



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
YOU'LL NEVER WORK ALONE.

N°5 OCTOBRE 2024

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 28 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



QUELLE TYPOLOGIE DE L'ORGANISATION ET DES CONTRAINTES DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS AU LUXEMBOURG ?

Auteur : P. SISCHKA



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu



LA VOIX
DES SALARIÉS
DEPUIS 100 ANS.

Les salariés peuvent présenter différentes combinaisons de caractéristiques de temps de travail (p. ex., nombre d'heures excédentaires, horaires atypiques, faible récupération entre les jours de travail). Dans le cadre de cette newsletter, les salariés sont répartis en cinq groupes distincts en fonction de neuf caractéristiques liées à l'organisation et aux contraintes du temps de travail, ce à l'aide du procédé statistique de l'analyse en classes latentes. Chaque groupe présente des caractéristiques différentes : « *exigences faibles, contrôle élevé* », « *exigences moyennes, contrôle élevé* », « *exigences élevées, contrôle élevé* », « *exigences faibles, contrôle faible* », « *exigences élevées, contrôle faible* ».

On constate que salariés les plus jeunes (entre 16 et 34 ans), les salariés vivant au Luxembourg, les salariés

occupant une position de supérieur hiérarchique, les salariés ne télétravaillant jamais ou seulement quelques fois par mois, sont surreprésentés dans le groupe ayant les conditions les plus difficiles en termes d'horaires de travail « *exigences élevées, contrôle faible* ».

Concernant les dimensions liées au bien-être, les salariés appartenant au groupe « *exigences faibles, contrôle élevé* » présentent en moyenne les valeurs les plus élevées, alors que les salariés du groupe « *exigences élevées, contrôle faible* » ont les valeurs les plus faibles.

Parmi les principaux facteurs influençant la répartition dans un groupe spécifique figurent l'âge, le niveau de formation, le fait de télétravailler régulièrement ou non, et le niveau des contraintes de temps dans le travail.

1. Typologie liée à l'organisation et aux contraintes du temps de travail

Certaines exigences liées aux horaires de travail, comme un nombre élevé d'heures de travail, des horaires décalés, un temps de repos court entre deux jours de travail (p. ex. moins de 11 heures), des horaires de travail atypiques, ont une influence sur la santé physique et mentale, ainsi que sur le bien-être (p. ex. Amiri, 2023 ; Brauner et al., 2019 ; Descatha et al., 2020 ; Lee et al., 2017 ; Sun et al., 2018 ; Torquati et al., 2019 ; Wang et al., 2021). De nombreuses études montrent également que le fait de pouvoir contrôler son temps de travail est associé à une bonne santé physique et mentale (p. ex. Nijp et al., 2012 ; Shifrin & Michel, 2022 ; Shiri et al., 2022).

Ces aspects ont pendant longtemps été étudiés de manière séparée, mais un petit nombre croissant d'études tente d'analyser, à l'aide de ce que l'on appelle des méthodes centrées sur les personnes (p. ex. analyse en grappes, analyse en classes latentes), comment certaines associations de caractéristiques du temps de travail influencent la santé et le bien-être des salariés (Brauner et al., 2019 ; Fan et al., 2019 ; Garraio et al., 2023). Un élément important de ces nouvelles approches, qui se concentrent sur l'identification de types d'organisation et de contraintes du temps de travail, consiste à identifier les interactions complexes entre différentes caractéristiques liées au temps de travail. Cela permet également de mieux déterminer la fréquence de certains types d'organisation et de contraintes du temps de travail. Grâce

aux méthodes centrées sur les personnes, il est possible de définir des groupes spécifiques de salariés dont les conditions liées aux horaires de travail sont associées de manière différente. Ainsi, cela permet de mieux comprendre le type de charge et de développer des interventions ciblées. Il est notamment possible de savoir quels groupes de salariés ont les conditions les plus difficiles en termes de temps de travail, et quels groupes ont un contrôle élevé sur leur temps de travail.

Cette newsletter utilise le procédé statistique d'analyse en classes latentes pour déterminer différents groupes de salariés selon les caractéristiques de leurs horaires de travail. Dans un deuxième temps, l'analyse étudie comment ces groupes se différencient en fonction de variables démographiques. Enfin, à l'aide d'un modèle de régression logistique multinomial, sont analysés les principaux facteurs influençant la répartition dans un groupe spécifique. Enfin, le lien entre l'appartenance à un groupe et différentes dimensions du bien-être est également analysé.

Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête *Quality of Work* (QoW ; enquête 2023 ; Sischka & Steffgen, 2023b ; Steffgen et al., 2020), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

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. Groupes de salariés selon différents types d'organisation et de contraintes du temps de travail

La figure 1 présente les groupes ayant été identifiés dans l'analyse en classes latentes en fonction de différentes caractéristiques du temps de travail. Les salariés du premier groupe « faibles exigences, contrôle élevé », qui représente 25% des personnes interrogées, déclarent avoir moins d'exigences que les autres groupes en termes de temps de travail, et davantage de contrôle sur leur temps de travail. Ils font moins d'heures supplémentaires, bénéficient d'un repos régulier, et travaillent principalement selon des horaires de travail fixes. Dans le deuxième groupe « exigences moyennes, contrôle élevé », qui concerne 22,3% des personnes interrogées, la charge est modérée puisque les exigences en termes de temps de travail sont moyennes et le contrôle est ici aussi élevé. Les horaires de travail sont généralement stables, mais ils ont plus fréquemment de longues journées de travail et parfois des horaires de travail atypiques. Les salariés du troisième groupe « exigences élevées, contrôle

