

**FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITÉ**  
CENTRE DE RECHERCHE TRAVAIL & TECHNOLOGIES

# **Les employés : qualité de vie au travail et aspirations professionnelles**

Résultats d'une enquête auprès des employés du secteur privé, des provinces de Namur et Luxembourg (moyennes et grandes entreprises)

Patricia Vendramin

ENQUÊTE RÉALISÉE À LA DEMANDE ET EN COLLABORATION AVEC LA

**CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS**

**NAMUR - LUXEMBOURG**

ENQUÊTE RÉALISÉE PAR  
LA FONDATION TRAVAIL – UNIVERSITÉ  
À LA DEMANDE ET EN COLLABORATION AVEC LA  
**CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS  
NAMUR - LUXEMBOURG**

**MARS 2001**

Dépôt légal D/2001/6624/27

**Fondation Travail – Université ASBL**  
Centre de recherche Travail & Technologies

Rue de l'Arsenal, 5  
B-5000 Namur

Tél. (0)81-725122, fax (0)81-725128  
pvendramin@compuserve.com

Site web : <http://www.ftu-namur.org>

# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre I</b> <b>Les travailleurs salariés des provinces</b> <b>de Namur et Luxembourg</b>	<b>11</b>
<b>Chapitre II</b> <b>Les conditions d'emploi</b>	<b>17</b>
<b>Chapitre III</b> <b>L'environnement professionnel</b>	<b>23</b>
<b>Chapitre IV</b> <b>Les valeurs attachées au travail</b>	<b>31</b>
<b>Chapitre V</b> <b>L'individualisation de la gestion des</b> <b>ressources humaines</b>	<b>35</b>
<b>Chapitre VI</b> <b>Le bien-être au travail et</b> <b>les aspirations professionnelles</b>	<b>34</b>
<b>Chapitre VII</b> <b>La syndicalisation et les attentes</b> <b>par rapport au syndicat</b>	<b>45</b>
<b>Résumé</b>	<b>51</b>
<b>Table des matières</b>	<b>61</b>



## Préface

Décidément, encore une enquête menée par le syndicat ... !?  
Y aurait-il encore tant de mystères à éclaircir pour le syndicalisme d'aujourd'hui ?

Rassurez-vous, nous ne sommes pas en « panne de sens » pour nous éclairer et activer notre force motrice, **capable de nous emmener dans la bonne direction !**

Mais la difficulté pour construire un **système économique respectueux de la dignité humaine**, réside dans le fait qu'il y a certain nombre d'obstacles que nous avons parfois du mal à percevoir et donc à contourner.

Tous les jours, dans toutes entreprises, nous nous rendons compte que la **compétitivité sans limite** dans les secteurs marchands, ou les difficultés de **financement** rencontrées dans les secteurs non-marchands, accroissent la charge de travail, transforment les travailleuses et travailleurs en concurrents devant réaliser, chacun(e), les meilleures performances.

La **flexibilité** semble être devenue « **l'arme fatale** » de cette compétitivité et la règle absolue de gestion des entreprises. Le concept de flexibilité ne comporte pas nécessairement des aspects négatifs, mais force est de constater aujourd'hui, que l'utilisation qu'en font les entreprises engendre une **individualisation des relations de travail** de plus en plus marquée, c'est-à-dire un **sentiment d'isolement vécu par les travailleuses et travailleurs**.

Cette situation est une difficulté et un enjeu majeurs pour la C.N.E. En tant qu'organisation syndicale, elle doit normalement permettre à **chaque** travailleuse et travailleur de (re)découvrir leurs difficultés communes et **d'élaborer solidairement des revendications et des actions collectives**.

**Comprendre** comment les travailleuses et travailleurs se situent dans ce contexte, **entendre** leurs souhaits et **construire** avec eux un certain nombre de pistes de solutions, voilà comment surmonter les obstacles, et voilà donc le sens de cette enquête.

Mais celle-ci ne doit pas rester un beau travail, inscrit dans un beau document, garnissant une belle bibliothèque ... !

Elle est aussi un des éléments d'une dynamique devant permettre aux équipes syndicales de construire, dans la plupart des entreprises, les

revendications et actions pour **combattre la flexibilité la plus contraignante vécue par les travailleuses et travailleurs concernés.**

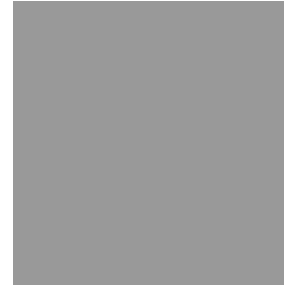
Pour nous y aider, la F.T.U. y a mis toute son expertise scientifique, mais aussi sa connaissance du monde des employé(e)s, résultat d'une longue collaboration avec la C.N.E.

Dans ce cadre, nous tenons tout spécialement à remercier Patricia pour son savoir-faire, le temps important qu'elle a consacré à ce travail et aux conclusions qu'elle a dégagées.

Merci aux centaines de travailleuses et travailleurs, syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s, qui ont bien voulu consacrer une part de leur temps de loisirs ou... de travail, pour compléter le questionnaire que les délégué(e)s C.N.E. leur ont présenté.

La contribution de chacune et chacun est le point de départ d'une action importante de la C.N.E. pour **PLUS DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL** dans nos deux provinces.

Michel RENARD,  
Secrétaire principal C.N.E.  
Namur-Luxembourg.



## **Introduction**

**L**e monde du travail change ; les rapports salariaux se diversifient, les temps de travail et les parcours professionnels aussi. Dans un contexte de flexibilité croissante, l'expérience du monde du travail prend de multiples formes, tantôt positives, tantôt négatives. Les situations de travail deviennent de plus en plus diversifiées, de même que les attentes des travailleurs. La référence à un monde du travail standard où chacun connaîtrait des conditions d'emploi et de travail similaires n'est plus opérante pour gérer aujourd'hui l'évolution du monde du travail et contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail.

Si des problématiques plus traditionnelles comme la santé et la sécurité au travail sont globalement bien maîtrisées par les représentants des travailleurs (quand ces représentations existent), d'autres problématiques ont acquis une importance grandissante dans le monde du travail : la sécurité d'emploi, la flexibilité, la gestion du temps, la formation professionnelle, le stress et le harcèlement moral, la charge de travail, etc. Répondre à cette nouvelle diversité du monde du travail est un défi pour les organisations syndicales. La flexibilité, la montée de l'individualisation et le développement des formes de travail atypique sont autant de problématiques qui interpellent l'acteur syndical et l'amènent à repenser son rôle, ses domaines d'intervention et ses moyens d'action.

Cette enquête s'inscrit dans un programme de travail plus vaste qui, justement, cherche à donner à l'acteur syndical des pistes et des moyens pour rencontrer au mieux les besoins des travailleurs face à la flexibilité croissante de leurs conditions d'emploi et de travail. L'objectif est de travailler à des situations de compromis où les avantages et les inconvénients de la flexibilité seront plus justement partagés entre travailleurs et employeurs.

## **Présentation du dossier**

Ce dossier propose une synthèse des résultats d'une enquête (voir présentation ci-dessous) sur la qualité de vie au travail réalisée par la Fondation Travail-Université, à la demande de la Centrale Nationale des Employés pour les provinces de Namur et Luxembourg. Le dossier comprend sept chapitres :

- Un premier chapitre décrit la population concernée par l'enquête et précise la place qu'elle occupe dans l'ensemble de la population active occupée, pour la zone géographique ciblée dans l'enquête.
- Le deuxième chapitre s'intéresse aux conditions d'emploi. Il examine la stabilité des contrats d'emploi, les itinéraires professionnels et les perspectives en termes de sécurité d'emploi. Il observe ensuite la composition des revenus et les facteurs de différenciation des revenus entre travailleurs.
- Le troisième chapitre est centré sur l'environnement professionnel : l'évaluation du contenu et du groupe de travail, le degré de stabilité de l'environnement professionnel, les usages et la perception des technologies.
- Le chapitre quatre s'intéresse aux valeurs attachées au travail, certaines valeurs à connotation collective, d'autres à connotation plus individuelle.
- Le chapitre cinq observe le degré de diffusion de pratiques individualisées de gestion de la main-d'œuvre. Il recherche les corrélations éventuelles avec d'autres aspects du travail.
- Le chapitre six traite plus spécifiquement des opinions des travailleurs sur leurs conditions d'emploi et de travail. Il propose un indice de bien-être au travail ainsi qu'un état des aspirations professionnelles.
- Le dernier chapitre est consacré à la variable « syndicat ». Il observe les taux de syndicalisation ainsi que les priorités assignées à l'organisation syndicale par les différents sous-groupes de travailleurs.
- Un résumé clôture ce dossier, il reprend les principaux éléments des sept chapitres précédents.

L'enquête et le dossier ont été réalisés par Patricia Vendramin, chef de projet dans le centre de recherche « Travail & Technologies » de la Fondation Travail-Université (FTU) à Namur.

## L'enquête : objectifs et déroulement

Ce dossier s'inscrit dans le programme de travail de la CNE Namur-Luxembourg qui met en œuvre plusieurs axes d'action afin d'aboutir à une meilleure maîtrise des flexibilités dans le monde du travail. L'enquête s'intéresse à la qualité de vie au travail. Elle a pour **objectif** de mieux connaître : les conditions d'emploi et de travail de la population ciblée, les valeurs attachées au travail, la percée de l'individualisation de la gestion de la main-d'œuvre, l'état de bien-être ou de mal-être au travail, les

## LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

aspirations professionnelles et les attentes des travailleurs par rapport à l'organisation syndicale. La **population ciblée** par l'enquête concerne les employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg (entreprises de plus de 50 personnes).

Le **questionnaire** comporte 125 variables et les questions concernent :

- Les conditions d'emploi (le contrat de travail, les statuts, la composition de la rémunération, etc.).
- L'environnement de travail (l'évaluation du contenu du travail, le groupe de travail, la stabilité de l'entreprise, la diffusion des technologies et les perceptions qui y sont associées).
- Le parcours professionnel (l'ancienneté, les changements d'emploi, les perspectives professionnelles, la sécurité d'emploi, etc.).
- Les valeurs attachées au travail (valeurs collectives et individuelles).
- La diffusion de pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre.
- Les aspirations professionnelles des travailleurs, leur opinion par rapport à des propositions de changement relatives à la durée du travail, à l'environnement de travail, à la charge de travail, etc.
- Le profil des travailleurs (l'âge, le sexe, la fonction occupée, le niveau et le type de formation, etc.).
- La syndicalisation et les attentes par rapport à l'organisation syndicale.

La **diffusion** de l'enquête a été assurée par les délégués syndicaux. Elle s'est déroulée en décembre 2000 et 725 personnes ont répondu. Elle a été diffusée dans les entreprises privées des provinces de Namur et Luxembourg, tant auprès d'employés syndiqués que d'employés non syndiqués.

Concernant la **représentativité** de l'enquête, une précision importante doit être apportée : compte tenu du mode de diffusion de l'enquête (via des délégués syndicaux), l'échantillon ne couvre que très peu les entreprises de moins de 50 personnes. Le secteur du commerce est également légèrement sous-représenté et le secteur action sociale (maison de repos, crèches, IMP, ...) est lui légèrement sur-représenté. Ces distorsions sont faibles et l'échantillon peut être considéré comme représentatif des employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg, mais seulement pour les entreprises de 50 personnes au moins. La situation dans les PME n'a pas pu être investiguée dans le

cadre de cette enquête. D'autres méthodes de travail plus ciblées doivent être mises en œuvre pour appréhender la situation spécifique des travailleurs des PME.

## Les travailleurs salariés des provinces de Namur et Luxembourg

La population ciblée par l'enquête concerne les employés du secteur privé, des provinces de Namur et Luxembourg, occupés dans des entreprises de 50 personnes au moins. Ce public spécifique représente une fraction de l'emploi salarié pour la zone géographique concernée. Il se caractérise par une proportion de femmes plus élevée ainsi que davantage de femmes dans le secteur non marchand et d'hommes dans le secteur marchand.

### 1. La part des employés dans l'emploi salarié

Avant d'entamer la lecture des résultats de l'enquête, il est utile et nécessaire de bien évaluer la place de la population ciblée dans l'enquête parmi l'ensemble de la population active occupée de la région concernée.

Tableau 1 : les travailleurs salariés des provinces de Namur et Luxembourg

	Nombres absolus	Pourcentages
<b>Secteur privé</b>		
Manuels hommes	37 717	22.0
Manuels femmes	12 935	7.6
Intellectuels hommes	17 929	10.5
Intellectuels femmes	25 070	14.7
Sous- total secteur privé	93 651	54.8
<b>Secteur public</b>		
Manuels hommes	4 175	2.4
Manuels femmes	5 848	3.4
Intellectuels hommes	37 100	21.7
Intellectuels femmes	30 289	17.7
Sous-total secteur public	77 412	45.2
<b>Total secteurs privé + public</b>	171 063	100%

Source : données ONS/INS 1998

L'emploi salarié total pour les provinces de Namur et Luxembourg est de 171063 travailleurs ; 54.8% sont occupés le secteur privé, soit 93651 salariés (employés et ouvriers).

Les employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg sont donc 42999. Ils représentent dans ces deux provinces : 25% de l'emploi salarié total ; 45.9% de l'emploi salarié privé. On compte plus de femmes (58%) que d'hommes (42%) parmi les employés du secteur privé pour ces deux provinces.

