

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°3 OCTOBRE 2023

BETTERWORK



BIEN-ÊTRE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

N° 25 ACTUALITÉS DU
QUALITY OF WORK INDEX



L'ATTITUDE ENVERS LE TRAVAIL ET L'IMPORTANCE D'UN TRAVAIL QUI A DU SENS AU LUXEMBOURG

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

ÉLECTIONS SOCIALES DE LA CSL
MARS 2024

Cette newsletter vise à présenter les différences entre les salariés concernant l'attitude envers le travail. Les salariés entre 45 et 54 ans, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs et les salariés travaillant dans le secteur manufacturier considèrent davantage leur travail comme un emploi, c'est-à-dire que leur motivation est avant tout financière. En revanche, les hommes, les jeunes salariés et les managers, cadres dirigeants sont plus nombreux à considérer leur travail comme une carrière. Les salariés travaillant dans l'administration publique ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale ont en moyenne le plus l'impression que leur

travail a du sens. Les managers, cadres dirigeants, les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, et ceux travaillant dans l'administration publique et dans le secteur social et de la santé, sont nombreux à considérer que le travail donne du sens à leur vie. Il apparaît que le fait de considérer son travail comme un emploi présente une relation défavorable avec différentes dimensions du bien-être, alors que le fait de considérer son travail comme ayant du sens, et la mesure selon laquelle le métier est perçu comme une source de sens, sont associés à un niveau de bien-être plus élevé.

1. Attitude envers le travail et rôle du travail

Les salariés ont des points de vue différents sur le sens du travail dans leur vie. Alors que certains considèrent leur travail uniquement comme un moyen de gagner leur vie et de subvenir à leurs besoins (le travail comme emploi), d'autres voient le travail comme un moyen de faire une carrière (le travail comme carrière), tandis que d'autres encore pensent qu'il est important d'avoir un travail utile et gratifiant du point de vue social (le travail comme vocation) (Wrzesniewski *et al.*, 1997). Le fait de considérer son travail comme étant important et utile est en effet associé à plusieurs effets positifs. Les salariés qui estiment que leur travail est important et a du sens font état d'une motivation plus élevée au travail, d'une meilleure satisfaction au travail, de meilleures performances et d'un meilleur état de santé en général (Allan *et al.*, 2019 ; Blustein *et al.*, 2023). Pendant la pandémie de COVID-19 notamment, le besoin d'effectuer un travail qui a du sens a augmenté (Xu *et al.*, 2023), et les salariés qui trouvaient que leur travail avait du sens étaient moins nombreux à changer d'emploi durant cette période (Heath *et al.*, 2022). L'attitude envers le travail et la signification qu'il revêt personnellement ont également une influence sur le souhait de réduction du temps de travail : les salariés voyant avant tout leur travail comme un emploi, et estimant qu'il est peu utile et n'a pas beaucoup de sens, souhaitent plutôt une réduction de leur temps de travail (Sischka & Steffgen, 2023a). Quatre facteurs entrent en ligne de compte pour déterminer dans quelle mesure les salariés considèrent leur travail comme ayant un sens et une signification (Schnell, Hoffmann, 2020). La cohérence, qui porte sur l'adéquation entre les exigences du travail et des critères, des compétences et les projets de vie propres à une personne.

L'utilité, c'est-à-dire l'impression que son travail apporte quelque chose de positif aux gens ou à la société dans son ensemble. L'éthique de l'entreprise, soit le fait que le travail prend du sens lorsqu'une personne arrive à s'identifier aux valeurs et objectifs mis en avant dans la culture et le management de l'entreprise. Le sentiment d'appartenance, qui concerne le sentiment d'appartenir à un groupe, et implique notamment des valeurs d'acceptation mutuelle, de reconnaissance et de loyauté.

Cette newsletter vise donc à analyser les différentes attitudes vis-à-vis du travail des salariés du Luxembourg ainsi que le sens qu'il revêt pour eux. Le premier aspect analysé porte sur les différences existant entre les groupes de salariés du Luxembourg concernant leur attitude envers le travail. Il s'agit de savoir quelle est la part de ceux qui considèrent leur travail comme un emploi et une carrière, mais aussi dans quelle mesure les salariés pensent que leur travail a du sens, de la cohérence, font état d'un sentiment d'appartenance et sont en adéquation avec l'éthique de leur entreprise. La newsletter cherche ensuite à analyser dans quelle mesure les salariés considèrent leur travail comme ayant du sens et leur emploi comme source de sens. Enfin, sont également présentés les liens entre l'attitude envers le travail et différents aspects du bien-être.

Cette newsletter s'appuie ici sur les données de l'enquête Quality of Work (QoW ; enquête 2022 ; Sischka & Steffgen, 2023b ; Steffgen *et al.*, 2020), une enquête représentative réalisée chaque année auprès des salariés du Luxembourg (pour plus de détails, voir encadré : Méthode).

