

## « Baromètre Conditions de travail »

Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs et travailleuses – Résultats pour l'année 2025

Tobias Fritschi, Matthias Riedel et Janina Brunner

Rapport final  
20 novembre 2025

# 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

En 2025, l'**indice total** qui équivaut à la moyenne des trois dimensions étudiées s'élève à **67,0**, résultat toujours bien supérieur à ceux des baromètres des années d'avant la pandémie de coronavirus, où il oscillait entre 65,3 et 65,5. L'indice total affiche toutefois un recul marqué sur douze mois (2024 : 67,7). Cette baisse est principalement due au recul significatif (de 61,5 à 60,0) de l'indice santé, alors que les dimensions Motivation (71,7 au lieu de 71,9) et Sécurité (69,4 au lieu de 69,7) présentent des valeurs relativement stables.

Sur cinq ans, alors que les deux dimensions Motivation et Sécurité demeurent mieux notées que l'année de référence 2021, l'indice Santé reste constamment à la traîne, tombant même en dessous du faible niveau de la première enquête réalisée en 2015.

L'examen d'ensemble des trois dimensions révèle que depuis la pandémie, la qualité des conditions de travail s'est stabilisée à un haut niveau pour les dimensions Motivation et Sécurité, avec de moindres fluctuations que les années précédentes. Ce qui donne à penser qu'après les changements dus à la pandémie, une partie des améliorations obtenues restent durablement acquises. Le Baromètre Conditions de travail 2025 a cherché à savoir dans quelle mesure cette tendance pouvait être attribuée à l'extension du travail à domicile.

Quant à la dimension Santé, l'avenir dira si l'évaluation nettement moins bonne de 2025 tient à une insatisfaction croissante dans le champ des indicateurs de la santé.

## 1.3 Dimension Motivation

Comme les années précédentes, la motivation est en 2025 la mieux notée des trois dimensions des conditions de travail, offrant avec 71,7 points une évolution quasiment stable par rapport à 2024 (71,9). Sur cinq ans également, tant l'indice de la dimension Motivation que celui de sa dimension partielle **Sens du travail et reconnaissance** se révèlent stables à un niveau élevé (les valeurs se situant dans une fourchette de 1,0 ou 0,7 point). Les valeurs d'indice de l'**autonomie dans l'organisation et des possibilités de progression** affichent des fluctuations un peu plus importantes (1,4) et, surtout, se situent systématiquement près de dix points en dessous de celles du sens du travail et de la reconnaissance (2025 : 66,9 par rapport à 76,5). Ce résultat tient essentiellement à la piètre évaluation de deux éléments. Depuis le lancement du « Baromètre Conditions de travail » en 2015, l'aspect des possibilités de progression est – avec la question portant sur la possibilité d'influencer la quantité de travail à accomplir – le plus mal noté des onze éléments constitutifs de la dimension Motivation, obtenant en permanence des valeurs d'indice de l'ordre de 50. Ce qui prouve qu'il y a encore un réel potentiel d'amélioration, pour ces deux aspects de la sous-dimension Possibilités de progression & autonomie dans l'organisation.

## 1.4 Dimension Sécurité

Avec son indice de 69,4 (par rapport à 69,7 en 2024), la dimension Sécurité est quasiment stable en 2025 et se situe à un niveau bien supérieur à celui d'avant la pandémie de coronavirus (env. 67 à l'époque). S'agissant des perspectives à court et moyen terme liées à l'emploi, les valeurs d'indice sont en net recul par rapport à 2024 : dans le cas du **sentiment de sécurité à court terme**, mesuré à l'aide de la question « Vous faites-vous du souci à propos de votre place de travail ? », la valeur de 82,7 est certes en recul de 0,7 point. Or parmi les 20 critères définis, aucun autre n'a fait aussi bien entre 2021 et 2025. Quant à la **sécurité à moyen terme**, sa valeur d'indice chute de 60,3 en 2024 à 59,1, en raison surtout d'un plus grand scepticisme sur les possibilités de « retrouver un travail comparable » et de l'anticipation d'une charge de travail accrue. En revanche, la **perspective à long terme** (l'élément pertinent ici étant l'impression de pouvoir accomplir son travail jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite) est nettement mieux notée qu'en 2024, avec 66,3 points (64,1).

Sur le plan de la **sécurité psychologique**, on constate un net recul de la « confiance accordée aux employeurs » (75,1 par rapport à 76,7 en 2024) et une légère diminution de la satisfaction générale par rapport au travail et à la carrière (73,8 par rapport à 74,4). Ces deux valeurs restent toutefois à un niveau élevé (score de plus de 70 sur 100 points possibles), tandis que la satisfaction du revenu demeure stable à un niveau de 59,6 points seulement (59,7 en 2024).

