

RÉSULTATS CHOISIS, TIRÉS DE
L'ÉQUÊTE EUROPÉENNE PAR
TÉLÉPHONE SUR LES CONDITIONS
DE TRAVAIL 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Conditions de travail et santé en Suisse et en Europe

Mentions légales

Éditeur :
Secrétariat d'Etat à l'économie |
Direction du travail | Conditions de travail
058 463 89 14

Auteurs : Ralph Krieger et Marc Arial
Année de parution : 2023

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Table de matières

1. Introduction	6
2. Dimensions de la qualité de l'environnement de travail	8
2.1 Environnement de travail physique et social	9
2.2 Tâches professionnelles	12
2.3 Organisation des horaires de travail.....	14
2.4 Perspectives professionnelles.....	16
2.5 Récompense extrinsèque et intrinsèque.....	18
2.6 Caractéristiques organisationnelles.....	19
3. « Job Strain » une situation de tension à éviter	20
4. Santé	21
4.1 Mise en danger de la sécurité ou de la santé en raison du travail.....	21
4.2 Présentéisme.....	21
4.3 Bien-être psychique.....	21
4.4 Problèmes de santé.....	22
5. Conclusion.....	24
6. Références	25
7. Annexe	26

Liste des illustrations

Illustration 1 : Contraintes pour l'appareil locomoteur, Suisse et Europe (2021)	10
Illustration 2 : Bruit et substances dangereuses, Suisse et Europe (2021).....	10
Illustration 3 : Soutien social, Suisse et Europe (2021).....	11
Illustration 4 : Intensité du travail, Suisse et Europe (2021)	12
Illustration 5 : Liberté de décision et autonomie, Suisse et Europe (2021)	13
Illustration 6 : Horaires de travail antisociaux, Suisse et Europe (2021)	14
Illustration 7 : Flexibilité en matière d'organisation des horaires de travail, Suisse et Europe (2021).....	15
Illustration 8 : Perception de l'insécurité de l'emploi, Suisse et Europe (2021)	16
Illustration 9 : Possibilités de formation, d'apprentissage et d'évolution de carrière, Suisse et Europe (2021)	17
Illustration 10 : Récompense extrinsèque et intrinsèque, Suisse et Europe (2021).....	18
Illustration 11 : Participation à l'organisation et consultation sur le lieu de travail, Suisse et Europe (2021).....	19
Illustration 12 : Job strain : déséquilibre entre les contraintes et les ressources, Suisse et UE-27 (2021)	20
Illustration 13 : Problèmes de santé, Suisse et Europe (2021)	22
Illustration 14 : Épuisement physique et émotionnel, Suisse et Europe (2021).....	23

Liste des tableaux

Tableau 1 : Dimensions de la qualité de l'environnement de travail et caractéristiques des conditions de travail ...	7
Tableau 2 : Environnement de travail physique, par secteur économique, Suisse 2021	10
Tableau 3 : Structure de l'enquête EWCTS 2021	27
Tableau 4 : Tableau des fréquences des caractéristiques des conditions de travail (OCDE, 2017), Suisse,	
pays limitrophes et UE-27, 2021	28
Tableau 5 : Tableau des fréquences des indicateurs de santé, Suisse, pays limitrophes et UE-27, 2021	32

1. Introduction

Le présent rapport compare les conditions de travail et la santé de la population salariée en Suisse, dans les pays limitrophes et dans l'UE-27. L'analyse par pays repose sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2021 (EWCTS 2021¹).

La qualité de l'environnement de travail est, avec la qualité des salaires (niveau et répartition) et la sécurité du marché du travail (couverture et prestations de l'assurance chômage), un élément clé pour mesurer la qualité du travail dans les pays industrialisés (OECD, 2014). Elle est composée de six dimensions : environnement de travail physique et social, tâches, organisation des horaires de travail, perspectives professionnelles, caractéristiques professionnelles extrinsèques et intrinsèques et caractéristiques organisationnelles. Le fait d'avoir des contraintes nombreuses et importantes tout en ayant peu de ressources pour y faire face est associé à divers problèmes de santé. Un tel déséquilibre correspond à ce que la documentation scientifique qualifie de « Job Strain ». Il s'agit d'un indicateur privilégié pour aborder la santé au travail dans une perspective générale. Dans ce rapport, on conclue à une situation de « job strain » lorsque le nombre de facteurs de contraintes est supérieur au nombre de facteurs de ressources (voir Eurofound 2022, 138-139).

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) est la plus grande étude comparative sur les conditions de travail en Europe. Elle permet de comparer les pays et d'observer l'évolution des risques à long terme. Depuis 1990, elle est réalisée tous les cinq ans par Eurofound et couvre les pays membres de l'UE ainsi que les pays non-membres intéressés. La Suisse y a participé directement en 2005 et en 2015. L'enquête actuelle aurait dû avoir lieu en 2020. En mars 2020, la collecte de données reposant sur des entretiens personnels (face-à-face) a dû être interrompue en raison de la pandémie de COVID-19. Par la suite, le questionnaire a été optimisé et raccourci afin de s'adapter à des entretiens téléphoniques.²

L'enquête européenne, réalisée entre mars et novembre 2021, comprend les données de 71 764 personnes actives dans 36 pays européens. L'échantillon représentatif des personnes actives âgées de plus de 16 ans qui exerçaient un travail rémunéré pendant au moins une heure par semaine a été tiré au sort au moyen d'un sondage téléphonique aléatoire (random digital dialing).

L'analyse suivante se concentre sur les personnes salariées (hors agriculture)³ de Suisse (n = 1 094), d'Autriche (n = 1 589), d'Allemagne (n = 3 731), de France (n = 2 824), d'Italie (n = 2 387) et de l'UE-27 (n = 50 506).

En raison de nouvelles méthodologies et de nombreuses modifications apportées au questionnaire (par exemple, les catégories de réponse), Eurofound recommande d'éviter de comparer les résultats de l'enquête de 2021 avec les enquêtes précédentes (Eurofound 2022, 134).

La pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable tant sur les conditions de vie que sur les conditions de travail en Suisse et en Europe (u.a. Dütsch, 2022; Eurofound, 2022, 2023; Felder et al., 2023; Gesundheitsförderung Schweiz, 2022; Giorgi et al., 2020; Heiniger & Höglinger, 2023; Heiniger et al., 2021; Klaas et al., 2021; Klaas et al., 2023; Kuhn et al., 2021; Schuler et al., 2022). En Suisse, le Conseil fédéral a adopté entre février 2020 et mars 2022 de nombreuses mesures de protection sur la base de la loi sur les épidémies (LEp), de la loi COVID-19, des ordonnances COVID-19 et de la loi sur le travail (LTr). Il s'est agi de fermetures d'écoles, de magasins et de restaurants, de l'extension et de la simplification de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, du soutien pour les cas de rigueur, de la recommandation et de l'obligation du télétravail. Ces mesures ont touché les secteurs économiques et les groupes professionnels à des degrés divers (u.a. Funk et al., 2022; Pleninger et al., 2021).

L'objectif de ce rapport est de comparer la Suisse avec ses pays voisins et l'Europe sur la base des critères liés à la santé au travail. La comparaison entre les pays permet de décrire la qualité des conditions de travail en Suisse selon des contraintes et des ressources par rapport aux pays de l'UE-27 et à nos pays voisins. En outre, des différences majeures dans les conditions de travail suisses sont mises en évidence sur la base de critères sociodémographiques.⁴

¹ Enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail 2021

² De plus amples informations sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2021 (EWCTS 2021) sont disponibles à l'Annexe.

³ Proxy pour la population active soumises à la loi sur le travail (LTr)

⁴ En raison de la taille de l'échantillon, une analyse détaillée des conditions de travail en Suisse n'est pas possible au moyen de l'EWCTS 2021. Le SECO décrira en détail les conditions de travail suisses au moyen de l'Enquête suisse sur la santé 2022

Premièrement, six dimensions de la qualité de l'environnement de travail sont mises en lumière (OCDE, 2017) : 1) environnement de travail physique et social, 2) tâches, 3) organisation des horaires de travail, 4) perspectives professionnelles, 5) caractéristiques professionnelles extrinsèques et intrinsèques et 6) caractéristiques organisationnelles. La Suisse se caractérise dans l'ensemble par une qualité élevée de l'environnement de travail, c'est-à-dire que les contraintes sont relativement peu prévalentes ou dans la moyenne européenne et les ressources sont davantage répandues. Toutefois, certaines contraintes, comme l'intensité du travail ou le travail pendant les loisirs, sont fréquemment ressorties.

Deuxièmement, les parts d'actifs rapportant un nombre plus élevé de contraintes que de ressources (« Job Strain ») sont comparées à celles des 27 pays de l'UE en 2021. Le choix des questions pour évaluer le « job strain » dans cette étude est basé sur le concept élaboré par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OECD, 2017). Avec un pourcentage de 27 %, la Suisse se positionne en dessous de la moyenne européenne de (31 %). Le secteur de la santé se distingue par une proportion élevée d'actifs en situation de « job strain » (42 %) par rapport à la moyenne. Ce résultat s'explique probablement par des conditions de travail structurellement pénibles d'une part, et par des contraintes spécifiques dues à la pandémie de COVID-19 d'autre part.⁵

Troisièmement, différents indicateurs de santé sont comparés. Les données comparatives européennes indiquent que la population active suisse est en bonne santé. Néanmoins, un peu plus d'un cinquième des personnes actives pensaient que leur sécurité ou leur santé était menacée par leur travail. C'était plus souvent le cas que la moyenne dans les secteurs économiques « Industrie et construction » et « Santé ».

Enfin, les résultats les plus importants sont discutés et mis en contexte.

⁵ Le SECO décrira en détail les conditions de travail suisses au moyen de l'Enquête suisse sur la santé 2022.

2. Dimensions de la qualité de l'environnement de travail

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OECD) a développé un indicateur pour mesurer la qualité de l'environnement de travail (OECD 2017). Cet indicateur comprend six dimensions. Chacune de ces six dimensions est associée à des contraintes et des ressources (voir Tableau 1). Les contraintes sont des caractéristiques du travail qui exigent un effort et augmentent le risque d'atteintes à la santé. Les ressources sont des caractéristiques du travail qui soutiennent les travailleurs en réduisant les contraintes physiques et psychosociales liées au travail ou en réduisant leurs effets néfastes (Eurofound, 2022).

Selon les auteurs, les ressources sont non seulement importantes pour les dimensions auxquelles elles sont attribuées, mais peuvent également compenser en partie pour des contraintes provenant de dimensions différentes.

Tableau 1 : Dimensions de la qualité de l'environnement de travail et caractéristiques des conditions de travail

Dimension	Contraintes	Ressources
Environnement physique et social	<ul style="list-style-type: none"> • Bruit (contraintes environnementales) et substances dangereuses • Contraintes pour l'appareil locomoteur • Intimidation / discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien social
Tâche de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Marges de manoeuvre et autonomie
Organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires de travail antisociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilité des horaires de travail
Perspectives professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Perception de l'insécurité de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités de formation et d'apprentissage • Évolution de carrière
Récompense extrinsèque et intrinsèque		<ul style="list-style-type: none"> • Salaire • Possibilités d'épanouissement personnel
Caractéristiques organisationnelles		<ul style="list-style-type: none"> • Participation à l'organisation et consultation

2.1 Environnement de travail physique et social

Contraintes

Environnement de travail physique

L'environnement de travail physique comprend les contraintes pour l'appareil locomoteur ainsi que le bruit (contrainte environnementale) et la manipulation de substances dangereuses. Les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur sont fréquentes, tant en Suisse qu'en Europe. En Suisse, la proportion d'actifs exposés à des contraintes physiques était plus faible que la moyenne des pays de l'UE-27.⁶ Les exceptions étaient la manipulation de substances éventuellement contagieuses et le transport ou le déplacement de personnes (voir Illustration 1 et Illustration 2). Il convient toutefois ici de rappeler le contexte spécifique lié à la pandémie de Covid-19 au moment de l'enquête.

Si l'on observe les pays voisins, on constate que la France présentait les pourcentages les plus élevés d'actifs exposés, tant en ce qui concerne les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur que pour le bruit et les substances dangereuses. En Italie, les personnes actives concernées par les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur étaient plus nombreuses qu'en Suisse. Les proportions en Autriche et en Allemagne étaient à peu près les mêmes que dans notre pays (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

Le Tableau 2 donne une vue d'ensemble des contraintes physiques en Suisse par secteur économique. Les données suggèrent que le secteur économique « Commerce, hôtellerie-restauration, transports » et en particulier le secteur de la santé ont été davantage touchés que la moyenne.

