

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du jeudi 26 novembre 2020 / texte de l'allocution

## « **Baromètre Conditions de travail** » - Analyse des principaux résultats de la 6<sup>e</sup> vague (2020)

La qualité des conditions de travail revêt beaucoup d'importance pour les travailleurs. Le besoin d'amélioration ainsi que les changements et les développements doivent pour cela être déterminés et anticipés en permanence. Pour pouvoir faire évaluer régulièrement les conditions de travail des travailleurs, Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs, a lancé en 2015 le « **Baromètre Conditions de travail** ». La présente analyse montre les résultats de la sixième vague et prend en compte les conséquences de la crise du coronavirus et du télétravail à domicile en augmentation pendant le confinement et au-delà.

---

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique, Travail.Suisse

---

Sur la base d'un sondage représentatif, les travailleurs évaluent leurs conditions de travail dans les dimensions Santé, Motivation et Sécurité. En ce sens, on considère un bon travail comme un travail porteur d'avenir, avec l'idée qu'il puisse protéger la santé, maintenir la motivation et offrir une certaine sécurité aux travailleurs. Le « **Baromètre Conditions de travail** » a été réalisé, évalué et publié dans le cadre d'un projet coopératif avec le département du Travail social de la Haute École spécialisée bernoise.

En 2020, la réalité du marché du travail est très fortement impactée par la pandémie du coronavirus. Le confinement du printemps 2020 a modifié la situation des travailleurs de manières très différentes. Selon les antécédents médicaux ou l'appartenance à un groupe à risque (le sien ou celui des proches parents), les soucis de santé et les peurs se trouvaient et se trouvent encore au premier plan. Alors que les indépendants ou les employés en chômage partiel touchés directement ou indirectement par le confinement sont confrontés à des problèmes financiers et des peurs existentielles, d'autres « profitent » d'espaces de liberté et des possibilités du télétravail à domicile. Pour les familles, c'est surtout le télétravail imposé à domicile et combiné en particulier avec la garde d'enfants et le homeschooling durant le confinement qui est à la source de la vraie surcharge.

Le sondage a été effectué entre la dernière étape d'assouplissement des mesures de protection, le 8 juin 2020, et l'introduction de l'obligation du port du masque dans les transports publics, le 5 juillet 2020. Les résultats devraient donc être fortement influencés par la période de confinement. Une grande attention a été accordée en conséquence à l'influence du coronavirus et à l'usage accru du télétravail à domicile. Le sondage spécial coronavirus qui reflète l'impact du Covid-19, la propension à la solidarité, les changements des charges de travail et des devoirs d'assistance ainsi que les conséquences du chômage partiel a déjà été publié le 18 août et seuls quelques extraits sont présentés ici. (Publication complète sous <https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>).

Les résultats de la sixième vague 2020 indiquent dans beaucoup de domaines que les conditions de travail ont été mieux évaluées. Dans chacune des trois dimensions, les valeurs d'index sont plus élevées qu'au cours des dernières années.

Au niveau des critères aussi, il est frappant de constater que plusieurs d'entre eux ont connu, d'un point de vue statistique, une amélioration significative par rapport à l'année précédente (cf. **figure Z1**). Ce résultat peut surprendre au premier abord, surtout compte tenu de la pandémie du coronavirus et de toutes ses conséquences en termes de problèmes économiques lourds. Mais c'est peut-être aussi justement par ce biais que l'on peut l'expliquer : D'un côté la qualité des conditions de travail a pu être évaluée de manière plus indulgente que l'année précédente par certains travailleurs influencés par de grandes incertitudes sur la santé et les risques. D'un autre côté, jusqu'à un tiers des travailleurs en Suisse a été au chômage partiel pendant le confinement, et ce sont précisément les travailleurs des branches ayant tendance à évaluer plus négativement les conditions de travail (par ex. restauration et commerce de détail) qui ont été, dans une large mesure, exclus de leur activité professionnelle. Et finalement, le télétravail à domicile peut aussi avoir eu un effet positif sur l'évaluation des conditions de travail. Il s'avère clairement que le télétravail à domicile est une épée à double tranchant pour les travailleurs.

Comme auparavant, le stress et les charges psychiques, dans la **dimension Santé**, restent toujours évalués comme les plus négatifs. Ces domaines obtiennent les plus mauvaises évaluations de l'ensemble du « **Baromètre Conditions de travail** ». Les augmentations les plus significatives des valeurs d'index se trouvent dans le *présentéisme* et la *promotion de la santé*. L'amélioration de l'évaluation des mesures de protection de la santé sur le lieu de travail comme une conséquence directe de la situation du coronavirus et les travailleurs venant moins souvent au travail malgré la maladie ne sont pas une grande surprise. En outre, la forte expansion du télétravail à domicile a conduit à une meilleure évaluation des influences de l'environnement sur le *lieu de travail* (bruit, température, etc.). L'augmentation des pauses plus courtes ou leur suppression ainsi que l'augmentation de la joignabilité permanente sont des conséquences négatives du télétravail à domicile.

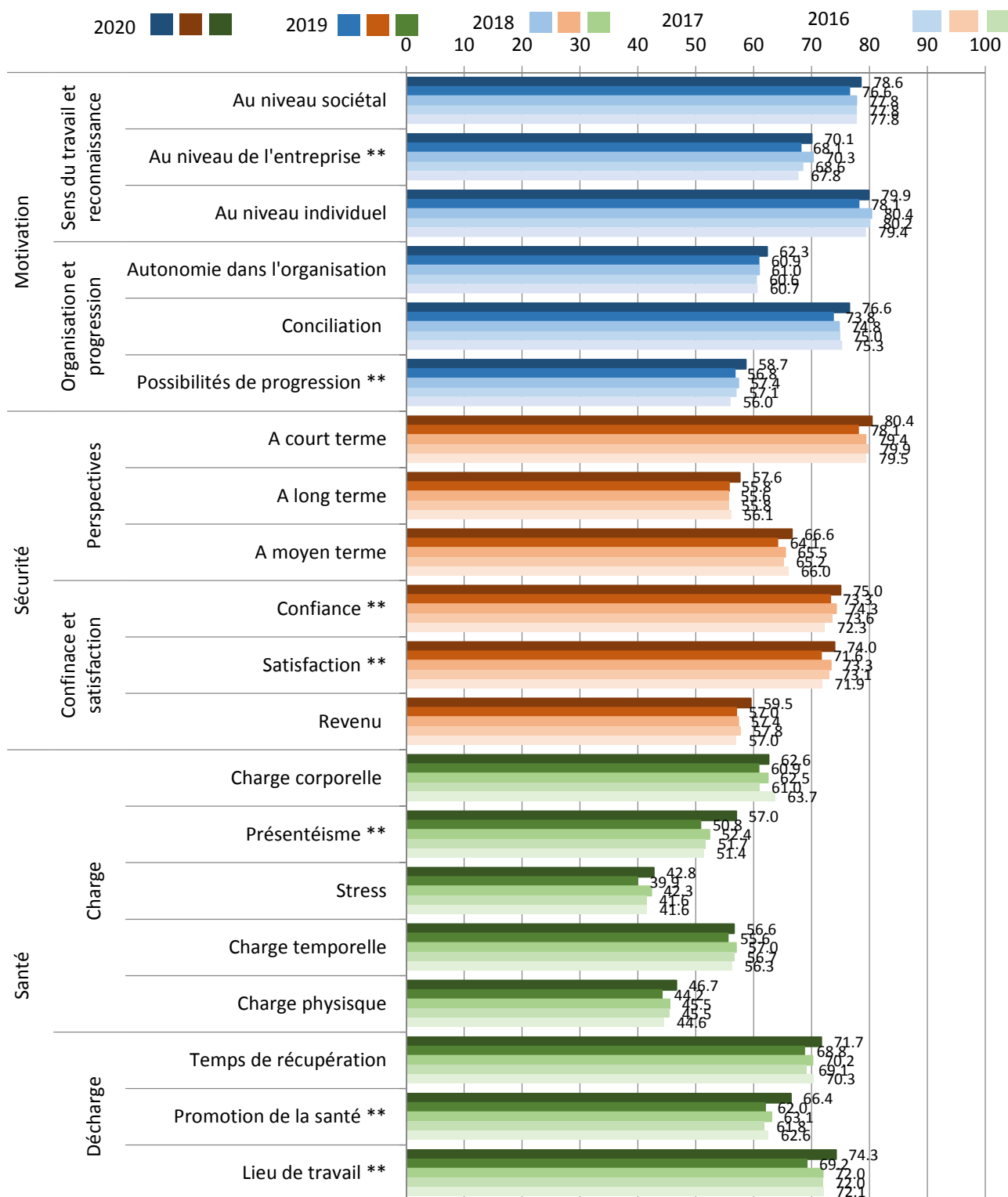
Dans la **dimension Sécurité** les *perspectives à moyen terme* obtiennent la valeur d'index la plus basse. Si plus de la moitié des travailleurs en Suisse ne croit plus ou presque plus pouvoir trouver un poste équivalent en cas de perte de l'emploi actuel, cela suscite des questions de fond concernant le concept libéral du marché de l'emploi en Suisse. De plus, l'augmentation du télétravail à domicile a conduit à une plus grande *influence sur les modifications du lieu de travail* par les travailleurs. Les autres valeurs d'index ayant une augmentation significative se trouvent dans les critères de *confiance* et de *satisfaction*. C'est donc, en particulier, la part des travailleurs percevant leur employeur comme honnête qui a nettement augmenté. Durant cette période de crise, les employeurs semblent avoir communiqué de manière crédible et digne de confiance sur les conséquences et les mesures prises durant la crise.

