

# l'autre facette

# du travail.



étude 2018

tant l'importance qu'on accorde aux collègues que la satisfaction qu'ils procurent ont baissé au cours de la dernière décennie. Elles restent toutefois élevées.



# l'autre facette du travail.

Le travail occupe une place importante dans la vie, peu le contesteront. Il vise avant tout à procurer un revenu censé permettre de vivre dignement. Mais il revêt encore bien d'autres fonctions : il offre des possibilités d'épanouissement, structure notre vie, nous permet d'apporter notre contribution à la société, crée des contacts sociaux, confère un statut, et participe pour une part non négligeable à la construction de notre identité (Jahoda, 1932).

Dans notre étude, nous examinons tout d'abord l'une des fonctions majeures qu'offre le travail : la possibilité de tisser des liens sociaux. Nous analysons les interactions entre collègues. Les contacts concernent-ils uniquement le travail ou abordent-ils aussi les sujets privés ? Nous nous penchons ensuite sur quelques aspects plus occultés du travail. Ils ne sont pas négligeables, notamment parce que nous passons chaque jour de nombreuses heures au travail. Nous étudions par exemple ce qui se passe concrètement durant la pause (de midi) et ce que mangent les travailleurs. Nous tâchons également de voir comment se présente le lieu de travail et comment le travailleur l'aménage. Enfin, nous nous intéressons au rôle de la tenue de travail. Nous étudions en particulier le hiatus qui existe entre, d'une part, l'importance supérieure qu'accordent les travailleurs à leur tenue comme expression de leur identité, et d'autre part, l'utilisation des vêtements pour véhiculer l'image d'une entreprise.

La présente étude porte donc un autre regard sur le lieu de travail. Celui-ci reste bien entendu destiné avant tout au travail. Mais pas seulement ; on y tisse des relations entre collègues, on y prend des repas, on agrmente (ou non) d'objets personnels son poste de travail, on dévoile une part de son identité à travers ses vêtements (choisis ou non).

Cette étude renouvelle en grande partie une précédente étude de 2007. Nous pouvons ainsi mesurer l'évolution de « l'autre facette du travail » en une décennie. C'est là que réside essentiellement la valeur ajoutée de l'étude. Le travail subit ces dernières années une forte pression sociétale. Sans entrer dans le détail, la baisse de qualité du travail est imputée à une quête effrénée d'efficacité. Résultat : un nombre croissant de travailleurs baissent les bras et sombrent dans l'épuisement professionnel. Le moins qu'on puisse dire est que les études existantes sont avares sur le sujet. D'autres indiquent que l'aggravation de la pression mentale est liée à un nombre croissant d'éléments qui émanent de la sphère privée.

Soyons clairs : cette étude ne traite ni de la qualité du travail ni des phénomènes tels que le burn-out. Mais dès lors qu'il est question d'une perte de qualité du travail, il semble logique qu'elle se reflète dans « l'autre facette du travail » et dans la manière dont les travailleurs interagissent au travail.

L'étude de 2007 avait clairement montré qu'on pouvait, de manière générale, qualifier l'ambiance de travail de chaleureuse. Au travail, la grande majorité des personnes ne constituent pas des individus qui ne pensent qu'à produire. Au contraire, les relations humaines et les émotions sont très présentes. Reste à voir dans quelle mesure cette conclusion de 2007 reste valable 10 ans plus tard.

les relations au travail semblent être devenues plus fonctionnelles au cours de la dernière décennie. Cette évolution transparaît dans tous les sous-groupes, sans exception.





# les collègues.

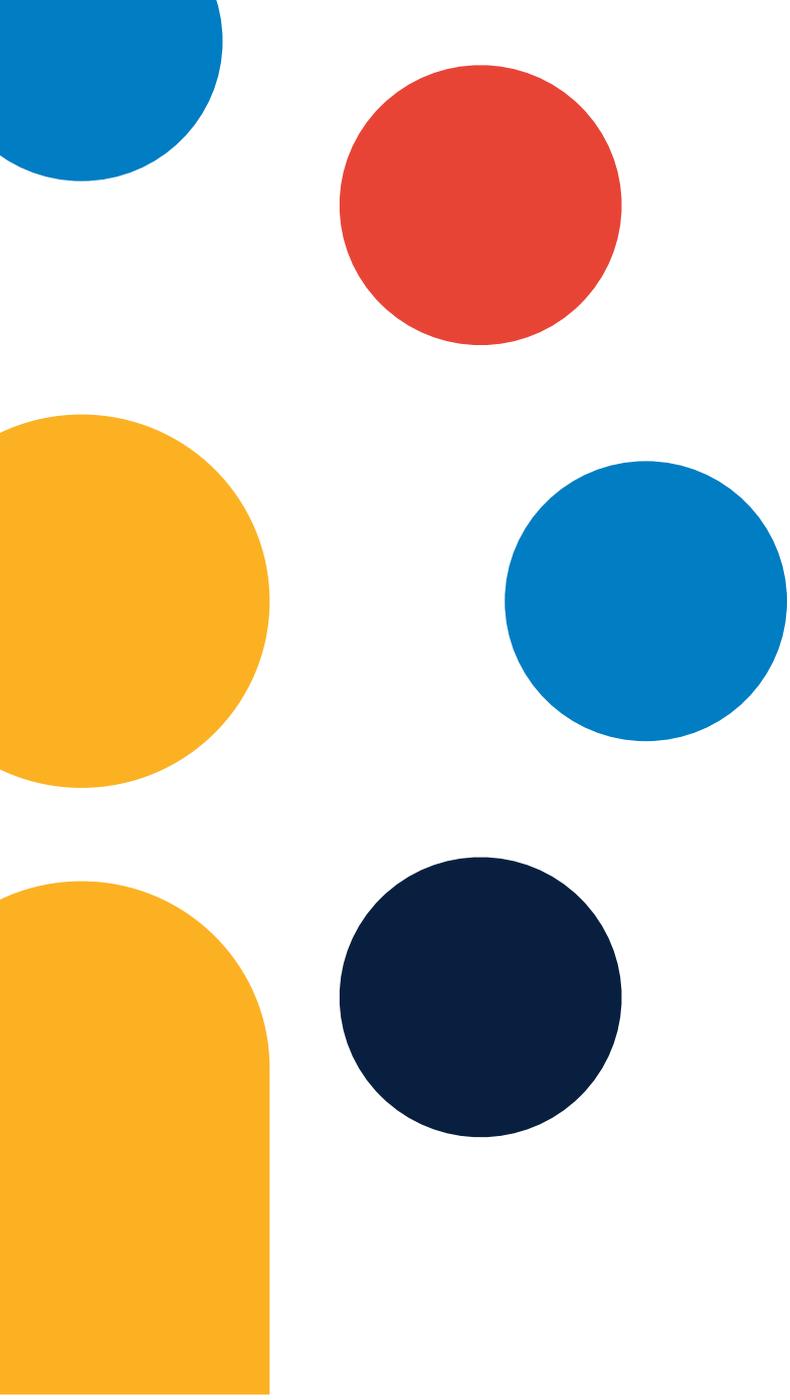
## 1.1. quelle importance accorde-t-on aux collègues ? Et en est-on satisfait ?

Après la rémunération et le développement personnel, la fonction principale du travail consiste à tisser des liens sociaux. Il paraît donc logique que les travailleurs accordent de l'importance à leurs collègues.

En moyenne, ils reçoivent un score de 7,6 sur une échelle de 10 (1 représentant l'importance la plus faible, 10 la plus élevée). Les différents sous-groupes ne laissent apparaître aucune différence pertinente, à une exception près – comme en 2007.

Comparée à 2007, l'importance qu'on accorde aux collègues a cependant diminué. Le score moyen était à l'époque de 7,9. Une analyse plus approfondie montre que cette baisse concerne tous les sous-groupes, excepté les bacheliers et les cadres. Ces derniers accordent toujours la même importance aux collègues qu'en 2007. Aucun sous-groupe ne semble leur accorder plus d'importance aujourd'hui qu'en 2007.

La satisfaction générale à propos des collègues est également élevée, avec un score moyen de 7,2. Mais une fois de plus, on dénote une baisse par rapport à 2007. Le score s'élevait alors à 7,6. Cette baisse se retrouve dans tous les sous-groupes (âge, ancienneté, petites et grandes entreprises, ouvriers, employés, cadres, niveau de formation). Une seule catégorie y échappe : les cadres supérieurs. Une série de sous-groupes montre une baisse d'au moins 0,5 : le personnel peu qualifié (-0,6), plus de 10 ans d'ancienneté (-0,5) et les travailleurs d'entreprises de moins de 10 personnes (-0,5).



En dépit de scores toujours élevés, tant l'importance qu'on accorde aux collègues que la satisfaction qu'ils procurent en moyenne ont diminué au cours de la dernière décennie. Cette baisse ne concerne pas un groupe en particulier. La question cruciale est de savoir si cette baisse traduit une détérioration réelle des relations, ou si elle est liée aux attentes toujours plus élevées que l'on nourrit à cet égard (rising expectations).

L'importance qu'on accorde aux collègues et la satisfaction qu'ils procurent peuvent toucher aussi bien la sphère professionnelle que privée. Pour mesurer la différence, nous avons demandé aux personnes sondées si elles ne voyaient en leurs collègues que des personnes avec lesquelles elles collaborent.

Dans 38 % des cas, les collègues ne sont que des collaborateurs. 62 % des travailleurs attribuent à leurs collègues un rôle plus large (la relation dépasse ici la dimension purement fonctionnelle du travail). Assez logiquement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à qualifier les relations d'un peu moins fonctionnelles (36 % contre 40 %). L'écart reste toutefois minime.

Ici encore, l'évolution sur 10 ans est assez nette. En 2007, les scores étaient respectivement de 29 % et 71 %. Les relations au travail semblent donc être devenues plus fonctionnelles au cours de la dernière décennie. Cette évolution transparait dans tous les sous-groupes, sans exception. Elle s'accroît même avec l'âge. De 33 % chez les 18-25 ans, elle passe à 42 % chez les plus de 40 ans. Ce qui n'empêche que même la jeune génération parle aujourd'hui de relations plus fonctionnelles (de 28 % en 2007 à 33 % en 2017).

La façon dont on perçoit ses collègues est clairement liée à l'importance qu'on leur accorde, ainsi qu'au degré de satisfaction. L'importance que les travailleurs accordent à des collègues considérés uniquement comme des collaborateurs obtient un score de 6,6/10. Chez les travailleurs pour qui les collègues représentent davantage que cela, le score grimpe à 8,2. Un écart considérable. Même constat pour le score de satisfaction (respectivement 7,8 et 6,4).

## 1.2. les collègues se retrouvent-ils en dehors du travail ?

Lorsque les collègues représentent davantage que de simples collaborateurs, cela peut se concrétiser de multiples manières. Les collègues peuvent par exemple se retrouver en dehors du travail. Concrètement, comment cela se traduit-il ?

- 69 % des travailleurs organisent une sortie entre collègues (shopping/cinéma/boire un verre...) au moins une fois par an.
- 22 % le font même plus d'une fois par mois.
- À cet égard, l'âge joue énormément. Seuls 24 % des jeunes (-25 ans) ne sortent jamais entre collègues. Chez les plus de 40 ans, ce taux atteint 42 %.
- On observe également une grande différence entre ouvriers, employés et cadres. Parmi ces derniers, 23 % ne sortent jamais. Chez les ouvriers, ce taux est de 33 %. Chez les employés, de 26 %. Quant aux cadres supérieurs, ils sortent beaucoup plus que les non-cadres (17 % des cadres supérieurs ne sortent jamais entre collègues, contre 31 % des non-cadres).
- Il est faux de croire que les chances de sortir entre collègues augmentent avec la taille de l'entreprise. Dans les toutes petites entreprises (< 10 travailleurs), 33 % des travailleurs ne participent jamais aux sorties. Ce taux chute à 24 % parmi les travailleurs de moyennes entreprises (11-100 travailleurs). Il remonte à 28 % dans les grandes entreprises (> 100).