Environnement social du travail

Les contraintes de l'environnement de travail, tels que l'intimidation et la discrimination, sont une forme de contrainte psychosociale qui peut entraîner une détérioration de la santé (u.a. Eurofound, 2022). En Suisse, environ 10 % des personnes actives ont fait état de « discriminations », « de menaces ou violences verbales » ou « d'intimidation, de harcèlement moral ou de violence » au cours des 12 mois précédant l'enquête. Une « attention sexuelle non désirée » au travail au cours des 12 mois précédant l'enquête a été relevée par environ 3 % des personnes interrogées. En Suisse, les valeurs sont plus élevées que la moyenne de l'UE-27 en ce qui concerne les trois caractéristiques d'intimidation et de discrimination.⁷ Ces résultats doivent être interprétés avec prudence, car les différentes formes de discrimination peuvent reposer aussi bien sur des contraintes comparables réellement élevées que sur des sensibilités et des tolérances différentes vis-à-vis de comportements discriminatoires. Ces résultats suggèrent toutefois que ces phénomènes et leur évolution nécessitent une attention particulière.

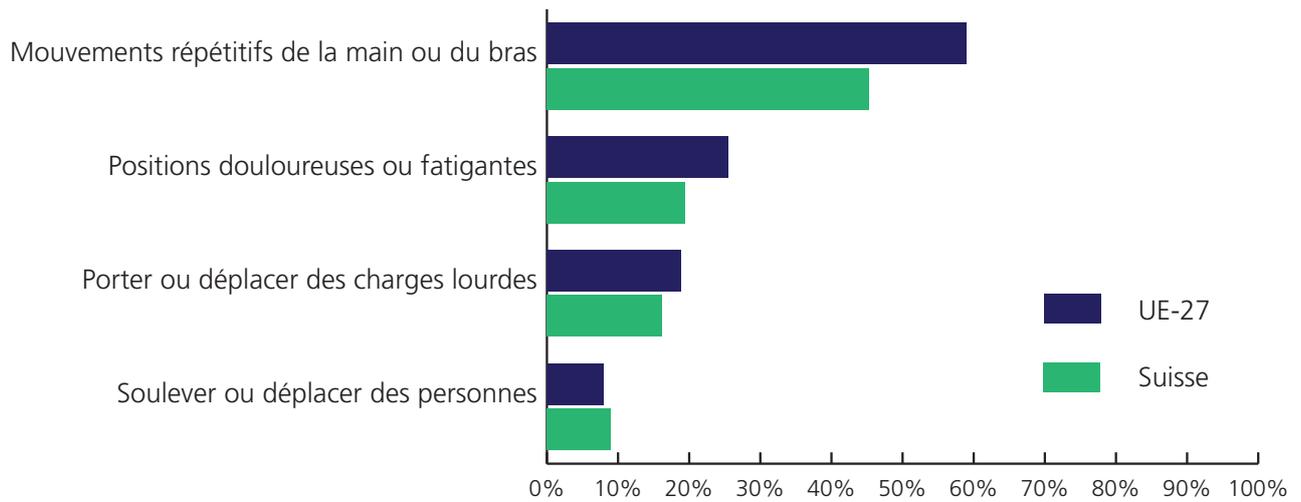
Dans l'ensemble, c'est en Italie que la proportion de personnes actives qui estiment avoir été victimes d'intimidation ou de discrimination est la plus faible. Par contre, c'est en Suisse et en France que le pourcentage de personnes rapportant de l'intimidation, du harcèlement moral ou de la violence était le plus élevé (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

L'EWCTS 2021 ne permet pas de mettre en évidence des différences majeures dans les conditions de travail en Suisse selon le sexe ou les secteurs économiques.

⁶ Au moins une contrainte pour l'appareil locomoteur 55 % vs. UE-27 : 68 % ; au moins une contrainte liée au bruit ou aux substances dangereuses 26 % vs. UE-27 : 32 %

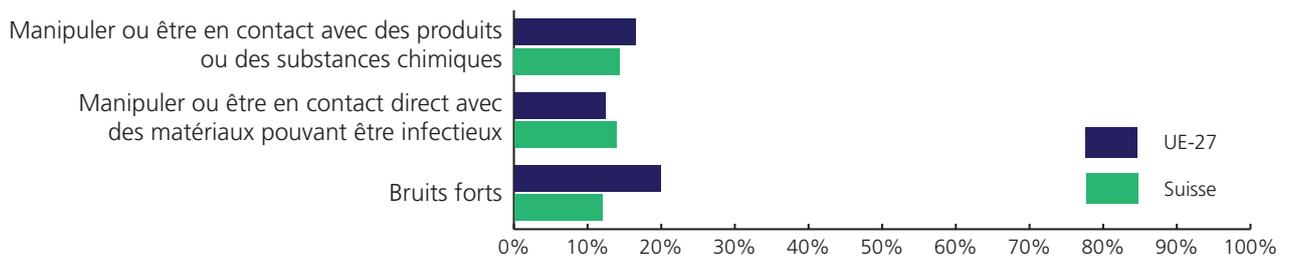
⁷ Attention sexuelle non désirée ; intimidation, harcèlement moral ou violence ; menaces ou violences verbales.

Illustration 1 : Contraintes pour l'appareil locomoteur, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094
 À quelle fréquence votre principale activité professionnelle implique-t-elle ... ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ».

Illustration 2 : Bruit et substances dangereuses, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094
 À quelle fréquence votre principale activité professionnelle englobe-t-elle les éléments suivants ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ».

