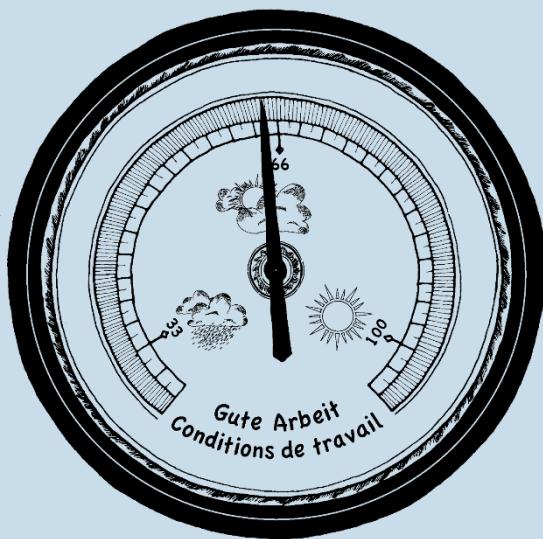


Conférence de presse du 20 novembre 2025

Baromètre Conditions de travail

Principaux résultats de l'enquête 2025



Analyse des principaux résultats de l'enquête 2025

Le monde du travail change plus profondément et rapidement que jamais. Ces prochaines années, des actions devront être entreprises pour que le travail en Suisse conserve sa qualité, sa compétitivité – et que les travailleuses et travailleurs suisses restent heureux et en bonne santé. Pour accompagner cette évolution, il est nécessaire de connaître l'avis des travailleuses et travailleurs sur ce qu'elles et ils considèrent être un *bon travail*. C'est ce que vise le « Baromètre Conditions de travail », que Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et travailleurs, conduit depuis 2015. Pour sa 11^e édition, 1422 personnes ont participé. Le baromètre mesure trois dimensions principales : santé, motivation, sécurité. Cette année, Travail.Suisse met l'accent sur la charge de travail et les impacts de la transformation du monde du travail.

Jackie Vorpe, responsable de la politique de formation, Travail.Suisse

Miriam Häfliiger, collaboratrice scientifique, Travail.Suisse

1 Préface

Lors d'un sondage représentatif (1422 personnes), les travailleuses et travailleurs ont été invités à évaluer trois dimensions de leurs conditions de travail : 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 bon 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 donc 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 (voir figure 1). Chaque critère aborde différentes questions (= 38 items). Plus la valeur de l'indice est proche de 100, plus les employés jugent la qualité des conditions de travail favorablement. Cette année, dans son analyse, Travail.Suisse met l'accent sur la charge de travail (temporelle et mentale) et les impacts de la transformation du monde du travail.

Les lignes suivantes présentent un premier aperçu des chiffres-phares du baromètre 2025 par rapport à l'année 2024 :

- ● 82.6% des personnes sont satisfaites de leur travail (2024 : 82.1%)
- ● Par leur travail, 76.8% des personnes ont l'impression de fournir une contribution importante à la société (2024 : 76.3%)
- ● 42.4% des personnes se disent souvent (33.1%) ou très souvent (9.3%) stressées par leur travail (2024 : 42.7%)
- ● 24.3% des personnes effectuent souvent (17.9%) ou très souvent (6.4%) des longues journées de travail (plus de 10 heures) (2024 : 21.8%)
- ● 41.1% des personnes se sentent souvent (29.4%) ou très souvent (11.7%) épuisées émotionnellement après une journée de travail (2024 : 39.7%)
- ● Seules 58.2% des personnes jugent leur revenu approprié par rapport à leur investissement (2024 : 57.5%)
- ● 13.8% des personnes se font du souci quant à leur place de travail (2024 : 12.6%)

La dimension **Sécurité** affiche des résultats stables. Sa valeur d'indice de 69,4 points n'a pour ainsi dire pas bougé. Après avoir fortement diminué ces dernières années, sous l'effet conjugué d'un faible taux de chômage et d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les inquiétudes liées au poste de travail restent modérées. Il est vrai que l'enquête 2025 n'a pu tenir compte des derniers développements économiques, susceptibles d'assombrir les perspectives. L'impact réel de ces facteurs se verra dans le baromètre 2026.

La dimension **Motivation** réalise avec 71,7 points la valeur la plus élevée de l'enquête. La majeure partie des personnes interrogées jugent leur activité socialement utile et parviennent à s'identifier à leur employeur ou à ses produits et services. En même temps, elles sont près d'un quart à faire état d'un manque de reconnaissance ou de soutien de la part de leur hiérarchie. Les principaux déficits signalés ont trait à l'autonomie dans l'organisation du travail et à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, beaucoup de personnes signalant n'avoir que peu d'influence sur la quantité de travail à effectuer et sur leurs horaires de travail. À commencer par les personnes travaillant à plein temps ou dans des branches comme la restauration et les transports. Le besoin d'amélioration se fait également sentir en matière de formation professionnelle continue : 42,4 % des personnes interrogées ne sont pas du tout ou à peine soutenues, celles qui travaillent à temps partiel étant les plus mal loties au niveau du soutien pour leur formation continue.

La dimension **Santé** a connu en 2025 une détérioration marquée. La charge de travail imposée aux travailleuses et travailleurs est toujours plus lourde. Le temps de travail est un des principaux facteurs en cause. La part des personnes effectuant régulièrement des heures supplémentaires a continué d'augmenter. Le même constat vaut pour les journées de travail « à rallonge ». Quant au présentéisme (fait de travailler bien qu'étant malade), après avoir brièvement diminué pendant la pandémie de COVID-19, il a rapidement retrouvé son niveau antérieur. Par ailleurs, les effets néfastes du stress lié au travail se font toujours plus sentir. Cette évolution montre que les travailleuses et travailleurs sont exposés à des risques croissants pour leur santé.

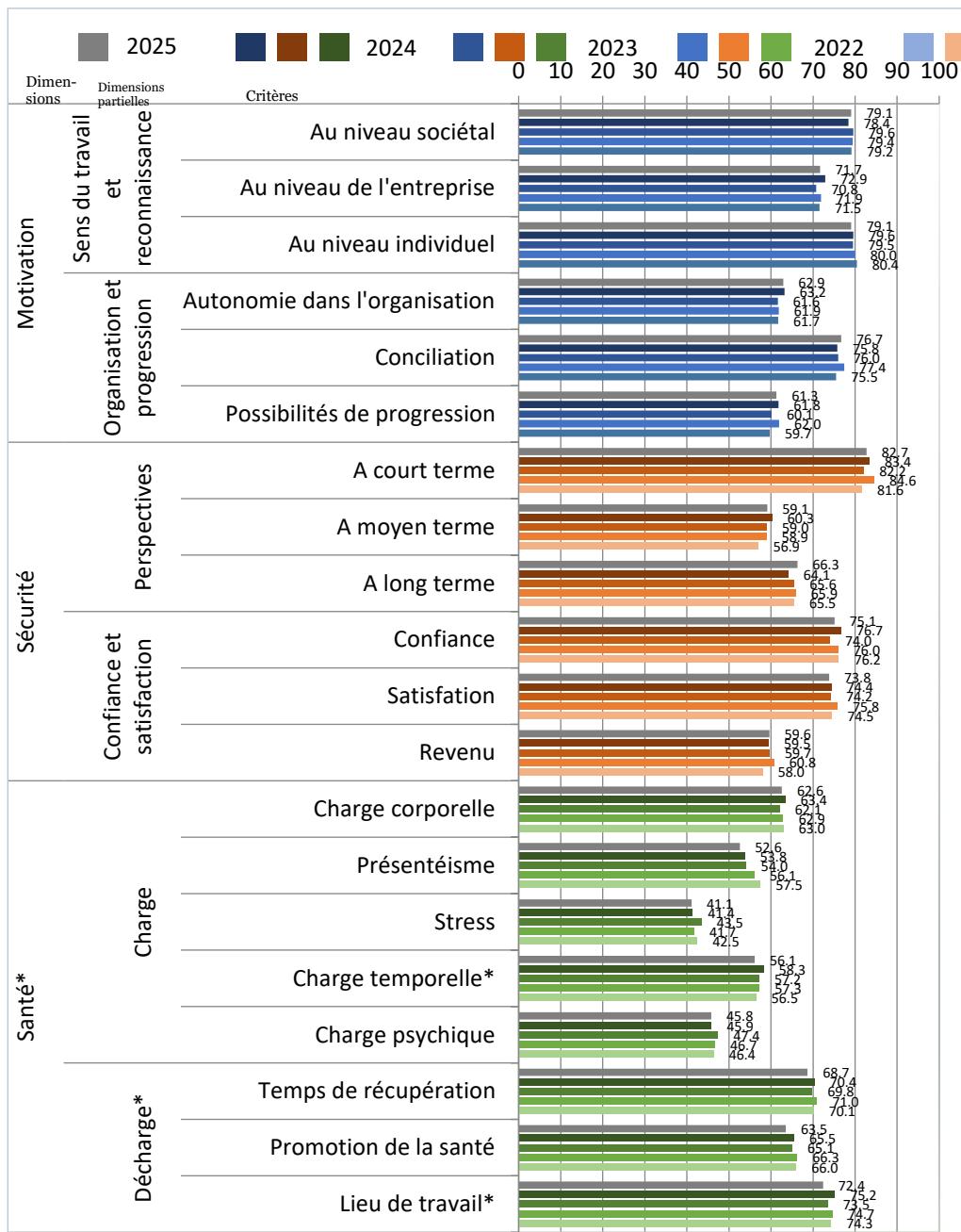
Le baromètre de cette année renferme des analyses supplémentaires consacrées à la charge de travail et à l'évolution du monde professionnel (influence des technologies numériques, télétravail, travail à temps partiel).

À propos de la **charge de travail**, on constate que la charge mentale professionnelle poursuit les employé·e·s en dehors des heures de travail et du stress subi au travail. Selon le baromètre 2025, près de quatre personnes actives occupées sur dix en Suisse se sentent (très) souvent vidées émotionnellement en fin de journée. Ces valeurs élevées restent stables depuis plusieurs années, preuve que l'épuisement émotionnel au travail constitue un facteur de charge à prendre très au sérieux. Les frontières floues entre vie professionnelle et vie privée, le manque de temps pour se reposer et la difficulté à concilier travail et famille sont un vrai problème. À plus forte raison pour la main-d'œuvre des branches qui, à l'instar de la restauration, des transports ou du commerce de détail, ne laissent aucune autonomie en matière d'horaires.

La **transformation du monde du travail** fait que les emplois évoluent rapidement, que des métiers disparaissent tandis que les travailleuses et travailleurs ont besoin de trouver un sens dans leur activité. Seuls 59,1 % des enquêté·e·s peuvent s'imaginer garder leur occupation actuelle jusqu'à la retraite. Bien des jeunes cherchent toujours plus à se réaliser dans des métiers stables et qui créent du sens. Le travail à temps partiel est par

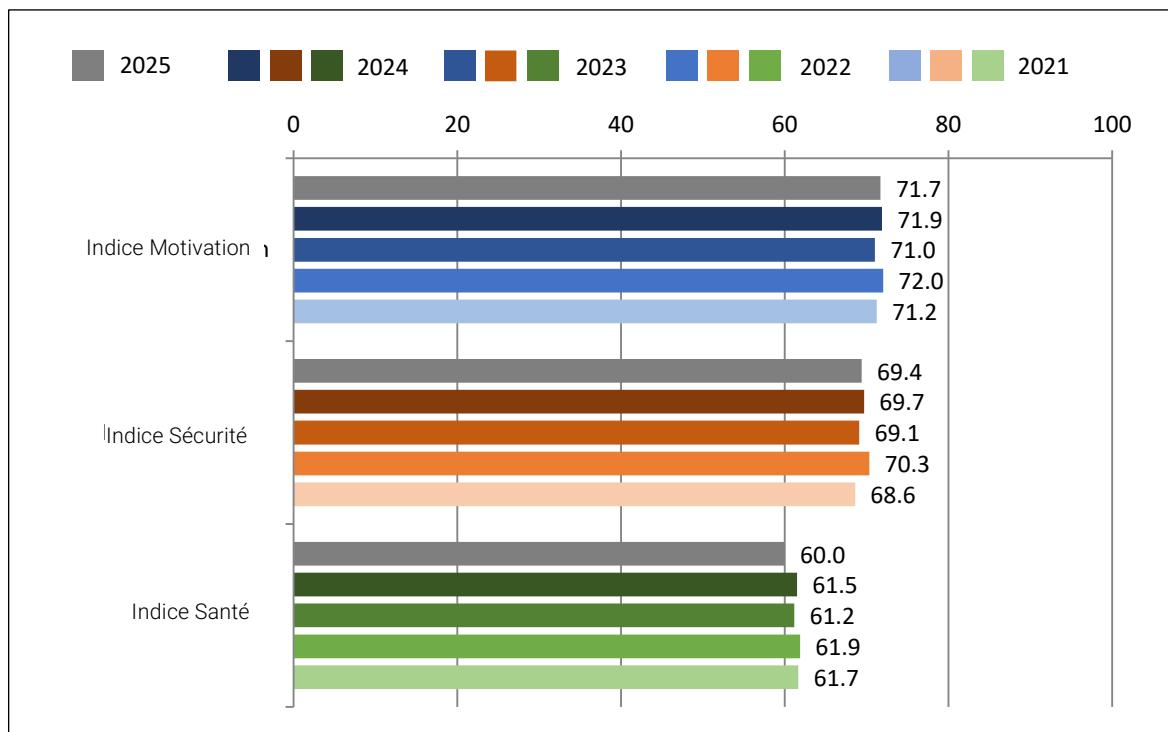
ailleurs en progression : 38,7 % des personnes actives travaillent entre-temps à temps partiel, dont une grande majorité de femmes. Quant au télétravail devenu incontournable, il rehausse la satisfaction et facilite la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, le revers de la médaille étant qu'il complique la séparation entre vie professionnelle et vie privée. En outre, les effets de la numérisation et de l'utilisation de l'intelligence artificielle se font sentir sur le marché du travail. Si pour l'instant, 10 % seulement des employé·e·s s'attendent à être évincés par les technologies numériques, l'évolution technologique provoque comme on sait des bouleversements majeurs, tandis que de nouvelles exigences sont apparues en matière de qualifications. Autrement dit, mieux vaut suivre de la formation continue et faire preuve de flexibilité professionnelle dans l'optique d'une carrière stable.

