

Troisième Plan fédéral de lutte contre
la pauvreté 2016-2019

ACTION 55 RAPPORT SUR L'ENQUÊTE

DG R&D / BUSINESS INTEGRATION / HR METHODS

1

2

3

4

5

6

7

8

I.	CONTEXTE DE L'ACTION 55	4
1.1.	Le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté	4
1.2.	La détermination du public-cible	4
1.3.	Les moyens pour mener l'Action 55	5
II.	CRÉATION DE L'ENQUÊTE	5
2.1.	Approche méthodologique	5
2.2.	Recherche et choix de questions déjà validées	6
2.3.	Ajout de questions ouvertes sur mesure	7
III.	DIFFUSION DE L'ENQUÊTE	8
	CANAUx PROPRES	8
	CONTACTS DIRECTS AVEC DES ORGANISATIONS	8
	APPEL À DES RÉSEAUX	8
IV.	ANALYSE DES RÉSULTATS	9
4.1.	Description des participants	9
	NOMBRE DE PARTICIPANTS	9
	CHOIX DE LANGUE	9
	GENRE	9
	ÂGE	9
	RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE	10
	NIVEAU DE DIPLÔME/QUALIFICATIONS	10
	SITUATION FAMILIALE	11
	SITUATION ACTUELLE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	11
	COMPTE « MON SELOR »	12
	NOTORIÉTÉ DU NOM SELOR	12
4.2.	Analyse des tendances	13
4.2.1.	Questions sur les obstacles rencontrés pour postuler	13
	EXIGENCES DE DIPLÔME POUR POSTULER	13
	TESTS DE SÉLECTION	14
4.2.2.	Qualité de vie (traitement sur mesure du score)	16
V.	RÉACTIONS D'ORGANISATIONS ET DE PARTICIPANTS	16
VI.	LIMITES DE L'ANALYSE ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES	17
6.1.	Limites	17
6.2.	Conclusion générale de l'enquête 'Action 55'	17
VII.	RECOMMANDATIONS	19
7.1.	Actions recommandées au niveau politique	19
7.1.1.	Adapter le statut pour pouvoir valoriser de façon structurelle les acquis hors enseignement formel	19
7.1.2.	Ouvrir plus de canaux d'accès à la fonction publique que les procédures de sélection actuelles	19
7.1.3.	Analyser coûts-bénéfices de l'outsourcing aux niveaux C et D	19
7.1.4.	Instaurer la possibilité de postuler à une fonction à temps partiel	20
7.2.	Actions recommandées au niveau du SPF Stratégie et Appui	20
	ACTIONS DE COMMUNICATION POUR LE GRAND PUBLIC	20
7.2.1.	Définir une approche d'employer branding globale	20

7.2.2. Mettre à jour / compléter les canaux spécifiques de communication de recrutement	21
ACTIONS DE COMMUNICATION POUR DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS	21
7.2.3. Organiser une collaboration avec les partenaires institutionnels menant à l'emploi	21
VIII. REMERCIEMENTS	22
IX. BIBLIOGRAPHIE	23
X. ANNEXES	24
10.1. Questionnaire intégral	25
10.2. Analyses complémentaires	32
10.2.1. Score brut qualité de vie (auto-évaluation)	32
10.2.2. Âge des participants	33
10.2.3. Diplômes	33
10.2.4. Domicile des participants	34

I. CONTEXTE DE L'ACTION 55

1.1. Le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté

L'enquête s'inscrit dans le contexte plus large du troisième [Plan fédéral de lutte contre la pauvreté](#) coordonné par le SPP Intégration Sociale. Ce plan prévoit un certain nombre d'actions à mener, y compris l'Action dite 55 :

« **Action 55:** *Le ministre de la Fonction publique regardera quels obstacles s'opposent aux citoyens du groupe cible lorsqu'ils souhaitent déposer leur candidature par l'intermédiaire du Selor* ».

Le Plan définit la situation de pauvreté de la manière suivante :

« On considère que les gens vivent dans la pauvreté si leurs revenus et leurs ressources sont à ce point inadéquats qu'ils ne leur permettent pas d'avoir un niveau de vie jugé acceptable dans la société dans laquelle ils vivent. Leur pauvreté peut les amener à subir plusieurs désagréments en matière d'emploi, de revenus, de logement, de soins de santé et à rencontrer des obstacles s'ils veulent accéder aux formations tout au long de la vie, à la culture, au sport et aux loisirs. Ils sont souvent marginalisés et exclus des activités (fussent-elles économiques, sociales ou culturelles) qui représentent la norme pour les autres personnes et leur accès aux droits fondamentaux peut être réduit ».

La DG Recrutement & Développement du SPF Stratégie et Appui a mené cette enquête pour :

- informer la ministre de la Fonction Publique
- analyser les tendances
- formuler des propositions d'amélioration ou de suivi.

1.2. La détermination du public-cible

Le Plan fédéral s'attache aux personnes en situation de précarité et de pauvreté et cite notamment les aspects de pauvreté monétaire, matérielle et de (faible) intensité du travail.

Pour paraphraser ce plan, la pauvreté monétaire est un risque majeur pour les ménages qui gagnent 60% et moins du revenu médian dans leur pays. La privation matérielle correspond à la situation de ménages qui ne peuvent pas bénéficier de biens, de services ou d'activités considérés comme nécessaires (p.ex. payer son loyer). Enfin, par la faible intensité du travail on entend le rapport entre le nombre de mois que les membres adultes d'un ménage ont effectivement travaillé et le nombre total de mois où ces personnes auraient pu travailler pendant la même année. La situation de précarité ou de pauvreté peut être la conséquence d'un ou de plusieurs de ces facteurs cumulés. La variété des situations et des causes nécessitait donc une approche large, c'est-à-dire ouverte et non-limitée à un seul facteur. La DG R&D du SPF Stratégie et Appui est donc partie du principe que les participants à l'enquête étaient les mieux à même de juger de leur propre situation : les personnes acceptant de compléter l'enquête indiquaient par là-même qu'elles s'identifiaient à la définition large du groupe-cible.

Pour entrer en contact avec le groupe-cible, nous avons opté pour une collaboration avec les organisations et associations de terrain qui ont l'habitude de travailler avec des personnes en situation de précarité et de pauvreté et pourraient ainsi relayer notre enquête. Elles pouvaient d'ailleurs, selon leurs possibilités, apporter un soutien personnalisé et aider les participants qui le souhaitaient à répondre à l'enquête.

1.3. Les moyens pour mener l'Action 55

Les moyens internes étaient essentiellement des moyens humains et l'expertise des intervenants du groupe de projet. Il était toutefois décisif d'interroger les personnes du groupe-cible elles-mêmes, avec ou sans intermédiaire. La DG R&D a donc opté pour une enquête en ligne pour atteindre suffisamment de personnes du groupe-cible à distance et donner un outil clé en main aux partenaires et organisations de terrain. La valeur ajoutée de ce choix était de permettre, tant à des participants individuels qu'à des organisations, de participer au projet.

Ce choix permettait également de collecter à la fois des données qualitatives (à savoir des réponses sous forme de texte) et quantitatives (des données chiffrées) moyennant différents types de question adaptées. Cette approche permet une analyse plus riche et un regard plus ouvert sur la problématique étudiée.

II. CRÉATION DE L'ENQUÊTE

2.1. Approche méthodologique

Pour concevoir l'enquête, nous avons mené **une analyse ciblée de la littérature**. Il a ainsi été décidé de tenir compte des recommandations de Périlleux (et al., 2016)¹. Cette décision impliquait de poser tant des questions sur des éléments dits « objectifs » (p.ex. le revenu exprimé en euros, avoir un travail ou non) que sur des éléments « subjectifs » (le bien-être psychologique perçu ou l'estime de soi par exemple) qui permettent de couvrir un large spectre de situations de pauvreté et de précarité. Sur le plan des valeurs, cette approche mixte permettait aussi, à nos yeux, une approche respectueuse et tenant compte de l'être humain dans sa globalité.

Pour coller au mieux à l'objectif fixé dans le Plan fédéral et mettre en œuvre ce modèle dans le contexte de l'Action 55, il était donc nécessaire pour le groupe de projet de créer **des questions sur mesure**, concrètes pour les participants et assez variées pour couvrir le spectre des situations individuelles. Les questions sur mesure visant des éléments objectifs correspondent typiquement à des questions permettant des analyses quantitatives.

¹ **Evaluer l'impact social utopie, opportunité ou menace pour les entreprises sociales ?**, Anaïs Périlleux, Marthe Nyssens (CIRTES, IRES, UCL) en collaboration avec Odile Dayez (Les Petits Riens), 2016

Les éléments subjectifs peuvent être étudiés tant via des questions à choix multiple que via des questions ouvertes laissant la parole aux participants. Les réponses à ces questions permettent de réaliser des analyses quantitatives ou qualitatives selon les cas. Le groupe de projet a donc utilisé ces deux possibilités. Pour garantir la validité des questions sur les éléments subjectifs, le groupe de projet a souhaité s'inscrire dans les bonnes pratiques et s'inspirer d'un questionnaire déjà conçu et validé mesurant ces aspects. Le choix s'est porté sur la réutilisation partielle d'un questionnaire international disponible en plusieurs langues expliqué plus bas.

Cette combinaison de questions sur mesure développées par le groupe de projet, associées aux questions déjà validées, ainsi que l'utilisation d'éléments mesurés objectifs et subjectifs nous a paru adéquate pour interroger les participants de la façon la plus ouverte et valide possible, et éclairer la question sans parti pris.

Choix dans la gestion du projet	Type d'élément mesuré	Analyses possibles
Questions sur mesure	<ul style="list-style-type: none"> • Éléments objectifs • Éléments subjectifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyses quantitatives • Analyses qualitatives
Questions réutilisées	<ul style="list-style-type: none"> • Éléments subjectifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyses quantitatives

L'enquête a été conçue pour mener des analyses descriptives. Les analyses reprises dans ce rapport expriment des liens ou des corrélations entre des éléments de réponse. Ces analyses ne prétendent pas identifier les causes de ces corrélations.