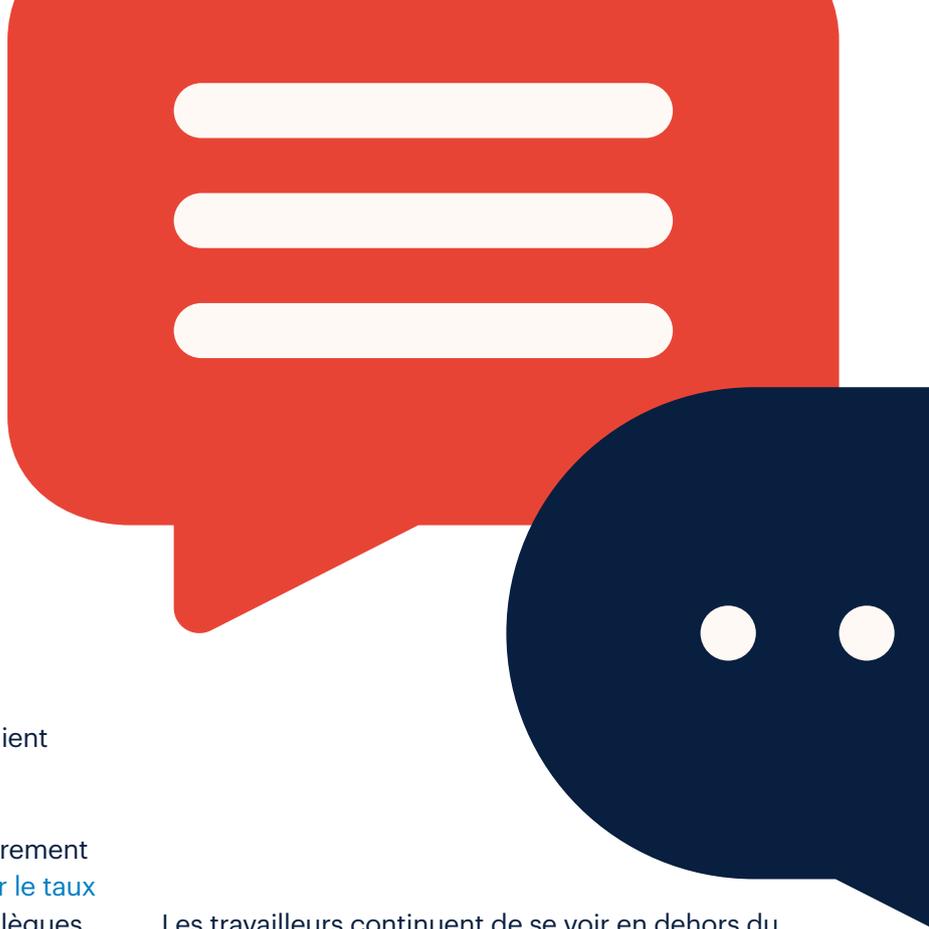
À la lumière du constat relevé plus haut, selon lequel les relations professionnelles sont devenues plus fonctionnelles, il pourrait sembler logique que les travailleurs organisent aujourd'hui moins de sorties entre collègues qu'il y a 10 ans. Ce n'est pourtant pas ce que montrent les chiffres. En 2007, 71 % des collègues organisaient une sortie au moins une fois par an. Le pourcentage est donc resté stable.

activités organisées entre collègues en dehors du travail, au moins une fois par an

	2017	2007
Je pars en voyage/week-end avec des collègues	32 %	30 %
Je sors avec des collègues	69 %	71 %
Je fais du sport avec des collègues	30 %	30 %
J'invite des collègues à la maison	55 %	57 %

Un travailleur sur 3 pratique également du **sport avec des collègues**. Ils sont 11 % à le faire plus d'une fois par mois. Les hommes font beaucoup plus de sport entre collègues que les femmes (39 % contre 21 %). Les ouvriers en sont moins adeptes que les employés, cadres et cadres supérieurs. Chez ces derniers, c'est deux fois moins ! L'âge joue également. Les jeunes (<30 ans) pratiquent un sport entre collègues dans 38 % des cas, contre 20 % pour les plus de 40 ans. En matière de pratique sportive, aucune différence notable ne s'observe par rapport à la décennie précédente. C'est assez étonnant car de manière générale, la pratique sportive a fortement augmenté dans l'intervalle. Apparemment, cette augmentation s'est surtout produite en dehors du cadre du travail. Le groupe ne pratiquant jamais de sport entre collègues se maintient à 70 %. Le groupe qui fait du sport entre collègues (au moins une fois par mois) augmente légèrement (de 11 à 15 %).

Près d'un travailleur sur 3 **voyage au moins une fois par an avec un ou plusieurs collègue(s)**. Comme pour le sport, les hommes le font davantage que les femmes (37 % contre 26 %). Il en va de même pour les cadres et cadres supérieurs (respectivement 48 % et 44 %). L'âge joue à nouveau un rôle important. Le taux est de 42 % chez les moins de 25 ans mais n'est plus que de 23 % chez les 40+. Observons que la différence par rapport à 2007 est minime.



À l'époque, 70 % des collègues ne voyageaient jamais ensemble, contre 68 % aujourd'hui.

Pour savoir si les relations au travail sont purement fonctionnelles ou pas, l'idéal est de mesurer le taux d'invitations entre collègues. Inviter des collègues chez soi revient à les faire entrer dans la sphère privée.

55 % de l'ensemble des travailleurs invitent des collègues à la maison au moins une fois par an. 13 % le font au moins une fois par mois. Les hommes le font légèrement plus que les femmes (57 % contre 53 %). Les cadres (67 %) et cadres supérieurs (71 %) le font nettement plus que les ouvriers (58 %) et employés (52 %). En ce qui concerne la taille de l'entreprise, nous constatons à nouveau que dans les toutes petites entreprises (<10 travailleurs) et grandes entreprises (>100 travailleurs), les scores s'avèrent plus faibles que dans les moyennes entreprises (respectivement 56 % et 54 % contre 62 % pour les moyennes). Une fois de plus, l'âge révèle des différences considérables. 60 % des jeunes travailleurs invitent des collègues. Ce chiffre chute à 45 % chez les 40+. Cette variable ne montre pas non plus d'écart notable par rapport à la décennie précédente. À l'époque, 58 % des travailleurs invitaient un collègue à la maison au moins une fois.

Conclusion principale : le caractère fonctionnel des relations professionnelles ne rejaillit pas sur les relations qu'entretiennent les collègues entre eux.

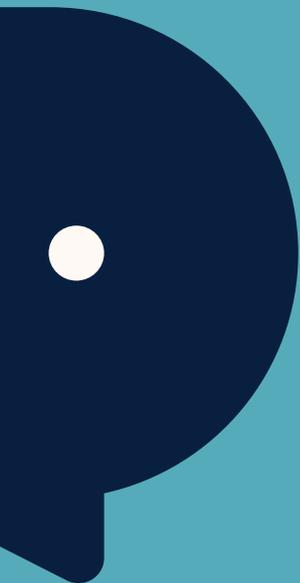
Les travailleurs continuent de se voir en dehors du travail et se fréquentent toujours autant dans la sphère privée.

Nous constatons un lien assez étroit entre les contacts qu'entretiennent les travailleurs en dehors du travail, et l'importance ainsi que le degré de satisfaction qu'ils accordent à leurs collègues. Ceux qui ne participent jamais aux sorties, n'invitent jamais de collègues chez eux, ne font pas de sport ni ne partent en voyage avec eux, les trouvent toujours moins importants et en sont moins satisfaits.

rapport entre les sorties entre collègues hors bureau d'une part, et l'importance accordée aux collègues et la satisfaction qu'ils suscitent d'autre part

score moyen sur 10

	importance des collègues	satisfaction
jamais	6,8	6,5
1x/an	7,7	7,1
plusieurs fois/an	7,9	7,6
1 ou plusieurs fois/mois	8	7,7
1 ou plusieurs fois/semaine	8,5	8,2



Le caractère fonctionnel des relations professionnelles ne rejait pas sur les relations qu'entretiennent les collègues entre eux. Les travailleurs continuent de se voir en dehors du travail pour faire des sorties, du sport... et se fréquentent toujours autant dans la sphère privée qu'il y a 10 ans.

## collègues et médias sociaux.

La présente étude tâche d'approfondir au maximum la comparaison avec 2007. Un facteur a bien sûr énormément évolué par rapport à cette année-là : l'importance des médias sociaux. Personne ne s'étonnera qu'aujourd'hui, les travailleurs soient extrêmement connectés les uns aux autres à travers les médias sociaux. Trois travailleurs sur quatre sont connectés avec des collègues. Un sur trois l'est avec la plupart de ses collègues et une petite moitié, avec quelques-uns. Ils sont 24 % à ne pas être connectés. Aucune différence entre hommes et femmes sur ce plan. Les travailleurs des moyennes entreprises (10-100 travailleurs) sont les plus connectés : 79 %. Ils sont 69 % dans les toutes petites entreprises. C'est par rapport à l'âge que les écarts sont les plus marqués. 88 % des jeunes travailleurs sont connectés, contre seulement 58 % chez les plus de 40 ans. Parmi les travailleurs connectés avec des collègues, 96 % le sont via Facebook, qui figure largement en tête. LinkedIn suit avec 23 %, Instagram 21 % et Twitter 7 %.

Chez les cadres, LinkedIn atteint 52 %. Sur ce média, les femmes font un peu moins bien que les hommes (20 % contre 27 %). Instagram connaît en revanche beaucoup de succès parmi les jeunes (31 %). Le fait d'être massivement connecté avec des collègues sur les médias sociaux n'exerce en tout cas aucune influence directe sur les contacts hors travail. Les travailleurs se voient toujours autant qu'il y a 10 ans en dehors du travail. Être connecté avec des collègues n'empêche pas non plus que les relations professionnelles deviennent un peu plus fonctionnelles.

connexion avec  
les collègues.

  
Facebook  
96%

  
LinkedIn  
23%

  
Instagram  
21%

  
Twitter  
7%

## 1.3. les collègues sont-ils un facteur de bonheur mutuel ?

Pouvoir aux besoins mutuels sur le lieu de travail permet de mesurer l'évolution du caractère fonctionnel des relations professionnelles entre collègues. Comme il y a 10 ans, nous avons demandé aux travailleurs s'ils se considéraient comme un soutien précieux pour leurs collègues. Et s'ils considéraient leurs collègues comme un soutien précieux pour eux-mêmes.

### mes collègues comptent sur moi.

82 % de l'ensemble des travailleurs considèrent être un soutien précieux pour leurs collègues. Pour 34 % d'entre eux, cela ne vaut que pour le travail. 48 % y associent également le privé. À cet égard, une différence assez grande s'observe entre hommes et femmes. Les hommes se voient comme un soutien précieux bien plus que les femmes, dans le contexte du travail s'entend (39 % contre 29 %). En revanche, les femmes se voient comme un soutien précieux sur le plan privé bien plus que les hommes (55 % contre 41 %).

Les chiffres relatifs à l'ancienneté font apparaître une évolution intéressante. Le pourcentage de travailleurs qui apportent également leur soutien sur le plan privé semble peu à peu augmenter au cours des premières années dans l'entreprise. De 43 % (moins de 2 ans d'ancienneté) à 56 % (entre 6 et 10 ans d'ancienneté), pour revenir ensuite à 47 %. Cependant, la proportion de personnes se considérant comme un soutien précieux dans la sphère professionnelle ne change pas. Les cadres et cadres supérieurs se considèrent comme un soutien important (respectivement 86 % et 89 %) dans des proportions nettement supérieures à la moyenne.

La comparaison avec 2007 fait ressortir une légère augmentation du nombre de personnes qui apportent leur soutien dans des matières professionnelles. Ce groupe progresse de 30 à 34 %. Le groupe qui montre également de l'empathie sur le plan privé passe de 54 à 48 %. Le groupe qui n'apporte aucun soutien aux collègues augmente légèrement de 16 à 18 %. Ces chiffres confirment dans une faible mesure le caractère fonctionnel des relations de travail observé ces dernières années.

### les collègues me soutiennent.

A contrario, 70 % des travailleurs estiment que leurs collègues les soutiennent beaucoup. Pour 28% cela ne vaut que pour le travail. Pour 42%, il s'agit également de questions privées. Ici encore, une différence marquée s'observe entre hommes et femmes. Les hommes ont davantage de collègues qui les soutiennent, ne fût-ce que sur le plan professionnel (33 % contre 24 %). Les femmes reçoivent beaucoup plus de soutien des collègues, s'agissant également de questions d'ordre privé (49 % contre 34 %). En ce qui concerne l'ancienneté et l'âge, nous constatons une évolution négative. Plus on reste longtemps dans une entreprise et/ou on avance en âge, moins on ressent de soutien de la part des collègues (21 % chez les jeunes, 39 % chez les plus de 40 ans). Alors que les cadres affirment être d'un plus grand soutien pour leurs collègues que les ouvriers et les employés, le soutien qu'ils reçoivent de leurs collègues ne ressort pas de l'étude. Aucune différence notable n'apparaît entre ouvriers, employés et cadres. Dans tous ces sous-

comparé à 2007, nous n'observons aucune différence dans le soutien ressenti entre collègues à propos du travail. En revanche, un changement apparaît dès qu'il est question de sujets privés : ce soutien diminue, aux dires des travailleurs. Il est passé de 49 à 42 % entre 2007 et 2017.

groupes, ils sont environ 30 % à ne pas se sentir soutenus par leurs collègues. Sur ce plan, les moyennes entreprises se démarquent légèrement des petites et grandes entreprises, avec respectivement 26, 32 et 33 % des travailleurs qui manquent de soutien.

