

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

Berne, le 12 octobre 2018 / texte d'allocution

« Baromètre Conditions de travail » - Analyse des principaux résultats de la 4e vague (2018)

La qualité des conditions de travail revêt une importance majeure pour les travailleurs. Par conséquent pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, il est très important d'identifier les améliorations requises et d'anticiper les changements et évolutions au fil du temps. Pour cette raison, Travail.Suisse a lancé le « Baromètre Conditions de travail » en 2015. L'objectif est de disposer d'un instrument permettant d'évaluer les conditions de travail en Suisse. La présente analyse propose les résultats les plus importants de la quatrième vague de sondage. Elle présente les modifications concises qui ont lieu au fil du temps et se focalise sur l'organisation des horaires de travail.

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

Sur la base d'un sondage représentatif, les travailleurs évaluent leurs conditions de travail par rapport à leur santé, leur motivation et leur sécurité. En ce sens, est considéré comme bon travail un travail durable, c'est-à-dire un travail qui doit protéger la santé, maintenir la motivation et offrir une certaine sécurité aux travailleurs. Le « Baromètre Conditions de travail » a été réalisé dans le cadre d'un projet coopératif avec le département Travail social de la Haute École spécialisée de Berne.

Les résultats de la quatrième vague de sondage 2018 indiquent une certaine stabilité dans l'évaluation des conditions de travail. Ce n'est pas une surprise car il s'agit, pour ces changements des conditions de travail, de processus insidieux qui se manifestent sur une durée plus longue. Pour l'analyse le terme de stabilité dans l'évaluation des conditions de travail évoque deux choses : D'un côté, il y a une constante dans les thèmes identifiables comme zones à problème, à cause de leurs mauvais résultats dans l'évaluation des travailleurs. Il est donc justifié de rester toujours focalisé sur ces thèmes et de les comprendre comme des consignes opérationnelles claires pour les représentants des travailleurs. D'un autre côté, il est important de porter un regard plus précis sur les petites modifications et tendances, car elles reflètent, quand même, une vision possible du développement insidieux à long terme.

Dans la **dimension Motivation**, l'évaluation positive sur le sens du travail au niveau individuel se confirme. Les travailleurs considèrent leur travail comme porteur de sens et s'identifient de manière importante à leur propre travail. Les possibilités de progression sont évaluées de manière nettement plus négative. Les travailleurs estiment donc leurs possibilités de progression comme modestes, dans leur emploi actuel et une majorité d'entre eux évalue comme insatisfaisantes les formations continues proposées par leur employeur. Qui plus est, on distingue une tendance négative durant les quatre dernières années en ce qui concerne la compatibilité. Il semble ainsi que l'organisation du travail et de la vie privée soit liée à beaucoup de problèmes pour une partie croissante des travailleurs.

Dans la **dimension de la Sécurité**, les évaluations négatives concernent la perspective à moyen terme et le revenu. Qui plus est, il s'agit là des deux critères qui se sont détériorés de manière significative au cours des quatre dernières années. Alors que la baisse de la satisfaction en matière de salaire peut être attribuée à la stagnation salariale des dernières années, la baisse et la tendance à la baisse de la perspective à moyen terme signifie une perte de la mobilité du marché de l'emploi et indique donc un problème structurel. 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.

Le stress et les charges psychiques dans la **dimension de la Santé** sont toujours évalués comme les critères les plus négatifs. Ces domaines ont obtenu les notes les plus mauvaises de l'ensemble du baromètre. Au cours des dernières années, la part des personnes très souvent stressées a augmenté. Pour les charges corporelles aussi (par ex. des positions corporelles inconfortables), on constate, au cours des dernières années, une détérioration significative de l'évaluation. Un développement positif est par contre constaté dans le « Présentisme ». La part des travailleurs qui viennent au travail alors qu'ils sont malades a, quant à elle, nettement diminuée, au cours des dernières années.

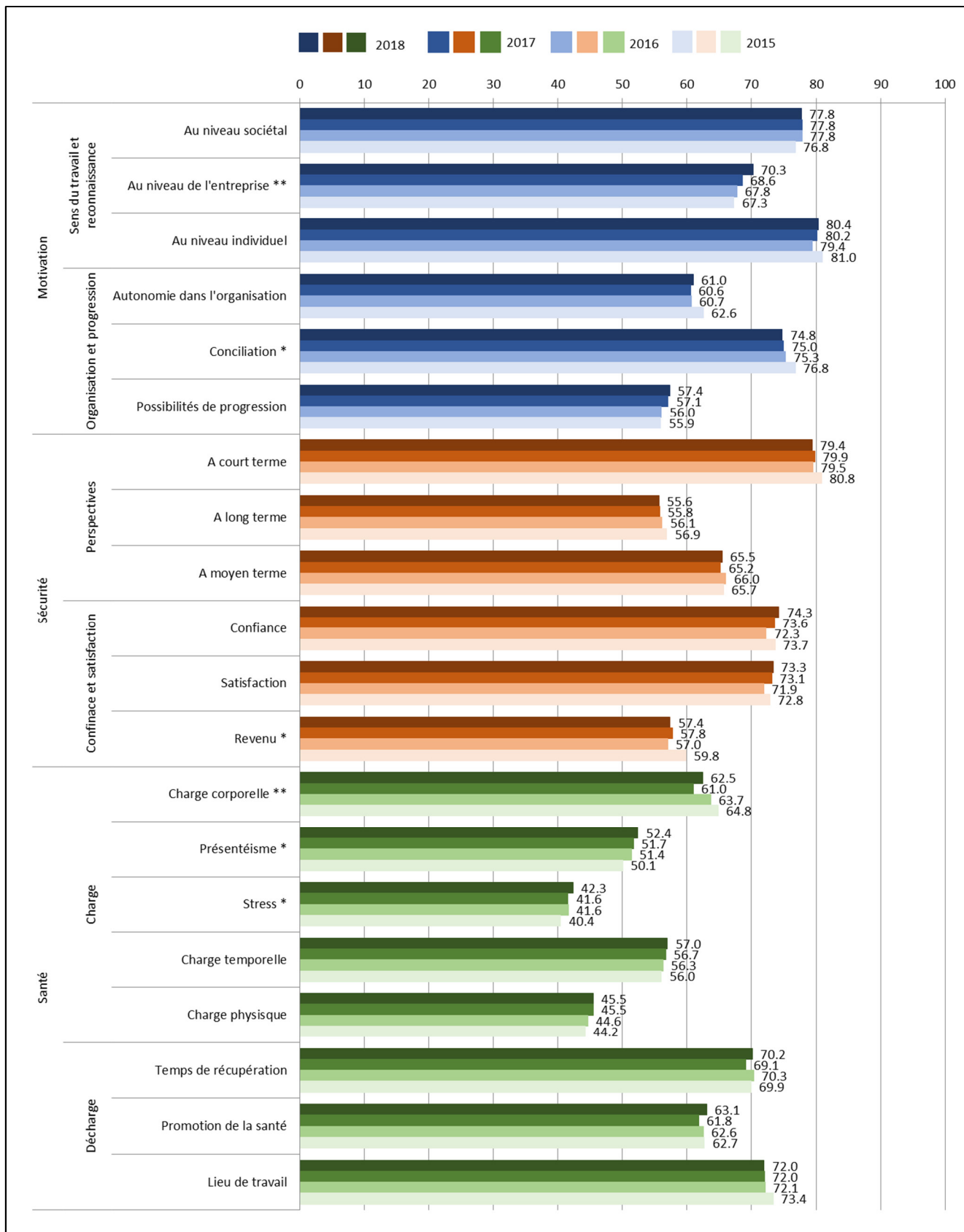
L'organisation des horaires de travail et leur flexibilité fait partie des différends essentiels du monde du travail. La demande d'un aménagement individuel des horaires de travail permettant une planification optimale des affectations à court terme, dépendante à la fois des fluctuations du marché et du carnet de commande, est présentée de manière toujours plus véhémement par les employeurs. D'un côté, cette demande est appuyée par des interventions politiques souhaitant abroger la saisie du temps de travail, et d'un autre côté, il y a une volonté d'assouplir les limites des horaires de travail quotidiens ou hebdomadaires dans la loi sur le travail. Le fait que les travailleurs trouvent aussi un intérêt dans des horaires de travail flexibles n'est pas contesté ; En fait, une flexibilité à sens unique en faveur de l'employeur entraîne une planification plus difficile et des horaires excessifs et par là, des problèmes croissants pour la compatibilité entre le travail et la vie privée, l'éducation des enfants, la prise en charge des proches et la formation continue. Les résultats de la **Focalisation sur les horaires de travail** obtenus cette année dans le « *Baromètre Conditions de travail* » montrent que les besoins des travailleurs sont trop peu pris en compte dans la flexibilité. Ainsi, la part de travailleurs n'ayant aucune influence sur leurs horaires de travail a augmenté de manière continue au cours des quatre dernières années. Une majorité des travailleurs n'a aucune ou presque aucune influence sur le début et la fin de la journée de travail. Le fait de décider de pauses de manière autonome ou de prendre spontanément une journée libre ne fait pas partie de la réalité au travail, pour une grande partie des travailleurs. Plus d'un tiers des salariés doit en plus indiquer ses dates de vacances plus de quatre mois à l'avance.

Les résultats les plus importants de cette quatrième vague de sondages du point de vue de Travail.Suisse sont présentés ci-après. Afin de matérialiser au mieux les résultats du « *Baromètre Conditions de travail* », nous reproduisons dans le présent document les réponses concernant les différentes questions, voire même les questions partielles. Pour les résultats complets et surtout les interprétations des différents indices, nous renvoyons expressément au rapport avec les résultats des années 2015 à 2018.

