

DOSSIER

A photograph showing a man in a white shirt and dark trousers sitting at a desk in a modern office. He is viewed through glass partitions. The office has a blue carpet, a white desk, and a coat rack with a dark jacket hanging on it. The lighting is bright, creating a professional atmosphere.

Conditions de travail et maladies professionnelles

En Suisse, neuf actifs sur dix considèrent que leurs conditions de travail sont bonnes, voire très bonnes. L'Enquête européenne sur les conditions de travail montre, toutefois, que ces dernières se sont dégradées dans notre pays depuis 2005 dans certains domaines. Ainsi, le niveau de contraintes physiques se rapproche de la moyenne européenne. La numérisation a modifié les conditions de travail. L'activité professionnelle s'est flexibilisée. Le travail à domicile est un exemple de la dilution que subit la frontière entre vie professionnelle et loisirs. Le stress et le « burn-out » en sont les symptômes. La question de la prévention se pose. La Suisse ne disposait d'aucun système de prévention cohérent en ce qui concerne les maladies professionnelles sur le lieu de travail. Une étude du Secrétariat d'État à l'économie, menée en collaboration avec les inspections cantonales du travail et l'université de Lausanne, se penche actuellement sur l'impact que pourrait avoir un tel dispositif public. Ce ne sont pas seulement les salariés et les entreprises qui en profiteraient, mais la société toute entière.

L'avance se réduit

Les conditions de travail sont généralement bonnes en Suisse. Toutefois, si l'on compare les données de 2015 à celles de 2005, on constate que le pays a partiellement perdu sa position de tête par rapport à l'Europe. Les contraintes physiques ont particulièrement augmenté et se rapprochent du niveau européen. *Margot Vanis, Maggie Graf, Ralph Krieger*

Abrégé La dernière édition de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (*European Working Conditions Survey 2015*) montre que les conditions de travail se sont partiellement détériorées en Suisse entre 2005 et 2015. S'agissant des contraintes physiques au travail, la Suisse a régressé par rapport à ses résultats de 2005 et vis-à-vis des autres pays européens. En outre, la marge de manœuvre et la concertation au travail ont diminué. Davantage de gens qu'en 2005 qualifient leurs tâches de monotones et ils sont moins nombreux à les juger utiles. Il n'en reste pas moins qu'environ 90 % des salariés en Suisse estiment leurs conditions de travail bonnes ou très bonnes. Les employés considèrent souvent que leur santé est bonne et que les cadres savent comment motiver leurs collaborateurs. Même si, comparés à la moyenne de l'UE, les employeurs suisses exigent du personnel une plus grande flexibilité, la pression liée au rythme de travail et aux délais a diminué depuis 2005.

En 2015, les salariés ont jugé que leurs conditions de travail étaient bonnes en Suisse. Dans près de neuf cas sur dix, ils en sont satisfaits ou très satisfaits. La Suisse se situe ainsi dans la moyenne européenne.

Voilà ce que montre la dernière enquête européenne sur les conditions de travail, menée en 2015. La *European Working Conditions Survey* (EWCS) est réalisée tous les cinq ans depuis 1990 dans l'ensemble des pays européens (voir encadré)¹. L'étude révèle les points forts de la Suisse, tout comme ses faiblesses par rapport à l'Europe. Au fil du temps, la Suisse a perdu de son avance quant aux conditions de travail: elle est moins souvent en tête qu'en 2005.

Les salariés suisses sont en bonne santé

En matière de santé, la Suisse présente environ dix points de pourcentage d'avance sur la moyenne européenne: neuf salariés sur dix estiment que leur santé est bonne ou très bonne. Les salariés suisses sont absents en moyenne cinq jours par an pour cause de maladie ou d'accident. C'est moins qu'en Europe, où la moyenne est de six jours. A contrario, il n'est pas vrai que de nombreux Suisses travaillent en étant ma-

lades: seuls 22 % d'entre eux se sont rendus au travail dans un tel cas, contre 38 % en moyenne dans l'UE.

La Suisse est également souvent en meilleure position que les pays de l'UE en ce qui concerne les problèmes de santé fréquemment associés au travail. Ainsi, la part de salariés souffrant de troubles depuis plus de six mois est de 8 %, ce qui est comparativement faible. La moyenne européenne est deux fois plus élevée (17 %). Le pourcentage de salariés atteints de maladies chroniques est également nettement supérieur en Autriche (18 %), en Allemagne (20 %) et en France (26 %).

Les cadres favorisent la collaboration

La Suisse enregistre aussi de meilleurs résultats que les pays voisins et que l'ensemble de l'Europe sur certains aspects importants de l'encadrement (voir illustration 1). Quatre salariés sur cinq y sont d'avis que leur chef valorise un bon travail et que ses retours d'information sont utiles.

En comparaison avec les personnes interrogées dans l'UE, les Suisses sont plus nombreux à déclarer que leur chef réussit à faire travailler les gens ensemble. En Suisse, les trois quarts des salariés ont répondu que leur entreprise savait les pousser à donner le meilleur

d'eux-mêmes; ce chiffre est supérieur à la moyenne européenne (61 %).

Les employeurs suisses exigent une plus grande flexibilité

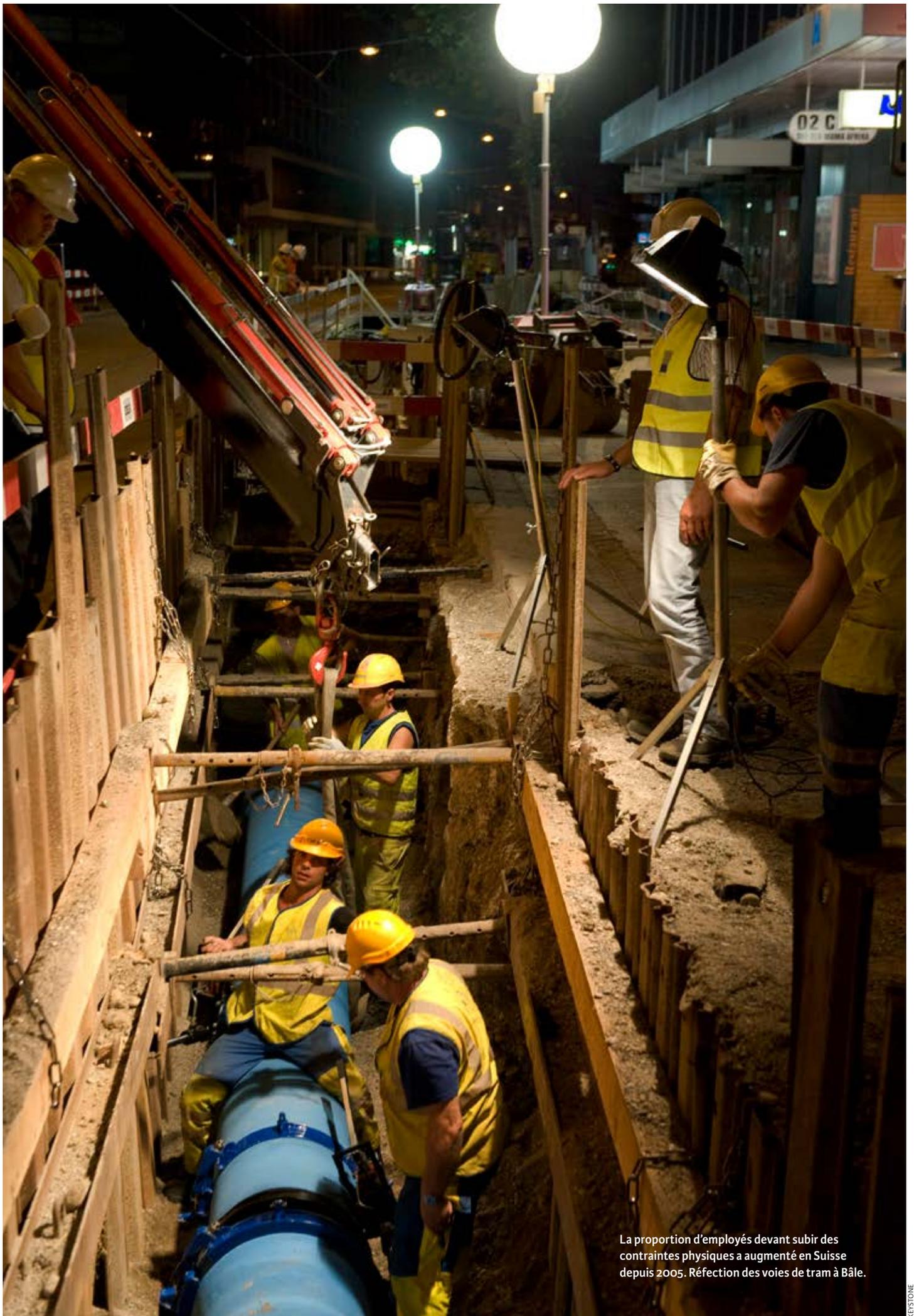
La Suisse présente de prime abord des résultats inférieurs à ceux des autres pays européens en matière de temps de travail. En effet, la durée hebdomadaire est de 42 heures en Suisse pour un plein temps, contre une moyenne européenne de 39 heures. Un bon quart des salariés travaillent toutefois moins de cinq jours par semaine, alors que, dans l'UE, le temps partiel touche en moyenne 17 % de la population active. Les résultats suisses et européens sont en revanche similaires en matière de travail de nuit ou encore pendant le week-end ou le temps libre.

