



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

better  
**WORK**

**NEWSLETTER**

N°1/2020 20 janvier 2020

**ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N° 15**



## **QUALITY OF WORK INDEX**

**Dépressions au travail au Luxembourg : un champ d'action**

**Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN**



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250  
www.csl.lu • csl@csl.lu

Cette newsletter analyse le niveau actuel de risque de dépression au travail au Luxembourg. Par rapport aux autres pays européens, le Luxembourg présente une part relativement élevée de salariés risquant de faire une dépression. Les femmes sont légèrement plus concernées que les hommes par le risque de dépression. Si l'on analyse les catégories professionnelles, ce sont surtout les professions élémentaires, les directeurs,

cadres et gérants, ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs qui sont les plus concernés par un risque de dépression. Les salariés présentant un risque de dépression font état de mauvaises conditions de travail, et sont également moins satisfaits de leur travail et ont plus de problèmes de santé.

## Dépressions au travail

De mauvaises conditions de travail peuvent mener à des dépressions. Ainsi, un stress psychologique important, une marge de manœuvre limitée sur les décisions prises au travail et du harcèlement moral au travail augmentent la propension à la dépression (Theorell et al., 2015). Les dépressions au travail sont associées à de l'absentéisme et à une baisse de la productivité (McTernan et al., 2013).

Cette newsletter vise à analyser le risque de dépression au travail. En premier lieu est examinée la part de salariés du Luxembourg présentant un risque de dépression par rapport aux autres pays européens. Puis, est étudié le risque de dépression au Luxembourg du point de vue des caractéristiques démographiques des salariés, ainsi que selon les caractéristiques de l'organisation et du poste de travail. La newsletter s'appuie pour cela sur les données issues de l'Enquête européenne 2015 sur les conditions de travail (European Working Condition Survey, ECWS) ainsi que sur les données de l'enquête Quality of Work

(enquêtes QoW 2016 et 2019 ; Sischka & Steffgen, 2019a), une enquête représentative réalisée auprès des salariés du Luxembourg. L'indice de bien-être WHO-5 de l'OMS est utilisé comme outil de détection de la dépression, avec une valeur seuil  $\leq 50$  (Topp et al., 2015 ; WHO, 1998).

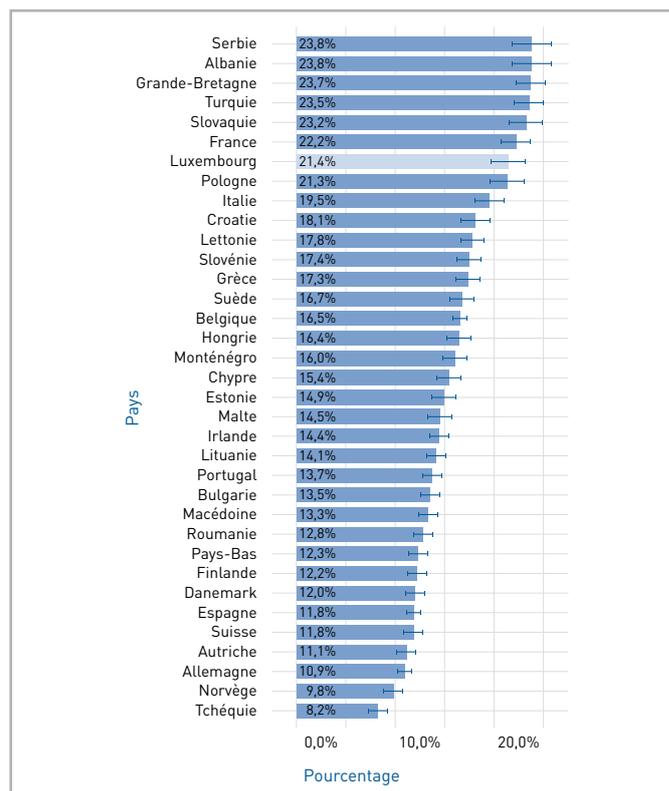
Concernant les analyses ci-dessous, il convient de souligner que l'enquête ECWS ne tient compte que des salariés résidant au Luxembourg, alors que l'enquête QoW interroge également les frontaliers. De plus, les données de l'enquête ECWS sont collectées à partir d'entretiens en face à face, alors que les données de l'enquête QoW sont fournies par des entretiens téléphoniques et des enquêtes en ligne. Cette différence de méthodologie dans la collecte des données peut influencer le type de réponses obtenues (Holbrook, Green, & Krosnick, 2003). Les valeurs de l'enquête ECWS ne sont donc pas directement comparables aux valeurs de l'enquête QoW (pour plus de détails, consulter l'encadré : Méthode).

