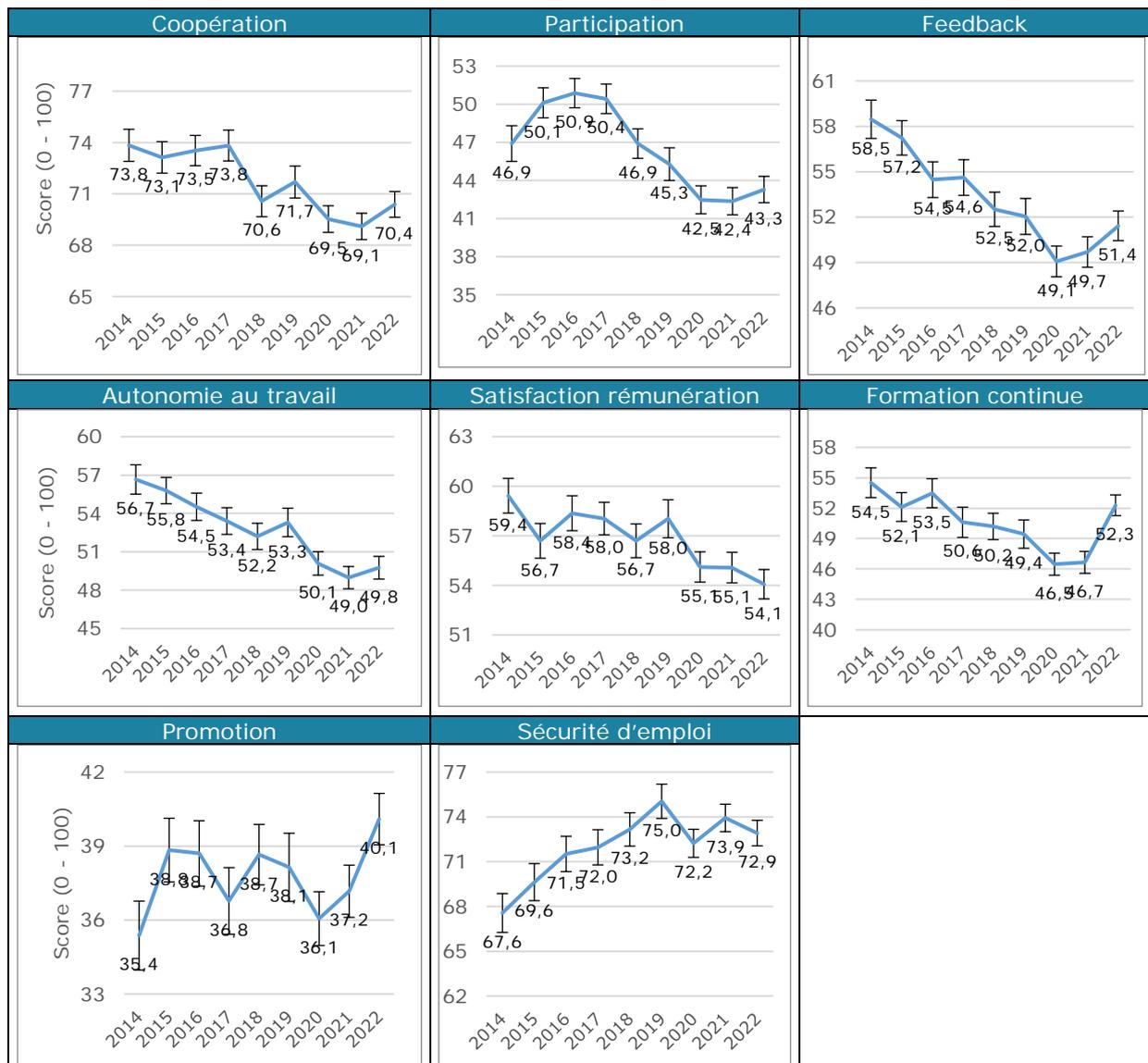
On constate que la fin de la pandémie de covid-19 amène une amélioration au niveau du feedback sur le travail fourni et de la collaboration entre collègues (figure 4).

De plus, l'après-covid est surtout caractérisé par le fait que les dimensions " possibilités de formation continue " (de 46,7 à 52,3 sur 100) et " promotion " (de 37,2 à 40,1 sur 100) ont nettement repris de l'élan.

En revanche, la satisfaction avec la rémunération, le sentiment de participation aux décisions et l'autonomie restent au niveau le plus bas et ne connaissent pas de progression significative.

Signe d'une nouvelle crise (guerre en Ukraine et inflation des prix), la perception de la sécurité d'emploi est presque retombée à son niveau de 2020.

Figure 4 : L'évolution des dimensions ayant un impact positif sur la qualité de travail

