KU LEUVEN HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

ALIMENTO

Le Travail 4.0 dans l'industrie alimentaire

Résultats de l'enquête auprès des travailleurs

Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Ezra Dessers

1er avril 2022

Structure du rapport

Introduction

Méthodes de recherche

- Conception de l'enquête
- Questionnaire
- Déroulement de la collecte des données
- Méthodes d’analyse

Résultats

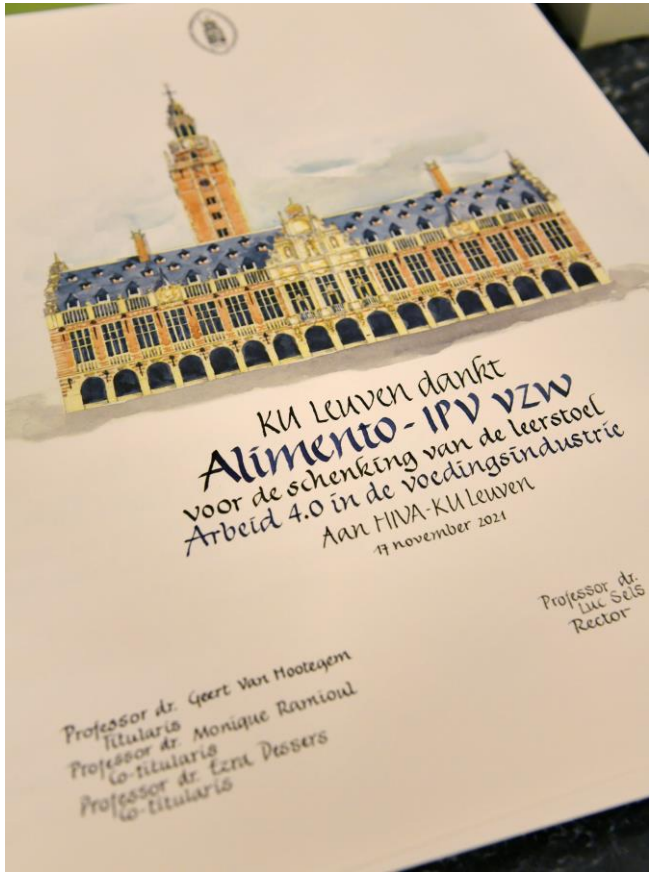
- Description des répondants
- Changements dans l’organisation et le travail
- Formation et qualifications
- Travail faisable ?
- Travail à domicile

Conclusions

Introduction

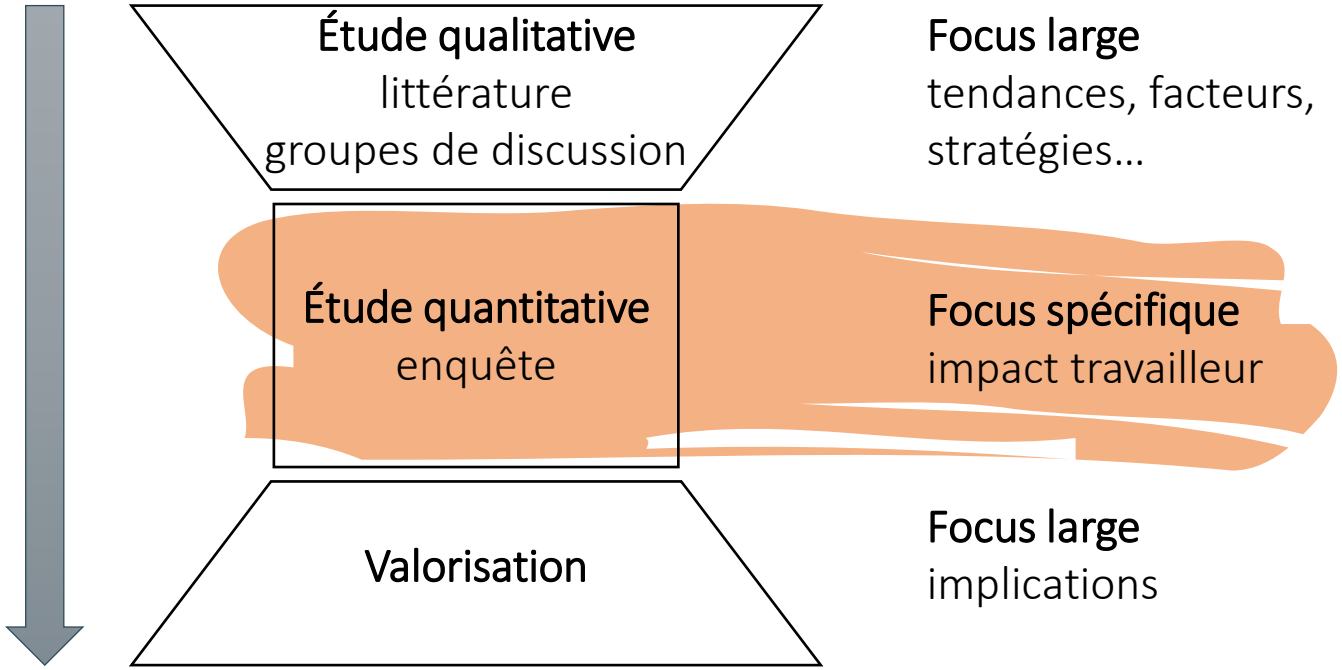
Chaire ‘Travail 4.0 dans l’industrie alimentaire’

- But :
  - Comment le travail évolue-t-il dans les différents secteurs, professions et emplois de l'industrie alimentaire en Belgique sous l'influence des grandes tendances ?
  - Comment les entreprises façonnent-elles ces changements à travers la technologie, l'organisation du travail, la politique du personnel, la formation, la culture organisationnelle... ?
  - Quelles sont les implications pour les différentes parties prenantes et pour la manière de fournir un accompagnement et un soutien appropriés aux entreprises et aux travailleurs ?
- Donateur : Alimento – IFP asbl
- Durée : 3 ans
- Début : octobre 2020
- Titulaire : Pr Geert Van Hootegem
- Co-titulaires : Pr Monique Ramioul et Dr Ezra Dessers



https://www.kuleuven.be/mecenaat/leerstoelen/sw/arbeid-4-0-in-de-voedingsindustrie

Activités au sein de la chaire



- Étude qualitative :
  - Étude documentaire et groupes de discussion
  - Rapport : Pollet, I., Smits, I., De Leebeeck, K., Gérard, J., Lamberts, M., & Dessers, E. (2021). Le Travail 4.0 dans l'industrie alimentaire. Rapport préliminaire basé sur une étude documentaire et des groupes de discussion. HIVA – KU Leuven, Louvain.
- Étude quantitative :
  - enquête auprès des travailleurs
  - Focus de ce rapport
- Valorisation :
  - Approfondissement de thèmes spécifiques
  - 2022 -2023

Une enquête sectorielle auprès des travailleurs de l'industrie alimentaire ?

- Enquête quantitative

- Comment le travail dans l'industrie alimentaire a-t-il changé ces dernières années ?
- Comment cela affecte-t-il les entreprises et les travailleurs ?

Méthodes de recherche

Dans cette section, nous décrivons la conception de l'enquête, le questionnaire, le déroulement de la collecte des données et la réponse

Conception générale et focus de l’enquête

- Travailleurs de l’industrie alimentaire

- Représentant.es du secteur

Méthode

- Enquête via les entreprises : distribution parmi les travailleurs (certain nombre)
- Enquête en ligne & enquête papier

Focus

- Comment le travail dans l'industrie alimentaire a-t-il changé ces dernières années ?
- Comment cela affecte-t-il les entreprises et les travailleurs ?

Questionnaire

Contenu du questionnaire

Focus : "Comment le travail dans l'industrie alimentaire a-t-il changé au cours des 5 dernières années ?"

- Néerlandais & français
- Temps nécessaire : 15 minutes
- Anonyme
- Enquête en ligne ou papier

Thèmes abordés

- Caractéristiques de base
- Changements récents dans le travail
- Formation et qualifications
- Perception du travail et charge de travail
- Expérience de travail à domicile

(questionnaire en annexe)

Caractéristiques de base

Infos sur le travailleur

- Sexe
- Âge
- Ancienneté
- Niveau d'études

Infos sur l'emploi

- Fonction
- Fonction à responsabilité ?
- Contrat
- Horaires

Infos sur l'organisation

- Sous-secteur
- Taille de l'entreprise
- Région

= ne figure pas dans l'enquête auprès des travailleurs.
Ajouté sur la base du fichier de la population

Changements récents dans le travail ?

Changements dans l'entreprise ?

- Numérisation
- Internationalisation
- Plus de contrôle, d'enregistrement, de consignes
- Attention au travail faisable
- Moins/plus de collaborateurs

Changements dans son propre emploi ?

- Physiques/numériques
- Charge de travail
- Complexité
- Plus de connaissances/compétences/ apprentissages
- Autres tâches
- Dépendance des collègues

Formation et qualifications

- Manière d’apprendre
  - Auto-apprentissage
  - Formations
  - Formation en entreprise
- Utilité de la formation
- Points à améliorer pour l'organisme de formations

Perception du travail et charge de travail

Caractéristiques de l'emploi

- Ressources
  - Soutien des collègues
  - Soutien du responsable
  - Autonomie dans les tâches
  - Sécurité d'emploi

- Exigences du travail
  - Charge de travail
  - Charge physique
  - Complexité / charge mentale
  - Dépendance des autres

Conséquences

- Épuisement
- Intention de rotation & rotation
- Absentéisme
- Durabilité de l'emploi
- Équilibre travail/vie privée

Relations sociales

- Information/communication
- Participation
- Atmosphère de travail

Expérience du travail à domicile

- Fréquence du travail à domicile

- Impact du travail à domicile
  - Équilibre travail/vie privée
  - Ergonomie
  - Impact sur le travail & la perception du travail

Uniquement pour les employés, les cadres et la direction

Déroulement de la collecte de données

Approche A (juin 2021 – août 2021)

- Appel aux entreprises à participer
  - E-mail – invitation via HIVA
  - Site Web Alimento
  - Communication Fevia, Alimento, Boulangers
- Fichier complet de la population
  - Intégration de diverses sources dans le fichier de base
  - Nettoyage : doublons & e-mail disponibles
  - N = 3149
- Suivi
  - 2 rappels par e-mail pour l'inscription à la participation
- Formulaire d'enregistrement si disposition à participer
  - Lien personnel & formulaire d'enregistrement ouvert
  - Informations de base
  - Nombre d'ouvriers et d'employés
  - Possibilité de demande de questionnaires papier (pbb)
- Participants
  - Tous les travailleurs de l'entreprise enregistrée
  - Bon Gusto Sportivo pour les entreprises avec un haut taux de réponse

Réponse approche A

- 23 entreprises disposées à participer
  - 17 entreprises participantes
  - 6 ont décroché
- Réponse des travailleurs : 450 formulaires entièrement complétés
- ! Grandes différences entre les entreprises
  - La réponse varie entre 1 & 94 répondants
  - Le taux de réponse varie entre 1 % et 50 %
- Distribution aléatoire entre les sous-secteurs (hasard pur)

Entreprise	Réponse	Taux de réponse
A	33	38%
B	49	15%
C	33	13%
D	3	5%
E	3	50%
F	3	3%
G	11	44%
H	5	29%
I	87	29%
J	1	1%
K	33	23%
L	4	44%
M	31	22%
N	42	25%
O	94	7%
P	13	5%
Q	5	2%

Évaluation de l'approche A

- Très faible participation des entreprises
  - En dépit d'une diffusion large et répétée
  - En dépit de l'utilisation de différents canaux pour la diffusion de l'appel
  - Tous les sous-secteurs ne sont pas (suffisamment) couverts pour établir une représentativité

- Entreprises participantes : réponse également limitée et très différente
  - Il semble difficile de sonder tous les travailleurs dans les entreprises
  - Lassitude des enquêtes
  - De grandes différences dans les taux de réponse limitent la représentativité des données

➔ Approche B

Approche B (sept. 2021 – nov. 2021)

- Échantillon stratifié du fichier de population
  - Stratification par sous-secteur (8) et taille de l'entreprise (3)
  - L'objectif était de 100 entreprises disposées à participer, augmenté à 150 entreprises pendant l'exécution
- Contact téléphonique des entreprises en vue de la participation
  - 3 étudiants jobistes (130 h)
  - Strates difficiles : suggestions d'Alimento
- Nombre de participants visé
  - Quantité limitée de travailleurs
    - <10 trav. : moitié des travailleurs
    - 10-100 trav. : 5 travailleurs
    - >100 trav. : 10 travailleurs
  - Travailleurs occupants différentes fonctions
  - Convaincre par un engagement plus limité
- Essentiellement enquête en ligne
  - Enquête papier sur demande
- Suivi
  - 1 rappel téléphonique
  - 1 rappel e-mail

Fichier de population

Fichier de population : 3149 entreprises

Stratifiées par

- Taille de l'entreprise : 3 catégories
- Sous-secteur : 8 catégories

Fichier de population stratifié - % d'entreprises par strate

	Taille de l'entreprise			
Sous-secteurs	<10 trav.	10-100 trav.	>100 trav.	Total
viande	3,33	4,74	0,63	8,70
fruits et légumes	0,97	0,94	0,72	2,64
produits laitiers	2,04	0,91	0,47	3,42
boulangerie	40,89	9,70	0,66	51,26
cacao, chocolat, confiserie	3,99	1,95	0,57	6,50
aliments pour animaux	1,63	1,73	0,09	3,45
boissons	2,36	1,48	0,44	4,27
Catégorie résiduelle	11,31	6,66	1,79	19,76

Correction dans la stratification

Corrections effectuées dans le fichier

- Même poids donné au sous-secteur “boulangerie” qu’au premier grand secteur suivant (=viande)
- Sous-secteur “catégorie résiduelle” : toujours arrondir vers le bas

Population : répartition (%) par strate après corrections

	Taille de l’entreprise			
Sous-secteurs	<10 trav.	10-100 trav.	>100 trav.	Total
viande	7,27	10,35	1,38	19,00
fruits et légumes	2,20	2,14	1,64	6,00
produits laitiers	4,18	1,86	0,96	7,00
boulangerie	15,16	3,60	0,24	19,00
cacao, chocolat, confiserie	8,59	4,20	1,23	14,00
aliments pour animaux	3,31	3,51	0,18	7,00
boissons	4,97	3,12	0,93	9,00
Catégorie résiduelle	10,30	6,07	1,63	18,00

Objectifs # entreprises participantes

- Total au moins 150 entreprises
- # basé sur la stratification corrigée
- Objectif initial : 100 entreprises, porté ensuite à 150
- Au moins 1 entreprise par strate en tant qu'objectif minimal

Nombre visé d'entreprises participantes par strate (total 155 entreprises)

	Taille de l'entreprise			
Sous-secteurs	<10 trav.	10-100 trav.	>100 trav.	Total
viande	11	15	3	29
fruits et légumes	3	3	3	9
produits laitiers	6	3	2	11
boulangerie	23	6	2	31
cacao, chocolat, confiserie	14	6	2	22
aliments pour animaux	5	6	1	12
boissons	8	5	2	15
Catégorie résiduelle	14	9	3	26

Réponse approche B : contacts téléphoniques étudiants jobistes

- Fichier de population total : 3149 entreprises

  (dont 36 déjà contactées via l'approche A ➔ 3113 entreprises)

- Tentative de contact : 1125 entreprises (= 36 % de la population)
  - Pas de données de contact : 156
  - Participation refusée : 355
  - Pas joignables : 455 (min 2 tentatives)
  - **Disposées à participer : 160 entreprises**

    (+ 17 de l'approche A)

Réponse approche B - participation

- Grand défi = participation finale
  - En dépit des rappels (téléphoniques & e-mail)

- 160 entreprises disposées à participer
  - 28 ont décroché (rappel téléphonique / e-mail)
  - 91 non-réponses (en dépit de nombreux rappels et souvent d'une promesse de participer)
  - **41 participations**

    Nombre de travailleurs visé souvent non atteint, total 158 répondants

- Réponse totale :
  - Nombre d'entreprises : 17 (A) + 41 (B) = 58 entreprises
  - Nombre de répondants : 450 (A) + 158 (B) = 608 répondants

Entreprises participantes et réponse par strate

Strate	Nombre d'entreprises participantes NÉCESSAIRES	Entreprises disposées à participer	Entreprises ayant participé	% ayant participé (de nécessaires)	Réponse des travailleurs par strate
11	11	14	2	18%	2
12	15	18	7	47%	19
13	3	3	1	33%	33
21	3	5	2	67%	4
22	3	2	0	0%	0
23	3	4	2	67%	96
31	6	6	1	17%	7
32	3	4	1	33%	1
33	2	4	3	150%	61
41	23	27	6	26%	20
42	6	6	3	50%	18
43	2	2	2	100%	82
51	14	14	2	14%	5
52	6	12	4	67%	12
53	2	2	2	100%	101
61	5	5	3	60%	4
62	6	6	4	67%	41
63	1	2	1	100%	1
71	8	9	1	13%	1
72	5	5	3	60%	14
73	2	4	1	50%	10
81	14	16	2	14%	8
82	9	9	4	44%	21
83	3	4	2	67%	47

Réponse par strate (%) et répartition visée

	Répartition de la réponse des entreprises par strate			
	<10 trav.	10-100 trav.	>100 trav.	*total*
viande	3,4%	11,9%	1,7%	16,9%
fruits et légumes	3,4%	0,0%	3,4%	6,8%
produits laitiers	1,7%	1,7%	5,1%	8,5%
boulangerie	10,2%	5,1%	3,4%	18,6%
cacao, chocolat, confiserie	3,4%	6,8%	3,4%	13,6%
aliments pour animaux	5,1%	6,8%	1,7%	13,6%
boissons	1,7%	5,1%	1,7%	8,5%
catégorie résiduelle	3,4%	6,8%	3,4%	13,6%

Répartition visée (sur la base de la stratification)			
<10 trav.	**10-100 trav.**	**>100 trav.**	*total*
7,3%	10,4%	1,4%	19%
2,2%	2,1%	1,6%	6%
4,2%	1,9%	0,9%	7%
15,2%	3,6%	0,2%	19%
8,6%	4,2%	1,2%	14%
3,3%	3,5%	0,2%	7%
4,9%	3,1%	0,9%	9%
10,3%	6,1%	1,6%	18%

Méthodes d’analyse

Défis dans l'analyse des données

"données biaisées"

- 2 méthodes différentes (approche A et B) – réponse différente des travailleurs
- Haut taux de réponse des trav./entr. dans les grandes entreprises tant dans l'approche A que dans l'approche B
- Trop faible réponse par strate pour être utilisée telle quelle ➔ agréger ?

But principal = image de comment le travail a changé dans l'industrie alimentaire – étant donné la diversité du secteur

Analyse des données collectées

Répartir les données en 2 groupes :

- Petites et moyennes entreprises : moins de 100 travailleurs (ci-après dénommées "petites entreprises")
- Grandes entreprises : plus de 100 travailleurs

Répartition NL-FR

- 40 entreprises NL, 18 entreprises FR
- 24 % des répondants sont francophones

Analyse séparée, mais thèmes et analyses similaires, pouvant donc être placés côte à côte

Pas d'analyse au niveau sectoriel

+ Utiliser toutes les données

+ facteurs de pondération limités si nécessaire ?

+ pas "illogique" de raconter une histoire distincte pour les petites et les grandes entreprises

	Petites entreprise	Grandes entreprises	Total
Répondants	177	431	608
Entreprises	44	14	58
# min. de rép. par entreprise	1	1	
# max. de rép. par entreprise	33	96	
Sous-secteurs	Pas de données pour la strate '10-100 trav. et fruit et légumes'	tous	

Comment travailler avec les données dans les analyses ?

- Questions avec focus sur les aspects au niveau de l'entreprise

  ➔Nécessite une représentativité au niveau de l'entreprise

- Questions avec focus sur les aspects au niveau individuel

  ➔ Nécessite une représentativité au niveau des travailleurs

Pondération nécessaire ?

- Pondération = défis
  - Coefficients de pondération trop importants
  - Interprétabilité des chiffres
  - Comparabilité des chiffres

- Données effectivement biaisées ?

  ➔ Examiner l'impact des valeurs aberrantes

Biais possible au niveau de l'entreprise ?

Un certain nombre d'organisations ont un taux de réponse très élevé (comparé au reste)

➔ Risque : distorsion des tendances des chiffres au sein des entreprises (par exemple, l'interprétation des résultats concernant les changements récents dans l'organisation peut être fortement influencée par les changements récents dans les entreprises comptant de nombreux répondants)

Impact des valeurs aberrantes ?

Réponse des travailleurs par entreprise, pour les petites et grandes entreprises

petites entreprises			
Entrep. a	5	Entrep. w	5
Entrep. b	4	Entrep. x	1
Entrep. c	2	Entrep. y	33
Entrep. d	1	Entrep. z	4
Entrep. e	3	Entrep. aa	8
Entrep. f	3	Entrep. bb	1
Entrep. g	6	Entrep. cc	11
Entrep. h	1	Entrep. dd	2
Entrep. i	1	Entrep. ee	1
Entrep. j	1	Entrep. ff	1
Entrep. k	7	Entrep. gg	5
Entrep. l	14	Entrep. hh	6
Entrep. m	1	Entrep. ii	3
Entrep. n	3	Entrep. jj	5
Entrep. o	1	Entrep. kk	1
Entrep. p	2	Entrep. ll	1
Entrep. q	1	Entrep. mm	2
Entrep. r	4	Entrep. nn	5
Entrep. s	1	Entrep. oo	3
Entrep. t	2	Entrep. pp	1
Entrep. u	4	Entrep. qq	5
Entrep. v	3	Entrep. rr	3
total		177	

grandes entreprises	
Entrep. A	5
Entrep. B	1
Entrep. C	86
Entrep. D	96
Entrep. E	50
Entrep. F	5
Entrep. G	32
Entrep. H	33
Entrep. I	10
Entrep. J	11
Entrep. K	10
Entrep. L	33
Entrep. M	45
Entrep. N	14
total	431

Biais possible au niveau de l'entreprise ?

Impact des valeurs aberrantes ?

(contrôle : analyse du nombre de variables pertinentes avec et sans valeurs aberrantes => ? Différences importantes)

- Petites entreprises :
  - Impact limité des entreprises avec un taux de réponse élevé
- Grandes entreprises :
  - Fort impact des entreprises avec un taux de réponse élevé!

Solution ?

- La pondération impliquerait des facteurs de pondération très importants
- => Analyses pour ces éléments au niveau de l'entreprise (moyennes des entr.) de sorte que chaque entreprise ait un impact égal

Biais possible au niveau des travailleurs ?

Nombre de groupes de travailleurs surreprésentés (voir description des répondants)

- **Employés**
- **Hautement qualifiés**
- Femmes
- Contrat à durée indéterminée

➔Risque : distorsion de certains aspects individuels qui sont différents pour certains groupes de travailleurs

- **Impact des valeurs aberrantes ?**

Biais possible au niveau de l'entreprise ?

Impact des valeurs aberrantes ? Limité !

(contrôle : analyse du nombre de variables pertinentes avec et sans valeurs aberrantes sur la base du statut => ? Différences importantes)

- Petites entreprises :
  - Impact limité des entreprises avec surreprésentation
- Grandes entreprises :
  - Impact limité des entreprises avec surreprésentation

Solution ?

- La pondération impliquerait des facteurs de pondération très importants / compliquerait l'interprétation (= trop)

⇨ Analyses peuvent se faire simplement sur les données

⇨ Si pertinent ventiler par statut

Statistiques descriptives

- Répartitions (%)
- Moyennes et SD
- Corrélations
- Test T : différences entre les groupes (moyennes) - des différences significatives sont identifiées

- Parfois au niveau de l'entreprise
  - Ex. Changements dans des entreprises

- Toujours pour les petites et grandes entreprises séparément

- Si pertinent, examiner pour différents groupes :
  - Hommes & femmes
  - Ouvriers & employés
  - Niveau de qualification
  - Âge

Statistiques explicatives

- Analyses factorielles : réduction des données
- Analyses de régression : corrélations
- Séparément pour les petites et grandes entreprises !
- Contrôle pour
  - Statut
  - Sexe
  - Âge

Réduction et structuration des questions du formulaire

- Nombreux items sur les caractéristiques du travail et le bien-être
  - Question 11 et question 13 (liées aux changements dans l'entreprise)
  - Question 17, question 18 et question 21 (caractéristiques générales du travail et bien-être)
  - Question 23 (travail et bien-être dans le contexte du travail à domicile)

⇨**Analyses factorielles** pour la réduction des données lorsque cela est possible : concepts utiles?

Résultats des analyses

- Analyse factorielle question 11 et question 13 (=13 items) : aucune structure factorielle significative trouvée
- Analyse factorielle question 17, 18 et 21 (=25 items) : 6 facteurs et 4 items uniques trouvés
- Analyse factorielle question 23 (= 9 items) : 2 facteurs et 4 items uniques

Analyses de régression

- Corrélations existantes présentes ?
- Résultats présentés sous forme de graphiques (corrélations significatives)
- Détails du modèle (ajustement, coefficients...) dans les notes
- Séparément pour les petites et grandes entreprises !
- Contrôle pour
  - Statut (ouvrier/employé)
  - Sexe (homme/femme)
  - Âge (continu)

Résultats

Description des répondants

Avant d'aborder les résultats de l'enquête, nous décrivons les répondants qui ont participé à celle-ci

Description des répondants

- Profil des répondants à l'enquête
  - Dans les petites et les grandes entreprises => ? Y a-t-il des différences ?
  - Sur la base du sexe, de l'âge, du niveau de qualification
  - Sur la base du statut, de l'ancienneté, du contrat et de la fonction dirigeante

- Comparer avec les données de population sur les travailleurs de l'industrie alimentaire de 2018 :

  Denayer, J.-P., & de Béthune, E. (2020). *Verslag over de werkgelegenheid in de voedingsindustrie*. Bijzondere raadgevende commissie VOEDING

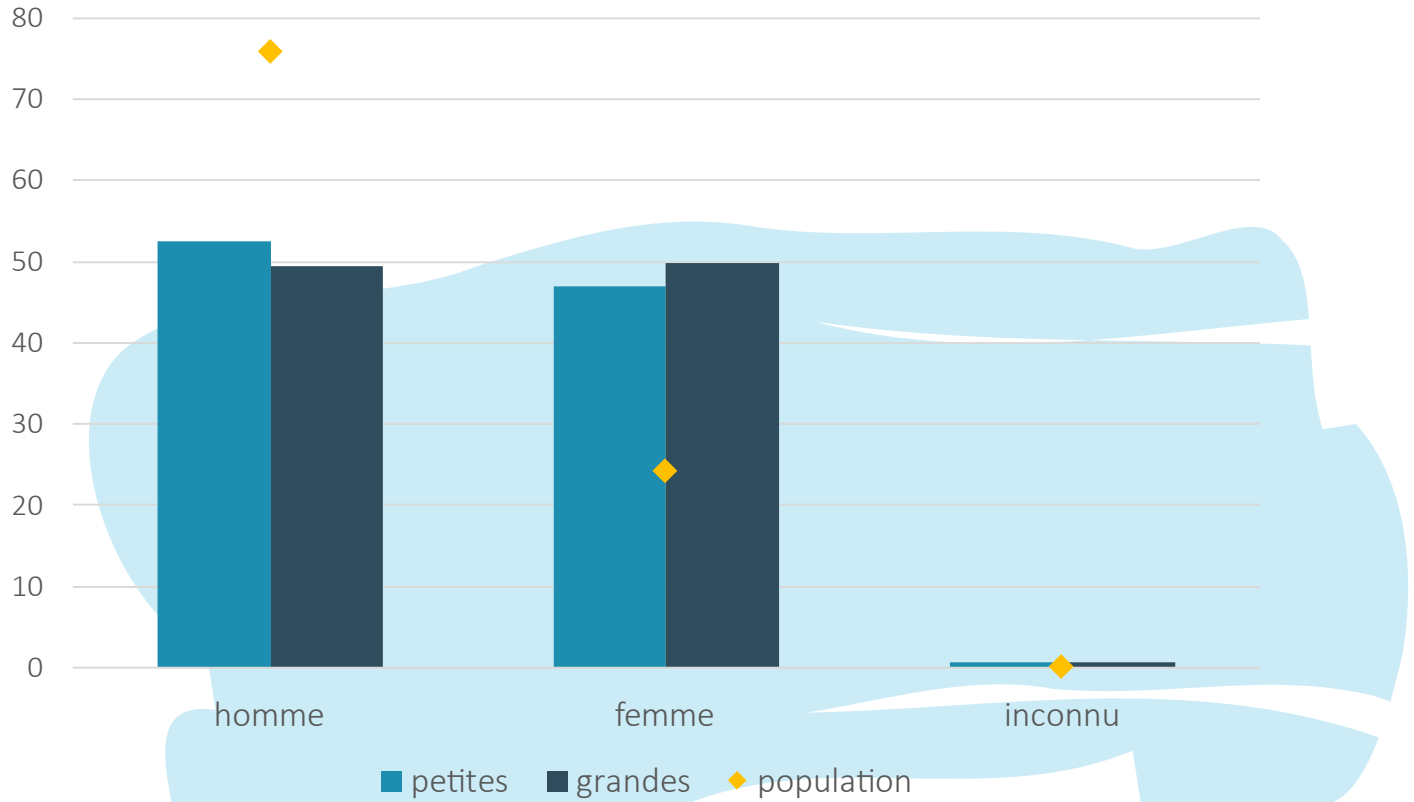
- Fournit un aperçu des distorsions possibles dans les résultats et aide à l'interprétation correcte des résultats

Sexe

Les hommes et les femmes ont participé à l'enquête à peu près dans la même proportion dans les petites et les grandes entreprises.