Dans la **dimension Motivation**, l'*autonomie dans l'organisation* et les *possibilités de progression* sont évaluées comme les plus négatives. Une majorité de travailleurs considère la promotion de la formation continue par leur employeur comme insuffisante et l'influence sur la quantité de travail et sur l'horaire de travail aussi comme insuffisante. La valeur de l'index au *niveau de l'entreprise* est nettement plus élevée que celle de l'année dernière. Ainsi, ce sont surtout les informations sur l'entreprise qui sont évaluées comme meilleures, ce qui corrobore les résultats dans la dimension Sécurité. Ce qui reste difficiles à classer, ce sont les opportunités de carrière mieux évaluées qui ont fait augmenter, cette année, la valeur d'index du critère *possibilités de progression*.

## Beaucoup de stress, une mobilité limitée sur le marché, trop peu d'influence sur les horaires de travail et un manque de soutien pour la formation professionnelle

- Les principaux résultats des trois dimensions -

La figure Z1 reproduit la vue d'ensemble des 20 critères issus des trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé ainsi que leur changement au cours des cinq dernières années.

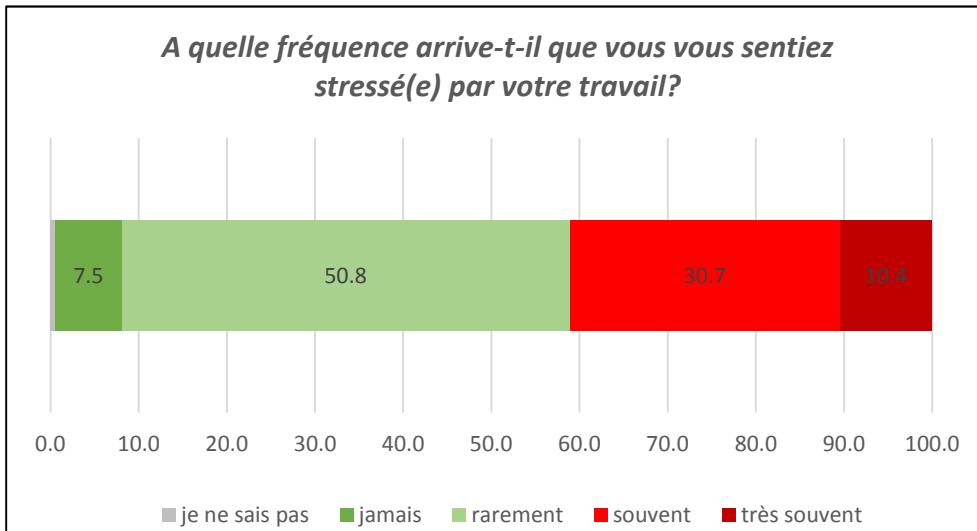


Source : Haute école spécialisée de Berne, Baromètre Conditions de travail 2020, figure Z1 (\*\*significatif à un niveau de 95%)

## Dimension Santé

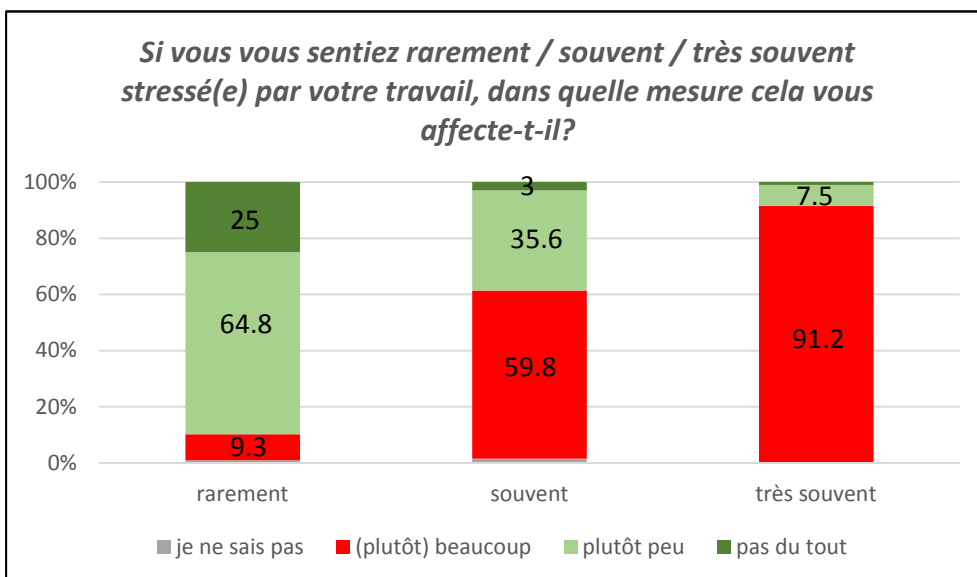
Dans la dimension Santé, il apparaît nettement que le critère *stress* aussi bien que le critère *charge psychique* obtiennent clairement les plus mauvaises appréciations du sondage. Aucun critère n'obtient sinon des valeurs en dessous de 50 points d'index. Voilà en chiffres, le reflet d'une charge psychosociale élevée et permanente dans le monde du travail. L'immense majorité (89 %) des travailleurs est confrontée au stress dans sa vie professionnelle. Seuls 7.5 % rapportent n'être jamais stressés par le travail. Pour 41.1 % des travailleurs, le stress est un compagnon permanent dans le monde professionnel (cf. figure 1).

Figure 1 : Fréquence du stress pour 2020 (en %)



Le lien entre la fréquence du stress et la charge négative qui en résulte est également montré ici de manière impressionnante. Alors que parmi les travailleurs rarement stressés, le stress est perçu seulement par une petite part (9.3 %) comme une charge (plutôt) forte, il représente déjà une nette majorité (59.6 %) pour les travailleurs souvent stressés et pour les travailleurs très souvent stressés, il est vécu comme une charge négative presque à l'unanimité (91.2 %) (cf. figure 2).