2.2. Recherche et choix de questions déjà validées

Pour consolider notre enquête grâce à des questions existantes et déjà validées reprenant notre souhait d'une approche ouverte, nous avons recherché un questionnaire national ou international pertinent. Le choix s'est porté sur le questionnaire WHOQOL BREF² (World Health Organization Quality Of Life, WHOQOL) de l'Organisation mondiale de la Santé, adapté dans plusieurs langues (dont les trois langues nationales) et valable dans différentes cultures sur différents continents.

Ce questionnaire étudie la qualité de vie au travers de 4 dimensions, par le biais de questions à choix multiple associées à une échelle de Likert³. Les dimensions portent sur l'auto-évaluation des participants sur leur santé physique, leur santé psychologique, la qualité de leurs relations sociales et la qualité de leur environnement.

² OMS : https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/whoqolbref/en/.

³ 5 possibilités de réponse pour répondre aux affirmations (de Tout à fait d'accord à Pas du tout d'accord).

L'équipe de projet a retenu chacune de ces dimensions mais a dû sélectionner les questions les plus pertinentes par rapport à l'objectif spécifique de l'Action 55. Le but de cette sélection était de veiller à ce que notre enquête reste relativement courte, afin de permettre à un maximum de participants d'aller jusqu'au bout et de limiter l'effort potentiellement induit par l'enquête.

Nous avons finalement retenu dans le questionnaire :

- 3 questions sur la santé physique
- 5 questions sur la santé psychologique
- 2 questions sur la qualité des relations sociales
- 3 questions sur la qualité de l'environnement

Les questions retenues et les échelles de réponse ont fait l'objet d'une localisation ciblée pour en garantir la lisibilité dans le contexte de la société belge.

Le questionnaire ayant été adapté, nous n'avons pas pu utiliser les scores de l'échelle standardisée. Cela signifie que nous ne pouvons pas comparer les scores bruts calculés par rapport à la population de l'étude de validation de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Cependant, nous pouvons utiliser ces scores bruts pour faire un exercice comparatif au sein de notre échantillon.

2.3. Ajout de questions ouvertes sur mesure

Parallèlement à la sélection de questions à choix multiple, le groupe de projet a ajouté d'autres questions à choix multiple sur des éléments objectifs, comme le domicile, la situation familiale, etc.

Dans un souci de respect de la personne humaine et afin de donner une voix aux participants pour qu'ils puissent librement exprimer les freins qu'ils rencontrent ou s'exprimer sur leur vécu, différentes questions ouvertes ont été ajoutées, en complément des questions à choix multiple adaptées du questionnaire international WHOQOL. Afin de respecter le libre choix des participants, les réponses aux questions ouvertes étaient optionnelles.

L'ajout de questions ouvertes était essentiel pour permettre des analyses qualitatives. Leur valeur ajoutée était de pouvoir croiser les analyses par rapport aux autres questions, et surtout de pouvoir mener une analyse plus approfondie basée sur un tour d'horizon plus large, allant au-delà des représentations et des attentes initiales des experts du groupe de projet.

III. DIFFUSION DE L'ENQUÊTE

Grâce notamment à la collaboration de l'expert du vécu en matière de pauvreté et d'exclusion sociale détaché auprès du SPF Stratégie et Appui, le groupe de projet a contacté des membres d'organisations de terrain susceptibles de diffuser l'enquête directement au groupe-cible. Cet expert et le groupe de projet ont tenté de trouver ainsi des partenaires directs, mais aussi de faire appel à des réseaux auxquels le SPF Stratégie et Appui n'a pas accès d'ordinaire.

CANAUX PROPRES

La DG R&D du SPF Stratégie et Appui a publié une communication sur le site www.selor.be pour inciter les partenaires et personnes intéressées à participer à l'enquête.

CONTACTS DIRECTS AVEC DES ORGANISATIONS

Nous avons contacté environ 20 organisations de plusieurs régions (par e-mail, par téléphone). L'objectif était d'identifier la bonne personne de contact et de la motiver pour le projet. Afin de rendre possible une situation win-win, nous nous sommes engagés à partager les résultats de nos analyses.

L'enquête a également été présentée à 40 experts du vécu en matière de pauvreté du SPP-IS. Nous avons sollicité leur coopération pour faire appel à leur réseau personnel et diffuser l'enquête.

APPEL À DES RÉSEAUX

Plusieurs organisations nous ont permis de diffuser l'enquête à travers leur propre réseau :

- De Link vzw, a diffusé l'enquête parmi ses experts du vécu en matière de pauvreté et d'exclusion sociale formés et en formation
- Le RWLP (Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté) et le Netwerk tegen Armoede ont été contactés
- Le SPP Intégration Sociale a intégré notre enquête à une newsletter envoyée à son réseau de partenaires (à savoir environ 9 500 abonnés dont tous les CPAS du pays).
- Publication des informations utiles sur différents sites web (SPP Intégration Sociale, Selor et Le Guide Social).
- Enfin, certaines organisations sont allées au-delà de l'appel à leur réseau en ligne et ont collaboré activement au remplissage de l'enquête en offrant une aide aux personnes qui en avaient besoin. Samenlevingsopbouw Antwerpen Stad p.ex. a accompagné un groupe pour les aider à remplir l'enquête.

Nous avons interrogé les participants sur les organisations qui les ont informés sur l'enquête. Les 3 partenaires qui ont le plus contribué à la visibilité et au succès de l'enquête sont Le Guide social (18 participants), De Link (14) et Samenlevingsopbouw Antwerpen (12).

IV. ANALYSE DES RÉSULTATS

4.1. Description des participants

Il s'agit ici d'analyses quantitatives. Nous proposons un schéma en complément de l'explication dans les cas où c'est le plus pertinent.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

113 participants ont commencé à répondre au questionnaire, dont 87 (77 %) l'ont complété dans sa totalité.

CHOIX DE LANGUE

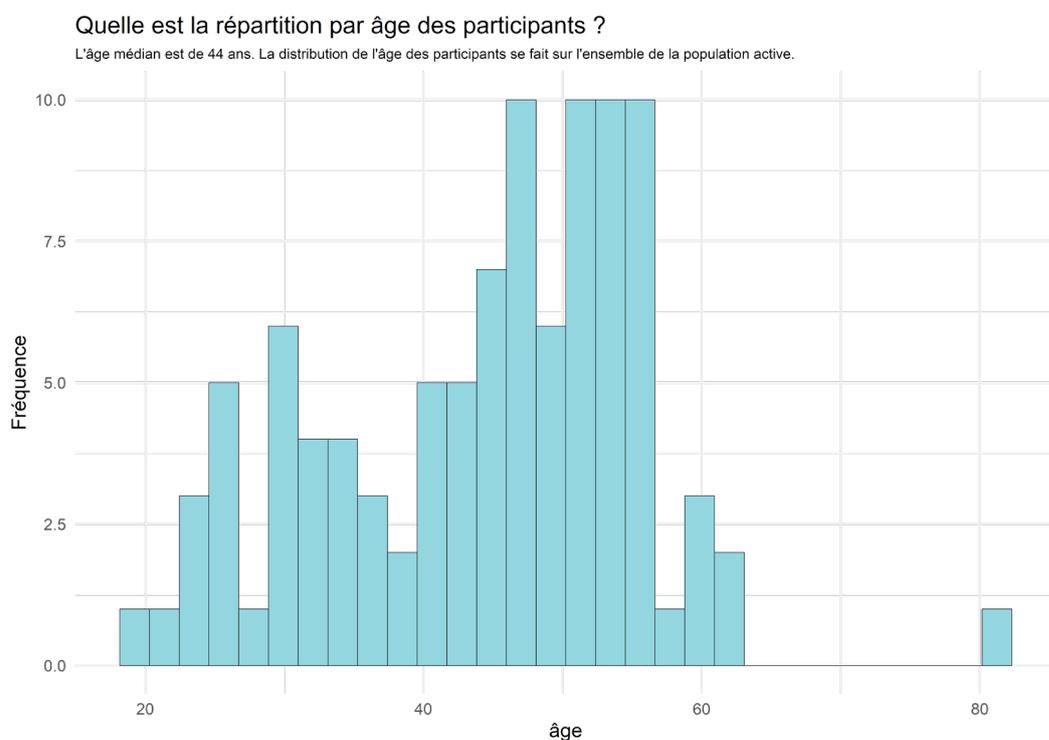
52 % des participants ont rempli l'enquête en néerlandais, 47 % en français et 1 % en allemand.

GENRE

64,5 % s'identifient comme femme, 33,5 % s'identifient comme homme et 2 % s'identifient différemment (p.ex. pour les personnes intersexes)

ÂGE

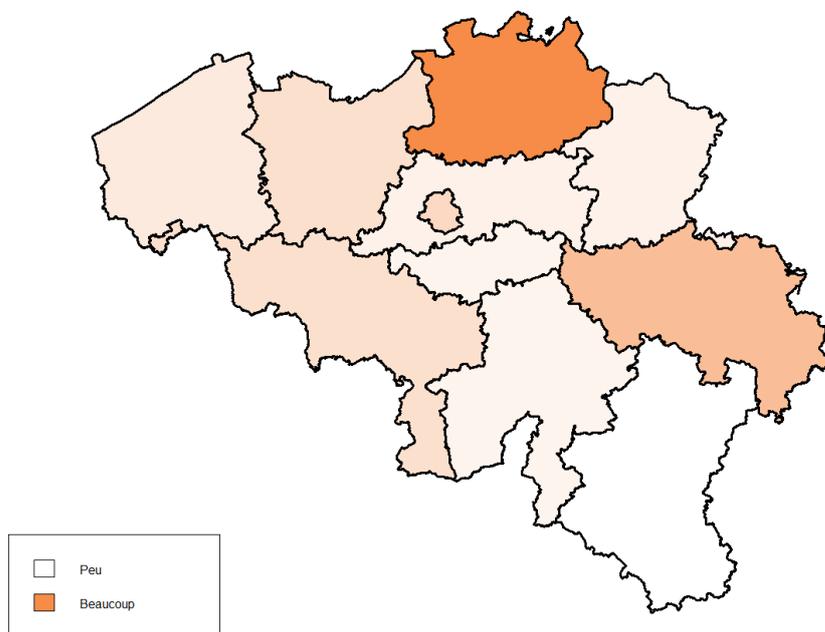
L'âge de l'échantillon est réparti sur l'ensemble de l'âge actif avec un âge médian de 44 ans, ce qui correspond de près à l'âge médian de la population active en Belgique tel que [calculé par Acerta](#).