Cela implique une **surreprésentation des femmes** du secteur dans l'enquête et une sous-représentation des hommes

Répartition par sexe des répondants (%) dans les petites et grandes entreprises et par rapport aux travailleurs du secteur alimentaire



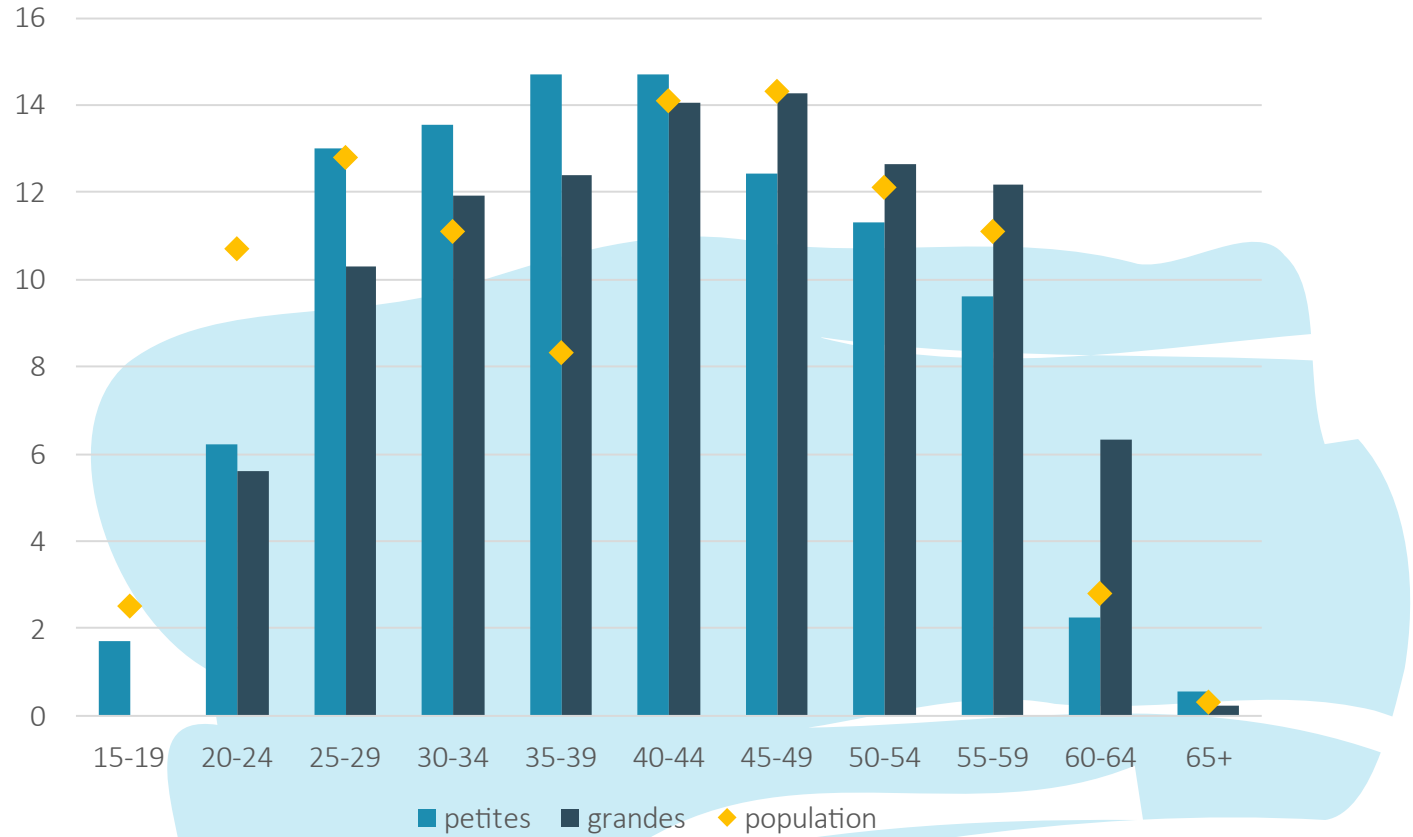
Structure par âge

Des répondants de toutes les tranches d'âge, tant dans les petites que dans les grandes entreprises, ont répondu à l'enquête.

Les répondants des petites entreprises sont en moyenne un peu plus jeunes que ceux des grandes entreprises

Par rapport à la population des travailleurs, nous constatons un taux de réponse légèrement inférieur chez les jeunes travailleurs (-25 ans) et des taux de réponse plus élevés dans la catégorie des 30-39 ans et des 55 ans et plus (dans les grandes entreprises)

Structure d'âge des répondants (%) dans les petites et grandes entreprises et en comparaison avec les travailleurs de l'industrie alimentaire



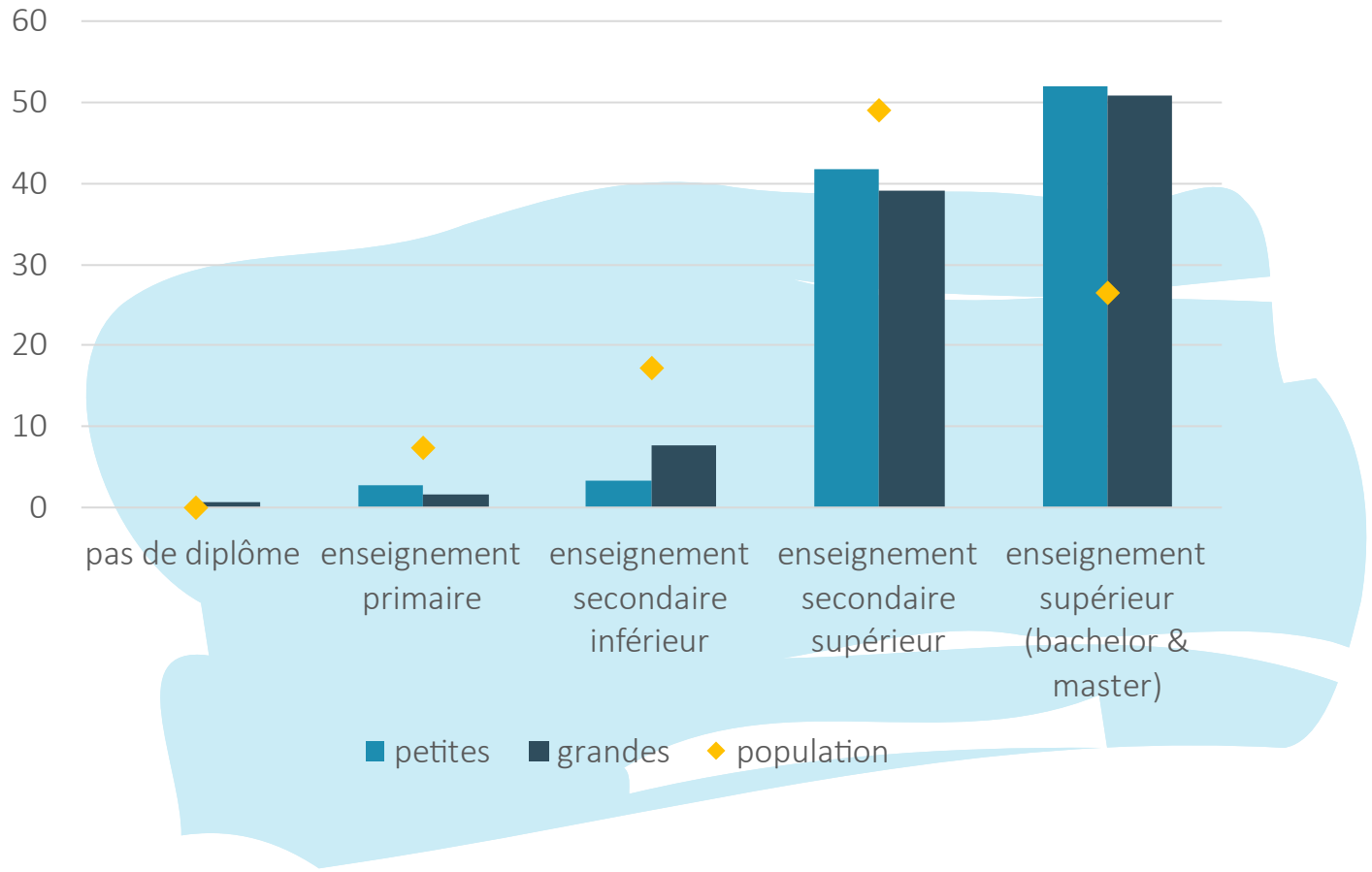
Niveau de qualification

Dans l'enquête, nous constatons une forte **surreprésentation des personnes hautement qualifiées** par rapport à la répartition des travailleurs du secteur, et ce tant dans les petites que dans les grandes entreprises.

Cette surreprésentation est en partie liée à la surreprésentation des employés, que l'on retrouve également.

En outre, nous constatons souvent une surreprésentation des personnes hautement qualifiées dans l'enquête. Celles-ci sont souvent plus faciles à atteindre et à motiver pour participer à des enquêtes

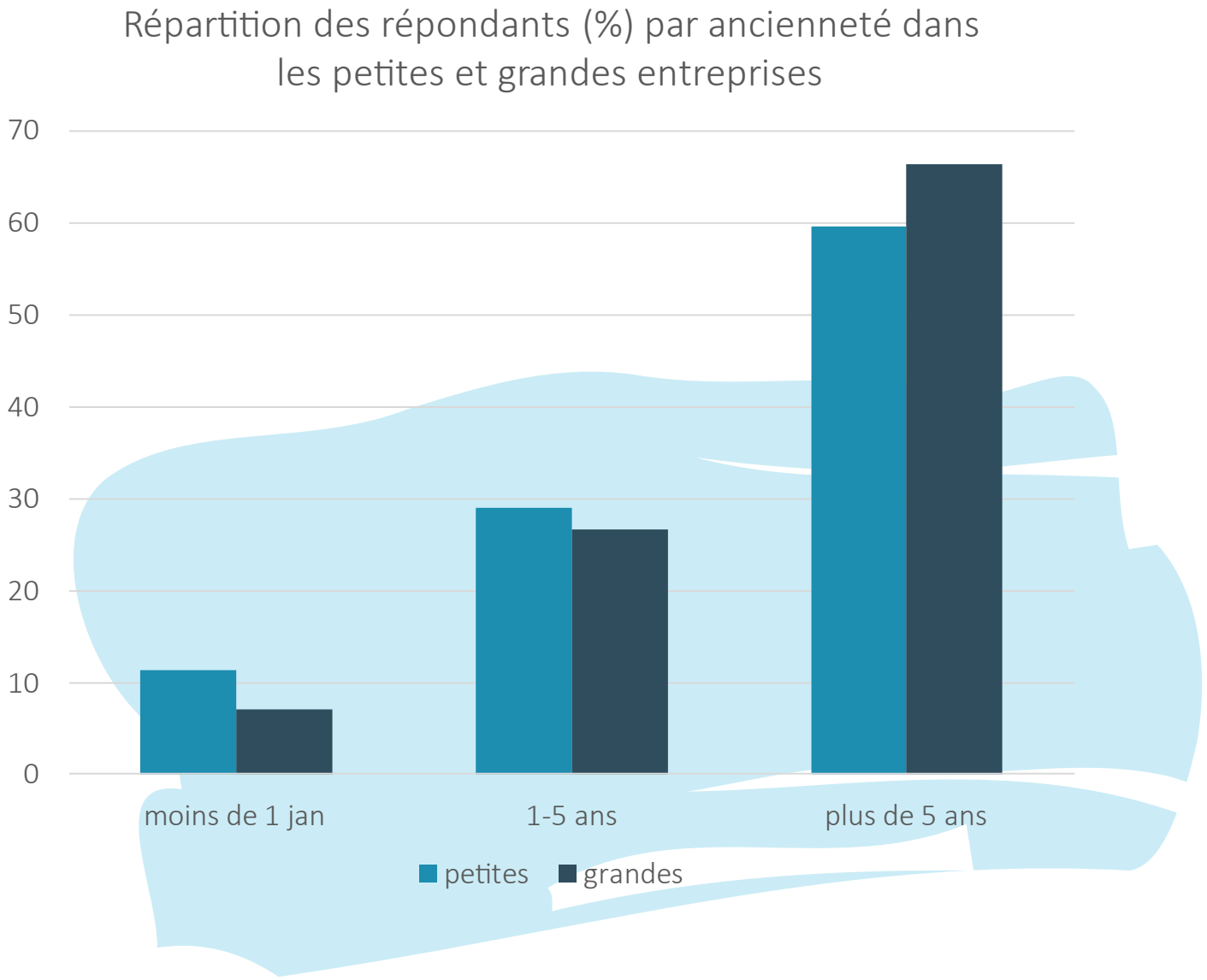
Répartition des répondants (%) par niveau d'éducation, dans les petites et grandes entreprises et par rapport aux travailleurs de l'industrie alimentaire



Ancienneté

Les collaborateurs ayant moins d'un an d'expérience sont fortement **sous-représentés** dans l'enquête, puisque cela concerne en moyenne 20 % des travailleurs de l'industrie alimentaire.

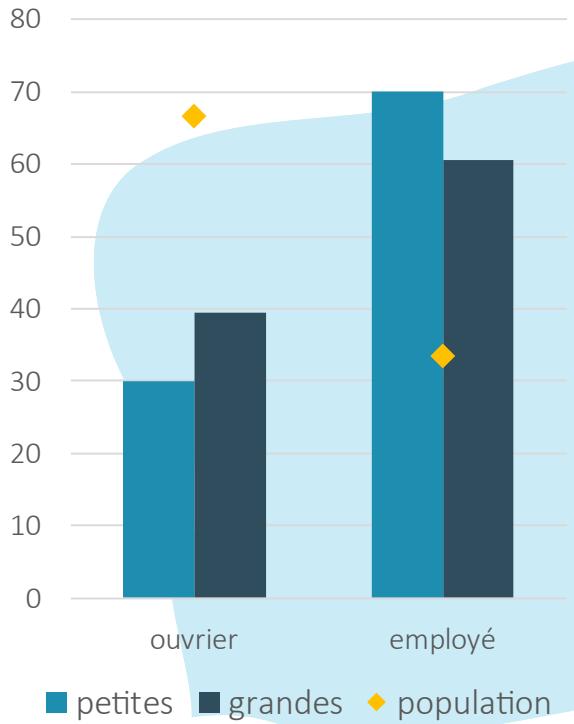
Une sous-représentation des collaborateurs ayant une expérience limitée n'est pas inhabituelle dans ce type d'enquête



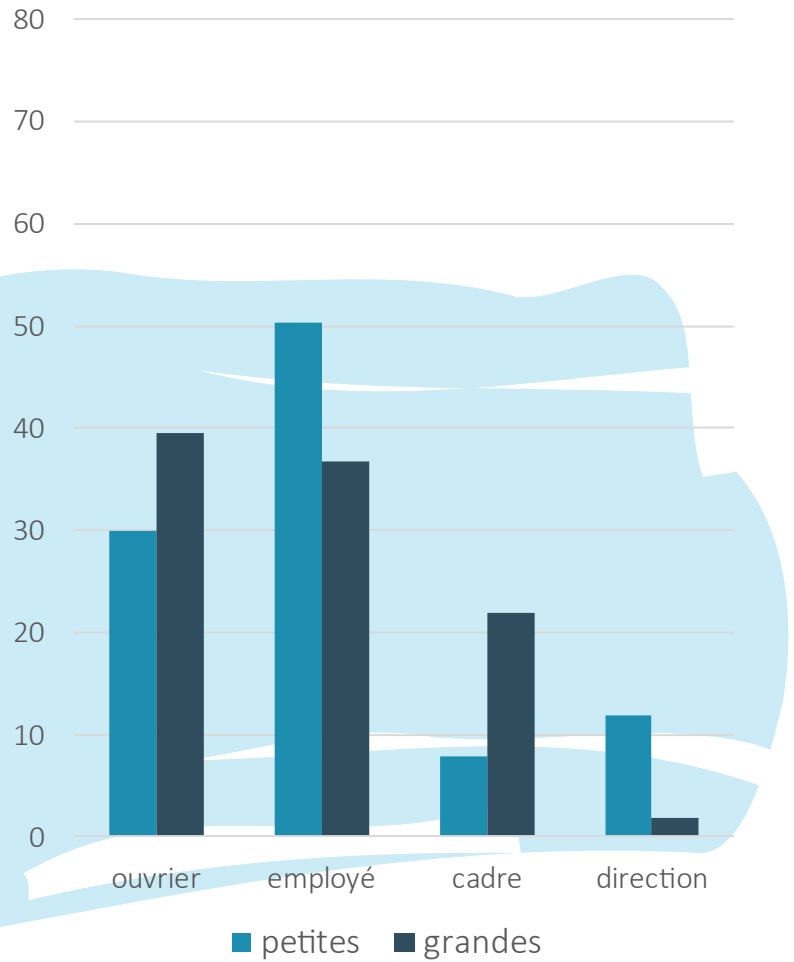
Statut

Il y a une forte **sous-représentation** des ouvriers dans l'enquête. Seuls 29 % des répondants travaillent comme ouvriers, alors qu'environ 67 % des collaborateurs de l'industrie alimentaire sont des ouvriers

Répartition des répondants par statut (%) dans les petites et grandes entreprises et en comparaison avec les travailleurs du secteur alimentaire



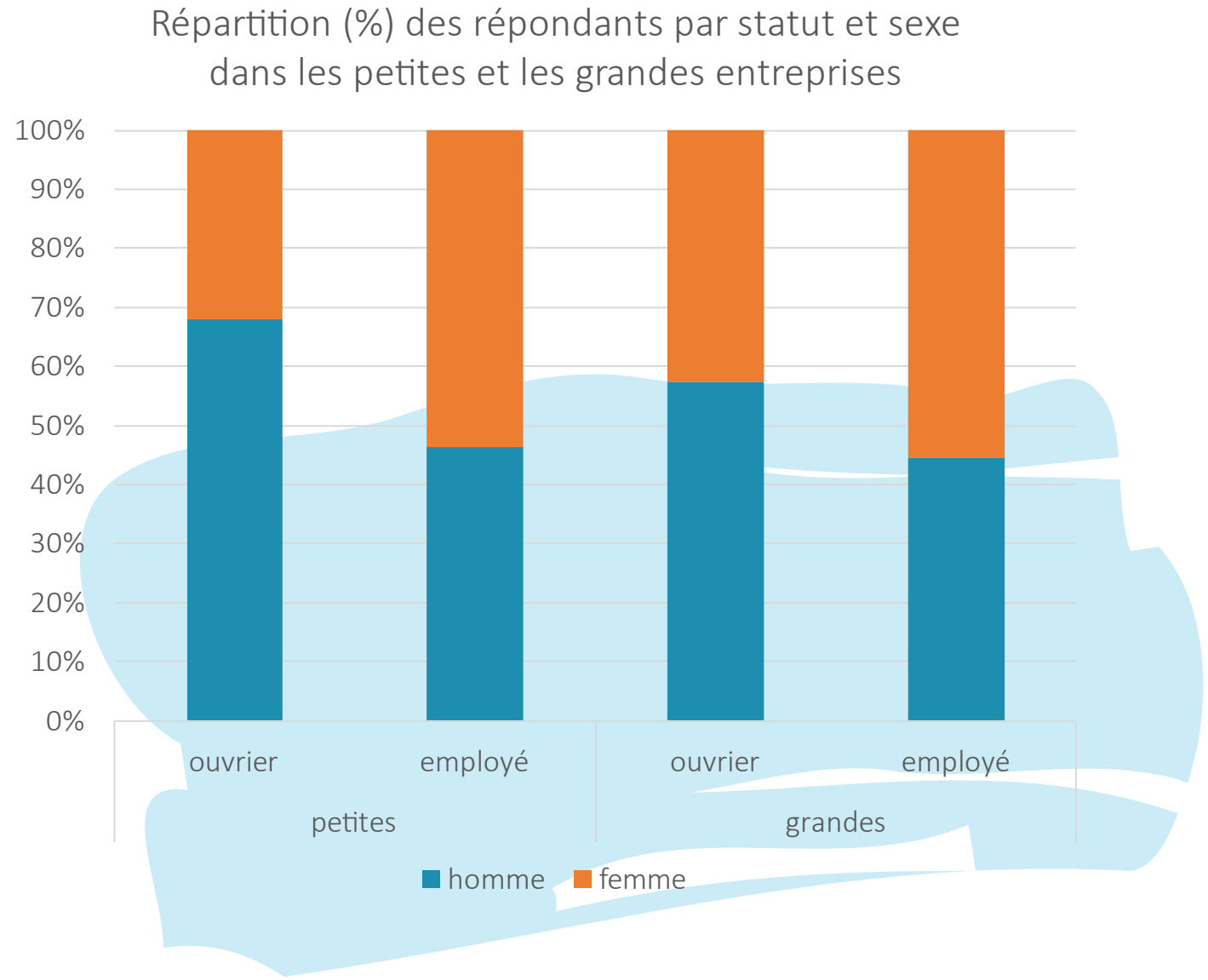
Répartition des répondants par fonction (%) dans les petites et grandes entreprises



Statut

Dans les **petites** entreprises, 68 % des ouvriers sont des hommes et environ 32 % des employés.

Dans les **grandes** entreprises, la répartition est légèrement plus équilibrée, avec 57 % d'ouvriers et 44 % d'employés

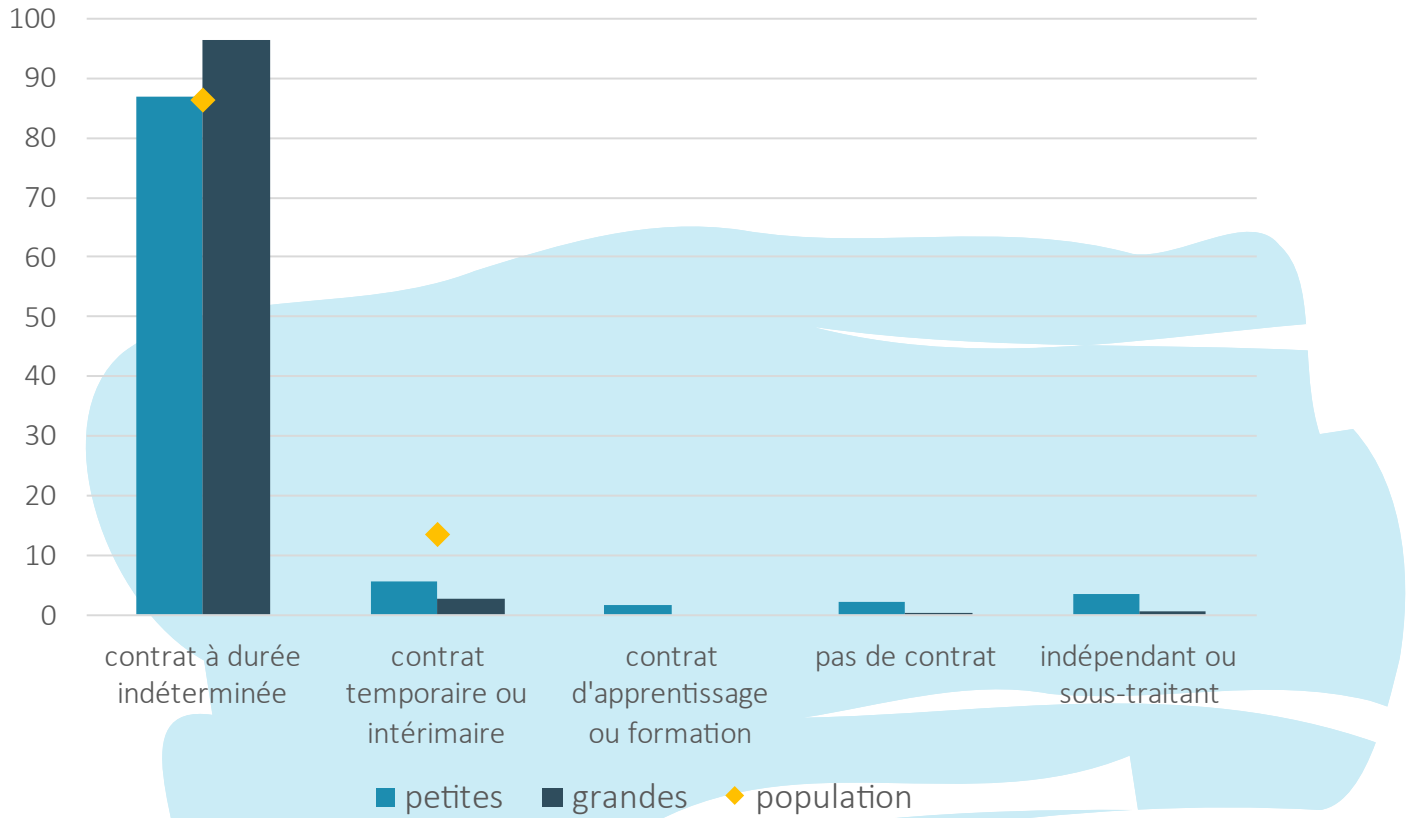


Contrat d'emploi

Les collaborateurs ayant un **contrat à durée indéterminée** sont quelque peu **surreprésentés** dans l'enquête auprès des grandes entreprises

Dans les petites entreprises, nous constatons également une part de répondants qui indiquent qu'ils travaillent en tant qu'**indépendants** ou **sous-traitants** au sein d'une entreprise

Répartition des répondants par contrat (%) dans les petites et grandes entreprises, et en comparaison avec les travailleurs de l'industrie alimentaire



Conclusions concernant les répondants de l'enquête

- Surreprésentation des femmes
- Répartition par âge : réponse légèrement plus faible des travailleurs les plus jeunes (-25 ans) et réponse plus élevée dans la catégorie des 30-39 ans et des 55 ans et plus (dans les grandes entreprise)
- Surreprésentation des personnes hautement qualifiées
  - En cohérence avec la surreprésentation des employés
- Sous-représentation des "nouveaux arrivants" (moins d'un an dans l'entreprise)
- Sous-représentation des contrats temporaires

Changements dans l’organisation du travail

Les répondants ont indiqué dans quelle mesure des changements sont intervenus ces dernières années dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent et dans le travail qu'ils effectuent

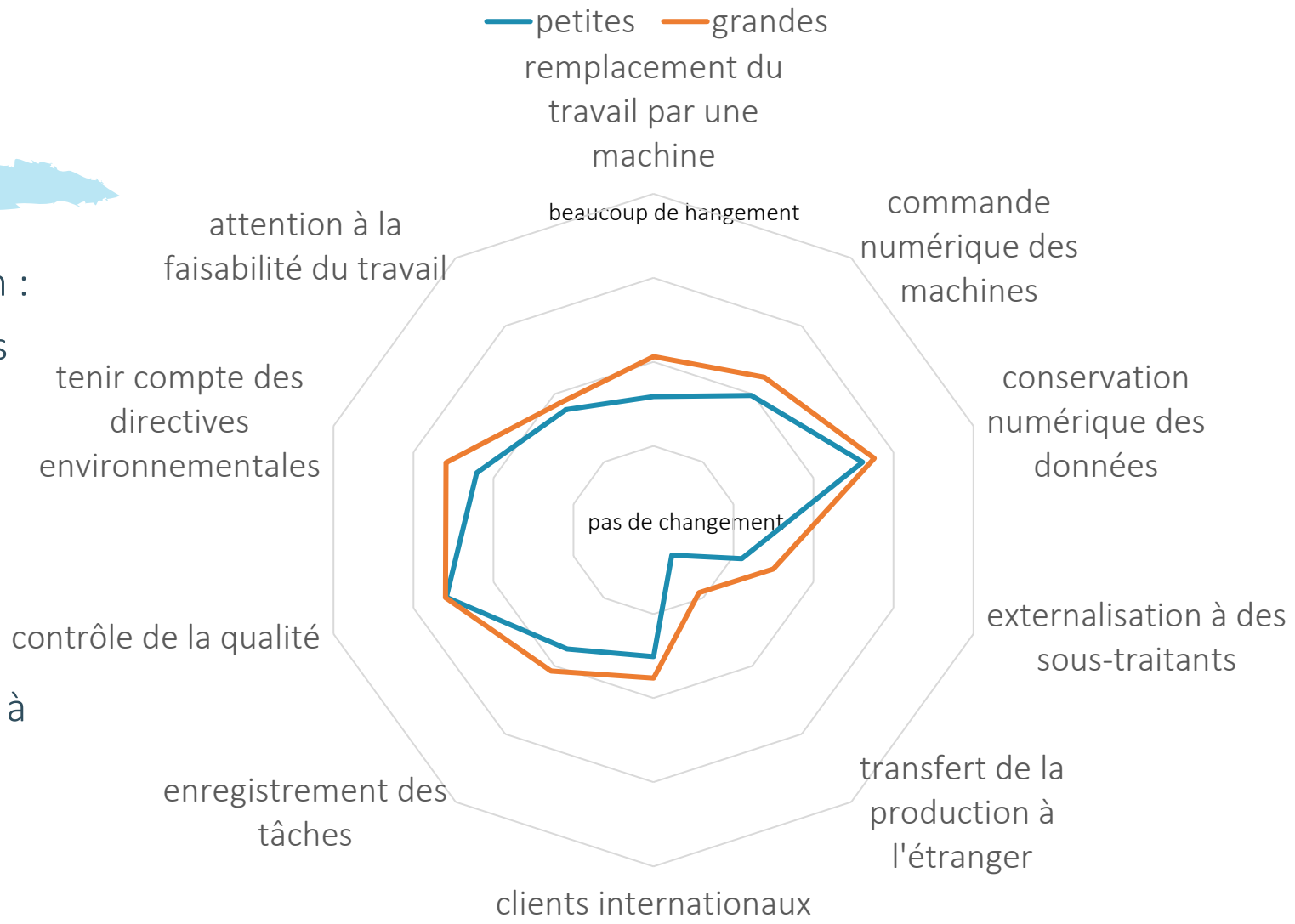
Changements récents dans l'entreprise

Beaucoup de changements sur le plan :

- de la conservation numérique des données
- du contrôle de la qualité
- des directives environnementales

Peu de changements sur le plan :

- du déplacement de la production à l'étranger
- de la sous-traitance
- des clients internationaux
- de l'attention au travail faisable



Changements récents dans l'entreprise

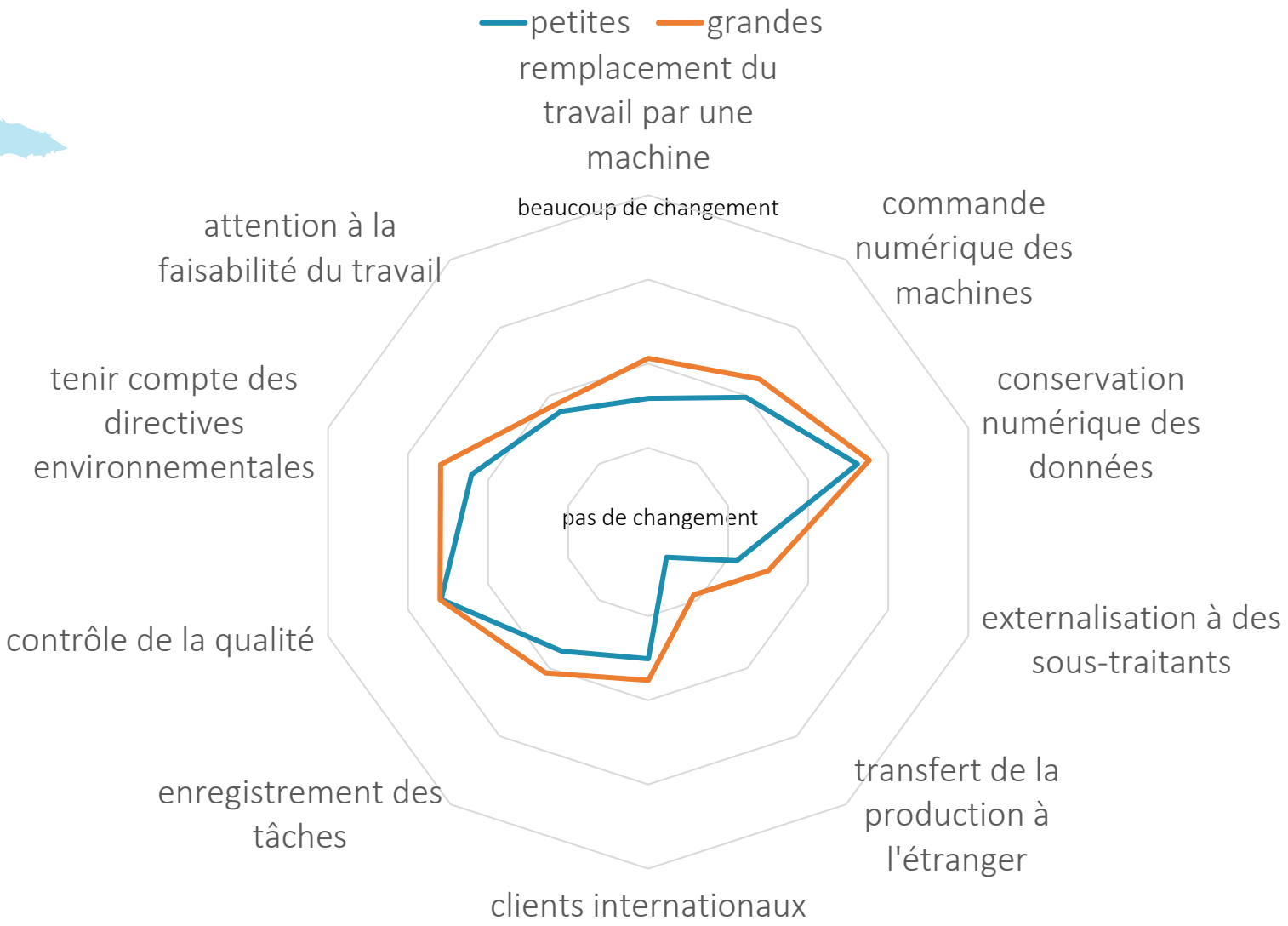
Dans les **grandes entreprises**, nous constatons des changements dans toutes sortes de domaines un peu **plus souvent** que dans les petites et moyennes entreprises