Comparé à 2007, nous n'observons aucune différence dans le soutien ressenti entre collègues à propos du travail. En revanche, un changement apparaît dès qu'il est question de sujets privés : ce soutien diminue. Il est passé de 49 à 42 % entre 2007 et 2017. Cela va dans le sens du constat selon lequel les relations au travail seraient devenues plus fonctionnelles, aux dires des travailleurs.

L'écart entre le soutien apporté aux collègues et celui reçu de leur part est frappant. 82 % des travailleurs se considèrent comme soutenant. 70 % estiment être soutenus par leurs collègues. Cet écart apparaissait également dans l'étude de 2007, mais de manière moins prononcée. Il s'élevait alors à 6 %, contre 12 % à l'heure actuelle. Peut-être les travailleurs surestiment-ils le soutien qu'ils apportent ou sous-estiment-ils celui qu'apportent leurs collègues ?



Le croisement des deux variables permet d'affirmer que le groupe de travailleurs majoritaire reste de loin celui qui apporte son soutien tout en en recevant (71 %). On peut en déduire que le lieu de travail demeure un lieu chaleureux, même s'il l'est moins qu'il y a 10 ans. À ce groupe s'oppose le groupe nettement plus restreint de travailleurs qui n'offrent ni ne reçoivent aucun soutien (16 %). Un groupe non négligeable se voit apporter un soutien sans en recevoir (10 %). Le contraire – n'apporter aucun soutien mais en recevoir – est quasiment inexistant (3 %).

Une fois de plus, tant le fait d'apporter un soutien que d'en recevoir au travail est étroitement lié à l'importance que nous accordons aux collègues et à la satisfaction qu'ils suscitent. Celui qui n'apporte aucun soutien à ses collègues ou estime ne pas en recevoir de leur part leur accorde manifestement moins d'importance et en sera moins satisfait. Parmi les collègues qui soutiennent les autres et reçoivent un soutien, nous constatons une différence assez marquée entre ceux qui limitent leur soutien à la sphère professionnelle, et ceux qui l'élargissent à la vie privée. Dans ce dernier cas, tant l'importance des collègues que la satisfaction qu'ils procurent sont clairement plus élevées. Les travailleurs qui se considèrent comme souteneurs pour leurs collègues, mais uniquement à propos du travail, attribuent une note de satisfaction de 7,1. Si l'on inclut les questions d'ordre privé, cette note passe à 7,7. Ceux qui ne se considèrent pas comme souteneurs peinent à atteindre 6,4.

lien entre le soutien apporté ou non aux collègues de travail d'une part, et l'importance qu'on leur accorde et la satisfaction qu'ils procurent d'autre part

#### soutien aux collègues ?

	score moyen sur 10	
	importance	satisfaction
oui, uniquement à propos du travail	7,4	7,1
oui, le privé aussi	8,1	7,7
non	6,6	6,4

#### soutien des collègues ?

	importance	satisfaction
	oui, uniquement à propos du travail	7,6
oui, le privé aussi	8,2	7,7
non	6,8	6,4

## 1.4 de quoi les collègues parlent-ils ?

	2017 (1er sujet)	2017 (top 5)	2007 (top 5)
travail	36,8 %	74,9 %	70,0 %
problèmes au travail	6,7 %	51,7 %	54,3 %
comment je vais	14,6 %	51,6 %	57,8 %
nouveautés dans sa vie	6,1 %	42,7 %	47,6 %
vacances	2,4 %	40,7 %	36,2 %
enfants, petits-enfants	5,2 %	40,5 %	44,6 %
week-end	4,8 %	37,8 %	45,8 %
autres collègues	1,9 %	31,2 %	27,6 %
TV	8,7 %	30,0 %	-
problèmes privés	3,0 %	25,7 %	28,3 %
sport	2,6 %	18,6 %	22,1 %
politique	1,2 %	14,5 %	14,8 %
livres/expositions	2,1 %	14,5 %	-
shopping	0,7 %	9,0 %	12,3 %
vêtements/mode	0,6 %	7,9 %	13,4 %

Rien d'étonnant à ce qu'on parle avant tout de travail sur le lieu de travail. Cela dit, la vie privée y est également évoquée à maintes reprises, sous une multitude d'aspects. Hommes et femmes semblent parler du travail de manière égale, bien que les femmes aient plus tendance à parler aussi bien de problèmes liés au travail que de soucis d'ordre privé. Les hommes, en revanche, parlent beaucoup plus de politique (23 %) et de sport (30 %) que les femmes (7 % dans les deux cas).

La comparaison avec 2007 laisse penser que les conversations privées sont en léger recul (la majorité des sujets affichent une légère baisse). Ceci s'explique en partie par le fait que plusieurs sujets possibles ont été proposés cette année. Il n'empêche que la thématique du travail ressort plus souvent dans les conversations. Cela confirme quelque peu la tendance qu'ont les relations de travail à devenir davantage fonctionnelles.



les célébrations de naissances, de départs à la pension ou l'organisation de festivités pour le personnel ne témoignent pas de réels changements depuis 10 ans.

## 1.5 réactions des collègues aux événements marquants de la vie.

L'attitude des travailleurs les uns envers les autres se reflète également dans la manière dont ils réagissent aux événements marquants de la vie.

### funérailles d'un proche.

Comme il y a 10 ans, nous avons demandé aux travailleurs s'ils avaient déjà assisté aux funérailles d'un proche de collègues. 44 % d'entre eux ont répondu positivement. Un pourcentage en baisse de 10 % par rapport à 2007. Les mêmes disparités qu'à l'époque apparaissent entre les différents sous-groupes. Le nombre de personnes ayant déjà assisté aux funérailles d'un proche d'un collègue augmente – assez logiquement – avec l'ancienneté, mais diminue dans tous les sous-groupes entre 2007 et 2017. Tout aussi logique : le personnel de très petites entreprises y assiste moins que celui de grandes entreprises, bien que le taux baisse partout (petites et grandes entreprises) comparé à 2007. Les différences entre secteurs demeurent. Les travailleurs du secteur public et du secteur non marchand assistent davantage aux funérailles que ceux du secteur privé, même si une baisse par rapport à 2007 s'observe dans les deux premiers secteurs.

À la question de savoir s'ils se rendraient aux funérailles du père de leur collègue le plus cher, 78 % des travailleurs répondent positivement. 51 % indiquent assister d'office aux funérailles, quitte à prendre congé. 27 % disent n'y aller que si l'employeur leur donne congé pour ce motif.

Comparé à 2007, le groupe qui dit y assister n'a pas évolué. En revanche, le pourcentage qui prendrait congé chute de 57 à 51 %. La part de ceux qui n'y vont que si l'employeur donne congé grimpe de 22 à 27 %. Un constat qui vaut pour tous les sous-groupes.

### naissance.

Comment réagit-on à la naissance d'un bébé parmi les collègues ? 39 % des sondés indiquent que les collègues en question viennent présenter leur nouveau-né au travail. À cet égard, une très grande différence existe entre hommes et femmes (respectivement 29 % et 49 %). La maman emmène son bébé au travail beaucoup plus que le papa. Cette visite a lieu nettement moins souvent dans les très petites entreprises que dans les plus grandes. Et les ouvriers le font nettement moins souvent que les employés ou les cadres. Globalement, la présentation du bébé sur le lieu de travail reste une pratique stable depuis 10 ans.

Quelque 26 % des travailleurs disent rendre visite au bébé chez ses parents. Une fois de plus, cela concerne davantage les femmes (30 %) et les employés (28 %).

La pratique la plus courante dans les entreprises, lorsque la famille de l'un des collaborateurs s'agrandit, consiste à faire un cadeau collectif. 59 % des travailleurs adhèrent à cette coutume. Ici encore, le pourcentage est plus élevé chez les femmes (63 %) et les employés (62 %).

17 % des travailleurs rapportent que leur entreprise ne prévoit rien pour l'occasion. Le pourcentage est de 21 % chez les hommes et 14 % chez les femmes. Les ouvriers se situent à 28 %.

Globalement, la présentation du bébé sur le lieu de travail reste une pratique stable depuis 10 ans. La visite à domicile semble baisser quelque peu (de 32 à 26 %). Offrir un petit cadeau progresse légèrement (de 56 à 59 %). Le pourcentage d'entreprises où rien n'est fait augmente légèrement (de 12 à 17 %).





Les choses ne semblent pas avoir beaucoup changé en 10 ans. Le départ d'un travailleur ne signifie pas forcément que tous les liens sont coupés. 40 % des travailleurs indiquent que l'entreprise organise des activités auxquelles les pensionnés sont invités. Ce pourcentage est inférieur dans les très petites entreprises (25 %).

### festivités organisées par l'entreprise.

Une très grande majorité d'entreprises (70 %) organisent des festivités pour le personnel. Ce taux atteignait 74 % il y a 10 ans. 38 % d'entre elles s'en tiennent strictement au personnel, tandis que 40 % invitent les partenaires. Dans certaines entreprises, les enfants sont également de la partie (22 %). La taille de l'entreprise influence beaucoup le pourcentage. 73 % des grandes entreprises organisent ce genre d'événements, contre 54 % des très petites entreprises.

### cadeau pour le départ à la pension.

De manière prévisible, les collègues qui prennent leur pension sont la plupart du temps mis à l'honneur. Dans 14 % des cas seulement, les travailleurs indiquent que leur entreprise n'organise rien à cette occasion. Ce pourcentage atteint 25 % au sein des très petites entreprises. Dans un tiers des cas, l'entreprise organise elle-même une fête. Les cadres affichent un taux plus élevé (41 %). Dans un tiers des cas, ce sont les collaborateurs de l'entreprise (les collaborateurs directs du collègue concerné dans près de 60 % des cas) qui organisent la fête.

## 1.6. relations intimes au travail.

Ce n'est un secret pour personne : le lieu de travail peut être le théâtre de harcèlement sexuel. Mais aussi le cadre de relations consenties. Il va de soi que les relations intimes constituent un aspect non négligeable de « l'autre facette du travail ».

### amour.

Un travailleur sur quatre est déjà tombé amoureux d'un(e) collègue. À cet égard, une grande différence apparaît entre hommes et femmes. Le pourcentage est de 33 % chez les hommes contre 19 % seulement chez les femmes. Les femmes tombent-elles moins amoureuses au travail, ou l'avouent-elles moins ? Et dans ce cas, pourquoi ? Les très petites entreprises affichent un pourcentage moins élevé que les grandes (respectivement 23 % et 28 %). Cela paraît logique, quoique nous n'ayons pas constaté cet écart (relativement ténu) il y a 10 ans.

Aucune différence ne ressort entre ouvriers, employés et cadres. Elle existe en revanche entre les cadres supérieurs et les autres (31 % contre 24 %). En termes d'ancienneté, l'évolution est surprenante. Il semblerait logique que le pourcentage de personnes déjà tombées amoureuses augmente avec l'ancienneté. Mais après 10 ans, il diminue à nouveau. Nous constatons la même évolution en 2007. Sans doute la mémoire joue-t-elle des tours si le coup de foudre remonte à longtemp. L'âge joue aussi son rôle. Un jeune travailleur (<30 ans) sur cinq s'est déjà épris d'un(e) collègue. Ce taux passe à 29 % chez les 30+, pour ne plus remonter ensuite (40+).

Les différences entre secteurs ne sont pas surprenantes. L'horeca et le secteur financier viennent en tête (39 % et 36 %). La construction et le secteur non marchand, deux secteurs plus

homogènes en termes de genre, n'atteignent que 21 %. Nous constatons également ces différences il y a 10 ans.

En comparant les chiffres avec ceux de 2007, nous remarquons une progression de 20 à 26 %. Par rapport à l'ancienneté, le pourcentage d' « amoureux » a augmenté partout. Sur la base de l'âge, le pourcentage n'augmente pas chez les moins de 30 ans mais bien dans la tranche d'âge supérieure (de 20 à 29 %). Cette augmentation semble aller à l'encontre de la tendance à la fonctionnalisation des relations au travail.