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

La carte suivante illustre la répartition géographique des participants. Elle est en partie liée aux organisations partenaires qui ont relayé l'enquête auprès des participants (voir « remerciements »). Le lecteur intéressé par le détail des chiffres trouvera un complément en annexe.

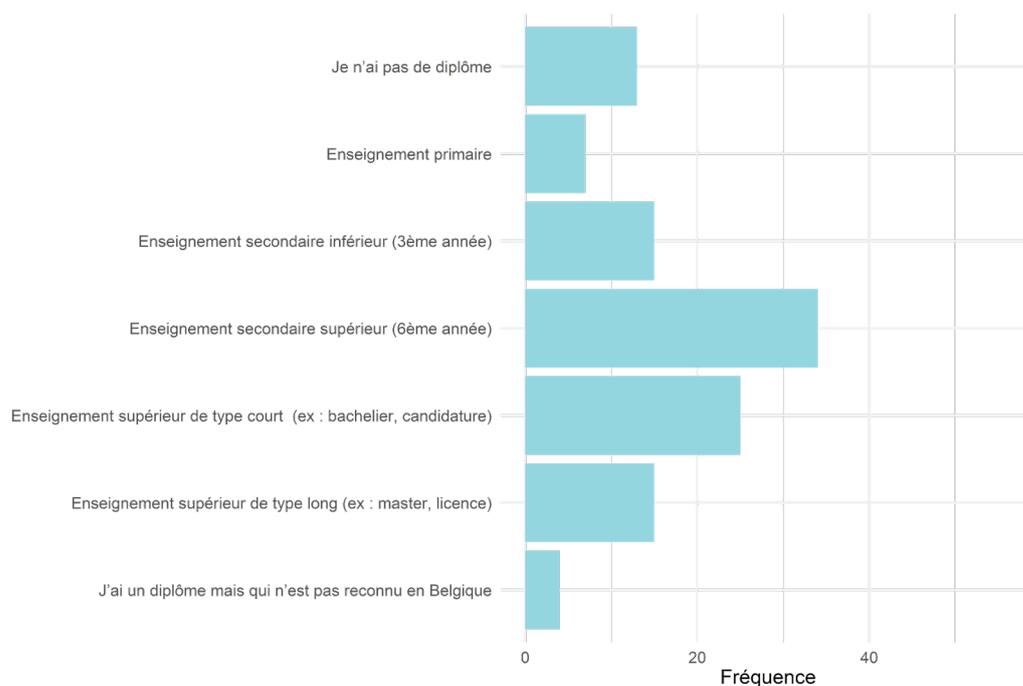
fréquence des participants par province



NIVEAU DE DIPLÔME/QUALIFICATIONS

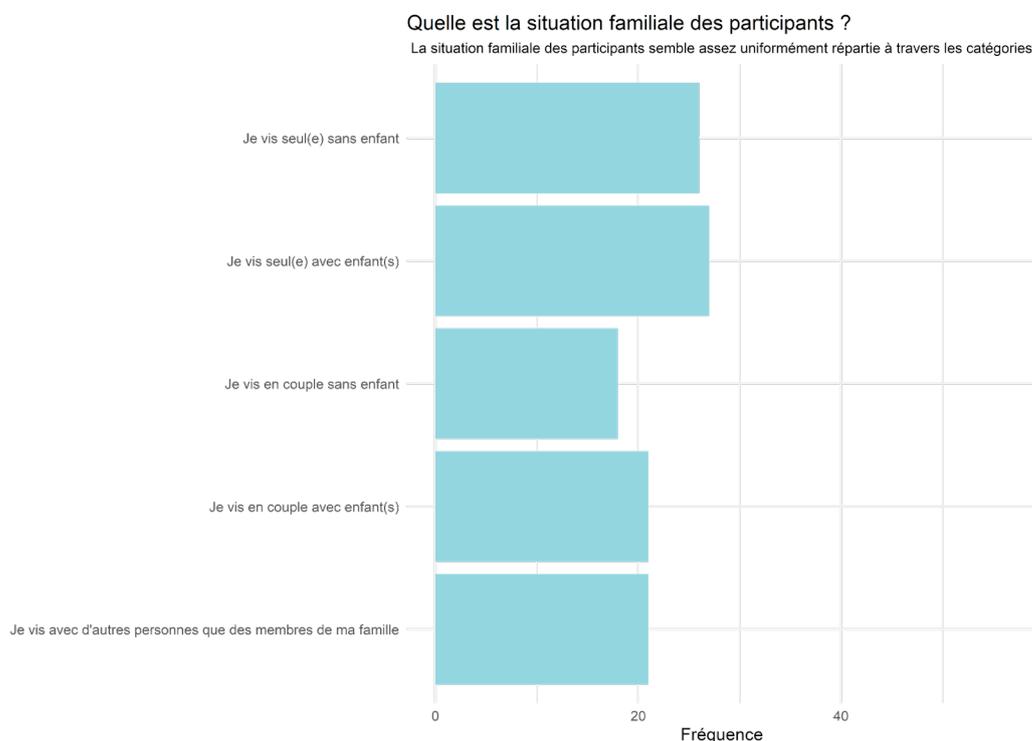
La plupart des candidats ont terminé au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Quel est le niveau de diplôme des participants ?



SITUATION FAMILIALE

En termes de situation familiale, nous observons une répartition égale des 5 options de réponse proposées (je vis seul / seul avec des enfants / en couple / en couple avec des enfants / je vis avec des membres de la famille).

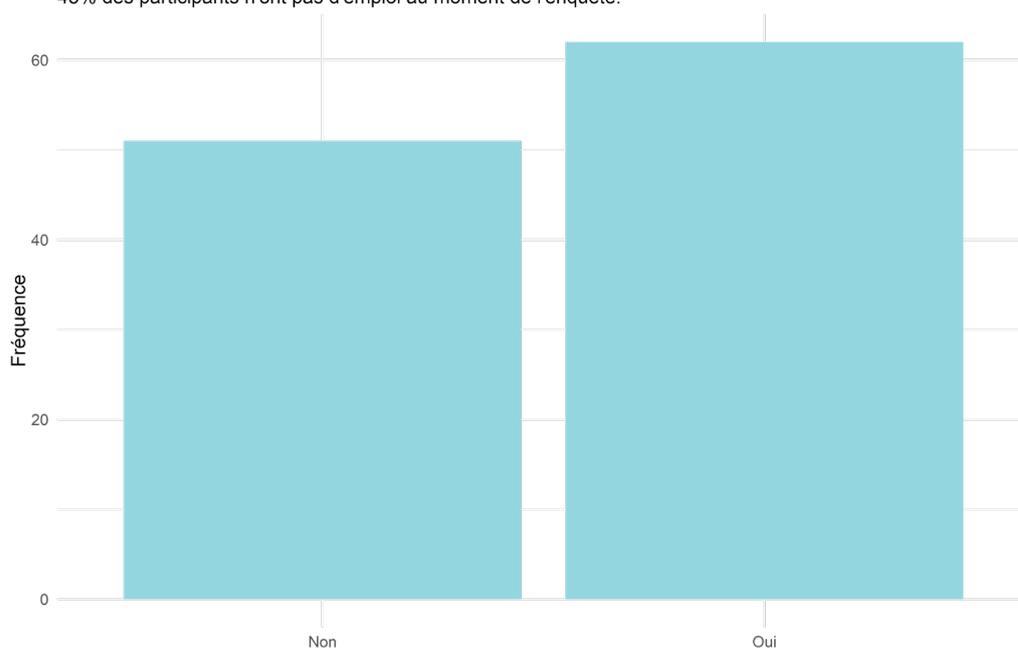


SITUATION ACTUELLE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

45 % des participants n'ont pas d'emploi au moment où ils ont répondu au questionnaire. 60 % des participants recherchent un (nouvel) emploi au moment du questionnaire. Le groupe cible n'est pas homogène dans ce domaine. Ce constat vaut aussi pour les autres aspects étudiés.

Parmi les participants, combien ont un emploi au moment de l'enquête ?

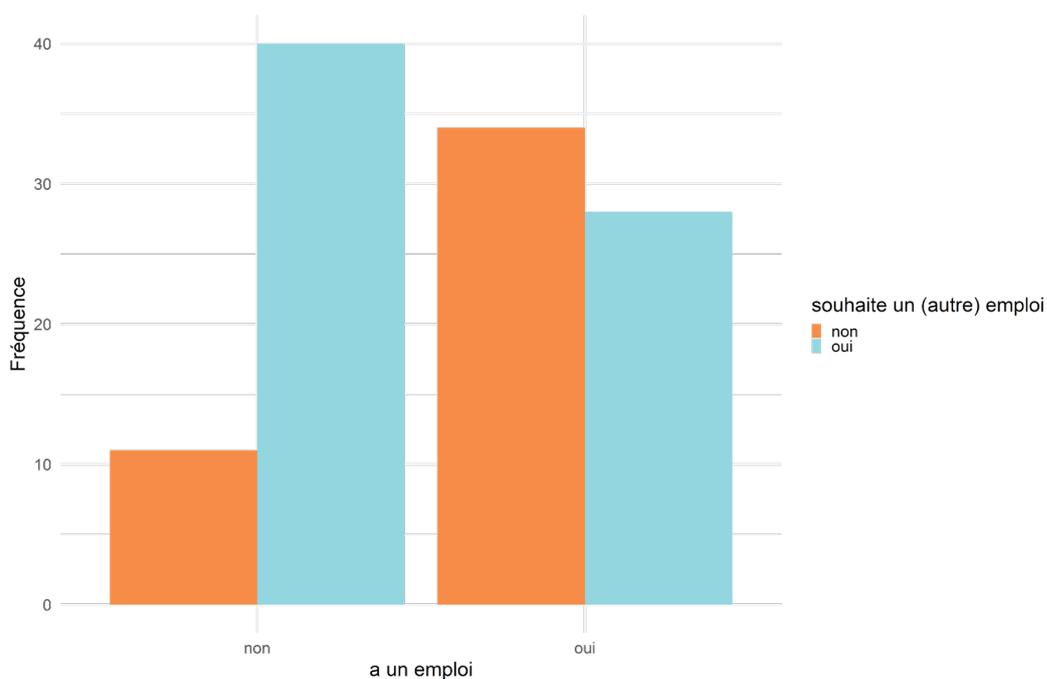
45% des participants n'ont pas d'emploi au moment de l'enquête.



