



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°2 JUIN 2023

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 24 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



LE NOMBRE DE PERSONNES SOUHAITANT
UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
A FORTEMENT AUGMENTÉ AU LUXEMBOURG
CES DERNIÈRES ANNÉES

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 souhait de réduction du temps de travail au Luxembourg ces dernières années. Ce souhait est analysé en représentant l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel.

On observe que la part de salariés qui aimeraient travailler moins a fortement augmenté entre 2018 et 2022 (de 32,8% à 51,1%). Chez les hommes, les jeunes salariés, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat

et les salariés du secteur de la construction, la part de personnes qui aimeraient travailler moins a connu une nette hausse.

En moyenne, la différence est de -3,5 heures entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel. Outre le genre et le temps de travail contractuel, le revenu joue aussi un rôle important quant à l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel.

1. Souhait de réduire le temps de travail

Le sujet de la réduction du temps de travail est actuellement de nouveau à l'ordre du jour politique au Luxembourg (ex. Gaulier, 2022 ; Holzer, 2023 ; Meng, 2023 ; Montebrusco, 2023 ; Wagner, 2023 ; voir également Sischka & Steffgen, 2022). Pour les salariés, les avantages sont une baisse des accidents du travail, un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle (Piasna & De Spiegelaere, 2021), une diminution du stress et du burnout (Pullinger, 2014), une meilleure qualité de vie et une satisfaction plus élevée au travail (Shao, 2022). Pour les employeurs et employeuses, les avantages portent plutôt sur la hausse de la productivité, et une meilleure attractivité des entreprises/pays qui mettent en place une réduction du temps de travail. Mais les avantages concernent aussi l'ensemble de la société : baisse du chômage grâce à une meilleure répartition du travail entre tous les membres de la société (Cárdenas & Villanueva, 2021), meilleure égalité femmes-hommes (Piasna & De Spiegelaere, 2021), et bienfaits pour l'environnement (Antal et al., 2021) ; Lukács & Antal, 2023). Les partisans de la réduction du temps de travail y voient également une avancée vers une société plus humaine.

La promotion de la réduction du temps de travail est principalement 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). En effet, l'histoire a montré que les pays industriels ont 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 aussi baissé (passant de 6 à 5 jours) (De Spiegelaere & Piasna, 2017). Il

convient toutefois de remarquer que cette tendance s'est aussi inversée, de nombreux pays européens n'ayant quasiment, voire pas du tout, réduit le temps de travail au cours des 10 dernières années, 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, qui se veut une actualisation d'une newsletter de l'année dernière (Sischka & Steffgen, 2022), vise à nourrir le débat sur la réduction du temps de travail en analysant les souhaits de réduction du temps de travail des salariés du Luxembourg. La première analyse porte sur les différences entre les groupes de salariés du Luxembourg concernant le temps de travail hebdomadaire souhaité. Puis, est analysée l'évolution au fil des ans de l'écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et le temps de travail hebdomadaire contractuel (par la suite temps de travail uniquement). Une troisième analyse consiste à étudier quels sont les groupes de salariés qui présentent le plus grand écart entre le temps de travail souhaité et le temps de travail contractuel. Enfin, les facteurs jouant un rôle dans le souhait d'une réduction du temps de travail sont également approfondis.

Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête Quality of Work (QoW ; enquêtes 2018-2022 ; Sischka & Steffgen, 2023 ; 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, 2021).

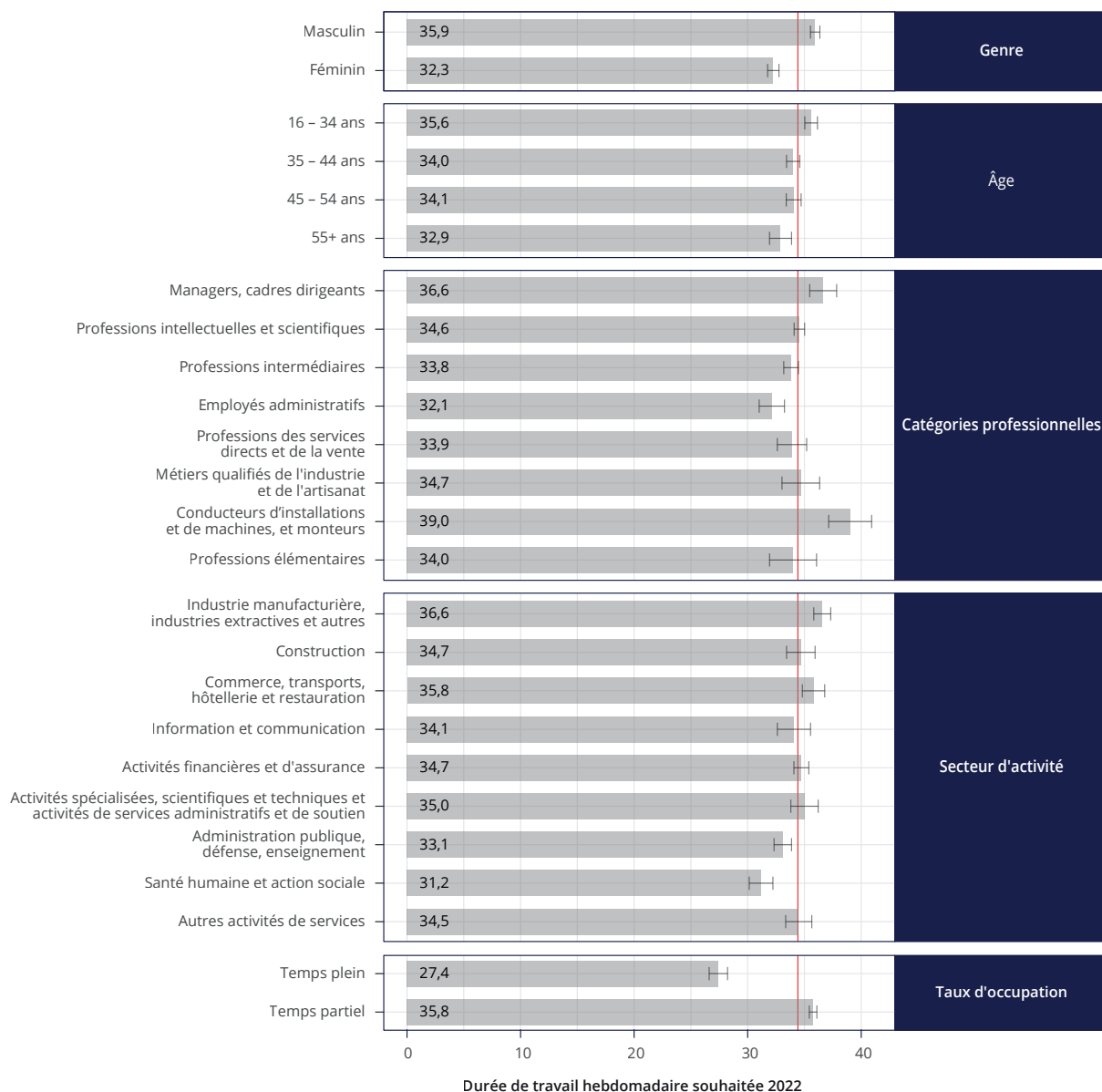
Dans cette newsletter, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

