



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
YOU'LL NEVER WORK ALONE.

N°3 MAI 2024

# BETTERWORK



BIEN-ÊTRE  
ET SANTÉ  
AU TRAVAIL

N° 27 ACTUALITÉS DU  
QUALITY OF WORK INDEX



DANS QUELLE MESURE  
LES INFLUENCES RÉCIPROQUES ENTRE  
LE TRAVAIL ET LA VIE PRIVÉE ONT-ELLES UN  
LIEN AVEC LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS ?

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.

Le travail et la vie privée peuvent s'influencer mutuellement de manière positive ou négative. Dans le cadre de cette lettre d'information, les travailleurs sont répartis en cinq groupes distincts sur la base de quatre dimensions (conflit travail-vie privée, enrichissement travail-vie privée, conflit vie privée-travail, enrichissement vie privée-travail) au moyen de la méthode statistique de l'analyse du profil latent, qui présentent différentes configurations de ces dimensions : « influences réciproques enrichissantes », « déséquilibre vie privée-travail actif », « travail dominant », « déséquilibre vie privée-travail passif », « influences réciproques destructrices ».

En particulier, les travailleurs âgés de 35 à 44 ans, les travailleurs résidant en Belgique, les travailleurs occupant un poste de supérieur hiérarchique, les travailleurs employés dans une entreprise privée et les travailleurs

dans des entreprises de 50 salariés et plus sont proportionnellement plus nombreux dans le groupe où les influences entre le travail et la vie privée sont les plus défavorables (« influences réciproques destructrices »).

Les travailleurs du groupe « influences réciproques enrichissantes » ont en moyenne les meilleures valeurs sur toutes les dimensions du bien-être, tandis que les travailleurs du groupe « influences réciproques destructrices » ont en moyenne les plus mauvaises valeurs sur toutes les dimensions.

Les principaux facteurs qui déterminent l'appartenance à un groupe sont la difficulté à prendre des congés pour des raisons personnelles, la fréquence de 10 heures de travail ou plus par jour, la longueur du trajet pour se rendre au travail, ainsi que le degré de l'addiction au travail (workaholisme) dont souffrent les travailleurs.

## 1. Influences réciproques entre travail et vie privée

Le travail et la vie privée peuvent s'influencer mutuellement de différentes manières, tant négatives que positives (Powell & Greenhaus, 2010). D'une part, les exigences du travail peuvent faire en sorte qu'il ne reste pas assez de temps pour les exigences de la vie privée (conflit travail-vie privée). D'autre part, le travail peut aussi avoir un effet positif sur la vie privée, par exemple en ce que des expériences positives au travail conduisent à un meilleur bien-être dans la vie privée (enrichissement travail-vie privée ; Hanson et al., 2006). Inversement, les exigences de la vie privée peuvent avoir un effet perturbateur sur les exigences du travail (conflit vie privée-travail) et les expériences positives de la vie privée peuvent avoir un effet positif sur le travail (enrichissement vie privée-travail). Ces différentes influences entre le travail et la vie privée sont alors fortement liées au bien-être des travailleurs (Allen et al., 2020 ; Amstad et al., 2011 ; McNall et al., 2010 ; Nohe et al., 2015). La relation entre le travail et la vie privée peut donc être décrite comme étant à la fois bidirectionnelle (le travail influence la vie privée et inversement) et duale (conflictuelle et enrichissante) (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). Les quatre dimensions qui en résultent peuvent

être utilisées pour classer les travailleurs en fonction de leur expérience de ces influences entre le travail et la vie privée (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022 ; Rantanen et al., 2013 ; Vaziri et al., 2020).

Dans le présent bulletin d'information, la méthode statistique d'analyse du profil latent permet d'identifier différents groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée. L'étape suivante consiste à examiner comment ces groupes se distinguent en termes de variables démographiques. Ensuite, à l'aide d'un modèle de régression logistique multinomial, les principaux facteurs qui déterminent l'appartenance à un groupe sont examinés. Enfin, le lien entre l'appartenance à un groupe et différentes dimensions du bien-être est analysé.

Les données de l'enquête *Quality of Work* (QoW ; vague 2023 ; Sischka & Steffgen, 2023 ; Sischka et al., 2022 ; Steffgen et al., 2020) – une enquête annuelle représentative auprès des travailleurs luxembourgeois – sont utilisées à cet effet (pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

## 2. Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée

La figure 1 montre les profils identifiés par l'analyse du profil latent en ce qui concerne les différentes influences entre le travail et la vie privée. Les travailleurs du premier groupe (« influences réciproques enrichissantes ») – qui représente 15,7% des personnes interrogées – présentent des conflits

