



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 JUILLET 2022

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 22 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



LES SALARIÉS AU LUXEMBOURG SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX À SOUHAITER UNE RÉDUCTION DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL.

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



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

Cette newsletter vise à présenter l'évolution du temps de travail hebdomadaire souhaité par les salariés au cours des dernières années, ainsi que l'évolution de l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et le temps de travail hebdomadaire contractuel. On observe que la part de salariés qui aimeraient travailler moins a fortement augmenté entre 2018 et 2021 (de 32,8 % à 43,9 %). Les salariés qui aimeraient réduire leur temps de travail souhaiteraient en moyenne travailler 8 heures de moins par semaine. Ces changements sont toutefois différents selon le groupe auquel appartient le salarié.

Le temps de travail souhaité par les hommes est ainsi toujours plus élevé que les femmes. En fonction de l'âge, ce sont surtout les salariés les plus âgés qui souhaitent en moyenne la durée hebdomadaire de travail la plus courte. Les salariés qui aimeraient travailler moins ont aussi tendance à faire état de plus mauvaises conditions de travail que les salariés dont le temps de travail souhaité coïncide avec le temps de travail contractuel. Les salariés qui aimeraient faire moins d'heures la semaine ont également un niveau de bien-être plus faible.

1. Souhait de réduction du temps de travail

Depuis quelques années, le thème de la réduction du temps de travail fait de nouveau l'objet de nombreux débats dans différents pays européens (De Spiegelaere & Piasna, 2017 ; Gilmore, 2019 ; Haraldsson & Kellam, 2021), et est également réapparu à l'ordre du jour politique au Luxembourg. Parmi les avantages de la réduction du temps de travail, on cite surtout une meilleure qualité de vie des salariés (Persson et al., 2022). Du point de vue de la société dans son ensemble, la réduction du temps de travail présente également des avantages pour l'environnement, mais les données manquent encore pour pouvoir tirer des conclusions définitives (Antal et al., 2021). Dans certains cas, une réduction du temps de travail peut même avoir des effets positifs sur le taux de chômage et les performances économiques (Cárdenas & Villanueva, 2021).

La promotion de la réduction du temps de travail est ainsi surtout justifiée par une amélioration des performances économiques. En 1930, John Maynard Keynes s'était basé sur la hausse des performances économiques pour prédire que dans un siècle, soit en 2030, le temps de travail serait seulement de 15 heures par semaine (Maurer & Sischka, 2015). L'histoire a montré que les pays industriels ont en réalité connu plusieurs formes de réduction du temps de travail au cours des 150 dernières années. D'une part, le nombre d'heures de travail par semaine a fortement diminué et, d'autre part, le nombre de jours de travail par semaine a également baissé (passant de 6 à 5 jours) (De Spiegelaere

& Piasna, 2017). Il convient toutefois de noter que cette tendance a évolué, de nombreux pays européens n'ayant quasiment, voire pas du tout, réduit le temps de travail au cours des 10 dernières années, et certains pays ayant même réaugmenté la durée du travail. Par ailleurs, le temps de travail reste comme auparavant très variable selon la catégorie professionnelle.

Cette newsletter vise à nourrir ce débat sur la réduction du temps de travail. Celle-ci analyse l'évolution au fil des ans du temps de travail hebdomadaire souhaité et de l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et le temps de travail hebdomadaire contractuel (par la suite temps de travail uniquement) des salariés luxembourgeois. Un autre aspect également analysé portait sur la façon dont les écarts éventuels entre le temps de travail souhaité et contractuel influaient sur différents aspects de la qualité du travail, de la qualité de l'emploi en soi, et du bien-être.

Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête *Quality of Work* (QoW ; enquêtes 2018-2021 ; Sischka & Steffgen, 2021a ; Steffgen et al., 2020), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). Les résultats des enquêtes QoW de 2020 et 2021 doivent être interprétés dans le contexte de la pandémie de COVID-19, qui a eu d'importantes répercussions sur le monde du travail (Beine et al., 2020 ; Béland et al., 2020 ; Eurofound, 2020 ; Sischka & Steffgen, 2021b).

