



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Quality of Work Index 2020



**Les deux visages
du monde du
travail en temps
de pandémie**

Janvier 2021



1. Quality of Work Index : un index luxembourgeois de la qualité de travail et du bien-être des salariés
 - Notes méthodologiques
2. La qualité du travail au Luxembourg
 - Bref état des lieux de la situation et des évolutions
3. Impact de la crise sanitaire liée au Coronavirus
4. Le recours au travail à domicile (télétravail)
5. Attention à la santé mentale des travailleurs !



Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés

- Projet lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'Université du Luxembourg (Department for Behavioural and Cognitive Sciences) ;
- Une enquête annuelle depuis 2013;
- Réalisée depuis 2014 par un institut de recherche sociale (*infas*, Bonn et Contern);
- Questionnaire en 5 langues (luxembourgeois, français, allemand, portugais, anglais) avec +/- 150 questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle ;
- Depuis 2017, une section est consacrée à un thème spécifique (par exemple, la numérisation du travail (2017), la conciliation travail-vie privée (2018), le temps de travail & les styles de management (2019));
- Les données recueillies mesurent l'évaluation de la qualité du travail et du bien-être par les salariés.

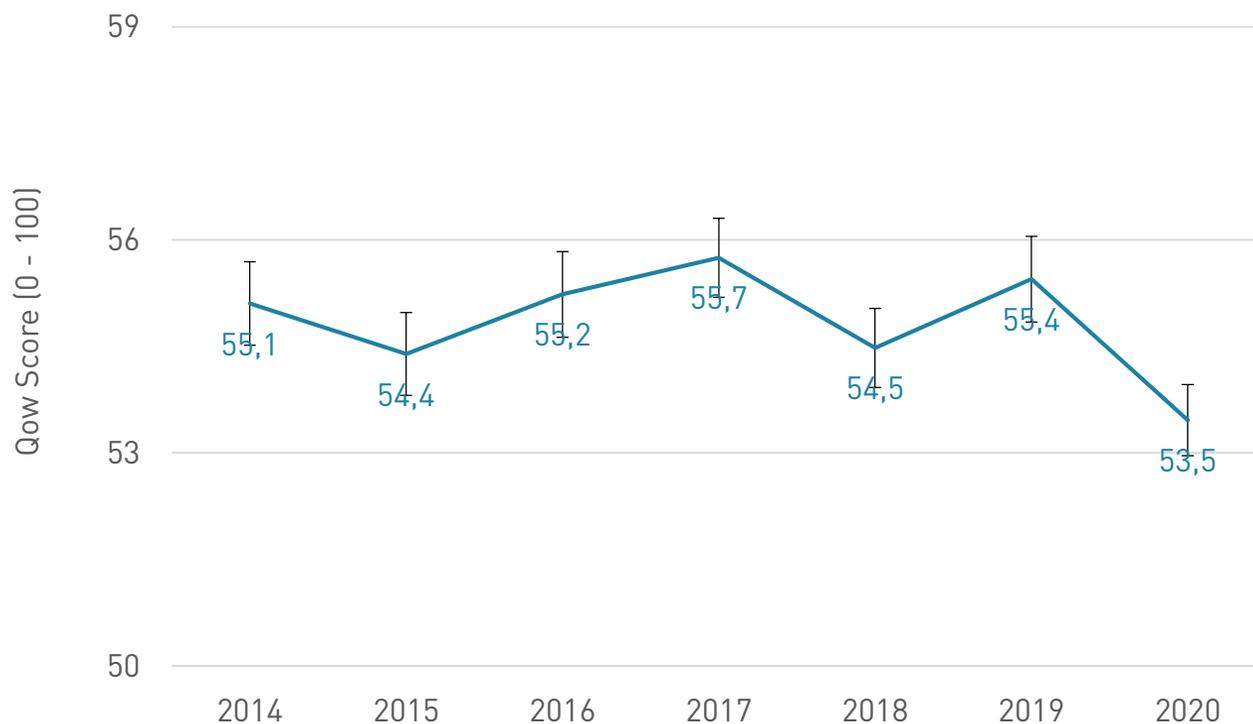


Quality of Work Index : un indice luxembourgeois pour la qualité de travail et le bien-être des salariés

- Méthode d'enquête : Entrevues téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) et, depuis 2018, un questionnaire en ligne ;
- Durée moyenne de l'entretien : 29 minutes ;
- Groupe cible : salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent régulièrement au moins 10 heures par semaine, résidents ou frontaliers d'Allemagne, de France ou de Belgique ;
- Échantillon représentatif: 2.364 participants entre juin et septembre 2020 (44,6% d'habitants et 55,4% de frontaliers) ;
- Les personnes ont été choisies au hasard ;
- Cette enquête, renouvelée chaque année, permet de suivre l'évolution de la qualité de vie au travail dans le temps.

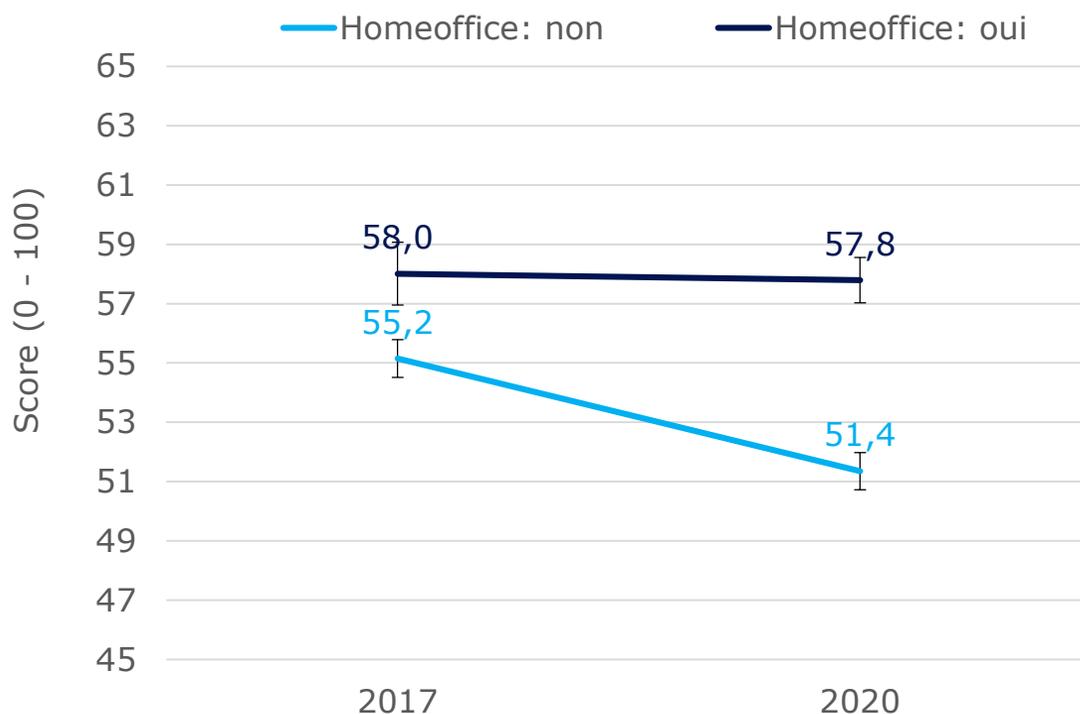


Le niveau de l'évaluation de la qualité de travail (QoW-Index) a diminué en 2020



- L'indice global de qualité de travail a significativement diminué par rapport à 2019 (53,5 points contre 55,4).
- Globalement, l'évaluation de la qualité du travail s'est considérablement détériorée. L'indice QoW tombe à son niveau le plus bas depuis le début des mesures en 2014.
- Les chiffres baissent considérablement, surtout parmi les plus jeunes salariés (16-24 ans), les conducteurs d'installation et de machines, et les monteurs, les professions élémentaires ainsi que les travailleurs à temps partiel.

Surtout à cause d'une évaluation à la baisse des salariés travaillant sur le lieu de travail habituel



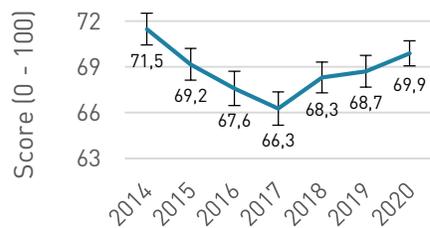
- En comparant les données du QoW 2017 et celles du QoW 2020*, les télétravailleurs maintiennent le même niveau dans l'évaluation de la qualité globale du travail.
- En revanche, l'évaluation globale de la qualité du travail (indice QoW) de ceux qui ne travaillent pas à domicile s'est très sensiblement détériorée en 2020.
- On serait donc tenté à dire que la dégradation de l'évaluation de la qualité de travail s'explique surtout par la dégradation de la qualité de travail des travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier du télétravail.