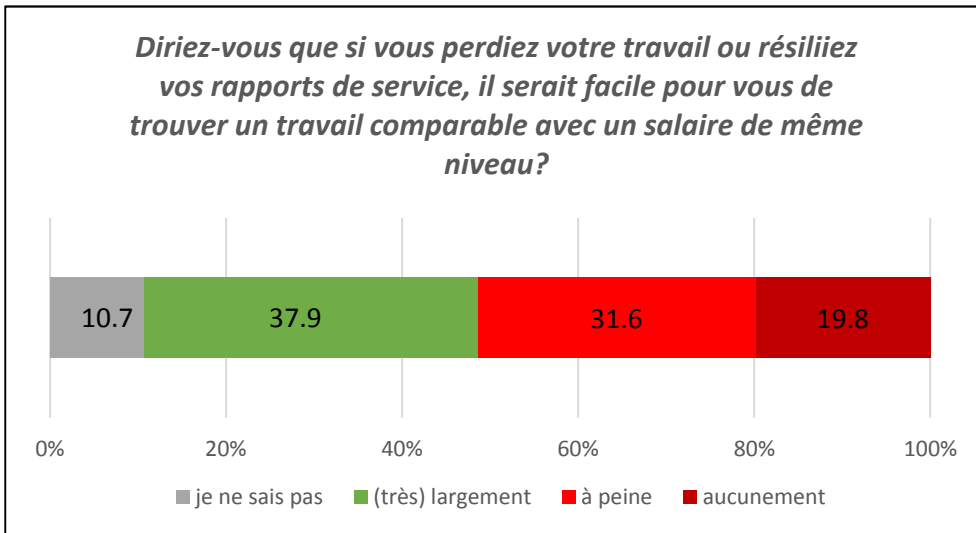
Figure 2 : Lien entre la fréquence du stress et l'impact de charge négative (en %)



## Dimension Sécurité

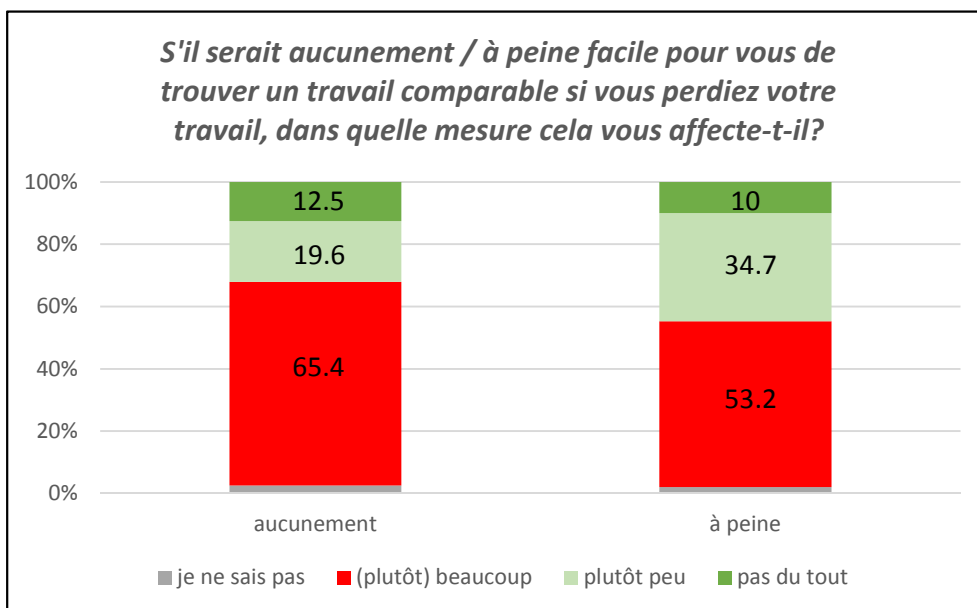
Dans la dimension Sécurité, les critères *perspectifs à moyen terme* et *revenu* obtiennent la plus mauvaise évaluation des travailleurs. L'insécurité dans les perspectives à moyen terme se manifeste par la mobilité limitée sur le marché du travail. Plus de la moitié des travailleurs (51.4 %) ne croit pas, ou quasiment pas, pouvoir retrouver un poste comparable, en cas de perte de leur emploi (cf. figure 3).

Figure 3 : Mobilité sur le marché du travail (en %)



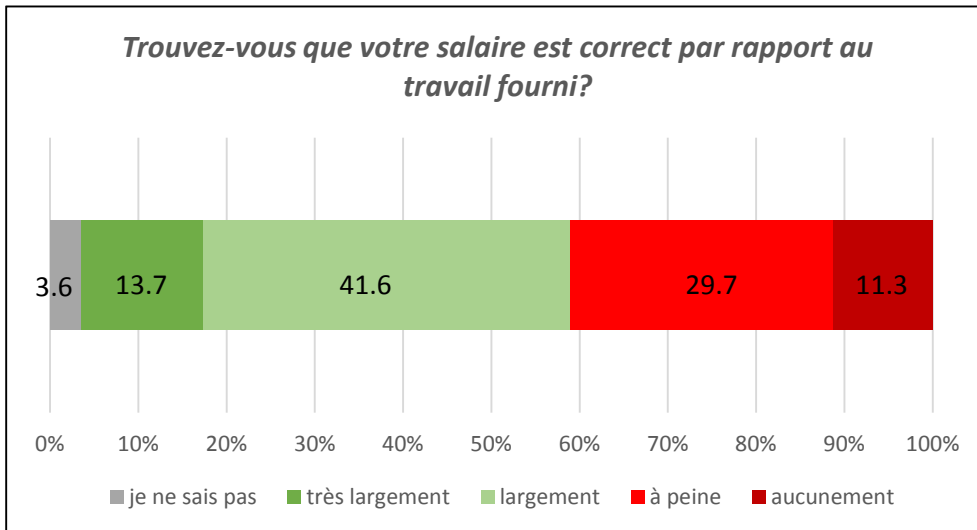
Si la mobilité sur le marché du travail est perçue comme limitée, cela produit une charge négative importante sur les travailleurs. Si la mobilité sur le marché du travail est très faible, cela constitue une charge pour une majorité (53.2 %) des travailleurs. Presque deux travailleurs sur trois (65.4 %) perçoivent comme une charge (plutôt) forte le fait de n'avoir aucune mobilité sur le marché du travail (cf. figure 4).

Figure 4 : Impact de la charge en cas de mobilité limitée sur le marché du travail (en %)



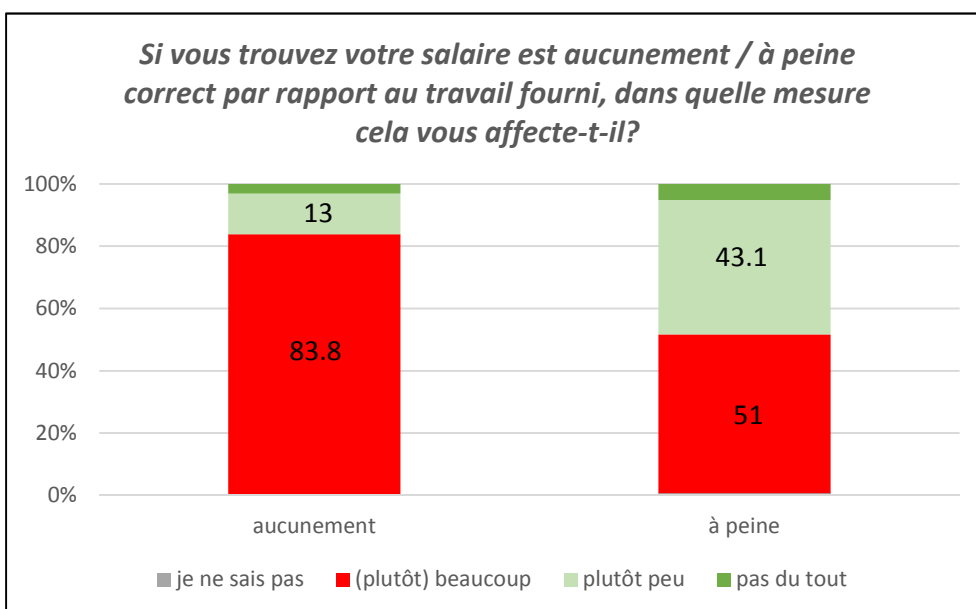
On constate une deuxième zone problématique dans la dimension Sécurité concernant le revenu. 41 % des travailleurs considèrent leur revenu comme faiblement (29.7 %) ou absolument pas (11.3 %) approprié à leur prestation professionnelle (cf. figure 5).

