

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

« Baromètre Conditions de travail »

Une évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs et travailleuses

Résumé (le rapport intégral n'est disponible qu'en langue allemande)

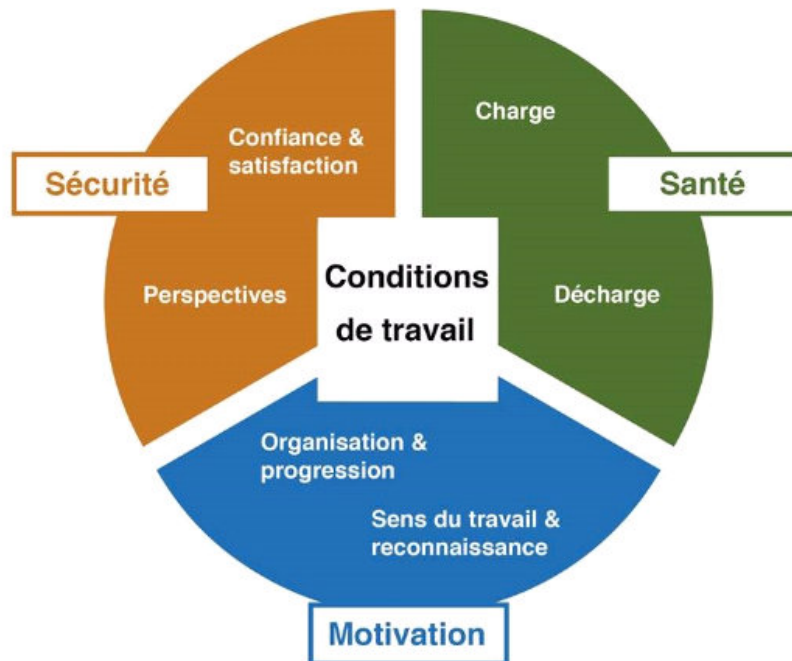
Dans notre société, le travail professionnel rémunéré revêt une très grande importance. Il sert à assurer les besoins matériels de notre existence, mais cela va bien au-delà : il occupe une partie importante de notre vie, ne serait-ce qu'en ce qui concerne le temps que nous lui consacrons, et il constitue un élément essentiel de notre développement personnel. Le travail a également une incidence sur d'autres domaines de notre existence, et sa qualité - les conditions de travail - influe donc considérablement sur notre qualité de vie.

Le «*Baromètre Conditions de travail* » de Travail.Suisse brosse le tableau des conditions de travail en Suisse. L'évaluation de ces conditions repose sur la question centrale de savoir si un travail a de l'avenir ou non. Sur la durée, le travail doit ne pas nuire à la santé, maintenir la motivation et offrir une certaine sécurité aux travailleurs et travailleuses. Ce sont les travailleurs et travailleuses eux-mêmes qui procèdent à l'évaluation, puisqu'ils sont en fin de compte les premiers à être concernés par les conditions dans lesquelles ils travaillent. Le «*Baromètre Conditions de travail* » de Travail.Suisse mesure par conséquent la qualité du travail en fonction du jugement que portent les travailleurs et travailleuses sur leurs conditions de travail ; il constitue ainsi une manière humaine d'évaluer le travail, qui se justifie au moins tout autant que des indicateurs relevant de l'économie de l'entreprise.

Dans une enquête nationale et représentative, et en collaboration avec intervista et la Haute Ecole spécialisée bernoise, Travail.Suisse a questionné 1500 travailleurs et travailleuses de Suisse. Vingt critères de bonnes conditions de travail ont été définis sur la base d'une liste de 36 questions individuelles. Ces critères sont classés en trois dimensions essentielles « Santé, Motivation et Sécurité »,