Beaucoup de stress, trop peu de soutien en ce qui concerne la formation continue et des opportunités d'emploi à la baisse

- Les principaux résultats des trois dimensions --

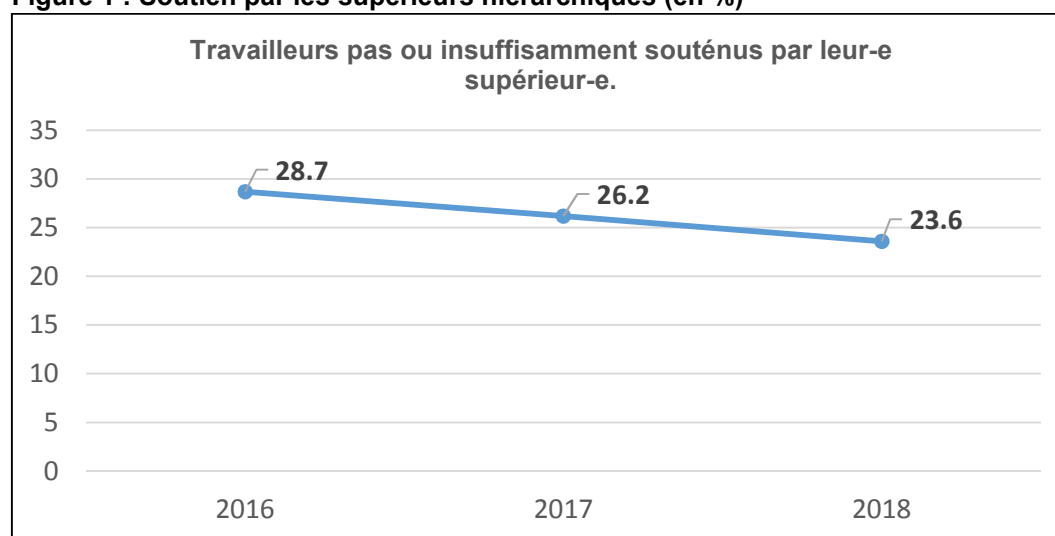
La figure Z1 reproduit la vue d'ensemble des 20 critères issus des trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé ainsi que leur changement au cours des quatre dernières années.



Dimension Motivation

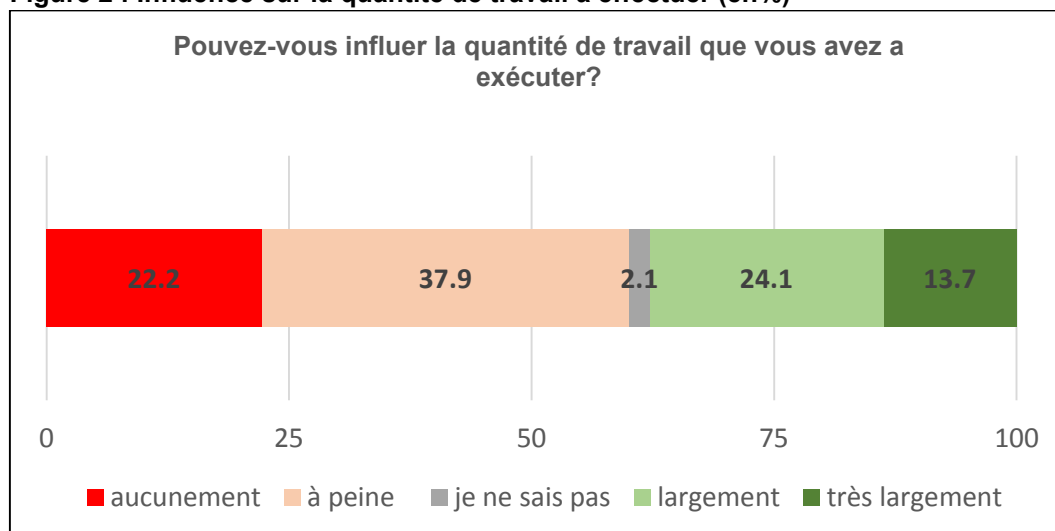
Dans la dimension Motivation, ce sont surtout les critères concernant le **sens du travail et la reconnaissance** qui sont évalués positivement. *Les critères : Au niveau social et Au niveau individuel* font même partie des critères les mieux notés de toute l'étude. Cela signifie que les travailleurs considèrent leur travail comme une contribution importante à la société et qu'ils s'identifient, en général, fortement à leur travail ainsi qu'aux produits et prestations de service de leur employeur. Par conséquent, le sens donné à son propre travail constitue l'aspect le plus positif des conditions de travail. Pour le critère *Au niveau de l'entreprise*, on constate, en plus, un développement positif au cours des dernières années. La valorisation et le soutien par le supérieur hiérarchique ont été mieux évalués en 2018 que dans les années précédentes. Ceci est démontré par le fait que la part des travailleurs ayant un manque de soutien ou pas de soutien du tout par leur supérieur hiérarchique a baissé de plus de 5 points de pourcentage, au cours de ces dernières années (**cf. figure 1**).

Figure 1 : Soutien par les supérieurs hiérarchiques (en %)



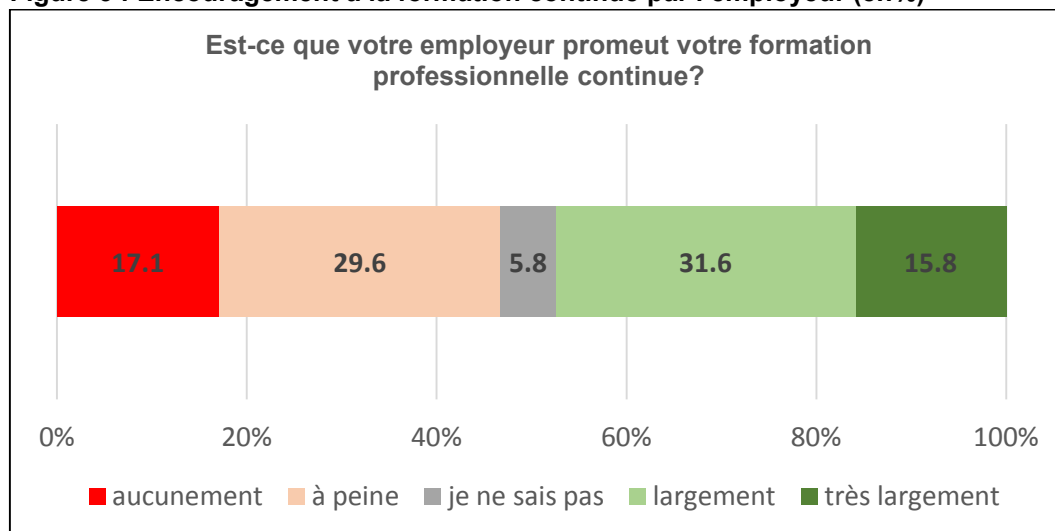
Les critères *Autonomie dans l'organisation* et *Possibilités de progression* sont évalués de manière nettement plus négative. Pour les critères d'autonomie dans l'organisation, c'est le manque d'influence sur la quantité de travail et en particulier le manque d'influence sur les horaires de travail qui est signalé. Les résultats concernant l'organisation des horaires de travail sont représentés plus loin dans ce document, dans la focalisation sur les horaires de travail. Concernant la quantité de travail à effectuer, on constate qu'une nette majorité des travailleurs n'a pas ou presque pas de possibilités d'influence (**cf. figure 2**).

Figure 2 : Influence sur la quantité de travail à effectuer (en%)



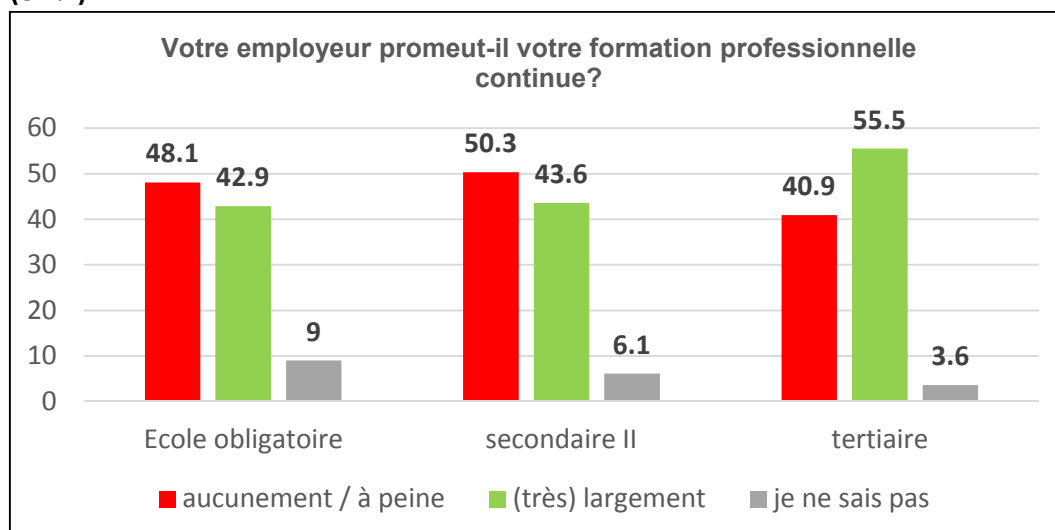
Concernant les possibilités de développement, les chances d'avancement limitées et le peu d'encouragement donnés par le patron pour la formation continue sont évalués de manière négative. Ainsi, plus de 70 % des travailleurs ne voient aucune chance (29.1 %), ou seulement dans une faible mesure (41.7 %), de bénéficier d'un avancement à leur poste actuel, alors que presque la moitié ne reçoivent de la part de leur employeur que peu, voire même aucun encouragement à la formation continue (cf. figure 3).