* Pas de données sur le télétravail disponibles en 2018 et 2019

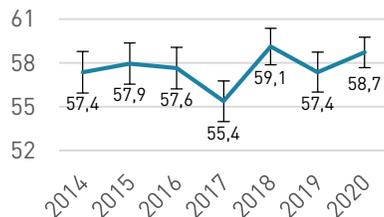


L'évolution des dimensions ayant un impact négatif sur la qualité de travail

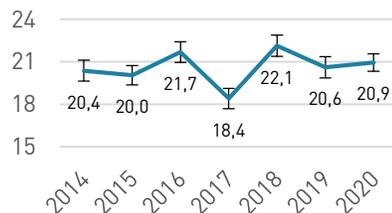
1. Charge mentale



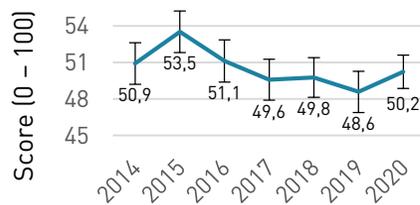
2. Travail dans l'urgence



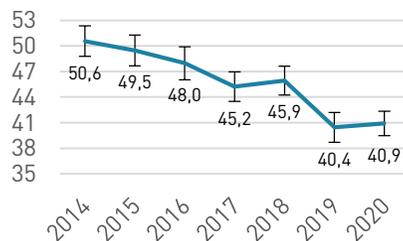
3. Mobbing



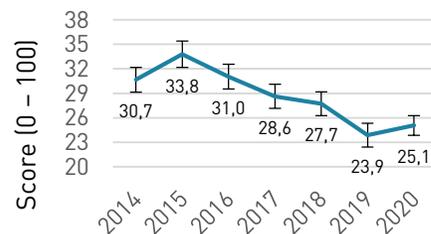
4. Difficulté à changer d'emploi



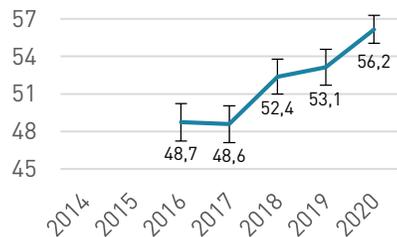
5. Charge physique



6. Risques pour la santé



7. Exigences émotionnelles



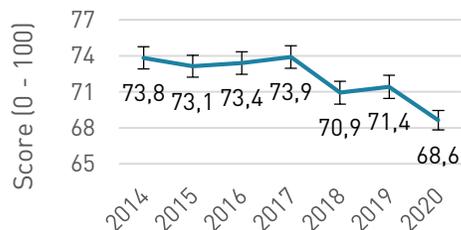
Tendances :

- Si mobbing reste stable, les autres dimensions augmentent mais restent dans la marge d'erreur, à part les exigences émotionnelles du travail.
- La difficulté émotionnelle du travail est en augmentation de 15% (7,5 points de pourcentage) depuis 2016.
- De plus, la tendance de ces dernières années à la réduction des contraintes physiques et des risques pour la santé a été rompue cette année.

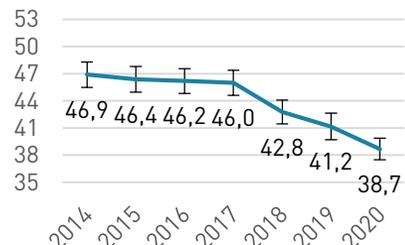


L'évolution des dimensions ayant un impact positif sur la qualité de travail

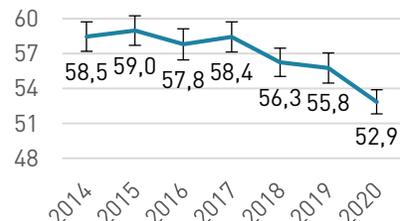
1. Coopération



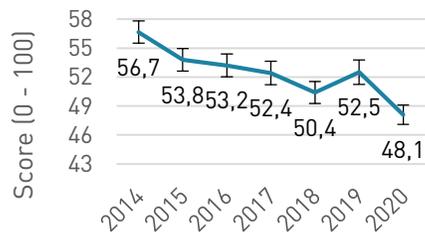
2. Participation



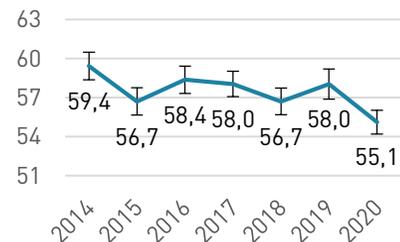
3. Feedback



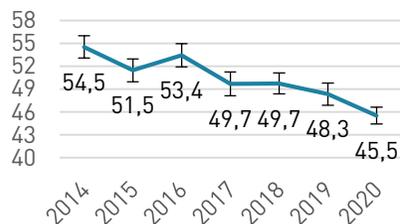
4. Autonomie au travail



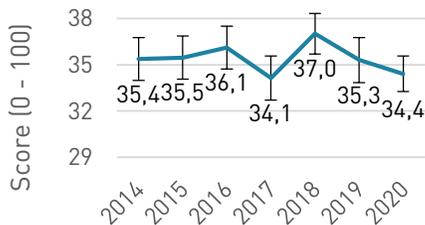
5. Satisfaction rémunération



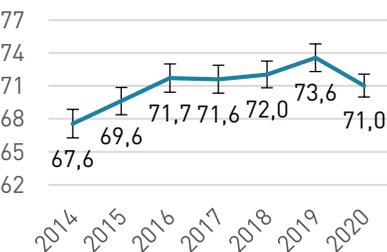
6. Formation continue



7. Promotion



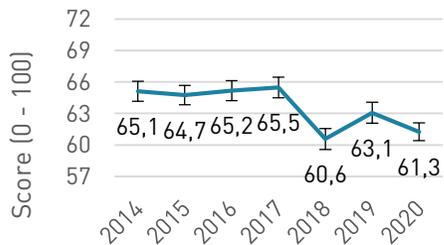
8. Sécurité d'emploi



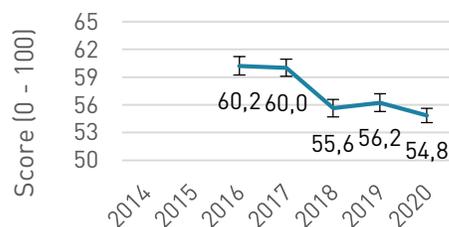
Tendances:

- **L'autonomie au travail** et la **participation** à la prise de décision ont ↓ en 2020.
- Compte tenu de la forte proportion de télétravail et du port du masque, la **collaboration entre collègues** et le sentiment d'obtenir un **feedback** sur le travail ont ↓ en 2020.
- La **formation sur le lieu de travail** a chuté encore davantage, soit de 16,5 % (9 points de pourcentage) depuis 2014.
- Comme de nombreux salariés étaient encore en chômage partiel au moment de l'enquête, la **satisfaction à l'égard du salaire** a également diminué en 2020.
- Conséquence logique de la crise, le sentiment de **sécurité de l'emploi** a diminué après 6 ans d'évolution positive.

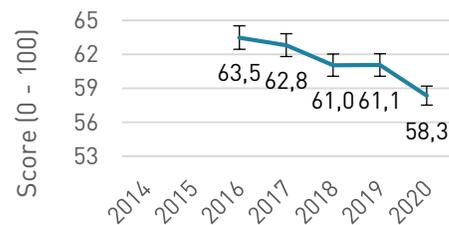
1. Satisfaction au travail



2. Motivation au travail



3. Bien-être général (WHO-5)

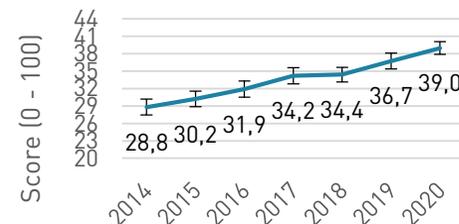


Les dimensions positives

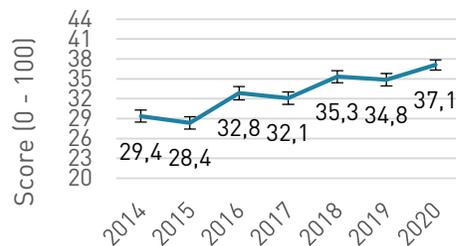
Tendances:

- ↘ **satisfaction au travail**
- ↘ **motivation au travail**
- Forte ↘ du niveau de **bien-être**. Il continue donc son évolution vers le bas de 8% depuis 2016 (5,2 points de pourcentage).

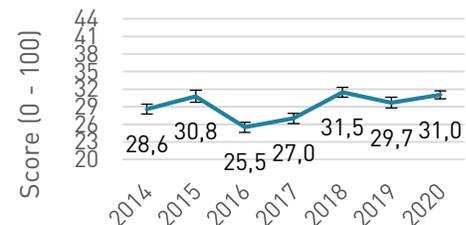
1. Conflits vie pro – vie privée



2. Burnout



3. Problèmes de santé physique



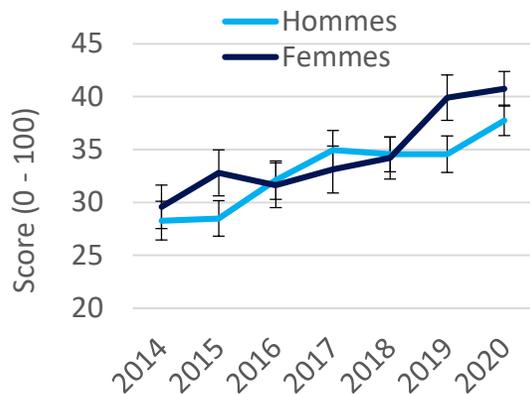
Les dimensions négatives

Tendances:

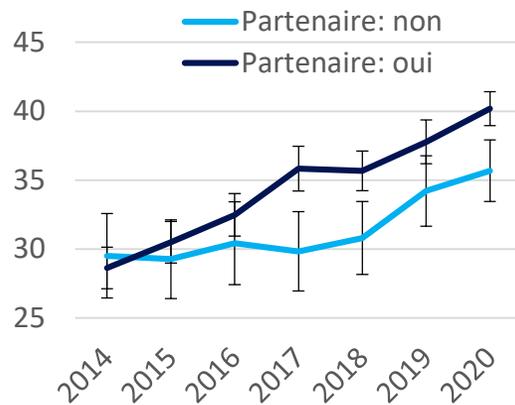
- ↗ évaluation des **conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle** en dehors du travail. La tendance se poursuit encore en 2020 et atteint un nouveau sommet avec un score de 35% plus élevé qu'en 2014 (10,2 points de plus depuis 2014).
- ↗ risque de **burnout**. Les valeurs augmentent considérablement par rapport à 2019 et, après 7 ans de mesures, montrent une augmentation totale de 26 % (7,7 points de pourcentage).
- L'échelle des **problèmes de santé physique** montre également des valeurs légèrement plus élevées à la limite de la signification statistique.

