

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

Conférence de presse du 21 novembre 2016 / Texte prononcé

« *Baromètre Conditions de travail* » - Analyse des principaux résultats de la 2^e vague (2016)

Pour les travailleurs/-euses, la qualité des conditions de travail revêt une importance majeure. Par conséquent, pour l'organisation faîtière indépendante des travailleurs/-euses Travail.Suisse, il est essentiel d'identifier les améliorations requises et d'anticiper les changements et évolutions au fil du temps. Travail.Suisse a donc lancé en 2015 le « *Baromètre Conditions de travail* », dont l'objectif est de disposer d'un instrument permettant de jauger les conditions de travail en Suisse avec humanité.

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique, Travail.Suisse

Sur la base d'un sondage représentatif, les travailleurs/-euses évaluent leurs conditions de travail par rapport à leur santé, à leur motivation et à leur sécurité. Un bon travail est considéré comme ayant de l'avenir. Et un travail qui a de l'avenir doit ne pas nuire à la santé, préserver la motivation et offrir une certaine sécurité aux travailleurs/-euses. Cette année, la deuxième 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. Cette coopération a permis d'accroître et d'approfondir la valeur informative du « *Baromètre Conditions de travail* » sur trois points cruciaux. D'abord, le questionnaire a été remanié et complété par certains critères intéressants (cf. p.??). Ensuite, cette deuxième vague autorise une comparaison des années 2015 et 2016 afin d'observer les changements intervenus dans les conditions de travail des travailleurs/-euses en Suisse. Enfin, la base de données élargie permet des analyses plus détaillées de certains facteurs. Ainsi, par exemple, l'évaluation des conditions de travail spécifiques à chaque région ou branche.

En résumé l'on peut dire qu'en Suisse, les travailleurs/-euses considèrent les conditions de travail comme porteuses de sens et utiles, et qu'ils s'identifient largement avec 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/-euses, mais elle représente pour eux un grand stress. 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/-euses, de même que le renoncement aux pauses prévues ou le raccourcissement de celles-ci, et le souci causé par les perspectives à moyen terme est pesant. Ainsi la moitié des travailleurs/-euses ont-ils peur de perdre leur travail car ils ne croient pas être en mesure de retrouver un emploi comparable avec un salaire similaire. De même, il apparaît clairement que ces appréciations négatives s'accroissent dans les zones et les secteurs plus exposés du marché du travail en Suisse. Au Tessin et dans la région lémanique par exemple, les travailleurs/-euses se montrent nettement plus pessimistes que dans le reste du pays. De même, dans les branches

où l'emploi est plus précaire et moins qualifié, et les salaires plus faibles – c.-à-d. le commerce de gros et de détail, les transports et l'entreposage, l'hôtellerie-restauration –, les travailleurs/-euses qualifient les conditions de travail d'inférieures à la moyenne. Les patrons sont directement pointés du doigt sur trois points : d'une part, les mesures de promotion de la santé sont jugées insuffisantes et presque la moitié des personnes interrogées se plaignent de ne pas être encouragées à la formation continue ; d'autre part, nettement plus de la moitié des travailleurs/-euses n'a pas d'entretien annuel d'évaluation, ou celui-ci n'est pas perçu comme constructif ou utile ; par ailleurs, en comparaison annuelle, la satisfaction salariale et l'influence sur l'aménagement du temps de travail et la quantité de travail à accomplir diminuent.

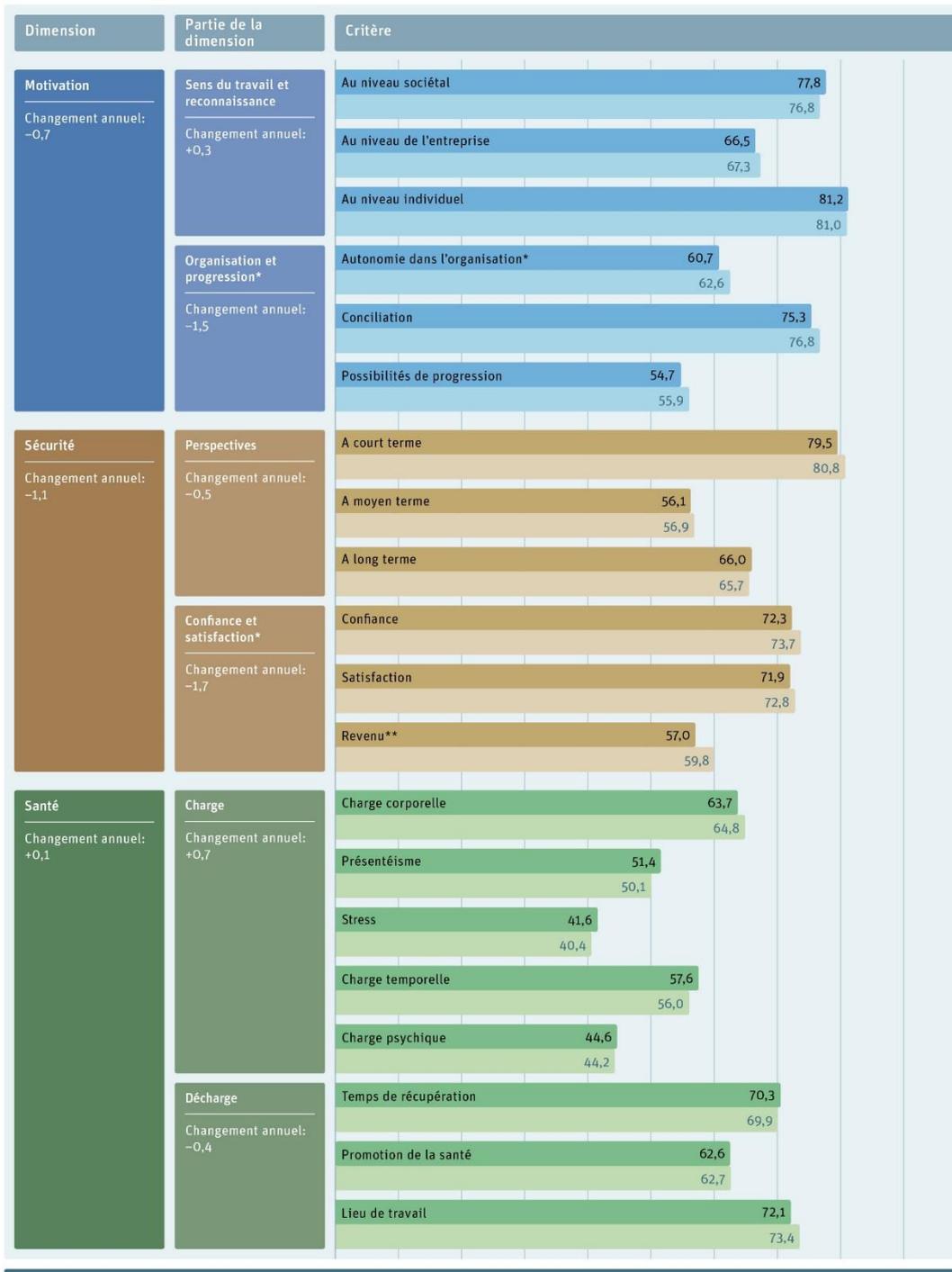
Voici les principaux résultats de cette deuxième vague de sondages, présentés du point de vue de Travail.Suisse. Afin de matérialiser au mieux les résultats du « *Baromètre Conditions de travail* », nous restituerons ici les réponses aux différentes questions, et sous-questions. Pour les résultats complets, et surtout les interprétations des différents scores, nous renvoyons au rapport sur résultats des années 2015 et 2016.