68 participants cherchent un travail ou ont changé de travail. Parmi eux, on constate que 40 se trouvent actuellement sans emploi. Parmi les participants qui ont déjà du travail, une grande partie cherche quand même à changer de travail.

Il y a donc un vivier de candidats potentiels pour l'administration fédérale dans ces deux sous-groupes.

Parmi les participants, combien ont un emploi et souhaitent en changer ?



COMPTE « MON SELOR »

Nous remarquons que **seulement 44 % des personnes interrogées** disposent d'un compte « Mon Selor ». Il s'agit d'un compte et d'un CV en ligne, indispensable pour pouvoir postuler aux sélections fédérales. Un autre fait frappant est que 26 participants sur 51 sans emploi (50,9 %) n'ont pas de compte « Mon Selor », ce qui est remarquablement élevé. De même, 30 des 68 candidats souhaitant un (nouvel) emploi ne disposent pas d'un compte.

Qu'ils aient actuellement un emploi ou non, beaucoup de participants n'ont pas de compte « Mon Selor » ou ne savent pas ce que c'est.

NOTORIÉTÉ DU NOM SELOR

Seulement **60 % des personnes interrogées reconnaissent « Selor »** comme marque.

Ceci est remarquablement faible par rapport à la notoriété d'autres marques telles que le Forem/VDAB, qui sont reconnues par 95 % des participants.

4.2. Analyse des tendances

Un des objectifs principaux de l'enquête 'Action 55' était d'identifier les freins ou les obstacles qui font que les personnes en situation de pauvreté ou de précarité ne postulent pas dans l'administration fédérale ou les difficultés rencontrées si elles y postulent. Etudier ces obstacles est donc un thème essentiel dans notre analyse.

Ce sous-chapitre combine, quand c'est pertinent, les données quantitatives des questions à choix multiple (QCM) et les données qualitatives issues des questions ouvertes, afin de dégager une analyse globale.

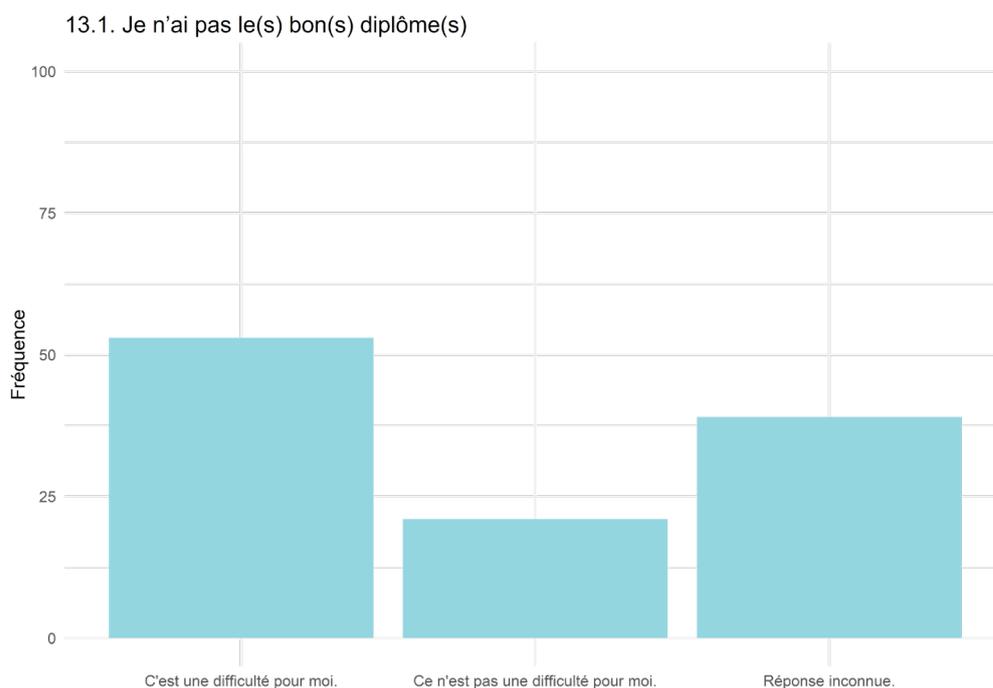
4.2.1. Questions sur les obstacles rencontrés pour postuler

77 % des participants ont indiqué avoir des difficultés lors de la recherche d'un emploi. C'est un chiffre remarquablement élevé qui souligne l'importance de cartographier les obstacles rencontrés.

Les réponses à différentes questions⁴ indiquent que des difficultés sont rencontrées par une grande partie des participants. À partir des données quantitatives, nous établissons que 2 facteurs sont clairement perçus comme un obstacle par les participants.

EXIGENCES DE DIPLÔME POUR POSTULER

Plus de la moitié des participants indiquent que cet élément peut constituer un obstacle.

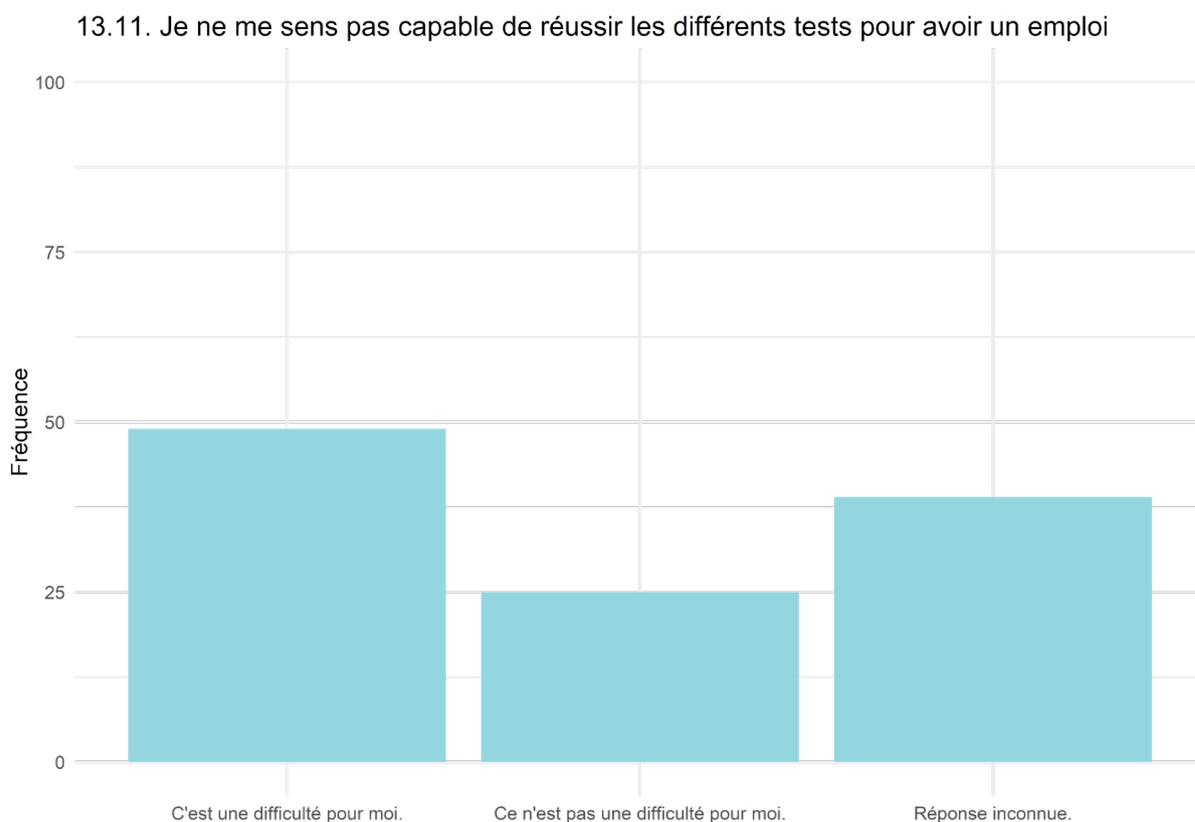


Les données qualitatives permettent de déduire que les exigences de diplôme actuelles imposées par l'autorité publique peuvent souvent constituer un obstacle.

⁴Les questions 13.1, 13.3, 13.5, 13.11, 13.16 et 16.17 du questionnaire complet (voir annexe)

TESTS DE SÉLECTION

Plus de la moitié des participants indiquent que cet élément peut constituer un obstacle.



Du point de vue qualitatif, nous ne voyons pas revenir ce thème, mais ce sentiment peut être lié aux tests eux-mêmes ou à la manière dont ils sont organisés (p.ex. test sur PC), à l'expérience de test, à la maîtrise linguistique et/ou à la confiance en soi du postulant. Certains éléments ont été abordés grâce aux questions ouvertes.

Afin de pouvoir mieux analyser les réponses à ces questions ouvertes, nous les avons regroupées en 5 dimensions (proposées ici par ordre décroissant d'importance). À la question ouverte n° 12 « Quelle(s) difficulté(s) rencontrez-vous lorsque vous cherchez un emploi ? » (cf. Annexe du rapport pour consulter le questionnaire intégral), 77 personnes ont pris la peine d'indiquer un ou plusieurs freins ou obstacles rencontrés dans leur recherche d'emploi.

