

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI



Février 2012

Sondage réalisé par la CSC Namur-Dinant

Le sondage a été réalisé en décembre 2011 à l'initiative de la CSC Namur-Dinant.

La **Fondation Travail-Université** a apporté son appui à la mise en œuvre du sondage et à l'analyse des résultats.

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DU SONDAGE	2
1. LE PROFIL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE	3
2. LES CARACTÉRISTIQUES D'UN EMPLOI DE QUALITÉ.....	7
3. DES CHANTIERS SYNDICAUX PRIORITAIRES POUR PROMOUVOIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ	24
SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS.....	47
ANNEXE : SIGNIFICATION DES BRANCHES D'ACTIVITÉS.....	50

PRÉSENTATION DU SONDAGE

Dans beaucoup de lieux, les travailleurs sont confrontés à la dégradation de la qualité de l'emploi : emploi temporaire, conditions de travail médiocres, insécurité, stress... Depuis plus de dix ans, la qualité de l'emploi ne figure plus à l'agenda politique, seule la quantité compte. La CSC Namur-Dinant a décidé de remettre la qualité de l'emploi à l'ordre du jour et a entrepris la réalisation d'un sondage. Il s'adresse aux travailleurs en emploi, sans emploi et pensionnés. Toutefois, les résultats seront analysés uniquement pour les travailleurs occupés dans la mesure où le nombre de questionnaires rentrés est insuffisant pour les autres catégories.

De nombreux travaux scientifiques proposent des définitions de la qualité de l'emploi et/ou du travail. Au-delà des nuances, quatre thématiques essentielles figurent au cœur de la plupart des modèles suggérés :

- la sécurité d'emploi et de revenu ;
- les conditions de travail ;
- le contenu et l'intérêt du travail ;
- l'équilibre entre le travail et la vie privée.

Ces quatre facettes constitutives d'un emploi de qualité sont abordées dans le sondage. Ce dernier questionne également ses destinataires sur les thèmes qui apparaissent comme des terrains prioritaires de travail syndical pour promouvoir un emploi de qualité.

La diffusion des questionnaires s'est faite par l'intermédiaire des permanents et des délégués. La collecte des réponses a eu lieu en décembre 2011.

Au total, 1917 questionnaires ont été récoltés.

Le questionnaire est basé sur vingt propositions (cinq pour chacune des dimensions de la qualité du travail reprises ci-dessus) pour lesquelles il est demandé d'une part, de se prononcer sur son caractère plus ou moins important dans un concept de qualité de l'emploi et d'autre part, de retenir parmi celles-ci celles qui devraient être prioritairement à l'agenda du travail syndical à court ou moyen terme.

Le rapport comprend trois parties :

- la partie 1 dresse le profil des répondants ;
- la partie 2 analyse les résultats qui rendent compte du degré d'importance des différents aspects constitutifs de la qualité de l'emploi ;
- la partie 3 synthétise les choix en matière de priorités pour le travail syndical.

Le questionnaire a été conçu et analysé par Patricia Vendramin, directrice de recherche à la Fondation Travail-Université FTU.

1. LE PROFIL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE

Les tableaux 1 à 12 dressent le portrait de l'échantillon des répondants. Le tableau 13 donne un point de comparaison sur quelques critères (sexe, statut, secteur) pour la région considérée (Namur¹). Ce point de comparaison est donné à titre indicatif, en effet, le sondage n'a pas d'objectif de représentativité de la population active de la zone considérée ; il a une finalité exploratoire.

Dans l'ensemble, l'échantillon offre une bonne diversité sur l'ensemble des critères avec cependant une place relative plus importante des plus âgés, des femmes, des diplômés du supérieur, des employés, du secteur privé non marchand, des CDI et des temps pleins, soit :

- 41% de plus de 45 ans.
- 61% de femmes par rapport à 50% dans la population active dans la zone considérée (Tab13).
- 53% de diplômés du supérieur.
- 20% d'ouvriers pour 32% dans la population active de la zone considérée, 59% d'employés (cadres inclus) pour 46% dans la zone (Tab13).
- 72% dans le privé (marchand et non marchand) pour 60% pour la zone couverte, et 27% pour le secteur public contre 40% (Tab13).
- 84% de CDI et 70% de contrats temps pleins.

Tab1. Âge

	Effectifs	Pourcentages
Moins de 25 ans	132	7
25 à 34 ans	460	24
35 à 44 ans	534	28
45 à 55 ans	608	32
Plus de 55 ans	162	9
Total	1896	100

Tab2. Sexe

	Effectifs	Pourcentages
Femme	1148	61
Homme	745	39
Total	1893	100

Tab3. Situation de vie

	Effectifs	Pourcentages
Seul(e)	265	14
Seul(e) avec enfants	153	8
En couple sans enfant	377	20
En couple avec enfant	992	53
Autres	99	5
Total	1886	100

¹ La zone CSC Namur-Dinant ne comprend pas l'arrondissement de Philippeville.

Tab4. Présence d'enfants au foyer

	Effectifs	Pourcentages
Au moins 1 de moins de 12 ans	638	35
Tous ont plus de 12 ans	512	28
N'a plus ou pas d'enfants au foyer	665	37
Total	1815	100

Tab5. Personnes à charge dans l'entourage proche

	Effectifs	Pourcentages
Personnes malades, handicapées	172	10
Parents âgés	351	20
Non concerné	1215	70
Total	1738	100

Tab6. Dernier diplôme obtenu

	Effectifs	Pourcentages
CEB ou CESI	228	12
CESS	593	32
Supérieur court	744	40
Supérieur long ou universitaire	248	13
Autres	32	2
Total	1845	100

Tab7. Statut dans l'emploi

	Effectifs	Pourcentages
Ouvrier	363	20
Employé	1018	55
Cadre	80	4
Enseignant	254	14
Fonctionnaire statutaire	87	5
Fonctionnaire contractuel	23	1
Pas d'expérience de travail	13	1
Total	1838	100

Tab8. Affiliation CSC

	Effectifs	Pourcentages
Oui	914	57
Non	697	43
Total	1611	100

Tab9. Secteur d'activités

	Effectifs	Pourcentages
Privé marchand	339	20
Privé non marchand	865	52
Public	452	27
Total	1656	100

Tab10. Type de contrat

	Effectifs	Pourcentages
Durée indéterminée	1490	84
Durée déterminée, temporaire, intérimaire	232	13
Autres + Titres services	45	3
Total	1767	100

Tab11. Temps de travail

	Effectifs	Pourcentages
Temps plein	1235	70
Temps partiel car pas de temps plein	147	8
Temps partiel pour raisons familiales	144	8
Temps partiel par choix personnel	246	14
Total	1772	100

Tab12. Taille de l'établissement

	Effectifs	Pourcentages
Moins de 10	17	1
10 à 24	75	4
25 à 49	205	12
50 à 99	372	21
100 à 499	642	38
500 et plus	393	23
Total	1704	100

Parmi les répondants, on compte seulement 2% de chômeurs et 1% de PPCA

Points de comparaison

Tab 13. *Emploi salarié dans la province de Namur au 31/12/2009, données ONSS*

	Secteur privé		Secteur public			Total général			
	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés	Fonctionnaires	Ouvriers	Employés	Fonctionnaires	Total
Namur	34983 42%	44026 58%	6761 13%	15865 30%	29636 57%	41744 32%	59891 46%	29636 23%	131271 100%

	Ensemble Secteur privé	Ensemble Secteur public	Secteur privé		Secteur public		Total général		
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Namur	79009 60%	52262 40%	40065 51%	38944 49%	25567 49%	26695 51%	65632 50%	65639 50%	131271 100%

2. LES CARACTÉRISTIQUES D'UN EMPLOI DE QUALITÉ

Cette partie reprend les réponses qui concernent la mesure de l'importance accordée à diverses composantes de la qualité de l'emploi. Vingt propositions ont été soumises aux personnes interrogées, pour chacune d'entre elles, les répondants devaient dire s'ils considéraient qu'il s'agissait d'un aspect « très important », « important », « peu important » ou « pas du tout important » dans une perspective d'emploi de qualité. Une position « sans avis » était également possible. Le tableau 14 reprend ces vingt propositions et l'ensemble des réponses.

Un premier constat concerne la part importante prise par les réponses « très important » et « important ». Les réponses « peu important et « pas du tout important » sont peu choisies.

Certaines propositions obtiennent des pourcentages très élevés pour la réponse « très important » : la sécurité d'emploi (76%), le CDI (81%), les relations sociales (78%) et la protection de la santé (85%).

Pour les autres propositions, même si le balancier est toujours largement du côté des réponses « très important / important », il y a plus de distribution entre les réponses, avec cependant un groupe qui se distingue et pour lequel la réponse « très important » obtient encore des pourcentages supérieurs ou égaux à 50 : le temps plein (50%), le rythme soutenable (51%), le travail épanouissant (64%), le besoin de reconnaissance (56%), la solidarité (59%)

Tab14. Degré d'importance des diverses composantes de la qualité de l'emploi.

TOUS LES REPONDANTS

Pourcentages	Très important	Important	Peu important	Pas du tout important	Sans avis	Total %
La sécurité d'emploi et de revenu						
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	76	19	2	1	1	100
Avoir un contrat à temps plein	50	36	10	2	2	100
Avoir un contrat à durée indéterminée	81	15	2	1	1	100
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	36	41	17	4	1	100
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	34	46	14	2	4	100
Les conditions de travail						
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	24	45	24	5	1	100
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	27	41	21	8	3	100
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	51	41	6	1	1	100
Travailler dans un bon climat de relations sociales	78	20	1	0	0	100
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	85	14	1	0	0	100
Le contenu et l'intérêt du travail						
Faire un travail qui permet de s'épanouir	64	33	2	0	1	100
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	30	55	13	1	1	100
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	56	37	6	1	1	100
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	34	49	14	2	2	100
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	59	36	3	0	1	100
L'équilibre entre le travail et la vie privée						
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	40	52	6	0	1	100
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	36	49	12	2	1	100
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	34	40	21	4	1	100
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	46	28	18	4	3	100
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	45	44	7	1	3	100

- ❖ Pour faciliter la lecture des résultats, des scores moyens ont été calculés. Les réponses se distribuent sur une échelle de type Likert à quatre classes de réponses pondérées de 1 à 4 (de très important à pas du tout important). L'échelle totale a été transformée de manière à varier de 0 (pas du tout important) à 10 (très important). Des scores moyens sont utilisés dans la suite de l'analyse ; ils simplifient la lecture des résultats et facilitent les comparaisons.
- ❖ Afin d'alléger les graphiques et certains tableaux, les propositions figurant dans le sondage seront parfois résumées de la manière décrite dans le tableau 15.

Tab15. Formulations raccourcies des vingt propositions

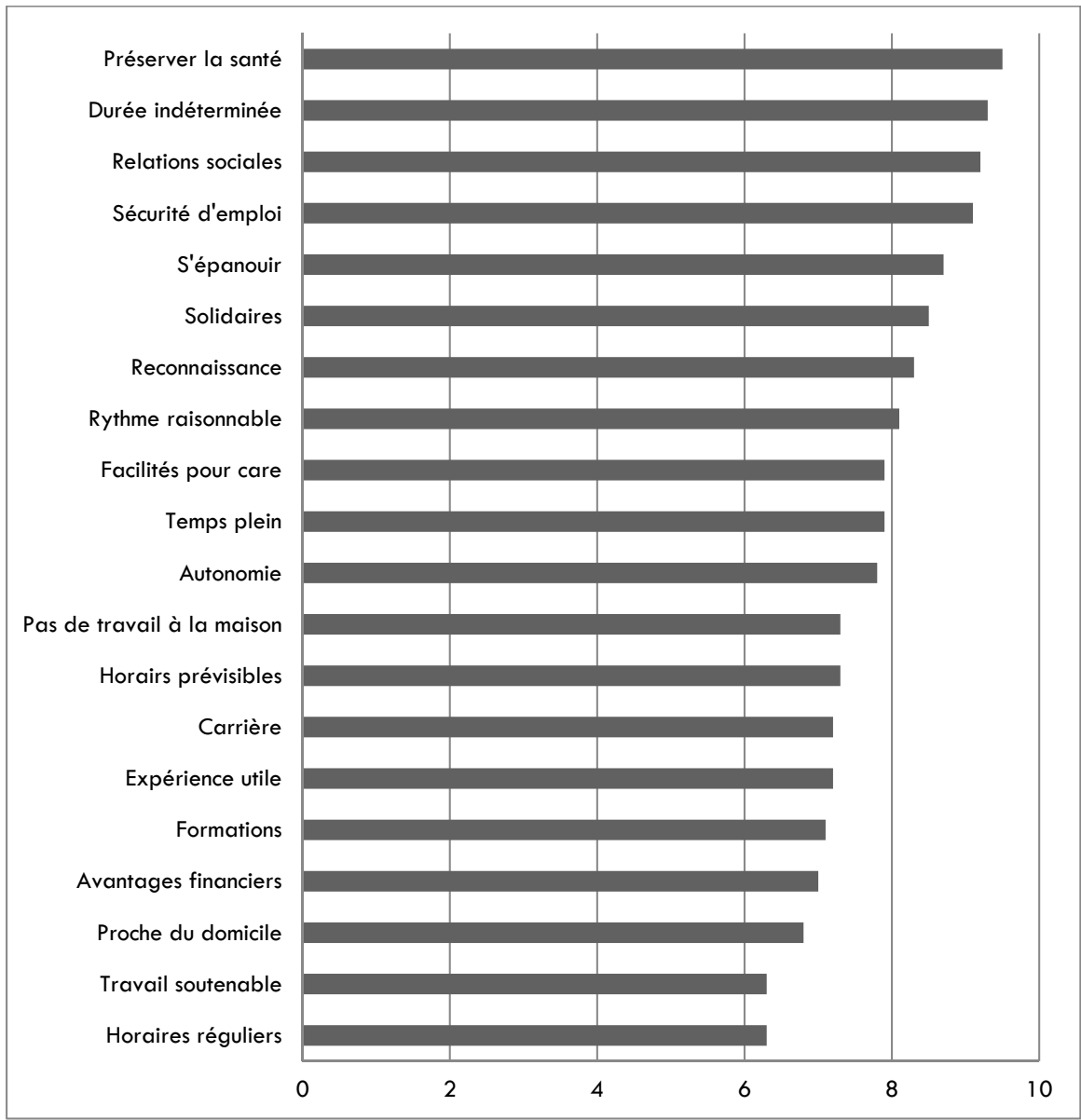
La sécurité d'emploi et de revenu	
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	>> Sécurité d'emploi
Avoir un contrat à temps plein	>> Temps plein
Avoir un contrat à durée indéterminée	>> Durée indéterminée
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	>> Avantages financiers
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	>> Expérience utile
Les conditions de travail	
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	>> Horaires réguliers
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	>> Travail soutenable
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	>> Rythme raisonnable
Travailler dans un bon climat de relations sociales	>> Relations sociales
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	>> Préserver la santé
Le contenu et l'intérêt du travail	
Faire un travail qui permet de s'épanouir	>> S'épanouir
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	>> Formations
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	>> Reconnaissance
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	>> Carrière
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	>> Solidaires
L'équilibre entre le travail et la vie privée	
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	>> Autonomie/horaires
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	>> Horaires prévisibles
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	>> Proche du domicile
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	>> Pas de travail à la maison
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	>> Facilités pour care