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

- les principaux résultats des trois dimensions (santé, motivation, sécurité)

Dans la **Figure Z1**, l'on s'aperçoit que la dimension Santé obtient globalement les chiffres les plus bas. C'est dans la dimension Motivation que les conditions de travail sont le mieux notées. Quant aux résultats de la dimension Sécurité, ils s'inscrivent dans l'intervalle entre les résultats des deux dimensions.

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



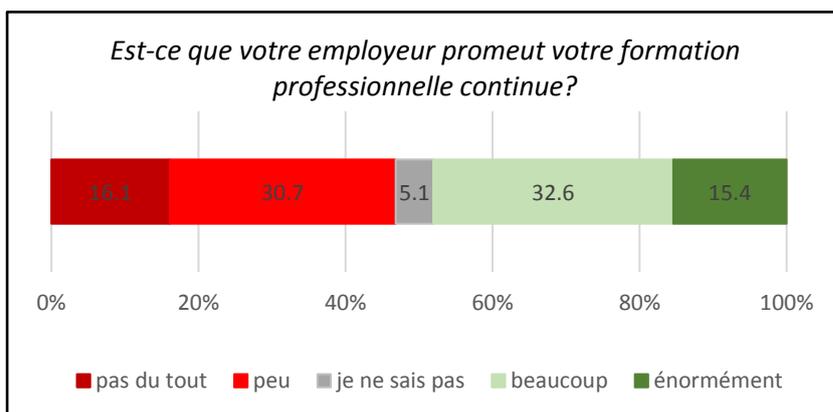
■ 2016 ■ 2015

Source : « Baromètre Conditions de travail » - Evaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs/euses – résultats des années 2015 et 2016. P.4.

Dimension Motivation

Dans la dimension Motivation, la sous-dimension Sens du travail & reconnaissance notamment a recueilli des appréciations favorables. *Niveau de la société* et *niveau de l'individu* font même partie des critères les mieux notés de toute l'étude. Cela signifie que les travailleurs/-euses voient en leur travail une contribution importante pour la société et qu'ils s'identifient fortement à lui. Par conséquent, le sens donné à son propre travail constitue l'aspect le plus positif des conditions de travail. La sous-dimension Organisation (cf. chapitre avec les comparaisons annuelles) et surtout Progression recueille de mauvais points. Ce résultat reflète les chances d'avancement limitées et le peu d'encouragements donnés par le patron pour la formation continue. Ainsi presque les trois quarts des travailleurs/-euses (30.9 pour cent) ne voient-ils pratiquement aucune chance de bénéficier d'un avancement à leur poste actuel, ou peu seulement (43.6 pour cent), pendant que presque la moitié ne reçoivent de la part de leur employeur peu ou aucun encouragement à la formation continue (cf. **figure 1**). Par ailleurs, soulignons qu'un travailleur sur trois peu ou pas encouragé à suivre des formations continues vit cette situation comme très pénible.

Figure 1 : Encouragement à la formation continue par l'employeur



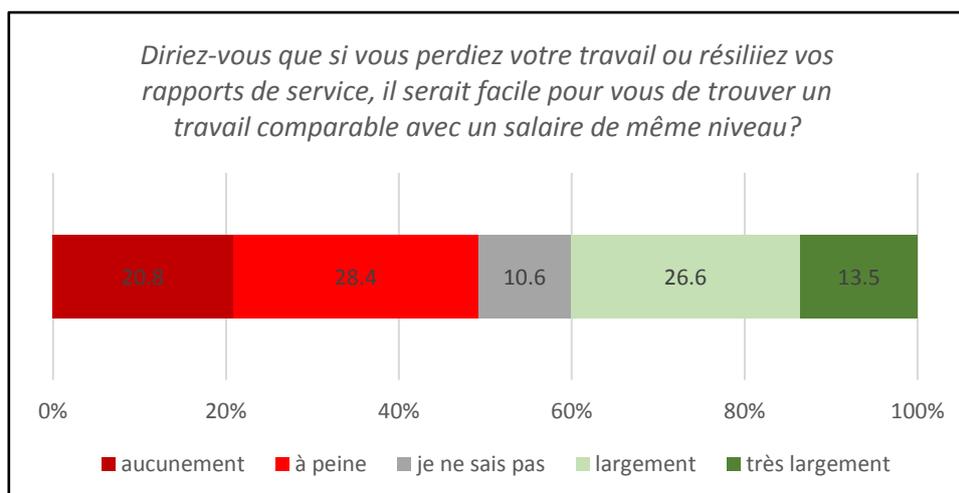
Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.51. Représentation propre.

Dimension Sécurité

Dans la dimension Sécurité de l'emploi, ce sont notamment les piètres chiffres des critères Revenu (cf. chapitre avec les comparaisons annuelles) et Perspectives à moyen terme qui attirent l'attention. Le sentiment d'insécurité à moyen terme provient du fait que presque les deux tiers (65.4 pour cent) ne pensent avoir que peu, voire pas du tout, d'influence sur les changements à leur poste de travail. Ils escomptent aussi une augmentation de la charge de travail dans un futur proche. Seuls 17.3 pour cent envisagent les choses différemment, alors que 31 pour cent s'attendent à un accroissement fort à très fort de la charge de travail. En outre, presque la moitié des travailleurs/-euses ressentent comme une réalité cette mobilité limitée sur le marché du travail puisqu'ils ne croient pas, ou quasiment pas, pouvoir retrouver un emploi comparable offrant un salaire similaire s'ils perdaient leur travail (cf. **figure 2**).

Il est peu étonnant, mais tout de même remarquable, que la grande majorité (63.3 pour cent) des travailleurs/-euses dont la mobilité sur le marché est limitée vivent cette situation comme pénible à très pénible.

Figure 2 : Auto-évaluation de la mobilité sur le marché du travail

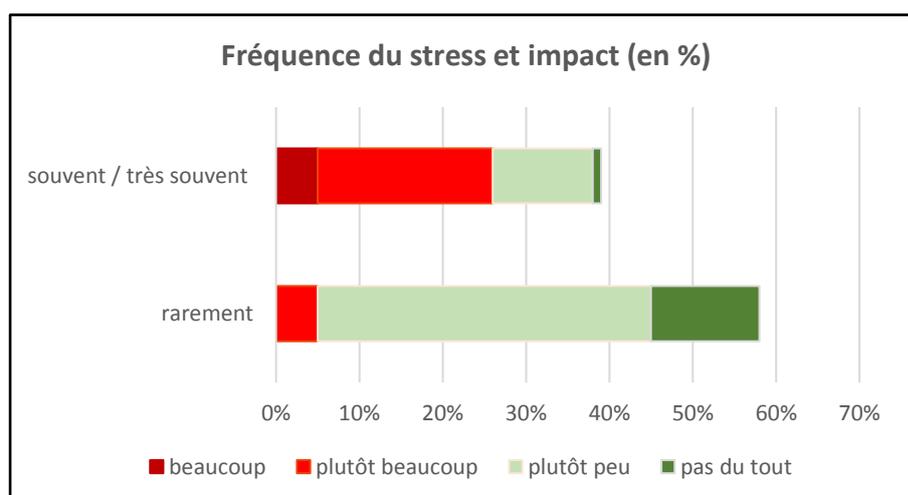


Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.52. Représentation propre.

