

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 23 novembre 2017 / texte de l'allocution

« Baromètre Conditions de travail » Analyse des principaux résultats de la 3^e vague (2017)

Pour les travailleurs, la qualité des conditions de travail revêt une importance majeure. Par conséquent, pour l'organisation faîtière indépendante des travailleurs Travail.Suisse, il est essentiel d'identifier les améliorations requises et d'anticiper les changements et évolutions au fil du temps. C'est pour cette raison que Travail.Suisse a lancé le « Baromètre Conditions de travail » en 2015. Son objectif est de disposer d'un instrument d'évaluation des conditions de travail en Suisse. Les résultats dont nous disposons maintenant, avec la 3^e vague de sondages, permettent de mettre en évidence les changements dans le temps et d'analyser les tendances.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique Travail.Suisse

Sur la base d'un sondage représentatif, les travailleurs évaluent leurs conditions de travail par rapport à leur santé, à leur motivation et à leur sécurité. En ce sens, un bon travail est considéré comme un travail durable, c'est-à-dire un travail qui ne nuit pas à la santé, qui préserve la motivation et qui offre une certaine sécurité aux travailleurs. En 2017, la troisième vague de sondages du « Baromètre Conditions de travail » a été réalisée dans le cadre d'un projet coopératif avec le département Travail social de la Haute Ecole spécialisée bernoise.

En résumé, on peut dire qu'en Suisse, les travailleurs considèrent les conditions de travail comme porteuses de sens et utiles, et qu'ils s'identifient largement à leur travail. La perspective à court terme est, elle aussi, estimée favorablement. La crainte de perdre son emploi ne touche qu'une petite minorité de travailleurs. Par ailleurs, l'aménagement du poste de travail est jugé bon. En revanche, l'ampleur des charges psychosociales s'avère préoccupante. Le stress et l'épuisement émotionnel sont une réalité quotidienne pour une large part des travailleurs, de même que le renoncement ou le raccourcissement des pauses prévues. Qui plus est, les perspectives à moyen terme sont jugées négatives. Ainsi la moitié des travailleurs ne croient pas, en cas de perte de leur travail, être en mesure de retrouver un emploi comparable avec un salaire similaire. De même, dans les branches où l'emploi est plus précaire, moins qualifié et les salaires plus faibles, c.-à-d. le commerce de gros et de détail, les transports et l'entrepôt, l'hôtellerie-restauration, les résultats montrent que les évaluations négatives se sont accentuées. Les patrons sont directement pointés du doigt sur trois points : d'abord, les mesures pour la promotion de la santé sont jugées insuffisantes. Deuxièmement, presque la moitié des travailleurs se plaignent d'un encouragement trop faible ou inexistant en termes de formation continue de la part de leur employeur. Et troisièmement, plus de la moitié des travailleurs n'a pas d'entretien annuel d'évaluation des collaborateurs, ou celui-ci n'est pas perçu comme constructif ou utile.

En comparaison dans le temps, on constate en premier lieu une grande stabilité dans l'évaluation des conditions de travail. Il fallait s'y attendre, car il s'agit pour les changements des conditions de travail

surtout de processus insidieux qui se manifestent sur une durée plus longue. Néanmoins, on découvre déjà pour les trois années passées des tendances et des changements intéressants. Un développement positif est discernable concernant les aspects liés à la motivation. Nous constatons un développement polarisé des charges psychosociales, le stress et les charges temporelles dues aux heures supplémentaires. L'influence sur l'aménagement des horaires de travail, la charge corporelle à cause d'une mauvaise position corporelle ainsi que l'évaluation de la mobilité sur le marché du travail ont connu un développement négatif. On constate aussi une tendance négative dans le domaine de la conciliation et dans la promotion de la santé sur le lieu de travail.

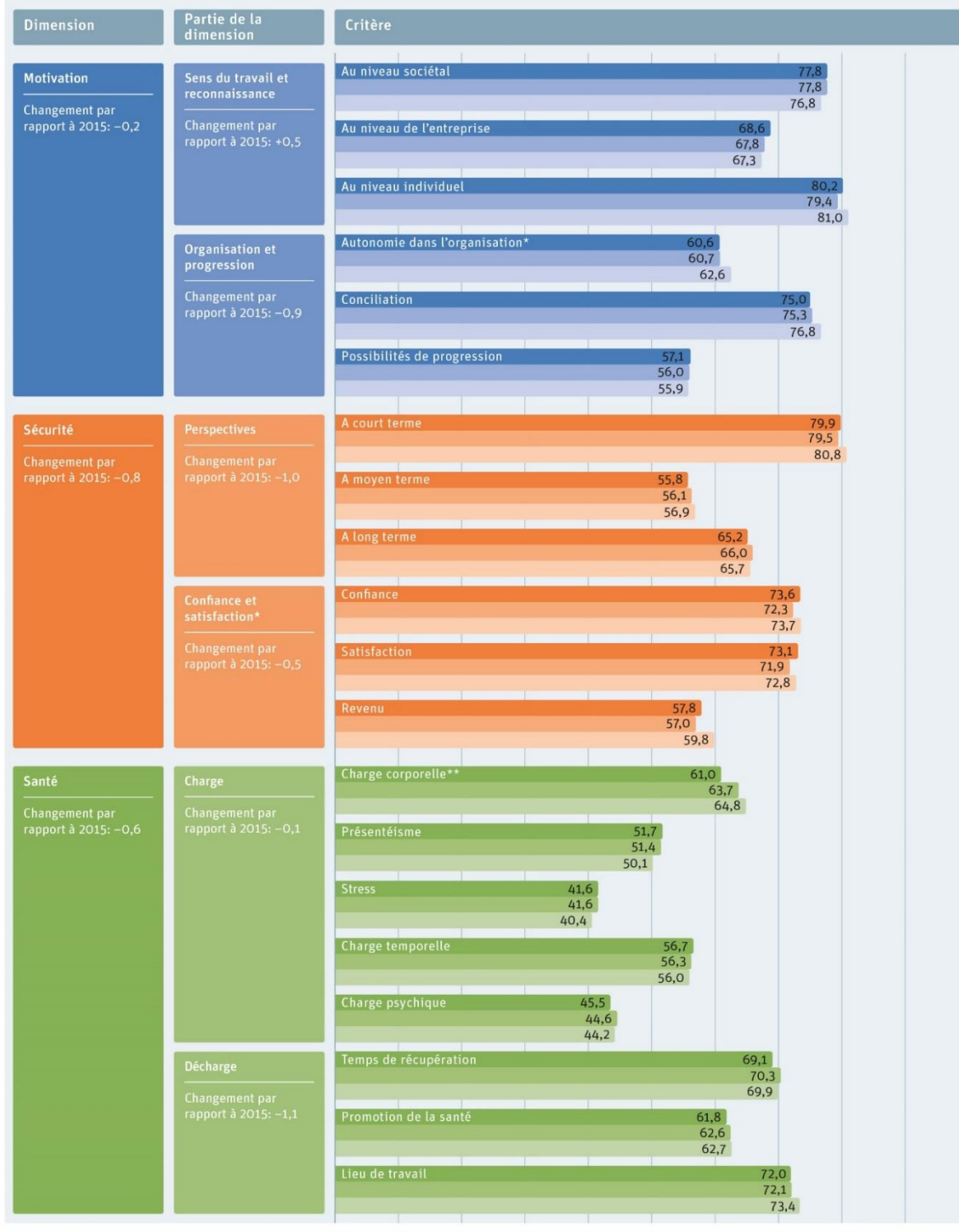
Les résultats les plus importants de cette troisième vague de sondages sont présentés, ci-après, du point de vue de Travail.Suisse. Afin de matérialiser au mieux les résultats du « Baromètre Conditions de travail », nous restituerons ici les réponses aux différentes questions, et sous-questions. Pour les résultats complets, et surtout les interprétations des différents scores, nous renvoyons expressément au rapport sur les résultats des années 2015 à 2017.

