03

Travail et rémunération

1223-1500

La qualité de l'emploi en Suisse

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la statistique OFS

Neuchâtel 2015

Editeur:	Office fédéral de la statistique (OFS)
Complément d'information:	Silvia Perrenoud, tél. 058 463 66 32, silvia.perrenoud@bfs.admin.ch
Conception et rédaction:	Silvia Perrenoud
Graphisme/ Layout:	DIAM, Prepress/Print
Langues:	Cette brochure est publiée en allemand, français, italien et anglais (comme PDF ou en version imprimée). Langue originale: allemand
Traduction:	Services linguistiques de l'OFS
Domaine:	3 Travail et rémunération
Page de couverture:	OFS; concept: Netthoevel & Gaberthüel, Bienne; photo: © Daniel Wiedemann – Fotolia.com
Diffusion:	Office fédéral de la statistique, 2010 Neuchâtel tél. 058 463 60 60; fax: 058 463 60 61, order@bfs.admin.ch
Numéro de commande:	1223-1500

Version corrigée du 1.12.2017:
les données des bas salaires par sexe
ont été corrigées (pages 31 et 33).

Table des matières

Introduction **4**

Domaines analysés de la qualité de l'emploi

- Sécurité au travail 5
- Revenu et autres prestations 7
- Temps de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée 9
- Sécurité de l'emploi et protection sociale 18
- Dialogue social 25
- Qualifications et formation continue 27
- Relations sur le lieu de travail et motivation au travail 29
- Egalité de traitement au travail 31

Références et informations complémentaires **34**

Introduction

Le travail occupe une place importante dans l'existence de la plupart des gens. Il influence considérablement la qualité de la vie par le revenu qu'il procure, les relations sociales qu'il instaure, les satisfactions ou les tensions qu'il génère, les dangers auxquels il peut exposer.

La présente publication propose une sélection d'indicateurs qui permettent de juger de la qualité de l'emploi en Suisse et de son évolution au cours des dix dernières années. L'Office fédéral de la statistique s'appuye en ce domaine sur le manuel élaboré par le «Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi», publié en juin 2015 par la CEE-ONU (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe)[1]. La question de la qualité de l'emploi, qui suscite beaucoup d'intérêt aussi sur le plan international, a été étudiée sur la base d'un ensemble très varié de données de la statistique publique.

Les indicateurs sélectionnés montrent que la qualité de l'emploi a évolué de manière contrastée en Suisse. On observe notamment une baisse des accidents et maladies professionnels ainsi qu'une tendance vers des emplois mieux qualifiés et mieux rémunérés. La flexibilisation du travail et le recul du travail sur appel sont également à souligner. En ce qui concerne la couverture sociale, on observe que la part des actifs occupés cotisant aux 2e et 3e piliers augmente légèrement. Toutefois, les contrats de travail de durée limitée et le sous-emploi ont progressé au cours des dix dernières années. Le temps de déplacement entre le domicile et le travail a augmenté, la perception subjective de la sécurité de l'emploi a légèrement diminué, les horaires de travail atypiques (travail le soir, la nuit ou le dimanche) ont progressé. Ces dernières évolutions, ainsi que plusieurs autres, sont ressenties comme avantageuses par les uns, comme désavantageuses par les autres. Que chaque lecteur se fasse une opinion sur la base des indicateurs ici présentés.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

[1] http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4_Add.2_Rev1_Guidelines_on_QoEmployment.pdf

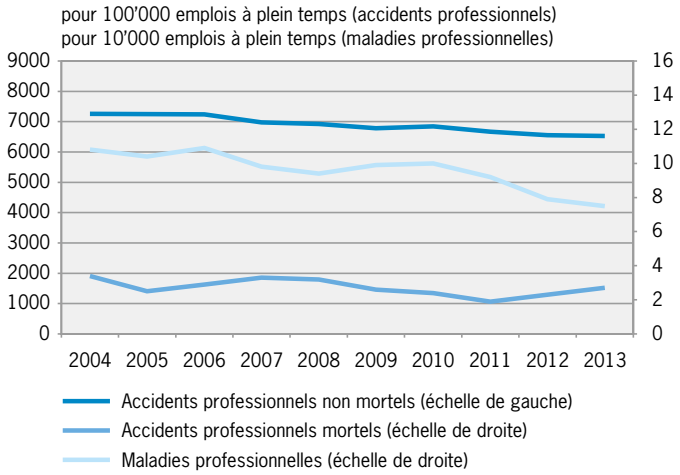
Accidents et maladies professionnels

Source: service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA)

De 2004 à 2013, les postes de travail en Suisse sont devenus plus sûrs: la fréquence des accidents professionnels non mortels a reculé de 10,1%. En 2013, on a recensé 6527 accidents pour 100'000 emplois à plein temps[2]. La fréquence des accidents professionnels mortels est aussi en léger recul, mais avec de légères fluctuations (2004: 3,4; 2013: 2,7).

Les maladies professionnelles ont nettement diminué: elles ont touché 7,5 personnes pour 10'000 emplois à plein temps en 2013, contre 10,8 en 2004.

Nombre d'accidents et de maladies professionnels



Source: SSAA

© OFS, Neuchâtel 2015

[2] Estimation basée sur la masse salariale soumise aux primes de l'assurance accidents professionnels et sur les salaires moyens des personnes accidentées par branche; équivalents plein temps.

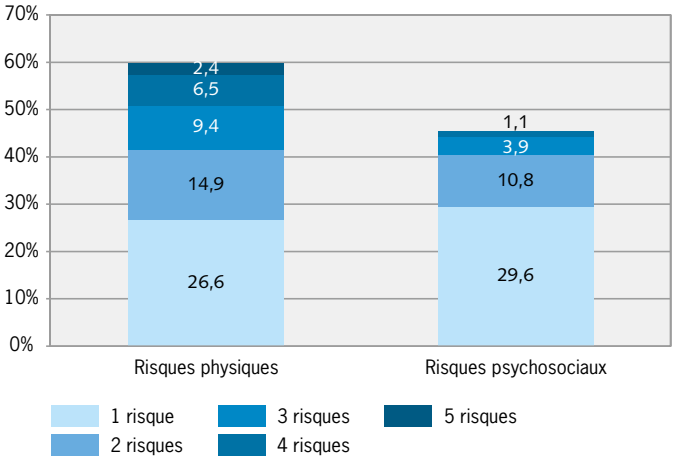
Risques physiques et psychosociaux au travail

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), module «accidents du travail et autres problèmes de santé liés au travail», OFS

En 2013, 59,8% des personnes actives occupées étaient exposées à des risques physiques[3] à leur poste de travail. Les risques les plus fréquemment cités sont ceux liés à des «activités nécessitant une grande concentration visuelle» (32,2%) ou à des «positions ou mouvements de travail pénibles» (28,0%). 30,6% des personnes concernées sont exposées à trois risques physiques ou plus.

45,4% des actifs occupés sont confrontés à des facteurs de risques psychosociaux[4]. Les plus fréquemment cités sont: «forte pression temporelle et surcharge de travail» (38,5%) et «forte charge émotionnelle» (16,8%). 11,0% des personnes concernées sont exposées à au moins trois risques psychosociaux.

