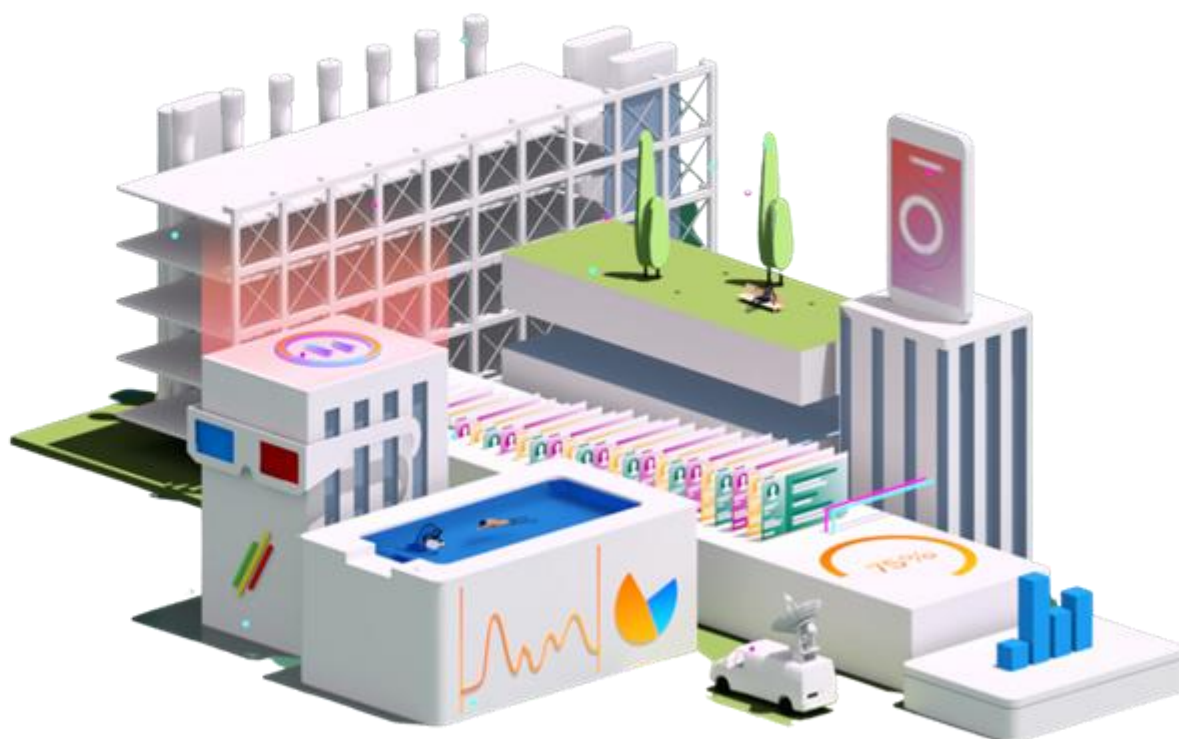


mediasensor 2025

Par mediarte et Attentia



Cadre projet MEDIASENSOR

Construire ensemble un secteur résilient

mediarte, le fonds social pour les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique, s'engage chaque jour pour un secteur tourné vers l'avenir et centré sur l'humain. Grâce à sa position unique de bâtisseur de ponts entre employeurs, travailleurs et individus, mediarte stimule et coordonne des initiatives qui favorisent la formation, l'emploi et le développement professionnel. Investir de manière ciblée dans les personnes et leur contexte de travail est essentiel pour renforcer **la qualité, la durabilité et le bien-être sur le lieu de travail**.

Conformément à cette mission, mediarte a lancé en 2025, pour la quatrième fois, le **mediasensor** : une analyse collective des risques qui cartographie les aspects psychosociaux du travail. Cette enquête sectorielle est entièrement conforme à la législation sur le bien-être et a été largement déployée dans les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique, avec le soutien du service externe de prévention **Attentia**. Tant les grandes que les petites organisations, ainsi que les individus, ont pu y participer facilement.

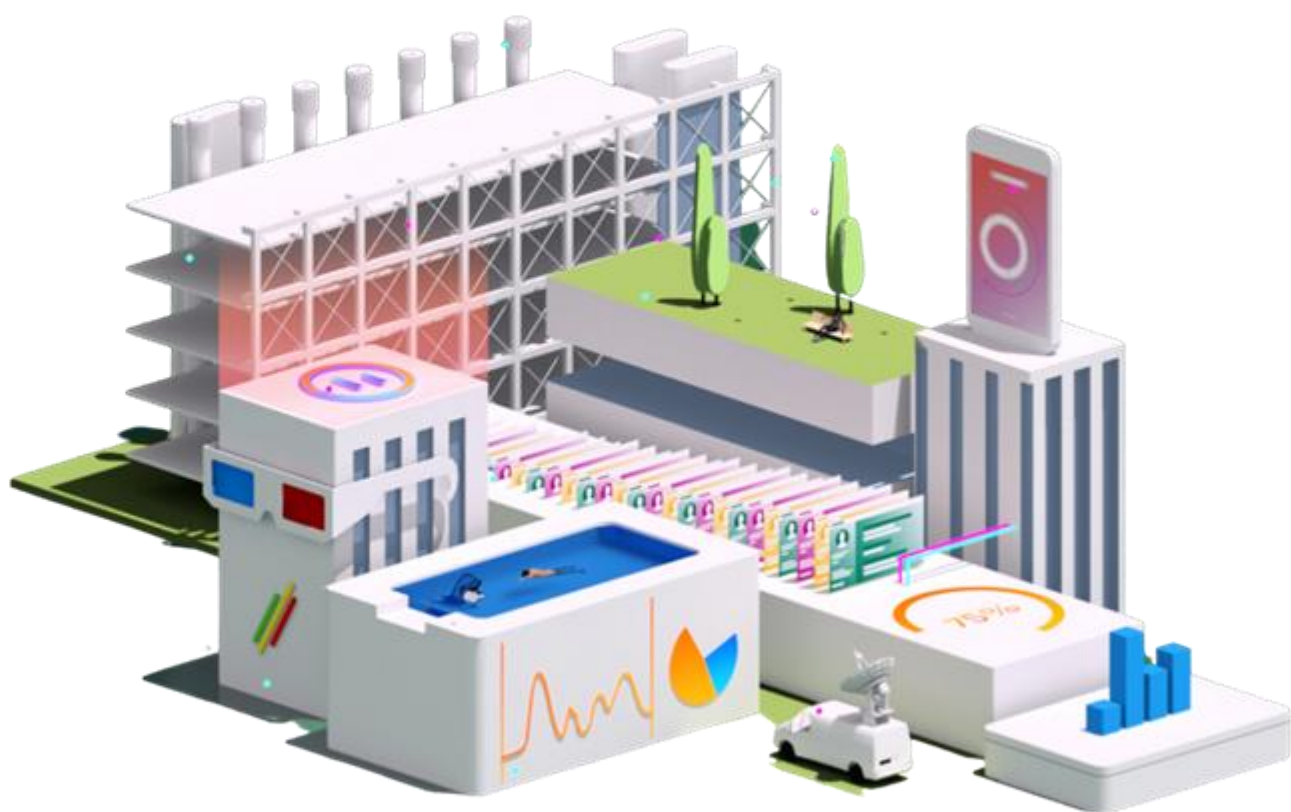
Le mediasensor offre aux entreprises bien plus qu'une simple vision instantanée. Les résultats permettent de mieux comprendre le bien-être des équipes et des individus, et de **concevoir des plans d'action ciblés**, adaptés à leur réalité professionnelle.

Parallèlement, l'analyse permet à **mediarte de suivre l'évolution du paysage sectoriel**, d'identifier les tendances et de formuler des recommandations politiques qui créent une valeur ajoutée collective.

Cette quatrième édition – après les éditions de 2016, 2019 et 2022 – permet d'analyser les tendances dans le temps et d'évaluer si les actions précédentes, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises, ont eu un impact réel sur le bien-être mental des collaborateurs.

Outre le rapport sectoriel général, les entreprises participantes ont pu choisir un rapport d'entreprise synthétique ou détaillé. Ainsi, mediarte soutient **concrètement** le secteur, avec des analyses claires et des outils concrets pour construire un environnement de travail **sain, sûr et durable**.

Conclusions importantes



Conclusions importantes

Vécu au travail

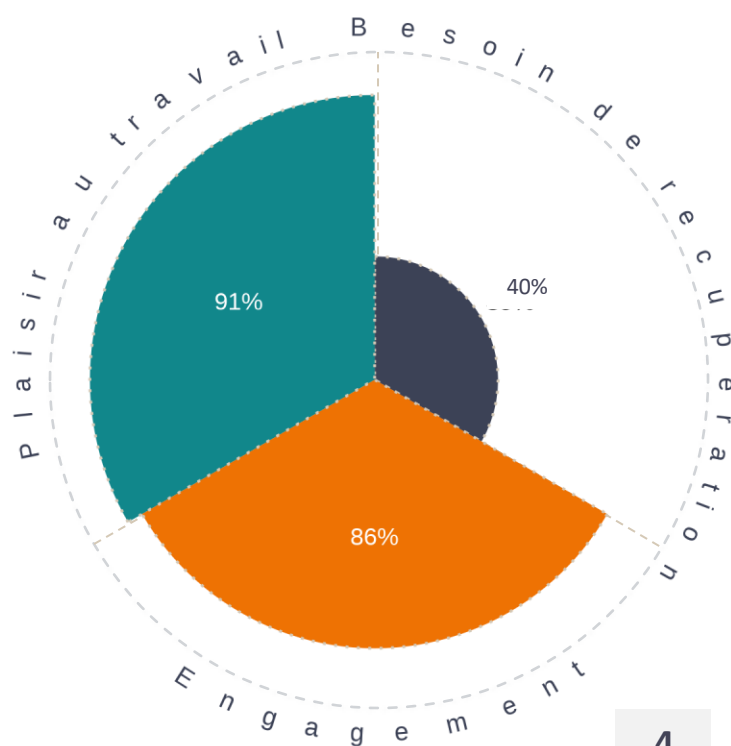
Ce rapport donne un aperçu du bien-être dans les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique, sur la base des dernières mesures du mediasensor. Les résultats montrent **un engagement et un niveau de satisfaction importants** dans le secteur. Les collaborateurs sont généralement passionnés et engagés, mais cela s'accompagne souvent d'un **besoin accru de récupération** : quatre salariés sur dix indiquent avoir besoin de récupérer de manière importante. Cela indique un risque de surcharge chez les professionnels très motivés.

Sources de stress et de motivation

Bien que certaines sources de stress telles que le rythme de travail et les conflits de rôles soient présentes, le **plus grand défi** réside dans le **renforcement des sources de motivation**. Les analyses montrent qu'il est possible de s'améliorer dans les domaines de l'utilisation des compétences, de l'organisation du travail, de la participation, de l'autonomie et de la flexibilité entre vie professionnelle et vie privée.

Benchmark externe

Par rapport au **marché du travail belge**, le secteur obtient des résultats **égaux** en matière d'engagement et de relance, et nettement meilleur en matière de satisfaction au travail. Le secteur obtient également des résultats plus favorables en ce qui concerne les aspects du travail tels que l'effort physique, les facteurs environnementaux et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Conclusions importantes

Benchmark interne

Les comparaisons internes font apparaître certains **groupes à risque**. Le groupe de fonctions **Technologie de la caméra et cinématographie** obtient des résultats nettement défavorables sur quinze aspects du travail et montre un besoin accru de récupération. Les travailleurs ayant un **horaire très variable** connaissent également une charge de travail accrue et un faible salaire, ce qui indique un risque élevé de stress. D'autre part, il existe des **groupes positifs** telles que le **développement et l'ingénierie de logiciels**, où les travailleurs sont confrontés à de faibles exigences professionnelles, à une grande autonomie et à un fort soutien social. Les travailleurs ayant **moins d'un an d'ancienneté** dans le secteur obtiennent également de bons résultats en matière de bien-être et de ressources.

Questions de recherche

En comparant les questions de recherche avec les données, nous avons constaté que l'analyse confirme que les **horaires de travail irréguliers ont un impact négatif** sur le bien-être des travailleurs, entraînant des besoins de récupération plus élevés et un moins bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'autre part, les données montrent que les **juniors** obtiennent de **meilleurs résultats en matière de bien-être et d'autonomie que prévu**, peut-être grâce à un bon accompagnement lors de l'admission. Enfin, **l'incertitude sur le contrat et la rémunération** apparaît comme une **contrainte** qui pèse sur la satisfaction au travail, bien que l'engagement moyen dans le secteur reste élevé grâce à une forte motivation.

Remesurage

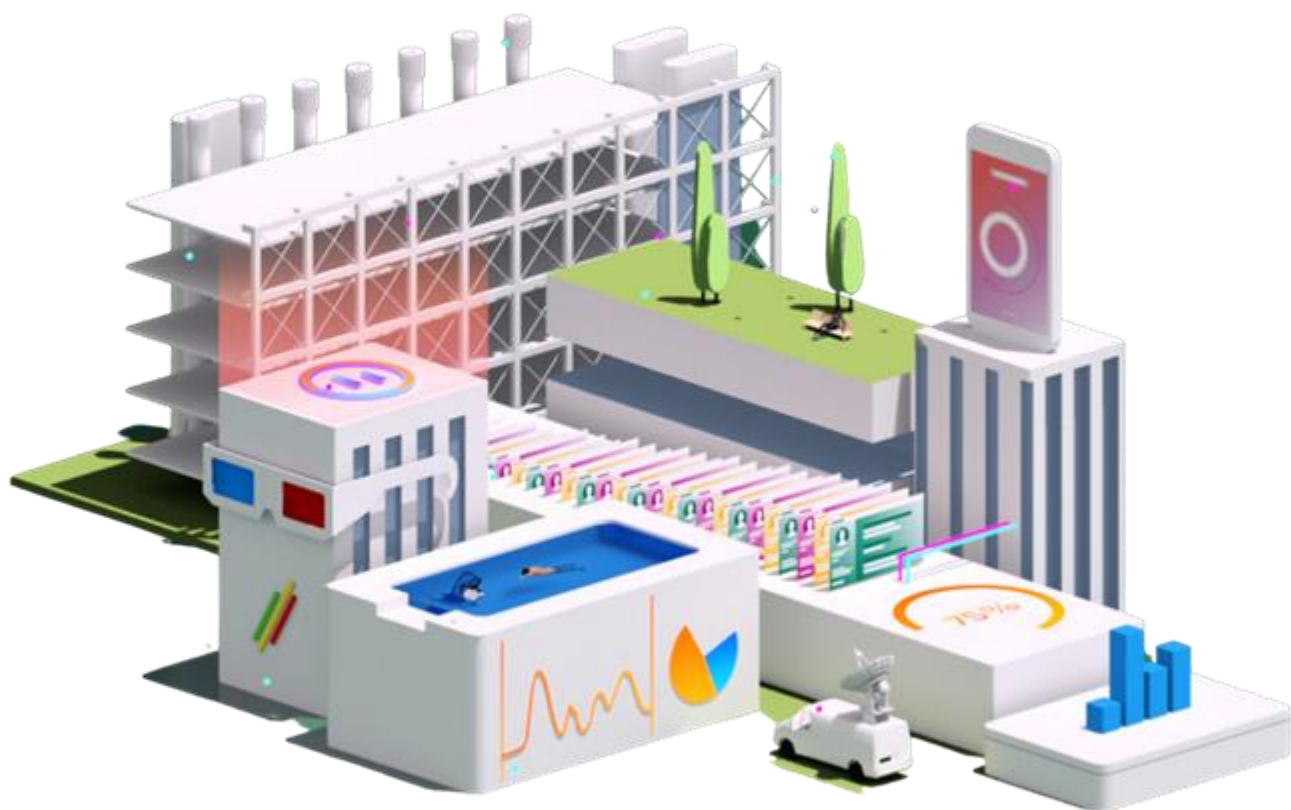
La comparaison avec la mesure précédente (2022) montre un taux de participation stable (49 %) et **une évolution positive de la satisfaction au travail** (de 86 % à 91 %) et des **besoins de récupération** (de 48 % à 39 %). **La plupart des aspects du travail ont évolué légèrement favorablement**, bien qu'il y ait aussi quelques évolutions légèrement défavorables en termes d'insécurité de l'emploi, de perspectives de carrière et d'appréciation de la rémunération. Cependant, aucun indicateur n'a changé de manière considérable.

Comportements indésirables au travail

En ce qui concerne les comportements indésirables au travail, **les chiffres dans le secteur sont assez bas**. Bien que chaque incident soit un incident de trop, le secteur obtient en moyenne de meilleurs résultats que le marché du travail belge. Cependant, une attention structurelle à la prévention, aux lignes d'assistance téléphonique et à l'aide accessible reste essentielle.

Vous trouverez un cadre conceptuel avec les définitions des différents concepts à l'annexe 4, p. 85 - 89.

Contexte sectoriel



Contexte sectoriel

L'importance du contexte

Le **mediasensor** s'inscrit dans un modèle plus large de **gestion des risques**, dans lequel nous examinons à la fois *'ce qui se passe sur le lieu de travail'* et *'pourquoi'* cela se produit.

Le questionnaire constitue le cœur de cette approche : c'est le moment où nous identifions **les risques psychosociaux auxquels les collaborateurs sont exposés**. Y a-t-il des signes de stress, de baisse de motivation ou de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Qu'est-ce qui fonctionne bien, et où se trouvent les points de friction ?

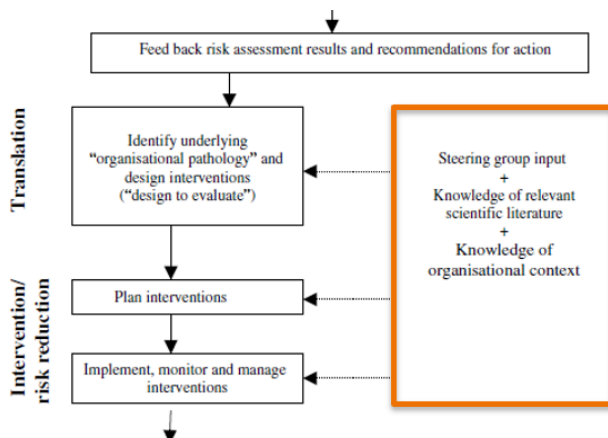
Les chiffres seuls ne racontent pas toute l'histoire.

Pour mettre en place des **actions ciblées et efficaces**, nous avons **besoin de contexte**. Car les données ne prennent tout leur sens que si nous pouvons les situer dans un cadre plus large, comprenant :

- **Les tendances et évolutions du secteur** (ex. : numérisation, travail flexible, pression accrue)
- **Les expériences d'autres organisations**, en Belgique et à l'étranger
- **Les recommandations scientifiques et les bonnes pratiques**
- **L'historique et l'évolution du secteur** : qu'est-ce qui a changé et quelles sont les implications pour les personnes sur le terrain ?

Cette **analyse contextuelle** permet non seulement d'identifier les symptômes, mais aussi de **comprendre les causes** et de **concevoir des interventions réellement efficaces**. C'est ainsi que nous construisons un climat de travail dans lequel les personnes se sentent bien, peuvent se développer et rester durablement engagées.

En résumé : **le questionnaire est le point de départ, mais c'est le contexte qui détermine la direction des solutions**. Les sources consultées figurent à l'annexe 5, p. 90.



P197, Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. (Eds.). (2003). The handbook of work and health psychology (2nd ed.). Wiley.

Contexte sectoriel

Introduction

Les faits indiquent que les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique se caractérisent actuellement par une transformation rapide et une concurrence féroce. Ces changements, entraînés par la mondialisation, la consolidation et les progrès technologiques, créent un paysage complexe dans lequel la sécurité financière et la stabilité du lieu de travail sont en déclin (EBO, 2024; BFI, 2023; Raad voor Cultuur, 2018, ...). Dans cette section, nous résumons le contexte social et les évolutions qui se produisent au sein du secteur et la manière dont ces changements peuvent affecter les travailleurs et leur bien-être.

Contexte social

Toutes les sources décrivent le même contexte. **Les certitudes s'effritent** (e.a. European Audiovisual Observatory (EBO), 2024). L'essor mondial des plateformes de streaming et les changements dans la chaîne de production et de distribution ont entraîné une pression concurrentielle accrue. Les grands acteurs internationaux dominent le marché, ce qui bouscule la position des producteurs à plus petite échelle. De plus, les innovations technologiques telles que la production virtuelle, l'analyse de données et l'intelligence artificielle créent un besoin continu de nouvelles compétences.

Dans le Yearbook Key Trends 2023/2024, l'EBO décrit en outre que de plus en plus d'entreprises médiatiques (européennes) fusionnent ou sont rachetées. Ainsi, de plus grands groupes de médias contrôlent l'accès aux chaînes publiques et les financements. Bien que ces fusions puissent parfois apporter de la stabilité, elles soulèvent également des inquiétudes chez les propriétaires de petites entreprises et les travailleurs quant à leur avenir et à leur autonomie.

Une autre évolution est l'utilisation des médias, qui change radicalement avec le passage de la télévision linéaire au visionnage à la demande et mobile. Cela implique que les équipes de production ont des délais plus courts et sont confrontées à des exigences professionnelles plus élevées. La baisse des revenus de subventions et des revenus publicitaires, combinée à la dépendance à l'égard de sources de revenus imprévisibles, peut causer de l'incertitude financière. Cela s'accompagne d'une forte pression concurrentielle, les professionnels réalisant souvent plusieurs projets en même temps et ayant des horaires de travail irréguliers.

Il semble y avoir un scénario « le gagnant remporte tout » (Raad voor Cultuur, 2018, Zicht op zo veel meer) et la question est de savoir si et comment cela affecte les individus ?

Contexte sectoriel

Cela a-t-il un impact sur les individus ?

Le Looking Glass Report 2024 du Royaume-Uni répond en partie à cette question. Ils rapportent en 2024 que pas moins de 79 % de leurs répondants ont eu des soucis financiers au cours du mois dernier, contre 63 % en 2022. Ils signalent également une insécurité d'emploi accrue (72 % > 87 %) et jusqu'à 35 % des personnes interrogées décrivent leur santé mentale comme « mauvaise » ou « très mauvaise » (24 % en 2022).

Bref, ces sources et d'autres confirment que le contexte est en train de changer et que cela peut affecter les individus actifs dans le secteur. En raison de ces changements, ceux-ci signalent une charge de travail plus élevée, une plus grande incertitude et une plus grande dépendance aux facteurs contextuels, ...

D'un point de vue du stress ou de la motivation, on peut dire que le contexte changeant entraîne, entre autres, une perte de ressources précieuses. Le freelance expérimenté qui est proche de son produit et de ses clients depuis des années, par exemple, bénéficiera de moins d'autonomie ou de contrôle sur le travail dans une grande entreprise.

Financièrement, ce sera aussi une façon différente de travailler.

Une autre influence est que tout doit être exact - « le temps, c'est de l'argent ». Les gens vivent d'un projet à l'autre et sont confrontés à de nombreuses nouvelles exigences en matière de compétences et d'aptitudes. « Comment puis-je rester compétent ? » - C'est la question que se poseront de nombreux profils médio-seniors ou seniors.

Dans ce contexte, il se peut que les gens commencent à se concentrer davantage sur « leur propre survie » et que cela puisse être un terreau fertile pour certains comportements indésirables au travail (Onderzoekscommissie gedrag & cultuur omroepen (OGCO), 2024). Les personnes sous pression n'osent pas toujours aborder les comportements inappropriés qu'elles subissent ou observent.

« En tant que freelance, je me sens très nerveux à l'idée de divulguer quoi que ce soit sur ma santé mentale à qui que ce soit au travail, de peur de perdre mon travail et que mon supérieur hiérarchique me porte préjudice (très probablement inconsciemment). »

Film and TV Charity. (2024). Looking Glass Report 2024

Contexte sectoriel

Un complément académique à ce sujet est fourni notamment par Ramadhiani et al (2023) et Delavani & Linando (2025) : Comment les individus peuvent-ils gérer cela ? L'importance du capital social et du capital de connaissances (en particulier chez les freelances) est expliquée. L'accès aux réseaux professionnels, aux connaissances, à l'expérience et aux possibilités d'apprentissage est une ressource importante dans ce secteur. Votre capital social est un vecteur d'emploi.

L'importance de votre « bonne réputation » dans votre réseau ne doit pas être sous-estimée en termes de mise à disposition de nouveaux projets, mais aussi de marge de négociation dans la façon de travailler. Y compris financièrement.

Le maintien du capital social est cité comme un facteur important de succès durable, mais de notre point de vue, cela peut aussi être une source de stress. Vous devez maintenir ce réseau, même si vous souhaitez combiner votre travail avec une famille, par exemple, ce qui peut entraîner des conflits de rôles.

D'autre part, cela implique que l'accès à ce milieu n'est pas toujours évident si l'on ne dispose pas de ce capital social. Un profil inexpérimenté et sans réseau peut avoir plus de difficultés à s'intégrer et donc devoir concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, les questions financières, etc. à partir d'une position plus faible.

Paradoxe de la passion

De nombreuses personnes dans le secteur le rejoignent en raison de la passion, de la vocation. Une motivation élevée pousse les gens à travailler dur et passionnément ils tirent beaucoup de satisfaction en retour (Raad voor Cultuur, 2018, Zicht op zo veel meer).