Charges psychosociales, encouragement insuffisant de la formation continue et mobilité limitée sur le marché du travail, voilà les défis majeurs à relever

- les principaux résultats des trois dimensions -

La figure Z1 reproduit la vue d'ensemble des 20 critères issus des trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé ainsi que leur changement au cours des trois dernières années.

Graphique Z1: Evaluation d'ensemble des critères pour les années 2015, 2016 et 2017

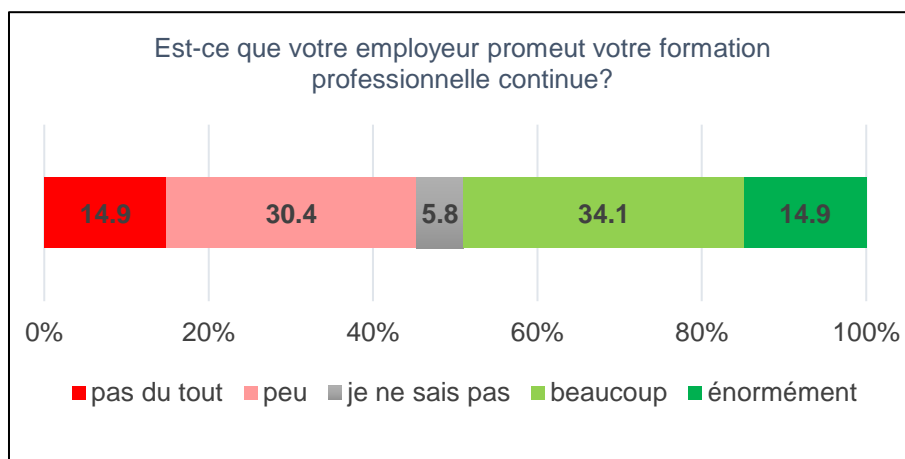


■ 2017 ■ 2016 ■ 2015

Dimension Motivation

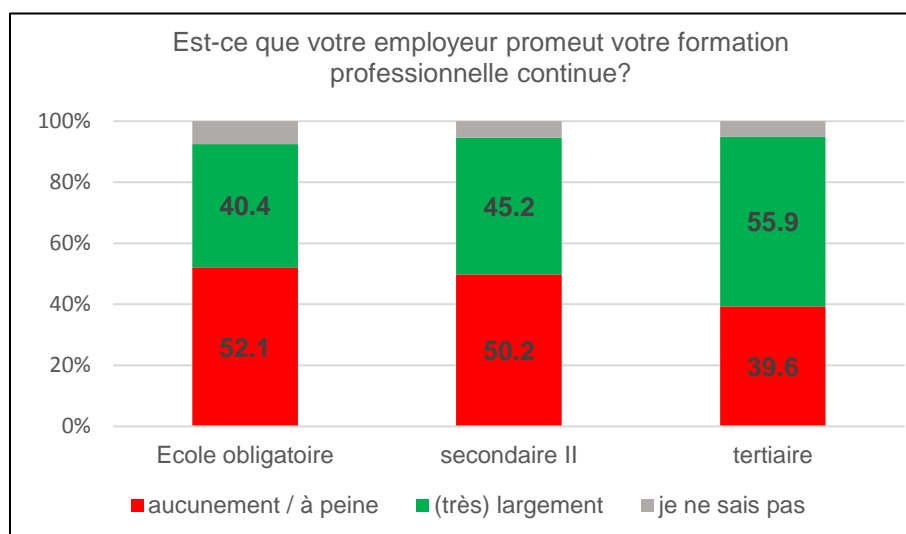
Dans la dimension Motivation, ce sont surtout les critères concernant le **Sens du travail et la reconnaissance** qui sont évalués positivement. Les critères au niveau sociétal et individuel font même partie des trois critères évalués de la manière la plus positive de tout le sondage. Cela signifie que les travailleurs voient dans leur travail une contribution importante pour la société et qu'ils s'identifient fortement à leur travail et aux produits et prestations de service de leur employeur. Par conséquent, le sens donné à son propre travail constitue l'aspect le plus positif des conditions de travail. Le critère ayant obtenu l'évaluation la plus négative est la possibilité de progression. Ce résultat reflète les chances d'avancement limitées et le peu d'encouragements donnés par le patron pour la formation continue. Ainsi plus de 70 % des travailleurs ne voient aucune chance (27.9 %), ou seulement dans une faible mesure (43.4 %), de bénéficier d'un avancement à leur poste actuel, alors que presque la moitié reçoit, de la part de l'employeur, peu ou aucun encouragement à suivre des formations continues (cf. figure 1).

Figure 1 : Encouragement à la formation continue par l'employeur (en%)



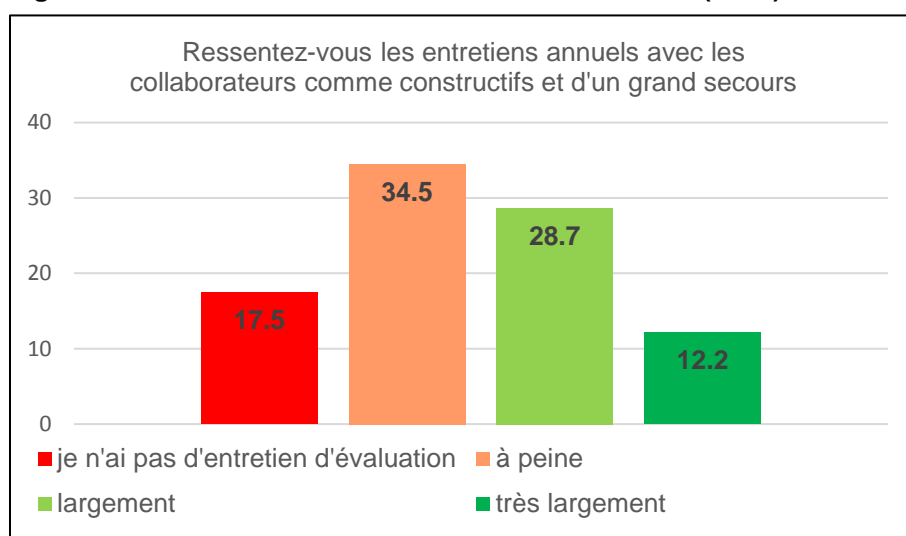
Il est également frappant de constater les différences d'encouragement à la formation continue selon le niveau de formation des travailleurs. Alors que les travailleurs sans diplôme postobligatoire ou avec un diplôme du degré secondaire II ne sont, pour la plupart, pas ou faiblement encouragés par leur employeur, environ 60% des travailleurs avec un diplôme de degré tertiaire bénéficie d'un encouragement à la formation continue soutenu ou très soutenu par leur employeur (cf. figure 2).

Figure 2 : Encouragement à la formation continue par l'employeur selon le niveau de formation (en %)



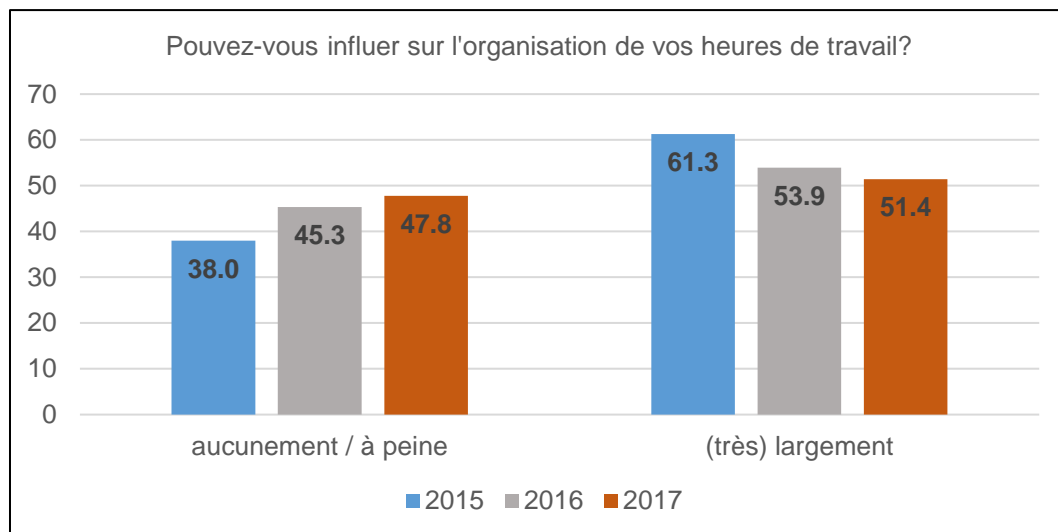
Les entretiens d'évaluation manquants ou peu constructifs et peu utiles contribuent à cette évaluation négative des possibilités de progression par les travailleurs. Ainsi pour plus de la moitié des travailleurs, l'entretien annuel d'évaluation des collaborateurs n'a pas lieu (17.5%) ou celui-ci n'est pas perçu comme constructif ou utile (34%) (cf. figure 3).