*Tableau 2 : la part des employés du secteur privé dans les provinces de Namur et Luxembourg*

**42 999 employés dans le secteur privé pour les provinces de Namur et Luxembourg, cela représente :**

25% de l'emploi total (171 063)  
 45% de l'emploi dans le secteur privé (93 651)  
 58% sont des hommes (25 070)  
 42% sont des femmes (17 929)

*Source : données ONS/INS 1998*

Dans les sections qui suivent nous ne nous intéressons plus à l'ensemble de l'emploi salarié (ouvriers et employés, public et privé) dans les provinces de Namur et Luxembourg, nous reprenons uniquement les chiffres concernant les employés du secteur privé.

## 2. Répartition par branche d'activité

Deux branches d'activité regroupent plus de la moitié des employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg : commerce, horeca (30%) et santé, action sociale (23.5%). L'industrie vient ensuite mais ne représente que 13.2% de l'emploi salarié privé dans ces deux provinces. La répartition de l'emploi varie entre les deux provinces : Namur a un secteur de la santé et de l'action sociale particulièrement important (28%) tandis que Luxembourg compte une proportion d'emploi plus importante dans le commerce et l'horeca (34.9%) ainsi que dans l'industrie (15.9%). Enfin, la province de Namur regroupe 68% de l'emploi et la province de Luxembourg 32%.

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

*Tableau 3 : les employés du secteur privé dans les provinces de Namur et Luxembourg  
Répartition par branche d'activité*

Branches d'activité	Province de Namur		Province de Lux.		Namur + Luxembourg	
	Employés/privé Nombres et %		Employés/privé Nombres et %		Employés/privé Nombres et %	
Agriculture, forêt	227	0.8	59	0.4	286	0.7
Industries	3497	11.9	2178	15.9	5675	13.2
Électricité, gaz, construction	1082	3.7	1013	7.4	2095	4.9
Commerce, horeca, garage	8126	27.7	4765	34.9	12891	30.0
Transports, télécom.	214	0.7	253	1.8	467	1.1
Finance, assurance	2296	7.8	785	5.7	3081	7.2
Services aux entreprises (immobilier, informatique, recherche, ...)	3518	12.0	1603	11.7	5121	11.8
Santé, action sociale (hôpitaux, crèches, maisons de repos, ...)	8173	28.0	1937	14.2	10110	23.5
Services culturels, associatifs, personnels, gestion des déchets	2184	7.4	1089	8.0	3273	7.6
Total général	29317	100	13682	100	42999	100

*Source : données ONSS/INS 1998*

### 3. Répartition par taille d'entreprise

**L'enquête est représentative des employés du secteur privé occupés dans les entreprises de 50 personnes au moins.**

Ce qu'il est important de constater au point de vue syndical, c'est que 61.1% des employés du secteur privé (pour la zone géographique concernée) sont occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes ; 38.9% sont occupés dans des entreprises de 50 personnes et plus.

Tableau 4 : les employés du secteur privé dans les provinces de Namur et Luxembourg  
Répartition par taille d'entreprise

Classe d'emploi Nombre de personnes occupées	Province de Namur Nombre d'employés/privé	Province de Lux. Nombre d'employés/privé	Namur + Luxembourg Employés/privé Nombres et %	
1-4	5 107	3 119	8 226	19.1
5-9	3 347	2 203	5 550	12.9
10-19	3 412	2 122	5 534	12.9
20-49	5 079	1 876	6 955	16.2
<b>Sous-total / entreprises de moins de 50 personnes</b>	16 945	9 320	<b>26 265</b>	<b>61.1</b>
50-99	3 130	1 573	4 703	11.0
100-199	2 361	1 228	3 589	8.3
200-499	3 122	537	3 659	8.5
500-999	2 597	1 024	3 621	8.4
1000 et +	1 162	0	1 162	2.7
<b>Sous-total / entreprises de plus de 50 personnes</b>	12 372	4 362	<b>16 734</b>	<b>38.9</b>
Total général	29 317	13 682	42 999	100

Source : données ONSS/INS 1998

## 4. Données complémentaires issues de l'enquête

Les données reprises dans cette section proviennent de l'enquête et non plus de l'INS ; elles concernent donc seulement les employés ciblés par l'enquête. On constate d'emblée que près de deux tiers des femmes sont occupées dans le secteur non marchand. Pour les hommes la situation est inversée, ils sont nettement plus nombreux dans le secteur marchand.

Tableau 5 : les employés du secteur privé / Namur et Lux.  
Secteurs marchand et non marchand

	Femmes	Hommes
Secteur marchand	37.5	60.3
Secteur non marchand	62.5	39.7
Total	100%	100%

Source : enquête FTU 2000

La distribution par classes d'âge est quasi la même que celle concernant l'ensemble des salariés des Régions wallonne et bruxelloise. Les employés

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg ne sont en moyenne ni plus jeunes, ni plus vieux que l'ensemble des salariés des Régions wallonne et bruxelloise.

La moyenne d'âge des femmes est sensiblement inférieure à celle des hommes mais la différence n'est pas très marquée.

*Tableau 6 : les employés du secteur privé / Namur et Lux.  
Répartition par tranche d'âge et niveau de formation*

<b>Age</b>	
18 à 24 ans	6.1
25 à 34 ans	25.9
35 à 44 ans	36.6
45 à 54 ans	26.2
54 ans et plus	5.2
Total	100%
<b>Niveaux de formation</b>	
Maximum secondaire inférieur	9.3
Secondaire supérieur professionnel	12.4
Secondaire supérieur technique	14.8
Secondaire supérieur général	13.4
Supérieur de type court	32.7
Supérieur de type long	3.5
Universitaire	8.9
Promotion sociale	3.8
Autres	1.2
Total	100%

*Source : enquête FTU 2000*

En termes de formation, les employés ont un niveau de formation proportionnellement plus élevé que celui de l'ensemble des salariés (ouvriers et employés). Dans ce public, on compte beaucoup d'employés ayant une formation supérieure, notamment dans l'enseignement supérieur de type court. On retrouve une proportion nettement inférieure de niveau de formation plus faible. A titre de comparaison, pour l'ensemble des salariés (ouvriers et employés) des Régions wallonne et bruxelloise, les niveaux de formation sont les suivants : secondaire inférieur 20% ; secondaire supérieur 37%, supérieur court 17%, supérieur long 5%, universitaire 10%, autres 11% (INS, 1998).



## Les conditions d'emploi

Les employés ciblés par l'enquête bénéficient pour la plupart d'un contrat stable, bien que le temps partiel involontaire fasse une percée significative dans le secteur marchand. Si les parcours professionnels stables semblent dominer, les jeunes travailleurs et les femmes apparaissent davantage touchés par la flexibilité et l'instabilité professionnelle que les hommes. Malgré une majorité de contrats stables, un cinquième à un quart (selon les secteurs) des employés pensent que leur poste de travail est menacé à terme. Toutefois, en matière de conditions d'emploi, l'élément le plus interpellant concerne les fortes inégalités salariales entre hommes et femmes.

### 1. Une grande majorité de contrats stables

Le public ciblé par l'enquête bénéficie pour 93.2% d'un contrat stable, à durée indéterminée. Un peu plus d'un quart des employés ciblés sont des travailleurs à temps partiel (28.6%) et parmi ces travailleurs à temps partiel, on compte près d'un tiers (31.4%) de temps partiel involontaire.

Tableau 7 : employés / secteur privé / Namur - Lux.  
Types de contrat et temps de travail (%)

<b>Type de contrat</b>	
Durée indéterminée	<b>93.2</b>
Durée déterminée	3.7
Intérim / remplacement	1.2
Autres	1.9
Total	100%
<b>Temps de travail</b>	
Temps plein	71.4
Temps partiel	<b>28.6</b>
Total	100%
<b>Temps partiel</b>	
Volontaire	68.6
Non volontaire	<b>31.4</b>
Total	100%

**La moitié des femmes travaillent à temps partiel et dans l'ensemble 31.4% des temps partiels sont involontaires.**

Le travail à temps partiel concerne surtout les femmes. Dans l'échantillon, 50.1% des femmes travaillent à temps partiel contre 4% d'hommes.

L'expansion du travail à temps partiel est également fortement liée au secteur d'activité. Les secteurs qui comptent le plus de travailleurs à temps partiel sont les secteurs du commerce, de la santé et de l'action sociale (crèches, maisons de repos, IMP, ...).

**Il y a significativement plus de travailleurs à temps partiel non volontaires dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand.**

La fréquence du travail à temps partiel involontaire varie en fonction de plusieurs variables : tout d'abord il y a significativement plus de travail à temps partiel non volontaire dans le secteur marchand (48% des travailleurs à temps partiel) que dans le secteur non marchand (18.2% des travailleurs à temps partiel). La part du temps partiel involontaire est également plus importante dans les tranches d'âge plus jeunes.

Si l'on compare deux branches d'activité en particulier, l'une appartenant au secteur non marchand, la santé et l'action sociale, et l'autre appartenant au secteur marchand, le commerce, on constate des situations très différentes en matière de temps de travail. Le secteur santé et action sociale compte 37.3% de travailleurs à temps partiel parmi lesquels 19.1% sont involontaires. Le secteur du commerce compte 45.9% de travailleurs à temps partiel parmi lesquels 59.6% sont involontaires.

Si l'on compare les travailleurs syndiqués et les non syndiqués, on constate également des différences : 38.7% de travailleurs à temps partiel involontaire chez les syndiqués et 12.8% dans la même situation pour le groupe des non syndiqués. Le temps partiel involontaire est aussi une sortie du chômage et les travailleurs ayant connu des parcours professionnels instables sont plus fréquemment syndiqués, parce souvent, un passage par le chômage a entraîné l'affiliation à un syndicat pour le paiement des allocations de chômage.

## 2. Itinéraire professionnel et perspectives

Le tableau précédent nous montrait que la majorité des contrats d'emploi étaient des contrats à durée indéterminée. Ce constat se concrétise dans l'ancienneté des employés : 61.2% ont une ancienneté de plus de 10 ans et 87% sont chez le même employeur depuis plus de 5 ans.

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

Tableau 8 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Types de parcours professionnels (%)

<b>Ancienneté chez l'employeur actuel</b>	
Moins d'un an	4.8
De 1an à 5 ans	16.7
De plus de 5 ans à 10 ans	17.3
Depuis plus de 10 ans	<b>61.2</b>
Total	100%
<b>A changé d'employeur au cours des cinq dernières années</b>	
Oui	13.0
Non	<b>87.0</b>
Total	100%
<b>A connu une ou des périodes de chômage au cours des 5 dernières années</b> (parmi les 13% qui ont changé d'employeur au cours des 5 dernières années) (1)	
Oui	52.5
Non	47.5
Total	100%

(1) Les 52.5% des 13% qui ont changé d'employeur représente en fait 6.7% de l'échantillon total.

**Les jeunes et les femmes sont davantage confrontés à l'instabilité professionnelle.**

Les femmes ont une ancienneté professionnelle sensiblement plus courte que celle des hommes (55.4% ont une ancienneté de plus de 10 ans pour 65.9% d'hommes).

Les changements récents d'employeurs (au cours des cinq dernières années) sont d'abord l'affaire des jeunes : 33.6% des travailleurs de moins de 35 ans ont changé d'employeur au cours des cinq dernières années pour 6.5% dans la tranche d'âge qui suit (35 à 44 ans). Les femmes sont également plus nombreuses à avoir changé d'employeur dans ce laps de temps (17.9% contre 8.4% d'hommes). Les jeunes travailleurs et les femmes sont davantage touchés par la flexibilité et l'instabilité professionnelle que les hommes. Les jeunes et les femmes sont en première ligne en matière de travail atypique.

**Un employé sur cinq (19.3%) estime que son emploi est menacé à terme.**

Un tiers des employés sont plutôt pessimistes quant à l'évolution de l'emploi dans leur entreprise, 32% pensent qu'il diminuera dans l'avenir. Un employé sur cinq (19.3%) estime que son propre poste est menacé à terme et un sur quatre (24.4%) est indécis.

Tableau 9 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Perception de la sécurité d'emploi (%)

<b>Dans votre entreprise, que prévoyez-vous comme évolution de l'emploi ?</b>	
Une augmentation de l'emploi	22.5
Une stagnation de l'emploi	25.3
Une diminution de l'emploi	<b>32.0</b>
Ne sait pas	20.2
Total	100%
<b>Pensez-vous que votre emploi risque de disparaître dans les prochaines années ?</b>	
Oui	<b>19.3</b>
Non	56.3
Ne sait pas	<b>24.4</b>
Total	100%

**Les prévisions d'emploi pessimistes sont nettement plus répandues dans le secteur marchand.**

Les prévisions d'emploi pessimistes (une diminution de l'emploi dans l'entreprise) sont nettement plus répandues dans le secteur marchand (45% des travailleurs du secteur marchand pour 19.1% des travailleurs du secteur non marchand). Cette vision pessimiste de l'avenir est également plus fréquente parmi les syndiqués (35.2% pensent que l'emploi va diminuer) que parmi les non syndiqués (25.4% sont de cet avis).

Lorsqu'il s'agit de son propre emploi, des différences apparaissent également. C'est dans le secteur marchand que le plus de travailleurs se sentent personnellement menacés (26.1%, pour 11.3% dans le secteur non marchand). La crainte de perdre son emploi augmente également avec l'âge (9.7% des 25 à 34 ans pour 30.1% des 44 à 55 ans). L'éviction, dans certaines entreprises, des travailleurs plus âgés conduit à ce que près d'un tiers des travailleurs de plus de 45 ans se sentent personnellement menacés à terme. Ce sentiment de menace sur l'emploi est d'autant plus répandu quand les employés sont occupés dans une entreprise appartenant à un groupe international, ayant souvent connu des restructurations et dont le fonctionnement dépend de décisions prises par une direction qui n'est pas sur place. C'est l'impression d'insécurité qui domine plutôt que le sentiment d'être dans une entreprise dynamique qui garantit ses marchés et sa survie à travers ses restructurations.