2. Évolution du temps de travail souhaité

La figure 1 représente l'évolution entre 2018 et 2021 de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel. On voit ici que la part de salariés qui aimeraient travailler moins que le nombre

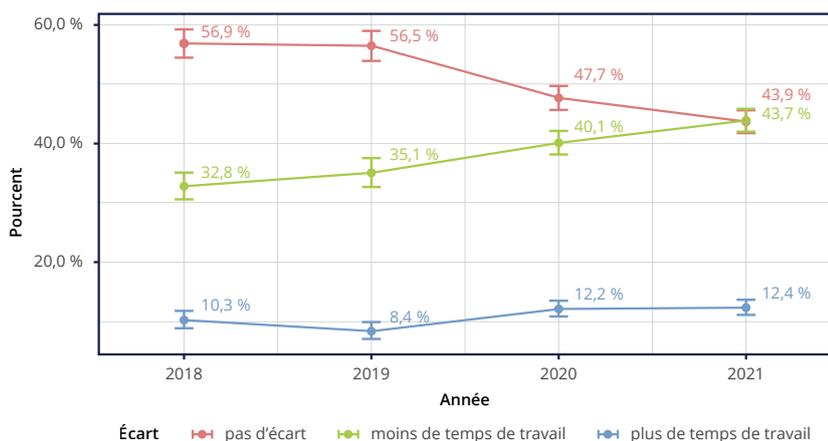
d'heures de travail hebdomadaires actuellement prévu dans leur contrat, n'a cessé d'augmenter depuis 2018. La part de salariés qui aimeraient travailler plus que la durée du travail hebdomadaire actuellement prévue dans leur contrat, n'a elle

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.

que peu augmenté depuis 2019. D'autres analyses montrent que les salariés qui aimeraient travailler moins souhaiteraient en moyenne travailler 31,7 heures par semaine (2021). Cela

correspond à une différence de 7,6 heures par semaine par rapport au temps de travail contractuel en 2021.

Figure 1 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel



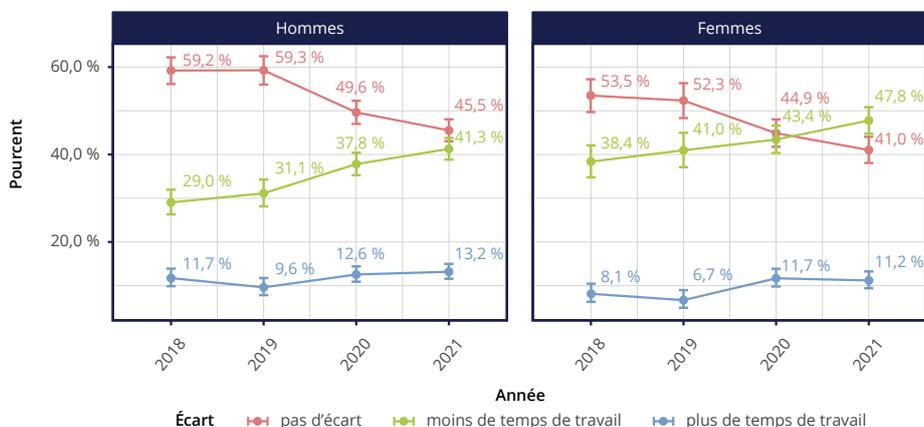
Remarque : données issues des enquêtes QoW 2018-2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

3. Évolution du temps de travail hebdomadaire souhaité selon les caractéristiques démographiques

La figure 2 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, mais ce en fonction de leur genre. Que ce soit chez les hommes ou chez les femmes, la part de personnes souhaitant réduire leur temps de travail hebdomadaire aug-

mente au fil des ans. En 2021, les hommes qui aimeraient travailler moins déclarent souhaiter travailler 32 heures par semaine en moyenne, alors que les femmes qui aimeraient travailler moins déclarent souhaiter travailler 31 heures par semaine en moyenne.

