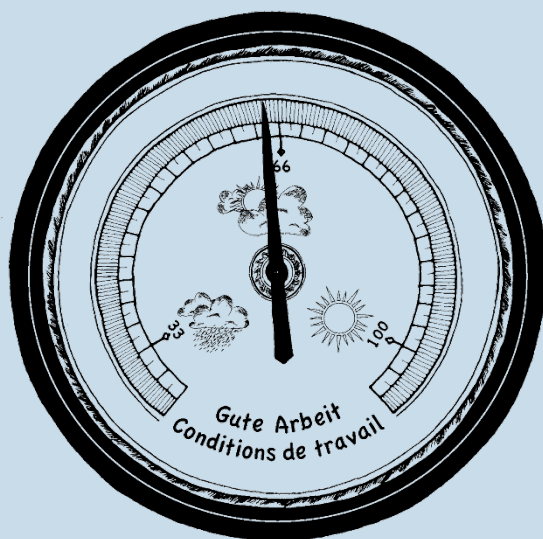


Conférence de presse du 2 novembre 2023

Baromètre Conditions de travail

Principaux résultats de l'enquête 2023



Analyse des principaux résultats de l'édition 2023

La qualité des conditions de travail est primordiale pour les travailleuses et travailleurs. Aussi est-il nécessaire d'identifier et d'anticiper en permanence les besoins d'améliorations, ainsi que les changements ou développements nécessaires. Afin que les travailleuses et travailleurs puissent régulièrement donner leur avis sur leurs conditions de travail, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et travailleurs, a lancé en 2015 le « Baromètre Conditions de travail ». La présente analyse montre les principaux résultats de sa neuvième édition. De plus, la priorité est donnée aux aspects du stress et de l'égalité salariale, qui font l'objet d'évaluations approfondies.

Gabriel Fischer, responsable de la politique de formation, Travail.Suisse

Lors d'un sondage représentatif, les travailleuses et travailleurs ont été priés d'évaluer trois dimensions de leurs conditions de travail, soit la santé, la motivation et la sécurité. Pour qu'on puisse parler de bonnes conditions de travail ou d'activités porteuses d'avenir, le travail accompli doit en effet protéger la santé, stimuler la motivation et offrir un climat de sécurité. Le « Baromètre Conditions de travail » est réalisé, évalué et publié dans le cadre d'un projet coopératif avec le département Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH). L'indice global couvre les dimensions de la motivation, de la sécurité et de la santé. Ces trois dimensions se subdivisent chacune en deux volets, pour lesquels 20 critères au total ont été définis. Chaque critère aborde différentes questions (éléments).

Les résultats obtenus en 2023 confirment que les conditions de travail sont mieux notées qu'avant la pandémie de COVID-19, encore qu'elles se soient quelque peu péjorées par rapport à l'année précédente – 15 des 20 critères affichant une valeur moins élevée qu'en 2022 (voir figure Z1).

Dans la **dimension Santé**, le stress reste le critère le plus sévèrement noté, affichant les pires résultats de tout le « Baromètre Conditions de travail ». Plus de 40 % des travailleuses et travailleurs sont souvent, voire très souvent stressés par leur travail. Près de 60 % des gens ont l'habitude de travailler pendant leurs loisirs et pratiquement la moitié accomplissent souvent ou très souvent des heures supplémentaires. En conséquence, l'épuisement gagne du terrain. Quelque six travailleuses ou travailleurs sur sept (84,5 %) déclarent être trop exténués après une journée de travail, au moins dans certains cas, pour s'occuper encore de leurs affaires personnelles ou familiales. Et la proportion des personnes souvent ou très souvent épuisées a augmenté de 3,5 points depuis 2021. Leur santé n'est pas seule à en pâtir, l'économie nationale en fait aussi les frais. Ainsi, 15,5 % des enquêté-e-s jugent très probable de changer d'emploi dans les douze mois qui suivent parce que leur travail est trop stressant – soit au total plus de 820 000 travailleuses et travailleurs.

S'agissant de la **dimension Sécurité**, on constate au fil du temps de nets changements dans l'évaluation de l'aisance avec laquelle un emploi équivalent serait retrouvé en cas de perte d'emploi. Le faible taux de chômage et la grave pénurie de main-d'œuvre font

qu'aujourd'hui, plus de 46 % des travailleuses et travailleurs jugent facile de trouver un emploi, alors qu'il y a quelques années seulement, cette proportion était inférieure de près de 10 points. On constate dès lors aussi une nette diminution de la peur de perdre son emploi.

La **dimension Motivation** affiche les meilleurs résultats de tout le « Baromètre Conditions de travail ». Il y aurait encore un potentiel d'amélioration surtout au niveau des possibilités d'aménagement et de celles de développement. Ainsi, près de la moitié des travailleuses et travailleurs indiquent n'avoir (presque) aucune influence sur leurs horaires de travail et plus de 60 % font le même constat pour la quantité de travail. De même, près de la moitié des enquêté·e·s font état d'un soutien insuffisant de leur employeur pour leur propre formation continue. Le désavantage des employé·e·s à temps partiel se confirme dans ce contexte. Alors que seuls 40 % des employés à temps plein ne bénéficient d'aucun soutien pour leur formation continue, cette proportion atteint 53 % parmi la main-d'œuvre à temps partiel.

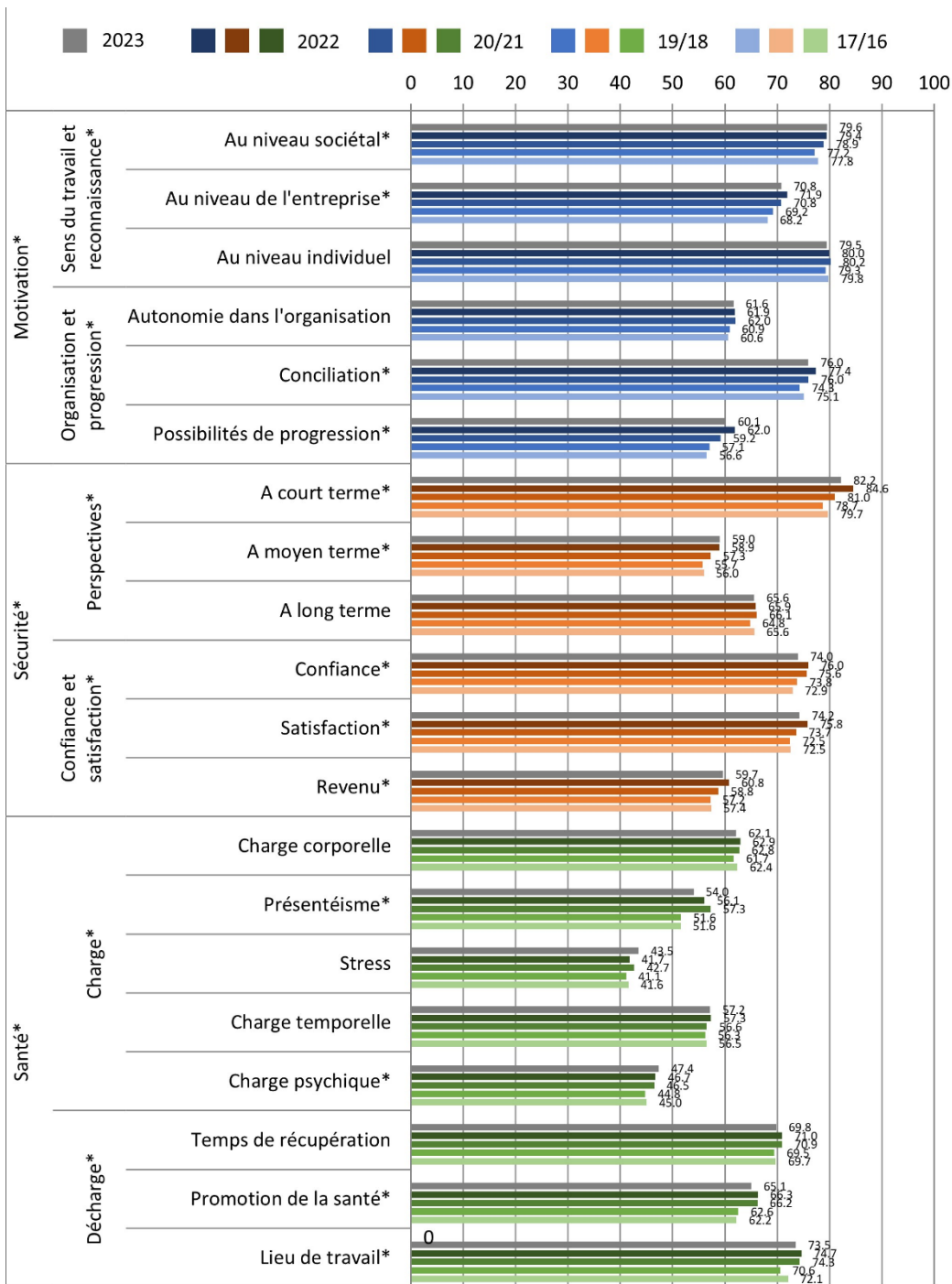
Le baromètre de cette année se concentre sur l'**égalité salariale entre les sexes**. Les résultats obtenus sont déconcertants. En effet, la part des travailleuses et travailleurs estimant que l'égalité salariale n'est pas atteinte chez leur employeur ne cesse d'augmenter, pour avoisiner un quart aujourd'hui. Par ailleurs, la part des employé·e·s informés des résultats des analyses de l'égalité salariale menées dans leur entreprise a diminué par rapport à l'année précédente, alors même qu'en vertu de la loi révisée sur l'égalité, une telle obligation d'information est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2023. À ce sujet, les différences entre branches en disent long.

