



Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale



RAPPORT DE SYNTHÈSE

RESULTATS DE L'ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FACULTÉS DE TRAVAIL (WORKABILITY, VOW/QFT) DANS 3 SECTEURS ET COMPARAISON DES RESULTATS DES ANNEES 2007 A 2014.

Barbara LAPHORN, PhD & Prof. Catherine HELLEMANS, ULB
Prof. Lutgart BRAECKMAN, UGent
Prof. Nathalie DELOBBE, UCL



Septembre 2014

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION.....	3
II ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'ECHANTILLON – 3 SECTEURS	4
III. ANALYSE DE LA VALIDITE DU VOW/QFT A PARTIR DU WAI – 3 secteurs	5
IV. ANALYSE DES CAPACITES DE TRAVAIL - SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	7
V. ANALYSE DES CAPACITES DE TRAVAIL - SECTEUR DU NETTOYAGE	10
VI. ANALYSE DES CAPACITES DE TRAVAIL – METIERS INTELLECTUELS	13

I. INTRODUCTION

Les "facultés" de travail (workability) peuvent être définies comme un équilibre entre les caractéristiques propres au travailleur (état de santé individuel, ressources personnelles, efficacité, intention de rester, connaissance et capacités) et les exigences liées au travail (charge psychosociale, charge de travail physique, sécurité du travail, exigences de la fonction) auxquelles il/elle doit faire face.

Le Work Ability Index (WAI) est un instrument sur les capacités de travail développé en Finlande dans les années 80 et qui est devenu une référence internationale en raison de sa simplicité, de la rapidité de l'interprétation et des liens et constats scientifiques qui ont été mis en évidence. Cet instrument est traduit dans plus de 24 langues car il est utilisé dans de très nombreux Pays comme référence en ce qui concerne les capacités des travailleurs âgés. Cependant, il repose uniquement sur les capacités du travailleur et ne s'intéresse pratiquement pas aux exigences liées au travail. En ce sens, l'approche du VOW/QFT, instrument belge, développé par le SPF Emploi, est donc plus riche mais il n'est pas possible actuellement de comparer les données avec celles d'autres Pays. Aussi, le SPF Emploi souhaite recueillir des données non seulement avec le VOW/QFT mais aussi avec le WAI, dans sa version abrégée, de manière à pouvoir comparer les deux instruments.

La banque de données du VOW/QFT constitué par le SPF Emploi comporte à ce jour environ 3700 données et constitue les normes actuelles de référence. Ces normes de référence du VOW/QFT comportent actuellement seulement 30% de données provenant de secteurs industriels. Le SPF Emploi souhaite recueillir dans trois secteurs d'activités de nouvelles données à l'aide du VOW/QFT.

Le secteur de la construction et le secteur du nettoyage industriel sont deux secteurs industriels présentant des risques professionnels élevés mais aussi des contraintes notamment physiques, importantes. Ils sont peu représentés dans les normes actuelles du VOW/QFT. Dans le cadre de la comparaison du VOW/QFT avec le WAI, il est important que des données soient aussi recueillies dans le secteur tertiaire (travail de bureau) avec une charge de travail plus mentale et moins physique.

Ce rapport présente la synthèse des résultats obtenus lors de la nouvelle enquête 2013-2014 évaluant les capacités de travail (à l'aide du VOW/QFT et du WAI) dans trois secteurs : la construction, le nettoyage industriel et les métiers dits intellectuels.

II. ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'ÉCHANTILLON – 3 SECTEURS

L'échantillon se compose au total de 1740 répondants, répartis comme suit :

	1	2	3	
	NETTOYAGE	CONSTRUCTION	INTELLECTUELS	
	1740	631	419	
	36,2	24,1	39,7	%

SEXE	1	2			
	HOMME	FEMME			
	1710	967	743	<i>n</i>	
	56,5	43,5	%		
AGE (ans)	41,3	<i>moyenne</i>			
	1650	<i>n</i>			
AGE - GROUPES	1	2	3	4	
	max 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 ans et +	
1649	275	447	509	418	<i>n</i>
	16,7	27,1	30,9	25,3	%
REGION	1	2	3		
	FLAMANDE	BXLCAP	WALLONNE		
1688	839	511	338		
	49,7	30,3	20,0		