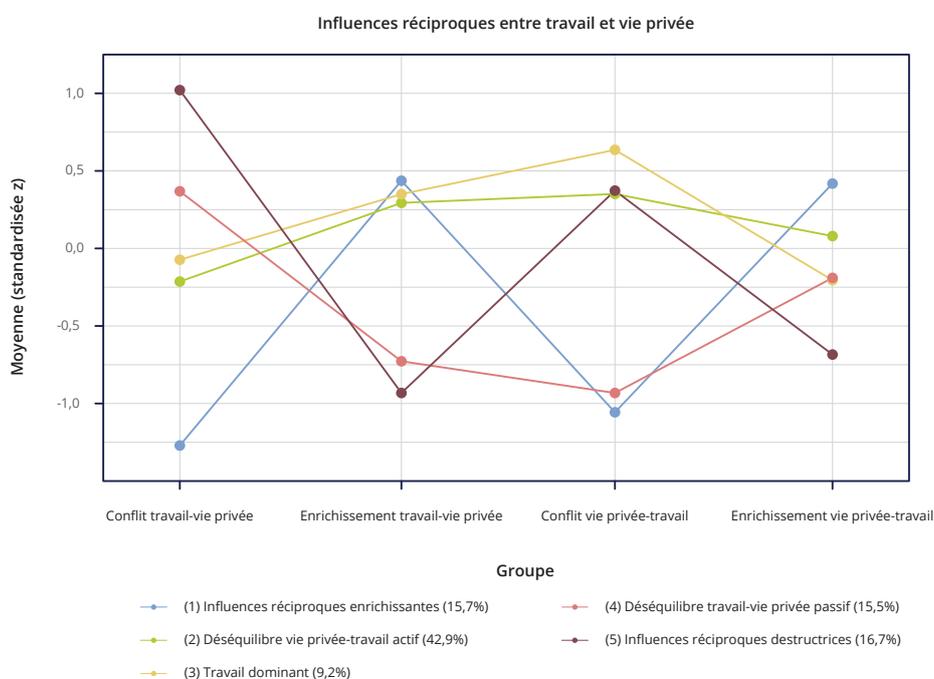
entre vie professionnelle et vie privée et entre vie professionnelle et vie privée inférieurs à la moyenne et font état, en moyenne, des plus grands enrichissements liés à l'autre domaine de vie. Le deuxième groupe (« déséquilibre vie privée-travail actif ») – dans lequel se trouvent près de 43% des

*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.*

personnes interrogées - présente des conflits travail-vie privée inférieurs à la moyenne, mais des conflits entre vie privée et vie professionnelle supérieurs à la moyenne. En même temps, ce groupe fait état d'un enrichissement travail-vie privée et vie privée-travail supérieur à la moyenne. Les travailleurs du troisième groupe (« travail dominant » ; 9,2% des personnes interrogées) font état de conflits travail-vie privée moyens, mais d'un enrichissement travail-vie privée supérieur à la moyenne. D'un autre côté, ce groupe présente des conflits vie privée-travail supérieurs à la moyenne et un enrichissement vie privée-travail inférieur à la moyenne. Par rapport aux autres groupes, c'est surtout la vie privée qui

interfère avec le travail dans ce groupe. Le quatrième groupe (« déséquilibre travail-vie privée passif » ; 15,5%) présente des conflits entre vie professionnelle et vie privée supérieurs à la moyenne, mais des conflits vie privée-travail inférieurs à la moyenne. En même temps, ce groupe fait état d'un enrichissement inférieur à la moyenne dans l'autre domaine de vie. Les travailleurs du cinquième groupe (« influences réciproques destructrices » ; 16,7%) présentent à la fois les conflits travail-vie privée les plus élevés et des conflits vie privée-travail supérieurs à la moyenne, et font état en moyenne d'un enrichissement travail-vie privée et vie privée-travail le plus faible.

Figure 1 : Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée



Remarque : données du QoW 2023 ; valeurs moyennes des échelles (standardisées z). Les pourcentages derrière les noms de groupes représentent la fréquence relative de chaque groupe.

