

# «Baromètre Conditions de Travail»

Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs et travailleuses – Résultats pour l'année 2024

Alissa Hänggeli et Tobias Fritschi

Rapport final  
22 novembre 2024

# 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 Stabilisation des conditions de travail à un niveau plus élevé qu'avant la crise due au coronavirus

En 2024, l'indice total qui équivaut à la moyenne des trois dimensions étudiées s'élève à 67,7, résultat bien supérieur à ceux des baromètres de 2015 à 2019 (entre 64,7 et 66,0), un peu plus élevé que pendant la pandémie de coronavirus (67,2), mais légèrement plus bas que juste après en 2022 (68,1). L'indice total est en outre plus élevé qu'en 2023 (67,1). Pendant et surtout juste après la pandémie, une nette amélioration de la satisfaction avait pu être constatée au niveau des conditions de travail (Fritschi & Fischer 2020 ; Fritschi & Hänggeli, 2022). Puis le sondage de 2023 avait montré un léger recul de la satisfaction (Hänggeli et al., 2023) qui a légèrement augmenté à nouveau lors de la présente édition. On assiste donc à une certaine stabilisation, après les fortes fluctuations apparues pendant la pandémie. Les trois dimensions témoignent de cette **stabilisation à un niveau plus élevé** qu'avant la pandémie. Tout indique donc qu'une partie des gains en qualité des conditions de travail datant de la pandémie resteront durablement acquis, et que la satisfaction se maintiendra à un niveau légèrement plus élevé qu'auparavant.

Comme les années précédentes, la **motivation** est la dimension la mieux notée à 71,9, suivie de la **sécurité** avec 69,7 points. Les indicateurs de la **santé** sont à la traîne à 61,5. Ces dimensions principales se sont toutes trois sensiblement améliorées depuis la première enquête remontant à 2015. Sur cinq ans, année de référence comprise, on constate une légère amélioration, mais qui n'est pas statistiquement significative, des dimensions de la motivation (+1,1 point) et de la sécurité (+0,8 point), ainsi qu'une légère détérioration des indicateurs relatifs à la santé (-0,4 point).

## 1.3 Dimension Motivation

S'agissant de la motivation, le **sens** du travail au sein de l'entreprise est mieux noté qu'en l'année de référence 2020. En particulier, les personnes se disent nettement plus satisfaites du soutien reçu de leur hiérarchie (+3,4 points). La reconnaissance témoignée par la hiérarchie est également mieux évaluée que l'année précédente, sans toutefois que ce changement soit statistiquement significatif (+2,3 points).

Les personnes interrogées sont significativement plus satisfaites en 2024 de leurs **possibilités de progression** (+1,1 point). La satisfaction est en hausse par rapport à l'année de référence, tant pour les chances de progression que pour le soutien à la formation et l'entretien annuel d'évaluation. Les chances de progression restent malgré tout les plus mal notées, avec une valeur d'indice de 55,9 seulement.

## 1.4 Dimension Sécurité

Les personnes interrogées se disent davantage satisfaites de leurs perspectives qu'elles ne l'étaient l'année de référence 2020, pour ce qui est de la sécurité. On le voit au résultat significativement plus élevé du critère des **perspectives à court terme** (+3,0 points), lié à la diminution des craintes pour l'emploi. Cet élément demeure le mieux noté de tous ceux liés à la dimension de la sécurité.

Plusieurs éléments se rapportant aux **perspectives à moyen ou long terme** se sont significativement améliorés. Cela vaut d'une part pour la perspective de trouver un emploi comparable et, d'autre part, pour la perspective de conserver son emploi actuel jusqu'à la retraite. La **confiance** et la **satisfaction** affichent un niveau équivalent à celui de l'année de référence 2020.

## 1.5 Dimension Santé

La santé, dont font partie les critères de la charge et de la décharge, s'est légèrement détériorée par rapport à l'année de référence 2020. Il faut dire que cette année-là, les employeurs avaient prévu toute une série de mesures de protection contre la pandémie de coronavirus. Notamment pour le présentisme (travailler bien qu'étant malade), qui affichait en 2020 avec 57 un niveau de satisfaction sensiblement plus élevé qu'en 2024 (53,8). En effet, les personnes malades étaient davantage encouragées pendant la pandémie à rester chez elles pour freiner la propagation du virus. Plus généralement, il ressort d'une comparaison avec les années 2015 à 2019 que sur le long terme, la satisfaction des indicateurs de santé est en légère progression.