2. Durée hebdomadaire de travail souhaitée

La figure 1 présente le temps de travail hebdomadaire souhaité (en 2022) pour tous les salariés selon plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. En moyenne, le temps de travail hebdomadaire souhaité par tous les salariés est de 34,4 heures. Mais les femmes font mention d'un temps de travail souhaité moins élevé que les hommes. Si l'on observe les groupes d'âge, on constate que ce sont les plus âgés dont le temps de travail souhaité est le moins élevé.

Si l'on observe les catégories professionnelles, ce sont les employés de type administratif qui indiquent le temps de travail souhaité le plus bas, tandis que les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage indiquent le temps de travail souhaité le plus élevé. En observant les secteurs d'activité, on voit que les salariés du secteur social et de la santé ont le temps de travail souhaité le plus faible.

Figure 1 : Temps de travail hebdomadaire souhaité (en heures) (en 2022) selon des caractéristiques démographiques et professionnelles



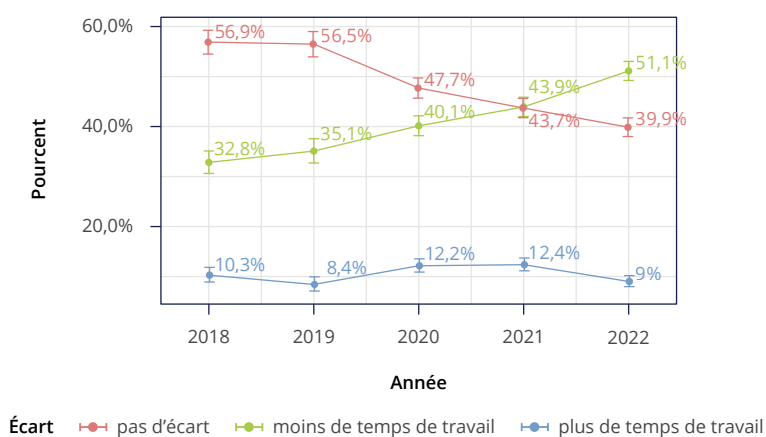
Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2022 ; valeurs moyennes avec intervalle de confiance de 95%. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

3. Évolution de l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel

La figure 2 représente l'évolution entre 2018 et 2022 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 travailleurs et travailleuses qui aimeraient travailler moins que le nombre d'heures de travail hebdomadaires actuelle-

ment prévu dans leur contrat n'a cessé d'augmenter depuis 2018. La part de salariés qui aimeraient travailler plus que la durée hebdomadaire actuellement prévue dans leur contrat n'a quasiment pas changé au fil des ans, voire a légèrement reculé entre 2021 et 2022.

Figure 2 : Évolution de l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel



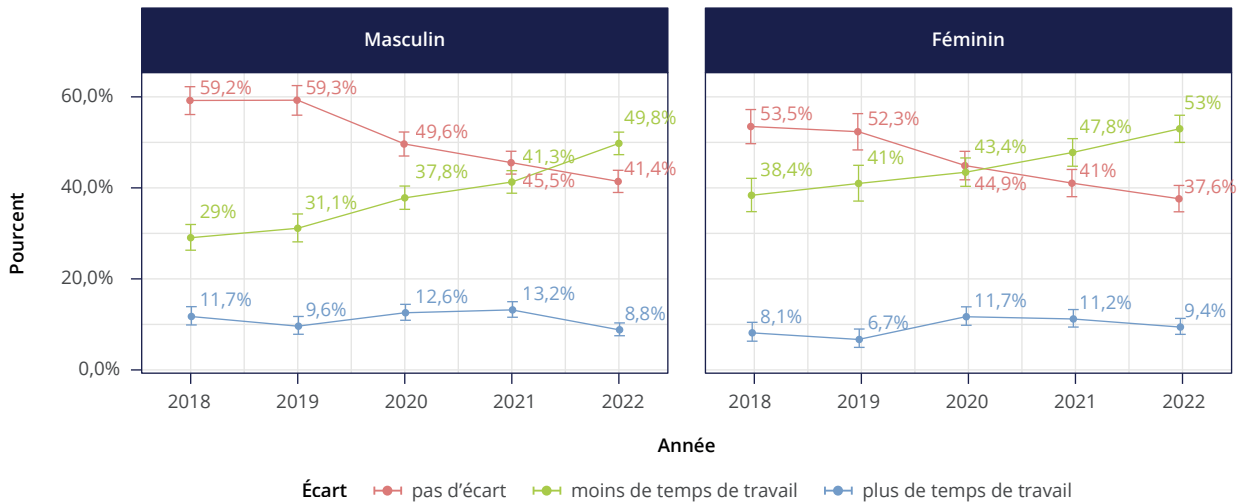
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2018-2022 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

4. Évolution de l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel selon le genre

La figure 3 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, mais en les étudiant séparément selon le genre. Que ce soit chez les hommes ou chez les femmes, la part de personnes souhaitant travailler moins la semaine a augmenté de façon continue au fil des ans. Parmi les personnes qui aimeraient travailler moins, il n'y a presque pas de diffé-

rence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel (respectivement -8,5 heures et -8,3 heures). En revanche, parmi les personnes qui aimeraient travailler plus, les hommes souhaiteraient en moyenne travailler 8,5 heures de plus que ce que prévoit leur contrat, contre 10,5 heures pour les femmes.