**La crainte de perdre son emploi est liée aux « mouvements » dans l'entreprise et à l'éloignement de la direction.**

Ce sentiment d'être menacé dans son emploi varie également en fonction des secteurs, dans la banque et l'assurance, il est vécu par un tiers du personnel.

La crainte de perdre son emploi est liée aux « mouvements » dans l'entreprise (départ de collègues, nouvelle hiérarchie, changements de postes de travail) et à l'éloignement de la direction (voir chapitre 3, section 2). Cette crainte conduit également à une vision plus critique de la

technologie : 77.2% des travailleurs insécurisés dans leur emploi pensent que la technologie supprime l'emploi (voir chapitre 3, section3).

### 3. La composition des revenus

**C'est entre homme et femme que les différences de revenus sont, et restent, les plus choquantes.**

Treizième mois, chèque-repas, assurance groupe et assurance soins de santé sont les revenus complémentaires les plus répandus. En matière de revenu, des différences importantes apparaissent entre secteurs marchand et non marchand, mais c'est entre homme et femme qu'elles sont, et qu'elles restent, les plus criantes.

*Tableau 10 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Pourcentages d'employés percevant divers revenus complémentaires*

<b>Perçoivent des revenus complémentaires au salaire de base</b>	
Treizième mois	70.5
Primes de mérite	15.7
Primes particulières	27.0
Chèque-repas	40.0
Avantages en nature (produits de l'entreprise)	11.8
Assurance groupe	43.7
Assurance soins de santé	31.6
Fonds de pension	15.0
Voiture de service	5.2

La possibilité d'augmenter son salaire de base grâce à divers autres compléments de revenus s'amenuise fortement si l'on est employé dans le secteur non marchand plutôt que dans le secteur marchand. Il est vrai que les femmes sont plus nombreuses dans le secteur non marchand, ... ceci explique sans doute cela.

*Tableau 11 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Pourcentages d'employés percevant divers revenus complémentaires  
Secteurs marchand et non marchand*

	<b>Secteur marchand</b>	<b>Secteur non marchand</b>
<b>Perçoivent des revenus complémentaires au salaire de base</b>		
Treizième mois	91.2	48.7
Primes de mérite	25.1	5.8
Primes particulières	26.0	27.2
Chèque-repas	51.2	26.7
Avantages en nature (produits de l'entreprise)	19.3	4.7
Assurance groupe	54.5	31.1
Assurance soins de santé	43.0	18.9
Fonds de pension	22.4	6.4
Voiture de service	6.0	4.1

En matière de revenu, le tableau suivant montre qu'il y a pire que de passer du secteur marchand au secteur non marchand, être *employée* plutôt qu'*employé* éloigne encore plus des possibilités de revenus supplémentaires. Pour chacun des revenus complémentaires envisagés, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à en profiter.

Tableau 12 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Pourcentages d'employés percevant divers revenus complémentaires - Hommes et femmes

	Hommes	Femmes
<b>Perçoivent des revenus complémentaires au salaire de base</b>		
Treizième mois	82.2	61.4
Primes de mérite	25.6	7.3
Primes particulières	31.0	23.6
Chèque-repas	59.0	23.9
Avantages en nature (produits de l'entreprise)	16.5	7.8
Assurance groupe	61.1	29.8
Assurance soins de santé	46.6	18.7
Fonds de pension	21.0	10.0
Voiture de service	6.9	4.0

**Si l'on compare les niveaux de salaire des hommes (à temps plein) et des femmes (à temps plein), le constat d'inégalité s'aggrave d'une manière révoltante.**

Si l'on compare les niveaux de salaire des hommes (à temps plein) et des femmes (à temps plein), le constat s'aggrave d'une manière révoltante : 55.6% des femmes à temps plein gagnent moins de 50000 francs par mois pour seulement 24.4% des hommes. Or, si l'on compare les niveaux de formation des hommes et des femmes, ils sont identiques ; les femmes ne sont pas moins qualifiées que les hommes. Elles sont davantage occupées dans des secteurs très féminisés où il est de tradition de moins rémunérer le travail, même s'il est qualifié.

Tableau 13 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
Niveaux de salaire (%) - Hommes et femmes à temps plein

	Hommes à temps plein	Femmes à temps plein
<b>Salaire mensuel net</b>		
Moins de 20 000 francs	-	-
De 20 000 à moins de 30 000 francs	-	0.8
De 30 000 à moins de 40 000 francs	4.9	15.8
De 40 000 à moins de 50 000 francs	19.5	39.0
De 50 000 à moins de 60 000 francs	24.9	29.2
De 60 000 à moins de 75 000 francs	33.6	10.7
De 75 000 à moins de 100 000 francs	13.4	3.4
100 000 francs et plus	3.7	1.1
Total	100%	100%

## L'environnement professionnel

Dans l'évaluation globale du travail (contenu, groupe de travail, charge de travail, etc.), faite par les employés, les différences les plus importantes apparaissent entre employés des secteurs marchand et non marchand. Certains aspects concrets des conditions de travail expliquent cette différence d'appréciation. Le sentiment d'isolement est plus fréquent dans le secteur marchand, qui se caractérise aussi par un climat de « turbulences » vécu, par les employés, davantage comme un facteur d'insécurité que comme l'expression d'un dynamisme entrepreneurial profitable. Quant à la technologie, la manière dont elle est perçue semble bien liée aux caractéristiques des activités, au caractère codifiable du contenu du travail et à l'essence même de la qualification professionnelle.

### 1. L'évaluation du travail

A travers une série de propositions, positives et négatives, l'enquête cherche à mieux comprendre comment les employés évaluent globalement leur travail (contenu, groupe de travail, charge de travail, etc.). L'objectif est de repérer des situations concrètes qui conduisent à une évaluation positive du travail, et donc un sentiment de bien-être au travail, ou au contraire des situations qui conduisent à une évaluation négative, et davantage de mal-être au travail.

Tableau 14 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Opinions par rapport à une série de propositions relatives au travail (%)

	D'accord	Sans avis	Pas d'accord
<b>Propositions positives</b>			
- Votre travail est tout à fait en rapport avec votre formation	64.5	9.5	<b>26.0</b>
- Vous avez une certaine autonomie dans l'organisation de votre travail	76.7	7.3	16.0
- Votre travail vous permet de développer vos qualifications	48.0	15.5	<b>36.5</b>
- Vous êtes dans un bon groupe de collègues qui s'entraident	<b>71.0</b>	11.8	17.2
<b>Propositions négatives</b>			
- Votre travail est ennuyeux et monotone	16.1	13.2	70.7
- Vous travaillez toujours sous la pression du temps, des échéances	<b>71.3</b>	9.1	19.6
- Au travail, c'est chacun pour soi	<b>29.5</b>	12.9	57.6
- Votre charge de travail est trop élevée par rapport au temps imparti	<b>51.4</b>	17.1	31.5

**C'est parmi les tranches d'âge les plus jeunes que l'on trouve le plus d'employés pensant n'être pas occupés dans un poste de travail en rapport avec leur formation.**

C'est parmi les tranches d'âge les plus jeunes que l'on trouve le plus d'employés pensant n'être pas occupés dans un poste de travail en rapport avec leur formation. On peut voir dans ce phénomène, d'une part, l'expression d'un déphasage entre la formation initiale et le monde du travail et d'autre part, une gestion des ressources humaines qui privilégie lors des recrutements d'autres compétences ou caractéristiques que les savoir-faire enseignés. Cette dernière attitude peut conduire à un gaspillage de compétences et savoir-faire. Un tiers des travailleurs à temps partiel considèrent également que leur poste n'est pas en rapport avec leur formation (33.2% des travailleurs à temps partiel et 25.2% des travailleurs à temps plein). C'est dans le secteur du commerce que le pourcentage de travailleurs pensant ne pas être occupés dans un emploi en rapport avec leur formation est le plus élevé : 36.8%. C'est également dans ce secteur que les travailleurs sont les plus nombreux (67.8%) à considérer que leur emploi ne permet pas de développer leur qualification.

**Dans l'évaluation du contenu du travail, les différences les plus importantes apparaissent entre employés des secteurs marchand et non marchand.**

Dans l'évaluation du contenu du travail, les différences les plus importantes apparaissent entre employés des secteurs marchand et non marchand. L'évaluation du travail est franchement plus négative dans le secteur marchand (tableau 15). Certains aspects concrets des conditions de travail expliquent cette différence d'appréciation.

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

*Tableau 15 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Opinions par rapport à une série de propositions relatives au travail  
Secteurs marchand et non marchand (%)*

<b>D'accord avec la proposition</b>		
	<b>Secteur marchand</b>	<b>Secteur non marchand</b>
<b>Propositions positives</b>		
- Votre travail est tout à fait en rapport avec votre formation	56.0	72.8
- Vous avez une certaine autonomie dans l'organisation de votre travail	70.5	82.2
- Votre travail vous permet de développer vos qualifications	39.4	55.9
- Vous êtes dans un bon groupe de collègues qui s'entraident	63.5	78.2
<b>Propositions négatives</b>		
- Votre travail est ennuyeux et monotone	20.7	11.8
- Vous travaillez toujours sous la pression du temps, des échéances	73.2	68.9
- Au travail, c'est chacun pour soi	37.7	20.6
- Votre charge de travail est trop élevée par rapport au temps imparti	49.7	52.2

Des différences entre travailleurs syndiqués et non syndiqués apparaissent également, elles ne sont pas sans lien avec l'appartenance au secteur marchand ou non marchand dans la mesure où les taux de syndicalisation entre secteur marchand et non marchand sont assez différents : 77.5% de syndiqués dans le secteur marchand et 55.6% de syndiqués dans le secteur non marchand (voir chapitre 7, section 1).

**D'une manière générale, l'évaluation du contenu du travail faite par les travailleurs non syndiqués est plus souvent positive que celle des travailleurs syndiqués.**

D'une manière générale, l'évaluation du contenu du travail faite par les travailleurs non syndiqués est plus souvent positive que celle des travailleurs syndiqués :

- 71.1% des travailleurs non syndiqués disent avoir un travail tout à fait en rapport avec leur formation, c'est le cas pour 60.9% de travailleurs syndiqués ;
- 81.3% de travailleurs non syndiqués disent avoir une certaine autonomie dans leur travail, contre 74.2% de travailleurs syndiqués ;
- 52.3% de travailleurs non syndiqués pensent que leur travail permet de développer leur qualification, 45.3% des travailleurs syndiqués sont de cet avis ;

- 77.4% des travailleurs non syndiqués disent travailler dans un bon groupe de collègues qui s'entraident, 67.4% de travailleurs syndiqués sont dans cette situation ;
- 24.2% des travailleurs non syndiqués pensent qu'au travail c'est chacun pour soi, 32.3% des travailleurs syndiqués partagent cet avis ;
- 46.4% des travailleurs non syndiqués considèrent que leur charge de travail est trop élevée, 53.8% des travailleurs syndiqués le pensent également.

**C'est dans le secteur marchand que l'on trouve le plus d'employés d'accord avec la proposition « au travail, c'est chacun pour soi ».**

Afin de mieux comprendre les phénomènes de solidarité et d'individualisation dans le travail, nous avons examiné de manière plus approfondie les résultats donnés par la proposition « au travail, c'est chacun pour soi ». Nous constatons que c'est dans le secteur marchand que les travailleurs sont les plus nombreux à être d'accord avec cette proposition (37.7% pour 20.6% dans le secteur non marchand). Dans certains secteurs, les pourcentages de travailleurs d'accord avec cette proposition sont encore plus élevés (44.9% dans la banque et les assurances, 39.4% dans le commerce). C'est également dans les secteurs marchands que l'on retrouve le plus souvent des formes de management individualisé de la main-d'œuvre (voir chapitre 5) ainsi que le plus de turbulences dans l'environnement professionnel (voir section suivante). Ces caractéristiques de l'environnement professionnel peuvent conduire à une certaine concurrence entre travailleurs ainsi qu'à un sentiment de vulnérabilité professionnelle moins propice à la solidarité. Ainsi, 44% des travailleurs ayant un salaire à la performance pensent qu'au travail c'est chacun pour soi.

## 2. Stabilité de l'environnement professionnel

L'objectif de la question suivante, relative à l'évolution du groupe de travail, est d'évaluer l'impact de « turbulences » éventuelles dans l'environnement professionnel. Des mouvements dans l'environnement professionnel (renouvellement des collègues, nouvelle hiérarchie, rotation de postes) peuvent être vécus de deux façons, soit comme un contexte dynamique d'adaptation des entreprises aux évolutions du marché et donc de pérennité de l'entreprise, soit comme l'expression concrète d'un contexte d'insécurité dans lequel chaque employé peut considérer que le prochain poste supprimé sera le sien.