Figure 3 : Encouragement à la formation continue par l'employeur (en%)



Il est également frappant de constater les différences d'encouragement à la formation continue selon le niveau de formation des travailleurs. Alors que les travailleurs sans diplôme postobligatoire ou titulaires d'un diplôme du degré secondaire II ne sont, pour la plupart, pas ou que faiblement encouragés par leur employeur, environ 60 % des travailleurs avec un diplôme de degré tertiaire bénéficient d'un encouragement à la formation continue soutenu ou très soutenu par leur employeur (cf. figure 4).

Figure 4 : Encouragement à la formation continue par l'employeur selon le niveau de formation (en %)



Des différences de traitement concernant l'encouragement à la formation continue sont également révélées en lien avec l'âge des travailleurs. Alors que les travailleurs les plus jeunes sont le plus encouragés par l'employeur, une majorité des travailleurs âgés ne sont pas ou pas assez encouragés en ce qui concerne la formation continue (cf. **figure 5**). Des différences importantes sont également constatées en fonction des branches concernant l'encouragement à la formation continue (cf. **figure 6**).

Figure 5 : Encouragement à la formation continue par l'employeur selon l'âge des travailleurs (en %)

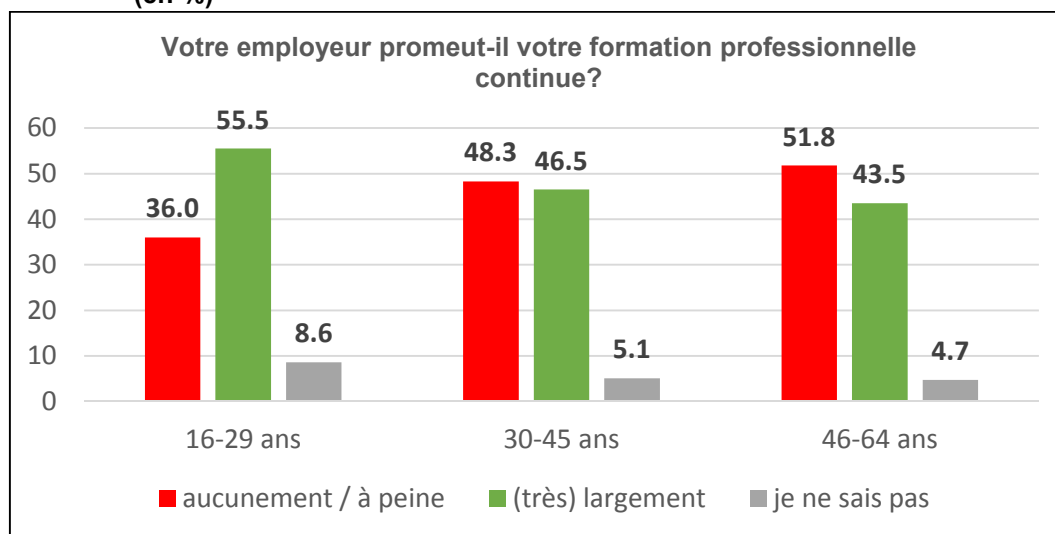
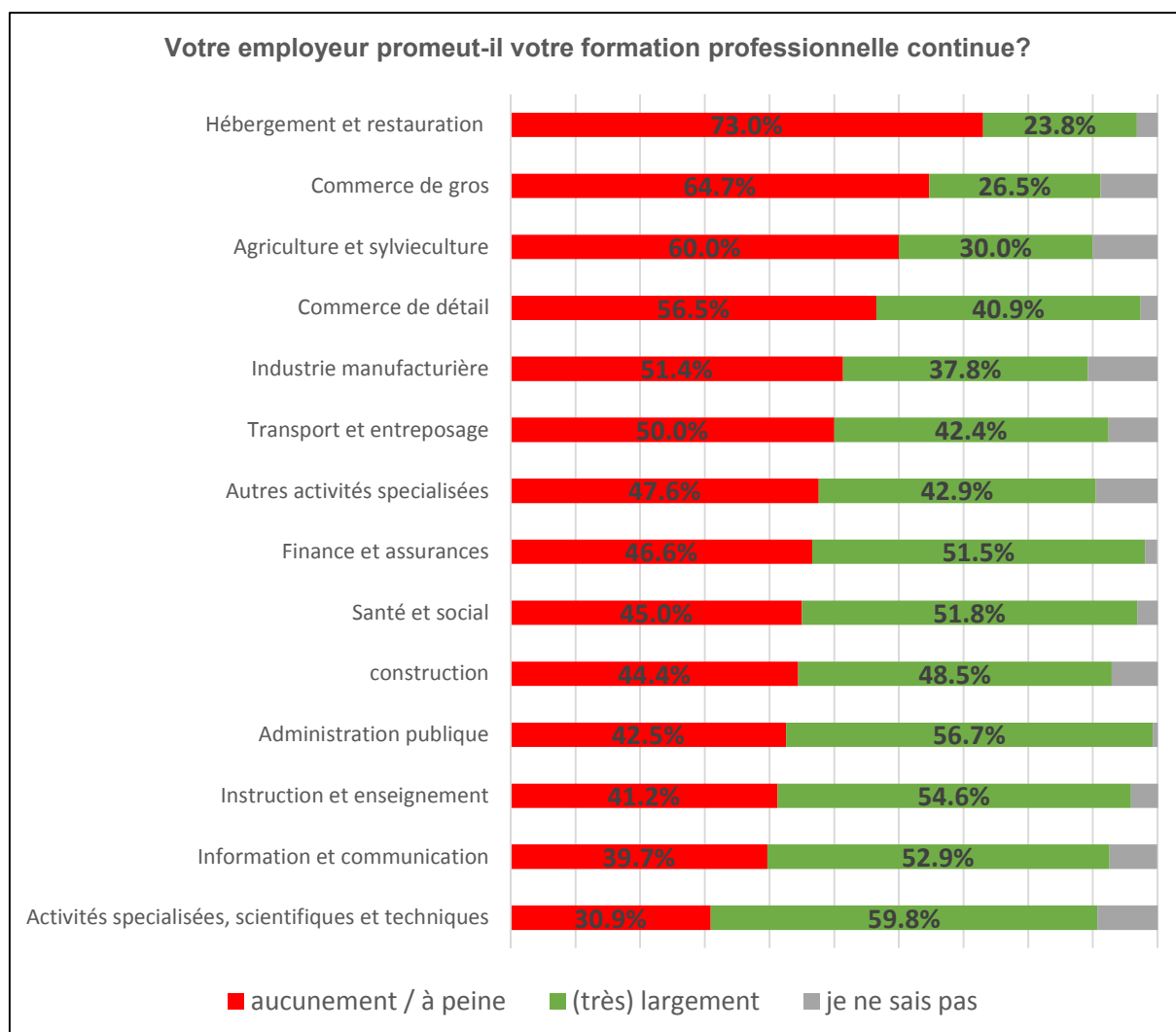
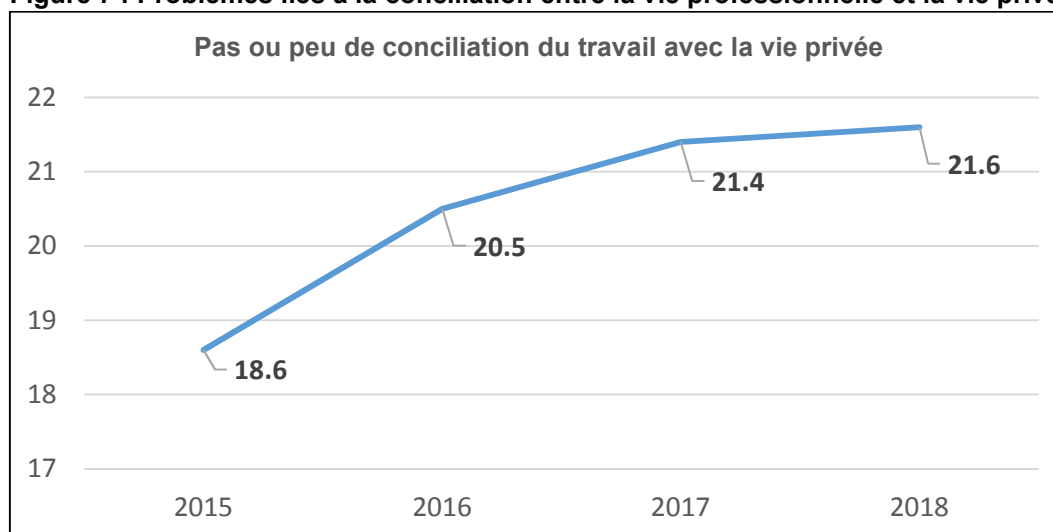


Figure 6 : Encouragement à la formation continue par l'employeur selon la branche



On constate une tendance à la baisse, au cours des quatre dernières années, dans l'évaluation du critère de *Conciliation* entre la vie professionnelle et la vie privée. Ainsi, la part des travailleurs confrontés à des problèmes liés à la conciliation a augmenté de 3 points de pourcentage (cf. figure 7).