Tableau 2 : Environnement de travail physique, par secteur économique, Suisse 2021

	Secteurs économiques											
	Suisse (n= 1094)		Industrie et construction (n= 193)		Commerce, hôtellerie et restauration, transports (n= 193)		Administration publique, enseignement (n= 196)		Santé humaine (n= 183)		Autres services (n= 329)	
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd
Bruit et substances dangereuses												
Manipuler ou être en contact avec des produits ou des substances chimiques (souvent, toujours)	14.4	1.0	15.6	2.5	11.1	2.2	6.9	1.6	30.5	3.4	11.2	1.5
Manipuler ou être en contact direct avec des matériaux pouvant être infectieux (souvent, toujours)	13.9	1.0	7.7	1.8	8.2	1.9	6.4	1.7	51.3	3.7	6.7	1.2
<i>Bruits (souvent, toujours)</i>	12.0	1.2	23.7	3.7	12.5	2.8	8.2	2.5	11.2	2.7	3.6	1.4
Contraintes de l'appareil locomoteur												
<i>Mouvements répétitifs de la main ou du bras (souvent, toujours)</i>	45.3	1.9	49.3	4.3	53.5	4.4	38.6	4.3	46.3	4.5	38.0	3.5
<i>Positions douloureuses ou fatigantes (souvent, toujours)</i>	19.4	1.5	20.1	3.6	27.2	3.8	15.8	3.0	30.8	4.2	7.5	2.1
Porter ou déplacer des charges lourdes (souvent, toujours)	16.2	1.0	23.9	3.0	23.5	3.0	3.3	1.1	22.5	3.0	8.3	1.3
Soulever ou déplacer des personnes (souvent, toujours)	9.0	0.9	5.6	1.4	4.5	1.4	3.3	1.2	37.0	3.5	2.8	0.8

EWCTS 2021 : Suisse n = 1 094 salariés hors agriculture

Les italiques indiquent les variables dans le Module 1 du questionnaire, soumis aux deux tiers des personnes interrogées.

Ressources

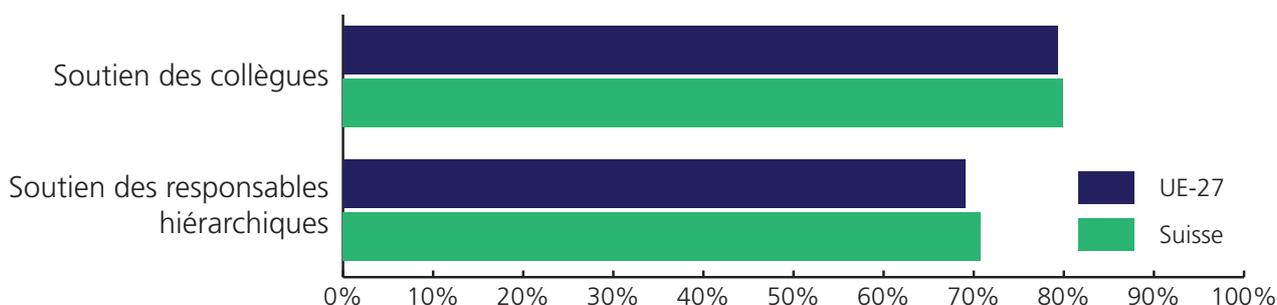
Soutien social

Dans son concept de contrainte globale liée au travail (OECD, 2017), l'OCDE met en avant le soutien social comme ressource dans l'environnement physique et social. La grande majorité des actifs occupés, en Suisse comme dans les pays de l'UE-27, ont pu compter sur le soutien de leurs supérieurs hiérarchiques et surtout de leurs collègues (voir Illustration 3). Par contre, une proportion importante des personnes actives n'a pas bénéficié d'un soutien régulier de la part de leurs collègues (20 %) ou de leurs supérieurs (30 %).

Dans les pays limitrophes germanophones, le soutien social était d'un niveau comparable à celui de la Suisse (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, le secteur de la santé s'est distingué par une proportion élevée d'actifs ayant bénéficié d'un soutien social. Dans le secteur de la santé, 91 % des personnes actives ont *souvent* ou *toujours* été aidées par des collègues, tandis que 79 % se sont sentis soutenus par leur supérieur(e).

Illustration 3 : Soutien social, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Réfléchissez à votre activité professionnelle principale : à quelle fréquence les éléments suivants s'appliquent-ils à votre situation professionnelle ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ».

2.2 Tâches professionnelles

Contraintes

L'intensité élevée du travail peut s'avérer contraignant. En Suisse, la proportion d'actifs occupés qui constatent *souvent* ou *toujours* des cadences de travail élevées (59 %) ou des délais très stricts et très courts (52 %) était plus élevée qu'en Europe (49 %, respectivement 47 %). En revanche, la part de personnes actives percevant des situations de stress émotionnel était plus faible en Suisse qu'en Europe (14 % contre 19 %).

Les cadences de travail élevées ainsi que des délais très courts étaient répandus de façon comparable en Suisse, en Autriche, en Allemagne et en France. En Italie, ces contraintes étaient plus répandues. Les situations de stress émotionnel étaient particulièrement fréquemment rapportées en Autriche, en Allemagne et en France (20 à 24 %) (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, la proportion de femmes (19 %) et de personnes actives dans le secteur de la santé (38 %) ayant vécu des situations de stress émotionnel au travail pendant la pandémie de COVID-19 en 2021 était plus élevée que celle des hommes (10 %), respectivement des autres secteurs économiques (par exemple « Industrie et construction », 6 %).

Ressources

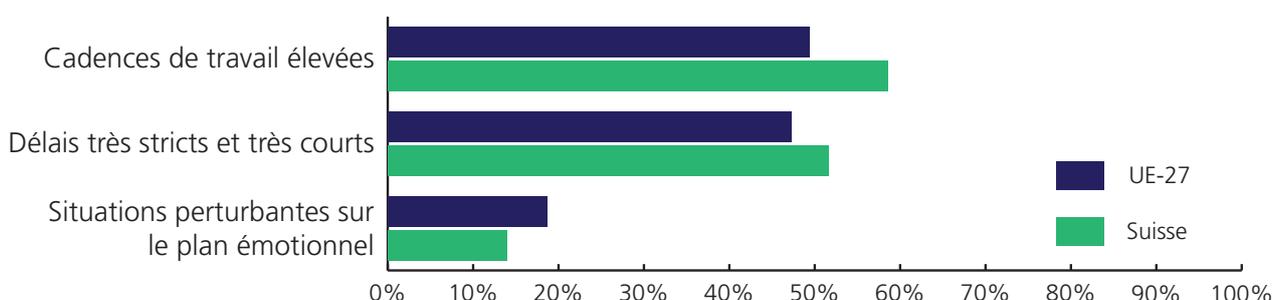
Les personnes actives qui disposent d'une liberté dans leurs décisions et d'une marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail supportent par exemple mieux l'intensité du travail que celles qui ne bénéficient que partiellement de ces ressources.