La plus grande différence sur le plan :

- du remplacement du travail par des machines
- du déplacement de la production à l'étranger

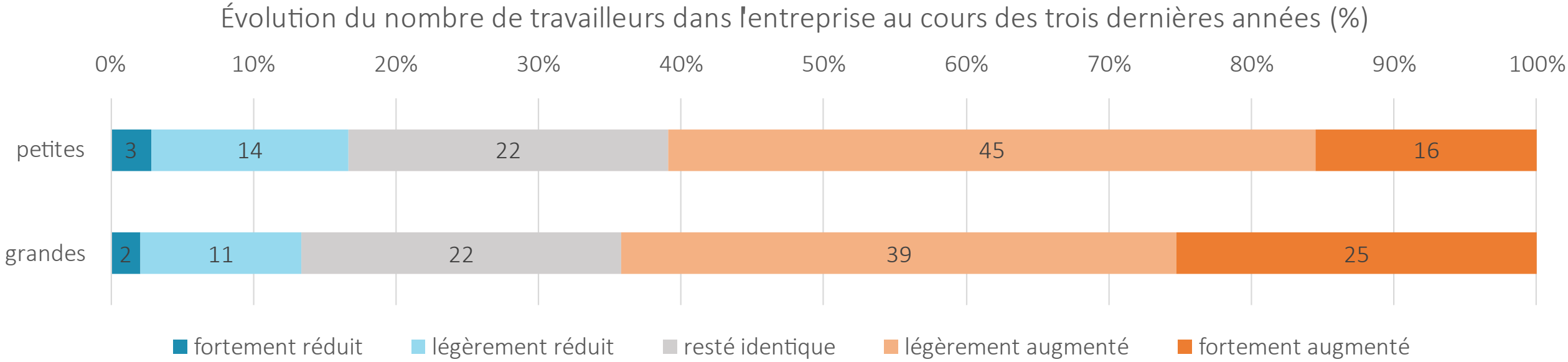
À peine une différence sur le plan :

- de la conservation numérique des données
- du contrôle de la qualité
- de l'attention au travail faisable



Augmentation ou diminution du nombre de travailleurs

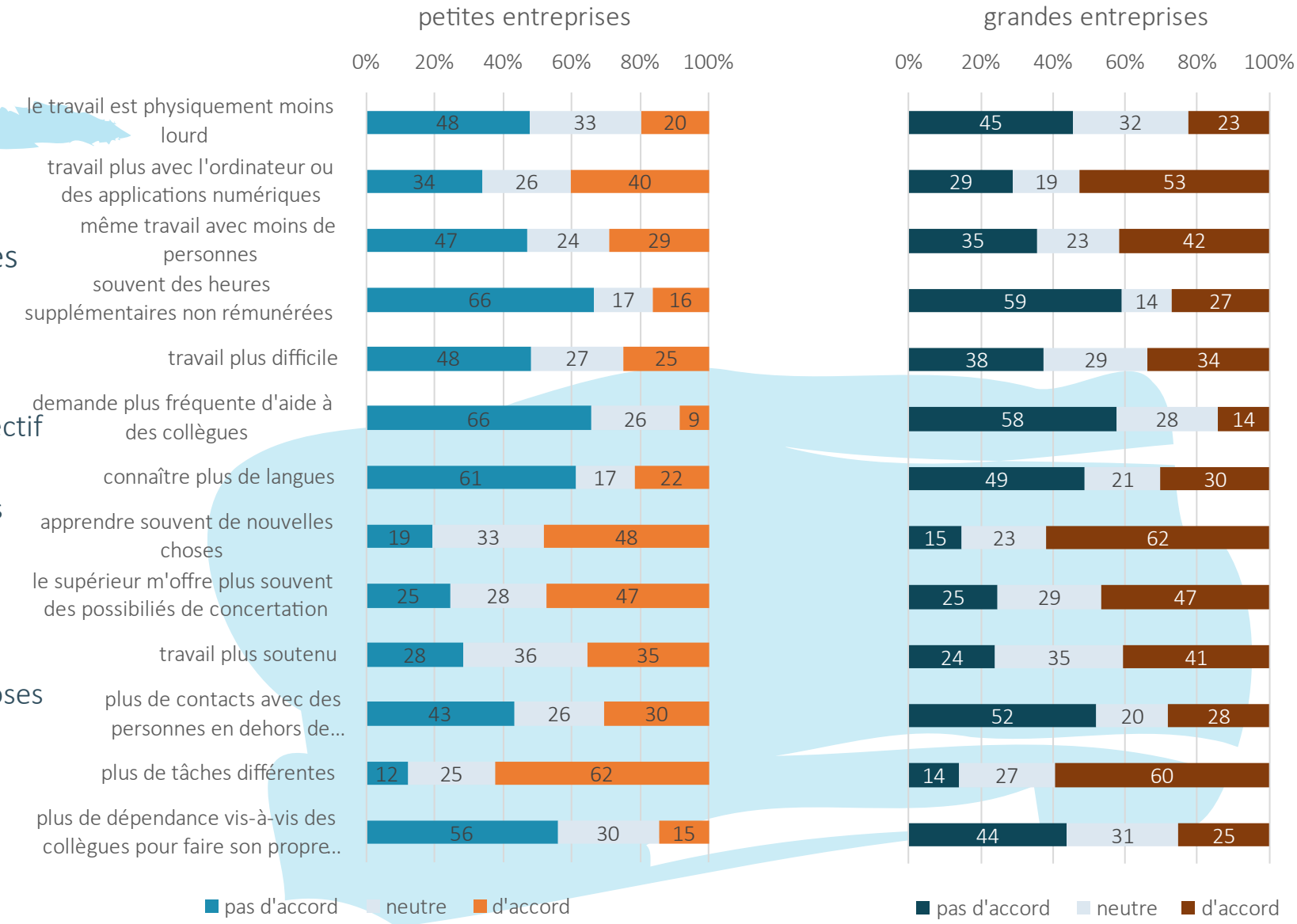
- En général, on indique que le nombre de travailleurs a augmenté ou est resté le même dans l'entreprise au cours des 3 dernières années
- ¼ des répondants des grandes entreprises indiquent même que le nombre de travailleurs a augmenté de manière significative au cours des 3 dernières années
- Dans les petites entreprises, 16 % des employés en font état
- 13 % (grandes entreprises) à 17 % des collaborateurs indiquent que le nombre de travailleurs a diminué au sein de leur entreprise



Changement dans l'emploi personnel

Dans les grandes entreprises, les collaborateurs signalent plus souvent des changements dans leur propre emploi

- Travailler plus avec des outils numériques
- Plus souvent le même travail avec un effectif moindre
- Plus souvent des heures non rémunérées
- Plus souvent demande d'aide à des collègues
- Connaître plus de langues
- Apprendre plus souvent de nouvelles choses
- Plus dépendant d'autres collègues pour effectuer son travail
- (travailler plus dur)



Formation et qualifications

Apprendre de nouvelles choses

Dans les petites comme dans les grandes entreprises, les collaborateurs indiquent qu'ils apprennent de nouvelles choses principalement dans le cadre de leur travail

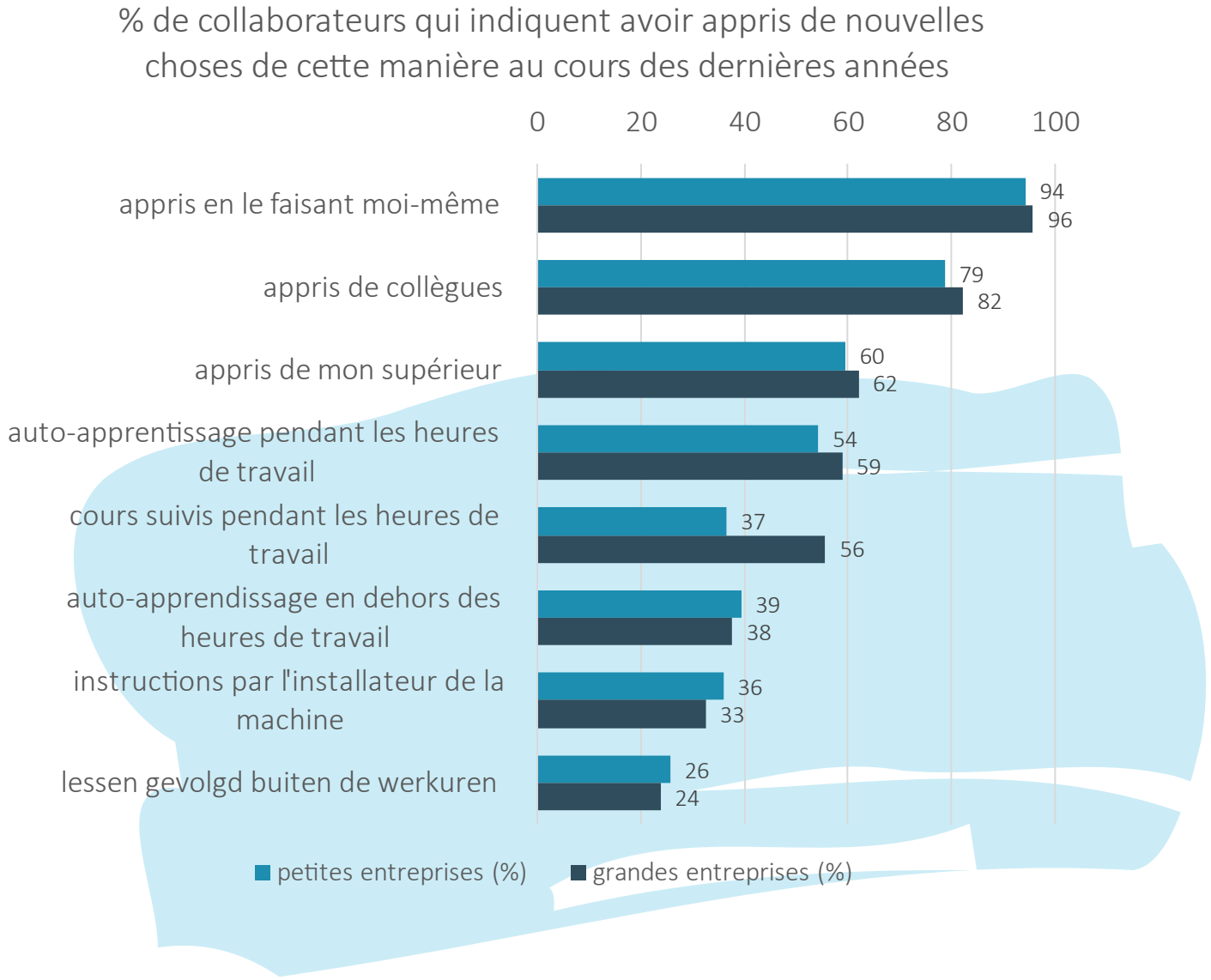
- Principalement en le faisant soi-même ou en apprenant de ses collègues
- Environ 60 % disent apprendre de leurs supérieurs

En outre, l'auto-apprentissage et les cours **pendant les heures de travail** sont des moyens d'apprentissage importants

- Les cours pendant les heures de travail sont certainement plus fréquemment suivis dans les grandes entreprises que dans les petites

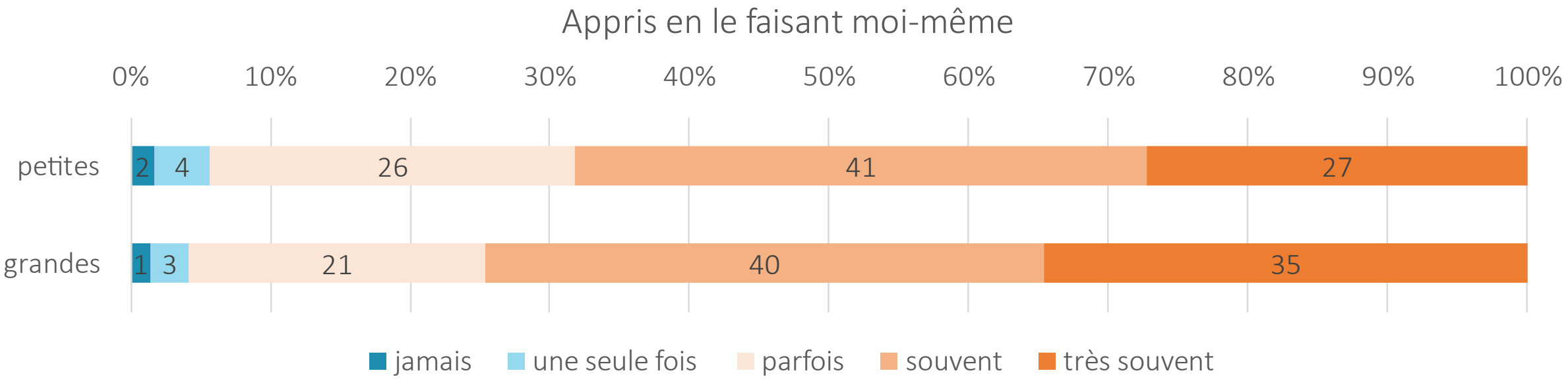
L'auto-apprentissage et les cours **en dehors des heures de travail** ainsi que les **instructions d'un installateur** sont des méthodes de formation moins fréquemment utilisées

- Ces méthodes sont légèrement plus courantes dans les petites entreprises que dans les grandes



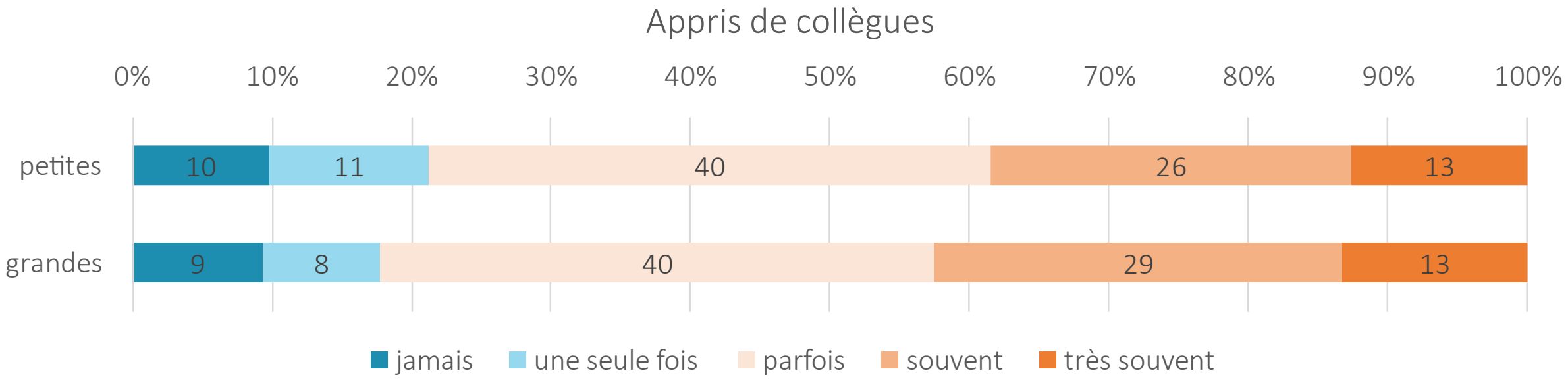
Appris en le faisant soi-même

- C'est de loin la façon la plus courante dont les travailleurs apprennent
- Tant dans les petites que dans les grandes entreprises
- Cela est mentionné par plus de 90 % des hommes et des femmes
- Mentionné à peu près aussi souvent par les ouvriers et les employés



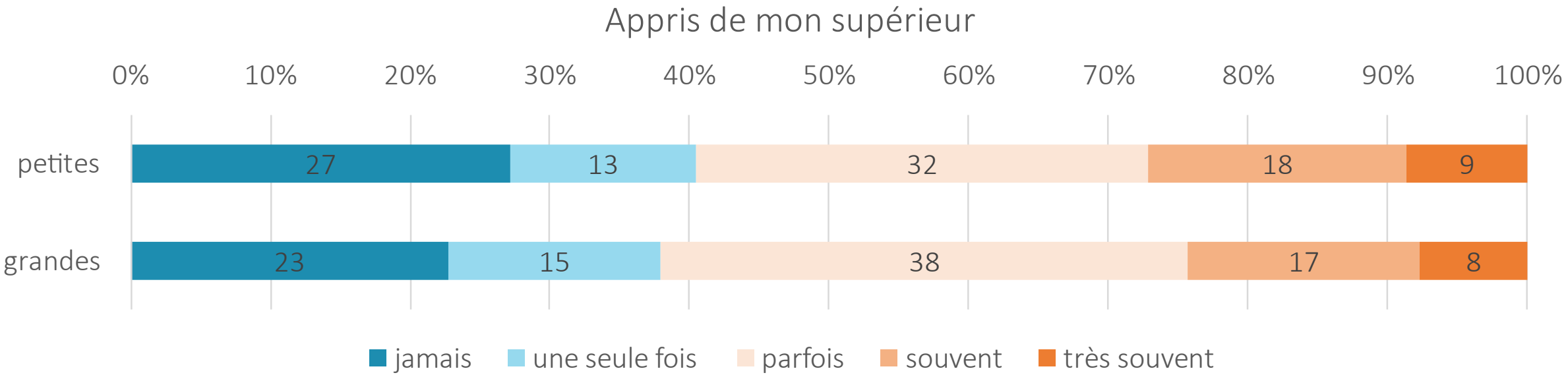
Appris de collègues

- **Les collègues** sont la **deuxième source d'apprentissage** la plus importante
- Tant dans les petites entreprises que dans les grandes
- **Les femmes** le mentionnent plus souvent que les hommes, tant dans les grandes entreprises que dans les petites
- Dans les petites entreprises, cette méthode est plus souvent mentionnée par les ouvriers, dans les grandes entreprises plus souvent par les employés



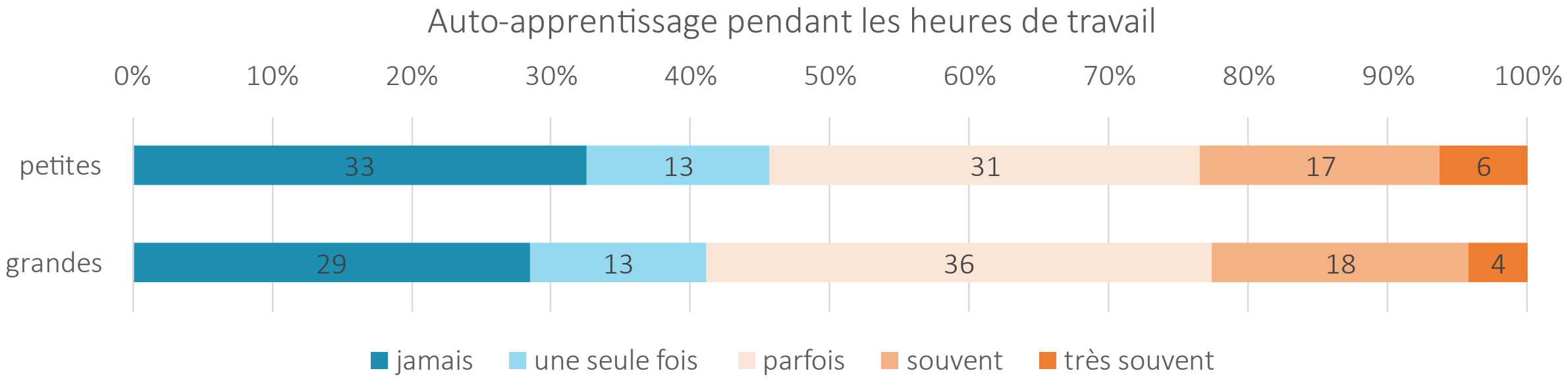
Appris d’un supérieur

- Environ 60 % disent également avoir appris de nouvelles choses d'un supérieur hiérarchique
- C'est une source importante d'apprentissage de nouvelles choses, tant dans les petites que dans les grandes entreprises
- Les femmes le mentionnent plus souvent que les hommes
- Dans les petites entreprises, cette méthode est plus souvent mentionnée par les ouvriers, dans les grandes entreprises plus souvent par les employés



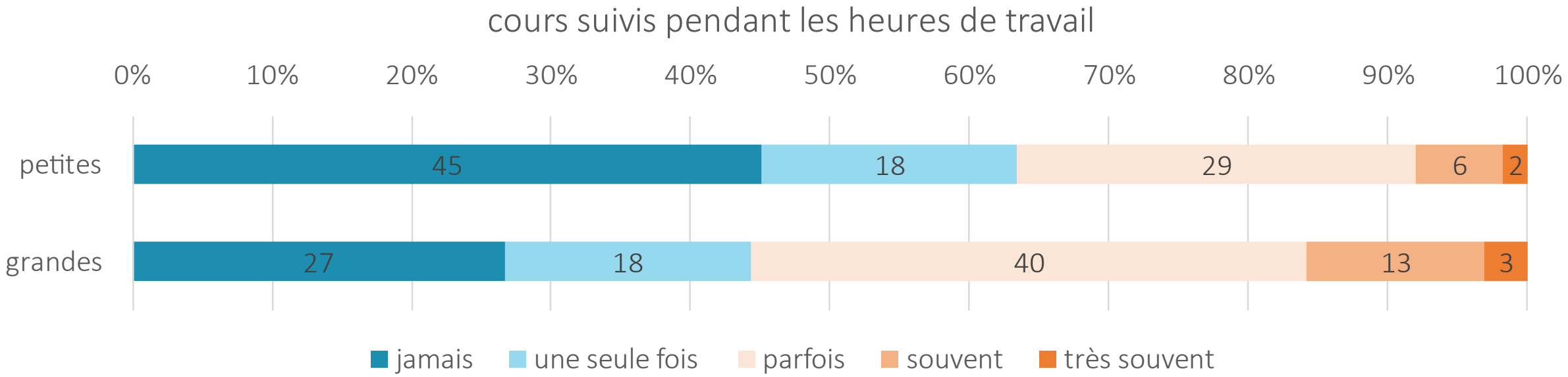
Auto-apprentissage pendant les heures de travail

- En outre, l'auto-apprentissage pendant les heures de travail est une méthode importante pour maîtriser les nouvelles questions
- Tant dans les petites entreprises (54 %) que dans les grandes (59 %)
- Cette méthode est légèrement plus fréquemment évoquée par les **hommes** que par les femmes, mais les différences sont limitées
- Cela est également plus souvent mentionné par les **employés** que par les ouvriers



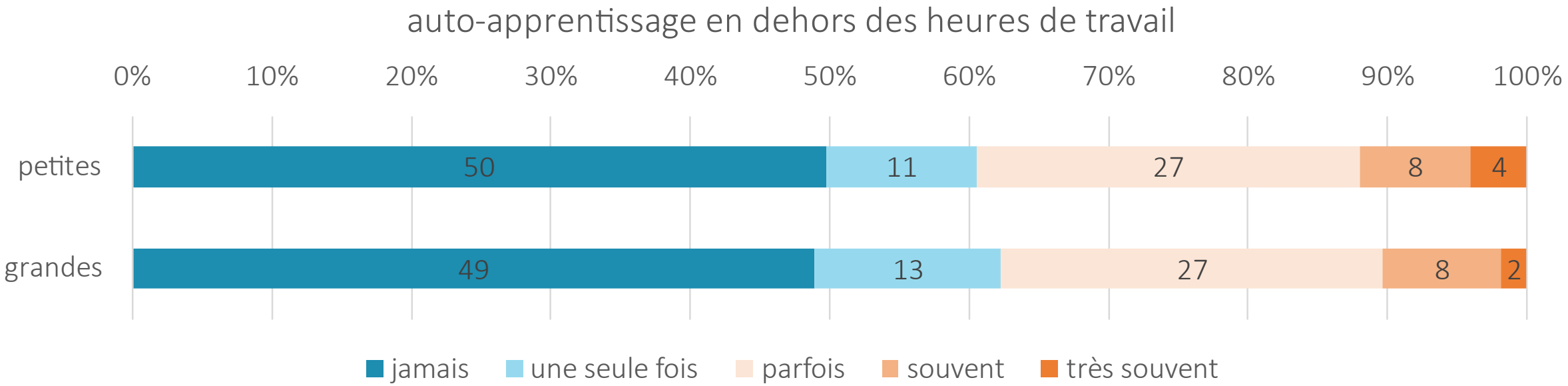
Cours pendant les heures de travail

- En particulier dans les **grandes** entreprises, les cours organisés pendant les heures de travail constituent également une méthode d'apprentissage importante
  - Dans les grandes entreprises, 56 % l'ont fait parfois, souvent ou très souvent
  - Dans les petites entreprises, la chose est moins fréquente (37 %)
- Cette méthode de formation est plus souvent rapportée par les hommes que par les femmes
- Dans les grandes comme dans les petites entreprises, ce mode de formation est plus souvent mentionné par les **employés** (60 % et 49 % respectivement) que par les ouvriers (42 % et 25 % respectivement)



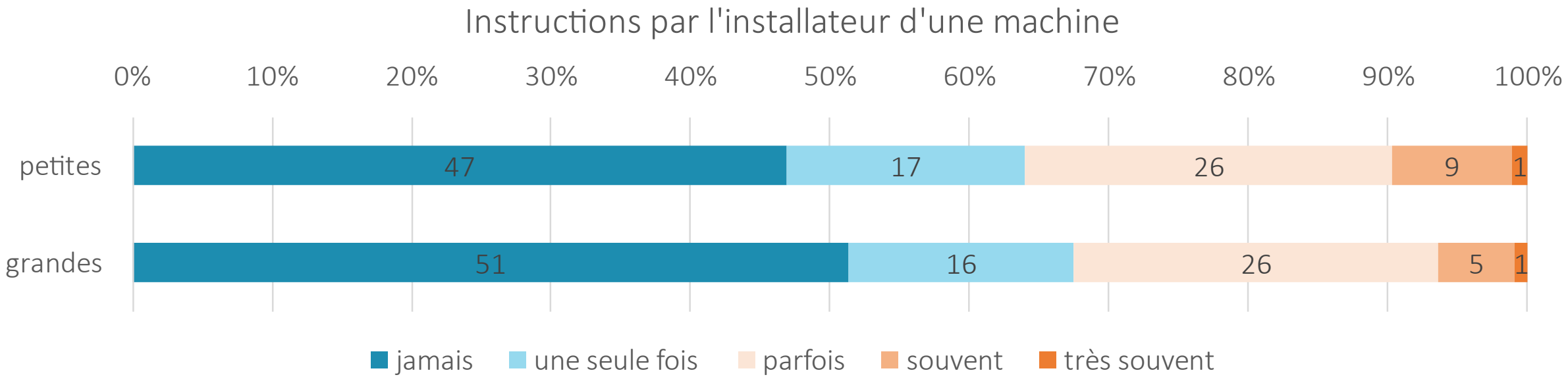
Auto-apprentissage en dehors des heures de travail

- La moitié des collaborateurs ne l'ont jamais fait ces dernières années
- Un quart l'a fait parfois, 10 à 12 % l'ont fait souvent ou très souvent
- Cette situation est similaire pour les petites et grandes entreprises
- Dans les petites entreprises, les hommes (47 %) ont plus souvent indiqué qu'ils le faisaient que les femmes (32 %), dans les grandes entreprises, cette proportion était égale
- Il n'y pas de grandes différences entre ouvriers et employés



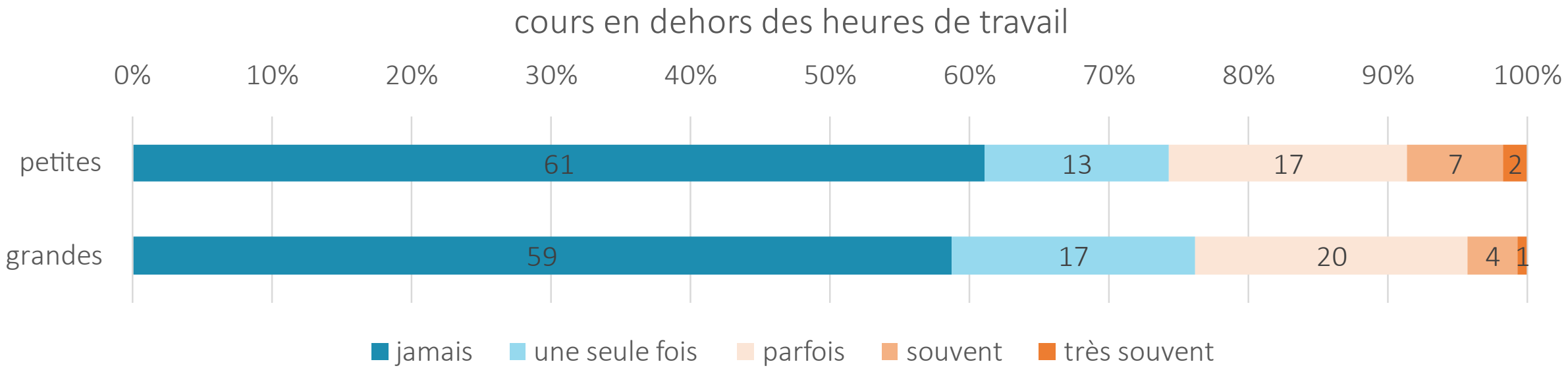
Instructions de l’installateur d’une machine

- Les instructions sur une machine par l'installateur ne sont **pas si fréquentes**
- Cependant, environ 40 % des collaborateurs disent avoir appris quelque chose de cette manière au cours des dernières années
- Cette situation est légèrement plus fréquente dans les **petites** entreprises
- La chose est mentionnée plus souvent par les **hommes** que par les femmes
- ans les petites entreprises, les employés (36 %) indiquent plus souvent que les ouvriers (25 %) avoir appris quelque chose de cette manière, alors que nous constatons le contraire dans les grandes entreprises (41 % des ouvriers et 31 % des employés)



Cours suivis en dehors des heures de travail

- Les collaborateurs indiquent qu'ils ne suivent pas souvent des cours en dehors des heures de travail
- C'est la méthode la moins souvent rapportée
- La chose est toutefois légèrement plus fréquente dans les petites entreprises
- Dans les petites entreprises, les ouvriers ont plus souvent (23 %) que les employés (16 %) indiqué qu'ils le faisaient, tandis que dans les grandes entreprises, les employés (29 %) l'ont indiqué un peu plus souvent que les ouvriers (27 %)
- Les hommes indiquent plus souvent que les femmes qu'ils suivent des cours en dehors des heures de travail



Différences dans les méthodes d'apprentissage entre les hommes et les femmes ?

