



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°4 MAI 2021

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 19 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



DANS QUELLE MESURE LE TRAVAIL AFFECTE-T-IL LES FAMILLES (MONOPARENTALES) ?

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 analyser la situation familiale de différents groupes de salariés et à voir dans quelle mesure celle-ci influence différents aspects de la qualité du travail, de la qualité de l'emploi et du bien-être. La situation familiale varie principalement en fonction de l'âge du salarié. Entre 2016 et 2020, les familles monoparentales, c'est-à-dire les salariés célibataires ayant

un ou plusieurs enfants mineurs, ont connu une hausse importante de leur charge mentale. On constate également dans ce groupe un recul de la satisfaction au travail et du niveau de bien-être général, ainsi qu'une augmentation du niveau d'épuisement professionnel et de problèmes de santé.

1. Situation familiale et travail

Il existe différents mécanismes qui influencent mutuellement la vie professionnelle et familiale, ou la vie privée (Edwards & Rothbard, 2000). Plusieurs types de conflits entre le travail et la vie de famille, par exemple, rendent difficiles la conciliation entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Par ailleurs, ce qui est vécu au travail peut se répercuter sur la vie de famille ou la vie privée (et inversement). Une ambiance de travail agréable, par exemple, peut contribuer à une ambiance agréable à la maison. À l'inverse, des salariés peuvent être tellement épuisés par leur travail qu'ils n'ont plus d'énergie pour leurs occupations familiales (Edwards & Rothbard, 2000). Les exigences de la vie de famille sont plus ou moins importantes selon que le salarié est en couple ou non, et selon qu'il doit s'occuper ou non d'un ou plusieurs enfants mineurs chez lui (Byron, 2005; Day & Chamberlain, 2006).

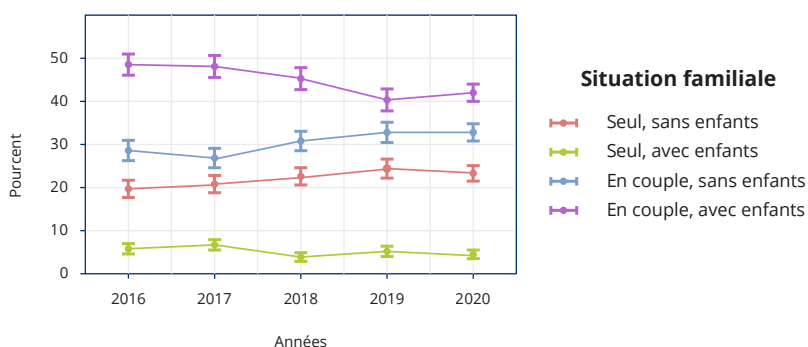
Cette newsletter vise à analyser dans quelle mesure la situation familiale des salariés est liée à différents aspects de la qualité du travail, de la qualité de l'emploi et du bien-être. Est également étudiée l'évolution de la situation familiale de différents groupes de salariés depuis 2016 au Luxembourg. Pour cela, cette newsletter s'appuie sur les données de l'enquête Quality of Work (QoW ; enquête 2016-2020 ; Sischka & Steffgen, 2021a), une enquête représentative réalisée auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode). Il est également important de noter que l'enquête QoW de 2020 a eu lieu à un moment où la pandémie de Corona était déjà en cours en Europe depuis plusieurs mois. Cette pandémie a grandement bouleversé la vie professionnelle et la situation professionnelle de nombreux salariés. Le télétravail a notamment connu une progression très rapide (Sischka & Steffgen, 2021b). Cette situation particulière doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats.

2. Évolution générale de la situation familiale

La figure 1 présente l'évolution générale de la situation familiale depuis 2016. On observe que la part des salariés en couple avec des enfants mineurs vivant au sein du ménage connaît un léger recul entre 2016 et 2020.

En revanche, le nombre de salariés en couple et sans enfant, ou célibataires et sans enfant, a augmenté. La proportion de salariés célibataires sans enfants reste, elle, relativement constante entre 2016 et 2020.

Figure 1 : Évolution générale de la situation familiale



Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2016-2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

3. Situation familiale en fonction des données démographiques

La figure 2 représente l'évolution de la situation familiale en fonction de différentes caractéristiques démographiques. Les femmes sont plus souvent célibataires avec des enfants mineurs que les hommes.

Si l'on observe les différents groupes d'âge, on note que ce sont les plus jeunes (16-34 ans) qui présentent la proportion la plus élevée de salariés célibataires sans enfant vivant au sein du ménage.

