

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

Conférence de presse du 11 novembre 2019 / texte prononcé

«Baromètre Conditions de travail» - Analyse des résultats les plus importants de la 5ème enquête (2019)

La qualité des conditions de travail est fondamentale pour les travailleurs et les travailleuses et, pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, il est très important de voir quels sont les besoins d'amélioration et pouvoir anticiper les évolutions en cours. C'est la raison pour laquelle Travail.Suisse a lancé en 2015 le « Baromètre Conditions de travail » qui évalue les conditions de travail en Suisse. L'analyse soumise ici présente les résultats les plus importants de la cinquième enquête, illustre les changements marquants qui ont eu lieu et met un accent particulier sur la formation continue.

Gabriel Fischer, responsable du dossier de politique économique, Travail.Suisse

Au moyen d'une enquête représentative, les travailleurs et travailleuses évaluent leurs conditions de travail par rapport à trois dimensions qui sont la santé, la motivation et la sécurité. On considère alors que de bonnes conditions de travail équivalent à un travail porteur d'avenir où la santé est protégée, la motivation maintenue et la sécurité garantie dans une bonne mesure. Le **«Baromètre Conditions de travail»** est un projet de coopération conçu et mise en oeuvre avec le ressort travail social de la Haute école spécialisée bernoise.

Les résultats de la 5ème enquête 2019 montrent que l'évaluation des conditions de travail a subi une détérioration continue dans de nombreux domaines. Les valeurs obtenues sont moins bonnes dans les trois dimensions qu'au cours des dernières années. Pour la première fois, cette détérioration est même significative statistiquement au niveau général des dimensions. Les travailleurs et travailleuses de Suisse évaluent ainsi aussi bien la dimension sécurité que la dimension santé nettement plus négativement qu'en 2015. Au niveau des critères, un seul est mieux jugé que l'année précédente alors que la moitié d'entre-eux obtiennent les valeurs les moins bonnes des cinq dernières années – cette détérioration est même devenue significative sur le plan statistique pour sept critères.

Dans la **dimension santé**, c'est toujours le stress et la charge psychique qui sont jugés le plus négativement. Ces domaines obtiennent les pires notes de tout le Baromètre. Avec une valeur de 39.9 pour le stress, un critère du „Baromètre Conditions de travail“ obtient moins de 40 points. On constate aussi des détériorations pour les contraintes physiques, comme par exemple des positions corporelles défavorables, l'équipement de travail et les influences de l'environnement au lieu de travail.

Dans la **dimension sécurité**, la perspective à court terme et les revenus sont considérés plus négativement. Si le déclin de la satisfaction au niveau du revenu peut être imputable à la stagnation des salaires de ces dernières années, l'évaluation en baisse de la perspective à court terme relève d'un sentiment de perte de sécurité de l'emploi et témoigne d'une stagnation conjoncturelle. Avec la valeur la

plus basse de cette dimension – même si elle est restée stable - la perspective à moyen terme attire particulièrement l'attention : si plus de la moitié des travailleurs et travailleuses en Suisse ne croient pas ou quasiment pas retrouver un emploi comparable s'ils perdent le leur, c'est la question fondamentale de l'existence même du marché du travail libéral en Suisse qui est soulevée.

Dans la **dimension motivation** l'évaluation positive des travailleurs et travailleuses sur le sens et la valeur du travail se confirme. Le sens donné par le travail au niveau individuel obtient la valeur la plus élevée de toute l'enquête. Même si les valeurs sont un peu inférieures à celles de l'an passé, une grande partie des travailleurs et travailleuses s'identifient toujours dans une large ou même très large mesure à leurs employeurs et leurs produits ou services. Une détérioration continue ces cinq dernières années se voit aussi pour le critère de la conciliation. Les travailleurs et travailleuses signalent l'accroissement significatif des problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée. Ce sont les possibilités de développement qui sont jugées le plus négativement dans la dimension motivation. Les travailleurs et travailleuses considèrent avoir des possibilités de développement modestes dans leur emploi actuel et une majorité considère comme insuffisant le soutien de leur employeur pour leur formation continue. Cela ne manque pas d'étonner au vu du discours devenu standard figurant au répertoire de nombreux employeurs sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et de la formation continue permanente pour le maintien de l'employabilité sur le marché du travail. En Suisse, la responsabilité pour maintenir son employabilité sur le marché du travail incombe fortement au travailleur ou à la travailleuse. Ils doivent bien entendu se soucier de leur formation continue ; mais ils peuvent aussi éventuellement recevoir le soutien du fonds de formation continue de leur convention collective de travail géré par les partenaires sociaux ou ponctuellement le soutien de leur employeur - pour acquérir les compétences internes nécessaires à l'entreprise ou des compétences de gestion. Historiquement, la formation continue sert à obtenir une qualification plus élevée ou le développement de la carrière. La position plus élevée qui en résulte avec l'augmentation de salaire correspondante est vue dans cette optique comme le juste retour sur investissement effectué par le travailleur ou la travailleuse. Cette façon de voir les choses ne tient plus la route si la formation continue permanente est déjà la condition pour maintenir, dans le cadre du changement structurel (numérique), sa propre employabilité sur le marché du travail. Car le maintien de l'employabilité et la formation continue des travailleurs et travailleuses deviennent alors une responsabilité de toute la société pour laquelle aussi les employeurs et l'Etat doivent apporter une notable contribution. La loi sur la formation continue a d'ailleurs senti le vent souffler dans cette direction en ancrant le principe selon lequel l'employeur doit favoriser la formation continue.

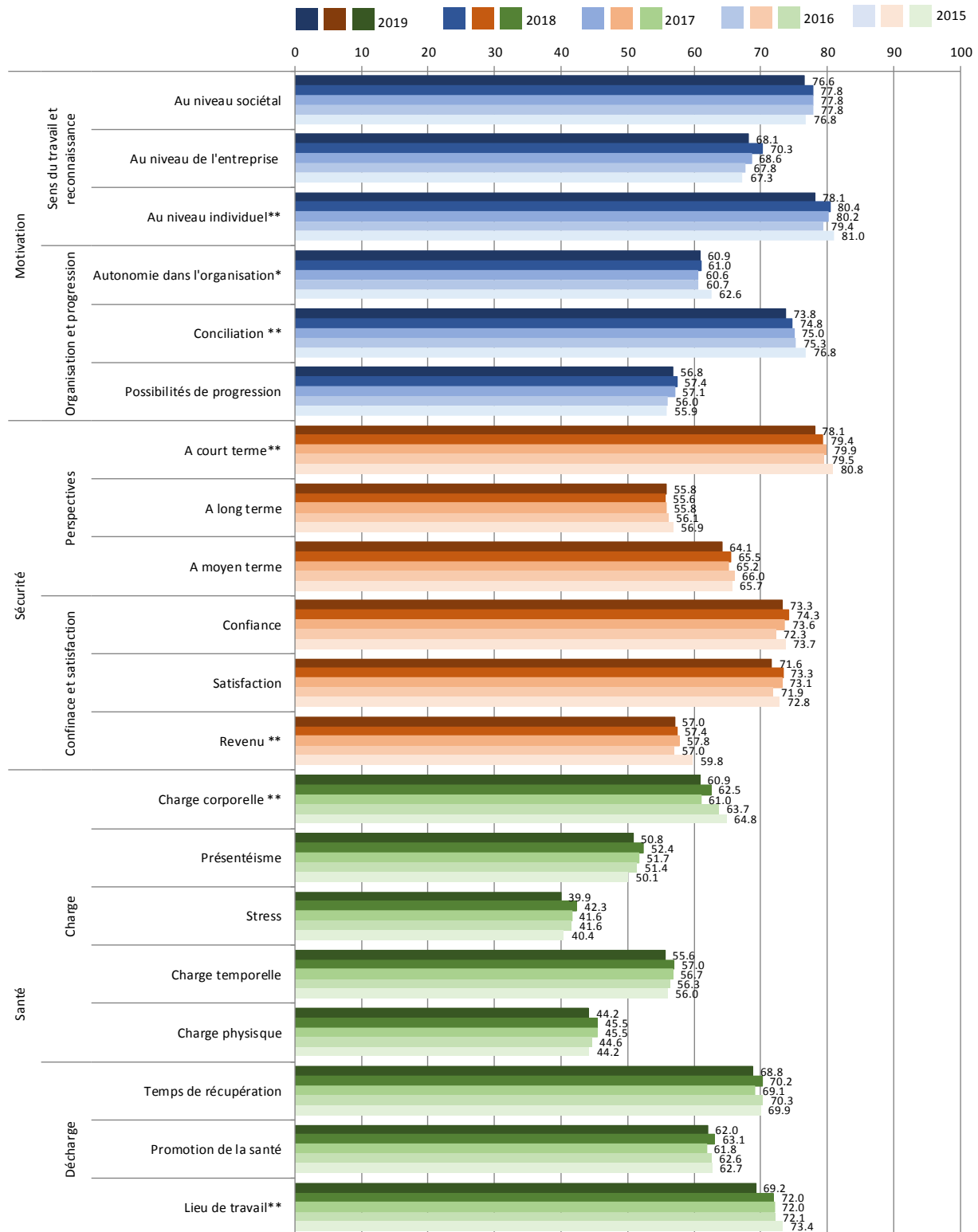
Le « **Baromètre Conditions de travail** » de cette année met un **accent particulier sur la formation continue**. Et les résultats obtenus sur ce plan montrent bien que le soutien de la formation continue des travailleurs et travailleuses par l'employeur a une vraie marge d'amélioration. Un tiers des travailleurs et travailleuses n'ont pas effectué de formation continue l'an passé. Pour l'expliquer, une personne sur trois mentionne l'absence de soutien de l'employeur et une sur quatre des raisons financières ou liées à l'emploi du temps. On note aussi de grandes différences quant à la façon de suivre une formation continue. D'un côté, 41.9 pourcent de ceux qui se forment sont soutenus par l'employeur tant sur le plan financier que sur le plan du temps (la formation comptant comme temps de travail). D'un autre côté, tout juste un quart ne reçoivent ni soutien financier ou temporel ou tout au plus un soutien partiel dans un seul domaine. Visiblement, aussi bien les personnes travaillant à temps partiel, par rapport à celles qui travaillent à plein temps, que les femmes, par rapport aux hommes, reçoivent nettement moins de soutien.