VISITE MEDICALE DU TRAVAIL	1	2	3	4	
	NON	TOUS LES 2 ANS	TOUS LES ANS	NE SAIT PAS	
	1560	638	174	521	227
	40,9	11,2	33,4	14,6	%

Comme on peut s'en rendre compte, la répartition dans les sous-groupes selon le genre et l'âge est assez équilibrée. Concernant la Région, on a récolté de plus nombreux questionnaires pour les travailleurs en Région flamande qu'en Région wallonne - ce qui peut être compris au moins en partie en regard des taux de chômage différentiels entre les deux Régions.

III. ANALYSE DE LA VALIDITE DU VOW/QFT A PARTIR DU WAI – 3 secteurs

Un des objectifs de cette enquête était de valider le VOW/QFT en tant qu'outil permettant de mesurer les capacités (facultés des travailleurs) grâce à une comparaison des données récoltées par son biais et par le biais du WAI, auprès des mêmes travailleurs exerçant dans divers secteurs (secteur industriel – construction et nettoyage industriel – et secteur des services – professions dites intellectuelles).

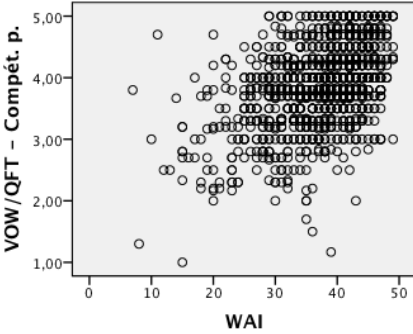
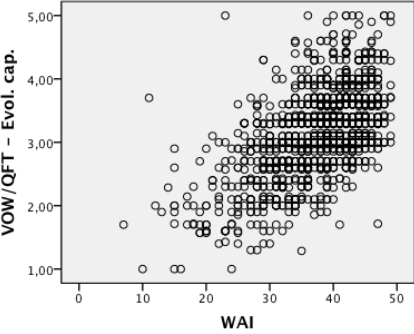
Nous présentons tout d'abord la répartition des réponses au WAI en fonction des normes proposées par les auteurs du WAI eux-mêmes, de manière globale mais aussi de manière détaillée, par secteur, genre et âge. Les résultats montrent un problème de capacité de travail nettement plus important dans le secteur de la construction de manière générale, et en particulier pour les travailleurs de la construction de plus de 50 ans. On notera également que bien plus de femmes que d'hommes (plus du double) mentionnent une faible capacité de travail, et ceci dans le secteur du nettoyage et dans les métiers intellectuels.

Scores au WAI	7-27 faible capacité (%)	28-36 capacité modérée (%)	37-43 bonne capacité (%)	44-49 excellente capacité (%)
Echantillons				
3 SECTEURS	9,2	28,1	43,1	19,6
Hommes	8,6	28,4	43,9	19,0
Femmes	9,7	27,9	42,2	20,2
Moins de 40 ans	5,4	26,6	47,4	20,7
40 - 49 ans	7,7	28,2	44,8	19,3
50 ans et plus	14,6	31,2	35,9	18,4
CONSTRUCTION	17,5	36,7	33,5	12,3
Hommes	16,9	36,0	33,8	13,2
Femmes	17,6	39,2	33,8	9,5
Moins de 40 ans	11,9	22,4	44,8	20,9
40 - 49 ans	11,6	41,1	34,9	12,4
50 ans et plus	22,3	40,8	27,7	9,2
NETTOYAGE	6,2	23,5	49,3	21,0
Hommes	3,8	19,5	54,1	22,7
Femmes	8,2	26,9	45,7	19,2
Moins de 40 ans	2,1	23,4	55,3	19,1
40 - 49 ans	5,0	22,7	50,4	21,8
50 ans et plus	12,9	25,7	39,6	21,8
MÉTIER INTELLECTUELS	6,3	26,4	44,2	23,0
Hommes	4,4	27,2	46,6	21,9
Femmes	8,9	25,4	41,1	24,6
Moins de 40 ans	5,9	29,6	42,9	21,6
40 - 49 ans	5,9	29,6	42,9	21,6
50 ans et plus	7,1	25,0	42,0	25,9

La corrélation entre le score au WAI et la dimension « compétences perçues » du module « capacités de travail » du VOW/QFT est de 0.46, les 3 secteurs confondus.

