

9^e enquête nationale



Résumé de la présentation du 20 janvier 2022

Présentation des résultats de la 9e enquête du Quality of work Index (2021)

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

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en mutation et s'engager pour un meilleur 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 octobre 2021, 2 594 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

Pour en savoir plus :

<http://csl.lu/qow>

Table des matières

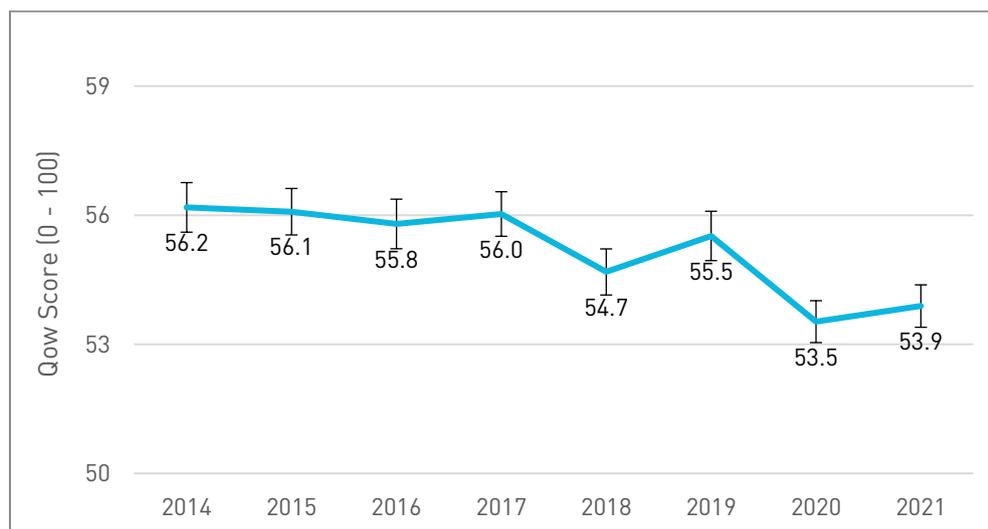
I. La qualité du travail au Luxembourg en 2021	4
1. Bref état des lieux de la situation et des évolutions.....	4
1.1. Du côté des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)	5
1.2. Du côté des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)	6
1.3. Les dimensions relatives au bien-être et à la santé	7
2. Focus sur le problème des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée	8
3. Focus sur la santé mentale des salariés.....	9
4. Conclusions	11
II. Pandémie et digitalisation: expériences avec le télétravail ..	11
1. L'évolution du recours au télétravail	11
2. Les inégalités au niveau du recours au travail à domicile	12
3. Comment les salariés jugent-ils leurs conditions de travail à domicile ?	14
4. Qui préfère travailler à domicile plutôt qu'au bureau ?.....	15
5. Les exigences spécifiques à l'utilisation des TIC.....	17
III. Conclusions	18
IV. Annexe : Listes d'actions pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.....	20

I. La qualité du travail au Luxembourg en 2021

1. Bref état des lieux de la situation et des évolutions

La comparaison est faite sur les 8 dernières années (2014 à 2021). L'évaluation de la qualité du travail se redresse quelque peu depuis l'année dernière, sans toutefois atteindre les valeurs d'avant la pandémie. La valeur reste donc la deuxième plus basse depuis le début des mesures.

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



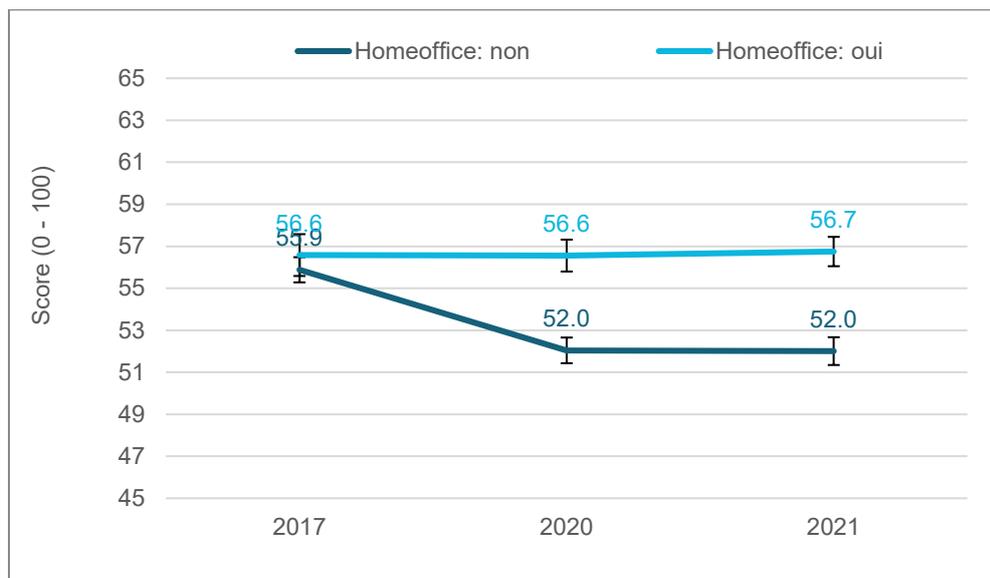
Données : QoW 2014 – 2021 ; graphique : CSL

La reprise relative de l'évaluation de la qualité du travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs les plus âgés, la catégorie des 55 ans et plus, où la valeur a encore baissé de manière significative (51,2 sur 100). Il en va de même pour le groupe des parents isolés (49,9 sur 100).

En comparant les télétravailleurs en 2017 avec ceux de 2020 et même de 2021, il n'y a pas de changement dans l'évaluation de la qualité du travail. D'autre part, l'évaluation globale de la qualité du travail (indice *QoW*) de ceux qui ne travaillent pas à domicile s'est très sensiblement détériorée en 2020 et reste à un niveau plus bas en 2021.

La dégradation de l'évaluation de la qualité de travail globale va donc de pair avec la dégradation de la qualité de travail des travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier du télétravail.