D'après les sources consultées – avec notre filtre de la prévention– le contexte peut également influencer cela. D'une part, l'environnement peut mettre à l'épreuve la motivation (intrinsèque). Comment maintenir la passion sous une forte pression de travail, une précarité d'emploi, un manque d'appréciation, une perte d'autonomie, etc. ? D'autre part, en raison de cette enthousiasme, les gens semblent parfois tolérer des conditions moins bonnes. À la fois en s'efforçant d'obtenir un rôle prévu et en maintenant un certain rôle.

Given the (however piecemeal) historical record, available research suggests that the media industry's more predatory characteristics—persistently heavy workloads, a range of exclusionary and otherwise problematic organizational practices, and a lack of reciprocity between what workers bring to the job and what the industry gives in return—are not a *bug*, but a *feature* of a system bolstered by the passion of its professionals (Deuze, 2023). Research in occupational medicine suggests it is exactly these three stressors—effort and reward imbalance, low organizational justice, and high job demands—that together exhibit between 60% to 90% of the risk for stress-related disorders at work (Van der Molen et al., 2020). It is therefore no surprise that so many media professionals report problems and get sick on the job.

Deuze, 2025

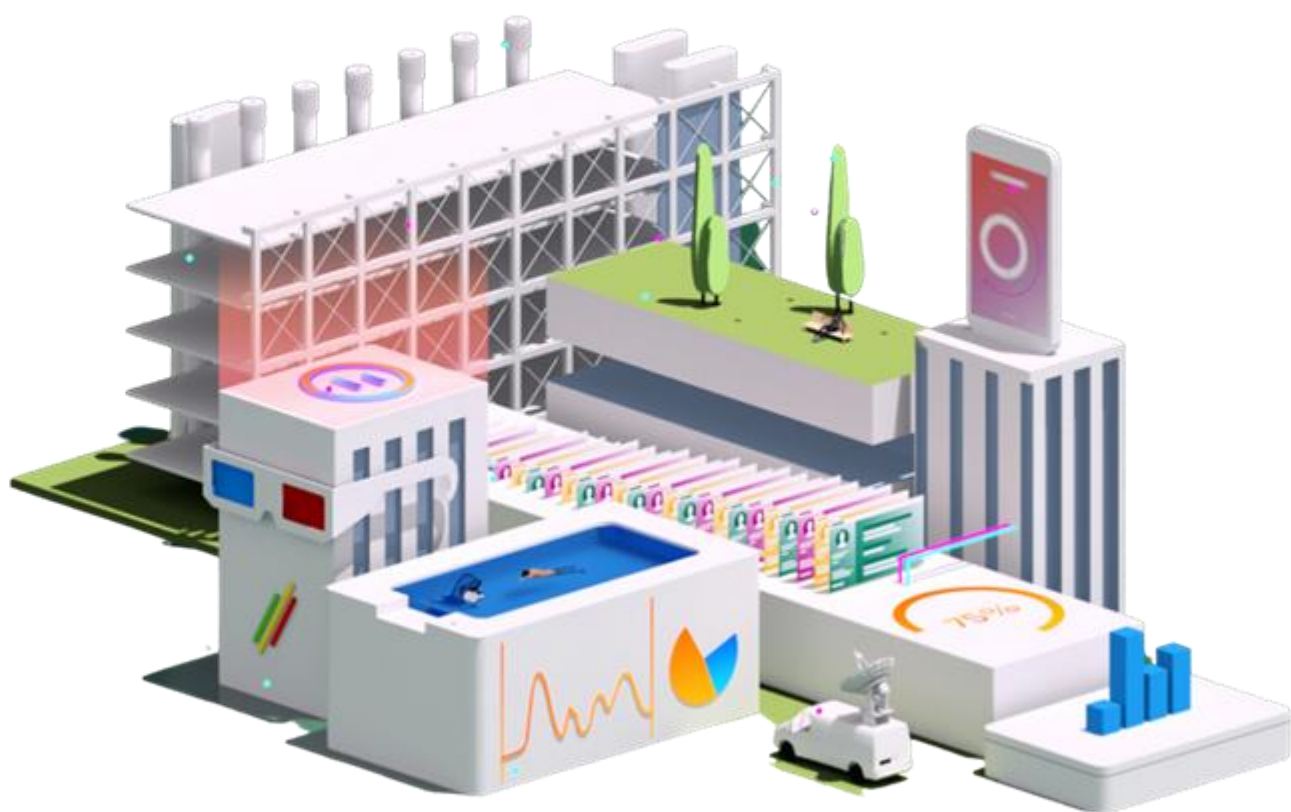
Contexte sectoriel

Questions de recherche

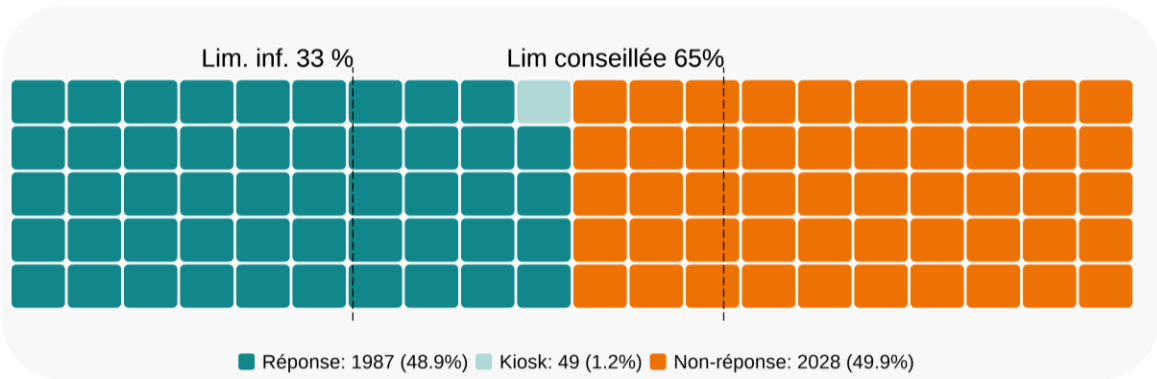
Les sources consultées et la littérature scientifique indiquent que les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique sont soumis à de profonds changements, qui peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être des travailleurs. Les analyses de risques et les enquêtes de bien-être précédentes confirment cette image. Sur la base de ces informations, nous avons formulé un certain nombre d'hypothèses. À la fin de ce rapport (p. 60), nous reviendrons sur ces déclarations et discuterons des informations que les données nous ont données à leur sujet.

- **Hypothèse 1** : Les travailleurs ayant des horaires de travail irréguliers font état d'un moins bon bien-être général et d'un besoin accru de récupération
- **Hypothèse 2** : Les juniors du secteur bénéficient de moins d'autonomie et de participation que les intermédiaires et les seniors
- **Hypothèse 3** : L'incertitude entourant les contrats et la rémunération est corrélée à des scores plus faibles en matière d'engagement et de satisfaction au travail

Participation

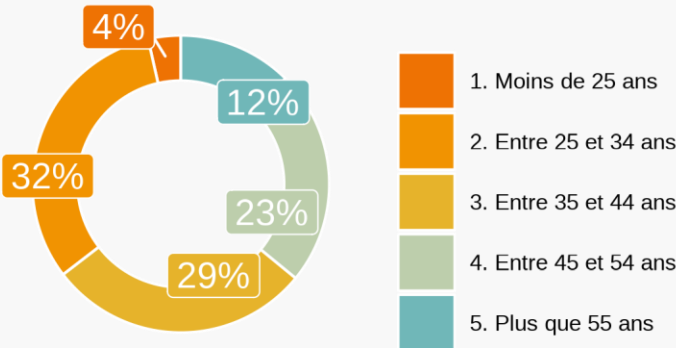


Participation

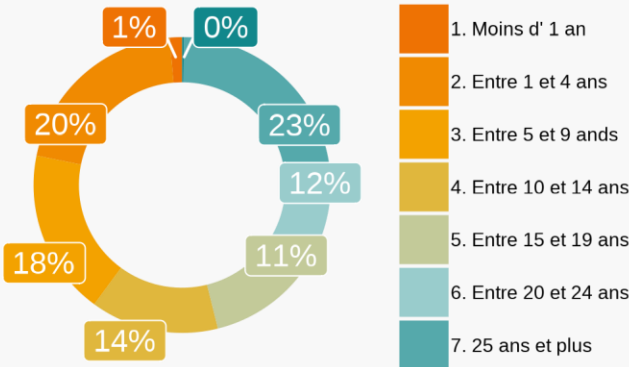


L'enquête mediasensor a été menée dans les secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique entre le 5 mai 2025 et le 30 mai 2025, avec une prolongation supplémentaire jusqu'au 6 juin 2025. 4015 travailleurs avaient la possibilité de remplir le questionnaire par e-mail, et 1987 d'entre eux l'ont fait. Cela se traduit par un taux de participation de 49 %. Grâce au lien ouvert, 49 autres personnes ont trouvé le moyen de remplir le questionnaire. Au total (e-mail et kiosque combinés), 2036 personnes ont rempli le questionnaire. Compte tenu de l'ampleur de l'enquête, répartie sur différentes entreprises du secteur, il s'agit d'un bon résultat.

Age

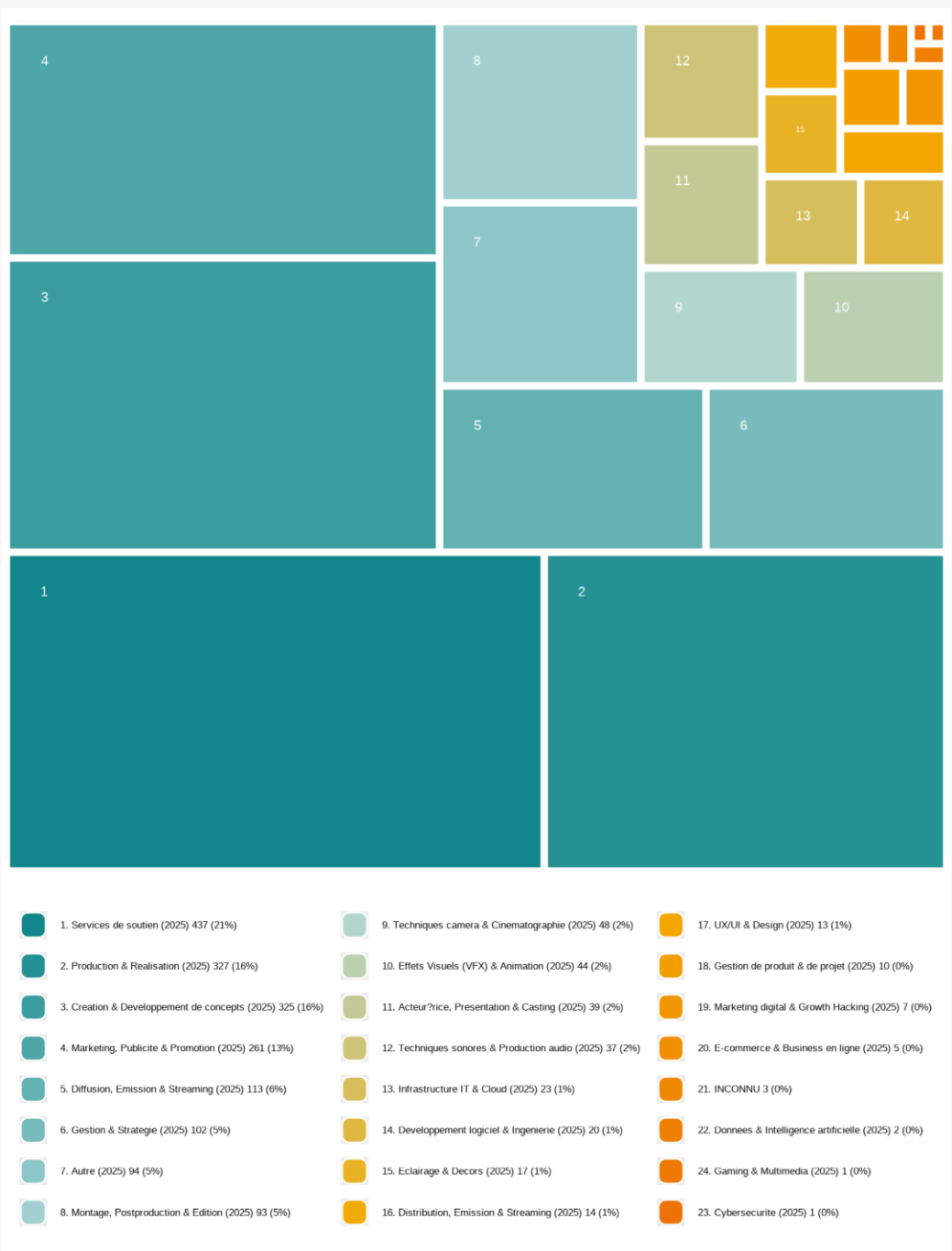


Ancienneté dans le secteur



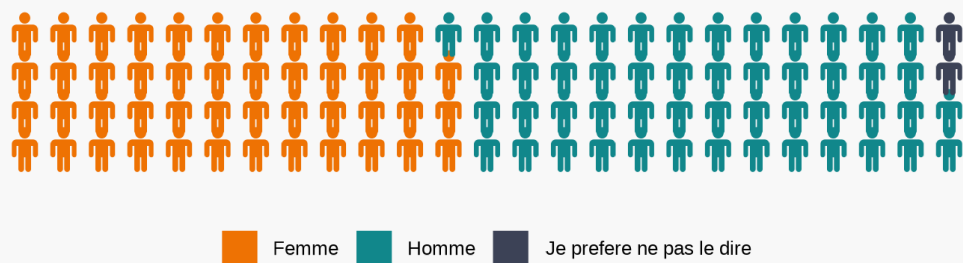
Participation

Domaines de fonctions



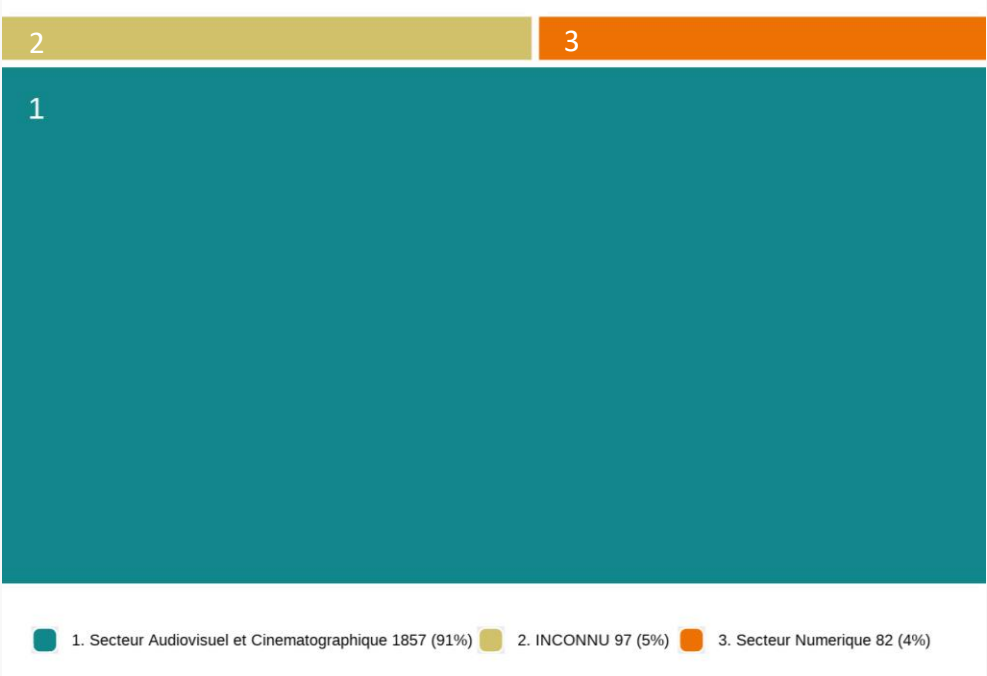
Participation

Identité de genre



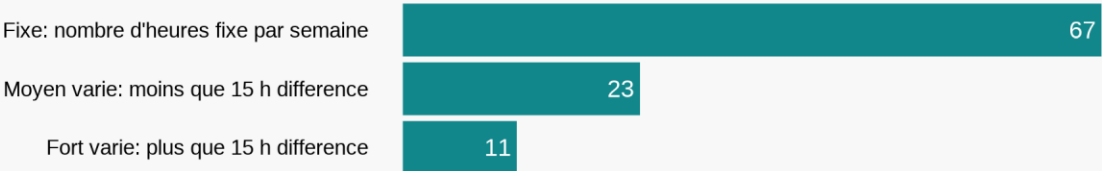
La population interrogée donne la réponse suivante concernant l'identité de genre : Hommes 1042 (51 %), Femmes 956 (47 %), Je préfère ne pas dire 34 (2 %), X 3 (0 %), INCONNU 1 (0 %)

Groupe de fonction

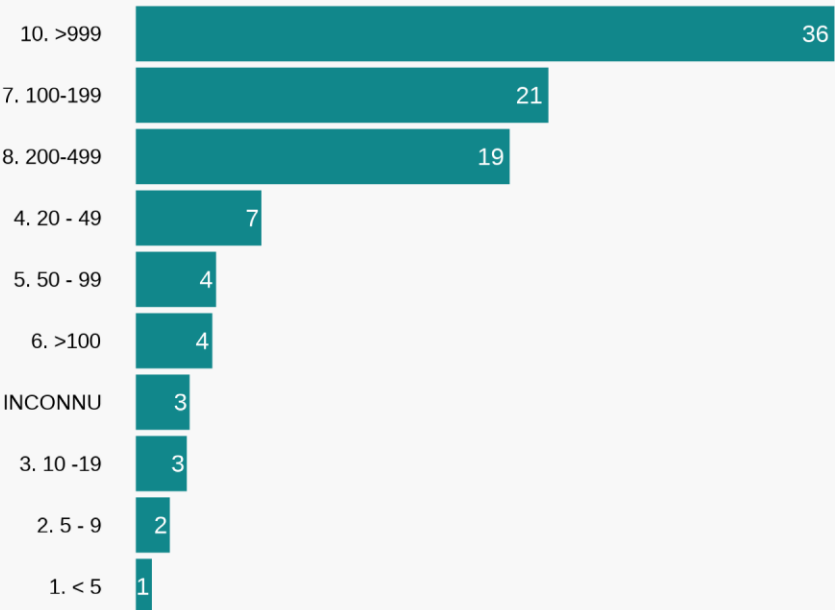


Participation

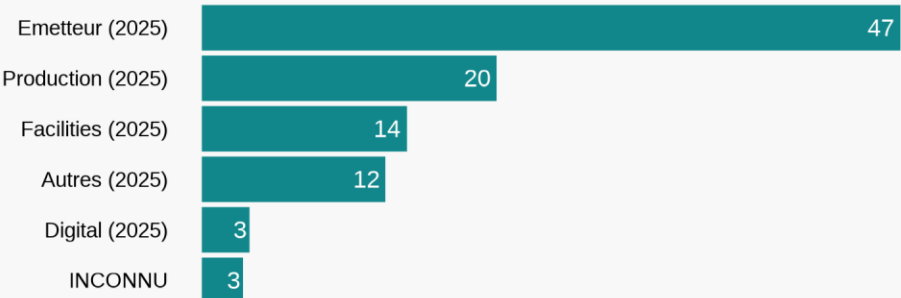
Heures a prester



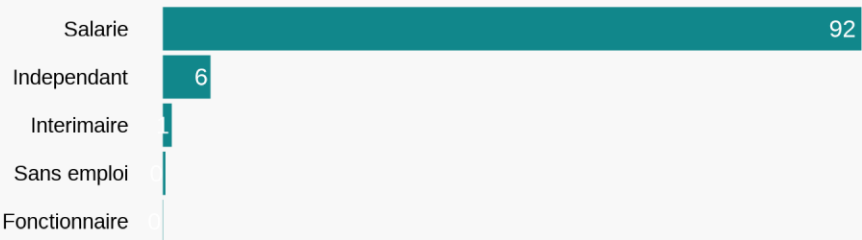
Taille d'entreprise



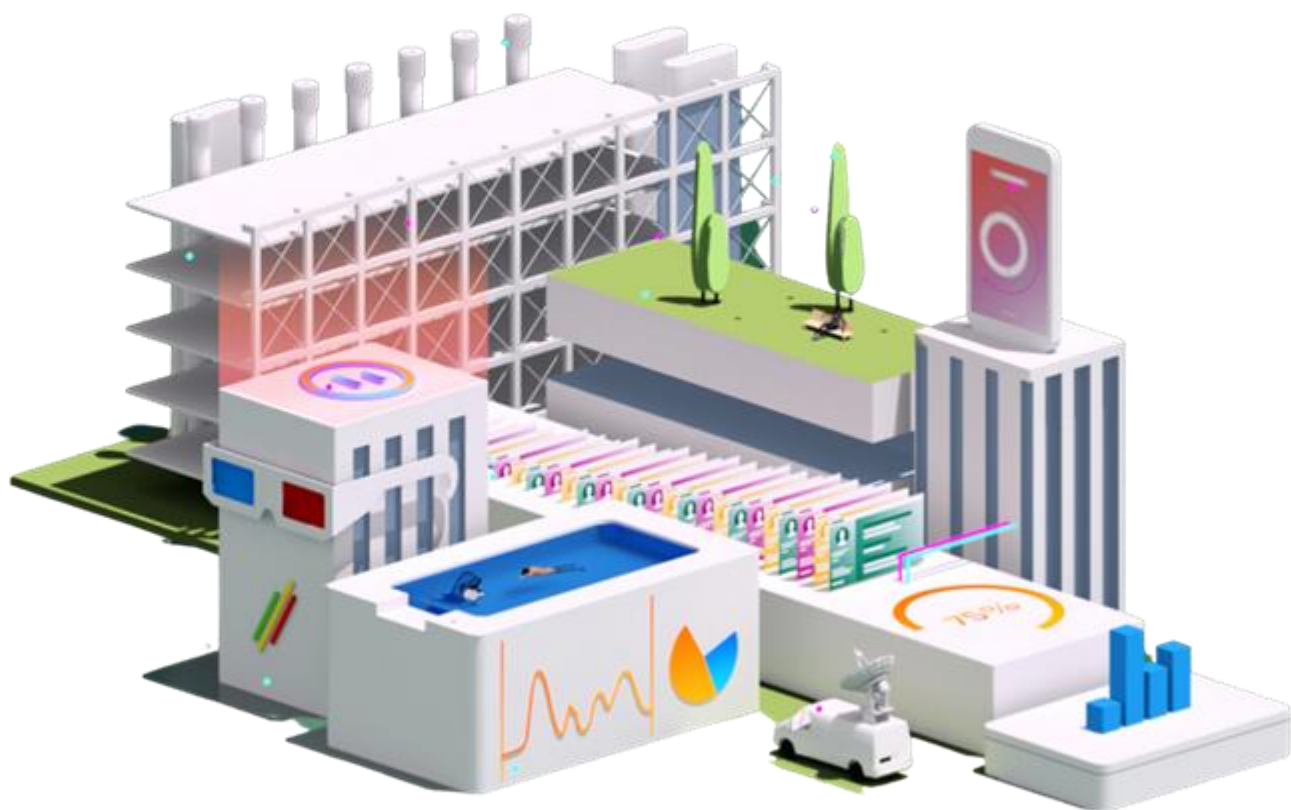
Type d'entreprise



Statut



Expérience du travail et aspects liés au travail



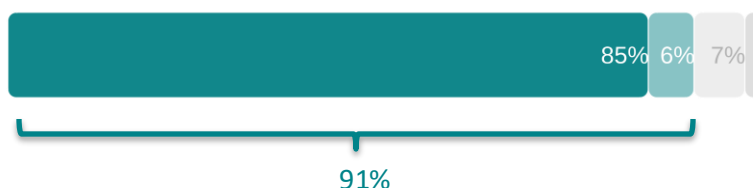
mediarte
the making of you

attentia

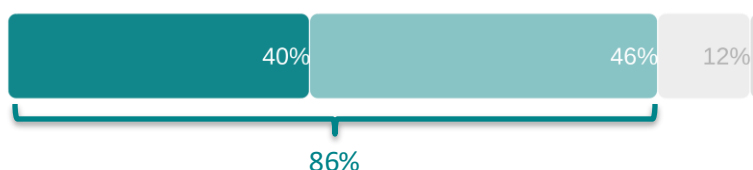
Expérience professionnelle : comment les collaborateurs vivent-ils le travail ?

Le mediasensor cartographie l'expérience de travail sur la base des indicateurs de bien-être : engagement, plaisir au travail et besoin de récupération. Nous décrivons ci-dessous l'expérience professionnelle au niveau du secteur.