Focus sur le problèmes des conflits entre la vie pro et la vie personnelle

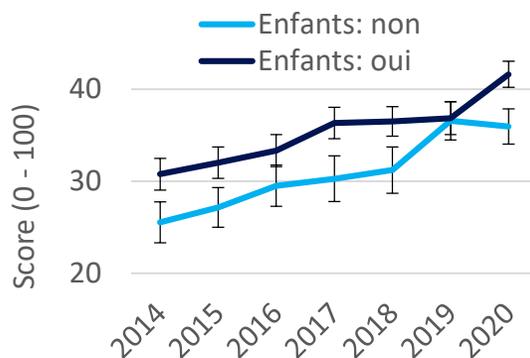
1. Le genre



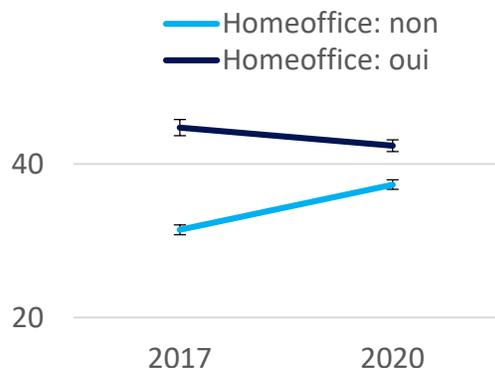
2. Vie en couple ou non



3. Enfants(s) au ménage ou non



4. Homeoffice ou non



Tendances:

- La tendance est à l'augmentation des conflits entre le travail et la vie privée pour les deux sexes. Toutefois, les valeurs pour les **femmes** sont sensiblement plus élevées certaines années, comme c'était le cas en 2015, et également au cours des deux dernières années de l'enquête.
- Les répondants qui **vivent dans une relation** ont des valeurs plus élevées dans les conflits entre le travail et la vie privée que ceux qui vivent seuls. Néanmoins, la tendance pour les deux groupes est à la hausse.
- En 2019, les valeurs des répondants sans **enfants dans le ménage** ont augmenté pour atteindre le niveau des personnes avec enfants dans le ménage. En 2020, la valeur des personnes sans enfants dans le ménage se stabilise et les conflits entre le travail et la vie privée augmentent considérablement chez les salariés ayant des enfants dans le ménage.
- Les salariés qui travaillent régulièrement depuis leur domicile (au moins plusieurs fois par mois) affichent des valeurs absolument plus élevées de conflits entre le travail et la vie privée au cours de ces deux années, mais \uparrow en 2020 chez les salariés qui ne font pas (jamais ou rarement) de travail à domicile.



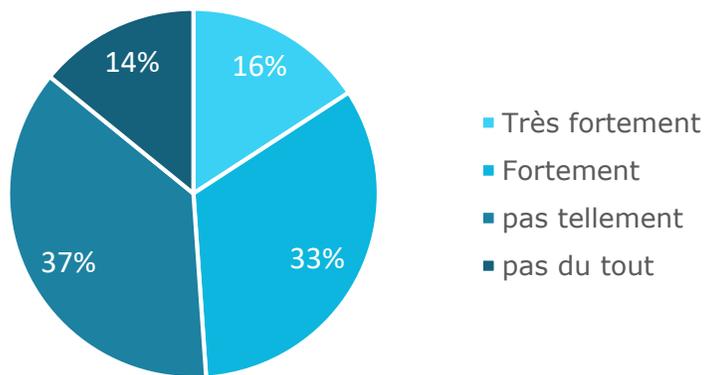
Impact de la crise sanitaire liée au Coronavirus sur les travailleurs

Janvier 2021

Quel est l'impact du Covid-19 sur le travail? (1)

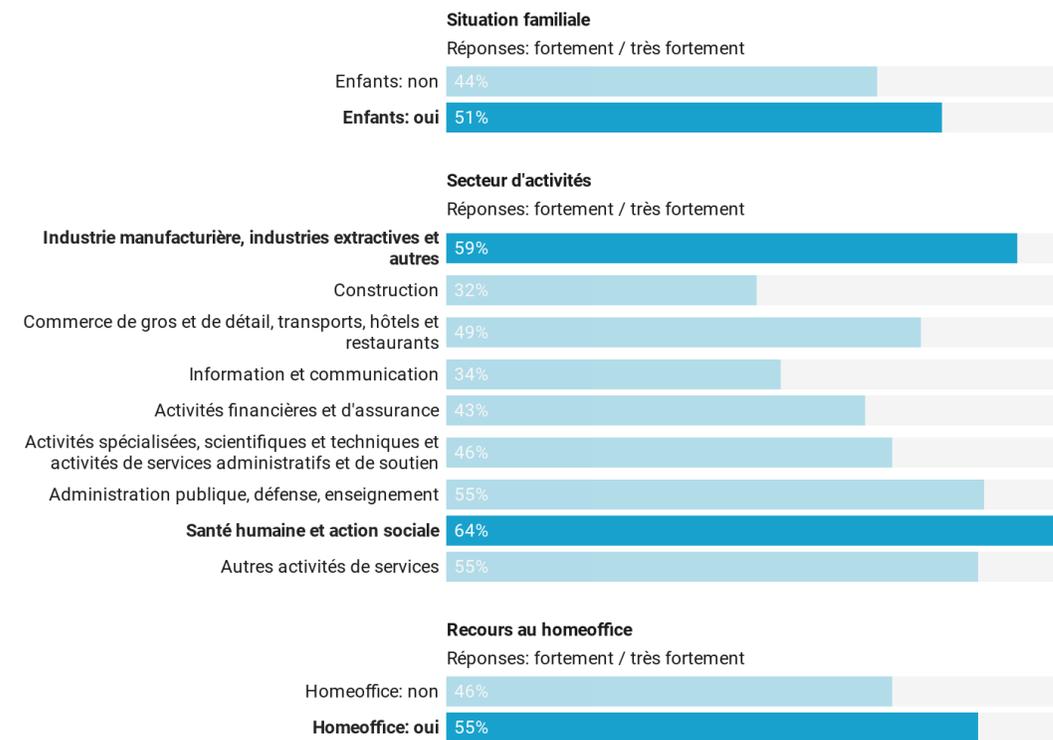
(réponses collectées entre juin et fin septembre 2020)

À quel point la crise du coronavirus a-t-elle affecté votre situation professionnelle ?



- Pour une moitié des participants (49%) la crise du Coronavirus a fortement ou très fortement affecté la situation professionnelle, et pour l'autre moitié (51%) elle ne l'a pas.
- Si l'impact du genre est très faible sur les réponses à cette question, les salariés ayant des **enfants à charge**, les travailleurs du **secteur de la santé humaine et de l'action sociale** et ceux de **l'industrie** sont plus impactés, de même que les répondants disant **travailler depuis leur domicile**.

■ Réponses: fortement / très fortement

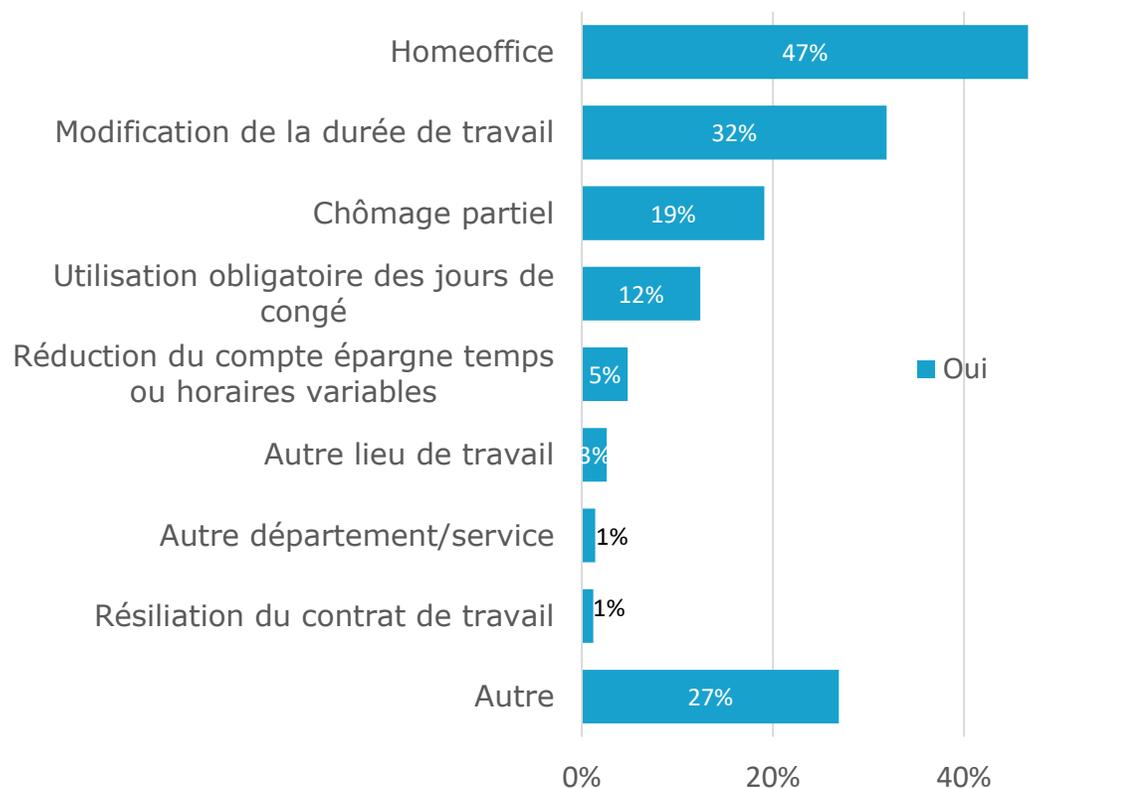


Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index • Créé avec Datawrapper

Quel est l'impact du Covid-19 sur le travail? (2)

(réponses collectées entre juin et fin septembre 2020)

Quels impacts de la crise du coronavirus sur la situation professionnelle?