Figure 3 : Qualité des entretiens d'évaluation annuelle (en %)



Un changement significatif est affiché dans le critère des possibilités d'aménagement. C'est en particulier au cours des trois dernières années que l'on constate une réduction significative de l'influence des travailleurs sur l'aménagement de leurs horaires de travail. La part des travailleurs avec peu ou pas d'influence sur l'aménagement de leurs horaires de travail a augmenté pour passer de 38 %, en 2015, à 47.8 % en 2017 (cf. figure 4).

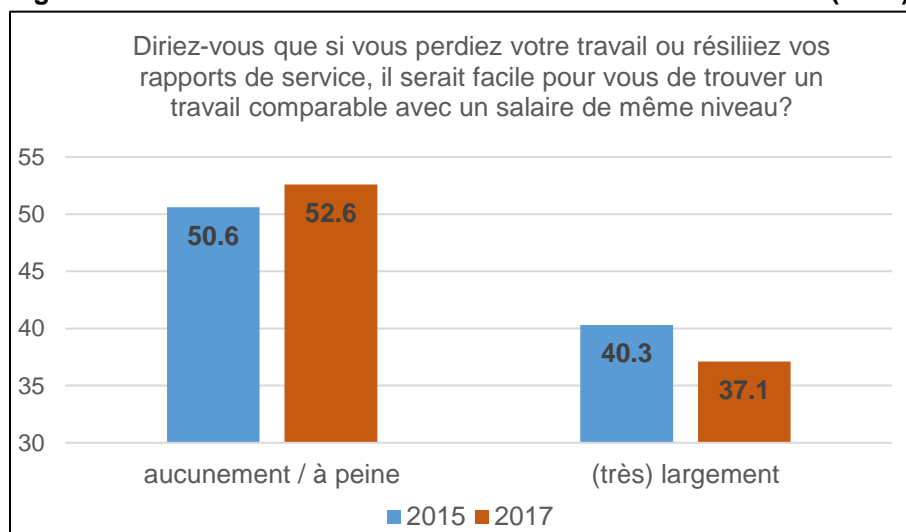
Figure 4 : Influence sur les horaires de travail (en%)



Dimension Sécurité

Dans la dimension Sécurité de l'emploi, ce sont notamment les faibles valeurs des critères Revenu et Perspectives à moyen terme qui attirent l'attention. Le faible taux de satisfaction concernant le revenu résulte du fait qu'une part significative des travailleurs considère leur revenu comme pas du tout approprié (10.9 %) ou approprié seulement dans une faible mesure (32.6 %). L'insécurité dans la perspective à moyen terme se nourrit de l'absence ou de la présence limitée de possibilités d'influence pour des changements au poste de travail (cela est valable pour 64.8 % des travailleurs), mais aussi d'une appréhension largement répandue de l'augmentation future de la charge de travail. Seuls 16.4% des travailleurs ne s'attendent pas à cela, alors qu'un tiers des travailleurs s'y attendent dans des proportions élevées (25.9 %) ou très élevées (7.9 %). La mobilité limitée sur le marché du travail est le facteur qui contribue le plus au sentiment d'insécurité dans la perspective à moyen terme. Plus de la moitié des travailleurs ne croit pas ou quasiment pas possible de pouvoir retrouver un emploi comparable offrant un salaire similaire, s'ils perdaient leur travail. Cette part des travailleurs a, en outre, augmenté de manière significative par rapport à 2015 (cf. figure 5)

Figure 5 : Auto-évaluation de la mobilité sur le marché du travail (en %)



L'impact de pénibilité est peu étonnant, mais tout de même remarquable. La forte majorité (59.7 %) des travailleurs dont la mobilité est limitée sur le marché du travail vit cette situation comme pénible, voire comme très pénible.

Dimension Santé

Dans la dimension Santé, il apparaît nettement que le critère Stress aussi bien que le critère Charge psychique reçoivent les appréciations de loin les plus mauvaises de l'ensemble du sondage. Certes pour les deux critères, on constate une augmentation significative de la valeur indice par rapport à 2015, mais ce résultat est dû à une polarisation croissante et non pas à une amélioration de la situation. Ainsi, la part de travailleurs qui n'est jamais stressée au travail a certes augmenté, en passant de 5.9 % en 2015 à 9.5 % en 2017, mais dans le même temps, la part des personnes très souvent stressées est passée de 8.2 à 10.6 %. Dans l'ensemble, nettement plus d'un tiers (40.7 %) des travailleurs est souvent ou très souvent stressé (cf. figure 6). Il est aussi remarquable de constater que plus le stress est important, plus il se fait pesant. Alors qu'un travailleur rarement stressé considère sa situation en grande majorité comme pas ou peu pesante, des travailleurs étant souvent ou très souvent stressés considèrent cela en grande majorité comme (plutôt) pesant (cf. figure 7).

Figure 6 : Fréquence du stress (en% ; 2015-2017)

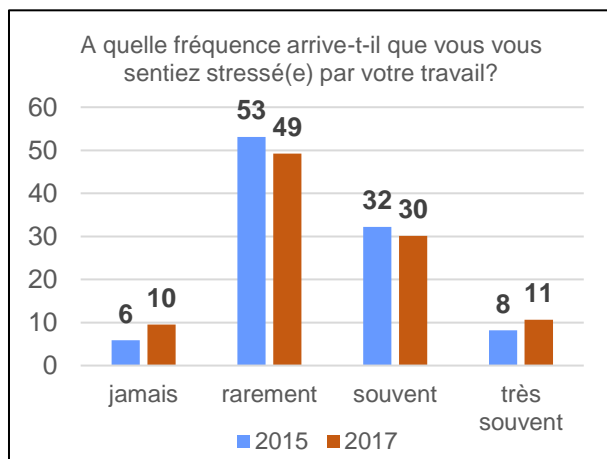
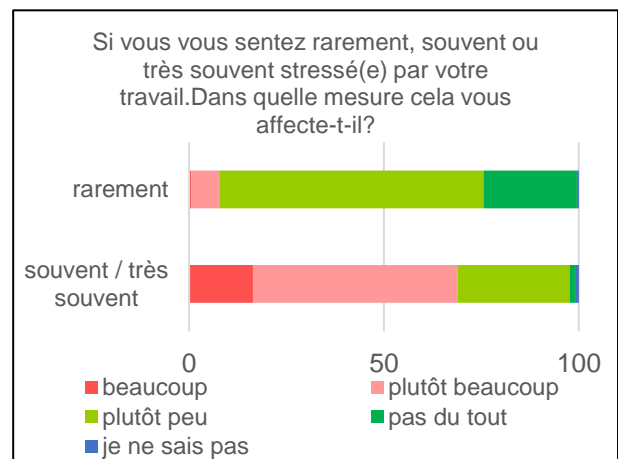