La flexibilité au niveau des horaires de travail a deux visages. Il faut distinguer la latitude dont bénéficient les employés pour déterminer leurs horaires et l'exigence de flexibilité émanant de l'entreprise. En Suisse, 12 % des salariés peuvent entièrement choisir leurs horaires de travail. C'est le plus fort pourcentage enregistré dans ce pays, alors qu'il est de 6 % pour l'UE. À l'opposé, les employeurs suisses imposent aussi plus fréquemment des changements d'horaires à la dernière minute (18 % en Suisse et 13 % dans l'UE).

Des horaires non planifiables peuvent avoir des répercussions néfastes sur la santé, car ils empêchent de prévoir et d'organiser le temps libre et entravent la récupération. Pourtant, 88 % des salariés considèrent pouvoir bien ou très bien concilier leurs horaires de travail et leur obligations familiales ou sociales.

Une comparaison avec les données de 2005 montre que les contraintes horaires ont généralement diminué. La proportion de salariés suisses qui déclarent faire face à des cadences élevées pendant au moins le quart du temps est passée de 73 % en 2005 à 65 % en 2015. Il en va de même pour ceux qui doivent travailler

¹ La Suisse n'a participé intégralement qu'aux éditions de 2005 et de 2015.



La proportion d'employés devant subir des contraintes physiques a augmenté en Suisse depuis 2005. Réfection des voies de tram à Bâle.

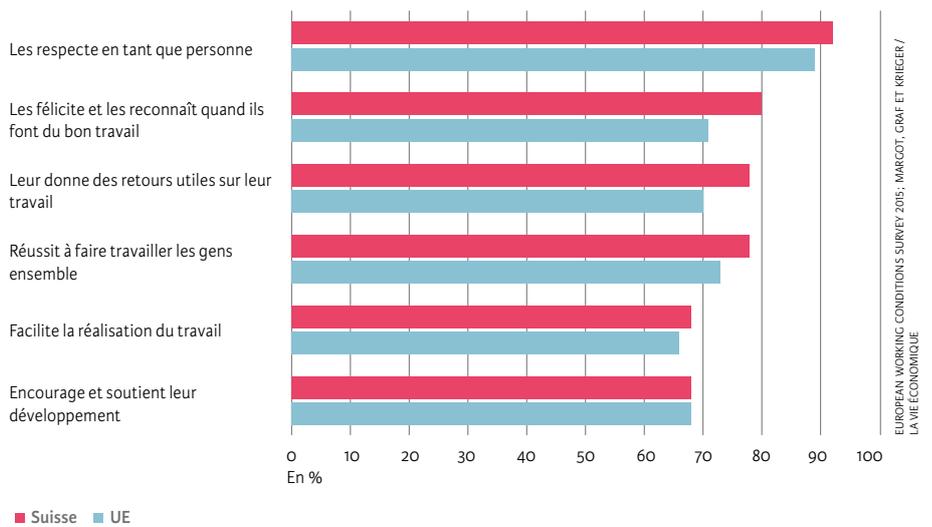
dans des délais très stricts et courts: ils étaient 69 % en 2005 et 63 % en 2015. La Suisse est aujourd'hui dans la moyenne européenne. On constate une tendance similaire en Allemagne et en Italie, alors que les résultats moyens sur l'ensemble de l'Europe restent stables.

La qualité du travail et le niveau d'influence diminuent en Suisse

Il est motivant d'effectuer des tâches non morcelées, suffisamment stimulantes et perçues comme utiles. C'est également propice au développement des compétences et favorable à la santé. Obtenir une harmonie entre l'homme et la machine dans la répartition des tâches est particulièrement important en ces temps de numérisation et d'automatisation croissantes. Selon l'étude, le nombre de personnes qui doivent assumer des tâches monotones est en augmentation (22 % en 2005 et 33 % en 2015). La part des salariés qui perçoivent leur travail comme utile est certes élevée, mais elle tend à diminuer (92 % en 2005 et 86 % en 2015). On voit également décroître le nombre de personnes qui disent effectuer des tâches complexes, contrôler elles-mêmes la qualité de leur travail, résoudre de manière indépendante des problèmes imprévus ou avoir la possibilité d'apprendre des choses nouvelles (voir *illustration 2*). Dans l'ensemble, la Suisse a perdu son avance sur ce point et rejoint le niveau européen en matière d'exigences liées aux tâches.

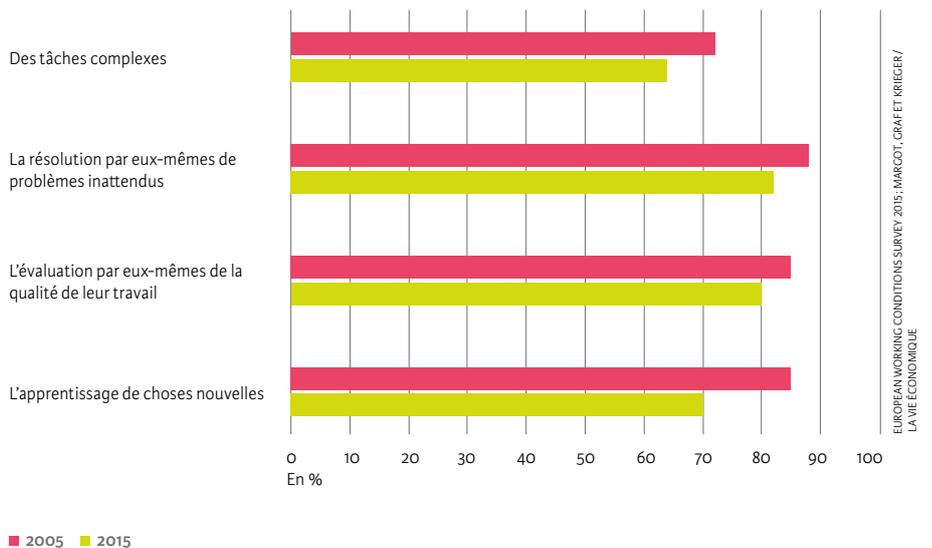
La possibilité pour le salarié de participer aux décisions concernant son travail est une ressource non négligeable en matière de motivation et de santé. L'harmonisation des exigences et des capacités individuelles s'en trouve facilitée. De manière générale, plusieurs aspects touchant à la marge de manœuvre et à la participation se sont réduits en Suisse entre 2005 et 2015. Ainsi l'autodétermination de la cadence de travail a-t-elle perdu cinq points de pourcentage pour atteindre 68 %. La marge de manœuvre quant à l'ordre d'accomplissement des tâches et à la méthode employée pour les effectuer a diminué de huit points de pourcentage. Le recul est marqué au niveau de la possibilité de prendre des pauses au moment souhaité et de mettre en pratique ses propres idées. Le nombre de personnes qui affirment avoir une influence sur le choix de leurs collègues baisse légèrement en

III. 1. Perception de leur chef par les salariés (en Suisse et en Europe, en 2015)



Les barres indiquent la part de travailleurs (agriculture exclue) qui sont d'accord avec les déclarations mentionnées concernant leur chef. En Suisse, 871 personnes ont été interrogées et 28 079 dans l'UE.

III. 2. Contenu du travail, du point de vue des salariés suisses (2005 et 2015)



Les barres indiquent la part de travailleurs (agriculture exclue) qui sont d'accord avec les déclarations mentionnées par rapport au contenu de leur travail. Le nombre de personnes interrogées était de 845 en 2005 et de 871 en 2015.

Suisse, alors qu'il augmente en moyenne en Europe (voir *illustration 3*). Ainsi, la possibilité d'influer sur son travail rejoint la moyenne européenne. La Suisse a perdu la position de tête qu'elle occupait en 2005 eu égard à des ressources importantes qui contribuent à la protection des travailleurs.

