

«Baromètre Conditions de travail»

Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs – Résultats pour les années 2015 à 2019

Tobias Fritschi, Simonina Kraus, Carmen Steiner & Larissa Luchsinger (BFH)

Rapport final
11 novembre 2019

Résumé

Situation de départ

De bonnes conditions de travail signifient que la protection de la santé est garantie dans le cadre du travail et qu'il existe un équilibre entre charge et décharge. Elles signifient en outre de recevoir un revenu fiable et de disposer d'une certaine sécurité de l'emploi. Le sens de son travail doit pouvoir être reconnu et une certaine liberté en matière d'organisation doit exister afin de pouvoir apporter ses propres capacités. La reconnaissance du travail accompli de la part du supérieur hiérarchique est tout aussi décisive qu'une relation de confiance globale vis-à-vis de l'employeur. Afin de parvenir à une satisfaction avec le travail en général et avec sa carrière en particulier, il est nécessaire de disposer de suffisamment de possibilités d'influence et d'un encouragement de l'évolution professionnelle. De bonnes conditions de travail se mesurent à ces critères.

Structure et méthode

Le «**Baromètre Conditions de travail**» mesure la qualité des conditions de travail en Suisse sur la base d'une grille de critères élaborée de façon scientifique, fondée sur les expériences faites dans notre pays et à l'étranger. La qualité est analysée à l'aide des trois dimensions «Motivation», «Sécurité» et «Santé», ces trois index comprenant un total de 20 critères. Les résultats de ces derniers sont représentés sous forme de barres dans l'illustration Z1, au niveau des critères, pour les années 2015 à 2019. Plus l'échelle de valeur d'un critère est proche de 100, plus l'évaluation moyenne des conditions de travail en Suisse est bonne. Si une modification significative ayant eu lieu entre 2015 et 2019 est mesurable, le critère correspondant est pourvu d'un ou deux astérisques.

Le «**Baromètre Conditions de travail**» est publié annuellement en tant que projet de coopération entre la Haute école spécialisée bernoise et Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses. Depuis 2015, il est procédé à une enquête auprès d'un échantillon représentatif de quelque 1500 salariés provenant de toutes les régions de la Suisse, dont les résultats permettent de tirer des conclusions tant au niveau individuel de l'entreprise qu'au niveau régional et sociétal et de prendre des mesures visant à garantir ou à améliorer de manière durable la qualité des conditions de travail en Suisse.

La qualité des conditions de travail baisse depuis 2015

L'illustration Z1 montre que la qualité du travail en Suisse a baissé dans plusieurs critères entre 2015 et 2019. D'une part, le sens du travail et la reconnaissance individuelle sont moins fortement perçus, d'autre part, les possibilités d'organisation au poste de travail semblent avoir quelque peu reculé, la conciliation de la famille et du métier a également reculé, bien qu'à un niveau relativement élevé. Ce dernier changement pourrait être dû au fait que, toujours plus fréquemment, deux travailleurs nécessitent un taux d'occupation élevé afin de pouvoir financer une famille. Dans l'ensemble, toutefois, la motivation des salariés en Suisse est restée constamment élevée.

La sécurité des postes de travail est perçue en revanche comme moins bonne en 2019 par rapport à 2015. L'inquiétude à court terme quant au poste de travail a notamment progressé, en outre, les travailleurs sont moins satisfaits de leur revenu en rapport avec leur performance. La dimension *Santé* est celle qui, dans l'ensemble, obtient la plus mauvaise évaluation et qui a perdu en qualité au cours des cinq dernières années. Ainsi, les charges corporelles au poste de travail ont augmenté, notamment des postures inadéquates et des travaux lourds. Le stress et les contraintes psychiques ont obtenu la plus mauvaise évaluation dans la dimension *Santé* lors des cinq enquêtes. Enfin, la qualité des postes de travail a également baissé, en particulier, les influences environnementales négatives ont augmenté depuis 2015.

