

“Quality of work – Index”

**Rapport final sur le développement
d’un indicateur de la qualité de travail
au Luxembourg**

Georges Steffgen & Diane Kohl

**Université du Luxembourg
INSIDE**

24 octobre 2013

Résumé

Le projet « **Quality of work-Index** » a été lancé en fin 2011 par la Chambre des Salariés du Luxembourg (CSL) en collaboration avec des membres de l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg. L'objectif du projet était de développer un outil qui informe d'une manière valide et détaillée sur les conditions de travail ainsi que sur la situation du marché du travail au Luxembourg.

La mise en œuvre du projet, l'analyse et l'évaluation scientifique des données a été assurée par une équipe de recherche d'INSIDE. La société TNS-ILRES a assuré l'élaboration de l'échantillon ainsi que la conduite des entretiens téléphoniques (CATI) en langues française, allemande, luxembourgeoise et portugaise. Afin de compléter la collecte de données, un échantillon en ligne a été recueilli, pour servir à la préparation de futures enquêtes.

Le nouvel indice de qualité de travail « **Quality of work-Index** » a été développé sur la base d'une approche théorique fondée sur un échantillon représentatif de $n = 1.537$ salariés du Luxembourg (CATI). Celui-ci se compose de six sous-indices : 1) conditions de travail, 2) intensité et complexité du travail, 3) bien-être au travail, 4) revenu et formation, 5) marges de manœuvre dans le travail et 6) perspective de l'emploi. Ces sous-indices se divisent en 16 indice-composantes. À la base, 55 indicateurs spécifiques (items) constituent ce nouvel instrument utile et valide.

Le « **Quality of work-Index** » avec ses différentes composantes permet de mesurer d'une manière très nuancée et diversifiée les différents aspects de la qualité de travail au Luxembourg. Il sera surtout pertinent pour analyser le développement futur de la qualité de travail au Luxembourg – globalement et dans ses aspects spécifiques.

Sommaire

	page
1. Introduction	9
1.1 Les objectifs du projet	9
1.2 L'analyse théorique des composantes de la qualité de travail	11
1.3 Méthode de mesure de la qualité de travail	12
1.4 Quelques chiffres sur la qualité de travail des salariées travaillant au Luxembourg	14
2. Réalisation de l'enquête	17
2.1 Développement de l'outil	17
2.1.1 Partie sociodémographique	19
2.1.2 Partie conditions de travail	19
2.1.3 Partie bien-être et santé	20
2.1.4 Partie contexte sociétal et économique	21
2.2 L'échantillon	21
2.2.1 L'échantillon prévu	22
2.2.2 L'échantillon réalisé	24
2.3 Réalisation de la collecte de données	26
3. Construction et structure de l'indice - qualité de travail	27
3.1 Les indices-composantes	27
3.2 Les sous-indices	32
3.2.1 Le sous-indice – conditions de travail	34
3.2.2 Le sous-indice – intensité et complexité du travail	36
3.2.3 Le sous-indice – bien-être au travail	37
3.2.4 Le sous-indice – revenu et formation	39
3.2.5 Le sous-indice – marges de manœuvre dans le travail	40
3.2.6 Le sous-indice – perspective de l'emploi	41
3.3 L'indice global	43
4. Résultats	45
4.1 L'indice global	45
4.1.1 La qualité de travail selon les secteurs	45
4.1.2 La qualité de travail selon le genre	47
4.1.3 La qualité de travail selon le statut	47
4.1.4 La qualité de travail selon la responsabilité	50
4.1.5 La qualité de travail selon la formation	51
4.1.6 La qualité de travail selon l'âge	53
4.1.7 La qualité de travail selon la situation familiale	55
4.2 Indice-composantes - conditions de travail	57
4.2.1 Les conditions de travail selon les secteurs	57
4.2.2 Les conditions de travail selon le genre	60
4.2.3 Les conditions de travail selon le statut	60
4.2.4 Les conditions de travail selon la responsabilité	62
4.2.5 Les conditions de travail selon la formation	62

	page	
4.2.6	Les conditions de travail selon l'âge	64
4.2.7	Les conditions de travail selon la situation familiale	65
4.3	Indice-composantes - intensité et complexité du travail	66
4.3.1	L'intensité et complexité du travail selon les secteurs	66
4.3.2	L'intensité et complexité du travail selon le genre	69
4.3.3	L'intensité et complexité du travail selon le statut	69
4.3.4	L'intensité et complexité du travail selon la responsabilité	70
4.3.5	L'intensité et complexité du travail selon la formation	71
4.3.6	L'intensité et complexité du travail selon l'âge	72
4.3.7	L'intensité et complexité du travail selon la situation familiale	73
4.4	Indice-composantes – bien-être au travail	74
4.4.1	Le bien-être au travail selon les secteurs	74
4.4.2	Le bien-être au travail selon le genre	76
4.4.3	Le bien-être au travail selon le statut	76
4.4.4	Le bien-être au travail selon la responsabilité	77
4.4.5	Le bien-être au travail selon la formation	78
4.4.6	Le bien-être au travail selon l'âge	78
4.4.7	Le bien-être au travail selon la situation familiale	79
4.5	Indice-composantes – revenu et formation	80
4.5.1	Le revenu et la formation selon les secteurs	80
4.5.2	Le revenu et la formation selon le genre	82
4.5.3	Le revenu et la formation selon le statut	82
4.5.4	Le revenu et la formation selon la responsabilité	83
4.5.5	Le revenu et la formation selon la formation	84
4.5.6	Le revenu et la formation selon l'âge	84
4.5.7	Le revenu et la formation selon la situation familiale	85
4.6	Indice-composantes - marges de manœuvre dans le travail	86
4.6.1	Les marges de manœuvre dans le travail selon les secteurs	86
4.6.2	Les marges de manœuvre dans le travail selon le genre	89
4.6.3	Les marges de manœuvre dans le travail selon le statut	89
4.6.4	Les marges de manœuvre dans le travail selon la responsabilité	90
4.6.5	Les marges de manœuvre dans le travail selon la formation	91
4.6.6	Les marges de manœuvre dans le travail selon l'âge	91
4.6.7	Les marges de manœuvre dans le travail selon la situation familiale	92
4.7	Indice-composantes – perspective de l'emploi	93
4.7.1	La perspective de l'emploi selon les secteurs	93
4.7.2	La perspective de l'emploi selon le genre	96
4.7.3	La perspective de l'emploi selon le statut	96
4.7.4	La perspective de l'emploi selon la responsabilité	97
4.7.5	La perspective de l'emploi selon la formation	98
4.7.6	La perspective de l'emploi selon l'âge	99
4.7.7	La perspective de l'emploi selon la situation familiale	99
5	Résultats supplémentaires	101
5.1	Les problèmes de santé	101
5.1.1	Les problèmes de santé selon les secteurs	101

	page
5.1.2 Les problèmes de santé selon le genre	103
5.1.3 Les problèmes de santé selon le statut	103
5.1.4 Les problèmes de santé selon la responsabilité	105
5.1.5 Les problèmes de santé selon la formation	105
5.1.6 Les problèmes de santé selon l'âge	107
5.1.7 Les problèmes de santé selon la situation familiale	109
5.2 Les items uniques – quelques résultats descriptifs	110
5.2.1 Domaine – Respect et conflit	111
5.2.2 Domaine – Organisation	115
5.2.3 Domaine – Risques physiques	130
5.2.4 Domaine – Autonomie	140
5.2.5 Domaine – Formation	145
5.2.6 Domaine – Certitude d'emploi	151
5.2.7 Domaine – Stress psychique	156
5.2.8 Domaine – Problème de santé	181
6. Conclusion	187
Références bibliographiques	189
Sommaire des tableaux	193
Sommaire des figures	194
Annexes	196

1. Introduction

Dans le cadre du projet « **Quality of work-Index** », la qualité de travail est définie comme un indice du caractère du travail, respectivement à la situation de travail. La qualité s'identifie en mesurant les caractéristiques et composantes du travail (les facteurs du travail). Les aspects du travail, qui ont une relation avec le bien-être au travail du salarié, constituent notamment des composantes importantes de la qualité de travail. L'accent est donc mis sur les conditions et les caractéristiques du travail et non pas sur la productivité (Munoz de Bustillo, Fernandez-Macias, Ignacio Anton & Esteve, 2009). D'après cette définition, un travail de bonne qualité est un travail dont les caractéristiques du travail - telles que l'intensité, les conditions de travail,... - sont favorables au vécu des salariés au travail.

L'introduction du rapport se compose de quatre parties :

- La première partie aborde de façon plus détaillée les objectifs du projet.
- La deuxième partie porte sur l'analyse théorique des composantes potentielles de la qualité de travail.
- La troisième partie se focalise sur la méthode choisie pour mesurer la qualité de travail.
- La quatrième partie s'intéresse aux résultats empiriques disponibles sur les différents aspects de la qualité de travail au Luxembourg.

1.1 Les objectifs du projet

Durant les dernières décennies, beaucoup de changement ont eu lieu dans le monde du travail. La globalisation et le downsizing des entreprises, la délocalisation de la production, une participation plus importante de femmes au marché du travail, le développement de l'emploi non-permanent et la hausse des emplois dans les secteurs du commerce, de la réparation, de l'hébergement et de la restauration ne sont que quelques signes de la transformation qui se déroule sur le plan macro-économique (Cascio, 1995; Eurofound, 2012a).

En outre, il y a eu une introduction importante d'équipements technologiques au travail ainsi qu'une demande élevée pour des salariés flexibles, coopératifs et ayant des compétences variées. Le travail est de plus en plus réglementé par les salarié(e)s eux-mêmes et les salarié(e)s plus âgé(e)s sont inclus dans la main-d'œuvre (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000). Par conséquent, le travail devient plus diversifié, mais en même temps l'accent sur la performance plus important.

Au vu de ces développements, l'UE a développé des directives sur l'emploi, p. ex. *Europe 2020*, qui visent à promouvoir une main-d'œuvre saine et qualifiée, des emplois de bonne qualité et des formations continues pour s'assurer que les

salarié(e)s soient aptes à répondre aux changements du marché du travail (Eurofound, 2012b).

Ces directives soulignent la nécessité de compléter les indicateurs purement économiques tels que le PIB par des indicateurs psychosociaux qui se focalisent sur le travail lui-même.

Le Conseil Économique et Social du Luxembourg (CES, 2013), dans son avis sur le PIBien-être, a noté le manque de certains indicateurs importants par rapport au volet bien-être des salarié(e)s, notamment : le sentiment d'insécurité de l'emploi, la prévalence et l'intensité des troubles de la santé mentale des salarié(e)s, la durée des trajets entre le domicile et le travail et enfin, la satisfaction des salarié(e)s par rapport à la répartition de leur temps entre travail et vie privée (CES, 2013). En tenant compte de ces considérations, il en résulte la nécessité de développer un outil avec des indicateurs exhaustifs et divers pour que les salarié(e)s eux-mêmes puissent donner leurs avis concernant la qualité de travail et du bien-être au travail.

De plus, le Luxembourg a une culture ainsi qu'une situation économique et démographique particulière. Comme les autres pays d'Europe, le Luxembourg devra faire face à une espérance de vie prolongée et à un vieillissement de la population. En 2020, il y aura un taux important de personnes âgées de >60 ans. L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) parle d'une hausse de 25,4% de 2008 à 2030 (OIE, 2010). Dans ce contexte, les emplois doivent être construits de manière à permettre à la population active de travailler plus longtemps. Par ailleurs, le taux de naissance au Luxembourg augmente trop lentement pour maintenir la taille de la population (Eurostat, 2012). Ce qui rend la situation du Luxembourg atypique, c'est le recours à la main-d'œuvre frontalière qui aide à atténuer ce vieillissement progressif de la population et le faible taux des naissances. Selon, l'OIE (2010) les frontaliers représentent environ 40% des salariés au Luxembourg et on s'attend à une hausse dans les prochaines décennies. Durant ces dernières années, beaucoup de changements organisationnels ont eu lieu au Luxembourg. 30% des salariés signalent qu'il y a eu soit une restructuration ou une réorganisation, soit une introduction de nouveaux processus ou de nouvelles technologies dans leur institution ou entreprise. De plus, 18% ont signalé qu'il y a eu une introduction de nouveaux processus ou de nouvelles technologies dans leur institution ou entreprise (Eurofound, 2012b). Cette situation spécifique du Luxembourg est importante dans l'analyse du marché de travail et surtout dans le cadre de la recherche, l'organisation et la conception du travail au Luxembourg.

Il est donc nécessaire d'accompagner le changement sociétal et celui du marché de travail par un instrument scientifique qui peut aider à analyser et soutenir le développement de la qualité de travail au Luxembourg.

C'est ainsi que le projet « **Quality of work-Index** » est né en 2011. Le but de ce projet est de développer un outil qui informe sur la situation du marché du travail ainsi que sur les conditions de travail au Luxembourg. Il y a une nécessité incontestée de disposer d'un indicateur de la qualité de travail plus exhaustif (Eurofound, 2001). En outre, le CES (2013) réclame l'ajout d'indicateurs psychosociaux au PIB, qui sont plus proches des préoccupations des salarié(e)s.

L'identification, l'évaluation et l'analyse de la qualité de travail sont des démarches préalables pour pouvoir influencer ou même optimiser - si nécessaire - la qualité de travail au Luxembourg.

1.2 L'analyse théorique des composantes de la qualité de travail

Le projet « Quality of Work-Index » se base sur plusieurs théories pertinentes et bien documentées pour déduire les composantes de la qualité de travail. Un bref aperçu des approches théoriques prises en compte est présenté dans ce qui suit.

De plus en plus d'études montrent que les exigences du travail, comme le manque de soutien par les collègues ou par le supérieur, une description ambiguë du rôle au travail, travailler en tournées, travailler de longues heures et l'insécurité de l'emploi, pour ne donner que quelques exemples, peuvent influencer sur la santé ou le bien-être d'un(e) salarié(e) d'une manière négative (Barney & Elias, 2010; Chung-Yan, 2010; Costa, 2005; Escribà-Agüir & Pérez-Hoyos, 2007; Jimmieson & Terry, 1998; Kinnunen, 2010; Leppänen, Hopsu & Klemola, 2005; Sparks, Cooper, Fried & Shirom, 1997).

La théorie principale à considérer dans ce contexte est « l'analyse du travail par rapport au stress » (Semmer & Dunckel, 1991). Cette approche souligne que le stress au travail résulte d'une disparité entre les facteurs objectifs du travail et les ressources du salarié. Ces ressources peuvent être générées par la situation (p. ex. le soutien social), ou par la personne elle-même (p. ex. compétences cognitives). Selon Semmer et Dunckel (1991) ces ressources agissent comme modérateurs. Ainsi deux salarié(e)s exposé(e)s à des exigences au travail réagissent différemment selon les ressources au travail.

L'importance des ressources au travail est davantage révélée par la théorie sur la perception subjective de la situation au travail (Udris & Alioth, 1980) et le modèle « Job Characteristics Model » de Hackman et Oldham (1975). Udris et Alioth (1980) soulignent l'importance de la perception subjective des salarié(e)s par rapport aux facteurs objectifs de leur emploi. Le manque de contrôle par rapport au processus de production et d'aliénation vis-à-vis de l'emploi jouent tout particulièrement un rôle important. Le modèle de Hackman et Oldham (1975) met l'accent sur la satisfaction des salarié(e)s. Les trois modérateurs principaux selon ce modèle sont la connaissance individuelle, le besoin de « grandir » dans un emploi et la satisfaction par rapport au contexte de travail.

Le « Demand-Control modèle » de Karasek (1979) vise aussi à éclairer sur le lien entre les caractéristiques du travail et la santé. Ce modèle s'appuie - comme le « Job Characteristics Model » - sur l'interrelation entre les exigences du travail et la possibilité de gérer ces exigences par une certaine liberté de décision ou contrôle du travail. Cette liberté de décision ou contrôle peut se référer aux pauses pendant le travail, à l'équipement, à la coopération avec les collègues ou à la manière générale de faire son travail. D'après ce modèle, l'effet négatif des facteurs du travail sur la santé, résultent de l'interaction des facteurs du travail et de l'impossibilité de les gérer par le moyen de la liberté de choix (Karasek, 1979; Santavirta, Kovero & Solovieva, 2005).

Ce modèle a été élargi récemment par le « Job Demands-Ressources »-modèle, sachant que le contrôle et la liberté de décision ne sont pas les seuls facteurs qui aident les salarié(e)s à gérer les exigences du travail (Dollard & Bakker, 2010). Ce modèle met en évidence le fait que divers facteurs peuvent agir comme ressource. Le stress résulte du déséquilibre entre exigences et ressources, ce qui nuit à la santé (Dollard & Bakker, 2010).

Un autre facteur, pertinent par rapport au lien entre les facteurs du travail et la santé, est le « Work-Home-Interference »(WHI). Le WHI décrit l'influence des facteurs du travail sur la vie privée des salarié(e)s. Le modèle qui élabore l'idée du WHI est le « Effort-Recovery »-modèle (Meijman & Mulder, 1998; décrit dans Geurts, Krompner, Roxburgh & Houtman, 2003; Sonnentag, 2001). Ce modèle montre la nécessité d'activités compensatoires, quand les ressources sont épuisées.

En conclusion : ces théories établissent la preuve qu'il y a des relations significatives entre les différents aspects du travail (de la qualité de travail) et le bien-être d'une part et l'expérience subjective des conditions du travail (par le biais d'une évaluation des exigences et des ressources disponibles) d'autre part. La qualité de travail est déterminée par des facteurs directement liés au travail, mais aussi par des facteurs entourant le travail (p. ex. le support social, la possibilité de concilier la vie privée avec la vie professionnelle).

1.3 Méthode de mesure de la qualité de travail

Mesurer la qualité de travail est une démarche directement liée à la définition du concept. Différents auteurs et différents domaines de recherche ont utilisé des conceptualisations distinctes de la qualité de travail. Dans une des premières approches, Hackman et Oldham (1975), s'appuient uniquement sur la satisfaction de l'emploi (job satisfaction) pour mesurer la qualité de travail. Entretemps ce concept a été jugé comme étant trop simpliste (Munoz de Bustillo, Fernandez-Macias, Ignacio Anton et Esteve, 2009). Sur la base des différents modèles identifiés dans la littérature scientifique, une conceptualisation de qualité de travail sera présentée.

D'après les théories considérées (chapitre 1.1), il faut faire la distinction entre les charges/exigences et les ressources par rapport au travail. Dans les **charges et exigences** pertinentes la littérature scientifique identifie : la mauvaise circulation d'informations, la taille de l'entreprise, les horaires de travail, la précarité de l'emploi, la sécurité au travail, l'intensité du travail, le manque de temps pour accomplir des tâches, les obstacles dans l'accomplissement des tâches, (p. ex. des interruptions) (WHO, 2000). Les **ressources** pertinentes sont : la versatilité du travail, le prestige du travail, le support des collègues/de la famille, la rémunération, le contrôle (sur l'horaire ou les pauses par exemple), l'épanouissement, la flexibilité, les formations et la motivation (Bamberg, Ducki & Metz, 1998).

Munoz de Bustillo et al. (2009) proposent une distinction entre qualité de l'emploi (« employment quality ») et qualité de travail (« work quality »). Pour les auteurs, la qualité de l'emploi concerne tous les aspects de la relation du salarié avec l'emploi et qui ont une incidence sur le bien-être des salariés. Le type de contrat, les perspectives de carrière, la rémunération et les prestations sociales en sont des exemples. Les facteurs liés à l'emploi qui influent sur la relation du salarié à son emploi sont : le nombre d'années travaillées au sein de l'institution (dépend du contrat) ou la place que prend le salarié au sein de l'institution (dépend de la carrière). Par contre, la qualité de travail porte sur la façon dont l'activité et les conditions dans lesquelles le travail est réalisé affectent le bien-être des salariés, par exemple, l'autonomie, l'intensité, l'environnement social et physique.

En ligne avec les résultats de la recherche, les conditions de travail et les facteurs même du travail constituent la qualité de travail. Par conséquent la qualité de travail est l'ensemble des ressources et des exigences provenant du travail. Donc, les conditions de travail peuvent être des exigences ou des ressources.

Tableau 1 : La distinction entre qualité de travail et qualité d'emploi d'après Munoz de Bustillo et al. (2009)

Autonomie au travail Conditions de travail physique Variables liées à la santé Risque d'avoir un accident au travail Vitesse d'exécution d'un travail Environnement social au travail Etc	Qualité de travail
Participation Développement des compétences	
Type de contrat Horaire Distribution de l'horaire Salaire Avantages sociaux Etc	Qualité de l'emploi

Eurofound (2001) note que « la mesure de la qualité du travail a jusqu'à présent reposé sur des indicateurs très réducteurs de la réalité et peu en mesure de refléter l'ampleur et la complexité (problèmes de nature plus psycho-sociale, multi-factorialité des causes, comme dans le stress) des changements et des problèmes touchant le travail » (p. 4). De plus, Eurofound constate que beaucoup des indicateurs officiels comme les statistiques des accidents de travail et le PIB sont limités, rappelant un travail industriel. La définition de qualité de travail de Munoz de Bustillo et ses collègues (2009) est multidimensionnelle. Les chercheurs définissent la qualité de travail comme la somme d'aspects multiples venant du travail ainsi que de la relation entre emploi et vie privée, et qui touchent les salariés.

Munoz de Bustillo et al. (2009) montrent aussi la nécessité de faire une différence entre les résultats et les procédures. Un indicateur qui met l'accent sur les résultats, saisira plutôt les heures travaillées ou la sécurité de l'emploi. Par contre, un indicateur qui met l'accent sur les procédures, considèrera plutôt la possibilité de participation des salariés aux décisions (p. ex. par rapport aux horaires).

En conclusion, la définition et la mesure de la qualité de travail constituent un défi. Les auteurs de cette étude mettent l'accent sur les conditions et les caractéristiques du travail et non pas sur la productivité. Un travail de bonne qualité d'après cette approche est un travail dont les caractéristiques, comme l'intensité ou les heures de travail, et les conditions, comme la coopération, sont favorables pour le travail. Concernant le bien-être, un emploi de bonne qualité ne réduit pas le bien-être du salarié. Un indicateur de qualité de travail doit-être assez vaste, et poser les procédures au centre de ces intérêts.

1.4 Quelques chiffres sur la qualité de travail des salariés travaillant au Luxembourg

Les différents aspects de la qualité de travail des salariés travaillant au Luxembourg ont fait l'objet de plusieurs études. Ce qui suit est une synthèse de quelques résultats importants.

Berger (2006) a pu démontrer que les principales sources de satisfaction pour les salariés du Luxembourg sont l'autonomie dans le travail, la durée du travail, l'aménagement des horaires et l'ambiance avec les collègues. Environ 90 % des salariés se déclarent satisfaits dans ces domaines. Les salariés travaillant au Luxembourg sont généralement satisfaits du contenu du travail, du rythme du travail, de l'ambiance avec la hiérarchie, de la rémunération, de la posture au travail et du bruit. Ce sont les perspectives de carrière (67%) et les possibilités de formation (66%) qui satisfont le moins les salariés (Berger, 2006).

Hauret et Zanardelli (2012), ont constaté que 90% des salariés au Luxembourg ressentent du stress (13% stress continu, 30% stress fréquent et 47% stress occasionnel). Les résultats reportés par les auteures montrent que les frontaliers français et

les fonctionnaires sont moins susceptibles d'éprouver du stress. Par contre, les frontaliers belges et les personnes travaillant dans des entreprises de grande taille sont plus stressés. En général, le pourcentage des salariés qui se déclarent stressés au Luxembourg est légèrement au-dessus de la moyenne des 27 pays de l'UE (27% contre 22%).

Hauret et Zanardelli (2012) soulignent aussi que 20% des salariés du Luxembourg éprouvent un sentiment de burnout. Elles constatent des différences entre les résidents et les frontaliers allemands, belges et français au niveau de l'épanouissement au travail. Les français semblent être moins nombreux à être épanouis. Globalement ce sont les femmes, les plus jeunes et les plus âgées, et les salariés plutôt manuels qui sont les plus nombreux à déclarer être épanouis.

Hauret et Zanardelli (2012) montrent que 23% des salariés souffrent de troubles musculo-squelettiques, c'est-à-dire de troubles qui affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres ainsi que la colonne vertébrale. 93% des salariés souffrant de ces troubles déclarent ressentir du stress professionnel contre 89% des personnes non stressées. Par rapport au volet psychologique du bien-être, Hauret et Zanardelli (2012) ont constaté que 2% des salariés travaillant au Luxembourg ont fréquemment ou continuellement des pensées suicidaires. Les auteures notent que 64.5% des salariés avouant avoir des pensées suicidaires souffrent d'un stress professionnel continu ou fréquent, contre 41% des salariés qui n'ont pas de pensées suicidaires.

En conclusion, Hauret et Zanardelli (2012) ont identifié le conflit avec la hiérarchie (62%), la demande de concentration imposée par la tâche (84%) et le manque de temps pour accomplir une tâche (85%) comme étant les principales sources d'insatisfaction des salariés.

D'après l'Eurofound (2012b) 25% des hommes et des femmes au Luxembourg craignent que leur santé et leur sécurité ne soient en danger à cause de leurs conditions de travail. En général, les dangers sont différents pour les hommes et les femmes. Les hommes sont plus susceptibles d'être exposés aux vibrations, à la fumée, à la poussière et la vapeur, aux températures basses/hautes, aux substances chimiques et aux charges lourdes. De plus, ils sont plus susceptibles d'être dans des positions fatigantes et douloureuses et de devoir faire des mouvements répétitifs (Eurofound, 2012b). Les femmes, par contre, sont plus susceptibles d'être exposées aux substances infectieuses et de devoir soulever ou déplacer des personnes (Eurofound, 2012b). Globalement, Eurofound (2012b) a constaté que le Luxembourg figurait légèrement au-dessus de la moyenne des 27 pays de l'UE au niveau de l'exposition des salariés aux risques physiques (biologique, chimique et lié à la posture).

De plus, 15% des hommes et 17% des femmes travaillant au Luxembourg avouent être victimes de mobbing au travail (Eurofound, 2012b). Au Luxembourg, ainsi que dans les 27 pays de l'UE, le mobbing porte surtout sur la discrimination, la violence verbale et physique, les menaces, l'intimidation et le harcèlement sexuel. Il est admis que ces incidents ont un effet négatif sur le bien-être des salariés (Eurofound, 2012b).

En conclusion, les résultats actuellement disponibles au Luxembourg sur certains aspects de la qualité de travail portent sur l'épanouissement au travail, la satisfaction par rapport au travail, les sources d'insatisfaction et de stress, la sécurité au travail ainsi que l'effet du stress sur la santé. Ces études ne permettent pas de se faire une vue complète de la qualité de travail au Luxembourg. Une approche plus exhaustive de mesure et d'analyse de la qualité de travail au Luxembourg est nécessaire.

2. Réalisation de l'enquête

2.1 Développement de l'outil

Le développement de l'outil se base sur des recherches scientifiques qui ont été effectuées dans ce domaine. Ainsi, en amont du développement de l'outil, il y a eu une recherche au niveau de la littérature, l'identification des notions reliées à la qualité de travail et au bien-être ainsi que l'identification des outils appropriés pré-existants. La sélection des outils s'est faite conformément aux fondements théoriques de l'indice et des notions liées à la qualité de travail et au bien-être, et a été orientée par le fait que les items des outils dont il a été tenu compte portaient sur :

- l'organisation du travail
- les variables physiques liées au travail
- le contexte social
- le contexte sociétal et économique
- le bien-être et la santé des salarié(e)s

De plus, compte tenu du mode de collecte des données (par entretiens téléphoniques et en ligne), la sélection des outils appropriés pour l'indice de qualité de travail s'est limitée aux entretiens effectués sous forme de questionnaires. Enfin, pour enregistrer convenablement la population active internationale du Luxembourg, des outils traduits dans plusieurs langues ont été mis en place, tout en conservant des critères de qualité satisfaisants. 11 outils préexistants ont été consultés pour le développement de l'indice de travail. Ces outils sont présentés dans le tableau 2.

Après la sélection des outils préexistants appropriés, les items et facteurs à considérer pour l'indice ont été choisis et adaptés. Les critères pour la formulation des items (adaptés pour l'indice de qualité de travail) reposaient sur :

- leurs fondements théoriques,
- l'importance des concepts sur lesquels ils étaient basés,
- leurs critères de qualité,
- la possibilité de formuler des questions uniformes.

Le choix final des items a été effectué par un comité de pilotage qui se composait de membres de l'équipe de recherche d'INSIDE et de membres de la CSL.

Enfin, une étude pilote a été menée pour vérifier la compréhension et l'applicabilité de l'outil. Quelques items ont été réajustés suite au feedback des participants de cette étude pilote. Puis la version allemande du questionnaire a été traduite en trois langues : en luxembourgeois, français et portugais. Les traductions du questionnaire ont été faites par des membres de l'Université du Luxembourg et ont été vérifiées indépendamment par cinq personnes.

Tableau 2 : Liste des outils pris en compte pour la construction de l'indice de qualité de travail

Nom	Données recueillies	Référence
Arbeitsklima Index (AK-I)	<ul style="list-style-type: none"> - satisfaction subjective de l'emploi et du revenu - pressions liées au travail - satisfaction générale de vie 	Hofinger, Kien, Michenthaler & Raml, 2009 ; Raml, 2009
Beanspruchungsscreening bei Humandienstleistungen (BHD System)	<ul style="list-style-type: none"> - évaluation de l'organisation du travail - pressions liées à l'emploi - pressions liées aux contacts avec les clients - conséquences des pressions professionnelles - bien-être 	Hacker, Reinhold, Darm, Hübner & Wollenberger, 1995
Burnout Screening Skalen (BOSS-I, BOSS-II)	<ul style="list-style-type: none"> - emploi - l'individu - famille - amis - bien-être 	Hagemann & Geuenich, 2009
Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)	<ul style="list-style-type: none"> - efforts psychosociaux - pressions au travail - bien-être 	Nübling, et al., 2006 ; Kristensen et al., 2005
Effort Reward Imbalance (ERI)	<ul style="list-style-type: none"> - situation générale de travail - pressions liées au travail - perception subjective du rôle de l'employé(e) - coping 	Siegrist, 1996
European Working Conditions Survey (EWCS)	<ul style="list-style-type: none"> - permet d'établir la situation de la vie professionnelle dans toute l'Europe - permet d'établir des relations entre les différents aspects des conditions de travail ainsi que l'identification des groupes à risques élevés - surveiller les tendances de la vie professionnelle - bien-être 	European Working Conditions Observatory, 2010
Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA)	<ul style="list-style-type: none"> - facteurs de stress - ressources de l'emploi - demandes de l'emploi 	Semmer, Zapf & Dunckel, 1999
Job Content Questionnaire (JCQ)	<ul style="list-style-type: none"> - latitude de décision - exigences psychologiques/ charge mentale - soutien social - exigences physiques - précarité de l'emploi 	Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers & Amick, 1998
Job Diagnostics Survey (JDS)	<ul style="list-style-type: none"> - conditions subjectives du travail - motivation - perception de l'importance du travail - perception de la responsabilité pour les résultats - attitudes sur le travail 	Hackman & Oldham, 1975
Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)	<ul style="list-style-type: none"> - influences positives ou négatives de la structure du travail et de l'organisation du travail - contenu du travail - ressources - facteurs stressants du travail - climat organisationnel 	Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995
Occupational Stress Index (OSI)	<ul style="list-style-type: none"> - conséquences des pressions - peut être assimilé à des secteurs professionnels propres et permet de faire des comparaisons entre secteurs professionnels - peut aussi aider à identifier le genre des pressions professionnelles 	Belkic, 2000

Le questionnaire final se compose au total de 109 questions dont 34 questions démographiques et 75 questions sur le domaine de la qualité de travail. Dans les sections subséquentes, les différentes parties du questionnaire de départ sont présentées : a) partie sociodémographique, b) partie conditions de travail, c) partie bien-être et santé et d) partie contexte sociétal et économique

2.1.1 Partie sociodémographique

La partie sociodémographique se compose de 34 questions. Ces questions servent d'une part à «filtrer» les personnes ne correspondant pas à la population ciblée (des personnes non-actives et des apprenti(e)s; les retraité(e)s travaillant quelques heures par semaine sont néanmoins inclus dans la population ciblée) et d'autre part à segmenter la population des interviewés et de permettre ainsi une analyse des résultats par sous-populations. Cependant, ces variables démographiques ne sont pas intégrées dans l'indice de qualité de travail. Il s'agit plutôt de recueillir des données liées à des accents thématiques, par exemple l'influence potentielle de l'âge, du genre ou du secteur. Les questions sociodémographiques portent sur:

- l'emploi (secteur, statut, horaire, ancienneté, contrat, existence d'une convention collective, existence d'une délégation du personnel)
- lieu de travail (distance domicile-travail, taille de l'institution, responsabilité vis-à-vis d'autres collaborateurs/trices, moyen de transport pour se rendre sur le lieu de travail)
- caractéristiques des interviewés (langue maternelle, localité, appartenance à un syndicat, éducation, situation familiale, ménage, genre, âge, nationalité).

2.1.2 Partie conditions de travail

La partie sur les conditions de travail comprend 36 questions. Fondée sur la littérature appropriée, ces questions visent à identifier les conditions de travail qui posent des difficultés aux salariés et celles qui sont favorables au travail. De plus, ces items servent à examiner les conditions de travail des salariés travaillant au Luxembourg de manière assez exhaustive. Ces questions portent donc sur les conditions de travail au sens large.

- La charge de travail : six items demandent dans quelle mesure les salariés doivent faire face à des charges dans leur vie professionnelle. Exemple d'un item : « Combien de fois travaillez-vous sous pression ? »
- La communication : six items demandent dans quelle mesure le salarié a la possibilité de participer aux prises de décisions dans l'institution ainsi que le degré de communication entre collègues. Exemple d'un item : « Participez-vous aux prises de décisions dans votre entreprise ? »
- La flexibilité : cinq items demandent dans quelle mesure le salarié jouit d'une flexibilité par rapport à son horaire, à la manière de faire son travail et donc des possibilités de faire face aux exigences du travail. Exemple d'un item : « Déterminez-vous vous-même votre horaire de travail ? »

- L'organisation du travail : quatre items demandent dans quelle mesure le travail du salarié est bien ou mal organisé. Exemple d'un item : « Combien de fois recevez-vous des instructions imprécises pendant votre travail ? »
- Le respect : trois items demandent dans quelle mesure l'institution respecte-t-elle ses salariés. Exemple d'un item : « Votre entreprise/institution respecte-t-elle les droits de ses salarié(e)s ? »
- Le feedback : deux items demandent dans quelle mesure les salariés reçoivent le feedback soit de leurs collègues, soit de leur activité. Exemple d'un item : « Combien de fois avez-vous la possibilité de voir ce que votre travail apporte ? »
- Les exigences : cinq items demandent dans quelle mesure le salarié doit faire face à certaines exigences dans sa vie professionnelle, telles que des exigences par rapport aux qualifications et à la concentration. Exemple d'un item : « Combien de fois devez-vous vous concentrer sur plusieurs activités différentes en même temps ? »
- La satisfaction générale par rapport au travail : cinq items demandent dans quelle mesure le salarié est satisfait des différents aspects de son travail comme le salaire ou le climat de travail. Exemple d'un item : « Êtes-vous satisfait(e) de votre salaire ? »

2.1.3 Partie bien-être et santé

La partie sur le bien-être et la santé du salarié comprend 33 questions. Fondées sur la littérature scientifique, ces questions visent à examiner le niveau de bien-être et de santé des salariés travaillant au Luxembourg. De plus, ces items servent à identifier les troubles de santé mentale et santé physique dont se plaignent les salariés. Les questions abordent les risques que le travail peut poser pour le bien-être et la santé, les caractéristiques et les capacités de coping des interviewés ainsi que le mobbing et le burnout. Ces questions portent donc sur :

- Les charges physiques et psychiques : sept items interrogent le salarié sur la fréquence à laquelle il a des troubles corporels tels que des maux de tête ou de dos, des problèmes cardiaques, des problèmes gastro-intestinaux et des troubles de sommeil. Exemple d'un item : « Combien de fois avez-vous mal à la tête ? » Deux items interrogent le salarié sur la fréquence à laquelle il a des pensées suicidaires et qu'il pense que son travail a un effet sur sa santé.
- Le coping : sept items interrogent le salarié sur la fréquence à laquelle il prend recours à des mécanismes de coping productifs, ou peu productifs tels que la consommation d'alcool et de médicaments prescrits, la pratique de sport, l'absentéisme, la présence d'un support social et les compétences concernant le problem-solving du salarié. Exemple d'un item : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer le stress lié à votre travail ? »
- Les caractéristiques relatives aux personnes : quatre items interrogent le salarié sur la fréquence à laquelle il présente les caractéristiques liées aux conséquences du stress telles que le pessimisme ou la perfection. Exemple d'un item : « Combien de fois prenez-vous à cœur même de petites difficultés ? »

- Le mobbing : quatre items interrogent le salarié sur la fréquence à laquelle il doit faire face à certaines formes de mobbing, comme l'isolation, les attaques verbales, la punition ou la pression. Exemple d'un item : « Combien de fois votre travail est-il critiqué par vos collègues ou par votre supérieur ? »
- Le burnout : huit items interrogent le salarié sur la fréquence à laquelle il souffre de sentiments liés au burnout. Quatre items portent sur l'épuisement émotionnel. Un item porte sur le sentiment d'aliénation. Trois items portent sur la performance personnelle. Exemple d'un item : « Combien de fois vous concentrez-vous sur les aspects positifs de votre travail ? »

2.1.4 Partie contexte sociétal et économique

La partie sur le contexte sociétal et économique comprend 6 items. Cette partie vise à examiner le contexte sociétal et économique des salariés travaillant au Luxembourg. Il s'agit de tracer l'environnement dans lequel le salarié et son lieu de travail existent et de définir ses influences. Ces questions portent donc sur :

- La situation professionnelle du salarié : quatre items se réfèrent à la précarité de l'emploi, si le salaire est adapté au travail, les perspectives du marché du travail et l'engagement du salarié vis-à-vis de son travail. Exemple d'un item : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire? »
- L'avenir sociétal de l'institution et du Luxembourg : un item demande le jugement du salarié par rapport à l'avenir de l'entreprise et un item demande le jugement du salarié par rapport à l'avenir général du pays.

2.2 L'échantillon

La société TNS-ILRES a assuré l'élaboration de l'échantillon ainsi que la conduite des entretiens téléphoniques (méthode CATI; et des entretiens en ligne) en langues française, allemande, luxembourgeoise et portugaise. L'échantillonnage pour les entretiens téléphoniques s'est fait en deux phases standard :

- Dans un premier temps, il s'agissait de déterminer le numéro d'appel du ménage à interroger. Pour cela, la TNS-ILRES a effectué une sélection aléatoire de raccords téléphoniques dans les annuaires téléphoniques, en respectant une répartition proportionnelle des numéros dans les différents secteurs du terrain d'enquête. A partir de ces numéros, l'ordinateur a produit de nouveaux numéros aléatoires en changeant systématiquement les derniers chiffres. Ces nouveaux numéros d'appel ont été distribués par l'ordinateur aux différents postes d'enquêteurs.
- Dans un deuxième temps, il s'agissait de déterminer la personne à interroger, en respectant la représentativité de l'échantillon. Pour cela, la TNS-ILRES a procédé, lors d'une réponse à un appel téléphonique, à une sélection systématique des personnes en fonction des quotas du secteur d'activité profes-

sionnelle, de l'âge, de la région résidentielle et du sexe des participants. Il s'agit de la procédure standardisée d'échantillonnage de la TNS-ILRES. La représentativité de l'échantillon, assurée en principe par cette méthode d'échantillonnage a été vérifiée avec les statistiques démographiques concernant les secteurs d'activités de la population active, publiées par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS).

2.2.1 L'échantillon prévu

L'échantillon d'après la définition se compose de 1500 personnes résidentes ou frontaliers belges, français et allemands de 16 à 64 ans (par téléphone; en outre 500 en ligne). Cet échantillon est représentatif de la population active au Luxembourg, c'est-à-dire qu'il consiste en des individus choisis au hasard et travaillant au Luxembourg (d'après la méthode standard de la TNS-ILRES décrite ci-dessus).

Tableau 3 : Le plan d'échantillonnage pour le projet « Quality of work - Index

Secteurs	Résidents	Frontaliers (A, B, F)	Hommes	Femmes	Interview/ Secteur	Interviews fournis (fourchette de +/- 10%)
Nombre d'interviews prévus	900	600	915	585		
Industrie	57	78	116	23	135	120-150
Construction	87	76	151	13	163	145-180
Commerce, réparation, hébergement et restauration	136	119	132	115	255	230-280
Transports et entreposage	60	53	101	14	113	100-125
Activités financières et d'assurance	93	83	97	81	176	155-195
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	55	55	63	48	110	100-120
Services	68	58	61	66	126	115-140
Administration publique	174	5	89	80	179	160-200
Santé humaine et action sociale	85	36	27	91	121	110-135
Autres*	85	37	77	55	122	110-135

Autres = agriculture, sylviculture et pêche, énergie et eau, information et communication, activités immobilières, enseignement, activités de ménages

Le tableau 3 démontre le plan d'échantillonnage pour le projet « Quality of work – Index ». Le listage des secteurs de ce document reprend celui de l'IGSS. Pour leurs propres fins, les auteurs de ce rapport, en collaboration avec les membres de la CSL, ont changé la répartition du listage des secteurs afin d'avoir une image plus précise de la qualité de travail selon les secteurs (à voir tableau 4).

Tableau 4 : Les secteurs (fréquence)

SECTEURS	Fréquence	%
Industrie, Production	145	9.4
Bâtiment	133	8.7
Horeca	61	4.0
Commerce	169	11.0
Transport de personnes	53	3.4
Transport de marchandises	48	3.1
Finance	180	11.7
Nettoyage, Gardiennage	44	2.9
Informatique, P&T	63	4.1
Administration publique	186	12.1
Secteur social et de la santé, Hôpitaux	130	8.4
Enseignement	110	7.2
Recherche	46	3.0
Autres secteurs	169	11.0
Total	1.537	100.0

Cette répartition était en partie guidée par l'expérience et la pratique des membres de la CSL dans ce domaine et en partie par la nécessité d'avoir suffisamment de personnes dans chaque secteur ou composition de secteurs dans le but de pouvoir faire des analyses valides et significatives (au moins 2.9% du N=1537). Une comparaison détaillée du listage des secteurs d'après le NACE, l'IGSS et le projet « Quality of Work - Index » se trouve dans la figure 1.

Figure 1 : Comparaison du listage des secteurs d'après le NACE, l'IGSS et le projet « Quality of work - Index »

NACE Rév. 2	IGSS (2011)	« Quality of Work Index »
Agriculture, sylviculture et pêche (A)	Agriculture, sylviculture et pêche (A)	Industrie et production (B + C + D + E)
Industrie extractives (B)	Industrie (B + C)	
Industrie manufacturière (C)		
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D)	Energie et eau (D + E)	
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution (E)		
Construction (F)	Construction (F)	Construction (F)
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles (G)	Commerce, réparation; Hébergement et restauration (G + I)	Commerce (G + I)
Transport et entreposage (H)	Transport et entreposage (H)	Transport (H)
Hébergement et restauration (I)		
Informations et communications (J)	Informations et communications (J)	Finances (K)
Activités financières et d'assurance (K)	Activités financières et d'assurance (K)	
Activités immobilières (L)	Activités immobilières (L)	Administration publique (O)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques (M)	Activités spécialisées, scientifiques et techniques (M)	
Activités de services administratifs et de soutien (N)	Administration publique (O)	
Administration publique (O)		
Enseignement (P)	Enseignement (P)	Santé (Q)
Santé humaine et action sociale (Q)	Santé humaine et action sociale (Q)	
Arts, spectacles et activités récréatives (R)	Services (N + S)	Services (N + S + L + J)
Autres activités de services (S)		
Activités de ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propres (T)	Activités de ménages (T)	Autres (R + U + M + P + T + A)
Activités extraterritoriales (U)	Autres (R + U)	

2.2.2 L'échantillon réalisé

Le pourcentage de participants (regroupés selon les secteurs, le genre ainsi que le pourcentage de frontaliers des différents pays) correspond à la répartition réelle et effective du marché de l'emploi du Luxembourg.

Tableau 5 : Comparaison des secteurs regroupés selon le NACE Rév. 2 (source IGSS, 2010 ; 2011) et des secteurs regroupés de l'échantillon

Secteur	Quality of work-index		IGSS 2010	IGSS 2011
	Fréquence	%	%	%
Industrie	145	9,4	9,2	9
Construction	170	11,1	10,9	10,8
Commerce, Réparation, HORECA	230	15	16,4	16,7
Transport	101	6,6	7,6	7,3
Finances & Assurances	180	11,7	11,8	11,6
Services	144	9,4	12,7	12,6
Administration Publique	186	12,1	11,2	11,3
Santé & Secteur social	130	8,5	7,9	8,1
Autres Secteurs	251	16,3	10,5	10

L'échantillon réel CATI se compose de 1537 personnes, dont 58,4% hommes (61% réel dans la population luxembourgeoise) et 41,6% femmes (39% réel dans la population luxembourgeoise). 57,9 % soit 890 des interviewés sont des résidents du Luxembourg, 10% soit 154 personnes habitent respectivement en Belgique et en Allemagne, et enfin, 21,3% soit 328 personnes habitent en France. Au total, l'échantillon comprend 11 nationalités différentes (cf. Tableau 6).

Tableau 6 : Nationalités des interviewés

Nationalité	Quality of work-index	
	Fréquence	%
Luxembourgeoise	706	45,9
Portugaise	81	5,3
Française	343	22,3
Italienne	28	1,8
Belge	172	11,2
Allemande	161	10,5
Britannique	6	0,4
Néerlandaise	10	0,7
Espagnole	3	0,2
Autre en EU	12	0,8
Autre hors EU	15	1

L'âge des personnes varie entre 16 et 70 ans (moyenne : 45,7 ans, SD : 8,3 ans). La majorité des interviewés a une formation professionnelle (33.2%) ou un Baccalauréat (20%).

Tableau 7 : Le niveau d'étude obtenu

Niveau d'étude	Quality of work-index	
	Fréquence	%
Ecole primaire/ pas de formation	160	10,4
Formation professionnelle	511	33,2
Bac	320	20,8
Bac +1 à Bac +3	256	16,7
Bac +4 à Bac +5	232	15,1
Plus que Bac +5	43	2,8
Autres	15	1

En moyenne, les salariés travaillent au Luxembourg 39,5 heures par semaine et 4,9 jours par semaine. 62,4% des personnes travaillant à temps partiel le font, parce que

c'est leur choix. 50,6% des salariés du Luxembourg ont un horaire fixe, 38,5% un horaire mobile et 10,8% travaillent par roulement. Le travail pendant le week-end et pendant la nuit ne semble pas être très répandu au Luxembourg, 73,1% des interviewés indiquent ne pas travailler les week-ends et 87,7% indiquent ne pas travailler pendant la nuit. 44,4% de personnes disent travailler en accord avec un plan d'organisation du travail contre 40,7% qui répondent négativement.

En général, les salariés du Luxembourg travaillent dans des entreprises assez grandes avec en moyenne 756 personnes. La majorité (65,5%) des salarié(e) n'est pas responsable d'autres collaborateurs/trices, mais ceux qui le sont, sont en moyenne responsables de 21 personnes. 96,2% des interviewés n'ont qu'un emploi. 44,2% travaillent en tant que salariés intellectuels ou de bureau, 28,4% en tant que salariés manuels et 14,6% en tant que fonctionnaires.

En moyenne, 72,3% des salarié(e)s sont mariés ou pacsés, et 77,2% sont des ménages à double revenus. 69,1% des interviewés ont des enfants à charge. 84,6% des interviewés utilisent un moyen de transport privé pour aller au travail, suivi de 9,9% qui utilisent les transports publics (à voir annexe).

2.3. Réalisation de la collecte de données

Après la phase de construction de l'outil, la récolte des données a été réalisée par la TNS-ILRES de novembre 2012 à mars 2013 par entretiens téléphoniques. Les enquêteurs de la TNS-ILRES ont participé à un briefing sur l'application du questionnaire donné par le personnel de la TNS-ILRES en collaboration avec la CSL et l'Université. Après quelques semaines de récolte de données par téléphone, une réunion a été organisée entre la TNS-ILRES, la CSL et l'Université pour discuter autour du feedback de la TNS-ILRES concernant la récolte de données. Suite à ce feedback, le codage a dû être adapté.

La durée moyenne des entretiens téléphoniques était de 25-30 minutes. Les langues les plus utilisées étaient le luxembourgeois (52%) et le français (38.7%). Les données ont été remises à l'Université du Luxembourg sous forme d'un fichier format SPSS.

Les données recueillies en ligne ne font pas partie de l'étude dans le cadre du « Quality of Work – Index ». Ces données constituent une base complémentaire pour de futures enquêtes.

3. Construction et structure de l'indice - qualité de travail

Le chapitre suivant se compose de trois parties :

- La première partie présente la construction des 16 indice-composantes.
- La deuxième partie s'intéresse en détail à la construction et la structure des six sous-indices.
- La troisième partie porte sur la construction de l'indice global.

3.1 Les indice-composantes

Dans une première étape les items ont été regroupés sous des échelles (les indice-composantes) par des analyses factorielles exploratoires, qui donnent la possibilité de réduire un nombre important d'informations (chaque item pour soi-même) à quelques grandes dimensions (échelles, dans ce cas-ci des indice-composantes; variables latentes). Méthode utilisée était l'Analyse Composantes Principales (ACP), rotation orthogonale, varimax.

L'analyse factorielle donne un sommaire des patrons de corrélations entre les réponses aux variables mesurées (les items). Elle décompose les patrons de corrélations pour les expliquer par un nombre restreint de dimensions (ici les indice-composantes). Elle est utilisée comme méthode d'analyse exploratoire dans le but de créer des échelles. Spécifiquement l'analyse en composantes principales (ACP) cherche une solution à l'ensemble de la variance des variables mesurées (items), avec une solution où les facteurs (ici indice-composantes) sont orthogonales (indépendantes entre elles). L'ACP maximise la variance expliquée. Le nombre de facteurs par défaut est déterminé par le critère, la valeur propre devrait-êre plus grande que 1.0. Le test d'une bonne analyse réside dans la signification des résultats. C'est le chercheur qui décode la signification conceptuelle de chaque facteur (composantes). Il faut donc pouvoir nommer chaque facteur (indice composantes; Durand, 2005).

La première partie de l'analyse scientifique porte donc sur l'analyse factorielle et l'analyse de fidélité des indice-composantes de l'indice de qualité de travail à créer. Une multitude d'analyses factorielles exploratoires ont été menées séparément, pour chacun des indice-composantes pour trouver les modèles les plus convaincants et adéquats (à voir l'annexe). Pour faciliter l'interprétation des indice-composantes, tous les items ont ensuite été examinés et recodés si nécessaire.

A la fin de ce processus les indice-composantes suivants ont été créés :

- **Respect et conflit** (six items, cronbach $\alpha = .68$) : l'échelle contient quatre items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait », et deux items avec cinq choix de réponses de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié se sent respecté par ses supérieurs, collègues et par l'entreprise et qu'il y a peu de conflit avec ses supérieurs, collègues.
- **Satisfaction** (quatre items, cronbach $\alpha = .80$) : l'échelle contient trois items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait », et un item avec quatre choix de réponses (pas du tout, plutôt non, plutôt oui, tout à fait). Une moyenne élevée signifie qu'un salarié est satisfait par son travail et son salaire.
- **Coopération** (deux items, cronbach $\alpha = .65$) : l'échelle contient deux items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié profite d'une bonne coopération avec ses collègues au travail.
- **Participation et feedback** (quatre items, cronbach $\alpha = .58$) : l'échelle contient trois items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait », et un item avec cinq choix de réponses de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié a la possibilité de participer aux prises de décisions dans l'entreprise et qu'il est informé au sujet des décisions prises par l'entreprise.
- **Mobbing** (quatre items, cronbach $\alpha = .69$) : l'échelle contient quatre items avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié fait face à peu de mobbing, de la part de ses collègues, du supérieur, pendant le travail.
- **Charge mentale de travail** (trois items, cronbach $\alpha = .65$) : l'échelle contient trois items avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié fait face à peu de charge mentale pendant le travail.
- **Organisation** (trois items, cronbach $\alpha = .44$) : l'échelle contient trois items avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié trouve que son travail est bien organisé au niveau des horaires et des moyens dont il a besoin pour effectuer son travail.
- **Stress psychique** (six items, cronbach $\alpha = .75$) : l'échelle contient cinq items avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent », et un item avec quatre choix de réponses allant de « pas du tout, plutôt non, plutôt oui, à tout à fait ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié fait face à peu de stress psychique lors de son travail.
- **Conduites addictives ou de retrait au travail** (quatre items, cronbach $\alpha = .76$) : l'échelle contient quatre items avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié utili-

se moins de conduites addictives pour gérer son stress lié au travail (par exemple : ne pas recourir aux drogues ou à l'alcool).

- **Burnout** (sept items, cronbach $\alpha = .79$) : l'échelle contient sept items avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié a moins de burnout à cause de son travail.
- **Revenu** (deux items, cronbach $\alpha = .88$) : l'échelle contient deux items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié est satisfait de son salaire et le trouve adéquat par rapport au travail qu'il effectue.
- **Formation** (deux items, cronbach $\alpha = .42$) : l'échelle contient deux items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié a des possibilités de suivre des formations et d'être promu.
- **Risques physiques** (deux items, cronbach $\alpha = .57$) : l'échelle contient un item avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait », et un item avec cinq choix de réponses allant de « jamais » à « très souvent ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié fait face à peu de risques physiques lors de son travail (par exemple : risque d'accident).
- **Autonomie** (deux items, cronbach $\alpha = .46$) : l'échelle contient deux items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié a beaucoup d'autonomie dans la manière de faire son travail et par rapport à l'horaire.
- **Certitude d'emploi** (deux items, cronbach $\alpha = .31$) : l'échelle contient quatre items avec cinq choix de réponses allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Une moyenne élevée signifie qu'un salarié s'inquiète peu de la possibilité de perdre son emploi et qu'il est assez certain qu'il retrouverait un travail similaire si jamais il venait à démissionner.
- **Perspective** (deux items, cronbach $\alpha = .53$) : l'échelle contient deux items avec quatre choix de réponses (très optimiste, plutôt optimiste, plutôt pessimiste, très pessimiste). Une moyenne élevée signifie qu'un salarié est assez optimiste par rapport à l'avenir du Luxembourg et/ou de son entreprise.

Tableau 8 : Les inter-corrélations des différents indice-composantes

	Participation	Respect	Coopération	Mobbing	Satisfaction	Revenu	Formation	Organisation	Charge mentale	Risques physiques	Autonomie	Perspective	Certitude d'emploi	Stress psychique	Conduites add.
Respect	.40														
Coopération	.27	.35													
Mobbing	.30	.60	.26												
Satisfaction	.43	.71	.36	.52											
Revenu	.22	.25	.12	.18	.34										
Formation	.39	.24	.22	.15	.29	.28									
Organisation	.13	.40	.16	.44	.40	.24	.08								
Charge mentale	-.16	.21	.00*	.19	.17	.13	-.11	.35							
Risques physiques	.08	.07	-.01*	.12	.08	.10	.08	.15	-.02*						
Autonomie	.34	.16	.06	.17	.19	.05*	.10	.20	-.13	.28					
Perspective	.14	.27	.10	.18	.28	.12	.09	.19	.13	-.02*	.00*				
Certitude d'emploi	.11	.11	.07	.16	.13	.11	.10	.15	.04*	.07	.10	.21			
Stress psychique	.08	.35	.14	.38	.30	.22	.09	.41	.30	.06	.20	.17	.17		
Conduites add.	.07	.17	.10	.25	.15	.04*	.01*	.13	.04*	.08	.06	.05*	.07	.24	
Burnout	.29	.51	.23	.51	.53	.24	.20	.43	.24	.02*	.10	.24	.30	.56	.39

* désigne les corrélations qui ne sont pas significatives

Le tableau 8 montre les inter-corrélations entre les différents indice-composantes. A première vue on constate que la majorité des corrélations sont significatives, c'est-à-dire qu'en général, les indice-composantes sont liés les uns aux autres. On trouve des corrélations positives entre la participation et tous les autres indice-composantes, sauf la charge mentale. Donc, si un salarié a plus d'opportunités de participation, il reçoit plus de respect, plus de coopération, moins de mobbing et moins du burnout (souvenons-nous qu'un taux élevé de mobbing ou burnout signifie moins d'incidences de mobbing et moins de burnout). Cependant, il y a une corrélation négative entre participation et charge mentale, c'est-à-dire que quand il y a plus d'opportunités de participation il y a aussi une charge mentale plus élevée (souvenons-nous qu'un taux bas de charge mentale signifie plus de charge mentale).

De même des corrélations positives apparaissent entre respect et tous les indice-composantes. Donc si le salarié est respecté, il rencontre plus de coopération, il est plus satisfait avec son revenu et fait moins face au mobbing, au burnout et au stress psychique, pour ne nommer que quelques corrélations.

Concernant la coopération, il y a des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes, sauf la charge mentale et les risques physiques. Par rapport au mobbing et à la satisfaction on trouve de nouveau des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes. Il y a également des corrélations positives entre le revenu et les autres indice-composantes, sauf avec l'autonomie, les conduites addictives ou de retrait au travail qui ne sont pas significatives.

Des corrélations positives sont à constater entre la formation et les autres indice-composantes, sauf avec les conduites addictives ou de retrait au travail. De plus, il y a une corrélation négative entre la formation et la charge mentale. Un salarié avec plus de possibilités de suivre des formations doit faire face à plus de charge mentale (souvenons-nous qu'un taux bas de charge mentale signifie plus de charge mentale).

L'organisation elle aussi montre des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes, sauf avec l'autonomie qui n'est pas liée à l'organisation. Des corrélations positives entre la charge mentale et les autres indice-composantes sont à constater, sauf avec les risques physiques, la certitude d'emploi et les conduites addictives ou de retrait au travail. De plus, il y a une corrélation négative entre la charge mentale et l'autonomie. Autrement dit, plus d'autonomie, signifie plus de charge mentale (souvenons-nous qu'un taux bas de charge mentale signifie plus de charge).

Les risques physiques ont des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes, sauf avec la perspective et le burnout qui ne sont pas liés aux risques physiques. Concernant, l'autonomie il y a des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes, sauf la perspective et le stress psychique qui ne sont pas liés à l'autonomie. La perspective a des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes, sauf les conduites addictives ou de retrait au travail qui ne sont pas liés à la perspective. Enfin, la certitude d'emploi, le stress psychique et les conduites addictives ont des corrélations positives avec tous les autres indice-composantes.

En conclusion : les inter-corrélations font la preuve qu'il y a des relations importantes entre les différents indice-composantes, ce qui soutient l'idée d'un concept global de « qualité de travail ».

3.2 Les sous-indices

Dans un deuxième temps, il s'agissait de définir et de créer des **sous-indices** en utilisant les indice-composantes comme variables. Une analyse factorielle exploratoire a été de nouveau choisie (Méthode utilisée : Analyse composantes principales (ACP), rotation orthogonale, varimax). La solution factorielle (solution statistique) en laissant la procédure définir le nombre de facteurs par défaut a produit six facteurs (ici les sous-indices) bien définis et interprétables (cf. tableau 9).

Tableau 9 : Solution de l'analyse factorielle exploratoire des indice-composantes (rotation orthogonale avec l'ACP)

	Facteurs						Communalities		
	1	2	3	4	5	6			
Respect			.78		.33			.75	
Satisfaction			.74					.72	
Coopération			.65					.46	
Participation			.61				.34	.64	
Mobbing			.60		.36			.62	
Charge mentale					.78			.63	
Organisation					.67			.59	
Stress physique					.54	.47		.59	
Conduites addict.						.86		.76	
Burnout			.41		.35	.58		.74	
Revenu							.78	.69	
Formation							.73	.65	
Risques physiques							.81	.70	
Autonomie							.74	.66	
Certitude d'emploi								.80	
Perspective								.69	
Valeur propre			4.43		1.77	1.25	1.09	1.06	0.95
% variance expl.			17.67		13.01	9.35	8.95	8.77	8.19

Les six facteurs (sous-indices) identifiés par l'analyse factorielle sont (à voir tableau 10) :

- 1) conditions de travail (facteur 1),
- 2) intensité et complexité du travail (facteur 2),
- 3) bien-être au travail (facteur 3),

- 4) revenu et formation (facteur 4),
- 5) marges de manœuvre dans le travail (facteur 5)
- 6) perspective de l'emploi (facteur 6).

Ils constituent le « Quality of work-Index ».

Tableau 10 : Les sous-indices, indice-composantes et Cronbach α

Sous-Indice	Indice-composantes	Cronbach α
Conditions de travail	Participation et feedback	.77
	Respect et conflit	
	Coopération	
	Mobbing	
	Satisfaction	
Intensité et complexité du travail	Organisation	.52
	Charge mentale de travail	
Bien-être	Burnout	.67
	Stress psychique	
	Conduites addictives ou de retrait au travail	
Revenu et formation	Revenu	.44
	Formation	
Marges de manœuvre dans le travail	Risques physiques	.43
	Autonomie	
Perspective	Certitude d'emploi	.34
	Perspective	

La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) des sous-indices varient entre .34 à .77 (Tableau 10).

Tableau 11 : Les inter-corrélations des sous-indices

	Conditions de travail	Intensité et complexité	Bien-être	Revenu formation	Marges de manoeuvre
Intensité et complexité	.28				
Bien-être	.47	.41			
Revenu/formation	.43	.12	.23		
Marges de man.	.22	.00*	.09	.13	
Perspective	.24	.17	.28	.16	.08

* désigne les inter-corrélations qui ne sont pas significatives

Le tableau 11 contient les inter-corrélations des six sous-indices. Les conditions de travail montrent des corrélations positives avec chacun des autres sous-indices. Les conditions de travail favorables sont surtout liées à un niveau élevé de bien-être, et d'une satisfaction élevée par rapport au revenu et les possibilités de formation.

Concernant l'intensité et la complexité du travail, il y a des corrélations positives avec tous les autres sous-indices, sauf les marges de manœuvre. C'est-à-dire qu'un niveau favorable d'intensité et de complexité du travail (un niveau bas d'intensité et un niveau haut de complexité), est lié à un niveau élevé de bien-être, à une satisfaction élevée par rapport au revenu et les possibilités de formation, ainsi qu'une perspective optimiste de l'emploi.

Le bien-être montre des corrélations positives par rapport aux autres sous-indices. Un niveau élevé de bien-être est donc surtout lié à une satisfaction élevée par rapport au revenu (formation) et à une perspective optimiste.

La perception du revenu et des possibilités de formation montre des corrélations positives par rapport aux autres sous-indices. Une satisfaction élevée par rapport au revenu (formation) est liée à de bonnes marges de manœuvre et à une perspective optimiste par rapport au futur de l'entreprise et du Luxembourg. Enfin, la corrélation positive entre les marges de manœuvre et la perspective est faible, mais significative.

En conclusion : les inter-corrélations font la preuve qu'il y a des relations significatives entre les différents sous-indices. Le concept de « qualité de travail » est donc bien décrit par les six sous-indices.

3.2.1 Le sous-indice – conditions de travail

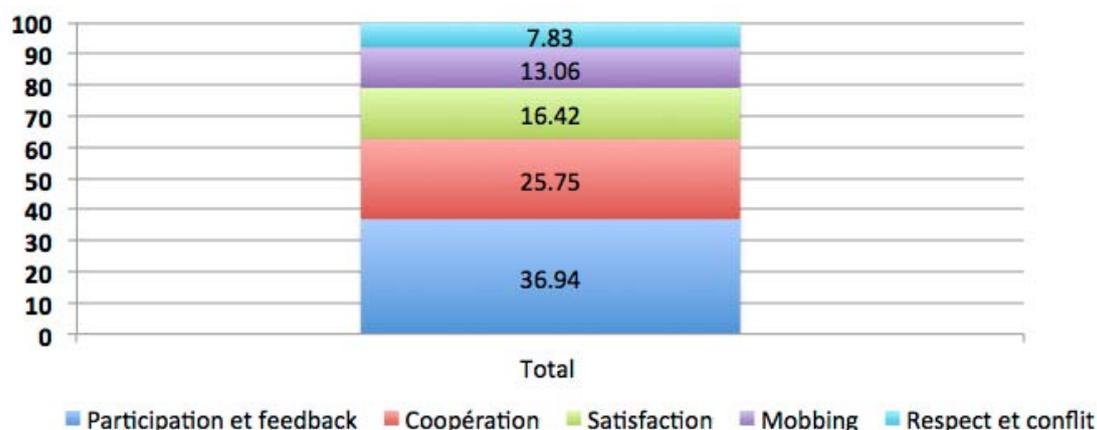
La solution factorielle (solution statistique chapitre 3.2) a montré que cinq indice-composantes (variables) sont liés au premier facteur, le sous-indice « conditions de travail ». Les items de ces indice-composantes portent sur la possibilité de participer à la prise de décisions de l'entreprise et le feedback reçu, le respect reçu par le salarié(e), les relations sociales au travail (conflits, coopération, mobbing) et la satisfaction par rapport au travail. La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) de chaque indice-composante est satisfaisante (cf. Tableau 12).

Tableau 12 : Les indice-composantes du sous-indice conditions de travail

Indice-composante	Items	Cronbach α
Participation et feedback	Participez-vous aux prises de décision dans votre entreprise ? Obtenez-vous un feedback concernant votre travail de la part de votre supérieur ou de vos collègues ? Êtes-vous informé(e) sur les décisions internes, les changements et les plans de développement de votre entreprise? Combien de fois avez-vous la possibilité de voir ce que votre travail apporte ?	.58
Coopération	Coopérez-vous avec vos collègues au travail ? Vos collègues vous soutiennent-ils au travail ?	.65
Satisfaction de travail	Êtes-vous satisfait(e) de votre travail ? Êtes-vous satisfait(e) de votre climat de travail ? Êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail ? Si vous aviez le choix, travailleriez-vous encore une fois dans la même entreprise/ institution ?	.80
Mobbing	Combien de fois votre travail est-il critiqué par vos collègues ou par votre supérieur ? Combien de fois êtes-vous ignoré(e) au travail par vos collègues ou par votre supérieur ? Combien de fois votre supérieur vous assigne-t-il des travaux absurdes ? Combien de fois êtes-vous ridiculisé(e) par vos collègues ou par votre supérieur devant d'autres personnes ?	.69
Respect et conflit	Êtes-vous respecté(e) par votre supérieur au travail? Considérez-vous que votre travail est important ? Votre travail est-il apprécié par votre entreprise? Votre entreprise/institution respecte-elle les droits de ses salarié(e)s ? Combien de fois exprimez-vous vos émotions différemment de ce que vous ressentez? Combien de fois avez-vous des conflits avec des collègues ou des personnes avec lesquelles vous êtes en contact lors de votre travail ?	.68

La pondération du sous-indice « conditions du travail » a été fixée/normée sur 26.8 (à voir chapitre 3.3 sur l'indice global). 26.8 % de l'indice global « qualité de travail » s'explique donc globalement par les cinq indice-composantes des « conditions de travail ». Ensuite la pondération des cinq indice-composantes du sous-indice « conditions de travail » a été calculée sur base d'une analyse de variance (ANOVA). En utilisant les carrés moyens de chaque indice-composante du sous-indice « conditions de travail », la pondération de chaque indice-composantes se définit par le pourcentage du carré moyen de l'indice-composantes en relation avec la somme des carrés moyens des cinq indice-composantes. Puis ces pourcentages du carré moyen ont été extrapolés sur un total de 26.8 (ligne de base, du sous-indice « conditions de travail »). La valeur des indice-composantes a été calculée en utilisant le modèle linéaire généralisé. Finalement ces valeurs ont été extrapolées sur un total de 100 (par exemple : (valeur indice-composantes / 26.8)* 100).

Figure 2 : Pondération indice-composantes du sous-indice « conditions de travail »



3.2.2 Le sous-indice – intensité et complexité du travail

La solution factorielle (solution statistique chapitre 3.2) a montré que deux indice-composantes (variables) sont liés au deuxième facteur, le sous-indice « intensité et complexité du travail ». Ces items portent sur l'organisation du travail ainsi que sur la charge mentale liée au travail. La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) de l' « organisation » n'est pas vraiment satisfaisante (cf. Tableau 13).

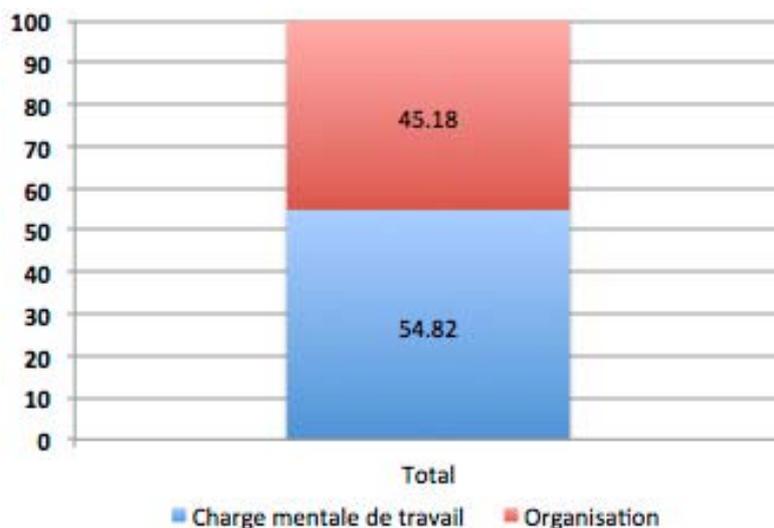
Tableau 13 : Les indice-composantes du sous-indice intensité et complexité du travail

Indice-composante	Items	Cronbach α
Charge mentale de travail	Combien de fois recevez-vous des instructions imprécises pendant votre travail ? Combien de fois est-ce que des informations, du matériel et des moyens de travail (par exemple : ordinateur) dont vous avez besoin pour travailler ne sont-ils pas mis à votre disposition ? Combien de fois n'arrivez-vous pas à concilier votre travail et votre vie privée ?	.65
Organisation	Combien de fois recevez-vous des instructions imprécises pendant votre travail ? Combien de fois est-ce que des informations, du matériel et des moyens de travail (par exemple : ordinateur) dont vous avez besoin pour travailler ne sont-ils pas mis à votre disposition ? Combien de fois n'arrivez-vous pas à concilier votre travail et votre vie privée ?	.44

La pondération du sous-indice « intensité et complexité du travail » a été fixée/normée sur 19.7 (à voir chapitre 3.3 sur l'indice global). 19.7 % de indice global « qualité de travail » s'explique donc globalement par les deux indice-composantes de l' « intensité et complexité du travail ».

Ensuite la pondération des deux indice-composantes du sous-indice « intensité et complexité du travail » a été calculée sur base d'une analyse de variance (ANOVA), conformément au sous-indice « conditions de travail » (voir chapitre 3.2.1).

Figure 3 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « intensité et complexité du travail »



3.2.3 Le sous-indice – bien-être au travail

La solution factorielle (solution statistique chapitre 3.2) a montré que trois indice-composantes (variables) sont liés au troisième facteur, le sous-indice « bien-être au travail ». Ces items portent sur l'expérience du burnout et le stress psychique des salarié(e)s ainsi que sur les stratégies de conduites addictives ou de retrait au travail des salarié(e)s au Luxembourg. La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) de chaque indice-composante est satisfaisante (cf. Tableau 14).

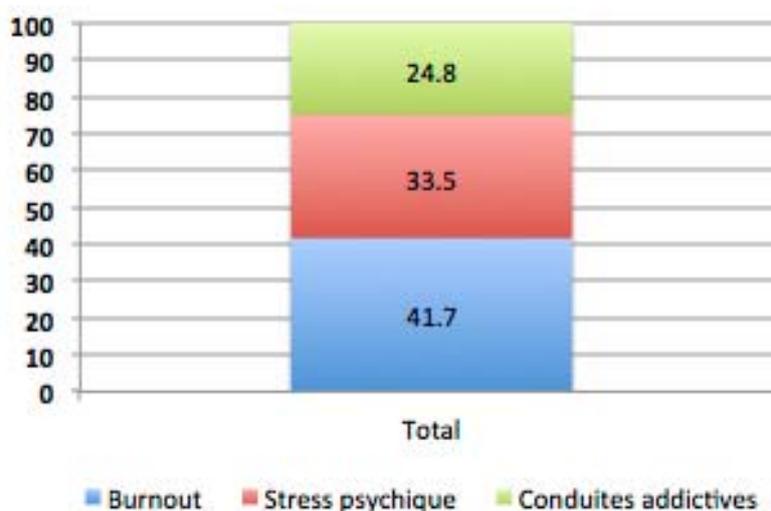
La pondération du sous-indice « bien-être au travail » a été fixée/normée sur 14.2 (à voir chapitre 3.3 sur l'indice global). 14.2 % de l'indice global « qualité de travail » s'explique donc globalement par les trois indice-composantes du « bien-être au travail ».