Par rapport à l'Europe, les personnes actives en Suisse jouissent plus souvent d'un degré élevé de liberté de décision et d'autonomie dans leur travail (voir Illustration 5). Alors que la majorité des actifs suisses disent avoir pu travailler avec un degré de liberté très élevé, il ne faut pas oublier qu'un bon 40 % des actifs n'ont bénéficié que « parfois », voire « jamais » d'une liberté de décision.

L'Allemagne et la Suisse présentent des pourcentages supérieurs à la moyenne pour la proportion d'actifs jouissant d'une marge de manœuvre suffisante. Cette proportion est moins grande en France (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

Les personnes actives bénéficiant d'une formation de degré tertiaire ont une plus grande liberté de décision et marge de manœuvre que les personnes actives avec un diplôme de l'enseignement secondaire. La part des actifs dans le secteur de la « santé » disposant d'une importante marge de manœuvre était nettement plus faible que dans l'« Administration publique, enseignement » ou les « Autres services ».

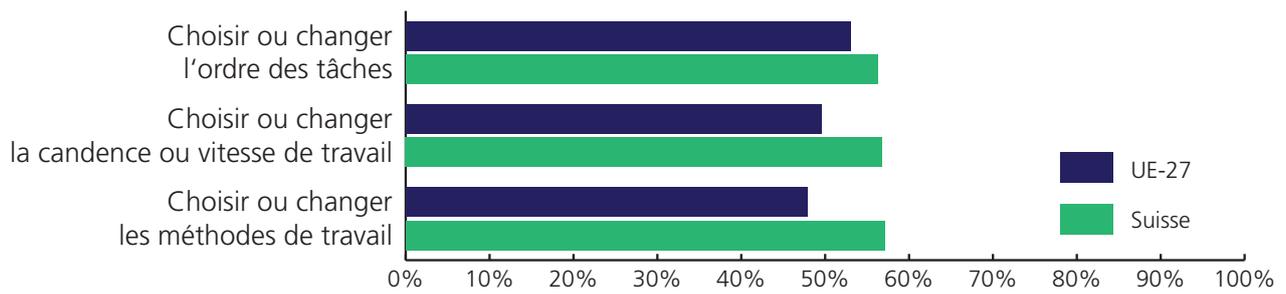
Illustration 4 : Intensité du travail, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

À quelle fréquence les éléments suivants s'appliquent-ils à votre situation professionnelle ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ».

Illustration 5 : Liberté de décision et autonomie, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094
Êtes-vous en mesure de choisir ou de changer ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ».

2.3 Organisation des horaires de travail

Contraintes

Les contraintes concernant les horaires de travail sont analysées à travers quatre questions. Les données révèlent qu'un nombre relativement important d'actifs en Suisse ont souvent travaillé pendant leur temps libre pour répondre aux exigences professionnelles (36 % contre 29 % dans l'UE-27). En revanche, ils travaillaient un peu moins *souvent* ou *toujours* la nuit (CH : 8 %⁸; UE-27 : 11 %). Les données ne montrent pas de différence importante concernant la longueur des journées de travail ni la nécessité de se rendre au travail dans un délai très bref (voir Illustration 6).

Des proportions plus importantes de salariés en France et en Suisse ont dû travailler pendant leur temps libre qu'en Allemagne, en Autriche et en Italie. S'agissant des autres indicateurs, les différences entre les pays étaient moins marquées (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, davantage d'hommes (16 %) que de femmes (8 %) et plus d'actifs ayant une formation de degré tertiaire (14 %) que ceux ayant un diplôme de l'enseignement secondaire (10 %) travaillaient pendant 48 heures ou plus par semaine. « Se rendre au travail dans un délai très bref plusieurs fois par mois, plusieurs fois par semaine ou tous les jours » a été plus souvent cité dans le secteur de la santé (25 %) que dans les secteurs « Administration publique, enseignement » (7 %) et « Autres services » (12 %).

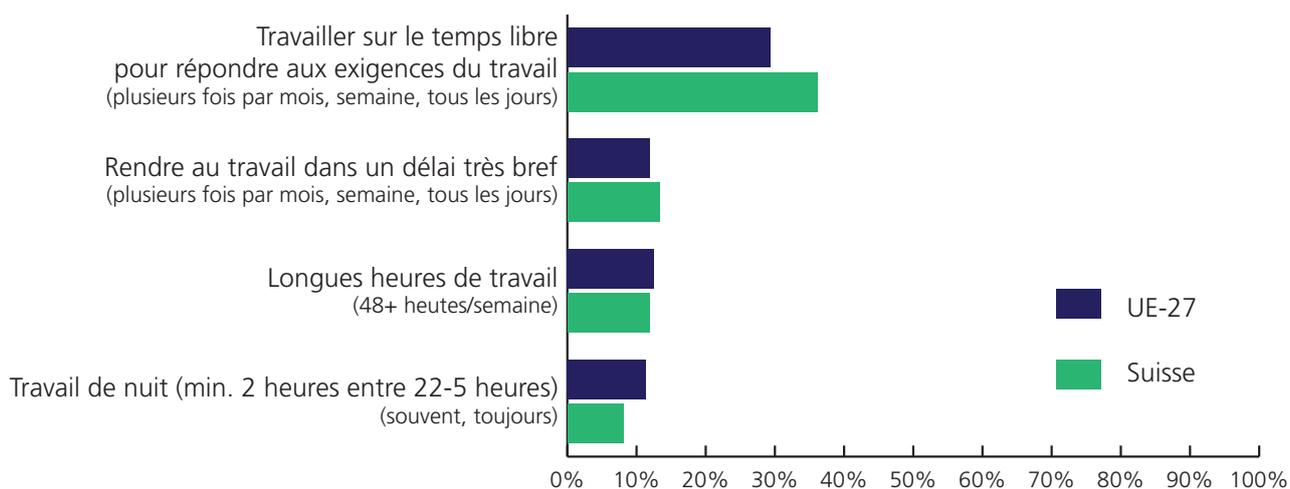
Ressource

Le fait de pouvoir adapter ses horaires de travail à ses besoins personnels constitue une ressource importante pour les travailleurs et travailleuses. Près de trois quarts des personnes actives en Suisse et en Europe ont répondu à la question « Est-il difficile ou facile pour vous d'obtenir une à deux heures de congé pendant vos horaires de travail habituels pour vous occuper de vos affaires personnelles ou familiales ? » par assez facile ou très facile (voir Illustration 7).