L'accent a également été mis sur l'adéquation du taux d'occupation, soit sur la question du **sous-emploi ou du suremploi**. Il est frappant de constater que seule une bonne moitié des travailleuses et travailleurs bénéficie du taux d'occupation souhaité, alors qu'une personne sur trois est suremployée et une sur sept sous-employée. Il s'avère que les gens suremployés sont davantage sujets au stress et à l'épuisement et envisagent beaucoup plus souvent de changer d'emploi que les gens sous-employés ou ayant le taux d'occupation souhaité.

1 Amélioration des chances sur le marché du travail avec deux bémols : le stress et l'épuisement. Principaux résultats des trois dimensions étudiées

La figure Z1 donne un aperçu global des 20 critères définis pour les trois dimensions de la motivation, de la sécurité et de la santé, avec leur évolution durant les six dernières années.

Figure Z1 : Aperçu global des résultats des 20 critères pour les années 2018 à 2023

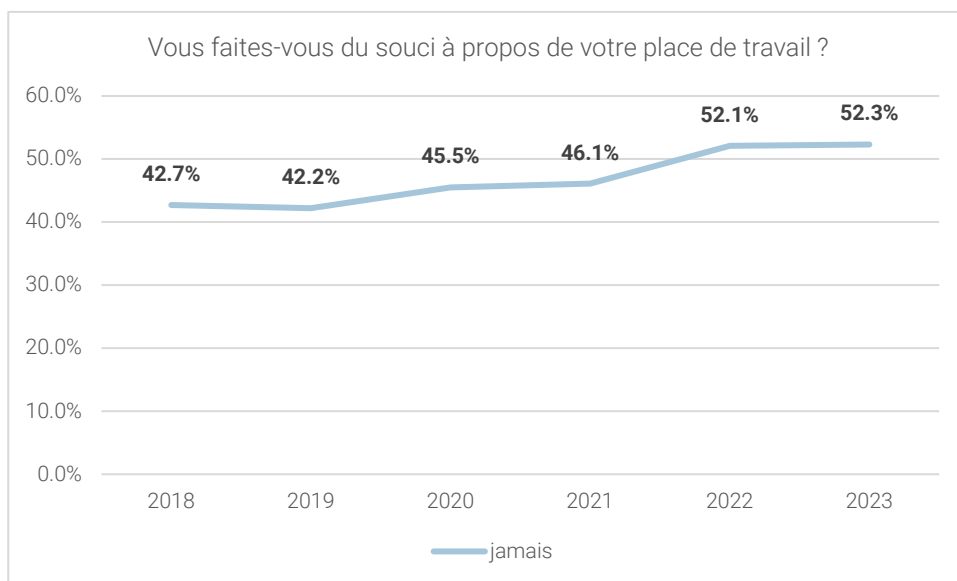


2 Dimension Sécurité : recul de la peur de perdre son emploi – pénurie de main-d’œuvre imminente

La dimension Sécurité affiche un léger recul sur douze mois pour cinq de ses six critères. D’où la question de savoir si l’on a affaire à un retournement de sa tendance à être toujours mieux notée, ou s’il ne s’agit que d’un effet unique. Pour le savoir, il faudra attendre la prochaine enquête, qui sera menée en 2024.

Quoi qu’il en soit, la tendance des perspectives professionnelles à s’améliorer sur le marché du travail a perduré cette année encore. La satisfaction au travail a surtout augmenté ces dernières années quant aux perspectives à court et moyen terme en matière de sécurité de l’emploi. Ainsi, la peur de perdre son emploi (perspective à court terme) a diminué. De plus, les personnes interrogées considèrent que la mobilité sur le marché du travail est en hausse et pensent toujours plus souvent pouvoir retrouver un emploi comparable, en cas de perte d’emploi volontaire ou involontaire (perspective à moyen terme). À court terme, 52,3 % des personnes interrogées n’ont pas du tout peur de perdre leur emploi (**voir figure 1**). Il s’agit du pourcentage le plus élevé depuis le début des mesures, avec une augmentation de plus de 10 points par rapport à 2019.

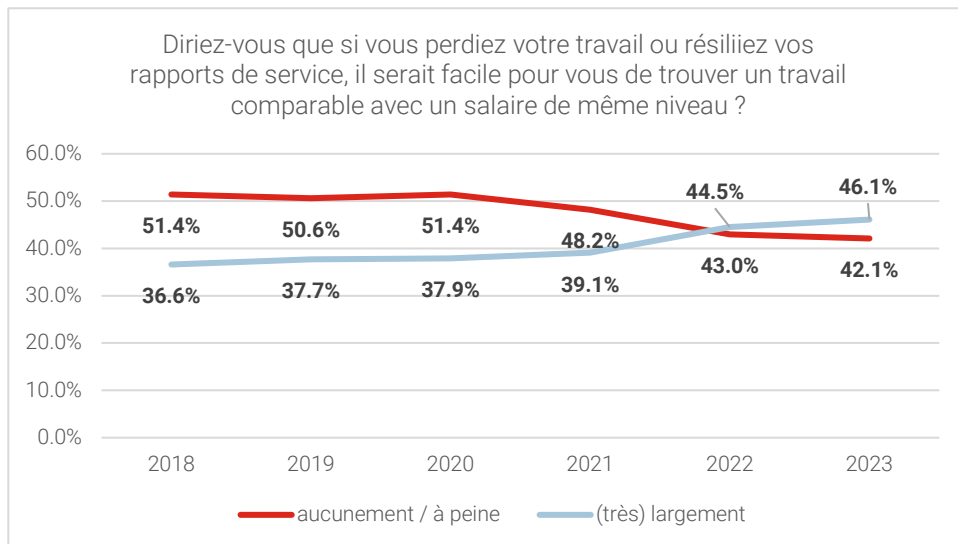
Figure 1 : Évolution des soucis liés au poste de travail entre 2018 et 2023 (en %)



L’évolution au cours des dernières années est très claire. Alors qu’entre 2018 et 2020, plus de la moitié des travailleuses et travailleurs jugeaient la mobilité sur le marché du travail inexistante ou restreinte, cette proportion a sensiblement diminué depuis – inversement, ces deux dernières années, la majorité des gens ne s’attendaient pas à rencontrer des difficultés en cas de changement d’emploi (**voir figure 2**). Il va de soi que ces chiffres reflètent le très faible taux de chômage, d’une part, et la pénurie marquée de main-d’œuvre, d’autre part. Il reste cependant un groupe à peu près équivalent (42,1 %) qui doute de retrouver un travail comparable en cas de perte

d'emploi. D'où un climat d'insécurité et des craintes existentielles qui entraînent une situation de stress.

Figure 2 : Évolution de la mobilité sur le marché du travail entre 2018 et 2023 (en %)

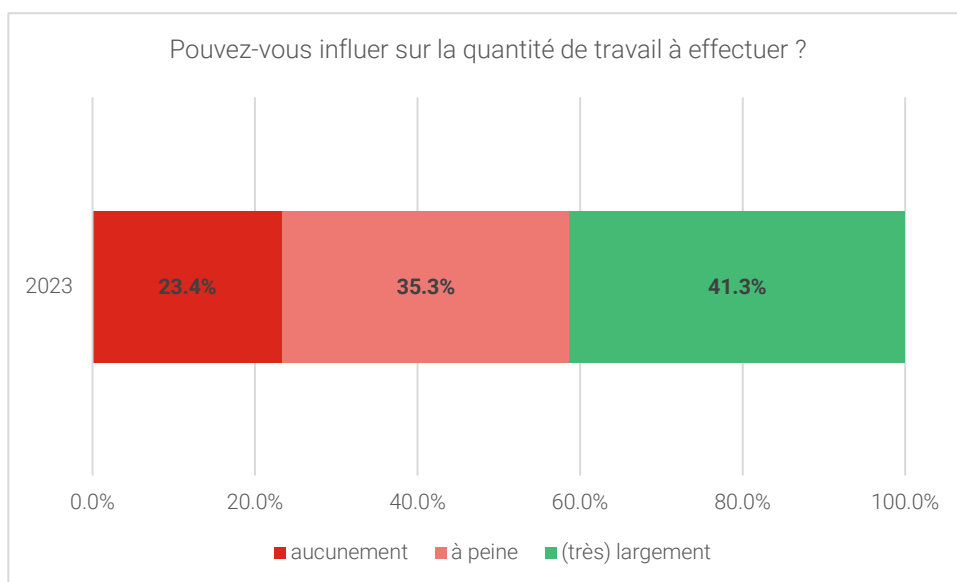


3 Dimension Motivation : autonomie dans l'organisation et encouragement de la formation continue, mais réelle marge de progression

La dimension de la motivation comporte deux volets, soit l'autonomie dans l'organisation et les possibilités de développement, d'une part, le sens de son propre travail et la reconnaissance, d'autre part. Alors que toutes les valeurs d'indice enregistreraient ces dernières années une progression continue, ces deux volets ont été moins bien notés en 2023 que l'année précédente. Ce sont surtout les critères de l'autonomie dans l'organisation et des possibilités de développement qui affichent ici de faibles valeurs d'indice (**voir tableau Z1**). Le potentiel d'amélioration est particulièrement important tant pour l'encouragement de la formation continue par l'employeur que pour les possibilités offertes aux travailleuses et travailleurs d'influer sur leurs horaires de travail et sur la quantité de travail à effectuer.