## Risque de dépression au travail en Europe

Le **figure 1** représente la part des salariés du Luxembourg présentant un risque de dépression par rapport aux autres pays européens.

On voit que le Luxembourg présente une part relativement élevée de salariés risquant de faire une dépression (21,4 %), et que le pays se trouve dans le tiers supérieur par rapport au reste de l'Europe.

Figure 1 : Risque de dépression au travail en Europe en 2015



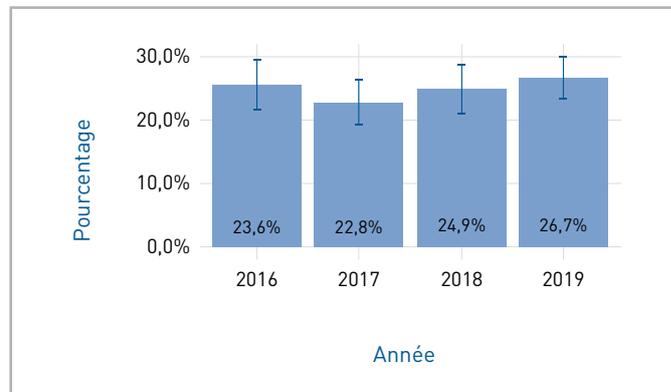
Remarque : données issues de l'enquête ECWS 2015 ; pourcentages avec intervalle de confiance à 95%.

## Évolution du risque de dépression au travail au Luxembourg ces dernières années

La figure 2 représente l'évolution de la part de salariés présentant un risque de dépression au Luxembourg de 2016 à 2019.

Au cours de cette période, on constate que le niveau est relativement élevé (entre 22,8 % et 26,7 %).

Figure 2 : Évolution globale du risque de dépression au Luxembourg



Remarque : données issues des enquêtes QoW 2016-2019 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

## Risque de dépression et données démographiques

La figure 3 représente le risque de dépression en fonction de différentes caractéristiques démographiques.

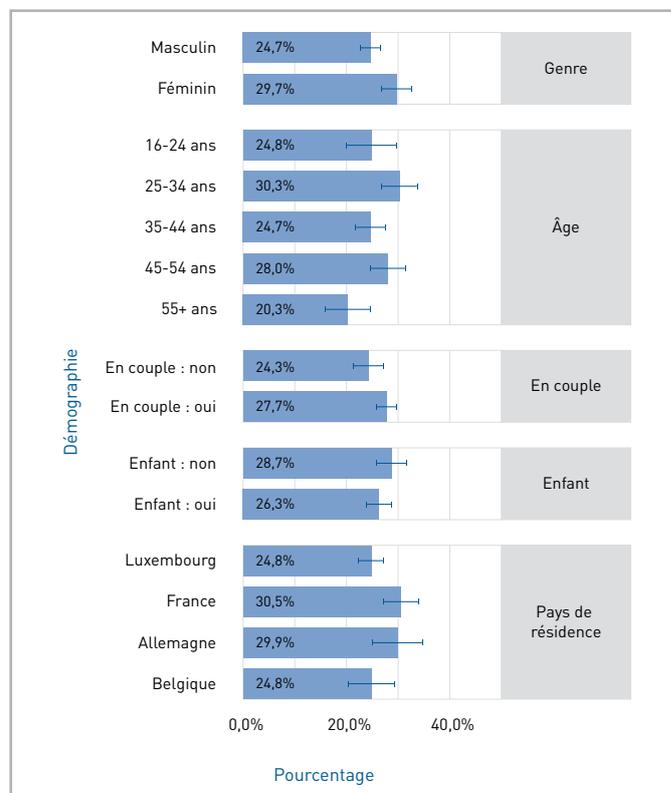
Le risque de dépression chez les femmes est un peu plus élevé que chez les hommes.

