

OGB•L equality

Gender Mirror Survey

Qui porte le poids invisible de la société ?



MAI 2026

Préface et remerciements

Le Département des femmes - OGBL Equality s'engage depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans le monde du travail que dans la société au sens large.

À travers ses actions, il œuvre à rendre visibles des réalités encore trop souvent ignorées, notamment celles liées au travail invisible, à la charge mentale et aux inégalités persistantes dans la répartition des tâches. Cette enquête s'inscrit dans une continuité. Au fil du temps, le Département des femmes a initié différentes actions et enquêtes afin de documenter par exemple le sexisme au travail. Avec le Gender Mirror Survey, nous proposons une analyse plus approfondie, permettant de croiser les regards et de mettre en perspective les perceptions et les vécus des femmes avec ceux des hommes. Seulement en comprenant la réalité vécue aujourd'hui, nous pouvons lutter pour un futur plus égalitaire.

Un tel projet n'aurait pas pu voir le jour sans l'implication d'un groupe de travail engagé : Manon Meiresonne en charge du groupe de travail et la rédaction de la partie quantitative de l'enquête ; Carole Blond-Hanten, pour l'analyse et la rédaction de la partie qualitative de l'enquête ; ainsi que Sophie Bayette, Esin Göksoy, Veneranda Lopez-Diaz, Enrica Pianaro, Catherine Kloeckner et Sylvie Lombardi avec leur contribution précieuse tout au long des travaux.

Au-delà de la production de données, l'ambition du Département des femmes est de contribuer activement à une meilleure reconnaissance et valorisation du travail invisible et à une transformation durable du monde du travail. Il s'agit de nourrir le dialogue, d'interpeller et de proposer des pistes concrètes pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Parce que l'égalité se construit collectivement, ce travail se veut un outil au service de toutes celles et ceux qui souhaitent faire progresser la justice sociale. Les pages qui suivent présentent désormais les résultats de cette enquête.



Milena Steinmetzer

Secrétaire centrale OGBL
Responsable OGBL Equality

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Contexte et méthodologie de l'enquête.....	4
3. Profil des répondant-es.....	5
4. Analyse quantitative : comparaison « miroir » entre les femmes et les hommes.....	8
4.1. La sphère privée, majoritairement une affaire de femme.....	8
4.1.1. Dépendance financière et <i>care</i> : une répartition genrée des responsabilités.....	8
4.1.2. Tâches domestiques toujours stéréotypées.....	9
4.1.3. Quand il s'agit des enfants, les hommes s'effacent davantage.....	19
4.1.4. S'occuper des proches dépendant-es, un rééquilibrage relatif.....	21
4.1.5. La répartition du travail invisible au foyer : de l'égalité perçue par les hommes à l'inégalité vécue par les femmes.....	24
4.2. Sphère professionnelle : des perceptions qui divergent.....	25
4.3. Femmes en première ligne du travail invisible, hommes aux postes de pouvoir.....	31
4.4. Temps partiel : un levier d'équilibre pour les hommes, une charge de plus pour les femmes.....	32
4.5. L'auto-limitation des femmes à s'accorder du temps pour soi.....	34
4.6. Charge mentale et impact sur la santé : les femmes plus touchées.....	37
4.7. Pénibilité au travail : une réalité partagée, une reconnaissance défailante.....	37
4.8. Un besoin intense de mieux reconnaître le travail invisible, la charge mentale et la pénibilité.....	39
4.9. Regard sur les politiques publiques et les employeurs.....	40
4.10. Éducation affective et sexuelle : des attentes plus marquées chez les femmes.....	40
4.11. Conclusion de l'analyse quantitative.....	42
5. Analyse qualitative de la dernière question.....	44
5.1. Premier niveau : analyse qualitative basée sur les catégories pré-définies.....	44
5.1.1. Charge mentale.....	44
5.1.2. Travail invisible.....	45
5.1.3. Temps partiel.....	46
5.1.4. Pénibilité des métiers.....	47
5.1.5. Autres thématiques.....	49
5.2. Second niveau : analyse des combinaisons et interactions entre catégories.....	51
5.2.1. Charge mentale et pénibilité des métiers.....	51
5.2.2. Travail invisible et charge mentale.....	51
5.2.3. Temps partiel et travail invisible.....	52
5.2.4. Charge mentale et temps partiel.....	52
5.2.5. Travail invisible et pénibilité des métiers.....	52
5.2.6. Temps partiel et pénibilité des métiers.....	53
5.3. Conclusion de l'analyse qualitative.....	53
6. Conclusion générale et pistes d'actions.....	55

1. Introduction

Le travail invisible ne se voit pas et ne se paie pas. Pourtant, il structure profondément les trajectoires de nos vies, nos carrières professionnelles, notre santé, nos finances et, à long terme, nos pensions. Il repose sur l'organisation, l'anticipation, la coordination, la disponibilité, la flexibilité et la gestion des imprévus, au sein du foyer comme sur le lieu de travail. Sans lui, ni les familles ni les entreprises ne fonctionneraient.

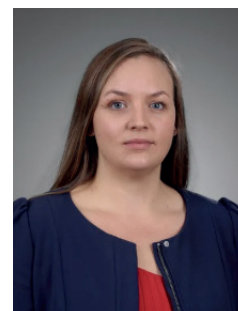
Dans le contexte politique et social actuel, marqué par des réformes portées par un gouvernement néolibéral, notamment en matière de pensions, de temps de travail ou encore d'extension des heures d'ouverture dans le commerce, ces évolutions, souvent présentées comme neutres ou nécessaires, produisent en réalité des effets différenciés. Elles touchent plus durement les femmes, déjà davantage exposées au temps partiel et aux carrières morcelées.

Face à ce constat, le Département des femmes, OGBL Equality, a lancé un sondage sur le travail invisible, la charge mentale, la pénibilité du travail et le temps partiel. Cette enquête a été lancée le 17 novembre 2025, journée à partir de laquelle les femmes travaillent en moyenne gratuitement jusqu'à la fin de l'année au Grand-Duché de Luxembourg.

Si les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont aujourd'hui documentés, leurs causes structurelles restent trop souvent invisibilisées. Le temps partiel contraint, les carrières interrompues, la surcharge mentale, l'usure physique et psychologique non reconnue ou encore le plafond de verre (peu ou pas d'accès à des postes à responsabilité) ne sont pas des choix individuels isolés. Ils sont en partie le résultat d'une répartition profondément inégalitaire du travail invisible dans notre société actuelle.

Cette analyse ne se présente pas comme un dossier académique à vocation scientifique, mais comme une initiative syndicale, fondée sur des données chiffrées et des vécus concrets. À travers l'interprétation de ces résultats, nous souhaitons rendre visible l'invisible, donner un cadre d'analyse à des ressentis largement partagés et ouvrir des pistes concrètes pour une meilleure reconnaissance du travail invisible, tant dans les entreprises que dans les politiques publiques.

Bonne lecture.



Manon Meiresonne

Secrétaire centrale de l'OGBL

Membre OGBL Equality

Responsable du Groupe de Travail de l'enquête

2. Contexte et méthodologie de l'enquête

Le *Gender Mirror Survey* a été mené sur une période d'environ 2 mois, du 17 novembre 2025 au 12 janvier 2026, dans un contexte où les questions de bien-être au travail, de santé mentale, d'égalité d'opportunités et de responsabilités entre les femmes et les hommes et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée occupent une place croissante dans le débat public au Luxembourg.

Le sondage était ouvert, volontaire et entièrement anonyme. Il s'adressait à toute personne active ou ayant été active au Luxembourg, indépendamment de son secteur d'activité ou de son statut professionnel. L'objectif était de recueillir des données quantitatives permettant d'objectiver la réalité du travail invisible, tout en laissant une place importante à l'expérience vécue des répondant-es.

Concrètement, un appel à répondre au sondage a été diffusé via une newsletter aux membres syndiqué-es de l'OGBL, via communiqué de presse, ainsi que sur les réseaux sociaux. Au total, sur 2119 personnes qui ont participé au sondage, 1 601 personnes ont complété à 100% le questionnaire.

Les données ont été traitées dans le respect des règles de protection des données personnelles et du RGPD. Les résultats présentés dans ce dossier reposent sur une analyse quantitative des réponses. Toutefois une analyse qualitative de la dernière question ouverte se trouve en fin de dossier. Les pourcentages ont été arrondis afin de faciliter la lecture.

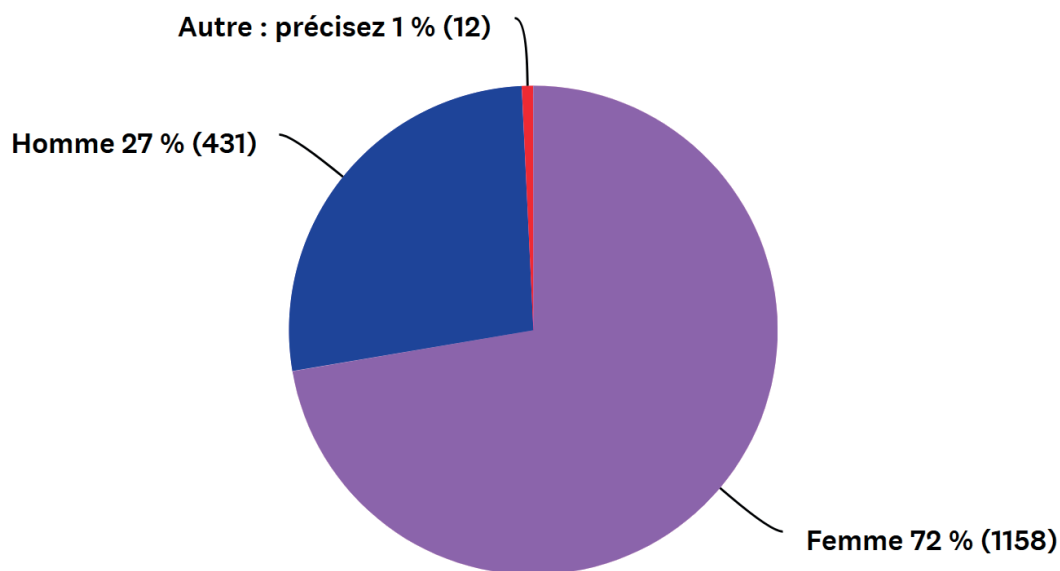
Comme toute enquête reposant sur la participation volontaire, certains biais peuvent exister, en particulier un biais lié à la sensibilité au sujet abordé. Un élément important à souligner est que la majorité des répondant-es sont des femmes, alors que les hommes ont été tout autant sollicités. Cette surreprésentation féminine reflète à la fois la nature du thème étudié et le fait que les femmes demeurent aujourd'hui les premières concernées par le travail invisible.

Par ailleurs, il est probable que les hommes ayant pris part au sondage soient déjà sensibilisés à ces enjeux, tandis qu'une partie de ceux qui ne se sentent pas concernés par la charge invisible n'a pas répondu. Cette absence constitue en soi un biais supplémentaire, susceptible de minimiser l'ampleur réelle des déséquilibres observés. Néanmoins, la présence d'un nombre significatif de répondants masculins permet une analyse miroir tangible des réponses selon le genre. L'ampleur du panel et la stabilité des résultats permettent en effet de dégager des tendances cohérentes.

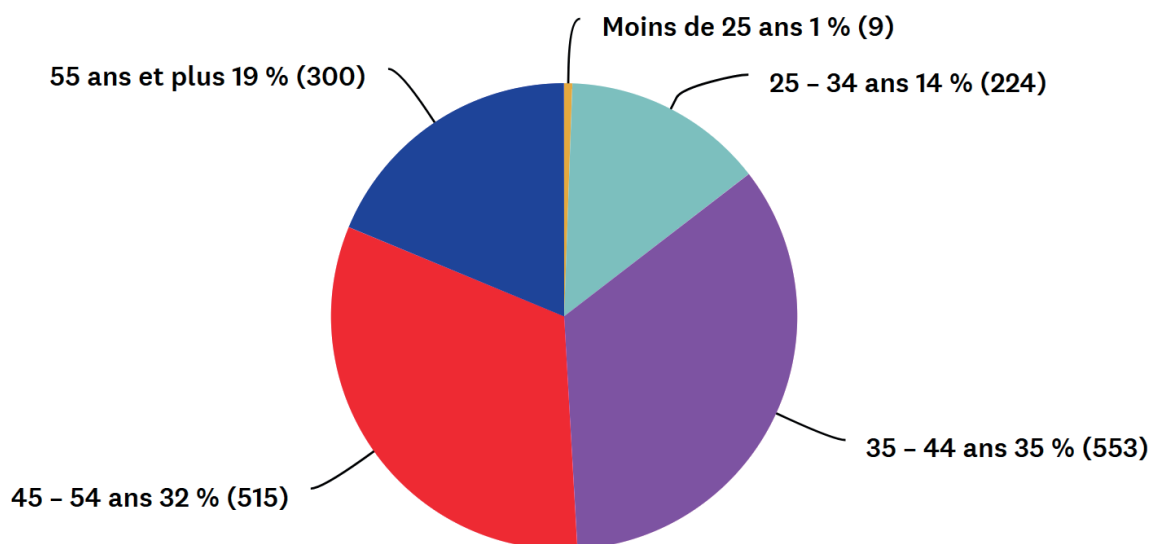


3. Profil des répondant-es

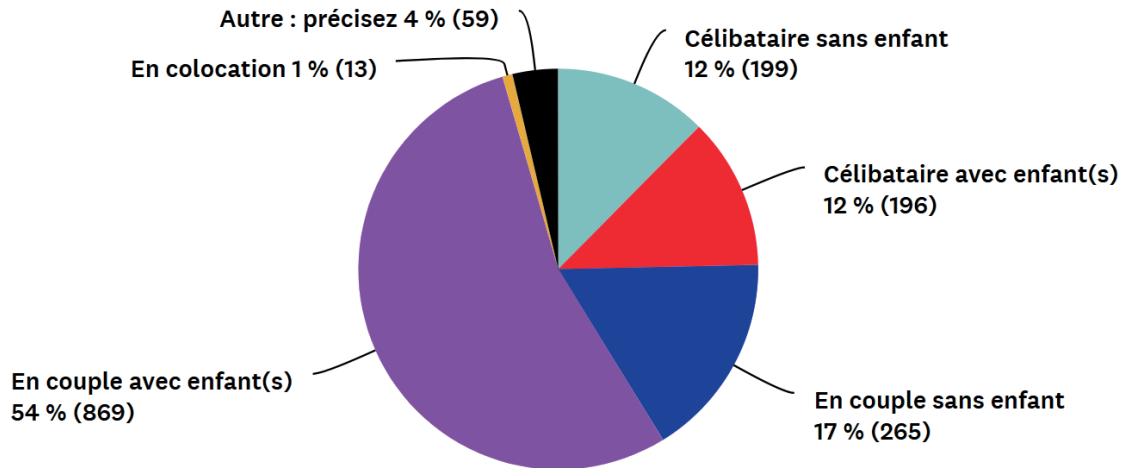
Les personnes ayant répondu au sondage constituent un panel majoritairement féminin, avec environ trois quarts de femmes et un quart d'hommes. Une très faible proportion de répondant-es se reconnaît dans une autre identité de genre. Cette répartition confirme que les questions abordées dans le sondage concernent et intéressent avant tout les femmes.



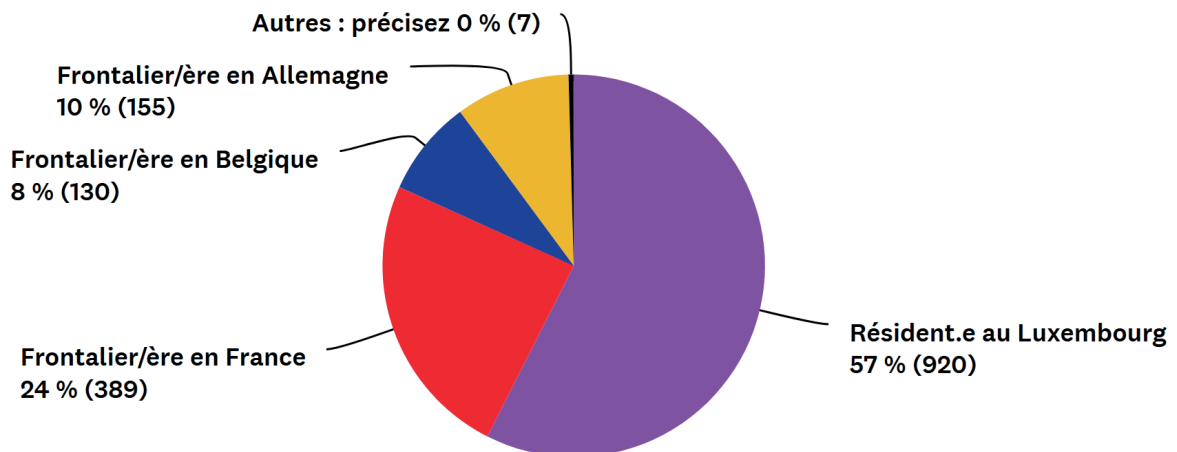
La majorité des répondant-es se situe dans les tranches d'âge comprises entre 35 et 54 ans, c'est-à-dire une période de la vie souvent marquée par une forte intensité professionnelle et familiale. Beaucoup se trouvent en milieu de carrière, avec des responsabilités accrues au travail, tout en assumant des charges importantes au sein du foyer.



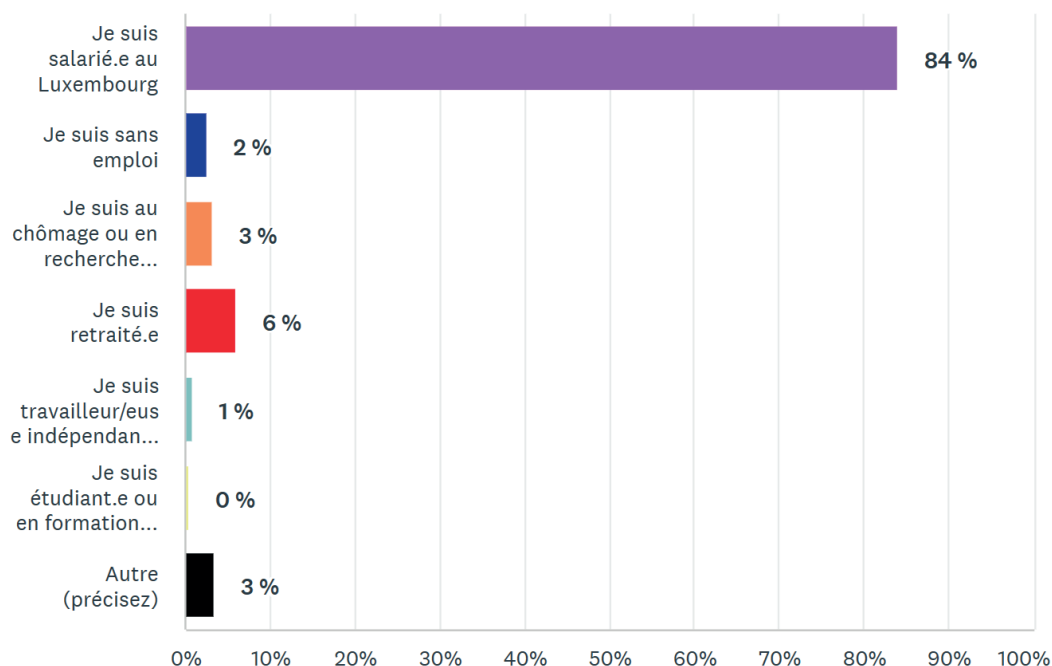
Du point de vue de la situation familiale, une part significative de 54 % des répondant-es vit en couple avec enfant(s). 17 % des répondant-es déclarent être en couple sans enfant. Une proportion de 12 % est célibataire sans enfant ainsi qu'une même proportion déclare être célibataire avec enfant. Si l'on analyse les 4 % qui ont répondu « Autres », ils/elles peuvent dans la plupart des cas être catégorisé-e-s dans les couples avec enfant(s) (exemple : partenariat avec enfant(s), marié et enceinte, famille recomposée, etc.) ou dans les célibataires avec enfant(s) (exemple : divorcés en garde partagé, en instance de divorce avec enfant(s), etc.).



Sur le plan géographique, 57 % des répondant-es sont résident-es au Luxembourg et 42 % sont frontalier/ères. En ce qui concerne les 7 personnes qui ont répondu « Autres », la plupart d'entre elles peuvent être classées parmi les frontalier/ères (exemple : résident-es en Allemagne cherchant activement un emploi au Luxembourg, pensionné-es en Belgique, en France ou en Allemagne, etc.).



Sur le plan professionnel, la grande majorité des répondant-es (84 %) sont salarié-es au Luxembourg. Par ailleurs, 6 % des répondant-es ont déclaré être retraité-es. Parmi le 3 % (soit 53 personnes) ayant répondu « Autres » on peut noter par exemple des personnes en situation de reclassement externe, en maladie longue durée, en procédure de licenciement, avec le double statut salarié-indépendant, etc.



Le taux de syndicalisation de 70 % parmi les participant-es est élevé. Ce chiffre s'explique en grande partie par le fait qu'un des modes de diffusion du sondage a été la newsletter aux membres OGBL.

En tout état de cause, ce profil met en évidence un élément central de l'enquête : le sondage donne la parole à des personnes fortement impliquées et concernées par la thématique du travail invisible, à la fois dans leur vie professionnelle et dans leur vie privée, et confrontées à des arbitrages permanents entre ces différentes sphères.



4. Analyse quantitative : comparaison « miroir » entre les femmes et les hommes

L'analyse dite « miroir » des résultats du sondage est la pierre angulaire de cette action de sensibilisation du département des femmes, OGBL Equality. En comparant les réponses des femmes et des hommes pour chaque grand thème abordé, l'objectif est de mettre en évidence d'éventuelles différences de perception, de répartition ou d'impact du travail invisible selon qu'on soit une femme ou un homme. Il est important de préciser que cette analyse ne tient pas compte de l'orientation sexuelle des répondant·es, ni de la composition des ménages, qu'ils soient hétérosexuels ou homosexuels. Le choix méthodologique a été de se concentrer exclusivement sur une comparaison factuelle des réponses entre les hommes et les femmes. Cette approche vise avant tout à rendre les données lisibles et comparables, afin de mettre en lumière d'éventuels écarts, mais aussi des points de convergence, et de nourrir une réflexion plus large sur les inégalités entre les hommes et les femmes liées au travail invisible que ce soit dans la sphère privée que professionnelle.

4.1. La sphère privée, majoritairement une affaire de femme

4.1.1. Dépendance financière et *care* : une répartition genrée des responsabilités

Après les premières questions sur le profil des participant·es, l'enquête aborde ensuite la notion de personnes à charge selon deux angles complémentaires : une approche financière et administrative, puis une approche relationnelle et de *care*, c'est-à-dire la prise en charge physique ou psychologique d'autrui. Le croisement de ces deux lectures permet de mettre en évidence des écarts significatifs entre les femmes et les hommes, tant dans les situations vécues que dans leur perception.

Dans un premier temps, la question portant sur l'existence de personnes à charge au sens financier met en évidence un écart déjà notable entre les sexes. Plus d'une femme sur deux (53 %) déclare avoir une ou plusieurs personnes à charge, contre 44 % des hommes. À l'inverse, 55 % des hommes indiquent ne pas avoir de personnes à charge, contre 43 % des femmes. Il est également à relever que la proportion de personnes se déclarant elles-mêmes « à charge » est plus élevée chez les femmes (4 %) que chez les hommes (1 %), ce qui peut traduire des situations de dépendance économique plus fréquentes chez les femmes.

Lorsque la question est reformulée sous l'angle de la dépendance physique ou psychologique, les écarts se creusent nettement. Une majorité de femmes (53 %) déclarent s'occuper de personnes qui dépendent physiquement ou psychologiquement d'elles, tandis que cette situation ne concerne qu'un quart des hommes (25 %). À l'inverse, 72 % des hommes affirment qu'aucune personne ne dépend de leur soutien physique ou psychologique, contre 45 % des femmes. Une proportion légèrement plus élevée d'hommes (3 %) que de femmes (2 %) se déclarent eux-mêmes dépendants d'autrui sur le plan physique ou psychologique.

Lorsque les personnes ayant déclaré assumer des responsabilités de dépendance ont été invitées à préciser qui étaient les personnes concernées, les réponses permettent d'affiner l'analyse. En matière de dépendance financière, celle-ci concerne avant tout les enfants, tant chez les femmes (93 %) que chez les hommes (85 %). Les femmes et les hommes mentionnent dans des proportions comparables la prise en charge financière d'autres personnes dépendantes, telles que des parents âgés ou des personnes en situation de handicap. En revanche, les hommes déclarent plus fréquemment que leur conjoint·e est financièrement à leur charge (24 % contre 7 % chez les femmes), ce qui reflète encore des schémas économiques genrés au sein des couples.

Cette lecture se confirme lorsqu'on examine la dépendance physique ou psychologique. Si les enfants restent les principaux bénéficiaires de cette prise en charge, celle-ci est plus fréquemment déclarée par les femmes (82 % contre 72 % chez les hommes). Les femmes comme les hommes indiquent également s'occuper de proches dépendants autres que le noyau familial immédiat, notamment des parents âgés ou des personnes en situation de handicap, dans des proportions similaires. Toutefois, ces résultats doivent être mis en perspective avec le fait que les femmes sont globalement beaucoup plus nombreuses à déclarer assumer des responsabilités de *care*, ce qui signifie que, en volume, la charge réelle reste majoritairement supportée par les femmes.