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

Tableau 16 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Évolution du groupe de travail (%)

Quels changements au cours des deux dernières années dans le groupe de travail ?	Ensemble de l'échantillon	Secteur marchand	Secteur non marchand
Ont perdu des collègues	70.0	80.8	60.3
Ont des nouveaux collègues	73.3	70.2	78.0
Ont des nouveaux chefs	57.3	77.3	39.3
Ont changé de poste de travail	23.9	29.1	17.6

**Trop de « mouvements » dans l'environnement professionnel est vécu comme un facteur insécurisant davantage que dynamisant.**

Le secteur marchand se distingue du secteur non marchand par davantage de mouvements dans l'environnement professionnel : plus de rotation parmi les collègues et la hiérarchie ainsi que plus de changements de postes de travail. Ces mouvements dans l'environnement professionnel sont l'expression concrète et quotidienne des turbulences dans l'organisation et la structuration des entreprises ; ils accroissent le sentiment d'insécurité. Plus l'environnement change, plus nombreux sont les travailleurs qui pensent que leur emploi est menacé, et plus nombreux sont également les travailleurs qui pensent qu'au travail « c'est chacun pour soi ». Dans le secteur marchand, les employés qui ont perdu des collègues sont plus nombreux que ceux qui en ont des nouveaux (le solde est négatif). Dans le secteur non marchand, la situation est inverse, le solde est positif. Comme dans la section précédente, la distinction entre travailleurs syndiqués et non syndiqués rejoint la distinction entre travailleurs du secteur marchand et du non marchand.

Le profil de l'entreprise peut générer des conditions d'emploi et des sentiments de sécurité ou d'insécurité professionnelle variables. La vieille entreprise familiale qui a peu changé n'est pas forcément plus « insécurisante » que la grande entreprise liée à un groupe international en constante restructuration.

Tableau 17 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
Caractérisation de l'entreprise (%)

Comment se caractérise l'entreprise ?	Plutôt oui
- Une entreprise familiale traditionnelle	19.4%
- Une entreprise qui appartient à un groupe international	46.4%
- Une vieille entreprise qui a peu changé	29.8%
- Une entreprise qui est souvent en restructuration (rachat, fusion, ...)	<b>51.7%</b>
- Les décisions importantes sont prises par une direction qui est sur place	57.1%
- Les décisions importantes sont prises par une direction qui n'est pas sur place	<b>55.0%</b>

**L'éloignement de la direction est un facteur qui génère l'insécurité parmi les employés.**

74% des employés du secteur marchand travaillent dans des entreprises où les décisions importantes sont prises par des directions qui ne sont pas sur place. Pour les employés du secteur non marchand, la situation est inverse et dans 77% des cas, les décisions importantes sont prises sur place. Les employés syndiqués appartiennent davantage au monde des entreprises internationales, tributaires de décisions prises dans des sièges centraux distincts des sites de production ou de travail.

Ces questions relatives au groupe de travail et au type d'entreprise mettent en évidence des caractéristiques objectives de l'environnement professionnel qui sont des facteurs explicatifs des variations dans le sentiment de bien-être et de mal-être au travail (voir chapitre 6). Ils contribuent également à expliquer les variations dans les attentes professionnelles et les priorités assignées aux organisations syndicales (voir chapitre 7).

### 3. Technologies : usages et perception

Les technologies de l'information font partie de l'environnement professionnel des trois quarts des employés concernés par l'enquête. Elles sont davantage répandues dans le secteur marchand que le secteur non marchand, ceci est lié aux caractéristiques des activités concernées. 78.4% des travailleurs du secteur du commerce utilisent des technologies de l'information dans leur travail contre 36.9% dans le secteur de la santé et de l'action sociale (maison de repos, crèches, IMP, ...). Dans la mesure où les femmes sont plus nombreuses dans ce type de secteur, il est logique qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes n'utilisent pas de technologies de l'information dans leur travail.

Tableau 18 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
Diffusion des technologies (%)

<b>Les employés qui utilisent des technologies nouvelles (équipements électroniques, informatiques, télécommunications) dans leur travail</b>	
Échantillon total	73.2
Hommes	79.1
Femmes	67.3
Secteur marchand	83.3
Secteur non marchand	63.0

**Les technologies sont perçues à la fois comme un élément d'amélioration du travail mais aussi de détérioration.**

Les technologies de l'information et de la communication sont un paramètre incontournable dans le travail des employés. Sont-elles davantage perçues comme des facteurs d'amélioration du travail ou plutôt de détérioration ? Le tableau suivant apporte des réponses à cette question : les technologies sont perçues à la fois comme un élément d'amélioration du travail mais aussi de détérioration. Toutefois, par rapport à ce type de question, l'univers professionnel et le type d'activités concernées influencent fortement la perception de la technologie.

Ainsi, pour chacune des propositions, la perception variera en fonction du secteur d'activité, mais aussi de la catégorie d'âge du travailleur. Compte tenu de la forte féminisation de certains secteurs, des différences apparaissent également entre hommes et femmes, mais celles-ci sont davantage liées aux secteurs et aux types d'activités qu'au genre du répondant.

*Tableau 19 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Perception des technologies (%)*

<b>Comment les utilisateurs perçoivent ces technologies ?</b>	<b>Plutôt oui</b>
- Elles rendent le travail plus intéressant	75.3
- Elles permettent d'améliorer la qualification	52.0
- Elles suppriment des emplois	62.2
- Elles isolent les gens dans leur travail	54.9
- Elles demandent que l'on soit toujours disponible	59.0

Si l'on considère les deux propositions positives, c'est-à-dire : « les technologies rendent le travail plus intéressant » et « elles permettent d'améliorer la qualification », on constate des différences importantes.

Ainsi, pour la première proposition, on constate que ce sont surtout les travailleurs dans les tranches d'âge les plus jeunes qui pensent que la technologie rend le travail plus intéressant, 90.1% sont d'accord avec la proposition pour 64% dans la catégorie des plus âgés.

Concernant la possibilité d'améliorer sa qualification grâce aux technologies, les avis divergent surtout en fonction des secteurs et rendent compte aussi de l'importance du type d'activités pour apprécier l'effet d'un recours aux technologies. Les pourcentages d'avis positifs varient entre 72.3% et 43.5%. Dans le secteur financier, 60% des travailleurs pensent que la technologie améliore la qualification, dans le secteur du commerce 44.5% sont de cet avis, et dans le secteur de la santé, 55.2%.

**L'appartenance sectorielle et le type d'activités sont les variables qui influencent le plus la perception de la technologie.**

Si l'on considère à présent les trois propositions négatives, on constate de nouveau que c'est l'appartenance sectorielle et le type d'activités qui influencent le plus la perception de la technologie. Le sentiment que la technologie supprime l'emploi est beaucoup plus fréquent dans le secteur marchand (64.8%) que dans le secteur non marchand (34.7%). Les différences sont encore plus accentuées si l'on considère des secteurs en particulier : 72.8% des travailleurs des services financiers pensent que la technologie supprime l'emploi (l'histoire récente du secteur justifie cette perception), 55.4% des travailleurs du commerce, 36.1% des travailleurs du secteur de l'action sociale et 29.7% des travailleurs de la santé. Plus l'activité concernée a un fort contenu informationnel, plus la substitution de la technologie au travailleur est répandue et envisageable.

Le sentiment que la technologie supprime l'emploi est un sentiment qui est davantage partagé par les travailleurs plus âgés que les plus jeunes : 28.7% des plus jeunes partagent cet avis contre 68% des plus âgés. L'expérience du monde du travail, des uns et des autres, n'est évidemment pas comparable et les décennies de rationalisation qu'ont connues les travailleurs plus âgés sont plus étrangères à de nombreux jeunes.

Le sentiment d'isolement dans le travail varie aussi en fonction du type d'activités exercées et du secteur. Plus le contenu informationnel du travail est élevé, plus ce sentiment d'isolement est fréquent (66% dans les services financiers, 51% dans le commerce et 37% dans l'action sociale).

Enfin, le sentiment que la technologie demande une disponibilité permanente augmente parallèlement à l'âge des travailleurs : ce sentiment est partagé par 43.4% de la catégorie des jeunes travailleurs et 74.6% de la catégorie des plus âgés.

**La perception de la technologie semble bien liée aux caractéristiques des activités, au caractère codifiable du contenu du travail et à l'essence même de la qualification professionnelle.**

Des différences apparaissent entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel. Toutefois, ici aussi, elles sont fortement liées aux secteurs dans lesquels sont majoritairement occupés les travailleurs à temps partiel (commerce, action sociale, santé). 79.1% des travailleurs à temps plein utilisent des technologies dans leur travail et 59.8% des travailleurs à temps partiel.

La perception de la technologie semble bien liée aux caractéristiques des activités, au caractère codifiable du contenu du travail et à l'essence même de la qualification professionnelle. Le traitement d'informations est codifiable et automatisable et la technologie peut se substituer au travailleur et/ou orchestrer les rythmes de travail. Dans l'acte médical ou le service aux personnes, la technologie n'a qu'un rôle de support et elle ne peut guère remplacer l'intervention humaine.

## Les valeurs attachées au travail

Malgré une montée de l'individualisme dans le travail, les valeurs à connotation collective (solidarité, entraide, ...) sont considérées comme étant importantes par la grande majorité des travailleurs. La flexibilité est une caractéristique du travail qui suscite plus de divergences dans les opinions. Entre secteur marchand et non marchand, la différence est importante. Ces différences de perception sont liées à la manière dont la flexibilité est organisée et gérée dans ces deux secteurs. Le principe de la flexibilité semble acquis mais c'est sa mise en œuvre qui pose problème.

### 1. Des valeurs collectives qui restent importantes

Dans le tableau suivant nous observons l'importance accordée par les employés à différentes valeurs associées au travail, certaines ont une orientation davantage collective, d'autres une orientation plutôt individuelle. L'objectif de cette question est d'apprécier l'incidence de l'insécurité professionnelle et de pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre sur les sentiments collectifs et individuels au travail. On constate à la lecture du tableau que les valeurs collectives attachées au travail restent importantes.

**Les valeurs à connotation plus collective (solidarité, entraide, ...) sont considérées comme étant importantes par la grande majorité des travailleurs.**

Les valeurs à connotation plus collective (solidarité, entraide, ...) sont considérées comme étant importantes par la grande majorité des travailleurs. Malgré une montée de l'individualisme dans le travail, des valeurs collectives restent importantes. Peu de différences significatives apparaissent lorsque l'on compare par exemple les groupes d'âge, les hommes et les femmes, ou les employés appartenant au secteur marchand et au secteur non marchand. La différence la plus forte pour ce premier groupe de valeurs concerne le caractère utile à la société du travail effectué : 79.8% des travailleurs du secteur marchand pensent qu'il est important d'avoir un emploi utile à la société pour 86.4% des travailleurs du non marchand. Cette différence reste cependant peu marquée.

Tableau 20 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Les valeurs attachées au travail (%)

	Important	Indifférent	Pas important
<b>Valeurs à connotation plus collective</b>			
La solidarité	96.0	3.6	0.4
Le respect des autres	98.3	1.4	0.3
Être utile à la société	83.1	13.8	3.1
L'entraide	95.9	3.2	0.9
<b>Valeurs à connotation plus individuelle</b>			
L'autonomie	90.8	6.6	2.6
Faire carrière	50.7	30.2	19.1
Prendre des risques	41.9	34.2	23.9
Être sûr de soi	89.8	8.1	2.1
L'indépendance	71.8	19.8	8.4
<b>Autres caractéristiques valorisées</b>			
Le sens des responsabilités	94.1	5.0	0.9
La flexibilité	67.7	18.3	14.0
Continuer à se former	90.0	6.8	3.2

Lorsque l'on considère le deuxième groupe de valeurs, ayant une orientation davantage individuelle que collective, on constate un peu plus de différences, mais qui restent également peu marquées. Ainsi, faire carrière est jugé important par une proportion d'hommes plus importante que de femmes (55.2% des hommes et 46.7% des femmes), ainsi que par une proportion plus importante de travailleurs du secteur marchand (52.1% des travailleurs du secteur marchand et 46.0% des travailleurs du secteur non marchand). Le sentiment qu'il est important de prendre des risques dans le travail est une opinion plus répandue au fur et à mesure que l'âge augmente : 35.3% sont de cet avis parmi la catégorie des plus jeunes, pour 55.6% pour la catégorie des plus âgés. L'expérience d'une carrière professionnelle démontre peut être qu'à certains moments un travailleur est amené à prendre des risques pour l'évolution de sa carrière.

## 2. La flexibilité : oui mais ...

Dans le troisième groupe de caractéristiques valorisées dans le travail, la flexibilité est celle pour laquelle on observe finalement le plus de variations dans les opinions exprimées. Entre secteur marchand et non marchand, la différence est importante : 56.5% des travailleurs des secteurs marchands pensent que la flexibilité est une valeur importante dans le travail, par contre dans le secteur non marchand, ils sont 75.6% à penser que la flexibilité dans le travail est quelque chose d'important. Ces différences de perception sont, selon toute vraisemblance, liées à la manière dont la flexibilité est organisée concrètement et gérée dans ces deux secteurs. C'est également parmi les travailleurs les plus jeunes que

## LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

l'on trouve le plus de partisans de la flexibilité, 74% des travailleurs dans la catégorie des plus jeunes pensent que la flexibilité dans le travail est une valeur importante, le pourcentage tombe à 56% pour la catégorie des plus âgés. Enfin, 72.5% des femmes pensent que la flexibilité dans le travail est importante contre 61.5% des hommes. Sur ce dernier point, nous rappelons que les femmes sont plus nombreuses dans le secteur non marchand et les hommes dans le secteur marchand, cette situation explique davantage cette différence entre hommes et femmes qu'une attitude purement liée au genre.

Nous remarquons également que dans des secteurs où la gestion du travail est particulièrement flexible, les travailleurs semblent moins largement convaincus de son utilité. Ainsi, dans le secteur du commerce, 49.5% des employés pensent que la flexibilité dans le travail est une valeur importante, pour 77.7% dans la santé et l'action sociale.

