

« Baromètre Conditions de travail »

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

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

Version condensée, 26 octobre 2016

Situation initiale

Le travail est une ressource essentielle dans notre société. Tandis que pour les employeurs, la qualité du travail fourni revêt une grande importance, pour les travailleurs/-euses la qualité des conditions de travail 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, 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 peuvent 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 indépendante des travailleurs. Dans sa première édition en 2015, Travail.Suisse a publié des résultats représentatifs pour la Suisse. Il constatait 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. Toutefois, plusieurs facteurs de stress étaient recensés. Ainsi le fait de travailler en dépit d'une maladie (présentisme) était-il largement répandu, et le stress de même qu'une charge psychique étaient souvent ressentis. Les mesures de promotion de la santé et les possibilités de progression professionnelle étaient jugées insuffisantes par beaucoup en 2015.

Structure et méthode

Sur la base d'un deuxième sondage représentatif, mené auprès de 1400 travailleurs/-euses en Suisse, le nouveau « **Baromètre Conditions de travail** » 2016 montre dans quels domaines la qualité des conditions de travail a changé par rapport à l'année dernière. 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 et nouvelle édition souhaite identifier les écarts entre les divers dimensions et critères de qualité des conditions de travail, c'est pourquoi elle s'intéresse aux différences entre certains groupes de travailleurs/-euses. Elle pointe entre autres des différences entre branches, régions, classes d'âge et de salaire. En outre, en 2016, de nouveaux facteurs ont été observés, tels que l'aménagement des pauses, la satisfaction relative à l'entretien d'évaluation et l'enregistrement de la durée du travail.

La figure Z1 dévoile la structure du « **Baromètre Conditions de travail** » : La qualité des conditions de travail est analysée à trois niveaux ou pour trois dimensions « Motivation », « Santé » et « Sécurité ». Chacune d'elles déclinée en deux sous-dimensions :

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

Quant à elles, les sous-dimensions se fondent sur des critères aussi représentés dans la figure Z1. Ces critères ont été mesurés au moyen de plusieurs questions. D'abord, l'on a recensé de façon tout à fait objective la présence de facteurs favorables ou défavorables sur le lieu de travail, ensuite, dans une deuxième sous-question, l'on a demandé l'appréciation subjective du stress (charge) due à la présence desdits facteurs. Dans la figure Z1, les résultats des critères sont représentés sous forme de barres pour les années 2015 et 2016, alors que les résultats pour les niveaux agrégés (dimension, sous-dimension) sont exprimés sous forme d'écart par rapport à l'année précédente. Plus la valeur indiquée se rapproche de 100, plus l'évaluation moyenne des conditions de travail est bonne. Une variation négative par rapport à 2015 signale que la sous-dimension ou la dimension concernée a reçu des appréciations moins bonnes. Les changements statistiquement significatifs sont marqués d'une ou de deux étoile(s) (90 % ou 95% d'intervalle de confiance).

Résultats de la dimension Motivation

La *Motivation* des travailleurs/-euses en Suisse se situe à un niveau constamment élevé, sous réserve de certaines restrictions. Un recul significatif est constaté dans la sous-dimension « Organisation et progression », qui affiche une baisse de 1,5 points. Cette sous-dimension englobe trois critères, dont « Possibilités de progression » a été le plus défavorablement évalué (55 points), suivi du critère « Autonomie dans l'organisation » (61 points) et du critère « Conciliation du travail et de la famille » (75 points). En comparaison annuelle, les trois critères affichent une tendance en repli de 2 points environ, qui n'ont un impact statistique que pour la sous-dimension « Organisation ». Si l'on observe les différentes questions, l'on constate que c'est le fait de la diminution de

l'influence des travailleurs/-euses sur l'aménagement de leurs horaires de travail. Dans la sous-dimension « Possibilités de progression », ce sont en particulier les chances d'avancement qui ont été évaluées beaucoup plus défavorablement qu'en 2015.

La deuxième sous-dimension de la *Motivation* est le « sens et la reconnaissance » sur le lieu de travail. Comme en 2015 déjà, cette catégorie a reçu les meilleurs chiffres de toutes les sous-dimensions. Cette appréciation est demeurée constante (75 points). Toutefois, les trois critères au sein de cette sous-dimension révèlent des tendances différentes. Le sens du travail obtient de meilleures notes au niveau de l'individuel (81 points) qu'au niveau sociétal (78 points). Par contre, au niveau de l'entreprise (67 points), le sens fait l'objet d'un regard plus critique.