**Figure 5 : Satisfaction de son propre salaire (en %)**



Pour une nette majorité des travailleurs, une insatisfaction concernant le propre revenu entraîne une charge négative. Pour 83.8 % des travailleurs qui considèrent leur revenu comme absolument pas approprié, cela entraîne une charge (plutôt) forte. Mais parmi les travailleurs qui sont satisfaits de leur revenu dans une faible mesure, il y a aussi une majorité d'entre eux (51 %) qui subit par là une charge (plutôt) fortement négative (cf. figure 6).

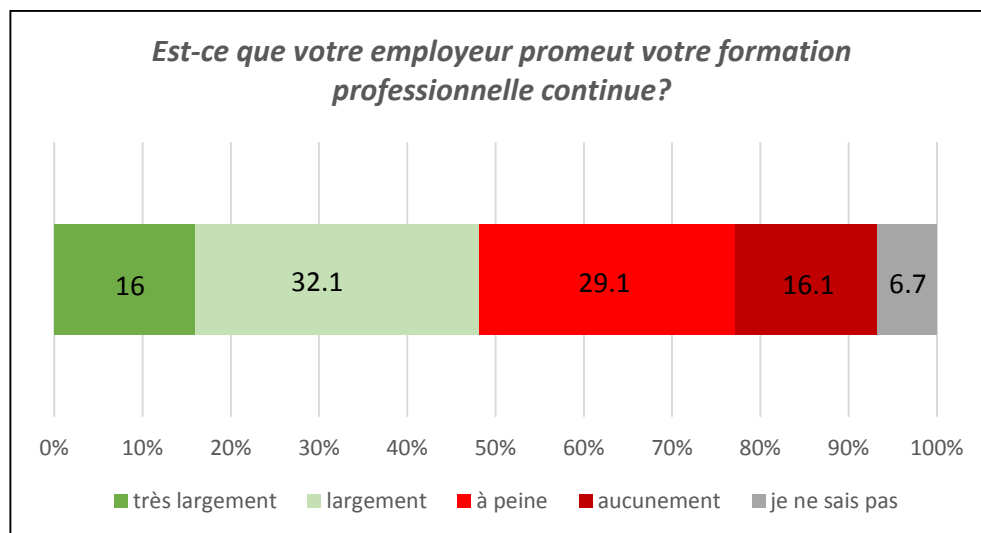
**Figure 6 : Impact de la charge d'insatisfaction du revenu (en %)**



## Dimension Motivation

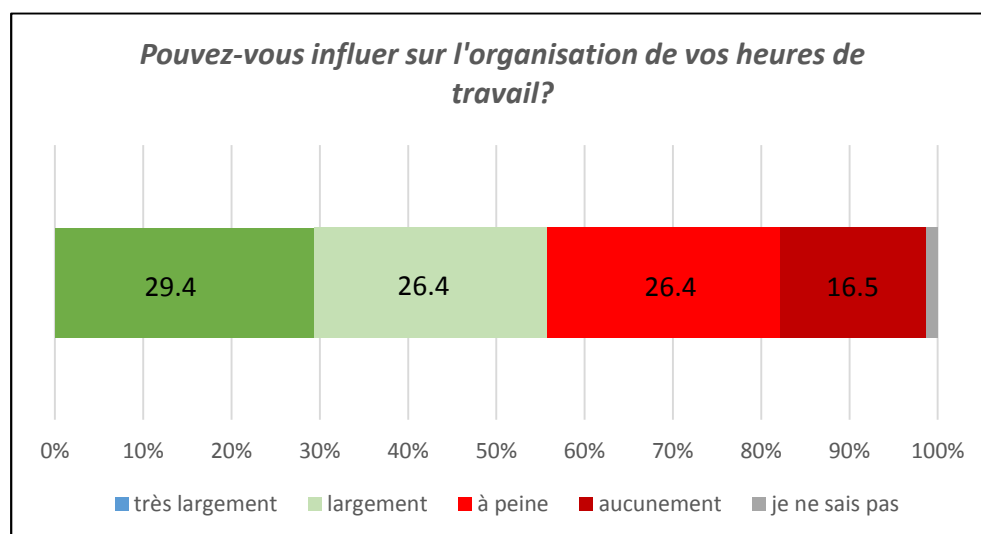
Dans la dimension Motivation, les critères *possibilités de progression* et *autonomie dans l'organisation* sont évalués de manière nettement plus négative que les autres critères. Pour les possibilités de progression, ce sont surtout les opportunités de carrières limitées et un manque de promotion de la formation continue par l'employeur qui pèsent dans la balance. Ainsi plus de deux tiers (68.8 %) des travailleurs ne voient aucune (26.6 %), ou seulement une faible chance (40.2 %), de bénéficier d'opportunités de carrière à leur poste actuel, et presque la moitié (45.2 %) reçoivent de la part de leur employeur trop peu ou aucun encouragement pour leur formation continue (cf. figure 7).

Figure 7 : Encouragement à la formation continue par l'employeur (en %)



Dans le critère *autonomie dans l'organisation*, c'est surtout la possibilité pour le travailleur d'influencer l'organisation des horaires de travail qui est défailante. 42.9 % des travailleurs n'ont aucune influence (16.5 %) ou seulement une faible influence (26.4 %) sur leurs propres horaires de travail (cf. figure 8).

Figure 8 : Influence sur l'organisation des horaires de travail (en %)



## Plus de sensibilité pour la promotion de la santé, plus d'honnêteté et de transparence dans la communication

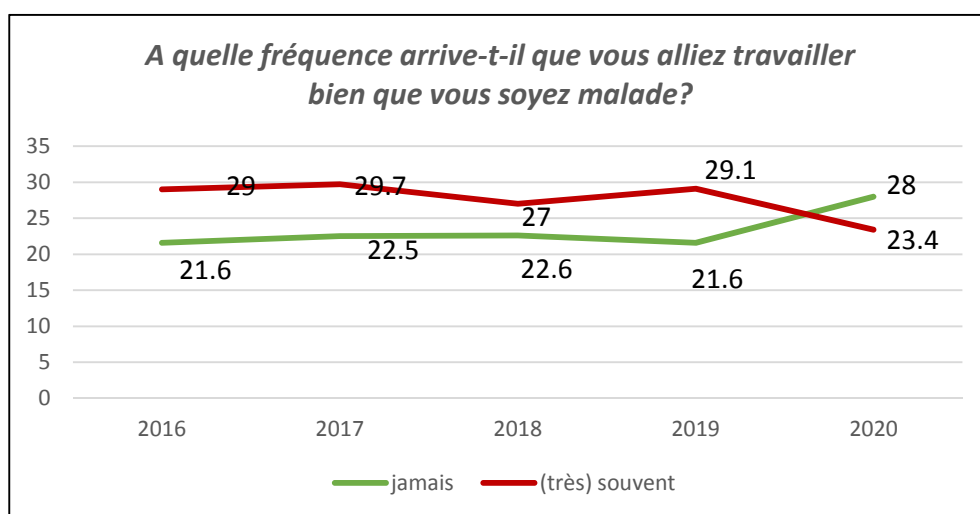
### - Conséquences du coronavirus sur les résultats des trois dimensions -

Dans plusieurs domaines, les résultats pour l'année 2020 indiquent une amélioration dans l'évaluation des conditions de travail. Divers critères sont, d'un point de vue statistique, évalués d'une manière bien meilleure qu'au cours des années précédentes. Ces résultats peuvent surprendre au premier abord, compte tenu de la pandémie du coronavirus avec toutes ses conséquences en termes de problèmes économiques lourds. Mais c'est peut-être aussi justement par ce biais qu'on peut les expliquer. D'un côté la qualité des conditions de travail a pu être évaluée de manière plus indulgente que l'année précédente par de nombreux travailleurs, influencés par de grandes incertitudes sur la santé et les risques, resp. par des peurs existentielles déclenchées par le chômage partiel. D'un autre côté, jusqu'à un tiers des travailleurs en Suisse a été au chômage partiel pendant le confinement. La distance ainsi obtenue vis-à-vis du travail quotidien devrait avoir conduit à une évaluation plus indulgente des conditions de travail. Elle a été renforcée par le fait que, pendant le confinement, ce sont justement les travailleurs de la branche ayant tendance à évaluer négativement les conditions de travail (par ex. restauration et commerce de détail) qui étaient en grande partie exclus de l'activité professionnelle. La crise peut aussi avoir effectivement exercé un effet positif et accentué une sensibilité dans certains domaines des conditions de travail, par ex. par une promotion de la santé renforcée et une communication honnête et transparente. Et le télétravail à domicile, largement répandu a notamment aussi pu avoir un effet positif sur l'évaluation des conditions de travail. Il s'avère en fait très clairement que le télétravail à domicile est une épée à double tranchant pour les travailleurs et que l'on observe à côté des points positifs aussi des points clairement négatifs.