Part des risques physiques et psychosociaux au travail, par nombre de risques, en % des personnes actives occupées, 2013



Source: ESPA, module «Accidents du travail et autres problèmes de santé liés au travail»

© OFS, Neuchâtel 2015

[3] Positions ou mouvements de travail pénibles; objets lourds ou personnes lourdes à soulever; bruit ou vibrations fortes; substances chimiques, poussière, etc.; activités nécessitant une grande concentration visuelle.

[4] Forte pression temporelle ou surcharge de travail; violence ou menaces de violence; harcèlement moral ou mobbing; forte charge émotionnelle ou fatigue de compassion.

Salaires

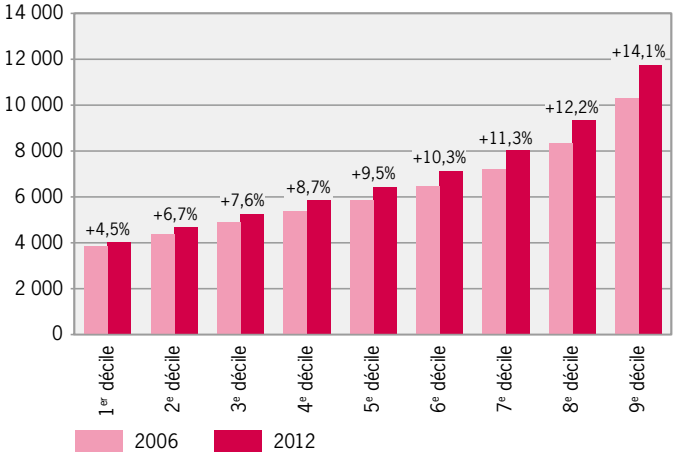
Source: enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), OFS

Le salaire brut médian standardisé était de 6439 francs par mois[5] en 2012. Il était en hausse de 9,5% par rapport à 2006. Durant la même période, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,9%. La hausse salariale a profité particulièrement aux classes de salaire supérieures: le salaire mensuel brut standardisé a progressé de 14,1% à 11'735 francs dans le 9e décile[6] et de 12,2% à 9340 francs dans le 8e décile. Dans le 1er décile, il n'a augmenté que de 4,5% à 4015 francs par mois.

En 2012, le salaire mensuel brut standardisé était 2,9 fois plus élevé dans le 9e décile que dans le 1er décile. Six ans plus tôt, l'écart était légèrement plus faible (facteur 2,7).

Sont qualifiés de bas salaires les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian suisse. En 2012, 12,1% des salariés avaient un bas salaire. Cette proportion n'a pratiquement pas changé en six ans (2006: 12,4%).

Salaire mensuel brut standardisé, selon les déciles, en francs



Source: ESS

© OFS, Neuchâtel 2015

[5] Pour un équivalent plein temps, sur la base de 4 1/3 semaines de 40 heures de travail.

[6] Les déciles correspondent aux 9 valeurs qui divisent une série de données, triées de la plus petite à la plus grande, en dix parties représentant chacune 1/10 de la population. Le 5e décile correspond à la valeur centrale (médiane).

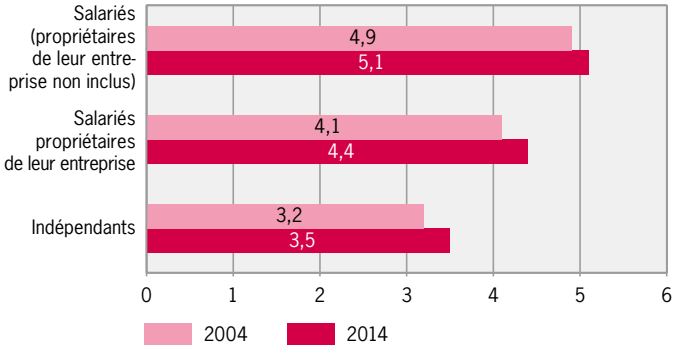
Vacances

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

Selon le code des obligations[7], les salariés ont droit à au moins quatre semaines de vacances par année, et à cinq semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. De nombreuses conventions collectives de travail prévoient cinq semaines de vacances ou plus à partir de 50 ans.

De 2004 à 2014, le nombre de semaines de vacances par an a augmenté chez les personnes travaillant à plein temps[8]. L'augmentation a été plus forte chez les indépendants et les salariés dans leur propre entreprise (resp. 1,5 et 1,4 jour de plus par an) que chez les autres salariés (0,9 jour de plus par an). Toutefois, les salariés ont droit à environ une semaine et demie de vacances de plus que la moyenne annuelle de semaines de vacances prises par les indépendants (2004: 4,9 semaines contre 3,2; 2014: 5,1 contre 3,5).

Nombre de semaines de vacances par année (actifs occupés à plein temps)



Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

[7] Art. 329a, al. 1.

[8] 15 à 64 ans. Salariés: nombre moyen de semaines de vacances payées par an. Uniquement salariés à plein temps bénéficiant d'un contrat de travail de durée indéterminée ou d'une durée de plus d'une année. Salariés à plein temps (90%–100%) travaillant dans la même entreprise depuis au moins un an.
Salariés dans leur propre entreprise: nombre moyen de semaines de vacances payées par an. Uniquement salariés à plein temps (90%–100%) qui exercent leur activité depuis au moins un an.
Indépendants: nombre moyen de semaines de vacances prises par année. Indépendants exerçant leur activité depuis plus d'un an.

Temps de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée

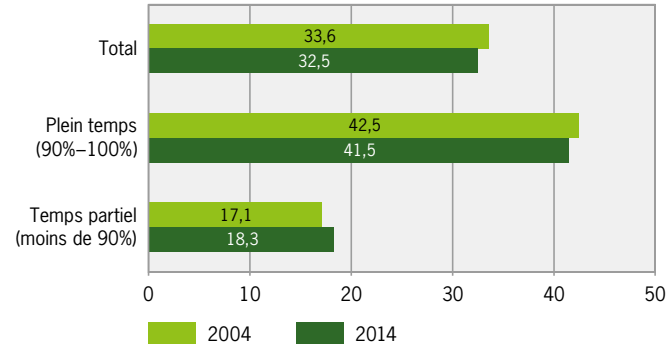
Durée du travail

Source: statistique du volume du travail (SVOLTA), OFS

De 2004 à 2014, la durée hebdomadaire effective du travail par emploi a diminué d'une heure et 5 minutes[9]. En 2014, la durée moyenne du travail était de 32,5 heures par semaine, contre 33,6 heures par semaine dix ans plus tôt.

Ces chiffres sont largement influencés par le travail à temps partiel, qui est très répandu en Suisse. La durée hebdomadaire du travail est bien plus élevée si l'on ne considère que les personnes travaillant à plein temps (90%–100%): 41,5 heures par semaine, contre 18,3 heures chez les personnes travaillant à temps partiel. En dix ans, la durée du travail a reculé chez les personnes travaillant à plein temps (moins 1 heure et 1 minute) et a augmenté chez les personnes travaillant à temps partiel (plus 1 heure et 14 minutes).

