

# 3<sup>e</sup> enquête nationale



Conférence de presse du 17 novembre 2015

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

- Projet lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.
- Depuis 2013, une enquête annuelle par un institut de sondage (Infas)
- Méthode : Entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI) en 4 langues (luxembourgeois, français, allemand, portugais).
- Groupe cible : salariés à Luxembourg de 16 à 64 ans, travaillant régulièrement au moins 10 heures/semaine, résidents ou frontaliers venant d'Allemagne, de France ou de Belgique.
- Répondants : échantillon représentatif de  $n = +/- 1500$  (2/3 de résidents et 1/3 de frontaliers).
- Les personnes choisies selon un procédé aléatoire

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

- Pour répondre à une centaine de questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle
- Pour toutes les questions ayant trait aux facteurs de pénibilité physique ou aux facteurs de risque psychosociaux, c'est l'appréciation de la personne qui est recueillie.
- Cette enquête renouvelée chaque année permettra ainsi de réaliser un suivi dans le temps sur le climat du travail et ses évolutions possibles.
- C'est un instrument de mesure unique au Luxembourg dans le sens où il récolte des données sur le vécu du travail par les salariés.

# Quality of work Index : le questionnaire 2015

- Le questionnaire est composé d'une bonne centaine de questions dont des questions dites « socio-démographiques » (sur le statut familial, le type de l'entreprise, l'âge, le genre...)
- Les mêmes échelles de mesure à 5 points sont proposées par les interviewers aux participants de l'enquête pour répondre aux questions sur leur vécu du travail (il y a 2 intitulés différents selon la question, mais identiques pour tous les répondants):