Ces résultats révèlent ainsi un décalage notable entre la reconnaissance administrative de la dépendance et la prise en charge effective du *care* au quotidien. Si les hommes sont relativement nombreux à reconnaître l'existence de personnes à charge au sens financier, ils sont nettement moins nombreux à se reconnaître comme aidants sur les plans physique et psychologique. À l'inverse, les femmes apparaissent comme les principales assurant non seulement la charge financière, mais surtout la charge physique, émotionnelle et mentale liée aux personnes à charge. Ces premières données confirment que les femmes restent au cœur des systèmes de prise en charge des dépendances, qu'elles soient financières, physiques ou psychologiques, y compris lorsque celles-ci dépassent le cadre strict de la parentalité.

4.1.2. Tâches domestiques toujours stéréotypées

L'OGBL Equality dans sa réflexion ne s'est pas limité à la sphère professionnelle au sujet du travail invisible, mais a étendu son analyse à la sphère privée. En effet, l'un des axes centraux du sondage concerne la répartition des tâches domestiques et organisationnelles au sein du foyer, ce qui constitue souvent en termes d'énergie et de temps équivalant à une deuxième journée de travail.

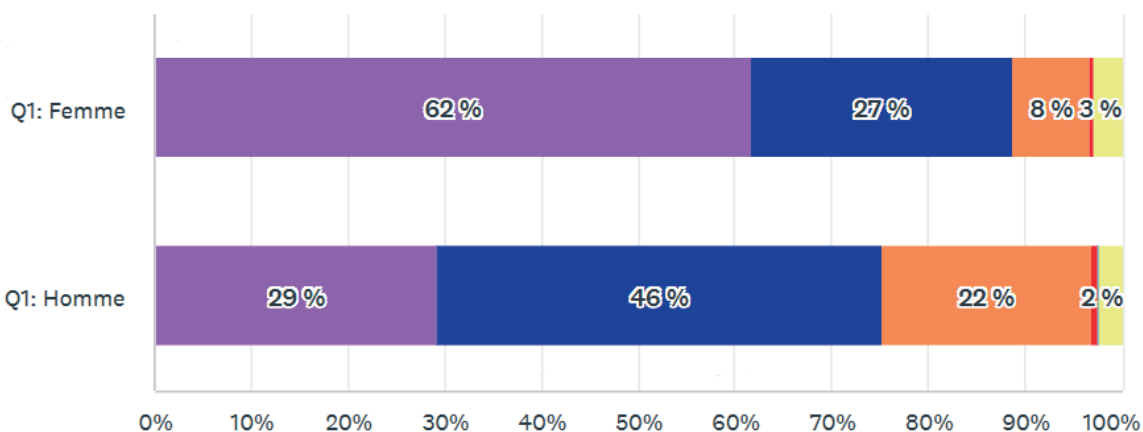
Lorsqu'on analyse plus finement qui estime réaliser concrètement les tâches domestiques du quotidien que OGBL Equality a soumis aux répondant-es, les femmes déclarent majoritairement (en moyenne 57 %) être celles qui s'occupent principalement des tâches domestiques quotidiennes, lorsque ce sont des tâches liées aux enfants le pourcentage grimpe à 64 %. Les hommes déclarent participer aux tâches domestiques, en revanche dans une proportion nettement moindre (en moyenne 28 %, et lorsque ces tâches concernent les enfants le pourcentage chute à 11 % seulement). Ci-dessous sont détaillés les pourcentages des réponses par tâche du quotidien et par genre. Cette réalité est d'autant plus marquante que ces tâches sont récurrentes, chronophages et évidemment non reconnues dans nos emplois du « temps libre ».

Question : Qui s'occupe principalement des tâches domestiques quotidiennes suivantes au sein de votre foyer ?

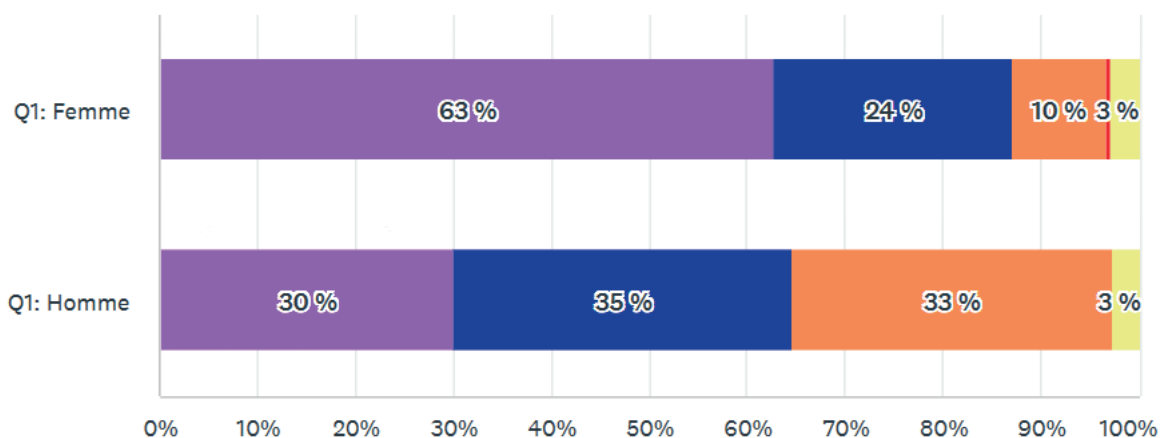
Légende des réponses

- Principalement moi
- Partagé au sein du foyer
- Principalement un autre membre du foyer
- Aide externe au foyer rémunérée
- Aide externe au foyer non rémunérée
- Non applicable

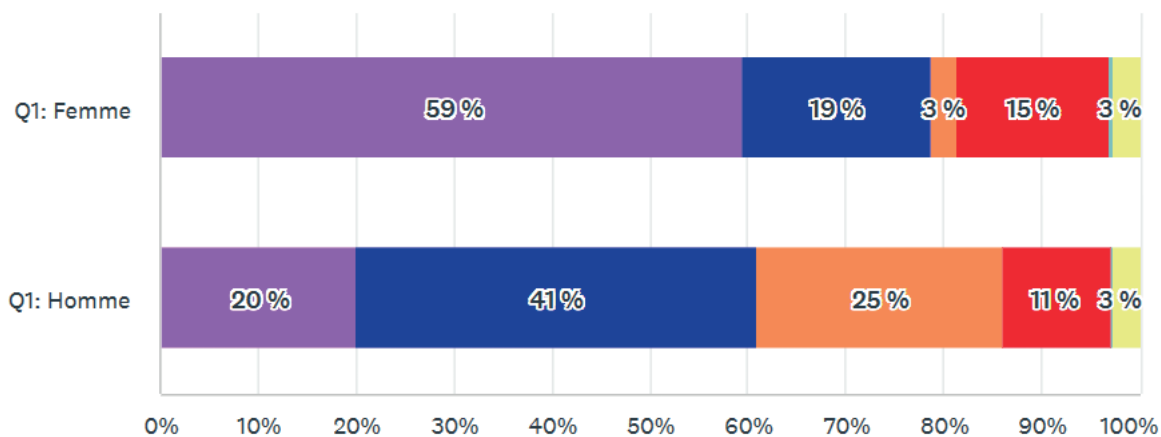
Faire les courses alimentaires



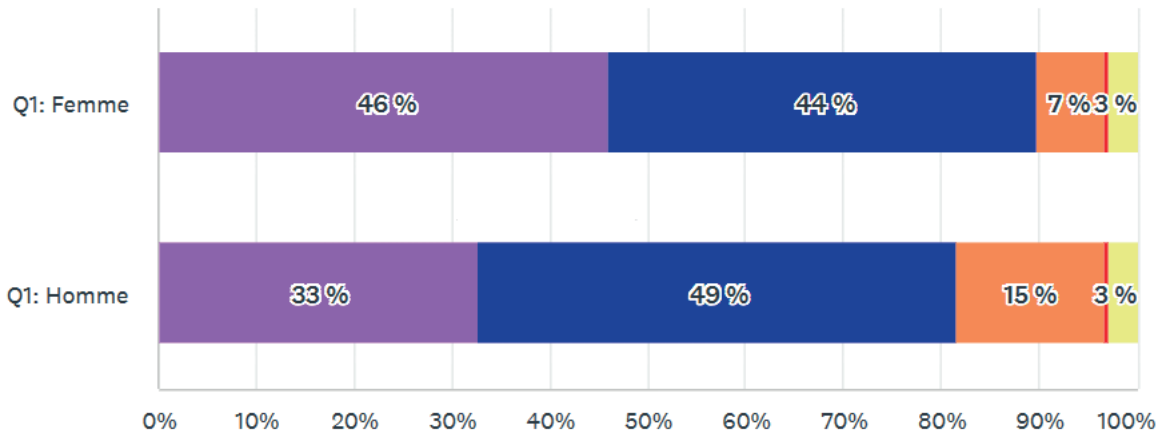
Préparer les repas



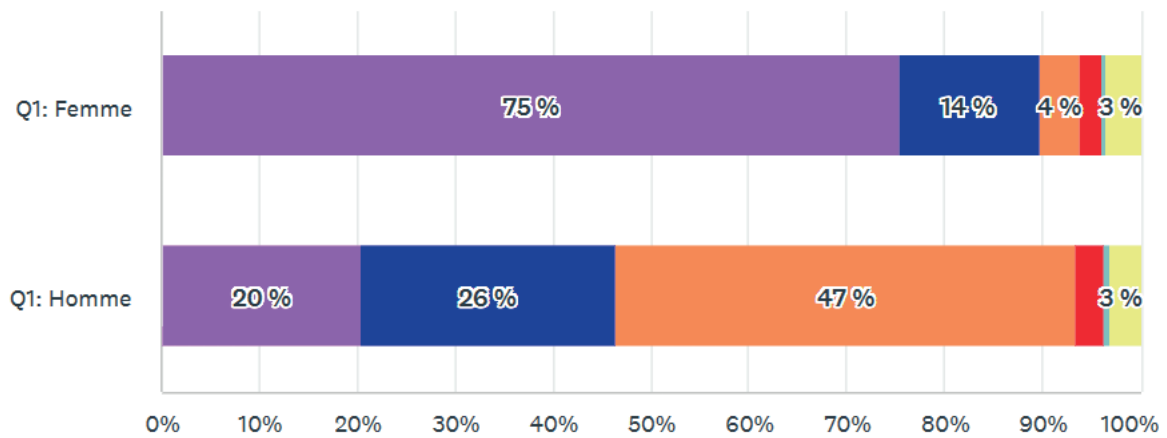
Le ménage (faire les poussières, nettoyer les sanitaires, vider les poubelles, etc.)



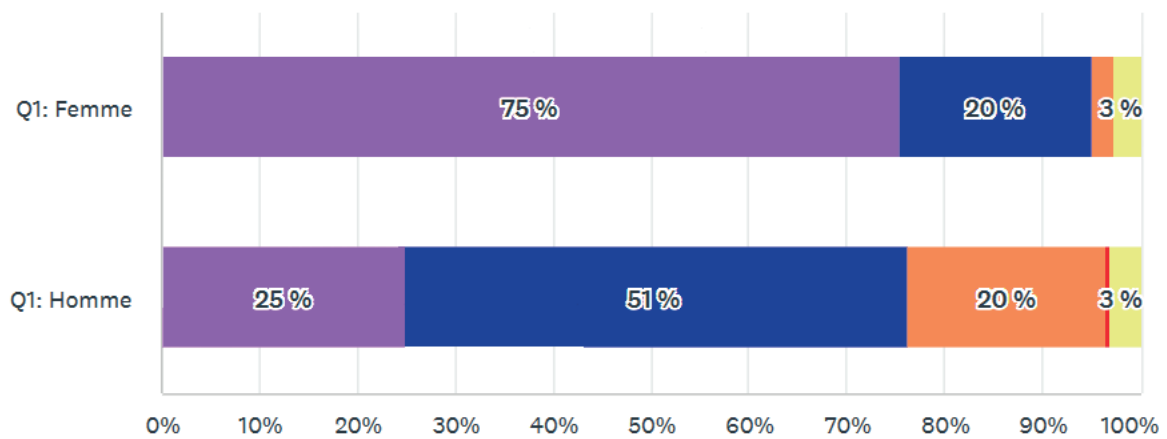
Faire la vaisselle (nettoyer la vaisselle, remplir et vider le lave-vaisselle)



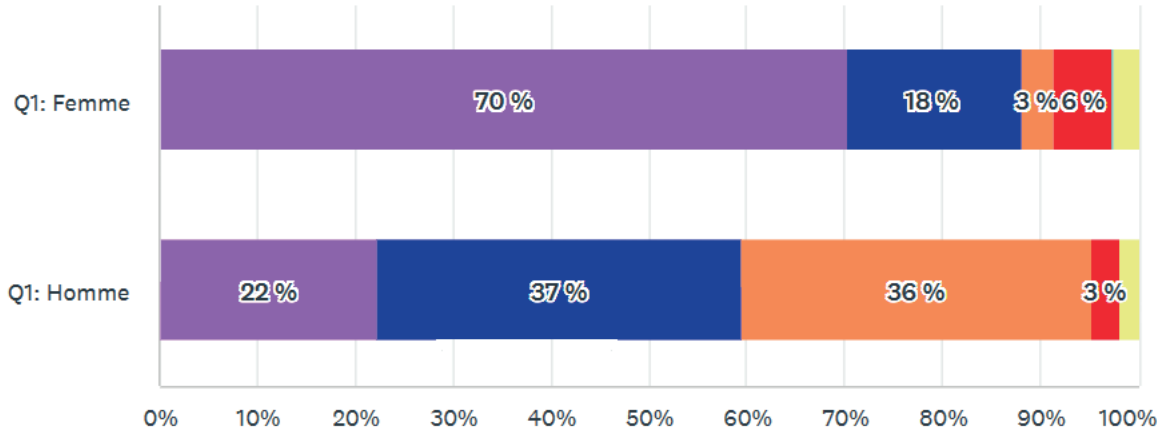
Faire la lessive/le repassage



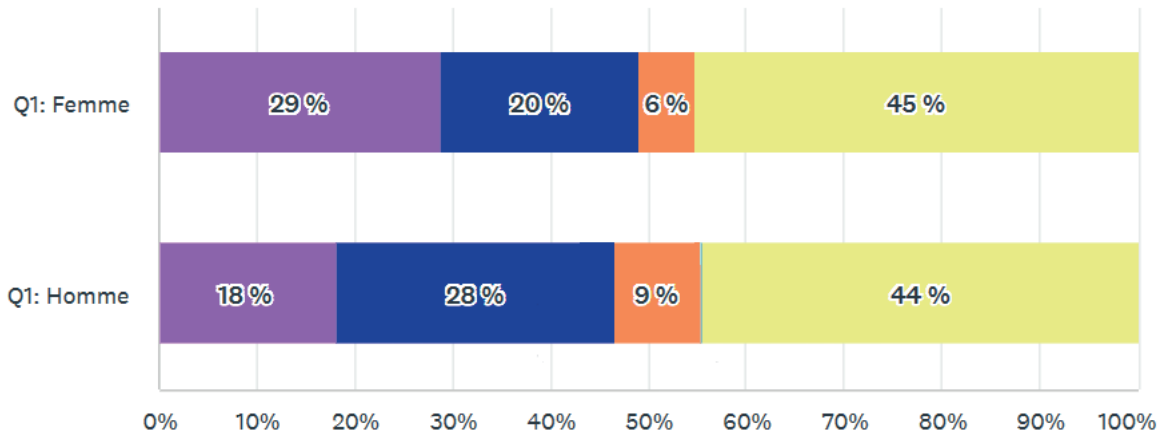
Ranger quotidiennement les divers objets qui traînent dans la maison



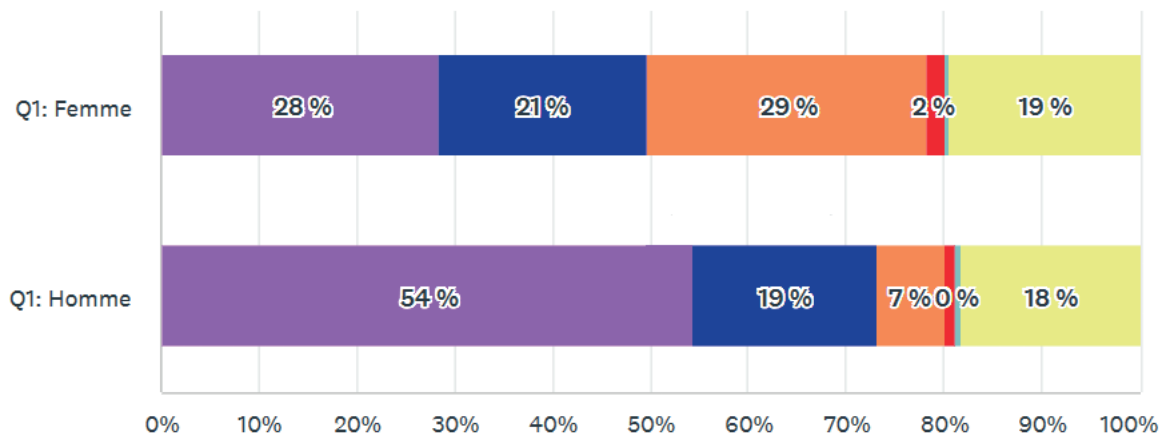
Changer les draps/faire le lit



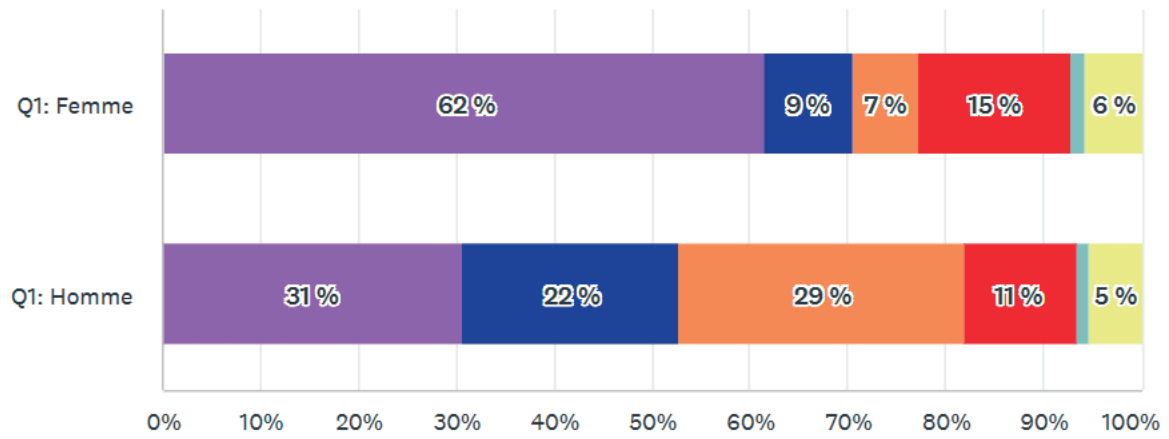
Prendre soin d'animaux domestiques



S'occuper du jardin, des extérieurs



Nettoyez les carreaux des fenêtres



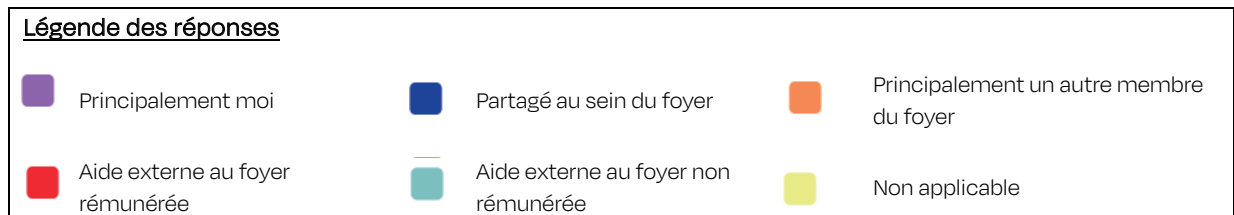
Au-delà des tâches matérielles du quotidien, l'enquête met en lumière le poids de l'organisation administrative et logistique du foyer. Ainsi, 55 % des femmes déclarent être principalement responsables de ces tâches, contre 52 % des hommes. Ces résultats montrent toutefois une répartition relativement proche, tout en révélant une charge toujours légèrement plus importante assumée par les femmes.

En effet, la gestion des rendez-vous médicaux, la logistique liée aux fêtes, à la famille, aux sorties, aux vacances, aux vêtements, à la déchèterie, etc. repose majoritairement sur les femmes. En revanche, pour certaines tâches perçues comme « masculines » (telles que l'entretien de la voiture, les travaux et la gestion de prestataires d'entretien, les abonnements médias, la gestion des factures, des assurances, des impôts, etc.), les réponses confirment une répartition des rôles genrés, en fonction de la nature des tâches concernées. Cette situation s'explique probablement par le caractère encore très traditionnel et stéréotypé de notre société, qui inculque dès le plus jeune âge des normes conservatrices définissant ce qui relèverait des « tâches féminines » ou des « tâches masculines ».

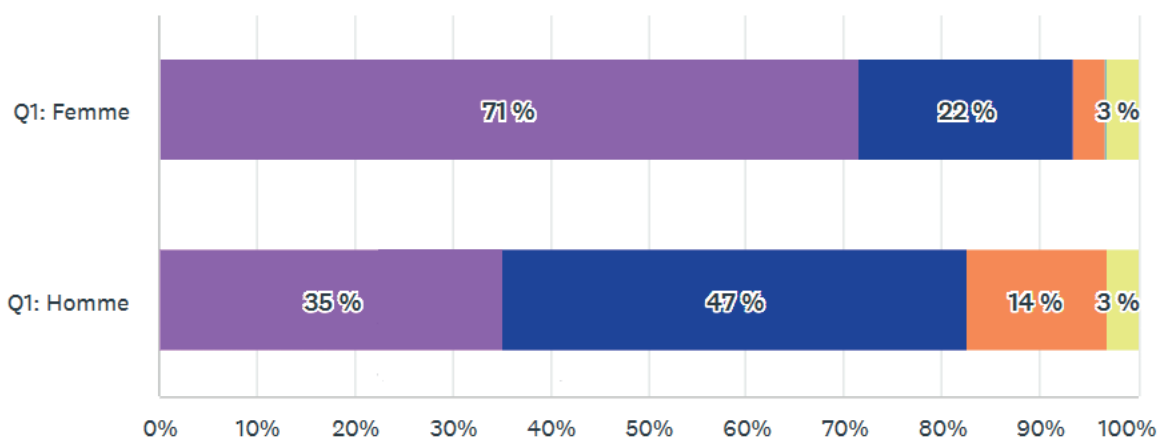
Malgré ce constat, il convient de souligner que le travail de logistique, de planification et de coordination du foyer, souvent invisible, constitue un élément central de ce que l'on désigne aujourd'hui comme la « charge mentale » dont OGBL Equality a mesuré l'impact sur la santé des répondant-es plus loin dans ce dossier d'analyse au point 4.6. Les résultats globaux de ce sondage montrent que les inégalités ne se limitent pas à une question de volume de tâches, mais concernent aussi la responsabilité globale du bon fonctionnement du foyer.

Ci-dessous sont détaillés les pourcentages des réponses par tâche administrative et/ou organisationnelle et par genre.

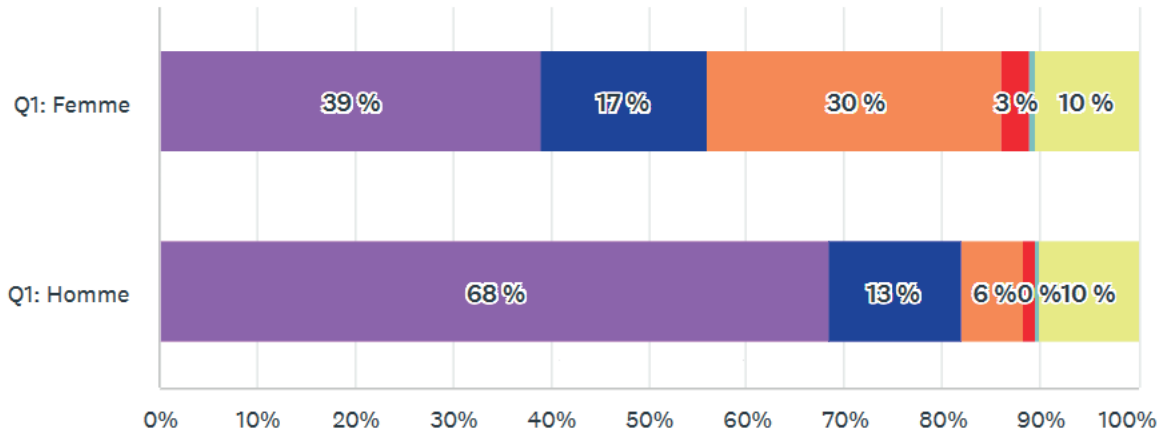
Question : Qui s'occupe principalement des tâches administratives et/ou organisationnelles suivantes dans votre foyer ?



