

«Baromètre Conditions de Travail»

Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs – Résultats pour l'année 2022

Tobias Fritschi, Alissa Hänggeli

Rapport final
21 novembre 2022

Résumé

But et méthode du «Baromètre Conditions de travail»

Le «Baromètre Conditions de travail» mesure la qualité des conditions de travail en Suisse à l'aide d'une grille de critères scientifiques. Il s'agit d'un sondage représentatif, réalisé chaque année depuis 2015 auprès de 1500 personnes âgées de 16 à 64 ans. La présente étude a été menée en coopération avec Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleuses et travailleurs. Afin de mesurer la qualité des conditions de travail en Suisse, le «Baromètre Conditions de travail» se sert d'indices établis à partir de 20 critères et aborde trois grandes dimensions, soit la motivation, la sécurité et la santé. Les critères examinés correspondent eux-mêmes aux résultats de 38 éléments pertinents. Plus les travailleuses et travailleurs jugent favorablement la qualité de leurs conditions de travail, et plus la valeur d'indice se rapproche de 100. L'indice total, qui équivaut à la moyenne des trois dimensions étudiées, s'élève à 68,1 en 2022.

Qualité des conditions de travail après la crise due au coronavirus

Pour la **dimension de la motivation**, 4 des 11 éléments pertinents se sont significativement améliorés entre 2018 et 2022, tous quatre faisant partie du volet «Autonomie dans l'organisation & Possibilités de progression». Il est particulièrement intéressant de constater l'amélioration des *possibilités de progression*. La valeur a beau rester basse en 2022 à 56 points, elle est en hausse de 5,6 points depuis 2018. Les *possibilités de progression* restent toutefois le moins bien noté des éléments inhérents à la motivation. Par rapport à l'année de référence 2018, les travailleuses et travailleurs se déclarent davantage satisfaits des *entretiens annuels d'évaluation* et de *l'encouragement à la formation continue*. La valeur d'indice de la *conciliation entre travail et vie familiale* a elle aussi significativement progressé en 2022 par rapport à l'année de référence 2018, et cela malgré un fléchissement temporaire en 2021.