Figure 1 : Aperçu global des résultats des 20 critères pour les années 2021 à 2025 (source : BFH)



Les critères définis permettent de calculer, pour chaque dimension, une valeur d'indice. La figure 2 indique pour les trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé l'évolution apparue au cours des cinq dernières années (2021-2025).

Figure 2 : Aperçu global des résultats des trois dimensions pour les années 2021 à 2025
(source : BFH)

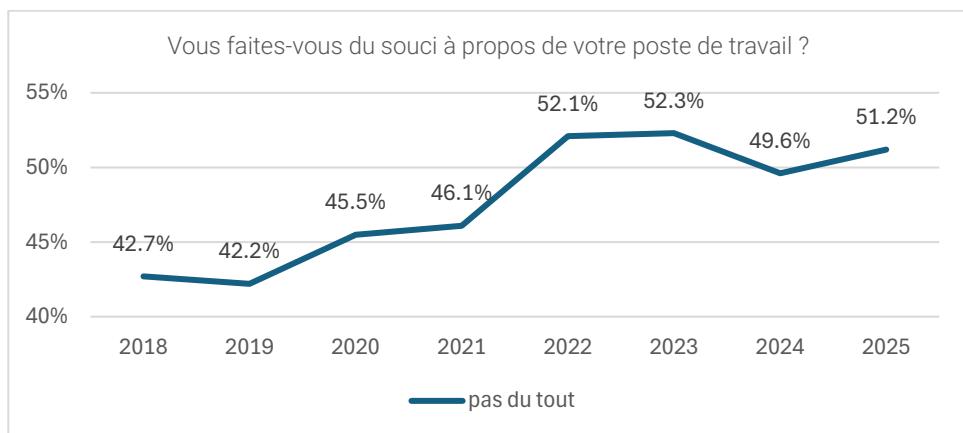


2 Dimension Sécurité : perspectives stables malgré les incertitudes

La valeur d'indice de la dimension Sécurité reste stable par rapport aux années précédentes. Quatre des six indicateurs sont en léger repli par rapport à 2024, alors que les deux derniers sont un peu plus élevés.

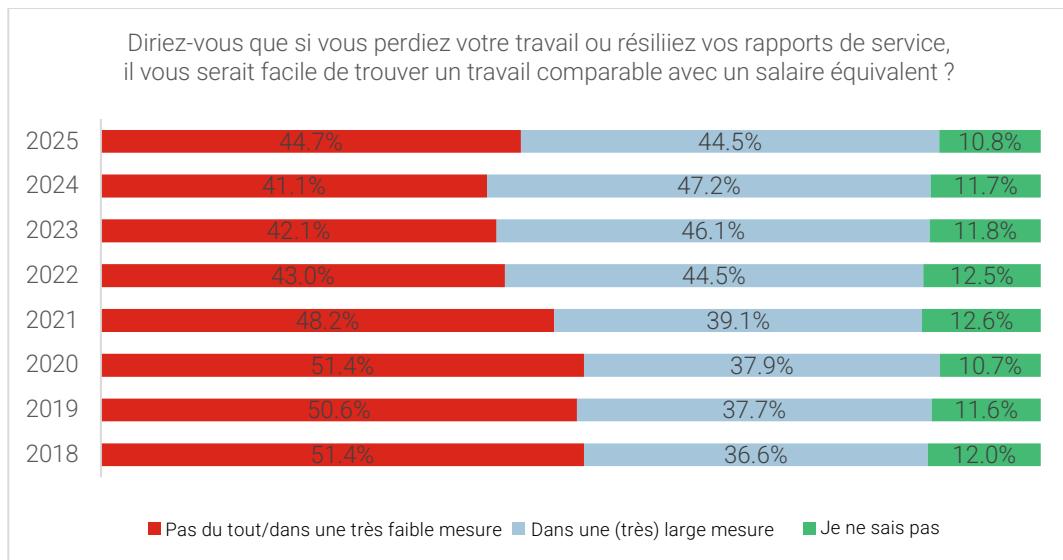
Les perspectives d'emploi sont restées stables sur douze mois. Un peu plus de la moitié des personnes interrogées déclarent ne pas s'inquiéter pour leur travail. Il est vrai qu'en comparaison pluriannuelle la sécurité de l'emploi tend à stagner, après la phase d'essor des années 2018 à 2022 (voir figure 3).

Figure 3 : Évolution des soucis liés au poste de travail entre 2018 et 2025 (en %)



Au cours des dernières années, la plupart des travailleuses et travailleurs ont estimé jouir d'une bonne mobilité sur le marché du travail. La part des personnes s'attendant à retrouver sans peine un poste équivalent a ainsi augmenté entre 2018 et 2024 (voir figure 4). Or un retournement de tendance est apparu en 2025. La moitié des personnes ayant répondu à la question pensent désormais qu'elles seraient (plutôt) confrontées à de grandes difficultés, si elles perdaient leur emploi ou démissionnaient. D'où, par rapport à l'année précédente, une forte hausse du nombre de personnes doutant de retrouver un travail comparable (2025 : 44,7% ; 2024 : 41,1 %).

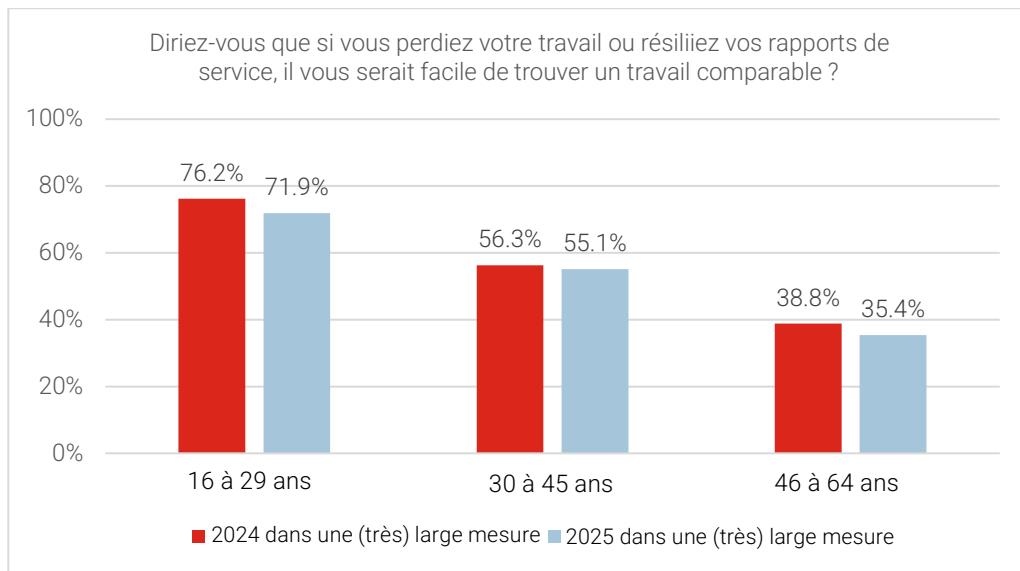
Figure 4 : Évolution de la mobilité sur le marché du travail entre 2018 et 2025 (en %)



Cette évolution a beau concerner tous les groupes d'âge, elle s'accentue fortement avec les années. Plus les salarié·e·s avancent en âge, moins ils se jugent mobiles sur le marché du travail. Alors que plus de 70 % des jeunes (16 à 29 ans) affirment pouvoir décrocher facilement un emploi comparable, cette proportion diminue avec l'âge : moins d'un tiers des 46 à 65 ans partagent cet avis. Il faut dire que les employé·e·s plus âgés ont acquis au cours de leur vie professionnelle des connaissances ciblées, qui freinent leur mobilité sur le marché du travail.

Les chiffres du baromètre de cette année montrent encore que ce sont surtout les jeunes (16 à 29 ans) et les seniors (46 à 64 ans) qui sont devenus plus sceptiques qu'en 2024 à propos de leur mobilité individuelle sur le marché du travail. La baisse est de 4,3 points de pourcentage chez les jeunes et de 3,4 points parmi les 46 à 64 ans (voir figure 5).

Figure 5 : Évolution de la mobilité sur le marché du travail entre 2024 et 2025, avec ventilation par classe d'âge (en %)



Les valeurs d'indice des perspectives à court terme sur le marché du travail sont en léger repli par rapport à l'année dernière (2025 : 82,7 ; 2024 : 83,4). Selon l'analyse du baromètre de cette année, l'industrie de la construction ou encore la santé et le social affichent des valeurs plutôt élevées en matière de sécurité de l'emploi à court terme. Il est donc plus facile aujourd'hui de trouver un emploi comparable dans ces branches, en cas de changement de travail. Or ces mêmes secteurs affichent de mauvaises valeurs au niveau des perspectives à long terme.

De l'avis général, les perspectives à long terme sur le marché du travail s'annoncent meilleures qu'un an plus tôt (2025 : 66,3 ; 2024 : 64,1). Il s'agissait concrètement ici de savoir si les travailleuses et travailleurs ont l'impression de pouvoir exercer leur activité jusqu'à l'âge normal de la retraite. Des différences notables apparaissent toutefois d'un secteur à l'autre. Les valeurs d'indice sont très inférieures à la moyenne dans la restauration (49,6), dans le commerce de détail (56,8), dans la santé et le social (60,1) ainsi que dans l'industrie de la construction (60,3). Il y a plusieurs raisons à cela. Comme ces quatre secteurs professionnels sont tous associés à de très fortes contraintes temporelles, physiques et mentales, il est d'autant moins probable que les salarié·e·s puissent ou veuillent exercer une telle activité à long terme. Les chiffres du baromètre actuel montrent encore que les personnes occupées dans la restauration, dans le commerce de détail, dans la santé et le social ou dans l'industrie de la construction sont plus nombreuses que la moyenne à considérer que leur charge de travail va encore augmenter l'année prochaine.

Il est toutefois permis de supposer que ces chiffres relatifs au marché du travail ne reflètent pas les turbulences économiques actuelles. La collecte des données du baromètre 2025 ayant eu lieu en juin, on n'y voit pas les effets éventuels des droits de douane infligés depuis août 2025 par le gouvernement américain aux importations suisses. Ce n'est pas tout : outre que la situation économique reste marquée par le franc fort, diverses branches d'activité, dont le secteur financier et le commerce de détail, sont en pleine mutation structurelle. De même, plusieurs grandes entreprises ont annoncé en

automne 2025 des suppressions d'emplois massives en Suisse. Les perspectives sur le marché de l'emploi vont donc nécessairement s'assombrir à court et moyen terme, du moins dans certaines branches. Il reste à savoir dans quelle mesure les réponses des travailleuses et travailleurs au baromètre 2026 refléteront cette évolution récente.

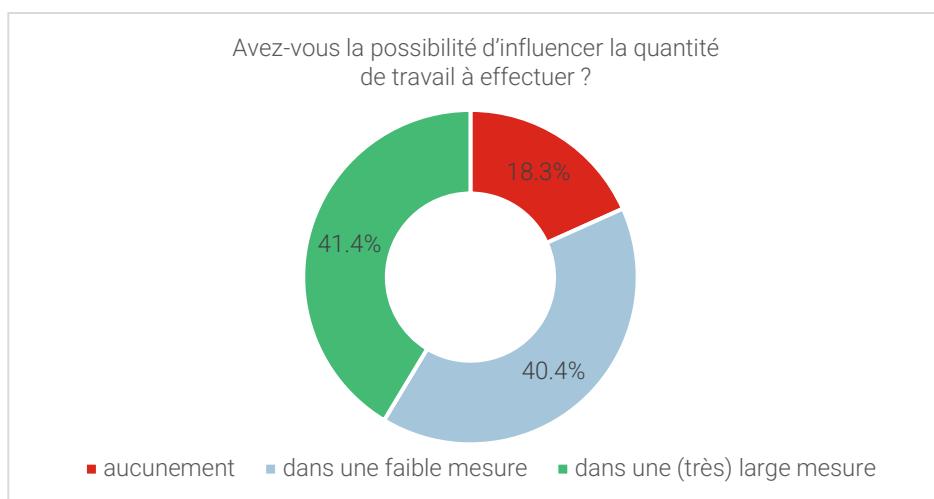
Les changements structurels, à commencer par les progrès technologiques et l'intelligence artificielle, se répercutent également sur le marché du travail. Le baromètre de cette année a notamment cherché à savoir jusqu'à quel point les travailleuses et travailleurs craignent que leur poste de travail ne soit remplacé par les technologies numériques. Les résultats correspondants figurent au chapitre 6.