La corrélation entre le score au WAI et la dimension « évolution des capacités » du module « capacités de travail » du VOW/QFT est de 0.57, les 3 secteurs confondus.

Ainsi, les corrélations démontrent d'un lien important entre les deux indices de capacités de travail du VOW/QFT et celui du WAI, mais aussi d'une certaine singularité de chacun de ceux-ci.

Echantillons	Corrélations WAI & VOW/QFT, compétences perçues	Corrélations WAI & VOW/QFT, évolution des capacités
Les 3 secteurs N = 1740	<p style="text-align: center;">.46</p> 	<p style="text-align: center;">.57</p> 

IV. ANALYSE DES CAPACITES DE TRAVAIL - SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

On trouvera dans le tableau ci-dessous un comparatif des résultats obtenus lors de cette enquête 2013-14 avec les résultats obtenus par les travailleurs de la construction lors des enquêtes 2007, 2009 et 2011 (n = 235). La comparaison est faite sur base du pourcentage de répondants ayant mentionné une situation difficile (cf. label, 3^{ème} colonne).

Comme on s'en rend très vite compte, sur base des données disponibles, la situation s'est considérablement détériorée en 2013-14, à part pour le climat de sécurité. Un facteur explicatif, ou plutôt parasite, est à notre sens le fait que lors des enquêtes 2009 et 2011, les questionnaires VOW/QFT ont été complétés par les travailleurs à partir de la visite à la médecine du travail, alors que pour cette enquête 2014, la médecine du travail n'est pas du tout intervenue dans l'aide à la complétion, et bien plus, environ 54% des répondants ont été approchés *via* les syndicats, 34% ont été approchés directement *via* réseaux ou associations de professionnels, le reste des travailleurs, par le biais des ressources humaines de deux entreprises. On peut donc penser que la toute grande majorité des répondants ne se sont pas sentis contraints à devoir répondre de manière favorable.

MODULE	DIMENSION	Synthèse 2014 sur base de la moyenne	label	2007, 2009 & 2011* %	2014 %	BILAN comparatif*
	Stress au travail	☺	la plupart du temps à toujours	13,6	36,0	☹
MODULE 1 : Aspects psychosociaux	Rythme et quantité de travail	☺	souvent à toujours	27,2	47,5	☹
	Utilisation des connaissances et possibilité d'apprentissage	☺	jamais à parfois	29,8	51,3	☹
	Soutien social	☺	jamais à parfois	17,9	46,3	☹
	Possibilité de participation	☺	jamais à parfois	45,4	56,3	☹
	Difficulté face aux changements dans les tâches	☺	souvent à toujours	3,9	10,8	☹
	Insécurité d'emploi	☺	souvent à toujours	10,3	24,3	☹
	Plaisir au travail	☺	non	9,2	44,0	☹
	Besoin de récupération	☺	oui	30,9	42,8	☹
MODULE 2 : Aspects	Nuisances	☺	souvent à toujours	44,7	54,4	☹

physiques des conditions de travail	Dangerosité	☺	souvent à toujours	29,9	43,9	☹
	Exigences physiques	☺	souvent à toujours	48,5	55,1	☹
	Gestes répétitifs	☺	souvent à toujours	47,0	61,6	☹
	Travail sur écran	☺	souvent à toujours	19,7	58,5	☹
MODULE 3 : Sécurité	Accident du travail (impliqué)	☺	oui	10,4	15,6	☹
	Climat de sécurité	☺	pas d'accord	23,4	19,6	☺
MODULE 4 : Santé	Soucis de santé	☺	d'accord	8,0	21,1	☹
	Douleurs/maux	4.50	au moins une/un	70,5	90,5	☹
	Etat de santé ces 2 semaines	☺	mauvais à moyen	16,4	32,3	☹
	Nombre de fois à la maison (malade/acc)	☺	2 fois à plus	22,0	26,2	☺
	Nombre de jours à la maison (malade/acc)	43.3	plus de 10 jours	26,6	27,4	☺
	Nombre de fois au travail (malade/acc)	☺	2 fois et plus	36,0	51,1	☹
MODULE 5 : Capacité à travailler	Compétences perçues	☺	pas d'accord	5,0	5,9	☺
	Augmentation des capacités	☺	diminuées	30,8	49,1	☹
MODULE 6 : Intention de rester	Intention de rester à court terme	☺	non	9,1	20,7	☹
	Intention de rester à long terme	☹	non	49,3	66,8	☹