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



1.1. Du côté des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)

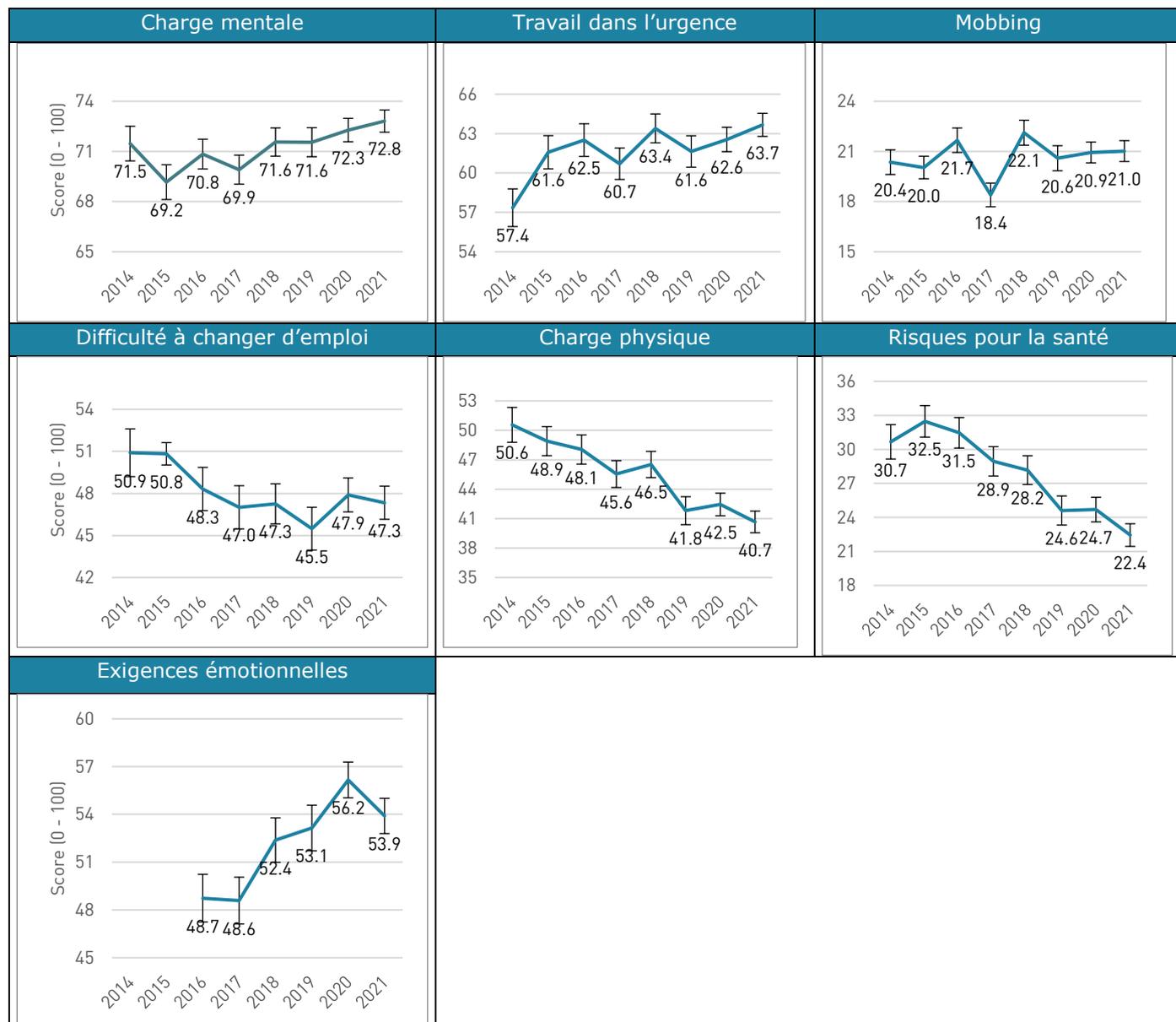
La tendance générale à l'augmentation de la charge mentale et de la pression temporelle se poursuit. Cela reflète l'évolution constante de ces dernières années vers davantage de services et de travaux de nature intellectuelle.

Parallèlement, la méga-tendance à la réduction de la charge physique sur le lieu de travail et à l'évaluation de moins de risques pour la santé au travail se maintient.

Le harcèlement moral au travail et la difficulté à changer de travail restent stables par rapport aux années précédentes.

Seule la perception des exigences émotionnelles au travail diminue pour la première fois et de manière significative.

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



Données : QoW 2014 – 2021 ; graphique : CSL

1.2. Du côté des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)

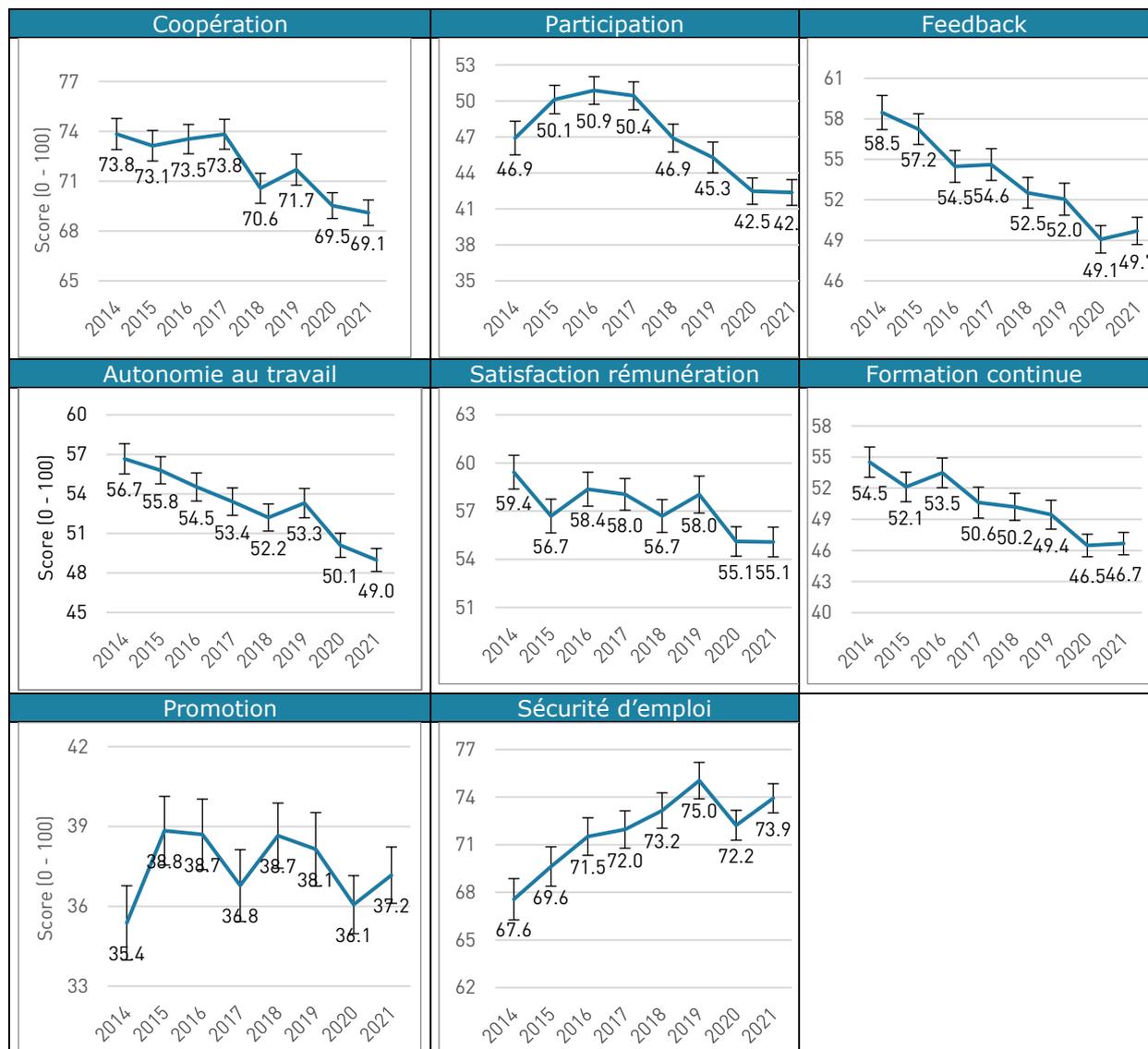
La participation aux décisions dans l'entreprise, le feedback sur le travail fourni, la coopération entre collègues, l'autonomie au travail, les possibilités de formation continue sont des domaines de la qualité du travail qui diminuent depuis des années.

En ce qui concerne le feedback sur le travail et les possibilités de formation continue, cette tendance a au moins pu être freinée cette année.

Le niveau de satisfaction concernant le salaire reste exactement le même qu'en 2020, c'est-à-dire à un niveau inférieur à celui de 2019.

La sécurité de l'emploi s'est toutefois remise du recul de l'année dernière et poursuit la tendance à la hausse observée depuis des années.