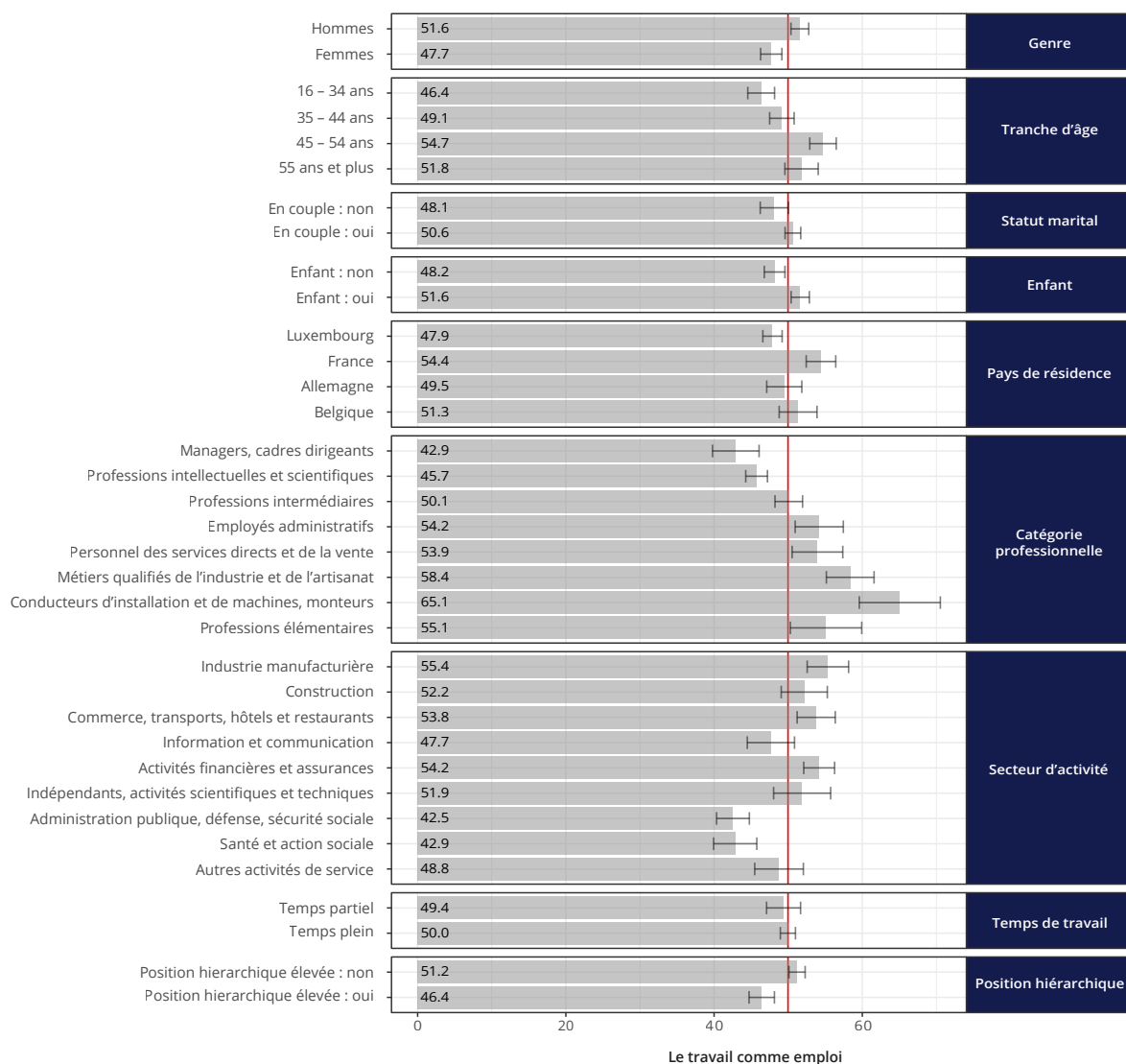
Dans cette newsletter, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

2. Le travail comme emploi

Figure 1 présente le pourcentage moyen de salariés considérant leur travail principalement comme un emploi, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à définir leur travail comme un simple emploi. Si l'on observe les groupes d'âge, on voit que c'est notamment le groupe le plus jeune qui compte le moins de personnes considérant leur travail seulement comme un emploi. Les différences sont véritablement minimales selon que la personne est ou non en couple et a ou non des enfants. Les plus

grandes différences entre les salariés apparaissent quand on étudie leur secteur d'activité et leur catégorie professionnelle. Les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat sont très nombreux à considérer leur travail principalement comme un emploi, tandis que du point de vue des secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans l'industrie manufacturière, le commerce, les transports, l'hôtellerie-restauration, la construction, les activités financières et d'assurance, pour lesquels le travail est avant tout un emploi.

Figure 1 : Vision du travail comme un emploi en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



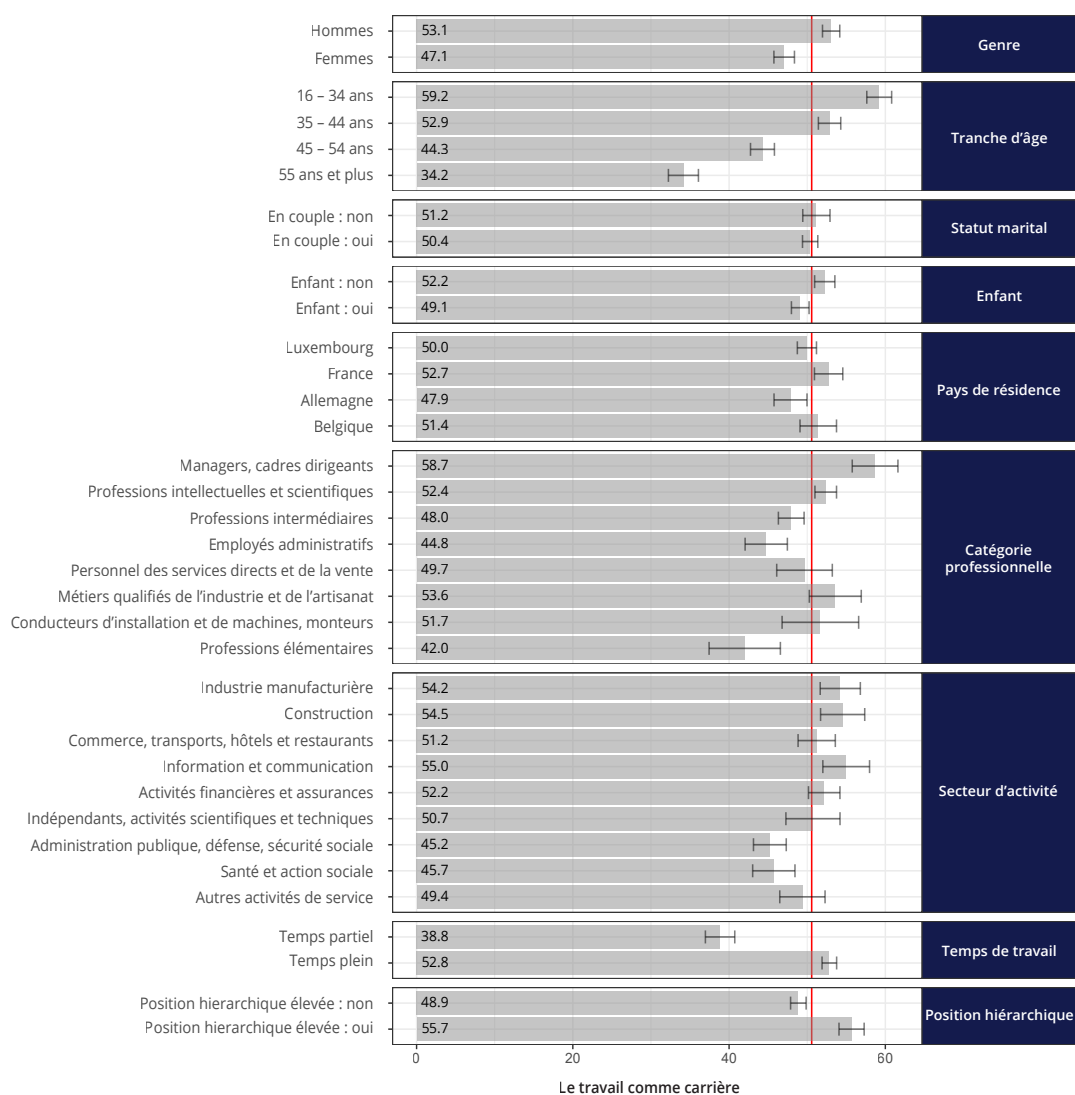
Remarque : données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