**1: Jamais**

**2: Rarement**

**3: Parfois**

**4: Souvent**

**5: (Presque) toujours**

**1: dans une très forte mesure**

**2: dans une forte mesure**

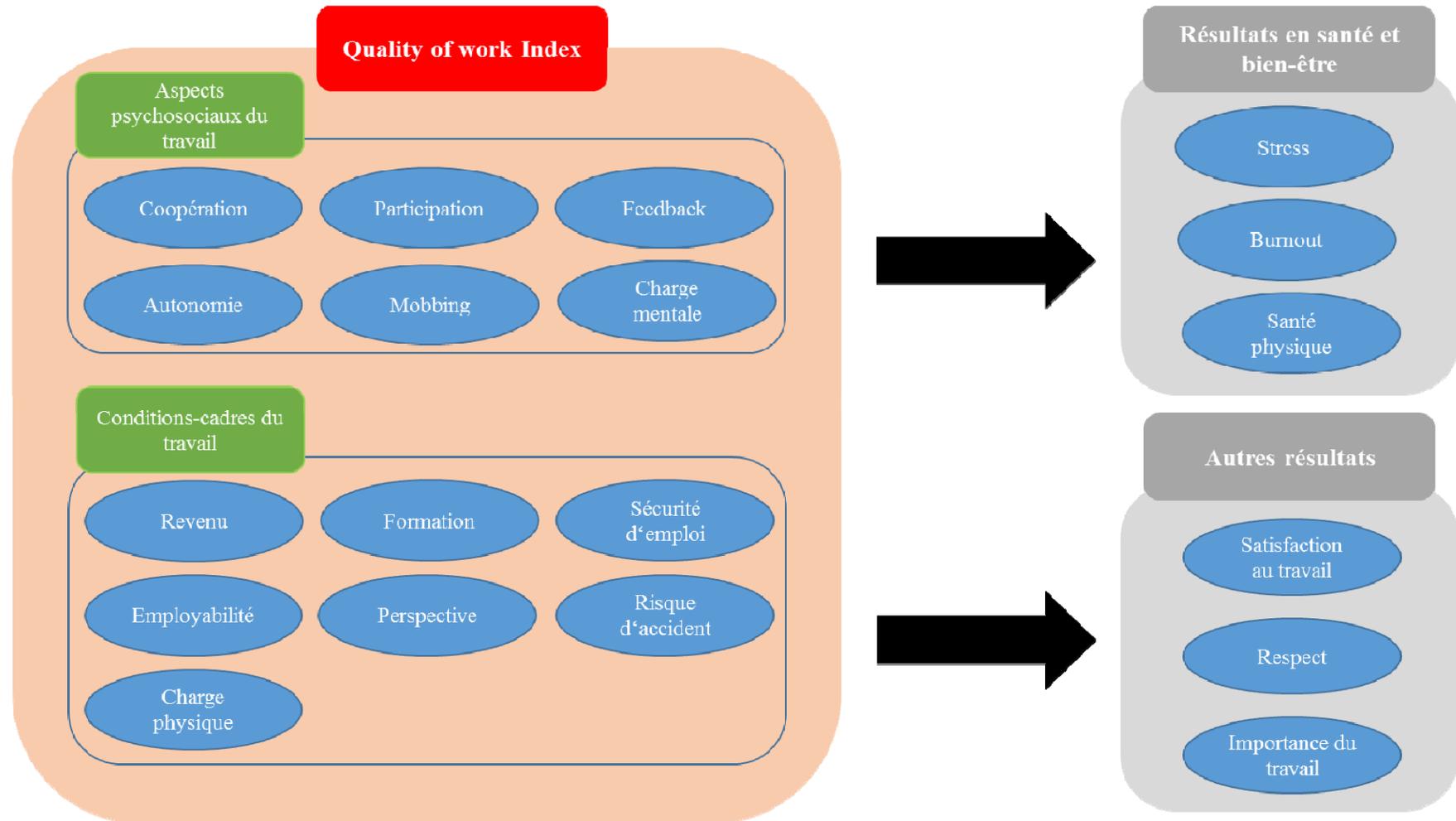
**3: dans une moyenne mesure**

**4: dans une faible mesure**

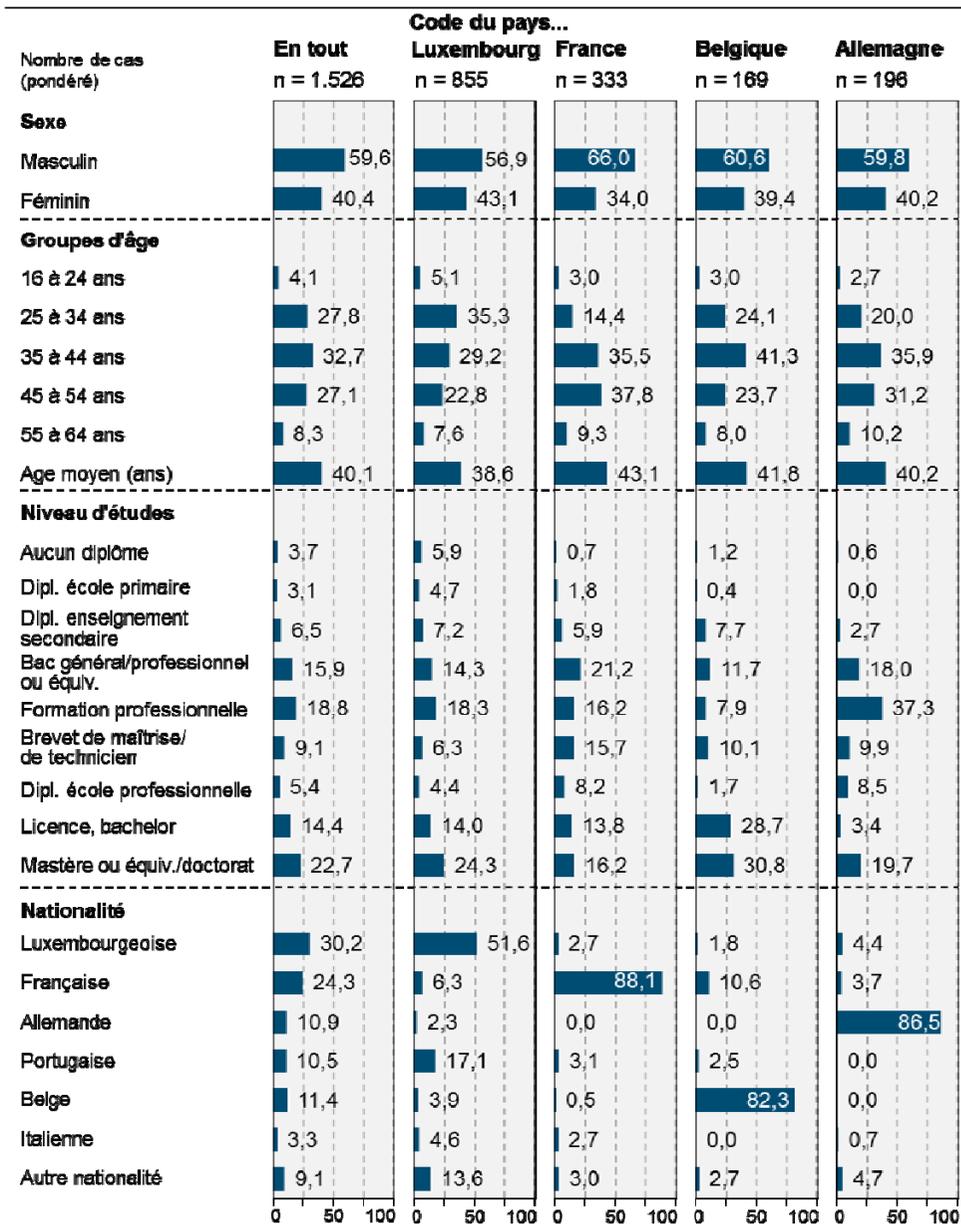
**5: dans une très faible mesure**

- Durée moyenne des interviews téléphoniques: 33 minutes

# Le modèle de l'index



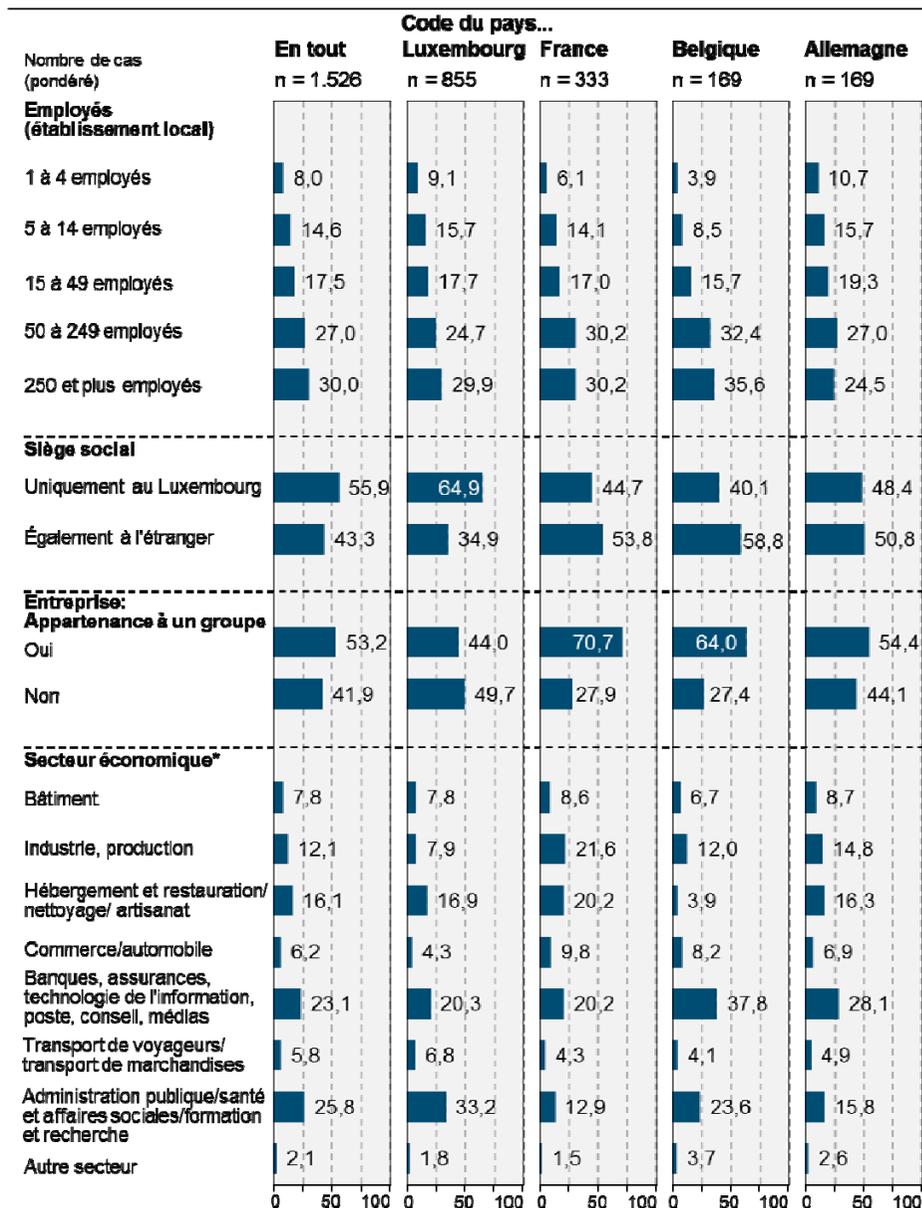
# Structure de l'échantillon 2015 (1)



Parts en pourcent par colonne; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »

Source:  
Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

# Structure de l'échantillon 2015 (2)



Parts en pourcent par colonne; À 100 pour cent manquant: « pas de donnée »;

\*Seulement les secteurs avec n = min. 30

Source:

Quality of work Luxembourg 2015, propres calculs

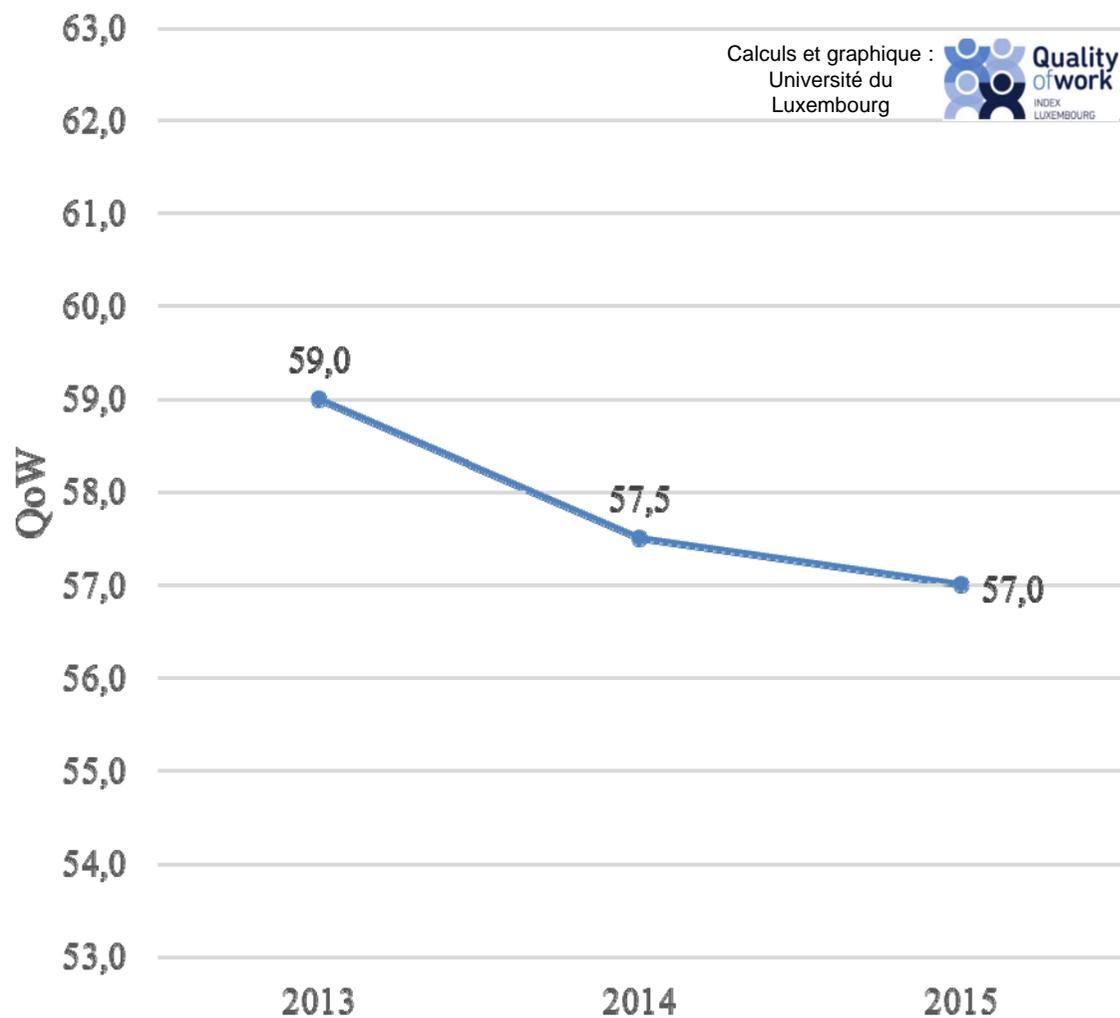


# La qualité du travail au Luxembourg



3<sup>e</sup> enquête nationale : Quality of Work Index Luxembourg

## L'évolution du Quality of work Index depuis 2013 (en valeur absolue entre 0 et 100)



- Légère tendance vers le bas

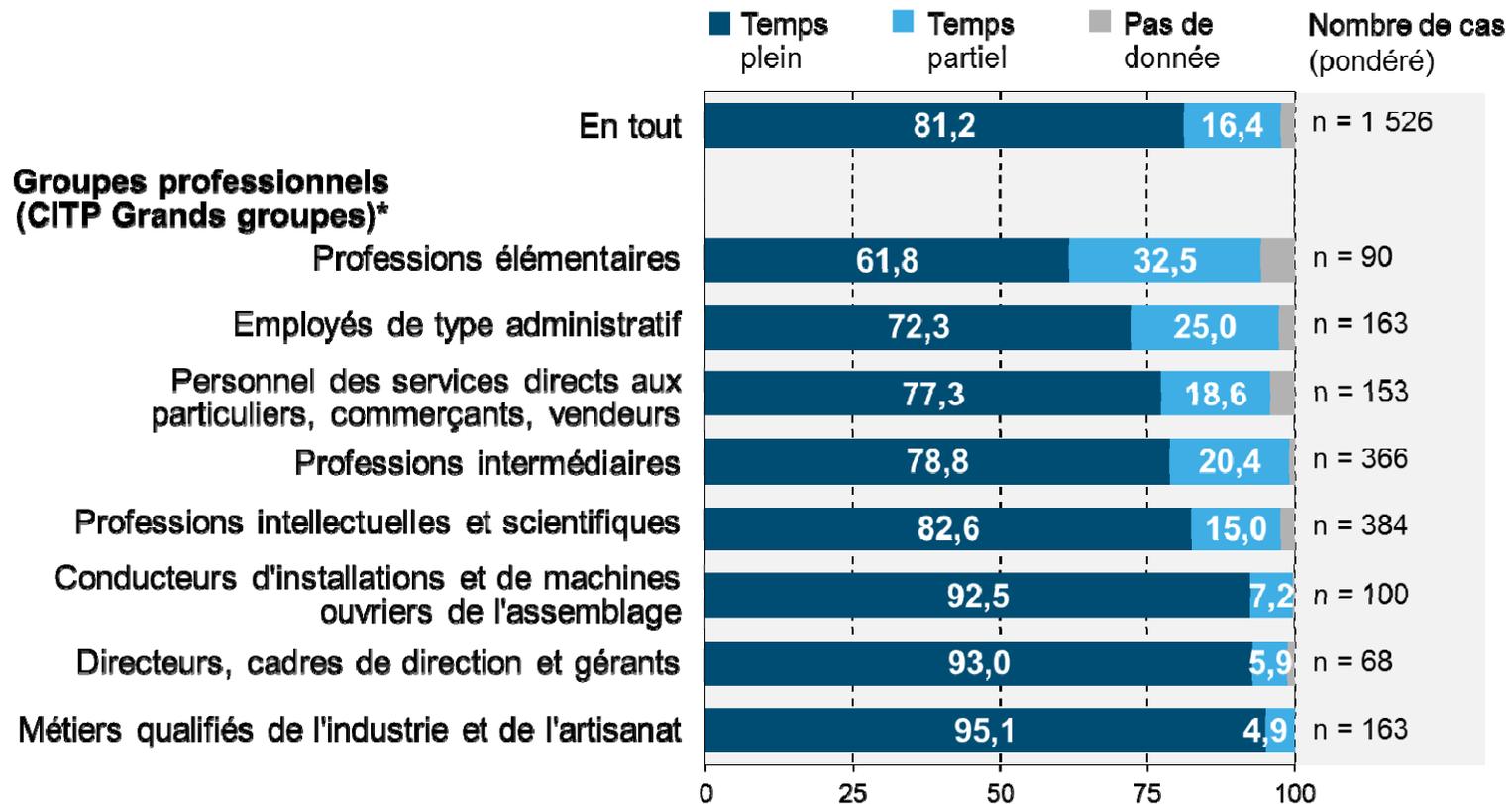


# Le temps de travail et l'équilibre entre le travail et la vie privée

3<sup>ème</sup> enquête nationale : Quality of Work Index Luxembourg



# Contrat de travail

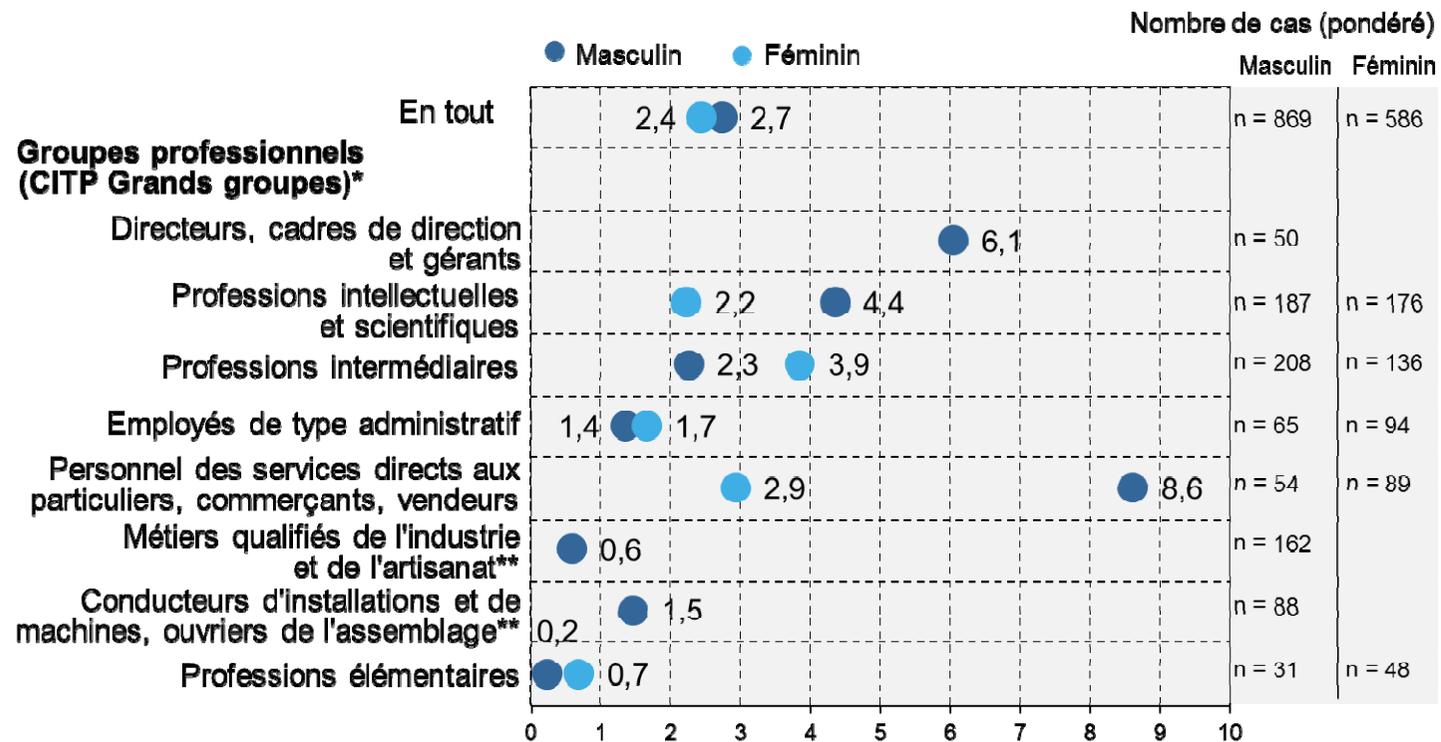


Question: Actuellement, travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel? Données en pour cent; à 100 pour cent manquant : « Autres » ou « Pas de donné »; \* Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

# Heures de travail effectives et heures supplémentaires non payées

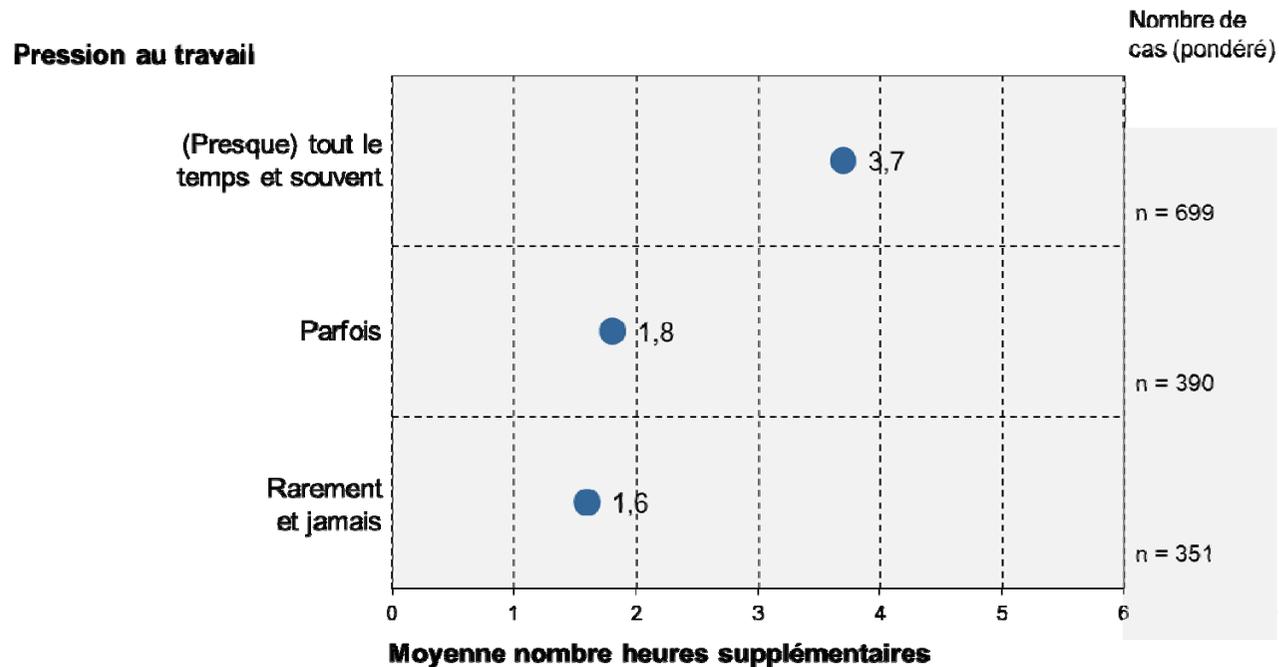
- La moyenne des heures de travail hebdomadaires effectives est plus élevée en 2015 (40,7 heures) qu'en 2014 (39,4 heures)
- La moyenne des heures de travail supplémentaires non payées (par semaine) déclarée par les répondants diffère selon les métiers et le genre:



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

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

# Travailler plus longtemps augmente le sentiment d'être sous pression du temps



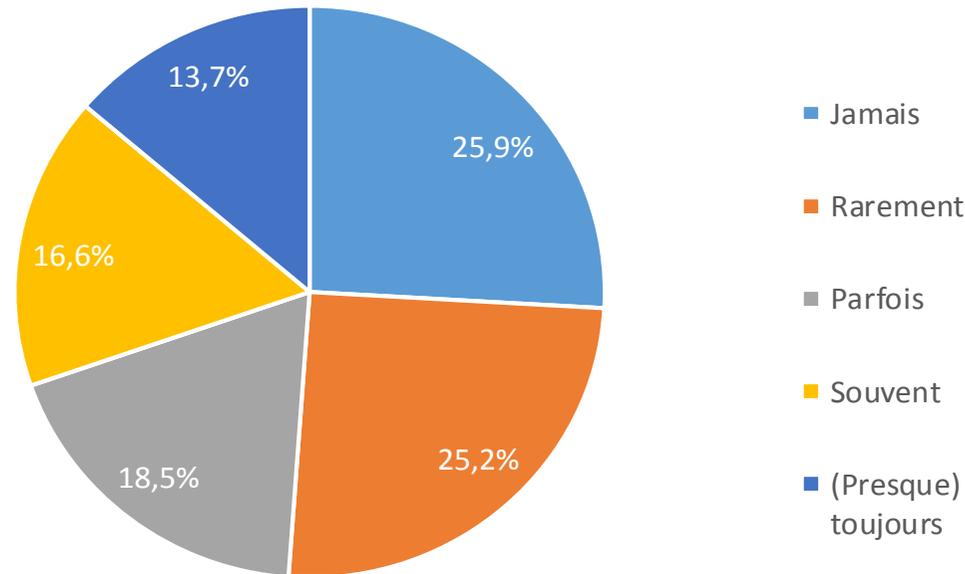
Question: À quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (ou dans la précipitation)?  
Moyenne en heures

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

- En outre, faire plus d'heures de travail supplémentaires non payées augmente le sentiment d'être pressé par le temps
- De manière générale, le sentiment de travailler sous contrainte de temps (ou dans la précipitation) est élevé avec presque la moitié des salariés qui en sont concernés

# L'attente de joignabilité en dehors du travail

Fréquence de l'attente de joignabilité (p.ex par téléphone, e-mail, smartphone) en dehors du travail