Plaisir au travail

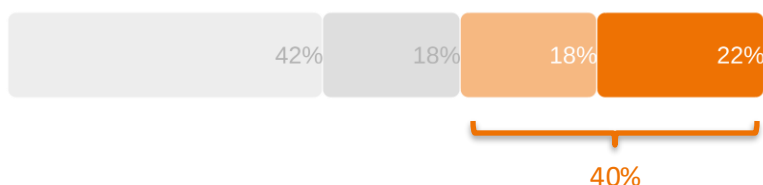


Engagement



Les indicateurs de bien-être positifs dans le secteur obtiennent de très bons résultats. Par exemple, 91 % indiquent qu'ils aiment leur travail, ce qui indique une forte motivation intrinsèque. Ces travailleurs trouvent leur travail agréable et intéressant. De plus, 86 % des travailleurs se sentent engagés dans leur travail : ils débordent d'énergie, sont très impliqués et ont l'impression que le temps passe vite en travaillant.

Besoin de récupération



En plus des indicateurs de bien-être positifs, un facteur négatif est également identifié : le besoin de récupération. Cela permet de mesurer dans quelle mesure les travailleurs ressentent de la fatigue mentale à la suite du travail. Les travailleurs ayant un besoin élevé de récupération ont du mal à se détendre à la fin de la journée de travail, se sentent épuisés et éprouvent des problèmes de concentration. L'enquête montre que 40 % des répondants éprouvent des besoins de récupération.

Environ la moitié de ce groupe, soit 22 % de tous les participants, indiquent qu'ils ressentent cela constamment. Ils entrent donc dans la catégorie des problèmes aigus. Si ces travailleurs ne se rétablissent pas nécessairement, il y a un risque accru d'absentéisme dans un délai d'environ six mois.

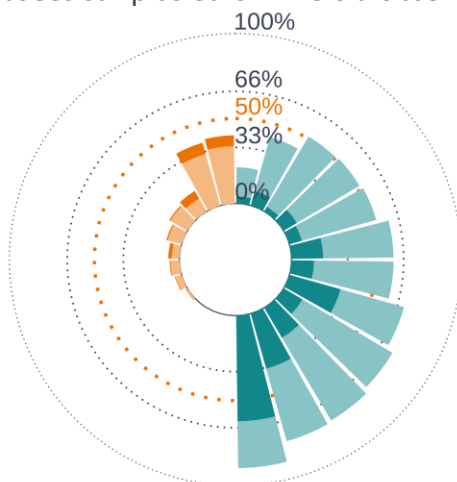
Caractéristiques du travail : comment les travailleurs évaluent-ils le travail ?

Sources de stress et de motivation

En plus des indicateurs de bien-être, divers aspects du travail ont également été cartographiés, avec une distinction entre les sources de **stress** et **les sources de motivation**. La psychologie du travail indique que ces facteurs sont fortement liés au bien-être au travail. Ils donnent un aperçu des possibilités de réduire le stress et de l'aborder de manière préventive, mais aussi des moyens de renforcer l'engagement et le plaisir au travail. De plus amples renseignements sur cette relation et le modèle des ressources et des exigences professionnelles se trouvent en annexe (p.64).

Grâce à l'enquête mediasensor, nous cartographions de nombreux aspects du travail au sein du secteur. La particularité de notre approche est que nous indiquons quand un score a de fortes chances d'être trop ou trop peu pour un individu. Par exemple, un score orange (foncé) pour les sources de stress signifie que l'exposition accrue a de fortes chances d'aboutir à un résultat négatif tel que de l'épuisement professionnel, de l'absentéisme, un départ, etc. Un raisonnement similaire s'applique à l'absence de sources de motivation.

Les proportions que nous visualisons ne sont donc pas la somme de simples scores d'items ou de moyennes, mais des classes attribuées grâce à des analyses statistiques minutieuses basées sur plusieurs milliers d'observations.



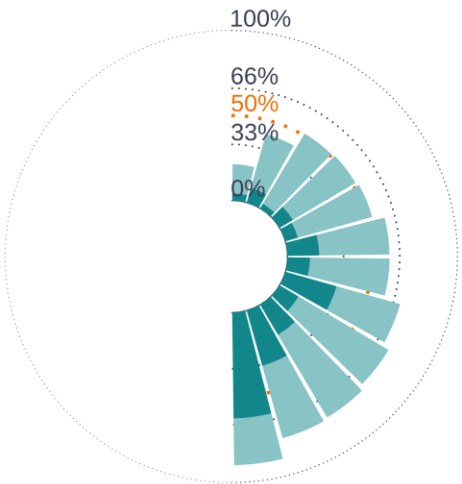
L'image ci-dessus nous montre les points d'attention au niveau sectoriel. Avec cela, nous étudions sur quels aspects du travail les répondants indiquent être trop ou trop peu exposés. **Les sources de motivation** doivent être présentes et idéalement au-dessus de la ligne pointillée orange, tandis que nous voulons minimiser **les sources de stress**. Pour ces dernières, plus les proportions sont faibles, mieux c'est.

Nous expliquerons ces résultats en détail dans les pages suivantes.

Comment les travailleurs évaluent-ils le travail ?

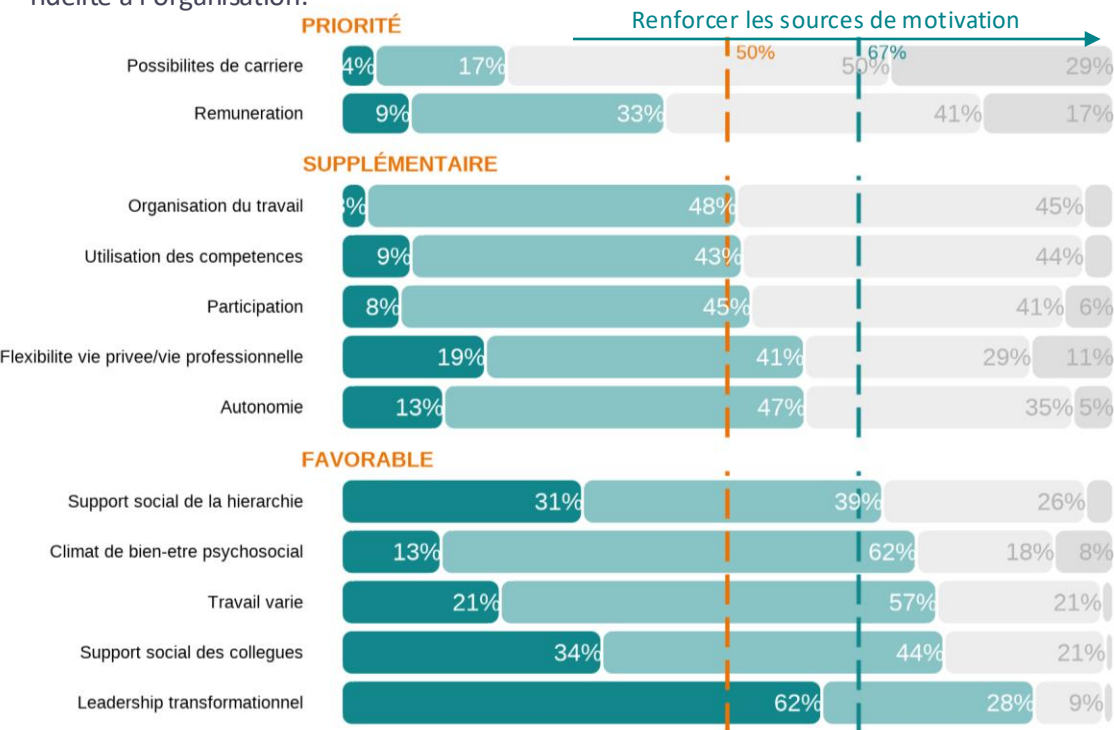
Sources de motivation

Nous observons **2 points d'attention prioritaires**, ces sources de motivation sont notées défavorablement par 50 % des répondants ou plus. Lorsque les sources de motivation dans le travail sont trop faibles, l'engagement diminue et la probabilité d'une réduction des performances et de la satisfaction au travail augmente. À plus long terme, cela augmente le risque d'épuisement professionnel, d'absentéisme et de rotation du personnel. Ces points d'attention prioritaires sont les **opportunités de carrière** et **l'appréciation de la rémunération**.



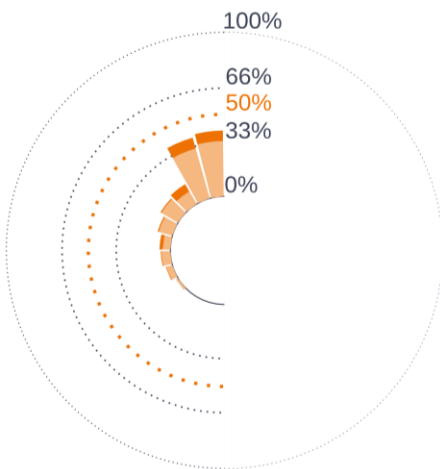
De plus, nous distinguons **5 points d'attention supplémentaires**, ces sources de motivation sont notées défavorablement pour 33 % à 50 % des répondants. Ces points peuvent également contribuer négativement à la vie professionnelle des travailleurs. Il s'agit notamment **de l'utilisation des compétences, de l'organisation du travail, de la participation, de l'autonomie** et **de la flexibilité entre la vie professionnelle et la vie privée**.

Enfin, nous notons que de nombreuses sources de motivation atteignent des **résultats favorables** (plus de 67 % des répondants obtiennent un score favorable sur ces thèmes). Des sources de motivation élevées garantissent plus d'énergie, d'implication et de satisfaction au travail chez les travailleurs. Cela favorise non seulement leur bien-être, mais conduit également à de meilleures performances, à une productivité accrue et à une plus grande fidélité à l'organisation.



Comment les travailleurs évaluent-ils le travail ?

Sources de stress

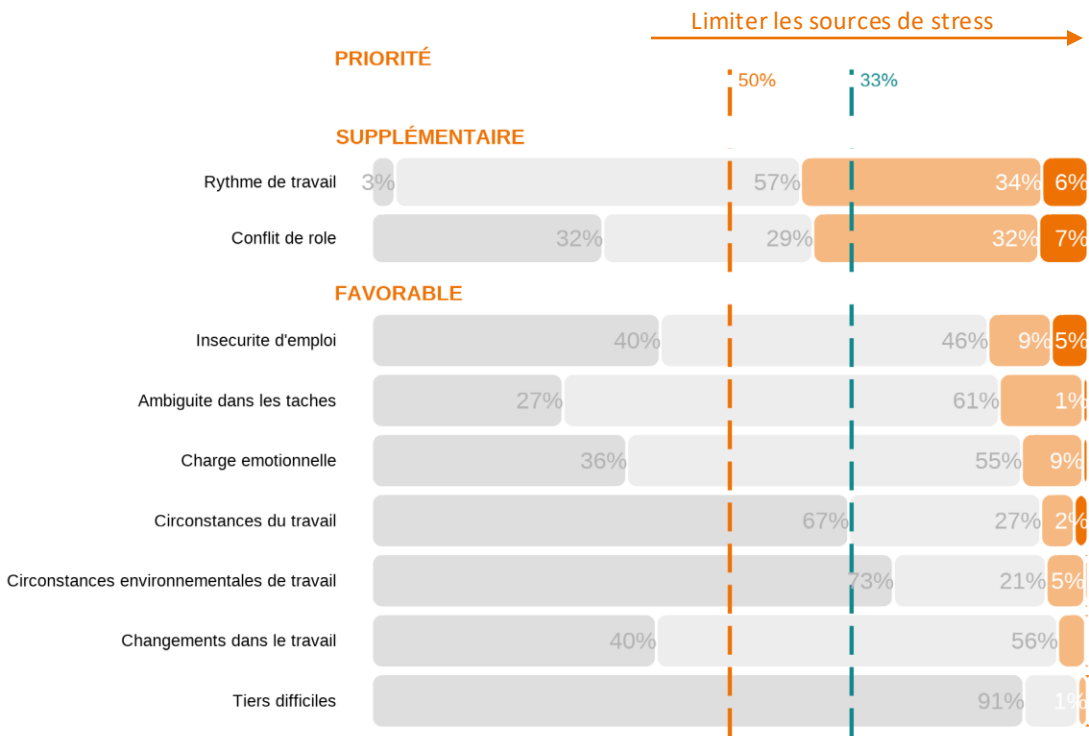


Si les sources de stress au travail sont trop élevées, les travailleurs s'épuisent plus rapidement mentalement et physiquement, ce qui entraîne une diminution de la concentration, de la motivation et des performances. À plus long terme, cela augmente le risque d'épuisement professionnel, d'absentéisme longue durée et augmente le phénomène de turnover du personnel.

Nous n'observons pas **de points d'attention prioritaires** (ces sources de stress sont défavorables pour 50 % des répondants).

On note qu'il y a **2 points d'attention supplémentaires**, ces sources de stress sont notées défavorablement par 33 % à 50 % des répondants. Ces points peuvent contribuer négativement à l'expérience de travail des travailleurs. Il s'agit du **conflit de rôles** et du **rythme de travail**.

Enfin, nous notons que de nombreuses sources de stress obtiennent des notes **favorables** (plus de 67 % des répondants évaluent favorablement ces thèmes). De faibles sources de stress contribuent à un sentiment de calme, d'équilibre et de résilience mentale chez les travailleurs. Cela favorise non seulement leur bien-être, mais favorise également une employabilité durable, de meilleures performances et un lien plus fort avec l'organisation.

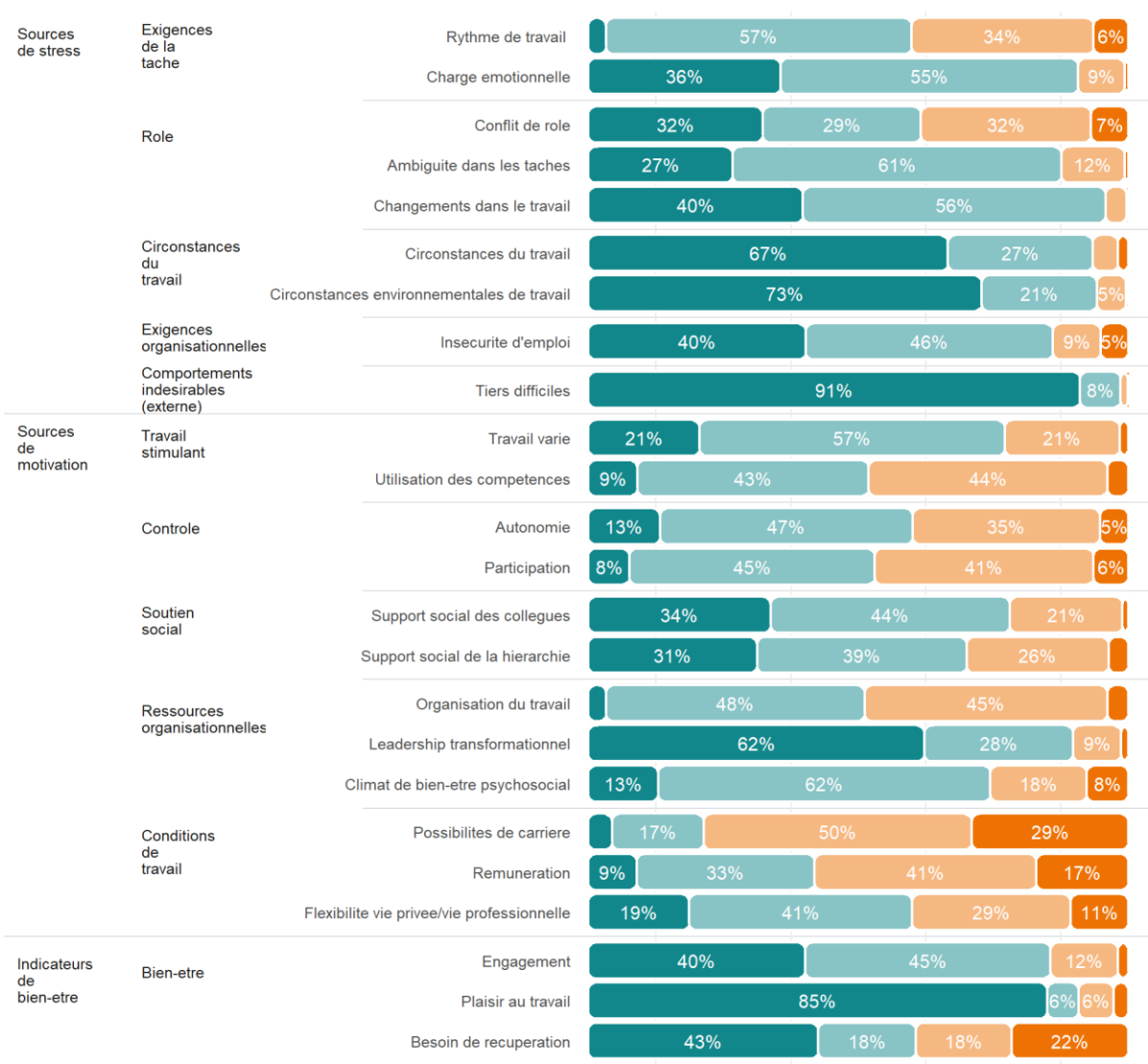


Comment les travailleurs évaluent-ils le travail ?

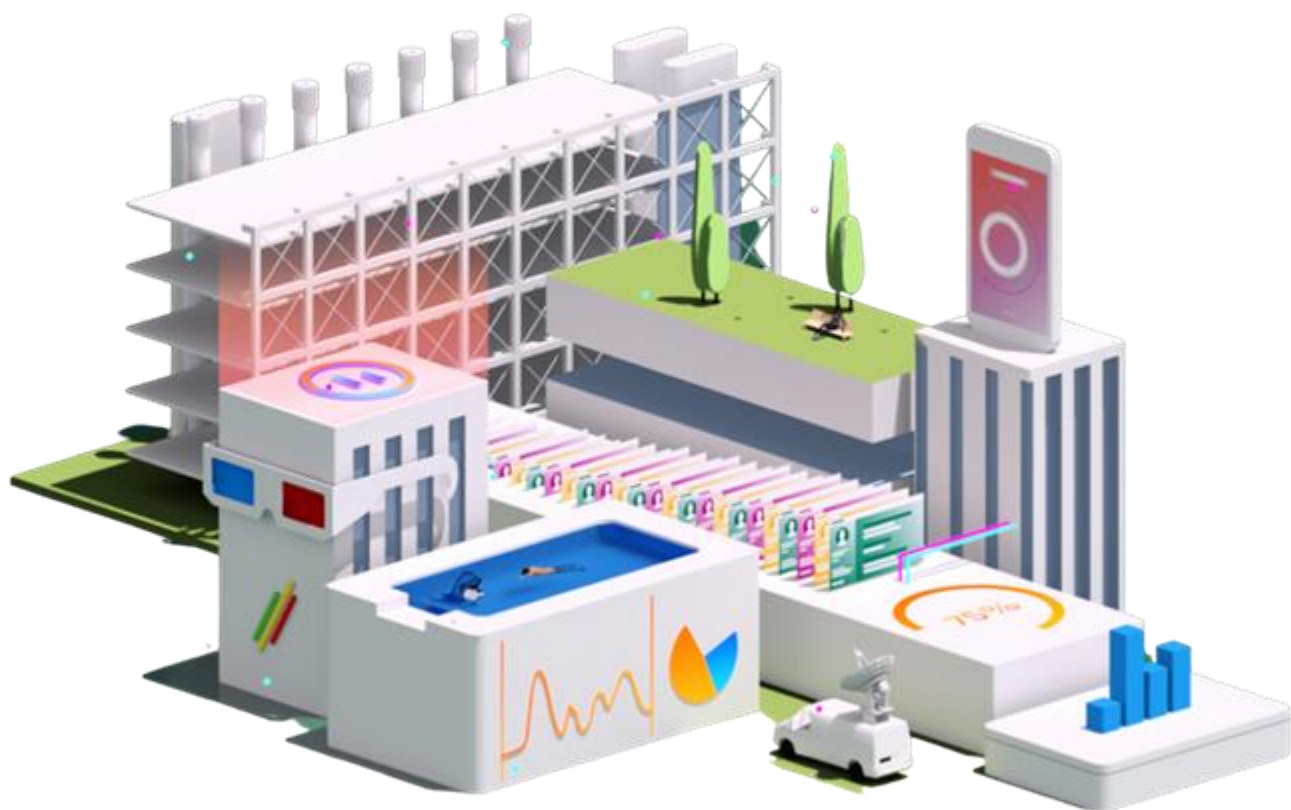
Détails des thématiques mesurées

Le tableau ci-dessous montre les détails de chaque source de stress et de motivation.

Pour chaque thème, le pourcentage de collaborateurs qui le ressentent comme (très) favorable (vert clair et vert foncé) ou (très) défavorable (orange clair et orange foncé) est indiqué.



Comportements indésirables au travail



Guide d'interprétation des comportements indésirables au travail

Les comportements indésirables et excessifs (CIET) sur le lieu de travail peuvent être une source de stress. Toutefois, les résultats de l'enquête sur ce thème sont interprétés différemment de ceux liés à d'autres facteurs de stress. Pourquoi ? Parce que la loi impose une tolérance zéro pour les CIET : chaque cas doit être pris au sérieux.

Que mesure le questionnaire ?

Le questionnaire examine si vous êtes confronté à des formes de comportement non souhaité, telles que le harcèlement, l'intimidation ou la violence.

Important : il interroge sur la fréquence de ces comportements, mais pas sur le fait que vous vous considérez comme victime.

Cette distinction est essentielle :

- Vous pouvez percevoir un comportement comme gênant ou inapproprié, sans qu'il dépasse vos limites personnelles.
- Inversement, ce même comportement peut être excessif pour d'autres.

Le questionnaire cartographie donc la présence de comportements, et non le ressenti de victimisation.

Que peut-on en déduire ?

On ne peut pas identifier précisément qui se sent victime, mais on obtient une image du type de comportement et de sa fréquence. Cela permet d'évaluer la gravité de la situation.

Des recherches antérieures montrent que : plus le comportement est grave, plus la probabilité qu'une personne se sente victime et subisse des conséquences négatives (stress, démotivation, absentéisme) est élevée.

Guide d'interprétation des comportements indésirables au travail

Comment lire les chiffres et les couleurs ?

Pour les comportements potentiellement liés au **harcèlement moral** (ex. : propagation de rumeurs, mise à l'écart, remarques blessantes), l'accent est mis sur le groupe de collaborateurs qui subit fréquemment ce type de comportement. Ce groupe est représenté en orange foncé dans le rapport.

Selon la loi, il y a harcèlement moral lorsque :

- Plusieurs formes de comportement sont présentes,
- et ces comportements sont répétés.

Cette combinaison ne concerne que les personnes dans la catégorie orange foncé. C'est pourquoi seul ce groupe est mis en évidence visuellement dans le rapport.



Pour les thèmes de discrimination, violence et comportement sexuel non désiré : Plus la teinte d'orange est foncée, plus la probabilité qu'une personne se sente victime est élevée.

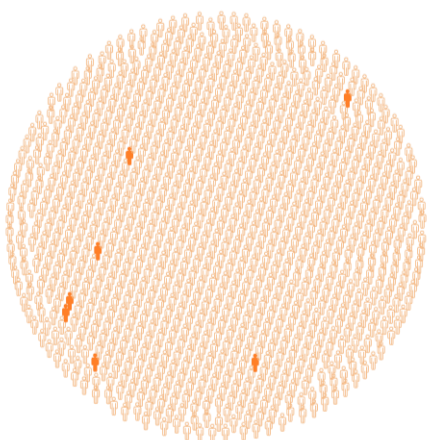
En raison des définitions légales de ces comportements, les catégories orange clair et orange foncé sont toutes deux prises en compte, car dans les deux cas, le risque de victimisation est élevé.



Comportement indésirable au travail

Le harcèlement moral au travail est une forme de comportement indésirable qui se produit de manière répétée et sur une longue période, dans le but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un climat de travail intimidant, hostile, insultant ou humiliant. Il s'agit d'un comportement systématique préjudiciable au bien-être du salarié.

Harcèlement moral



0,8 %

Risque d'harcèlement des victimes

0,8 % des répondants font partie du groupe problématique.

Sur une période de 6 mois, ils indiquent qu'ils sont fréquemment confrontés à des comportements de harcèlement moral. Cela signifie que sur 2036 répondants, **16 travailleurs** se sentent victimes de harcèlement au travail.

Les comportements de harcèlement concernent les actes personnels (commérages, exclusion sociale, insultes, commentaires ou blagues blessants) d'une part et les actes liés au travail (rendre le travail plus difficile en retenant des informations, en faisant des commentaires répétés sur les erreurs, en ne valorisant pas le travail et les efforts, d'autre part).

Les travailleurs qui ont indiqué qu'ils étaient (dans une certaine mesure) confrontés à ce comportement ont été interrogés sur un certain nombre de questions de suivi. Nous décrivons les résultats de cette opération à la page suivante. Si moins de 10 répondants ont répondu à une question particulière, nous n'affichons pas les résultats. Les chiffres détaillés se trouvent en pièce jointe 2, p. 71-83.

Questions supplémentaires sur le harcèlement moral au travail : résumé

Les collègues sont la principale source d'intimidation

La majorité des personnes interrogées (59 %) sont victimes de harcèlement moral dans une certaine mesure et dans une très forte mesure de la part de leurs collègues. Cela fait des collègues le groupe le plus fréquemment mentionné comme cause de comportement transgressif, suivis par les managers directs (39,6 %) et les cadres supérieurs (31,6 %). Les subordonnés et les parties externes sont rarement considérés comme des sources.