Dimension Santé

Dans la dimension Santé, il est frappant de voir que les critères de charge font l'objet de critiques plus défavorables que les critères de décharge. Il apparaît nettement que tant le *Stress* que la *Charge psychique* reçoivent les appréciations de loin les plus mauvaises non seulement dans la dimension Santé, mais aussi par rapport au sondage dans son ensemble. Cela tient au fait que plus du tiers (37.8 pour cent) des travailleurs/-euses se sentent souvent ou très souvent stressés par leur travail, et que seuls 6.9 pour cent ne souffrent jamais de ce stress. Il est remarquable aussi de voir que plus le stress est grand, plus il se fait pesant (cf. **figure 3**).

Figure 3 :Fréquence du stress et différences d'impact



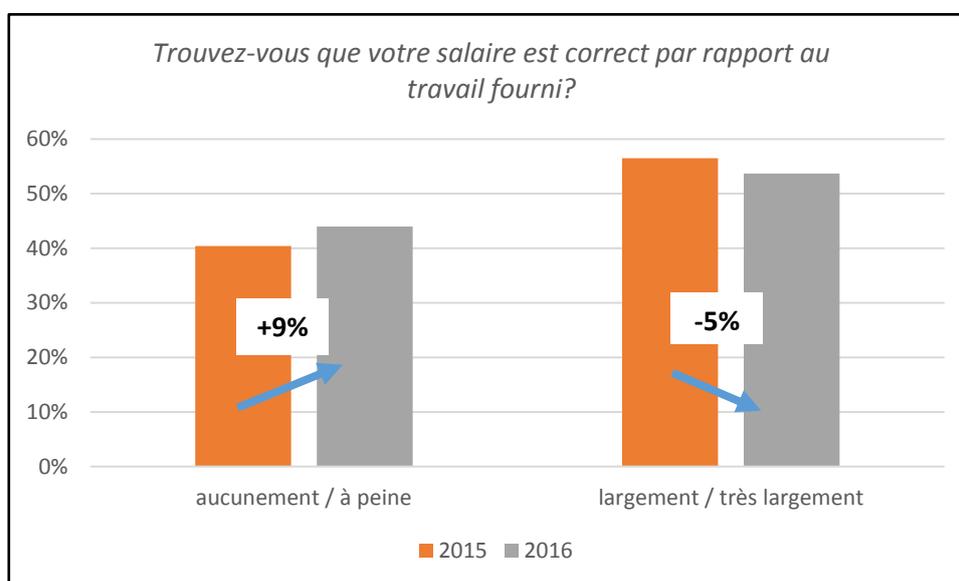
Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.50. Représentation propre.

Baisse de la satisfaction en matière de salaire et influence réduite sur la quantité et les horaires de travail

- les résultats significatifs en comparaison annuelle

Il ressort de la **figure Z1** que, dans la deuxième vague de sondages 2016, les aspects des conditions de travail Revenu et Organisation ont beaucoup évolué par rapport à la première vague 2015. Sur le plan des revenus, le jugement s'est nettement dégradé. La part des travailleurs/-euses qui considèrent leur salaire comme insuffisant, ou tout juste suffisant par rapport à leurs prestations, est passée de 40.4 à 44 pour cent, ce qui correspond à une progression de 9 pour cent. Parallèlement, la part des travailleurs/-euses qui estiment leur salaire convenable ou tout à fait convenable a diminué de 5 pour cent (**cf. figure 4**).

Figure 4 : Changement de la satisfaction en matière de revenu



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.52. Représentation propre.

Le deuxième changement important apparaît dans la sous-dimension Organisation, où l'évaluation des travailleurs/-euses révèle une nette détérioration. Concrètement, ce résultat est dû à une influence en baisse sur la quantité de travail (**cf. figure 5**) et surtout sur l'aménagement des horaires de travail (**cf. figure 6**).

Figure 5 : Changement de l'influence sur la quantité de travail

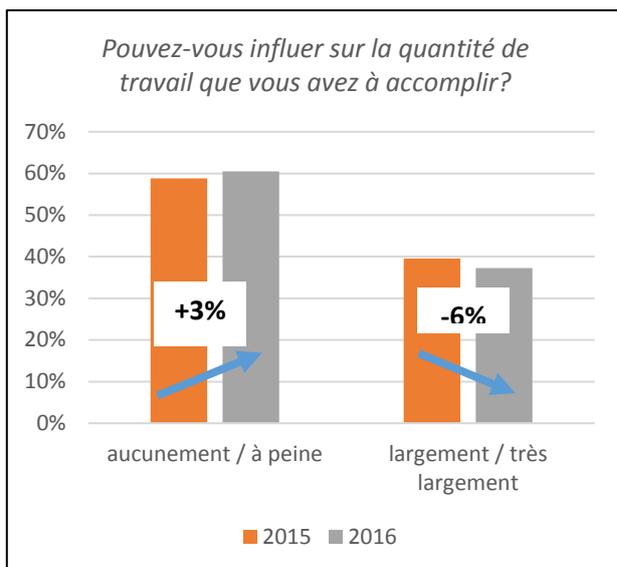
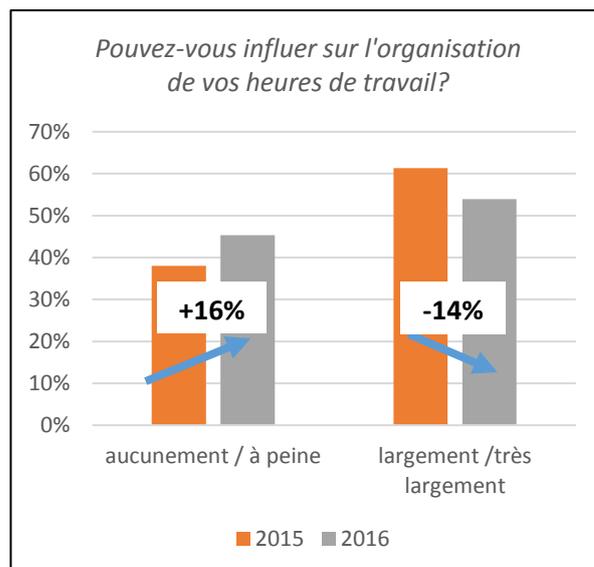


Figure 6 : Changement de l'influence sur les horaires de travail

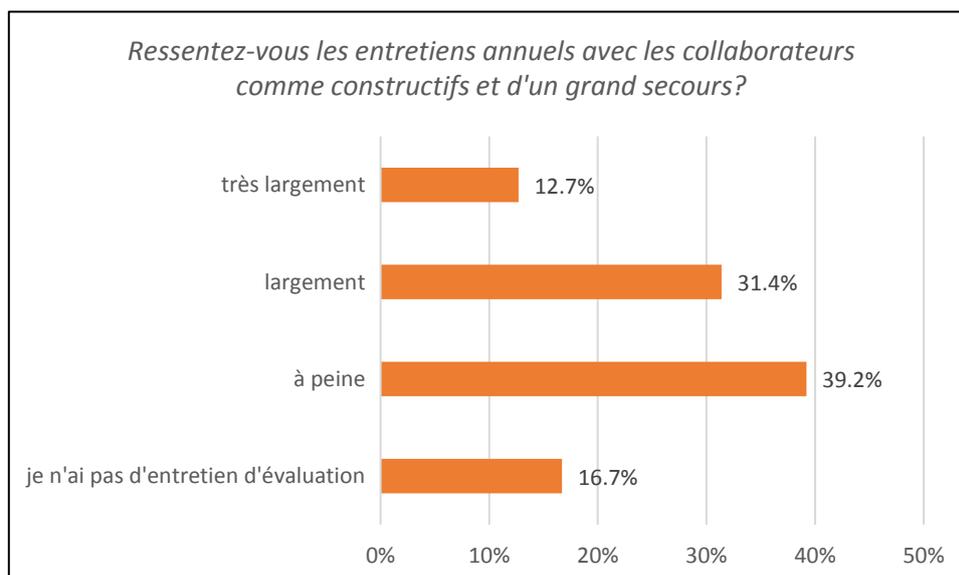


Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.51. Représentation propre.