Figure 3 : Évolution de l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel selon le genre



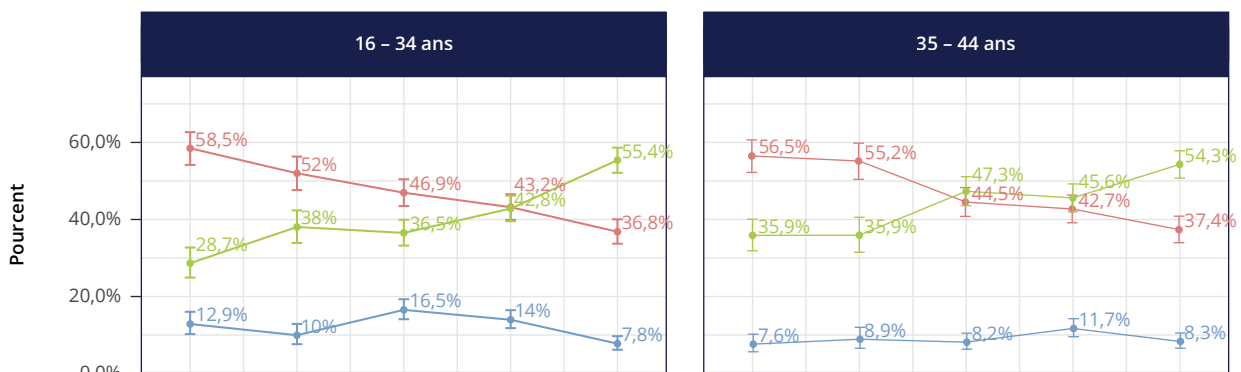
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2018-2022 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

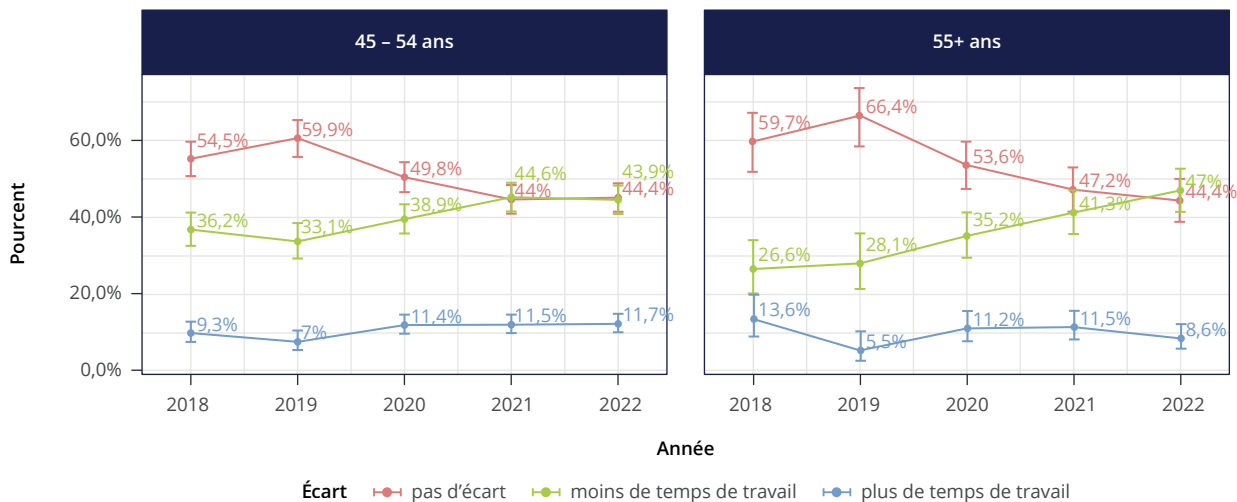
5. Évolution de l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel selon le groupe d'âge

La figure 4 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, mais en les étudiant séparément selon leur âge. Entre 2018 et 2022, la part de personnes qui aimeraient travailler moins a augmenté 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 a diminué dans

tous les groupes d'âge. Néanmoins, parmi les groupes d'âge qui aimeraient travailler moins, il existe des différences en ce qui concerne l'écart moyen entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel, puisque c'est le groupe d'âge le plus âgé qui souhaite la plus forte réduction du temps de travail : -10,6 heures, contre -7,6 heures dans le groupe le plus jeune.

Figure 4 : Évolution de l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel selon le groupe d'âge





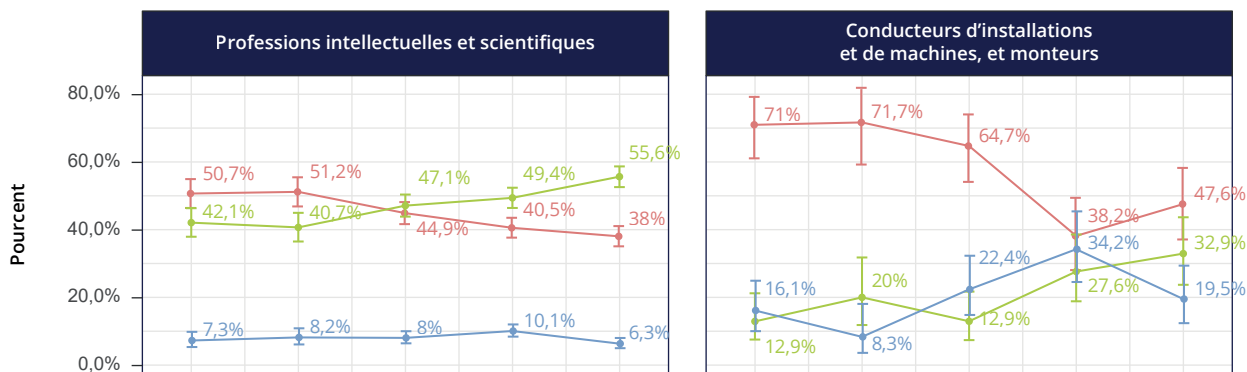
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2018-2022 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