L'évitement et la minimisation sont les réactions les plus courantes

La réponse la plus courante au comportement de harcèlement est l'évitement de la personne (142 fois), suivi de la relativisation ou de la minimisation de l'impact (« peu de nuisance », « ça n'en vaut pas la peine », « j'ai essayé d'oublier »). La confrontation active (« j'ai dit que je n'aimais pas ça ») et la recherche d'aide sont moins courantes. Cela indique une culture dans laquelle les gens essaient de gérer le problème eux-mêmes plutôt que de l'aborder.

Canaux d'aide informels plutôt que formels

Les répondants se tournent le plus souvent vers leurs collègues (56 fois) et leurs managers (52 fois) pour obtenir de l'aide. Les canaux formels tels que les RH, les conseillers confidentiels ou les professionnels externes sont moins consultés. Cela suggère que la confiance dans les structures formelles est limitée, ou qu'il est difficile de faire la démarche.

Obstacles importants à la recherche d'aide

La raison la plus souvent citée pour ne pas demander d'aide est « les autres ne pourraient rien faire de toute façon » (127 fois), suivie par le manque de confiance dans la confidentialité (68 fois) et le fait de ne pas savoir vers qui se tourner (33 fois). Cela met en évidence des obstacles structurels dans la culture du signalement et le soutien offert.

Il est difficile d'ouvrir le dialogue

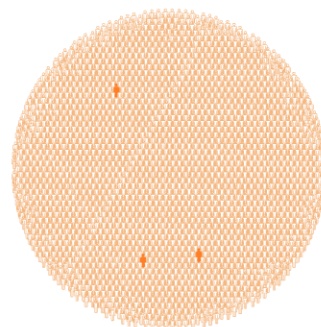
Seuls 23,2 % trouvent le thème (très) facile à aborder au sein de leur organisation. En revanche, 39,3 % trouvent cela (très) difficile à discuter. Cela confirme qu'il reste encore du travail à faire pour instaurer une culture de conversation ouverte et sûre autour des comportements indésirables.

Comportement indésirable au travail

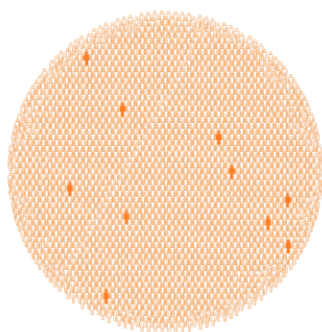
La violence au travail est définie comme tout acte par lequel une personne est menacée ou attaquée psychologiquement ou physiquement dans l'exécution du travail. La violence se manifeste par des actes commis à un moment donné, tels que des menaces de violence physique, des agressions physiques telles que des coups directs, des menaces verbales ou des agressions verbales (telles que des insultes, des propos désobligeants, des accusations graves injustifiées, etc.).

Agression/conflits avec des collègues

0,15 % des répondants font partie du groupe problématique. Ils indiquent qu'ils sont confrontés à des agressions et/ou à des conflits avec des collègues sur une période de 6 mois. Cela signifie que sur 2036 répondants, **3 travailleurs** se sentent victimes d'agression/conflit de la part d'un collègue.



0,15%



0,49%

Agression/conflits avec la hiérarchie

0,49 % des répondants font partie du groupe problématique. Ils indiquent être confrontés à une agression et/ou à des conflits avec un manager sur une période de 6 mois. Cela signifie que sur 2036 répondants, **10 collaborateurs** se sentent victimes d'agression/conflit de la part d'un manager.

Les travailleurs qui ont indiqué qu'ils étaient (dans une certaine mesure) confrontés à ce comportement ont été interrogés sur un certain nombre de questions de suivi. Nous décrivons les résultats de cette opération à la page suivante. Si moins de 10 répondants ont répondu à une question particulière, nous n'affichons pas les résultats. Les chiffres détaillés se trouvent en pièce jointe 2, p71-83.

Questions supplémentaires sur la violence et les conflits : résumé

Violence/conflits avec les collègues

Une majorité des personnes interrogées (66,6 %) considèrent que le thème de violence ou des conflits entre collègues est (très) difficile à aborder au sein de l'organisation ou des organisations avec lesquelles elles travaillent. Seuls 8,4 % trouvent cela (très) facile à aborder. Cela indique un besoin évident d'une culture de conversation plus sûre autour des comportements indésirables entre collègues.

Violence/conflits avec la hiérarchie

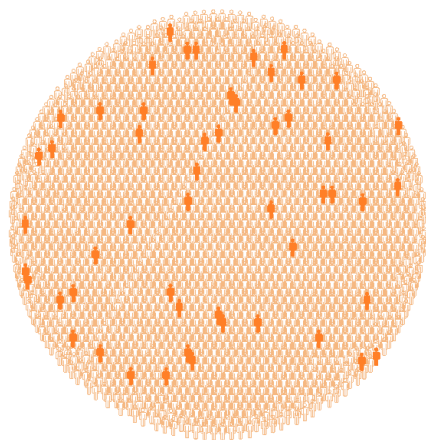
En ce qui concerne l'agressivité ou les conflits de la part de la hiérarchie, 93,4 % indiquent qu'ils trouvent cela (très) difficile à discuter. Seuls 6,6 % trouvent que c'est facile d'en discuter. Cela semble rendre encore plus difficile pour les managers de s'adresser aux managers que pour les collègues, ce qui peut indiquer des déséquilibres de pouvoir et la peur des répercussions.

Trop peu de données

En raison du faible nombre de répondants (<10) aux autres questions de suivi, il n'est pas possible de faire d'autres déclarations sur la façon dont les travailleurs gèrent cette situation, à qui ils demandent de l'aide ou pourquoi ils ne le font pas.

Comportement indésirable au travail

Le harcèlement sexuel au travail est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle qui est perçu comme non désiré et qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un climat de travail intimidant, hostile, insultant ou humiliant.



2,6%

Comportement sexuel non désiré

2,6 % des répondants font partie du groupe problématique. Ils indiquent qu'ils ont été confrontés à des comportements sexuels non désirés sur une période de 6 mois. Cela signifie que sur 2036 répondants, **53 salariés** s'estiment victimes de harcèlement sexuel.

Ce comportement peut être effectué par des travailleurs internes ou des contacts externes.

Les travailleurs qui ont indiqué qu'ils étaient (dans une certaine mesure) confrontés à ce comportement ont été interrogés sur un certain nombre de questions de suivi. Nous décrivons les résultats de cette opération à la page suivante. Si moins de 10 répondants ont répondu à une question particulière, nous n'affichons pas les résultats. Les chiffres détaillés se trouvent en pièce jointe 2, p.71-83.

Questions complémentaires sur le harcèlement sexuel : résumé

Les collègues sont la principale source de comportements sexuellement indésirables

La majorité des répondants (74 %) sont victimes de comportements sexuellement transgressifs dans une certaine mesure ou très fortement de la part de leurs collègues. Les collègues sont donc les causes les plus fréquemment mentionnées, suivis par les managers directs (22,2 %) et les cadres supérieurs (20,1 %). Les subordonnés (9,6 %) et les autres personnes (19,1 %) sont rarement cités comme sources.

L'évitement et la banalisation sont les réactions les plus courantes

La réaction la plus courante à un comportement transgressif est de ressentir peu de nuisance (73 fois), suivie de ne pas trouver la peine de réagir (65 fois) et de tolérer le comportement (62 fois). L'évitement (45 fois) et la confrontation active (44 fois) sont moins fréquents. Cela indique une tendance vers des stratégies d'adaptation passives ou minimisantes.

Canaux d'aide informels plutôt que formels

Les personnes interrogées se tournent le plus souvent vers leurs collègues (14 fois). La famille et les amis sont également mentionnés (moins de 10 fois). Dans les canaux d'aide formels, les conseillers de confiance sont nommés 11 fois, les RH ou les professionnels externes sont rarement consultés, ce qui indique une préférence pour des réseaux de soutien plutôt informels.

Obstacles importants à la recherche d'aide

La raison la plus souvent citée pour ne pas demander d'aide est « Autre » (127 fois), suivie de l'idée que les autres ne pourraient rien faire de toute façon (50 fois), du manque de confiance en la confidentialité (24 fois), de la peur (23 fois) et de ne pas savoir vers qui se tourner (13 fois). Cela met en évidence des obstacles structurels dans le système d'établissement des rapports et un manque de confiance dans le soutien formel.

Le thème reste difficile à discuter

Seuls 29,3 % trouvent le thème (très) facile à aborder au sein de leur organisation. En revanche, 36,1 % trouvent qu'il est (très) difficile d'en discuter. Cela confirme qu'il reste encore du travail à faire pour instaurer une culture de conversation ouverte et sécuritaire sur les comportements sexuellement transgressifs.

Comportement indésirable au travail

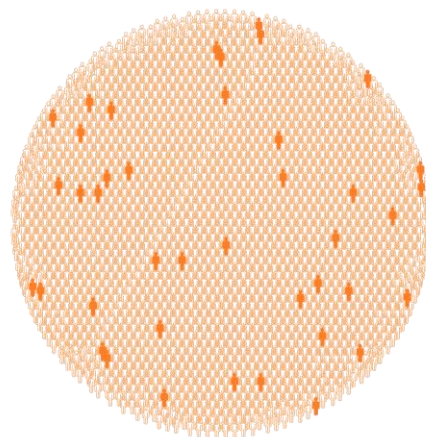
La discrimination est définie comme le traitement injuste ou inégal d'une personne en raison de critères protégés.

Les motifs possibles de discrimination sont les suivants: la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction philosophique ou religieuse, la conviction politique, la conviction syndicale, l'état de santé, le handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale, la langue, le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la transition médiale et sociale.

Discrimination

Sur les 2036 répondants, 2% (41 travailleurs) estimaient avoir été victimes de discrimination au sein de l'organisation au cours des 6 derniers mois.

Les travailleurs qui ont indiqué avoir été victimes de discrimination 1 fois ou plus ont reçu la liste des motifs possibles de discrimination. L'âge et le sexe ont été mentionnés comme motifs de discrimination par plus de 10 répondants. En outre, quelques autres motifs ont été indiqués, mais comme le nombre de répondants est inférieur à 10, nous ne pouvons pas les citer.



2%

Risque de discrimination de la part
des personnes
interrogées

Les travailleurs qui ont indiqué qu'ils étaient (dans une certaine mesure) confrontés à ce comportement ont été interrogés sur un certain nombre de questions de suivi. Nous décrivons les résultats de cette opération à la page suivante. Si moins de 10 répondants ont répondu à une question particulière, nous n'affichons pas les résultats. Les chiffres détaillés se trouvent en pièce jointe 2, p.71-83.

Questions supplémentaires sur la discrimination : résumé

Les collègues sont la principale source de discrimination

La majorité des répondants (67 %) sont victimes de discrimination à un degré certain ou très élevé de la part de leurs collègues. Les collègues sont donc les causes les plus fréquemment mentionnées, suivis par les managers directs (44,1 %) et les cadres supérieurs (38,2 %). Les subalternes (22 %) et les autres personnes (28,1 %) sont les personnes les moins souvent citées comme source de discrimination.

Les réactions passives prédominent

La réaction la plus courante à la discrimination est de tolérer le comportement (28 fois), suivi de ne pas trouver utile de répondre (25 fois) et de ne rien faire (23 fois). Les réactions actives telles que nommer le comportement ou éviter la personne sont moins fréquentes (20 fois dans les deux cas). La recherche d'aide (17 fois) et les tentatives d'oubli (16 fois) sont également limitées. Seul un petit groupe a utilisé d'autres stratégies telles que se blâmer ou penser que c'était bien intentionné (moins de 10 fois).

L'aide est rarement demandée

Il y a trop peu de répondants qui ont indiqué à qui ils ont demandé de l'aide pour faire des déclarations à ce sujet (<10 répondants). Cependant, les raisons de ne pas demander d'aide montrent que de nombreux répondants pensaient que les autres ne pouvaient rien faire de toute façon (35 fois) ou ont donné une autre raison (36 fois). Le manque de confiance dans la confidentialité (16 fois), la peur (13 fois) et le fait de ne pas savoir vers qui se tourner (10 fois) ont également été mentionnés.

Le thème reste difficile à discuter

Seuls 12,6 % trouvent le thème (très) facile à aborder au sein de leur organisation. En revanche, 52,4 % trouvent qu'il est (très) difficile d'en parler. Cela souligne la nécessité d'une culture de conversation plus ouverte et plus sûre sur la discrimination en milieu de travail.

Conclusion sur l'expérience professionnelle, les aspects professionnels et les comportements indésirables au niveau sectoriel

D'après les chiffres, nous pouvons conclure que le secteur se caractérise par un **niveau élevé d'engagement et de plaisir au travail**. Les travailleurs sont clairement motivés et travaillent avec une forte passion pour leur métier. L'inconvénient, cependant, est que beaucoup de ces travailleurs passionnés éprouvent un **grand besoin de récupération**. Quatre salariés sur dix indiquent que leurs besoins de récupération sont (très) élevés. Cela dépeint l'image typique du professionnel très engagé qui, poussé par la passion, tombe dans un état de surimplication. À partir d'un grand engagement et d'une motivation intrinsèque, les travailleurs – consciemment ou inconsciemment – franchissent leurs propres limites.

Lorsque nous examinons les sources de **stress et de motivation** sous-jacentes à cette expérience de travail, nous constatons que le secteur souffre principalement d'une **pénurie d'un certain nombre de sources de motivation**. Bien que certaines sources de stress émergent – telles que les conflits de rôles et le rythme de travail – leur impact reste relativement limité. Si le secteur veut miser sur une expérience de travail durable et résiliente, il est particulièrement important de travailler à renforcer les sources de motivation qui ont émergé des analyses : les opportunités de carrière, l'appréciation de la rémunération, l'utilisation des compétences, l'organisation du travail, la participation, l'autonomie et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, nous notons que les chiffres relatifs aux **comportements indésirables au travail** – bien qu'ils ne soient pas inexistant – sont relativement faibles. Les pourcentages n'indiquent pas que le secteur est excessivement confronté à des comportements indésirables. Dans le chapitre suivant, nous comparerons ces chiffres avec ceux du marché du travail belge, mais nous pouvons déjà dire que le secteur obtient en moyenne de meilleurs résultats que l'indice de référence.

Bien sûr, chaque cas de comportement indésirable reste un cas de trop. C'est pourquoi il est essentiel que le secteur continue et se concentre structurellement sur la sensibilisation, des lignes d'assistance claires et des canaux d'aide accessibles.

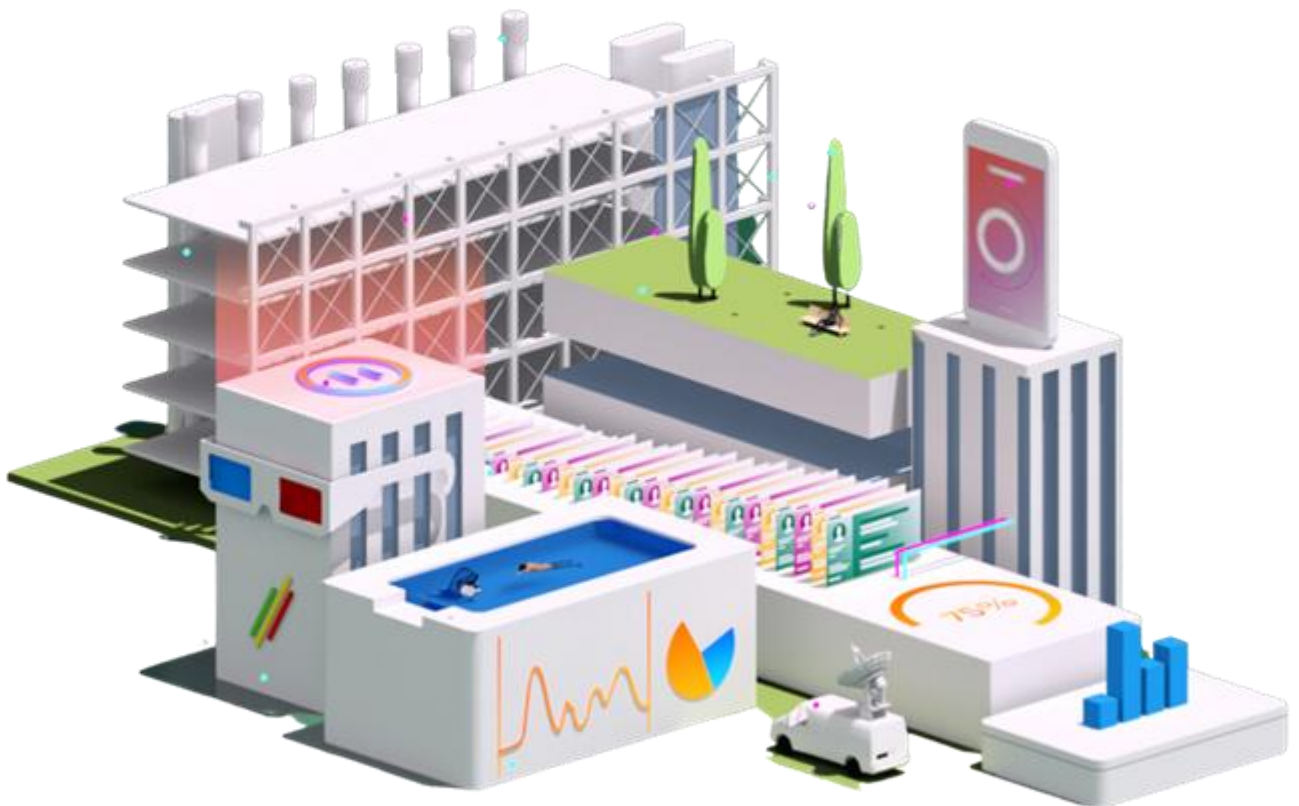
Conclusion sur l'expérience professionnelle, les aspects professionnels et les comportements indésirables au niveau sectoriel

Jusqu'à présent, nous avons discuté des résultats au niveau sectoriel. Cela fournit une image globale précieuse du bien-être au sein du secteur. Cependant, pour pouvoir mettre en œuvre une politique ciblée, il est au moins aussi important d'analyser les différences sous-jacentes au sein des groupes. Après tout, le secteur est un groupe très diversifié, avec des valeurs aberrantes qui s'estompent dans la moyenne. C'est pourquoi nous procédons maintenant à une transition vers une analyse plus détaillée.

Nous nous intéressons d'abord au **benchmark externe** : comment l'organisation se positionne-t-elle par rapport à un groupe de référence externe ?

Ensuite, nous nous concentrons sur la **comparaison interne** : quels groupes de risque pouvons-nous détecter sur la base de caractéristiques telles que les groupes de fonction, l'âge, etc.

Comparaisons externe et interne



Guide d'interprétation des comparaisons externes et internes

Dans le cadre de nos enquêtes, nous attachons une grande importance à l'interprétation et à la contextualisation correctes des résultats.

Les résultats d'un secteur fournissent une vue d'ensemble globale et peuvent révéler des risques spécifiques, mais il est au moins aussi important de se rendre compte que derrière ce tableau sectoriel se cache une grande diversité de personnes et de méthodes de travail.

C'est pourquoi nous utilisons systématiquement des comparaisons internes et externes, également appelées benchmarks. Cette approche nous permet de comparer et d'analyser les résultats de groupes plus homogènes. Si le travail est organisé de la même manière, nous pouvons également faire des ajustements plus facilement.

Dans les pages suivantes, nous visualisons les résultats du secteur par rapport à un groupe de référence externe et les approfondissons en groupes de comparaison internes spécifiques. Cette approche comparative nous donne une image plus claire des bons résultats du secteur et des points à améliorer.

Pour faciliter l'interprétation, nous utilisons un codage couleur en cas de différences substantielles. Lorsque nos résultats sont nettement meilleurs que l'indice de référence, ils sont indiqués en vert. Si, en revanche, les résultats sont nettement moins bons, on les colore en orange. De cette façon, les points d'attention et les points forts les plus importants attirent immédiatement l'attention visuellement.

Cette méthodologie nous aide à détecter les tendances et les modèles, à établir des priorités et à formuler des actions ciblées. De plus, cela augmente la transparence et la crédibilité des rapports, tant à l'interne qu'auprès des parties prenantes externes.



Un score nettement **moins favorable** par rapport au groupe de référence est indiqué avec une ligne et une sphère orange.

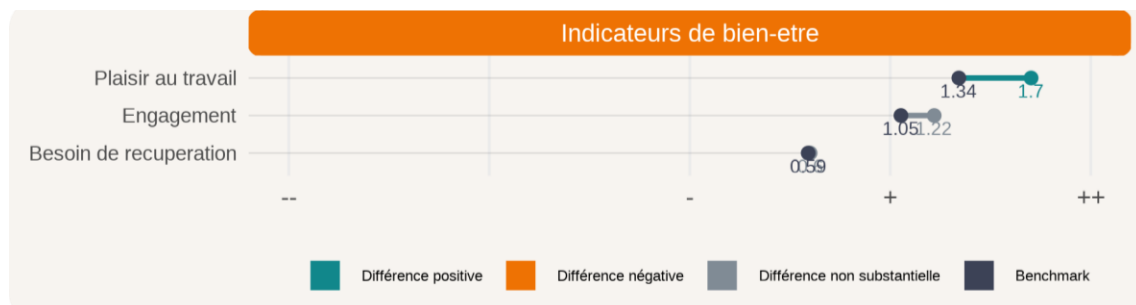


Un score nettement **plus favorable** par rapport au groupe de référence est indiqué avec une ligne verte et une sphère.

Benchmark externe

Comment situons-nous les résultats par rapporte au benchmark externe?

Nous comparons les résultats des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique avec les résultats du groupe de référence « Marché du travail belge ». Ce groupe de référence compte actuellement 212.139 questionnaires remplis, répartis dans 1078 entreprises.



Le secteur obtient des scores similaires à ceux du groupe de référence pour les indicateurs **d'engagement** et de **besoin de récupération**.

Pour l'indicateur de bien-être de **plaisir au travail**, on observe un score nettement plus favorable. Cela indique que le travailleur moyen dans le secteur éprouve plus de plaisir dans son travail que sur le marché du travail belge.



Comment situons-nous les résultats par rapporte au benchmark externe?

Le secteur obtient des scores comparables ou légèrement supérieurs à ceux du groupe de référence pour la majorité des aspects du travail. Pour certains aspects, le secteur lui-même obtient des résultats nettement plus favorables : **les conditions physiques stressantes, les facteurs environnementaux stressants et la flexibilité entre vie professionnelle et vie privée.**



Comparaisons internes



mediarte
the making of you

attentia

Sur quels groupes porter notre attention?

Nous nous concentrons sur les résultats de groupes cibles spécifiques au sein du secteur que nous pouvons distinguer sur la base de ce que l'on appelle des caractéristiques de base telles que l'âge, l'ancienneté du secteur, le pôle d'emploi, etc.

Nous utilisons deux perspectives pour interpréter les résultats :

1. Écarts substantiels par rapport à la moyenne

Un **groupe cible** devient un **groupe à risque** lorsque ce groupe s'écarte sensiblement de la moyenne du secteur sur plus de la moitié des aspects du travail. Étant donné que le thème du comportement indésirable est un thème très individuel, impliquant souvent une seule personne affectée dans un groupe, nous ne l'incluons pas dans ce décompte.

Nous aborderons ces groupes de risque plus en détail ci-dessous. Nous commençons par les groupes de fonction, puis nous discutons d'autres groupes pertinents.

Pour les groupes cibles qui n'ont pas besoin d'une attention particulière, vous pouvez consulter les données dans Tableau.

2. Modèles de la psychologie du travail

Afin de bien comprendre et d'aborder efficacement l'expérience de travail au sein d'un groupe, il est important non seulement d'examiner des chiffres ou des signaux individuels, mais aussi de les placer dans un cadre plus large. C'est pourquoi nous utilisons des modèles théoriques étayés de la psychologie organisationnelle et de la santé, tels que le modèle de la théorie de l' **autodétermination (SDT)**, le **modèle de la demande-contrôle-soutien (DCS)**, le **modèle du déséquilibre effort-récompense (ERI)** et le **modèle de la conservation des ressources (COR)**.

Ces modèles aident à interpréter des situations complexes sur le lieu de travail : ils donnent un aperçu des mécanismes à l'origine du stress et de ce qui est nécessaire pour promouvoir une employabilité et un bien-être durables. Chaque modèle met l'accent sur d'autres facteurs, tels que la motivation, la charge de travail, la rémunération ou les ressources.

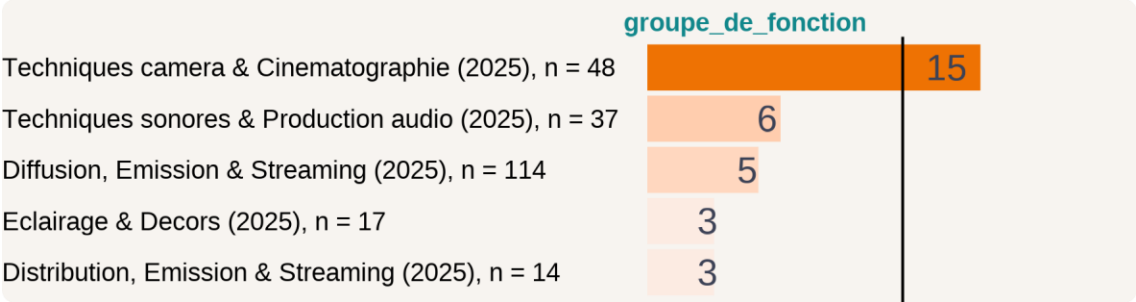
Pour ce faire, nous analysons systématiquement les données et les testons par rapport aux composants de base de chaque modèle. Sur la base de cet « ajustement », nous déterminons quel modèle est le plus approprié pour donner une orientation aux actions de suivi au sein du groupe de risque.

