

8^e enquête nationale



Résumé de la présentation du 27 janvier 2021

Présentation des résultats de la 8^e enquête du Quality of work Index (2020)

Qu'est-ce que l'étude Quality of work Index Luxembourg (Qow) ?

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en mutation et de s'engager en faveur d'un meilleur travail, des informations fiables sont indispensables. Pour cette raison, depuis 2013, la *Chambre des salariés (CSL)*, en collaboration avec *l'Université du Luxembourg* et l'institut de recherche sociale *infas*, interroge régulièrement les salariés au Luxembourg dans l'enquête représentative *Quality of work Index Luxembourg (QoW)* sur leurs conditions de travail et la qualité de travail au Luxembourg. Les sujets de l'étude *QoW* sont entre autres les exigences et les charges de travail, les heures de travail, la coopération entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et d'avancement, la participation aux décisions dans les entreprises et bien plus encore.

L'enquête s'adresse à la fois aux travailleurs résidant au Luxembourg et aux travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne. L'enquête est menée depuis 2014 par l'institut des sciences sociales appliquées (*infas*, Bonn, avec une succursale au Luxembourg), pour le compte de la *CSL*.

Entre juin et septembre 2020, 2 364 personnes âgées de 16 à 64 ans qui ont un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine ont participé à l'enquête.

Pour en savoir plus :

<http://csl.lu/qow>

Table des matières

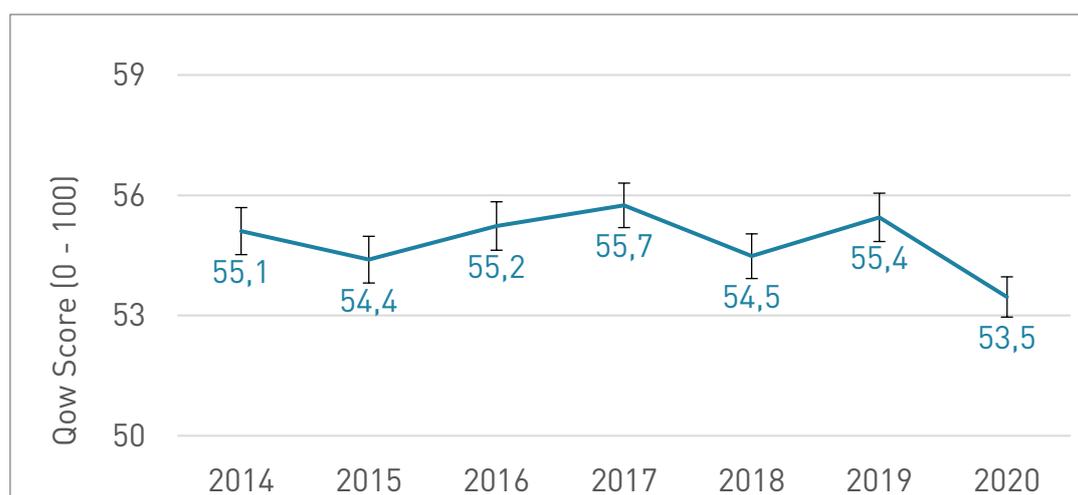
I.	La qualité du travail au Luxembourg en 2020	4
1.	Bref état des lieux de la situation et des évolutions.....	4
1.1.	Du côté des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)	4
1.2.	Du côté des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)	5
1.3.	Les dimensions relatives au bien-être et à la santé	6
2.	Conclusions	7
II.	Impact de la crise sanitaire liée au Coronavirus sur les travailleurs	7
1.	Quel est l'impact de la crise du Covid-19 sur le travail ?	7
2.	Qu'en est-il de la peur d'être infecté par le coronavirus ?.....	9
3.	Quelles sont les précautions prises dans les entreprises ?.....	10
III.	Le recours au travail à domicile (télétravail)	11
1.	L'impact de la crise sanitaire sur le recours au travail à domicile	11
2.	Les inégalités au niveau du recours au travail à domicile	12
3.	Quelles expériences de cette phase de télétravail ?.....	13
4.	Pour ou contre le télétravail ?	14
IV.	Attention à la santé mentale des travailleurs	15
V.	Conclusions	17

I. La qualité du travail au Luxembourg en 2020

1. Bref état des lieux de la situation et des évolutions

La comparaison est faite sur les 7 dernières années (2014 à 2020). L'évaluation de la qualité du travail s'est considérablement détériorée en 2020 (score de 53,5 sur 100). L'indice QoW tombe à son niveau le plus bas depuis le début des mesures en 2014.

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018; QoW 2019 ; QoW 2020 ; graphique : CSL

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.

Il convient de noter que les salariés qui travaillent à domicile ne ressentent pas de détérioration supplémentaire par rapport à la dernière enquête (en 2017, le "travail à domicile" a été interrogé), mais le score de la qualité de travail est nettement moins bon chez les salariés qui ne travaillent pas à domicile.