Renoncer aux pauses, entretiens d'évaluation et enregistrement de la durée du travail
 - nouvelles questions de la seconde vague

Le questionnaire du « Baromètre Conditions de travail » a été remanié en vue de la deuxième vague de sondages, et élargi de quelques aspects intéressants. Trois résultats en particulier méritent d'être mentionnés. La première question portait sur la qualité des entretiens d'évaluation annuels, si les travailleurs/euses les avaient jugés constructifs et utiles. Le résultat a révélé que plus de la moitié des travailleurs/euses n'avaient jamais mené un tel entretien, ou que la manière dont ils étaient menés s'avérait peu constructive et utile (cf. figure 7).

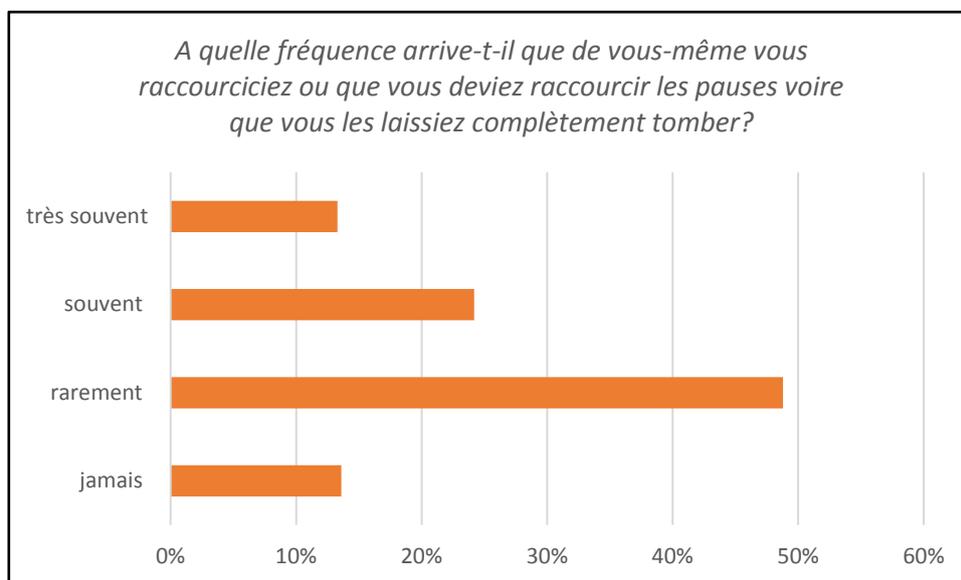
Figure 7 : Qualité des entretiens d'évaluation annuels



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.30.

Deuxièmement, l'aspect des pauses a été modifié. Il ne s'agit plus d'évaluer le règlement des pauses en tant que tel, mais de savoir si les travailleurs/-euses peuvent véritablement prendre les pauses prévues, à quelle fréquence ils doivent faire l'impasse sur les pauses ou elles sont raccourcies. Le résultat montre qu'il arrive souvent, voire très souvent, à 37.5 pour cent des travailleurs/-euses de ne pas pouvoir prendre leur pause, ou pas en intégralité (cf. figure 8).

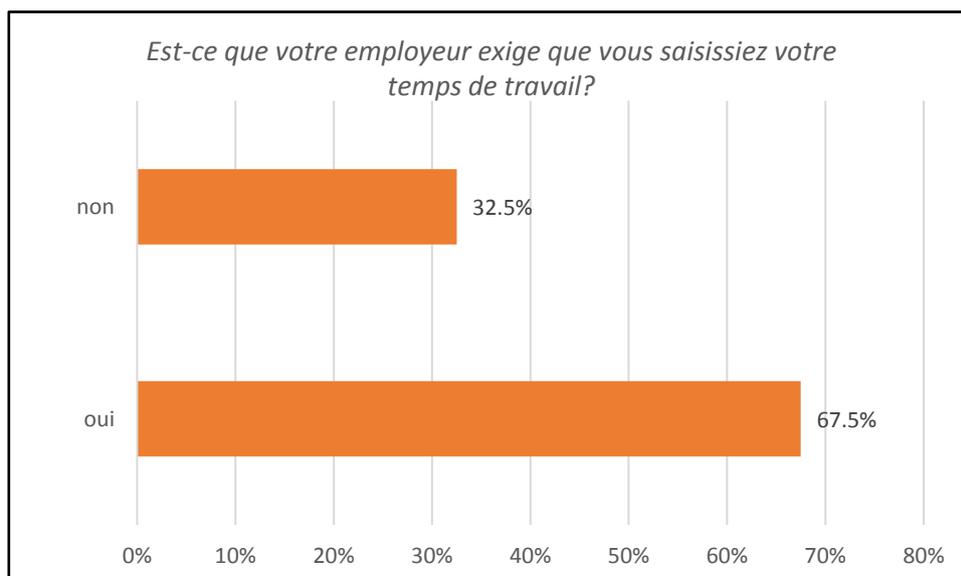
Figure 8 : Respect des pauses prévues



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.30.

Le troisième nouvel aspect concerne l'exigence d'enregistrer le temps de travail imposée par le patron. Il apparaît que pour presque un tiers (32.5 pour cent) des travailleurs/-euses, l'employeur ne demande pas que la durée du travail soit enregistrée (cf. figure 9).