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

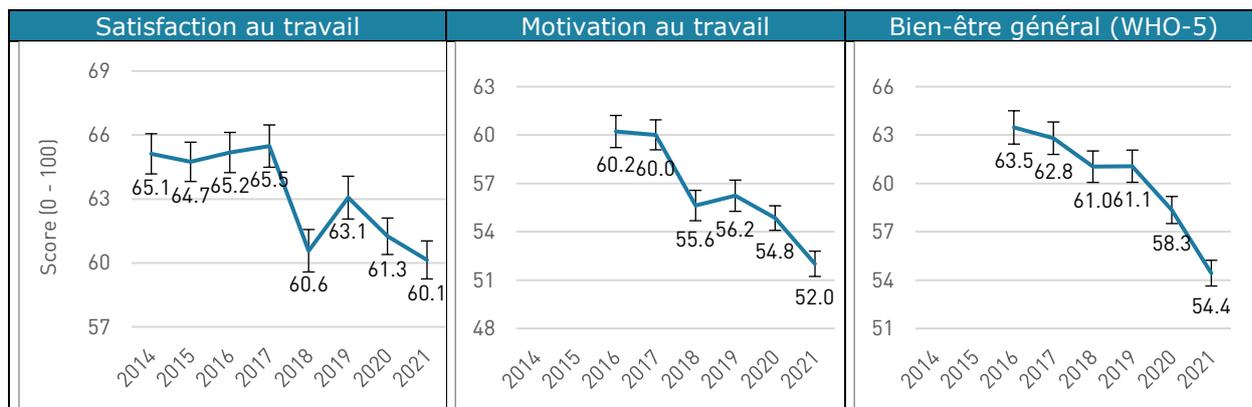


Données : QoW 2014 – 2021 ; graphique : CSL

1.3. Les dimensions relatives au bien-être et à la santé

Nous constatons cette année une nouvelle baisse de la satisfaction au travail après 2020, qui reste toutefois dans les limites de la marge d'erreur statistique. La situation est toutefois plus claire en ce qui concerne la motivation au travail (vigueur) et le bien-être général, qui atteignent leur niveau le plus bas. Le bien-être général subjectif a ainsi diminué de 14% depuis 2016 (9,1 points de pourcentage).

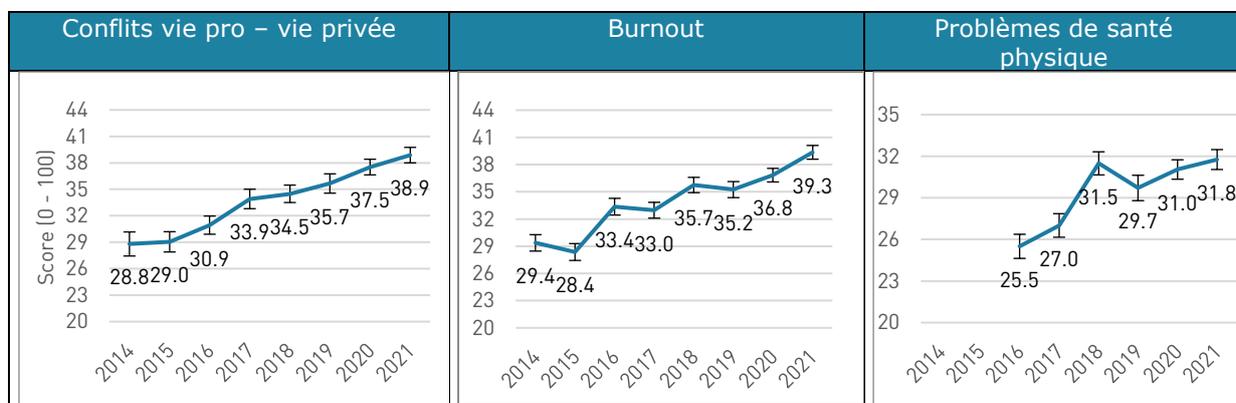
Figure 5 : Les dimensions positives du bien-être



Données : QoW 2014 – 2021 ; graphique : CSL

En ce qui concerne les dimensions négatives du bien-être, les méga-tendances des dernières années se poursuivent sans relâche. Ainsi, les conflits entre vie professionnelle et vie privée ne semblent pas s'atténuer et ont atteint un nouveau sommet, soit 35% de plus qu'en 2014 (10,1 points de pourcentage). Les scores de burnout continuent également à se détériorer et sont maintenant 34% plus élevés qu'en 2014 (9,9 points de pourcentage). Bien que la valeur plus élevée pour les problèmes de santé physique se situe dans la marge d'erreur statistique par rapport à l'année précédente, on constate que la tendance à la hausse se poursuit depuis 2016.

Figure 6 : Les dimensions négatives du bien-être



Données : QoW 2014 – 2021 ; graphique : CSL

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

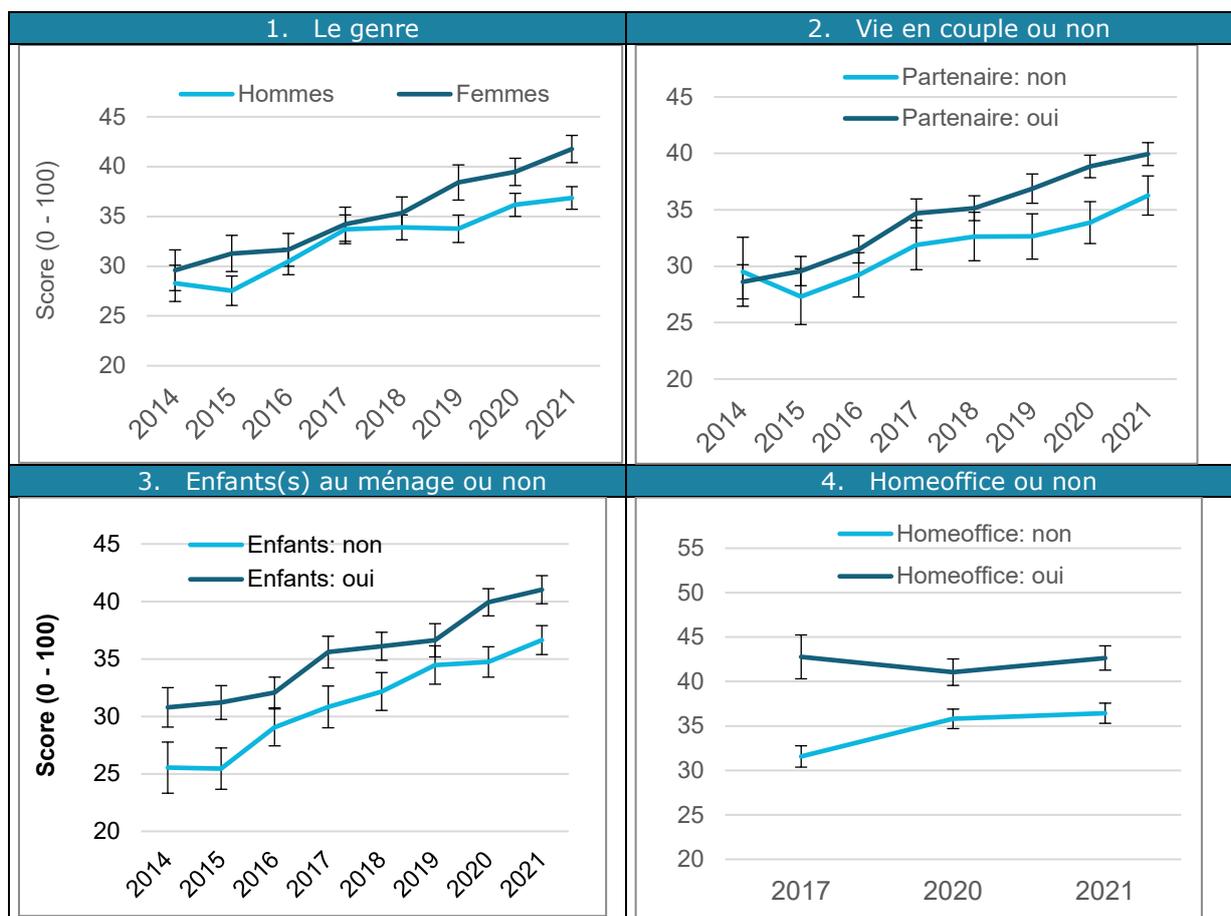
La tendance est à l'augmentation des conflits entre le travail et la vie privée pour les deux sexes. Toutefois, on observe depuis trois ans une tendance à des valeurs nettement plus élevées pour les femmes.

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 (les différences sont surtout significatives depuis 2019). La tendance pour les deux groupes est à la hausse depuis quelques années.

Les répondants avec enfants ont presque toutes les années des scores significativement plus élevés (sauf en 2019) que les participants sans enfant. Avec l'enquête de 2020, on a pu constater que l'écart entre les deux groupes avait grandi. L'enquête de 2021 confirme le constat que les parents d'enfants ont à nouveau de plus grandes difficultés à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Si certains ont pu se dire que le recours massif au télétravail contribuerait en soi à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, cette idée doit malheureusement être réfutée pour 2020 et 2021. Néanmoins, les télétravailleurs (homeoffice : oui) n'ont pas connu d'augmentation supplémentaire du déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée pendant la crise, tandis que les travailleurs qui ne télétravaillent pas ont vu leur situation se détériorer considérablement dans ce domaine.

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



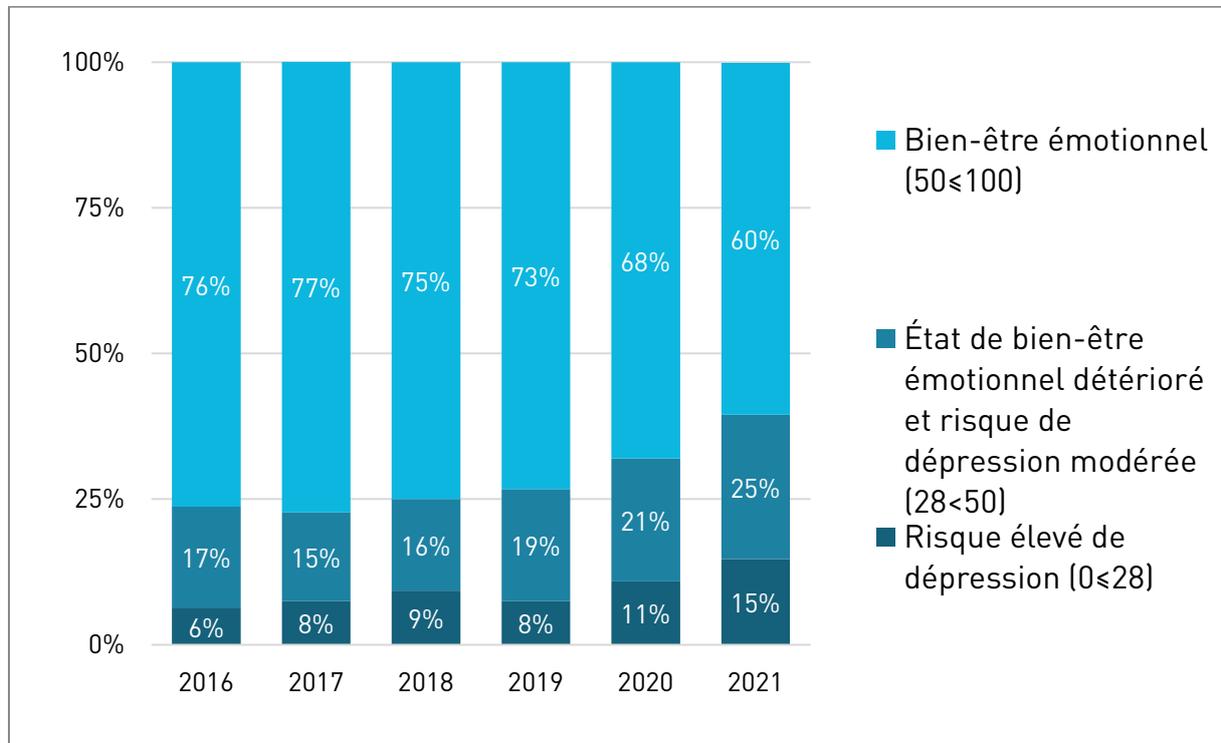
3. Focus sur la santé mentale des salariés

Avec le niveau de bien-être général en déclin, le risque de dépression augmente également.

Le risque de dépression a encore augmenté en 2021, après la hausse de 2020, de sorte que les personnes interrogées présentant un risque élevé de dépression sont passées de 11% (8% en 2019) à 15%, et que la proportion de travailleurs présentant un risque modéré de dépression est passée de 21% à 25% (19% en 2019).

Le risque élevé de dépression est particulièrement fréquent chez les femmes (17%) par rapport aux hommes (14%), le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (21%), et les professions élémentaires (35%).

Figure 8 : Évolution globale de la prévalence de dépression chez les salariés

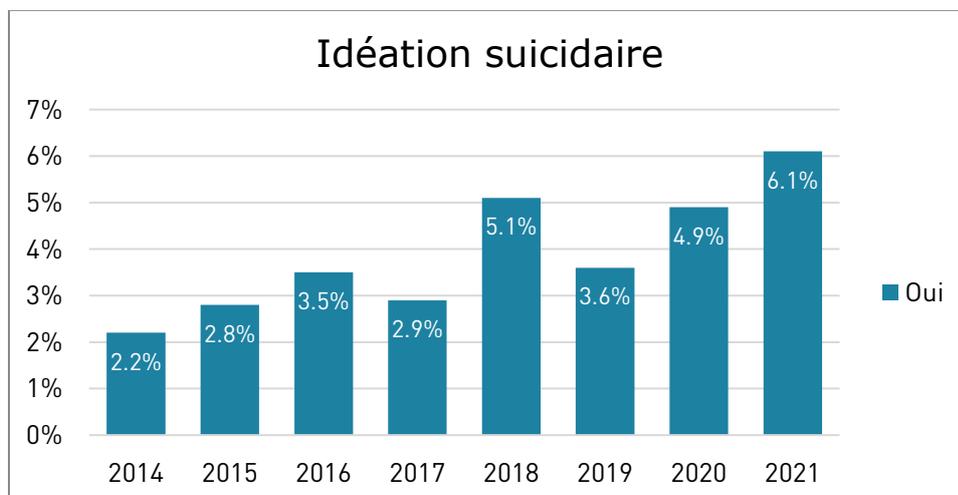


Données : QoW 2016 – 2021 ; graphique : CSL

Avec la dépression le risque de suicide augmente également. Les chiffres montrent en effet un taux de pensées suicidaires de 6,1%, ce qui est le taux le plus élevé depuis que l'enquête existe.

Si 6,1% ont eu des pensées suicidaires, 3,2% ont même fait des plans concrets pour se suicider et 2,6% n'ont pas fait de tels plans.

Figure 9 : Évolution de l'idéation suicidaire



Données : QoW 2014 – 2021 ; graphique : CSL

4. Conclusions

Dans le cadre de la crise sanitaire persistante, le moral des travailleurs continue à se dégrader, leur bien-être étant au plus bas et leur santé mentale étant fortement affectée. Le risque de dépression augmente considérablement et les pensées suicidaires sont plus fréquentes.

Certaines tendances déjà observées avant la crise sanitaire se voient renforcés par cette dernière. Ainsi, l'intensification du travail, mesurée ici par la charge mentale et la pression temporelle, continue d'augmenter, tandis que l'aspect social et participatif du travail, comme la collaboration avec les collègues, la participation aux décisions, l'autonomie dans le travail et le feed-back sur le travail effectué, reste à son niveau le plus bas.

La crise sanitaire avec toutes les contraintes supplémentaires qu'elle implique, rend plus visible et plus pesant le déséquilibre croissant entre vie professionnelle et vie privée et, au passage, confirme et aggrave les inégalités, comme celles en défaveur des femmes et des salariés qui sont parents.

II. Pandémie et digitalisation: expériences avec le télétravail

1. L'évolution du recours au télétravail

Avec 13% qui déclarent travailler plusieurs fois par semaine ou tous les jours et 7% qui travaillent à domicile plusieurs fois par mois, 21% des participants à l'enquête déclaraient encore en 2017 pratiquer régulièrement le télétravail¹.

Suite à l'apparition de la crise du coronavirus début 2020 et à l'expérience acquise pendant la phase de confinement de mi-mars à fin avril (pendant laquelle, selon le statec, jusqu'à 69% des résidents avaient fait du télétravail²), le télétravail a été maintenu par la suite. Dans l'enquête *QoW 2020* menée entre juin et septembre 2020, 33 % des personnes interrogées ont déclaré avoir régulièrement travaillé à domicile pendant cette période.

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 pratiqueraient régulièrement le télétravail.

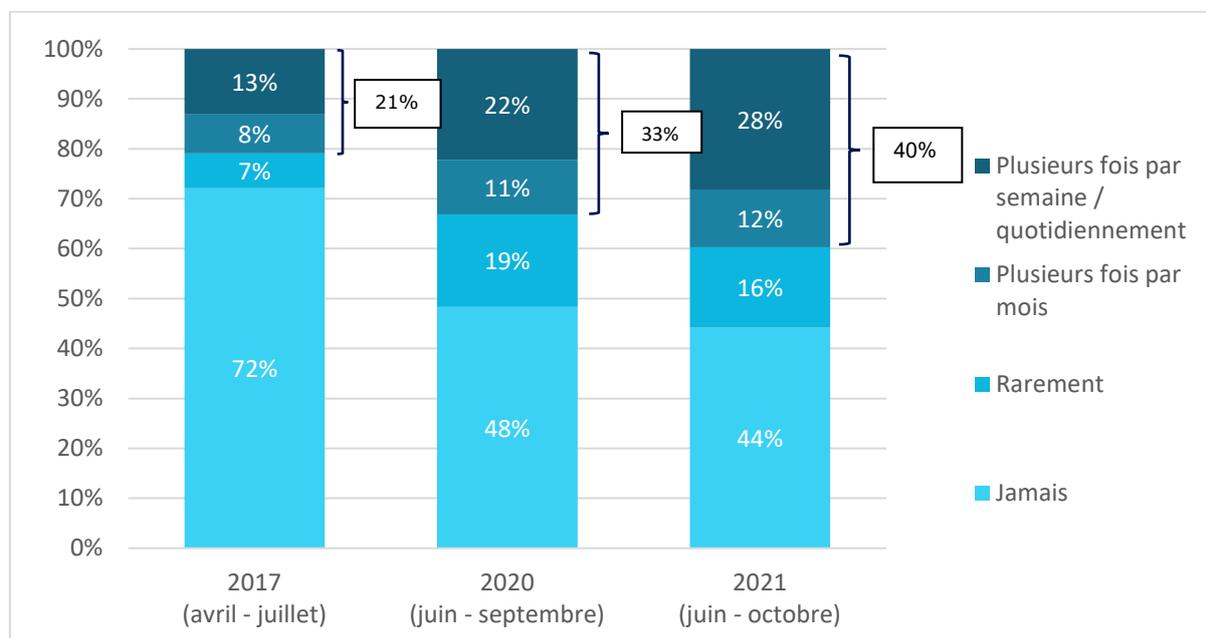
¹ CSL (2018) : Chambre des salariés du Luxembourg, Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg, dans : Better work, N°6/2018.

(Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/97733cce59.pdf>).

² Statnews n° 15, Statec (19 mai 2020):

<https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf>

Figure 10 : Évolution du recours au télétravail entre 2017 et 2021



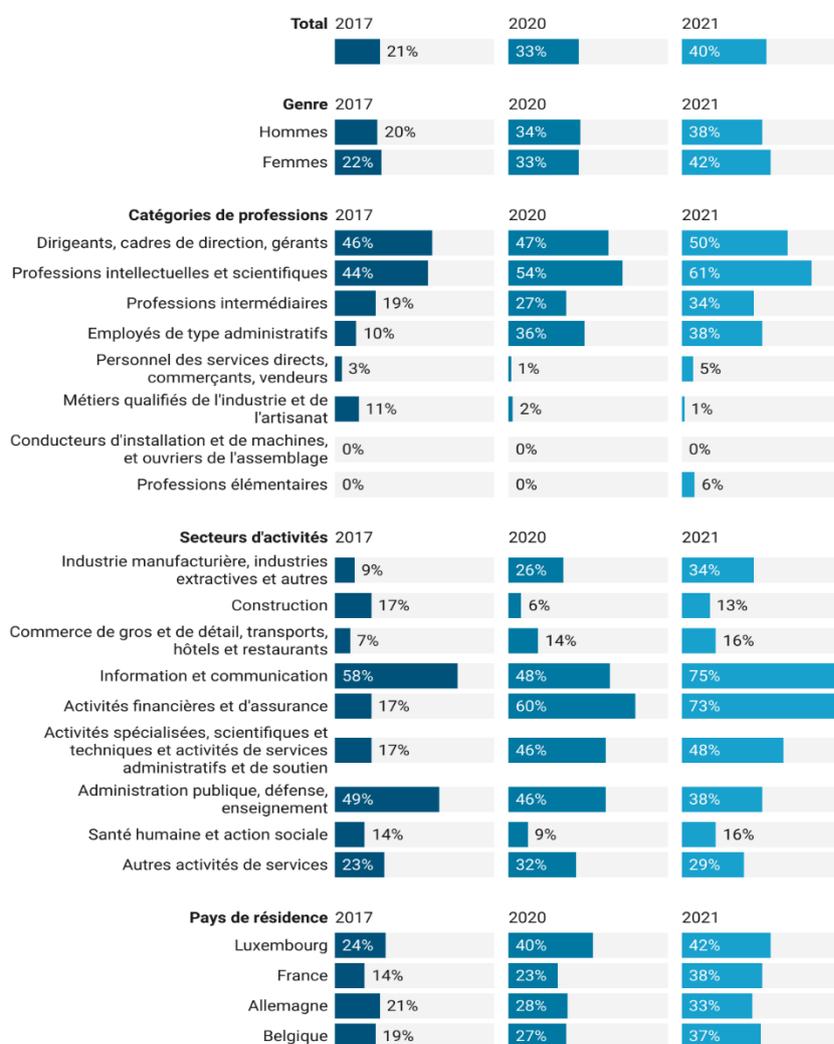
2. Les inégalités au niveau du recours au travail à domicile

Alors qu'en 2020, le passage du travail de bureau au télétravail était aussi fréquent pour les hommes que pour les femmes, il y a tout de même eu une augmentation de l'utilisation du télétravail de 9% pour les femmes contre 4% pour les hommes entre 2020 et 2021 (cette différence est statistiquement significative).

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 dans le recours au travail à domicile entre 2017, 2020 et 2021. 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, du moins avec 5% pour le premier groupe et 6% pour le deuxième.

La part des dirigeants, cadres de direction et gérants travaillant à domicile (50%) n'a pas changé de manière significative par rapport à 2017. Or, en 2021, il y a encore une augmentation du recours au télétravail parmi les professions intellectuelles et scientifiques (+7%) pour atteindre 61% et les professions intermédiaires (+7%) pour atteindre 34%, tandis que les employés administratifs (38%) confirment le niveau qu'ils avaient atteint en 2020, année où ils ont connu le plus grand changement, puisque la proportion de ceux qui utilisent un bureau à domicile a plus que triplé.

Figure 11 : Le recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs (2017 et 2020)



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

Si l'administration publique (y compris l'éducation) semble être le seul secteur où le recours au télétravail a diminué par rapport à 2017 (de 49% à 38%), la situation est différente dans les autres secteurs. Dans les trois secteurs où le télétravail a reçu un véritable coup de pouce avec la crise, le changement se confirme et progresse encore en 2021 : +8 % dans l'industrie (34%), +2 % dans les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » (48%) et même +13 % dans les « activités financières et d'assurance » (73%).

On observe également une évolution plus timide vers davantage de télétravail dans le secteur du commerce de gros et de détail, des transports, des hôtels et des restaurants (de 7 % en 2017 à 16 % en 2021). Dans le secteur « information et communication », très habitué à travailler avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le travail à domicile a fait un bond cette année, passant de 48 % en 2020 à 75 % en 2021.

Une autre comparaison montre une évolution intéressante. En 2020, nous avons vu que ce sont surtout les travailleurs résidant au Luxembourg qui bénéficient du télétravail. En 2021, nous pouvons observer que les frontaliers ont quasiment rattrapé leur retard, avec une augmentation de 15% pour les frontaliers français (38%), de 5% pour les frontaliers allemands (33%) et de 10% pour les travailleurs belges (37%). Le recours au télétravail chez les travailleurs résidant au Luxembourg reste stable à 42% (40% en 2020).

3. Comment les salariés jugent-ils leurs conditions de travail à domicile ?

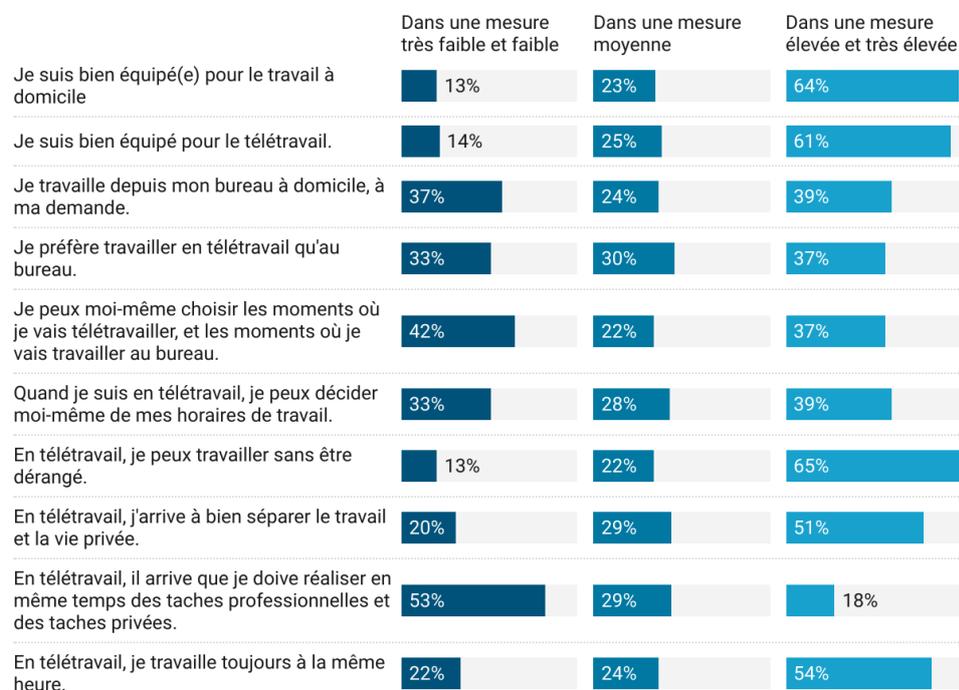
Des questions sur le vécu des conditions de travail en télétravail ont été posées aux participants qui travaillent en home office. On remarque que la plupart d'entre eux estiment qu'ils sont bien équipés pour le télétravail (entre 61% et 64%) et qu'environ un quart pense que c'est moyennement le cas. 13-14% estiment qu'ils ne sont pas bien équipés. Deux tiers des télétravailleurs pensent totalement et 22% moyennement qu'ils ne seront pas dérangés lorsqu'ils travaillent chez eux, et 13% déclarent être dérangés pendant le travail.

Environ la moitié (51%) des personnes interrogées indiquent qu'elles parviennent bien à séparer le travail de la vie privée et qu'elles ne doivent que rarement mener de front des tâches professionnelles et des tâches privées (53%). 29% répondent qu'ils ne peuvent que moyennement séparer leur vie privée de leur vie professionnelle et qu'ils doivent parfois réaliser en même temps des tâches privées et des tâches professionnelles. 1 répondant sur 5 a du mal à séparer sa vie privée de sa vie professionnelle dans son bureau à domicile, et 18% doivent souvent mener de front des tâches privées et professionnelles. De même, environ la moitié des participants (54%) indiquent travailler toujours aux mêmes heures en télétravail, pour 24% c'est moyennement vrai et pour 22% ce n'est pas le cas, de sorte qu'ils travaillent à des heures très différentes selon les jours en télétravail.

Une série d'autres questions traitent de la marge de manœuvre des télétravailleurs, et là, la répartition des réponses n'est plus aussi claire. A la question de savoir si l'on travaille à la maison à sa propre demande, 4 participants sur 10 (39%) répondent par l'affirmative, un quart (24%) est moyennement d'accord et environ 37% ne le sont pas. La répartition des réponses est à peu près la même lorsqu'il s'agit de savoir si la personne peut choisir elle-même les moments où elle peut travailler de chez elle et ceux où elle peut travailler du bureau : 37% sont d'accord, 22% seulement moyennement d'accord et plus de 4 sur 10 (42%) pas du tout d'accord. Quant à la question de savoir s'il est possible de déterminer les horaires de travail à domicile, 4 participants sur 10 y répondent positivement (39%), 28% sont plus indécis et un tiers (33%) répondent par la négative.

Toutes ces conditions ont une influence sur le choix de travailler à domicile ou au bureau. 4 personnes sur 10 (39%) sont plus favorables au travail à domicile qu'au travail au bureau, 3 personnes sur 10 (30%) sont moyennement d'accord avec cette opinion et un tiers (33%) préfère le travail au bureau.

Figure 12 : L'évaluation des conditions de travail à domicile



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2021 • Créé avec Datawrapper

4. Qui préfère travailler à domicile plutôt qu'au bureau ?

Etant donné que la répartition des réponses à la question de la préférence pour le travail à domicile ou au bureau est très hétérogène, il est intéressant d'examiner de plus près quels facteurs et groupes de personnes tendent vers quelle direction de réponse. Pour ce faire, un modèle de régression logistique a été créé, avec les variables indépendantes ayant un impact sur la préférence de travailler en télétravail plutôt qu'au bureau.

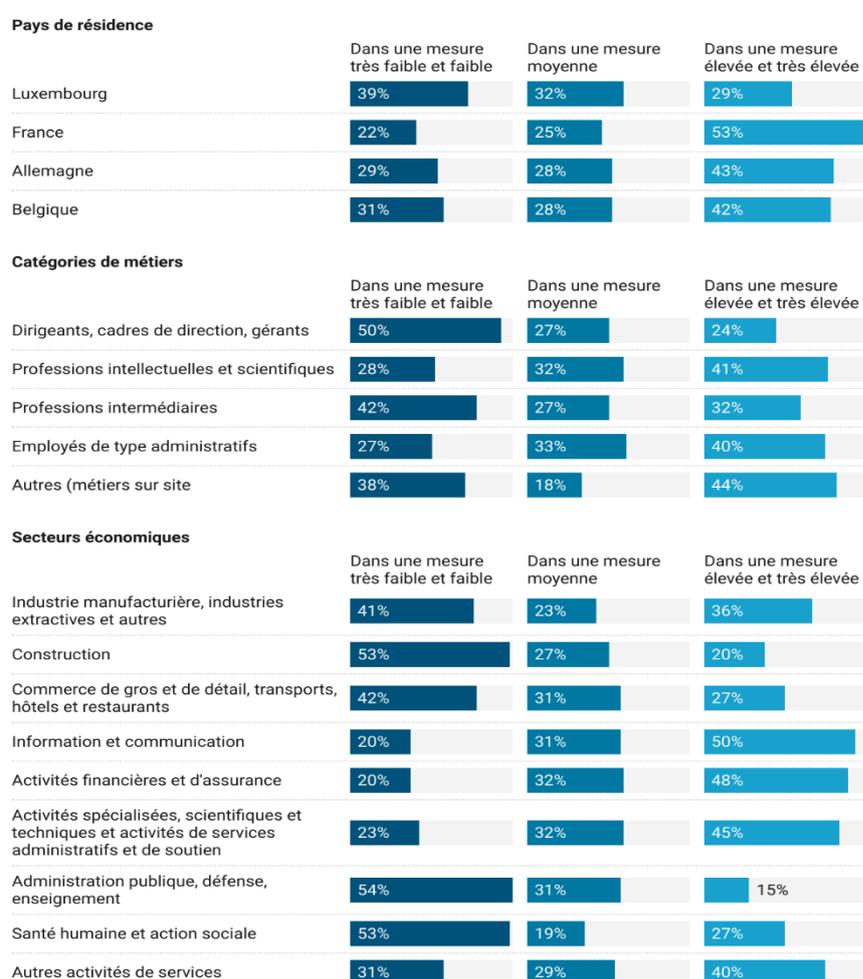
Seuls 3 travailleurs sur 10 (29%) résidant au Luxembourg sont de grands partisans du télétravail, un tiers (32%) a une préférence moyenne pour ce type de travail et 4 sur 10 (39%) préfèrent travailler au bureau. En revanche, plus de la moitié des navetteurs français (53%) préfèrent travailler à domicile, un quart (25%) est moyennement d'accord et seulement 2 sur 10 (22%) préfèrent travailler au bureau. Parmi les navetteurs d'Allemagne et de Belgique, 4 sur 10 (42% à 43%) sont tout de même favorables, 3 sur 10 (28%) moyennement d'accord et 3 sur 10 (29% à 31%) plutôt contre.

En termes de pourcentages, le groupe "dirigeants, cadres de direction, gérants" arrive à un quart (24%) qui expriment une préférence claire pour le télétravail, 27% ne sont que moyennement favorables et la moitié (50%) préfère plutôt le travail au bureau. Les plus grands partisans sont les travailleurs des professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les employés de bureau, avec 4 personnes sur 10 (40% à 41%) qui expriment leur préférence pour le télétravail, environ un tiers (32% à 33%) qui ne sont que moyennement convaincus et tout de même près de 3 sur 10 (27% à 28%) qui penchent plutôt pour le travail au bureau. Parmi les professions intermédiaires, 4 personnes interrogées sur 10 (42%) préfèrent déjà travailler au bureau, 3 sur 10 (27%) sont moyennement d'accord

pour travailler plutôt en home office et un tiers (32%) exprime une nette préférence pour le télétravail.

Concernant la comparaison des secteurs économiques, l'administration publique est le secteur où peu de travailleurs (15 %) préfèrent nettement le télétravail au travail au bureau, et 31 % dans une mesure moyenne. Plus de la moitié (54 %) préfèrent le travail au bureau. Dans les domaines « information et communication », « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » et « activités financières et d'assurance », environ la moitié des personnes interrogées (entre 45% et 50%) préfèrent clairement travailler à domicile, environ un tiers (entre 31% et 32%) seulement moyennement, et environ un cinquième (entre 20% et 23%) préfère travailler au bureau.

Figure 13 : Préférences pour ou contre le télétravail selon les groupes de salariés



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2021 • Créé avec Datawrapper

D'autres caractéristiques multiplient les chances d'exprimer une préférence pour le télétravail, notamment le fait de télétravailler actuellement fréquemment, de faire du télétravail à sa propre demande, de pouvoir télétravailler sans être dérangés, d'avoir un bon équipement matériel et de considérer que le télétravail permet de séparer le travail de la vie privé.

5. Les exigences spécifiques à l'utilisation des TIC

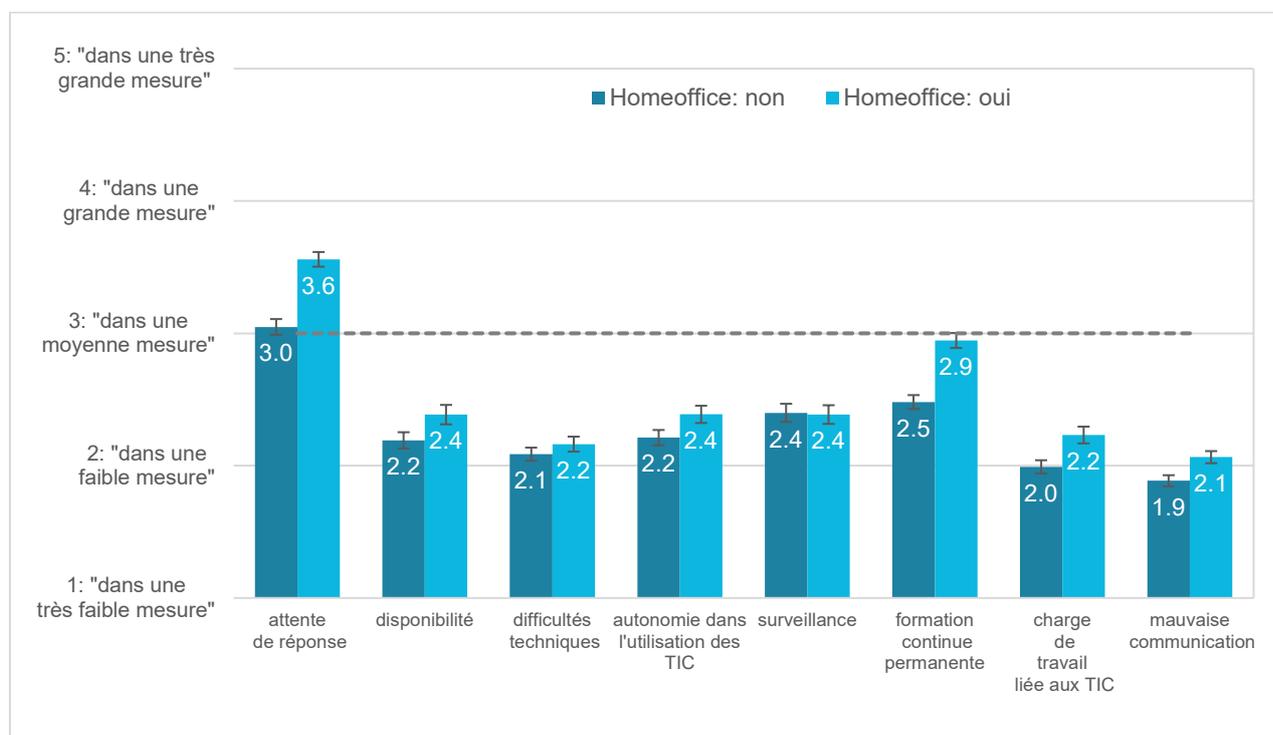
Dans ce chapitre, nous nous intéressons à la manière dont les technologies numériques sont utilisées au travail en général et aux exigences que cela implique pour les travailleurs. Sur l'ensemble des personnes interrogées, 85% ont indiqué qu'elles utilisaient presque toujours ou souvent des outils de travail numériques, 4% parfois, 4% rarement et tout de même 7% jamais. Or, l'utilisation des TIC entraîne des exigences spécifiques dans le travail.