### 1.5 Dimension Santé

La dimension Santé, avec ses cinq critères relatifs aux facteurs de charge et ses trois critères sur ceux de décharge, demeure la lanterne rouge du classement, résultat dû en partie à une formulation différente des questions sur les facteurs de charge. L'indice s'est sensiblement replié depuis 2024, passant de 61,5 à 60,0 points. Comme l'indique la figure Z2, **la tendance à la baisse concerne les huit critères de la dimension Santé**. Pour sept d'entre eux, le résultat est même le pire des cinq dernières années. Cette détérioration est statistiquement significative dans le cas de la **charge temporelle** (heures supplémentaires, journées à rallonge) et des deux **facteurs liés au lieu de travail** (équipement, niveau sonore et conditions d'éclairage), même si le lieu de travail reste avec 72,4 points l'aspect le mieux noté de la dimension Santé.

Le stress et la charge psychiques sont à nouveau le maillon faible de l'enquête : comme chaque année depuis son lancement en 2015, la « charge due au stress » (comprenant les éléments de la pression des délais et des interruptions au travail), avec sa valeur de 41,1 points, et la charge psychique avec 45,8 points constituent les deux aspects les plus mal notés des 20 critères du baromètre. Quant au critère du « présentisme », consistant à travailler bien qu'étant malade, son score est en baisse pour la cinquième année consécutive, se rapprochant avec 52,6 points de son niveau d'avant l'épidémie de coronavirus. Autrement dit, tant les employeurs que les travailleuses et travailleurs prennent toujours moins au sérieux le principe voulant qu'on ne vienne pas travailler quand on est malade.

### 1.6 Qualité des conditions de travail avec ou sans travail à domicile

Le rapport de cette année met spécialement l'accent sur le travail à domicile. Des questions à ce sujet ont été posées pour la première fois en juin 2020, dans le cadre du « Baromètre Conditions de travail ». À cette occasion, 49,0 % des employé·e·s avaient déclaré avoir travaillé entièrement ou partiellement à domicile pendant la pandémie de coronavirus. Parmi ces personnes, 54,3 % avaient signalé avoir déjà effectué auparavant (au moins à titre exceptionnel) du télétravail. Si l'on part du principe que les employé·e·s n'ayant jamais travaillé à domicile pendant la pandémie étaient déjà dans ce cas auparavant, on peut évaluer à 26,6 % la proportion des employé·e·s qui avaient déjà recours jusque-là (au moins en partie) au travail à domicile. En particulier, 12,9 % des employé·e·s télétravaillaient déjà, avant la pandémie de coronavirus, au moins une fois par semaine.

En 2021, alors que la fin de la pandémie n'était pas en vue, la proportion des personnes travaillant au moins en partie à domicile avait déjà diminué à 40,2 %. Depuis lors, cette proportion est restée stable jusqu'en 2025 (42,6 % aujourd'hui) avec de légères fluctuations, ce qui signifie que le travail à domicile est plus répandu qu'avant la pandémie. 27,5 % des personnes interrogées déclarent en 2025 télétravailler au moins un jour entier par semaine. Le travail à domicile représente la moitié du temps de travail de 10 % d'entre elles, et 7 % des employé·e·s travaillent principalement à la maison.

Cette évolution en pourcentage témoigne d'un changement fondamental des habitudes de travail. L'augmentation du travail à domicile est aussi bien le résultat des mesures de gestion de la pandémie que l'expression de la transformation numérique et de l'adaptation technologique du marché du travail. Autrement dit, la stabilisation des valeurs correspondantes dès 2021 indique que le travail à domicile est devenu la nouvelle norme dans de nombreuses branches d'activité, s'imposant durablement dans l'organisation des processus de travail comme mesure structurelle et non conjoncturelle.

Les employé·e·s ayant recours au travail à domicile se disent plus satisfaits de leurs conditions de travail, et cela pour les trois dimensions examinées ici : les valeurs d'indice de la motivation, de la sécurité et de la santé sont plus élevées pour toutes les personnes effectuant au moins occasionnellement du travail à domicile que pour les autres. Ce n'est guère surprenant, sachant que de tels emplois exigent souvent des qualifications plus élevées et confèrent une plus grande liberté d'action, qu'ils sont moins pénibles physiquement et mieux payés.

Un examen attentif des réponses aux 38 questions de l'enquête révèle toutefois que les emplois incluant du travail à domicile présentent également des inconvénients : des écarts statistiquement significatifs vers le bas ont ainsi été constatés (pendant les années 2021 à 2025) par rapport aux années antérieures pour les éléments de la pression des délais, des interruptions au travail, de l'obligation de rester joignable et des trop longues journées de travail (dépassant 10 heures), ce qui paraît plausible : le télétravail expose à devoir travailler plus

longtemps en raison de délais à respecter. La personne a dès lors l'impression de devoir rester joignable en permanence et éprouve des difficultés à séparer le travail de sa vie privée.

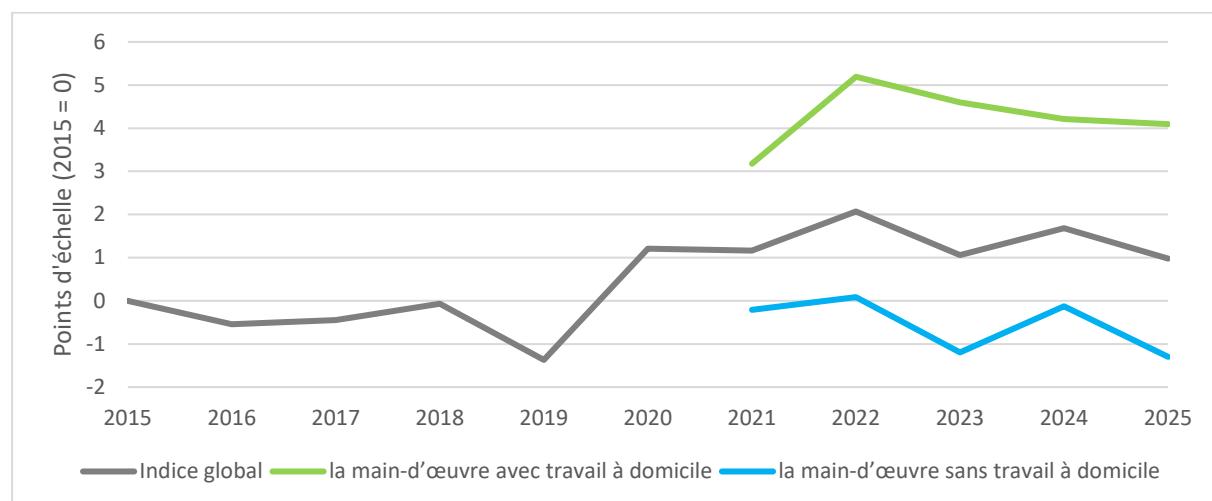
### 1.7. Creusement des écarts entre les emplois se prêtant au travail à domicile et les autres

Si l'on examine à présent les changements intervenus au niveau des indices entre 2021 et 2025 pour les employé·e·s faisant ou non du télétravail, on obtient le tableau suivant : à partir d'un écart de niveau dans l'indice global de 69,2 (emplois avec travail à domicile) à 65,8 points (pas de travail à domicile) en 2021, trois aspects ont évolué en faveur des personnes faisant du télétravail. Ces éléments, qui attestent d'une plus grande reconnaissance de la part de la hiérarchie, d'une influence accrue sur les horaires de travail et d'une meilleure conciliation entre famille et travail, relèvent tous trois de la dimension Motivation.

Seul un élément a évolué négativement (mais à un très haut niveau) entre 2021 et 2025, à savoir « travail physiquement pénible ». Cela peut surprendre à première vue, dans le contexte du travail à domicile, mais pourrait tenir au fait qu'un nombre croissant d'activités sont devenues possibles en télétravail dans le cas des postes impliquant une charge corporelle, avec pour effet qu'en 2025 la composition de ce groupe n'est plus la même qu'en 2021. Par contre, dans le cas des emplois sans travail à domicile, trois éléments affichent une évolution négative (présentéisme, pression des délais, influence de l'environnement au poste de travail), tandis qu'un seul a évolué positivement dans la dimension Sécurité (retrouver un travail comparable).

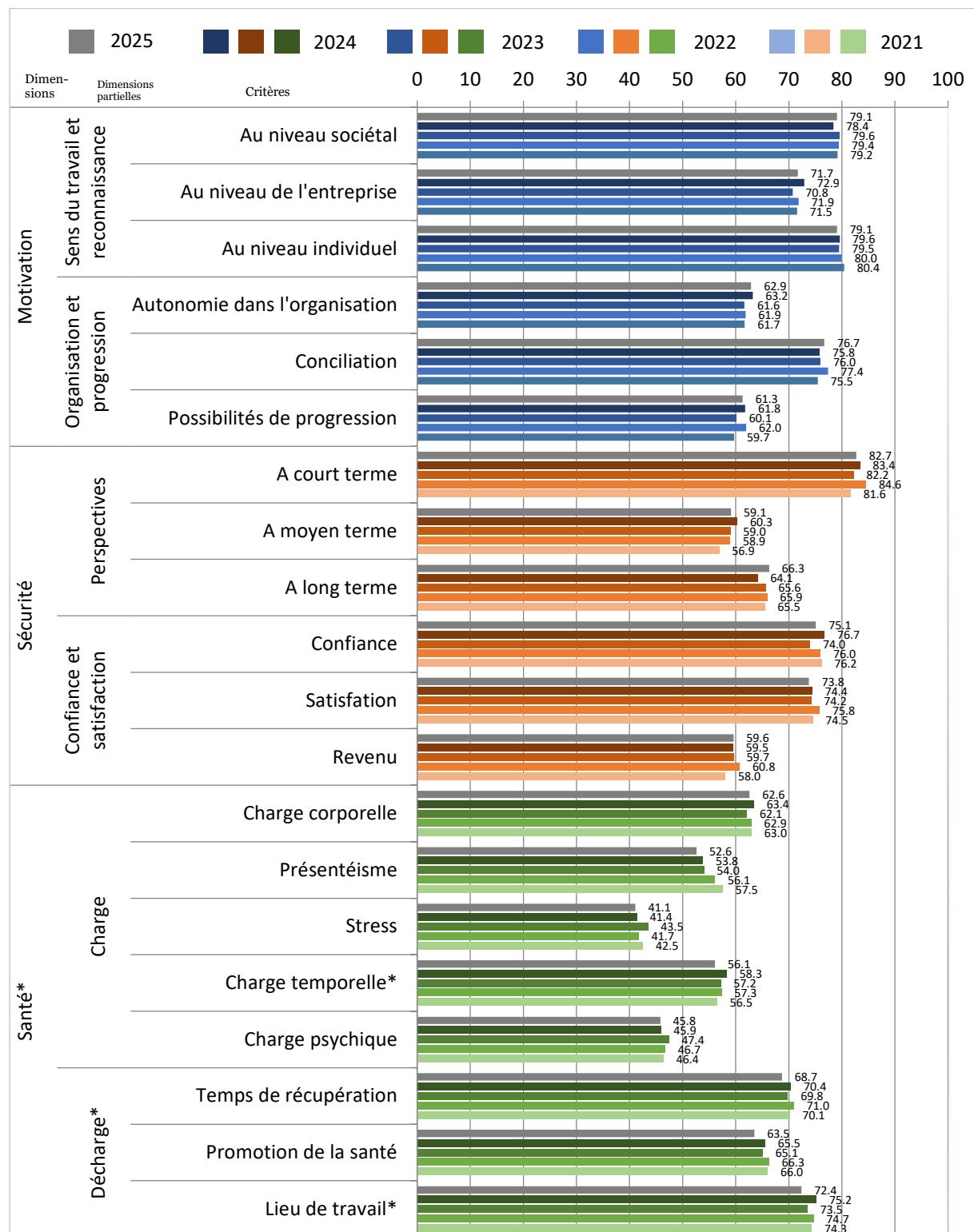
Dans l'ensemble, les conditions de travail semblent s'être améliorées dans le cas des emplois se prêtant au travail à domicile et dégradées pour les autres. Le travail à domicile a donc renforcé en Suisse les inégalités des conditions de travail. En 2025, la différence d'indice global atteignait déjà 5,5 points (70,1 au lieu de 64,6) alors qu'en 2021, elle se situait encore à 3,4 points. D'où l'importance de prévoir à l'avenir des possibilités de télétravail pour les emplois moins qualifiés et donc moins bien payés. Car au-delà des inégalités matérielles en place, de telles activités ne doivent pas offrir des conditions de travail toujours moins enviables.

Figure Z1 : Indice global du Baromètre Conditions de travail de la main-d'œuvre avec ou sans travail à domicile



Source : Baromètre Conditions de travail 2015 à 2025, n = 15 520

Figure Z2 : Aperçu des résultats des 20 critères pour les années 2021 à 2025



Source : Baromètre Conditions de travail, 2025 : n=1422 (1 à 159 valeurs manquantes), 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), source : Source : sondage en ligne auprès des travailleuses et travailleurs de Suisse, propres calculs de la BFH.

Remarques : les différences significatives entre 2024 et 2025 sont signalées par des étoiles (\*p<0.05).