Les tableaux montrent les pourcentages d'hommes et de femmes dans les petites et grandes entreprises qui disent avoir utilisé les différentes méthodes d'apprentissage (de parfois à très souvent) au cours des dernières années

D'une manière générale, nous remarquons que :

- Les hommes apprennent plus souvent que les femmes par le biais d'instructions, de cours ou d'auto-apprentissage
- Les femmes disent plus souvent que les hommes qu'elles ont appris de leurs collègues ou de leurs supérieurs

% ayant suivi une telle formation, par sexe

	petites entreprises		grandes entreprises	
	homme	femme	homme	femme
cours suivis en dehors des heures de travail	32	20	28	20
auto-apprentissage en dehors des heures de travail	47	32	38	38
cours suivis pendant les heures de travail	41	32	62	50
auto-apprentissage pendant les heures de travail	55	52	61	57
instructions de l'installateur d'une machine	41	29	41	23
appris de collègues	76	83	81	84
appris d'un supérieur	53	68	60	65
appris en le faisant soi-même	95	94	96	96

Différences dans les méthodes d'apprentissage entre les ouvriers et les employé ?

Les tableaux montrent les pourcentages des ouvriers et des employés des petites et grandes entreprises qui disent avoir utilisé les différentes méthodes d'apprentissage (de parfois à très souvent) au cours des dernières années

D'une manière générale, nous remarquons que :

- Dans les grandes entreprises, les **employés** indiquent **plus souvent** qu'ils ont appris quelque chose, quelles que soient les méthodes utilisées
- Dans les **petites** entreprises, les **ouvriers** indiquent plus souvent que les employés qu'ils ont appris par le biais de cours/d'auto-apprentissage **en dehors** des heures de travail ou de la part de collègues ou de supérieurs
- Dans les petites entreprises, les employés indiquent plus souvent qu'ils ont appris par le biais de cours ou d'auto-apprentissage **pendant** les heures de travail ou d'instructions d'un installateur

% ayant suivi une telle formation, par statut

	petites entreprises		grandes entreprises	
	homme	femme	homme	femme
cours suivis en dehors des heures de travail	32	20	28	20
auto-apprentissage en dehors des heures de travail	47	32	38	38
cours suivis pendant les heures de travail	41	32	62	50
auto-apprentissage pendant les heures de travail	55	52	61	57
instructions de l'installateur d'une machine	41	29	41	23
appris de collègues	76	83	81	84
appris d'un supérieur	53	68	60	65
appris en le faisant soi-même	95	94	96	96

Utilité de la formation récemment suivie par le travailleur

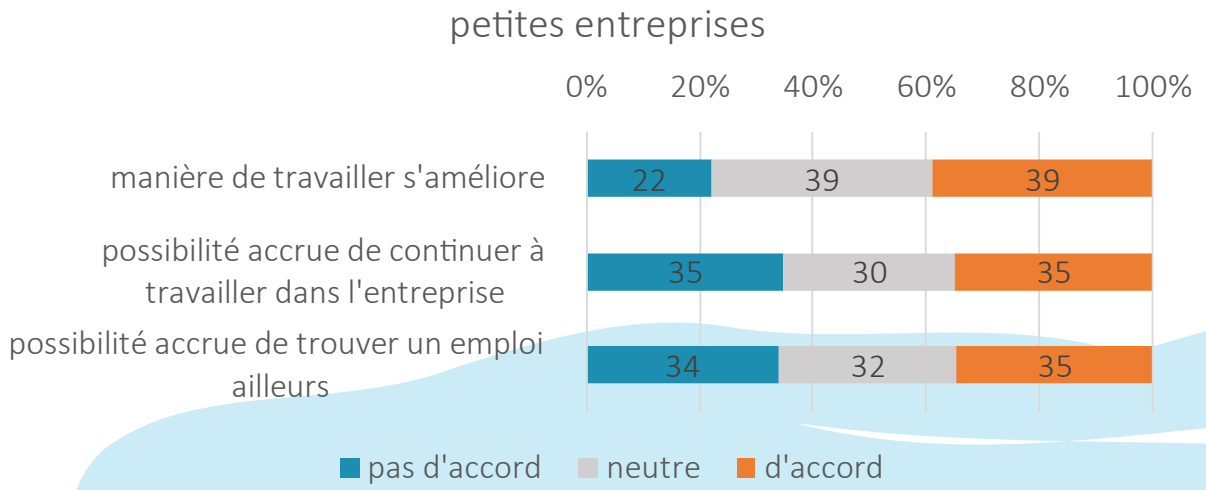
Eu égard au dernier enseignement ou formation organisé par l'employeur

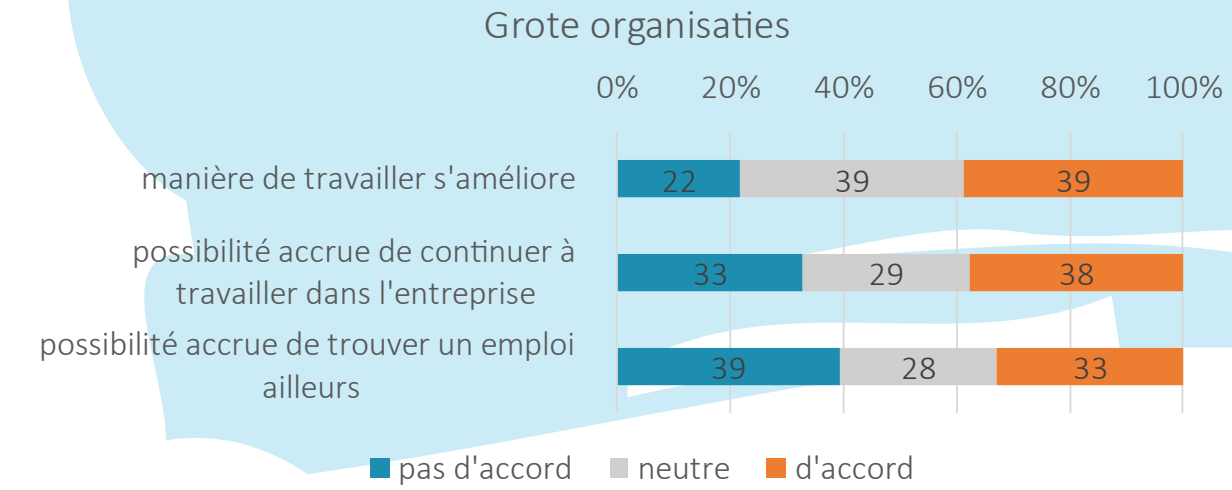
- Manière de travailler améliorée ?
- Possibilité accrue de continuer à travailler dans l'entreprise ?
- Possibilité accrue de trouver un emploi ailleurs en cas de licenciement ?

Les résultats sont très similaires dans les petites et les grandes entreprises

Environ 35-40 % des répondants conviennent que la dernière formation a été utile dans un certain domaine

Utilité perçue de la dernière formation organisée par l'employeur (%)

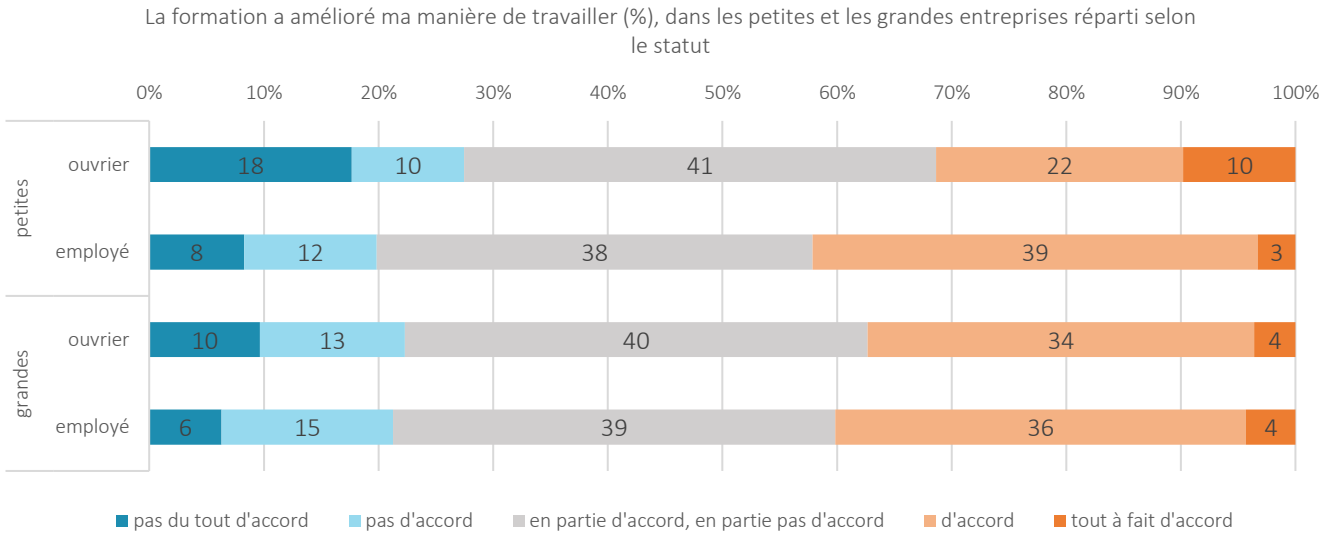


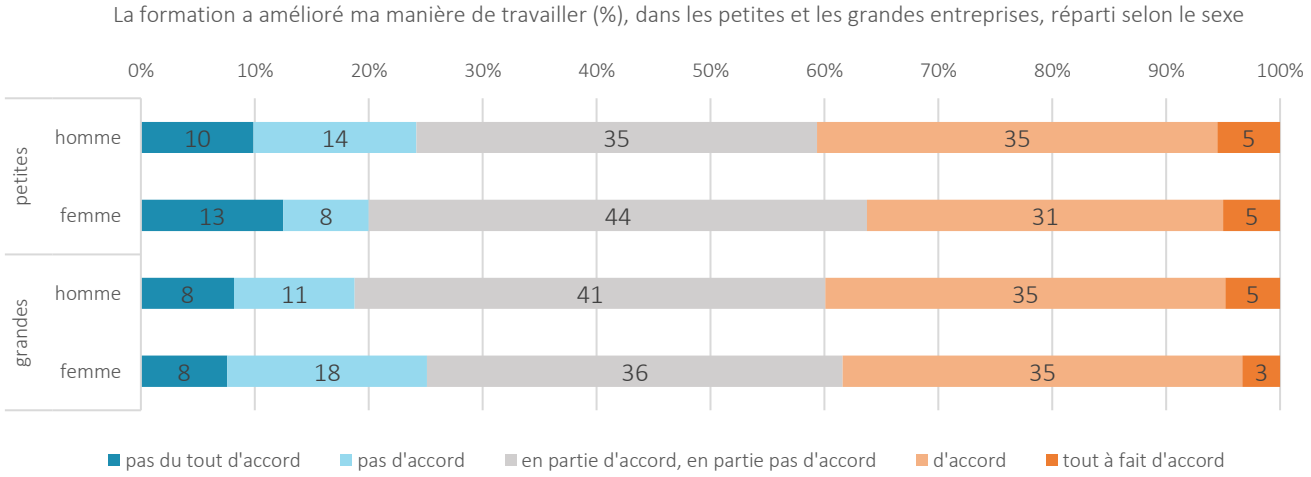


Une formation récemment suivie améliore-t-elle la manière de travailler ?

- Pas de différences claires (significatives) entre les hommes et les femmes

- Les employés indiquent un peu plus souvent que la formation a contribué à améliorer la manière de travailler que les ouvriers, tant dans les grandes que dans les petites entreprises

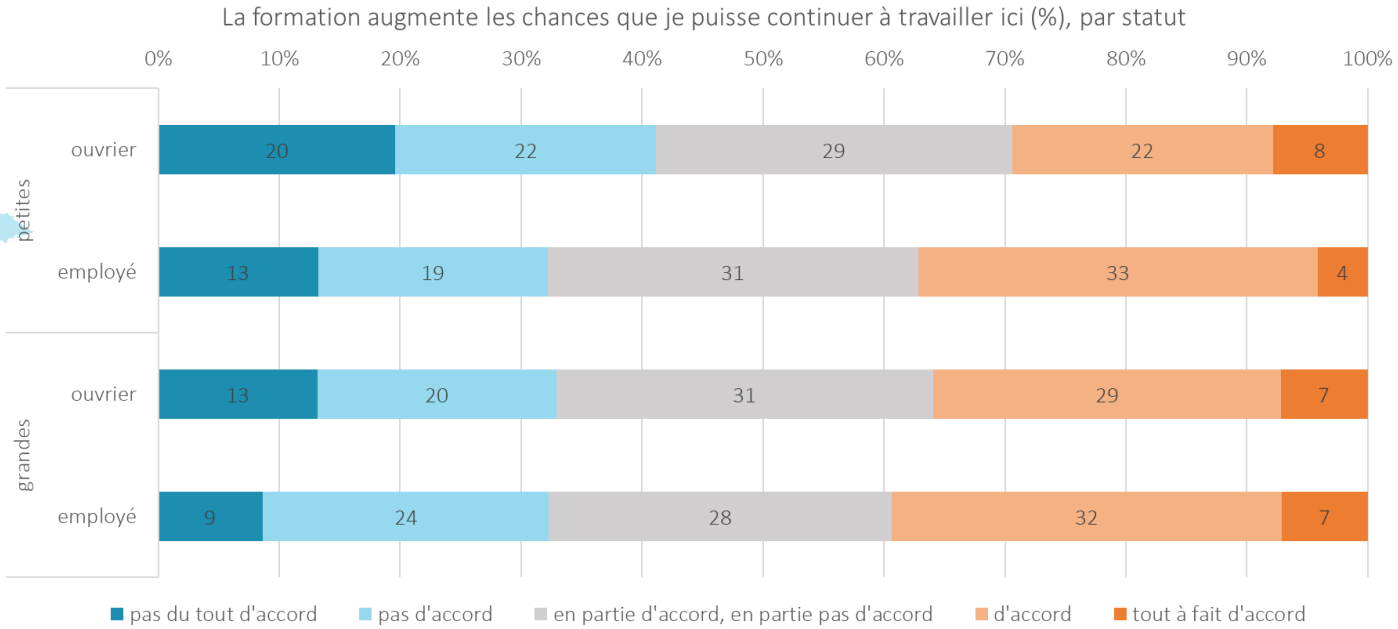


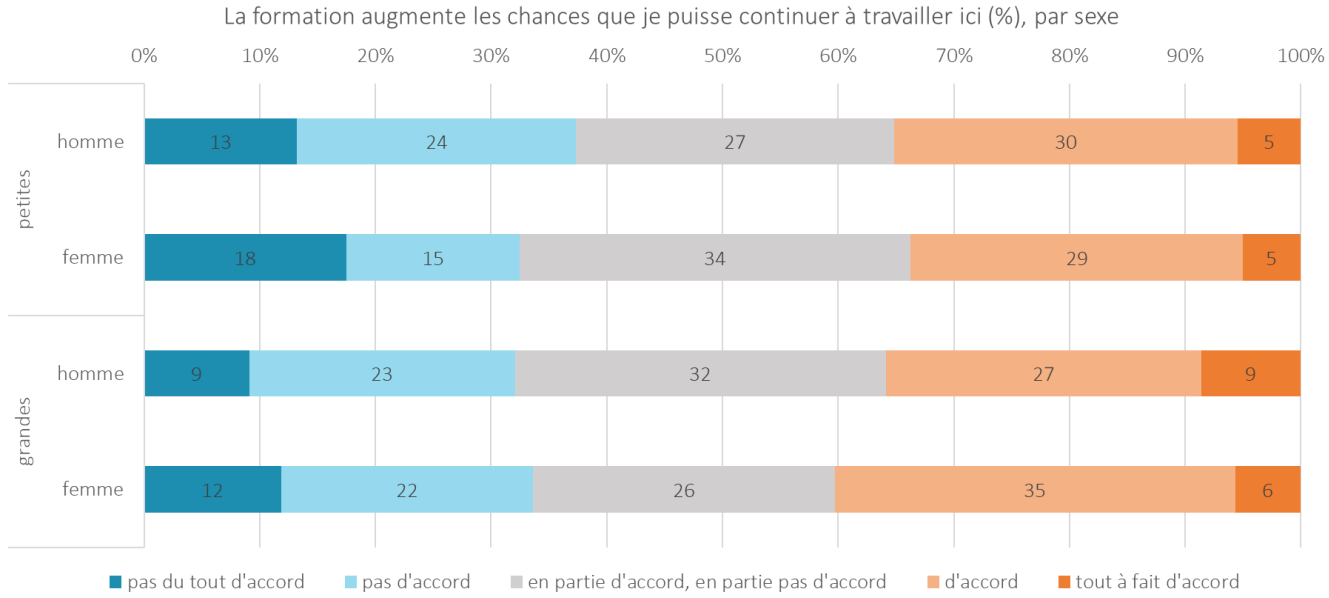


Une formation récemment suivie augmente les chances de rester dans l'entreprise

Différences limitées entre

- Les hommes et les femmes
- Les ouvriers et les employés
- Les petites et les grandes entreprises



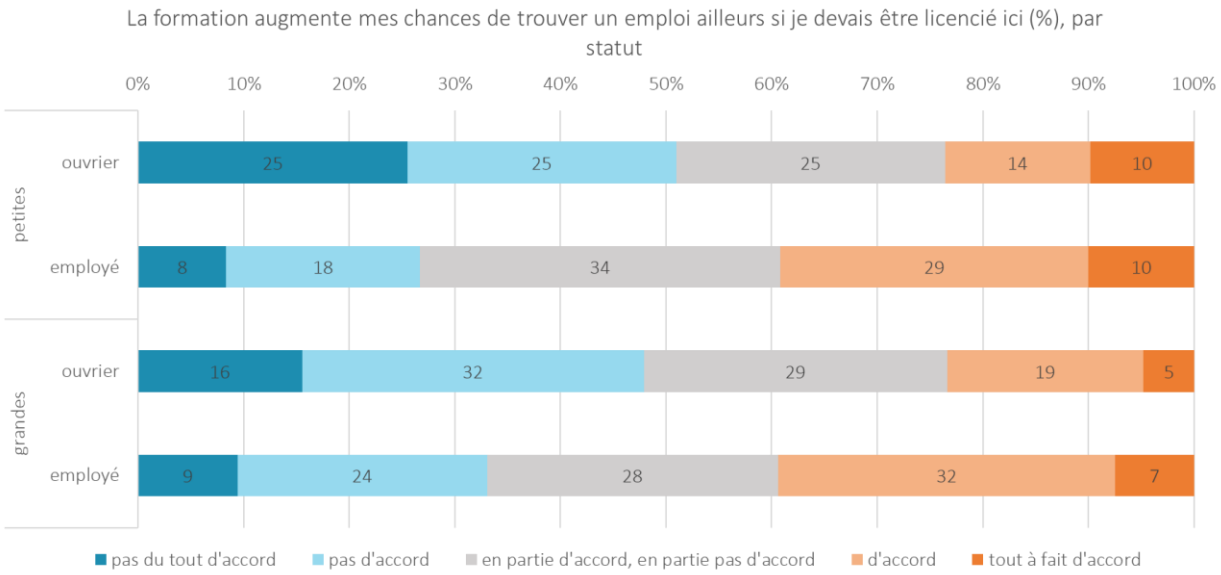


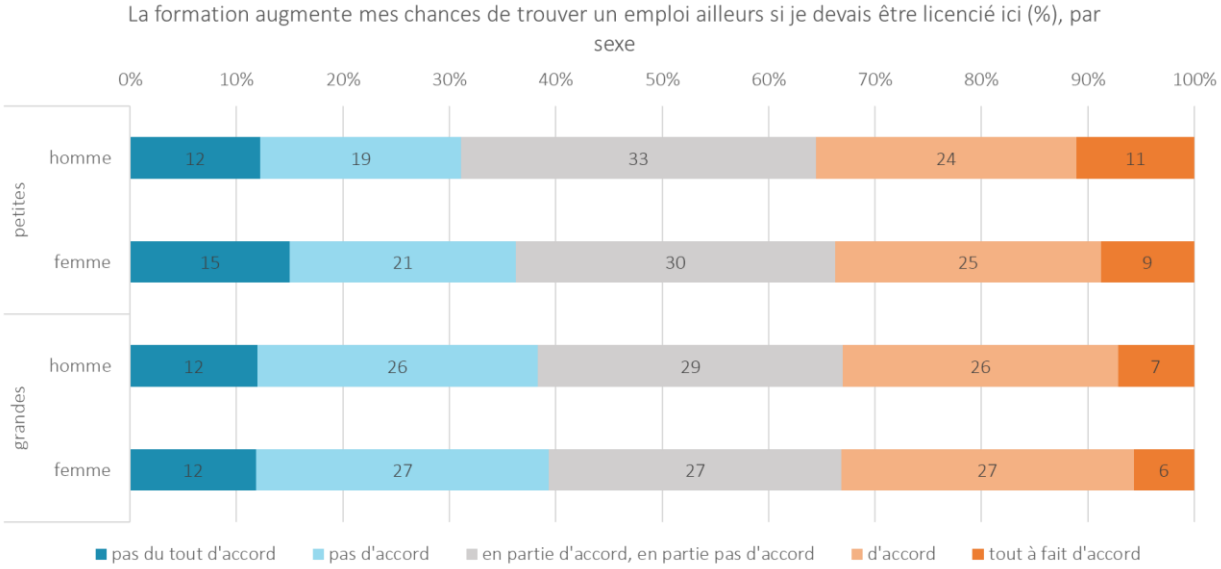
Une formation récente augmente les chances de trouver un emploi ailleurs en cas de licenciement

Les employés indiquent bien plus souvent que la formation a augmenté les chances de trouver un emploi ailleurs en cas de licenciement que les ouvriers. Les ouvriers indiquent bien plus souvent que la formation n'y a pas contribué

Pas de différences notables

- Entre petites et grandes entreprises
- Entre hommes et femmes



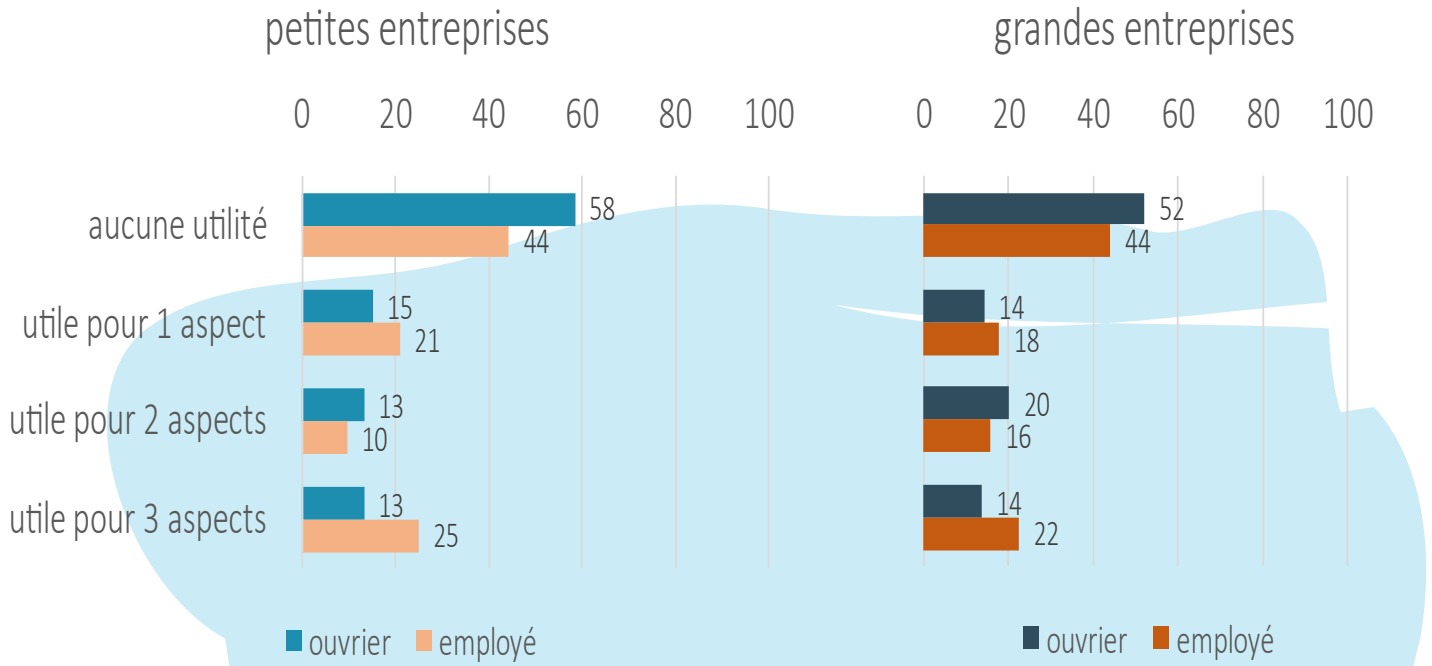


Utilité d'une formation récemment suivie pour le travailleur

- Environ 50 % des travailleurs indiquent que la dernière formation qu'ils ont suivie n'était pas utile pour les trois aspects étudiés (amélioration de la manière de travailler, augmentation des chances de rester dans l'entreprise, augmentation des chances de trouver un emploi ailleurs)
- Un peu moins de 20 % ont indiqué que la formation était utile pour ces 3 aspects

- Similaire dans les petites et les grandes entreprises
- Pas de différences entre hommes et femmes
- Les ouvriers indiquent plus souvent que les employés que la dernière formation suivie n'a pas été utile
- Les personnes moins qualifiées indiquent plus souvent que leur dernière formation n'a été d'aucune utilité

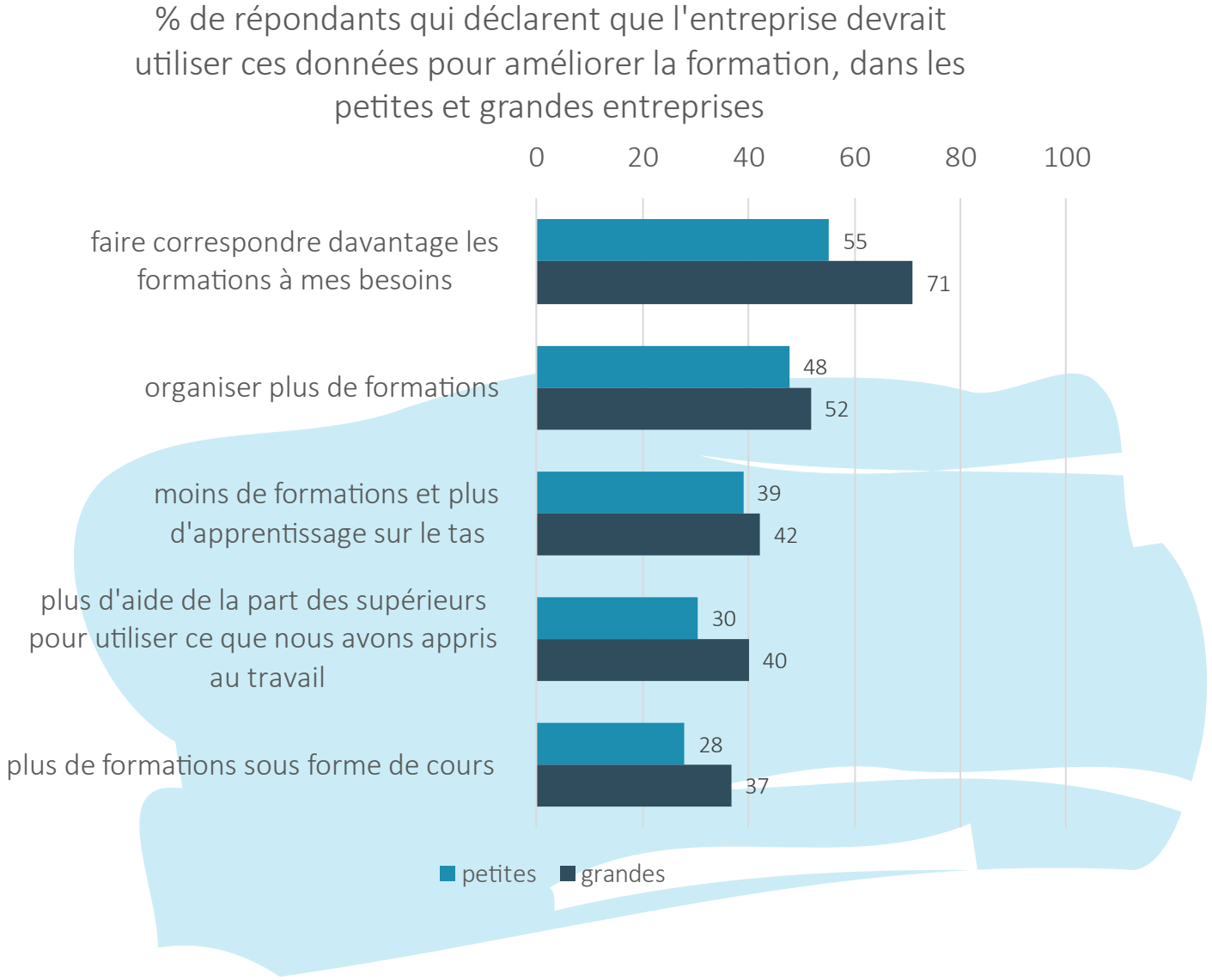
Utilité perçue de la dernière formation organisée par l'employeur, nombre d'aspects pour lesquels la formation a été utile, pour les ouvriers et les employés (%)



Comment améliorer les formations ?

Le point le plus important à améliorer pour les formations est de **mieux adapter** la formation aux besoins du collaborateur

Le deuxième point le plus important est **d'organiser davantage de formations**



Travail faisable ?

Dans cette section, nous examinons comment les travailleurs vivent leur travail et le bien-être des travailleurs : Dans quelle mesure le travail est-il stressant, quel soutien reçoivent-ils, quel est le degré de participation, quelle est l'autonomie dont ils bénéficient, dans quelle mesure le travail est-il durable ou épuisant, les travailleurs ont-ils l'intention de quitter l'entreprise, à quelle fréquence les travailleurs sont-ils malades... ?