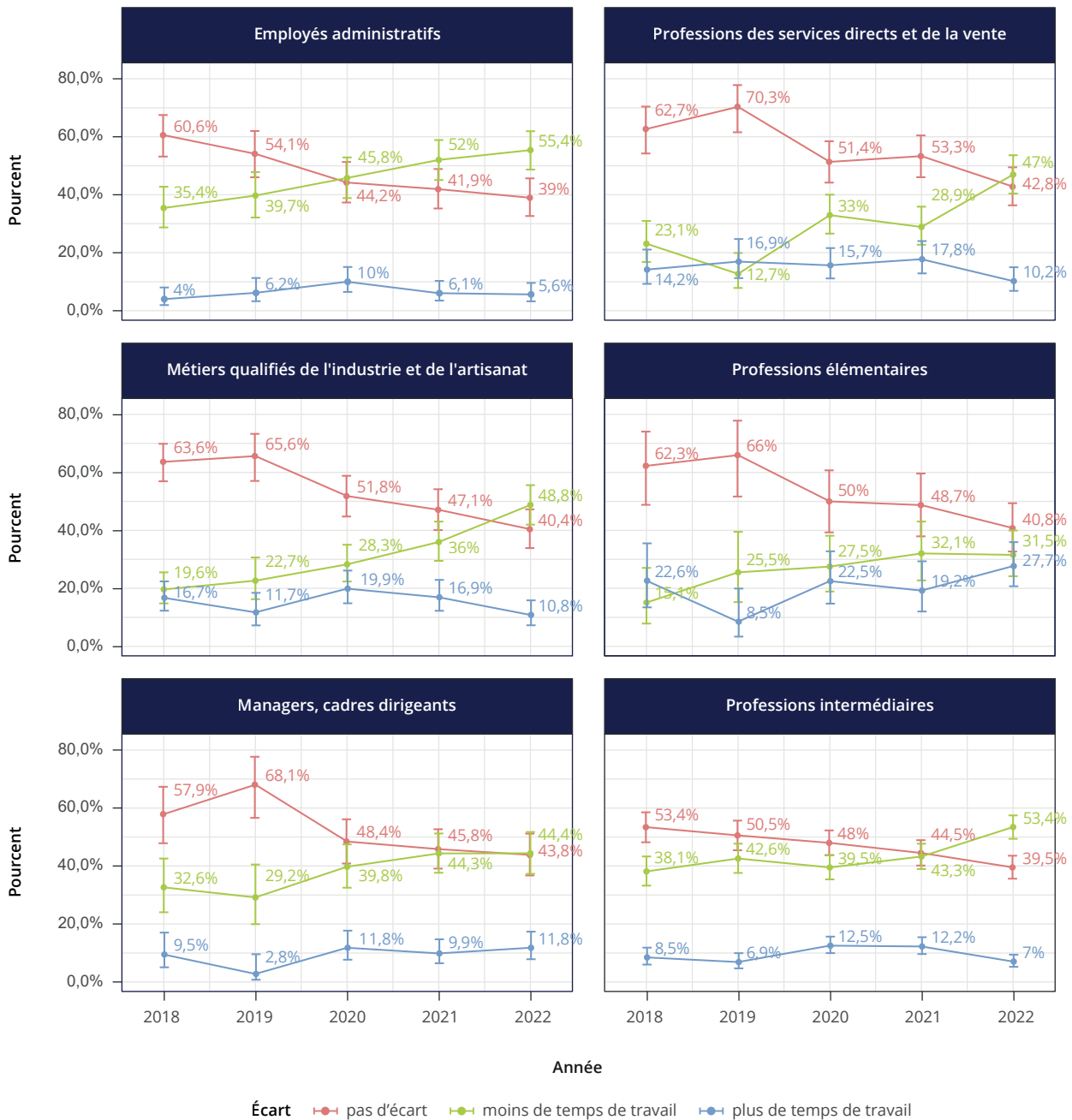
6. Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon la catégorie professionnelle

La figure 5 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, mais en fonction de la classification Isco des catégories professionnelles. Entre 2018 et 2022, la part de personnes souhaitant travailler moins chaque semaine a augmenté dans toutes les catégories professionnelles. Parmi les salariés qui aimeraient travailler moins, c'est chez les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat que l'écart moyen entre temps de travail souhaité et temps de travail

contractuel est le plus élevé (-12,1 heures), et c'est chez les professions intellectuelles et scientifiques que l'écart est le plus faible (-7,7 heures). Parmi les salariés qui aimeraient travailler plus, c'est chez les professions élémentaires que l'écart moyen entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel est le plus élevé (14,2 heures), et c'est chez les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat que l'écart est le plus faible (6,9 heures).