Si l'on observe les groupes d'âge, on constate que ce sont les salariés entre 25 et 34 ans qui sont les plus concernés par le risque de dépression, et que les salariés de plus de 55 ans sont les moins concernés.

Aucune différence majeure n'apparaît entre les salariés selon qu'ils soient célibataires ou en couple ni qu'ils aient des enfants ou non.

Par rapport aux salariés résidant au Luxembourg ou en Belgique, les salariés habitant en France ou en Allemagne semblent présenter un risque de dépression plus élevé.

Figure 3 : Risque de dépression au Luxembourg en fonction des données démographiques



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2019 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

## Risque de dépression et caractéristiques du poste de travail

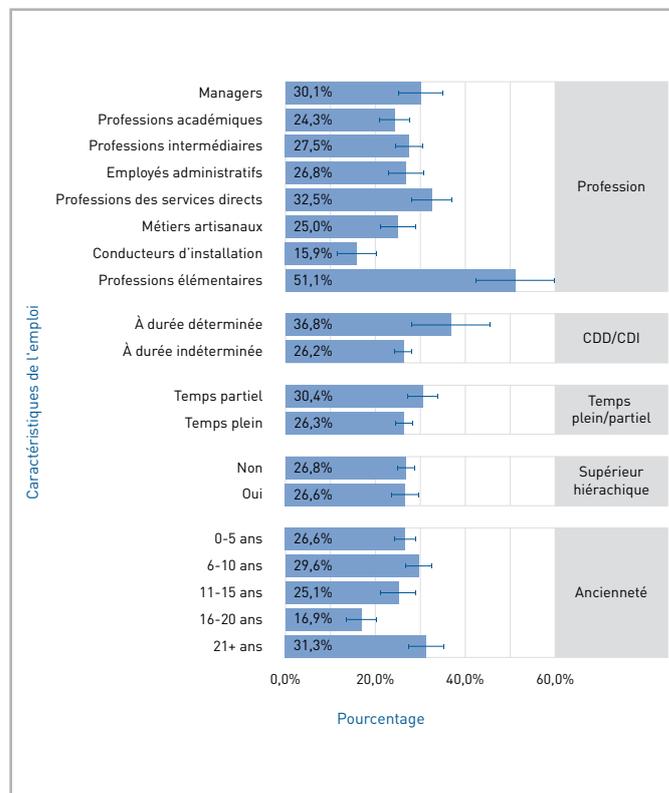
La figure 4 représente le risque de dépression en fonction de différentes caractéristiques du poste de travail.

Si l'on observe les catégories professionnelles, il semble que les professions élémentaires, les directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que le personnel des services directs, commerçants, vendeurs soient les plus concernés par le risque de dépression.

Les salariés ayant un contrat à durée déterminée sont plus nombreux à présenter un risque de dépression que les salariés ayant un contrat à durée indéterminée.

Mais cette différence est incluse dans l'erreur statistique. Aucune différence importante n'apparaît entre les salariés à temps partiel et à temps complet. Si l'on examine la position hiérarchique, on ne constate également aucune différence. En ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise, on observe que les salariés travaillant depuis 21 ans ou plus dans leur entreprise présentent le risque de dépression le plus élevé, alors que les salariés ayant entre 16 et 20 ans d'ancienneté présentent le risque de dépression le plus faible.

Figure 4 : Risque de dépression au Luxembourg en fonction des caractéristiques du poste de travail



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2019 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

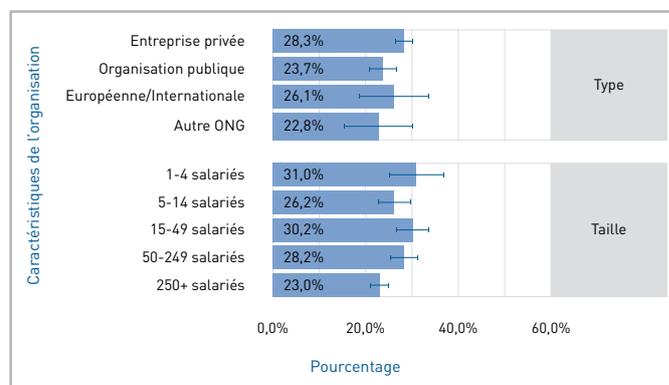
## Risque de dépression et caractéristiques de l'organisation

La figure 5 représente le risque de dépression en fonction des caractéristiques de l'organisation.