Nous avons reformulé les réactions les plus fréquentes sous forme de phrases à la première personne du singulier, dans un souci de véracité et pour en faciliter la lecture et l'interprétation. Les dimensions les plus fréquemment évoquées présentent d'ailleurs le plus grand nombre de réactions.

Les éléments en gras sont ceux évoqués précédemment en lien avec les diplômes et les tests ou correspondent à des éléments qui peuvent impacter la performance à un test de sélection.

- 1/ Conditions de participation à une procédure de sélection
(p.ex. : diplôme, expérience professionnelle, etc.)
 - Mon diplôme est trop bas, non reconnu ou dépassé.
 - Ma maîtrise de la langue de travail est insuffisante (pour lire et/ou écrire).
 - **Il y a trop peu d'offres d'emploi qui me correspondent** ou je n'en trouve pas facilement. Quand j'en trouve, beaucoup de candidats y postulent (concurrence).
 - J'ai trop peu d'expérience professionnelle.
 - J'ai un diplôme trop élevé par rapport aux offres qu'on me propose (dans le secteur social par exemple).
 - Je ne suis pas bilingue français-néerlandais.
 - Je n'ai pas assez de compétences en informatique.
 - Les descriptions de fonction me paraissent exigeantes, complexes et trop longues.

- 2/ Caractéristiques liées à la situation personnelle
(p.ex. : âge, situation financière, situation familiale, etc.)
 - Je pense être trop âgé(e) pour pouvoir postuler.
 - Je suis en situation de handicap.
 - Je suis limité(e) sur le plan personnel pour des raisons financières (allocation faible), j'ai du mal à me déplacer ou à communiquer.

- 3/ **Procédure de sélection**
(p.ex. : type de test, description de fonction, interview, etc.)
 - Je crains d'être discriminé(e) en raison de mon origine, de ma nationalité ou de mon apparence.
 - Il est difficile pour moi de postuler en ligne et/ou je n'ai pas d'ordinateur.
 - Je ne sais pas bien comment compléter un CV.
 - Je ne sais pas bien quelles sont les attentes pour un entretien de sélection.

- 4/ Mobilité
(p.ex. : peu d'accessibilité aux transports en commun, etc.)
 - Je ne bénéficie pas de transports en commun adéquats et bon marché ou la distance domicile-travail est trop grande.

- 5/ Conditions de travail proposées dans l'offre d'emploi
(p.ex. : salaire, horaire de travail, etc.)
 - Les conditions de travail proposées ne me conviennent pas (salaire, horaires ou rythme de travail).

4.2.2. Qualité de vie (traitement sur mesure du score)

L'équipe de projet a décidé d'utiliser des morceaux choisis d'un questionnaire international d'évaluation subjective du bien-être qui peuvent éclairer des aspects matériels ou immatériels des situations de pauvreté ou de précarité. Cette utilisation de morceaux choisis du questionnaire d'origine permet de garantir la validité des questions et de se limiter à celles en lien direct avec le but de l'enquête 'Action 55'.

Notre score pour la Qualité de vie est la somme des scores des questions sélectionnées pour les dimensions du questionnaire original de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé). Nous examinons le score brut par candidat et ne pouvons pas comparer ce score.

La principale conclusion tirée est que le groupe de participants sans emploi et qui souhaiterait en avoir un a obtenu des scores significativement plus faibles que les autres groupes quant à l'auto-évaluation de leur qualité de vie (p.ex. comparé aux participants qui ont déjà un emploi).

V. RÉACTIONS D'ORGANISATIONS ET DE PARTICIPANTS

En plus des réponses à l'enquête, deux organisations ont envoyé à l'équipe de projet des réactions concernant des difficultés rencontrées par les participants. Par souci d'exhaustivité, nous intégrons les réactions reçues dans le rapport final.

En tant qu'équipe de projet, nous supposons que l'accès limité à un PC par des personnes en situation de pauvreté constituerait un obstacle. Nous n'en connaissons pas l'ampleur, mais il a probablement été très important. Il en résulte qu'il a été difficile de trouver plus de participants pour remplir l'enquête, lesquels ont peut-être été confrontés à ce qui leur fait défaut. Pour cette raison, certaines personnes n'auront peut-être pas rempli le questionnaire.

Deux participants nous ont par ailleurs transmis une réaction/un témoignage :

- Réaction 1 (d'une organisation) :

« Nous avons rempli ces enquêtes avec notre groupe cible (environ 12 personnes) et c'était un peu difficile. Il y avait des questions sur leur vie privée, des questions inconfortables. Nous avons principalement rempli l'enquête consciencieusement, notre groupe cible aussi, mais elle n'avait pas vraiment de valeur ajoutée pour eux ni pour nous. Nous espérons que les résultats auront un intérêt pour l'organisation en question. ».

- Réaction 2 :

« Pour les personnes ayant une faible estime de soi, remplir le questionnaire était délicat. ».

Ces commentaires montrent qu'il n'est pas évident pour les développeurs de telles enquêtes de trouver le bon équilibre entre les analyses envisagées et les aspects humains et personnels.

VI. LIMITES DE L'ANALYSE ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES

6.1. Limites

Le fait que le Plan fédéral de lutte contre la pauvreté ne contienne **pas de définition claire du groupe cible de l'Action 55** a posé un problème, car le groupe de projet a dû travailler avec une définition large pouvant impliquer plusieurs facteurs.

Nous sommes également conscients que **la taille de l'échantillon est assez limitée** et qu'atteindre ce groupe cible a constitué un défi. En d'autres termes, nous ne saurons jamais ce que les personnes qui n'ont pas participé ont à dire. Ceux qui ont participé ont offert une approche intéressante, mais leur vision de la réalité ou leur propre expérience peut biaiser les résultats de l'analyse. Remplir cette enquête a peut-être été un obstacle en soi.

Bien que les personnes de contact au sein des réseaux aient sensibilisé le groupe cible à l'utilité et à l'importance d'une telle étude, nous avons reçu des indications selon lesquelles remplir le questionnaire pouvait aussi être vécu comme une expérience qui confronte aux difficultés vécues. Cela a pu entraîner une réticence à répondre au questionnaire ou un abandon en cours. L'interprétation des chiffres et des résultats doit donc se faire avec la prudence nécessaire.

Une autre limite, à prendre en compte lors de l'interprétation des données, est le fait que nous avons travaillé **avec une sélection de questions de l'OMS** et que nous ne pouvons donc pas calculer les scores selon leurs normes, ni les comparer à d'autres scores en Belgique ou ailleurs. À l'avenir, nous pouvons envisager d'organiser des panels et/ou des entretiens individuels pour discuter des obstacles.

Le choix d'une enquête en ligne peut également être considéré comme une limite. Les deux approches, en ligne ou en passant par des entretiens individuels ou en groupe, nous semblent complémentaires pour continuer à combiner des analyses quantitatives et qualitatives, mais le mélange souhaité peut également être mis en œuvre de cette manière si nous disposons de ressources suffisantes.

6.2. Conclusion générale de l'enquête 'Action 55'

Malgré les difficultés pour atteindre le groupe cible, nous observons une bonne répartition parmi les participants en termes d'âge, de sexe, de situation de travail et de langue. Sur cette base, l'enquête 'Action 55' permet de cartographier les difficultés rencontrées de manière plus objective. Cela peut donner lieu à des actions orientées vers des groupes-cibles et/ou s'inscrire dans des actions inclusives.

L'analyse des données révèle que les chantiers principaux à mettre en œuvre pour donner aux personnes en situation de précarité ou de pauvreté plus d'opportunités et l'envie de postuler dans l'administration fédérale sont :

- 1/ repenser les principes qui déterminent les conditions de participation aux offres d'emploi, en particulier l'exigence de diplômes et d'expérience, et mettre plus en lumière les sélections aux conditions de participation élargies
- 2/ accroître la clarté et la lisibilité des offres d'emploi
- 3/ redynamiser la communication sur la politique d'égalité des chances de l'administration fédérale car la crainte d'être discriminé(e) lors d'une sélection est présente
- 4/ travailler sur l'image de l'administration fédérale en tant qu'employeur de choix offrant de multiples opportunités. La crainte, la (mauvaise) perception de soi ou la représentation qu'ont les participants des fonctions proposées au fédéral est une dimension sur laquelle on doit travailler. Les postulants doivent pouvoir mieux connaître l'éventail de fonctions proposées pour pouvoir s'y identifier plus facilement et (oser) postuler.
- 5/ trouver des solutions inclusives pour, augmenter les chances de postuler des personnes de tous horizons, en investissant dans des partenariats institutionnels spécifiques.

VII. RECOMMANDATIONS

À la lumière de la nature du projet 'Action 55', du feedback des participants individuels et des organisations partenaires, ainsi que des analyses des réponses à l'enquête, la DG R&D du SPF Stratégie et Appui formule différents types de recommandations.

7.1. Actions recommandées au niveau politique



7.1.1. Adapter le statut pour pouvoir valoriser de façon structurelle les acquis hors enseignement formel

Exemples de solutions d'implémentation envisageables et combinables :

- instaurer la reconnaissance des formations régionales pour des Compétences Acquisées Antérieurement ou CAA ;
- instaurer la reconnaissance d'un stage effectué au sein d'une organisation fédérale évalué positivement ;
- réaliser un élargissement structurel des conditions des diplômes pour un niveau de fonction X au diplôme X-1, voire X-2, complété par de l'expérience pertinente pour la fonction.
- de telles actions permettraient de tenir compte à la fois de la problématique de pénurie sur le marché de l'emploi que rencontrent les employeurs fédéraux et d'accroître significativement les opportunités des postulants qui n'ont pas le niveau de diplôme traditionnellement requis.