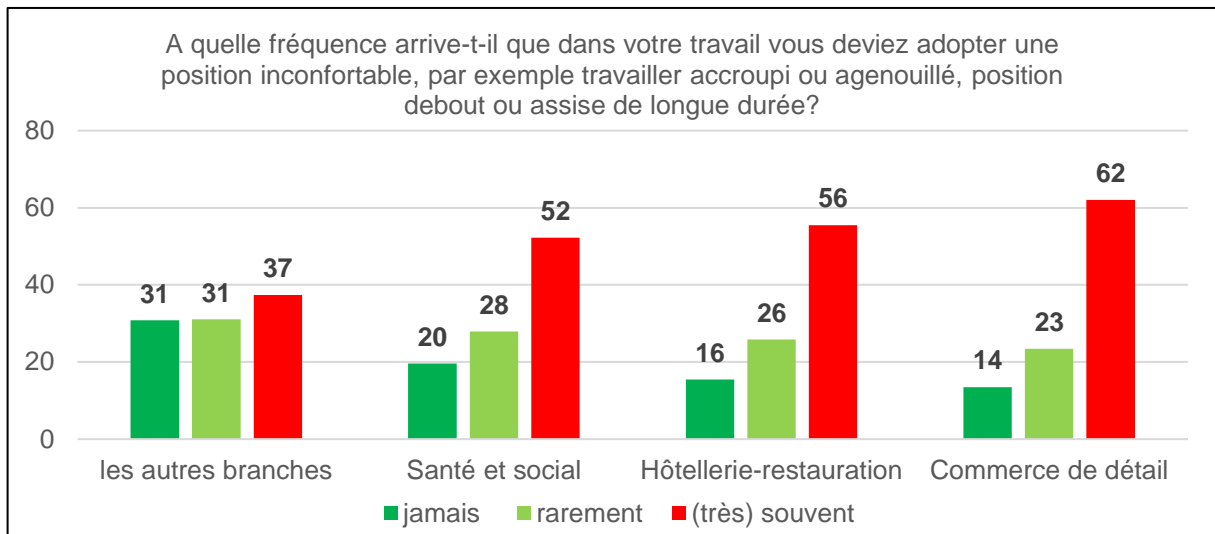
Figure 7 : Impact du stress (en%)



Une polarisation similaire se trouve aussi dans l'épuisement émotionnel (critère de charge psychique) et les heures supplémentaires (critère charge temporelle). Là encore, entre 2015 et 2017, aussi bien la part des travailleurs qui n'y était jamais confrontée que celle qu'y est très souvent confrontée ont augmenté.

On constate une détérioration significative de l'évaluation du critère de charge corporelle par rapport à 2015. Ainsi, le travail physique difficile est de plus en plus considéré comme facteur pesant et les travailleurs doivent de plus en plus être dans des positions corporelles inconfortables pour effectuer le travail demandé (cf. figure 8).

Figure 8 : Positions corporelles inconfortables (en % ; Changement 2015-2017)



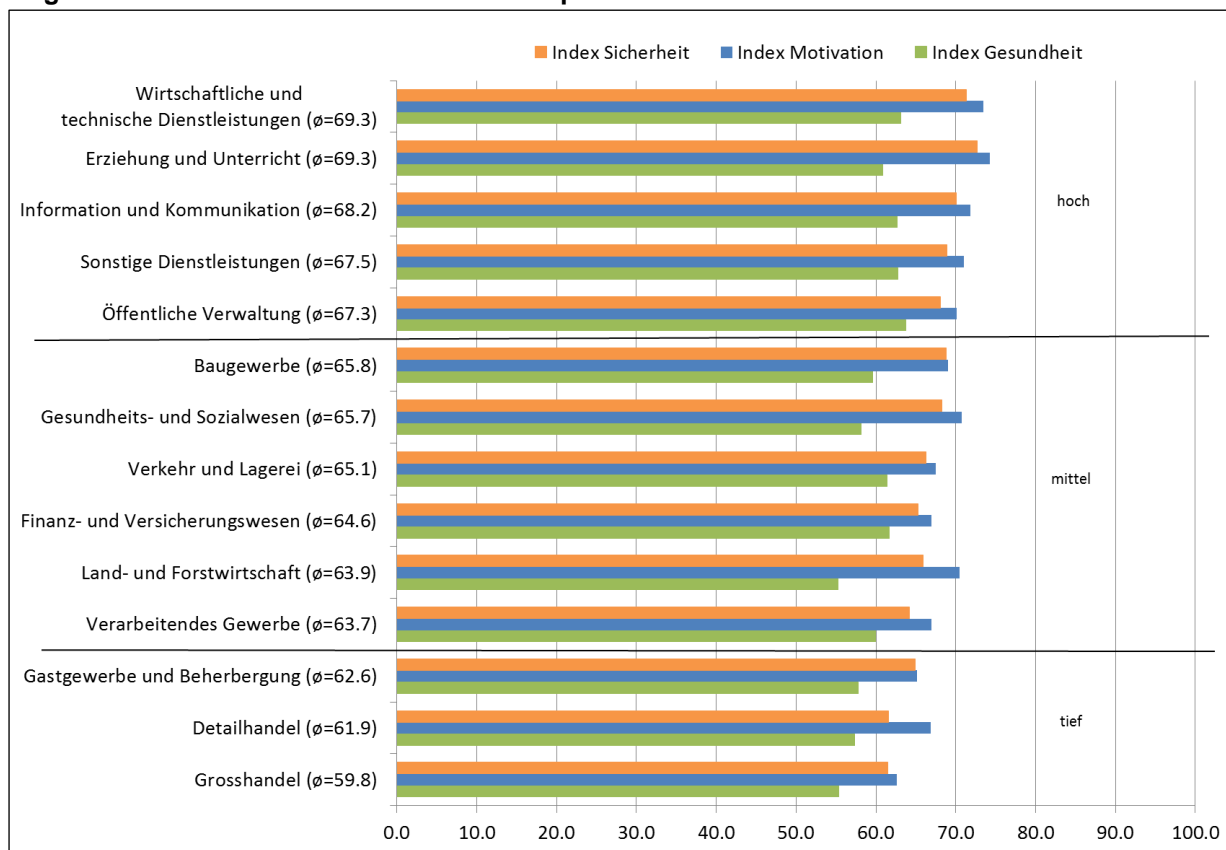
On constate un autre changement négatif dans les influences de l'environnement sur le lieu de travail (critères lieu de travail) et une tendance négative dans la promotion de la Santé par l'employeur. Ainsi, presque la moitié (43.6 % [+0.6%]) des travailleurs indique que : soit il n'y a aucune mesure de protection de la santé prises par l'employeur (15.9 % [+1.5%]), soit elles ne sont pas suffisantes.

Des conditions de travail jugées comme en dessous de la moyenne pour le

- Les différences par branches

Le « Baromètre Conditions de travail » révèle également de grands écarts entre les branches en ce qui concerne l'évaluation des conditions de travail par les travailleurs. **La figure 9** fait une synthèse de ces écarts, répartie sur les trois dimensions Sécurité, Motivation et Santé.