Heures de travail effectives hebdomadaires selon le taux d'occupation



Source: SVOLTA

© OFS, Neuchâtel 2015

[9] Durée effective de travail = heures normales de travail + heures supplémentaires – absences.

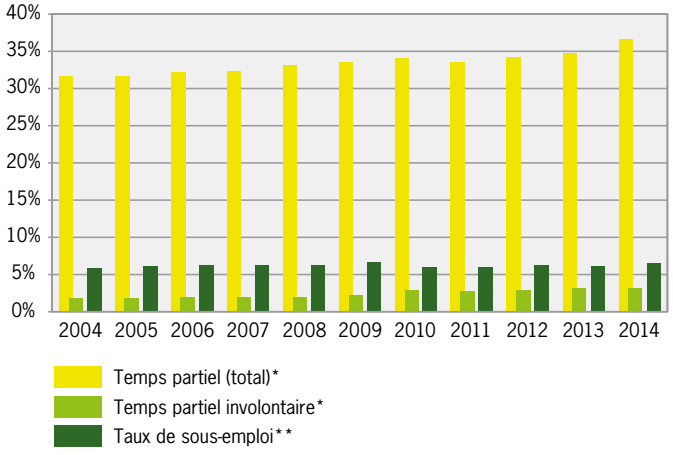
Temps partiel et sous-emploi

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

Au 2e trimestre 2014, 36,7% des personnes actives occupées travaillaient à temps partiel[10]. Le travail à temps partiel a progressé de 5,0 points par rapport au 2e trimestre 2004. A noter que le travail à temps partiel n'est pas toujours volontaire. En 2014, 3,2% des actifs occupés travaillaient à temps partiel de manière involontaire, soit un travailleur à temps partiel sur onze.

Le sous-emploi est un indicateur qui permet, en complément du travail à temps partiel involontaire, de mesurer le manque de travail. Le taux de sous-emploi correspond à la part des personnes actives qui travaillent à temps partiel, qui souhaiteraient travailler plus et qui seraient disponibles dans les trois mois pour un taux d'occupation plus élevé. Le taux de sous-emploi a augmenté en dix ans de 0,7 point à 6,5%. 52,0% des personnes en sous-emploi souhaiteraient augmenter leur taux d'occupation tout en continuant à travailler à temps partiel, 48,0% souhaiteraient travailler à plein temps.

Part de personnes actives occupées à temps partiel (total et involontairement) et taux de sous-emploi, au 2e trimestre, en %



* 100% = personnes actives occupées
** 100% = personnes actives

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

[10] Taux d'occupation inférieur à 90%.

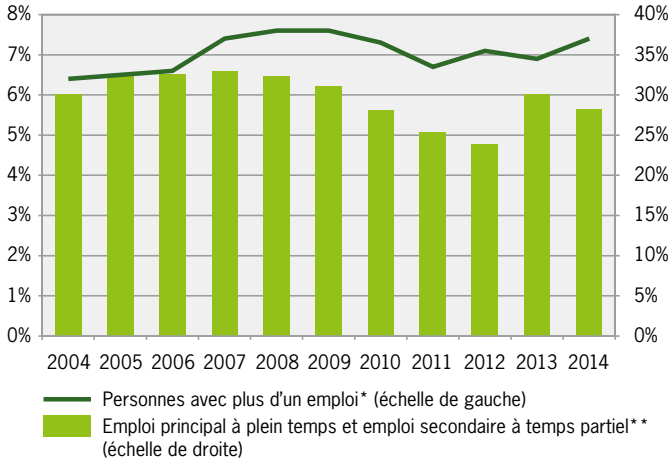
Multiactivité

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

Diverses raisons peuvent motiver le cumul de plusieurs emplois, par exemple le fait de ne pas trouver d'emploi au taux d'occupation souhaité, la nécessité de cumuler deux emplois pour des raisons financières, ou un intérêt personnel. Au 2e trimestre 2014, 7,4% des personnes actives occupées exerçaient plus d'un emploi (318'000 personnes). Cette proportion correspond à une augmentation d'un point par rapport au 2e trimestre 2004, mais elle est moins élevée qu'en 2008 et en 2009 (7,6%).

28,2% des personnes multiactives cumulent un emploi principal à plein temps avec un emploi secondaire à temps partiel. Dans ce groupe d'actifs occupés, le taux d'occupation moyen est de 120%.

Part de multiactifs et part des multiactifs exerçant un emploi principal à plein temps, 2e trimestre, en %



* 100% = personnes actives occupées sans apprentis
** 100% = personnes avec plus d'un emploi

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

Temps de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Horaires de travail atypiques

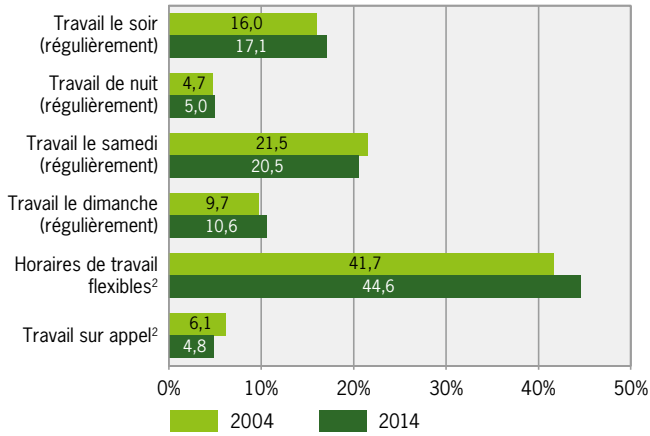
Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

La part des personnes actives occupées ayant un horaire de travail atypique (travail le soir, la nuit ou le week-end; travail sur appel)[11] a peu évolué entre 2004 et 2014. Le travail le samedi a légèrement reculé (–1,0 point à 20,5%) alors que les trois autres formes d'horaire atypique ont légèrement progressé. Le travail le dimanche est passé de 9,7 à 10,6%, le travail le soir de 16,0 à 17,1%. Une personne sur vingt travaille régulièrement de nuit.

Le travail sur appel a reculé au cours de la période d'observation (–1,3 point à 4,8%). 41,4% des salariés travaillant sur appel ont un nombre d'heures minimum garanti.

On observe par ailleurs une tendance à la flexibilisation du temps de travail. De 2004 à 2014, la part des salairés ayant un horaire de travail flexible est passée de 41,7 à 44,6%.

Horaires de travail atypiques et flexibles, travail sur appel, en % des personnes actives occupées[1]



[1] 2004: moyenne du 2e trimestre, 2014: moyenne annuelle
[2] Salariés uniquement

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

[11] Travail le soir: de 19 h à 24 h; travail la nuit: de 24 h à 6 h.