Tableau 14 : Les indice-composantes du sous-indice bien-être au travail

Indice-composante	Items	Cronbach α
Burnout	Combien de fois éprouvez-vous que vous ne supportez plus votre travail ? Combien de fois éprouvez-vous de la peur en pensant au futur ? Combien de fois éprouvez-vous que vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour votre vie quotidienne ? Combien de fois avez-vous des difficultés de concentration pendant le travail ? Combien de fois éprouvez-vous que vous ne pouvez plus maîtriser votre travail de manière adéquate ? Combien de fois vous concentrez-vous sur les aspects positifs de votre travail ? Combien de fois éprouvez-vous ne plus avoir de la joie face à votre travail ?	.79
Stress psychique	Combien de fois prenez-vous à cœur même de petites difficultés ? Combien de fois êtes-vous frustré(e) lorsque votre travail n'est pas apprécié de façon appropriée ? Combien de fois êtes-vous encombré(e) de votre travail en dehors de votre horaire de travail ? Combien de fois est-ce que c'est difficile pour vous de finir un travail, quand vous n'arrivez pas à le faire parfaitement ? Vous inquiétez-vous que votre travail puisse avoir un effet sur votre santé ? Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ?	.75
Conduites addictives ou de retrait au travail	Combien de fois vous êtes-vous porté malade pour éviter de travailler ? Combien de fois buvez-vous de l'alcool pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ? Combien de fois utilisez-vous des drogues ou d'autres substances illégales pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ? Combien de fois utilisez-vous des médicaments prescrits pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?	.76

Ensuite la pondération des trois indice-composantes du sous-indice « bien-être au travail » est calculée sur base d'une analyse de variance (ANOVA), conformément au sous-indice « conditions de travail » (voir chapitre 3.2.1).

Figure 4 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « bien-être »



3.2.4 Le sous-indice – revenu et formation

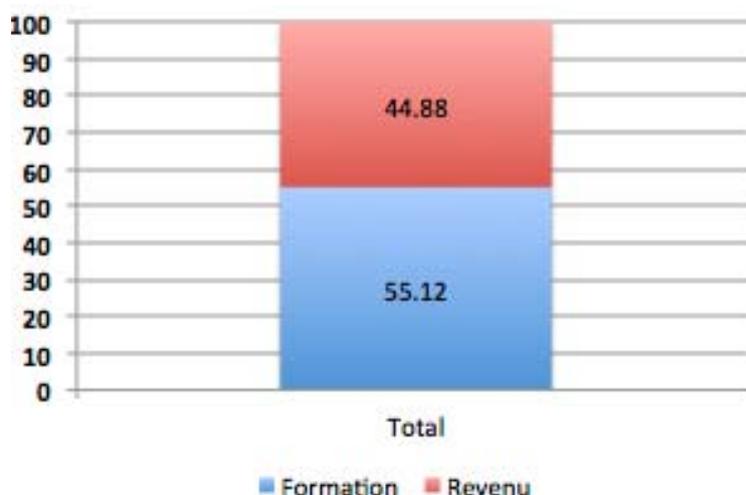
La solution factorielle (solution statistique chapitre 3.2) a montré que deux indice-composantes (variables) sont liés au quatrième facteur, le sous-indice « revenu et formation ». Ces items portent sur la satisfaction par rapport au salaire et à la possibilité de participer à des formations ou d’être promu(e). Un item demande si le salaire est bien adapté au travail. La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) de la « formation » n’est pas tout-à-fait satisfaisante (cf. Tableau 15).

Tableau 15 : Les indice-composantes du sous-indice revenu et formation

Indice-composante	Items	Cronbach α
Formation	Est-ce que votre entreprise vous permet de suivre des formations continues ? Avez-vous la possibilité d’être promu(e)/ de faire carrière dans votre entreprise ?	.42
Revenu	Votre salaire est-il adapté à votre performance de travail ? Êtes-vous satisfait(e) de votre salaire ?	.88

La pondération du sous-indice « revenu et formation » a été fixée/normée sur 13.5 (à voir chapitre 3.3 sur l’indice global). 13.5 % de l’indice global « qualité de travail » s’explique donc globalement par les deux indice-composantes du « revenu et formation ». Ensuite la pondération des deux indice-composantes du sous-indice « revenu et formation » a été calculée sur base d’une analyse de variance (ANOVA), conformément au sous-indice « conditions de travail » (voir chapitre 3.2.1).

Figure 5 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « revenu et formation »



3.2.5 Le sous-indice – marges de manœuvre dans le travail

La solution factorielle (solution statistique chapitre 3.2) a montré que deux indice-composantes (variables) sont liés au cinquième facteur, le sous-indice « marges de manœuvre dans le travail ». Ces items portent sur la présence de risques physiques (p. ex. le risque d'accident) et le degré d'autonomie au travail. La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) des deux indice-composantes ne sont pas vraiment satisfaisantes (cf. Tableau 16).

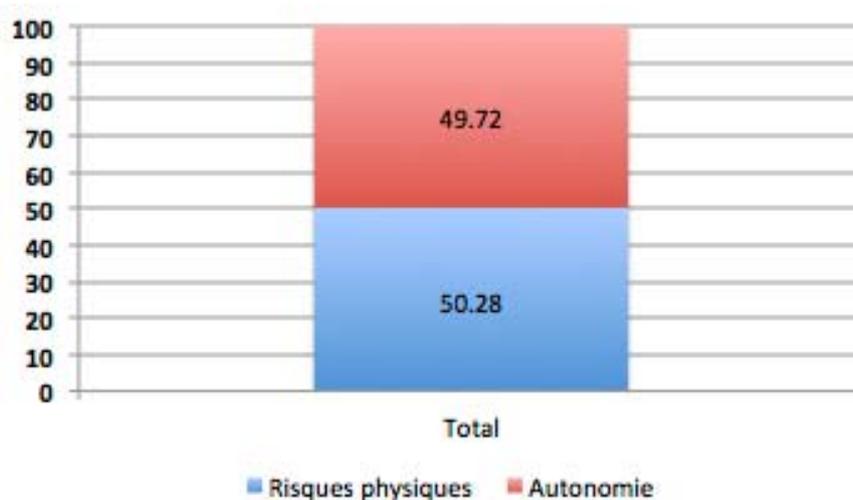
Tableau 16 : Les indice-composantes du sous-indice marges de manœuvre dans le travail

Indice-composante	Items	Cronbach α
Risques physiques	Combien de fois votre travail est-il physiquement exigeant (par exemple : être debout longtemps) ? Est-ce que il y a un risque d'accident sur votre lieu de travail ?	.57
Autonomie	Est-ce que vous décidez vous-même de la manière dont vous faites votre travail ? Déterminez-vous vous-même votre horaire de travail ?	.46

La pondération du sous-indice « marges de manœuvre dans le travail » a été fixée/normée sur 13.3 (à voir chapitre 3.3 sur l'indice global). 13.3 % de l'indice global « qualité de travail » s'explique donc globalement par les deux indice-composantes des « marges de manœuvre dans le travail ».

Ensuite la pondération des deux indice-composantes du sous-indice « marges de manœuvre dans le travail » a été calculée sur base d'une analyse de variance (ANOVA), conformément au sous-indice « conditions de travail » (voir chapitre 3.2.1).

Figure 6 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « marges de manœuvre »



3.2.6 Le sous-indice – perspective de l'emploi

La solution factorielle (solution statistique chapitre 3.2) a montré que deux indice-composantes (variables) sont liés au sixième facteur, le sous-indice « perspective de l'emploi ». Ces items portent sur la précarité de l'emploi et la perspective subjective du salarié(e) par rapport à l'avenir économique de l'entreprise et du Luxembourg. La fidélité (consistance de la mesure ; Cronbach α) de la « certitude de l'emploi » n'est pas tout-à-fait satisfaisante (cf. Tableau 17).

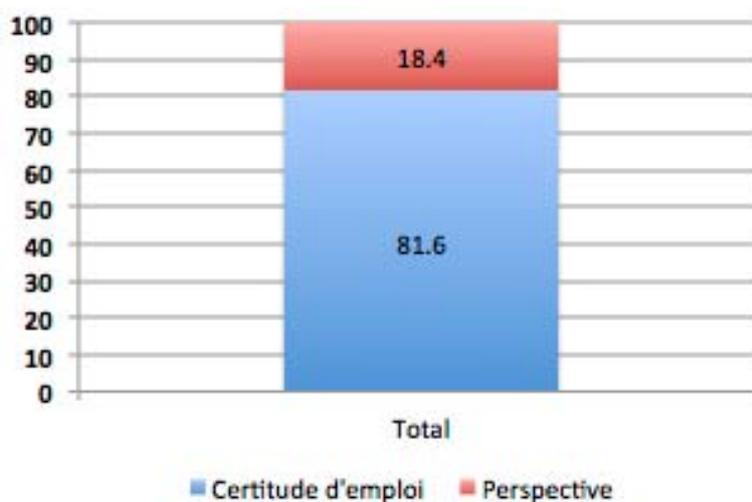
La pondération du sous-indice « perspective de l'emploi » a été fixée/normée sur 12.5 (à voir chapitre 3.3 sur l'indice global). 12.5 % de l'indice global « qualité de travail » s'explique donc globalement par les deux indice-composantes de la « perspective de l'emploi ».

Tableau 17 : Les indice-composantes du sous-indice « perspective »

Indice-composante	Items	Cronbach α
Perspective	Quand vous pensez aux 5 prochaines années, comment jugez-vous l'avenir économique du Luxembourg en général ? Quand vous pensez aux 5 prochaines années, comment jugez-vous l'avenir économique de votre entreprise en général ?	.53
Certitude d'emploi	Avez-vous peur de perdre votre travail soit à cause de la crise financière, soit pour une autre raison ? Est-ce que ce serait difficile pour vous de trouver un travail similaire, si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez?	.31

Ensuite la pondération des deux indice-composantes du sous-indice « perspective de l'emploi » a été calculée sur base d'une analyse de variance (ANOVA), conformément au sous-indice « conditions de travail » (voir chapitre 3.2.1).

Figure 7 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « perspective »



3.3 L'indice global

L'indice global « Quality of work-index » avec la pondération de ses sous-indices se base sur la solution factorielle décrite au chapitre 3.2. La méthode de pondération est décrite dans ce qui suit.

Tableau 18 : Variance expliquée par les six facteurs (après rotation varimax)

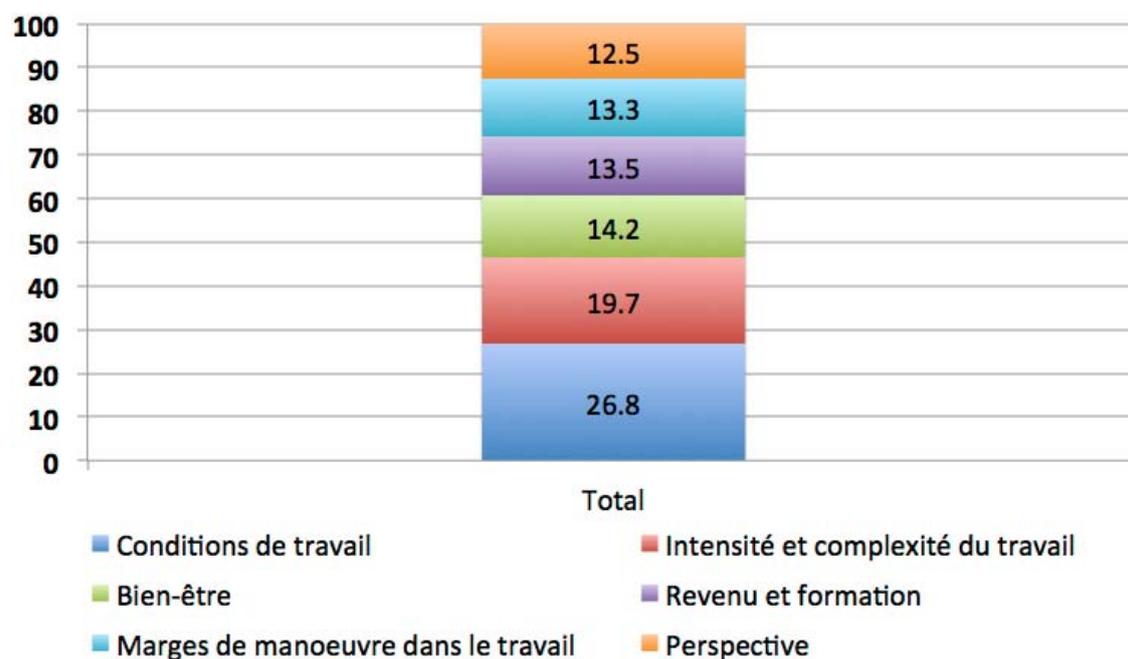
Facteur (ici sous-indice)	% variance expliquée par ce facteur	Base de calcul 100
Conditions de travail	17.67	26.8
Intensité et complexité du travail	13.01	19.7
Bien-être au travail	9.35	14.2
Revenu et formation	8.95	13.5
Marges de manœuvre dans le travail	8.77	13.3
Perspective de l'emploi	8.19	12.5
Total :	65.95	100

Ensemble les six facteurs de l'indice global expliquent 65.95 % de la variance. Ce taux élevé laisse supposer que les variables mesurées (items ; puis les indice-composantes et à la fin les sous-indices) constituent un très bon échantillon de l'ensemble des variables (dimensions) aptes à mesurer le concept « qualité de travail ».

Le pourcentage de la variance expliquée par chaque facteur (sous-indice ; à voir Tableau 18) a servi à calculer la pondération de chaque sous-indice du « Quality of Work Index ».

L'indice global est normé par défaut sur **100**. C'est-à-dire que 100 est la ligne de base de la qualité de travail en 2013 au Luxembourg de l'échantillon représentatif. Le pourcentage de variance totale de 65.95 (de la solution factorielle) a été extrapolé sur un total de 100. Ce qui nous donne la possibilité de calculer le pourcentage (pondération) de chaque facteur (Formule : poids du facteur = % variance expliquée par le facteur / % variance expliquée total ; exemple : conditions de travail = $17.67/65.95 = 26.8$).

Figure 8 : Quality of Work-Index (global)



La composition de l'indice global « Quality of work-Index » en considérant les différents facteurs montre que les conditions de travail représentent le facteur le plus important dans ce nouvel indicateur de la qualité de travail (26.8), suivi de l'intensité et la complexité du travail (19.7). Le bien-être (14.2) a plus de poids sur la qualité de travail que le revenu et la formation (13.5), les marges de manoeuvres dans le travail (13.3) ou la perspective de l'emploi (12.5).

4. Résultats

Dans ce chapitre, nous présenterons dans un premier temps, la distribution globale de la qualité de travail selon les secteurs, le genre, l'âge, le statut du salarié, la position dans l'entreprise, la formation et enfin la situation familiale. Puis, dans un deuxième temps, nous documenterons la distribution au niveau des sous-indices.

Mode de calcul : en introduisant en première partie la moyenne des sous-indices (facteurs; chapitre 4.1), et puis en deuxième partie (chapitre 4.2 à 4.7) les moyennes des indice-composante en respectant la pondération, la distribution des valeurs des différents sous-indices et indice-composantes par secteur, genre, âge, statut du salarié, position dans l'entreprise, formation et situation familiale les valeurs ont été calculées.

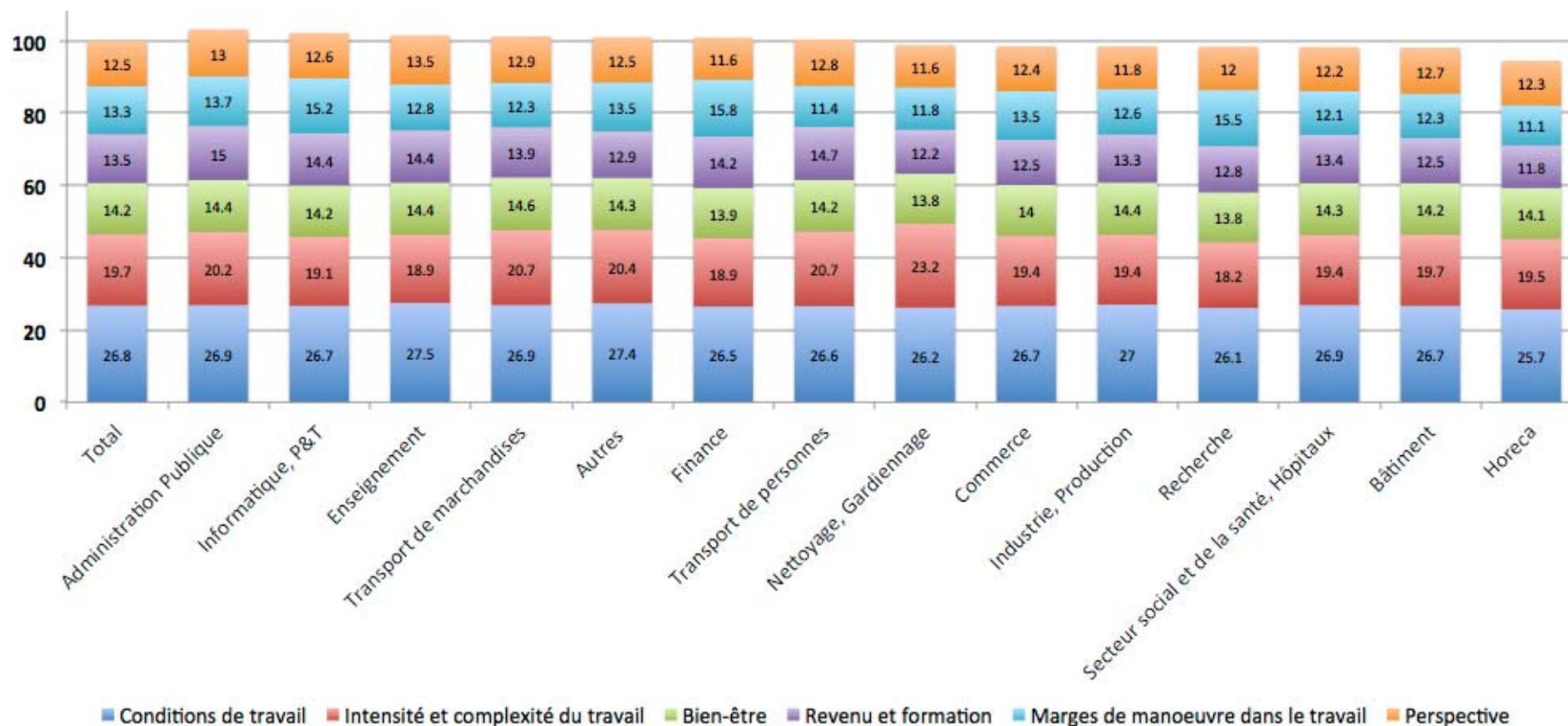
4.1 Index global

4.1.1 La qualité de travail selon les secteurs

La figure 9 représente la qualité de travail des salarié(e)s au Luxembourg selon les différents secteurs de travail. Les secteurs ayant la qualité de travail la plus élevée par rapport aux autres secteurs sont l'administration publique (103.2), l'informatique et P&T (102.2), l'enseignement (101.5) et le transport de marchandises (101.4). Le secteur « autres » (composé des secteurs de l'agriculture, l'artisanat, chez des particuliers, le consulting, les services et autres) (101), le secteur finance (100.9) et le secteur transport de personnes (100.4) ont une qualité de travail plutôt moyenne. Les secteurs ayant une qualité de travail plutôt atténuée par rapport aux secteurs du nettoyage et gardiennage (98.8), du commerce (98.5), de l'industrie et de la production (98.5), de la recherche (98.4), le secteur social et la santé et hôpitaux (98.3), le bâtiment (98.1) et surtout Horeca (94.6).

Concernant les sous-indices, il est à noter qu'un score élevé dénote de circonstances positives. A titre d'exemple un score élevé de mobbing signifie un degré bas d'occurrence de mobbing. Les conditions de travail les plus favorables sont celles offertes par l'enseignement (27.5), tandis que l'Horeca montre les conditions de travail les plus défavorables. Le secteur du nettoyage et du gardiennage a le score le plus élevé au niveau de l'intensité et de la complexité du travail. Ce secteur doit donc faire face à moins de charges mentales et a meilleure organisation de travail. Les salarié(e)s travaillant dans la recherche signalent un bien-être réduit, comparé aux autres secteurs. Il y a beaucoup de variations entre les scores du sous-indice « revenu et formation ». L'administration publique a le score le plus élevé (15), c'est-à-dire que dans ce secteur il y a plus d'opportunités d'effectuer des formations et d'être promu ainsi qu'une plus grande satisfaction concernant le salaire, qui est perçu comme étant approprié au travail. L'inverse est vrai pour le secteur Horeca (11.9). Il y a peu de variations dans le score pour le sous-indice « perspective ». L'enseignement (13.5) a la perspective la plus favorable, tandis que le secteur finance, le nettoyage et le gardiennage (11.6) ont une perspective moins optimiste.

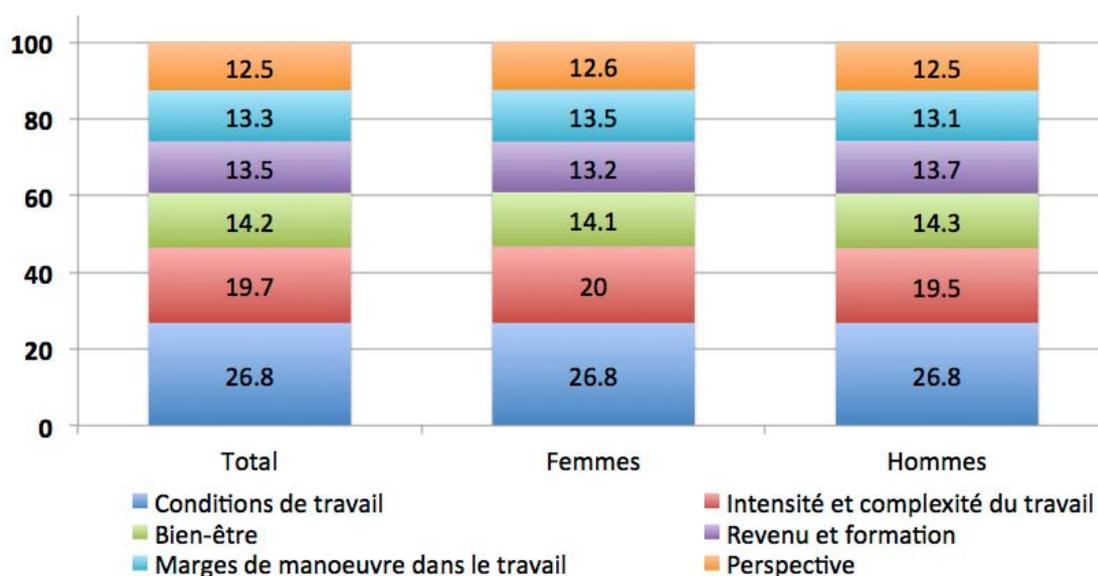
Figure 9 : La qualité de travail selon les différents secteurs de travail



4.1.2 La qualité de travail selon le genre

La figure 10 illustre la qualité de travail selon le genre des interviewés. Nous constatons que les femmes (100.2) ont une qualité de travail légèrement plus élevée que celle des hommes (99.9). A première vue, il n’y a pas de différence entre les conditions de travail (26.8) des hommes et des femmes et très peu de différence entre l’intensité et la complexité du travail (19.5 pour les hommes et 20 pour les femmes), le bien-être (14.3 contre 14.1) et la perspective (12.5 contre 12/6) des deux genres. Cependant, les hommes ont un score plus élevé concernant le revenu et la formation, c’est-à-dire qu’ils ont plus d’opportunités de faire des formations et d’être promus ainsi qu’une plus grande satisfaction concernant leur salaire, qui est approprié à leur travail. En revanche les femmes ont un score plus élevé pour le sous-indice marges de manœuvres dans le travail, c’est-à-dire qu’elles rencontrent moins de risques physiques pendant leur travail et qu’elles ont plus d’autonomie concernant leurs horaires de travail et la manière de le faire.

Figure 10 : La qualité de travail selon le genre



4.1.3 La qualité de travail selon le statut

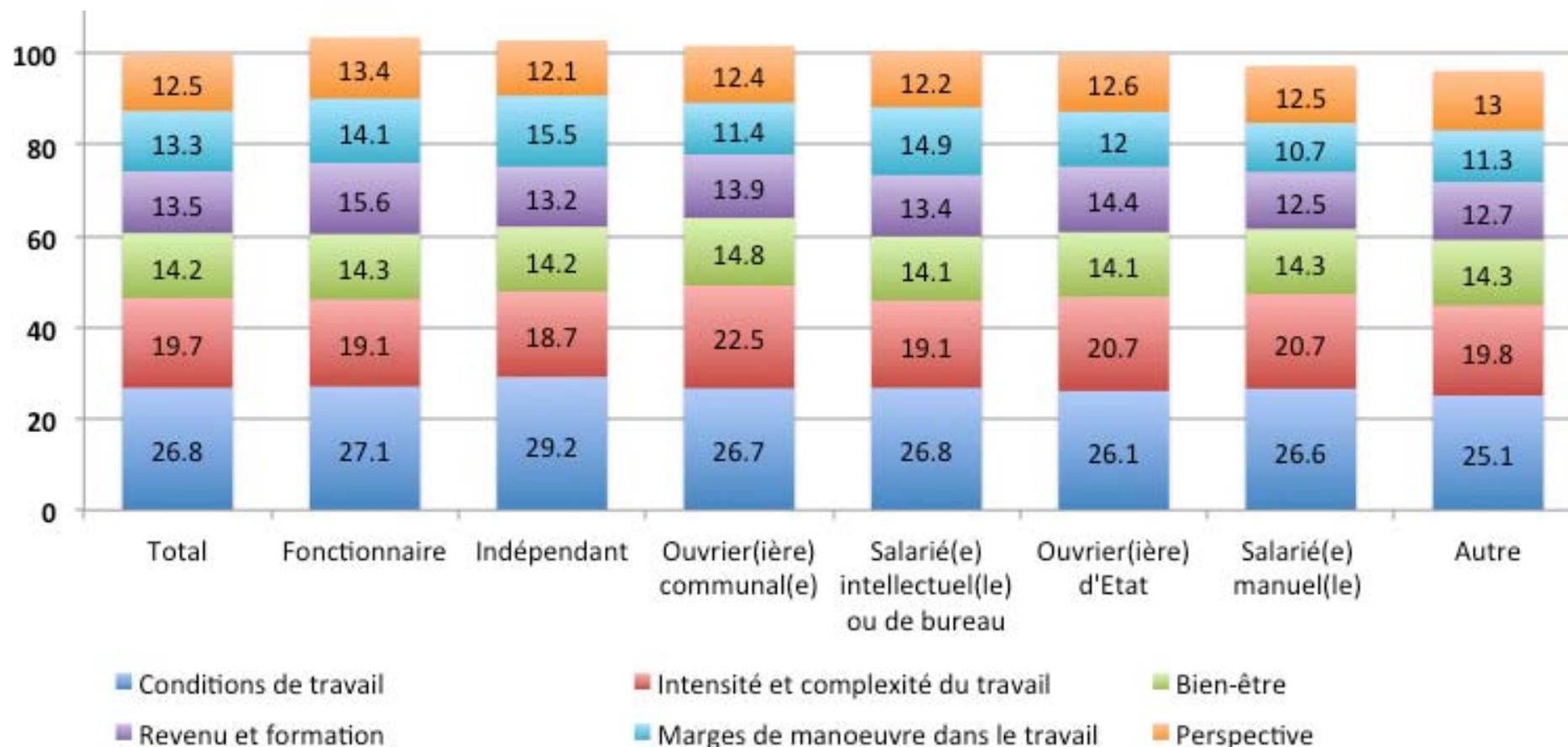
La figure 11 représente la qualité de travail selon le statut des salarié(e)s. Les salarié(e)s intellectuels(les) ou de bureau (100.5) et les ouvriers(ères) d'Etat (99.9) ont une qualité de travail plutôt moyenne par rapport aux autres. La qualité de travail des fonctionnaires (103.6), des indépendants (102.9) et des ouvriers(ères) communaux(les) (101.7) est plus élevée. Par contre, les salarié(e)s manuels(les) (97.3) et les salarié(e)s qui se considèrent dans la catégorie « autres » (96.2) ont une moins bonne qualité de travail. Les indépendants signalent les conditions de travail les plus favorables (29.2). Les salarié(e)s de la catégorie « autres » (25.1) notent des conditions de travail moins favorables. Concernant l’intensité et la complexité du travail,

les ouvriers communaux (22.5) constituent un cas particuliers avec un score plus élevé comparé aux autres statuts et donc avec peu de charges mentales de travail et une meilleure organisation de travail. Il en est de même pour le bien-être : il y a peu de variations dans les scores sauf celui des ouvriers communaux (14.8), qui signalent un bien-être légèrement plus élevé que les autres statuts.

Il y a, une grande variation concernant le revenu et la formation selon les statuts. Les fonctionnaires (15.6) disposent de meilleures conditions par rapport au revenu et aux possibilités d'effectuer des formations ou d'être promus, et les salarié(e)s manuels(lles) les conditions les moins favorables par rapport au revenu et aux formations. Ces derniers ont un score très bas concernant les marges de manœuvres dans le travail, c'est-à-dire que les salarié(e)s manuels(lles) doivent faire face à plus de risques physiques dans leur travail et qu'ils ont moins d'autonomie concernant leurs horaires et la manière de faire leur travail.

Il y a peu de variations dans les statuts concernant la perspective de leur entreprise et la certitude de leur emploi. Les indépendants ont le score le plus bas concernant leur perspective, tandis que les fonctionnaires ont le score le plus élevé (13.4).

Figure 11 : La qualité de travail selon le statut des salarié(e)s

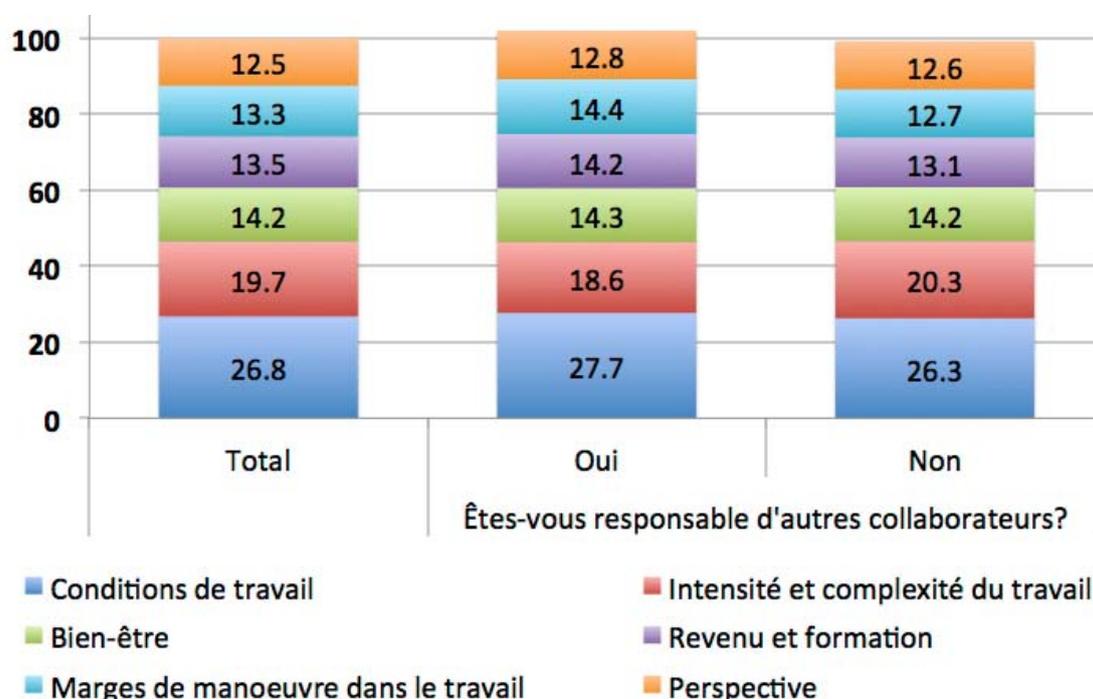


4.1.4 La qualité de travail selon la responsabilité

La figure 12 illustre la qualité de travail selon la responsabilité des salarié(e)s (s'ils sont responsables d'autres collaborateurs ou non). A première vue, nous constatons peu de différences entre le bien-être et la perspective des personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs (bien-être 14.3, perspective 12.8) par rapport à ceux qui ne sont pas responsables d'autres collaborateurs (bien-être 14.2, perspective 12.6). Les salarié(e)s responsables d'autres personnes ont des conditions de travail un peu plus favorables que ceux n'en ayant pas (27.7 contre 26.3). Ces derniers ont, en revanche, un score plus élevé au niveau de l'intensité et la complexité du travail (20.3 contre 18.6 pour les personnes non responsables). Ce qui signifie, qu'ils font face à moins de charge mentale et que leur travail est mieux organisé.

Enfin, les salarié(e)s qui sont responsables d'autres collaborateurs ont un score plus élevé (14.2 contre 13.1) de revenu et de formation, donc ils sont plus satisfaits de leur salaire, et le jugent approprié à leur travail. De plus, ils ont plus d'opportunités de faire des formations et d'être promus. Par ailleurs, les personnes qui indiquent être responsables d'autres salarié(e)s ont un score plus élevé de marges de manœuvres dans le travail, c'est-à-dire qu'elles font face à moins de risques physiques et indiquent avoir plus d'autonomie dans leurs horaires et la manière de faire le travail.

Figure 12 : La qualité de travail selon la responsabilité des salarié(e)s



4.1.5 La qualité de travail selon la formation

La figure 13 représente la qualité de travail selon la formation des salarié(e)s. Les salarié(e)s du Luxembourg, qui ont 'Bac+4 et plus' bénéficient de conditions de travail légèrement plus favorables que les autres (27.1 Bac+4 – Bac+5, 27.8 >Bac+5). Il y a beaucoup de variations entre l'intensité et la complexité du travail et le revenu et la formation selon les différents niveaux de formation.

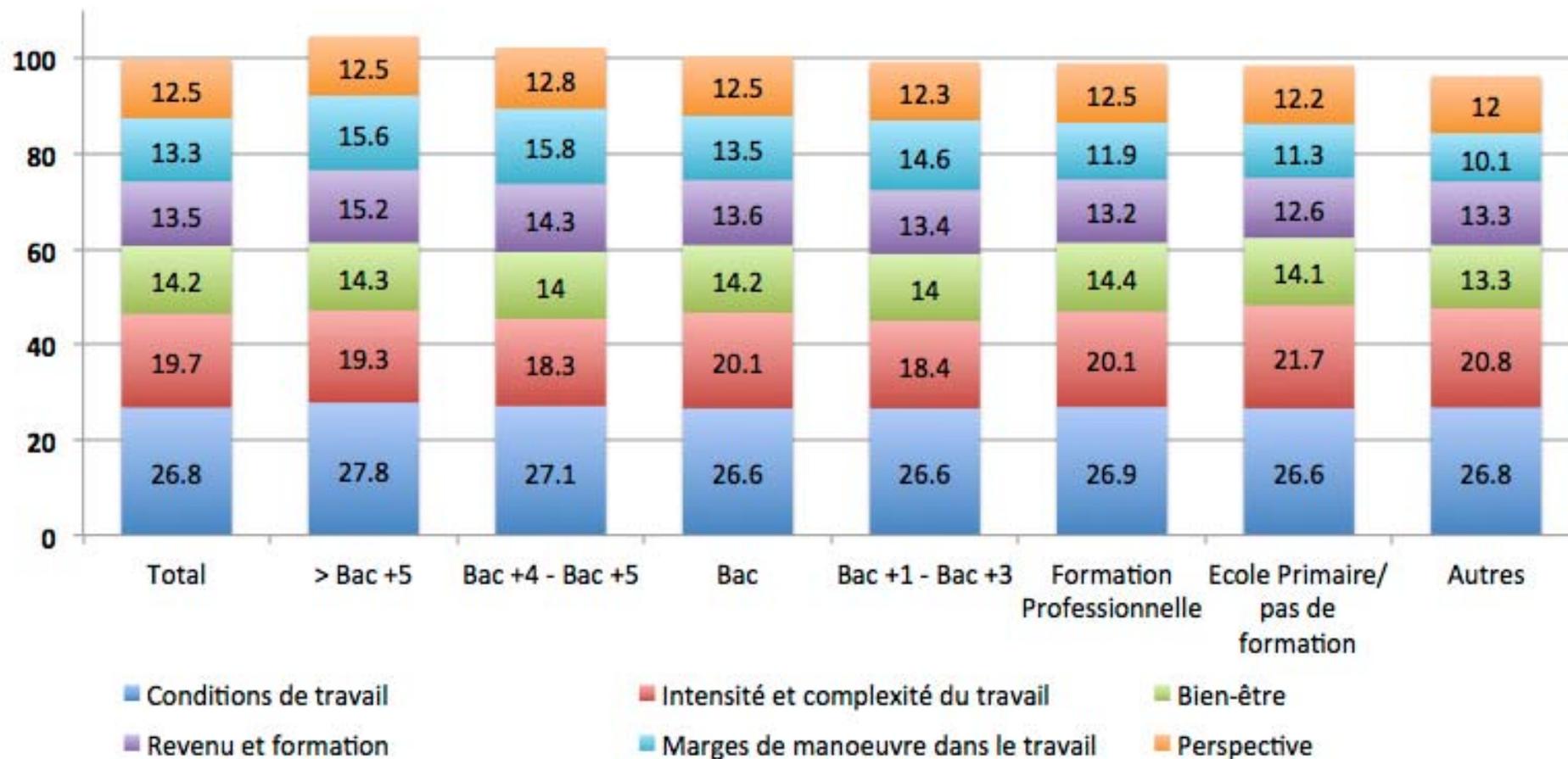
Concernant l'intensité et la complexité du travail, les personnes qui ont plus qu'un Bac+1 font face à plus de charge mentale et leur travail a tendance à manquer d'organisation, ce qui se caractérise par un score plus bas d' l'intensité et de complexité du travail (Bac+1 – Bac+3 : 18.4, Bac+4 – Bac+5 : 18.3 et >Bac+5 :19.3).

Concernant le revenu et la formation, nous pouvons en général constater que la satisfaction par rapport au revenu et la possibilité d'être promu augmentent avec le niveau de formation. Le score le plus bas (12.6) est celui des personnes sans formation ou ayant achevé l'école primaire, puis (13.2) ceux qui ont une formation professionnelle, ensuite (13.3) les personnes se classant dans la catégorie « autre », puis ceux qui ont un Bac+1 – Bac+3 (13.4), ceux qui ont un bac (13.6) et le score augmente enfin pour ceux ayant un Bac+4 – Bac+5 (14.3) et ceux au-dessus du Bac+5 (15.2).

Il y a peu de variations au niveau du bien-être et de la perspective pour des personnes ayant des formations différentes. Enfin, le score de marges de manœuvres dans le travail (la mesure dans laquelle la personne est exposée aux risques physiques ainsi que l'autonomie face aux horaires et à la manière de faire son travail) augmente avec le niveau de formation. Le score le plus bas (10.1) est signalé par ceux qui se classent dans la catégorie « autre », ensuite le score augmente à chaque niveau de formation.

Le seul cas particulier est celui des salarié(e)s ayant >Bac+5. Leur score (15.6) est légèrement au-dessous de ceux ayant Bac+4 – Bac+5 (15.8).

Figure 13 : La qualité de travail selon la formation des salarié(e)s



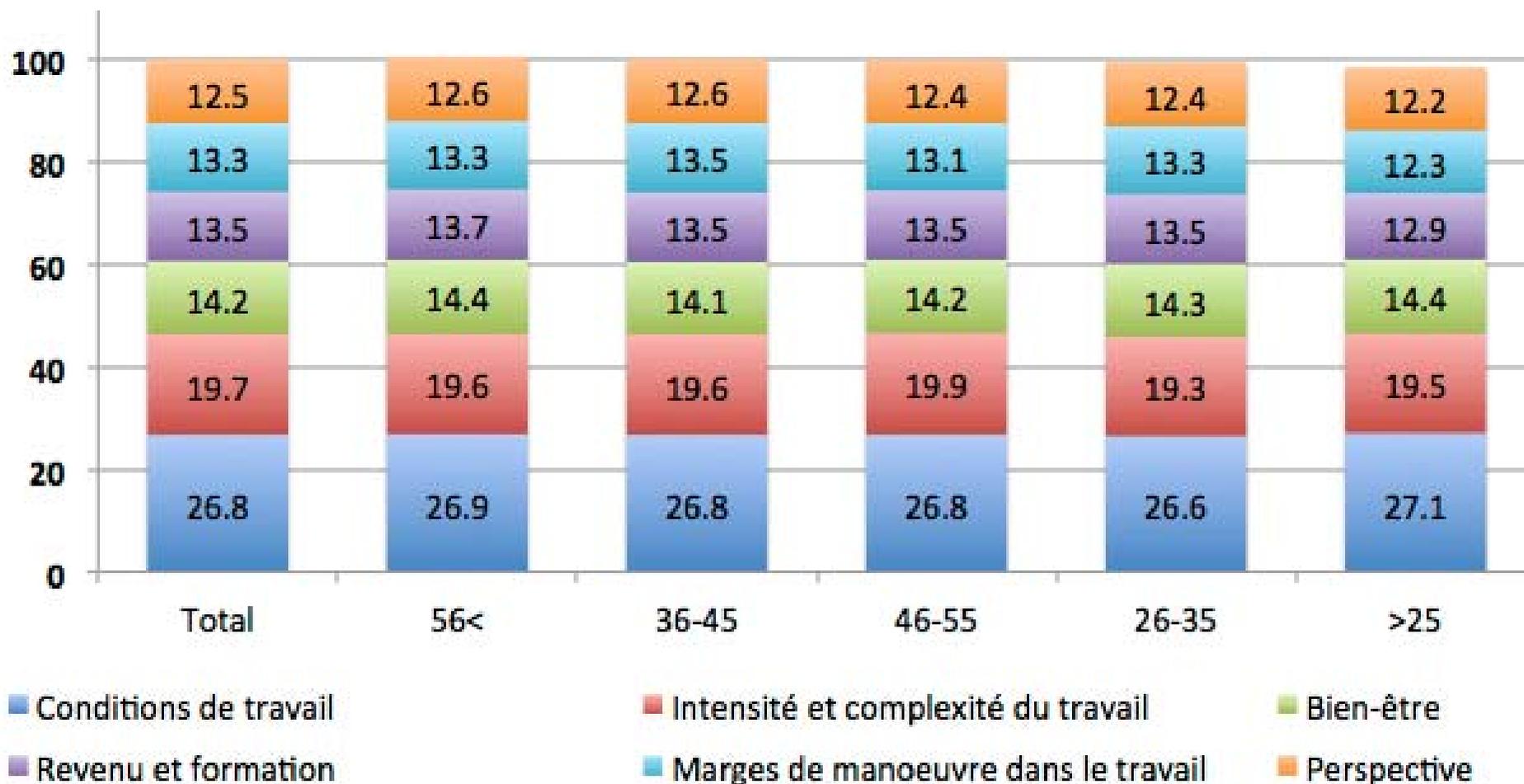
4.1.6 La qualité de travail selon l'âge

La figure 14 illustre la qualité de travail selon l'âge des sondé(e)s. Les conditions de travail sont légèrement plus favorables pour les personnes de moins de 25 ans (27.1). Il y a peu de variations entre les différents âges au niveau de l'intensité et de la complexité du travail, du bien-être et de la perspective. Par rapport à cette dernière, il est à noter que les personnes âgées de moins de 25 ans (12.2) ont une perspective plus pessimiste et pensent que leur emploi est moins certain que les personnes âgées de 36 à 45 ans et celles âgées de plus de 56 ans (12.6 pour les deux groupes).

Il y a peu de variations entre les personnes âgées de plus de 25 ans concernant le revenu et la formation, mais ceux qui sont au-dessous ont un score plus bas (12.9). C'est-à-dire que les personnes ayant moins de 25 ans sont moins satisfaites de leur salaire et le trouvent moins approprié à leur travail par rapport aux autres groupes d'âge.

De plus, ils signalent moins de possibilités d'être promus. La même tendance peut être observée pour les marges de manœuvres dans le travail : peu de variations pour ceux au-dessus de 25 ans, mais les personnes âgées de moins de 25 ans notent un score bas (12.2). Ces derniers doivent donc faire face à plus de risques physiques et ont moins d'autonomie concernant leurs horaires ou la manière de faire leur travail.

Figure 14 : La qualité de travail selon l'âge des salarié(e)s



4.1.6 La qualité de travail selon la situation familiale

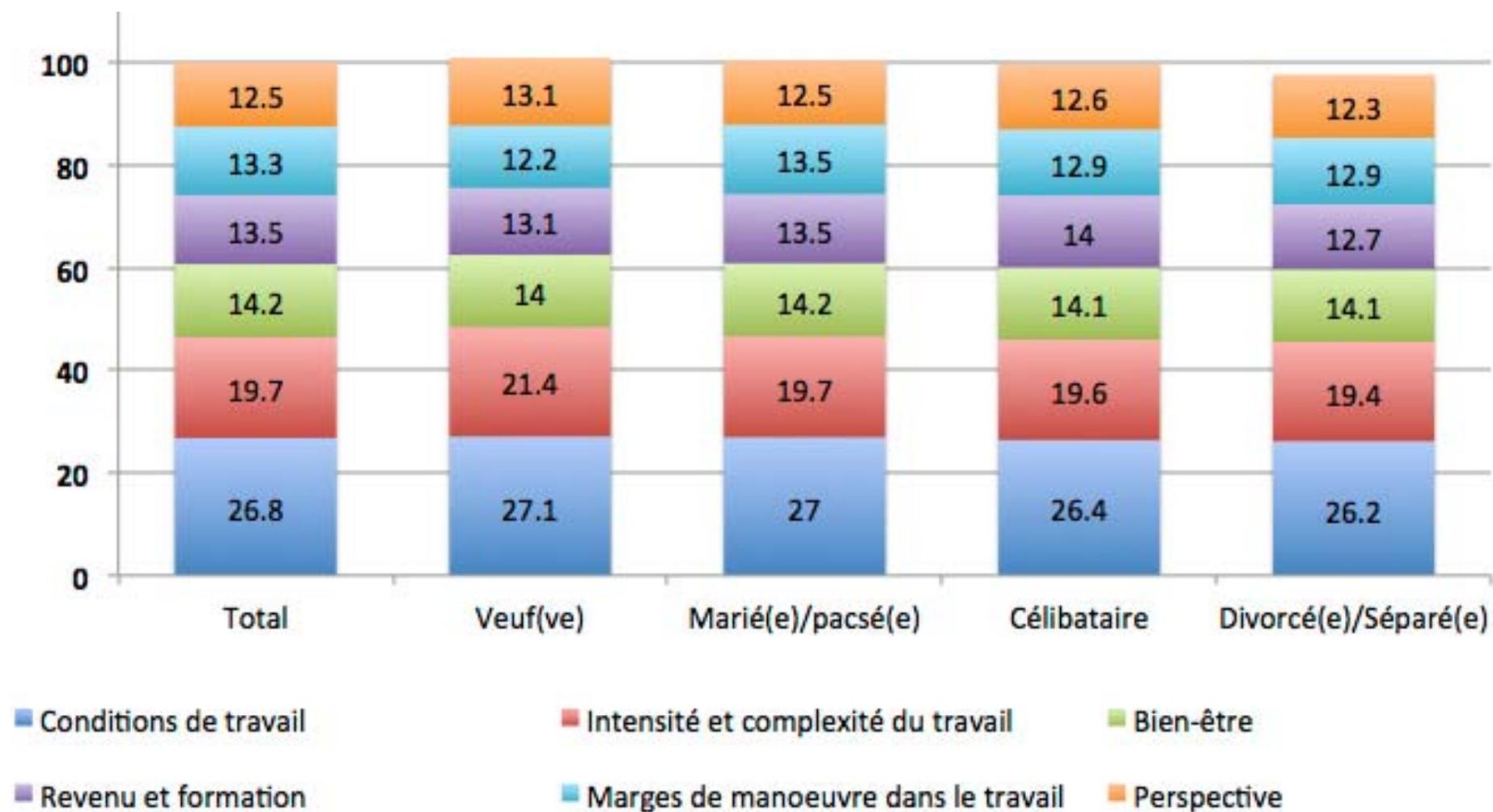
La figure 15 représente la qualité de travail selon la situation familiale des sondé(e)s. Les personnes qui sont mariées ou pacsées (27) et celles qui sont veuves (27.1) ont des conditions de travail légèrement plus favorables que les célibataires (26.4) et les divorcé(e)s/séparé(e)s (26.2). Au niveau de l'intensité et de la complexité du travail, il y a peu de variations sauf pour les veufs/veuves qui ont le score le plus élevé (21.4). C'est-à-dire qu'ils ont le moins de charge mentale et un travail qui est, en général, mieux organisé.

Les veufs/veuves ont aussi le score le plus élevé au niveau de la perspective (13.1). Les veufs/veuves pensent donc plus souvent que leur emploi est certain et sont plus optimistes par rapport à la perspective du Luxembourg et de leur entreprise. Il y a peu de variations entre le niveau de bien-être.

Concernant le revenu et la formation, les célibataires (14) indiquent être satisfaits de leur salaire, le trouvent adéquat et estiment avoir plus de possibilités d'être promus. Les personnes mariées/pacsées (13.5) et les personnes veuves (13.1) se trouvent au milieu par rapport aux autres catégories concernant le revenu et la formation. Les personnes divorcées/séparées ont un score plus bas (12.7).

Les veufs/veuves ont un score plus bas au niveau des marges de manœuvres dans le travail (12.2). Ils doivent donc faire face à un nombre plus important de risques physiques et à moins d'autonomie concernant leurs horaires et la manière de faire leur travail. Par contre, les personnes mariées/pacsées ont un score plus élevé (13.5) concernant les marges de manœuvres dans le travail par rapport aux autres catégories.

Figure 15: La qualité de vie selon la situation familiale des salarié(e)s



4.2 Indice-composantes – conditions de travail

Les résultats de l'indice « Quality of Work-Index » mentionnés ci-dessus sont incomplets sans les résultats spécifiques des indice-composantes. Par exemple : les personnes âgées de moins de 25 ans montrent un score plus bas (12.9) concernant le revenu et la formation par rapport aux autres groupes d'âge. Comme le sous-indice « revenu et formation » se constitue des indice-composantes « revenu » et « formation », le score de l'indice nous indique que les personnes ayant moins de 25 ans sont moins satisfaites de leur salaire et ne le trouvent pas en adéquation avec leur travail. De plus, ils signalent moins de possibilités d'être promus. Cependant, l'analyse des indice-composantes nous permet de vérifier si le score plus bas des moins de 25 ans résulte de la valeur de l'indice-composante « revenu », de celui de la « formation » ou bien des deux.

4.2.1 Les conditions de travail selon les secteurs

L'analyse des indice-composantes d'un sous-indice peut indiquer lequel des indice-composantes joue un rôle plus important au niveau du sous-indice. Un score élevé signifie que cet indice-composante joue un rôle important dans le contexte de ce sous-indice, tandis qu'un score plutôt bas indique que cet indice-composante joue un rôle moins important.

A première vue, l'analyse des indice-composantes des « conditions de travail » montre qu'il y a beaucoup de variations dans la distribution des scores des indices-composantes. Souvenons-nous, que les conditions de travail les plus favorables se trouvent dans l'enseignement, tandis que l'Horeca montre des conditions de travail moins élevées au niveau de l'indice global. L'analyse des indice-composantes des « conditions de travail » du secteur enseignement montre que les scores des cinq indice-composantes sont distribués de la même façon, c'est-à-dire qu'aucun des indice-composantes ne joue un rôle plus (ou moins) important que les autres (chapitre 4.1).

Par contre, l'analyse des indice-composantes des « conditions de travail » du secteur Horeca montre que le score bas des conditions de travail dans l'indice global s'explique principalement par le taux réduit de participation et de feedback (36). Le secteur nettoyage et gardiennage montre aussi un score plus bas au niveau des conditions de travail dans l'indice global. Ce secteur a le score le plus bas pour la participation et le feedback (34.08) et les scores les plus élevés pour la satisfaction (17.30), le mobbing (13.70) et le respect et conflit (8.47). En d'autres termes, la satisfaction, le mobbing, le respect et le conflit ont un impact important et positif sur les conditions de travail dans ce secteur, tandis que la participation et le feedback jouent un rôle plutôt problématique dans ce secteur.

Inversement, l'informatique et P&T ont un score plutôt élevé des « conditions de travail » au niveau de l'indice global. L'analyse des indice-composantes montre le score le plus élevé pour la participation et le feedback (37.70) et le score le plus bas pour le respect et le conflit (7.63). Les conditions de travail dans ces secteurs sont donc

principalement définies par la possibilité de participation et de recevoir du feedback, tandis que le respect et le conflit ne sont pas de la même envergure développés dans ce secteur.

L'indice global a montré que l'administration publique a globalement les conditions de travail les plus favorables. L'analyse des indice-composantes montre que les conditions de travail sont principalement impactées par l'indice-composante de « participation et feedback » qui a un score élevé, tandis que les autres indice-composantes jouent un rôle moins important. Les conditions de travail du secteur « transport de marchandises », comme constaté dans l'analyse globale, sont également favorables. L'analyse détaillée montre que ce sont surtout la coopération (26.52), la satisfaction (17.25), le respect et le conflit (7.95) et le mobbing (13.51) qui agissent sur les conditions de travail dans ce secteur. La participation et le feedback, par contre, jouent un rôle moins important.

Les autres secteurs (comprenant l'agriculture, l'artisanat, le consulting, les services et autres) montrent aussi des conditions de travail généralement favorables. Les indice-composantes « participation et feedback » et « respect et conflit » jouent un rôle important et positif dans ces secteurs.

L'indice global a aussi indiqué que le secteur « finance » dispose de conditions de travail favorables. L'analyse des indice-composantes montre que c'est surtout la participation et le feedback qui impactent les conditions de travail dans ce secteur (37.34). Inversement, la satisfaction (15.98) et le mobbing (12.86) causent des problèmes dans ce secteur.

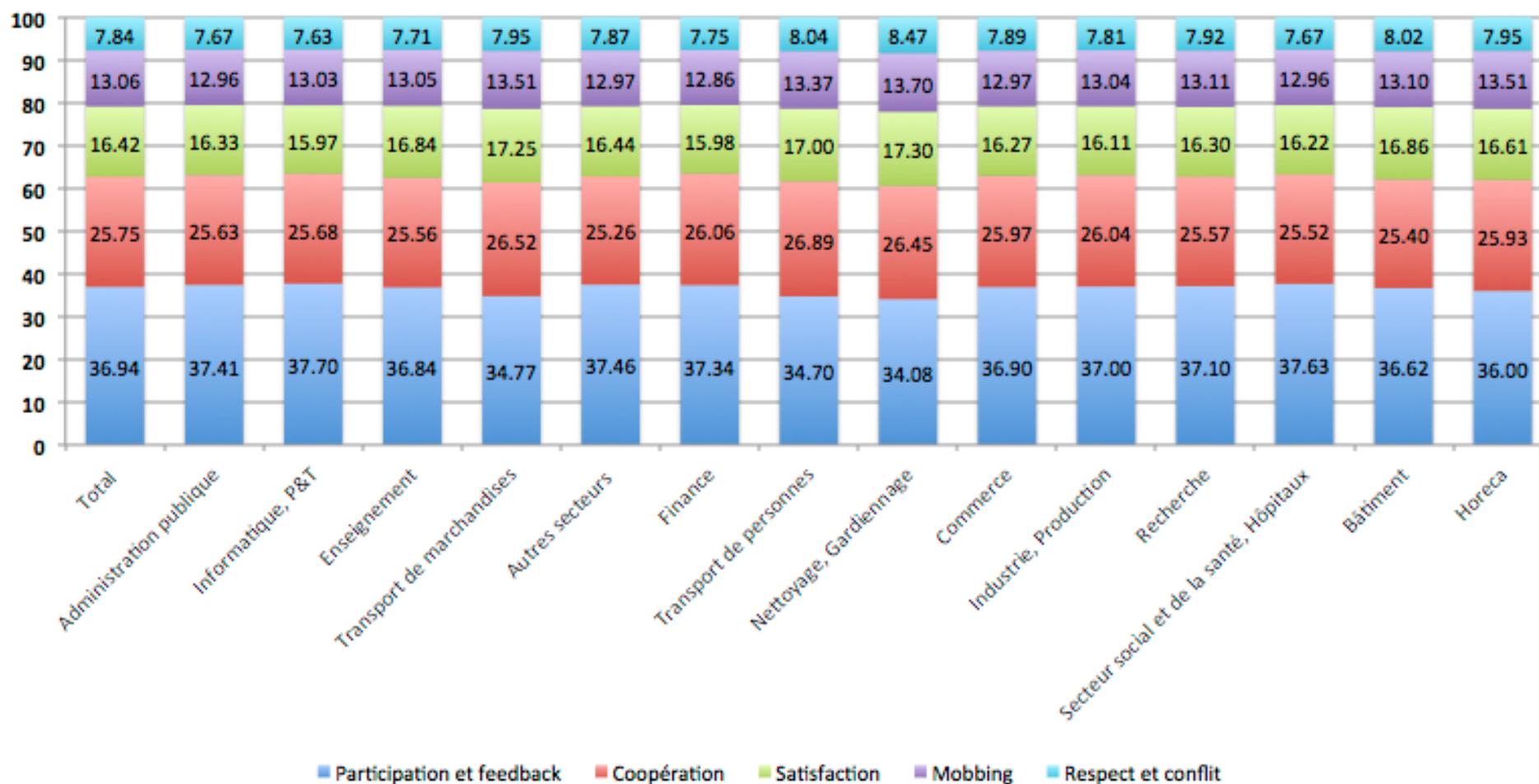
Le secteur du « transport de personnes » a des conditions de travail généralement favorables par rapport aux autres secteurs. Le score de « participation et feedback » de ce secteur est plutôt bas, tandis que ses autres scores sont plus élevés. L'aspect « participation et feedback » est donc à examiner de plus près dans ce secteur.

Le secteur du « commerce » a des conditions de travail généralement favorables par rapport aux autres secteurs. L'analyse des indice-composantes montre que tous les indice-composantes influent sur les conditions de travail de la même manière. L'indice global a indiqué que les secteurs « industrie, production » ont des conditions de travail un peu moins favorables par rapport aux autres secteurs. La participation et le feedback (37) ont un impact important sur les conditions de travail dans ce secteur. La satisfaction, par contre, cause des problèmes dans ce secteur (16.11).

Les secteurs « social et de la santé, hôpitaux » a des conditions de travail généralement favorables. C'est surtout la participation et le feedback qui ont un impact positif sur les conditions de travail dans ce secteur. Les autres indice-composantes sont moins élevées et causent des problèmes dans ce secteur.

Le secteur du « bâtiment » montre globalement des conditions de travail moins favorables. C'est surtout l'indice-composante du « respect et conflit » (8.02) qui agit sur les conditions de travail dans ce secteur. Ce sont surtout la participation et le feedback ainsi que la coopération qui causent des problèmes dans ce secteur.

Figure 16 : Les indice-composantes des conditions de travail selon les secteurs

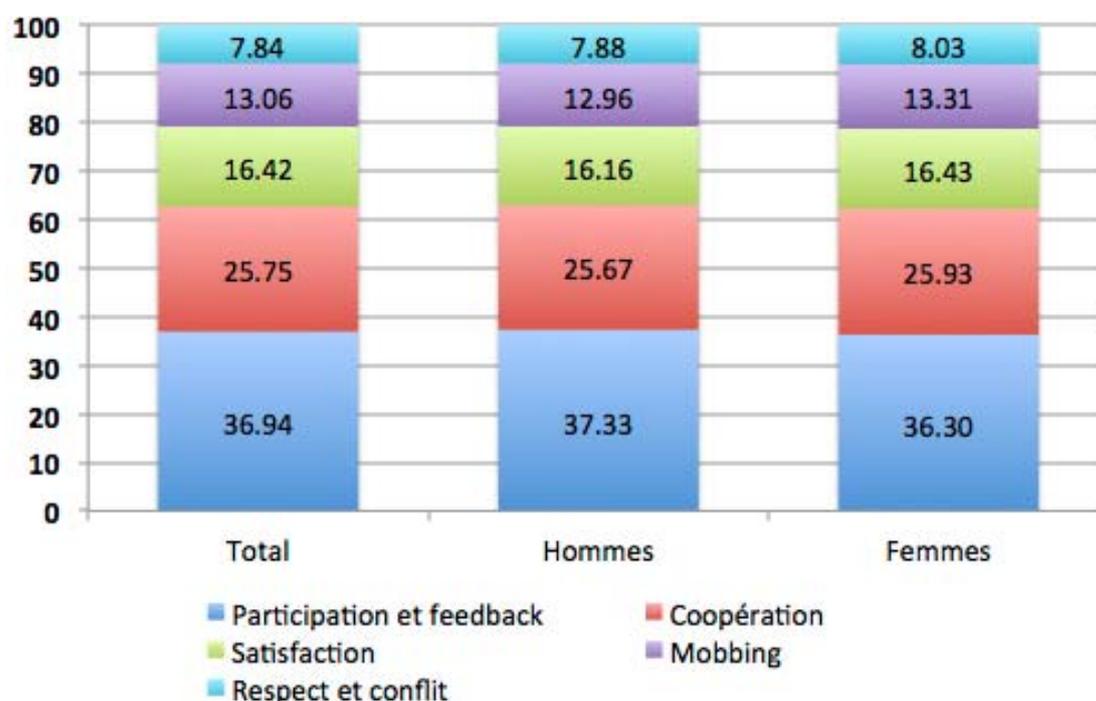


4.2.2 Les conditions de travail selon le genre

Les résultats de l'indice global montrent qu'il y a peu de différences entre les conditions de travail des deux sexes. Mais l'analyse des indice-composantes démontre des différences importantes. Pour les hommes, les possibilités de participer aux prises de décisions dans leur entreprise et la possibilité de recevoir du feedback de leurs collègues et/ou supérieurs ont un impact plus grand sur les conditions de travail que pour les femmes.

Inversement, pour les femmes la coopération au travail, la satisfaction par rapport au salaire et au travail, le niveau de mobbing (ça veut dire moins de mobbing) et le niveau de respect et de conflit ont un impact plus important sur les conditions de travail.

Figure 17 : Les indice-composantes des conditions de travail selon le genre



4.2.3 Les conditions de travail selon le statut

Les indépendants signalent les conditions de travail les plus favorables dans la vue globale tandis que les salarié(e)s de la catégorie « autres » notent les conditions de travail les moins favorables. L'analyse détaillée montre que les indépendants ont le score le plus élevé de « participation et respect » (40.72, cf. figure 18) et les scores les plus bas pour les autres indice-composantes (coopération 23.53, satisfaction 15.85, mobbing 12.37 et respect et conflit 7.54). C'est-à-dire que pour eux, la possibilité de participer aux prises de décisions et de recevoir du feedback ont un impact important et positif sur leurs conditions de travail, tandis que la coopération,

la satisfaction, le mobbing ainsi que le respect et le conflit causent plutôt des problèmes au niveau des conditions de travail.

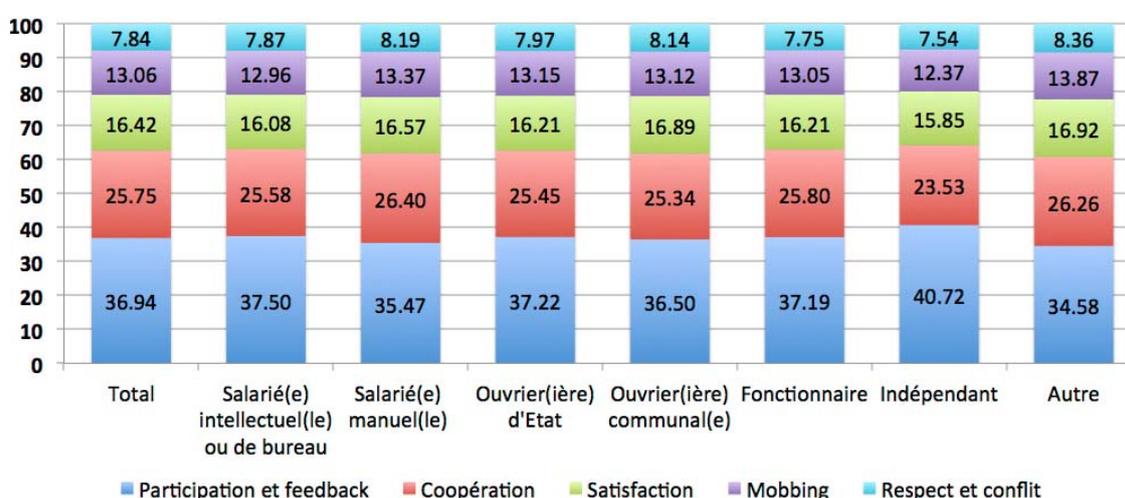
L'analyse des salariés qui se classent dans « autres » montre l'inverse : un score plus bas de « participation et respect » (34.58), un score plus élevé de coopération (26.26) et les scores les plus élevés de satisfaction (16.92), mobbing (13.87) et de respect et conflit (8.36). Autrement dit, la coopération, la satisfaction, le mobbing et le respect et conflit ont un impact important et positif sur les conditions de travail des salariés qui se classent dans « autres ». La participation et le feedback, par contre, jouent plutôt un rôle problématique dans ce secteur.

Les conditions de travail des fonctionnaires sont généralement les plus favorables. L'analyse détaillée montre que le mobbing et le respect et conflit sont à considérer plus en détail.

L'indice global a aussi démontré que les ouvriers(ères) communaux(ales), les ouvriers(ères) d'Etat, les salarié(e)s intellectuels(elles) ou de bureau et enfin les salarié(e)s manuels(elles) ont des conditions de travail plutôt favorables. L'analyse des indice-composantes des ouvriers(ères) communaux(ales) indique que la satisfaction, le respect et le conflit ont le plus d'impact positif sur leurs conditions de travail.

Concernant les ouvriers(ières) d'Etat, tous les indice-composantes influent sur leurs conditions de travail au même titre. L'analyse des salarié(e)s intellectuels(elles) ou de bureau indique que la participation et le feedback exercent un impact positif sur leurs conditions de travail, tandis que la satisfaction et le mobbing se montrent plutôt problématiques. Enfin, les salarié(e)s manuels(elles) ont un score bas de « participation et de feedback », le score le plus élevé de « coopération » et des scores élevés de « mobbing » et de « respect et conflit ». Autrement dit, ce sont surtout la coopération, le respect et le mobbing qui agissent sur les conditions de travail des salarié(e)s intellectuels(elles) ou de bureau. Par contre, la participation et le feedback pourront causer des problèmes dans ce secteur.

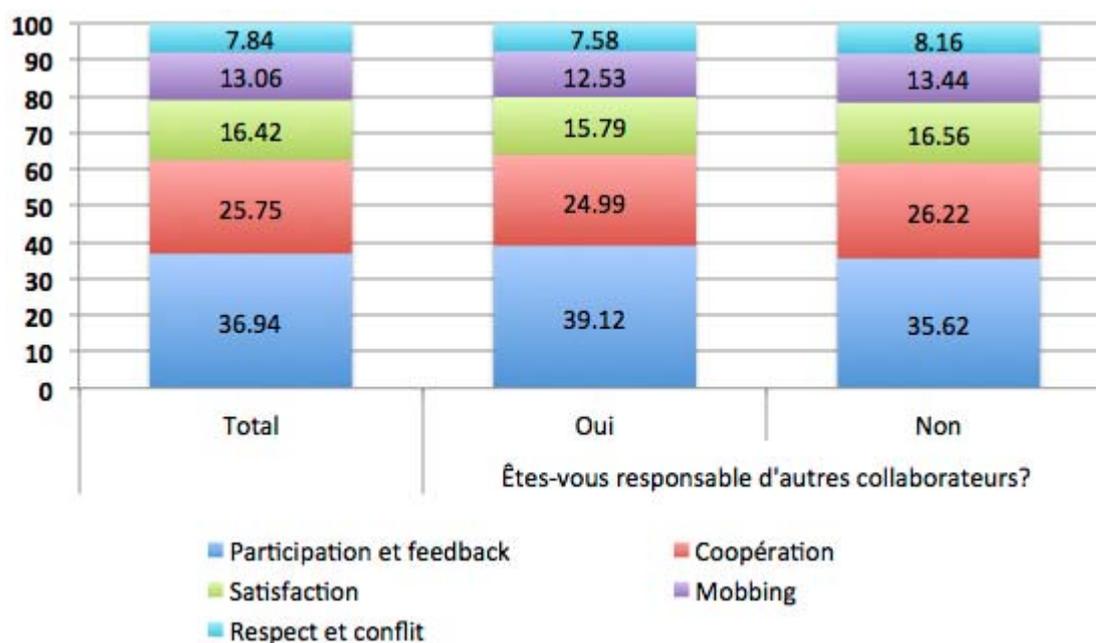
Figure 18 : Les indice-composantes des conditions de travail selon le statut



4.2.4 Les conditions de travail selon la responsabilité

Dans la vue globale, les salarié(e)s responsables d'autres collaborateurs notent des conditions de travail un peu plus favorables que ceux qui ne sont pas responsables. Dans l'analyse détaillée, nous constatons que pour les personnes responsables la participation et le feedback jouent un rôle important dans leurs conditions de travail. Inversement, pour les personnes non responsables, la coopération, la satisfaction, le mobbing et le respect et conflit ont le plus d'impact sur les conditions de travail.

Figure 19 : Les indice-composantes des conditions de travail selon la responsabilité



4.2.5 Les conditions de travail selon la formation

Les salarié(e)s du Luxembourg, qui ont un Bac+4 et plus notent des conditions de travail légèrement plus favorables que les autres dans la vue globale. Dans l'analyse détaillée nous pouvons constater que ceux qui ont un Bac+4 et plus ont des scores élevés de « participation et feedback » (Bac+4 – Bac+5 38.02, >Bac+5 39.05, cf. figure 20), des scores plus bas de « satisfaction » (Bac+4 – Bac+5 16.09, >Bac+5 15.62), de « mobbing » (Bac+4 – Bac+5 12.73, >Bac+5 13) et de « respect et conflit » (Bac+4 – Bac+5 7.77, >Bac+5 7.56). Autrement dit, pour les salariés ayant au moins un Bac+4, le niveau de satisfaction par rapport au travail et au salaire, le niveau de mobbing, de respect et de conflit n'impactent pas beaucoup leurs conditions de travail. La possibilité de participation et de recevoir du feedback jouent, par contre, un rôle important dans leurs conditions de travail.

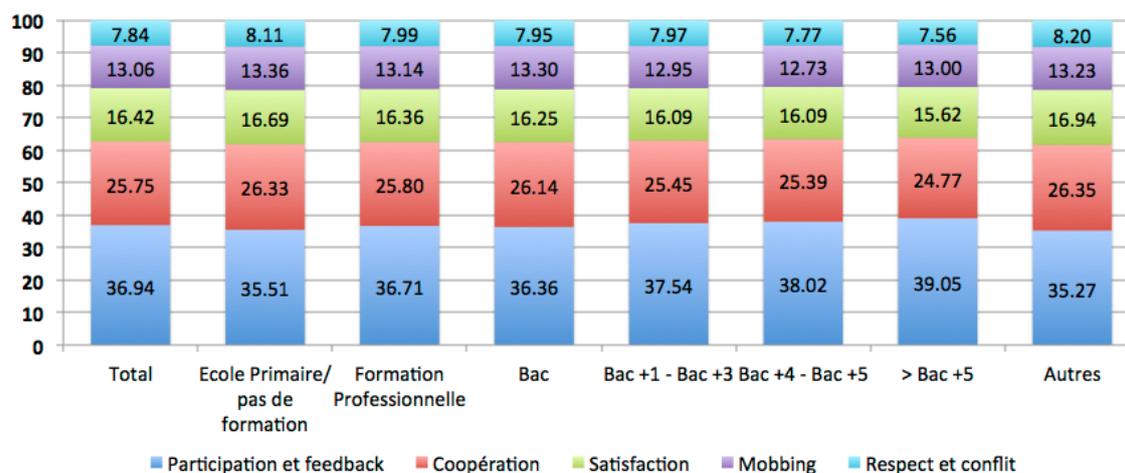
Les personnes ayant achevé une formation professionnelle et ceux qui se classent dans « autres » ont des conditions de travail un peu plus favorables que ceux ayant

un Bac ou Bac+1 – Bac+3. L'analyse détaillée des personnes ayant une formation professionnelle montre que le score de « coopération » est un peu bas (25.80). C'est-à-dire que les autres indice-composantes impactent leurs conditions de travail un peu plus que la « coopération ». Les personnes qui se classent dans la catégorie « autres » ont le score le plus bas de « participation et feedback » (35.27) et les scores les plus élevés de « coopération » (26.35), de « satisfaction » (16.94) et de « respect et conflit » (8.20). Donc, la participation et le feedback ne jouent pas un rôle si important pour les personnes qui se classent dans « autres ». Par contre, la coopération, la satisfaction, le respect et le conflit ont un impact important sur leurs conditions de travail.

Dans la vue de l'indice global, les personnes ayant fini l'école primaire ou n'ayant pas de formation et ceux ayant un Bac ou entre Bac+1 et Bac+3 ont les conditions de travail les moins favorables. Les conditions de travail des personnes ayant fini l'école primaire ou n'ayant pas de formation sont essentiellement impactées par la coopération, la satisfaction, le mobbing, le respect et conflit. Ces indice-composantes ont des scores élevés. Par contre, la participation et le feedback ne jouent pas un rôle important pour ces personnes, comme démontré par un score bas dans l'analyse détaillée.

Les personnes ayant Bac+1 – Bac+3 ont un score élevé de « participation et feedback », mais des scores bas de « satisfaction » et de « mobbing ». Donc, pour eux les conditions de travail sont surtout impactées par la possibilité de participer aux prises de décisions dans leur entreprise ainsi que par le fait de recevoir du feedback des collègues ou du supérieur. La satisfaction et le feedback ne jouent pas un rôle si important. Enfin, les conditions de travail des personnes ayant un Bac sont surtout impactées par le niveau de mobbing, tandis que la participation et le feedback jouent un rôle secondaire.