Figure 9 : Vue d'ensemble des différences par branche

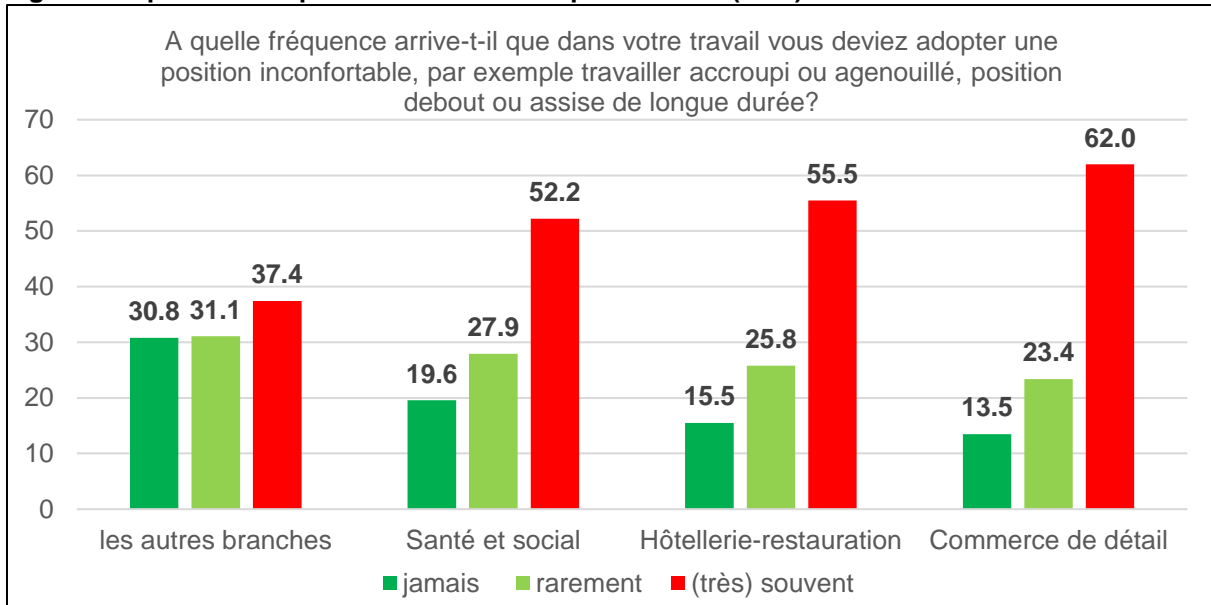


Source : «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden _ Ergebnisse 2015, 2016 und 2017. S.20

Les travailleurs des branches commerce de gros, réparation de véhicules automobiles, commerce de détail et hôtellerie-restauration jugent globalement leurs conditions de travail comme étant les plus moyenne pour les trois dimensions. Au niveau des critères dans la branche commerce de gros et réparation de véhicules automobiles, 19 critères sur 20 sont évalués en dessous de la moyenne, pour 18 sur 20 dans la branche du commerce de détail. Dans la branche hôtellerie-restauration aussi, 16 critères sur 20 se situent en dessous de la moyenne.

Dans la dimension Santé, ce sont en particulier les charges corporelles qui sont évaluées négativement dans les branches du commerce de détail et de la restauration. Un facteur qui revient de façon marquée aussi dans les secteurs de la santé et de l'action sociale. Ainsi par exemple, dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de la restauration, plus de la moitié des travailleurs sont souvent ou très souvent confrontés à des positions inconfortables au quotidien. Dans le commerce de détail, cette part augmente jusqu'à presque deux tiers, alors que dans toutes les autres branches, environ un tiers des travailleurs seulement est concerné (cf. figure 10)

Figure 10 : position corporelle inconfortable par branche (en%)



Dans le commerce de gros et la réparation de véhicules automobiles, ce sont plutôt le manque de possibilités de décharge qui ont pour conséquence un résultat négatif dans la dimension Santé. Alors que dans toutes les autres branches, 30 % des travailleurs se plaignent d'avoir trop peu de temps de récupération hebdomadaire, ils sont 40% dans la branche du commerce de gros et de la réparation de véhicules automobiles (cf. figure 11). C'est encore plus flagrant en ce qui concerne le temps de récupération annuel (cf. figure 12).

Figure 11 : temps de repos hebdomadaire (en%)

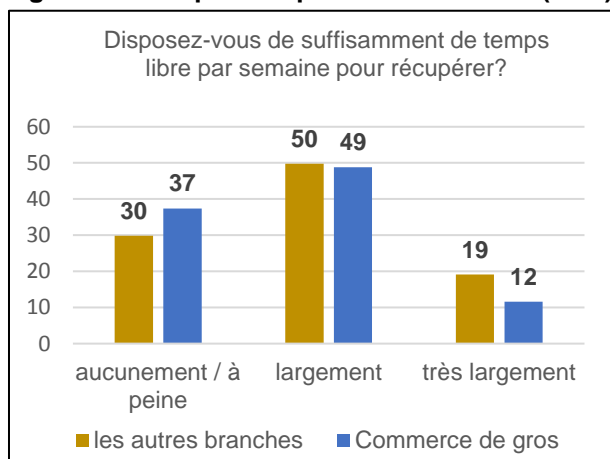
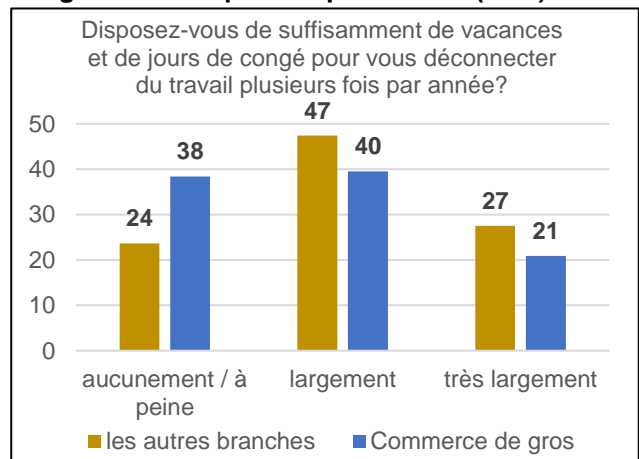


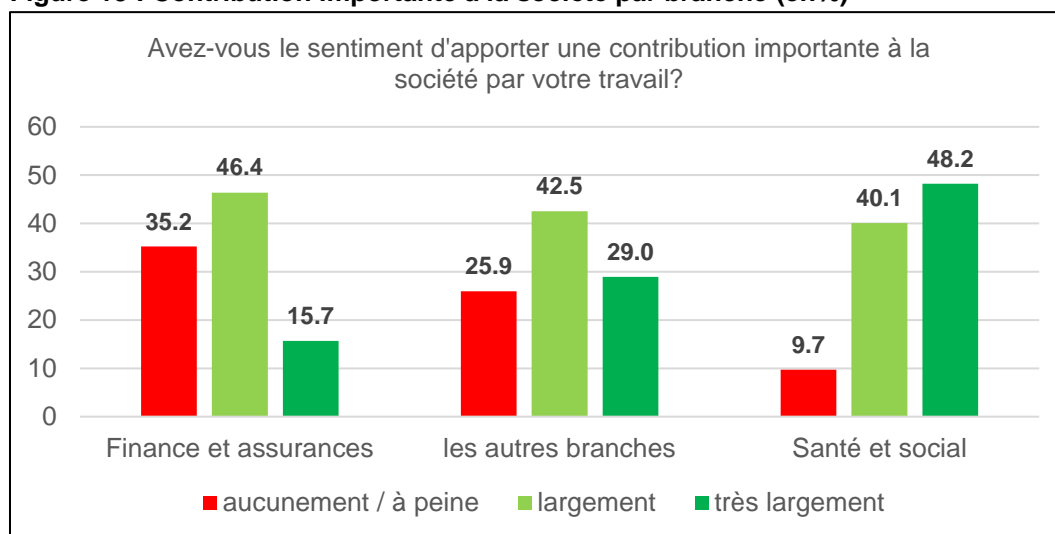
Figure 12 : temps de repos annuel (en%)



La dimension Motivation est, elle aussi, jugée comme la plus mauvaise par les travailleurs des branches du commerce de gros, de la réparation de véhicules automobiles, du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration. Dans la sous-dimension Sens du travail et reconnaissance, les branches de l'industrie de transformation, de la finance et des assurances obtiennent aussi des valeurs en dessous de la moyenne. Ainsi, les employés du secteur de la finance et des assurances considèrent que leur activité est celle qui fournit la contribution la moins importante à la société. Environ un tiers des travailleurs du secteur de la finance et des assurances ne voit quasiment aucune contribution intéressante dans leur activité et seulement 15.7% voient, dans celle-ci, une contribution extrêmement importante. A l'autre extrémité de l'évaluation se trouve le domaine de la santé et de l'action sociale. Là,