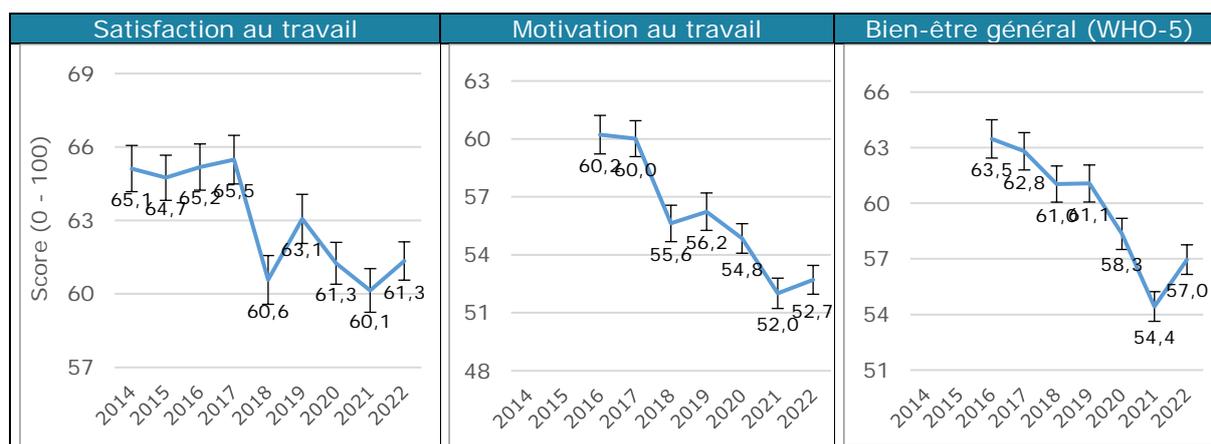


Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

1.3. L'évolution des dimensions relatives au bien-être et à la santé

Sur la figure 5 on peut voir que le niveau de satisfaction au travail peine à se redresser après la pandémie puisque l'augmentation du score n'est (statistiquement) pas significative. Le même constat peut être faite pour la motivation au travail. En revanche, le niveau du bien-être général a augmenté par rapport à l'année précédente mais reste le deuxième plus mauvais score (57,0 sur 100) par rapport au point bas de 2021 (54,4 sur 100).

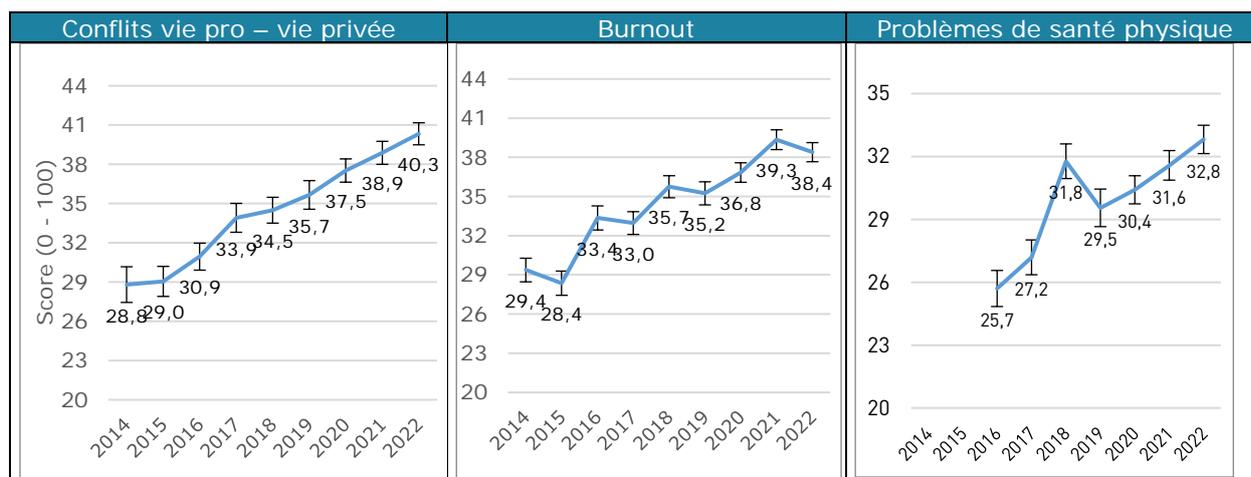
Figure 5 : Les dimensions positives du bien-être



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

En ce qui concerne les dimensions négatives du bien-être, les méga-tendances des dernières années se poursuivent. Ainsi, la tendance à la hausse des problèmes de santé physique depuis 2016 (25,7 sur 100) se poursuit avec une nouvelle augmentation significative en 2022 (32,8 sur 100). Les conflits entre vie professionnelle et vie privée ne connaissent toujours pas de soulagement en 2022 et ont atteint un nouveau sommet, 40% de plus qu'en 2014 (11,5 points de pourcentage). Le score de burnout n'augmente pas en 2022, mais sa timide baisse par rapport à l'année précédente se situe dans la marge d'erreur statistique. Le score reste toutefois supérieur de 30,6% à celui de 2016 (9 points de pourcentage).

Figure 6 : Les dimensions négatives du bien-être



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

2. Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée

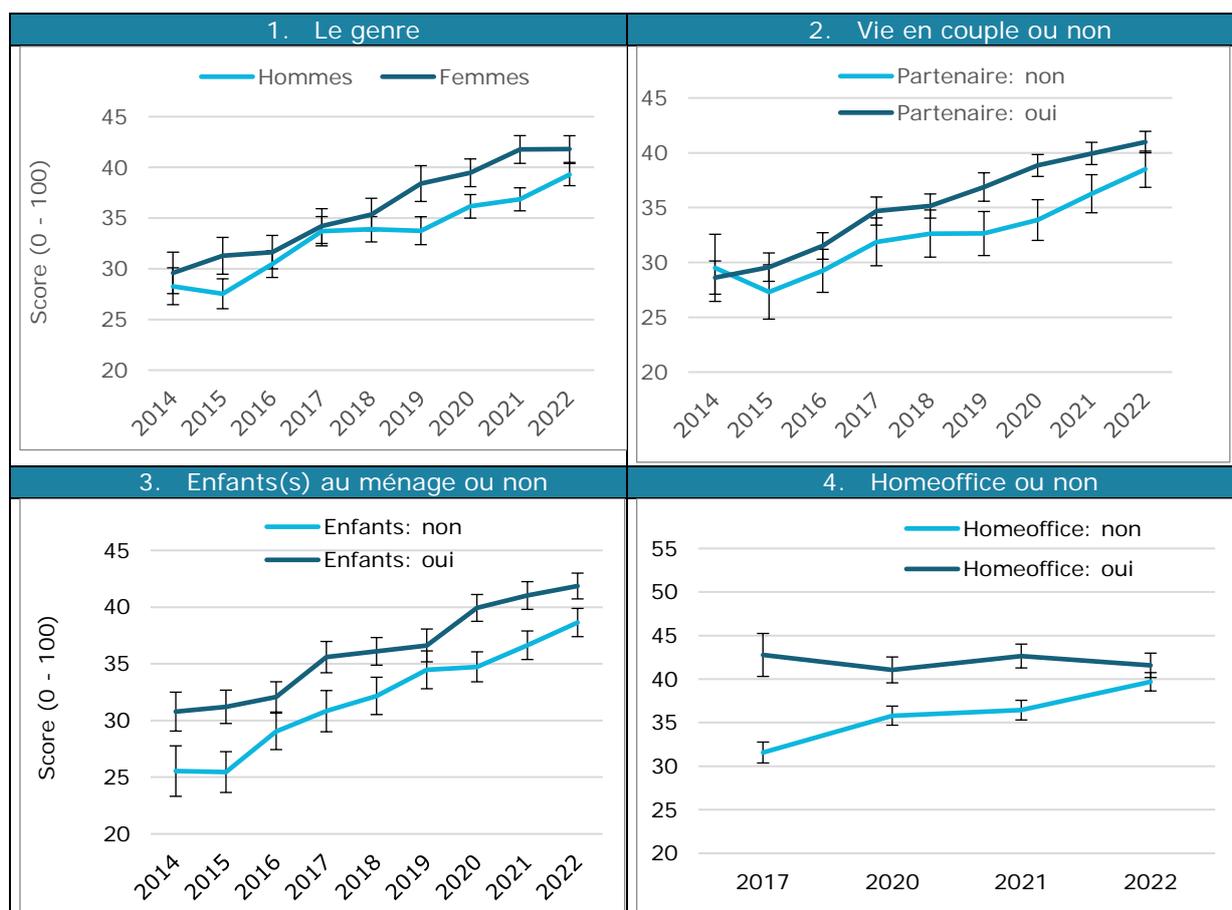
Globalement, la tendance est que les conflits entre travail et vie privée ne cessent d'augmenter depuis le lancement de l'étude en 2014. Alors que les valeurs sont généralement plus élevées pour les femmes que pour les hommes, le score reste stable entre 2021 et 2022 pour les femmes et continue d'augmenter pour les hommes (figure 8).

