

« Baromètre Conditions de travail »

Evaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs/-euses – Résultats pour les années 2015, 2016 et 2017

Thomas Oesch, Tobias Fritschi (HESB)
Gabriel Fischer (Travail.Suisse)

Version condensée, 23 novembre 2017

Situation de départ

Le travail est une ressource essentielle dans notre société. Le monde du travail est soumis à une mutation permanente à cause des mégatendances, comme la mondialisation et la numérisation. Alors que pour les employeurs, la qualité du travail fourni revêt une grande importance, pour les travailleurs/-euses, c'est la qualité des conditions de travail qui est centrale. Le « **Baromètre Conditions de travail** » mesure la qualité des conditions de travail en Suisse en fonction d'une grille de critères élaborée de façon scientifique et fondée sur les expériences faites dans notre pays et à l'étranger. Les résultats permettent de tirer des conclusions au niveau de l'individu/de l'entreprise ainsi qu'au niveau de la région/de la société, puis de prendre des mesures pour garantir ou améliorer durablement la qualité des conditions de travail en Suisse. Le but est de créer un cadre de référence pour la qualité des conditions de travail en Suisse, à l'intérieur duquel les entreprises, les employés et les régions pourront se comparer mutuellement.

Publié chaque année, le « **Baromètre Conditions de travail** » est le fruit d'un projet de coopération entre la Haute Ecole spécialisée bernoise et Travail.Suisse, l'organisation faitière indépendante des travailleurs/-euses. Dans sa première édition en 2015, Travail.Suisse a publié des résultats représentatifs pour la Suisse et a constaté que l'équipement des postes de travail en Suisse était jugé majoritairement positif, et que le critère « sens du travail » comptait le plus aux yeux des travailleurs/-euses. Dans sa deuxième édition, le Baromètre affichait des tendances inquiétantes durant la période comparée, entre 2015 et 2016, pour le domaine de l'autonomie dans l'organisation du travail ainsi que pour la progression du salaire par rapport aux exigences du poste. Dans l'ensemble, la *sécurité* du poste de travail semblait, à ce moment-là, être aussi en légère régression.

Structure et méthode

Sur la base d'un troisième sondage représentatif, mené auprès de 1400 travailleurs/-euses en Suisse, le nouveau « **Baromètre Conditions de travail** » 2017 montre dans quels domaines la qualité des conditions de travail a changé par rapport aux années précédentes. Par l'établissement de rapports en continu, il est possible de sensibiliser très tôt aux changements observés sur le marché suisse du travail. La présente édition se focalise sur le développement dans le temps de la qualité sur le lieu de travail et sur les différences entre branches, régions, classes d'âge et de salaire. Les appréciations des travailleurs/-euses sur les conséquences du passage au numérique et sur le besoin de comparaison des conditions de travail viennent finalement compléter la nouvelle édition du Baromètre.

La figure Z1 dévoile la structure du « **Baromètre Conditions de travail** » : La qualité des conditions de travail est analysée sur trois dimensions « Motivation » (zone bleue), « Sécurité » (zone orange) et « Santé » (zone verte). Chacune d'elles est déclinée en deux sous-dimensions :

- **Motivation :**
 - Sens et reconnaissance
 - Organisation et progression
- **Sécurité :**
 - Perspectives
 - Confiance et satisfaction
- **Santé :**
 - Charge
 - Décharge

Les sous-dimensions indiquées se fondent à leur tour sur les différents critères de la qualité des conditions de travail, qui sont également représentés dans la figure Z1. Ces critères ont été mesurés parfois au moyen de plusieurs questions. A cet effet, la première étape consistait à recenser de façon tout à fait objective la présence de facteurs favorables ou défavorables sur le lieu de travail. Puis, lors d'une deuxième question partielle, l'appréciation subjective de la charge due à la présence desdits facteurs a été abordée. Dans la figure Z1, les résultats des critères sont représentés sous forme de barres pour les années 2015, 2016, 2017.

Les résultats des niveaux agrégés (dimension, sous-dimension) sont, par contre, exprimés sous forme de différence entre 2017 et 2015, dans les deux colonnes à gauche. Plus la valeur indiquée pour un critère se rapproche de 100, plus l'évaluation moyenne des conditions de travail en Suisse est bonne. Les changements significatifs d'un point de vue statistique sont indiqués avec une ou deux étoiles (*90 % ou **95% d'intervalle de confiance).