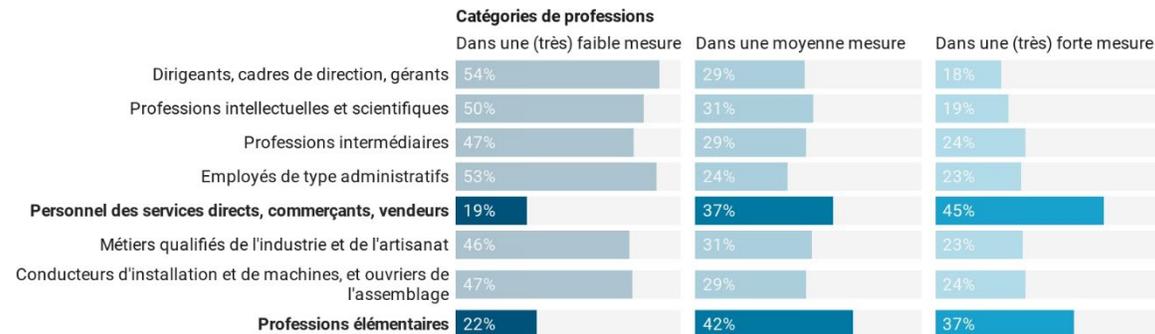
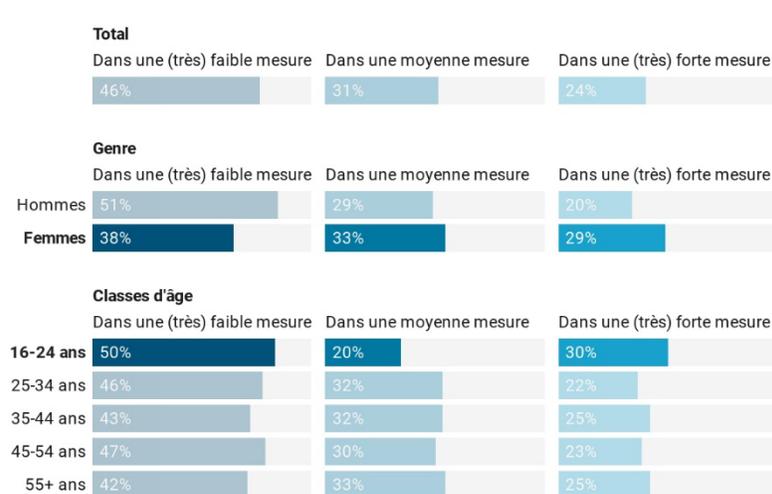
- Le travail à domicile (homeoffice) est l'un des impacts les plus fréquemment mentionnés (47%) , suivi par les changements dans l'étendue des heures de travail (32%).
- 19% des travailleurs disent avoir été mis en chômage partiel, tandis que 12% disent avoir été contraints de prendre des congés et 5% déclarent avoir dû réduire leur compte de temps de travail ou prendre un horaire variable.
- Le **télétravail** (même partiel) à cause de la crise sanitaire a surtout pu être observé dans les activités financières et d'assurance (90%), et l'Information et la communication (77%) et moins souvent dans le secteur de la santé (13%) et dans la Construction (14%).
- Le **nombre d'heures de travail** a surtout changé dans le secteur de la santé (49%), suivi par l'Administration publique (46%) et l'industrie (40%), et beaucoup moins dans la Construction (16%), les activités financières et d'assurance (21%) et l'information et la communication (22%).
- Concernant le **chômage partiel**, les secteurs de l'industrie (53%), de la construction (39%) et du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (31%) ont été les plus touchés.



Qu'en est-il de la peur d'être infecté par le coronavirus?

(réponses collectées entre juin et fin septembre 2020)

Dans quelle mesure avez-vous peur d'être contaminé(e) par le Covid-19 dans votre cadre professionnel actuel?



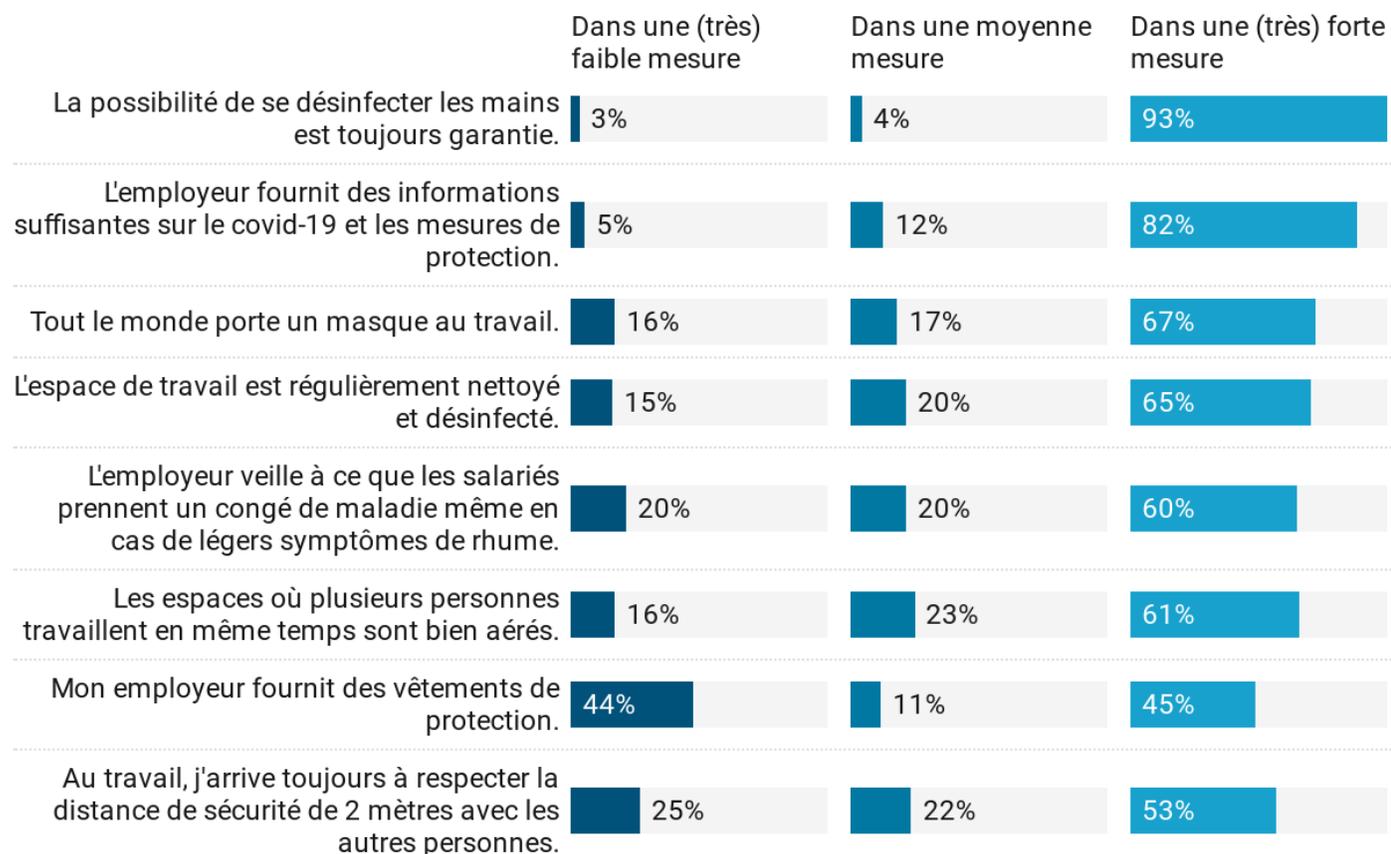
Graphique: CSL - Source: Quality of Work Index - Créé avec Datawrapper

- Si 46% n'ont pas peur d'être infectés par le virus, 31% ont moyennement peur et 24% ont très peur d'attraper le virus. Cette peur est plus répandue chez les femmes (30%) que chez les hommes (21%) et 38% n'en ont pas peur contre 51% des hommes. La catégorie des jeunes de 16 à 24 ans est à la fois la catégorie dans laquelle la peur de l'infection est la plus fréquente (30 %) et celle qui compte le plus grand nombre de personnes qui n'ont pas peur de contracter le virus (50 %).
- la crainte du virus est élevée dans les professions des services directs, de la vente et des soins et chez les travailleurs des professions élémentaires.
- secteurs économiques : le secteur de la santé, le commerce de gros et de détail, les transports, les hôtels et restaurants, et le secteur public occupent les premiers rangs.



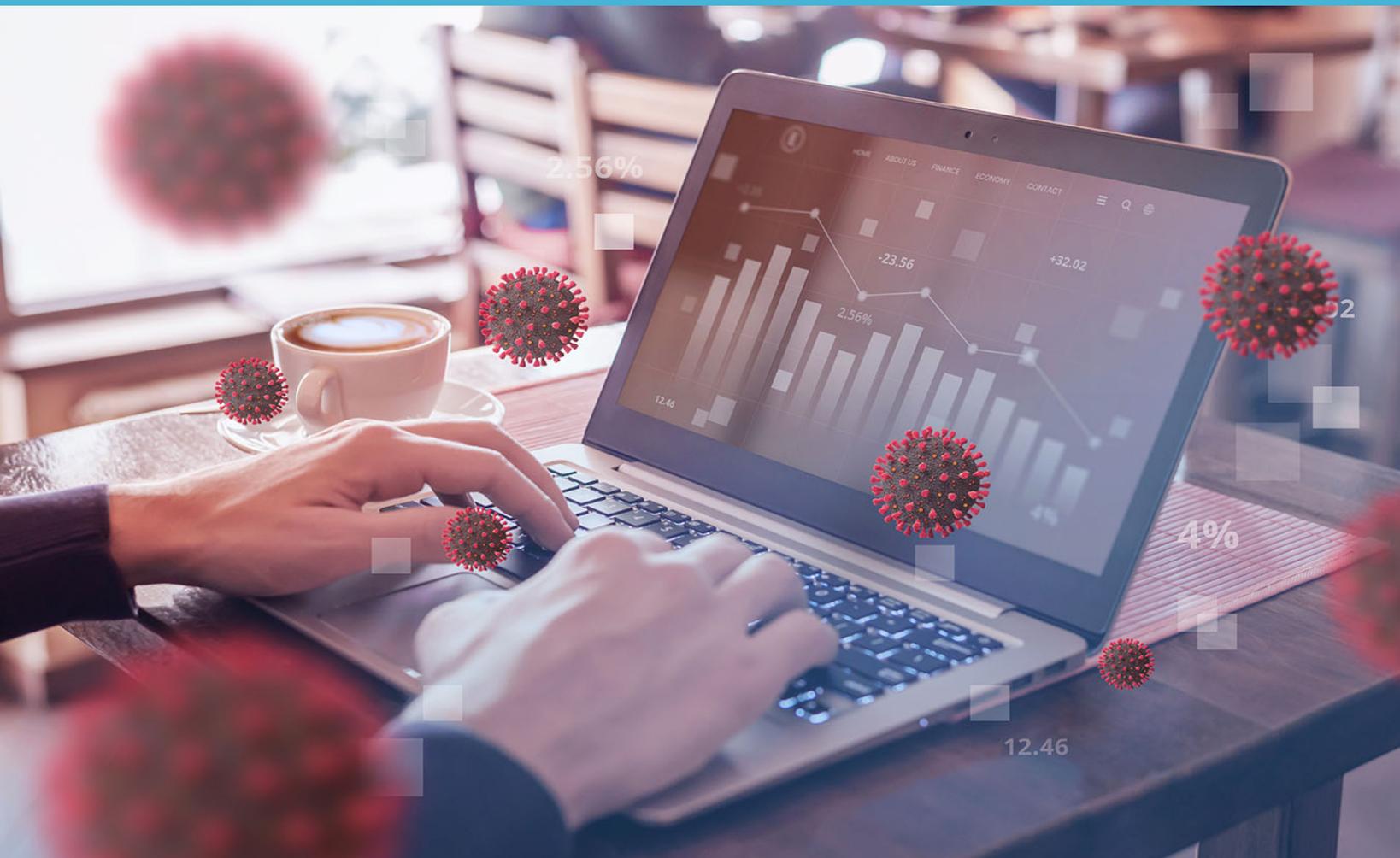
Quelles sont les précautions prises dans les entreprises ?