### relation.

Près d'un travailleur sur cinq reconnaît déjà avoir entretenu une relation avec un(e) collègue. Ce chiffre reste – a priori – assez proche du nombre de travailleurs déjà tombés amoureux d'un(e) collègue. Il convient toutefois de noter que le fait de tomber amoureux n'entraîne pas forcément une relation. Et inversement, qu'une relation n'implique pas forcément de l'amour. Une relation peut être entamée au travail pour diverses raisons. Plus encore qu'en ce qui concerne l'amour au travail, la différence entre hommes et femmes en matière de relation amoureuse reste énigmatique. Les hommes indiquent dans 21 % des cas avoir déjà entamé une relation, contre 16 % seulement pour les femmes. Ceci peut s'expliquer par le fait que la relation qu'entretient une femme sur son lieu de travail est en général perçue de manière plus négative. Une femme qui entretient une relation sera perçue comme voulant un « avancement » au sein de l'entreprise, au contraire d'un homme. Qu'il s'agisse d'une promotion, d'une augmentation, de sécuriser son poste, de gagner du pouvoir ou autres avantages. Chez les hommes, on invoquera davantage les émotions (désir, amour) (Wilson,

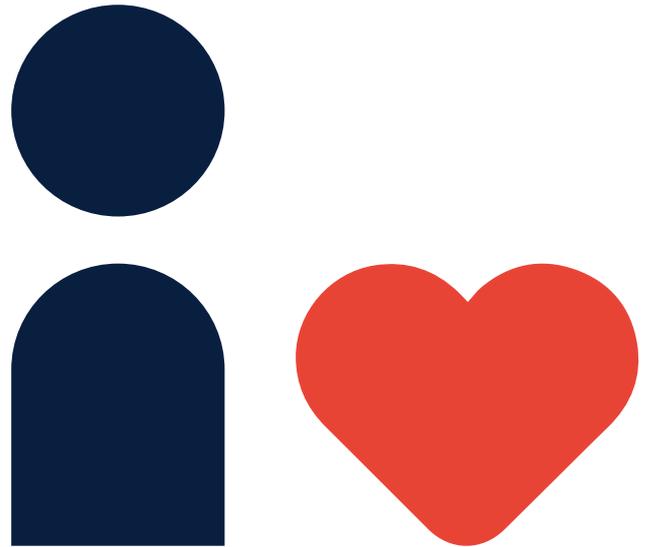
## Le pourcentage de travailleurs qui reconnaissent être déjà tombés amoureux au travail est passé de 20 à 26 % ces 10 dernières années.

2016). Cette perception plus négative pourrait expliquer pourquoi les femmes mentionnent moins que les hommes ce type de relation.

Assez logiquement, les chances d'entamer une relation (ou de tomber amoureux) sont plus élevées dans une grande entreprise. Les cadres supérieurs entament aussi plus facilement une relation que les non-cadres (23 % contre 17 %). Peu de différences apparaissent entre ouvriers, employés et cadres (18 % pour les ouvriers et employés, 21 % pour les cadres). Comme dans le cas de ceux qui tombent amoureux, nous constatons une évolution notable avec l'ancienneté. Jusqu'à 10 ans d'ancienneté, le pourcentage de travailleurs à avoir déjà entretenu une relation augmente. Cette augmentation ne se poursuit pas au-delà de ce cap. Même constat par rapport à l'âge (12 % chez les travailleurs de moins de 25 ans, 22 % chez les 30-40 ans). Le pourcentage redescend ensuite (20 %).

Aurait-on davantage de relations au travail aujourd'hui ? Un certain nombre d'auteurs indiquent que le travail en tant que source de réseautage social a progressé, au détriment des voisins et de la famille.

Il y a 10 ans, nous citons dans l'étude le professeur Lievens, qui disait constater une augmentation des relations intimes au travail. Notre étude comparative ne montre qu'une légère progression: de 15 à 19 %. Elle vaut pour la plupart des sous-groupes, excepté pour les travailleurs de moins de 30 ans et ceux qui n'ont qu'une faible ancienneté. La sensibilité bien plus élevée au harcèlement n'exerce a priori pas (encore) d'effet dissuasif sur l'émergence de relations amoureuses ou intimes au travail. L'avenir nous dira quel impact en la matière exercera le phénomène.



### partenaire.

Les travailleurs peuvent entamer une relation sur le lieu de travail pour diverses raisons. Il peut s'agir d'amour mais aussi d'une recherche de sensations, d'excitation ou d'aventure. Elle constitue parfois un moyen d'obtenir des faveurs sur le plan professionnel : promotion, sécurité, avantages (financiers)... 11 % de l'ensemble des travailleurs ont rencontré leur partenaire actuel grâce au travail. C'est à peine 2 % de plus qu'il y a 10 ans. La différence que nous observons en 2007 entre hommes et femmes sur les plans amoureux et relationnel a quasiment disparu (12 % et 10 %). Nous ne constatons aucun écart significatif entre les différents sous-groupes. Une fois de plus, nous pouvons affirmer que la fonctionnalisation des relations au travail n'exerce apparemment aucun impact sur l'émergence de relations plus durables.

Le pourcentage de travailleurs qui reconnaissent déjà avoir eu une relation au travail au cours des 10 dernières années est passé de 15 à 19 %. Cette augmentation vaut pour la plupart des sous-groupes.

Les relations intimes influencent-elles la productivité sur le lieu de travail ? Aucune étude scientifique n'a été menée. Il faut tenir compte du contexte et de l'évolution que peut avoir la relation dans le temps. Avoir une relation intime au travail peut doper la motivation, stimuler la créativité, etc.

Elle peut aussi se révéler toxique : une relation consentie peut déboucher sur un comportement indésirable, voire du harcèlement. Et créer des conflits qui nuisent à la productivité. (Wilson, 2015)

## réaction des entreprises.

Comment les travailleurs jugent-ils la réaction de leur entreprise en cas de relations intimes au travail ? D'après eux, si deux collègues non mariés entament une relation, le patron réagirait négativement dans 19 % des cas. Cela représente une légère hausse par rapport à 2007 (14 %). Celle-ci apparaît dans tous les sous-groupes : petites, moyennes et grandes entreprises, tous secteurs confondus, aussi bien chez les ouvriers que les employés et les cadres. Plus la personne sondée est âgée, plus le patron se montrerait tolérant, d'après les personnes sondées. Nous établissons le même constat il y a 10 ans.

Si deux collègues mariés entament une relation, le seuil de tolérance s'avère nettement plus bas. Près d'un employeur sur trois s'y opposerait. Ce taux atteignait 26 % en 2007. Cette hausse s'observe quasiment partout.

En cas d'opposition du patron aux relations sur le lieu de travail, il a également été demandé si l'entreprise avait défini des règles claires en la matière. 40 % des sondés répondent par l'affirmative, soit une légère hausse par rapport à 2007 (35 %).

Avec toute la prudence qui s'impose, nous pouvons conclure que depuis 10 ans, les entreprises semblent se montrer plus strictes face aux relations au travail. La sensibilité accrue vis-à-vis du harcèlement n'y est sans doute pas étrangère, bien qu'on n'observe apparemment pas

d'incidence entre cette prise de conscience et le nombre de relations au travail, au contraire. En outre, les entreprises appliquant des règles strictes en la matière restent clairement minoritaires (10 à 15 %). Ce que confirment des études menées à l'étranger.

Si 11 % des travailleurs ont rencontré leur partenaire actuel au travail, où les autres ont-ils rencontré le leur ? Une enquête menée en 2016 par la chaîne de télévision flamande VRT indiquait également que 11 % des sondés avaient rencontré leur partenaire au travail. Les autres canaux étant :

les sorties	32 %
les amis	15 %
internet	13 %
l'école ou l'université	6 %
les loisirs, le sport	5 %
les vacances	4 %
les mouvements de jeunesse	3 %

De manière globale, il serait erroné de prétendre qu'en 2017, le travail en tant que source de relations, joue un rôle prépondérant dans la quête d'un(e) partenaire. On n'observe pas non plus d'augmentation du nombre de personnes rencontrant leur partenaire au travail. Des études menées à l'étranger suggèrent même le contraire. Aux États-Unis, le travail perdrait de l'importance comme moyen de trouver un partenaire (tout comme la famille, l'école et l'église), au profit d'internet (Rosenfeld, 2012).

**les entreprises semblent se montrer un peu plus strictes face aux relations au travail, depuis dix ans. Cela n'a cependant eu aucune incidence directe sur le nombre de relations au travail. Les entreprises qui appliquent des règles formelles en la matière restent clairement minoritaires.**

## 1.7. ennemis au travail.

Cette étude est la première à demander aux travailleurs s'ils estiment avoir des ennemis au travail. Assez étonnamment, ce phénomène a fait l'objet de peu d'études.

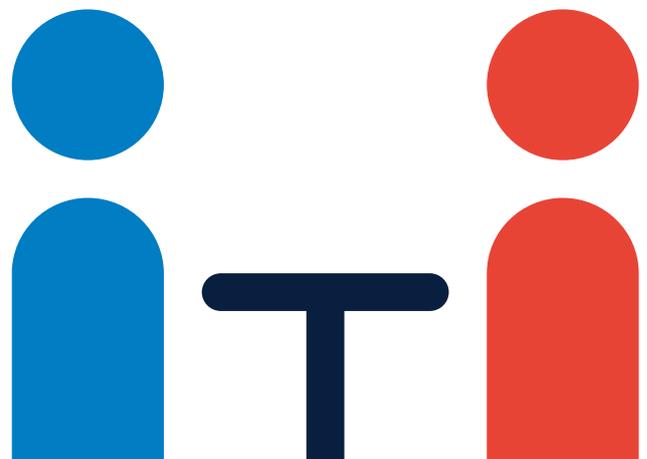
Le terme « ennemi » n'a pas été explicitement défini dans le questionnaire. Par l'utilisation d'un terme assez explicite, nous avons clairement marqué la différence avec un désaccord ou une dispute occasionnelle au travail. Nous n'avons pas non plus voulu utiliser le terme « mauvaises relations », qui nous paraissait trop vague.

Les études (étonnamment) peu nombreuses réalisées à propos des ennemis au travail révèlent assez logiquement leur impact négatif, tant pour la personne que pour l'entreprise (Marineau, 2015). Les personnes qui connaissent des ennemis au travail sont moins heureuses et ont beaucoup plus tendance à quitter l'entreprise. D'après une étude, les managers passent 14 % de leur temps à gérer des conflits entre subordonnés.

Il y aurait apparemment énormément d'ennemis au travail. Un travailleur sur quatre affirme y être confronté. Hommes et femmes semblent en avoir dans la même proportion. Il n'existerait pas de grandes différences entre ouvriers, employés et cadres. Les cadres supérieurs auraient toutefois davantage d'ennemis que les non-cadres (29 % contre 22 %). Cela paraît logique si on tient compte des principaux motifs pour lesquels naissent les sentiments hostiles : vengeance, jalousie, rivalité. Les cadres supérieurs y sont davantage confrontés.

Dans les très petites entreprises (<10 travailleurs), les travailleurs parlent moins d'ennemis (18 %), de manière assez prévisible. Mais entre les moyennes entreprises (10-100 travailleurs) et celles de plus

de 100 travailleurs, nous n'observons aucune différence (26 % et 24 %). Le nombre d'ennemis augmente avec l'ancienneté. Pour une ancienneté de moins de deux ans, la proportion d'ennemis s'élève à 20 %, contre 27 % pour une ancienneté de plus de dix ans. Cela montre avant tout que les inimitiés se développent très tôt au travail. Par ailleurs, ces relations hostiles perdurent apparemment dans le temps, sans que l'on y remédie. Elles deviennent une sorte de boulet qu'on traîne derrière soi pendant longtemps, avec toutes les conséquences négatives que cela risque d'avoir pour la personne et l'entreprise. On peut facilement imaginer qu'une hostilité de longue date entre certains travailleurs s'étende à d'autres. Les amis de l'un des intéressés, par exemple, se rallieront à lui. Il va sans dire que cela peut particulièrement dégrader l'ambiance de travail. Or, cette ambiance constitue depuis toujours un des critères de motivation majeurs aux yeux du travailleur, que ce soit dans le cadre d'une entreprise ou d'une organisation. C'est ce que révèle chaque année notre étude « Marque d'employeur ». (Randstad, 2017)





il y aurait apparemment énormément d'ennemis au travail. Un travailleur sur quatre affirme y être confronté. Hommes et femmes semblent en avoir dans la même proportion.