* LE CRITERE EST LE SUIVANT : AU MOINS 5% DE MOINS = ☺ ; AU MOINS 5% DE PLUS = ☹

L'influence du genre dans le secteur de la construction

Concernant les aspects psychosociaux, nous pouvons relever que les femmes perçoivent une plus grande insécurité dans l'emploi dans le secteur de la construction que les hommes, et éprouvent plus que ces derniers le besoin de récupérer suite à leur journée de travail. S'agissant des conditions de travail, les hommes perçoivent être face à plus d'exigences physiques et de gestes répétitifs, tandis que les femmes seraient plus confrontées au travail sur écran. Le climat de sécurité est mieux évalué du côté des hommes.

Le genre ne semble pas montrer pas d'influence significative sur les aspects de santé, sur la capacité à travailler ou encore sur l'intention de rester.

L'influence de l'âge dans le secteur de la construction

Concernant les aspects psychosociaux, nous pouvons relever que les travailleurs du secteur de la construction de moins de 29 ans estiment plus que leurs aînés avoir l'occasion d'apprendre dans l'exercice de leur travail et se sentent davantage soutenus par leurs collègues ou supérieurs. Par rapport à cette tranche d'âge, les travailleurs dans la quarantaine perçoivent une plus grande insécurité d'emploi. S'agissant des conditions de travail, les travailleurs dans la quarantaine perçoivent également plus d'exigences physiques liées à leurs tâches ainsi qu'à devoir exécuter plus de gestes répétitifs que leurs aînés. Nous pouvons observer une diminution de la perception d'un climat de sécurité dans la construction chez les travailleurs dans la trentaine et dans la quarantaine, mieux évalué en début et fin de carrière. Par ailleurs, nous pouvons relever une augmentation des soucis de santé et des douleurs/maux à partir de la tranche d'âge des trentenaires, qui persiste ensuite pour ne plus constituer une différence significative jusqu'aux 50 ans et plus. En parallèle, l'évaluation de l'état de santé connaît une nette diminution à partir de la tranche d'âge 30-39 ans pour se maintenir par la suite. Les travailleurs dans la trentaine sont ceux qui estiment le plus être allés au travail alors qu'ils auraient mieux fait de s'absenter pour raison de santé en comparaison aux plus jeunes (en meilleure santé) et en comparaison aux plus âgés (qui peut-être privilégient de se soigner en restant à la maison). Nous observons que les travailleurs de moins de 29 ans ont perçu une augmentation de leurs capacités plus importante ces dernières années que les tranches d'âge supérieures. Enfin, l'intention de rester à court terme diminue de manière significative par rapport aux autres tranches d'âge chez les plus de 50 ans.

V. ANALYSE DES CAPACITES DE TRAVAIL - SECTEUR DU NETTOYAGE

On trouvera dans le tableau ci-dessous un comparatif des résultats obtenus lors de cette enquête 2013-14 avec les résultats obtenus par les travailleurs lors des enquêtes 2007, 2009 et 2011. La comparaison des données 2013-14 avec celles spécifiquement du nettoyage des enquêtes 2007, 2009 et 2011 n'est pas possible. En effet, étant données les possibilités de réponses des questions portant sur le secteur d'activités dans le questionnaire VOW/QFT, on ne peut qu'imaginer que les répondants du nettoyage industriel ont coché l'une des options suivantes (voire les deux) :