(réponses collectées entre juin et fin septembre 2020)



- 44% sont indiquent que leur employeur ne fournit pas des vêtements de protection.
- 25% des salariés n'arrivent pas à toujours respecter la distance de sécurité de 2 mètres.
- 21% sont d'avis que leur employeur ne veille pas à ce que les salariés se mettent en congé de maladie en cas de légers symptômes.
- 16% disent que les collègues ne portent pas tous en masque au travail.
- 16% déclarent que l'espace de travail n'est pas régulièrement nettoyé et désinfecté.
- 16% affirment que les espaces où plusieurs personnes travaillent en même temps ne sont pas bien aérés.
- 5% pensent que l'employeur ne fournit pas d'informations suffisantes sur le Covid-19 et les mesures de protection.
- 4% indiquent ne pas toujours avoir la possibilité de se désinfecter les mains.

Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index • Créé avec Datawrapper

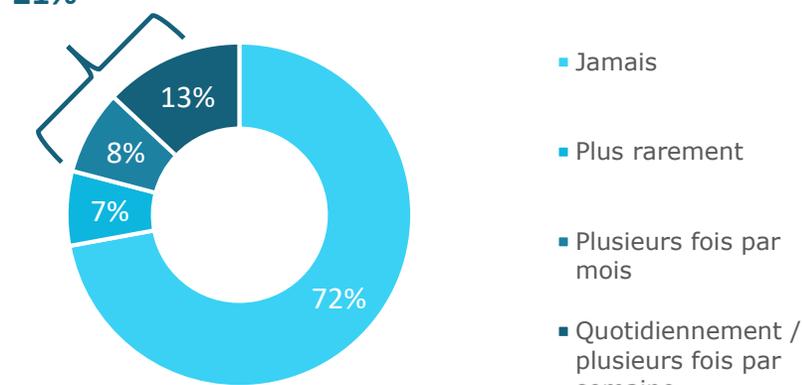


Le recours au travail à domicile (télétravail)

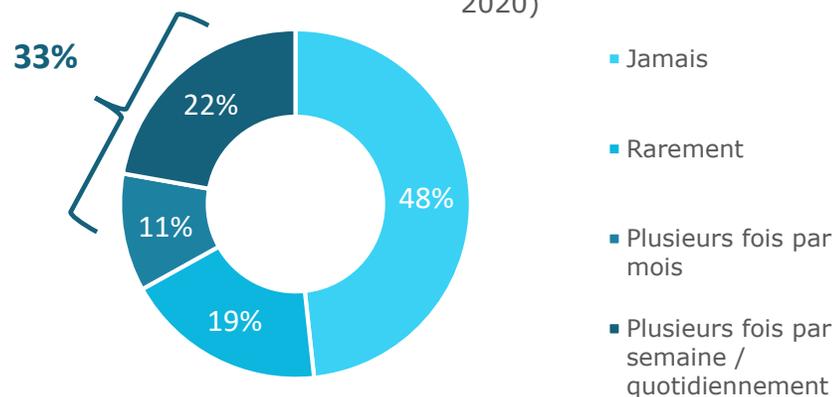
Janvier 2021

La crise sanitaire a eu son impact sur le recours au travail à domicile...

Fréquence du travail à domicile (2017)



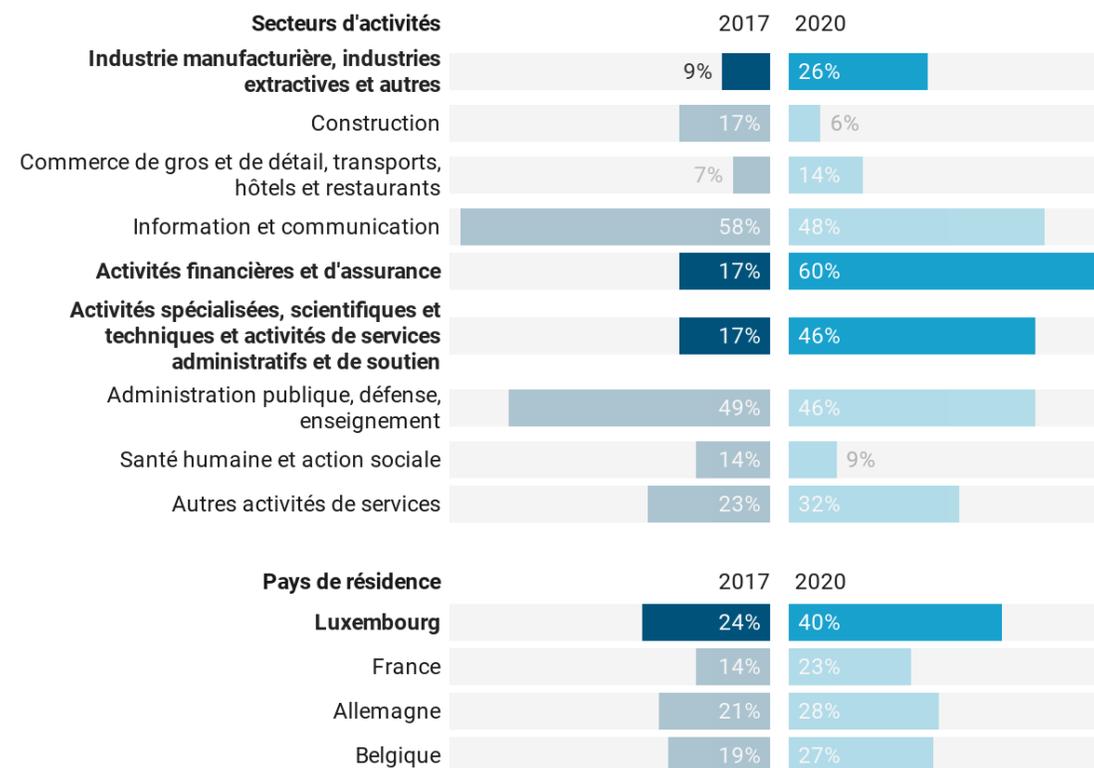
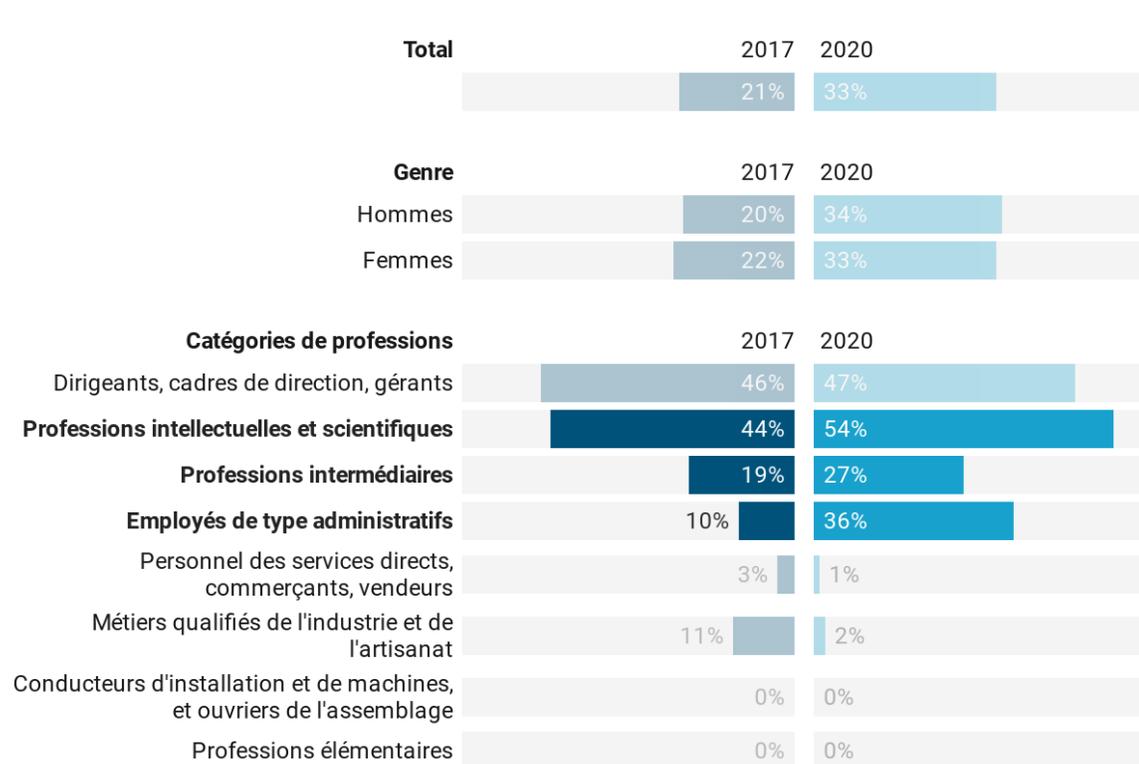
Fréquence du travail à domicile (juin - septembre 2020)



- Entre juin et septembre **2020**, 19% des répondants travaillaient rarement, 11% plusieurs fois par mois et 22% des répondants travaillaient tous les jours ou plusieurs fois par semaine à domicile (soit un total de 52%).
- Parmi eux, **57% n'ont jamais travaillé à domicile auparavant**. 15% l'ont fait assez rarement auparavant, 10% quelques fois par mois, et 18% plusieurs fois par semaine ou même quotidiennement.
- En résumé, **33%** des répondants travaillaient entre juin et septembre 2020 **régulièrement** de chez.
- En **2017** encore, **21%** des participants à l'enquête ont indiqué travailler plusieurs fois par mois, plusieurs fois par semaine ou quotidiennement de leur domicile.

