



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 2/2016 14 juin 2016

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N°3



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

Burnout au travail au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

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

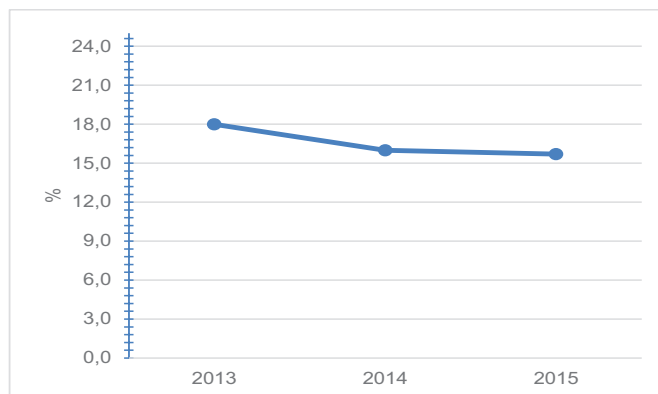
Entre 2013 et 2015, la prévalence du burnout des salariés luxembourgeois a évolué entre 18,0 % et 15,7 %. Alors qu'en 2013, le taux de prévalence des femmes était plus élevé que celui des hommes, cet écart s'est légèrement réduit en 2014 et en 2015. Si les salariés de la classe d'âge 25-34 ans semblent moins touchés par le burnout, les classes d'âge 35-44 ans et 45-54 ans, en revanche, présentent des prévalences de burnout supérieures à la moyenne sur les trois années de collecte des données. Lorsque l'on différencie les salariés à temps plein et ceux à temps partiel, on constate que les écarts sont minimes. Les salariés travaillant dans la même entreprise depuis 0 à 5 ans sont moins touchés par le burnout que ceux dont l'ancienneté est plus élevée dans l'entreprise. Les salariés observant une réduction des effectifs dans leur entreprise sont bien plus touchés par le burnout que les personnes n'ayant constaté aucun changement, voire une hausse des effectifs. Les salariés qui font état d'actions visant à sensibiliser aux problèmes de santé mises en place par leur organisation sont, de même, moins touchés par le burnout que les salariés pour lesquels aucune action visant à sensibiliser aux problèmes de santé n'a été mise en œuvre ces trois dernières années. Si l'on différencie les salariés en fonction de la classification CITP, la prévalence du burnout la plus faible se retrouve parmi les dirigeants et cadres, tandis qu'elle est au contraire très élevée chez les salariés conducteurs d'installation et ouvriers de l'assemblage, tout comme chez les professions intermédiaires. Enfin, les salariés de nationalité allemande et luxembourgeoise sont moins touchés par le burnout que les salariés de nationalité française et belge, plus touchés.

Le taux de prévalence du burnout chez les salariés a été déterminé à l'aide de quatre questions comportant chacune 5 réponses possibles (1 = jamais, 2 = rarement, 3 = parfois, 4 = souvent, 5 = (presque) toujours). À partir de ces questions a ensuite été calculée une moyenne. Si la valeur moyenne d'un salarié est ≥ 3 , on considère qu'il est susceptible de présenter un burnout (voir encadré : Méthodes sur la dernière page). Remarque : en raison d'un changement d'institut de sondage ainsi que de légères modifications des types de réponse entre 2013 et 2014, ces valeurs sont à interpréter avec précaution.

Évolution globale de la prévalence du burnout

En 2013, la prévalence du burnout des salariés au Luxembourg était de 18,0 %. Elle est passée à 16,0 % en 2014, et est restée constante en 2015 avec 15,7 % (figure 1).