Temps de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée

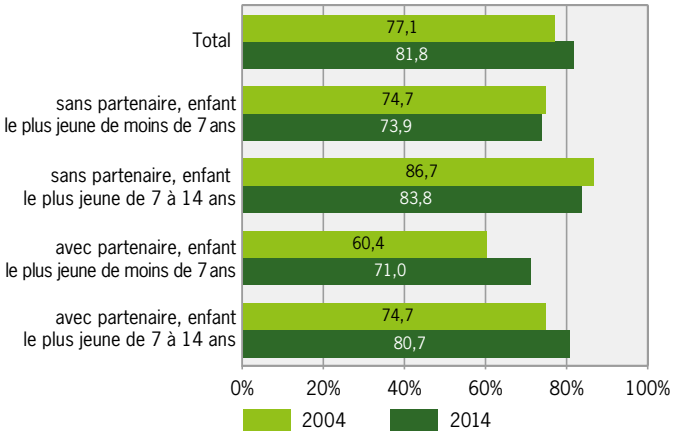
Participation des mères à la vie active

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

De 2004 à 2014, le taux d'actives occupées chez les femmes de 25 à 54 ans (avec ou sans enfants) a augmenté de 4,8 points à 81,8%. Le taux le plus élevé s'observe chez les femmes qui élèvent seules des enfants et dont l'enfant le plus jeune est âgé de 7 à 14 ans, mais ce taux a diminué au cours de la période considérée (de 86,7 à 83,8%). Le taux d'actives occupées a augmenté de 10,5 points à 71,0% chez les femmes vivant en couple et dont l'enfant le plus jeune a moins de 7 ans. La participation à la vie active reste toutefois la plus faible pour ce groupe de personnes

La différence entre le taux d'actifs occupés chez les femmes et les hommes dont l'enfant le plus jeune a moins de 7 ans est de 24,8 points (femmes: 71,2%; hommes: 95,9%). L'écart était encore plus marqué dix ans plus tôt (34,3 points).

Taux d'actives occupées, femmes de 25 à 54 ans selon la situation familiale[1], en %



[1] 2004: moyenne du 2e trimestre, 2014: moyenne annuelle

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

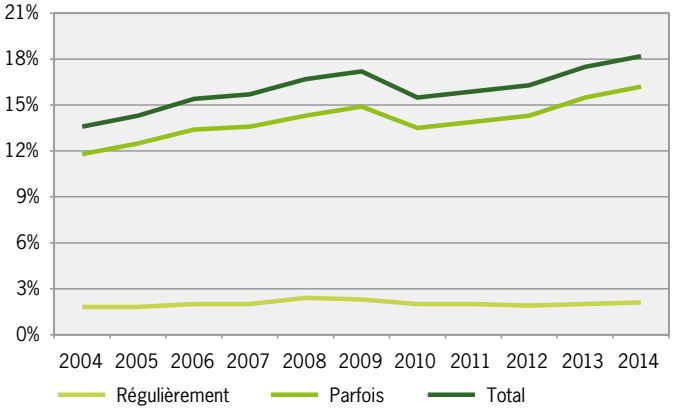
Temps de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Travail à domicile

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

En 2014, 18,2% des salariés[12] travaillaient à domicile. 2,1% travaillaient à domicile régulièrement, 16,2% occasionnellement[13]. Par rapport à 2004, on observe une tendance à l'augmentation du travail à domicile occasionnel (+4,4 points). Le travail régulier à domicile, en revanche, est resté au même niveau. Parmi les indépendants, environ une personne sur cinq travaille régulièrement à domicile.

Salariés qui travaillent régulièrement ou parfois à domicile, en %[1]



[1] 2004–2009: moyennes au 2e trimestre, 2010–2014: moyennes annuelles

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

[12] Sans les apprentis.

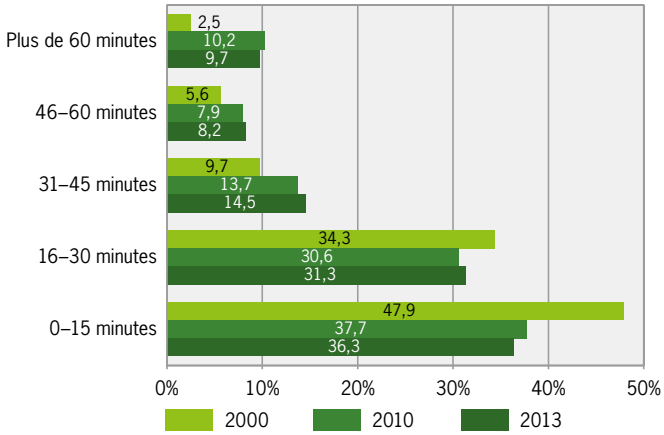
[13] Travail à domicile régulier: plus de 50% du temps de travail est effectué à domicile. Travail à domicile occasionnel: moins de 50% du temps de travail est effectué à domicile, pris en compte sous forme d'heures supplémentaires ou de travail ordinaire.

Temps de déplacement entre le domicile et le travail

Sources: recensement fédéral de la population (RFP) et relevé structurel (RS), OFS

En 2013, un peu plus de deux tiers des personnes actives occupées pratiquaient des déplacements pendulaires de 0 à 30 minutes (de 0 à 15 minutes: 36,3%; de 16 à 30 minutes: 31,3%). 9,7% des personnes actives occupées consacraient plus de 60 minutes à ces déplacements. Par rapport à l'an 2000, les temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail ont augmenté. La part des pendulaires consacrant 0 à 30 minutes à leurs déplacements a diminué de 14,6 points. Les déplacements longs, en particulier, ont progressé (+7,2 points pour les déplacements de plus de 60 minutes).

Personnes actives occupées: pendulaires selon le temps nécessaire pour se rendre au travail, répartition en %



Sources: RFP, RS

© OFS, Neuchâtel 2015

Allocations de maternité

En Suisse, l'allocation de maternité est inscrite dans la loi sur les allocations pour perte de gain[14], entrée en vigueur au 1er juillet 2005. Elle est versée sous forme d'indemnités journalières. Les indemnités correspondent à 80% du revenu moyen du travail. Le congé maternité légal est de 14 semaines.

Flexibilité du travail pour raisons familiales

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), module «Conciliation vie professionnelle – vie familiale», OFS

La possibilité d'adapter son horaire de travail aux exigences de la vie de famille contribue à une meilleure conciliation entre le travail et la famille. En 2012, 69,2% des personnes actives occupées assurant la prise en charge régulière d'enfants pouvaient décaler le début ou la fin de leur journée de travail d'au moins une heure pour remplir leurs obligations familiales[15]. Un peu plus de la moitié des actifs occupés avec prise en charge d'enfants pouvaient organiser leur horaire de travail de façon à prendre des jours entiers de congé pour remplir leurs obligations familiales, sans empiéter sur leurs jours de vacances (56,3%)[16].

[14] Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG), RS 834.1.

[15] Question posée: «Vous est-il possible de modifier vos heures de début et/ou de fin de journée de travail d'au moins une heure pour des raisons familiales?» Avec enfants de moins de 15 ans dans le ménage.

[16] Question posée: «Vous est-il possible d'organiser votre temps de travail afin de prendre des journées entières pour des raisons familiales sans recourir aux jours de vacances?» La question ne concerne pas les situations où l'enfant est malade, lesquelles relèvent de la loi sur le travail: «L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.» Cf. loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), art. 36, al. 3 (état le 1er décembre 2013). L'imprécision de la question posée a pu influer sur les réponses, tous les salariés n'ayant pas la même connaissance des dispositions légales.

Temps de travail et conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Interférences entre le travail et la vie privée

Source: enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC), OFS

En 2013, les personnes actives occupées évaluaient à 4,0 en moyenne le degré d'interférence entre leur travail et leur vie privée (échelle de 0 à 10). C'est un degré d'interférence plutôt faible[17].

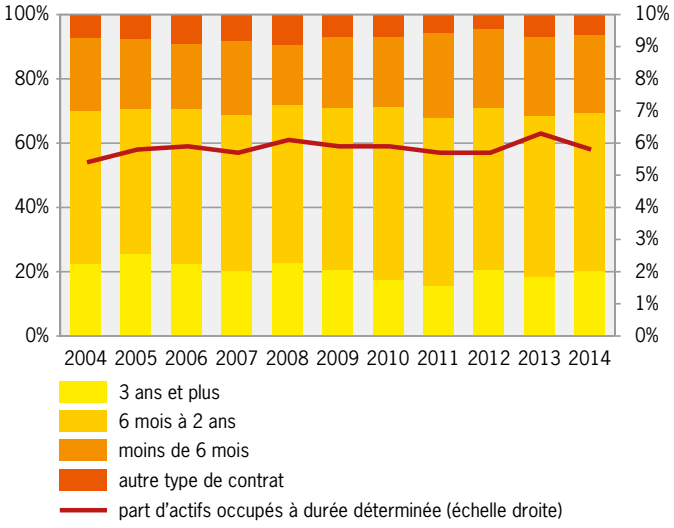
[17] 0 = le travail n'interfère pas du tout avec la vie privée, 10 = le travail interfère très fortement avec la vie privée.

Emplois de durée limitée

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

La part des salariés ayant un contrat de travail de durée limitée[18] était de 5,8% au 2e trimestre 2014, soit une hausse de 0,4 point par rapport au 2e trimestre 2004. Sur les 192'000 personnes dont l'emploi était de durée limitée, 24,4% avaient un contrat de travail arrivant à expiration dans les six mois à venir, et 49,2% un contrat de travail arrivant à expiration dans un délai de six mois à deux ans. Une partie des salariés titulaires d'un contrat de durée limitée se trouvent dans une «relation de travail triangulaire»: ils ont trouvé leur emploi par l'intermédiaire d'un bureau de placement privé qui paie leur salaire. Ces salariés temporaires sont exposés à un risque plus élevé de perdre leur emploi, ils sont souvent moins bien payés et ont des conditions de travail moins favorables que les autres. En 2014, 0,8% des salariés domiciliés de manière permanente en Suisse se trouvaient dans une relation de travail triangulaire.

Part de salariés[1] avec contrat de durée déterminée et répartition selon la durée du contrat de travail, au 2e trimestre, en %



[1] sans apprentis; 25 ans ou plus

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

[18] Personnes de 25 ans ou plus.

Sécurité de l'emploi et protection sociale

Durée de l'activité dans la même entreprise

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

La majorité des personnes actives occupées[19] sont fidèles à leur entreprise: en 2014, 60,7% des actifs occupés travaillaient depuis 5 ans ou plus dans la même entreprise (2004: 58,5%), 27,3% y travaillaient depuis 1 à 5 ans (2004: 31,7%), 11,8% depuis moins d'un an (2004: 9,7%).

[19] Personnes de 25 ans ou plus.

Sécurité de l'emploi et protection sociale

Indépendants sans collaborateurs

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

Les indépendants sans collaborateurs peuvent être exposés à un risque financier relativement élevé et à des conditions de travail précaires, notamment dans la phase initiale de leur activité indépendante. Au 2e trimestre 2014, 7,8% des actifs occupés étaient des indépendants sans collaborateurs (taux total d'indépendants: 16,7%). Près d'un indépendant sur deux travaille en solo (46,7%). La proportion est restée relativement stable au cours des dix dernières années: au 2e trimestre 2004, 48,1% des indépendants n'avaient pas de collaborateurs.

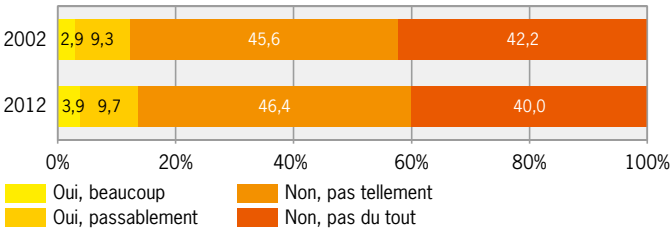
Sécurité de l'emploi et protection sociale

Sécurité subjective de l'emploi

Source: enquête suisse sur la santé (ESS), OFS

La grande majorité des actifs occupés considèrent avoir un emploi sûr. En 2012, 40,0% ne craignaient «pas du tout» de perdre leur emploi et 46,4% ne craignaient «pas tellement» de le perdre. Près de la moitié des personnes interrogées estimaient que si elles perdaient leur emploi elles trouveraient très facilement ou assez facilement un emploi équivalent[20].

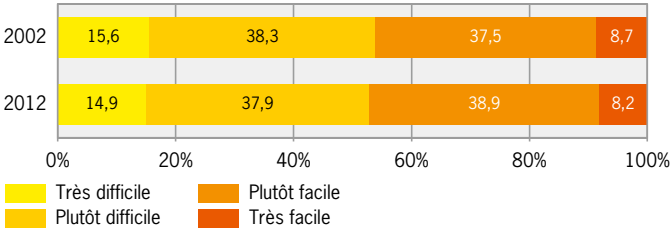
Peur de perdre l'emploi actuel, en % des salariés



Source: ESS

© OFS, Neuchâtel 2015

Difficulté à retrouver un emploi comparable en cas de perte d'emploi actuel, en % des salariés



Source: ESS

© OFS, Neuchâtel 2015

[20] Questions posées: «Craignez-vous de perdre votre emploi actuel?» et «Si vous perdiez votre poste actuel/votre place d'apprentissage actuelle, pourriez-vous retrouver facilement ou difficilement un nouveau poste comparable?»

Sécurité de l'emploi et protection sociale

Prestations sociales: chômage

En Suisse, les femmes salariées de 18 à 63 ans et les hommes salariés de 18 à 64 ans sont obligatoirement assurés contre le chômage. Si une personne active occupée perd son emploi, elle a droit à des indemnités journalières moyennant certaines conditions. En revanche, les indépendants ne sont généralement pas assurés contre le chômage.