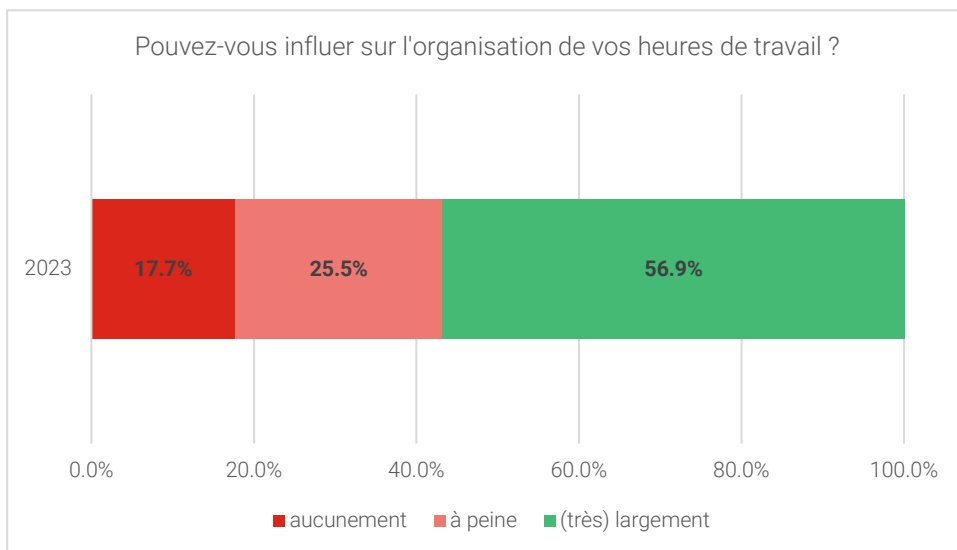
Pour juger de la marge de manœuvre dont disposent les travailleuses et travailleurs, deux questions portaient l'une sur la possibilité d'influencer la quantité de travail à accomplir, l'autre sur l'organisation des heures de travail. Or les résultats de cette année montrent que plus de la moitié des enquêté-e-s (58,7 %) n'ont aucune influence, ou seulement minime sur le volume de travail à effectuer. La part des personnes n'ayant pas leur mot à dire (23,4 %) a même sensiblement augmenté par rapport à l'année précédente (19,8 %) (**voir figure 3**).

Figure 3 : Marge de manœuvre pour la quantité de travail en 2023 (en %)



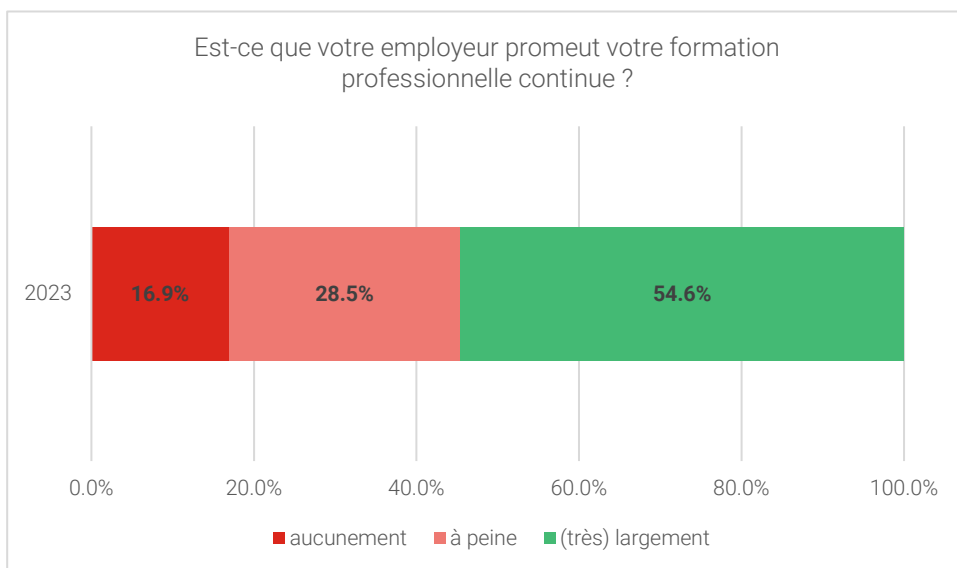
S'agissant des horaires de travail, plus de 43 % des enquêté·e·s signalent n'avoir aucune influence (17,7 %) ou alors une influence très limitée (25,5 %) (**voir figure 4**). La hausse est de 2,4 points par rapport à l'année précédente. Il est vrai que 56,9 % des gens ont une (très) grande influence sur l'organisation des heures de travail.

Figure 4 : Marge de manœuvre pour les horaires de travail en 2023 (en %)



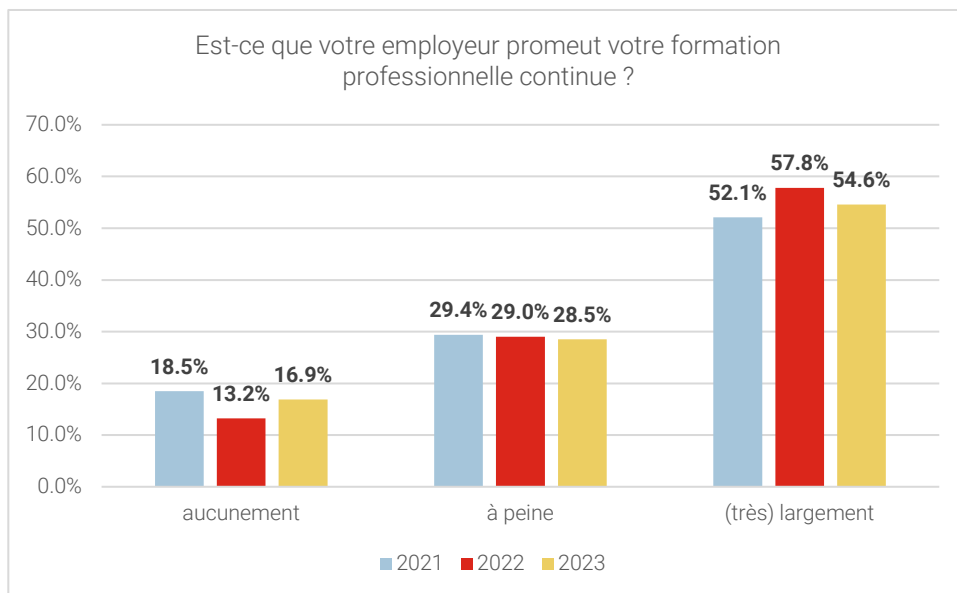
Plus de la moitié des enquêté·e·s (54,6 %) reconnaissent que leur employeur encourage leur formation continue. Autrement dit, le soutien à la formation continue laisse à désirer dans près de 45 % des cas, entre les personnes ne bénéficiant d'aucune aide en la matière, ou seulement dans une très faible mesure (**voir figure 5**).

Figure 5 : Encouragement de la formation continue par l'employeur en 2023 (en %)



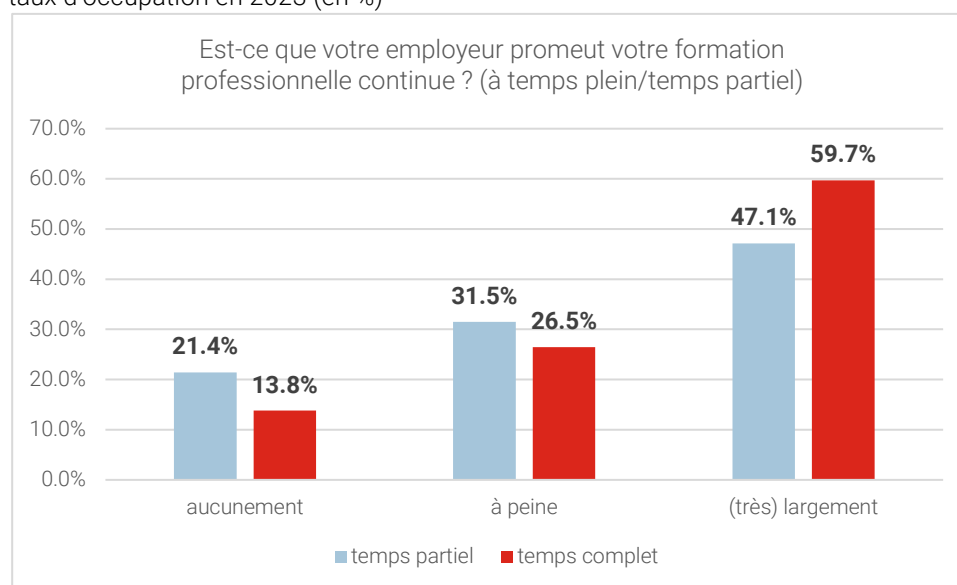
Si l'on compare les résultats de cette année avec ceux des deux années précédentes, on assiste à une correction de la tendance positive, dans le cas des personnes interrogées qui profitent dans une (très) large mesure de la formation professionnelle continue proposée par leur employeur (**voir figure 6**).