- Services ¹⁰ Services aux entreprises (nettoyage, consultance,...)
... mais la consultance est bien différente du nettoyage.
- Industrie ⁹ Autre industrie...
... voire une de toutes les autres cases possibles de cette rubrique (ex : « imprimerie, édition » quand la personne nettoie les vitres d'un bâtiment d'imprimerie)

Ainsi, nous avons choisi de comparer les données du nettoyage industriel récoltées en 2014 avec celles issues des enquêtes du VOW/QFT en 2007, 2009 et 2011 en nous limitant aux travailleurs répondants aux critères suivants :

- Travailleurs du secteur des services : uniquement code 10 « servies aux entreprises » ET niveau d'études : codes 1 à 3 (études primaires à secondaires supérieures) ET activité : codes 1 et 2 (« manuelle » et « manuelle et intellectuelle ») (n = 70);
- Travailleurs du secteur de l'industrie : tous les codes ET niveau d'études : codes 1 à 3 (études primaires à secondaires supérieures) ET activité : codes 1 et 2 (« manuelle » et « manuelle et intellectuelle ») (n = 504).

La sélection sur base de ces deux critères amène en tout à un échantillon de 560 répondants. La comparaison est faite sur base du pourcentage de répondants ayant mentionné une situation difficile (cf. label, 3^{ème} colonne).

MODULE	DIMENSION	Synthèse 2014 sur base de la moyenne	label	2007, 2009 & 2011 %	2014 %	BILAN comparatif*
	Stress au travail	☺	la plupart du temps à toujours	15,8	27	☹
MODULE 1 : Aspects psychosociaux	Rythme et quantité de travail	☺	souvent à toujours	24,2	45,8	☹
	Utilisation des connaissances	☺	jamais à	44,2	54,5	☹

	et possibilité d'apprentissage		parfois			
	Soutien social	☹	jamais à parfois	21.2	36,3	☹
	Possibilité de participation	☹	jamais à parfois	52.7	57,8	☹
	Difficulté face aux changements dans les tâches	☺	souvent à toujours	5,3	11,6	☹
	Insécurité d'emploi	☺	souvent à toujours	15,1	28,6	☹
	Plaisir au travail	☺	non	16.1	23,2	☹
	Besoin de récupération	☹	oui	32.3	47,7	☹
MODULE 2 : Aspects physiques des conditions de travail	Nuisances	☺	souvent à toujours	45,7	25,6	☺
	Dangerosité	☺	souvent à toujours	25.0	14,3	☺
	Exigences physiques	☹	souvent à toujours	45,6	40,5	☺
	Gestes répétitifs	☹	souvent à toujours	53,3	63.2	☹
	Travail sur écran	☺	souvent à toujours	20,3	12.3	☺
MODULE 3 : Sécurité	Accident du travail (impliqué)	☺	oui	12.1	10.0	☹
	Climat de sécurité	☺	pas d'accord	17.5	15.6	☹
MODULE 4 : Santé	Soucis de santé	☺	d'accord	11,7	18.4	☹
	Douleurs/maux	4.08	au moins une/un	74.5	84.7	☹
	Etat de santé ces 2 semaines	☹	mauvais à moyen	77.7	30.6	☺
	Nombre de fois à la maison (malade/acc)	☺	2 fois à plus	27,6	26.2	☹
	Nombre de jours à la maison (malade/acc)	10.27	plus de 10 jours	30,0	20.2	☺
	Nombre de fois au travail (malade/acc)	☺	2 fois et plus	36.0	51.8	☹
MODULE 5 : Capacité à travailler	Compétences perçues	☺	pas d'accord	6.4	10.1	☹
	Augmentation des capacités	☹	diminuées	30.3	25.6	☺
MODULE 6 : Intention de rester	Intention de rester à court terme	☺	non	11.4	13	☹
	Intention de rester à long terme	☹	non	49.3	39.5	☺

* LE CRITERE EST LE SUIVANT : AU MOINS 5% DE MOINS = ☺ ; AU MOINS 5% DE PLUS = ☹

Ainsi, en comparaison avec les travailleurs des enquêtes des années précédentes répondants aux critères sélectionnés, les travailleurs du nettoyage industriel sont confrontés à plus des risques psychosociaux, plus de gestes répétitifs, plus de soucis de santé et de douleurs/maux.