Si, d'une manière générale, l'attente d'une réaction immédiate aux messages numériques est de loin la plus souvent citée, l'exigence de se tenir au courant des progrès technologiques arrive en deuxième position. Comme le télétravail est en général une forme de travail qui utilise les TIC comme outil de travail, il est logique de comparer les télétravailleurs et les travailleurs qui ne travaillent pas à domicile en ce qui concerne les exigences liées aux TIC.

Il ressort de cette comparaison que les deux groupes se distinguent surtout par le fait que les télétravailleurs sont plus souvent confrontés à l'exigence de réagir immédiatement aux messages numériques et à l'exigence de se tenir constamment au courant de l'évolution technique des outils numériques. Ils se différencient également des autres travailleurs en ce qu'ils sont plus souvent exposés à l'attente d'une disponibilité permanente en dehors du travail, à une charge de travail plus importante liée à l'utilisation des TIC et à un risque plus élevé de malentendus dans la communication numérique, tout en bénéficiant d'un peu plus d'autonomie dans l'utilisation des TIC.

Il n'y a toutefois pas de différence entre ces deux groupes en ce qui concerne les problèmes liés aux outils de travail numériques et la surveillance liée à l'utilisation des TIC.

Figure 14 : « ICT demands » : comparaison entre les télétravailleurs et les autres



Quelle est l'influence des différentes exigences liées aux TIC sur le bien-être des salariés ? Une analyse par modèle de régression linéaire a permis d'identifier les variables liées aux exigences des TIC ayant la plus grande influence sur la satisfaction au travail.

Les facteurs positifs influant sur la satisfaction au travail sont l'autonomie dans l'utilisation des TIC et l'obligation de se tenir informé en permanence de l'évolution technique des outils numériques. La surveillance exercée par l'utilisation des TIC, les problèmes techniques liés aux outils de travail numériques et le risque de malentendus dans la communication numérique ont la plus forte influence négative sur la satisfaction au travail.

III. Conclusions

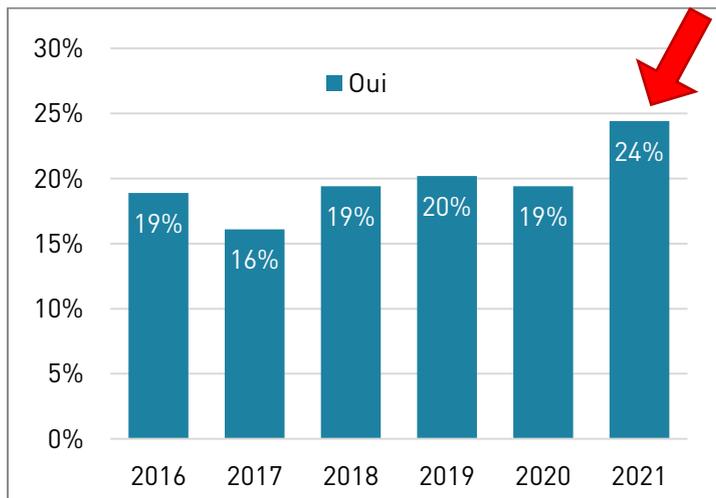
Comme dans l'enquête de 2020, les données confirment l'émergence de deux types de travailleurs. D'un côté, il y a les télétravailleurs et les professions aux tâches plus intellectuelles, qui peuvent être effectuées à domicile à l'aide d'outils numériques et s'exposent à un risque moindre d'infection. En règle générale, ils ne subissent pas de perte de salaire (car ils ne sont pas ou peu concernés par le chômage partiel), mais travaillent à temps plein, au prix d'une intensité de travail plus élevée et d'une disponibilité qui dépasse parfois les horaires habituels. De l'autre côté, il y a des salariés qui, en raison des protocoles de santé, travaillent sur place dans des conditions de travail plus pénibles que d'habitude, en étant exposés à des risques pour leur santé et, pour certains, en subissant, au moins pendant certaines phases, une perte de salaire (20 % de moins s'ils sont concernés par le chômage partiel).

De manière générale, la pandémie apparemment sans fin a dissipé l'illusion de sécurité qu'avaient de nombreux salariés, ce qui pourrait conduire un nombre croissant de personnes à remettre en question leur relation par rapport au travail. Le fait de devoir rester à la maison ou, pour beaucoup d'autres, de travailler dans des conditions dangereuses, les a amenés à prendre davantage conscience du rôle déséquilibré que le travail joue dans leur vie et à s'interroger sur le sens ou le but de leur travail. La longue période de pandémie a permis aux travailleurs de repenser leur carrière, leurs conditions de travail et leurs objectifs à long terme. A l'avenir, les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée resteront au premier plan des réflexions individuelles sur le travail et joueront également un rôle plus important dans les débats politiques.

Il en résulte qu'il faut à tout prix essayer d'améliorer la situation pour ne pas alimenter la pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. En effet, certains experts internationaux mettent en garde contre une vague de démissions au travail qui feraient fuir les salariés des entreprises³. Qu'en est-il au Luxembourg ? Les réponses positives à la question s'il y a une intention de changer d'emploi dans un avenir proche ont significativement augmentés en 2021 pour la première fois depuis le début de l'enquête *Quality of Work Index*.

³ David Blustein (2021) dans une interview avec Phil Gloudemans du Boston College : <https://www.bc.edu/bc-web/bcnews/nation-world-society/education/q-a-the-great-resignation.html>
"Transcript: The Great Resignation with Molly M. Anderson, Anthony C. Klotz, PhD & Elaine Welteroth". *Washington Post*. ISSN 0190-8286. Archived from the original on 2021-11-10. Retrieved 2021-10-25.

Figure 15 : Intention de changer d'emploi dans un avenir proche



Pour lutter contre cette évolution, il faut poser les rails maintenant. Tout d'abord, la **directive européenne sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée** (déjà en vigueur depuis août 2019), attend sa transposition dans le droit luxembourgeois. Pour mieux adapter le texte au contexte luxembourgeois, nous recommandons de reprendre les propositions de la proposition de loi de la CSL du 2 décembre 2020⁴.

Un autre élément de la discussion sur l'équilibre entre vie professionnelle et 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 toujours d'être voté 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 (par exemple en ce qui concerne les horaires de travail).

En outre, la persistance de la pandémie et de ses restrictions renforce le sentiment d'impuissance, ce qui sape le moral des travailleurs et a de graves conséquences sur la santé mentale, avec une augmentation de la prévalence de la dépression et une plus grande fréquence des pensées suicidaires. Pour mieux réagir à la situation et contribuer à maîtriser ce fléau, il serait temps d'avoir **des règles valables pour toutes les entreprises en matière de prévention des risques psychosociaux et des risques pour la santé mentale** des travailleurs, et de prendre cette question aussi au sérieux que la prévention de tous les autres risques physiques au travail.

⁴ <https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/12/20201118la-conciliation-entre-vie-familiale-et-vie-professionnelle.pdf>

IV. 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.