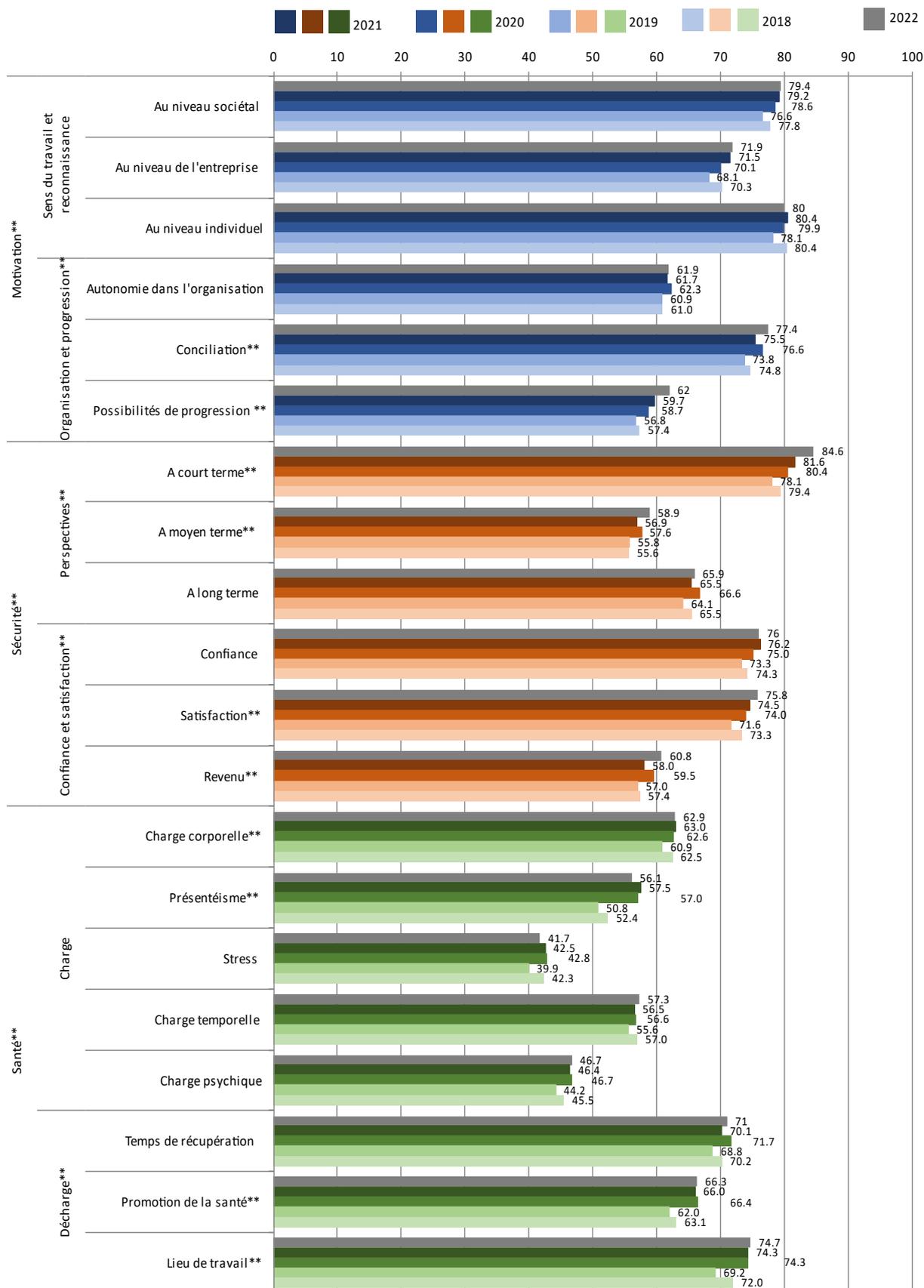
S'agissant de la **dimension de la sécurité**, 4 des 10 éléments pertinents se sont significativement améliorés par rapport à 2018, à raison de deux à chaque fois dans les volets «Perspectives» et «Confiance & Satisfaction». En particulier, les travailleuses et travailleurs ont moins d'*inquiétudes pour leur emploi*, comme le montre l'évaluation élevée (84,6 points). Par rapport à l'année précédente, les gens pensent bien plus souvent pouvoir *trouver un poste comparable* (+5,1 points). Au niveau des perspectives à moyen terme, on constate certes que le personnel a un peu moins souvent l'impression que l'année passée d'exercer une *influence sur les changements au travail*, mais cet effet n'est pas significatif.

Alors que les résultats du sondage de 2021 avaient révélé un recul dans la *satisfaction de la carrière* et dans la perception d'avoir un *revenu approprié*, ces éléments font à nouveau l'objet d'évaluations plus positives en 2022 (hausse significative par rapport à 2018). En ce qui concerne la charge de travail, une légère diminution (faiblement significative) avait bien été enregistrée en 2020, première année placée sous le signe du COVID-19, mais la valeur a retrouvé entre-temps un niveau comparable à celui d'avant la crise.

Pour la **dimension de la santé**, 3 des 17 éléments pertinents se sont significativement améliorés par rapport à 2018, soit 2 pour le volet de décharge et un pour la charge. Les travailleuses et travailleurs sont plus positifs pour les éléments *présentéisme*, *mesures de promotion de la santé de l'employeur* et *impact environnemental du poste de travail*. À propos du présentéisme, on constate toutefois que pendant la pandémie en 2020/2021, des efforts accrus étaient faits pour que les personnes malades soient dispensées de travailler. En 2022, la valeur d'indice est par contre un peu plus faible (-1,4 point par rapport à 2021).

Toujours à propos de la santé, les travailleuses et travailleurs s'estiment davantage affectés par certains aspects qu'en 2018 encore. Ainsi, ils sont plus critiques à propos des critères du stress et de la charge temporelle. En 2020 et 2021, années de pandémie, les travailleuses et travailleurs ressentaient une moindre charge due au stress, à la pression des délais et aux heures supplémentaires (écart non significatif), alors que la charge est à nouveau en légère hausse en 2022. Les développements liés à la santé sont donc ambivalents par rapport aux deux années placées sous le signe de la pandémie.

Figure Z1: Aperçu global des résultats obtenus entre 2018 et 2022 pour les 20 critères étudiés



Remarque: les différences significatives entre 2018 et 2022 sont signalées par des étoiles (**p<0,05). 2022 n=1422 (1 à 184 valeurs manquantes), 2021: n=1413 (1 à 122 valeurs manquantes), 2020: n=1419 (1 à 137 valeurs manquantes), 2019: n=1419 (1 à 134 valeurs manquantes), 2018: n=1400 (2 à 126 valeurs manquantes). Source: sondage en ligne auprès des travailleurs et travailleuses de Suisse (2017/2018/2019/2020/2021/2022); propres calculs de la BFH.