De cette façon, nous veillons à ce que l'interprétation des données soit non seulement fiable, mais aussi utilisable dans la pratique pour l'élaboration de politiques et les interventions. Vous trouverez des explications sur les différents modèles dans l'annexe 1 du rapport, p. 64-70.

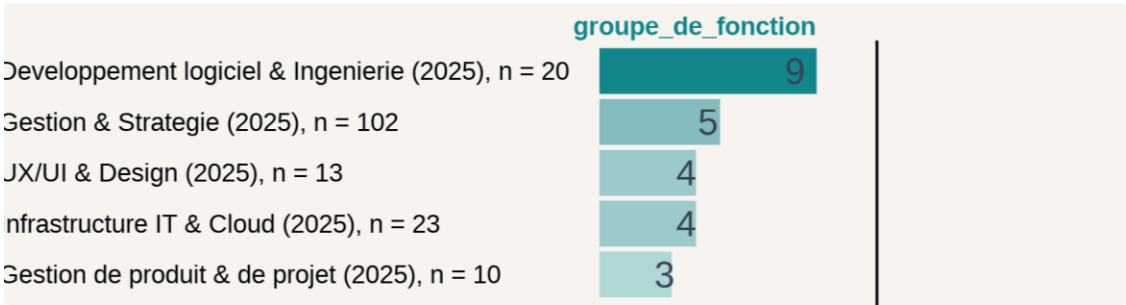
Sur quels groupes porter notre attention?

Groupes de fonctions

Une première comparaison interne basée sur des groupes cibles spécifiques a lieu au sein des groupes de fonctions. Les graphiques ci-dessous montrent par groupe de fonctions combien d'aspects du travail il y a un écart substantiel (positif ou négatif) par rapport à la moyenne du secteur.



Le groupe de fonctions **Techniques caméra et Cinématographie** s'écarte nettement du secteur dans 15 des 21 aspects. Nous considérons qu'il s'agit d'un cluster fonctionnel avec un risque accru, ce groupe cible peut bénéficier d'une approche ciblée dans le cadre d'une politique de bien-être plus large.



Dans la direction opposée, un groupe de fonction se distingue de manière positive : le groupe **Développement logiciel & Ingénierie** obtient des résultats nettement supérieurs à la moyenne sur 9 aspects. Bien que cela reste juste en dessous du seuil de « la moitié plus un », il convient tout de même de le mentionner. Il peut y avoir des pratiques précieuses à récolter dans ce groupe.

Sur quels groupes porter notre attention?

Techniques caméra et Cinématographie

Aspects liés au travail

Lorsque l'on analyse les sources de stress (voir figure à la page suivante), il est frappant de constater que, par rapport au reste du secteur, ce groupe est confronté à un rythme de travail nettement plus élevé, à plus de tensions émotionnelles, à plus de conflits de rôles et à des conditions de travail plus difficiles.

De plus, ce groupe rapporte des scores significativement plus faibles sur divers facteurs de motivation : ils ressentent moins d'autonomie et de participation, reçoivent moins de soutien social et estiment que l'organisation du travail et le leadership transformationnel sont plus déficients.

Le climat de bien-être est également évalué de manière moins positive, tout comme les possibilités de carrière, l'appréciation de la rémunération et la flexibilité entre le travail et la vie privée. Ces scores sont toujours nettement inférieurs à la moyenne de l'industrie.

Indicateurs de bien-être

Il n'est donc pas surprenant que le résultat en matière de récupération soit également bien inférieur à la moyenne sectorielle. 54,2 % des salariés de ce groupe connaissent un besoin accru de récupération (contre 39 % dans le secteur). Ce groupe obtient des résultats similaires en matière de plaisir au travail et d'engagement.

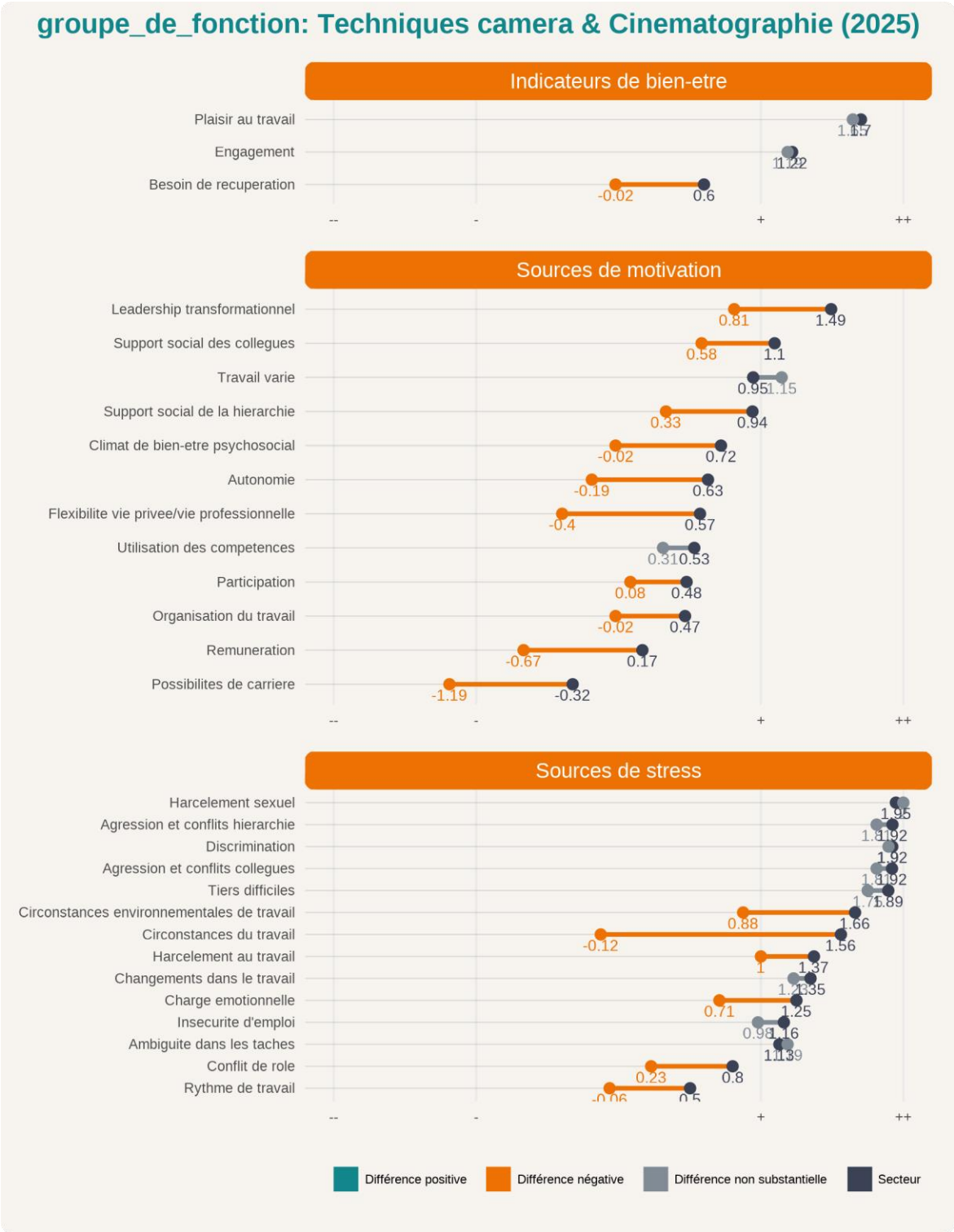
Pourquoi le modèle Demandes-Contrôle-Soutien s'applique-t-il à ce groupe ?

Cette combinaison d'exigences professionnelles élevées, de faible contrôle et de faible soutien est exactement le profil que le modèle de support de contrôle de la demande identifie comme un risque élevé de stress au travail et d'épuisement professionnel.

Ce modèle affirme que le stress au travail est le résultat de l'interaction entre :

- Exigences élevées – telles que le rythme de travail, la charge émotionnelle, les conflits de rôles.
- Manque de contrôle – comme l'autonomie, la participation et l'utilisation des compétences.
- Manque de soutien social – comme le soutien des collègues et du superviseur.

Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?



Sur quels groupes porter notre attention?

Techniques caméra et Cinématographie

Quelles sont les suggestions d'amélioration pour ce groupe cible sur la base du modèle DCS ?

Pour améliorer le bien-être, les actions sectorielles suivantes peuvent être menées sur les trois grands axes.

Réduire les exigences du travail dans la mesure du possible

- Lignes directrices sectorielles pour la division du travail : élaborer des recommandations pour une répartition équilibrée des tâches et une charge de travail réaliste.
- Ateliers sur la gestion de la charge de travail : offrir une formation aux gestionnaires et aux équipes sur la reconnaissance et la gestion de la surcharge.
- Groupes de travail sur le rythme de travail : fournissez des formats ou des cartes de conversation pour discuter du rythme de travail.
- Intervision et réseaux de coaching : animer des groupes d'intervision ou des programmes de coaching pour les travailleurs qui vivent des situations émotionnellement éprouvantes.

Augmenter le contrôle/l'autonomie

- Guide d'inspiration « Travailler avec plus d'autonomie » : exemples de la manière dont les entreprises donnent plus de poids aux travailleurs dans l'organisation du travail.
- Formation à la variation des tâches et à l'utilisation des talents : formation des managers à la reconnaissance et au déploiement des compétences.
- Boîtes à outils d'auto-organisation : des outils pratiques permettant aux équipes de prendre des décisions de manière indépendante dans leur contexte de travail.

Renforcer le soutien social

- Journées d'équipe sectorielles ou formats d'apprentissage par les pairs : organisez ou soutenez des initiatives qui favorisent la cohésion d'équipe.
- Formation au leadership : offrir une formation en coaching de leadership, visant à la connexion, au soutien et au développement.
- Norme pour les entretiens de développement : élaborer une approche sectorielle pour un retour d'information qualitatif régulier et des entretiens de développement.

Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?

Groupe de fonctions Développement logiciel & Ingénierie

Indicateurs de bien-être

Nous notons que le groupe de fonctions Développement logiciel & Ingénierie s'écarte nettement plus favorablement de la moyenne du secteur pour les besoins de reprise. Seuls 20 % des salariés de ce groupe connaissent un besoin accru de récupération (contre 39 % dans le secteur). Ce groupe obtient des résultats similaires en matière de plaisir au travail et d'engagement.

Aspects liés au travail

- Peu d'exigences de tâches :
 - Les scores pour le rythme de travail, la charge émotionnelle et l'insécurité de l'emploi sont nettement plus favorables que ceux de référence sectoriels.
- Contrôle élevé :
 - L'autonomie, la participation et l'utilisation des compétences obtiennent toutes de meilleurs résultats que la moyenne du secteur. Cela indique un environnement de travail dans lequel les travailleurs ont beaucoup à dire et peuvent faire bon usage de leurs compétences.
- Soutien social fort : Le score de soutien social du supérieur direct est nettement plus favorable que celui de référence, ce qui indique un environnement de travail favorable.

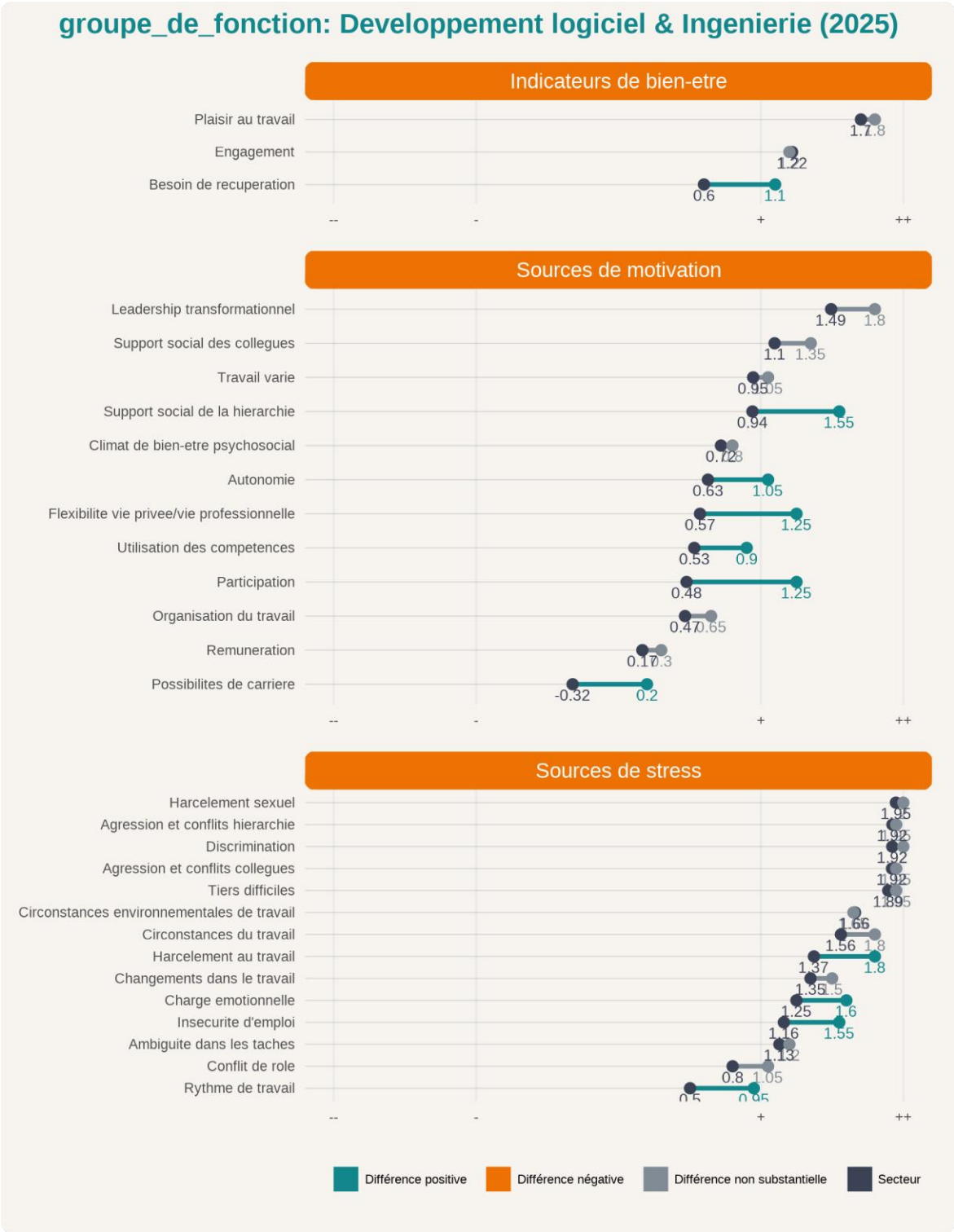
Cette combinaison - peu d'exigences de tâches, un contrôle élevé et un fort soutien social - forme le profil idéal dans le modèle Demand-Control-Support. Ce groupe cible se situe dans une zone à faible risque de stress au travail et d'épuisement professionnel et dispose d'une base solide pour un bien-être et une motivation durables.

Pourquoi le modèle Demandes-Contrôle-Soutien s'applique-t-il à ce groupe ?

Ce modèle affirme que le stress au travail est le résultat de l'interaction entre :

- Exigences des tâches – telles que le rythme de travail, la charge émotionnelle, les conflits de rôles.
- Contrôle – comme l'autonomie, la participation et l'utilisation des compétences.
- Soutien social – comme le soutien des collègues et du superviseur.

Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?



Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?

Groupe de fonctions Développement logiciel & Ingénierie

Quelles sont les meilleures pratiques que nous pouvons apprendre de ce groupe cible sur la base du modèle DCS ?

- **Diffuser les bonnes pratiques**
 - Publier des études de cas d'équipes comme celle-ci, en se concentrant sur les faibles exigences de tâches, le contrôle élevé et le soutien solide.
 - Mettre en place des groupes d'intervision dans lesquels les entreprises partagent leurs expériences et leurs approches autour de la pression du travail, de l'autonomie et de la dynamique d'équipe.
- **Renforcer le leadership et la culture**
 - Formations pour les leaders en leadership transformationnel, axées sur le soutien à l'autonomie et la sécurité psychologique.
 - Reconnaissance sectorielle pour les organisations ayant une politique de bien-être forte (par exemple par le biais de labels ou de prix de bien-être).
- **Encourager l'autonomie et la participation**
 - Développer des boîtes à outils pour la création d'emplois et l'organisation participative.
 - Offrir des ateliers sur l'autogestion, la responsabilité d'équipe et les méthodes de travail agiles.
- **Intégrer systématiquement l'accompagnement social**
 - Promouvoir des programmes de mentorat et de jumelage au sein des organisations et entre elles.
 - Formation à la culture du feedback et à la communication connectée.

Sur quels groupes porter notre attention?

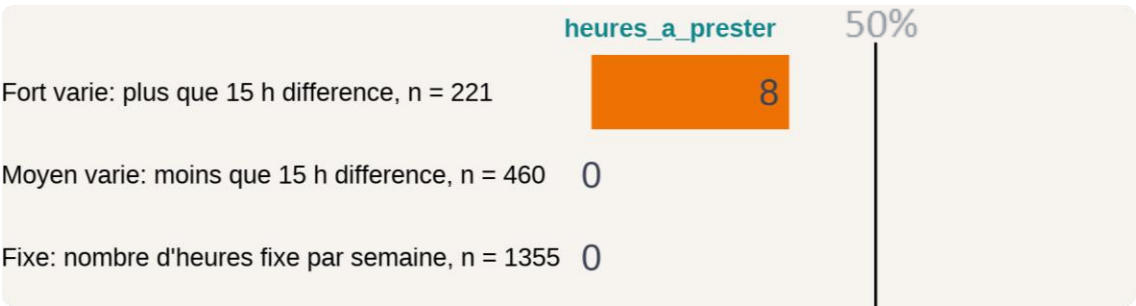
Quels sont les autres groupes cibles qui nécessitent notre attention en priorité ?

En ce qui concerne les groupes de fonctions, les mêmes analyses ont été effectuées pour les autres variables sociodémographiques issues du mediasensor. Nous utilisons le même critère selon lequel 50 % ou plus des aspects du travail doivent s'écarter substantiellement positivement ou négativement afin de faire une analyse détaillée.

Aucun des sous-groupes de ces variables ne dépasse notre seuil.

Néanmoins, il convient de mentionner que dans le groupe avec un **horaire fortement variable**, 8 aspects du travail divergent négativement.

Une valeur positive est le sous-groupe ayant **moins d'un an d'ancienneté sectorielle**, où il y a un écart positif sur 10 thèmes - une pratique exemplaire possible.



Sur quels groupes porter notre attention?

Horaires très variés

Indicateurs de bien-être

Nous notons que le groupe dont l'horaire varie considérablement s'écarte beaucoup moins favorablement de la moyenne du secteur pour le besoin de récupération. 54 % des travailleurs de ce groupe connaissent un besoin accru de récupération (contre 39 % dans le secteur). Ce groupe obtient des résultats similaires en matière de plaisir au travail et d'engagement.

Aspects liés au travail

- Ce groupe fait face à des efforts considérables :
 - Le rythme de travail et la charge émotionnelle se situent dans la moyenne, mais les conflits de rôles et la charge physique (environnement + physique) sont inférieurs à la moyenne.
 - Les horaires de travail très variables constituent également une charge supplémentaire (implique une instabilité, une prévisibilité réduite).
- Ce groupe connaît également de faibles récompenses :
 - L'appréciation de la rémunération, la flexibilité de la vie professionnelle et personnelle et le soutien social du manager sont tous nettement inférieurs à la moyenne du secteur.
 - Le climat de bien-être, une récompense indirecte sous forme d'appréciation et de soutien, est également faible.

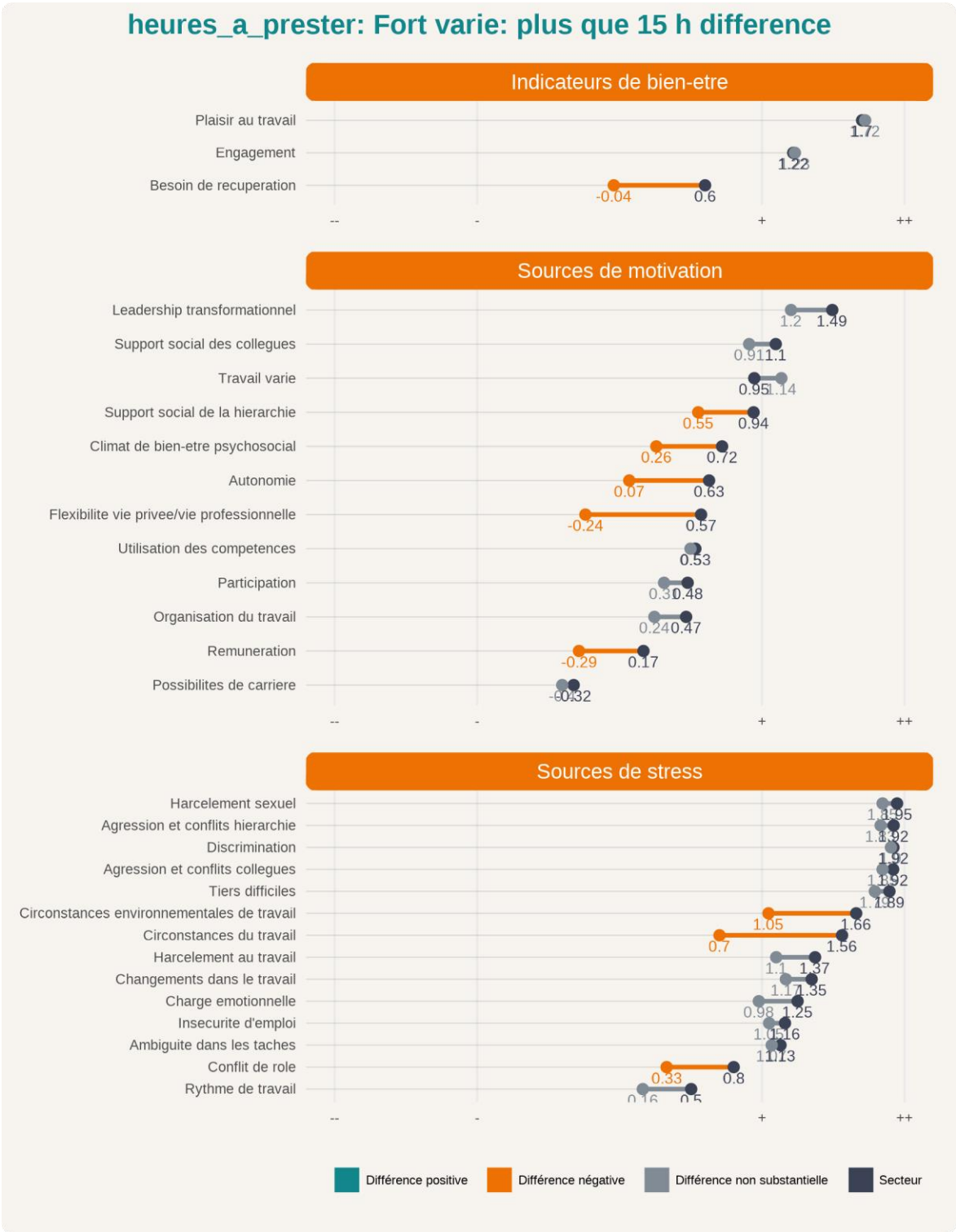
Cette combinaison indique un déséquilibre évident entre un engagement élevé et une faible récompense, ce qui est au cœur du modèle ERI.

Pourquoi le modèle de déséquilibre effort-récompense s'applique-t-il à ce groupe ?

Le modèle ERI stipule que le stress au travail survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre :

- Efforts : exigences telles que le rythme de travail, la tension émotionnelle, les conflits de rôles, l'imprévisibilité (par exemple, les heures de travail).
- Récompenses : salaire, sécurité d'emploi, perspectives de carrière, reconnaissance.

Sur quels groupes porter notre attention?



Sur quels groupes porter notre attention?

Horaires très variés

Quelles sont les suggestions d'amélioration pour ce groupe cible sur la base du modèle ERI ?