Résultats de la dimension Motivation (zone bleue)

La *Motivation* des travailleurs/-euses en Suisse se situe à un niveau élevé, mais avec certaines restrictions. Dans la sous-dimension « Organisation et progression », trois critères ont été mesurés : le critère « Possibilités de progression » obtient la plus mauvaise évaluation (57 points), suivi du critère « Autonomie dans l'organisation » (61 points) et du critère « Conciliation du travail et de la famille » (75 points). Dans le critère pour les possibilités de progression, on constate que la satisfaction avec les entretiens annuels des collaborateurs est plutôt basse avec un index de 59.

On constate un repli significatif de 2.0 points, entre 2015 et 2017, pour le critère « Autonomie dans l'organisation ». Si l'on observe les différentes questions, il s'avère que cette baisse est due à la diminution de l'influence des travailleurs/-euses sur l'aménagement de leurs horaires de travail. Cette évolution déjà constatée dans l'édition de 2016 se poursuit en 2017. C'est surtout dans la restauration ainsi que dans le commerce de gros et de détail que la perte d'influence sur les horaires de travail est considérée comme pénible. Qui plus est, le critère mesurant la conciliation du travail et de la famille indique une tendance négative, même si elle n'est pas confirmée statistiquement.

La deuxième sous-dimension de la *Motivation* prise en compte est le « Sens du travail et la reconnaissance » sur le lieu de travail. Comme au cours des années précédentes, cette catégorie a reçu les meilleurs chiffres de toutes les sous-dimensions. L'appréciation de cette dimension a connu une légère tendance à la hausse au cours des trois dernières années. Le sens du travail obtient une appréciation légèrement plus élevée au niveau individuel (80 points) qu'au niveau sociétal (78 points). Au niveau de l'entreprise (69 points), le sens fait l'objet d'un regard plus critique.

Résultats de la dimension Sécurité (zone orange)

Depuis 2015, on constate une tendance à la détérioration pour les perspectives à court, moyen et long terme des travailleurs/-euses. La valeur de l'index de la sous-dimension « Perspectives » se réduit de 67.7 (en 2015) à 67.2 en 2016 et à 66.7 en 2017 (-1.0 point). La sécurité de l'emploi à court terme obtient la meilleure note (80 points), également en 2017. Il s'agit ici de savoir si les travailleurs/-euses ont peur de perdre leur emploi en ce moment. L'appréciation à long terme de la sécurité de l'emploi affiche un moins bon résultat (65 points). Pour l'appréciation à long terme, la question demandait aux travailleurs/-euses s'ils s'imaginaient pouvoir garder leur emploi actuel jusqu'à la retraite.

Enfin, l'appréciation à moyen terme de la sécurité de l'emploi affiche le plus mauvais résultat (56 points). La question ici était de savoir si les travailleurs/-euses pensaient être à même de trouver un emploi comparable, s'ils perdaient leur emploi actuel. Le repli significatif dans l'index de cette question (-2.4 points) est la cause principale de la plus mauvaise évaluation des perspectives sur le lieu de travail. Les personnes dans le domaine éducatif et de l'enseignement (-10.3 points) ainsi que les celles dans le secteur des prestations de services indépendantes dans l'économie et la technique (-9.7 points) évaluent ces questions de manière nettement plus pessimiste en 2017 qu'en 2015.

Les critères dans la sous-dimension « Confiance et satisfaction » sont aussi évalués différemment en 2017. C'est en particulier la question de la rémunération adéquate en rapport avec la prestation fournie, qui est évaluée de manière critique (58 points). La confiance dans l'employeur et la satisfaction avec le travail et la carrière sont évaluées de manière nettement meilleure, avec des valeurs respectives de 74 et 73. Dans la sous-dimension « Confiance et satisfaction », aucune tendance ne se constitue dans le temps. En particulier, le repli constaté de 2015 à 2016 dans le critère mesurant le revenu adéquat ne s'est pas poursuivi en 2017.