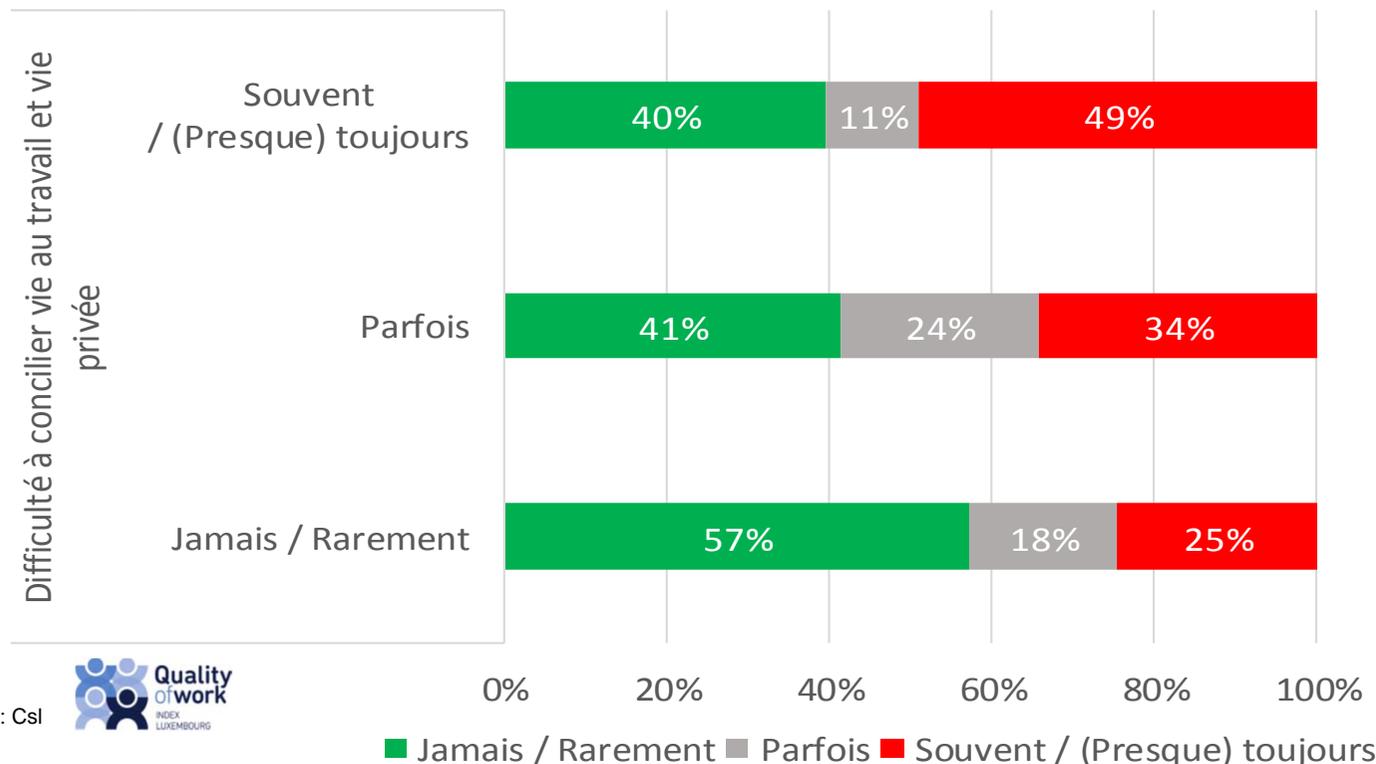
Calculs et  
graphique : Csl



- Près d'un tiers indiquent qu'on attend d'eux d'être joignables professionnellement en dehors du travail (p.ex. par téléphone, e-mail, smartphone).

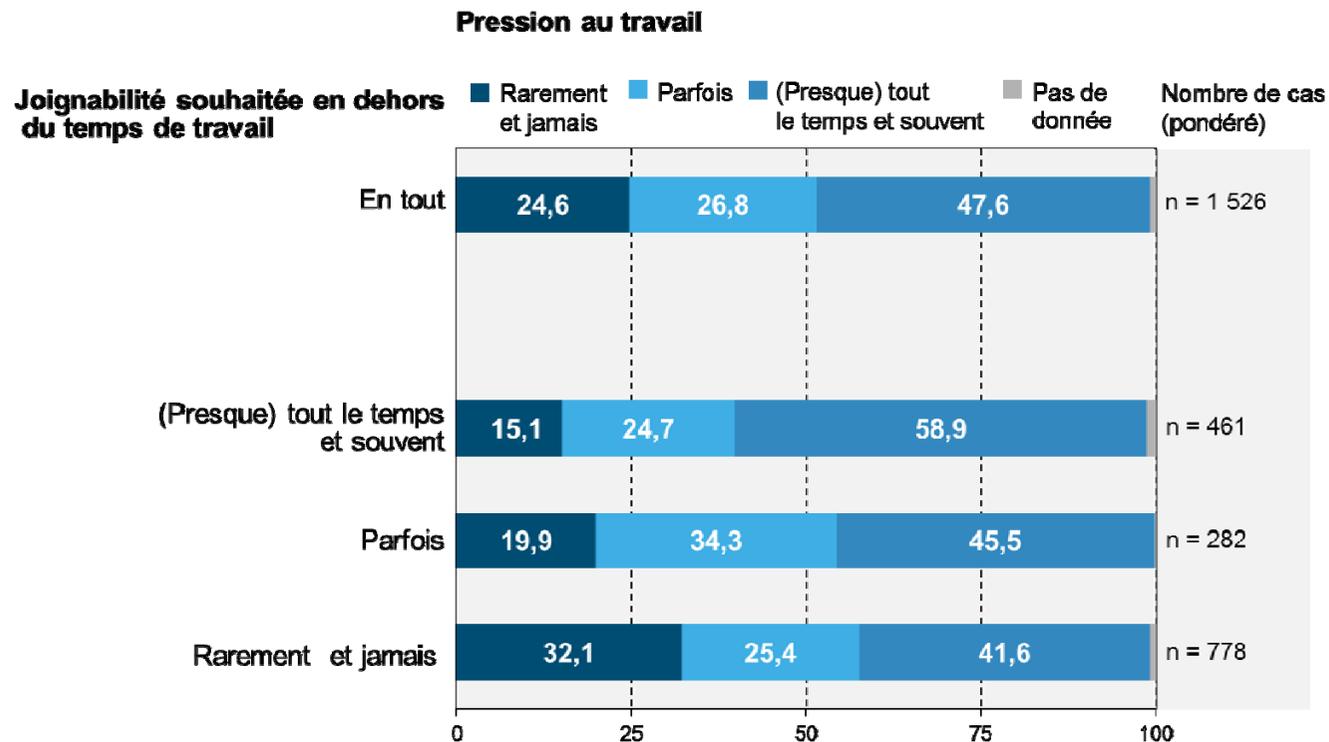
# La difficulté à concilier travail et vie privée selon l'attente de joignabilité en dehors du travail

Attente de joignabilité en dehors du travail et la difficulté à concilier vie au travail et vie privée



- Les salariés qui déclarent avoir (« souvent et (presque) toujours ») des difficultés à concilier travail et vie privée sont deux fois plus exposés à l'attente de leur employeur de rester accessible en dehors du travail que les salariés qui disent avoir « jamais ou rarement » des problèmes à concilier travail et vie privée.

# L'attente de joignabilité en dehors du travail et travail sous précipitation

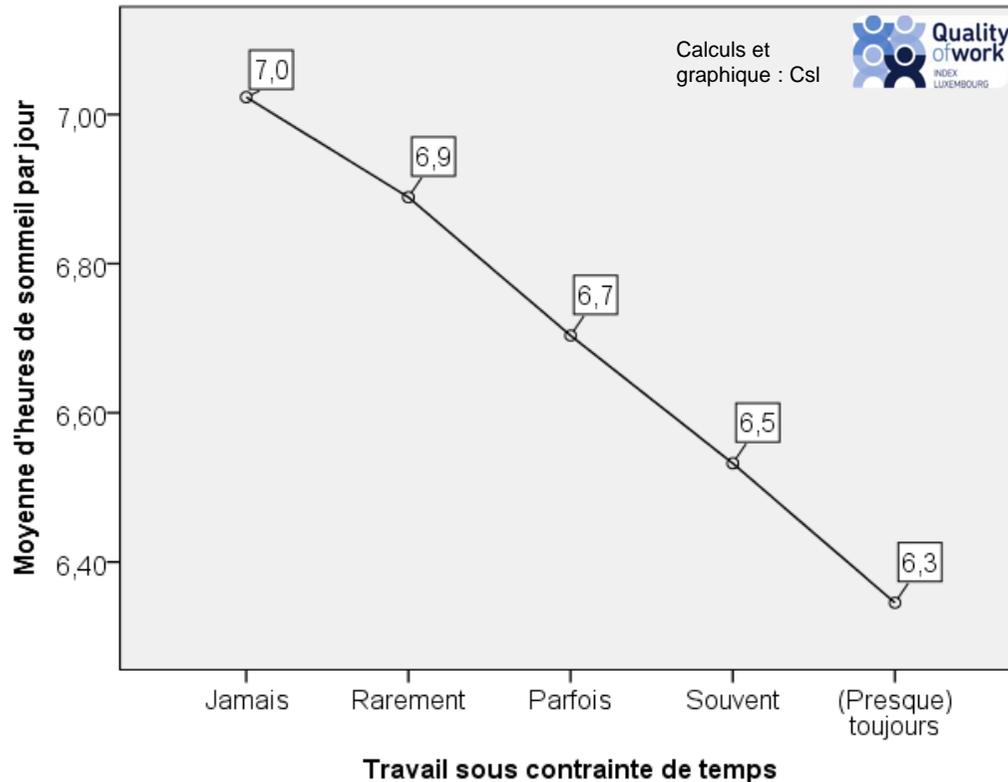


Données en pour cent

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

- L'accessibilité fréquente par téléphone portable ou courrier électronique est du travail souvent non rémunéré et augmente la charge de travail puisqu'il induit de travailler dans la précipitation (réponse immédiate attendue) et dérange les activités privées

# Le travail sous contrainte de temps a un impact négatif sur le temps de sommeil



- On observe un lien entre la fréquence déclarée de travailler sous pression de temps et le nombre d'heures de sommeil indiqué en moyenne par les salariés. En effet, le nombre d'heures de sommeil diminue avec l'augmentation de la fréquence d'être exposé au travail sous contrainte de temps.
- Des études récentes ont montré que l'association du sentiment de stress (et le travail sous contrainte de temps corrèle très fortement avec le sentiment de stress) et du manque de sommeil est un facteur prédictif puissant du syndrome de burnout (épuisement professionnel).