Ci-après, sont présentés les résultats les plus importants de cette 5^{ème} enquête du point de vue de Travail.Suisse. Pour concrétiser le mieux possible les résultats du «**Baromètre Conditions de travail**», les résultats sont à nouveau donnés au niveau des questions individuelles ou des questions partielles. Pour les résultats complets, en particulier les énoncés sur les différents indices, on se réfère expressément au rapport avec les résultats pour les années 2015 à 2019.

Beaucoup de stress, soucis croissants pour son emploi et plus de problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée

– Les résultats les plus importants des trois dimensions –

L'illustration Z1 donne la vue d'ensemble des vingt critères des trois dimensions motivation, sécurité et santé et montre les changements survenus au cours des cinq dernières années.

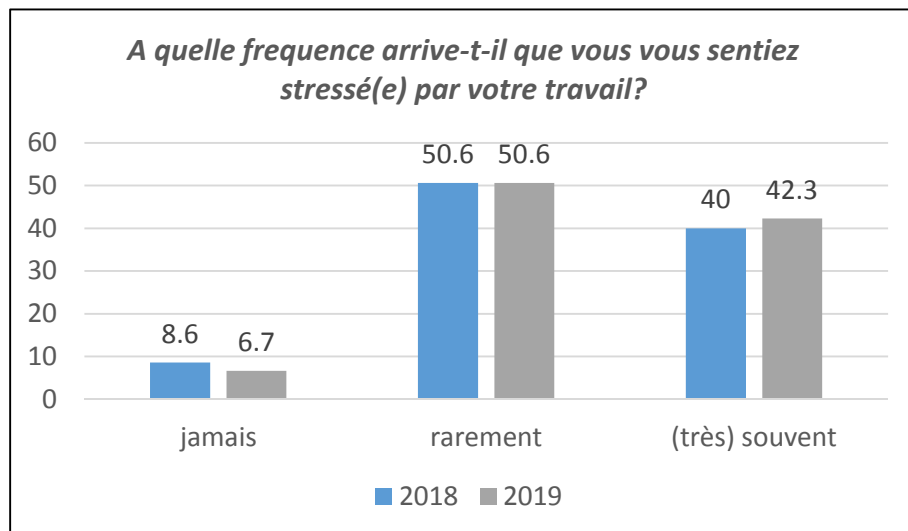


Remarques: les différences significatives entre 2015 et 2019 sont indiquées avec un ou deux astérisques (* p<0.1/**p<0.05), source: Berner Fachhochschule, Baromètre Conditions de travail 2019, Illustration Z1.

Dimension santé

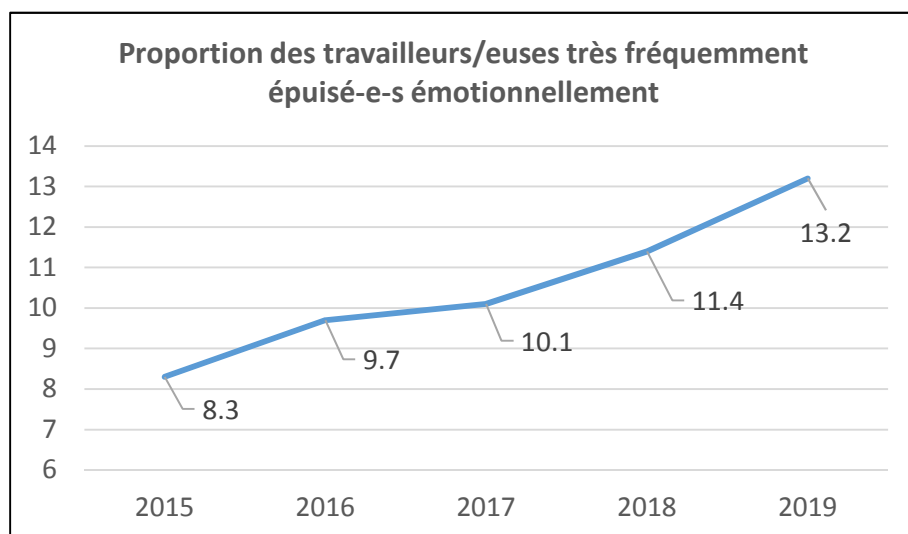
La dimension santé montre que, aussi bien le critère du *stress* que celui de la *charge psychique* reçoivent nettement les moins bonnes évaluations de toute l'enquête. Le critère *stress* s'est, par rapport à l'an passé, à nouveau détérioré de manière significative et, pour la première fois, un critère obtient une valeur inférieure à 40. C'est le reflet d'une charge de travail croissante continue avec du stress dans le monde du travail. Alors qu'en 2019, seulement 6.7 pourcent des travailleurs et travailleuses ont dit n'avoir jamais été stressés au travail, la part de ceux qui se disent souvent ou très souvent stressés a augmenté à 42.3 pourcent (voir l'illustration 1).

Illustration 1: fréquence du stress en % en comparaison (2018 et 2019)



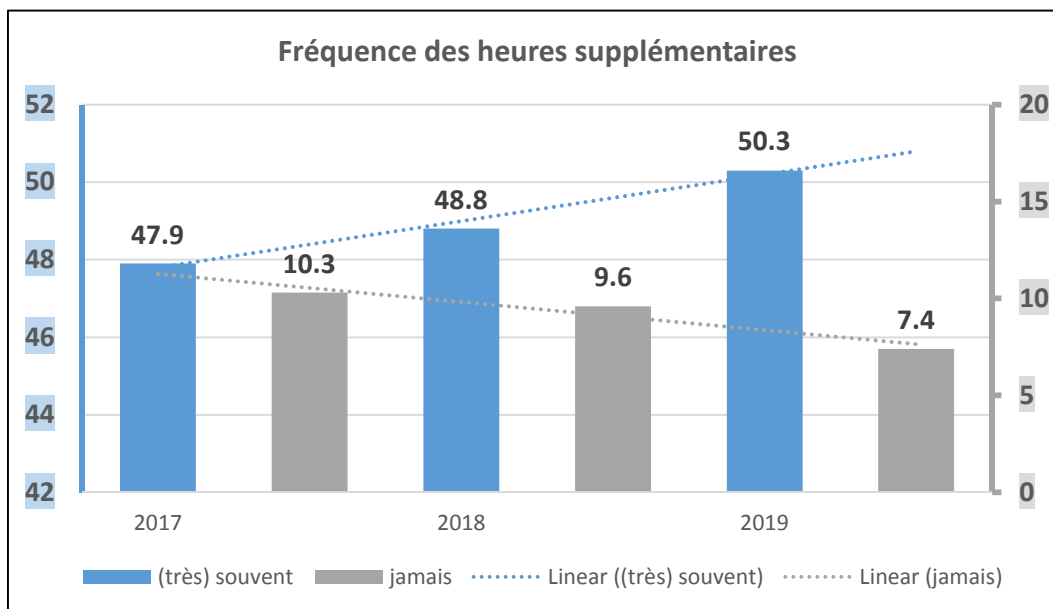
En même temps, l'évolution des dernières années s'est poursuivie, l'épuisement émotionnel étant un réalité du travail pour un nombre croissant de travailleurs et travailleuses. Le pourcentage de travailleurs et travailleuses qui sont très souvent épuisés sur le plan émotionnel a augmenté de près de 60 pourcent au cours des dernières années et totalise en 2019 13.2 pourcent de tous les travailleurs et travailleuses (voir l'illustration 2).