Les cinq scores les plus élevés concernent (Tab16) : la sécurité d'emploi (9.1), la durée indéterminée (9.3), la préservation de la santé (9.5), les relations sociales (9.2), l'épanouissement (8.7). Les trois scores les plus faibles concernent : la régularité des horaires (6.3), le travail soutenable (6.3), la proximité du domicile (6.8).

**Tab16. Scores moyens pour chacune des propositions.
TOUS LES REpondants.
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)**

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
9.1	Sécurité d'emploi	S'épanouir	8.7
7.9	Temps plein	Formations	7.1
9.3	Durée indéterminée	Reconnaissance	8.3
7.0	Avantages financiers	Carrière	7.2
7.2	Expérience utile	Solidaires	8.5
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
6.3	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	7.8
6.3	Travail soutenable	Horaires prévisibles	7.3
8.1	Rythme raisonnable	Proche du domicile	6.8
9.2	Relations sociales	Pas de travail à la maison	7.3
9.5	Préserver la santé	Facilités pour care	7.9

**FIGURE 1 : SCORES MOYENS POUR CHACUNE DES PROPOSITIONS. TOUS LES REpondANTS.
CLASSEMENT PAR ORDRE D'IMPORTANCE DE 0 (PAS DU TOUT IMPORTANT) À 10 (TRÈS IMPORTANT).**

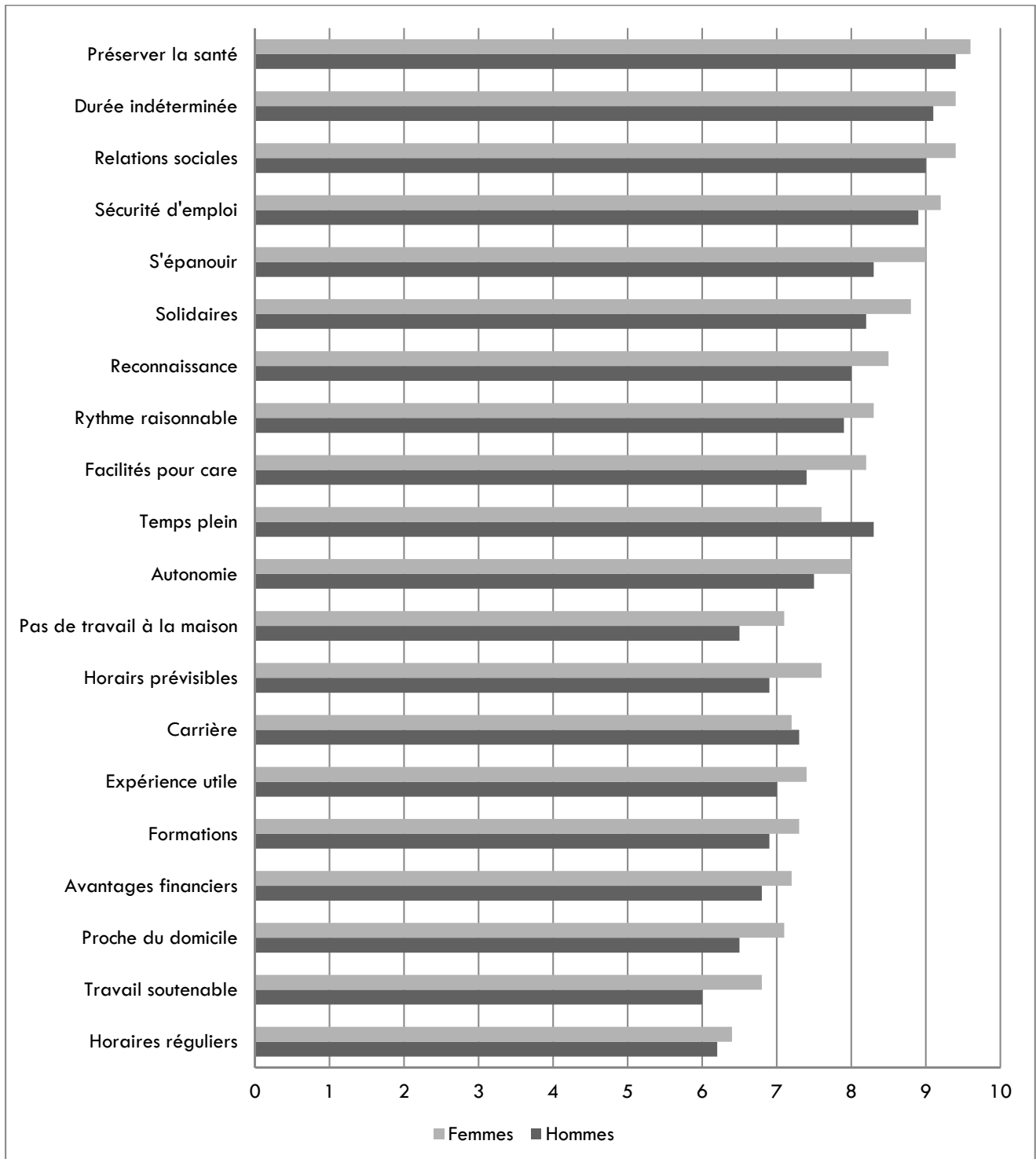


Lorsque l'on compare les scores des hommes et des femmes, on constate peu d'écart significatifs. Les trois propositions qui présentent les écarts les plus élevés sont : le contrat à temps plein, le travail épanouissant, les horaires prévisibles.

Tab17. Scores moyens pour chacune des propositions. COMPARAISON HOMMES/FEMMES
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Score moyen Hommes N=745	Score moyen Femmes N=1148	Score moyen Différences H/F
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	8.9	9.2	0.3
Avoir un contrat à temps plein	8.3	7.6	<u>0.7</u>
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.1	9.4	0.3
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	6.8	7.2	0.4
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.0	7.4	0.4
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	6.2	6.4	0.2
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.0	6.6	0.6
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	7.9	8.3	0.4
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.0	9.4	0.4
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.4	9.6	0.2
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.3	9.0	<u>0.7</u>
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	6.9	7.3	0.4
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.0	8.5	0.5
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.3	7.2	0.1
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	8.2	8.8	0.6
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.5	8.0	0.5
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	6.9	7.6	<u>0.7</u>
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.5	7.1	0.6
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	7.2	7.5	0.3
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.4	8.2	0.6

**FIGURE 2 : SCORES MOYENS POUR CHACUNE DES PROPOSITIONS. COMPARAISON HOMMES / FEMMES.
CLASSEMENT PAR ORDRE D'IMPORTANCE. DE 0 (PAS DU TOUT IMPORTANT) À 10 (TRÈS IMPORTANT).**



La comparaison des scores entre classes d'âge (Tab18) montre un peu plus d'écart que la comparaison, par sexe sans que ceux-ci soient cependant très importants. Les points qui montrent les écarts les plus importants (0.9 et 1.2) sont : le rythme soutenable, jugé plus important avec l'avancée en âge, de même que les horaires prévisibles et la proximité du domicile. Les plus de 55ans (les 'survivants' du marché du travail) se démarquent un peu de la classe d'âge qui les précède.

Tab18. Scores moyens pour chacune des propositions. CLASSES D'AGE.
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Moins de 25 ans N=132	25 à 34 ans N=460	34 à 44 ans N=534	45 à 55 ans N=608	Plus de 55 ans N=162	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu						
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.2	9.2	9.1	9.2	8.7	0.5
Avoir un contrat à temps plein	7.7	8.1	7.6	7.9	8.1	0.5
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.0	9.4	9.2	9.3	9.1	0.4
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	7.0	7.2	7.1	7.1	6.5	0.7
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.3	7.4	7.1	7.3	7.1	0.3
Les conditions de travail						
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	5.8	6.3	6.5	6.3	6.2	0.7
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.6	6.3	6.4	6.5	5.9	0.7
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	7.2	7.9	8.2	8.4	8.2	<u>1.2</u>
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.2	9.3	9.0	9.3	9.2	0.3
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.0	9.5	9.5	9.5	9.5	0.5
Le contenu et l'intérêt du travail						
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.8	8.7	8.6	8.8	8.7	0.2
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	6.9	7.1	7.0	7.2	7.3	0.4
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	7.7	8.3	8.3	8.5	8.0	0.8
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.5	7.4	7.1	7.3	6.9	0.6
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	8.3	8.5	8.4	8.7	8.6	0.4
L'équilibre entre le travail et la vie privée						
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.4	7.7	7.9	7.9	7.6	0.5
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	6.7	7.2	7.6	7.4	7.2	<u>0.9</u>
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.1	7.0	6.9	7.0	6.4	<u>0.9</u>
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	6.8	7.3	7.4	7.5	7.3	0.7
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.5	8.1	8.1	7.8	7.6	0.6

C'est lorsque l'on compare les scores en fonction des statuts (Tab19) que les écarts les plus importants apparaissent. Le plus important concerne les avantages financiers. Le score pour les ouvriers est de 8.1, pour les enseignants il est de 5.9. Cela reflète sans doute un principe de réalité. L'enseignement n'offre guère de marges de manœuvre pour négocier des avantages financiers en plus du salaire de base. L'autre écart important concerne la régularité des horaires : 5.5 sur l'échelle d'importance pour les fonctionnaires et 7.5 pour les ouvriers. L'irrégularité du temps de travail est plus répandue parmi les ouvriers (travail à pause) que parmi les fonctionnaires. La soutenabilité du travail obtient aussi un score plus élevé chez les ouvriers (7.3) que chez les autres catégories professionnelles. Enfin, les enseignants ont le score le plus bas, par rapport aux autres catégories professionnelles, pour la proposition relative aux perspectives de carrière. De fait, dans l'enseignement les carrières planes sont le lot de la plupart des enseignants.