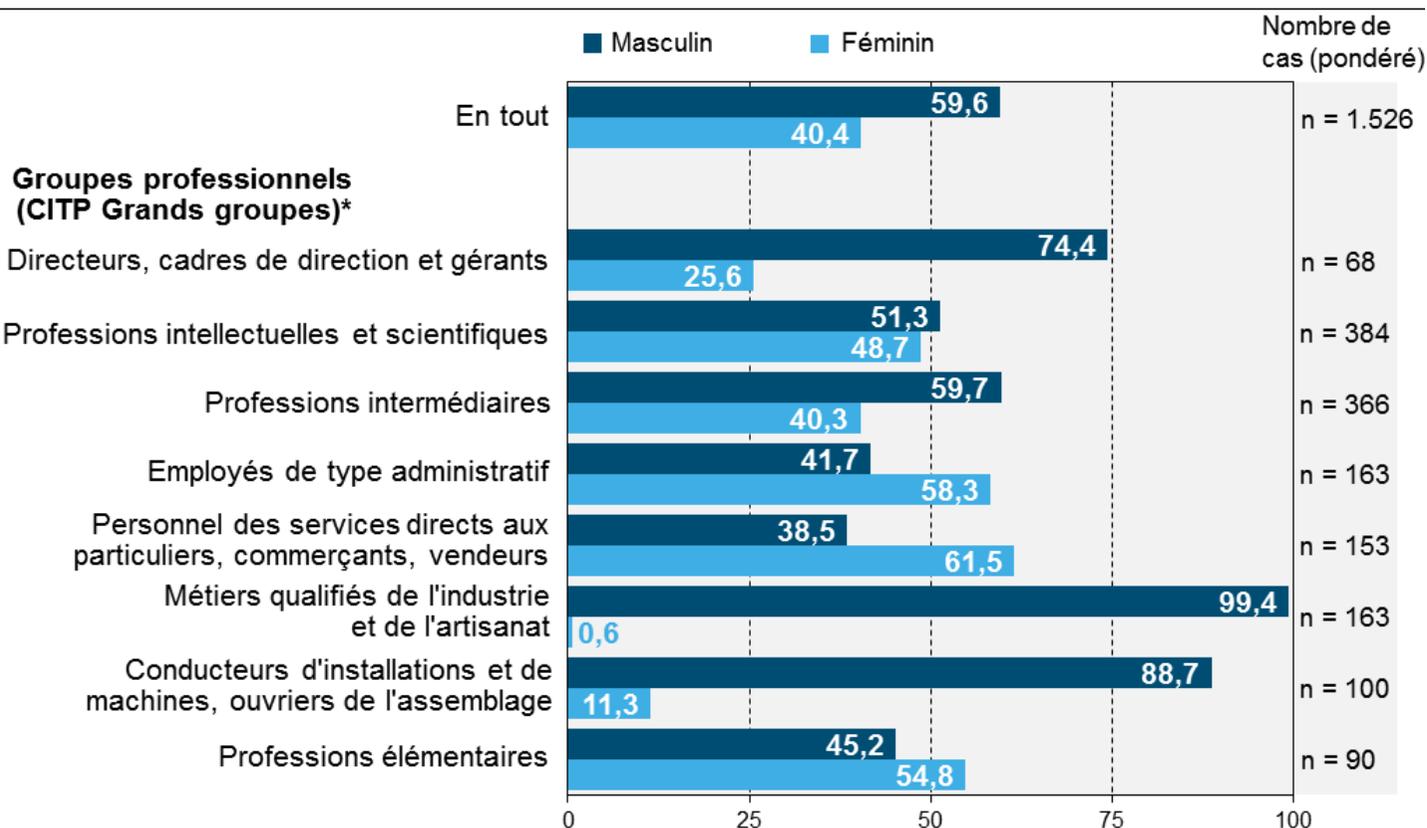


# La qualité de travail des femmes et des hommes

3<sup>ème</sup> enquête nationale : Quality of Work Index Luxembourg



# Groupes professionnels selon le sexe



Données en pour cent;

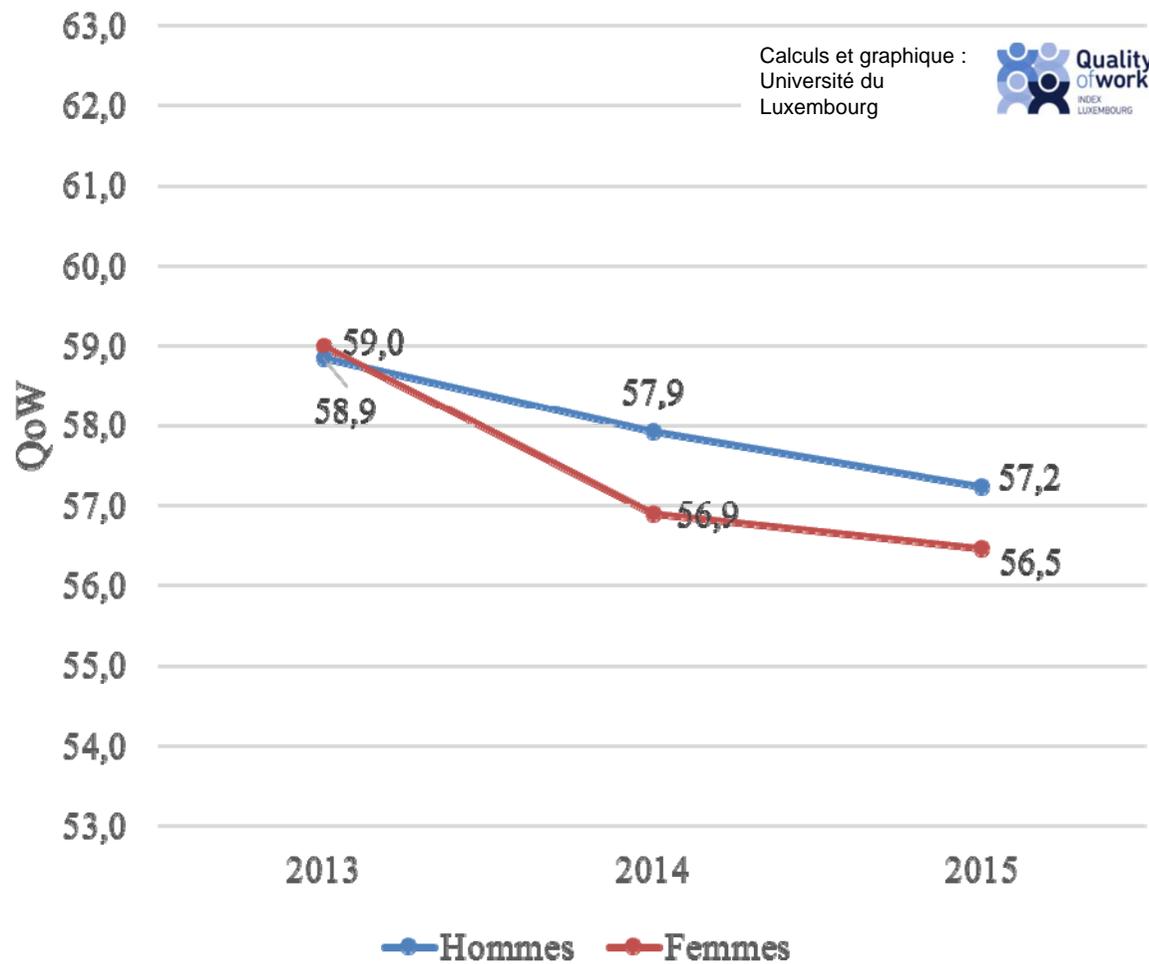
\* Seulement les groupes professionnels avec n = min. 30