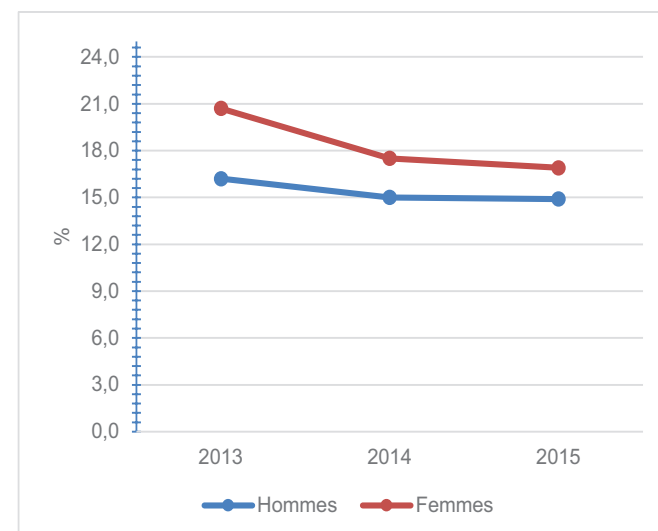
Figure 1 : Évolution globale de la prévalence du burnout



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du sexe

Alors qu'en 2013 les différences entre les hommes et les femmes en matière de prévalence du burnout étaient significatives, en 2014 et 2015 les écarts ne sont plus que minimes. En 2013, la prévalence du burnout était de 16,2 % chez les salariés hommes, et de 20,7 % chez les salariées femmes (figure 2). En 2014, cette prévalence est passée à 15,0 % chez les salariés hommes, et à 17,5 % chez les salariées femmes. En 2015, elle est de 14,9 % chez les hommes, et de 16,9 % chez les femmes.

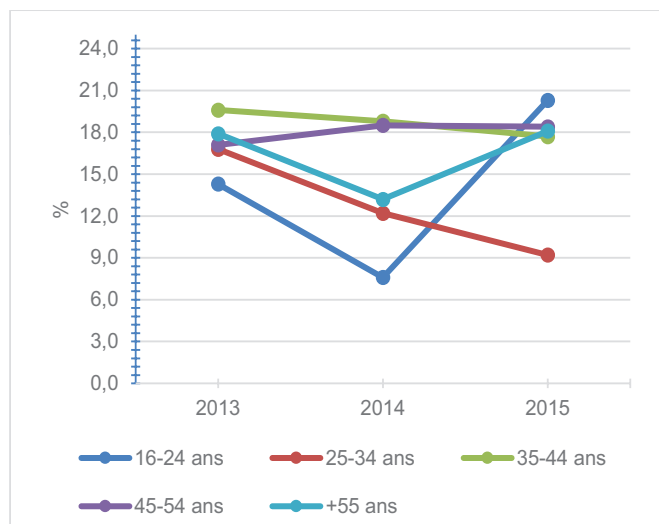
Figure 2 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du sexe



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la classe d'âge

En ce qui concerne les classes d'âge, aucun modèle clair ne semble se dessiner (figure 3). Les classes d'âge 35-44 ans et 45-54 ans présentent, contrairement aux autres classes d'âge, une prévalence plus élevée pour les trois années de collecte, tandis que la classe d'âge 25-34 ans présente des taux de prévalence généralement toujours inférieurs à la moyenne. Les taux de prévalence du burnout des 16-24 ans et des 55 ans et + montrent de grandes disparités. Cependant, le volume des données liées à ces deux groupes d'âge étant trop faible dans l'échantillon, ces variations peuvent aussi être le fruit du hasard.

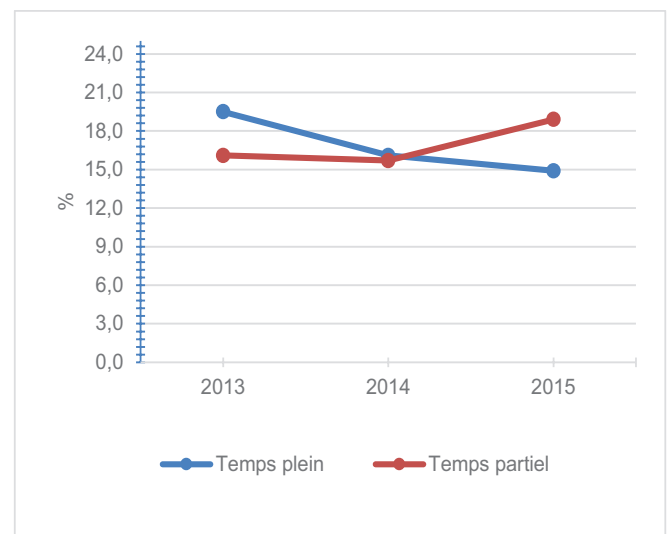
Figure 3 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la classe d'âge



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du contrat de travail (temps plein/temps partiel)

En 2013, la prévalence du burnout des salariés travaillant à temps plein était de 19,5 %. Elle est passée à 16,1 % en 2014, et à 14,9 % en 2015 (figure 4). La prévalence du burnout des salariés travaillant à temps partiel était de 16,1 % en 2013, de 15,7 % en 2014 et de 18,9 % en 2015.

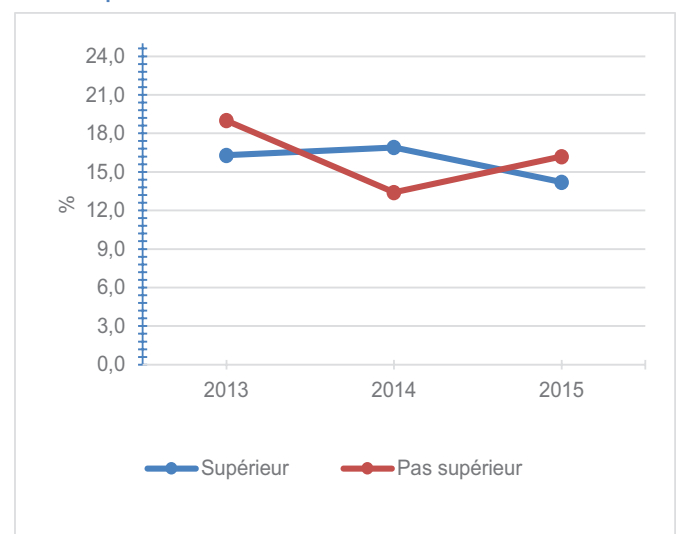
Figure 4 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du contrat de travail (temps plein/temps partiel)



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du statut hiérarchique

Si l'on différencie les salariés en fonction de leur statut hiérarchique dans l'entreprise, aucune différence majeure n'est constatée (figure 5). Les taux de prévalence du burnout chez les salariés occupant une position hiérarchique élevée ont évolué comme suit : 2013 : 16,3 %, 2014 : 16,9 %, 2015 : 14,2 %. En revanche, les taux de prévalence des salariés sans responsabilité hiérarchique présentent de légères variations (2013 : 19,0 %, 2014 : 13,4 %, 2015 : 16,2 %).

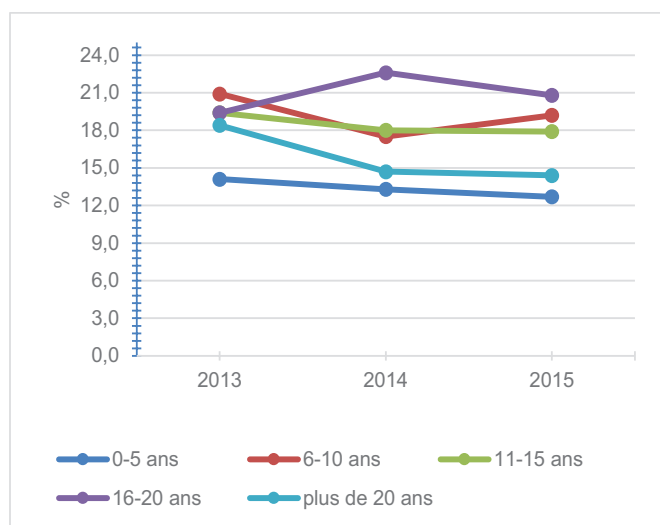
Figure 5 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du statut hiérarchique



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'ancienneté (en années)

La figure 6 illustre la prévalence du burnout chez les salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Les salariés travaillant dans leur entreprise depuis 0 à 5 ans présentent une prévalence de burnout faible sur les trois années de collecte. De même, les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté présentent une prévalence inférieure à la moyenne sur les trois années de collecte.

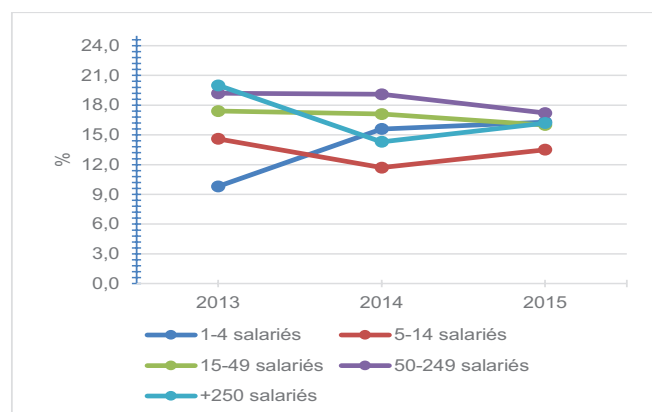
Figure 6 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'ancienneté (en années)



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la taille de l'entreprise

La figure 7 illustre la prévalence du burnout chez les salariés au Luxembourg en fonction de la taille de l'entreprise. Alors qu'en 2013, les prévalences de burnout étaient très variables (entre 9,8 % et 20,0 %), cet écart s'est réduit en 2014 (de 11,7 % à 19,1 %) ainsi qu'en 2015 (de 13,5 % à 17,2 %).

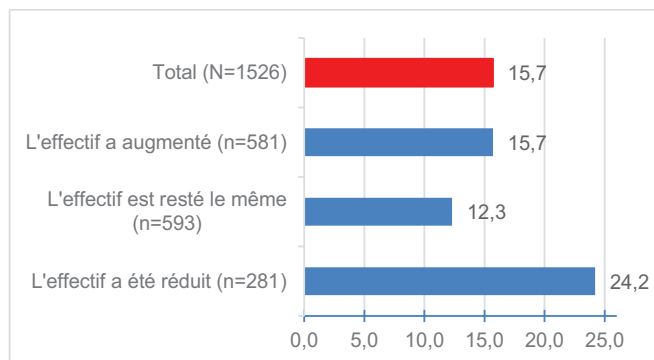
Figure 7 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la taille de l'entreprise



Prévalence du burnout en fonction de l'effectif

Si l'on différencie les salariés en fonction des informations dont ils disposent sur l'évolution de l'effectif de leur entreprise, une prévalence significativement plus élevée apparaît chez les salariés observant une baisse des effectifs dans leur entreprise (figure 8).

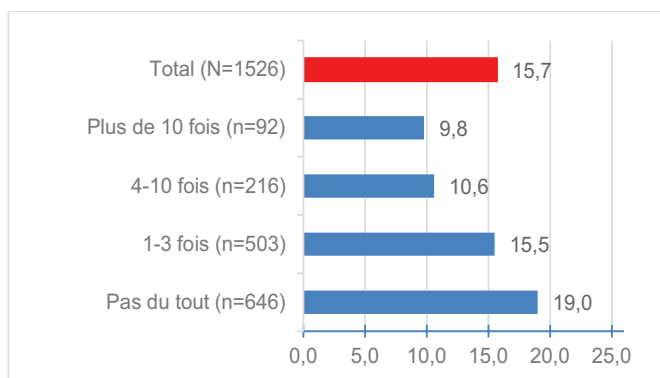
Figure 8 : Prévalence du burnout (2015) en fonction de l'évolution de l'effectif



Prévalence du burnout en fonction de la fréquence des actions visant à sensibiliser aux problèmes de santé

La figure 9 illustre la prévalence du burnout en fonction de la fréquence des actions visant à remédier aux problèmes de santé dans l'entreprise. La prévalence du burnout est liée à la fréquence des campagnes de sensibilisation. Dans les organisations n'ayant mis en place aucune action visant à sensibiliser aux problèmes de santé, la prévalence du burnout est significativement supérieure à la moyenne.

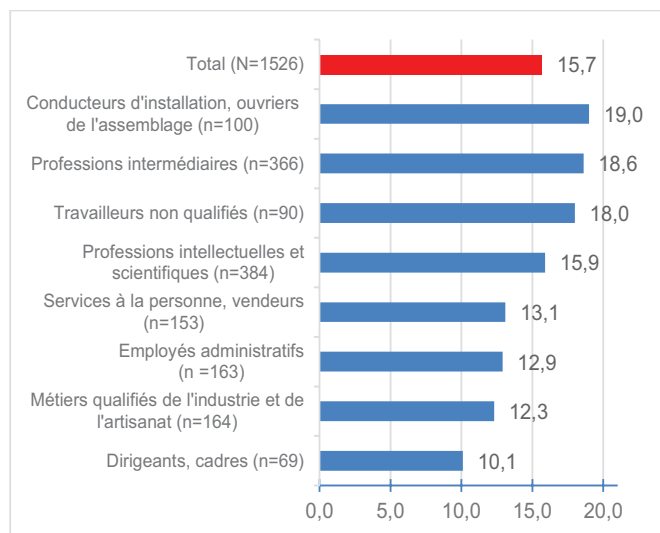
Figure 9 : Prévalence du burnout en fonction de la fréquence des actions visant à sensibiliser aux problèmes de santé



Prévalence du burnout en fonction de la classification CIP

Si l'on différencie les salariés en fonction de la classification CIP, la plus faible prévalence du burnout se retrouve chez les dirigeants et les cadres, puis suivent les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les employés administratifs et ceux des services à la personne et vendeurs. La prévalence la plus élevée se retrouve chez les conducteurs d'installations et ouvriers de l'assemblage, les techniciens et les travailleurs non qualifiés (figure 10). En revanche, la prévalence du burnout chez les professions intellectuelles et scientifiques est dans la moyenne.

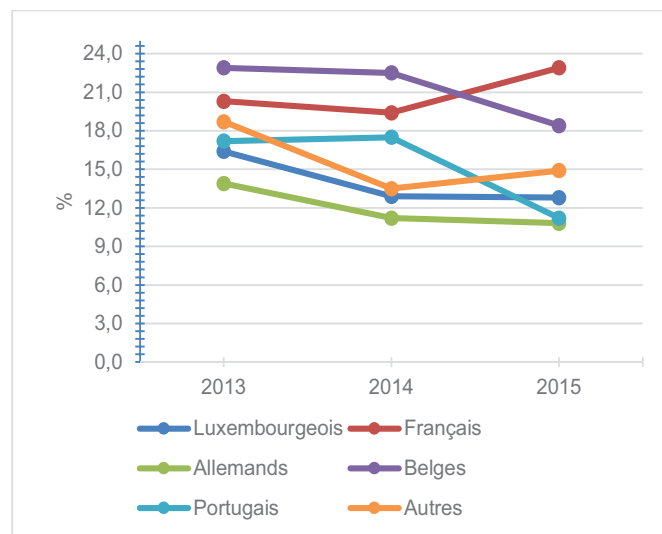
Figure 10 : Prévalence du burnout (2015) en fonction de la classification CIP



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la nationalité

La figure 11 illustre la prévalence du burnout chez les salariés au Luxembourg en fonction de leur nationalité. Les salariés de nationalité luxembourgeoise et allemande présentent des taux de prévalence de burnout stables et inférieurs à la moyenne. Les salariés de nationalité belge et française semblent en revanche être plus touchés que la moyenne par le burnout. La prévalence du burnout chez les salariés d'origine portugaise varie fortement dans le temps. Cependant, le volume des données liées aux salariés de nationalité portugaise étant trop faible dans l'échantillon, cette variation peut aussi être le fruit du hasard.

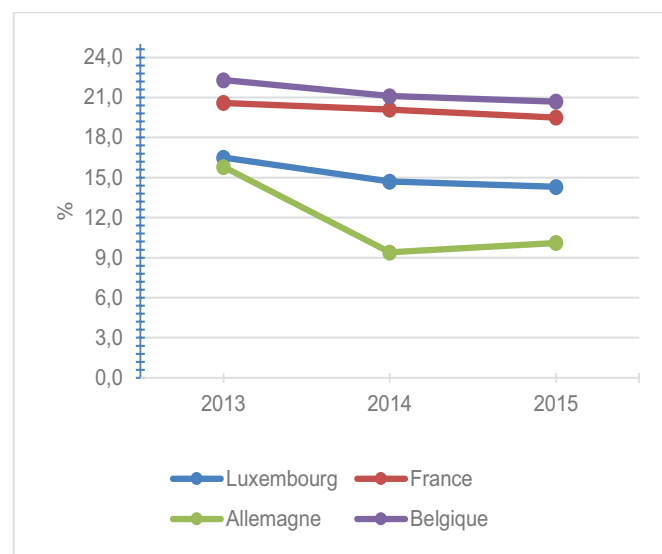
Figure 11 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de la nationalité



Évolution de la prévalence du burnout en fonction du pays de résidence

Si l'on différencie les salariés en fonction de leur pays de résidence, les salariés résidant en Allemagne présentent la plus faible prévalence de burnout sur les trois années de collecte (figure 12). Les salariés résidant en France et en Belgique présentent au contraire la prévalence de burnout la plus élevée sur les trois années de collecte. Les salariés résidant au Luxembourg sont dans la moyenne.

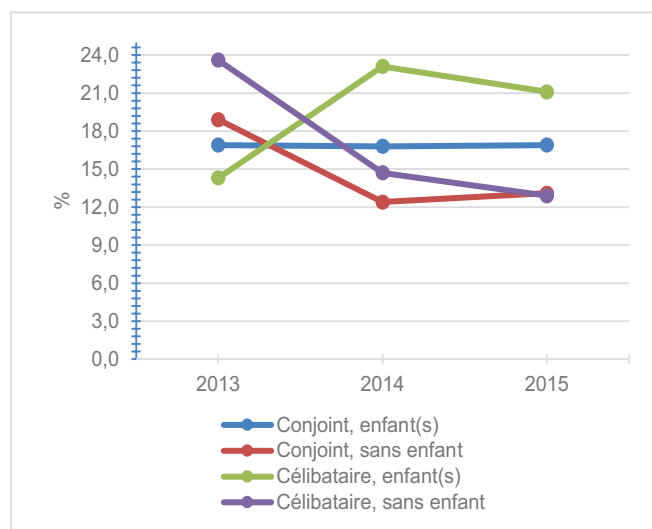
Figure 12 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction du pays de résidence



Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'état civil

Les salariés ayant un(e) conjoint et un/des enfant(s) présentaient en 2013 une prévalence de burnout inférieure à la moyenne (16,9 %). Cette valeur est restée très stable en 2014 (16,8 %) et en 2015 (16,9 %). Les salariés célibataires mais ayant un/des enfant(s) présentaient en 2013 une prévalence de burnout de 14,3 %. En 2014, celle-ci a fortement augmenté pour atteindre 23,1 %, avant de baisser de nouveau à 21,1 % en 2015. Les salariés célibataires et sans enfants présentent un taux de prévalence en baisse continue (23,6 %, 14,7 %, 12,9 %).

Figure 13 : Évolution de la prévalence du burnout en fonction de l'état civil



Conditions de travail et apparition du burnout

De nombreuses études soulignent le lien entre les conditions de travail et le burnout. Les conditions de travail impliquant notamment un haut niveau de contraintes physiques, psychiques et émotionnelles, un manque de clarté des rôles, des conflits de rôles, ainsi que des conflits vie personnelle-vie professionnelle, sont des facteurs susceptibles de provoquer l'apparition d'un burnout. En revanche, des facteurs comme l'autonomie dans le travail, le soutien des collègues, les feedbacks sur le travail, la participation aux décisions, les possibilités de formation continue et de qualification ainsi que la sécurité de l'emploi jouent un rôle éminemment préventif dans l'apparition du burnout (par ex. Alacron, 2011; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003 ; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005 ; Hakonen, Schaufeli, & Ahola, 2008 ; Houkes, Winants, & Twellaar, 2008 ; Schaufeli, & Bakker, 2004 ; Schaufeli, Bakker, van Rhenen, 2009).

Les données du Quality of Work Index montrent notamment que le mobbing, les conflits vie personnelle/vie professionnelle, les contraintes physiques et la pression du temps sont corrélés au burnout. Les autres facteurs symptomatiques du burnout sont la précarité de l'emploi, l'insatisfaction en termes de revenus, ainsi que l'absence de participation aux processus de décision et l'absence de coopération avec les collègues (Sischka, & Steffgen, 2016).

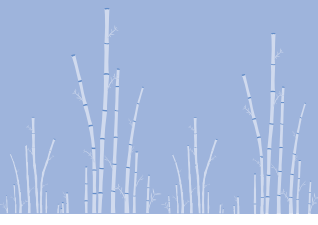
Conséquences du burnout

Les conséquences du burnout peuvent par exemple se manifester par une insatisfaction au travail, une volonté de changer d'emploi, ainsi qu'une motivation plus faible à s'engager dans l'organisation (Alacron, 2011; Faragher, Cass, & Cooper, 2005). De plus, le burnout dépend également de la santé physique (Honkonen et al. (2006). Quelques études indiquent également que le burnout est corrélé à une consommation d'alcool plus élevée (Ahola et al., 2006; Chen, & Cunradi, 2008).

Les données du Quality of Work Index montrent que les symptômes du burnout sont liés à différents troubles de santé d'ordre psychosomatique, comme par ex. des maux de tête ou de ventre (Sischka, & Steffgen, 2016).

Références

- Ahola, K., Honkonen, T., Pirkola, S., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Alcohol dependence in relation to burnout among the Finnish working population. *Addiction*, 101, 1438-1443.
- Alacron, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Chen, M.-J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behavior. *Work & Stress*, 22, 327-340.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 123-137.
- Hakonen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population - results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 59-66.



Houkes, I., Winants, Y., & Twellaar, M. (2008). Specific determinants of burnout among male and female general practitioners: A cross-lagged panel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*, 249–276.

Schaufeli, W. B., Bakker, A., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016). *Quality of work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindexes in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Universität Luxemburg.

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.

Entre 2013 et 2015, la prévalence du burnout a été évaluée dans le cadre de l'étude QoW-Index à l'aide de quatre questions (tableau 1). Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014 et 2015 doit donc être effectuée avec prudence.

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) en allemand, français et luxembourgeois
Échantillon	2013 : 1570, 2014 : 1532, 2015 : 1526
Questions 2013	À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne plus supporter votre travail ? À quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien ? À quelle fréquence avez-vous des difficultés à vous concentrer au travail ? À quelle fréquence ne ressentez-vous plus aucun plaisir au travail ?
Questions 2014/2015	Outre la prévalence du burnout, l'alpha de Cronbach de l'échelle a également été calculé : 2013 : .75 2014 : .75 2015 : .79

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

philipp.sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

georges.steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés Luxembourg

david.buechel@csl.lu
Tél. : 27494 306

sylvain.hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200