* Données du Quality of Work Index 2017

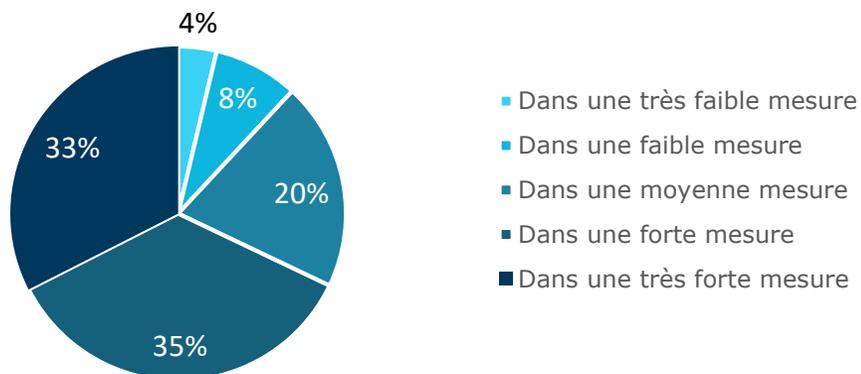
recours au travail à domicile (comparaison 2017 à 2020)



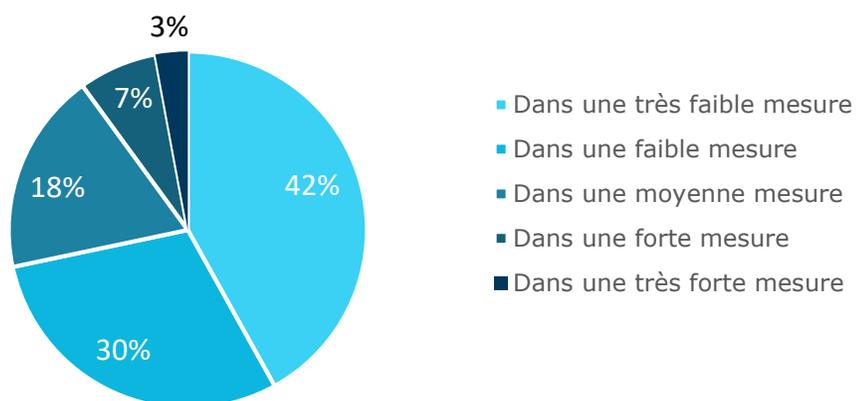
Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2017, 2020 • Créé avec Datawrapper

Les expériences liés au télétravail : équipement et productivité

Je suis bien équipé(e) pour le télétravail.



Le télétravail nuit à ma productivité.

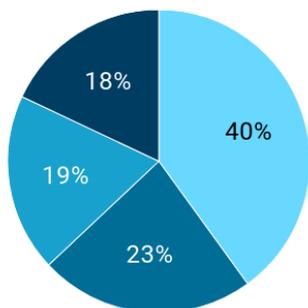


- Huit salariés sur dix (78 %) qui ont eu recours au travail à domicile estiment qu'ils sont **techniquement bien équipés** pour cela. Seuls 12% pensent que ce n'est pas le cas.
- Plus de 7 salariés sur dix (73%) pensent également que le télétravail ne nuit pas à leur **productivité**, mais un sur dix (10%) est exactement de cet avis.

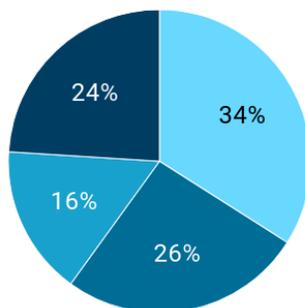
Des semaines de travail plus longues pour les télétravailleurs

Nombre d'heures de travail effectives (par semaine)

36-40 heures 41-45 heures Jusqu'à 35 heures 46+ heures



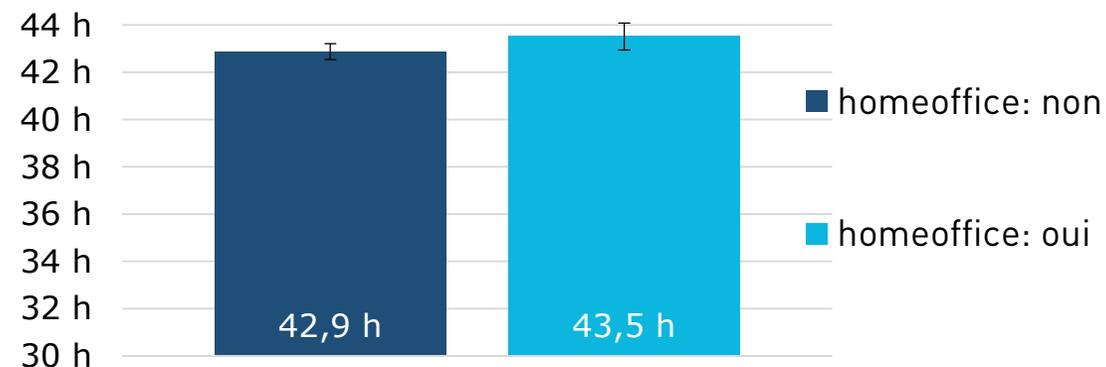
Homeoffice: non



Homeoffice: oui

Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2020 • Créé avec Datawrapper

Nombre d'heures effectives de travail par semaine (uniquement les temps pleins)



Nombre d'heures effectives de travail par semaine (uniquement les temps pleins)

- La distribution de la durée de la semaine de travail diffère également selon le fait de travailler à domicile ou non: si ceux qui travaillent sur site de l'employeur sont plus nombreux à faire des semaines de 36 à 40 heures, les télétravailleurs eux sont plus nombreux à faire 46 heures et plus par semaine.
- La moyenne d'heures de travail effectives par semaine est plus élevée pour les télétravailleurs en temps plein (43,5h) que pour les autres (42,9h).

Le travail n'est pas le même et les risques et exigences au travail diffèrent...

	Charge mentale ***	Travail dans l'urgence **	Mobbing	Difficulté à changer d'emploi	Charge physique ***	Risques pour la santé ***	Exigences émotionnelles **	Conflits travail - vie privée ***
Homeoffice: non	68.8	57.8	21.3	50.4	49.2	32.9	55	37.3
Homeoffice: oui	72	60.7	20.3	50.1	24	9.1	58.7	42.4

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Chart: CSL • Source: Quality of Work Index • Created with Datawrapper

- Les salariés qui travaillent sur leur lieu de travail habituel estiment que la **charge physique** de leur travail est deux fois plus élevée et les **risques pour la santé** plus de trois fois plus importants que pour les télétravailleurs.
- D'autre part, les télétravailleurs font état d'une **charge mentale**, d'une **pression temporelle** (travail dans des situations d'urgence) **d'exigences émotionnelles** et de **conflits entre la vie pro et la vie privée** plus élevés que leurs collègues qui travaillent à domicile.

	Coopération	Participation ***	Feedback **	Autonomie au travail ***	Rémunération ***	Formation continue ***	Promotion ***	Sécurité d'emploi *
Homeoffice: non	68.7	36.4	51.8	43.9	52.5	42.9	32.9	70.1
Homeoffice: oui	68.7	43.3	55.2	56.5	60.4	50.8	37.5	73

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Chart: CSL • Source: Quality of Work Index • Created with Datawrapper

- En ce qui concerne les dimensions positives du travail, à l'exception de la dimension de la coopération, où l'égalité prévaut, les télétravailleurs ont un avantage. Ils ont donc une meilleure **participation** dans les prises de décision, plus de **feedback** par rapport au travail, plus d'**autonomie** au travail, une plus grande **satisfaction avec la rémunération**, plus de possibilités de **formation continue**, plus de possibilités **d'avancer dans la carrière** et une meilleure **sécurité de leur emploi**.

... ce qui se reflète dans les dimensions liées au bien-être et à la santé.



* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

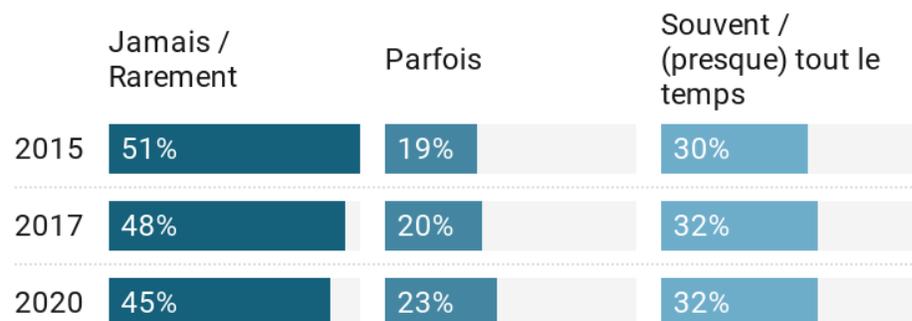
Chart: CSL • Source: Quality of Work Index • Created with Datawrapper

- Pas de différences au niveau du risque de burnout, de la motivation au travail et du bien-être général.
- Les salariés qui travaillent sur leur site habituel signalent davantage de problèmes de **santé physique**.
- Les télétravailleurs affichent une plus grande **satisfaction au travail**.



La déconnexion est de plus en plus difficile surtout quand on travaille de chez soi.