### 3. Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée, différenciés selon la démographie

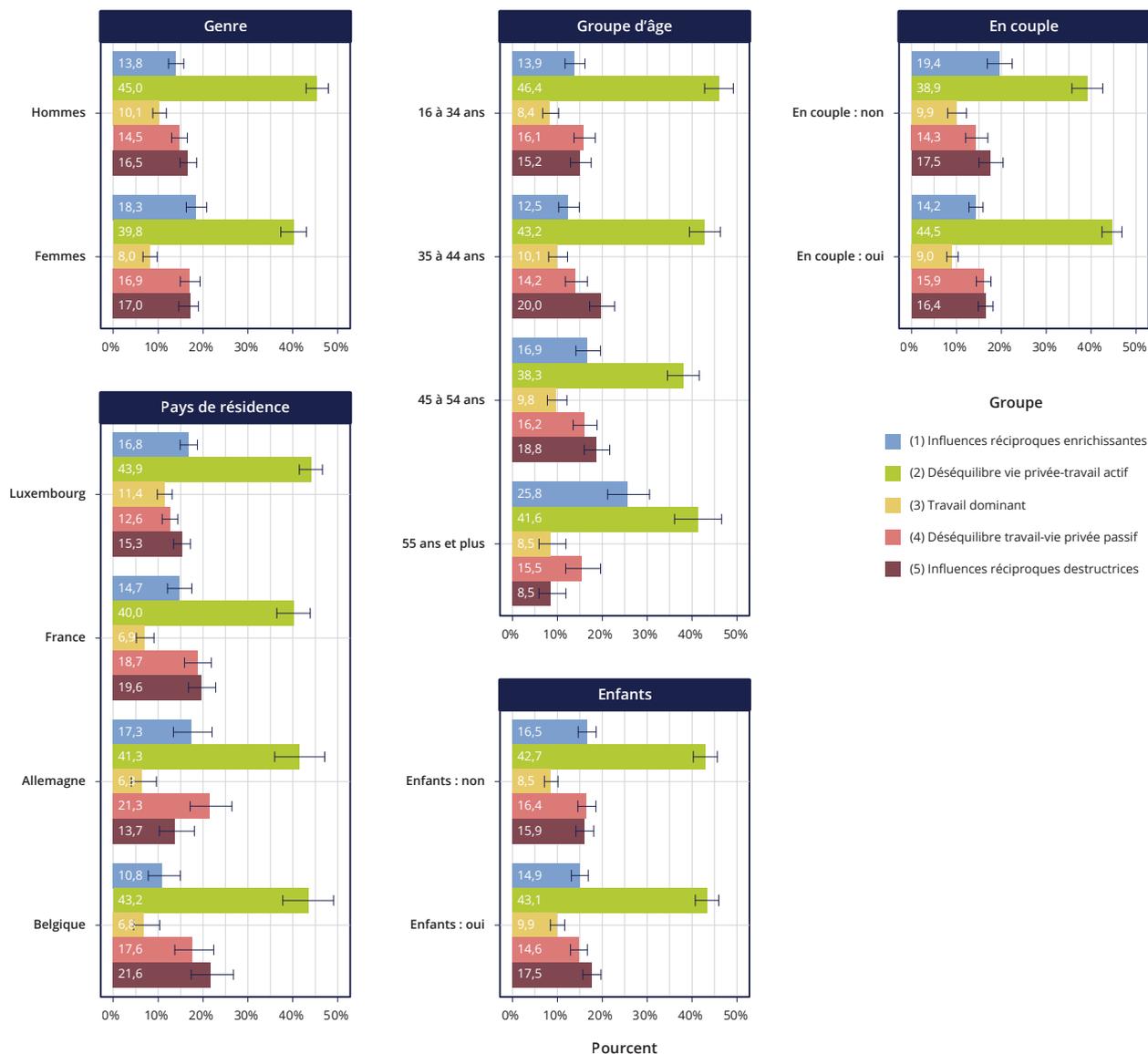
La figure 2 montre les différents groupes différenciés selon diverses caractéristiques démographiques. Par rapport aux travailleurs, les travailleuses sont plus souvent dans le profil « influences réciproques enrichissantes » et moins souvent dans le profil « déséquilibre vie privée-travail actif ». En fonction de l'âge, on constate que les travailleurs âgés de 35 à 44 ans se trouvent plus souvent dans le profil « influences

réciproques destructrices » – dans lequel la vie professionnelle et la vie privée s'influencent surtout négativement. En revanche, les travailleurs âgés de 55 ans et plus se trouvent plus souvent dans le profil « influences réciproques enrichissantes » et nettement moins souvent dans le profil « influences réciproques destructrices » par rapport aux travailleurs des autres groupes d'âge. Les travailleurs en couple

sont également plus souvent dans le profil « influences réciproques enrichissantes » par rapport aux travailleurs qui ne sont pas en couple. En fonction des enfants, les différences sont minimales. Les travailleurs résidant au Luxembourg sont moins souvent dans le groupe « déséquilibre travail-vie pri-

vée passif » que les travailleurs résidant dans d'autres pays. En revanche, les travailleurs résidant en Belgique sont plus souvent dans le groupe « influences réciproques destructrices ».

