

Concilier vie familiale et professionnelle est un souci pour de nombreux salariés, et particulièrement pour les hommes et femmes ayant des enfants à charge. Dans ce Regards, le STATEC étudie deux aspects liés aux conditions de travail ayant un impact important sur la vie familiale, à savoir :

- la flexibilité des heures de travail dont peuvent profiter les salariés au Grand-Duché, et
- le travail effectué à domicile, et plus particulièrement le télétravail.

Trois quarts des salariés ne bénéficient d'aucune forme de flexibilité de l'horaire de travail décidée par eux. Toutefois, pour 2/3 de ceux-ci, il est généralement possible de modifier les horaires pour des raisons familiales.

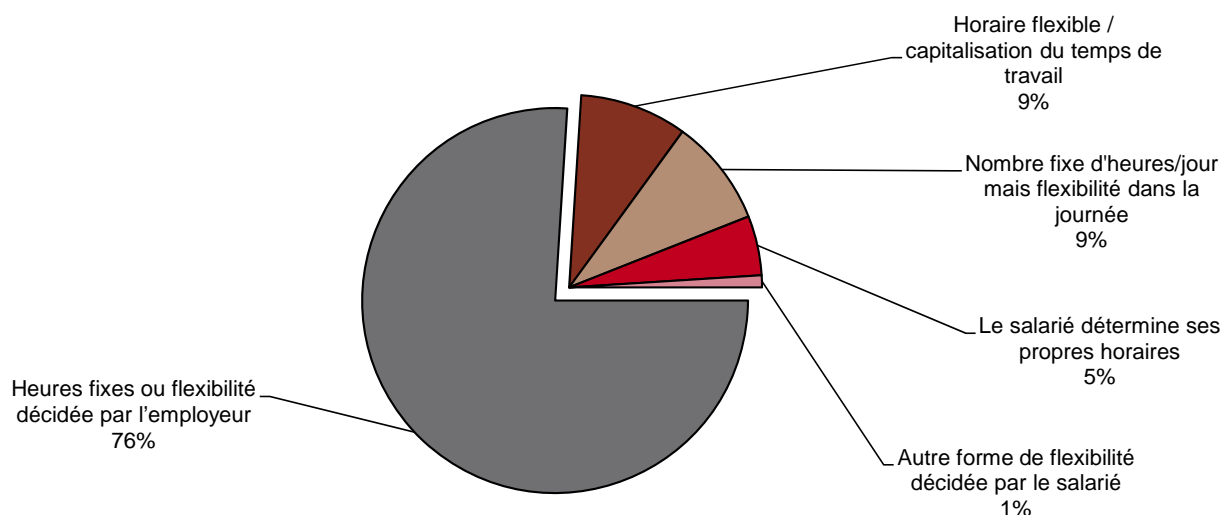
24% des salariés (25% des hommes et 22% des femmes) bénéficient d'une mesure générale leur permettant de moduler leur temps de travail en fonction de leurs besoins personnels.

Environ 13% des salariés déclarent travailler « habituellement » à leur domicile, et 10% « parfois ».

Le télétravail concerne 7% des salariés.

De manière générale, 76% des salariés âgés entre 15 et 64 ans affirment être soumis à un horaire de travail fixe respectivement un horaire comportant une part de flexibilité, mais imposée selon les besoins de l'employeur (voir graphique 1).

Graphique 1 : Flexibilité de l'horaire de travail (en %)



Parmi les 24% restants,

- 9% bénéficient d'un horaire mobile (c.-à-d. d'un horaire flexible avec possibilité de capitalisation du temps de travail sur la semaine ou le mois),

- 9% doivent prêter un nombre fixe d'heures par jour, mais disposent d'une certaine flexibilité dans la journée pour fixer les heures de début et de fin,

- 5% des salariés déterminent leur propre horaire de travail,

- enfin, 1% profitent d'une autre forme de flexibilité décidée par eux.

Une flexibilité personnelle plus élevée dans les petites entreprises

Les très petites entreprises (1 à 10 salariés) semblent légèrement plus favorables à la flexibilité (29%) que les

entreprises plus grandes (voir tableau 1). La proportion des salariés qui peuvent déterminer leurs propres horaires y est particulièrement élevée (8%).

En comparant la flexibilité des horaires au niveau des différents secteurs d'activités, on peut constater que des systèmes d'horaires flexibles sont très fréquents dans le secteur agricole (34%). Il s'agit toutefois en majeure partie d'une flexibilité limitée aux horaires à l'intérieur d'une journée de travail. L'horaire flexible avec capitalisation des heures prestées sur un mois y semble inexistant. Ce dernier type de flexibilité se retrouve surtout au niveau des services.