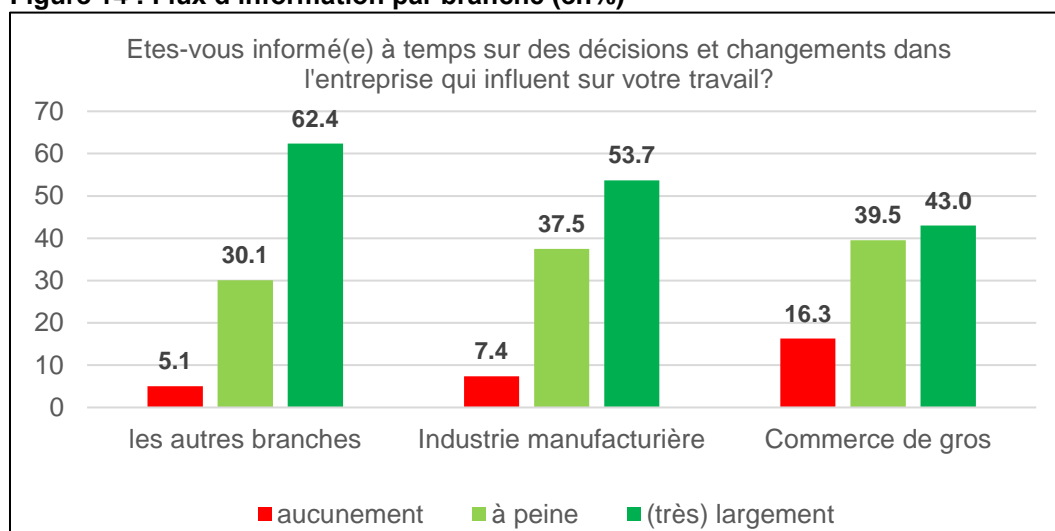
l'écrasante majorité des travailleurs voit leur activité dans une large mesure (40.1 %) ou même dans une très large mesure (48.1 %) comme une contribution importante à la société (cf. **figure 13**).

Figure 13 : Contribution importante à la société par branche (en%)



Dans les branches de l'industrie de transformation et du commerce de gros ainsi que de la réparation de véhicule automobiles, les travailleurs dénoncent le manque de reconnaissance qui leur est accordé. Un facteur déterminant ici est le manque d'information concernant les changements sur le lieu de travail. Alors que plus de 60 % des travailleurs dans toutes les autres branches sont informés, dans une large mesure ou une très large mesure, sur les changements, ce pourcentage chute nettement dans l'industrie de transformation (53.7%) et se situe dans le commerce de gros à moins de la moitié (43 %). Dans le même temps, la part des travailleurs n'étant pas du tout, ou pas suffisamment informés augmente (cf. **figure 14**).

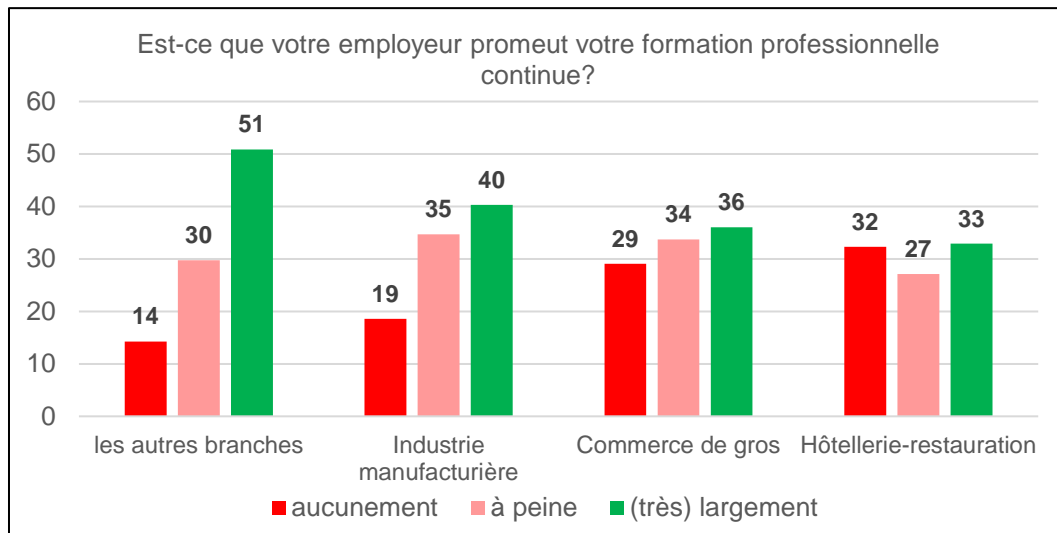
Figure 14 : Flux d'information par branche (en%)



Il existe aussi de grandes différences dans les sous-dimensions des possibilités d'aménagement et de progression. Ainsi, l'encouragement à la formation continue par l'employeur est très différent selon les branches. Alors que dans toutes les autres branches, une bonne moitié (50.9 %) des travailleurs sont

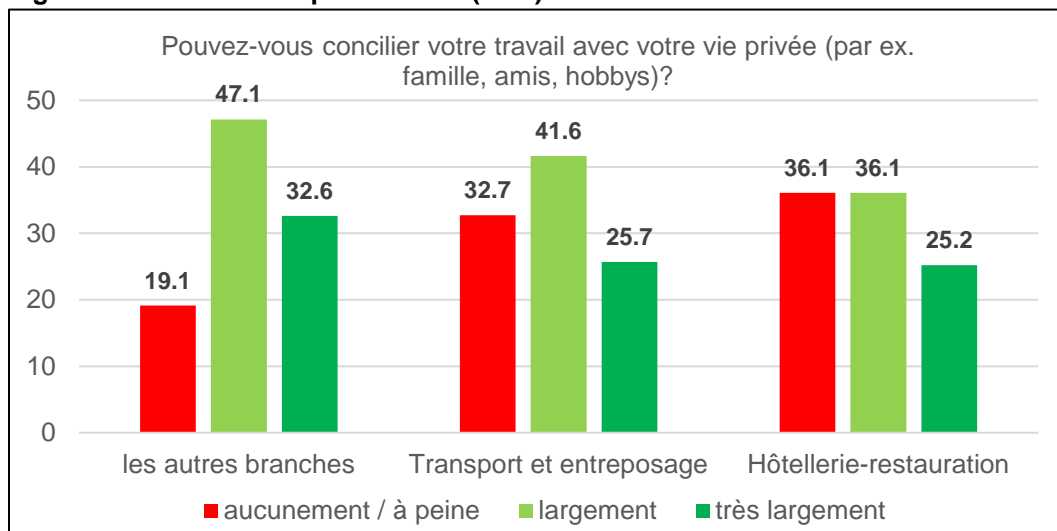
encouragés dans leur formation continue, cette part chute à environ un tiers dans les branches de l'industrie de transformation, le commerce de gros et la réparation de véhicules automobiles. Dans le même temps, la part des personnes n'étant absolument pas encouragées va de 14% dans toutes les autres branches en passant par 19% dans l'industrie de la transformation, par 29% dans le commerce du gros et la réparation de véhicules automobiles pour atteindre 32% dans le commerce de détail (cf. figure 15)

Figure 15 : Encouragement à la formation continue par branche (en%)



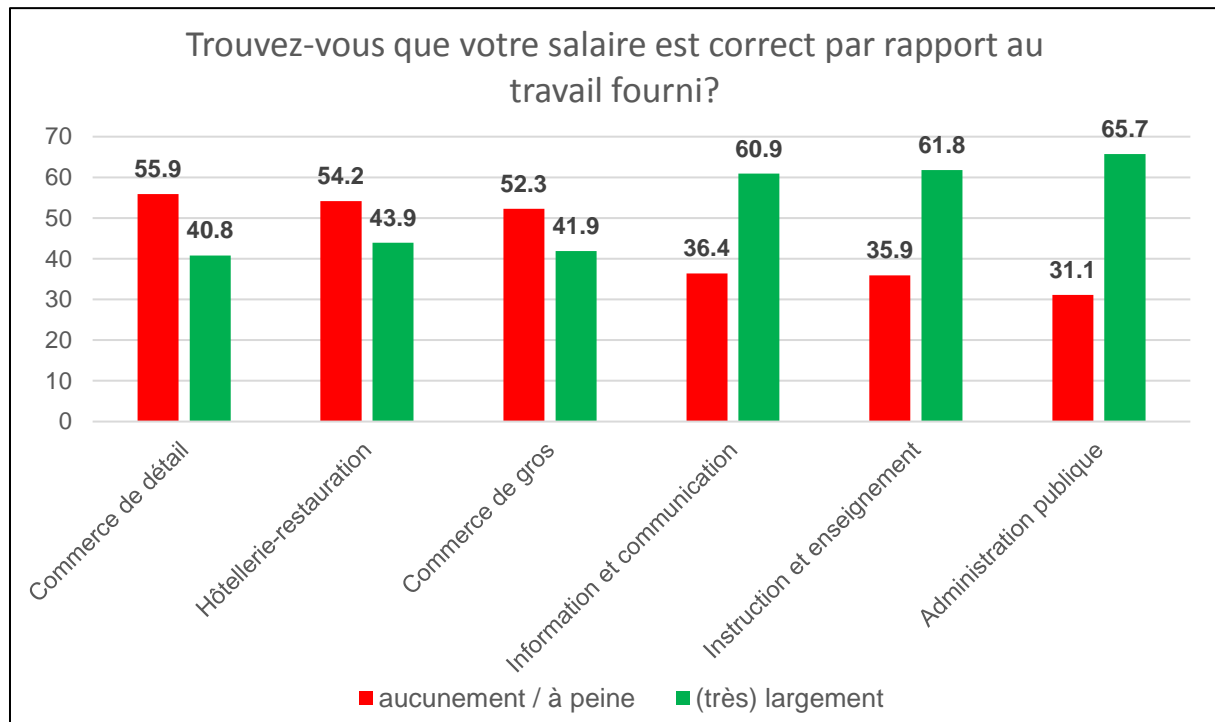
La conciliation de l'activité professionnelle avec les autres aspects de la vie (famille, formation continue, loisirs) connaît aussi de grandes différences selon les branches. Ce sont en particulier les travailleurs des branches du transport et de l'entreposage ainsi que de la restauration et de l'hôtellerie qui sont confrontés à une conciliation limitée. Alors que dans toutes les autres branches, quasiment un cinquième des travailleurs est touché par des problèmes importants avec la conciliation, ils sont 32.7% dans le transport et l'entreposage et même plus d'un employé sur trois dans la restauration et l'hôtellerie (cf. figure 16).

Figure 16 : Conciliation par branche (en%)



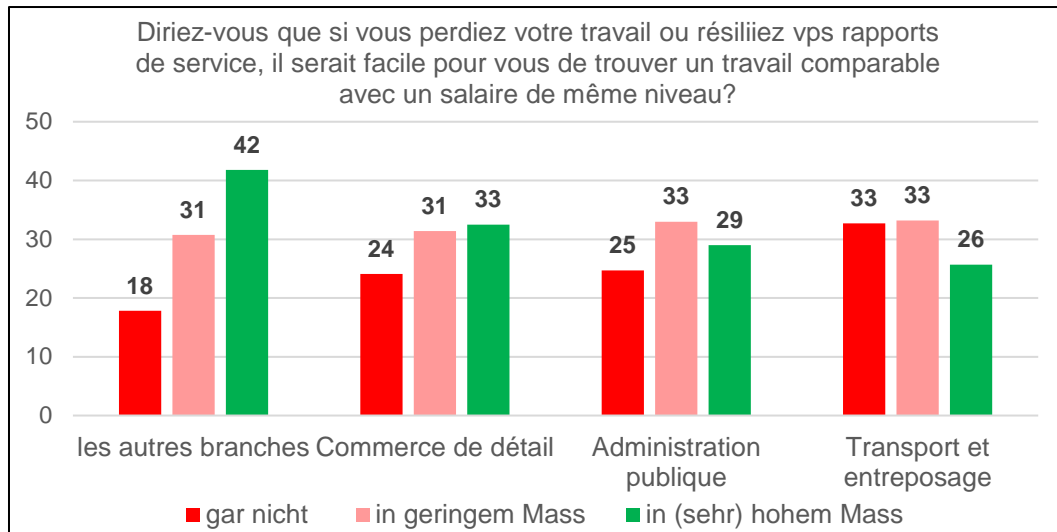
Dans la dimension Sécurité aussi, les travailleurs des branches du commerce de gros, de la réparation de véhicules automobiles, du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration jugent globalement plus négativement leurs conditions de travail. Ainsi par exemple dans les trois branches, on trouve plus de la moitié des travailleurs considérant leurs revenus comme insuffisants, alors que dans les branches de l'information et la communication, de l'éducation et l'enseignement ainsi que de l'administration publique, seul un travailleur sur trois s'exprime de la sorte (cf. figure 17).

Figure 17 : Satisfaction en matière de revenu par branche (en%)



La perspective à moyen terme aussi connaît de très fortes différences selon les branches. Alors que dans toutes les autres branches, presque la moitié des travailleurs ne voit soit aucune possibilité (17.8 %), soit presque aucune possibilité (30.7 %) de changer de poste en gardant un salaire comparable, la part des travailleurs moins mobiles sur le marché du travail dans les branches du commerce de détail, de l'administration publique et du transport et de l'entreposage a fortement augmenté. Pour ces derniers, environ un tiers ne voit pas de possibilité (32.7 %) ou seulement de manière restreinte (33.2 %) de parvenir à changer de poste en gardant le même revenu (cf. figure 18).

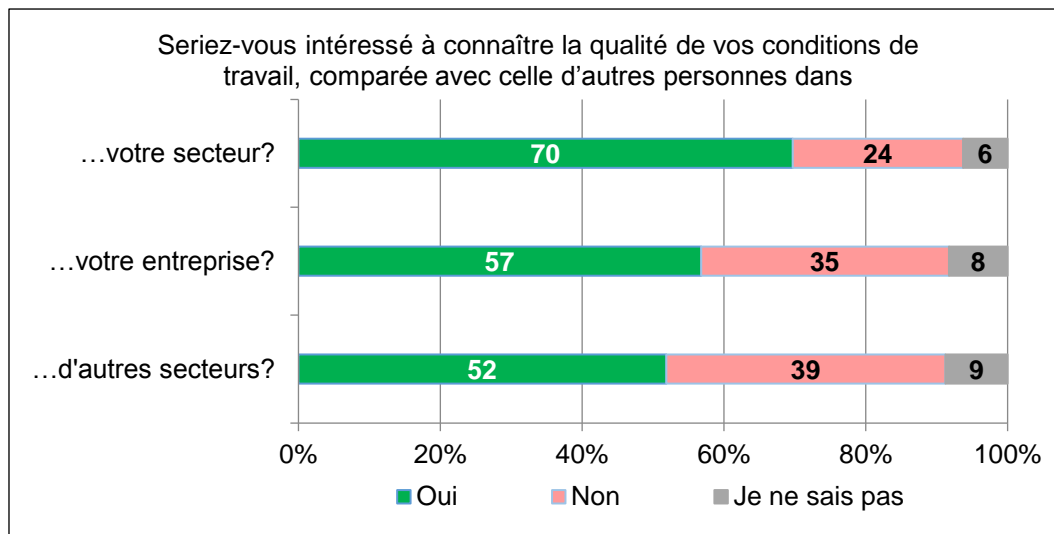
Figure 18 : Mobilité sur le marché du travail par branche (en%)