La question de la charge due au stress reste la plus mal notée de tout le baromètre (valeur de 36,8). Et la pandémie de coronavirus ne semble pas avoir arrangé les choses : la satisfaction demeure à un faible niveau et vient même d'enregistrer une nouvelle baisse sensible par rapport à 2023 (-2,4 points). Le critère du stress (comprenant les éléments de la pression des délais, des interruptions au travail et du stress) se situe cette année à un niveau aussi bas qu'avant la pandémie de coronavirus. La satisfaction a même diminué de 2,1 points (de 43,5 à 41,4), ce qui est statistiquement significatif. Depuis l'année de référence 2020, la satisfaction de l'équipement du poste de travail n'a par contre cessé de s'améliorer. Il s'agit même de l'élément le mieux noté de toute la dimension de la santé.

## 1.6 Qualité des conditions de travail des personnes issues de la migration ou souffrant d'atteintes à la santé

Le baromètre de cette année met spécialement l'accent sur les discriminations subies au travail en raison de caractéristiques comme le statut migratoire ou un handicap. Les personnes issues de la migration de 1<sup>re</sup> génération comprennent les personnes nées à l'étranger, qui ont elles-mêmes migré d'un autre pays en Suisse et ont ainsi une expérience directe de la migration. Sont définies comme personnes issues de la migration de 2<sup>e</sup> génération les personnes sondées qui sont nées en Suisse, mais dont au moins un des deux parents est né à l'étranger. Les personnes handicapées sont enregistrées comme telles, selon la définition de la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées, sur la base de la perception qu'elles ont des limitations que leurs problèmes de santé chroniques leur posent au quotidien. Ces limitations au quotidien font qu'une atteinte à la santé est vécue comme un handicap. Il s'avère qu'une personne sur neuf issues de la migration et une personne sur neuf souffrant d'une maladie chronique se sentent *discriminées* au travail. La discrimination subie est même deux fois plus fréquente que celle reposant sur le sexe. Les travailleuses et travailleurs se sentent parfois aussi discriminés en raison d'autres facteurs comme l'âge.

Les *travailleuses et travailleurs ayant un statut migratoire* affichent à tous points de vue une satisfaction moindre que les autres. Les différences sont statistiquement significatives pour les dimensions de la motivation et de la sécurité comme pour l'indice total. Les personnes issues de la migration de 1<sup>re</sup> génération présentent les valeurs les plus basses pour toutes les dimensions. Et si la satisfaction des conditions de travail s'améliore à la 2<sup>e</sup> génération, elle n'atteint jamais le niveau des travailleuses et travailleurs sans statut migratoire.

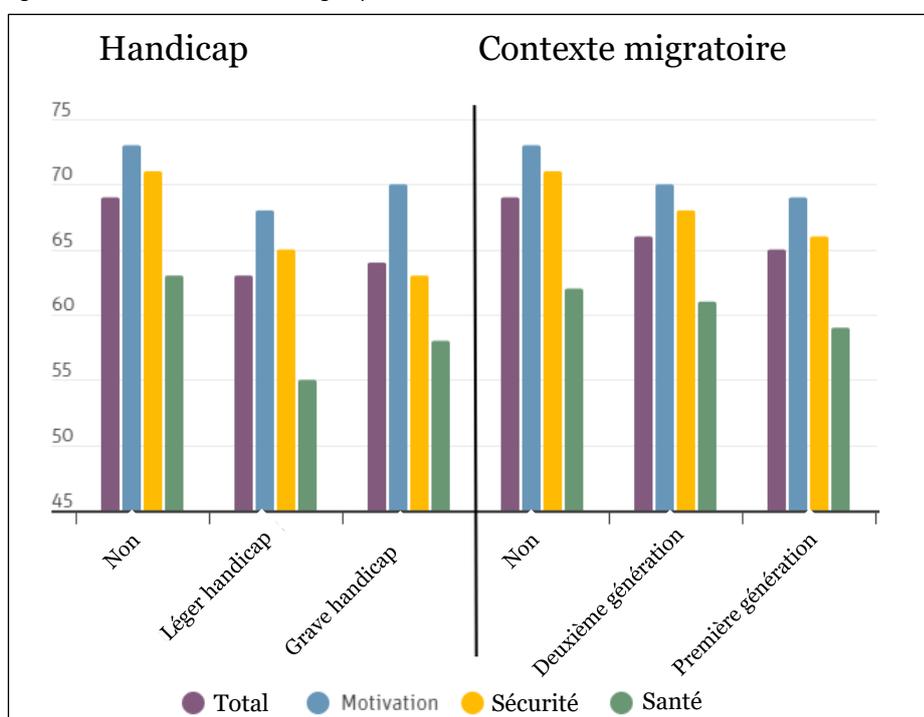
Pour ce qui est de la *santé*, les personnes issues de la migration de 1<sup>re</sup> et de 2<sup>e</sup> génération sont plus critiques sur les deux volets (charge, décharge) que celles n'ayant pas de statut migratoire. La charge psychique reste sensiblement plus élevée à la 2<sup>e</sup> génération, alors que les autres charges tendent à refluer par rapport à la 1<sup>re</sup> génération. Quant à la dimension de la *motivation*, le statut migratoire a un impact statistiquement significatif sur les possibilités de progression, ainsi que sur le sens du travail et la reconnaissance au niveau individuel comme à celui de l'entreprise. Mais c'est surtout au niveau de la *sécurité* que les personnes issues de la migration de 1<sup>re</sup> génération s'estiment discriminées. Qu'il s'agisse des perspectives à court ou moyen terme ou de la confiance ressentie, les personnes interrogées sont significativement moins satisfaites. Même les personnes issues de la migration de 2<sup>e</sup> génération font état de telles discriminations, quoique dans une moindre mesure.

Les résultats des *travailleuses et travailleurs handicapés* sont moins bons d'environ 5 points que ceux des autres gens. En cas de lourd handicap (4,7% des travailleuses et travailleurs), la *dimension de la sécurité* est moins bien notée qu'en cas de handicap léger (14% des travailleuses et travailleurs), peut-être parce que ces personnes ont plus fréquemment des rapports de travail de durée limitée et qu'elles sont davantage liées à leur employeur.

Par contre, la dimension de la *santé* satisfait davantage les personnes atteintes d'un lourd handicap. Elles notent mieux l'aménagement du lieu de travail, la promotion de la santé et la charge physique que les personnes souffrant d'un handicap léger. Peut-être parce que le poste de travail ou l'activité sont plus souvent adaptés en cas de grave atteinte à la santé. Les personnes handicapées sont globalement plus critiques que les autres en ce qui concerne la *motivation*. Le volet du sens obtient des résultats comparables en cas de handicap léger ou lourd. Par contre, les personnes gravement handicapées sont à peine plus critiques sur leurs possibilités de progression que celles ne souffrant d'aucun handicap.

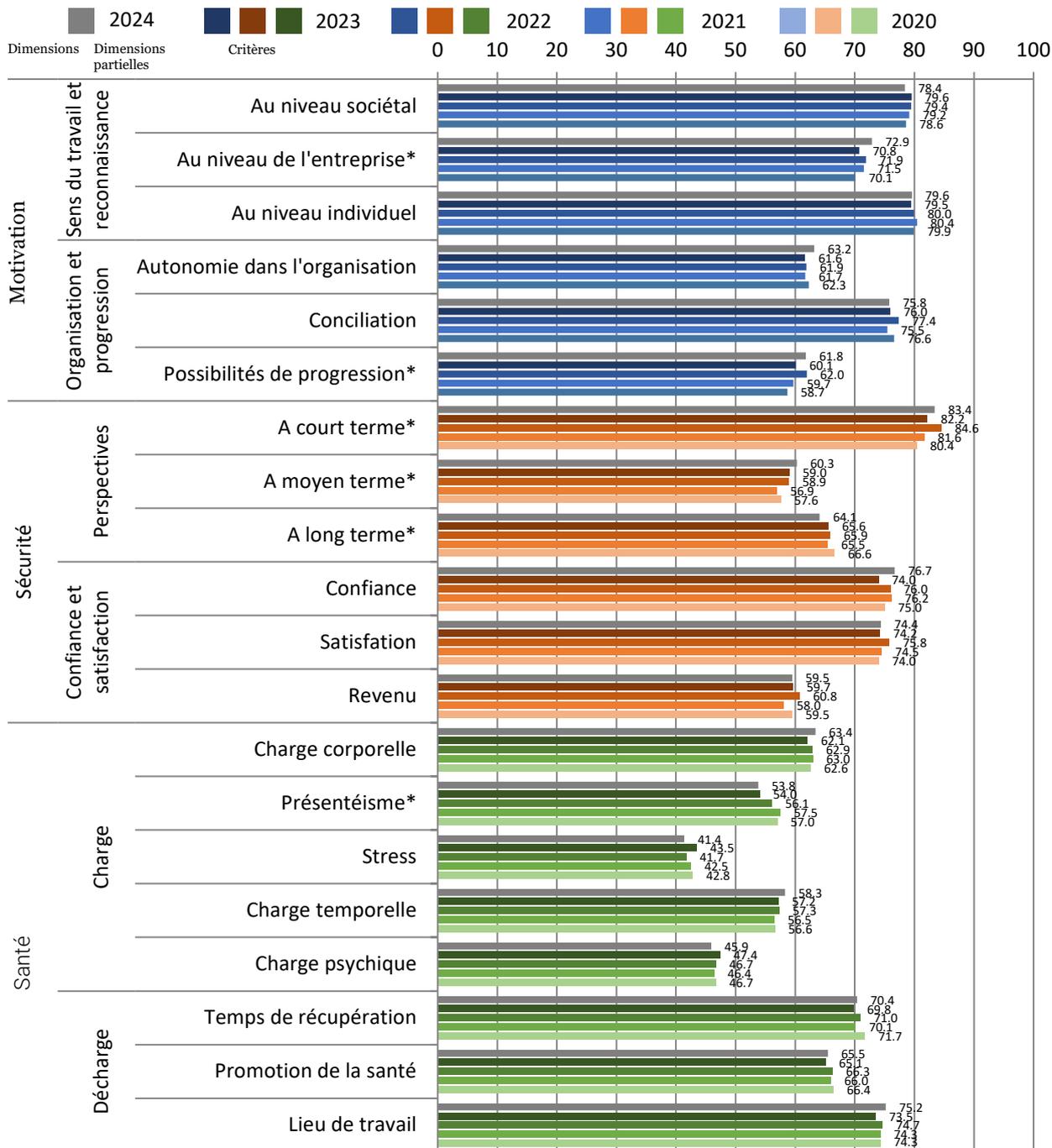
Les disparités frappantes constatées dans les conditions de travail des groupes vulnérables nous amènent à tirer deux conclusions. D'une part, il est *nécessaire de prendre des mesures* qui renforcent la confiance que les personnes ayant un statut migratoire accordent à leur employeur, tout en leur offrant des possibilités de progression et des perspectives. D'autre part, les personnes souffrant d'un léger handicap dans leur quotidien professionnel auraient besoin de mesures de décharge supplémentaires relevant de la gestion de la santé en entreprise ou du travail social d'entreprise.

Figure Z1 : Conditions de travail des groupes de travailleurs et travailleuses vulnérables



Source : sondage en ligne auprès des travailleuses et travailleurs de Suisse (2024 : n=1418 resp. 1522), propres calculs de la BFH.  
 Les dimensions de la motivation, de la sécurité et de la santé peuvent afficher des valeurs comprises entre 0 et 100. Plus la valeur est élevée, et plus les travailleuses et travailleurs se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail.

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



Remarques : les différences significatives entre 2020 et 2024 sont signalées par des étoiles (\*\*p<0.05). 2024 : n=1418 (1 à 97 valeurs manquantes), 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). Source : sondage en ligne auprès des travailleurs et travailleuses de Suisse, propres calculs de la BFH.