Analyse factorielle des caractéristiques du travail - expérience du travail

- 25 items relatifs à l'expérience du travail/aux caractéristiques du travail
  - = beaucoup à utiliser
  - chevauchement/items comparables

  ⇨**analyse factorielle**

- **Nombre d'items uniques**
  - Intention de rotation
  - Rotation dans l'entreprise
  - Mon travail me permet de montrer ce que j'ai en moi
  - Épuisement (proxy pour le risque de burn-out)

6 facteurs/concepts

- Autonomie des tâches (α=.77 – 2 items)
- Soutien social (α=.70 – 4 items)
- Implication et participation (α =.86 – 6 items)
- Charge (α=.71 – 3 items)
- Charge physique (α=.56 – 2 items)

- Durabilité (α=.66 – 3 items)

Relation caractéristiques du travail et bien-être des travailleurs

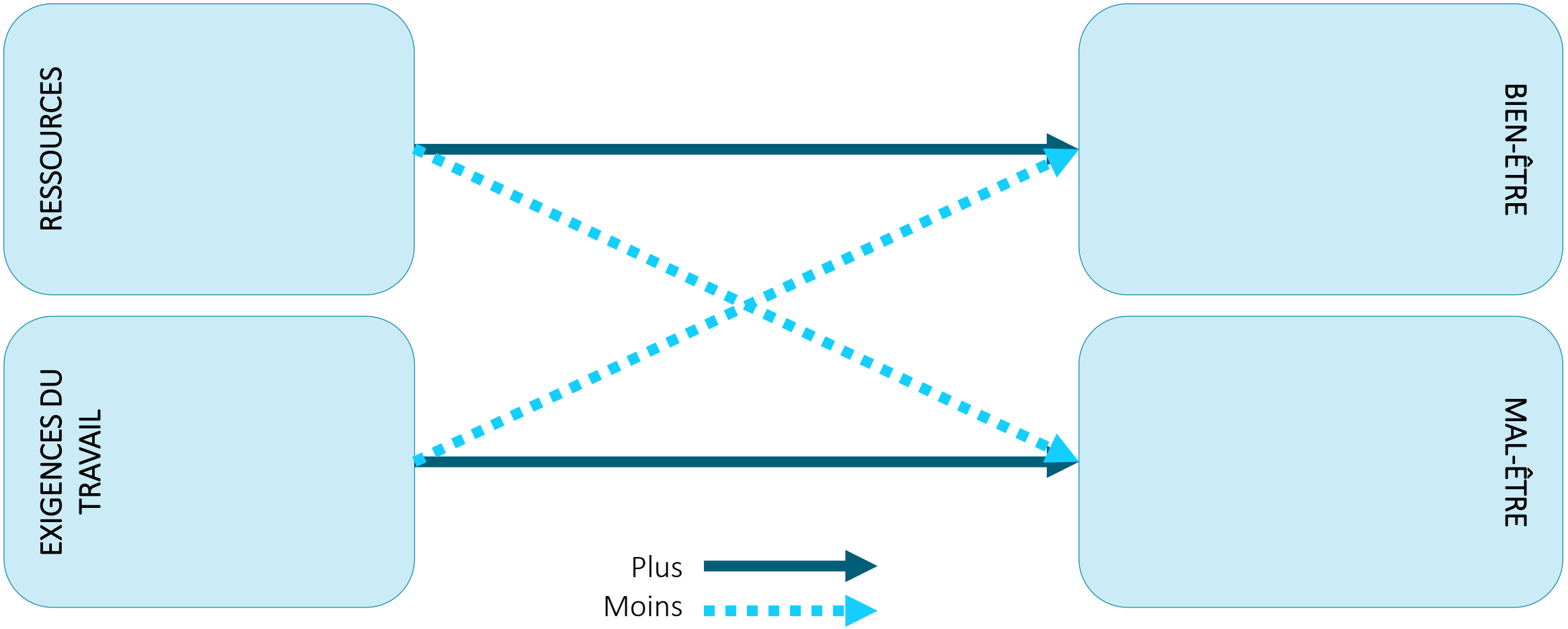
Caractéristiques du travail

- Ressources (+)
  - Autonomie des tâches
  - Soutien social
  - Implication & participation
- Exigences du travail (-)
  - Charge
  - Charge physique

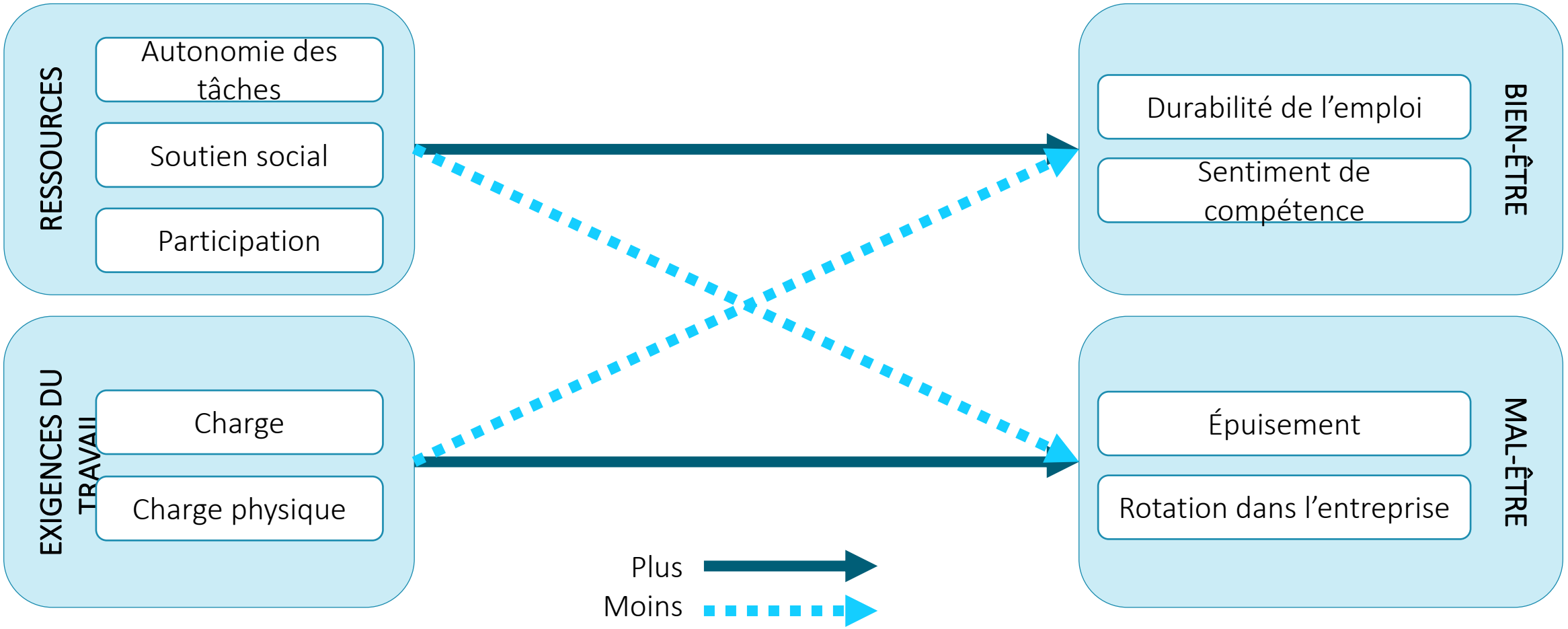
Résultats (bien-être et mal-être)

- Rotation et intention de rotation
- Épuisement / risque de burn-out
- Durabilité du travail
- Absentéisme

Relation caractéristiques du travail et bien-être
(Modèle Job demands-resources)



Relation caractéristiques du travail et bien-être

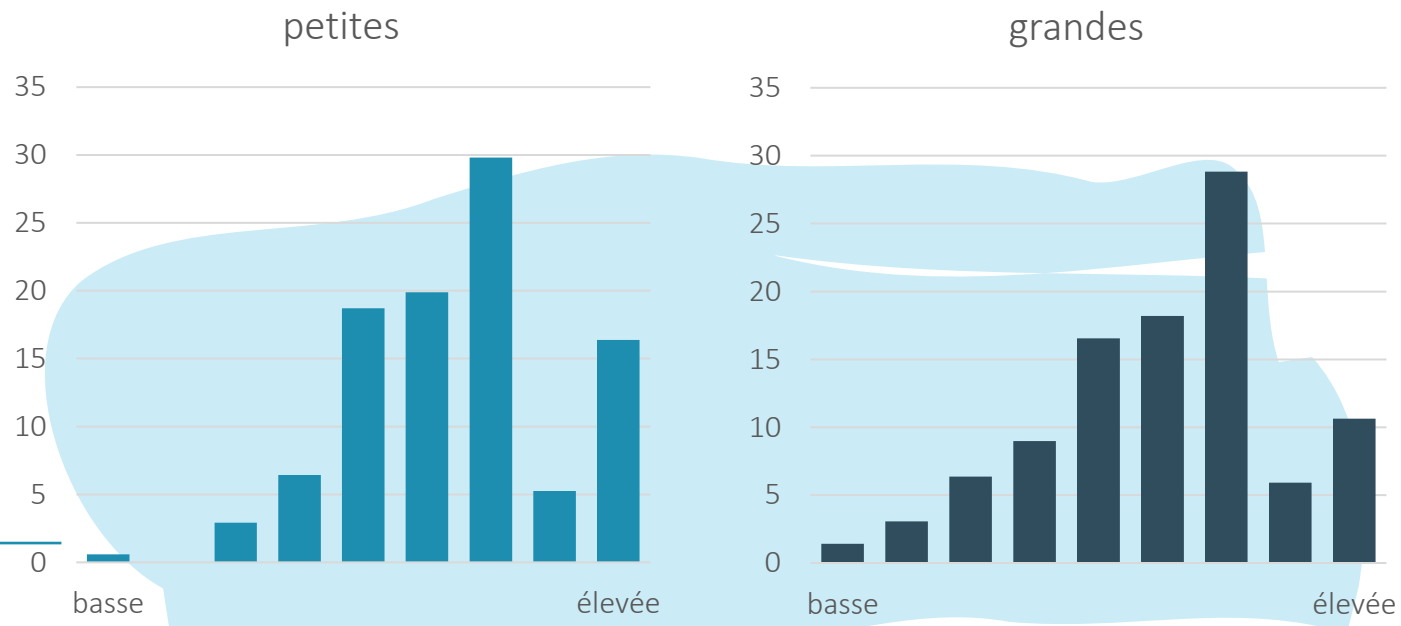


Autonomie des tâches

- Autonomie des tâches = possibilité de déterminer soi-même certains aspects : comment, rythme…
- Plus élevée dans les petites entreprises
- Répartition similaire dans les petites et les grandes entreprises
- L'autonomie de la tâche est plus élevée chez les employés

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,73	0,81	3,67	3,81	3,42	3,87
Grandes	3,50	0,93	3,54	3,47	3,04	3,79

Répartition du score sur l'autonomie des tâches (%) dans les petites et grandes entreprises

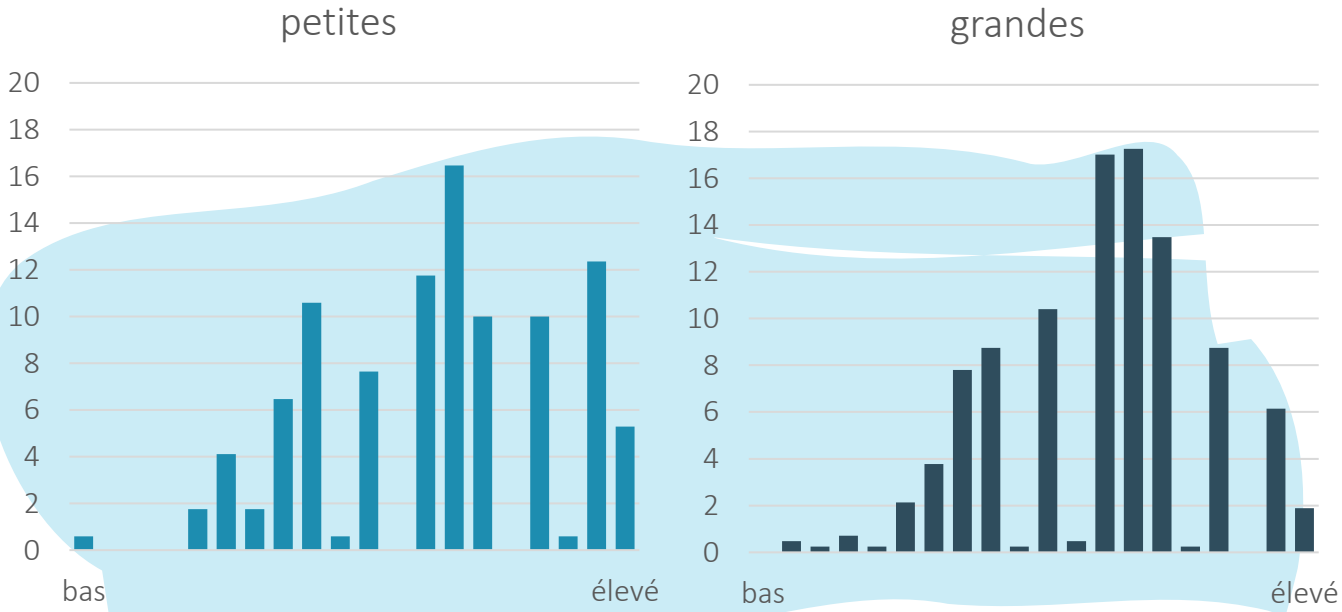


Soutien social

- Soutien social = aide, assistance… que l'on obtient de collègues ou de supérieurs
- Les travailleurs des petites organisations bénéficient d'un soutien social légèrement plus important (p=.1)
- Dans les petites entreprises, grande différence entre les femmes (soutien social plus élevé) et les hommes
- Les employés bénéficient d'un soutien social légèrement plus important dans les grandes entreprises

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,88	0,72	3,74	4,02	3,79	3,91
Grandes	3,79	0,62	3,76	3,82	3,69	3,86

Répartition du score de soutien social (%) dans les petites et grandes entreprises

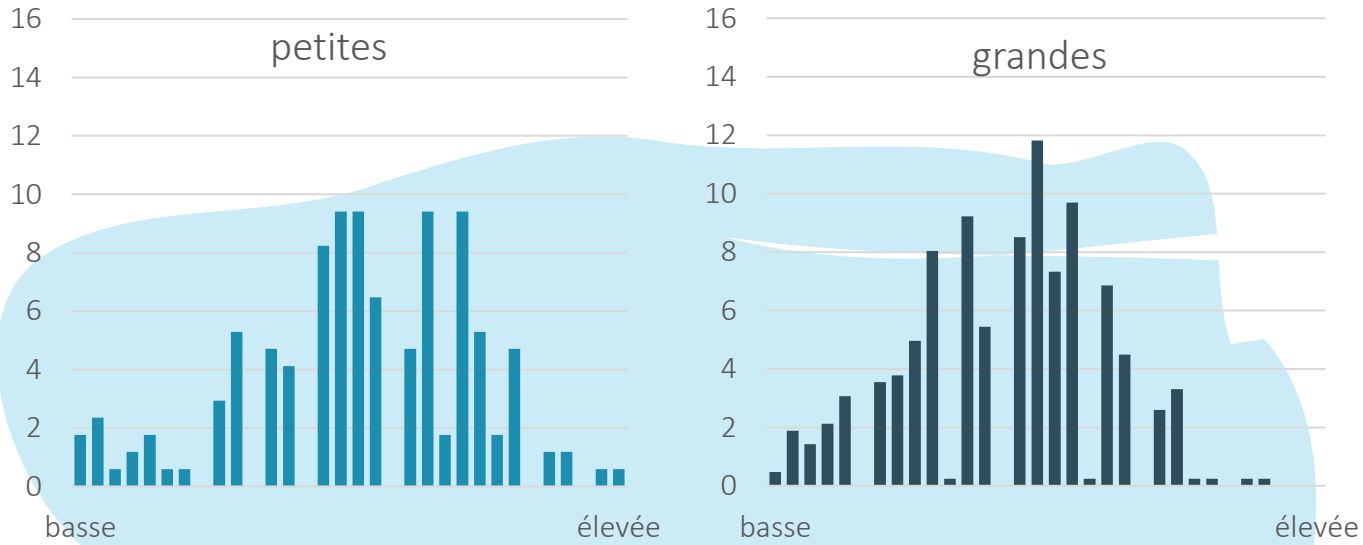


Implication et participation

- Implication et participation = recevoir de l'information, donner son avis, implication dans les décisions, etc.
- La participation est plus élevée dans les petites entreprises
- Pas de différences notoires entre les hommes et les femmes (ns)
- Pas de différences notoires entre les ouvriers et les employés (ns)

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,16	0,82	3,17	3,16	3,12	3,18
Grandes	2,78	0,70	2,76	2,67	2,76	2,81

Répartition du score sur la participation (%) dans les petites et grandes entreprises

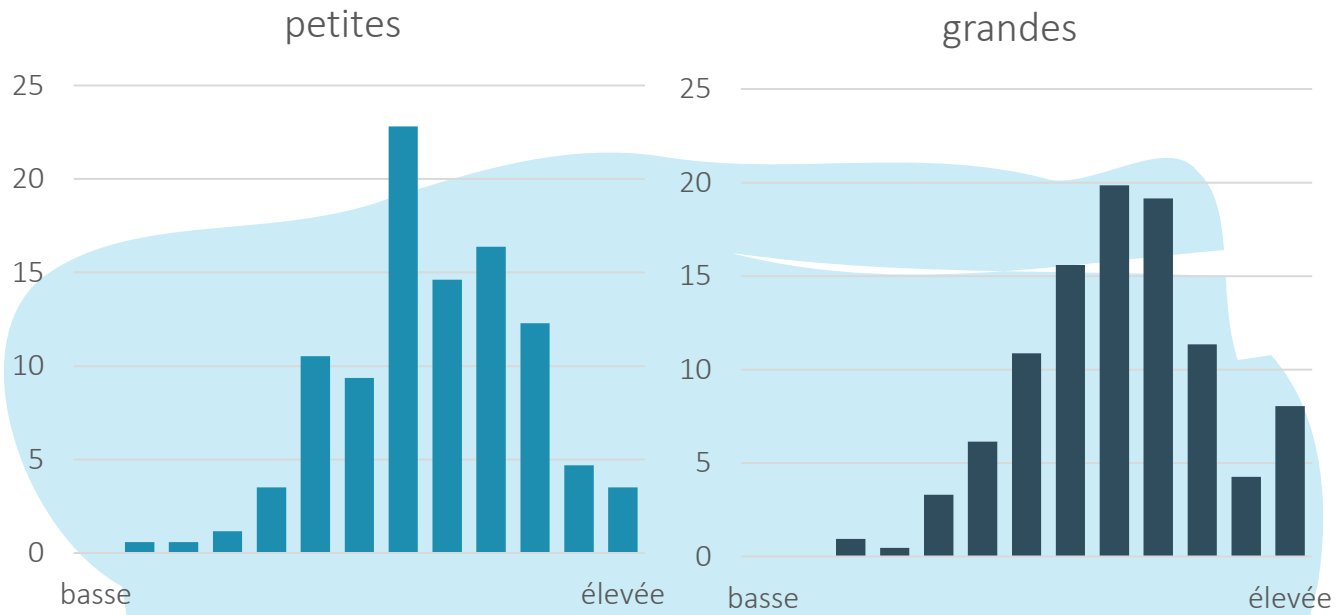


Charge

- Charge = travailler à un rythme soutenu, nécessitant une attention constante et des délais stricts
- La charge est plus élevée dans les grandes entreprises
- Les employés éprouvent plus de charge que les ouvriers dans les grandes entreprises
- Ce n'est que dans les grandes entreprises que les femmes éprouvent plus de charge que les hommes

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,56	0,70	3,57	3,55	3,47	3,60
Grandes	3,70	0,70	3,63	3,77	3,55	3,80

Répartition des scores de charge (%) dans les petites et grandes entreprises

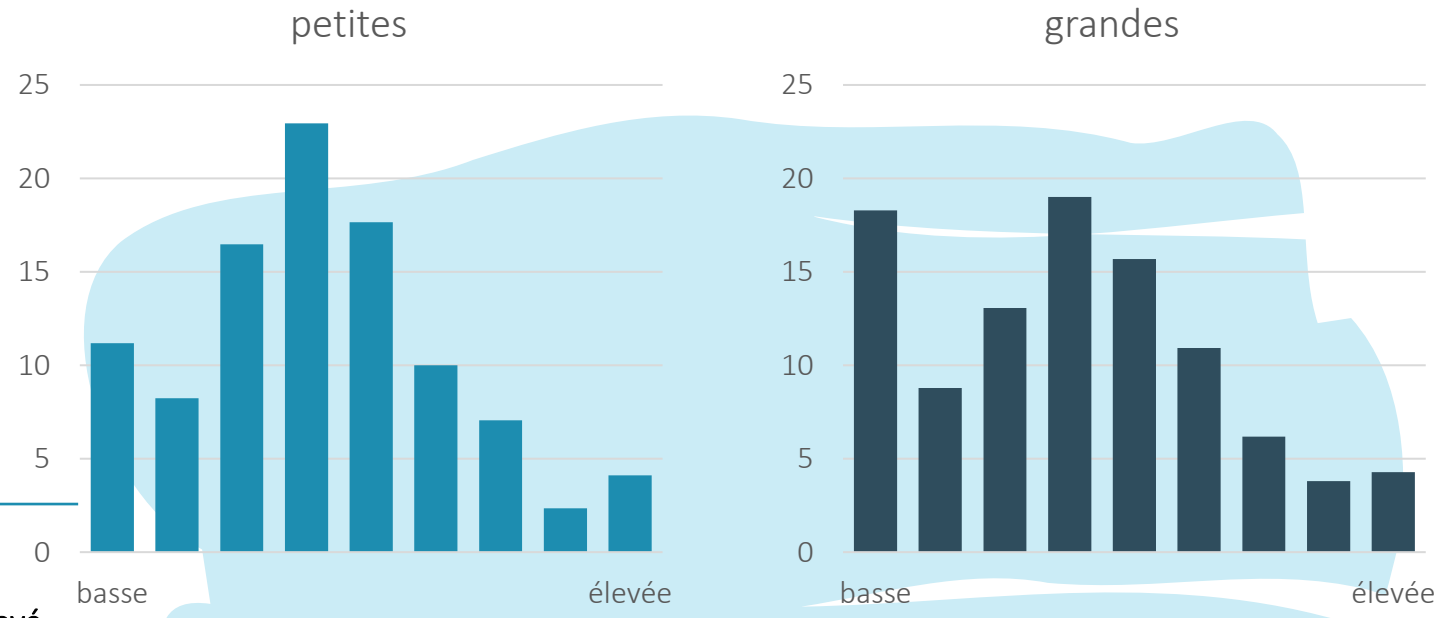


Charge physique

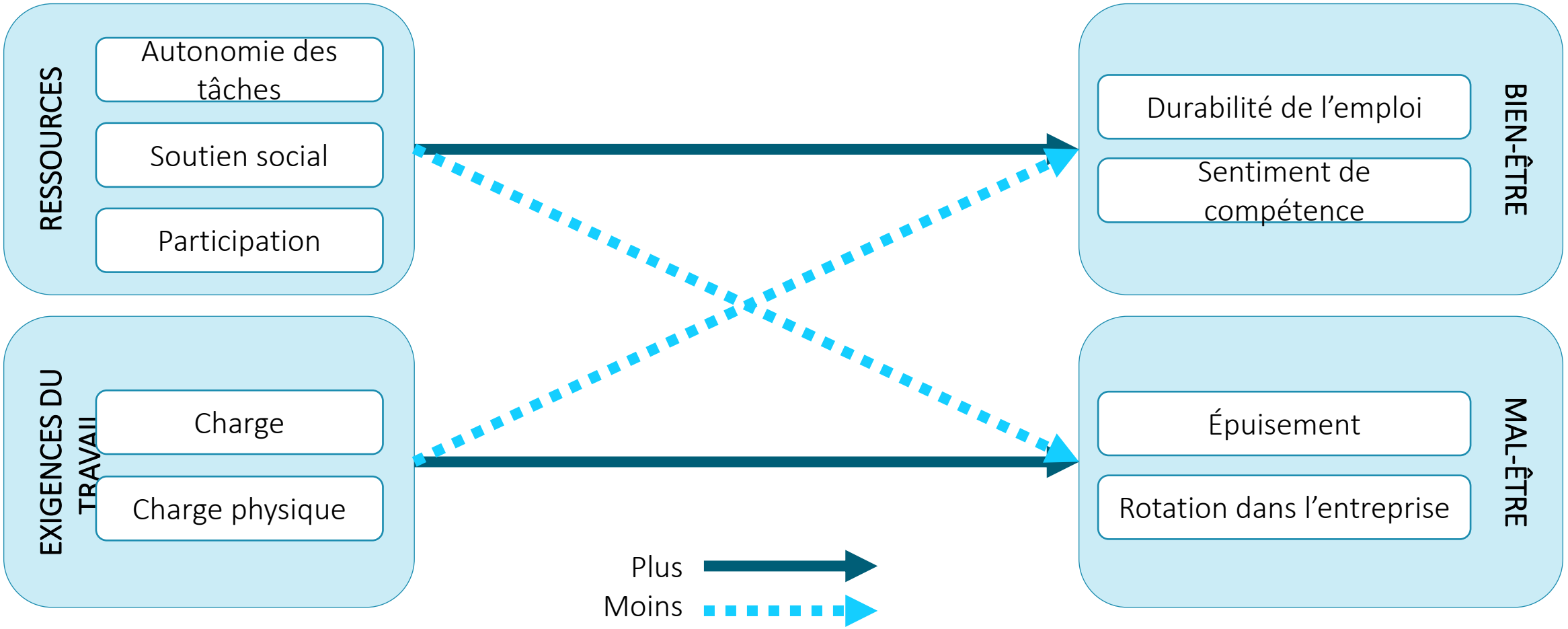
- Charge physique = travail avec des charges lourdes ou des mouvements répétitifs
- Pas de différence entre les grandes et les petites entreprises (ns)
- Pas de différence entre les hommes et les femmes (ns)
- La charge physique est plus élevée pour les ouvriers que pour les employés

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	2,61	1,01	2,67	2,56	3,24	2,34
Grandes	2,54	1,11	2,55	2,50	3,31	2,02

Répartition du score sur la charge physique (%) dans les petites et grandes entreprises



Relation caractéristiques du travail et bien-être

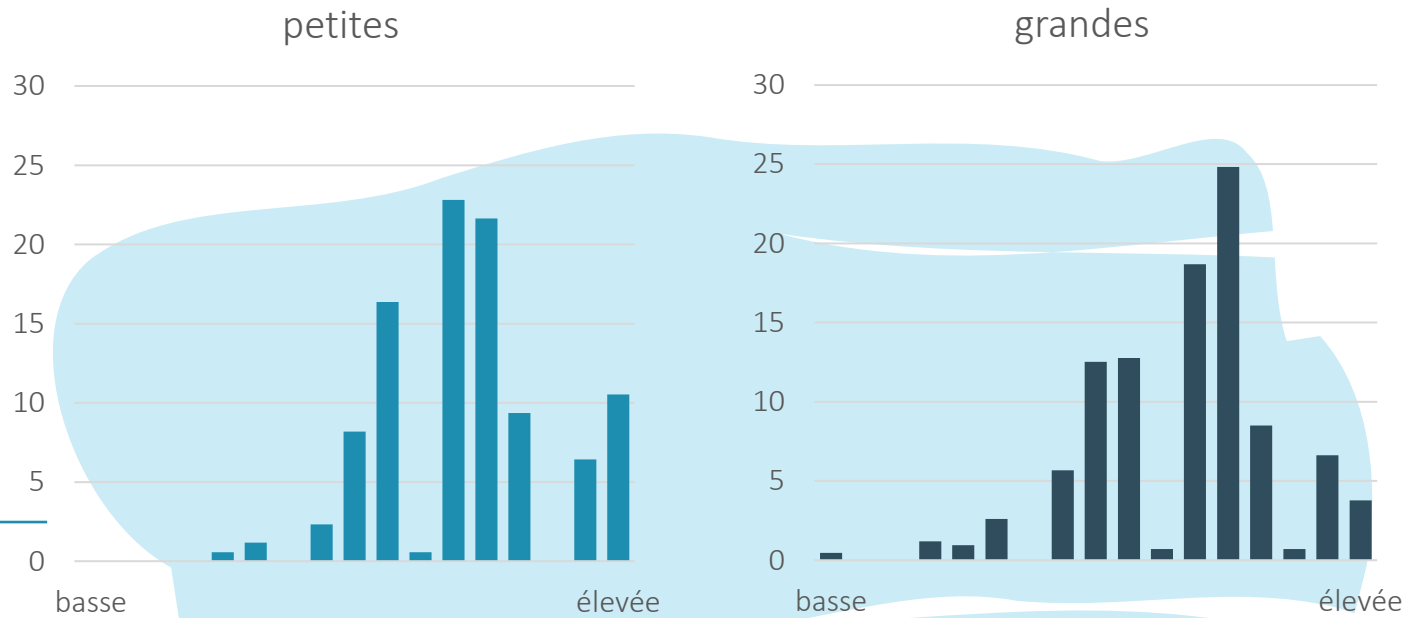


Durabilité de l'emploi

- Durabilité = le travail est faisable et peut être poursuivi pendant une longue période (items : capacité à faire le travail dans le futur, capacité à garder le travail, capacité à combiner avec la vie privée)
- Les emplois dans les petites entreprises sont perçus comme plus durables
- Différences limitées (ns) entre les hommes et les femmes, les ouvriers et les employés

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,82	0,63	3,82	3,88	3,89	3,83
Grandes	3,66	0,70	3,68	3,65	3,65	3,67

Répartition du score sur la durabilité (%) dans les petites et grandes entreprises