7.1.2. Ouvrir plus de canaux d'accès à la fonction publique que les procédures de sélection actuelles

Exemples de solutions d'implémentation envisageables et combinables :

- instaurer des stages pouvant déboucher sur un emploi ;
- instaurer des stages rémunérés au titre d'action positive pour des groupes-cibles spécifiques comme des personnes avec handicap. Elles peuvent être exposées à un risque de pauvreté à défaut d'un revenu suffisant (exemple d'approche intersectionnelle) ;
- ancrer la formation en alternance dans les organisations fédérales ;
- prévoir une possibilité d'évolution après une mission en tant qu'intérimaire.

Ce type de canaux supplémentaires permettrait à des personnes en recherche d'emploi d'acquérir de l'expérience professionnelle et de la valoriser sur le marché de l'emploi.



7.1.3. Analyser les coûts-bénéfices de l'outsourcing aux niveaux C et D

Réaliser une étude menée pour le compte du Ministre de la Fonction publique en partenariat avec des universités, sur l'analyse coûts-bénéfices de l'outsourcing de missions pratiqué par les administrations fédérales pour des tâches généralement dévolues aux collaborateurs des niveaux C et D. L'étude viserait à identifier les tendances RH de fond pour ce type de fonctions (comme l'impact de la 4e révolution

industrielle en cours ou celui de l'évolution démographique) et à nourrir la prise de mesures politiques fondées et adéquates.



7.1.4. Instaurer la possibilité de postuler une fonction à temps partiel

Cette piste permettrait de tenir compte des situations personnelles et familiales variées (approche intersectionnelle, la situation de pauvreté pouvant interagir avec d'autres facteurs). Actuellement, le temps plein peut être aménagé de différentes façons mais il reste la norme initiale en matière de régime de travail proposé dans certaines fonctions, ce qui peut constituer un frein pour certaines personnes. Dans une logique d'inclusion et de politique du bien-être au travail, instaurer cette possibilité permettrait de tenir davantage compte de l'état de santé psychologique (p.ex. prévention du burn-out) et/ou physique des membres du personnel.

7.2. Actions recommandées au niveau du SPF Stratégie et Appui

ACTIONS DE COMMUNICATION POUR LE GRAND PUBLIC



7.2.1. Définir une approche d'employer branding globale

Définir une approche d'employer branding globale pour l'administration fédérale et/ou les organisations fédérales avec des canaux de communication générique.

Cette action peut notamment s'axer sur les éléments suivants :

- Communiquer sur la variété des fonctions proposées, des niveaux de fonctions et des employeurs pour augmenter l'attractivité des sélections (exemple : il existe aussi des sélections ouvertes à des diplômes alternatifs ou à tous les diplômes d'un certain niveau).
- Simplifier les informations dans les offres d'emploi (p.ex. en proposant davantage de vidéos explicatives sur les sélections ou les liens, en rendant certaines informations génériques accessibles par des liens sans les reprendre dans la description de fonction-type, pour concentrer la communication sur les informations essentielles spécifiques à la fonction).
- Communiquer sur la politique d'égalité des chances, notamment en matière d'égalité des chances quel que soit l'âge des postulants et concernant les adaptations raisonnables. La situation de pauvreté/précarité pouvant aller de pair avec un handicap ou une maladie, cette démarche pourrait aider.
- Communiquer sur des avantages facilitant la vie des fonctionnaires fédéraux pour rassurer les postulants précarisés et limiter les obstacles pratiques perçus ou réels (selon l'employeur et la fonction : possibilité de télétravail, horaire flexible, tarifs réduits ou gratuité pour les transports en commun, restaurant d'entreprise à prix démocratique, service social, et achats groupés via My benefits).



7.2.2. Mettre à jour / compléter les canaux spécifiques de communication de recrutement

Compléter les canaux généraux de communication de recrutement par des canaux spécifiques pour les groupes-cibles Diversité (dont des canaux pour les postulants potentiels en situation de pauvreté ou de précarité).

Ces canaux supplémentaires peuvent être des canaux en ligne au bénéfice d'organisations-relais qui peuvent avoir des contacts directs et un suivi sur mesure des postulants potentiels.

ACTIONS DE COMMUNICATION POUR DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS



7.2.3. Organiser une collaboration avec les partenaires institutionnels menant à l'emploi

Organisation de sessions d'information avec ces partenaires (p.ex. VDAB, Forem, Actiris, Maisons de l'Emploi, ONEM, CAPAC, cellules Emploi des CPAS) et/ou identification des points de contacts adéquats pour faciliter et systématiser les collaborations.

Quelles qu'en soient les modalités pratiques, l'objectif serait de faire connaître les offres d'emploi variées, les procédures de sélection et d'utiliser ces relais et leurs canaux pour inciter plus de personnes en situation de pauvreté ou de précarité à postuler.

VIII. REMERCIEMENTS

Nous remercions tous les collègues qui ont participé au projet et toutes les organisations qui ont aidé d'une manière ou d'une autre à faire compléter les enquêtes.

Le Guide Social	De Link	Samenlevingsopbouw Antwerpen Stad	SPP Intégration Sociale	VSPW
les CPAS participants	FOZ	Jong Gent in actie	ATK	Sociaal huis Knokke-Heist
AVIQ	IGO	RWLP	Netwerk tegen armoede	Welzijnsschakels
Armentekort	VDAB	Actiris	STA-AN	HZIV - CAAMI - HKIV

Nous remercions également toutes les autres organisations qui nous ont apporté leur aide.

Et surtout, nous remercions les personnes qui ont rempli le questionnaire !

IX. BIBLIOGRAPHIE

Article

ÉVALUER L'IMPACT SOCIAL UTOPIE, OPPORTUNITÉ OU MENACE POUR LES ENTREPRISES SOCIALES ?
Anaïs Périlleux, Marthe Nyssens (CIRTES, IRES, UCL) en collaboration avec Odile Dayez (Les Petits Riens)
2016

<https://petitsriens.be/wp-content/uploads/2016/11/Les-Petits-Riens-Cahier-de-la-Chaire-Evaluer-Impact-Social-2016.pdf>

(FR)

Questionnaire international

WHO Quality of Life - BREF

https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/whoqolbref/en/

(version anglaise)

Plan fédéral

Troisième Plan fédéral de lutte contre la pauvreté (2016-2019).

<https://www.mi-is.be/fr/plan-federal-de-lutte-contre-la-pauvrete>

(FR)

<https://www.mi-is.be/nl/het-federaal-plan-armoedebestrijding>

(NL)

Communiqué de presse

Acerta « Belgische werknemer is 42 jaar »

http://www.consult.acerta.be/sites/default/files/whitepapers/persbericht_leeftijd_wn.pdf

(NL)

http://consult.acerta.be/sites/default/files/whitepapers/communiquede_presse_age_travailleurs.pdf

(FR)

X. ANNEXES

10.1. Questionnaire Intégral

Postuler à l'administration

Madame, Monsieur,

Avant toute chose, nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette enquête.

Cela nous permettra d'avoir une meilleure vision des besoins et des obstacles possibles que peuvent rencontrer les personnes en situation de pauvreté ou de précarité sociale pour trouver un emploi en Belgique.

C'est pourquoi nous souhaiterions vous poser quelques questions.

Nous garantissons une confidentialité totale de vos réponses. L'administration fédérale étudiera les données uniquement de manière globale et ne communiquera que sur les conclusions générales de l'enquête. Cela n'aura aucune conséquence sur vos démarches administratives ou de recherche d'emploi. Cette enquête servira à mieux aider les personnes dans ces situations.

Pour toute question ou commentaire sur à cette enquête, vous pouvez contacter Etienne DEVAUX via l'adresse e-mail : HRexpertise@bosa.fgov.be.

Cordialement,

Sandra Schillemans

Directrice Générale a.i. DG R&D

SPF BOSA

INFORMATION IMPORTANTE

En cliquant sur le bouton « démarrer » qui ouvrira l'enquête, vous déclarez avoir lu et donner votre autorisation à ce qui suit :

- Vous êtes d'accord avec les objectifs de cette enquête tels qu'ils sont décrits ci-dessus. Ce projet est tout à fait indépendant de toute procédure de sélection organisée par le SPF BOSA.
- Les données qui sont récoltées dans le cadre de cette enquête portent sur :
 - des données personnelles (sexe, âge, diplôme, situation familiale, domicile)
 - votre recherche d'emploi et les éventuelles difficultés que vous rencontrez
 - vos sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement dans différents domaines (santé physique, psychologique, vos relations sociales et votre environnement) : les questions 14 -15 -16 -17 sont extraites directement du questionnaire WHOQOL-BREF de l'Organisation Mondiale de la Santé.
- Ces données sont tout à fait confidentielles et il sera impossible pour un tiers de les identifier.
- Conformément à la loi sur la protection de la vie privée du 8 décembre 1992, toutes les données de cette enquête, sauf objection de votre part, seront stockées dans la base de données du service HR Methods du SPF BOSA. La loi prévoit le droit d'inspection et de correction. Si vous souhaitez exercer ce droit, vous pouvez nous contacter par écrit.
- Vous donnez votre accord pour que ces données soient récoltées.
- Vous pouvez interrompre votre participation à cette enquête à tout moment sans devoir justifier votre décision.

Page 1

- * 1. Le questionnaire commence ici. Pour certaines questions (précédées d'une astérisque "**"), la réponse est obligatoire. Remarque : une fois que aurez répondu à une question, vous ne pourrez plus revenir en arrière (afin d'avoir vos réponses les plus spontanées possibles).

Quel est votre sexe ?

- féminin masculin
 je m'identifie autrement

- * 2. Quelle est votre date de naissance ?

jour: mois: année:

* 3. Quel est votre diplôme le plus élevé ?

- Je n'ai pas de diplôme
- Enseignement secondaire inférieur (3ème année)
- Enseignement supérieur de type court (ex : bachelier, candidature)
- J'ai un diplôme mais qui n'est pas reconnu en Belgique
- Enseignement primaire
- Enseignement secondaire supérieur (6ème année)
- Enseignement supérieur de type long (ex : master, licence)

* 4. Quelle est votre situation familiale ?