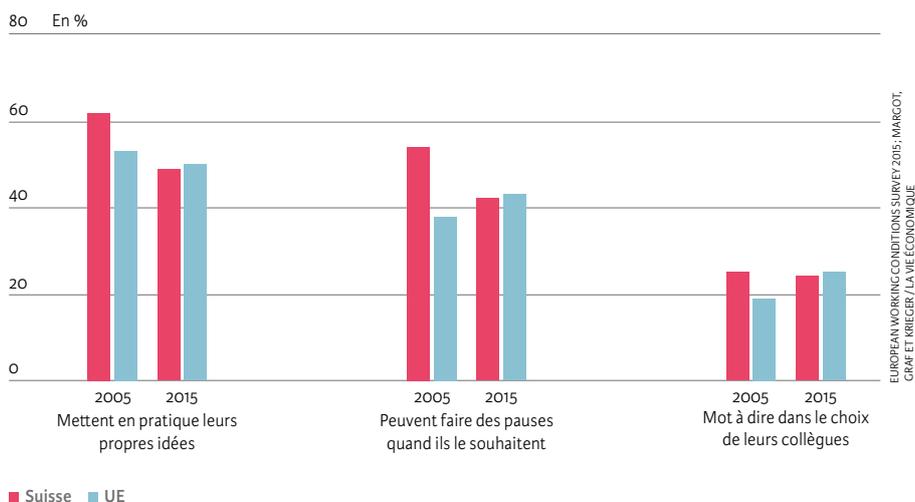
L'absence de marge de manœuvre en matière d'horaires et de temps de pause, combinée à une cadence de travail rapide

ou à des délais serrés, est susceptible d'avoir un effet particulièrement néfaste sur la santé. Une telle combinaison touche environ 11 % des salariés en Suisse.

Les Suisses de plus en plus exposés à des contraintes physiques

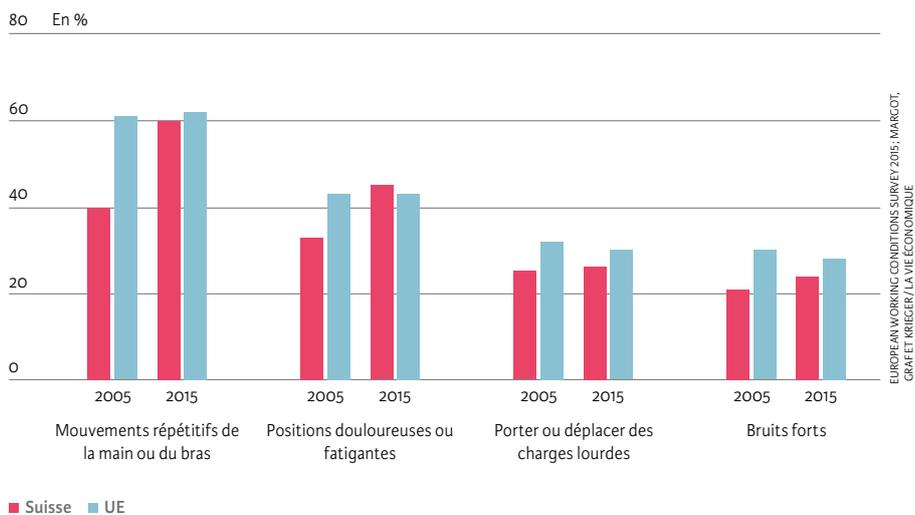
Les positions douloureuses, les mouvements répétitifs et la nécessité de porter

III. 3. Capacité d'influence, du point de vue des salariés en Suisse et dans l'UE (2005 et 2015)



Les barres indiquent la part de travailleurs (agriculture exclue) qui déclarent bénéficier des possibilités correspondantes dans leur entreprise. En Suisse, 845 personnes ont été interrogées en 2005 et 871 en 2015; elles étaient 20 883 en 2005 et 28 079 en 2015 dans l'UE.

III. 4. Contraintes physiques au travail en Suisse et dans l'UE (2005 et 2015)



Les barres indiquent le pourcentage de travailleurs (agriculture exclue) qui sont exposés aux facteurs de risque mentionnés pendant au moins le quart du temps. En Suisse, 845 personnes ont été interrogées en 2005 et 871 en 2015; elles étaient 20 883 en 2005 et 28 079 en 2015 dans l'UE.

ou de déplacer des charges lourdes restent les facteurs de risque pour la santé les plus fréquemment rencontrés au travail en Suisse. La majorité de ces facteurs sont en hausse depuis 2005. C'est particulièrement le cas pour les mouvements ré-

pétitifs et les positions douloureuses (voir *illustration 4*). Cette tendance ne se constate pas dans l'UE, où la proportion de salariés effectuant de telles tâches reste stable. Dans les pays voisins, elle est même en diminution.

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (*European Working Conditions Survey, EWCS*) est la plus vaste étude réalisée sur les conditions de travail du continent. Elle permet de comparer les pays et d'observer l'évolution des risques sur le long terme. Elle est réalisée tous les cinq ans par Eurofound depuis 1990. L'EWCS s'étend aux pays membres de l'UE et à d'autres pays intéressés. En 2015, ce sont plus de 43 000 personnes actives, résidant dans 35 pays^a, qui ont été interrogées.

La Suisse a participé directement à l'enquête en 2005 et en 2015. Son échantillon représentatif, qui comporte des salariés et des indépendants, se compose de personnes de plus de 15 ans, vivant dans un ménage privé et ayant exercé une activité rémunérée pendant au moins une heure au cours de la semaine précédant l'entretien (1040 personnes ont été interrogées en 2005 et 1006 en 2015).

a UE28, Suisse, Norvège, Turquie, Macédoine, Serbie, Monténégro et Albanie.



Margot Vanis

Collaboratrice scientifique, secteur Travail et santé, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne



Maggie Graf

Cheffe du secteur Travail et santé, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne



Ralph Krieger

Collaborateur scientifique, secteur Travail et santé, Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne

La flexibilité des indépendants a un prix

En Suisse, environ une personne sur dix exerce une activité indépendante. Selon une étude, cette minorité jouit d'une grande souplesse dans son travail, contrairement aux salariés.

Leurs horaires sont, par contre, sensiblement plus importants et irréguliers. *Ulrich Pekruhl, Christoph Vogel*

Abrégé L'activité indépendante est extrêmement précieuse pour l'économie et la société. Les données rassemblées en 2015 dans le cadre de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (*European Working Conditions Surveys, EWCS*) montrent que les indépendants travaillent globalement plus que les salariés. D'un autre côté, ils peuvent profiter d'un grand nombre de ressources liées au travail, comme un degré élevé d'autodétermination. Cela permet un certain équilibre et contribue vraisemblablement à les motiver fortement. Il existe toutefois des différences : on dispose d'indications selon lesquelles certaines conditions de travail tendent à être plus mauvaises dans quelques métiers par rapport aux autres. Cela concerne les agents contractuels et les indépendants qui interviennent dans un bref délai, ceux qu'on appelle des «gig workers».

Pour la *NZZ am Sonntag* «L'engagement fixe est un modèle en voie d'extinction.»¹. Ce pronostic est assurément quelque peu exagéré, mais il existe une tendance incontestable à la flexibilisation et l'on ne saurait nier qu'elle peut entraîner une augmentation du nombre d'indépendants.

L'article de la *NZZ am Sonntag* rapporte que le Credit Suisse compte, outre les 47 000 collaborateurs internes, quelque 23 000 agents contractuels. À UBS ils sont environ 30 000 en plus des 60 000 salariés. Ce sont soit des personnes employées par un tiers, soit des indépendants intervenant en «freelance» dans l'entreprise. Leur travail ne se cantonne pas à des tâches auxiliaires ou connexes, mais touche aussi des domaines clés de l'activité commerciale.

La numérisation croissante du travail et de la communication favorise l'externalisation de tâches. Elle efface les frontières régionales, nationales et temporelles. Internet permet à de nombreuses personnes d'effectuer leur travail indépendamment d'un cadre horaire lié à un emplacement donné, où que ce soit dans le monde. Prenons l'exemple des plateformes Internet dites de production participative («crowdsourcing») : celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'activités bénéficiant d'horaires flexibles.

Elles recrutent de la main-d'œuvre, dont une partie est indépendante, pour des tâches artisanales ou des services – que ce soit à la personne ou en ligne – à assurer dans un bref délai. Uber, l'entreprise qui concurrence les taxis, en constitue un exemple aussi connu que controversé. Cette nouvelle forme d'activité impliquant une intervention dans un laps de temps très court et conclue par le bais d'une plate-forme est aussi dénommée «gig work». Des enquêtes² réalisées en Angleterre et en Suède montrent que, dans ces deux pays, environ 3 % des personnes interrogées tirent plus de la moitié de leur revenu de ce type d'activité.