Les différences ne sont que minimales en ce qui concerne le type d'organisation.

Si l'on analyse les résultats en fonction de la taille de l'organisation/entreprise, on remarque que ce sont les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 250 salariés qui présentent le risque de dépression le plus faible.

Figure 5 : Risque de dépression au Luxembourg en fonction des caractéristiques de l'organisation



Remarque : données issues de l'enquête QoW 2019 ; pourcentages avec intervalle de confiance de 95%.

## Risque de dépression et conditions de travail

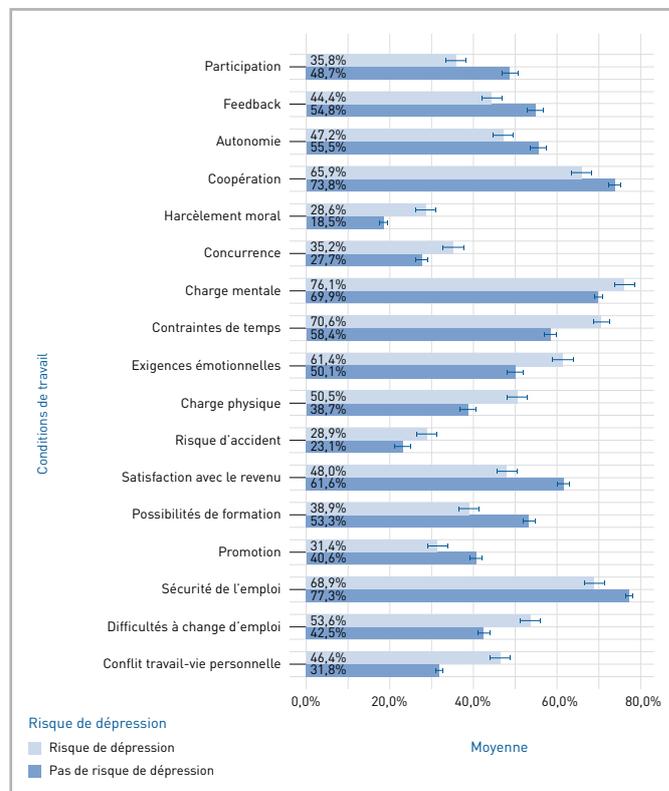
La figure 6 représente, d'après les données issues de l'enquête QoW 2019, différentes conditions de travail analysées en fonction de l'existence ou non d'un risque de dépression des salariés.

Dans l'ensemble, les salariés concernés par un risque de dépression font état de conditions de travail plus mauvaises que les salariés n'étant pas concernés par un risque de dépression.

Les salariés risquant de faire une dépression présentent en moyenne des valeurs plus faibles sur les aspects de participation, de feedback, d'autonomie, de coopération, de satisfaction vis-à-vis du salaire, de possibilités de formation et de promotion, ainsi que de sécurité d'emploi.

De plus, ils déclarent en moyenne être plus exposés au harcèlement moral (Sischka & Steffgen, 2019b), à la concurrence, à une charge mentale et émotionnelle élevée, à des contraintes de temps plus fortes, à une charge physique importante, à un risque d'accident accru, et rapportent avoir plus de difficultés à changer d'emploi et à avoir plus de conflits entre vie familiale et vie professionnelle.