Modèle permettant d'expliquer la qualité des conditions de travail

Différents facteurs ont une influence sur la satisfaction au travail. Les caractéristiques démographiques, comme le sexe et l'âge, peuvent jouer un rôle ici au même titre que des éléments spécifiques à la branche d'activité ou au poste de travail. Un modèle de régression a été établi afin de vérifier les interactions entre les différentes variables. Un tel modèle permet de représenter l'influence de variables spécifiques sur la satisfaction des conditions de travail, grâce au contrôle des autres variables. C'est intéressant dans la mesure où différents facteurs affectant la satisfaction au travail interagissent. À supposer qu'on ait constaté que les jeunes sont moins satisfaits de leur travail, il faudrait encore examiner en détail si cette situation est réellement liée à l'âge en soi. On pourrait imaginer que les jeunes ont un revenu moins élevé ou occupent une position différente dans une entreprise et que ces aspects – et non l'âge en soi – ont une incidence sur leur satisfaction. L'indice total de la qualité des conditions de travail, qui accorde une pondération égale aux trois dimensions de la santé, de la motivation et de la sécurité, a été choisi comme grandeur explicative.

Le contrôle d'autres variables permet d'obtenir avec un modèle de régression des résultats plus différenciés qu'avec par exemple un tableau croisé. À la différence des années précédentes, le présent rapport est le premier à utiliser un modèle de régression. Ce modèle est conçu comme une première approche. D'autres variables peuvent exercer leur influence et on pourrait parfaitement plaider pour l'utilisation d'autres variables. Il serait dès lors souhaitable de répéter ces analyses durant les prochaines années et par là, d'améliorer encore le présent modèle explicatif de la satisfaction au travail.

À propos des caractéristiques démographiques, le sexe, l'âge, le type de ménage et la région ont une influence significative sur la satisfaction au travail. La valeur d'indice obtenue pour les femmes se situe en moyenne 3,1 points en dessous de celle des hommes (variante 2). Il apparaît ainsi que les **différences entre les sexes** déjà constatées dans des rapports antérieurs du Baromètre Conditions de travail persistent même après le contrôle des autres variables, et qu'il n'est pas possible de les expliquer entièrement avec d'autres variables comme la position occupée dans l'entreprise. Ce n'est pas le cas des différences entre Suisses et ressortissants étrangers. La **nationalité** n'a pas d'influence significative sur la satisfaction au travail, dès lors qu'on tient aussi compte des activités accomplies au travail. Mais si l'on considère globalement les différences entre les personnes de nationalité suisse ou étrangère, ces dernières sont moins satisfaites de leurs conditions de travail.

L'**âge** d'une personne a par contre une influence indépendante. Ainsi, les 30 à 45 ans sont un peu moins satisfaits de leur travail que la catégorie de référence des 45 à 65 ans. A contrario, les personnes actives travaillant au-delà de l'âge de la retraite affichent en moyenne une valeur d'indice plus élevée de 5,7 points que la catégorie de référence. Ce résultat d'ensemble correspond à la «courbe en U» dont il est souvent question, dans la littérature scientifique sur la qualité de vie en général, à propos de la satisfaction des conditions de travail au cours de l'existence.

À propos des **champs de formation professionnelle**, le présent modèle se réfère à la catégorie «Ingénierie, industrie manufacturière et construction». Ce groupe constitue un échantillon dont la satisfaction au travail se situe dans la moyenne des différents champs de formation. Par rapport à la catégorie de référence, les membres de la catégorie «Sciences naturelles, mathématique et statistique» affichent une satisfaction au travail un peu plus élevée (valeur d'indice: +4,8 points). Par contre, les personnes travaillant dans la santé et le social sont en moyenne moins satisfaites de 3,8 points d'indice que la catégorie de référence. Le secteur de la santé et du social a affiché ces dernières années des valeurs plus basses que d'autres catégories professionnelles. La régression montre que ce constat vaut même après le contrôle des autres variables.