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





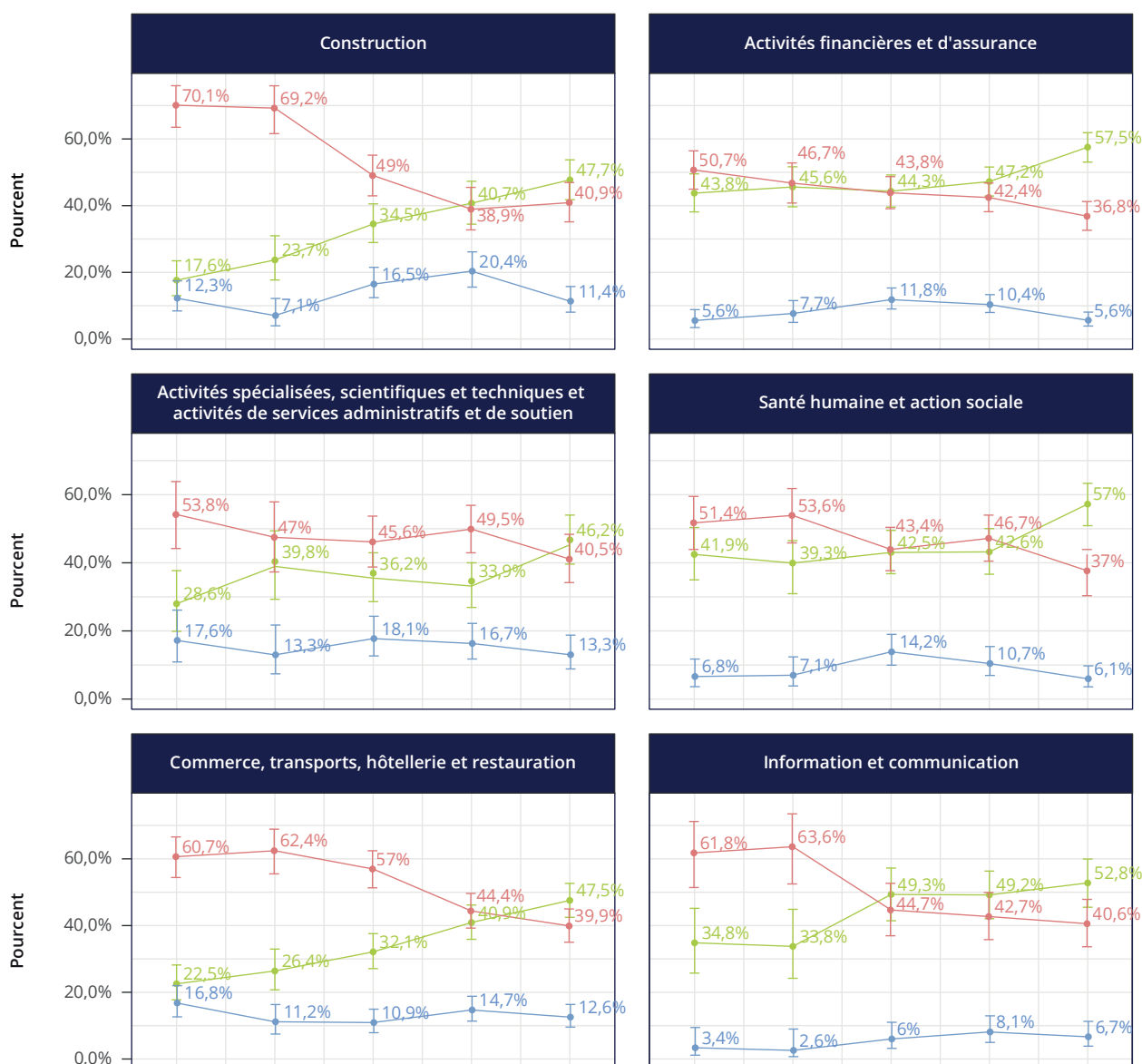
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2018-2022 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%. Le nombre de cas étant trop faible pour les agriculteurs et les pêcheurs, ainsi que pour les forces armées, leurs données n'ont pas été prises en compte.

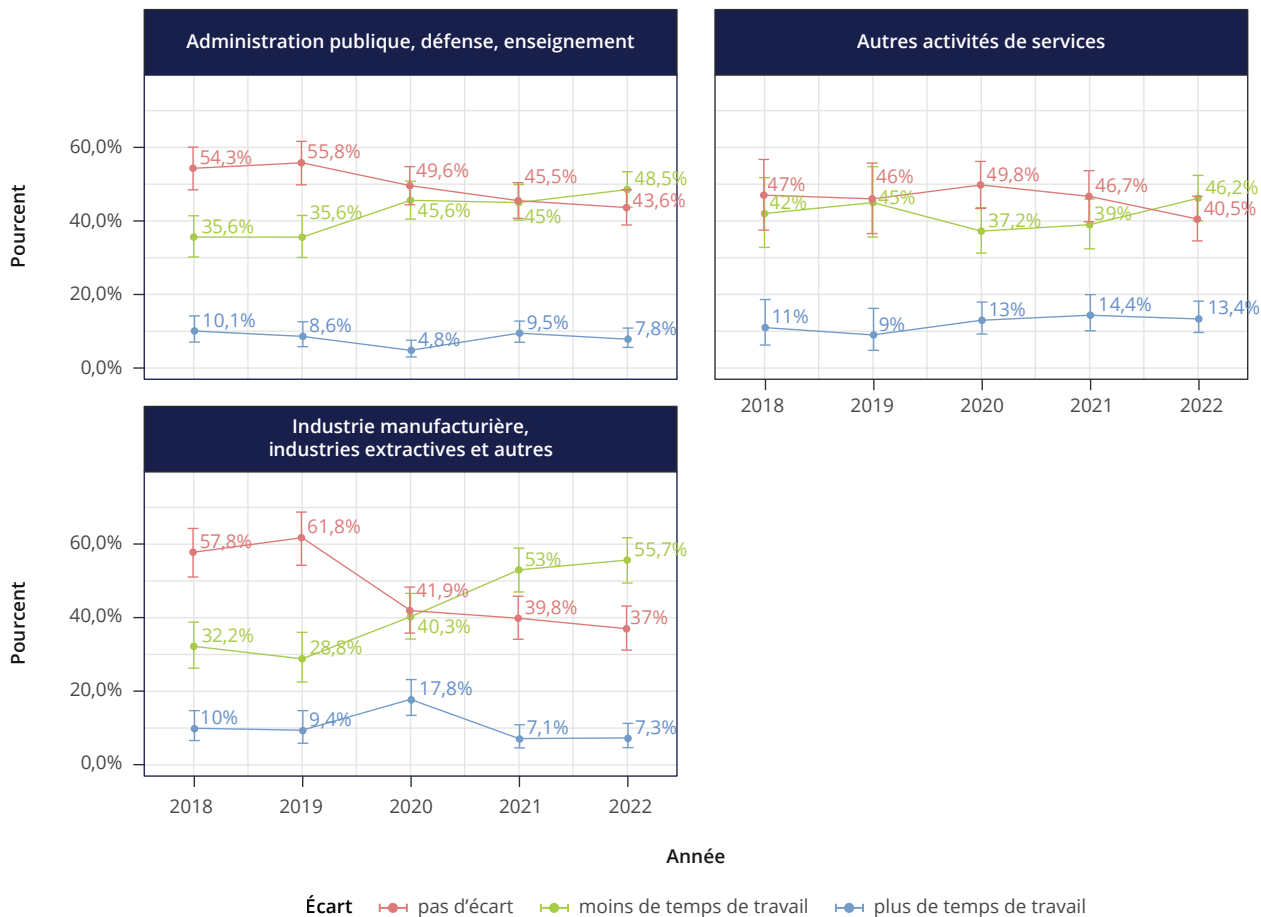
7. Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon le secteur d'activité