Figure 7 : Problèmes liés à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée (en %)



Dimension Sécurité

Dans la dimension Sécurité de l'emploi, ce sont notamment les faibles valeurs des critères *Revenu et Perspectives à moyen terme* qui attirent l'attention. Le faible taux de satisfaction concernant le revenu résulte du fait qu'une part croissante des travailleurs considèrent leur revenu comme pas (ou plus) approprié (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Changement de satisfaction concernant le revenu 2015 – 2018 (en %)

	2015	2016	2017	2018
Pas du tout	9.4%	9,4%	10,9%	11,6%
Dans une (très) large mesure	56.5%	53,7%	53,1%	53,1%

La mobilité limitée sur le marché du travail est le facteur qui contribue le plus au sentiment d'insécurité dans la perspective à moyen terme. Plus de la moitié des travailleurs ne croit pas, ou quasiment pas, pouvoir retrouver un emploi comparable offrant un salaire similaire, s'ils perdaient leur travail (cf. **figure 8**). Cette part des travailleurs a augmenté de manière significative et continue par rapport à 2015 (cf. **figure 9**)

Figure 8 : Auto-évaluation de la mobilité sur le marché du travail (en %)

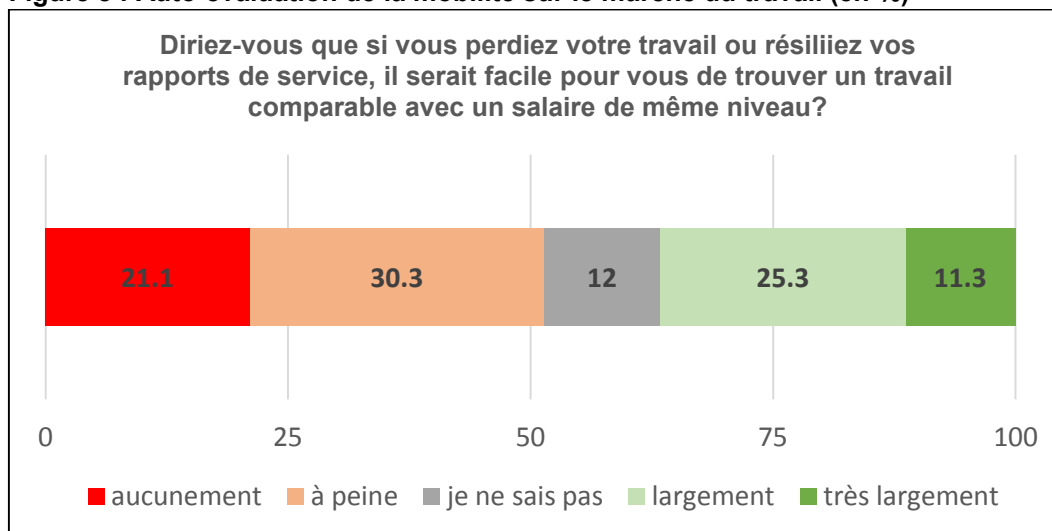
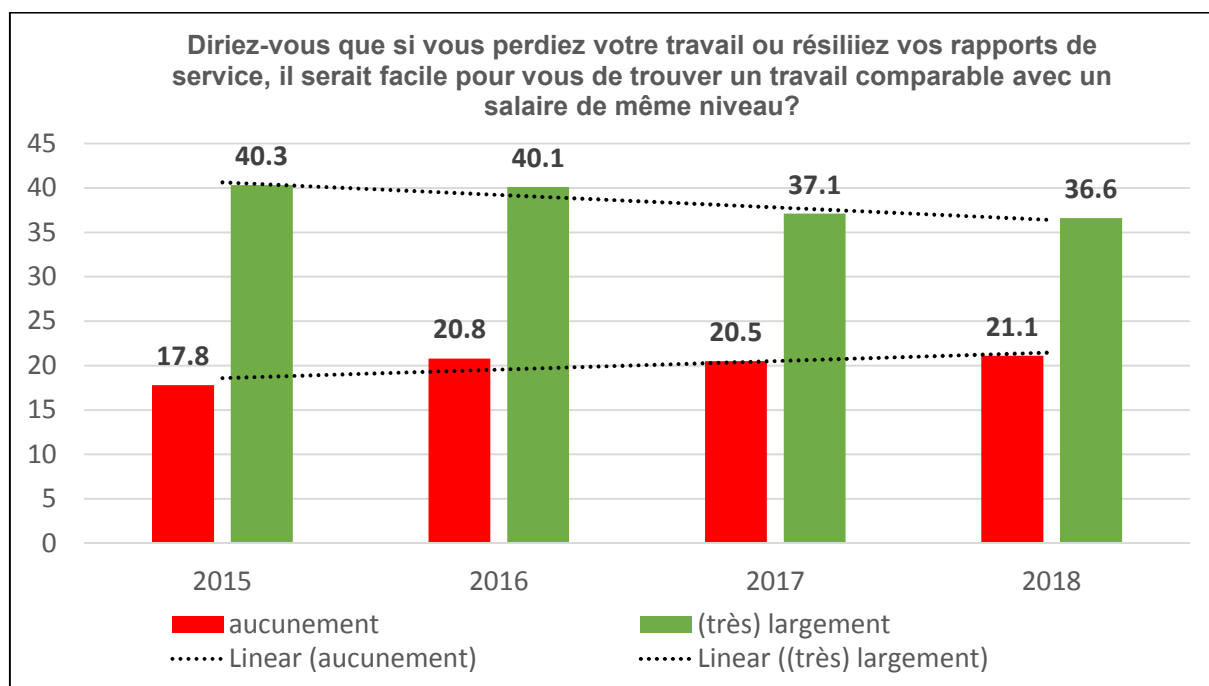


Figure 9 : Changement de la mobilité sur le marché du travail 2015 -2018 (en %)



Les effets sont peu surprenants, mais valent tout de même la peine d'être soulignés. La forte majorité (68.2 %) des travailleurs dont la mobilité sur le marché du travail est très limitée vit cette situation comme pénible, voire plutôt comme très pénible.

Dimension Santé

Dans la dimension Santé, il est frappant de voir que le critère *Stress* aussi bien que le critère *Charge psychique* reçoivent les appréciations de loin les plus mauvaises de l'ensemble du sondage. Certes, on constate, pour les deux critères, une augmentation significative de la valeur indice par rapport à 2015, mais ce résultat est dû à une polarisation croissante et pas à une amélioration profonde de la situation. Ainsi, la part des travailleurs qui n'est jamais stressée au travail a augmenté pour passer de 5.9 % en 2015, à 8.6 % en 2018, mais dans le même temps, la part des personnes très souvent stressées est passée de 8.2 à 10.4 %. Dans l'ensemble, nettement plus d'un tiers (40.0 %) des travailleurs sont souvent ou très souvent stressés (cf. figure 10). On notera également que plus le stress est important plus il est éprouvant. Alors qu'un travailleur rarement stressé considère sa situation en grande majorité comme pas ou peu éprouvante, des travailleurs étant souvent ou très souvent stressés considèrent cela en grande majorité comme (plutôt) éprouvant (cf. figure 11).

Figure 10 : Fréquence du stress en % (2015-2017)

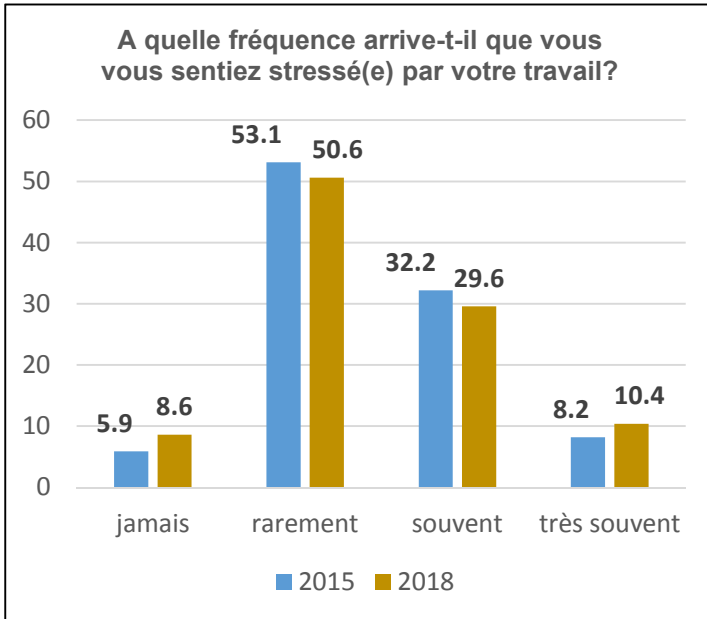
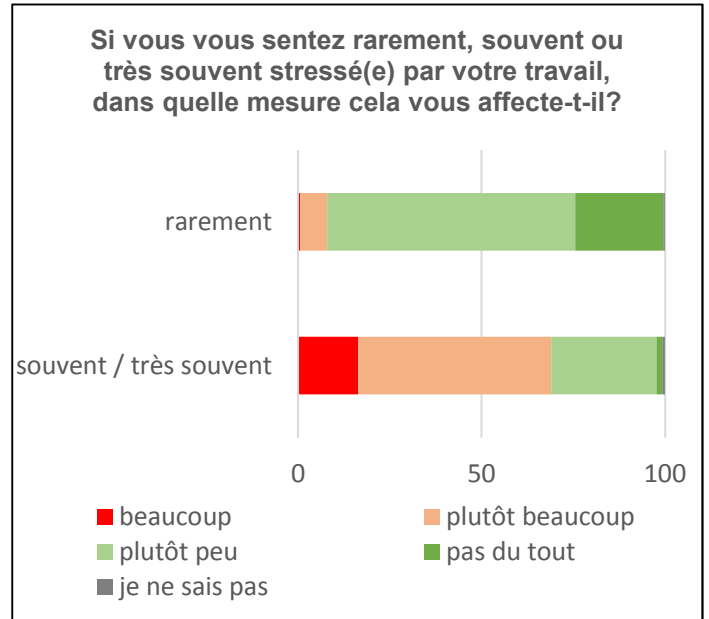
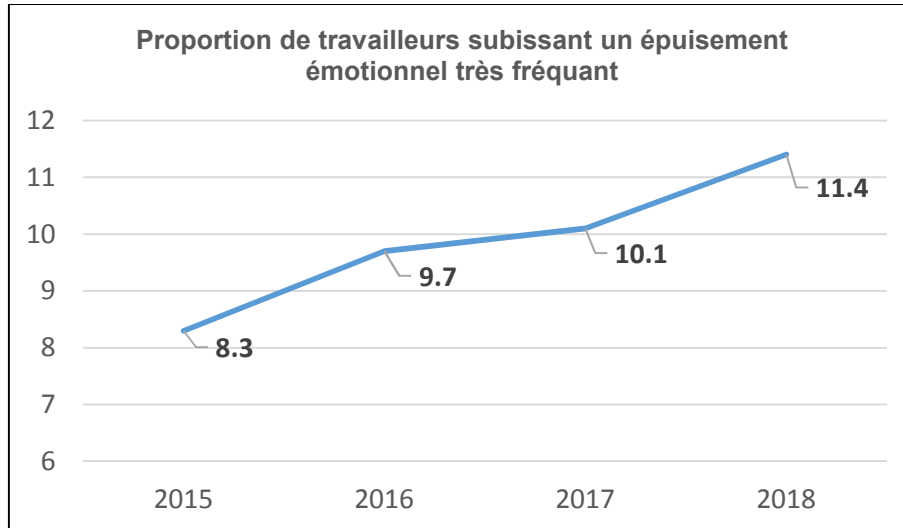