Résultats de la dimension Santé (zone verte)

La valeur de la sous-dimension « Charge » n'a pratiquement pas changé durant les trois années. Après une petite progression en 2016, elle est à nouveau retombée au niveau de 2015. Dans la sous-dimension « Charge », les critères de « Stress » et « Charge psychique » ont eu la plus mauvaise évaluation en 2017, tout comme dans les années précédentes (respectivement 42 et 46 points). La tendance, même si elle n'est pas confirmée statistiquement, est que les valeurs dans les critères « Présentéisme », « Stress », « Charge temporelle » et « Charge psychique », qui était à un bas niveau depuis 2015, sont légèrement remontées. Seul le critère qui mesure la charge corporelle sur le lieu de travail (mauvaise position corporelle/travaux corporels pénibles) affiche un recul significatif de 4.0 points. Les travailleurs/-euses dans la construction, la restauration ainsi que dans le commerce de gros et de détail sont touchés par ce développement dans une proportion au-dessus de la moyenne.

Dans la sous-dimension « Décharge », les critères « Équipement et influences de l'environnement » ont à nouveau obtenu la meilleure évaluation (72 points) en 2017, ce qui reflète un niveau constamment élevé de

la qualité structurelle des postes de travail en Suisse. Le « Temps de récupération » sous forme de vacances et de temps libre est un peu moins bien noté (69 points) tandis que le critère « Promotion de la santé » obtient la plus mauvaise note à l'intérieur de la sous-dimension « Décharge » (62 points). Un aperçu sur les changements depuis 2015 montre que justement les mesures prises par les employeurs dans les entreprises pour la promotion de la santé ont tendance à être évaluées à la baisse (-0.9 point). Mais le plus grand repli se trouve dans l'évaluation des influences de l'environnement sur le lieu de travail. Ces influences sont notées par les travailleurs/-euses avec une évaluation à la baisse de 2,9 points en moyenne en 2017, par rapport à 2015.

Différences par grandes régions

Si on classe les travailleurs/-euses en fonction des grandes régions selon leur domicile, on obtient des résultats très différents, comme cela était déjà le cas dans l'édition 2016 du Baromètre. Ainsi la qualité des conditions de travail dans le canton du Tessin a les plus mauvaises notes de toutes les grandes régions de Suisse. Les travailleurs/-euses ayant leur domicile dans le canton du Tessin obtiennent des valeurs qui sont nettement en dessous de la moyenne suisse, aussi bien dans la dimension *Sécurité* que dans le rapport avec la *Motivation*. Ainsi, la valeur de l'index dans la dimension *Sécurité* s'élève au Tessin à 63.9 points, avec un résultat inférieur de 3.4 points à la moyenne nationale de 67.3 points.

Seule la région lémanique (canton de Genève, de Vaud et du Valais) affiche des valeurs aussi basses dans la dimension *Sécurité*. Les écarts observables pour la dimension *Sécurité* sont dus surtout à l'évaluation des perspectives à court et moyen termes. En Suisse latine, les salariés sont beaucoup plus préoccupés par la perte de leur emploi que les salariés alémaniques ou plutôt, ils sont beaucoup moins enclins à croire qu'ils retrouveront un emploi comparable avec un salaire similaire. Qui plus est, ils pensent que la charge de travail va augmenter dans un avenir proche. Dans la dimension Santé, il existe des différences significatives entre les travailleurs/-euses de la région lémanique et différentes régions en Suisse allemande. Ce sont en particulier les facteurs de charge psychiques comme le stress et les heures supplémentaires qui sont jugés plus préoccupants par les travailleurs/-euses dans les cantons de Genève, de Vaud et du Valais