Focalisation sur la numérisation

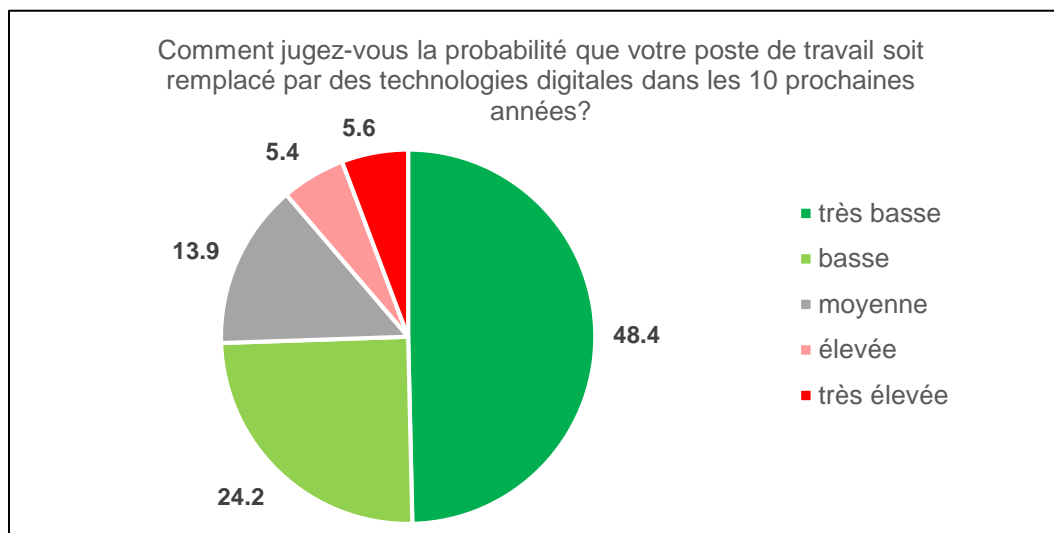
Le processus de numérisation déjà ancien entraîne de grands changements dans l'économie et sur le marché du travail. Les mutations structurelles accélérées, l'importance croissante des rationalisations et des nouvelles organisations d'entreprises et de chaînes de valeur ajoutée ont aussi un impact sur les travailleurs. Des suppressions accélérées de postes dans différentes branches ou dans des parties de domaines devraient augmenter. Des formes de travail à plus court terme, plus fragmentées vont poursuivre l'abolition des limites du travail et les modifications des conditions de travail. Dans ce contexte, une surveillance régulière de la qualité des conditions de travail, comme le prévoit le « Baromètre Conditions de travail », est totalement judicieuse, car par ce biais, les modifications et tendances dans le domaine des conditions de travail peuvent être décelées suffisamment tôt. Pour les travailleurs aussi, une comparaison de la qualité des conditions de travail est intéressante. Ainsi, une majorité des travailleurs manifeste un intérêt à disposer d'un outil comparatif des conditions de travail aussi bien au sein d'une entreprise et d'une branche que de manière intersectorielle. Cependant, c'est bien la comparaison des conditions de travail au sein de la même branche avec un résultat de 70 % (cf. figure 19) qui suscite le plus d'intérêt.

Figure 19 : Comparaison de la qualité des conditions de travail (en%)



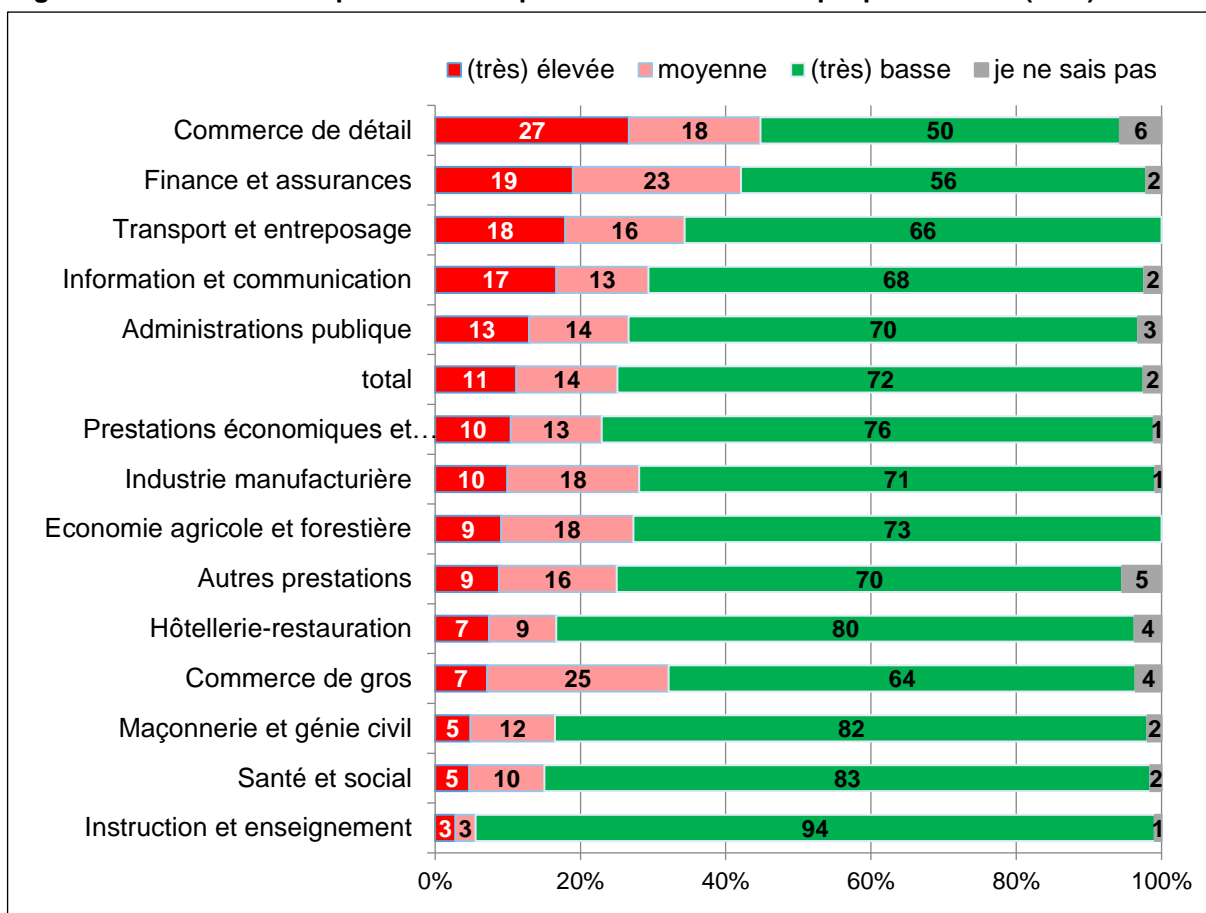
A côté du changement des conditions de travail, on trouve la perte ou le déplacement des postes de travail au centre de la discussion sur l'impact du numérique. Concernant l'évaluation de la probabilité de perdre son poste en raison de l'arrivée du numérique dans les 10 prochaines années, on peut distinguer en gros trois groupes de travailleurs. Presque la moitié des travailleurs considère cette probabilité comme très faible et un autre quart comme faible. Le quart restant s'attend avec un taux de probabilité moyen à très élevé à ce que leur propre emploi soit remplacé au cours des 10 prochaines années par la technologie numérique (cf. figure 20).

Figure 20 : Probabilité de perdre son emploi à cause du numérique (en%)



Comme on pouvait s'y attendre l'étendue de cette évaluation varie fortement selon les branches. Alors que les travailleurs de la branche de l'éducation et de l'enseignement ne craignent quasiment pas le remplacement de leur propre poste, les travailleurs des branches du transport et de l'entreposage, du secteur de la finance et des assurances ainsi que du commerce de détail sont nettement plus pessimistes dans leur évaluation (cf. figure 21).

Figure 21 : Probabilité de perdre son emploi à cause du numérique par branche (en%)



On constate de grandes différences lors de l'appréciation de cette probabilité notamment en fonction du niveau de formation des travailleurs. Alors que les travailleurs ayant un diplôme de degré tertiaire n'évaluent qu'à 5 % la possibilité de voir leur propre poste remplacé par la technologie du numérique, cette proportion se trouve presque quatre fois plus élevée pour les travailleurs ayant un diplôme de la scolarité obligatoire (cf. figure 22).

Figure 22 : Probabilité de perdre son emploi à cause du numérique par niveau de formation (en%)