Figure 11 : Impact du stress



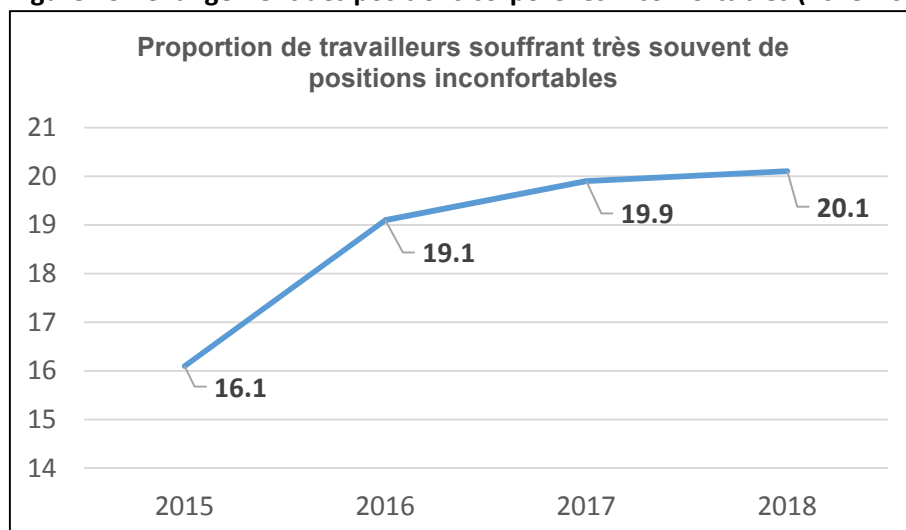
On trouve également une polarisation similaire dans l'épuisement émotionnel (*critère de charge psychique*) et les heures supplémentaires (*critère de charge temporelle*). Là encore, la part des travailleurs qui n'y était jamais confrontée aussi bien que la part de ceux qui y est très souvent confrontée ont augmenté entre 2015 et 2018. Il faut noter ici l'augmentation continue de la part des travailleurs qui se sentent très souvent épuisés émotionnellement à la fin d'une journée de travail (cf. figure 12).

Figure 12 : Changement de l'épuisement émotionnel 2015-2018 (en %)



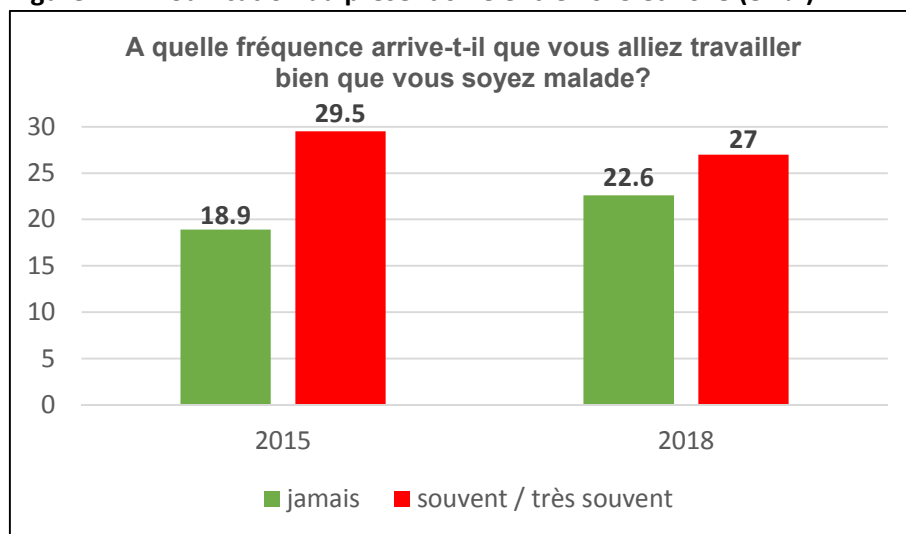
On constate une détérioration significative de l'évaluation du critère de charge corporelle par rapport à 2015. Ainsi, le travail physique dur est perçu de manière plus importante comme un facteur de pénibilité et, la part des travailleurs qui doivent très souvent travailler dans une position corporelle inconfortable affiche une tendance à la hausse constante (cf. figure 13).

Figure 13 : Changement des positions corporelles inconfortables (2015-2018)



On constate un développement positif significatif dans le présentisme, donc de travailler malgré la maladie. Ici, la part des travailleurs qui ne travaillent jamais (ou ne doivent jamais travailler) lorsqu'ils sont malades a augmenté depuis 2015 et, dans le même temps, la part des travailleurs qui travaillent régulièrement malgré la maladie a diminué. Cependant, la part de ceux qui travaillent régulièrement malgré la maladie dépasse aussi, en 2018, la part de ceux qui ne travaillent jamais s'ils sont malades et elle comprend presque plus d'un quart des travailleurs (cf. figure 14).

Figure 14 : Modification du présentisme entre 2015 et 2018 (en %)



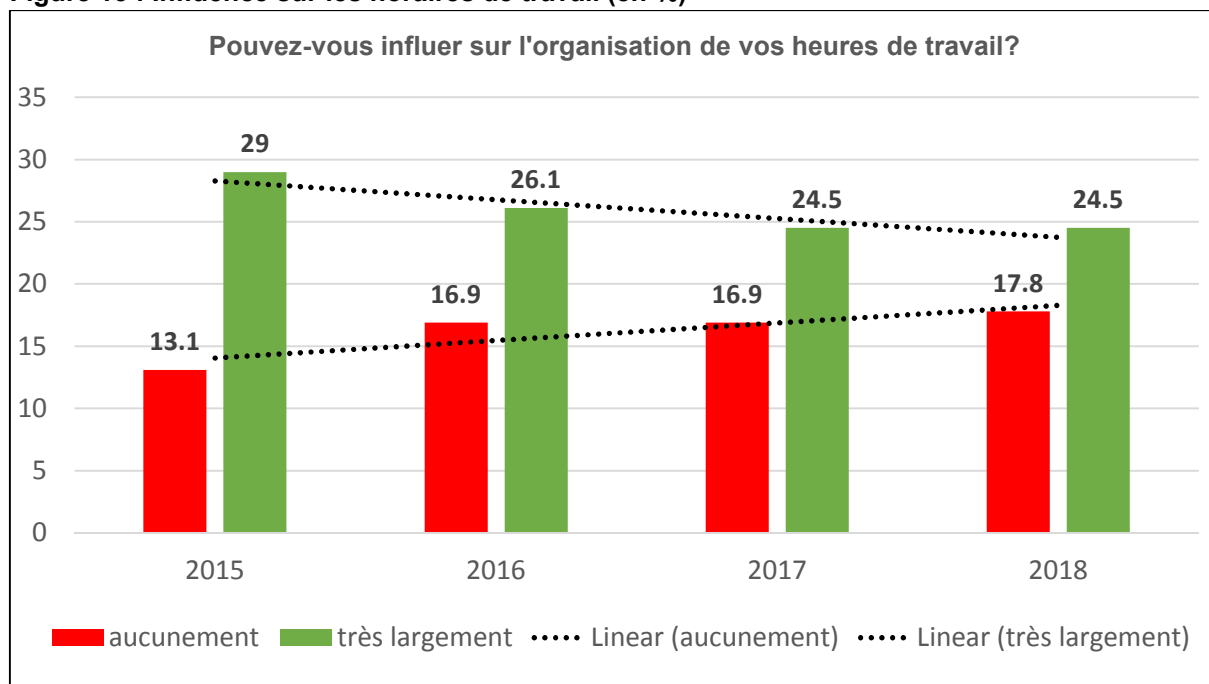
Moins d'influence sur les horaires de travail et une flexibilité à sens unique

-Focalisation sur les horaires de travail-

Les horaires de travail font partie des domaines essentiels des conditions de travail des travailleurs. Sur le plan politique aussi, cette thématique est extrêmement actuelle : Avec les deux initiatives parlementaires des conseillers aux États Graber et Keller-Sutter, des efforts sont actuellement réalisés pour une extension de la flexibilisation des règlements du temps de travail, dans la loi sur le travail. Pour cette raison, le « *Baromètre Conditions de travail* » s'est focalisé cette année sur les horaires de travail. En considérant les résultats de la dimension Motivation, on comprend que les possibilités d'organisation ont la plus mauvaise évaluation. Cela est dû, d'un côté, à la faible influence disponible sur la quantité