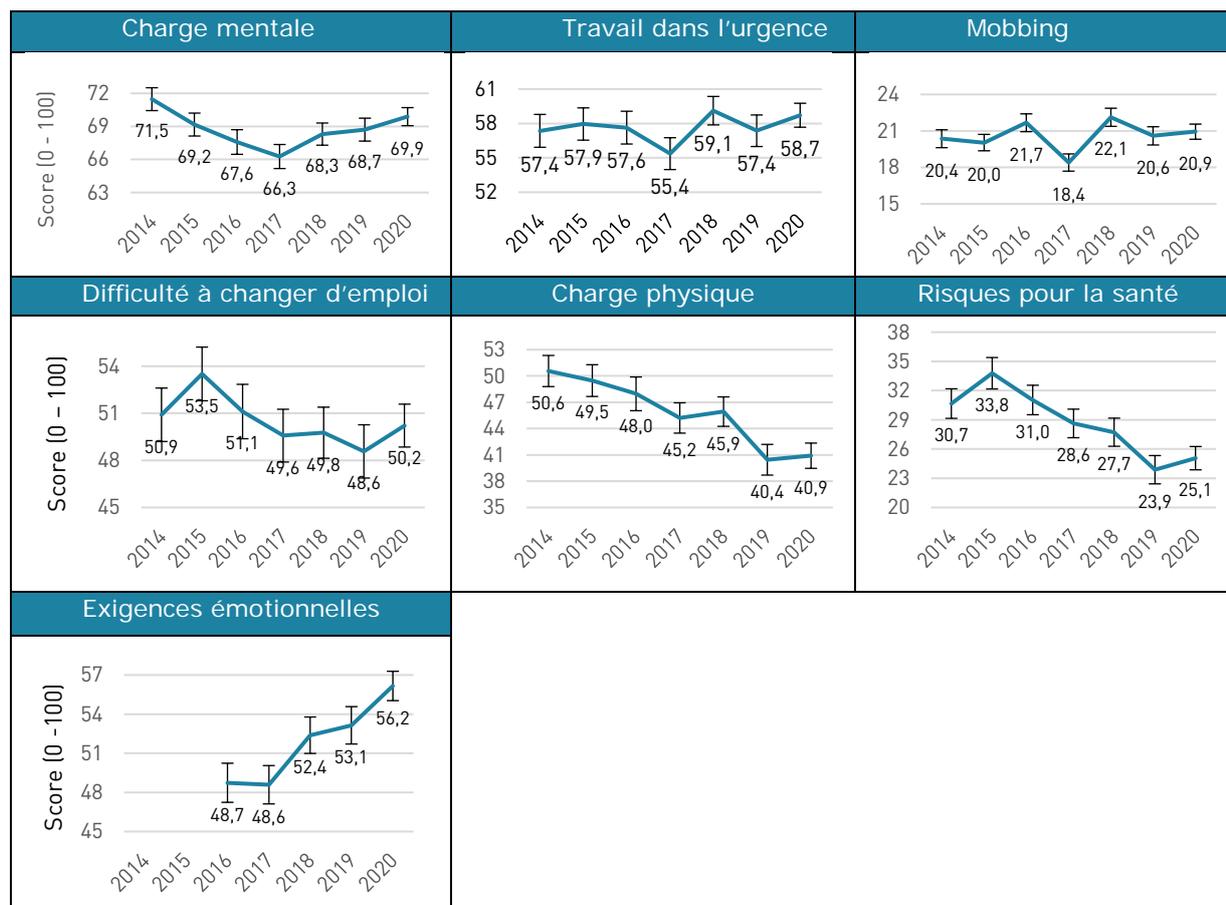
1.1. Du côté des dimensions négatives (exigences et charges sur le lieu de travail)

Si mobbing reste stable, les autres dimensions augmentent entre 2019 et 2020 mais restent dans la marge d'erreur, à part les exigences émotionnelles du travail qui augmentent significativement.

En fait, les exigences émotionnelles du travail ont considérablement augmenté de 15% (7,5 points de pourcentage) depuis 2016.

En outre, cette année a vu une rupture dans la tendance de ces dernières années à réduire les exigences physiques et les risques pour la santé au travail.

Figure 2 : L'évolution des dimensions ayant un impact négatif sur la qualité de travail



Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020 ; graphique : CSL

1.2. Du côté des dimensions positives (ressources et incitations sur le lieu de travail)

Les dimensions positives liées à l'emploi elles montrent toutes (à l'exception de « promotion » qui reste stable) une évolution significative vers le bas. L'autonomie au travail et la participation à la prise de décision ont particulièrement souffert de la situation de la crise sanitaire de 2020.

Compte tenu de la forte proportion de télétravail avec l'utilisation des TIC mais aussi du port du masque rendant la communication interhumaine plus difficile, la collaboration entre collègues et le sentiment d'obtenir un retour sur le travail effectué ont été moins bien notés qu'en 2019 ; la formation sur le lieu de travail a été difficile à mettre en œuvre dans la situation spécifique de la crise sanitaire et l'indicateur « formation continue », qui s'était déjà dégradé depuis des années, 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 (entre juin et fin septembre 2020) et que beaucoup d'autres l'ont été à un moment donné pendant la crise et ont finalement dû supporter des réductions de salaire (en outre, en raison des fermetures d'entreprises dans les services directs aux particuliers et dans la restauration, les pourboires ont diminué), 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.

Figure 3 : L'évolution des dimensions ayant un impact positif sur la qualité de travail



Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018 ; QoW 2019 ; QoW 2020 ; graphique : CSL

1.3. Les dimensions relatives au bien-être et à la santé

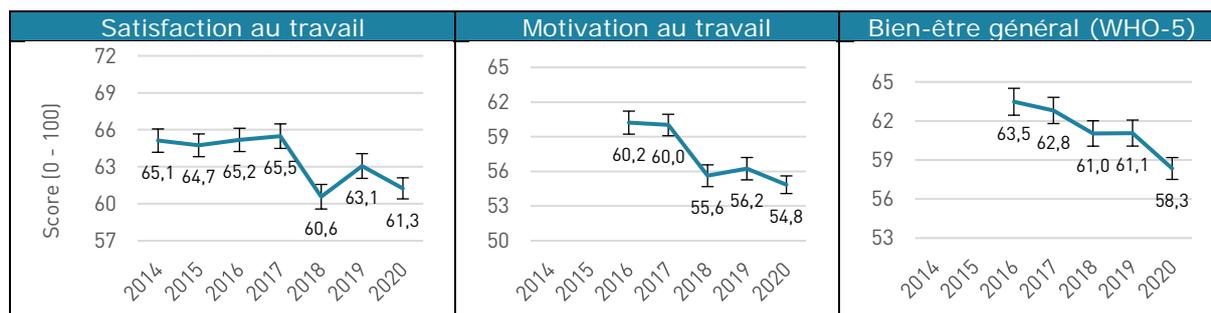
Les chiffres relatifs à la motivation au travail tout comme celles de la satisfaction au travail ont légèrement diminué par rapport à l'année précédente. Or, le niveau de bien-être lui a significativement baissé et continue donc son évolution vers le bas de 8% depuis 2016 (5,2 points de pourcentage).

La tendance dans l'évaluation des conflits entre le travail et la vie personnelle en dehors du travail 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).

Cette tendance au trop plein d'activités se reflète également dans l'indicateur sur l'épuisement professionnel, dont les valeurs augmentent considérablement par rapport à 2019, montrant une augmentation globale de 26 % (7,7 points de pourcentage) après 7 ans de mesure.

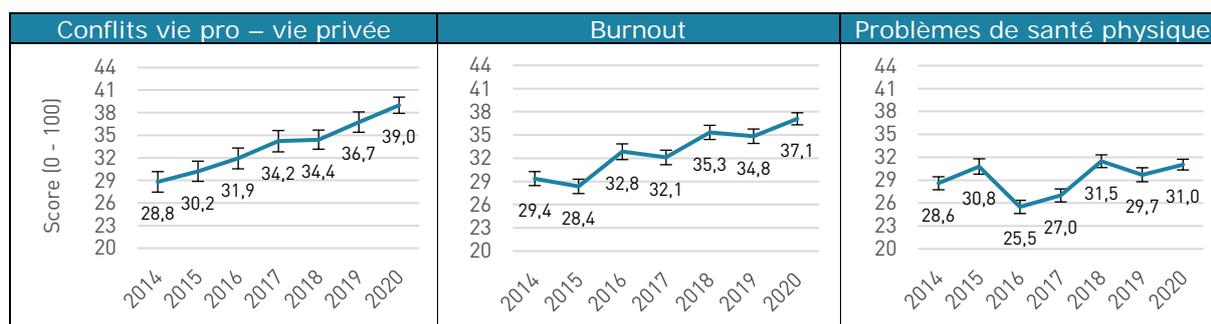
Cette année, l'échelle des problèmes de santé physique montre également des valeurs légèrement plus élevées à la limite de la signification statistique.