3. Le travail comme carrière

Figure 2 présente le pourcentage moyen de salariés considérant leur travail comme une carrière, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à définir leur travail comme un moyen de faire carrière. Si l'on observe les groupes d'âge, on voit que plus l'âge augmente, moins les gens considèrent leur travail principalement comme une carrière. Du point de vue des catégories professionnelles, les plus nombreux à voir leur travail comme une carrière sont les mana-

gers, cadres dirigeants ainsi que les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, et les moins nombreux sont les salariés des professions élémentaires. Concernant les secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans l'industrie manufacturière, la construction, et l'information-communication pour lesquels le travail est avant tout une carrière. Par ailleurs, les salariés à temps partiel sont beaucoup moins nombreux à considérer le travail comme une carrière que les salariés à temps plein.

Figure 2 : Vision du travail comme une carrière en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



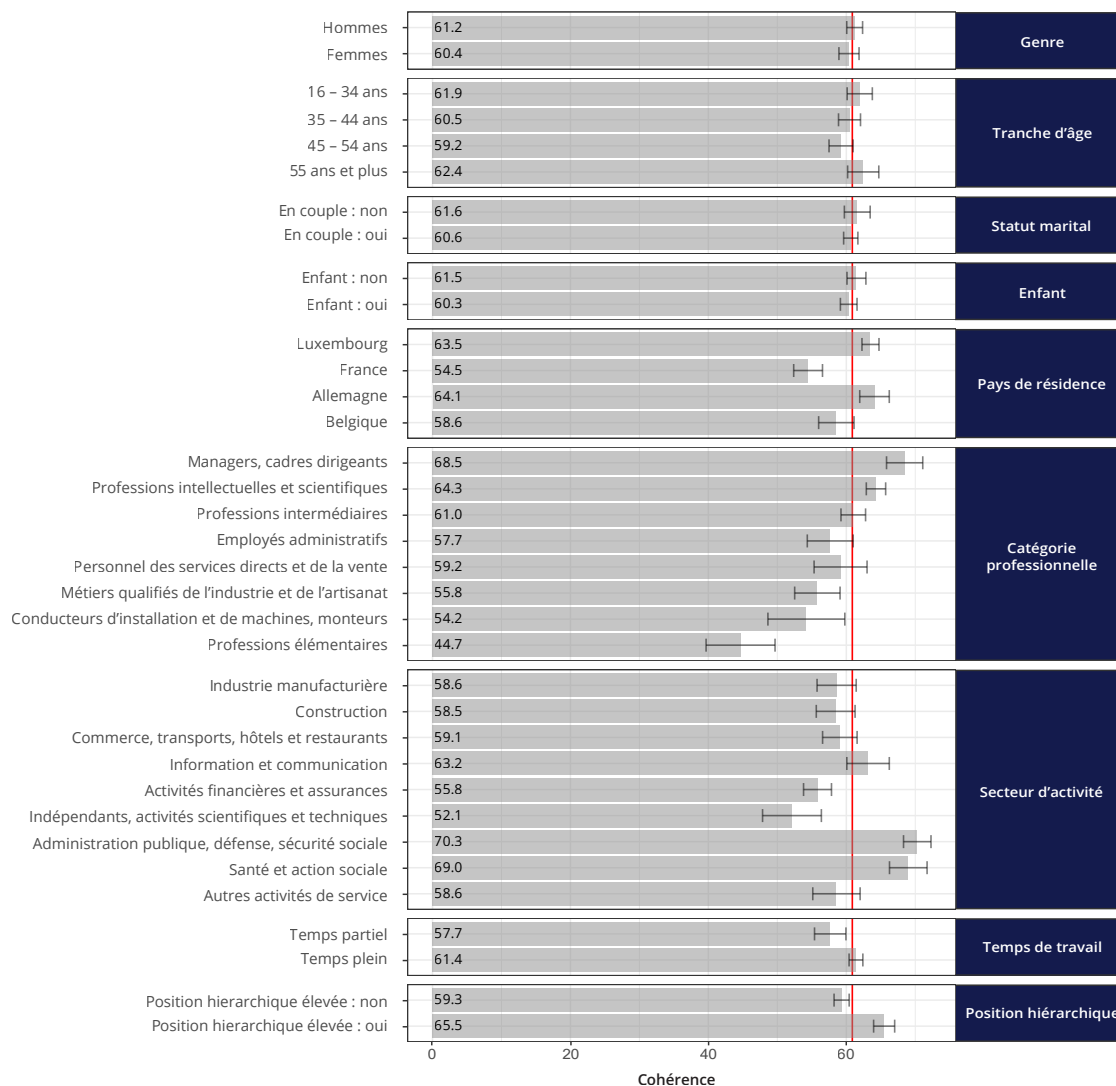
Remarque : données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

4. Cohérence

Figure 3 présente le pourcentage moyen de cohérence parmi les salariés, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes, ni entre les groupes d'âge, et le fait d'être ou non en couple et d'avoir ou non des enfants n'a également aucun effet. Les salariés vivant en France sont en revanche moins nombreux à faire état de cohérence. Du point de vue des catégories professionnelles, les plus nombreux à considérer leur travail comme cohérent avec leur caractère, leurs intérêts et leur projet de vie

sont les managers, cadres dirigeants, et les moins nombreux sont les salariés des professions élémentaires. Concernant les secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans l'administration publique ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale qui font état d'une cohérence élevée. Les travailleurs et travailleuses occupant une position de supérieur hiérarchique sont plus nombreux que les salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique à évoquer la cohérence de leur travail.