S'agissant des **activités** exercées, différents résultats intéressants sont observables. Les activités comportant des contacts avec la clientèle affichent – après contrôle de toutes les autres variables – une plus grande satisfaction au travail (valeur d'indice: + 3,4 points). De même, le traitement et la transformation des matériaux (valeur d'indice: +3,5 points) et les activités à l'extérieur (+2,7 points) contribuent à la satisfaction au travail. D'un autre côté, la satisfaction sera moindre en cas d'activité particulièrement pénible physiquement (valeur d'indice: -13,9 points) ou privée de lumière du jour (valeur d'indice: -9,6 points). Les activités concrètes exercées ont ainsi une très forte influence sur la satisfaction au travail, en comparaison des autres variables du modèle de base.

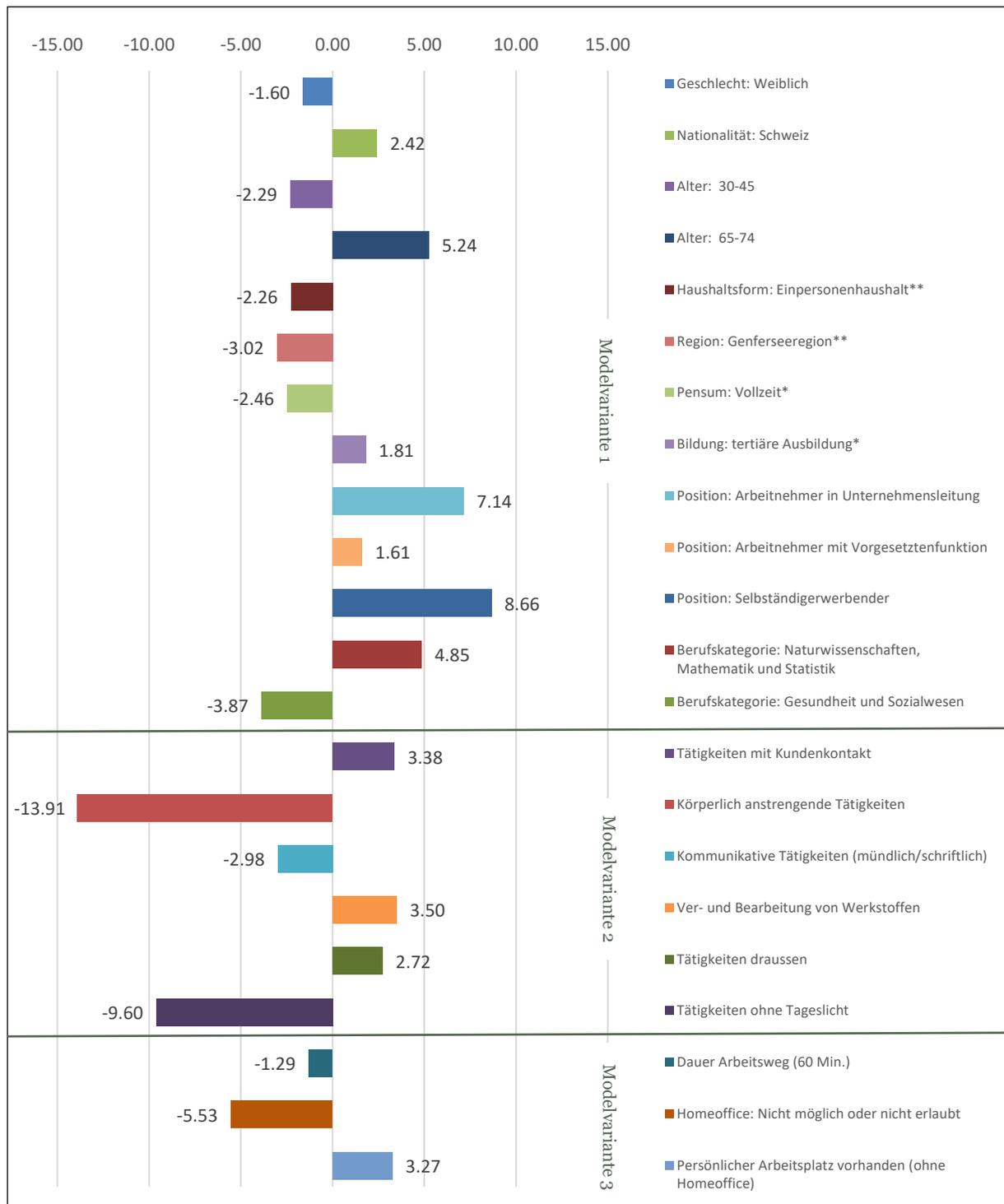
Une autre variante du modèle portait sur la présence d'un poste de travail individuel, sur la possibilité de faire du travail à domicile ainsi que sur la durée des trajets du domicile au lieu de travail. Ces éléments décrivent chacun à sa manière la situation locale du poste de travail. La durée des **trajets au lieu de travail** a une influence significative, une fois les autres variables contrôlées. Un trajet plus long conduit en moyenne à une moindre satisfaction au travail. Avec un trajet d'une heure, l'indice total de la qualité des conditions de travail affiche une baisse estimée à 1,2 point.