Tab19. Scores moyens pour chacune des propositions. STATUT.
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Ouvrier N=363	Employés N=1098	Enseignant N=254	Fonctionnaires N=110	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu					
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.3	9.1	9.0	9.2	0.3
Avoir un contrat à temps plein	8.1	7.8	8.0	8.1	0.3
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.3	9.3	9.0	9.3	0.3
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	8.1	6.9	5.9	7.1	<u>2.2</u>
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.6	7.2	6.9	6.9	0.7
Les conditions de travail					
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	7.5	6.1	6.0	5.5	<u>2.0</u>
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	7.3	6.2	6.0	5.7	<u>1.6</u>
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.5	8.0	8.2	7.4	0.9
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.3	9.2	9.3	9.1	0.2
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.5	9.5	9.5	9.4	0.1
Le contenu et l'intérêt du travail					
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.6	8.7	9.2	8.6	0.6
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.4	7.1	6.8	7.3	0.6
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.5	8.2	8.5	8.1	0.4
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.9	7.1	6.6	7.7	<u>1.3</u>
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	8.7	8.5	8.8	8.5	0.3
L'équilibre entre le travail et la vie privée					
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.8	7.8	7.8	7.7	0.1
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	8.1	7.2	7.1	6.9	<u>1.2</u>
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	7.4	6.7	6.9	7.1	0.7
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	8.1	7.6	5.1	7.4	3.0
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	8.3	7.9	7.3	8.0	1.0

**Tab20. Scores moyens pour chacune des propositions.
OUVRIER. De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)**

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
9.3	Sécurité d'emploi	S'épanouir	8.6
8.1	Temps plein	Formations	7.4
9.3	Durée indéterminée	Reconnaissance	8.5
8.1	Avantages financiers	Carrière	7.9
7.6	Expérience utile	Solidaires	8.7
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
7.5	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	7.8
7.3	Travail soutenable	Horaires prévisibles	8.1
8.5	Rythme raisonnable	Proche du domicile	7.4
9.3	Relations sociales	Pas de travail à la maison	8.1
9.5	Préserver la santé	Facilités pour care	8.3

**Tab21. Scores moyens pour chacune des propositions.
EMPLOYE. De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)**

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
9.1	Sécurité d'emploi	S'épanouir	8.7
7.8	Temps plein	Formations	7.1
9.3	Durée indéterminée	Reconnaissance	8.2
6.9	Avantages financiers	Carrière	7.1
7.2	Expérience utile	Solidaires	8.5
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
6.1	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	7.8
6.2	Travail soutenable	Horaires prévisibles	7.2
8.0	Rythme raisonnable	Proche du domicile	6.7
9.2	Relations sociales	Pas de travail à la maison	7.6
9.5	Préserver la santé	Facilités pour care	7.9

**Tab22. Scores moyens pour chacune des propositions.
ENSEIGNANT. De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)**

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
9.0	Sécurité d'emploi	S'épanouir	9.2
8.0	Temps plein	Formations	6.8
9.0	Durée indéterminée	Reconnaissance	8.5
5.9	Avantages financiers	Carrière	6.6
6.9	Expérience utile	Solidaires	8.8
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
6.0	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	7.8
6.0	Travail soutenable	Horaires prévisibles	7.1
8.2	Rythme raisonnable	Proche du domicile	6.9
9.3	Relations sociales	Pas de travail à la maison	5.1
9.5	Préserver la santé	Facilités pour care	7.3

**Tab23. Scores moyens pour chacune des propositions.
FONCTIONNAIRES. De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)**

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
9.2	Sécurité d'emploi	S'épanouir	8.6
8.1	Temps plein	Formations	7.3
9.3	Durée indéterminée	Reconnaissance	8.1
7.1	Avantages financiers	Carrière	7.7
6.9	Expérience utile	Solidaires	8.5
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
5.5	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	7.7
5.7	Travail soutenable	Horaires prévisibles	6.9
7.4	Rythme raisonnable	Proche du domicile	7.1
9.1	Relations sociales	Pas de travail à la maison	7.4
9.4	Préserver la santé	Facilités pour care	8.0

Les écarts que l'on peut observer en fonction du niveau de diplôme du répondant (Tab24) sont en lien avec les statuts professionnels observés dans le tableau précédent. Les détenteurs du niveau de qualification plus faible (max CESI) occupent plus fréquemment des postes ouvriers.

Tab24. Scores moyens pour chacune des propositions. DIPLÔME.

De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	CEB ou CESI N=228	CESS N=593	Supérieur N=992	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu				
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.5	9.3	8.9	0.6
Avoir un contrat à temps plein	8.3	8.0	7.7	0.6
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.5	9.3	9.2	0.3
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	7.8	7.6	6.4	<u>1.4</u>
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.5	7.3	7.1	0.4
Les conditions de travail				
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	7.2	6.5	5.9	<u>1.3</u>
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	7.4	6.8	5.8	<u>1.6</u>
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.1	8.1	8.1	=
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.2	9.2	9.2	=
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.5	9.5	9.5	=
Le contenu et l'intérêt du travail				
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.4	8.6	8.9	0.5
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.2	7.1	7.2	0.1
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.6	8.1	8.3	0.5
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.8	7.4	7.0	0.8
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	8.7	8.6	8.5	0.2
L'équilibre entre le travail et la vie privée				
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.6	7.7	7.8	0.2
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.8	7.7	7.0	0.8
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	7.3	7.0	6.7	0.6
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	7.8	8.0	6.8	<u>1.0</u>
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	8.2	8.1	7.7	0.5

Les scores respectifs du secteur privé marchand, privé non marchand et public (Tab25²) de même que ceux des CDI et CDD (+ autres types de contrat hors CDI) (Tab26) ne présentent guère de différences significatives.

Tab25. Scores moyens pour chacune des propositions. PRIVE, PUBLIC, NON MARCHAND.
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Privé marchand N=339	Privé non marchand N=865	Public N=452	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu				
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.0	9.2	9.0	0.2
Avoir un contrat à temps plein	8.1	7.8	8.0	0.3
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.2	9.4	9.0	0.2
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	7.5	7.0	6.7	<u>0.8</u>
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.4	7.2	7.0	0.2
Les conditions de travail				
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	6.5	6.4	5.9	0.6
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.2	6.6	6.0	0.6
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.1	8.3	7.8	0.5
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.0	9.3	9.2	0.3
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.5	9.5	9.4	0.1
Le contenu et l'intérêt du travail				
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.4	8.8	8.9	0.5
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.1	7.2	6.9	0.3
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.2	8.3	8.2	0.1
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.7	7.1	7.1	0.6
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	8.5	8.5	8.6	0.1
L'équilibre entre le travail et la vie privée				
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.8	7.8	7.7	0.1
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.3	7.5	7.0	0.5
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	7.3	6.7	6.8	0.5
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	8.0	7.7	6.3	<u>0.7</u>
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.8	8.1	7.7	0.4

² Dans la comparaison entre les secteurs privé marchand, privé non marchand et public, il faut tenir d'une marge d'erreur dans les réponses car les répondants ne maîtrisent pas toujours la signification de ces catégories et ne classent pas toujours correctement leur employeur. Cette marge d'erreur ne peut cependant pas être mesurée avec précision.

Tab26. Scores moyens pour chacune des propositions. CDD / CDI et autres.

De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	CDD N=1490	CDI + autres N=232	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.1	9.0	0.1
Avoir un contrat à temps plein	7.9	8.0	0.1
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.3	9.0	0.3
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	7.1	6.7	0.4
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.2	7.4	0.2
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	6.4	6.0	0.4
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.4	6.5	0.1
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.2	7.9	0.3
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.2	9.3	0.
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.5	9.4	0.1
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.7	8.9	0.2
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.1	7.2	0.1
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.3	8.2	0.1
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.2	7.4	0.2
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	8.6	8.5	0.1
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.8	7.7	0.1
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.4	7.0	0.4
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.9	6.8	0.1
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	7.5	6.5	1.0
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.9	7.8	0.1

Un seul point ressort de la comparaison entre temps plein et temps partiel (Tab27) ; il concerne, sans surprise, l'évaluation de l'importance du temps plein qui obtient un score plus faible chez les temps partiels (6.7 contre 8.4 pour les temps pleins).

Tab27. Scores moyens pour chacune des propositions. TEMPS PLEIN / PARTIEL.
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Temps plein N=1235	Temps partiel N=537	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.1	9.1	=
Avoir un contrat à temps plein	8.4	6.7	<u>1.7</u>
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.2	9.4	0.2
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	7.0	7.3	0.3
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.2	7.3	0.1
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	6.2	6.5	0.3
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.3	6.6	0.3
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.0	8.4	0.4
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.2	9.4	0.2
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.4	9.5	0.1
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.6	8.9	0.3
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.1	7.1	=
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.2	8.5	0.3
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.3	7.1	0.2
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	8.5	8.7	0.2
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.7	8.0	0.3
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.1	7.8	0.7
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.8	7.1	0.3
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	7.2	7.8	0.6
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.7	8.4	0.7

La taille de l'entreprise (Tab28) et la présence syndicale dans l'entreprise ne semblent pas modifier les critères de définition d'un emploi de qualité. Les mêmes dimensions sont jugées très importantes ou moins importantes.

Tab28. Scores moyens pour chacune des propositions. TAILLE D'ENTREPRISE.

De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Moins de 50 personnes N=297	50 à 99 personnes N=372	100 personnes et + N=1035	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu				
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.1	9.0	9.1	0.1
Avoir un contrat à temps plein	7.9	7.7	8.0	0.3
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.2	9.3	9.3	0.1
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	7.0	6.7	7.2	0.5
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.3	7.1	7.2	0.2
Les conditions de travail				
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	6.6	6.2	6.3	0.4
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.2	6.0	6.6	0.6
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.2	7.9	8.1	0.3
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.5	9.3	9.2	0.3
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.6	9.4	9.5	0.2
Le contenu et l'intérêt du travail				
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.9	8.7	8.7	0.2
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.3	6.9	7.2	0.4
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.5	8.2	8.3	0.3
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.2	7.0	7.3	0.3
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	8.8	8.4	8.6	0.4
L'équilibre entre le travail et la vie privée				
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.9	7.7	7.7	0.2
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.4	7.2	7.4	0.2
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.9	7.0	6.8	0.2
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	7.2	7.0	7.5	0.5
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.9	7.7	7.9	0.2

Enfin, la comparaison des scores des affiliés CSC et des non affiliés (Tab29) montre une grande similitude de vision en ce qui concerne la définition d'un emploi de qualité.

Tab29. Scores moyens pour chacune des propositions. AFFILIES CSC / NON AFFILIES
De 0 (pas du tout important) à 10 (très important)

	Score moyen Affiliés N=914	Score moyen Non affiliés N=697	Score moyen Différence
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	9.1	9.0	0.1
Avoir un contrat à temps plein	8.0	7.7	0.3
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.3	9.2	0.1
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	6.8	7.2	0.4
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.2	7.2	=
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	6.4	6.2	0.2
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.4	6.2	0.2
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.4	7.8	0.6
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.3	9.2	0.1
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.6	9.3	0.3
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	8.7	8.8	0.1
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	7.1	7.1	=
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.4	8.2	0.2
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	7.2	7.2	=
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	8.7	8.4	0.3
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.8	7.8	=
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.4	7.2	0.2
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.8	7.0	0.2
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	7.3	7.3	=
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.9	7.9	=

Dans le tableau suivant les scores sont repris pour une série de branches d'activités pour lesquelles un nombre suffisant de questionnaires a été récolté. Si les top 5 se ressemblent plutôt, il y a cependant des différences importantes entre branches d'activités autour de certains items, notamment la possibilité d'avoir des avantages financiers en plus du salaire de base, la possibilité de suivre des formations ou la prévisibilité des horaires.

Tab29B. Scores moyens pour chacune des propositions. BRANCHES D'ACTIVITES

De 0 (pas du tout important) à 10 (très important). Le top 5 est grisé pour chaque branche d'activités.

	Enseignement N=288	Hôpitaux, santé N=195	Action sociale N=427	Mouvements, associations N=79	Aide à domicile N=128	Agro- alimentaire N=114	Industries diverses N=123	Prisons, justice, police N=66	Banque N=96
La sécurité d'emploi et de revenu									
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	8.9	9.1	9.3	8.7	9.5	9.2	9.1	9.1	9.1
Avoir un contrat à temps plein	7.9	7.9	8.0	7.3	6.7	8.6	8.1	8.0	7.4
Avoir un contrat à durée indéterminée	9.0	9.3	9.5	9.1	9.4	9.2	9.0	9.1	9.6
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	5.9	7.8	7.0	5.7	8.5	7.8	7.3	7.1	7.4
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	7.1	7.1	7.2	7.5	8.2	7.6	7.2	6.8	7.2
Les conditions de travail									
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	5.9	6.2	6.5	5.4	6.9	7.3	7.1	5.3	5.5
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	6.1	7.0	6.6	5.6	7.6	6.8	6.0	6.1	5.6
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	8.1	8.1	8.1	8.5	8.8	8.2	8.0	7.3	8.0
Travailler dans un bon climat de relations sociales	9.3	9.1	9.4	9.6	9.5	9.1	8.9	8.9	9.1
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	9.6	9.5	9.4	9.8	9.7	9.4	9.4	8.9	9.6
Le contenu et l'intérêt du travail									
Faire un travail qui permet de s'épanouir	9.2	8.8	8.9	9.2	9.3	8.1	7.9	8.3	8.6
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	6.9	7.0	7.1	8.0	7.9	7.6	6.8	7.2	6.7
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	8.5	8.2	8.4	8.4	8.9	8.4	7.6	8.0	8.5
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	8.5	7.3	7.0	6.6	7.9	7.8	7.5	8.0	7.5
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	8.7	8.6	8.7	8.8	8.8	8.5	8.2	8.8	8.4
L'équilibre entre le travail et la vie privée									
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	7.9	7.6	7.8	8.2	8.1	7.7	7.5	7.3	7.8
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	7.0	7.7	7.6	6.2	8.2	7.8	7.2	7.0	7.0
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	6.9	6.6	6.7	6.7	7.6	7.0	7.0	7.1	7.5
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	5.2	7.9	7.7	7.4	8.3	7.9	7.7	7.7	7.8
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	7.3	8.3	8.1	8.2	8.4	7.4	7.4	7.9	7.8

3. DES CHANTIERS SYNDICAUX PRIORITAIRES POUR PROMOUVOIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ

Le sondage demandait également aux répondants de signaler cinq thèmes d'action prioritaires pour un travail syndical en faveur de la qualité de l'emploi à court et moyen terme.