### **Influence directe de la situation du coronavirus sur la dimension Santé**

Certains critères de la dimension Santé sont évalués de manière nettement meilleure pour l'année du coronavirus 2020 que pour les années précédentes. Cela se voit de la manière la plus marquante dans le *présentéisme* et la *promotion de la santé* par l'employeur. Au cours des années précédentes, une grande partie des travailleurs (presque un sur trois) a toujours travaillé régulièrement malgré la maladie, alors qu'une plus petite partie (presque un sur quatre) ne l'a jamais fait. Mais ce rapport s'est inversé durant l'année du coronavirus. En 2020, le présentéisme a baissé de 5.7 points de pourcentage par rapport à l'année dernière et la part des travailleurs qui ne travaillent jamais quand ils sont malades a augmenté de 6.4 points de pourcentage (cf. figure 9).

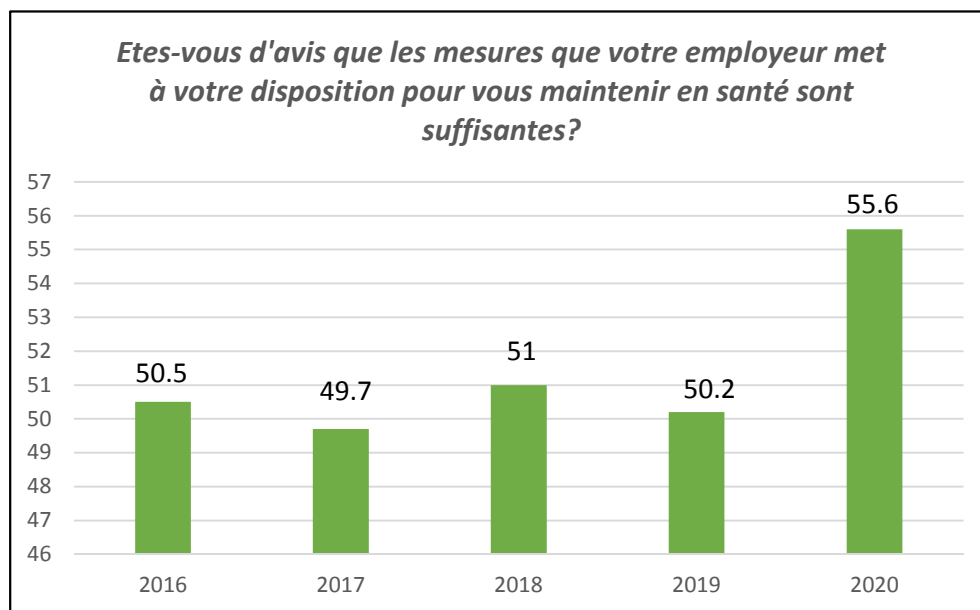
Figure 9 : Fréquence du présentéisme 2016 – 2020 (en %)





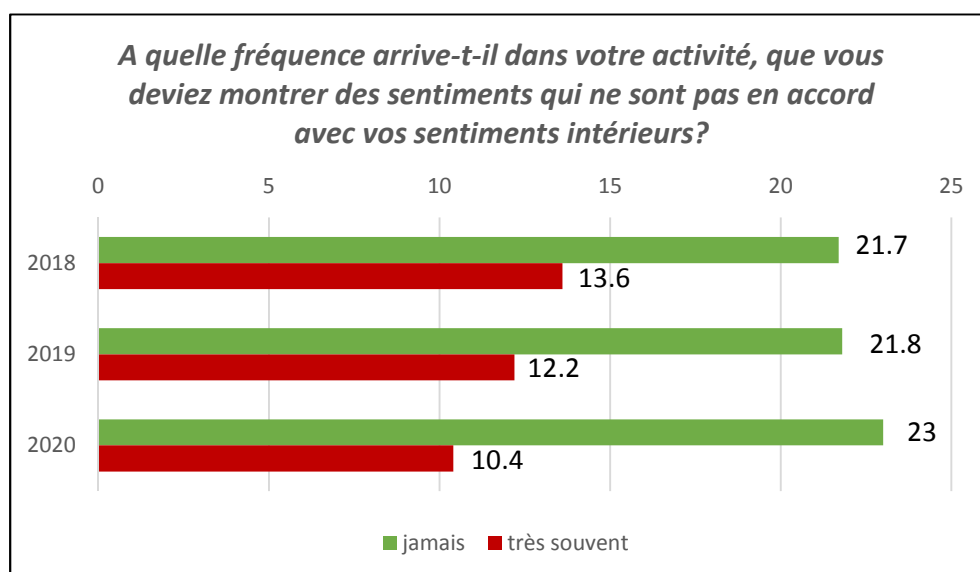
Alors que durant les dernières années, environ la moitié des travailleurs a évalué les mesures de promotions de la santé dans une (très) large mesure comme suffisante, la sensibilité pour les questions de santé a fait augmenter cette part de plus de 5 points de pourcentage. (cf. Figure 10).

**Figure 10 : Part de satisfaction concernant la promotion de la santé (en %)**



La valeur d'index plus élevée pour la *charge psychique* devrait aussi pouvoir s'expliquer par la pandémie du coronavirus, ou plus précisément à cause de la suppression du contact client due au confinement. Ainsi en 2020, nettement moins de travailleurs déclarent devoir extérioriser des sentiments qui ne correspondent pas à leurs vrais sentiments. C'est un facteur de charge typique d'un travail avec un contact client qui a été réduit au maximum ou supprimé pendant le confinement (cf. figure 11).

**Figure 11 : Parts avec une charge psychique 2018 – 2020 (en %)**

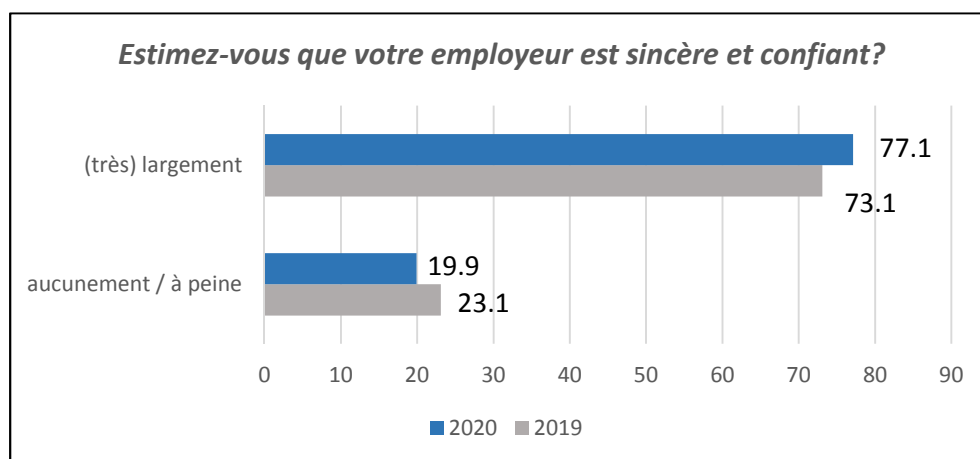


L'amélioration significative du critère *lieu de travail* devrait trouver sa justification dans la plus forte propagation du télétravail à domicile et est représentée dans le chapitre (p. 12) correspondant.