Figure 9 : Exigence d'enregistrement de la durée du travail par l'employeur



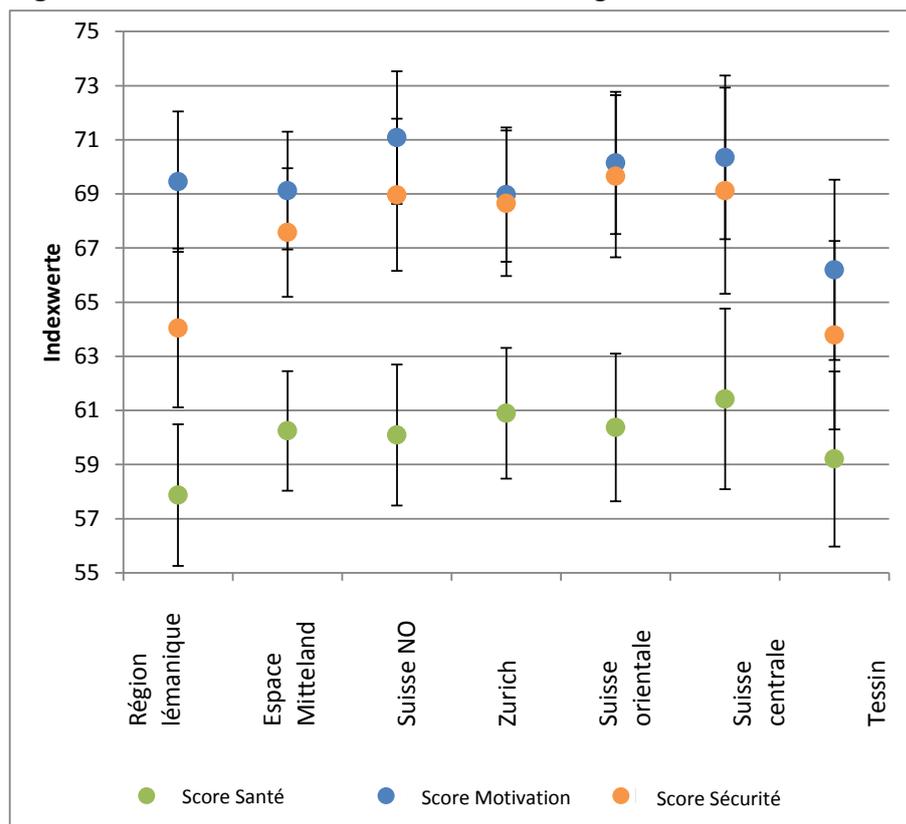
Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.32.

Evaluation des conditions de travail nettement moins bonne dans les régions au marché du travail exposé comme le Tessin et la région lémanique

- les différences par régions

Des écarts éclatants entre les grandes régions de Suisse ressortent de la **figure 10**. La note particulièrement mauvaise donnée aux conditions de travail par le Tessin et la région lémanique est saisissante. Alors qu'au Tessin, les trois dimensions obtiennent des chiffres largement en-dessous de la moyenne, ce sont la Sécurité et la Santé qui, en région lémanique, recueillent les pires résultats.

Figure 10 : Vue d'ensemble des différences régionales



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.14.

Les écarts les plus profonds se constatent dans la dimension Sécurité. Tandis que dans le reste de la Suisse, 13.2 pour cent des travailleurs/-euses craignent beaucoup, voire tremblent pour leur poste de travail, la peur est beaucoup plus marquée au Tessin, et elle concerne un travailleur sur quatre dans la région lémanique (26.6 pour cent) (cf. **figure 11**).

En Suisse latine, les chances sur le marché du travail sont, elles aussi, jugées plus faibles. Alors que, partout ailleurs en Suisse, presque la moitié (48.8 pour cent) ne croit pas, ou ne croit guère, retrouver un emploi équivalent avec un salaire comparable, ce chiffre grimpe au Tessin jusqu'au pourcentage inquiétant de 72.2 (cf. **figure 12**).

Figure 11 : Différences régionales des craintes pour son poste de travail

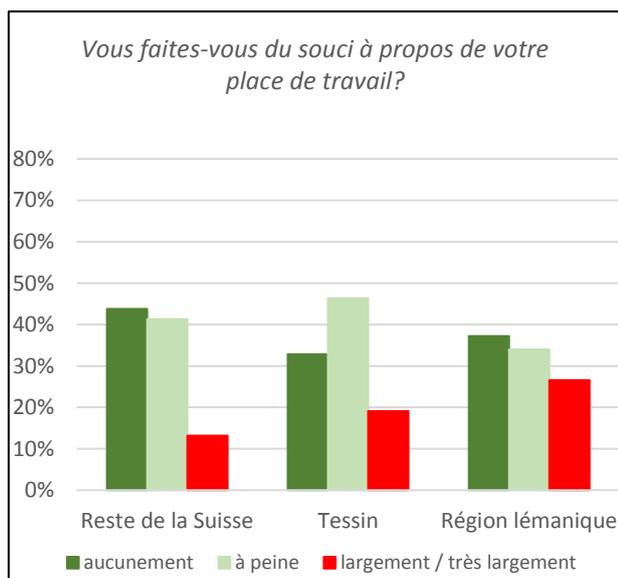
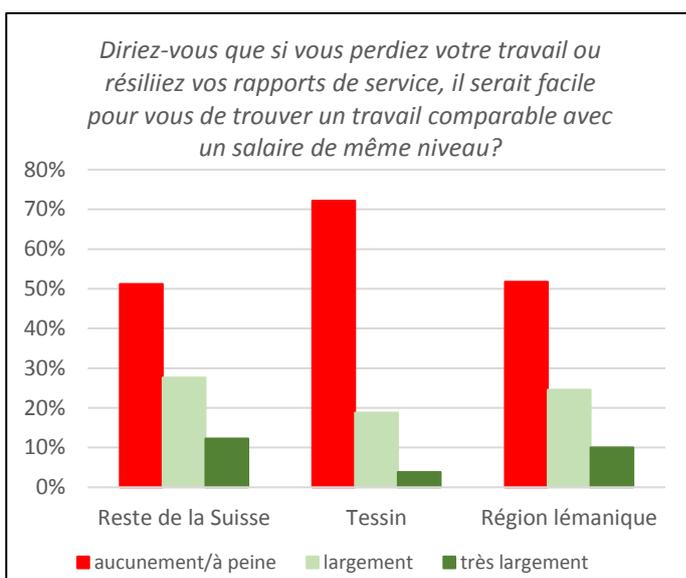


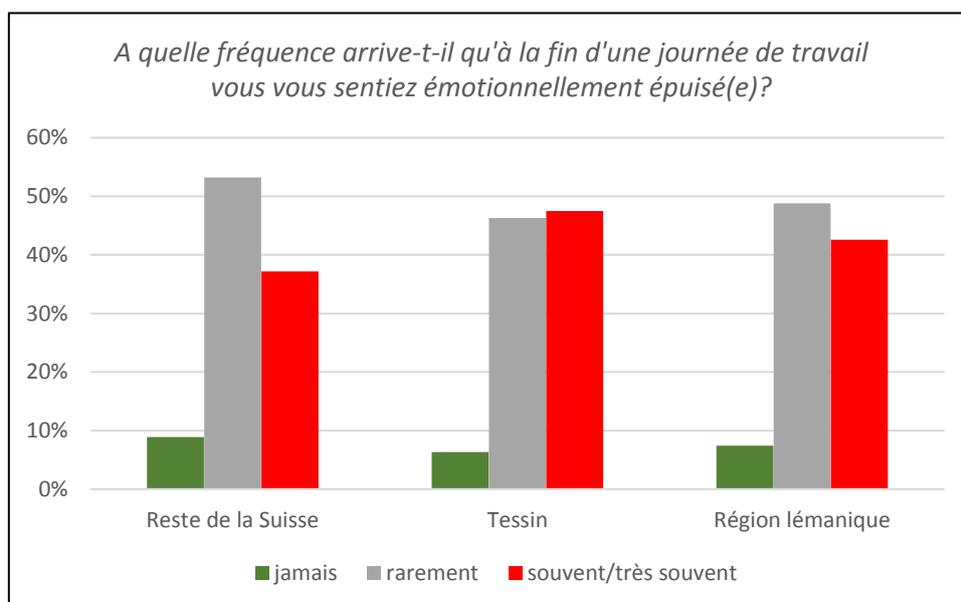
Figure 12 : Différences régionales concernant la mobilité ressentie sur le marché du travail



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P. 54. Représentation propre.