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 du secteur d'activité. Entre 2018 et 2022, la part de personnes souhaitant travailler moins

chaque semaine a augmenté dans tous les secteurs d'activité. C'est notamment dans le secteur de la construction que la part de personnes qui aimeraient travailler moins a fortement augmenté (+30,1 points de pourcentage).

Figure 6 : Évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel selon le secteur d'activité





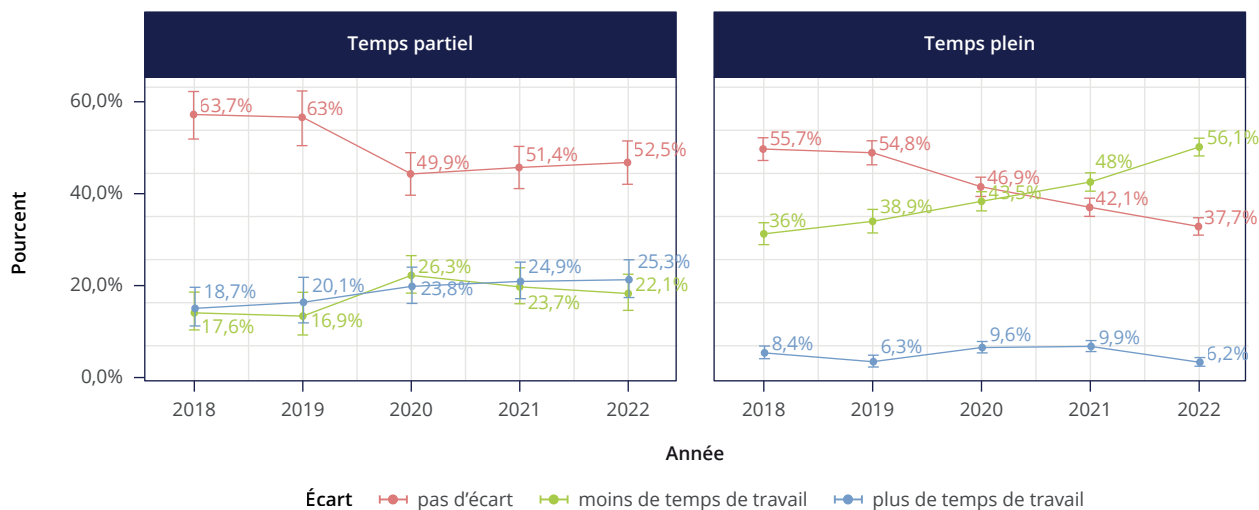
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2018-2022 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%. Le nombre de cas étant trop faible dans le secteur agriculture/sylviculture et pêche, ainsi que dans l'immobilier, leurs données n'ont pas été prises en compte.

8. Évolution de la différence entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel selon le taux d'occupation

La figure 7 représente l'évolution de la part de salariés dont le temps de travail souhaité est différent du temps de travail contractuel, mais en fonction de leur temps de travail contractuel. Chez les salariés à temps plein, la part de personnes qui aimeraient travailler moins ne cesse d'augmenter, et la hausse est plus forte que chez les salariés à temps partiel. Parmi les personnes qui aimeraient travailler moins, le nombre d'heures de travail souhaité par semaine est, au

fil des ans, toujours plus faible chez les travailleurs et travailleuses à temps partiel (entre 23 et 25 heures par semaine sur la période considérée) 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 7 : Évolution de la différence entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel selon le taux d'occupation



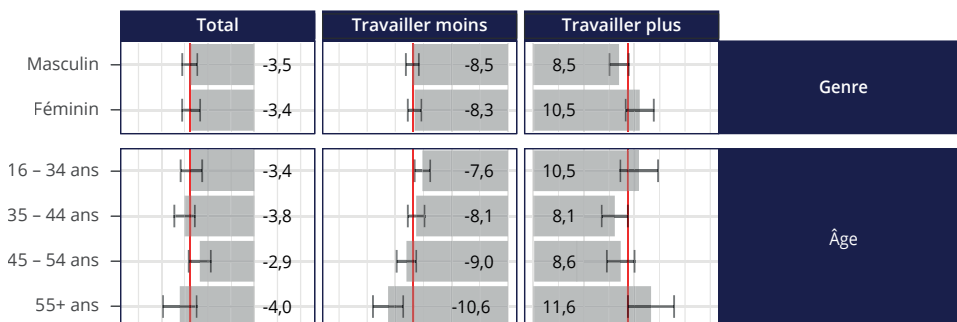
Remarque : Données issues des enquêtes QoW 2018-2022 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