### ***Influence directe de la situation du coronavirus sur la dimension Sécurité***

Les critères de la dimension Sécurité sont aussi évalués de manière nettement meilleure pour l'année du coronavirus 2020 que pour les années précédentes. Cela ressort de la manière la plus marquante dans les critères *confiance* et *satisfaction*. La part de travailleurs qui, dans une (très) large mesure, a perçu son employeur comme honnête et digne de confiance affiche un résultat remarquable, avec une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, la part des travailleurs qui a perçu son employeur comme pas du tout ou très peu honnête et digne de confiance a chuté de 23.1 % à 19.9 % (cf. **Figure 12**). Dans cette crise, les employeurs semblent avoir trouvé une communication transparente, honnête et convaincante vis-à-vis de leurs collaborateurs.

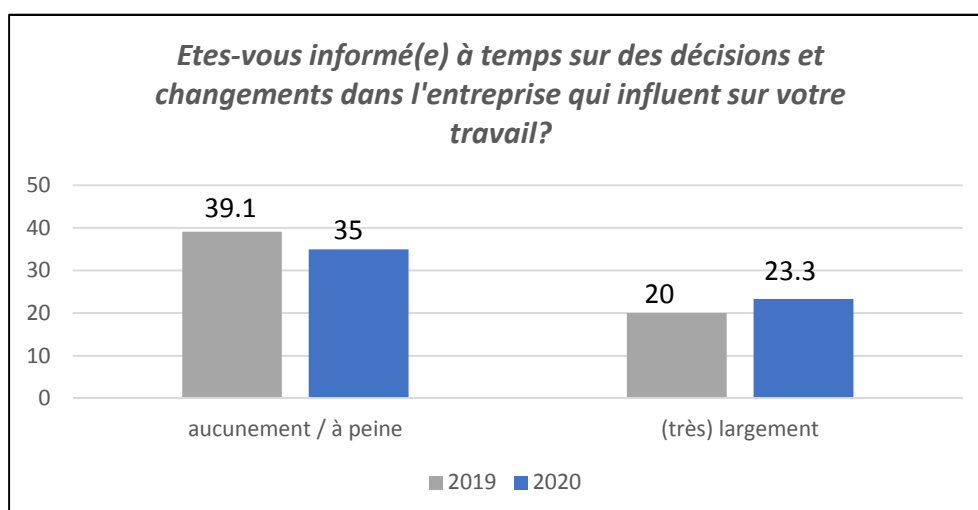
**Figure 12 : Différents employeurs honnêtes et dignes de confiance 2019/2020 (en %)**



### ***Influence directe de la situation du coronavirus sur la dimension Motivation***

Comme dans la dimension Sécurité, on trouve aussi dans la dimension Motivation des signes d'une communication judicieuse trouvée par les employeurs, dans cette crise du coronavirus, vis-à-vis des travailleurs. Une amélioration dans l'information interne en temps utile est donc à l'origine de l'augmentation significative de la valeur d'index *au niveau de l'entreprise*. Dans l'année du coronavirus, la part des travailleurs qui n'ont presque pas été informés ou pas informés du tout en temps utile des changements et décisions a chuté de 4.1 points de pourcentage pour atteindre 35 %. Dans le même temps, la part de ceux qui se sentent informés dans une très large mesure sur les changements en lien avec leur propre travail a nettement augmenté (cf. **figure 13**).

**Figure 13 : Informations sur les changements et les décisions sur le lieu de travail**

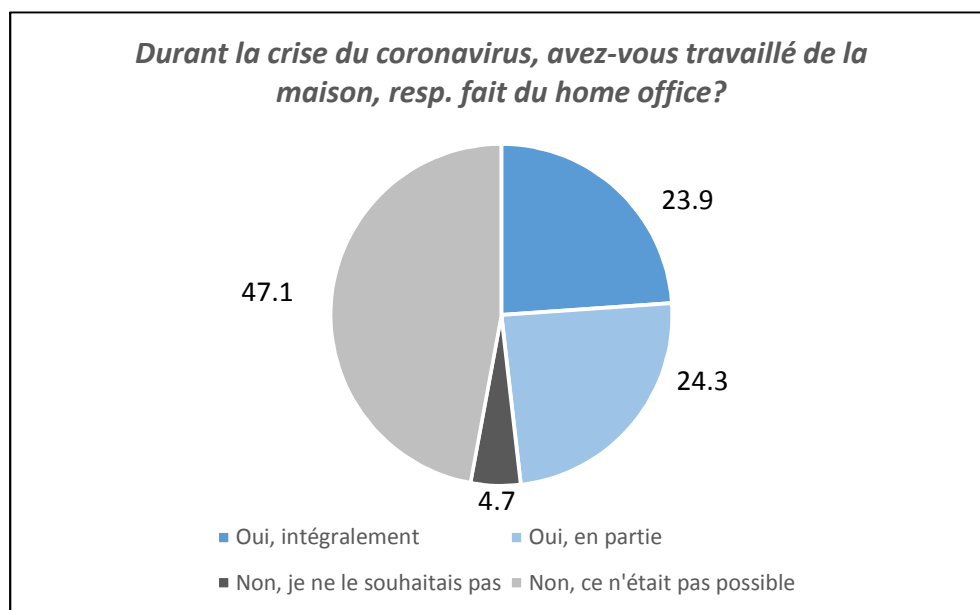


## Plus de calme et moins d'interruptions mais augmentation de la joignabilité permanente et moins de pauses

– Télétravail à domicile : une épée à double tranchant pour les travailleurs –

Une autre influence sur l'évaluation des conditions de travail provient de la forte augmentation du télétravail à domicile pendant le confinement. Alors que pour presque la moitié des travailleurs (47.1 %), il est impossible de fournir leur prestation professionnelle en télétravail à domicile, environ un quart des travailleurs a télétravaillé à domicile partiellement (24.3%) ou entièrement (23.9%) (cf. figure 14).

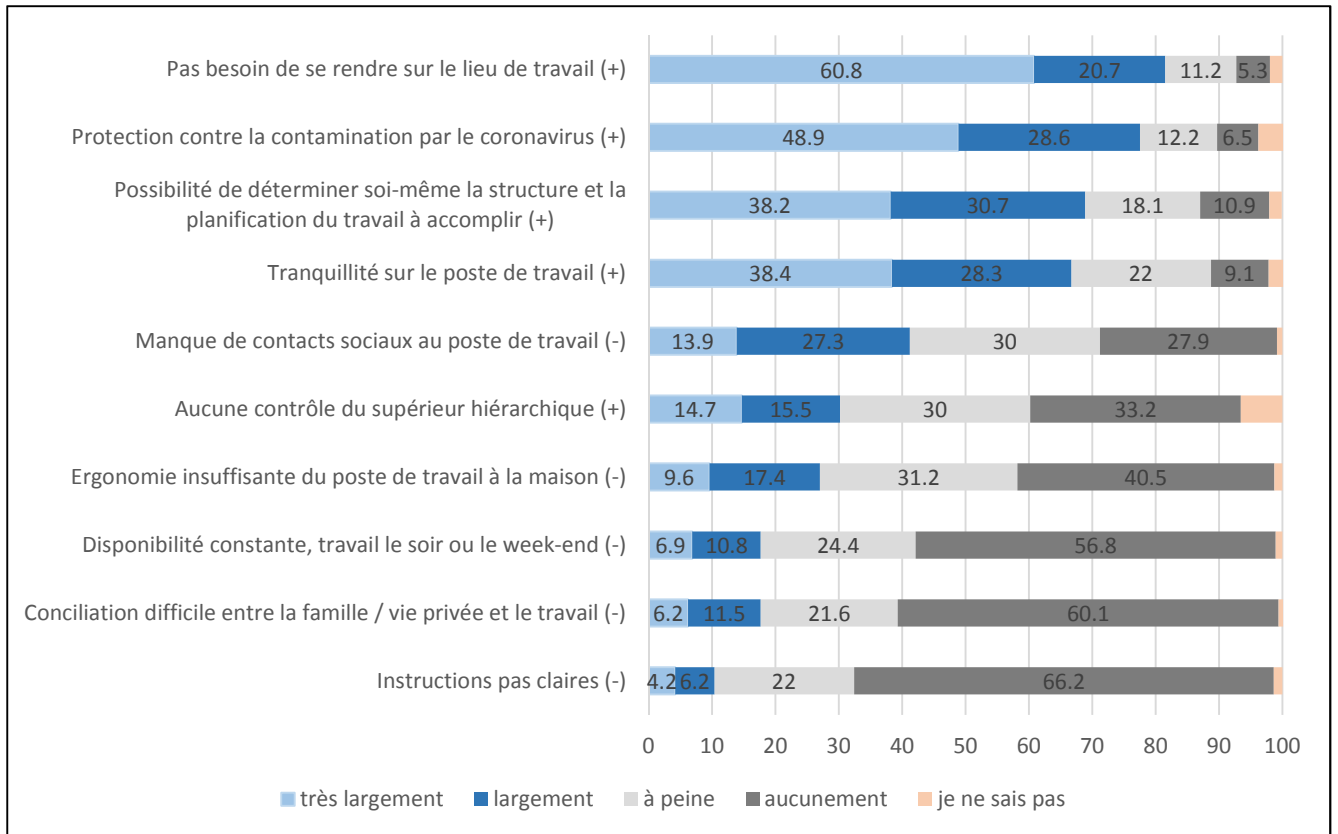
Figure 14 : Expansion du télétravail à domicile pendant le confinement (en %)