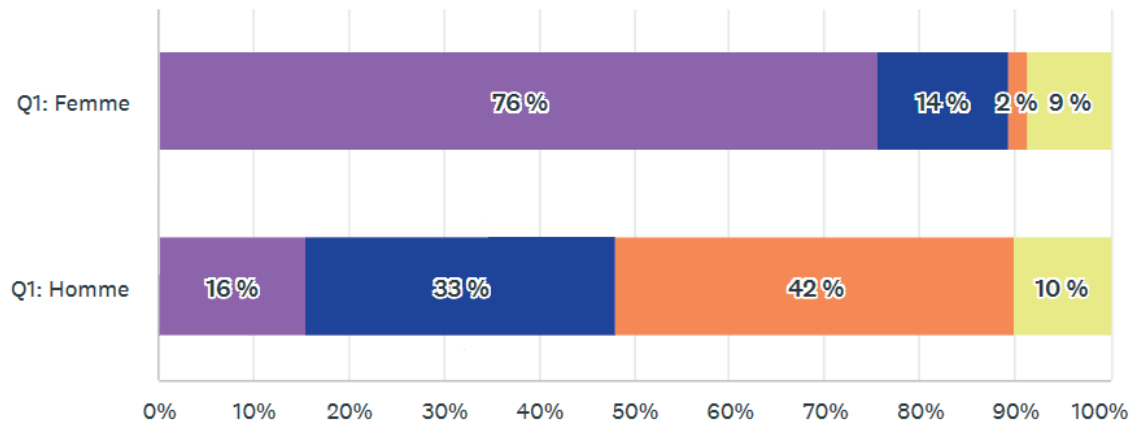
Organiser les rendez-vous médicaux



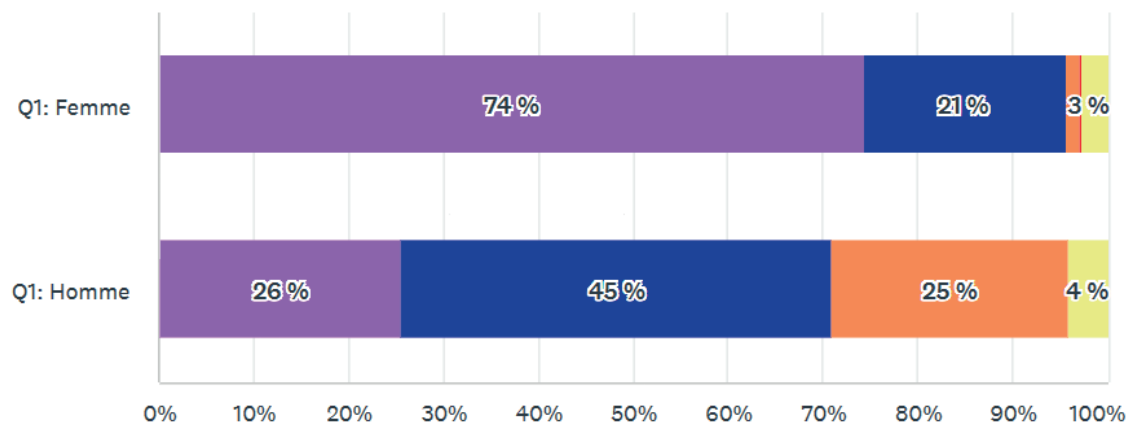
S'occuper avec des prestataires des entretiens annuels domestiques (par ex : citernes...)



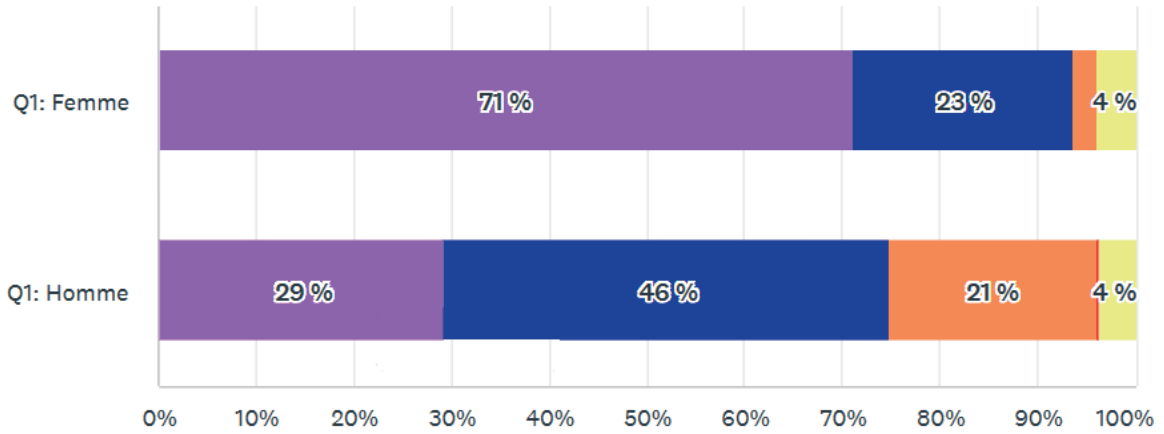
S'occuper des décorations de la maison pour les diverses fêtes traditionnelles



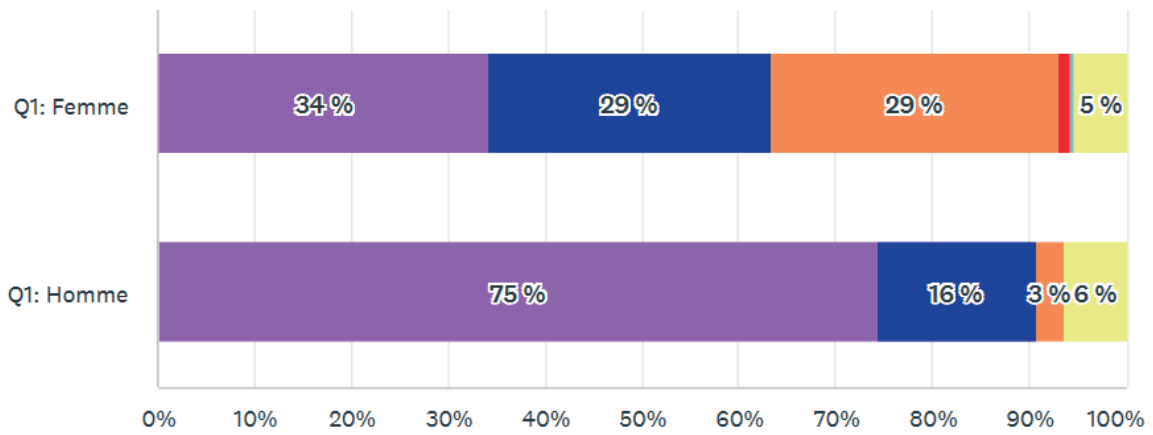
Trier les vêtements, les objets dont on ne se sert plus et organiser leur débarrassag...



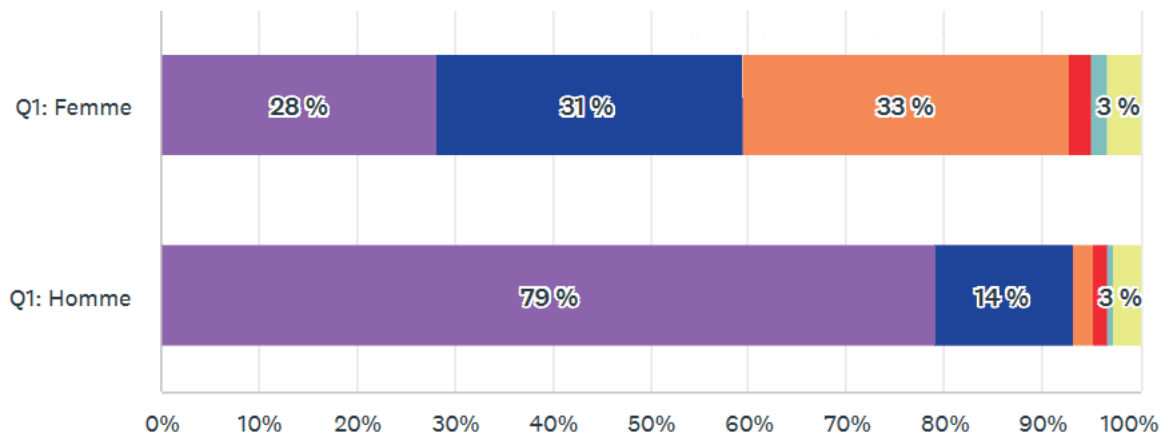
Organiser les anniversaires, les vacances, réserver une table au restaurant



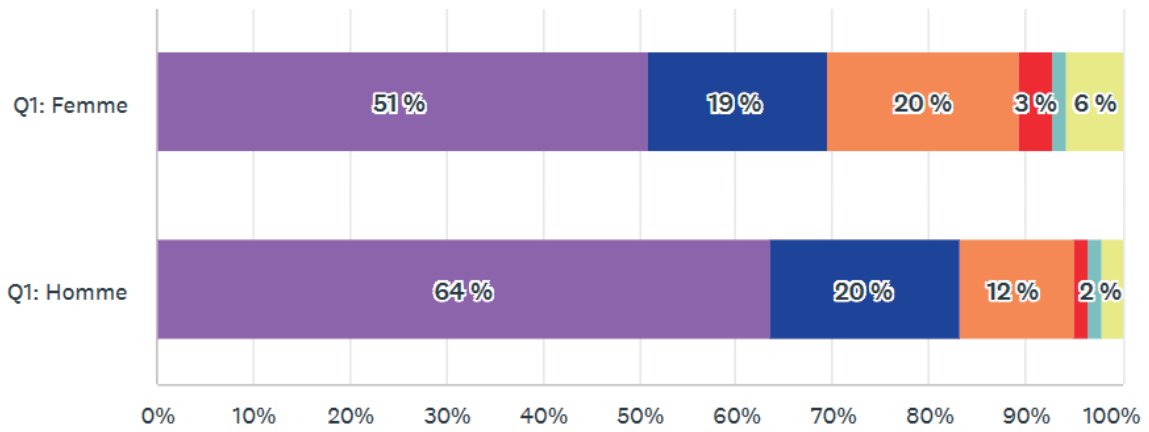
S'occuper de l'entretien de la voiture



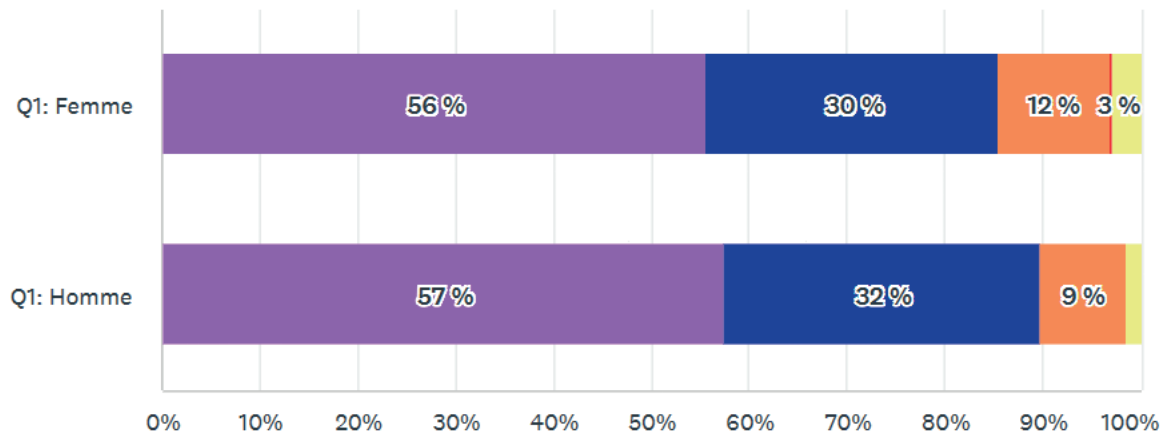
S'occuper des petits travaux domestiques (peintures, ampoules à changer, montage de m...



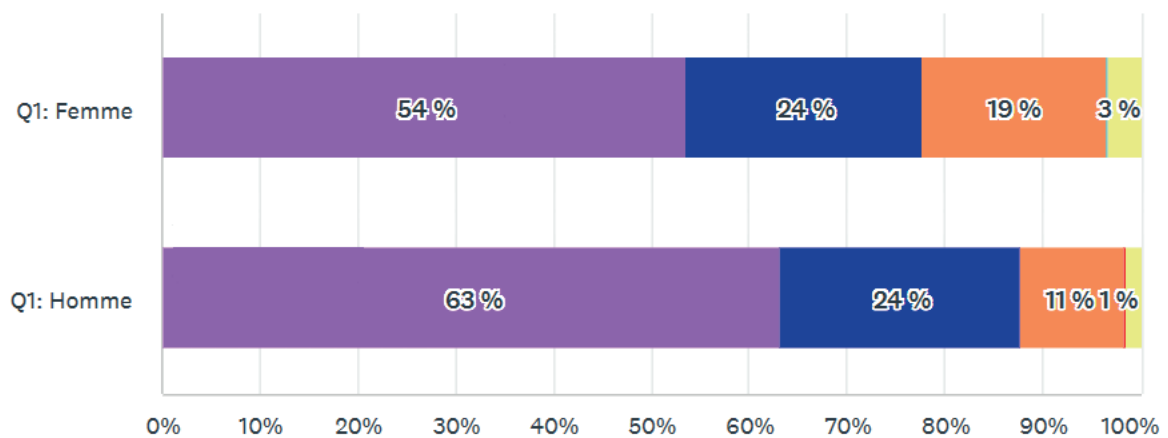
Gérer les impôts



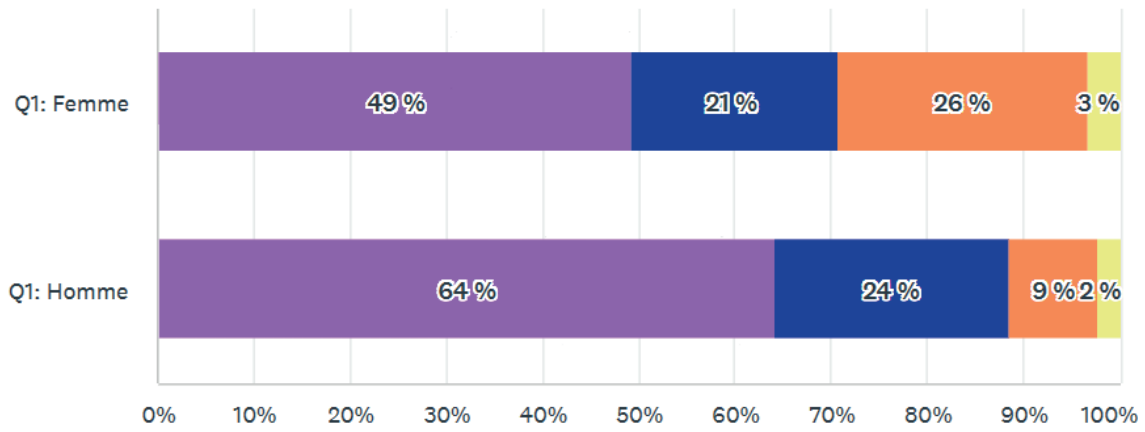
Payer les factures



Gérer les assurances



Gérer les abonnements médias (internet, TV, mobile)



4.1.3. Quand il s'agit des enfants, les hommes s'effacent davantage

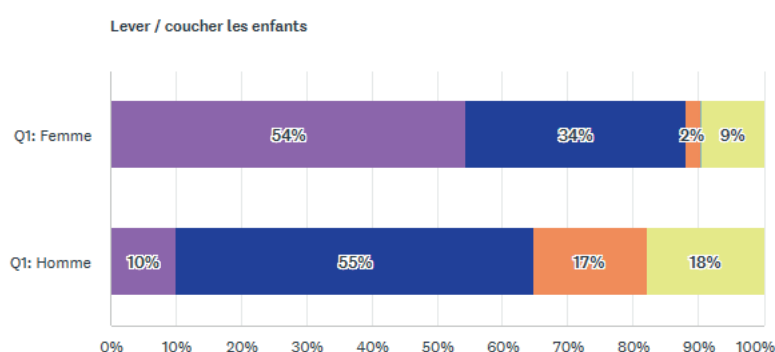
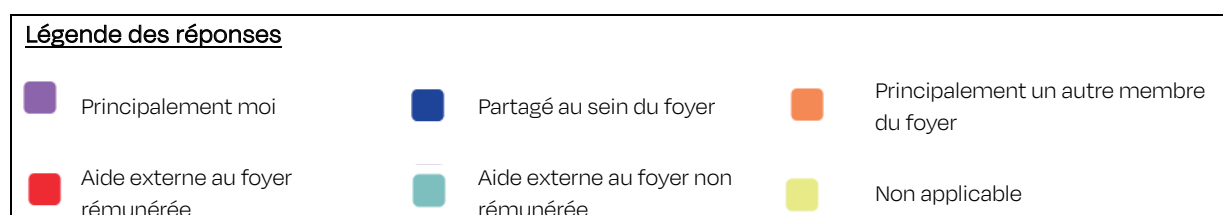
L'analyse des réponses des 883 personnes ayant déclaré avoir des enfants au sein de leur foyer montre que les inégalités observées dans la répartition des tâches domestiques se creusent encore davantage lorsqu'il s'agit des tâches quotidiennes liées aux enfants. Alors que les femmes déclaraient déjà assumer une part majoritaire des tâches domestiques en général, cette tendance s'accroît dans le champ du *care* parental.

En moyenne, 64 % des femmes indiquent qu'elles prennent principalement en charge les tâches quotidiennes liées aux enfants. Parallèlement, un décalage persistant de perception apparaît entre les femmes et les hommes concernant le caractère partagé de ces tâches. Les hommes sont nombreux à estimer que les tâches liées aux enfants sont réparties de manière équitable au sein du foyer, puisque 50 % d'entre eux déclarent qu'elles sont partagées. À l'inverse, seules 22 % des femmes partagent cette perception.

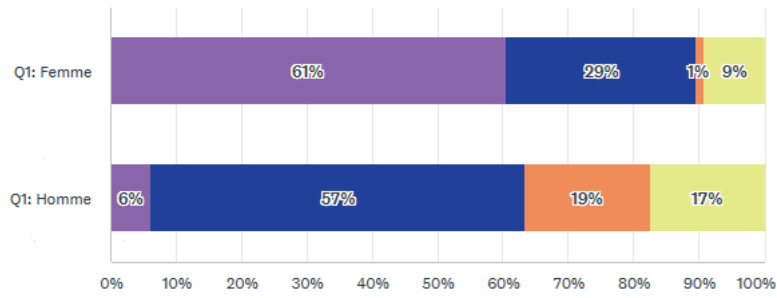
Par ailleurs, les femmes ne sont que 3 % à indiquer qu'un autre membre du foyer assume principalement ces tâches, ce qui traduit une forte concentration de la responsabilité parentale sur elles-mêmes. Les hommes, en revanche, sont 23 % à déclarer que ces tâches sont assumées par une autre personne. Etant donné qu'ils ne sont que 11 % en moyenne à déclarer qu'ils sont responsables des tâches liées aux enfants, cette différence suggère une délégation plus fréquente du *care* parental du point de vue masculin, ou, à tout le moins, une moindre identification de leur propre rôle dans ces tâches.

Ces résultats s'inscrivent dans la continuité de l'analyse globale des tâches domestiques, mais en renforcent les constats. Là où les inégalités sont déjà visibles pour les tâches du quotidien, elles deviennent encore plus prononcées dès lors qu'il s'agit des enfants. Le *care* parental apparaît ainsi comme un facteur aggravant des déséquilibres existants, tant dans la répartition effective des tâches que dans la perception qu'en ont les femmes et les hommes.

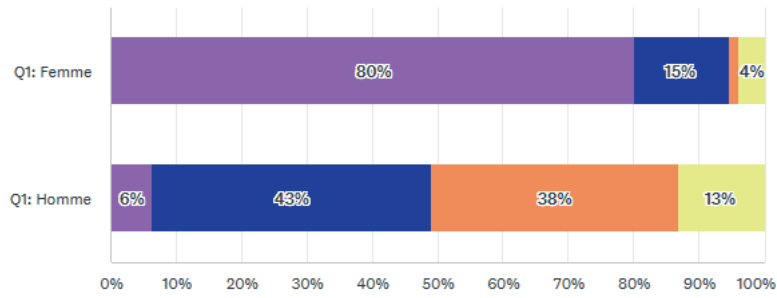
Question : Qui s'occupe principalement des tâches suivantes relatives aux enfants dans votre foyer ?



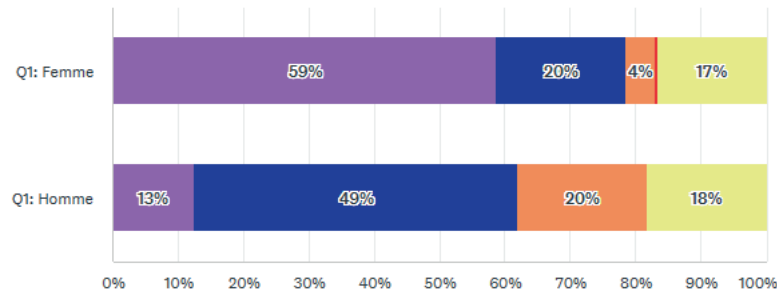
Soins de base des enfants (hygiène, repas, habillage)



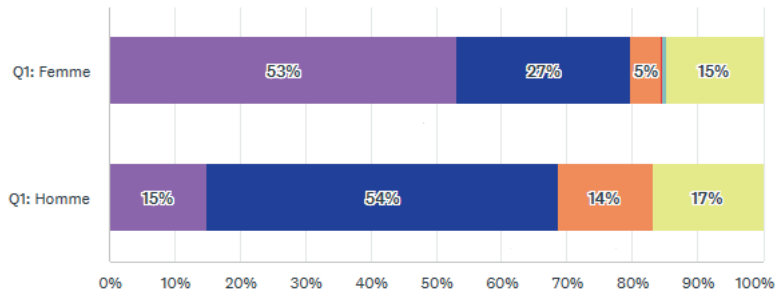
Soins périodiques des enfants (coiffeur, vêtements)



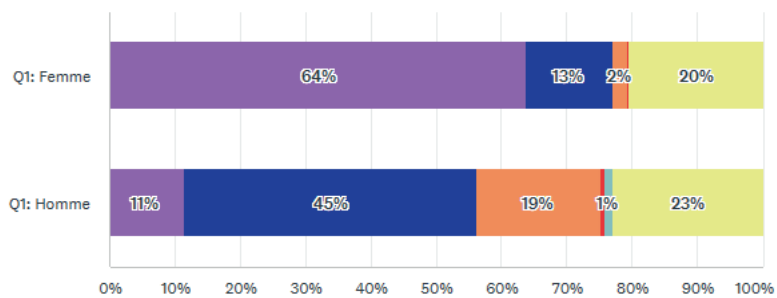
Suivi des devoirs et scolarité



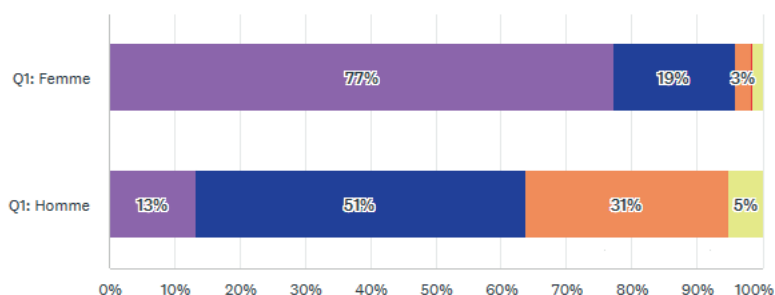
Accompagnement aux activités extrascolaires



Organisation stages / centres aérés / loisirs



Suivi en cas de maladie et rendez-vous médicaux des enfants



4.1.4. S'occuper des proches dépendant-es, un rééquilibrage relatif

L'analyse des réponses des 298 personnes ayant déclaré avoir des proches dépendant-es – qu'il s'agisse de parent-es âgé-es ou de proches en situation de handicap nécessitant un accompagnement régulier (au sein ou à l'extérieur du foyer) – confirme globalement les tendances observées précédemment, cependant dans une mesure légèrement nuancée. OGBL Equality a listé parmi les tâches considérées comme étant liées aux proches dépendant-es, par exemple les démarches administratives diverses, la gestion du logement et de la santé, les visites régulières, l'accompagnement aux rendez-vous médicaux, les courses, la préparation des repas, la gestion de la médication ou encore les soins d'hygiène.

Du côté des femmes, 45 % déclarent assumer principalement ces tâches liées aux personnes dépendantes. 15 % estiment que cette prise en charge est partagée au sein du foyer, tandis que 11 % indiquent qu'un autre membre de la famille s'en occupe. Ces chiffres montrent que les femmes demeurent majoritairement responsables de ce type de *care*, mais l'écart observé est moins marqué que pour les tâches domestiques générales ou celles liées aux enfants.

Les réponses des hommes viennent également nuancer l'analyse globale. 25 % d'entre eux déclarent assumer principalement ces tâches, 27 % estiment qu'elles sont partagées au sein du foyer et seulement 13 % considèrent qu'un autre membre de la famille en est responsable. Comparativement aux tâches domestiques et parentales, les hommes se déclarent donc davantage impliqués dans la prise en charge de personnes dépendantes.