En Suisse, quelque 10 % des personnes actives travaillent en tant qu'indépendantes. Elles sont, en général, assez libres dans la sélection et l'organisation de leurs interventions. Remarquons, toutefois, qu'elles ne sont pas protégées par le droit du travail ou les conventions collectives. Une étude conduite par la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie³ a comparé la situation professionnelle des indépendants à celles des salariés dans notre pays. Différentes formes d'activité indépendante ont été analysées. Les chercheurs ont utilisé les données de l'Enquête européenne sur les

conditions de travail (*European Working Conditions Survey, EWCS*), réalisée tous les cinq ans dans l'UE et dans la plupart des autres pays européens⁴. Comme il n'a pas été possible de distinguer nettement les différentes formes d'activité indépendante, par exemple celle des agents contractuels et des «gig workers», dans les données, on ne peut pas parler ici d'une évaluation reposant sur des catégories rigoureuses. L'étude définit les «gig workers» comme des personnes exerçant une activité indépendante et intervenant dans un bref délai, de manière quotidienne ou plurihebdomadaire. Elle définit les agents contractuels comme des indépendants qui fournissent plus de 75 % de leur activité au même mandant. Seules 2 % des personnes interrogées dans le cadre de l'étude entrent dans la catégorie des «gig workers» et 2,5 % dans celle des agents contractuels. Le peu de cas enregistrés impose la prudence dans l'évaluation des résultats ci-après s'agissant de ces deux groupes d'actifs. On peut donc parler d'une première approche de la thématique.

Une charge de travail importante chez les indépendants

Comme le montrent les données récoltées, les indépendants à plein temps travaillent en moyenne cinq heures de plus par semaine que les salariés. Ils accomplissent en effet 47,2 heures, contre 41,9 heures pour les salariés. Les agents contractuels (48,8 heures) et les «gig workers» (49,2 heures) travaillent plus que l'ensemble des indépendants.

Les indépendants peuvent, en général, aménager leur temps de travail beaucoup plus librement que les salariés (voir *illustration 1*). Les agents contractuels et les «gig workers» jouissent toutefois d'une moins grande latitude en la matière que l'en-

² Huws et Joyce (2016a et 2016b).

³ Pekruhl et Vogel (2017).

⁴ Voir aussi l'article de Krieger, Graf et Vanis (2017), qui compare les résultats rassemblés par l'EWCS sur les salariés suisses à ceux des autres salariés européens.

¹ *NZZ am Sonntag* du 11 mars 2017.



Conversation dans un espace partagé. Les indépendants travaillent davantage et plus irrégulièrement que les salariés.

semble des indépendants. Ils doivent aussi faire face – surtout les seconds – à de fortes contraintes. Ainsi, la grande majorité des « gig workers » observés travaillent plus de cinq jours par semaine, alors que ce n'est le cas que d'un dixième des salariés. La longueur de la journée de travail est aussi un paramètre présentant des disparités importantes : 39 % des « gig workers », mais seulement 5 % des salariés, travaillent régulièrement plus de dix heures par jour. En outre, plus de la moitié des « gig workers » déclarent travailler régulièrement pendant leur temps libre.

L'étude apporte donc des éléments indiquant que les « gig workers » sont défavorisés par leurs horaires. Cette situation n'est que partiellement compensée par l'autonomie dont ils disposent pour aménager leur temps de travail. En effet, moins de la moitié des « gig workers » sont totalement libres en ce domaine, ce qui semble le plus souvent provenir du type de travail exercé. Cette proportion dépasse les deux tiers pour l'ensemble des indépendants. Comme il fallait s'y attendre, elle est nettement plus faible chez les salariés.

Des tâches plus complexes pour les indépendants

Un tiers des salariés doivent effectuer des tâches monotones, ce qui est net-

tement plus rare chez les indépendants. Ces derniers sont généralement soumis à davantage d'exigences que les salariés et les agents contractuels. Les « gig workers » indiquent presque tous devoir traiter des tâches complexes de manière régulière (voir illustration 2).

Cependant, chez les « gig workers », la part des sondés indiquant que le rythme de travail est souvent soutenu, qu'ils subissent la pression des délais et que le stress s'ensuit est plus élevée que dans les autres groupes d'actifs. C'est seulement chez les salariés que la part des personnes stressées est comparable.

En ce qui concerne le présentéisme, ce sont les salariés qui le pratiquent le plus. Près d'un quart d'entre eux sont venus travailler alors qu'ils étaient malades au cours des douze derniers mois. Chez les agents contractuels, cette proportion est plus faible et chez les « gig workers », elle n'est même que de la moitié. Ce sont toutefois les agents contractuels qui mettent le plus en danger leur santé et leur sécurité dans leur travail, avec 22 % des sondés.

Chez les salariés et les « gig workers », la motivation (près de 70 % dans les deux cas) est légèrement plus faible que chez les agents contractuels et l'ensemble des travailleurs indépendants. Ils sont environ 80 % parmi ces derniers à se sentir pleins d'énergie au travail et à exercer leur profession avec enthousiasme.

Entre motivation et épuisement

Le travail des indépendants est en moyenne plus intéressant et diversifié que celui des salariés. Les premiers ont plus d'influence sur l'exécution et la planification de leur activité⁵. Pour beaucoup d'entre eux, le travail n'en est que plus attirant et constitue en même temps un ensemble de ressources permettant de maintenir saines physiques et psychiques. La motivation des indépendants est donc importante.

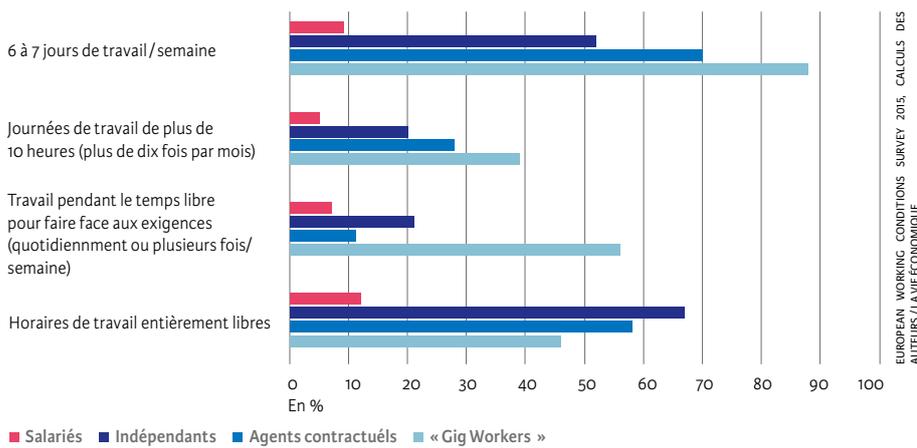
La longueur des horaires de travail est cependant moins attrayante et peut fragiliser la santé : trois fois plus d'indépendants que de salariés travaillent régulièrement pendant leur temps libre. Cela peut aussi concerner les week-ends, tandis que, dans la semaine, les journées sont longues. Dans ce « découplage du travail », la frontière entre l'activité professionnelle et le reste de la vie est toujours plus poreuse.

Dans quelle mesure les indépendants pourront-ils maintenir l'équilibre entre les ressources et les contraintes ? Comme l'étude⁶ l'a montré, c'est rarement un problème pour de nombreuses catégories

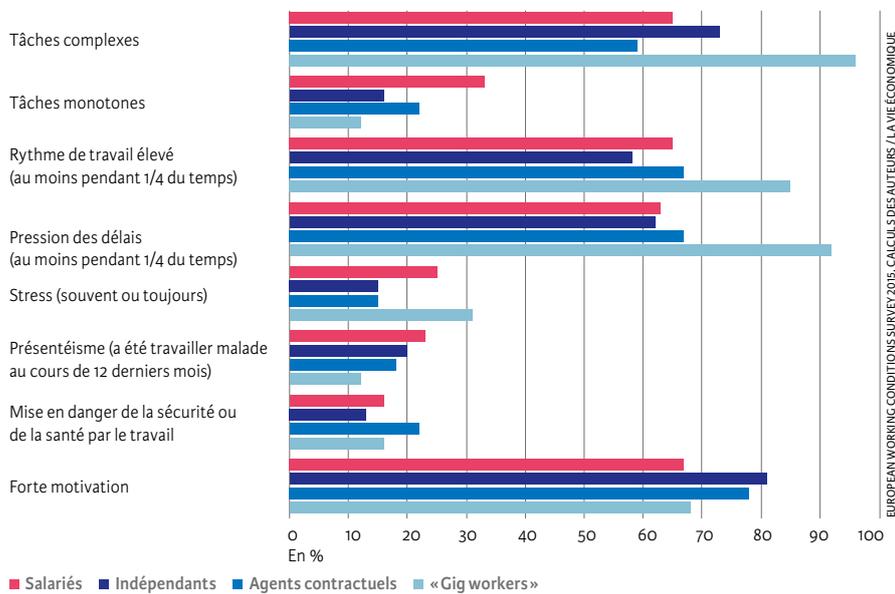
⁵ Plusieurs autres résultats de notre étude renvoient aussi à cela. Voir Pekruhl et Vogel (2017).