3 Dimension Motivation : grande motivation, mais peu d'autonomie dans l'organisation et possibilités limitées de formation continue

La dimension Motivation comporte elle-même deux sous-dimensions, avec d'un côté le sens du travail et la reconnaissance, et de l'autre l'autonomie dans l'organisation et les possibilités de progression des travailleuses et travailleurs. La motivation est la mieux notée des trois dimensions de l'enquête (2025 : valeur d'indice de 71,7). Dans la présente édition du baromètre aussi, les résultats sont similaires à ceux des années précédentes. Par exemple, plus des trois quarts des participant·e·s sont convaincus de fournir par leur travail une contribution importante à la société. Une écrasante majorité des personnes interrogées (79,4 %) s'identifient à leur employeur, à ses produits ou services. Ces chiffres confirment la grande importance sociale accordée au travail rémunéré. Une majorité des personnes interrogées font état de l'estime et du soutien de leur responsable hiérarchique. Il est vrai que près d'une personne sur quatre (23,7 %) continue à penser que son ou sa cheffe n'estime pas son travail à sa juste valeur. De même, 25 % des personnes interrogées signalent qu'en cas de problème au travail, leur employeur ne leur apporte qu'une aide minime, voire ne fait rien du tout.

Il reste toutefois des déficits à corriger au niveau de l'autonomie dans l'organisation du travail et de la conciliation entre travail et vie privée. Ainsi, la majorité des enquêté·e·s (58,7 %) ne peuvent que dans une faible mesure, voire pas du tout influencer la quantité de travail à effectuer (voir figure 6). De même, les possibilités d'aménager son temps de travail ont très peu évolué au fil des ans. Près de 40 % des enquêté·e·s n'ont toujours pas, ou très peu, leur mot à dire sur cette question organisationnelle.

Figure 6 : Influence sur la quantité de travail à accomplir en 2025 (en %)



La conciliation entre vie professionnelle et vie privée s'en ressent. Une personne interrogée sur cinq (19,4 %) signale avoir beaucoup de mal à concilier travail et vie privée, voire ne pas y arriver. Le chapitre 5 revient plus en détail sur l'impact de ces difficultés.

Il reste encore beaucoup à faire dans un second domaine, à savoir la formation professionnelle continue. Pas moins de 42,4 % des enquêté·e·s déclarent que leur employeur ne les encourage pas, ou à peine seulement sur ce plan (voir figure 7). En comparaison pluriannuelle, la proportion d'employé·e·s faisant état d'un (très) large encouragement à leur formation continue stagne depuis 2022 (voir figure 8).

Figure 7 : Soutien de l'employeur à la formation continue en 2025 (en %)

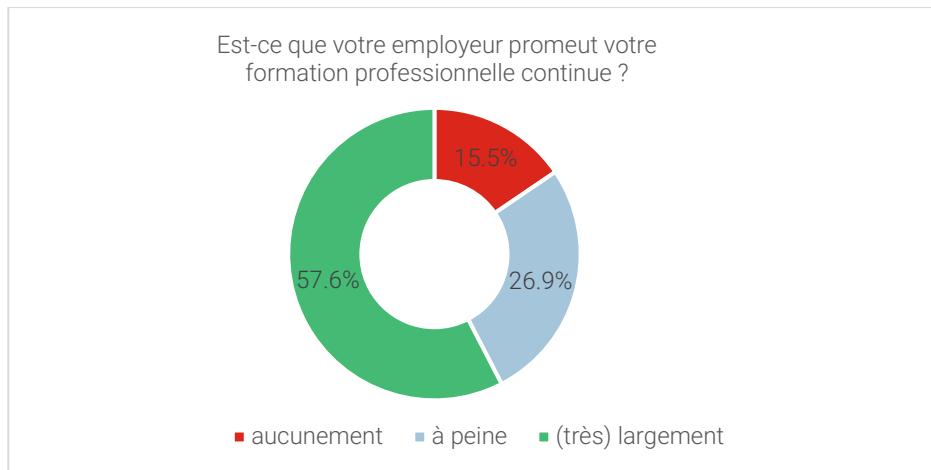
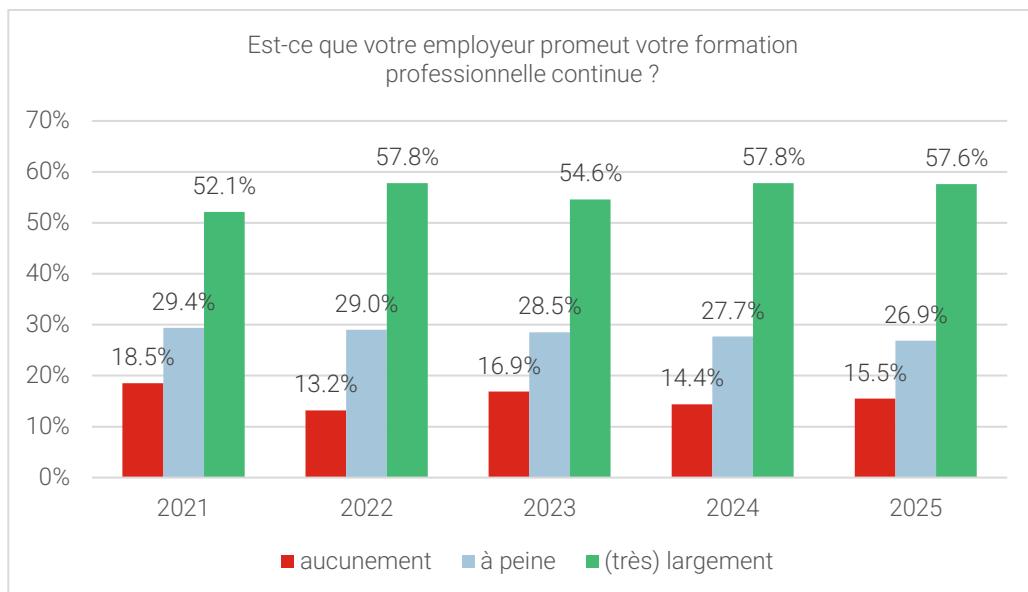


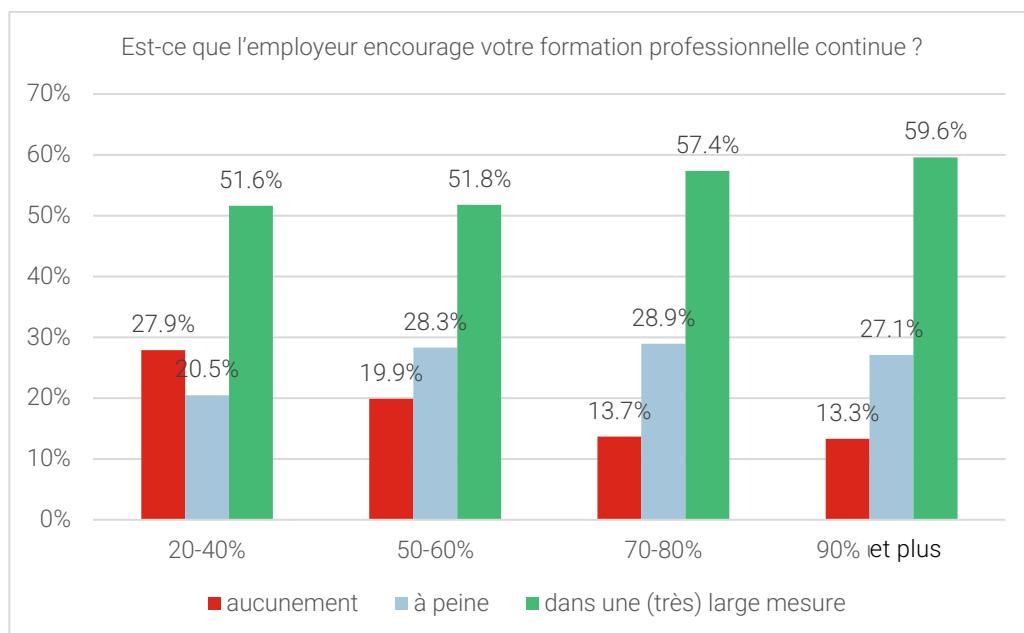
Figure 8 : Évolution du soutien de l'employeur à la formation continue, 2021-2025 (en %)



Un coup d'œil aux données révèle de grandes disparités au niveau de l'accès des employé·e·s à la formation continue. Il reste par exemple un retard à combler dans diverses branches d'activité. Ainsi, la part des personnes interrogées recevant au mieux une aide modique de leur employeur pour leur formation professionnelle continue est particulièrement élevée dans l'hôtellerie-restauration (67,5 %), le commerce de détail (64,6 %) et l'industrie manufacturière (46,1 %). Le potentiel d'amélioration est bien réel

aussi dans le cas de la main-d'œuvre occupée à temps partiel. Alors qu'une personne sur cinq ayant un taux d'occupation élevé (70 à 100 %) signale être très largement soutenue par son employeur dans sa formation professionnelle continue (voir figure 9), cette proportion tombe à une sur dix parmi les personnes ayant un faible d'occupation (20 à 40 %). Plus du quart des personnes travaillant moins de 40 % ne bénéficient d'aucun soutien à la formation continue, et une personne sur cinq travaillant entre 50 et 60 % est dans la même situation. Ce manque d'investissement dans la formation professionnelle continue de la main-d'œuvre à temps partiel représente une occasion manquée et risque d'avoir un impact négatif sur les perspectives du marché du travail. Les femmes, qui continuent d'être plus souvent employées à temps partiel, en font surtout les frais. Les chiffres du baromètre de cette année le confirment : elles sont surreprésentées parmi les employés ne recevant aucun soutien de leur employeur.

Figure 9 : Soutien de l'employeur à la formation continue en 2025, selon le taux d'activité (en %)

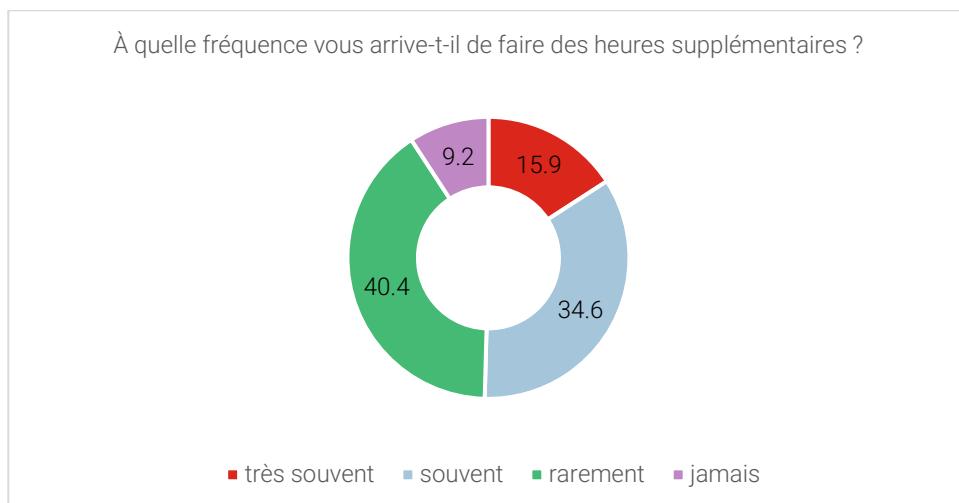


4 Dimension Santé : charge de travail croissante sans amélioration (décharge) en vue – indicateurs de la santé sous pression

La dimension Santé affiche une détérioration marquée par rapport à l'année précédente. Ses huit indicateurs comportent des valeurs moins élevées qu'en 2024. Deux effets conjugués expliquent cette évolution. D'un côté, les éléments de charge pèsent toujours plus lourd. De l'autre, les améliorations accordées aux travailleuses et travailleurs (décharge) laissent à désirer (2025 : 68,3 ; 2024 : 70,4).