Prestations sociales: prévoyance vieillesse

Source: enquête sur le budget des ménages (EBM), OFS

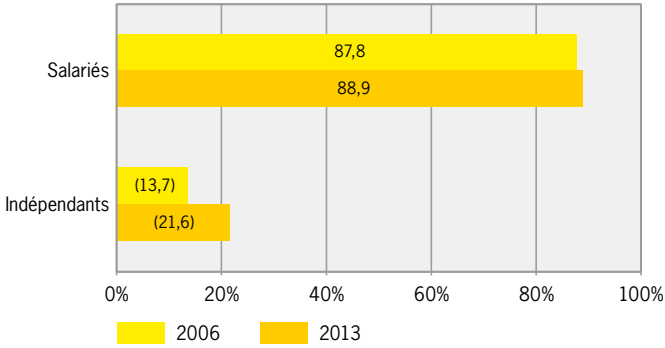
La prévoyance vieillesse repose en Suisse sur le système des trois piliers. Le **1er pilier** comprend notamment l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), qui est obligatoire pour tous les actifs occupés de 18 à 63/64 ans. Il sert à couvrir les besoins vitaux pendant la vieillesse.

Le **2e pilier** est constitué par la prévoyance professionnelle, complémentaire au 1er pilier, qui offre une protection contre les risques économiques liés à la vieillesse, au décès et à l'invalidité. Elle est en principe obligatoire pour les salariés à partir d'un salaire annuel minimum donné (2015: 21'150 francs). Elle est facultative pour les indépendants. La prévoyance professionnelle aide à maintenir le niveau de vie antérieur durant la retraite et en cas d'invalidité ou de décès.

88,9% des salariés[21] et 21,6% des indépendants[22] ont versé des cotisations au 2e pilier en 2013. Les proportions étaient de 87,8% et 13,7%[22] en 2006.

[21] Personnes actives occupées entre 25 ans et l'âge ordinaire de la retraite selon l'AVS.
[22] Extrapolation basée sur moins de 50 observations. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

Personnes actives occupées cotisant au 2e pilier, en %



(chiffre): Extrapolation basée sur moins de 50 observations.
Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

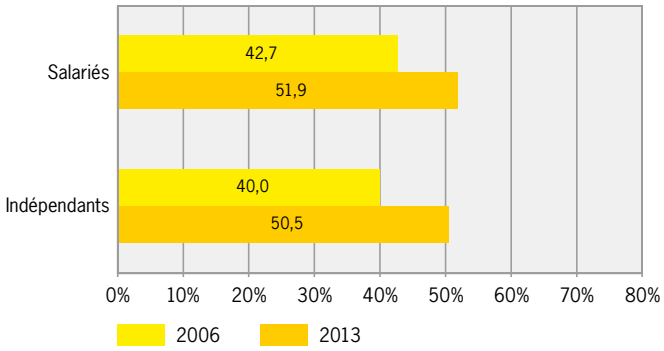
Source: EBM

© OFS, Neuchâtel 2015

La prévoyance professionnelle peut être complétée facultativement par le **3e pilier** (prévoyance privée). Ce dernier est subdivisé en prévoyance liée (pilier 3a) et prévoyance libre (pilier 3b). La prévoyance liée est normalement bloquée jusqu'au début de la retraite[23]. Le montant des cotisations peut être fixé par le preneur de prévoyance lui-même jusqu'à concurrence d'un montant maximum. Dans la prévoyance libre, la personne assurée peut disposer en tout temps des sommes épargnées, le pilier 3b n'étant pas lié à une durée d'épargne donnée.

En 2013, 50,5% des indépendants et 51,9% des salariés ont versé des cotisations au pilier 3a[24]. Cela correspond à des hausses de 10,5 points et 9,2 points par rapport à 2006.

Personnes actives occupées cotisant au pilier 3a, en %



Source: EBM

© OFS, Neuchâtel 2015

[23] Exceptions: commencement d'une activité professionnelle indépendante, acquisition d'un logement en propriété pour ses propres besoins, émigration.

[24] Personnes actives occupées entre 25 ans et l'âge ordinaire de la retraite selon l'AVS.

Dialogue social

Conventions collectives de travail et salaires minimaux

Source: enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse (ECS), OFS

En 2012, on recensait en Suisse 592 conventions collectives de travail (CCT) comportant des dispositions normatives[25]. 1'742'100 salariés étaient assujettis à une CCT, dont 88,2% à une CCT fixant des salaires minimaux. Le nombre de salariés assujettis à une CCT a augmenté d'environ un quart entre 2003 et 2012.

Syndicats

Source: Union syndicale suisse

746'126 personnes étaient syndiquées en 2013. Cela correspond à un taux de syndicalisation de 20,2% parmi les emplois avec un taux d'occupation de 20% ou plus. Dix ans plus tôt, la proportion était de 24,9%.

[25] CCT avec dispositions normatives: clauses relatives à la conclusion, à l'objet et à la fin du contrat individuel de travail.

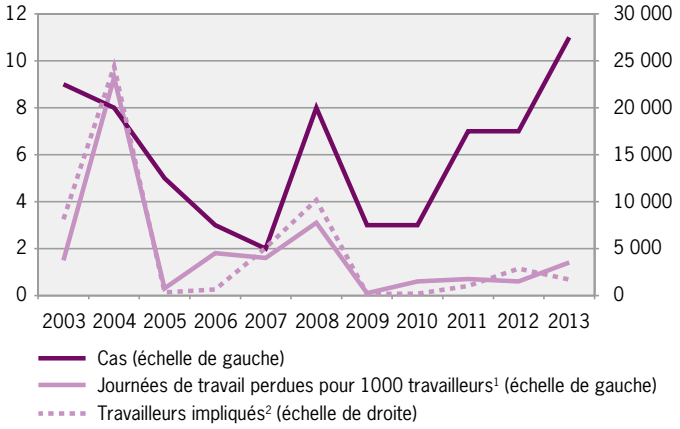
Grèves et lock-out

Source: statistique des conflits collectifs du travail (KASE), OFS

En Suisse, la grève et le lock-out sont des droits reconnus par la loi[26]. Mais ces droits sont plus rarement utilisés chez nous que dans d'autres pays. En Suisse, les grèves se produisent surtout à l'échelle de l'entreprise, elles s'étendent rarement à l'ensemble d'une branche.

Après un recul tendanciel de 2003 à 2007, le nombre de grèves a recommencé à augmenter à partir de 2010. Il s'agit de grèves de durée plutôt courte: le nombre de jours de grève pour 1000 salariés est resté stable – contrairement aux années 2004 et 2008, où l'on a compté des nombres de grévistes supérieurs à la moyenne.

Grèves et lock-outs



[1] Salariés: jusqu'en 2009 selon la Statistique de la population active occupée (SPAO). A partir de 2010, estimation à partir de la SPAO et de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), sans les indépendants, les salariés propriétaires de leur entreprise et les collaborateurs familiaux.
[2] Nombre maximum

Source: KASE

© OFS, Neuchâtel 2015

[26] Constitution fédérale, art. 28 sur la liberté syndicale.

Qualifications

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

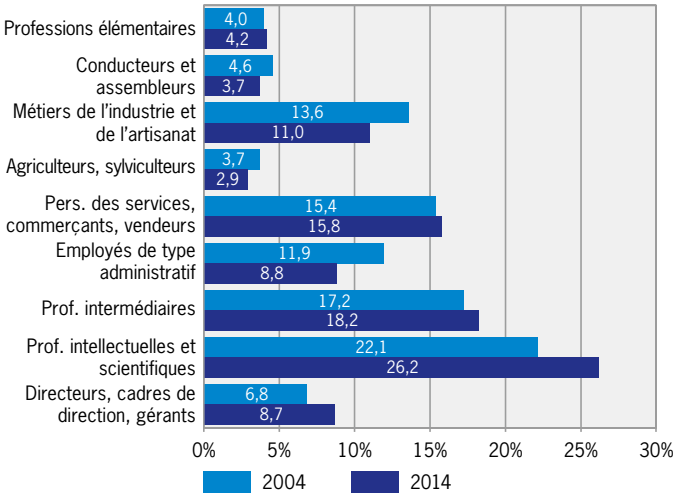
Au cours des dix dernières années, les professions hautement qualifiées (directeurs, cadres de direction et gérants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires) n'ont cessé de prendre de l'importance: si 46,2% des actifs occupés travaillaient dans des professions hautement qualifiées au 2e trimestre 2004, leur part était de 53,1% au 2e trimestre 2014.

Surqualification

Source: enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

En 2014, on peut estimer que 14,2% des salariés[27] disposant d'une formation de degré tertiaire étaient surqualifiés à leur place de travail. Ces personnes exerçaient une profession n'exigeant pas une formation du degré tertiaire. La proportion est restée relativement stable de 2010 à 2014.

Personnes actives occupées selon les grands groupes de professions[1], 2e trimestre, en %



[1] Classification internationale type des professions (CITP-08)

Source: ESPA

© OFS, Neuchâtel 2015

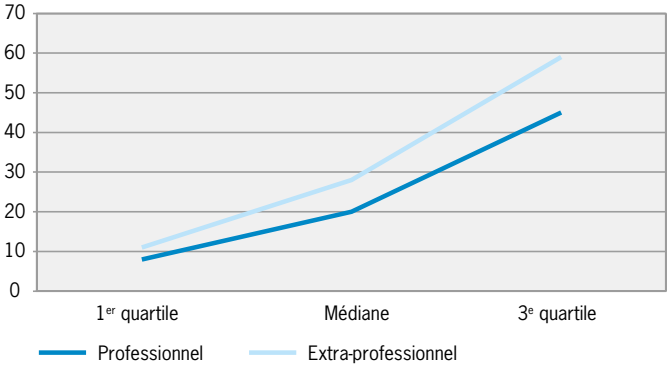
[27] 15 à 64 ans, sans apprentis.

Formation continue

Source: microrecensement formation de base et formation continue (MRF), OFS

En 2011, 60,7% des actifs occupés[28] avaient suivi au cours des 12 mois écoulés une formation continue professionnelle non formelle (formations continues extra-professionnelles: 26,6%). La durée médiane des formations était de 20 heures pour les formations continues professionnelles et de 28 heures pour les formations continues extra-professionnelles.

Durée des activités de formation non formelle selon le but de la participation, 2011[1], en heures



[1] Activités de formation continue les 12 derniers mois

Source: MRF

© OFS, Neuchâtel 2015

[28] Personnes de 25 à 64 ans. Les résultats les plus actuels de la formation de base et de la formation continue proviennent du microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011. Le MRF est réalisé tous les 5 ans. La formation non formelle comprend les activités basées sur une relation élève-enseignant, mais qui ne sont pas dispensées dans le cadre du système d'éducation institutionnel (cours, conférences, séminaires, cours privés, formations sur le lieu de travail).

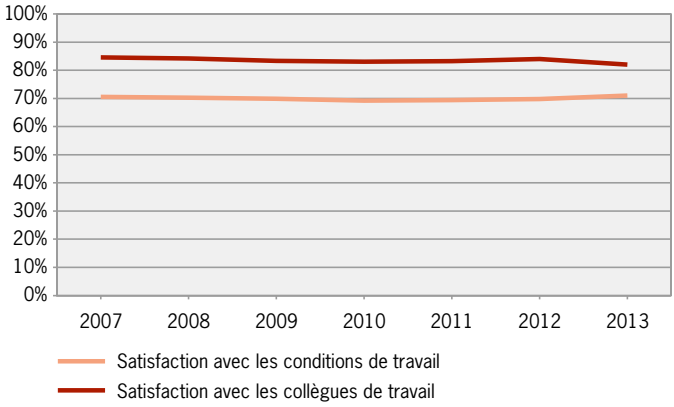
Satisfaction avec les collègues et les conditions de travail

Source: enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC), OFS

En 2013, 82,0% des personnes actives occupées se disaient très satisfaites de leurs relations avec leurs collègues de travail[29]. Le degré de satisfaction a légèrement diminué par rapport à ce qu'il était six ans plus tôt. La part des personnes avec un degré de satisfaction élevé était de 84,6% en 2007.

Les personnes actives occupées en Suisse sont également majoritairement satisfaites de leurs conditions de travail: en 2013, 71,0% des actifs occupés indiquaient une degré de satisfaction compris entre 8 et 10 sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait) (2007: 70,6%).

Degré de satisfaction élevé par rapport aux collègues et aux conditions de travail, en %[1]



[1] Part des personnes actives occupées de 16 ans et plus avec des valeurs de 8 à 10 sur une échelle allant de 0 (pas du tout) à 10 (tout à fait).

Source: SILC

© OFS, Neuchâtel 2015

[29] Réponses comprises entre 8 et 10 sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (tout à fait satisfait).

Violence au lieu de travail

Source: enquête suisse sur la santé (ESS), OFS

En 2012, environ une personne sur dix a subi des violences à son lieu de travail (violences physiques ou verbales, mobbing, menaces, harcèlement sexuel)[30]. 64,4% d'entre elles ont subi une seule forme de violence, 20,1% deux formes de violence, 15,5% trois formes de violence ou plus.

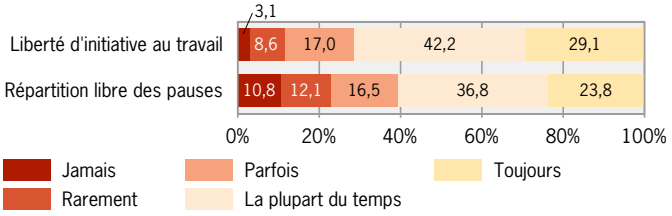
Presque toutes les personnes touchées ont subi des violences d'ordre psychologique (97,6%). Les proportions sont nettement plus faibles pour les violences physiques et pour le harcèlement sexuel (8,9% et 3,8%)[31].

Organisation individuelle du travail

Source: enquête suisse sur la santé (ESS), OFS

En 2012, la plupart des personnes actives occupées en Suisse avaient des possibilités relativement bonnes de déterminer leur manière de travailler et de fixer le moment de leurs pauses. 71,3% pouvaient «la plupart du temps» ou «toujours» décider comment faire leur travail. 60,6% pouvaient souvent fixer librement le moment des pauses.

Organisation individuelle du travail, en %, 2012



Source: ESS

© OFS, Neuchâtel 2015

[30] L'enquête suisse sur la santé est réalisée tous les cinq ans et la prochaine aura lieu en 2017.

[31] Le total dépasse les 100% car 35,6% des victimes de violence indiquent avoir subi plus d'une forme de violence.