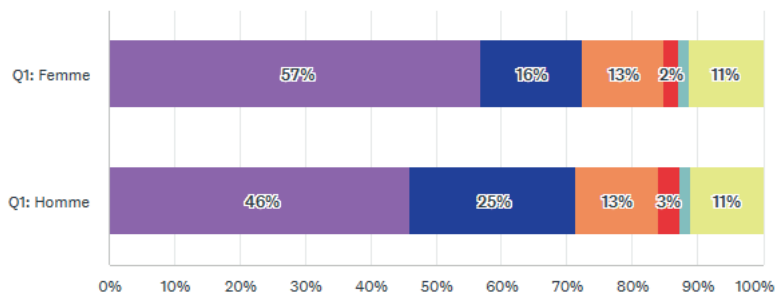
Cette évolution relative peut s'expliquer par la nature même de ces tâches, souvent perçues comme plus exceptionnelles, et parfois plus directement liées à des obligations morales ou familiales explicites. Lorsqu'il s'agit de s'occuper d'une personne dépendante extérieure au noyau familial immédiat, les normes de genre semblent moins rigides, ce qui conduit à une implication masculine plus importante, du moins telle qu'elle est déclarée. Néanmoins, malgré ce rééquilibrage relatif, les femmes restent les principales pourvoyeuses du *care*.

Question : Qui s'occupe principalement des tâches suivantes relatives au soutien aux personnes dépendantes au sein ou à l'extérieur de votre foyer ?

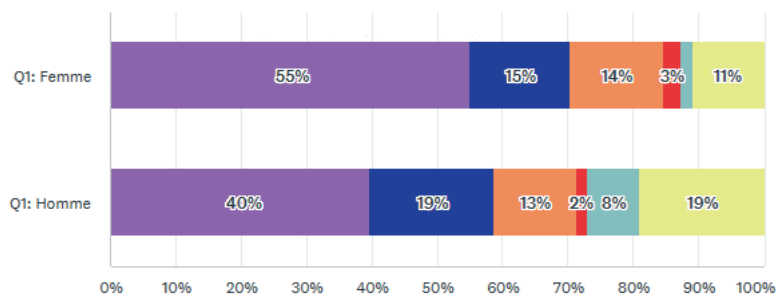
Légende des réponses

- Principalement moi
- Partagé au sein du foyer
- Principalement un autre membre du foyer
- Aide externe au foyer rémunérée
- Aide externe au foyer non rémunérée
- Non applicable

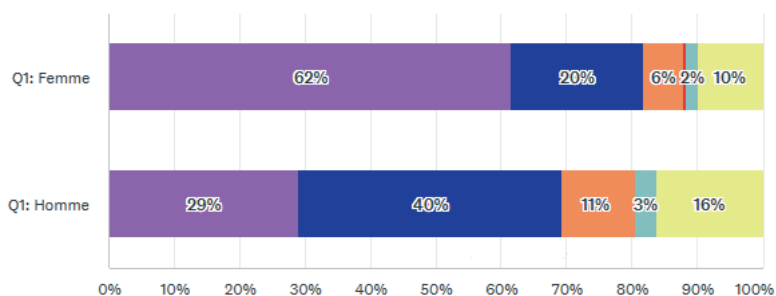
Faire leurs démarches administratives (factures, impôts, assurances, abonnements, for...



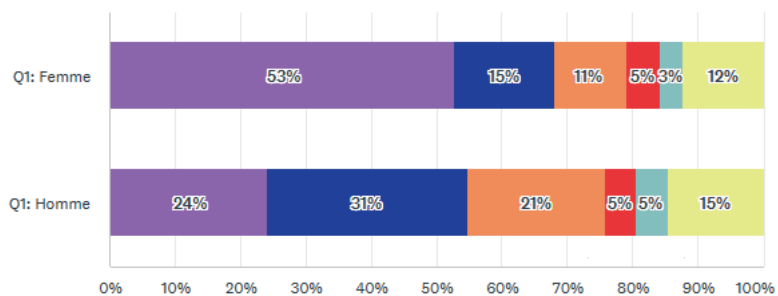
Suivi de leurs dossiers logement / santé / banque / etc.



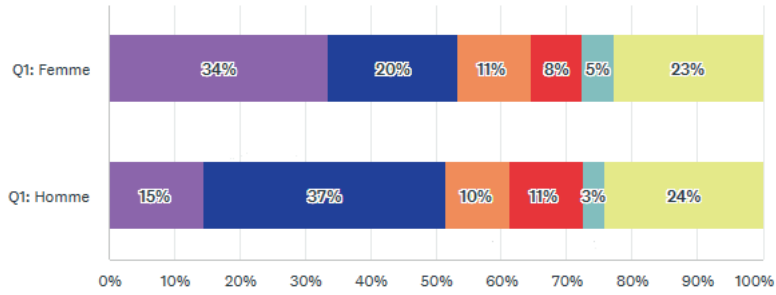
Organiser des visites régulières pour les voir, pour leur bien-être social



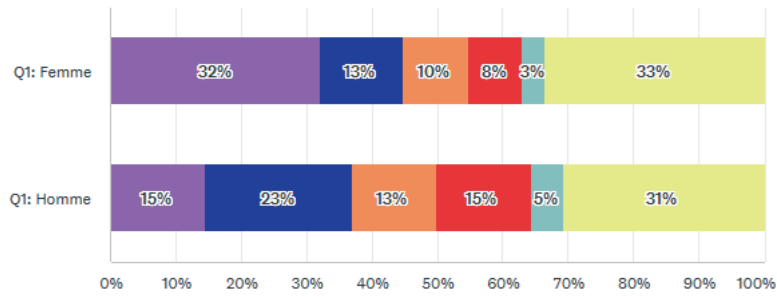
Accompagner aux rendez-vous médicaux



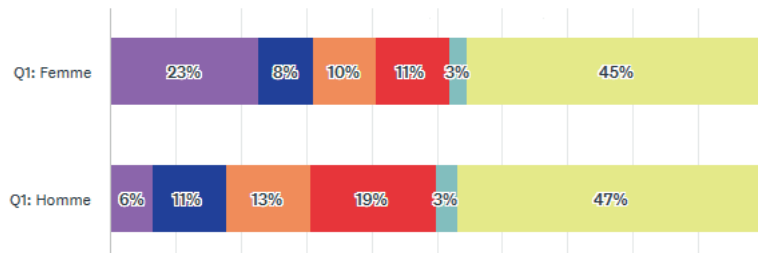
Faire leurs courses / leurs repas



Gérer leur médication



S'occuper de leurs soins hygiéniques



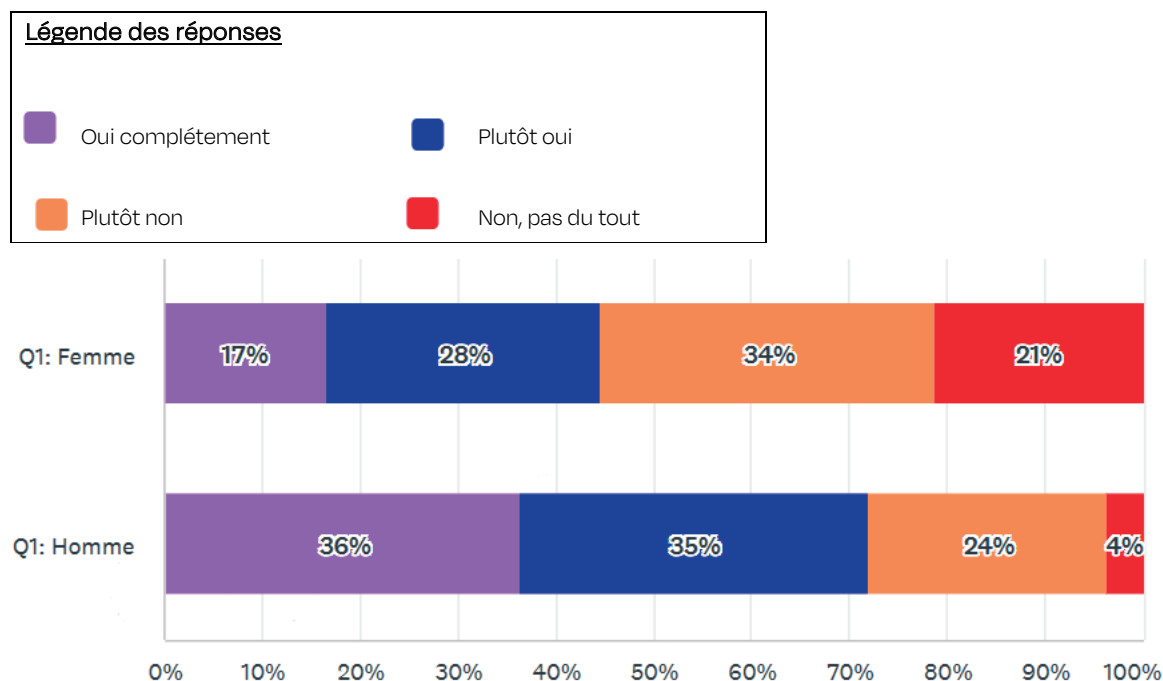
4.1.5. La répartition du travail invisible au foyer : de l'égalité perçue par les hommes à l'inégalité vécue par les femmes

Les réponses des hommes mettent en évidence un décalage entre leur perception générale de la répartition du travail invisible et leur propre vécu au sein du foyer. Lorsqu'ils s'expriment de manière globale, les hommes tendent à considérer que le travail invisible est réparti de manière relativement équitable entre les femmes et les hommes. En effet, 71 % d'entre eux estiment que les tâches domestiques sont plutôt ou complètement réparties équitablement. Cette perception d'un équilibre se retrouve notamment dans leurs réponses concernant le monde du travail, où ils estiment majoritairement que les tâches invisibles sont partagées. En revanche, lorsque les questions portent sur leur situation personnelle et concrète, sur la prise en charge effective des tâches invisibles au sein de leur propre foyer, leurs réponses révèlent une autre réalité. Même s'ils continuent à qualifier la répartition comme équitable, ils tendent assez souvent à déclarer dans les faits que ces tâches sont assumées par une autre personne du ménage. Selon OGBL Equality, cette contradiction ne traduit pas nécessairement une négation consciente des inégalités, mais plutôt une dissociation entre le regard porté sur la société dans son ensemble et l'analyse de sa propre pratique. Les hommes semblent ainsi percevoir un progrès global en matière de partage des tâches invisibles, tout en continuant, dans leur vécu personnel, à s'inscrire dans des schémas où la prise en charge de certaines tâches privées du quotidien reste inégalement répartie.

Les réponses des femmes présentent, quant à elles, une meilleure cohérence entre la perception générale de la répartition des tâches domestiques et leur vécu concret au sein du foyer. Alors que 55 % des femmes estiment que les tâches domestiques ne sont plutôt pas ou pas du tout réparties équitablement, leurs réponses concernant la prise en charge effective des tâches listées par OGBL Equality confirment largement ce constat. Elles déclarent majoritairement être celles qui assument, au quotidien, l'organisation et l'exécution des tâches domestiques et du travail invisible dans la sphère privée. Contrairement aux hommes, les femmes ne dissocient pas la lecture globale de la situation et leur expérience personnelle. Leur perception des inégalités s'ancre dans une réalité vécue, où le déséquilibre n'est pas qu'un concept abstrait, mais une expérience quotidienne. Cette adéquation entre perception et vécu explique en partie pourquoi les femmes identifient plus clairement le caractère inéquitable de la répartition des tâches domestiques. En effet, il convient de rappeler qu'il est rare qu'un « groupe » bénéficiant d'une situation « avantageuse » ou d'un rapport de force favorable perçoivent spontanément un déséquilibre comme problématique. Ce sont le plus souvent les personnes qui subissent ces inégalités qui en expriment le plus clairement les effets, le mécontentement et la nécessité de les dénoncer.

Enfin, l'analyse met également en lumière un recours globalement limité aux aides externes, qu'elles soient rémunérées ou non, au sein des foyers interrogés. Cette faible externalisation du travail domestique indique que la grande majorité des tâches continue d'être assumée à l'intérieur du foyer. Le seul domaine où le recours à une aide externe apparaît de manière plus marquée est celui du ménage, avec 15 % des femmes et 11 % des hommes déclarant y avoir recours. Pour les autres dimensions du travail invisible, les pourcentages restent nettement plus faibles, confirmant que ces charges reposent principalement sur les membres du foyer, et en particulier sur les femmes.

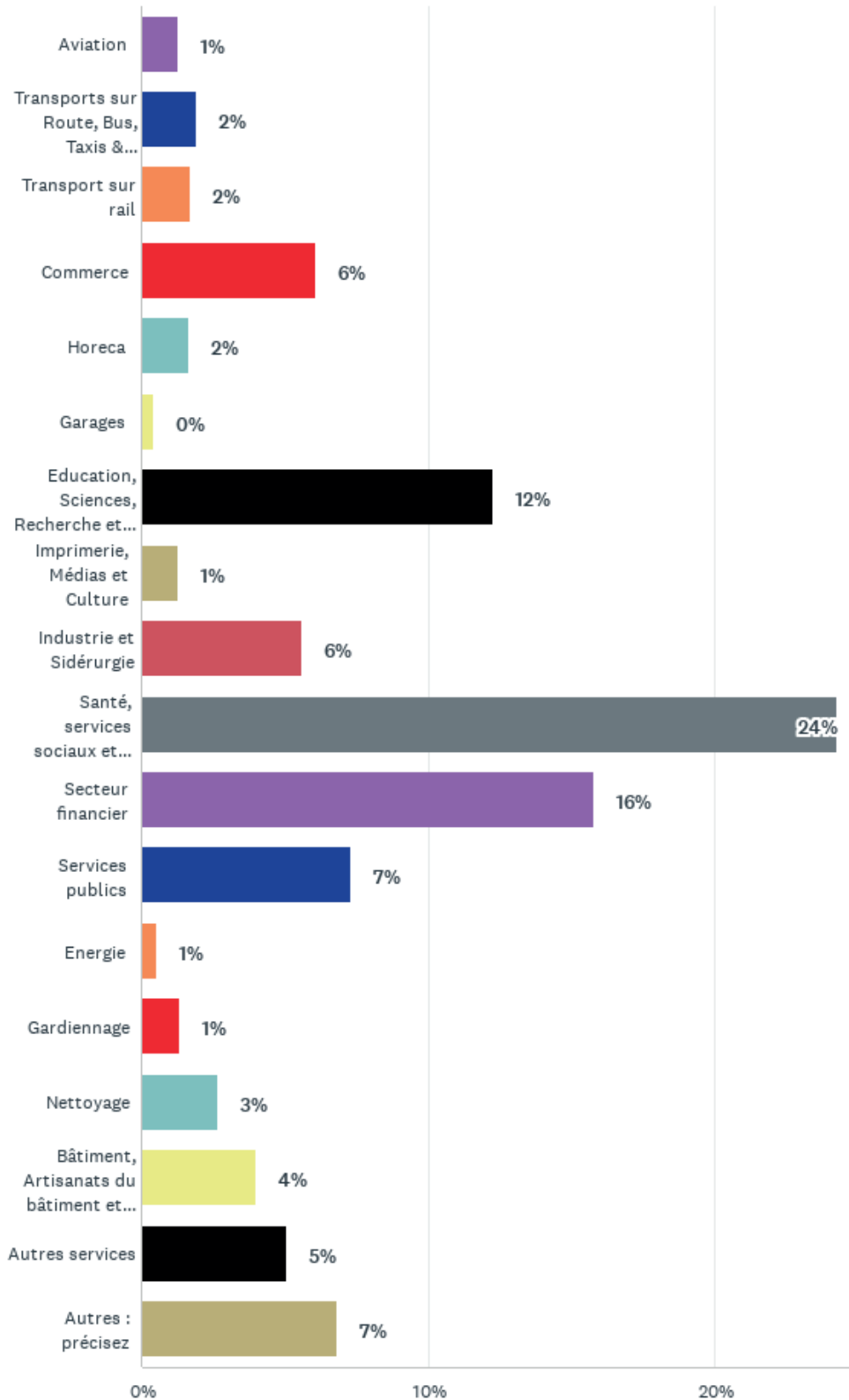
Question : Ressentez-vous que la répartition des tâches domestiques est équitable au sein de votre foyer ?



4.2. Sphère professionnelle : des perceptions qui divergent

De nombreuses tâches essentielles au bon fonctionnement des équipes et des organisations ne sont ni formalisées ni reconnues : coordination/gestion informelle, soutien aux collègues, gestion des tensions, transmission des informations, anticipation/mitigation des problèmes ou encore organisation du travail collectif. Nous avons interrogé les 1344 salarié-es qui ont complété le sondage, soit 84 % des répondant-es, sur leurs ressentis concernant les tâches invisibles au travail.

Tout d'abord, en ce qui concerne la répartition par secteur d'activité des salarié-es ayant répondu, le secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs est le plus représenté dans le sondage, avec 24 % des répondant-es. Il est suivi du secteur financier avec 16 %, du secteur de l'éducation, des sciences et de la recherche avec 12 %, des services publics avec 7 %, du commerce (6 %) et de l'industrie & sidérurgie (6 %). Ces pourcentages offrent une bonne photographie de la représentativité des salarié-es au Luxembourg. Si l'on examine la réponse « Autres », il s'agit, dans la plupart des cas, d'entreprises de services.



Ensuite, OGBL Equality s'est concentré sur les réponses des salarié-es au Luxembourg indiquant travailler au sein d'équipes présentant un équilibre de répartition entre les femmes et les hommes afin d'avoir les données comparatives les plus neutres. 227 femmes et 77 hommes sont concernés parmi les répondant-es. Les données recueillies de ces personnes mettent en évidence une différence marquée de perception concernant la prise en charge du travail invisible au sein des équipes au travail.

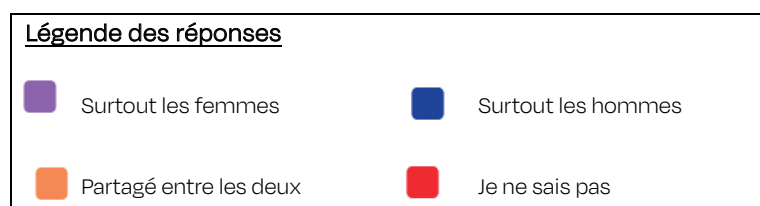
Du côté des femmes, la perception d'une prise en charge féminine du travail invisible est très nette. 42 % d'entre elles estiment que ces tâches sont surtout assumées par des femmes, contre seulement 4 % qui considèrent qu'elles le sont surtout par des hommes. Le fait que 39 % des femmes évoquent une répartition plutôt partagée montre que certaines reconnaissent une forme d'équilibre au sein de leur travail.

Du côté des hommes, la perception est tout à fait différente. Une nette majorité d'entre eux, soit 61 %, considère que le travail invisible est partagé entre les femmes et les hommes. Cette vision contraste fortement avec celle exprimée par les femmes. Par ailleurs, 16 % des hommes estiment que ces tâches sont surtout prises en charge par les hommes. Bien que limitée, cette proportion est supérieure à celle observée chez les femmes. À l'inverse, seulement 11 % des hommes reconnaissent une prise en charge majoritairement féminine du travail invisible au travail.

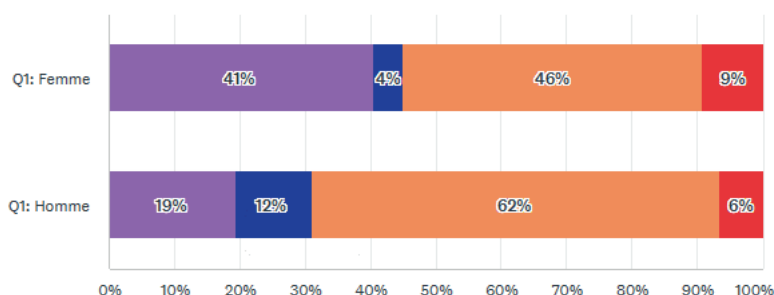
Dans l'ensemble, les résultats mettent en évidence un désaccord marqué entre les femmes et les hommes quant à la répartition du travail invisible sur le lieu de travail. Les femmes estiment majoritairement que ces tâches sont principalement prises en charge par des femmes, tandis que les hommes considèrent, dans leur majorité, qu'elles sont plutôt assumées de manière partagée entre les femmes et les hommes. En revanche, un point de convergence apparaît clairement dans les réponses des deux groupes : selon les chiffres tant les femmes que les hommes s'accordent pour dire qu'il est plus rare que les hommes assument principalement le travail invisible dans les équipes.

Ci-dessous le détail des réponses par genre.

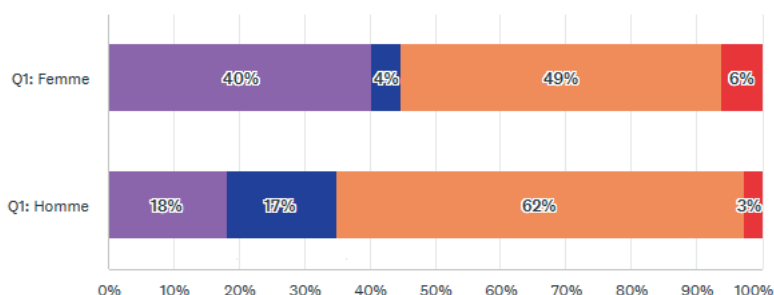
Question : Dans votre équipe/au sein de votre travail, qui assurent le plus souvent les tâches invisibles suivantes ?



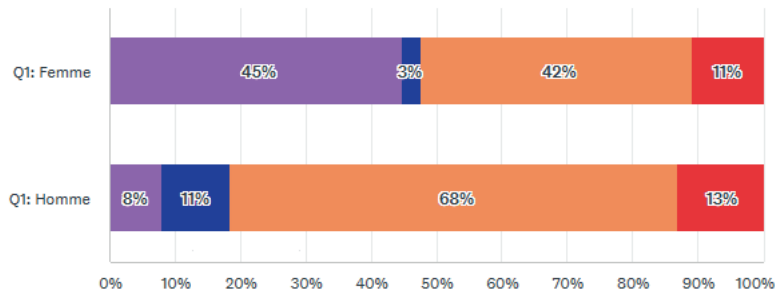
Accueillir les nouveaux collègues (premiers contacts, présentation aux collègues)



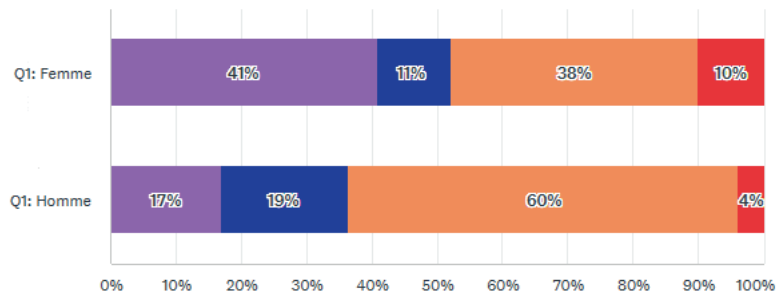
Expliquer le fonctionnement interne (procédures, outils, habitudes de l'équipe)



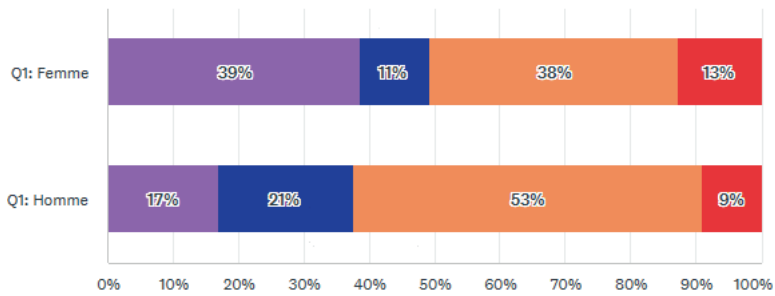
Aider à résoudre les premières difficultés d'adaptation



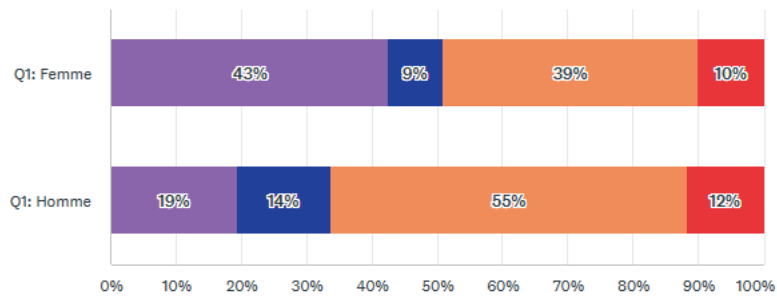
Préparer les réunions d'équipe (ordre du jour, logistique)



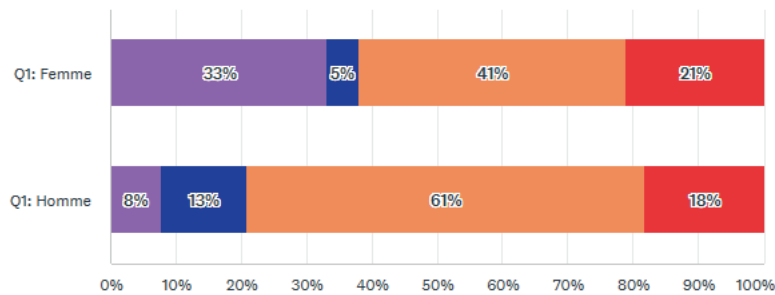
Gérer ou adapter les plannings collectifs



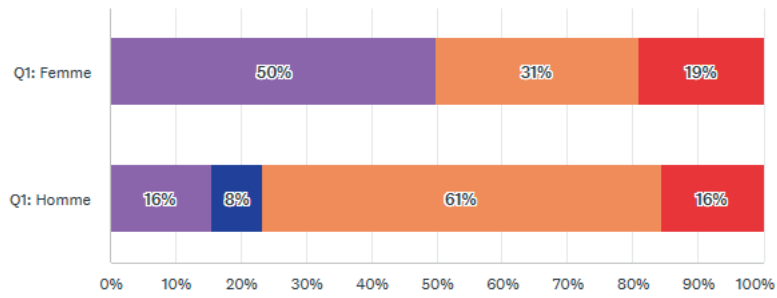
Rappeler les échéances aux collègues (délais, rendez-vous, livrables)



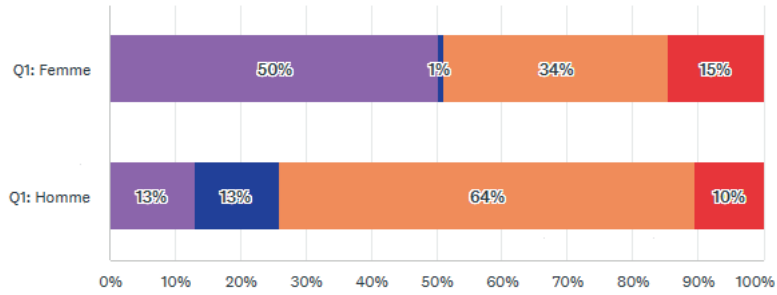
S'inquiéter que les tâches soient correctement réparties



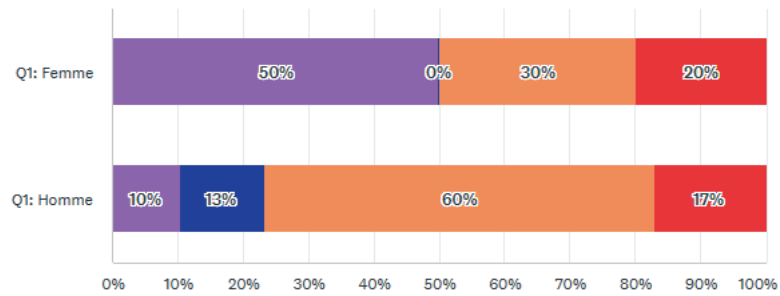
Penser au café, aux croissants du vendredi matin ou à tout rituel qui contribuent à L...