Figure 20 : Les indice-composantes des conditions de travail selon la formation



4.2.6 Les conditions de travail selon l'âge

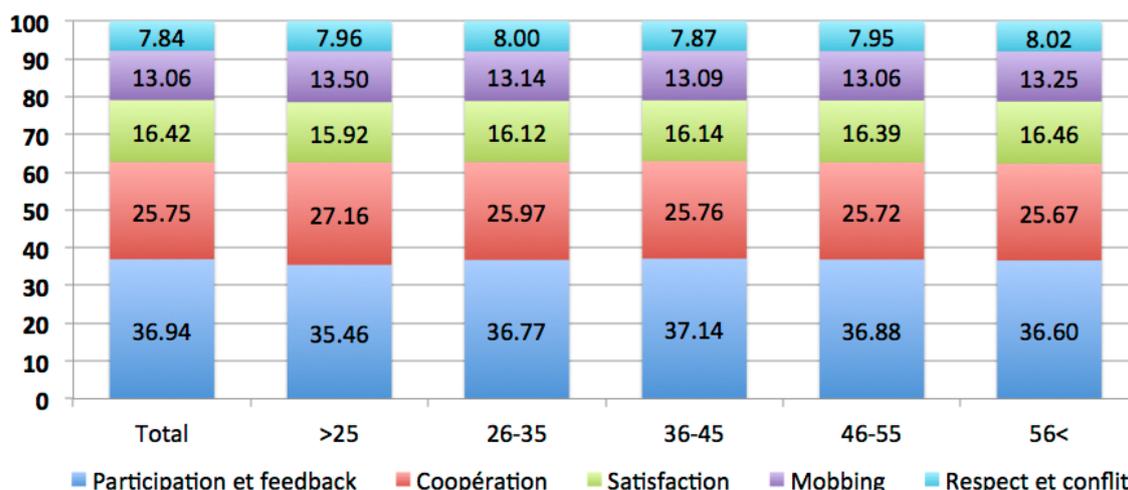
Les conditions générales de travail sont légèrement plus favorables pour les personnes de moins de 25 ans d'après la vue globale. L'analyse détaillée de cette classe d'âge montre que « participation et feedback » (35.46) et « satisfaction » (15.92) n'ont pas un impact si important sur leurs conditions de travail. Les conditions de travail des personnes de moins de 25 ans sont surtout impactées par le niveau de coopération et de mobbing. Le respect et conflit jouent plutôt un rôle secondaire.

Les personnes ayant plus de 56 ans se trouvent en deuxième place concernant des conditions de travail dans la vue globale. L'analyse des indice-composantes montre que les indice-composantes de « participation et feedback » (36.60) et « coopération » (25.67) ont des scores plutôt bas. Ces indice-composantes n'ont donc moins d'impact sur les conditions de travail des personnes âgées de plus de 56 ans. Les scores des autres indice-composantes sont, par contre, plutôt élevés ; celui de « respect et conflit » est même le score le plus élevé (8.02). Autrement dit, les conditions de travail de cette classe d'âge sont principalement impactées par la satisfaction par rapport au travail et au salaire, le niveau de mobbing, le respect et le conflit.

Les personnes ayant entre 36 ans et 55 ans ont un score identique de conditions de travail dans l'indice global. Cependant, il y a des différences entre les scores de l'analyse détaillée. Concernant la participation et le feedback, cet indice-composante a le plus d'impact sur les conditions de travail des personnes ayant entre 36-45 ans (score le plus élevé 37.14). Par contre, le mobbing, le respect et le conflit ne jouent pas un rôle si important dans leurs conditions de travail (scores plus bas, mobbing 13.09, respect et conflit 7.87). Les conditions de travail des personnes ayant entre 45 et 55 ans sont surtout impactées par la participation et le feedback (36.88) et la satisfaction (16.39). Le mobbing ne joue qu'un rôle secondaire dans leurs conditions de travail.

Enfin, les conditions de travail des personnes âgées de 26-35 ans sont surtout impactées par la coopération (25.97) et le respect et conflit (8). La satisfaction ne joue pas un rôle important pour leurs conditions de travail.

Figure 21 : Les indice-composantes des conditions de travail selon l'âge



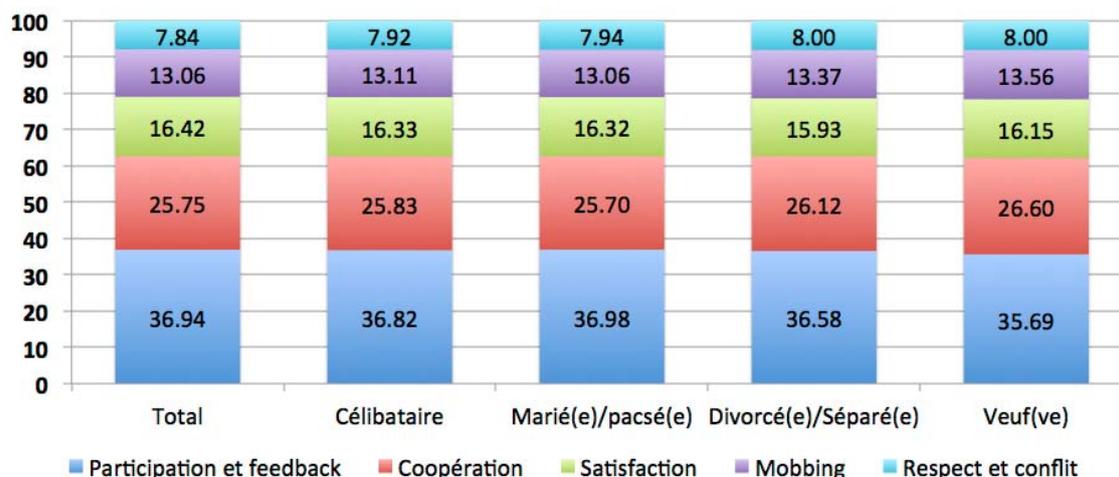
4.2.7 Les conditions de travail selon la situation familiale

Nous avons vu dans l'indice global que les personnes qui sont mariées ou pacsées et celles qui sont veuves ont des conditions de travail légèrement plus favorables que les célibataires et les divorcé(e)s/séparé(e)s. L'analyse différenciée montre peu de différences entre ces deux groupes. Les conditions de travail des personnes veuves ne sont que peu impactées par la participation, le feedback (35.69) et la satisfaction (16.15). La coopération (26.60), le mobbing (13.56), le respect et le conflit (8) jouent un rôle important dans les conditions de travail des personnes veuves. Les conditions de travail des personnes mariées ou pacsées sont plus impactées surtout par la participation et le feedback (36.98), tandis que le niveau de mobbing ne joue pas un rôle si important.

Les conditions de travail des personnes célibataires sont principalement impactées par la coopération (25.83) et le niveau de mobbing (13.11), tandis que le niveau de respect et conflit ne joue qu'un rôle secondaire.

Les conditions de travail des personnes divorcées ou séparées, sont surtout impactées par le niveau de coopération, de mobbing et de respect et conflit. La participation et le feedback jouent un rôle secondaire.

Figure 22 : Les indice-composantes des conditions de travail selon la situation familiale



En conclusion, nous constatons qu'il y a une relation entre les scores du respect et conflit, de la coopération et du mobbing. La coopération et le mobbing semblent être complémentaires. Nous pouvons également constater qu'il y a des facteurs parmi lesquels il y a plus de variations (p. ex. les secteurs) et d'autres où il y a moins de variations (p. ex. genre) au niveau des conditions de travail.

4.3 Indice-composantes – intensité et complexité du travail

4.3.1 L'intensité et la complexité du travail selon les secteurs

A première vue, nous pouvons constater que dans tous les secteurs, la charge mentale impacte plus « l'intensité et la complexité du travail ». Dans l'indice global, le secteur « nettoyage et gardiennage » a le score le plus élevé et le secteur « recherche » le score le plus bas pour l'intensité et la complexité du travail.

L'analyse détaillée montre que le secteur « nettoyage et gardiennage » a le score le plus élevé de « charge mentale » (60.90) et le score le plus bas d'« organisation » (39.10). Donc, c'est surtout la charge mentale qui impacte l'intensité et la complexité du travail dans le secteur nettoyage et gardiennage. L'organisation ne joue qu'un rôle secondaire dans l'intensité et la complexité du travail dans ce secteur.

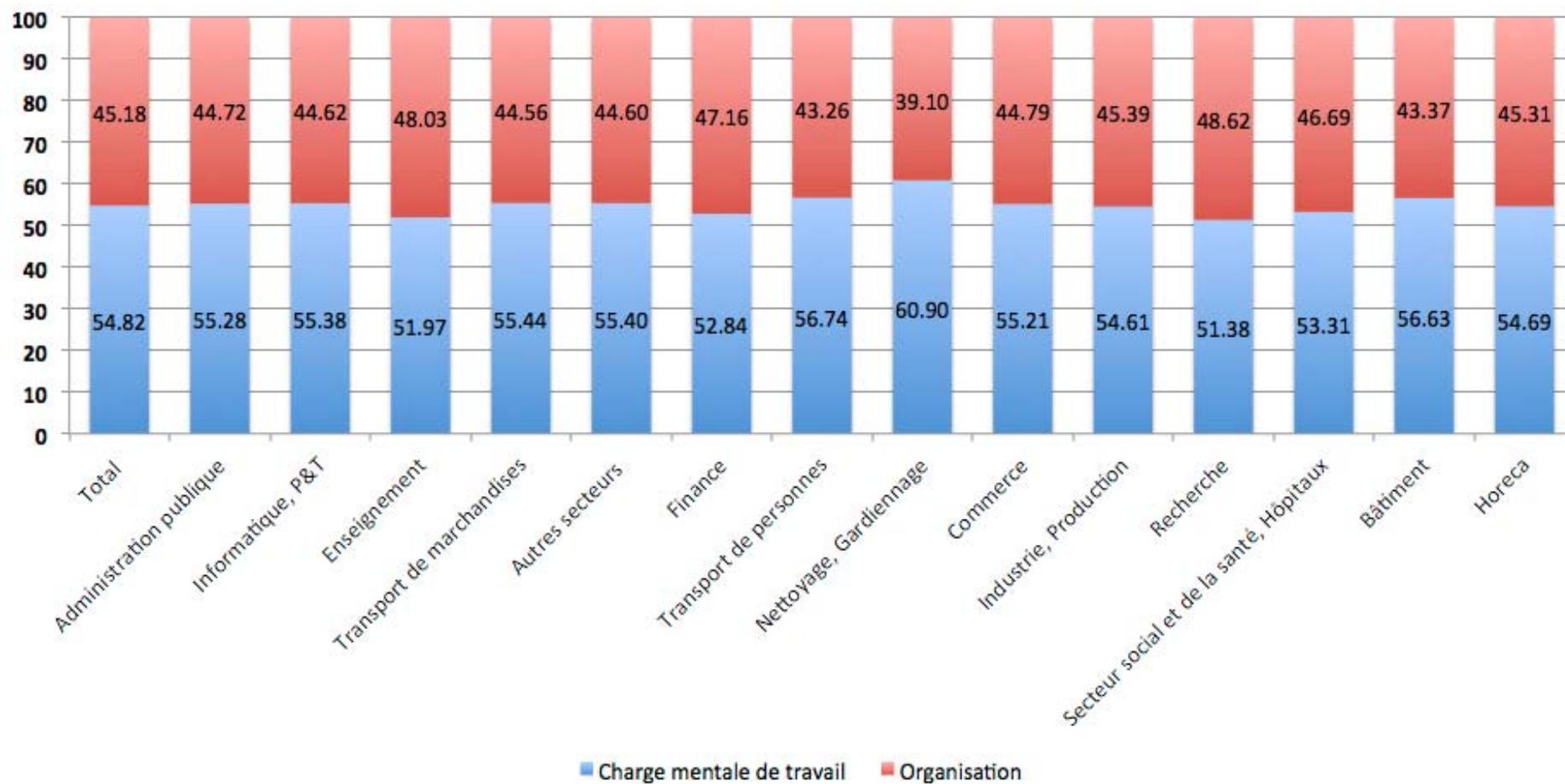
Dans le secteur de la recherche et celui de l'enseignement, la situation est inversée. Ces deux secteurs ont les scores les plus bas d'intensité et de complexité du travail dans l'indice global, les scores les plus bas de « charge mentale » (51.38 recherche et 51.97 enseignement) et les scores les plus élevés d'« organisation » (48.62 recherche et 48.03 enseignement). La charge mentale à laquelle les salariés de ces deux secteurs doivent faire face impacte donc le plus l'intensité et la complexité du

travail, tandis que l'organisation du travail ne joue pas un rôle si important dans ce sous-indice.

Les secteurs du transport de personnes et du transport de marchandises ont des scores élevés d'intensité et de complexité du travail dans la vue globale. C'est-à-dire, qu'en général les salariés de ces secteurs doivent faire face à moins de charge mentale et ont une meilleure organisation de travail. Les scores des indice-composantes des secteurs du transport de marchandises et de personnes sont similaires. Cependant, dans le secteur du transport de personnes, la charge mentale a un peu plus d'impact sur l'intensité et la complexité du travail.

Dans tous les autres secteurs, la charge mentale exerce plus d'impact sur l'intensité et la complexité du travail que l'organisation du travail.

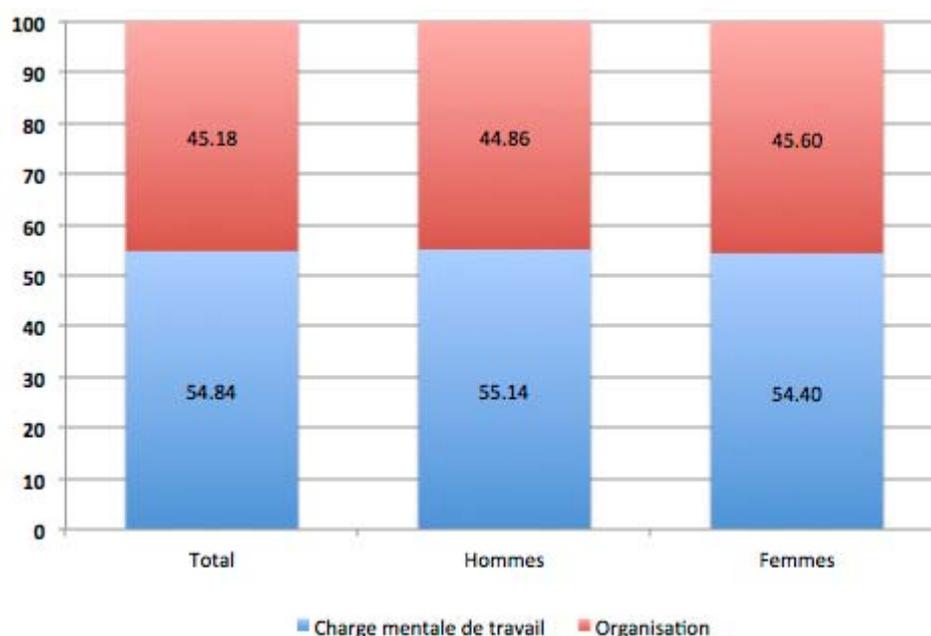
Figure 23 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité du travail selon les secteurs



4.3.2 L'intensité et la complexité du travail selon le genre

Dans la vue générale, il y avait très peu de différence entre l'intensité et la complexité du travail pour les différents genres. Dans l'analyse détaillée, nous constatons que les hommes ont un score légèrement plus élevé que les femmes concernant la charge mentale, tandis que les femmes ont un score plus élevé concernant l'organisation (cf. figure 24). En général, pour les deux genres, la charge mentale a une influence plus grande sur l'intensité et la complexité du travail. Cependant, la charge mentale joue un rôle légèrement plus important sur l'intensité et la complexité du travail que chez les hommes, tandis que l'organisation joue un rôle un peu plus important sur cet indice-composante que chez les femmes.

Figure 24 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon le genre



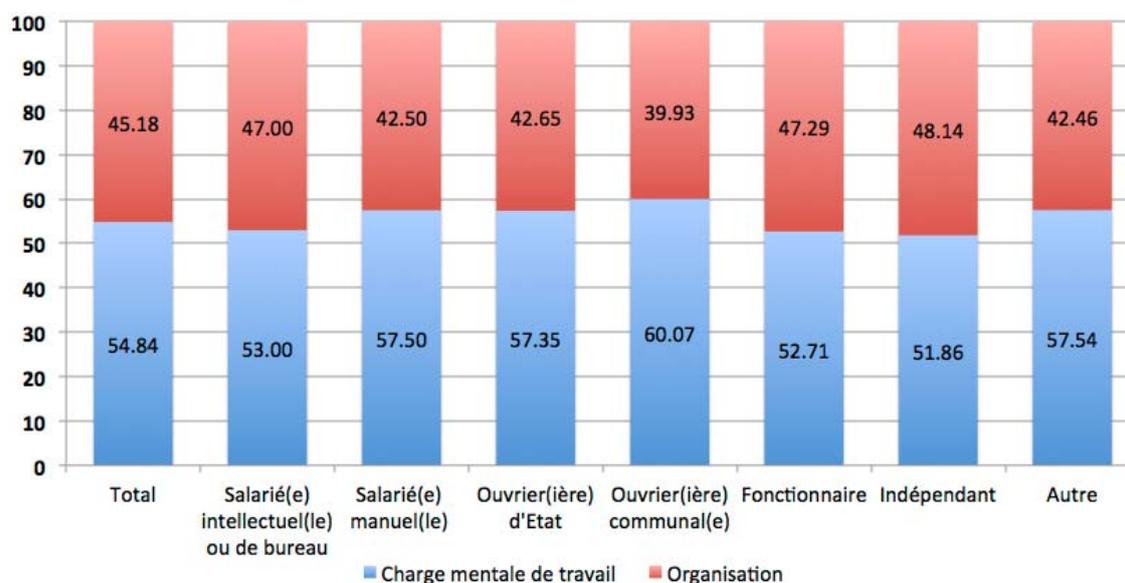
4.3.3 L'intensité et la complexité du travail selon le statut

Concernant l'intensité et la complexité du travail, les ouvriers communaux constituent un cas particulier avec un score très élevé comparé aux autres statuts. Dans l'analyse des indice-composantes, nous constatons que les ouvriers communaux ont le score le plus élevé de charge mentale (60.07) et le plus bas concernant l'organisation (39.93). Donc pour eux, la charge mentale joue un rôle important dans l'intensité et la complexité du travail, tandis que l'organisation ne joue qu'un rôle secondaire.

Dans la vue globale, les indépendants ont le score le plus bas d'intensité et de complexité du travail. Dans l'analyse détaillée, les indépendants ont le score le plus bas de charge mentale (51.86) et le plus élevé d'organisation (48.14). Autrement dit,

même si la charge mentale a plus d'impact sur l'intensité et la complexité du travail pour tous les statuts, pour les indépendants l'organisation a l'impact le plus élevé de tous les statuts sur l'intensité et la complexité du travail. Les salarié(e)s intellectuels (elles) ou de bureau et les fonctionnaires sont dans la même situation.

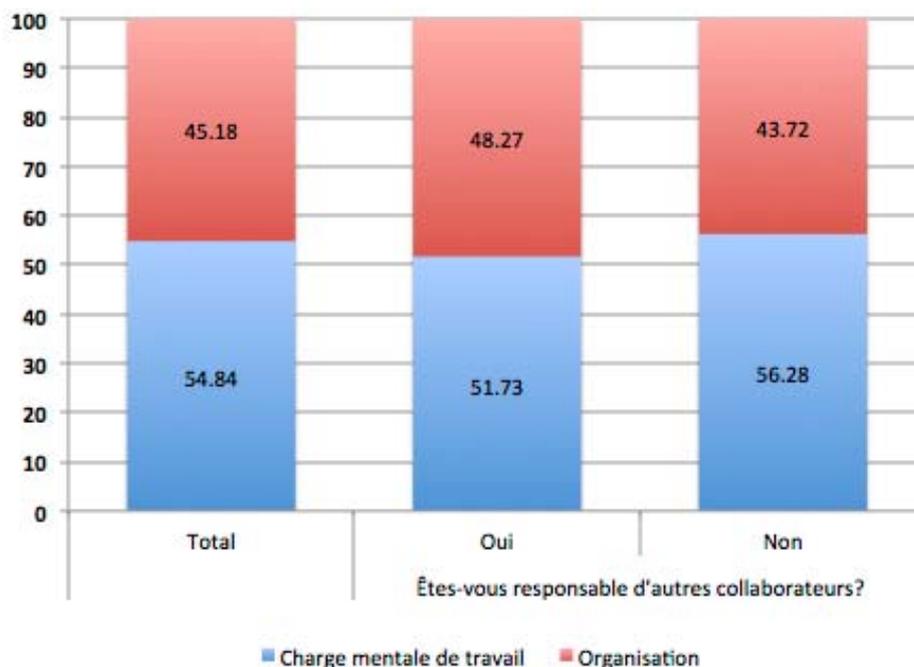
Figure 25 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon le statut



4.3.4 L'intensité et la complexité du travail selon la responsabilité

Les personnes qui ne sont pas responsables d'autres collaborateurs ont un score plus élevé concernant l'intensité et la complexité du travail dans la vue globale. Les personnes qui ne sont pas responsables ont un score plus élevé de charge mentale (56.28), tandis que ceux qui sont responsables ont un score plus élevé d'organisation (48.27). Pour les deux groupes, la charge mentale joue un rôle plus important dans l'intensité et la complexité du travail.

Figure 26 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon la responsabilité

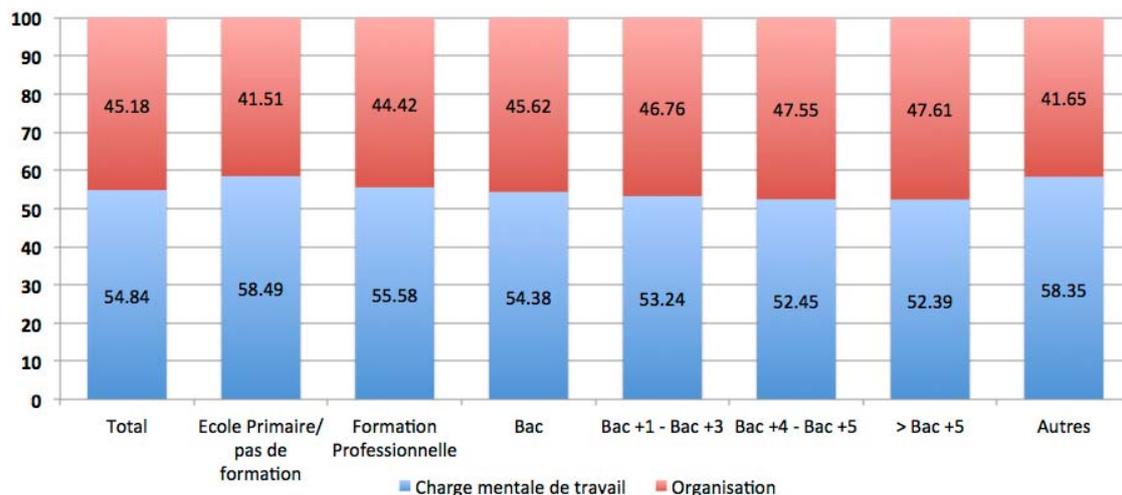


4.3.5 L'intensité et la complexité du travail selon la formation

Au niveau de l'indice global, il y avait beaucoup de variations entre les différentes formations concernant l'intensité et la complexité du travail. Les personnes qui ont plus d'un Bac+1 font face à plus de charge mentale et leur travail a tendance à manquer d'organisation, ce qui se caractérise par un score bas d'intensité et de complexité du travail. La vue détaillée montre que quand le niveau d'études augmente, le score de charge mentale diminue (Bac 54.38, Bac+1 – Bac+3 53.24, Bac+4 – Bac+5 52.45, >Bac+5 52.39) et celui de l'organisation augmente (Bac 45.62, Bac+1 – Bac+3 46.76, Bac+4 – Bac+5 47.55, >Bac+5 47.61). Autrement dit, l'organisation joue un rôle de plus en plus important quand le niveau d'études augmente.

Les personnes ayant fait une formation professionnelle, l'école primaire, n'ayant pas de formation ou se classant dans « autres » sont dans la situation inverse. C'est-à-dire que pour eux, l'organisation ne joue qu'un rôle secondaire. Néanmoins, pour tous les groupes la charge mentale impacte plus l'intensité et la complexité du travail que l'organisation.

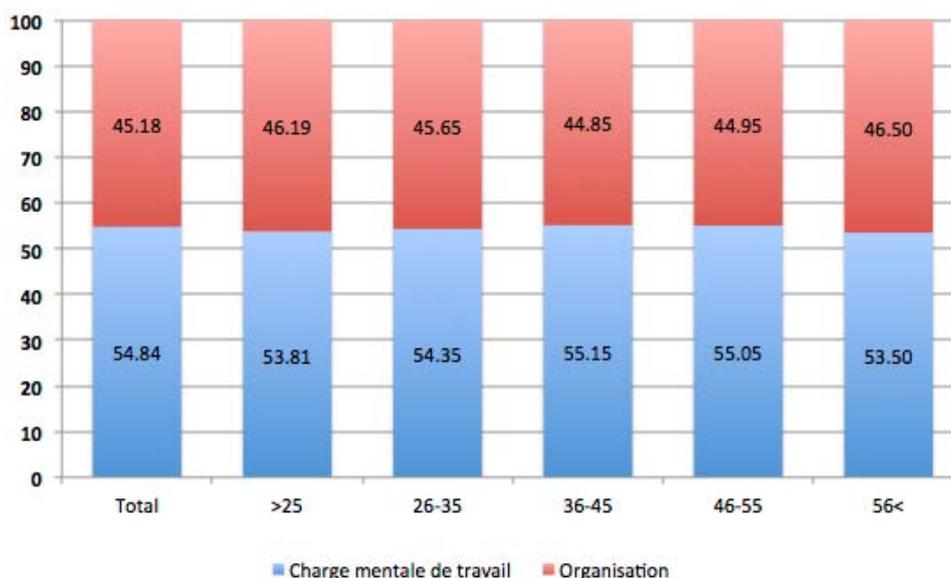
Figure 27 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon la formation



4.3.6 L'intensité et la complexité du travail selon l'âge

Dans l'analyse de l'indice global, il y avait peu de variations entre les différentes classes d'âge concernant l'intensité et la complexité du travail. Les deux groupes qui se trouvent aux extrêmes (>25 et 56<) ont tous les deux un score de charge mentale de travail légèrement plus bas que les autres groupes (53.81 et 53.50) et un score d'organisation plutôt élevé (46.19 et 46.50).

Figure 28 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon l'âge



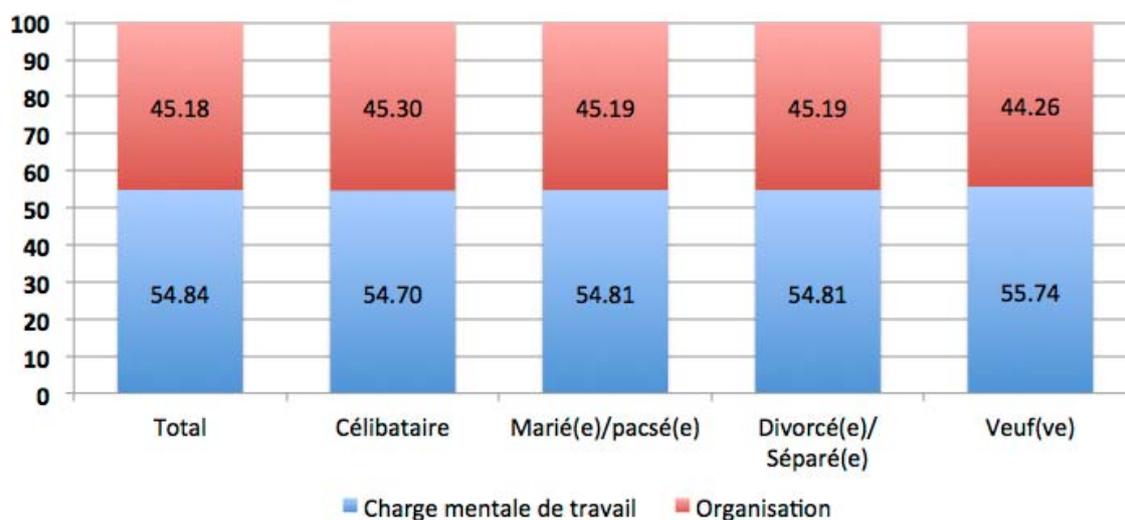
Donc, en général, la charge mentale a un impact plus important sur l'intensité et la complexité du travail. Cependant, pour les personnes âgées de moins de 25 ans et

de plus de 56 ans l'organisation du travail joue quand-même un rôle plus décisif. Les personnes âgées de 26 à 55 ans ont les scores de charge mentale les plus élevés (26-35 : 54.35, 36-45 : 55.15 et 46-55 : 55.05) et inversement des scores d'organisation les plus bas (26-35 : 45.65, 36-45 : 44.85 et 46-55 : 44.95). Donc, pour ce groupe l'organisation ne joue qu'un rôle secondaire.

4.3.7 L'intensité et la complexité du travail selon la situation familiale

Nous avons vu dans l'indice global qu'au niveau de l'intensité et de la complexité du travail, il y avait peu de variations sauf pour les veufs/veuves qui ont le score le plus élevé. Il en est de même dans l'analyse des indice-composantes. Il y a très peu de variations entre les scores d'organisation (gamme de 45.19 pour les divorcé(e)s/séparé(e)s à 45.30 pour les célibataires, cf. figure 29) et entre les scores de charge mentale (gamme de 54.70 célibataires à 54.81 pour les marié(e)s/pacsé(e)s et divorcé(e)s/séparé(e)s, sauf de nouveau pour les veufs/veuves). Ces derniers ont un score plus élevé de charge mentale (55.74) et un score plus bas d'organisation (44.26). En général, la charge mentale impacte plus l'intensité et la complexité du travail pour tous les âges. Cependant, pour les personnes veuves l'organisation joue un rôle légèrement moins important que pour les autres groupes.

Figure 29 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon la situation familiale



En conclusion, dans cette section sur les indice-composantes du sous-indice intensité et complexité du travail, nous constatons que l'âge et le genre des sondé(e)s n'ont que peu d'influence sur les indice-composantes d'intensité et de complexité du travail. Il y avait peu de variations entre les scores en relation avec l'âge et le genre des salarié(e)s. De plus d'après toutes les variables, la charge mentale joue un rôle légèrement plus important que l'organisation.

4.4 Indice-composantes – bien-être au travail

4.4.1 Le bien-être selon les secteurs

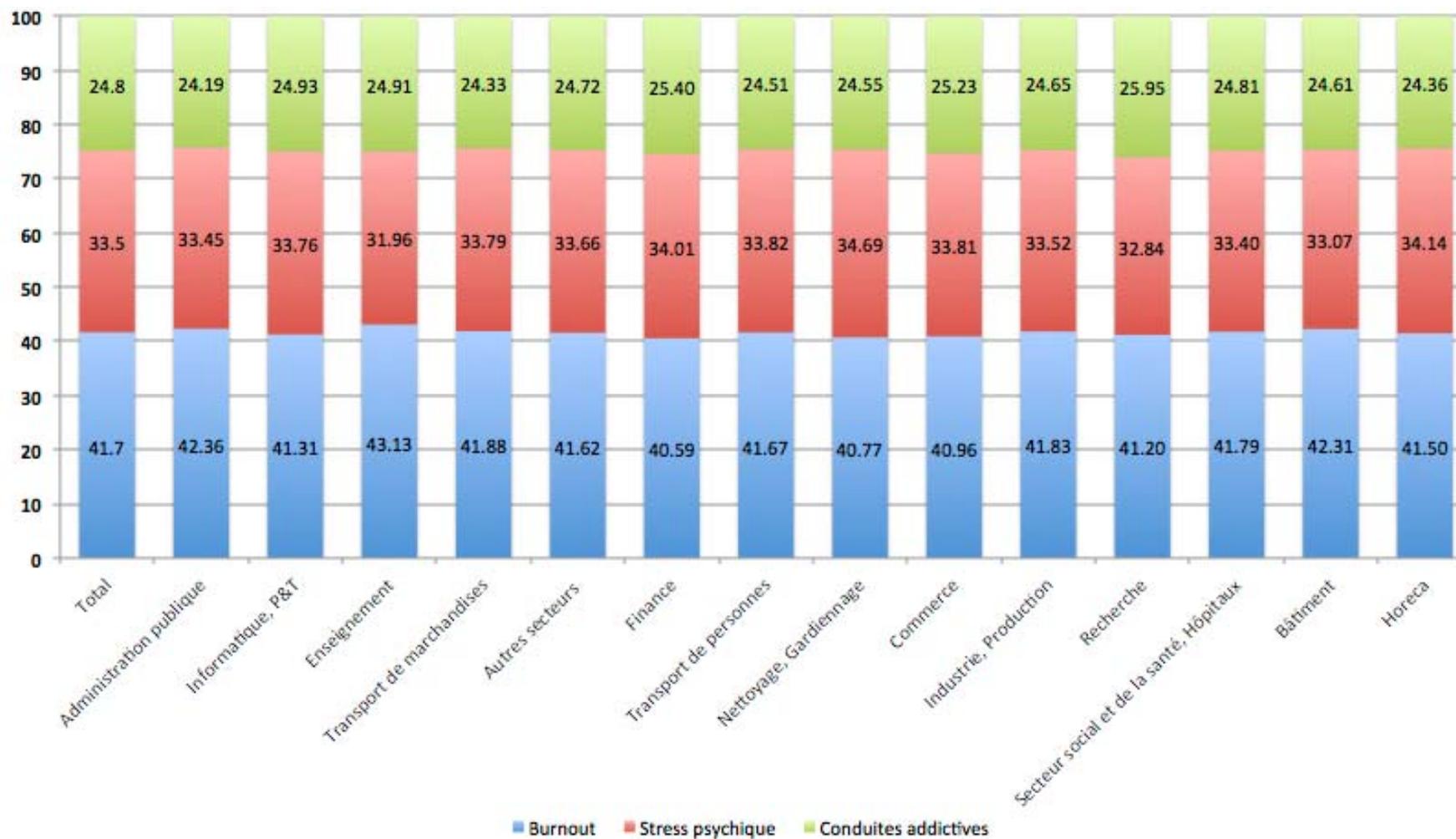
Dans la vue de l'indice global, les salarié(e)s travaillant dans la recherche, dans les secteurs du nettoyage et du gardiennage et en finance ont signalé un bien-être réduit, comparé aux autres secteurs. L'analyse des indice-composantes montre peu de variations selon les différents secteurs. Cependant, la recherche a un score de stress psychique plutôt bas (32.84) et un score de conduites addictives (25.95) plutôt élevé. Donc en recherche, le stress psychique joue un rôle légèrement moins important que les deux autres indice-composantes, tandis que les conduites addictives au travail jouent un rôle un peu plus important. Les secteurs de la finance, du nettoyage et du gardiennage ont les scores les plus pas de burnout (40.59 finance et 40.77 nettoyage, gardiennage) et les scores les plus élevés de stress psychique (34.01 finance et 34.69 nettoyage, gardiennage). De plus, le secteur « finance » a un score haut de « conduites addictives ». Autrement dit, pour le secteur nettoyage et gardiennage le burnout joue un rôle secondaire, tandis que le stress psychique a un impact important sur le bien-être des salariés. Il en est de même pour le secteur de la finance, où les conduites addictives ont un rôle plus décisif dans le bien-être des salariés.

L'enseignement a le score le plus élevé de burnout (43.13) et le score le plus bas de stress psychique (31.96). Donc, le bien-être des personnes travaillant dans l'enseignement n'est pas essentiellement impacté par le stress psychique. Par contre, le burnout a un impact important positif sur le bien-être des personnes de ce secteur.

L'Horeca a le score le plus élevé de stress psychique (34.14) et un score plutôt bas de burnout (41.50). Donc, c'est surtout le stress psychique qui agit sur le bien-être des personnes dans l'Horeca. Le burnout jouant un rôle secondaire.

En général, selon les secteurs, c'est le burnout qui agit le plus sur le bien-être des personnes, suivi du stress psychique et enfin des conduites addictives au travail.

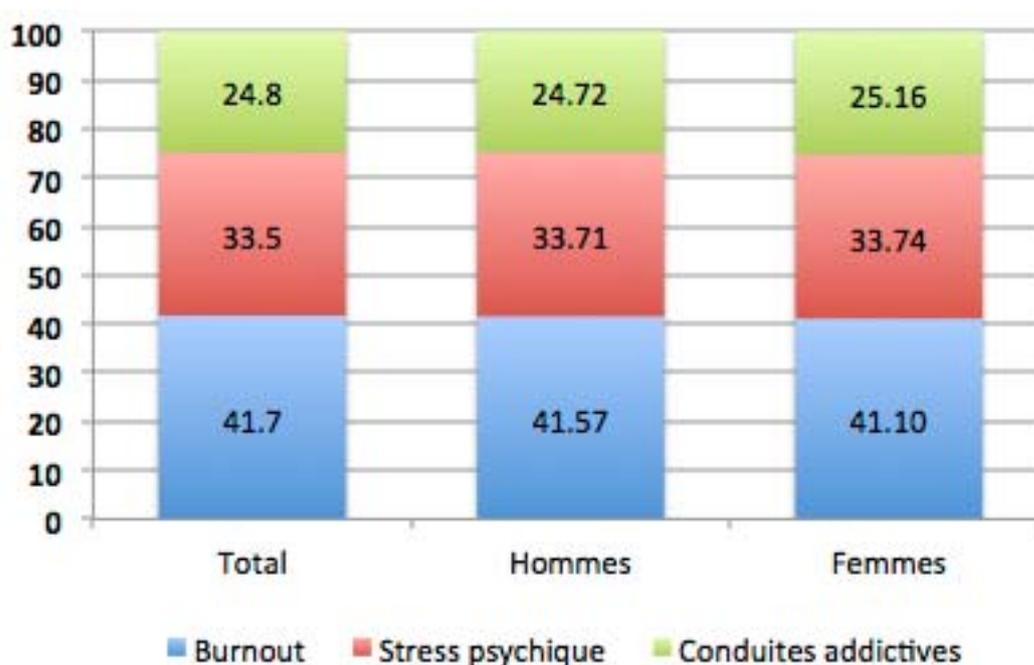
Figure 30 : Les indice-composantes du bien-être selon les secteurs



4.4.2 Le bien-être selon le genre

L'analyse de l'indice global a montré peu de différences entre le niveau de bien-être des femmes et celui des hommes. Cette vue est confirmée dans l'analyse des indice-composantes. Pour les hommes, les conduites addictives ont légèrement moins d'impact sur le bien-être que sur le bien-être des femmes (24.72 hommes et 25.16 femmes, cf. figure 31). Pour les deux sexes, le burnout a le plus d'impact sur le bien-être, suivi par le stress psychique et enfin les conduites addictives.

Figure 31 : Les indice-composantes de bien-être selon le genre



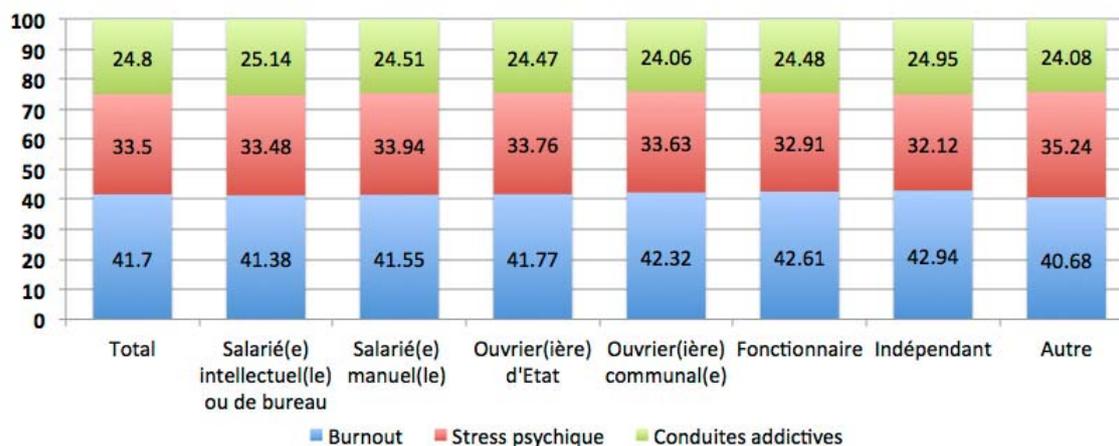
4.4.3 Le bien-être selon le statut

Sur le plan de l'indice global, il y avait peu de variations entre les scores sauf celui des ouvriers communaux, qui ont signalé un bien-être légèrement plus élevé que les autres statuts. L'analyse détaillée montre qu'il y a peu de variations entre les salarié(e)s intellectuels(les) ou de bureau, les salarié(e)s manuels(les) et les ouvriers (ières) d'Etat, sauf que pour les salarié(e)s intellectuels(les) ou de bureau les conduites addictives ont légèrement plus d'impact sur le bien-être des salariés que pour les deux autres groupes.

Le bien-être des ouvriers(ères) communaux(ales), des fonctionnaires et des indépendants est légèrement plus impacté par le burnout. De plus, le stress psychique joue un rôle légèrement moins important pour les fonctionnaires et les indépendants.

Finalement, pour les « autres » le stress psychique joue le rôle le plus important dans le bien-être (35.24), tandis que le burnout (40.68) et les conduites addictives (24.08) jouent un rôle secondaire.

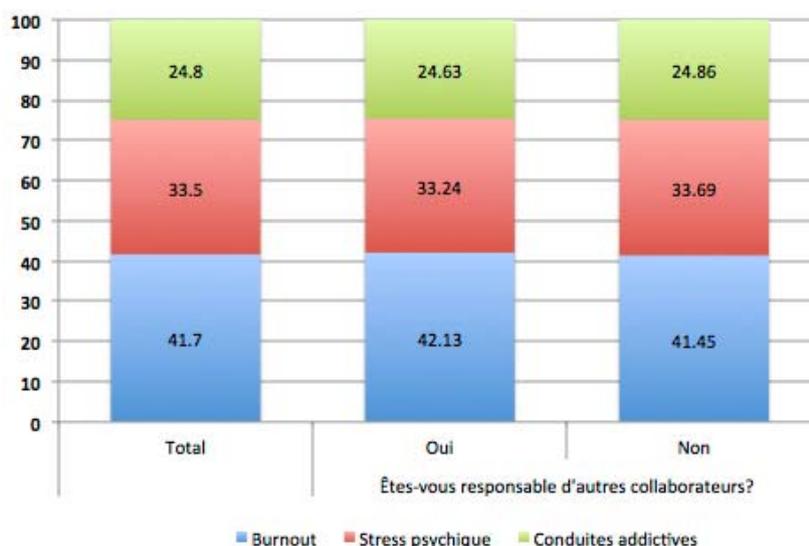
Figure 32 : Les indice-composantes de bien-être selon le statut



4.4.4 Le bien-être selon la responsabilité

A première vue de l'indice global, nous avons noté peu de différences dans le bien-être selon la responsabilité des salarié(e)s. Cette tendance est corroborée par l'analyse détaillée. Le burnout impacte un peu plus le bien-être des personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs (42.13, cf. figure 33) que le bien-être des personnes qui ne sont pas responsables.

Figure 33 : Les indice-composantes de bien-être selon la responsabilité

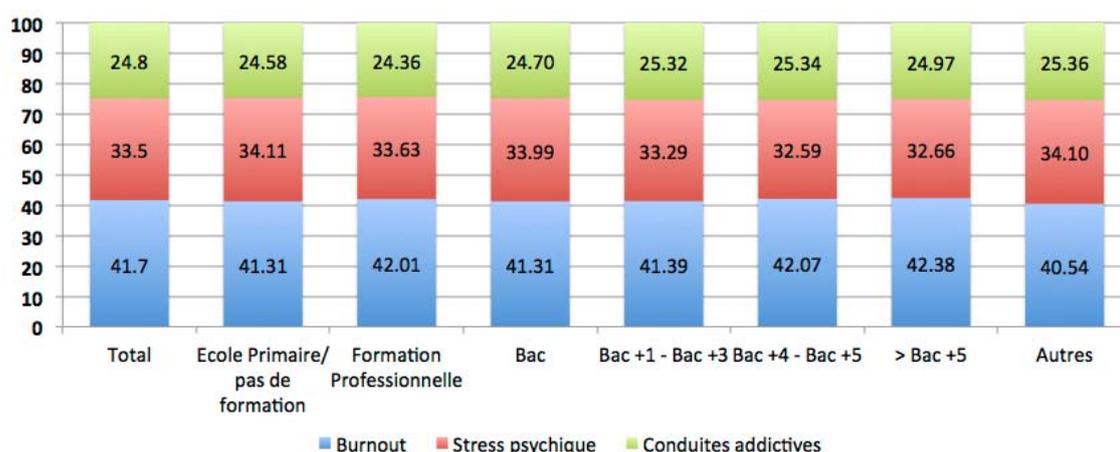


4.4.5 Le bien-être selon la formation

L'indice global a démontré qu'il y avait peu de différences au niveau du bien-être de personnes ayant des niveaux de formation différents. De sensibles différences deviennent tout de même visibles dans l'analyse des indice-composantes. Les personnes qui se classent dans « autres » ont un score plus bas de burnout (40.54), et des scores élevés de stress psychique (34.10) et de conduites addictives (25.36). En d'autres termes, le bien-être des personnes se classant dans « autres » est surtout impacté par le stress psychique et les conduites addictives, tandis que le burnout joue un rôle secondaire.

Concernant les personnes ayant Bac+4 ou Bac+5, leur bien-être est surtout impacté par le burnout (42.07) et les conduites addictives (25.34). Donc, pour eux le stress psychique joue un rôle secondaire. Il y a peu de différences entre les autres groupes.

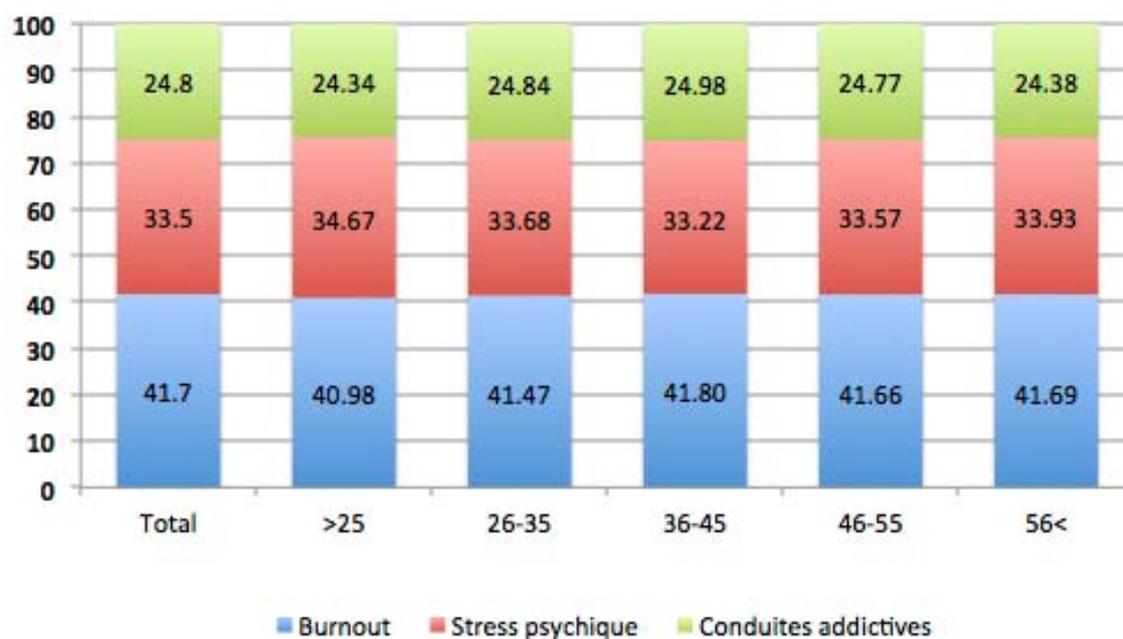
Figure 34 : Les indice-composantes de bien-être selon la formation



4.4.6 Le bien-être selon l'âge

La vue de l'indice global a montré qu'il y avait peu de différences entre le niveau de bien-être selon la catégorie d'âge des sondé(e)s. La vue en détail des indice-composantes du bien-être confirme les résultats de l'indice global. Il y a peu de différences entre les personnes âgées de plus de 26 ans. Seul le bien-être des personnes ayant moins de 25 ans est un peu moins impacté par le burnout (40.98) et les conduites addictives (24.34).

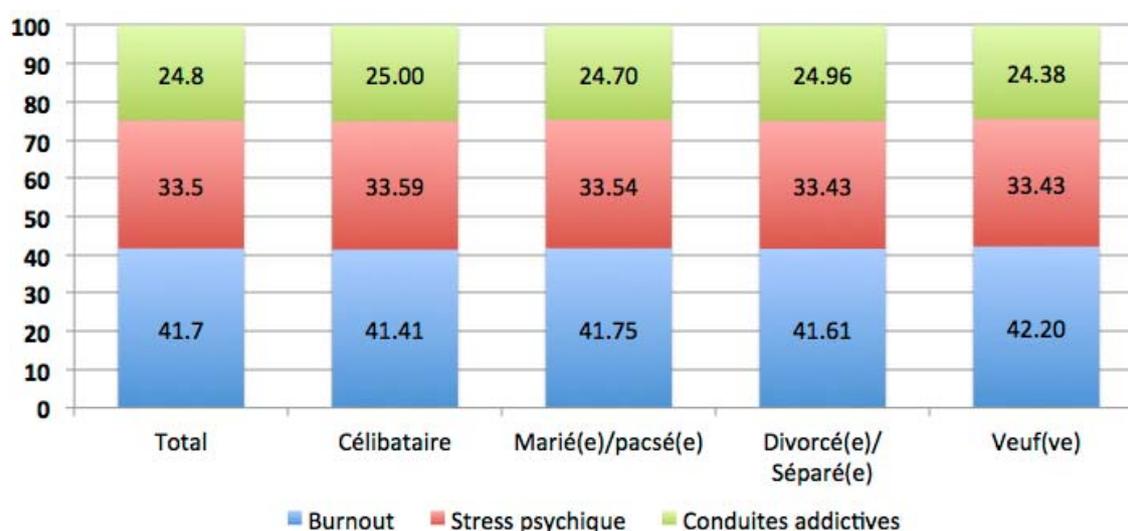
Figure 35 : Les indice-composantes de bien-être selon l'âge



4.4.7 Le bien-être selon la situation familiale

D'après l'analyse de l'indice global, il y a peu de variations dans le niveau de bien-être. Cette tendance se confirme aussi dans l'analyse des indice-composantes. Il y a peu de variations entre les personnes mariées/pacsées et divorcées/séparées. Le bien-être des célibataires est un peu plus impacté par les conduites addictives (25). Le burnout joue un rôle un peu plus important dans le bien-être des personnes veuves.

Figure 36 : Les indice-composantes de bien-être selon la situation familiale



En conclusion, dans cette section sur les indice-composantes du sous-indice bien-être, nous constatons que seul le secteur et le statut ont une influence sur la distribution des indice-composantes du bien-être des salarié(e)s.

4.5 Indice-composantes – revenu et formation

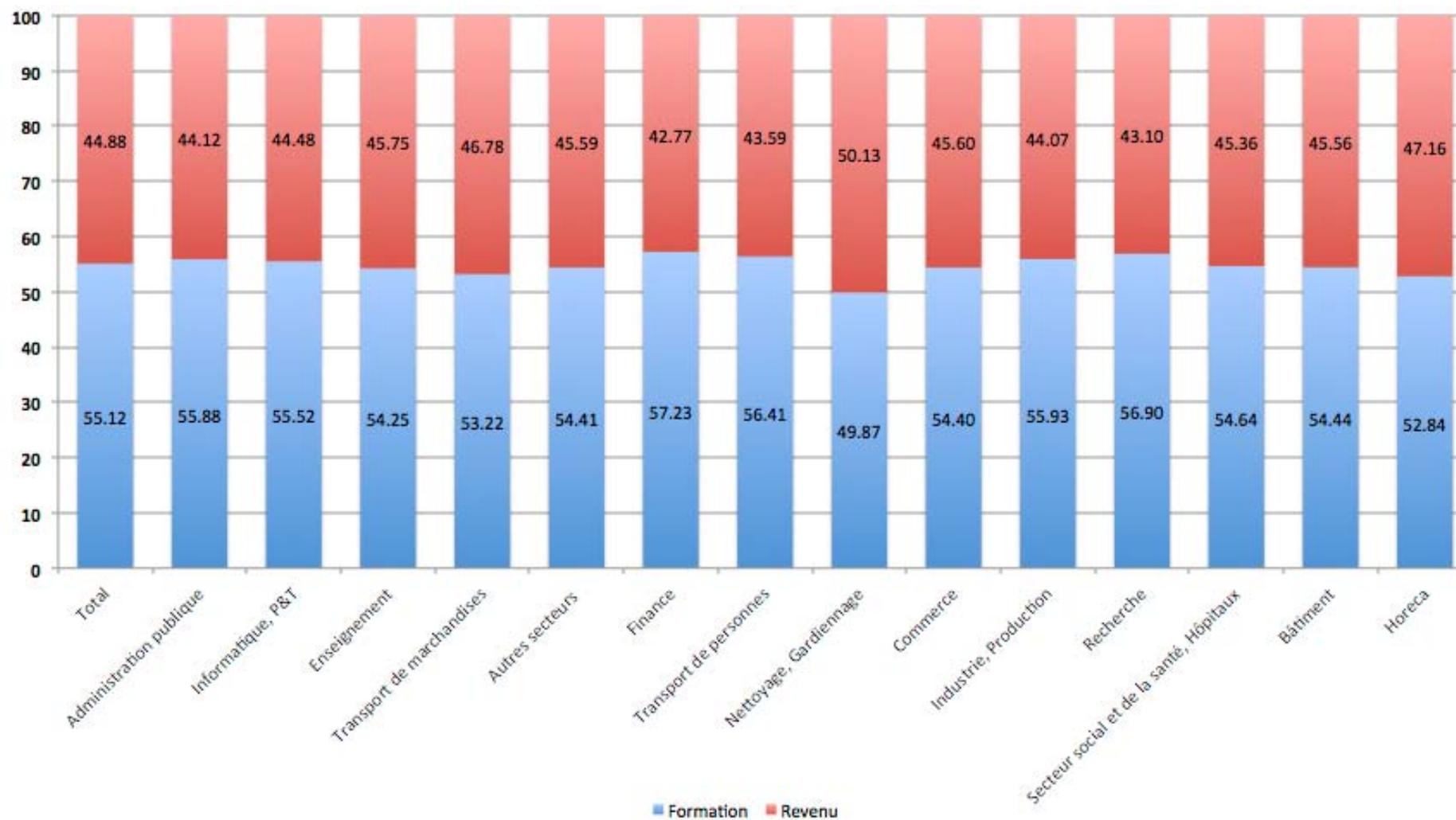
4.5.1 Le revenu et la formation selon les secteurs

L'analyse de l'indice global a montré qu'il y avait beaucoup de variations entre les scores du sous-indice « revenu et formation ». L'administration publique avait le score plus élevé et le secteur Horeca le score le plus bas. L'analyse des indice-composantes montre les variations entre quelques secteurs. Par exemple, il y a peu de variations entre l'administration publique, l'informatique & P&T, et l'industrie et la production. Dans ces secteurs, la distribution des deux indice-composantes est plutôt similaire. De manière générale, la formation joue un rôle plus important que le revenu selon les secteurs. Les seules exceptions et le secteur de gardiennage et nettoyage : Dans ce cas, la formation (49.87) a moins d'impact sur « le revenu et la formation ».

Dans les secteurs d'Horeca et du transport de marchandises, la formation (52.84 Horeca et 53.22 transport de marchandises) a un peu moins d'impact sur le « revenu et formation » (47.16 Horeca et 46.78 transport de marchandises) et le revenu un peu plus que par rapport aux autres secteurs.

A l'inverse, dans les secteurs de la finance, du transport de personnes et de la recherche, la formation (57.23 finance, 56.41 transport de personnes et 56.90 recherche) a un peu plus d'impact sur le « revenu et formation » (42.77 finance, 43.59 transport de personnes et 43.10 recherche) et le revenu un peu moins que par rapport aux autres secteurs.

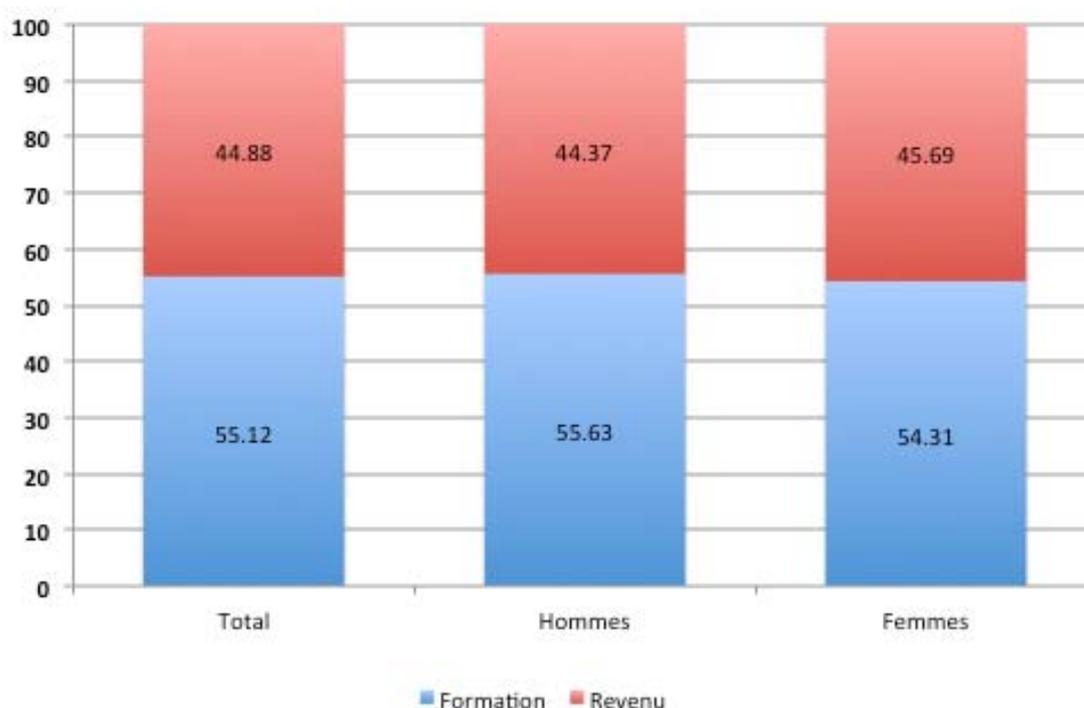
Figure 37 : Les indice-composantes de revenu et de la formation selon les secteurs



4.5.2 Le revenu et la formation selon le genre

L'indice global a démontré que les hommes ont un score plus élevé concernant le « revenu et formation ». Le « revenu et formation » des hommes sont un peu plus impactés par la formation (55.63) que le « revenu et formation » des femmes. Le revenu (45.69) joue un rôle légèrement plus important pour les femmes que pour les hommes.

Figure 38 : Les indice-composantes de revenu et de formation selon le genre

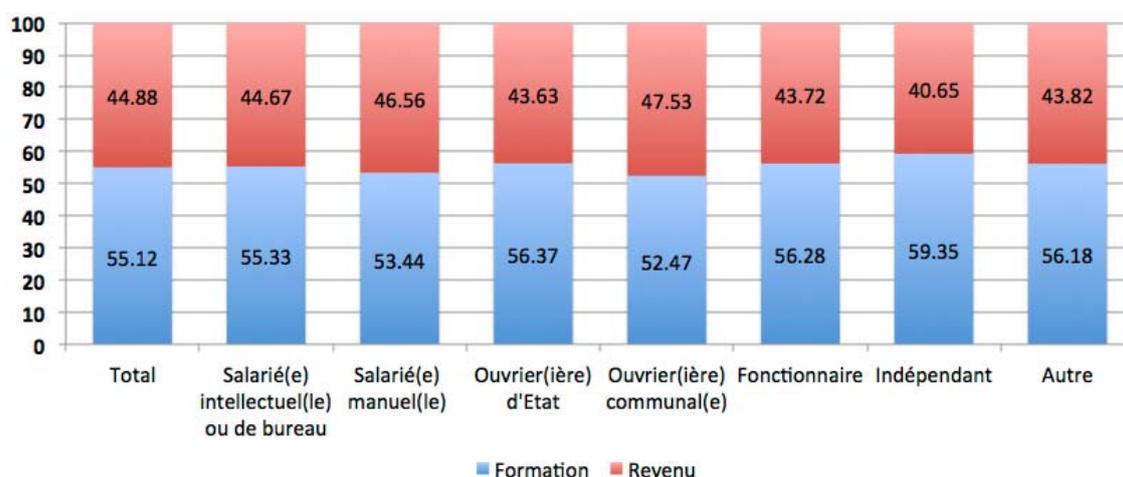


4.5.3 Le revenu et la formation selon le statut

Dans la vue de l'indice global, il y avait beaucoup de variations concernant le « revenu et formation » selon les différents statuts. Cette variation est aussi prononcée pour l'indice-composante de « revenu et formation ». Dans tous les groupes, la formation impacte le plus le « revenu et formation » des salariés. Cependant, la formation joue un rôle un peu moins important et à l'inverse le revenu un rôle un peu plus important pour les ouvriers(ères) communaux(ales) (52.47 formation, 47.53 revenu) et les salarié(e)s manuels(les) (53.44 formation, 46.56 revenu).

La formation à l'impact le plus élevé (59.35) et le revenu l'impact le moins important (40.65) sur le « revenu et formation » des indépendants. Le « revenu et formation » des ouvriers(ères) d'Etat, des fonctionnaires et des personnes qui se classent dans « autres » est aussi impacté, un peu plus par la formation et un peu moins par le revenu que les autres groupes.

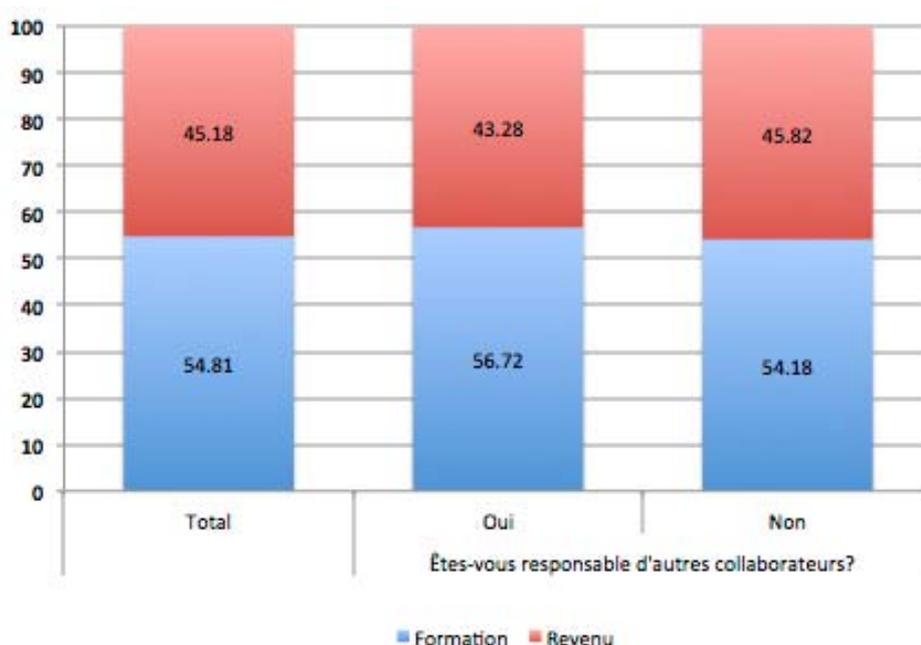
Figure 39 : Les indice-composantes du revenu et de la formation selon le statut



4.5.4 Le revenu et la formation selon la responsabilité

Les salarié(e)s qui sont responsables d'autres collaborateurs ont eu un score plus élevé de « revenu et formation » dans l'analyse de l'indice global. Dans l'analyse des indice-composante, nous constatons que la formation (56.72) a un impact plus important pour ceux responsables d'autres personnes par rapport à ceux qui ne sont pas responsables. Par contre pour ces derniers, le revenu (45.82) a un impact plus important sur le « revenu et la formation » que pour les personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs. Pour les deux groupes, la formation a plus d'impact sur le « revenu et formation » que la formation.

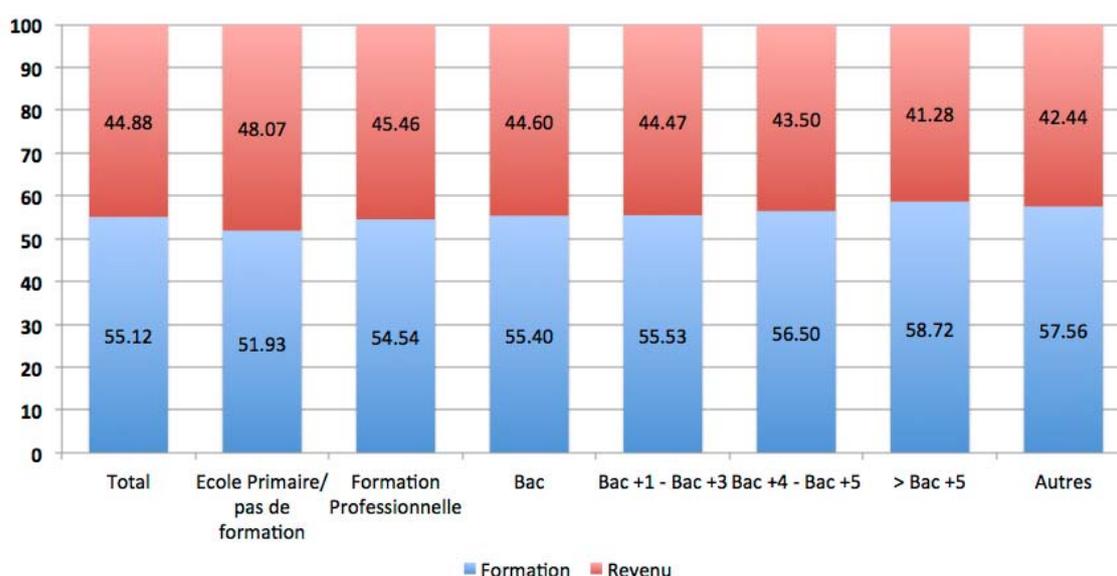
Figure 40 : Les indice-composantes de revenu et de formation selon la responsabilité



4.5.5 Le revenu et la formation selon la formation

L'analyse de l'indice global a montré que les scores du revenu et la possibilité d'être promu augmentent avec le niveau de formation. La vue détaillée confirme cette tendance. Le score de formation (Bac 55.40, Bac+1 – Bac+3 55.53, Bac+4 – Bac+5 56.50 et >Bac+5 58.72, cf. figure 41) augmente et le score de revenu (Bac 44.60, Bac+1 – Bac+3 44.47, Bac+4 – Bac+5 43.50 et >Bac+5 41.28) diminue lorsque le niveau d'étude augmente. Donc, l'impact du revenu sur le sous-indice de « revenu et formation » diminue lorsque le niveau d'études augmente, tandis que l'impact de formation augmente. Cependant, l'impact de formation sur le « revenu et formation » des personnes qui se classent dans « autres » est aussi élevé (57.56) et l'impact du revenu bas (42.44). La formation joue un rôle moins important (51.93) et le revenu un rôle plus important (48.07) pour les personnes ayant fini l'école primaire/n'ayant pas de formation.

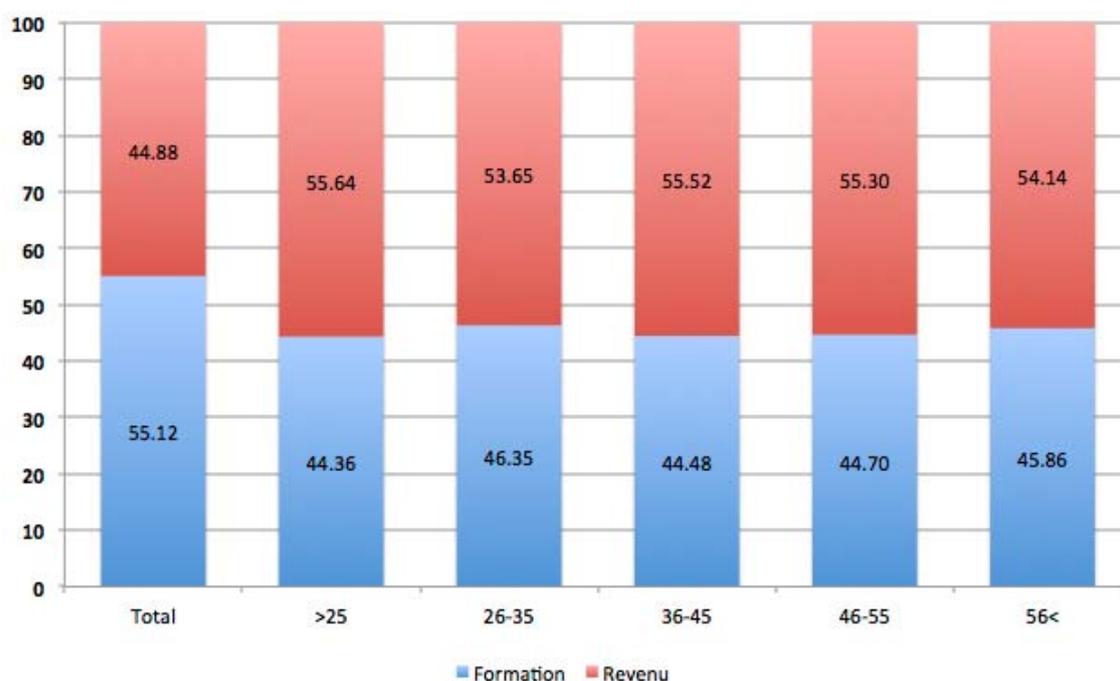
Figure 41 : Les indice-composantes de revenu et de formation selon la formation



4.5.6 Le revenu et la formation selon l'âge

L'indice global a indiqué qu'il y avait peu de variations entre les personnes âgées de plus de 25 ans concernant le « revenu et formation », mais ceux de moins de 25 ans ont un score plus bas. L'analyse détaillée montre qu'il y a peu de variations entre les personnes âgées de moins de 25 ans, celles âgées de 36 à 55 ans et de plus de 56 ans. Le score de formation (46.35) des personnes âgées de 26 à 35 ans est plus élevé et le score de revenu (53.65) plus bas que les scores des autres groupes. Autrement dit, le « revenu et formation » des personnes âgées de 26 à 35 ans sont plus impactés par la formation et moins par le revenu par rapport aux autres classes d'âge.

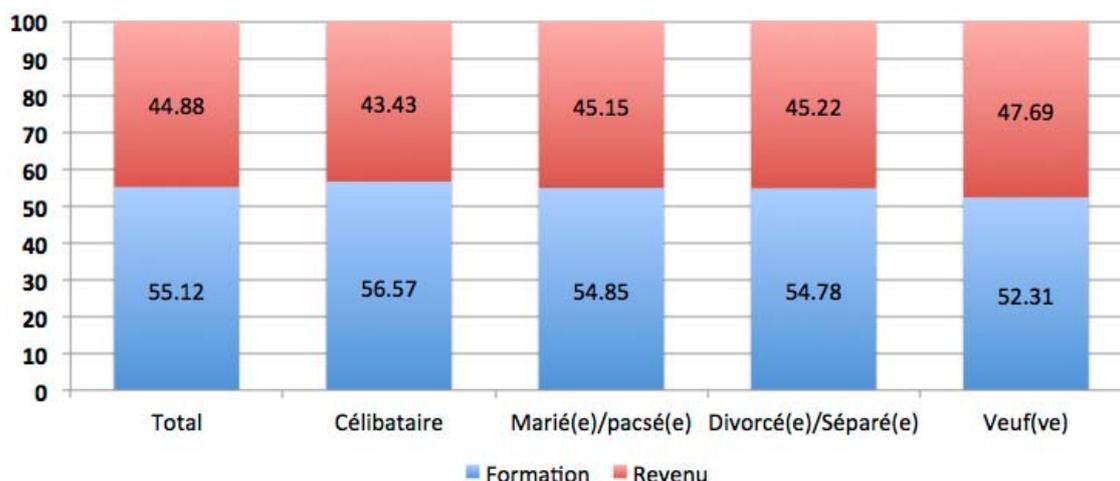
Figure 42 : Les indice-composantes du revenu et de la formation selon l'âge



4.5.7 Le revenu et la formation selon la situation familiale

L'analyse globale de l'indice a montré que, par rapport au « revenu et formation », les célibataires indiquent être satisfaits de leur salaire, le trouvent approprié et avoir plus de possibilités d'être promus. Les personnes mariées/pacsées et les personnes veuves se trouvent au milieu concernant le « revenu et formation ». Les personnes divorcées/séparées ont le score le plus bas. La vue détaillée montre peu de variations entre les personnes mariées/pacsées et les personnes divorcées/séparées. Dans tous les groupes, la formation impacte le « revenu et formation » plus que le revenu. Cependant, l'impact de la formation (56.57) est plus important et l'impact de revenu plus faible (43.43) pour les célibataires. Le « revenu et formation » des personnes veuves est moins impacté par la formation (52.31), mais un peu plus par le revenu (47.69).

Figure 43 : Les indice-composantes du revenu et de la formation selon la situation familiale



En conclusion, dans cette section sur les indice-composantes du sous-indice « revenu et formation », nous constatons que les variables liées au travail influent sur la variation entre les indice-composantes de revenu et de formation. Le genre, l'âge et la situation familiale ont, par contre, peu d'impact sur la variation des scores des indice-composantes.

4.6 Indice-composantes – marges de manœuvres dans le travail

4.6.1 Les marges de manœuvres dans le travail selon les secteurs

L'analyse de l'indice a démontré que le secteur de la finance, de la recherche et ceux de l'informatique et du P&T ont les scores les plus élevés de marges de manœuvres dans le travail. C'est-à-dire que ces secteurs peuvent travailler et organiser leur travail de manière plutôt autonome et qu'ils sont confrontés à très peu de risques physiques (au risque d'accident par exemple). Par contre les secteurs du nettoyage et du gardiennage, du transport de personnes et de l'Horeca doivent faire face à plus de risques physiques pendant leur travail et les salariés de ces secteurs ne peuvent ni travailler, ni organiser leur travail de manière si autonome que les autres secteurs.