L'évolution est également très visible par rapport à l'âge. À l'instar de l'ancienneté, la proportion de travailleurs ayant des ennemis augmente avec l'âge. Mais au-delà de 40 ans, elle diminue à nouveau (27 % chez les 30-40 ans, 20 % chez les 40+). Il est possible que les travailleurs ayant des ennemis dans l'entreprise soient plus nombreux à la quitter, afin de repartir d'une feuille blanche ailleurs (et sans ennemis). Il n'est toutefois pas acquis que le nombre de départs liés à ce type de travailleurs augmente. Qu'ils aient davantage l'intention de le faire, en revanche, est une certitude. 23 % des travailleurs qui comptent rester dans l'entreprise jusqu'à la fin de leur carrière connaissent des ennemis. Pour les autres, le pourcentage est de 38 %.

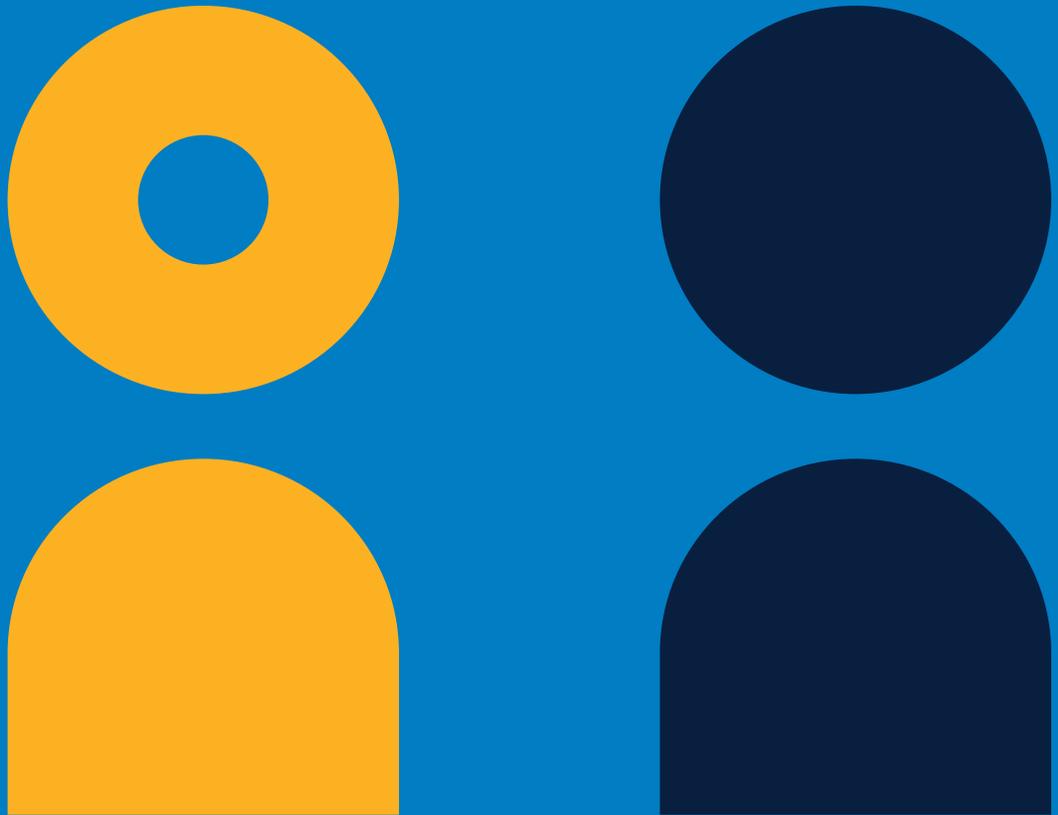
La proportion de travailleurs ayant des ennemis n'est pas plus faible dans le secteur public et le secteur non marchand que dans le privé. Travailler dans une ambiance de travail compétitive ne crée apparemment donc pas davantage d'ennemis.

ennemi :

1. Personne qui en hait une autre et le montre ou tente de le montrer en paroles et en actes, qui cherche sciemment à nuire à quelqu'un d'autre.
2. Personne qui se bat contre une autre

Il va de soi que la présence d'ennemis nuit au travail. Parmi les effets le plus souvent signalés, citons le stress croissant (55 %), la propagation de ragots (23 %) et les promotions professionnelles manquées (18 %).

Compte tenu du fait que les ennemis ne sont pas forcément tous connus, nous avons des raisons de croire que leur pourcentage total dépasse les 24 %. Par ailleurs, les travailleurs surestiment parfois les inimitiés. Et peuvent attribuer par erreur une promotion manquée à un ennemi au sein du processus décisionnel.

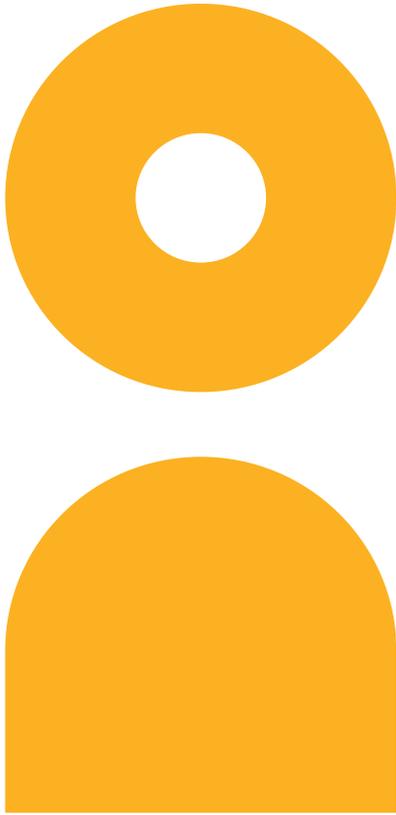


## définitions du harcèlement moral au travail.

**Violence au travail** : toute situation dans laquelle un travailleur ou toute autre personne à laquelle s'applique cette législation est menacé ou agressé, psychologiquement ou physiquement, dans l'exercice de sa fonction.

**Harcèlement moral au travail** : plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, en dehors ou au sein de l'entreprise ou institution, qui se produisent pendant un certain temps, ont pour objet ou comme effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une personne qui relève de cette législation dans l'exercice de sa fonction, de mettre en péril l'emploi de cette personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux. Ces comportements peuvent notamment porter sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, le genre, la race ou l'origine ethnique.

**Harcèlement sexuel au travail** : tout comportement, verbal, non verbal ou corporel, non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



force est de constater qu'un travailleur sur trois subit du harcèlement moral ou connaît des ennemis, voire même les deux. Une proportion non négligeable.

### harcèlement moral au travail.

18 % des travailleurs affirment avoir déjà été harcelés moralement au travail. Les femmes semblent en être beaucoup plus victimes que les hommes (15 % et 22 %).

La fréquence des épisodes de harcèlement moral au travail augmente évidemment avec l'ancienneté (<2 ans 14 %, >10 ans 22 %). Le pourcentage est par ailleurs plus élevé dans les grandes entreprises (<10 travailleurs 15 %, >100 travailleurs 20 %).

Les employés se disent davantage harcelés (20 %) que les ouvriers (15 %) et les cadres. Cela va évidemment de pair avec la présence féminine plus importante dans la catégorie des employés. Le secteur public et le secteur non marchand dépassent quelque peu la moyenne (20 % et 21 %), ce qui reflète également la proportion plus élevée de femmes dans ces secteurs.

Les cadres supérieurs (qui comptent bien plus d'ennemis au travail que les non-cadres) ne semblent pas tellement plus harcelés moralement (20 % et 18 %). Ces scores montrent bien les différents jeux de pouvoir qui peuvent s'exercer en matière de harcèlement moral et d'ennemis.

L'existence d'ennemis et le harcèlement moral ne se croisent que dans une très faible mesure. Il existe bien entendu un groupe qui subit du harcèlement et connaît des ennemis, mais il ne représente que 10 % du total des travailleurs. Un groupe quasiment similaire (8 %) subit du harcèlement mais n'a pas d'ennemis. Un groupe plus nombreux compte des ennemis mais ne subit pas (encore) de harcèlement (14 %).

La majorité des travailleurs ne connaît (heureusement) ni ennemis ni harceleurs (68 %). Force est toutefois de constater qu'un travailleur sur trois subit du harcèlement moral ou connaît des ennemis, voire même les deux. Une proportion non négligeable.

# pause de midi.

Tout le monde s'accorde à dire qu'il est important et indispensable d'effectuer des pauses au cours d'une journée de travail. Important pour manger, notamment, mais aussi indispensable pour atténuer les effets néfastes de certaines postures au travail et prévenir les maux de dos consécutifs au maintien prolongé dans une même position, par exemple. La pause revêt des formes et des fonctions très diverses : informelle ou formelle, courte ou longue... Sans parler de son impact important sur les relations humaines au sein de l'entreprise.

Dans certains environnements de travail, adopter une véritable politique en matière de pause n'est pas un luxe. Certains contextes justifient en effet différents types de pauses. Des études montrent qu'une politique de pauses bien réfléchie stimule la productivité. Dans la présente étude, nous nous limitons à la pause de midi.

## 2.1. importance de la pause de midi.

Les travailleurs attachent une grande importance à la pause de midi (ou pause principale, quand on travaille en équipe). La note moyenne de 7,6 a légèrement baissé par rapport à 2007 (7,8). Ce recul s'observe parmi tous les sous-groupes. Les femmes lui accordent clairement plus d'importance que les hommes (7,8 contre 7,3). Parmi les autres sous-groupes, nous n'observons pas d'écarts notables.

La satisfaction générale à l'égard de la pause reste assez élevée (7,1), ce qui marque une évolution sensible par rapport à 2007 (7,5). À la différence de l'importance accordée aux pauses, la satisfaction ne fait pas apparaître d'écart entre hommes et femmes. Les autres sous-groupes n'affichent que de faibles écarts. Les cadres semblent un peu plus satisfaits (7,4) que les employés (7,2) et les ouvriers (7,0).

Reste à savoir pourquoi le niveau de satisfaction a baissé. La qualité des pauses a-t-elle réellement diminué ou les attentes ont-elles augmenté ?

## 2.2. type et durée de la pause de midi.

Un travailleur sur trois (34 %) ne dispose pas d'un temps de pause de midi fixe. Cela ne veut pas dire qu'il ne prend pas de pause, mais qu'il ne doit pas la prendre à une heure donnée. Le groupe de travailleurs qui, pour une raison ou l'autre, n'a pas ou ne prend pas de pause de midi, reste limité (4 %).

Un peu plus d'un travailleur sur cinq dispose d'un temps de pause de midi fixe avec contrôle (pointeuse). Le groupe le plus nombreux (44 %) dispose d'un temps de pause de midi sans contrôle. Nous ne constatons quasiment pas de différence par rapport à 2007. Nous n'observons aucune tendance à accorder davantage d'autonomie aux travailleurs en la matière. Le groupe de travailleurs qui prennent leur pause à leur gré n'augmente pas. Le groupe dont le temps de midi est fixe et contrôlé ne diminue pas.

Au contraire, nous observons même une légère hausse (25 % contre 22 %).

Quasiment deux tiers des travailleurs (63 %) prennent une pause d'une demi-heure à une heure. 21 % la limitent à moins d'une demi-heure. Les pauses de plus d'une heure restent une exception (7 %). Chez les cadres, elles représentent 13 %.

Sachant à quel point nous courons sans arrêt après le temps, nous pourrions nous attendre à ce que les pauses au travail soient plus courtes qu'il y a 10 ans. Cela se confirme dans une faible mesure. La proportion de pauses de moins d'une demi-heure augmente légèrement (de 17 à 21 %), au détriment des pauses d'une heure (de 22 à 18 %).

Que pensent les travailleurs de la durée de la pause ? 60 % la trouvent idéale. 12 % trouvent la pause trop longue. Ce dernier groupe a même légèrement augmenté par rapport à 2007 (7 %). Cela pourrait refléter un planning globalement un peu plus serré.



sachant à quel point nous courons sans arrêt après le temps, nous pourrions nous attendre à ce que les pauses au travail soient plus courtes qu'il y a 10 ans. Cela se confirme dans une faible mesure. La proportion de pauses de moins d'une demi-heure augmente légèrement, au détriment des pauses d'une heure.