Figure 3 : Cohérence en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



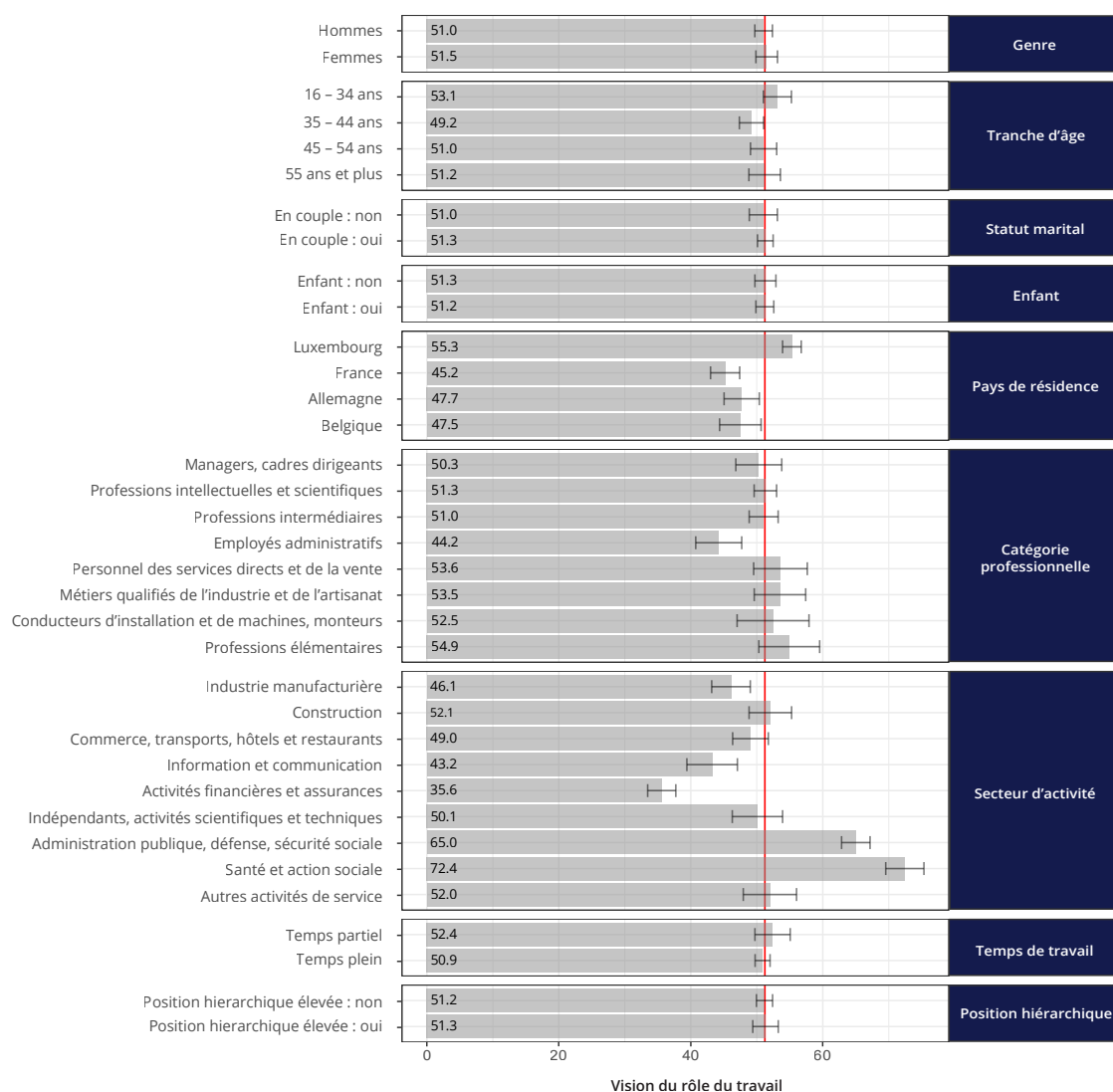
Remarque : données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

5. Utilité

Figure 4 présente les réponses des salariés concernant l'utilité du travail, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes, ni entre les groupes d'âge, et le fait d'être ou non en couple et d'avoir ou non des enfants n'a ici aussi aucun effet. Les salariés résidant au Luxembourg sont en revanche en moyenne plus nombreux à considérer que leur travail est important pour les gens ou la société en général que les salariés habitant en France, en Allemagne ou en Belgique. Du point de

vue des catégories professionnelles, on voit que les employés administratifs sont les moins nombreux à penser que leur travail a une grande utilité. Concernant les secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans l'administration publique ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale qui trouvent que leur travail joue un rôle important. Aucune différence majeure n'apparaît si l'on observe les temps de travail et le fait d'occuper ou non une position de supérieur hiérarchique.

Figure 4 : Rôle du travail en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



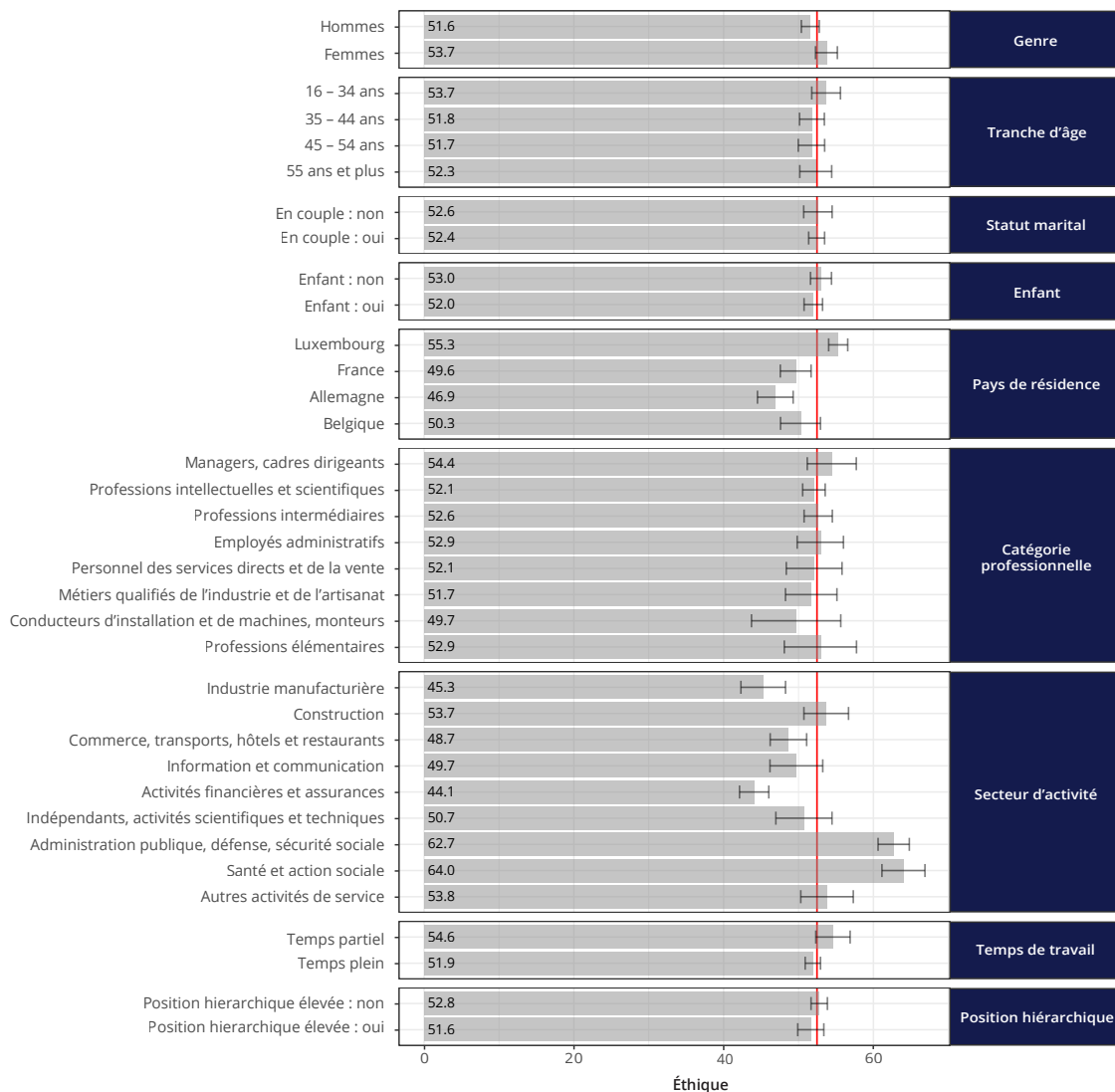
Remarque : données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