Figure 2 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon le genre

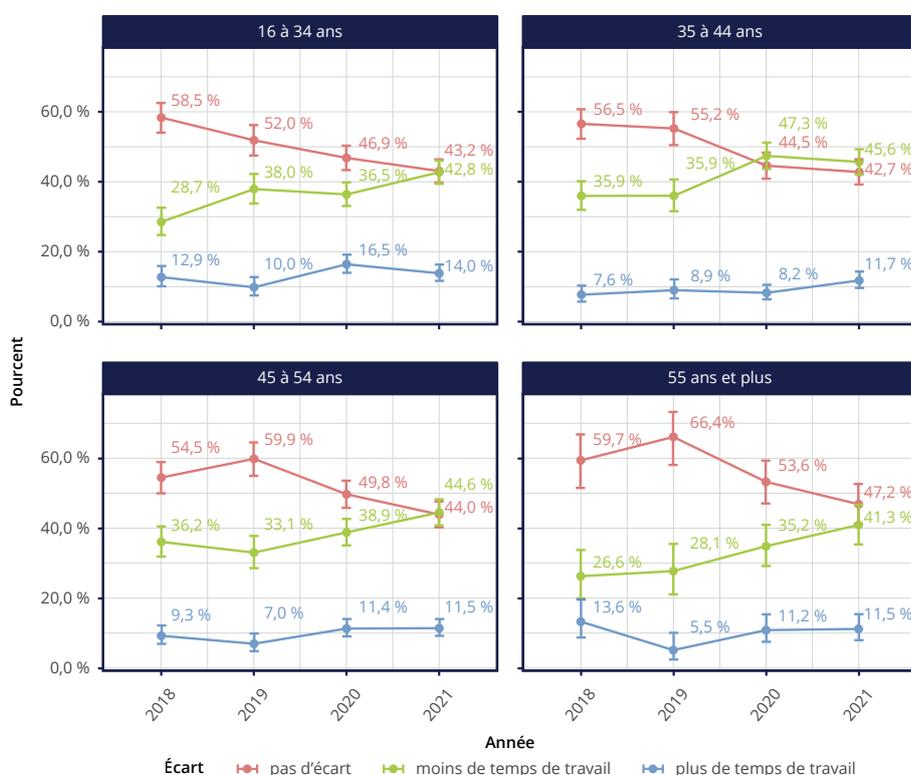


Remarque : données issues des enquêtes QoW 2018-2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

La figure 3 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, en fonction de l'âge. Entre 2018 et 2021, la part de personnes qui aimeraient travailler moins augmente dans tous les groupes d'âge, alors que la part de personnes dont le temps de travail souhaité coïncide avec le temps de travail contractuel diminue dans tous les groupes d'âge. On

constate toutefois des différences entre les groupes d'âge en ce qui concerne le nombre d'heures de travail souhaité par semaine. Les salariés les plus âgés sont ceux qui indiquent le moins d'heures de travail souhaitées par semaine, et ce de manière constante dans le temps. La différence entre le temps de travail souhaité et le temps de travail contractuel est également la plus élevée dans ce groupe.