Source : Sondage spécial coronavirus pour le Baromètre Conditions de travail

Nous savons également à partir du sondage spécial coronavirus du Baromètre Conditions de travail que le télétravail à domicile a été une nouvelle expérience pour environ la moitié des personnes. La part des travailleurs en télétravail à domicile a donc environ doublé par rapport aux anciens sondages. La suppression du trajet jusqu'au travail et la protection d'une infection au coronavirus ont été perçues par quatre travailleurs sur cinq comme le plus grand avantage du télétravail à domicile. Concernant les conséquences négatives, c'est l'absence de contacts sociaux qui domine, considérés comme importants pour 40.2 % des travailleurs et l'absence d'ergonomie du poste de travail en télétravail à domicile qui est signalée comme forte ou partielle par presque un travailleur sur trois (cf. figure 15).

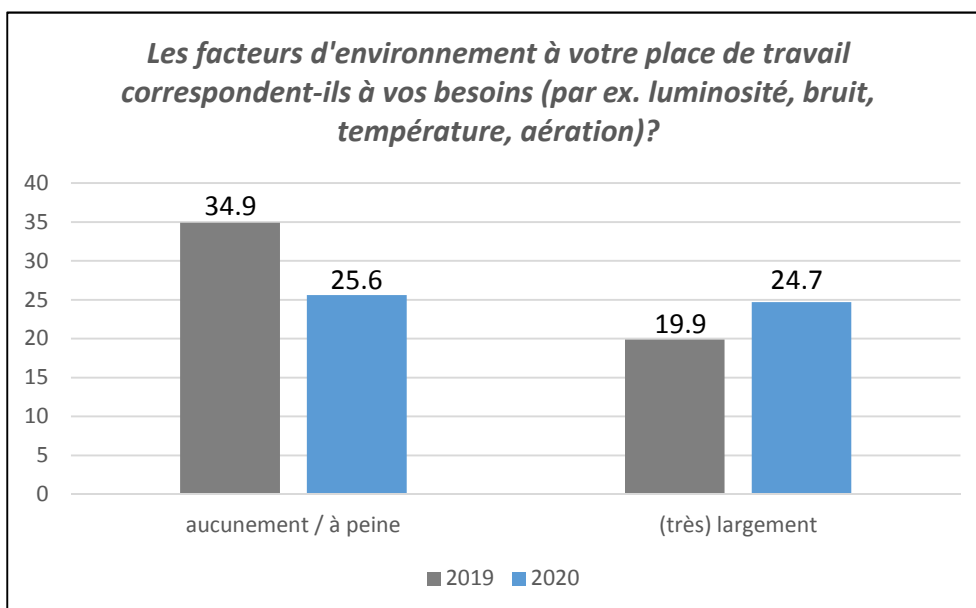
**Figure 15 : Conséquences positives et négatives du télétravail à domicile (en %)**



Source : Sondage spécial coronavirus pour le Baromètre Conditions de travail

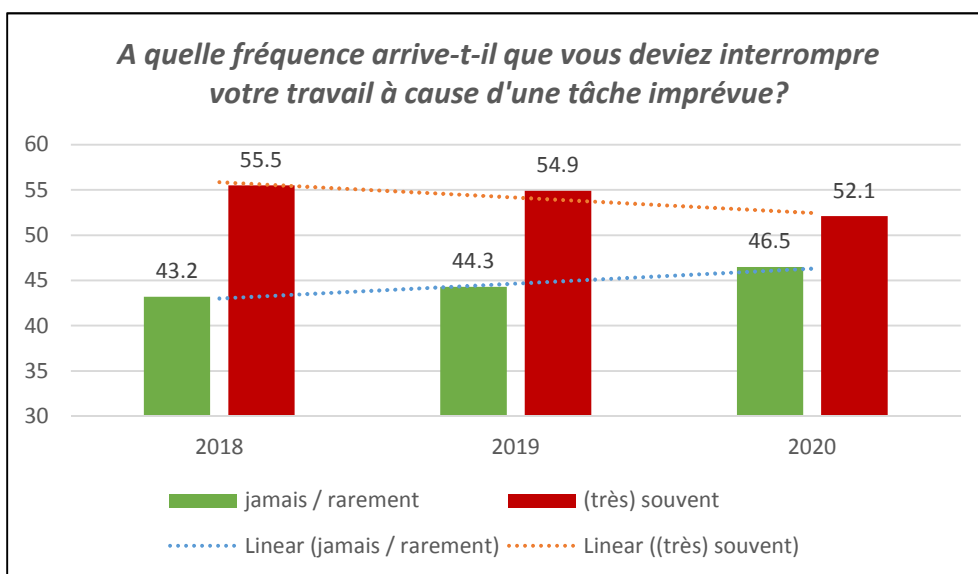
Ces aspects positifs et négatifs du télétravail à domicile se retrouvent aussi dans divers critères du Baromètre des Conditions de travail. Ainsi, la part des travailleurs insatisfaits des influences sur le lieu de travail a baissé de 9.3 points de pourcentage, par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, la part de ceux pour lesquels les influences de l'environnement sur le lieu de travail correspondent aux besoins, dans une très large mesure, a augmenté de 19.9 % à 24.7 % (cf. figure 16).

**Figure 16 : Fréquence avec laquelle le lieu de travail correspond aux besoins 2019/2020 (en %)**



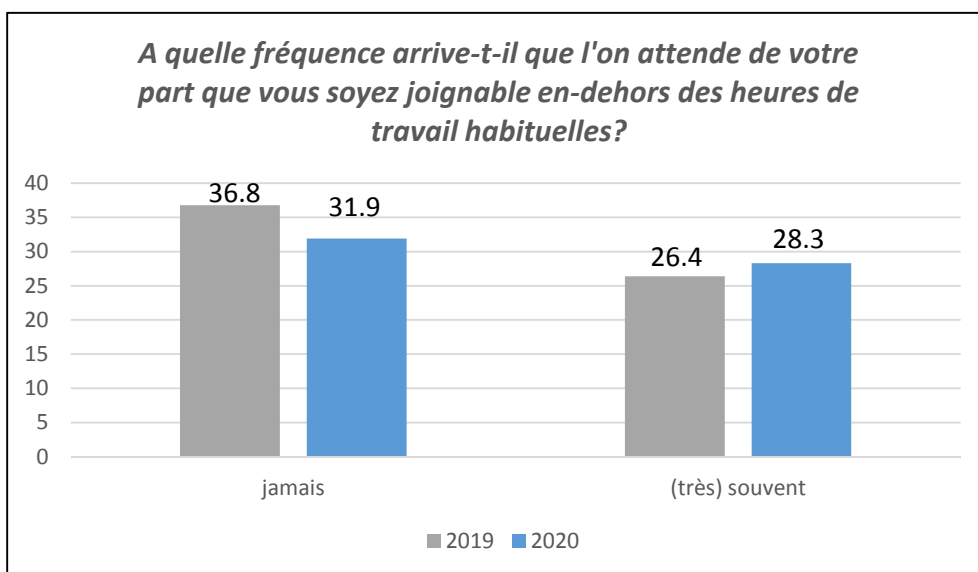
Les effets du télétravail se voient aussi dans les interruptions de travail. Les travailleurs en travail à domicile sont moins souvent dérangés et doivent interrompre leur tâche. On constate une réduction de la différence entre la part des travailleurs qui ne sont jamais ou rarement confrontés à une interruption de travail avec ceux qui y sont confrontés souvent ou très souvent. Cette différence qui se situait dans les années précédentes au-dessus de 10 points de pourcentage est descendue à 5.6 points de pourcentage dans l'année du coronavirus.