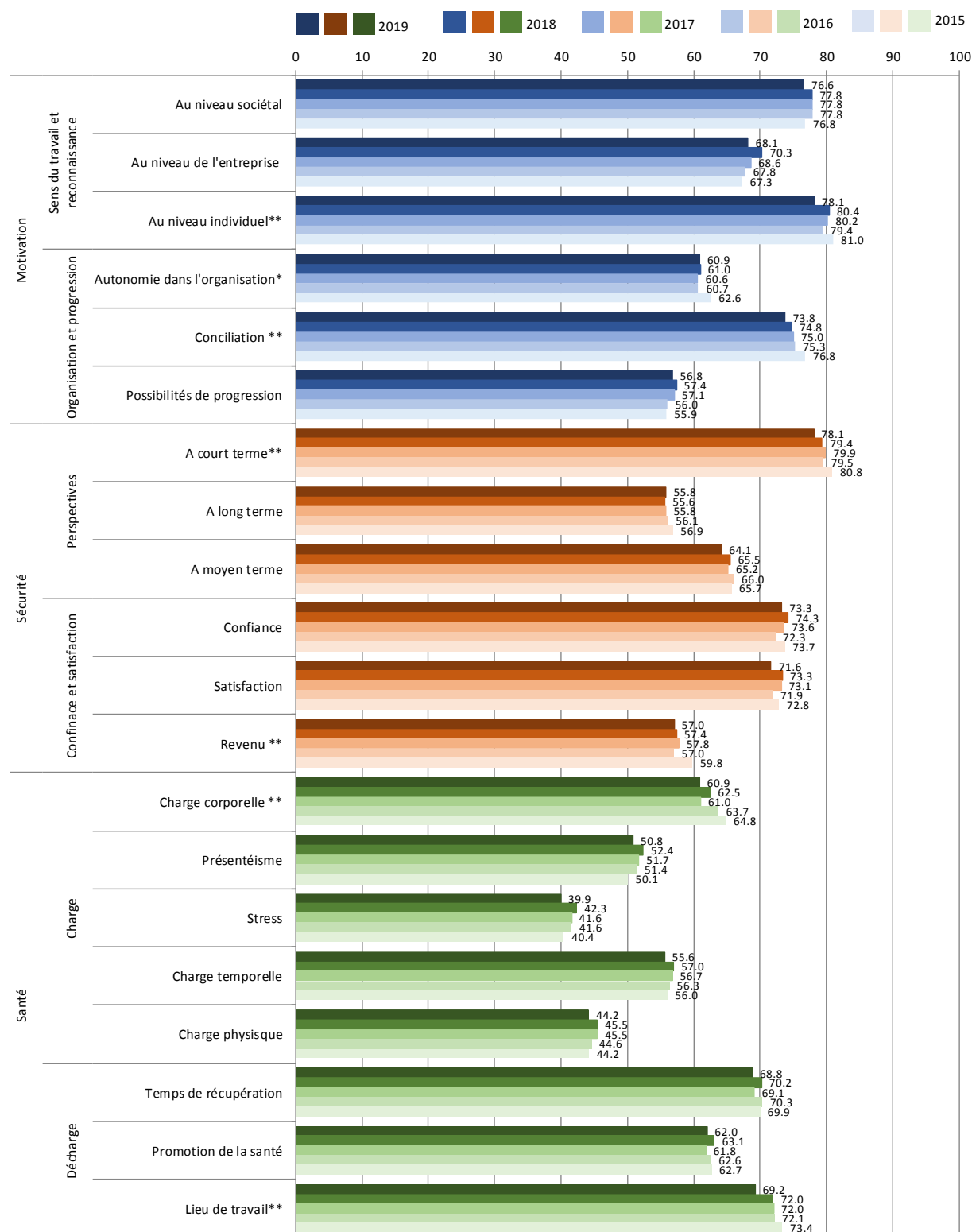
Différence selon les régions, les secteurs et les caractéristiques personnelles

De manière analogue aux dernières années, il existe des différences nettes entre les sept grandes régions qui sont particulièrement importantes dans les dimensions *Motivation* et *Sécurité*, bien qu'elles aient obtenu les valeurs d'index les plus basses de la part des travailleurs tessinois. Dans la région lémanique, la dimension *Santé* obtient l'évaluation la plus basse, mais toutes les régions enregistrent un résultat assez proche pour cet index. Les trois dimensions obtiennent en revanche la meilleure évaluation en Suisse centrale. Par rapport à l'année précédente, les changements dans le temps dans toutes les grandes régions sont, à quelques exceptions près, légèrement négatifs.

Les différences entre les secteurs sont encore plus nettes que celles entre les régions. Comme dans le rapport de l'année précédente, le secteur de l'information et de la communication obtient la meilleure évaluation avec une valeur d'index de presque 69 points. La restauration aussi se retrouve à nouveau à la dernière place du classement des secteurs, avec un peu moins de 60 points, à un niveau en dessous de la moyenne dans les trois dimensions. Par rapport aux années 2015/16, les travailleurs donnent une meilleure évaluation surtout à l'agriculture et à la sylviculture, gagnant quatre places, à l'inverse du secteur des transports et de l'entreposage, qui perd quatre places.

Comme les années précédentes, les caractéristiques personnelles semblent également jouer un rôle dans la qualité des conditions de travail. Ainsi, les femmes obtiennent des valeurs d'index légèrement inférieures à celles des hommes dans les trois dimensions. Les différences sont nettement plus importantes selon le niveau de formation et la nationalité. Les personnes au bénéfice d'une formation tertiaire évaluent clairement mieux les conditions de travail que celles sans formation post-obligatoire, surtout dans les dimensions *Motivation* et *Sécurité*, et les Suisses profitent même de meilleures conditions de travail que les étrangers dans les trois dimensions.