Figure 4 : Les dimensions positives du bien-être



Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020 ; graphique : CSL

Figure 5 : Les dimensions négatives du bien-être



Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020 ; graphique : CSL

2. Conclusions

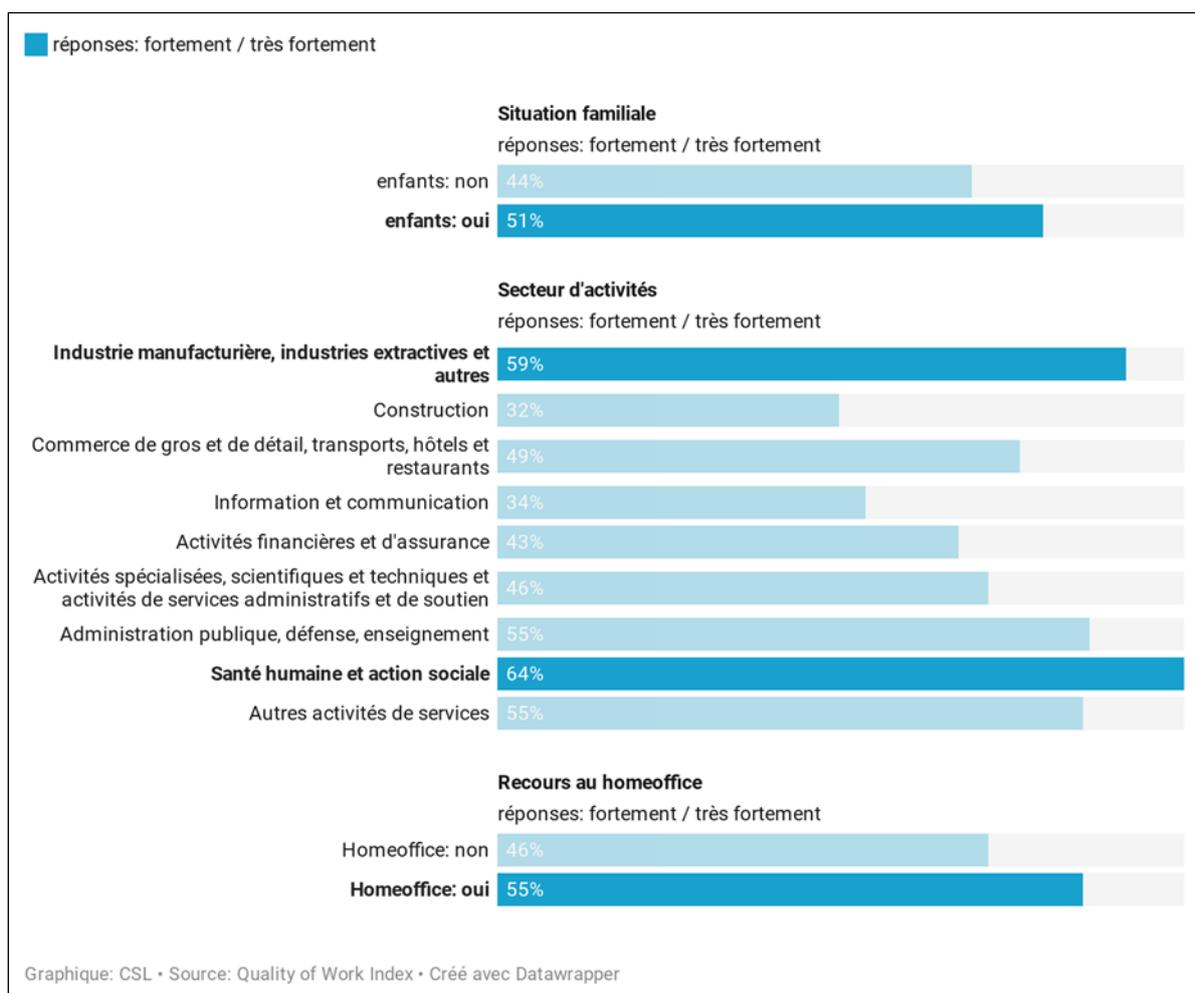
La crise sanitaire a fortement influencé l'évaluation de la qualité globale du travail, non seulement en raison des risques pour la santé, mais aussi et surtout en raison du stress émotionnel que cette situation entraîne. Elle a également eu un impact négatif sur les aspects psychosociaux du travail qui sont favorables à la santé, tels que la coopération entre collègues, la codécision et l'autonomie sur le lieu de travail, ainsi que les aspects de la qualité de l'emploi tels que les possibilités de formation, la satisfaction du revenu, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité de l'emploi. Il en résulte une diminution du bien-être général, un risque accru d'épuisement professionnel et, parallèlement, une moindre satisfaction et motivation au travail.

II. Impact de la crise sanitaire liée au Coronavirus sur les travailleurs

1. Quel est l'impact de la crise du Covid-19 sur le travail ?

En réponse à cette question, la moitié des participants à l'enquête (49%) estiment que leur situation professionnelle a été fortement ou très fortement affectée par la crise du coronavirus, tandis que l'autre moitié (51%) estime que cette crise n'a pas affecté leur situation professionnelle autant ou pas du tout.

Figure 6 : Impact de la crise du Coronavirus sur le travail selon des caractéristiques des salariés



Si le genre a une très faible influence sur les réponses à cette question, les 35-44 ans, ainsi que les salariés de la santé humaine et de l'action sociale mais aussi ceux de l'industrie, indiquent qu'ils sont plus touchés, tandis que les employés administratifs et les salariés dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat se sentent moins concernés. Les salariés avec enfants déclarent également être plus touchés que les salariés sans enfants, tout comme les salariés qui travaillent à domicile par rapport à ceux qui continuent à travailler à leur lieu de travail habituel.

En termes d'impacts spécifiques sur la situation de travail, la figure 7 montre que le recours au travail à domicile (homeoffice) est parmi les 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 adapter les heures de travail dans le cadre d'un horaire mobile.