6. Éthique de l'entreprise

Figure 5 présente le pourcentage moyen de salariés considérant qu'il existe une éthique dans leur travail et leur entreprise, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Aucune différence majeure n'apparaît entre les hommes et les femmes, ni entre les groupes d'âge, et le fait d'être ou non en couple et d'avoir ou non des enfants n'a ici non plus aucun effet. Les salariés résidant au Luxembourg sont en revanche en moyenne plus nombreux à considérer leur entreprise comme éthiquement responsable que les salariés habitant en France, en Allemagne ou en Belgique. Du point de vue des catégories pro-

fessionnelles, les plus nombreux à mentionner une certaine éthique sont les managers, cadres dirigeants, et les moins nombreux sont les salariés des professions élémentaires. Concernant les secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans l'administration publique ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale qui font état d'un niveau élevé d'éthique. Aucune différence majeure n'apparaît si l'on observe le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel et le fait d'occuper ou non une position de supérieur hiérarchique.

Figure 5 : Éthique en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



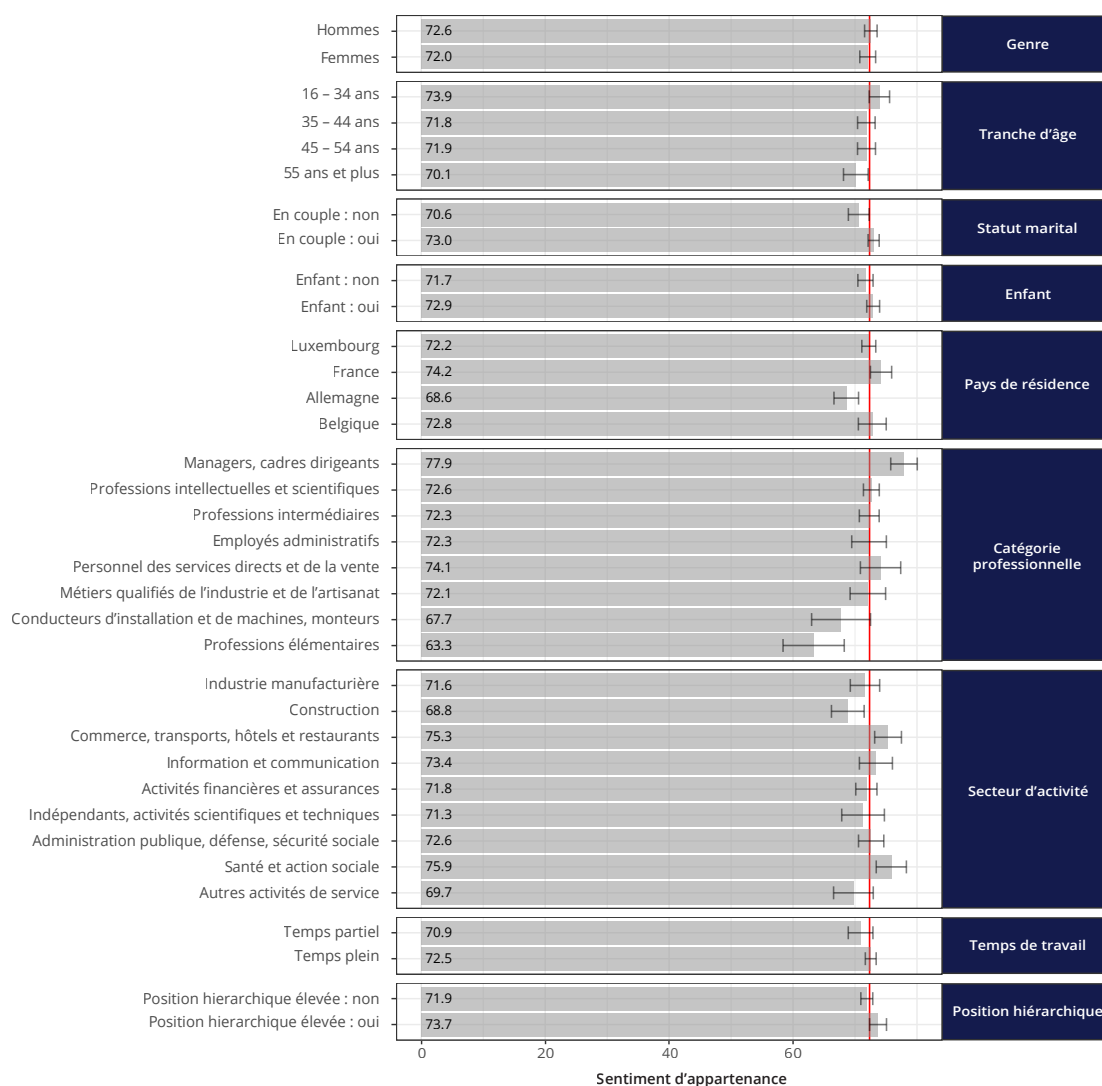
Remarque : Données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

7. Sentiment d'appartenance

Figure 6 présente le pourcentage moyen de salariés évoquant un sentiment d'appartenance, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes, ni selon le fait d'être ou non en couple et d'avoir ou non des enfants n'a ici aucun effet. Si l'on observe les groupes d'âge, on voit que c'est notamment le groupe le plus jeune qui compte en moyenne le plus de personnes à évoquer un sentiment élevé d'allégeance et de reconnaissance sur le lieu de travail. Les salariés résidant en Allemagne ont en moyenne un sentiment d'appartenance plus faible que les salariés habitant

au Luxembourg, en France, ou en Belgique. Du point de vue des catégories professionnelles, les plus nombreux à mentionner un sentiment d'appartenance sont les managers, cadres dirigeants, et les moins nombreux sont les salariés des professions élémentaires. Concernant les secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le commerce, les transports et l'hôtellerie-restauration qui font état d'un sentiment élevé d'appartenance. Aucune différence importante n'apparaît selon le temps de travail et le fait que le salarié ou la salariée occupe ou non une position de supérieur hiérarchique.