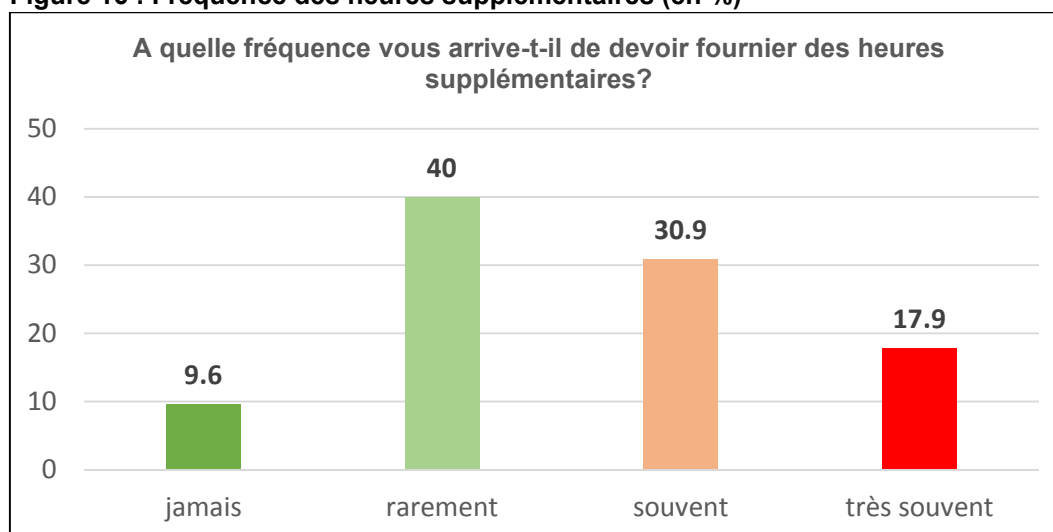
de travail à effectuer et, d'un autre côté, à l'influence limitée sur l'aménagement des horaires de travail. L'influence décroissante des travailleurs sur leurs horaires de travail, déjà constatée l'année dernière, se confirme cette année. Ainsi, la part des travailleurs sans aucune influence sur leurs horaires de travail a augmenté de manière continue, passant de 13.1 à 17.8 %, alors que la part des travailleurs avec une très grande capacité d'aménagement de leurs propres horaires de travail a diminué de 29.0 à 24.5 % (cf. figure 15).

Figure 15 : Influence sur les horaires de travail (en %)



Concernant les heures supplémentaires, les travailleurs s'avèrent très flexibles en Suisse. Ainsi pour presque 90 % des travailleurs, les heures supplémentaires font partie de la réalité du travail et, presque la moitié effectue même régulièrement jusqu'à très souvent des heures supplémentaires (cf. figure 16).

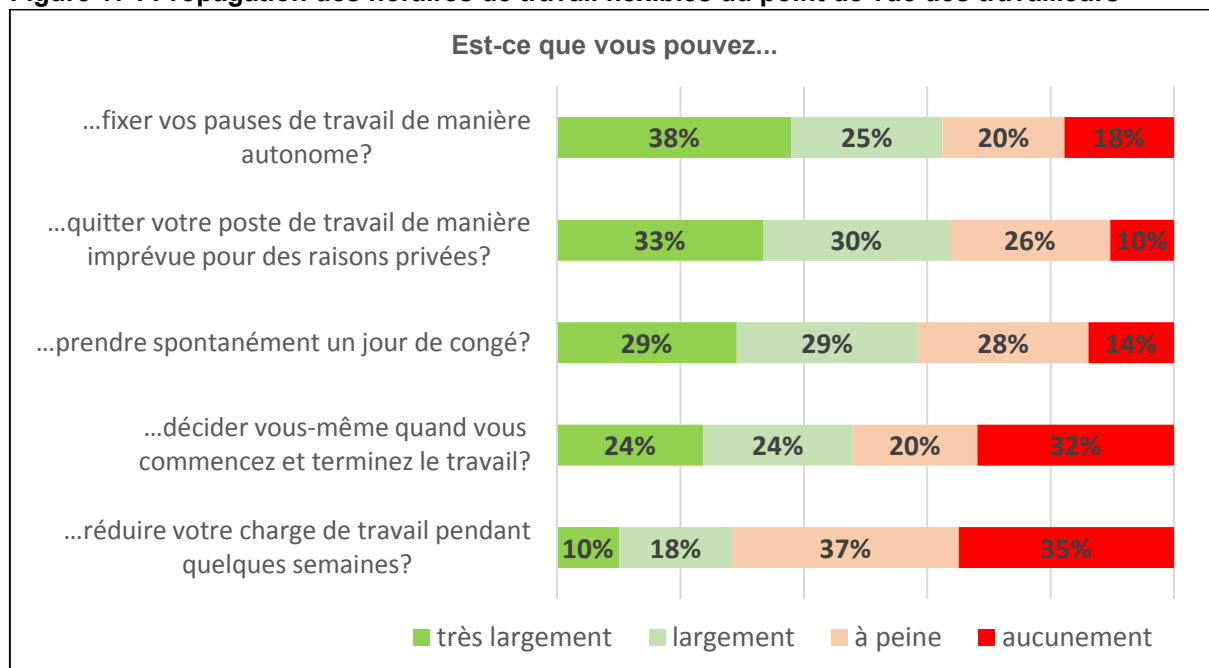
Figure 16 : Fréquence des heures supplémentaires (en %)



En plus, le sondage a été effectué sur les possibilités dont disposent les travailleurs pour aménager les horaires de travail. Il en ressort que, le fait de décider de manière autonome des moments de pause et le fait de pouvoir quitter rapidement le poste de travail pour des affaires privées sont possibles, à

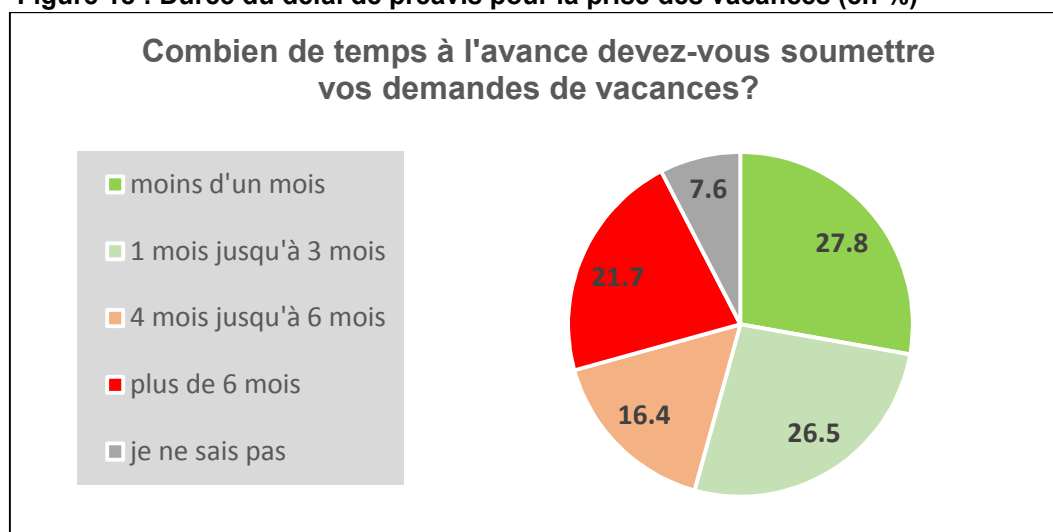
chaque fois, pour presque deux tiers des travailleurs dans une large ou très large mesure ; un bon tiers des travailleurs disposent de ces possibilités seulement dans une faible mesure ou n'en dispose pas du tout. Pour une majorité des travailleurs, il est possible de prendre spontanément une journée libre, mais seule une minorité peut encore exercer une influence effective sur le début et la fin de sa propre activité professionnelle. La possibilité de réduire temporairement le taux d'activité à court terme n'est possible que pour environ un travailleur sur quatre (cf. figure 17).

Figure 17 : Propagation des horaires de travail flexibles du point de vue des travailleurs



Le préavis des vacances est également déterminant pour la flexibilité des horaires de travail. Environ un quart des travailleurs peut prendre ses vacances à brève échéance, alors que plus d'un tiers (38.1 %) doit les indiquer de manière définitive plus de trois mois à l'avance et, pour plus d'un travailleur sur cinq (21.7 %), il faut même déposer les dates définitives plus de six mois à l'avance (cf. figure 18).

Figure 18 : Durée du délai de préavis pour la prise des vacances (en %)



Les liens entre les possibilités d'influence sur l'aménagement des horaires de travail et d'autres évaluations pour d'autres domaines des conditions de travail sont aussi intéressants. Ainsi, 57 % des travailleurs, qui ne peuvent jamais prendre spontanément une journée libre, indiquent être souvent ou très

souvent stressés par le travail, alors que cela n'est seulement le cas que pour 29 % des travailleurs qui ont, dans une très large mesure, la possibilité de prendre spontanément une journée libre (cf. figure 19). On retrouve une situation similaire concernant la durée du délai de préavis pour les vacances. Les travailleurs ayant un délai de préavis très court pour les vacances (moins d'un mois à l'avance) indiquent, pour une proportion de 24 %, être souvent ou très souvent stressés par le travail. Pour les travailleurs qui doivent indiquer de manière définitive leurs vacances plus de 6 mois à l'avance, la part des personnes souvent ou très souvent stressées est, avec une proportion de 48 %, deux fois plus élevée (cf. figure 20).