élevé » déclarent avoir à la fois des exigences élevées et un contrôle élevé sur le temps de travail. Ils font beaucoup d'heures supplémentaires, ont de longues journées de travail et des horaires de travail flexibles. Le quatrième groupe « exigences faibles, contrôle faible » rassemble les salariés dont les exigences sont faibles en termes de temps de travail, mais dont le contrôle est également limité. Ils font peu d'heures supplémentaires, mais ont aussi peu de marge de manœuvre quant à leurs horaires de travail, et rencontrent quelques difficultés à pouvoir se libérer rapidement en cas de besoin. Le cinquième groupe « exigences élevées, contrôle faible » présente des exigences élevées en termes de travail tout en ayant peu de contrôle sur leurs horaires. Les salariés de ce groupe font un nombre important d'heures de travail, leurs horaires changent fréquemment et ils ont peu de possibilités de décider eux-mêmes de leur temps de travail ou de changer leurs horaires.

Figure 1 : Groupes de salariés selon différents types d'organisation et de contraintes liés au temps de travail



Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2023. Données indiquées en pourcentage.

Figure 1 : Groupes de salariés selon différents types d'organisation et de contraintes liés au temps de travail (suite)



Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2023. Données indiquées en pourcentage.

3. Types d'organisation et de contraintes de temps de travail en fonction de caractéristiques démographiques

La figure 2 présente les différents groupes en fonction de plusieurs caractéristiques démographiques. Par rapport aux hommes, les femmes sont plus nombreuses dans le groupe « *exigences faibles, contrôle faible* » et moins nombreuses dans le groupe « *exigences élevées, contrôle élevé* ». Si l'on observe les groupes d'âge, on retrouve davantage de salariés ayant entre 16 et 34 ans que des autres tranches d'âge dans le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* », lequel est caractérisé par le niveau d'exigence le plus élevé en termes de

temps de travail, mais aussi par le niveau de contrôle le plus faible. Les différences ne sont que minimales selon le fait que la personne soit en couple/célibataire, ait ou non des enfants. Par rapport aux salariés résidant dans d'autres pays, les salariés résidant au Luxembourg sont surreprésentés dans le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* ». À l'inverse, les salariés vivant en Allemagne sont plus nombreux dans le groupe « *exigences élevées, contrôle élevé* ».

Figure 2 : Types d'organisation et de contrainte de temps de travail en fonction de caractéristiques démographiques



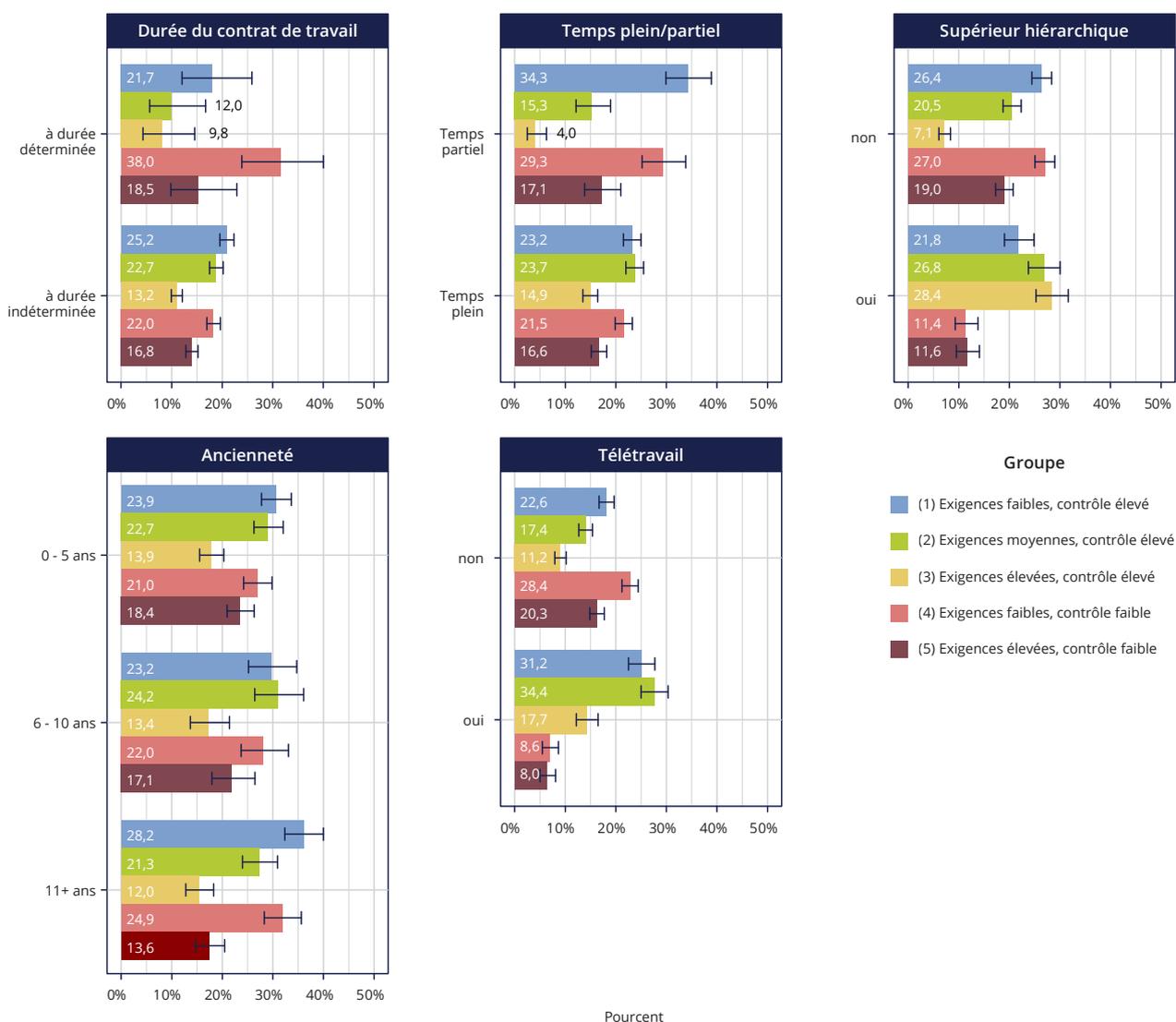
Remarque : données du QoW 2023 ; pourcentages avec un intervalle de confiance de 95%.