⁶ Pekruhl et Vogel (2017).

III. 1. Temps de travail des indépendants et des salariés en Suisse (2015)



III. 2. Contraintes et ressources des indépendants et des salariés en Suisse (2015)



III.1 et III. 2 : les barres indiquent la part des sondés pour lesquels les déclarations correspondantes sont exactes. Nombre de personnes interrogées : salariés (875), indépendants (130), agents contractuels (24), « gig workers » (19). Ces effectifs se basent sur l'échantillon suisse non pondéré, agriculture comprise. Les résultats présentés ont été pondérés par sexe, âge, région, groupe professionnel et secteur économique. Autrement dit, les valeurs ont été calculées avec un facteur de pondération pour corriger l'influence de réponses manquantes, en tenant compte de la structure sociodémographique de la population active. Les valeurs des « gig workers » et des agents contractuels reposent sur un petit nombre d'observations (<30). Leur fiabilité statistique est donc limitée.

qui revêtent traditionnellement ce statut, comme les médecins ou les indépendants dans le domaine judiciaire. Chez les agents contractuels aussi, les choses semblent globalement bien aller⁷. Certes, une forte

7 Il convient de souligner ici que dans l'ensemble de l'article, seule la situation professionnelle des travailleurs indépendants a été examinée, mais pas leur situation économique et sociale.

proportion d'entre eux indiquent que le travail fragilise leur santé. Le faible nombre de cas n'a, cependant, pas permis d'examiner dans quelle mesure cela peut être lié à leur statut d'agents contractuels, à leur appartenance à une branche spécifique ou à la nature de leur activité. Certains indices révèlent des contraintes supérieures chez les « gig workers ». Ceux-ci trouvent

aussi leurs tâches complexes et peu monotones, mais on peut supposer que cela est surtout dû à la nécessité d'auto-organisation permanente et à court terme.

L'état de santé général des travailleurs indépendants ne se distingue généralement que peu de celui des salariés. Les indépendants sont 46 % à se dire en bonne santé; 36 % se déclarent même en très bonne santé. Ces deux pourcentages sont à peine plus élevés chez les salariés (49 % et 40 %). Toutefois, 18 % des indépendants rapportent des problèmes de santé s'étalant sur une période de plus de six mois. C'est plus du double que parmi les salariés⁸. Peut-être la politique de la santé trouvera-t-elle à agir dans ce domaine.

8 Pekruhl et Vogel (2017).



Ulrich Pekruhl

Professeur de gestion des ressources humaines, Institut de gestion et d'organisation du personnel, Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), Olten



Christoph Vogel

Collaborateur scientifique, Institut de gestion et d'organisation du personnel, Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), Olten

Bibliographie

Huws U. et Joyce S., *Size of Sweden's « Gig Economy » revealed for the first time, Crowd-working survey, 2016 (a)*.
 Huws U. et Joyce S., *Size of the UK's « Gig Economy » revealed for the first time, Crowd-working survey, 2016 (b)*.
 Krieger R., Graf M. et Vanis M., *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015 – Sélections de résultats concernant les conditions de travail en Suisse, 2017*.
 Pekruhl U. et Vogel C., *Selbstständigerwerbende in der Schweiz – Auswertung des European Working Conditions Survey 2005 und 2015, 2017*.

Toujours présent

Le télétravail et le travail à domicile permettent-ils de mieux concilier vies professionnelle et privée ou se traduisent-ils plutôt par davantage de travail ? L'agence Eurofound et l'Organisation internationale du travail ont abordé la question dans le cadre d'un rapport. Elles ont formulé des recommandations à l'intention du monde politique.

Oscar Vargas Llave, Greet Vermeulen

Abrégé Un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), élaboré en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), s'est penché sur la situation des télétravailleurs, qui opèrent souvent en différents lieux, ainsi que sur celle de personnes travaillant à domicile. Tant les employés que les employeurs espèrent qu'une plus grande souplesse en matière de lieu et de temps de travail débouchera sur des améliorations notoires. Plus précisément, cette pratique devrait permettre de mieux concilier vies privée et professionnelle. Elle devrait aussi accroître la motivation et l'efficacité de l'employé. Une question fait débat : le télétravail remplace-t-il simplement la présence au bureau ou implique-t-il automatiquement des heures supplémentaires ? Les auteurs ont formulé différentes mesures à titre de recommandation, en vue d'éviter les inconvénients liés au télétravail.

Le travail de bureau, tout comme le « travail intellectuel » au sens plus large du terme, est aujourd'hui favorisé par Internet. Il peut s'effectuer quasiment en tout lieu et à toute heure. Si cette nouvelle indépendance en termes d'endroit représente une chance, elle génère aussi des défis supplémentaires.

Un rapport¹ de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), élaboré en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT), a étudié les effets de ce que l'on appelle le « télétravail » sur le monde professionnel. Il présente des travaux de recherche réalisés dans dix États membres de l'UE² ainsi qu'en Argentine, au Brésil, en Inde, au Japon et aux États-Unis.

Le rapport a porté sur des télétravailleurs réguliers et occasionnels ainsi que sur d'autres exerçant en différents lieux, mais aussi chez eux. Il s'est, en outre, intéressé au degré de diffusion du télétravail dans les différents pays. Il a examiné ses conséquences sur le temps de travail, les performances, la compatibilité entre vies privée et professionnelle,

ainsi que sur la santé et le bien-être des employés. Pour ce faire, des informations issues des études spécifiques à chaque pays ont été mises à profit, puis complétées par des données de la sixième Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Le rapport a également examiné des initiatives politiques des gouvernements, de partenaires sociaux et d'entreprises portant sur le télétravail. Les résultats ainsi obtenus peuvent aider le monde politique à intervenir efficacement dans les domaines de la numérisation, des conditions de travail équitables et du travail décent.

Télétravail ou surplus de travail ?

Le degré de diffusion du télétravail dépend, d'une part, du niveau de développement technologique dans les différents pays et, d'autre part, des structures économiques existantes, ainsi que de la culture de travail en question. Selon le pays, le groupe professionnel et le secteur économique, les télétravailleurs représentent entre 2 et 40 % des employés. Au sein de l'UE, quelque 17 % des salariés ont opté pour ce modèle. Toutefois, dans la plupart des pays, la majorité des personnes concernées ne pratiquent pas le télétravail régulièrement, mais plutôt à titre occasionnel.

Si le télétravail est particulièrement répandu au sein des professions hautement qualifiées et chez les dirigeants, il revêt également une importance majeure parmi les employés de bureau et les vendeurs. Pratiqué de manière occasionnelle, il est davantage le lot des hommes que des femmes. C'est l'inverse lorsqu'il devient régulier.

De nombreux employés espèrent ainsi obtenir de meilleures conditions de travail. Les raisons fréquemment citées sont un plus court chemin pour se rendre au bureau, une autonomie accrue en termes de temps de travail et, par conséquent, davantage de flexibilité dans l'aménagement des horaires. Il est en outre possible de mieux concilier vies privée et professionnelle, tandis que la productivité s'accroît. Les entreprises en profitent aussi : elles espèrent des collaborateurs plus motivés, moins de rotation dans le personnel et davantage d'efficacité. De plus, le besoin en surfaces

Promotion du télétravail ailleurs sur Terre

Depuis 2002, les États-Unis encouragent tous les employés du gouvernement à travailler depuis la maison, dans la mesure du possible. Au Japon, le cabinet ministériel de 2013 a publié une déclaration selon laquelle le télétravail pouvait relancer les régions provinciales et contrer la diminution de l'offre de main-d'œuvre. Ce n'est que récemment que d'autres gouvernements, partenaires sociaux et entreprises ont commencé à s'intéresser aux temps de travail supplémentaires informels et qu'ils ont introduit des mesures destinées à limiter ce phénomène. En France, il existe depuis 2016 des dispositions légales qui doivent être mises en œuvre au niveau des entreprises^a. En Allemagne, le ministère de l'Emploi a introduit en 2013 une politique d'« empiètement minimal du temps de travail sur les loisirs ». Il a invité l'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail à vérifier sa faisabilité en matière de conception et d'application.

^a Code du travail français (2016).

¹ Le rapport « Working anytime, anywhere: The effects on the world of work » est disponible sur www.eurofound.europa.eu/publications.

² Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède.

pour les bureaux diminue, tout comme les frais.

Néanmoins, malgré tous ces points positifs, le télétravail comporte aussi des désavantages: tendance à travailler plus longtemps et plus intensivement, rétrécissement des frontières entre travail et temps libre. Certes, les télétravailleurs parlent plus souvent d'une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle. Cependant, les employés « extrêmement mobiles », tels que les techniciens et les conseillers en assurance, risquent davantage de fragiliser leur santé et leur bien-être.