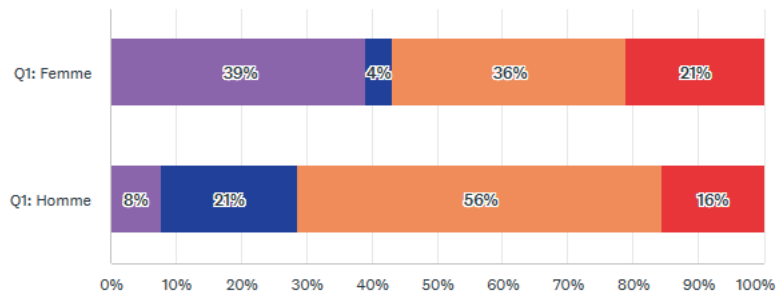
Être disponible pour écouter les problèmes personnels ou professionnels des collègues



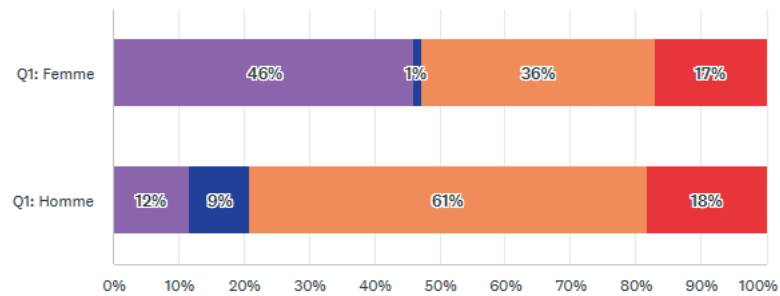
Réconforter ou apaiser en cas de tensions ou de surcharge



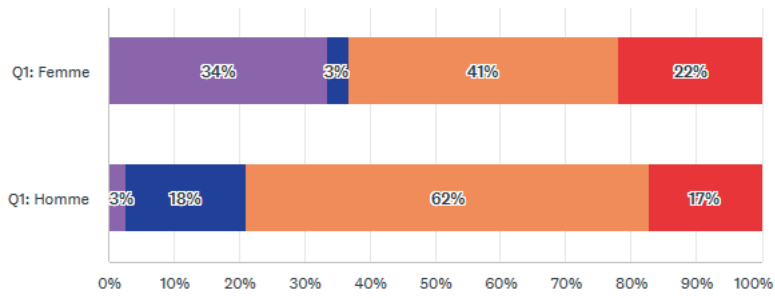
Jouer un rôle de "médiateur/rice" en cas de conflit entre collègues



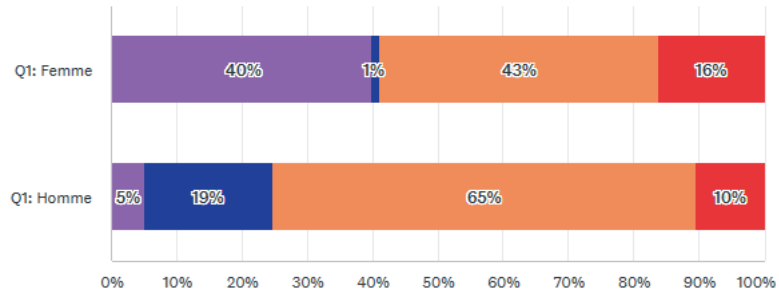
Aider des collègues en difficulté sans que cela fasse partie de vos missions officiel...



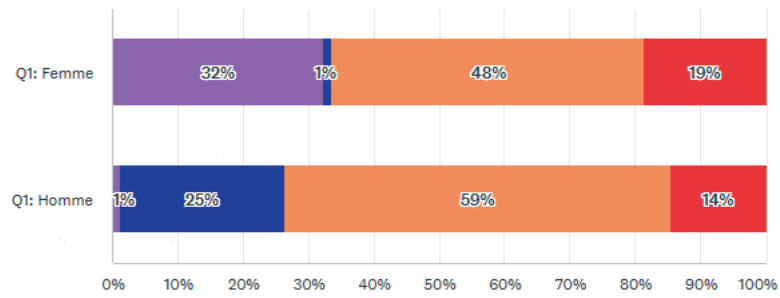
Résoudre les petits conflits ou désaccords dans l'équipe



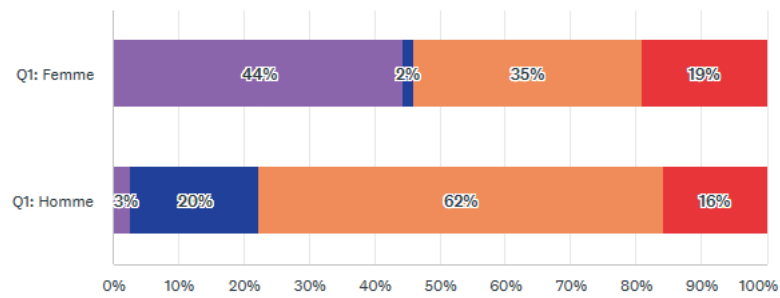
Prendre en charge des imprévus de dernière minute pour "dépanner"



Remplacer un.e collègue absent.e sans que ce soit prévu dans vos tâches



Endosser des responsabilités non reconnues officiellement pour que le travail avance



4.3. Femmes en première ligne du travail invisible, hommes aux postes de pouvoir

Interrogées sur la prise en charge du travail domestique de manière générale entre les hommes et les femmes dans notre société, les femmes sont quasi unanimes : 96 % estiment qu'il est assumé en grande partie ou plutôt par les femmes. Les hommes partagent ce constat, bien que de manière plus nuancée : 77 % reconnaissent que ce travail repose majoritairement sur les femmes, tandis que près d'un cinquième (19 %) estime qu'il est réparti de manière équitable.

Cette divergence apparaît de manière encore plus marquée lorsqu'il s'agit du travail invisible en milieu professionnel. Alors que 78 % des femmes estiment que ce travail est pris en charge majoritairement par les femmes, les hommes sont beaucoup plus nombreux à considérer que cette charge est répartie équitablement (41 %). Une minorité d'hommes (3 %) va même jusqu'à estimer que le travail invisible professionnel est en grande partie assumé par les hommes.

Cette analyse met en lumière un décalage persistant entre l'expérience vécue des femmes et la perception qu'en ont les hommes, tant dans la sphère privée que dans le monde professionnel. Si le constat d'une répartition inégalitaire du travail domestique est largement partagé, il tend à être relativisé par les hommes, qui perçoivent plus fréquemment un équilibre qui n'est pas corroboré par l'expérience des femmes. Ce phénomène est encore plus marqué s'agissant du travail invisible professionnel, où les écarts de perception traduisent une moindre reconnaissance de ces tâches lorsqu'elles sont assumées par des femmes.

À l'inverse, lorsqu'il est question de l'inégalité d'accès aux postes à responsabilité, la perception entre femmes et hommes converge. Une majorité des répondant-es, femmes (81 %) comme hommes (68 %), estime que les postes impliquant prise de décision, reconnaissance et salaires plus élevés sont majoritairement occupés par des hommes. Ce constat partagé met en évidence une organisation sociale et professionnelle où la charge de travail invisible domestique et professionnel demeure fortement féminisée, tandis que l'accès aux postes de pouvoir, à la reconnaissance et aux rémunérations plus élevées, restent majoritairement masculinisés. Cette dissociation structurelle souligne la nécessité de nommer, mesurer et reconnaître le travail invisible, non seulement comme une question d'égalité femmes-hommes, mais comme un enjeu central de justice sociale et d'organisation du travail.



4.4. Temps partiel : un levier d'équilibre pour les hommes, une charge de plus pour les femmes

Le temps partiel apparaît dans l'enquête comme un levier d'ajustement entre les exigences professionnelles et les responsabilités privées. Toutefois, son usage demeure fortement genré. Parmi les répondant·es salarié·es au Luxembourg, 45 % des femmes déclarent travailler à temps partiel, contre seulement 12 % des hommes, confirmant un recours très différencié à cette modalité de travail.

L'analyse des motivations met en évidence un lien direct entre le temps partiel féminin et les responsabilités de *care* et d'organisation du foyer. Ainsi, 66 % des femmes travaillant à temps partiel indiquent ce choix afin de s'occuper des enfants, contre 39 % des hommes. Le soutien à un proche constitue également une raison plus fréquemment citée par les femmes (10 %, contre 2 % des hommes). De même, 47 % des femmes évoquent une meilleure organisation du foyer comme motivation, contre 29 % des hommes, et 45 % recherchent un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, contre 37 % des hommes.

À l'inverse, certaines motivations apparaissent davantage masculines. Le recours au temps partiel pour des loisirs personnels ou le développement d'une passion est ainsi mentionné par 34 % des hommes, contre seulement 13 % des femmes.

Des écarts existent également dans l'autre sens pour certains motifs spécifiques. Ainsi, le recours au temps partiel pour des raisons médicales est davantage déclaré par les hommes (15 %) que par les femmes (6 %). Il en va de même lorsque le temps partiel est motivé par le soutien à la carrière du ou de la conjoint·e : 10 % des hommes invoquent ce motif, contre 6 % des femmes.

En revanche, le temps partiel imposé par l'employeur concerne nettement plus fréquemment les femmes (8 %) que les hommes (2 %), révélant une contrainte structurelle genrée. Cette tendance est encore plus marquée dans les secteurs fortement féminisés.

Dans le secteur du nettoyage, 30 % des femmes indiquent que le temps partiel leur est imposé par l'employeur. Les hommes y étant très faiblement représentés dans l'échantillon (2 hommes pour 34 femmes), le sondage ne met en évidence aucun cas de temps partiel déclaré chez eux.

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, aucune réponse masculine ne fait état d'un temps partiel imposé par l'employeur, contre 9 % des femmes qui déclarent être concernées par cette situation. À noter que la répartition des répondant·es dans ce secteur est très déséquilibrée, avec 277 femmes pour 49 hommes, ce qui reflète la forte féminisation du secteur et renforce la portée genrée des résultats observés.

En ce qui concerne les 850 répondant·es travaillant actuellement à temps plein (tout secteur confondu), les femmes sont plus nombreuses que les hommes à envisager un recours futur au temps partiel (47 % d'entre-elles contre 34 % des hommes).

L'analyse des raisons invoquées par les femmes et les hommes qui envisagent un recours au temps partiel met en évidence à la fois des convergences apparentes et des différences structurelles profondes dans la manière dont ce choix est envisagé et vécu. La motivation la plus fréquemment citée par les deux groupes concerne la recherche d'un meilleur équilibre de vie, en lien avec la fatigue, la santé ou l'épuisement, avec 77 % des femmes et 72 % des hommes qui mentionnent ce facteur. Si ce résultat peut donner l'impression d'un constat partagé, il masque toutefois des réalités très différentes selon le genre. Chez les femmes, cette quête d'équilibre s'inscrit dans un contexte de surcharge globale, où le travail rémunéré se cumule avec le travail domestique, le *care* et les responsabilités familiales, ce qui transforme le temps partiel en un mécanisme de compensation plutôt qu'en un véritable choix.

Le temps partiel féminin apparaît ainsi largement comme une réponse contrainte à la persistance d'une division genrée du travail. Près de deux tiers des femmes (64 %) déclarent envisager un temps partiel pour pouvoir prendre soin de leurs enfants, contre 48 % des hommes, et près de la moitié des femmes (47 %) évoquent explicitement l'organisation du foyer – ménage, courses, lessive – contre 34 % des hommes. À ces tâches s'ajoute le *care* envers des proches dépendants, cité par 17 % des femmes, une proportion légèrement inférieure à celle des hommes (20 %), mais qui s'inscrit, pour les femmes, dans un faisceau de responsabilités déjà très dense.

Les réponses ouvertes viennent renforcer cette lecture quantitative. Là où les hommes indiquent majoritairement « rien du tout » dans la catégorie « autres raisons », les femmes formulent des réponses très explicites, telles que « je suis à bout », « crise en entreprise », ou encore en nommant des pathologies chroniques comme l'endométriose ou la polyarthrite rhumatoïde. Ces éléments qualitatifs donnent chair aux chiffres et montrent que, pour de nombreuses femmes, le temps partiel constitue une stratégie de protection de la santé, tant physique que mentale, face à une usure progressive.

Chez les hommes, le recours envisagé au temps partiel relève plus souvent d'une logique d'arbitrage personnel ou de projet de vie. Les loisirs et passions personnelles sont cités par 42 % des hommes, contre 36 % des femmes, et l'engagement syndical, politique ou social par 13 % des hommes, contre 10 % des femmes. Le bénévolat est évoqué dans des proportions identiques (10 % dans les deux groupes), tout comme les projets de formation ou de réorientation professionnelle, mentionnés par 18 % des hommes et, mais tout de même aussi 22 % des femmes. Ces écarts relativement limités ne doivent toutefois pas masquer une différence de contexte : pour les hommes, ces motivations s'ajoutent rarement à une charge domestique équivalente à celle des femmes, ce qui confère au temps partiel un caractère plus volontaire et moins contraint.

Un élément particulièrement révélateur des rapports de genre apparaît dans la question du soutien à la carrière du ou de la partenaire. Seules 3 % des femmes déclarent envisager un temps partiel pour soutenir la carrière de leur conjoint ou conjointe, contre 16 % des hommes. Ce renversement souligne que, lorsque les hommes réduisent leur temps de travail, cela peut s'inscrire dans une stratégie explicite de rééquilibrage des trajectoires professionnelles au sein du couple, alors que, pour les femmes, le soutien à la carrière du/de la partenaire est largement intégré de manière implicite et invisible, sans être formulé comme un motif en soi.

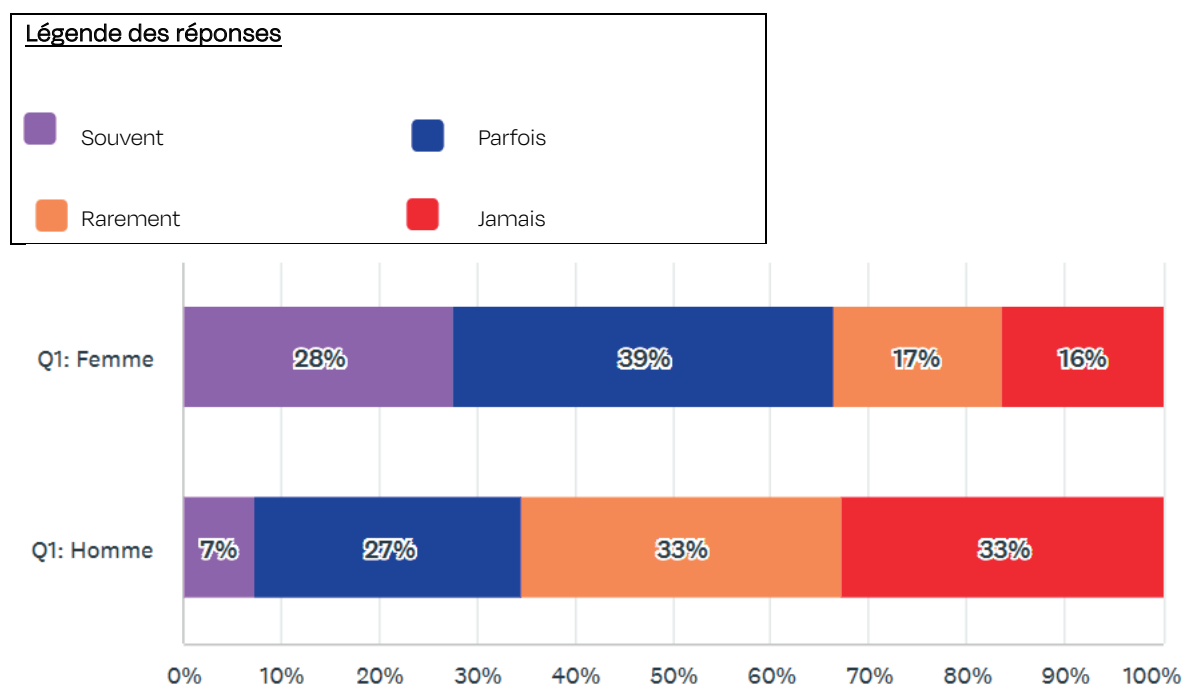
Les raisons médicales constituent également un point de divergence important. Les hommes sont plus nombreux à invoquer des motifs médicaux ou de reclassement (20 % contre 10 % des femmes), mais cette différence quantitative doit être interprétée à la lumière des réponses qualitatives féminines, beaucoup plus incarnées et précises. Les femmes nomment leurs pathologies et l'épuisement qu'elles génèrent, ce qui suggère non seulement une exposition différenciée à certaines problématiques de santé, mais aussi une reconnaissance plus difficile de ces réalités dans l'organisation du travail à temps plein.

Au total, ces résultats montrent que le temps partiel ne revêt pas la même signification pour les femmes et pour les hommes. Pour les femmes, il s'agit majoritairement d'un mécanisme d'ajustement face à une charge globale excessive, marquée par la prise en charge des enfants, l'organisation du foyer et le *care*, et fortement corrélée à des enjeux de santé et d'épuisement. Pour les hommes, le temps partiel apparaît davantage comme un choix d'aménagement du temps de travail, orienté vers la qualité de vie, les projets personnels ou le soutien ponctuel à la carrière du/de la conjoint.e. Cette asymétrie est centrale, car elle montre que le temps partiel, loin d'être un dispositif neutre, participe à la reproduction des inégalités de genre en matière de carrières, de revenus et de droits sociaux, notamment en ce qui concerne les pensions, et constitue à ce titre un révélateur puissant des déséquilibres persistants dans la répartition du travail, du *care* et des contraintes de santé entre les femmes et les hommes.

4.5. L'auto-limitation des femmes à s'accorder du temps pour soi

Le poids des responsabilités se traduit aussi par des renoncements. Une proportion importante de femmes indique avoir dû refuser ou réduire des engagements professionnels ou personnels en raison du poids des responsabilités familiales. Ce phénomène est beaucoup moins fréquent chez les hommes. Cette auto-limitation féminine des trajectoires constitue un mécanisme central de reproduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Question : Avez-vous déjà été contraint-e de diminuer votre implication ou de refuser davantage d'implication dans vos autres activités (professionnelles ou d'ordre privé) à cause du poids des responsabilités au sein du foyer sur vous ?

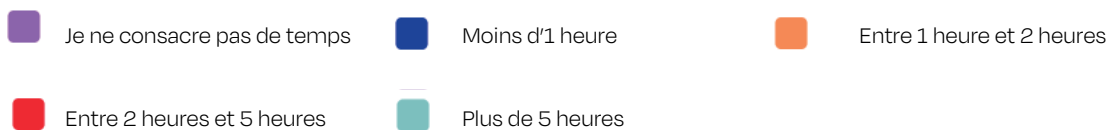


En ce qui concerne le temps accordé aux activités, les résultats mettent en évidence une réalité souvent occultée : le manque de temps pour soi. Une proportion importante des répondant-es, et plus particulièrement des femmes, déclare consacrer très peu de temps à leur bien-être personnel, à la pratique d'une activité sportive ou à des loisirs culturels et sociaux. Au regard des résultats globaux de l'enquête, ce déficit de temps personnel apparaît lié à l'accumulation des responsabilités invisibles, tant professionnelles que domestiques.

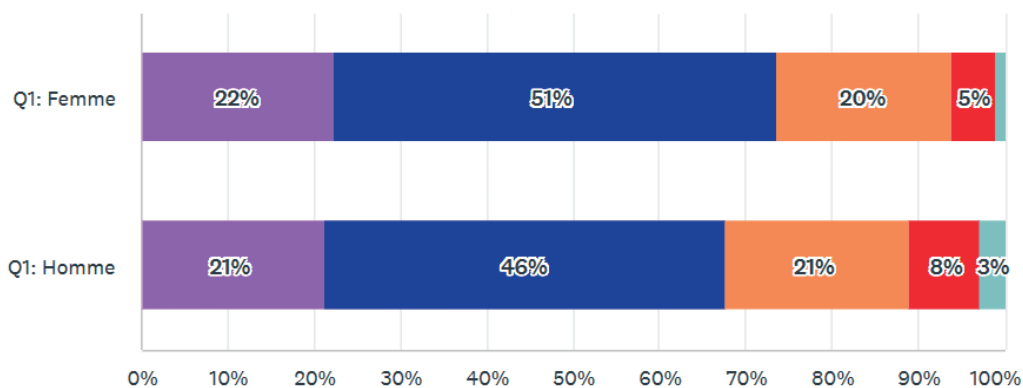
Les femmes sont ainsi plus nombreuses à déclarer ne disposer d'aucun temps pour leurs activités personnelles, avec 34 % d'entre elles concernées, contre 27 % des hommes en moyenne. Si le manque de temps touche également les hommes, ceux-ci conservent néanmoins davantage de marges pour des activités de loisirs ou sportives. À titre d'exemple, 23 % des hommes déclarent pratiquer entre deux et cinq heures de sport par semaine, et 7 % plus de cinq heures. Alors que 14 % des femmes indiquent consacrer entre deux et cinq heures hebdomadaires au sport, et à peine 3 % déclarent dépasser les cinq heures. Ces écarts illustrent concrètement comment la répartition inégale du travail invisible se traduit par une inégalité d'accès au temps pour soi. En effet, les données comparatives entre les femmes et les hommes montrent jusqu'ici que le temps dont nous disposons fonctionne comme des vases communicants entre les obligations et le temps « réellement » libre.

Temps consacrés par semaine par genre aux activités personnelles

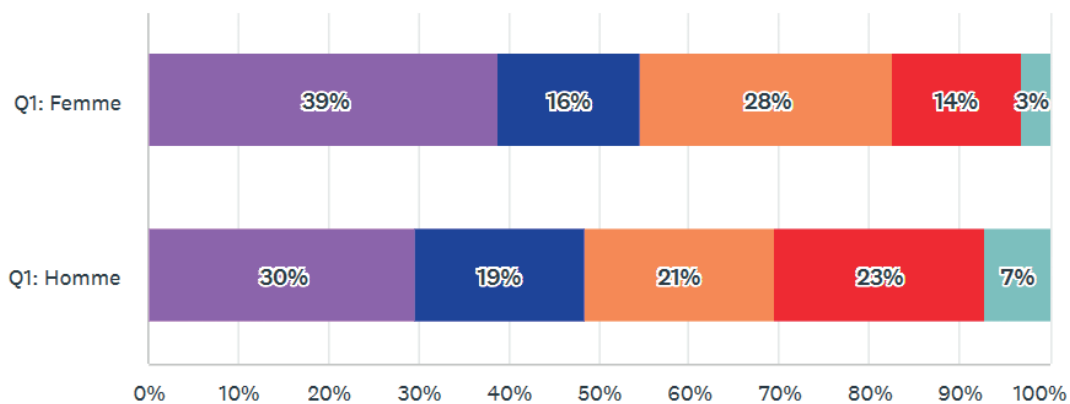
Légende des réponses



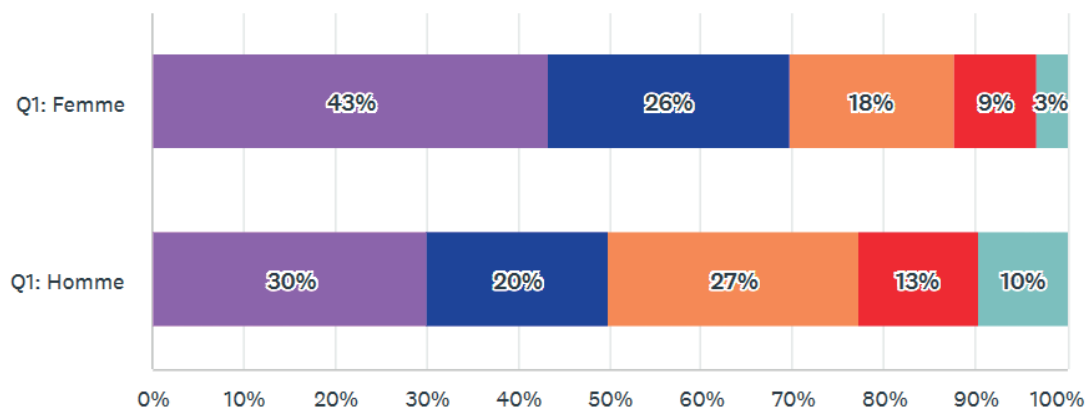
Bien-être personnel (par exemple : aller chez le/la coiffeur.se, aller chez l'esthéticien.ne, aller se faire un massage, prendre un bain, etc.)