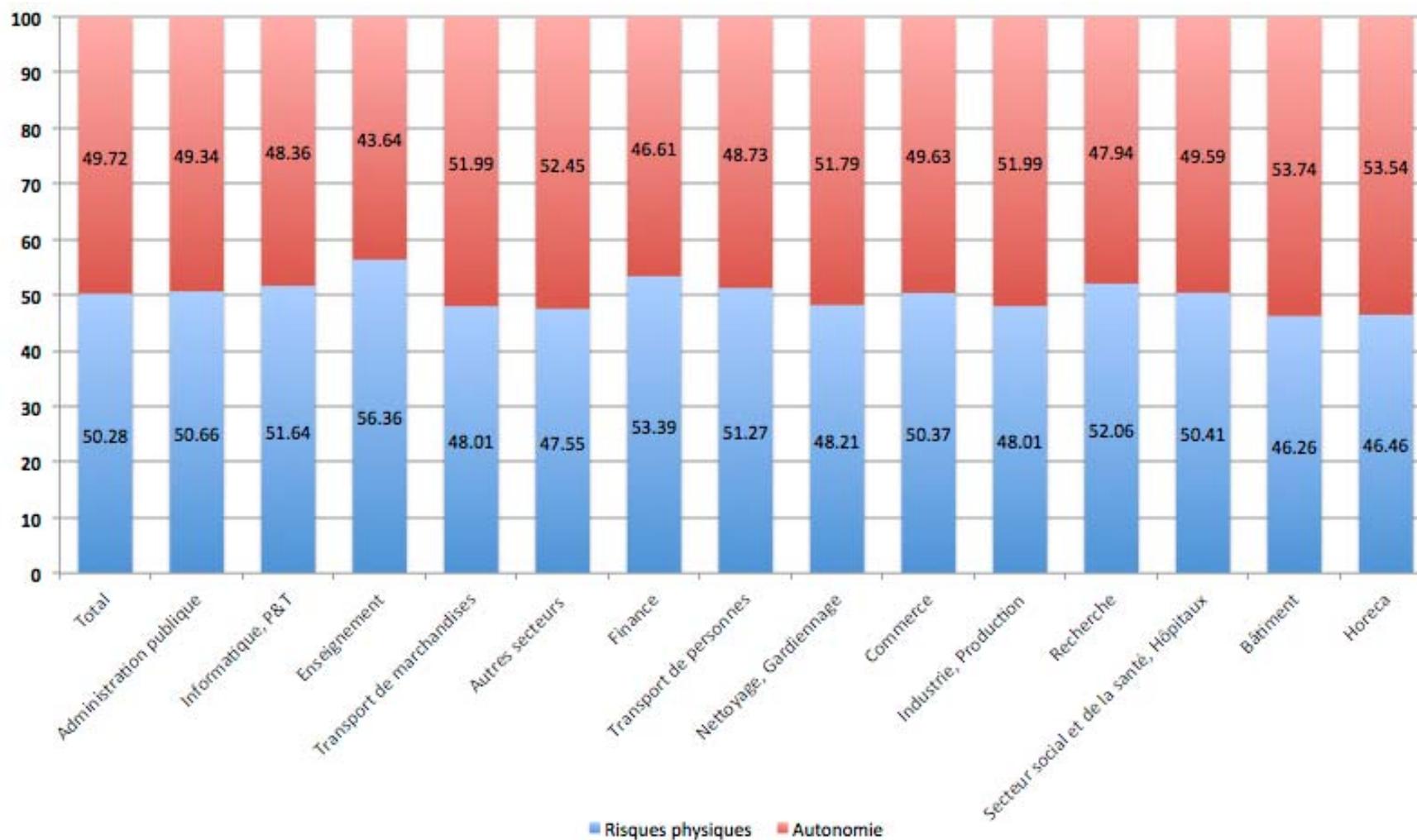
La vue détaillée montre que selon les secteurs il y a beaucoup de variations entre les différentes distributions des deux indice-composantes. Concernant les secteurs de la finance, de la recherche et de l'informatique et P&T, ces secteurs ont les scores les plus élevés de risques physiques (finance : 53.39, recherche : 52.06 et informatique, P&T : 51.64) et, en conséquence, les scores les plus bas d'autonomie (finance : 46.61, recherche : 47.94 et informatique, P&T : 48.36). En d'autres termes, pour ces secteurs le manque de risques physiques joue un rôle important et positif, tandis que l'autonomie joue un rôle secondaire. L'enseignement a le score le plus élevé de risques physiques (56.36) et le score le plus bas d'autonomie (43.64). Pour les

salariés dans l'enseignement, les risques physiques ont donc l'impact le plus grand et, en conséquence, l'autonomie ne joue qu'un rôle secondaire.

Par contre, les secteurs du nettoyage, du gardiennage et Horeca ont des scores de risques physiques bas (nettoyage, gardiennage : 48.21 et Horeca : 46.46) et des scores d'autonomie élevés (nettoyage, gardiennage : 51.79 et Horeca : 53.54). Donc, pour ces deux secteurs, l'autonomie joue un rôle important et les risques physiques se montrent problématiques.

En général, pour les secteurs de l'administration publique, de l'information et P&T, de l'enseignement, de la finance, du transport de personnes, du commerce, de la recherche, du secteur social et de la santé et des hôpitaux, les risques physiques jouent le rôle principal concernant les marges de manœuvres de travail. Dans les secteurs restants, l'autonomie a l'impact principal sur les marges de manœuvres de travail.

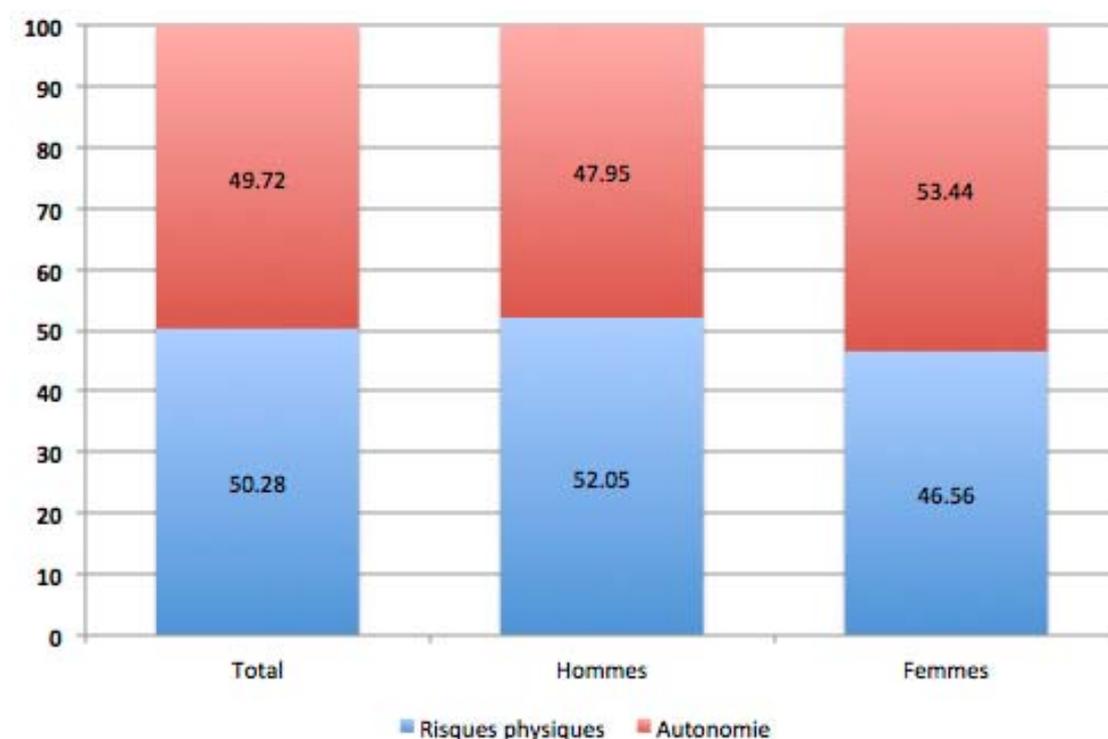
Figure 44 : Les indice-composantes des marges de manœuvres dans le travail selon secteurs



4.6.2 Les marges de manœuvres dans le travail selon le genre

D'après l'indice global les femmes ont un score légèrement plus élevé pour le sous-indice marges de manœuvres dans le travail. L'analyse des indice-composantes démontre que les risques physiques ont l'impact le plus grand sur les marges de manœuvres pour les hommes (52.05), tandis que pour les femmes (53.44) l'autonomie a l'impact le plus grand sur les marges de manœuvres.

Figure 45 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon le genre

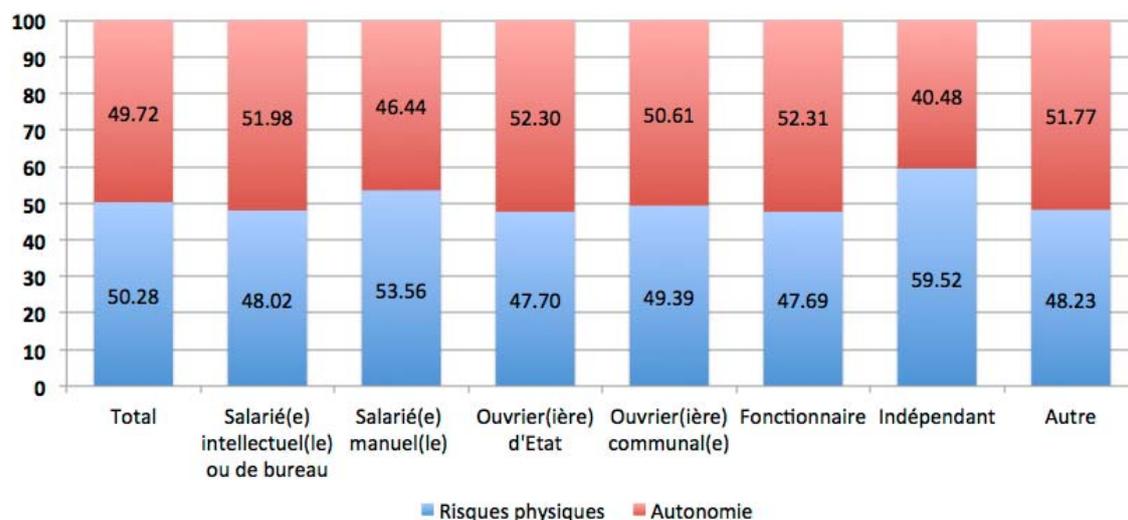


4.6.3 Les marges de manœuvres dans le travail selon le statut

D'après l'indice global, les salarié(e)s manuel(les)s ont un score très bas concernant les marges de manœuvres de travail et les indépendants ont le score le plus élevé de marges de manœuvres de travail. La vue détaillée montre que pour les salarié(e)s manuel(les)s les risques physiques (53.56) ont l'impact le plus important sur les marges de manœuvres de travail, alors que l'autonomie ne joue pas de rôle si important. Les indépendants ont le score le plus élevé de risques physiques (59.52) et le score le plus bas d'autonomie (40.48). Donc pour ce groupe, les risques physiques ont l'impact le plus grand sur les marges de manœuvres de travail, alors que l'autonomie ne joue qu'un rôle secondaire.

L'autonomie joue le rôle le plus important pour les autres statuts.

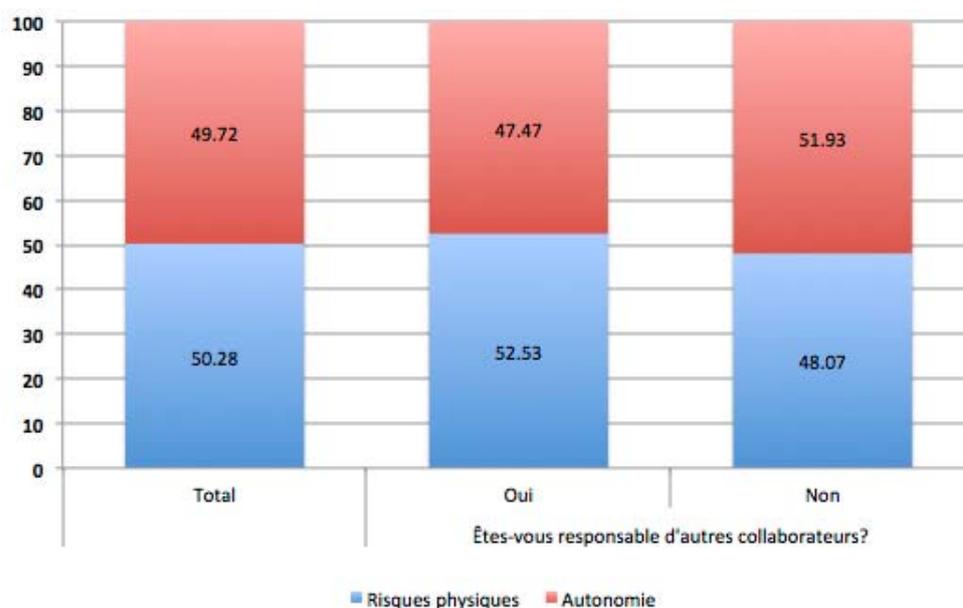
Figure 46 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon le statut



4.6.4 Les marges de manœuvres dans le travail selon la responsabilité

Au vu de l'indice global, il est démontré que les personnes qui ont indiqué être responsables d'autres salarié(e)s ont un score plus élevé de marges de manœuvres de travail. L'analyse des indice-composantes démontre que pour les personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs (52.53), les risques physiques ont l'impact le plus grand sur les marges de manœuvres de travail. Pour l'autre groupe, l'autonomie a l'impact le plus grand (51.93).

Figure 47 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon la responsabilité



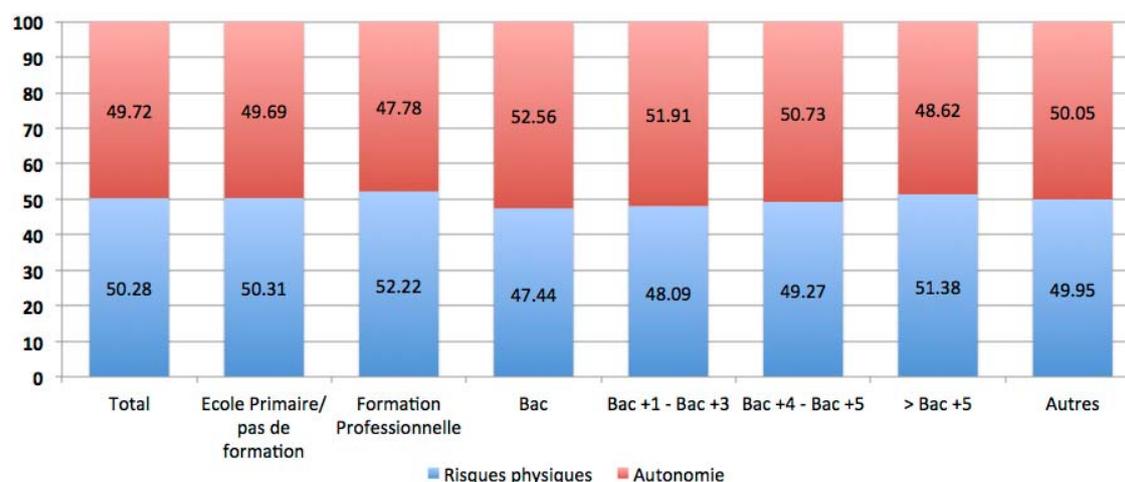
4.6.5 Les marges de manœuvres dans le travail selon la formation

La vue globale a montré que le score de marges de manœuvres de travail augmente avec le niveau de formation. Le score le plus bas est signalé par ceux qui se catégorisent en « autres », ensuite le score augmente avec chaque niveau de formation. Le seul cas particulier est celui des salarié(e)s ayant plus de Bac+5. Leur score est légèrement au-dessous de ceux ayant Bac+4 – Bac+5.

L'analyse des indice-composantes démontre que pour les personnes ayant au moins un Bac, l'autonomie joue un rôle plus important que les risques physiques dans les marges de manœuvres de travail. Cependant, cette situation est inversée pour ceux ayant plus de Bac+5. Pour ce groupe, les risques physiques ont l'impact le plus grand sur les marges de manœuvres de travail.

Les marges de manœuvres de travail des personnes qui se classent dans « autres » sont aussi légèrement plus impactées par l'autonomie (50.05) que par les risques physiques (49.95). Pour les deux derniers groupes, les risques physiques ont plus d'impact sur leurs marges de manœuvres de travail.

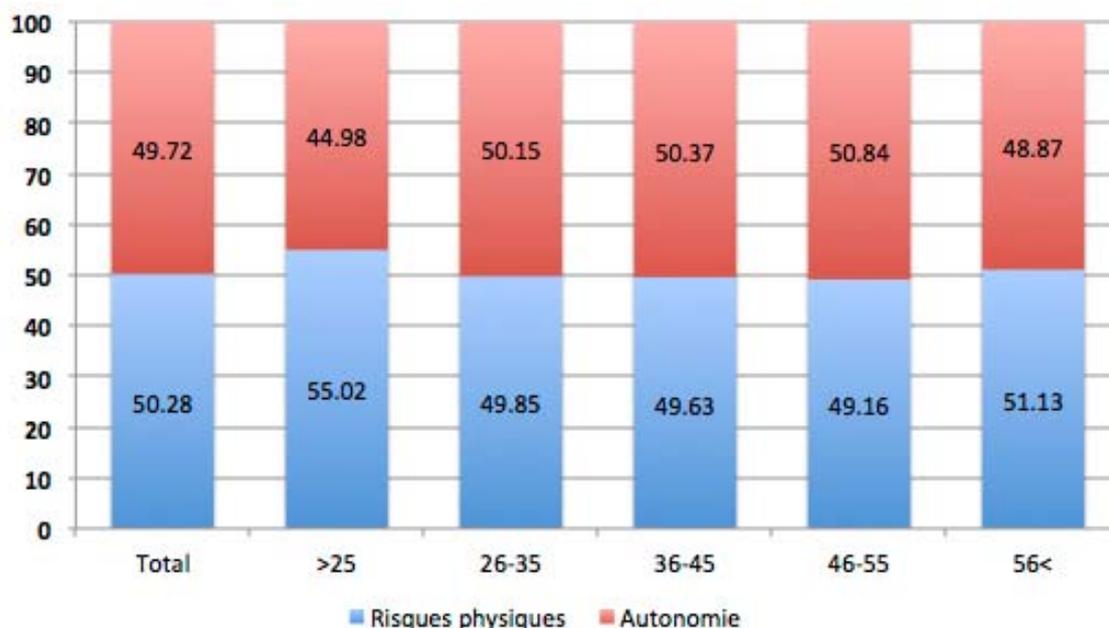
Figure 48 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon la formation



4.6.6 Les marges de manœuvres dans le travail selon l'âge

La vue globale a démontré qu'il y avait peu de variations pour les personnes âgées de plus de 25 ans, mais celles de moins de 25 ans notent un score bas par rapport aux marges de manœuvres de travail. D'après l'analyse des indice-composantes les marges de manœuvres de travail des personnes de moins de 25 ans sont les plus impactées par les risques physiques (55.02). L'autonomie (44.98) ne joue qu'un rôle secondaire. Les marges de manœuvres des personnes de plus de 56 ans sont aussi plus impactées par les risques physiques que par l'autonomie. Les marges de manœuvres des personnes âgées de 26 à 55 ans sont le plus impactées par l'autonomie et un peu moins par les risques physiques.

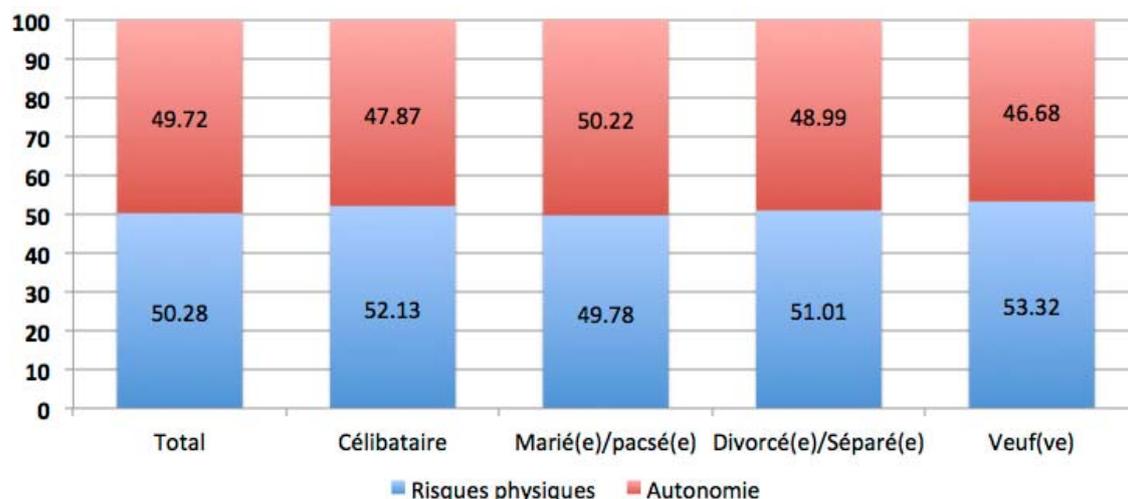
Figure 49 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon l'âge



4.6.7 Les marges de manœuvres dans le travail selon la situation familiale

L'analyse globale a démontré que les veufs/veuves ont le score plus bas par rapport aux marges de manœuvres de travail tandis que les personnes mariées/pacsées ont le score plus élevé. Il n'y avait pas de variations entre les personnes célibataires ou divorcées/séparées. L'analyse des indice-composantes montre que pour tous les groupes sauf pour les personnes mariées/pacsées (49.78), les risques physiques ont le plus d'impact sur les marges de manœuvres de travail. Pour les personnes veuves et les personnes célibataires, les risques physiques ont le plus d'impact sur leurs marges de manœuvres de travail.

Figure 50 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon la situation familiale



En conclusion, dans cette section sur les indice-composantes du sous-indice marges de manœuvres de travail, nous constatons qu'en général il y avait beaucoup de variations entre la distribution des scores de marges de manœuvres de travail.

4.7 Indice-composantes – perspective

4.7.1 La perspective selon les secteurs

L'analyse de l'indice global a montré que l'enseignement avait la perspective la plus favorable, tandis que le secteur de la finance ainsi que du nettoyage et du gardiennage avaient une perspective plutôt négative.

L'analyse des indice-composantes montre que selon les secteurs, la certitude d'emploi joue un rôle beaucoup plus important que la perspective. De plus, à l'exception de trois scores extrêmes (administration publique : 83.15, enseignement : 83.65 et nettoyage, gardiennage : 78.26), il y a peu de variations entre les scores de certitude d'emploi.

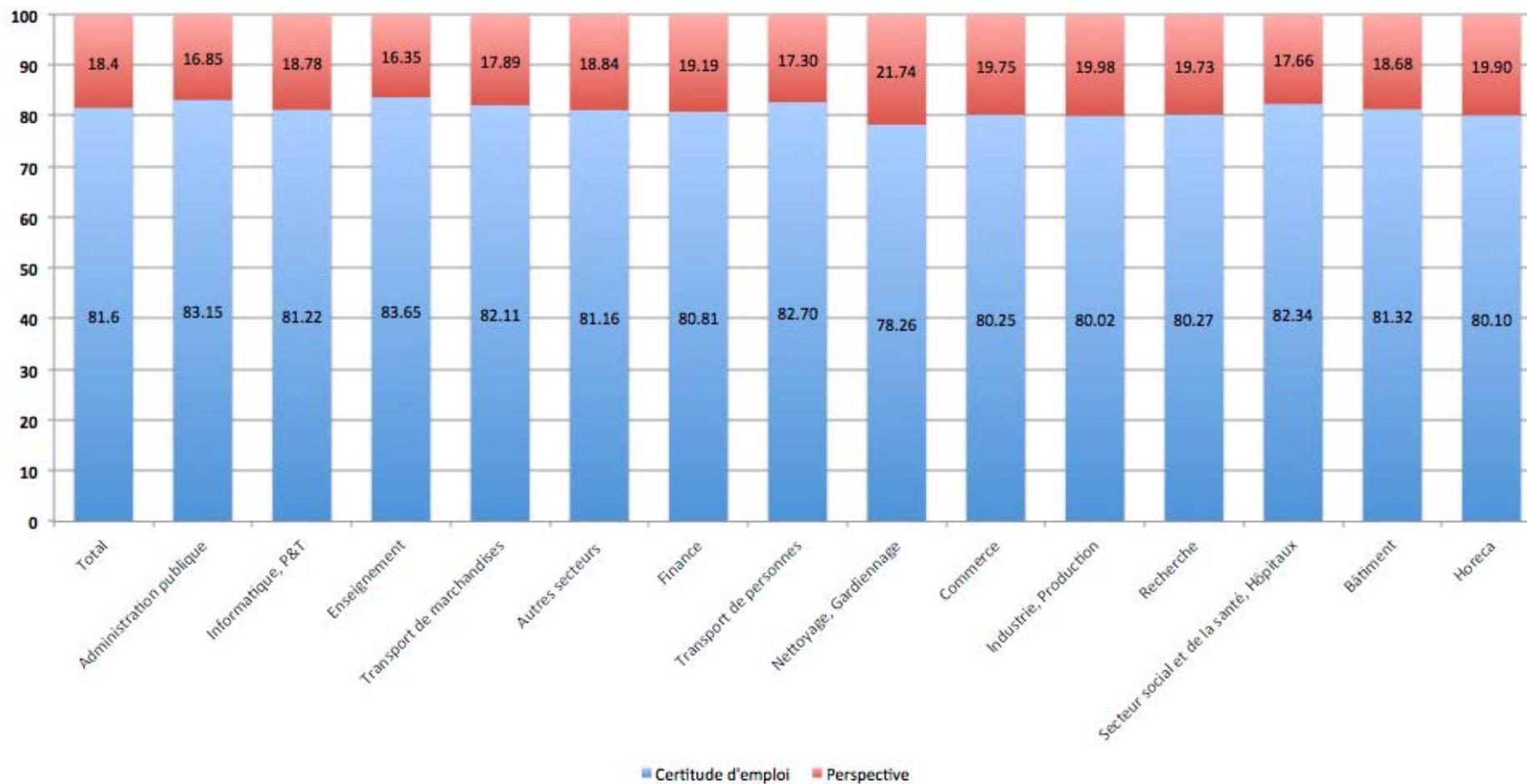
L'enseignement a le score le plus élevé de certitude d'emploi et le score le plus bas de perspective (16.35). En d'autres termes, dans ce secteur la certitude d'emploi a un impact important et positif sur le sous-indice « perspective » et l'indice composante « perspective » joue un rôle plutôt secondaire.

La situation est inversée pour le secteur du nettoyage et du gardiennage. Leur score de certitude d'emploi est le plus bas de tous les secteurs, tandis que leur score de perspective est le plus important. Autrement dit, dans ce secteur la certitude d'emploi se montre problématique.

L'administration publique et le transport de personnes ont aussi des scores élevés de certitude d'emploi (administration publique : 83.15 et transport de personnes : 82.70), respectivement des scores plutôt bas de perspective (administration publique : 16.85 et transport de personnes : 17.30). Donc, dans ces deux secteurs la certitude d'emploi joue aussi un rôle très important, tandis que l'indice-composante de perspective joue un rôle plutôt secondaire.

Dans les autres secteurs, il n'y a que peu de variations entre la distribution des indice-composantes.

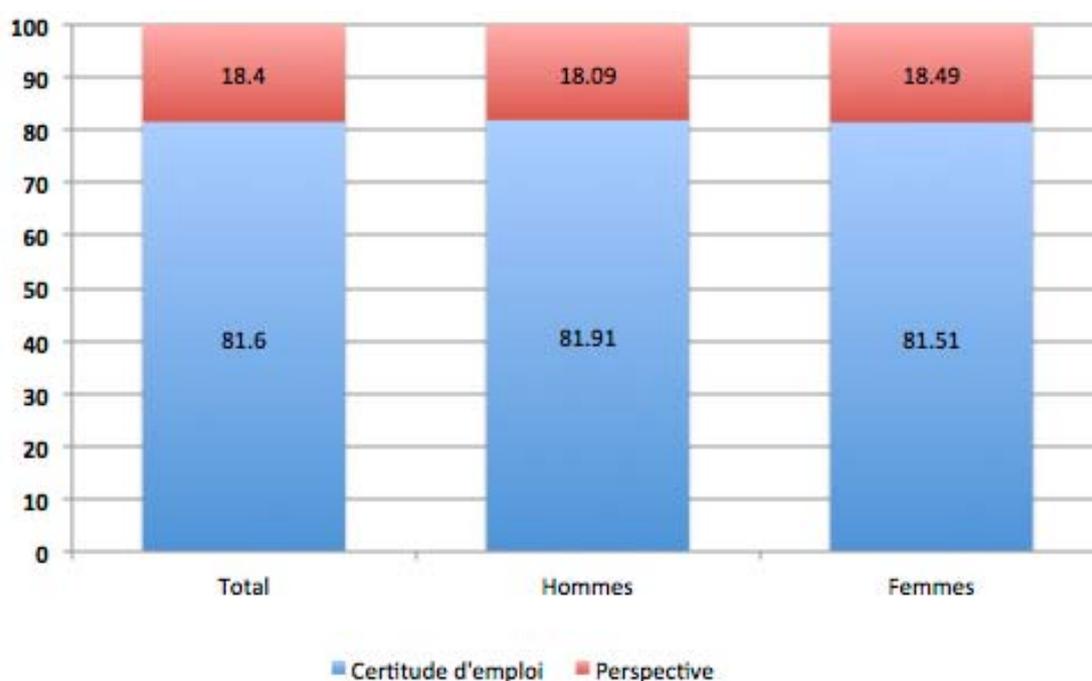
Figure 51 : Les indice-composante du sous-indice perspective selon les secteurs



4.7.2 La perspective selon le genre

D'après l'indice global il y a très peu de différences entre les scores de perspective des deux genres. Les scores de l'indice-composante du sous-indice « perspective » sont aussi très similaires (certitude d'emploi : 81.91 pour les hommes et 81.51 pour les femmes, perspective : 18.09 pour les hommes et 18.49 pour les femmes, cf. figure 52). Concernant les deux genres, la certitude d'emploi joue un rôle bien plus important que la perspective. Cependant, pour les hommes la certitude d'emploi joue un rôle légèrement plus important que pour les femmes. Pour les femmes, par contre, la perspective a légèrement plus d'impact sur le sous-indice « perspective » que pour les hommes.

Figure 52 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon le genre



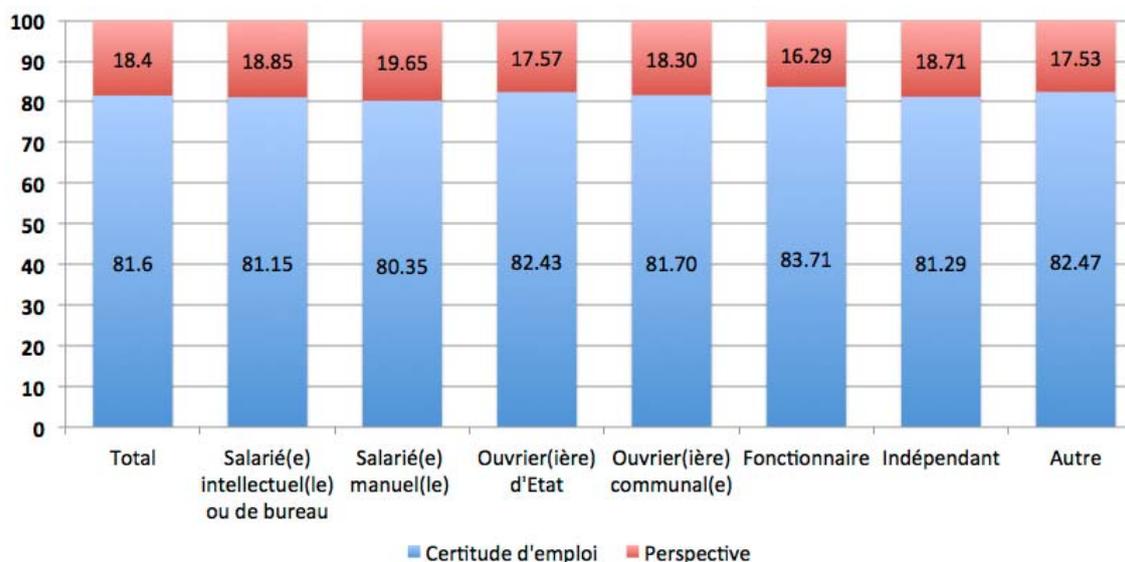
4.7.3 La perspective selon le statut

L'analyse globale de l'indice selon le statut a montré qu'il y avait peu de variations concernant la perspective de leur entreprise et la certitude de leur emploi. Les indépendants et les salarié(e)s intellectuel(le)s ou de bureau avaient le score plus bas concernant leur perspective, tandis que les fonctionnaires et ceux qui se classent dans « autres » avaient les scores les plus élevés.

Les fonctionnaires, les ouvrier(ère)s d'Etat, et ceux qui se classent dans « autres » ont aussi eu des scores élevés de perspective dans l'indice global. Dans l'analyse des indice-composantes, les scores de certitude d'emploi de ces groupes sont les plus élevés et les plus bas concernant la perspective. C'est-à-dire que la certitude d'emploi a un impact important et positif sur le sous-indice « perspective » de ces groupes.

L'analyse des indice-composantes montre peu de différences entre les indépendants et les salarié(e)s intellectuel(le)s ou de bureau. Les salarié(e)s manuel(les) ont le score le plus bas de certitude d'emploi (80.35) et le plus élevé de perspective (19.65). Donc pour ce dernier groupe, la perspective joue aussi un rôle décisif.

Figure 53 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon le statut

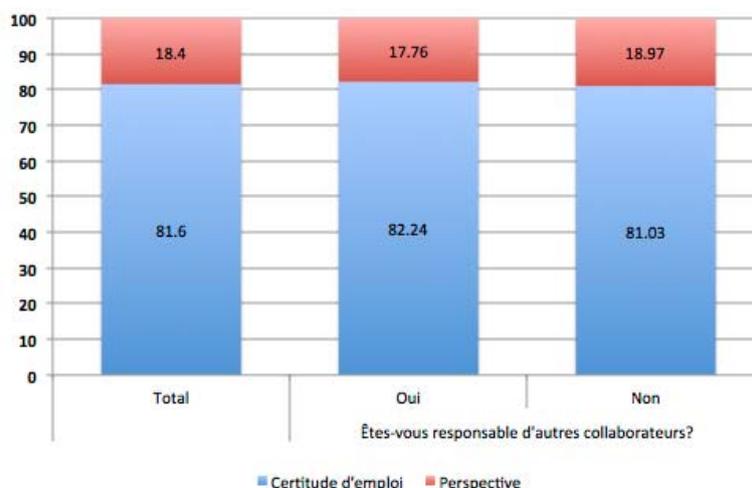


4.7.4 La perspective selon la responsabilité

Au vu de l'indice global, nous avons constaté peu de différences entre la perspective des personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs et celles qui ne sont pas responsables.

La vue détaillée montre que la perspective des personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs est légèrement plus impactée par la certitude d'emploi (82.24), tandis que le sous-indice « perspective » de celles qui ne sont pas responsables est légèrement plus impacté par l'indice-composante perspective (18.97).

Figure 54 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon la responsabilité

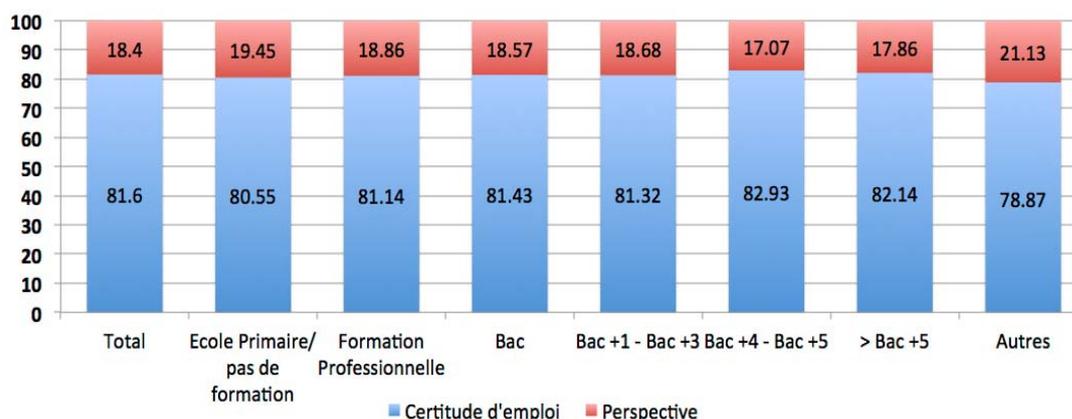


4.7.5 La perspective selon la formation

L'indice global a montré qu'il y avait peu de variations concernant la perspective pour des personnes ayant des formations différentes. En général, le score du sous-indice « perspective » augmente parallèlement au niveau d'études. L'analyse des indice-composantes montre que le score de certitude d'emploi augmente légèrement quand le niveau d'études augmente. De même, le score de perspective diminue légèrement. Autrement dit, pour les personnes ayant un niveau d'études élevé la certitude d'emploi a un impact important et positif. Par contre, l'indice-composante « perspective », ne joue pas de rôle important.

Les personnes ayant fini l'école primaire/ n'ayant pas de formation et celles qui se classent en « autres » ont les scores les plus bas de certitude d'emploi (école primaire/ pas de formation : 80.55, autres : 78.87) et les scores les plus bas de l'indice-composante « perspective » (école primaire/ pas de formation : 19.45, autres : 21.13). Autrement dit, pour ces deux groupes l'indice-composante « perspective » joue un rôle plus important en comparaison avec les autres groupes.

Figure 55 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon la formation

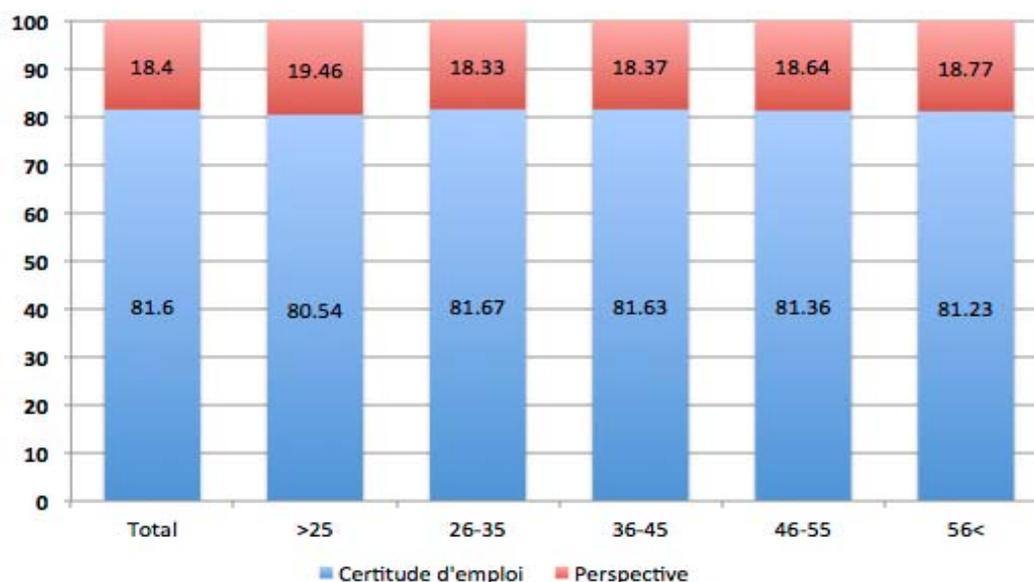


4.7.6 La perspective selon l'âge

L'indice global a indiqué qu'il y avait peu de variations entre les différents âges concernant la perspective des salariés. Les personnes âgées de moins de 25 ans avaient la perspective la plus pessimiste, tandis que les personnes âgées de 36 à 45 ans et celles âgées de plus de 56 ans avaient une perspective très optimiste. L'analyse des indice-composantes démontre qu'il y a peu de variations entre les scores des deux indice-composantes pour les personnes âgées de plus de 26 ans. Pour les salariés âgés de 26 à 45 ans, la certitude d'emploi est légèrement plus importante que pour ceux âgés de plus de 45 ans.

La seule exception est pour les personnes âgées de moins de 25 ans. Elles ont le score le plus bas de certitude d'emploi (80.54) et par conséquent le score le plus élevé de l'indice-composante « perspective » (19.46). Autrement dit, la certitude d'emploi se montre problématique pour les personnes âgées de moins de 25 ans.

Figure 56 : Les indice-composantes du sous-indice « perspective » selon l'âge



4.7.7 La perspective selon la situation familiale

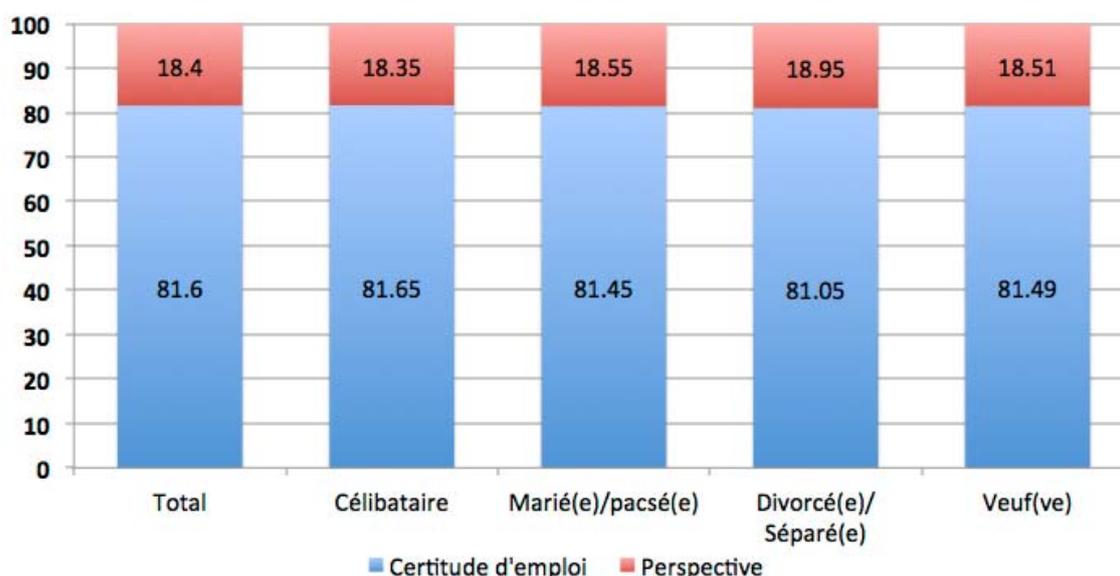
L'indice global a démontré qu'il y avait peu de différences entre la perspective des personnes ayant différentes situations familiales. Cependant, les personnes veuves ont le score le plus élevé de perspective, tandis que les personnes divorcées/séparées ont le score le plus bas. L'analyse des indice-composantes montre aussi qu'il y a peu de différences entre les scores des deux indice-composantes.

Les personnes divorcées/ séparées ont le score le plus bas de certitude d'emploi (81.05) et, par conséquent, le score le plus élevé de l'indice-composante « perspective » (18.95). Donc, pour ce groupe, la certitude d'emploi se montre problématique.

Il n’y a presque pas de variance entre les personnes mariées/pacsées et les personnes veuves concernant les deux indice-composantes.

Enfin, les personnes célibataires ont le score le plus élevé de certitude d’emploi (81.65) et le score le plus bas de l’indice-composante « perspective » (18.35). Autrement dit, pour la perspective des personnes célibataires la certitude d’emploi a un impact important, tandis que l’indice-composante « perspective » ne joue pas de rôle majeur.

Figure 57 : Les indice-composantes du sous-indice « perspective de l’emploi » selon la situation familiale



En conclusion, dans cette section sur les indice-composantes du sous-indice perspective, nous pouvons noter qu’en général, il y a peu de variations entre les différentes variables des indice-composantes. L’indice-composante perspective ne varie pas en fonction du genre, des secteurs, des statuts, de la responsabilité, de l’âge, de la formation ou de la situation familiale des interviewés. La certitude d’emploi a montré un type de variance intéressant : à une exception près, tous avaient un score similaire. Par exemple pour l’âge, où il y a peu de variations entre les scores sauf pour les personnes de moins de 25 ans qui ont un score plutôt bas.

5. Résultats supplémentaires

5.1 Les problèmes de santé

Les items du facteur « problèmes de santé » ont été regroupés sous une échelle par des analyses factorielles exploratoires (ACP ; rotation orthogonale ; varimax ; voir 3.1). L'échelle comprend six items (cf. tableau 18) avec une fiabilité satisfaisante (Cronbach $\alpha = .70$).

Le facteur « problèmes de santé » n'est pas inclu dans l'indice-global de qualité de travail, du fait qu'il n'est pas possible de déduire si les différents problèmes de santé sont directement liés au travail.

Tableau 18: Les items de problèmes de santé et leur cronbach α

Items	Cronbach α
Combien de fois avez-vous des problèmes cardiaques ?	.70
Combien de fois avez-vous mal à la tête ?	
Combien de fois avez-vous mal au dos ?	
Combien de fois avez-vous mal au niveau articulaire?	
Combien de fois avez-vous des problèmes gastro-intestinaux ?	
Combien de fois avez-vous des troubles du sommeil ?	

Les résultats des items (pas l'échelle) seront présentés par rapport aux secteurs, au genre, au statut, à la responsabilité, à la formation, à l'âge et à la situation familiale. Les pourcentages représentent le taux de réponses de « très souvent » et « souvent » (items avec cinq choix de réponses : « très souvent », « souvent », « parfois », « rarement », « jamais »).

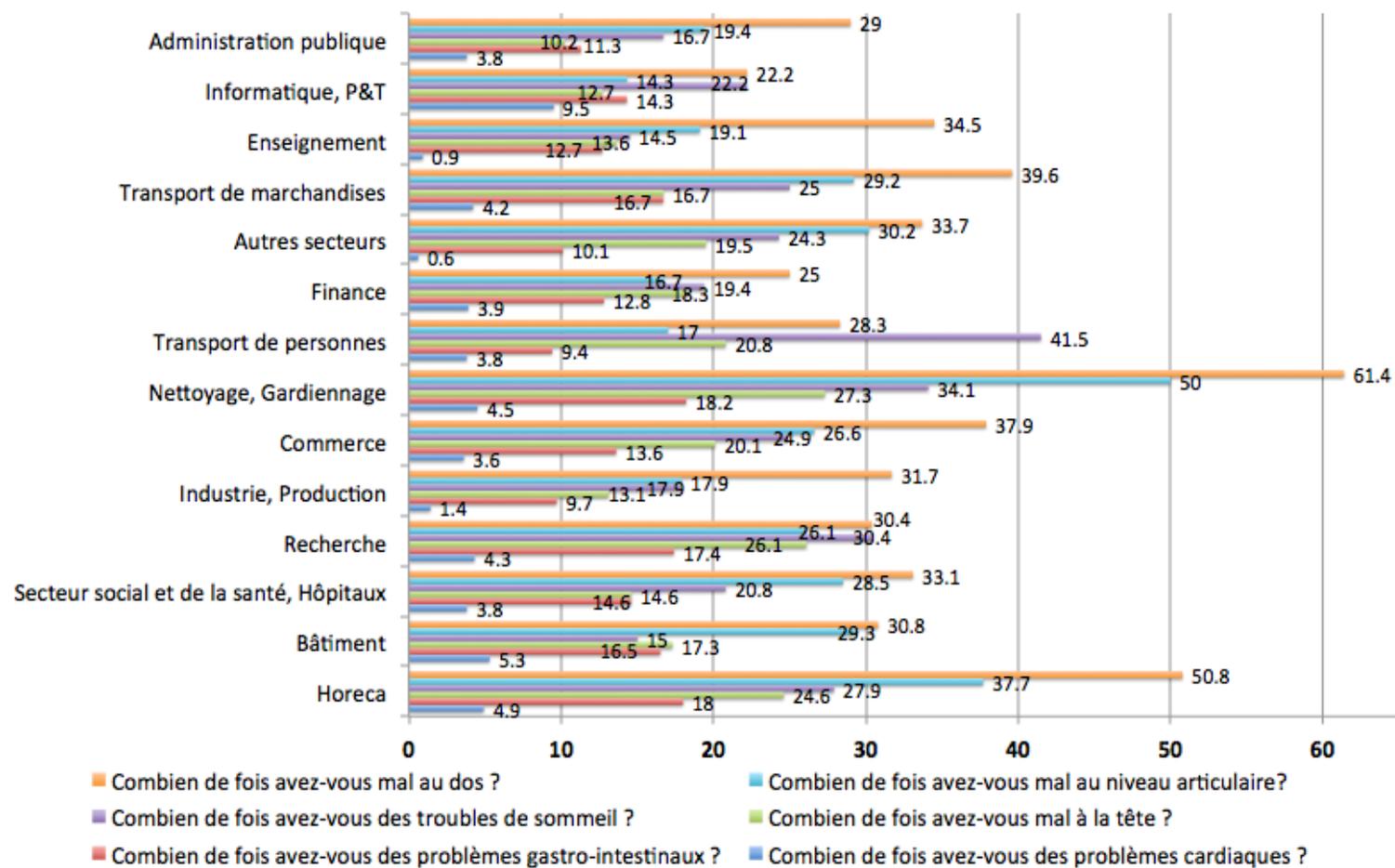
5.1.1 Les problèmes de santé selon les secteurs

A première vue, nous constatons que le mal dedos est le problème de santé le plus fréquent dans 11 des 14 secteurs (cf. figure 58). Les participants du secteur du transport de personnes avouent avoir le plus de troubles du sommeil (41.5 %).

Ce sont surtout les personnes du secteur du nettoyage et du gardiennage qui ont des problèmes de santé. 61.4% des interviewés de ce secteur indiquent avoir mal au dos et 50% disent avoir mal au niveau articulaire.

Les problèmes cardiaques sont généralement les moins nombreux (taux de 0.6 % des salariés des autres secteurs à 5.3% des salariés du bâtiment). Les problèmes gastro-intestinaux sont assez fréquents (de 9.7% pour l'industrie, la production et jusqu'à 18.2% pour le nettoyage et le gardiennage).

Figure 58 : Les problèmes de santé selon les secteurs (% de « très souvent » et « souvent »)



Les maux de tête sont assez fréquents, surtout dans les secteurs de la recherche (26.1%), du nettoyage, du gardiennage (27.3%) et l’Horeca (24.6%).

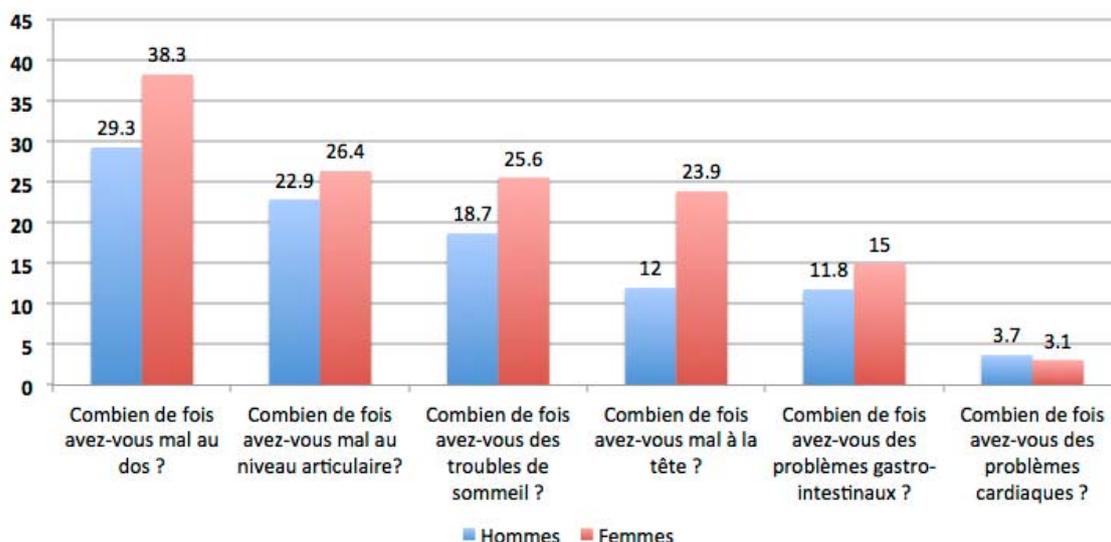
En général, dans les secteurs de l’informatique et du P&T, les salariés sont les moins nombreux à avoir, souvent ou très souvent, des problèmes de santé.

5.1.2 Les problèmes de santé selon le genre

Globalement les femmes sont plus nombreuses à noter des problèmes de santé (cf. figure 59). Seule exception : les problèmes cardiaques, qui sont légèrement plus fréquents chez les hommes (3.7% contre 3.1%).

Les problèmes de dos sont les plus fréquents (38.3% pour les femmes et 29.3% pour les hommes) et les problèmes cardiaques les moins fréquents. Les femmes sont bien plus nombreuses à dire qu’elles souffrent du mal de tête (23.9% contre 12%), du mal de dos et de troubles du sommeil (25.6% contre 18.7%).

Figure 59 : Les problèmes de santé selon le genre (% de « très souvent » et « souvent »)

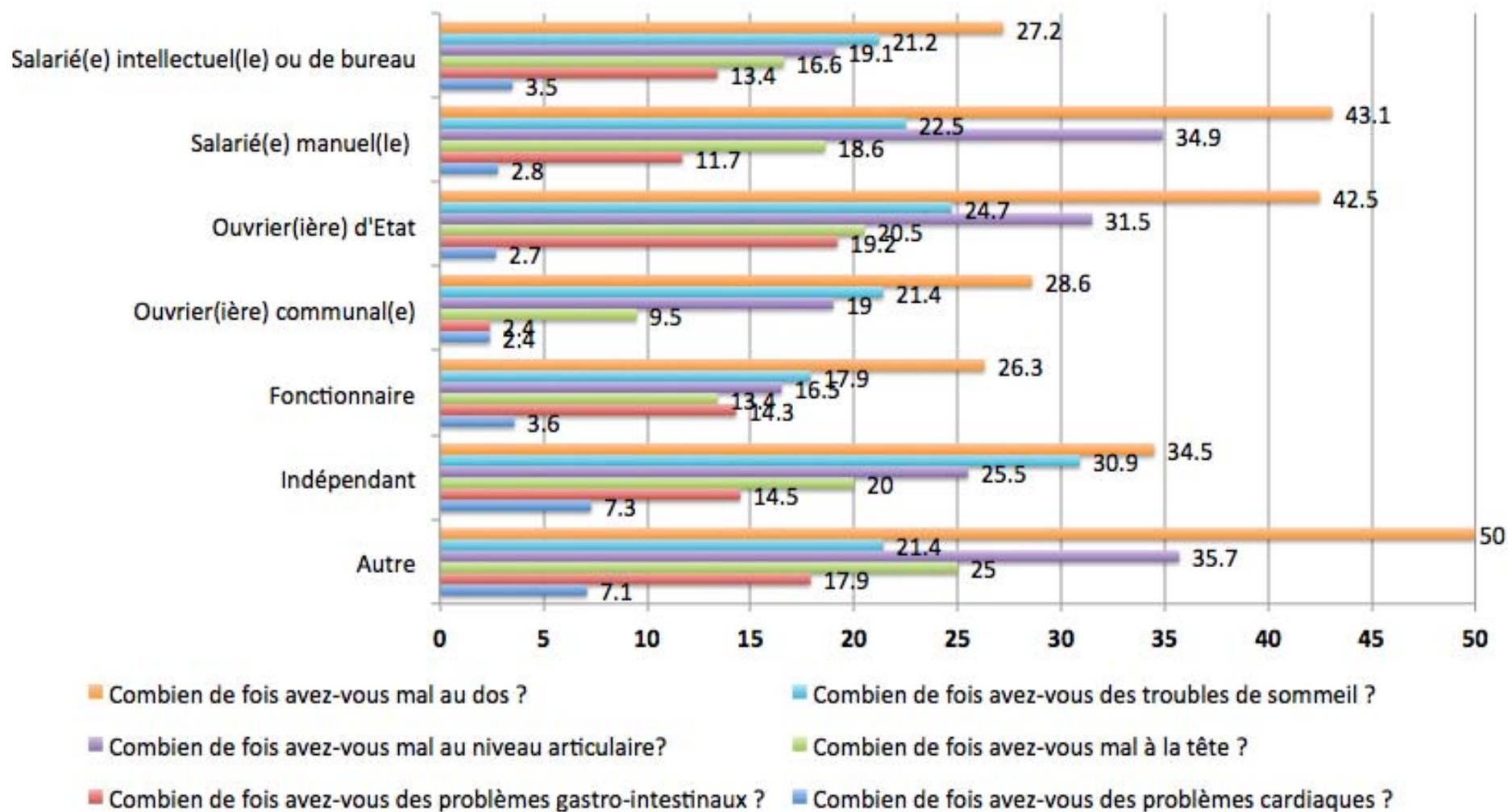


5.1.3 Les problèmes de santé selon le statut

Les résultats des problèmes de santé selon le statut des salariés montrent que le mal de dos est le problème de santé le plus fréquent (de 27.2% pour les salarié(e)s intellectuel(le)s à 50% pour ceux qui se classent dans « autres » ; cf. figure 60).

Globalement les salariés qui se classent dans la catégorie « autres » sont plus nombreux à indiquer avoir des problèmes de santé. Ils indiquent la fréquence la plus élevée de mal de dos, de mal de tête (25%) et de mal au niveau articulaire 35.7%.

Figure 60 : Les problèmes de santé selon le statut (% de « très souvent » et « souvent »)



Les indépendants sont plus nombreux à avoir des problèmes cardiaques (7.3%) et des troubles du sommeil (30.9%). Les ouvriers d'Etat ont une fréquence plus élevée de problèmes gastro-intestinaux (19.2%).

En général, les salarié(e)s intellectuel(le)s et les ouvrier(ère)s communaux(ales) sont les moins nombreux à avoir, souvent ou très souvent, des problèmes de santé.

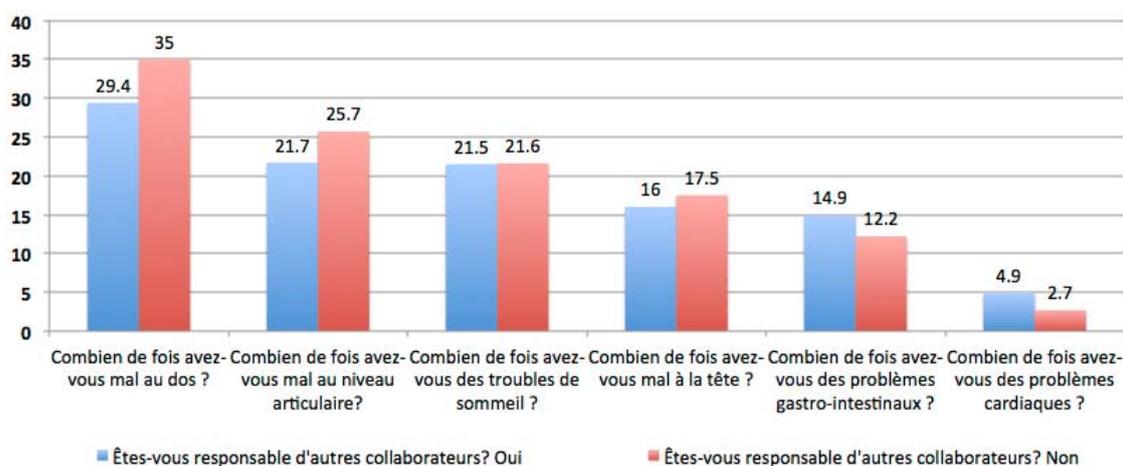
5.1.4 Les problèmes de santé selon la responsabilité

Le mal de dos est le problème le plus fréquent et les problèmes cardiaques le problème de santé le moins fréquent pour les deux groupes de « responsabilité ».

Les salariés qui ne sont pas responsable d'autres personnes indiquent avoir mal au niveau articulaire (25.7% contre 21.7%), mal au dos (35% contre 29.4%) et mal à la tête (17.5% contre 16% ; cf. figure 61).

Ceux qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s sont, par contre, plus nombreux à souffrir de problèmes gastro-intestinaux (14.9% contre 12.2%) et de problèmes cardiaques (4.9% contre 2.7%).

Figure 61 : Les problèmes de santé selon la responsabilité (% de « très souvent » et « souvent »)

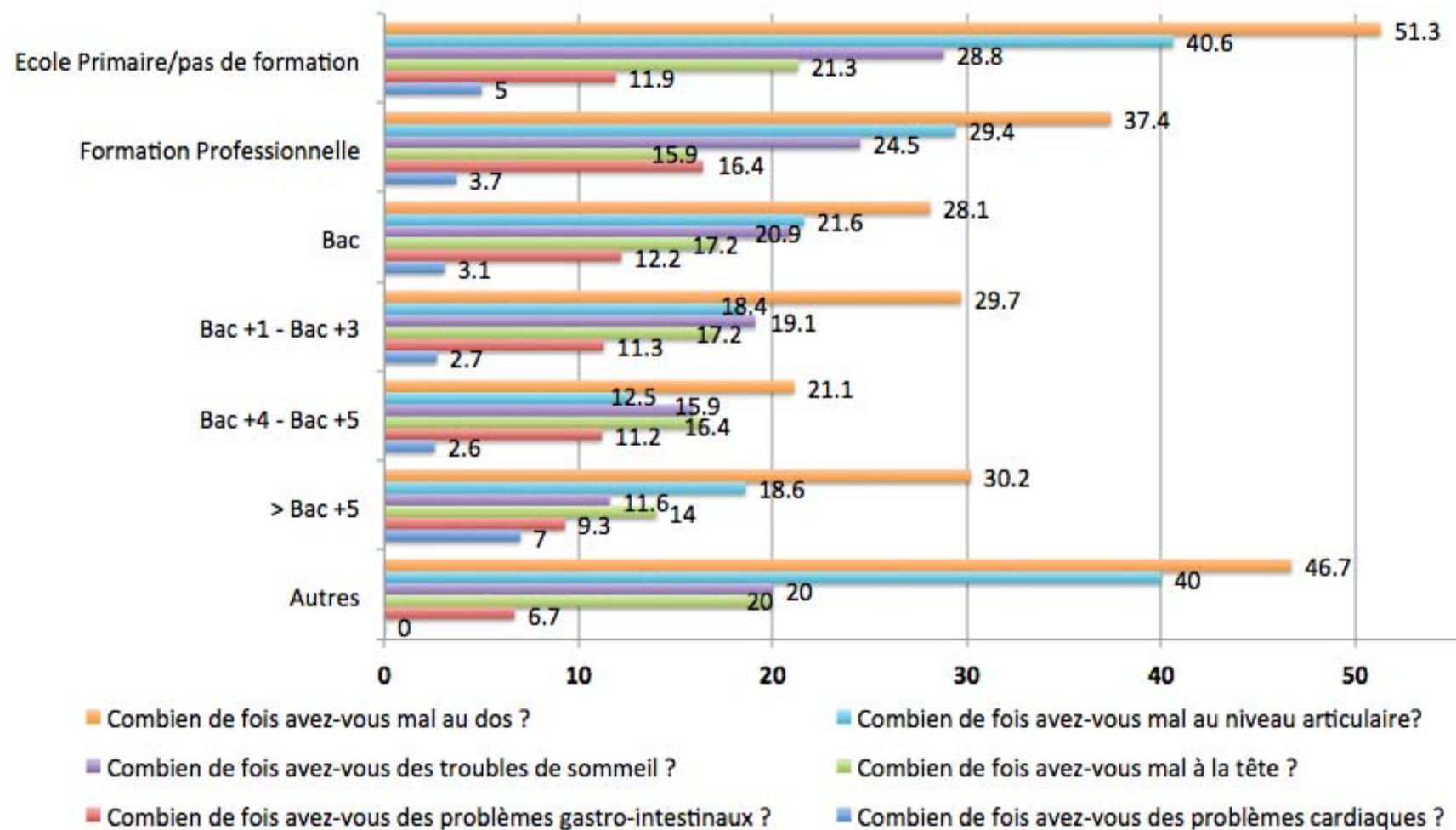


5.1.5 Les problèmes de santé selon la formation

En général, les problèmes cardiaques est le problème de santé le moins fréquent, tandis que le mal de dos est le plus fréquent.

Les personnes qui disent avoir un niveau école primaire ou pas de formation ont les fréquences les plus élevées de problèmes de santé, sauf pour les problèmes cardiaques et les problèmes gastro-intestinaux. Ce sont, en fait, les salariés ayant un

Figure 62 : Les problèmes de santé selon la formation (% de « très souvent » et « souvent »)



diplôme supérieur à Bac+5 qui ont la fréquence la plus élevée de problèmes cardiaques (7%).

Ceux qui ont une formation professionnelle sont plus nombreux à noter des problèmes gastro-intestinaux (16.4%). En général, les personnes qui ont un Bac+4 ou un Bac+5 sont les moins nombreuses à indiquer des problèmes de santé.

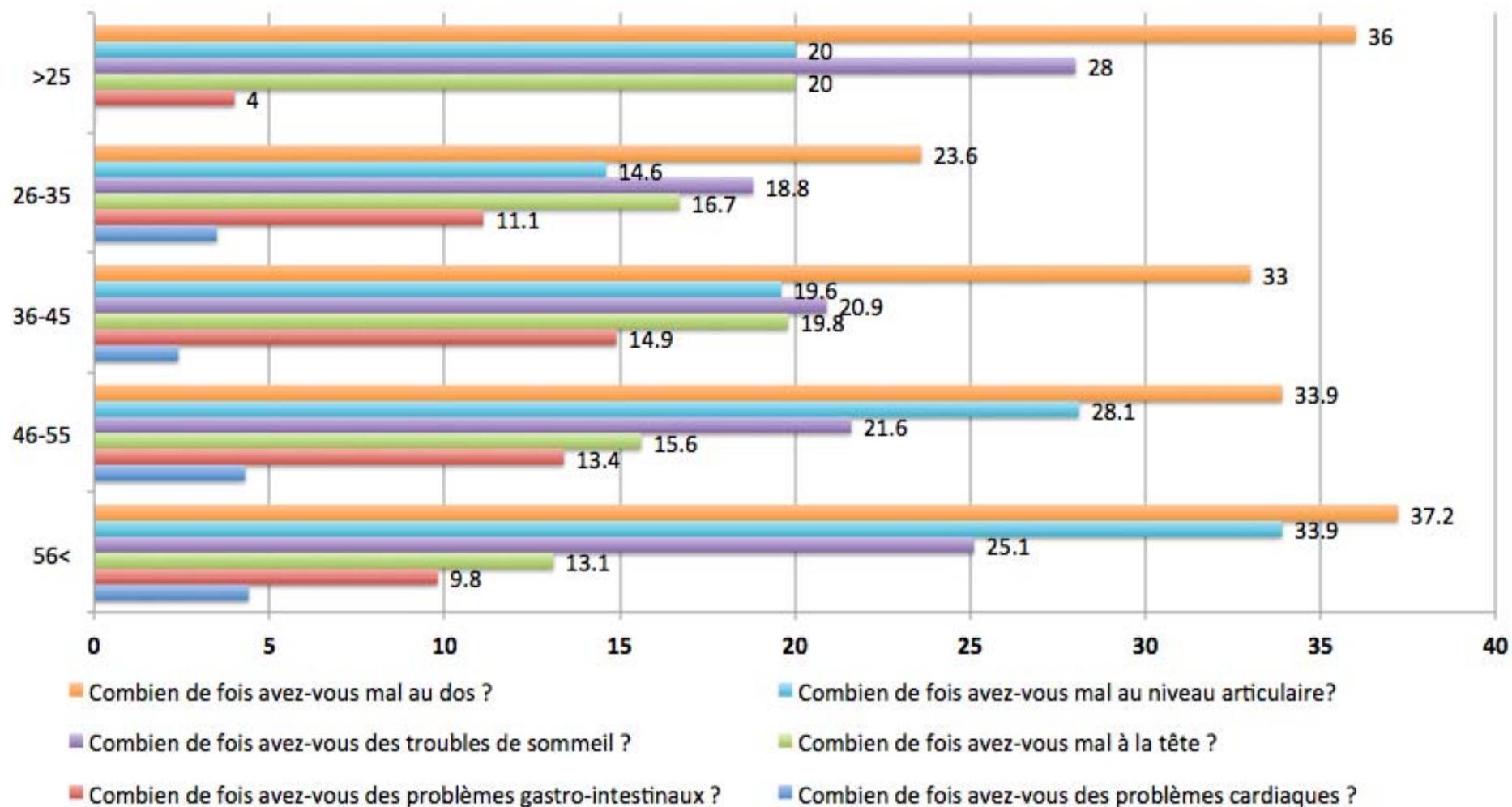
5.1.6 Les problèmes de santé selon l'âge

L'analyse des problèmes de santé selon l'âge des salariés montre que les salariés les plus âgés ne sont pas nécessairement plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé.

Ce sont les moins de 25 ans qui sont les plus nombreux à avoir des troubles du sommeil (28%) et des maux de tête (20%). Les salariés âgés de 36-à 45 ans sont les plus nombreux à avoir des problèmes gastro-intestinaux (14.9%). Cependant, les salariés qui sont âgés de plus de 56 ans sont plus nombreux à indiquer avoir ,souvent ou très souvent, mal au dos (37.2%) et avoir des problèmes au niveau articulaire (33.9%).

Seuls les problèmes cardiaques deviennent de plus en plus fréquents avec l'âge pour les personnes ayant plus de 45 ans.

Figure 63 : Les problèmes de santé selon l'âge (% de « très souvent » et « souvent »)



5.1.7 Les problèmes de santé selon la situation familiale

Conformément aux autres résultats, les maux de dos sont le problème de santé le plus courant, tandis que les problèmes cardiaques le problème le moins fréquent.

Les personnes divorcées/séparées sont plus nombreuses à souffrir du mal de tête (18.1%), de problèmes au niveau articulaire (27.5%) et de troubles de sommeil (29.2%). Les personnes veuves sont les plus nombreuses à avoir mal au dos (40%) et souffrir de problèmes gastro-intestinaux (20%), mais par contre aucune d'entre elles ne se plaint de problèmes cardiaques (« souvent » ou « très souvent » -0%). Les personnes mariées/ pacsées ont la fréquence la plus élevée de problèmes cardiaques (3.8%).

En conclusion, dans ce chapitre, nous pouvons noter que le mal de dos est le problème de santé le plus fréquent tandis que les problèmes cardiaques sont peu fréquents (un maximum de 7.3% des indépendants disent avoir, souvent ou très souvent, des problèmes cardiaques). En général, les femmes, celles qui se classent dans le statut « autres » et celles qui ont un niveau école primaire ou pas de formation sont plus nombreuses à noter des problèmes de santé. Par contre, les salariés âgés, , ne sont pas plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé.

5.2 Les items uniques – quelques résultats descriptifs

Du fait des résultats des analyses factorielles, 15 items n'ont pas été inclus dans l'indice de qualité de travail. Ils n'ont chargé sur aucun des indice-composantes ; voir tableau 8).

Conformément aux présentations précédentes, les items ont été évalués selon le secteur, le genre, le statut, la responsabilité, la formation, l'âge et la situation familiale des salariés. Les résultats de cette section seront présentés par des pourcentages de personnes qui ont répondu positivement à chacune des 15 questions.

Tableau 19 : Les items individuels exclus de l'indice « Quality of Work »

Items individuels	Domaine
Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs?	Respect et conflit
Votre travail est-il diversifié ?	Organisation
Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail?	Organisation
Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ?	Organisation
Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ?	Risques physiques
Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ?	Risques physiques
Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc) ?	Autonomie
Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ?	Formation
Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ?	Certitude d'emploi
Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ?	Stress psychique
Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème?	Stress psychique
Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ?	Stress psychique
Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ?	Stress psychique
Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ?	Stress psychique
Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ?	Problème de Santé

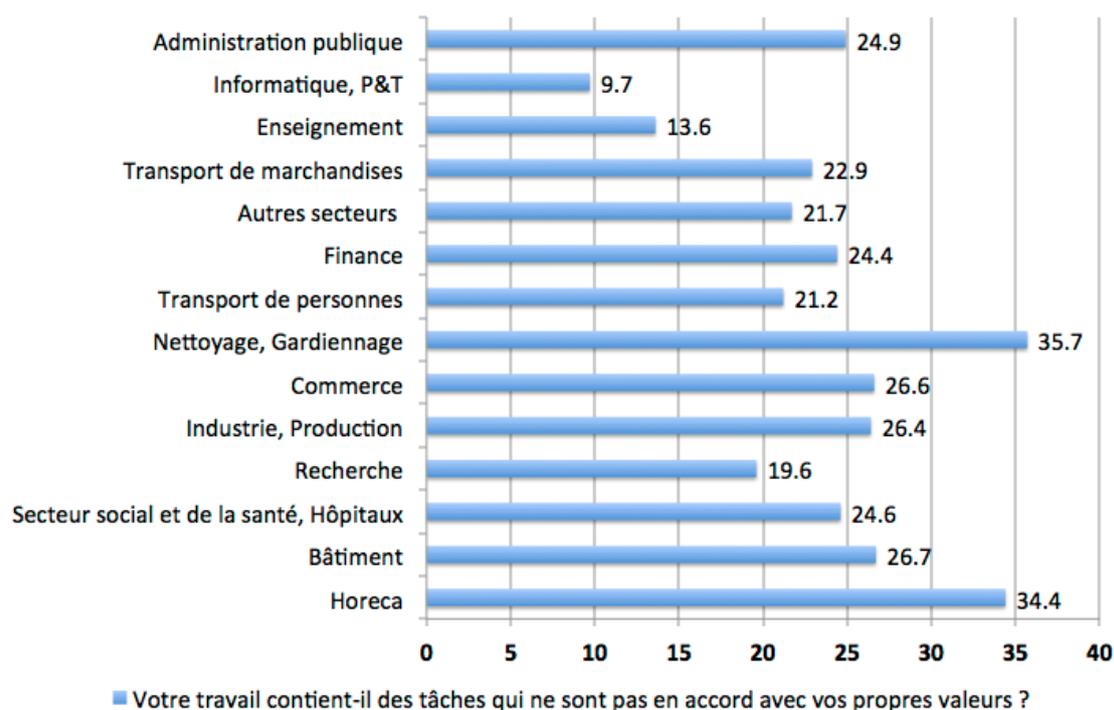
5.2.1 Domaine – Respect et conflit

La question « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs? » offre quatre choix de réponses (« Tout à fait », « plutôt oui », « plutôt non », « pas de tout »). Les réponses « tout à fait » et « plutôt oui » constituent le pourcentage représenté.