**Figure 2 : Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée, différenciés selon la démographie**



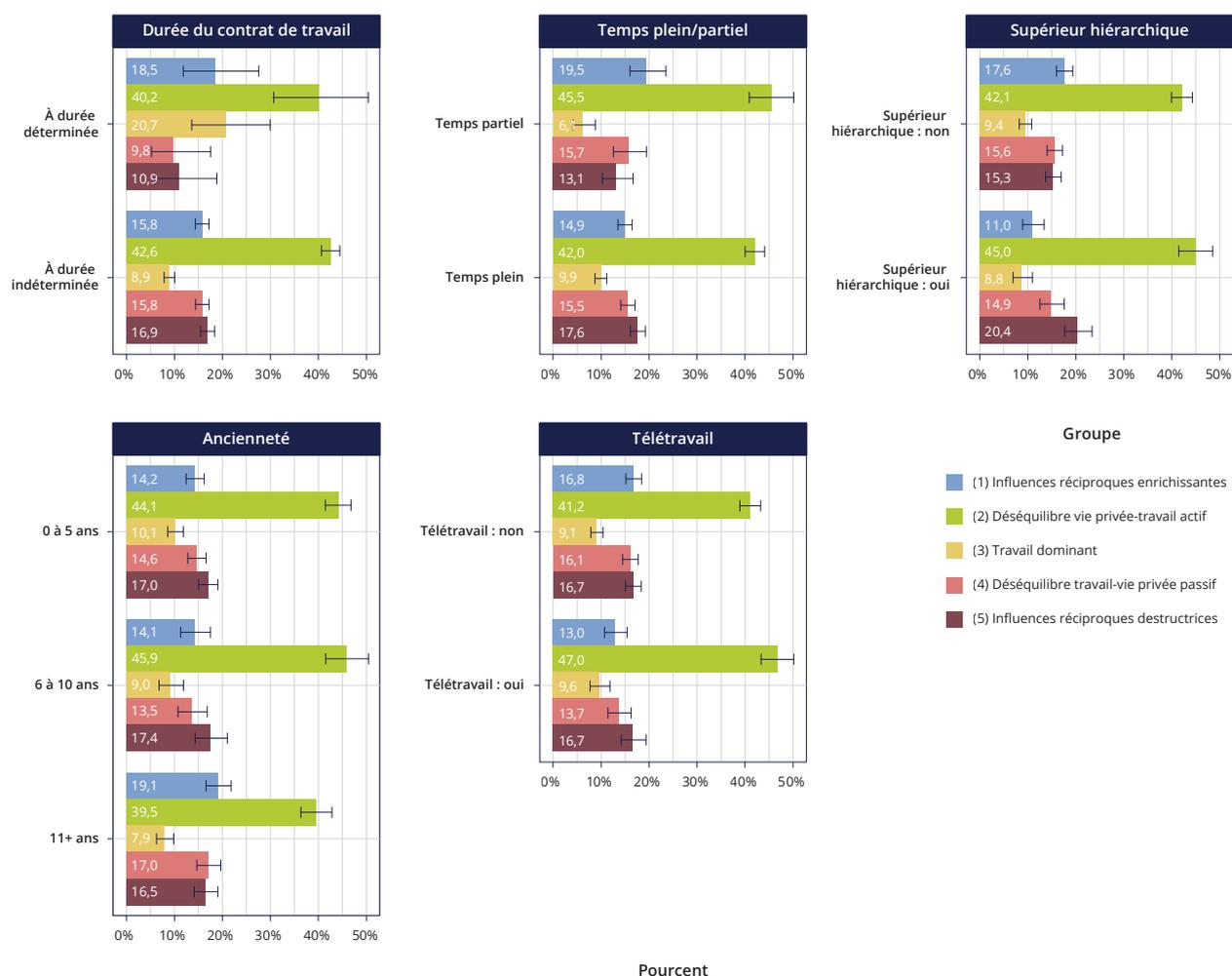
Remarque : données du QoW 2023 ; pourcentages avec un intervalle de confiance de 95%.

## 4. Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée, différenciés selon les caractéristiques de la profession

La figure 3 montre les différents groupes différenciés selon différentes caractéristiques professionnelles. Les travailleurs qui n'ont qu'un contrat à durée déterminée sont plus souvent dans le groupe « travail dominant » et moins souvent dans les deux groupes qui se caractérisent plutôt par des influences réciproques négatives entre la vie professionnelle et la vie privée (« déséquilibre travail-vie privée » et « influences réciproques destructrices ») – en comparaison avec les travailleurs qui ont un contrat à durée indéterminée. Les travailleurs à temps partiel sont plus souvent dans

le groupe « influences réciproques enrichissantes » que les travailleurs à temps plein. Les salariés occupant un poste de supérieur hiérarchique sont moins souvent dans le groupe « influences réciproques enrichissantes » et plus souvent dans le groupe « influences réciproques destructrices » – par rapport aux salariés sans poste de supérieur hiérarchique. Aucune différence substantielle (statistiquement significative) n'apparaît en fonction des années d'activité et du fait de travailler en télétravail.

Figure 3 : Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée, différenciés selon les caractéristiques de la profession



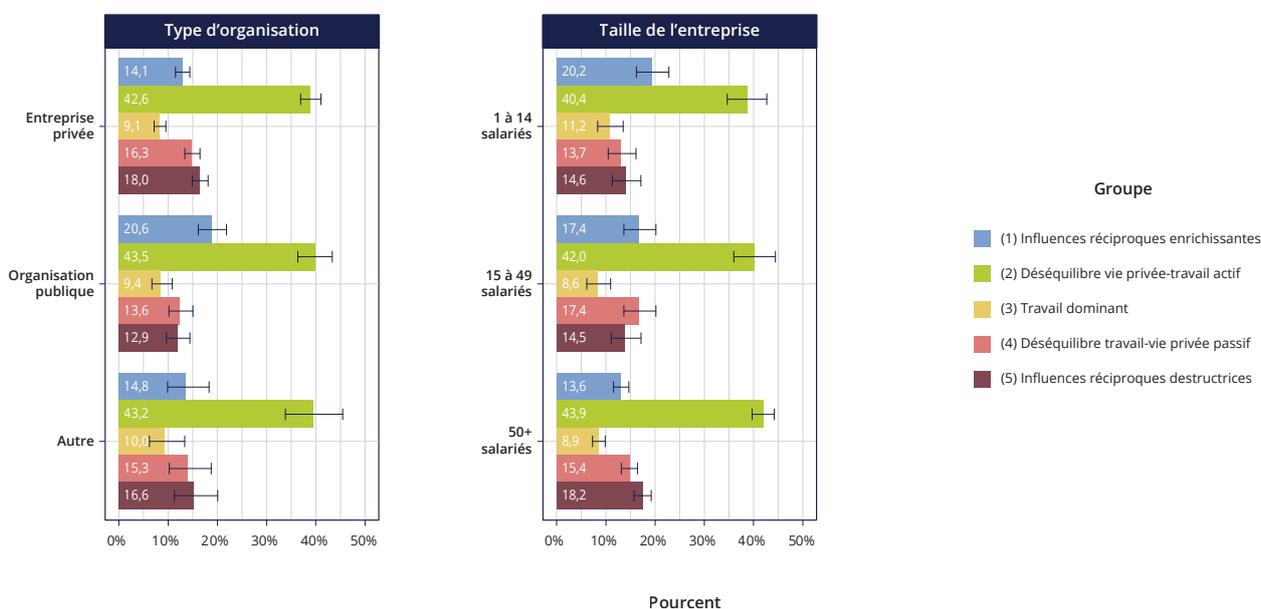
Remarque : données du QoW 2023 ; pourcentages avec un intervalle de confiance de 95%.