Les résultats concernant les effets du télétravail sont donc réellement mitigés. Ceux-ci dépendent de l'interaction entre l'utilisation des technologies de l'information, un emploi évoluant dans un environnement spécifique, le rétrécissement des frontières entre vies privée et professionnelle, ainsi que les caractéristiques des différentes activités. Fait important: lorsque le télétravail se substitue au bureau traditionnel, il est souvent ressenti comme positif; lorsqu'il est effectué en plus des heures de bureau, les participants le jugent souvent négatif.

L'Accord-cadre européen sur le télétravail, qui existe depuis 2002, traite des gains et des risques potentiels liés à cette pratique au sein des États membres de l'UE. La plupart des pays européens l'ont mis en œuvre par le biais d'accords de partenariats sociaux nationaux. Il n'existe pas de tel cadre en dehors de l'UE, bien que certains pays promeuvent activement le télétravail (voir *encadré*).

Recommandations politiques

Comme le révèle le rapport, l'utilisation de la technologie informatique en de-

hors des locaux de l'employeur offre des avantages tant pour les employés que pour les entreprises. Les décideurs politiques devraient ainsi chercher à renforcer les effets bénéfiques et à réduire ceux qui se révéleraient néfastes. L'une des solutions consisterait, par exemple, à encourager le télétravail pour les employés à temps partiel. Il faudrait, toutefois, limiter le télétravail supplémentaire et informel, ainsi que sa forme extrêmement mobile impliquant des horaires prolongés.

Il est particulièrement important d'aborder le sujet du télétravail additionnel qui pourrait être considéré comme des heures supplémentaires non rémunérées. Il convient de s'assurer que les périodes de repos minimales sont respectées. Toutefois, l'application des principes de prévention liés à la protection des travailleurs ainsi que la législation sur la sécurité et la santé au travail se heurtent à la difficulté d'exercer la fonction de surveillance en dehors des locaux de l'employeur. Un projet de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a pour objectif de soutenir les politiciens dans la gestion de ces problèmes.

Pour exploiter le potentiel du télétravail et améliorer les conditions de travail des personnes concernées, il faut proposer des mesures tendant à former et à sensibiliser les employés et les cadres supérieurs. Le télétravail peut également être intégré dans des stratégies permettant d'augmenter la participation de certains groupes au marché de l'emploi. Parmi ces derniers figurent les travailleurs âgés, les jeunes femmes avec enfants et les personnes handicapées. Les initiatives de l'État et les conventions collectives de travail sont impor-

tantes dans la mesure où elles définissent un cadre stratégique global pour le télétravail. Un tel cadre doit offrir suffisamment de marge de manœuvre pour le développement de règles spécifiques satisfaisant les besoins et les préférences tant des employés que des employeurs.

Les enseignements sur les différents types de télétravailleurs et leurs conditions d'exercice (p. ex. personnes travaillant à la maison ou travailleurs extrêmement mobiles) doivent faire l'objet d'une réelle attention. Les détériorations des conditions de travail ont des racines que l'étude met en lumière. Elles devraient être combattues avec des mesures politiques appropriées.



Oscar Vargas Llave

Directeur de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Dublin



Greet Vermeylen

Directrice de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Dublin

Merveille des océans: des animaux à trois cœurs

Pourquoi les pieuvres ont-elles trois cœurs?
Rendez-vous sur oceans.wwf.ch



Protégeons les merveilles de la nature



SPRINKS CIVIL VOICES



Accablé par
la misère.

Accablé par
les soucis.

Libéré par
l'éducation.

La scolarisation des garçons et des filles, des enseignantes et des enseignants qualifiés et des programmes modernes de formation professionnelle. Nous changeons ainsi la vie de personnes défavorisées – vraiment. helvetas.ch/participez



Changer, vraiment

HELVETAS

Santé au travail : une réforme qui se fait attendre

Pour éviter que la santé des individus ne se détériore en raison des conditions de travail, il faut que la prévention soit dotée d'un statut prioritaire et que son champ d'action soit le plus large possible. Les entreprises, tout comme les assurances sociales, ne peuvent qu'y gagner.

Pascal Richoz

Abrégé En Suisse, le système de prévention en matière de santé au travail souffre de lacunes et d'un manque de cohérence. Alors que l'activité professionnelle occupe une portion de vie significative, les atteintes à la santé qu'elle peut générer sont traitées de manière isolée, sous la responsabilité de l'employeur. Il en résulte que les caisses-maladie et les assurances sociales doivent assumer les conséquences que ne manquent pas d'avoir ces pathologies sans disposer d'un levier préventif. Une réforme du système permettrait d'améliorer la prévention. Les bénéfices pourraient être énormes pour les entreprises et la collectivité.

Pour la grande majorité de la population, le temps passé au travail constitue une portion de vie significative. L'environnement professionnel a donc une influence évidente sur la santé générale de la population. Cet impact est souvent durable, puisque certaines pathologies apparues au travail ont un effet à long terme. Pour être complètement efficace, la politique de santé publique devrait donc prendre systématiquement en compte cette réalité. Or, c'est assez loin d'être le cas en Suisse, où la prévention de la santé au travail a trop souvent été perçue comme marginale, voire comme une contrainte réglementaire superflue.

Un intérêt public prépondérant

Cela fait longtemps que les conditions de travail sont considérées comme répondant à un intérêt public prépondérant. La loi sur le travail précise que la prévention primaire est d'abord de la responsabilité de l'employeur, qui est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses employés. Bien comprise et appliquée de manière pertinente, cette approche est la plus efficace et certaines entreprises la mettent en œuvre avec succès. Une intervention en amont limite les problèmes de santé ou en réduit l'impact, tant sur le plan humain que financier. La productivité du personnel s'améliore, ce qui profite à l'entreprise.

De leur côté, les caisses-maladie, les assurances sociales et les pouvoirs publics seront moins sollicités à moyen et à long termes. Vu le grand nombre de personnes concernées, les enjeux financiers sont colossaux.

Toutefois, pour que ce cercle vertueux s'enclenche, il ne suffit pas d'inscrire le principe dans une loi; il faut également un dispositif de prévention efficace. Il n'y a certes pas de recette miracle, mais les éléments clés sont bien connus: identification des risques, mise en place de mesures adéquates pour en limiter la survenance, ainsi que capacité et motivation des employeurs à intervenir en amont. Ce dispositif doit en outre être encadré et piloté par des institutions dotées de moyens aussi adéquats qu'incitatifs pour les entreprises.

L'exemple de l'assurance-accidents

En réalité, ce modèle est déjà en place en Suisse, puisque la loi sur l'assurance-accidents (LAA) de 1981 inclut la prévention. On peut même dire, à certains égards, qu'il fonctionne de manière satisfaisante. D'un côté, les organes d'exécution de la LAA – Suva, inspections cantonales du travail et Secrétariat d'État à l'économie (Seco) – ont un mandat très précis. Leurs activités de contrôle et de prévention sont financées par un supplément de prime dont la distribution est gérée par un organe spécialisé: la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). De l'autre côté, les entreprises ont intérêt à suivre les directives édictées par la CFST, puisqu'une bonne maîtrise des risques d'accidents se répercute sur les primes d'assurance. Ces dernières sont, en effet, calculées en fonction de l'évolution des accidents et régulièrement adaptées par groupe de risque.

Le problème est que cette approche, qui vise à relier les causes aux effets selon une logique d'assurance, ne s'applique qu'aux maladies et accidents profes-

Financement consacré à la prévention

	Travail	Privé
Accident (y compris maladies professionnelles selon LAA)	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST • env. 110 millions/an • LAA Supplément de prime	Bureau pour la prévention des accidents BPA • env. 18 millions/an • LAA Supplément de prime assureurs • env. 4,5 millions/an • LAA Supplément de prime
Maladie	Troubles de la santé associés au travail Aucun financement consacré à la prévention	Promotion Santé Suisse cantons • env. 27 millions/an, augmentera encore en 2018 • LAMai Supplément de prime

Promotion de la santé en entreprises

RICH0Z/LAVIEÉCONOMIQUE

sionnels. Or, il faut que le lien de causalité obéisse à des conditions très strictes pour entrer dans cette catégorie. En réalité, seules quelques pathologies entrent en ligne de compte.

Pour tout le reste – soit le vaste champ de la santé au travail, qui recouvre notamment l'ensemble des risques psychosociaux –, rien de tel n'est prévu (voir *illustration*). Il n'existe aucun lien direct entre la prévention au travail et les assurances (maladie et sociales); aucun financement n'est consacré aux contrôles et à la prévention. L'activité des organes d'exécution et de surveillance dépend exclusivement des budgets publics ordinaires, lesquels auraient plutôt tendance à se resserrer. Les primes d'assurance-maladie font certes l'objet d'un prélèvement qui échoit à la fondation Promotion Santé Suisse, dont la mission est précisément de promouvoir la santé. Il s'agit toutefois du volet volontaire de la prévention. Celui-ci ne touche que de manière indirecte et très partielle la prévention primaire obligatoire dans le domaine professionnel.