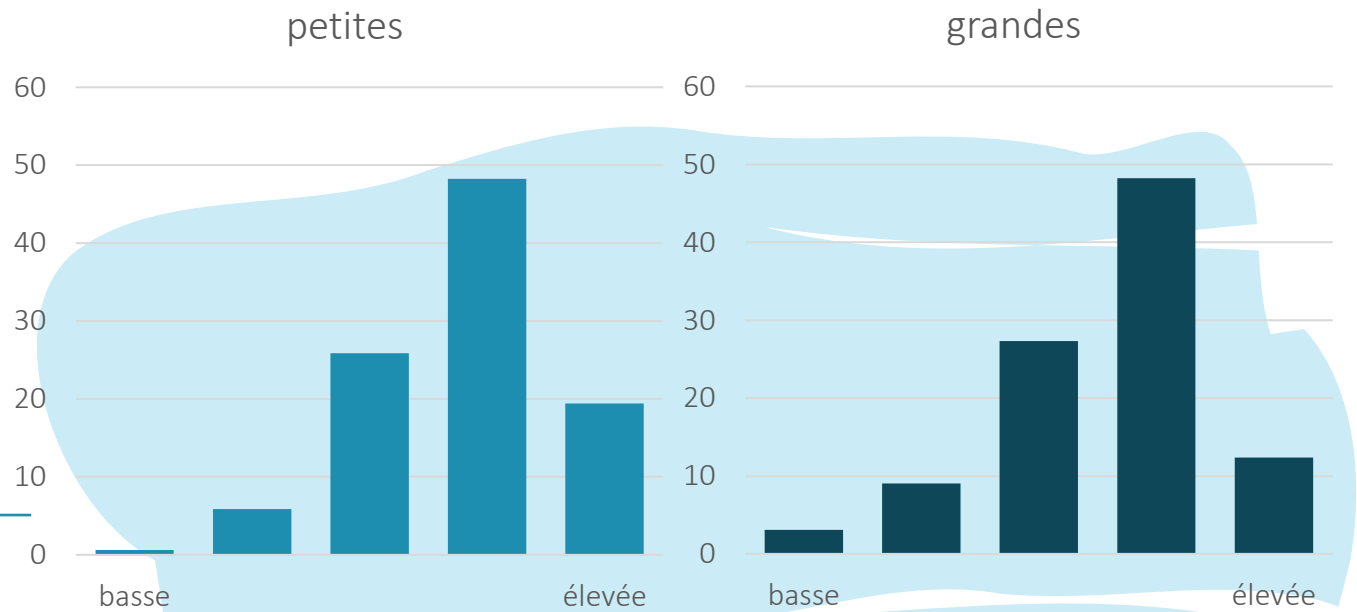


Pouvoir montrer sa compétence

- = “mon travail me permet de montrer ce que j’ai en moi”
  - ! Seulement 1 item
- Plus élevé dans les petites entreprises
- Pas de différences entre hommes et femmes
- Employés, un peu plus élevé que les ouvriers, tant dans les petites ($p<.05$) que dans les grandes ($p<.1$) entreprises

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,8	0,84	3,72	3,89	3,63	3,87
Grandes	3,58	0,93	3,62	3,55	3,49	3,64

Répartition du score sur la possibilité de montrer sa compétence (%) dans les petites et grandes entreprises

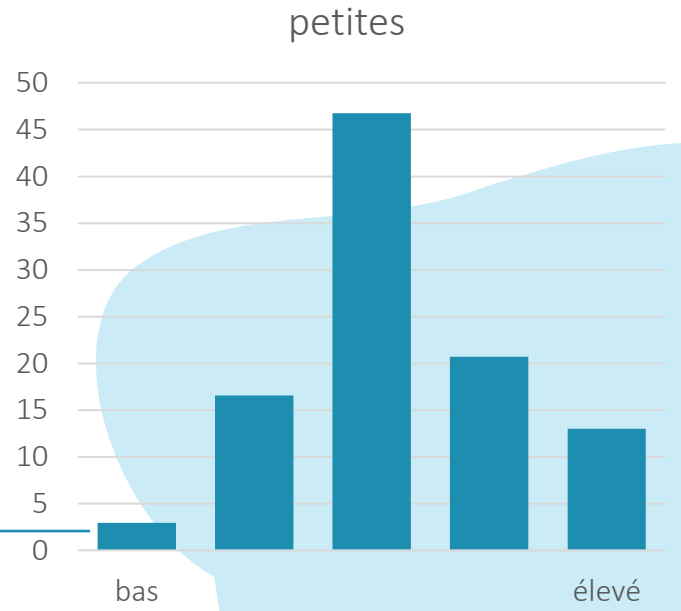


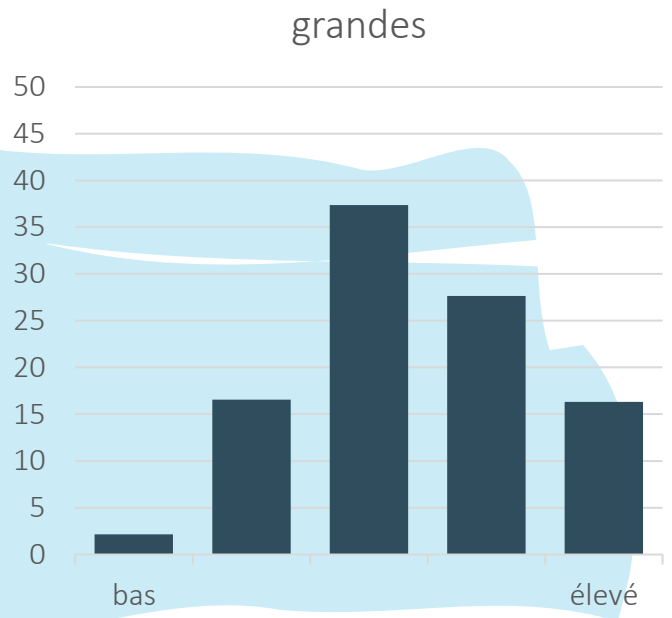
Épuisement

- Épuisement = “je me sens épuisé(e) à la fin de la journée”
  - ! Seulement 1 item
  - Proxy pour le risque de burn-out
- L’épuisement est moins élevé dans les petites entreprises
- Dans les grandes entreprises
  - Les femmes éprouvent plus d’épuisement que les hommes
  - Les employés éprouvent plus d’épuisement que les ouvriers

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	3,24	0,98	3,18	**3,32**	3,20	2,26
Grandes	3,40	1,01	3,25	3,54	3,55	3,29

Répartition du score sur l'épuisement (%) dans les petites et grandes entreprises



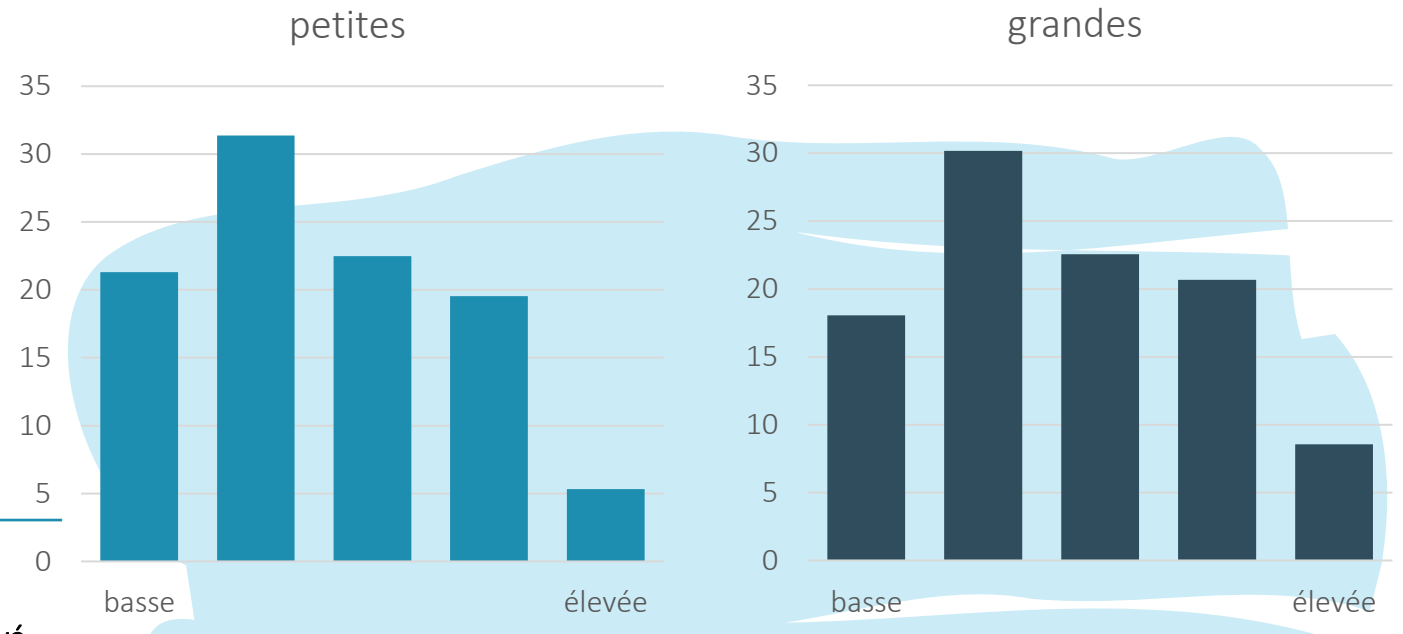


Intention de rotation

- Intention de rotation = "Je pense parfois à chercher un autre emploi"
  - ! Seulement 1 item
- L'intention de rotation est un rien (p=.1) plus élevée dans les grandes entreprises
- Dans les grandes entreprises
  - Intention de rotation plus élevée chez les femmes
  - Intention de rotation plus élevée chez employés

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	2,26	1,18	2,61	2,52	2,57	2,56
Grandes	2,72	1,22	2,58	2,85	2,51	2,84

Répartition du score sur l'intention de rotation (%) dans les petites et grandes entreprises

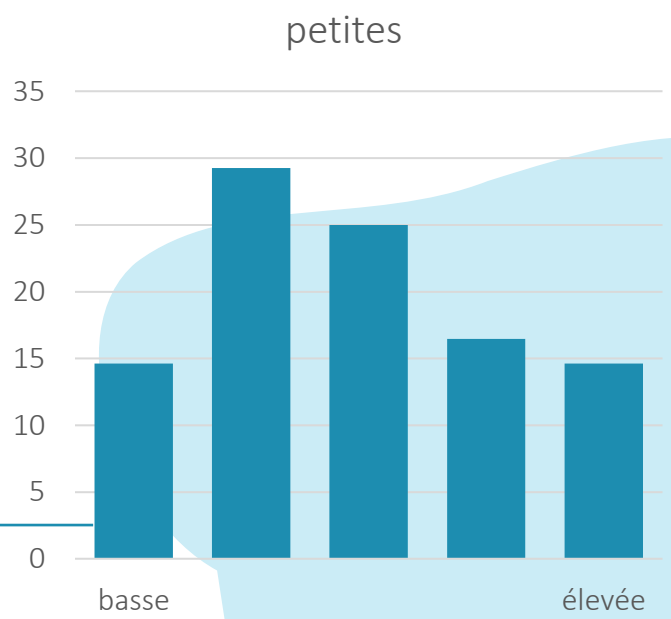


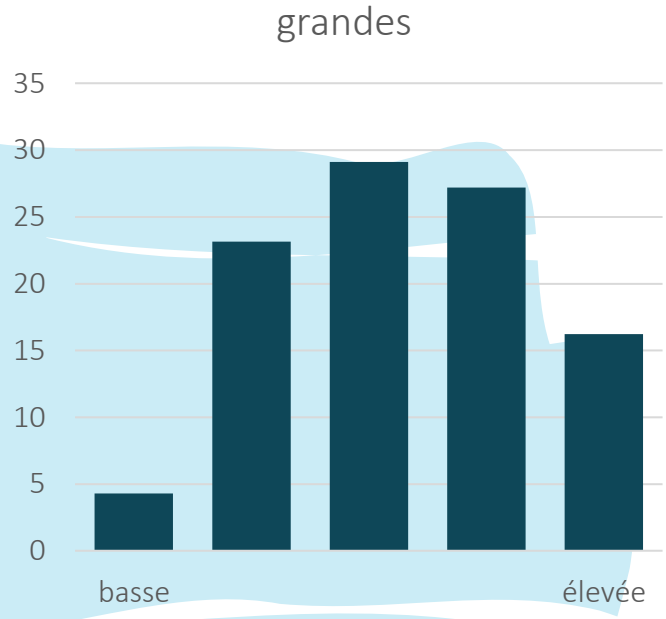
Rotation dans l'entreprise

- Rotation dans l'entreprise = "un nombre notable de travailleurs ont quitté l'entreprise au cours des cinq dernières années"
  - ! Seulement 1 item
- Plus élevée dans les grandes entreprises
- Pas de différences entre hommes et femmes
- Pas de différences entre ouvriers et employés

	Général		Moyenne		Moyenne	
	x	SD	Homme	Femme	Ouvrier	Employé
Petites	2,87	1,27	2,82	2,93	2,84	2,89
Grandes	3,28	1,12	3,25	3,31	**3,30**	3,26

Répartition du score sur la rotation dans l'entreprise (%) dans les petites et grandes entreprises





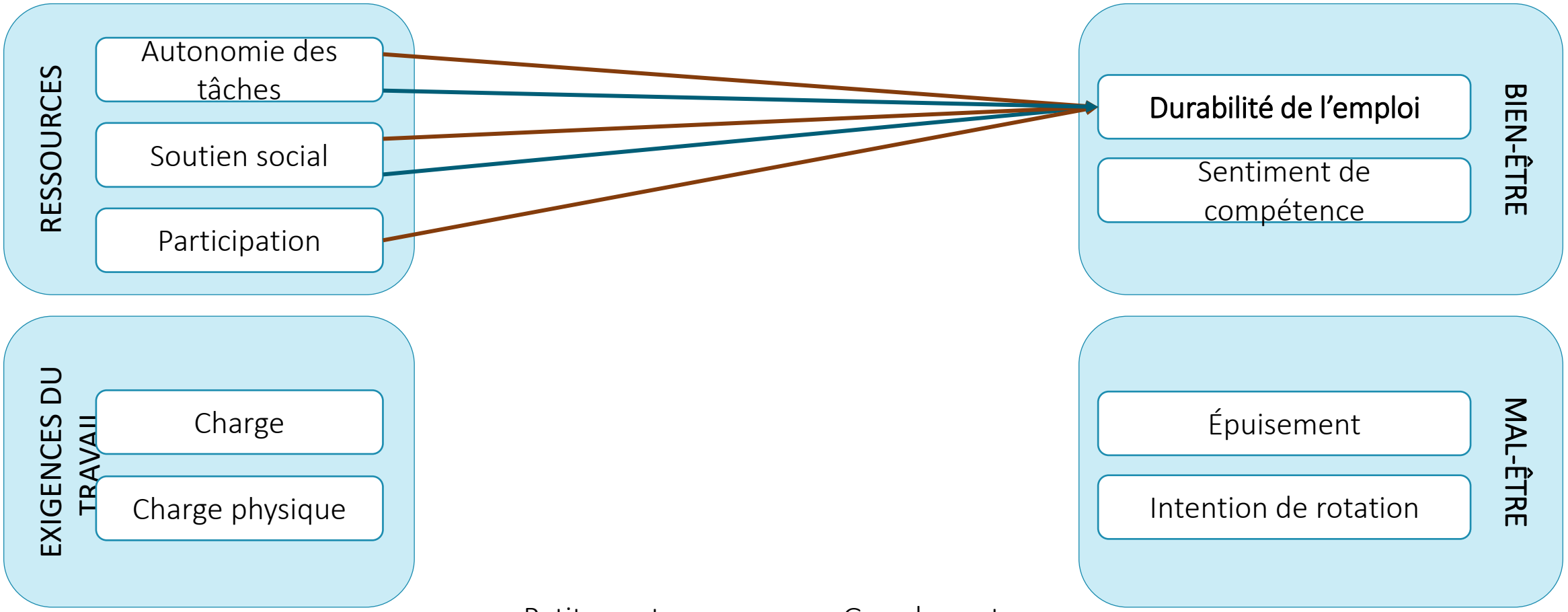
Relation entre caractéristiques du travail et travail faisable

- Analyses de régression

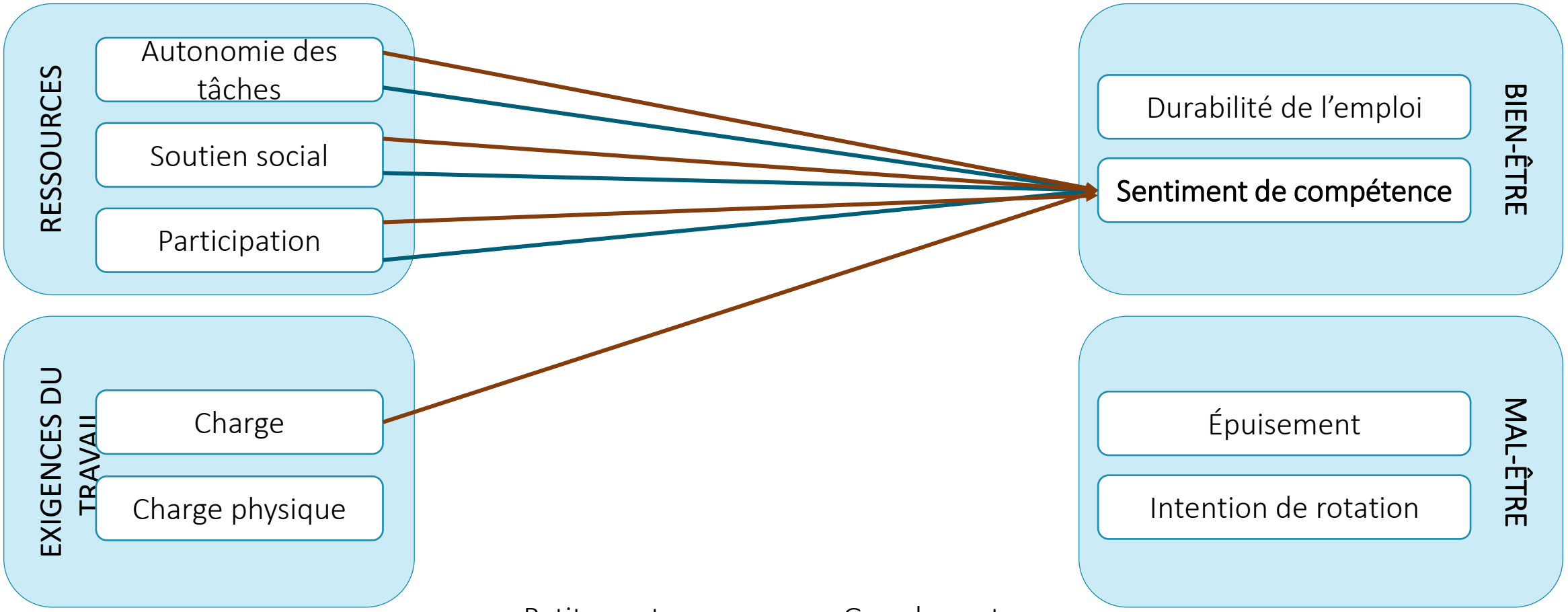
- Test de la relation entre les ressources et les exigences du travail et les aspects du travail faisable
  - Durabilité de l'emploi
  - Sentiment de compétence
  - Épuisement
  - Intention de rotation

- ? Quelles ressources et exigences de travail jouent un rôle important dans la prévision de la faisabilité au travail dans l'industrie alimentaire ?

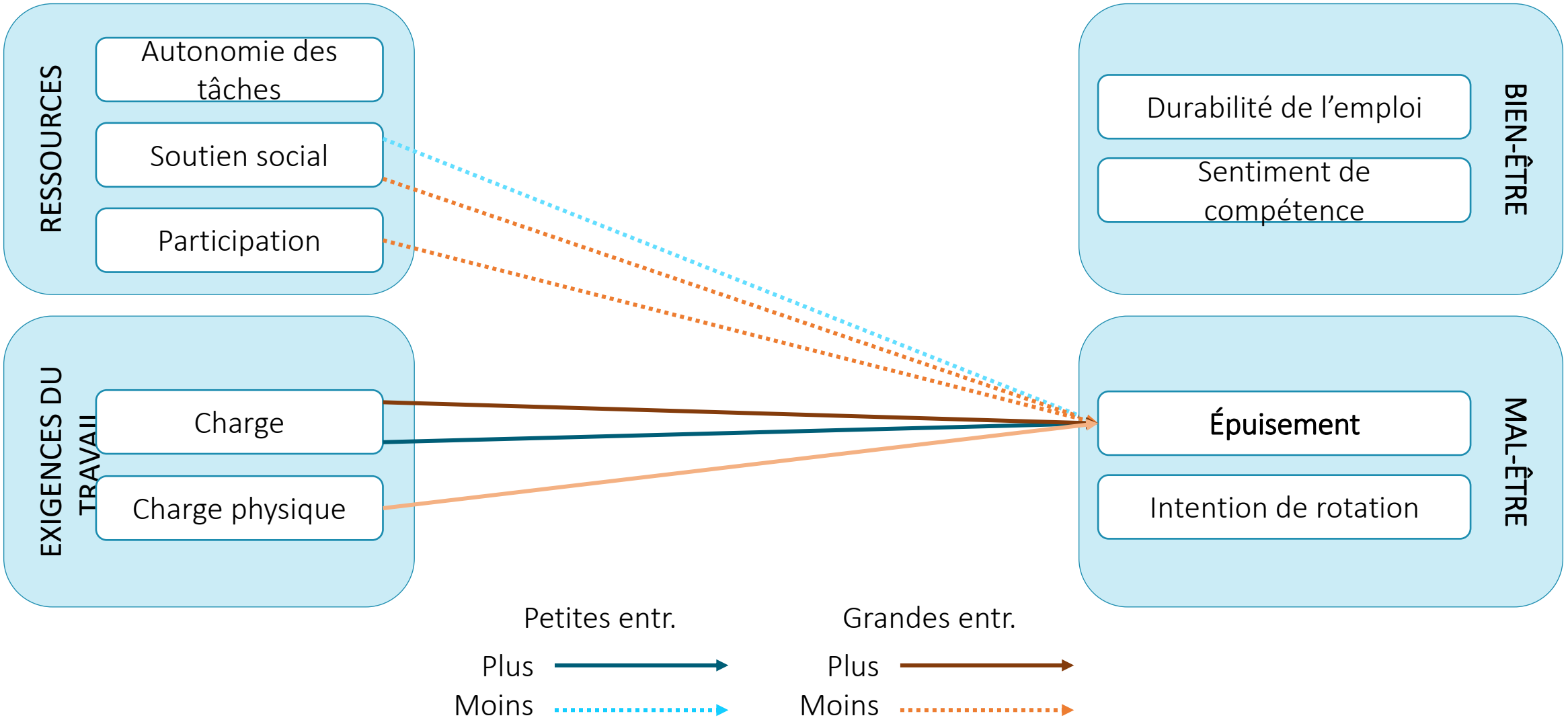
Relation entre caractéristiques du travail et durabilité de l'emploi



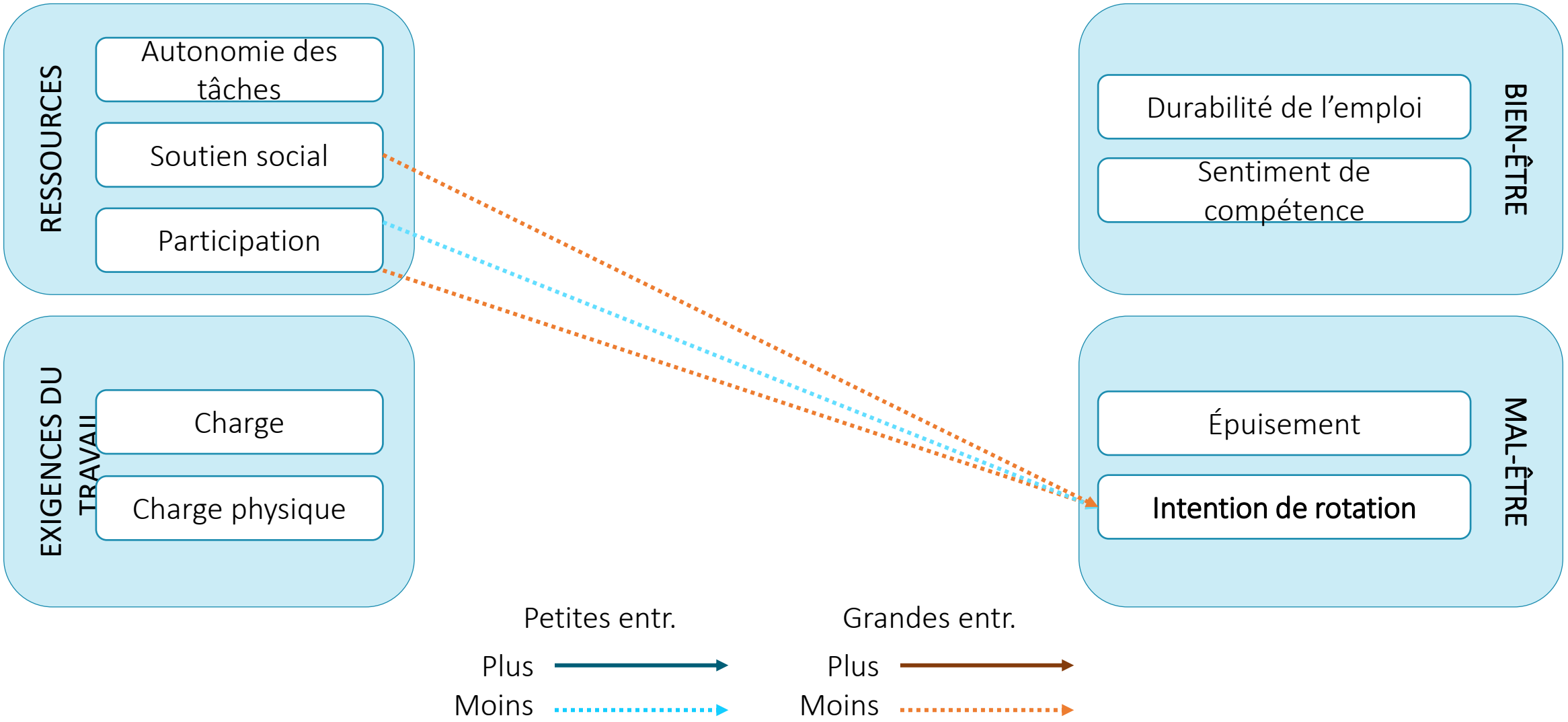
Relation entre caractéristiques du travail et sentiment de compétence



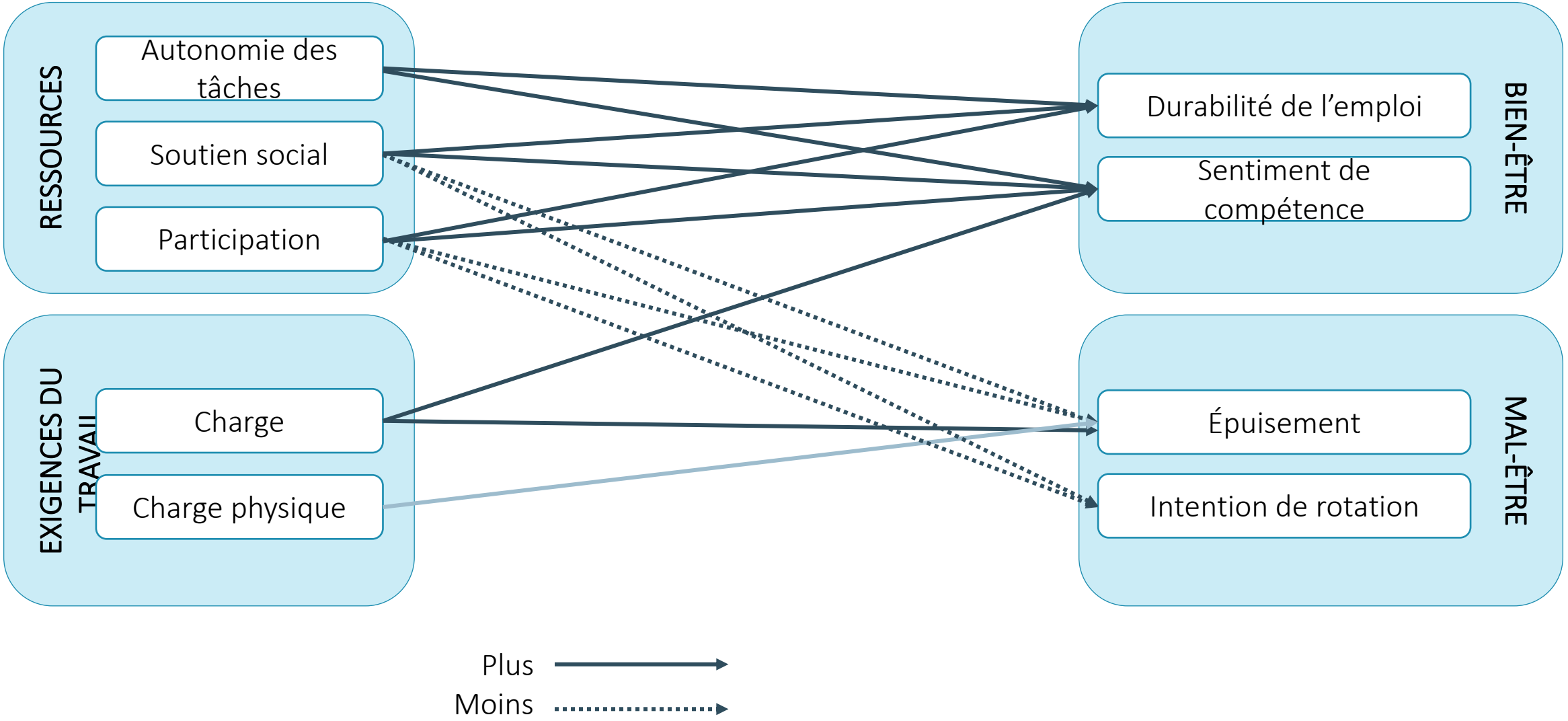
Relation entre caractéristiques du travail et épuisement



Relation entre caractéristiques du travail et intention de rotation



Relation entre caractéristiques du travail et travail faisable



Relation entre caractéristiques du travail et faisabilité du travail

- Les aspects positifs du travail faisable (durabilité, compétence) sont principalement prédits par la présence de ressources suffisantes
  - Autonomie des tâches, soutien social et participation jouent un rôle important
  - La charge expérimentée - une exigence du travail - contribue également à accroître le sentiment de compétence. Cela n'est pas non plus inattendu ; certaines exigences du travail (telles que la charge de travail, la charge cognitive...) ont une influence positive sur le bien-être des collaborateurs lorsqu'elles sont présentes à un degré suffisant (mais pas excessif, et lorsque des ressources suffisantes sont disponibles pour faire face à ces exigences du travail)

- Un sentiment d'épuisement est prédit d'une part par la présence d'exigences de travail élevées *et* l'absence de ressources
  - À cet égard, le soutien social et la participation peuvent constituer un tampon important contre l'épuisement et aider à faire face à des exigences de travail élevées

- L'intention de rotation est principalement prédite par l'absence de soutien social et de possibilités de participation dans l'entreprise

Travail faisable - regard plus approfondi sur quelques autres aspects du travail dans l'industrie alimentaire

- Horaires
  - Qu'en est-il du travail posté ?
  - Qui travaille sous quel type d'horaires ?