La fréquence moyenne des personnes qui indiquent que leur travail contient bien des tâches qui ne sont pas en accord avec leurs propres valeurs se situe dans la vingtaine (9 des 14 secteurs ont un pourcentage entre 20% et 30%).

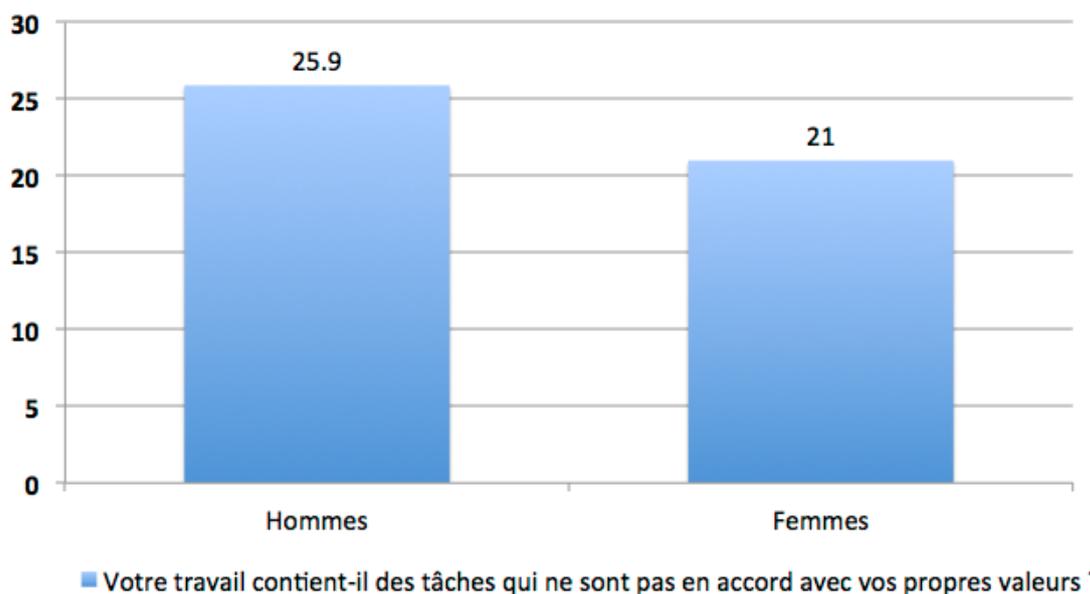
Le secteur de la recherche est légèrement sous la moyenne générale (19.6%). Dans l'enseignement seuls 13.6% et dans l'informatique et le P&T 9,7% des personnes notent que leur travail contient des tâches en désaccord avec leurs propres valeurs. Par contre, les salariés dans l'Horeca (34,4%) et dans les secteurs du nettoyage et du gardiennage (35.7%) sont les plus nombreux à affirmer que leur travail contient des tâches qui ne sont pas en accord avec leurs propres valeurs.

Figure 58 : « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon les secteurs (%)



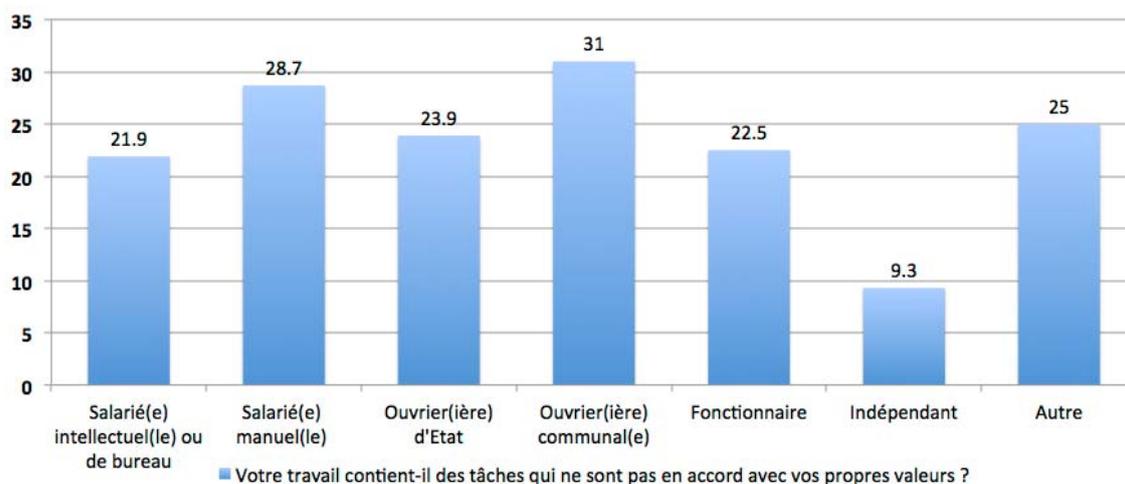
Concernant le genre, les hommes sont légèrement plus nombreux à affirmer (« tout à fait » ou plutôt « oui ») que leur travail contient des tâches qui sont en désaccord avec leurs propres valeurs (25.9% hommes contre 21% femmes).

Figure 59 : « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon le genre (%)



Concernant le statut, les ouvrier(ère)s communaux(ales) (31%) sont plus nombreux à affirmer (« tout à fait » ou « plutôt oui ») que leur travail contient des tâches qui sont en désaccord avec leurs propres valeurs, suivis des salarié(e)s manuel(le)s (28.7%). Seuls 9.3% des indépendants ont répondu positivement à cette question.

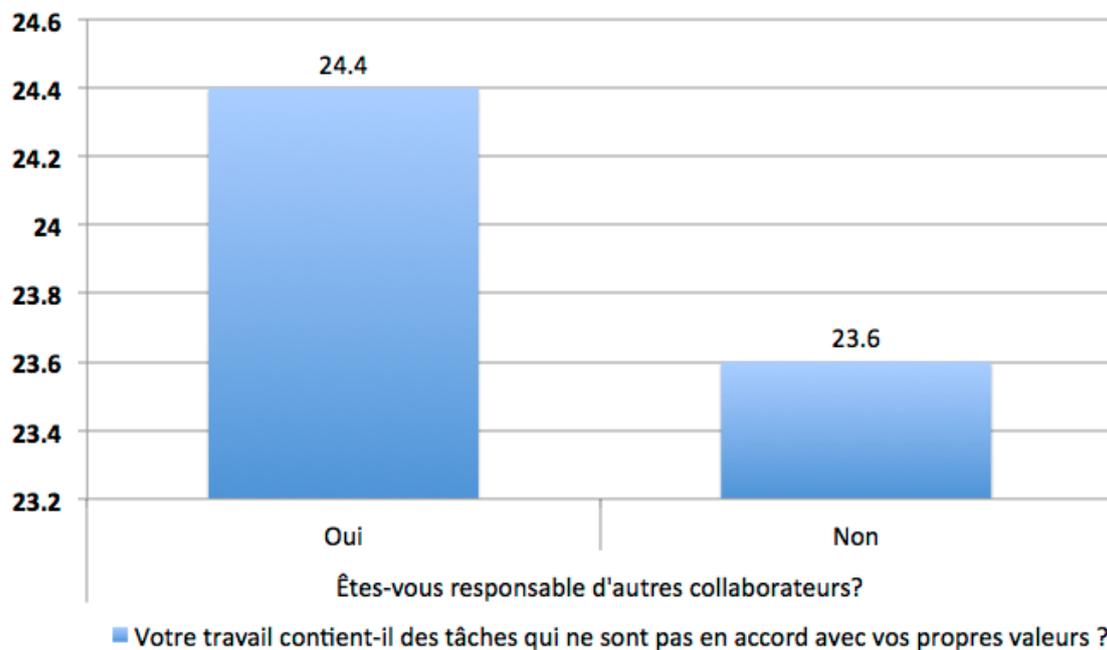
Figure 60: « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon les statuts (%)



Concernant la responsabilité, ceux qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (24.4%) sont légèrement plus nombreux à signaler (« plutôt oui », « tout à

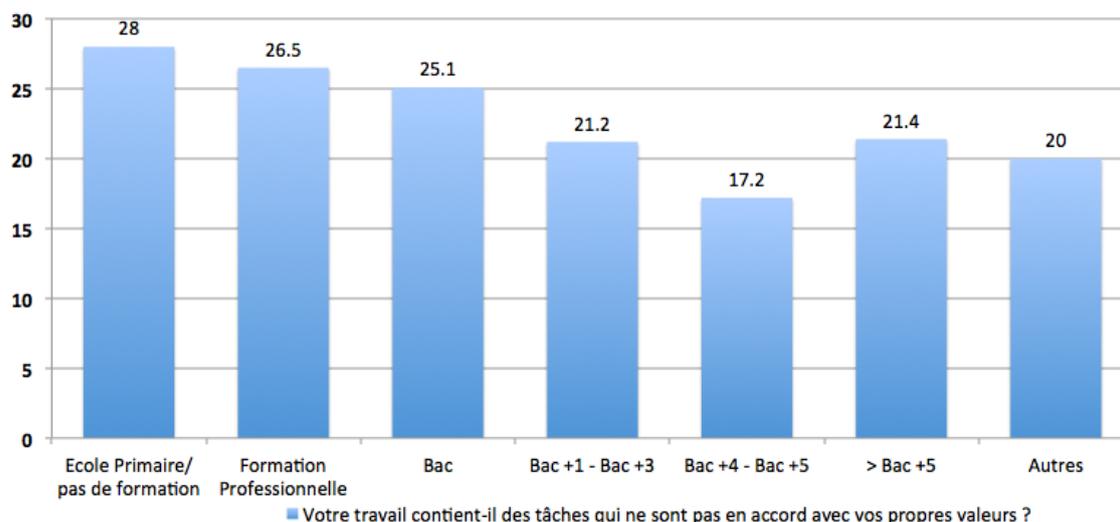
fait ») que leur travail contient des tâches qui ne sont pas en accord avec leurs propres valeurs.

Figure 61 : « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon la responsabilité (%)



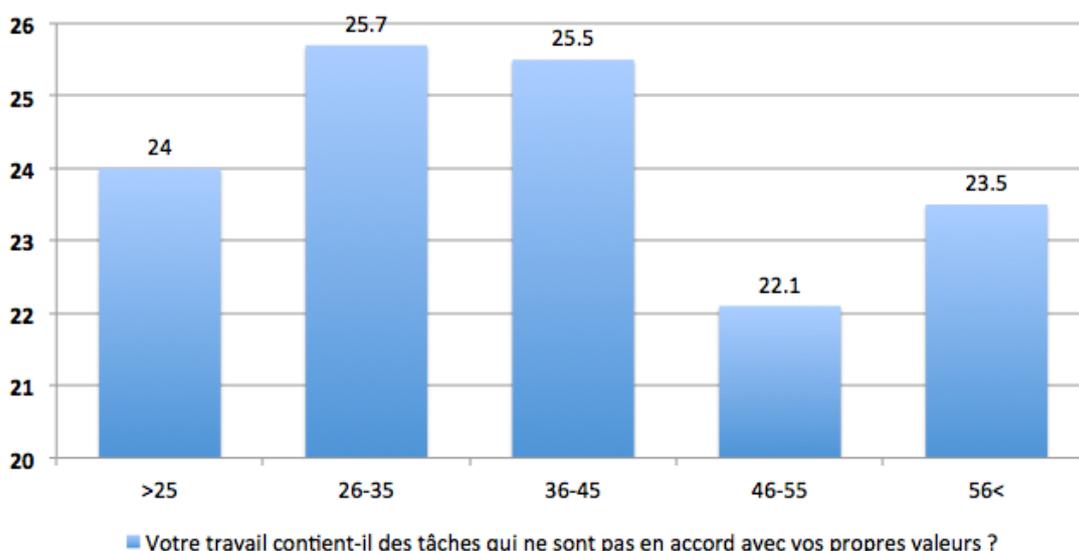
Concernant le niveau de formation, nous pouvons constater que ce sont ceux qui ont un niveau école primaire/ n'ayant pas de formation (28%) ou une formation professionnelle (26.5%), qui sont les plus nombreux à indiquer que leur travail contient des tâches qui sont en désaccord avec leurs propres valeurs. Par contre, les personnes ayant un Bac+4 – Bac+5 (17.2%) sont les moins nombreuses à confirmer cette affirmation.

Figure 62 : « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon la formation (%)



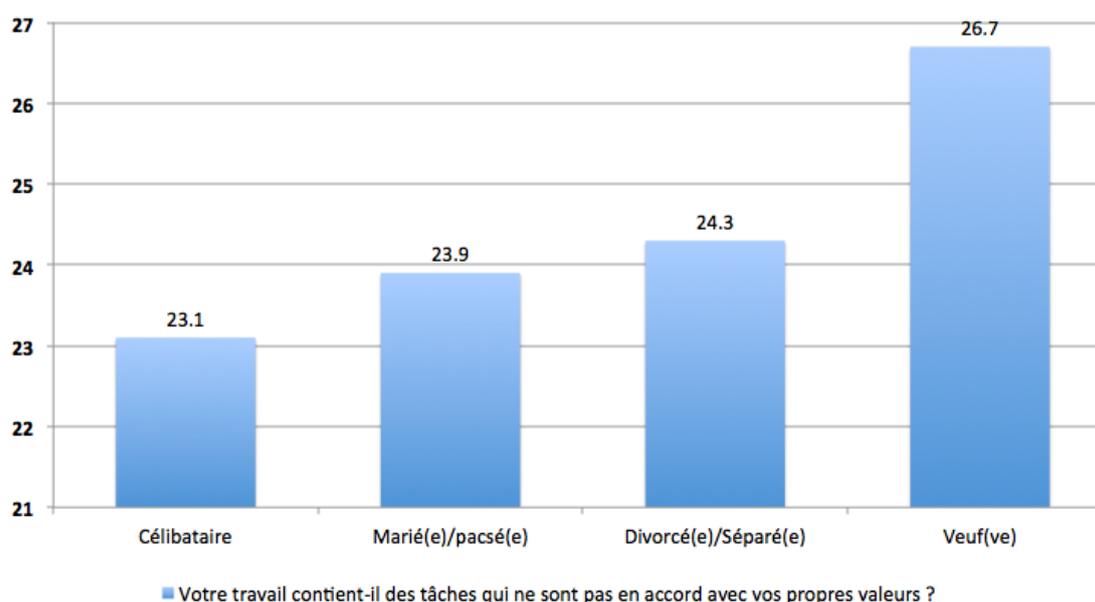
Concernant l'âge, il y a peu de variations entre les différents groupes d'âge. Les personnes âgées de 26 à 35 ans (25.7%) et celles âgées de 36 à 45 ans (25.5%) sont les plus nombreuses à avouer que leur travail contient des tâches qui sont en désaccord avec leurs propres valeurs. D'autre part, les personnes âgées de 46 à 55 ans (22.1%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« plutôt oui », « tout à fait ») à cette question.

Figure 63 : « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon l'âge (%)



Concernant la situation familiale, il y a peu de variations entre les pourcentages des différents groupes (gamme de 23.1% pour les célibataires à 26.7% pour les veuf(ve)s). Les célibataires sont les moins nombreux à avouer que leur travail contient des tâches qui sont en désaccord avec leurs propres valeurs, tandis que les personnes veuves sont les plus nombreuses à répondre positivement (« plutôt oui », « tout à fait ») à cette question.

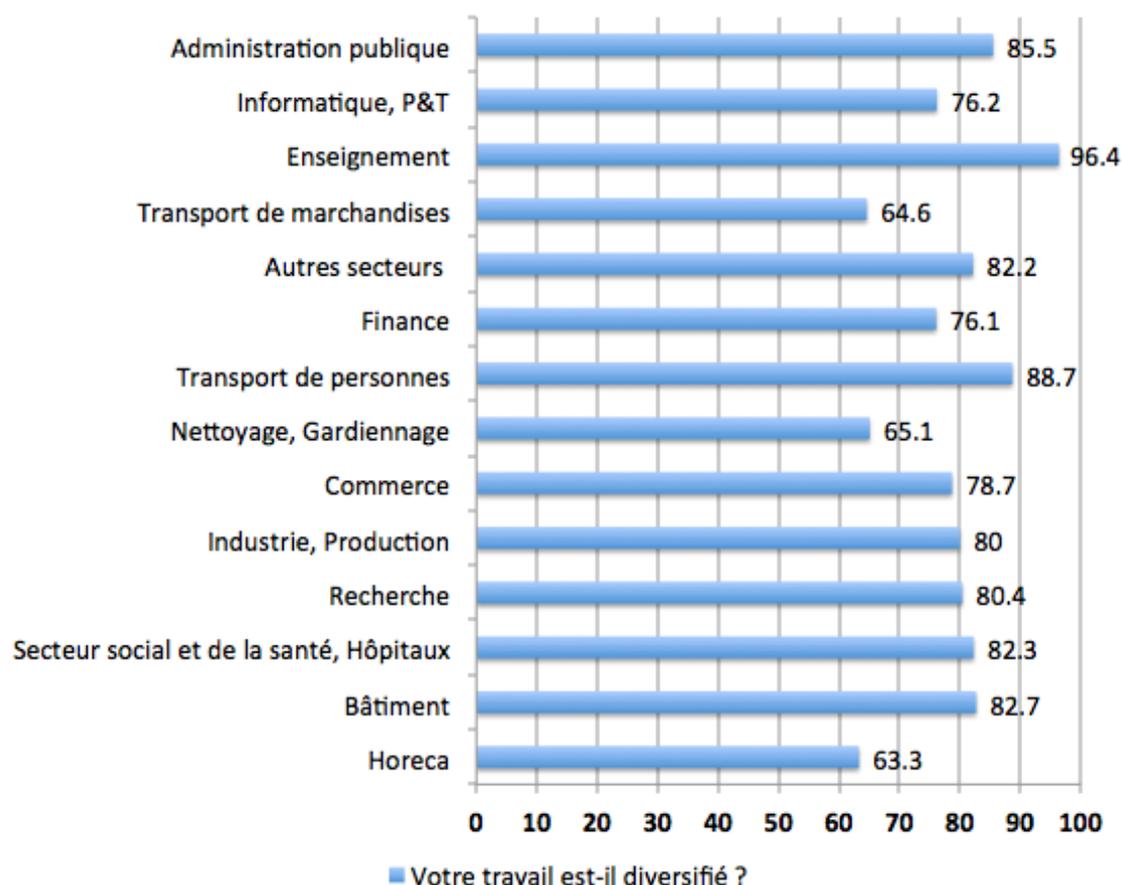
Figure 64 : « Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ? » selon la situation familiale (%)



5.2.2 Domaine – Organisation

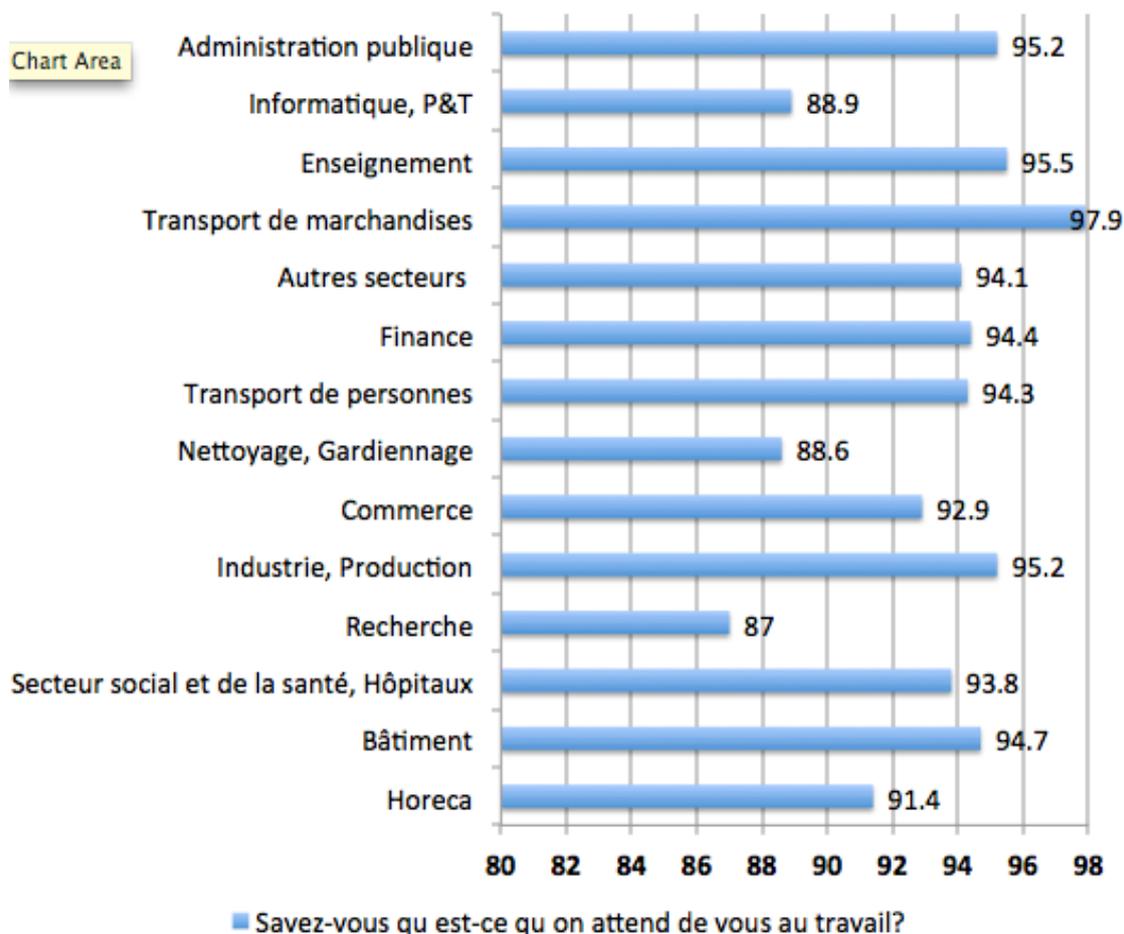
La question « Votre travail est-il diversifié ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». Cette question interroge sur les différentes tâches de travail : si elles sont variées ou si le travail est plutôt répétitif et monotone. A première vue, le travail dans les différents secteurs semble assez diversifié ; la moitié des 14 secteurs a des pourcentages entre 80% et 90% et les secteurs du commerce, de la finance, de l'informatique et P&T ont des pourcentages de 78.7%, 76.1% et 76.2%. Seuls les salariés de l'enseignement sont encore plus nombreux à affirmer que leur travail est diversifié (96.4%). Par contre, les personnes travaillant dans les secteurs du nettoyage, du gardiennage (65.1%), du transport de marchandises (64.6%) et Horeca (63.3%) sont peu nombreuses à dire que leur travail est assez ou tout à fait diversifié.

Figure 65 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon les secteurs (%)



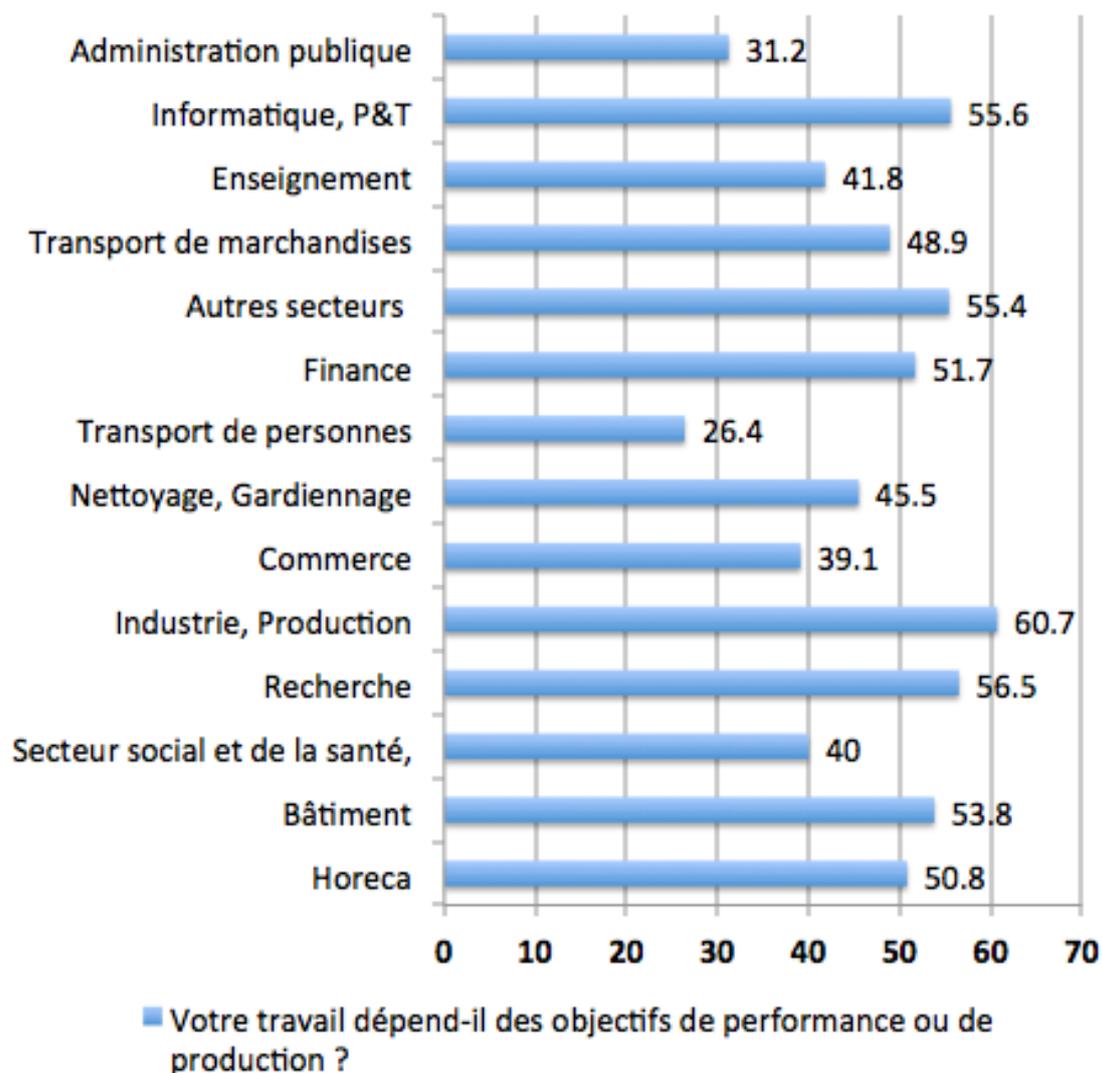
La question « Savez-vous ce que l'on attend de vous au travail? » donne cinq possibilités de réponses (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». Cette question porte sur la clarté des attentes de l'employeur par rapport à l'employé au niveau des tâches à effectuer, la manière de les faire et le temps nécessaire pour les faire par exemple. En général, le nombre des salariés qui répondent par la positive à cette question est élevé (gamme de pourcentage de 87% à 97.9%). Tous sauf trois secteurs ont des pourcentages entre 90% et 100%. Les salariés du secteur du transport de marchandises sont légèrement plus nombreux à affirmer qu'ils savent ce que l'on attend d'eux au travail (97.9%). D'autre part, les personnes travaillant dans les secteurs de l'informatique, P&T (88.9%), du nettoyage, du gardiennage (88.6%) et de la recherche (87%) sont moins nombreuses à répondre par l'affirmative à cette question.

Figure 66 : « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? » selon les secteurs (%)



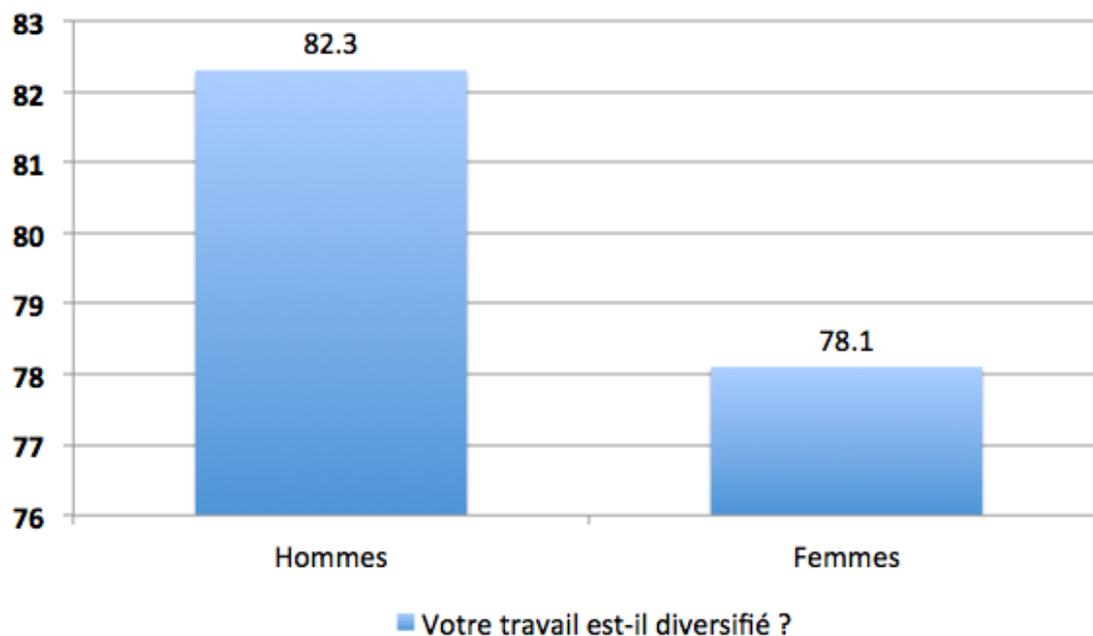
La question «Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». Cette question porte sur le rythme de travail des salariés. Les salariés de l'industrie et de la production sont très nombreux à affirmer que leur travail dépend d'objectifs de performance ou de production (60.7%), ce qui est peu surprenant. Six des secteurs ont des pourcentages entre 50% et 60% tandis que quatre secteurs ont des pourcentages entre 40% et 50%. Les personnes travaillant dans les secteurs du commerce (39.1%) et celles qui travaillent dans l'administration publique (31.2%) sont moins nombreuses à répondre par l'affirmative. Enfin, les personnes du secteur du transport de personnes (26.4%) perçoivent leur travail comme n'étant pas soumis à des objectifs de performance ou de production.

Figure 67 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon les secteurs (%)



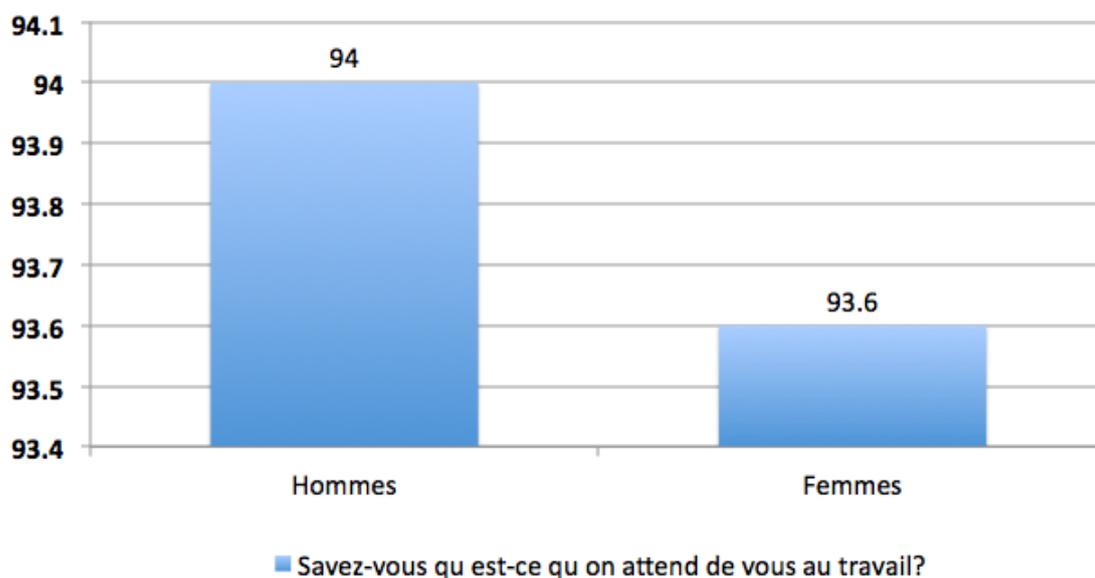
Concernant la question « Votre travail est-il diversifié ? », les deux genres ont des pourcentages assez élevés. Cependant, les hommes sont plus nombreux à indiquer (« assez », « tout à fait ») que leur travail est diversifié (82.3% hommes contre 78.1% femmes).

Figure 68 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon le genre (%)



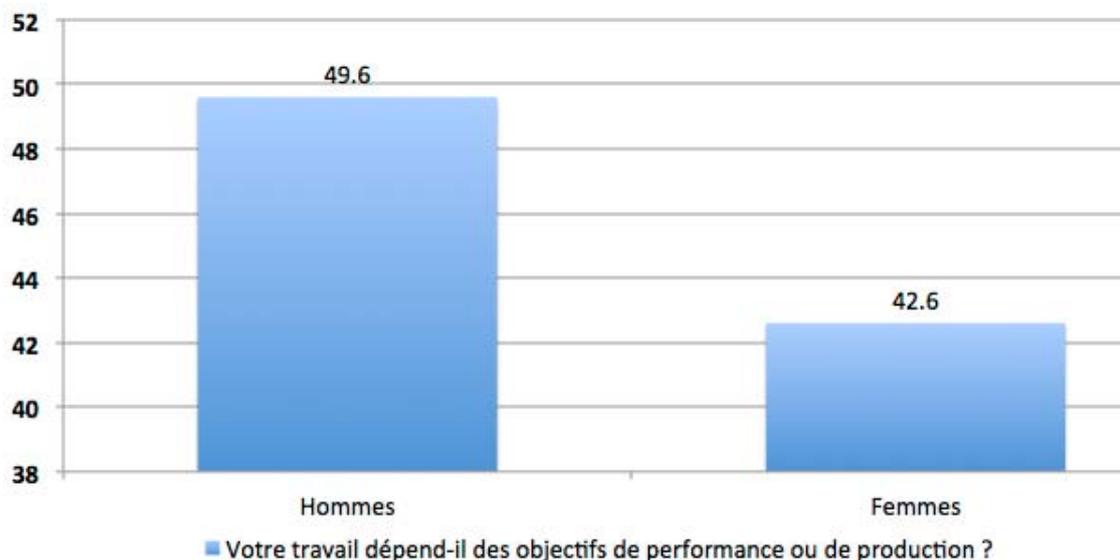
Concernant la question « Savez-vous ce que l'on attend de vous au travail? », les deux genres ont des pourcentages très élevés. Cependant, ce sont toujours les hommes qui sont légèrement plus nombreux à répondre de manière affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question (94%hommes et 93.6% femmes).

Figure 69 : « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail ? » selon le genre (%)



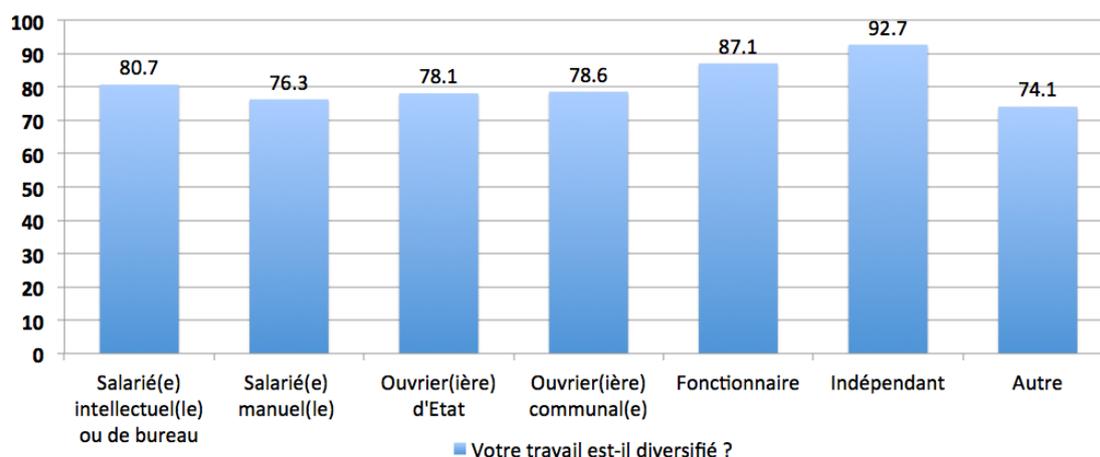
Concernant la question « Votre travail dépend-il d'objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? », ce sont les hommes qui sont plus nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») (49.6% hommes et 42.6% femmes).

Figure 70 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon le genre (%)



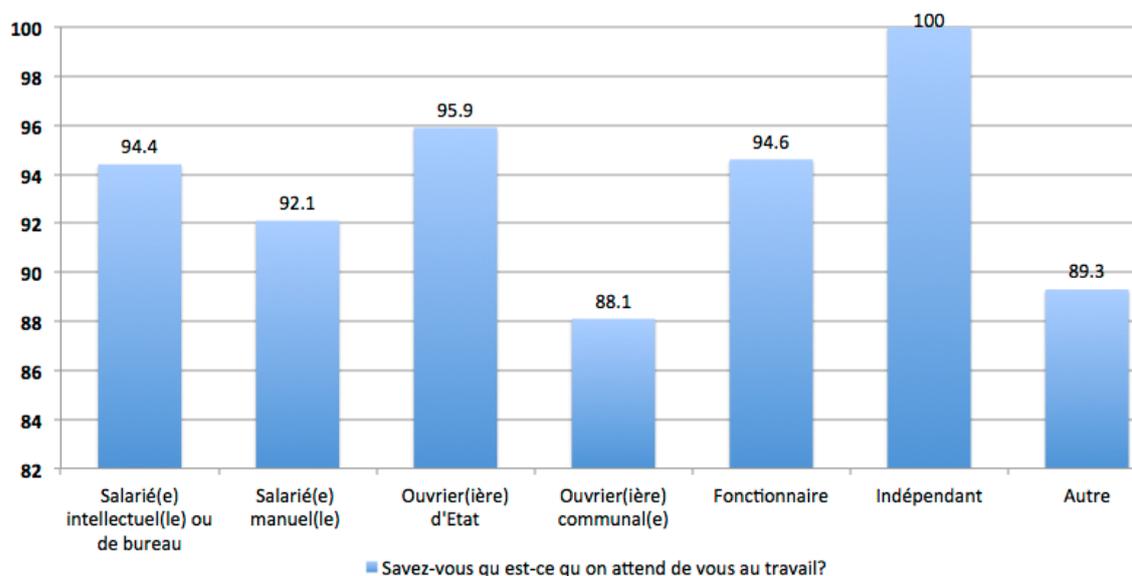
Concernant la question « Votre travail est-il diversifié ? », tous les statuts ont des pourcentages élevés (gamme de 74.1% pour ceux dans la catégorie « autres » à 92.7% pour les « indépendants »). Les personnes qui se classent dans la catégorie « autres » sont légèrement moins nombreuses à indiquer (« assez », « tout à fait ») que leur travail est diversifié, tandis que les indépendants sont les plus nombreux.

Figure 71 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon les statuts (%)



Concernant la question « Savez-vous ce que l'on attend de vous au travail? », tous les statuts ont des pourcentages très élevés (gamme de 88.1% pour les ouvrier(ière)s communaux(ales) à 100% pour les indépendants). 100% des indépendants savent ce que l'on attend d'eux au travail, tandis que seules 89.3% des personnes de la catégorie « autres » et 88.1% des ouvrier(ère)s communaux(ales) ont répondu par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question, ce qui est peu surprenant

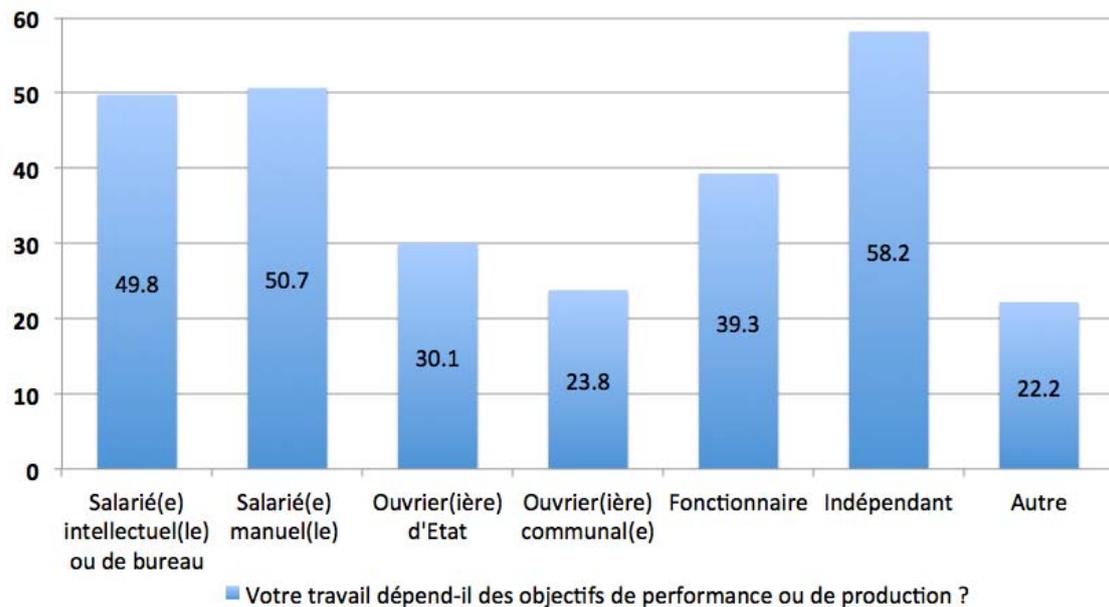
Figure 72: « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail ? » selon les statuts (%)



Concernant la question « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? », il y a naturellement beaucoup de

variations entre les statuts. Les indépendants (58.2%), les salarié(e)s manuel(le)s (50.7%) et les salarié(e)s intellectuel(les) ou de bureau (49.8%) sont les plus nombreux à prétendre que leur travail dépend d'objectifs de performance ou de production. D'autre part, les ouvrier(ères) communaux(ales) (23.8%) et ceux qui se classent dans « autres » (22.2%) sont les moins nombreux à répondre par l'affirmative « assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 73 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon les statuts (%)



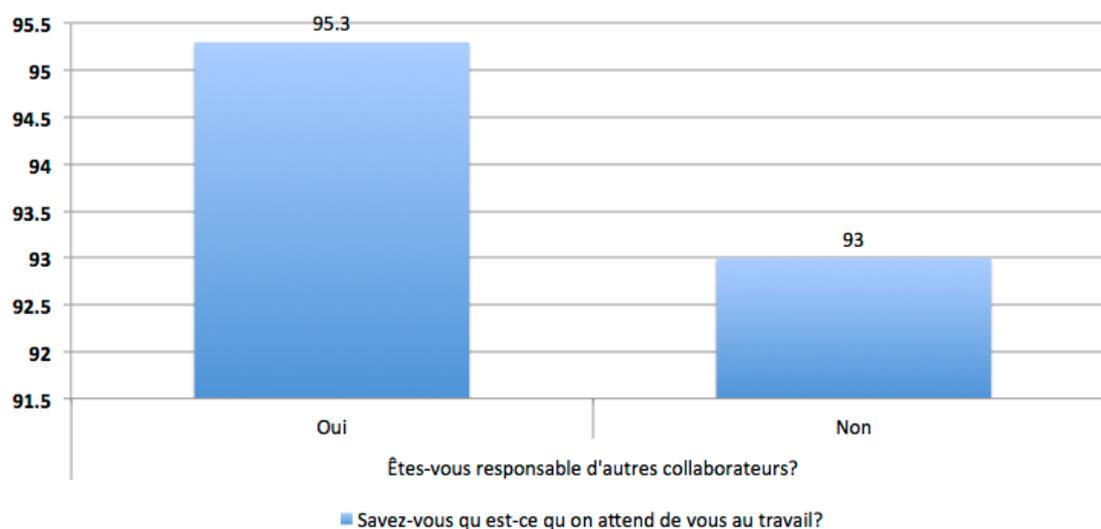
Concernant la question « Votre travail est-il diversifié ? », les deux groupes ont des pourcentages élevés. Cependant, les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (86.8%) sont plus nombreuses à indiquer (« assez », « tout à fait ») que leur travail est diversifié.

Figure 74 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon la responsabilité (%)



Concernant la question « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? », les deux groupes ont des pourcentages très élevés. Cependant, les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(tice)s (95.3%) sont plus nombreuses à signaler (« assez », « tout à fait ») qu'elles savent ce que l'on attend d'elles au travail.

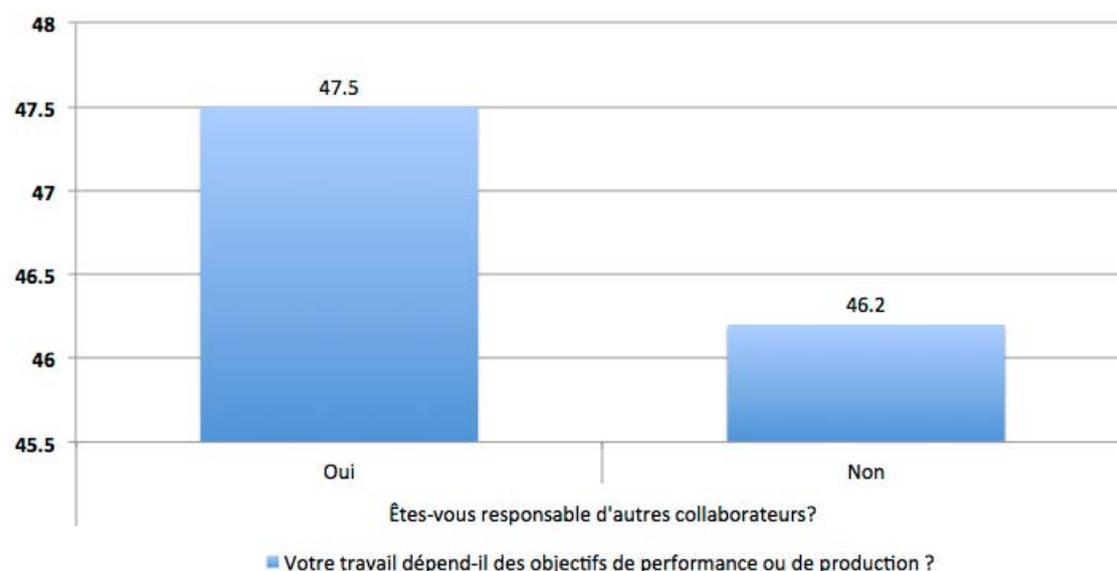
Figure 75 : « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? » selon la responsabilité (%)



Concernant la question « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? », ceux qui sont responsables d'autres

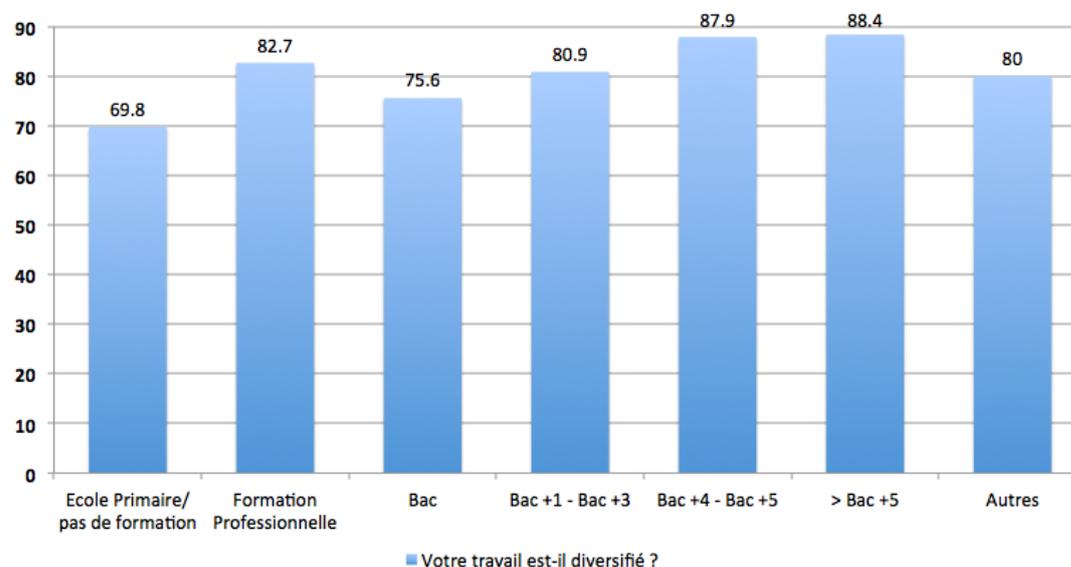
personnes (47.5%) sont légèrement plus nombreux à affirmer (« assez », « tout à fait ») que leur travail dépend des objectifs de performance ou de production.

Figure 76 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon la responsabilité (%)



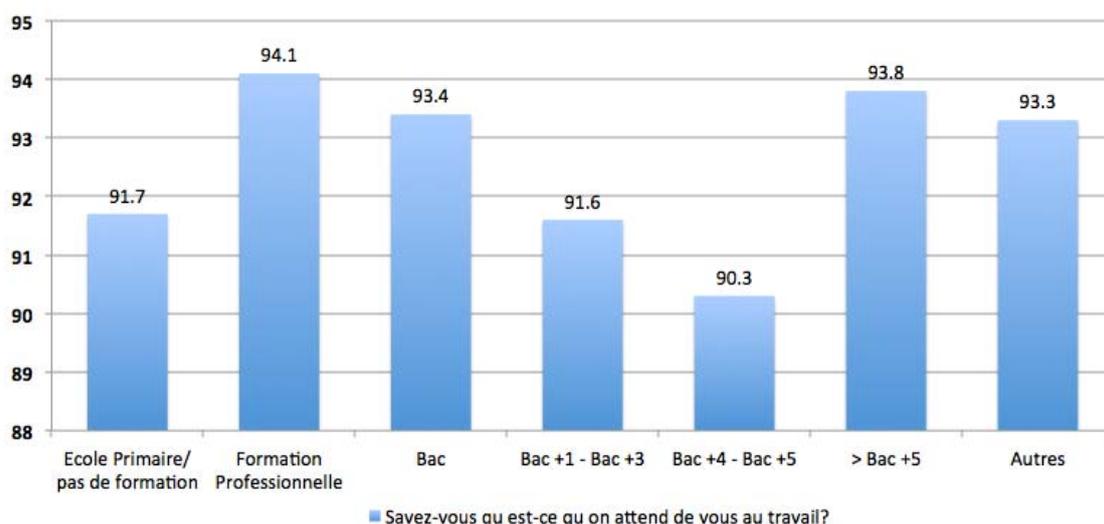
Concernant la question « Votre travail est-il diversifié ? », tous les niveaux d'études ont des pourcentages élevés. La tendance générale indique que plus le niveau d'étude est élevé, plus le travail est diversifié. Ce sont donc les personnes ayant plus d'un Bac+5 (88.4%) qui sont les plus nombreuses à indiquer que leur travail est diversifié. Les personnes ayant 'le niveau école primaire/n'ayant pas de formation' sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 77 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon la formation (%)



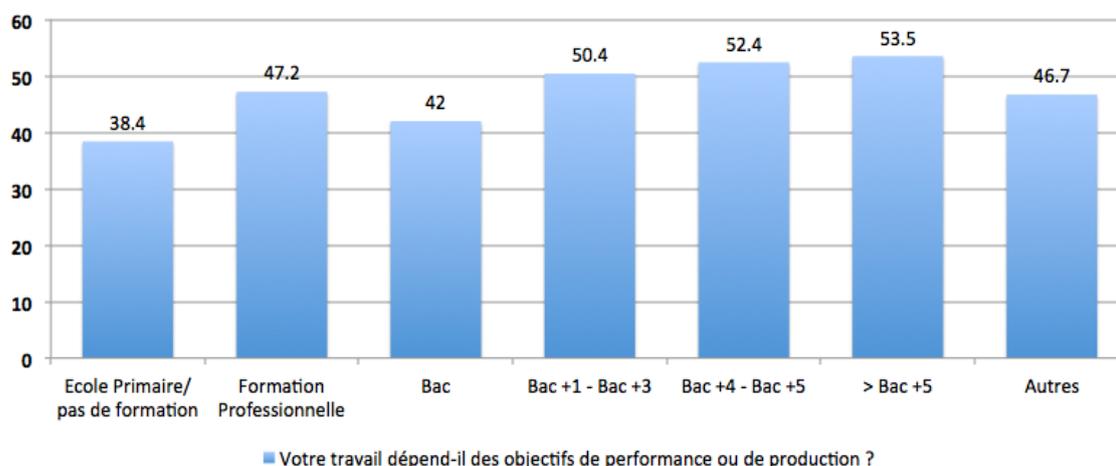
Concernant la question « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? », tous les niveaux d'études ont des pourcentages très élevés. Les personnes ayant une formation professionnelle (94.1%) et celles ayant plus d'un Bac+5 (93.8%) sont les plus nombreuses à indiquer qu'elles savent ce que l'on attend d'elles au travail, tandis que celles ayant un Bac+4 ou un Bac+5 sont les moins nombreuses à répondre par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 78 : « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail ? » selon la formation (%)



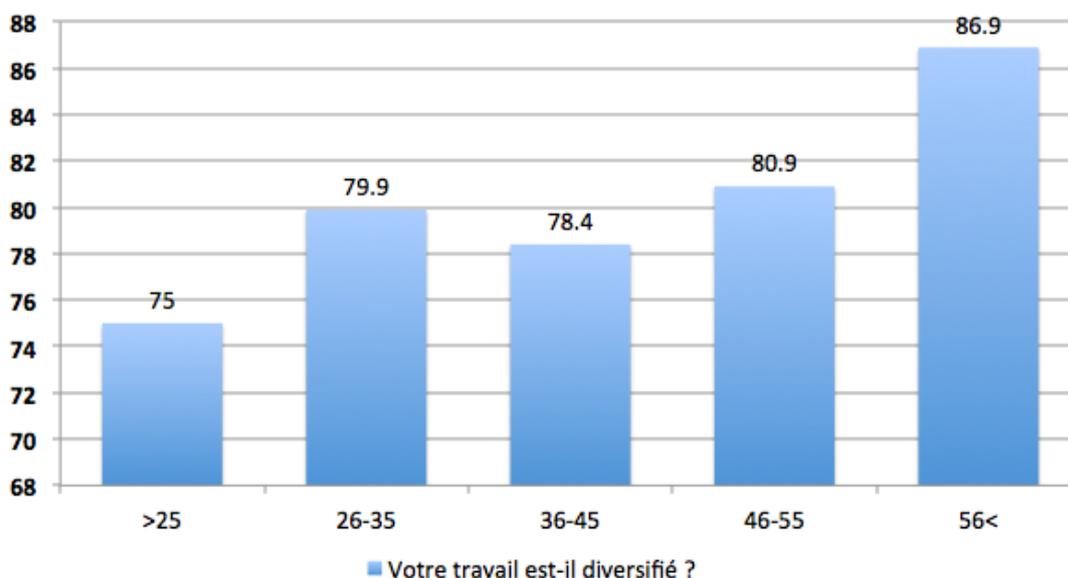
Concernant la question « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? », ce sont ceux qui ont plus d'un Bac+5 (53.5%) et ceux qui ont un Bac+4 ou Bac+5 (52.4%) qui sont les plus nombreux à signaler que leur travail dépend d'objectifs de performance ou de production. Les personnes ayant un niveau école primaire/n'ayant pas de formation (38.4%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 79 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon la formation (%)



Concernant la question « Votre travail est-il diversifié ? », tous les groupes d'âge ont des pourcentages élevés. Pourtant, il semble que la diversité du travail augmente avec l'âge. Ce sont donc les personnes âgées de moins de 25 ans (75%) qui sont les moins nombreuses à indiquer que leur travail est diversifié, tandis que les salariés âgés de plus de 56 ans (86.9%) sont les plus nombreux à répondre par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question.

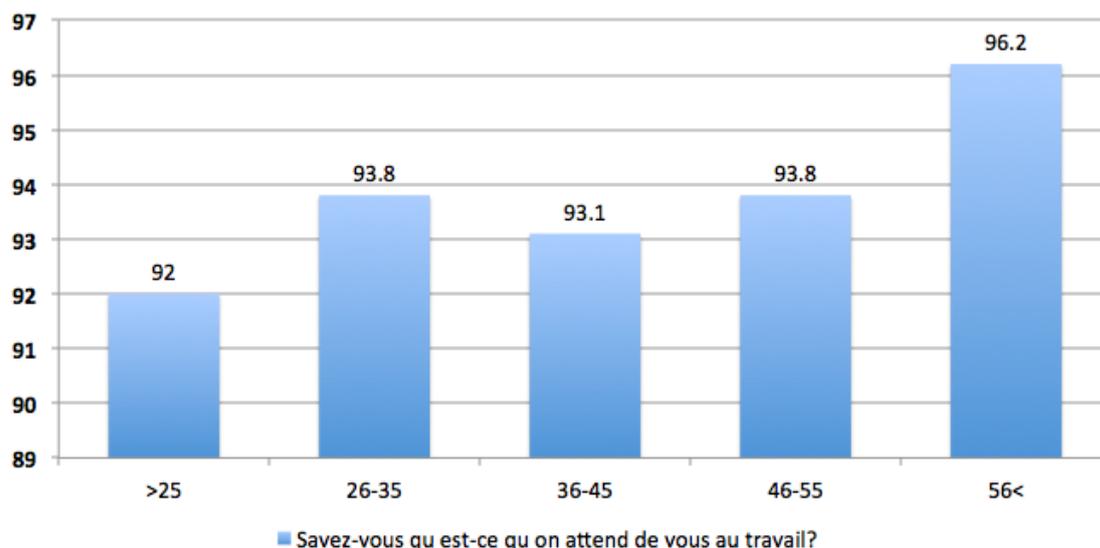
Figure 80 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? », tous les groupes d'âge ont des pourcentages très élevés et il y a peu de variations entre les différents groupes (gamme de 92% pour les >25 ans à 96.2% pour les 56<

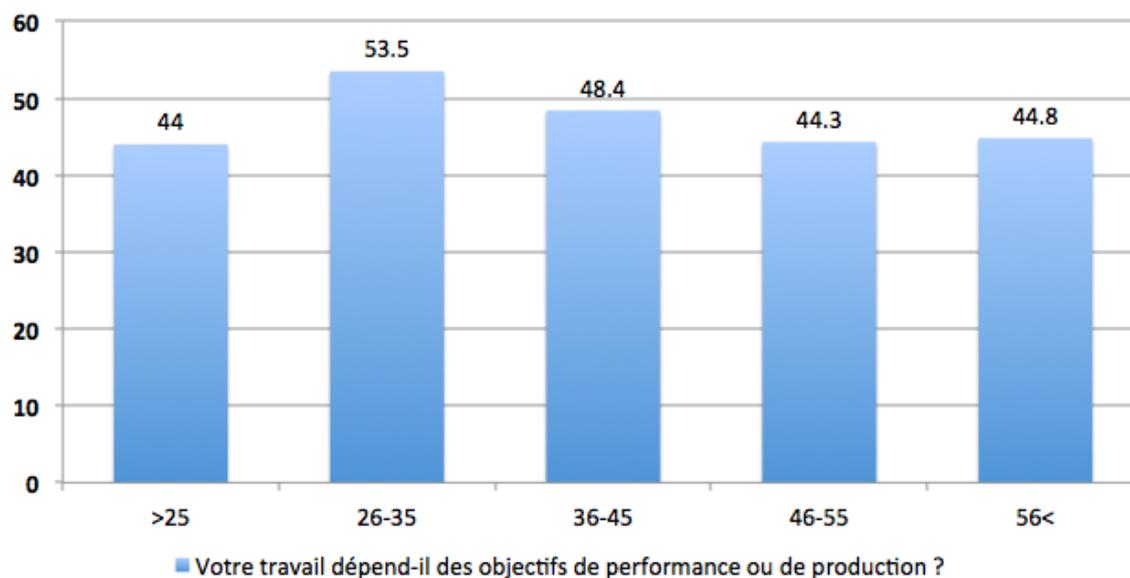
ans). Les personnes de moins de 56 ans (92% >25 ans, 93.8% 26-35 ans, 93.1% 36-45 ans, 93.8% 46-55 ans) sont les moins nombreuses à signaler qu'elles savent ce que l'on attend d'elles au travail. Les personnes âgées de plus de 56 ans sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 81 : « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail ? » selon l'âge (%)



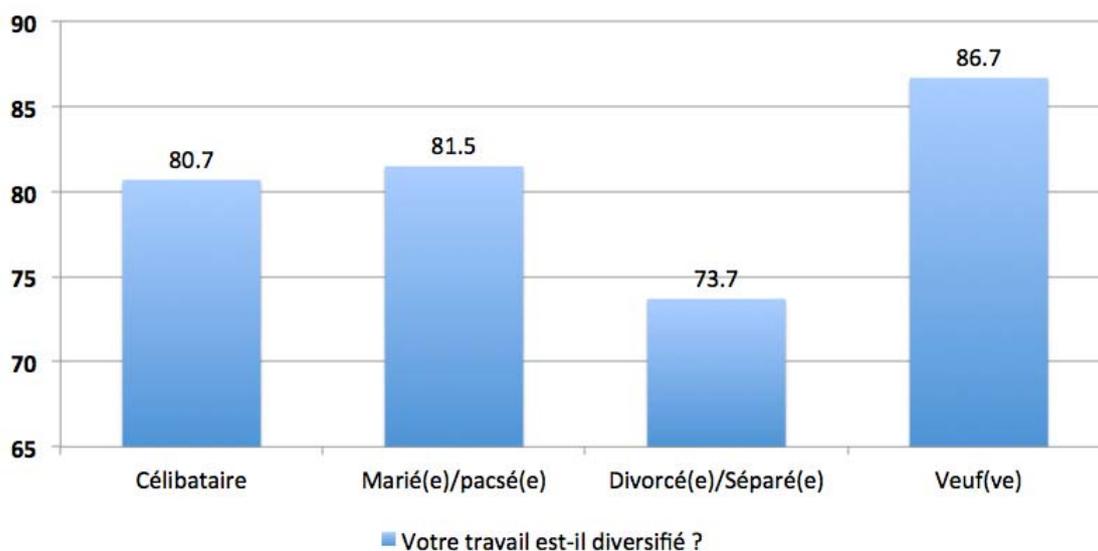
Concernant la question « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? », il y a peu de variations entre les différents groupes d'âge (gamme de 44% >25 ans à 53.5% 26-35 ans). Les personnes âgées de moins de 25 ans et celles âgées de plus de 46 ans (46-55 ans : 44.3%, 56< : 44.8%) sont les moins nombreuses à prétendre que leur travail dépend d'objectifs de performance ou de production. Les salariés âgés de 26 à 35 ans sont, par contre, les plus nombreux à répondre par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 82 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon l'âge (%)



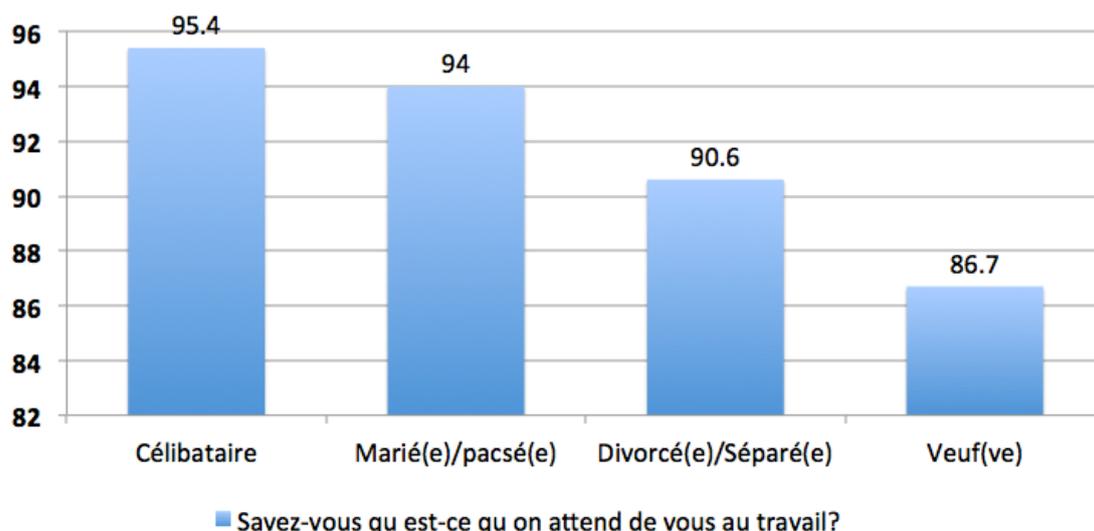
Concernant la question « Votre travail est-il diversifié ? », l'ensemble des différents groupes a des pourcentages élevés. Cependant, les personnes divorcées/séparées (73.7%) sont les moins nombreuses à indiquer que leur travail est diversifié. Par contre, les personnes veuves (86.7%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 83 : « Votre travail est-il diversifié ? » selon la situation familiale (%)



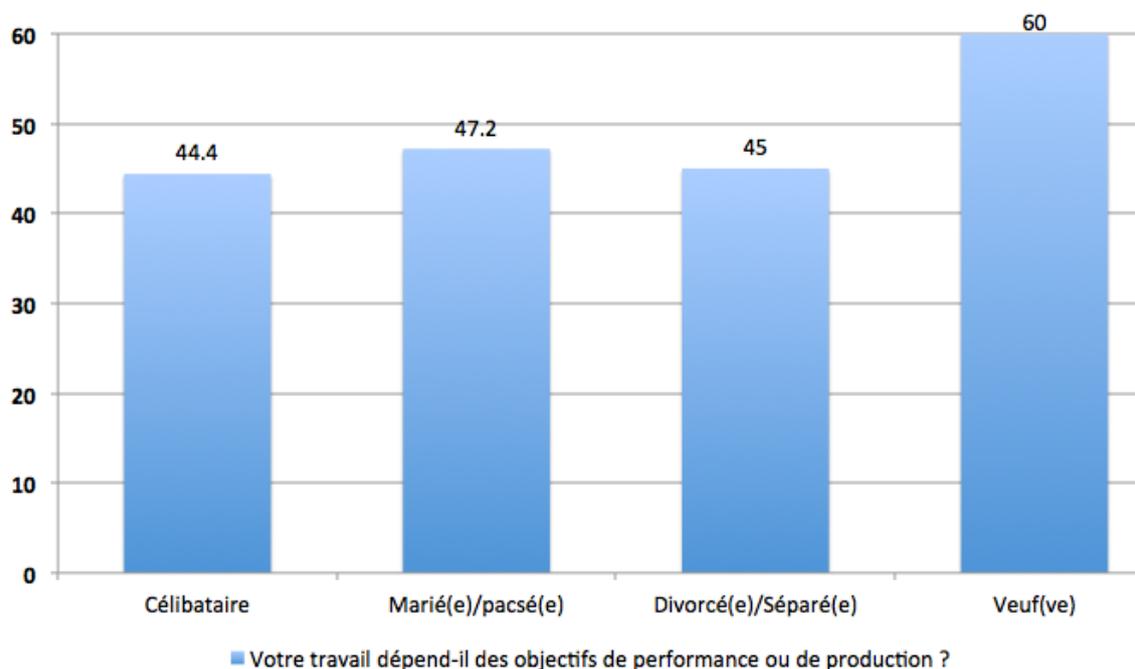
Concernant la question « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? », tous les différents groupes ont des pourcentages très élevés. Les célibataires (95.4%) sont les plus nombreux à affirmer qu'ils savent ce que l'on attend d'eux au travail. Les personnes veuves (86.7%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 84 : « Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail? » selon la situation familiale (%)



Concernant la question « Votre travail dépend-il d'objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ? », il y a peu de variations entre les pourcentages des célibataires (44.4%), des marié(e)s/pacsé(e)s (47.2%) et des divorcé(e)s/séparé(e)s (45%). Les célibataires sont les moins nombreux à indiquer que leur travail dépend des objectifs de performance ou de production. Les personnes veuves (60%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

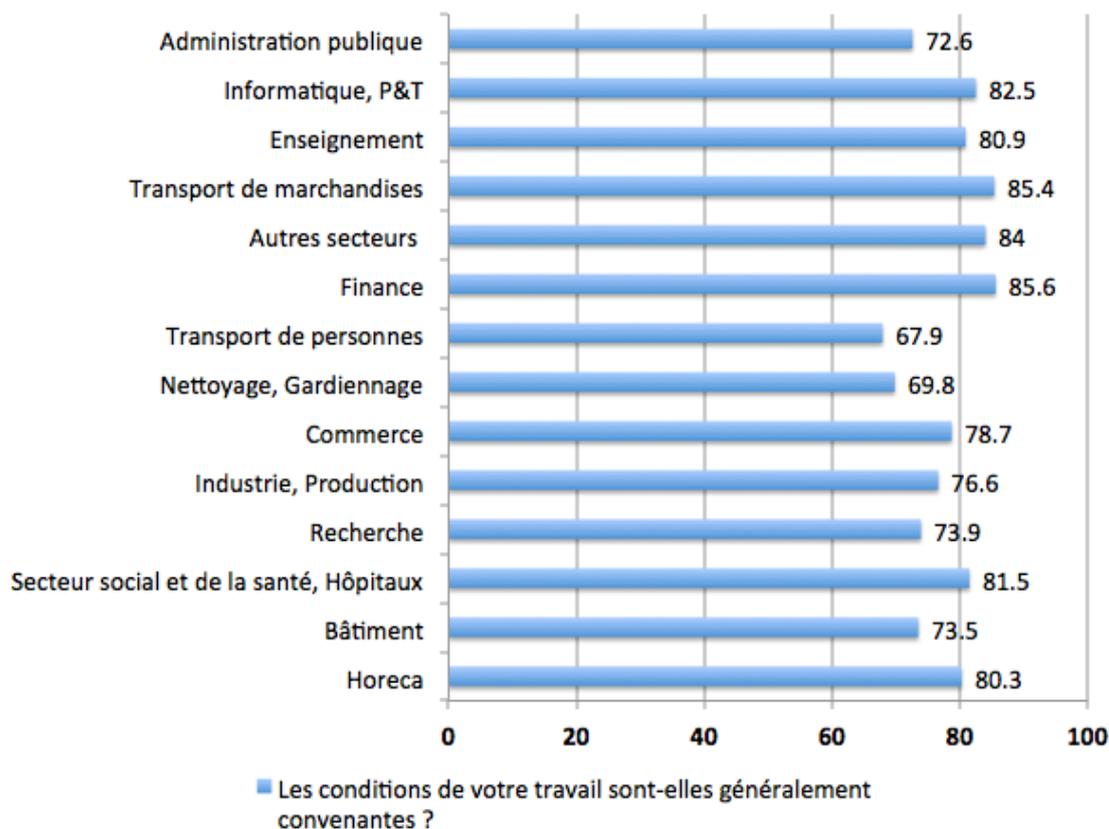
Figure 85 : « Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production ? » selon la situation familiale (%)



5.2.3 Domaine – Risques physiques

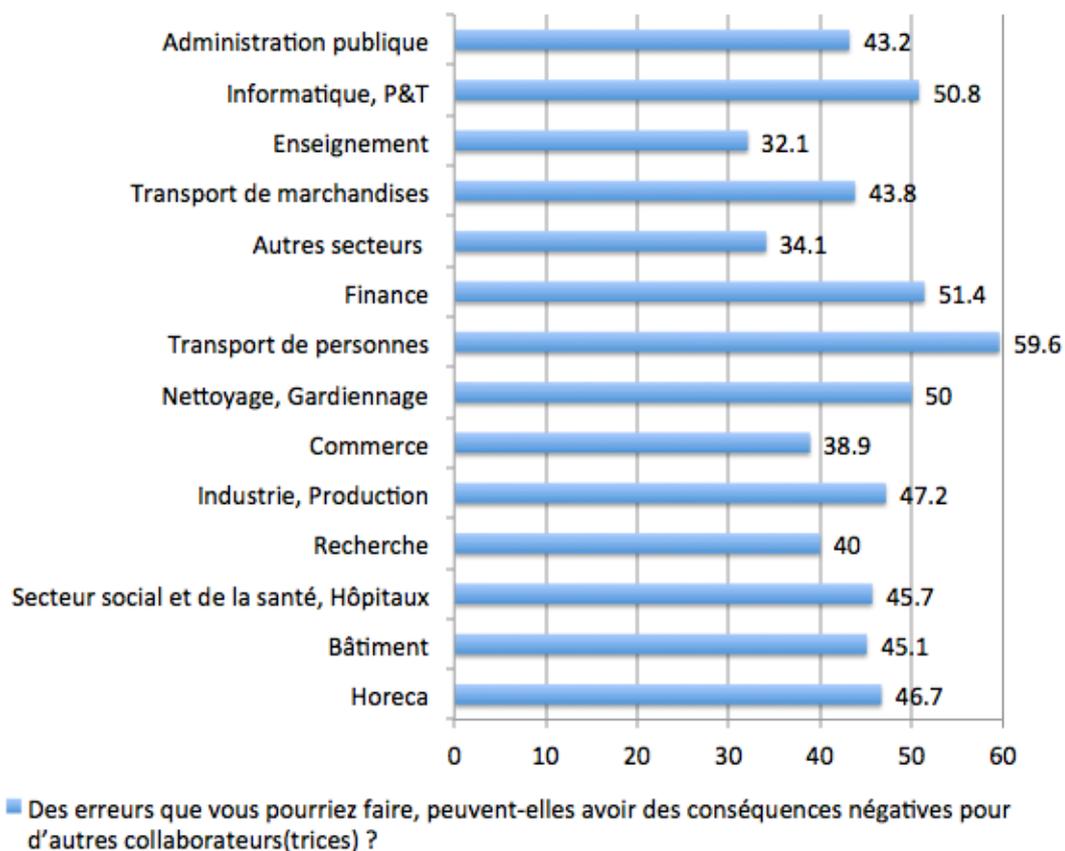
La question individuelle « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». En général, les conditions de travail sont convenables dans les différents secteurs. La moitié des secteurs a un pourcentage entre 80% et 90%, tandis que cinq secteurs ont un pourcentage entre 70% et 80%. Les salariés du secteur de la finance (85.6%) et du transport de marchandises (85.4%) sont les plus nombreux à affirmer que leurs conditions de travail sont convenables. Les personnes des secteurs du nettoyage, du gardiennage (69.8%) et du transport de personnes (67.9%) sont les moins nombreuses à répondre par l’affirmative.