Pour améliorer le bien-être, vous devez axer vos actions sur le rétablissement de l'équilibre entre l'effort et la récompense :

- **Renforcer la structure des rémunérations dans le secteur**
 - Proposer des études de référence : analyses comparatives des salaires au sein du secteur pour donner aux entreprises un aperçu de la rémunération du marché.
 - Élaboration de boîtes à outils : guides pratiques pour la mise en place de structures salariales équitables et transparentes.
 - Organiser des ateliers : sessions sur la politique de rémunération, y compris la rémunération variable, les avantages extralégaux et les stratégies de rémunération.
- **Limitez les temps de fonctionnement imprévisibles**
 - Recherche et analyse : mener des sondages sectoriels ou des analyses de données sur le degré d'imprévisibilité des horaires et son impact sur les travailleurs.
 - Guide d'optimisation des listes de travail : élaborer un guide pratique avec des méthodes pour des horaires de travail prévisibles et planifiables.
 - Promouvoir l'auto-planification : Proposez des outils ou des recommandations de logiciels pour l'auto-planification ou la planification d'équipe.
 - Sessions d'inspiration : organisez des webinaires ou des ateliers avec des entreprises qui appliquent des pratiques réussies en matière de participation aux listes.
- **Renforcer le climat de bien-être**
 - Formation en leadership : offrir une formation en leadership empathique et reconnaissant, visant à reconnaître les signes de stress et à avoir des conversations ouvertes.
 - Suivi du bien-être au niveau de l'équipe : développez des formats de check-ins d'équipe, des baromètres de bien-être ou des cartes de conversation pour faire du bien-être un sujet de discussion.
 - Soutenir la politique flexible : mettre en place des modèles de jours de rémunération flexibles, d'accords de travail à domicile ou d'horaires de travail adaptés.
 - Promouvoir la santé : élaborer des campagnes sectorielles ou des trousseaux d'outils sur la saine alimentation, le sommeil et l'exercice en milieu de travail (p. ex. semaine « Santé au travail »).

Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?

Moins de 1 an d'ancienneté sectorielle

Indicateurs de bien-être

Nous notons que le groupe « moins d'un an d'ancienneté sectorielle » s'écarte nettement plus favorablement de la moyenne sectorielle pour le besoin de récupération. Seuls 18,5 % des salariés de ce groupe connaissent un besoin accru de récupération (contre 39 % dans le secteur). Ce groupe obtient des résultats similaires en matière de plaisir au travail et d'engagement.

Aspects liés au travail

- Des ressources solides : ce groupe surpasse la référence de l'industrie sur :
 - Utilisation des compétences, climat de bien-être et organisation du travail.
 - Les opportunités de carrière, l'appréciation de la rémunération et la flexibilité entre vie professionnelle et vie privée.
- Faibles sources de stress : les scores pour le rythme de travail, la charge émotionnelle et le conflit de rôle sont nettement plus favorables que la moyenne du secteur.

Cette combinaison de ressources solides et de faible charge de stress s'inscrit parfaitement dans le modèle COR en tant que profil de risque faible avec une forte probabilité de bien-être et de résilience durables.

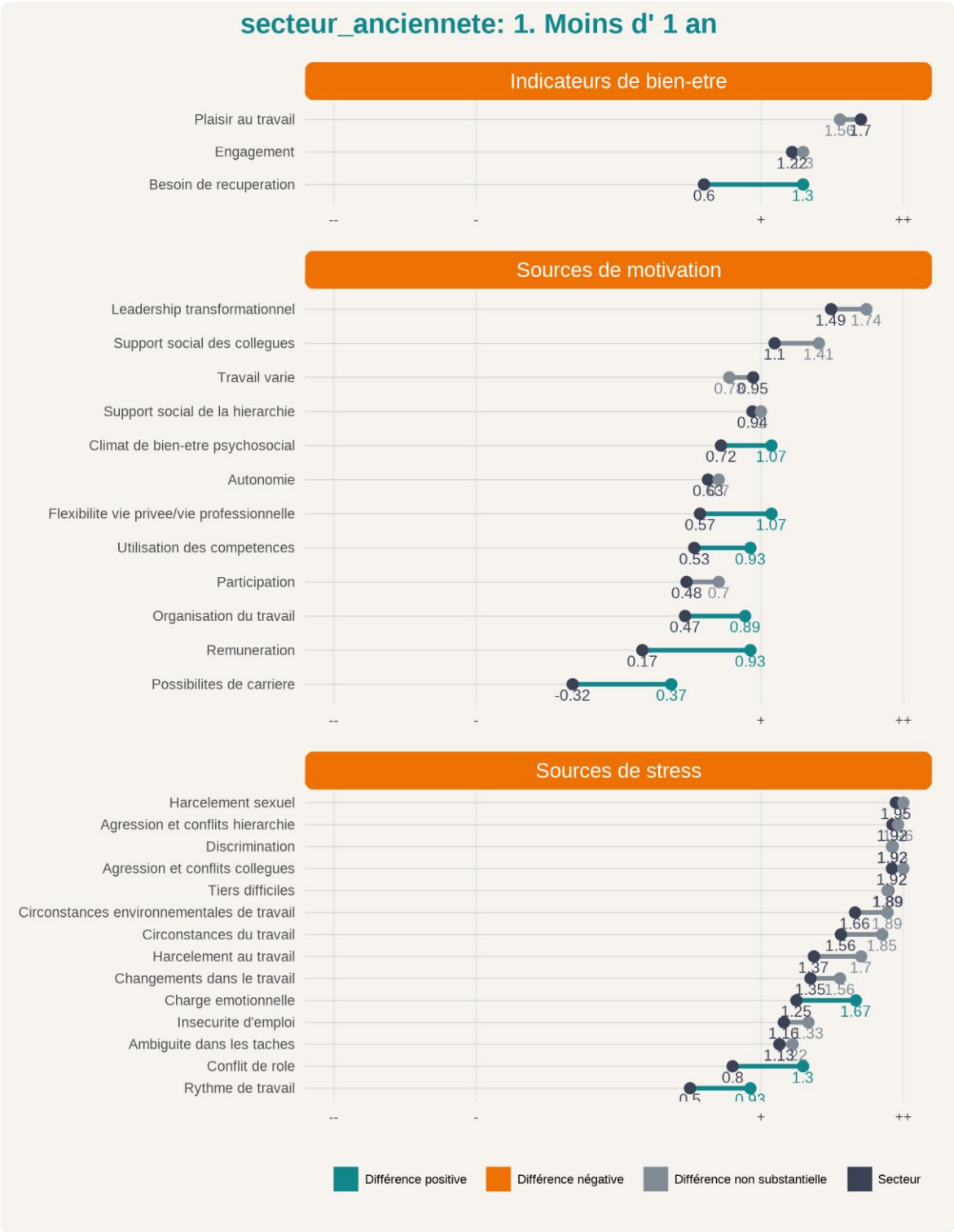
Pourquoi le modèle de conservation des ressources s'applique-t-il à ce groupe ?

Le modèle COR stipule que le stress se produit lorsque les gens :

- Perte de ressources importantes,
- Sont menacés dans leurs ressources, ou
- Ne pas être en mesure de constituer suffisamment de nouvelles ressources.

Pour les nouvelles recrues, il est crucial de développer des ressources (telles que le soutien social, l'autonomie, la clarté et la stabilité). Les données montrent que ce groupe obtient de meilleurs résultats que l'indice de référence sectoriel dans plusieurs de ces domaines.

Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?



Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?

Moins de 1 an d'ancienneté sectorielle

Quelles sont les meilleures pratiques que nous pouvons apprendre de ce groupe cible sur la base du modèle COR ?

- **Construisez activement des ressources**
 - Renforcer l'intégration : Élaborez un guide d'intégration à l'échelle de l'industrie qui met l'accent sur l'inclusion sociale, l'autonomie et les opportunités d'apprentissage dès le premier jour.
 - Intégrer le mentorat et le coaching par les pairs : proposer des formats et des playbooks pour la mise en place de programmes de mentorat et de coaching par les pairs au sein des entreprises.
 - Kits de démarrage pour les nouveaux travailleurs : créez des exemples de documents que les entreprises peuvent utiliser pour aider les nouveaux travailleurs à naviguer rapidement dans leur culture et leurs réseaux organisationnels.
- **Le leadership comme ressource**
 - Formation au leadership transformationnel : organiser des cours de formation dans lesquels les managers apprennent à inspirer, soutenir et développer.
 - Stimuler la culture du feedback : développer des outils et des formats pour des moments de feedback constructifs, y compris des listes de contrôle et des cartes de conversation.
 - Réseaux de leadership : établir des réseaux sectoriels dans lesquels les gestionnaires peuvent partager leurs expériences et leurs défis.
- **Protéger les ressources**
 - Soutenir la surveillance de la charge de travail : proposer des instruments de mesure ou des balayages rapides avec lesquels les entreprises peuvent surveiller la charge de travail.
 - Élaborer des politiques de prévention : Établir des lignes directrices pour les mesures préventives contre la surcharge, y compris les moments de récupération et les interventions sur la charge de travail.
 - Promouvoir des modalités de travail souples : partager les bonnes pratiques en matière de modalités de travail souples qui favorisent l'autonomie et le rétablissement.

Quels sont les groupes qui excellent et qui inspirent les meilleures pratiques ?

Moins de 1 an d'ancienneté sectorielle

- Partage et renforcement des ressources
 - Stimuler le partage des connaissances : organiser des journées d'études sectorielles, des webinaires ou des plateformes en ligne d'échange sur la politique de bien-être.
 - Reconnaissance des initiatives de bien-être : lancer un label ou un prix sectoriel pour les organisations qui excellent dans la promotion du bien-être.
 - Ambassadeurs du bien-être : Aidez les entreprises à nommer et à former des ambassadeurs du bien-être internes.

Conclusion des comparaisons externe et interne

Le secteur présente un profil similaire à celui du **marché du travail belge** en termes d'indicateurs de bien-être d'engagement et de besoin de récupération. Cela signifie que les travailleurs des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du numérique se sentent en moyenne aussi engagés dans leur travail et éprouvent un besoin de récupération similaire à celui des travailleurs des autres secteurs.

Cependant, le secteur obtient clairement de meilleurs résultats en termes de plaisir au travail. Les travailleurs de ce secteur sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils trouvent leur travail agréable, ce qui indique une expérience de travail positive supérieure à la moyenne nationale.

Au niveau du travail également, le secteur obtient généralement des résultats égaux ou légèrement supérieurs à ceux du groupe de référence. Pour certains aspects spécifiques, les différences sont même substantiellement en faveur du secteur. Par exemple, les travailleurs font état de conditions de travail moins stressantes, de moins de facteurs environnementaux gênants et d'une plus grande flexibilité dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La **comparaison interne** au sein du secteur fait apparaître des groupes de risque clairs et des exemples positifs. Le groupe de fonctions Techniques caméra et Cinématographie obtient des résultats défavorables pour pas moins de 15 des 21 aspects du travail. Les travailleurs de ce groupe subissent une forte rythme de travail, une charge émotionnelle et des conflits de rôles, tandis que l'autonomie, la participation et le soutien social sont limités. Le climat de bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont également évalués négativement. Plus de la moitié de ce groupe (54,2 %) a un besoin accru de récupération. Cette combinaison de facteurs s'inscrit dans le modèle Demand-Control-Support, qui indique un risque accru de stress au travail.

Un deuxième groupe à risque est celui des travailleurs dont l'horaire est très variable. Ils obtiennent des résultats négatifs sur huit aspects du travail, notamment les conflits de rôles, la tension physique et l'instabilité des heures de travail. Dans le même temps, ils bénéficient de faibles récompenses, comme une appréciation limitée de la rémunération et un équilibre plus faible entre vie professionnelle et vie privée. Ce profil s'inscrit dans le modèle de l'équilibre effort-récompense, qui explique le stress à partir d'un déséquilibre entre l'effort et la récompense.

Conclusion des comparaisons externe et interne

Il existe également des valeurs aberrantes positives contre ces groupes à risque. Le groupe de fonctions Développement logiciel & Ingénierie obtient de bien meilleurs résultats sur neuf aspects du travail, avec de faibles exigences professionnelles, une grande autonomie et un fort soutien social. Seulement 20 % de ce groupe éprouve une détresse accrue en matière de récupération, ce qui indique un contexte de travail sain. Les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans le secteur obtiennent également de bons résultats en matière de ressources et de bien-être, avec seulement 18,5 % de besoin de récupération. Ce groupe s'inscrit dans le modèle COR, qui met l'accent sur l'importance de développer des ressources.

Les autres sous-groupes sociodémographiques ne dépassent pas le seuil d'analyse détaillée.

Conclusion des questions de recherche à partir de données sectorielles

Affirmation 1 : Les travailleurs ayant des horaires de travail irréguliers (par exemple, travail de nuit, longues équipes) signalent un moins bon bien-être général et un besoin accru de récupération

Cette affirmation est confirmée par les données. Les travailleurs ayant des horaires très variables obtiennent des résultats nettement moins bons sur les indicateurs de bien-être. Par exemple, 54 % de ce groupe a un besoin élevé de récupération, contre 39 % en moyenne du secteur. Cela indique plus de fatigue et de stress. Ils ont également une moins bonne conciliation travail-vie personnelle (la flexibilité entre le travail et la vie personnelle est nettement inférieure à la moyenne). Ces résultats sont en ligne avec la littérature : des heures de travail imprévisibles, longues ou nocturnes sont associées à des charges plus élevées et à des besoins de récupération dans le secteur.

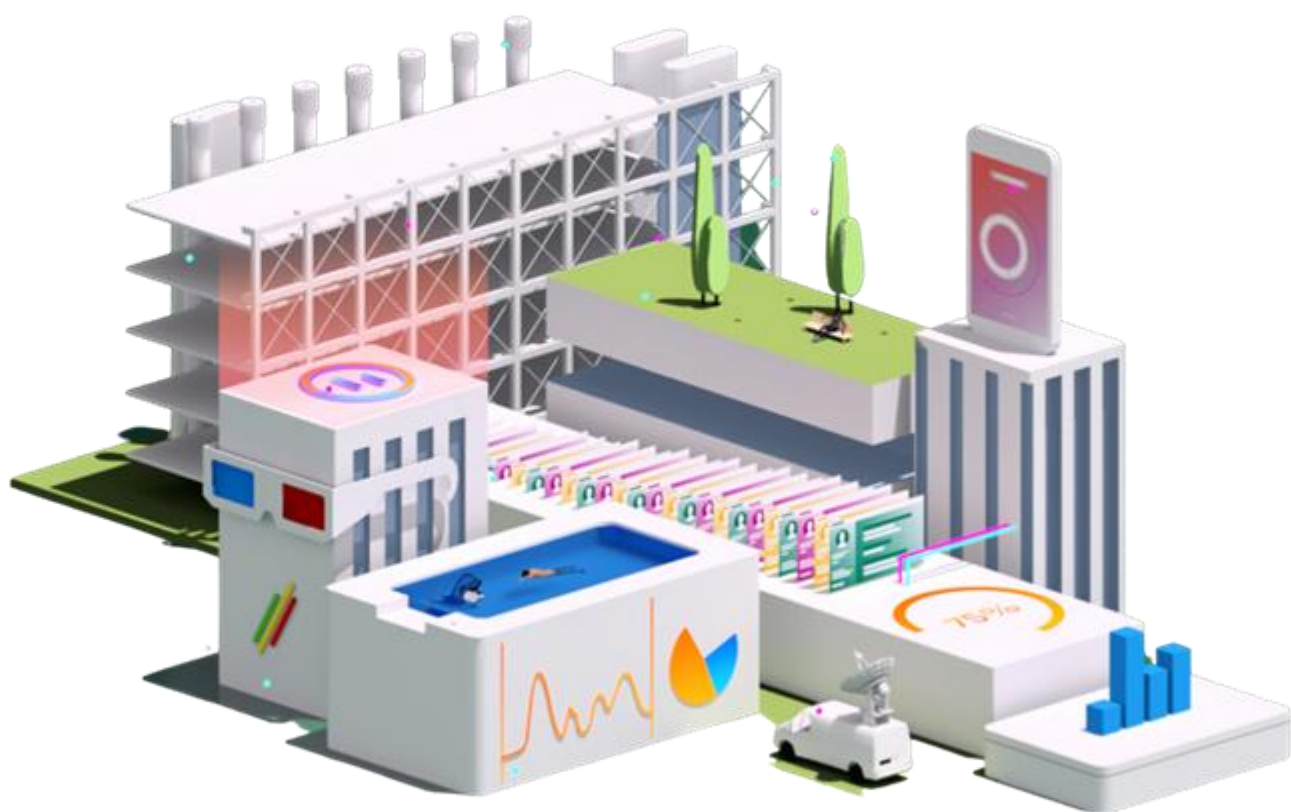
Affirmation 2 : Les juniors du secteur bénéficient de moins d'autonomie et de participation que les intermédiaires et les seniors

Les données n'étaient pas cette hypothèse. Au contraire, les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans le secteur ont des scores particulièrement positifs. Ces nouveaux engagés obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne sur diverses ressources (par exemple, l'utilisation des compétences, l'organisation du travail, les opportunités de carrière). Leur bien-être est remarquablement bon : seuls 18,5 % d'entre eux font état de besoins de récupération accrus (contre 39 % à l'échelle du secteur). Il n'y a donc aucune indication dans l'enquête que les juniors ont moins d'autonomie ou de participation ; Aucun groupe d'âge ou d'ancienneté n'a émergé comme groupe à risque. Des conseils sur l'admission peuvent en fait assurer un démarrage en douceur.

Affirmation 3 : L'incertitude entourant les contrats et la rémunération est corrélée à des scores plus faibles en matière d'engagement et de satisfaction au travail

Les résultats sont en partie similaires à cette hypothèse. D'une part, l'enquête confirme que la précarité contractuelle et salariale est un point sensible : les perspectives de carrière et l'évaluation des rémunérations ont reçu les notes les plus défavorables (plus de la moitié des répondants les évaluent négativement). Cela suggère que l'incertitude financière et le travail basé sur des projets créent de l'insatisfaction, ce qui peut miner la satisfaction au travail. En revanche, l'engagement moyen (86 %) et la satisfaction au travail (91 %) restent élevés dans le secteur. De nombreux travailleurs sont donc toujours très engagés et apprécient leur travail, probablement grâce à une forte motivation intrinsèque (« paradoxe de la passion »). En conclusion : l'incertitude sur le contrat et la rémunération est clairement présente et inquiétante, mais n'a pas encore réduit drastiquement le taux d'engagement moyen – peut-être parce que l'enthousiasme dans ce domaine compense beaucoup. Cependant, le risque de déclin demeure si ces facteurs de stress structurels ne sont pas pris en compte.

Remesurage



Comment nous situons-nous par rapport à la précédente mesure?

Dans ce chapitre, nous décrivons l'évolution des résultats au fil du temps. La mesure 2025 est déjà la quatrième mesure du mediasensor. Les mesures précédentes ont été effectuées en 2016, 2019 et 2022. Nous comparons les résultats de 2025 avec les résultats de 2022. Pour des raisons statistiques, nous ne pouvons pas comparer toutes les échelles une à une, cela signifierait que nous ferions certaines erreurs d'interprétation. En particulier, il n'y a pas de comparaison pour les modules plus récents suivants : l'organisation du travail, le leadership transformationnel, le climat de bien-être psychosocial, le harcèlement au travail, l'engagement et les tiers difficiles.

L'explication de cette limitation dans la comparaison dans le temps peut être trouvée en pièce jointe « (p.84).

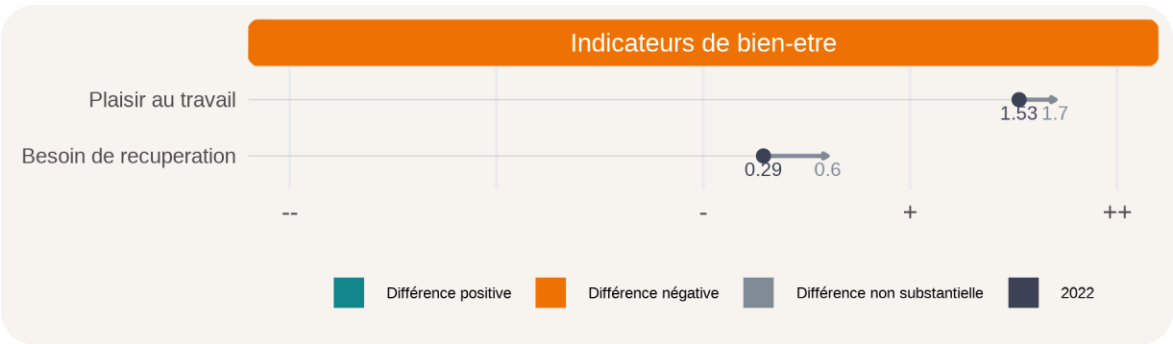
Participation

La participation est restée stable. En 2022, le taux de participation était de 48 %, en 2025, de 49 % ont participé au mediasensor.

Évolution de l'expérience de travail

Nous examinons, pour chacun des aspects au niveau sectoriel, l'évolution entre la précédente et l'actuelle mesure. La flèche indique la direction de l'évolution. La couleur indique si cette évolution est substantielle : le gris signifie que la différence n'est pas substantielle, tandis que le vert ou l'orange indique que la différence est substantielle (favorable ou défavorable).

Le score de satisfaction au travail est passé de 86 % en 2022 à 91 % en 2025. Pour le besoin de récupération, on note que le score a baissé : de 48 % en 2022 à 39 % en 2025.

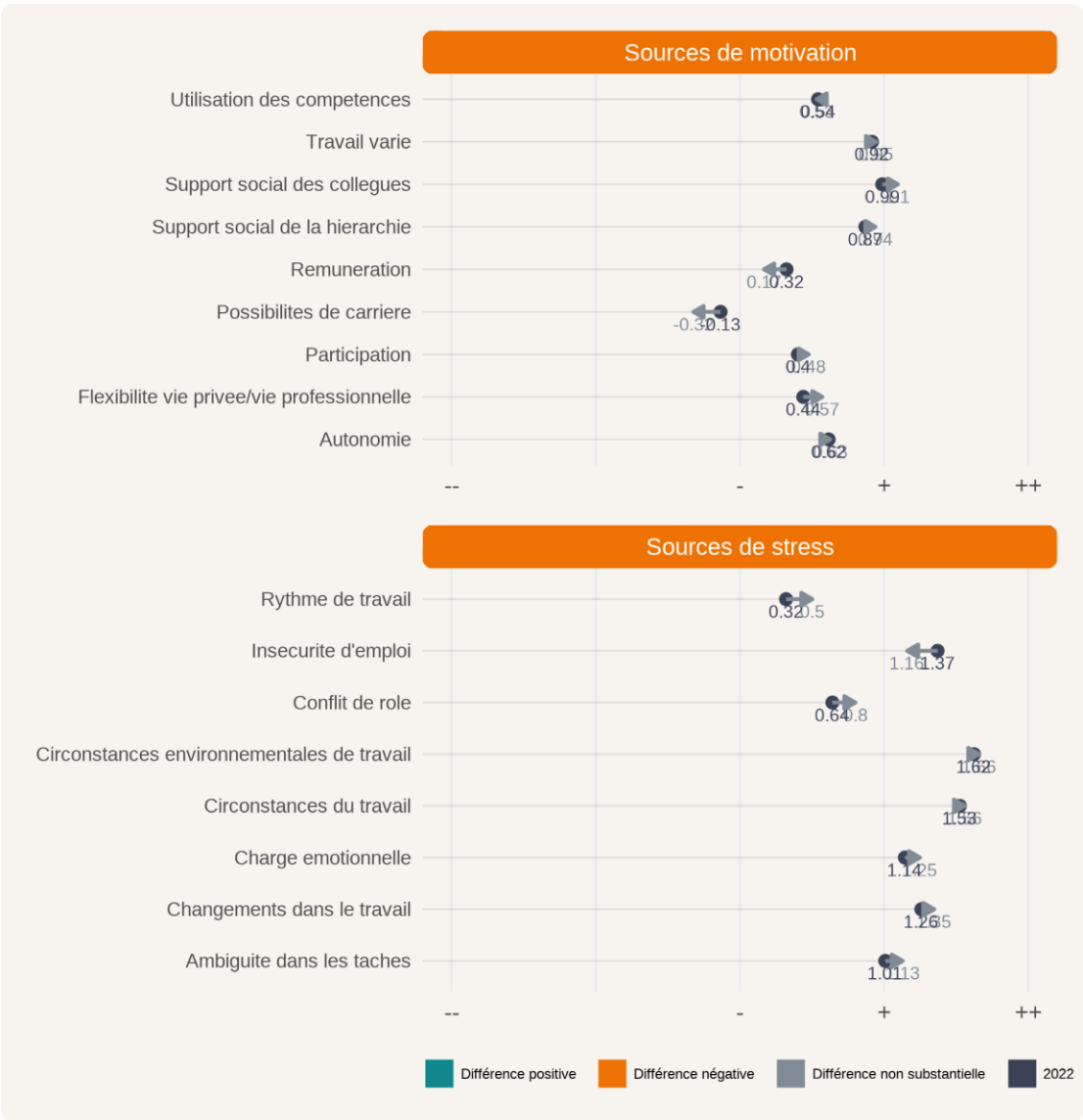


Comment nous situons-nous par rapport à la précédente mesure?