La proposition était formulée comme suit : « Par rapport aux propositions ci-dessus (une vingtaine), noircissez 5 trèfles au choix à côté des questions. Les trèfles hachurés sont les sujets qui vous semblent les plus importants pour promouvoir des emplois de qualité et dont vous aimeriez que la CSC s'occupe en priorité dans les mois et les années qui viennent. »

Le choix des « trèfles » porte sur les mêmes propositions que celles reprises dans la partie précédente qui interrogeait sur l'importance d'une série de composantes possibles de la qualité de l'emploi. Ainsi, parmi toutes ces dimensions, considérées dans l'absolu comme étant partie intégrante d'un emploi de qualité, certaines, plus que d'autres, devraient, selon l'avis des répondants, figurer parmi les champs d'activités du syndicat à court et moyen terme.

Avant d'entamer la lecture des résultats il est important de signaler que pour cette question, on compte 31% de non réponses, c'est-à-dire qu'un peu moins d'un tiers des répondants n'a pas répondu à cette question.

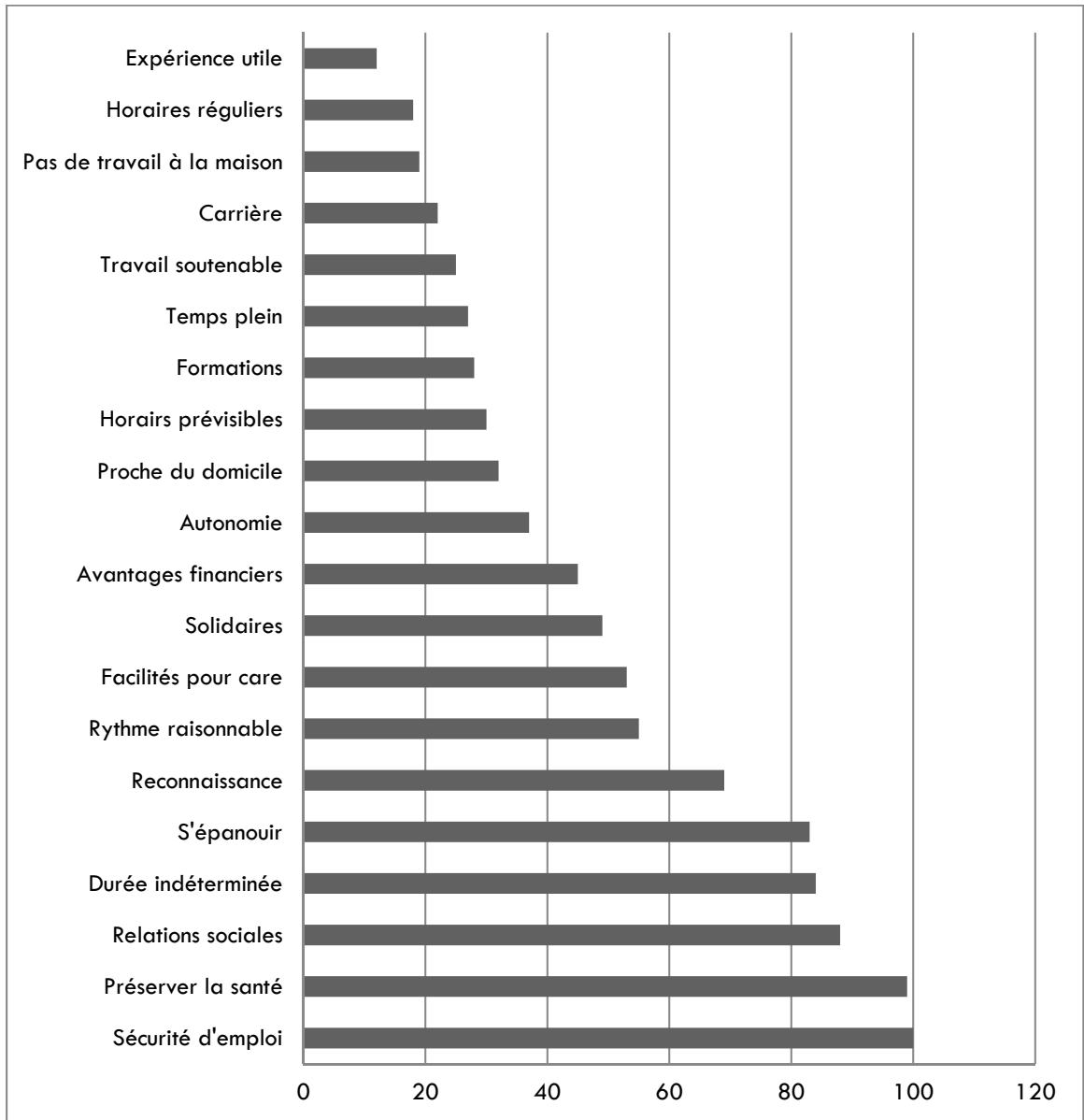
Un score est construit sur base du nombre de choix et de non choix propres à chaque proposition. Chaque choix « rapportait » un point à la proposition. Les totaux sont recalculés sur base d'un indice 100 attribué à la proposition recueillant le plus de points. Les scores s'étalent donc sur une échelle de 0 à 100.

Les cinq thèmes le plus souvent choisis sont, par ordre d'importance (Tab30) : la sécurité d'emploi (100), la préservation de la santé (99), les relations sociales (88), la durée indéterminée (84), l'épanouissement dans le travail (83).

Tab30. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles. TOUS LES REPONDANTS. Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
100	Sécurité d'emploi	S'épanouir	83
27	Temps plein	Formations	28
84	Durée indéterminée	Reconnaissance	69
45	Avantages financiers	Carrière	22
12	Expérience utile	Solidaires	49
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
18	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	37
25	Travail soutenable	Horaires prévisibles	30
55	Rythme raisonnable	Proche du domicile	32
88	Relations sociales	Pas de travail à la maison	17
99	Préserver la santé	Facilités pour care	53

FIGURE 3 : DES PRIORITÉS POUR LES TRAVAIL SYNDICAL. TOUS LES REpondANTS



Le tableau 31 propose une comparaison entre des priorités des hommes et des femmes. Le top 5 reste identique. Il est signalé en grisé dans le tableau. Les chiffres en gras dans la colonne de droite indique les points pour lesquels les écarts entre hommes et femmes sont les plus grands, le maximum concerne les facilités pour raisons de « care » (écart de 25 points).

Tab31. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

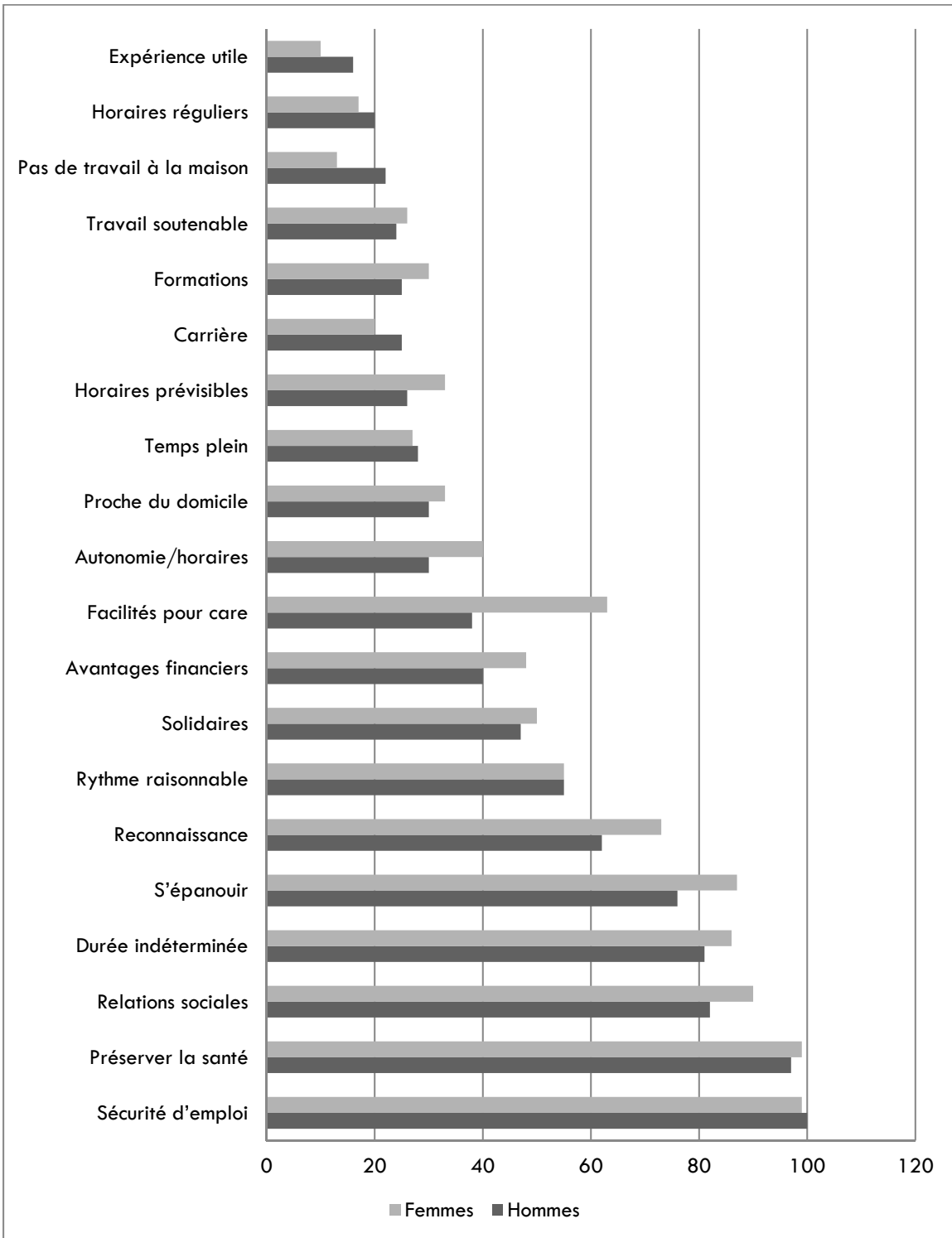
HOMMES - FEMMES

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Hommes N=520	Femmes N=788	Différences
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	100	99	1
Avoir un contrat à temps plein	28	27	1
Avoir un contrat à durée indéterminée	81	86	5
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	40	48	8
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	16	10	6
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	20	17	3
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	24	26	2
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	55	55	=
Travailler dans un bon climat de relations sociales	82	90	8
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	97	99	2
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	76	87	11
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	25	30	5
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	62	73	11
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	25	20	5
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	47	50	3
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	30	40	10
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	26	33	7
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	30	33	3
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	22	13	7
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	38	63	25

FIGURE 4 : DES PRIORITÉS POUR LE STRAVAIL SYNDICAL. HOMMES - FEMMES



Les attentes en ce qui concerne les facilités pour raisons de « care » distinguent fortement les travailleurs ayant des enfants de moins de 12 ans et ceux qui n'ont pas d'enfants ou des enfants plus âgés. L'écart est de 27 points. Cet item vient en sixième position parmi les priorités pour le travail syndical dans le cas de ces travailleurs ayant de jeunes enfants.

Tab31B. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

AVEC ENFANTS DE MOINS DE 12 ANS / SANS ENFANTS OU SANS ENFANTS DE MOINS DE 12 ANS.

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Avec enfants de moins de 12 ans N=442	Sans enfants ou sans enfants de moins de 12 ans N=816	Différences
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	98	100	2
Avoir un contrat à temps plein	22	29	7
Avoir un contrat à durée indéterminée	78	87	9
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	49	42	7
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	11	13	2
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	24	15	9
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	21	27	6
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	61	52	9
Travailler dans un bon climat de relations sociales	89	84	5
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	100	96	4
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	79	84	5
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	28	27	1
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	70	65	5
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	20	23	3
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	40	53	7
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	38	34	4
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	33	30	3
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	36	29	7
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	14	19	5
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	76	39	27

C'est en fonction du statut professionnel que les choix varient le plus (Tab32) ; le top 5 n'est pas homogène : les ouvriers y mettent les avantages financiers en plus du salaire de base, les fonctionnaires y incluent les facilités pour raisons de « care ». Les enseignants et les fonctionnaires n'incluent pas le CDI. L'épanouissement dans le travail est une préoccupation pour les enseignants, les fonctionnaires et les employés. L'obtention de contrats à temps plein est une priorité plus forte pour les ouvriers et employés que dans le cas des fonctionnaires et enseignants. La capacité de s'épanouir dans le travail obtient un score très élevé chez les enseignants de même que chez les employés et fonctionnaires.

Tab32. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

STATUT

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

À partir de la Q27	Ouvrier N=189	Employé N=794	Enseignant N=199	Fonctionnaire N=77	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu					
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	100	96	88	100	12
Avoir un contrat à temps plein	32	25	28	14	18
Avoir un contrat à durée indéterminée	78	92	52	52	40
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	56	44	27	48	29
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	11	11	13	14	
Les conditions de travail					
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	22	18	13	9	13
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	30	23	21	23	9
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	42	60	46	39	21
Travailler dans un bon climat de relations sociales	71	85	96	77	19
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	78	100	100	73	27
Le contenu et l'intérêt du travail					
Faire un travail qui permet de s'épanouir	41	83	99	84	58
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	20	30	19	27	11
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	52	64	89	52	37
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	14	26	13	20	13
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	44	45	56	45	12
L'équilibre entre le travail et la vie privée					
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	12	40	43	25	28
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	40	30	15	20	25
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	28	30	26	55	29
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	12	20	8	7	13
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	43	52	48	68	25

Tab33. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles. OUVRIER. Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
100	Sécurité d'emploi	S'épanouir	41
32	Temps plein	Formations	20
78	Durée indéterminée	Reconnaissance	52
56	Avantages financiers	Carrière	14
11	Expérience utile	Solidaires	44
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
22	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	12
30	Travail soutenable	Horaires prévisibles	40
42	Rythme raisonnable	Proche du domicile	28
71	Relations sociales	Pas de travail à la maison	12
78	Préserver la santé	Facilités pour care	43

Tab34. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles. EMPLOYE. Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
96	Sécurité d'emploi	S'épanouir	83
25	Temps plein	Formations	30
92	Durée indéterminée	Reconnaissance	64
44	Avantages financiers	Carrière	26
11	Expérience utile	Solidaires	45
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
18	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	40
23	Travail soutenable	Horaires prévisibles	30
60	Rythme raisonnable	Proche du domicile	30
85	Relations sociales	Pas de travail à la maison	20
100	Préserver la santé	Facilités pour care	52

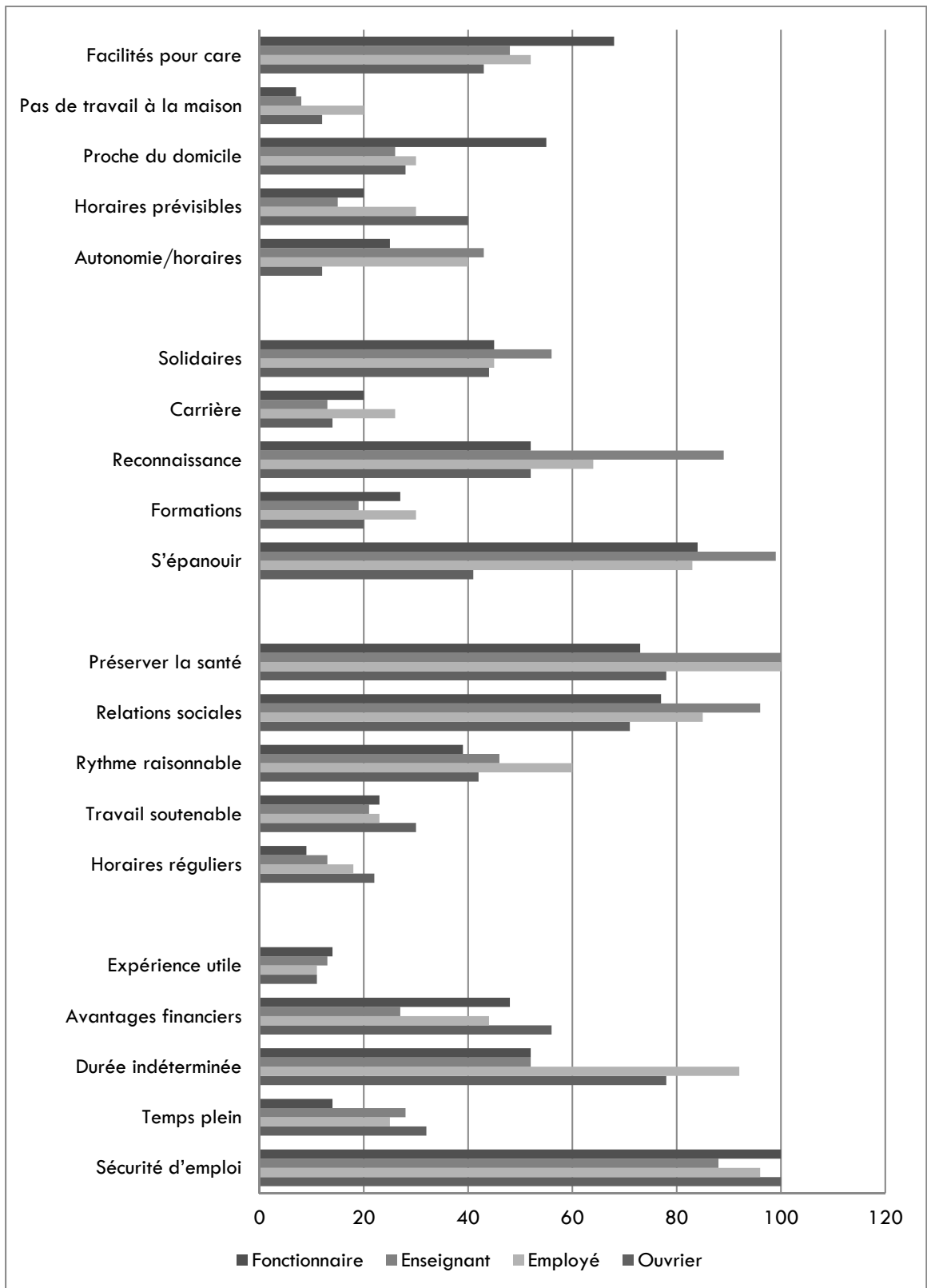
Tab35. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles. ENSEIGNANT. Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
88	Sécurité d'emploi	S'épanouir	99
28	Temps plein	Formations	19
52	Durée indéterminée	Reconnaissance	89
27	Avantages financiers	Carrière	13
13	Expérience utile	Solidaires	56
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
13	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	43
21	Travail soutenable	Horaires prévisibles	15
46	Rythme raisonnable	Proche du domicile	26
96	Relations sociales	Pas de travail à la maison	8
100	Préserver la santé	Facilités pour care	48

Tab36. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles. FONCTIONNAIRE Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Sécurité d'emploi, de revenu		Contenu et intérêt du travail	
100	Sécurité d'emploi	S'épanouir	84
14	Temps plein	Formations	27
52	Durée indéterminée	Reconnaissance	52
48	Avantages financiers	Carrière	20
14	Expérience utile	Solidaires	45
Conditions de travail		Équilibre travail / vie privée	
9	Horaires réguliers	Autonomie/horaires	25
23	Travail soutenable	Horaires prévisibles	20
39	Rythme raisonnable	Proche du domicile	55
77	Relations sociales	Pas de travail à la maison	7
73	Préserver la santé	Facilités pour care	68

FIGURE 5 : DES PRIORITÉS POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. STATUT



L'âge est également une variable qui vient bouleverser un peu le top 5 des priorités mais aussi qui montre des intensités très variables pour les différentes propositions. Les différences de scores sont importantes notamment autour du rythme soutenable du travail, des avantages financiers, de la sécurité d'emploi, du CDI.

Tab37. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

CLASSES D'AGE

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Moins de 25 N=102	25 à 34 ans N=329	35 à 44 ans N=366	45 à 55 ans N=412	Plus de 55 ans N=101	Différen- ces maximales
La sécurité d'emploi et de revenu						
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	96	99	100	100	70	30
Avoir un contrat à temps plein	38	29	21	25	34	13
Avoir un contrat à durée indéterminée	100	91	70	80	91	30
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	39	59	46	36	21	38
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	16	8	14	12	13	8
Les conditions de travail						
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	21	24	17	15	6	18
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	14	26	22	28	28	14
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	23	49	64	59	51	41
Travailler dans un bon climat de relations sociales	98	89	85	80	83	13
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	82	100	99	95	100	8
Le contenu et l'intérêt du travail						
Faire un travail qui permet de s'épanouir	84	76	85	80	85	9
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	34	27	28	26	23	11
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	50	66	73	66	72	23
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	32	24	21	18	19	14
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	46	38	42	60	51	22
L'équilibre entre le travail et la vie privée						
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	27	24	35	42	53	26
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	23	27	32	31	28	9
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	11	35	30	35	32	24
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	23	18	17	15	8	15
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	43	65	58	39	45	26

Tab38. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

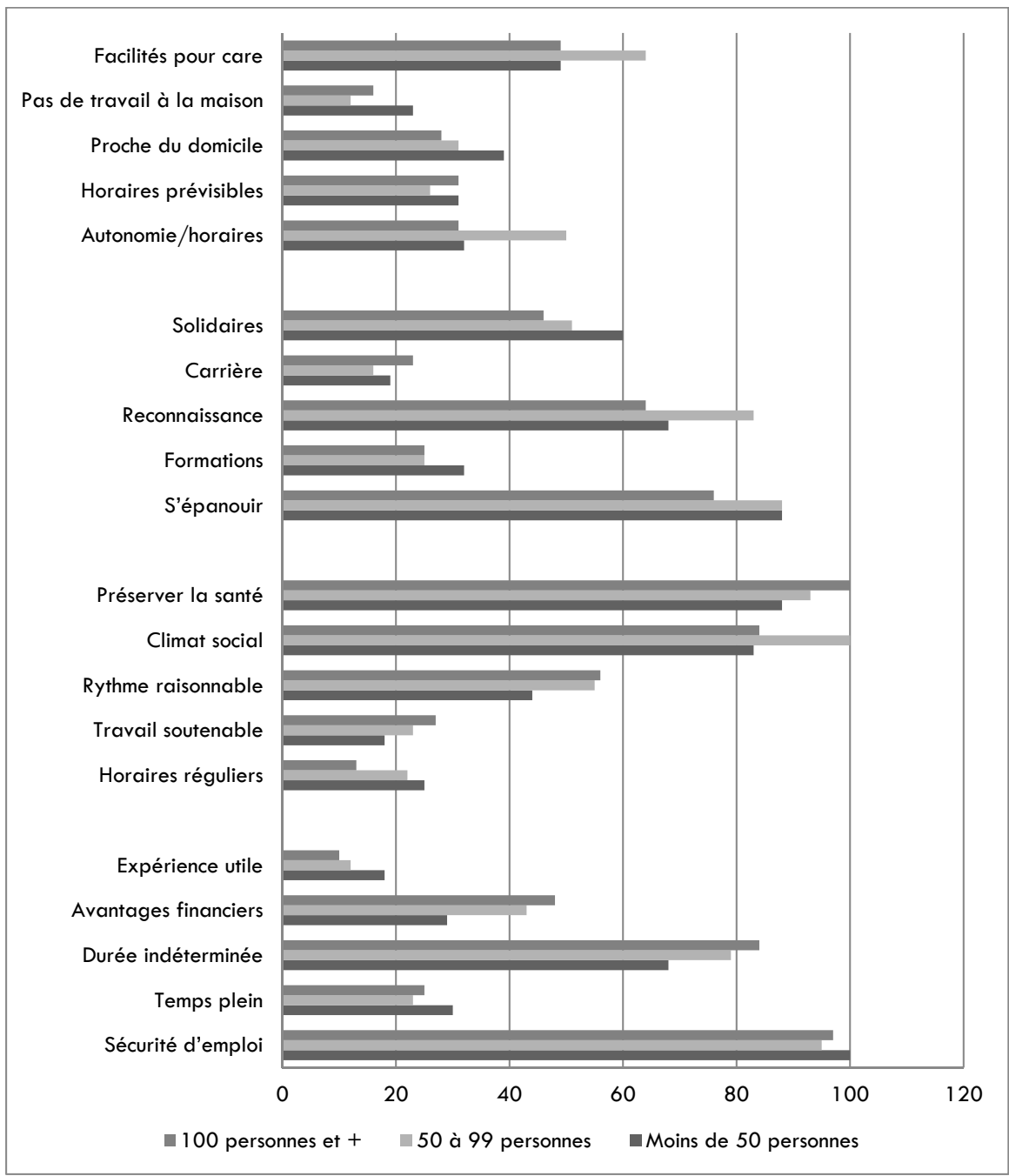
TAILLE D'ENTREPRISE

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Moins de 50 personnes N=222	De 50 à 99 personnes N= 267	Plus de 100 personnes N=718	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu				
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	100	95	97	5
Avoir un contrat à temps plein	30	23	25	7
Avoir un contrat à durée indéterminée	68	79	84	16
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	29	43	48	19
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	18	12	10	8
Les conditions de travail				
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	25	22	13	12
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	18	23	27	9
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	44	55	56	12
Travailler dans un bon climat de relations sociales	83	100	84	17
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	88	93	100	12
Le contenu et l'intérêt du travail				
Faire un travail qui permet de s'épanouir	88	88	76	12
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	32	25	25	7
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	68	83	64	20
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	19	16	23	4
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	60	51	46	14
L'équilibre entre le travail et la vie privée				
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	32	50	31	18
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	31	26	31	5
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	39	31	28	11
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	23	12	16	7
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	49	64	49	15

FIGURE 6 : DES PRIORITÉS POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. TAILLE D'ENTREPRISE.