Figure 86 : « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? » selon les secteurs (%)



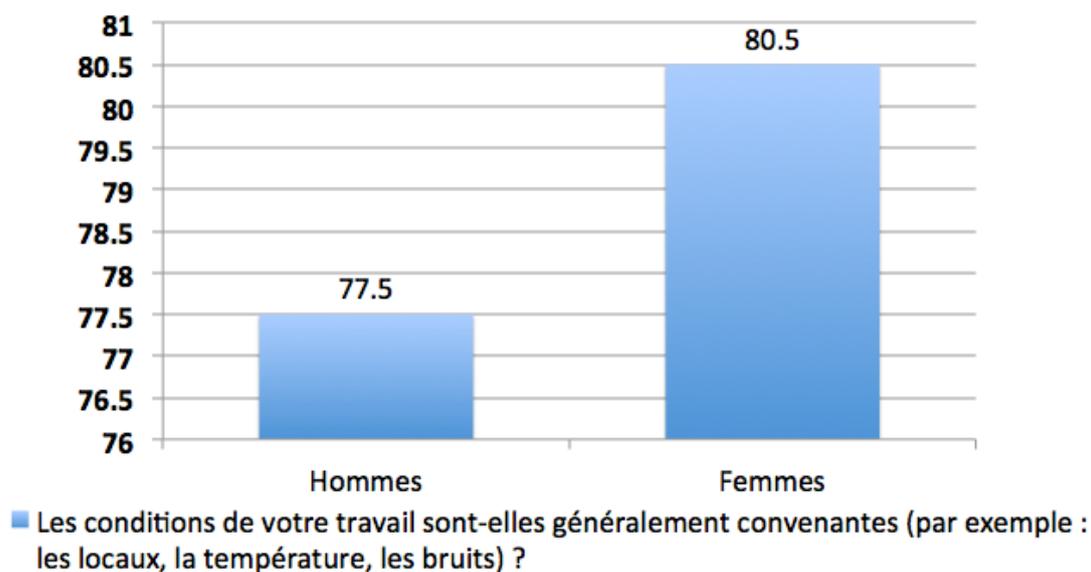
La question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». En général, il semble peu probable que des erreurs des salariés dans les différents secteurs puissent avoir des conséquences négatives. Sept des 14 secteurs ont des pourcentages entre 40% et 50%. Les salariés du transport de personnes sont les plus nombreux à répondre positivement (59.6%). Les salariés de la finance (51.4%), de l'informatique, des P&T (50.8%), du nettoyage et du gardiennage (50%) sont légèrement plus nombreux que la moyenne à répondre par l'affirmative. Les personnes qui travaillent dans le commerce (38.9%), dans les autres secteurs (composés de l'agriculture, l'artisanat, le consulting, les services, chez les particuliers, et autres) (34.1%) et dans l'enseignement (32.1) sont les moins nombreuses à répondre que des erreurs qu'ils peuvent faire auront des conséquences négatives.

Figure 87 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon les secteurs (%)



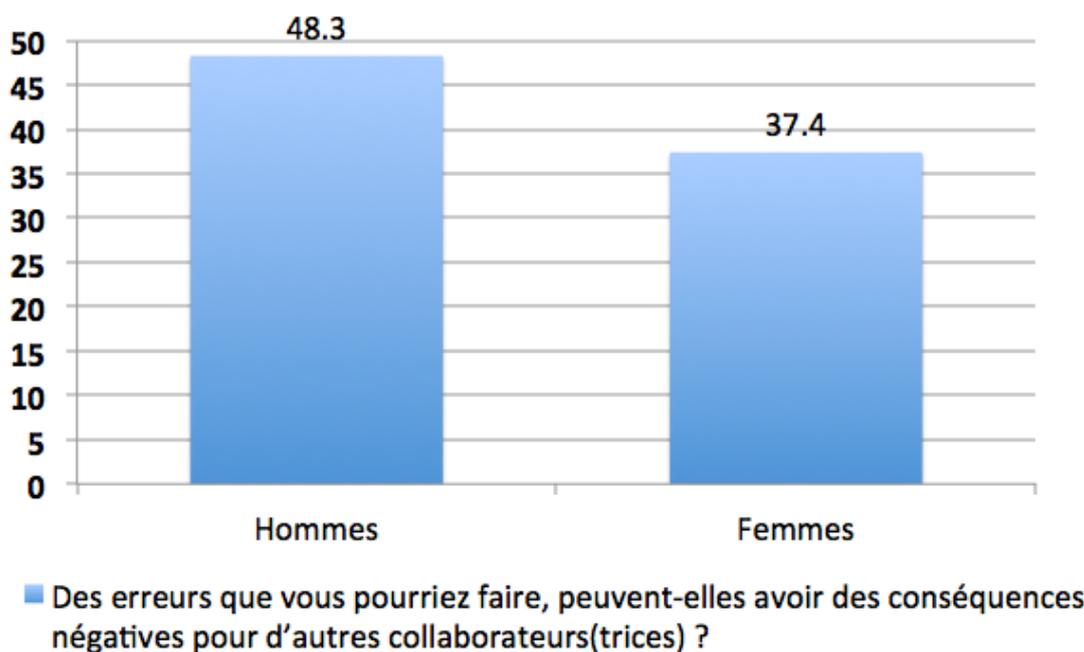
Concernant la question « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? », les deux genres ont des pourcentages élevés. Cependant, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses à indiquer (« assez », « tout à fait ») avoir des conditions de travail convenables (77.5% hommes et 80.5% femmes).

Figure 88 : « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? » selon le genre (%)



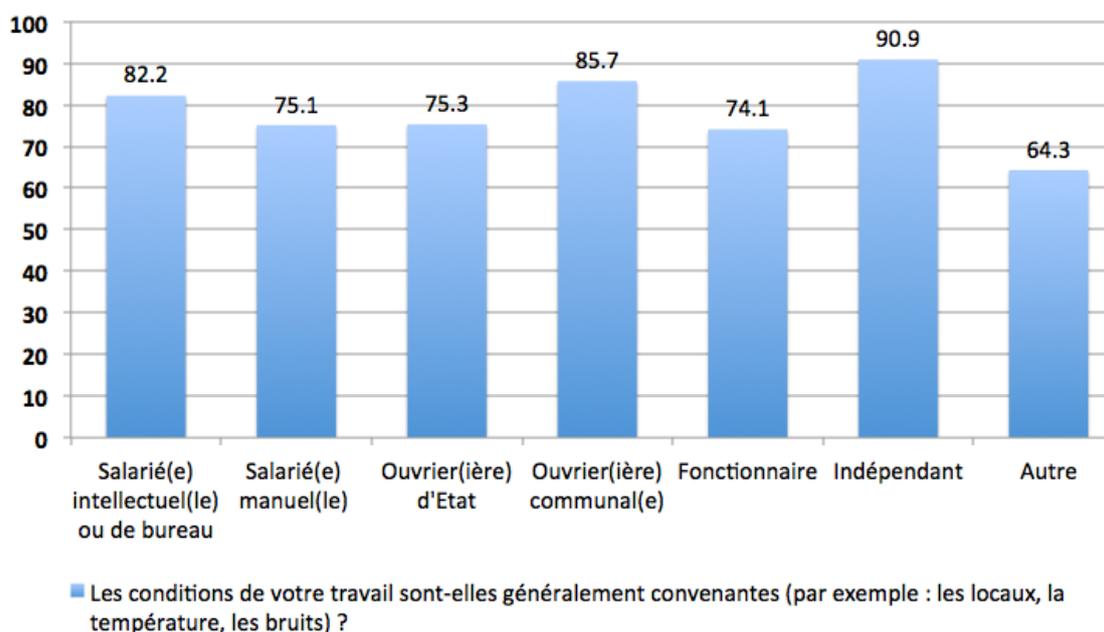
Concernant la question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? », ce sont les hommes qui sont les plus nombreux à répondre par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question (48.3% hommes et 37.4% femmes).

Figure 89 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon le genre (%)



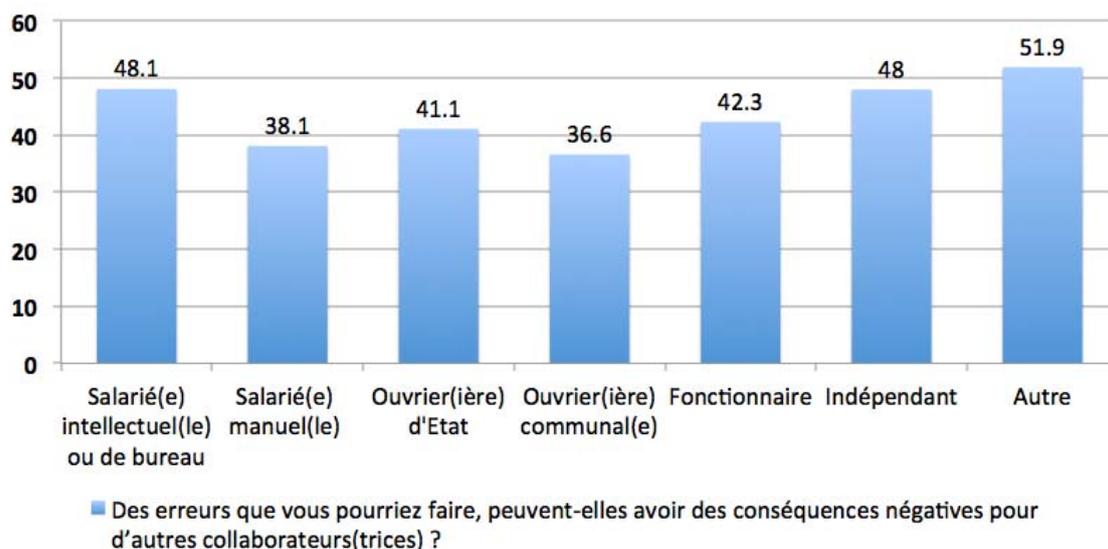
Concernant la question « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? », tous les statuts ont des pourcentages élevés (gamme de 64.3% pour ceux qui se classent dans « autres » à 90.9% pour les « indépendants »). Les indépendants et les ouvrier(ère)s communaux(ales) (85.7%) sont les plus nombreux à indiquer que leurs conditions de travail sont généralement convenables, tandis que les fonctionnaires (74.1%) et les personnes qui se classent dans « autres » sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 90: « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? » selon les statuts (%)



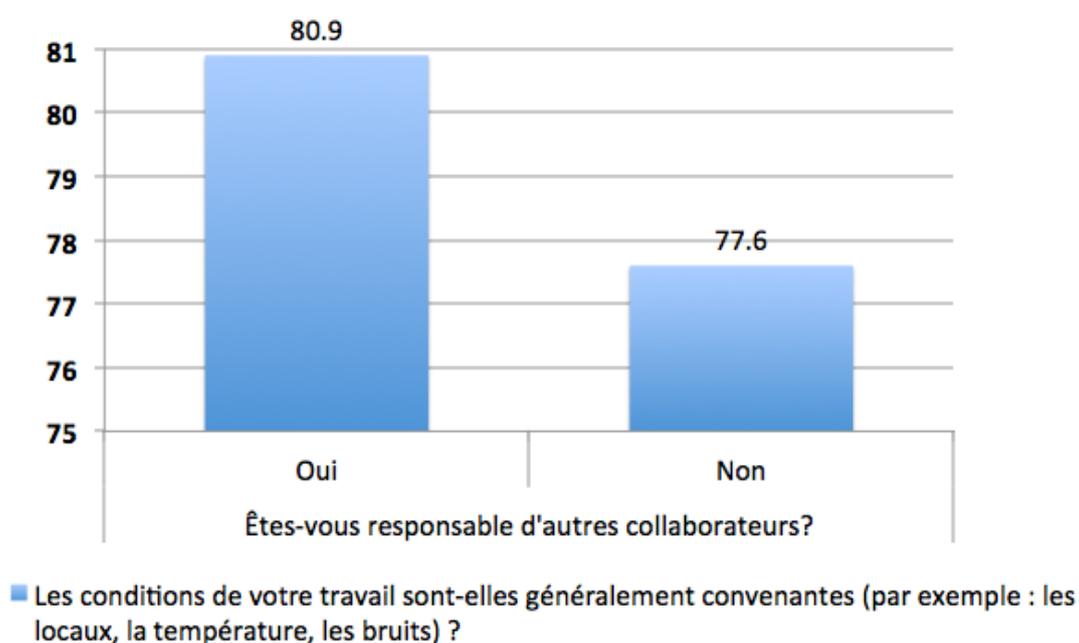
Concernant la question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? », les personnes qui se classent dans « autres » (51.9%), les salarié(e)s intellectuel(le)s ou de bureau (48.1%) et les indépendants (48%) sont les plus nombreux à prétendre que leurs erreurs peuvent avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateur(trice)s. Les salarié(e)s manuel(le)s (38.1%) et les ouvrier(ère)s communaux(ales) (36.6%), par contre, sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 91 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon les statuts (%)



Concernant la question « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? », les deux groupes ont des pourcentages très élevés. Cependant, les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (80.9%) sont plus nombreuses à signaler (« assez », « tout à fait ») que leurs conditions de travail sont généralement convenables.

Figure 92 : « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? » selon la responsabilité (%)



Concernant la question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? », les personnes qui sont responsables d'autres collaborateurs(trices) (53.9%) sont plus nombreuses à avouer (« assez », « tout à fait ») que leurs erreurs peuvent avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices).

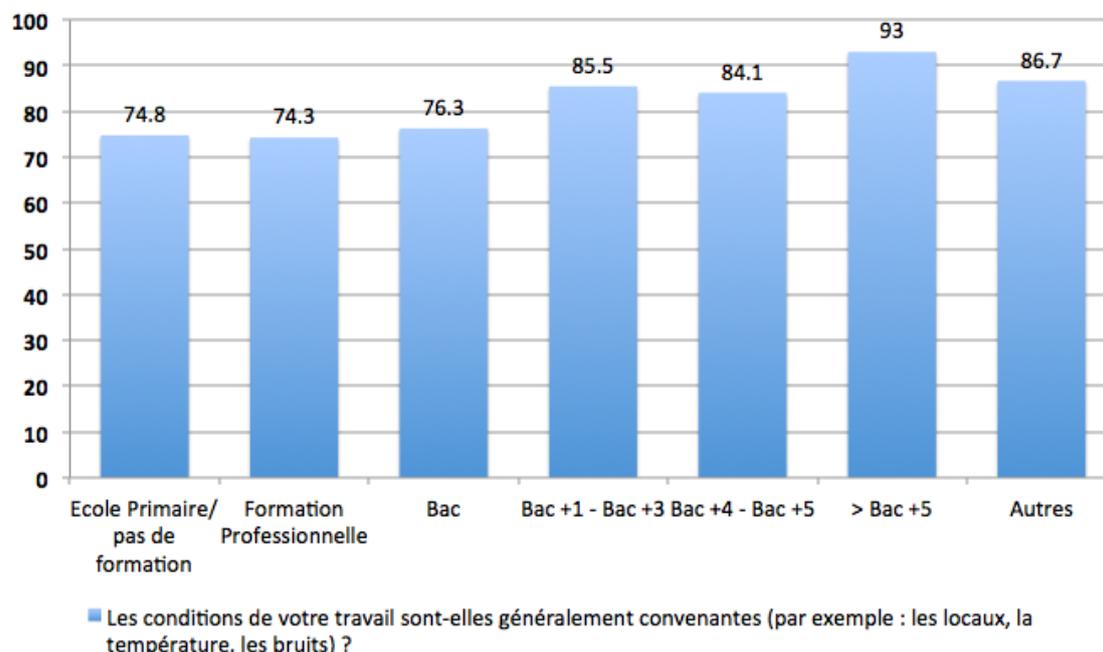
Figure 93 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon la responsabilité (%)



■ Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ?

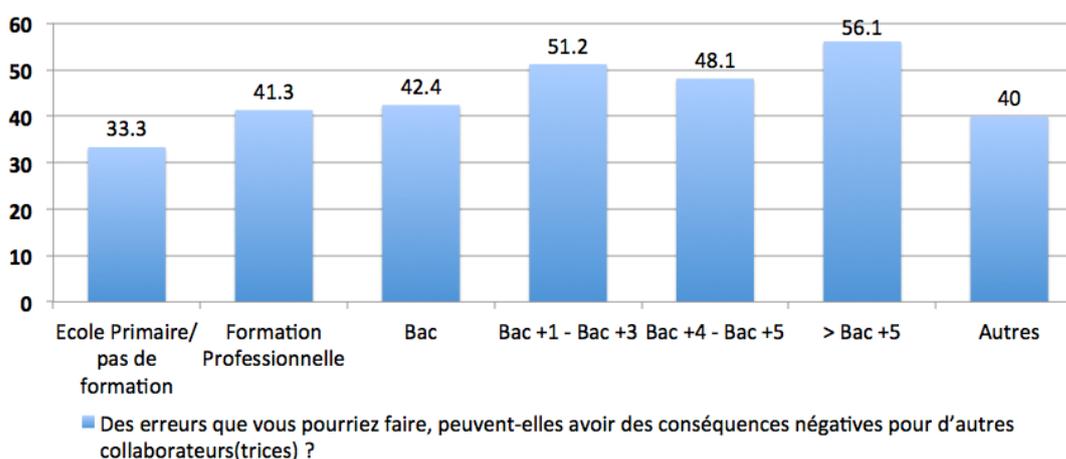
Concernant la question « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? », la tendance générale montre que plus le niveau d'études est élevé plus les conditions de travail sont convenables. Cependant, tous les niveaux d'études ont des pourcentages élevés. Les personnes ayant plus d'un Bac+5 (93%) sont les plus nombreuses à prétendre que leurs conditions de travail sont généralement convenables. Par contre, les salariés qui ont un niveau école primaire/ n'ayant pas de formation (74.8%) sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 94 : Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? selon la formation (%)



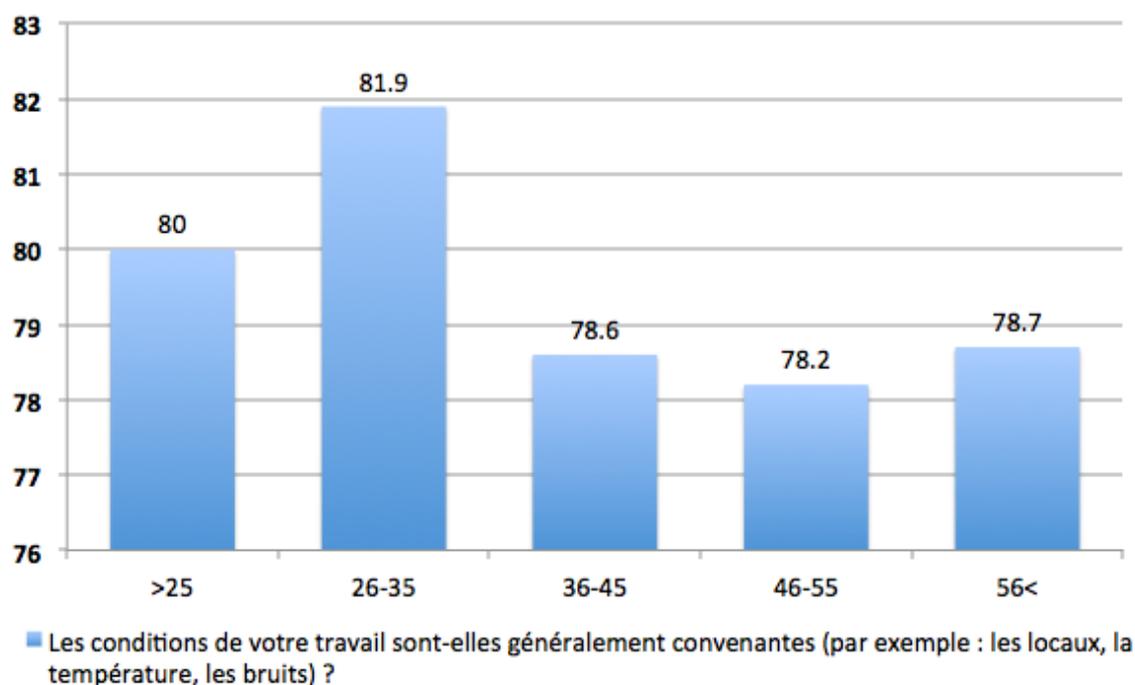
Concernant la question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? », il semble que lorsque le niveau d'études augmente, le fait que des erreurs puissent avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateur(trice)s augmente aussi. Ce sont donc ceux qui ont un niveau école primaire/ n'ayant pas de formation (33.3%) qui sont les moins nombreux à indiquer que leurs erreurs peuvent causer des conséquences négatives pour d'autres collaborateur(trice)s. Par contre, les personnes ayant plus d'un Bac+5 (56.1%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 95 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon la formation (%)



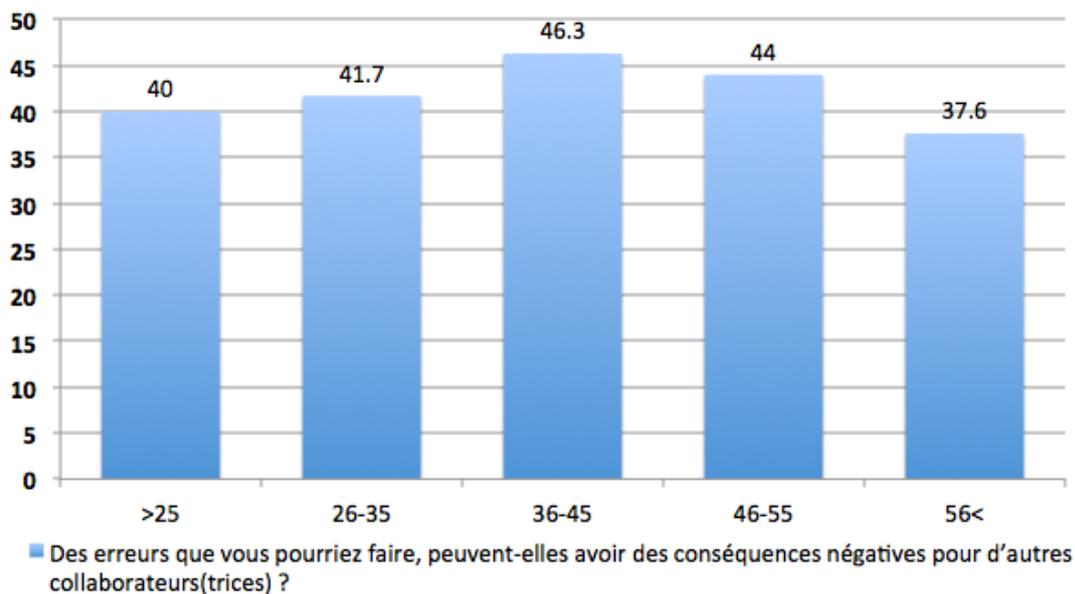
Concernant la question « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? », tous les groupes d'âge ont des pourcentages élevés. Les personnes âgées de plus de 36 ans (36-45 : 78.6%, 46-55 : 78.2%, 56< : 78.7%) sont les moins nombreuses à prétendre que leurs conditions de travail sont généralement convenables. Les personnes de moins de 36 ans (>25 ans : 80%, 26-35 ans : 81.9%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 96 : « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? » selon l'âge (%)



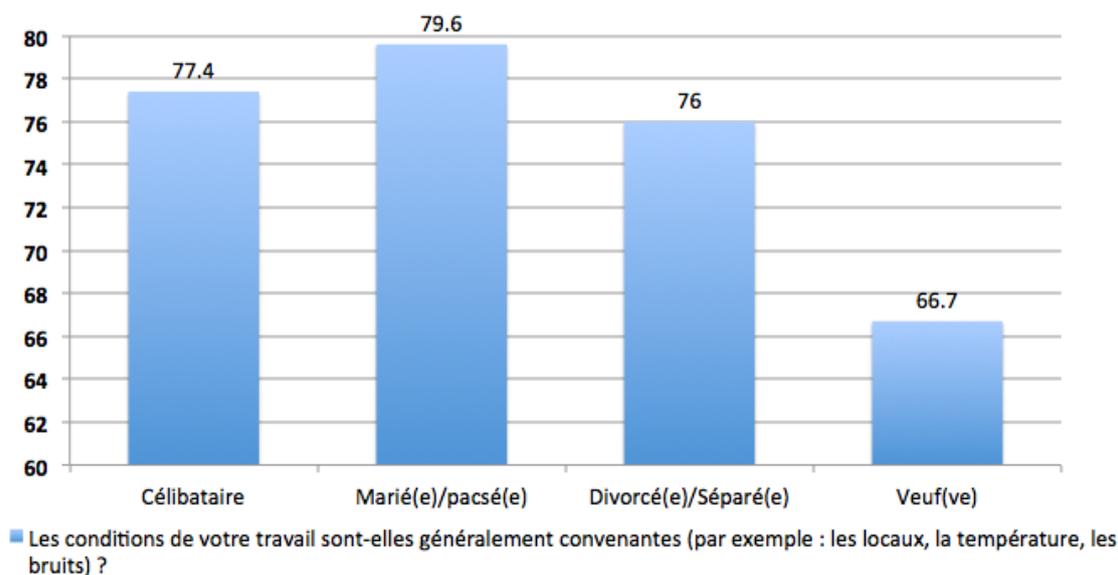
Concernant la question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? », il y a peu de variations entre les différents groupes d'âge (gamme de 37.6% pour 56< ans à 46.3% pour 36-45 ans). Les personnes de plus de 56 ans sont les moins nombreuses à avouer que leurs erreurs peuvent avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateur(trice)s. Par contre, les salariés âgés de 36 à 45 ans sont les plus nombreux à répondre par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 97 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon l'âge (%)



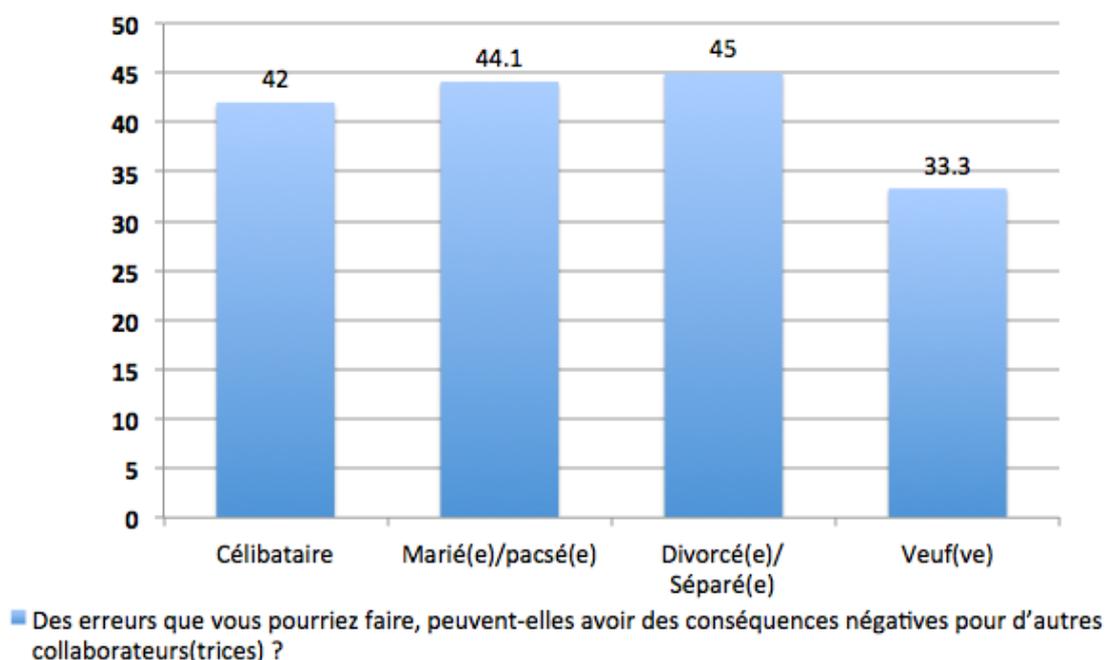
Concernant la question « Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ? », il y a peu de variations entre les célibataires (77.4%), les marié(e)s/pacsé(e)s (79.6%) et les divorcé(e)s/séparé(e)s (76%). Les personnes mariées/ pacsées sont les plus nombreuses à indiquer que leurs conditions de travail sont généralement convenables. Les personnes veuves (66.7%), par contre, sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 98 : Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes ? (%)



Concernant la question « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? », il y a peu de variations entre les célibataires (42%), les marié(e)s/pacsé(e)s (44.1%) et les divorcé(e)s/séparé(e)s (45%). Les personnes divorcées/séparées sont les plus nombreuses à signaler que leurs erreurs peuvent avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateur(trice)s. Les personnes veuves (33.3%), par contre, sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

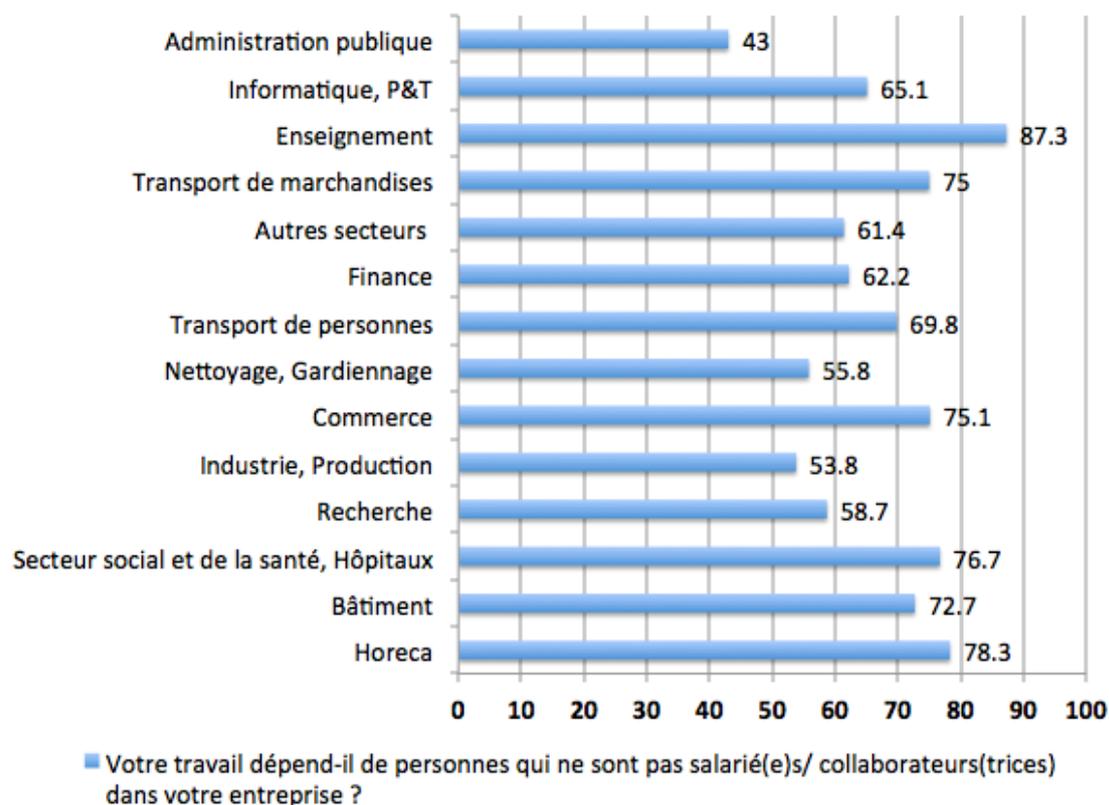
Figure 99 : « Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ? » selon la situation familiale (%)



5.2.4 Domaine – Autonomie

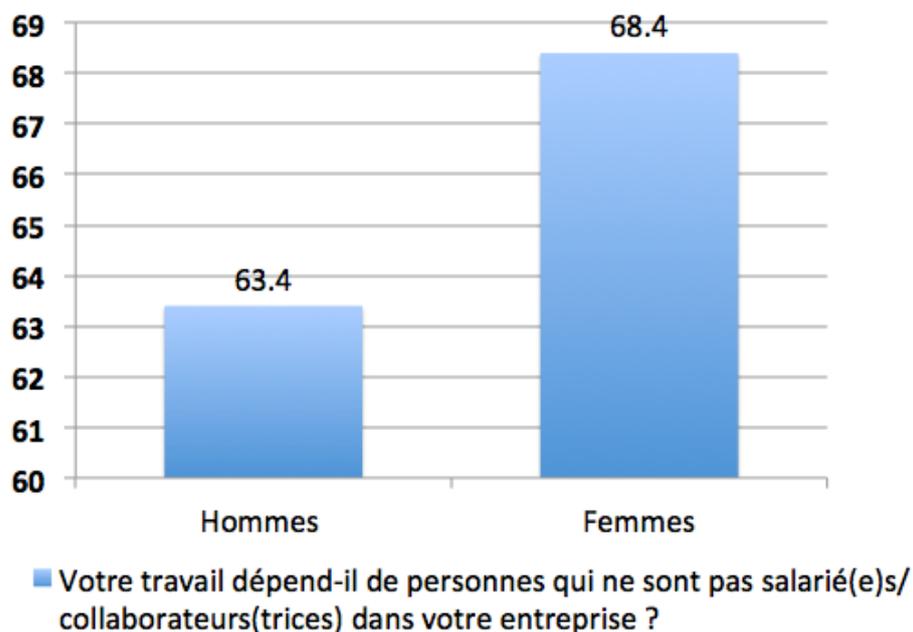
La question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». Le pourcentage de personnes qui ont affirmé que leur travail dépendait de personnes qui ne font pas partie de leur entreprise est plutôt variable dans les différents secteurs (gamme de 43% pour l'administration publique à 87.3% pour l'enseignement). Ce résultat est peu surprenant si nous considérons que quelques secteurs comme l'enseignement, le secteur social et les hôpitaux (76.7%) ont beaucoup de contacts avec des personnes externes (étudiants, patients etc) tandis que les autres secteurs comme l'administration publique, l'industrie et la production (53.8%) n'ont que très peu de contacts avec des personnes externes.

Figure 100 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon les secteurs (%)



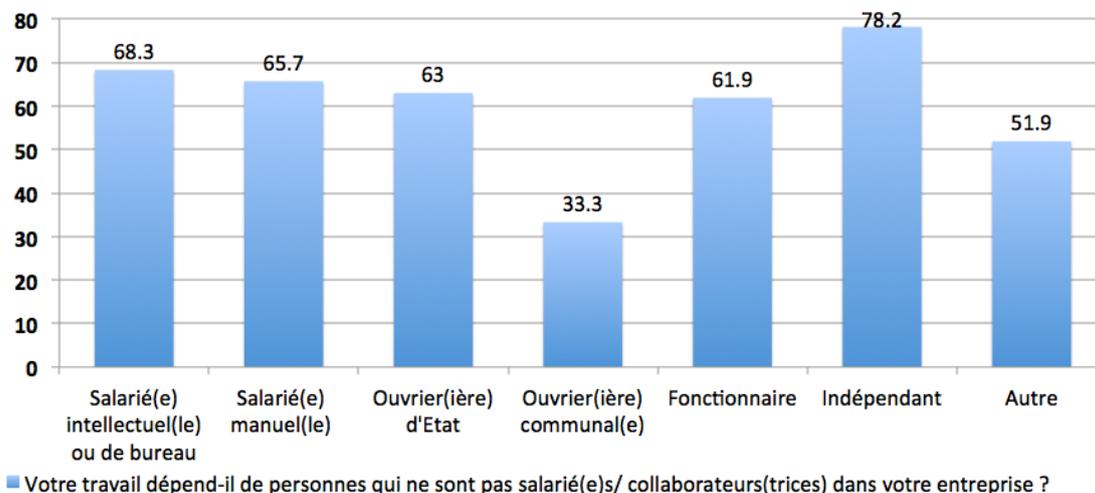
Concernant la question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? », les femmes sont plus nombreuses (« assez », « tout à fait ») à avoir un emploi qui dépend de personnes externes à l'entreprise (63.4% hommes et 68.4% femmes).

Figure 101 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon le genre (%)



Concernant la question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? », il y a naturellement beaucoup de variations entre les différents statuts. Les indépendants (78.2%) sont les plus nombreux à soutenir que leur travail dépend de personnes externes à l'entreprise. A l'inverse, les personnes qui se classent dans « autres » (51.9%) et les ouvrier(ère)s communaux(ales) (33.3%) sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 102 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon les statuts (%)



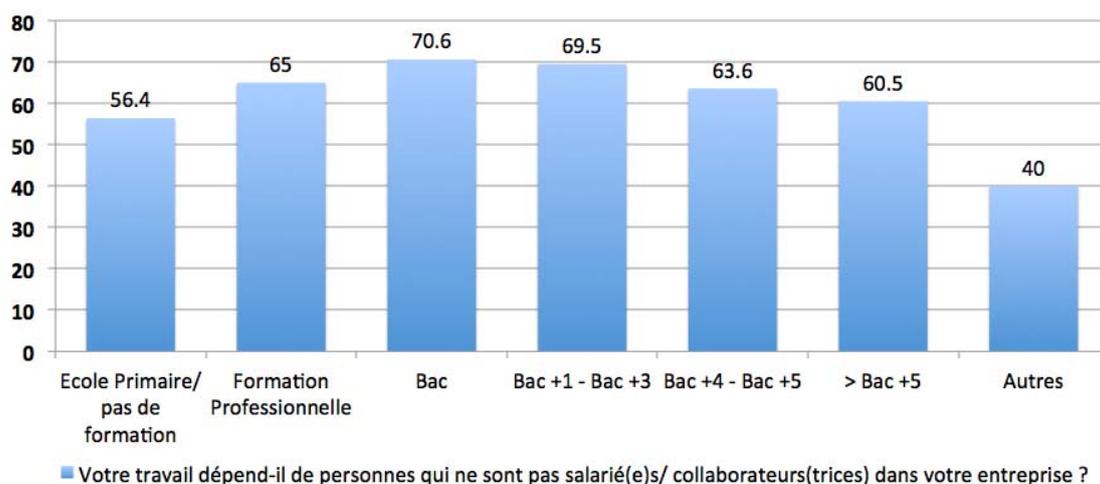
Concernant la question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? », ceux qui sont responsables d'autres personnes (67.9%) sont plus nombreux à signaler (« assez », « tout à fait ») que leur travail dépend de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/collaborateur(trice)s dans leur entreprise.

Figure 103 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon la responsabilité (%)



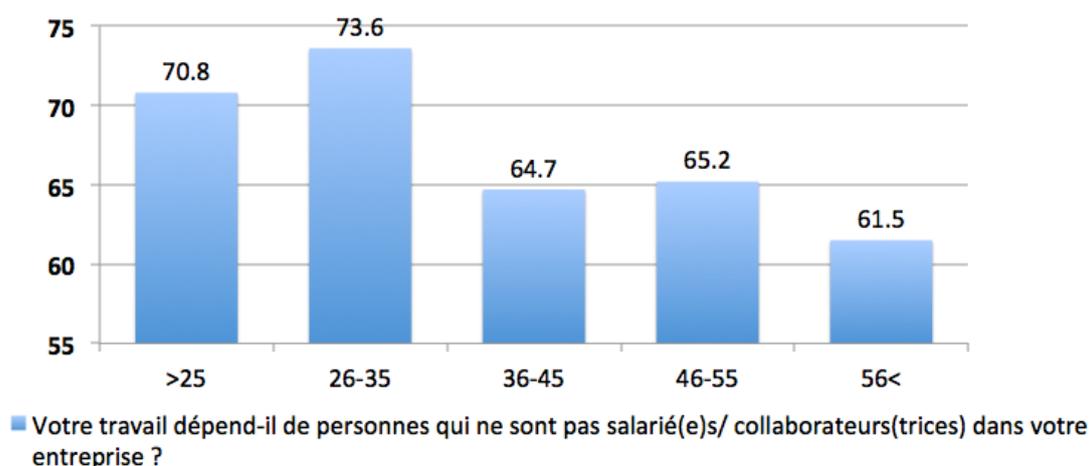
Concernant la question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? », ce sont les personnes qui se classent dans « autres » (40%) qui sont les moins nombreuses à signaler que leur travail dépend de personnes externes à l'entreprise. A l'inverse, les personnes ayant un Bac (70.6%) ou entre Bac+1 – Bac+3 (69.5%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 104 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon la formation (%)



Concernant la question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? », il y a peu de variations entre les différents groupes d'âge (gamme de 61.5% pour 56< ans à 73.6% pour 26-35 ans). Les personnes âgées de plus de 56 ans sont les moins nombreuses à affirmer que leur travail dépend de personnes externes, tandis que les personnes ayant entre 25 et 35 ans sont les plus nombreuses à répondre par l'affirmative (« assez », « tout à fait ») à cette question.

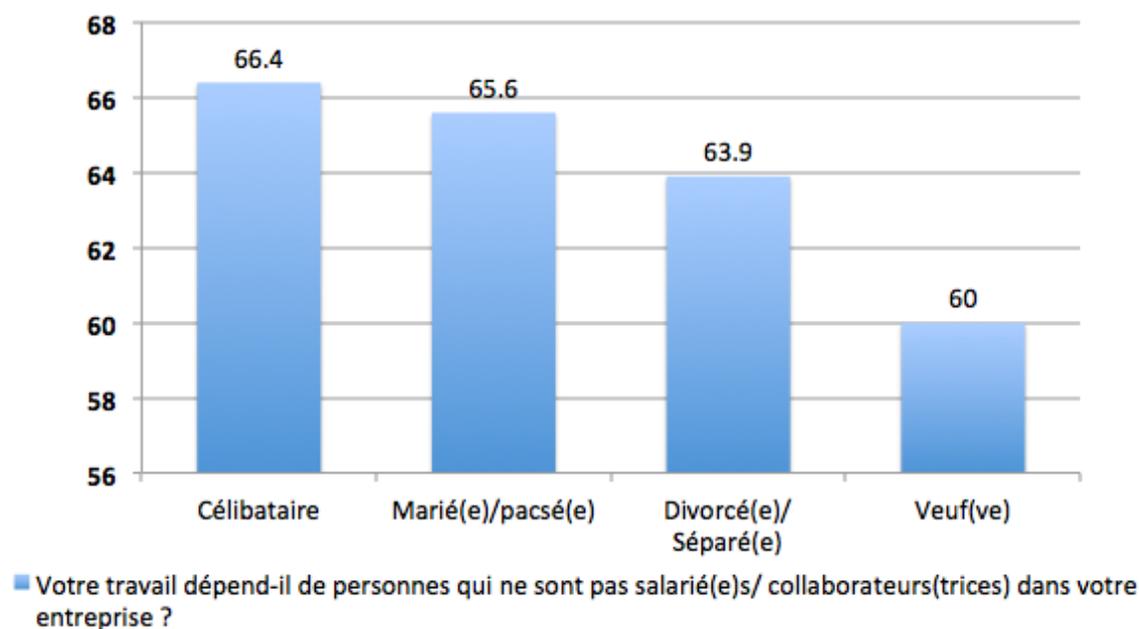
Figure 105 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc.) ? », il y a peu de variations entre les célibataires (66.4%), les marié(e)s/pacsé(e)s (65.6%) et les divorcé(e)s/séparé(e)s (63.9%). Les

célibataires sont les plus nombreux à déclarer que leur travail dépend de personnes externes à l'entreprise. Les personnes veuves (60%), par contre, sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

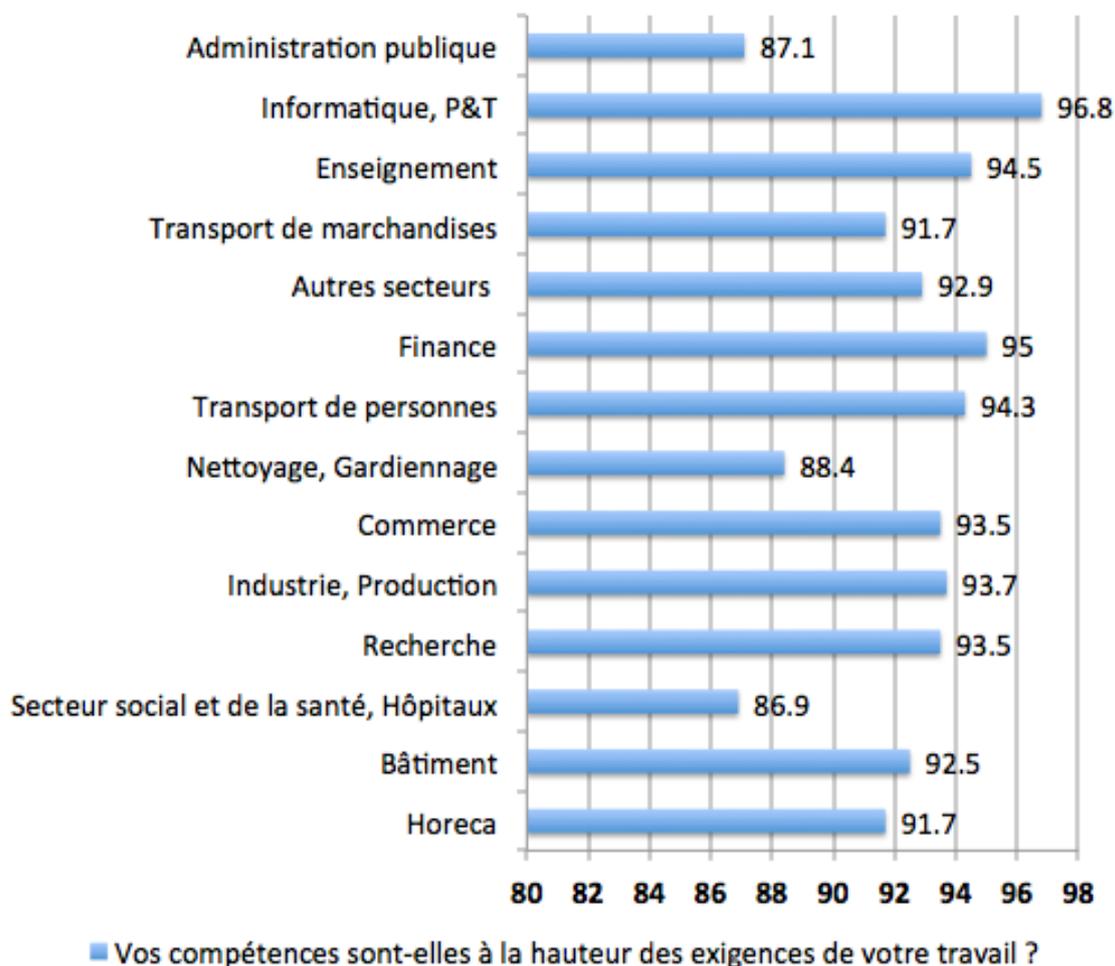
Figure 106 : « Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise ? » selon la situation familiale (%)



5.2.5 Domaine – Formation

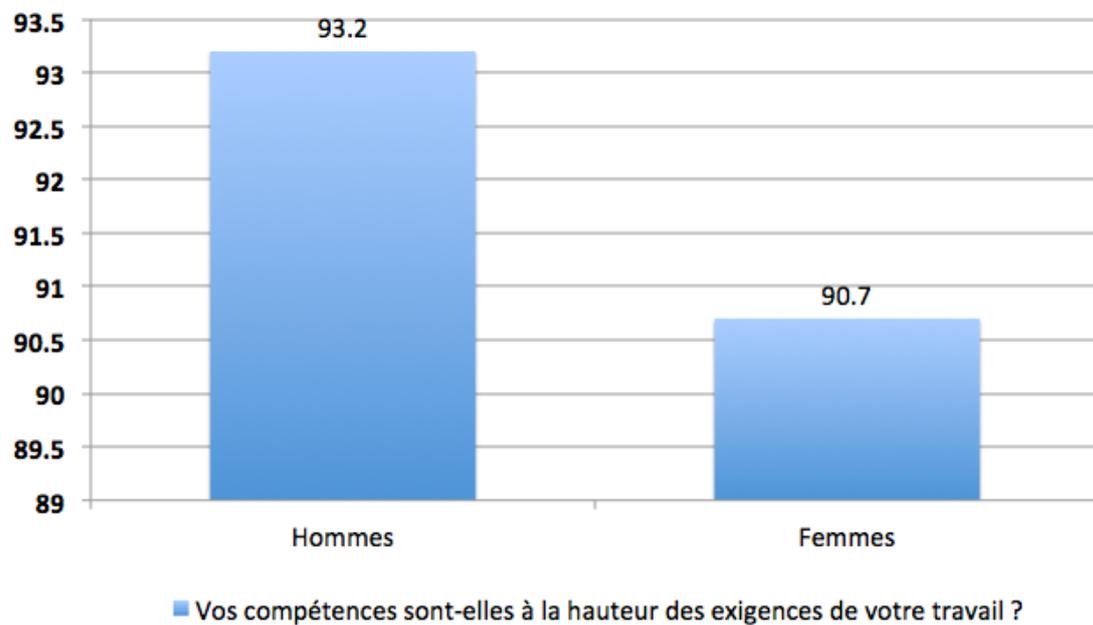
La question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». En général, les salariés de tous les secteurs affirment que leurs compétences sont bien à la hauteur de leurs exigences de travail. Les pourcentages de tous les secteurs, sauf trois, se situent entre 90% et 100%. Les salariés du secteur de l'informatique et du P&T sont les plus nombreux à indiquer que leurs compétences sont à la hauteur de leurs exigences de travail. Par ailleurs, les personnes qui travaillent dans le secteur du nettoyage, du gardiennage (88.4%), de l'administration publique (87.1%), du secteur social, de la santé et des hôpitaux (86.9%) sont les moins nombreuses à affirmer que leurs compétences sont à la hauteur de leurs exigences de travail.

Figure 107 : « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon les secteurs (%)



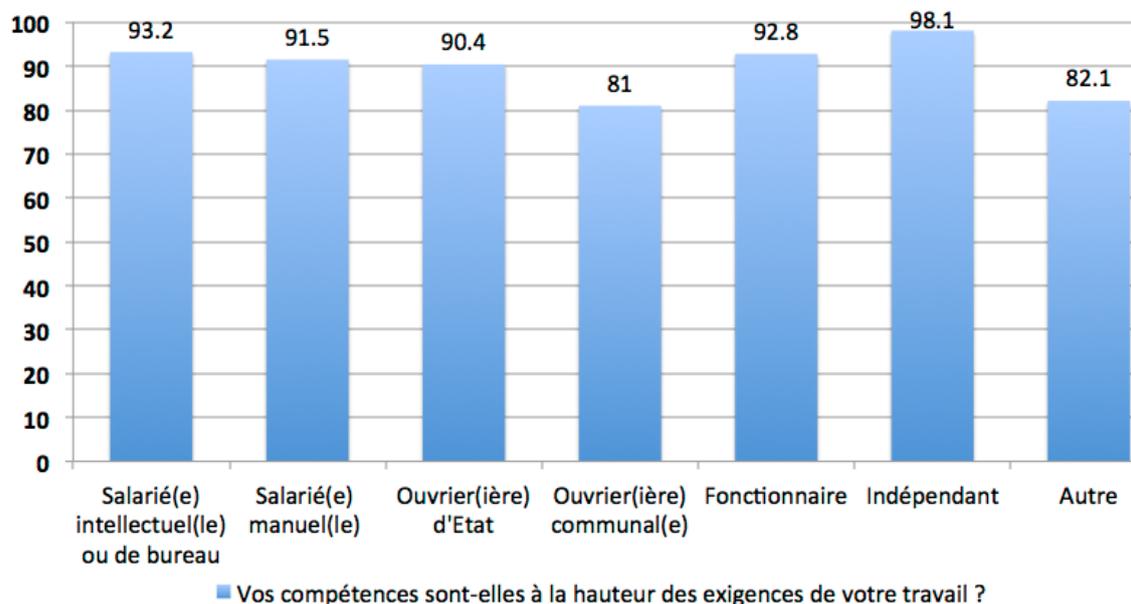
Concernant la question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? », les deux genres ont des pourcentages très élevés. Cependant, ce sont les hommes qui sont les plus nombreux à prétendre (« assez », « tout à fait ») que leurs compétences sont à la hauteur de leurs exigences de travail (93.2% homme et 90.7% femmes).

Figure 108 : « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon le genre (%)



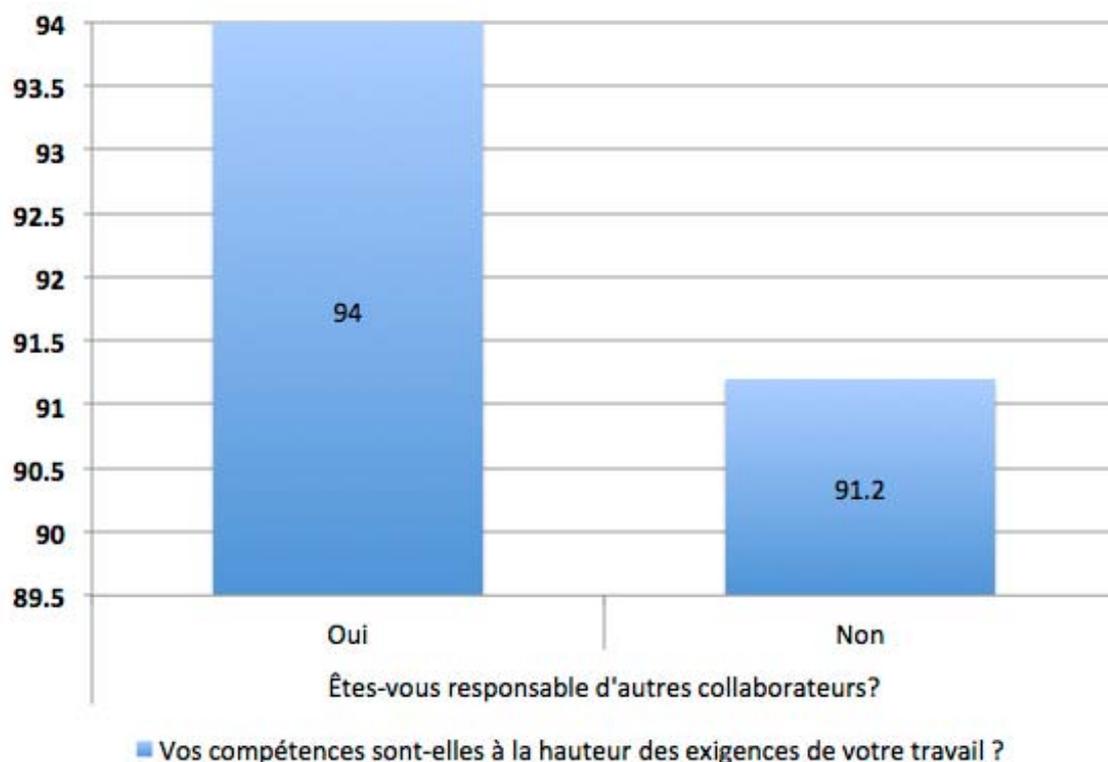
Concernant la question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? », tous les statuts ont des pourcentages très élevés (gamme de 81% pour les ouvriers(ère)s communaux(ales) à 98.1% pour les indépendants). Ce sont donc les indépendants qui sont les plus nombreux à soutenir que leurs compétences sont bien à la hauteur de leurs exigences de travail. Par contre, les personnes qui se classent dans « autres » (82.1%) et les ouvriers(ère)s communaux(ales) sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 109 : « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon les statuts (%)



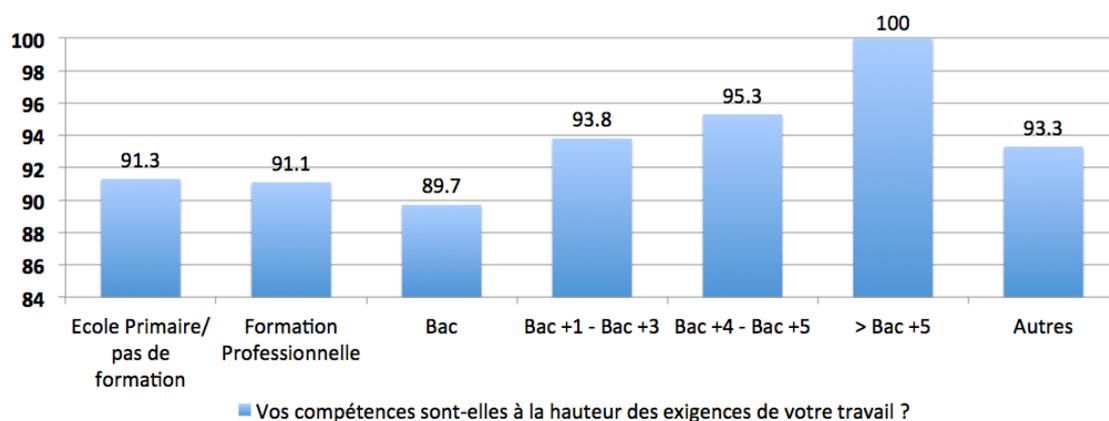
Concernant la question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? », les deux groupes ont des pourcentages très élevés. Cependant, les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (94%) sont plus nombreuses à signaler (« assez », « tout à fait ») que leurs compétences sont bien à la hauteur de leurs exigences de travail.

Figure 110 : « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon la responsabilité (%)



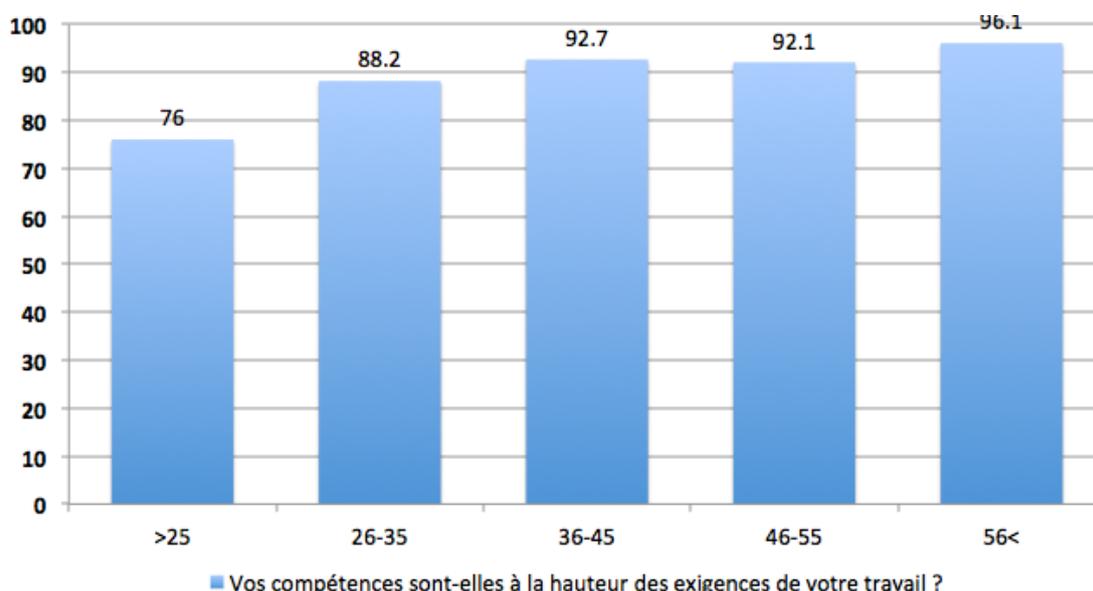
Concernant la question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? », tous les groupes ont des pourcentages très élevés. Les personnes ayant un Bac (89.7%) sont les moins nombreuses à indiquer que leurs compétences sont bien à la hauteur de leur travail, tandis que les salariés ayant plus d'un Bac+5 (100%) sont les plus nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 111 : « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon la formation (%)



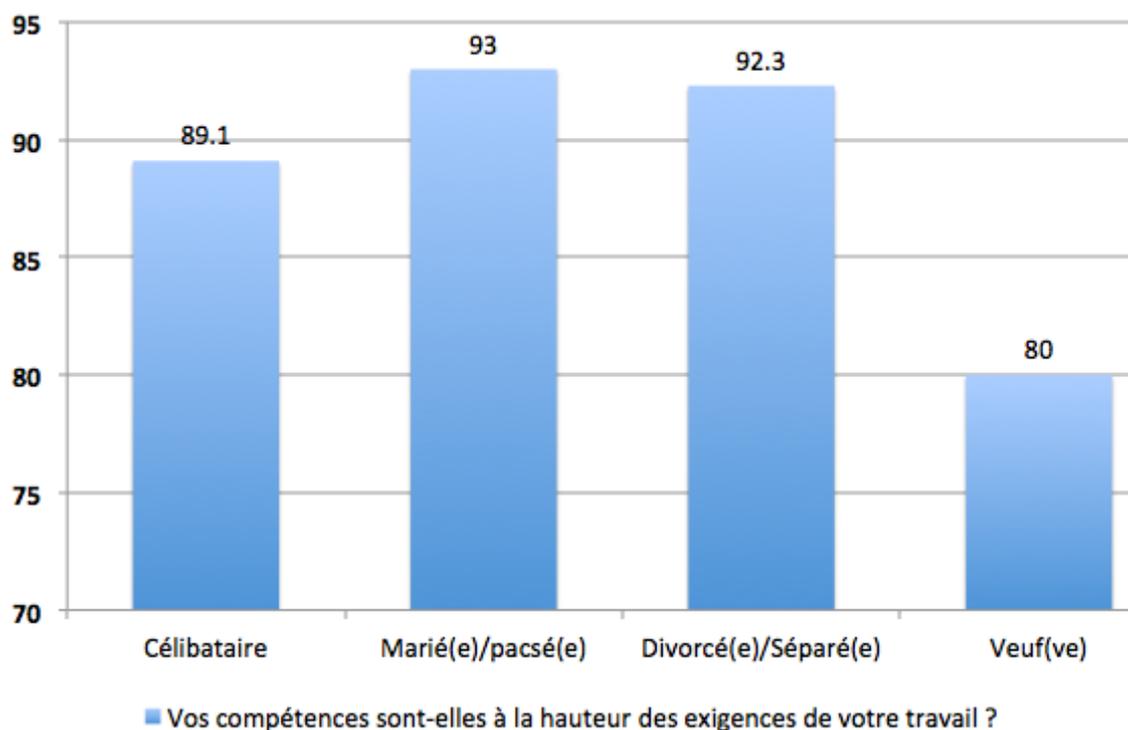
Concernant la question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? », l'expérience montre que les compétences sont à la hauteur des exigences lorsque l'âge augmente avec e. Pourtant, il y a peu de variations entre les pourcentages des personnes âgées de plus de 36 ans (36-45 ans : 92.7%, 46-55 ans : 92.1%, 56< 96.1%) qui sont les plus nombreuses à signaler que leur compétences sont bien à la hauteur de leurs exigences de travail. Les salariés ayant moins de 25 ans sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 112: « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? », il y a peu de variations entre les pourcentages des différents groupes (gamme de 80% pour veuf(ve) à 93% marié(e)/pacsé(e)). Les personnes mariées/pacsées et les personnes divorcées/séparées (92.3%) sont les plus nombreuses à prétendre que leurs compétences sont bien à la hauteur de leurs exigences de travail. Les personnes veuves (80%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

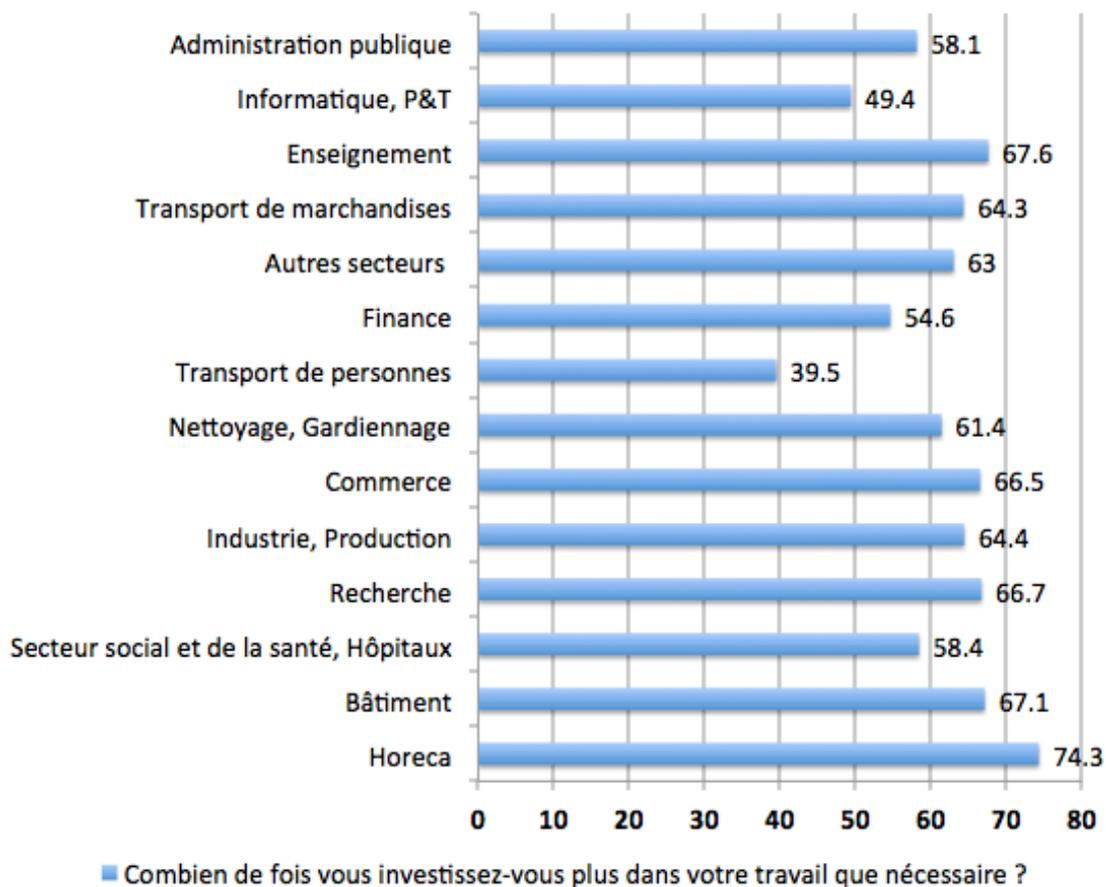
Figure 113: « Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ? » selon la situation familiale (%)



5.2.6 Domaine – Certitude d’emploi

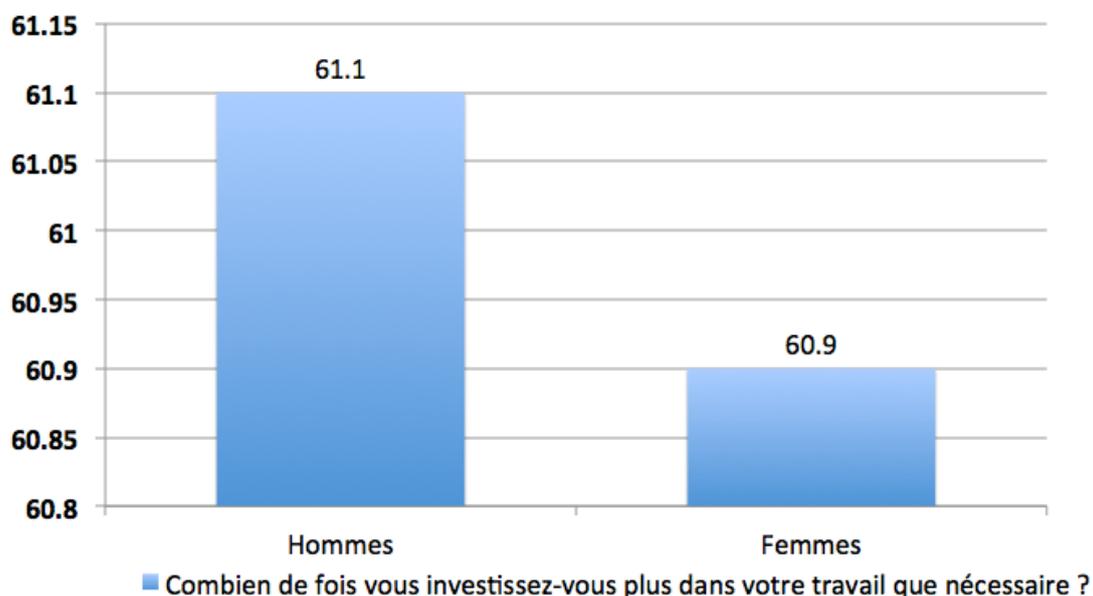
La question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » donne cinq réponses possibles (« jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « très souvent »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « souvent » ou « très souvent ». A première vue nous constatons que dans la majorité des secteurs (huit des 14 secteurs) le pourcentage de personnes qui répondent à cette question par l’affirmative est entre 60% et 70%. Seuls les salariés d’ Horeca (74.3%) sont plus nombreux à prétendre qu’ils s’investissent plus que nécessaire dans leur travail. Les personnes qui travaillent dans le secteur social, les hôpitaux (58.4%), l’administration publique (58.1%) et le secteur de la finance (54.6%) sont légèrement moins nombreuses à affirmer qu’elles s’investissent souvent ou très souvent plus, que nécessaire dans leur travail. Enfin, le personnel des secteurs de l’informatique et P&T (49.4%), du transport de personnes (39.5%) est le moins nombreux à s’investir plus que nécessaire dans son travail.

Figure 114 : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon les secteurs (%)



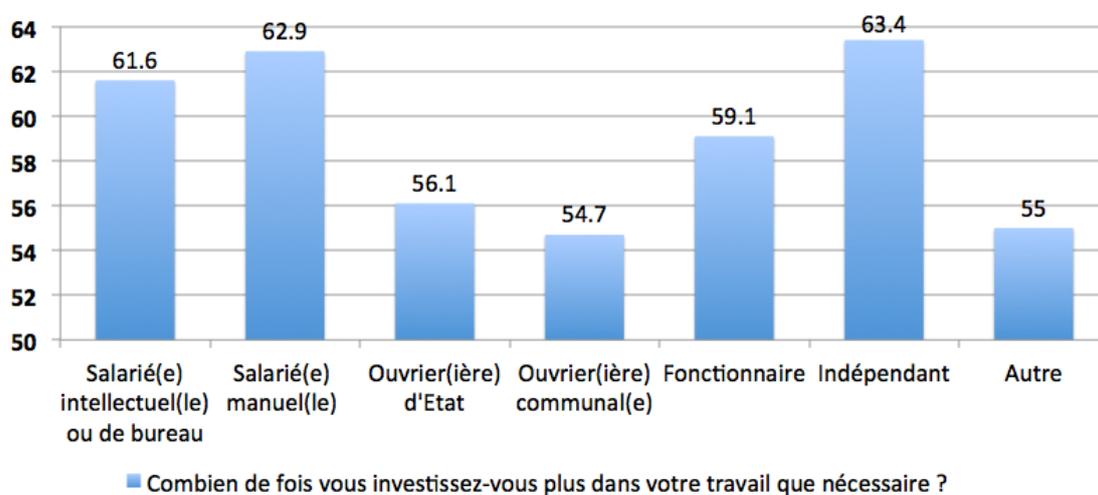
Concernant la question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? », ce sont les hommes qui sont légèrement plus nombreux à affirmer (« souvent », « très souvent ») qu'ils investissent plus que nécessaire dans leur travail (61.1% hommes et 60.9% femmes).

Figure 115: « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon le genre (%)



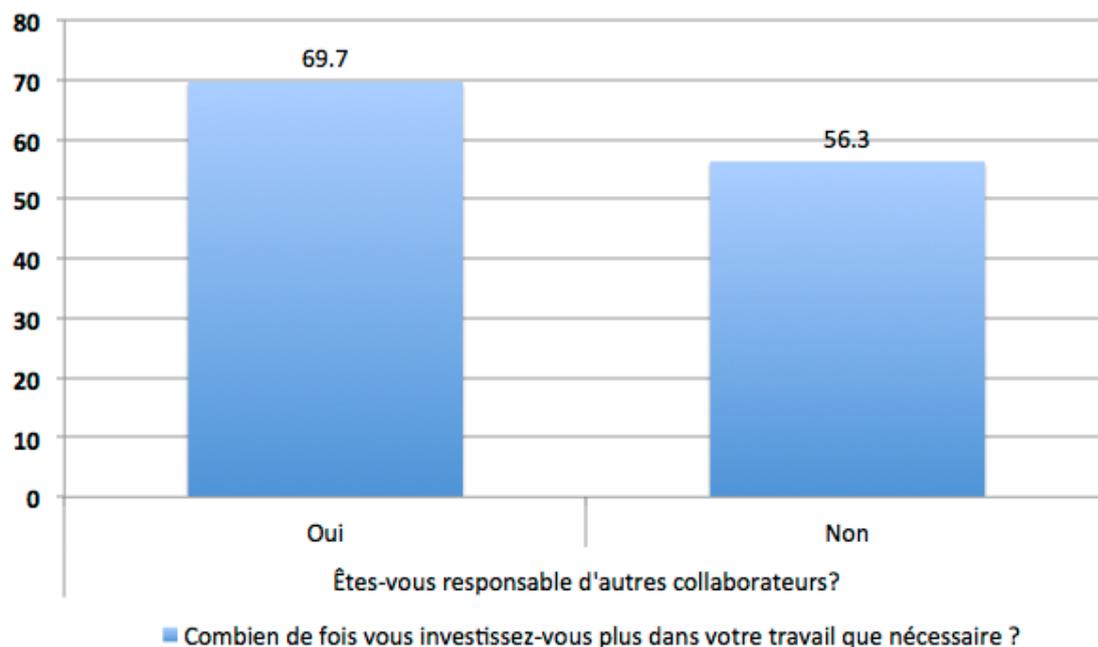
Concernant la question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? », les indépendants (63.4%), les salarié(e)s manuel(le)s (62.9%) et les salarié(e)s intellectuel(les) ou de bureau (61.6%) sont les plus nombreux à avouer qu'ils s'investissent plus que nécessaire dans leur travail. Les personnes qui se classent dans « autres » (55%) et les ouvrier(ère)s communaux(ales) (54.7%) sont les moins nombreux à affirmer (« souvent », « très souvent ») qu'ils s'investissent plus que nécessaire dans leur travail

Figure 116 : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon les statuts (%)



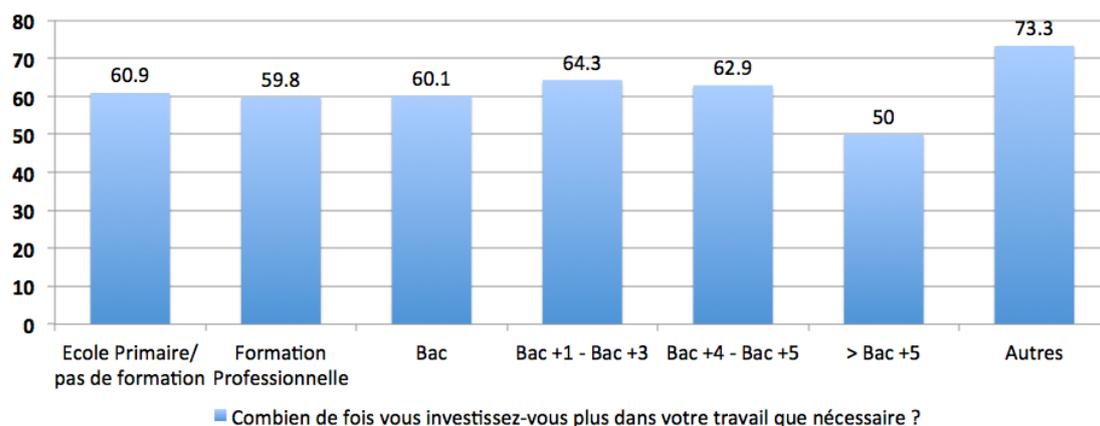
Concernant la question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? », ceux qui sont responsables d'autres personnes sont plus nombreux (69.7%) à avouer (« souvent », « très souvent ») qu'ils s'investissent plus que nécessaire dans leur travail.

Figure 117 : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon la responsabilité (%)



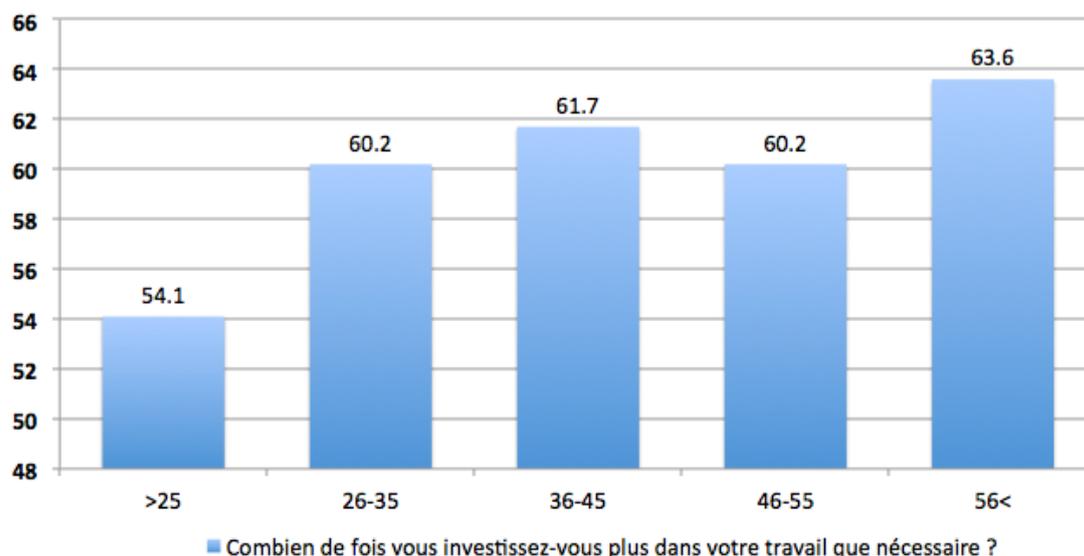
Concernant la question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? », ce sont les personnes qui ont plus d'un Bac+5 (50%) qui sont les moins nombreuses à avouer qu'elles s'investissent plus que nécessaire dans leur travail. Par contre, les salariés qui se classent dans « autres » (73.3%) sont les plus nombreux à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 118 : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon la formation (%)



Concernant la question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? », il y a peu de variations (gamme de 54.1% pour >25 ans à 63.6% pour 56< ans). Les salariés âgés de moins de 25 ans sont les moins nombreux à avouer qu'ils s'investissent plus que nécessaire dans leur travail. Les salariés ayant plus de 56 ans sont les plus nombreux à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

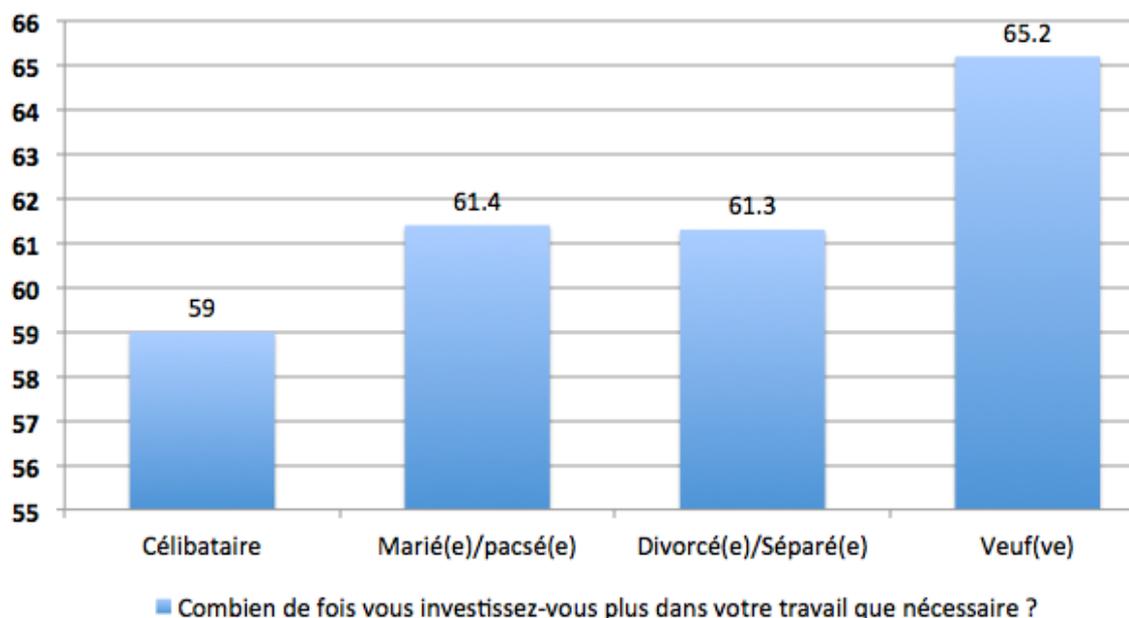
Figure 119 : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? », il y a peu de variations entre les pourcentages des différents groupes (gamme de 59% pour célibataires à 65.2% veuf(ve)s). Les célibataires sont les moins nombreux à avouer qu'ils s'investissent plus que nécessaire dans leur

travail. Les personnes veuves (65.2%) sont les plus nombreuses à répondre affirmativement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

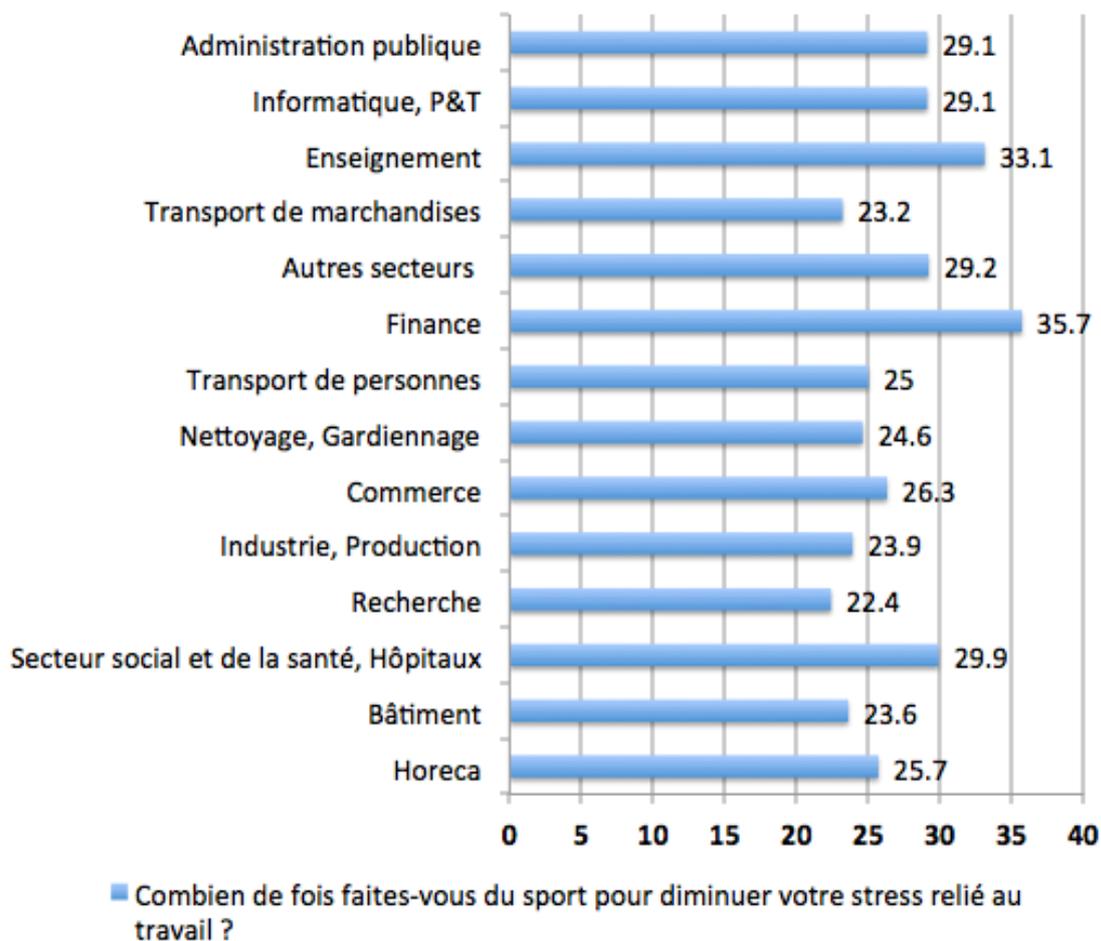
Figure 120 : « Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ? » selon la situation familiale (%)



5.2.7 Domaine – Stress psychique

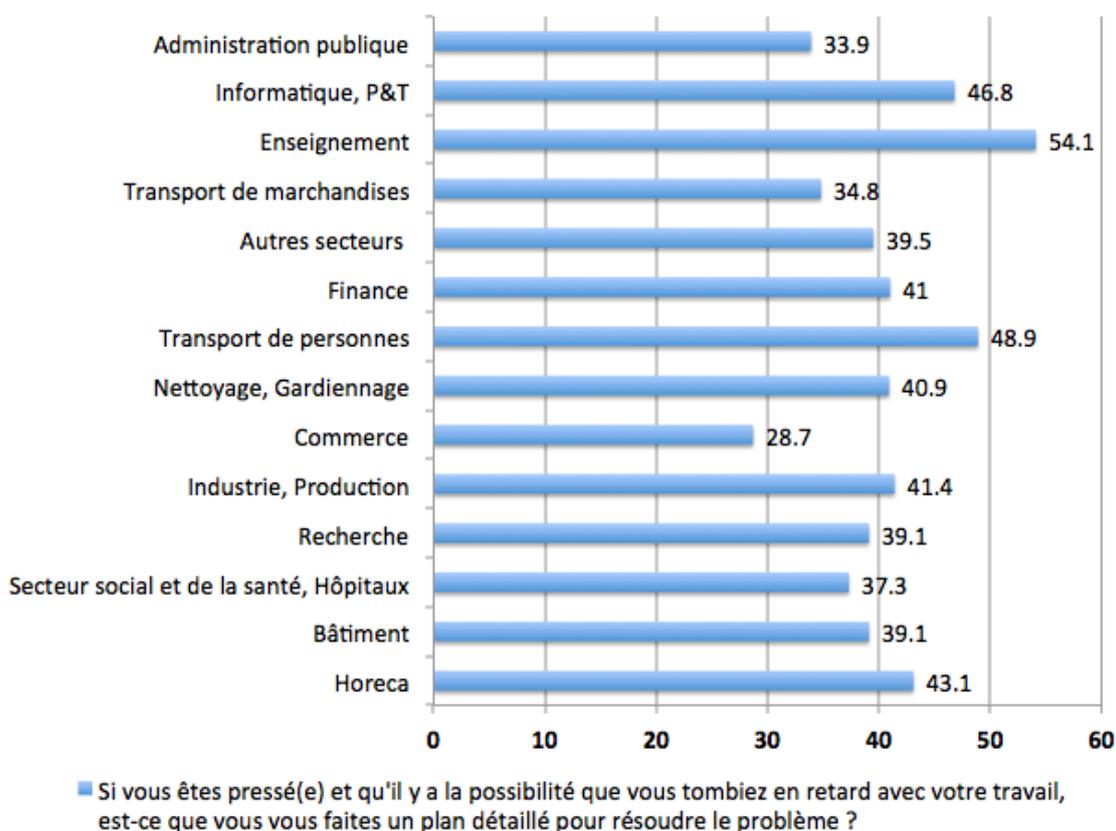
La question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » donne cinq réponses possibles (« jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « très souvent »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « souvent » ou « très souvent ». A première vue, nous constatons que les pourcentages dans les différents secteurs sont plutôt bas (gamme de 22.4% pour la recherche à 35.7% pour la finance) et qu'il y a peu de variations entre les différents secteurs. Les cas particuliers sont les secteurs de la finance et de l'enseignement (33.1%) dont le personnel est le plus nombreux à répondre positivement à cette question. Par contre, les salariés dans la recherche sont les moins nombreux à prétendre qu'ils font du sport pour diminuer le stress lié au travail.

Figure 121 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon les secteurs (%)



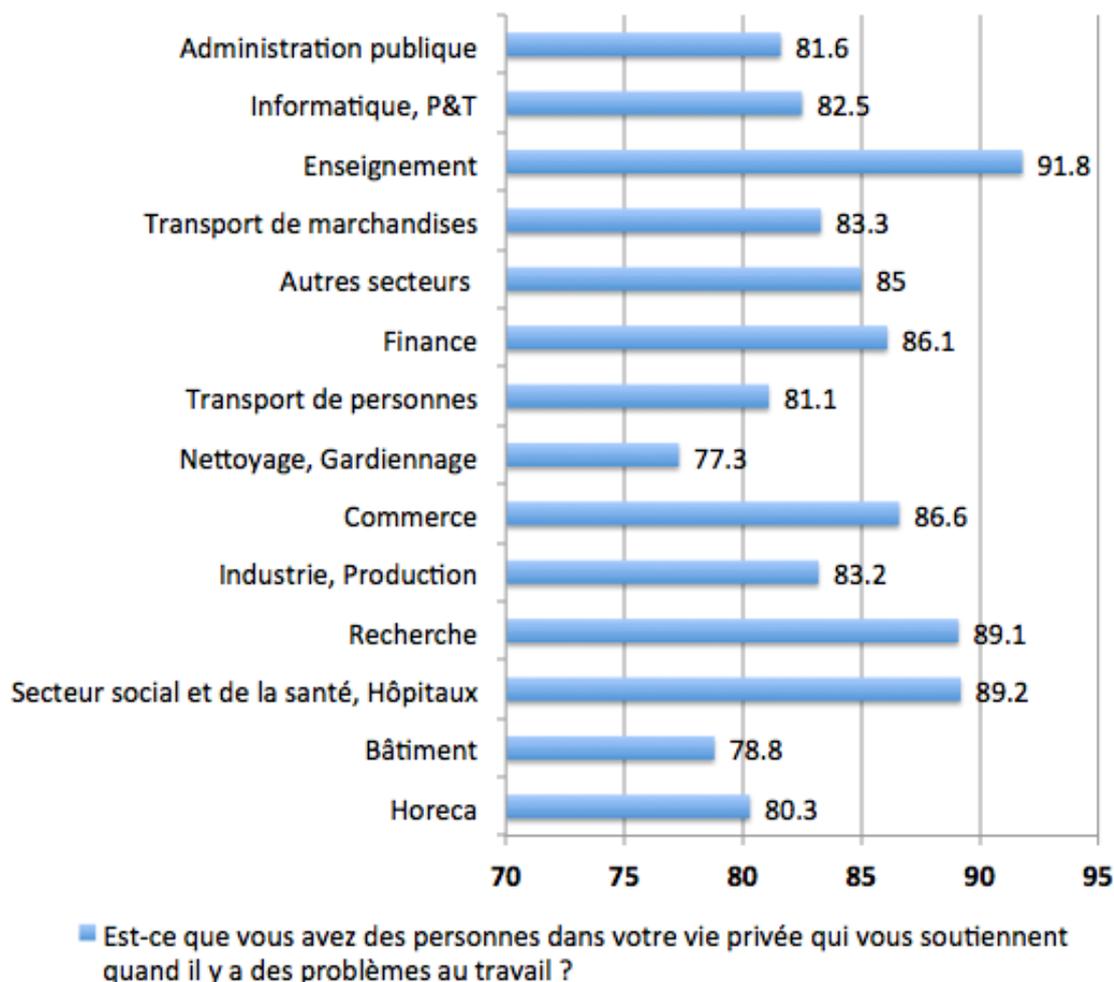
La question « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? » donne cinq réponses possibles (« jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « très souvent »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « souvent » ou « très souvent ». Les pourcentages des différents secteurs sont très variés. Les personnes de l'enseignement (54.1%) et du transport de personnes (48.9%) sont les plus nombreuses à prétendre qu'elles font un plan détaillé pour résoudre des problèmes. Par contre, les salariés de l'administration publique (33.0%) et ceux du commerce (28.7%) sont les moins nombreux à répondre par l'affirmative à cette question.

Figure 122 : « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon les secteurs (%)



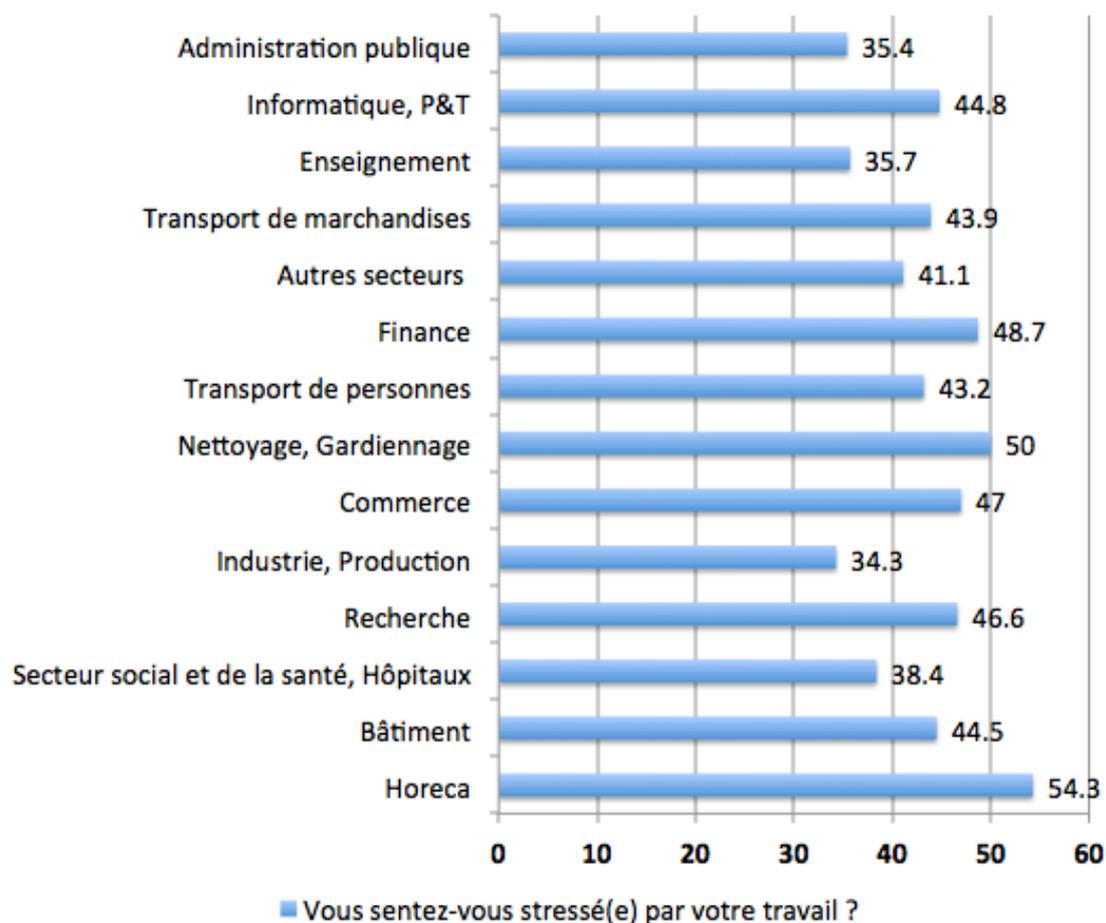
La question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » donne cinq réponses possibles (« pas du tout », « un peu », « plus ou moins », « assez », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « assez » ou « tout à fait ». En général, dans les secteurs d'enseignement (91.8%), du social, de la santé, des hôpitaux (89.2%), de la recherche (89.1%) et du commerce (86.6%) les salariés sont les plus nombreux à indiquer qu'ils ont des personnes dans leur vie privée qui les soutiennent. Par ailleurs, les personnes travaillant dans les secteurs du transport de personnes (81.1%), Horeca (80.3%), du bâtiment (78.8%), du nettoyage et du gardiennage (77.3%) sont les moins nombreuses à affirmer qu'elles ont du soutien dans leur vie privée.

Figure 123 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon les secteurs (%)



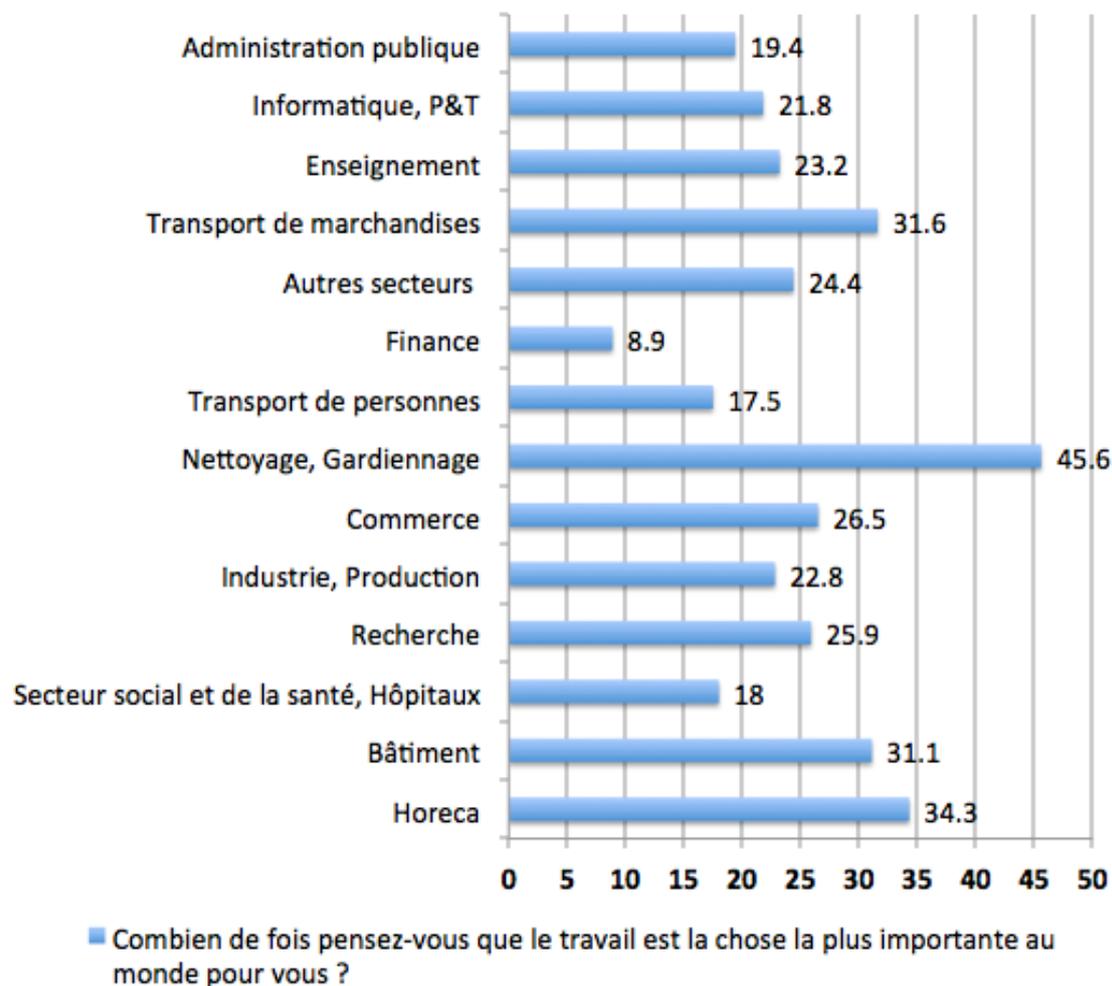
La question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » donne quatre réponses possibles (« pas de tout », « plutôt non », « plutôt oui », « tout à fait »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « plutôt oui » ou « tout à fait ». En général, huit des 14 secteurs ont des pourcentages entre 40% et 50%. Dans les secteurs du nettoyage, du gardiennage (50%) et Horeca (54.3%) les salariés sont plus nombreux à avouer qu'ils se sentent stressés par leur travail. Ce sont les personnes qui travaillent dans l'enseignement (35.7%), l'administration publique (35.4%), l'industrie et la production (34.3%) qui sont les moins nombreuses à affirmer qu'elles se sentent stressées par leur travail.

Figure 124 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon les secteurs (%)



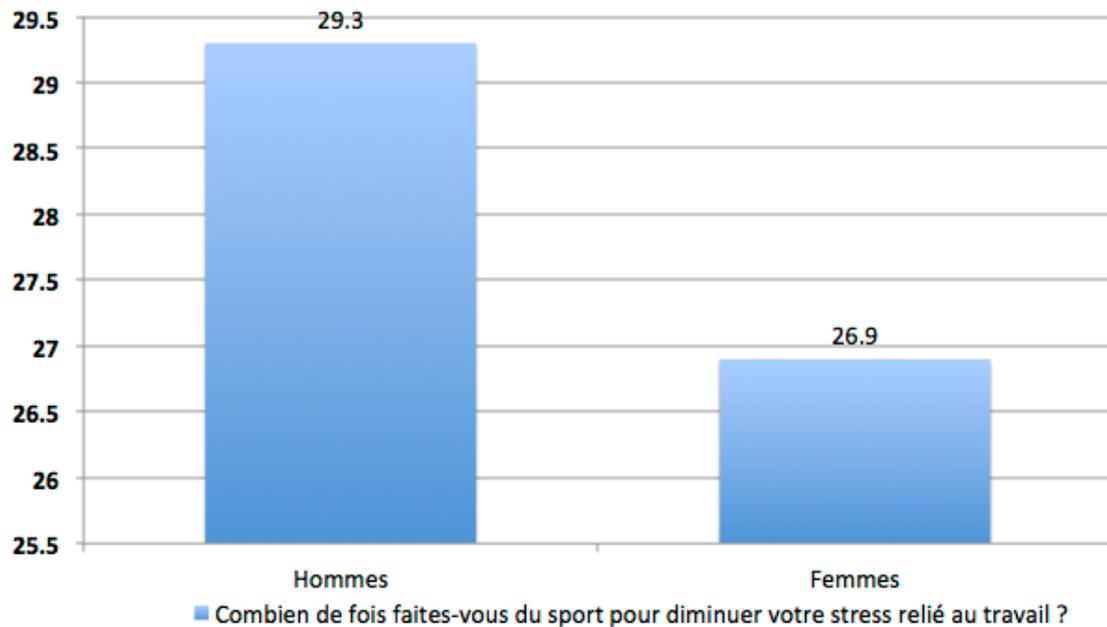
La question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » donne cinq réponses possibles (« jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « très souvent »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes les personnes qui ont répondu « souvent » ou « très souvent ». A première vue les résultats de cette question sont très variables (gamme de 8.7% pour la finance à 45.6% pour le nettoyage et le gardiennage). Les salariés du nettoyage et du gardiennage sont très nombreux, par rapport aux autres secteurs, à affirmer que souvent ou très souvent le travail est la chose la plus importante pour eux. L'Horeca a aussi un pourcentage (34.3%) assez élevé. Par contre, les personnes des secteurs du social, de la santé, des hôpitaux (18%), du transport de personnes (17.5%) et de la finance (8.3%) sont les moins nombreuses à indiquer que leur travail est la chose la plus importante.

Figure 125 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon les secteurs (%)



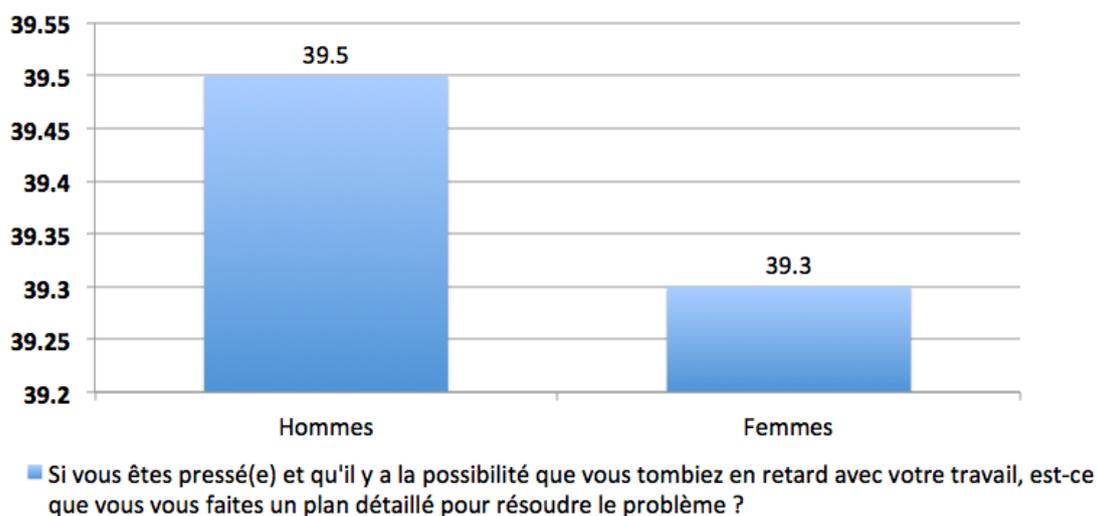
Concernant la question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? », les deux genres ont des pourcentages plutôt bas. Cependant, les hommes sont plus nombreux (« souvent », « très souvent ») à faire du sport pour diminuer leur stress lié au travail (29.3% hommes et 26.9% femmes).

Figure 126 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon le genre (%)



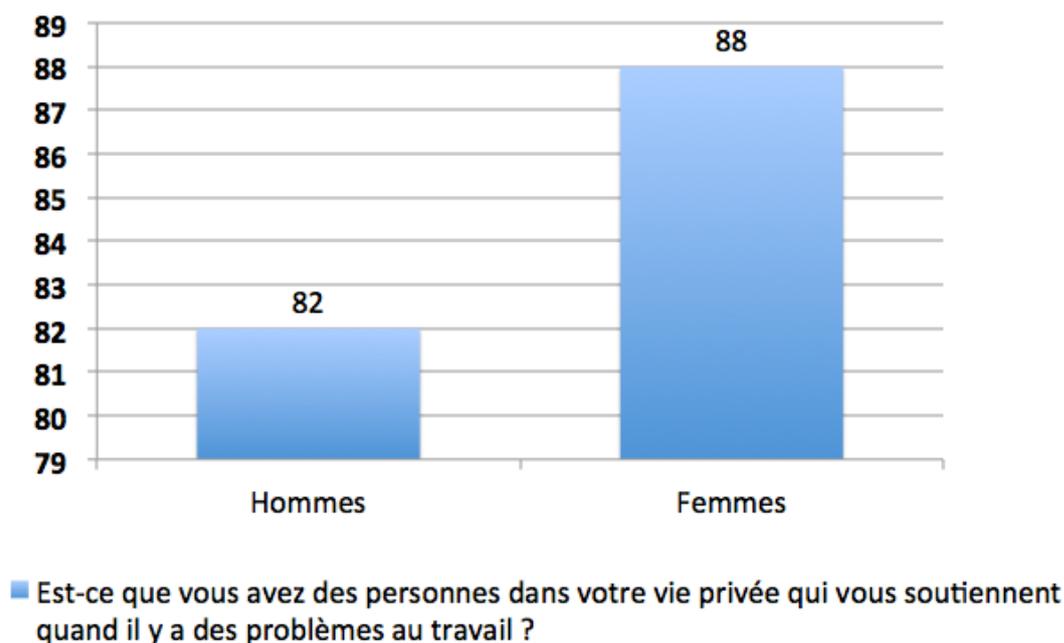
Concernant la question « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? », les hommes sont légèrement plus nombreux (« souvent », « très souvent ») à prétendre faire un plan détaillé pour résoudre un problème (39.5% hommes et 39.3% femmes).

Figure 127 : « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon le genre (%)



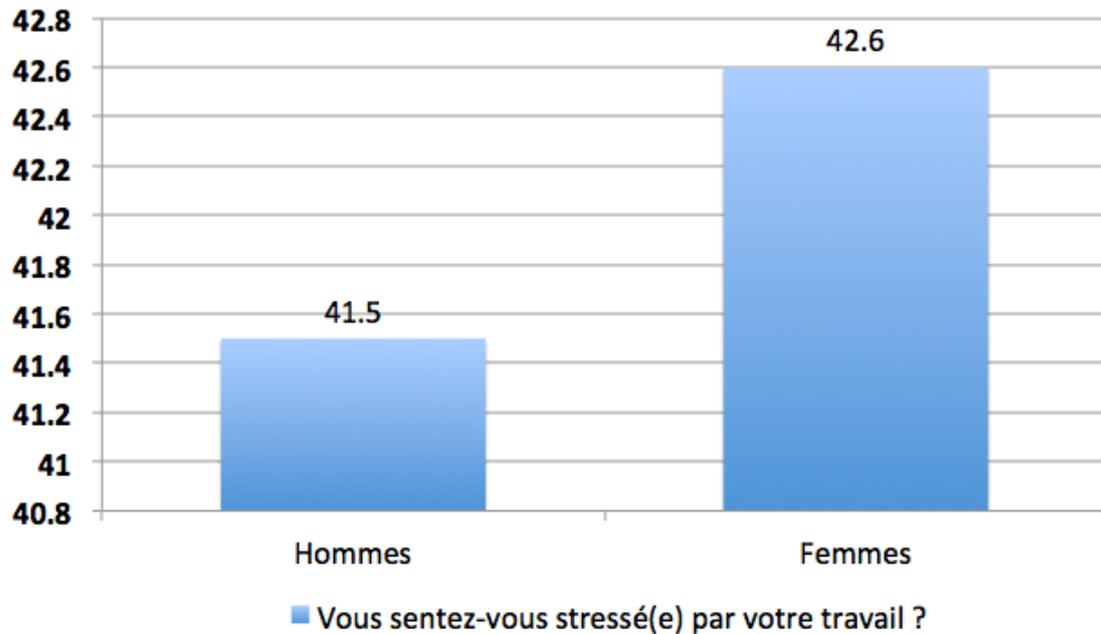
Concernant la question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? », les deux genres ont des pourcentages élevés. Cependant, les femmes sont plus nombreuses à affirmer (« assez », « tout à fait ») avoir du soutien dans leur vie privée (82% hommes et 88% femmes).

Figure 128 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon le genre (%)



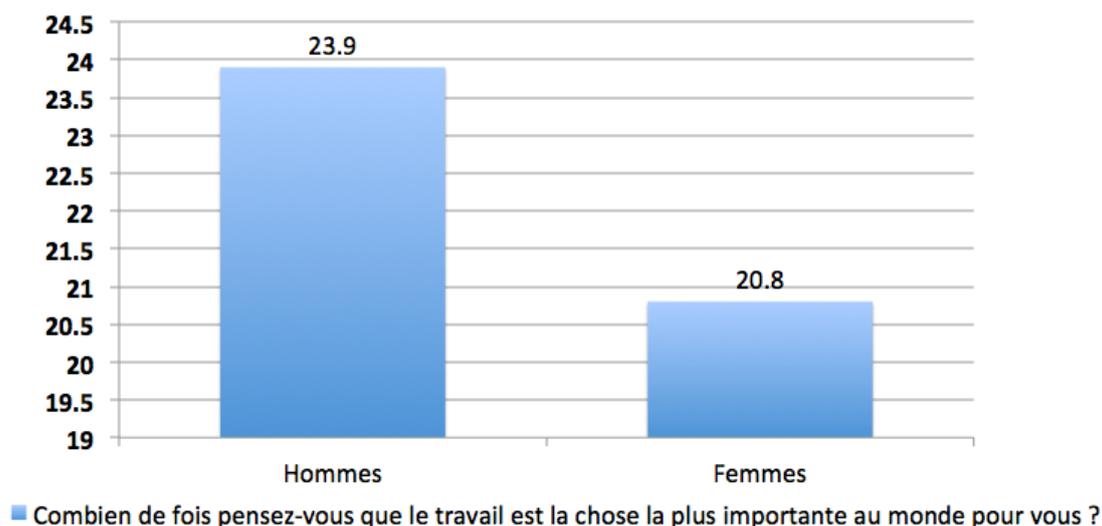
Concernant la question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? », les femmes sont légèrement plus nombreuses à avouer (« plutôt oui », « tout à fait ») qu'elles se sentent stressées par leur travail (41.5% hommes et 42.6% femmes).

Figure 129 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon le genre (%)



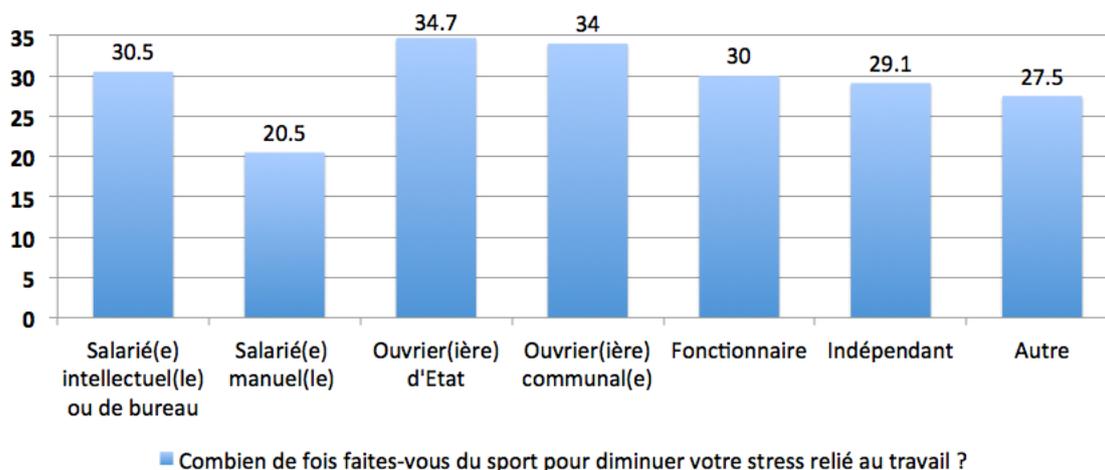
Concernant la question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? », les deux genres ont des pourcentages bas. Cependant, ce sont les hommes qui sont plus nombreux à avouer (« souvent », « très souvent ») que pour eux le travail est la chose la plus importante au monde (23.9% hommes et 20.8% femmes).

Figure 130 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon le genre (%)



Concernant la question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? », tous les statuts ont des pourcentages assez bas. Les ouvriers(ère)s d’Etat (34.7%) et les ouvriers(ère)s communaux(ales) (34%) sont les plus nombreux à affirmer qu’ils font du sport pour diminuer leur stress lié au travail, tandis que les salarié(e)s manuel(le)s (20.5%) sont les moins nombreux à répondre positivement (souvent, très souvent) à cette question.

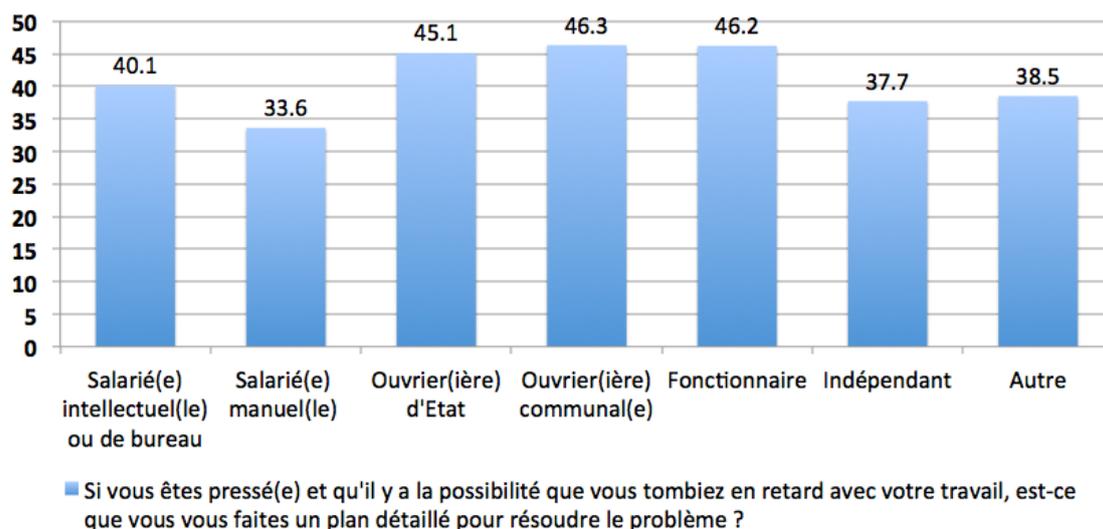
Figure 131 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon les statuts (%)



Concernant la question « Si vous êtes pressé(e) et qu’il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? », les ouvriers(ère)s communaux(ales) (46.3%) et les fonctionnaires (46.2%) sont les plus nombreux à indiquer qu’ils se font un plan

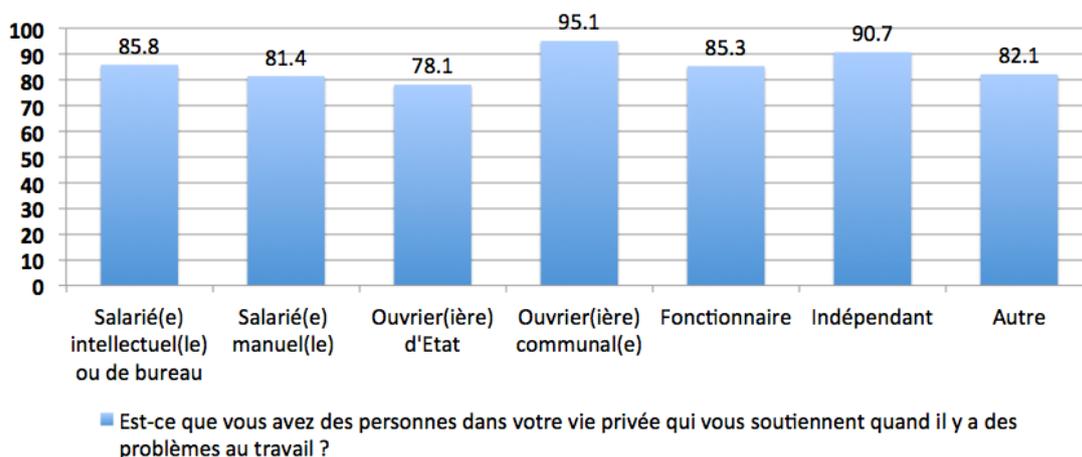
quand il y a un problème, tandis que les salarié(e)s manuel(le)s (33.6%) sont les moins nombreux à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 132: « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon les statuts (%)



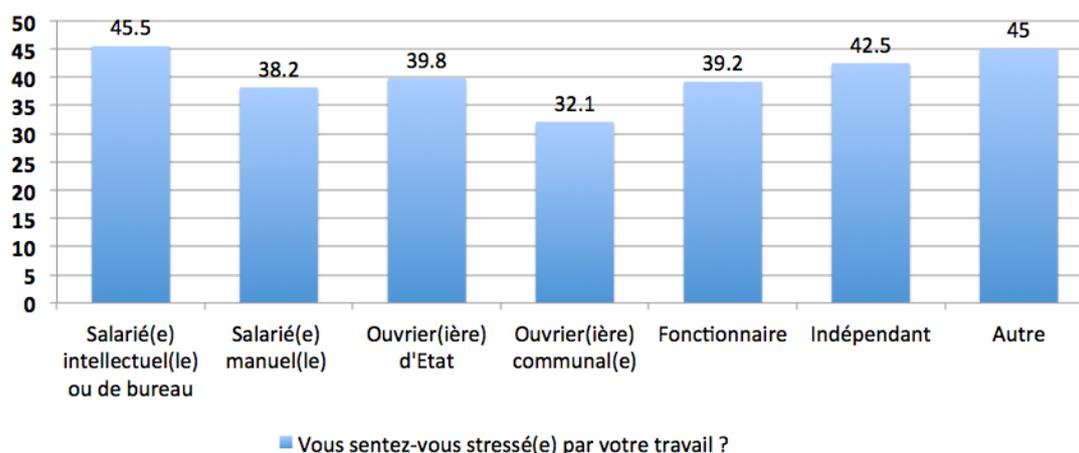
Concernant la question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? », tous les statuts ont des pourcentages élevés. Les ouvrier(ère)s communaux(ales) (95.1%) sont les plus nombreux à soutenir qu'ils ont des personnes dans leur vie privée qui les soutiennent. Au contraire, les ouvrier(ère)s d'Etat (78.1%) sont les moins nombreux à affirmer (« assez », « tout à fait ») avoir du soutien dans la vie privée.

Figure 133 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon les statuts (%)



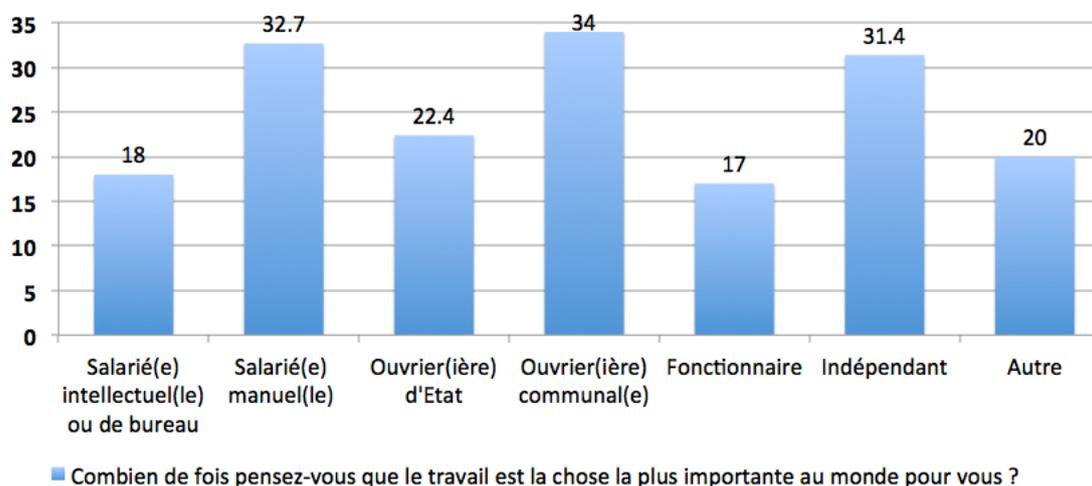
Concernant la question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? », ce sont les salarié(e)s intellectuel(le)s ou de bureau (45.5%) et ceux qui se classent dans « autres » (45%) qui sont les plus nombreux à se sentir stressés par leur travail. Par contre, les ouvrier(ère)s communaux(ales) sont les moins nombreux à affirmer (« plutôt oui », « tout à fait ») se sentir stressés par leur travail.

Figure 134 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon les statuts (%)



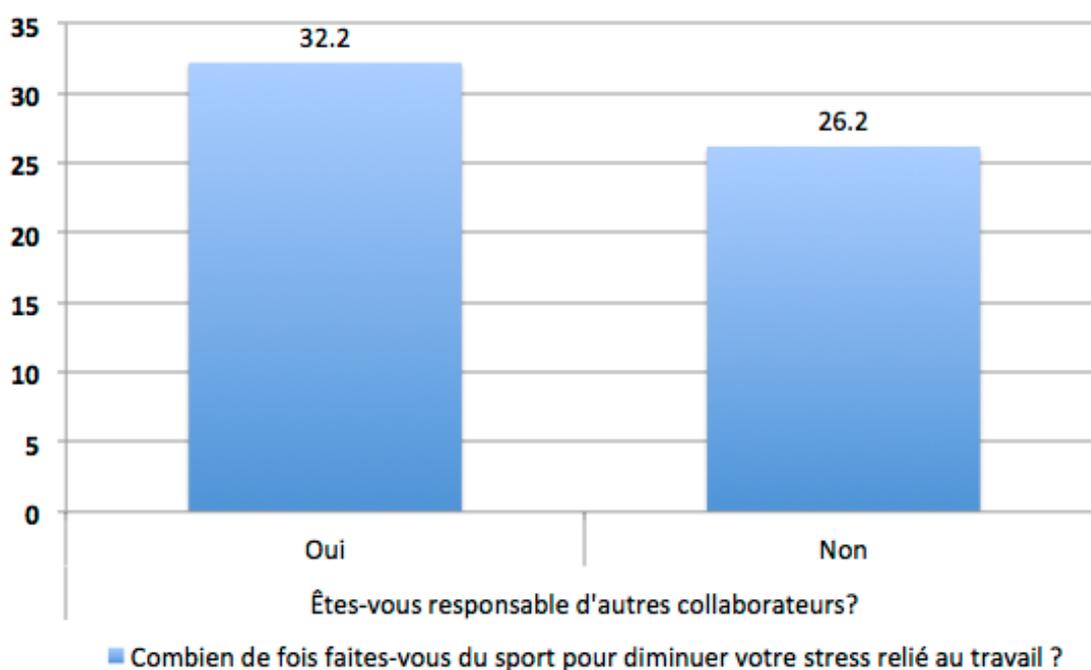
Concernant la question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? », il y a beaucoup de variations entre les différents statuts. Les ouvrier(ère)s communaux(ales) sont les plus nombreux à avouer que pour eux le travail est la chose la plus importante au monde. Ce sont les salarié(e)s intellectuel(le)s ou de bureau (18%) et les fonctionnaires (17%) qui sont les moins nombreux à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 135 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon les statuts (%)



Concernant la question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? », les salariés qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (32.2%) sont plus nombreux à signaler qu'ils font du sport pour diminuer leur stress lié au travail.

Figure 136 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon la responsabilité (%)



Concernant la question « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? », les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (44.4%) sont plus nombreuses à indiquer (« souvent », « très souvent ») qu'elles font un plan pour résoudre un problème.

Figure 137 : « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon la responsabilité (%)



- Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ?

Concernant la question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? », les deux groupes ont des pourcentages élevés. Cependant, les salariés qui ne sont pas responsables d'autres collaborateur(trice)s sont légèrement plus nombreux à signaler (« assez », « tout à fait ») qu'ils ont du soutien dans leur vie privée (84.7% contre 84%).

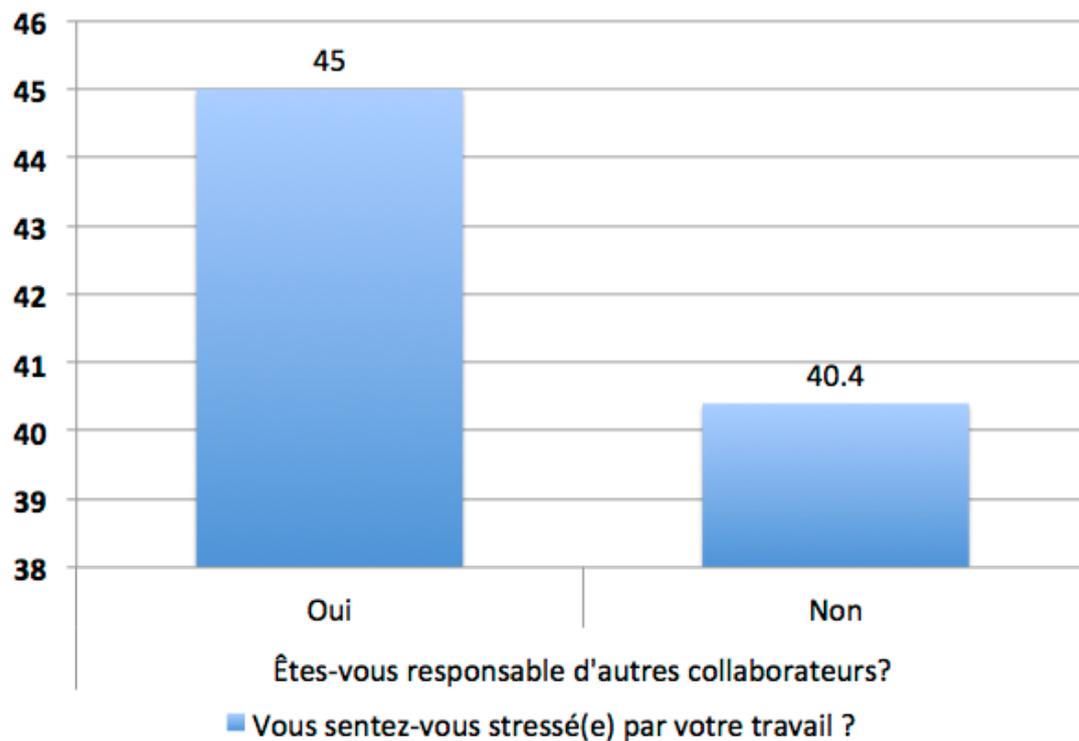
Figure 138 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon la responsabilité (%)



- Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ?

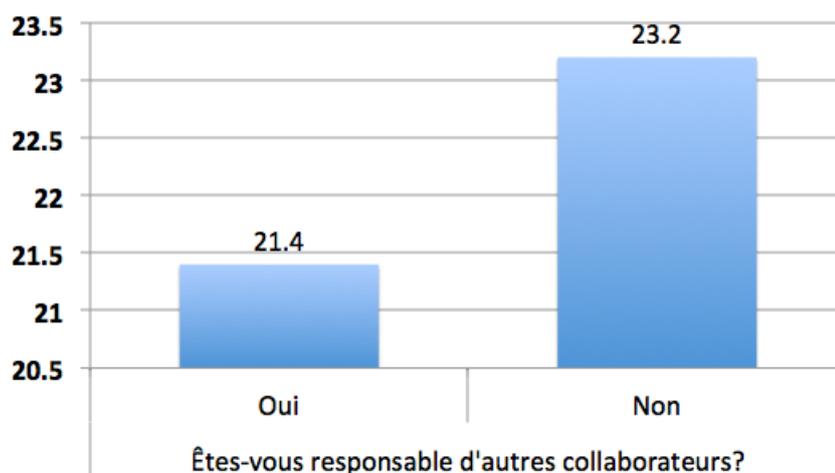
Concernant la question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? », les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (45%) sont plus nombreuses à avouer (« assez », « tout à fait ») qu'elles se sentent stressées par leur travail.

Figure 139 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon la responsabilité (%)



Concernant la question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? », les deux groupes ont des pourcentages plutôt bas. Cependant, les salariés qui ne sont pas responsables d'autres salariés (23.2%) sont plus nombreux à prétendre (« souvent », « très souvent ») que pour eux le travail est la chose la plus importante au monde

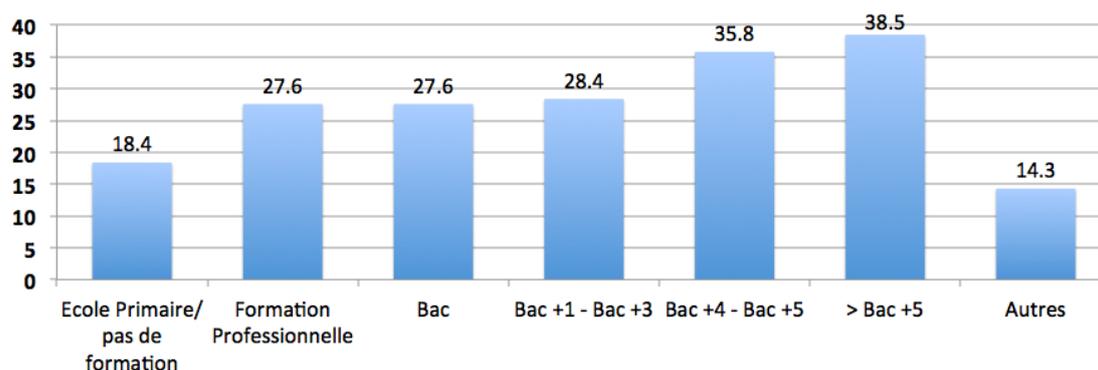
Figure 140 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon la responsabilité (%)



■ Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ?

Concernant la question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? », les pourcentages augmentent avec le niveau d'études. Ce sont donc les personnes ayant plus d'un Bac+5 (38.5%) qui sont les plus nombreuses à indiquer qu'elles font du sport pour diminuer leur stress lié au travail, tandis que les personnes se classant dans « autres » (14.3%) sont les moins nombreuses à répondre par l'affirmative (« souvent », « très souvent ») à cette question.

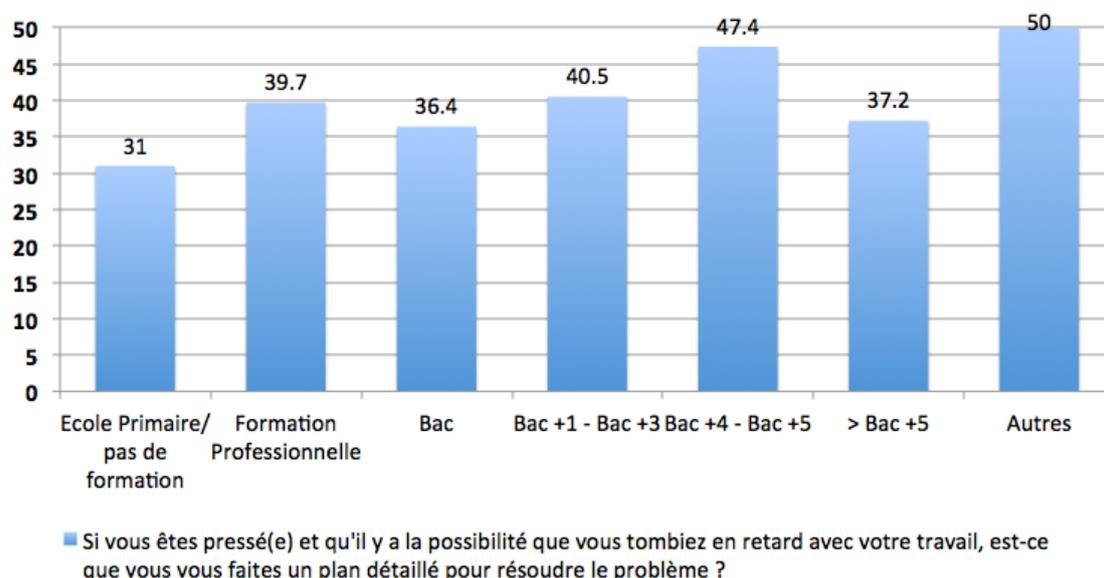
Figure 141 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon la formation (%)



■ Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ?

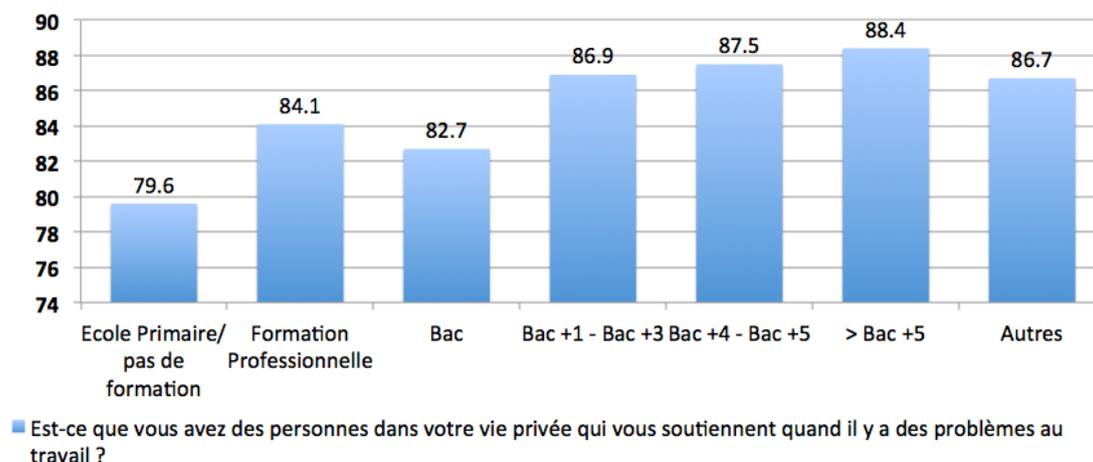
Concernant la question « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? », les salariés qui se classent dans « autres » (50%) sont les plus nombreux à signaler qu'ils font un plan pour résoudre un problème. Les personnes qui ont un niveau école primaire/ n'ayant pas de formation (31%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 142 : « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon la formation (%)



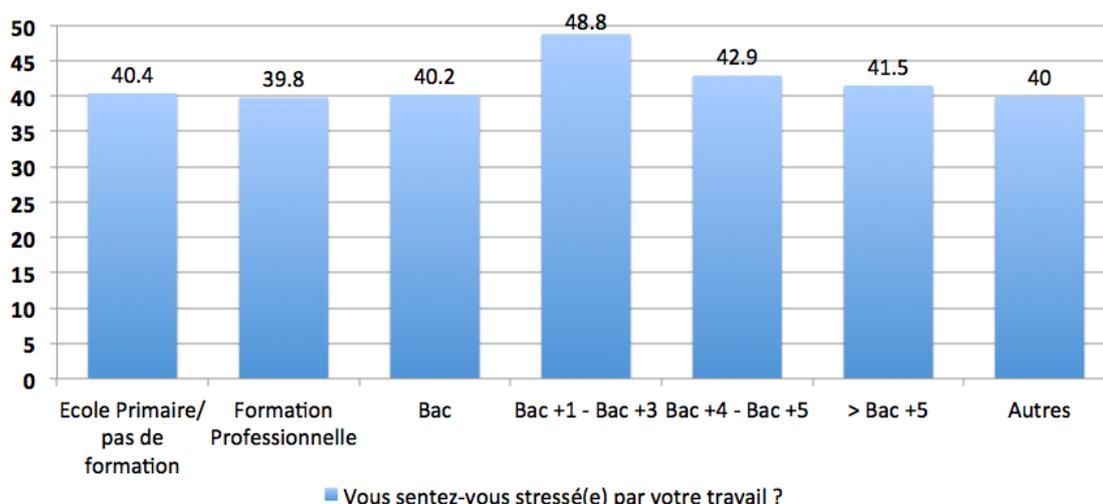
Concernant la question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? », les personnes ayant plus d'un Bac+1 (Bac+1 – Bac+3 : 86.9%, Bac+4 – Bac+5 : 87.5%, >Bac+5 : 88.4%) sont les plus nombreuses à affirmer qu'elles ont du soutien dans leur vie privée. Les salariés ayant le niveau école primaire/ n'ayant pas de formation (79.6%) sont les moins nombreux à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 143 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon la formation (%)



Concernant la question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? », il y a peu de variations entre les différents niveaux d'études (gamme de 39.8% formation professionnelle à 48.8% Bac+1 – Bac+3). Ce sont donc ceux qui ont une formation professionnelle, ceux qui se classent dans « autres » (40%), ceux qui ont un Bac (40.2%) et ceux qui ont un niveau école primaire/n'ayant pas de formation (40.4%) qui sont les moins nombreux à avouer qu'ils se sentent stressés par leur travail. Les personnes ayant entre un Bac+1 – Bac+3 (48.8%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« plutôt oui », « tout à fait ») à cette question.

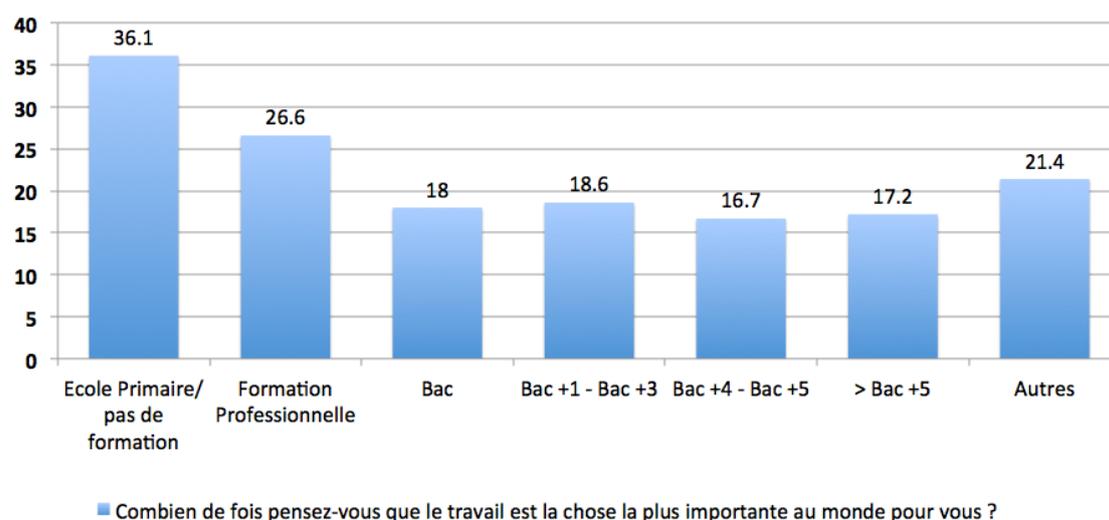
Figure 144 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon la formation (%)



Concernant la question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? », les salariés qui ont un niveau école primaire/n'ayant pas de formation (36.1%) sont les plus nombreux à avouer que

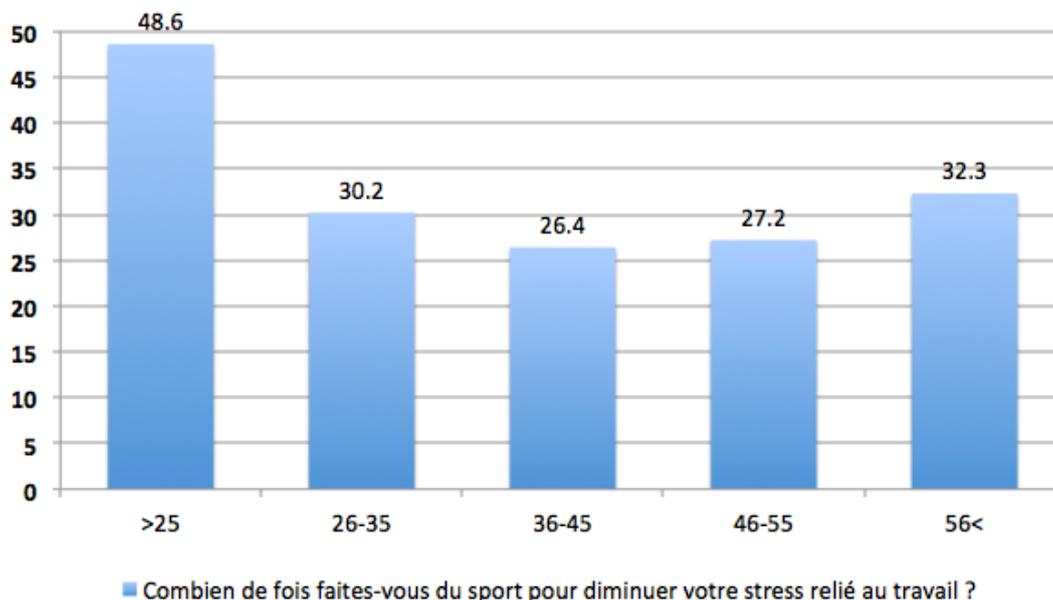
pour eux le travail est la chose la plus importante au monde. Par contre, les personnes ayant un Bac+4 - Bac+5 (16.7%) ou plus d'un Bac+5 (17.2%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 145 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon la formation (%)



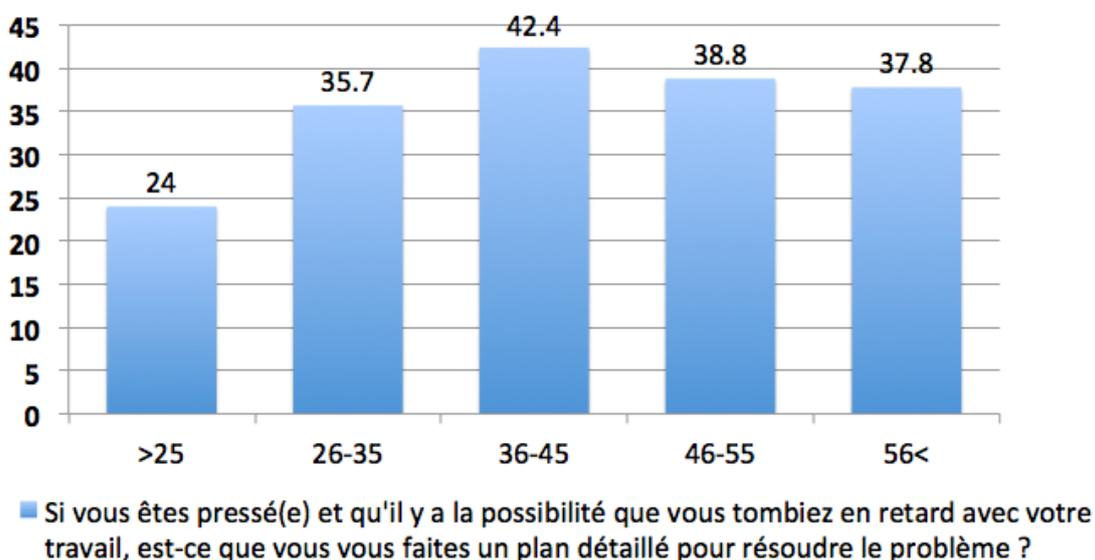
Concernant la question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? », les personnes ayant moins de 25 ans sont les plus nombreuses à indiquer qu'elles font du sport pour diminuer leur stress lié au travail, tandis que les personnes entre 36 et 45 ans sont les moins nombreuses à répondre par l'affirmative (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 146 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon l'âge (%)



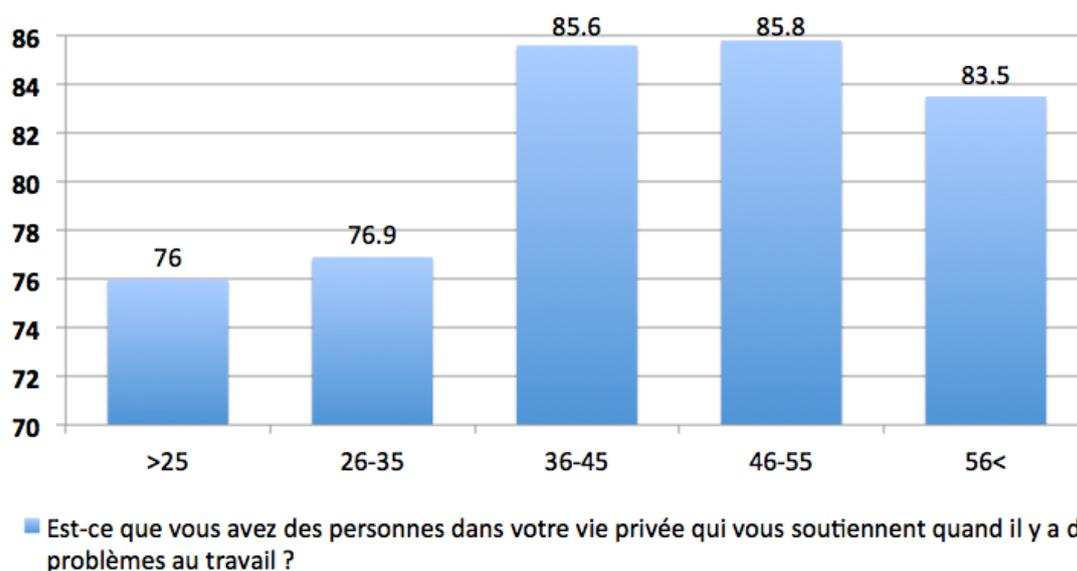
Concernant la question « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? », les personnes ayant moins de 25 ans sont les moins nombreuses à indiquer qu'elles font un plan pour résoudre un problème, tandis que les personnes entre 36 et 45 ans sont les plus nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 147 : « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon l'âge (%)



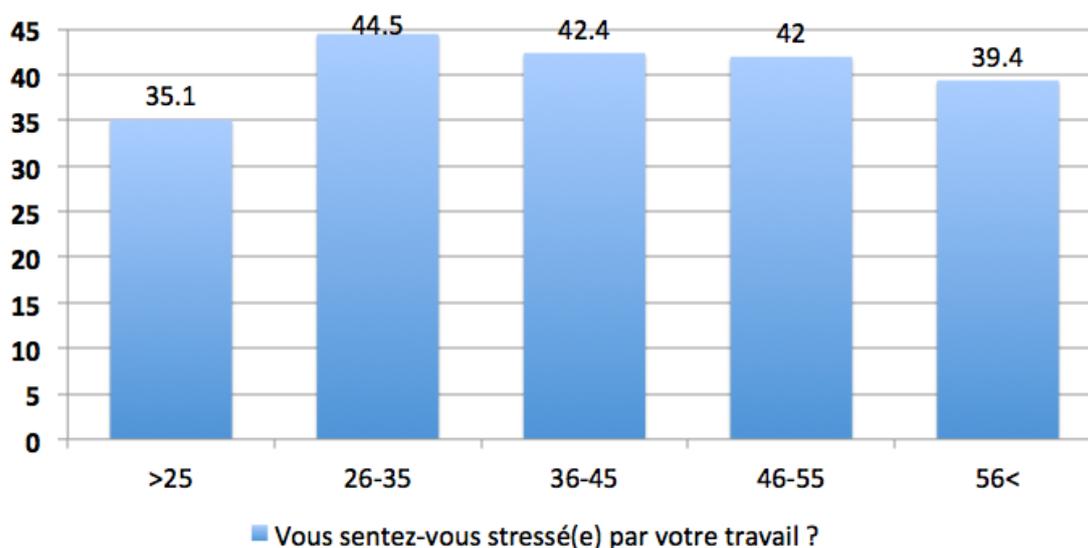
Concernant la question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? », les salariés âgés de moins de 25 ans (76%) sont les moins nombreux à indiquer qu'ils ont du soutien dans leur vie privée. Les personnes âgées de 36 à 55 ans (36-45 : 85.6%, 46-55 : 85.8%) sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 148 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon l'âge(%)



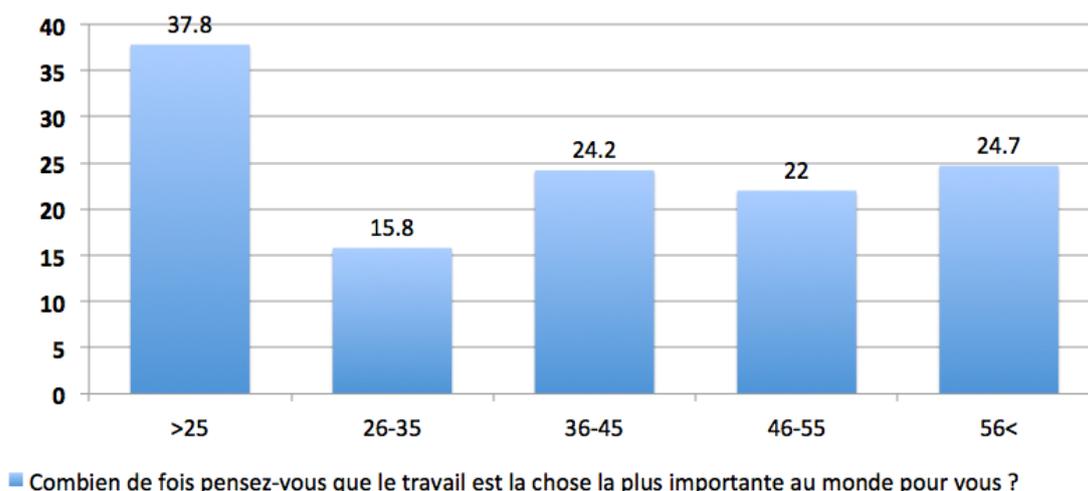
Concernant la question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? », il y a peu de variations (gamme de 35.1% pour >25 ans à 44.5% pour 26-35 ans). Ce sont les salariés âgés de 26 à 35 ans qui sont les plus nombreux à avouer qu'ils se sentent stressés par leur travail. Par contre, les personnes âgées de moins de 25 ans sont les moins nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 149 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? », ce sont les salariés ayant moins de 25 ans (37.8%) qui sont les plus nombreux à déclarer que le travail est la chose la plus importante au monde pour eux. Les personnes âgées de 26 à 35 ans (15.8%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

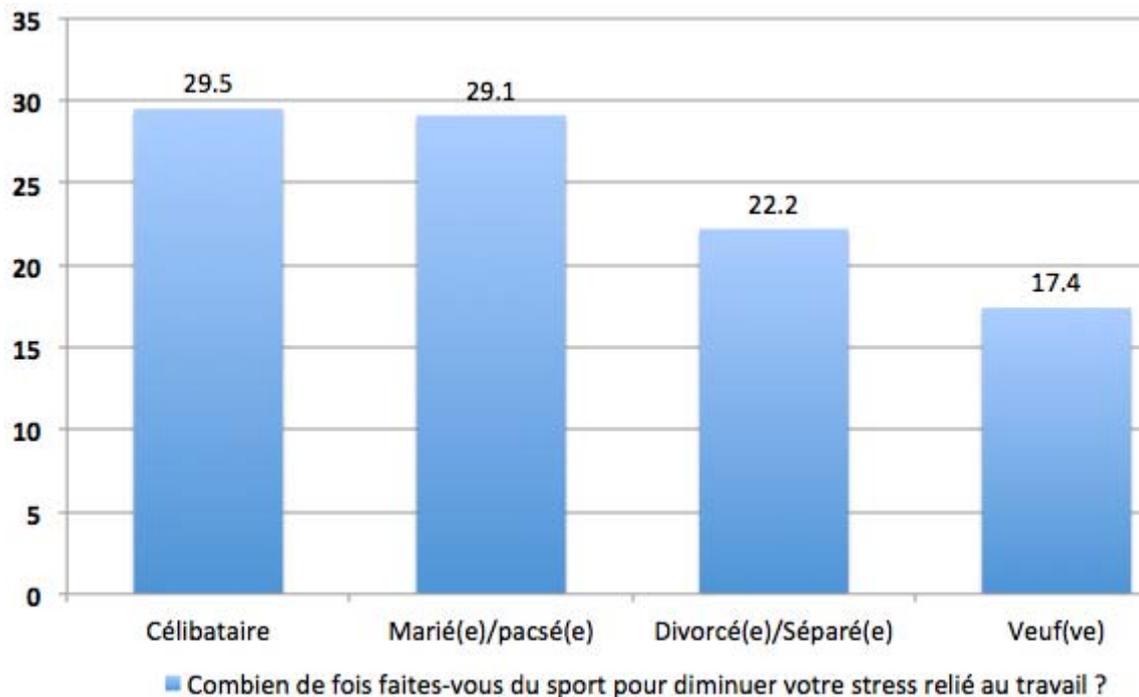
Figure 150 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? », les célibataires (29.5%) et les personnes mariées/pacsées (29.1%) sont les plus nombreux à signaler qu'elles font du sport pour diminuer leur

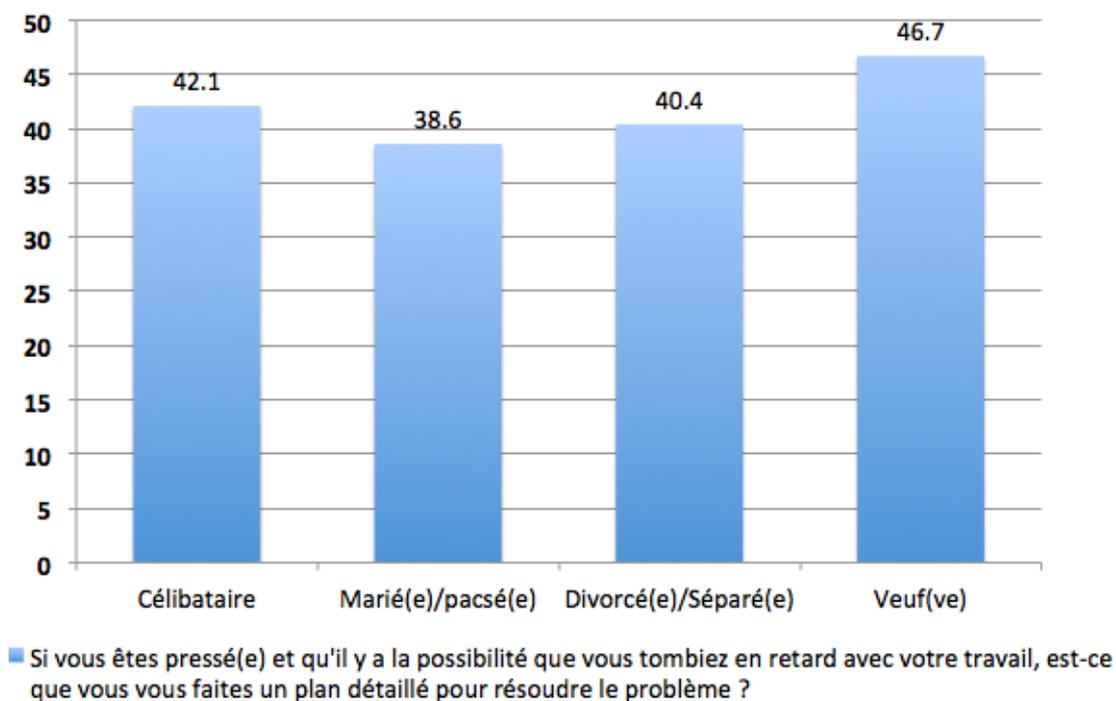
stress lié au travail. Les personnes veuves (17.4%), par contre, sont les moins nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 151 : « Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ? » selon la situation familiale (%)



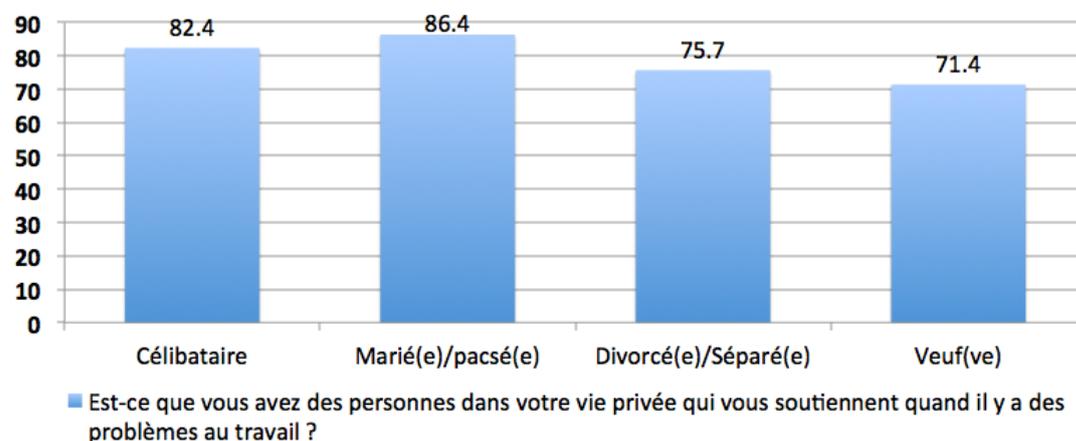
Concernant la question « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème? », il y a peu de variations entre les pourcentages des différents groupes (gamme de 38.6% marié(e)/pacsé(e) à 46.7% veuf(ve)). Les personnes mariées/pacsées sont les moins nombreuses à indiquer qu'elles font un plan pour résoudre un problème. Les personnes veuves (46.7%), par contre, sont les plus nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 152 : « Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ? » selon la situation familiale (%)



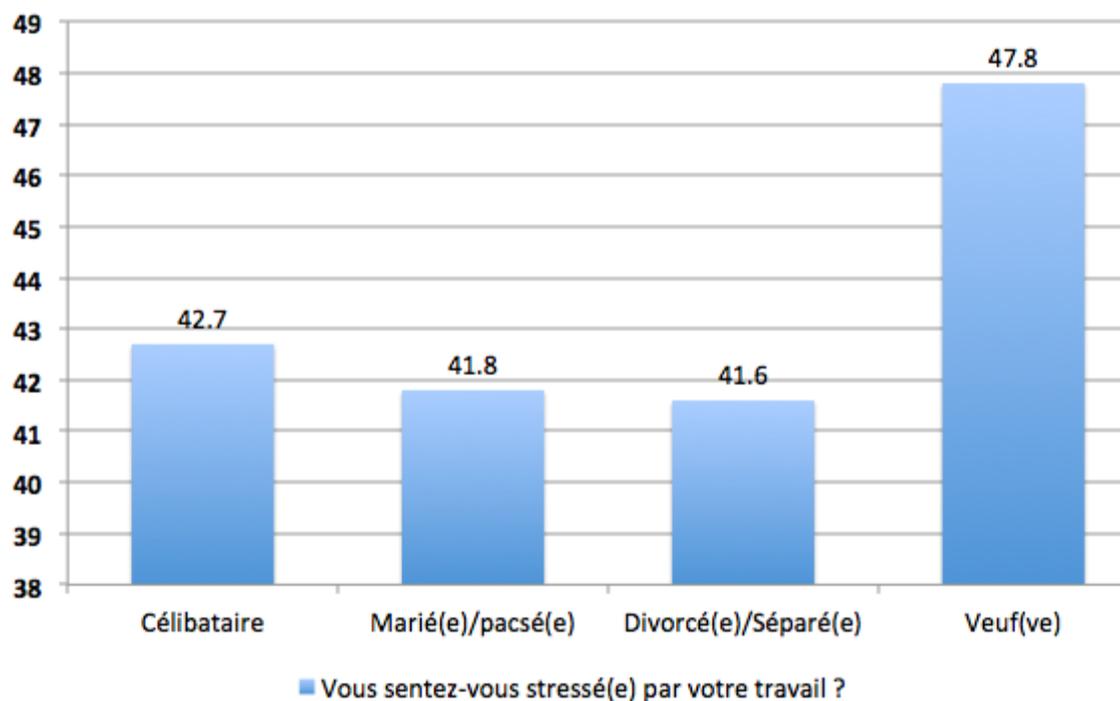
Concernant la question « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? », il y a peu de variations entre les pourcentages des différents groupes (gamme de 71.4% veuf(ve) à 86.4% marié(e)/pacsé(e)). Les personnes veuves sont les moins nombreuses à indiquer qu'elles ont du soutien dans leur vie privée. Par contre, les personnes mariées/pacsées sont les plus nombreuses à répondre positivement (« assez », « tout à fait ») à cette question.

Figure 153 : « Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ? » selon la situation familiale (%)



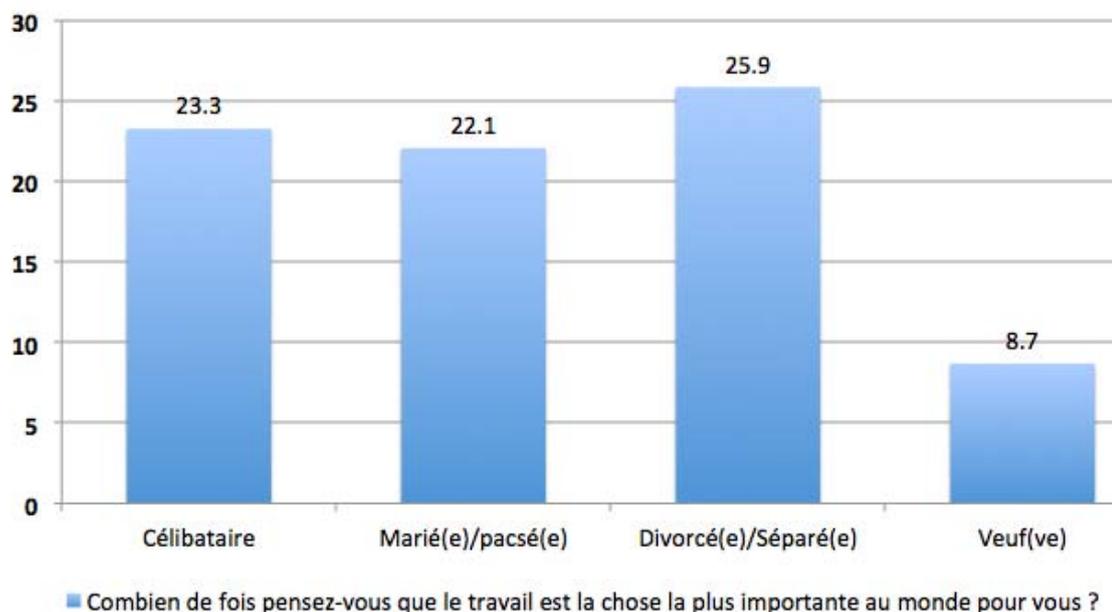
Concernant la question « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? », il y a peu de variations entre les célibataires (42.7%), les marié(e)s/pacsé(e)s (41.8%) et les divorcé(e)s/séparé(e)s (41.6%). Les divorcés/séparés sont les moins nombreux à avouer qu'ils se sentent stressés par leur travail. Les personnes veuves (47.8%), par contre, sont les plus nombreuses à répondre positivement (« plutôt oui », « tout à fait ») à cette question.

Figure 154 : « Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ? » selon la situation familiale (%)



Concernant la question « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? », il y a peu de variations entre les célibataires (23.3%), les marié(e)s/pacsé(e)s (22.1%) et les divorcé(e)s/séparé(e)s (25.9%). Les divorcés/séparés sont les plus nombreux à signaler que le travail est la chose la plus importante au monde pour eux. Les personnes veuves (8.7%), par contre, sont les moins nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

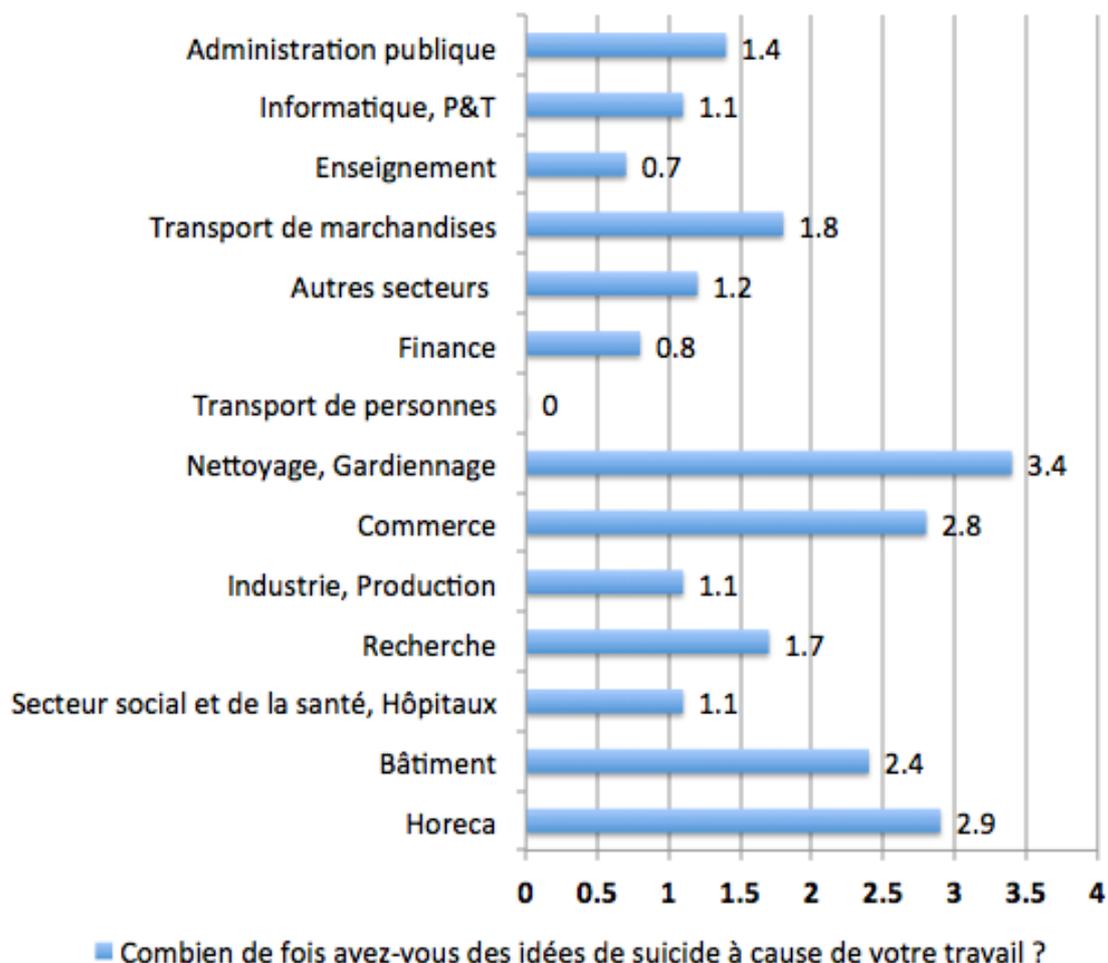
Figure 155 : « Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ? » selon la situation familiale (%)



5.2.8 Domaine – Problème de santé

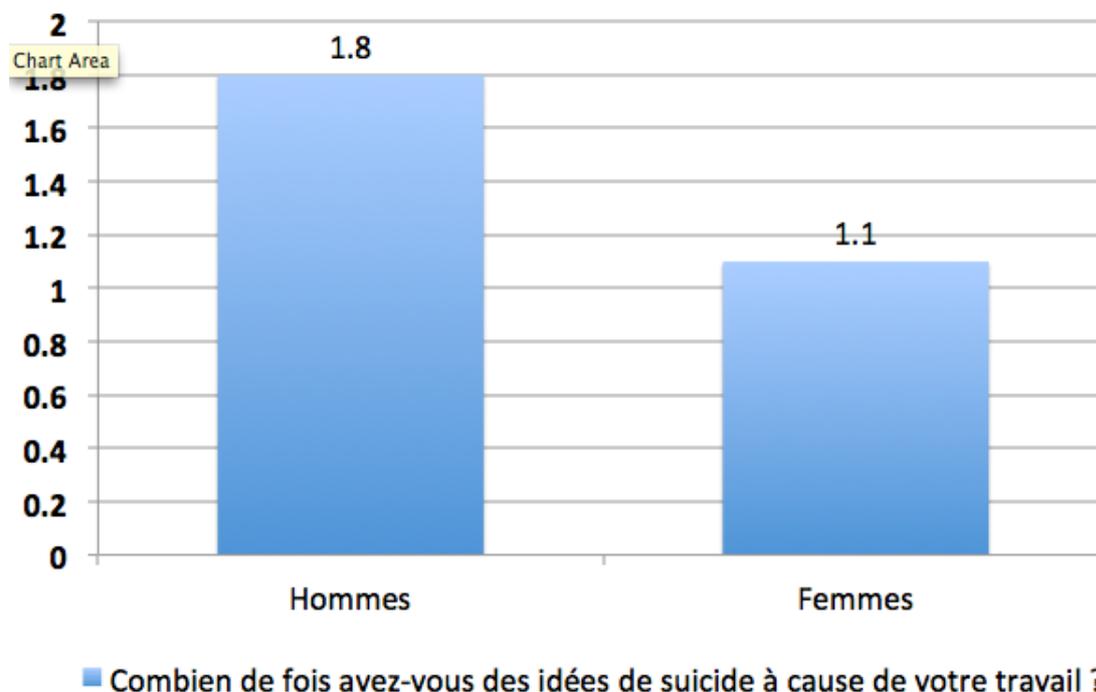
La question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » donne cinq réponses possibles (« jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « très souvent »). Les résultats de cette section ont été obtenus en calculant le pourcentage de toutes ces personnes qui ont répondu « souvent » ou « très souvent ». En général, le pourcentage de personnes qui ont affirmé avoir, souvent ou très souvent, des idées de suicide à cause du travail est assez bas (gamme de 0% pour le transport de personnes à 3.4% pour le nettoyage et le gardiennage). Les salariés du nettoyage, du gardiennage, du Horeca (2.9%), du commerce (2.8%) et du bâtiment (2.4%) sont les plus nombreux à affirmer qu'ils ont des idées suicidaires à cause du travail. Dans les secteurs de la finance (0.8%), de l'enseignement (0.7%) et du transport de personnes, le personnel est moins nombreux à répondre par l'affirmative à cette question.

Figure 156 : « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon les secteurs (%)



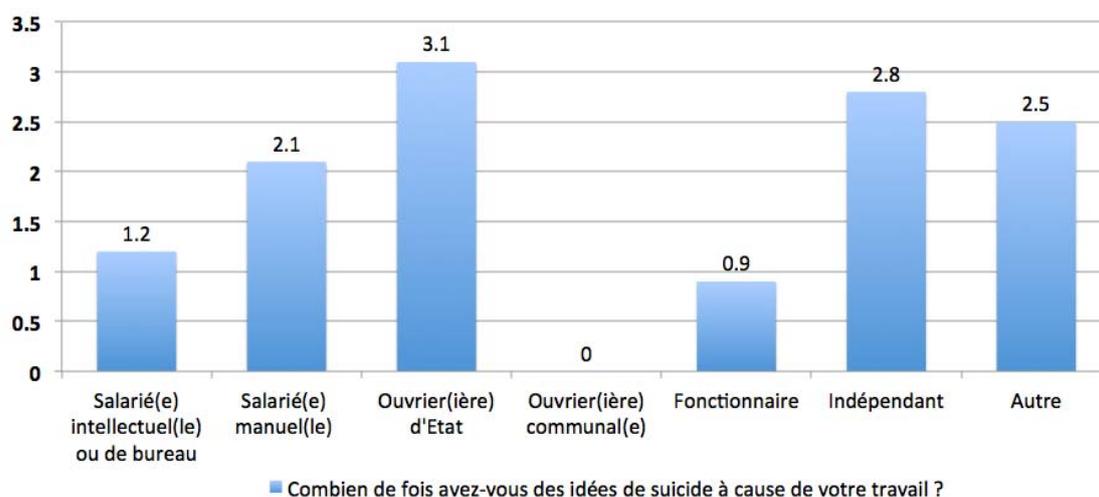
Concernant la question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? », les deux genres ont des pourcentages très bas. Cependant, les hommes sont légèrement plus nombreux à affirmer (« souvent », « très souvent ») avoir des idées de suicide à cause de leur travail (1.8% hommes et 1.1% femmes).

Figure 157: « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon le genre (%)



Concernant la question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? », tous les statuts ont des pourcentages très bas. Les ouvrier(ère)s d'Etat (3.1%) sont les plus nombreux à avouer avoir des idées de suicide à cause du travail. Les ouvrier(ère)s communaux(ales) (0%) sont les moins nombreux à répondre par l'affirmative (« souvent », « très souvent »).

Figure 158 : « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon les statuts (%)



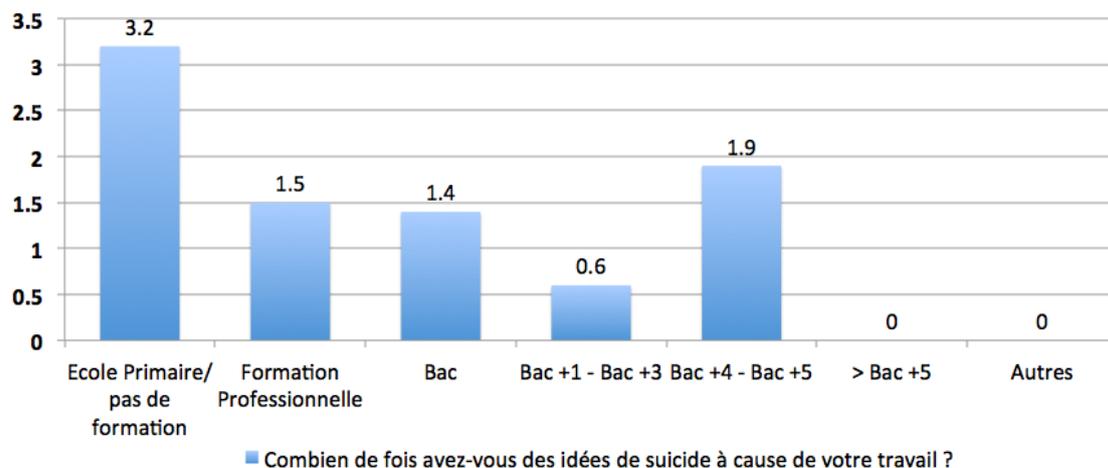
Concernant la question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? », les deux groupes ont des pourcentages très bas. Cependant, ce sont les personnes qui sont responsables d'autres collaborateur(trice)s (1.9%) qui sont les plus nombreuses à avouer (« souvent », « très souvent ») qu'elles ont des idées de suicide à cause de leur travail.

Figure 159 : « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon la responsabilité (%)



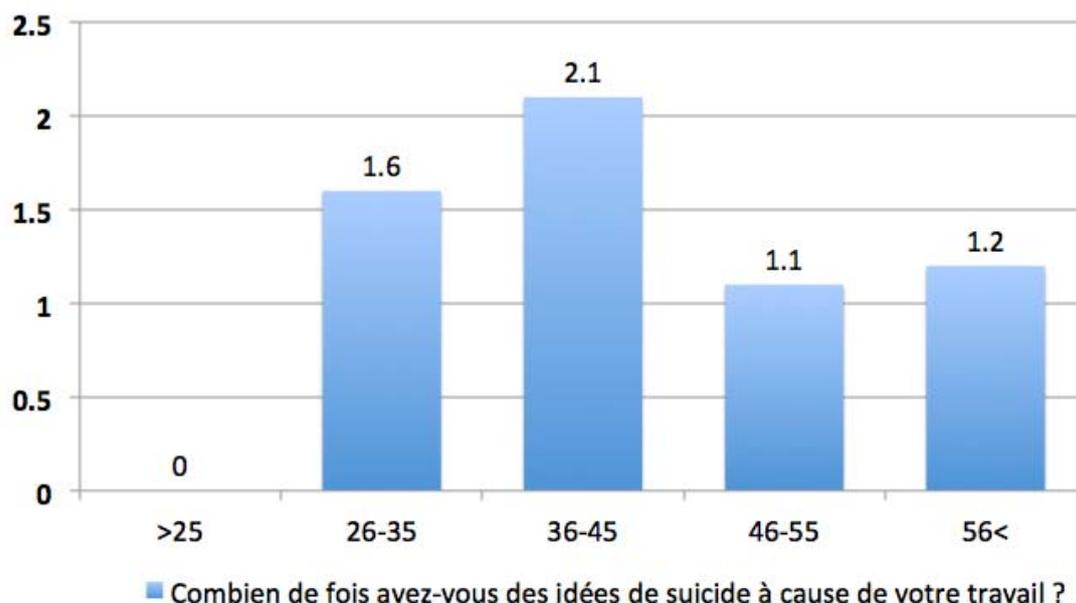
Concernant la question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? », tous les différents niveaux d'études ont des pourcentages bas. Les salariés qui ont un niveau école primaire/ n'ayant pas de formation (3.2%) sont les plus nombreux à avouer avoir des idées de suicide à cause de leur travail, tandis que les personnes ayant plus d'un Bac+5 (0%) et celles qui se classent dans « autres » (0%) sont les moins nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 160 : « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon la formation (%)



Concernant la question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? », les personnes ayant moins de 25 ans (0%) sont les moins nombreuses à avouer qu'elles ont des idées de suicide à cause du travail. Les personnes ayant entre 36 et 45 ans sont les plus nombreuses à répondre par l'affirmative (« souvent », « très souvent ») à cette question.

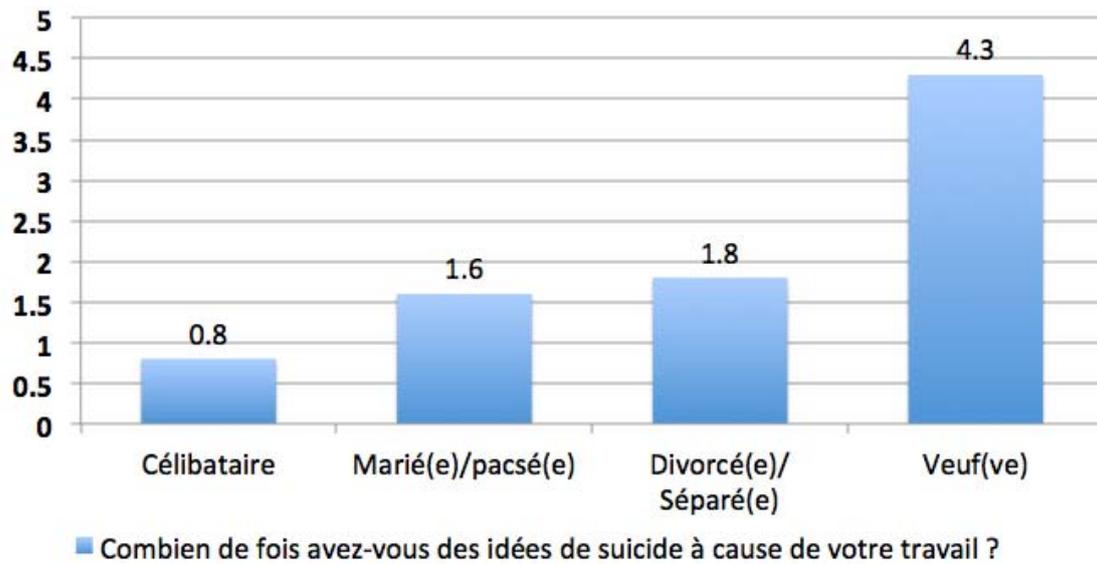
Figure 161 : « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon l'âge (%)



Concernant la question « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? », ce sont les célibataires (0.8%) qui sont les moins nombreux à avouer

qu'ils ont des idées de suicide à cause de leur travail. Les personnes veuves (4.3%), par contre, sont les plus nombreuses à répondre positivement (« souvent », « très souvent ») à cette question.

Figure 162 : « Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ? » selon la situation familiale (%)



6. Conclusion

Le nouvel indice de qualité de travail « Quality of work-Index » - décrit en détail dans ce rapport - a été développé sur la base d'une approche théorique fondée ainsi que sur la base d'un échantillon représentatif de salariés du Luxembourg.

Ce rapport fait la preuve que nous avons réussi, conformément aux objectifs du projet, à développer un nouvel instrument:

- qui permet de mesurer d'une manière très nuancée et diversifiée les différents aspects de la qualité de travail au Luxembourg et
- qui informe d'une manière valide et détaillée sur la qualité de travail au Luxembourg.

Cet instrument sera surtout pertinent pour analyser le développement futur de la qualité de travail au Luxembourg dans sa globalité ainsi que dans ses aspects spécifiques.

Références bibliographiques

- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Barney, C. E. & Elias, S. M. (2010). Flex-Time as a Moderator of the Job Stress-Work Motivation Relationship. *Personnel Review*, 39(4), 487-502.
- Belkic, K. (2000). *The Occupational Stress Index : An Introduction*. Retiré le 27 décembre 2011, de <http://www.workhealth.org/OSI%20Index/OSI%20Introduction.html>
- Berger, F. (2006). *Satisfaits, stressés au travail ? Etat des lieux du bien-être des salariés*. CEPS/INSTEAD, coll. Vivre au Luxembourg n°16.
- Cascio, W. F. (1995). Whither Industrial and Organizational Psychology in a Changing World of Work? *American Psychologist*, 50(11), 928-939.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The Nonlinear Effects of Job Complexity and Autonomy on Job Satisfaction, Turnover, and Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 237-251.
- Conseil Economique et Social. (2013). *PIBien-être*. Retiré le 1 février 2013, de <http://www.ces.public.lu/fr/actualites/2013/01/ass-pleniere-22-01-2013/avis-pibienetre.pdf>
- Costa, G. & Sartori, S. (2005). Flexible Work hours, Ageing and Well-Being. *International Congress Series*, 1280, 23-28.
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work Related Stress*. Nottingham: European Agency for Safety and Health.
- Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Conducive Work Environments, Psychological Health Problems, and Employee Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Durand, C. (2005). L'analyse factorielle et l'analyse de fidélité. *Notes de cours*, 20, p. 34 – 49.
- Escribà-Agüir, V. & Pérez-Hoyos, S. (2007). Psychological Well-Being and Psychosocial Work Environment Characteristics Among Emergency Medical and Nursing Staff. *Stress and Health*, 23, 153-160.
- Eurofound (2012a). *Trends in Job Quality in Europe*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2001). *La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis*. Cahier de la Fondation, 1. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.

Eurostat (2012). *Key Figures on Europe 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Working Conditions Observatory (2010). *European Working Conditions Surveys*. Retiré le 27 décembre 2011, de <http://eurofound.europa.eu/ewco/surveys>

Geurts, S. A. E., Kompier, M. A., J., Roxburgh, S. & Houtman, I. L. D. (2003). Does Work-Home Interference Mediate the Relationship Between Workload and Well-Being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.

Hacker, W., Reinhold, S., Darm, A., Hübner I. & Wollenberger, E. (1995) *Beanspruchungsscreening bei Humandienstleitungen (BHD-System)*. Dresden, Technische Universität, Institut für Allgemeine Psychologie und Methoden der Psychology.

Hackman, J. R. & G. R. Oldham (1975). Development of the Job Diagnostics Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hagemann, W. & K. Geuenich (2009). *Burnout-Screening-Skalen (BOSS) Manual*. Göttingen : Hogrefe.

Hauret, L. & Zanardelli, M. (2012). *Contribution à une étude sur le bien-être au travail au Luxembourg*. Luxembourg, CEPS/ INSTEAD.

Hofinger, C., Kien, C., Michenthaler, G. & Raml, R. (2009). Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima-Index-Erkenntnisse und Ausblick. Dans E. Kistler and F. Mussmann. *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit*. Hamburg, VSA-Verlag, 122-142.

Jimmieson, N. L. & Terry, D. J. (1998). An Experimental Study of the Effects of Work Stress, Work Control, and Task Information on Adjustment. *Applied Psychology : An International Review*, 47(3), 343-369.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ) : An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.

Kinnunen, U., Mauno, S. & Siltaloppi, M. (2010). Job Insecurity, Recovery and Well-Being at Work : Recovery Experiences as Moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 179-194.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A Tools for the Assessment and the Improvement of the Psychosocial Work Environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31, 438-449.

Leppänen, A., Hopsu, L. & Klemola, S. (2005). Can Improvement of Work and Work Process Knowledge Support Well-Being at Work ? *International Congress Series*, 1280, 377-381.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. Dans P. J. D. Drenth & H. Thierry (Ed.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Vol. 2: *Work Psychology* (pp. 5-33). Hove, England: Psychology.

Munoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Ignacio Anton, J. & Esteve, F. (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*. Brussels: European Parliament.

Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2006). Measuring Psychological Strain at Work : Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psychosocial Medicine*, 3(5). Retiré le 27 décembre, 2011, de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2736502/>

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE). (2010). *Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Septième rapport de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi pour le douzième sommet des exécutifs de la Grande Region*. Retiré le 19 février, 2013, de http://www.granderegion.net/fr/publications/documentation-oie/7_RAPPORT_OIE_SITUATION_MARCHE_EMPLOI_GRANDE_REGION.pdf

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*, 39(3), 125-132.

Raml, R. (2009). Positive Indikatoren der Gesundheit im Kontext Arbeit : Eine interdisziplinäre Erweiterung des Gesundheitsbegriffs und dessen Folgen für die Differenzierung gesundheitlicher Lagen bei unselbständig Beschäftigten. *Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie Graz, Medizinischen Universität Graz. Doktor der Medizinischen Wissenschaft: 257.*

Santavirta, N., Kovero, C. & Solovieva, S. (2005). Psychosocial Work Environment, Well Being and Emotional Exhaustion. A Study Comparing Five Age Groups of Female Workers Within the Human Sector. *International Congress Series*, 1280, 130-135.

- Semmer, N. K. & H. Dunckel (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 57-90). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N.K., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). *Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA*. Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Siegrist, J. (1996). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risiken : internationale Erkenntnisse zu neuen Stressmodellen. Fehlzeiten-Report 1999. Dans B. Bandura, M., Litsch & C. Vetter, (Hrsg.), *Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Zahlen, Daten, Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 142-152). Berlin: Springer,.
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. & Shirom, A. (1997). The Effects of Hours of Work on Health : A Meta-Analytical Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
- Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2000). *Work Organisation and Stress*. Nottingham: World Health Organisation.
- Udris, I. & A. Alioth (1980). Fragebogen zur subjektiven Arbeitsanalyse (SAA). In E. Martin, I. Udris, U. Ackermann & K. Ögerli (Hrsg.), *Monotonie in der Industrie* (S. 49-68). Bern : Hans Huber Verlag.

Sommaire des tableaux

Tableau 1 : La distinction entre qualité de travail et qualité d'emploi d'après Munoz de Bustillo et al. (2009)	XX
Tableau 2 : Liste des outils pris en compte pour la construction de l'indice de qualité de travail	XX
Tableau 3 : Le plan d'échantillonnage pour le projet « Quality of work – Index » ...	XX
Tableau 4 : Les secteurs (fréquence)	XX
Tableau 5 : Comparaison des secteurs regroupés selon le NACE Rév. 2 (source IGSS, 2010 ; 2011) et des secteurs regroupés de l'échantillon	XX
Tableau 6 : Nationalités des interviewés	XX
Tableau 7 : Le niveau d'étude obtenu	XX
Tableau 8 : Les inter-corrélations des différents indice-composantes	XX
Tableau 9 : Solution de l'analyse factorielle exploratoire des indice-composantes (rotation orthogonale avec l'ACP)	XX
Tableau 10 : Les sous-indices, indice-composantes et Cronbach α	XX
Tableau 11 : Les inter-corrélations des sous-indices	XX
Tableau 12 : Les indice-composantes du sous-indice conditions de travail	XX
Tableau 13 : Les indice-composantes du sous-indice intensité et complexité du travail	XX
Tableau 14 : Les indice-composantes du sous-indice bien-être au travail	XX
Tableau 15 : Les indice-composantes du sous-indice revenu et formation	XX
Tableau 16 : Les indice-composantes du sous-indice marges de manœuvre dans le travail	XX
Tableau 17 : Les indice-composantes du sous-indice « perspective »	XX
Tableau 18 : Variance expliquée par les six facteurs (après rotation varimax)	XX
Tableau 19 : Les items individuels exclus du indice « Quality of Work »	XX
Tableau 20: Comparaison des secteurs regroupés selon le NACE Rév. 2 (source IGSS, 2010 ; 2011) et des secteurs regroupés du échantillon en ligne	XX
Tableau 21 : Nationalité des interviewés (échantillon en ligne)	XX
Tableau 22 : Le niveau d'étude obtenu (échantillon en ligne)	XX

Sommaire des figures

Figure 1 : Comparaison du listage des secteurs d'après le NACE, l'IGSS et le projet « Quality of work - Index »	
Figure 2 : Pondération indice-composantes du sous-indice « conditions de travail »	
Figure 3 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « intensité et complexité du travail »	
Figure 4 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « bien-être »	
Figure 5 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « revenu et formation »	
Figure 6 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « marges de manœuvre »	
Figure 7 : Pondération des indice-composantes du sous-indice « perspective »	
Figure 8 : Quality of Work-Index (global)	
Figure 9 : La qualité de travail selon les différents secteurs de travail	
Figure 10 : La qualité de travail selon le genre	
Figure 11 : La qualité de travail selon le statut des salarié(e)s	
Figure 12 : La qualité de travail selon la responsabilité des salarié(e)s	
Figure 13 : La qualité de travail selon la formation des salarié(e)s	
Figure 14 : La qualité de travail selon l'âge des salarié(e)s	
Figure 15 : La qualité de vie selon la situation familiale des salarié(e)s	
Figure 16 : Les indice-composantes des conditions de travail selon les secteurs	
Figure 17 : Les indice-composantes des conditions de travail selon le genre	
Figure 18 : Les indice-composantes des conditions de travail selon le statut	
Figure 19 : Les indice-composantes des conditions de travail selon la responsabilité	
Figure 20 : Les indice-composantes des conditions de travail selon la formation	
Figure 21 : Les indice-composantes des conditions de travail selon l'âge	
Figure 22 : Les indice-composantes des conditions de travail selon la situation familiale	
Figure 23 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité du travail selon les secteurs	
Figure 24 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon le genre	
Figure 25 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon le statut	

Figure 26 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon la responsabilité	XX
Figure 27 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon la formation	XX
Figure 28 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon l'âge	XX
Figure 29 : Les indice-composantes d'intensité et de complexité de travail selon la situation familiale	XX
Figure 30 : Les indice-composantes du bien-être selon les secteurs	XX
Figure 31 : Les indice-composantes de bien-être selon le genre	XX
Figure 32 : Les indice-composantes de bien-être selon le statut	XX
Figure 33 : Les indice-composantes de bien-être selon la responsabilité	XX
Figure 34 : Les indice-composantes de bien-être selon la formation	XX
Figure 35 : Les indice-composantes de bien-être selon l'âge	XX
Figure 36 : Les indice-composantes de bien-être selon la situation familiale	XX
Figure 37 : Les indice-composantes de revenu et de la formation selon les secteurs	XX
Figure 38 : Les indice-composantes de revenu et de formation selon le genre	XX
Figure 39 : Les indice-composantes du revenu et de la formation selon le statut	XX
Figure 40 : Les indice-composantes de revenu et de formation selon la responsabilité	XX
Figure 41 : Les indice-composantes de revenu et de formation selon la formation .	XX
Figure 42 : Les indice-composantes du revenu et de la formation selon l'âge	XX
Figure 43 : Les indice-composantes du revenu et de la formation selon la situation familiale	XX
Figure 44 : Les indice-composantes des marges de manœuvres dans le travail selon secteurs	XX
Figure 45 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon le genre	XX
Figure 46 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon le statut	XX
Figure 47 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon la responsabilité	XX
Figure 48 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon la formation	XX
Figure 49 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon l'âge	XX

Figure 50 : Les indice-composantes de marges de manœuvres dans le travail selon la situation familiale	XX
Figure 51 : Les indice-composante du sous-indice perspective selon les secteurs ...	XX
Figure 52 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon le genre	XX
Figure 53 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon le statut	XX
Figure 54 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon la responsabilité	XX
Figure 55 : Les indice-composantes du sous-indice perspective selon la formation .	XX
Figure 56 : Les indice-composantes du sous-indice « perspective » selon l'âge	XX
Figure 57 : Les indice-composantes du sous-indice « perspective de l'emploi » selon la situation familiale	XX

Annexes

Annexe A : Facteurs et indice-composantes du questionnaire

Annexe B : Description de l'échantillon en ligne

Annexe C : « Quality of Work – Index » questionnaire (version française)

Annexe A : Facteurs et indice-composantes du questionnaire

		Facteurs	Indice composantes
28	Participez-vous aux prises de décision dans votre entreprise ?	Participation et Feedback	Conditions de travail
38	Obtenez-vous un feedback concernant votre travail de votre supérieur ou de vos collègues ?		
42	Êtes-vous informé(e) sur les décisions internes, les changements et les plans de développement de votre entreprise?		
57	Combien de fois avez-vous la possibilité de voir ce que votre travail apporte ?		
34	Êtes-vous respecté(e) par votre supérieur au travail?	Respect et conflit	
35	Considérez-vous que votre travail est important ?		
36	Votre travail est-il apprécié par votre entreprise?		
44	Votre entreprise/institution respecte-elle les droits de ses salarié(e)s ?		
59	Combien de fois exprimez-vous vos émotions différemment de ce que vous ressentez?		
60	Combien de fois avez-vous des conflits avec des collègues ou des personnes avec lesquelles vous êtes en contact lors de votre travail ?	Item « à part » ¹ Respect et conflit	
95	Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs?		
32	Coopérez-vous avec vos collègues au travail ?	Coopération	
33	Vos collègues vous soutiennent-ils au travail ?		
45	Êtes-vous satisfait(e) de votre travail ?	Satisfaction de travail	
46	Êtes-vous satisfait(e) de votre climat de travail ?		
48	Êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail ?		
94	Si vous aviez le choix, travailleriez-vous encore une fois dans la même entreprise/institution ?		
63	Combien de fois votre travail est-il critiqué par vos collègues ou par votre supérieur ?	Mobbing	
64	Combien de fois êtes-vous ignoré(e) au travail par vos collègues ou par votre supérieur ?		
65	Combien de fois votre supérieur vous assigne-t-il des travaux absurdes ?		
66	Combien de fois êtes-vous ridiculisé(e) par vos collègues ou par votre supérieur devant d'autres personnes ?		

¹ NB : Items « à part » ne sont pas des composantes de l'index

	Facteurs	Indice composantes
--	-----------------	-------------------------------

73	Combien de fois éprouvez-vous que vous ne supportez plus votre travail ?	Burnout	Bien-être
74	Combien de fois éprouvez-vous de la peur en pensant au futur ?		
75	Combien de fois éprouvez-vous que vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour votre vie quotidienne ?		
76	Combien de fois avez-vous des difficultés de concentration pendant le travail ?		
77	Combien de fois éprouvez-vous que vous ne pouvez plus maîtriser votre travail de manière adéquate ?		
78	Combien de fois vous concentrez-vous sur les aspects positifs de votre travail ?		
87	Combien de fois éprouvez-vous ne plus avoir de la joie face à votre travail ?		
79	Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ?	Item « à part » Burnout	
85	Combien de fois prenez-vous à cœur même de petites difficultés ?	Stress psychique	
86	Combien de fois êtes-vous frustré(e) lorsque votre travail n'est pas apprécié de façon appropriée ?		
88	Combien de fois êtes-vous encombré(e) de votre travail en dehors de votre horaire de travail ?		
89	Combien de fois est-ce que c'est difficile pour vous de finir un travail, quand vous n'arrivez pas à le faire parfaitement ?		
91	Vous inquiétez-vous que votre travail puisse avoir un effet sur votre santé ?		
93	Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ?		
80	Combien de fois vous êtes-vous porté malade pour éviter de travailler ?	Conduites addictives ou de retrait au travail	
82	Combien de fois buvez-vous de l'alcool pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?		
83	Combien de fois utilisez-vous des drogues ou d'autres substances illégales pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?		
84	Combien de fois utilisez-vous des médicaments prescrits pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?		
81	Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ?	Item « à part » Conduites addictives ou de retrait au travail	
92_1	Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ?	Item « à part » Conduites addictives ou de retrait au travail	
92_2	Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ?	Item « à part » Conduites addictives ou de retrait au travail	

		Facteurs	Indice composantes
53	Combien de fois votre travail est-il exigeant sur le plan intellectuel (par exemple : se concentrer longtemps) ?	Charge mentale de travail	Intensité et complexité du travail
55	Combien de fois devez-vous vous concentrer sur plusieurs activités différentes en même temps ?		
56	Combien de fois travaillez-vous sous pression ?		
54	Combien de fois recevez-vous des instructions imprécises pendant votre travail ?	Organisation	
58	Combien de fois est-ce que des informations, du matériel et des moyens de travail (par exemple : ordinateur) dont vous avez besoin pour travailler ne sont-ils pas à votre disposition ?		
61	Combien de fois n'arrivez-vous pas à concilier votre travail et votre vie privée ?		
96	Quand vous pensez aux 5 prochaines années, comment jugez-vous l'avenir économique du Luxembourg en général ?	Perspective	Perspective
97	Quand vous pensez aux 5 prochaines années, comment jugez-vous l'avenir économique de votre entreprise en général ?		
39	Avez-vous peur de perdre votre travail soit à cause de la crise financière, soit pour une autre raison ?	Certitude d'emploi	
41	Est-ce que ce serait difficile pour vous de trouver un travail similaire, si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ?		
40	Votre salaire est-il adapté à votre performance de travail ?	Revenu	Revenu et formation
47	Êtes-vous satisfait(e) de votre salaire ?		
43	Est-ce que votre entreprise vous permet de suivre des formations continues ?	Formation	
51	Avez-vous la possibilité d'être promu(e)/ de faire carrière dans votre entreprise ?		
52	Combien de fois votre travail est-il physiquement exigeant (par exemple : être debout longtemps) ?	Risques physiques	Marges de manœuvres dans le travail
25	Est-ce que il y a un risque d'accident sur votre lieu de travail ?		
26	Est-ce que vous décidez vous-même de la manière dont vous faites votre travail ?	Autonomie	
27	Déterminez-vous vous-même votre horaire de travail ?		

Annexe B : L'échantillon en ligne

L'échantillon en ligne a été recueilli afin de compléter l'échantillon CATI et de servir de préparation pour des enquêtes futures. Pour l'échantillon des questionnaires en ligne, la TNS-ILRES a utilisé son online panel « My Panel ». Cet online panel se compose de 14.000 personnes et est constitué essentiellement via des entretiens téléphoniques traditionnels lors desquelles les enquêteurs de la TNS-ILRES proposent l'inscription au panel.

La sélection des participants s'est fait d'après le secteur d'activité professionnelle, de l'âge, de la région résidentielle et du genre des participants.

Tableau B20: Comparaison des secteurs regroupés selon le NACE Rév. 2 (source IGSS, 2010 ; 2011) et des secteurs regroupés du échantillon en ligne

Secteur	En ligne		IGSS 2010	IGSS 2011
	Fréquence	%	%	%
Industrie	36	6,8	6,2	6,1
Construction	45	8,5	9,6	9,4
Commerce, Réparation, HORECA	55	10,3	15	15,2
Transport	37	7	6,6	6,4
Finances & Assurances	58	10,9	10,3	5,7
Services	76	14,3	11,1	11,2
Administration Publique	108	20,3	19,3	19,3
Santé & Secteur social	55	10,3	9,4	9,5
Autres Secteurs	62	11,7	10,3	10,8

L'échantillon réel en ligne se compose de 532 personnes, dont 56,8% hommes et 43,2% femmes. Les résidents du Luxembourg constituent la totalité de cet échantillon. L'échantillon comprend 12 nationalités différentes (cf. Tableau B21).

Tableau B21 : Nationalité des interviewés (échantillon en ligne)

Nationalité	En ligne	
	Fréquence	%
Luxembourgeoise	434	81,6
Portugaise	21	3,9
Française	29	5,5
Italienne	11	2,1
Belge	18	3,4
Allemande	7	1,3
Britannique	3	.6
Néerlandaise	2	.4
Espagnole	/	/
Autre en EU	2	.4
Autre hors EU	5	.9

L'âge des personnes sondées varie entre 22 et 66 ans (moyenne : 43,9 ans, SD : 9,5 ans). La majorité des interviewés a une formation professionnelle (28.9) ou un Bac (23.1).

Tableau B22 : Le niveau d'étude obtenu (échantillon en ligne)

Niveau d'étude	En ligne	
	Fréquence	%
Ecole primaire/ pas de formation	58	10,9
Formation professionnelle	154	28,9
Bac	123	23,1
Bac +1 à Bac +3	88	16,5
Bac +4 à Bac +5	87	16,4
Plus haut que Bac +5	22	4,1
Autres	58	10,9

En moyenne, les salariés travaillent 38,4 heures par semaine et 4,9 jours par semaine. 67,6% des personnes travaillant à temps partiel le font, parce que c'est leur propre choix. 40,6% des salariés ont un horaire fixe, 49,2% un horaire mobile et 9,8% travaillent par roulement. Le travail pendant le week-end et pendant la nuit ne semble aussi pas être trop répandu dans l'échantillon en ligne, 74,6% des interviewés indiquent ne pas travailler les week-ends et 89,1% indiquent ne pas travailler pendant la nuit. 33,3% de personnes disent travailler en accord avec un plan d'organisation du travail contre 56,6% qui répondent négativement.

En générale, les salariés de l'échantillon en ligne travaillent dans des entreprises assez grandes avec en moyenne 828,6 personnes. 93,4% des interviewés ont qu'un emploi. 51,1% travaillent en tant que salarié intellectuel ou de bureau dont 36,4% dans le cadre moyen, 8,6% en tant que salarié manuelle et 21,6% en tant que fonctionnaire.

En moyenne, 63,5% des personnes en ligne sont mariées ou pacsées et 78,9% des ménages sont des ménages à double revenu. 56,4% des interviewés en ligne ont des enfants à charge. 76,7% des interviewés utilisent un moyen de transport privé pour aller au travail, suivi de 13,7% qui utilisent le transport public. 44,7% n'utilisent pas d'autre moyen de transport.

Annexe C : « Quality of Work – Index » questionnaire (version française)

UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG
INSIDE

Le Travail au Luxembourg

Indice de qualité de travail

Georges STEFFGEN & Diane KOHL

Ce sondage fait partie d'une étude de la Chambre des Salariés qui est réalisée en collaboration avec l'Université du Luxembourg. Cette étude porte sur le climat de travail ainsi que sur la qualité de travail au Grand-Duché. Elle s'adresse aux personnes travaillant actuellement au Luxembourg. Nous allons maintenant vous poser quelques questions, auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.

D'abord quelques questions concernant votre personne :

	Langue de l'interview :	_____
1	Quelle est votre langue maternelle:	_____
2	Avez-vous actuellement un emploi ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si Oui : Avez-vous plus qu'un emploi : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si vous avez plus qu'un emploi : Les questions figurant ci-dessous concernent votre emploi principal, c'est-à-dire celui pour lequel vous travaillez le plus d'heures par semaine (si vous avez plusieurs emplois avec le même nombre d'heure, choisissez celui où vous avez la plus grande ancienneté) Quel est votre emploi principal _____

3	Lequel des secteurs suivants décrit le mieux votre emploi ?	<input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Bâtiment <input type="checkbox"/> Industrie, production <input type="checkbox"/> Nettoyage <input type="checkbox"/> Gardiennage <input type="checkbox"/> Artisanat <input type="checkbox"/> HORECA <input type="checkbox"/> Commerce <input type="checkbox"/> Banque, assurance, secteur financier <input type="checkbox"/> Consulting <input type="checkbox"/> Transport de personnes <input type="checkbox"/> Transport de marchandises <input type="checkbox"/> Informatique <input type="checkbox"/> Postes et Télécommunications <input type="checkbox"/> Enseignement <input type="checkbox"/> Recherche <input type="checkbox"/> Secteur social et de la santé <input type="checkbox"/> Hôpitaux <input type="checkbox"/> Etat, administrations publiques, communes <input type="checkbox"/> Chez des particuliers/ secteur privée Autre : _____
4	Lequel des statuts suivants décrit le mieux votre emploi ?	<input type="checkbox"/> Salarié(e) intellectuel(le) ou de bureau (Ex : Employé privé) <input type="checkbox"/> Salarié(e) manuel(le) (Ex : Ouvrier) <input type="checkbox"/> Ouvrier(ière) d'Etat <input type="checkbox"/> Ouvrier(ière) communal(e) <input type="checkbox"/> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Indépendant <input type="checkbox"/> Autre : _____
4a	Si vous êtes plutôt salarié(e) intellectuel(le) ou de bureau (Ex Employé privé), lequel des statuts suivants décrit le mieux votre emploi ?	<input type="checkbox"/> Cadre supérieur <input type="checkbox"/> Cadre moyen <input type="checkbox"/> Salarié de bureau <input type="checkbox"/> Autre : _____
4b	Si vous êtes plutôt salarié(e) manuel(le) (Ex ouvrier), ouvrier(ière) d'Etat, ouvrier(ière) communal(e), lequel des statuts suivants décrit le mieux votre emploi ?	<input type="checkbox"/> Agent de maîtrise (chef d'équipe) <input type="checkbox"/> Ouvrier(ière) qualifié(e) (CATP) <input type="checkbox"/> Ouvrier(ière) non qualifié(e)

4c	Si vous êtes plutôt fonctionnaire, lequel des statuts suivants décrit le mieux votre emploi ?	<input type="checkbox"/> carrières supérieures <input type="checkbox"/> carrières moyennes <input type="checkbox"/> carrières inférieures <input type="checkbox"/> Forces armées, police, corps des sapeurs pompiers, douanes ou à la poste
5	Quel est votre horaire de travail selon votre contrat de travail ?	<input type="checkbox"/> Plein-Temps (40 heures) <input type="checkbox"/> Temps partiel, combien d'heures? _____
5a	Si vous travaillez à temps partiel, est-ce que c'est votre choix ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
5b	Combien d'heures travaillez-vous réellement ? _____	
6	Quelles sont vos horaires de travail ?	<input type="checkbox"/> Horaire fixe <input type="checkbox"/> Horaire mobile <input type="checkbox"/> Je travaille par roulement <input type="checkbox"/> Autre _____
6a	En moyenne, combien de jours par semaine travaillez-vous ? _____ Jours	
6b	Travaillez-vous régulièrement les week-ends ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
6c	Travaillez-vous régulièrement pendant la nuit ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
6d	Travaillez-vous en accord avec un plan d'organisation du travail ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas
7	Dans quelle localité travaillez-vous? _____	
8	Dans quelle localité habitez-vous? _____	
9	Combien de kilomètres faites-vous en moyenne entre votre domicile et votre travail? _____	
10	Depuis quand êtes-vous employé(e) auprès de cette entreprise (par exemple : mars 1992)? _____ Mois _____ Année	
11	Depuis quand êtes-vous à votre poste actuel auprès de cette entreprise (par exemple : mars 1992) ? _____ Mois _____ Année	
12	Combien de personnes travaillent dans votre entreprise? (approximatif) _____	

13	Quel contrat de travail avez-vous :	<input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> Intérimaire <input type="checkbox"/> Autre _____
13 a	Est-ce que votre entreprise/institution a une convention collective ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas
14	Avez-vous une délégation du personnel dans votre entreprise ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas
15	Êtes-vous membre d'un syndicat ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Pas de réponse
16	Êtes-vous responsable d'autres collaborateurs(trices) ?	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui Si oui : De combien de personnes êtes-vous responsable : _____
17	Quel est le plus haut niveau d'études ou de formation que vous ayez obtenu ?	<input type="checkbox"/> Bac + _____ (combien d'années) <input type="checkbox"/> Bac <input type="checkbox"/> Formation professionnelle <input type="checkbox"/> Ecole primaire/pas de formation <input type="checkbox"/> Autre : _____
18	Quelle est votre situation familiale :	<input type="checkbox"/> Célibataire <input type="checkbox"/> Marié(e)/pacsé(e) <input type="checkbox"/> Divorcé(e)/Séparé(e) <input type="checkbox"/> Veuf(ve) <input type="checkbox"/> Autre : _____ Si vous êtes marié(e)s ou pacsé(e), est-ce que votre partenaire travaille aussi ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

19	Avez-vous actuellement des enfants à charge ?	<input type="checkbox"/> Non, aucun <input type="checkbox"/> Oui Si oui : <input type="checkbox"/> Combien d'enfants _____ <input type="checkbox"/> Quel âge ont-ils : Enfant 1 _____ Enfant 2 _____ Enfant 3 _____ Enfant 4 _____ Enfant 5 _____
20	Quel est votre moyen de transport principal pour aller au travail ?	<input type="checkbox"/> Moyen de transport privé <input type="checkbox"/> Transport public <input type="checkbox"/> A pied <input type="checkbox"/> Vélo <input type="checkbox"/> Covoiturage <input type="checkbox"/> Autre _____
20 a	Quel autre moyen de transport utilisez-vous pour aller au travail ?	<input type="checkbox"/> Moyen de transport privé <input type="checkbox"/> Transport public <input type="checkbox"/> A pied <input type="checkbox"/> Vélo <input type="checkbox"/> Covoiturage <input type="checkbox"/> Autre _____
21	Quel est votre sexe :	<input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin
22	Quelle est votre date de naissance : _____ <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> _____ _____ _____ </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%; font-size: small;"> Jour Mois Année </div>	
23	Quelles sont vos nationalités : 1. _____ 2. _____	

Quelques questions concernant votre emploi :

<p>Nous allons maintenant vous poser quelques questions, auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.</p>		Pas du tout	Un peu	Plus où moins	Assez	Tout à fait
24	Les conditions de votre travail sont-elles généralement convenantes (par exemple : les locaux, la température, les bruits) ?	<input type="checkbox"/>				
25	Est-ce que il y a un risque d'accident sur votre lieu de travail ?	<input type="checkbox"/>				
26	Est-ce que vous décidez vous-même de la manière dont vous faites votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
27	Déterminez-vous vous-même votre horaire de travail ?	<input type="checkbox"/>				
28	Participez-vous aux prises de décision dans votre entreprise ?	<input type="checkbox"/>				
29	Vos compétences sont-elles à la hauteur des exigences de votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
30	Votre travail est-il diversifié ?	<input type="checkbox"/>				
31	Savez-vous qu'est-ce qu'on attend de vous au travail?	<input type="checkbox"/>				
32	Coopérez-vous avec vos collègues au travail ?	<input type="checkbox"/>				
33	Vos collègues vous soutiennent-ils au travail ?	<input type="checkbox"/>				
34	Êtes-vous respecté(e) par votre supérieur au travail?	<input type="checkbox"/>				
35	Considérez-vous que votre travail est important ?	<input type="checkbox"/>				
36	Votre travail est-il apprécié par votre entreprise?	<input type="checkbox"/>				
37	Des erreurs que vous pourriez faire, peuvent-elles avoir des conséquences négatives pour d'autres collaborateurs(trices) ?	<input type="checkbox"/>				

<p>Nous allons maintenant vous poser quelques questions, auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.</p>		Pas du tout	Un peu	Plus ou moins	Assez	Tout à fait
38	Obtenez-vous un feedback concernant votre travail de votre supérieur ou de vos collègues ?	<input type="checkbox"/>				
39	Avez-vous peur de perdre votre travail soit à cause de la crise financière, soit pour une autre raison ?	<input type="checkbox"/>				
40	Votre salaire est-il adapté à votre performance de travail ?	<input type="checkbox"/>				
41	Est-ce que ce serait difficile pour vous de trouver un travail similaire, si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ?	<input type="checkbox"/>				
42	Êtes-vous informé(e) sur les décisions internes, les changements et les plans de développement de votre entreprise ?	<input type="checkbox"/>				
43	Est-ce que votre entreprise vous permet de suivre des formations continues ?	<input type="checkbox"/>				
44	Votre entreprise/institution respecte-elle les droits de ses salarié(e)s ?	<input type="checkbox"/>				
45	Êtes-vous satisfait(e) de votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
46	Êtes-vous satisfait(e) de votre climat de travail ?	<input type="checkbox"/>				
47	Êtes-vous satisfait(e) de votre salaire ?	<input type="checkbox"/>				
48	Êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail ?	<input type="checkbox"/>				
49	Votre travail dépend-il de personnes qui ne sont pas salarié(e)s/ collaborateurs(trices) dans votre entreprise (par exemple : des clients, des patients, des étudiants, etc) ?	<input type="checkbox"/>				
50	Votre travail dépend-il des objectifs de performance ou de production (par exemple : devez-vous vous adapter au rythme d'une machine, devez-vous encadrer un certain nombre de clients dans un temps limité, devez-vous respecter des délais ou des rendez-vous) ?	<input type="checkbox"/>				
51	Avez-vous la possibilité d'être promu(e)/ de faire carrière dans votre entreprise ?	<input type="checkbox"/>				

<p>Nous allons maintenant vous poser quelques questions auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.</p>		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
52	Combien de fois votre travail est-il physiquement exigeant (par exemple : être debout longtemps) ?	<input type="checkbox"/>				
53	Combien de fois votre travail est-il exigeant sur le plan intellectuel (par exemple : se concentrer longtemps) ?	<input type="checkbox"/>				
54	Combien de fois recevez-vous des instructions imprécises pendant votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
55	Combien de fois devez-vous vous concentrer sur plusieurs activités différentes en même temps ?	<input type="checkbox"/>				
56	Combien de fois travaillez-vous sous pression ?	<input type="checkbox"/>				
57	Combien de fois avez-vous la possibilité de voir ce que votre travail apporte ?	<input type="checkbox"/>				
58	Combien de fois est-ce que des informations, du matériel et des moyens de travail (par exemple : ordinateur) dont vous avez besoin pour travailler ne sont-ils pas à votre disposition ?	<input type="checkbox"/>				
59	Combien de fois exprimez-vous vos émotions différemment de ce que vous ressentez ?	<input type="checkbox"/>				
60	Combien de fois avez-vous des conflits avec des collègues ou des personnes avec lesquelles vous êtes en contact lors de votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
61	Combien de fois n'arrivez-vous pas à concilier votre travail et votre vie privée ?	<input type="checkbox"/>				
62	Combien de fois vous investissez-vous plus dans votre travail que nécessaire ?	<input type="checkbox"/>				
63	Combien de fois votre travail est-il critiqué par vos collègues ou par votre supérieur ?	<input type="checkbox"/>				
64	Combien de fois êtes-vous ignoré(e) au travail par vos collègues ou par votre supérieur ?	<input type="checkbox"/>				
65	Combien de fois votre supérieur vous assigne-t-il des travaux absurdes ?	<input type="checkbox"/>				
66	Combien de fois êtes-vous ridiculisé(e) par vos collègues ou par votre supérieur devant d'autres personnes ?	<input type="checkbox"/>				

Quelques questions concernant votre santé :

<p>Nous allons maintenant vous poser quelques questions, auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.</p>		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
67	Combien de fois avez-vous des problèmes cardiaques ?	<input type="checkbox"/>				
68	Combien de fois avez-vous mal à la tête ?	<input type="checkbox"/>				
69	Combien de fois avez-vous mal au dos ?	<input type="checkbox"/>				
70	Combien de fois avez-vous mal au niveau articulaire ?	<input type="checkbox"/>				
71	Combien de fois avez-vous des problèmes gastro-intestinaux ?	<input type="checkbox"/>				
72	Combien de fois avez-vous des troubles de sommeil ?	<input type="checkbox"/>				
73	Combien de fois éprouvez-vous que vous ne supportez plus votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
74	Combien de fois éprouvez-vous de la peur en pensant au futur ?	<input type="checkbox"/>				
75	Combien de fois éprouvez-vous que vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>				
76	Combien de fois avez-vous des difficultés de concentration pendant le travail ?	<input type="checkbox"/>				
77	Combien de fois éprouvez-vous que vous ne pouvez plus maîtriser votre travail de manière adéquate ?	<input type="checkbox"/>				
78	Combien de fois vous concentrez-vous sur les aspects positifs de votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
79	Combien de fois pensez-vous que le travail est la chose la plus importante au monde pour vous ?	<input type="checkbox"/>				
80	Combien de fois vous êtes-vous porté malade pour éviter de travailler ?	<input type="checkbox"/>				
81	Combien de fois faites-vous du sport pour diminuer votre stress relié au travail ?	<input type="checkbox"/>				

<p>Nous allons maintenant vous poser quelques questions, auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.</p>		Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent
82	Combien de fois buvez-vous de l'alcool pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?	<input type="checkbox"/>				
83	Combien de fois utilisez-vous des drogues ou d'autres substances illégales pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?	<input type="checkbox"/>				
84	Combien de fois utilisez-vous des médicaments prescrits pour pouvoir maîtriser vos problèmes au travail ?	<input type="checkbox"/>				
85	Combien de fois prenez-vous à cœur même de petites difficultés ?	<input type="checkbox"/>				
86	Combien de fois êtes-vous frustré(e) lorsque votre travail n'est pas apprécié de façon appropriée ?	<input type="checkbox"/>				
87	Combien de fois éprouvez-vous ne plus avoir de la joie face à votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
88	Combien de fois êtes-vous encombré(e) de votre travail en dehors de votre horaire de travail ?	<input type="checkbox"/>				
89	Combien de fois est-ce que c'est difficile pour vous de finir un travail, quand vous n'arrivez pas à le faire parfaitement ?	<input type="checkbox"/>				
90	Combien de fois avez-vous des idées de suicide à cause de votre travail ?	<input type="checkbox"/>				
91	Vous inquiétez-vous que votre travail puisse avoir un effet sur votre santé ?	<input type="checkbox"/>				
92	Si vous êtes pressé(e) et qu'il y a la possibilité que vous tombiez en retard avec votre travail, est-ce que vous vous faites un plan détaillé pour résoudre le problème ?	<input type="checkbox"/>				

<p>Nous allons maintenant vous poser quelques questions, auxquelles vous pouvez répondre en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.</p>		Pas du tout	Plutôt non	Plutôt oui	Tout à fait
93	Est-ce que vous avez des personnes dans votre vie privée qui vous soutiennent quand il y a des problèmes au travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94	Vous sentez-vous stressé(e) par votre travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95	Si vous aviez le choix, travailleriez-vous encore une fois dans la même entreprise/ institution ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96	Votre travail contient-il des tâches qui ne sont pas en accord avec vos propres valeurs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelques questions concernant votre point de vue :

Nous allons maintenant vous poser quelques questions concernant votre point de vue sur l'avenir économique du Luxembourg. Vous pouvez répondre à ces questions en choisissant une réponse parmi celles qu'on vous propose. Merci d'écouter toutes les réponses possibles, avant de choisir celle qui correspond le mieux à votre opinion.

97	Quand vous pensez aux 5 prochaines années, comment jugez-vous l'avenir économique du Luxembourg en général ?	<input type="checkbox"/> Très optimiste <input type="checkbox"/> Plutôt optimiste <input type="checkbox"/> Plutôt pessimiste <input type="checkbox"/> Très pessimiste
98	Quand vous pensez aux 5 prochaines années, comment jugez-vous l'avenir économique de votre entreprise en général ?	<input type="checkbox"/> Très optimiste <input type="checkbox"/> Plutôt optimiste <input type="checkbox"/> Plutôt pessimiste <input type="checkbox"/> Très pessimiste

Voulez-vous dire quelque chose par rapport à ce questionnaire ou rajouter quelque chose ?

Merci de votre participation.