Illustration 2: modification concernant l'épuisement psychique très fréquent 2015-2019 (en %)



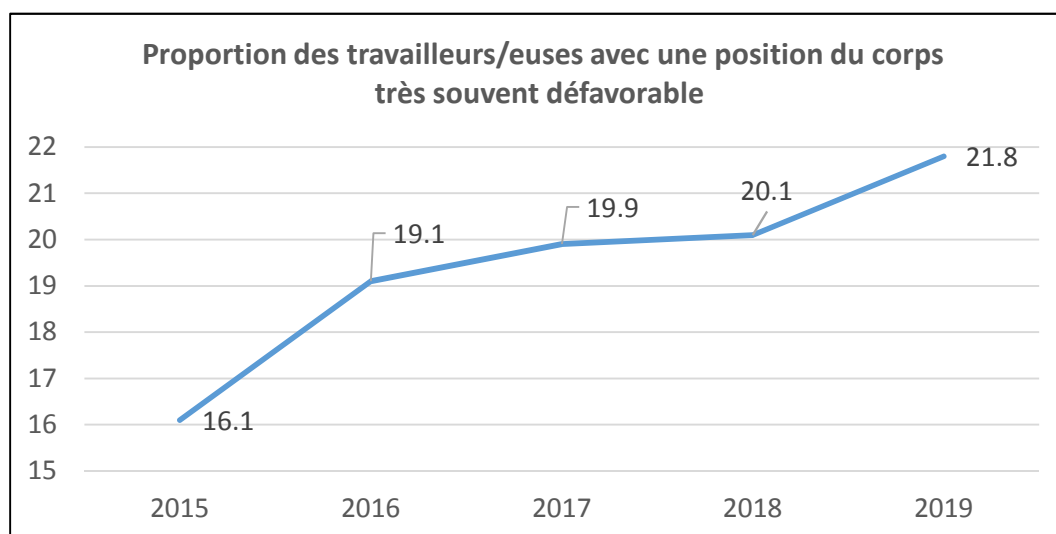
Une détérioration significative par rapport à l'an passé s'observe aussi dans le domaine des heures supplémentaires. Ainsi, en 2019, pour la première fois une majorité de travailleurs et travailleuses (50.3%) a indiqué faire souvent ou très souvent des heures supplémentaires. Le pourcentage des travailleurs et travailleuses faisant fréquemment des heures supplémentaires a nettement augmenté au cours des trois dernières années pendant que le pourcentage de ceux et celles qui ne font jamais d'heures supplémentaires a diminué de façon continue. (voir l'illustration 3).

Illustration 3: modification de la fréquence des heures supplémentaires 2017-2019



Une détérioration significative par rapport à 2015 se voit pour le critère contraintes physiques. Le travail corporel lourd est pris davantage en considération comme facteur négatif et le pourcentage des travailleurs et travailleuses qui affirment très fréquemment devoir prendre une mauvaise posture corporelle au travail augmente de manière continue (voir l'illustration 4).

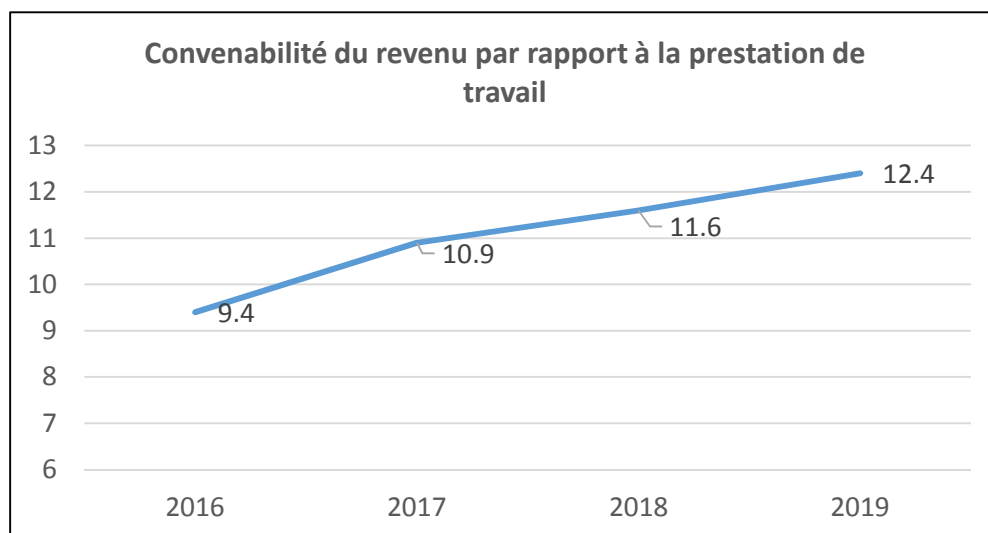
Illustration 4: modification selon la position du corps très souvent défavorable (2015-2019)



Dimension sécurité

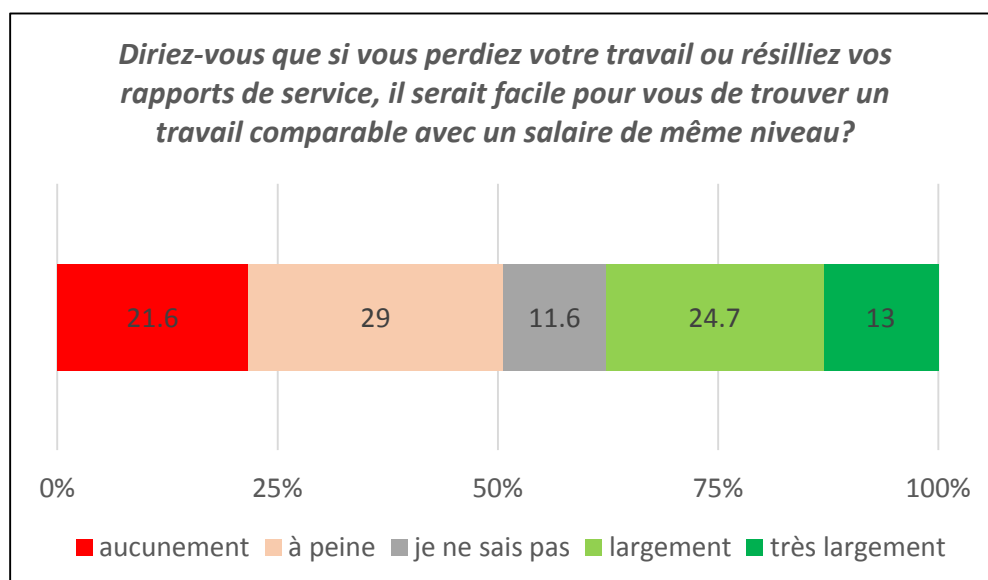
Dans la dimension sécurité, on remarque en particulier les faibles valeurs des critères *revenus et perspective* à moyen terme. La faible satisfaction quant au revenu revient chez un nombre croissant de travailleurs et travailleuses qui considèrent qu'il n'est pas ou plus satisfaisant (voir l'illustration 5).