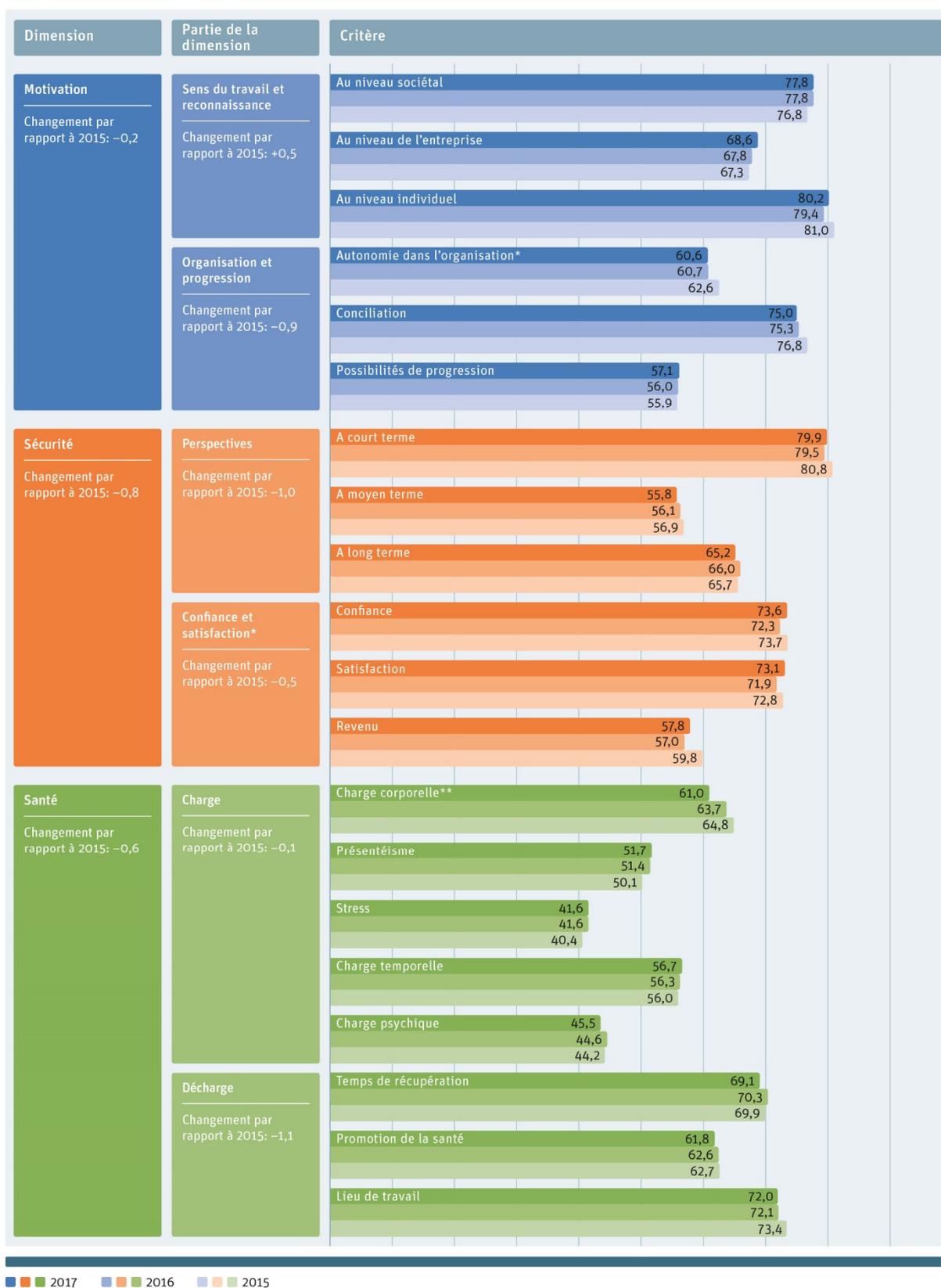
Différences par branches

Il existe de grandes différences de qualité concernant les conditions de travail dans les branches. Par exemple, les travailleurs/-euses dans le commerce du gros et du détail ainsi que dans la restauration évaluent la qualité des conditions de travail comme en dessous de la moyenne, dans les trois dimensions. Avec des valeurs moyennes dépassant 67 points dans les trois dimensions, la qualité de travail des travailleurs/-euses dans le secteur des prestations de services indépendantes dans la technique et l'économie, dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement, dans la branche de la communication ainsi que dans l'administration publique est jugée élevée. L'évaluation en dessous de la moyenne des dimensions *Motivation* et *Sécurité* dans la branche finance et assurances et la mauvaise évaluation comparative de la dimension *Santé* dans le domaine de l'action sociale et de la santé sont, quant à elles, frappantes.

Différences selon le salaire

Les personnes ayant un revenu plus élevé bénéficient, d'une manière générale, de conditions de travail de meilleure qualité. Grâce aux nouvelles données de la troisième vague d'enquêtes en 2017, ces liens dans toutes les dimensions du baromètre peuvent être représentés d'une manière encore plus différenciée que dans la dernière édition. Cela n'est pas valable pour tous les critères, en particulier dans la dimension de la *Santé*. Alors que pour les personnes ayant des revenus plus élevés, on constate une réduction significative des charges corporelles, on observe une tendance inverse pour la question sur « Les journées de travail excessivement longues ». La question portant sur « l'épuisement émotionnel » affiche, dans les thèmes de la dimension de la Santé, les valeurs les plus basses après le « Stress » et la « Charge temporelle » (pression des délais) et cela indépendamment du niveau des revenus.