Chez les 35-44 ans et les 45-54 ans, c'est la proportion de salariés en couple avec enfants qui est la plus élevée, tandis que chez les plus de 55 ans, c'est la proportion de salariés en couple mais sans enfant qui est la plus importante.

Si l'on analyse le pays de résidence des salariés, on constate que c'est chez les salariés belges et français que le nombre de salariés en couple et avec enfants a le plus baissé entre 2016 et 2020.

Figure 2 : Évolution de la situation familiale en fonction des données démographiques



Remarque : Données des enquêtes QoW 2016-2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

4. Situation familiale en fonction des caractéristiques du poste de travail

La figure 3 représente l'évolution de la situation familiale en fonction de différentes caractéristiques du poste de travail.

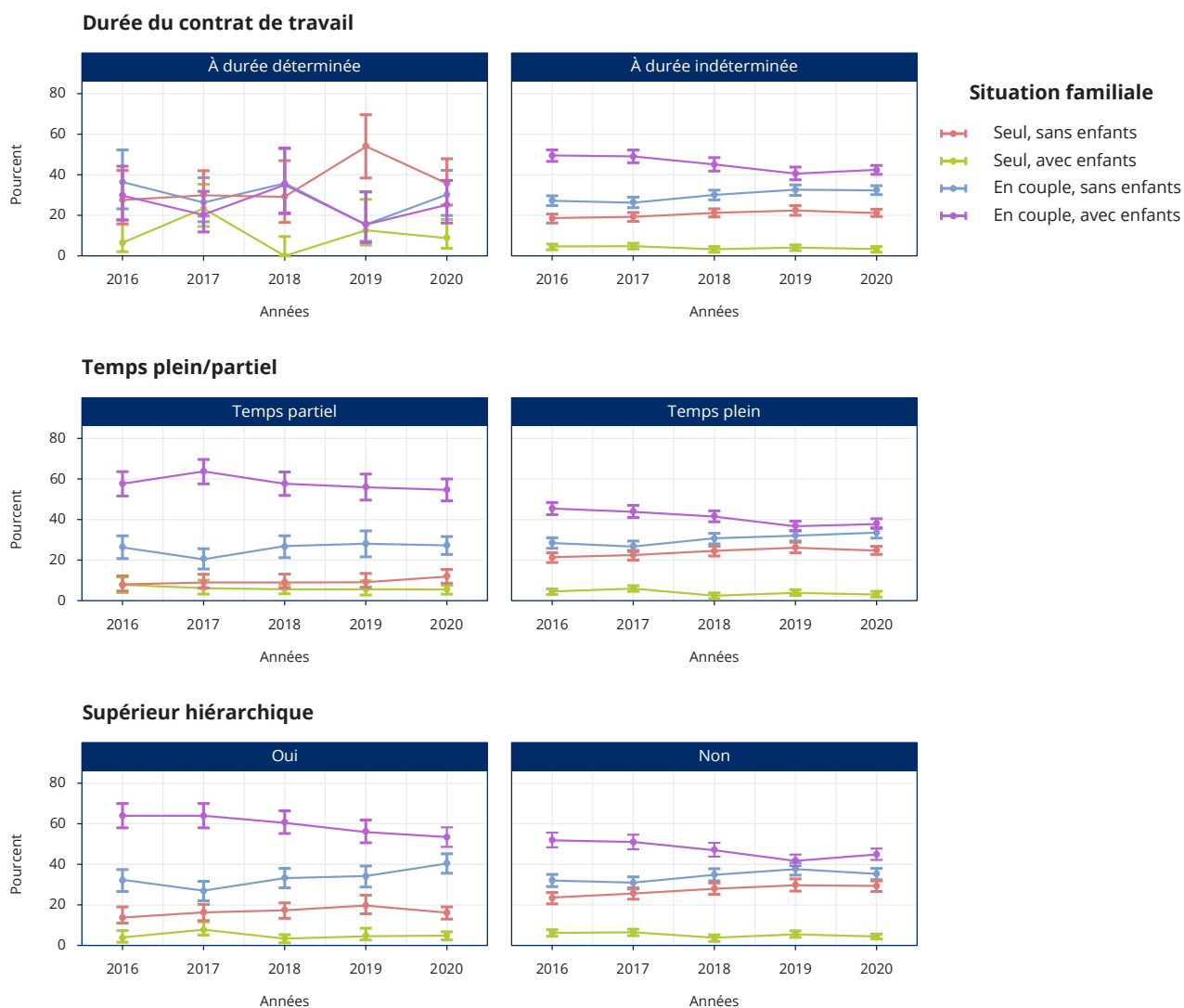
La proportion de salariés en couple avec un ou plusieurs enfants est plus faible chez les salariés ayant un contrat à durée déterminée, que chez les salariés ayant un contrat à durée indéterminée.