Figure 6 : Sentiment d'appartenance en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



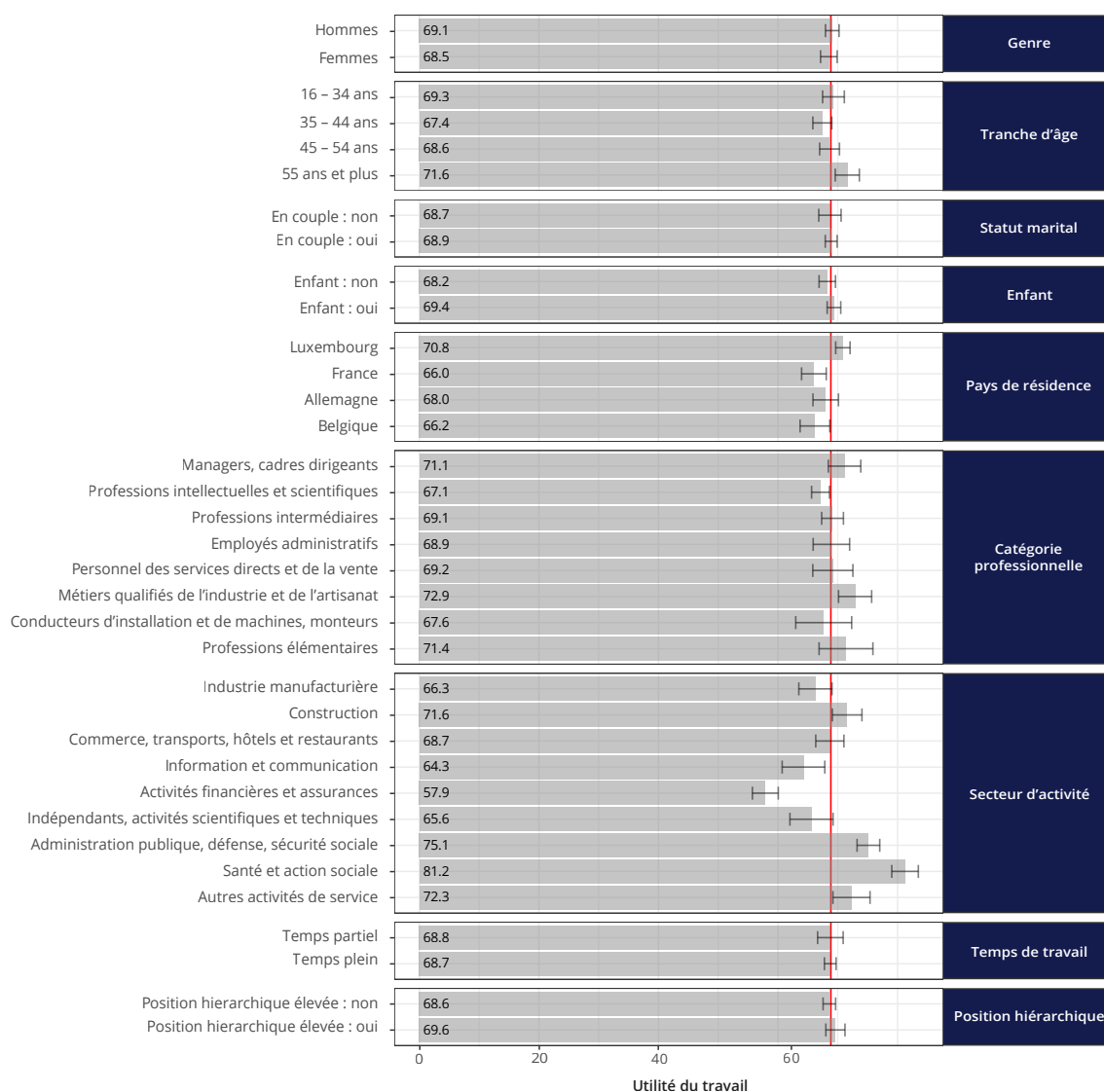
Remarque : Données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

8. Un travail qui a du sens

Figure 7 présente le pourcentage moyen de salariés considérant leur travail comme ayant un sens, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes, ni entre les groupes d'âge, et le fait d'être ou non en couple et d'avoir ou non des enfants n'a ici aussi aucun effet. Les salariés résidant au Luxembourg sont en revanche en moyenne plus nombreux à considérer que leur travail est utile que les salariés habitant en France, en Allemagne ou en Belgique. Du point de vue des catégories professionnelles,

les plus nombreux à trouver leur travail utile sont les artisans, et les moins nombreux les salariés des professions intellectuelles et scientifiques. Concernant les différents secteurs d'activité, les salariés travaillant dans le secteur de la santé et de l'action sociale sont les plus nombreux à considérer que leur travail a un sens, et ceux travaillant dans les services financiers et les assurances les moins nombreux. Aucune différence majeure n'apparaît si l'on observe les temps de travail et le fait d'occuper ou non une position de supérieur hiérarchique.

Figure 7 : Utilité du travail selon des caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