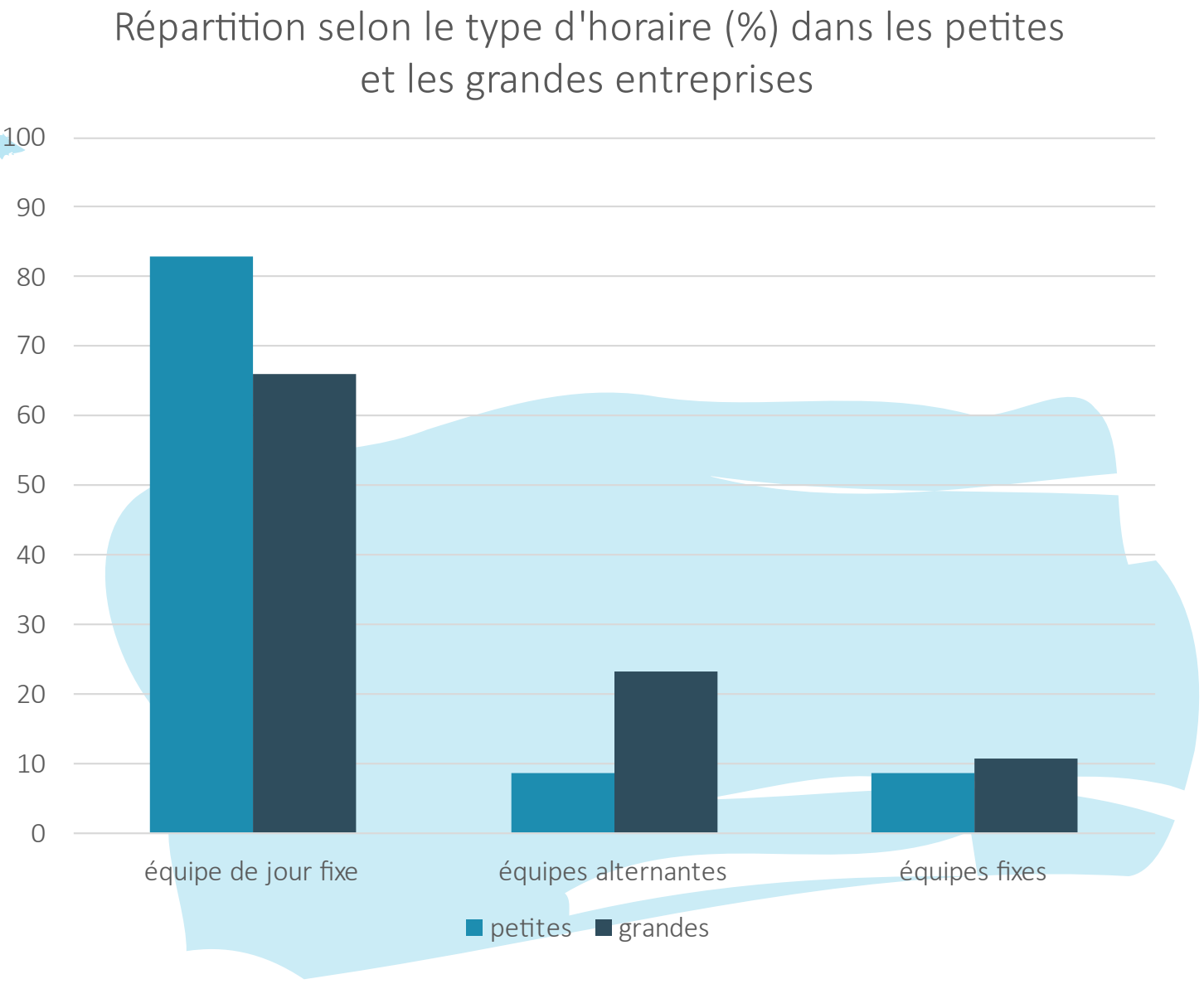
- Augmentation de la charge de travail et des tâches :
  - Les travailleurs doivent-ils parfois effectuer des tâches supplémentaires, en plus des leurs ?
  - Pour quelles raisons ?

- Congé de maladie
  - À quelle fréquence les travailleurs sont-ils absents pour cause de maladie ?

Horaires

Tant dans les petites que les grandes entreprises, la majorité des collaborateurs travaillent en équipe de jour fixe : 83 % dans les petites entreprises et 66 % dans les grandes entreprises

Dans les grandes entreprises, nous constatons qu'un système d'équipes alternantes est plus fréquent (23 %) que dans les petites entreprises (9 %)



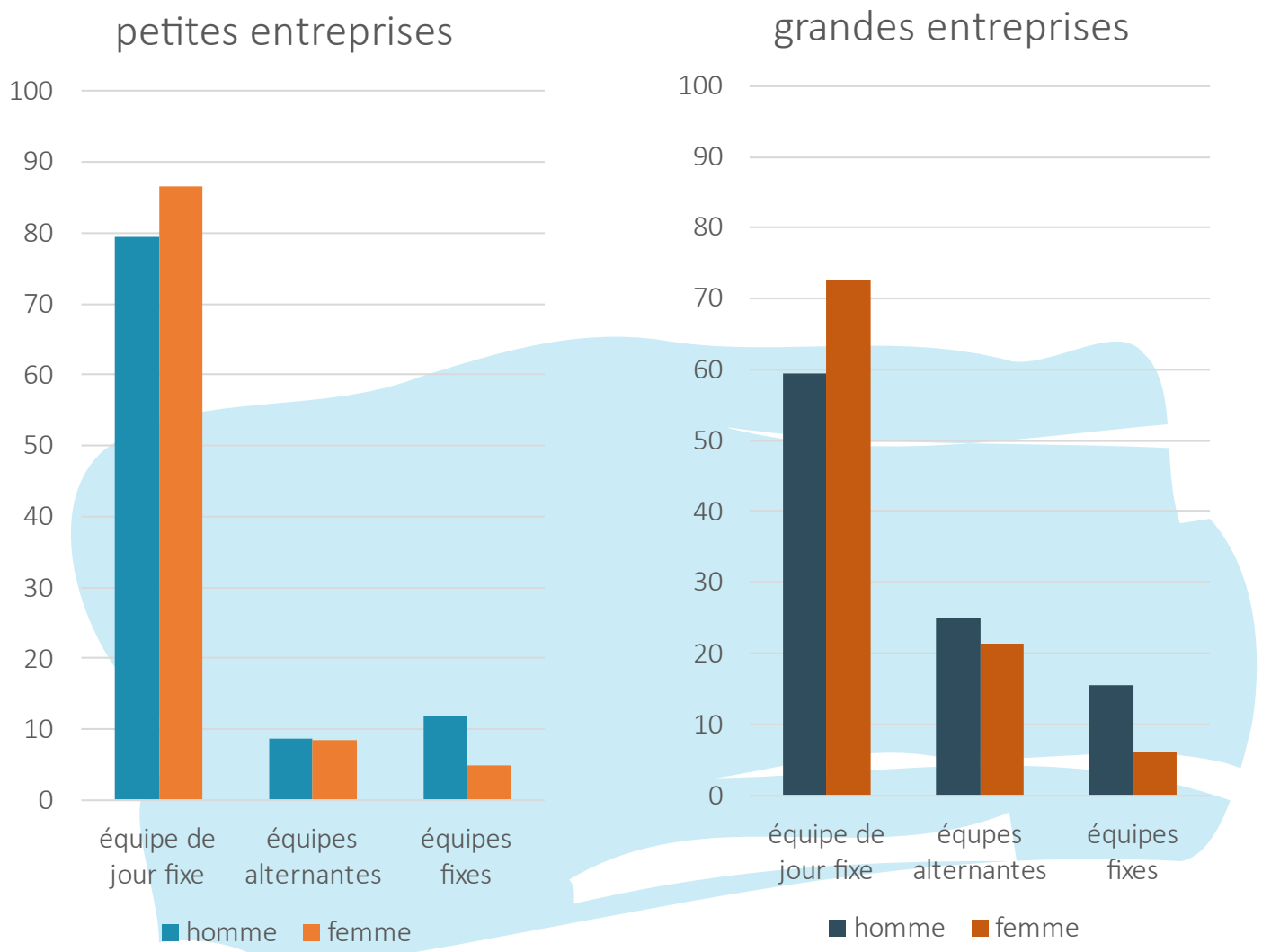
Horaires de travail et sexe

Tant dans les petites que les grandes entreprises, nous constatons des différences entre les hommes et les femmes en matière de temps de travail. Dans les grandes entreprises, ces différences sont plus prononcées

- Les femmes travaillent plus souvent en équipe de jour fixe
- Les hommes travaillent plus souvent en équipes permanentes (et en équipes alternantes dans les grandes entreprises)

Cette différence est probablement fortement liée à la représentation différente des hommes et des femmes parmi les employés et les ouvriers

Répartition des répondants par type d'horaires de travail (%), dans les petites et grandes entreprises et par sexe.



Horaires de travail et statut

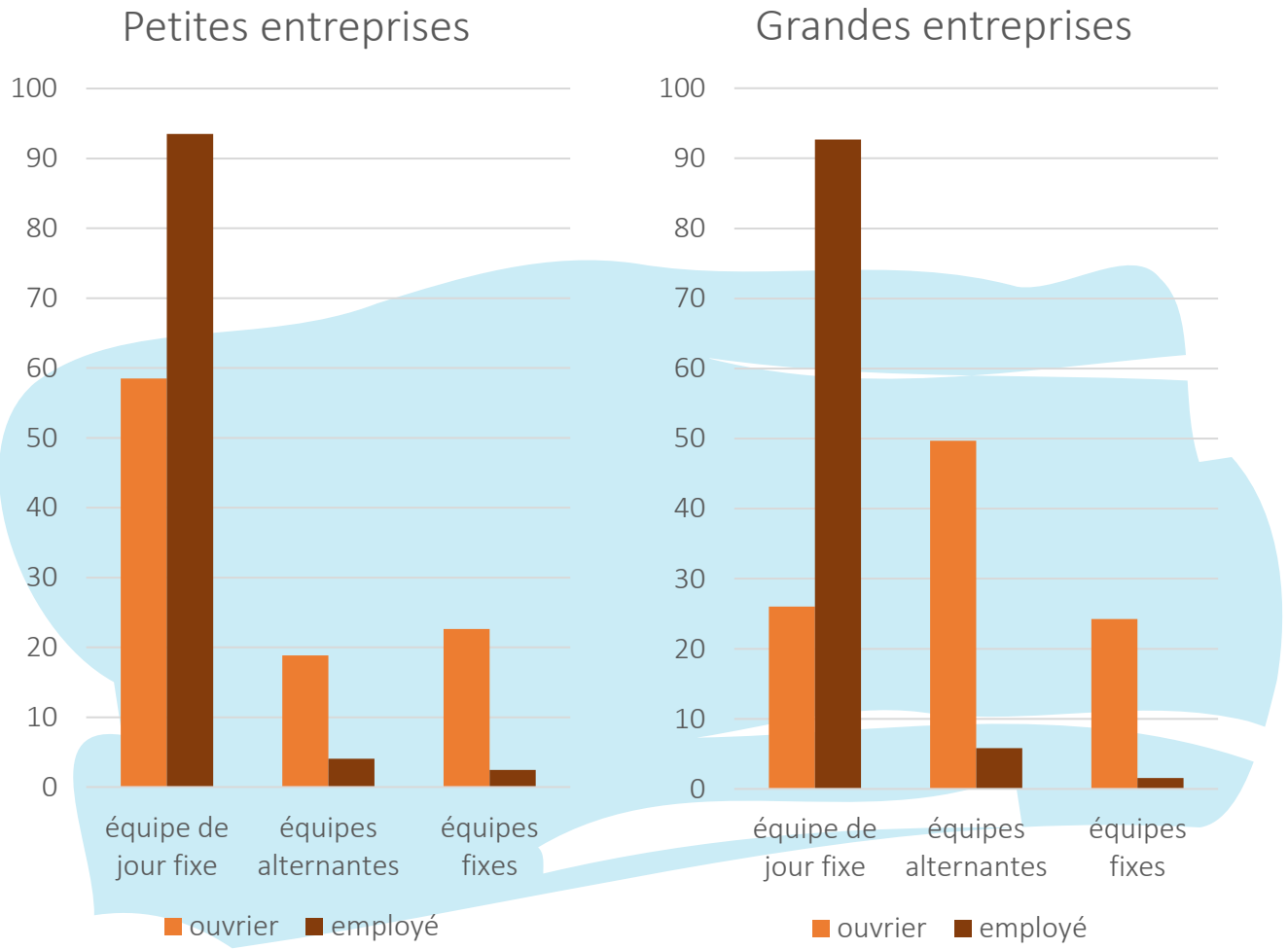
Les **employés** de l'industrie alimentaire travaillent en grande partie (plus de 90 %) en équipe de jour fixe, tant dans les grandes que dans les petites entreprises

Pour les **ouvriers**, nous constatons d'une part que le travail en équipe, qu'il s'agisse d'équipes alternantes ou d'équipes fixes, est plus courant et qu'il existe des différences entre les grandes et les petites entreprises à cet égard

Dans les **petites entreprises**, la majorité des travailleurs (58 %) travaillent également en équipes de jour fixes, 23 % travaillent en équipes fixes et 19 % travaillent dans un système d'équipes alternantes

Dans les **grandes entreprises**, seuls 26 % des travailleurs ont des équipes de jour fixes, la majorité (50 %) travaille dans un système d'équipes alternantes, et les 24 % restants en équipes fixes

Répartition des répondants par type d'horaires de travail (%), ventilée entre petites et grandes entreprises et pour les ouvriers et les employés.



Assumer des tâches supplémentaires

Il a été demandé aux travailleurs à quelle fréquence ils devaient assumer des tâches supplémentaires parce que

- Un collègue tombe malade
- Un collègue quitte l'entreprise
- Une partie de la production est transférée sur une autre site
- Une restructuration a eu lieu

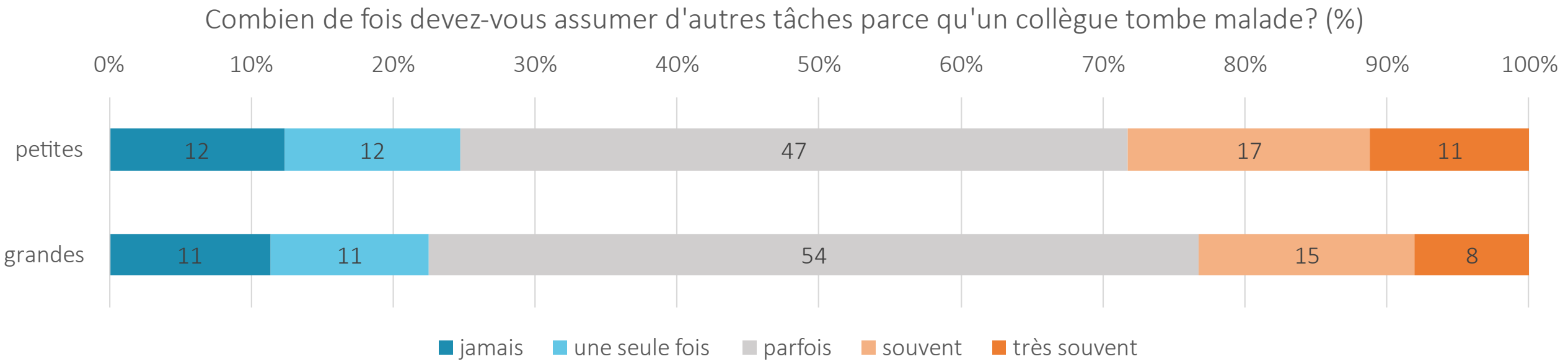
Ensemble, environ **30 %** ont déclaré qu'ils devaient souvent ou très souvent prendre en charge des tâches pour l'une de ces raisons

- Il n'y a pas de différences significatives à cet égard entre hommes et femmes
- Ce n'est que dans les petites entreprises que les employés indiquent qu'ils doivent le faire plus souvent que les ouvriers

- Assumer des tâches supplémentaires **va de pair avec** :
  - Un sentiment d'épuisement plus élevé
  - Un sentiment moins élevé de durabilité de l'emploi
  - Une sentiment moins élevé de compétence
  - Une intention de rotation plus élevée

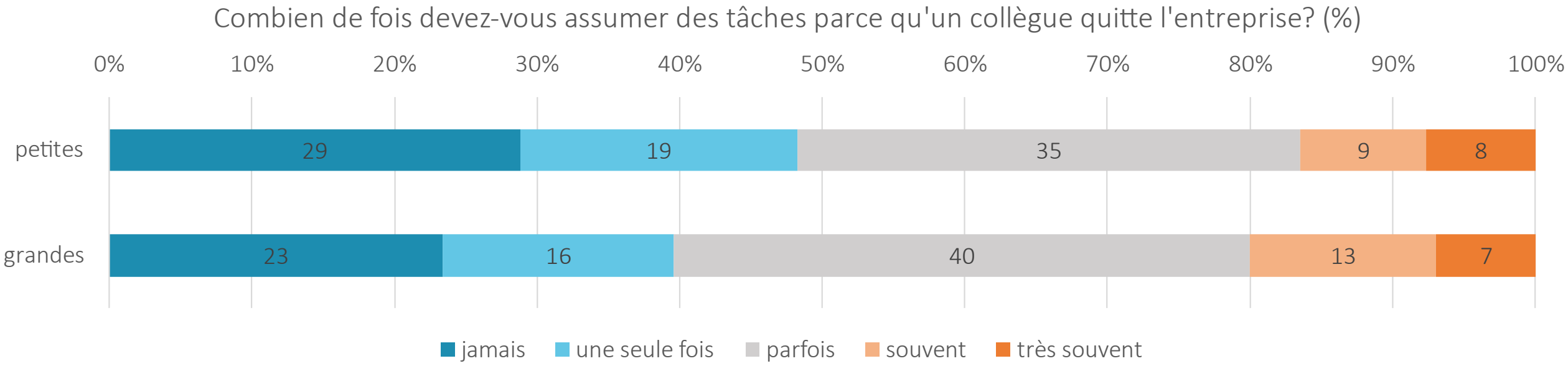
Assumer des tâches supplémentaires parce qu'un collègue tombe malade

- Dans les petites entreprises, on indique un peu plus souvent devoir assumer des tâches supplémentaires parce qu'un collègue tombe malade
- Environ la moitié des travailleurs doivent parfois assumer des tâches supplémentaires
- 25 à 30 % disent que cela arrive souvent ou très souvent



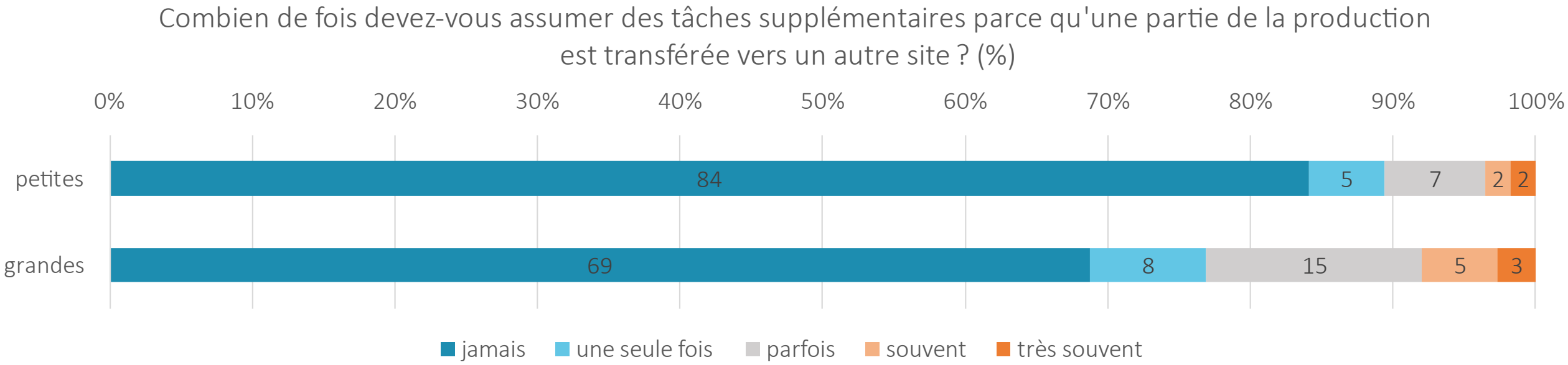
Assumer des tâches supplémentaires parce qu'un collègue quitte l'entreprise ?

- Dans les grandes entreprises, on indique un peu plus souvent devoir assumer des tâches supplémentaires parce qu'un collègue quitte l'entreprise
- Environ 2/5 des travailleurs doivent parfois assumer des tâches supplémentaires
- Un peu moins de 20 % disent que cela arrive souvent ou très souvent



Assumer des tâches supplémentaires parce qu'une partie de la production est transférée sur un autre site ?

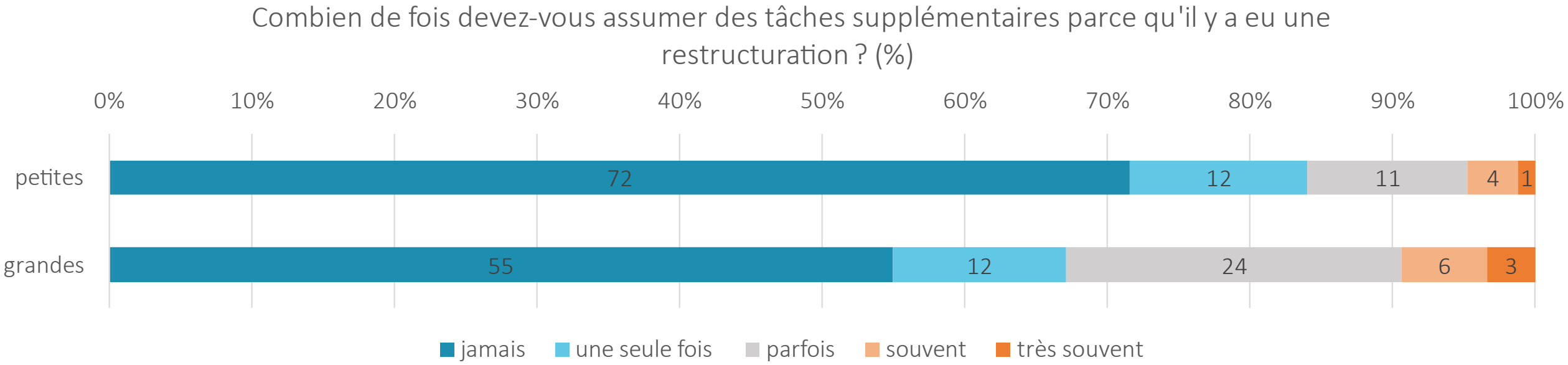
- Il est rare que les collaborateurs doivent assumer des tâches supplémentaires parce qu'une partie de la production est déplacée sur un autre site
- Dans les petites entreprises, 84 % des travailleurs indiquent que cela n'était jamais arrivé, dans les grandes entreprises, 69 %
- En particulier dans les grandes entreprises, nous constatons qu'environ 1/4 des collaborateurs doivent reprendre parfois à très souvent des tâches cette raison



Assumer des tâches supplémentaires après une restructuration ?

- Dans les grandes entreprises, on indique plus souvent devoir parfois ou très souvent (33 %) assumer des tâches supplémentaires en raison d'une restructuration. Un peu plus de la moitié des travailleurs ont déclaré que ce n'était jamais le cas

- Dans les petites entreprises, 72% des travailleurs ont indiqué que ce n'était jamais le cas et 12% que cela s'est produit une seule fois



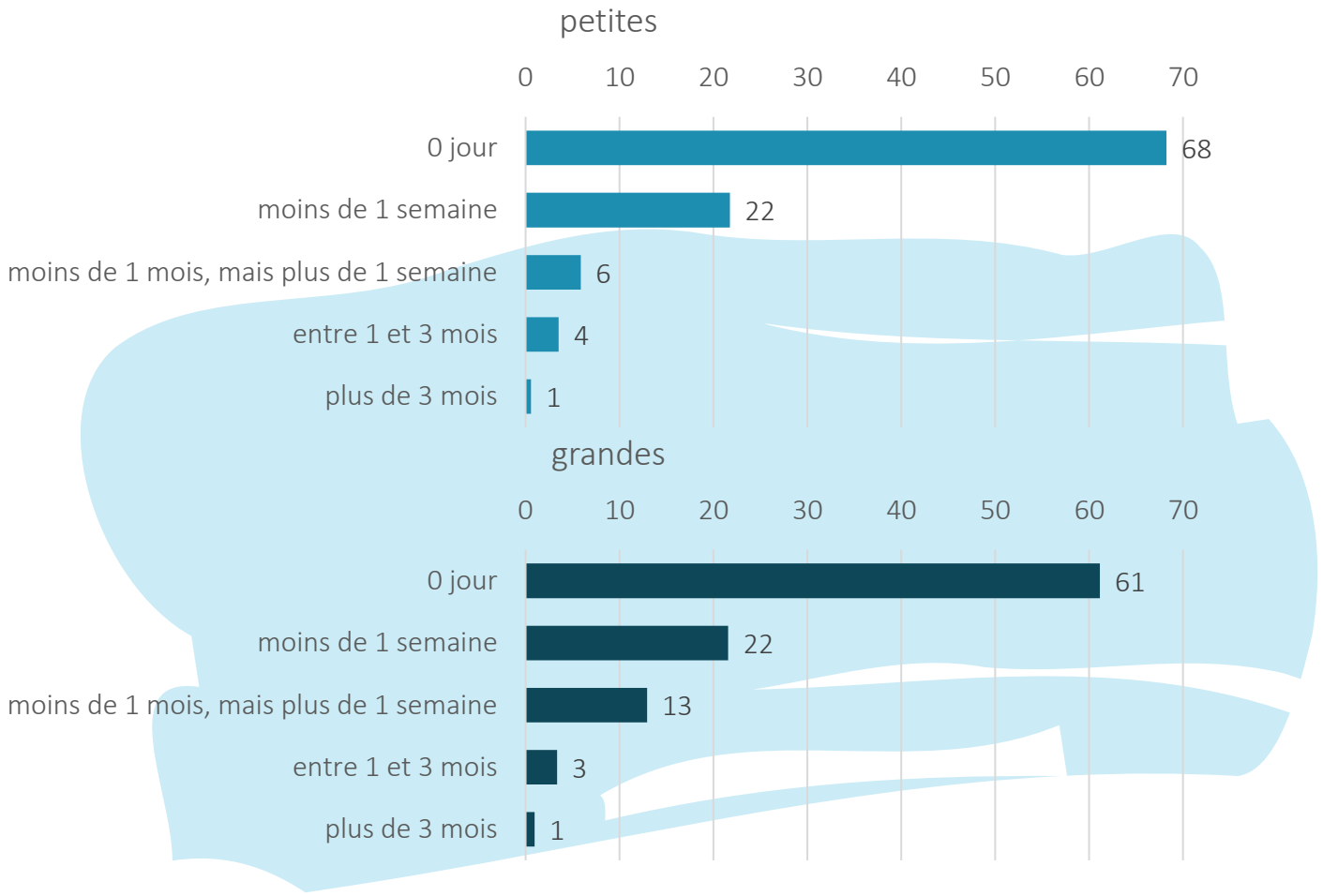
Fréquence du congé de maladie

La majorité des collaborateurs n'ont pas été absents pour cause de maladie au cours des six derniers mois

Dans les petites et grandes entreprises, 22 % des collaborateurs déclarent avoir été absents moins d'une semaine. Il s'agit certainement d'un nombre normal d'"absences", surtout compte tenu du contexte du Covid avec plus de personnes malades et plus de pression sociale pour rester à la maison en cas de symptômes de la maladie

Dans les grandes entreprises, nous constatons un peu plus d'absences "prolongées" ou fréquentes que dans les petites entreprises

Répartition du score sur les congés de maladie (%) dans les petites et grandes entreprises



Travail à domicile

Dans cette dernière section, nous examinons le travail à domicile dans l'industrie alimentaire : les gens travaillent-ils à domicile ? À quelle fréquence ? Qui travaille à domicile ?

Et comment le travail à domicile est-il vécu : quel impact positif et négatif a-t-il ?

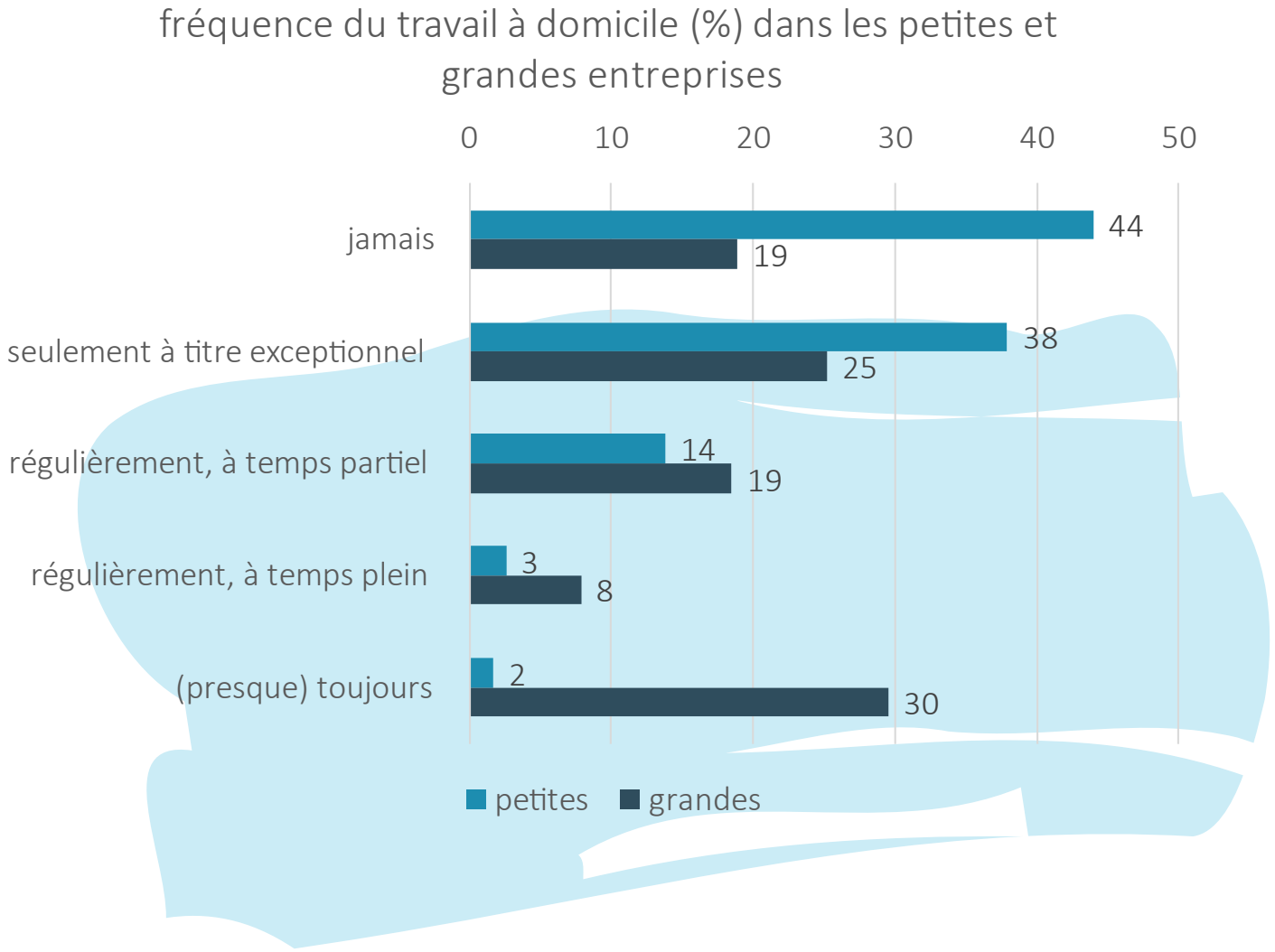
Travail à domicile - fréquence

"Avez-vous travaillé à domicile au cours de l'année écoulée ?"