Si l'on observe la figure en fonction du critère temps plein/temps partiel, la proportion de salariés en couple avec

enfants est plus élevée chez les salariés travaillant à temps partiel que chez les salariés travaillant à temps plein.

De plus, la part de salariés célibataires sans enfant est bien plus faible chez les salariés à temps partiel. Les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique sont plus souvent en couple avec des enfants que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique.

Figure 3 : Évolution de la situation familiale en fonction des caractéristiques du poste de travail



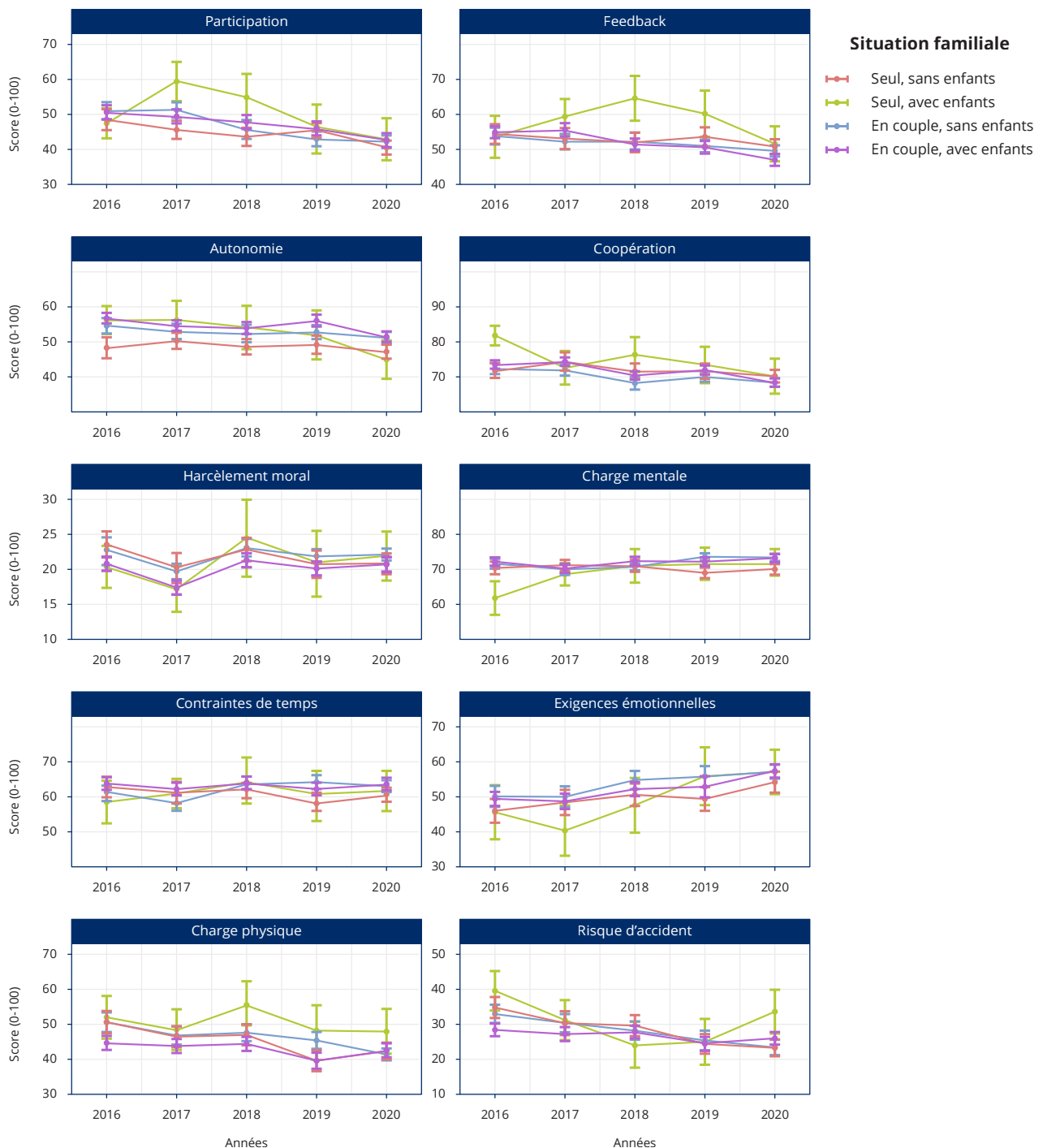
Remarque : Données des enquêtes QoW 2016-2020 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