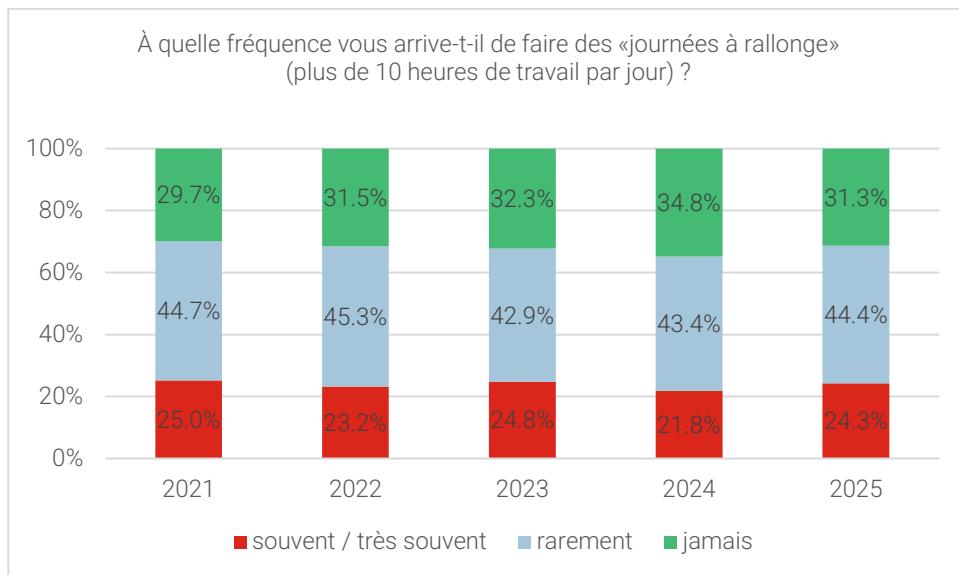
La sous-dimension de la charge englobe tant les contraintes temporelles, physiques et mentales du travail que le présentéisme. La dégradation est patente dans le cas de la charge temporelle due au travail. Plus de la moitié des enquêté·e·s (50,5 %) effectuent (très) souvent des heures supplémentaires (voir figure 10), soit une hausse de trois points sur douze mois. La proportion est encore plus élevée dans le cas des personnes occupées à plein temps (>90 %). Plus de 56 % des enquêté·e·s travaillant à plein temps effectuent souvent, voire très souvent des heures supplémentaires.

Figure 10 : Fréquence des heures supplémentaires en 2025 (en %)



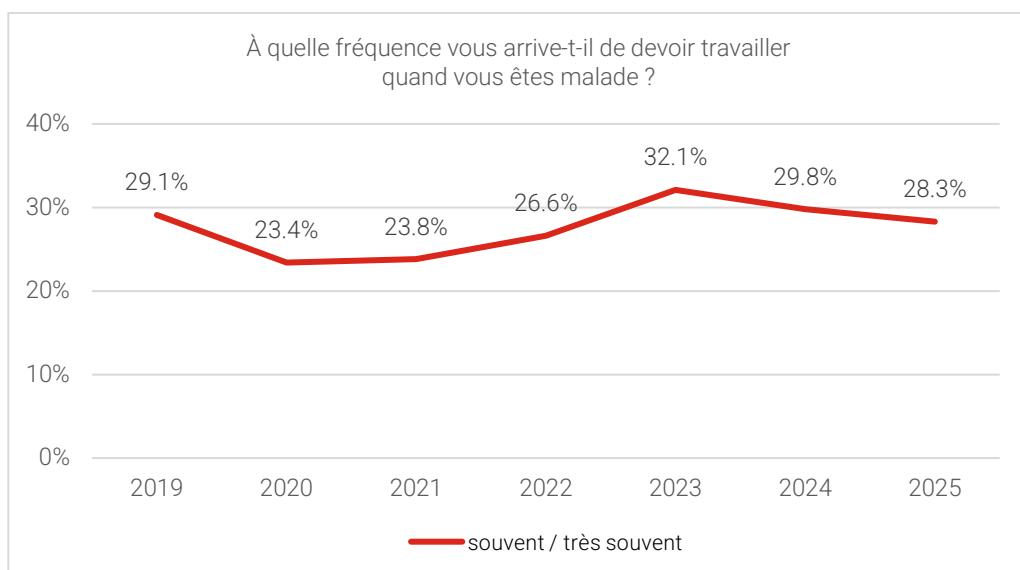
Plus de la moitié des employés travaillent souvent dans l'urgence (53,6 %) et sont fréquemment interrompus pendant leur travail (52,8 %). Près d'une personne interrogée sur quatre (24,3 %) déclare aussi devoir souvent ou très souvent effectuer des journées de travail de plus de 10 heures (voir figure 11). Ce chiffre en hausse sur douze mois (+2,5 %) concerne tout particulièrement les personnes employées dans le commerce de détail, la restauration, l'information et la communication, ou encore l'éducation et l'enseignement.

Figure 11 : Journées de travail à rallonge, 2021-2025 (en %)



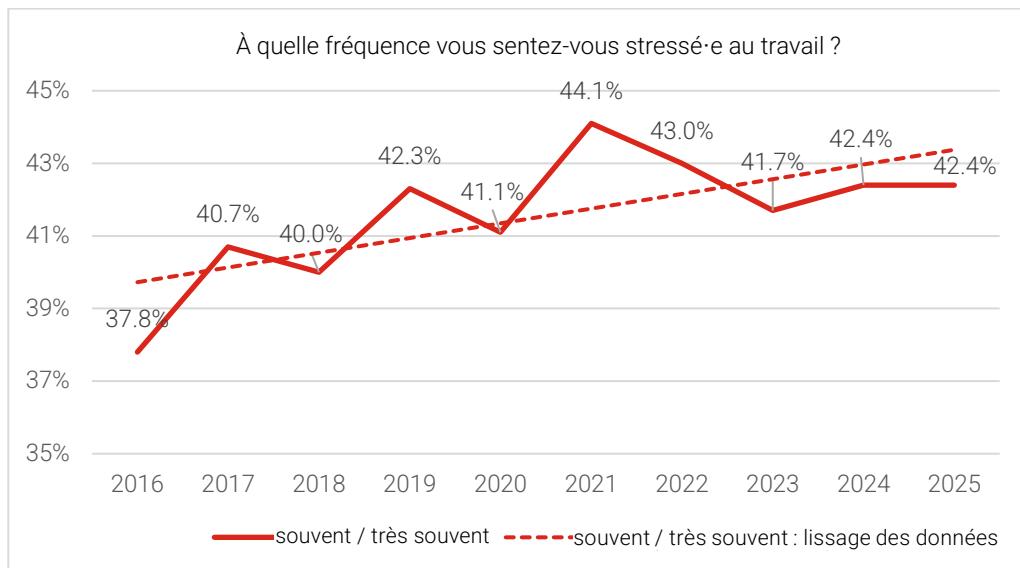
L'évolution négative de la dimension Santé touche aussi le présentisme, soit le fait d'aller travailler en étant malade. Pendant la pandémie de COVID-19, la part des personnes se rendant (très) souvent au travail tout en étant malades avait fortement baissé. Or depuis la levée des mesures de lutte contre la pandémie, le présentisme est reparti à la hausse. Cette année comme déjà en 2024, il affiche un niveau comparable à celui d'avant la pandémie (voir figure 12). Bien que la part des personnes allant souvent, voire très souvent travailler tout en étant malades soit en léger recul par rapport aux années 2023 et 2024, elle est statistiquement similaire aux chiffres d'avant le début de la pandémie de COVID-19 (2019 : 29,1 %). De même, la proportion de personnes déclarant ne jamais se rendre au travail lorsqu'elles sont malades n'avait jamais été aussi faible depuis 2019 (2025 : 24,1 % ; 2019 : 21,6 %).

Figure 12 : Évolution du présentisme, 2019-2025 (en %)



Outre les contraintes temporelles, la charge mentale liée au travail permet d'expliquer les faibles valeurs de la dimension santé. Le stress, par exemple, demeure un important facteur de charge. 42,4 % des personnes interrogées se disent souvent, voire très souvent stressées au travail. Bien que la proportion de personnes sujettes au stress n'ait pas changé par rapport à 2024, son niveau reste alarmant (voir figure 13).

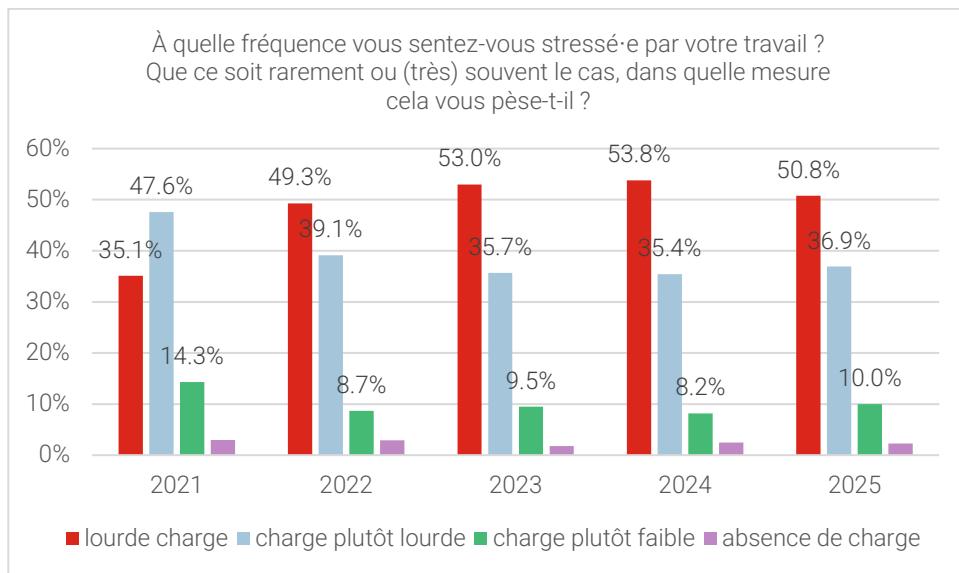
Figure 13 : Travailleuses et travailleurs (très) souvent stressés, 2016-2025 (en %)



Le poids du stress varie d'une branche d'activité à l'autre. L'enquête réalisée pour le baromètre 2025 révèle un niveau de stress particulièrement élevé dans l'éducation et l'enseignement (53,7 %), la restauration et l'hôtellerie (50 %), l'industrie de la construction (48,1 %) ainsi que l'information et la communication (46,6 %). Il est préoccupant de voir que toutes branches confondues, un tiers voire la moitié des gens se sentent souvent ou très souvent stressés au travail.

Outre sa forte prévalence, le stress se caractérise par ses effets oppressants. Parmi les employés très souvent stressés au travail, une écrasante majorité de 87,7 % fait état d'une très forte ou assez forte contrainte personnelle subie (voir figure 14). Les enquêté·e·s souvent stressés sont 63,6 % à parler de contrainte personnelle. Une comparaison pluriannuelle révèle encore que la contrainte s'est accrue avec le temps. Alors qu'en 2021, un peu moins de 35 % des travailleuses et travailleurs se disaient très affectés par le stress fréquent, la proportion dépasse 50 % depuis trois ans. Inversement, on constate un fort recul de la proportion des personnes affirmant qu'un stress fréquent ne leur pèse pas du tout (2,3 %) ou constitue une charge plutôt légère (10 %). Ce qui montre l'impact négatif d'un niveau de stress élevé sur le bien-être personnel dans le monde du travail.

Figure 14 : Effet oppressant ressenti : personnes très souvent stressées, 2021-2025 (en %)



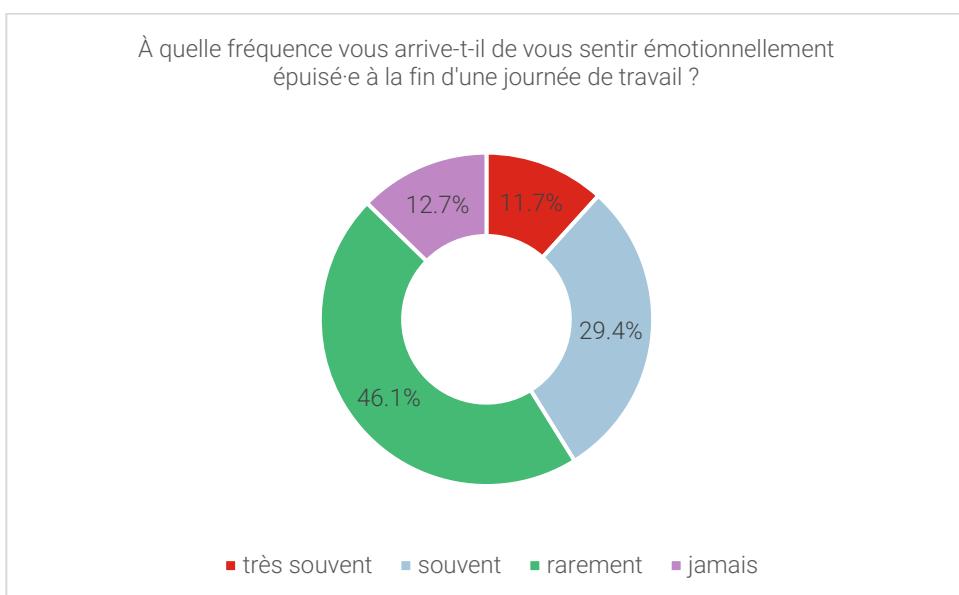
Ces résultats ont d'importantes répercussions sur la santé des employé·e·s, tant au travail qu'en dehors de leur activité professionnelle. Le chapitre 5 analyse par conséquent en détail la charge mentale professionnelle et le temps de récupération dont les travailleuses et travailleurs ont besoin en dehors du travail.

5 Focus sur la charge subie au travail : temps de récupération insuffisant malgré une charge de travail croissante

La charge mentale professionnelle ne se limite pas aux heures de travail accomplies et au stress ressenti pendant le travail. Il faut se garder de perdre de vue les répercussions potentielles de l'activité lucrative sur la vie en dehors du travail.

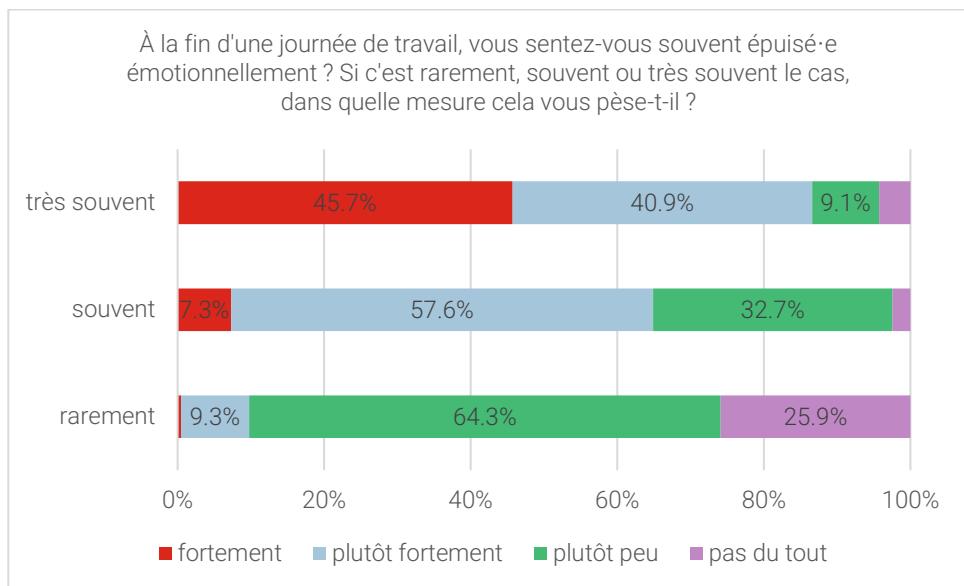
L'épuisement émotionnel est un indicateur pertinent dans ce contexte. Les résultats du baromètre 2025 montrent à quel point il est répandu. Parmi les travailleuses et travailleurs interrogés, 41,1 % déclarent être souvent (29,4 %) voire très souvent (11,7 %) épuisés émotionnellement en fin de journée (voir figure 15). Ces résultats reflètent le niveau d'épuisement élevé mesuré dans les précédentes enquêtes du baromètre. Les valeurs affichées sont stables à un niveau élevé : en moyenne, quatre personnes sur dix en Suisse se sentent souvent, voire très souvent vidées émotionnellement après le travail.

Figure 15 : Épuisement émotionnel en 2025 (en %)



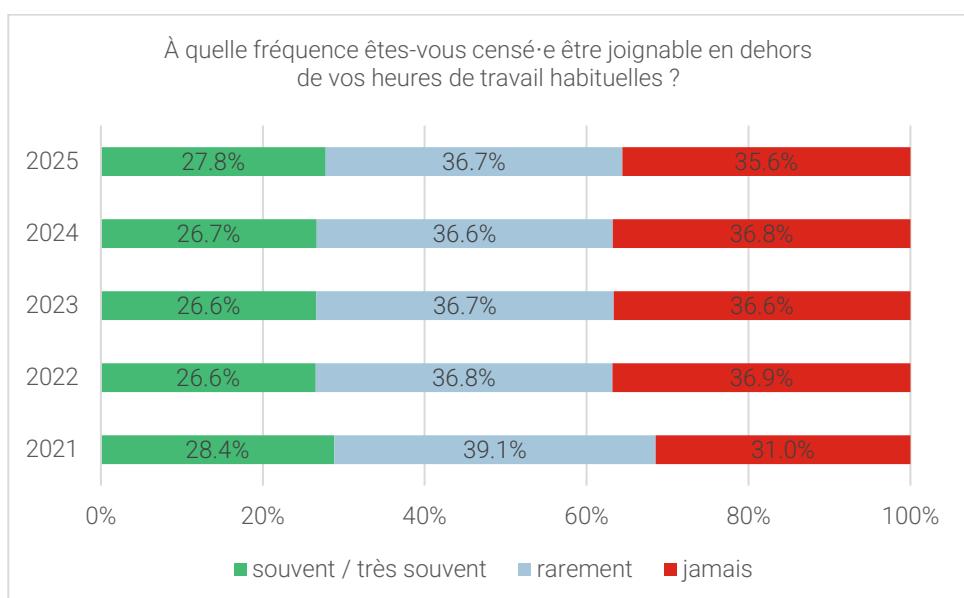
L'analyse montre également que l'épuisement émotionnel constitue un facteur de charge de premier plan pour les employé·e·s. Une écrasante majorité des personnes éprouvant très souvent de l'épuisement émotionnel (86,6 %) y voient une (assez) lourde contrainte. Même en cas d'épuisement émotionnel fréquent, près des deux tiers (64,9 %) des personnes concernées ressentent déjà une (assez) lourde contrainte (voir figure 16).

Figure 16 : Fréquence de l'épuisement émotionnel : effet oppressant ressenti, 2025 (en %)



L'impossibilité de se déconnecter mentalement en dehors des heures de travail constitue un facteur de charge non négligeable pour les employé·e·s. D'autant plus que le niveau élevé de stress subi pendant les heures de travail affecte déjà directement leurs loisirs. Plus d'un quart des personnes interrogées (27,8 %) déclarent avoir souvent, voire très souvent dû travailler pendant leur temps libre au cours de l'année écoulée pour répondre aux exigences professionnelles. Concrètement, 27,8 % des participant·e·s à l'enquête de cette année signalent qu'il leur faut souvent ou très souvent être joignables en dehors des heures de travail habituelles (voir figure 17). Or l'obligation de rester joignable pour l'employeur rend très difficile la séparation entre vie professionnelle et vie privée, ce qui fait que les personnes ont du mal à se reposer en dehors du travail.

Figure 17 : Joignabilité en dehors des heures de travail habituelles, 2021-2025 (en %)



Il est essentiel de pouvoir se déconnecter mentalement du travail pendant ses loisirs, afin de bien se reposer et de préserver à long terme sa santé psychique. Mais comme le montrent les chiffres actuels du baromètre, ce n'est actuellement possible que pour une partie des travailleuses et travailleurs. Près du tiers des personnes interrogées (32,5 %) indiquent n'avoir absolument pas le temps de se reposer pendant la semaine, ou alors seulement dans une faible mesure (voir figure 18). Le constat vaut également pour les vacances et les jours de congé. Près d'une personne interrogée sur quatre estime que c'est trop peu pour pleinement récupérer de la fatigue liée au travail (voir figure 19).

Figure 18 : Temps de récupération : temps libre en 2025 (en %)

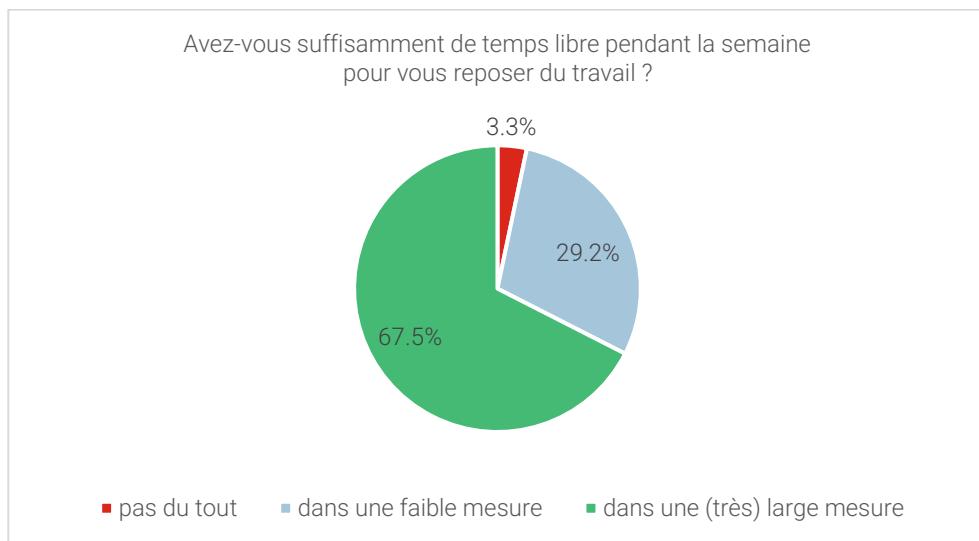
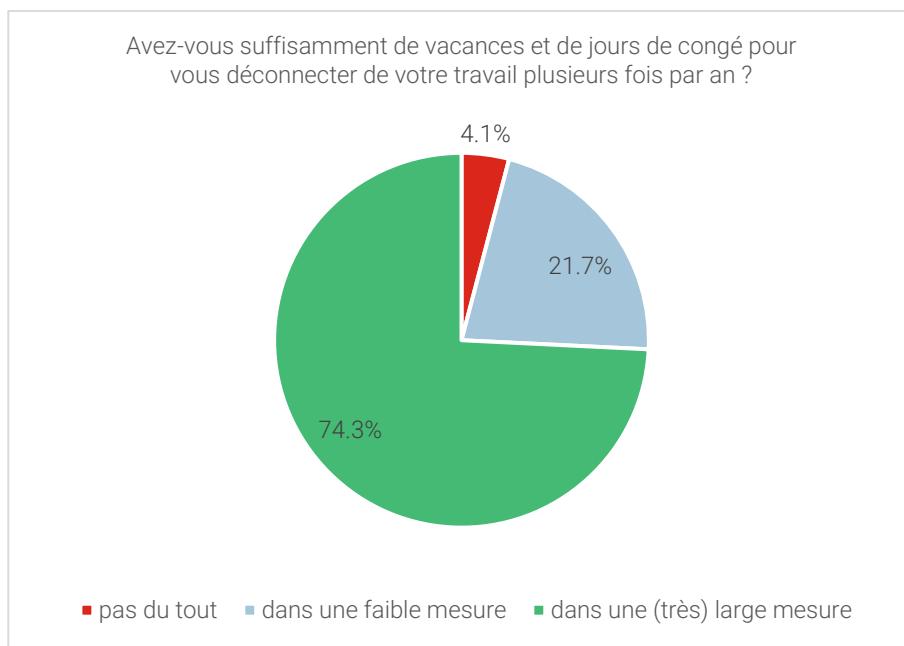


Figure 19 : Temps de récupération : vacances et jours de congé en 2025 (en %)

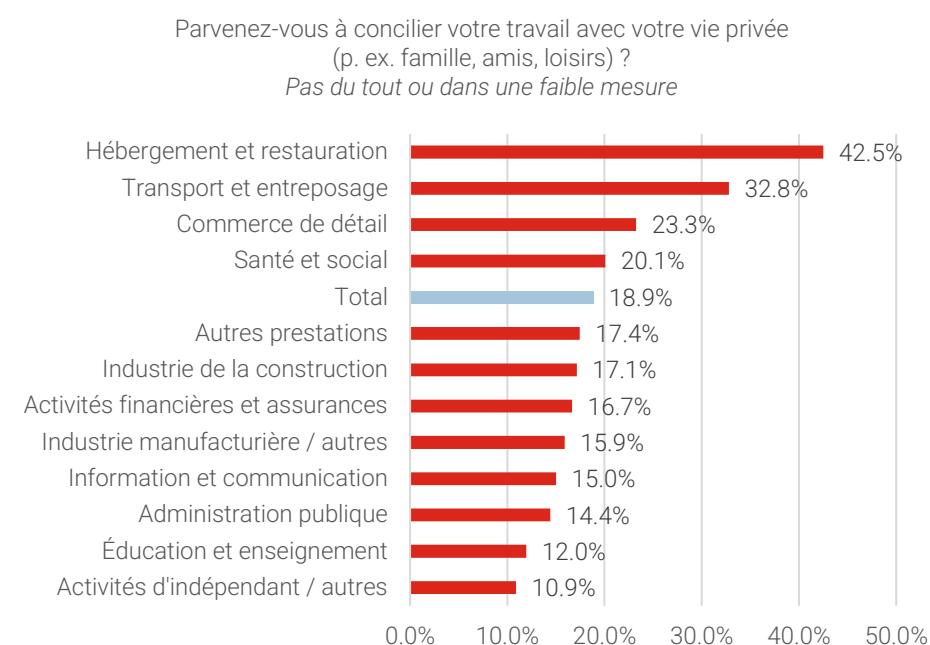


Enfin, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée représente un facteur important. Or une personne sur cinq déclare ne pas arriver à concilier son travail et sa vie privée (p. ex. sa famille, ses amis et ses loisirs) ou seulement difficilement.

La situation dépend beaucoup du taux d'occupation, ce qui est logique. Plus on consacre de temps à une activité professionnelle, plus il est difficile de la mener de front avec sa vie privée. Parmi les personnes travaillant à plein temps (>90 %) près d'une sur quatre déclare ne pas parvenir à concilier vie privée et vie professionnelle, ou seulement dans une faible mesure (22 %). Même en cas d'activité à temps partiel, la conciliation reste un casse-tête. Alors que seule une petite minorité des employé·e·s à faible taux d'occupation (20 à 40 %) signalent rencontrer des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, leur nombre augmente considérablement à partir d'une activité exercée à 50 %.

Certains effets observables sont également liés à la branche d'activité (voir figure 20). Dans la restauration et l'hôtellerie, 42,5 % des employé·e·s déclarent ne pas parvenir à concilier leur travail et leur vie privée, ou alors très difficilement. C'est aussi le cas de 32,8 % des enquêté·e·s travaillant dans le secteur des transports et de la logistique. Les conditions de travail y sont certainement pour beaucoup. Dans les branches où les horaires de travail échappent à leur contrôle (p. ex. commerce de détail, transports et logistique, restauration et hôtellerie) les travailleuses et travailleurs ont plus de mal à concilier travail et loisirs, et les valeurs d'indice s'en ressentent.

Figure 20 : Impossibilité de concilier travail et vie privée en 2025, par branche¹ (en %)



Il est incontestable que les difficultés à mener de front travail et vie privée ont un impact direct sur le bien-être. Plus de 70 % des travailleuses et travailleurs ayant du mal à concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée déclarent que cela les affecte (plutôt) fortement.

¹ L'agriculture, le commerce en gros et la réparation d'automobiles ont été exclus de l'analyse, car ces branches comportaient moins de 30 observations.

Excusus : contraintes psychiques au travail subies par les jeunes

Les jeunes travailleurs et apprentis suisses présentent une situation paradoxale : ils attachent une forte importance au travail, mais peinent davantage que leurs aînés à préserver leur équilibre personnel et à se déconnecter mentalement de leurs obligations professionnelles. Selon la récente Jugendstudie 2025² de l'Université de Saint-Gall, les jeunes de la génération Z valorisent l'engagement et la performance, tout en recherchant un emploi porteur de sens, flexible et compatible avec leur vie privée. Or, ils expriment plus souvent que les générations précédentes un sentiment de surcharge, de pression temporelle et une difficulté à se détendre hors du travail.

Les données récentes confirment ce ressenti : seuls 80,1% des jeunes de 16 à 29 ans déclarent pouvoir concilier leur travail avec leur vie privée « dans une (très) large mesure », contre 84% chez les 46-64 ans. De même, bien que 74,5% disent disposer de suffisamment de vacances et jours libres pour se ressourcer plusieurs fois par an, près d'un tiers jugent ne pas avoir assez de temps libre hebdomadaire pour réellement récupérer (32%). Cette difficulté à « déconnecter » s'explique notamment, le cas échéant, par des horaires irréguliers, des attentes élevées en matière de disponibilité et une charge mentale accrue liée à la formation ou à la performance au travail.

L'étude WorkMed 2025³ sur la santé mentale des apprentis, menée auprès de plusieurs milliers d'apprentis dans toute la Suisse, apporte un éclairage complémentaire : 61% des apprentis déclarent avoir été confrontés à des problèmes psychiques durant leur apprentissage, et environ 30% en ont ressenti les effets directs sur leur parcours de formation. Si la plupart font preuve de résilience, les chercheurs notent que la qualité du climat de formation et la possibilité de repos effectif jouent un rôle déterminant dans la santé mentale.

Ces résultats convergent vers la même conclusion : garantir aux jeunes la possibilité de vraiment récupérer – par des horaires prévisibles, moins d'heures de travail dites antisociales, des congés suffisants, notamment en période d'examens, et une culture d'entreprise respectueuse des temps de repos – est un facteur clé de prévention des troubles psychiques.

² St. Galler Jugendstudie 2025, voir <https://ifpm.unisg.ch/forschung/st-galler-jugendstudie-2025/>

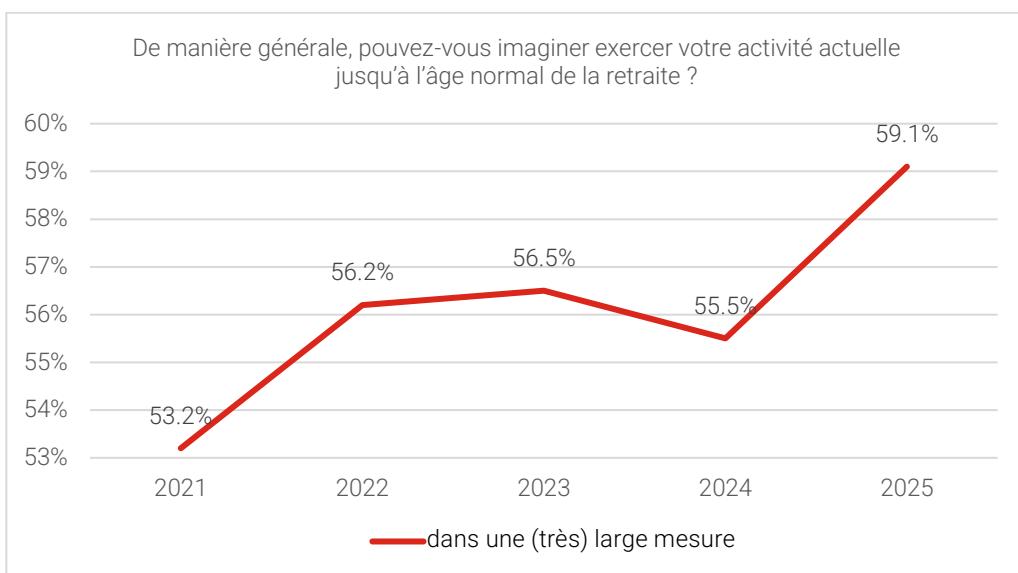
³ WorkMed (2025). Santé mentale des apprenti·e·s durant l'apprentissage, voir www.workmed.ch > Publikationen > Studien & Analysen > 2025.

6 Focus sur l'évolution du monde professionnel : le travail à temps partiel, le télétravail et la numérisation ont changé la donne

Le fait n'est pas nouveau : le monde du travail est devenu beaucoup moins stable depuis les années 1980-1990, et cette tendance s'est particulièrement accentuée ces dernières années. On peut être licencié rapidement, les activités liées à un travail se transforment continuellement et ne produisent plus toujours de sens. Les métiers d'hier, pour la plupart, se sont profondément modifiés.

Cette évolution se reflète dans les perceptions des travailleurs : seulement 59,1% des personnes interrogées s'imaginent exercer leur travail actuel jusqu'à l'âge de la retraite (voir figure 21). Bien entendu, ce chiffre varie fortement selon l'âge (voir figure 22) : parmi les jeunes de 16 à 29 ans, seulement 39,9% pensent pouvoir rester dans leur emploi actuel jusqu'à la retraite, contre 72% des personnes âgées de 46 à 64 ans. Plus on se rapproche de l'âge de la retraite, moins le besoin ou la possibilité de changer de travail se fait sentir, tandis que les jeunes doivent encore construire leur carrière professionnelle. Encore une fois, une bonne partie de la jeunesse cherche sa propre réalisation dans des métiers qui créent du sens.

Figure 21 : Pérennité de la carrière, 2021-2025 (en %)



Une autre différence intéressante s'observe selon la position professionnelle : les personnes indépendantes (78,1%) et les salariés occupant des fonctions de direction au sein de l'entreprise (directeurs, membres de la direction) sont plus nombreux (74,4%) à s'imaginer exercer leur activité jusqu'à l'âge de la retraite (voir figure 23). Cela montre que le niveau de responsabilité et l'autonomie dans le travail peuvent renforcer la confiance dans la pérennité de sa carrière.

Figure 22 : Pérennité de la carrière en 2025, par âge (en %)

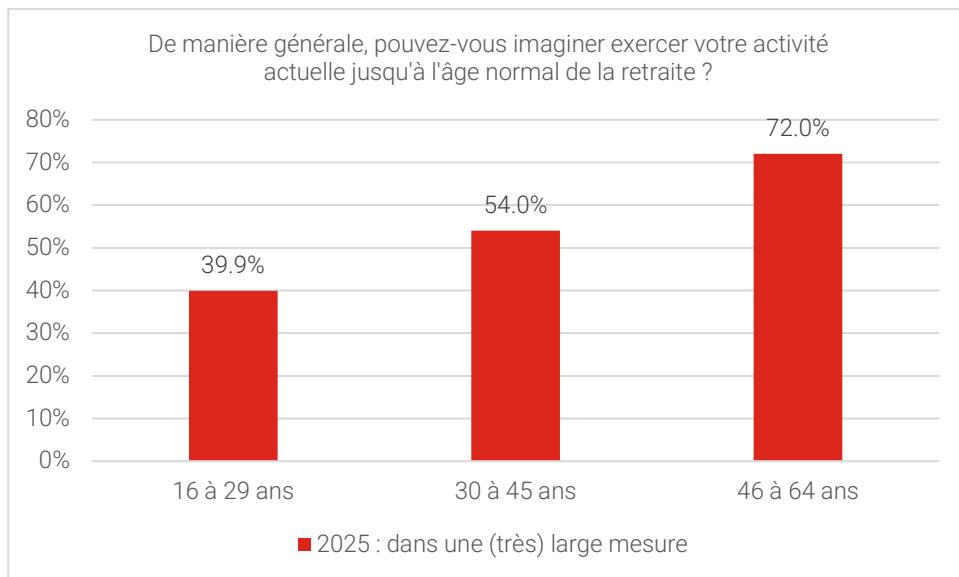
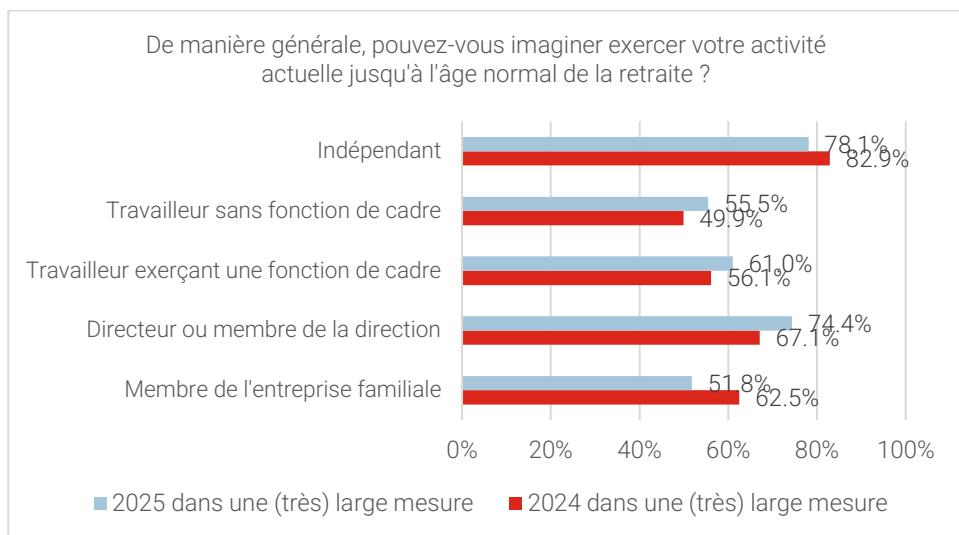


Figure 23 : Pérennité de la carrière en 2024-2025, par position (en %)

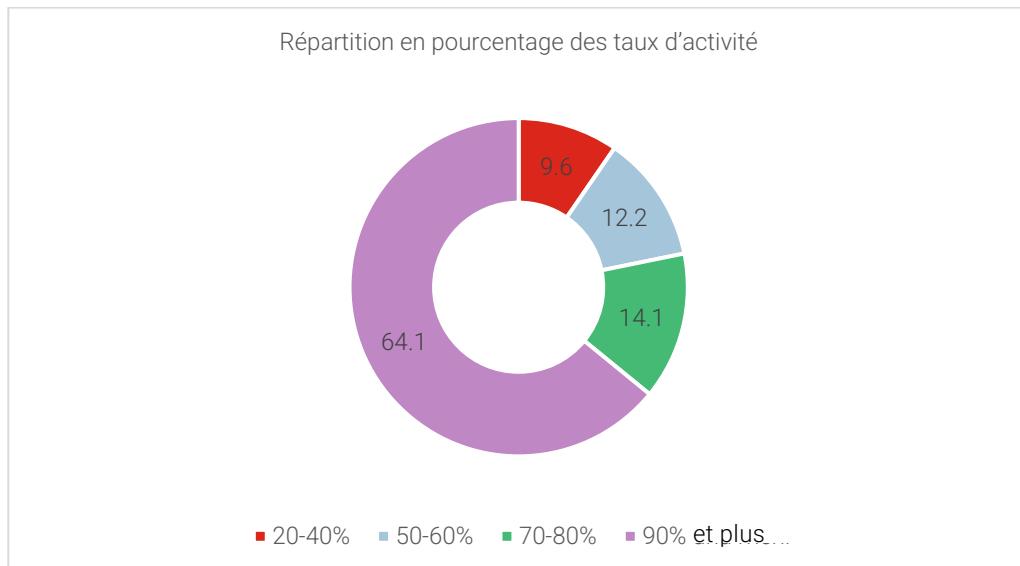


L'une des grandes évolutions du monde du travail concerne la montée du **temps partiel**. Selon le Baromètre 2025, près des deux tiers (64,1%) des personnes interrogées exerçaient une activité professionnelle à 90% ou plus (voir figure 24). Ce chiffre montre que le travail à plein temps reste majoritaire, mais que le temps partiel continue de gagner en importance.

D'après les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS), au deuxième trimestre 2024, 38,7% des personnes actives travaillaient à temps partiel, soit une hausse de 13,3 points de pourcentage depuis 1991. Les différences entre les sexes demeurent marquées : les femmes travaillent 2,8 fois plus souvent à temps partiel que les hommes (58,4% contre 21,1%). La répartition est particulièrement contrastée chez les parents : 74,9% des mères vivant dans un ménage avec enfant exercent à temps partiel, contre seulement 14,3% des pères dans la même situation. Les femmes invoquent le plus souvent la garde des enfants

pour expliquer leur taux d'activité réduit. Chez les hommes, la proportion de personnes travaillant à temps partiel pour des raisons de formation initiale ou continue est environ deux fois plus élevée que chez les femmes.

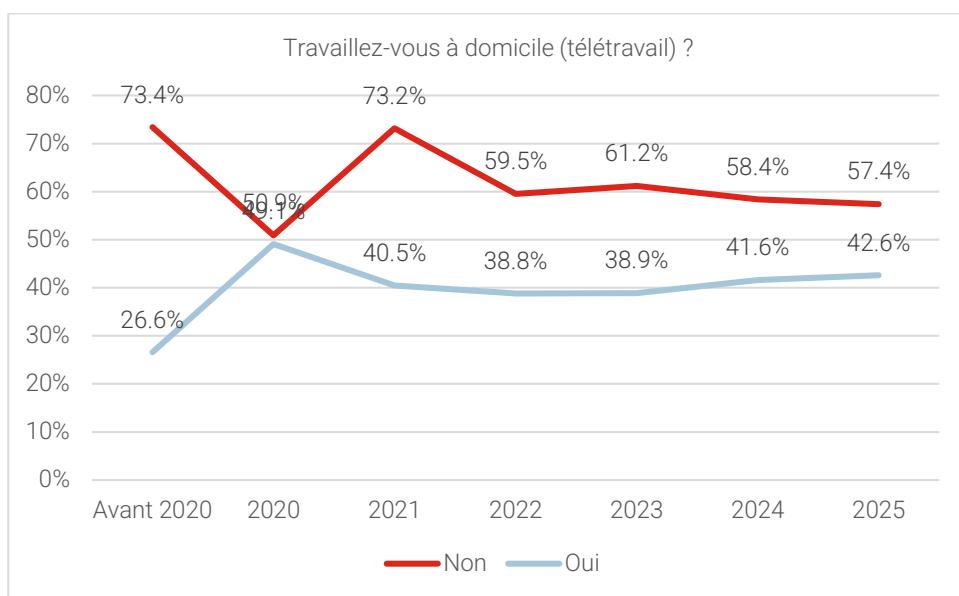
Figure 24 : Répartition en pourcentage du taux d'activité en 2025 (en %)



Face à ces constats, Travail.Suisse plaide pour une adaptation du cadre légal afin que le travail à temps partiel devienne la norme. En juin 2025, l'organisation a présenté 19 mesures visant à moderniser le « modèle suisse » du temps partiel : revaloriser les bas salaires, reconnaître la valeur du travail non rémunéré, renforcer la protection sociale, améliorer les perspectives de carrière, adapter les heures supplémentaires au pro rata, introduire des jours de congé fixes et même envisager une réduction générale du temps de travail. À terme, l'objectif est de faire du temps partiel une alternative viable au travail à plein temps, sans précarité ni inégalité.

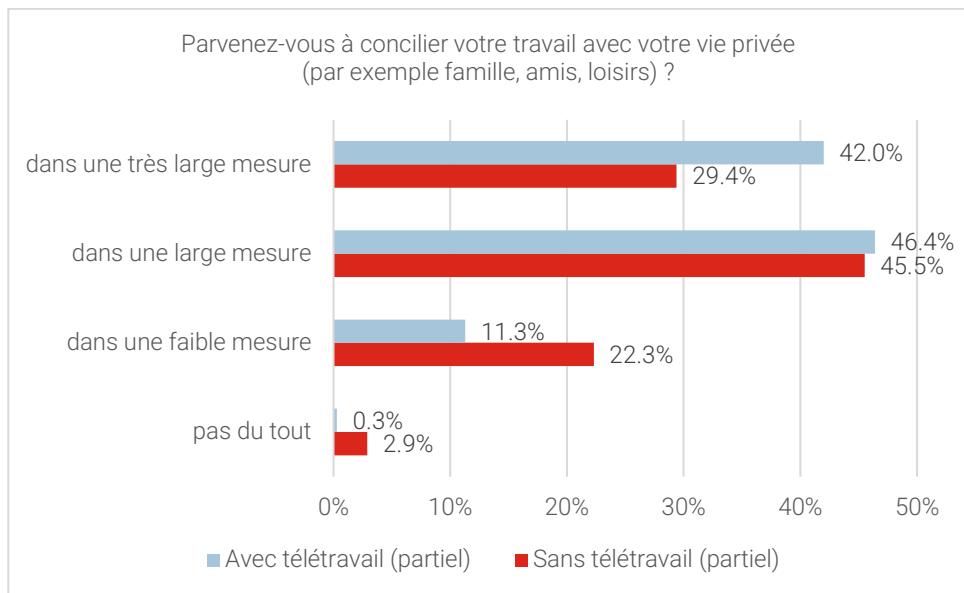
Outre le travail à temps partiel, la pratique du **télétravail** a une influence majeure sur le monde du travail. Pendant la crise due au COVID-19, de nombreuses entreprises ont dû créer au plus vite des possibilités de travail à domicile ou développer celles en place, dans le cadre des mesures visant à lutter contre la pandémie. Les comparaisons sur plusieurs années reflètent cette évolution (voir figure 25). La proportion d'employé·e·s pouvant travailler à domicile s'est fortement accrue entre avant 2020 et 2020. Depuis 2022 toutefois, le recours au télétravail n'a plus augmenté que de façon marginale. Parmi les personnes interrogées qui effectuent du travail à domicile, plus des deux tiers (69 %) se disent satisfaites de la solution trouvée. La majorité des autres (23 %) aimeraient travailler davantage à domicile, et quelques-unes faire moins de télétravail (7 %).

Figure 25 : Évolution du travail à domicile, 2020-2025 (en %)



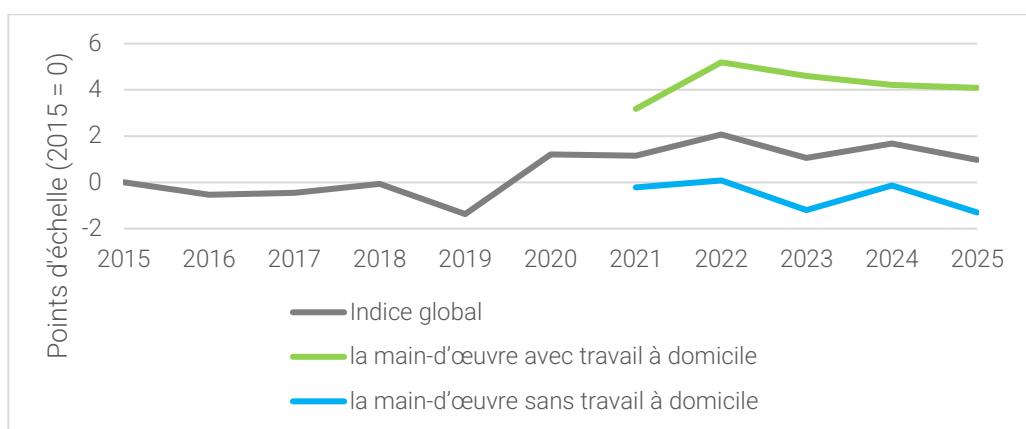
Le télétravail s'est imposé et a transformé notre quotidien professionnel. Les personnes travaillant (une partie du temps) chez elles sont en moyenne plus satisfaites de leur emploi. Une sur trois (33,1 %) se déclare très satisfaite dans le baromètre actuel, contre 29,5 % des personnes ne faisant jamais de travail à domicile. Il ressort encore des chiffres du baromètre 2025 que les employé·e·s en télétravail parviennent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (voir figure 26). Cela semble logique, car les trajets professionnels disparaissent et les journées de travail sont donc moins longues. Là encore, les données du baromètre en apportent la confirmation : la disparition des trajets professionnels est perçue comme le principal aspect positif du télétravail (87,6 %). Les autres points jugés (très) positifs étant l'autonomie dans l'organisation du travail à effectuer (82,2 %) et le calme au travail (77,8 %). Les principaux points négatifs mentionnés à propos du télétravail touchent à la dimension sociale de l'activité professionnelle. Un quart à chaque fois des enquêté·e·s qui effectuent régulièrement du télétravail regrettent de ne pas avoir de contacts sociaux au travail (26%) et de ne pas côtoyer d'autres personnes (22,8 %).

Figure 26 : Travail à domicile et conciliation entre travail et vie privée en 2025 (en %)



Sur la base d'une analyse pluriannuelle des valeurs d'indice du baromètre, les personnes n'ayant pas la possibilité d'effectuer du travail à domicile ont des scores plus faibles, et donc font état de moins bonnes conditions de travail (voir figure 27). Ce constat vaut notamment à propos du présentisme, des contraintes temporelles et des conditions environnementales au travail. Il est vrai qu'en pareil cas, le travail à domicile n'est pas seul en cause. Car il s'agit principalement d'activités impliquant de lourdes contraintes physiques et psychiques (industrie de la construction, restauration, professions de la santé et du social, commerce de détail), pour lesquelles le travail à domicile n'est pas envisageable ou seulement de manière limitée.

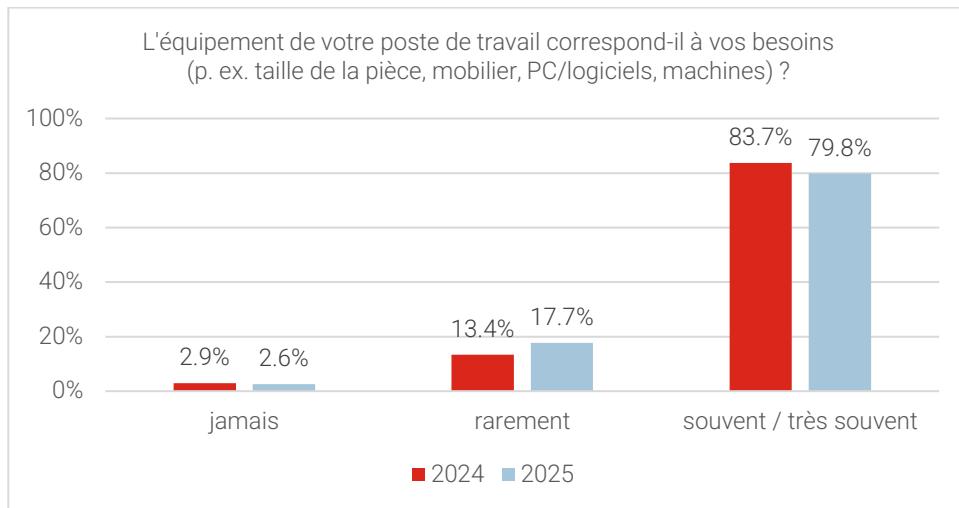
Figure 27 : Possibilités de travail à domicile et conditions de travail, 2015-2025 (en %)



Source : Haute école spécialisée bernoise (2025) – « Baromètre Conditions de travail »

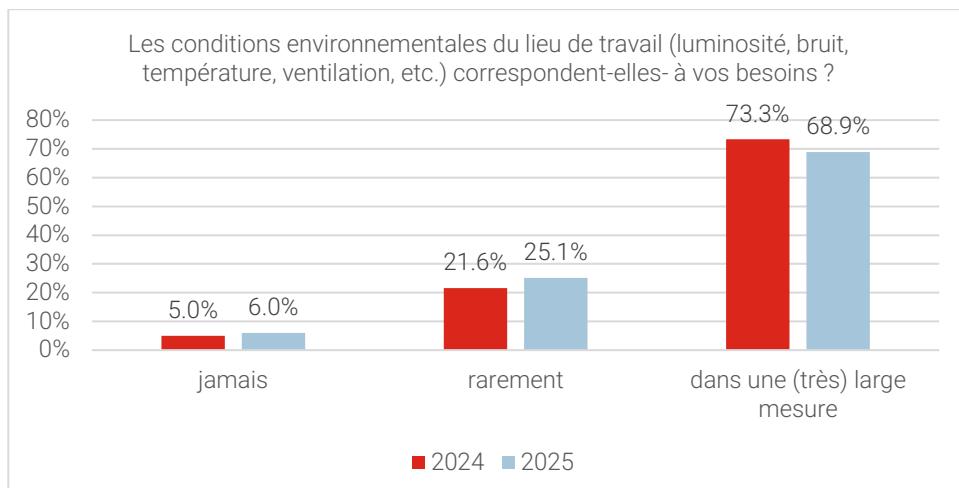
Concernant l'**infrastructure du poste de travail** – dimensions de la pièce, mobilier, PC et logiciels, machines –, on observe une légère baisse de satisfaction par rapport à 2024. Si 83,7% des personnes interrogées se déclaraient satisfaites l'année précédente, seulement 79,8% estiment aujourd'hui que leur poste répond à leurs besoins (voir figure 28).