L'influence du genre dans le secteur du nettoyage industriel

Nous pouvons relever que les hommes évaluent l'utilisation des connaissances et les possibilités d'apprentissage dans le secteur de manière plus favorable que les femmes, tandis qu'ils évaluent les conditions de travail comme comportant plus de nuisances et de dangerosité. De leur côté, les femmes considèrent être moins confrontées au travail sur écran que leurs homologues masculins. Concernant les aspects de santé, les femmes semblent plus atteintes par les douleurs/maux et évaluent leur état de santé comme moins bon. Elles estiment également plus que les hommes être allées travailler alors qu'elles auraient dû s'absenter pour raison de santé. Les femmes ont également perçu une diminution de leur capacité de travail ces dernières années, plus importante que les hommes. Le genre ne montre pas d'influence significative sur l'intention de rester.

L'influence de l'âge dans le secteur du nettoyage industriel

Nous ne relevons pas de différences significatives en fonction du groupe d'âge auquel les participants appartiennent en ce qui concerne les aspects psychosociaux ou les aspects liés à la sécurité chez les travailleurs exerçant dans le nettoyage professionnel. Concernant les conditions physiques de travail, nous pouvons relever que les personnes de moins de 29 ans se perçoivent en moyenne face à plus d'exigences physiques liées à leurs tâches que les personnes dans la quarantaine.

S'agissant des aspects de santé, les personnes de moins de 29 ans estiment également être plus fréquemment allées travailler alors qu'elles auraient dû s'absenter pour raison de santé, comparées aux personnes de plus de 50 ans. Les personnes dans la quarantaine et celles dans la cinquantaine ont, elles, perçu une diminution de leur capacité de travail ces dernières années comparées aux groupes d'âge inférieur. Enfin, passé 50 ans, les professionnels du nettoyage pensent significativement moins pouvoir/vouloir encore accomplir leur travail dans les deux ans à venir, en comparaison aux travailleurs dans la trentaine.

VI. ANALYSE DES CAPACITES DE TRAVAIL – METIERS INTELLECTUELS

On trouvera dans le tableau ci-dessous un comparatif des résultats obtenus lors de cette enquête 2013-14 avec les résultats obtenus par les travailleurs de métiers intellectuels lors des enquêtes précédentes. Les métiers dits intellectuels ne formant pas un secteur à proprement parlé, et pouvant être présents tant les services que dans l'industrie, nous avons sélectionné pour la comparaison dans les données des enquêtes 2009 et 2011 tous les travailleurs répondants aux caractéristiques suivantes : avoir suivi des études supérieures, et avoir un métier de type intellectuel (dans l'enquête 2007, la question à propos de l'activité intellectuelle n'existait pas encore). L'échantillon servant à la comparaison se compose ainsi de 409 répondants. La comparaison est faite sur base du pourcentage de répondants ayant mentionné une situation difficile (cf. label, 3^{ème} colonne).

Comme l'on peut s'en rendre compte, les caractéristiques étudiées (exigences et ressources) sont soit restées similaires, soit se sont détériorées. Sachant que les caractéristiques du travail qui sont restées similaires sont essentiellement les aspects physiques des conditions de travail, qui ne concernent que très peu les métiers intellectuels (à part le travail sur écran), on peut dire que les conditions se sont fort détériorées, aussi bien au niveau des risques psychosociaux, du climat de sécurité perçu, de la santé et de l'intention de rester à court terme.

Toutefois, on se rappellera aussi que les échantillons de 2009 et 2011 sont constitués uniquement de travailleurs en visite en médecine du travail, alors que les répondants de métiers intellectuels de cette enquête 2014 rapportent à 70% ne pas être soumis à la visite médicale ou ne pas savoir s'ils sont soumis.