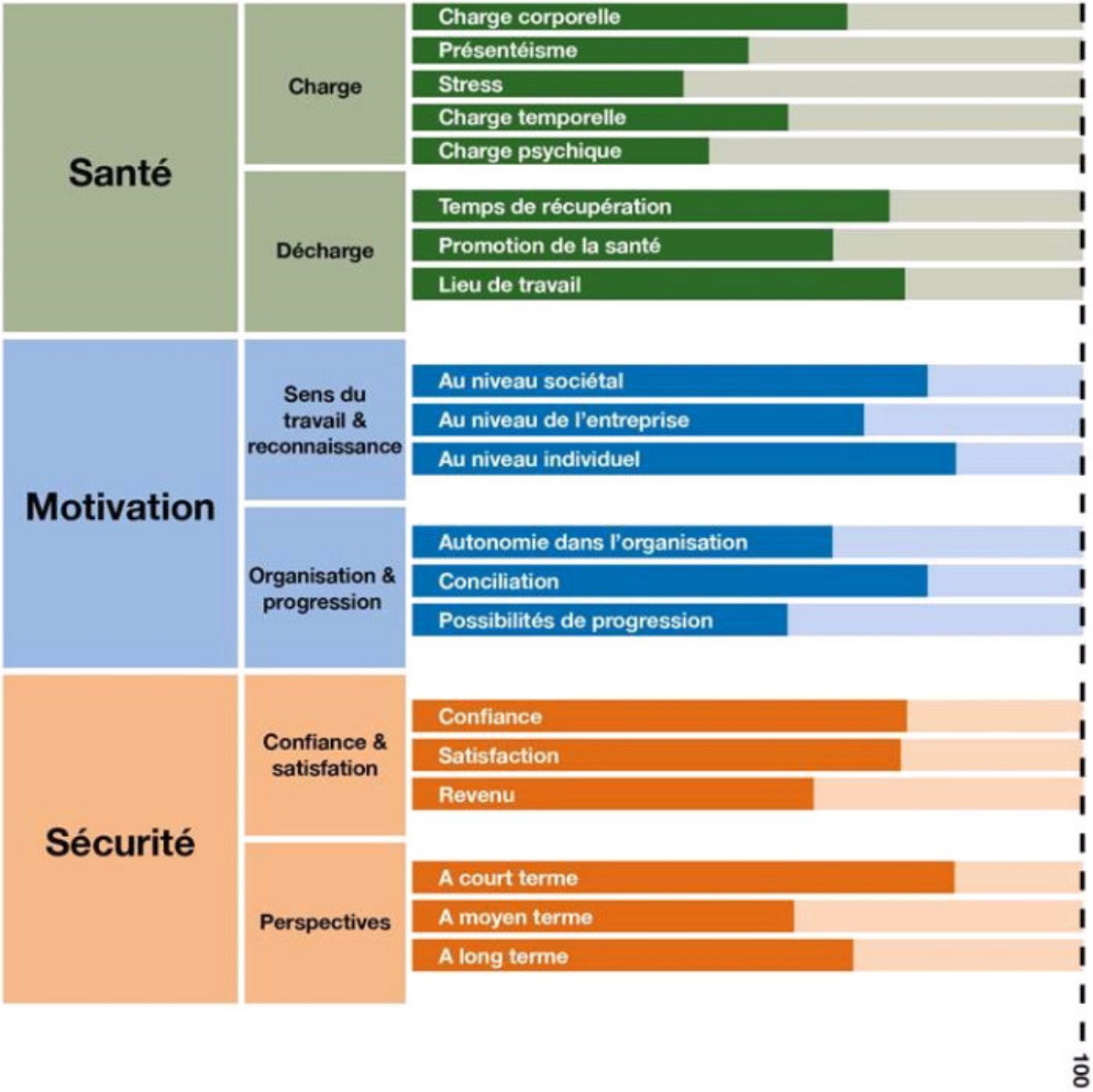
- Dans la dimension « Santé » on prend en considération les facteurs de charge et décharge.
- Dans la dimension « Motivation » sont évalués le sens du travail ainsi que les possibilités d'influence et de progression pour les travailleurs et travailleuses.
- Dans la dimension « Sécurité » on évalue les perspectives des travailleurs et travailleuses et la confiance envers l'employeur.