Les répondants qui vivent en couple ont des scores plus élevés en matière de conflits entre travail et vie privée que ceux qui vivent seuls. La tendance pour les deux groupes est à la hausse depuis le début des mesures, mais cette hausse semble s'accélérer depuis 2021 chez les personnes interrogées sans partenaire.

Dans l'ensemble, les salariés ayant un ou des enfants à la maison sont plus touchés par les conflits entre travail et vie privée que les personnes n'ayant pas d'enfants à la maison, à l'exception de l'année 2019, où les valeurs des répondants n'ayant pas d'enfants à la maison ont presque atteint le niveau des répondants ayant des enfants à la maison.

Globalement, depuis 2017, les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont augmenté chez les salariés qui ne télétravaillent pas, pour presque rejoindre à cet égard les télétravailleurs qui, eux, font état d'une certaine stabilité dans ce domaine.

Figure 7 : L'évolution du problème des conflits entre la vie pro et la vie privée selon les groupes de salariés



Données : QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

3. Conclusions

La situation générale en termes d'évaluation de la qualité du travail s'est améliorée par rapport aux deux années précédentes, marquées par la pandémie de coronavirus, mais la tendance reste négative sur 9 années d'enquête. Bien que la valeur du bien-être général se soit redressée depuis son point le plus bas en 2021, la tendance reste négative sur les dernières années. Il en va de même pour la satisfaction et la motivation au travail, qui ne se sont même pas sensiblement améliorées entre 2021 et 2022.

En outre, le déséquilibre perçu entre la vie privée et la vie professionnelle ne cesse d'augmenter et, en 2022, considérée comme une période d'inflation économique, le niveau de satisfaction à l'égard du revenu n'a jamais été aussi bas. Les problèmes de santé physique ont également atteint un niveau record.

Si, d'une part, le niveau d'autonomie au travail et de participation à la prise de décision au sein de l'entreprise est toujours au plus bas, les possibilités de formation et de carrière ont atteint l'un des niveaux les plus élevés depuis le début des enquêtes QoW, et, d'autre part, l'attitude selon laquelle il doit être difficile de changer d'emploi est de moins en moins répandue.

II. Expériences avec le télétravail dans l'après crise-sanitaire

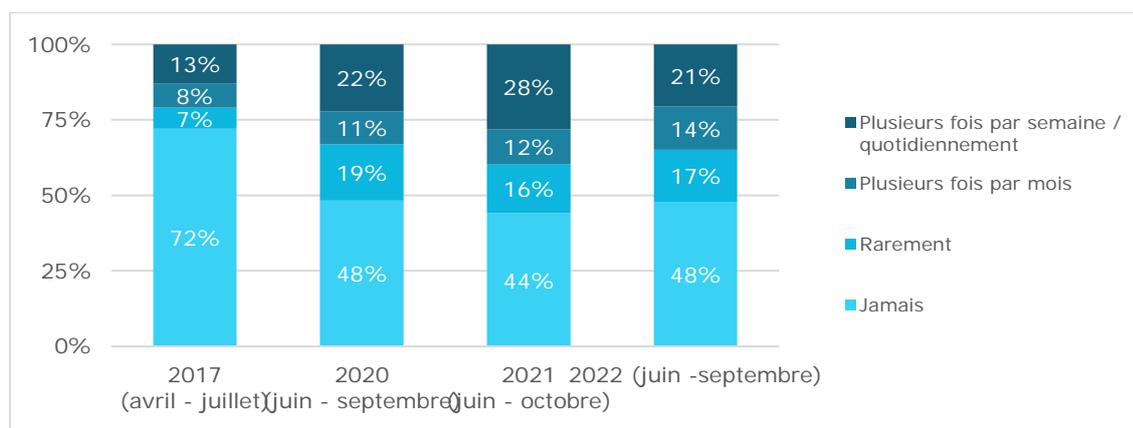
1. L'évolution du recours au télétravail

En 2020, avec le début de la crise sanitaire, le télétravail s'était massivement imposé et restait fréquent après la phase de confinement généralisé (entre fin mars et fin mai), avec 33 % des salariés interrogés y ayant recours au moins plusieurs fois par mois. En 2017, la part de télétravailleurs réguliers était encore de 21%¹ (figure 9).