Figure 6 : Évolution du soutien à la formation continue entre 2021 et 2023 (en %)



On constate toutefois des différences significatives dans l'encouragement des activités de formation continue en fonction du taux d'occupation. Alors que 59,7 % des personnes occupées à plein temps sont (très) fortement encouragées par leur employeur, ce n'est le cas que pour une minorité de personnes travaillant à temps partiel (47,1 %). Par ailleurs, 21,4 % des employé·e·s à temps partiel ne reçoivent aucun soutien pour leur formation professionnelle continue (**voir figure 7**).

Figure 7 : Encouragement de la formation continue par l'employeur, ventilation par taux d'occupation en 2023 (en %)

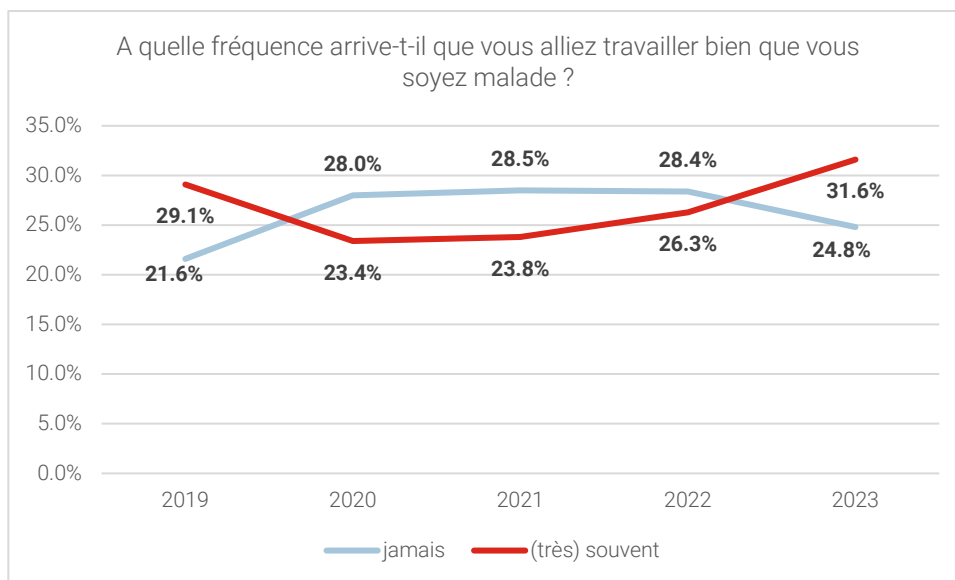


4 Dimension Santé : problème majeur du stress – recrudescence du présentéisme

La santé est la dimension du « Baromètre Conditions de travail » affichant les valeurs les plus basses. En particulier, les critères du stress, de la charge psychique, de la charge temporelle et du présentéisme réalisent un très mauvais score (**voir figure Z1**).

Le présentéisme, qui avait fortement diminué pendant la pandémie de COVID-19, est reparti à la hausse après 2021. Avec un pourcentage de 31,6 %, les gens venant (très) régulièrement travailler en étant malades sont même plus nombreux en 2023 qu'avant la pandémie (**voir figure 8**). Ce résultat confirme l'hypothèse émise l'année dernière, selon laquelle la tendance à rester chez soi quand on est malade n'était qu'un phénomène de courte durée, imputable au coronavirus.

Figure 8 : Évolution du présentéisme après la pandémie de COVID-19, 2019-23 (en %)

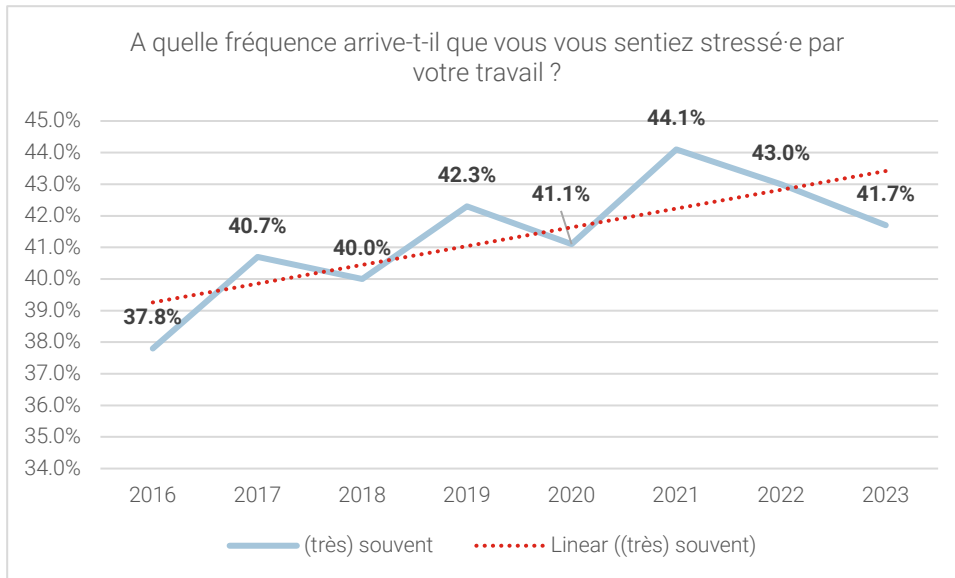


Toutes sortes de raisons font que les gens vont travailler même en étant malades. À commencer par la gêne de causer un surcroît de travail aux collègues et la crainte que personne d'autre ne puisse se charger des tâches en souffrance. Les travailleuses et travailleurs signalent encore souvent aimer leur travail et avoir peur de passer pour paresseux et allergiques à l'effort (voir Baromètre Conditions de travail 2022 ; www.travailsuisse.ch/fr/barometre).

Le stress demeure un sujet de préoccupation constant des travailleuses et travailleurs. Seuls 8 % des enquêté·e·s affirment ne jamais se sentir stressés au travail. A contrario, le stress fait partie du quotidien de plus de 40 % des gens (**voir figure 9**). Même si ce chiffre a légèrement diminué cette année, la valeur affichée en 2023 reste plus élevée

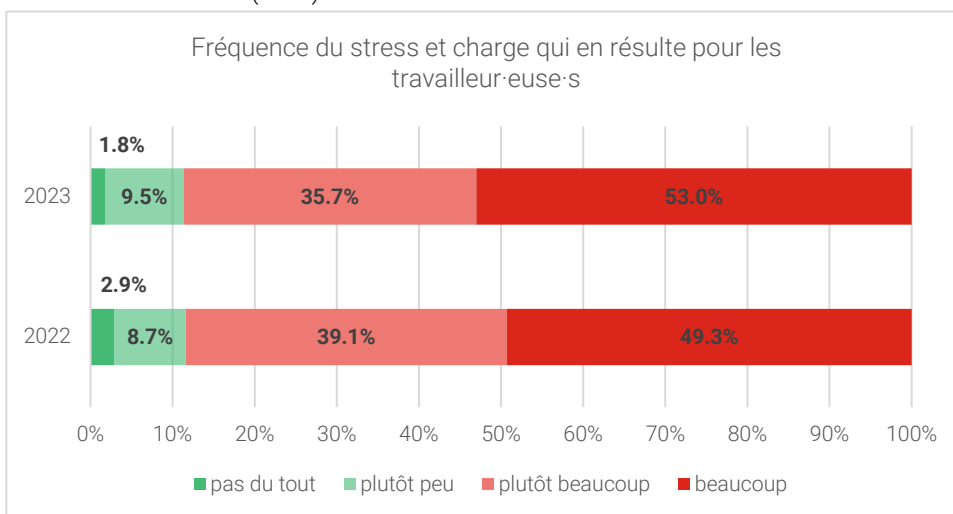
que pour la plupart des années précédentes. On saura l'année prochaine si la tendance à l'augmentation du stress dans le monde professionnel se poursuit, ou si une légère détente de la situation se met en place.