Parmi les services, on peut relever avant tout le secteur financier (36%) et le secteur immobilier (41%), qui présentent des taux particulièrement élevés.

Dans l'industrie, la flexibilisation des heures de travail décidée par les salariés reste encore moins répandue, avec 16% des salariés seulement.

Tableau 1: Flexibilité de l'horaire de travail en fonction de différents critères (en %)

		Flexibilité décidée par le salarié				
			Nombre fixe d'heures/jour mais flexibilité dans la journée	Le salarié détermine ses propres horaires	Autre forme de flexibilité décidée par le salarié	
		Total	(1)	(2)	(3)	(4)
Salariés âgés de 15 à 64 ans						
Moyenne générale		24	9	9	5	1
Selon le sexe	Hommes	25	10	9	6	1
	Femmes	22	8	10	4	1
Selon la taille de l'entreprise (nombre de salariés)	1-10	29	9	11	8	1
	11-19	24	9	8	6	1
	20-49	21	8	8	4	1
	50 et +	25	10	9	4	1
Selon le secteur d'activité (secteurs choisis)	Agriculture	34	0	28	7	0
	Industrie	16	6	5	4	1
	Services	24	9	9	5	1
	dont: Act. fin./ass.	36	15	14	6	1

Source : STATEC (EFT 2010)

Parmi les salariés n'ayant pas d'horaire flexible, 2/3 bénéficient tout de même d'une certaine flexibilité (au niveau des heures de début et de fin de la journée de travail) pour raisons familiales

Si on s'intéresse plus particulièrement à la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il faut relever que parmi les salariés qui ne disposent pas d'office d'un horaire flexible ou libre (donc tous les salariés hormis ceux des colonnes 1 et 3 du tableau 1), 65% déclarent tout de même pouvoir généralement modifier les heures de début et/ou de fin de journée pour des raisons familiales (voir tableau 2).

Tableau 2: Possibilité de modifier les heures de début et/ou de fin de la journée de travail pour des raisons familiales (par tranche minimale d'une heure) (en %)

Salariés âgés de 15 à 64 ans ; en-dehors des salariés ayant répondu par (1) ou (3) pour la flexibilité générale (voir tableau précédent)	
Généralement possible	65
Rarement possible	11
Impossible	24

Source : STATEC (EFT 2010)

En plus, la moitié environ des salariés âgés de 15 à 64 ans affirment qu'il leur est possible d'organiser leur temps de travail de manière à pouvoir prendre des journées entières de congé pour des raisons familiales, sans devoir utiliser leurs congés payés (voir tableau 3).

Tableau 3: Possibilité d'organiser le temps de travail afin de prendre des journées entières de congé pour des raisons familiales (sans utiliser les congés payés) (en %)

Salariés âgés de 15 à 64 ans	
Généralement possible	51
Rarement possible	13
Impossible	36

Source : STATEC (EFT 2010)

Dans ce contexte, il faut toutefois relever que tout salarié peut en principe bénéficier d'un « congé pour raisons familiales » indemnisé (Loi du 12/02/1999) s'il a un enfant de moins de 15 ans qui est malade. Ce congé est limité à 2 jours/an/enfant (mais peut être prolongé jusqu'à 52 semaines sur avis du contrôle médical).

Une personne sur 8 effectue habituellement une partie de son travail à domicile

Lorsqu'une partie du travail est effectuée au domicile du travailleur et non plus dans les locaux pourvus à cet effet par l'employeur, les limites entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale deviennent floues. Il se pose alors la question de l'empiètement plus ou moins important du travail professionnel sur la vie privée.

Le travail à domicile est en augmentation au Luxembourg (voir tableau 4).

Si en 2005, plus de 90% des personnes ont déclaré n'ayant jamais travaillé à domicile au cours des dernières 4 semaines, ce pourcentage s'est réduit à moins de 80% en 2010.

Tableau 4: Pourcentage des personnes ayant effectué* un travail à domicile, 2010 et 2005

Personnes ayant un emploi	2010	2005
Habituellement	12.6	7.5
Parfois	10.3	1.4
Jamais	77.1	91.1

Source : STATEC (EFT 2010 et 2005)

*au cours des dernières quatre semaines ; habituellement = au moins la moitié des journées ; parfois = moins de la moitié des journées mais au moins une heure ; jamais = aucune heure

Le travail à domicile est le plus répandu parmi les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que chez les directeurs, cadres et gérants : 24% de ceux-ci effectuent une partie de leur travail à domicile de manière habituelle, 18% déclarent le faire parfois.