Les priorités des travailleurs sont modulées en fonction du contrat qu'ils occupent. Le CDI est l'objectif prioritaire de ceux qui n'en ont pas. La sécurité devance pour eux les avantages financiers tandis que l'accent sur la protection de la santé ou le rythme soutenable du travail est moins fort, tout en restant important. Dans cette distinction en fonction du type contrat, il faut tenir compte d'un effet d'âge dans la mesure où les jeunes sont majoritaires dans la catégorie « CDD et autres ».

Tab39. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

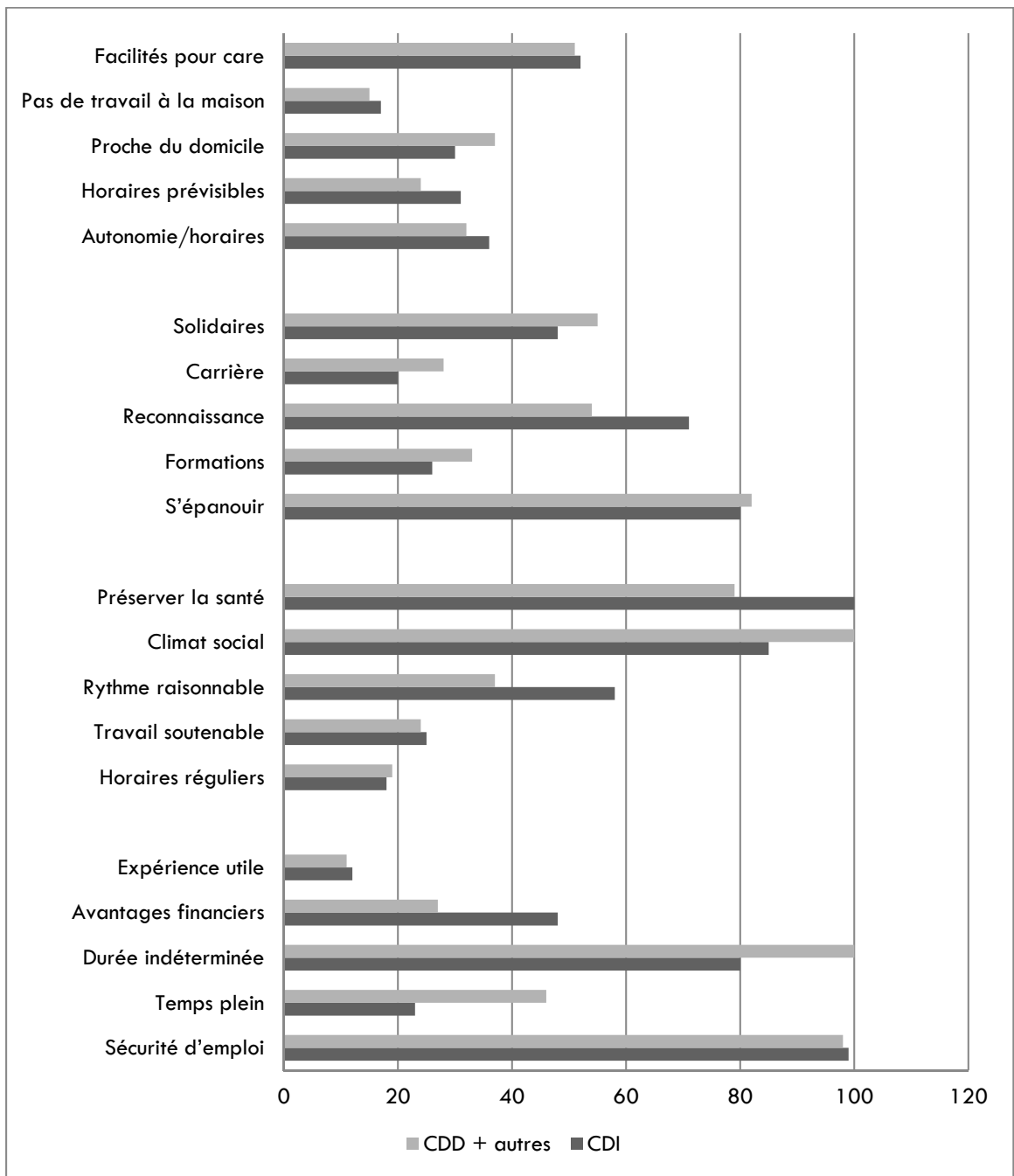
CONTRAT

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	CDI N=1048	CDD + autres N=184	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	99	98	1
Avoir un contrat à temps plein	23	46	23
Avoir un contrat à durée indéterminée	80	100	20
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	48	27	21
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	12	11	1
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	18	19	1
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	25	24	1
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	58	37	21
Travailler dans un bon climat de relations sociales	85	100	15
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	100	79	21
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	80	82	2
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	26	33	7
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	71	54	17
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	20	28	8
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	48	55	7
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	36	32	4
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	31	24	7
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	30	37	7
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	17	15	2
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	52	51	1

FIGURE 7 : DES PRIORITES POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. CDI - CDD + AUTRES HORS CDI.



La principale distinction entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein se situe dans ce qui touche à la sécurité de l'emploi (accès au CDI pour des travailleurs à temps partiel). Il faut aussi ajouter un souci plus grand autour de la prévisibilité des horaires pour les travailleurs à temps partiel. Notons cependant qu'il n'y a pas d'effet « secteur du commerce » dans l'échantillon, ce dernier étant peu couvert par l'enquête. Il y a cependant un effet secteur des soins et de l'aide à domicile, fort représenté et qui semble poser, plus que d'autres secteurs, le problème des horaires de travail imprévisibles.

Tab40. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

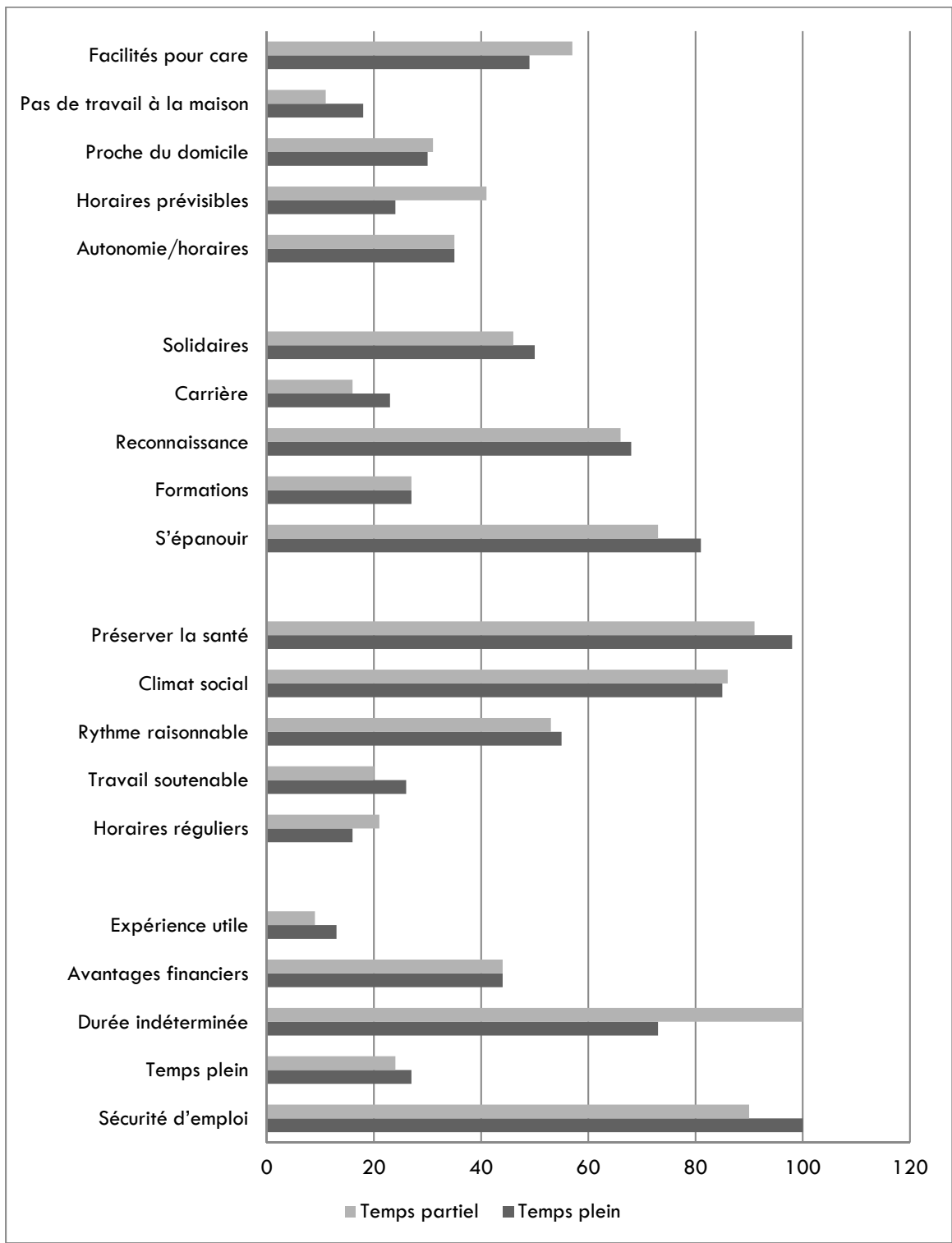
TEMPS PLEIN – TEMPS PARTIEL

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Temps plein N=876	Temps partiel N=361	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	100	90	10
Avoir un contrat à temps plein	27	24	3
Avoir un contrat à durée indéterminée	73	100	27
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	44	44	=
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	13	9	4
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	16	21	5
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	26	20	6
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	55	53	2
Travailler dans un bon climat de relations sociales	85	86	1
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	98	91	7
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	81	73	8
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	27	27	=
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	68	66	2
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	23	16	7
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	50	46	4
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	35	35	=
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	24	41	17
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	30	31	1
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	18	11	7
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	49	57	8

FIGURE 8 : DES PRIORITES POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. TEMPS LIEN - TEMPS PARTIEL.



Les niveaux de formation façonnent les attentes par rapport au travail, en même temps qu'ils déterminent les types d'insertion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi. Cela se traduit par des accents différents sur les différentes composantes de la qualité de l'emploi. Par exemple, la sécurité d'emploi et de revenu est plus prégnante parmi les moins diplômés tandis que la recherche d'épanouissement dans le travail augmente avec le niveau de diplôme.