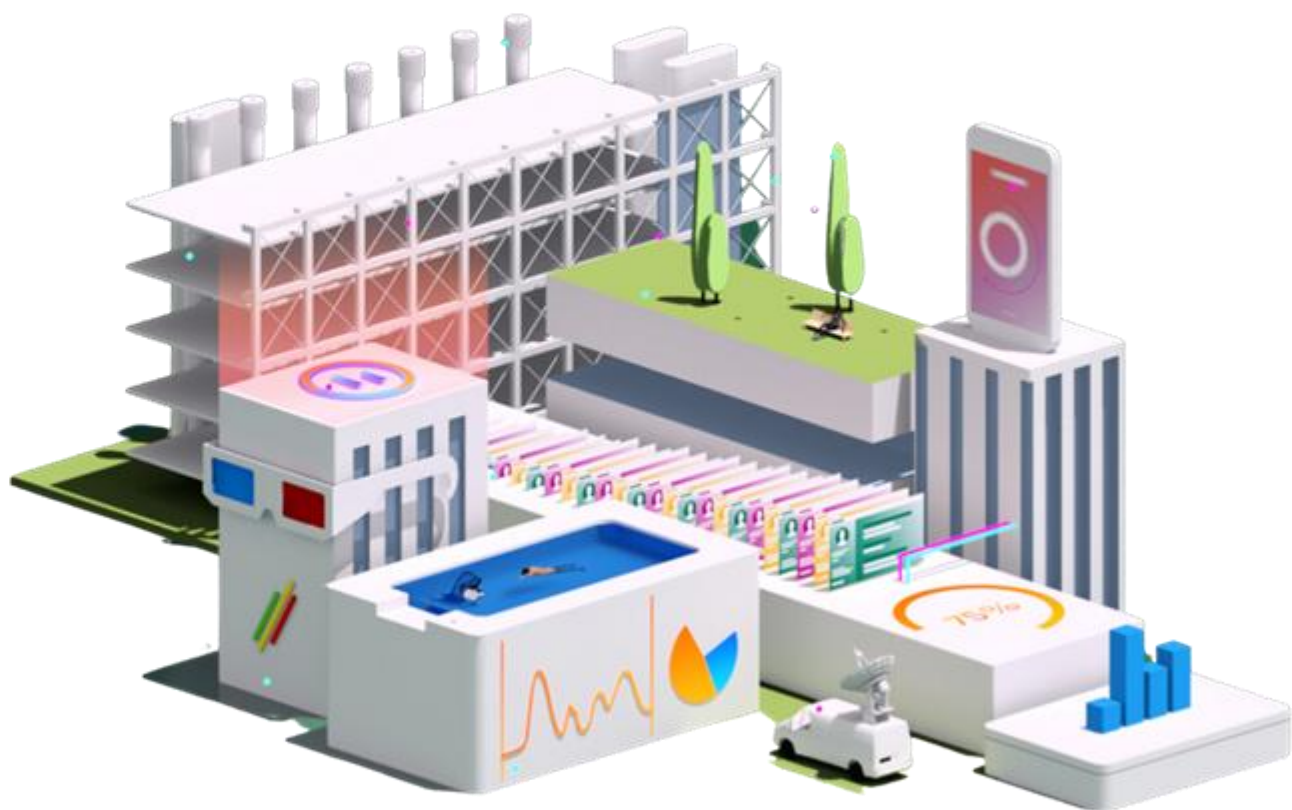
Évolution des aspects de travail

La plupart des caractéristiques du travail ont évolué légèrement favorablement au fil du temps : rythme de travail, charge émotionnelle, conflit et ambiguïté des rôles, changements dans la tâche, participation, soutien social des collègues et flexibilité entre vie professionnelle et vie privée. En outre, nous constatons une évolution légèrement défavorable pour la précarité de l'emploi, les opportunités de carrière et l'appréciation de la rémunération.

Malgré ce petit mouvement, nous notons qu'aucune des caractéristiques du travail n'a évolué de manière substantiellement (dé)favorable.



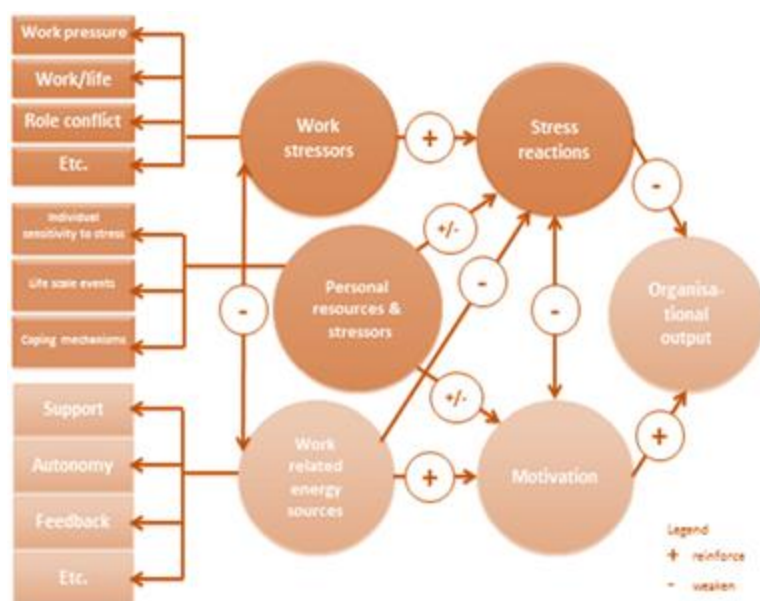
Annexes



Annexe 1: Modèles de psychologie du travail

Modèle des ressources des exigences du poste (Bakker & Demerouti)

Le modèle des exigences du travail – ressources est un modèle de psychologie du travail qui nous indique comment comprendre et promouvoir le bien-être au travail. Le modèle de base stipule que l'on peut décrire l'environnement de travail (la qualité du travail) sur la base de deux caractéristiques, à savoir les sources de stress et les sources de motivation, qui déclenchent deux processus différents et influencent l'expérience de travail. De plus, le modèle indique également que l'expérience de travail montre une corrélation importante avec des résultats plus larges (santé, absentéisme, roulement du personnel, performance).



Dans notre mediasensor, nous cartographions à la fois l'environnement de travail ou la qualité du travail (sources de stress et de motivation) et l'expérience de travail (engagement, satisfaction au travail, besoin de récupération).

Les sources de stress sont les aspects physiques, sociaux ou organisationnels du travail qui nécessitent de l'énergie de la part des travailleurs. Vous pouvez penser à des aspects tels que la pression du travail, l'ambiguïté des rôles (lorsqu'on ne sait pas exactement ce qui est attendu), les conflits de rôles (lorsque l'on reçoit des tâches conflictuelles) ou les contacts fastidieux avec des collègues ou des clients. Une trop grande quantité de ces sources de stress déclenche un « processus rouge », pour ainsi dire, qui est préjudiciable au bien-être. Les travailleurs doivent faire face à des réactions de stress, indiquent un besoin de reprendre leur souffle et peuvent développer un épuisement professionnel à long terme.

Annexe 1: Modèles de psychologie du travail

Les sources de motivation, quant à elles, sont les aspects physiques, sociaux ou organisationnels du travail qui sont motivants ou énergisants. Ils vous offrent le carburant nécessaire pour vous rendre au travail chaque jour motivé et énergique. Il s'agit d'aspects tels que la capacité de planifier et d'organiser soi-même son travail (autonomie), d'avoir la parole de son manager, de pouvoir développer ses compétences mais aussi de les utiliser au travail ou encore le soutien social de ses collègues et managers. Les sources de motivation actuelles activent principalement le « processus vert » qui est bon pour le bien-être. Les travailleurs se sentent bien, sont motivés et prennent plaisir à venir travailler. Les sources de motivation sont considérées comme les aspects les plus précieux du travail, car elles permettent également de mieux faire face aux exigences du travail (sources de stress). En d'autres termes, ils ont une double fonction, renforcer le bien-être et la motivation d'une part et prévenir les réactions de stress d'autre part.

Si vous souhaitez poursuivre une expérience de travail positive, il est donc important d'avoir un bon équilibre entre les sources de stress et les sources de motivation. Un déséquilibre dans lequel les sources de stress pèsent lourd et les sources de motivation disponibles pour faire face aux sources de stress est préjudiciable au bien-être et peut également conduire à l'épuisement professionnel à long terme. Un plan d'action équilibré met donc l'accent à la fois sur la prévention du stress (processus rouge) et sur la promotion de l'engagement (processus vert).

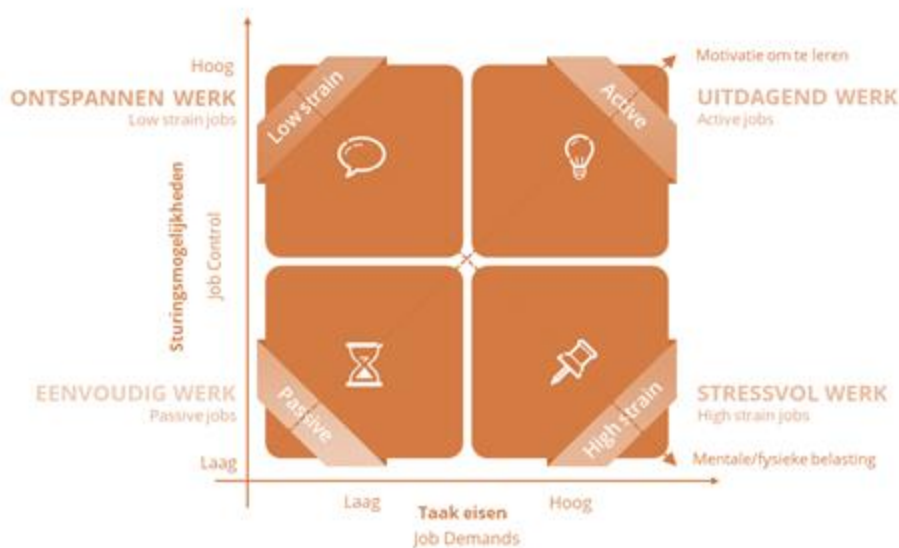
Annexe 1: Modèles de psychologie du travail

Modèle de demande-contrôle-soutien (Karasek)

Ce modèle décrit comment le stress au travail survient et quel est le rôle de l'autonomie et du soutien social.

Il se compose de trois composantes principales :

- **Exigences** : La quantité et l'intensité du travail (comme la pression du temps ou la complexité).
- **Contrôle** : La mesure dans laquelle vous avez une influence sur la façon dont vous effectuez votre travail et le moment où vous le faites.
- **Soutien (soutien social)** : Le soutien que vous recevez de la part de vos collègues et de vos managers.

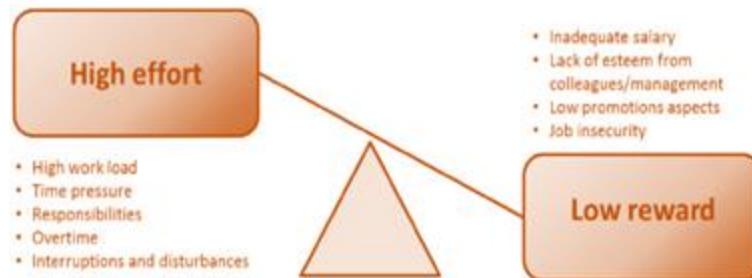


Selon ce modèle, la plupart des contraintes proviennent d' **exigences élevées** en combinaison avec **un faible contrôle** et **un faible soutien**. À l'inverse, une autonomie et un soutien suffisants peuvent atténuer les effets négatifs d'une pression de travail élevée.

Annexe 1: Modèles de psychologie du travail

Modèle de déséquilibre effort-récompense

Le **modèle ERI** décrit comment le stress au travail survient lorsqu'il y a un **déséquilibre** entre ce qu'une personne investit dans le travail et ce qu'elle obtient en retour.



Composants clés :

1. **Effort** : l'énergie physique et mentale qu'une personne met dans le travail - comme l'effort, la responsabilité, la pression du temps.
2. **Récompense** : ce que quelqu'un obtient en retour, par exemple :
 - Salaire et conditions de travail
 - Appréciation et reconnaissance
 - Sécurité d'emploi et opportunités de carrière
3. **Surengagement** : un facteur personnel : la tendance d'une personne à se surmener, ce qui augmente le risque de stress et d'épuisement, surtout si la récompense n'est pas au rendez-vous.

Le stress et les problèmes de santé surviennent surtout lorsqu' **un effort élevé** n'est pas équilibré avec **une faible récompense**. Ce déséquilibre devient particulièrement risqué chez les personnes qui s'engagent fortement dans leur travail.

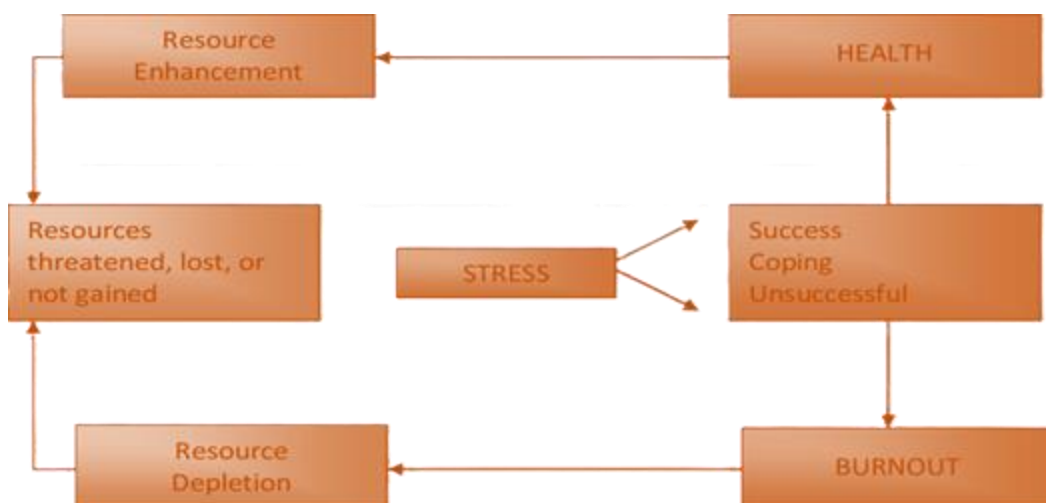
Annexe 1: Modèles de psychologie du travail

Modèle de conservation des ressources (Hobfoll)

Le modèle COR stipule que le stress se produit lorsque les gens perdent, menacent de perdre ou ne récupèrent pas assez après avoir investi ces ressources.

Les ressources sont tout ce que les gens trouvent précieux et dont ils ont besoin pour fonctionner correctement, tels que :

- Ressources matérielles : argent, choses, temps
- Soutien social : aide des autres, reconnaissance
- Caractéristiques personnelles : confiance en soi, résilience
- Sources d'énergie : énergie physique et mentale

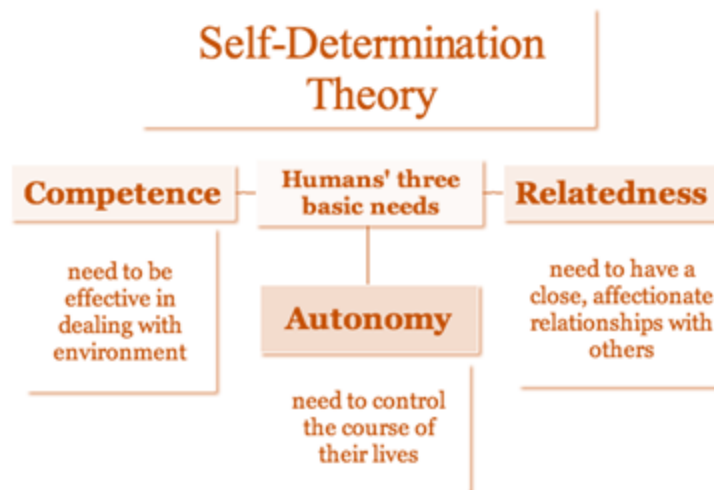


Le stress découle de la perte de ressources, ou de la menace de celle-ci. Les gens essaient de préserver, de protéger et d'étendre leurs ressources. Les ressources attirent d'autres ressources (« grappes de ressources »), mais les pertes ont également un effet amplificateur (spirale des pertes). Ceux qui sont déjà à court de ressources sont plus à risque de stress chronique.

Annexe 1: Modèles de psychologie du travail

Théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan)

Le **SDT** concerne **ce qui motive les gens** et comment cette motivation affecte le bien-être, le comportement et la performance. Le cœur de la théorie est que les gens se développent et fonctionnent mieux lorsque trois besoins psychologiques fondamentaux sont satisfaits.



Les trois besoins fondamentaux :

- L'autonomie : le sentiment d'agir volontairement et de l'intérieur de soi-même, au lieu d'être forcé.
- Compétence : le sentiment d'être efficace et de pouvoir faire quelque chose de bien.
- Connectivité (relation) : le sentiment d'implication avec les autres ; appartenance.

Types de motivation (de faible à élevée autodéterminée) :

- Amotivation : pas de motivation
- Motivation externe : faire quelque chose pour éviter une punition ou obtenir une récompense
- Motivation introjectée : faire quelque chose sous l'effet de la culpabilité ou de la pression interne
- Motivation intégrée/intrinsèque : faire quelque chose parce que vous le trouvez précieux ou amusant

Plus un environnement de travail contribue à ces trois besoins fondamentaux, plus les gens ressentent de motivation et **de bien-être intrinsèques**. L'absence de celui-ci est plus susceptible d'entraîner du stress, de l'épuisement ou du décrochage.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

On a posé des questions supplémentaires aux travailleurs qui ont indiqué qu'ils avaient été en contact avec un ou plusieurs des comportements indésirables pour chaque type de comportement indésirable :

- Qui a manifesté ce comportement ?
- Vous avez indiqué que vous avez vous-même fait l'expérience de certaines formes de comportement transgressif. Pouvez-vous nous dire comment vous avez géré cette situation ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.
- Pouvez-vous indiquer à qui vous avez demandé de l'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.
- Pouvez-vous indiquer pourquoi vous n'avez pas demandé d'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.
- Trouvez-vous que les problèmes liés aux comportements transgressifs sont généralement faciles ou difficiles à discuter au sein de l'organisation ou des organisations avec lesquelles vous travaillez ?

Cette annexe présente les analyses détaillées de chacune des cinq formes de comportement indésirable.

Le harcèlement moral au travail

<i>Qui a manifesté ce comportement ?</i>	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure
Chers collègues	41%	37,3%	13,5%	5,1%	3,1%
Subordonné(s)	82,7%	11,3%	4,0%	1,0%	1,0%
Superviseur(s) direct(s)	60,4%	22,0%	9,5%	4,6%	3,5%
Cadre(s) principal(s)	68,4%	17,5%	7,4%	4,0%	2,7%
Autre	81,1%	13,0%	3,8%	1,3%	0,8%

Les collègues sont les plus souvent mentionnés : 41 % ont indiqué que les collègues n'affichaient pas ce comportement, mais chez 59 %, un certain degré de comportement transgressif était ressenti par les collègues. Les subalternes sont rarement nommés : 82,7 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas impliqués. Les cadres directs et supérieurs sont également plus susceptibles de ne pas être mentionnés comme l'agent causal (60,4 % et 68,4 % respectivement comme agent non causal). Les autres personnes en dehors de ces groupes ne sont pas mentionnées comme l'agent causal dans 81,1 % des cas. En général, les collègues sont donc le groupe où l'intimidation au travail est le plus souvent vécue, suivis par les managers, tandis que les subordonnés et autres sont rarement identifiés comme la cause.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Le harcèlement moral au travail

<i>Vous avez indiqué que vous avez vous-même fait l'expérience de certaines formes de comportement indésirable. Pouvez-vous dire comment vous avez géré cette situation ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
J'ai évité la ou les personnes qui se sont livrées à ce comportement	142 x indiqué
Personnellement, j'ai ressenti peu d'inconfort à cause de cela	112 x indiqué
Je ne pensais pas que cela valait la peine de faire quoi que ce soit à ce sujet	105 x indiqué
J'ai dit à la personne que je n'aimais pas ce qu'elle a fait ou fait	105 x indiqué
J'ai toléré ce comportement	102 x marqués
J'ai essayé d'oublier	96 x marqué
Aide/contact recherché	96 x marqué
Je me suis dit que ce n'était pas important	74 x marqué
J'ai rien fait	54 x indiqué
J'ai supposé qu'il/elle/iel avait de bonnes intentions	38 x indiqué
Je me suis blâmé	36 x indiqué
Autre	34 x marqué
J'ai inventé une excuse pour qu'il/elle/iel me laisse tranquille	11 x marqués

Les résultats de l'enquête sur le bien-être montrent que les gens gèrent les comportements transgressifs de diverses façons. La réponse la plus courante était d'éviter la ou les personnes qui présentaient le comportement (indiqué 142 fois). De nombreux répondants ont également indiqué qu'ils avaient personnellement ressenti peu d'inconfort (112 fois), qu'ils ne pensaient pas qu'il valait la peine d'agir (105 fois) ou qu'ils avaient indiqué qu'ils n'aimaient pas le comportement (105 fois). Une proportion significative a toléré le comportement (102 fois) ou a essayé de l'oublier (96 fois). De nombreuses personnes ont indiqué qu'elles avaient cherché de l'aide ou du contact (96 fois), et d'autres ont relativisé en disant que ce n'était pas important (74 fois). Seul un petit groupe a indiqué qu'il n'avait rien fait (54 fois), qu'il avait supposé que c'était bien intentionné (38 fois), qu'il s'était blâmé (36 fois) ou qu'il avait inventé une excuse pour qu'on le laisse tranquille (11 fois). Enfin, un nombre limité de répondants ont choisi l'option « Autre » (34 fois). Ces chiffres montrent que l'évitement et la minimisation de la situation sont les réactions les plus courantes, tandis que la confrontation active ou la recherche d'aide sont moins courantes.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Le harcèlement moral au travail

<i>Pouvez-vous indiquer à qui vous avez demandé de l'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
Collègue	56 x marqué
Superviseur	52 x marqué
Famille/amis	42 x marqués
Conseillère RH/Prévention Risques Psychosociaux	35 x marqué
Conseiller confidentiel	27 x marqué
Aide professionnelle de l'extérieur	18 x marqué

Les répondants indiquent le plus souvent qu'ils ont demandé de l'aide à des collègues (56 fois), suivis des gestionnaires (52 fois). La famille et les amis sont mentionnés dans 42 cas. Les canaux d'aide formels sont les moins consultés, ce qui suggère que les répondants s'appuient principalement sur des réseaux informels lorsqu'ils cherchent de l'aide.

<i>Pouvez-vous indiquer pourquoi vous n'avez pas demandé d'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
Autre	156 x marqué
Je pensais que les autres ne pouvaient rien y faire de toute façon	127 x marqué
Je pensais qu'il ne serait pas traité de manière confidentielle	68 x marqués
Je ne savais pas à qui m'adresser avec ça	33 x marqué
Je n'ai pas osé	30 x marqué

La raison la plus courante était « Autre » (156 fois), ce qui indique que de nombreux répondants avaient des raisons qui ne correspondaient pas aux catégories fournies. De plus, un grand nombre (127 fois) ont indiqué qu'ils pensaient que les autres ne pouvaient rien y faire. Le manque de confiance a également joué un rôle : 68 personnes pensaient qu'il ne serait pas traité de manière confidentielle. Un plus petit groupe ne savait pas vers qui se tourner (33 fois) ou n'a pas osé demander de l'aide (30 fois). Ces résultats suggèrent que le manque de confiance dans le système et les obstacles personnels jouent un rôle dans le manque de comportement de recherche d'aide.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Le harcèlement au travail

<i>Pensez-vous que les problèmes liés aux comportements transgressifs concernant le HARCÈLEMENT AU TRAVAIL sont généralement faciles ou difficiles à discuter au sein de la ou des organisations avec lesquelles vous travaillez ?</i>	
Très difficile à discuter	11%
Difficile à discuter	28,3%
Ni difficile ni facile à discuter	37,5%
Facile à discuter	19,6%
Très facile à discuter	3,6%

En ce qui concerne la possibilité d'aborder ce thème au sein de l'organisation, 39,3 % indiquent qu'ils trouvent qu'il est (très) difficile d'en discuter. 23,2 % disent qu'ils trouvent cela (très) facile à discuter. Ces chiffres indiquent que de nombreux travailleurs ont encore de la difficulté à soulever ces problèmes au sein de l'organisation.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Agression/conflits avec les collègues

<i>Pensez-vous que les problèmes liés aux comportements transgressifs concernant les AGRESSES/CONFLITS de la part de COLLÈGUES sont généralement faciles ou difficiles à discuter au sein de l'organisation ou des organisations avec lesquelles vous travaillez ?</i>	
Très difficile à discuter	33,3%
Difficile à discuter	33,3%
Ni difficile ni facile à discuter	25,0%
Facile à discuter	8,4%
Très facile à discuter	0%

En ce qui concerne le sujet de discussion au sein de l'organisation, 66,6 % indiquent qu'ils trouvent cela (très) difficile à aborder. 8,4 % disent qu'ils trouvent cela (très) facile à discuter. Ces chiffres indiquent que de nombreux travailleurs ont encore de la difficulté à soulever ces problèmes au sein de l'organisation.

Pour les questions supplémentaires ci-dessous sur l'agression/les conflits entre collègues, il y a trop peu de répondants (<10) pour montrer des résultats. Nous ne pouvons donc pas afficher de détails sur les questions ci-dessous :

- Pouvez-vous nous dire comment vous avez géré cette situation ?
- Pouvez-vous indiquer à qui vous avez demandé de l'aide ?
- Pouvez-vous nous dire pourquoi vous n'avez pas appelé à l'aide ?