Figure 3 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon l'âge

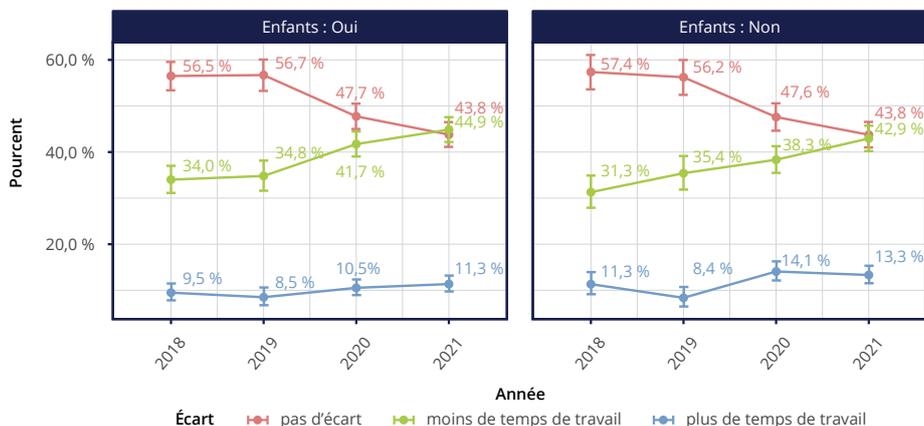


Remarque : données issues des enquêtes QoW 2018-2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

La figure 4 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, en fonction de la présence ou non d'enfants dans le foyer. Que les salariés aient des enfants ou non, la part de personnes qui aimeraient travailler moins augmente

au fil du temps. Néanmoins, le nombre d'heures de travail souhaité par semaine est, au fil des ans, toujours plus bas chez les travailleurs ayant des enfants.

Figure 4 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon la présence ou non d'enfants



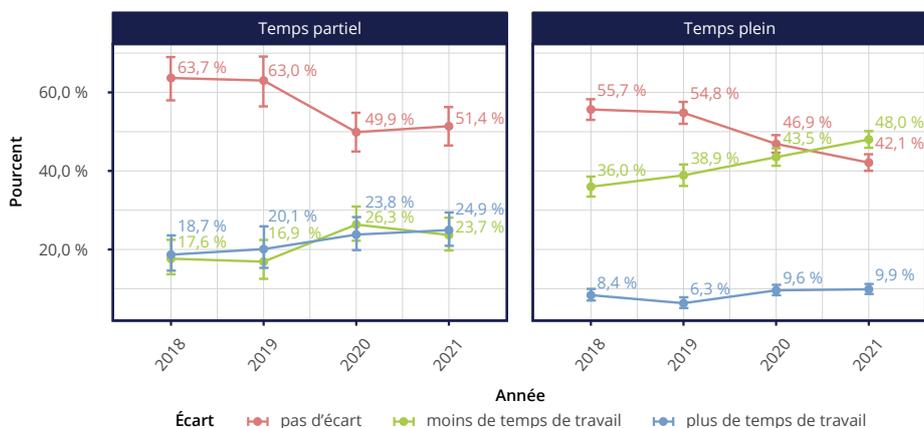
Remarque : données issues des enquêtes QoW 2018-2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

4. Évolution du temps de travail hebdomadaire souhaité selon les caractéristiques du poste de travail

La figure 5 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, en fonction de leur volume horaire. Chez les salariés à temps plein, la part de personnes qui aimeraient travailler moins ne cesse d'augmenter, et cette hausse est plus forte que chez les salariés à temps partiel. Le nombre d'heures de travail souhaité par semaine est, au fil des ans,

toujours plus bas (entre 23 et 25 heures par semaine sur la période considérée) chez les travailleurs à temps partiel que chez les salariés à temps plein (entre 31 et 32 heures par semaine sur la période considérée). Chez ces derniers, l'écart entre le temps de travail souhaité et le temps de travail contractuel a tendance à être plus important.

Figure 5 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon le volume horaire