## 2.3. fonctions de la pause.

Nous avons évoqué plus haut les diverses fonctions que revêtent les pauses. Cela vaut également pour la pause de midi, bien sûr. Les travailleurs pouvaient cocher plusieurs fonctions (3 maximum) et leur attribuer un ordre d'importance. Le tableau reprend les principales fonctions de la pause, par ordre d'importance.

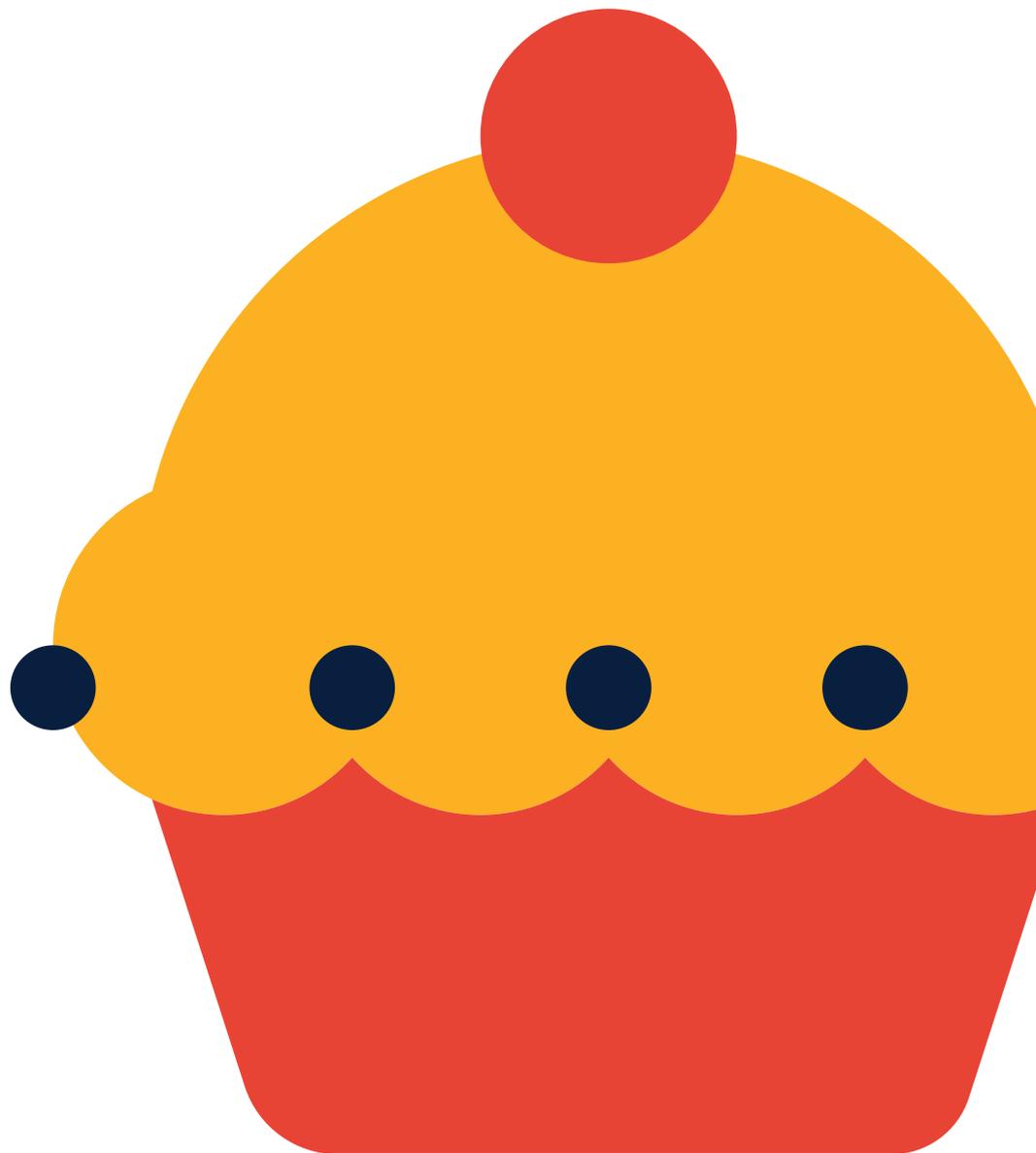
### occupation pendant la pause ?

	2017	2007
manger	84 %	84 %
recharger les batteries	61 %	59 %
contacts sociaux avec les collègues	59 %	59 %
e-mails privés, médias sociaux, appels téléphoniques	35 %	22 %
lecture du journal	22 %	33 %
courses	18 %	16 %
poursuite du travail	11 %	12 %
temps perdu (le travail attend)	6 %	5 %

On profite de la pause pour manger, recharger les batteries et entretenir les contacts sociaux avec les collègues. Une seule chose a changé : les médias sociaux ont gagné en importance et la lecture du journal a diminué.

On observe cependant quelques différences marquantes entre hommes et femmes. Les hommes lisent davantage le journal. Les femmes rechargent plus leurs batteries, mangent et sont plus actives sur les médias sociaux. En ce qui concerne les contacts sociaux et les courses, nous constatons peu d'écarts. Compte tenu des différents éléments (durée de la pause, autonomie pour fixer sa pause et fonctions), nous observons peu d'évolution. Il est difficile de savoir pourquoi le travailleur moyen se dit moins satisfait de sa pause de midi aujourd'hui qu'il y a 10 ans.

Les fonctions de la pause ont peu évolué en 10 ans.



## continuité.

Une série d'autres indicateurs suggèrent une continuité élevée. Un peu plus de la moitié des travailleurs (55 %) accomplit quelque chose de spécial à midi pour les anniversaires (drink, par exemple). C'est exactement le même pourcentage qu'il y a 10 ans. Dans 16 % des cas, le patron organise un lunch spécial pour un anniversaire. Ce pourcentage-là demeure inchangé. Un peu plus d'un tiers des travailleurs (37 %) indique que l'entreprise fait quelque chose de spécial lorsque l'entreprise franchit un cap.

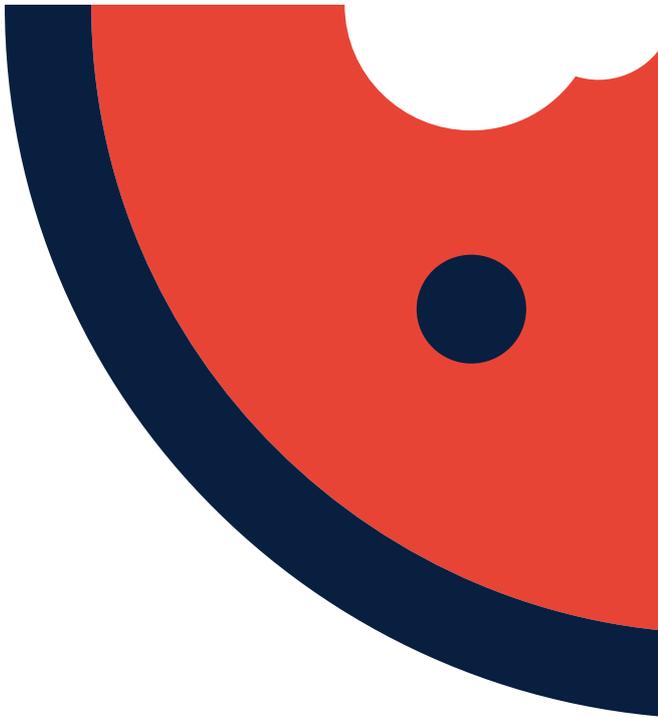
On n'observe un changement qu'en ce qui concerne les fêtes et les drinks du vendredi. Il y a 10 ans, le pourcentage s'élevait à 43 %, contre 36 % à l'heure actuelle. Le vieillissement des travailleurs peut jouer un rôle car le pourcentage diminue à mesure que l'âge augmente (41 % chez les 18-25 ans, 32 % chez les 40+). Les cadres indiquent des scores nettement plus élevés (49 %) que les employés (36 %) et les ouvriers (à peine 26 %). La taille de l'entreprise joue un rôle. Les très petites entreprises organisent manifestement moins de fêtes et de drinks le vendredi (28 %).

## 2.4. que mange le travailleur à midi ?

Près de 3 travailleurs sur 4 (73 %) apportent de quoi manger à midi. Les femmes le font davantage que les hommes (77 % contre 70 %). Les ouvriers (78 %) et les employés (74 %) le font beaucoup plus que les cadres (59 %). Sur ce point, les choses ont peu évolué par rapport à 2007. La proportion de déjeuners apportés a même augmenté en 10 ans (en 2007, elle s'élevait à 68 %).

De quoi se compose le repas de midi ? Les tartines faites maison arrivent nettement en tête. Bien que le pain soit souvent décrié sur le plan nutritionnel, le statut de la tartine faite maison ne semble pas avoir faibli depuis 2007 (50 % en 2007 contre 53 % en 2017). La raison de ce succès ? La rapidité de sa préparation combinée à son faible coût.

Les sandwichs semblent moins consommés qu'il y a 10 ans (baisse de 25 à 14 %). Les salades et en-cas sont en légère progression (17 % contre 12 % en 2007). Le repas chaud se maintient (11 %). Dans les grandes entreprises, son succès est un peu plus élevé (13 %). Il en va de même au sein du secteur public (13 %) et du secteur non marchand (15 %). Les cadres sont plus adeptes du repas chaud (19 %).



compte tenu des différents éléments (durée de la pause, autonomie pour fixer sa pause et fonctions), nous observons peu d'évolution. Il est difficile de savoir pourquoi le travailleur moyen se dit moins satisfait de sa pause de midi aujourd'hui qu'il y a 10 ans.



les tartines faites maison remportent de loin le plus de succès. La raison : elles sont vite prêtes et ne coûtent pas cher.

## 2.5. où déjeune le travailleur ?

La moitié des travailleurs déjeune à la cafétéria de l'entreprise. Plus d'un sur quatre mange en général seul. 9 % mangent à la maison. Peu de changement par rapport à 2007, une fois de plus. Depuis 2007, la cafétéria semble encore avoir gagné en intérêt (de 42 à 48 %).

À première vue, il semble donc difficile de savoir pourquoi le travailleur moyen se dit moins satisfait de sa pause de midi aujourd'hui qu'il y a 10 ans. La plupart des facteurs (durée, autonomie...) n'ont quasiment pas évolué.

# le lieu de travail.

Inutile de rappeler l'importance de la qualité du lieu de travail pour le bien-être du travailleur. Un environnement agréable influence positivement l'ambiance de travail et la productivité des personnes. Avec une note de 8,1 sur une échelle de 10, les travailleurs attachent une grande importance au lieu de travail. La note moyenne de satisfaction (7,2) est plutôt élevée mais en recul par rapport à 2007 (7,6). Cette baisse transparait dans tous les sous-groupes. D'un sous-groupe à l'autre, nous observons peu de différences, voire aucune. Les cadres (7,7) sont plus satisfaits de leur environnement de travail que les employés ou les ouvriers (7,2).

Un quart des travailleurs travaille le plus souvent seul dans une pièce ou un bureau séparé. 36 % travaillent dans une petite pièce ou un bureau de maximum 5 personnes. 18 % se trouvent dans une pièce qui accueille 6 à 10 personnes. Le groupe restant (21 %) travaille dans une pièce de plus de 10 personnes. Nous observons peu de différence par rapport à 2007, excepté dans le cas du bureau paysager. Il est clair qu'un bureau paysager peut être aménagé de telle manière qu'il donne l'impression au travailleur d'évoluer dans un espace séparé.

les travailleurs semblent avoir relativement peu leur mot à dire quant à l'aménagement de leur lieu de travail :

- dans 27 % des cas, l'entreprise suit des procédures strictes en la matière. C'est davantage le cas dans les grandes entreprises de plus de 100 travailleurs (32 %).
- 43 % d'entre elles n'ont pas de procédure stricte mais semblent appliquer des règles informelles.
- 30 % des entreprises n'en parlent absolument pas.

Une fois de plus, nous constatons peu de différence par rapport à 2007. Nous n'observons ni de contrôle croissant ni d'autonomie croissante du travailleur.

quels objets personnels trouve-t-on sur le lieu de travail ?