MODULE	DIMENSION	Synthèse 2014 sur base de la moyenne	label	2009 & 2011* %	2014 %	BILAN comparatif **
	Stress au travail	☹️	la plupart du temps à toujours	17,3	37,30	☹️
MODULE 1 : Aspects psychosociaux	Rythme et quantité de travail	☹️	souvent à toujours	30,6	57,7	☹️
	Utilisation des connaissances et possibilité d'apprentissage	☹️	jamais à parfois	31,8	30,7	☹️
	Soutien social	☺️	jamais à parfois	18,2	25,8	☹️
	Possibilité de participation	☹️	jamais à parfois	45,3	43,6	☹️

	Difficulté face aux changements dans les tâches	😊	souvent à toujours	4,5	7,2	😞
	Insécurité d'emploi	😊	souvent à toujours	11,4	25,0	😞
	Plaisir au travail	😊	non	9,0	16,6	😞
	Besoin de récupération	😞	oui	29,7	58,5	😞
MODULE 2 : Aspects physiques des conditions de travail	Nuisances	😊	souvent à toujours	2,7	3,2	😞
	Dangerosité	😊	souvent à toujours	2,2	4,0	😞
	Exigences physiques	😊	souvent à toujours	1,5	3,5	😞
	Gestes répétitifs	😊	souvent à toujours	17,6	20,5	😞
	Travail sur écran	😞	souvent à toujours	90,6	95,2	😞
MODULE 3 : Sécurité	Accident du travail (impliqué)	😊	oui	3,5	2,2	😞
	Climat de sécurité	😊	pas d'accord	12,3	21,7	😞
MODULE 4 : Santé	Soucis de santé	😊	d'accord	5,5	11,8	😞
	Douleurs/maux	4,6	au moins une/un	75,0	90,3	😞
	Etat de santé ces 2 semaines	😞	mauvais à moyen	15,0	34,3	😞
	Nombre de fois à la maison (malade/acc)	😊	2 fois à plus	22,7	25,2	😞
	Nombre de jours à la maison (malade/acc)	6,6	plus de 10 jours	13,8	10,0	😞
	Nombre de fois au travail (malade/acc)	😊	2 fois et plus	30,8	50,1	😞
MODULE 5 : Capacité à travailler	Compétences perçues	😊	pas d'accord	3,0	6,6	😞
	Augmentation (évolution) des capacités	😞	diminuées	21,7	28,2	😞
MODULE 6 : Intention de rester	Intention de rester à court terme	😊	non	7,9	17,3	😞
	Intention de rester à long terme	😞	non	32,1	36,6	😞

** LE CRITERE EST LE SUIVANT : AU MOINS 5% DE MOINS = 😊 ; AU MOINS 5% DE PLUS = 😞

L'influence du genre au sein des métiers intellectuels

Nous avons relevé que les hommes perçoivent plus de soutien social que les femmes, plus de gestes répétitifs et plus de travail sur écran que les femmes.

Les femmes rapportent un meilleur état de santé général que les hommes ; elles mentionnent avoir plus l'intention de travailler jusqu'à l'âge légal de la pension que les hommes.

L'influence de l'âge au sein des métiers intellectuels

Nous pouvons relever un grand nombre de différences sur les différentes dimensions du VOW/QFT en fonction de l'âge.

Les trentenaires se perçoivent face à un rythme et une quantité de travail plus élevés que le groupe des 50 ans et plus. On relève par ailleurs plus de difficultés à s'adapter aux changements dans les tâches chez les personnes dans la trentaine et dans la quarantaine que chez les plus jeunes, tandis que le support perçu de la part du chef et des collègues décroît avec l'âge. Les personnes de la tranche d'âge des 30-39 ans ressentent plus le besoin de récupérer après le travail que les autres (sans doute étant données des charges familiales plus lourdes).

Concernant les conditions physiques de travail, nous pouvons relever que les gestes répétitifs et la fréquence du travail sur écran décroît régulièrement également avec l'âge.

L'âge n'a pas montré d'influence significative sur les aspects liés à la sécurité, ni sur les trois indicateurs principaux de santé (soucis de santé, douleurs/maux, état de santé général).

En ce qui concerne les capacités de travail, on note une augmentation régulière des compétences perçues avec l'âge, mais une diminution des capacités.

Enfin, les plus de 40 ans pensent pouvoir/vouloir encore accomplir leur travail actuel dans les deux ans à venir, plus que les plus jeunes, et ce sont les plus de 50 ans qui déclarent la plus grande intention de continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite.