

Conférence de presse du 26 octobre 2021 «Baromètre Conditions de travail 2021»

« Baromètre Conditions de travail » – Analyse des principaux résultats de l'édition 2021

La qualité des conditions de travail revêt une grande importance pour les travailleurs. A cet effet, le besoin d'amélioration ainsi que les changements et les développements doivent être définis et anticipés en permanence. Pour pouvoir faire évaluer régulièrement ces conditions par les travailleurs, Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs, a lancé en 2015 le « *Baromètre Conditions de travail* ». La présente analyse montre les résultats les plus importants de la septième édition, prend en compte les conséquences de la crise du Covid-19 et met le focus sur le travail à domicile, les problèmes pour concilier l'activité professionnelle et les autres domaines de la vie, ainsi que l'égalité des genres dans le monde du travail.

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

Sur la base d'un sondage représentatif, les travailleurs évaluent leurs conditions de travail dans les dimensions Santé, Motivation et Sécurité. En ce sens, on considère comme bon travail un travail porteur d'avenir, conforme à l'idée de devoir protéger la santé, maintenir la motivation et offrir une certaine sécurité aux travailleurs. Le « **Baromètre Conditions de travail** » a été réalisé, évalué et publié dans le cadre d'un projet coopératif avec le département du Travail social de la Haute École spécialisée bernoise (BFH).

En 2021 aussi, la réalité du marché du travail reste très fortement impactée par la pandémie du coronavirus. Le nouveau lockdown (partiel) et l'obligation de travail à domicile au début de l'année ont eu des influences très différentes sur la situation des travailleurs. En fait, seule près de la moitié des travailleurs est en capacité de travailler à domicile et, dans la pratique, on constate que l'euphorie du début a laissé place à une certaine lassitude. Et, bien que l'évaluation des aspects positifs continuent d'être élevée, plus on avance dans le temps avec cette pandémie, plus les aspects négatifs se précisent. Ce sont notamment l'isolement social et le déficit ergonomique du poste de travail à domicile qui sont fortement soulignés par les travailleurs en 2021. Cela confirme que **le travail à domicile** est en fait une épée double tranchant pour les travailleurs.

Dans la plupart des domaines, les résultats de la septième enquête de 2021 indiquent que les conditions de travail ont obtenu une meilleure évaluation que lors des années précédentes. En effet, nombre de critères ont été nettement mieux notés que lors des années précédentes par les travailleurs (cf. **figure Z1**). L'influence de la pandémie de Covid-19 et le moment de réalisation de l'enquête devraient avoir joué ici un rôle important.

Au cours de l'année, la progression de la vaccination a permis une stratégie d'ouverture qui a entraîné un rétablissement économique rapide. L'enquête a été effectuée précisément durant cette phase d'ouverture, en juin 2021. Il est donc peu surprenant que les *perspectives à court terme* de la **dimension Sécurité** et

donc la sécurité du poste de travail soient nettement mieux notées que lors des années précédentes. Pourtant, presque la moitié des salariés craint de ne pas retrouver un poste comparable en cas de perte de son emploi. En outre, un nombre croissant de salariés s'attend à une augmentation de la charge de travail.

Comme auparavant, le stress et les charges psychiques restent toujours évalués comme les plus négatifs dans la **dimension Santé**. Ces domaines obtiennent les plus mauvais résultats dans l'ensemble du « **Baromètre Conditions de travail** ». L'ampleur du stress atteint même un record absolu ; 44.1 pour cent des travailleurs sont souvent ou très souvent stressés par leur travail. Les augmentations les plus significatives des valeurs d'index sont visibles dans le *présentisme* (fait de venir travailler malgré une maladie) et la *promotion de la santé*. Il apparaît plausible que l'amélioration de l'évaluation des mesures pour la protection de la santé au poste de travail soit une conséquence de la situation du Covid-19 et que les travailleurs viennent moins souvent à leur travail en étant malades. Il reste à voir si on est ici, en Suisse, face à un changement durable du monde du travail.

Dans la **dimension Motivation**, le sens du travail et la reconnaissance ont une note très élevée ; et au *niveau de l'entreprise*, ils sont même nettement plus élevés que lors des années précédentes. Les possibilités de progression sont, elles aussi, évaluées de manière positive, pourtant dans le cadre de la dimension, elles continuent d'obtenir les valeurs les plus basses. *L'autonomie dans l'organisation et les possibilités de progression* obtiennent la plus mauvaise évaluation. Ainsi, presque la moitié des travailleurs ne bénéficie d'aucun soutien ou seulement d'un soutien insuffisant de la part de leur employeur concernant leur propre formation continue. Qui plus est pour presque la moitié des travailleurs, les entretiens annuels d'évaluation sont soit inexistantes, soit ils ne sont constructifs et utiles que dans une très faible mesure.

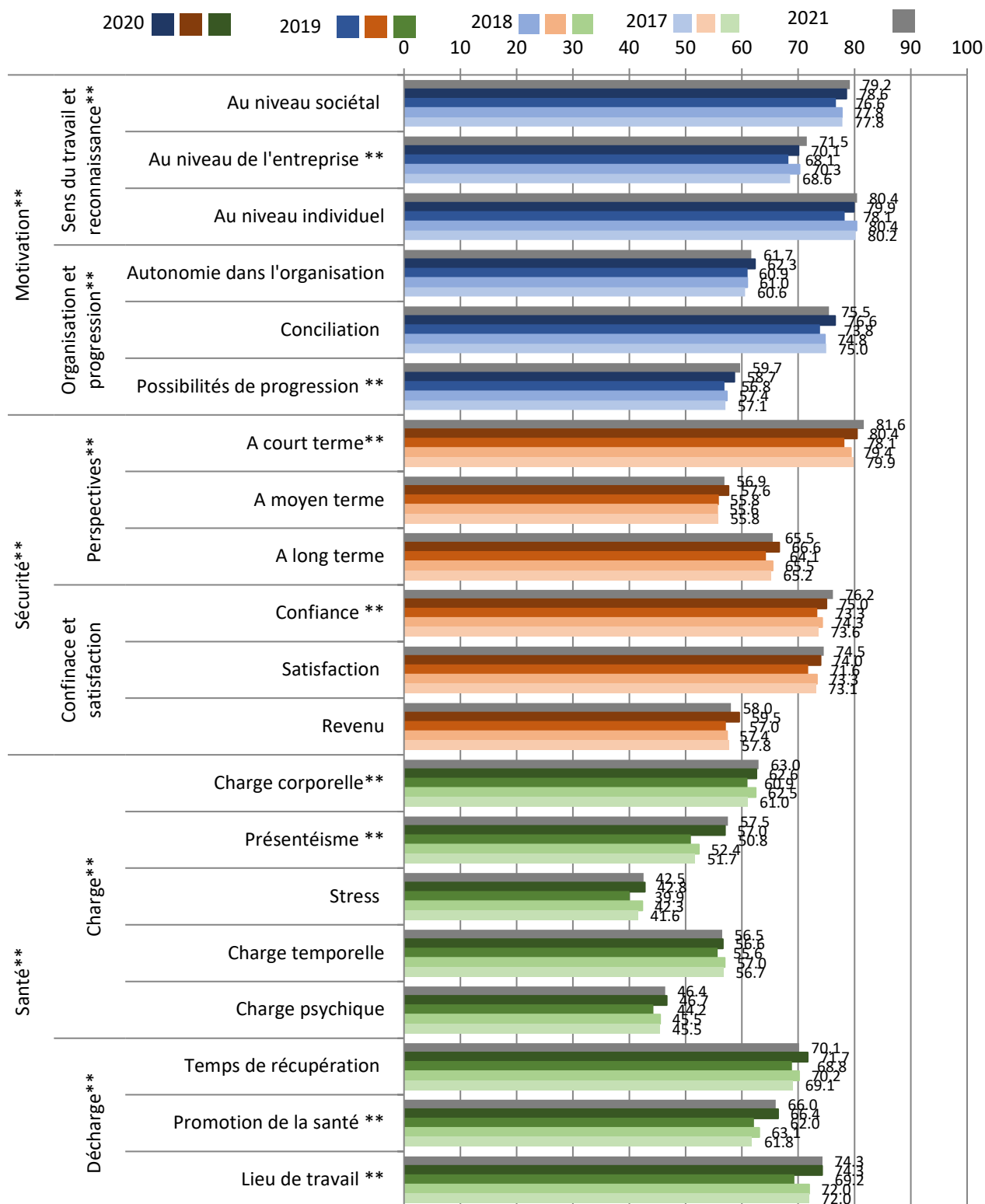
2021 est l'année des multiples commémorations pour l'égalité (les 50 ans du droit de vote des femmes, les 30 ans de la grève des femmes, les 25 ans de la loi sur l'égalité). Pour cette raison, un focus particulier a été effectué dans le « *Baromètre Conditions de travail* » pour mettre en lumière l'état actuel de **l'égalité dans le monde du travail**. Environ 60 pour cent des travailleurs estiment que l'égalité bénéficie d'une attention suffisante dans le monde du travail. En fait, cette évaluation optimiste a 10 points de pourcentage en moins dans l'évaluation des travailleuses que dans celle des travailleurs. Qui plus est, un/e travailleur/-se sur cinq voit une inégalité des chances de promotion entre les hommes et les femmes à des postes plus élevés hiérarchiquement. Les différences entre les branches sont visibles ici de manière frappante, avec l'industrie de transformation et sa triste position de leader. Un travailleur sur trois voit des possibilités de promotions lacunaires concernant les femmes. On constate également des différences importantes dans le respect de l'égalité des salaires en fonction du genre et de la branche. La disposition légale sur la communication des résultats de l'analyse des salaires, en vigueur au plus tard à partir de 2023 pour les entreprises de 100 collaborateurs ou plus, est seulement remplie par une entreprise sur six.

Un autre focus du baromètre met en lumière **des problèmes liés à la conciliation** entre l'activité professionnelle et les autres domaines de la vie. Il apparaît que, d'une manière générale, plus de trois quarts des travailleurs arrivent à bien concilier leur travail avec leur vie privée. Dans le même temps, l'immense majorité des actifs est, au moins occasionnellement, trop épuisée après une journée de travail, pour encore s'occuper des affaires privées ou familiales – ce qui est même souvent ou très souvent le cas pour presque un tiers de tous les travailleurs. On constate des problèmes plus importants surtout dans les ménages avec enfants et ceux où les travailleurs prennent en charge des adultes ayant besoin d'assistance. 16.7 pour cent des travailleurs sont en même temps des proches aidants, bien qu'ici, seul un tiers soit soutenu par leurs employeurs. Le soutien du monde du travail pour accomplir la tâche herculéenne de veiller au vieillissement de la société peut donc encore être fortement développé.

Toujours plus de stress, une charge de travail qui augmente et des entretiens annuels d'évaluation défaillants

- 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 cinq dernières années.



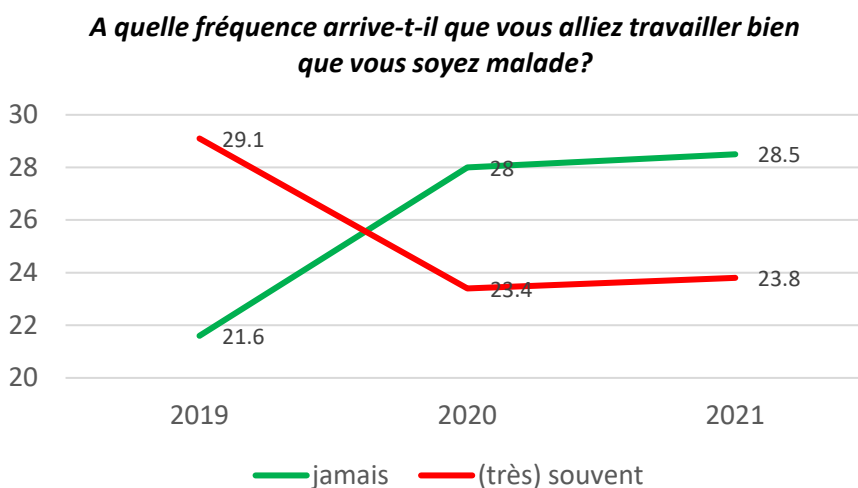
Source : Haute école spécialisée de Berne, Baromètre Conditions de travail 2021, figure Z1 (**significative à un niveau de 95 %)

Dimension Santé

– Augmentation continue du stress ; des travailleurs plus sensibles au présentisme –

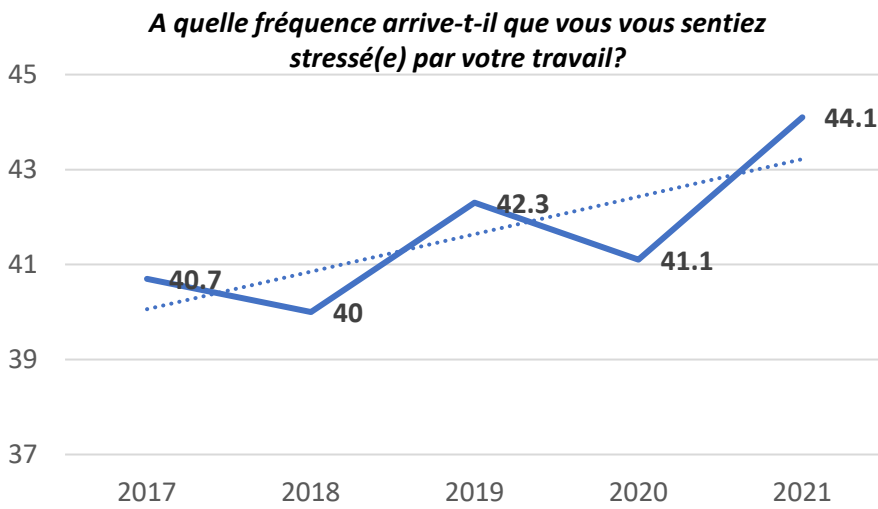
Dans la dimension Santé, quatre critères ont des valeurs nettement plus élevées qu’au cours des années précédentes. A côté d’une baisse de la *charge corporelle*, il y a surtout confirmation d’une plus grande sensibilité à la *promotion de la santé* et au *présentisme* à cause de la pandémie de Covid-19. Avant la pandémie de Covid-19, la part de travailleurs qui venaient travailler régulièrement même en étant malade se situait, avec 29.1 pour cent, nettement au-dessus de la part de ceux qui ne le faisaient jamais (21.6 pour cent). Cette proportion s’est inversée au cours des deux années de pandémie. En 2021, 28.5 pour cent des travailleurs ne sont jamais allés travailler en étant malade, alors que 23.8 pour cent le faisait régulièrement (cf. **figure 1**). Il reste encore à clarifier s’il ne s’agit pas ici d’une diminution durable du phénomène de présentisme dans le monde du travail, en Suisse, ou si cela est dû à la pandémie ; c’est l’avenir qui nous le dira.

Figure 1 : Développement du présentisme pendant la pandémie de Covid-19 (2019-2021) (en %)



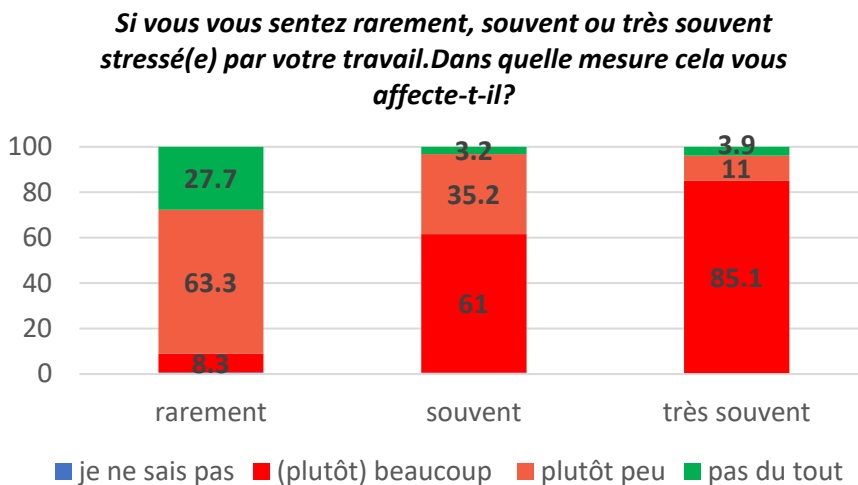
La plus faible évaluation des conditions de travail dans la dimension Santé est obtenue comme auparavant par les critères *stress* et *charge psychique*. Aucun autre critère n’obtient des valeurs en dessous de 50 points d’index. Voilà en chiffres, le reflet d’une charge psychosociale élevée et permanente dans le monde du travail. C’est surtout le stress qui devient toujours plus un phénomène de masse dans le monde du travail en Suisse. Presque la totalité (91.6 pour cent) des travailleurs est confrontée au stress. La part des travailleurs qui sont souvent ou très souvent stressés par leur travail a progressé de manière continue au cours des dernières années et atteint, en 2021, le niveau record de 44.1 pour cent (cf. **figure 2**).

Figure 2 : Augmentation des travailleurs souvent/très souvent stressés (2017-2021) (en %)



Le lien entre la fréquence du stress et la charge négative qui en résulte apparaît également ici de manière impressionnante. Alors que parmi les travailleurs rarement stressés, le stress est perçu seulement par une petite part (8.3 %) comme une charge (plutôt) forte, il représente déjà une nette majorité (61.0 %) pour les travailleurs souvent stressés et, pour les travailleurs très souvent stressés, il est vécu presque à l'unanimité comme une charge négative (85.1 %) (cf. figure 3).

Figure 3 : Lien entre la fréquence du stress et l'impact de charge négative (en %)

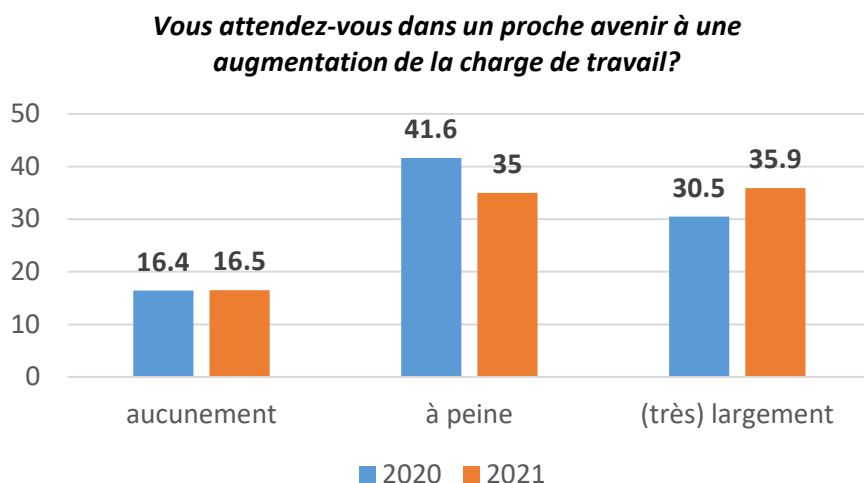


Dimension Sécurité

– Diminution de la peur de perdre son emploi ; augmentation constante de la charge de travail –

En 2021 dans la dimension Sécurité, deux critères ont réalisé de nettes améliorations par rapport aux années précédentes. D'un côté, l'effet positif de la pandémie Covid-19 amorcé l'an dernier sur la *confiance* des travailleurs envers leur employeur se confirme. Ainsi, les employeurs sont à nouveau perçus en 2021 comme nettement plus honnêtes et équitables qu'avant la pandémie. Les *perspectives à court terme* obtiennent elles aussi une valeur maximale. La reprise économique après la pandémie de Covid-19 et, d'une manière générale, la gestion de la crise avec relativement peu de dommages dans l'économie suisse a fait diminuer l'inquiétude d'une éventuelle perte de son emploi, parmi les travailleurs. Les *perspectives à moyen terme* se présentent de manière plus ambiguë. Alors que les perspectives sur le marché du travail sont jugées plus positives que les années précédentes, l'augmentation attendue de la charge de travail a atteint le niveau le plus bas de toutes les enquêtes annuelles. Si, en 2020 encore, la plus grande partie des travailleurs (41.6 pour cent) s'attendait à une augmentation modérée de la charge de travail et seulement 30.5 pour cent à une augmentation (très) élevée, cela s'est nettement accentué en 2021. Plus d'un tiers (35.9 pour cent) des travailleurs s'attend à une forte augmentation de la charge de travail (cf. **figure 4**).

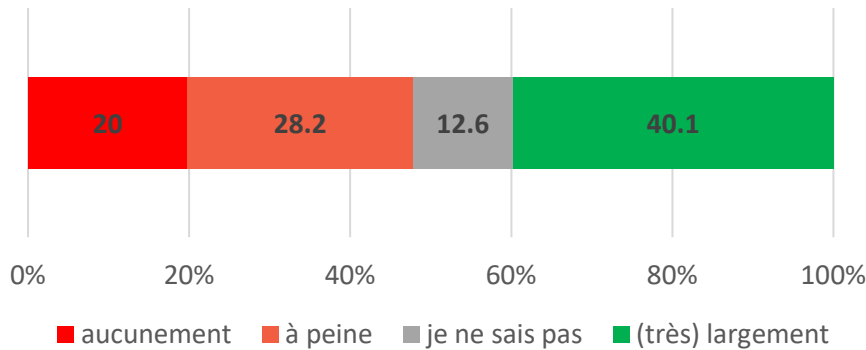
Figure 4 : Modification de la charge de travail attendue en 2020/2021 (en %)



L'évaluation la plus négative des conditions de travail de la dimension Sécurité demeure également dans les *perspectives à moyen terme*. Presque la moitié des travailleurs en Suisse ne croit, soit pas du tout (20.0 pour cent) soit simplement dans une faible mesure (28.2 pour cent) qu'en cas de perte de leur poste actuel, ils pourront à nouveau trouver un poste comparable et seuls deux travailleurs sur cinq évaluent cette démarche comme facile (cf. **figure 5**).

Figure 5 : Mobilité sur le marché du travail

Diriez-vous que si vous perdiez votre travail ou résilieez vos rapports de service, il serait facile pour vous de trouver un travail comparable avec un salaire de même niveau?



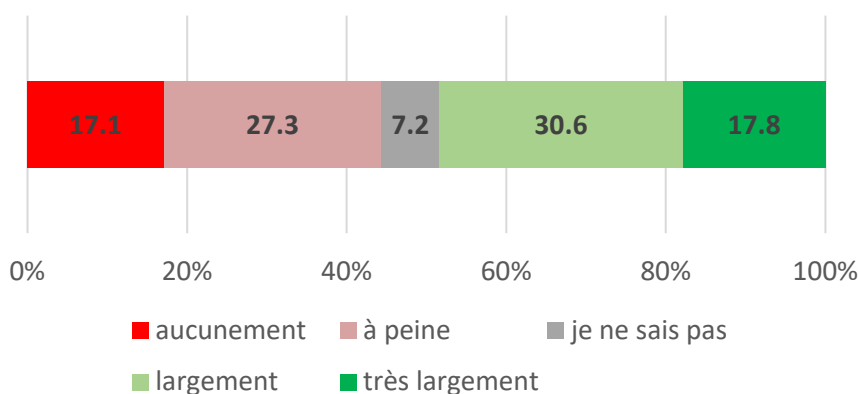
Dimension Motivation

–La pandémie renforce la reconnaissance ; les entretiens annuels d'évaluation restent lacunaires –

Dans la dimension Motivation deux critères obtiennent des valeurs nettement plus élevées qu'au cours des années précédentes. D'un côté, le sens de son propre travail et la reconnaissance ayant déjà une évaluation élevée semblent avoir continué d'augmenter au *niveau de l'entreprise*, d'un autre côté les *possibilités de progression* pour les travailleurs se sont améliorées. Et c'est justement le critère *possibilités de développement* qui obtient cependant la valeur la plus basse dans la dimension Motivation. Il s'agit ici de l'expression de la restriction des opportunités de promotion, du manque d'encouragement pour la formation continue par l'employeur et des entretiens annuels non constructifs ou manquants. Ainsi, plus de deux tiers (66.7 pour cent) des travailleurs ne voient aucune chance de promotion (28.6 pour cent) à leur poste de travail actuel ou seulement dans une faible mesure (38.1 pour cent). Ensuite presque la moitié (44.4 pour cent) des travailleurs n'est pas encouragée (17.1 pour cent) ou seulement de manière insuffisante (27.3 pour cent) par leur employeur pour continuer à se former (cf. figure 6).

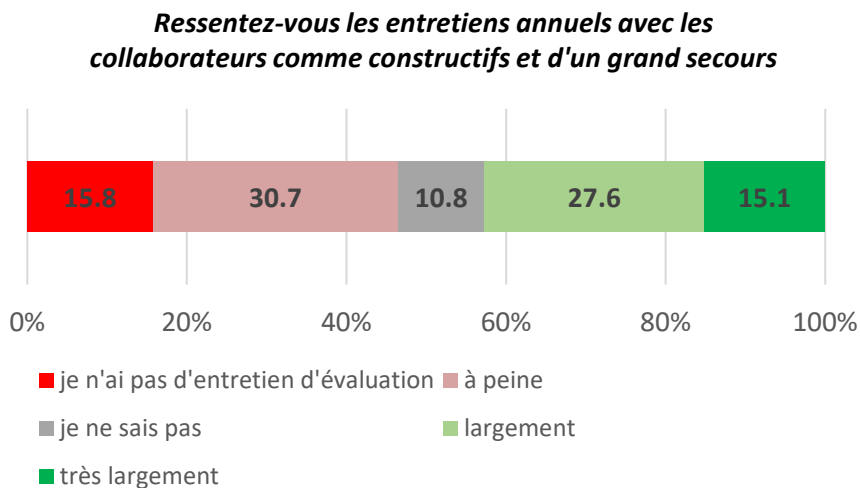
Figure 6 : Encouragement à la formation continue par l'employeur

Est-ce que votre employeur promeut votre formation professionnelle continue?



Concernant les résultats des entretiens annuels d'évaluation, on s'aperçoit aussi que pour presque la moitié (46.5 pour cent) des travailleurs, soit aucun entretien annuel d'évaluation n'est effectué (15.8 pour cent), soit il n'est perçu comme constructif et efficace que dans une faible mesure (30.7 pour cent) (cf. **figure 7**).

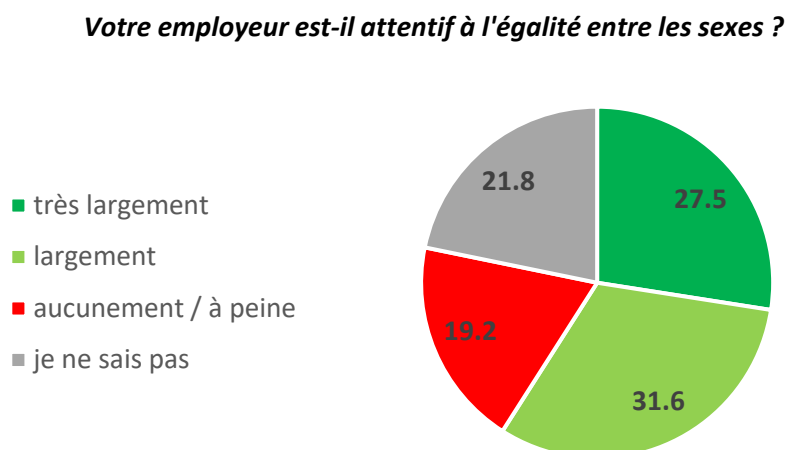
Figure 7 : Qualité des entretiens annuels d'évaluation



Focus sur l'égalité : Inégalité dans les chances de promotion et manque d'analyses dans le contrôle de l'égalité salariale

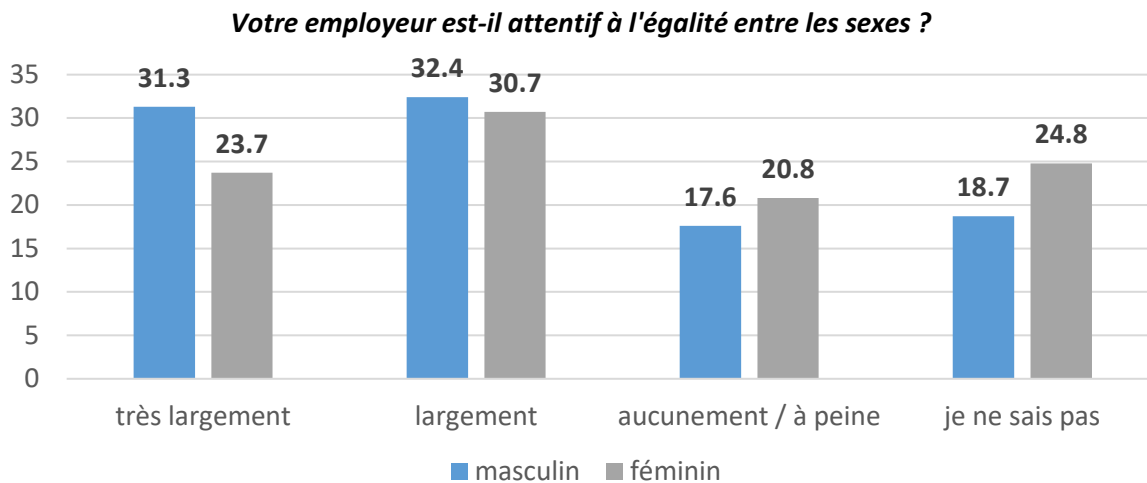
Dans l'année des multiples commémorations pour l'égalité (les 50 ans du droit de vote des femmes, les 30 ans de la grève des femmes, les 25 ans de la loi sur l'égalité), il est juste légitime d'effectuer un focus dans le « Baromètre Conditions de travail » en mettant également en lumière la réalité de l'égalité dans le monde du travail. Il apparaît qu'une majorité (59.1 pour cent) des travailleurs en Suisse trouve que les employeurs accordent une (très) grande attention à l'égalité des genres (cf. **figure 8**).

Figure 8 : Sensibilité à l'égalité (en %)



Il est intéressant de voir la différence d'évaluation selon le genre. Alors que 31.8 pour cent des travailleurs hommes trouvent que les employeurs font attention à l'égalité, seules 23.7 pour cent des travailleuses font la même constatation (cf. figure 9).

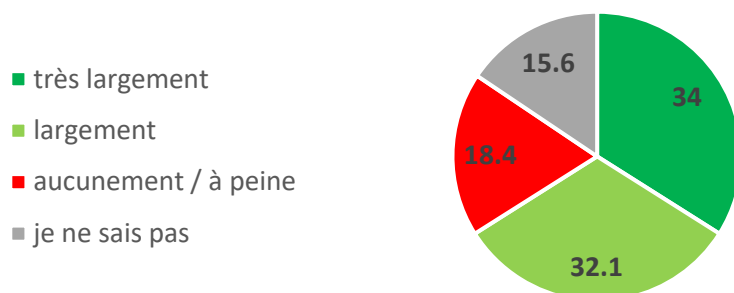
Figure 9 : Égalité dans la promotion professionnelle (en %)



Concernant la question de l'égalité des chances pour la promotion à des postes plus élevés dans la hiérarchie, presque un cinquième (18.4 pour cent) des travailleurs considère qu'il y a là un problème (cf. figure 10).

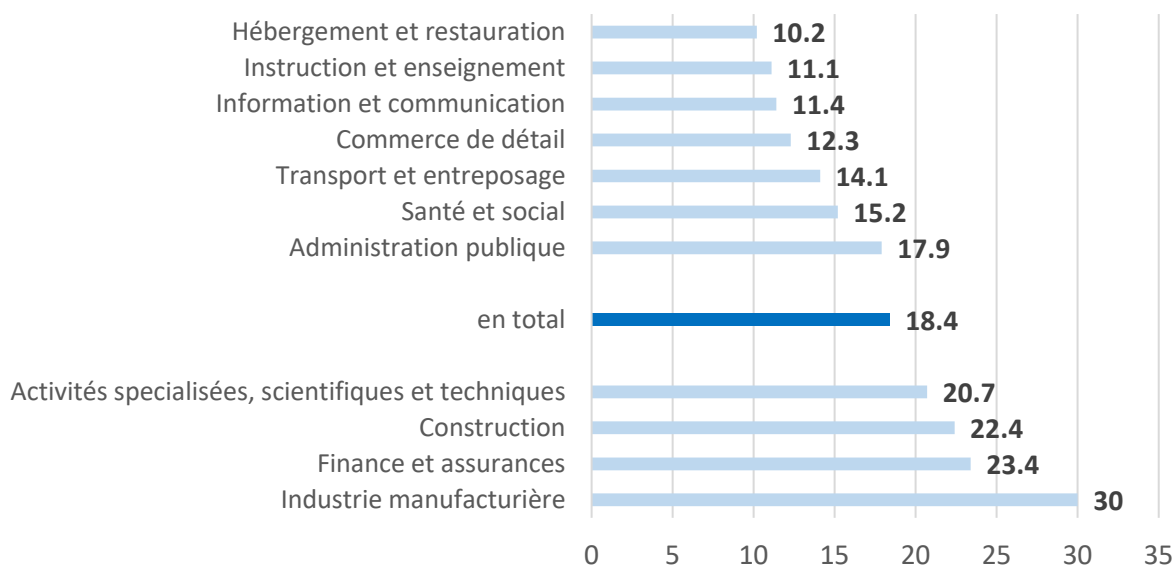
Figure 10 : Egalité de genre dans les positions hiérarchiques (en %)

Diriez-vous que les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'accéder à des postes à responsabilités dans votre entreprise ?



On voit ici de grandes différences selon les branches. Alors que dans les branches de « l'hôtellerie et de la restauration » seul un travailleur sur dix (10.2 pour cent) environ voit une inégalité des chances pour accéder à des positions hiérarchiquement plus élevées, ils sont presque un travailleur sur trois (30.0 pour cent) dans l'industrie de transformation à voir des insuffisances à cet endroit (cf. figure 11).

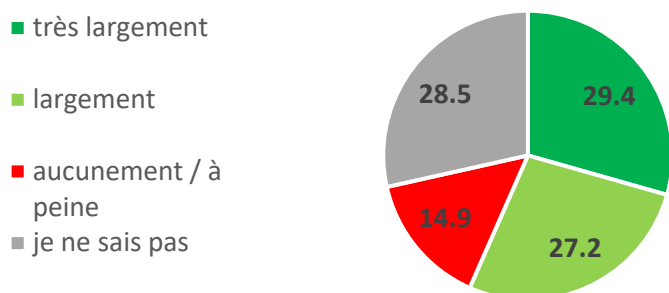
Figure 11 : Part avec inégalité des chances selon le genre pour accéder à des positions hiérarchiques plus élevées (en %)



Un constat similaire apparaît dans le domaine de l'égalité salariale. Une majorité des travailleurs (56.6 pour cent) considère l'égalité des chances comme acquise dans une (très) large mesure, mais 14.9 pour cent ont de grandes réserves à cet endroit (cf. figure 12).

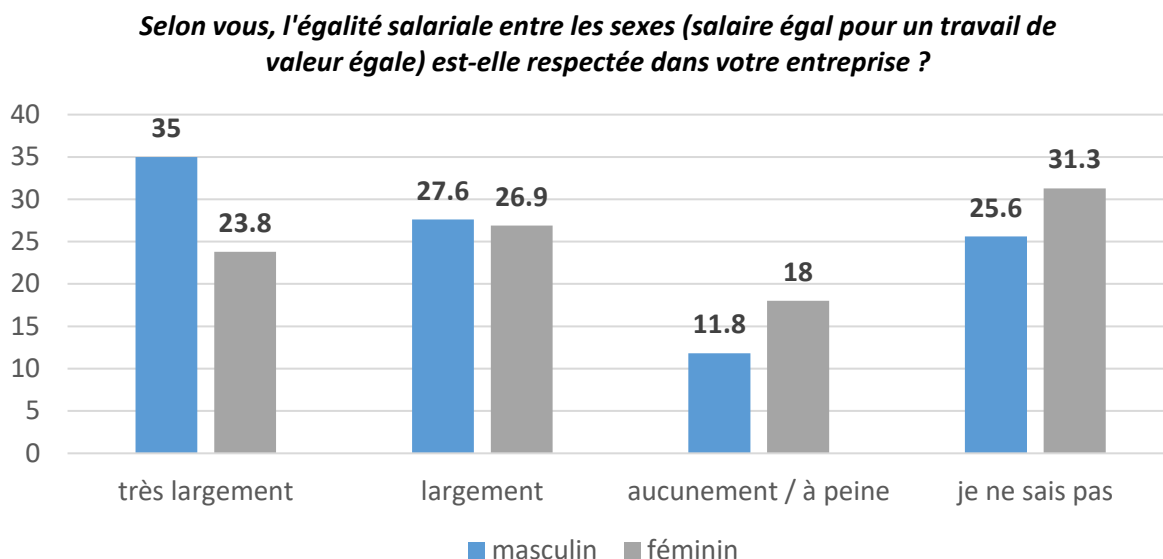
Figure 12 : Respect de l'égalité des salaires dans les entreprises (en %)

Selon vous, l'égalité salariale entre les sexes (salaire égal pour un travail de valeur égale) est-elle respectée dans votre entreprise ?



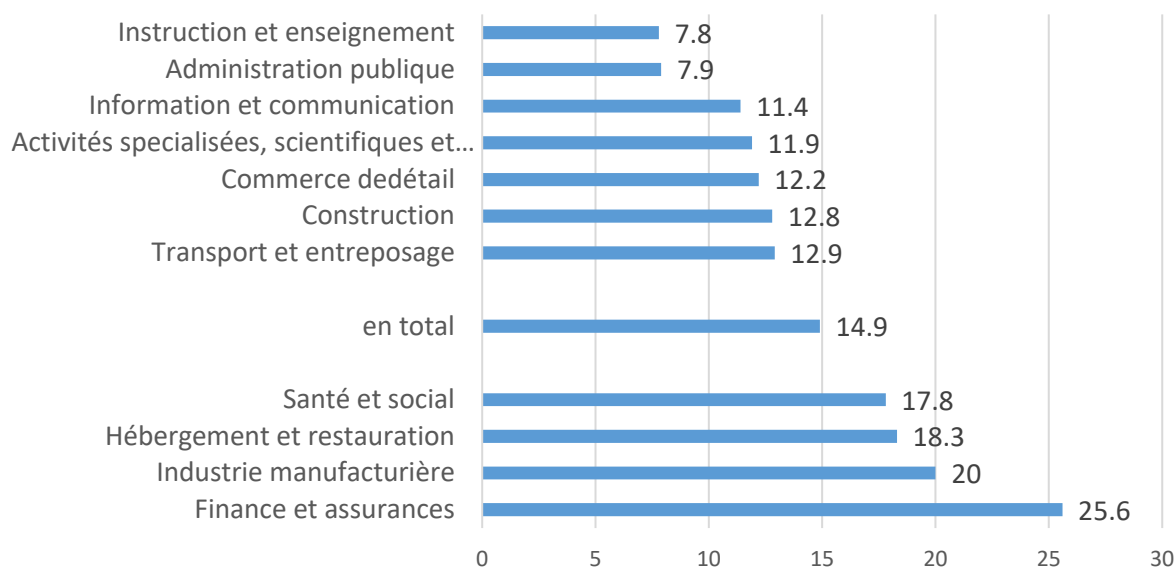
On constate à nouveau de grandes différences entre les genres. Alors que 62.6 pour cent des hommes considèrent l'égalité salariale comme une réalité sociale acquise dans une (très) large mesure, ce n'est le cas que pour 50.7 pour cent des femmes (cf. figure 13).

Figure 13 : Respect de l'égalité salariale – différences selon les genres (en %)



Ici aussi, il y a des différences considérables entre les différentes branches. Alors que dans les branches de l'« enseignement » et de l'« administration publique » seule une petite minorité (7.8 ou 7.9 pour cent) des travailleurs évalue l'égalité des chances comme critique, dans la branche des « activités financières et d'assurance », ils sont plus d'un travailleur sur quatre (25.6 pour cent) (cf. figure 14).

Figure 14 : Part des employeurs avec une égalité salariale lacunaire selon la branche (en %)

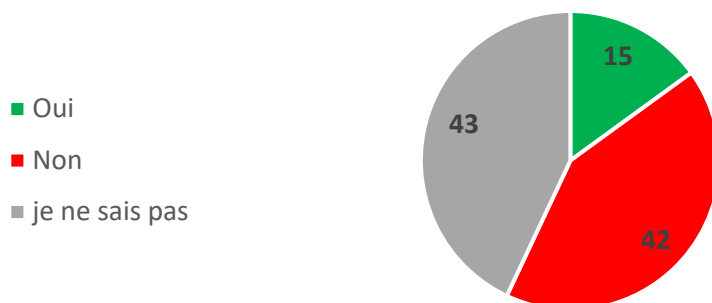


Dans le domaine de l'égalité salariale, il est, en outre, intéressant de savoir que la loi sur l'égalité révisée, qui est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2020, prévoit que toutes les entreprises de 100 collaborateurs ou plus sont légalement tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale (au plus tard jusqu'au 30.6. 2021), de faire réviser la méthode (au plus tard dans un délai d'un an après l'analyse) et de communiquer les résultats à leurs collaborateurs (au plus tard dans un délai d'un an après la révision).

Le focus sur l'égalité du Baromètre Conditions de travail montre cependant que seule une petite minorité (15 pour cent) des travailleurs a déjà été informée à propos d'une analyse effectuée sur l'égalité salariale, alors que jusque-là pour la grande majorité, soit elle n'a reçu aucun résultat sur l'analyse des salaires (42 pour cent), soit elle ne peut pas répondre à la question (43 pour cent) (cf. figure 15).

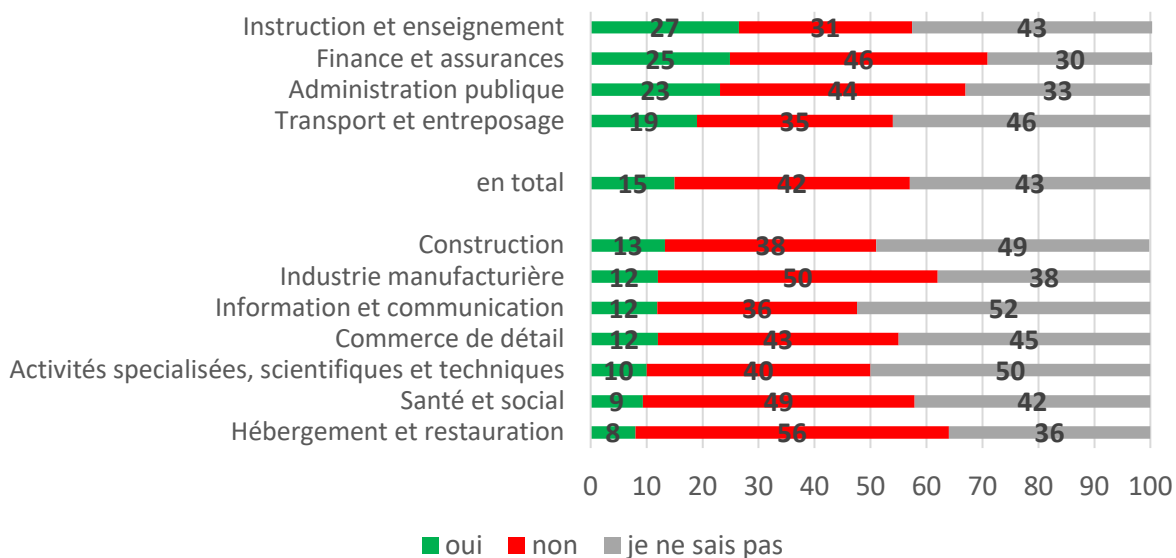
Figure 15 : Réalisation des analyses des salaires selon la loi sur l'égalité (LEg) (en %)

Au plus tard jusqu'en 2023, les entreprises dès 100 personnes doivent informer leurs employé.e.s des résultats des analyses de l'égalité salariale. Est-ce que vous avez déjà reçu une telle information ?



On constate à nouveau des différences considérables selon les branches. Alors que dans la branche de l'« enseignement » au moins 27 pour cent des travailleurs ont déjà été informés sur les résultats de l'analyse des salaires, ils ne sont que 8 pour cent dans l'« hôtellerie et la restauration » (cf. figure 16).

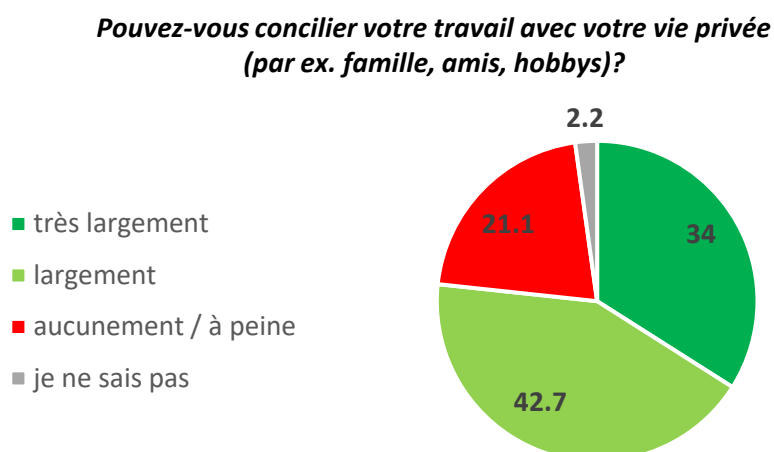
Figure 16 : Réalisation des analyses des salaires selon la branche (en %)



Focus sur la conciliation : Épuisement après la journée de travail, éducation des enfants et prise en charge d'adultes nécessitant des soins, voilà les plus grands défis.

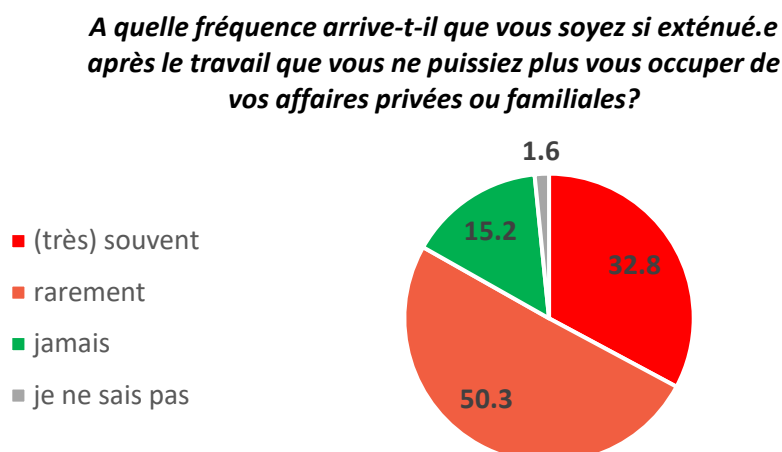
Par conciliation, on comprend souvent de manière concise la conciliation entre le travail et vie de famille ou le travail et la vie privée. Dans un monde du travail qui devient de plus en plus numérisé, fragmenté et flexible et dans lequel les professions ainsi que les compétences mutent plus rapidement, le maintien de l'employabilité nécessite un apprentissage tout au long de la vie et le vieillissement de la société amenant toujours plus d'actifs à se confronter à des tâches de proches aidants, il semble judicieux d'élargir le champ de ce terme. La conciliation doit être définie comme une possibilité de concilier le travail professionnel, la famille, la vie privée, la formation continue, le travail de milice et les tâches d'assistance et de soins. Il apparaît que les trois quarts des travailleurs environ (76.7 pour cent) peuvent, dans une (très) large mesure, concilier leur travail avec leur vie privée (cf. figure 17).

Figure 17 : Conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée (en %)



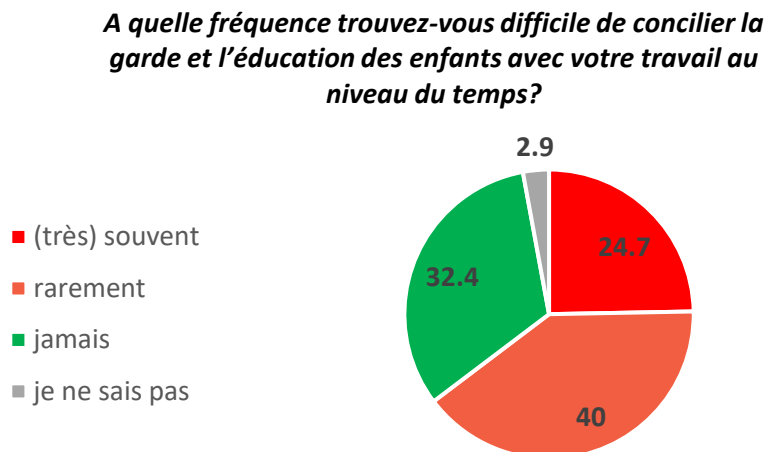
Dans le même temps, l'immense majorité (83.1 pour cent) est, au moins occasionnellement, trop épuisée après une journée de travail, pour encore s'occuper des affaires privées ou familiales – pour presque un tiers de tous les travailleurs (32.8 pour cent), c'est même souvent ou très souvent le cas (cf. figure 18).

Figure 18 : Fréquence des problèmes de conciliation en raison de l'épuisement (en %)



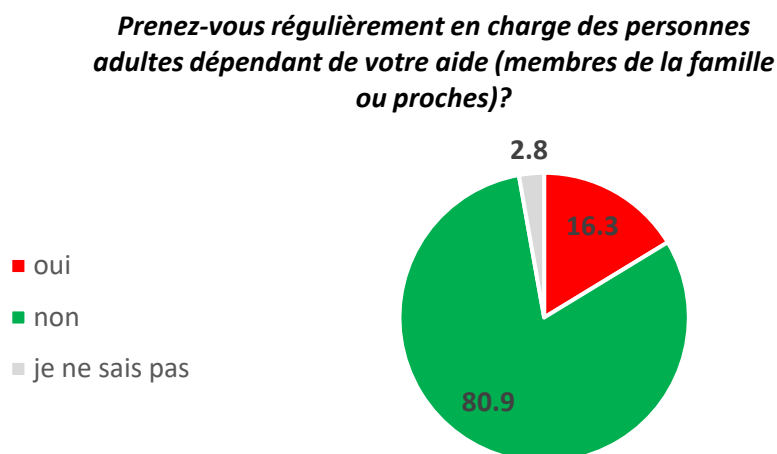
Une majorité des ménages familiaux rencontre aussi des problèmes de conciliation. Presque deux travailleurs sur trois (64.7 pour cent) vivant dans des ménages avec des enfants ont, au moins occasionnellement, des difficultés à concilier la prise en charge et l'éducation de leurs enfants avec leur travail. Environ un quart (24.7 pour cent) des travailleurs ayant des enfants est même souvent ou très souvent confronté à cette problématique (cf. figure 19).

Figure 19 : Fréquence des problèmes de conciliation chez les ménages avec des enfants



En outre, 16.3 pour cent des travailleurs sont confrontés, à côté de leur travail, à la prise en charge d'adultes ayant besoin d'assistance (cf. figure 20). Il en résulte pour la Suisse une population d'environ 800'000 proches aidants actifs.

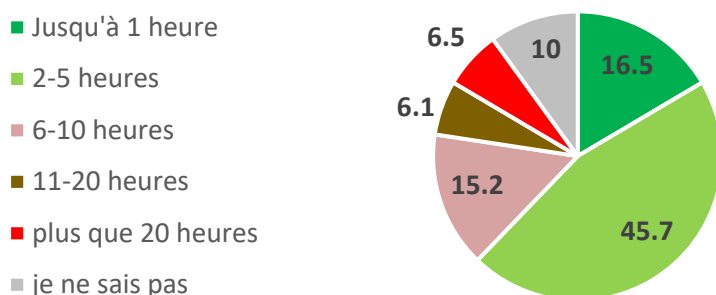
Figure 20 : La part de proches aidants parmi les travailleurs (en %)



A cet effet, la grande majorité (62.2 pour cent) est concernée à hauteur de cinq heures par semaine maximum, mais un nombre nettement plus élevé d'heures de prise en charge sont également effectuées (cf. Figure 21).

Figure 21 : Parts selon le nombre d'heures hebdomadaires de prise en charge (en %)

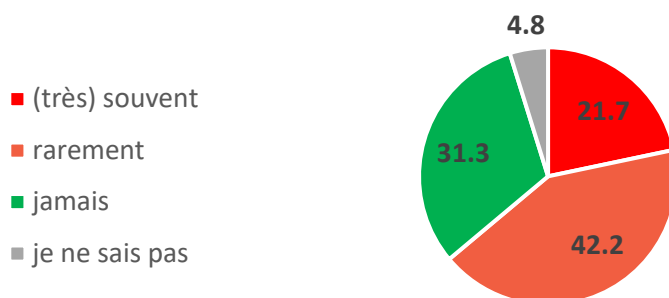
Combien d'heures prenez-vous régulièrement chaque semaine pour prendre en charge des personnes dépendant de votre aide?



Une nette majorité (63.9 pour cent) de travailleurs prenant régulièrement en charge des adultes ayant besoin d'assistance rencontre des difficultés à concilier cette occupation avec leur activité professionnelle. Presque un quart (21.7 pour cent) des travailleurs est souvent ou très souvent confronté à cette problématique (cf. figure 22).

Figure 22 : Fréquence des problèmes de conciliation des proches aidants

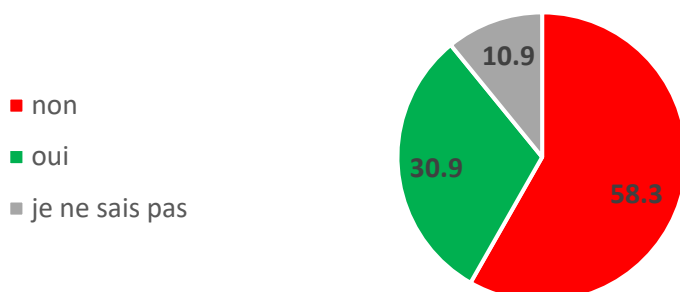
A quelle fréquence éprouvez-vous des difficultés à combiner la prise en charge des personnes adultes dépendant de votre aide (membres de la famille ou proches) avec vos activités professionnelles?



La question de savoir si l'employeur soutient ces tâches de prise en charge revêt une signification déterminante pour les proches aidants. Il apparaît que seule une minorité (30.9 pour cent) des travailleurs devant régulièrement effectuer des tâches de proches aidants sont soutenus par leurs employeurs (cf. figure 23).

Figure 23 : Soutien des proches aidants par les employeurs

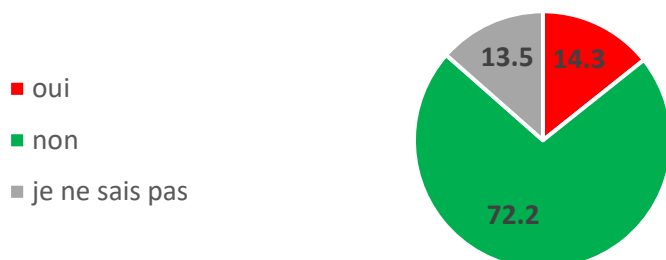
Votre employeur est-ce qu'il vous soutient dans la prise en charge des personnes adultes dépendant de votre aide (membres de la famille ou proches) ?



Mais, il apparaît aussi qu'une nette majorité (72.2 pour cent) des proches aidants ne souhaite aucun soutien (supplémentaire) de la part de leur employeur (cf. figure 24).

Figure 24 : Besoin de soutien des proches aidants par leur employeur

Souhaitez-vous (plus) de soutien de la part de votre employeur, afin de pouvoir prendre en charge des personnes adultes dépendant de votre aide (membres de la famille ou proches) ?



On constate ici une différence significative concernant le souhait d'un soutien par l'employeur, si ce soutien est proposé ou non. Si l'employeur offre déjà un soutien, cela apparaît comme utile – seuls 4.2 pour cent des proches aidants actifs ont souhaité recevoir un soutien (supplémentaire) par leur employeur (cf. figure 25). S'il n'existe aucun soutien de l'employeur jusque-là, la part des proches aidants actifs qui souhaite un soutien par leur employeur augmente pour atteindre 20.1 pour cent (cf. figure 26).

Figure 25 : Souhait pour un soutien (supplémentaire), quand un soutien existait déjà auparavant (en %)

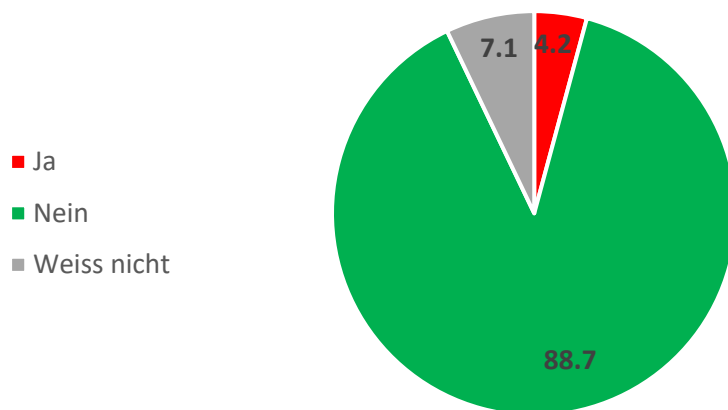
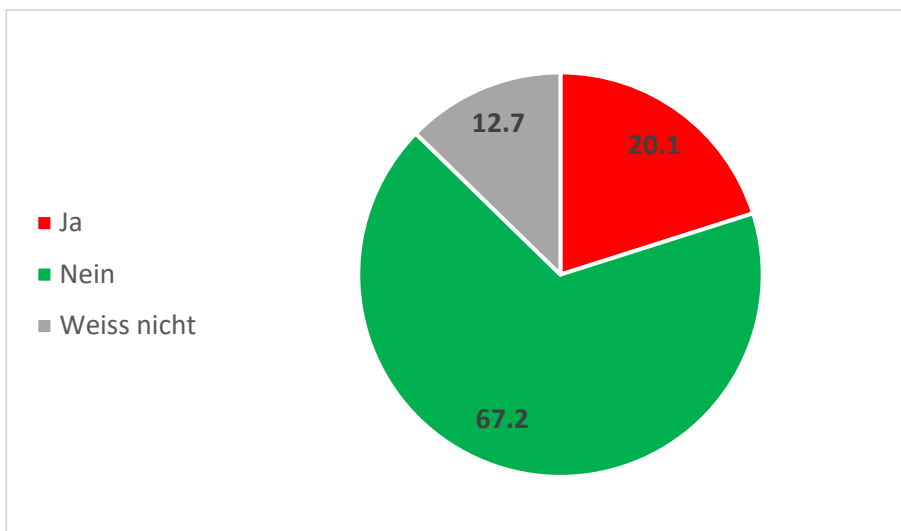


Figure 26 : Souhait pour un soutien (supplémentaire), sans qu'un soutien existe auparavant (en %)

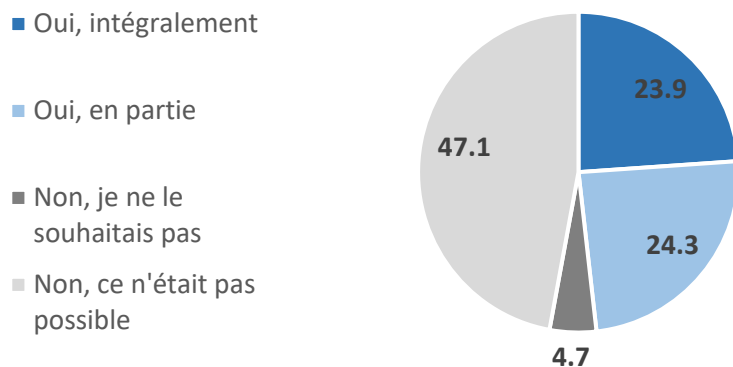


Focus sur le travail à domicile : les avantages restent constants ; les inconvénients apparaissent de plus en plus clairement

Une autre influence sur l'évaluation des conditions de travail provient de la forte augmentation du travail à domicile pendant la pandémie de Covid-19. Lors du premier lockdown au printemps 2020, il s'est avéré qu'il était impossible à presque la moitié des travailleurs (47.1 %) de fournir leur prestation professionnelle en travail à domicile, alors qu'un quart des travailleurs a pu travailler à domicile partiellement (24.3 %) et un autre quart à temps complet (23.9 %) (cf. figure 27).

Figure 27 : Propagation du travail à domicile en 2020 (en %)

Durant la crise du coronavirus, avez-vous travaillé de la maison, resp. fait du home office?

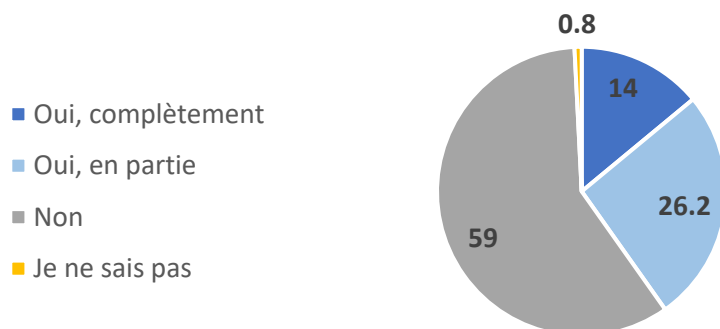


Source : Sondage spécial coronavirus pour le Baromètre Conditions de travail 2020

L'obligation de travail à domicile en vigueur au printemps de cette année n'a pas entraîné une propagation comparable à celle de l'année précédente. 59 pour cent des travailleurs n'ont pas travaillé à domicile et la part de ceux qui ont travaillé à temps complet à domicile a été, avec un taux de 14 pour cent, nettement plus faible que l'année précédente (cf. figure 28).

Figure 28 : Propagation du travail à domicile en 2021 (en %)

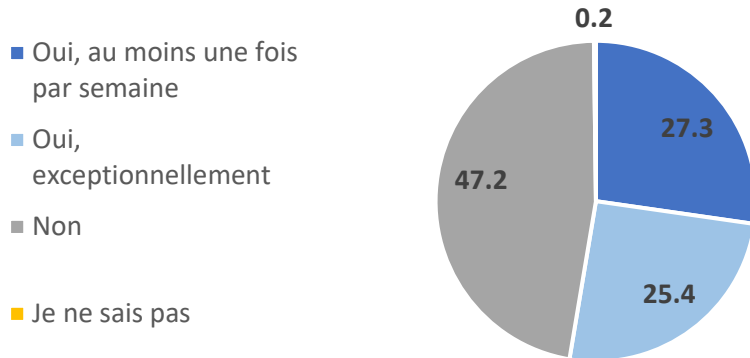
Depuis l'introduction de l'obligation de travailler depuis le domicile (Home Office) en janvier 2021, avez-vous travaillé de la maison ?



Il apparaît que pour environ la moitié (47.2 pour cent) des personnes travaillant à domicile, il s'agissait là d'une nouvelle expérience. La part des travailleurs à domicile a donc environ doublé par rapport aux anciens sondages (cf. figure 29).

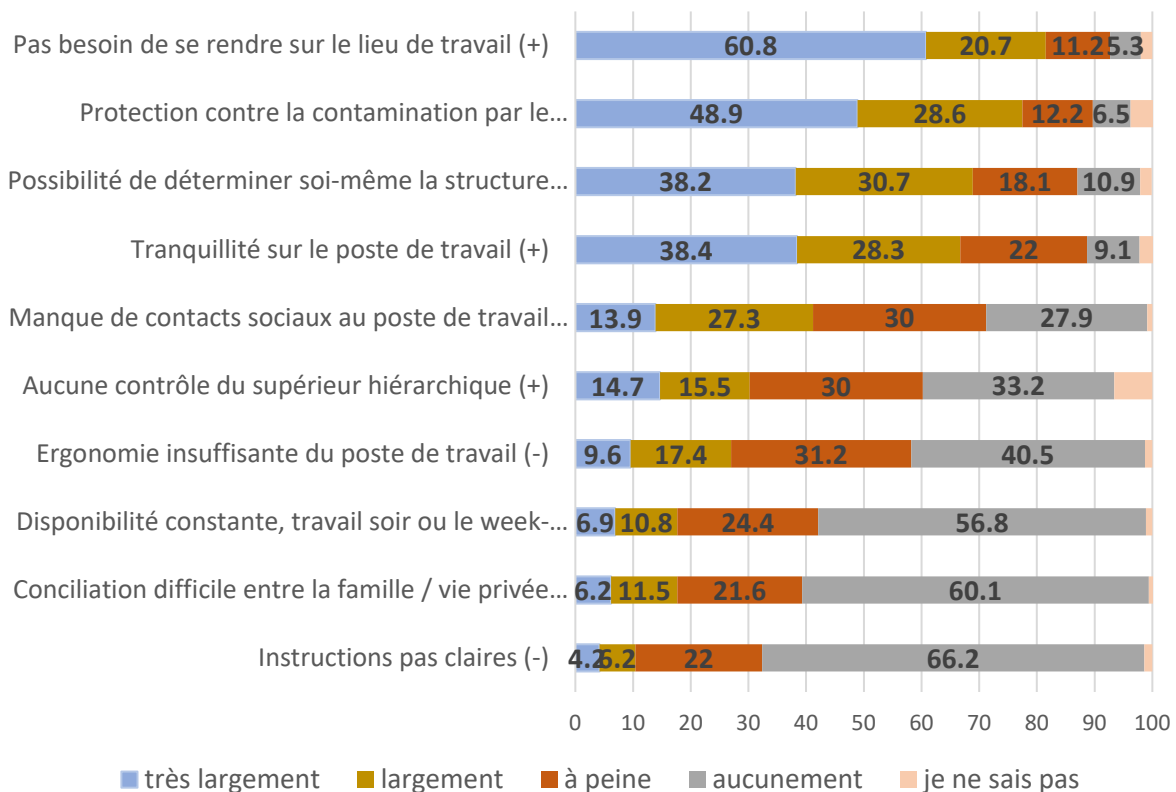
Figure 29 : Propagation du travail à domicile avant la pandémie de Covid-19 (en %)

Aviez-vous déjà fait du home office auparavant (avant la pandémie)



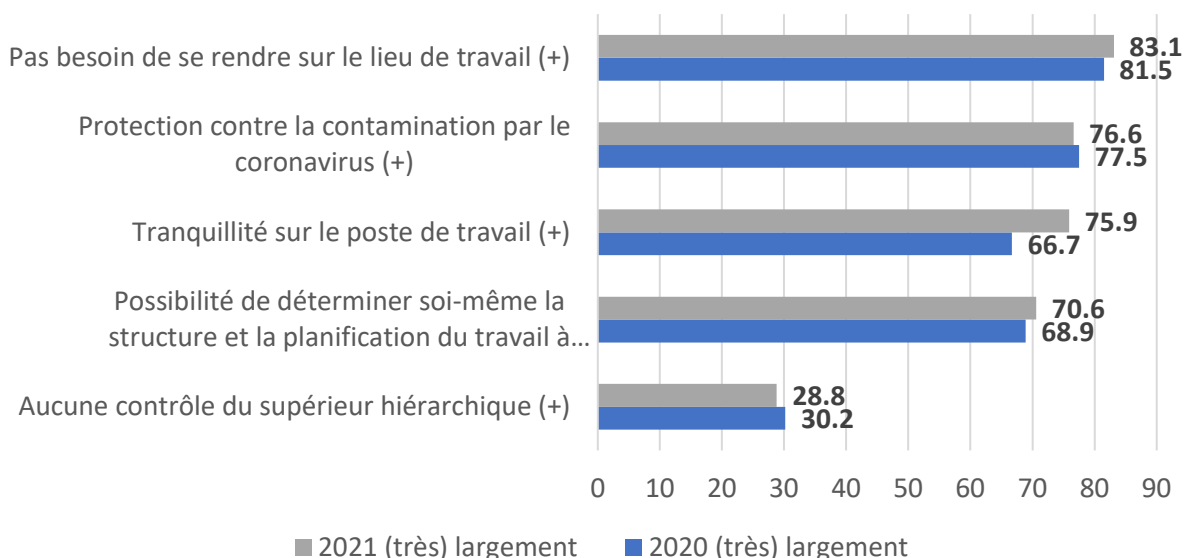
La suppression du trajet domicile-lieu de travail est clairement vue comme le plus grand avantage du travail à domicile. Les autres points évalués en majorité de manière positive sont la protection contre d'éventuelle contagion au Covid-19, une plus grande tranquillité au poste de travail et une plus grande autonomie dans la structuration et la planification du travail. Concernant les conséquences négatives, ce sont les contacts sociaux manquants qui dominent et qui sont considérés comme importants par environ la moitié (49.1 pour cent) des travailleurs, ainsi que l'ergonomie du poste de travail à domicile qui est signalée comme fortement ou partiellement défectueuse, par presque un travailleur sur trois (29.1 pour cent) (cf. figure 30).

Figure 30 : Conséquences positives et négatives du travail à domicile (en %)



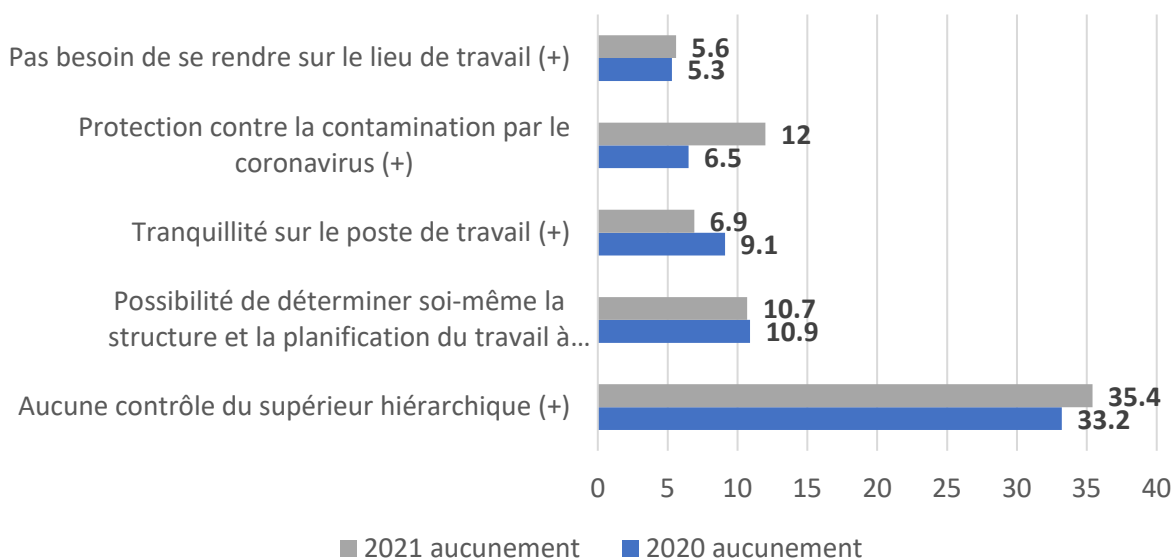
Ce qui est intéressant, c'est surtout le changement des conséquences positives et négatives entre 2020 et 2021. Il apparaît que les conséquences positives du travail à domicile sont restées relativement stables durant le déroulement de la pandémie. Seule la tranquillité au poste de travail est appréciée en 2021 par rapport à 2020, par une part nettement plus grande des travailleurs et dans une (très) large mesure (75.9 pour cent contre 66.7 pour cent) (cf. figure 31).

Figure 31 : Changement des parts des aspects positifs « dans une (très) large mesure » du travail à domicile en 2020/2021 (en %)



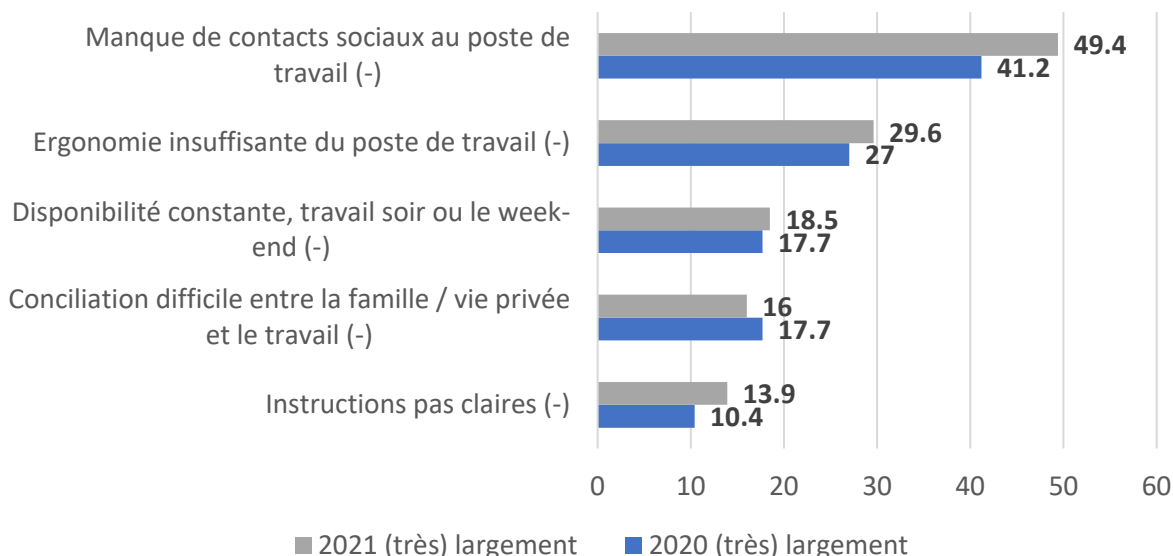
Dans le même temps, le critère de protection contre une contamination a perdu de son importance au cours de la pandémie. Par rapport à 2020, presque deux fois plus de travailleurs n'accordent plus aucune importance à ce critère (12 pour cent contre 6.5 pour cent) (cf. Figure 32).

Figure 32 : Changement des parts des aspects « pas du tout » positifs au travail à domicile en 2020/2021 (en %)



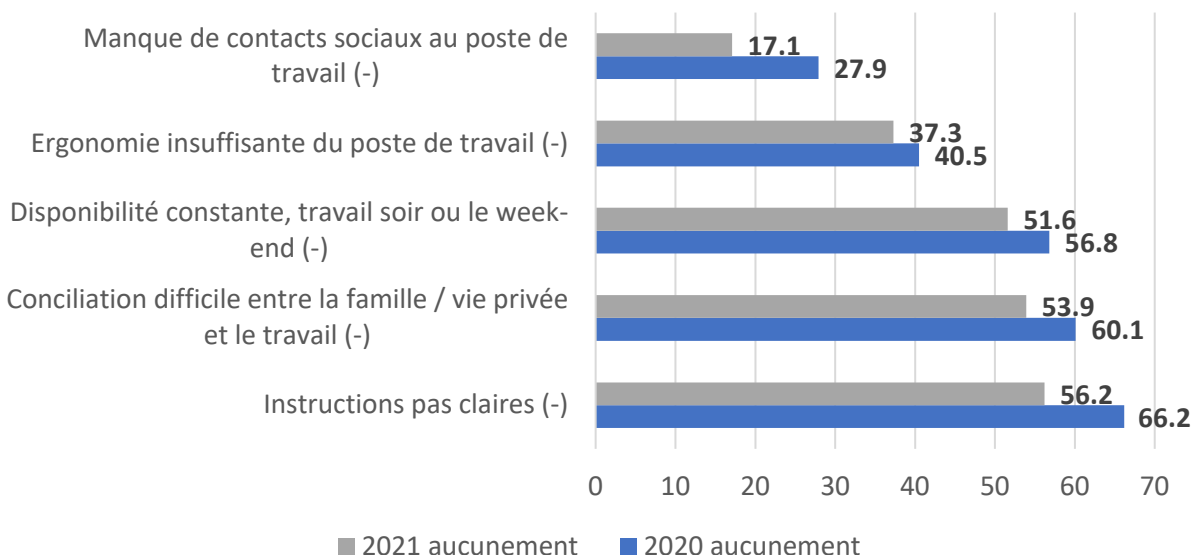
On distingue cependant de grands changements dans les conséquences négatives du travail à domicile, pendant le déroulement de la pandémie. Ces conséquences négatives sont perçues de manière nettement plus forte par les travailleurs en 2021 qu'encore en 2020. A titre d'exemple, citons le manque de contacts sociaux qui est signalé dans une (très) large mesure par 49.2 pour cent des travailleurs (+8.2 points de pourcentage par rapport à 2020) (cf. figure 33).

Figure 33 : Changement des parts des aspects négatifs « dans une (très) large mesure » du travail à domicile en 2020/2021 (en %)



La part des travailleurs qui ne subit pas les aspects négatifs du travail à domicile a aussi diminué en 2021 par rapport à 2020. Ainsi, seule une minorité de 17.1 pour cent des travailleurs (-10.8 points de pourcentage) rapporte ne pas manquer du tout de contact sociaux. La part des travailleurs sans aucun problème de conciliation dans le travail à domicile a chuté à 53.9 pour cent (-6.2 points de pourcentage) et la part de ceux qui ne sont pas confrontés du tout à des directives peu claires a également chuté pour atteindre 56.2 pour cent (-10.0 points de pourcentage) (cf. figure 34).

Figure 34: Changement des parts des aspects « pas du tout » négatifs du travail à domicile en 2020/2021 (en %)



A cause de ce changement dans l'évaluation du travail à domicile, il est en fait peu surprenant que la perspective de travailler à domicile à l'avenir soit elle aussi ambivalente. Certes, une nette majorité (86.5 pour cent) souhaite continuer à travailler à domicile à l'avenir, mais dans le même temps, deux travailleurs sur trois (65.6 pour cent) indiquent vouloir soit ne plus travailler à domicile (13.5 pour cent), soit diminuer au moins la proportion de travail à domicile (52.1 pour cent). En outre, avec 5.7 pour cent, la part des travailleurs souhaitant travailler davantage à domicile est très faible (**cf. figure 35**)

Figure 35 : Personnes souhaitant travailler à domicile après la pandémie de Covid-19 (en %)