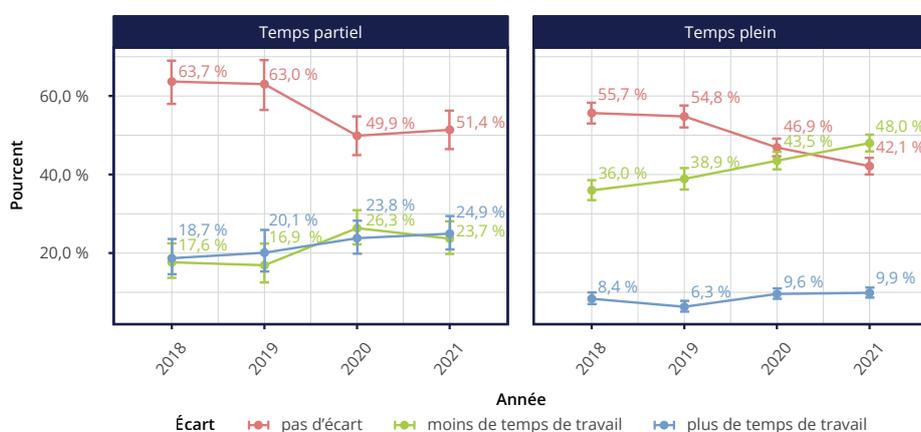


Remarque : données issues des enquêtes QoW 2018-2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

La figure 6 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, en fonction de leur statut hiérarchique. Alors que chez les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique, la part de personnes qui aimeraient travailler moins augmente entre 2018 et 2020, la part de personnes qui aimeraient réduire son temps de travail augmente bien

plus fortement chez les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique. Les travailleurs occupant une position de supérieur hiérarchique ont tendance à indiquer un nombre d'heures de travail par semaine souhaité plus élevé que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique.

Figure 6 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel en fonction du statut hiérarchique



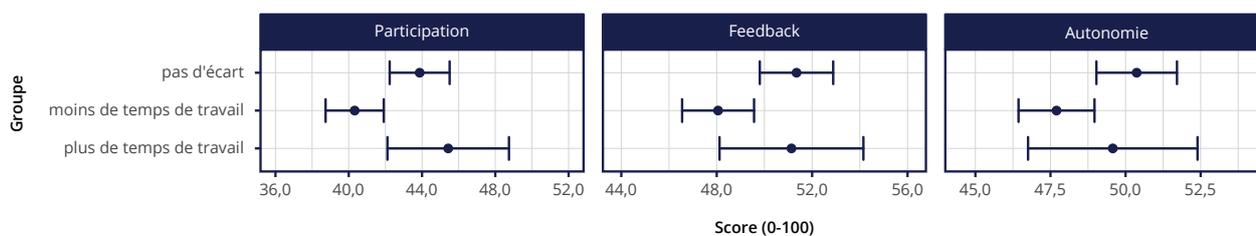
Remarque : données issues des enquêtes QoW 2018-2021 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95 %.

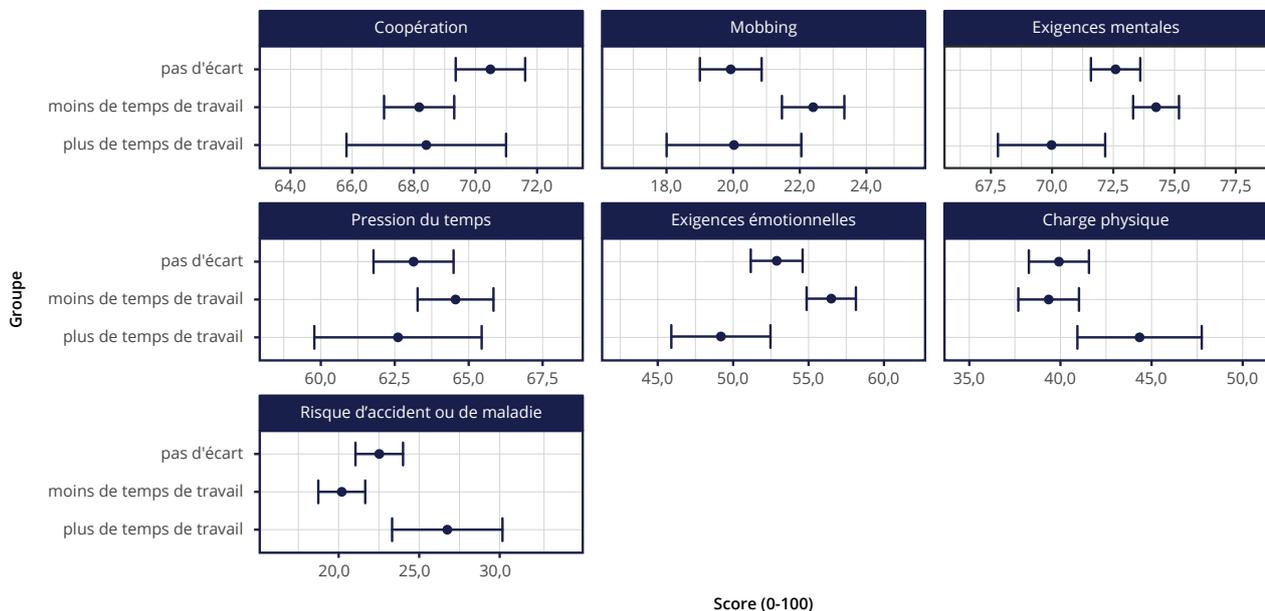
5. Liens entre la qualité du travail et l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel

La figure 7 représente le lien entre différents aspects de la qualité du travail et l'existence d'un écart entre le temps de travail contractuel et souhaité. Les salariés qui aimeraient travailler moins ont tendance à avoir des conditions de travail bien plus mauvaises (sauf la charge physique et le risque d'accident), que les salariés qui ne déclarent aucune différence

entre leur temps de travail souhaité et contractuel, mais aussi par rapport aux salariés qui souhaiteraient travailler plus. Les travailleurs qui aimeraient travailler moins déclarent ainsi des niveaux moindres de participation, de feedback, d'autonomie et de coopération que les salariés ne déclarant aucune différence entre leur temps de travail souhaité et contractuel.

Figure 7 : Liens entre la qualité du travail et l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel





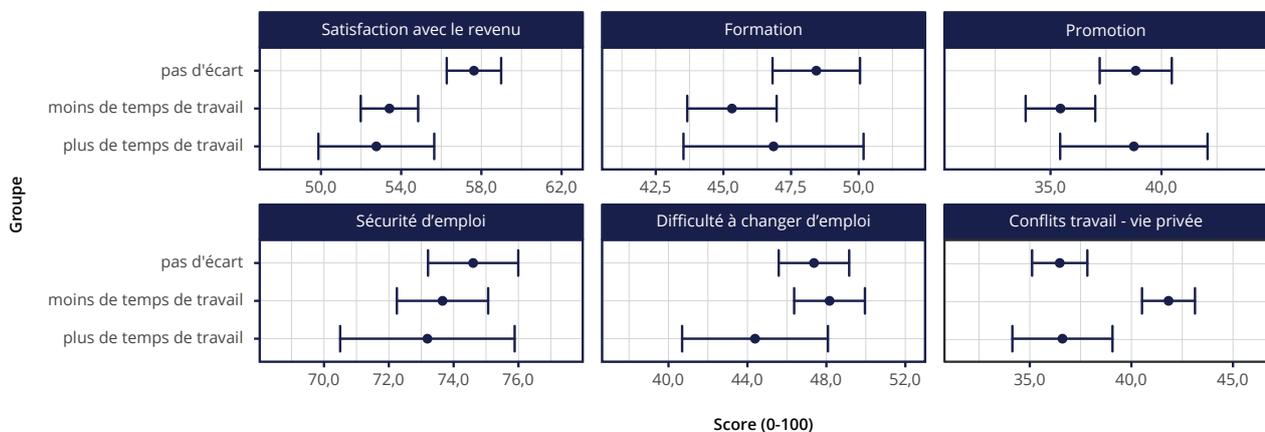
Remarque : données de l'enquête QoW 2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

6. Liens entre la qualité de l'emploi et l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel

La figure 8 représente le lien entre différents aspects de la qualité de l'emploi et l'existence d'un écart entre le temps de travail contractuel et souhaité. Ici aussi, les salariés qui aimeraient travailler moins ont tendance à avoir des conditions bien plus mauvaises (sauf la sécurité de l'emploi), que

les salariés qui ne déclarent aucune différence entre leur temps de travail souhaité et contractuel, mais aussi par rapport aux salariés qui souhaiteraient travailler plus. Ce groupe est notamment marqué par des conflits importants entre vie professionnelle et vie familiale.