4. Types d'organisation et de contraintes de temps travail en fonction des caractéristiques de l'emploi

La figure 3 représente les différents groupes en fonction de différentes caractéristiques de l'emploi. Les salariés ayant un contrat à durée déterminée sont plus nombreux que les salariés ayant un contrat à durée indéterminée dans le groupe « exigences faibles, contrôle faible », et moins nombreux dans le groupe « exigences moyennes, contrôle élevé ». Les salariés à temps partiel sont davantage représentés que les salariés à temps plein dans les deux groupes ayant des exigences faibles en termes de temps de travail « exigences faibles, contrôle élevé » et « exigences faibles, contrôle faible ». Les sala-

riés occupant une position de supérieur hiérarchique sont également moins nombreux que les salariés n'occupant pas de position hiérarchique élevée dans les groupes ayant un faible contrôle sur leur temps de travail. Aucune différence majeure n'apparaît selon l'ancienneté dans l'entreprise. Les salariés qui télétravaillent (au moins plusieurs fois par mois) sont plus nombreux que les salariés ne télétravaillant jamais ou à peine quelques fois par mois dans le groupe ayant un niveau de contrôle élevé.

Figure 3 : Types d'horaires de travail en fonction des caractéristiques de l'emploi (I)

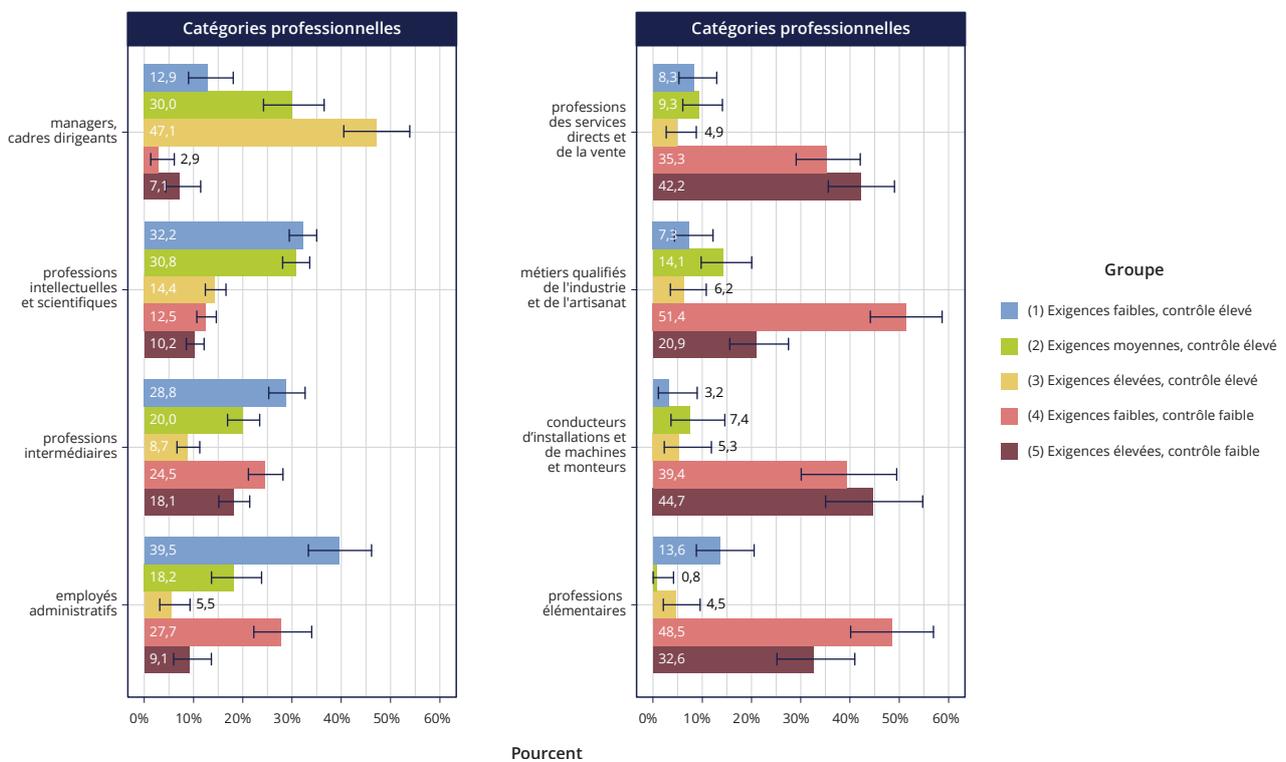


Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2023 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