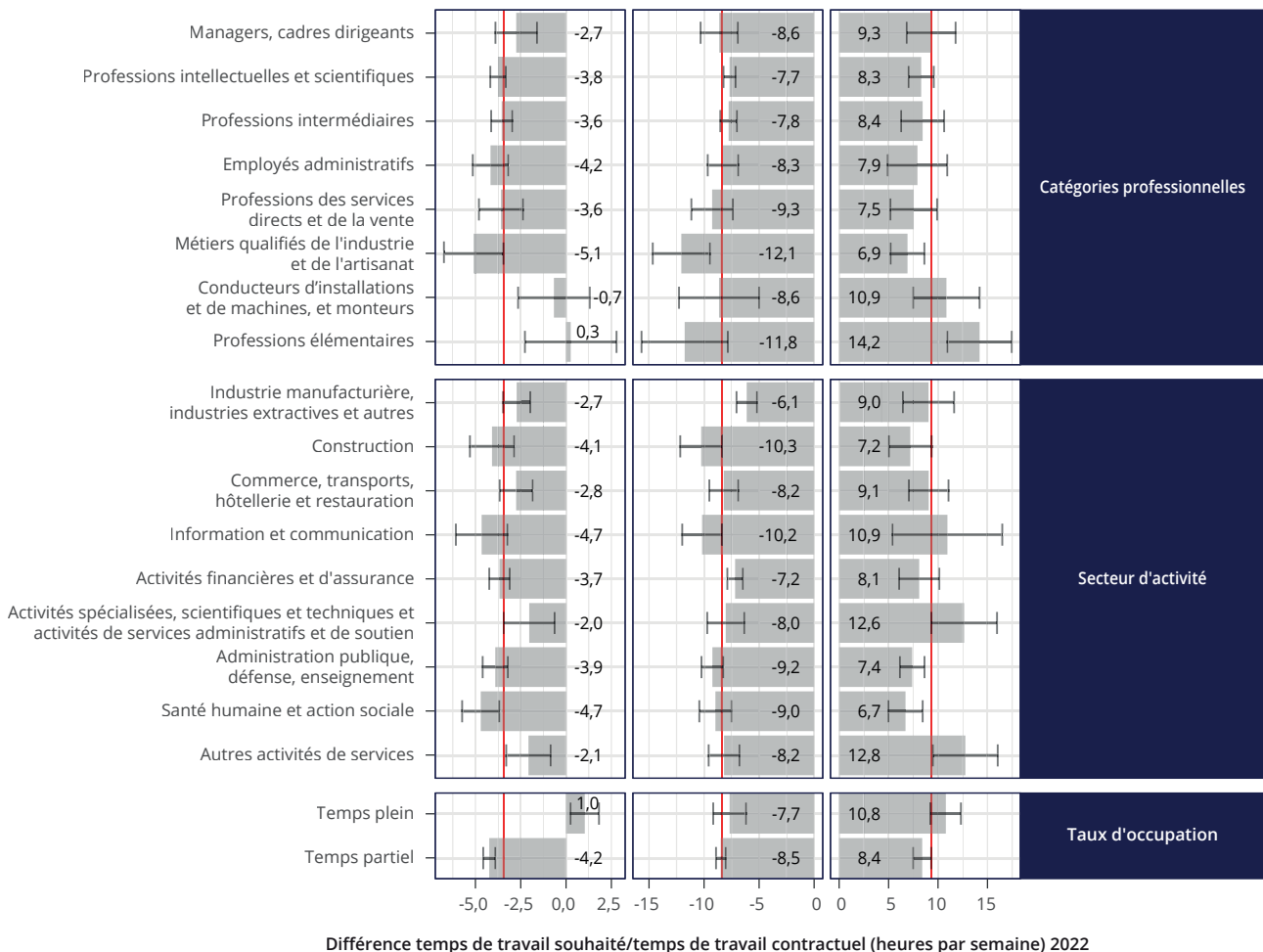
9. Écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel

La figure 8 représente l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel (en 2022) en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles. Tous salariés considérés, l'écart moyen est de -3,5 heures. Les travailleurs et travailleuses qui aimeraient travailler moins souhaiteraient en moyenne travailler 8,4 heures de moins par semaine que leur temps de travail contractuel. Les travailleurs et travailleuses qui aimeraient travailler plus souhaiteraient en moyenne travailler 9,3 heures de plus par semaine que leur temps de travail contractuel.

Si l'on observe les catégories professionnelles, on constate que parmi les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel est très élevé. Si l'on analyse les secteurs d'activité, on voit que ce sont surtout les salariés du secteur de la construction, de l'information et de la communication et du social et de la santé pour qui l'écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel est élevé.

Figure 8 : Écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel (en heures) (en 2022) selon des caractéristiques démographiques et professionnelles





Différence temps de travail souhaité/temps de travail contractuel (heures par semaine) 2022

Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2022 ; valeurs moyennes avec intervalle de confiance de 95%. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

10. Comment expliquer le souhait d'une baisse/hausse du temps de travail ?

Le tableau 1 présente les résultats d'un modèle de régression logistique multinomial avec comme variable explicative l'appartenance à un groupe défini (aucun écart, travailler moins, travailler plus). Une fois que toutes les autres variables ont été contrôlées dans le modèle de régression, on constate que le genre est associé à un écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel : les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire partie du groupe « travailler moins » et moins susceptibles de faire partie du groupe « travailler plus ». Une fois que toutes les autres variables ont été contrôlées, le fait d'avoir des enfants ou non, l'âge, ou encore le fait d'être en couple ou célibataire ne sont pas associés à un écart entre temps de travail souhaité et temps de travail contractuel. En revanche, le temps de tra-

vail contractuel est un prédicteur significatif d'un écart entre le temps de travail hebdomadaire souhaité et contractuel. Les salariés à temps plein sont bien plus susceptibles que les salariés à temps partiel de faire partie du groupe « travailler moins » et bien moins susceptibles de faire partie du groupe « travailler plus ». Les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique ont plus de probabilités que les salariés sans position de supérieur hiérarchique de faire partie du groupe « travailler plus » que du groupe « travailler moins ». Par rapport au groupe ayant le revenu le plus faible, la probabilité d'être dans le groupe « travailler moins » augmente pour les autres groupes de revenus, tandis que la probabilité d'être dans le groupe « travailler plus » diminue.