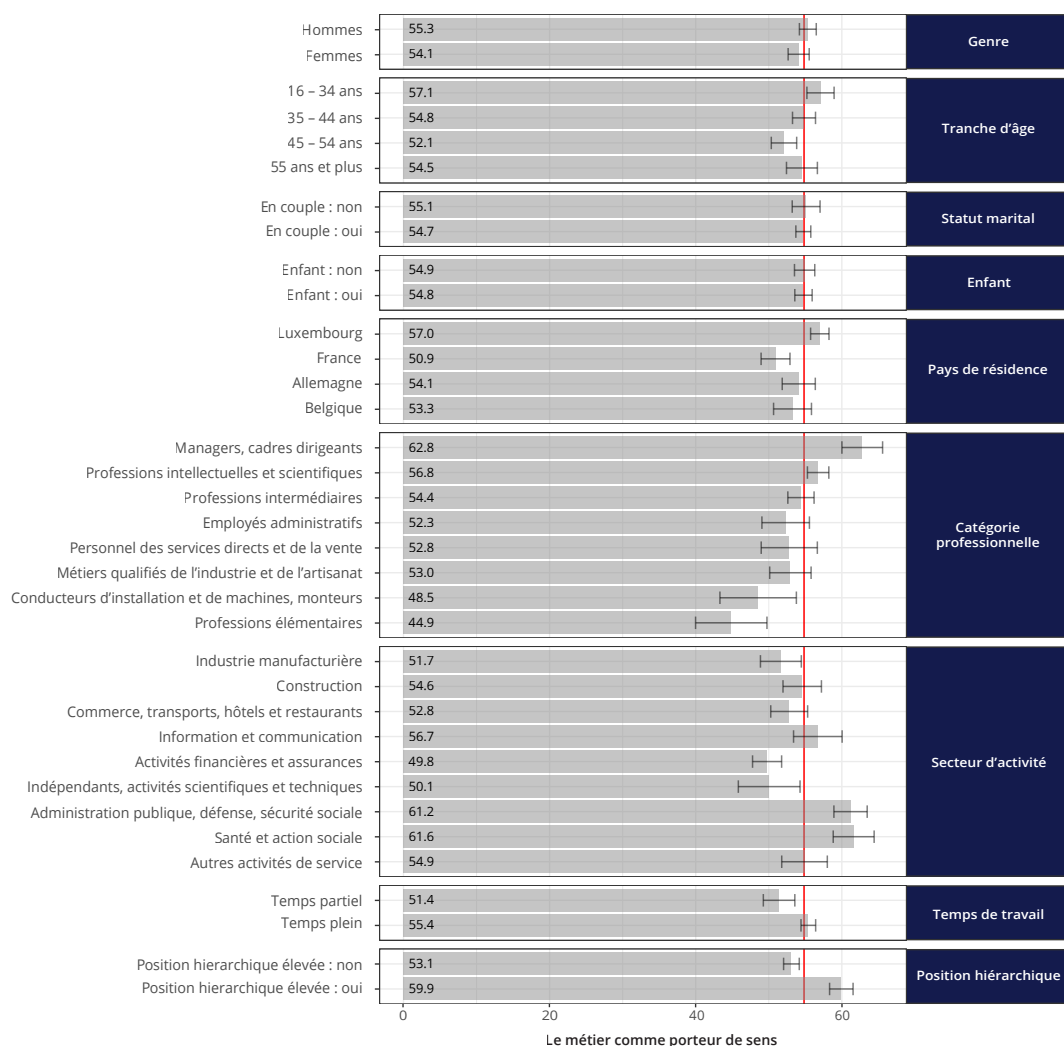
Remarque : Données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

9. Le métier comme source de sens

Figure 8 présente le pourcentage moyen de salariés considérant que leur métier a du sens, ce en observant plusieurs caractéristiques démographiques et professionnelles. Aucune différence importante n'apparaît entre les hommes et les femmes, ni selon le fait d'être ou non en couple et d'avoir ou non des enfants n'a également aucun effet. Si l'on observe les groupes d'âge, les salariés les plus jeunes sont en moyenne les plus nombreux à trouver que leur travail est une source de sens. Du point de vue des catégories professionnelles, les plus nombreux à trouver que leur métier est porteur de sens sont les managers, cadres dirigeants, et les

moins nombreux sont les salariés des professions élémentaires. Concernant les différents secteurs d'activité, ce sont surtout les salariés travaillant dans l'administration publique ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale qui considèrent leur travail comme source de sens. Les salariés à temps partiel sont moins nombreux à considérer leur travail comme porteur de sens que les salariés à temps plein. Les salariés occupant une position de supérieur hiérarchique ont tendance à considérer leur travail comme source de sens par rapport aux salariés n'occupant pas de position de supérieur hiérarchique.

Figure 8 : Le métier comme porteur de sens en fonction de caractéristiques démographiques et professionnelles (en 2022)



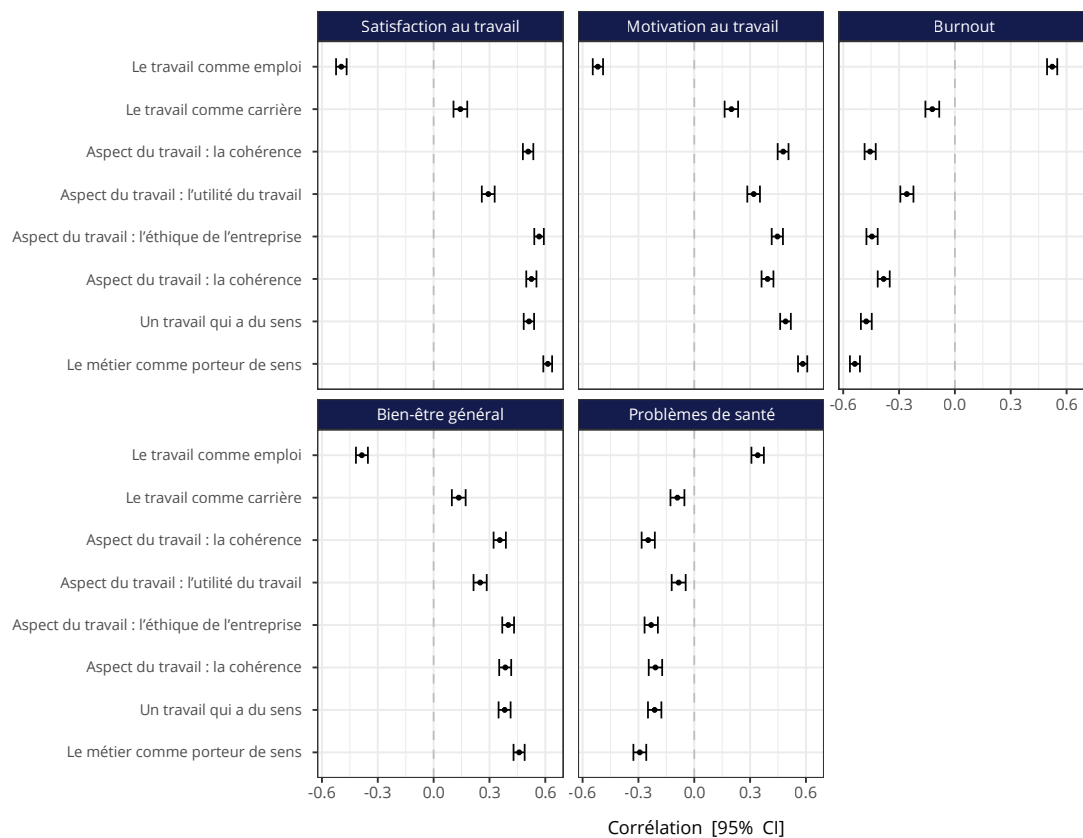
Remarque : Données de l'enquête QoW 2022 ; moyenne de l'échelle allant de 0 à 100 avec intervalle de confiance de 95 %. La ligne rouge représente la moyenne de tous les salariés.