La figure 4 représente les différents groupes en fonction de la catégorie professionnelle. Par rapport aux salariés des autres catégories professionnelles, les managers et cadres dirigeants sont surreprésentés dans les groupes « exigences moyennes, contrôle élevé » et « exigences élevées, contrôle élevé », et peu nombreux dans les groupes ayant un niveau de contrôle faible. Les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires, ainsi que les employés administratifs sont plus nombreux dans

les groupes « exigences faibles, contrôle élevé » et « exigences moyennes, contrôle élevé » que les salariés des autres catégories professionnelles. Les salariés des professions des services directs et de la vente, les personnes exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, ainsi que les salariés des professions élémentaires, se retrouvent principalement dans les groupes où le contrôle est faible.

Figure 4 : Types d'horaires de travail en fonction des caractéristiques de l'emploi (II)



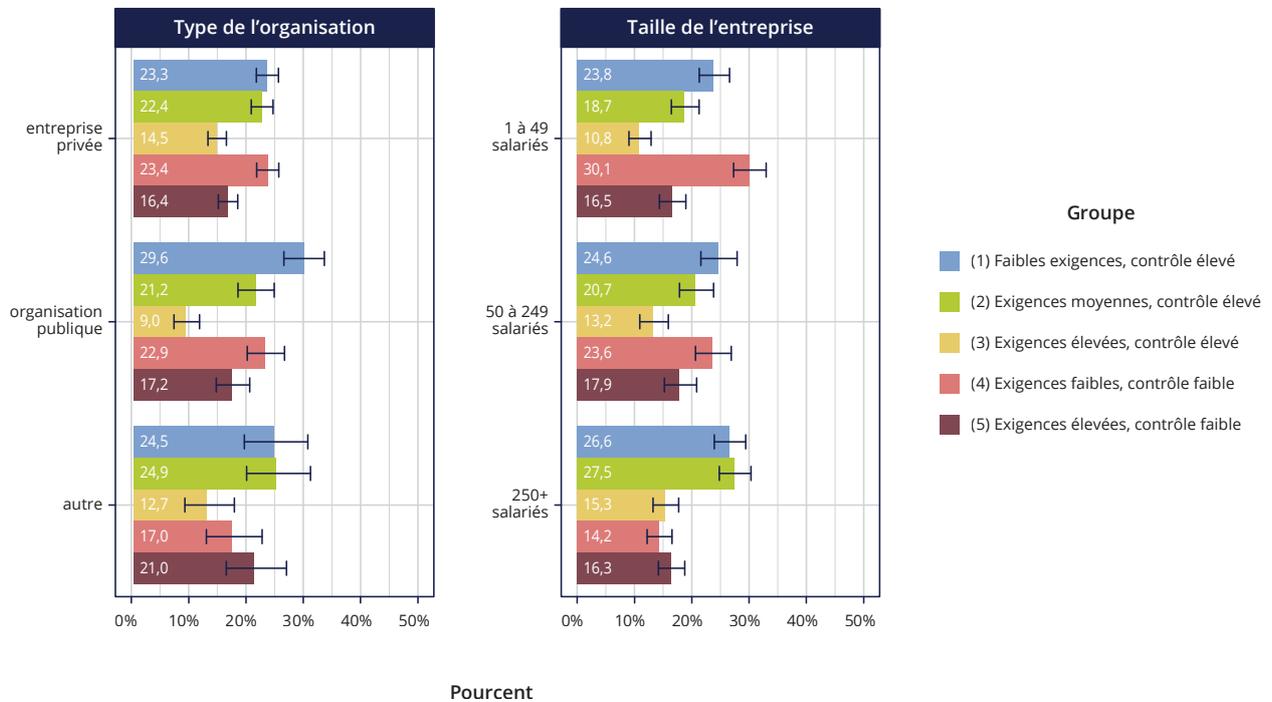
Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2023 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

5. Types d'organisation et de contraintes de temps de travail en fonction des caractéristiques de l'organisation

La figure 5 représente les différents groupes en fonction de différentes caractéristiques de l'organisation. Les salariés travaillant dans une entreprise privée sont moins nombreux dans le groupe « exigences faibles, contrôle élevé » et plus nombreux dans le groupe « exigences élevées, contrôle élevé ». La taille de l'entreprise a également un effet sur l'apparte-

nance à un groupe spécifique. Les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 250 employés sont moins nombreux dans le groupe « exigences faibles, contrôle faible » et plus nombreux dans le groupe « exigences moyennes, contrôle élevé » que les salariés travaillant dans des entreprises de plus petite taille.