Figure 9 : Évolution du nombre de travailleuses et travailleurs souvent / très souvent stressés (2016-2023) (en %)



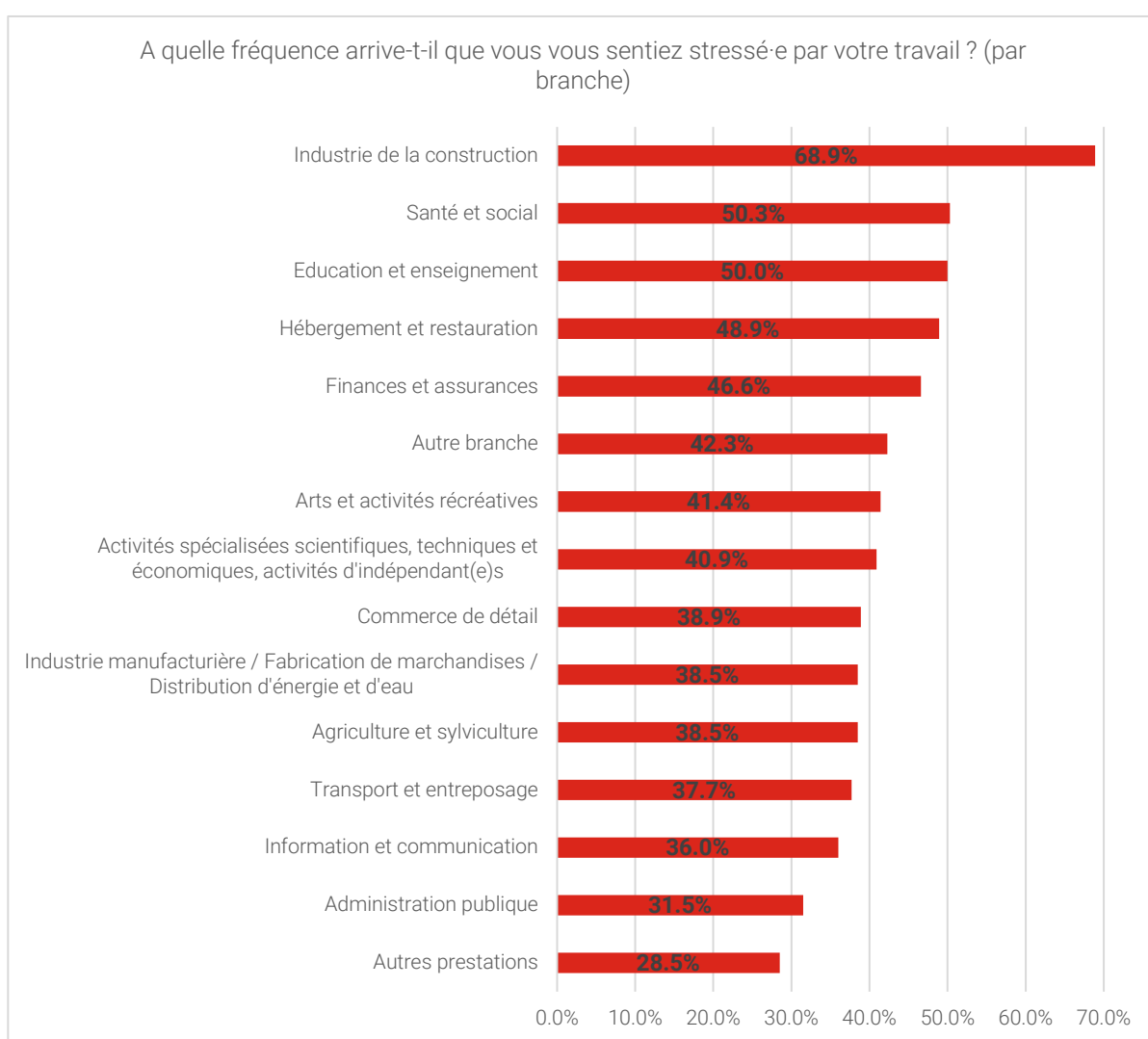
La charge liée au stress est également frappante : plus les travailleuses et travailleurs souffrent de stress, et plus la situation leur pèse. Pour 89 % des travailleuses et travailleurs très souvent stressés, le stress au travail constitue une (assez) lourde charge (voir figure 10). Par rapport à 2022, on constate notamment une hausse du nombre de personnes jugeant très oppressant de subir à tout moment du stress – un stress très fréquent étant ressenti aujourd’hui comme une forte contrainte par une majorité (53%) des personnes concernées.

Figure 10 : Lien entre la fréquence du stress et l'effet négatif de la charge ressentie, années 2022 et 2023 (en %)



L'analyse de la prévalence du stress par branche révèle des différences frappantes. Si un peu moins d'un tiers des personnes interrogées se sentent souvent ou très souvent stressées dans le secteur des services (28,5 %) et dans l'administration publique (31,5 %), le secteur de la construction affiche de loin la valeur la plus élevée : près de 70 % (68,9 %) de la main-d'œuvre y souffre du stress (**voir figure 11**). Il est vrai que dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (50,3 %), dans l'enseignement (50 %) et dans l'hôtellerie-restauration (48,9 %), près de la moitié des personnes interrogées continuent de se sentir souvent, voire très souvent stressées au travail.

Figure 11 : Part des travailleuses et travailleurs souvent ou très souvent stressés au travail, par branche, en 2023 (en %)



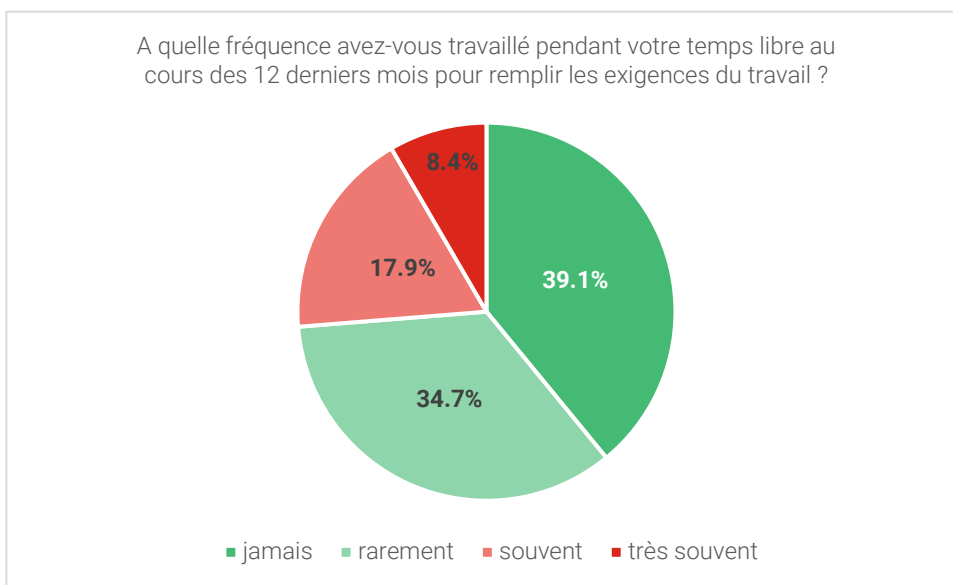
5 Focus sur le stress : l'épuisement professionnel gagne du terrain, la probabilité d'un changement d'emploi augmente et une grande partie des travailleuses et travailleurs sont sous-employés ou suremployés

Le stress étant l'un des problèmes majeurs du monde du travail, le « Baromètre Conditions de travail » 2023 se concentre sur lui pour en révéler de nouvelles facettes.

a) Il est très fréquent de devoir travailler pendant ses loisirs

Il arrive à plus de 60 % des enquêté-e-s de devoir travailler durant leur temps libre – et même souvent voire très fréquemment, dans un bon quart des cas (26,3 %) (**voir figure 12**). La santé des travailleuses et travailleurs en pâtit. En effet, le travail accompli pendant les loisirs empiète sur le temps nécessaire à la vie familiale et aux activités sociales, et il n'y a ni compensation ni possibilités de repos prévues¹.

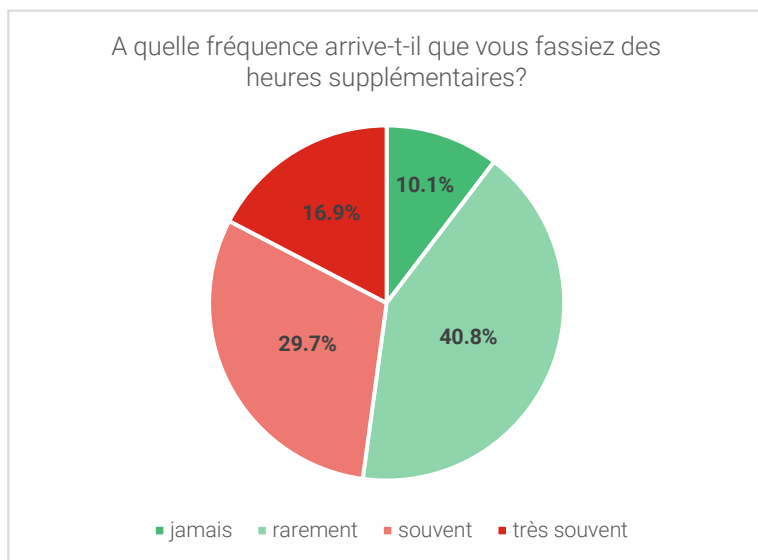
Figure 12 : Travail durant les loisirs pour satisfaire aux exigences professionnelles en 2023 (en %)



En outre, près de la moitié des enquêté-e-s (46,6 %) accomplissent souvent sinon très souvent des heures supplémentaires (**voir figure 13**). Seule une personne sur dix indique ne jamais faire d'heures supplémentaires.