Résultats de la dimension Sécurité

Entre 2015 et 2016, l'on observe une détérioration de la qualité des conditions de travail sur le plan de la « Confiance et satisfaction » (de 68.7 à 67.0 points), avec une signification statistique. Dans la sous-dimension « Confiance et satisfaction », les critères ont été diversement notés : la question du revenu convenable par rapport aux prestations fournies est jugée de façon particulièrement critique (57 points). Pour ce critère, en 2016, l'on observe le plus grand repli significatif par rapport à 2015, c.-à-d. que les travailleurs/-euses considèrent leur salaire comme nettement moins approprié par rapport à leurs prestations (de 59.8 à 57.0). Cela peut être dû d'une part aux exigences plus élevées, et d'autre part aux augmentations relativement faibles des salaires réels ces dernières années.

La deuxième sous-dimension « Perspectives » de la dimension *Sécurité* est restée constante les deux années (67 points). Trois critères ont été mesurés : à court, moyen et long terme. La sécurité de l'emploi à court terme obtient la meilleure note (80 points). Il s'agit ici de savoir si les travailleurs/-euses ont peur de perdre leur emploi en ce moment. Pour ce qui est du long terme, où l'on avait demandé aux travailleurs/-euses s'ils imaginaient pouvoir garder leur emploi actuel jusqu'à la retraite, l'appréciation s'avère moins bonne (66 points). Enfin, l'évaluation à moyen terme de la sécurité de l'emploi recueille les plus mauvais chiffres (56 points). La question ici était de savoir si les travailleurs/-euses pensaient être à même de trouver un emploi comparable s'ils perdaient le leur.

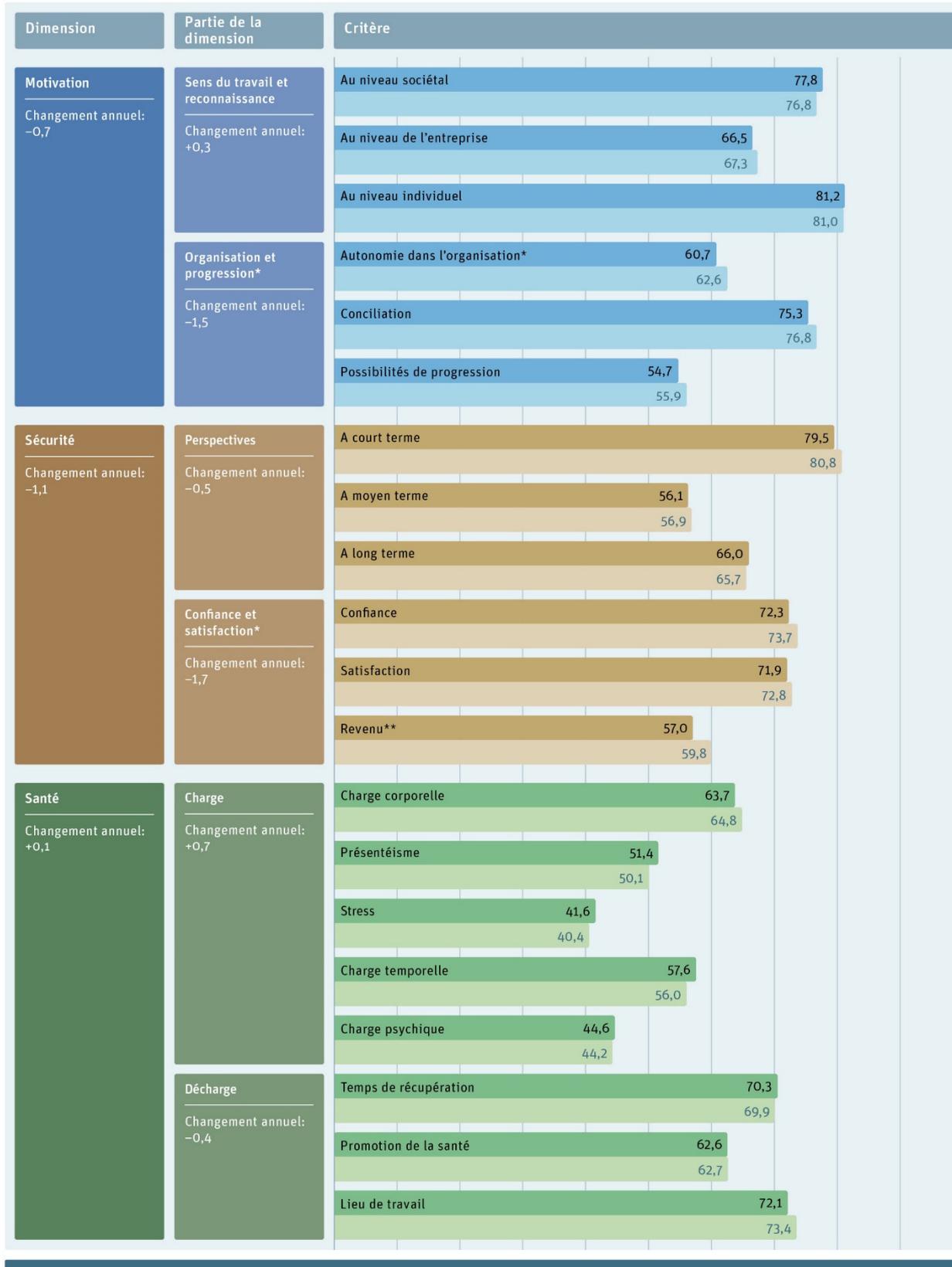
Globalement, la dimension *Sécurité* accusait un léger repli en 2016 puisque, outre le recul statistiquement significatif du critère Revenu, la plupart des critères marquaient une légère tendance à la baisse. Toutefois, le déclin au niveau de la dimension dans son ensemble n'est pas très significatif du point de vue statistique.

Résultats de la dimension Santé

Les deux sous-dimensions « Charge » et « Décharge » sont demeurées constantes en 2015 et 2016 (52 et 68 points), pareil pour le résultat global de la dimension (60 points). A l'intérieur de la sous-dimension « Charge », les critères « Stress » et « Charge psychique » ont recueilli les plus mauvais chiffres (42 et 45 points). Ils pèsent le plus sur les travailleurs/-euses en Suisse. En effet, ces deux critères sont les seuls (sur 20 critères mesurés) à afficher une note inférieure à 50. Travailler malgré une maladie (« présentéisme ») affiche – comme en 2015 déjà – la troisième plus mauvaise note de tous les critères (51 points). Les chiffres attribués aux critères « Charge temporelle » (58 points) et « Charge corporelle » (64 points) sont plus proches de ceux d'autres critères de plusieurs dimensions. A l'intérieur du critère « Charge temporelle », l'on note une amélioration statistiquement significative en ce qui concerne les journées de travail trop longues.

Dans la sous-dimension « Décharge », le critère « Equipement et influences de l'environnement » a reçu la meilleure évaluation (72 points), 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 (70 points) tandis que le critère « Promotion de la santé » obtient la plus mauvaise note à l'intérieur de la sous-dimension « Décharge » (63 points). Cela signifie que, dans ce domaine, des améliorations des conditions de travail en Suisse sont possibles.

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



■ 2016 ■ 2015

Remarque : Les variations majeures entre 2015 et 2016 sont marquées d'astérisques (*p<0.1/**p<0.05).

2016 : n=1400 (3 à 109 chiffres manquants) 2015 : n=1400 (1 à 89 chiffres manquants)

Source : Enquête en ligne auprès des travailleurs/-euses en Suisse (2015/2016)

Différences par grandes régions

Si l'on établit une distinction entre des groupes de travailleurs/-euses, quelques résultats nets se font jour. Ainsi le Tessin attribue-t-il à la qualité des conditions de travail les plus mauvaises notes de toutes les grandes régions de Suisse (par ex. dimension *Motivation* 66.5 points par rapport aux 69.2 points de moyenne). A l'intérieur de la dimension *Motivation*, la conciliation travail-vie familiale est bien plus mal notée au Tessin que dans le reste du pays.

Seule la région lémanique affiche des chiffres similaires pour les dimensions *Santé* et *Sécurité* (*Sécurité* : 64.3 points contre 67.1 points en moyenne, *Santé* : 57.9 points contre 60.1 points en moyenne). Les écarts observables pour la dimension *Sécurité* sont dus notamment 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 sont beaucoup moins enclins à croire qu'ils retrouveront un emploi comparable avec un salaire similaire. Dans la dimension *Santé*, les travailleurs/-euses en Suisse latine ressentent une charge psychique plus lourde. Ce phénomène est accompagné d'une évaluation du stress beaucoup plus défavorable au Tessin, et d'un présentisme supérieur à la moyenne dans la région lémanique.

Différences par branches

Les différences entre branches sont grandes, à en croire les travailleurs/-euses des branches commerce de gros et de détail, hôtellerie-restauration, transports et entreposage puisqu'ils attribuent des notes inférieures à la moyenne à la qualité des conditions de travail dans l'ensemble des trois dimensions. Est frappante aussi l'évaluation en-dessous de la moyenne des dimensions *Motivation* et *Sécurité* dans la branche finance et assurances. Dans l'administration publique, les critères de la dimension *Sécurité* sont appréciés diversement, ainsi à l'heure actuelle retrouver un emploi équivalent est-il considéré comme particulièrement difficile, et l'influence que le travailleur peut exercer sur les changements sur son lieu de travail semble faible par rapport à d'autres branches. En revanche, la satisfaction des travailleurs/-euses de l'administration publique semble supérieure à la moyenne en matière de revenu par rapport aux prestations fournies.

Dans la dimension *Sécurité*, le commerce de gros et de détail obtiennent les pires notes, suivis par la branche des transports et de l'entreposage. Cela est dû au fait que d'une part, les travailleurs/-euses du commerce de détail et ceux de la branche transports et entreposage ne croient guère qu'en cas de perte d'emploi, ils puissent retrouver une place comparable avec un salaire similaire. D'autre part, dans les branches commerciales, l'adéquation du salaire fait l'objet du jugement le plus sévère (à part dans l'agriculture). Dans les branches commerciales, la satisfaction par rapport à l'évolution de carrière est faible et la part des travailleurs/-euses qui souhaitent exercer leur activité professionnelle actuelle jusqu'à la retraite est la plus réduite.

Le commerce de gros, l'hôtellerie-restauration, la branche de la finance et de l'assurance obtiennent les plus mauvais chiffres dans la dimension *Motivation*. Tandis que, dans le commerce de gros, le reproche porte surtout sur le peu de reconnaissance témoignée par les supérieurs hiérarchiques et l'absence d'influence sur les horaires de travail, les travailleurs/-euses de l'hôtellerie-restauration déplorent notamment l'impossibilité de concilier travail et vie familiale. Enfin, dans la branche finance et assurances, les travailleurs/-euses s'identifient beaucoup moins avec leur travail et ont peu l'impression d'apporter une contribution à la société.

A l'intérieur de la dimension *Santé*, les branches commerce de détail, économie agricole et forestière, et santé et social recueillent les plus mauvaises notes. Tandis que dans la branche santé et social, le verdict est négatif en ce qui concerne la sollicitation physique, dans l'économie agricole et forestière il est en outre inférieur à la moyenne pour ce qui est du temps de récupération. Par contre, dans le commerce de gros, une forte augmentation du stress et de la charge psychique, mais aussi une promotion de la santé inférieure à la moyenne de la part de l'employeur débouchent sur une évaluation défavorable.

Différences selon l'âge et le salaire

Par ailleurs, il est intéressant de constater que les travailleurs/-euses de la classe d'âges des plus de 45 ans évaluent plus favorablement que les plus jeunes la qualité des conditions de travail dans toutes les dimensions. Ce résultat est en partie corrélé à l'ancienneté au sein de l'entreprise. Pour les travailleurs/-euses ayant une ancienneté de 20 ans et plus, le score pour la dimension *Motivation* dépasse de beaucoup le score des travailleurs/-euses dont l'ancienneté est inférieure à 6 ans.

De même, les personnes dont le salaire est plus élevé jugent meilleure la qualité de leurs conditions de travail, mais ce n'est pas applicable à tous les aspects. Alors que, chez les personnes au salaire plus élevé, la charge corporelle est

nettement moindre, les « journées de travail prolongées » affichent une tendance inverse. En ce qui concerne « l'épuisement émotionnel », enfin, aucun écart n'est observable entre les catégories de salaire.