Egalité de traitement entre les femmes et les hommes au travail

Sources: enquête suisse sur la population active (ESPA), enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC), enquête suisse sur la santé (ESS), OFS

Voici, pour terminer, quelques indicateurs sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Un tableau détaillé, qui tient compte d'autres critères, tels que l'âge et la nationalité, peut être téléchargé sous le lien suivant: www.bfs.admin.ch → Thèmes → 03 – Travail, rémunération → Activité professionnelle et temps de travail → Indicateurs → Personnes actives occupées → Qualité de l'emploi

Même si le degré de satisfaction subjective des femmes et des hommes est à peu près le même en ce qui concerne les conditions de travail et les relations avec les collègues, les différences entre les sexes restent considérables sur certains aspects de la qualité de l'emploi.

Salaires: En 2012, le salaire brut médian standardisé des hommes était de 6840 francs, celui des femmes de 5808 francs. Selon une analyse[32] commandée par l'Office fédéral de la statistique, environ 60% de l'écart salarial moyen entre hommes et femmes dans le secteur privé repose sur des facteurs explicables[33]. Le salaire brut médian des femmes a toutefois augmenté un peu plus fortement que celui des hommes entre 2006 et 2012 (+10,8% contre +9,3%). Les bas salaires sont deux fois plus fréquents chez les femmes que chez les hommes (17,4% contre 7,5%). La part des bas salaires s'est cependant réduite de 1,8 point chez les femmes, alors qu'elle a légèrement progressé (+0,5 point) chez les hommes.

Taux d'occupation: Les femmes travaillent quatre fois plus souvent que les hommes à temps partiel et elles ont plus de mal à trouver un taux d'occupation qui leur convienne. Le taux de sous-emploi est de 10,2% chez les femmes, contre 3,3% chez les hommes. 9,6% des femmes actives occupées ont plusieurs emplois (hommes: 5,5%)

Horaires de travail atypiques: Les hommes travaillent plus souvent de nuit, les femmes plus souvent le soir, le samedi et le dimanche. Les femmes travaillent plus souvent que les hommes sur appel (6,1% contre 3,7%).

[32] www.bfs.admin.ch → Thèmes → 03 – Travail, rémunération → A consulter → Communiqués de presse → Enquête suisse sur le niveau et la structure des salaires 2012 (21.08.2015)

[33] En raison de caractéristiques différentes entre les sexes comme la formation, les années de service, l'âge, la situation dans la profession, le niveau de qualifications, la profession, la branche, etc.

Egalité de traitement au travail

Flexibilité du travail: Environ la moitié des hommes bénéficient d'horaires de travail flexibles (femmes: 37,6%). Les hommes sont plus nombreux que les femmes à pouvoir décaler d'une heure ou plus le début ou la fin de leur journée de travail pour s'occuper de leurs enfants; les femmes, en revanche, sont plus nombreuses à pouvoir prendre à cet effet un jour de congé.

Risques au lieu de travail: La part des personnes actives occupées qui disent être exposées à des risques physiques ou psychosociaux sur leur lieu de travail est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Mais les femmes sont légèrement plus nombreuses à subir effectivement des violences sur leur lieu de travail (10,1% contre 9,1%)[34].

Surqualifications: Au cours des dix dernières années, la part des femmes qui exercent une profession hautement qualifiée a augmenté de 8,7 points à 52,3%; elle est désormais presque au même niveau que chez les hommes. Mais il existe nettement plus de femmes que d'hommes surqualifiés par rapport à leur poste de travail.

[34] Violence physique ou verbale, mobbing, harcèlement sexuel.

Egalité de traitement au travail

Indicateur	Année	Femmes	Hommes	Variation en points de pour cent		
					Femmes	Hommes
Facteurs de risques physiques au travail[1]	2013	55,8%	63,2%	–	–	–
Facteurs de risques psychosociaux au travail[1]	2013	42,8%	47,6%	–	–	–
Salaire mensuel brut standardisé médian	2012	5808 CHF	6840 CHF	2006–2012	10,8%	9,3%
Bas salaires: inférieurs aux $^2/_3$ du salaire médian	2012	17,4%	7,5%	2006–2012	–1,8	0,5
Taux de sous-emploi	2014	10,2%	3,3%	2004–2014	0,2	1,0
Travail le soir[2]	2014	17,8%	16,4%	2004–2014	0,8	1,2
Travail de nuit[2]	2014	4,2%	5,7%	2004–2014	0,1	0,5
Travail le samedi[2]	2014	22,3%	18,8%	2004–2014	–0,5	–1,6
Travail le dimanche[2]	2014	11,3%	9,9%	2004–2014	1,1	0,6
Horaires de travail flexibles[3]	2014	37,6%	51,1%	2004–2014	3,4	2,9
Travail sur appel	2014	6,1%	3,7%	2004–2014	–1,9	–0,8
Flexibilité du temps de travail pour des raisons familiales:						
décaler début/fin de journée de travail d'au moins 1 heure	2012	64,7%	73,7%	–	–	–
prendre congé des journées entières	2012	59,3%	53,2%	–	–	–
Emploi de durée limitée	2014	6,4%	5,4%	2004–2014	0,6	0,3
Hautement qualifiés[4]	2014	52,3%	53,8%	2004–2014	8,7	5,4
Surqualifiés[5]	2014	16,8%	12,1%	2010–2014	1,3	0,2
Subi de la violence au travail les 12 derniers mois	2012	10,1%	9,1%	–	–	–
Liberté d'initiative au travail[6]	2012	69,0%	73,1%	–	–	–
Liberté de choisir quand faire les pauses[6]	2012	55,4%	64,8%	–	–	–

[1] Personnes actives occupées exposées à au moins un risque physique ou psychosocial. Données disponibles uniquement pour 2013.
[2] Personnes actives occupées qui travaillent «régulièrement» le soir, la nuit, le samedi et le dimanche.
[3] Base hebdomadaire/mensuelle avec/sans heures bloquées, base annuelle, pas de prescriptions formelles, autre modèle.
[4] Personnes actives occupées dans les grands groupes de professions suivants: directeurs, cadres de direction, gérants; prof. intellectuelles et scientifiques; professions intermédiaires.
[5] Salariés avec niveau de formation tertiaire qui exercent une profession ne requérant pas un tel niveau de formation.
[6] Réponses «la plupart du temps» et «toujours».

Sources: enquête suisse sur la population active (ESPA), enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), enquête suisse sur la santé (ESS)

© OFS, Neuchâtel 2015

Références et informations complémentaires

Informations sur le thème «travail et rémunération» (OFS): www.bfs.admin.ch → Thèmes → 03 – Travail, rémunération

Définitions concernant le thème «travail et rémunération» (OFS): www.bfs.admin.ch → Thèmes → 03 – Travail, rémunération → Bases statistiques → Définitions

United Nations Economic Commission for Europe (2015), Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework, Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. Link: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4_Add.2_Rev1_Guidelines_on_QoEmployment.pdf

Rüegger, S. et Ackermann, E. (2014), Evolution des effectifs des syndicats en 2013. Union syndicale suisse (USS), Dossier nº 105, septembre 2014