À propos du **travail à domicile**, les résultats montrent que les personnes n'ayant pas la possibilité ou le droit de travailler depuis la maison sont davantage insatisfaites de la qualité de leurs conditions de travail que celles accomplissant au moins la moitié de leur temps de travail à domicile (valeur d'indice: -5,5 points). Même une fois contrôlé l'élément des trajets professionnels, le travail à domicile semble donc offrir des avantages (aux personnes qui y aspirent). Il est vrai que le modèle indique aussi que les travailleuses et travailleurs apprécient d'avoir un **poste de travail personnel** (valeur d'indice: +3,2 points).

La **taille des entreprises** n'a pas d'influence significative sur la satisfaction au travail, une fois les autres variables contrôlées. La **forme d'organisation** a par contre une influence significative à cet égard: si l'employeur possède une organisation (très) fortement hiérarchisée, la satisfaction moyenne au travail sera inférieure de 3,3 points d'indice à celle en cas de hiérarchie minime voire absente.

Les variantes utilisées ont un pouvoir explicatif de 11,1 à 19,9%, ce qui atteste de la qualité moyenne des estimations du modèle. Or malgré ce bon pouvoir explicatif, il faut garder à l'esprit que d'autres variables pourraient parfaitement aussi exercer une influence et être intégrées au modèle. Le modèle de régression utilisé offre toutefois l'avantage, par rapport aux évaluations purement descriptives basées sur des tableaux croisés, de contrôler l'influence des variables. Il serait intéressant pour les futures enquêtes de maintenir dans le sondage les variables présentement utilisées, afin d'obtenir un modèle prenant en compte un plus grand nombre de cas et donc offrant une qualité accrue.

Figure Z2: Variables ayant une influence significative sur la satisfaction au travail dans le modèle de régression



Source: Baromètre Conditions de travail 2022, n = 1419, effets significatifs avec un niveau de confiance d'au moins 90%. Les valeurs des caractéristiques sociodémographiques, catégories professionnelles comprises, se réfèrent à la variante 1, soit à des modèles d'activités et de caractéristiques locales séparées, avec caractéristiques socio-démographiques (valeur R² corrigée =0,111).

Variabiles ajoutées dans le modèle 2 se référant à des activités spécifiques: activités à l'ordinateur, activités à deux, activités en équipe (3 personnes et plus), activités impliquant une grande responsabilité (vis-à-vis d'autres personnes), activités de grande précision, distances de plus d'un kilomètre à parcourir, activités dans un bâtiment (valeur R² corrigée =0,199).

Variabiles ajoutées dans le modèle 3 avec caractéristiques locales: hiérarchie et taille de l'entreprise (valeur R² corrigée =0,148).

Catégories de référence: sexe: masculin; âge: 46 à 64 ans; nationalité: étrangère; type de ménage: couple avec enfant; région: Espace Mittelland; taux d'occupation: temps partiel; formation: secondaire; position: employé sans fonction dirigeante; revenu: 52 001 à 78 000 francs par an; catégorie professionnelle: ingénierie, industrie manufacturière et construction; travail à domicile: la plupart du temps/env. la moitié du temps; poste de travail personnel: non; taille de l'entreprise: 10 à 49 employés; hiérarchie dans l'entreprise: peu marquée ou absence d'organisation hiérarchique.

* élément significatif uniquement dans la variante 1.

** éléments significatifs en plus dans la variante 2: ménage monoparental avec enfant(s): (4,81), région de Zurich (-2,51), revenu < 26 000/an (3,38).

*** élément significatif dans les variantes 1 et 2 seulement.