5. Situation familiale et qualité du travail

Le **figure 4** présente l'évolution de différents aspects liés à la qualité du travail en fonction de la situation familiale. Entre 2016 et 2020, les salariés célibataires ayant des enfants sont

les plus nombreux à déclarer avoir connu une hausse de leur charge mentale et émotionnelle. Ils sont également ceux connaissant la charge physique la plus forte au fil des années.

Figure 4 : Situation familiale et Quality of Work



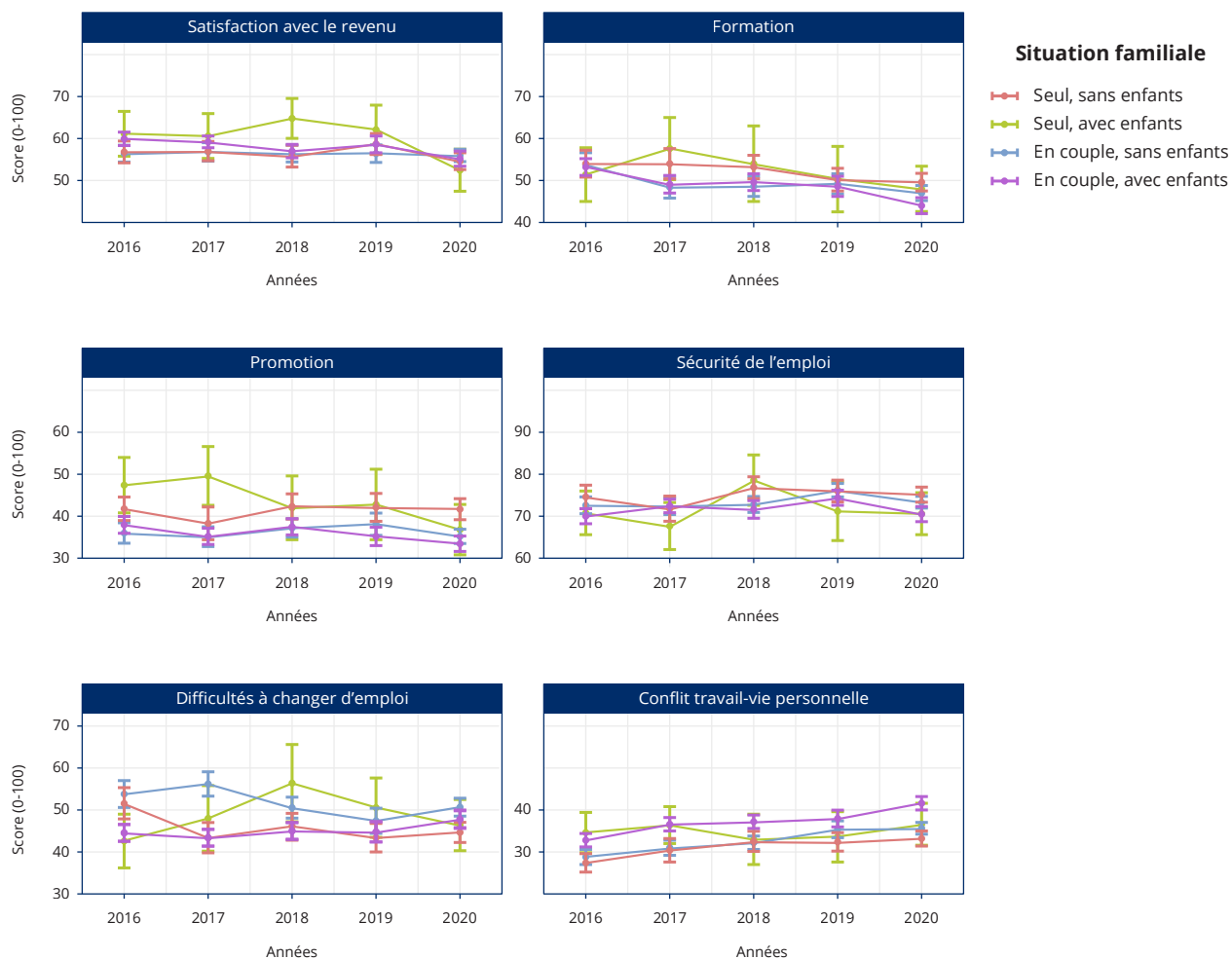
Remarque : Données de l'enquête QoW 2016-2020 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