Illustration 5: modification du pourcentage des travailleurs et travailleuses pour qui le revenu n'est plus satisfaisant 2016 – 2019 (en %)



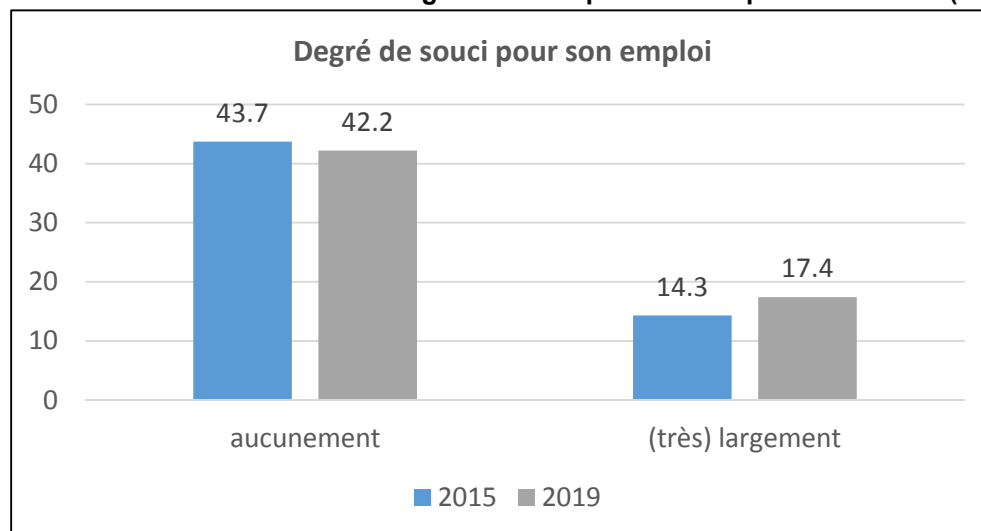
La mobilité limitée sur le marché du travail est le facteur qui contribue le plus à l'insécurité dans une perspective à moyen terme. Plus de la moitié des travailleurs et travailleuses ne croient pas ou à peine qu'en cas de perte d'emploi, ils en retrouveront un comparable avec un salaire similaire (voir l'illustration 6).

Illustration 6: estimation personnelle de la mobilité sur le marché du travail (en %)



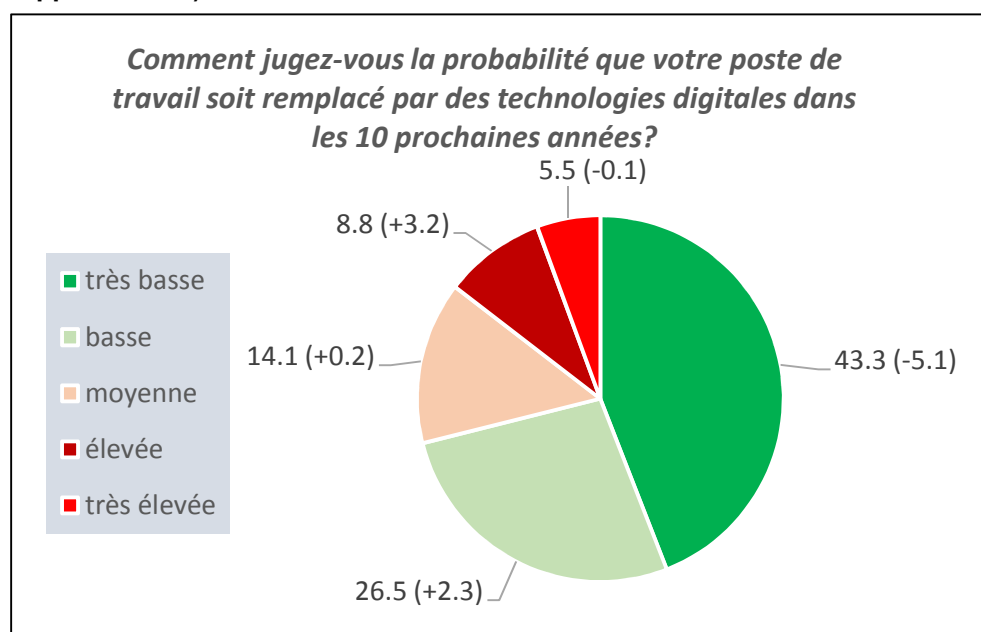
La perspective à court terme est jugée en principe positivement. Mais on constate là aussi une détérioration notable par rapport à 2015. Cela correspond au souci immédiat pour son emploi. Ainsi, le pourcentage de travailleurs et travailleuses sans aucun souci pour son emploi s'est réduit de 1.5 point de pourcentage par rapport à 2015. En revanche, le pourcentage de ceux et celles qui se font du souci dans une large et très large mesure pour leur emploi a cru de 3.1 point de pourcentage et compte désormais 17.4 pourcent (voir l'illustration 7).

Illustration 7: Modification du degré de souci pour son emploi 2015 / 2019 (en %)



Ces soucis croissants pour son emploi peuvent, outre un aspect conjoncturel, avoir aussi un arrière-plan structurel. La modification de la vraisemblance de perdre son emploi en raison de la numérisation au cours des dix prochaines années en témoigne. Ainsi le pourcentage des travailleurs et travailleuses qui considèrent que cette vraisemblance est très faible s'est réduite de plus de 5 pourcent depuis 2017 (voir l'illustration 8). Plus d'un travailleur/euse sur quatre (28.4%) compte toutefois avec un degré de vraisemblance moyen à élevé que leur propre place de travail sera remplacée dans les dix prochaines années par des technologies numériques. Ce groupe a augmenté de 3.3 pourcent par rapport à 2017.

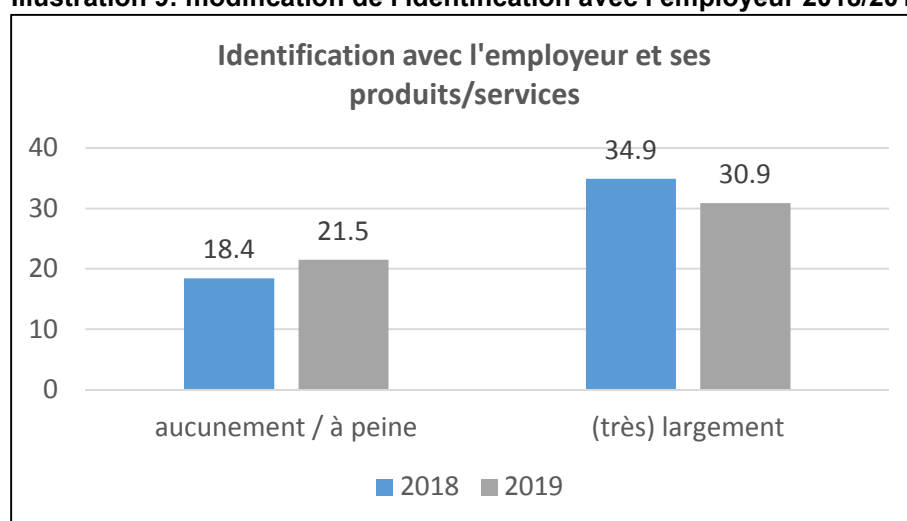
Illustration 8: vraisemblance de la perte d'emploi par la numérisation (en % et modification par rapport à 2017)



Dimension motivation

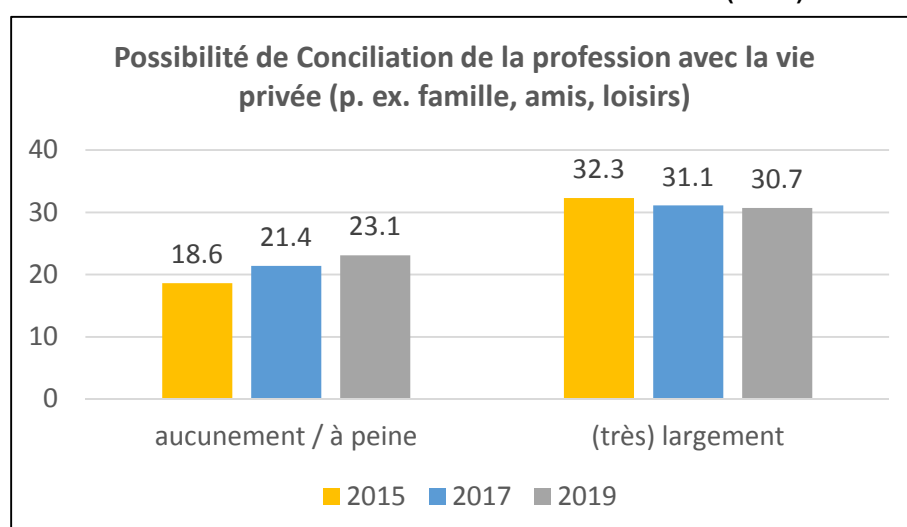
Dans la dimension motivation, ce sont en particulier les critères sur le *sens du travail & valorisation qui sont jugés positivement*. Les critères *niveau de la société* et *niveau individuel* font même partie des trois critères qui sont jugés le plus positivement de toute l'enquête. Le sens procuré par son propre travail est ainsi l'aspect le plus positif des conditions de travail. Cela signifie que les travailleurs et travailleuses considèrent que leur travail donne une contribution positive pour la société et s'identifient en général fortement avec leur travail et les produits et services de leur employeur. Mais dans le domaine de l'identification, on constate une détérioration significative par rapport à 2018. Ainsi, le pourcentage des travailleurs et travailleuses qui ne s'identifient pas du tout ou très peu à leur employeur et ses produits a augmenté de 3.1 point de pourcentage, pendant que dans le même temps la part de ceux et celles qui s'y identifient dans une très forte mesure a reculé de 4 points de pourcentage (voir l'illustration 9).

Illustration 9: modification de l'identification avec l'employeur 2018/2019 (en %)



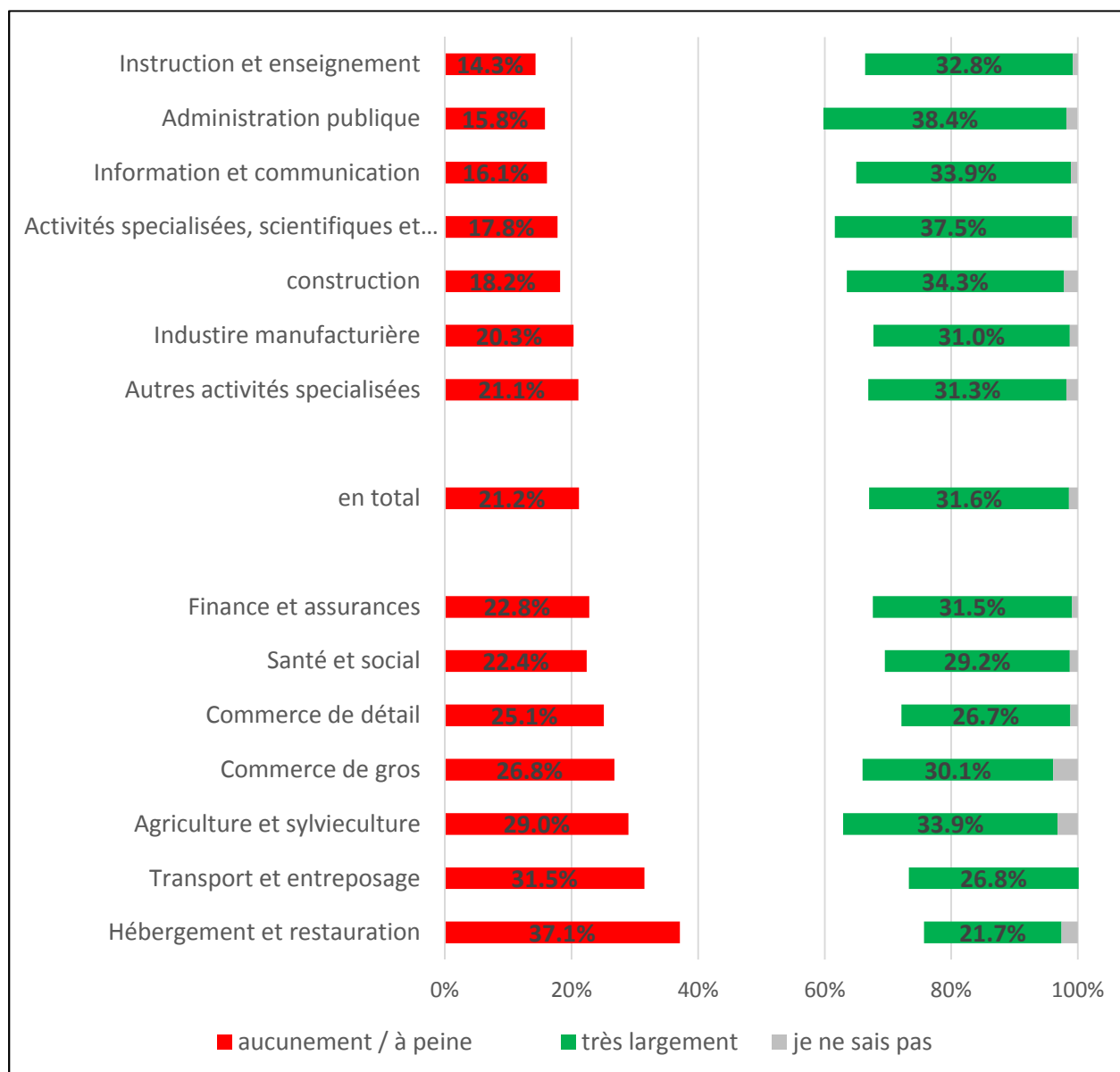
Une détérioration continue au cours des dernières années se voit aussi pour le critère *conciliation*. La part des travailleurs et travailleuses qui éprouvent de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée a augmenté de 18.6 pourcent en 2015 à 23.1 pourcent pour l'année en cours. En même temps, la part des travailleurs et travailleuses qui n'ont pas de problèmes en matière de conciliation a décliné de 1.6 point de pourcentage (voir l'illustration 10).

Illustration 10: modification de la conciliation 2015-2019 (en %)



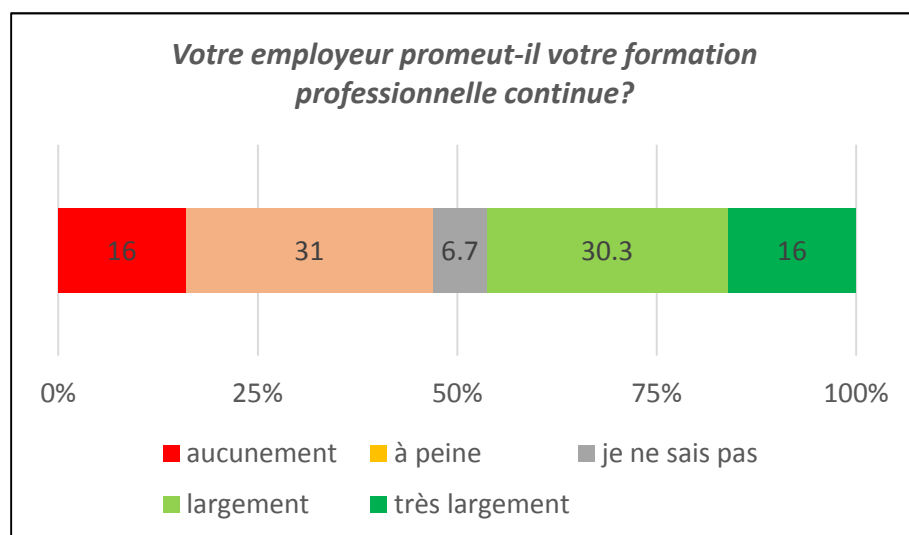
Il n'est pas surprenant de constater de grandes différences en matière de conciliation selon les branches. Ainsi seule une petite partie des travailleurs et travailleuses est confrontée à des problèmes de conciliation dans les branches « Education et enseignement », « Administration publique » et « Information et communication ». Mais dans les branches « Transports et stockage », 31.5 pourcent sont concernés et dans « L'hôtellerie & restauration plus d'un tiers des travailleurs et travailleuses sont touchés (voir l'illustration 11).

Illustration 11: possibilité de concilier travail et vie privée selon les branches (en %)



C'est le critère *possibilités de développement* qui est jugé le plus négativement. Il contient des chances de promotion limitées et un encouragement à la formation continue lacunaire de l'employeur. Ainsi, plus de deux tiers des travailleurs et travailleuses ne voient aucune chance de promotion par rapport à leur emploi actuel (27.2 pourcent) ou dans une mesure très réduite (41.6 pourcent) et près de la moitié estime n'avoir pas ou alors insuffisamment d'encouragement de leur formation continue par l'employeur (**voir l'illustration 12**). Pour la première fois dans le «**Baromètre Conditions de travail**», la part des travailleurs et travailleuses sans encouragement de la formation continue ou de manière insuffisante est plus grande que la part avec un grand ou très grand encouragement.

Illustration 12: encouragement de la formation continue par l'employeur (en %)



Grandes différences dans l'encouragement de la formation continue, entretiens d'évaluation peu utiles

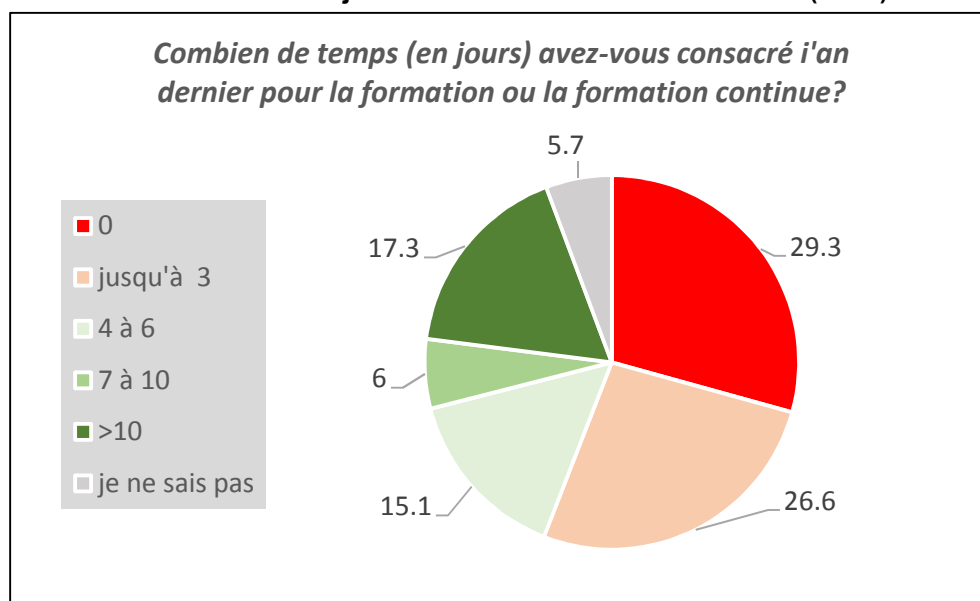
– Accent particulier mis sur la formation continue –

Une importante partie des salarié-e-s trouve que leur employeur ne les soutient pas assez pour leur formation continue. C'était déjà au cours des années passées l'un des principaux enseignements du « **Baromètre Conditions de travail** ». Ce sont en particulier les différences dans l'encouragement à la formation continue selon le niveau de formation et de qualification, ainsi que selon l'âge du travailleur et de la travailleuse, qui se sont bien remarquées l'an passé. C'est ainsi que les salariés hautement qualifiés et les jeunes reçoivent un soutien de leur employeur pour les efforts de formation continue bien plus fort que les peu qualifiés et les plus âgés (voir « **Baromètre Conditions de travail** », 2018).

Le maintien de l'employabilité sur le marché du travail devient un défi fondamental à relever – on parle alors d'apprentissage permanent, de formation continue et de reconversion. En Suisse, la responsabilité de cette employabilité incombe fortement au travailleur et à la travailleuse qui doit se soucier personnellement de sa formation continue et aussi la financer. On l'a justifié historiquement par le fait qu'une formation continue permet d'accéder à une qualification plus élevée, ce qui permet d'obtenir une position plus élevée et donc aussi un salaire plus élevé. Si, désormais, la formation continue devient une condition pour maintenir son employabilité sur le marché du travail et ne pas décrocher, alors la responsabilité pour la formation continue doit reposer sur une assise plus large. L'employabilité doit alors aussi être du devoir de l'employeur de sorte qu'il investisse (encore) plus dans la formation continue de ses collaborateurs et collaboratrices. C'est ainsi pas pour rien que l'on a ancré au début 2017 dans la nouvelle loi sur la formation continue le principe qui veut que : « l'employeur soit tenu d'encourager la formation continue ». C'est une bonne raison pour l'édition de cette année du « **Baromètre Conditions de travail** » de mettre un accent particulier sur les activités de formation continue des travailleurs et travailleuses et le soutien que les employeurs leur accorde à ce sujet tant sur le plan financier que sur celui du temps accordé.

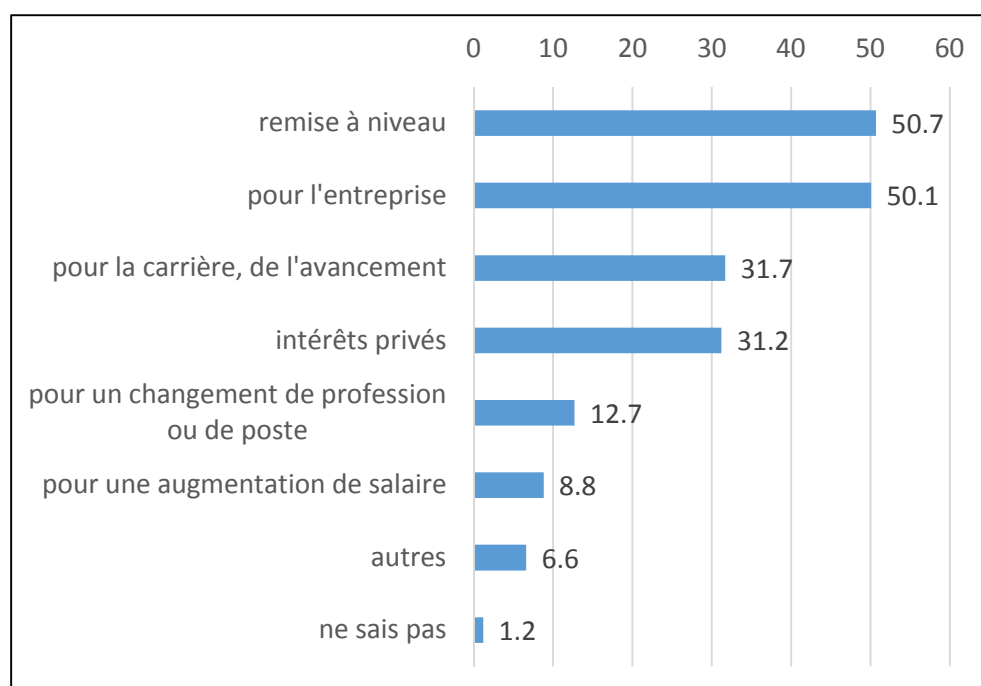
Tout juste un tiers des travailleurs et travailleuses n'ont pas effectué de formation continue l'an passé. 26.6 pourcent ont investi jusqu'à 3 jours dans la formation continue. 17.3 pourcent des travailleurs et travailleuses ont participé à plus de 10 jours de formation continue l'an passé (voir l'illustration 13).

Illustration 13: nombre de jours de formation continue en 2019 (en %)



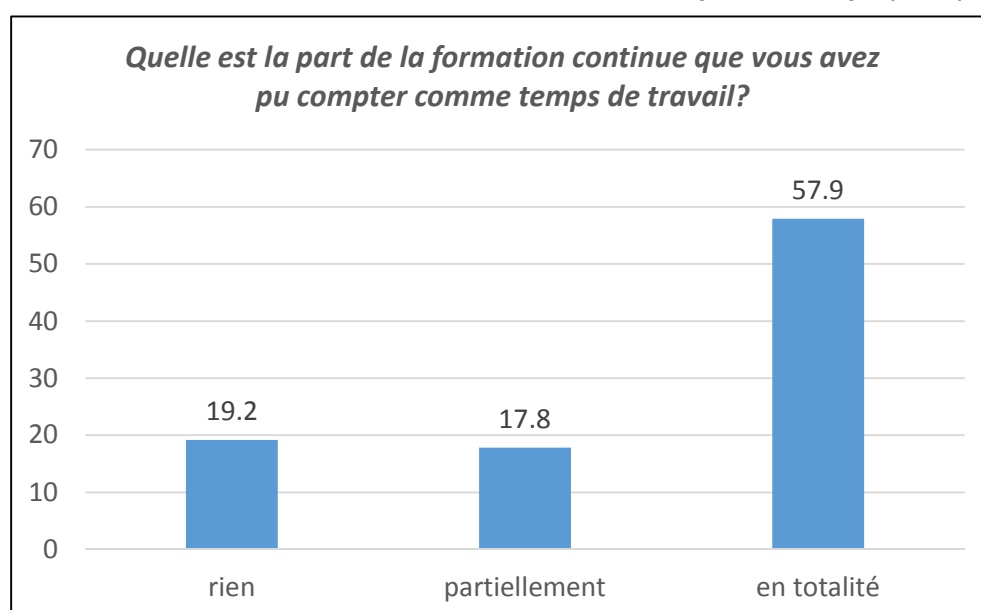
Les raisons de suivre une formation continue sont en lien étroit avec l'emploi en cours. Plus de la moitié des personnes ayant suivi une formation continue indiquent que c'est le rafraîchissement des connaissances professionnelles (50.7%), respectivement l'utilité pour l'entreprise (50.1%) qui viennent en tête. Pour un petit tiers (31.2%) ce sont des intérêts privés ou la perspective pour la carrière ou la promotion qui sont une raison de formation continue. Le changement de profession ou d'emploi (12.7%) ou la perspective d'une augmentation salariale (8.8%) sont un motif plutôt secondaire (voir l'illustration 14).

Illustration 14: raisons pour la formation continue (en % y compris plusieurs réponses)



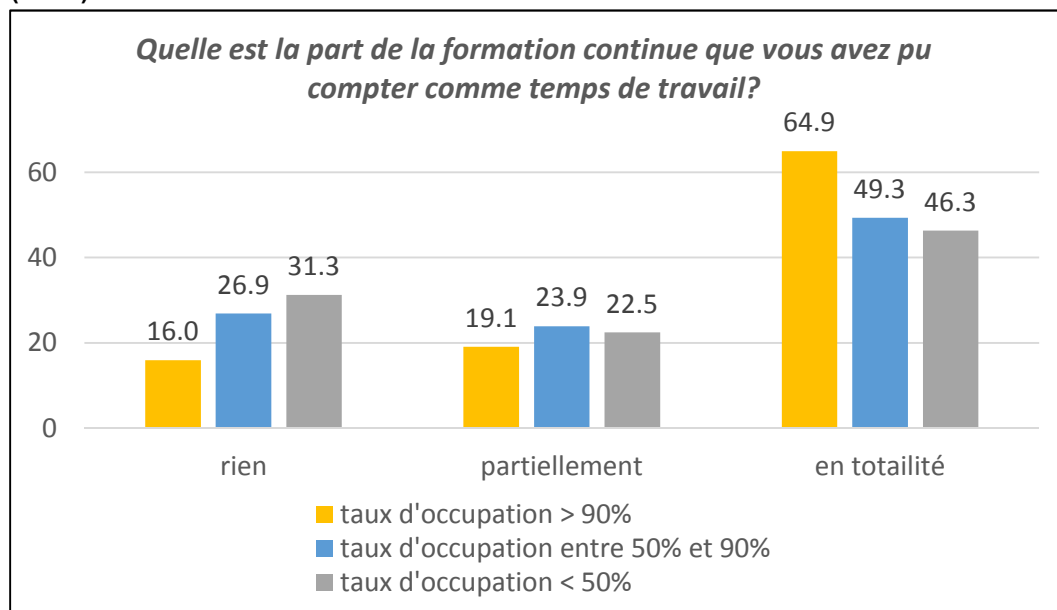
Une majorité des travailleurs et travailleuses suivant une formation continue peut la compter comme temps de travail (57.9%). Presque un travailleur/euse sur cinq (19.2%) l'effectue complètement sur son temps libre (voir l'illustration 15).

Illustration 15: soutien de la formation continue sur le plan du temps (en %)



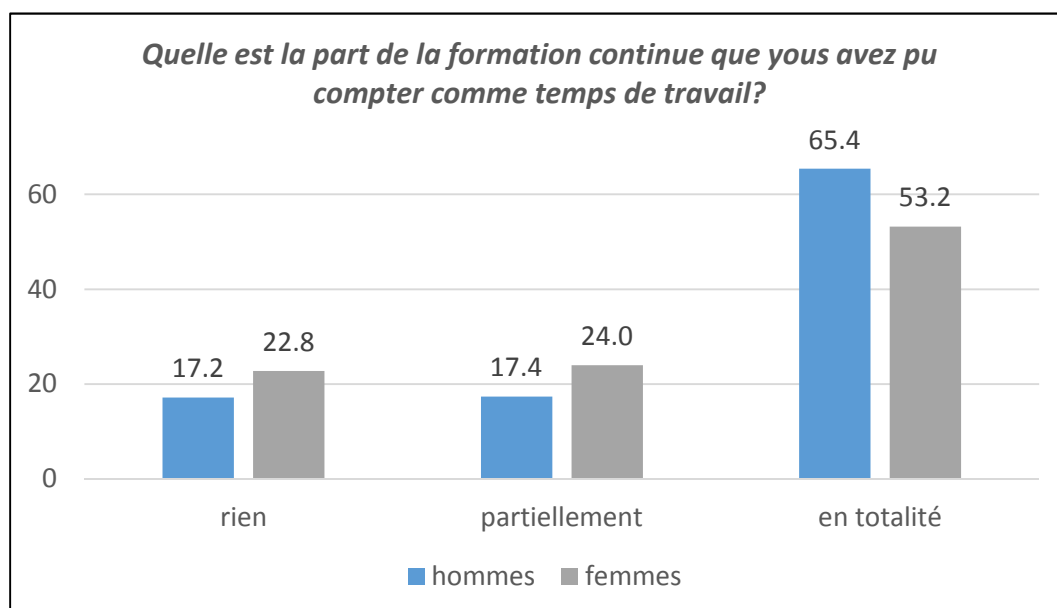
Mais l'on constate aussi de grandes différences dans la prise en considération du temps des formations continues selon le degré d'occupation. Pendant que 64.9 pourcent des employé-e-s à plein temps peuvent effectuer leur formation continue totalement sur leur temps de travail, cela n'est le cas que pour une minorité des employé-e-s à temps partiel (49.2, respectivement 46.3 pourcent). En même temps, presque un tiers (31.3 pourcent) des travailleurs et travailleuses avec un taux d'occupation inférieur à 50 pourcent ne reçoit aucun soutien de l'employeur sur le plan du temps de travail donné (voir l'illustration 16).

Illustration 16: soutien à la formation continue sur le plan du temps selon le taux d'occupation (en %)



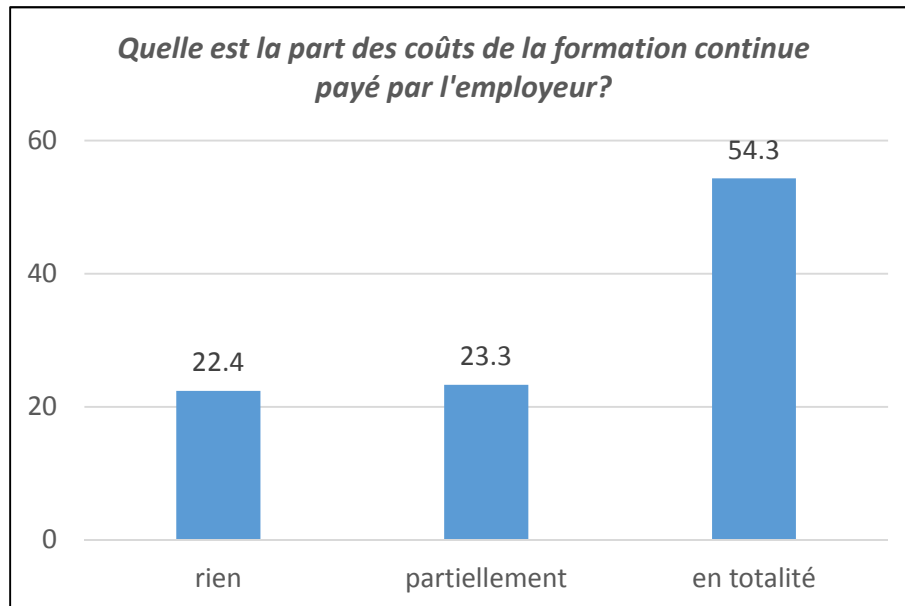
Des différences semblables se manifestent aussi selon le sexe. Pendant que près des deux tiers des hommes (65.4%) peuvent compter leur formation continue complètement comme temps de travail, ce n'est pas ou seulement en partie possible pour près de la moitié des femmes (46.8%) (voir l'illustration 17).

Illustration 17: soutien à la formation continue sur le plan du temps selon le sexe (en %)



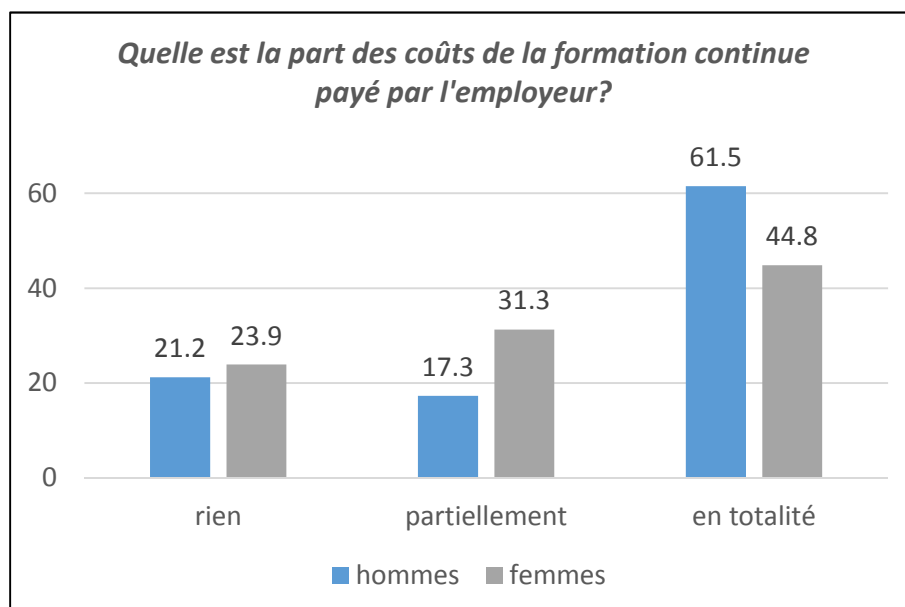
Un tableau similaire s'observe pour ce qui est du soutien financier. Une majorité (53.7%) a les coûts de formation continue payés par l'employeur. Un petit quart (22.2 %) doit payer complètement ces coûts (voir l'illustration 18).