Activités sportives



Loisirs artistiques/culturels/ludiques



OGBL Equality a également mesuré le temps quotidien consacré à la vie courante considéré comme « incontournable », telles que le temps de préparation à la salle de bain, la prise des repas, le sommeil ou encore le temps dédié aux tâches ménagères journalièrement, exprimé en minutes ou en heures.

Les résultats mettent en évidence des écarts significatifs entre les femmes et les hommes, concernant le temps passé pour les tâches ménagères quotidiennes. Les femmes y consacrent en moyenne 108 minutes par jour, contre 71 minutes pour les hommes. En revanche, le temps consacré aux repas apparaît relativement similaire, avec une moyenne de 73 minutes par jour pour les femmes et 75 minutes pour les hommes. Le temps de préparation le matin reste également un peu plus élevé pour les femmes, qui y consacrent en moyenne 52 minutes par jour, contre 46 minutes pour les hommes.

Concernant le sommeil, les différences observées sont plus modestes. Les femmes déclarent dormir légèrement plus que les hommes, avec 36 % d'entre elles dormant entre six et sept heures par nuit et 31 % sept heures ou plus, contre respectivement 35 % et 30 % chez les hommes. Ces écarts, bien que limités, s'inscrivent dans un contexte global où la charge domestique et mentale plus élevée supportée par les femmes n'entraîne pas pour autant un temps de récupération significativement supérieur.

Les résultats du *Gender Mirror Survey* se transposent largement dans les tendances observées par l'étude *OECD Time Use Database*, qui fournit des informations harmonisées sur la manière dont les femmes et les hommes répartissent leur temps quotidien dans 30 pays de l'OCDE. Les données recueillies montrent de manière constante que les femmes consacrent significativement plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et au travail non rémunéré, tandis que les écarts sont beaucoup plus faibles, voire inexistantes, pour des activités « incompressibles » telles que le sommeil, la prise des repas ou la préparation personnelle. En moyenne dans l'OCDE, les femmes consacrent quotidiennement entre 90 et 130 minutes aux tâches domestiques, contre 60 à 80 minutes pour les hommes, des ordres de grandeur très proches de ceux observés dans l'enquête de l'OGBL Equality. Concernant la prise des repas et le temps de préparation le matin, les études de l'OCDE montrent également des écarts limités entre les genres, confirmant que les différences majeures d'usage du temps ne se situent pas dans les besoins physiologiques ou personnels, mais bien dans la répartition du travail domestique et organisationnel.

Ainsi, les données recueillies par OGBL Equality ne constituent pas une exception nationale, mais confirment, au niveau luxembourgeois, des dynamiques structurelles mises en évidence à l'échelle internationale : ce sont les activités liées au fonctionnement du foyer qui génèrent les inégalités de temps les plus marquées entre les femmes et les hommes.

4.6. Charge mentale et impact sur la santé : les femmes plus touchées

L'un des enseignements du *Gender Mirror Survey* réside dans l'analyse de la charge mentale, tant dans la sphère privée que professionnelle. Les résultats mettent en évidence un écart particulièrement marqué entre les femmes et les hommes.

Tout d'abord, les femmes évaluent leur charge mentale liée à la vie privée à un niveau nettement plus élevé que les hommes. Une large majorité d'entre elles se situe dans les niveaux les plus hauts de l'échelle de 1 à 10 proposée, puisque 84 % déclarent un niveau de 8, 9 ou 10. À l'inverse, les hommes déclarent en moyenne une charge mentale privée plus faible, seuls 26 % d'entre eux se positionnant sur ces mêmes niveaux élevés.

Cet écart se reflète également dans l'impact sur la santé. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à indiquer que la charge mentale liée à la vie privée a un impact fréquent sur leur bien-être physique et psychologique : 41 % déclarent un impact « souvent » et 42 % « parfois ». Chez les hommes, ces proportions sont nettement plus faibles, avec 13 % déclarant un impact « souvent » et 40 % « parfois ». Si les niveaux restent élevés pour les deux genres, l'intensité et la fréquence de l'impact apparaissent clairement différenciées.

Lorsque les participant-es sont également invité-es à évaluer leur charge mentale professionnelle sur une échelle de 1 à 10, les résultats indiquent un niveau globalement élevé pour l'ensemble du panel, une majorité se situant dans les niveaux supérieurs de l'échelle. Là encore, les femmes déclarent en moyenne une charge mentale professionnelle plus élevée que les hommes : 75 % des femmes indiquent un niveau de 7 ou plus, contre 66 % des hommes. Elles sont également plus nombreuses à signaler que cette charge a souvent un impact sur leur santé physique ou psychologique, avec 49 % des femmes concernées (souvent ou parfois), contre 39 % des hommes.

4.7. Pénibilité au travail : une réalité partagée, une reconnaissance défailante

Sur la question de la pénibilité des métiers, lorsqu'on interroge les salarié-es répondant-es sur leur situation personnelle, les résultats montrent que la pénibilité constitue une réalité largement partagée. Seules 23 % des femmes et 21 % des hommes déclarent ne ressentir aucune forme de pénibilité dans leur travail, ce qui signifie que près de quatre salarié-es sur cinq sont confronté-es à au moins une contrainte pénible.

Chez les femmes salariées, la pénibilité psychologique ressort très nettement comme la forme la plus répandue : 57 % déclarent être confrontées à des contraintes psychologiques fortes telles que le stress, la charge émotionnelle ou la responsabilité liée à autrui. D'autres formes de pénibilité sont également fréquemment mentionnées : 21 % travaillent en horaires postés ou décalés, 8 % effectuent du travail de nuit, 5 % des horaires coupés. Sur le plan des contraintes physiques et environnementales, 21 % des femmes déclarent une exposition au bruit, 19 % des efforts physiques intenses (port de charges, stations debout prolongées), 6 % une exposition à des produits chimiques ou dangereux, 8 % une exposition à des températures extrêmes (chaud ou froid), et 4 % du travail insalubre ou rebutant. Enfin, 10 % des femmes ont coché la catégorie « autres ».

L'analyse qualitative des réponses associées à cette catégorie met en évidence des formes de pénibilité souvent invisibilisées par les classifications officielles : horaires excessivement flexibles, longs trajets domicile-travail, notamment dans les transports en commun, surcharge de travail liée au manque de personnel, accumulation et diversité excessive des tâches, déplacements fréquents, pression à la disponibilité

permanente, heures supplémentaires non payées, travail très sédentaire, manque de luminosité ou encore pression pour travailler les week-ends.

Du côté des hommes salariés, le constat est globalement comparable. 57 % déclarent également subir des contraintes psychologiques fortes, un taux strictement identique à celui observé chez les femmes, confirmant le caractère transversal de cette pénibilité. En matière d'organisation du temps de travail, 15 % des hommes déclarent travailler de nuit, 24 % en horaires postés ou décalés et 4 % en horaires coupés. Les contraintes physiques et environnementales sont plus fréquemment mentionnées que chez les femmes : 24 % des hommes déclarent une exposition au bruit, 23 % des efforts physiques intenses, 10 % une exposition à des produits chimiques ou dangereux, 17 % une exposition à des températures extrêmes et 9 % des travaux insalubres ou rebutants. Enfin, 7 % ont répondu « autres ».

Les commentaires associés à cette catégorie font apparaître des éléments très proches de ceux cités par les femmes : contraintes de temps, surcharge et multiplicité des tâches, nécessité d'être constamment disponible, stress mental, pression organisationnelle et travail le week-end. Ces convergences montrent que la pénibilité contemporaine est de plus en plus liée à l'intensification du travail et à ses exigences psychologiques. Toutefois, au Luxembourg, ces réalités sont encore majoritairement regroupées sous la notion de « risques psychosociaux », une approche qui tend à individualiser les difficultés et à invisibiliser leur origine structurelle. En effet, les facteurs décrits renvoient moins à des fragilités individuelles qu'à des modes d'organisation du travail et à des pratiques de management toxique, caractérisées par une pression constante, des injonctions contradictoires et une surcharge chronique. Le fait de ne pas reconnaître ces pratiques comme une pénibilité du métier à part entière limite leur prise en charge collective et conduit les salarié-es à s'adapter individuellement.

S'agissant de la reconnaissance de la pénibilité par les employeurs, les résultats sont sans équivoque et traduisent un fort sentiment d'insuffisance. Du côté des femmes, 59 % estiment que la pénibilité physique et psychologique des métiers n'est pas reconnue par les employeurs, 29 % jugent cette reconnaissance partielle et seules 3 % considèrent qu'elle est suffisante, tandis que 10 % se déclarent sans avis. Les hommes dressent un constat très proche, bien que légèrement moins sévère : 53 % estiment que la pénibilité n'est pas reconnue, 38 % qu'elle l'est partiellement, 5 % qu'elle est reconnue de manière suffisante, et 4 % sont sans avis. Ces résultats mettent en évidence un déficit de reconnaissance largement partagé, avec une perception plus critique exprimée par les femmes.

Lorsque la question porte sur la reconnaissance de la pénibilité par les dispositifs sociaux au Luxembourg, le jugement reste majoritairement négatif, mais apparaît plus nuancé que celui porté sur les employeurs. Près de la moitié des femmes (49 %) estiment que la pénibilité des métiers n'est pas correctement reconnue par les mécanismes sociaux existants, 26 % considèrent cette reconnaissance comme partielle et seules 4 % la jugent suffisante, tandis que 21 % se déclarent sans avis. Les hommes se montrent légèrement plus confiants à l'égard du système social : 39 % estiment la reconnaissance insuffisante, 38 % partielle et 6 % suffisante, tandis que 17 % sont sans avis.

Ces résultats suggèrent que, si les dispositifs sociaux sont perçus comme offrant un cadre de reconnaissance légèrement plus structuré que les pratiques des employeurs, ils demeurent largement insuffisants aux yeux des répondant-es. La pénibilité, et en particulier sa dimension psychologique – pourtant massivement déclarée tant par les femmes que par les hommes – semble encore mal intégrée dans les critères officiels de reconnaissance, laissant de côté de nombreuses réalités professionnelles vécues au quotidien.

L'enquête a aussi donné l'opportunité aux répondant-es de partager les métiers qui, selon eux/elles, seraient injustement exclus de la reconnaissance officielle de la pénibilité au Luxembourg. Le nuage de mots issu des réponses à cette question ouverte met en évidence une concentration marquée autour de certains secteurs d'activité, en particulier les métiers du soin (infirmier-es, aides-soignant-es), du nettoyage, du commerce, du travail social et du bâtiment.



Ces résultats confirment que les métiers perçus comme les plus pénibles et insuffisamment reconnus sont majoritairement des métiers de service, souvent peu valorisés socialement et, pour une large part, fortement féminisés.

Cette représentation souligne une invisibilisation persistante de la pénibilité dans des professions pourtant essentielles au fonctionnement de la société, en particulier lorsque cette pénibilité repose sur des dimensions relationnelles, émotionnelles ou organisationnelles moins visibles que les contraintes physiques. Elle met ainsi en lumière un décalage entre l'utilité sociale de ces métiers et leur reconnaissance effective.

4.8. Un besoin intense de mieux reconnaître le travail invisible, la charge mentale et la pénibilité

Afin d'aller au-delà du constat, l'enquête a interrogé les répondant-es sur les mesures qu'ils et elles jugent les plus efficaces pour mieux reconnaître le travail invisible, la charge mentale et la pénibilité des métiers au Luxembourg. Les réponses traduisent un message important : une très large majorité estime que des mesures supplémentaires sont nécessaires, tant du côté des femmes que des hommes.

Seules 1 % des femmes et 4 % des hommes considèrent qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place de nouvelles mesures, ce qui révèle un consensus quasi unanime sur l'insuffisance du cadre actuel.

La mesure qui recueille le plus large soutien est la réduction du temps de travail hebdomadaire avec maintien du salaire, citée par 66 % des femmes et 51 % des hommes. Ce résultat illustre une attente forte de rééquilibrage entre vie professionnelle, vie privée et charge de travail, perçue comme un levier central pour réduire la pénibilité et la charge mentale.

Viennent ensuite les mesures liées au temps de repos et aux congés. L'octroi de jours de congé légaux supplémentaires est soutenu par 41 % des femmes et 35 % des hommes, tandis que des congés parentaux plus longs sont demandés par 26 % des femmes et 16 % des hommes. La mise en place d'un congé de naissance obligatoire, égal et simultané pour les deux parents, d'une durée de trois mois, recueille également un soutien important, avec 28 % des femmes et 24 % des hommes en faveur de cette mesure. Ces résultats témoignent d'une volonté de mieux répartir les responsabilités familiales dès la naissance et de réduire les inégalités structurelles liées à la parentalité.

La question du *care* élargi apparaît également comme un enjeu central. Un congé d'aidant allongé, aux critères élargis, est soutenu par 25 % des femmes et 19 % des hommes, confirmant l'importance de reconnaître les responsabilités liées à l'accompagnement de proches dépendants, au-delà du seul cadre parental.

Les répondant-es expriment par ailleurs une attente forte en matière de reconnaissance directe de la pénibilité des métiers. Une meilleure prise en compte des critères de pénibilité est jugée nécessaire par 43 % des femmes et 48 % des hommes, tandis qu'une reconnaissance plus juste du temps de trajet domicile-travail est soutenue par 46 % des femmes et 45 % des hommes. Ces deux mesures montrent que la pénibilité est perçue de manière large, intégrant à la fois les conditions de travail et leur impact global sur le quotidien.

Enfin, les réponses soulignent l'importance des transformations organisationnelles et culturelles. Le développement de droits renforcés au télétravail est soutenu par 43 % des femmes et 32 % des hommes, tandis que 28 % des femmes et 21 % des hommes estiment nécessaires davantage de campagnes de sensibilisation à destination des pouvoirs publics et des employeurs. Ces résultats mettent en évidence le besoin de faire évoluer les pratiques et les représentations, au-delà des seuls dispositifs légaux.

Pris dans leur ensemble, ces résultats montrent que les mesures jugées les plus efficaces sont celles qui agissent directement sur le temps de vie, l'organisation du travail et la reconnaissance institutionnelle de la pénibilité et du travail invisible. Ils révèlent également une convergence forte entre femmes et hommes sur les leviers à activer, renforçant la légitimité d'actions ambitieuses pour répondre aux réalités vécues.

4.9. Regard sur les politiques publiques et les employeurs

Au-delà des situations vécues individuellement, l'enquête interroge également le regard porté par les répondant-es sur le rôle des politiques publiques et des employeurs au Luxembourg en matière de soutien aux familles, de travail invisible et d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces questions permettent de mettre en évidence non seulement des écarts de perception entre femmes et hommes, mais aussi une forme de consensus critique quant aux limites des dispositifs existants.

S'agissant tout d'abord des politiques publiques et des aides sociales destinées à soutenir les familles (heures scolaires, structures d'accueil, suivi périscolaire, congé parental, chèque-service accueil, etc.), les réponses traduisent une appréciation globalement mitigée. Une minorité de femmes (23 %) estime que ces aides soutiennent suffisamment les familles, tandis qu'un tiers (32 %) considère qu'elles le font seulement partiellement. Près d'une femme sur cinq (18 %) juge ces dispositifs insuffisants et plus d'un quart (27 %) ne se prononce pas. Les réponses des hommes sont relativement proches : 27 % estiment que les aides sont suffisantes, 33 % partiellement suffisantes, 14 % insuffisantes et 25 % sont sans avis. Cette relative convergence suggère une perception partagée des limites structurelles des politiques publiques actuelles, qui apparaissent comme utiles mais incomplètes face aux réalités du quotidien familial.

Le regard porté sur l'implication des employeurs est, en revanche, nettement plus critique, en particulier du côté des femmes. Seules 4 % d'entre elles estiment que les employeurs au Luxembourg sont suffisamment impliqués sur les questions de travail invisible, de charge mentale et d'égalité de traitement en matière de carrière, de promotion ou d'aménagement du temps de travail. Une large majorité (66 %) répond négativement, tandis que 24 % jugent cette implication partielle. Les hommes se montrent légèrement moins sévères, mais le constat reste majoritairement négatif : 47 % estiment que les employeurs ne sont pas suffisamment impliqués, 29 % partiellement, et seuls 11 % répondent positivement. Ces résultats mettent en évidence un déficit de reconnaissance et de prise en compte du travail invisible dans le monde professionnel, perçu de manière plus aiguë par les femmes.

4.10. Éducation affective et sexuelle : des attentes plus marquées chez les femmes

Une majorité de femmes (63 %) estime qu'une éducation axée sur le consentement, l'égalité filles-garçons et le respect des différences contribuerait à réduire les inégalités futures entre les femmes et les hommes. Cette adhésion majoritaire reflète la cohérence du vécu exprimé par les femmes tout au long de l'enquête : confrontées de manière plus directe aux déséquilibres du travail invisible, à la charge mentale et aux inégalités professionnelles, elles identifient plus clairement la socialisation précoce comme un levier structurel de transformation à long terme. Le taux relativement élevé de réponses « je ne sais pas » (26 %) suggère néanmoins que, même parmi les femmes, les effets concrets d'une telle éducation restent parfois difficiles à projeter dans un contexte où les inégalités persistent malgré les politiques existantes.

Du côté des hommes, l'adhésion à cette affirmation est plus modérée : 51 % répondent positivement, tandis que près d'un quart (23 %) considèrent qu'une telle éducation ne contribuerait pas à réduire les inégalités, et 26 % ne se prononcent pas. Cette plus grande réserve s'inscrit dans la continuité des résultats précédents, où les hommes tendent globalement à percevoir les inégalités de genre comme moins marquées, tant dans la sphère domestique que professionnelle. Le taux plus élevé de réponses négatives peut ainsi être interprété comme une moindre reconnaissance du rôle des normes de genre et des mécanismes de socialisation dans la reproduction des inégalités.

Ces résultats doivent être mis en perspective avec le regard critique porté sur les politiques publiques et l'implication des employeurs. Alors que les dispositifs institutionnels actuels sont jugés utiles mais insuffisants, et que les employeurs apparaissent largement défaillants dans la prise en compte du travail invisible et de l'égalité professionnelle, l'éducation affective et sexuelle émerge comme un levier complémentaire, situé en amont des politiques de conciliation et des mesures correctives. Ceci afin de créer un changement culturel ancré dans les valeurs fondamentales des femmes et des hommes dès l'enfance, et appelé à se transmettre de génération en génération.

En ce sens, la plus forte adhésion des femmes à cette proposition traduit une attente de transformation structurelle plus profonde, visant à agir dès l'enfance sur les représentations, les rôles sociaux, les droits et la répartition future des responsabilités domestiques, familiales et professionnelles. L'écart de perception entre femmes et hommes confirme ainsi que la reconnaissance des inégalités conditionne largement l'identification des solutions jugées pertinentes pour y remédier.



4.11. Conclusion de l'analyse quantitative

L'analyse des résultats quantitatifs du Gender Mirror Survey met en lumière une réalité structurelle et persistante : le travail invisible, la charge mentale, le temps partiel et la pénibilité constituent des dimensions centrales du quotidien de nombreuses personnes au Luxembourg. Ces réalités ne sont ni neutres ni équitablement réparties. Elles sont profondément genrées et produisent des effets cumulatifs sur les carrières, les finances, la santé, le temps de vie et, à long terme, les droits sociaux.

Dès les premiers résultats relatifs à la dépendance financière et au *care*, l'enquête montre que les femmes occupent une position centrale dans la prise en charge des responsabilités, qu'elles soient économiques, physiques ou psychologiques. Cette implication accrue dépasse largement la parentalité et confirme le rôle structurel des femmes dans l'organisation des solidarités familiales et sociales.

Dans la sphère professionnelle, un décalage significatif de perception apparaît entre les femmes et les hommes. Là où les femmes identifient clairement une prise en charge majoritairement féminine du travail invisible, les hommes tendent à percevoir une répartition plus équilibrée. Cette divergence traverse l'ensemble de l'étude et constitue un élément central : il ne s'agit pas uniquement d'une question de répartition des tâches invisibles, mais aussi de reconnaissance et de perception de ces tâches. Dans ce contexte, une convergence d'opinion entre femmes et hommes se manifeste concernant l'accès aux postes de pouvoir à responsabilités (prises de décisions importantes, reconnaissance et salaire plus élevé) comme étant majoritairement réservé aux hommes.

Les différences de regard se prolongent dans la sphère privée, où les données confirment que les femmes assument majoritairement les tâches domestiques, organisationnelles et parentales. L'écart se creuse encore lorsqu'il s'agit des enfants, illustrant le rôle déterminant du *care* parental dans la reproduction des inégalités. Si un léger rééquilibrage apparaît dans la prise en charge des proches dépendants, celui-ci reste relatif et ne remet pas en cause la centralité des femmes dans l'organisation du quotidien.

L'analyse miroir des réponses des femmes et des hommes constitue un axe structurant de cette étude. Elle met en évidence deux expériences distinctes d'une même société. Les femmes cumulent davantage de travail invisible, une charge mentale privée et professionnelle plus élevée, un recours plus fréquent au temps partiel et un impact plus marqué sur leur santé. Elles sont également plus nombreuses à renoncer à des opportunités professionnelles ou personnelles en raison du poids des responsabilités familiales.

Les hommes, de leur côté, reconnaissent en grande partie l'existence des inégalités, notamment en ce qui concerne la répartition du travail domestique et l'accès aux postes à responsabilité. Toutefois, ils tendent à percevoir ces inégalités comme moins marquées et à ressentir une charge mentale privée nettement plus faible. Ce miroir met en lumière un déséquilibre structurel : le fonctionnement actuel de la société repose largement sur l'adaptation et la disponibilité des femmes, tandis que les trajectoires masculines demeurent plus continues et moins entravées.

Les conséquences de cette organisation apparaissent de manière particulièrement marquée dans l'analyse de la charge mentale et de la santé. Les femmes déclarent des niveaux nettement plus élevés de charge mentale, tant dans la sphère privée que professionnelle, ainsi qu'un impact plus fréquent et plus intense sur leur bien-être physique et psychologique. Le travail invisible ne constitue donc pas seulement une question d'organisation, mais un enjeu majeur de santé publique.

Le recours au temps partiel illustre également cette asymétrie. Pour les femmes, il s'agit majoritairement d'un mécanisme d'adaptation à une surcharge globale liée au cumul des responsabilités invisibles et non reconnues professionnelles et domestiques. Pour les hommes, il relève davantage d'un choix d'aménagement du temps de travail orienté vers la qualité de vie ou les projets personnels. Cette différence participe directement à la reproduction des inégalités économiques et professionnelles.

L'étude met aussi en évidence un phénomène d'auto-limitation des femmes, qui renoncent à des opportunités professionnelles ou personnelles. Ce renoncement se traduit notamment par un accès réduit au temps pour

soi, aux loisirs et au bien-être. Les données relatives à l'usage du temps confirment que les inégalités se concentrent principalement sur les tâches domestiques et organisationnelles, en cohérence avec les tendances observées à l'échelle internationale.

Au-delà des situations individuelles, les résultats révèlent un regard critique partagé sur les politiques publiques et les employeurs. Les dispositifs existants sont jugés utiles mais insuffisants, tandis que les employeurs apparaissent particulièrement en retrait dans la reconnaissance du travail invisible, de la charge mentale et de l'égalité professionnelle.

Cette insuffisance de reconnaissance se retrouve également dans la question de la pénibilité des métiers. Si celle-ci est largement vécue autant par les hommes que par les femmes, notamment sous sa forme psychologique, elle reste encore mal prise en compte, tant par les employeurs que par les dispositifs sociaux. Cette invisibilisation contribue à renforcer les inégalités existantes, en particulier dans les métiers féminisés.

Les réponses relatives aux solutions à mettre en œuvre montrent toutefois une convergence forte : une très large majorité estime que des mesures supplémentaires sont nécessaires. Réduction du temps de travail, amélioration des congés, meilleure reconnaissance de la pénibilité, développement du télétravail ou encore renforcement des droits liés au *care* apparaissent comme des leviers prioritaires pour rééquilibrer les temps de vie et mieux reconnaître le travail invisible.

Rendre visible l'invisible n'est pas un exercice théorique. C'est une condition indispensable pour construire des politiques publiques, des pratiques managériales et des conventions collectives plus justes. Tant que le travail invisible restera relégué à la sphère privée ou considéré comme une « affaire personnelle », les inégalités persisteront.

Au total, cette étude met en évidence une articulation systémique entre travail invisible, charge mentale, organisation du temps, santé et inégalités professionnelles. Elle montre que ces dimensions doivent être appréhendées de manière globale, comme les composantes d'un même système de répartition inégalitaire des responsabilités et opportunités qu'elles soient personnelles ou professionnelles.

Ce dossier appelle ainsi à une reconnaissance collective de ces enjeux et à une action concertée des employeurs, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Le travail invisible mérite d'être nommé, reconnu et pleinement intégré dans la réflexion sur les conditions de travail et l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Analyse qualitative de la dernière question

À la fin de l'enquête, la question ouverte suivante a été posée aux répondant·es afin d'approfondir la compréhension des réalités vécues et de saisir la complexité des mécanismes à l'œuvre derrière les données chiffrées :

Question : Souhaitez-vous partager un exemple personnel (anonyme) d'une situation injuste que vous avez vécue sur le sujet de la charge mentale, du travail invisible, du temps partiel ou de la pénibilité des métiers ?

Cette approche permet de mettre en lumière une analyse qualitative des expériences individuelles, des ressentis et des situations concrètes qui échappent en partie à une seule lecture statistique.

Au total, 416 commentaires ont été recueillis. Après exclusion des réponses ne présentant pas de contenu exploitable (réponses très brèves ou sans valeur analytique), 335 commentaires ont été retenus et analysés. Ces contributions, de longueur et de niveau de détail variables, offrent un matériau riche, allant de témoignages succincts à des récits approfondis de situations personnelles.

Cette analyse qualitative se déploie en deux niveaux :

- un premier niveau fondé sur les catégories prédéfinies (charge mentale, travail invisible, temps partiel, pénibilité des métiers),
- un second niveau explorant les articulations entre ces catégories.

5.1. Premier niveau : analyse qualitative basée sur les catégories pré-définies

5.2.1. Charge mentale

L'analyse met en évidence une charge mentale intense et continue, qui dépasse largement la simple accumulation de tâches pour relever d'une gestion globale du quotidien sous contrainte permanente. Elle s'exprime particulièrement dans des situations où les sphères de vie s'entrechoquent sans aucun relais.

Un·e répondant·e décrit avoir dû gérer simultanément *la fin de vie de son papa, l'accident de sa fille, l'état de santé de sa maman* tout en faisant face à une exigence de retour en présentiel, avec « *12h par jour au bureau et sur la route* » [#3]. Cette situation met en lumière une charge mentale faite d'imbrication de crises, sans possibilité de priorisation ni de soutien.

Cette charge repose très majoritairement sur les femmes et s'inscrit dans une répartition profondément inégalitaire. Un commentaire résume très bien cette réalité : « *à la maison je faisais tout - ménage, enfants, rdv, factures, impôts* » [#266], en parallèle d'une activité professionnelle. Cette double contrainte est renforcée par une injonction contradictoire décrite dans le commentaire suivant : « *on attend d'une femme qu'elle travaille comme si elle n'avait pas d'enfants, et qu'elle tienne son foyer comme si elle n'avait pas de travail* » [#367].

Dans les situations de monoparentalité, cette charge devient totale : « *je gère absolument tout le reste, logistiquement et financièrement parlant* » [#25]. Cette absence de relais peut conduire à des situations de rupture, à une saturation extrême : « *j'ai plus de vie [...] j'ai déjà fait un burn-out [...] c'est intenable* » [#289]. Dans le même sens, un·e répondant·e décrit une accumulation vertigineuse de responsabilités (« *enfants à*

charge, boulot plein temps, tribunaux, services sociaux») concluant : « *oui, je fais tout [...] j'ai fini par tomber* » [#283]. La charge mentale devient ici structurellement insoutenable.

Certaines situations viennent encore intensifier cette pression, notamment lorsqu'un enfant nécessite un suivi spécifique. Le commentaire décrit une contrainte permanente : « *rendez-vous très nombreux [...] obligation d'être disponible en permanence* » [#338], conduisant à une dépendance économique et à une perte d'autonomie. Un autre commentaire décrit un cumul de responsabilités professionnelles élevées et charge familiale lourde, tout en soulignant que « *les aides [...] ne sont pas une priorité* » [#332] pour son employeur. Ces situations montrent que la charge mentale est aggravée par un manque de reconnaissance et d'adaptation des structures professionnelles.

Le lien avec la santé est direct et massif. Les témoignages évoquent des formes d'épuisement profond : « *burn-out professionnel et familial* » [#246], « *épuisement extrême* » [#247], ou encore « *épuisement mental et corps qui lâche* » [#158]. Dans certains cas, la détresse est exprimée de manière encore plus radicale : « *il m'arrive de vouloir mourir tellement je suis épuisée* » [#283].

Elle a également des effets directs sur les trajectoires professionnelles. Plusieurs répondant-es décrivent des ajustements contraints : « *diminution du temps de travail et du salaire* » [#118], ou encore « *choix cornélien* » entre carrière et famille [#308]. Un-e répondant-e illustre un renoncement explicite : « *j'ai dû renoncer au poste à responsabilité [...] je n'aurais pas pu être investie à 200%* » [#352]. Ces arbitrages traduisent une internalisation des contraintes, qui se traduit par un recul professionnel durable.

La dimension temporelle constitue un autre élément clé. Les journées sont décrites comme saturées, sans espace de récupération, des journées allongées par les trajets et contraintes professionnelles [#163]. Une personne résume cette situation par une formule forte : « *je n'arrive pas à voir mon enfant grandir [...] je pleure tous les jours* » [#294].

Enfin, l'un des aspects les plus marquants est son invisibilisation : la charge mentale est « *souvent discréditée* » [#367], tandis que d'autres témoignages montrent qu'elle est ignorée ou minimisée par les employeurs. Elle reste perçue comme relevant de la sphère privée, alors même qu'elle conditionne fortement les capacités professionnelles. Cette invisibilité contribue à maintenir un système où certaines personnes absorbent, seules, des contraintes collectives.

5.2.2. Travail invisible

L'analyse met en évidence que le travail invisible constitue une dimension centrale des expériences professionnelles décrites. Il ne s'agit pas seulement de tâches non reconnues, mais d'un ensemble d'activités essentielles au fonctionnement des organisations, systématiquement dévalorisées, invisibilisées ou transférées sans reconnaissance formelle.

Plusieurs témoignages illustrent d'abord une prise en charge implicite et systématique de tâches supplémentaires, souvent non prévues dans les fonctions initiales. Un-e répondant-e explique ainsi devoir constamment « *pré-mâcher le travail* », assurer « *le travail administratif, compte rendu* » en plus de ses missions, faute de ressources dédiées [#35]. De même, une autre personne décrit un glissement progressif de ses tâches vers du travail non prévu « *faire le ménage après mes 9h15 de travail [...] cuisiner [...] tout en gérant le parc de jeux et l'accueil caisse* » [#76]. Ces situations montrent que le travail invisible sert de variable d'ajustement organisationnelle, absorbant les manques structurels.

Ce travail est d'autant plus problématique qu'il est rarement reconnu comme tel. Un-e répondant-e le résume de manière explicite : « *tâches effectuées invisibles et non reconnues* » [#159]. Cette invisibilisation est renforcée par des systèmes d'évaluation biaisés, comme le souligne un autre témoignage : « *invisible work vs appearing busy [...] unfair evaluation systems* » [#72]. Autrement dit, ce qui n'est pas visible ou quantifiable est peu valorisé, indépendamment de son importance réelle.

Une dimension fortement genrée apparaît de manière transversale. Plusieurs témoignages montrent que les femmes sont particulièrement assignées à ces tâches invisibles. Par exemple, « *organisation du repas de Noël*

par les femmes» ou désignation automatique comme remplaçante [#91], ou encore le fait d'être réduites à un rôle d'exécution : « *treated as 'secretary' [...] expected to solve everyone's problems and keep quiet* » [#172]. Cette assignation se retrouve également dans la répartition des rôles au sein des équipes, où les femmes sont cantonnées à des tâches de soutien, tandis que d'autres occupent des fonctions plus visibles.

Cette logique se prolonge dans la sphère domestique, créant une continuité entre travail invisible professionnel et privé. Un témoignage souligne ainsi que « *même si mon conjoint fait beaucoup, c'est souvent moi qui s'occupe des tâches invisibles* » [#331], définies comme une « *anticipation pour le bien-être* ». Le travail invisible apparaît ici comme une compétence relationnelle et organisationnelle attendue mais non reconnue, qui traverse toutes les sphères de vie.

Le manque de reconnaissance institutionnelle est un autre élément structurant. Plusieurs répondant-es décrivent des situations où des charges supplémentaires sont attribuées sans ajustement des conditions de travail [#340]. Cela illustre une institutionnalisation du travail invisible, intégré au fonctionnement normal des organisations sans compensation.

Dans certains cas, cette invisibilisation a des conséquences directes sur la santé. Un témoignage évoque une « *invisible sickness and unrecognised invalidity* » liée à des « *long hours and stress* » [#360], ayant conduit à une perte d'emploi. D'autres soulignent une fatigue mentale importante liée à l'absence de reconnaissance et de soutien : « *nous sommes invisibles [...] on vit dans un monde d'esclavage* » [#401]. Le travail invisible devient un facteur de vulnérabilité, notamment lorsqu'il s'accumule dans la durée.

Enfin, plusieurs témoignages mettent en évidence une dimension systémique plus large. Un-e répondant-e [#167] souligne que l'organisation actuelle du travail repose sur une hypothèse implicite : certaines personnes (notamment les femmes) absorberont « *all childcare coordination* », permettant aux autres de se consacrer à leur progression professionnelle. Cette logique produit et reproduit des inégalités, en rendant invisible une partie essentielle du travail social.

5.2.3. Temps partiel

L'analyse met en évidence que le temps partiel ne constitue pas un véritable allègement du travail, mais relève d'un aménagement contraint, souvent inefficace et structurellement désavantageux. Il repose sur une contradiction majeure entre réduction formelle du temps de travail et maintien, voire intensification, des exigences professionnelles.

Plusieurs témoignages illustrent cette absence d'ajustement réel de la charge. Certain-es répondant-es décrivent explicitement une incohérence entre temps contractuel et travail attendu : « *réduction du temps de travail mais charge de travail inchangée* » [#324] ou encore « *le temps partiel, mais charge de travail comme plein temps* » [#344]. Cette situation est confirmée dans un autre témoignage : « *still working 100%+, just for 90% pay* » [#412].

Dans certains cas, cette contradiction est institutionnalisée. Un témoignage souligne qu'un 80 % était conditionné au fait de « *faire en 4 jours ce qu'elle faisait en 5* » [#131], tandis qu'un autre évoque un temps partiel vidé de sa fonction : « *planning fait sur 5 jours [...] beaucoup de kilomètres à faire* » [#45]. De même, il est indiqué que les salarié-es à temps partiel sont souvent considéré-es comme des équivalents temps plein : « *bei einer Arbeitszeit von 80% [...] als "Vollzeit-Mitarbeiter" kalkuliert wird* » [#187]. Ces éléments montrent que le temps partiel repose sur une logique de maintien des attentes, indépendamment du temps réellement travaillé.

Le temps partiel s'accompagne également de pénalités en matière de reconnaissance professionnelle. Plusieurs témoignages évoquent une absence d'évolution ou de valorisation : « *je n'ai pas droit à des augmentations car apparemment je suis déjà assez avantagée* » [#144], ou encore « *pas d'augmentation si une responsable ne travaille pas à temps plein* » [#237].

Cette organisation renforce également les inégalités de genre. Un témoignage illustre clairement le transfert vers la sphère domestique : « *comme je travaille partiel, c'est moi qui doit faire tout à la maison* » [#215]. Le

temps partiel devient alors un mécanisme de redistribution du travail, où la réduction du temps professionnel s'accompagne d'une augmentation du travail domestique, majoritairement assumé par les femmes.

L'accès même au temps partiel apparaît limité et conditionné. Certain-es répondant-es évoquent des refus explicites ou implicites : « *temps partiel refusé [...] car je suis manager* » [#282], ou encore des ruptures de parcours : « *au retour refusé j'ai démissionné je suis sans emploi* » [#304]. Ces situations montrent que le temps partiel n'est pas un droit stabilisé, mais un aménagement fragile.

Les conséquences économiques sont également marquées. Plusieurs témoignages évoquent une perte de revenu significative : « *réduction de salaire conséquente [...] pas pu baisser davantage pour des raisons financières* » [#280].

Enfin, certains témoignages soulignent les limites des dispositifs institutionnels liés à la parentalité. Un-e répondant-e met en évidence l'impossibilité d'accéder à des formes flexibles de congé parental.

5.2.4. Pénibilité des métiers

L'analyse met en évidence une pénibilité du travail qui dépasse largement la dimension physique pour inclure des contraintes temporelles, organisationnelles et structurelles fortes. Cette pénibilité est décrite comme durable, cumulative et insuffisamment reconnue, malgré ses effets directs sur la santé et les conditions de vie.

Dans certains secteurs, la pénibilité physique constitue un élément central. Un témoignage souligne explicitement que « *le travail est très physique, les charges sont très lourdes* » [#1], au point d'être perçu comme « *destiné aux hommes* » [#1]. Cette représentation traduit à la fois une réalité de conditions de travail exigeantes et une construction genrée des métiers. Elle s'accompagne d'effets différenciés, puisque les femmes sont orientées vers des postes « allégés », parfois « *au détriment d'anciens salariés "cassés" physiquement* » [#1].

Au-delà de l'effort physique, la pénibilité se manifeste fortement dans l'organisation du temps de travail. Plusieurs témoignages décrivent des amplitudes horaires particulièrement élevées, comme « *partir 12h par jour pour 8h de travail* » [#176], ou encore des journées qui s'allongent de manière imprévisible : « *10h00–18h00 qui se transforme en 10h00–20h15* » [#257]. Ces dépassements réguliers rendent toute planification personnelle difficile, voire impossible : « *on ne peut jamais rien prévoir* » [#257].

Les temps de déplacement constituent également une source de pénibilité invisibilisée. Un témoignage met en évidence que les déplacements professionnels sont plafonnés administrativement, excluant de fait une partie du travail réel : « *des dizaines d'heures par an sont travaillées sans rémunération, ni récupération* » [#17].

Les horaires atypiques et décalés renforcent encore cette pénibilité. Le travail en horaires fractionnés ou irréguliers est évoqué comme une contrainte structurante : « *horaires irréguliers* » [#176], « *horaire décalé* » [#100]. Dans certains cas, ces rythmes ont des impacts directs sur la santé, notamment via le manque de sommeil : « *manque de sommeil qui impacte ma santé* » [#222]. L'absence de reconnaissance de ces contraintes accentue le sentiment d'injustice : « *pas de considération pour mes horaires* » [#222].

Dans les métiers du soin, la pénibilité apparaît à la fois physique, organisationnelle et cumulative dans le temps. Un témoignage souligne une carrière entière marquée par des conditions difficiles : « *toute ma carrière (30 ans) sur les 3 postes* » [#205], avec du travail de nuit et des contraintes durables qui affectent même les perspectives de retraite. Cette dimension longitudinale montre que la pénibilité ne se limite pas à des épisodes ponctuels, mais s'inscrit dans des trajectoires professionnelles entières.

Dans d'autres secteurs, comme le commerce alimentaire, la pénibilité combine conditions matérielles difficiles et intensification du travail : « *horaires difficiles, du travail au froid, ils en demandent toujours plus, aucune reconnaissance* » [#203]. L'absence de reconnaissance apparaît ici comme un facteur aggravant, venant renforcer le poids des contraintes physiques et organisationnelles.

La pénibilité se manifeste également à travers des contraintes structurelles propres à certains secteurs, comme l'Horeca. Un témoignage met en évidence un environnement économique défavorable qui se répercute directement sur les conditions de travail : « *employees struggle [...] split shifts or barely making the month* » [#206]. La difficulté d'accès aux ressources (financières, immobilières) contribue à maintenir des conditions de travail précaires et instables, où la pénibilité est liée autant à l'organisation du marché qu'au contenu du travail.

Enfin, l'apprentissage et les conditions d'entrée dans certains métiers participent également à cette pénibilité. Le fait de devoir apprendre « *sur le tas et non approfondie* » génère « *un stress permanent* » [#257], révélant une absence de structuration et de soutien dans les parcours professionnels.

5.2.5. Autres thématiques

A côté des quatre thématiques données dans la question 48 elle-même, d'autres thématiques ont fait l'objet de commentaires. Nous les avons regroupées sous : harcèlement et management abusif, sexisme et discriminations, inégalités salariales et de carrière, grossesse/maternité/allaitement, santé/handicap, droits du travail, racisme, fiscalité/retraite et précarité contractuelle.

Harcèlement et management abusif

Plusieurs réponses évoquent directement des situations de harcèlement, de mobbing ou d'abus hiérarchique : « *harcèlement moral de la part de l'employeur* » [#40], « *Rufmord, Mobbing* » [#28], « *Mobbing au travail par les collègues* » [#243]. Certain-es répondant-es décrivent aussi des formes de pouvoir autoritaire ou arbitraire, comme « *Ungerechtigkeit und autoritäre Diktatur in Führungsetagen* » [#43], ou encore une cheffe qui « *nous traitait de numéros, nous rabaissait et nous humiliant* » [#255].

Sexisme et discriminations

Un thème très présent concerne les remarques sexistes, les attitudes misogynes et les traitements différenciés envers les femmes. Un témoignage évoque un milieu « *très matcho avec beaucoup de remarques sur la femme* » [#10]. Un autre rapporte des propos selon lesquels « *Frauen ja nicht alles können* » [#44]. Les discriminations liées à la maternité apparaissent aussi fortement, notamment lorsque des femmes sont poussées à révéler une grossesse ou pénalisées après un congé maternité : « *pushed women trying to get pregnant into disclosing it* » [#67], « *pénalisée pour être tombée enceinte* » [#380].

Inégalités salariales et de carrière

Plusieurs réponses dénoncent des écarts de salaire, de promotion ou de reconnaissance à poste ou responsabilité équivalente. Un-e répondant-e résume : « *travail égal homme femme mais salaire inférieur pour les femmes* » [#119]. Un-e autre évoque une différence de « *15000€ par an au minimum* » [#143] pour un poste similaire. Le sentiment d'injustice est aussi lié au fait que les hommes obtiennent plus facilement les promotions ou les missions valorisées : « *men receive promotions and interesting assignments* » tandis que les femmes sont assignées à des tâches répétitives.

Grossesse, maternité, allaitement

Certaines réponses mettent en avant le manque de protection ou de reconnaissance autour de la grossesse, de l'allaitement et de la maternité. On retrouve par exemple : « *dispense de travail au 6e mois de grossesse seulement en travaillant en pharmacie* » [#7], ou encore des reproches adressés aux femmes en congé maternité ou parental. Une répondante enceinte décrit aussi l'absence d'adaptation malgré des contraintes physiques importantes : « *no allowances made for any mobility issues* » [#90].

Santé, handicap

Plusieurs commentaires soulignent une faible reconnaissance des problèmes de santé ou du handicap dans le travail. Une répondante atteinte d'endométriose indique qu'il n'y a « *aucune reconnaissance de cette maladie* » [#124]. Une autre évoque une exclusion professionnelle liée à un trouble de stress post-traumatique, faute d'adaptation du travail. Les difficultés de reclassement ou d'aménagement apparaissent également : « *mon employeur a employé tous les moyens pour ne pas me reclasser* » [#50], ou encore « *après avoir obtenu un degré d'invalidité de 50 %, mon chef a commencé à exercer du mobbing* » [#312].

Droits du travail

Plusieurs témoignages concernent des problèmes de droits, de contrats, de reclassement ou de protection insuffisante. Une personne ayant travaillé presque neuf ans via l'ADEM explique que ces années n'ont pas compté pour sa retraite. D'autres évoquent des heures supplémentaires non rémunérées, des contrats réduits

ou instables, ou encore le besoin de renforcer les contrôles, « *renforcement des contrôles sur les employeurs qui ne respectent pas les droits* » [#74].

Racisme

Certaines réponses font apparaître des discriminations liées à l'origine, à la langue ou au parcours migratoire. Une répondante explique que sa reconnaissance de diplôme a été refusée à trois reprises et mentionne le cumul de critères liés à son âge, son genre et son origine. Une autre répondante évoque une femme étrangère qui ne trouve pas de travail malgré ses qualifications. Le racisme est aussi nommé explicitement « *sexisme et racisme* » [#168]. Ce qui démontre un cumul d'inégalités pour les femmes en fonction de leurs origines.

Fiscalité, retraite et précarité contractuelle

Plusieurs commentaires portent sur la fiscalité, la retraite ou la non-reconnaissance du travail domestique. Une répondante évoque la situation des femmes au foyer « *absolument pas reconnue ni valorisée* » [#292]. D'autres regrettent l'absence de cotisations pour les années consacrées aux enfants ou dénoncent des situations fiscales injustes.

5.2. Second niveau : analyse des combinaisons et interactions entre catégories

5.2.1. Charge mentale et pénibilité des métiers

L'analyse croisée entre charge mentale et pénibilité met en évidence un mécanisme spécifique : ce n'est pas seulement l'accumulation des contraintes, mais leur interaction qui produit une usure renforcée.

D'abord, la pénibilité organisationnelle (horaires, intensité, contrôle) génère directement une charge mentale. Une répondante décrit des « *horaires à rallonge* » et un « *surcontrôle* » diffusant une pression constante dans l'équipe [#20]. De même, certaines contraintes physiques ou horaires sont distribuées de manière inéquitable, comme lorsqu'on impose « *des horaires plus pénibles* » en raison de la situation personnelle [#58], ce qui ajoute une dimension d'injustice et de tension psychique.

Ensuite, la pénibilité déborde largement le temps de travail et empêche toute récupération. Une personne indique qu'un temps partiel se transforme en réalité en « *38* » avec les trajets, accompagné d'« *insomnie fréquente* » et d'une « *grande charge psychologique* » [#207]. La fatigue devient structurelle et alimente la charge mentale.

Ce croisement conduit fréquemment à des formes d'épuisement sévère. Une répondante décrit une évolution vers un « *burn out* » suivi de « *14 mois d'arrêt maladie* », avec un risque de licenciement [#245]. La pénibilité et la charge mentale s'auto-renforcent ici jusqu'à la rupture.

Enfin, les contraintes familiales aggravent fortement cette dynamique. Une mère célibataire cumule responsabilités élevées, travail du soir et absence de reconnaissance, tandis qu'une autre personne a dû arrêter sa carrière faute de conciliation possible, entraînant une « *dépendance financière [...] humiliante* » [#338].

Au final, la pénibilité agit comme un amplificateur de la charge mentale, et inversement : ensemble, elles réduisent les capacités de récupération, augmentent l'épuisement et fragilisent durablement les trajectoires professionnelles.

5.2.2. Travail invisible et charge mentale

L'analyse croisée entre charge mentale et travail invisible met en évidence leur caractère profondément structurant, allant bien au-delà d'une simple accumulation de tâches. Dans certains cas, cette charge devient telle qu'elle reconfigure les trajectoires de vie. Un·e répondant·e évoque un divorce lié à un « *burn-out familial et une charge mentale trop élevée* », avec la gestion de « *absolument tout* » au quotidien [#133].

Cette charge peut exister indépendamment de l'emploi salarié et suffire à provoquer un épuisement sévère : « *burnout uniquement avec la charge invisible. Sans travailler* » [#201]. Cela souligne que le travail invisible constitue un travail à part entière, sans reconnaissance ni protection associée. Cette absence de reconnaissance s'inscrit aussi sur le long terme : après 33 ans consacrés aux enfants, une répondante se voit attribuer seulement « *77 mois* » dans le calcul de ses droits [#181], révélant une invisibilisation institutionnelle durable.

Ces situations s'ancrent dans des normes sociales fortes. Une répondante souligne que ses choix professionnels ont été dictés par « *la culture imposée par la société* » et un « *système patriarcal profondément enraciné* » [#212], montrant que cette charge est socialement produite et non individuelle.

Dans le travail, cette dynamique se traduit par une dévalorisation ou une captation du travail effectué. Une surcharge de responsabilités peut mener au burnout tout en étant accompagnée de reproches et de sanctions, ou encore par le retrait de missions confiées à des femmes au profit d'hommes. Par ailleurs, les tâches s'étendent de manière informelle, jusqu'à devenir un rôle hybride non reconnu, comme « *une espèce de facility service personnel du client* » [#351].

Enfin, cette charge repose sur une logique continue et diffuse, intégrée dans les gestes du quotidien : « *je me déplace "utile"* »[#398]. Ce caractère permanent rend le travail invisible difficile à identifier, mais omniprésent, contribuant à une usure durable et à des inégalités structurelles.

5.2.3. Temps partiel et travail invisible

L'analyse met en évidence une structuration très explicite et systémique de l'invisibilité, articulée au temps partiel et fortement genrée. Certaines tâches, pourtant essentielles au fonctionnement quotidien, sont directement assignées comme allant de soi pour les femmes : « *faire le café [...] nettoyer les wc [...] faire la vaisselle [...] : systématiquement tâche féminine* » [#2]. Cette assignation dépasse les tâches domestiques symboliques et s'étend à l'organisation du travail lui-même.

Cette logique s'accompagne d'un ensemble de mécanismes d'exclusion : « *non accès à évolution, formation [...] mise à l'écart des infos [...] non accès à heures supplémentaires : uniquement féminin* » [#2]. Le temps partiel apparaît ici non seulement comme genré, mais aussi comme imposé « *temps partiel imposé : uniquement féminin* »[#2]) et utilisé comme levier pour maintenir cette invisibilité structurelle.