Graphique 1 : Représentation schématique du « Baromètre Conditions de travail »



L'enquête a été scindée en deux parties afin d'obtenir des travailleurs et travailleuses qu'ils jugent véritablement leurs conditions de travail. Dans la première partie, la fréquence (jamais, rarement, souvent, très souvent), ou la mesure (nulle, faible, forte, considérable) d'une situation professionnelle a été déterminée (sa charge au sens de ergonomie du travail) [p.ex. à quelle fréquence vous arrive-t-il de devoir travailler sous la pression du temps?]. Dans la seconde partie, ce sont les conséquences sur les travailleurs (sollicitation au sens d'ergonomie du travail) qui ont été jugées [p.ex. vous avez indiqué que vous deviez travailler sous la pression du temps XXX fois. A quel point cela vous pèse-t-il?]. Des indices dont la valeur varie de 0 à 100 ont été constitués à partir des réponses aux différents critères. La valeur 100 correspond à un travail optimal : plus la valeur est basse, plus les conséquences négatives sur les travailleurs et travailleuses sont importantes et plus il est donc nécessaire d'agir. Dans le graphique suivant, la longueur des traits désigne l'appréciation des divers critères par les travailleurs et travailleuses :

Graphique 2 : Evaluation d'ensemble des critères du « Baromètre Conditions de travail » par lestravailleurs et travailleuses



Le graphique 2 démontre que la dimension « Charge » ainsi que les critères « Promotion de la santé », « Possibilités de progression », « Revenu » et « Perspectives à moyen terme » obtiennent des valeurs inférieures aux autres critères. Les critères « Lieu du travail » et « Sens du travail » par contre sont considérés de manière positive :

- Le **sens du travail** revêt une grande importance pour les travailleurs et travailleuses. En Suisse, la plupart d'entre eux s'identifient à leur travail qu'ils considèrent comme utile et intéressant. Si l'on n'attribue à leur travail guère d'utilité pour la société, cela ne représente une charge importante ou plutôt importante que pour peu d'entre eux.
- Dans la plupart des cas, le **lieu de travail** est considéré d'une manière positive. Cela traduit le fait que son équipement convient aux travailleurs et travailleuses et aussi que les influences de l'environnement y sont perçues dans l'ensemble comme peu problématiques. Toutefois, en ce qui concerne ces incidences environnementales, on constate des différences importantes selon le niveau de formation.

Ci-après une liste de quelques résultats relatifs aux critères obtenant les moins bonnes valeurs :

- Le **présentéisme** est largement répandu en Suisse. On entend par présentéisme le fait de travailler en dépit d'une maladie. 30% des actifs indiquent qu'ils travaillent souvent, voire très souvent, même en étant malades et que seuls 19% ne se présentent jamais à leur travail en cas de maladie.
- Le **stress** et la **charge psychique** obtiennent les pires valeurs de l'enquête dans son ensemble. En effet, 40% des travailleurs et travailleuses sont souvent ou très souvent stressés par leur travail et près d'un tiers des travailleurs ressentent ce stress comme une charge psychologique. Le niveau de stress a donc encore augmenté par rapport à une étude menée en 2010 par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Dans ladite étude, 34% des personnes interrogées se plaignaient d'être régulièrement stressées. Il est prouvé scientifiquement qu'un stress excessif entraîne une surcharge dont les effets sont négatifs pour la santé des individus. Il s'ensuit aussi un coût important pour l'économie. En 2010, le SECO a estimé ce coût à 10 milliards de francs par an.
- La **charge temporelle** des travailleurs et travailleuses est élevée. Les heures supplémentaires sont une réalité pour plus de 90% des actifs. Plus de la moitié indiquent qu'ils effectuent souvent ou très souvent des heures supplémentaires. Ces informations concordent avec les statistiques de l'emploi de l'OFS, où l'on peut lire qu'au total quelque 200 millions d'heures supplémentaires par an sont accomplies en Suisse – ce qui correspond à plus de 100'000 postes à plein temps.
- Les travailleurs et travailleuses considèrent que les mesures prévues par l'employeur pour **promouvoir la santé** sont lacunaires, donc insuffisantes. Pour 14% des travailleurs et travailleuses, les employeurs ne prévoient aucune mesure et pour 29% les mesures prises ne servent à rien ou n'ont qu'un moindre effet.