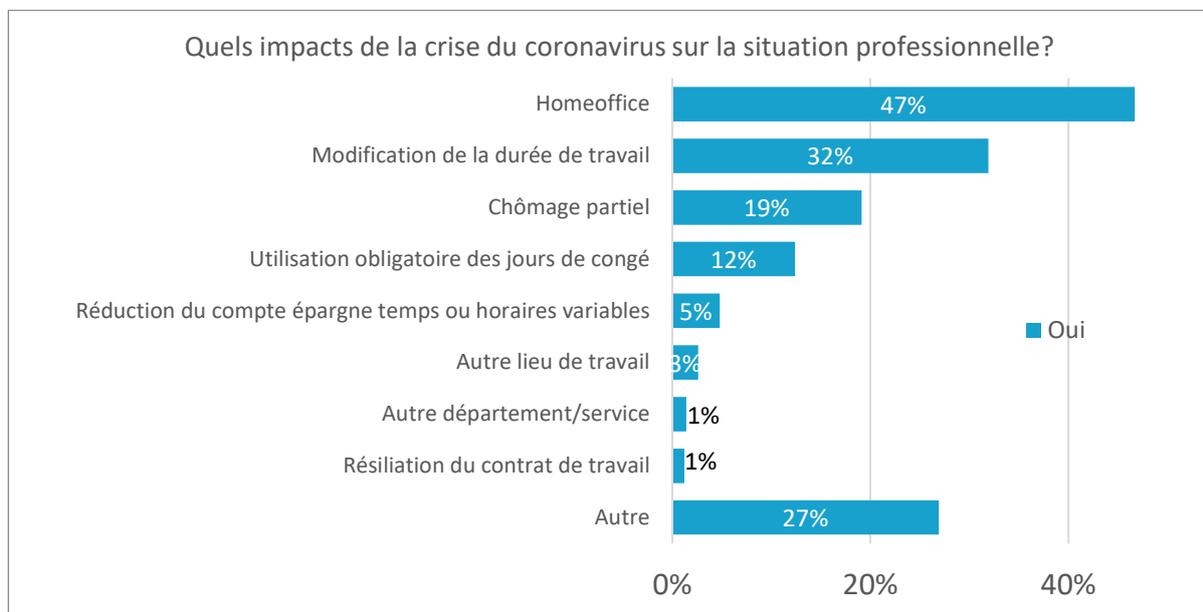
Le télétravail (même partiel) à cause de la crise sanitaire a surtout pu être observé dans les activités financières et d'assurance (90%), et l'information et la communication (77%) et moins souvent dans le secteur de la santé (13%) et dans la construction (14%).

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.

Figure 7 : Impacts de la crise sanitaire sur la situation professionnelle

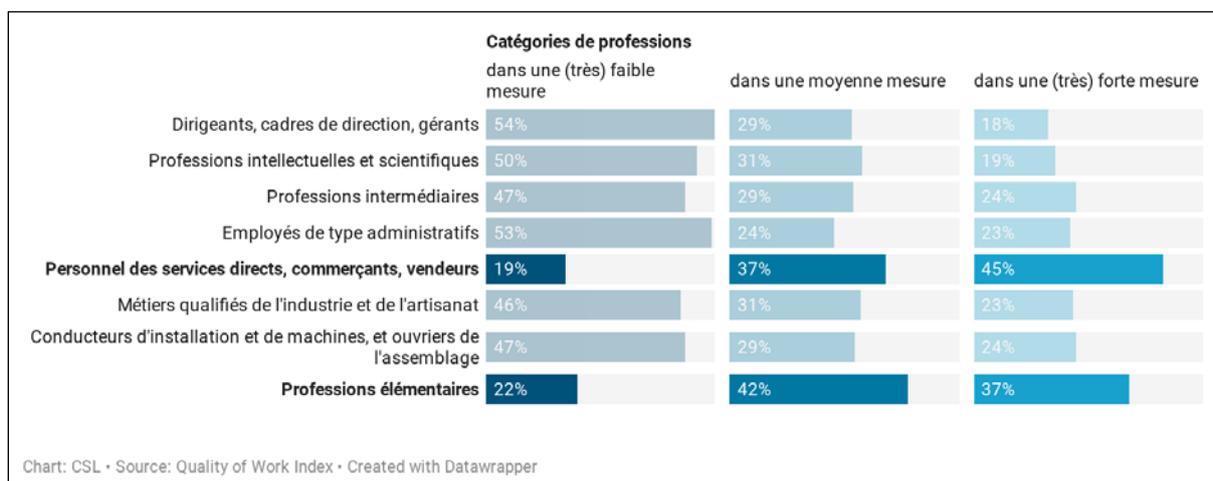


Données : QoW 2020 ; graphique : CSL

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

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% contre 38% qui n'ont pas peur) que chez les hommes (21% contre 51% qui n'ont pas peur). 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%).

Figure 8 : Peur d'être contaminé(e) par le Covid-19 dans le cadre professionnel



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. En ce qui concerne les 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.

3. Quelles sont les précautions prises dans les entreprises ?

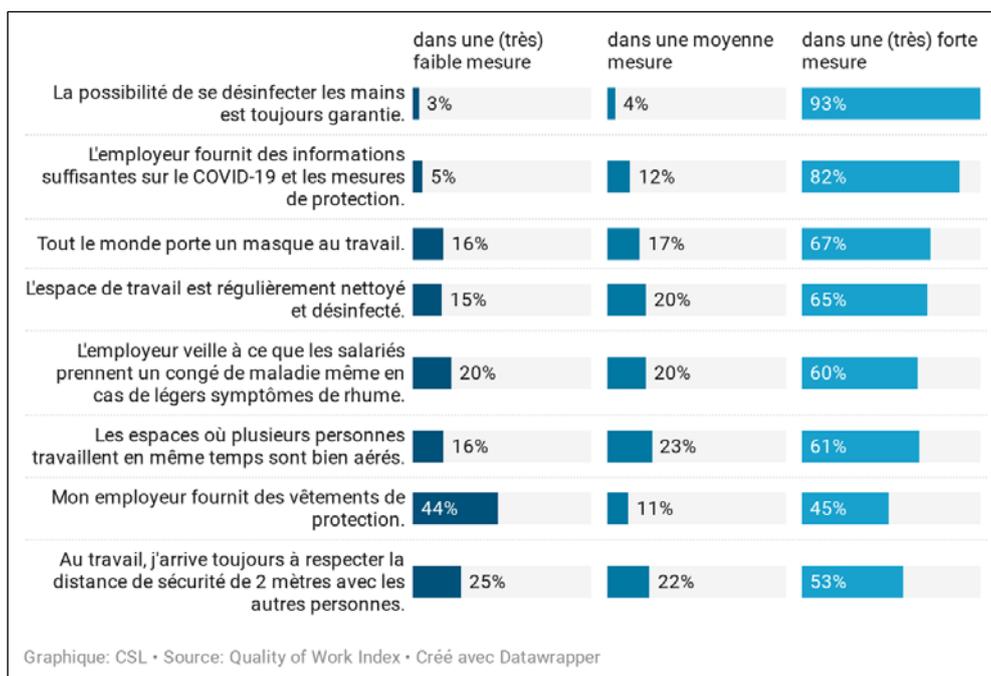
Les entreprises ont l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés et de prévenir ou de réduire au minimum le risque de maladies et d'accidents du travail, y compris ceux liés à l'infection par le nouveau coronavirus. C'est pourquoi des protocoles sanitaires ont été mis en place dans les entreprises, notamment sur la base des recommandations de l'OMS. Une échelle de questions a été élaborée dans le cadre de l'enquête QoW afin de mesurer l'utilisation des précautions dans les entreprises pour protéger les employés contre la contamination par le coronavirus.