Figure 6 : Risque de dépression et conditions de travail



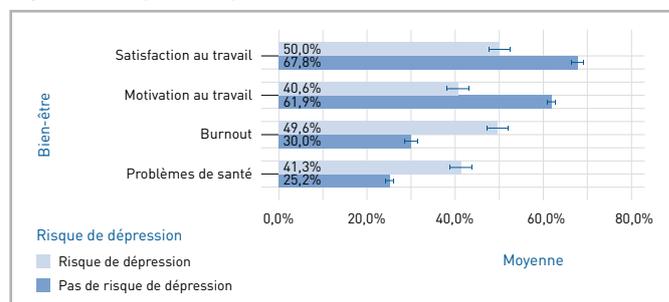
Remarque : données de l'enquête QoW 2019 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

## Risque de dépression et autres mesures du bien-être

La figure 7 représente le lien entre le risque de dépression et différents aspects du bien-être.

Les salariés présentant un risque de dépression sont moins satisfaits et moins motivés au travail. De plus, ils souffrent d'un niveau élevé de burnout (Sischka & Steffgen, 2016) et ont plus de problèmes de santé.

Figure 7 : Risque de dépression et bien-être



Remarque : données de l'enquête QoW 2019 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95%.

## Conclusion

En résumé, ce rapport montre que le risque de dépression au travail au Luxembourg est à un niveau élevé sur la période allant de 2016 à 2019, ainsi que par rapport aux autres pays. Le risque de dépression implique de mauvaises conditions de travail, une satisfaction et une motivation moindres au travail, ainsi qu'un niveau de burnout plus élevé et davantage de problèmes de santé.

Au vu de la problématique que cela soulève, il serait intéressant de réfléchir à des mesures de prévention et de réduction de la dépression sur le lieu de travail.

---

## Références

- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires. *Public Opinion Quarterly*, 67, 79-125. Doi: 10.1086/346010
- McTernan, W. P., Dollard, M. F., & LaMontagne, A. D. (2013). Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27, 321-338. doi: 10.1080/02678373.2013.846948
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). Le burnout au travail au Luxembourg. *Actualités « Quality of Work Index »*, édition 3.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019a). Quality of Work-Index. 5. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxembourg (5e rapport de recherche sur le développement de l'indice de qualité du travail au Luxembourg). *Inside Research Report*. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2019b). Le harcèlement moral au travail au Luxembourg : quelle est l'ampleur du problème ? *Actualités « Quality of Work Index »*, édition 14.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C.,... & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public health*, 15(1), 738.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, 167-176. doi: 10.1159/000376585
- World Health Organization: Regional Office for Europe (1998). Well-Being measures in primary health care: The DepCare Project. Consensus meeting, Stockholm.

## Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1 500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE. (Tableau 1).

Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement aux enquêtes de 2016 à 2019 (Sischka, & Steffgen, 2019a).

Tableau 1: Méthodologie de l'enquête

<b>Objectif de l'enquête</b>	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg																																																												
<b>Conception, réalisation, analyse</b>	Université du Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES																																																												
<b>Procédure d'enquête</b>	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais et anglais																																																												
<b>Échantillon</b>	2016 : 1 506, 2017 : 1 522, 2018 : 1 689, 2019 : 1 495																																																												
<b>Classification CITP des professions</b>	L'activité professionnelle est définie selon une question à trois niveaux de réponse, permettant de la catégoriser selon les classifications de la norme « International Standard Classification of Occupations » (ISCO-08). Ce n'est pas seulement la désignation d'un métier qui est saisie, mais bien l'activité professionnelle dans son ensemble. Grâce au codage CITP, la notion d'activité peut être prise dans le sens économique.																																																												
<b>Risque de dépression</b>	Pour collecter des données sur le bien-être général subjectif, on utilise souvent l'indice de bien-être WHO-5 (OMS, 1998), soit une échelle abrégée générique globale. L'indice est calculé à partir de 5 items formulés de façon positive (par ex. « Au cours des deux dernières semaines, j'étais bien et de bonne humeur »), auxquels il est possible d'attribuer une note entre 0 (« jamais ») et 5 (« tout le temps »). L'échelle est ensuite normalisée de 0 (absence de bien-être) à 100 (bien-être maximal) (Topp et al., 2015). Si une valeur est inférieure à 50, cela est évalué comme le signe d'une éventuelle dépression. C'est cette valeur seuil qui a été utilisée pour les analyses réalisées ici. Il est important de noter qu'une valeur $\leq 50$ ne signifie pas forcément une dépression. Les personnes présentant un indice WHO-5 se trouvant dans cette plage doivent toutefois faire évaluer leur niveau de dépression.																																																												
<b>Échelles relatives aux conditions de travail</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participation</td> <td>2</td> <td>0,76</td> <td>Charge physique</td> <td>2</td> <td>0,74</td> </tr> <tr> <td>Feedback</td> <td>2</td> <td>0,74</td> <td>Risque d'accident</td> <td>2</td> <td>0,79</td> </tr> <tr> <td>Autonomie</td> <td>4</td> <td>0,74</td> <td>Satisfaction vis-à-vis du salaire</td> <td>2</td> <td>0,88</td> </tr> <tr> <td>Coopération</td> <td>4</td> <td>0,83</td> <td>Formation</td> <td>2</td> <td>0,82</td> </tr> <tr> <td>Concurrence</td> <td>4</td> <td>0,81</td> <td>Promotion</td> <td>2</td> <td>0,87</td> </tr> <tr> <td>Harcèlement moral</td> <td>5</td> <td>0,72</td> <td>Sécurité de l'emploi</td> <td>2</td> <td>0,76</td> </tr> <tr> <td>Charge mentale</td> <td>4</td> <td>0,75</td> <td>Difficulté à changer d'emploi</td> <td>2</td> <td>0,84</td> </tr> <tr> <td>Contraintes de temps</td> <td>2</td> <td>0,75</td> <td>Conflits vie professionnelle-vie familiale</td> <td>3</td> <td>0,80</td> </tr> <tr> <td>Charge émotionnelle</td> <td>2</td> <td>0,84</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Participation	2	0,76	Charge physique	2	0,74	Feedback	2	0,74	Risque d'accident	2	0,79	Autonomie	4	0,74	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0,88	Coopération	4	0,83	Formation	2	0,82	Concurrence	4	0,81	Promotion	2	0,87	Harcèlement moral	5	0,72	Sécurité de l'emploi	2	0,76	Charge mentale	4	0,75	Difficulté à changer d'emploi	2	0,84	Contraintes de temps	2	0,75	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,80	Charge émotionnelle	2	0,84			
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach																																																								
Participation	2	0,76	Charge physique	2	0,74																																																								
Feedback	2	0,74	Risque d'accident	2	0,79																																																								
Autonomie	4	0,74	Satisfaction vis-à-vis du salaire	2	0,88																																																								
Coopération	4	0,83	Formation	2	0,82																																																								
Concurrence	4	0,81	Promotion	2	0,87																																																								
Harcèlement moral	5	0,72	Sécurité de l'emploi	2	0,76																																																								
Charge mentale	4	0,75	Difficulté à changer d'emploi	2	0,84																																																								
Contraintes de temps	2	0,75	Conflits vie professionnelle-vie familiale	3	0,80																																																								
Charge émotionnelle	2	0,84																																																											
<b>Échelles relatives au bien-être</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> <th>Échelle</th> <th>Nombre d'items</th> <th>Alpha de Cronbach</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfaction au travail</td> <td>3</td> <td>0,80</td> <td>Indice de bien-être WHO-5</td> <td>5</td> <td>0,87</td> </tr> <tr> <td>Motivation au travail</td> <td>3</td> <td>0,70</td> <td>Problèmes de santé</td> <td>7</td> <td>0,76</td> </tr> <tr> <td>Burnout</td> <td>6</td> <td>0,82</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Satisfaction au travail	3	0,80	Indice de bien-être WHO-5	5	0,87	Motivation au travail	3	0,70	Problèmes de santé	7	0,76	Burnout	6	0,82																																							
Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach																																																								
Satisfaction au travail	3	0,80	Indice de bien-être WHO-5	5	0,87																																																								
Motivation au travail	3	0,70	Problèmes de santé	7	0,76																																																								
Burnout	6	0,82																																																											

Université du Luxembourg  
Research Unit INSIDE

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

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

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu  
Tél. : +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu  
Tél. : +352 27 494 200