## 5. Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée, différenciés selon les caractéristiques de l'organisation

La figure 4 montre les différents groupes différenciés selon les caractéristiques de l'organisation. Les travailleurs qui travaillent dans une entreprise privée sont moins souvent dans le groupe « influences réciproques enrichissantes » et plus souvent dans le groupe « influences réciproques destructrices » par rapport aux travailleurs des organisations publiques. La taille de l'entreprise a également une influence sur l'appartenance à un groupe.

Les salariés travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus sont moins souvent dans le groupe « influences réciproques enrichissantes » et plus souvent dans le groupe « influences réciproques destructrices » par rapport aux salariés travaillant dans des entreprises de moins de salariés.

Figure 4 : Groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée, différenciés selon les caractéristiques de l'organisation



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

## 6. Qu'est-ce qui explique l'appartenance à un groupe de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée ?

Le tableau 1 présente les résultats d'un modèle de régression logistique multinomial avec l'appartenance au groupe « influences réciproques destructrices » comme phénomène à expliquer. Le tableau montre quelles variables ont une influence sur l'appartenance au groupe « influences réciproques destructrices », en fonction du groupe choisi comme référence. Le tableau montre une image assez complexe : selon le groupe de référence, d'autres variables sont en partie liées à l'appartenance au groupe « influences réciproques

destructrices ». Cependant, certaines variables jouent un rôle dans la plupart des comparaisons entre groupes : Plus il est difficile pour les travailleurs de prendre des congés pour des raisons personnelles, plus ils travaillent 10 heures ou plus par jour, plus la durée de leurs trajets pour se rendre au travail est longue et plus ils souffrent de « workaholisme » (addiction au travail), plus ils sont susceptibles d'appartenir au groupe « influences réciproques destructrices » plutôt qu'à l'un des autres groupes.

L'effet de la centralité du travail dépend à nouveau du groupe de référence : Plus le travail est considéré comme important pour la vie, plus la probabilité d'appartenir au groupe « influences réciproques destructrices » est faible et plus la probabilité d'appartenir aux groupes

« déséquilibre vie privée-travail actif » et « travail dominant » est élevée. D'autre part, plus le travail est considéré comme important pour la vie, plus la probabilité d'appartenir au groupe « influences réciproques destructrices » plutôt qu'au groupe « déséquilibre travail-vie privée passif » est élevée.

**Tableau 1 : Modèle de régression multinomiale - Groupe : Influences réciproques destructives**

	Groupe de référence : (1) Influences réciproques enrichissantes		Groupe de référence : (2) Déséquilibre vie privée-travail actif		Groupe de référence : (3) Travail dominant		Groupe de référence : (4) Déséquilibre travail-vie privée passif	
	Coeff. (ET)	OR	Coeff. (ET)	OR	Coeff. (ET)	OR	Coeff. (ET)	OR
Ordonnée	-4,66*** (0,75)		-3,35*** (0,60)		-1,44+ (0,84)		-1,53* (0,69)	
Genre (réf.: masculin)	-0,15 (0,19)	0,86	0,20 (0,15)	1,22	0,30 (0,22)	1,35	-0,16 (0,17)	0,86
Âge	-0,02* (0,01)	0,98	0,01 (0,01)	1,01	0,00 (0,01)	1,00	-0,01 (0,01)	0,99
En couple ou non (réf.: pas en couple)	0,00 (0,21)	1,00	-0,42* (0,18)	0,66	-0,29 (0,26)	0,75	-0,30 (0,20)	0,74
Enfants ou non (réf.: pas d'enfants)	0,38* (0,19)	1,47	0,20 (0,16)	1,23	-0,05 (0,23)	0,96	0,43* (0,18)	1,53
Taux d'occupation (ref.: temps partiel)	0,22 (0,26)	1,24	0,42* (0,21)	1,53	-0,18 (0,32)	0,83	-0,06 (0,25)	0,94
Supérieur hiérarchique (réf.: pas de supérieur hiérarchique)	0,43* (0,20)	1,54	0,23 (0,16)	1,25	0,43+ (0,24)	1,53	0,14 (0,19)	1,15
Télétravail (ref : pas de télétravail)	0,39+ (0,21)	1,47	-0,02 (0,16)	0,98	-0,02 (0,23)	0,98	0,07 (0,19)	1,07
Influence sur le temps de travail	-0,05 (0,08)	0,95	-0,06 (0,06)	0,94	-0,06 (0,08)	0,94	0,16* (0,08)	1,18
Fréquence Travailler 10 heures ou plus	0,48*** (0,10)	1,61	0,24*** (0,07)	1,28	0,17+ (0,09)	1,19	0,12 (0,08)	1,12
Horaires de travail atypiques	0,37+ (0,21)	1,45	0,20 (0,15)	1,22	0,23 (0,22)	1,26	0,34+ (0,18)	1,40
Difficulté à se libérer	0,64*** (0,08)	1,90	0,41*** (0,06)	1,51	0,43*** (0,08)	1,54	0,23*** (0,06)	1,26
Autonomie quand congé	-0,08 (0,08)	0,92	-0,14* (0,06)	0,87	-0,01 (0,09)	0,99	-0,12+ (0,07)	0,88
Durée du trajet jusqu'au travail (en minutes)	0,01** (0,00)	1,01	0,01** (0,00)	1,01	0,01** (0,00)	1,01	0,00 (0,00)	1,00
Workaholisme	0,87*** (0,13)	2,38	0,36*** (0,09)	1,43	0,36** (0,13)	1,44	0,11 (0,12)	1,11
Centralité du travail	0,04 (0,14)	1,04	-0,30** (0,10)	0,74	-0,46*** (0,12)	0,63	0,47*** (0,12)	1,60

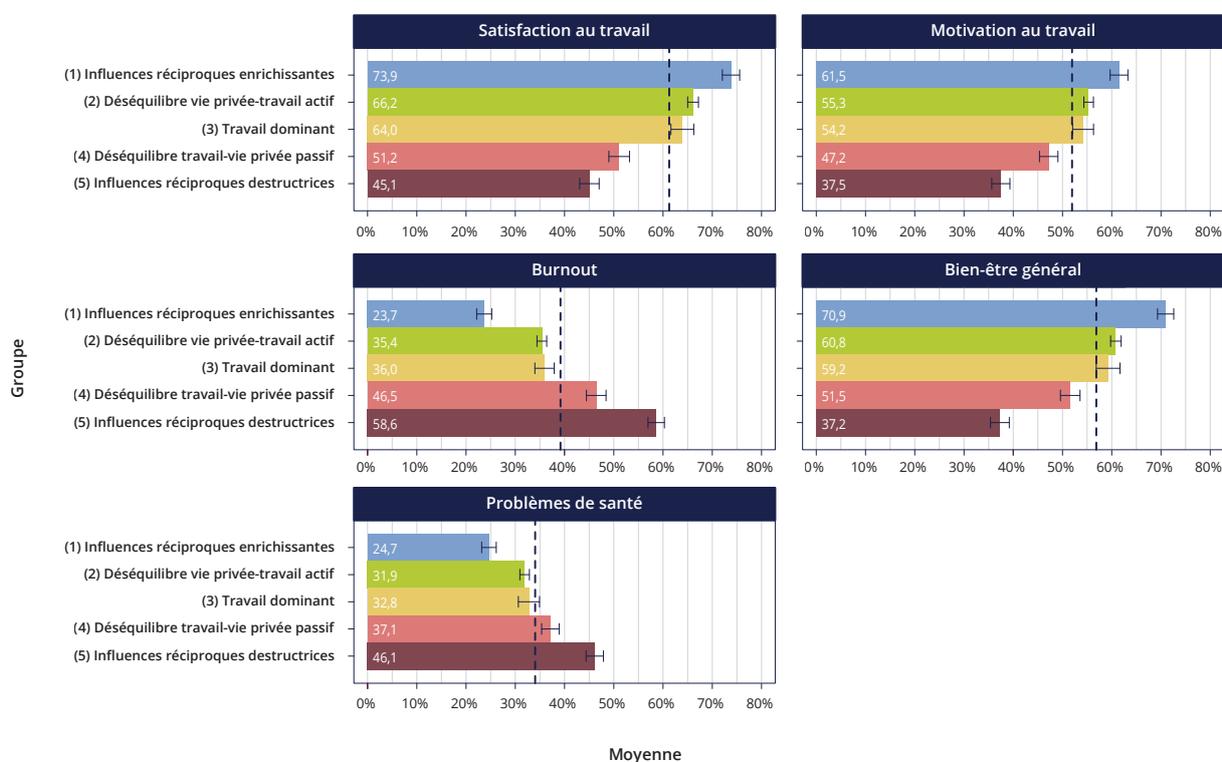
Note : données du QoW 2023 ; +  $p < 0,1$  \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$  ; Coeff : coefficient de régression ; ET : erreur standard ; OR : odds ratio. Traitement des valeurs manquantes : Listwise deletion ;  $n = 2,568$ .

## 7. Dimensions du bien-être par groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée

La figure 5 montre la relation entre l'appartenance à un groupe et les différentes dimensions du bien-être. Les travailleurs du groupe « influences réciproques enrichissantes » présentent en moyenne les meilleures valeurs sur toutes les dimensions du bien-être, suivis par les travailleurs des

groupes « déséquilibre vie privée-travail actif » et « travail dominant ». En revanche, les travailleurs des groupes « déséquilibre travail-vie privée passif » et « influences réciproques destructrices » ont des valeurs inférieures à la moyenne dans toutes les dimensions.

Figure 5 : Dimensions du bien-être



Remarque : données du QoW 2023 ; moyenne des échelles allant de 0 à 100 avec un intervalle de confiance de 95%. La ligne grise en pointillés représente la moyenne générale de chaque échelle.

## 8. Résumé

En utilisant la méthode statistique de l'analyse du profil latent, nous avons identifié cinq groupes de travailleurs ayant des influences différentes entre le travail et la vie privée (conflit travail-vie privée, enrichissement travail-vie privée, conflit vie privée-travail, enrichissement vie privée-travail), qui présentent des configurations différentes de ces dimensions : Les travailleurs du groupe « influences réciproques enrichissantes » présentent de faibles conflits travail-vie privée et vie privée-travail et un enrichissement élevé par les deux domaines de vie. Les travailleurs du groupe « déséquilibre vie privée-travail actif » présentent des conflits travail-vie privée inférieurs à la moyenne, des conflits vie privée-travail

supérieurs à la moyenne et un enrichissement supérieur à la moyenne. Les travailleurs du groupe « travail dominant » présentent des conflits travail-vie privée moyens, des conflits vie privée-travail supérieurs à la moyenne, un enrichissement travail-vie privée supérieur à la moyenne et un enrichissement vie privée-travail inférieur à la moyenne. Les travailleurs du groupe « déséquilibre travail-vie privée passif » présentent des conflits travail-vie privée supérieurs à la moyenne, des conflits vie privée-travail inférieurs à la moyenne et des enrichissements inférieurs à la moyenne. Les travailleurs du cinquième groupe « influences réciproques destructrices » présentent des conflits très élevés et un enrichissement très

faible. En particulier, les travailleurs âgés de 35 à 44 ans, les travailleurs ayant la Belgique comme pays de résidence, les travailleurs ayant un poste de supérieur hiérarchique, les travailleurs travaillant dans une entreprise privée et les travailleurs travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus sont proportionnellement plus nombreux dans le groupe où les influences entre le travail et la vie privée sont les plus défavorables (« influences réciproques destructrices »).

Les principaux facteurs qui déterminent l'appartenance à un groupe sont la difficulté à prendre des congés pour des raisons personnelles, la fréquence de 10 heures de travail ou

plus par jour, la longueur du trajet pour se rendre au travail, ainsi que le degré de l'addiction au travail (workaholisme) dont souffrent les travailleurs. L'appartenance à un groupe est ici fortement liée au bien-être des travailleurs. Les travailleurs appartenant au groupe dont les influences entre le travail et la vie privée sont les plus défavorables (« influences réciproques destructrices ») présentent en moyenne la satisfaction et la motivation au travail les plus faibles, le bien-être général le plus faible ainsi que le niveau de burnout le plus élevé et plus fréquemment des problèmes de santé.

## 9. Références

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). *A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict*. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). *A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). *Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J., Fernet, C., Austin, S., & Gillet, N. (2022). *Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers*. *Journal of Vocational Behavior*, 134, Article 103695. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>
- 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.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). *A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment*. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). *The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain*. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). *Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies*. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). *Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology*. *Work & Stress*, 27(2), 141–163. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.791074>
- Sischka, P. E. (2024). *Profiles of work-family interface: Individual and organizational predictors, and well-being outcomes*. Manuscript in preparation.
- 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. (2022). *COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health – a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees*. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). *Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research*. *Journal of Vocational Behavior*, 120, Article 103445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>
- 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>

Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). *Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073–1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>

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 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes 2023 (Sischka & Steffgen, 2023).