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



Remarques : Les différences significatives entre 2015 et 2017 sont indiquées avec une petite étoile (* p<0.1/**p<0.05).
 2017 : n=1400 (4 à 116 chiffres manquants) 2016 : n=1400 (3 à 109 chiffres manquants) 2015 : n=1400 (1 à 89 chiffres manquants).

Source : Enquête en ligne des travailleurs/-euses en Suisse (2015/2016/2107) ; Calculs HESB

Nouveaux facteurs abordés en 2017

Dans cette troisième enquête représentative du « *Baromètre Conditions de travail* », des questions ont été posées aux travailleurs/-euses concernant l'arrivée du numérique et leur intérêt concernant un outil comparatif de leurs conditions de travail. Les travailleurs/-euses ont ainsi pu évaluer le niveau de vraisemblance du remplacement de leur poste par les technologies du numérique, au cours des 10 prochaines années. 11 % des personnes interrogées indiquent qu'elles évaluent cette probabilité comme élevée, jusqu'à très élevée. Cette part est particulièrement élevée dans le commerce de détail ainsi que dans la branche de la finance et des assurances avec des valeurs respectives de 27% et 19%. Le nombre de personnes qui partent du principe que leur poste sera très vraisemblablement remplacé par la technologie numérique diminue proportionnellement à l'augmentation du niveau de formation. Pour les personnes avec une formation tertiaire, cette part est moindre, avec 5%, comparée à celle des personnes sans diplôme du degré secondaire II (19%). L'intérêt des travailleurs/-euses à disposer d'un outil comparatif individuel des conditions de travail peut être considéré comme élevé. 70 % des travailleurs/-euses aimeraient bien connaître le niveau de qualité de leurs propres conditions de travail comparé à d'autres personnes dans la même branche.

Conclusions

Le « Baromètre Conditions de travail » délivre un bon certificat aux conditions de travail en Suisse en ce qui concerne la *Motivation*, la *Sécurité* et la *Santé*, aussi en 2017. Les tendances inquiétantes de la comparaison dans le temps se situent dans les critères de l'autonomie dans l'organisation et de la charge corporelle. Les perspectives à moyen terme semblent aussi être légèrement en repli. Les travailleurs/-euses jugent en particulier de plus en plus difficile le fait de trouver un emploi comparable.

Au sein même de certaines branches, régions et groupes de revenus, les conditions de travail en Suisse sont évaluées très diversement. Ce sont surtout les salariés de Suisse latine qui se voient confrontés à des conditions de travail dont la qualité est basse comparativement. Les travailleurs/-euses dans le commerce du gros et du détail ainsi que dans la restauration évaluent la qualité des conditions de travail comme en dessous de la moyenne dans les trois dimensions. La branche finance et assurances jugent également de manière critique la *Motivation* et la *Sécurité*.

En gardant à l'esprit que plus de la moitié des travailleurs/-euses s'intéressent à un outil comparatif de la qualité de leurs conditions de travail avec celles des autres travailleurs/-euses, la Haute Ecole spécialisée bernoise poursuit l'objectif de développer un instrument permettant de dresser un état des lieux annuel. Afin que cela soit possible au niveau individuel, la Haute Ecole spécialisée bernoise planifie le développement, en collaboration avec Travail.Suisse, d'une application disponible en ligne qui soit accessible aux entreprises et aux travailleurs/-euses. Cela créera d'un côté une plus-value pour les entreprises, dans laquelle des mesures indépendantes de la qualité des conditions de travail seront possibles et, d'un autre côté, cela permettra aux travailleurs/-euses de se faire une idée précise de leur situation individuelle sur le lieu de travail, par rapport à leur branche.

En plus, les mesures et les rapports effectués de manière continue sur la qualité des conditions de travail en Suisse poursuivent l'objectif de créer une base de connaissances pour les politiciens ainsi que pour les organisations du monde du travail, afin qu'ils puissent l'utiliser de manière ciblée pour le maintien et l'amélioration des bonnes conditions de travail en Suisse.