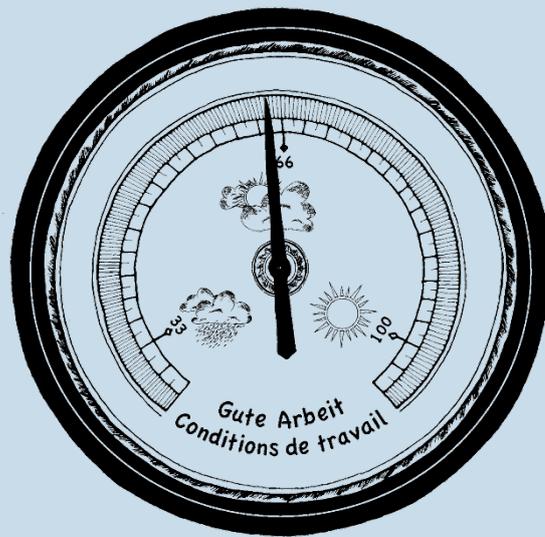


Conférence de presse du 28 novembre 2024

Baromètre Conditions de travail

Principaux résultats de l'enquête 2024



Analyse des principaux résultats de l'édition 2024

La qualité des conditions de travail s'avère primordiale pour les travailleuses et travailleurs. Aussi est-il nécessaire d'identifier et d'anticiper en permanence les besoins d'améliorations. Afin que les travailleuses et travailleurs puissent régulièrement donner leur avis sur leurs conditions de travail, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et travailleurs, a lancé en 2015 le « Baromètre Conditions de travail ». La présente analyse montre les principaux résultats de sa dixième édition. La priorité y est donnée par ailleurs aux problèmes de santé et à la formation continue, dans deux évaluations approfondies (focus).

Gabriel Fischer, responsable de la politique de formation, Travail.Suisse

Lors d'un sondage représentatif, les travailleuses et travailleurs ont été priés d'évaluer trois dimensions de leurs conditions de travail, soit la santé, la motivation et la sécurité. Pour qu'on puisse parler de bonnes conditions de travail ou d'activités porteuses d'avenir, le travail accompli doit en effet protéger la santé, stimuler la motivation et offrir un climat de sécurité. Le « Baromètre Conditions de travail » est réalisé, évalué et publié dans le cadre d'un projet coopératif avec le département Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH). L'indice global couvre les dimensions de la motivation, de la sécurité et de la santé. Ces trois dimensions se subdivisent chacune en deux volets, pour lesquels 20 critères au total ont été définis. Chaque critère aborde différentes questions (éléments).

Le présent rapport expose les principaux résultats tant pour ces trois dimensions que pour les deux approfondissements consacrés l'un aux problèmes de santé, l'autre à la formation continue.

Dans la **dimension Santé**, le stress et la charge psychique restent le plus mal notés. Ces critères obtiennent de loin les pires résultats du « Baromètre Conditions de travail ». Plus de 40 % des travailleuses et travailleurs sont souvent voire très souvent stressés par leur travail, et l'épuisement émotionnel après une journée de travail a encore gagné du terrain. Près de six travailleuses et travailleurs sur sept (84,2 %) admettent être trop épuisés après le travail, au moins dans certains cas, pour s'occuper encore de leurs affaires personnelles ou familiales. Et la proportion des personnes souvent ou très souvent épuisées a augmenté de 3,5 points depuis 2021. Leur santé n'est pas seule à en pâtir, l'économie nationale en fait aussi les frais. En effet 14,6 % des enquêté·e·s – soit 777 000 travailleuses et travailleurs – jugent très probable de changer d'emploi dans l'année à venir, en raison du stress subi.

Quant à la **dimension Sécurité**, on constate au fil du temps de nets changements dans l'évaluation de l'aisance avec laquelle un travail équivalent serait retrouvé, en cas de perte d'emploi. Le faible taux de chômage et la grave pénurie de main-d'œuvre font qu'aujourd'hui, plus de 47 % des travailleuses et travailleurs jugent facile de trouver du travail alors qu'il y a quelques années seulement, cette proportion était inférieure de plus de 10 points.

La **dimension Motivation** affiche les meilleurs résultats de tout le « Baromètre Conditions de travail ». Il y aurait toutefois encore un potentiel d'amélioration surtout au niveau de l'autonomie dans l'organisation et des possibilités de progression. Ainsi, plus de 40 % des travailleuses et travailleurs indiquent n'avoir (presque) aucune influence sur leurs horaires de travail, et près de 60 % font le même constat pour la quantité de travail. De même, plus de 40 % des enquêté·e·s font état d'un soutien insuffisant de leur employeur pour leur propre formation continue. Le désavantage des employé·e·s à temps partiel se confirme dans ce contexte. Qu'il s'agisse de la prise en compte de la formation continue comme temps de

travail ou de la participation financière directe de l'employeur, les employé-e-s à temps complet bénéficient de nets avantages sur la main-d'œuvre à temps partiel.

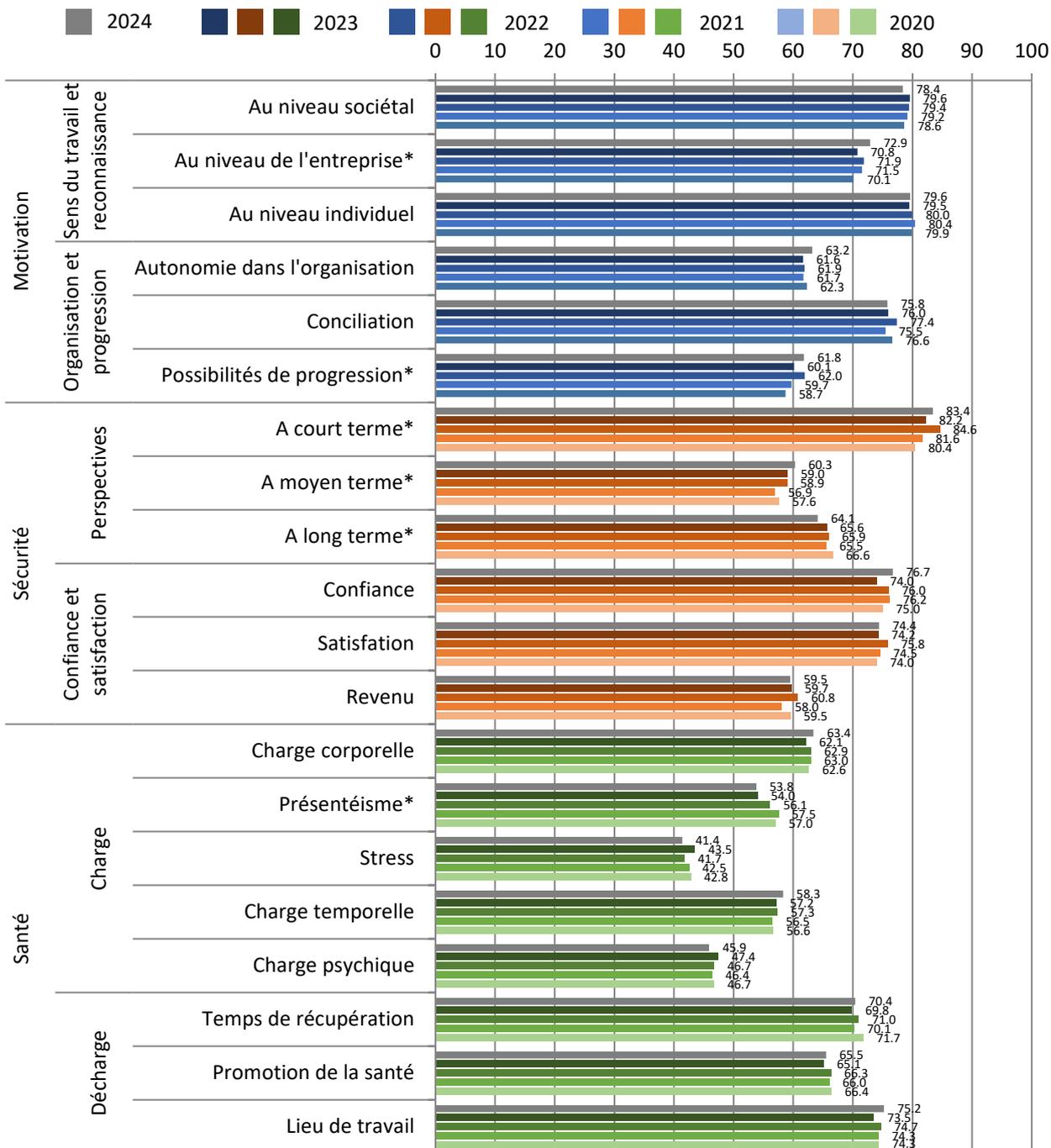
Le baromètre de cette année propose des analyses supplémentaires sur le thème de la **formation continue**. Il ressort d'une comparaison avec 2019 que les employé-e-s bénéficient d'un meilleur soutien qu'il y a cinq ans. Or on voit qu'il a surtout consisté en temps de travail mis à disposition, et bien moins en aide financière directe. En outre, les grandes entreprises en font beaucoup plus que les PME et les différences s'avèrent considérables d'une branche économique à l'autre. Autre constat frappant, si les entretiens annuels d'évaluation (EAE) ont été nettement plus nombreux en 2024 qu'en 2019, aujourd'hui encore les possibilités de formation continue ne sont abordées que dans un peu plus d'un EAE sur quatre.

L'accent a également été mis en 2024 sur les **problèmes de santé**. Les résultats montrent que près d'une travailleuse ou d'un travailleur sur trois souffre de problèmes de santé et qu'une moitié de ces gens est ainsi limitée dans son travail. Il est d'autant plus étonnant de voir que dans la grande majorité des cas qui le justifieraient, aucun aménagement du poste de travail n'est prévu. En outre, 11,7 % des personnes souffrant de problèmes de santé se sentent discriminées – chiffre plus élevé encore que pour la discrimination fondée sur le statut migratoire (10,5 %) ou le sexe (5,5 %).

1 Amélioration des chances sur le marché du travail avec deux bémols : le stress et l'épuisement. Principaux résultats des trois dimensions étudiées

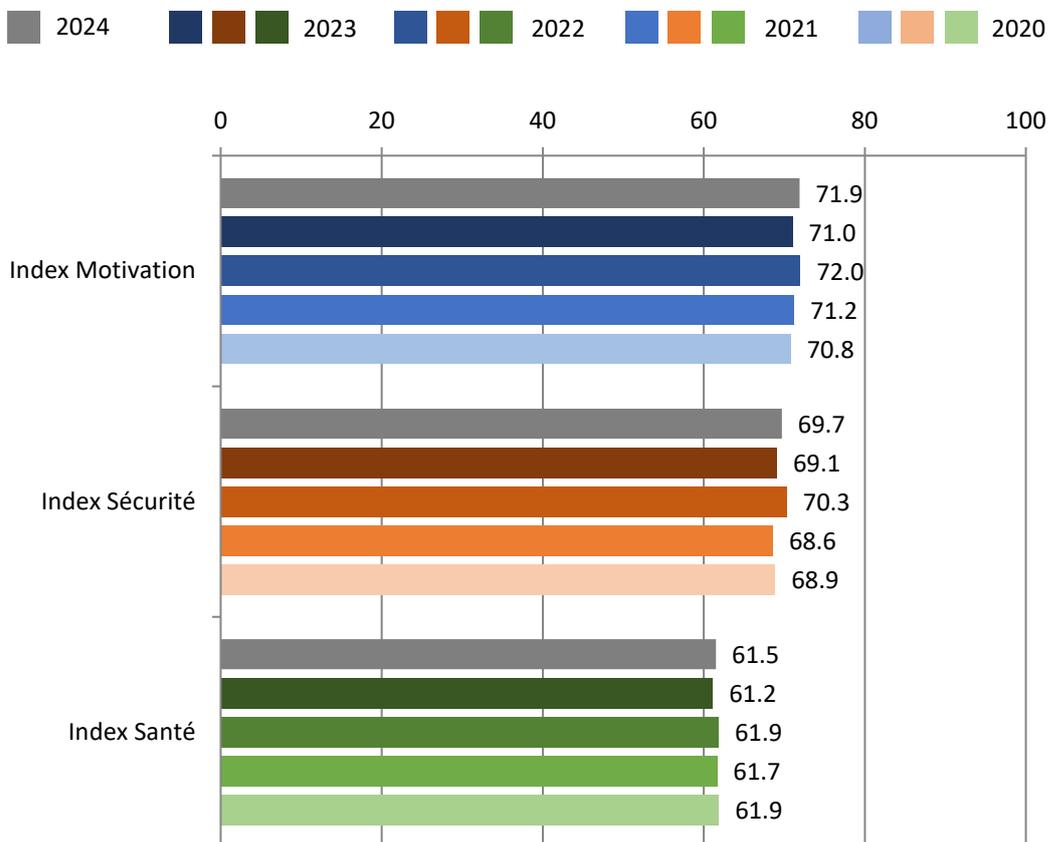
La figure Z1 donne un aperçu global des 20 critères définis pour les trois dimensions de la motivation, de la sécurité et de la santé, avec leur évolution durant les cinq dernières années.

Figure Z1 : Aperçu global des résultats de 20 critères pour les années 2020 à 2024



Les critères définis permettent de calculer, pour chaque dimension, une valeur d'indice. La **figure Z2** indique pour les trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé l'évolution apparue au cours des cinq dernières années.

Figure Z2 : Aperçu global des résultats des 3 dimensions pour les années 2020 à 2024

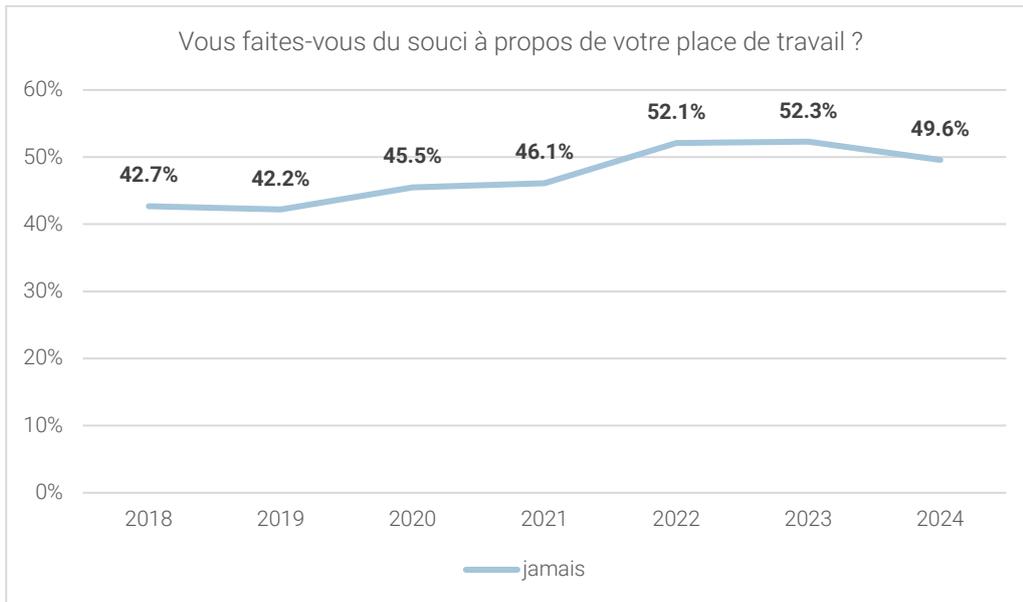


2 Dimension Sécurité : diminution des craintes pour l'emploi – pénurie de main-d'œuvre imminente

La dimension Sécurité affiche pour quatre des six critères une légère amélioration sur douze mois.

La tendance à l'amélioration des perspectives sur le marché du travail perdure. Ces dernières années, la satisfaction au travail a surtout augmenté quant à la sécurité de l'emploi à court et moyen terme (**voir figure Z1**). La part des personnes ne se faisant jamais de souci pour leur emploi a beau avoir diminué par rapport à l'année précédente, elle reste de l'ordre de 50 % (**voir figure 1**). En outre, les enquêté-e-s estiment que la mobilité sur le marché du travail est en hausse et pensent toujours plus souvent pouvoir retrouver un poste équivalent, en cas de perte d'emploi volontaire ou involontaire (perspective à moyen terme) (**voir figure 2**).

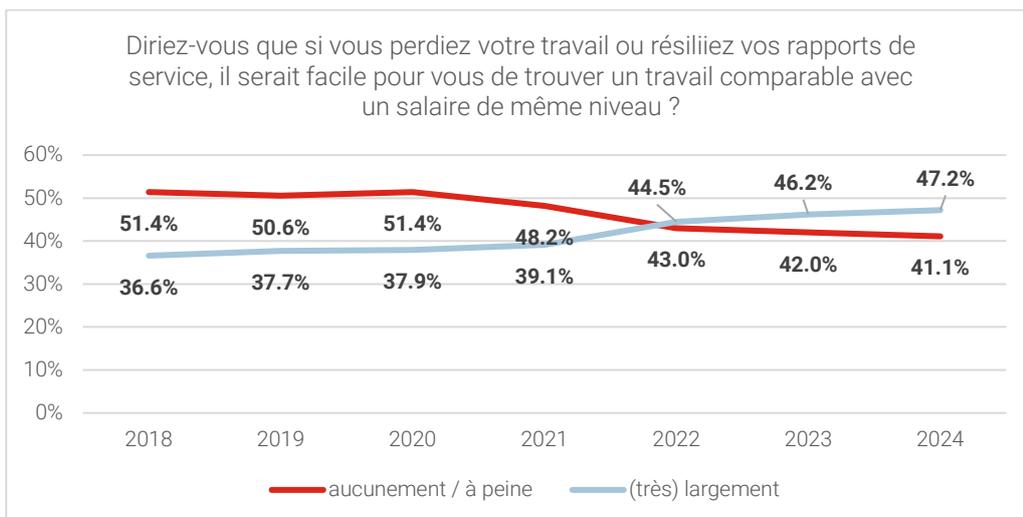
Figure 1 : Évolution des soucis liés au poste de travail entre 2018 et 2024 (en %)



La prise de conscience de la mobilité individuelle sur le marché du travail s’est encore accrue cette année. Alors qu’entre 2018 et 2021, plus de la moitié des travailleuses et travailleurs estimaient que la mobilité sur le marché du travail était inexistante ou restreinte, cette proportion a fondu de 51,4 % en 2018 à 41,1 % en 2024. C’est ainsi qu’au cours des trois dernières années, la majorité des gens ne s’attendaient pas à rencontrer de réelles difficultés en cas de changement d’emploi (**voir figure 2**).

Cette évolution est manifestement imputable tant au très faible taux de chômage qu’à la pénurie marquée de main-d’œuvre spécialisée. Il reste cependant un groupe important (41,1 %) qui doute de retrouver un travail comparable en cas de perte d’emploi. Cette insécurité souvent liée à des craintes existentielles entraîne une situation de stress.

Figure 2 : Évolution de la mobilité sur le marché du travail entre 2018 et 2024 (en %)



3 Dimension Motivation : autonomie dans l'organisation et encouragement de la formation continue, mais réelle marge de progression

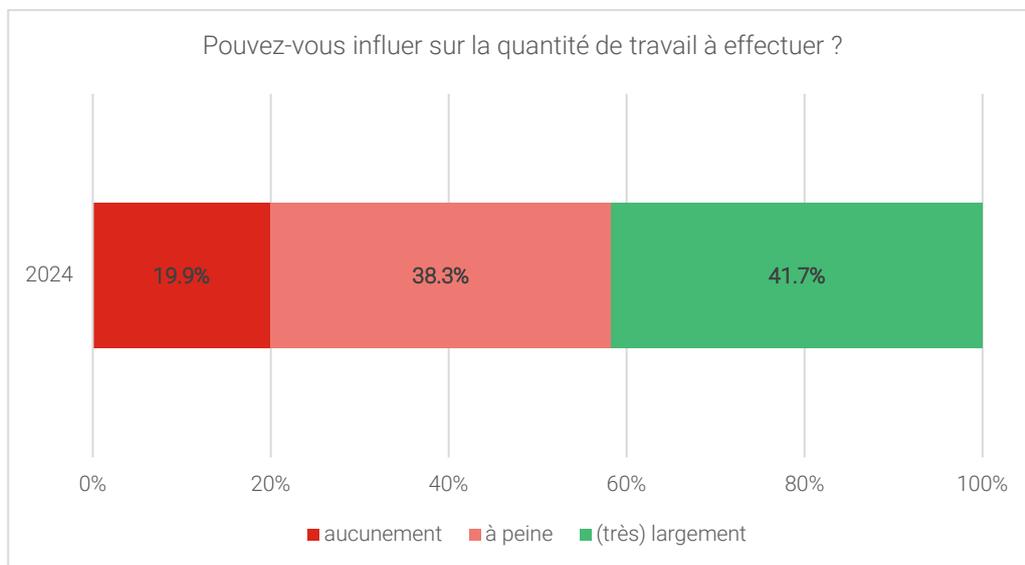
Quatre des six critères de la dimension Motivation sont en légère progression sur douze mois.

La dimension Motivation est traditionnellement la mieux notée de tout le « Baromètre Conditions de travail ». C'est surtout le volet du sens de son propre travail et de la reconnaissance qui est bien noté, alors que les critères de l'autonomie dans l'organisation et des possibilités de progression affichent de faibles valeurs d'indice (voir tableau Z1).

Tant l'autonomie dans l'organisation que les possibilités de progression sont en légère hausse sur douze mois, même s'il convient de préciser que ces deux domaines demeurent plutôt mal notés, avec des valeurs d'indice avoisinant 60. Il reste ainsi un réel potentiel d'amélioration, tant au niveau de l'autonomie des travailleuses et travailleurs dans l'organisation que pour l'encouragement de la formation continue.

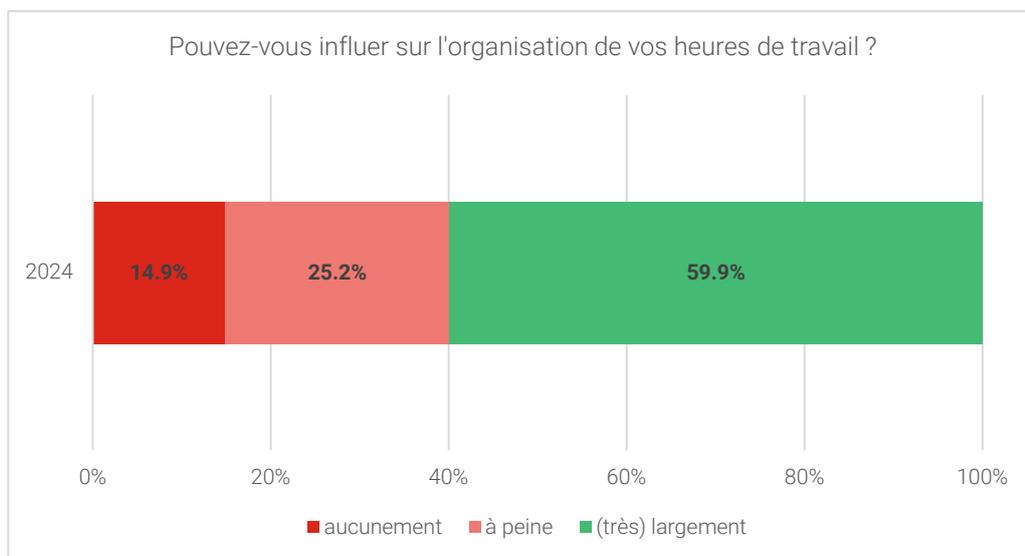
Pour juger de la marge de manœuvre dont disposent les travailleuses et travailleurs, deux questions portaient l'une sur la possibilité d'influencer la quantité de travail à accomplir, l'autre sur l'organisation des heures de travail. Or les résultats de cette année montrent que plus de la moitié des enquêté·e·s (58,2 %) n'ont aucune influence, ou seulement minimale sur le volume de travail à effectuer (voir figure 3).

Figure 3 : Marge de manœuvre pour la quantité de travail en 2024 (en %)



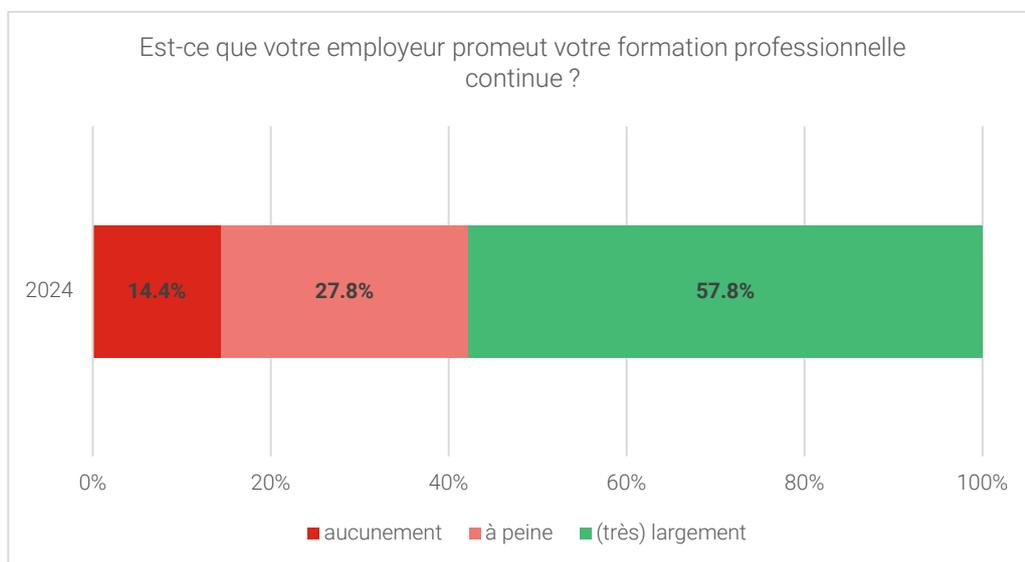
Quant aux horaires de travail, l'analyse des données révèle que près de 60 % des travailleuses et travailleurs possèdent une (très) large marge de manœuvre pour s'organiser. Par contre, 40,1 % des gens n'ont pas leur mot à dire (14,9%) ou n'ont qu'un pouvoir d'influence limité (25,2 %) sur l'organisation des heures de travail (voir figure 4).

Figure 4 : Marge de manœuvre pour les horaires de travail en 2024 (en %)



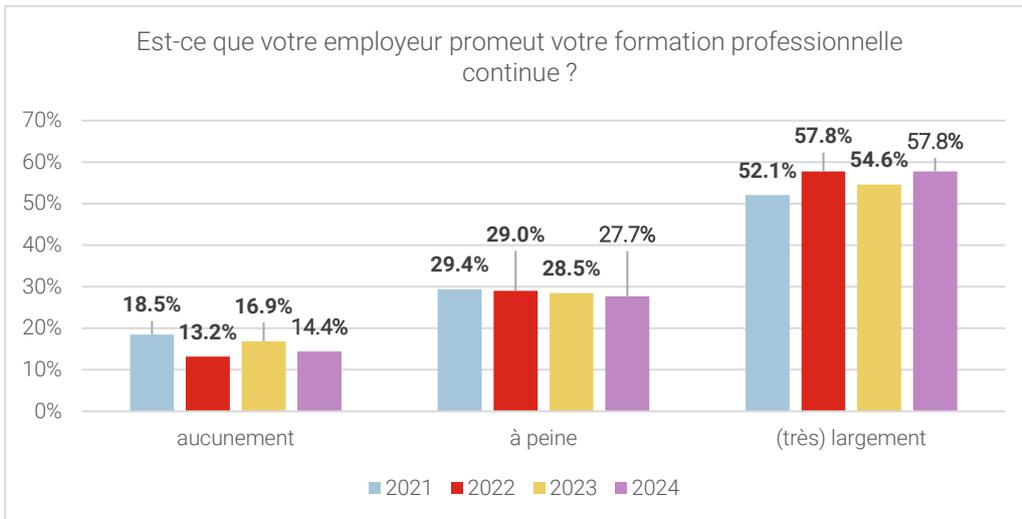
Comme indiqué au début de ce chapitre, il existe un réel potentiel d'améliorations des possibilités de progression, et donc de l'encouragement de la formation continue des travailleuses et travailleurs. En effet, 42,2 % des enquêtés-e-s indiquent ne bénéficier d'aucune aide sur ce plan (14,4 %) ou seulement dans une très faible mesure (27,8 %). Une majorité de 57,8 % reconnaissent par contre que leur employeur promeut leur formation continue (**voir figure 5**). Soit une hausse de 3,2 points par rapport à l'année précédente.

Figure 5 : Encouragement de la formation continue par l'employeur en 2024 (en %)



Si l'on compare les résultats de 2024 avec ceux des trois années précédentes, on constate qu'après s'être contractés l'année dernière, les chiffres se rapprochent à nouveau de ceux de 2022 (**voir figure 6**). Le tableau a beau être un peu disparate, la tendance des dernières années est à un encouragement accru de la formation continue par les employeurs. Il sera intéressant de voir si cette évolution se confirme dans le baromètre 2025.

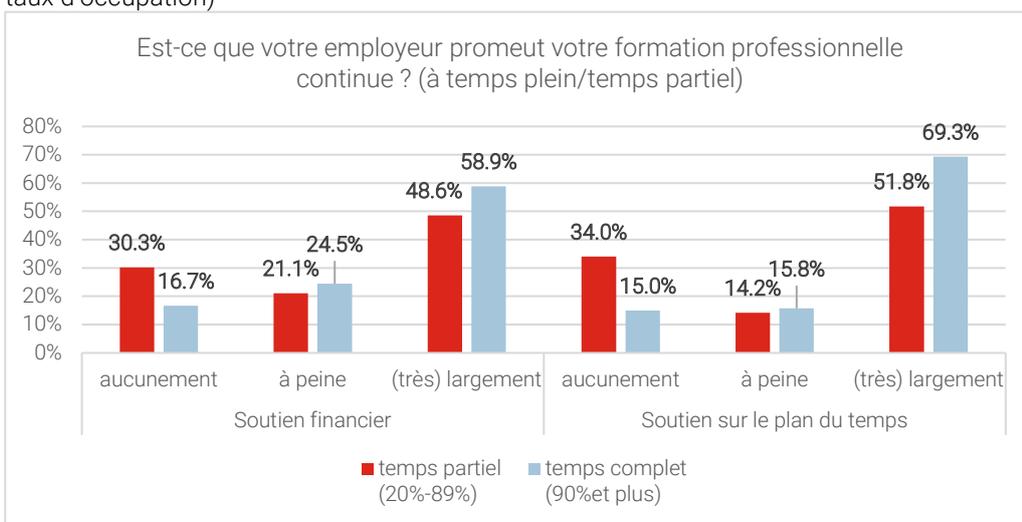
Figure 6 : Évolution du soutien à la formation continue entre 2021 et 2024 (en %)



Un examen plus attentif du soutien patronal à la formation continue révèle toutefois de grandes disparités en fonction du taux d'occupation (**voir figure 7**). Qu'il s'agisse de la prise en charge des coûts ou de l'imputation des heures consacrées à la formation continue sur le temps de travail, les personnes occupées à plein temps sont nettement avantagées. En effet, 69,3 % des gens à temps plein ont droit à ce que la totalité de leurs heures de formation comptent comme temps de travail, contre 51,8 % de ceux à temps partiel. Inversement, 34 % des travailleuses et travailleurs à temps partiel (contre 15 % des gens à plein temps) ne bénéficient d'aucune déduction sur le temps de travail pour les jours de formation effectués.

Le même constat vaut pour le financement de la formation continue. Si près du tiers (30,3 %) des personnes occupées à temps partiel ne reçoivent aucun soutien financier de leur employeur, seule une personne travaillant à plein temps (16,7 %) est dans cette situation (**voir figure 7**).

Figure 7 : Soutien de l'employeur à la formation professionnelle continue (ventilation par taux d'occupation)



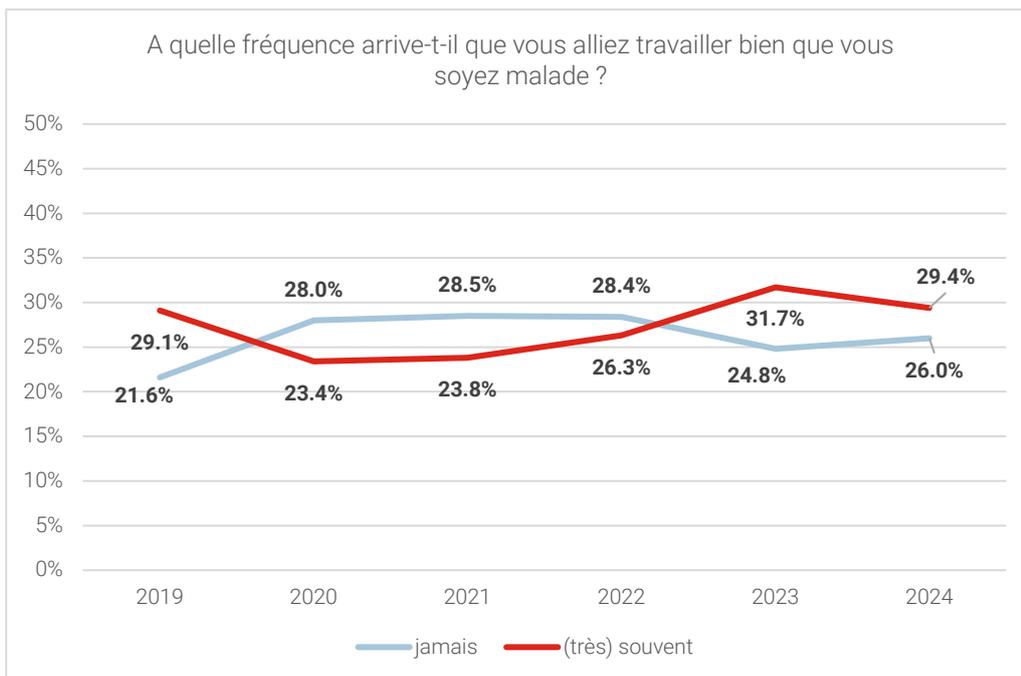
4 Dimension Santé : épuisement et volonté de changer d'emploi à cause du stress subi au travail

La dimension Santé affiche pour cinq des huit critères des valeurs légèrement plus élevées que l'année précédente.

Parmi les trois dimensions du « Baromètre Conditions de travail », la santé est celle qui obtient les valeurs les plus basses (**voir figure Z2**). En particulier, les critères du stress, de la charge psychique et du présentéisme réalisent un très mauvais score et se sont encore détériorés sur douze mois pour constituer en 2024 les principaux sujets de préoccupation parmi les conditions de travail (**voir figure Z1**).

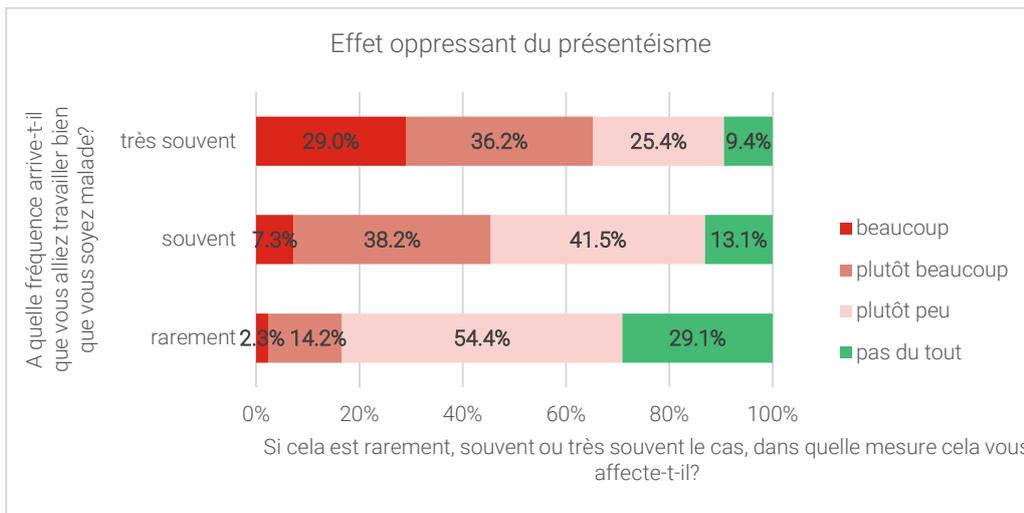
Après avoir chuté pendant la pandémie de COVID-19, le présentéisme était reparti à la hausse en 2023 pour atteindre un niveau plus élevé encore qu'avant le confinement. Les données de 2024 indiquent toutefois un léger repli du présentéisme, qui retrouve son niveau d'avant la pandémie. C'est ainsi que 29,4 % des personnes interrogées indiquent venir (très) régulièrement travailler en étant malades (**voir figure 8**). Seul un bon quart des gens déclarent ne jamais aller au travail quand ils sont malades.

Figure 8 : Évolution du présentéisme pendant et après la pandémie de COVID-19, 2019 à 2024 (en %)



Le présentéisme affecte beaucoup les travailleuses et travailleurs concernés. 65,2 % des enquêté-e-s qui travaillent très souvent bien qu'étant malades jugent la situation (très) oppressante (**voir figure 9**). Seules 9,4 % de ces personnes n'y voient aucun problème. Les personnes qui travaillent souvent alors qu'elles sont malades en souffrent également : 45,5 % d'entre elles reconnaissent que leur présentéisme les affecte (plutôt) beaucoup.

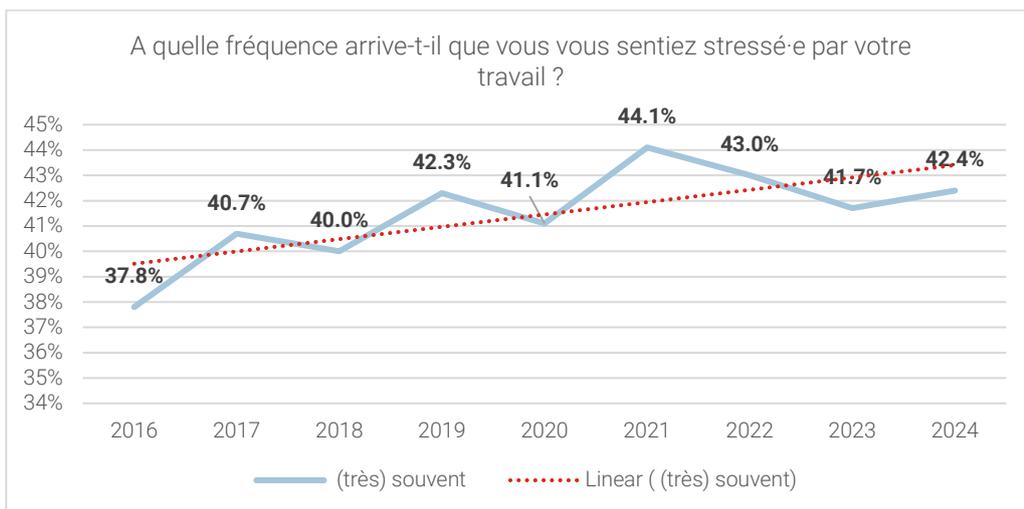
Figure 9 : Effet oppressant du présentisme



Comme depuis plusieurs années, le stress est le critère le plus mal noté de tout le « Baromètre Conditions de travail » et tend à devenir un état permanent pour les travailleuses et travailleurs. La situation s’est même détériorée en 2024 où le stress est la lanterne rouge, avec une valeur d’indice de 41,4 points seulement (**voir figure Z1**).

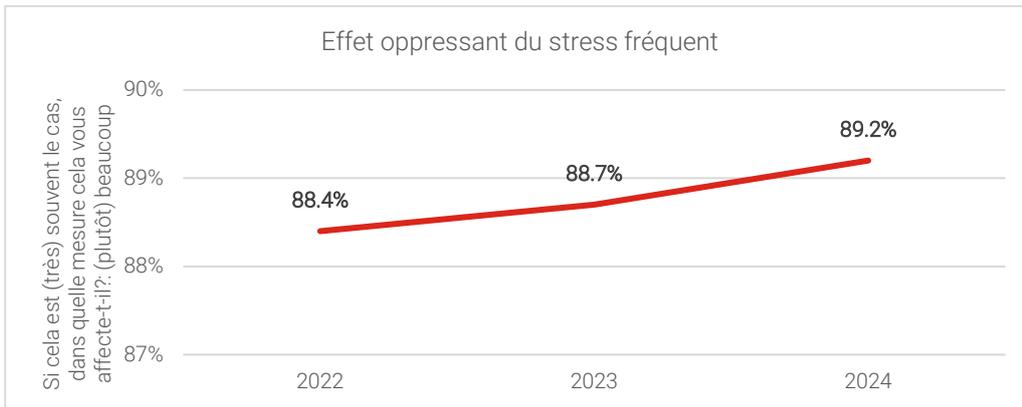
42,4 % des enquêté-e-s se disent souvent ou très souvent stressés par leur travail (**voir figure 10**). Ce chiffre est en hausse de 0,7 point sur douze mois. Après deux années de légère baisse, ce retournement confirme la tendance observée depuis 2016 à l’augmentation du stress dans le monde professionnel. Entre 2016 et 2024, la part des travailleuses et travailleurs souvent ou très souvent stressés a augmenté de 4,6 points.

Figure 10 : Évolution du nombre de travailleuses et travailleurs (très) souvent stressés entre 2016 et 2024 (en %)



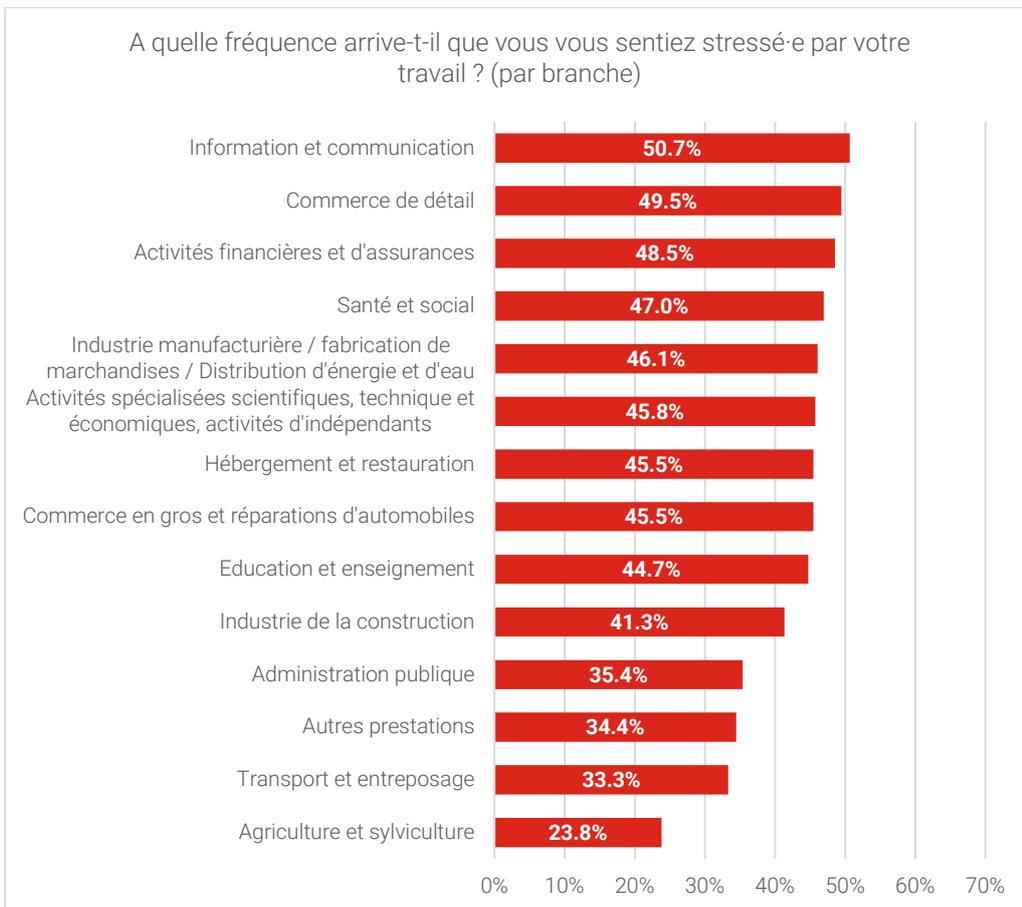
Le poids du stress est frappant. Dans presque neuf cas sur dix, les personnes très souvent stressées jugent ce stress oppressant (**voir figure 11**). Elles sont 35,4 % à le ressentir comme une assez forte contrainte, et même 53,8 % à y voir une très forte contrainte.

Figure 11 : Lien entre la fréquence du stress et son effet oppressant, 2022 à 2024 (en %)



L'analyse de la prévalence du stress par branche révèle des différences frappantes. Alors qu'un quart seulement des personnes se sentent stressées dans l'agriculture et la sylviculture, c'est déjà le cas d'un tiers des enquêté·e·s dans l'administration publique et dans la branche du transport et de l'entreposage (**voir figure 12**). Dans la plupart des branches, la proportion des personnes stressées avoisine toutefois 50 %. L'information et la communication (50,8 %), le commerce de détail (49,5 %) ainsi que les activités financières et d'assurances (48,5 %) sont les secteurs dont la main-d'œuvre souffre le plus du stress.

Figure 12 : Part des travailleuses et travailleurs (très) souvent stressés au travail, par branche, en 2024 (en %)



Les conditions trop stressantes au travail font qu'un bon tiers des travailleuses et travailleurs songent à changer d'emploi en 2024 (**voir figure 13**). Environ 14,6 % des enquêté·e·s jugent même très probable de changer de poste dans les douze mois à venir, en raison d'un excès de stress. En chiffres absolus, cela donne un changement d'emploi potentiel pour plus de 777 000 personnes actives professionnellement en Suisse (**voir tableau 1**).

Figure 13 : Probabilité d'un changement d'emploi parce que le poste de travail actuel est trop stressant (année 2024, en %)

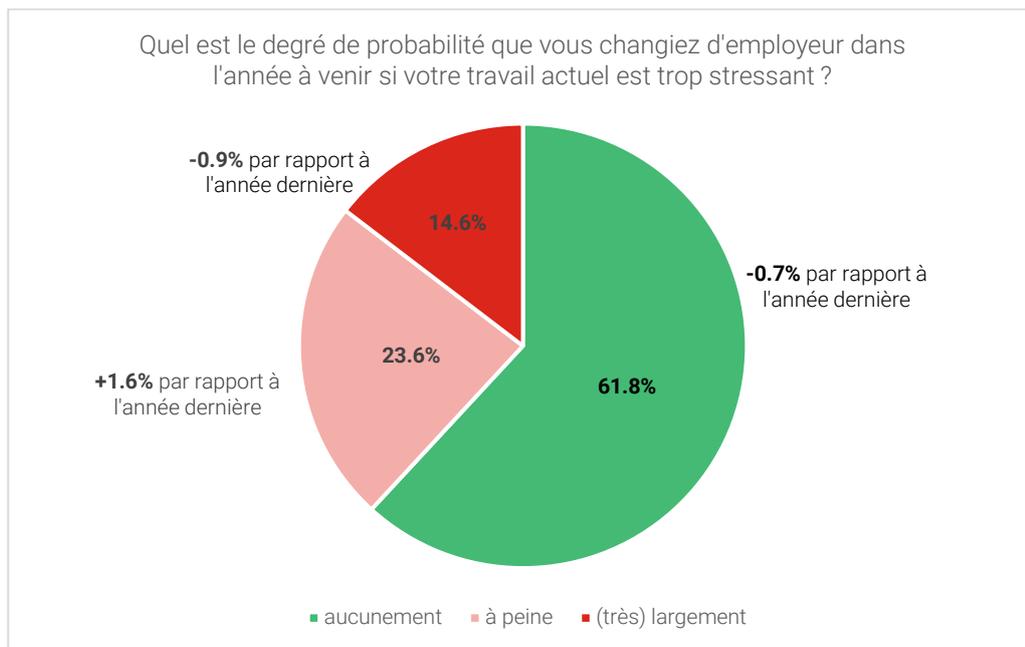


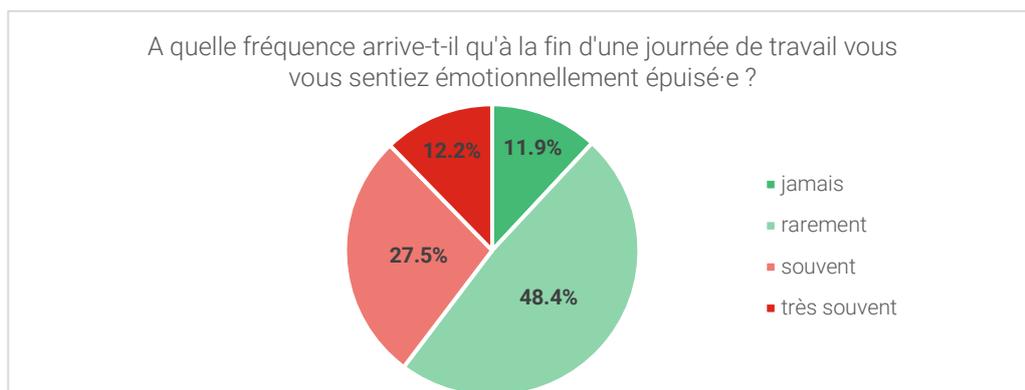
Tableau 1 : Part des travailleuses et travailleurs envisageant de changer d'emploi en 2024, en chiffres absolus

Part en pourcent des participant·e·s à l'étude	Nombre total de personnes actives sur le marché suisse du travail (extrapolation)
Changement d'emploi (très) sérieusement envisagé (14,6 %)	777 742 travailleuses et travailleurs
Changement d'emploi envisagé dans une moindre mesure (23,6 %)	1 257 172 travailleuses et travailleurs
Changement d'emploi pas du tout envisagé (61,8 %)	3 292 086 travailleuses et travailleurs

Source : Office fédéral de la statistique (2024) : Statut sur le marché du travail, actif·ve·s occupés | OFS (admin.ch).

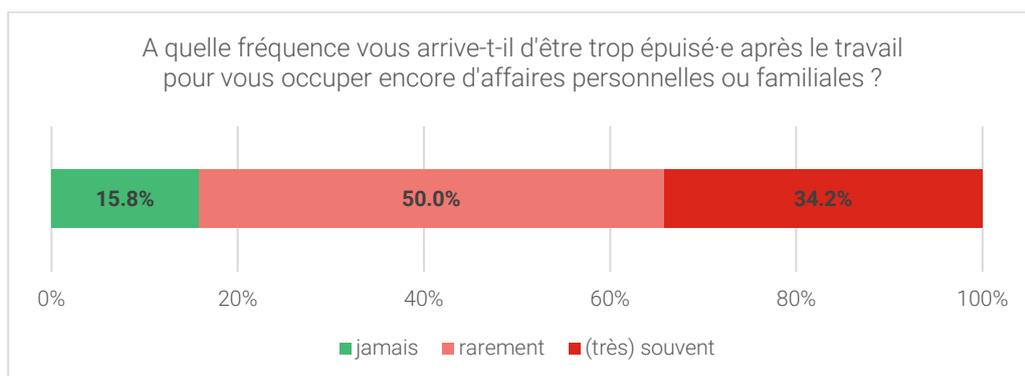
L'augmentation du stress a des répercussions négatives non seulement sur le travail accompli mais également sur la vie privée, sous forme d'épuisement. En 2024, une écrasante majorité des gens (88,1 %) reconnaissent qu'il leur arrive de se sentir épuisés émotionnellement en fin de journée. Pour 39,7 % des travailleuses et travailleurs, c'est même souvent (27,5 %) voire très souvent (12,2 %) le cas (**voir figure 14**).

Figure 14 : Épuisement émotionnel en 2024 (en %)



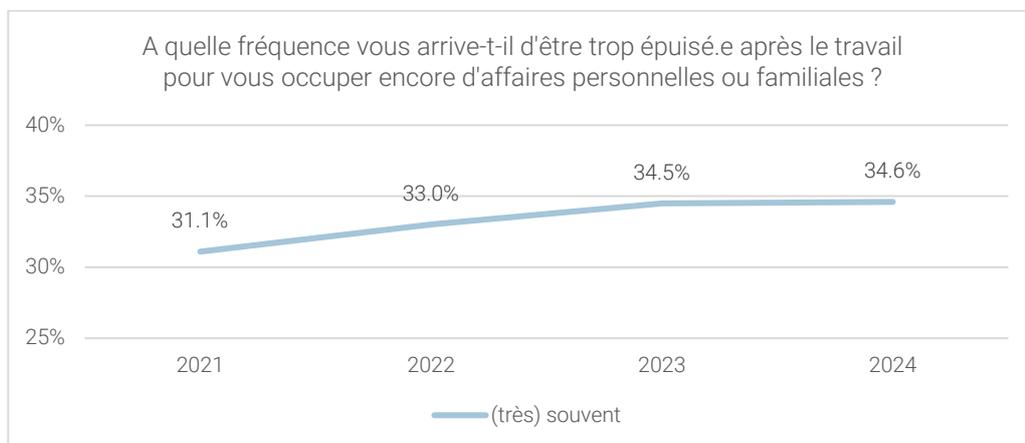
Cet épuisement conduit parfois à négliger d'autres obligations. Il arrive ainsi à six travailleuses et travailleurs sur sept (84,2 %) d'être trop exténués après une journée de travail pour s'occuper encore de leurs affaires personnelles ou familiales. Pour un bon tiers des gens (34,2 %), c'est même souvent voire très souvent le cas (**voir figure 15**).

Figure 15 : Épuisement en 2024 (en %)



L'épuisement émotionnel a même connu ces dernières années une augmentation significative, affichant au total une hausse de 3,5 points depuis 2021 (**voir figure 16**).

Figure 16 : Évolution de l'épuisement entre 2021 et 2024 (en %)



5 Focus sur la santé: discrimination au travail des personnes souffrant de problèmes de santé et méconnaissance de l'assurance facultative d'indemnités journalières de l'entreprise

Comme la dimension Santé est traditionnellement celle où le degré d'insatisfaction est le plus élevé (voir tableau Z2), le questionnaire du « Baromètre Conditions de travail 2024 » comportait des questions supplémentaires à ce sujet. L'accent y est mis sur les problèmes de santé, d'une part, et sur l'assurance facultative d'indemnités journalières, d'autre part.

a) Problèmes de santé

L'évaluation des résultats de l'enquête révèle que près d'un tiers des enquêté·e·s souffrent de problèmes de santé (voir figure 17). La moitié de ces personnes sont de ce fait limitées dans leur travail (voir figure 18). 12,6 % d'entre eux parlent même d'une forte limitation de leur capacité à travailler, en raison du caractère invalidant de leurs problèmes de santé.

Figure 17 : Nombre de personnes interrogées souffrant de problèmes de santé (en %)

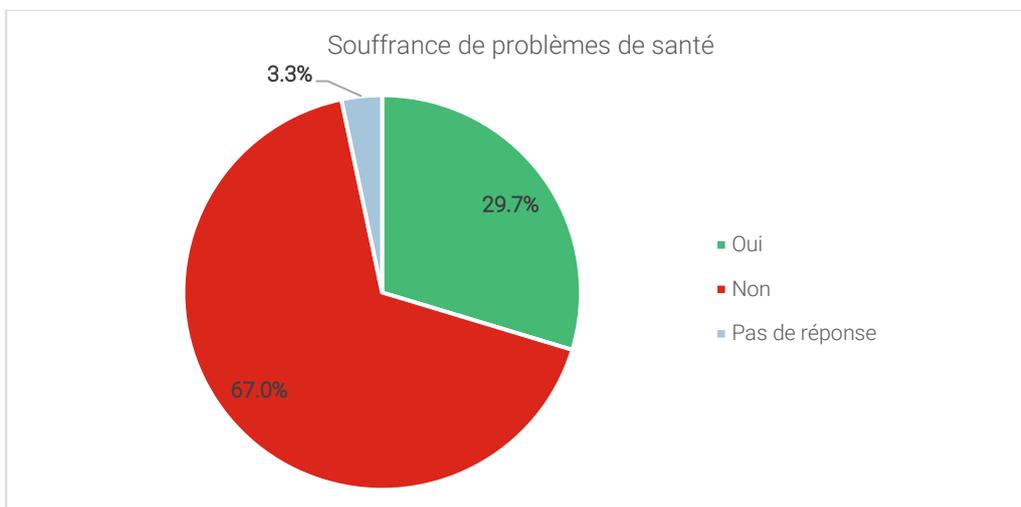
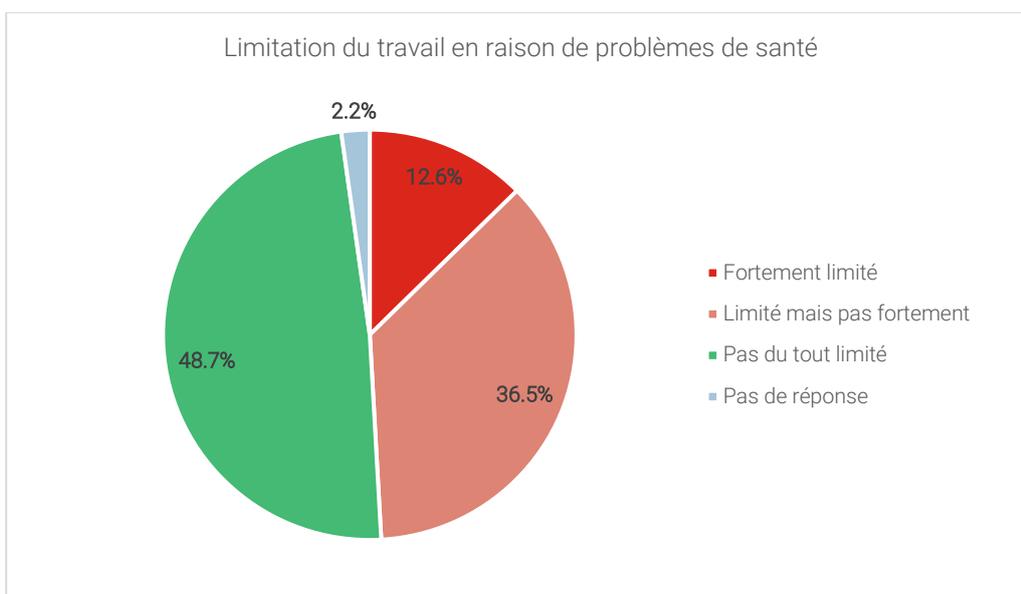
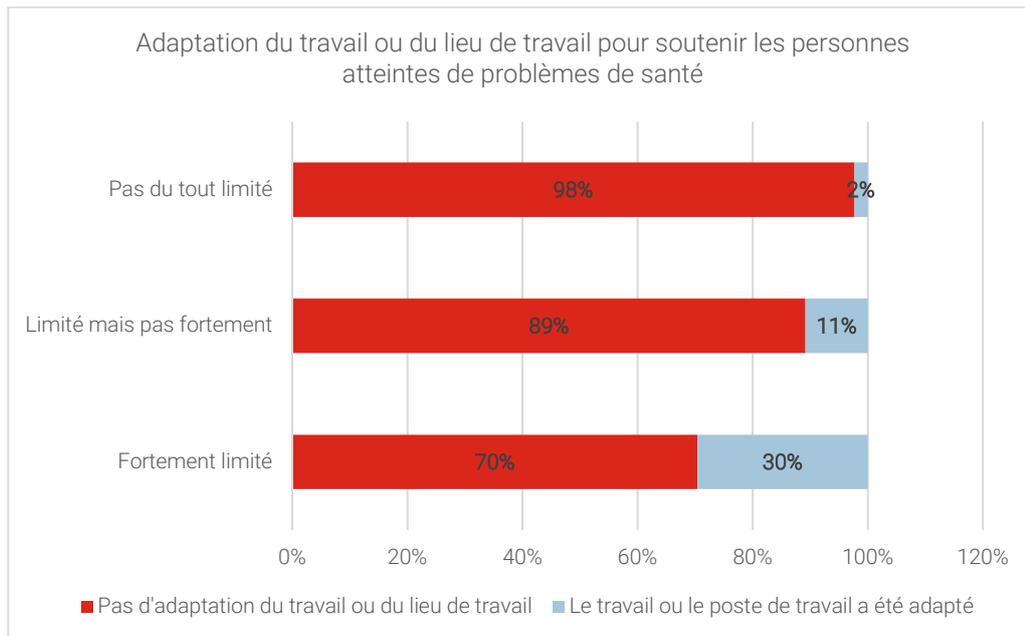


Figure 18 : Limitation du travail en raison de problèmes de santé



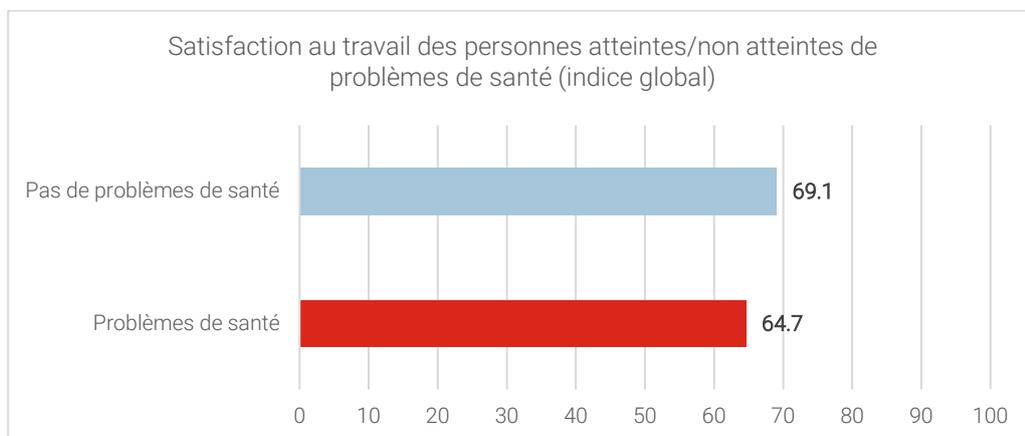
Il serait tout à fait possible, pour faciliter l'intégration des personnes atteintes de problèmes de santé sur le marché du travail, d'adapter leur activité ou leur poste de travail à leurs besoins. Or 70 % des enquêté·e·s atteints de problèmes de santé limitant fortement leur capacité à travailler signalent que leur travail ou leur poste de travail n'ont pas été adaptés en conséquence (**voir figure 19**). La part des personnes souffrant de problèmes de santé qui limitent leur capacité de travail, mais pas de manière importante, et pour lesquelles ni les tâches ni le poste de travail n'ont été adaptés, s'élève même à 89 %.

Figure 19 : Adaptation du (poste de) travail des personnes atteintes de problèmes de santé



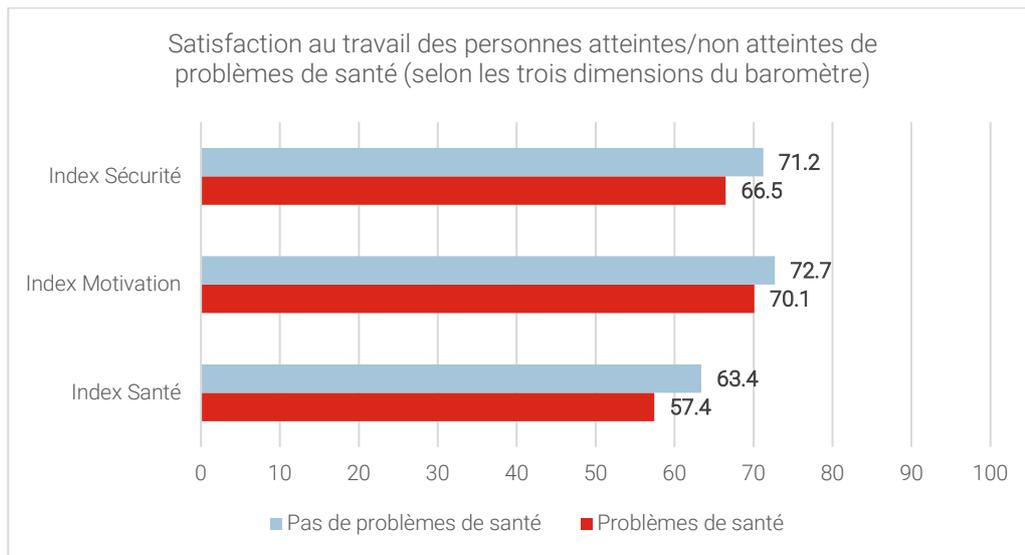
Les employé·e·s souffrant de problèmes de santé sont nettement moins satisfaits de leur travail que les autres gens. Tandis que parmi ces derniers, la satisfaction au travail atteint 69,1 points, toutes dimensions confondues, l'indice global des travailleuses et travailleurs atteints de problèmes de santé n'est que de 64,7 points (**voir figure 20**). Leur indice de satisfaction au travail est ainsi inférieur de 4,4 points.

Figure 20 : Satisfaction au travail des personnes atteintes / non atteintes de problèmes de santé (indice global)



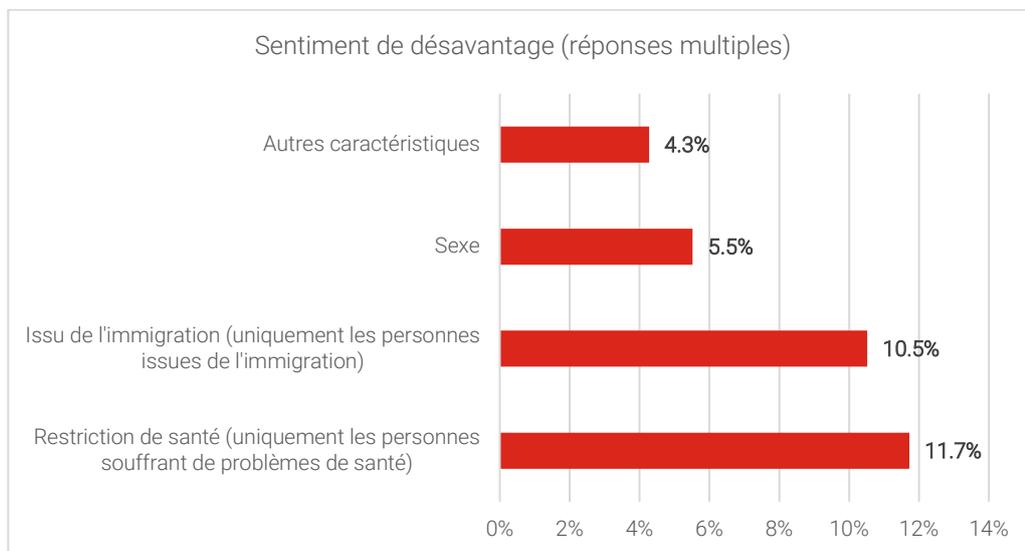
La situation est sensiblement la même pour les trois dimensions du « Baromètre Conditions de travail ». Les valeurs d'indice des enquêté-e-s atteints de problèmes de santé sont plus basses tant pour la sécurité que pour la motivation et la santé. Mais alors que la différence n'est que de 2,6 points pour la motivation, elle grimpe à 4,7 points pour la sécurité et atteint même 6 points dans le cas de la santé. Les gens atteints de problèmes de santé sont ainsi plus insatisfaits que les bien-portants et cela dans tous les domaines du monde du travail, leur mécontentement étant le plus prononcé pour la dimension Santé.

Figure 21 : Satisfaction au travail des personnes atteintes / non atteintes de problèmes de santé (selon les trois dimensions du baromètre)



En plus d'être moins satisfaites de leurs conditions de travail, les personnes atteintes de problèmes de santé se sentent parfois discriminées : 11,7 % d'entre elles considèrent être lésées en raison des limitations dues à leur état de **santé (voir figure 22)**. Cette valeur est même plus élevée que pour les désavantages fondés sur le statut migratoire (10,5 %) ou le sexe (5,5 %).

Figure 22 : Les problèmes de santé, première cause de discrimination

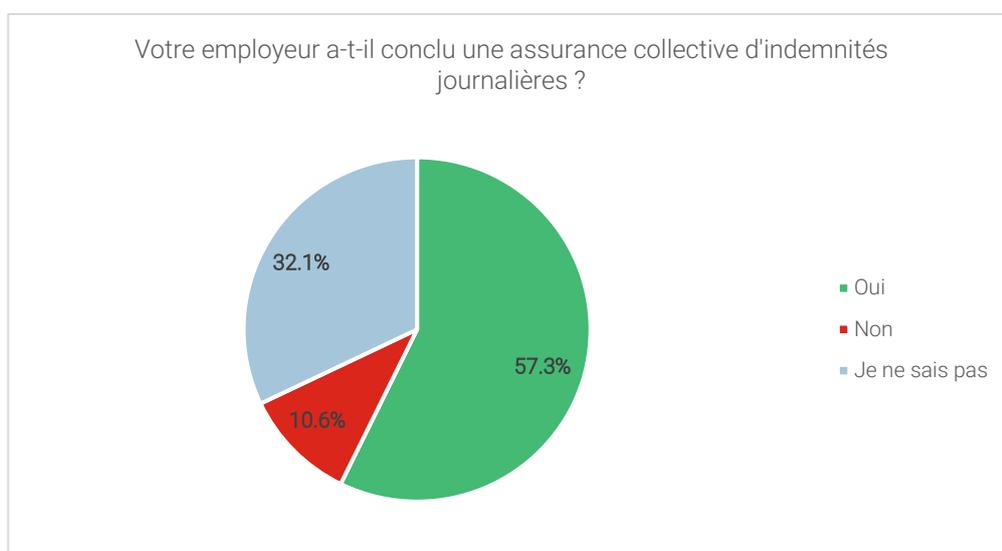


b) Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

L'assurance facultative d'indemnités journalières en cas de maladie couvre le risque de perte de gain temporaire, en cas d'incapacité partielle ou totale de travailler pour cause de maladie, de maternité ou d'accident.

Les travailleuses et travailleurs ont dû dire dans le cadre du « Baromètre Conditions de travail 2024 » si leur employeur avait conclu ou non une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie (AIJM). Tandis que 53,7 % des enquêté-e-s indiquent que leur employeur a bel et bien conclu une AIJM, 10,6 % des personnes interrogées disent que non (voir figure 23). Or un tiers des gens affirment ne pas savoir si leur employeur a conclu ou non une telle assurance. Ce chiffre est révélateur de la grande méconnaissance des enjeux de l'assurance facultative d'indemnités journalières en cas de maladie.

Figure 23 : Méconnaissance de l'assurance facultative d'indemnités journalières

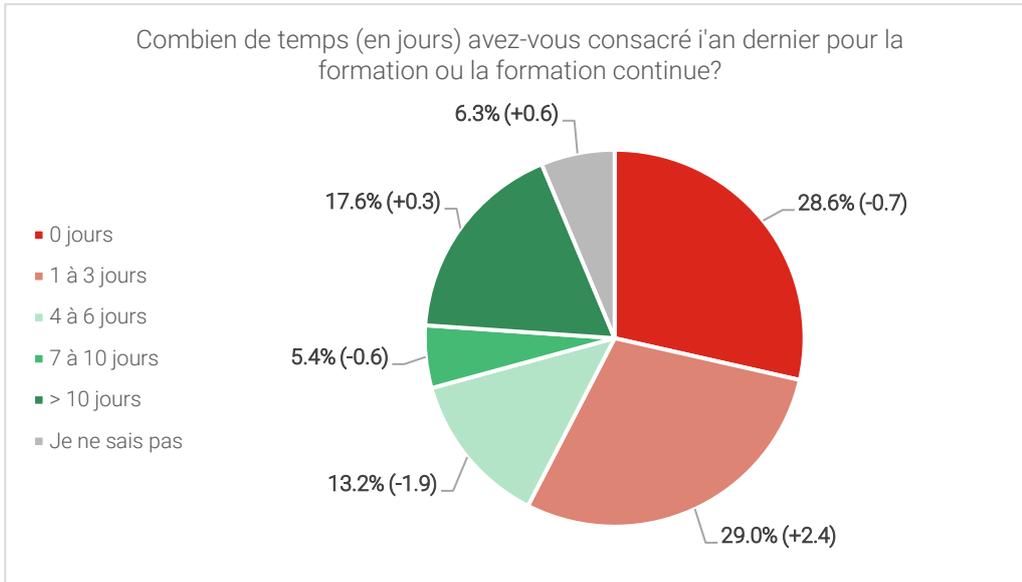


6 Focus sur la formation continue : écarts marqués dans son soutien et faible utilité ici des entretiens annuels d'évaluation

Comme indiqué au chapitre 3, le critère des possibilités de progression est le moins bien noté dans la dimension Motivation. Même si le soutien apporté à la formation continue a augmenté ces dernières années, la marge de progression reste considérable. Aussi la présente édition du « Baromètre Conditions de travail » met-elle l'accent sur la participation des employeurs à la formation continue et sur l'encouragement des efforts de perfectionnement des travailleuses et travailleurs. Ce choix permet d'établir une comparaison avec le focus d'il y a cinq ans, et de juger de la mise en œuvre du principe « les employeurs, tant publics que privés, favorisent la formation continue de leurs collaborateurs » (art. 5 de la loi fédérale sur la formation continue, en vigueur depuis 2017).

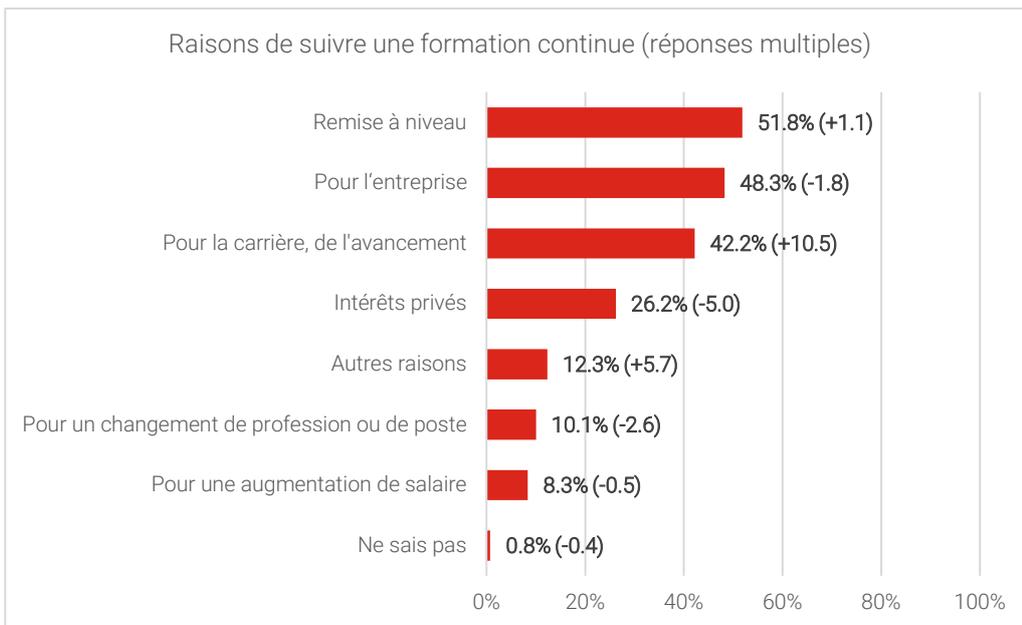
Presque un tiers des travailleuses et travailleurs n'ont pas fait de formation continue l'année dernière. 29 % y ont consacré jusqu'à trois jours, alors que 17,6 % effectuaient plus de dix jours de formation continue (voir figure 24). La comparaison avec 2019 ne révèle toutefois aucune tendance nette à ce point de vue – le comportement en matière de formation continue se caractérisant par une grande stabilité au fil des ans.

Figure 24 : Jours de formation continue suivis en 2024 (écart en points par rapport à 2019)



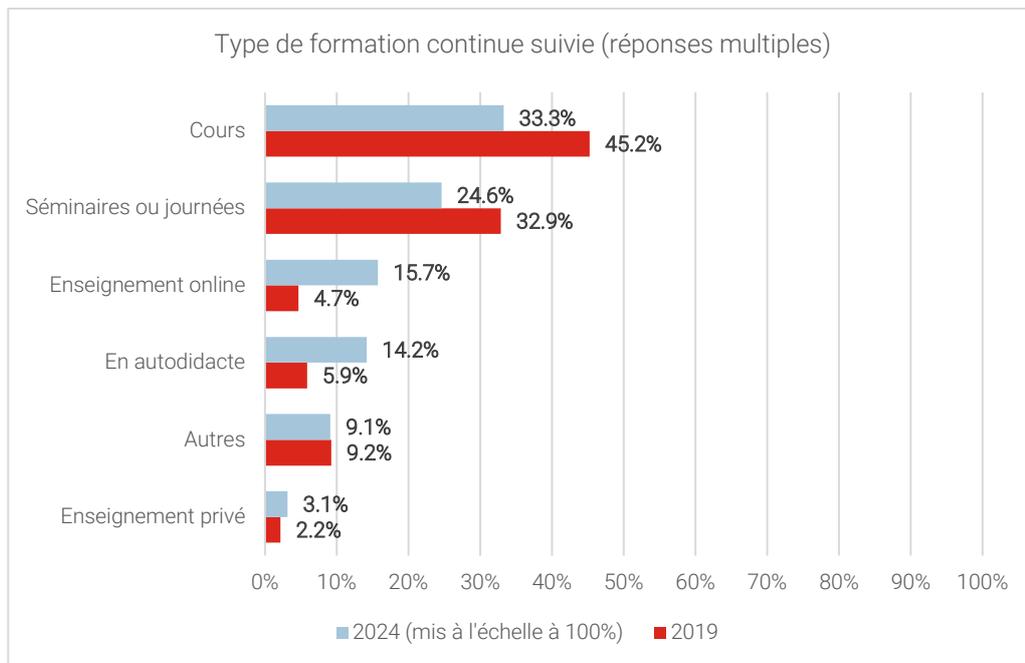
Sur la base des réponses reçues, la formation continue est la plupart du temps étroitement liée au poste de travail actuel. La moitié environ des enquêté·e·s ayant suivi une formation continue l'ont fait pour une remise à niveau (51,8 %) ou pour l'entreprise (48,3 %). Autre constat frappant, toujours plus de personnes optent pour des formations continues utiles à leur carrière ou à leur avancement. Une telle raison est invoquée par 42,2 % des enquêté·e·s, soit 10,5 points de plus qu'il y a cinq ans. Par contre, les intérêts personnels ne jouent plus un rôle que dans un cas sur quatre (26,2 %). De même, il est plutôt rare qu'une décision de formation continue soit prise afin de changer de profession ou de poste (10,1 %) ou d'obtenir une augmentation de salaire (8,3 %) (**voir figure 25**).

Figure 25 : Raisons de suivre une formation continue (écart en points par rapport à 2019)



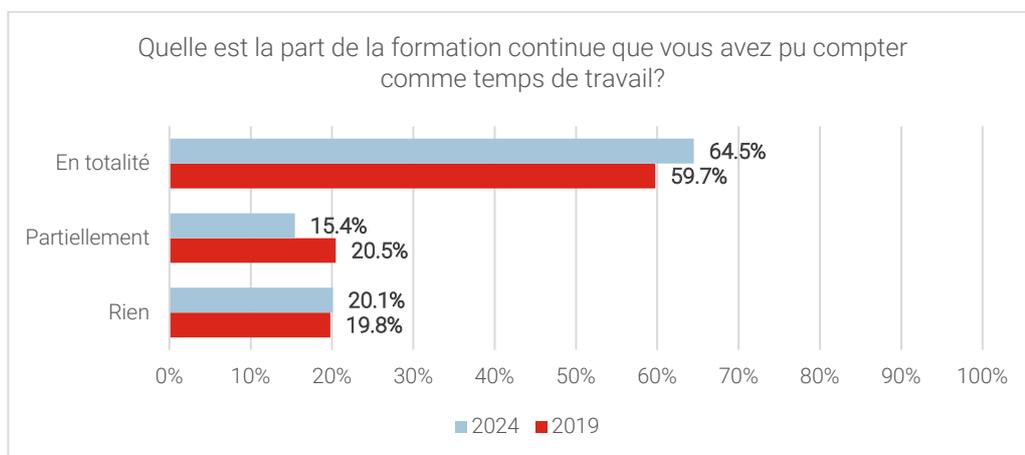
Les différences entre 2019 et 2024 sont plus marquées au niveau des types de formations continues suivies. Alors qu'il y a cinq ans encore, près de quatre formations continues sur cinq (78,1 %) consistaient en cours, en séminaires ou journées de formation, de telles activités ne représentent en 2024 plus qu'une bonne moitié (57,9 %) des activités dans ce domaine. Par contre, l'enseignement en ligne et l'apprentissage en autodidacte ont quasiment triplé, passant de 10,6 % à 29,9 % (voir figure 26).

Figure 26 : Type de formation suivie en 2024 et en 2019 (en %)



Une grande majorité des travailleuses et travailleurs peuvent compter comme temps de travail leurs activités de formation continue (64,5 %). La hausse est ici de 4,8 points par rapport à 2019. Un cinquième des enquêté-e-s (20,1%) doivent par contre accomplir toute leur formation continue pendant leurs loisirs (voir figure 27).

Figure 27 : Imputation comme temps de travail, en 2019 et en 2024



La prise en compte ou non de la formation continue comme temps de travail dépend de différents facteurs. À commencer par le taux d'occupation. Le graphique du chapitre 3 a été

ici affiné. Alors que 69,3 % des personnes occupées à temps plein peuvent faire valoir leur formation continue sur leur temps de travail, cette proportion tombe à 44,3 % pour celles dont le taux d'occupation oscille entre 20 et 49 % (**voir figure 28**).

La taille de l'entreprise a également ici une influence. Alors que dans les grandes entreprises, près des trois quarts (73,1 %) des travailleuses et travailleurs peuvent compter leur formation continue comme temps de travail, seule une personne sur deux (50,3 %) en a la possibilité dans les micro-entreprises (**voir figure 29**). En outre, les pratiques varient entre secteurs. Le « Transport et entreposage » ou l'« Industrie manufacturière / Fabrication de marchandises / Distribution d'énergie et d'eau » se montrent très généreux sur ce plan, alors que dans les secteurs « Éducation et enseignement » ou « Santé et social », la formation continue doit souvent s'effectuer entièrement durant les loisirs (**voir figure 30**).

Figure 28 : Imputation comme temps de travail, selon le taux d'activité

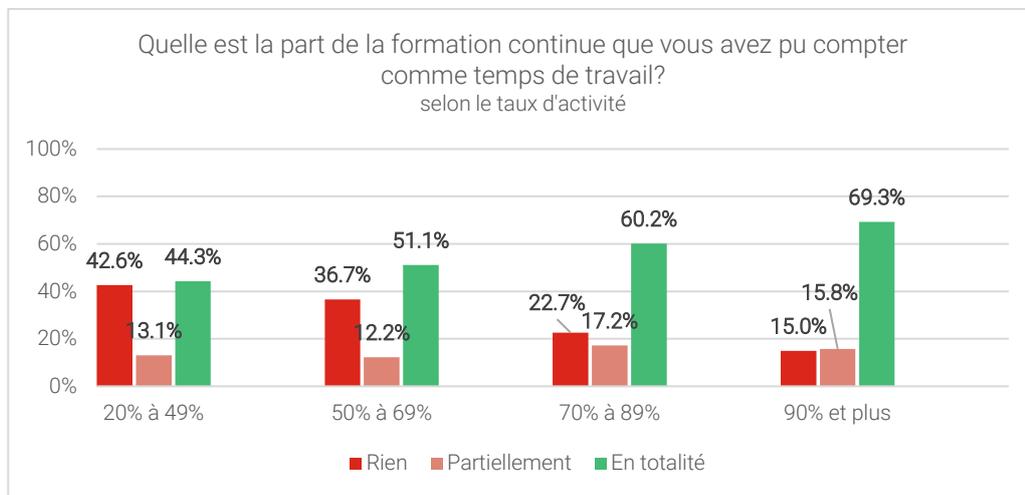


Figure 29 : Imputation comme temps de travail, selon la taille de l'entreprise

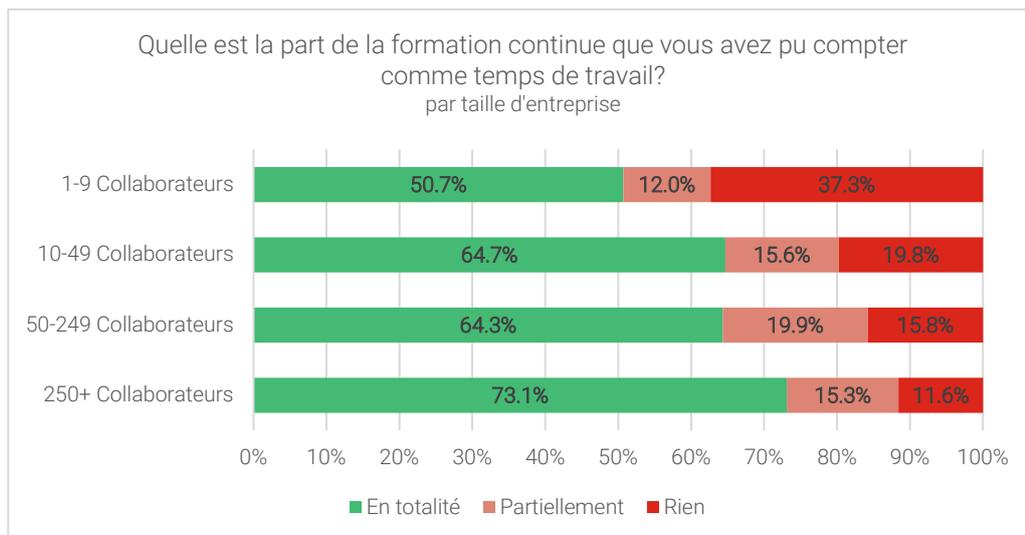
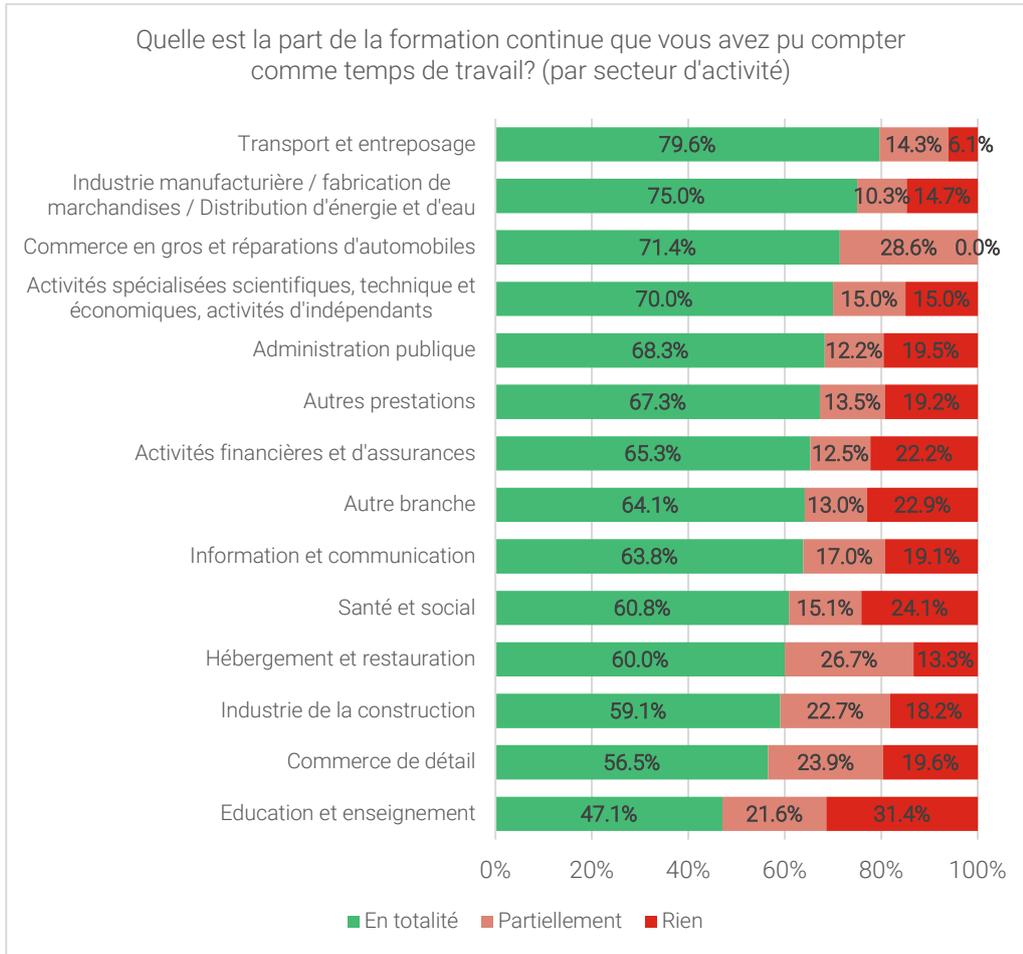
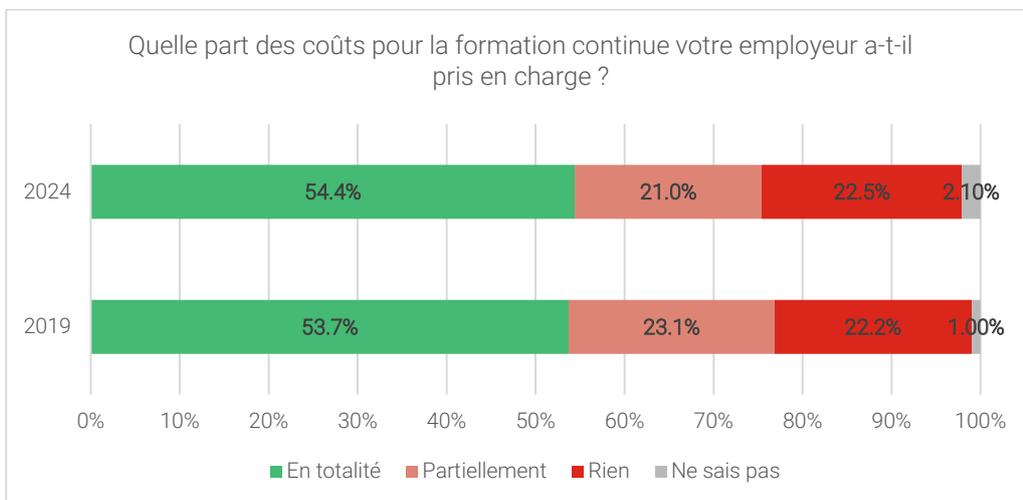


Figure 30 : Imputation comme temps de travail, par secteur d'activité



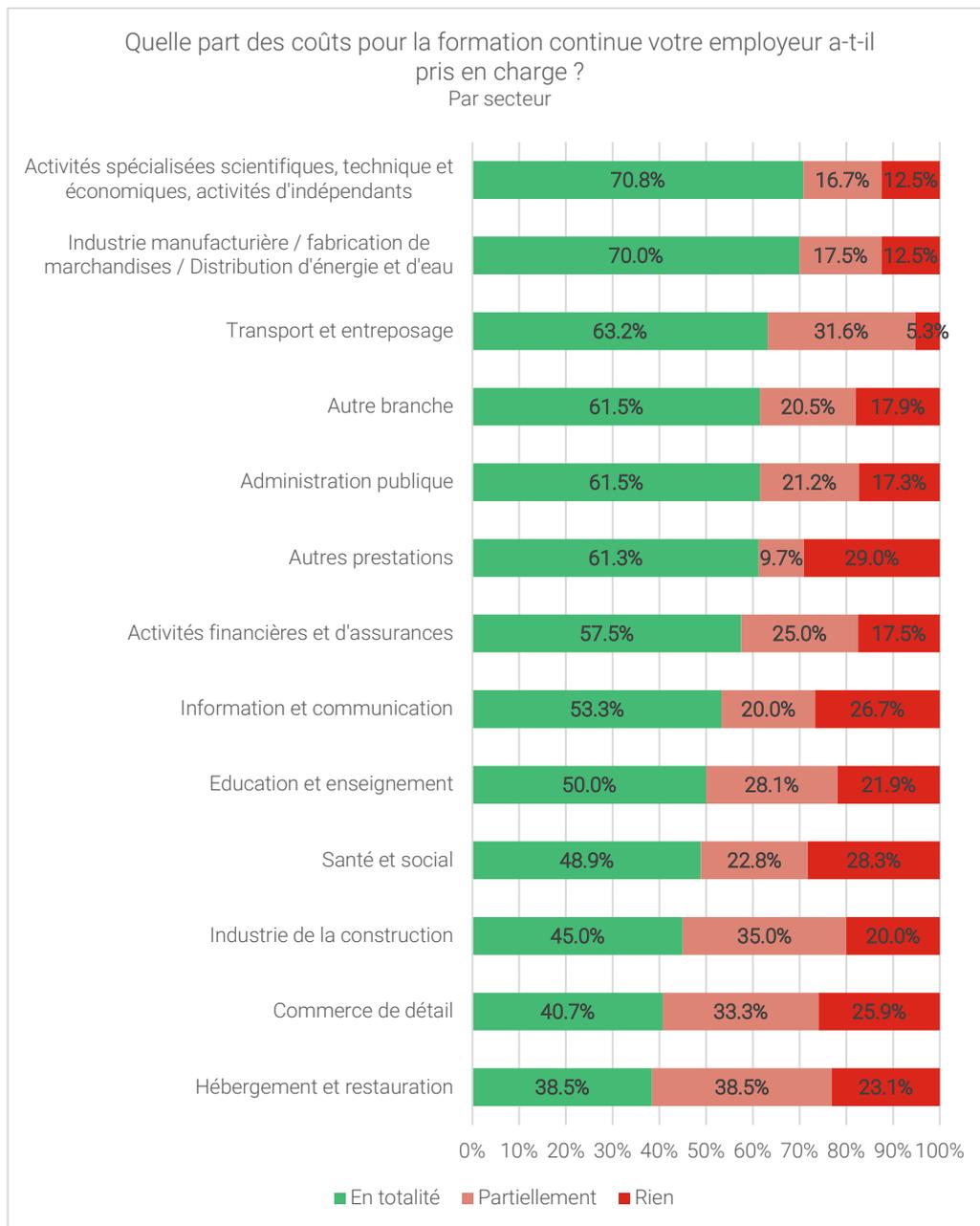
Rien n'a changé non plus entre 2019 et 2024, en ce qui concerne la prise en charge des coûts. Près d'une personne sur quatre effectuant de la formation continue ne reçoit toujours rien de son employeur, alors que dans la moitié des cas les coûts sont entièrement pris en charge (**voir figure 31**).