En ce qui concerne l'évaluation des conditions de travail pour la dimension Santé, la Suisse latine diverge clairement des régions alémaniques. Les charges psychosociales notamment recueillent des notes en chute libre. Alors qu'en Suisse alémanique, environ un tiers des travailleurs/-euses se sentent souvent, voire très souvent, épuisés émotionnellement à la fin de la journée de travail, ce chiffre est beaucoup plus élevé pour la région lémanique, et correspond à une réalité pour presque un travailleur sur deux au Tessin (cf. figure 13).

Figure 13 : Différences régionales de l'épuisement émotionnel



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.55. Représentation propre.

En même temps, le présentéisme – c'est-à-dire travailler en dépit d'une maladie – est plus répandu dans la région lémanique que dans le reste du pays. Alors qu'en Suisse romande, 36.8 pour cent se

présentent au travail souvent, voire très souvent, bien qu'ils soient malades, ce chiffre est clairement plus bas (26.6 pour cent) dans les autres régions (cf. figure 14). Et au Tessin, un travailleur sur deux admet être souvent, voire très souvent, stressé par le travail tandis qu'ils sont 38.7 pour cent dans ce cas sur le reste du territoire (cf. figure 15).

Figure 14 : Présentéisme supérieur à la moyenne dans la région lémanique Tessin

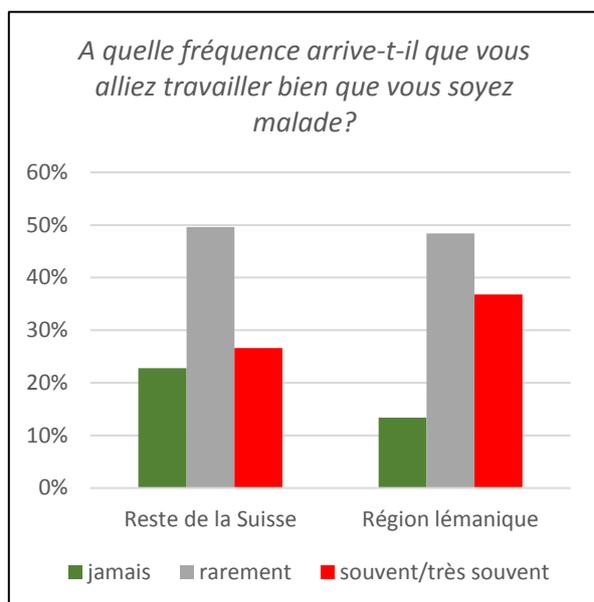
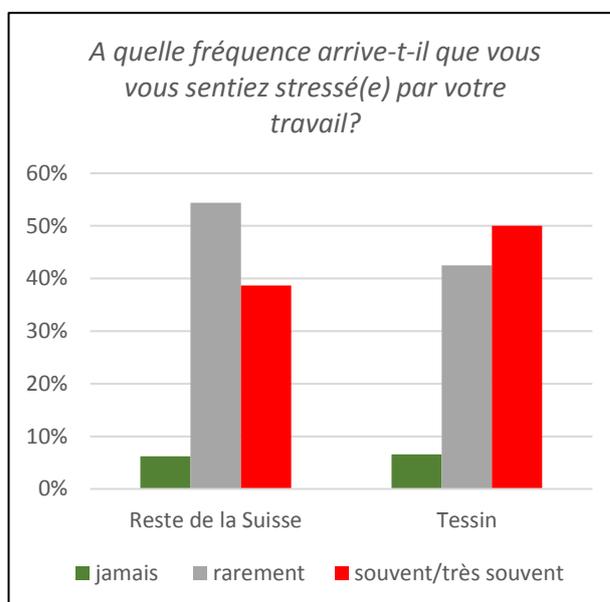


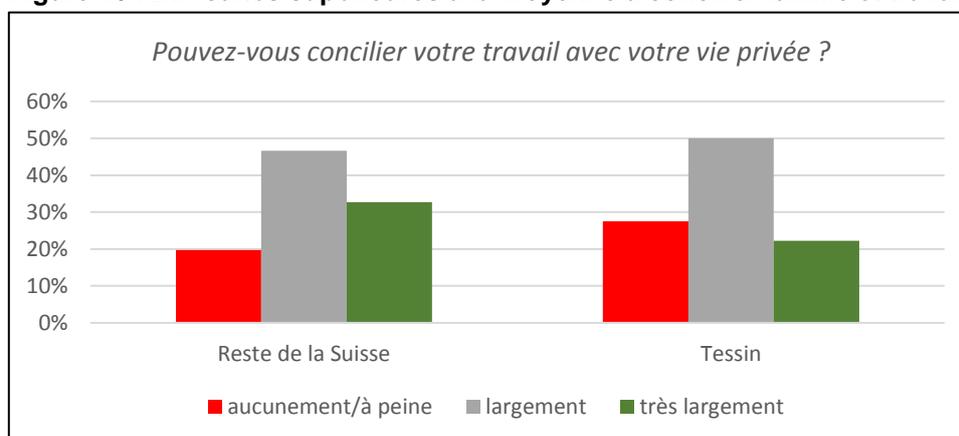
Figure 15: Stress supérieur à la moyenne au



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.53 et 55. Représentation propre.

Dans la dimension Motivation, les conditions de travail sont beaucoup plus sévèrement jugées au Tessin que dans les autres régions du pays. La région lémanique recueille ici des chiffres légèrement plus élevés que la moyenne. L'appréciation négative au Tessin concerne tous les critères, mais s'avère la plus nette pour ce qui est de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Alors que dans tout le pays, 19.7 pour cent des travailleurs/-euses ne peuvent pas, ou si peu, concilier leur travail avec leur vie familiale, de grandes difficultés se posent au Tessin à plus d'un quart (27.5 pour cent) des travailleurs/-euses (cf. figure 16).

Figure 16 : Difficultés supérieures à la moyenne à concilier famille et travail au Tessin



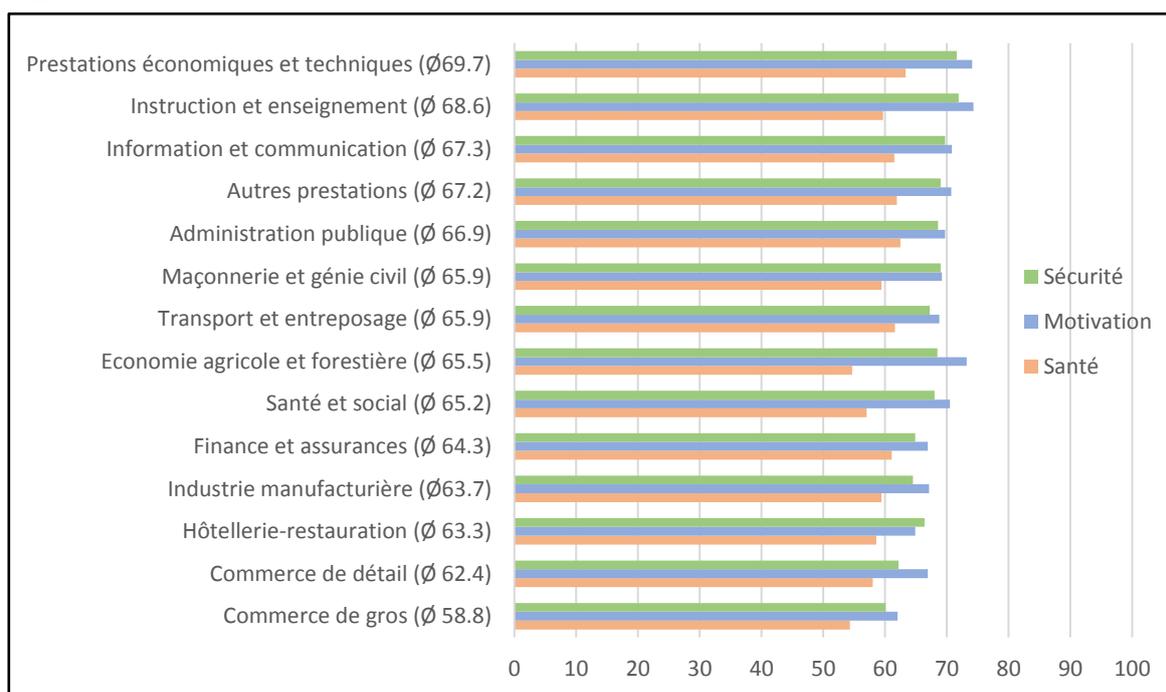
Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.56. Représentation propre.