Parmi les personnes avec enfants à charge, la proportion de celles qui déclarent travailler habituellement à domicile est légèrement plus faible que parmi les personnes sans enfants : 11% contre 14%.

Au Grand-Duché, plus de 7% des salariés font du télétravail, mais celui-ci se réduit en général à une partie très limitée de leur travail hebdomadaire

Par télétravail il y a lieu d'entendre une organisation du travail permettant aux salariés d'exercer (tout ou) une partie de leur activité en dehors des locaux professionnels grâce aux TIC (technologies de l'information et de la communication : internet, téléphonie mobile, ...).

Le télétravail est le plus souvent effectué depuis le domicile ou de façon « nomade ». Il peut apporter une flexibilité plus grande pour l'employeur et/ou pour le salarié. Comme pour le travail à domicile en général, il se pose toutefois la question de la séparation entre sphères et temps privés et professionnels.

Le télétravail est en développement au Grand-Duché : ne touchant que 1.7% des travailleurs en 2005, il en concerne déjà 7.1% en 2010 (voir tableau 5).

Pour la plupart des personnes ayant recours au télétravail, celui-ci ne représente toutefois qu'un mode de travail d'appoint. Dans la majorité des cas, le temps consacré au télétravail reste en-dessous de 8 heures par semaine.

Tableau 5: Pourcentage des personnes ayant effectué* du « télétravail », 2010 et 2005

Personnes ayant un emploi	2010	2005
Moyenne générale	7.1	1.7
<i>dont</i> : < 4 hres/semaine	2.3	0.2
4 à 7 hres/semaine	1.8	0.2
8 à 15 hres/semaine	1.4	0.6
16 à 31 hres/semaine	0.9	0.4
32 ou + hres/semaine	0.7	0.3
<i>dont</i> : Hommes	8.3	1.3
Femmes	5.7	2.4

Source : STATEC (EFT 2010 et 2005)

*au cours des dernières quatre semaines

A ses débuts, le télétravail fut souvent présenté comme une solution particulièrement adaptée pour les jeunes mères désirant concilier carrière professionnelle et présence plus active auprès de leurs enfants. Or, cela ne semble guère se confirmer dans les faits. Si en 2005, la proportion de personnes effectuant du télétravail était effectivement plus élevée chez les femmes que chez les hommes, la situation s'est inversée en 2010 : 8.3% des hommes et 5.7% des femmes qui travaillent déclarent avoir recours à ce mode de travail.

En analysant de plus près les caractéristiques des personnes faisant du télétravail (voir tableau 6), on constate que le télétravail est plus fréquent parmi les personnes sans enfants et parmi celles âgées de 40 ans ou plus.

Le choix en faveur du télétravail semblerait moins influencé par la situation familiale que par les caractéristiques de l'occupation. Aussi est-il beaucoup plus fréquent chez les personnes de niveau d'éducation élevé ainsi que parmi les personnes occupant un poste de cadre dirigeant ou exerçant une profession intellectuelle et scientifique.

De grandes différences sont aussi constatées au niveau des différents secteurs d'activité : de l'ordre de 5% dans l'industrie, l'incidence du télétravail monte jusqu'à 17% dans le secteur de l'information et de la communication, 12% dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques et 13% dans l'enseignement.

Tableau 6: Pourcentage des personnes ayant effectué* du « télétravail » en fonction de différents critères, 2010

Personnes ayant un emploi		2010	
Moyenne générale		7.1	
Selon la situation familiale	sans enfants	7.5	
	avec enfants	6.6	
Selon l'âge	< 40 ans	6.4	
	40 ans et +	7.8	
Selon la nationalité	luxembourgeois	6.5	
	non-luxembourgeois	7.8	
Selon le niveau d'éducation	secondaire ou moins	4.1	
	tertiaire	12.1	
Selon le secteur d'activité	industrie	5.1	
	services	6.9	
Selon le type de profession	directeurs, cadres, gérants ; professions intellectuelles et scientifiques	13.4	
	professions intermédiaires	5.9	
	employés administratifs	3.0	
	personnel des services, commerçants, vendeurs, agriculteurs, métiers, ouvriers, professions élémentaires	2.7	

Source : STATEC (EFT 2010)

*au cours des dernières quatre semaines

Les résultats étudiés dans la présente publication sont issus de l'Enquête sur les forces de travail (EFT).

**Institut national de la statistique
et des études économiques**

Tél.: 247-84219
info@statec.etat.lu

www.statistiques.lu