La première conclusion à tirer de ce qui précède est que le contrôle et la prévention sont limités, tandis que les entreprises n'en comprennent pas toujours les avantages et les considèrent plutôt comme des charges administratives. Autre conclusion: les caisses-maladie et les assurances sociales n'ont aucune prise sur la prévention au travail, alors qu'elles sont tenues d'en assurer les conséquences en aval. Les montants en jeu, aussi bien pour les entreprises que pour la collectivité, se chiffrent en milliards,

même si aucune évaluation globale n'est disponible en l'état. À titre d'exemple, on peut mentionner une étude réalisée par le Seco en 2009 sur les maladies de l'appareil locomoteur au travail. Selon ses résultats, environ 670 000 actifs souffrent de troubles musculo-squelettiques, ce qui représente des coûts d'exploitation estimés à 3,3 milliards de francs par an. Or, une meilleure conception du travail permettrait d'économiser 2,7 milliards.

À cela s'ajoute que la sécurité et la santé au travail sont traitées de manière séparée, aussi bien sur le plan formel que sur celui de l'organisation (dualisme légal et d'exécution). Cela nuit globalement à l'efficacité et à la transparence.

Lacunes et manque de cohérence s'additionnent

Force est donc de constater qu'en Suisse, le système de prévention en matière de santé au travail souffre de plusieurs lacunes et d'un manque de cohérence patent. Ce constat n'est pas nouveau et plusieurs tentatives de réforme ont été menées depuis la fin des années nonante. Aucune n'a débouché sur des modifications significatives et les défauts systémiques évoqués plus haut n'ont jusqu'ici pas pu être corrigés. Il faut admettre que l'exercice présente des difficultés particulières:

- en matière de santé, les interactions constantes entre les sphères privée et professionnelle empêchent parfois de bien établir les causalités;
- les législations concernées sont complexes;

- les questions de financement sont, par nature, délicates.

Il n'empêche que l'écart entre la structure en place et les besoins de prévention se creuse. L'économie est en constante mutation. Les risques pour la santé évoluent et se déplacent. Une refonte complète des législations, aussi souhaitable soit-elle, paraît actuellement peu réaliste. Des pistes existent malgré tout, comme le renforcement de la CFST, combiné à un élargissement de son mandat et à une adaptation des modes de financement. Il reste à trouver un consensus minimal autour de cette question, d'abord entre les partenaires sociaux, puis à l'échelon politique. L'idée fait lentement son chemin, mais la réforme n'apparaît toujours pas à l'horizon. Aussi longtemps que l'on n'aura pas apporté les corrections nécessaires, la prévention dans l'environnement professionnel ne pourra déployer qu'une faible part de son potentiel. L'économie et la collectivité continueront, dès lors, d'en payer le prix.



Pascal Richoz

Chef du centre de prestations Conditions de travail et membre de la direction du Secrétariat d'État à l'économie (Seco), Berne

La prévention des risques psychosociaux passe par l'adaptation des méthodes de travail

Le stress est le principal risque psychosocial, mais il en existe bien d'autres. De nombreuses PME et TPE manquent encore de connaissances sur les moyens d'y faire face et sur les responsabilités dans ce domaine. Une recherche doit permettre d'évaluer l'impact des actions de prévention par les inspecteurs du travail. *Rafaël Weissbrodt, David Giaouque*

Abrégé Les risques psychosociaux ont pris une importance croissante dans le champ de la santé au travail. Ils posent des questions sensibles pour les autorités et les partenaires sociaux. Une étude mesure les effets de l'intervention des inspecteurs du travail dans ce domaine. Dirigée par le Secrétariat d'État à l'économie (Seco), elle est menée en collaboration avec les inspections cantonales du travail et l'université de Lausanne. Pour les employeurs, le stress lié aux pressions temporelles et à la charge de travail est le principal risque psychosocial. On observe deux formes de prévention dans les entreprises : la première, liée principalement aux atteintes à l'intégrité personnelle, touche à l'information et à la gestion formelle. La seconde concerne l'amélioration globale des conditions de travail : son intérêt pour la prévention des risques psychosociaux est encore méconnu. Dans une deuxième étape, l'étude permettra de savoir si ces perceptions et pratiques se transforment suite aux visites des inspecteurs.

positif sur la prévention des risques, pour autant que le contexte soit favorable. Il faut notamment un partenariat social développé ainsi que des inspecteurs formés qui disposent d'assez de temps et de ressources (par exemple pour contrôler des entreprises en binôme et pour les suivre dans la durée). Il faut aussi que les modes d'intervention privilégient la participation du personnel. En outre, les contrôles doivent être combinés avec divers canaux d'information et de communication.

Au cours des dernières décennies, la notion de « risques psychosociaux » a pris une importance croissante dans le champ de la santé au travail. Cette expression désigne à la fois des facteurs de risque, liés notamment à l'organisation du travail et aux relations interpersonnelles, des processus pathogènes (soit les mécanismes de stress) et leurs conséquences sur la santé, tels l'épuisement, le « burnout », la dépression ou les maladies cardiovasculaires, etc.

La prise en compte de ces phénomènes pose des questions épineuses. En tant que responsable d'entreprise, accepteriez-vous qu'un inspecteur vous questionne sur votre façon de gérer le personnel et d'organiser l'activité ? Si vous étiez inspecteur du travail, comment aborderiez-vous, avec un employeur, des questions telles que le harcèlement psychologique ou le stress ? Et comme syndicaliste, par quels moyens défendriez-vous les intérêts de vos membres face à l'intensification et à la complexité croissante du monde du travail ?

La plupart des gouvernements occidentaux ont entrepris des actions visant à prévenir les risques psychosociaux ; les inspections du travail y jouent un rôle

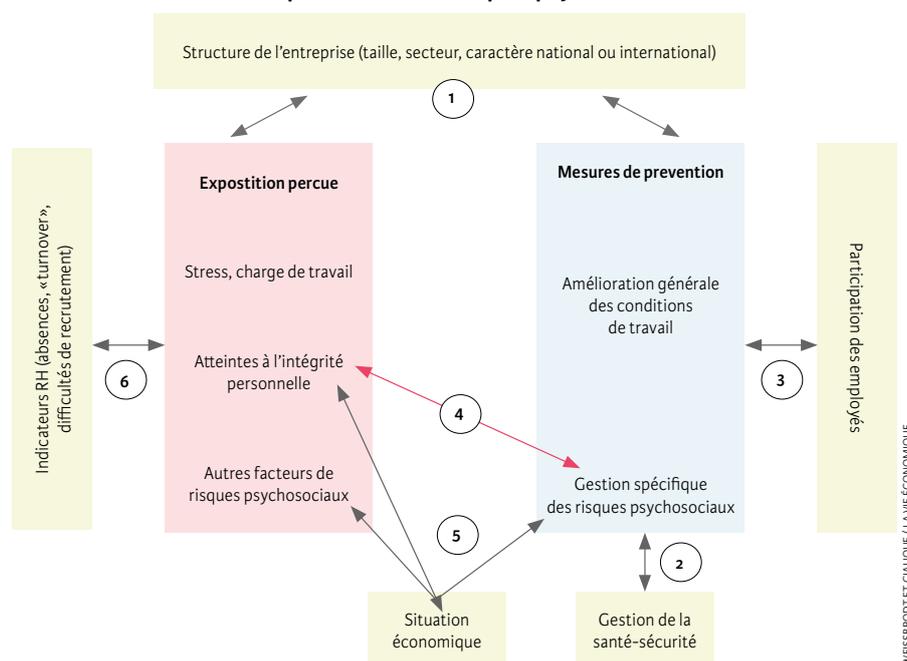
clé. Dans une récente revue systématique de la littérature¹, nous avons montré que ces dernières peuvent avoir un impact