Figure 5 : Types d'horaires de travail en fonction des caractéristiques de l'organisation



Remarque : données du QoW 2023 ; pourcentages avec un intervalle de confiance de 95%.

6. Comment s'explique l'appartenance à un groupe spécifique en fonction des types d'organisation et de contraintes liés au temps de travail ?

Le tableau 1 présente les résultats d'un modèle de régression logistique multinomial ayant comme phénomène à expliquer l'appartenance au groupe « *exigences élevées, contrôle faible* ». Le tableau montre quelles variables ont une influence sur l'appartenance au groupe « *exigences élevées, contrôle faible* » en fonction du groupe de référence choisi.

Les salariés âgés, ayant un niveau de formation élevé, télétravaillant et subissant moins de contraintes de temps au travail se retrouvent plutôt dans le groupe « *exigences faibles, contrôle élevé* » que dans le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* ».

Les salariés âgés, ayant un niveau de formation élevé, occupant une position hiérarchique élevée, télétravaillant et subis-

sant peu de contraintes de temps au travail se retrouvent plutôt dans le groupe « *exigences moyennes, contrôle élevé* » que dans le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* ».

Les hommes, ainsi que les salariés âgés, ayant un niveau de formation élevé, travaillant à temps plein, occupant une position hiérarchique élevée, télétravaillant et subissant peu de contraintes de temps au travail se retrouvent plutôt dans le groupe « *exigences élevées, contrôle élevé* » que dans le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* ».

Les salariés âgés, travaillant dans de petites entreprises et subissant peu de contraintes de temps au travail se retrouvent plutôt dans le groupe « *exigences faibles, contrôle élevé* » que dans le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* ».

Tableau 1 : Modèle de régression multinomial - groupe : exigences élevées, contrôle faible

	Groupe de référence : (1) exigences faibles, contrôle élevé		Groupe de référence : (2) exigences moyennes, contrôle élevé		Groupe de référence : (3) exigences élevées, contrôle élevé		Groupe de référence : (4) Exigences faibles, contrôle faible	
	Coef. (SE)	OR	Coef. (SE)	OR	Coef. (SE)	OR	Coef. (SE)	OR
Interception	-1,50* (0,59)		0,90 (0,62)		4,51*** (0,91)		-2,07*** (0,59)	
Genre (réf. : homme)	0,12 (0,17)	1,12	0,33* (0,17)	1,39	0,47* (0,20)	1,59	0,06 (0,17)	1,06
Âge	-0,03*** (0,01)	0,97	-0,03*** (0,01)	0,97	-0,03*** (0,01)	0,97	-0,03*** (0,01)	0,97
Niveau de formation ISCED 3 - 4 (réf. : ISCED 1 - 2)	-0,08 (0,24)	0,92	-0,21 (0,27)	0,81	-0,05 (0,36)	0,95	0,30 (0,22)	1,35
Niveau de formation ISCED 5 - 8 (réf. : ISCED 1 - 2)	-0,96*** (0,24)	0,38	-1,20*** (0,26)	0,30	-1,34*** (0,34)	0,26	0,10 (0,22)	1,10
Heures de travail (réf. : temps partiel)	0,36+ (0,22)	1,44	-0,28 (0,23)	0,75	-0,90** (0,34)	0,41	0,16 (0,22)	1,17
Supérieur hiérarchique : (réf. : pas de supérieur hiérarchique)	-0,33+ (0,20)	0,72	-0,66*** (0,19)	0,52	-1,61*** (0,21)	0,20	0,32 (0,21)	1,38
Taille de l'organisation : 50 - 249 employés (réf. : 1 - 49 employés)	0,18 (0,20)	1,20	0,30 (0,20)	1,35	0,27 (0,24)	1,31	0,26 (0,20)	1,30
Taille de l'organisation : plus de 250 employés (réf. : 1 - 49 employés)	0,00 (0,19)	1,00	0,00 (0,19)	1,00	0,08 (0,22)	1,08	0,62*** (0,19)	1,87
Télétravail (réf. : pas de télétravail)	-0,98*** (0,20)	0,38	-1,30*** (0,21)	0,27	-1,14*** (0,24)	0,32	0,19 (0,23)	1,21
Contraintes de temps	0,74*** (0,09)	2,09	0,31*** (0,10)	1,37	-0,18 (0,12)	0,84	0,61*** (0,10)	1,84

Remarque : Données de QoW 2023 ; + $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; coeff. : coefficient de régression ; ET : erreur-type ; OR : Odds Ratio. Traitement des valeurs manquantes : suppression par liste ; $n = 2641$.

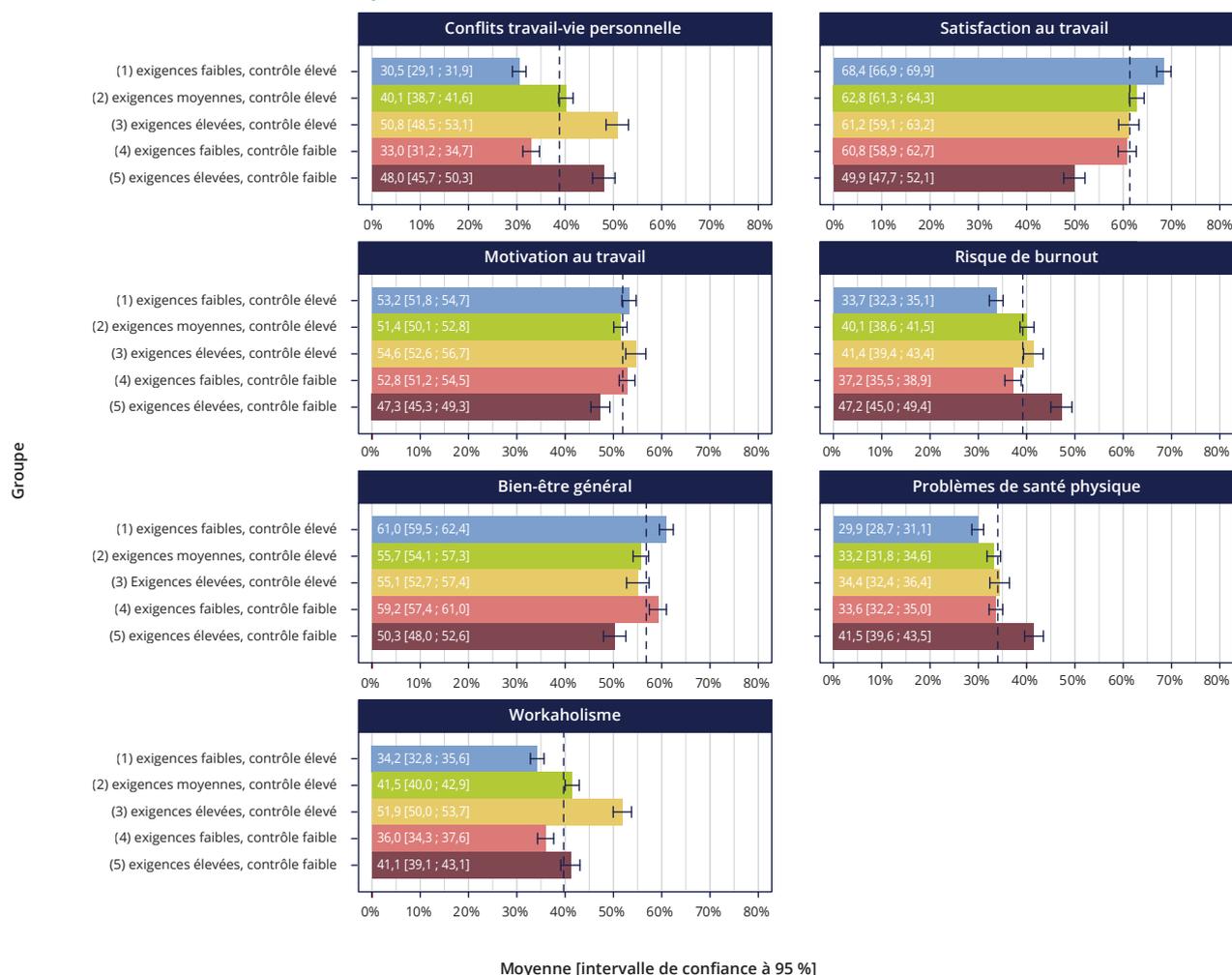
7. Conflits vie professionnelle-vie familiale et dimensions du bien-être en fonction du type d'organisation et de contraintes liés au temps de travail

La figure 6 représente le lien entre l'appartenance à un groupe spécifique et les conflits travail-vie personnelle et différentes dimensions du bien-être, parmi lesquelles la satisfaction au travail, la motivation au travail, le burnout, le bien-être en général et les problèmes de santé. Les salariés du groupe « *exigences faibles, contrôle élevé* » présentent en moyenne les valeurs les plus faibles en termes de conflits travail-vie personnelle, les valeurs les plus élevées pour la satisfaction au travail et le bien-être en général, ainsi que les valeurs les plus faibles pour le burnout et les problèmes de santé. Le groupe « *exigences moyennes, contrôle élevé* » présente des valeurs moyennes pour les conflits travail-vie personnelle, des valeurs supérieures à la moyenne concernant la satisfaction au travail et des valeurs moyennes pour les autres dimensions. Le groupe « *exigences élevées, contrôle élevé* » présente en revanche les valeurs les plus élevées concernant les conflits travail-vie personnelle, des valeurs

supérieures à la moyenne pour la motivation au travail et des valeurs moyennes pour les autres dimensions liées au bien-être. De plus, ce groupe présente les valeurs les plus élevées pour le workaholisme (addiction au travail). Les salariés du groupe « *exigences faibles, contrôle faible* » obtiennent des valeurs inférieures à la moyenne pour les conflits travail-vie personnelle, des valeurs supérieures à la moyenne pour le bien-être en général et des valeurs inférieures à la moyenne pour le burnout. Ce groupe présente toutefois des valeurs moyennes en ce qui concerne la satisfaction au travail, la motivation au travail et les problèmes de santé.

Le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* » présente des valeurs supérieures à la moyenne pour les conflits travail-vie personnelle, ainsi que les valeurs les plus faibles pour toutes les dimensions liées au bien-être.

Figure 6 : Conflits vie professionnelle-vie familiale et dimensions du bien-être en fonction du type d'organisation et de contraintes liés au temps de travail



Remarque : Données de l'enquête QoW 2023 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%. La ligne pointillée grise représente la valeur moyenne totale de chaque échelle.

8. Résumé

À partir du procédé analyse en classes latentes, cinq groupes de salariés ont été identifiés, lesquels présentent différentes caractéristiques liées aux horaires de travail : les salariés du groupe « *exigences faibles, contrôle élevé* » est soumis à des exigences faibles en termes d'horaires de travail (p. ex. peu d'heures excédentaires, peu de longues journées de travail) et dispose d'un niveau de contrôle élevé sur son temps de travail. Le groupe « *exigences moyennes, contrôle élevé* » subit des exigences modérées en termes de temps de travail mais a un niveau de contrôle élevé. Les salariés du groupe « *exigences élevées, contrôle élevé* » est également soumis à des exigences élevées en termes d'horaires de travail (p. ex. nombre

important d'heures excédentaires, longues journées de travail fréquentes) mais dispose aussi d'un niveau de contrôle élevé sur son temps de travail. Le groupe « *exigences faibles, contrôle faible* » regroupe les salariés dont les exigences sont faibles concernant leur temps de travail, mais ayant également peu de marge de manœuvre sur l'organisation de leur temps de travail. Le groupe « *exigences élevées, contrôle faible* » représente les personnes subissant des exigences élevées et ayant peu de contrôle sur leur temps de travail.

Les salariés ayant entre 16 et 34 ans, les salariés vivant au Luxembourg, les salariés occupant une position de supérieur

hiérarchique, les salariés ne télétravaillant jamais ou seulement quelques fois par mois, ainsi que les salariés des professions des services directs et de la vente, les salariés des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, ainsi que les salariés des professions élémentaires sont surreprésentés dans le groupe ayant les conditions les plus difficiles en termes d'horaires de travail « *exigences élevées, contrôle faible* ».

Parmi les principaux facteurs influençant la répartition dans un groupe spécifique figurent l'âge, le niveau de formation, le fait de télétravailler régulièrement ou non, et le niveau des contraintes de temps dans le travail.

L'appartenance à un groupe est donc liée, dans une large mesure, à l'importance des conflits travail-vie personnelle ainsi qu'au bien-être des salariés. Les salariés dont les conditions sont les plus difficiles en termes de temps de travail « *exigences élevées, contrôle faible* » sont plus nombreux que la moyenne à avoir des conflits travail-vie personnelle, ont les valeurs de satisfaction au travail et de motivation au travail les plus faibles, le niveau de bien-être en général le plus faible, ainsi que le niveau de burnout le plus élevé et de fréquents problèmes de santé. Les salariés du groupe « *exigences élevées, contrôle élevé* » ont en revanche les valeurs les plus élevées pour le workaholisme et les conflits travail-vie personnelle.

9. Références

- Amiri, S. (2023). *Longer working hours and musculoskeletal pain: a meta-analysis*. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2036488>
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). *Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis*. *Applied Ergonomics*, 81, 102906. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906>
- Descatha, A., Sembajwe, G., Pega, F., Ujita, Y., Baer, M., Boccuni, F., ... & Iavicoli, S. (2020). *The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environment International*, 142, 105746. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105746>
- Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B., & Berkman, L. F. (2019). *Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two industries*. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 102-116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.017>
- Garraio, C., Matias, M., & Matos, P. M. (2023). *Working time arrangements and exhaustion: The role of recovery experiences and satisfaction with the schedule*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 64(5), 652-662. <https://doi.org/10.1111/sjop.12919>
- Lee, A., Myung, S. K., Cho, J. J., Jung, Y. J., Yoon, J. L., & Kim, M. Y. (2017). *Night shift work and risk of depression: meta-analysis of observational studies*. *Journal of Korean Medical Science*, 32(7), 1091-1096. <https://doi.org/10.3346/jkms.2017.32.7.1091>
- Masyn, K. E. (2013). *Latent class analysis and finite mixture modeling*. In T. D. Little (ed.), *The Oxford handbook of quantitative methods* (pp. 551-611). Oxford University Press.
- McLachlan, G., & Peel, D. (2000). *Finite mixture models*. Wiley.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P., & Kompier, M. A. (2012). *Systematic review on the association between employee work-time control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 299-313. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3307>
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). *Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review*. *Work & Stress*, 36(1), 60-85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022, May). *The effect of employee-oriented flexible work on mental health: a systematic review*. *Healthcare*, 10(5), Article 883. <https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2023. Research Report*. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P. E., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2024). *COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees*. *Current Psychology*, 43(14), 13202-13218. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). *The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>

- Sun, M., Feng, W., Wang, F., Li, P., Li, Z., Li, M., ... & Tse, L. A. (2018). *Meta-analysis on shift work and risks of specific obesity types*. *Obesity Reviews*, 19(1), 28-40. <https://doi.org/10.1111/obr.12621>
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., & Kolbe-Alexander, T. L. (2019). *Shift work and poor mental health: a meta-analysis of longitudinal studies*. *American Journal of Public Health*, 109(11), e13-e20. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305278>
- Wang, Y., Yu, L., Gao, Y., Jiang, L., Yuan, L., Wang, P., ... & Ding, G. (2021). *Association between shift work or long working hours with metabolic syndrome: a systematic review and dose-response meta-analysis of observational studies*. *Chronobiology International*, 38(3), 318-333. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1797763>
- Weller, B. E., Bowen, N. K., & Faubert, S. J. (2020). *Latent class analysis: a guide to best practice*. *Journal of Black Psychology*, 46(4), 287-311. <https://doi.org/10.1177/0095798420930932>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of work Index* », portant sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, environ 1 500 à 2 700 interviews (CATI ; CAWI) sont réalisées chaque année depuis 2013 par Infas (depuis 2014) à la demande de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (tableau 2). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes 2023 (Sischka & Steffgen, 2023).