En comparant la Suisse avec ses pays voisins, on constate que seule la France se situe en dessous de la moyenne européenne (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, la flexibilité en matière d'organisation des horaires de travail présente des disparités comme par exemple la proportion plus faible de femmes (67 %) par rapport à celle des hommes (81 %). Cela concerne également moins les actifs des secteurs économiques « Commerce, hôtellerie-restauration, transport » (67 %) et « Santé » (56 %) que les actifs oeuvrant dans les « Autres services » (87 %).

Illustration 6 : Horaires de travail antisociaux, Suisse et Europe (2021)

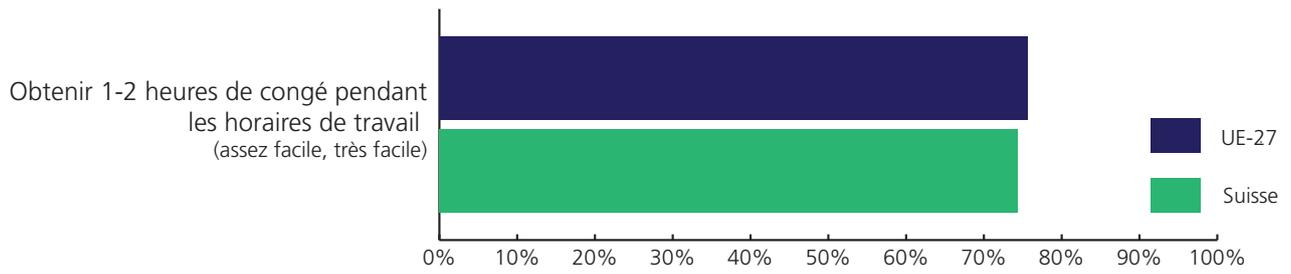


EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous est-il arrivé de travailler sur votre temps libre pour répondre aux exigences de votre travail ? Réponse : « plusieurs fois par mois », « plusieurs fois par semaine » ou « tous les jours ». Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous a-t-on demandé de vous rendre au travail dans un délai très bref ? Réponse : « plusieurs fois par mois », « plusieurs fois par semaine » ou « tous les jours ». Combien d'heures êtes-vous censé(e) travailler au cours d'une semaine type ? À quelle fréquence travaillez-vous de nuit pendant au moins 2 heures entre 22 h et 5 h ? Réponse : « souvent » ou « toujours ».

⁸ Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), en 2022, 5% des personnes actives ont travaillé *normalement* la nuit et 7% *parfois*.

Illustration 7 : Flexibilité en matière d'organisation des horaires de travail, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Est-il difficile ou facile pour vous d'obtenir une à deux heures de congé pendant vos horaires de travail habituels pour vous occuper de vos affaires personnelles ou familiales ? Réponses : « Assez facile » ou « Très facile »

2.4 Perspectives professionnelles

Contraintes

Au cours de la pandémie de COVID-19, la perception de l'insécurité de l'emploi était faible en Suisse par rapport à d'autres pays. En effet, seuls 17 % des actifs s'attendaient à ce qu'un changement indésirable affecte leur situation professionnelle. Par ailleurs, 12 % sont « plutôt » ou « tout à fait » d'accord pour dire qu'ils risquaient de perdre leur emploi au cours des six prochains mois. Ainsi, la proportion en Suisse était inférieure à la moyenne européenne pour ces deux questions (voir Illustration 8).

Dans l'ensemble, l'insécurité subjective concernant l'emploi était comparable en Suisse et dans les pays limitrophes. Aucune différence notable entre les secteurs n'a été constatée en Suisse. En revanche, les actifs ayant une formation de niveau tertiaire étaient moins nombreux à s'inquiéter d'une éventuelle perte d'emploi que les actifs avec une formation de niveau secondaire (9 % contre 15 %).

Ressources

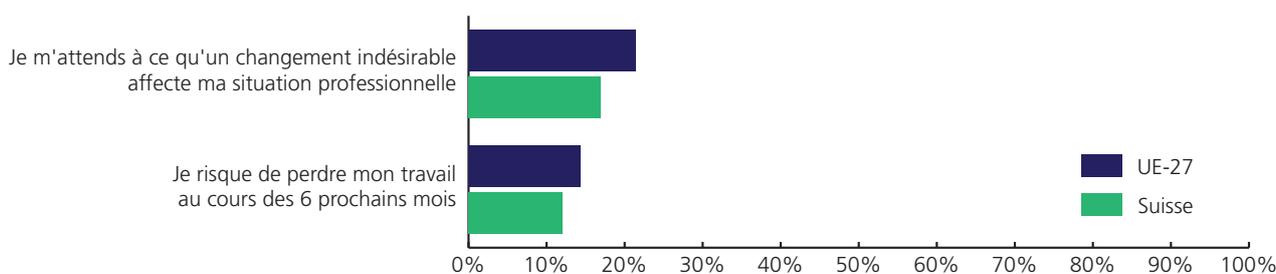
Les ressources en lien avec la perception de l'insécurité de l'emploi concernent en premier lieu les possibilités de formation et d'apprentissage et, en deuxième lieu, les possibilités d'ascension professionnelle. À cet égard, les parts de personnes actives rapportant ces ressources étaient globalement plus élevées en Suisse que la moyenne européenne. C'est notamment le cas pour les bonnes perspectives de carrière (59 % contre 50 %) et la formation sur le tas (56 % contre 49 %) (voir Illustration 9).

Tant en Suisse (63 %) qu'en Europe (61 %), la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences était plus répandue que les mesures de formation continue payées par l'employeur (46 % dans les deux cas).