Tableau 1 : Modèle de régression multinominale

	Aucun écart vs. travailler moins		Aucun écart vs. travailler plus		Travailler moins vs. travailler plus	
	Coeff. (ET)	OR	Coeff. (ET)	OR	Coeff. (ET)	OR
Interception	-1,16*** (0,33)	0,31	0,11 (0,49)	1,11	1,27** (0,49)	3,56
Genre (réf. : homme)	0,51*** (0,12)	1,66	-0,58** (0,19)	0,56	-1,09*** (0,19)	0,34
Âge	-0,01 (0,00)	0,99	0,00 (0,01)	1,00	0,01 (0,01)	1,01
En couple (réf. : célibataire)	0,24+ (0,13)	1,27	0,03 (0,23)	1,03	-0,21 (0,23)	0,81
Enfant (réf. : pas d'enfant)	-0,02 (0,11)	0,98	-0,04 (0,21)	0,96	-0,02 (0,21)	0,98
Heures de travail (réf. : temps partiel)	1,49*** (0,17)	4,42	-1,39*** (0,21)	0,25	-2,87*** (0,24)	0,06
Supérieur hiérarchique (réf. : pas de supérieur hiérarchique)	-0,16 (0,12)	0,85	0,33 (0,21)	1,39	0,49* (0,21)	1,64
Revenu mensuel net (réf. : jusqu'à 3 000 €)						
3 000€ – 3 999€	0,12 (0,14)	1,13	-0,58** (0,22)	0,56	-0,70** (0,23)	0,50
4 000€ – 4 999€	0,32* (0,16)	1,38	-0,83** (0,31)	0,44	-1,15*** (0,32)	0,32
5 000€ – 5 999€	0,05 (0,18)	1,05	-0,92* (0,38)	0,40	-0,97* (0,38)	0,38
plus de 6 000€	0,25 (0,17)	1,28	-0,36 (0,28)	0,70	-0,61* (0,28)	0,54

Remarque : Données de QoW 2022 ; + $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; coeff. : coefficient de régression ; ET : erreur-type ; OR : Odds Ratio. Traitement des valeurs manquantes : suppression par liste ; $n = 2\,493$.

11. Conclusions

On constate que ce sont notamment les femmes, les salariés les plus âgés, les employés de type administratif, ainsi que les travailleurs et travailleuses du secteur social et de la santé qui indiquent en moyenne un temps de travail souhaité plus faible.

Par ailleurs, par rapport à leur temps de travail contractuel, la proportion de salariés qui souhaiteraient travailler moins a fortement augmenté entre 2018 et 2022 (de 32,8 % à 51,1 %). Ces changements sont toutefois différents selon le groupe auquel appartient le ou la salariée. Chez les hommes, les salariés plus jeunes, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les salariés du secteur de la construction, la part de personnes qui aimeraient travailler moins a fortement augmenté.

En moyenne, l'écart est de -3,5 heures entre le temps de travail souhaité et le temps de travail contractuel pour tous les salariés. Le plus grand écart est observé chez les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les salariés du secteur social et de la santé.

Outre le genre et le temps de travail contractuel, le revenu joue aussi un rôle important dans la satisfaction des salariés quant à leur temps de travail hebdomadaire, c'est-à-dire quant à leur souhait de travailler plus ou moins.

12. 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>
- 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>
- Gaulier (2022, 14. März). *Verkürzung der Arbeitszeit würde einen großen gesellschaftlichen Wandel darstellen*. L'Essentiel. <https://www.les-sentiel.lu/de/story/verkuerzung-der-arbeitszeit-wuerde-einen-grossen-gesellschaftlichen-wandel-darstellen-342895786498>
- Holzer, T. (2023, 20. Januar). *Debatte um Arbeitswoche von 36 Stunden wieder entbrannt*. L'Essentiel. <https://www.lessentiel.lu/de/story/debatte-um-arbeitswoche-von-36-stunden-wieder-entbrannt-405470264799>
- Lukács, B., & Antal, M. (2023). *The practical feasibility of working time reduction: Do we have sufficient data?* Ecological Economics, 204, 107629. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107629>
- 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.
- Meng, M. (2023, 2. Februar). *Work-Life-Balance. Wie die Arbeit flexibilisiert werden kann*. Luxemburger Wort. <https://www.wort.lu/de/business/wie-die-arbeit-flexibilisiert-werden-kann-63e28597de135b9236b06ae3>
- Montebusco, L. (2023, 15. März). *Rundtischgespräch / Arbeitszeitverkürzung darf kein Tabu-Thema sein*. Tageblatt Lëtzebuerg. <https://www.tageblatt.lu/headlines/arbeitszeitverkuerzung-darf-kein-tabu-thema-sein/>
- Piasna, A., & De Spiegelaere, S. (2021). *Working time reduction, work-life balance and gender equality*. Dynamiques Régionales, (1), 19-42. <https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2021-1-page-19.htm>
- Pullinger, M. (2014). *Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design*. Ecological Economics, 103, 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>
- Shao, Q. (2022). *Exploring the promoting effect of working time reduction on life satisfaction using Germany as a case study*. Humanities and Social Sciences Communications, 9(1), 1-8. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01480-2>
- Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2021). *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>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2022). *Arbeitnehmer in Luxemburg wünschen sich verstärkt eine Reduktion ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Aktuelles vom Quality of Work Index Nr. 22. Better Work Newsletter, 5/2022*.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023). *Quality of Work. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2021 und 2022. Working Paper*. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- 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>
- Wagner, O. (2023, 11. Februar). *Wenn am Ende der Woche noch so viel Arbeit übrig ist*. Zeitung vum Lëtzebuerg Vollek. <https://www.zlv.lu/db/1/1452588857863/0>

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 chaque année 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 2). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2018 (Sischka, et Steffgen, 2023).

Tableau 2 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais
Taille de l'échantillon	2018 : 1 689 ; 2019 : 1 495 ; 2020 : 2 364 ; 2021 : 2 594 ; 2022 : 2 696
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.

Université du Luxembourg Department of Behavioural and Cognitive Sciences

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