- Je vis seul(e) sans enfant
- Je vis en couple sans enfant
- Je vis avec d'autres personnes que des membres de ma famille
- Je vis seul(e) avec enfant(s)
- Je vis en couple avec enfant(s)

* 5. Dans quelle province habitez-vous actuellement ?

- Anvers
- Brabant wallon
- Flandre occidentale
- Hainaut
- Limbourg
- Namur
- Brabant flamand
- Bruxelles
- Flandre orientale
- Liège
- Luxembourg

Page 2 - Recherche d'emploi

* 6. Avez-vous un emploi actuellement ?

- Oui
- Non

* 7. Etes-vous actuellement à la recherche d'un (autre) emploi ?

- Oui
- Non

- Aller à la page 3 si
7. Etes-vous actuellement à la recherche d'un (autre) emploi ?
est égal à Non
- Sinon aller à la page 4

Page 3

* 8. Pour quelle(s) raison(s) ne cherchez-vous pas d'emploi actuellement ?

- J'ai choisi d'être homme / femme au foyer
- Je reste à la maison pour pouvoir garder mon /mes enfant(s)
- Autre, merci de spécifier :
- J'ai des problèmes de santé qui m'empêchent de travailler
- Je reste à la maison pour pouvoir m'occuper d'un autre membre de ma famille qui en a besoin

Page 4

* 9. Pouvez-vous indiquer les organisations que vous connaissez, ne serait-ce que de nom ?

- Selor
- La Défense
- Actiris
- Engie

- Forem
- Monster
- Références
- Police fédérale
- Aucune de ces organisations
- Jobat
- ONE
- Stepstone

Options additionnelles (question 9)

► Montrez les options de réponse par ordre: randomisé

Page 5

* 10 Avez-vous un compte 'Mon Selor' ?

- Oui Non
 Je ne sais pas ce qu'est un compte 'Mon Selor'

* 11 Rencontrez-vous des difficultés lorsque vous cherchez un emploi ?

- Oui Non

• Aller à la page 8 - Vos sentiments actuels si

11. Rencontrez-vous des difficultés lorsque vous cherchez un emploi ?
est égal à Non

Page 6

* 12 Quelle(s) difficulté(s) rencontrez-vous lorsque vous cherchez un emploi ?

Merci de répondre par des phrases courtes.

Page 7

* 13 Parmi ces difficultés, lesquelles vous freinent ou vont ont déjà freiné dans le passé pour postuler à un emploi ?

	Ce n'est pas une difficulté pour moi.	C'est une difficulté pour moi.
Je n'ai pas le(s) bon(s) diplôme(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sais pas comment je dois faire un CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne connais pas les différents emplois qui seraient accessibles pour moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas accès facilement à un ordinateur pour postuler à un emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sais pas ce qu'on attend de moi lors d'un entretien d'embauche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas le temps de postuler à un emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sais pas où je peux trouver des offres d'emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sais pas parler d'autre langue que ma langue maternelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sais pas quelle(s) démarche(s) je dois faire pour chercher un emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je n'ai pas la nationalité belge		
Je ne me sens pas capable de réussir les différents tests pour avoir un emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne me sens pas capable d'utiliser un ordinateur tout seul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne connais personne qui peut m'aider ou me conseiller pour chercher un emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas la possibilité de faire garder mon (mes) enfant(s) pour pouvoir m'absenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas la possibilité de faire garder une autre personne dont je dois m'occuper pour pouvoir m'absenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas les moyens financiers suffisants pour avoir des vêtements adaptés à un entretien d'embauche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas les moyens financiers suffisants pour payer mes déplacements (en train ou en bus par exemple)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai du mal à lire un texte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai du mal à écrire un texte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page 8 - Vos sentiments actuels

- * 14 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Pas du tout	Un peu	Modérément	Beaucoup	Extrêmement
Aimez-vous votre vie ?	<input type="radio"/>				

- * 15 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Pas du tout	Un peu	Modérément	Beaucoup	Extrêmement
Etes-vous capable de vous concentrer ?	<input type="radio"/>				

- * 16 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Pas du tout	Un peu	Modérément	Beaucoup	Extrêmement
Avez-vous assez d'énergie dans votre vie quotidienne ?	<input type="radio"/>				
Acceptez-vous votre apparence physique ?	<input type="radio"/>				

- * 17 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Pas du tout	Un peu	Modérément	Beaucoup	Extrêmement
Avez-vous assez d'argent pour satisfaire vos besoins ?	<input type="radio"/>				

- * 18 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Pas du tout	Un peu	Modérément	Beaucoup	Extrêmement
Avez-vous accès aux informations nécessaires pour votre vie quotidienne ?	<input type="radio"/>				

* 19 La question suivante exprime des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Très difficilement	Difficilement	Assez facilement	Facilement	Très facilement
Comment arrivez-vous à vous déplacer ?	<input type="radio"/>				

* 20 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Très insatisfait(e)	Insatisfait(e)	Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)
Etes-vous satisfait(e) de votre capacité à effectuer votre activité professionnelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etes-vous satisfait(e) de vous ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etes-vous satisfait(e) de vos relations avec les autres ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etes-vous satisfait(e) du soutien de vos amis ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 21 Les questions suivantes expriment des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est juste ou fausse, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Très insatisfait(e)	Insatisfait(e)	Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)
Etes-vous satisfait(e) de votre moyen de transport ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 22 La question suivante exprime des sentiments sur ce que vous éprouvez actuellement. Aucune réponse n'est bonne ou mauvaise, chaque réponse est avant tout personnelle .

	Jamais	Parfois	Assez souvent	Très souvent	Tout le temps
Avez-vous souvent des sentiments négatifs tels que la mélancolie, le désespoir, l'anxiété ou la dépression ?	<input type="radio"/>				

Page 9

23. Qui a rempli ce questionnaire ?

- J'ai rempli le questionnaire seul(e) Quelqu'un m'a aidé à remplir le questionnaire

24. Quelle organisation vous a transmis ce questionnaire ?

25. Nous arrivons à la fin du questionnaire. Souhaitez-vous formuler des remarques ou commentaires ?

Vos réponses ont été enregistrées !

Merci d'avoir participé à cette enquête.

Cordialement,

L'équipe HR-Methods.

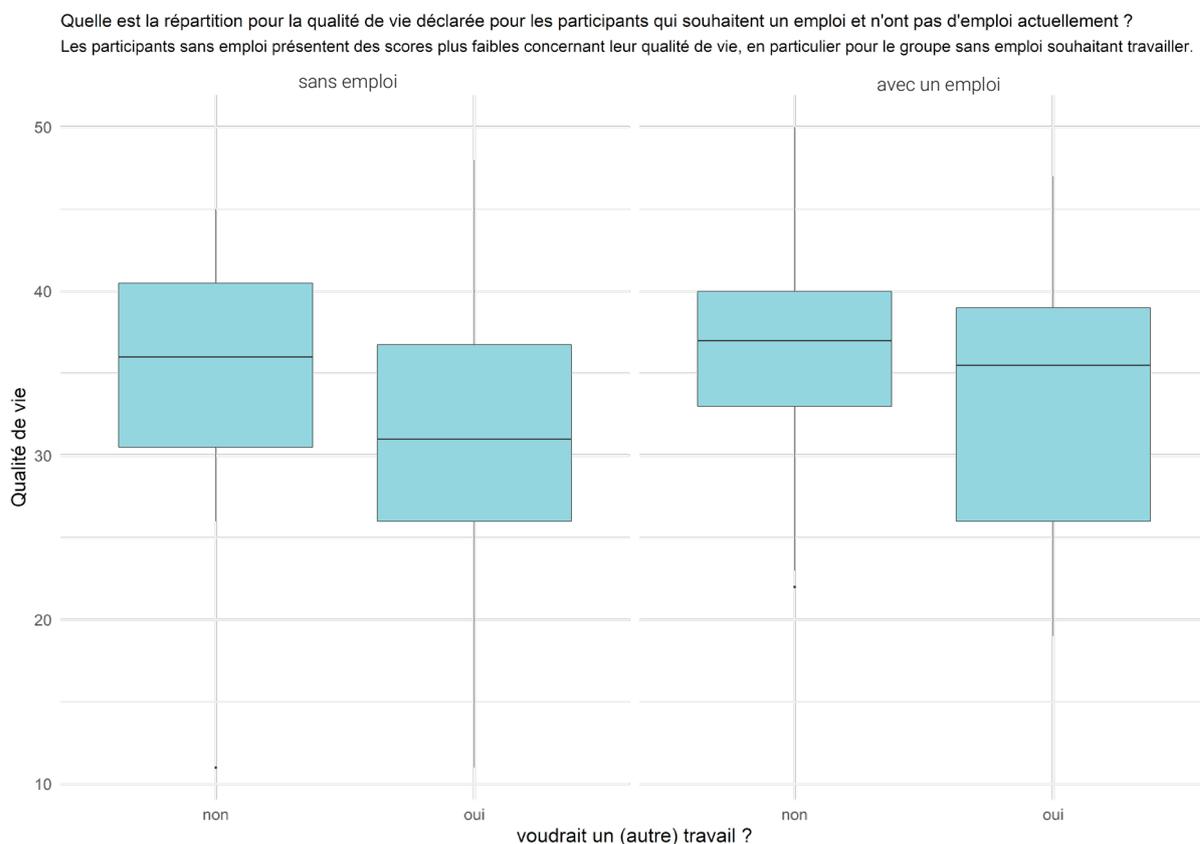
10.2. Analyses complémentaires

En complément des graphiques déjà évoqués et intégrés dans le rapport, nous proposons également d'autres analyses menées dans le cadre du projet 'Action 55' pour le lecteur intéressé.

10.2.1. Score brut qualité de vie (auto-évaluation)

Ce score est le score brut et la somme des scores des dimensions partiellement retenues⁵ du questionnaire international. Comme il n'existe pas de norme pour cette version abrégée, nous devons faire attention aux interprétations possibles.

Dans la deuxième illustration en partant de la gauche, la distribution des scores (la ligne noire verticale) est très dispersée et un quart des participants a un score faible voire très faible. La médiane (ligne noire horizontale) est aussi plus faible pour ce groupe que pour les 3 autres sous-groupes.

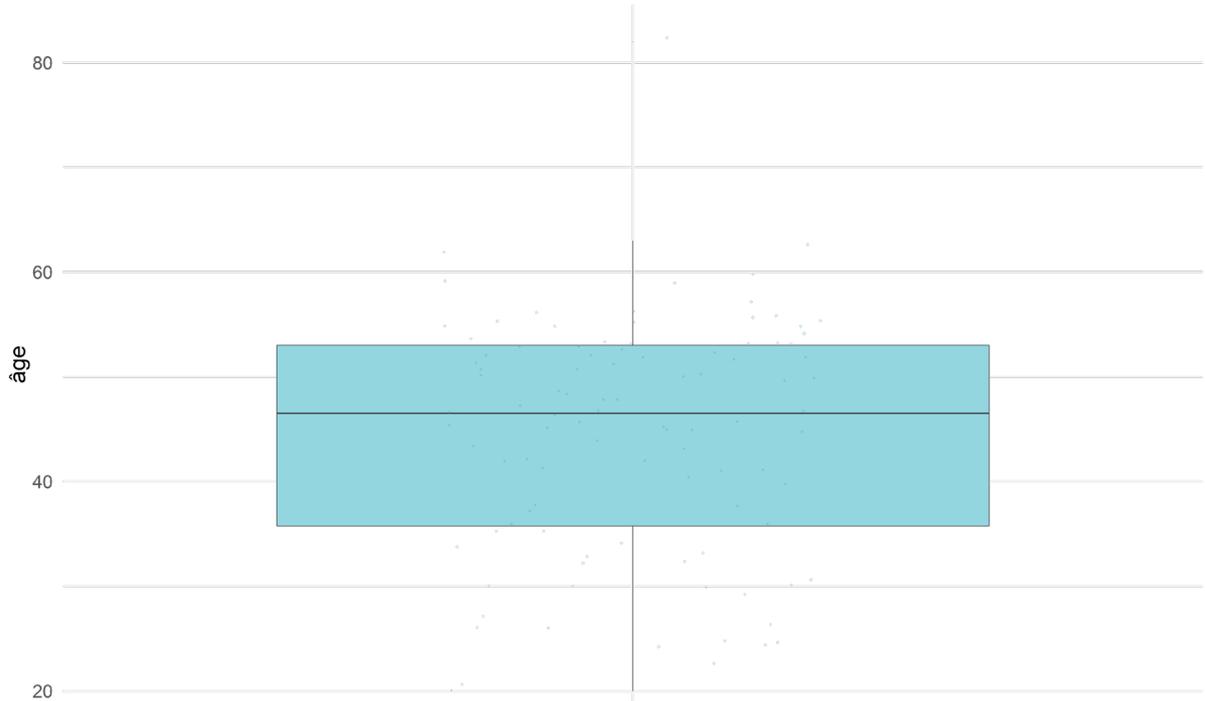


⁵ Santé psychologique : les questions originales 1, 2, 4, 9 et la question 13 avec le score inversé ; Santé physique et environnement = questions originales 3, 7, 8, 5, 6, 12 ; Qualité des relations sociales : questions originales 10, 11.

10.2.2. Âge des participants

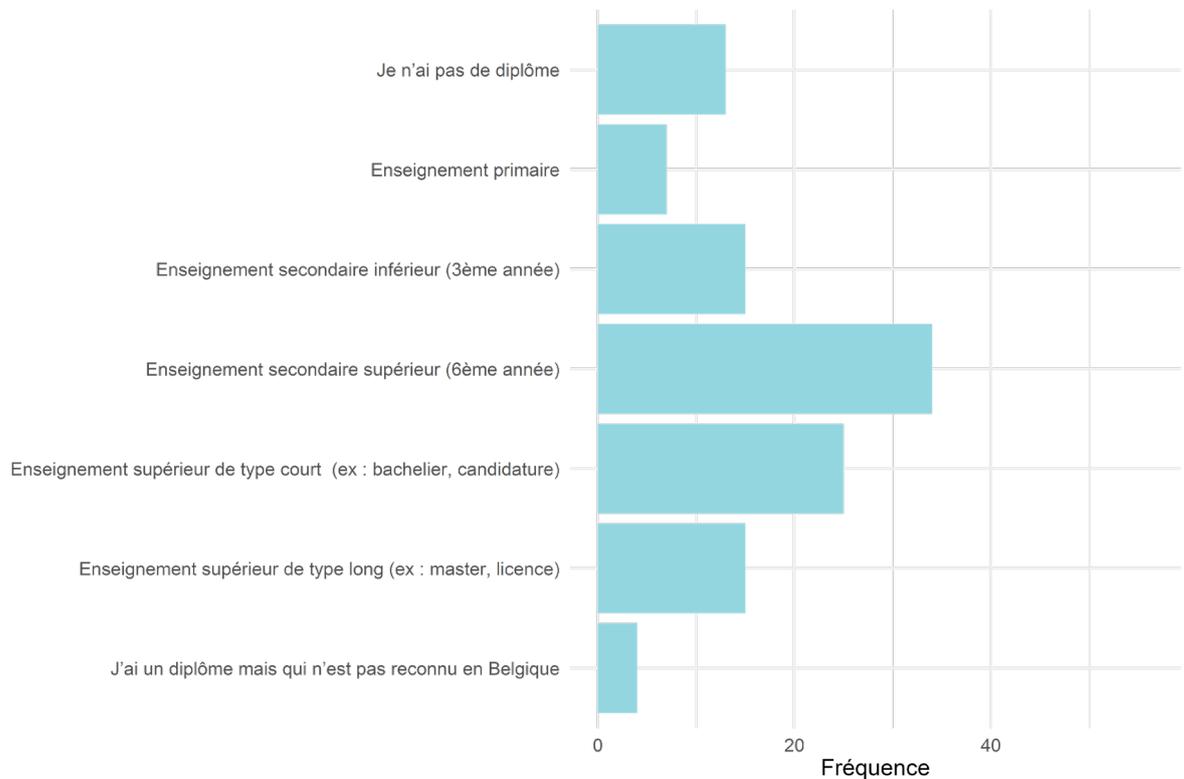
Quelle est la répartition par âge des participants ?

L'âge médian est de 44 ans. La distribution de l'âge des participants se fait sur l'ensemble de la population active.

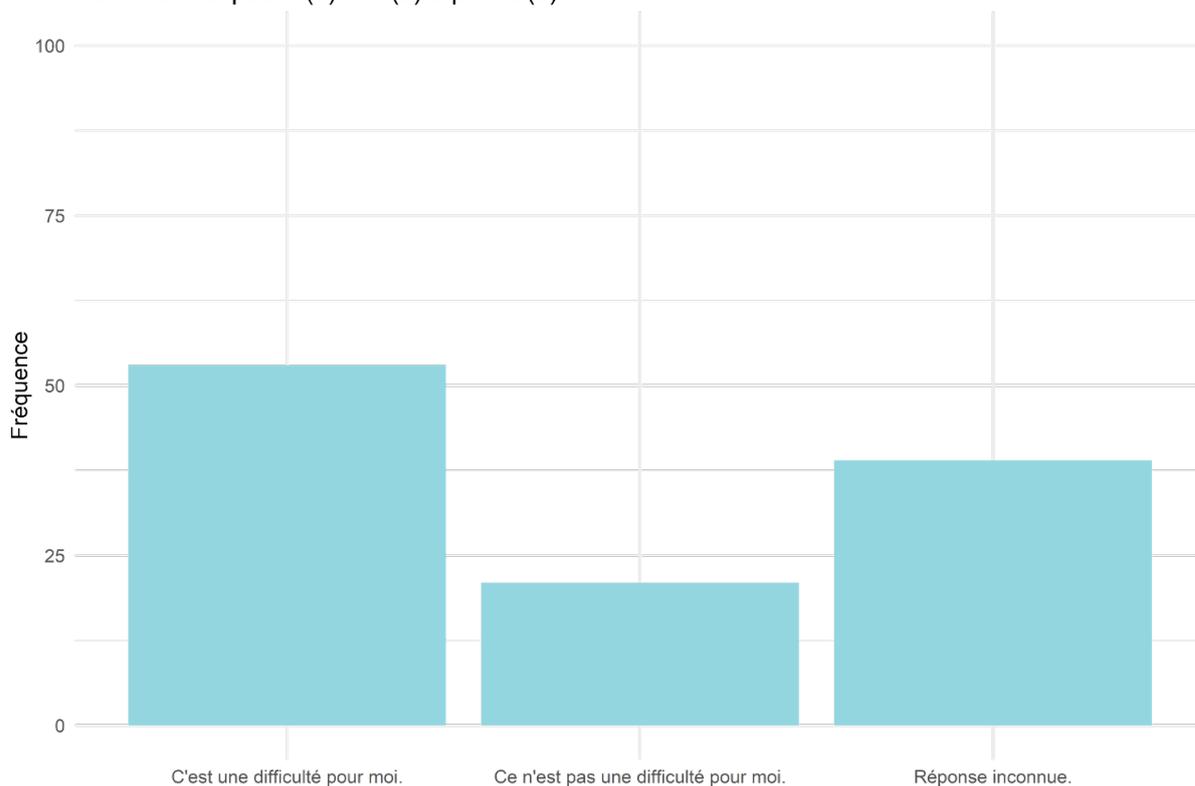


10.2.3. Diplômes

Quel est le niveau de diplôme des participants ?



13.1. Je n'ai pas le(s) bon(s) diplôme(s)



10.2.4. Domicile des participants

De quelle province viennent les participants ?

Les participants de la province d'Anvers (31%) et de Liège (18%) représentent environ la moitié de l'échantillon.