**Figure 17 : Fréquence de l'interruption de travail 2018 -2020 (en %)**



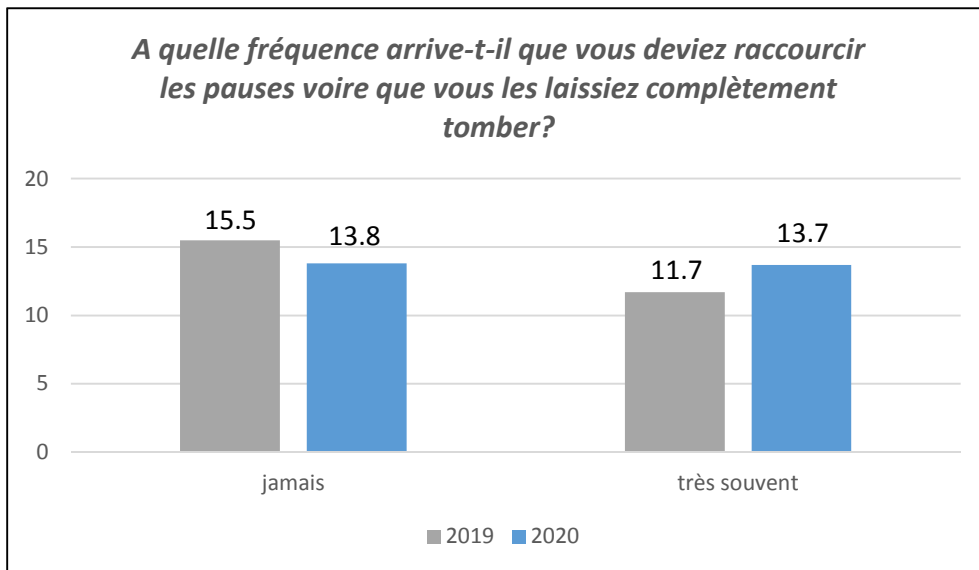
La joignabilité permanente est nettement plus sollicitée par le télétravail à domicile. Ainsi durant l'année du coronavirus, la part des travailleurs à qui on n'a jamais demandé d'être joignables, en dehors des horaires de travail habituels, a baissé de 4.9 points de pourcentage. Dans le même temps, 28.3 % des travailleurs y sont très souvent confrontés, par rapport à 26.4 % l'année précédente (cf. figure 18).

**Figure 18 : Fréquence de la joignabilité permanente 2019/2020 (en %)**



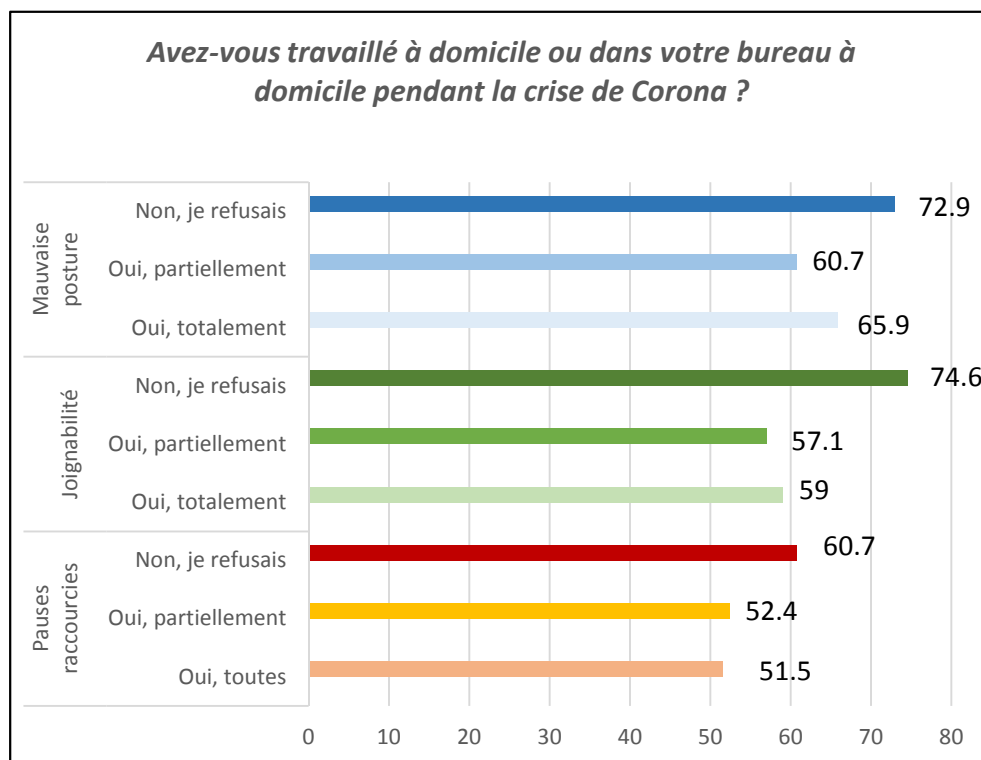
Les travailleurs en télétravail à domicile font aussi moins de pauses. Alors qu'en 2019, les pauses n'ont jamais été réduites ou supprimées pour 15.5 % et que cela a été très souvent le cas pour 11.7%, ces proportions sont restées pratiquement les mêmes durant l'année du coronavirus (cf. figure 19).

**Figure 19 : Fréquence des pauses réduites ou supprimées 2019/2020 (en %)**



Si l'on considère seulement les 52.9 % (cf. figure 14) des travailleurs, dont l'activité peut être fournie en télétravail à domicile et ceux qui l'ont fait tout le temps (23.9%), partiellement (24.3%) ou ne l'ont volontairement pas fait (4.7%), la différence d'impact se confirme par les critères de position corporelle inconfortable, joignabilité et pauses réduites. Les travailleurs, qui ont pu renoncer sciemment au télétravail à domicile, ont évalué ces trois critères avec une valeur d'index plus élevée. Cela signifie qu'ils sont moins touchés par ces conditions de travail mettant potentiellement la santé en danger que les travailleurs en télétravail à domicile (cf. figure 20).

**Figure 20 : Valeur d'index pour la position corporelle inconfortable, la joignabilité permanente et les pauses réduites en fonction de l'impact du télétravail à domicile.**



Ces trois critères font tous partie de la dimension Santé. En conséquence, il n'est pas surprenant que les travailleurs, qui ont pu renoncer sciemment au télétravail à domicile, aient évalué avec une valeur d'index plus élevée aussi au niveau global, les conditions de travail en lien avec la santé. Pourtant, on constate également que les travailleurs ayant pu renoncer sciemment au télétravail à domicile ont évalué les conditions de travail, dans l'ensemble des trois dimensions, avec des valeurs d'index plus élevées que ceux en télétravail à domicile (cf. figure 21).

**Figure 21 : Valeur d'index des dimensions selon l'impact du télétravail à domicile**