Tableau 2 : Contexte méthodologique de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Enquête sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université du Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, auparavant TNS-ILRES
Type d'enquête	Enquête téléphonique (CATI) ou en ligne (CAWI ; depuis 2018) en langue luxembourgeoise, allemande, française, portugaise ou anglaise
Taille de l'échantillon	2023 : 2 732
Remarque sur « l'analyse en classes latentes »	<p>« <i>L'analyse en classes latentes</i> » vise à résumer la répartition multivariée des valeurs d'une série d'indicateurs (ici : indicateurs relatifs aux caractéristiques du temps de travail), grâce à l'identification de plusieurs sous-groupes de population (appelés classes) (McLachlan & Peel, 2000). Le choix du nombre de classes intègre des critères relatifs au contenu (interprétabilité, adéquation avec des considérations théoriques) et statistiques (diagnostic de classification, indice FIT) (Masyn, 2013).</p> <p>Parmi les critères utilisés pour déterminer le nombre de classes figurent le critère d'information d'Akaike (AIC ; Akaike, 1987), le critère d'information bayésien (BIC ; Schwartz, 1978), le critère d'information bayésien ajusté (aBIC ; Sclove, 1987), ainsi que le test de l'hypothèse d'homogénéité corrigé de Lo-Mendell-Rubin (LMR-LRT ; Lo et al., 2001). Des valeurs plus faibles de AIC, BIC, aBIC permettent d'avoir un meilleur modèle. Un LMR-LRT élevé signifie que le modèle plus complexe (plus de classes) doit être privilégié au modèle moins complexe. Par ailleurs, le nombre de classes est également déterminé selon la facilité d'interprétation des résultats et un nombre de cas suffisamment élevé par classe. De plus, l'entropie est déterminée pour chaque solution de classe. L'entropie est une mesure générale de la précision de la classification de l'ensemble de l'échantillon dans toutes les classes (Masyn, 2013), et peut avoir une valeur comprise entre 0 et 1, 1 étant la classification parfaite. Pour une introduction à l'analyse en classes latentes, se reporter à Masyn (2013), Weller et al. (2020) ou Sischka et al. (2024). Pour plus de détails techniques sur la présente analyse en classe latentes, se reporter à Sischka & Steffgen (2023).</p>

Conditions de temps de travail

Variable	Formulation de l'item	Remarques sur le échelles
Heures excédentaires	Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?	Écart entre temps de travail réel et temps de travail contractuel
Repos court	À quelle fréquence arrive-t-il qu'il s'écoule moins de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante ?	
Longues journées de travail	Au cours d'un mois, à quelle fréquence travaillez-vous plus de 10 heures par jour ?	
Nombre de jours de travail hebdomadaire	Sur les 12 derniers mois, combien de jours travaillez-vous en moyenne par semaine ?	
Horaires de travail atypiques	Combien de jours par mois travaillez-vous le soir à partir de 19 heures, ou la nuit à partir de 22 heures ou le weekend ?	
Modifications du temps de travail	À quelle fréquence vos horaires de travail sont-ils modifiés ?	
Difficulté à se libérer	À quel point est-ce difficile pour vous de prendre une heure de libre pendant votre temps de travail pour gérer des problèmes personnels ou familiaux ?	
Choix libre des horaires de travail	Dans quelle mesure pouvez-vous décider de vos horaires de travail ?	
Choix du temps de travail	Comment votre temps de travail est-il réglé ?	

Conflits travail-vie personnelle et échelles relatives au bien-être

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Remarques sur les échelles
Conflits travail-vie personnelle	3	0,80	Les échelles relatives au bien-être sont obtenues en calculant la moyenne non pondérée des différents indicateurs s'y rattachant, en se basant sur les valeurs allant de 1 (p. ex. « jamais ») à 5 (p. ex. « presque tout le temps »). Les valeurs des échelles sont ensuite normalisées pour obtenir des valeurs entre 0 et 100 par p. ex. $[(\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4] * 100$.
Satisfaction au travail	3	0,83	
Motivation au travail	3	0,74	
Burnout	6	0,87	
Bien-être général WHO-5	5	0,90	
Problèmes de santé	7	0,78	
Workaholisme (addiction au travail)	4	0,71	

Explications concernant les variables des prédicteurs

Variable/échelle	Formulation de l'item	Catégories
Télétravail	À quelle fréquence travaillez-vous aux endroits suivants dans le cadre de votre travail ... Chez vous (télétravail)	0 (= jamais/rarement), 1 (plusieurs fois par mois/plusieurs fois par semaine/tous les jours)

Université du Luxembourg
Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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

Chambre des salariés

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

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