Source: Quality of Work Index Luxembourg 2015, propres calculs

infas

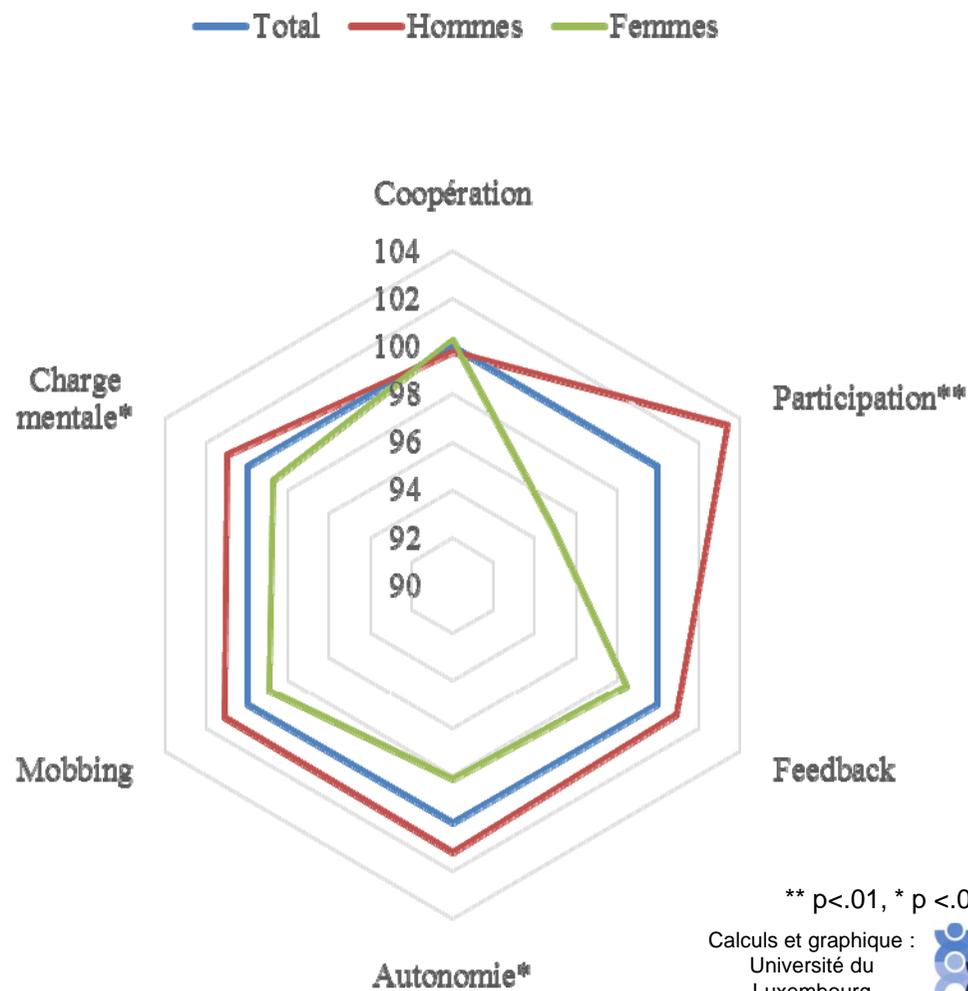


# Évolution du Qow-Index pour les femmes et les hommes



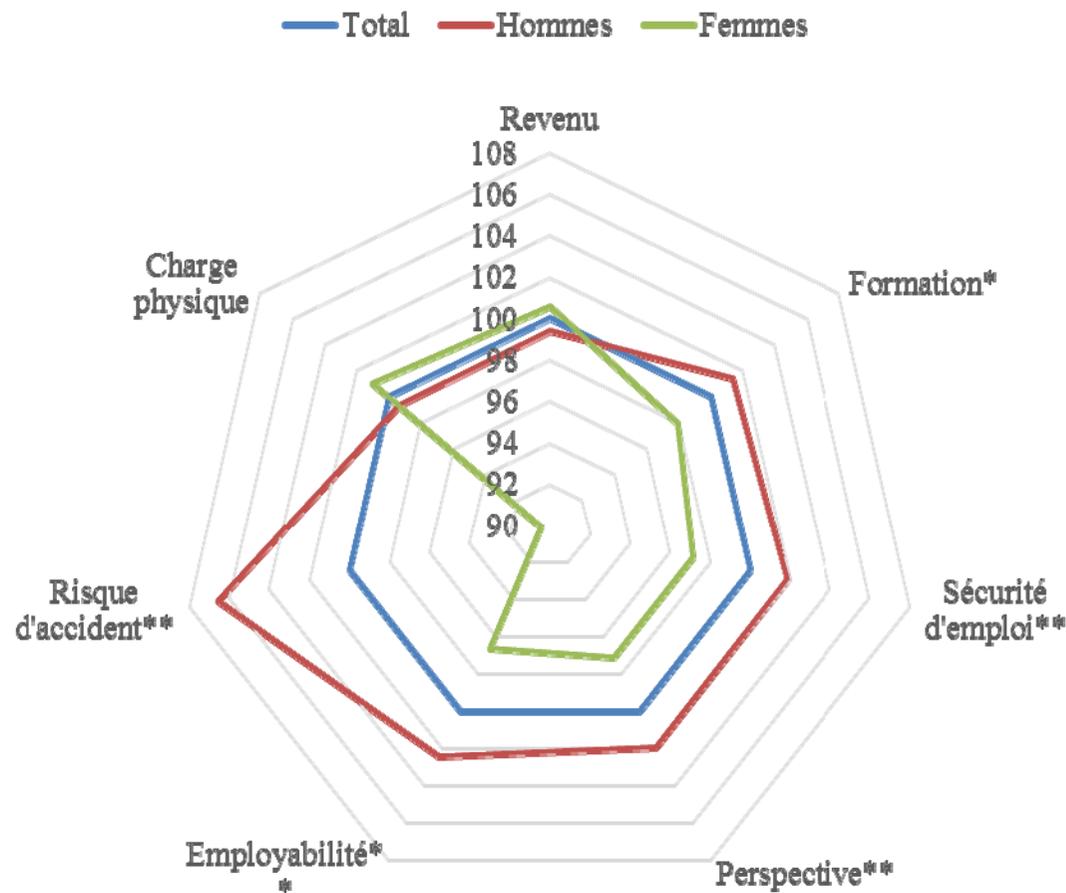
Les salariés masculins ont un score légèrement plus élevé

# Les aspects psychosociaux au travail pour les femmes et les hommes



Les salariées constatent un degré de participation significativement moins élevé. D'ailleurs elles déclarent aussi avoir moins d'autonomie dans leur travail. En revanche elles indiquent une moins grande charge mentale dans le travail.

# Les conditions-cadres de travail pour les femmes et les hommes

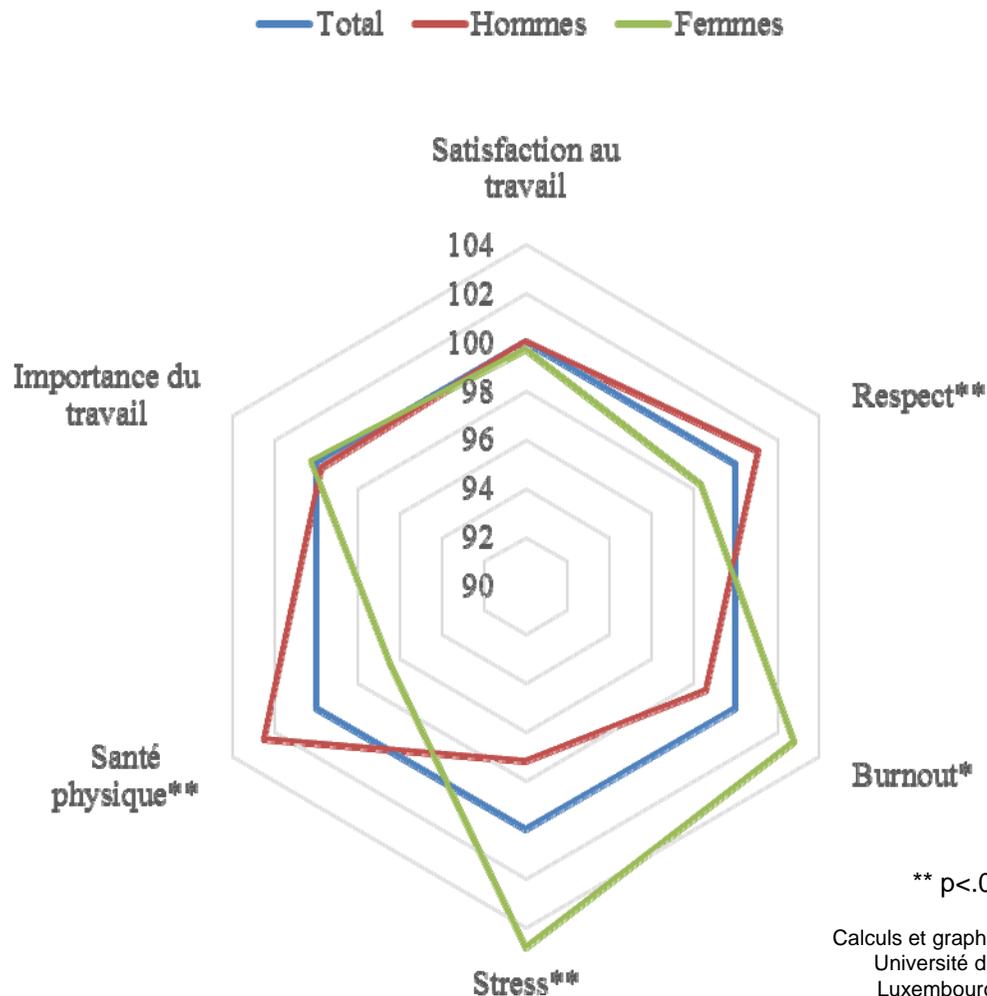


- Si les travailleurs masculins indiquent avoir plus de possibilités de formation et d'avancement, une plus grande sécurité d'emploi et une plus grande employabilité, ils disent aussi avoir un plus grand risque d'accident au travail.
- Cela s'explique par le choix de la profession. Les hommes travaillent plus souvent dans les métiers de l'artisanat ainsi que dans l'industrie et la production.
- Le niveau moindre de possibilités de formation et d'avancement, d'employabilité et de sécurité d'emploi chez les femmes s'explique en partie par le fait que les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel.

Calculs et graphique :  
 Université du Luxembourg  


\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

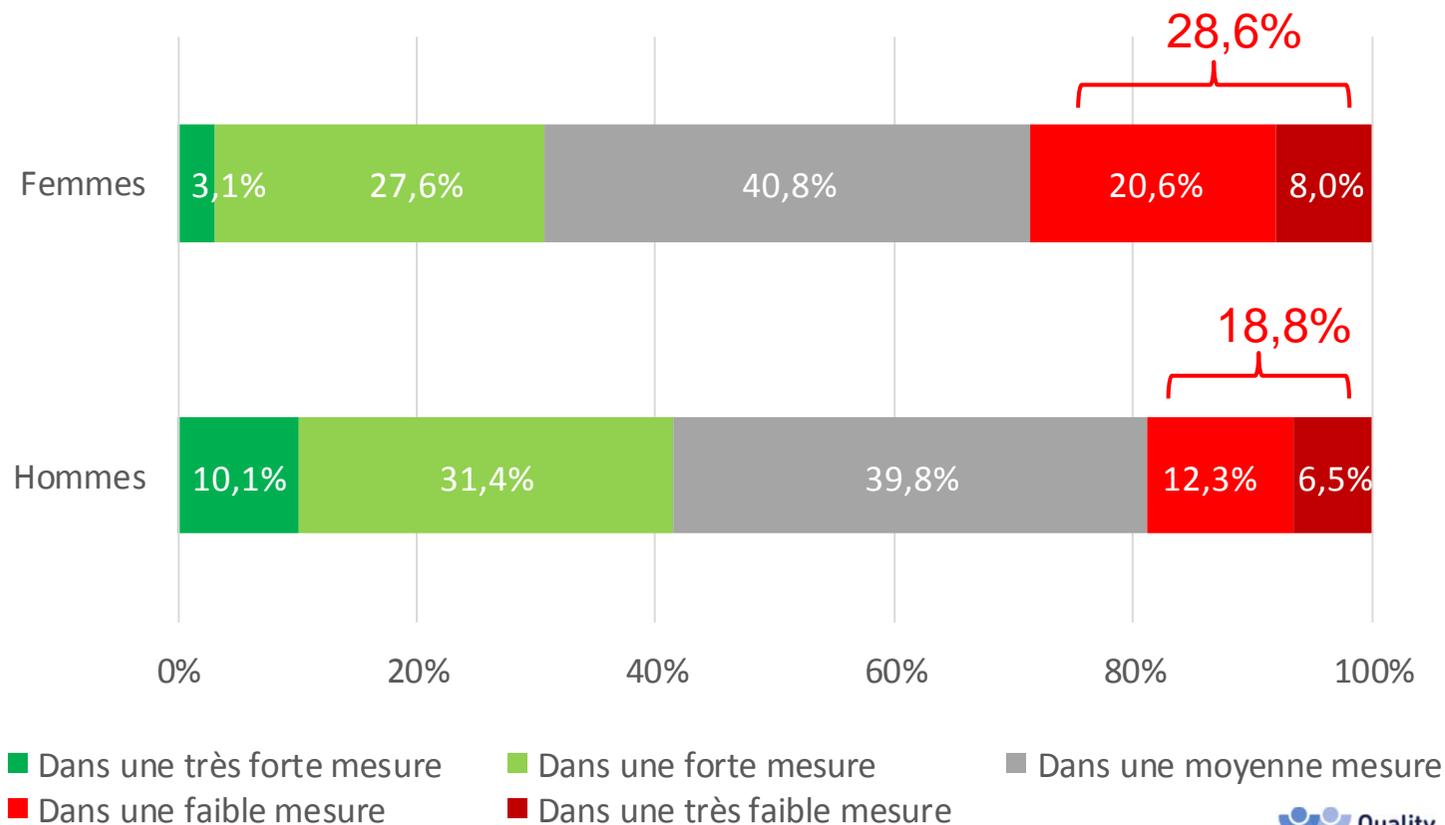
# Le bien-être au travail pour les femmes et les hommes