Illustration Z1: Vue d'ensemble des résultats des 20 critères pour les années 2015 à 2019



Remarques: les différences significatives entre 2015 et 2019 sont indiquées avec un ou deux astérisques (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$). 2019: n=1419 (1 à 134 valeurs manquantes); 2018: n=1400 (2 à 126 valeurs manquantes) 2017: n=1400 (4 à 116 valeurs manquantes) 2016: n=1400 (3 à 109 valeurs manquantes) 2015: n=1400 (1 à 89 valeurs manquantes). Source: Enquête en ligne des travailleurs en Suisse (2015/2016/2017/2018/2019); calculs BFH

Relatif manque de soutien de l'employeur à la formation continue

Chaque année, un nouveau thème complémentaire, resp. d'approfondissement a été choisi; dans les vagues précédentes de l'enquête, il s'est agi des thèmes d'approfondissement «Organisation des horaires de travail» (2018), «Numérisation» (2017), «Entretien d'évaluation» (2016); le thème de cette année a été «Formation

continue», lors duquel des questions ont été posées sur les activités de formation continue et le soutien de l'employeur dans le domaine des horaires de travail et des coûts de formation continue. Plus de la moitié des personnes interrogées (56%) n'ont suivi aucune formation continue ou au maximum durant trois jours l'année précédente. 21% d'entre elles en ont suivi une durant 4 à 10 jours, soit durant environ une à deux semaines. Enfin, 17% ont suivi une formation continue durant plus de 10 jours.

Près des deux tiers des salariés à plein temps ont pu déduire l'intégralité de leur temps de formation continue comme temps de travail, alors que seule la moitié des salariés à temps partiel ont pu procéder à cette déduction. 38% d'entre eux ont pu au moins déduire partiellement leur temps de formation continue. Les coûts inhérents à la formation continue de 54% des salariés ont été pris en charge intégralement. Dans 22% des cas, aucun coût n'a en revanche été pris en charge par l'employeur et seulement en partie pour 23% d'entre eux. Environ un tiers des salariés ayant suivi une formation continue trouvent que la part du temps de formation continue qu'ils ont pu compenser comme temps de travail n'est pas appropriée. Parmi les personnes dont l'employeur n'a pris en charge qu'une part des coûts de formation continue, un tiers d'entre elles trouvent que cette prise en charge n'est pas appropriée.

33% des personnes qui n'ont suivi aucune formation continue ont indiqué comme motif le manque de soutien de leur employeur. Pour 72% des travailleurs, la formation continue n'est pas discutée lors de l'entretien d'évaluation, et pour 24% d'entre eux, aucun entretien d'évaluation n'a lieu.

Conclusions

Le «**Baromètre Conditions de travail**» indique que les conditions de travail en Suisse se sont détériorées entre 2015 et 2019 en ce qui concerne la *Sécurité* et la *Santé*, montrant un certain besoin d'agir afin d'améliorer à nouveau leur qualité. Une considération plus précise des constatations montre la nécessité de prendre des mesures correspondantes, surtout dans les domaines des charges corporelles et du rapport entre revenu et exigences en matière de performance. Les détériorations dans les domaines du sens au niveau individuel et de la sécurité du poste de travail à court terme sont moins critiques, étant donné que ces deux critères bénéficient encore d'une très bonne évaluation. Néanmoins, les tendances négatives qui s'y dessinent à leur tour sont inquiétantes. Il y a également lieu de prêter davantage attention aux domaines de la conciliation de la famille et du métier et des influences environnementales au poste de travail qui, tout en étant relativement bien évalués, ont enregistré un résultat à la baisse comparé à ceux des cinq années précédentes.

L'encouragement de la formation continue par les employeurs constitue un point de départ possible en vue d'augmenter la qualité des conditions de travail. En commençant par une thématisation dans le cadre de l'entretien d'évaluation, en poursuivant avec la déduction, au moins partielle, du temps de formation continue comme temps de travail et la prise en charge partielle des coûts y relatifs, pour aboutir à l'estime des compétences supplémentaires des collaborateurs dans leur travail quotidien et sous forme d'augmentations de salaire individuelles. L'édition du *Baromètre Conditions de travail* de cette année indique, d'une part, que la participation à des formations continues de la part des travailleurs en Suisse est déjà élevée (environ les deux tiers) et qu'il existe, d'autre part, un potentiel de progression en ce qui concerne l'encouragement de la formation continue par les employeurs.