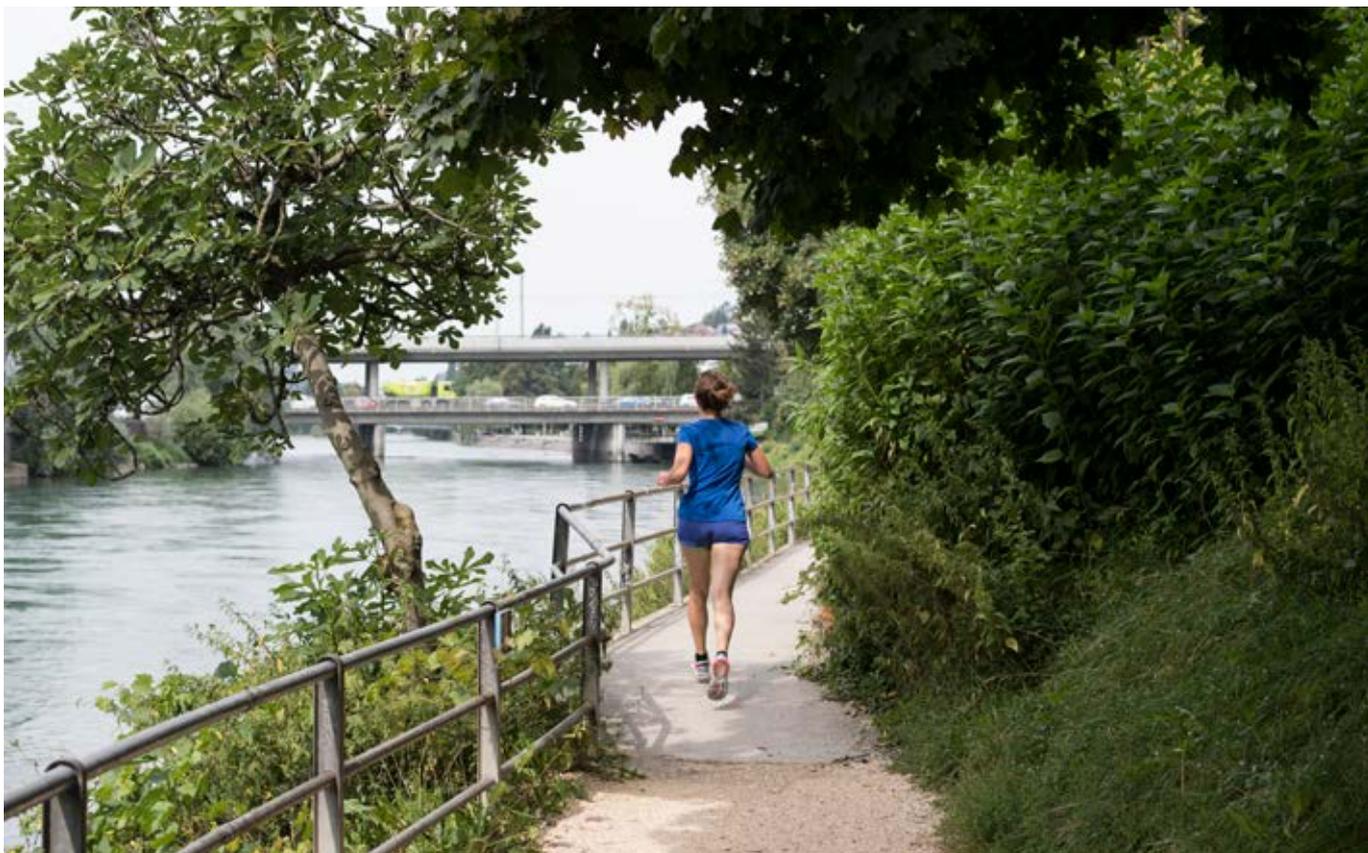
¹ Weissbrodt R. et Giaouque D. « Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis », *Safety Science*, 2017.

Une étude innovante réalisée en Suisse

Peu d'études ont évalué l'impact des politiques publiques sur la prévention des risques psychosociaux et la plupart proviennent des pays nordiques. Le Secrétariat

Les facteurs associés à la prévention des risques psychosociaux





d'État à l'économie (Seco) dirige une recherche visant à combler cette lacune, en collaboration avec les inspections cantonales du travail et l'université de Lausanne. L'objectif est de mesurer les effets d'une action prioritaire d'exécution menée entre 2014 et 2018. Les inspecteurs ont suivi une formation leur permettant d'aborder ces dimensions de la santé au travail et ont été invités à intégrer la thématique dans leurs contrôles. Du matériel d'information a également été conçu pour les entreprises.

Pour mesurer les effets de cette action, les chercheurs ont constitué un panel de 400 entreprises des trois régions linguistiques. Dans chacune des firmes concernées, la personne «connaissant le mieux la santé au travail» – généralement le dirigeant ou un cadre supérieur – a été interrogée deux fois à un an d'intervalle, au moyen d'un questionnaire téléphonique ou écrit. Pour une moitié des entreprises, un audit de l'inspection du travail était prévu, mais il n'avait pas encore été effectué lors du premier sondage; l'autre moitié était constituée d'établissements similaires, mais non inspectés, servant de groupe de comparaison. La seconde phase de l'étude (un an après le premier questionnaire) est en cours. Les résultats seront disponibles d'ici l'automne prochain.

Premiers résultats

Les employeurs interrogés considèrent que le stress lié aux pressions temporelles et à la charge de travail est le principal risque psychosocial auquel leurs collaborateurs sont confrontés. Ils jugent marginales les atteintes à l'intégrité personnelle (harcèlement, discrimination, violence, etc.). Les autres facteurs de risques (horaires contraignants, clients difficiles, problèmes de communication, insécurité de l'emploi, etc.) occupent une position intermédiaire.

L'analyse montre que la prévention suit deux axes. Le premier réunit des mesures de gestion, tels les processus formels en cas de conflits, de harcèlement ou d'agression, ainsi que des actions de formation ou d'information du personnel. Ces dispositions se retrouvent surtout dans les grandes entreprises. Le second axe rassemble des mesures visant l'amélioration générale des conditions de travail, comme les horaires, l'organisation, les effectifs en personnel ou les outils. Cette approche concerne la majorité des entreprises – y compris les très petites (TPE) et les PME. Elle peut contribuer à renforcer les ressources des employés sur le terrain. Cependant,

Courir durant la pause de midi? Les salariés renforcent leurs ressources lorsque l'organisation de leur travail fait preuve de souplesse.

les employeurs ne les perçoivent guère comme de la prévention, mais plutôt comme des moyens de renforcer leur outil de production.

L'étude révèle qu'il ne suffit pas d'avoir conscience d'un risque pour mettre en œuvre des améliorations. Les pratiques de prévention reflètent surtout la taille de l'entreprise et son secteur d'activité (1 sur l'illustration), le niveau général de gestion de la santé-sécurité (2) et le degré de participation du personnel (3). Le sentiment que les employés sont exposés à des risques semble jouer un rôle secondaire: seul le lien entre atteintes à l'intégrité et mesures de gestion est significatif au niveau statistique (4).

Les entreprises confrontées à des difficultés économiques présentent des scores supérieurs à la moyenne pour les atteintes à l'intégrité et les «autres facteurs de risques». Les processus formels et la formation dans ce domaine y sont faiblement développés (5). Enfin, les employeurs qui mentionnent l'existence de risques psychosociaux tendent à se dire confrontés à des absences pour cause de maladie, à une rotation de

leur personnel («turnover») ou à des difficultés de recrutement (6).

Pistes d'action pour les autorités

Les résultats soulignent l'importance de soutenir les entreprises – notamment les plus petites – afin qu'elles développent leurs compétences en matière de santé au travail et identifient des mesures adaptées à leurs besoins. Il s'agit de les sensibiliser à une compréhension globale des risques psychosociaux, non centrée sur le harcèlement, les agressions ou les difficultés personnelles. Les autorités pourraient également renforcer, sur le terrain, la promotion de mesures organisationnelles visant à améliorer les conditions de travail.

La littérature scientifique relève que le contact direct entre inspecteurs et employeurs est un moteur essentiel de la prévention. Toutefois, compte tenu des ressources limitées des autorités, une collaboration avec les divers relais (partenaires sociaux, intervenants en santé au travail, etc.) est nécessaire. Une question fait débat: faut-il mentionner

plus explicitement les risques psychosociaux dans les bases légales? Pour certains auteurs, ceci permettrait aux employeurs de mieux guider leur action et aux inspecteurs d'argumenter plus solidement leurs demandes. D'autres, plus faiblement représentés dans la revue de littérature précitée, estiment que l'obligation générale de prévention incombant aux employeurs est suffisante.

Stress, «burnout», violence... Ces phénomènes sont symptomatiques des bouleversements subis par le monde du travail. Intensification et flexibilisation participent à l'accroissement des inégalités, dont les conséquences sociales, politiques et économiques préoccupent l'OCDE depuis plusieurs années². C'est pourquoi, outre l'intervention des spécialistes de la santé au travail, la prévention des risques psychosociaux renvoie également – et peut-être surtout – à la politique économique suivie. Seul un dialogue constant entre ces deux champs de

l'action gouvernementale sera synonyme d'amélioration.



Rafaël Weissbrodt

Psychologue du travail, ergonomiste, doctorant en sciences politiques, université de Lausanne



David Giaque

Professeur associé en sciences sociales et politiques, Faculté des sciences sociales et politiques, Institut d'études politiques, historiques et internationales, université de Lausanne

² Voir la page «Inégalité de revenus et pauvreté» sur le site de l'OCDE.