Figure 31 : Prise en charge des coûts par l'employeur, en 2019 et en 2024



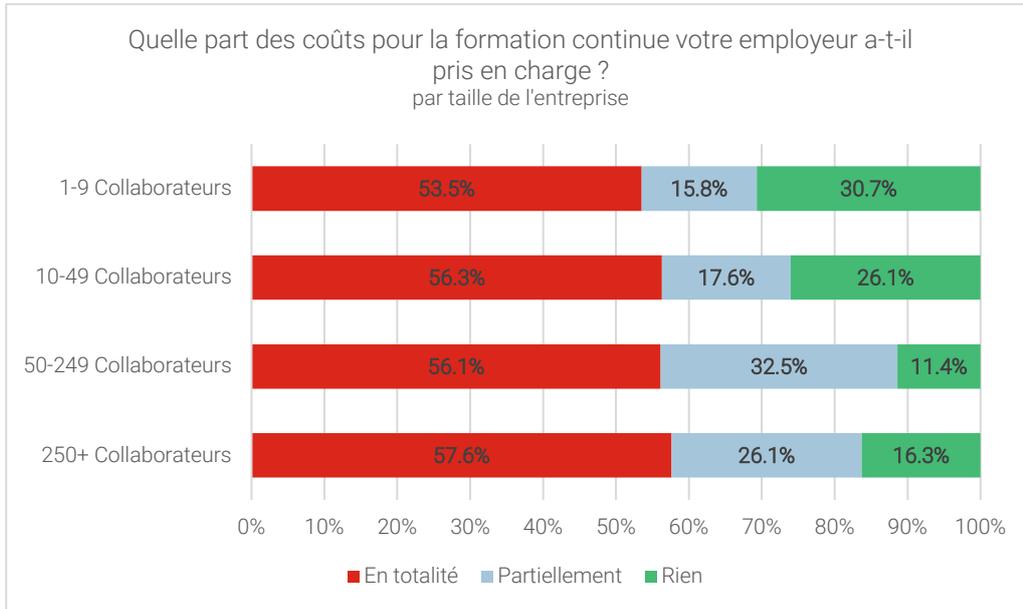
La prise en charge des coûts par l'employeur dépend elle aussi largement du secteur (**voir figure 32**). Si les employeurs des branches « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et « Industrie manufacturière / Fabrication de marchandises / Distribution d'énergie et d'eau » couvrent la totalité des coûts dans la plupart des cas, ceux des secteurs « Hébergement et restauration », « Commerce de détail » et « Industrie de la construction » le font beaucoup plus rarement.

Figure 32 : Prise en charge des coûts, par secteur d'activité



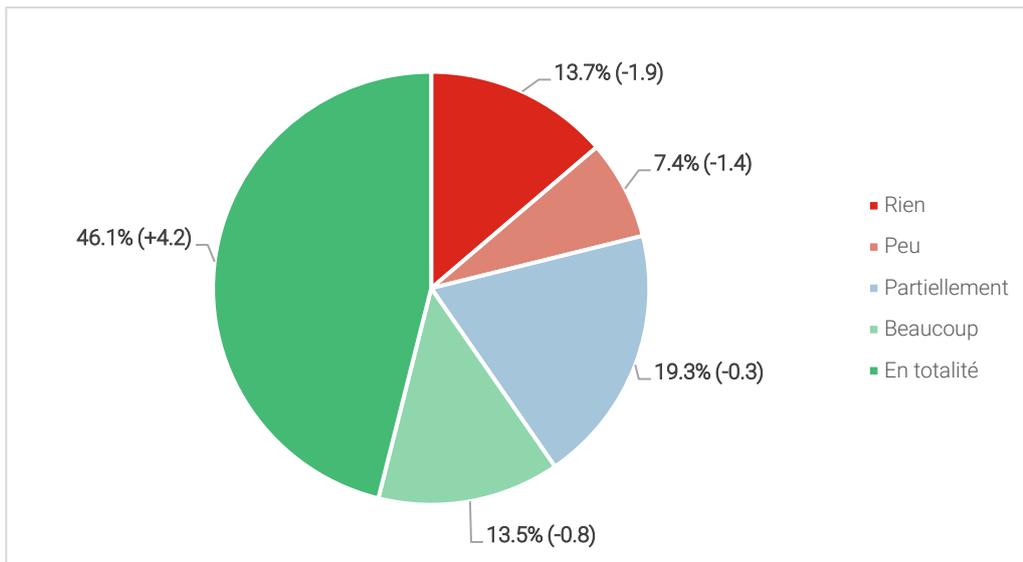
La taille de l'entreprise a également une influence sur la prise en charge des coûts. Dans les micro-entreprises ou les petites entreprises, il n'est pas rare que les personnes suivant une formation continue doivent la financer entièrement de leur propre poche (**voir figure 33**).

Figure 33 : Prise en charge des coûts, selon la taille de l'entreprise



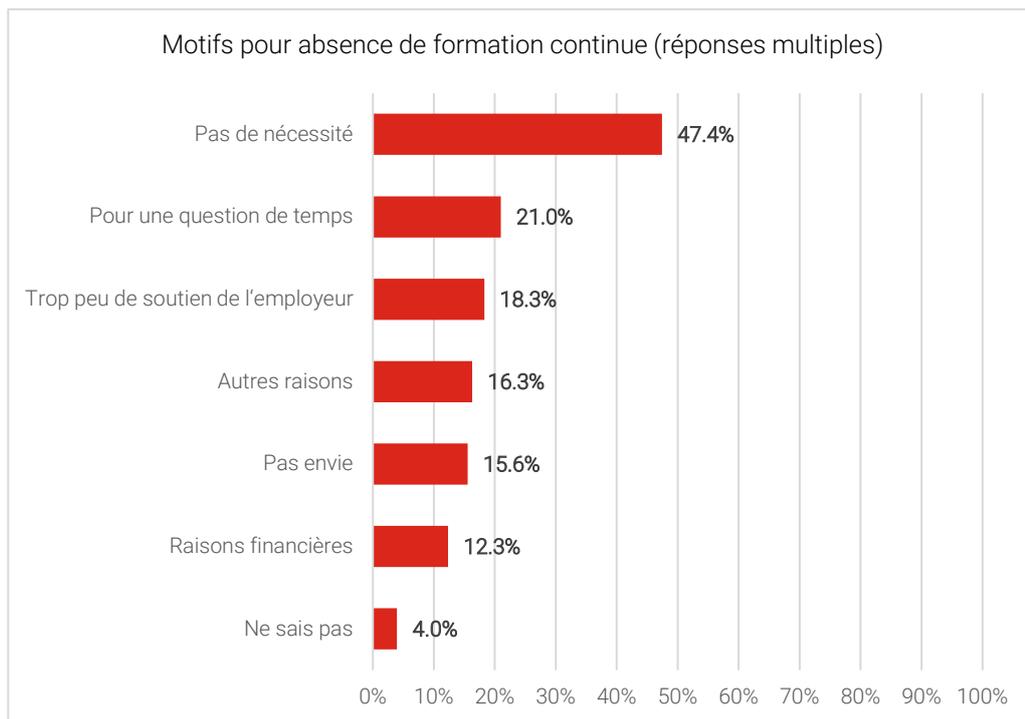
L'aperçu global du soutien à la formation continue fait clairement ressortir les différences de traitement entre travailleuses et travailleurs. D'un côté, 46,1 % des personnes suivant une formation continue peuvent compter sur le plein soutien financier et en temps de leur employeur. De l'autre, près d'un quart (21,1 %) des gens ne bénéficient d'aucune aide, ni en temps ni en argent (13,7 %), ou reçoivent tout au plus une aide modique dans un seul domaine (7,4 %) (**voir figure 34**). Mais dans l'ensemble, l'évolution entre 2019 et 2024 a été positive pour les travailleuses et travailleurs, puisque la part des personnes bénéficiant d'un soutien complet, en temps comme en argent a augmenté de 4,2 points.

Figure 34 : Aperçu (en %) du soutien financier ou en temps accordé à la formation continue, et écart par rapport à 2019



Comme indiqué en début de chapitre, plus du quart (28,6 %) des travailleuses et travailleurs n'ont pas suivi de formation continue l'année dernière (**voir figure 24**). Quand on leur en demande les raisons, on réalise d'emblée le lien étroit de cette situation avec l'absence de soutien de l'employeur. Il est vrai que près de la moitié (47,4 %) des personnes concernées font valoir en premier lieu l'absence de nécessité. Or le manque de temps (21,0 %), des raisons financières (12,3 %) ou un manque de soutien de l'employeur (18,3 %) sont souvent aussi invoqués. Seule une minorité des gens (16,3 %) déclarent ne pas avoir suivi de formation continue par manque d'envie (**voir figure 35**).

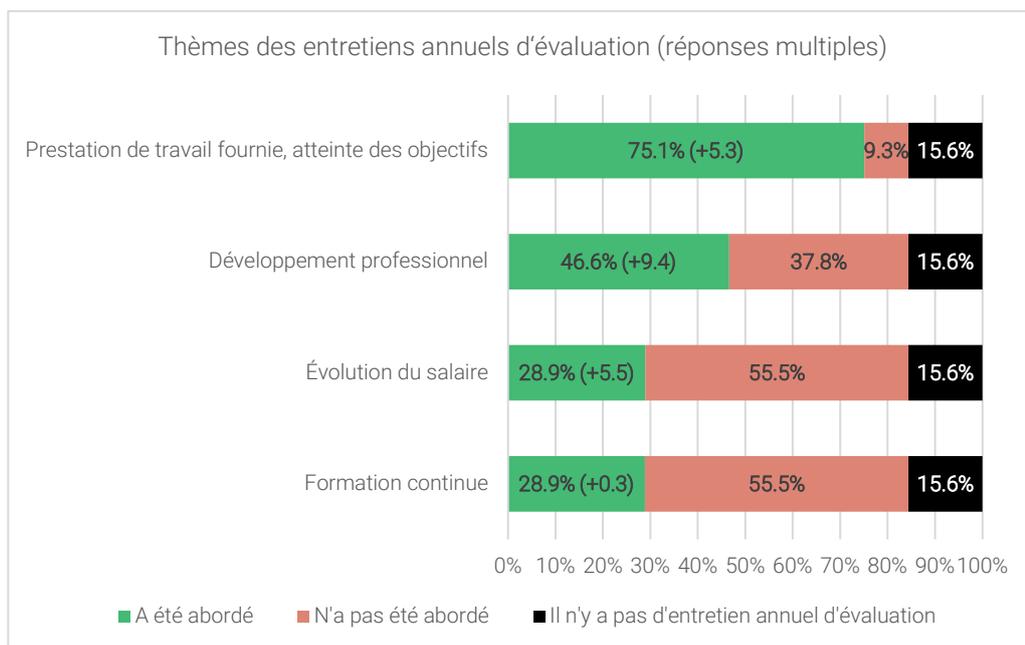
Figure 35 : Motifs de l'absence de formation continue l'année précédente (en %, réponses multiples)



Les résultats concernant l'entretien annuel d'évaluation (EAE) montrent clairement que les employeurs ont une part de responsabilité et pourraient s'impliquer davantage en faveur de la formation continue et du développement professionnel. Un travailleur ou une travailleuse sur six (15,6 %) n'ont toujours pas droit à des EAE. Et quand de tels entretiens ont lieu, ils portent la plupart du temps sur la prestation de travail fournie et l'atteinte des objectifs. Il n'est question de développement professionnel que dans une minorité d'EAE (46,6 %), et la possibilité de suivre une formation continue est plus rarement encore abordée au cours des EAE (28,9 %).

Les EAE ont sensiblement gagné du terrain en cinq ans. Alors qu'en 2019, une travailleuse ou un travailleur sur cinq n'en avait pas, ce n'est plus le cas en 2024 que pour une personne sur six. Quant aux thèmes concrets abordés, il y est toujours plus souvent question de développement professionnel, qui revient désormais dans près d'un entretien sur deux. Par contre, la part des EAE où il est concrètement question de formation continue stagne hélas depuis 2019 autour d'un bon quart (**voir figure 36**).

Figure 36 : Thèmes des entretiens annuels d'évaluation (en %, réponses multiples)



De façon générale, les entretiens annuels d'évaluation offrent encore un réel potentiel d'amélioration, sachant qu'une personne sur trois y ayant participé n'en voit pas l'utilité et ne les trouve guère constructifs (voir figure 37).

Figure 37 : Utilité de l'entretien annuel d'évaluation