Sur celle-ci, plus de 4 répondants sur 10 (44%) indiquent que leur employeur ne fournit pas des vêtements de protection (mais autant - 45% - disent en avoir reçu). Si dans la plupart des entreprises, la possibilité de désinfecter ses mains (93%) et des informations suffisantes pour se protéger du Covid-19 (82%) sont données, un quart des salariés n'arrivent pas à toujours respecter la distance de sécurité de 2 mètres.

Deux sur dix (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 et 16% déclarent que l'espace de travail n'est pas régulièrement nettoyé et désinfecté. Également 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, et 4% indiquent ne pas toujours avoir la possibilité de se désinfecter les mains.

Figure 9 : Précautions prises dans les entreprises

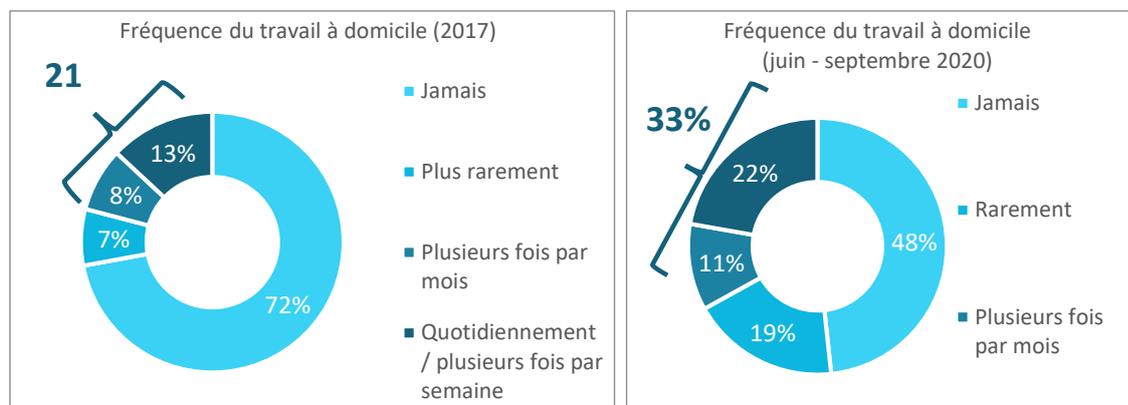


III. Le recours au travail à domicile (télétravail)

1. L'impact de la crise sanitaire sur le recours au travail à domicile

En 2017 encore¹, 21% des participants à l'enquête ont indiqué travailler plusieurs fois par mois, plusieurs fois par semaine ou quotidiennement de leur domicile. Entre juin et septembre 2020, ce chiffre était de 33%. Plus précisément, 11% des répondants travaillaient plusieurs fois par mois et 22% travaillaient tous les jours ou plusieurs fois par semaine à domicile.

Figure 10 : Fréquence du travail à domicile en 2017 et en 2020 (entre juin et fin septembre)



Données : QoW 2020 ; graphique : CSL

¹ CSL (2018) : Chambre des salariés du Luxembourg, Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg, dans : Better work, N°6/2018. (Pour plus de détails veuillez consulter l'URL : <https://www.csl.lu/bibliotheque/newsletters/97733cce59.pdf>).

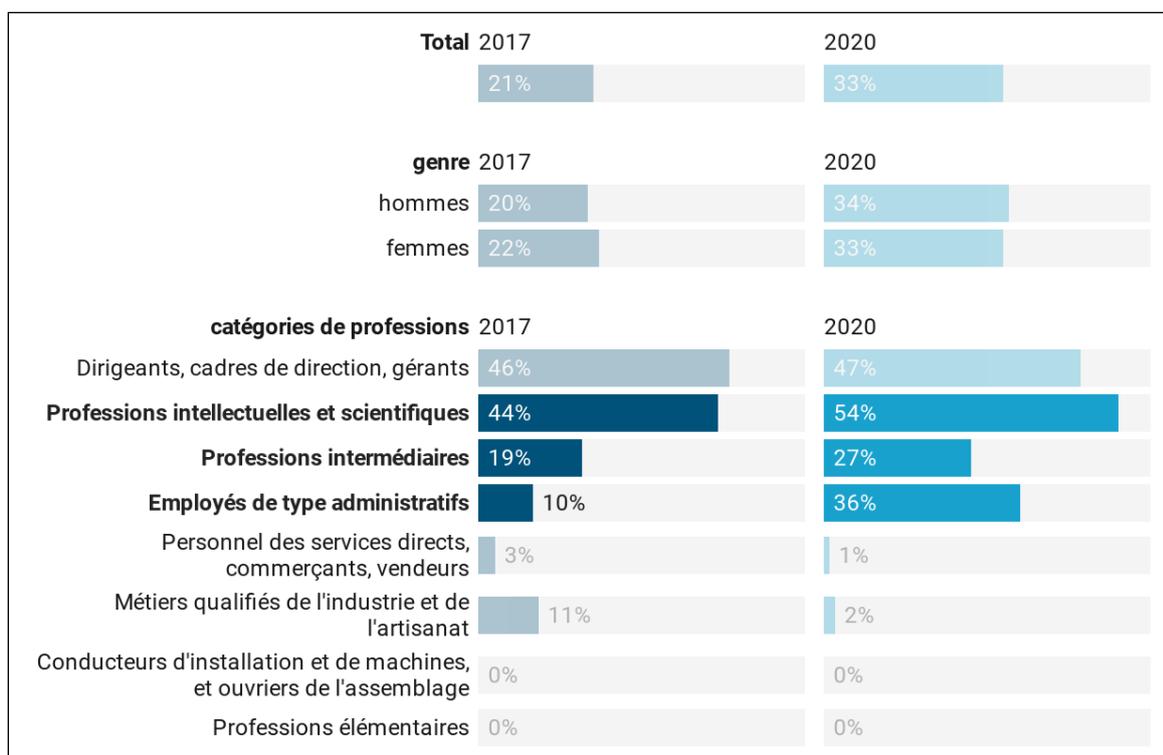
En y ajoutant les 19% des répondants qui indiquaient travailler rarement depuis leur domicile, cela fait même un total de 52% des travailleurs qui étaient concernés par le télétravail en 2020. Parmi eux, 57% ont indiqué ne jamais avoir travaillé à domicile auparavant.

2. Les inégalités au niveau du recours au travail à domicile

En comparant toujours l'année 2017 à la situation entre juin et fin septembre 2020, on constate des inégalités concernant le recours au travail à domicile. Si la tendance à l'augmentation du télétravail en 2020 est la même pour les hommes et les femmes, des différences apparaissent entre d'autres catégories de travailleurs.

Les groupes professionnels « personnel des services directs et de la vente », « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage » et « professions élémentaires » n'ont pas plus pu bénéficier du recours au travail à domicile en 2020 qu'en 2017. La part des dirigeants, cadres de direction et gérants eux travaillant à domicile n'a pas augmenté par rapport à 2017. D'autre part, si la proportion de télétravailleurs en 2020 a considérablement augmenté parmi ceux qui travaillent dans des professions intellectuelles et scientifiques et de niveau intermédiaire, ce sont principalement les employés de type administratifs qui ont connu le plus grand changement, la proportion de ceux qui travaillent depuis leur domicile ayant plus que triplé.

Figure 11 : Le recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs (2017 et 2020)



En comparant les secteurs économiques, dans l'ensemble, la part du télétravail dans les activités d'information et de communication et dans l'administration publique a moins changé par rapport à 2017, principalement parce que cette part était déjà élevée. Le secteur où le recours au travail à domicile a réellement fait un bond est celui de la « finance et des assurances », où le télétravail a plus que triplé (de 17% en 2017 à 60% en 2020). Il est suivi par les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de

services administratifs et de soutien », avec également une augmentation de près de trois fois de l'utilisation du télétravail (de 17% en 2017 à 46% en 2020), suivi par l'industrie avec un saut de 9% à 26%.

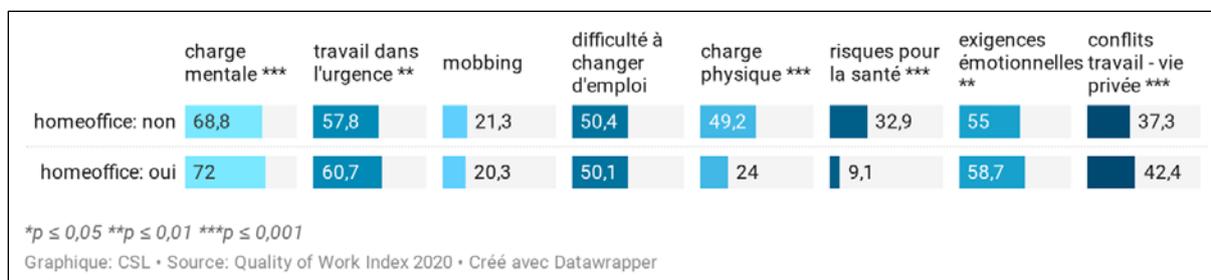
3. Quelles expériences de cette phase de télétravail ?

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.

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. En ne tenant compte que des répondants ayant un contrat à temps plein, le temps de travail effectif moyen par semaine est plus élevé pour les télétravailleurs (43,5 heures) que pour les autres (42,9 heures).

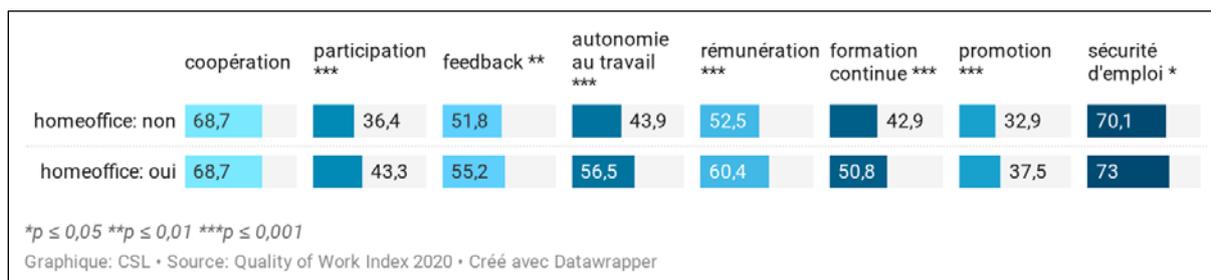
Le type de travail n'étant pas le même pour les télétravailleurs et ceux qui travaillent sur le site habituel, les risques et exigences au travail (les dimensions négatives du travail) diffèrent également. En effet, les salariés qui travaillent sur leur lieu de travail habituel estiment que la charge 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 professionnelle et la vie privée plus élevés que leurs collègues qui travaillent sur le site habituel.

Figure 12 : Dimensions négatives du travail et le travail à domicile



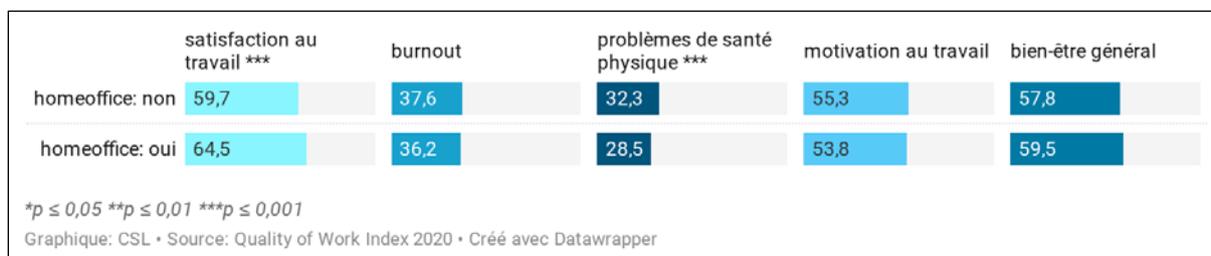
En ce qui concerne les dimensions positives du travail, à l'exception de l'indicateur sur la coopération, où l'égalité prévaut, les télétravailleurs ont un avantage. Ils ont donc une meilleure participation dans les prises de décision, plus de feedback par rapport au travail, plus d'autonomie au travail, 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.

Figure 13 : Dimensions positives du travail et le travail à domicile



Par conséquent, ces différences dans les conditions de travail affectent également certaines dimensions du bien-être et de la santé. C'est surtout la satisfaction au travail qui est moindre chez les travailleurs sur site habituel que chez les télétravailleurs. S'il n'y a 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.

Figure 14 : Dimensions du bien-être et de la santé et le travail à domicile

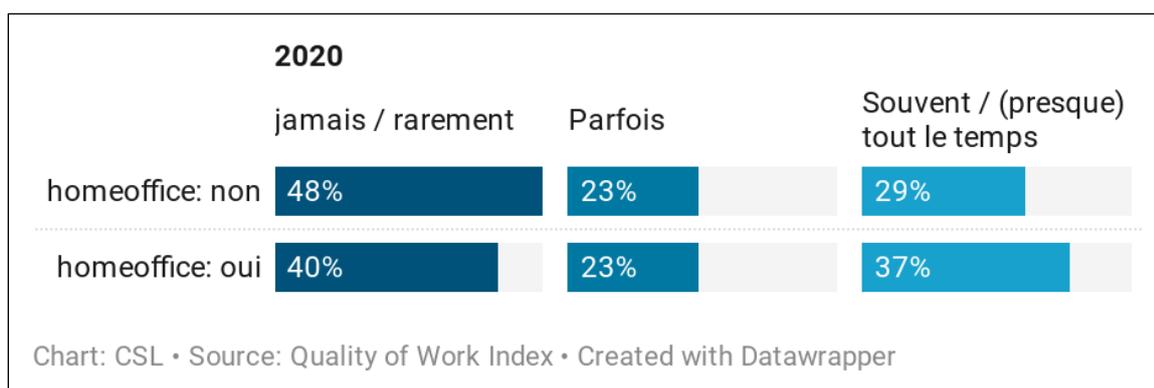


Un problème particulier surtout lié à la propagation des NTIC comme outils de travail est celui de la connexion permanente avec le travail. À cette possibilité de connexion est liée l'attente de l'employeur d'être joignable et disponible même en dehors des heures de travail.

Nous constatons qu'au fil des années², 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.

Figure 15 : « 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? » selon homeoffice (ou non)



4. Pour ou contre le télétravail ?

Nous avons vu précédemment que 52% des répondants (interrogés entre juin et septembre 2020) ont déclaré travailler à domicile ("rarement", "plusieurs fois par mois" ou "plusieurs fois par semaine/tous les jours").

² Données du QoW 2015, QoW 2017 et QoW 2020

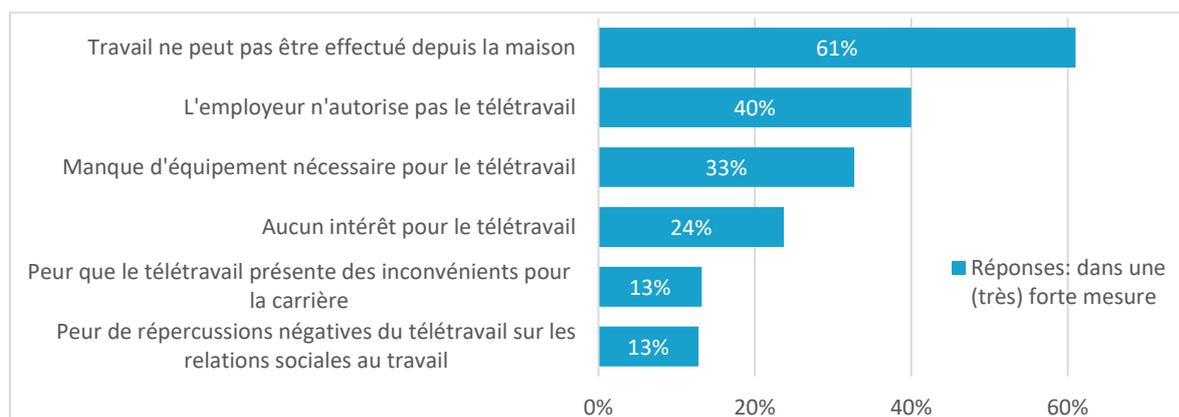
Parmi eux, 8 personnes interrogées sur 10 soutiennent l'idée de continuer à travailler à domicile de temps en temps une fois la crise sanitaire passée. Une personne sur cinq (21%) n'est pas d'accord, ce chiffre passant à 29% chez les 16-24 ans et à 26% chez les plus de 55 ans.

Nous avons également constaté que 48% des personnes interrogées entre juin et septembre 2020 ont déclaré ne pas télétravailler à domicile. Quelles en sont les principales raisons ?

La réponse la plus courante donnée par 6 salariés sur 10 est que le travail ne peut pas être effectué à domicile.³ 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. En outre, 13% craignent que le télétravail puisse être préjudiciable à leur carrière professionnelle et le même nombre pense qu'il pourrait nuire à leurs relations sociales au travail.

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.

Figure 16 : Les raisons de ne pas avoir fait du télétravail



Données : QoW 2020 ; graphique : CSL

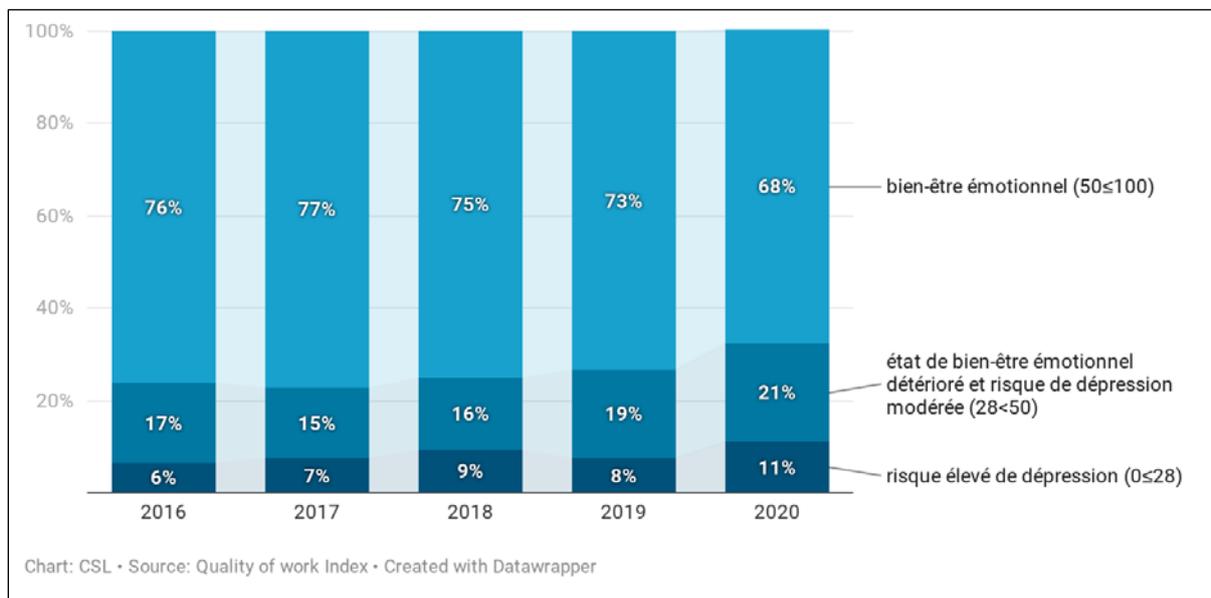
IV. Attention à la santé mentale des travailleurs

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.⁴

³ 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). Cela concerne donc globalement 5% de l'ensemble de l'échantillon.

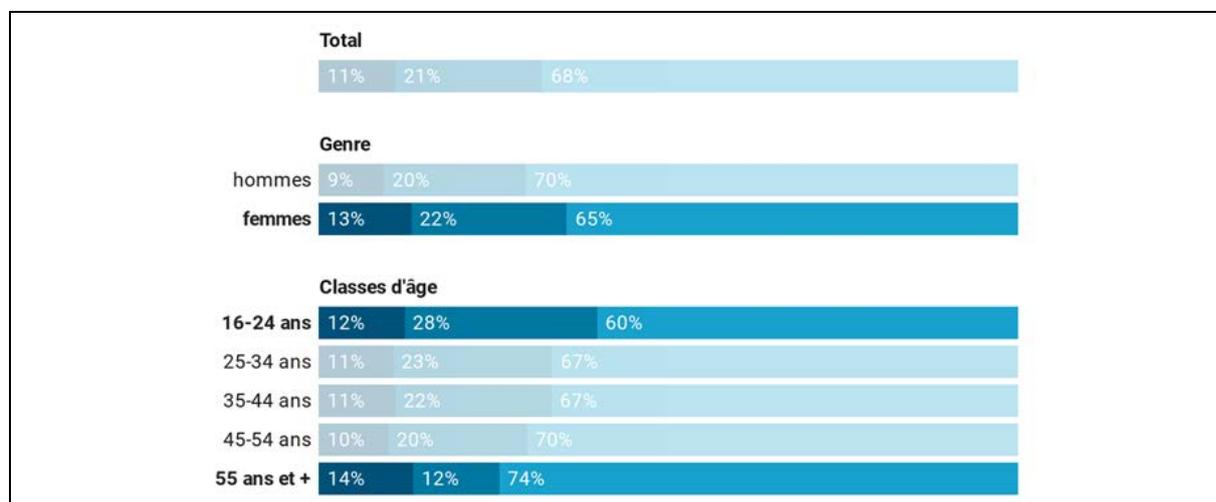
⁴ Cette conclusion est basée sur les chiffres recueillis entre juin et septembre 2020. Toutefois, il ne peut être exclu que la situation ait évolué en raison de nouvelles mesures sanitaires prises dans les mois suivants.

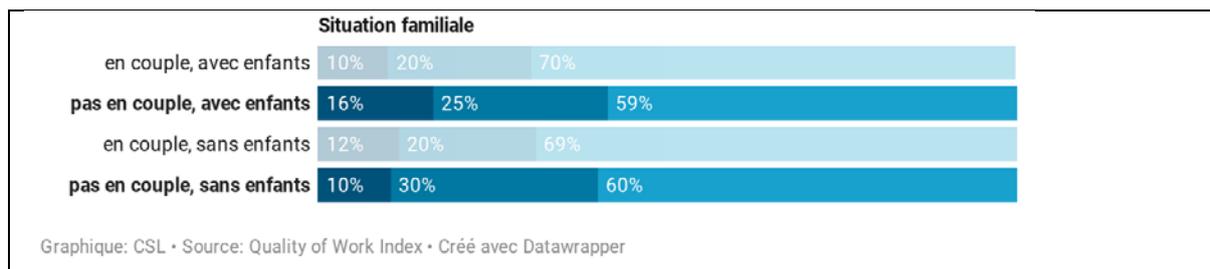
Figure 17 : Évolution globale de la prévalence de dépression chez les salariés



La santé mentale dépend également de caractéristiques liées à la personne et à son travail. Ainsi, le risque élevé de dépression est particulièrement fréquent chez les femmes (13%) par rapport aux hommes (9%). Si la part de personnes dans la catégorie du bien-être émotionnel augmente proportionnellement à l'âge, 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%).

Figure 18 : État de bien-être et niveaux de risque de dépression selon les caractéristiques de la personne





Du côté des caractéristiques du travail, 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).

V. Conclusions

Dans l'enquête sur la qualité du travail de cette année, l'impact de la crise sanitaire est très clair et montre que les mesures de santé non seulement accompagnent notre vie quotidienne mais interfèrent massivement dans la vie des salariés que nous sommes et ont un impact négatif considérable sur notre vision de la vie professionnelle ainsi que sur notre bien-être.

Cette crise change les façons de travailler, à commencer par le recours massif au travail à domicile. Cette forme de travailler permet à certaines catégories de travailleurs de pouvoir poursuivre leur travail sans trop de restrictions techniques et de pertes de salaire au prix d'un niveau de stress et d'un déséquilibre entre vie privée et vie au travail plus élevé. Si le télétravail présente ses défis, cela ne doit pas nous faire oublier les autres catégories de travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier du télétravail et ont été mis en chômage partiel ou ont dû travailler sur le terrain dans des conditions de travail particulièrement pénibles (à cause des protocoles sanitaires) et ont été exposés aux risques sanitaires.

En tout cas, il est clair que non seulement l'isolement social, mais aussi la peur du coronavirus ont et auront un coût psychologique en termes d'impact négatif sur la santé mentale. La fatigue face aux restrictions permanentes, la peur de la situation et de l'avenir incertain, l'agitation, la colère créent un environnement qui alimente la peur du complot, suscite la paranoïa et favorise l'aggravation des addictions de toutes sortes. En effet, lorsque les gens sont stressés ou s'ennuient, ils ont tendance à augmenter la consommation d'un produit (alcool, tabac, drogues, sucre...) ou la pratique d'un comportement (jeux d'argent, écrans, etc.).

Les experts⁵ recommandent d'ailleurs de renforcer le dépistage et la surveillance pour traiter les troubles de stress aigu, les troubles de stress post-traumatique, les troubles

⁵ Damir Huremović (2019). Psychiatry of Pandemics: A mental health response to infection outbreak. Springer Nature Switzerland AG.

dépressifs et la toxicomanie. S'il y a un vaccin contre le coronavirus, il n'y aura pas de vaccin contre la détresse psychologique et c'est pourquoi le gouvernement doit tout mettre en œuvre pour lutter contre cette troisième vague qui sera mentale. Un petit pas dans la bonne direction serait que des plateformes comme le <https://www.covid19-psy.lu/> ou des services d'aide comme la « Hotline soutien psychologique Covid19 » offerts par le Ministère de la Santé en collaboration avec la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale continuent à fonctionner au lendemain de la crise du covid-19 pour proposer de l'aide aux personnes souffrant des effets tardifs sur leur santé mentale.