Figure 28 : Évolution de l'infrastructure du poste de travail, 2024-2025 (en %)



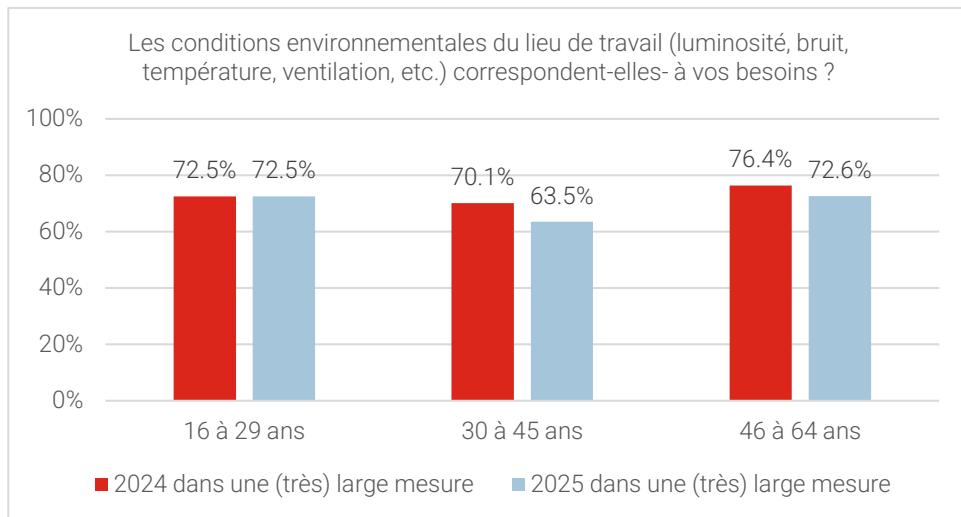
Cette tendance se retrouve également pour les conditions environnementales du lieu de travail, telles que la luminosité, le bruit, la température ou la ventilation : elles correspondent aux besoins de 68,9 % des personnes sondées, contre 73,3 % en 2024 (voir figure 29).

Figure 29 : Évolution des conditions environnementales, 2024-2025 (en %)



Des différences apparaissent selon l'âge : les personnes âgées de 30 à 45 ans semblent moins satisfaites des conditions environnementales que les deux autres tranches d'âge, avec un taux de satisfaction de 63,5% (voir figure 30). Cette variation pourrait refléter les besoins spécifiques de cette tranche d'âge en termes de confort et d'ergonomie au travail.

Figure 30 : Évolution des conditions environnementales, 2024-2025, par âge (en %)

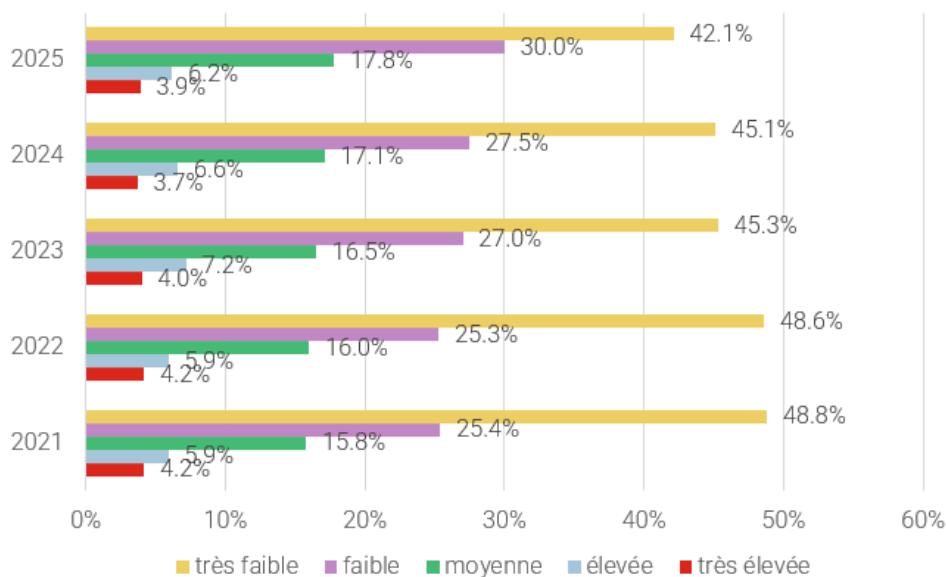


Il convient de signaler que l'accès au télétravail joue également un rôle dans la perception du poste de travail, en offrant davantage de flexibilité et en permettant de mieux adapter l'espace et les conditions à ses propres besoins. Toutefois, son impact dépend fortement de la situation personnelle : certaines personnes disposent d'un véritable bureau chez elles, bien équipé et calme, alors que d'autres doivent travailler sur la table de cuisine, avec un écran plus petit, un mobilier moins ergonomique, une luminosité insuffisante ou encore des enfants à proximité. Dans ces cas, le télétravail peut au contraire dégrader les conditions de travail infrastructurelles perçues.

La **transformation numérique** constitue une évolution majeure du monde du travail, largement discutée dans les médias et au sein des entreprises. À la question : « *Quelle est la probabilité selon vous que votre emploi soit remplacé par les technologies numériques au cours des 10 prochaines années ?* », les réponses ne montrent toutefois pas d'évolution préoccupante par rapport à 2024. En effet, 10,1% des sondés estiment cette probabilité élevée ou très élevée en 2025, contre 10,3% l'année précédente (voir figure 31). Il semble ici que la portée des conséquences des transformations numériques ne soit pas encore totalement prévisible pour les travailleuses et travailleurs.

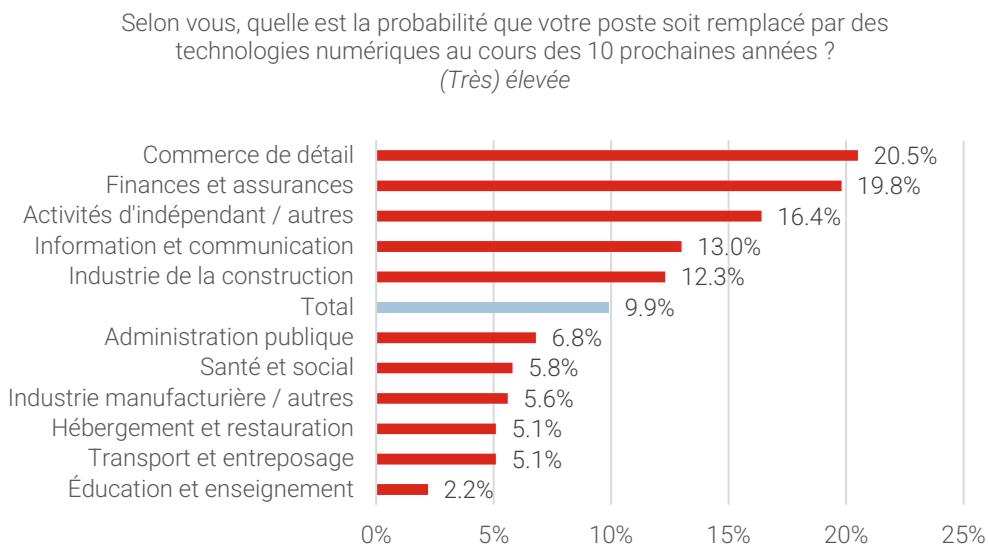
Figure 31 : Appréciation de l'influence des technologies numériques, 2021-2025 (en %)

Selon vous, quelle est la probabilité que votre poste soit remplacé par des technologies numériques au cours des 10 prochaines années ?



Des différences apparaissent selon les catégories de métiers (voir figure 32) : la proportion de personnes percevant un risque élevé est la plus importante dans le secteur du commerce de détail (20,5%) et de la finance et assurance (19,8%), et la plus faible dans le secteur éducation et enseignement (2,2%).

Figure 32 : Influence (très) élevée des technologies numériques, 2025, par branche⁴ (en %)



Ces chiffres concordent avec les résultats de l'étude du bureau KOF de l'ETHZ⁵, qui indique que le chômage touche en premier lieu les jeunes actifs notamment dans l'informatique. En près de trois ans, le nombre de chômeurs dans ce secteur est passé d'environ 1700 en septembre 2022 à près de 4000 en 2025. Parmi les autres professions fortement impactées, l'étude dénombre encore les correcteurs, les comptables, les expertes en comptabilité ou les auteures. Ainsi, selon l'étude du KOF, le nombre de chômeurs augmente plus fortement dans les professions exposées à l'intelligence artificielle, notamment depuis l'arrivée de ChatGPT en novembre 2022. Un récent rapport publié par Adecco⁶ montre que l'IA influence la réduction des effectifs et entraîne des phases de transition professionnelle plus longues pour les employés dont le poste est supprimé.

Ces éléments indiquent que, même si la perception individuelle du risque de remplacement reste limitée, l'IA transforme significativement la gestion des effectifs et renforce la nécessité en formation continue et accompagnements professionnels pour les employés concernés.

⁴ L'agriculture, le commerce en gros et la réparation d'automobiles ont été exclus de l'analyse, car ces branches comportaient moins de 30 observations.

⁵ <https://www.20min.ch/fr/story/emplois-l-ia-generative-bouleverse-meme-des-secteurs-insoupconnes-103440590>, consulté le 6.11.2025

⁶ Adecco, rapport annuel «Global Workforce of the Future», voir <https://www.adeccogroup.com/global-workforce-of-the-future-research-2025>.

7 Conclusion

Les résultats du Baromètre Conditions de travail 2025 montrent qu'en Suisse, le monde du travail évolue en profondeur et plus vite que jamais.

La dimension **Sécurité** reste stable même si les enquêté·e·s, notamment les jeunes (jusqu'à 29 ans) et les plus âgés (45 à 65 ans), se montrent plus sceptiques que l'année précédente à propos des perspectives à court et moyen terme. Le baromètre Conditions de travail continuera donc de s'intéresser aux facteurs d'incertitude économique actuels et à leur impact sur la perception individuelle de la situation du marché du travail.

La dimension **Motivation** demeure globalement élevée : beaucoup de personnes s'identifient à leur employeur et jugent leur activité socialement utile. Or même si ces éléments continuent d'être bien notés, il reste des déficits à combler au niveau du travail. Le potentiel d'amélioration est bien réel tant pour l'autonomie dans l'organisation que pour l'encouragement de la formation continue par l'employeur. Il s'agira d'en tirer à l'avenir un meilleur parti, en réponse notamment à l'évolution technologique du monde du travail.

La dimension **Santé** affiche une nette détérioration : l'alourdissement des contraintes temporelles (heures supplémentaires, longues journées de travail) va de pair avec la persistance de lourdes contraintes psychiques. Les facteurs de charge élevés dus au stress et à l'épuisement émotionnel, auxquels s'ajoutent des périodes de repos insuffisantes, constituent un risque évident pour la santé mentale et physique des travailleuses et travailleurs.

L'essor du **travail à temps partiel** et du **travail à domicile** ainsi que l'**influence des technologies numériques** continuent de transformer la réalité du monde professionnel. Tout en accroissant la satisfaction éprouvée au travail et en assurant une plus grande flexibilité, le télétravail rend plus difficile de séparer travail et vie privée. Quant au travail à temps partiel, il est surtout répandu parmi les femmes et comporte des risques au niveau de la formation continue et du développement professionnel. Enfin, les technologies numériques créent de nouvelles opportunités mais bouleversent par ailleurs le marché du travail, où de nouvelles qualifications deviennent nécessaires.

Dans l'ensemble, les résultats du baromètre montrent à quel point il est important d'adopter des mesures ciblées afin de réduire la charge liée au travail, d'améliorer les possibilités de récupération, de promouvoir la formation continue ainsi que la capacité d'adaptation professionnelle, mais aussi de faciliter la conciliation entre travail et vie privée. C'est même la seule façon de préserver la santé, la motivation et la satisfaction à long terme des travailleuses et travailleurs, mais aussi de garantir la qualité et la pérennité du travail accompli en Suisse.

Nous tenons à remercier de leur soutien dans la gestion, l'évaluation et le traitement des données la Haute école spécialisée bernoise (BFH), Tobias Fritschi en particulier, et notre collègue de Travail.Suisse Thomas Bauer.