Le commerce de gros et de détail, mais aussi l'hôtellerie-restauration, jugent leurs conditions de travail en-dessous de la moyenne

- 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/-euses. La **figure 17** fait une synthèse de ces écarts, répartis sur les trois dimensions Sécurité, Motivation et Santé.

Figure 17 : Vue d'ensemble des différences par branches



Source : « *Barometer Gute Arbeit* » - *Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016*. P.17.

Les travailleurs/-euses des branches commerce de gros, réparation de véhicules automobiles, commerce de détail et hôtellerie-restauration jugent globalement leurs conditions de travail le plus mal. Dans ces trois branches, les conditions de travail sont qualifiées d'inférieures à la moyenne pour les trois dimensions. Dans la branche commerce de gros et réparation de véhicules automobiles, les conditions de travail sont considérées comme mauvaises à tous points de vue ; seuls deux des 20 critères obtiennent un chiffre au-dessus de la moyenne. A titre d'exemples, le manque de reconnaissance témoignée par le supérieur direct, ressenti par 41.4 pour cent (contre 27.7 pour cent dans les autres branches) ou l'absence, ou le trop peu, d'influence exercée sur l'aménagement des horaires de travail. Dans le commerce de gros, 60.3 pour cent des travailleurs/-euses le déplorent (contre 41.2 pour cent dans les autres branches) (cf. **figures 18 et 19**).

Figure 18 : Peu de reconnaissance exprimée par le supérieur hiérarchique dans le merce de gros

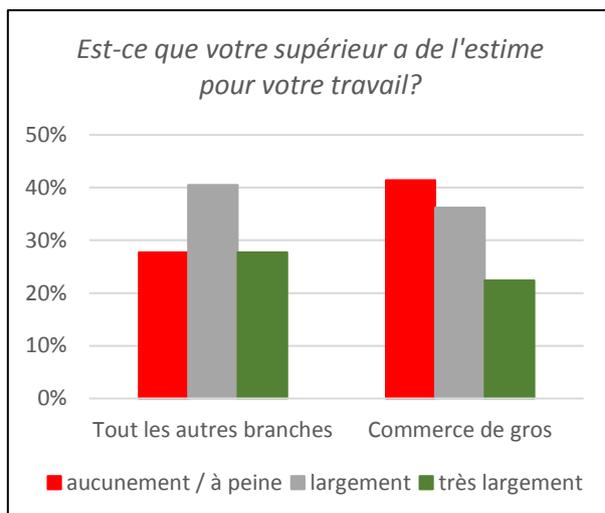
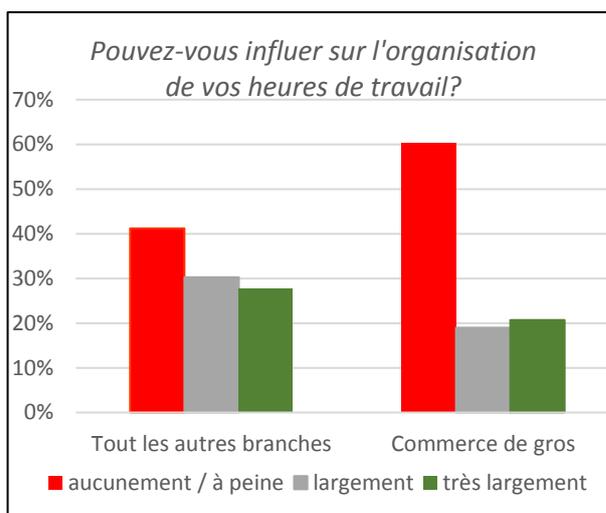


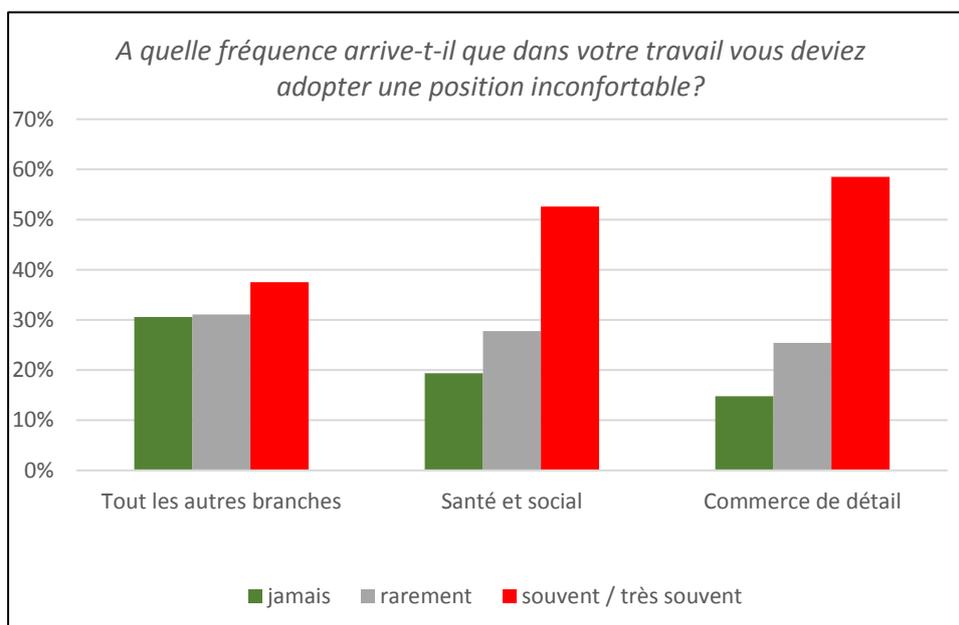
Figure 19 : Influence en-dessous de la moyenne exercées sur les horaires de com-travail dans le commerce de gros



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.60. Représentation propre.

Dans le commerce de détail aussi, les travailleurs/-euses considèrent leur influence sur l'aménagement des horaires de travail comme trop faible. Ils perçoivent fortement les sollicitations physiques et estiment leur salaire insuffisant par rapport au travail fourni. L'on remarque certains parallèles avec les travailleurs/-euses du domaine santé-social (cf. figures 20 / 21 / 22)).

Figure 20 : Différences entre branches pour les sollicitations physiques



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.58 et 59. Représentation propre.