**Tableau 2 : Contexte méthodologique de l'enquête QoW**

<b>Objectif de l'enquête</b>	Enquête sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg																			
<b>Conception, réalisation, analyse</b>	Université du Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, auparavant TNS-ILRES																			
<b>Type d'enquête</b>	Enquête téléphonique (CATI) ou en ligne (CAWI ; depuis 2018) en langue luxembourgeoise, allemande, française, portugaise ou anglaise																			
<b>Taille de l'échantillon</b>	2023 : 2 732																			
<b>Note sur l'« analyse de profil latent »</b>	<p>« <i>L'analyse de profil latent</i> » tente de résumer la distribution multivariée des valeurs d'une série d'indicateurs (ici, des échelles d'influence entre le travail et la vie privée) en identifiant un certain nombre de sous-populations (appelées profils) (McLachlan &amp; Peel, 2000). Lors de la décision concernant le nombre de profils, il convient de prendre en compte des critères de contenu (interprétabilité, cohérence avec les considérations théoriques) et des critères statistiques (diagnostic de classification, indices d'ajustement) (Masyn, 2013).</p> <p>Les critères utilisés pour déterminer le nombre de profils sont le critère d'information d'Akaike (AIC ; Akaike, 1987), le critère d'information bayésien (BIC ; Schwartz, 1978), le critère d'information bayésien corrigé par échantillonnage (aBIC ; Sclove, 1987), ainsi que le test du rapport de vraisemblance corrigé de Lo-Mendell-Rubin (LMR-LRT ; Lo et al., 2001). Des valeurs plus petites d'AIC, BIC, aBIC plaident en faveur d'un meilleur ajustement du modèle. Un LMR-LRT significatif indique que le modèle plus complexe (plus de profils) devrait être préféré au modèle moins complexe. En outre, le nombre de profils est également déterminé par le fait que les résultats sont faciles à interpréter et que les cas par classe ne sont pas trop peu nombreux. En outre, l'entropie est également déterminée pour chaque solution de classe. L'entropie est une mesure générale de la précision de la classification de l'ensemble de l'échantillon sur tous les profils (Masyn, 2013) et peut prendre des valeurs entre 0 et 1, 1 correspondant à une classification parfaite. Pour une introduction à l'analyse des profils latents, voir Masyn (2013), Spurk et al. (2020) ou Weller et al. (2020). Pour les détails techniques de l'analyse de profil latent présentée ici, voir Sischka (2024).</p>																			
<b>Échelles sur les influences entre le travail et la vie privée</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Remarque sur les échelles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conflit travail-vie privée</td> <td>3</td> <td>0,89</td> <td rowspan="4">Les échelles relatives aux influences entre le travail et la vie privée ont été standardisées en z pour l'« analyse de profil latent ». Cela signifie que les variables ont été transformées de manière que leur moyenne soit égale à 0 et leur écart-type à 1. Cette transformation permet de mieux évaluer les différences entre les groupes.</td> </tr> <tr> <td>Enrichissement travail-vie privée</td> <td>3</td> <td>0,77</td> </tr> <tr> <td>Conflit vie privée-travail</td> <td>3</td> <td>0,74</td> </tr> <tr> <td>Enrichissement vie privée-travail</td> <td>3</td> <td>0,74</td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Remarque sur les échelles	Conflit travail-vie privée	3	0,89	Les échelles relatives aux influences entre le travail et la vie privée ont été standardisées en z pour l'« analyse de profil latent ». Cela signifie que les variables ont été transformées de manière que leur moyenne soit égale à 0 et leur écart-type à 1. Cette transformation permet de mieux évaluer les différences entre les groupes.	Enrichissement travail-vie privée	3	0,77	Conflit vie privée-travail	3	0,74	Enrichissement vie privée-travail	3	0,74		
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Remarque sur les échelles																	
Conflit travail-vie privée	3	0,89	Les échelles relatives aux influences entre le travail et la vie privée ont été standardisées en z pour l'« analyse de profil latent ». Cela signifie que les variables ont été transformées de manière que leur moyenne soit égale à 0 et leur écart-type à 1. Cette transformation permet de mieux évaluer les différences entre les groupes.																	
Enrichissement travail-vie privée	3	0,77																		
Conflit vie privée-travail	3	0,74																		
Enrichissement vie privée-travail	3	0,74																		

## Échelles de bien-être

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Remarque sur les échelles
Satisfaction au travail	3	0,79-0,85	Les échelles de bien-être sont calculées par la moyenne non pondérée des indicateurs individuels correspondants, qui prennent des valeurs entre 1 (p. ex. « jamais ») et 5 (p. ex. « presque toujours »). Les valeurs de l'échelle sont ensuite normalisées à des valeurs comprises entre 0 et 100 $[(\text{valeur initiale de l'échelle} - 1) / 4] * 100$ .
Motivation au travail	3	0,65-0,76	
Burnout	6	0,80-0,86	
Bien-être général (OMS-5)	5	0,83-0,90	
Problèmes de santé	7	0,72-0,79	

## Explications sur les variables prédictives

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)
Influence sur le temps de travail	Dans quelle mesure pouvez-vous décider de vos horaires de travail ?	1 (= dans une très faible mesure), 2 (= dans une faible mesure), 3 (= dans une mesure moyenne), 4 (= dans une mesure élevée), 5 (= dans une mesure très élevée)
Horaires de travail atypiques	Pendant 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 ?	0 (= aucun jour), 1 (= 1-31 jours)
Difficulté à se libérer	Est-il difficile pour vous de prendre une heure de congé pendant les heures de travail pour vous occuper de vos affaires personnelles ou familiales ? Veuillez à nouveau utiliser une échelle de 1 : très difficile à 5 : pas du tout difficile. Les valeurs intermédiaires vous permettent de nuancer votre évaluation.	1 (= pas du tout difficile) à 5 (= très difficile)
Autonomie quand congé	À quelle fréquence pouvez-vous déterminer quand vous prenez des congés ou des jours de repos ?	1 (= jamais), 2 (= rarement), 3 (= parfois), 4 (= souvent), 5 (= presque toujours)
Durée du trajet jusqu'au travail	Combien de temps êtes-vous en route lors d'une journée de travail ordinaire pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail ?	__ minutes
Workaholisme	4 items, alpha de Cronbach = 0,71, exemple d'item : « J'ai un fort désir intérieur de travailler tout le temps ».	1 (= ne s'applique jamais), 2 (= s'applique rarement), 3 (= s'applique parfois), 4 (= s'applique souvent), 5 (= s'applique toujours)
Centralité du travail	3 items, alpha de Cronbach = 0,84, exemple d'item : « Les choses les plus importantes se passent plutôt dans mon travail que dans ma vie privée ».	1 (= dans une très faible mesure), 2 (= dans une faible mesure), 3 (= dans une mesure moyenne), 4 (= dans une mesure élevée), 5 (= dans une mesure très élevée)

**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