**Le principe de la flexibilité semble acquis mais c'est sa mise en œuvre qui pose problème.**

Malgré les dégâts causés par des politiques patronales abusives en matière de flexibilité, le principe même de l'importance de la flexibilité dans le travail est reconnu par une majorité d'employés. Dans l'ensemble de l'échantillon, seulement 14% des travailleurs pensent que la flexibilité dans le travail n'est pas une valeur importante. Le problème du marché du travail réside dans la mise en œuvre de cette flexibilité, souvent sans concertation et sans partage équitable des avantages et des inconvénients entre employeurs et salariés. Le principe de la flexibilité semble acquis mais c'est sa mise en œuvre qui pose problème.



## L'individualisation de la gestion des ressources humaines

**S'**il n'est pas question de raz de marée pour certains modes de gestion individualisée de la main-d'œuvre (salaire à la performance, négociation individuelle), la percée est quand même très significative et certaines pratiques (travail par objectifs et entretiens individuels d'évaluation) sont largement répandues. La percée des formes individualisées de gestion des ressources humaines est plus importante dans le secteur marchand. Le fait d'être engagé dans des formes individualisées d'évaluation et de rémunération conduit à considérer différemment certaines valeurs liées au travail. Le risque des pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre est d'introduire la concurrence et la méfiance entre travailleurs au détriment d'un esprit collectif.

### 1. Une percée significative

Pour appréhender l'ampleur et les caractéristiques d'une individualisation du travail, nous avons observé quelques aspects liés à la relation salariale : la négociation individuelle du salaire, le salaire à la performance, le travail par objectifs, l'entretien individuel d'évaluation, etc. L'objectif est d'estimer l'ampleur et la répercussion de modes de management individualisés de la main-d'œuvre. Les aspects observés n'épuisent pas la question, ils constituent des indicateurs qui sont, à divers moments de l'analyse des résultats, croisés avec d'autres variables afin d'en apprécier l'incidence.

A la lecture du tableau ci-dessous, on constate qu'il n'est pas question de raz de marée pour certains modes de gestion individualisée (salaire à la performance, négociation individuelle), mais la percée est quand même très significative et certaines pratiques (travail par objectifs et entretiens individuels d'évaluation) sont largement répandues.

Les revenus les plus élevés se retrouvent parmi les travailleurs qui ont un salaire à la performance.

Tableau 21 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
L'individualisation du management (%)

	Je suis concerné	Cela existe mais je ne suis pas concerné	Cela n'existe pas	Je ne sais pas si cela existe
Le travail par objectifs (objectifs personnels à atteindre)	44.0	27.6	20.9	7.5
Le salaire à la performance (salaire de base complété par un complément en fonction des objectifs atteints)	12.2	24.7	51.5	11.6
La négociation individuelle des niveaux de salaire	13.0	22.4	46.3	18.3
Les entretiens individuels d'évaluation	42.2	23.8	24.0	10.0
Le contrôle et la mesure du travail par la technologie (équipements informatiques, etc.)	28.1	20.0	33.3	18.6

## 2. De grandes variantes entre secteurs

La percée des formes individualisées de gestion des ressources humaines est plus importante dans le secteur marchand. Dans le secteur marchand, près d'un cinquième des travailleurs négocient individuellement leur salaire et près d'un cinquième également ont un salaire à la performance

Tableau 22 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
L'individualisation du management (%)

	Je suis concerné			
	Hommes	Femmes	Secteur marchand	Secteur non marchand
Le travail par objectifs (objectifs personnels à atteindre)	48.2	40.2	44.7	43.2
Le salaire à la performance (salaire de base complété par un complément en fonction des objectifs atteints)	18.1	7.0	19.6	5.0
La négociation individuelle des niveaux de salaire	17.8	8.7	18.3	8.4
Les entretiens individuels d'évaluation	49.3	35.4	47.1	36.5
Le contrôle et la mesure du travail par la technologie (équipements informatiques, etc.)	30.7	25.8	32.8	22.3

**La percée des formes individualisées de gestion des ressources humaines est plus importante dans le secteur marchand.**

Le contrôle du travail par la technologie est également quelque chose de significatif. De nouvelles formes de contrôle du travail des employés sont rendues possibles par la technologie, ce contrôle peut dans certains cas atteindre des degrés de sophistication importants rendus possibles par la technologie.

Les différences entre hommes et femmes et entre secteurs marchand et non marchand ne sont pas sans liens. On a vu dans la question relative aux revenus, que les femmes étaient plus souvent écartées de toutes les formes de compléments de revenus, or la négociation individuelle des salaires et le salaire à la performance concernent les employés dans les classes de revenus les plus élevées.

Le travail par objectifs dans le monde employé est une pratique de gestion qui n'a pas toujours existé. La définition d'objectifs de production collectifs était fréquente dans l'industrie, et souvent négociée collectivement. La définition d'objectifs individuels dans le monde des employés est plus récente. On constate de fait que cette pratique concerne davantage de jeunes travailleurs (65% des travailleurs dans la catégorie des plus jeunes et 34% dans la catégorie des plus âgés).

**Le risque des pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre est d'introduire la concurrence et la méfiance entre travailleurs au détriment d'un esprit collectif.**

Le fait d'être engagé dans des formes individualisées d'évaluation et de rémunération conduit à considérer différemment certaines valeurs liées au travail. Les travailleurs qui ont un salaire à la performance sont plus nombreux à considérer qu'au travail « c'est chacun pour soi » ; 44% partagent cet avis, tandis que l'ensemble de l'échantillon comprend 29.5% de travailleurs qui sont d'accord avec cet avis. De même, les travailleurs qui ont un salaire à la performance sont plus nombreux à penser qu'il est important de faire carrière (66.6% partagent cet avis, pour l'ensemble de l'échantillon, 49.3% partagent cet avis). La tendance est la même pour les travailleurs qui sont dans un scénario de négociation individuelle du salaire. Le risque des pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre est d'introduire la concurrence et la méfiance entre travailleurs au détriment d'un esprit collectif.

Les formes individualisées de gestion de la main-d'œuvre sont un peu moins fréquentes (mais non absentes) pour les travailleurs occupés à temps partiel.



## Le bien-être au travail et les aspirations professionnelles





Les différences les plus significatives, en termes de bien-être au travail, se retrouvent entre employés du secteur marchand et employés du secteur non marchand. Des conditions objectives de travail, examinées au fil des chapitres précédents, expliquent une plus grande fréquence du mal-être au travail dans le secteur marchand. Parmi les changements souhaités dans le travail, un trio de tête se détache : l'augmentation du salaire ; être mieux reconnu dans son travail ; diminuer son temps de travail. Toutefois, d'autres thèmes émergent pour certains groupes, comme par exemple, diminuer la charge de travail.

### 1. Bien-être et mal-être au travail

Dans l'enquête, nous nous sommes également intéressés à la question du bien-être au travail. Dans un univers professionnel où la flexibilité, le stress, le harcèlement moral, la surcharge de travail, l'insécurité gagnent du terrain, il était important de tenter d'évaluer le niveau de bien-être ou de mal-être au travail parmi les employés ciblés par l'enquête. Pour ce faire, nous avons construit un indice de bien-être à partir d'une série de questions. Cet indice a ensuite été croisé avec une série d'autres variables afin de rechercher les corrélations éventuelles avec certaines situations professionnelles (charge de travail, sentiment d'insécurité d'emploi, ...) ou caractéristiques personnelles (âge, sexe, ...).

D'une manière générale, il apparaît que 64% des employés interrogés se sentent bien dans leur travail, pour 36% toutefois ce sont le mal-être et l'insatisfaction qui dominent. Ces pourcentages rejoignent les tendances mises en évidence dans le cadre d'autres enquêtes réalisées dans des zones géographiques proches et auprès de publics de travailleurs proches (*Les employés de l'industrie*, enquête réalisée pour la CNE, 2000 ; *Le travail atypique*, enquête réalisée pour le Service Syndical des Femmes, CSC, 2001).





Tableau 23 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
Indice de bien-être au travail (%)

Très positif 	19%
Positif 	45%
Négatif 	26%
Très négatif 	10%
Total	100%

**Des conditions objectives de travail, examinées au fil des chapitres précédents, expliquent une plus grande fréquence du mal-être au travail dans le secteur marchand.**

Nous avons effectué une série de croisements entre cet indice de bien-être et d'autres variables. Les différences les plus significatives se retrouvent entre employés du secteur marchand et employés du secteur non marchand. Le pourcentage d'employés se sentant plutôt mal dans leur travail est de 41% dans le secteur marchand et de 31% dans le secteur non marchand. Deux secteurs sont repris pour illustrer ces différences : le secteur du commerce qui compte 43% d'employés vivant plutôt mal leur travail et le secteur de la santé et l'action sociale où le pourcentage d'employés dans cette situation est de 29%. Des conditions objectives de travail, examinées au fil des chapitres précédents, expliquent cette plus grande fréquence du mal-être au travail dans le secteur marchand, entre autres : plus de travailleurs occupés dans des temps partiels involontaires, plus d'instabilité dans l'environnement professionnel, un sentiment d'insécurité professionnelle plus répandu, davantage d'individualisation du rapport salarial, etc.

Tableau 24 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
Indice de bien-être au travail - Secteurs marchand et non marchand (%)

	Secteur marchand	Exemple : commerce	Secteur non marchand	Exemple : santé, action sociale
Très positif 	17%	19%	20%	22%
Positif 	42%	38%	49%	49%
Négatif 	30%	31%	23%	21%
Très négatif 	11%	12%	8%	8%
Total	100%	100%	100%	100%

## 2. Des changements souhaités

Pour compléter la collecte des opinions, les répondants se sont prononcés sur toute une série de changements possibles dans le travail. Ils pouvaient choisir trois changements (classés par ordre de priorité) parmi une série de propositions. En fonction de l'ordre de priorité retenu, chaque proposition se voyait appliquer une valeur pour finalement arriver à la construction d'un score reflétant l'importance accordée par les répondants aux divers types de changements envisageables dans le travail.

**Parmi les changements souhaités dans le travail, un trio de tête se détache : l'augmentation du salaire ; être mieux reconnu dans son travail ; diminuer son temps de travail.**

Les trois propositions qui intéressent le plus l'ensemble des répondants sont, par ordre d'importance : l'augmentation du salaire (un souhait constant et unanime chez la plupart des travailleurs) ; être mieux reconnu dans son travail ; diminuer son temps de travail. Il est intéressant de noter l'intérêt important accordé par les employés interrogés au fait d'être mieux reconnu dans leur travail. Le choix de cette proposition exprime un souhait de meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure maîtrise de son emploi et de sa carrière. La flexibilité, la pression du temps, la charge de travail, l'instabilité de l'environnement professionnel, le stress, sont autant de facteurs qui conduisent le travailleur d'aujourd'hui à vivre un paradoxe. D'une part, il travaille de plus en plus sous une pression de plus en plus forte et d'autre part, cet investissement professionnel ne lui garantit ni son avenir, ni celui de son entreprise. Il est demandé au travailleur de s'investir de plus en plus dans son travail sans compensation en retour, qu'elle soit financière, ou qu'elle ait trait à la sécurité d'emploi ou à la carrière.

Tableau 25 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Les changements souhaités (1)

	Scores obtenus
Avoir une augmentation de salaire	283
Être mieux reconnu dans son travail	192
Diminuer son temps de travail	136
Diminuer sa charge de travail	85
Suivre une formation, un recyclage	81
Avoir une promotion	65
Changer ses horaires de travail	54
Avoir plus de responsabilités	48
Avoir plus d'autonomie dans le travail	40
Aucun changement souhaité	17

(1) Chaque proposition s'est vu attribuer une valeur en fonction de l'ordre de priorité qui lui était donné par les répondants. Plus le chiffre final est élevé, plus souvent la proposition a été choisie et classée parmi les premières priorités.

Que l'on soit syndiqué ou non syndiqué, il n'y a pas de différence au niveau des choix effectués. Le même ordre de priorité et la même importance sont accordés aux différentes propositions. C'est entre homme et femme, employés du secteur marchand et du secteur non marchand, entre classes d'âge et entre temps plein et temps partiel que les différences d'attentes sont les plus marquées.

**C'est entre homme et femme, employés du secteur marchand et du secteur non marchand, entre classes d'âge et entre temps plein et temps partiel que les différences d'attentes sont les plus marquées.**

Deux changements intéressent principalement les femmes : une augmentation de salaire et être mieux reconnues dans leur travail. Rappelons ici qu'en ce qui concerne les salaires, nous avons vu que les femmes étaient d'une manière générale défavorisées par rapport aux hommes : elles obtiennent moins souvent des revenus complémentaires au salaire de base, et leur salaire est inférieur à celui des hommes. D'autre part, les femmes sont plus nombreuses dans le travail à temps partiel contraint. Les femmes ont pourtant les mêmes niveaux de formation que les hommes.

Signalons également l'intérêt des hommes pour une diminution du temps de travail. Essentiellement occupés dans des emplois à temps plein, les hommes sont néanmoins intéressés par une diminution du temps de travail, mais sans doute davantage sous forme d'une réduction collective du temps de travail que sous forme de travail à temps partiel.

Tableau 26 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg.  
Les changements souhaités (1) - Hommes / femmes - Temps plein / temps partiel  
Scores obtenus

	Hommes	Femmes	Temps plein	Temps partiel
Avoir une augmentation de salaire	289	286	287	290
Être mieux reconnu dans son travail	182	207	184	215
Diminuer son temps de travail	162	94	161	70
Diminuer sa charge de travail	85	81	83	79
Suivre une formation, un recyclage	84	84	77	94
Avoir une promotion	62	70	66	61
Changer ses horaires de travail	36	67	41	82
Avoir plus de responsabilités	54	47	50	45
Avoir plus d'autonomie dans le travail	39	42	43	29
Aucun changement souhaité	8	22	9	35

(1) Chaque proposition s'est vu attribuer une valeur en fonction de l'ordre de priorité qui lui était donné par les répondants. Plus le chiffre final est élevé, plus souvent la proposition a été choisie et classée parmi les premières priorités.

Concernant les employés à temps partiel et à temps plein, les différences sont semblables aux différences entre hommes et femmes. Les femmes composent de fait l'essentiel du public à temps partiel. Notons cependant les scores obtenus par la proposition relative à la formation et celle relative aux horaires de travail. Les travailleurs à temps plein ont

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

d'avantage de possibilités, et de droits, en matière de formation continuée que les travailleurs à temps partiel. En matière d'horaires, nous constatons que temps partiel ne rime pas forcément avec une meilleure gestion du temps. Dans certains secteurs, comme le commerce, la chose est bien connue.

Entre secteur marchand et non marchand les différences sont importantes. On constate des convergences mais aussi des divergences dans les changements souhaités par les employés. Nous avons toujours le même trio de tête avec néanmoins des intensités légèrement variables. Toutefois, ce qu'il est intéressant de remarquer, c'est le score obtenu, dans le secteur non marchand, par la proposition relative à la charge de travail. Le problème de la charge de travail dans le secteur non marchand, et particulièrement dans la santé et l'action sociale (maison de repos, crèches, IMP, ...), est une réalité concrète et urgente.

*Tableau 27 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
Les changements souhaités (1) - Secteur marchand / Secteur non marchand  
Scores obtenus*

	Secteur marchand	Exemple : commerce	Secteur non marchand	Exemple : santé, action sociale
Avoir une augmentation de salaire	<b>293</b>	<b>323</b>	<b>280</b>	<b>291</b>
Être mieux reconnu dans son travail	<b>193</b>	<b>190</b>	<b>191</b>	<b>207</b>
Diminuer son temps de travail	<b>143</b>	<b>133</b>	<b>141</b>	<b>119</b>
Diminuer sa charge de travail	62	51	100	110
Suivre une formation, un recyclage	72	69	93	74
Avoir une promotion	76	75	52	53
Changer ses horaires de travail	52	57	57	54
Avoir plus de responsabilités	54	48	43	34
Avoir plus d'autonomie dans le travail	42	42	36	37
Aucun changement souhaité	12	12	19	20

(1) Chaque proposition s'est vu attribuer une valeur en fonction de l'ordre de priorité qui lui était donné par les répondants. Plus le chiffre final est élevé, plus souvent la proposition a été choisie et classée parmi les premières priorités.

Au fil de l'âge, les changements espérés dans le travail prennent des orientations différentes. Dans la classe d'âge des plus jeunes, le premier changement souhaité concerne le salaire. Le score élevé obtenu par cette proposition laisse loin derrière les autres propositions. Dans la tranche d'âge des 45 ans et plus, les changements espérés prennent des orientations plus diversifiées, notons les scores obtenus par les propositions relatives à la diminution du temps de travail et par les problèmes de charge de travail.

Tableau 28 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
 Les changements souhaités (1) - Selon les classes d'âge  
 Scores obtenus

	Moins de 35 ans	35 à 44 ans	45 ans et plus
Avoir une augmentation de salaire	<b>343</b>	<b>283</b>	<b>235</b>
Être mieux reconnu dans son travail	169	<b>214</b>	<b>193</b>
Diminuer son temps de travail	104	128	<b>179</b>
Diminuer sa charge de travail	57	84	<i>103</i>
Suivre une formation, un recyclage	91	82	71
Avoir une promotion	63	65	66
Changer ses horaires de travail	64	52	38
Avoir plus de responsabilités	67	40	42
Avoir plus d'autonomie dans le travail	28	39	50
Aucun changement souhaité	13	11	24

(1) Chaque proposition s'est vu attribuer une valeur en fonction de l'ordre de priorité qui lui était donné par les répondants. Plus le chiffre final est élevé, plus souvent la proposition a été choisie et classée parmi les premières priorités.

## La syndicalisation et les attentes par rapport au syndicat

Dans la population ciblée par l'enquête, deux tiers des employés sont syndiqués. La plus grande variation en termes de taux de syndicalisation apparaît lorsque l'on distingue les secteurs marchand et non marchand. La gestion des domaines classiques de l'intervention syndicale est confiée en priorité à l'organisation syndicale (la santé et la sécurité au travail, la sécurité d'emploi, la défense juridique des travailleurs). Viennent ensuite des problématiques qui concernent tant les aspects quantitatifs du travail que les aspects qualitatifs.

### 1. Le taux de syndicalisation

Dans la population ciblée par l'enquête, deux tiers des employés sont syndiqués et près de 90% travaillent dans une entreprise qui dispose d'une délégation syndicale. Ce dernier constat est lié au mode de diffusion de l'enquête, elle concerne pour l'essentiel les employés occupés dans des entreprises de 50 personnes au moins (voir la présentation en début de dossier).

**La plus grande variation en termes de taux de syndicalisation apparaît lorsque l'on distingue les secteurs marchand et non marchand.**

La plus grande variation en termes de taux de syndicalisation apparaît lorsque l'on distingue les secteurs marchand et non marchand : 77.5% des employés du secteur marchand sont syndiqués et 55.6% dans le secteur non marchand. Le taux de syndicalisation des femmes est également un peu plus faible : 37.2% des femmes ne sont pas syndiquées contre 31.3% d'hommes. Le taux de syndicalisation est également plus élevé chez les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) : soit 73% d'employés syndiqués dans cette classe d'âge, pour les autres classes d'âge, le pourcentage oscille autour de 61%.

L'acculturation syndicale est un peu une histoire familiale : 79.4% des travailleurs syndiqués connaissent des personnes syndiquées dans leur entourage familial pour 56.7% des travailleurs non syndiqués.

Les travailleurs à temps partiel sont un peu plus nombreux à être syndiqués (72.5% des employés travaillant à temps partiel et 63.9% des employés travaillant à temps plein).

Tableau 29 : employés / secteur privé / Namur et Lux.  
La syndicalisation (%)

<b>Taux de syndicalisation</b>	
Syndiqués	66.4
Non syndiqués	33.6
Total	100%
<b>Connaissent des personnes syndiquées sur leur lieu de travail (1)</b>	
Oui	31.8
Non	1.3
non réponse	66.9
Total	100%
<b>Connaissent des personnes syndiquées dans leur entourage familial</b>	
Oui	71.8
Non	28.2
Total	100%
<b>Y a-t-il un délégué syndical dans votre entreprise ?</b>	
Oui	89.8
Non	7.0
Ne sait pas	3.2
Total	100%

(1) Nous signalons le pourcentage de non réponse pour cette question car il est très important ; pour les autres questions reprises dans ce tableau, il est très faible (1 à 2%).

**Pour 30% des employés non syndiqués, la non affiliation syndicale semble liée à un manque d'information.**

L'ensemble de l'échantillon compte un tiers (33.6%) d'employés non affiliés à une organisation syndicale. Les raisons principales de la non affiliation sont :

- d'une part, pour 36.7% des employés non syndiqués, la non nécessité d'une telle affiliation (somme des 20% qui n'en voient pas l'intérêt, des 8.1% qui se débrouillent bien seuls et des 8.3% qui ont d'autres convictions personnelles)
- et d'autre part, pour 30% des employés non syndiqués, le manque d'information (somme des 23.3% qui n'y ont jamais pensé, des 1.4% qui ne savent pas comment on fait et des 5.3% qui ne savent pas à quoi cela peut servir).

Pour ces 30% d'employés non syndiqués, il y a peut être un problème d'information sur le fonctionnement et les objectifs d'une représentation syndicale.

Tableau 30 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Les raisons de la non syndicalisation (%)

<b>Ensemble des non syndiqués</b> (33.6% de l'échantillon total)	
Cela ne m'intéresse pas	20.0
Je n'y ai pas pensé	<b>23.3</b>
Je me débrouille bien seul	8.1
Je ne sais pas comment on fait	1.4
Je ne sais pas à quoi cela sert	5.3
C'est contraire à mes convictions personnelles	8.3
La cotisation est trop chère	16.7
Autres	16.9
Total	100%

Les travailleurs non syndiqués ne constituent pas un public particulier dans l'enquête : ils ont les mêmes niveaux de formation que le reste des employés, la répartition par âge est à peu de chose près la même, et seulement 13.6% des non syndiqués sont des cadres.

## **2. Quelles priorités pour l'organisation syndicale ?**

Dans une dernière question, il était demandé aux répondants de préciser, par rapport à une série de propositions, des ordres de priorité pour l'organisation syndicale. Dans quelle mesure l'organisation syndicale doit-elle mettre à son agenda les problématiques qui étaient proposées ?

**Les priorités qui font le plus l'unanimité sont des domaines classiques de l'intervention syndicale.**

Les priorités qui font le plus l'unanimité sont des domaines classiques de l'intervention syndicale : la santé et la sécurité au travail, la sécurité d'emploi, la défense juridique des travailleurs. Viennent ensuite des problématiques qui concernent tant les aspects quantitatifs du travail (salaire) que les aspects qualitatifs (stress et harcèlement moral, flexibilité). Pour 60% des employés, la réduction du temps de travail est également une priorité importante. On a vu dans le chapitre précédent que diminuer le temps de travail était un souhait partagé par un nombre significatif d'employés.

Notons que la formation professionnelle, de même que les questions liées à l'environnement, sont considérées comme des priorités importantes par 42% des répondants. Leur importance n'est pas niée, mais elle n'est pas prioritaire pour près de 60% des employés. Les employés ont un niveau moyen de formation globalement plus élevé que celui de l'ensemble de la population active salariée. Toutefois, l'insécurité professionnelle et les besoins accélérés d'adaptation des compétences les concernent au même titre que les travailleurs moins qualifiés. Le rôle de l'organisation syndicale dans la négociation de droits en matière de formation continuée n'est peut-être pas clairement perçu.

Tableau 31 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Les priorités proposées aux organisations syndicales (%)

	Priorité importante	Priorité secondaire	Non prioritaire	Total
Les niveaux des salaires	66.6	23.2	10.2	100%
La flexibilité du temps de travail	67.5	22.5	10.0	100%
La protection de la santé et la sécurité au travail	<b>87.2</b>	9.7	3.1	100%
La sécurité d'emploi	<b>87.4</b>	8.8	3.8	100%
La formation professionnelle	42.0	37.9	<b>20.1</b>	100%
La défense juridique des travailleurs	<b>86.2</b>	10.1	3.7	100%
La réduction du temps de travail	60.7	26.8	12.5	100%
Le stress et le harcèlement moral	<b>76.3</b>	16.2	7.5	100%
Les problèmes d'environnement	42.0	33.7	<b>24.3</b>	100%
L'organisation des horaires de travail	49.7	29.5	<b>20.8</b>	100%
Les avantages extra-salariaux	57.5	29.0	13.5	100%
Les services collectifs pour travailleurs (crèches, transport, ...)	49.7	31.5	18.8	100%

**C'est entre employés syndiqués et employés non syndiqués que le plus de différences apparaissent au niveau des priorités assignées au syndicat.**

C'est entre employés syndiqués et employés non syndiqués que le plus de différences apparaissent au niveau des priorités assignées au syndicat. Les employés non syndiqués confient davantage des missions classiques à l'organisation syndicale (santé et sécurité au travail, sécurité d'emploi, défense juridique), même la question des salaires n'est considérée comme une priorité syndicale que par 51.7% des travailleurs non syndiqués. Dans le cas des travailleurs syndiqués, les priorités confiées à l'organisation syndicale concernent tant des aspects classiques de l'action syndicale que de nouvelles thématiques (flexibilité, stress, réduction du temps de travail). Remarquons que la formation professionnelle, qui est pourtant une des clés de la sécurité d'emploi, n'est pas considérée comme une priorité syndicale importante par un pourcentage élevé d'employés, qu'ils soient syndiqués ou non syndiqués.

**LES EMPLOYÉS : QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL**

Tableau 32 : employés / secteur privé / Namur et Luxembourg  
Les priorités proposées aux organisations syndicales (%)

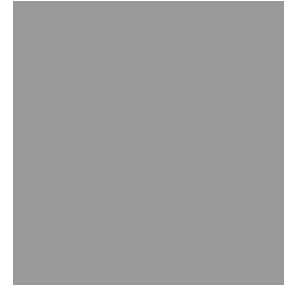
	Priorité importante	
	Syndiqués	Non syndiqués
Les niveaux des salaires	73.8	51.7
La flexibilité du temps de travail	71.9	58.2
La protection de la santé et la sécurité au travail	90.1	80.3
La sécurité d'emploi	90.0	81.8
La formation professionnelle	46.4	32.7
La défense juridique des travailleurs	88.7	80.8
La réduction du temps de travail	65.3	50.4
Le stress et le harcèlement moral	80.3	67.3
Les problèmes d'environnement	43.4	37.6
L'organisation des horaires de travail	55.6	36.7
Les avantages extra-salariaux	63.1	44.3
Les services collectifs pour travailleurs (crèches, transport, ...)	52.3	44.4

Il n'y a pas de différence entre les ordres de priorité des hommes et des femmes, hormis une petite différence sur la question des horaires de travail. Davantage d'hommes (54.7%) que de femmes (44.3%) considèrent que l'organisation des horaires de travail est une priorité importante.

Entre secteur marchand et non marchand, les différences portent sur trois propositions :

- L'organisation des horaires de travail est une priorité importante pour 41.4% des travailleurs du secteur non marchand et 56.7% des travailleurs du secteur marchand.
- La formation professionnelle est une priorité importante pour 37.5% des travailleurs du secteur non marchand et 47.5% des travailleurs du secteur marchand.
- Les niveaux de salaire sont une priorité importante pour 62.9% des travailleurs du secteur non marchand et 70.5% des travailleurs du secteur marchand.





## Résumé

Le Centre de recherche Travail & Technologies de la Fondation Travail-Université a réalisé en décembre 2000, à la demande de la Centrale Nationale des Employés / Namur-Luxembourg, une enquête par questionnaire auprès des employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg (entreprises de plus de 50 personnes). L'enquête s'intéresse à la qualité de vie au travail. Elle s'inscrit dans un programme d'action plus vaste mis en œuvre par la CNE Namur-Luxembourg sur la problématique de la flexibilité. La diffusion de l'enquête a été assurée par les délégués syndicaux, tant auprès d'employés syndiqués que d'employés non syndiqués ; 725 personnes ont répondu.

## Les travailleurs salariés des provinces de Namur et Luxembourg

### La part des employés dans l'emploi salarié

L'emploi salarié total pour les provinces de Namur et Luxembourg est de 171063 travailleurs ; 54.8% sont occupés le secteur privé, soit 93651 salariés (employés et ouvriers). Les employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg sont 42999. Ils représentent dans ces deux provinces : 25% de l'emploi salarié total ; 45.9% de l'emploi salarié privé. On compte plus de femmes (58%) que d'hommes (42%) parmi les employés du secteur privé pour ces deux provinces.

### Répartition par branche d'activité

Deux branches d'activité regroupent plus de la moitié des employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg : commerce, horeca (30%) et santé, action sociale (23.5%). L'industrie vient ensuite mais ne représente que 13.2% de l'emploi salarié privé dans ces deux provinces.

### Répartition par taille d'entreprise

Ce qu'il est important de constater au point de vue syndical, c'est que 61.1% des employés du secteur privé (pour la zone géographique concernée) sont occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes ; 38.9% sont occupés dans des entreprises de 50 personnes et plus.

**Données complémentaires issues de l'enquête**

Les données reprises dans cette section proviennent de l'enquête et non plus de l'INS ; elles concernent donc seulement les employés ciblés par l'enquête. On constate que près de deux tiers des femmes sont occupées dans le secteur non marchand. Pour les hommes la situation est inversée, ils sont nettement plus nombreux dans le secteur marchand.

La distribution par classes d'âge est quasi la même que celle concernant l'ensemble des salariés des Régions wallonne et bruxelloise. Les employés du secteur privé des provinces de Namur et Luxembourg ne sont en moyenne ni plus jeunes, ni plus vieux que l'ensemble des salariés des Régions wallonne et bruxelloise.

En termes de formation, les employés ont un niveau de formation proportionnellement plus élevé que celui de l'ensemble des salariés (ouvriers et employés). Dans ce public, on compte beaucoup d'employés ayant une formation supérieure, notamment dans l'enseignement supérieur de type court. On retrouve une proportion nettement inférieure de niveau de formation plus faible.

**Les conditions d'emploi****Une grande majorité de contrats stables**

Le public ciblé par l'enquête bénéficie pour 93.2% d'un contrat stable, à durée indéterminée. Un peu plus d'un quart des employés ciblés sont des travailleurs à temps partiel (28.6%) et parmi ces travailleurs à temps partiel, on compte près d'un tiers (31.4%) de temps partiel involontaire.

Le travail à temps partiel concerne surtout les femmes. Dans l'échantillon, 50.1% des femmes travaillent à temps partiel contre 4% d'hommes. L'expansion du travail à temps partiel est également fortement liée au secteur d'activité. Les secteurs qui comptent le plus de travailleurs à temps partiel sont les secteurs du commerce, de la santé et de l'action sociale (crèches, maisons de repos, IMP, ...).

La fréquence du travail à temps partiel involontaire varie en fonction de plusieurs variables : tout d'abord il y a significativement plus de travail à temps partiel non volontaire dans le secteur marchand (48% des travailleurs à temps partiel) que dans le secteur non marchand (18.2% des travailleurs à temps partiel). La part du temps partiel involontaire est également plus importante dans les tranches d'âge plus jeunes.

**Itinéraire professionnel et perspectives**

Les chiffres précédents nous montraient que la majorité des contrats d'emploi étaient des contrats à durée indéterminée. Ce constat se concrétise dans l'ancienneté des employés : 61.2% ont une ancienneté de plus de 10 ans et 87% sont chez le même employeur depuis plus de 5 ans.

Les changements récents d'employeurs (au cours des cinq dernières années) sont d'abord l'affaire des jeunes : 33.6% des travailleurs de moins de 35 ans ont changé d'employeur au cours des cinq dernières années pour 6.5% dans la tranche d'âge qui suit (35 à 44 ans). Les femmes sont également plus nombreuses à avoir changé d'employeur dans ce laps de temps (17.9% contre 8.4% d'hommes). Les jeunes travailleurs et les femmes sont davantage touchés par la flexibilité et l'instabilité professionnelle que les hommes.

Un tiers des employés sont plutôt pessimistes quant à l'évolution de l'emploi dans leur entreprise, 32% pensent qu'il diminuera dans l'avenir. Un employé sur cinq (19.3%) estime que son propre poste est menacé à terme et un sur quatre (24.4%) est indécis.

Les prévisions d'emploi pessimistes (une diminution de l'emploi dans l'entreprise) sont nettement plus répandues dans le secteur marchand (45% des travailleurs du secteur marchand pour 19.1% des travailleurs du secteur non marchand). Cette vision pessimiste de l'avenir est également plus fréquente parmi les syndiqués (35.2% pensent que l'emploi va diminuer) que parmi les non syndiqués (25.4% sont de cet avis).

Lorsqu'il s'agit de son propre emploi, des différences apparaissent également. C'est dans le secteur marchand que le plus de travailleurs se sentent personnellement menacés (26.1%, pour 11.3% dans le secteur non marchand). La crainte de perdre son emploi augmente également avec l'âge (9.7% des 25 à 34 ans pour 30.1% des 44 à 55 ans). L'éviction, dans certaines entreprises, des travailleurs plus âgés conduit à ce que près d'un tiers des travailleurs de plus de 45 ans se sentent personnellement menacés à terme. Ce sentiment de menace sur l'emploi est d'autant plus répandu quand les employés sont occupés dans une entreprise appartenant à un groupe international, ayant souvent connu des restructurations et dont le fonctionnement dépend de décisions prises par une direction qui n'est pas sur place. C'est l'impression d'insécurité qui domine plutôt que le sentiment d'être dans une entreprise dynamique qui garantit ses marchés et sa survie à travers ses restructurations.

#### **La composition des revenus**

Treizième mois, chèque-repas, assurance groupe et assurance soins de santé sont les revenus complémentaires les plus répandus. En matière de revenu, des différences importantes apparaissent entre secteurs marchand et non marchand, mais c'est entre homme et femme qu'elles sont, et qu'elles restent, les plus criantes.

La possibilité d'augmenter son salaire de base grâce à divers autres compléments de revenus s'amenuise fortement si l'on est employé dans le secteur non marchand plutôt que dans le secteur marchand. Il est vrai que les femmes sont plus nombreuses dans le secteur non marchand, ... ceci explique sans doute cela.

Mais il y a pire que de passer du secteur marchand au secteur non marchand, être *employée* plutôt qu'*employé* éloigne encore plus des possibilités de revenus supplémentaires. Pour chacun des revenus complémentaires envisagés, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à en profiter.

Si l'on compare ensuite les niveaux de salaire des hommes (à temps plein) et des femmes (à temps plein), le constat s'aggrave d'une manière révoltante : 55.6% des femmes à temps plein gagnent moins de 50000 francs par mois pour seulement 24.4% des hommes. Or, si l'on compare les niveaux de formation des hommes et des femmes, ils sont identiques ; les femmes ne sont pas moins qualifiées que les hommes. Elles sont davantage occupées dans des secteurs très féminisés où il est de tradition de moins rémunérer le travail, même s'il est qualifié.

## L'environnement professionnel

### L'évaluation du travail

A travers une série de propositions, positives et négatives, l'enquête cherche à mieux comprendre comment les employés évaluent globalement leur travail (contenu, groupe de travail, charge de travail, etc.). L'objectif est de repérer des situations concrètes qui conduisent à une évaluation positive du travail, et donc un sentiment de bien-être au travail, ou au contraire des situations qui conduisent à une évaluation négative, et davantage de mal-être au travail.

Dans l'évaluation du contenu du travail, les différences les plus importantes apparaissent entre employés des secteurs marchand et non marchand. L'évaluation du travail est franchement plus négative dans le secteur marchand. Certains aspects concrets des conditions de travail expliquent cette différence d'appréciation.

Des différences entre travailleurs syndiqués et non syndiqués apparaissent également, elles ne sont pas sans lien avec l'appartenance au secteur marchand ou non marchand dans la mesure où les taux de syndicalisation entre secteur marchand et non marchand sont assez différents : 77.5% de syndiqués dans le secteur marchand et 55.6% de syndiqués dans le secteur non marchand. D'une manière générale, l'évaluation du contenu du travail faite par les travailleurs non syndiqués est plus souvent positive que celle des travailleurs syndiqués.

Afin de mieux comprendre les phénomènes de solidarité et d'individualisation dans le travail, nous avons examiné de manière plus approfondie les résultats donnés par la proposition « au travail, c'est chacun pour soi ». Nous constatons que c'est dans le secteur marchand que les travailleurs sont les plus nombreux à être d'accord avec cette proposition (37.7% pour 20.6% dans le secteur non marchand). C'est également dans les secteurs marchands que l'on retrouve le plus souvent des formes de management individualisé de la main-d'œuvre ainsi que le

plus de turbulences dans l'environnement professionnel. Ces caractéristiques de l'environnement professionnel peuvent conduire à une certaine concurrence entre travailleurs ainsi qu'à un sentiment de vulnérabilité professionnelle moins propice à la solidarité. Ainsi, 44% des travailleurs ayant un salaire à la performance pensent qu'au travail c'est chacun pour soi.

#### **Stabilité de l'environnement professionnel**

L'objectif des questions relatives à l'évolution du groupe de travail, est d'évaluer l'impact de « turbulences » éventuelles dans l'environnement professionnel. Le secteur marchand se distingue du secteur non marchand par davantage de mouvements dans l'environnement professionnel : plus de rotation parmi les collègues et la hiérarchie ainsi que plus de changements de postes de travail. Ces mouvements dans l'environnement professionnel sont l'expression concrète et quotidienne des turbulences dans l'organisation et la structuration des entreprises ; ils accroissent le sentiment d'insécurité. Plus l'environnement change, plus nombreux sont les travailleurs qui pensent que leur emploi est menacé, et plus nombreux sont également les travailleurs qui pensent qu'au travail « c'est chacun pour soi ».

Le profil de l'entreprise peut générer des conditions d'emploi et des sentiments de sécurité ou d'insécurité professionnelle variables. La vieille entreprise familiale qui a peu changé n'est pas forcément plus « insécurisante » que la grande entreprise liée à un groupe international en constante restructuration. 74% des employés du secteur marchand travaillent dans des entreprises où les décisions importantes sont prises par des directions qui ne sont pas sur place. Pour les employés du secteur non marchand, la situation est inverse et dans 77% des cas, les décisions importantes sont prises sur place.

Ces questions relatives au groupe de travail et au type d'entreprise mettent en évidence des caractéristiques objectives de l'environnement professionnel qui sont des facteurs explicatifs des variations dans le sentiment de bien-être et de mal-être au travail. Ils contribuent également à expliquer les variations dans les attentes professionnelles et les priorités assignées aux organisations syndicales.

#### **Technologies : usages et perception**

Les technologies de l'information font partie de l'environnement professionnel des trois quarts des employés concernés par l'enquête. Elles sont davantage répandues dans le secteur marchand que le secteur non marchand, ceci est lié aux caractéristiques des activités concernées.

Les technologies sont perçues à la fois comme un élément d'amélioration du travail mais aussi de détérioration. Toutefois, par rapport à ce type de question, l'univers professionnel et le type d'activités concernées influencent fortement la perception de la technologie.

Ainsi, pour chacune des propositions, la perception variera en fonction du secteur d'activité, mais aussi de la catégorie d'âge du travailleur. Compte tenu de la forte féminisation de certains secteurs, des différences apparaissent également entre hommes et femmes, mais celles-ci sont davantage liées aux secteurs et aux types d'activités qu'au genre du répondant.

La perception de la technologie semble bien liée aux caractéristiques des activités, au caractère codifiable du contenu du travail et à l'essence même de la qualification professionnelle. Le traitement d'informations est codifiable et automatisable et la technologie peut se substituer au travailleur et/ou orchestrer les rythmes de travail. Dans l'acte médical ou le service aux personnes, la technologie n'a qu'un rôle de support et elle ne peut guère remplacer l'intervention humaine.

## Les valeurs attachées au travail

### **Des valeurs collectives qui restent importantes**

Les valeurs à connotation plus collective (solidarité, entraide, ...) sont considérées comme étant importantes par la grande majorité des travailleurs. Malgré une montée de l'individualisme dans le travail, des valeurs collectives restent importantes. Peu de différences significatives apparaissent lorsque l'on compare par exemple les groupes d'âge, les hommes et les femmes, ou les employés appartenant au secteur marchand et au secteur non marchand.

Lorsque l'on considère le deuxième groupe de valeurs, ayant une orientation davantage individuelle que collective, on constate un peu plus de différences, mais qui restent également peu marquées. Ainsi, faire carrière est jugé important par une proportion d'hommes plus importante que de femmes, ainsi que par une proportion plus importante de travailleurs du secteur marchand. Le sentiment qu'il est important de prendre des risques dans le travail est une opinion plus répandue au fur et à mesure que l'âge augmente.

### **La flexibilité : oui mais ...**

Dans le troisième groupe de caractéristiques valorisées dans le travail, la flexibilité est celle pour laquelle on observe finalement le plus de variations dans les opinions exprimées. Entre secteur marchand et non marchand, la différence est importante : 56.5% des travailleurs des secteurs marchands pensent que la flexibilité est quelque chose d'important, par contre dans le secteur non marchand, ils sont 75.6% à penser que la flexibilité est quelque chose d'important. Ces différences de perception sont, selon toute vraisemblance, liées à la manière dont la flexibilité est organisée et gérée dans ces deux secteurs. C'est également parmi les travailleurs les plus jeunes que l'on trouve le plus de partisans de la flexibilité.

Nous remarquons que dans des secteurs où la gestion du travail est particulièrement flexible, les travailleurs semblent moins largement convaincus de son utilité. Ainsi, dans le secteur du commerce, 49.5% des employés pensent que la flexibilité est importante, pour 77.7% dans la santé et l'action sociale.

Malgré les dégâts causés par des politiques patronales abusives en matière de flexibilité, le principe même de l'importance de la flexibilité dans le travail est reconnu par une majorité d'employés. Dans l'ensemble de l'échantillon, seulement 14% des travailleurs pensent que la flexibilité n'est pas importante. Le problème du marché du travail réside dans la mise en œuvre de cette flexibilité, souvent sans concertation et sans partage équitable des avantages et des inconvénients entre employeurs et salariés. Le principe de la flexibilité semble acquis mais c'est sa mise en œuvre qui pose problème.

## **L'individualisation de la gestion des ressources humaines**

S'il n'est pas question de raz de marée pour certains modes de gestion individualisée (salaire à la performance, négociation individuelle), la percée est quand même très significative et certaines pratiques (travail par objectifs et entretiens individuels d'évaluation) sont largement répandues.

La percée des formes individualisées de gestion des ressources humaines est plus importante dans le secteur marchand. Dans le secteur marchand, près d'un cinquième des travailleurs négocient individuellement leur salaire et près d'un cinquième également ont un salaire à la performance

Le contrôle du travail par la technologie est également quelque chose de significatif. De nouvelles formes de contrôle du travail des employés sont rendues possibles par la technologie, ce contrôle peut dans certains cas atteindre des degrés de sophistication importants rendus possibles par la technologie.

La définition d'objectifs individuels dans le monde des employés est plus récente que la définition d'objectifs de production collectifs dans le monde ouvrier. Cette pratique est en expansion ; elle concerne davantage de jeunes travailleurs (65% des travailleurs dans la catégorie des plus jeunes et 34% dans la catégorie des plus âgés).

Le fait d'être engagé dans des formes individualisées d'évaluation et de rémunération conduit à considérer différemment certaines valeurs liées au travail. Les travailleurs qui ont un salaire à la performance sont plus nombreux à considérer qu'au travail « c'est chacun pour soi » ; 44% partagent cet avis, tandis que l'ensemble de l'échantillon compte 29.5% de travailleurs qui sont d'accord avec cet avis. De même, les travailleurs qui ont un salaire à la performance sont plus nombreux à penser qu'il est

important de faire carrière (66.6% partagent cet avis, pour l'ensemble de l'échantillon, 49.3% partagent cet avis). La tendance est la même pour les travailleurs qui sont dans un scénario de négociation individuelle du salaire. Le risque des pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre est d'introduire la concurrence et la méfiance entre travailleurs au détriment d'un esprit collectif.

## **Le bien-être au travail et les aspirations professionnelles**

### **Bien-être et mal-être au travail**

Dans l'enquête, nous nous sommes également intéressés à la question du bien-être au travail. Pour ce faire, nous avons construit un indice de bien-être à partir d'une série de questions. D'une manière générale, il apparaît que 64% des employés interrogés se sentent bien dans leur travail, pour 36% toutefois ce sont le mal-être et l'insatisfaction qui dominent.

Nous avons effectué une série de croisements entre cet indice de bien-être et d'autres variables. Les différences les plus significatives se retrouvent entre employés du secteur marchand et employés du secteur non marchand. Le pourcentage d'employés se sentant plutôt mal dans leur travail est de 41% dans le secteur marchand et de 31% dans le secteur non marchand. Deux secteurs sont repris pour illustrer ces différences : le secteur du commerce qui compte 43% d'employés vivant plutôt mal leur travail et le secteur de la santé et l'action sociale où le pourcentage d'employés dans cette situation est de 29%. Des conditions objectives de travail, examinées au fil des chapitres précédents, expliquent cette plus grande fréquence du mal-être au travail dans le secteur marchand.

### **Des changements souhaités**

Pour compléter la collecte des opinions, les répondants se sont prononcés sur toute une série de changements possibles dans le travail. Ils pouvaient choisir trois changements (classés par ordre de priorité) parmi une série de propositions.

Les trois propositions qui intéressent le plus l'ensemble des répondants sont, par ordre d'importance : l'augmentation du salaire ; être mieux reconnu dans son travail ; diminuer son temps de travail. Que l'on soit syndiqué ou non syndiqué, il n'y a pas de différence au niveau des choix effectués. Le même ordre de priorité et la même importance sont accordés aux différentes propositions. C'est entre homme et femme, employés du secteur marchand et du secteur non marchand, entre classes d'âge et entre temps plein et temps partiel que les différences d'attentes sont les plus marquées.

Deux changements intéressent principalement les femmes : une augmentation de salaire et être mieux reconnues dans leur travail.

Signalons également l'intérêt des hommes pour une diminution du temps de travail. Essentiellement occupés dans des emplois à temps plein, les hommes sont néanmoins intéressés par une diminution du temps de travail, mais sans doute davantage sous forme d'une réduction collective du temps de travail que sous forme de travail à temps partiel.

Entre secteur marchand et non marchand les différences sont importantes. Nous avons toujours le même trio de tête avec néanmoins des intensités légèrement variables. Toutefois, ce qu'il est intéressant de remarquer, c'est le score obtenu, dans le secteur non marchand, par la proposition relative à la charge de travail.

Au fil de l'âge, les changements espérés dans le travail prennent des orientations différentes. Dans la classe d'âge des plus jeunes, le premier changement souhaité concerne le salaire. Le score élevé obtenu par cette proposition laisse loin derrière les autres propositions. Dans la tranche d'âge des 45 ans et plus, les changements espérés prennent des orientations plus diversifiées, notons les scores obtenus par les propositions relatives à la diminution du temps de travail et par les problèmes de charge de travail.

## **La syndicalisation et les attentes par rapport au syndicat**

### **Le taux de syndicalisation**

Dans la population ciblée par l'enquête, deux tiers des employés sont syndiqués et près de 90% travaillent dans une entreprise qui dispose d'une délégation syndicale. Ce dernier constat est lié au mode de diffusion de l'enquête, elle concerne pour l'essentiel les employés occupés dans des entreprises de 50 personnes au moins.

La plus grande variation en termes de taux de syndicalisation apparaît lorsque l'on distingue les secteurs marchand et non marchand : 77.5% des employés du secteur marchand sont syndiqués et 55.6% dans le secteur non marchand. Le taux de syndicalisation des femmes est également un peu plus faible : 37.2% des femmes ne sont pas syndiquées contre 31.3% d'hommes. Le taux de syndicalisation est également plus élevé chez les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) : soit 73% d'employés syndiqués dans cette classe d'âge, pour les autres classes d'âge, le pourcentage oscille autour de 61%.

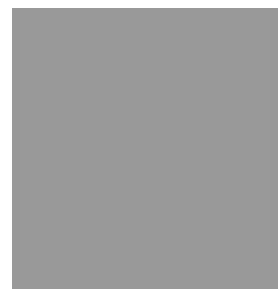
L'ensemble de l'échantillon compte un tiers (33.6%) d'employés non affiliés à une organisation syndicale. Les raisons principales de la non affiliation sont d'une part, pour 36.7% des employés non syndiqués, la non nécessité d'une telle affiliation et d'autre part, pour 30% des employés non syndiqués, le manque d'information.

**Quelles priorités pour l'organisation syndicale ?**

Dans une dernière question, il était demandé aux répondants de préciser, par rapport à une série de propositions, des ordres de priorité pour l'organisation syndicale. Les priorités qui font le plus l'unanimité sont des domaines classiques de l'intervention syndicale : la santé et la sécurité au travail, la sécurité d'emploi, la défense juridique des travailleurs. Viennent ensuite des problématiques qui concernent tant les aspects quantitatifs du travail (salaire) que les aspects qualitatifs (stress et harcèlement moral, flexibilité). Pour 60% des employés, la réduction du temps de travail est également une priorité importante.

Notons que la formation professionnelle, de même que les questions liées à l'environnement, sont considérées comme des priorités importantes par 42% des répondants. Leur importance n'est pas niée, mais elle n'est pas prioritaire pour près de 60% des employés. Le rôle de l'organisation syndicale dans la négociation de droits en matière de formation continuée n'est peut-être pas clairement perçu.

C'est entre employés syndiqués et employés non syndiqués que le plus de différences apparaissent au niveau des priorités assignées au syndicat. Les employés non syndiqués confient davantage des missions classiques à l'organisation syndicale (santé et sécurité au travail, sécurité d'emploi, défense juridique), même la question des salaires n'est considérée comme une priorité syndicale que par 51.7% des travailleurs non syndiqués. Dans le cas des travailleurs syndiqués, les priorités confiées à l'organisation syndicale concernent tant des aspects classiques de l'action syndicale que de nouvelles thématiques (flexibilité, stress, réduction du temps de travail).



## **Table des matières**

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
Présentation du dossier .....	7
L'enquête: objectifs et déroulement.....	8
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>LES TRAVAILLEURS SALARIÉS DES PROVINCES DE NAMUR ET</b>	
<b>LUXEMBOURG.....</b>	<b>11</b>
1. La part des employés dans l'emploi salarié .....	11
2. Répartition par branche d'activité .....	12
3. Répartition par taille d'entreprise .....	13
4. Données complémentaires issues de l'enquête .....	14
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>LES CONDITIONS D'EMPLOI.....</b>	<b>17</b>
1. Une grande majorité de contrats stables .....	17
2. Itinéraire professionnel et perspectives.....	18
3. La composition des revenus.....	21
<b>CHAPITRE III</b>	
<b>L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL.....</b>	<b>23</b>
1. L'évaluation du travail.....	23
2. Stabilité de l'environnement professionnel.....	26
3. Technologies : usages et perception .....	28
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b>LES VALEURS ATTACHÉES AU TRAVAIL.....</b>	<b>31</b>
1. Des valeurs collectives qui restent importantes .....	31
2. La flexibilité : oui mais .....	32
<b>CHAPITRE V</b>	
<b>L'INDIVIDUALISATION DE LA GESTION</b>	
<b>DES RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>35</b>
1. Une percée significative .....	35
2. De grandes variantes entre secteurs.....	36

<b>CHAPITRE VI</b>	
<b>LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET LES ASPIRATIONS</b>	
<b>PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>39</b>
1. Bien-être et mal-être au travail.....	39
2. Des changements souhaités .....	40
<b>CHAPITRE VII</b>	
<b>LA SYNDICALISATION ET LES ATTENTES PAR RAPPORT</b>	
<b>AU SYNDICAT.....</b>	<b>45</b>
1. Le taux de syndicalisation.....	45
2. Quelles priorités pour l'organisation syndicale ?.....	47
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>51</b>

## La Fondation Travail - Université

La FTU a été créée en 1967 dans le but d'établir un trait d'union entre le monde du travail et les milieux universitaires en Belgique francophone. Elle a ainsi participé à la création de l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) et de la Faculté Ouverte de Politique Économique et Sociale (FOPES). Aujourd'hui, la FTU est une fondation de recherche para-académique, agréée par le Ministère de la Communauté française comme service général d'éducation permanente. Elle regroupe deux entités de recherche : l'unité de recherche sur les politiques sociales, située à Bruxelles, et le centre de recherche « Travail & Technologies », situé à Namur:

### **Le centre de recherche « Travail & Technologies »**

Depuis près de quinze ans, le centre de recherche « Travail & Technologies » développe une capacité d'analyse et d'intervention sur les aspects sociaux des changements technologiques. Il réalise des projets de recherche, insérés dans des programmes régionaux, nationaux ou européens. Il participe à des réseaux internationaux de chercheurs. Il conçoit des outils méthodologiques pour la recherche et la formation. Les activités actuelles du centre de recherche « Travail & Technologies » se concentrent autour de trois axes :

- Technologies de l'information et de la communication, avenir du travail dans la société de l'information.
- Évaluation des choix technologiques, analyse des politiques de recherche, science et société.
- Environnement, emploi, développement durable.

Outre les rapports de recherche, le centre de recherche « Travail & Technologies » publie un périodique trimestriel sur l'évaluation des choix technologiques, intitulé « La lettre EMERIT », ainsi qu'une série de livres, en collaboration avec divers éditeurs. Il organise régulièrement des conférences ou des séminaires destinés à un large public.

Site web : <http://www.ftu-namur.org>