Figure 21 : Différences entre branches pour l'influence sur les horaires de travail

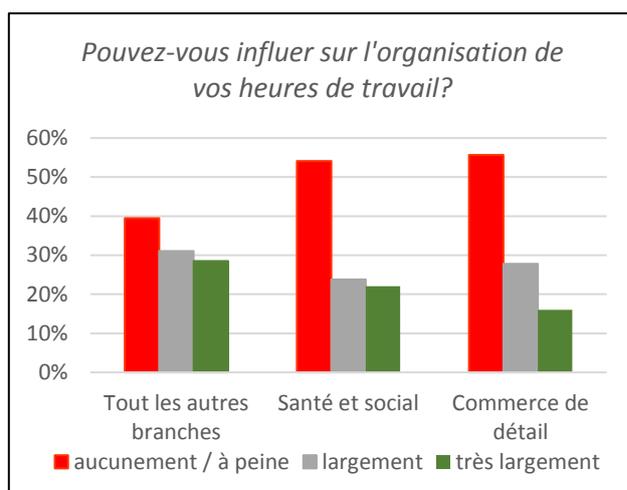
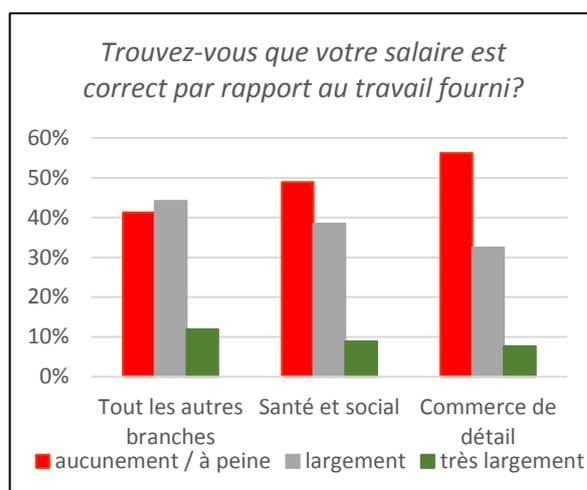


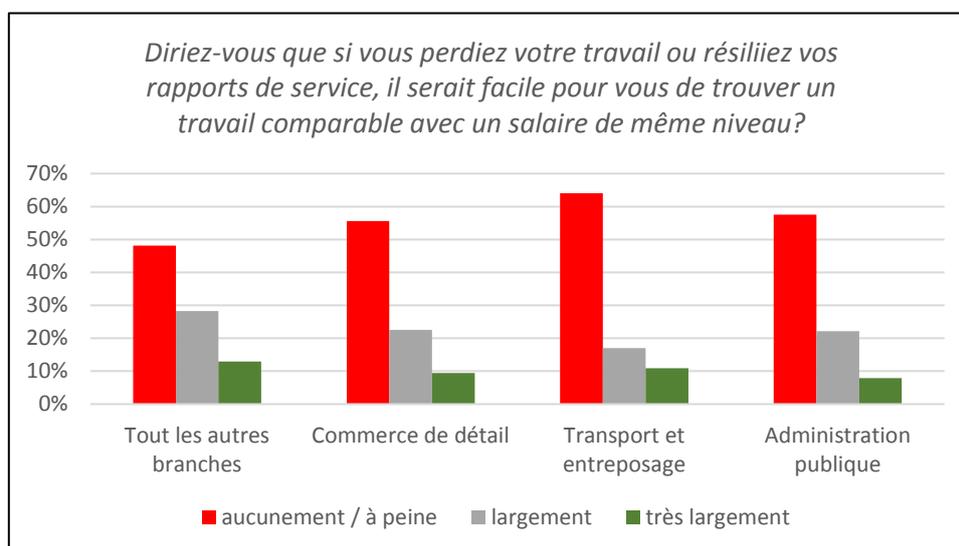
Figure 22 : Différences entre branches pour la satisfaction en matière de revenu



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.58 et 59. Représentation propre.

En comparaison avec le commerce de détail, les travailleurs/-euses du secteur santé et social estiment néanmoins certains aspects de leurs conditions de travail supérieurs à la moyenne. Ainsi l'identification et le sens (contribution importante à la société) trouvé dans le travail sont-ils vécus positivement. De plus, la préoccupation de perdre son travail est moins marquée que chez les employés du commerce de détail. Avec les branches transport & entreposage et administration publique, le commerce de détail fait partie des secteurs économiques dans lesquels une majorité d'employés ne croient pas, ou guère, pouvoir retrouver un poste similaire pour un salaire comparable (cf. figure 20).

Figure 23 : Différences entre branches pour la mobilité ressentie sur le marché du travail



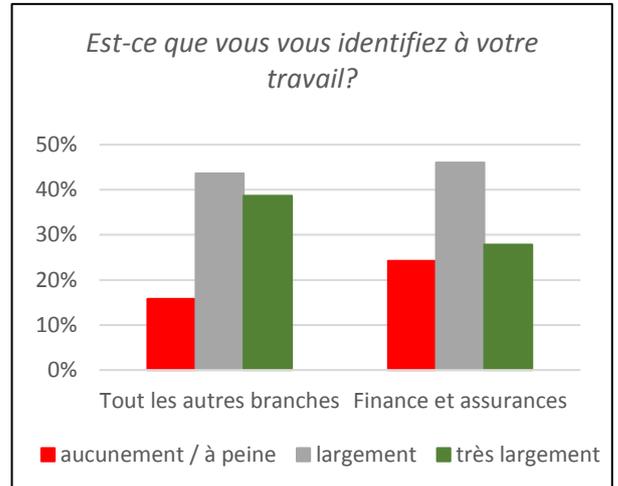
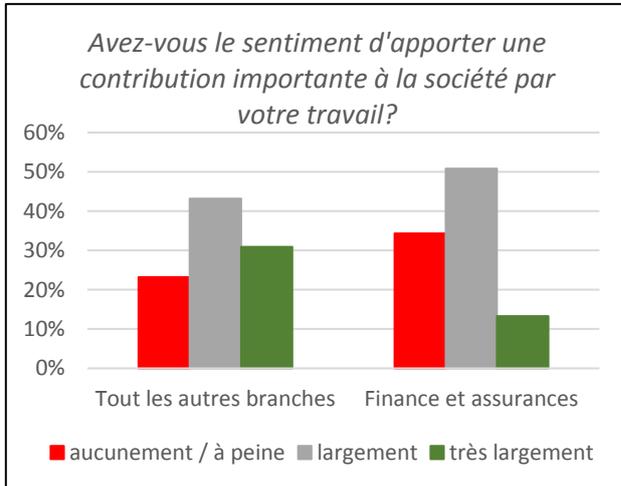
Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.58, 61 et 62. Représentation propre.

Il est frappant d'observer l'évaluation sévère des conditions de travail par les travailleurs/-euses de la finance et des assurances. La comparaison des trois dimensions (cf. figure 17) révèle que les critères de motivation surtout ont été jugés défavorablement. Il s'avère que les travailleurs/-euses du secteur finance et assurances s'identifient beaucoup moins à leur travail que la moyenne (cf. figure 24) et que le jugement porté sur le sens vu dans son propre travail est le pire de toutes les branches. Plus d'un

tiers des travailleurs/-euses de ce secteur ont l'impression de n'apporter qu'une contribution négligeable, voire inexistante, à la société de par leur travail. (cf. figure 25)

Figure 24 : Sens en-dessous de la moyenne prêté dans la finance et les assurances

Figure 25 : Identification en-dessous de la moyenne dans la finance et les assurances



Source : « Barometer Gute Arbeit » - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse 2015 und 2016. P.61. Représentation propre.