¹ <https://www.travailsuisse.ch/fr/travail/2023-05-11/conference-de-presse-stress-et-epuisement-des-travailleurs-et-travailleuses>

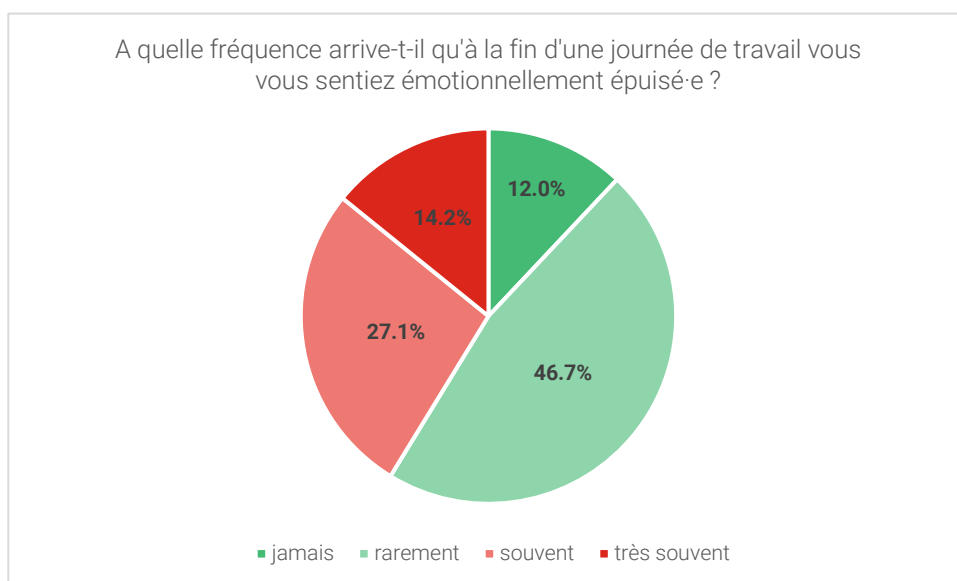
Figure 13 : Heures supplémentaires effectuées en 2023 (en %)



b) Épuisement

Outre l’empiètement croissant du travail sur le temps libre, le « Baromètre Conditions de travail » révèle que les travailleuses et travailleurs souffrent toujours plus d’épuisement. En 2023, une écrasante majorité des gens (88 %) reconnaissent qu’il leur arrive de se sentir épuisés émotionnellement après une journée de travail. Pour 41,3 % des travailleuses et travailleurs, c’est même souvent (27,1 %) ou très souvent (14,2 %) le cas (**voir figure 14**).

Figure 14 : Épuisement émotionnel en 2023 (en %)



Cet épuisement empêche lui aussi d'assumer d'autres obligations. Il arrive ainsi à six travailleuses et travailleurs sur sept (84,5 %) d'être trop exténués après une journée de travail pour s'occuper encore de leurs affaires personnelles ou familiales. Pour un bon tiers des gens (36,8 %), c'est même souvent ou très souvent le cas (**voir figure 15**). Il est à noter que cet épuisement a augmenté ces dernières années, affichant depuis 2021 une hausse de 3,5 points (**voir figure 16**).

Figure 15 : Épuisement en 2023 (en %)

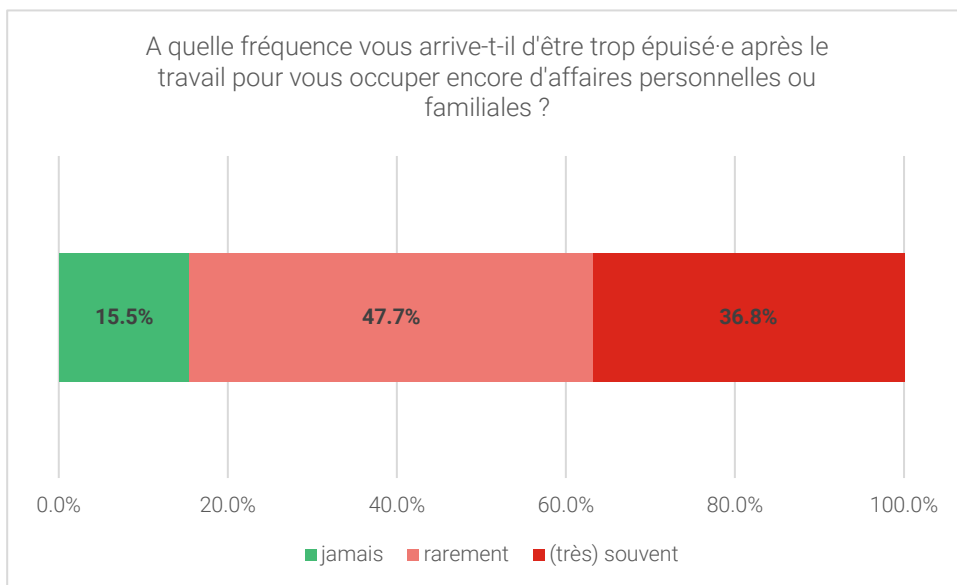
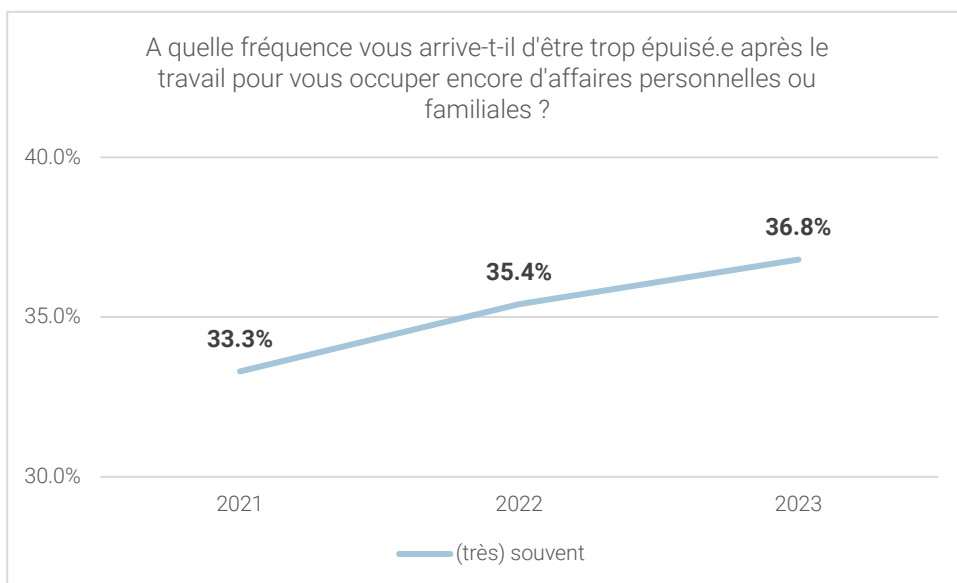


Figure 16 : Évolution de l'épuisement entre 2021 et 2023 (en %)



c) Le stress comme facteur de changement d'emploi

Un bon tiers des travailleuses et travailleurs songent à changer d'emploi en 2023 à cause de conditions trop stressantes au travail (**voir figure 17**). Environ 15,5 % des enquêté·e·s jugent même très probable de changer de poste dans les douze mois à venir, en raison d'un excès de stress. En chiffres absolus, cela donne un changement d'emploi potentiel pour plus de 820 000 personnes actives professionnellement en Suisse (soit 100 000 de plus que l'année précédente) (**voir tableau 1**).

Figure 17 : Probabilité d'un changement d'emploi parce que le poste de travail actuel est trop stressant (année 2023, en %)

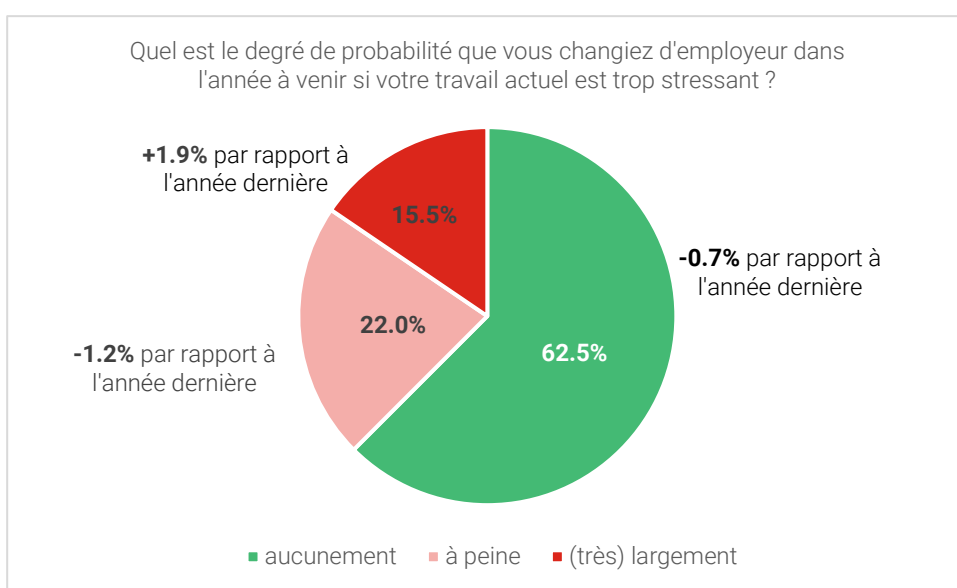


Tableau 1 : Part des travailleuses et travailleurs envisageant de changer d'emploi en 2023, en chiffres absolus