Figure 8 : Liens entre la qualité de l'emploi et l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel



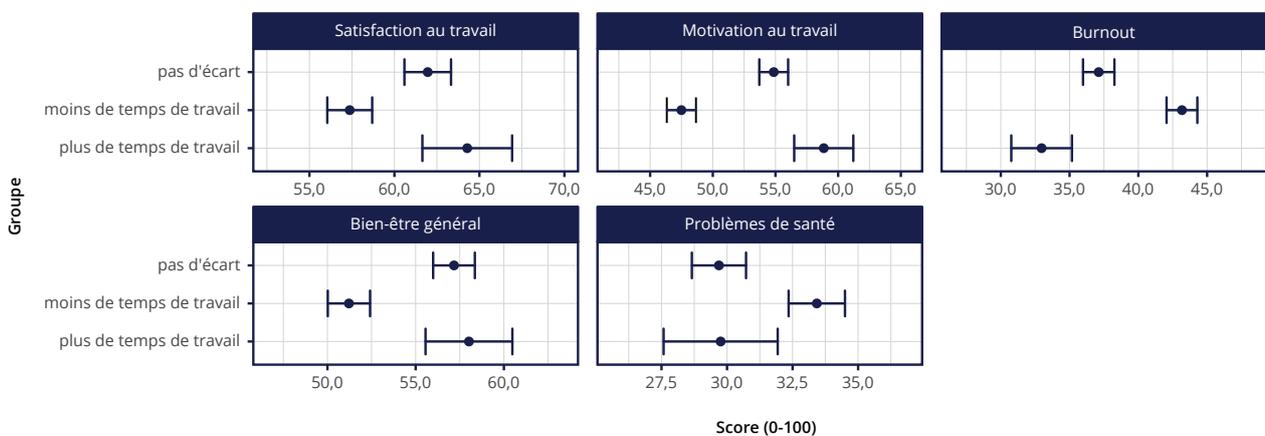
Remarque : données de l'enquête QoW 2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

7. Liens entre le bien-être et l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel

La figure 9 représente le lien entre différents aspects du bien-être et l'existence d'un écart entre le temps de travail contractuel et souhaité. Les salariés qui aimeraient travailler moins présentent la plus faible satisfaction au travail et

motivation au travail, et le niveau de bien-être général le plus faible également. De plus, ce groupe présente le plus haut niveau de burnout et le plus grand nombre de problèmes de santé.

Figure 9 : Liens entre le bien-être et l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel



Remarque : données de l'enquête QoW 2021 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %.

8. Conclusions

La part de salariés qui aimeraient travailler moins a fortement augmenté entre 2018 et 2021 (de 32,8 % à 43,9 %). Les travailleurs qui aimeraient réduire leur temps de travail souhaiteraient en moyenne travailler 8 heures de moins par semaine. Mais ces changements sont différents selon le groupe auquel appartient le salarié. Le temps de travail souhaité par les hommes est ainsi toujours plus élevé que chez les femmes. Les salariés plus âgés sont ceux qui souhaitent le temps de travail le plus court. Les salariés qui aimeraient

travailler moins ont tendance à faire état de plus mauvaises conditions de travail que les salariés dont le temps de travail souhaité coïncide avec leur temps de travail contractuel. Les salariés qui aimeraient travailler moins ont également un niveau de bien-être plus faible. Ces résultats viennent confirmer ceux d'autres études, qui constatent que certains aspects négatifs du travail aboutissent au fait que les salariés souhaitent réduire leur temps de travail (Balderson et al., 2021).