En Suisse et chez les voisins germanophones, les pourcentages d'actifs qui ont pu suivre une formation sur le tas (environ 55 %) était plus élevée qu'en France (47 %) et surtout qu'en Italie (34 %). Les pourcentages d'actifs ayant bénéficié d'une formation continue payée par l'employeur était à peu près la même en Suisse (46 %) qu'en Autriche (47 %), en Allemagne (49 %) et en Italie (51 %). En France, seuls 39 % des actifs ont pu bénéficier de cette offre (voir annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, la part d'actifs avec une formation de niveau tertiaire qui ont pu acquérir de nouvelles compétences (68 %) et suivre une formation continue financée par leur employeur (50 %) était plus élevée que celle des actifs ayant une formation secondaire (59 %, respectivement 43 %). En ce qui concerne les perspectives d'évolution de carrière, la part des hommes (65 %) et des jeunes actifs (15-24 ans : 77 % ; 25-39 ans : 68 %) était plus élevée que celle des femmes (52 %) ou des actifs plus âgés (40 ans et plus : environ 50 %). Les personnes actives dans le secteur économique « Administration publique, enseignement » étaient moins nombreuses à entrevoir de bonnes perspectives de carrière (39 %) que dans les secteurs économiques « Industrie et construction » (67 %), « Santé » (64 %) et « Autres services » (64 %).

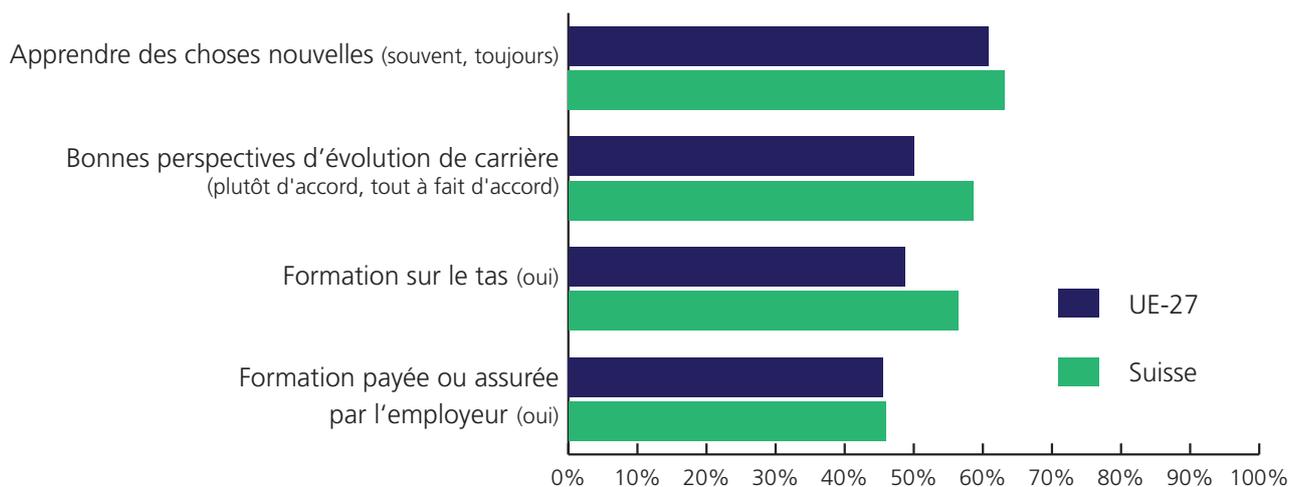
Illustration 8 : Perception de l'insécurité de l'emploi, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes en rapport avec votre travail ? Réponse : « Plutôt d'accord » ou « Tout à fait d'accord ».

Illustration 9 : Possibilités de formation, d'apprentissage et d'évolution de carrière, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Et pouvez-vous me dire si votre travail principal implique..... D'apprendre des choses nouvelles. Réponse : « Souvent » ou « Toujours ». Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes décrivant certains des aspects de votre travail ? Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière. Réponse : « Plutôt d'accord » ou « Tout à fait d'accord ». Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi l'une des formations suivantes dans le but d'améliorer vos compétences ? Réponse : « Oui ».

2.5 Récompense extrinsèque et intrinsèque

Ressources

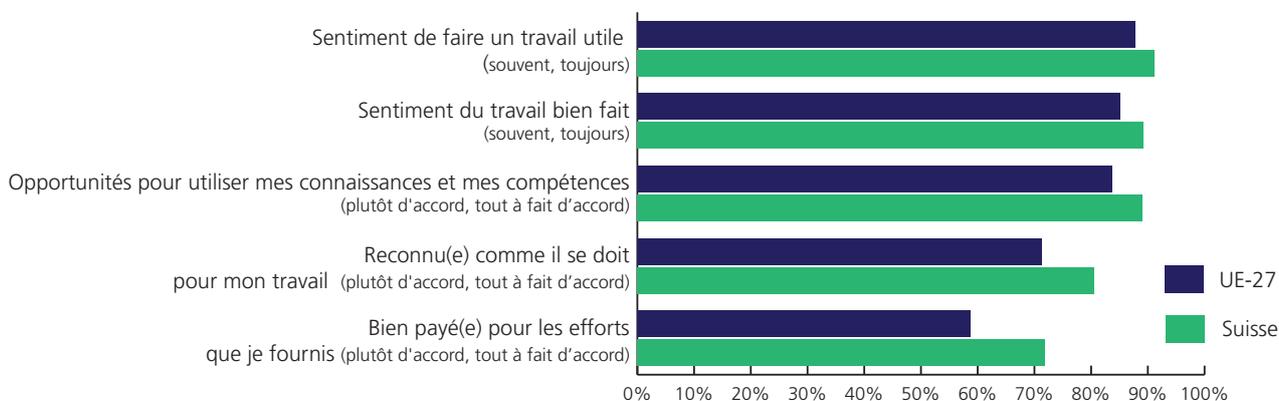
Divers modèles théoriques suggèrent que certaines formes de récompenses pour les travailleurs et travailleuses permettent de diminuer les effets nocifs des conditions de travail (Siegrist, 1996). Ces récompenses concernent notamment le salaire mais aussi divers facteurs intrinsèques. Ces derniers concernent par exemple la reconnaissance ou encore la possibilité d'utiliser et de développer ses compétences. Cinq aspects liés aux récompenses ont été considérés dans l'enquête (voir Illustration 10).

Environ 90 % des personnes actives en Suisse ont eu l'opportunité d'utiliser leurs connaissances et leurs compétences ou ont eu le sentiment de faire un travail utile ou le sentiment du travail bien fait. En outre, 80 % des personnes actives estiment recevoir la reconnaissance qu'elles méritent pour leur travail et 72 % estiment qu'elles ont été correctement payées pour les efforts fournis et le travail réalisé. Ces pourcentages élevés ne sont pas tout à fait les mêmes que dans les pays de l'UE-27.