« À quelle fréquence attend-on de vous que vous soyez joignable en dehors des horaires de travail, p.ex. par téléphone, e-mail ou smartphone? »



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index 2020 • Créé avec Datawrapper

2020

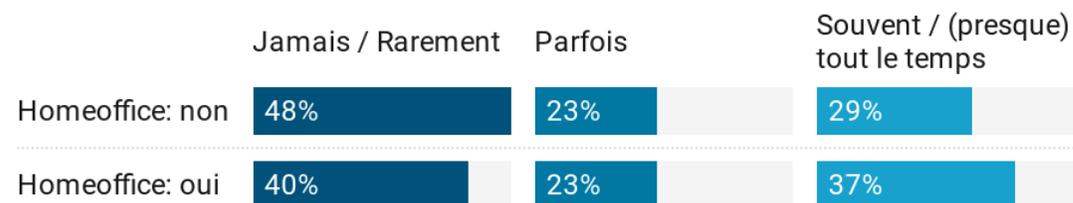
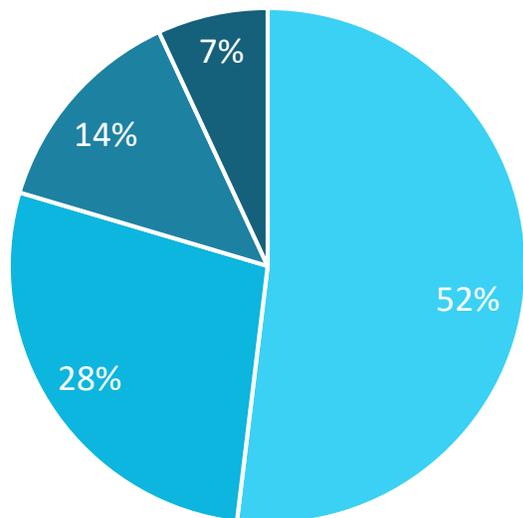


Chart: CSL • Source: Quality of Work Index • Created with Datawrapper

- Nous constatons qu'avec le temps, la proportion de répondants qui ne sont pas exposés à l'attente de leur employeur d'être joignable en dehors du travail diminue progressivement au profit de la proportion de travailleurs qui se disent parfois, souvent ou (presque) constamment exposée à cette situation.
- Lorsque nous distinguons les salariés selon qu'ils utilisent ou non le télétravail, nous constatons que les répondants qui ont utilisé le télétravail s'attendent davantage à être joignables en dehors des heures de travail.

L'intérêt de continuer le télétravail est grand.

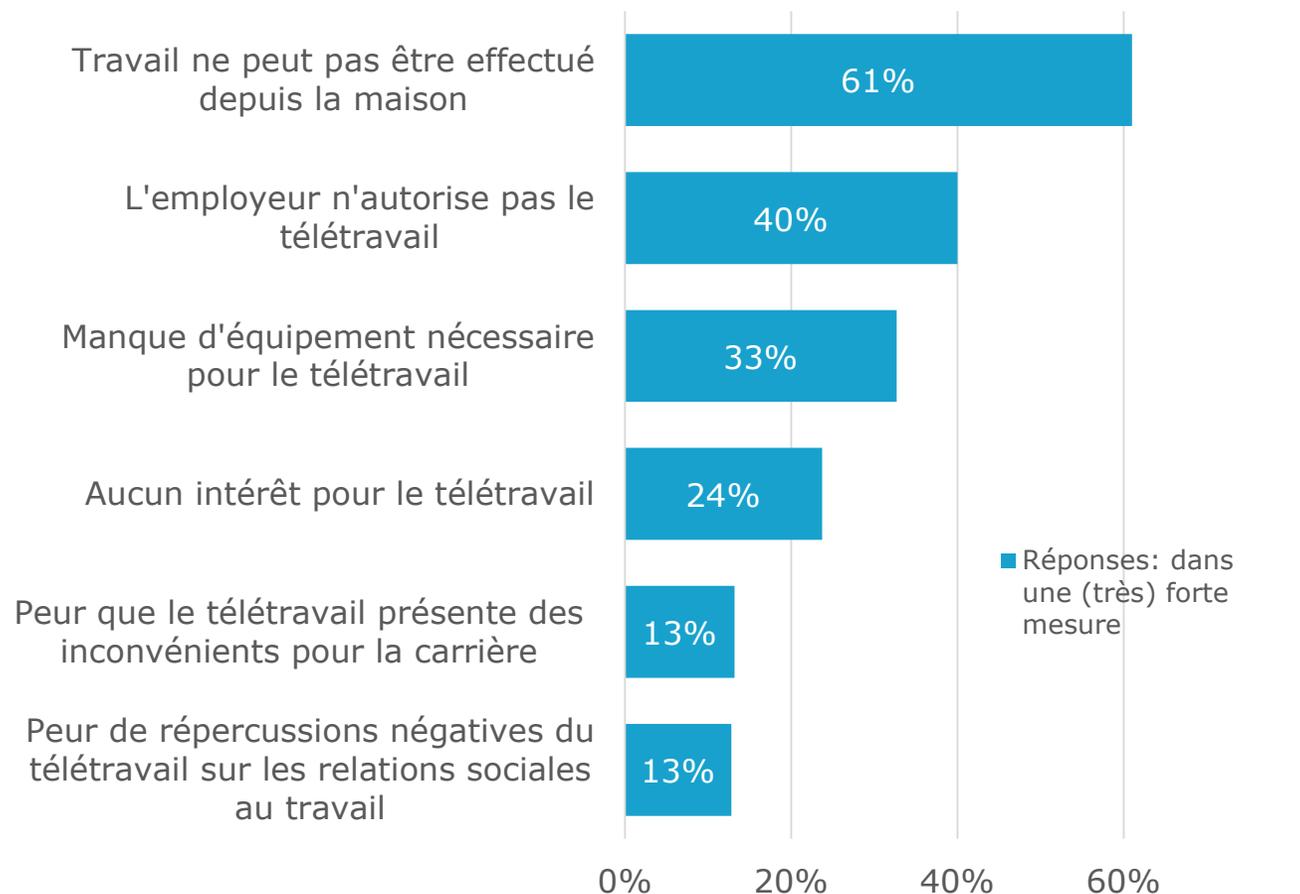
Envisagez-vous de continuer à travailler de temps en temps en télétravail lorsque la crise du coronavirus sera terminée ?



■ Oui absolument
 ■ Plutôt oui
 ■ Plutôt non
 ■ Non pas du tout

- Questionnés entre juin et septembre 2020, 52% des répondants ont indiqué avoir travaillé de chez eux (catégories : « rarement », « plusieurs fois par mois », « plusieurs fois par semaine / tous les jours »).
- **8 sur 10** des répondants ayant au moins parfois travaillé chez eux en 2020 sont **favorables** à l'idée de continuer à travailler de temps en temps en télétravail lorsque la crise sanitaire sera terminée.
- **1 sur 5** (21%) **s'y oppose** (29% des 16-24 ans et 26% des 55+).

Il y a aussi des raisons de ne pas avoir fait du télétravail.



- Questionnés entre juin et septembre 2020, 48% des répondants ont indiqué ne jamais faire du télétravail chez eux.
- La réponse la plus courante donnée par 6 salariés sur 10 parmi eux est que le travail ne peut pas être effectué à domicile.*
- 4 sur 10 de ceux qui n'ont pas fait du télétravail disent que l'employeur n'autorise pas le télétravail.
- Le manque d'équipement technique concerne 1 salarié sur 3 qui n'a pas fait du télétravail.
- 1 personne sur 4 (24 %) des personnes interrogées ont déclaré ne pas être intéressées par le télétravail. Dans le même temps, deux tiers (65%) du sous-groupe interrogé ont exprimé leur intérêt pour le travail à domicile.
- 13 % craignent que le télétravail ne nuise à leur carrière professionnelle ou à leurs relations sociales au travail.

* 33% des personnes qui n'ont pas travaillé à domicile sont d'avis (réponses « dans une (très) forte mesure ») que leur travail peut être effectué à domicile. Parmi ceux-ci, 31 % estiment (« dans une (très) forte mesure ») que leur employeur n'autorise pas le télétravail (bien que cela soit techniquement possible) = +/- 5% de l'ensemble de l'échantillon



Attention à la santé mentale des travailleurs !

Janvier 2021

Le bien-être général diminue et le risque de dépression augmente...

Évolution globale de la prévalence de dépression chez les salariés

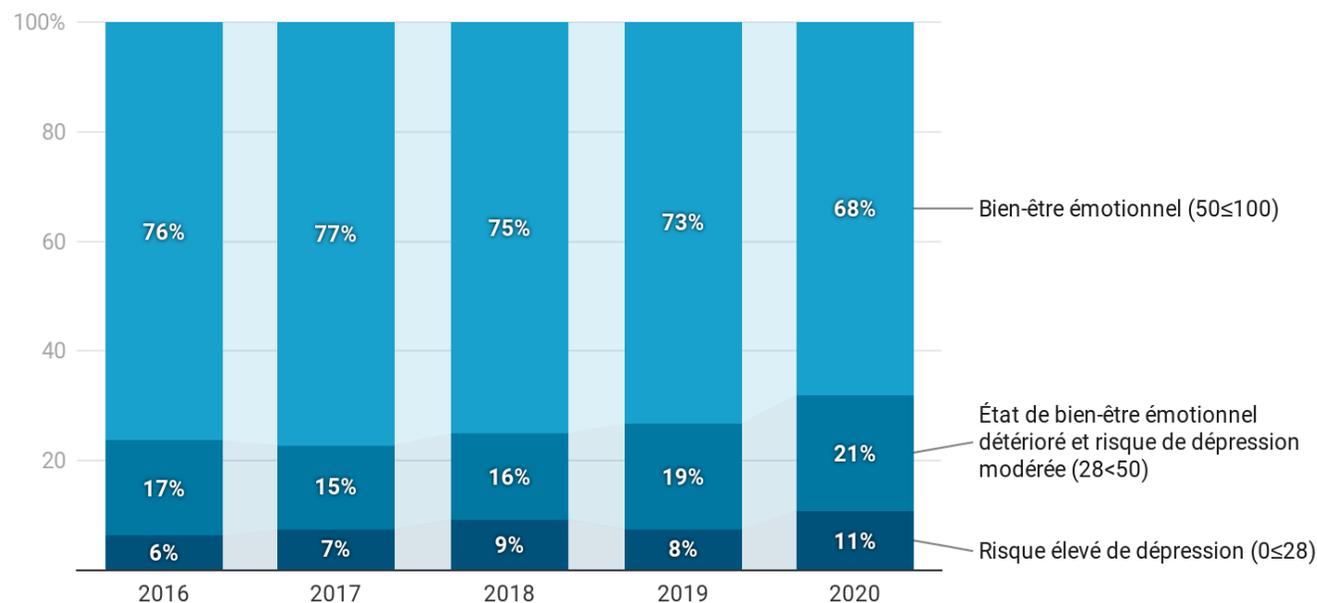
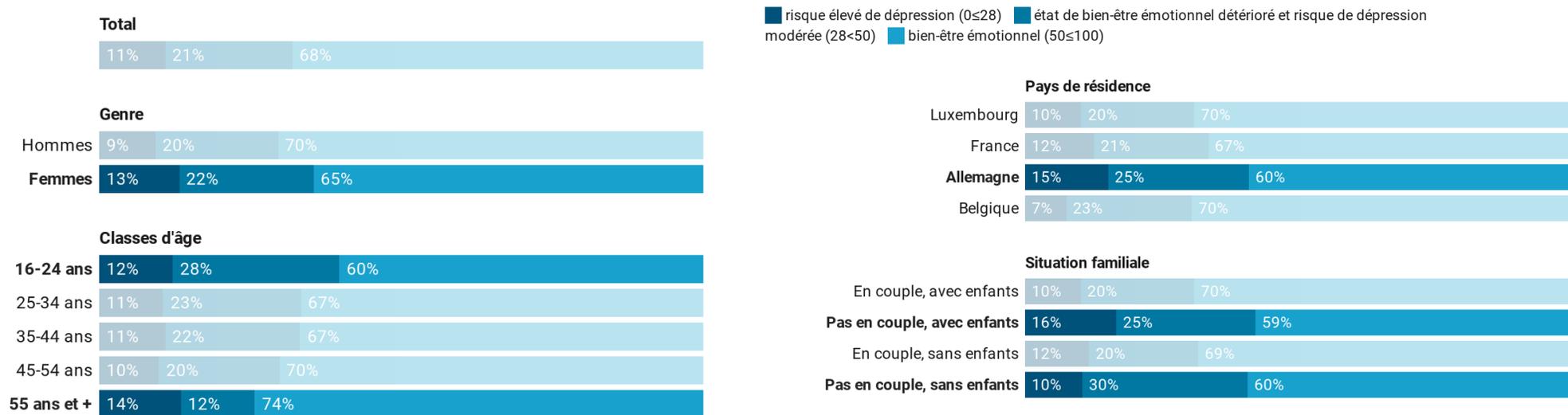