6. Situation familiale et qualité de l'emploi

La figure 5 présente l'évolution de différents aspects liés à la qualité de l'emploi en fonction de la situation familiale. Le groupe des salariés célibataires ayant des enfants mineurs est celui présentant le plus fort recul quant à la satisfac-

tion vis-à-vis de son revenu. Les salariés en couple avec des enfants sont en revanche les plus nombreux à déclarer avoir plus de difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle.

Figure 5 : Situation familiale et qualité de l'emploi



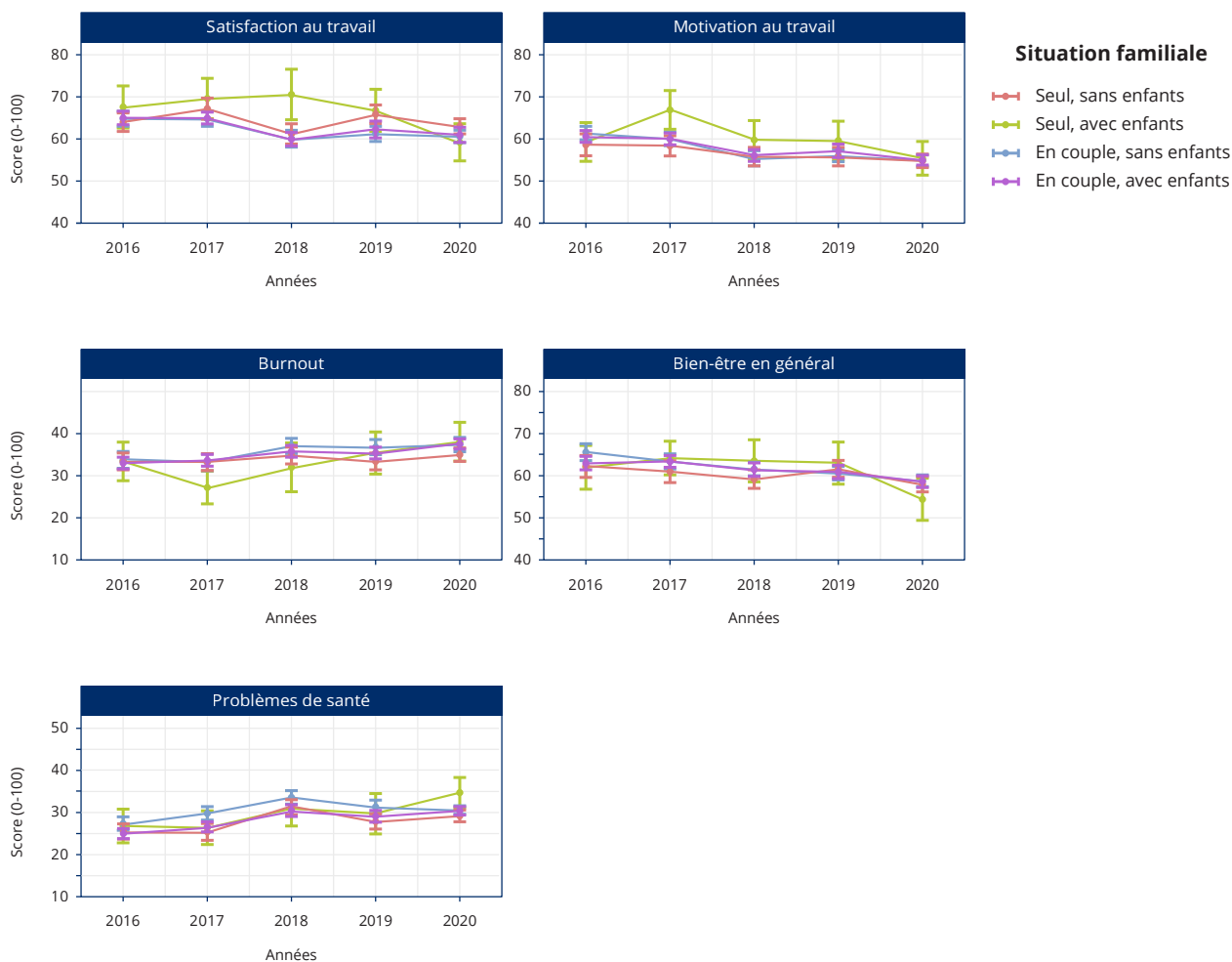
Remarque : Données de l'enquête QoW 2016-2020 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