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

# La prise en compte de l'opinion sur l'avenir de l'entreprise selon le genre

Prise en compte de l'opinion par le supérieur en ce qui concerne les décisions ou changements à venir selon le genre

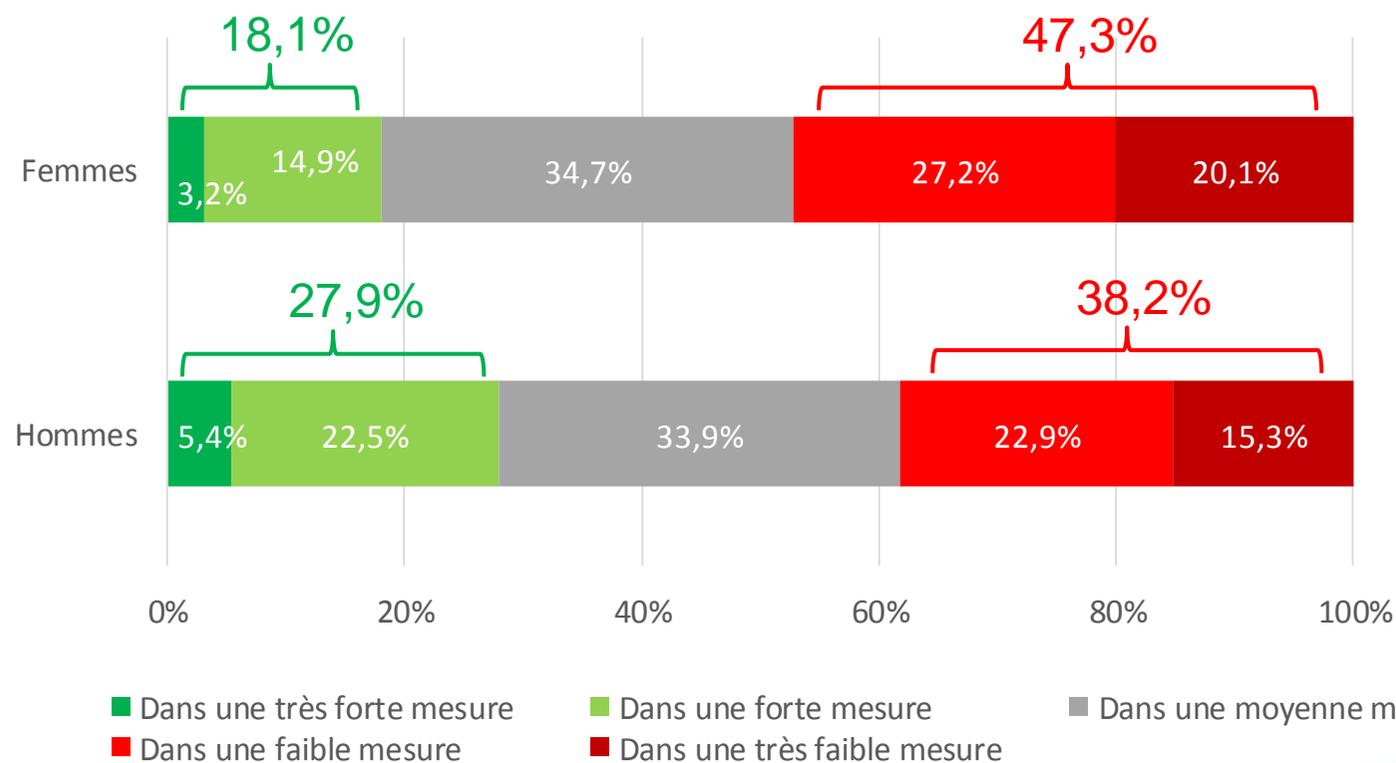


Calculs et  
graphique : Csl



# Le soutien des possibilités d'avancement ou de promotion par l'entreprise selon le genre

Soutien des possibilités d'avancement ou de promotion par l'entreprise selon le genre