	2017	2007
rien	50 %	(non repris en 2007)
photo du partenaire	17 %	19 %
photo animal de compagnie	10 %	8 %
photo enfants	24 %	25 %
calendrier photos	19 %	15 %
bricolage enfants	13 %	9 %
set de bureau personnel	26 %	17 %
lampe de bureau personnelle	12 %	7 %
porte-bonheur	22 %	14 %
tasse personnelle	41 %	30 %
réserve de bonbons	17 %	10 %
autres	13 %	4 %

Cet aperçu montre que la moitié des travailleurs ne dispose pas d'objets personnels sur son lieu de travail. Il est difficile de dire si ce phénomène est en progression ou en recul car la question n'avait pas été posée en 2007. D'après le pourcentage de la rubrique « autres », il apparaît que les travailleurs disposent aujourd'hui de plus d'objets personnels sur leur lieu de travail qu'il y a 10 ans. La plupart des objets proposés se retrouvent plus souvent sur le lieu de travail qu'en 2007 (lampe de bureau, porte-bonheur, tasse personnelle, bonbons). Ce n'est pas le cas des photos des enfants, du partenaire et des animaux de compagnie.

Sans doute celles-ci sont-elles plutôt gardées en version numérique.

Sur le plan de l'aménagement du lieu de travail, la différence reste identique entre ouvriers, employés et cadres. Les employés disposent davantage d'objets personnels sur leur lieu de travail que les ouvriers. Et les cadres davantage que les employés. Une fois de plus, nous n'observons aucune évolution par rapport à 2007.

Comme pour la pause de midi, il paraît donc difficile de connaître les raisons qui expliquent la baisse de satisfaction relative au lieu de travail.

#### quels objets personnels sont dans votre lieu de travail?

	ouvrier	employé	cadre
rien	56 %	49 %	41 %
tasse personnelle	29 %	42 %	53 %
photo enfants	17 %	25 %	37 %
photo partenaire	12 %	16 %	27 %
set de bureau personnel	17 %	26 %	43 %
calendrier photos	19 %	19 %	21 %
porte-bonheur	17 %	22 %	30 %
réserve de bonbons	16 %	16 %	23 %
bricolage enfants	10 %	13 %	20 %
photo animal de compagnie	9 %	10 %	16 %
lampe de bureau personnelle	12 %	10 %	23 %
autres	11 %	12 %	12 %

les travailleurs restent satisfaits de leur lieu de travail, même s'ils le sont moins qu'il y a 10 ans. Il est difficile de savoir à quoi cela est dû.

# vêtements.

Plus le niveau de vie s'élève dans une société, plus l'importance accordée aux vêtements augmente. De nos jours, la tenue vestimentaire contribue de plus en plus à l'identité, même au travail. Outre leur rôle purement fonctionnel, les vêtements que portent les travailleurs influencent également la culture d'entreprise et l'image de marque que dégage l'employeur. Cela peut générer des tensions. En effet, les directives générales s'opposent parfois aux préférences vestimentaires liées à l'identité du travailleur. À cet égard, les travailleurs peuvent faire valoir leur liberté d'expression, le respect de la vie privée, l'égalité de traitement (non-discrimination) et la liberté de culte. Mais où placer les limites ?

Les entreprises ont également le droit d'imposer des exigences en matière vestimentaire. Ce droit dépend des objectifs suivants (par ordre d'importance décroissant) : sécurité, santé & hygiène, fonctionnalité, image de marque, compétence des travailleurs (professionnalisme), opinion publique, conformisme. L'usage de ce droit doit répondre aux exigences de nécessité (intérêt de l'entreprise), de proportionnalité et de subsidiarité. La prudence s'impose par conséquent pour mettre en balance sereinement les intérêts des deux parties.

Il est communément admis qu'en la matière, le travailleur a gagné en autonomie au fil du temps. De manière générale, les directives vestimentaires se sont assouplies. Mais pas toujours ni partout. Dans certains cas, elles se sont même durcies cf. le débat de société sur le voile. La comparaison avec 2007 révèle que les travailleurs accordent un peu moins d'importance à la culture vestimentaire de l'entreprise dans laquelle ils travaillent (7,4 contre 7,7 en 2007). La satisfaction générale relative à

cette culture accuse également une légère baisse (7,5 contre 7,7 en 2007). Les femmes attachent plus d'importance à la culture vestimentaire de l'entreprise que les hommes (7,7 contre 7,1). Elles en semblent aussi un peu plus satisfaites (7,6 contre 7,4). Les cadres en sont également un peu plus satisfaits (7,8 contre 7,5 pour les employés et 7,3 pour les ouvriers).

Les entreprises donnent-elles des directives claires en matière vestimentaire ? C'est le cas pour 40 % des travailleurs concernés. Pour 25 % d'autres travailleurs, il existe une politique officieuse. Pour les derniers 35 %, il n'existe absolument aucune politique. Les choses n'ont pas beaucoup changé. Nous observons un léger glissement vers une politique claire (officielle ou officieuse). La proportion d'entreprises qui n'ont aucune politique en matière vestimentaire passe de 40 à 35 %.

De manière assez prévisible, une politique formelle en matière vestimentaire concerne surtout les grandes entreprises (48 %). Seulement 24 % des entreprises de moins de 10 travailleurs en appliquent. La moitié des très petites entreprises n'applique aucune politique en la matière. Dans les grandes entreprises, elles sont un tiers. Nous observons également une différence intéressante entre ouvriers, employés et cadres. Les ouvriers sont nettement plus soumis à une politique vestimentaire formalisée que les employés et les cadres (61 % contre 35 % et 31 %). Chez les cadres, la politique est plutôt informelle (42 % contre 18 % et 25 % pour les ouvriers et les employés). En d'autres termes, les employés sont le moins confrontés à une politique vestimentaire (40 % contre 21 % pour les ouvriers et 27 % pour les cadres) et donc en principe les plus libres de porter ce qu'ils veulent.

## les travailleurs doivent être libres de porter...

En 2007, nous avons demandé aux personnes sondées si elles trouvaient que les travailleurs devaient être libres de porter des piercings, des tatouages, des minijupes, une couleur de cheveux extravagante ou des habits religieux. Il avait également été demandé si l'entreprise dans laquelle ils travaillaient leur permettait cette liberté. Il y a 10 ans, le travailleur moyen s'estimait plus tolérant que l'entreprise pour laquelle il travaillait. La différence atteignait en général près de 10 points de pourcentage, à l'exception des habits religieux (seulement 4 points de pourcentage). En 2007, le travailleur moyen se montrait fort peu tolérant vis-à-vis de ce type d'habits. Seuls 40 % étaient d'avis que les travailleurs devaient être entièrement libres de les porter. Pour les tatouages, le pourcentage atteignait 59 %.

L'évolution en 10 ans est notoire. Le travailleur (et l'entreprise, selon lui) est devenu plus tolérant par rapport aux tatouages et aux piercings. Concernant la couleur de cheveux extravagante, le pourcentage reste inchangé. Pour les minijupes et surtout les habits religieux, nous constatons un durcissement. Surtout pour les habits religieux, pour lesquels la proportion de ceux qui pensent qu'ils doivent pouvoir être portés tout à fait librement chute de 40 à 33 %. Il est fort probable que cet avis porte avant tout sur le voile. Cette baisse s'observe dans tous les sous-groupes. Il n'y a que chez les cadres et chez les jeunes (<25 ans) qu'elle n'apparaît pas.

## les gens doivent-ils être complètement libres de porter / montrer .... au travail?

	2017	2007
<b>tatouages</b>		
avis propre	67 %	59 %
avis de l'entreprise (d'après le travailleur)	64 %	49 %
<b>piercings</b>		
avis propre	58 %	53 %
avis de l'entreprise (d'après le travailleur)	54 %	43 %
<b>minijupes</b>		
avis propre	42 %	46 %
avis de l'entreprise (d'après le travailleur)	40 %	39 %
<b>couleur de cheveux extravagante</b>		
avis propre	58 %	58 %
avis de l'entreprise (d'après le travailleur)	53 %	49 %
<b>habits religieux</b>		
avis propre	33 %	40 %
avis de l'entreprise (d'après le travailleur)	34 %	36 %

Seul un travailleur sur trois est donc d'avis que les travailleurs doivent être libres de porter des habits à connotation religieuse au travail. Ce pourcentage était de 40 % il y a 10 ans. Sans doute l'arrêt du 14 mars 2017 de la Cour européenne de Justice a-t-il joué un rôle. Dans cet arrêt, la Cour a statué qu'il n'y avait pas de discrimination si une entreprise mettait en œuvre une politique préalablement définie qui interdisait aux travailleurs d'afficher des symboles religieux, philosophiques ou politiques. Les attentats commis en Belgique y sont sans doute pour quelque chose. L'attitude plus stricte des travailleurs à cet égard montre que la multiculturalité au travail ne se fait pas sans mal, et qu'elle demeurera une préoccupation majeure des employeurs au cours de la décennie à venir.

Quelques nuances intéressantes s'observent entre sous-groupes. Les hommes semblent légèrement plus tolérants que les femmes (35 % contre 31 %). De même, les personnes plus diplômées (master) semblent plus tolérantes (37 %), mais la différence entre bacheliers et diplômés du secondaire supérieur et inférieur reste minime. La plus grande différence s'observe par rapport à l'âge (et l'ancienneté). Parmi les travailleurs de moins de 25 ans, 46 % estiment qu'il faut accepter les vêtements à connotation religieuse. Chez les plus de 40 ans, ce taux est de 25 %. Aucune différence notable ne ressort entre ouvriers, employés et cadres. Le secteur public et le secteur non marchand se situent en dessous de la moyenne générale (28 % et 30 %), ce qui veut dire que l'on s'y montre moins tolérant que la moyenne. Une différence apparaît également d'un point de vue géographique. Bruxelles et le Brabant flamand obtiennent des scores assez élevés (40 % et 42 %). Les quatre autres provinces flamandes atteignent en moyenne 34 %, les cinq provinces wallonnes 27 %.

Outre les vêtements à connotation religieuse, la minijupe semble un peu moins bien acceptée (46 % en 2007, 42 % en 2017). Il faut noter la forte différence de pourcentage entre hommes et femmes (52 % contre 30 %). Les femmes acceptent mieux les piercings et les tatouages (61 % contre 72 %).

Comme il y a 10 ans – du moins d'après les travailleurs –, les entreprises se montrent moins tolérantes que les travailleurs. Les écarts sont toutefois plus réduits qu'à l'époque. En ce qui concerne les vêtements à connotation religieuse, nous n'observons aucune différence notable en 10 ans.



seul un travailleur sur trois estime que les travailleurs doivent être libres de porter des habits à connotation religieuse au travail. Le pourcentage était de 40 % il y a 10 ans. L'attitude plus stricte des travailleurs à cet égard montre en tout cas que le renforcement de la multiculturalité au travail ne se fait pas sans tensions.

# être soi au travail.

Cette année, une nouvelle question a été ajoutée à l'enquête. Dans quelle mesure les travailleurs se sentent-ils eux-mêmes au travail ? Le sentiment d'accomplissement de soi est une notion complexe. Au-delà du sens évident (utilisé à tort et à travers), elle soulève une multitude de questions philosophiques et d'images contradictoires liées à la nature humaine. La réponse idéale à cette question n'est d'ailleurs pas très claire. Il va de soi que ce débat n'a pas sa place dans notre étude. Nous partons du principe qu'un pourcentage assez élevé (75 % par ex.) peut être considéré comme positif. D'après les résultats précédents de l'étude, nous pouvions nous attendre à ce que le pourcentage global ne soit pas faible. L'étude montre notamment que les relations sociales ont clairement leur place au travail. Ce qui sous-entend que les personnes peuvent s'y sentir elles-mêmes. C'est pourquoi nous nous attendions à récolter un score plutôt élevé.

Les chiffres vont en effet dans ce sens. Quelque 25 % de travailleurs affirment être complètement eux-mêmes au travail. Ce pourcentage est étonnamment élevé : un travailleur sur quatre affirme donc être à 100 % lui-même au travail. Et 40 % donnent une note de plus de 75 %. Ce qui signifie qu'environ un tiers des travailleurs donne une note de 75 % ou moins. À peine 6 % donnent une note inférieure à 50 %.

Y a-t-il des différences entre sous-groupes ? Oui. De manière assez prévisible, les cadres se sentent davantage accomplis que les employés et les ouvriers. Près de 3 cadres sur 4 se sentent eux-mêmes à minimum 75 %. Chez les ouvriers et les employés, ce pourcentage se situe 10 points plus bas. Sans doute est-ce étroitement lié au degré d'autonomie dans le travail. 7 % des ouvriers disent se sentir accomplis au travail à moins de 50 %. Parmi les cadres, ils sont 5 %. Ce qui est étonnant, c'est que davantage d'ouvriers que d'employés se

sentent eux-mêmes à 100 % (respectivement 32 % et 23 %). Parmi les employés, la proportion qui se dit accomplie au travail à minimum 75 % est plus élevée que parmi les ouvriers (41 % contre 33 %).

Outre le lien avec le statut (qui résulte sans doute des degrés variables d'autonomie au travail), nous observons un certain rapport avec l'âge. Les 40+ sont 72 % à s'estimer accomplis à minimum 75 %. Chez les moins de 25 ans, ils ne sont que 60 %. Le fait d'acquiescer en vieillissant plus d'autonomie au travail a peut-être un impact positif sur le sentiment d'accomplissement de soi.

Une assez grande différence s'observe également entre ceux qui comptent rester chez leur employeur jusqu'à la fin de leur carrière, et ceux qui n'en ont pas l'intention. Les premiers se sentent eux-mêmes à minimum 75 % dans trois quarts des cas. Les seconds, dans la moitié des cas.

Aucune différence n'apparaît entre hommes et femmes. Pas de différence notable non plus entre le secteur public, le secteur non marchand et le secteur privé. Assez étonnamment, la taille de l'entreprise ne semble pas non plus jouer sur le sentiment d'accomplissement de soi.

Impossible d'établir des comparaisons sur 10 ans puisqu'il s'agit d'une nouvelle question. Malgré le résultat élevé, il n'est pas à exclure qu'il aurait été supérieur il y a 10 ans.

**les travailleurs estiment être en grande partie eux-mêmes au travail. Un quart l'est même à 100 % et 40 % le sont à minimum 75 %.**

# conclusion:

## le lieu de travail reste chaleureux.

Il y a 10 ans, la conclusion de notre étude était limpide. En Belgique, contrairement à ce qui se dit souvent, le lieu de travail classique ne constitue pas un endroit froid où des individus se contentent de produire, qui ne laisse pas la place aux émotions personnelles ni aux relations. Le lieu de travail est au contraire profondément humain. Globalement, les travailleurs sont satisfaits de leurs collègues. Ceux-ci leur apportent du soutien, tout comme les travailleurs peuvent soutenir leurs collègues. Les sujets non liés au travail sont abordés. Les collègues se montrent souvent soutenant lors des moments importants de la vie (décès d'un proche, naissance) et les relations en dehors du lieu et des heures de travail sont fréquentes.

Cette conclusion reste-t-elle valable en 2017 ?

Nous pouvons clairement répondre par l'affirmative. Avec un score moyen de 7,2, les travailleurs apprécient clairement leurs collègues. Ils sont 62 % à leur attribuer un rôle plus que fonctionnel. Ils sont 82 % à affirmer qu'ils soutiennent leurs collègues et 70 % à dire que leurs collègues les soutiennent beaucoup. Les collègues partagent volontiers les moments forts de la vie. 78 % affirment qu'ils se rendraient, le cas échéant, aux funérailles du père de leur collègue le plus cher. 83 % des entreprises organisent quelque chose lors d'une naissance au sein du personnel. Elles sont 70 % à mettre sur pied des festivités pour le personnel, parfois avec partenaire et enfants. Des collègues continuent à tomber amoureux l'un de l'autre. Voire à entamer une relation. Ils sont même 1 sur 9 à avoir trouvé leur partenaire actuel au travail. Les travailleurs restent positifs concernant la pause de midi, leur lieu de travail et la politique vestimentaire. Enfin, ils sont largement eux-mêmes au travail. Près d'1 sur 4 s'accomplit totalement (100 %). À peine 6 % se sentent eux-mêmes à

moins de 50 %. Un bilan somme toute positif.

## attention aux signaux d'alerte.

Certains éléments sont cependant préoccupants. Malgré des résultats généralement bons, voire excellents, plusieurs indicateurs font apparaître une tendance négative. Ainsi, tant l'importance accordée aux collègues que la satisfaction qu'ils suscitent ont baissé au cours des 10 dernières années. L'importance est passée de 7,9 à 7,7 et la satisfaction, de 7,7 à 7,2. La proportion de travailleurs qui ne considèrent leurs collègues que comme des personnes avec qui ils collaborent a augmenté de 29 à 38 %. Cela ne semble pas dû au vieillissement, même si avec l'âge, les relations au travail deviennent un peu plus fonctionnelles. Cette hausse s'observe également chez les jeunes (de 28 à 33 %). Lorsque nous demandons aux travailleurs s'ils apportent leur soutien aux collègues, nous remarquons que ce soutien porte surtout sur des questions liées au travail. Cette proportion augmente légèrement. En revanche, le groupe qui montre également de l'empathie sur le plan privé est en baisse. Le groupe qui se rendrait de toute façon aux funérailles du père du collègue le plus cher, quitte à prendre congé, diminue de 57 % à 51 %. La satisfaction concernant la pause et le lieu de travail a également quelque peu diminué en 10 ans.

Nous devons constater qu'en dépit de relations parfois très positives, il règne beaucoup d'hostilité au travail. Environ un quart des travailleurs y sont confrontés et le phénomène s'aggrave avec l'âge. Si nous y ajoutons le harcèlement moral au travail, la proportion passe à un tiers. Cette enquête ne permet pas de déterminer si ces phénomènes s'amplifient.

La cause de cette évolution négative n'est pas très claire. Faut-il la chercher dans une baisse générale

de la qualité du travail, qui résulterait elle-même de la concurrence de plus en plus vive à laquelle les entreprises sont confrontées ? Ce n'est pas à exclure, mais loin d'être certain. Tout d'abord, nous ne pouvons affirmer que la qualité (ou la faisabilité) du travail a diminué ; cette thèse ne peut certainement pas être généralisée en Belgique. En outre, la dégradation s'observe également dans le secteur non marchand et le secteur public. En ce qui concerne le stress accru dont il est fait mention dans l'étude, il est difficile de déterminer dans quelle mesure il est purement causé par le travail. La vie privée devient également de plus en plus intense. Souvent, un employeur a toutes les raisons de se demander si l'intensité de la vie privée ne nuit pas au travail. Il nous paraît prématuré de nous prononcer à ce sujet. La situation reste trop confuse.

À côté de ces évolutions légèrement défavorables, un grand nombre de paramètres demeurent inchangés. Les travailleurs se voient presque toujours autant en dehors du lieu et des heures de travail et continuent de s'inviter aussi souvent les uns chez les autres. Les entreprises fêtent toujours autant la naissance d'un enfant. Visiblement, la course croissante contre la montre n'a dans certains cas aucune incidence. La durée de la pause de midi est généralement restée identique. En ce qui concerne le lieu de travail également, une grande continuité domine. La baisse de satisfaction s'explique difficilement.

Le fait que les relations professionnelles deviennent un peu plus fonctionnelles n'empêche nullement les liens affectifs de se tisser. Des collègues continuent de tomber amoureux. Ils deviennent même plus nombreux. Les relations intimes se multiplient également, en comparaison avec 2007. La proportion de travailleurs qui ont trouvé l'âme sœur au travail est même un peu plus élevée qu'il y a 10 ans. L'augmentation reste toutefois relative. Le succès des réseaux liés au travail (au détriment de la famille et du voisinage) ne semble pas vraiment s'être accentué. Des études menées à l'étranger indiquent l'impact croissant des plateformes numériques.

Notre tolérance face à la liberté qu'ont les travailleurs de s'habiller comme ils le souhaitent a également évolué ces dernières années. Elle a augmenté en ce qui concerne les tatouages et les piercings. Les travailleurs reconnaissent que leur employeur est également devenu plus tolérant à ce sujet. Cette tolérance accrue ne vaut toutefois pas pour une couleur de cheveux extravagante. Et pour les jupes courtes et les vêtements à connotation religieuse, elle a même diminué. Manifestement, le renforcement de la multiculturalité au travail connaît encore quelques tensions.

# méthodologie.

L'enquête a été réalisée en ligne par le bureau d'études ICMA International au cours des mois de juin à août 2017.

Nombre de personnes sondées : 1802.

Hommes : 883

Femmes : 919

Maîtres : 369

Bacheliers : 601

Secondaire sup. : 647

Secondaire inf. : 174

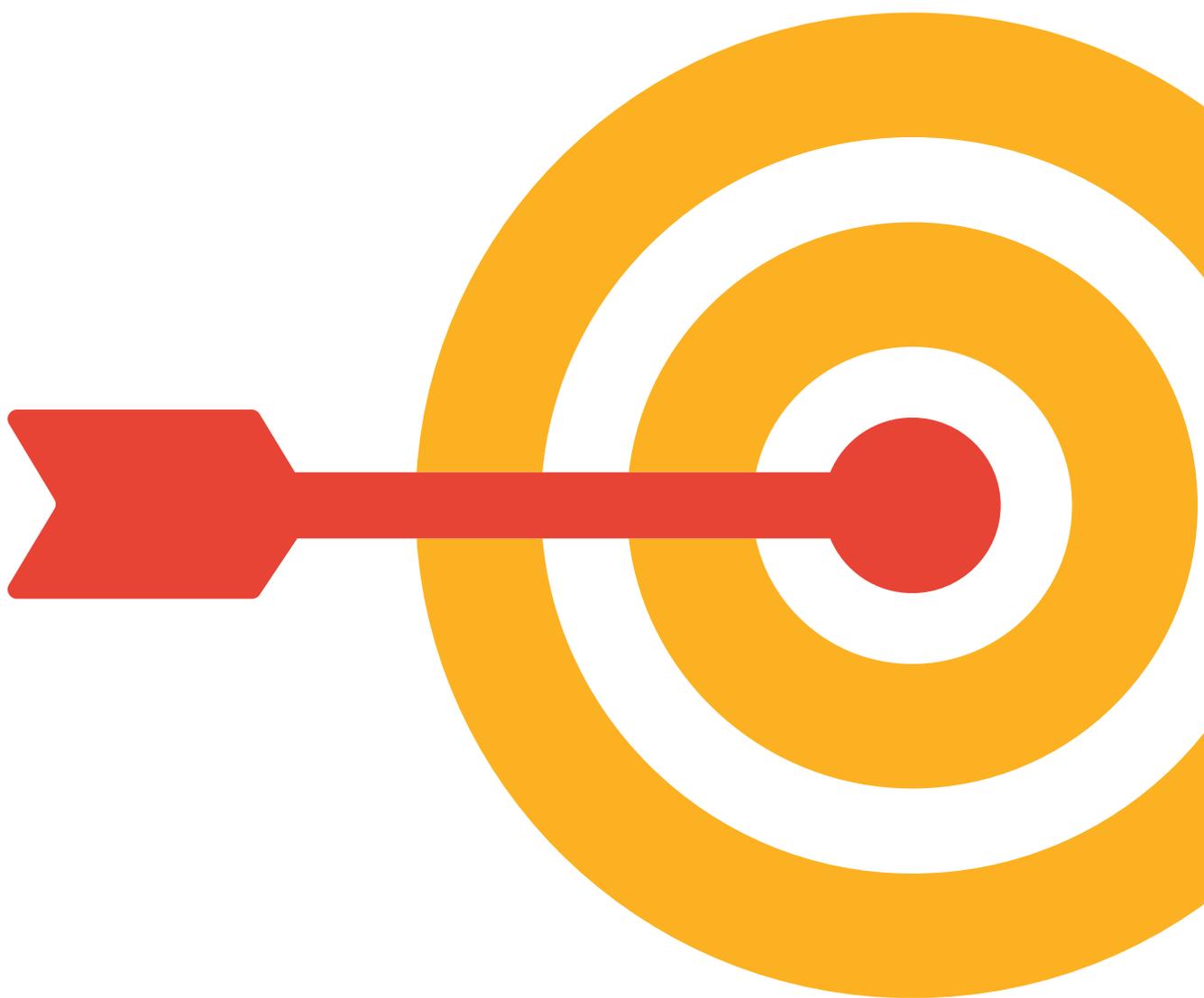
18-25 : 315

26-30 : 315

31-40 : 631

40+ : 541

Toutes les différences signalées sont, par définition, statistiquement significatives.





# références.

- Marineau, J., e.a. Direct and indirect negative ties and individual performance, *Journal Social Networks Elsevier*, 44, p. 238-252 (2016)
- Morrison, R., *Enemies at work*, Research Paper Series Auckland University of Technology (2007)
- Johnson, P., e.a. Rudeness at work: Impulse over restraint. *Public Personnel Management*, 30(4), 457-465 (2001)
- Wilson, F., Romantic relationships at work: why love can hurt, *International Journal of Management Reviews*, Vol 17 1-19 (2015)
- Rosenfeld, M., *Searching for a Mate: The Rise of the Internet as a Social Intermediary*, *American Sociological Review*, 77(4): 523-547 (2012)