- Le travail à domicile est plus fréquent dans les **grandes** entreprises
  - 19 % de fréquence dans les petites entreprises (n=21!)
  - 57 % de fréquence dans les grandes entreprises

ATTENTION : seuls les employés, les cadres et la direction (n=370) ont été interrogés sur le travail à domicile

ATTENTION : impact du Covid : lié à la situation de travail à domicile parfois obligatoire plusieurs jours par semaine. Et parfois le travail à domicile avec les enfants à la maison en raison de mesures Covid



Travail à domicile : qui ?

Dans les grandes entreprises, on constate que certains groupes de travailleurs travaillent plus souvent à domicile que d'autres, à savoir

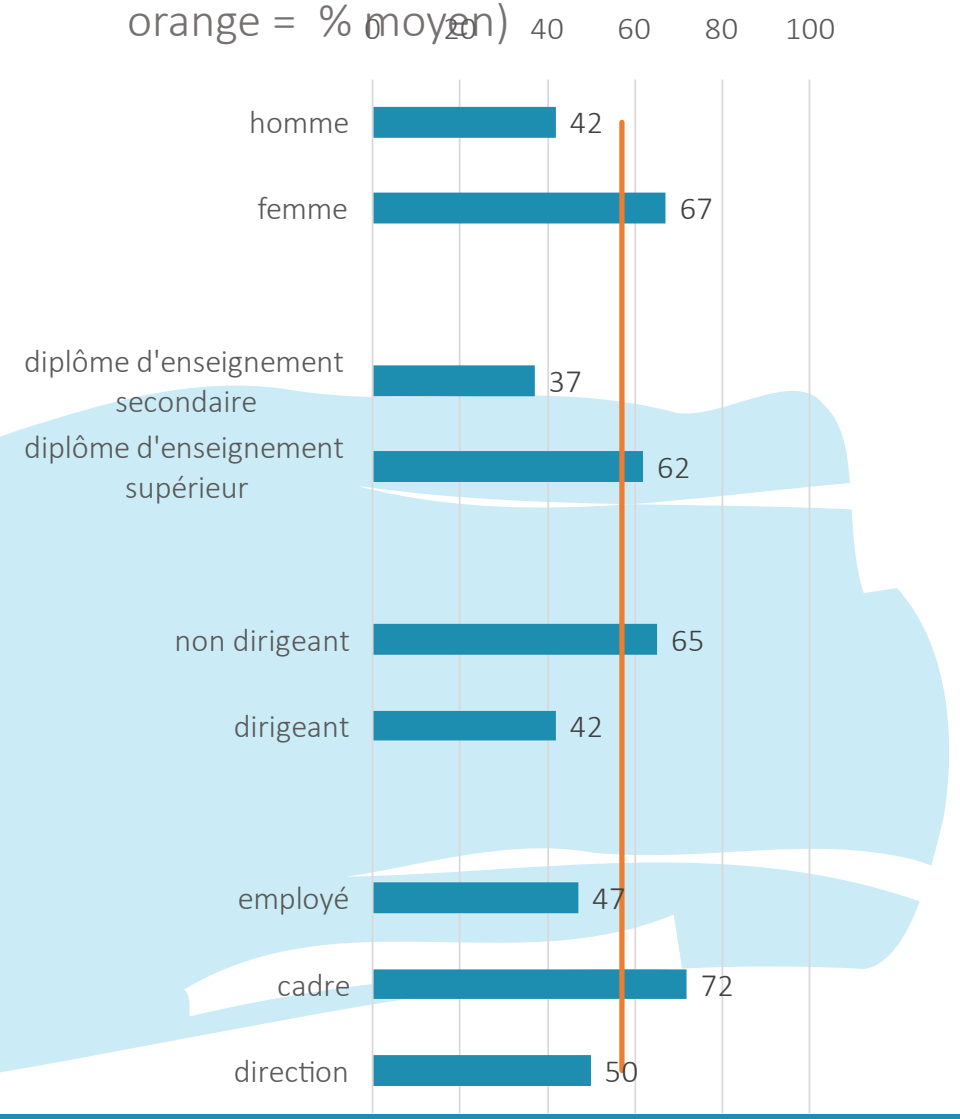
- Les femmes
- Les collaborateurs avec un diplôme de l'enseignement supérieur
- Le personnel non cadre
- Les cadres (pour les employés et la direction)
- Seules les personnes travaillant en permanence le jour indiquent travailler à domicile

Pas de différences :

- Basée sur l'âge
- Ancienneté dans l'entreprise

(Dans les petites entreprises, le taux de réponse est trop faible pour faire cette distinction)

Pourcentage… qui a régulièrement fait du travail à domicile au cours de l'année écoulée, dans les grandes entreprises (ligne orange = % moyen)



Impact du travail à domicile (si régulier) (n=163)

- 9 items ⇨ **analyse factorielle** des aspects sujets à impact :
  - Équilibre vie professionnelle/vie privée sous pression (α=.78 – 2 items)
  - Engagement dans l'entrepris sous pression (α=.76 – 3 items)

- Autres éléments/aspects individuels :
  - Plus productif lorsque je travaille à domicile
  - Un lieu de travail à domicile correctement aménagé
  - Le travail à domicile permet d'effectuer de temps en temps des tâches ménagères
  - Souvent dérangé à la maison pendant le travail

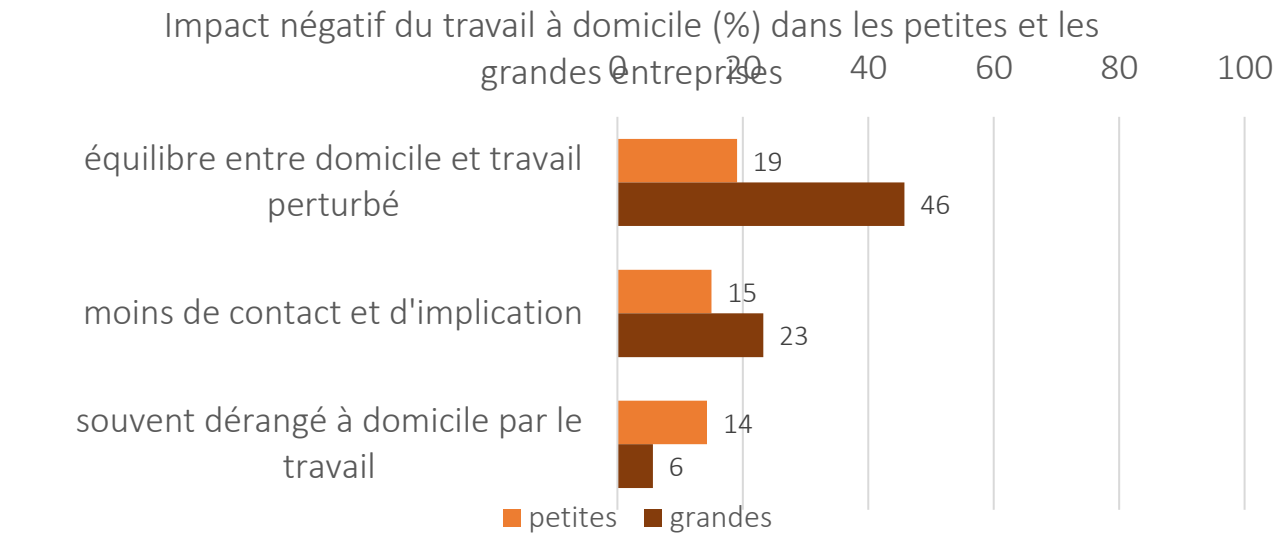
Impact du travail à domicile

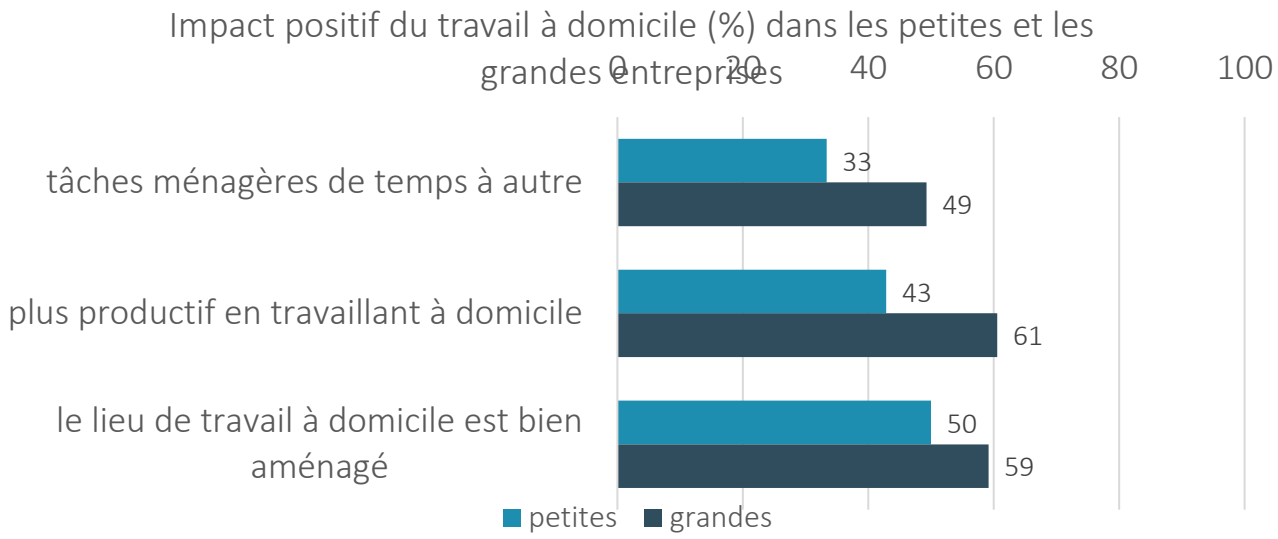
Dans les grandes entreprises, les travailleurs indiquent plus souvent que le travail à domicile **perturbe l'équilibre** entre vie professionnelle et vie privée (près de la moitié)

Dans les grandes entreprises, les travailleurs indiquent également plus souvent (que dans les petites entreprises) que le travail à domicile a un impact négatif sur l'implication envers l'entreprise et les collègues, etc.

D'autre part, les travailleurs des grandes entreprises sont également plus enthousiastes quant à **l'impact positif du travail à domicile** : plus productif, possibilité de faire aussi des tâches ménagères de temps à autre

Plus de la moitié des travailleurs qui travaillent régulièrement à domicile déclarent que le lieu de travail à domicile est bien aménagé



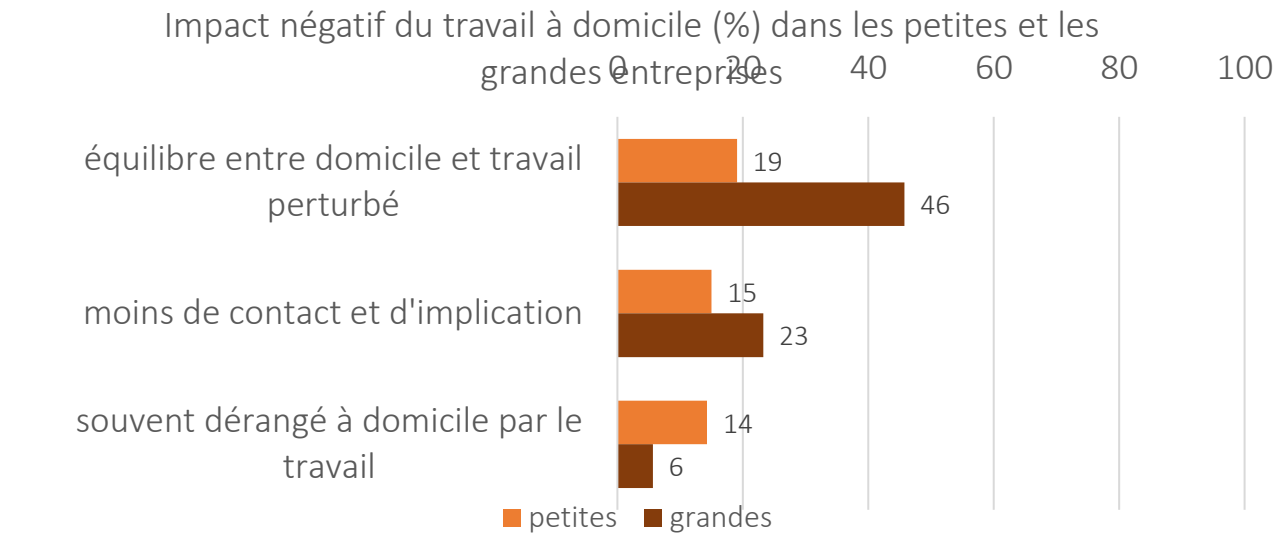


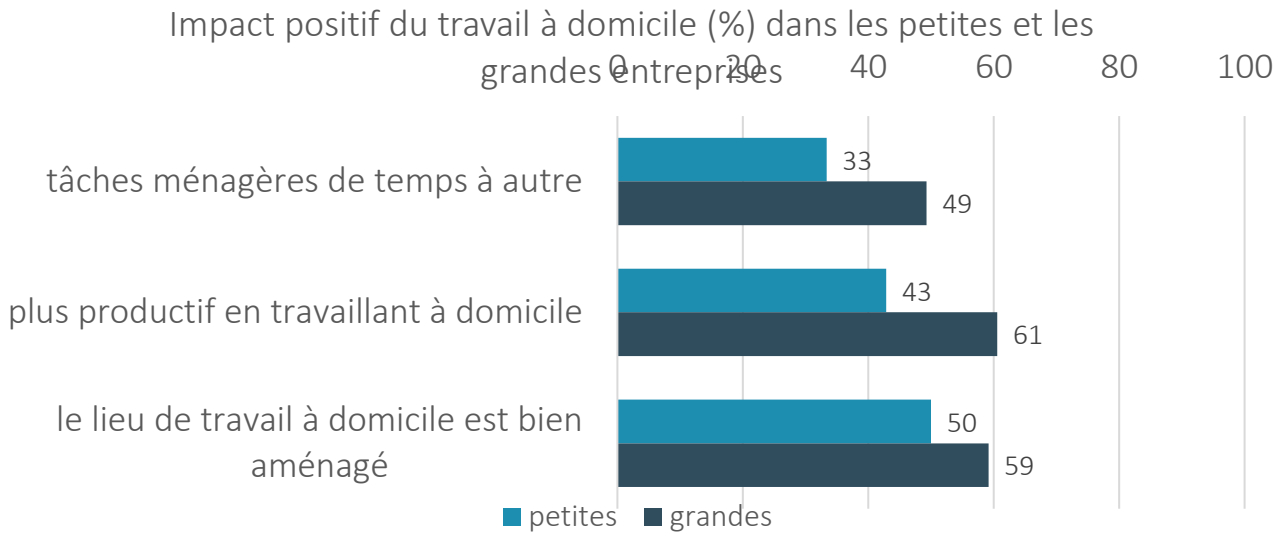
Impact du travail à domicile

Peu de différences

- Entre petites et grandes entreprises
  - Des différences à peine significatives
  - Faible taux de réponse "travail à domicile" dans les petites entreprises (n=21)
- Entre hommes et femmes
  - Dans les grandes entreprises, les femmes indiquent plus souvent que le travail à domicile perturbe l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Pas de différence entre travail à domicile réguler (temps partiel/temps plein) ou presque permanent

Remarque importante : les travailleurs indiquent qu'il existe de grandes différences dans l'expérience du travail à domicile avec ou sans enfants à la maison (en rapport avec les mesures Covid)





Travail à domicile et faisabilité du travail

Relation entre le travail à domicile et les ressources et facteurs de stress

- Pas de différence pour l'autonomie des tâches et la participation
- Le soutien social est un peu plus élevé en cas de travail à domicile fréquent, dans les grandes entreprises
- La charge est plus élevée en cas de travail à domicile fréquent, dans les petites et les grandes entreprises
- La charge physique est moindre en cas de travail à domicile fréquent, dans les grandes entreprises (probablement lié au type de travail que l'on effectue et si celui-ci permet le travail à domicile)

Relation entre le travail à domicile et les indicateurs de bien-être et de mal-être au travail

- Aucune différence pour la durabilité du travail et le sentiment d'épuisement
- Sentiment de compétence en cas de travail à domicile fréquent dans les petites entreprises
- Intention de rotation plus élevée en cas de travail à domicile fréquent dans les grandes entreprises

Conclusions

Des changements dans l'industrie alimentaire ?

- Quels changements au sein de l'entreprise ?
  - Plus de numérisation (des données), de contrôle de la qualité et de prise en compte des directives environnementales
  - Peu de changement en ce qui concerne l'externalisation et la sous-traitance, l'internationalisation et l'attention au travail faisable
- Quels changements chez les travailleurs ?
  - Principalement une augmentation ou un maintien du nombre de travailleurs dans l'entreprise
- Quels changements dans les emplois ?
  - Plus de numérisation et charge de travail accrue
  - Plus d'heures supplémentaires non rémunérées
  - Plus d'exigences en matière de connaissances et de compétences (langues, apprentissage de nouvelles choses)
  - Plus de dépendance des collègues : pour le travail proprement dit, demande d'aide

Formations

- Comment l'apprentissage se fait-il principalement ?
  - L'apprentissage sur le lieu de travail est la principale forme d'apprentissage, suivie de l'auto-apprentissage et des cours pendant les heures de travail
  - Les hommes apprennent plus souvent par des formes d'enseignement plus formelles (instructions, cours, auto-apprentissage), les femmes plus souvent par des formes d'enseignement plus informelles (de la part de collègues, de supérieurs)
- Les formations sont-elles perçues comme utiles ?
  - La dernière formation est perçue par 35 % comme étant utile pour exercer son emploi actuel, conserver son emploi dans l'entreprise ou trouver un autre emploi
  - Les employés trouvent plus souvent utile la dernière formation qu'ils ont reçue (dans ces domaines)
- Comment améliorer les formations ?
  - Mieux aligner sur les besoins des travailleurs

Faisabilité du travail dans l'industrie alimentaire

Quelles sont les caractéristiques du travail qui contribuent à la faisabilité du travail ?

- Les **aspects positifs** du travail (durabilité, compétence) sont principalement prédits par la présence de **ressources** suffisantes (autonomie des tâches, soutien social et participation), et en partie aussi par la **charge** (! modérément)
- **Le soutien social et la participation** sont des ressources qui jouent un **rôle tampon** important pour l'épuisement et l'intention de rotation (et aident à faire face à des charges de travail élevées)

Quid du travail en équipes ?

- Le travail en équipes alternantes, principalement, est plus courant dans les grandes entreprises
- Le travail posté est fréquent chez les ouvriers et les hommes

Tâches supplémentaires, charge de travail plus élevée ?

- Environ 30 % doivent régulièrement effectuer des tâches supplémentaires parce que, par exemple, un collègue tombe malade ou quitte l'entreprise
- Cette charge de travail supplémentaire est associée à un sentiment d'épuisement plus élevé, à une plus grande intention de rotation et à un moindre sentiment d'emploi durable.

Travail à domicile

- ! Nous devons toujours interpréter les résultats sur le travail à domicile en gardant à l'esprit les mesures Covid (sur le travail à domicile) en 2020 et 2021
- ! Seuls les employés ont été interrogés sur le travail à domicile
- Pratique-t-on le travail à domicile ?
  - Dans les petites entreprises, le travail à domicile n'est pas courant
  - Dans les grandes entreprises, 57 % des employés déclarent travailler fréquemment à domicile
- Qui travaille principalement à domicile ?
  - Plus souvent les femmes, les travailleurs hautement qualifiés, les cadres et les non-cadres
- Comment le travail à domicile est-il perçu (par ceux qui travaillent fréquemment à domicile) ?
  - Les collaborateurs signalent régulièrement que le travail à domicile a un impact négatif sur leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et réduit leur sentiment d'implication envers l'entreprise et leurs collègues
  - Les employés voient également des avantages à travailler à domicile : un travail plus productif et la possibilité d'effectuer de petites tâches ménagères de temps à autre
  - La charge est plus élevée avec le travail à domicile

Annexes

Questionnaire

INFORMATIONS VOUS CONCERNANT

1. Quel est votre sexe ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Homme
2. Femme
3. X

---

2. Quel âge avez-vous ? *Remplissez.*

..... ans

---

3. Depuis combien de temps travaillez-vous pour votre employeur actuel ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Moins d'un an
2. Plus d'un an, mais moins de cinq ans
3. Plus de cinq ans

---

4. Quel est votre diplôme le plus élevé ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Aucun
2. Primaire
3. Secondaire inférieur (premier degré)
4. Secondaire
5. Enseignement supérieur ou universitaire

Questionnaire

DONNÉES SUR VOTRE TRAVAIL

5. Quelle description correspond le mieux à votre fonction actuelle ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Ouvrier(ère)
2. Employé(e)
3. Cadre
4. Direction

6. Supervisez-vous des collègues ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Oui ☞ *allez à la question 7*
2. Non ☞ *allez à la question 8*

7. Combien de collègues supervisez-vous ? *Remplissez.*

À ..... personnes

8. Quel type de contrat avez-vous ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Contrat fixe (à durée indéterminée)
2. Contrat temporaire (à durée déterminée)
3. Contrat d'intérimaire
4. Contrat d'apprentissage ou de formation
5. Pas de contrat
6. Autre, à savoir .....

9. Quels sont vos horaires ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Service de jour fixe
2. Équipes tournantes
3. Équipes fixes (par exemple, toujours le tôt, toujours la nuit, toujours le week-end)

Questionnaire

CHANGEMENTS RÉCENTS

10. Les éléments suivants ont-ils changé dans votre entreprise au cours des dernières années ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	N'ont pas changé	Ont un peu changé	Ont beaucoup changé
1. Le remplacement du travail par des machines	1	2	3
2. Un plus grand contrôle numérique des machines	1	2	3
3. Une plus grande conservation numérique des données	1	2	3
4. L'externalisation d'activités à des sous-traitants (outsourcing)	1	2	3
5. Le transfert de la production à l'étranger	1	2	3
6. Plus de clients internationaux	1	2	3
7. L'enregistrement des tâches que vous effectuez	1	2	3
8. Plus de contrôle de la qualité	1	2	3
9. Une meilleure prise en compte des exigences environnementales	1	2	3
10. Plus d'attention accordée au travail faisable	1	2	3

11. Les éléments suivants ont-ils changé dans votre travail au cours des dernières années ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Mon travail est devenu moins lourd physiquement.	1	2	3	4	5
2. Je travaille plus aujourd'hui avec l'ordinateur ou d'autres applications numériques.	1	2	3	4	5
3. Nous faisons aujourd'hui le même travail avec moins de personnes.	1	2	3	4	5
4. Je fais aujourd'hui plus souvent des heures supplémentaires non payées qu'avant.	1	2	3	4	5
5. Mon travail est plus difficile qu'avant.	1	2	3	4	5
6. Je dois demander l'aide de mes collègues plus souvent qu'avant.	1	2	3	4	5

Questionnaire

12. Au cours des trois dernières années, le nombre de travailleurs dans votre entreprise ... *Encerclez la bonne réponse.*

1. a fortement baissé
2. a légèrement baissé
3. est resté le même
4. a légèrement augmenté
5. a fortement augmenté

13. Dans quelle mesure votre propre emploi a-t-il changé ces dernières années ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Je dois connaître plus de langues.	1	2	3	4	5
2. Je dois apprendre de nouvelles choses plus souvent.	1	2	3	4	5
3. Mon responsable me donne la possibilité de le consulter plus souvent.	1	2	3	4	5
4. Je dois travailler plus dur.	1	2	3	4	5
5. J'ai plus de contacts avec des personnes extérieures à l'entreprise.	1	2	3	4	5
6. Je dois faire plus de tâches différentes.	1	2	3	4	5
7. Je dépends plus de mes collègues pour faire mon propre travail.	1	2	3	4	5

Questionnaire

EXIGENCES DE QUALIFICATION

14. De quelle manière avez-vous appris de nouvelles choses ces dernières années ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Jamais	Une seule fois	Parfois	Souvent	Très souvent
1. Cours suivis en dehors des heures de travail	1	2	3	4	5
2. Auto-apprentissage en dehors des heures de travail	1	2	3	4	5
3. Cours suivis pendant les heures de travail	1	2	3	4	5
4. Auto-apprentissage pendant les heures de travail	1	2	3	4	5
5. Instruction par l'installateur d'une machine	1	2	3	4	5
6. Apprentissage auprès de collègues	1	2	3	4	5
7. Apprentissage auprès de mon responsable	1	2	3	4	5
8. Apprentissage en pratiquant moi-même	1	2	3	4	5

15. Qu'avez-vous pensé de votre dernière formation organisée par votre employeur ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. La formation a amélioré ma façon de travailler.	1	2	3	4	5
2. La formation augmente les chances que je puisse continuer à travailler ici.	1	2	3	4	5
3. La formation augmente mes chances de trouver un emploi ailleurs si je devais être licencié(e) ici.	1	2	3	4	5

Questionnaire

16. Comment votre entreprise peut-elle améliorer les formations ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Organiser plus de formations	1	2	3	4	5
2. Mieux faire concorder les formations à mes besoins	1	2	3	4	5
3. Plus de formations sous forme de cours	1	2	3	4	5
4. Moins de formations et plus d'apprentissage par la pratique	1	2	3	4	5
5. Plus d'aide du responsable pour utiliser pendant le travail ce que nous avons appris	1	2	3	4	5

LA PRESSION DU TRAVAIL ET LA PERCEPTION DU TRAVAIL

17. À quoi ressemble votre travail ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Jamais	Habituellement pas	Parfois	Habituellement	Toujours
1. Je dois travailler à un rythme très rapide.	1	2	3	4	5
2. Je dois travailler dans des délais stricts.	1	2	3	4	5
3. Je dois soulever ou déplacer des charges lourdes.	1	2	3	4	5
4. Je fais toujours les mêmes mouvements avec les mains ou les bras.	1	2	3	4	5
5. Je peux demander de l'aide à mes collègues si nécessaire.	1	2	3	4	5

Questionnaire

18. Que ressentez-vous par rapport à votre travail ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Dans mon travail, je dois constamment rester concentré(e).	1	2	3	4	5
2. Je peux décider moi-même comment faire le travail.	1	2	3	4	5
3. Je peux régler moi-même le rythme de travail.	1	2	3	4	5
4. Un collègue reprend mon travail si je ne l'ai pas fait.	1	2	3	4	5
5. Je suis sûr(e) que je pourrai également faire mon travail à l'avenir.	1	2	3	4	5
6. Mon responsable me soutient.	1	2	3	4	5
7. Je me sens épuisé(e) à la fin de la journée de travail.	1	2	3	4	5
8. Je suis certain(e) que je pourrai conserver mon travail actuel.	1	2	3	4	5
9. Je pense parfois à chercher un autre travail.	1	2	3	4	5
10. Si je ne sais pas quelque chose, je peux toujours demander à un collègue ou à un responsable.	1	2	3	4	5

19. Combien de temps avez-vous été en congé de maladie (hors grossesse) au cours des **six derniers mois** ?
Encerclez la bonne réponse.

1. Aucun jour
2. Moins d'une semaine
3. Moins d'un mois, mais plus d'une semaine
4. Entre un et trois mois
5. Plus de trois mois

Questionnaire

20. Vous arrive-t-il de devoir reprendre d'autres tâches parce que ... *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Jamais	Une seule fois	Parfois	Souvent	Très souvent
1. un collègue tombe malade ?	1	2	3	4	5
2. un collègue quitte l'entreprise ?	1	2	3	4	5
3. une partie de la production est déplacée vers un autre site ?	1	2	3	4	5
4. des restructurations ont eu lieu ?	1	2	3	4	5

21. Que pensez-vous des affirmations suivantes ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Le personnel reçoit des informations ouvertes et honnêtes sur les changements opérés au travail.	1	2	3	4	5
2. Là où je travaille, les relations entre l'employeur et les travailleurs sont bonnes.	1	2	3	4	5
3. Mon travail me permet de montrer ce dont je suis capable.	1	2	3	4	5
4. L'employeur annonce toujours les changements au travail en temps voulu.	1	2	3	4	5
5. Les décisions sont souvent prises au-dessus de nous.	1	2	3	4	5
6. Je peux parfaitement combiner mon travail et ma vie privée.	1	2	3	4	5
7. Chez nous, la direction implique les travailleurs dans les décisions qui sont importantes pour eux.	1	2	3	4	5
8. Au travail, j'ai la possibilité de développer des contacts sociaux avec mes collègues.	1	2	3	4	5
9. Au cours des cinq dernières années, un nombre impressionnant de travailleurs ont quitté l'entreprise.	1	2	3	4	5
10. L'entreprise demande l'avis des travailleurs lors de l'introduction d'une nouvelle technologie.	1	2	3	4	5

Questionnaire

TÉLÉTRAVAIL

Les questions 22 et 23 concernent uniquement les « employés », les « cadres » et les « direction ».
« Ouvrier(ère) » ☞ *allez à question 24.*

22. Avez-vous travaillé à domicile l'année dernière ? Autrement dit : avez-vous télétravaillé ? *Encerclez la bonne réponse.*

1. Non, jamais ☞ *allez à question 24*
2. Seulement exceptionnellement ☞ *allez à question 24*
3. Régulièrement, à temps partiel ☞ *allez à question 23*
4. Régulièrement, à temps plein ☞ *allez à question 23*
5. (Presque) toujours ☞ *allez à question 23*

23. Que pensez-vous des affirmations suivantes ? *Encerclez la bonne réponse par ligne.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Lorsque je travaille à domicile, j'ai le temps de faire de petites tâches ménagères.	1	2	3	4	5
2. Lorsque je travaille à domicile, j'ai du mal à clôturer le travail.	1	2	3	4	5
3. Je suis plus productif(ve) quand je travaille à domicile.	1	2	3	4	5
4. À la maison, je suis souvent dérangé(e) pendant que je travaille.	1	2	3	4	5
5. Le contact avec mes collègues me manque quand je travaille à domicile.	1	2	3	4	5
6. Lorsque je travaille à domicile, je trouve difficile de concilier travail et vie privée.	1	2	3	4	5
6. J'ai l'impression qu'à la maison, mon lieu de travail est bien aménagé.	1	2	3	4	5
8. Travailler à la maison me donne l'impression d'être moins impliqué(e) dans l'entreprise.	1	2	3	4	5
9. À la maison, il me manque le soutien nécessaire pour bien faire mon travail.	1	2	3	4	5

Auteurs : Lise Szekér, Karolien Lenaerts et Ezra Dessers

Direction du projet : Ezra Dessers

Enquête dans le cadre de la chaire ‘Travail 4.0 dans l’industrie alimentaire’, Alimento – IFP asbl

Remerciements à : Ignace Pollet, Ine Smits, Maarten Hermans, Miet Lamberts, Monique Ramioul et Geert Van Hootegem

Commentaires bienvenus
lise.szeker@kuleuven.be ou ezra.dessers@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA – Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 Leuven, Belgique
hiva@kuleuven.be
http://hiva.kuleuven.be

© 2022 HIVA-KU Leuven
Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite et/ou publiée par impression, photocopie, microfilm ou tout autre moyen sans le consentement écrit préalable de l'auteur.