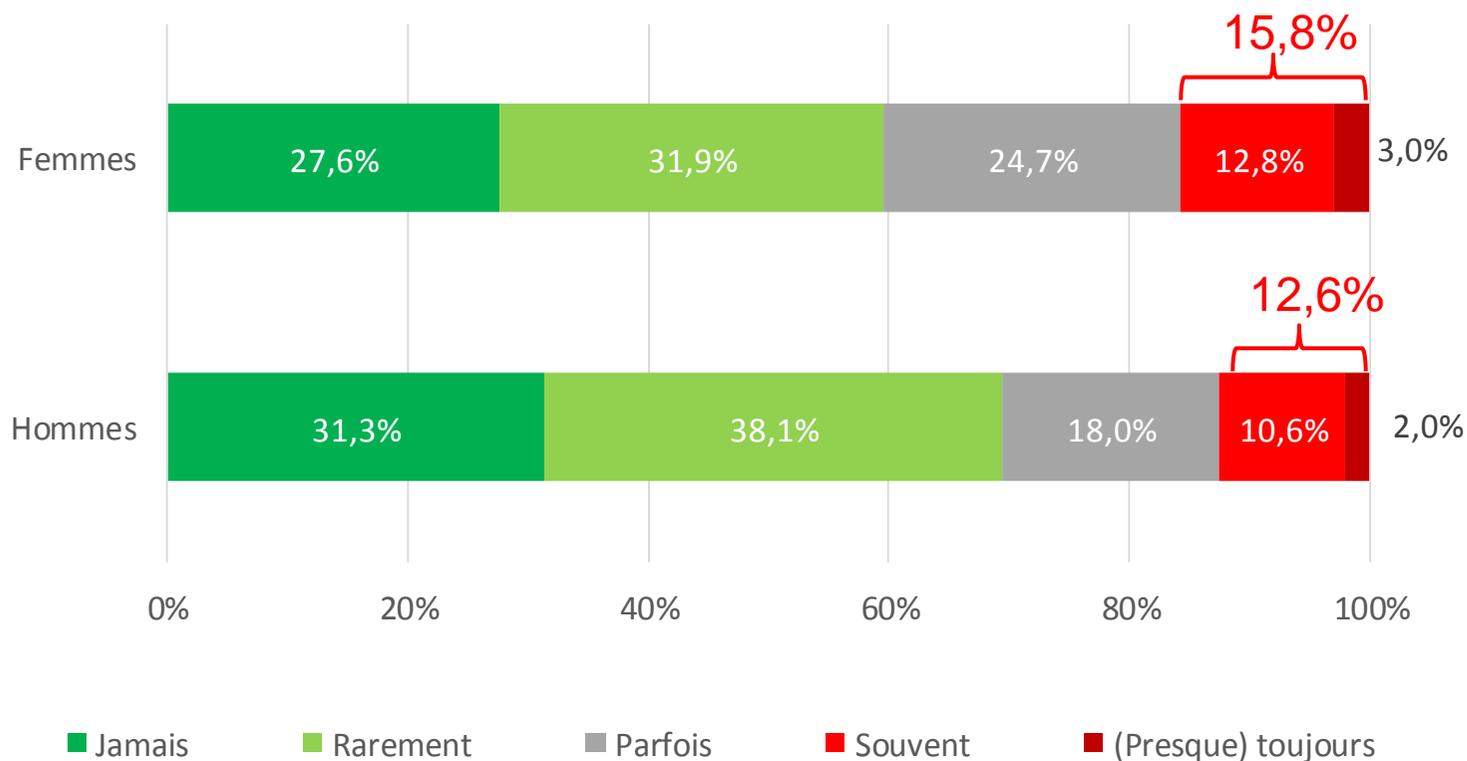


Calculs et graphique : Csl



# La compatibilité entre travail et vie privée est différente selon les genres

## Difficulté à concilier travail et vie privée selon genre

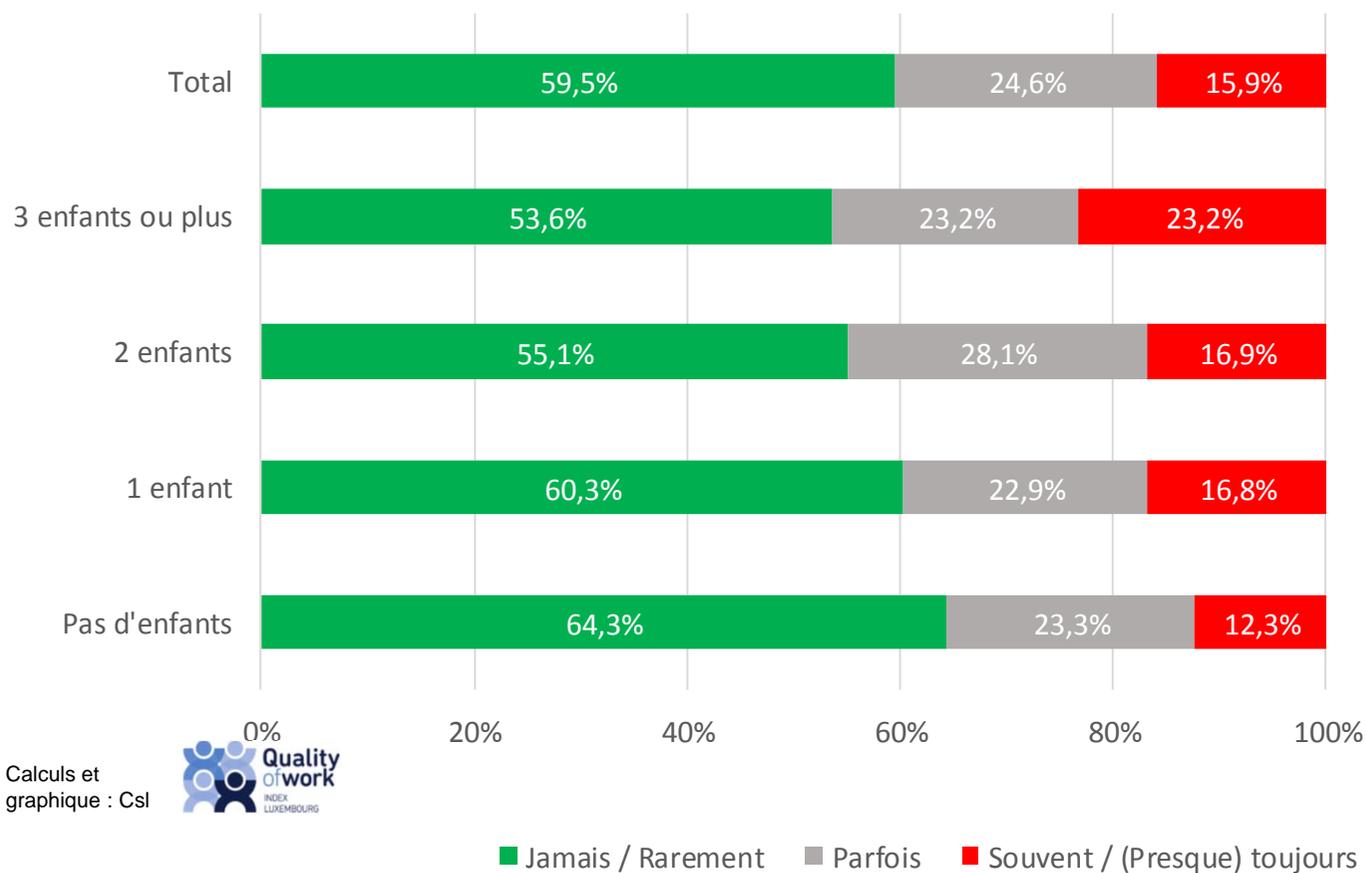


Calculs et graphique : Csl



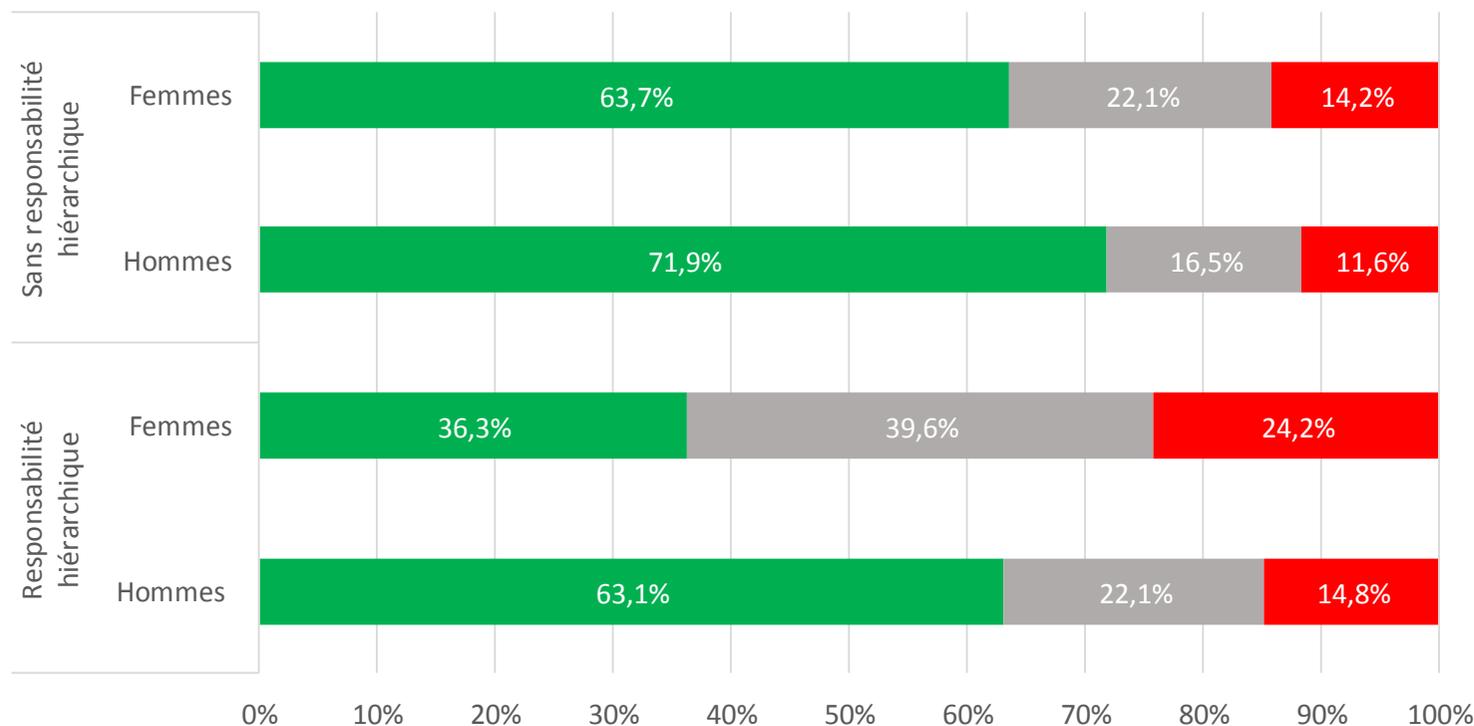
# Le nombre d'enfants au ménage influence la difficulté des femmes à concilier travail et vie privée

Difficulté à concilier travail et vie privée pour les femmes selon le nombre d'enfants au ménage



# La difficulté à concilier travail et vie privée est différente pour les femmes qui ont une responsabilité hiérarchique

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



Calculs et graphique : Csl



Jamais / Rarement

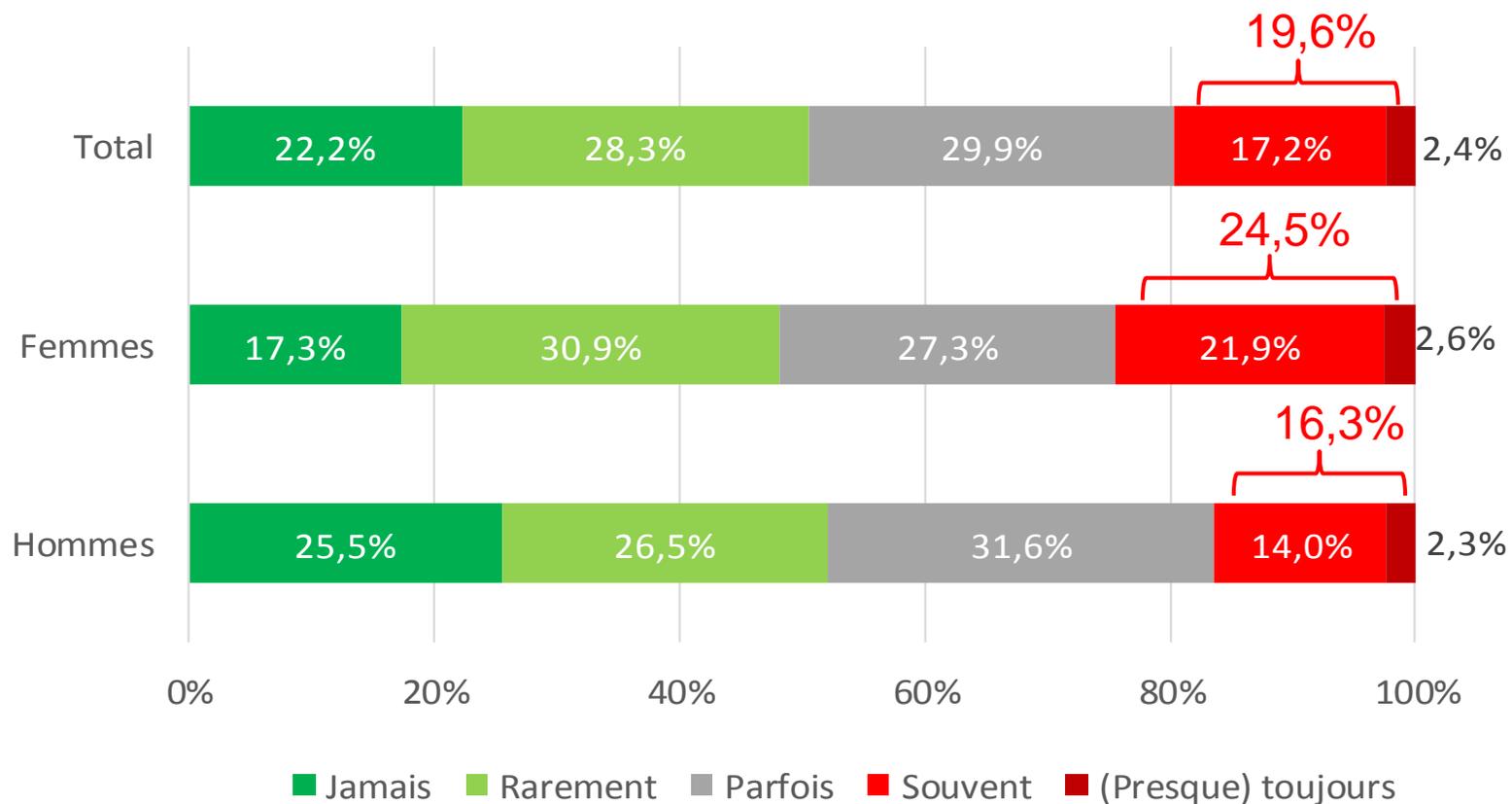
Parfois

Souvent / (Presque) toujours

# Le présentéisme est plus fréquent chez les femmes

A quelle fréquence êtes-vous allé(e) travailler alors que vous étiez malade au cours des 12 derniers mois?

Présentéisme selon le genre



Calculs et  
graphique : Csl



merci beaucoup pour  
votre attention!

Site Internet:

<http://www.csl.lu/quality-of-work-index>

Contact :

David Büchel

(Psychologue du travail)

david.buechel@csl.lu



CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG