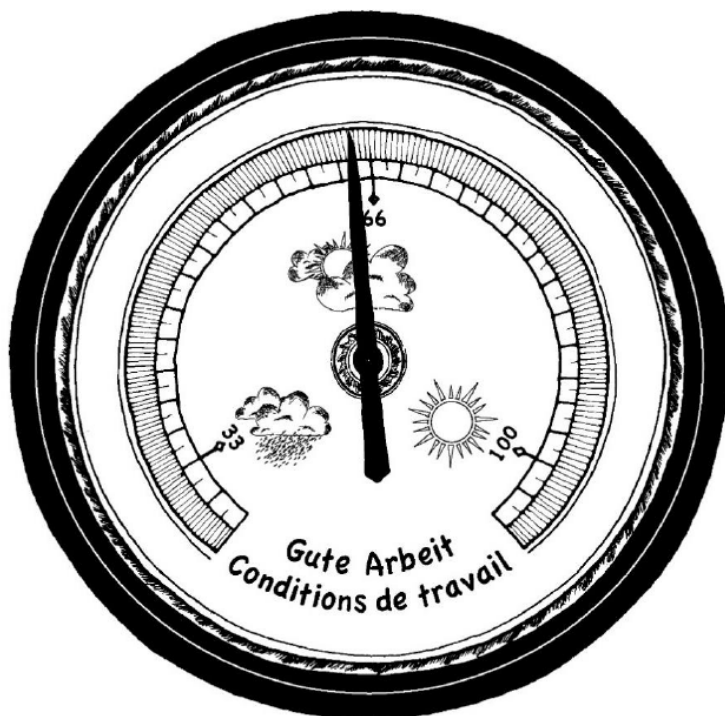




«Baromètre Conditions de Travail»

Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs – Résultats pour l'année 2023

Tobias Fritschi, Alissa Hänggeli et Olivier Lehmann

Rapport final
2 novembre 2023

1 Résumé

1.1 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 indépendante des travailleuses et travailleurs. Pour 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.

1.2 Qualité des conditions de travail après la crise due au coronavirus

L'indice total, qui équivaut à la moyenne des trois dimensions étudiées, s'élève à 67,1 en 2023, résultat bien supérieur aux valeurs d'avant 2020 (entre 64,7 et 66,0). La qualité des conditions de travail a toutefois légèrement baissé en Suisse par rapport à 2022 (-1 point). Elle a retrouvé le **niveau des années 2020 et 2021** où, crise du coronavirus oblige, une amélioration des conditions de travail avait été constatée pour divers aspects (confiance, fait de venir travailler malgré une maladie, sens du travail, etc.).

Comme les années précédentes, la dimension **Motivation** est la mieux notée avec 71,0 points, suivie de la **Sécurité** avec 69,1 points. Les indicateurs de **santé** affichent avec 61,2 points des valeurs bien inférieures, situation en partie due à une autre forme de questionnement. Ces trois dimensions principales se sont améliorées au fil du temps, depuis la première enquête réalisée en 2015. C'est ainsi qu'à chaque fois, la valeur d'indice a significativement augmenté entre les données d'avant la crise due au coronavirus (2016-2019) et celles d'après (2022/2023).

1.3 Dimension Santé

La dimension de la santé comprend deux sortes de critères, les uns mesurant la charge et les autres la décharge. On constate que les critères se rapportant à la charge ne se sont pas tous améliorés avec le temps. Ainsi, le **stress et la charge temporelle** restent très mal notés, et ces critères n'ont enregistré **aucune amélioration** depuis la crise due au coronavirus (voir figure Z1). Par conséquent, le Baromètre Conditions de travail de cette année concentre ses évaluations sur le stress et sur l'indicateur alternatif pour mesurer l'abondance qu'est le « temps en abondance ».

Une certaine corrélation est bien observable pour le critère du **suremploi ou du sous-emploi**, soit la question de savoir si le taux d'occupation actuel correspond à ce qui est souhaité. Ce n'est le cas que pour 53 % des travailleuses et travailleurs. Les femmes se sentent plus souvent sous-occupées, alors que les hommes mentionnent plus fréquemment leur désir de travailler moins. Il est intéressant de constater que le **cumul d'emplois** n'est pas nécessairement stressogène. Les personnes ayant plusieurs emplois tendent à mieux évaluer la pression des délais ou la charge due au stress que celles n'en ayant qu'un seul. Quant aux **contrôles par les responsables hiérarchiques**, ils sont perçus comme un facteur de stress s'ils portent sur l'enregistrement du temps de travail, et comme réducteurs de stress quand ils visent à contrôler le bien-être des travailleuses et travailleurs.

Même si le critère de la charge corporelle ne s'est pas non plus amélioré, il figure dans la moyenne de tous les critères et constitue le critère de charge le mieux noté. Des progrès sont par contre à signaler par rapport à avant la crise due au coronavirus, dans le cas de la **charge psychique** des travailleuses et travailleurs et du **présentisme** (fait de venir travailler malgré une maladie), qui ont **diminué**. En ce qui concerne les critères de décharge, les mesures de promotion de la santé sont mieux notées, de même que l'impact environnemental du poste de travail. Le temps de récupération obtient lui aussi une meilleure évaluation durant les années 2020 à 2022, retrouvant ainsi son niveau d'avant la crise due au coronavirus.

1.4 Dimension Motivation

La « Motivation », dimension la mieux notée de toute l'étude, obtient d'une part de meilleurs résultats qu'avant la crise due au coronavirus en ce qui concerne le **sens du travail** au niveau sociétal comme au niveau de l'entreprise. Les notes dans ce domaine sont constamment restées élevées pour le niveau individuel, qui constitue un des critères les mieux évalués (79,5 points). Les travailleuses et travailleurs sont plus optimistes qu'avant la crise due au coronavirus pour leurs possibilités de développement, même si ce critère demeure assez mal noté (60,1 points). Par contre, les possibilités de **conciliation entre le travail et la vie de famille** se sont **améliorées** à un niveau relativement élevé (76,0 points). Aussi la présente édition du baromètre Conditions de travail consacre-t-elle un chapitre entier au thème de la « conciliation entre activité professionnelle et soins aux proches ».

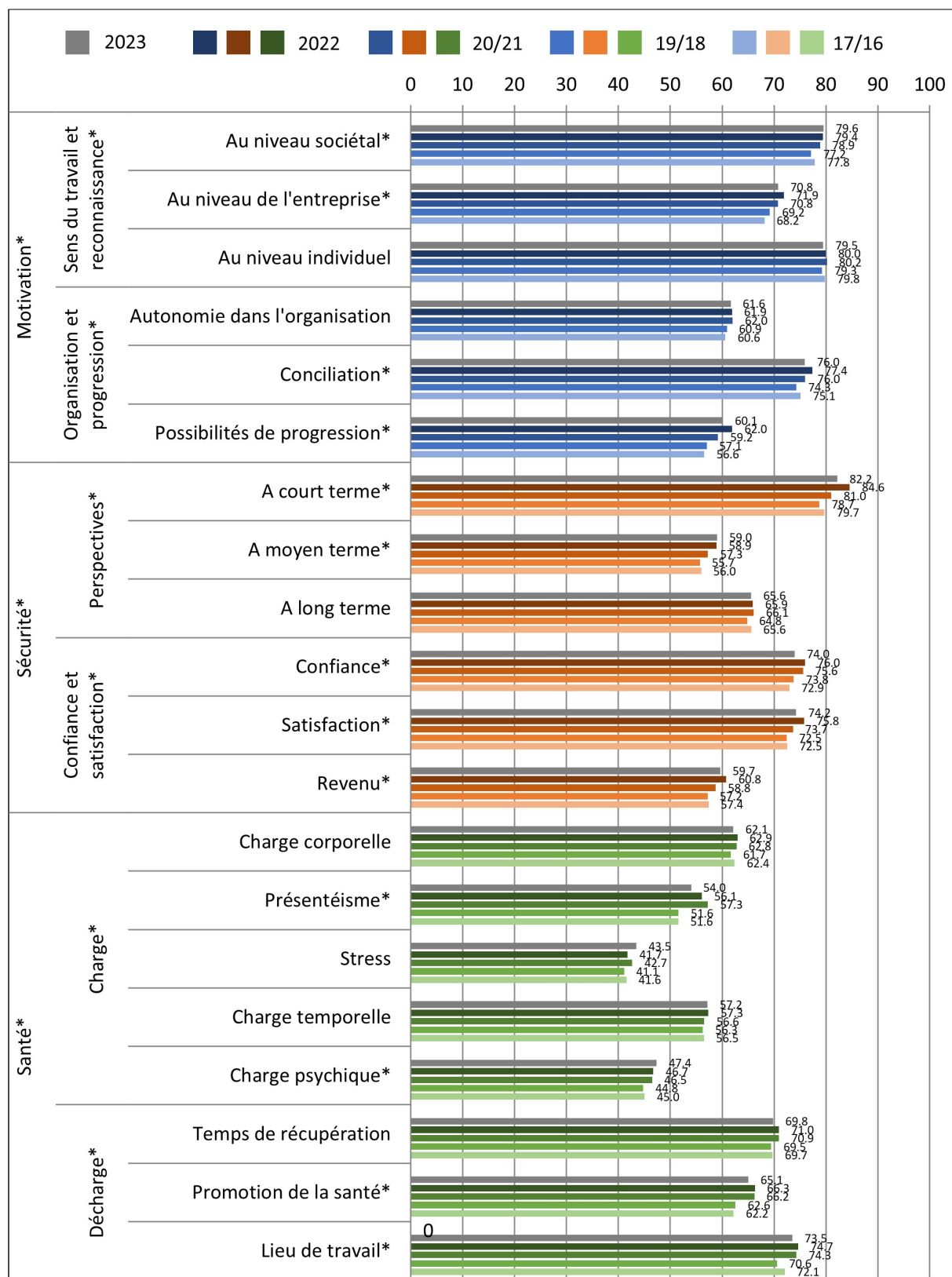
On voit ainsi que 18 % des travailleuses et travailleurs âgés de 16 à 64 ans **s'occupent régulièrement d'adultes ayant besoin d'aide**. C'est un peu plus rare chez les hommes (14,7%) que parmi les femmes (20,7%). Or près d'un quart de ces personnes éprouvent souvent, voire très souvent, des difficultés à concilier l'accompagnement des proches avec leur propre activité professionnelle. La part des personnes rencontrant très souvent des difficultés sur ce plan a ainsi augmenté de près de 3 points entre 2022 (6,3 %) et 2023 (9,2 %). Pour 41,4 % des personnes ayant du mal à concilier ces deux occupations, il s'agit d'une lourde charge. Le soutien apporté par l'employeur dépend largement de la branche et a déjà légèrement progressé depuis 2022 à près de 40 %. Malgré tout, près d'un cinquième des proches aidants (19,7%) continuent de souhaiter **plus de soutien de la part des employeurs**.

1.5 Dimension Sécurité

La qualité des conditions de travail en Suisse s'est principalement améliorée du point de vue de la sécurité par rapport aux années d'avant la crise due au coronavirus. Les critères de la sécurité psychologique, comme la **confiance** accordée aux employeurs et la satisfaction générale du travail, sont en hausse au même titre que la satisfaction du **revenu**, encore que ce dernier critère soit assez mal noté avec 59,7 points. En outre, la **sécurité de l'emploi a augmenté** à court comme à moyen terme, sous l'effet de la crise due au coronavirus. Les travailleuses et travailleurs ne ressentent guère d'inquiétudes immédiates pour leur emploi, il s'agit même du critère le mieux noté avec 82,2 points. Il est vrai que dans l'enquête de cette année, la valeur d'indice est à nouveau en baisse de 2,4 points par rapport à 2022.

Les travailleuses et travailleurs s'attendent en outre plus souvent qu'avant la crise due au coronavirus à retrouver un emploi comparable au leur, s'ils devaient le perdre ou le quitter. La part des personnes jugeant probable voire très probable de **changer d'emploi en raison d'un stress excessif** a déjà progressé entre 2022 et 2023 de 13,6 % à 15,5 %. Il n'y a pas eu par contre d'amélioration de la sécurité de l'emploi à long terme, critère que l'enquête mesure en demandant aux travailleuses et travailleurs s'ils peuvent s'imaginer exercer leur activité actuelle jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

Figure Z1 : Aperçu global des résultats obtenus entre 2016 et 2023 pour les 20 critères



Remarques : les différences significatives entre 2016/17/18/19 et 2022/23 sont signalées par des étoiles (**p<0.05). 2023 n= 1403 (1 à 141 valeurs manquantes), 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), 2017: n=1400 (4 à 116 valeurs manquantes), 2016: n=1400 (3 à 109 valeurs manquantes). Source : sondage en ligne auprès des travailleurs et travailleuses de Suisse, propres calculs de la BFH.