9. Références

- Antal, M., Plank, B., Mokos, J., & Wiedenhofer, D. (2021). *Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint*. *Environmental Research Letters*, 16(1), 013002. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abceec>
- Balderson, U., Burchell, B., Kameråde, D., Wang, S., & Coutts, A. (2021). *An exploration of the multiple motivations for spending less time at work*. *Time & Society*, 30(1), 55-77. <https://doi.org/10.1177/0961463X20953945>
- Beine, M., Bertoli, S., Chen, S., D'Ambrosio, C., Docquier, F., Dupuy, A., & Vergnat, V. (2020). *Economic effects of COVID-19 in Luxembourg. First RECOVid working note with preliminary estimates*. Working note. Research Luxembourg. https://www.liser.lu/documents/RECOVID/RECOVid_working-note_full-1.pdf
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*. IZA Discussion Papers No. 13159. Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216471/1/dp13159.pdf>
- Cárdenas, L., & Villanueva, P. (2021). *Challenging the working time reduction and wages trade-off: a simulation for the Spanish economy*. *Cambridge Journal of Economics*, 45(2), 333-351. <https://doi.org/10.1093/cje/beaa055>
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institute.
- Eurofound (eds.) (2020). *Living, working and COVID-19: First findings, April 2020*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/covid-19>
- Gilmore, O. (2019). *A 4-day week for Ireland? A report on the feasibility of a four-day working week in Ireland*. Forsa. <http://fourdayweek.ie/wp-content/uploads/2019/09/4DayWeek.pdf>
- Haraldsson, G. D., & Kellam, J. (2021). *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*. *Alda & Autonomy*. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Maurer, A., & Sischka, P. (2015). *Zum Zusammenhang von Kapitalismus und Wohlstand bei Keynes*. In I. Pies & M. Leschke (eds.), *John Maynard Keynes' Gesellschaftstheorie* (pp. 243-253). Mohr Siebeck.
- Persson, O., Larsson, J., & Nässén, J. (2022). *Working less by choice: what are the benefits and hardships?* *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18(1), 81-96. <https://doi.org/10.1080/15487733.2021.2023292>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021a). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020. Inside Research Report*. Luxembourg: Universität Luxemburg. <https://www.csl.lu/fr/telechargements/publications/7bff320ec2>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021b). *Extended telecommuting due to COVID-19 and the impact on working life*. In G. Mein, J. Pause (eds.), *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*. Melusina Press. <https://www.melusinapress.lu/read/extended-telecommuting-due-to-covid-19-and-the-impact-on-working-life/section/f8b55206-2e74-4e9e-b4fa-3a6c22fa14fa>
- 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>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500-2 500 salariés ont été interrogés depuis 2013 (CATI ; CAWI) par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2018 (Sischka, & Steffgen, 2021a).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de 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, avant TNS-ILRES					
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais ou anglais					
Taille des échantillons	2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594					
Temps de travail hebdomadaire contractuel	Quelle est la durée de travail hebdomadaire stipulée dans votre contrat de travail ?					
Durée de travail souhaitée	Si vous pouviez décider librement le nombre d'heures que vous souhaiteriez travailler : combien d'heures par semaine souhaiteriez-vous travailler actuellement ? Tenez compte du fait que vous devez gagner suffisamment votre vie.					
Échelles liées à la qualité du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0,75-0,80	Charge mentale	4	0,74-0,77
	Feedback	2	0,74-0,81	Contraintes de temps	2	0,75-0,79
	Autonomie	4	0,74-0,78	Charge émotionnelle	2	0,84-0,87
	Coopération	4	0,82-0,84	Charge physique	2	0,73-0,76
	Harcèlement moral	5	0,73-0,78	Risque d'accident	2	0,79-0,85
	Échelles liées à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items
Satisfaction vis-à-vis du salaire		2	0,87-0,89	Sécurité de l'emploi	2	0,73-0,78
Formation		2	0,82-0,85	Difficulté à changer d'emploi	2	0,82-0,84
Promotion		2	0,86-0,88	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,77-0,82
Échelles liées au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,80-0,85	Bien-être général (WHO-5)	5	0,87-0,89
	Motivation au travail	3	0,70-0,76	Problèmes de santé	7	0,75-0,79
	Burnout	6	0,82-0,86			

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

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

Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

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

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