Nouveaux facteurs abordés en 2016

Dans cette deuxième enquête représentative du « **Baromètre Conditions de travail** », de nouveaux facteurs ont été abordés. Les travailleurs/-euses ont donc pu révéler s'ils peuvent véritablement prendre les pauses prévues ou si celles-ci sont souvent raccourcies, voire impossibles à prendre. Environ 86 pour cent des personnes interrogées ont révélé devoir raccourcir leurs pauses, voire y renoncer totalement. Chez la majorité des travailleurs/-euses, ce n'est que rarement le cas (49 %). 38 pour cent des travailleurs/-euses doivent raccourcir leurs pauses souvent à très souvent. Plus les pauses raccourcies sont fréquentes, plus les travailleurs/-euses considèrent cela comme pesant.

Ensuite, les personnes interrogées ont donné une appréciation sur leur entretien annuel d'évaluation. A la question de savoir s'ils l'ont jugé utile et constructif, 44 pour cent des travailleurs/-euses (indépendants exceptés) ont répondu que c'était le cas dans une large, voire très large mesure. Pour 39 pour cent, ces qualificatifs ne conviennent que dans une moindre mesure. Pour environ 17 pour cent des salariés, il n'y a pas eu d'entretien annuel d'évaluation.

Outre la question de la reconnaissance témoignée par le supérieur hiérarchique, la question du soutien apporté par celui-ci fut posée. La grande majorité des travailleurs/-euses (70 %) considère qu'en cas de problème au travail, leur supérieur hiérarchique leur apporte un grand, voire important soutien. En revanche, pour 24 pour cent des personnes interrogées, le soutien apporté est négligeable. Une petite minorité ne reçoit absolument aucun soutien (6 %).

Cette année, les travailleurs/-euses ont aussi répondu à la question de l'enregistrement de la durée du travail exigé par l'employeur. Il apparaît qu'environ les deux tiers (68 pour cent) des travailleurs/-euses doivent enregistrer leur temps de travail eux-mêmes, et un tiers (33 %) ne sont pas priés de l'enregistrer.

Enfin, on leur a demandé s'ils avaient la possibilité de travailler à leur domicile. 57 pour cent des personnes interrogées n'ont pas été autorisées à effectuer leur travail depuis chez elles. Cette alternative existe dans une modeste mesure pour 20 pour cent des travailleurs/-euses. Beaucoup plus rarement, cette opportunité leur est donnée largement (13 pour cent), voire très largement (9 pour cent).

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*. Cependant, de grands écarts sont observables dans l'évaluation des sous-dimensions. Les tendances inquiétantes de la comparaison entre 2015 et 2016 se situent dans le domaine de l'autonomie dans l'organisation et dans l'évolution du salaire par rapport aux exigences du lieu de travail. Globalement, la sécurité de l'emploi semble en léger recul, néanmoins des données supplémentaires devront être relevées pour confirmer statistiquement ce résultat.

Au sein même de certaines branches et régions, les conditions de travail en Suisse sont évaluées très diversement. Les salariés de Suisse latine surtout se voient confrontés à de grands défis, ce qui est dû entre autres à la pression des marchés du travail de l'autre côté de la proche frontière. Les travailleurs/-euses des branches commerce de gros et de détail, hôtellerie-restauration, mais aussi transport et entreposage jugent la qualité de leurs conditions de travail inférieure à la normale dans les trois dimensions. La branche finance et assurances voit également d'un œil critique la *Motivation* et la *Sécurité*. Dans l'administration publique, les craintes relatives à la sécurité de l'emploi sont particulièrement grandes.

Dans une forme élaborée du « **Baromètre Conditions de travail** », de nouveaux aspects seront intégrés, tels que la satisfaction par rapport à l'entretien d'évaluation, ou l'aménagement des pauses. L'objectif est de développer un instrument de surveillance de la qualité des conditions de travail au moyen duquel il sera possible de dresser un état des lieux annuel. Afin que cela soit aussi possible au niveau individuel, la Haute Ecole spécialisée bernoise souhaite développer, en collaboration avec Travail.Suisse, une application qui soit accessible à différents entreprises et travailleurs/-euses.