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Agression/conflits avec manager

<i>Pensez-vous que les problèmes liés aux comportements indésirables concernant la VIOLENCE/CONFLITS de la part de la HIÉRARCHIE sont généralement faciles ou difficiles à discuter au sein de l'organisation ou des organisations avec lesquelles vous travaillez ?</i>	
Très difficile à discuter	66,7%
Difficile à discuter	26,7%
Ni difficile ni facile à discuter	0%
Facile à discuter	6,6%
Très facile à discuter	0%

En ce qui concerne le sujet de discussion au sein de l'organisation, 93,4 % indiquent qu'ils trouvent cela (très) difficile à aborder. 6,6 % déclarent qu'ils trouvent cela (très) facile à discuter. Ces chiffres indiquent que la majorité des travailleurs concernés ont beaucoup de difficulté à soulever les problèmes qu'ils rencontrent auprès d'un gestionnaire au sein de l'organisation.

Pour les questions supplémentaires ci-dessous sur l'agression/les conflits entre collègues, il y a trop peu de répondants (<10) pour montrer des résultats. Nous ne pouvons donc pas afficher de détails sur les questions ci-dessous :

- Pouvez-vous nous dire comment vous avez géré cette situation ?
- Pouvez-vous indiquer à qui vous avez demandé de l'aide ?
- Pouvez-vous nous dire pourquoi vous n'avez pas appelé à l'aide ?

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Harcèlement sexuel au travail

<i>Qui a manifesté ce comportement ?</i>	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure
Chers collègues	26%	55%	13,7%	4%	1,3%
Subordonné(s)	90,4 %	5,9%	2,3%	0,9%	0,5%
Superviseur(s) direct(s)	77,8 %	16,7%	2,3%	2,7%	0,5%
Cadre(s) principal(s)	79,9 %	15,1%	2,3%	0,9%	1,8%
Autre	80,9 %	13,2%	4,1%	1,4%	0,5%

Les collègues sont mentionnés le plus souvent : 26 % ont indiqué que les collègues n'affichaient pas ce comportement, mais 74 % ont été victimes d'un certain degré de comportement transgressif de la part de leurs collègues. Les subalternes sont rarement nommés : 90,4 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas impliqués. Les cadres directs et les cadres supérieurs sont également principalement mentionnés comme agents non causaux (77,8 % et 79,9 % respectivement). Les autres personnes en dehors de ces groupes ne sont pas mentionnées comme l'agent causal dans 80,9 % des cas. En général, les collègues sont donc le groupe dans lequel les comportements sexuels non désirés au travail sont le plus souvent ressentis.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Harcèlement sexuel au travail

<i>Vous avez indiqué que vous avez vous-même fait l'expérience de certaines formes de comportement transgressif. Pouvez-vous nous dire comment vous avez géré cette situation ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
Personnellement, j'ai ressenti peu d'inconfort à cause de cela	73 x marqué
Je ne pensais pas que cela valait la peine de faire quoi que ce soit à ce sujet	65 x marqué
J'ai toléré ce comportement	62 x marqué
J'ai évité la ou les personnes qui se sont livrées à ce comportement	45 x marqué
J'ai dit à la personne que je n'aimais pas ce qu'elle a fait ou fait	44 x marqué
J'ai supposé qu'il/elle avait de bonnes intentions	38 x marqué
J'ai rien fait	36 x marqué
Aide/contact recherché	24 x marqué
J'ai essayé d'oublier	23 x marqué
Je me suis dit que ce n'était pas important	23 x marqué
Autre	15 x marqués
J'ai inventé une excuse pour qu'il/elle me laisse tranquille	< marqué 10 fois
Je me suis blâmé	< marqué 10 fois

La plupart des répondants ont indiqué qu'ils avaient personnellement subi peu d'inconvénients en raison du comportement transgressif (73 fois). D'autres réactions fréquemment mentionnées étaient de ne pas trouver utile de faire quelque chose à ce sujet (65 fois), de tolérer le comportement (62 fois) et d'indiquer que le comportement était ressenti comme désagréable (44 fois). De même, 45 répondants ont évité la ou les personnes qui ont commis le comportement. Moins souvent, on a demandé de l'aide (24 fois), on a essayé d'oublier (23 fois) ou on a parlé comme si ce n'était pas important (23 fois). Certains ont également indiqué qu'ils n'avaient rien fait (36 fois) ou qu'ils avaient supposé que c'était bien intentionné (38 fois). Seul un petit groupe a déclaré s'être blâmé ou avoir inventé une excuse pour être laissé tranquille (moins de 10 fois dans les deux cas). Dans l'ensemble, il semble que de nombreux répondants aient minimisé la situation ou réagi passivement, tandis que la confrontation active ou la recherche d'aide étaient relativement rares.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Harcèlement sexuel au travail

<i>Pouvez-vous indiquer à qui vous avez demandé de l'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
Collègue	14 x marqué
Conseiller confidentiel	11 x marqués
Superviseur	<10 x marqué
Famille/amis	<10 x marqué
Conseillère RH/Prévention Risques Psychosociaux	<10 x marqué
Aide professionnelle de l'extérieur	<10 x marqué
Autre	<10 x marqué

Les répondants indiquent le plus souvent qu'ils ont demandé de l'aide à des collègues (14 fois), suivis par des gestionnaires (52 fois). La famille et les amis sont mentionnés dans 42 cas. Les canaux d'aide formels sont les moins consultés, ce qui suggère que les répondants s'appuient principalement sur des réseaux informels lorsqu'ils cherchent de l'aide.

<i>Pouvez-vous indiquer pourquoi vous n'avez pas demandé d'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
Autre	127 x marqué
Je pensais que les autres ne pouvaient rien y faire de toute façon	50 x marqué
Je pensais qu'il ne serait pas traité de manière confidentielle	24 x marqué
Je n'ai pas osé	23 x marqué
Je ne savais pas à qui m'adresser avec ça	13 x marqués

La raison la plus courante était « Autre » (127 fois), ce qui indique que de nombreux répondants avaient des raisons qui ne faisaient pas partie des catégories fournies. De plus, 50 répondants ont indiqué qu'ils pensaient que les autres ne pouvaient rien y faire. Dans 24 des cas, les gens pensaient qu'il ne serait pas traité de manière confidentielle, ou n'ont pas osé (23 fois). Enfin, dans 13 cas, les personnes ont indiqué qu'elles ne savaient pas à qui s'adresser.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Harcèlement sexuel au travail

<i>Pensez-vous que les problèmes liés aux comportements transgressifs concernant le HARCÈLEMENT SEXUEL sont généralement faciles ou difficiles à discuter au sein de l'organisation ou des organisations avec lesquelles vous travaillez ?</i>	
Très difficile à discuter	7,3%
Difficile à discuter	28,3%
Ni difficile ni facile à discuter	35,1%
Facile à discuter	24,4%
Très facile à discuter	4,9%

En ce qui concerne le sujet de discussion au sein de l'organisation, 36,1 % indiquent qu'ils trouvent cela (très) difficile à aborder. 29,3 % disent qu'ils trouvent cela (très) facile à discuter. Ces chiffres indiquent que de nombreux travailleurs ont encore de la difficulté à soulever ces problèmes au sein de l'organisation.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Discrimination

<i>Qui a manifesté ce comportement ?</i>	Pas du tout	Dans une faible mesure	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure
Chers collègues	33%	45,6%	11,7%	5,8%	3,9%
Subordonné(s)	78,0 %	14%	8,0%	0%	0%
Superviseur(s) direct(s)	55,9 %	22,6%	14,7%	2,9%	3,9%
Cadre(s) principal(s)	61,8 %	19,6%	11,8%	5,9%	1,0%
Autre	71,9 %	17,7%	8,3%	2,1%	0%

Les motifs de discrimination indiqués par plus de 10 répondants sont le sexe et l'âge.

Les collègues sont les plus souvent mentionnés : 33 % ont indiqué que les collègues n'affichaient pas ce comportement, mais 67 % ont été victimes d'un certain degré de transgressivité de la part de leurs collègues. Les subordonnés sont les moins indiqués, avec les « autres » : 78 % et 71,9 % respectivement ont indiqué que les subordonnés et les autres n'étaient pas impliqués. Environ la moitié des cas sont mentionnés par les managers directs (55,9 %) et les cadres supérieurs sont mentionnés comme impliqués dans 61,8 % des cas. En général, les collègues sont donc le groupe où la discrimination au travail est le plus souvent vécue.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Discrimination

<i>Vous avez indiqué que vous avez vous-même fait l'expérience de certaines formes de comportement transgressif. Pouvez-vous nous dire comment vous avez géré cette situation ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
J'ai toléré ce comportement	28 x indiqué
Je ne pensais pas que cela valait la peine de faire quoi que ce soit à ce sujet	25 x marqué
J'ai rien fait	23 x indiqué
J'ai dit à la personne que je n'aimais pas ce qu'elle a fait ou fait	20 x marqué
J'ai évité la ou les personnes qui se sont livrées à ce comportement	20 x marqué
Aide/contact recherché	17 x marqués
J'ai essayé d'oublier	16 x indiqué
Je me suis dit que ce n'était pas important	13 x marqués
Autre	< indiqué 10 fois
J'ai inventé une excuse pour qu'il/elle me laisse tranquille	< indiqué 10 fois
Je me suis blâmé	< indiqué 10 fois
Personnellement, j'ai ressenti peu d'inconfort à cause de cela	15 x marqués
J'ai supposé qu'il/elle avait de bonnes intentions	<10 x indiqué

La réaction la plus courante à un comportement transgressif a été de tolérer ce comportement (28 fois), suivi de ne pas trouver utile d'en faire quelque chose (25 fois) et de ne rien faire (23 fois). Certains répondants ont indiqué qu'ils avaient mentionné le comportement envers l'agresseur ou qu'ils l'avaient évité (20 fois). Moins souvent, on a cherché de l'aide (17 fois), on a essayé d'oublier (16 fois) ou on a minimisé son importance (13 fois). Seul un très petit groupe a indiqué qu'il avait utilisé d'autres stratégies, comme inventer une excuse, se blâmer ou penser que c'était bien intentionné (moins de 10 fois dans les cas). Il est frappant de constater que la proportion de répondants qui sont intervenus activement ou qui ont demandé de l'aide est relativement faible, tandis que les réactions passives ou évitantes, comme le fait de tolérer ou de ne rien faire, prédominent.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires sur les comportements indésirables

Discrimination

<i>Pouvez-vous indiquer pourquoi vous n'avez pas demandé d'aide ? Vous pouvez indiquer plusieurs réponses.</i>	
Je pensais que les autres ne pouvaient rien y faire de toute façon	35 x marqué
Autre	36 x indiqué
Je pensais qu'il ne serait pas traité de manière confidentielle	16 x indiqué
Je n'ai pas osé	13 x marqués
Je ne savais pas à qui m'adresser avec ça	10 x marqué

La raison la plus courante était « Je pensais que les autres ne pouvaient rien y faire de toute façon » (35 fois), avec « autre ». De plus, 16 répondants ont indiqué qu'ils pensaient qu'il ne serait pas traité de manière confidentielle. Dans 13 des cas, les gens n'ont pas osé ou ne savaient pas à qui s'adresser (10 fois).

<i>Pensez-vous que les problèmes liés aux comportements transgressifs en matière de DISCRIMINATION sont généralement faciles ou difficiles à discuter au sein de l'organisation ou des organisations avec lesquelles vous travaillez ?</i>	
Très difficile à discuter	21,3%
Difficile à discuter	31,1%
Ni difficile ni facile à discuter	35,0%
Facile à discuter	11,6%
Très facile à discuter	1,0%

En ce qui concerne la discussion de ce thème au sein de l'organisation, 52,4 % indiquent qu'ils trouvent cela (très) difficile à aborder. 12,6 % disent qu'ils trouvent cela (très) facile à aborder. Ces chiffres indiquent que de nombreux travailleurs ont encore de la difficulté à soulever ces problèmes au sein de l'organisation.

Pour les questions ci-dessous, il y a trop peu de répondants (<10) pour montrer des résultats :

- Pouvez-vous indiquer à qui vous avez demandé de l'aide ?

Annexe 3 : Limites statistiques de la comparaison au fil du temps

Lors de la remesure, nous choisissons de n'effectuer une comparaison qu'entre les résultats de mediasensor de 2022 et de 2025 pour les **échelles dites stables**. Il s'agit des échelles de base où nous savons que les répondants sont classés de manière stable dans les quatre catégories d'exposition. L'attribution en 2022 et 2025 s'est faite avec la même clé, pour ainsi dire. Seuls les résultats sur ces échelles peuvent être comparés de manière fiable. Cela est lié à la technique d'analyse utilisée et à la validation statistique associée. L'analyse par grappes latentes est une technique qui devient plus forte à mesure que davantage de données sont disponibles dans la base de données totale du professeur Notelaers. Plus il y a de données, plus la clé pour attribuer les répondants à une catégorie d'exposition est précise.

Cela implique donc que la clé a évolué principalement pour des échelles plus récentes ces dernières années et pourrait ne pas générer les mêmes résultats qu'en 2022. Une comparaison 1 à 1 n'est donc pas possible et peut conduire à des conclusions erronées. C'est pourquoi nous nous limitons à une comparaison correcte en ce qui concerne les échelles stables. En particulier, il n'y a pas de comparaison pour les modules plus récents suivants : l'organisation du travail, le leadership transformationnel, le climat de bien-être psychosocial, le harcèlement au travail, l'engagement et les tiers difficiles.

Annexe 4: Cadre conceptuel

Rythme de travail

Il se rapporte à la mesure dans laquelle vous ressentez une contrainte de temps ou devez vous dépêcher pour l'exécution de votre travail. Bien qu'un certain niveau de rythme de travail puisse être considéré comme un défi, un rythme de travail trop élevé peut représenter une source de stress importante au travail.

Charge émotionnelle

La charge émotionnelle est liée à des situations de travail émotionnellement poignantes ou qui touchent sur le plan personnel. P. ex. : pauvreté, souffrance humaine, décès, situations familiales difficiles, accidents graves, etc. Mais aussi lorsque les décisions que vous prenez au travail ont un important impact personnel sur la vie des autres, vous pouvez le ressentir comme émotionnellement pesant.

Support social des collègues

Le support social des collègues renvoie à la mesure dans laquelle vous pouvez compter sur vos collègues lorsque vous éprouvez des difficultés au travail et pouvez demander de l'aide lorsque c'est nécessaire. Nous parlons également de soutien social lorsque vous vous sentez apprécié(e) dans votre travail par vos collègues.

Support social de votre supérieur

Le support social de votre supérieur renvoie à la mesure dans laquelle vous pouvez compter sur ce dernier lorsque vous éprouvez des difficultés au travail et pouvez demander de l'aide lorsque c'est nécessaire. Nous parlons également de soutien social lorsque vous vous sentez apprécié(e) dans votre travail par votre supérieur.

Travail varié

Les tâches diversifiées sont des tâches qui font appel à différentes aptitudes.

Utilisation des compétences

L'utilisation de la compétence renvoie principalement aux possibilités d'apprentissage au travail. Les possibilités d'apprentissage se présentent sous la forme d'opportunités de formation formelles et d'expériences quotidiennes sur le lieu de travail. Elles vous permettent de garder à niveau vos compétences et de continuer votre développement, en fonction de votre employabilité à long terme.

Annexe 4: Cadre conceptuel

Autonomie

Dans ce questionnaire, l'autonomie du planning de travail est analysée. Cette forme d'autonomie renvoie à votre influence sur votre planning, le calendrier de votre travail et l'ordre des tâches à exécuter.

Participation

La participation consiste à avoir la possibilité de donner votre avis au travail, de participer aux réflexions et aux décisions et/ou de participer aux concertations avec votre supérieur concernant votre travail. Il vous permet (dans une certaine mesure) d'être impliqué(e) dans le processus décisionnel et de ne pas vous borner à exécuter les tâches qui vous sont assignées.

Ambiguïté dans les tâches

Les sentiments d'ambiguïté dans les tâches peuvent se manifester lorsque le contenu précis de vos tâches manque de clarté ou lorsque vous ne savez pas précisément ce que les autres attendent de vous au travail. Vous pouvez également ressentir une ambiguïté de rôle lorsque vous ne savez pas précisément ce que vous pouvez attendre des autres.

Conflit de rôle

Vous pouvez ressentir un conflit de rôle au travail lorsque vous recevez des tâches qui ne sont pas ou difficilement conciliables, lorsque vous devez faire le travail d'une autre manière que vous le souhaiteriez ou lorsque vous faites face à des conflits avec des collègues ou votre supérieur concernant le contenu de vos tâches.

Organisation du travail

Au sein de l'enquête SENSOR, l'organisation du travail comprend trois composantes importantes. À commencer par les modalités de répartition des tâches. Deuxièmement, l'organisation du travail renvoie à la collaboration entre départements. Une troisième composante réside dans le degré de droit à la parole en cas de modifications de l'organisation du travail.

Leadership transformationnel

Un supérieur transformationnel traite les collaborateurs comme des personnes, les incite à continuer à se développer et donne régulièrement du feed-back et de la reconnaissance. En outre, un leader transformationnel favorise la reconnaissance et la collaboration entre les membres de l'équipe et encourage les collaborateurs à porter un regard positif sur les problèmes et à chercher des solutions adaptées. Un leader transformationnel ne se borne pas à déterminer des objectifs, à donner des missions et à procéder au suivi des tâches.

Annexe 4: Cadre conceptuel

Climat de bien-être

Au sein d'une entreprise où règne un climat de bien-être psychosocial, le bien-être physique et social des collaborateurs occupe une place importante. L'employeur tire parti d'une politique de prévention et prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux au travail, empêcher ou limiter les dégâts. En outre, les suggestions ou les contributions des collaborateurs sont prises en compte.

Circonstances de travail

Le travail que vous effectuez peut induire une certaine charge. Par exemple, les tâches difficiles sur le plan physique, devoir travailler dans des positions inconfortables ou fatigantes ou travailler dans des situations dangereuses avec un risque d'accidents graves.

Circonstances environnementales de travail

Votre environnement de travail peut induire une certaine charge. P. ex. : un environnement de travail au sein duquel de nombreux véhicules ou de nombreuses machines entraînent des vibrations ou du bruit. Il peut aussi s'agir d'un environnement de travail où vous faites face à des températures extrêmes (froid glacial ou chaleur).

Appréciation de la rémunération

L'appréciation de la rémunération indique dans quelle mesure vous estimez que la rémunération au sein de votre entreprise est adéquate pour le travail que vous fournissez. Il s'agit d'un aspect des conditions de travail dans lesquelles vous travaillez. La condition de travail la plus évidente est le salaire ou la rémunération que vous percevez. Le salaire n'est souvent pas exclusivement composé d'une somme d'argent. Vous bénéficiez souvent d'avantages extralégaux en plus de votre rémunération (p. ex. : GSM, chèques-repas).

Possibilités de carrière

Les possibilités de carrière renvoient à vos possibilités de promotion et à vos opportunités de croissance financières au sein de l'entreprise. Les possibilités de carrière contribuent positivement à vos chances et à vos opportunités sur le marché du travail.

Insécurité de l'emploi

Lorsque vous faites face à des sentiments d'insécurité d'emploi, vous ressentez de l'incertitude vis-à-vis de l'avenir de votre emploi et vous vous préoccupez de votre capacité à le conserver dans un avenir proche. C'est un sentiment indésirable qui vous prend de l'énergie.

Annexe 4: Cadre conceptuel

Changements dans le travail

Nous analysons dans quelle mesure vous avez la possibilité de vous adapter aux changements au sein de vos tâches, si la modification de vos tâches pose problème ou donne lieu à des conséquences négatives.

Flexibilité vie professionnelle/vie privée

La flexibilité vie professionnelle/vie privée renvoie à l'équilibre entre un travail qui donne de la satisfaction et une vie privée qui laisse de la place pour la famille et les activités. Si vous pouvez prendre congé quand vous le souhaitez, travailler à mi-temps ou profiter d'horaires flottants, vous disposez d'une plus grande flexibilité pour équilibrer votre vie professionnelle et privée.

Contacts avec des tiers

Les contacts avec des tiers renvoie à la manière dont vous vivez le contact avec des intervenants extérieurs à l'entreprise, notamment des clients, des sous-traitants, etc.

Engagement

L'engagement fait référence à un état mental positif et épanouissant vis-à-vis du travail, dans lequel un collaborateur se sent énergique, enthousiaste et inspiré. Il se caractérise par la vitalité, comme le fait de déborder d'énergie au travail et d'avoir envie de commencer la journée ; par le dévouement, tel que l'enthousiasme pour le poste et l'inspiration ressentie ; et par l'absorption, lorsque l'on est complètement plongé dans ses tâches. Ces éléments traduisent une implication profonde dans le travail, où le collaborateur ne se contente pas de fonctionner, mais s'épanouit dans son environnement professionnel.

Plaisir au travail

Le plaisir au travail désigne les sentiments positifs et la satisfaction ressentis lors de l'exécution des tâches. Il s'agit d'avoir envie de commencer la journée, de trouver les tâches intéressantes et de prendre réellement du plaisir dans le travail. Lorsque quelqu'un accomplit son travail uniquement par obligation ou doit constamment surmonter une résistance intérieure, cela indique un manque de plaisir au travail.

Besoin de récupération

Le besoin de récupération fait référence à la difficulté qu'un collaborateur éprouve à se détendre physiquement et mentalement après le travail. Cela se manifeste par de la fatigue en fin de journée, des problèmes de concentration pendant les heures libres, et un temps de récupération prolongé. Si une personne a du mal à se relaxer, se sent épuisée ou fonctionne moins bien à cause de la fatigue, cela indique un besoin accru de récupération.

Annexe 4: Cadre conceptuel

Harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail est une forme de comportement indésirable qui se produit de manière répétée et sur une longue période, dans le but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un climat de travail intimidant, hostile, insultant ou humiliant. Il s'agit d'un comportement systématique préjudiciable au bien-être du salarié.

Violence au travail

La violence au travail est définie comme tout acte par lequel une personne est menacée ou attaquée psychologiquement ou physiquement dans l'exécution du travail. La violence se manifeste par des actes commis à un moment donné, tels que des menaces de violence physique, des agressions physiques telles que des coups directs, des menaces verbales ou des agressions verbales (telles que des insultes, des propos désobligeants, des accusations graves injustifiées, etc.).

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle qui est perçu comme non désiré et qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un climat de travail intimidant, hostile, insultant ou humiliant.

Discrimination

La discrimination est définie comme le traitement injuste ou inégal d'une personne en raison de critères protégés.

Les motifs possibles de discrimination sont les suivants: la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction philosophique ou religieuse, la conviction politique, la conviction syndicale, l'état de santé, le handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale, la langue, le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la transition médiale et sociale.

Annexe 5: Bibliographie des données sectorielles

- British Film Institute (BFI) & ERIC. (2022). *What's stopping young people from pursuing a career in the screen industries?* London: BFI. <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/bfi-eric-screen-careers-research>
- British Film Institute (BFI). (2023). *Skills scoping study for the digital content production sectors*. London: BFI. <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/skills-scoping-study-digital-content-production-sectors>
- Delavani, E., & Linando, J. A. (2025). Freelancers in the Creative Industries An In-Depth Analysis of Flexibility and Uncertainty. *Organization and Human Capital Development*, 4(1), 147–165. <https://doi.org/10.31098/orcadev.v4i1.3266>
- Deuze, M. (2025). What Makes You Happy Also Makes You Sick: Mental Health and Well-Being in Media Work. *International Journal of Communication*, 19, 21. Retrieved from <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/23583>
- Deuze, M. (2025). *Well-Being and Creative Careers: What Makes You Happy Can Also Make You Sick*. Bristol: Intellect Ltd. <https://www.intellectbooks.com/well-being-and-creative-careers>
- European Audiovisual Observatory. (2024). *Yearbook Key Trends 2023/2024*. Strasbourg: European Audiovisual Observatory. <https://www.obs.coe.int/en/web/observatoire/-/key-trends-2023/2024-report-just-published>
- Film and TV Charity. (2024). *Looking Glass Report 2024*. London: Film and TV Charity. https://filmtvcharity.org.uk/assets/documents/Reports/LOOKING_GLASS_REPORT_2024.pdf
- Onderzoekscommissie gedrag en cultuur omroepen (OGCO). (2024). *Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan: De zoekgemaakte verantwoordelijkheid*. Den Haag: CAOP. https://www.caop.nl/app/uploads/2025/03/Niets-gezien-niets-gehoord-en-niets-gedaan_rapport-OGCO.pdf
- Raad voor Cultuur. (2018). *Zicht op zo veel meer: Sectoradvies Audiovisueel*. <https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2018/02/22/advies-zicht-op-zo-veel-meer>
- Ramadhiani, Fadhilia Resti & Ricardi S. Adnan (2023). The Role of Social Capital and Knowledge Capital for Freelance Creative Workers in Audiovisual Industry. *The Journal of Society and Media*, 7(1), 19-48. DOI: 10.26740/jsm.v7n1.p19-48
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. (Eds.). (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). Wiley.