10. Lien entre le bien-être et la vision et la signification du travail

Figure 9 représente les corrélations entre différents aspects du bien-être et la vision et la signification du travail. Le fait de considérer son travail comme un simple emploi est corrélé de façon négative avec la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être en général, et de façon positive avec le burnout et les problèmes de santé. À l'inverse, le fait de considérer son travail comme une carrière est corrélé de façon positive avec la satisfaction au travail, la motivation au travail et le bien-être en général, et de façon négative avec le burnout et les problèmes de santé.

travail et le bien-être général, et de façon négative avec le burnout et les problèmes de santé. Le même schéma - mais plus prononcé - est observé pour les quatre facteurs (cohérence, utilité du travail, éthique de l'organisation, appartenance) qui jouent un rôle central dans l'expérience d'un travail qui a du sens et de la signification, et le degré selon lequel la profession est perçue comme une source de sens.

Figure 9 : Lien entre les attitudes envers le travail et la signification du travail et du bien-être (en 2022)



Remarque : Données issues de l'enquête QoW 2022 ; corrélations avec intervalle de confiance de 95 %.

11. Résumé et conclusion

Cette newsletter vise à analyser les différences de points de vue des salariés quant au rôle du travail dans leur vie. On constate que les salariés entre 45 et 54 ans, les conducteurs d'installations et de machines, et monteurs, ainsi que les salariés travaillant dans l'industrie manufacturière considèrent davantage leur travail comme un emploi, c'est-à-dire que leur motivation est avant tout financière. En revanche, les hommes, les jeunes salariés et les managers, cadres dirigeants sont les plus nombreux à considérer leur travail comme un moyen de faire carrière.

La cohérence, soit le niveau d'adéquation entre les exigences du travail et des critères, des compétences et les projets de vie propres à une personne, est particulièrement forte chez les managers, cadres dirigeants et les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que chez ceux travaillant dans l'administration publique et dans le secteur social et de la santé. La perception de l'utilité du travail pour les gens et la société en général est particulièrement marquée chez de nombreux salariés résidant au Luxembourg, ainsi que ceux et celles travaillant dans l'administration publique et dans le secteur de la santé et de l'action sociale. L'éthique de l'employeur est un aspect en moyenne plus fréquemment mentionné par les salariés résidant au Luxembourg, ainsi que par les managers, cadres dirigeants, et ceux travaillant dans l'administration publique et dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Le sentiment d'appartenance est quant à lui surtout élevé chez les managers, cadres dirigeants ainsi que chez les salariés travaillant dans le secteur de la santé

et de l'action sociale, le commerce, les transports, et l'hôtellerie-restauration.

Les salariés travaillant dans l'administration publique ainsi que dans le secteur de la santé et de l'action sociale sont en moyenne les plus nombreux à trouver que leur travail a du sens. On retrouve les pourcentages les plus élevés de personnes considérant que travail donne du sens à leur vie chez les managers, cadres dirigeants, les salariés des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que chez ceux travaillant dans l'administration publique et dans le secteur social et de la santé.

Si le fait de considérer son travail comme un emploi a des effets négatifs sur différents aspects du bien-être, en revanche les facteurs de cohérence, de l'utilité du travail, de l'éthique de l'entreprise, du sentiment d'appartenance, lesquels jouent un rôle fondamental dans le fait de considérer son travail comme utile et important, sont associés à un niveau de bien-être plus élevé.

Les employeurs peuvent procéder à divers ajustements pour augmenter le sens que revêt le travail pour les salariés. Parmi ceux-ci figurent des stages individuels centrés sur le développement personnel et la formation continue (Fletcher, 2019), le fait d'accorder une importance accrue à la responsabilité sociale de l'entreprise (Aguinis & Glavas, 2019) ou encore la mise en place d'interventions de groupes (Fletcher & Schofield, 2021).

12. Références

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2021). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975-3003. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
- Heath, M. L., Williams, E. N., & Luse, W. (2022). Breaches and buffers: Can meaningful work impact turnover during COVID-19 pandemic? *Review of managerial science, Advance online publication*. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00612-x>
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023a). Ergebnisse und Reflektionen zur Arbeitszeitverkürzung in Luxemburg. Working Paper. Luxembourg: Universität Luxemburg.
- Sischka, P., & Steffgen, G. (2023b). Quality of Work Index. Forschungsbericht zur Erhebungswelle 2021 und 2022 (Rapport de recherche sur les enquêtes 2021 et 2022). Document de travail. Luxembourg : Université Luxembourg.
- Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7771. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217771>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Xu, M., Dust, S. B., & Liu, S. (2023). COVID-19 and the great resignation: The role of death anxiety, need for meaningful work, and task significance. *Journal of Applied Psychology, Advance online publication*. <https://doi.org/10.1037/apl0001102>

Méthode

Pour l'étude « *Quality of Work Index* » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1500-2700 salarié(e)s ont été interrogés depuis 2013 (CATI ; CAWI) par l'institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés du Luxembourg et de l'Université du Luxembourg (Tableau 1). Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent aux enquêtes réalisées depuis 2018 (Sischka, et Steffgen, 2023).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête QoW

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg		
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : Department of Behavioural and Cognitive Sciences, Chambre des salariés du Luxembourg, depuis 2014 Institut infas, avant TNS-ILRES		
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) ou enquête en ligne (CAWI ; depuis 2018) en luxembourgeois, allemand, français, portugais, ou en anglais		
Taille de l'échantillon	2022 : 2 696		
Échelles sur la vision du travail	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Le travail comme emploi	4	0,78
	Le travail comme carrière	4	0,80
	Cohérence	3	0,87
	Utilité du travail	3	0,87
	Éthique de l'entreprise	4	0,81
	Sentiment d'appartenance	3	0,88
	Un travail qui a du sens	3	0,93
Le métier comme source de sens	4	0,89	
Échelles relatives au bien-être	Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
	Satisfaction au travail	3	0,81
	Motivation au travail	3	0,75
	Burnout	6	0,86
	Bien-être général (WHO-5)	5	0,90
Problèmes de santé	7	0,78	

Université du Luxembourg Department of Behavioural and Cognitive Sciences

Philipp.Sischka@uni.lu
T +352 46 66 44 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
T +352 46 66 44 6644

Chambre des salariés

David.Buechel@csl.lu
T +352 27 494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
T +352 27 494 200