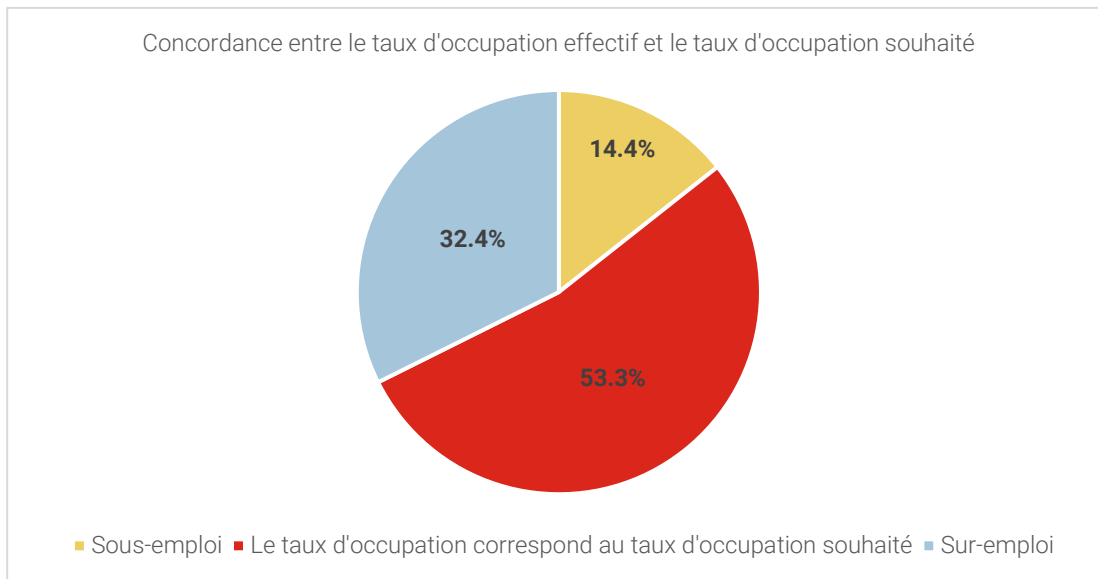
Part en pourcent des participant·e·s à l'étude	Nombre total de personnes actives sur le marché suisse du travail (extrapolation)
Changement d'emploi (très) sérieusement envisagé (15,5 %)	822 034 travailleuses et travailleurs
Changement d'emploi envisagé dans une moindre mesure (22 %)	1 166 757 travailleuses et travailleurs
Changement d'emploi pas du tout envisagé (62,5 %)	3 314 652 travailleuses et travailleurs

Source : Office fédéral de la statistique (2022) : Statut sur le marché du travail, actif·ve·s occupés | Office fédéral de la statistique (admin.ch).

d) Suremploi et sous-emploi

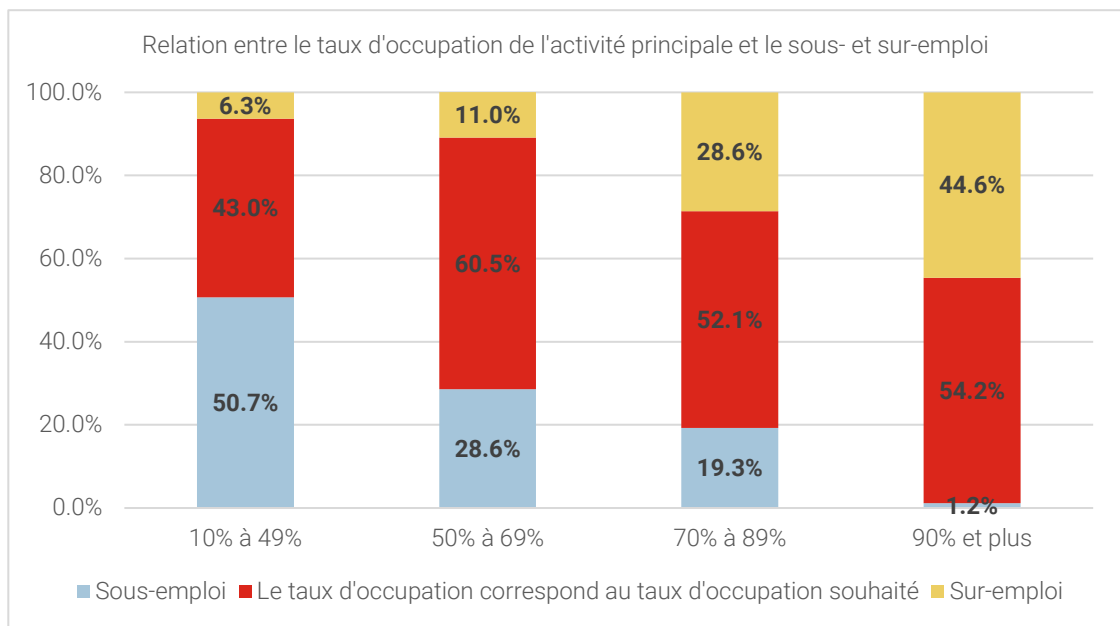
Beaucoup de personnes sont amenées à travailler pendant leurs loisirs et à effectuer des heures supplémentaires, et près de la moitié des gens n'ont pas un taux d'activité contractuel conforme à leurs souhaits (**voir figure 18**). Seule la moitié des enquêté-e-s (53,3 %) indiquent bénéficier du taux d'occupation souhaité, alors qu'une personne sur trois est suremployée et une sur sept sous-employée.

Figure 18 : Adéquation entre le taux d'occupation figurant dans le contrat de travail et le taux d'occupation souhaité en 2023 (en %)



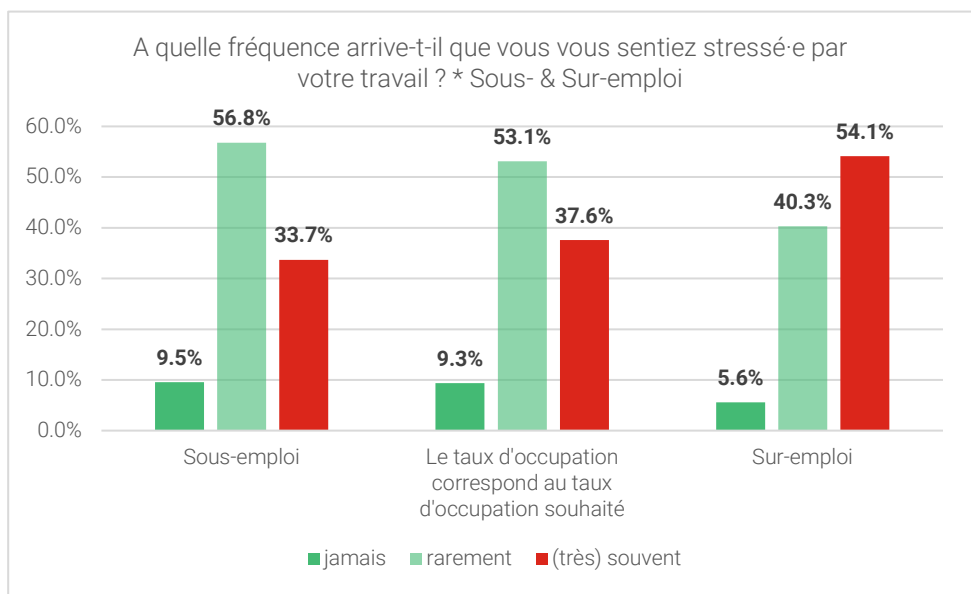
Les personnes ayant un taux d'occupation contractuel compris entre 50 et 69 % sont celles qui bénéficient le plus souvent du taux d'occupation souhaité (60,5 %). Plus de la moitié (50,7 %) des personnes possédant un taux d'occupation plus bas sont sous-employées, tandis que la proportion de personnes suremployées peut atteindre 44,6 % parmi les gens ayant un taux d'occupation très élevé (**voir figure 19**).

Figure 19 : Adéquation entre le taux d'occupation effectif et le taux d'occupation souhaité en 2023 (en %)



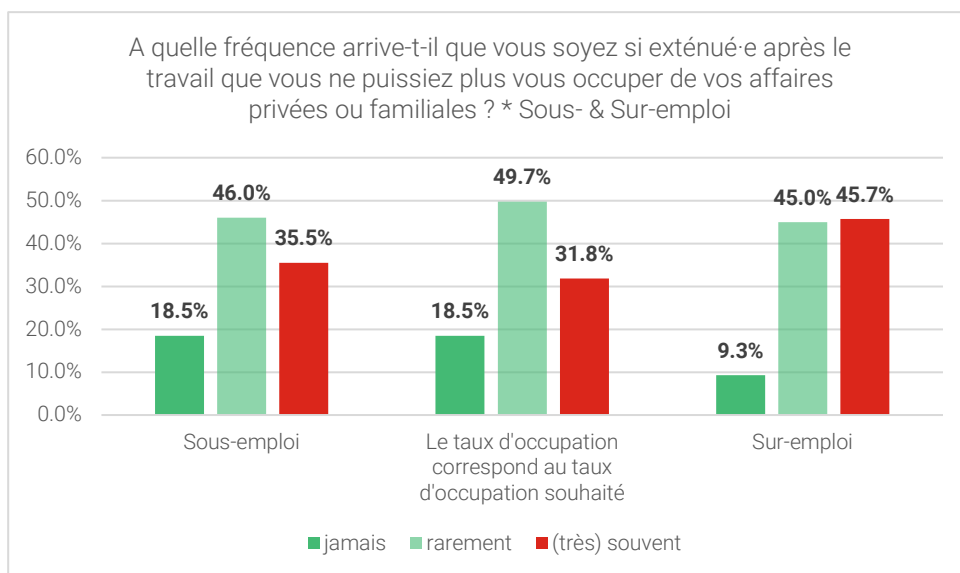
Si l'on examine le lien entre la situation d'emploi et le stress, on voit qu'une bonne moitié des personnes « suremployées » (54,1 %) font état de stress. Autre constat révélateur, les personnes « sous-employées » se disent quasiment aussi stressées que celles bénéficiant du taux d'occupation souhaité (**voir figure 20**).