Tab41. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

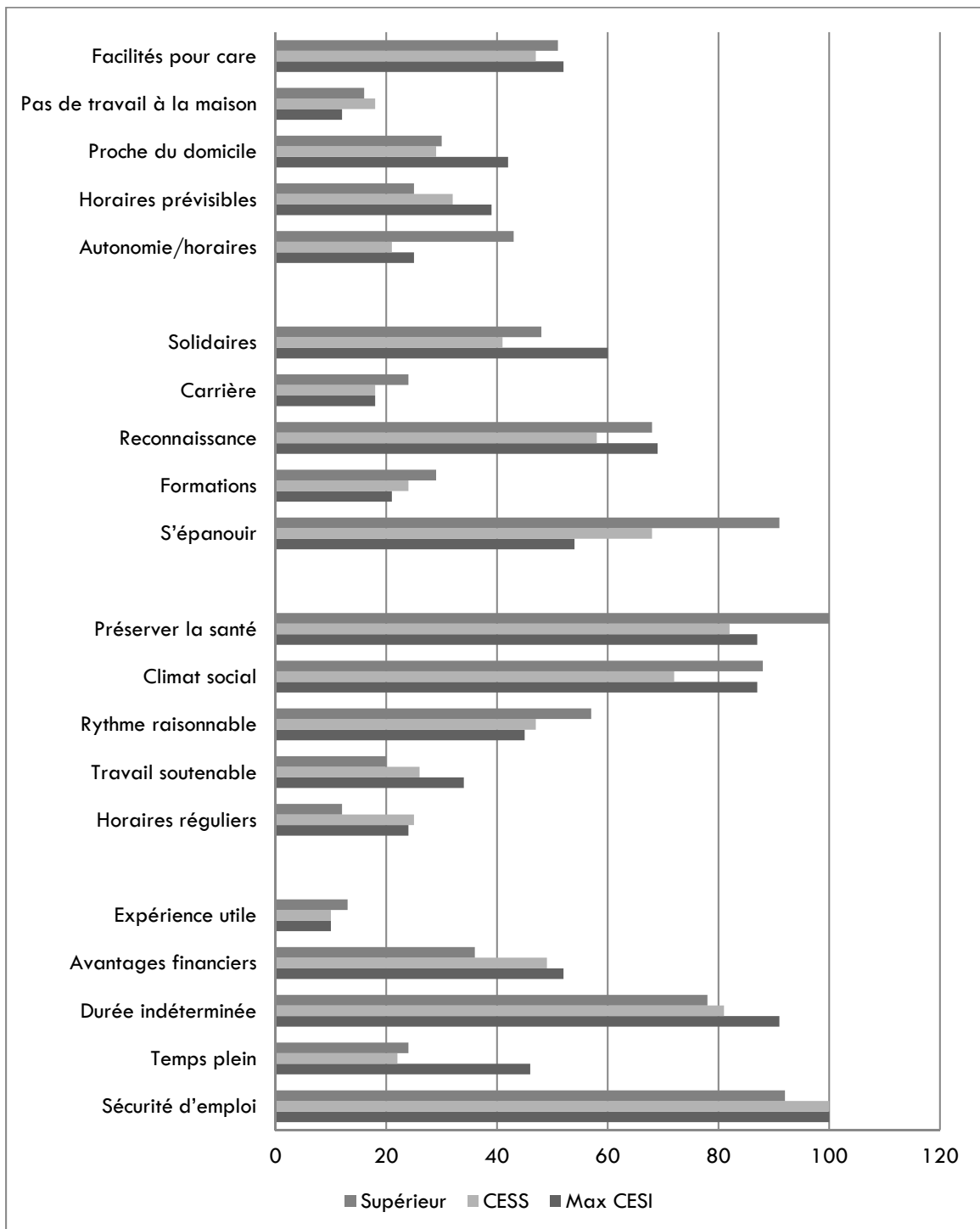
DIPLÔME

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Maximum CESI N=133	CESS N=397	Supérieur N=742	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu				
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	100	100	92	8
Avoir un contrat à temps plein	46	22	24	22
Avoir un contrat à durée indéterminée	91	81	78	13
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	52	49	36	16
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	10	10	13	3
Les conditions de travail				
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	24	25	12	13
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	34	26	20	14
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	45	47	57	12
Travailler dans un bon climat de relations sociales	87	72	88	16
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	87	82	100	18
Le contenu et l'intérêt du travail				
Faire un travail qui permet de s'épanouir	54	68	91	37
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	21	24	29	8
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	69	58	68	11
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	18	18	24	6
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	60	41	48	19
L'équilibre entre le travail et la vie privée				
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	25	21	43	22
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	39	32	25	14
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	42	29	30	13
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	12	18	16	6
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	52	47	51	5

FIGURE 9 : DES PRIORITÉS POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. DIPLÔME.



Le fait de travailler dans le secteur privé ou public, marchand ou non marchand, conduit à privilégier des priorités différentes pour le travail syndical. Ceci est évidemment en lien avec les conditions de travail et les statuts propres à chaque secteur ainsi qu'aux projets et menaces spécifiques liés à chacun de ceux-ci. Le CDI est un souci prioritaire dans le secteur privé. La qualité des relations sociales préoccupe plus le secteur public, de même que la capacité de s'épanouir dans son travail et la reconnaissance pour le travail effectué. L'irrégularité des horaires est un souci plus répandu dans le secteur privé non marchand.

Tab42. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

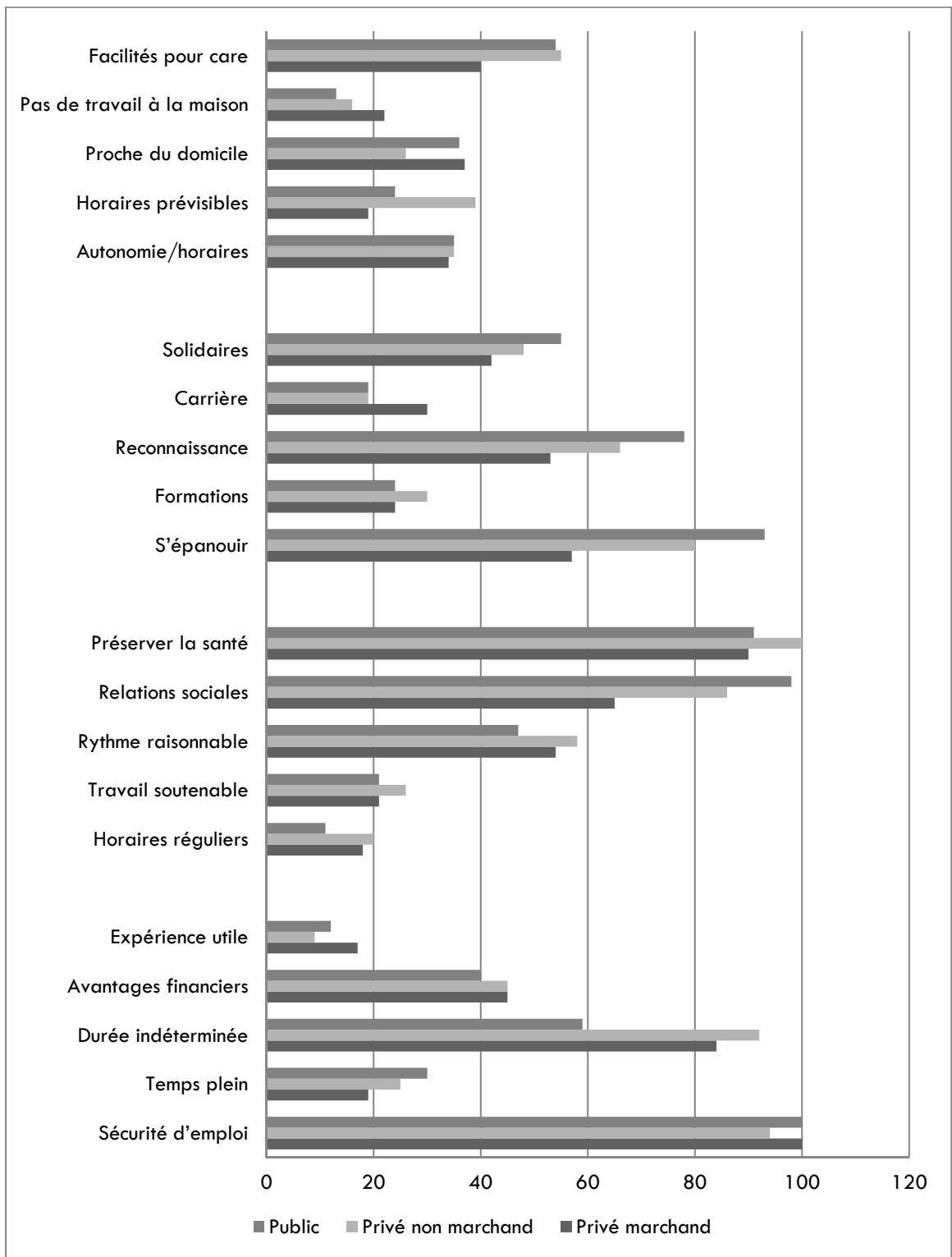
PRIVE MARCHAND – NON MARCHAND - PUBLIC

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Privé marchand N=237	Privé non marchand N=598	Public N=331	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu				
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	100	94	100	6
Avoir un contrat à temps plein	19	25	30	11
Avoir un contrat à durée indéterminée	84	92	59	33
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	45	45	40	5
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	17	9	12	8
Les conditions de travail				
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	18	20	11	9
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	21	26	21	5
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	54	58	47	11
Travailler dans un bon climat de relations sociales	65	86	98	33
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	90	100	91	10
Le contenu et l'intérêt du travail				
Faire un travail qui permet de s'épanouir	57	80	93	36
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	24	30	24	6
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	53	66	78	25
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	30	19	19	11
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	42	48	55	13
L'équilibre entre le travail et la vie privée				
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	34	35	35	1
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	19	39	24	20
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	37	26	36	11
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	22	16	13	9
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	40	55	54	14

FIGURE 10 : DES PRIORITÉS POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. PUBLIC – PRIVE MARCHAND – PRIVE NON MARCHAND.



Affiliés CSC et non affiliés se distinguent peu en termes de priorités pour le travail syndical.

Tab43. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles.

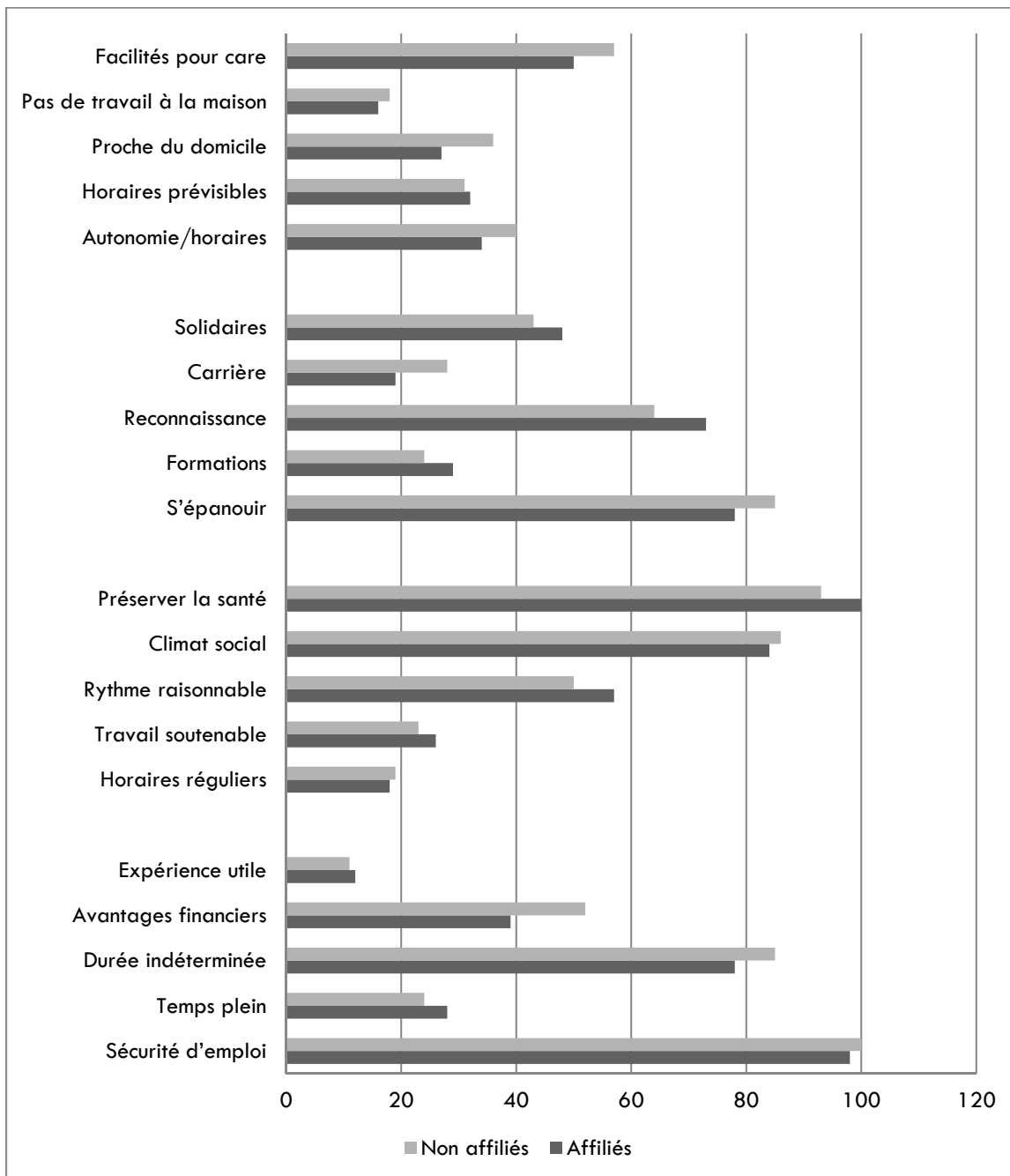
AFFILIÉS CSC – NON AFFILIÉS

Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

Les différences sont marquées en gras à partir de 10 points.

	Affiliés N=652	Non affiliés N=484	Différences maximales
La sécurité d'emploi et de revenu			
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	98	100	2
Avoir un contrat à temps plein	28	24	4
Avoir un contrat à durée indéterminée	78	85	<u>12</u>
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	39	52	<u>13</u>
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	12	11	1
Les conditions de travail			
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	18	19	1
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	26	23	3
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	57	50	7
Travailler dans un bon climat de relations sociales	84	86	2
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	100	93	7
Le contenu et l'intérêt du travail			
Faire un travail qui permet de s'épanouir	78	85	7
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	29	24	5
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	73	64	9
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	19	28	9
Être dans un environnement où les gens sont solidaires	48	43	5
L'équilibre entre le travail et la vie privée			
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	34	40	6
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	32	31	1
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	27	36	9
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	16	18	2
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	50	57	7

FIGURE 11 : DES PRIORITES POUR LE TRAVAIL SYNDICAL. AFFILIES CSC – NON AFFILIES.