Illustration 18: soutien financier à la formation continue (en %)



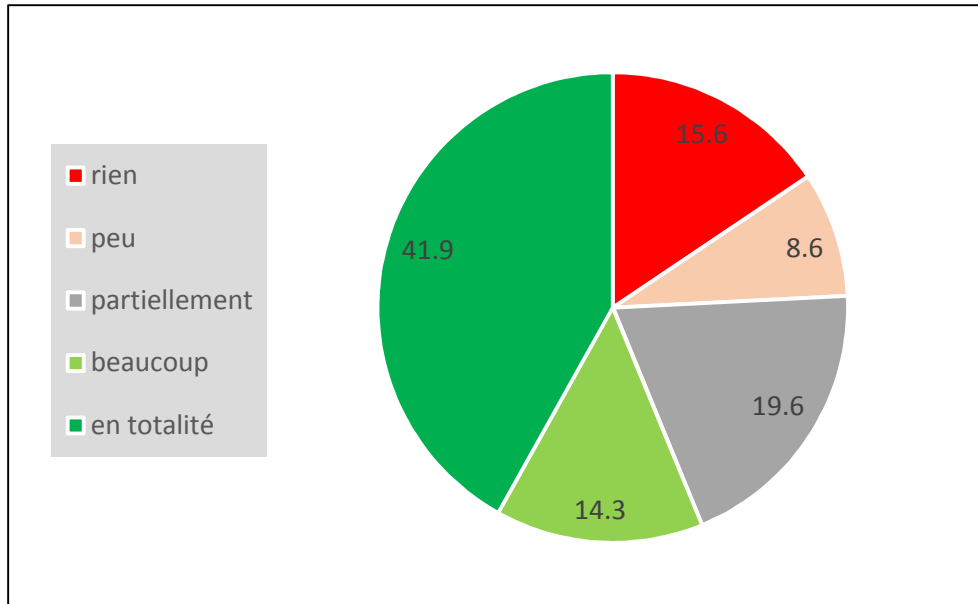
Des différences considérables se voient aussi au sujet du soutien financier de l'employeur selon le sexe. Pendant qu'une majorité des hommes (61.5%) a ses coûts complètement pris en charge, la majorité des femmes ne reçoivent pas de soutien financier (23.9%) ou seulement en partie (31.3%) par l'employeur (voir l'illustration 19).

Illustration 19: soutien financier à la formation continue selon le sexe (en %)



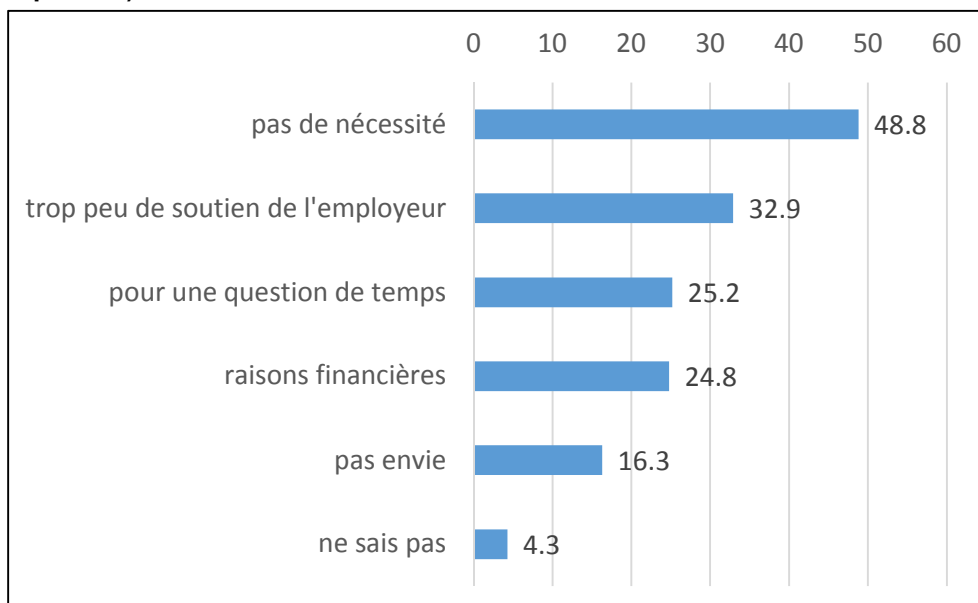
On remarque aussi sur le plan général de l'encouragement de la formation continue de grandes différences entre les travailleurs. D'un côté, 41.9 Prozent des personnes qui suivent une formation continue reçoivent un soutien financier et sur le plan du temps complet de la part de l'employeur. De l'autre côté, moins d'un quart (15.6%) ne reçoivent aucun soutien tant financier que sur le plan du temps ou au mieux dans un domaine un soutien partiel (8.6%) (**voir l'illustration 20**).

Illustration 20: vue d'ensemble du soutien financier et temporel à la formation continue (en %)



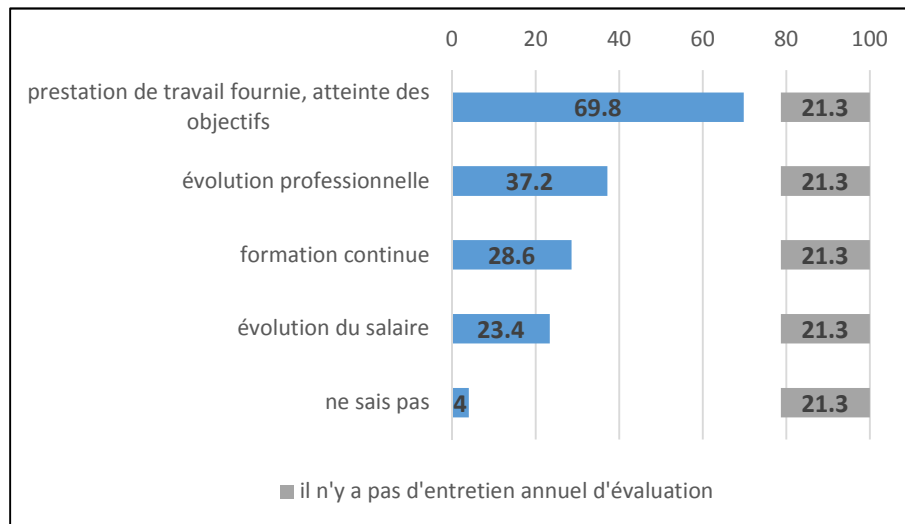
Comme mentionné, presque un tiers des travailleurs et travailleuses n'ont pas suivi de formation continue l'an passé (**voir l'illustration 13**). Les raisons sont étroitement liées au manque d'encouragement. Certes, la principale raison donnée par près de la moitié (48.8%) est l'absence de nécessité. Mais à cela s'ajoute pour près d'un tiers (32.9%) le manque de soutien de l'employeur et pour environ un quart des motifs d'ordre temporel (25.2%) ou financiers (24.8%) pour expliquer le manque de formation continue. Le manque d'envie n'est donné que par une minorité (16.3%) comme raison (**voir l'illustration 21**).

Illustration 21: motifs pour absence de formation continue en 2019 (en % y compris plusieurs réponses)



Les résultats que l'on peut tirer des entretiens annuels d'évaluation montrent que la (co) responsabilité de l'employeur pour la formation continue et l'évolution professionnelle des travailleurs et travailleuses est perfectible. Pour environ un quart (24.2%) des travailleurs et travailleuses il n'y a même pas d'entretien annuel d'évaluation. Et s'il existe, on y aborde principalement les questions du travail fourni et des buts à atteindre. L'évolution professionnelle ou la possibilité d'une formation continue ne sont abordées qu'à titre d'exception lors des entretiens annuels d'évaluation (**voir l'illustration 22**).

Illustration 22: thèmes des entretiens annuels d'évaluation (en % y compris plusieurs réponses)



C'est ainsi que près de la moitié des travailleurs et travailleuses (42.3%) considère que les entretiens annuels d'évaluation sont peu utiles et constructifs (**voir l'illustration 23**).

Illustration 23: appréciation des entretiens annuels d'évaluation