Chart: CSL • Source: Quality of work Index • Created with Datawrapper

- Avec le niveau de bien-être général en déclin, le risque de dépression augmente également.
- La part de participants à l'enquête présentant un risque élevé de dépression est passée de 8 % en 2019 à 11 % en 2020, et la proportion de salariés dont l'état de bien-être émotionnel est détérioré et qui présentent un risque modéré de dépression est de 21 % (19 % en 2019).
- Désormais **1 travailleur sur 3** présente un **risque de dépression**, et plus **qu'1 sur 10** présente des **signes très forts de dépression**.

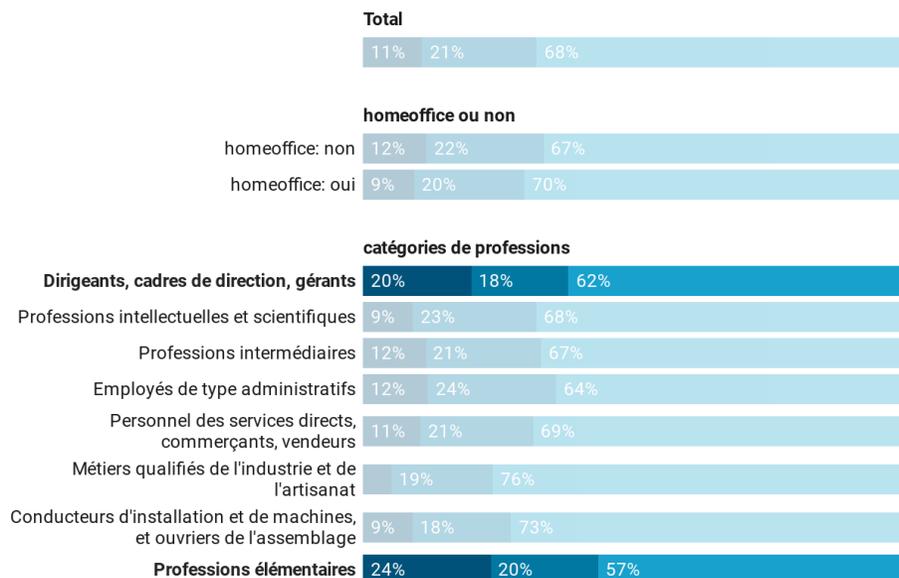


... en fonction des caractéristiques démographiques...



Graphique: CSL • Source: Quality of Work Index • Créé avec Datawrapper

- Le risque élevé de dépression est particulièrement fréquent chez les **femmes** (13%) par rapport aux hommes (9%).
- La part de personnes dans la catégorie du bien-être émotionnel augmente proportionnellement à l'âge. Cependant, la proportion de **salariés âgés** présentant un "risque élevé de dépression" (14% par rapport au total de 11%) est dans le même temps plus élevée que dans les autres catégories d'âge. Parmi **les jeunes de 16 à 24 ans** il y a une grande part de personnes présentant un risque modéré de dépression (28%).
- Parmi les travailleurs venant d'**Allemagne** l'état de bien-être émotionnel dégradé et le risque élevé de dépression est plus fréquent que chez les autres.
- La proportion de personnes dont l'état de bien-être émotionnel s'est détérioré est plus élevée parmi les **personnes vivant seules** que parmi celles vivant en couple, en particulier parmi les **parents isolés**, qui comptent une plus grande proportion de personnes présentant un "risque élevé de dépression" (16 %).



■ risque élevé de dépression (0≤28) ■ état de bien-être émotionnel détérioré et risque de dépression modérée (28<50) ■ bien-être émotionnel (50≤100)

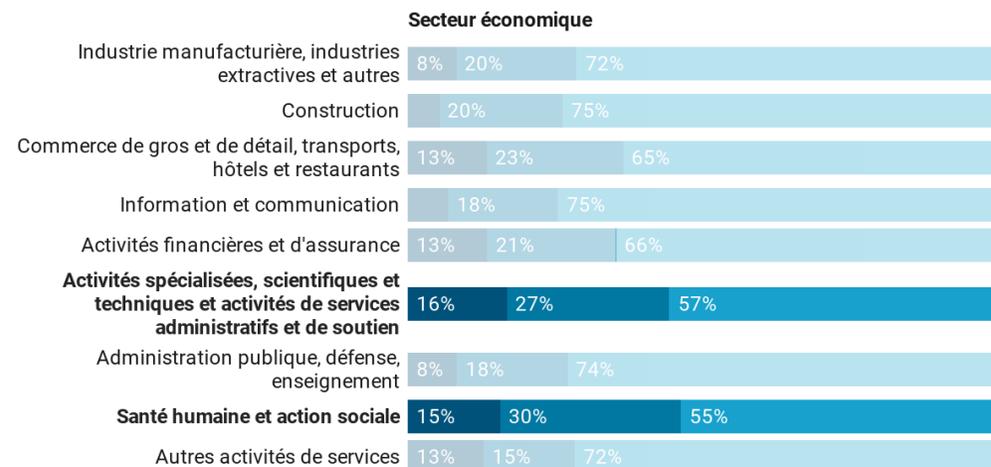


Chart: CSL • Source: Quality of Work Index • Created with Datawrapper

- Il n'y a pas de différence significative entre les personnes travaillant depuis leur domicile et les autres.
- En ce qui concerne le type de profession, ce sont les salariés dans les **professions élémentaires** (24%) mais aussi les **dirigeants, cadres de direction, gérants** (20%) qui présentent le plus souvent un « risque élevé de dépression ».
- Le risque de dépression est aussi inégalement réparti selon les secteurs d'activités. Les plus touchés se trouvent dans les « **activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien** » (16% avec un risque élevé et 27% avec un risque modéré de dépression) et le **secteur de la santé humaine et de l'action sociale** (15% avec un risque élevé et 30% avec un risque modéré de dépression).



- Le vécu de la crise sanitaire a un impact négatif sur la perception de la vie professionnelle ainsi que sur le bien-être des salariés.
- Cette crise change les façons de travailler:
 - recours massif au télétravail pour certaines catégories de travailleurs,
 - le travail sur le terrain aux avant-postes (en première ou seconde ligne),
 - ou le chômage partiel pour d'autres.
- Les deux visages du monde du travail en temps de pandémie:
 - Le télétravail sans trop de restrictions techniques et de pertes de salaires, mais au prix d'un niveau de stress et d'un déséquilibre entre vie privée et vie au travail plus élevés;
 - Le travail sur le terrain dans des conditions de travail plus pénibles que d'habitude à cause des protocoles sanitaires et avec une exposition aux risques sanitaires.
- L'intérêt pour télétravailler est grand:
 - 8 sur 10 des répondants ayant au moins parfois travaillé chez eux en 2020 sont favorables à l'idée de continuer à travailler de temps en temps en télétravail
 - Et deux tiers (65%) de ceux qui n'ont pas pu faire du télétravail, ont exprimé leur intérêt pour le travail à domicile.
- N'oublions pas le coût de cette crise et des mesures sanitaires prises au niveau de la santé mentale:
 - 3 travailleurs sur 10 présentent un risque de dépression, et 1 sur 10 présente des signes forts de dépression (surtout chez les plus âgés et les plus jeunes, et les personnes vivant seules)
 - La situation actuelle crée stress, peur, agitation, colère, incertitude, lassitude, ennui... chez les personnes.
 - Cet environnement alimente la peur du complot, suscite la paranoïa et favorise l'aggravation des addictions de toutes sortes.
 - Pour lutter contre cette 3^e vague qui sera mentale, il est recommandable de renforcer le dépistage et la surveillance pour traiter les troubles psychologiques et la toxicomanie, de continuer et de renforcer les services d'aide psychologiques mises en place pendant la crise.

Slide 28

Risque de dépression

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, je me suis senti(e) 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 un score est inférieur à 50 mais supérieur à 28, on considère qu'il indique une **détérioration du bien-être émotionnel et un risque modéré de dépression**. Un score inférieur ou égal à 28 est considéré comme indiquant un **risque élevé de dépression**.
L'échelle a une validité adéquate à la fois comme outil de dépistage de la dépression et comme mesure des résultats dans les essais cliniques et a été appliquée avec succès comme échelle générique de bien-être dans un large éventail de domaines d'étude.



Merci

Pour votre attention

<http://csl.lu/qow>

<https://qow-data.csl.lu/>

david.buechel@csl.lu