Pour 2021, nous avons constaté une accélération de l'utilisation du télétravail pour la période d'enquête de juin à octobre, avec 40% des salariés qui pratiquaient régulièrement le télétravail.

Et en 2022, avec la fin de la pandémie de coronavirus, s'il y a une légère diminution de la fréquence du télétravail, on ne peut toutefois pas parler d'un retour à la situation d'avant la crise. En effet, 35 % des personnes interrogées ont toujours pratiqué le télétravail cette année-là, que ce soit quotidiennement ou plusieurs jours par semaine (21 %) ou plusieurs fois par mois (14 %).

Figure 8 : Évolution du recours au télétravail entre 2017 et 2021



Données : QoW 2017, QoW 2020 – 2022 ; graphique : CSL

¹ CSL (2018) : Chambre des salariés du Luxembourg, Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg, dans : Better work, N°6/2018. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/97733cce59.pdf>).

2. Quels groupes de travailleurs sont les plus concernés par le télétravail ?

Si en 2021, par rapport à 2020, on observait une augmentation relative de l'utilisation du télétravail en faveur des femmes par rapport aux hommes, en 2022, l'égalité est rétablie (figure 10).

Dans les groupes professionnels « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « conducteurs d'installation et de machines ainsi que les ouvriers de l'assemblage » il n'y a pas eu de différence significative dans le recours au travail à domicile entre 2017 et 2022. Néanmoins chez les salariés appartenant au « personnel des services directs et de la vente » et les professions élémentaires on peut observer un petit changement avec l'apparition du télétravail en 2021, maintenu en 2022 du moins avec 4% pour ces deux groupes.

La part des dirigeants, cadres de direction et gérants travaillant à domicile (50%) n'a pas changé de manière significative par rapport à 2017. En 2022, il y a eu une légère diminution du recours au télétravail parmi les professions intellectuelles et scientifiques (-5%) pour atteindre 56% et les professions intermédiaires (-4%) pour atteindre 30%, ainsi que les employés administratifs (-5%) pour atteindre 33%. Globalement, dans les groupes des employés administratifs et des professions intermédiaires, on observe une nouvelle tendance depuis la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs ayant triplé dans le premier groupe et presque doublé dans le second.

Figure 9 : Le recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs (2017 et 2020)



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

Concernant les secteurs économiques, force est de constater que le recours au télétravail a triplé dans l'industrie (De 9% en 2017 à 26% en 2022), doublé dans le commerce de détail, transports, hôtels et restaurants (de 7% en 2017 à 17% en 2022), plus que doublé dans le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (de 17% en 2017 à 41% en 2022) et presque multiplié par 4 (!) dans le secteur des activités financières et d'assurance (de 17% en 2017 à 66% en 2022). S'il est vrai qu'entre 2021 et 2022 il y a un léger recul dans la plupart des secteurs, cette forme d'organisation du travail est devenue incontournable dans de nombreuses entreprises. Alors que dans le secteur de l'information et de la communication, de nombreux salariés faisaient déjà du télétravail au moins plusieurs fois par mois avant la pandémie (58 % en 2017 contre 65 % en 2022), la régularité a encore augmenté et il y a désormais plus de personnes qui font du télétravail plusieurs fois par semaine que plusieurs fois par mois.

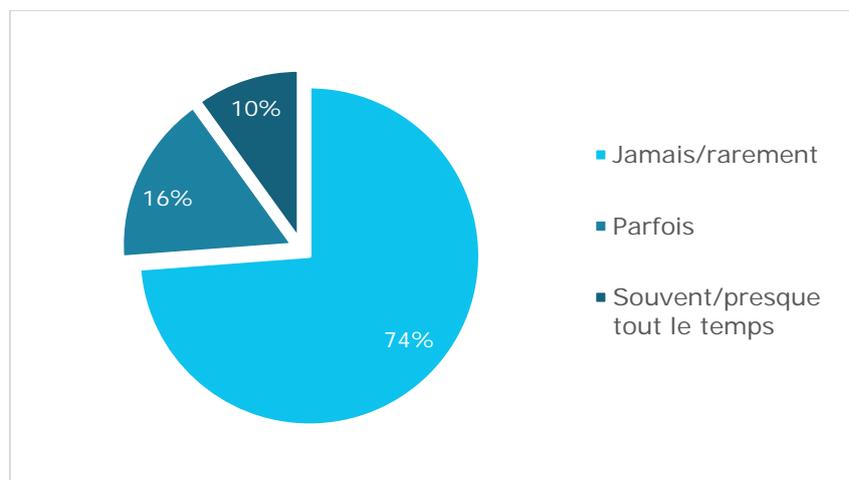
Une autre comparaison montre une évolution intéressante. En 2020, nous avons vu que ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui profitent du télétravail. En 2021, avec le maintien des règles dérogatoires pour les frontaliers en matière d'impôts et de sécurité sociale, nous avons pu observer que les frontaliers avaient presque rattrapé leur retard sur les résidents. Cependant, en 2022, cette évolution a été freinée et le nombre de frontaliers pratiquant le télétravail a de nouveau diminué par rapport aux résidents (40%) pour atteindre à nouveau 29% chez les frontaliers français (38% en 2021), 24% chez les frontaliers allemands (33% en 2021) et 32% chez les frontaliers belges (37% en 2021).

3. Le mélange des tâches liées aux enfants avec les tâches professionnelles

L'un des problèmes du télétravail, comme on le sait, est le risque de porosité entre vie professionnelle et vie privée. Cela signifie que les tâches professionnelles et privées sont de plus en plus souvent effectuées simultanément. Dans la plupart des cas, cela revient à passer des appels privés ou à utiliser des services de messagerie électronique privés pendant le travail ou, à l'inverse, à passer des appels professionnels ou à utiliser des services de messagerie électronique professionnels pendant le temps libre. Mais dans d'autres cas, cela va jusqu'à essayer de mener de front plusieurs activités privées et professionnelles complexes. Un exemple de ce dernier cas est de s'occuper des enfants pendant que l'on est à la maison au travail.

A la question de savoir à quelle fréquence les travailleurs interrogés doivent s'occuper d'enfants en plus de leurs tâches professionnelles, 16% répondent que cela arrive parfois et pour 10% c'est souvent ou même fréquemment le cas, alors que pour 74% des personnes interrogées cela n'arrive jamais ou rarement (figure 11).

Figure 10 : Fréquence de tâches de garde d'enfants pendant le télétravail



Données : QoW 2022 ; graphique : CSL

Si l'on considère les salariés vivant avec des enfants, 18 % doivent souvent ou presque toujours s'occuper de la garde des enfants pendant le télétravail. C'est encore plus souvent le cas des parents

isolés, dont un quart (25%) s'occupent souvent ou presque toujours de la garde des enfants en plus de leur travail à la maison (contre 17% des salariés qui ont un partenaire).

Or ce comportement est lié au vécu plus important de conflits entre la vie privée et la vie professionnelle et à un risque plus élevé de burnout.

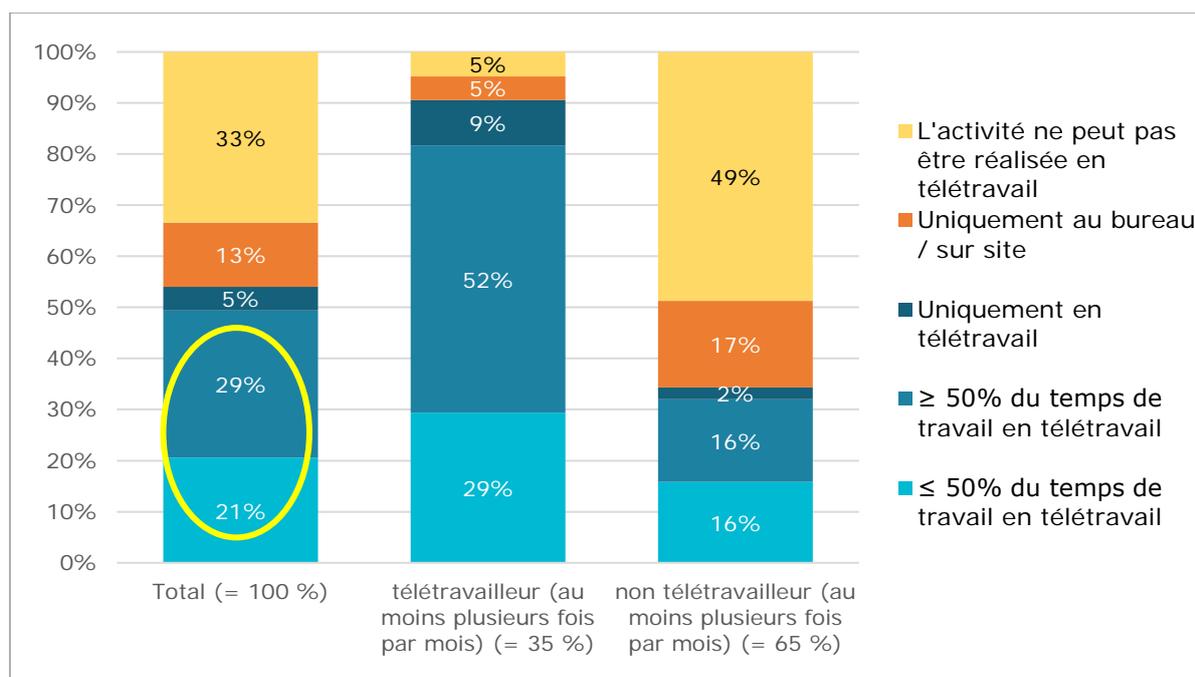
III. Les salariés veulent apporter des changements à leur équilibre vie privée – vie professionnelle

1. Le souhait d'augmenter le temps du télétravail

A la question de savoir s'il est possible de faire leur activité professionnelle en télétravail et si oui combien de temps y passer (figure 14), il apparaît que si un tiers des participants à l'enquête ont répondu que leur activité ne serait pas « télétravaillable », la moitié des personnes interrogées veulent une forme de travail « hybride », dont 29% souhaiteraient télétravailler plus de la moitié du temps et 21% préféreraient travailler moins de la moitié du temps à domicile.

5% souhaiteraient travailler exclusivement en télétravail et 13% des personnes interrogées indiquent qu'elles préféreraient travailler exclusivement au bureau dans l'entreprise si elles avaient le choix.

Figure 11 : temps de travail souhaité en télétravail



Données : QoW 2022 ; graphique : CSL

En ne regardant que ceux qui ont fait régulièrement du télétravail en 2022 (quotidiennement, ou plusieurs fois par semaine, ou plusieurs fois par mois), 5% pensent que l'activité ne se prête pas au TT et 5% ne veulent plus que travailler de leur bureau. Cela fait donc 10% qui font actuellement du télétravail contre leur gré et qui s'expriment contre la continuation du télétravail. Or, dans ce groupe de télétravailleurs, une grande majorité de 90% souhaitent conserver cette forme de travail, 9% souhaitent même travailler exclusivement à domicile, 52% souhaitent télétravailler plus de la moitié de leur temps et 29% moins de la moitié de leur temps.

Les plus friands du télétravail se trouvent plutôt parmi les 25-44 ans, les frontaliers, les professions intellectuelles et scientifiques, les salariés des secteurs « information et communication » et « activités financières et d'assurance »

L'engouement pour le télétravail est tel que même dans le groupe de ceux qui n'ont pas fait du télétravail en 2022 (réponses : « jamais » et « rarement »), 32% souhaitent une forme de travail « hybride » alternant jours de travail sur site de l'employeur et jour en télétravail, dont 16% veulent travailler plus de la moitié du temps de chez eux et 16% moins de la moitié du temps. 2% aimeraient même travailler uniquement à distance. Ce sont donc au total 34% des personnes interrogées dont l'employeur s'oppose à leur souhait de télétravailler.

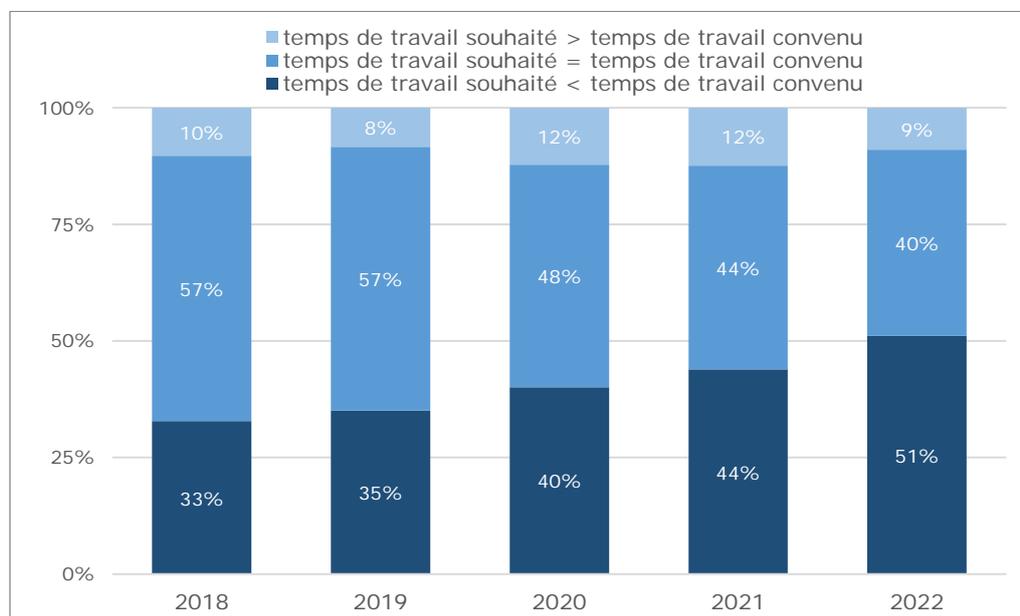
L'autre moitié (49%) des interrogés du groupe des non-télétravailleurs reconnaissent que leur activité n'est pas « télétravaillable », et 17% expriment le souhait de travailler uniquement sur site de l'employeur.

Globalement, force est de constater que le télétravail est très populaire parmi les salariés du Luxembourg, et que beaucoup souhaitent étendre leur temps de télétravail ou peuvent s'imaginer travailler à domicile, même si ce n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela indique que pour la plupart des personnes interrogées, les avantages du télétravail l'emportent sur ses inconvénients (porosité entre la vie privée et la vie professionnelle, temps de travail en plus, isolement...), comme la réduction du temps et des coûts de déplacements, des horaires plus souples, plus d'autonomie dans l'organisation du travail, l'absence des désagréments liés aux bureaux « open space » (manque d'intimité, la proximité et le bruit) etc.

2. Le souhait de réduire le temps de travail hebdomadaire

Dans une précédente publication de la CSL², les auteurs P. Sischka et G. Steffgen (2022) ont déjà attiré l'attention sur la tendance observée entre 2018 et 2021 que la part de salariés qui aimeraient travailler moins a fortement augmenté. Or, cette tendance s'accroît encore en intégrant les données récoltées par l'enquête Quality of Work Index de 2022 (figure 15), puisque la part de ceux dont le temps de travail hebdomadaire souhaité se situe en dessous de leur temps de travail hebdomadaire contractuel est désormais de 51% (par rapport à 33% en 2018).

Figure 12 : temps de travail convenu face au temps de travail souhaité par les salariés



QoW 2018 – 2022 ; graphique : CSL

Si l'on ne considère que les travailleurs à temps plein, la proportion est de 56% qui souhaitent travailler moins et de 6% qui souhaitent travailler plus, et pour les travailleurs à temps partiel, la proportion est de 22% qui souhaitent travailler moins et de 25% qui souhaitent travailler plus d'heures que ce que prévoit leur contrat.

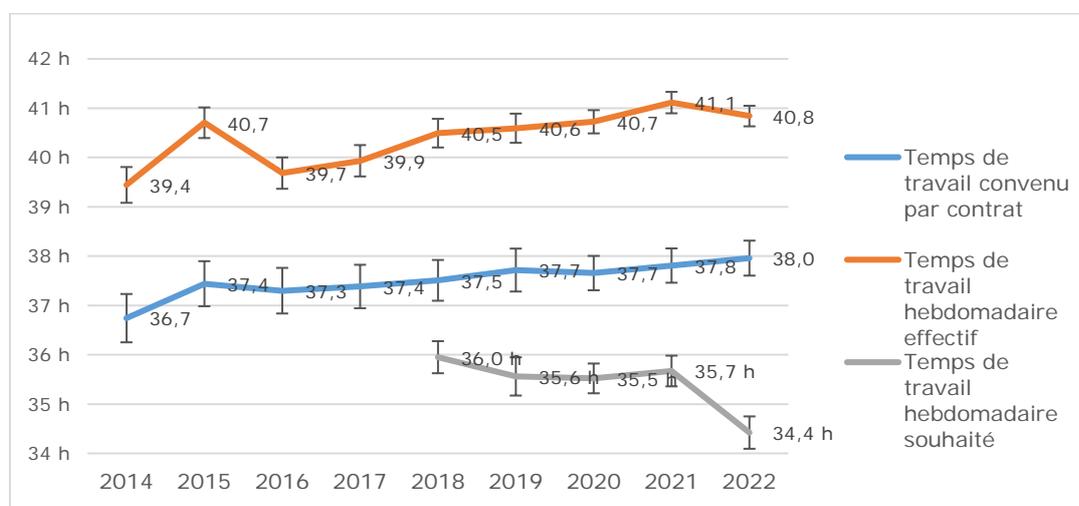
² https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/07/betterwork-05-2022_qow_ed_spec_n_22_fr.pdf

En comparant différents groupes de salariés par rapport au temps de travail souhaité, on constate que le souhait de travailler moins concerne plus les 25-34 ans (58%) et les 35-44 ans (54%) que les plus jeunes ou les plus âgés, plus les employés de type administratifs (56%), les professions intellectuelles et scientifiques (55%) et les professions intermédiaires (53%), plus les travailleurs des secteurs « activités financières et d'assurance » (58%), « santé humaine et action sociale » (57%) et « industrie » (56%). Il n'y a néanmoins pas de différence significative entre résidents et frontaliers.

Si l'on comparait le nombre d'heures de travail souhaitées en se basant sur le nombre réel d'heures hebdomadaires et non sur le nombre d'heures contractuelles, le pourcentage de personnes souhaitant travailler moins grimperait à 71% et celui de personnes souhaitant travailler plus serait de 7%.

Nous venons de voir que le souhait de travailler moins est partagée par une part de salariés de plus en plus grande. Or, en même temps le nombre moyen d'heures qu'ils souhaitent passer au travail diminue, passant de 35,7 heures à 34,4 heures en moyenne (figure 16).

Figure 13 : évolution du temps de travail contractuel, effectif et souhaité



QoW 2014 – 2022 ; graphique : CSL

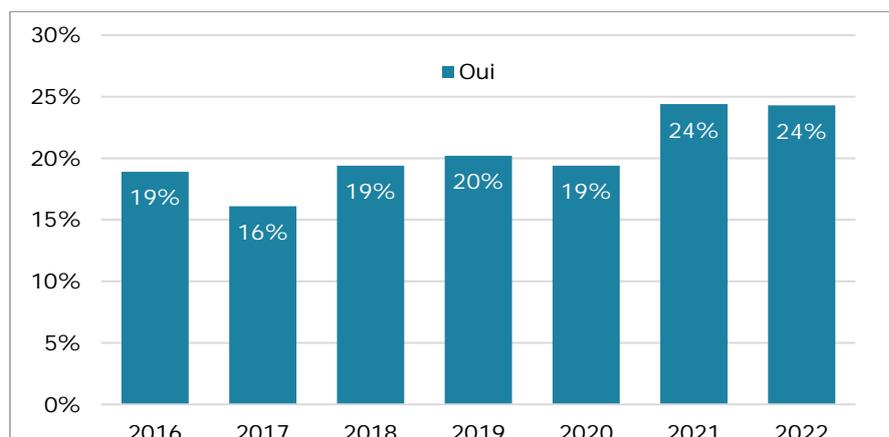
Bien que la tendance à l'allongement de la durée de travail contractuelle se poursuive (avec surtout une augmentation des heures contractuelles chez les femmes), la tendance progressive de ces dernières années à l'allongement de la durée de travail hebdomadaire effective enregistre un léger recul en 2022. Est-ce le signe d'un désengagement ?

Aujourd'hui encore, environ un tiers des femmes travaillent à temps partiel, avec tous les inconvénients que cela comporte. La tendance selon laquelle les hommes (qui travaillent à 95 % à temps plein) souhaitent des semaines de travail de plus en plus courtes est toutefois de plus en plus forte, mais souvent ils ne franchissent pas le pas.

3. L'intention de changer d'emploi dans un avenir proche

L'une des observations les plus remarquées de l'enquête Quality of Work Index de 2021 était que la part des salariés qui répondaient « oui » à la question de savoir s'ils ont l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche avait significativement augmentée pour se situer à 24%. Or, cette année encore, le pourcentage de ceux qui ont l'intention de changer d'emploi reste stable à 24%.

Figure 14 : évolution de l'intention de changer d'emploi dans un avenir proche



QoW 2016 – 2022 ; graphique : CSL

L'intention de changer prochainement d'emploi se retrouve le plus souvent chez les jeunes travailleurs de 16 à 34 ans (de 28% à 36%), dans les professions intellectuelles et scientifiques (26%), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (33%), les professions élémentaires (28%), et plus chez les salariés étrangers (30%) que les travailleurs luxembourgeois (22%). Les secteurs les plus touchés sont le « commerce de gros et de détail, les transports, les hôtels et restaurants » (31%) et les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (35%). Parmi les répondants insatisfaits du nombre d'heures de travail, ceux qui ont le souhait de travailler moins (29%), mais aussi ceux qui souhaitent travailler plus d'heures (26%) expriment plus souvent le désir de changer de travail.

IV. Conclusions

Si la situation générale concernant l'évaluation de la qualité du travail par les travailleurs s'est légèrement améliorée par rapport aux deux années précédentes, marquées par la crise de la santé, la tendance sur 9 années d'enquête reste néanmoins négative. En fait, **certaines tendances problématiques persistent** ou s'accroissent.

En effet, d'une part, le **déséquilibre perçu entre vie privée et vie professionnelle** ne cesse d'augmenter et la **satisfaction vis-à-vis du revenu est à son niveau le plus bas**. De plus, la tendance est à la **réduction de l'autonomie sur le lieu de travail** et à la **diminution de la prise en compte de l'avis des salariés**, deux éléments importants pour se sentir respectés mais qui, selon les personnes interrogées, ont tendance à être de moins en moins présents dans les entreprises. Les analyses des données ont également montré que les travailleurs accordent toujours une grande importance au **sens du travail**, ce qui est malheureusement de plus en plus **difficile à trouver dans certaines professions et certains secteurs économiques**, ce qui entraîne à son tour une **plus grande insatisfaction au travail**, une **baisse de la motivation au travail** et un **risque accru de burnout**.

D'un autre côté, les réponses des salariés montrent qu'ils ont à nouveau trouvé un niveau de formation et de possibilités de carrière au sein de l'entreprise plus élevé que les années précédentes. En outre, la difficulté de changer d'emploi est jugée plus faible que jamais dans l'enquête, ce qui correspond également au fait que **l'intention de changer d'emploi** reste à un niveau relativement élevé.

Or, cette intention de changer de travail s'accompagne d'une attitude encore plus répandue qui consiste à vouloir garder son emploi tout en **s'éloignant le plus possible de l'entreprise**. Cela se traduit par un désir croissant de consacrer moins de temps par semaine au travail et d'augmenter le temps passé en télétravail. On peut donc dire que de plus en plus de salariés se voient confrontés à la déshumanisation du contenu de leur travail et des relations au travail et leur réaction est de

chercher à s'éloigner du travail et à libérer le plus de temps libre possible pour s'épanouir dans des activités de loisirs ou en famille.

Idéalement, le travail reste cependant un moyen essentiel d'insertion sociale, qui joue un rôle irremplaçable dans la construction de l'individu. Pour y parvenir, il faut redonner du sens au travail afin que les salariés reprennent confiance dans les entreprises et s'identifient à nouveau aux valeurs et aux objectifs visés et vécus par leur entreprise ou leur lieu de travail. **Redonner du sens au travail**, implique aussi de libérer les métiers des procédures souvent abusives pour que les salariés se sentent de nouveau en cohérence avec leur rôle professionnel. Cela permettrait également de réaffecter la main-d'œuvre, déjà rare et précieuse dans certaines professions, aux tâches principales. En outre, il est important de promouvoir le travail en équipe et de donner aux salariés le sentiment d'être accepté et impliqué et de faire partie d'un tout plus grand que soi. L'enjeu de la fidélisation des équipes en entreprise, pour faire face aux difficultés de recrutement et à l'augmentation du nombre de démissions, est de (re)donner du sens et de la reconnaissance au travail.

Pour répondre au souhait d'un **meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée** des salariés et maintenir ainsi l'attractivité des entreprises luxembourgeoises pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un ensemble de mesures est nécessaire. Pour commencer, les prémices d'un cadre pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée existent déjà, sous la forme de la directive européenne sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (déjà en vigueur depuis août 2019), qui devrait enfin être transposée dans le droit luxembourgeois. Afin de mieux adapter le texte au contexte luxembourgeois, nous recommandons de reprendre les propositions de la proposition de loi de la CSL du 2 décembre 2020.

Il faudrait également tenir compte de l'exaspération des salariés face au temps perdu et au stress supplémentaire lié au trajet quotidien entre leur domicile et leur lieu de travail. Etant donné que le transport individuel et les transports publics sont sans cesse confrontés à de nouveaux chantiers de longue durée et que le transport individuel motorisé ne devrait pas être une solution durable car néfaste pour le climat, il faudrait répondre au souhait des personnes interrogées **d'augmenter le nombre de jours de télétravail**.

Afin d'éviter des inégalités entre les travailleurs résidant au Luxembourg et les frontaliers et de limiter ainsi la perte d'attractivité des emplois pour les demandeurs d'emploi étrangers, la politique luxembourgeoise doit mener des discussions avec les partenaires européens et prendre des décisions concernant les seuils d'imposition et de sécurité sociale pour le télétravail depuis l'étranger. Un seuil minimal à atteindre pour les activités professionnelles qui peuvent être exercées en télétravail serait de permettre au moins 2 jours de télétravail par semaine, ce qui correspond à 88 jours de télétravail par an (sur une hypothèse de 220 jours ouvrés par an), ce qui correspond à un seuil de 40% pour la sécurité sociale.

Ensuite, il faut également réfléchir à la manière de répondre aux souhaits exprimés de **travailler moins d'heures par semaine** et de donner **plus d'influence sur l'organisation du temps de travail aux salariés** afin d'améliorer la qualité de l'aménagement du temps de travail. On pourrait également considérer la réduction du temps de travail comme le « pendant » du télétravail, qui est lui-même généralement réservé à des emplois qualifiés où l'on travaille devant un ordinateur. Une réduction générale du temps de travail serait plus démocratique, car elle s'appliquerait à tous, et réduirait donc ce qui peut être perçu comme une inégalité et qui pourrait accentuer l'exode des personnes exerçant des métiers manuels, qui doivent en outre souvent travailler à des horaires atypiques, ce qui aggraverait à son tour la pénurie de cette main-d'œuvre. Une réduction du temps de travail devrait toutefois s'accompagner d'une plus grande autodétermination des horaires de travail par les travailleurs, car toute flexibilisation du temps de travail sur le dos des travailleurs aura un effet négatif sur l'attractivité des entreprises pour les travailleurs.

Un autre élément visant à réduire l'empiètement des charges de travail sur la vie privée, qui fait l'objet d'un consensus et pour lequel il existe un projet de loi du ministère de l'Emploi et du Travail, est l'introduction d'un **droit à la déconnexion**. Comme le projet de loi attend encore d'être adopté par le Parlement, nous demandons au législateur de ne pas perdre davantage de temps.

Enfin, les **entreprises** qui souhaitent réellement attirer et retenir les compétences et les talents dont elles **ont besoin doivent faire preuve d'innovation** et prendre dès maintenant des mesures

concrètes pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, même si cela signifie parfois qu'elles doivent se réinventer et faire des concessions (par exemple sur les horaires de travail).

V. Annexe : Listes d'actions pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

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

- Augmentation du délai de 6 ans à 8 ans après la naissance de l'enfant pour pouvoir demander le CP,
- Augmentation de l'indemnité du CP à max. 2,5 fois le salaire social minimum,
- Introduction d'un congé social (congé d'aidant),
- Introduction du droit d'absence du travail pour raisons de force majeure,
- Introduction de la possibilité pour le salarié, qui est parent d'un enfant âgé de moins de douze ans, de demander à son employeur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail et/ou d'effectuer du travail à distance pendant une période déterminée,

Idées innovatrices pour les entreprises pour améliorer l'équilibre travail et vie privée :

- Augmenter le revenu de remplacement pendant le congé parental,
- Supprimer ou limiter fortement le travail du week-end ou les horaires tardifs,
- Réduction du temps de travail hebdomadaire,
- Introduction d'un droit au congé social qui permet au salarié de s'absenter pour accompagner par exemple des membres de la famille dans le besoin, sans devoir recourir à son congé annuel de récréation,
- Introduction d'un droit au temps partiel volontaire à durée déterminée,
- Introduction d'un droit à la déconnexion efficace,
- La mise en place d'un compte épargne-temps (CET) via la négociation d'une convention collective ou par le biais d'un accord interprofessionnel.