Par ailleurs, le temps partiel ne correspond pas à une réduction réelle de la charge. Un·e répondant·e décrit un déséquilibre persistant : « *pour un congé parental à 50%, l'employeur ne retire jamais 50%* », suivi d'un effet de rattrapage brutal au retour : « *on nous redonne une énorme quantité ! [...] on nous laisse même pas le temps de fluidifier le retard accumulé* »[#349]). Cette situation se prolonge dans la sphère privée, nécessitant « *une nouvelle organisation* » avec « *moins de temps* », conduisant à « *du stress partout* » [#349].

5.2.4. Charge mentale et temps partiel

L'analyse croisée entre charge mentale et temps partiel met en évidence une dimension spécifique encore peu explicitée : le temps partiel comme mécanisme de tri et de limitation des trajectoires professionnelles. L'accès aux responsabilités devient conditionnel, voire incompatible avec une réduction du temps de travail : « *l'accès à des responsabilités tout en demandant un temps partiel [...] est difficilement accepté* » [#29].

Ce mécanisme s'accompagne d'un déclassement explicite. Une répondante décrit le retrait de son poste après un congé maternité, au motif qu'elle devait « *se consacrer à [sa] vie de famille* »[#130]. Le temps partiel agit ici comme un signal disqualifiant, qui justifie une mise à l'écart des fonctions à responsabilité et bloque les évolutions futures.

À cela s'ajoute une inégalité systémique dans la répartition du temps partiel : « *75% des femmes sont en temps partiel [...] contre 10% des hommes* »[#263]. Ce déséquilibre montre que le temps partiel n'est pas un choix neutre mais un dispositif genré, directement lié à la charge mentale familiale.

Les effets se prolongent sur le long terme, notamment en matière de droits sociaux et d'autonomie économique. Plusieurs témoignages évoquent des pertes durables : « *une retraite ridicule par rapport à lui* » [#136] ou encore une impossibilité d'ajuster davantage son temps de travail malgré le besoin, pour des raisons financières.

Enfin, ce croisement révèle une injonction paradoxale particulièrement forte. Même lorsqu'elles restent à temps plein pour éviter ces effets, certaines femmes décrivent une pression extrême : « *travailler comme si [elles] n'avaient pas d'enfants, et tenir [leur] foyer comme si [elles] n'avaient pas de travail* »[#367]. Le temps partiel apparaît alors comme une fausse solution, prise entre pénalisation professionnelle et impossibilité matérielle ou symbolique de s'en saisir pleinement.

5.2.5. Travail invisible et pénibilité des métiers

L'analyse croisée entre travail invisible et pénibilité des métiers fait apparaître une dimension encore peu explicitée : la pénibilité liée à des activités non reconnues, situées à la frontière entre sphère professionnelle et personnelle. Une répondante évoque ainsi le cumul direct entre travail domestique et emploi : « *ménage et travail : charge mentale et physique* »[#78]. Cette articulation produit une pénibilité globale, qui ne se limite

pas aux conditions de travail formelles mais s'étend à l'ensemble des tâches assumées, sans reconnaissance ni compensation.

Cette invisibilisation de la pénibilité a également des effets durables sur les trajectoires. Le retrait temporaire du marché du travail pour s'occuper des enfants entraîne des conséquences professionnelles et économiques : « *avoir perdu ma fonction de chef de groupe* » et « *une très petite pension* » [#78].

Par ailleurs, certaines formes de pénibilité restent ignorées même lorsqu'elles sont directement liées aux conditions de travail. L'absence d'aménagement pour des situations spécifiques, comme pour un « *travailleur handicapé [...] sans aménagement pour éviter les horaires de nuit* » [#113], illustre une non-prise en compte des contraintes réelles, renforçant leur invisibilité.

Enfin, des éléments organisationnels essentiels, comme les déplacements, participent également à cette pénibilité invisibilisée. La « *non prise en compte des trajets* » [#238] dans l'organisation du travail montre que certaines contraintes concrètes, pourtant structurantes dans le quotidien, restent exclues de l'évaluation du travail réel.

5.2.6. Temps partiel et pénibilité des métiers

L'analyse met en évidence une forme de contradiction particulièrement marquée entre aménagement du temps de travail et exigences réelles, révélant une invisibilisation des limites physiques et mentales. Le temps partiel, y compris lorsqu'il est justifié pour raisons médicales, ne protège pas d'attentes excessives : « *faire des heures supplémentaires voire des nuits blanches [...] alors que je suis à mi-temps* » [#174].

Parallèlement, la pénibilité s'inscrit dans une continuité entre sphère professionnelle et domestique, sans possibilité de récupération. Une répondante décrit une journée ininterrompue : « *debout depuis 5h30 [...]* » [#221], illustrant une accumulation de tâches physiques et organisationnelles. Cette continuité est renforcée par une répartition inégalitaire du travail domestique, où l'aide masculine est perçue comme exceptionnelle, « *c'est un service qu'il me rend et non sa part normale* » [#221].

Enfin, ces situations s'accompagnent de représentations sexistes qui légitiment cette surcharge. Des remarques telles que « *encore une embauche de nana qui va tomber enceinte* » ou « *c'est ça d'être une femme* » [#221] participent à naturaliser la pénibilité et à disqualifier les demandes d'aide ou d'aménagement.

5.3. Conclusion de l'analyse qualitative

L'analyse qualitative met en évidence des mécanismes structurels profonds qui dépassent la simple addition de contraintes individuelles. Elle révèle un système d'organisation du travail et de la vie sociale reposant sur une répartition inégalitaire des responsabilités, fortement marquée par le genre, et largement invisibilisée.

Les différentes thématiques analysées — charge mentale, travail invisible, temps partiel et pénibilité — apparaissent non seulement comme des réalités distinctes, mais surtout comme des dimensions interdépendantes qui se renforcent mutuellement. Leur articulation produit des effets cumulatifs particulièrement marqués, conduisant à des formes d'épuisement, de déclassement professionnel, de dépendance économique et, dans certains cas, de rupture des trajectoires de vie.

L'un des constats majeurs réside dans l'invisibilisation persistante d'une partie essentielle du travail, qu'il soit domestique ou professionnel, ainsi que dans son absence de reconnaissance institutionnelle. Cette invisibilité contribue à maintenir des inégalités durables, en transférant sur certaines personnes — majoritairement des femmes — la responsabilité d'absorber des contraintes collectives sans compensation ni valorisation.

Par ailleurs, les dispositifs existants, tels que le temps partiel ou certains aménagements du travail, apparaissent souvent insuffisants, voire contre-productifs, en ce qu'ils ne s'accompagnent pas d'une réelle adaptation des exigences professionnelles et tendent à renforcer les inégalités qu'ils sont censés corriger.

Enfin, les témoignages mettent en lumière l'impact direct de ces dynamiques sur la santé physique et mentale des individus, ainsi que sur leurs parcours professionnels et leur autonomie économique. Ils soulignent la nécessité d'une approche globale et systémique, intégrant à la fois les sphères professionnelle et privée, afin de répondre de manière structurelle aux enjeux du travail invisible et des inégalités de genre.

6. Conclusion générale et pistes d'actions

L'analyse croisée des données quantitatives et qualitatives du *Gender Mirror Survey* met en évidence une réalité structurelle profonde : le travail invisible, la charge mentale, le temps partiel et la pénibilité des métiers ne constituent pas des phénomènes isolés, mais les différentes expressions d'un même système de répartition inégalitaire des responsabilités et des contraintes.

L'approche quantitative permet d'objectiver ces déséquilibres. Elle montre que les femmes assument une part significativement plus importante du travail invisible, tant dans la sphère privée que professionnelle, qu'elles sont davantage exposées au temps partiel, à la charge mentale et à ses impacts sur la santé, et qu'elles restent confrontées à des freins persistants dans leurs trajectoires professionnelles. Elle met également en lumière un écart de perception entre les femmes et les hommes, ces derniers tendant à percevoir les inégalités comme moins marquées, en particulier dans le quotidien.

L'analyse qualitative vient donner corps à ces chiffres. Les témoignages recueillis révèlent la matérialité de ces inégalités : une accumulation de responsabilités, une imbrication constante des sphères de vie, une absence de relais et une invisibilisation persistante de tâches pourtant essentielles. Ils montrent que ces contraintes ne s'additionnent pas simplement, mais s'auto-renforcent, produisant des effets cumulatifs sur les parcours professionnels, la santé physique et mentale, l'autonomie économique et, dans certains cas, les trajectoires de vie elles-mêmes.

Ce croisement des analyses met en évidence un mécanisme central : le fonctionnement actuel de la société repose en grande partie sur la capacité de certaines personnes – majoritairement des femmes – à absorber des contraintes collectives non reconnues. Ce système, parce qu'il reste largement invisible, continue de produire et de reproduire des inégalités durables.

Par ailleurs, les résultats soulignent les limites des réponses actuelles. Les dispositifs existants, qu'ils soient publics ou organisationnels, apparaissent insuffisants pour répondre à l'ampleur des enjeux. Dans certains cas, ils contribuent même à renforcer les déséquilibres, notamment lorsque le temps partiel ou les aménagements du travail ne s'accompagnent pas d'une réduction réelle des exigences.

Face à ce constat, les pistes d'action identifiées dans l'étude ne relèvent pas uniquement d'ajustements marginaux, mais appellent à des transformations structurelles. Réduction du temps de travail, renforcement des congés liés à la parentalité et au *care*, meilleure reconnaissance de la pénibilité, évolution des pratiques organisationnelles et transformation des normes sociales apparaissent comme des leviers complémentaires et interdépendants.

Enfin, cette étude met en évidence un enjeu fondamental : rendre visible l'invisible ne constitue pas seulement un objectif analytique, mais une condition préalable à toute évolution durable. Tant que le travail invisible restera relégué à la sphère privée ou considéré comme une variable d'ajustement informelle, les inégalités persisteront.

En ce sens, le *Gender Mirror Survey* ne se limite pas à documenter des écarts. Il met en lumière les fondements mêmes d'un système qui organise, souvent implicitement, la répartition du temps, des responsabilités et des opportunités. Il appelle ainsi à une prise de conscience collective et à une action coordonnée des pouvoirs publics, des employeurs et des partenaires sociaux, afin de construire un modèle plus équitable, reconnaissant pleinement la valeur de l'ensemble des formes de travail qui participent au fonctionnement de la société.

Dans ce contexte, les revendications listés ci-après de l'OGBL Equality s'inscrivent dans une logique sociale globale visant à corriger ces déséquilibres en agissant à la fois sur les revenus, le temps de travail, la protection sociale et les conditions de vie.

Augmentation de la pension minimale : corriger les inégalités sur l'ensemble de la vie

Les inégalités professionnelles et salariales se prolongent à la retraite. Le fait que 80 % des bénéficiaires de la pension minimale soient des femmes illustre l'accumulation des désavantages liés aux carrières interrompues, aux plafonds de verre (le fait de ne pas avoir accès à des postes hiérarchiquement élevés), aux temps partiels et aux bas salaires.

Augmenter la pension minimale est essentiel pour garantir des conditions de vie dignes après toute une vie de travail. Il s'agit également de reconnaître indirectement le travail invisible réalisé tout au long de la vie, qui n'a pas été rémunéré mais qui a contribué au fonctionnement de la société.

Sans cette correction, les inégalités de genre continuent de se reproduire jusque dans la vieillesse.

Réduction du temps de travail : rééquilibrer les temps de vie

La réduction du temps de travail avec maintien de salaire constitue un levier central pour répondre à la surcharge globale et aux inégalités d'opportunités professionnelles mises en évidence par l'enquête.

Les femmes cumulent travail rémunéré et travail invisible, ce qui génère une charge mentale élevée, un manque de temps pour soi et des impacts significatifs sur la santé. Réduire le temps de travail permettrait de mieux répartir les responsabilités, de diminuer la pénibilité et d'améliorer la qualité de vie pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Cette mesure ne bénéficie pas uniquement aux femmes : elle constitue un outil de transformation sociale permettant de repenser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de favoriser un partage plus équitable des tâches domestiques et du *care*.

Revalorisation du salaire social minimum : garantir un revenu digne

La stagnation du salaire social minimum (SSM) constitue un facteur central de précarité, en particulier pour les femmes. Surreprésentées dans les secteurs à bas salaires, elles cumulent contrats précaires, temps partiels imposés et conditions de travail pénibles.

Augmenter le SSM est indispensable pour garantir un revenu permettant de vivre dignement. Il ne s'agit pas uniquement d'une question salariale, mais d'un levier fondamental pour lutter contre la pauvreté, en particulier celle des familles monoparentales, majoritairement dirigées par des femmes.

Sans revalorisation, le SSM contribue à maintenir des milliers de travailleuses dans une situation de dépendance économique, avec des effets directs sur leur autonomie, leur santé et leurs perspectives financières et d'avenir.

Augmentations des jours de congés : un levier pour réduire les inégalités liées à la parentalité et au *care*

La mise en place de congés supplémentaires constitue un levier essentiel pour réduire les inégalités liées à la parentalité et aux activités de *care*. Ces mesures devraient inclure : i) un congé de naissance obligatoire, égal et pris simultanément par les deux parents, d'une durée de trois mois ; ii) des congés parentaux allongés et équitablement répartis entre les deux parents ; iii) un congé d'aidant élargi, accessible dans des conditions identiques aux femmes et aux hommes.

De tels dispositifs contribueraient à réduire les inégalités tant professionnelles - en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, d'accès aux postes à responsabilité et au temps plein - que personnelles, en favorisant un partage plus équilibré des responsabilités familiales et du travail de *care*.

Lutte contre le temps partiel subi : sécuriser les trajectoires professionnelles

Le temps partiel, tel qu'il ressort de l'enquête, n'est pas un choix neutre. Pour les femmes, il est majoritairement contraint et lié aux responsabilités familiales et à l'organisation du foyer.

Il est donc essentiel de lutter contre le temps partiel imposé, en particulier dans les secteurs féminisés, et de garantir des emplois à temps plein accessibles à celles qui le souhaitent. Cela implique également de repenser l'organisation du travail et les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Sans cela, le temps partiel continuera à produire des inégalités durables en matière de revenus, de carrière et de pension.

Lutte contre le plafond de verre : réduire les inégalités et les dépendances financières

La lutte contre le plafond de verre, c'est-à-dire les obstacles invisibles limitant l'accès des femmes aux postes à responsabilité, par la mise en œuvre de politiques d'égalité de genre en matière de traitement et d'accès aux opportunités au sein des entreprises et des institutions — tant à l'embauche que dans les promotions — est essentielle pour réduire les écarts de rémunération et de pension, et limiter les situations de dépendance financière des femmes.

Adaptation de l'allocation de vie chère : répondre à l'augmentation du coût de la vie

Face à l'augmentation du coût de la vie, les dispositifs existants ne suffisent plus à protéger les ménages les plus vulnérables.

Adapter l'allocation de vie chère est indispensable pour soutenir les familles confrontées à des difficultés financières croissantes. Cette mesure est particulièrement importante pour les femmes seules avec enfants, qui sont les plus exposées au risque de pauvreté.

Elle constitue un outil immédiat de soutien au pouvoir d'achat, mais aussi un levier de réduction des inégalités sociales.

Accès universel aux soins : lutter contre les inégalités de santé

Les résultats de l'enquête montrent que les femmes sont plus enclines à renoncer aux temps pour soi, alors même qu'elles sont plus exposées à la charge mentale et aux problèmes de santé. Garantir un accès universel aux prestations de santé est donc essentiel pour réduire ces inégalités. La santé ne peut dépendre des revenus. Elle constitue un droit fondamental et un élément central de l'égalité réelle.

Lutte contre la précarité du logement : sécuriser les conditions de vie

La crise du logement constitue un facteur aggravant majeur des inégalités. Elle touche particulièrement les femmes, notamment celles en situation de monoparentalité ou de précarité économique.

Mettre en place des mesures efficaces pour garantir un accès à un logement abordable est essentiel pour sécuriser les parcours de vie et renforcer l'autonomie financière.

Le logement est également un enjeu de protection : sans stabilité résidentielle, il devient plus difficile de sortir de situations de dépendance ou de violence.

Reconnaissance du travail invisible et de la pénibilité : transformer les normes

Au-delà des mesures économiques, l'OGBL Equality souligne la nécessité de reconnaître pleinement le travail invisible et la pénibilité des métiers, notamment dans leurs dimensions psychologiques.

Cela implique d'intégrer ces réalités dans les politiques publiques, les pratiques des employeurs et les conventions collectives. Il s'agit de rendre visible ce qui ne l'est pas, afin de mieux répartir les responsabilités et de valoriser les activités essentielles au fonctionnement de la société.

Sans cette reconnaissance, les inégalités continueront de se reproduire, car elles resteront invisibles dans les mécanismes de décision.

Sensibilisation dès le plus jeune âge : agir sur les stéréotypes de genre

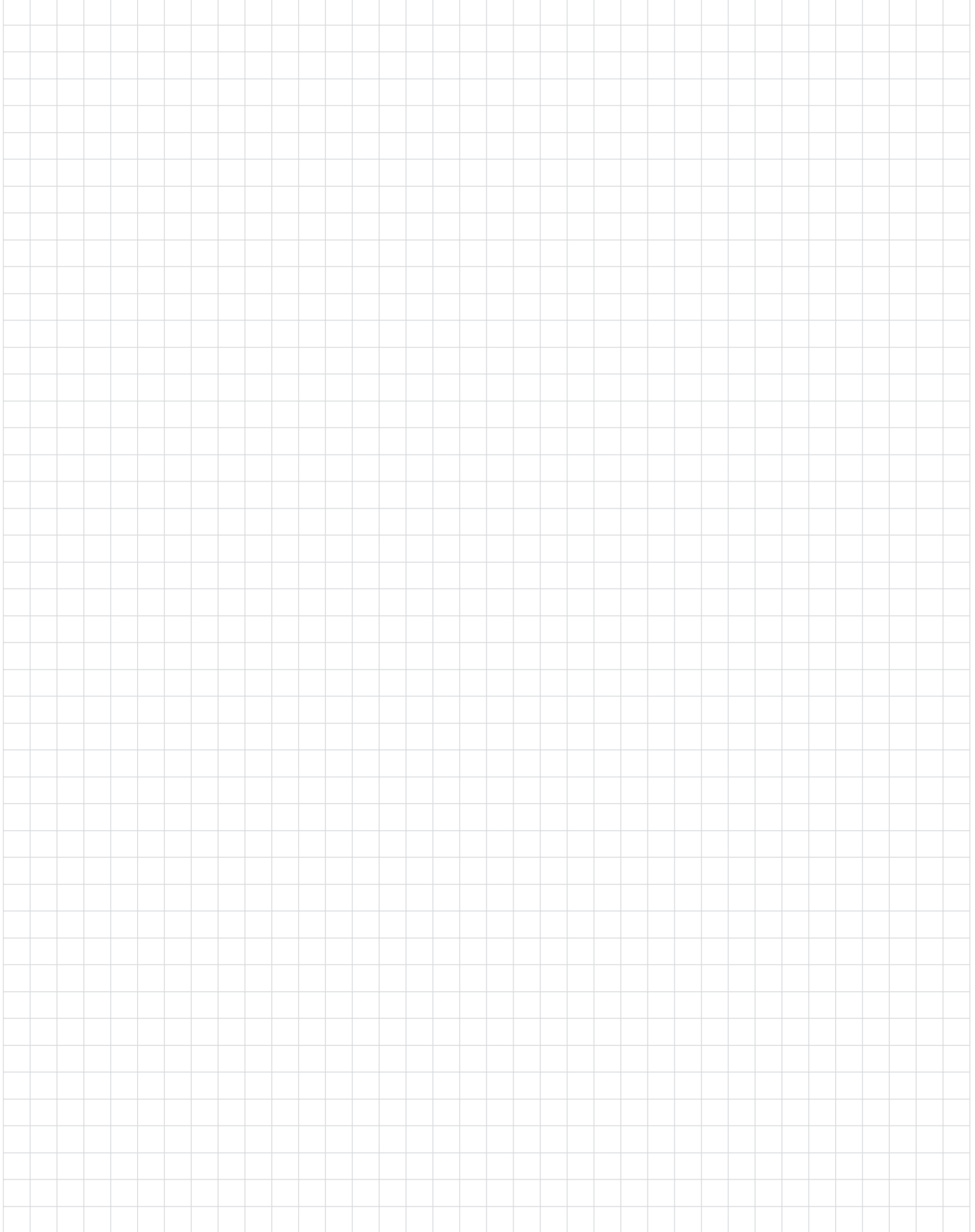
Les inégalités observées dans cette étude ne naissent pas à l'âge adulte. Elles trouvent leur origine dans des mécanismes de socialisation qui assignent très tôt des rôles différenciés aux filles et aux garçons. Il est donc essentiel de renforcer la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge, notamment dans le cadre scolaire. Promouvoir une éducation basée sur le respect, le consentement, l'inclusion, la diversité, l'égalité et la déconstruction des stéréotypes de genre constitue un levier fondamental pour prévenir les inégalités futures. Agir en amont permet de transformer durablement les représentations et de favoriser, à long terme, une répartition plus équitable des responsabilités domestiques, familiales et professionnelles.

Vers une transformation structurelle de notre société !

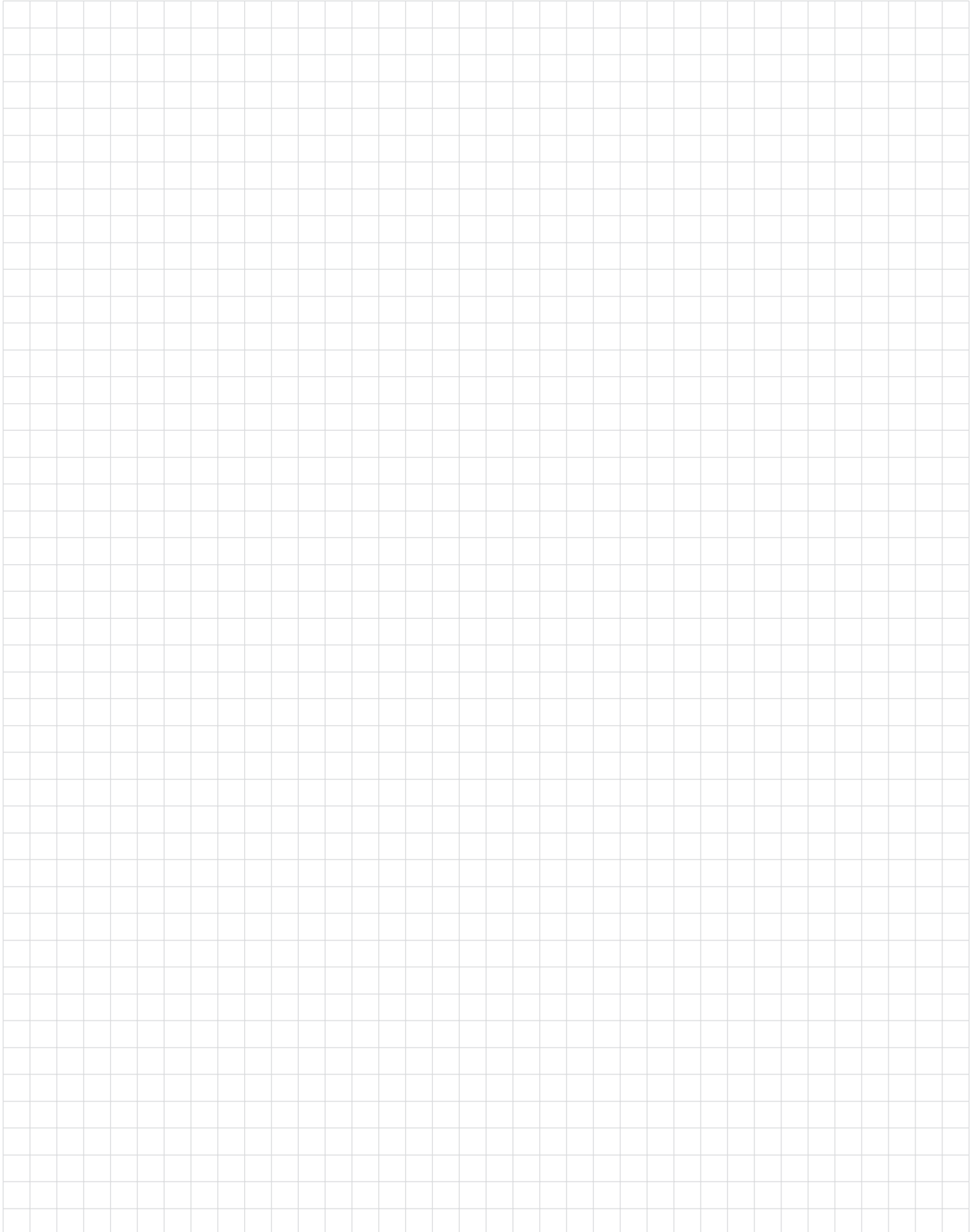
Ces revendications ne doivent pas être envisagées isolément. Elles s'inscrivent dans une approche sociale globale visant à transformer en profondeur l'organisation du travail et de la société. Garantir un revenu digne, mieux répartir le temps de travail, reconnaître le travail invisible et renforcer la protection sociale sont autant de conditions nécessaires pour atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats du Gender Mirror Survey le soulignent : sans action structurelle, les inégalités persistent. Agir, c'est non seulement corriger ces déséquilibres, mais aussi construire un modèle de société plus juste, plus solidaire et plus durable pour les futures générations.

notes



notes



Ce n'est pas juste une carte.

C'est ton pouvoir
de changer les choses !

OGBL



Plus d'infos & inscription :
ogbl.lu/welcome

OGB-L
— LE SYNDICAT