Dans le tableau suivant les priorités pour le travail syndical sont reprises pour une série de branches d'activités pour lesquelles un nombre suffisant de questionnaires a été récolté. Il est intéressant d'observer les différences entre les branches d'activités. Les « top 5 » présentent également une relative diversité. Dans la lecture du tableau, à côté des ordres de priorité, il est aussi important de comparer l'importance des scores pour chaque item. Enfin, il faut aussi apprécier cette comparaison en tenant compte du nombre de réponses concernées. Les scores pour l'enseignement proviennent de 222 réponses, ceux de l'action sociale de 306 réponses, tandis que ceux des mouvements et associations, par exemple, proviennent de 52 réponses. La robustesse des premiers scores est supérieure à celle des derniers.

Tab43B. Des priorités pour le travail syndical. Choix des trèfles. BRANCHES D'ACTIVITES. Scores. Le premier choix = 100. Le top 5 est grisé.

À partir de la Q32	Enseignement N=222	Hôpitaux, santé N=137	Action sociale N=306	Mouvements, associations N=52	Aide à domicile N=61	Agro- alimentaire N=72	Industries diverses N=79	Banques N=100
La sécurité d'emploi et de revenu								
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	92	96	89	70	100	100	100	100
Avoir un contrat à temps plein	29	30	30	20	13	24	26	10
Avoir un contrat à durée indéterminée	56	90	100	53	97	93	80	66
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	24	64	42	17	77	49	39	51
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	13	7	6	10	13	12	11	15
Les conditions de travail								
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	13	21	22	7	16	22	22	2
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	21	39	26	10	32	29	24	17
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	45	58	42	90	61	54	39	66
Travailler dans un bon climat de relations sociales	98	75	94	60	87	66	70	59
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	98	100	96	97	94	90	85	98
Le contenu et l'intérêt du travail								
Faire un travail qui permet de s'épanouir	100	67	84	100	65	51	41	63
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	18	24	35	40	32	27	15	7
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	89	63	75	43	74	39	46	66
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	15	27	10	23	23	17	37	39
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	53	37	60	50	26	49	30	32
L'équilibre entre le travail et la vie privée								
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	43	30	40	27	16	15	37	51
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	14	46	39	17	45	29	15	10
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	29	25	17	27	39	22	26	59
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	8	19	17	17	10	22	20	17
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	53	66	56	60	26	22	41	46

SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS

Le sondage

Depuis plus de dix ans, la qualité de l'emploi ne figure plus à l'agenda politique, seule la quantité compte. La CSC Namur-Dinant a décidé de remettre la qualité de l'emploi à l'ordre du jour et a entrepris la réalisation d'un sondage. La diffusion des questionnaires s'est faite par l'intermédiaire des permanents et des délégués. La collecte des réponses a eu lieu en décembre 2011. Au total, 1917 questionnaires ont été récoltés.

Quatre facettes constitutives d'un emploi de qualité sont abordées dans le sondage : 1) la sécurité d'emploi et de revenu ; 2) les conditions de travail ; 3) le contenu et l'intérêt du travail ; 4) l'équilibre entre le travail et la vie privée.

Le sondage n'a pas d'objectif de représentativité mais bien une finalité exploratoire. Dans l'ensemble, l'échantillon couvre une bonne diversité du public considéré avec cependant une place relative plus importante des plus âgés, des femmes, des diplômés du supérieur, des employés, du secteur privé non marchand, des CDI et des temps pleins. Attention, seuls les travailleurs en emploi sont représentés car le nombre de réponses pour les sans emploi et les PPCA était insuffisant.

Le sondage est divisé en deux parties : la première partie interroge sur les caractéristiques d'un emploi de qualité (qu'est-ce qui est plus ou moins important dans un emploi de qualité ?), la seconde partie interroge sur les chantiers syndicaux prioritaires pour promouvoir des emplois de qualité (quels sont vos cinq thèmes d'action prioritaires ?).

20 thèmes, regroupés en quatre sous-groupes, sont proposés aux répondants. Dans un premier temps, ils attribuent un degré d'importance à chacun des 20 thèmes. Dans un deuxième temps, ils choisissent 5 thèmes parmi les 20 qui représentent pour eux des chantiers prioritaires pour le syndicat.

Pour rappel, les 20 thèmes abordés sont (pour plus de précisions voir le tableau ci-dessous) :

- La sécurité d'emploi et de revenu : sécurité d'emploi, temps plein, durée indéterminée, avantages financiers, expérience utile.
- Les conditions de travail : horaires réguliers, travail soutenable, rythme raisonnable, relations sociales, préserver la santé.
- Le contenu et l'intérêt du travail : épanouissement, formations, reconnaissance, carrière, solidaires.
- L'équilibre entre le travail et la vie privée : autonomie/horaires, horaires prévisibles, proche du domicile, pas de travail à la maison, facilités pour care.

Qu'est-ce qui fait un emploi de qualité ?

Chacun des 20 thèmes abordés s'est vu attribuer, par chaque répondant, un score allant de 0 (= pas du tout important) à 10 (= très important). Plusieurs constats ressortent des résultats.

- Beaucoup de choses sont importantes pour faire un emploi de qualité. Aucun des 20 thèmes abordés ne recueillent de faible score. Il n'y a donc **pas d'aspects à brader ou à négliger**.
- **Les incontournables** concernent le statut dans l'emploi et la garantie de stabilité (la sécurité d'emploi et la durée indéterminée), les conditions de travail, principalement la qualité des relations sociales, et surtout ne pas mettre sa santé (physique et psychologique) en danger, et, enfin, l'épanouissement dans le travail, c'est-à-dire toute la question du sens, du contenu du travail et du bien-être professionnel.

- Il y a une **vision assez convergente de ce qui fait un emploi de qualité**. Il y a peu de différences entre sous-groupes (selon le sexe, l'âge, le secteur privé ou public, les CDD et CDI, le temps plein et le temps partiel, selon la taille de l'entreprise, entre affiliés et non affiliés).
- On observe **quelques différences** selon le statut et la branche d'activités, notamment les ouvriers et les travailleurs du secteur de l'aide à domicile expriment souvent les scores les plus élevés sur la plupart des thèmes.

Pour les travailleurs, un emploi de qualité ne se réduit pas à une seule chose, un bon salaire ou un bon statut – même si ces aspects sont essentiels. Un emploi de qualité est le résultat d'une attention à de nombreuses choses qui concernent à la fois le statut dans l'emploi mais aussi la manière dont il faut travailler : à un rythme soutenable, sans détériorer sa santé, avec des horaires raisonnables, en tenant compte de la vie privée... L'environnement social est aussi important ; être dans un bon groupe, dans un environnement solidaire, contribue aussi à faire faire un emploi de qualité. Enfin, un emploi de qualité est aussi un emploi où l'individu « existe » et est reconnu, où les activités ont du sens et permettent de s'épanouir.

Quels sont les chantiers prioritaires pour un travail syndical en faveur de la qualité de l'emploi?

Parmi chacun des 20 thèmes abordés, chaque répondant en a sélectionné 5 qui lui semblaient prioritaires pour un travail syndical en faveur d'un emploi de qualité. Ces choix se traduisent au final par un score sur une échelle de 0 (basse priorité) à 100 (haute priorité). Plusieurs constats ressortent des résultats.

- Si aucun aspect n'est à négliger, il y a cependant des priorités. **Les 5 chantiers prioritaires** (scores au-delà de 80) concernent : la sécurité d'emploi, la préservation de la santé, les relations sociales, la durée indéterminée, l'épanouissement dans le travail. Ce sont également les aspects qui obtenaient les scores les plus élevés dans la première partie de l'enquête.
- Les thèmes **moyennement prioritaires** (scores entre 50 et 80) sont la reconnaissance dans le travail et pouvoir travailler à un rythme raisonnable.
- Les 12 thèmes restant sont jugés **moins prioritaires** (scores en dessous de 50). Par rapport au temps plein qui est parmi les « non prioritaires », rappelons que 70% de répondants travaillent à temps plein et 14% à temps partiel par choix personnel.
- Il y a peu de différences entre affiliés et non affiliés par rapport à ces choix.
- Il y a quelques différences entre hommes et femmes. Ils partagent plus ou moins les mêmes priorités hormis par rapport aux facilités pour care qui sont la 7^{ème} priorité des femmes (score de 63) et la 10^{ème} des hommes (score de 38). Quelques différences sont également à noter entre CDD/CDI, temps plein/temps partiel et niveaux de diplôme.
- Les **âges** de la vie contribuent à modifier les ordres de priorité, hormis sur la plupart des 5 thèmes de tête. Certains thèmes fluctuent avec l'âge, d'autres restent plutôt constants. Ainsi, les avantages financiers en plus du salaire de base ont le plus haut score parmi les 24 à 35 ans (score de 59). Le rythme du travail est plus souvent un souci parmi les 35 à 44 ans (score de 64).
- Le **statut** du travailleur va l'amener à faire des choix plus spécifiques en lien avec son environnement professionnel. Les écarts les plus importants concernent le CDI, qui est une priorité plus élevée chez les employés (score de 92) et les ouvriers (score de 78) que chez les enseignants et les fonctionnaires. La préservation de la santé obtient les plus haut scores (100) chez les employés et les enseignants, signe de l'existence de formes de pénibilité qui ne sont pas seulement physiques. Le besoin d'épanouissement a le score le plus élevé parmi les enseignants (99), de

même que le besoin de reconnaissance (89) ; les deux sont sans doute les indicateurs d'un « mal-être » dans la profession.

En termes de message, les résultats renvoient des préoccupations liées au statut et à la stabilité mais aussi à la préservation de la santé et à la qualité de l'environnement social ainsi qu'à la possibilité de faire un travail qui ait du sens et de l'intérêt. Bref, le message est de promouvoir l'emploi mais pas n'importe quel emploi.

La sécurité d'emploi et de revenu	
Avoir l'assurance que l'on gardera son emploi aussi longtemps qu'on veut	>> Sécurité d'emploi
Avoir un contrat à temps plein	>> Temps plein
Avoir un contrat à durée indéterminée	>> Durée indéterminée
Avoir des avantages financiers en plus du salaire de base	>> Avantages financiers
Avoir un emploi qui donne une expérience utile pour un/des emplois futurs	>> Expérience utile
Les conditions de travail	
Travailler dans des horaires réguliers, toujours les mêmes	>> Horaires réguliers
Pouvoir se dire que l'on sera capable de faire le même travail jusqu'à la fin de sa carrière	>> Travail soutenable
Travailler à un rythme raisonnable (délais, cadences, urgence...)	>> Rythme raisonnable
Travailler dans un bon climat de relations sociales	>> Relations sociales
Ne pas mettre sa santé physique ou mentale en danger	>> Préserver la santé
Le contenu et l'intérêt du travail	
Faire un travail qui permet de s'épanouir	>> S'épanouir
Pouvoir suivre des formations dans le cadre de son travail	>> Formations
Avoir des signes de reconnaissance pour le travail que l'on fait	>> Reconnaissance
Avoir des perspectives de carrière dans son entreprise/établissement	>> Carrière
Etre dans un environnement où les gens sont solidaires	>> Solidaires
L'équilibre entre le travail et la vie privée	
Avoir une marge d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail	>> Autonomie/horaires
Avoir des horaires de travail toujours prévisibles	>> Horaires prévisibles
Avoir un emploi proche du domicile (situé à moins de 30 minutes du domicile)	>> Proche du domicile
Ne pas devoir ramener du travail à la maison	>> Pas de travail à la maison
Avoir des facilités (horaires, services de garde...) quand on a des charges familiales (enfants, personnes malades, parents âgés)	>> Facilités pour care

ANNEXE : SIGNIFICATION DES BRANCHES D'ACTIVITÉS

Les regroupements sont basés sur la nomenclature NACE (classification des activités économiques) mais aussi sur ce qu'autorise le nombre de répondants par catégorie.

Branches d'activités regroupées Regroupement effectué pour le traitement des données	Entreprises / organisations Pour les répondants qui ont identifié leur employeur Les noms des entreprises/organisations qui ne concernent que quelques réponses ne sont pas repris dans le tableau.
Enseignement	Iata, Collège Erpent, Centre éducatif SJB, FUNDP, Collège Maredsous, Saint Berthuin, CSJH Eghezée, St Joseph Jambes, INDSC Beauraing
Hôpitaux, santé	Clinique Ste Elisabeth, CH Mont Godinne, CH Dinant, Analysis, Beau vallon
Action sociale	IMP François d'Assise, IMP Sr Martin Dave, IMP/S Ciney, Revivre à Sugny, SRJ Schaltin, Mutien Marie, Centre Léon Henrard
Mouvements, associations	Équipes populaires, CSC
Aide à domicile	Soins à domicile
Agro-alimentaire	Materne, Kraft, Bel Maredsous
Industries diverses (métal, verre, énergie, chimie)	Carwall, St Gobain, Polyone, Air products
Prisons, justice, police	
Banque	BNP, Dexia
Divers avec nombres insuffisants de répondants pour des traitements à part	Organismes de contrôle : Autosécurité Informatique : Adehis Administration publique : Forem/Onem Nettoyage : ISS, Laurenty Loisirs et tourisme : Space redu, Station plein air Mélot