Figure 19 : Lien entre le stress et la possibilité de prendre spontanément une journée libre

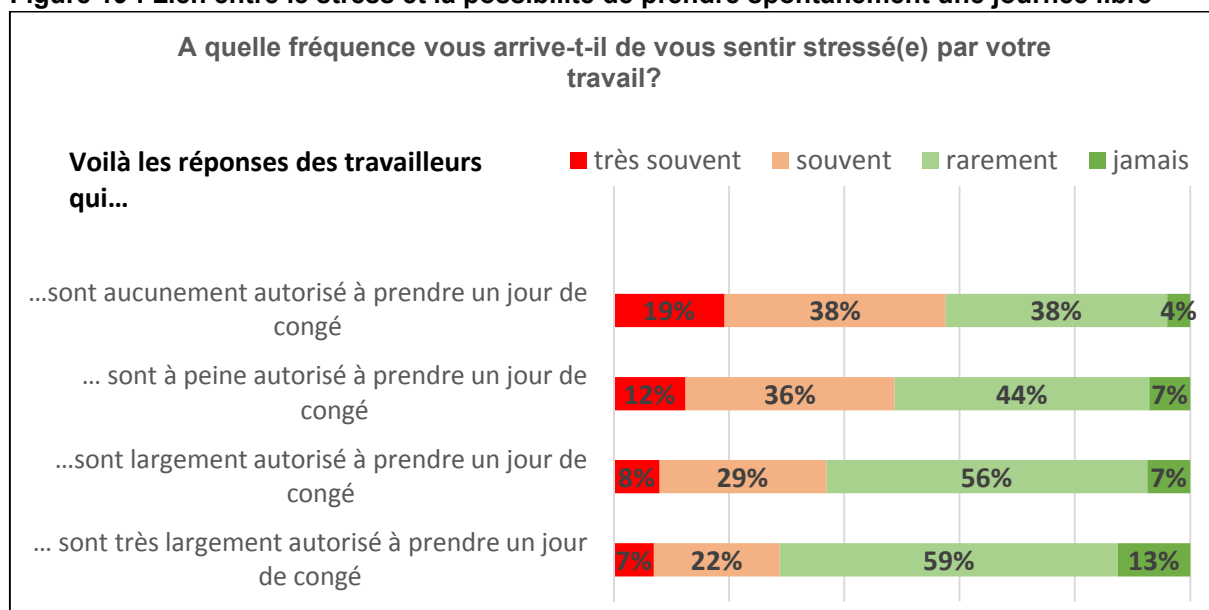
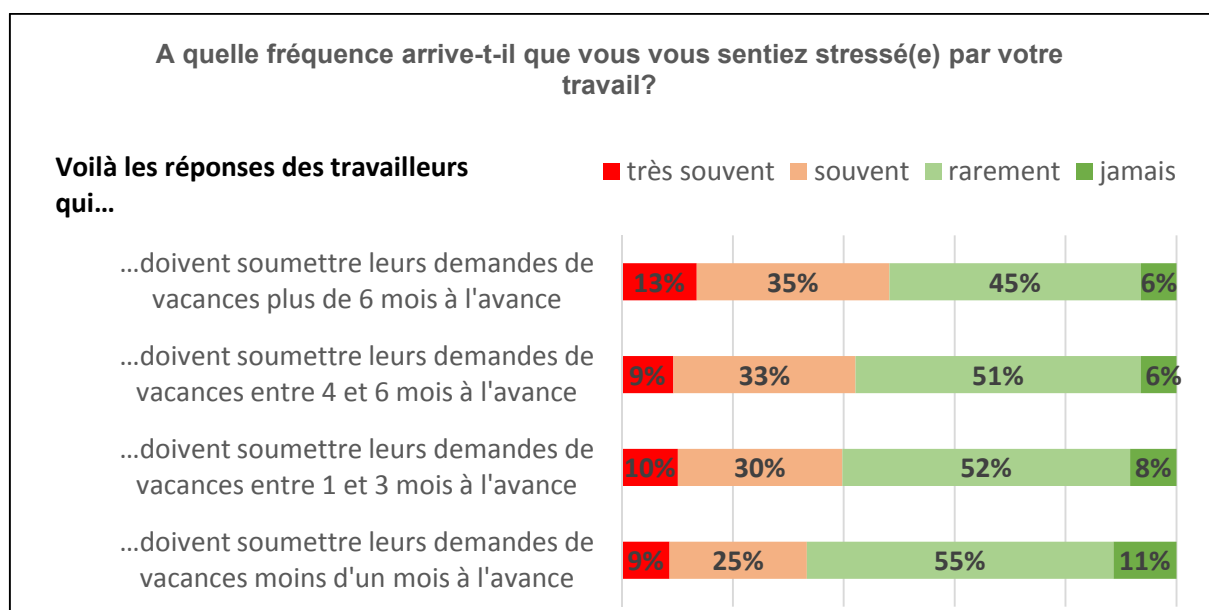


Figure 20 : Lien entre le stress et le préavis des vacances



Le lien entre le temps de repos hebdomadaire suffisant et la possibilité de définir soi-même le début et la fin du travail, ou de la possibilité de disposer spontanément d'une journée libre est également frappant. Parmi les travailleurs qui peuvent décider, dans une très large mesure, du début et de la fin de leur journée de travail, un quart d'entre eux indique disposer de trop peu de temps de repos par semaine. Parmi les travailleurs n'ayant aucun pouvoir de décision sur le début et la fin de la journée de

travail, 37 % signalent disposer de trop peu de temps de repos (cf. figure 21). Le lien avec la possibilité de prendre spontanément une journée libre est encore plus marqué. Les travailleurs qui ont, dans une large ou très large mesure, la possibilité de prendre spontanément une journée libre rapportent, pour environ un quart, avoir trop peu de temps de repos hebdomadaire. Parmi les travailleurs qui n'ont aucune possibilité de prendre spontanément une journée libre, 46 % indiquent disposer de trop peu de temps de repos hebdomadaire (cf. figure 22).

Figure 21 : Lien entre le temps de repos par semaine et la décision du début et de la fin de l'horaire de travail

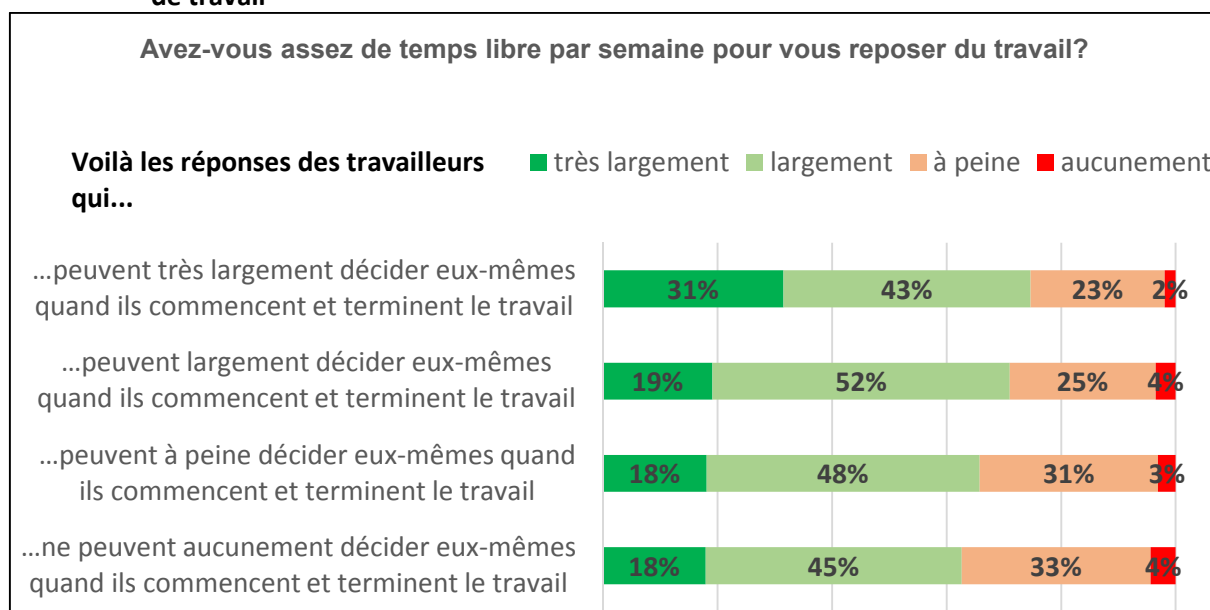
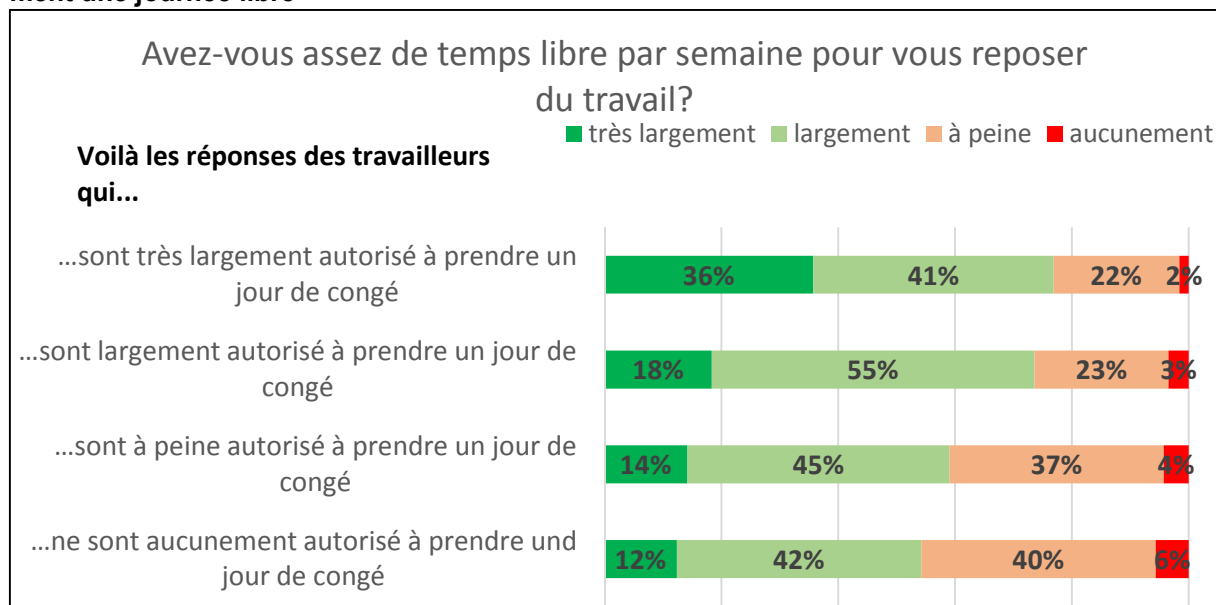


Figure 22 : Lien entre le temps de repos hebdomadaire et la possibilité de prendre spontanément une journée libre



Inquiétude croissante de perdre son emploi

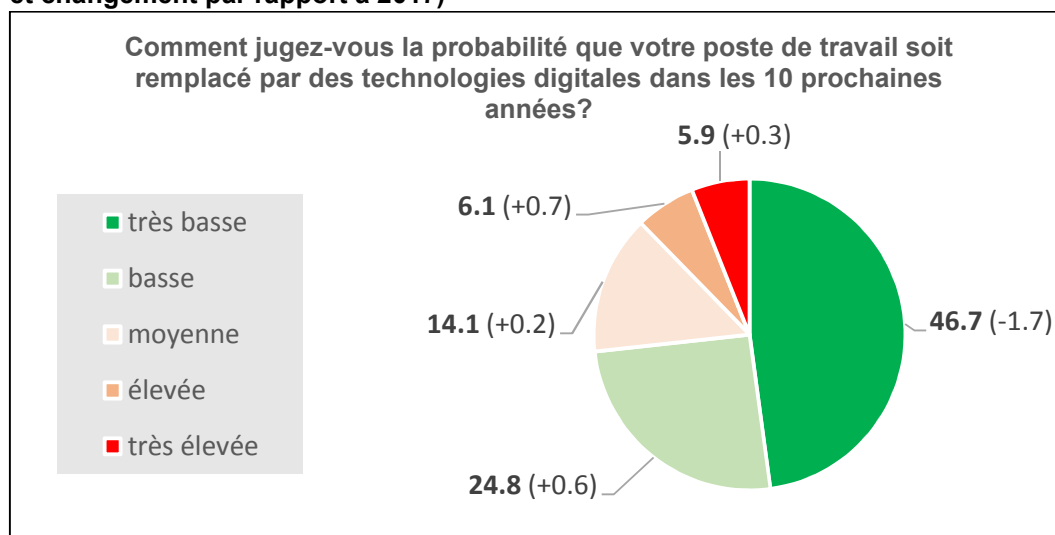
-Focalisation sur la numérisation-

Le processus de numérisation déjà ancien entraîne de grands changements dans l'économie et sur le marché du travail. Des mutations structurelles accélérées, la rationalisation croissante ainsi que des nouvelles organisations des entreprises et des chaînes de valeur ajoutée ont aussi un impact sur les

travailleurs. Les suppressions de postes dans différentes branches ou dans des parties de secteurs vont augmenter. Des formes de travail à plus court terme et plus fragmentées vont accélérer le décloisonnement du travail et les modifications des conditions de travail. Dans ce contexte, une surveillance régulière de la qualité des conditions de travail, comme le prévoit le « Baromètre des conditions de travail », est totalement judicieuse car, par ce biais, les modifications et tendances dans le domaine des conditions de travail peuvent être décelées en amont.

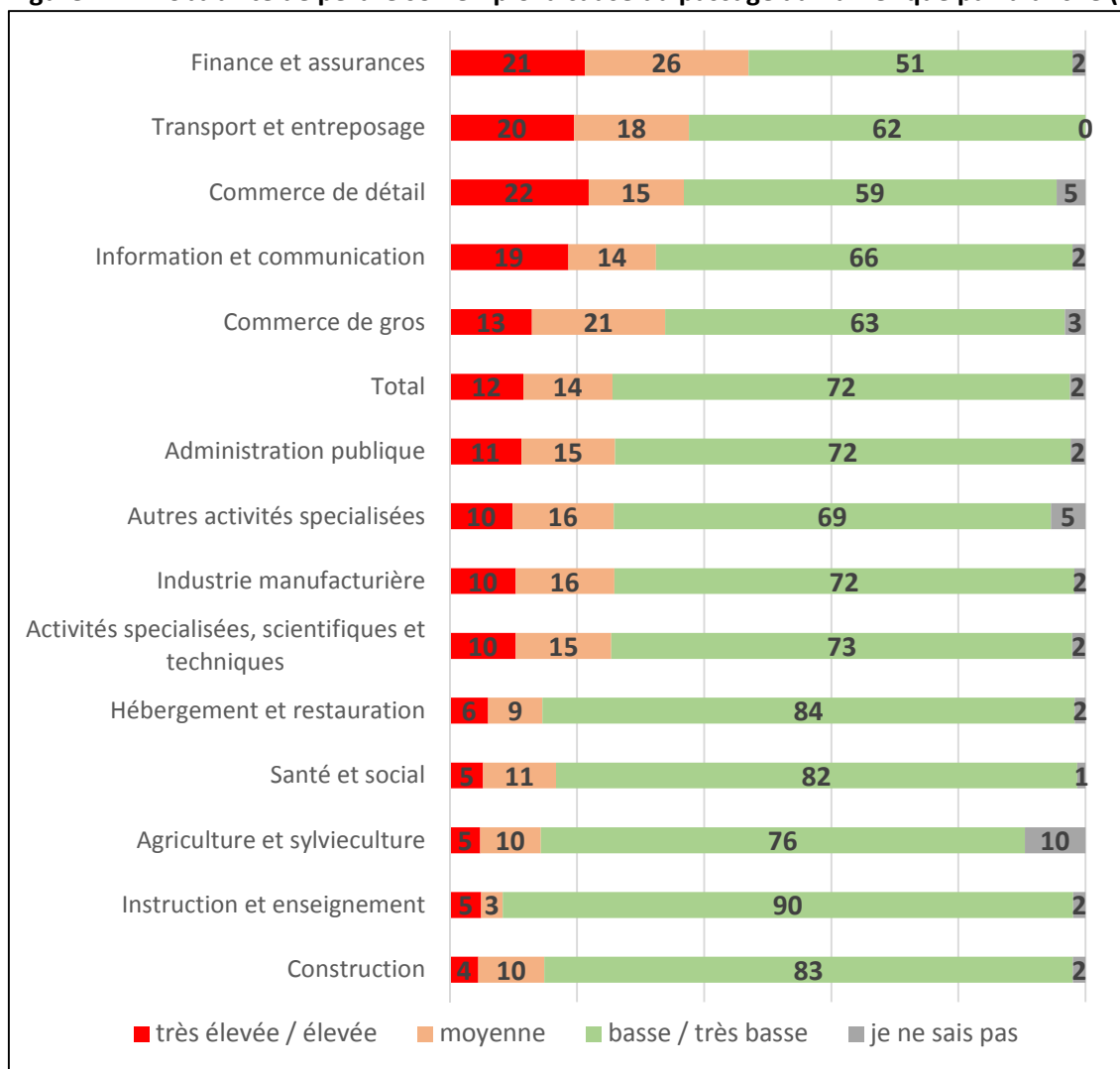
À côté du changement des conditions de travail, on trouve, au cœur de la discussion sur l'impact du passage au numérique, la perte ou le déplacement des postes de travail. Concernant l'évaluation de la probabilité de perdre son poste en raison du passage au numérique dans les 10 prochaines années, on peut distinguer, en gros, trois groupes de travailleurs. Presque la moitié des travailleurs considère cette probabilité comme très faible et un autre quart comme faible. Mais plus d'un travailleur sur quatre s'attend, avec un taux de probabilité moyen à très élevé, à ce que son propre emploi soit remplacé au cours des 10 prochaines années par la technologie numérique (cf. **figure 23**). Par rapport à l'année précédente, on constate, à cet effet chez les travailleurs, un glissement dans le sens d'une plus grande probabilité.

Figure 23 : Probabilité de perdre son emploi à cause du passage au numérique (en pourcentage et changement par rapport à 2017)



Comme on pouvait s'y attendre, l'étendue de cette évaluation varie fortement selon les branches. Alors que les travailleurs des branches de l'éducation et de l'enseignement ainsi que celle de la construction ne craignent quasiment pas le remplacement de leur propre poste, les travailleurs des branches du transport et de l'entrepôt, du secteur de la finance et des assurances ainsi que du commerce de détail sont nettement plus pessimistes dans leur évaluation de la situation (cf. **figure 24**).

Figure 24 : Probabilité de perdre son emploi à cause du passage au numérique par branche (en %)



On constate de grandes différences lors de l'évaluation de cette éventualité, notamment en fonction du niveau de formation des travailleurs. Les travailleurs ayant un diplôme de degré tertiaire n'évaluent qu'à 9 % la possibilité de voir leur propre poste remplacé par la technologie du numérique, alors que cette proportion est plus de deux fois supérieure pour les travailleurs ayant accomplis leur scolarité obligatoire (cf. figure 25).

Figure 25 : Probabilité de perdre son emploi à cause du passage au numérique par niveau de formation (en %)