7. Situation familiale et bien-être

La figure 6 présente l'évolution de différents aspects liés au bien-être en fonction de la situation familiale. En ce qui concerne la satisfaction au travail et le bien-être général, la plus forte baisse se retrouve dans le groupe des salariés célibataires avec enfants. C'est également ce groupe qui connaît la plus forte hausse du sentiment d'épuisement professionnel et de problèmes de santé.

bataires avec enfants. C'est également ce groupe qui connaît la plus forte hausse du sentiment d'épuisement professionnel et de problèmes de santé.

Figure 6 : Situation familiale et bien-être



Remarque : Données de l'enquête QoW 2016-2020 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

8. Conclusions

La situation familiale varie principalement en fonction de l'âge des salariés.

Si c'est dans la tranche d'âge des 16-34 ans que la part de salariés célibataires sans enfant est la plus élevée, le nombre de salariés en couple avec enfant est le plus important chez les salariés entre 35 et 54 ans. Chez les plus de 55 ans, on retrouve en revanche un grand nombre de salariés en couple, mais sans enfant vivant au sein du ménage.

Ce rapport montre également que la situation familiale influence différents aspects de la qualité du travail, de la qualité de l'emploi et du bien-être. Entre 2016 et 2020, les familles monoparentales, c'est-à-dire les salariés célibataires ayant un ou plusieurs enfants mineurs, ont connu une hausse très importante de leur charge mentale et émotionnelle, mais aussi une forte baisse de leur satisfaction vis-à-

vis de leur revenu. Ce groupe est également moins satisfait au travail, son niveau de bien-être général est plus faible, et son niveau d'épuisement professionnel et ses problèmes de santé sont en augmentation.

Les organisations devraient donc veiller à garantir un cadre de travail permettant la conciliation entre le travail et la vie familiale. Les employeurs peuvent recourir à différentes mesures, p. ex. autoriser le recours au télétravail, aux horaires de travail flexibles et aux congés parentaux (*Breaugh & Frye, 2008*). Les supérieurs hiérarchiques ont également la possibilité de soutenir leurs subordonnés en adoptant un style de gestion favorable à la famille, p. ex. en aidant les salariés à résoudre leurs problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale/vie privée (*Hammer et al., 2013*).

9. Références

- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). *Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors*. *Journal of Business and Psychology, 22*(4), 345-353. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). *Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 116-130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.001>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). *Measurement Development and Validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF)*. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(3), 285-296. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2021a). *Quality of Work Index. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2020 (Rapport de recherche sur l'enquête 2020)*. *Inside Research Report. Luxembourg : Université Luxembourg*. <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>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500 salariés (à partir de 2020 pour la première fois env. 2 000) 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 depuis 2016 (Sischka, & Steffgen, 2020a).

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 : Département des Sciences comportementales et cognitives, 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	2016 : 1 506 ; 2017 : 1 522 ; 2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364					
Situation familiale	Pour la situation familiale, on a distingué les salariés selon qu'ils vivent en couple ou non, et selon qu'ils ont ou non un enfant mineur.					
Échelles liées à la qualité du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Participation	2	0.72-0.78	Charge mentale	4	0.74-0.77
	Feedback	2	0.70-0.79	Contraintes de temps	2	0.70-0.79
	Autonomie	4	0.74-0.78	Charge émotionnelle	2	0.79-0.86
	Coopération	4	0.79-0.83	Charge physique	2	0.68-0.76
	Harcèlement moral	5	0.72-0.78	Risque d'accident	2	0.75-0.85
Échelles liées à la qualité de l'emploi	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0.87-0.89	Sécurité de l'emploi	2	0.73-0.77
	Formation	2	0.82-0.87	Difficulté à changer d'emploi	2	0.81-0.84
	Promotion	2	0.84-0.88	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0.75-0.81
Échelles liées au bien-être (2020)	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0.79-0.83	Bien-être général (WHO-5)	5	0.83-0.89
	Motivation au travail	3	0.65-0.73	Problèmes de santé	7	0.72-0.76
	Burnout	6	0.80-0.84			

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