- Quant à leurs propres **possibilités de progression**, elles sont également jugées nettement insuffisantes par les travailleurs et travailleuses. Les chances d'avancement et l'encouragement à la formation continue enregistrent les pires notes, à part la charge relative à la rubrique « santé ». Ainsi, 72% des travailleurs et travailleuses ne voient aucune chance d'avancement dans leur entreprise, ou si peu, et 46% des travailleurs et travailleuses - soit près de la moitié - ne sont pas ou ne sont guère encouragés par leur employeur à poursuivre une formation continue.
- Une majorité de 55% se fait plus ou moins de souci pour son propre poste. 14% sont même inquiets, voire très inquiets, pour la **sécurité de leur emploi**. Les perspectives à court terme constituent donc déjà une certaine charge potentielle pour les travailleurs et travailleuses.
- En particulier, les travailleurs et travailleuses perçoivent très mal les **perspectives à moyen terme**. Ce sentiment d'insécurité à moyen terme résulte de l'expectative généralisée d'une charge de travail croissante dans un proche avenir, de l'impression d'avoir peu d'influence sur les changements à apporter dans leur propre poste et, en particulier, du souci qu'il serait difficile de trouver, en cas de perte de l'emploi actuel, un emploi similaire offrant un salaire identique. Dans leur majorité (51%), les travailleurs et travailleuses trouvent ainsi qu'il ne serait pas facile, voire difficile pour eux de remplacer leur emploi actuel par un poste équivalent.

Ci-après encore deux résultats selon l'âge et la taille de l'entreprise :

- Le résultat est frappant lorsque l'âge est pris en considération. Le **souci à court terme** que constitue la perte d'emploi est déjà beaucoup plus important chez les travailleurs et travailleuses d'un certain âge et il prend des proportions inquiétantes dans **les perspectives à moyen terme**. Ainsi deux tiers des personnes de 46 à 64 ans ne croient guère pouvoir retrouver - s'ils perdent ou quittent leur emploi - un poste comparable offrant un salaire comparable.
- L'évaluation des conditions de travail est également frappante selon la taille de l'entreprise. Alors que l'évaluation est généralement la meilleure dans les très petites entreprises (comptant jusqu'à 9 collaborateurs) et que dans les grandes entreprises (dès 250 collaborateurs et collaboratrices) la promotion de la santé, les possibilités de progression et la satisfaction générale dans le travail ont une bonne cote, les petites et moyennes entreprises font moins bonne figure. Notamment le stress et les charges corporelle et psychique sont beaucoup plus marqués dans les petites entreprises (entre 10 et 49 collaborateurs et collaboratrices), et la promotion de la santé et les périodes de récupération sont plus mal évaluées. De plus, concilier vie professionnelle et vie privée reste problématique, de même que les possibilités de développement. Par conséquent, la satisfaction générale au travail est nettement moins bonne pour les personnes employées dans les petites entreprises.
- Et enfin, les travailleurs et travailleuses considèrent également leur **revenu** comme étant inférieur à la moyenne. 40% d'entre eux estiment leur revenu inadapté ou mal adapté par rapport aux prestations qu'ils fournissent. A cet égard, les jeunes travailleurs et travailleuses, ainsi que ceux qui ont un faible niveau de formation, sont nettement plus insatisfaits de leur revenu que les autres.

Le «*Baromètre Conditions de travail* » de Travail.Suisse brosse le tableau des conditions de travail des actifs en Suisse. Il confirme largement les connaissances recueillies par Travail.Suisse et ses fédérations affiliées par le biais des témoignages de leurs membres et du travail quotidien auprès des travailleurs et travailleuses. Toutefois, il livre un nouveau regard et de nouveaux points de vue en prenant en considération non seulement la simple présentation des faits, mais aussi leurs conséquences en particulier (effet des charges) pour les travailleurs et travailleuses.¹ Travail.Suisse prévoit de renouveler à intervalles réguliers cette enquête auprès des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi le baromètre est également conçu de manière à pouvoir prendre en considération et illustrer à l'avenir les changements à apporter dans le domaine des conditions de travail en Suisse.

¹ Dans sa conception, sa méthode et son contenu, l'enquête s'appuie sur une enquête comparable menée par la Confédération des syndicats allemands (DGB). De plus, des éléments du baromètre des relations humaines de l'Université de Zurich et l'Etude sur le stress menée par le Secrétariat d'Etat à l'économie ont été pris en compte dans l'enquête. De ce fait, le «*Baromètre Conditions de travail* » s'inscrit dans la lignée des études existantes et permet de comparer différents aspects de façon transversale.