Figure 20 : Stress découlant du sous-emploi ou du suremploi en 2023 (en %)



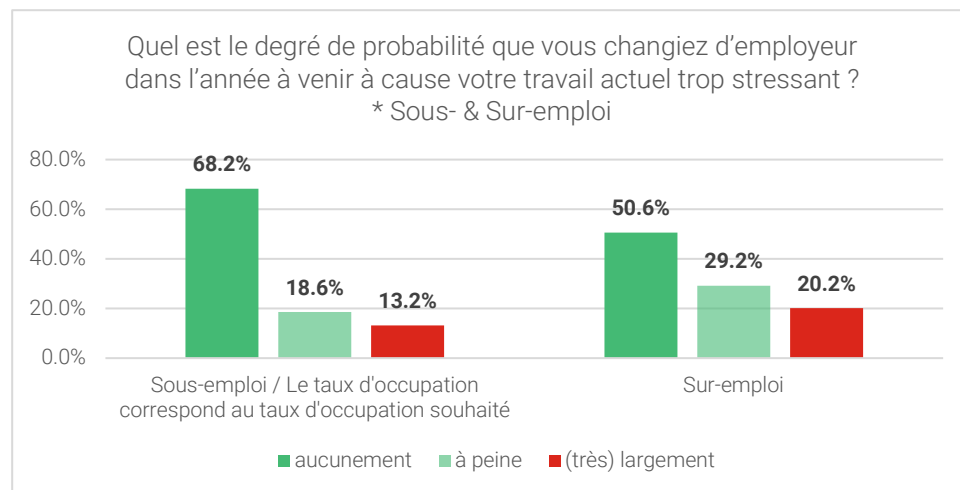
La question de l'épuisement a suscité des réponses analogues. Ainsi, les personnes « suremployées » sont 45,7 % à se dire souvent ou très souvent trop épuisées après le travail pour s'occuper encore de questions privées ou familiales, chiffre nettement plus élevé que dans les deux autres catégories d'enquête·e-s (**voir figure 21**).

Figure 21 : Épuisement découlant du sous-emploi ou du suremploi en 2023 (en %)



Les différences s'avèrent tout aussi marquées à propos d'un éventuel changement d'emploi durant l'année à venir. Les personnes « suremployées » cherchent bien davantage à décrocher un nouvel emploi à cause du stress subi que les deux autres catégories d'enquête·e-s (**voir figure 22**). Seule la moitié (50,6 %) des personnes suremployées excluent tout changement d'emploi l'année prochaine – alors que plus de 20 % y songent (très) sérieusement.

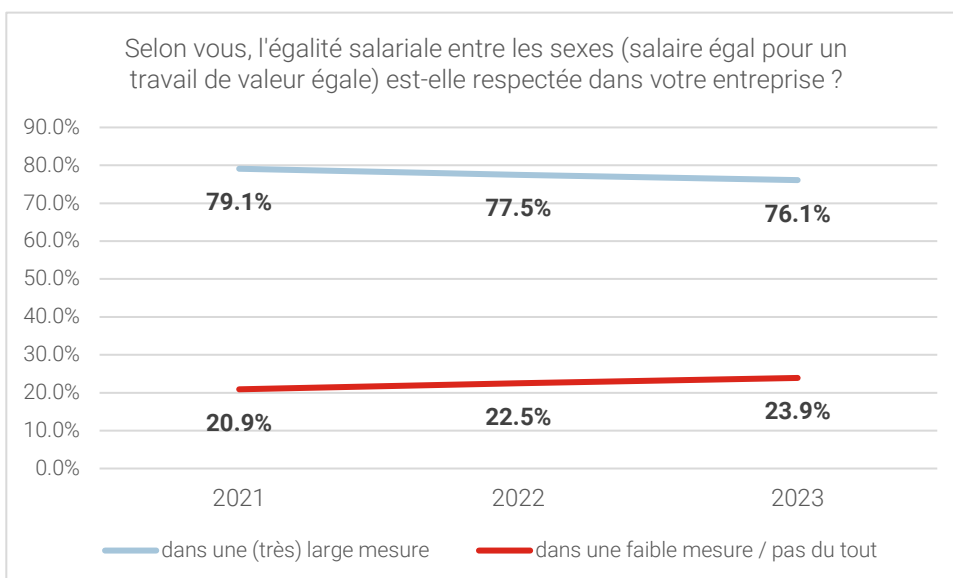
Figure 22 : Changement de travail envisagé en raison du sous-emploi ou du suremploi en 2023 (en %)



6 Focus sur la discrimination salariale : la loi sur l'égalité n'est pas respectée comme elle le devrait

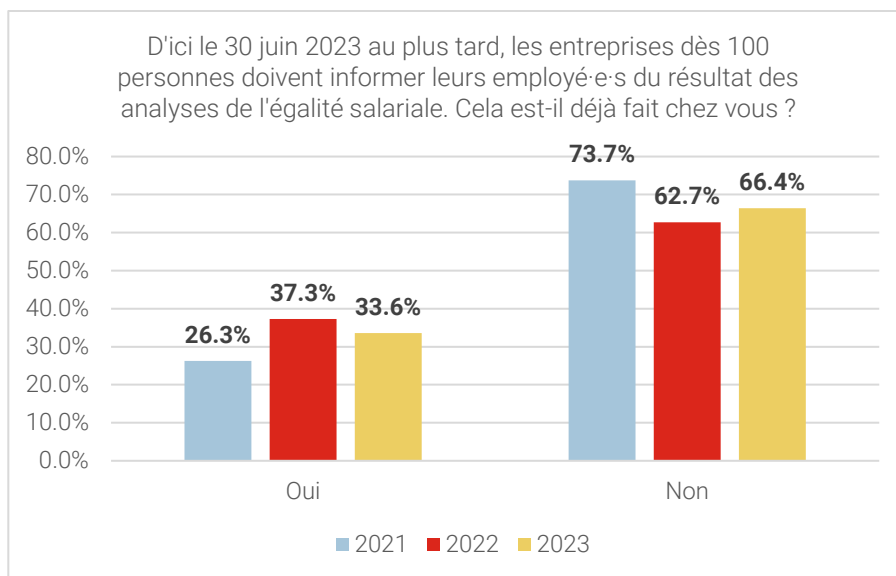
Pour la troisième année consécutive, le baromètre renferme des questions sur l'égalité salariale. La tendance négative qui se dessine sur ce plan peut surprendre. Près de 24 % des enquêté-e-s pensent entre-temps que leur employeur ne respecte pas du tout l'égalité salariale ou seulement de façon limitée. A l'opposé, la part des enquêté-e-s estimant que l'égalité salariale est (très) largement respectée a reculé de trois points (voir figure 23).

Figure 23 : Respect de l'égalité salariale dans les entreprises, 2021-2023 (en %)



Une telle tendance a de quoi étonner, sachant que suite à la révision de la loi sur l'égalité, toutes les entreprises occupant au moins 100 personnes avaient jusqu'au 30 juin 2023 pour effectuer une analyse de leurs salaires sous l'angle de la discrimination entre femmes et hommes, pour procéder à sa révision et pour informer du résultat leur personnel. Or un tiers seulement des enquêté·e·s (33,6 %) confirment que leur entreprise a communiqué à l'interne les résultats obtenus. En outre, la part des personnes interrogées signalant que leur entreprise n'a pas communiqué sur l'analyse des salaires a même légèrement augmenté depuis 2022 (**voir figure 24**).

Figure 24 : Évolution des analyses selon la loi sur l'égalité, 2021-2023 (en %)



Une image plus différenciée apparaît en cas de ventilation des réponses. Ainsi, la réponse à la question concernant la communication de l'analyse des salaires dépend fortement de la branche d'activité. Alors que près de la moitié des travailleuses et travailleurs des branches de l'enseignement (47,8 %), de l'administration publique (45,3 %) et des activités financières et d'assurance (43,5 %) indiquent avoir eu connaissance des résultats de l'analyse des salaires, la proportion est de moins d'une personne sur quatre dans les branches de la santé et du social (24,5 %) ainsi que dans le commerce de détail (21,5 %) (**voir figure 25**).

Figure 25 : Analyses salariales selon la loi sur l'égalité, par branche, en 2023 (en %)