Si on compare la Suisse avec ses voisins, on constate que seule l'Autriche a obtenu les pourcentages élevés de la Suisse concernant la reconnaissance du travail et un niveau de rémunération adéquat. Les pourcentages les plus faibles ont été observés en Italie (reconnaissance 64 %) et en France (rémunération adéquate 44 %) (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, seules 67 % des femmes et 55 % des personnes actives dans le secteur de la santé estimaient être correctement payées (hommes 76 % ; « Autres services » 81 %).

Illustration 10 : Récompense extrinsèque et intrinsèque, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Veillez me dire à quelle fréquence les affirmations suivantes s'appliquent à votre situation de travail ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ». Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes décrivant certains aspects de votre travail ? Réponse : « Plutôt d'accord » ou « Tout à fait d'accord ».

2.6 Caractéristiques organisationnelles

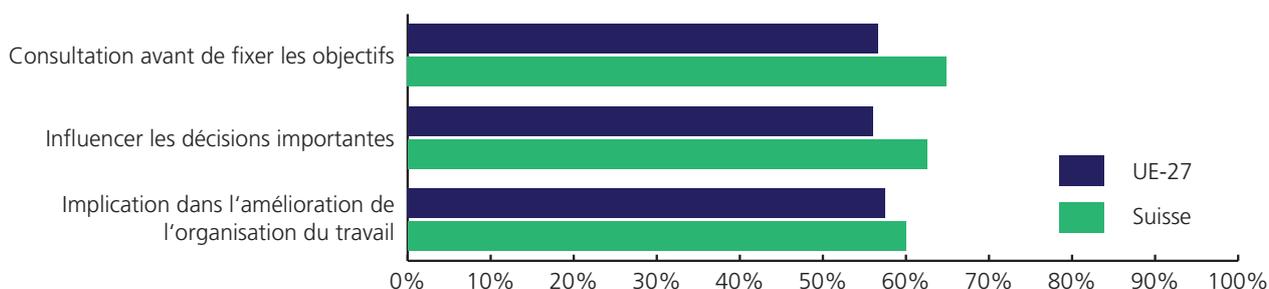
Ressources

Au niveau organisationnel, trois ressources ont été relevées concernant la participation à l'organisation et la consultation avant de fixer des objectifs. Les proportions de personnes actives en Suisse étaient plus élevées que la moyenne européenne, et ce dans tous les domaines. En particulier, des pourcentages plus élevés de personnes actives en Suisse rapportent avoir été consultées avant que des objectifs de travail ne soient fixés et ont pu influencer les décisions qui sont importantes pour leur travail.

En observant la situation au-delà de nos frontières, on constate que la part de personnes actives qui peuvent influencer des décisions importantes est supérieure à la moyenne suisse dans les pays germanophones (voir Annexe pour le tableau des fréquences).

En Suisse, la proportion d'hommes qui peuvent *souvent* ou *toujours* influencer des décisions importantes est plus élevée que celle des femmes (67 % contre 58 %). En outre, les données révèlent que, par rapport aux secteurs économiques « Industrie et construction » (environ 70 %) et « Autres services » (environ 70 %), un pourcentage moins grand de personnes actives peuvent s'impliquer dans les prises de décision importantes ou la fixation des objectifs dans le secteur économique « Commerce, hôtellerie et restauration, transports » (environ 55 %).

Illustration 11 : Participation à l'organisation et consultation sur le lieu de travail, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 salariés hors agriculture ; Suisse n = 1 094

Veillez m'indiquer à quelle fréquence les éléments suivants s'appliquent à votre situation professionnelle ? Réponse : « Souvent » ou « Toujours ».

3. « Job Strain » une situation de tension à éviter

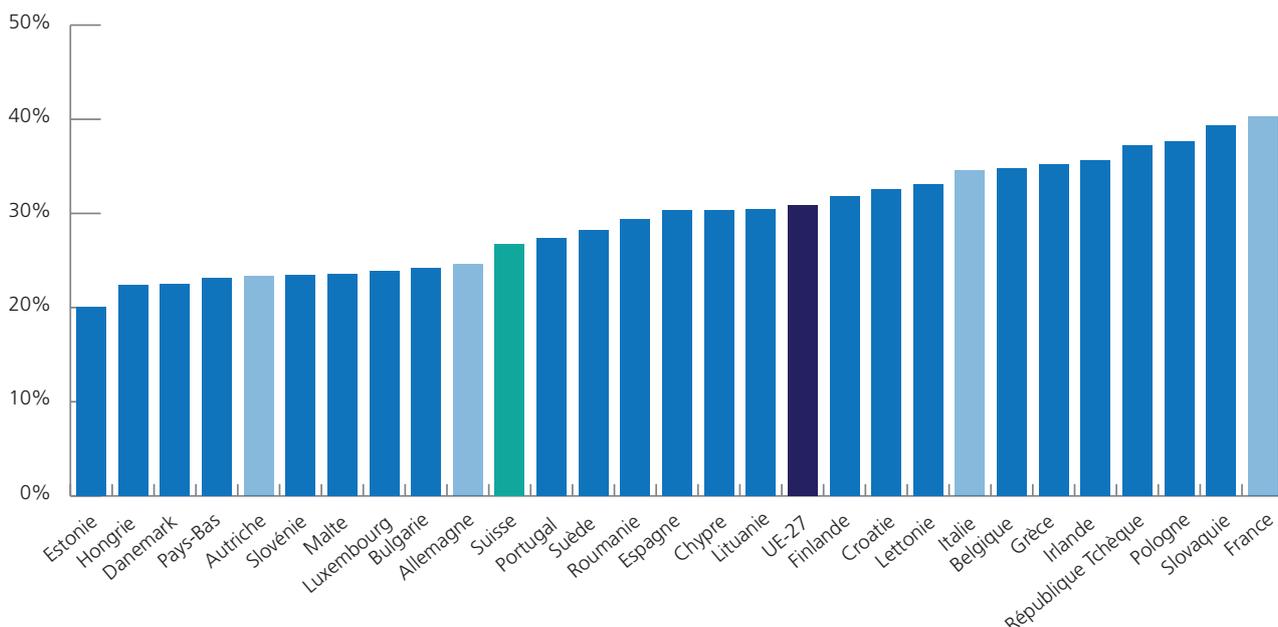
Les modèles théoriques actuels en santé au travail sont nombreux à mettre en relation d'un côté les contraintes vécues dans le travail et de l'autre les ressources permettant de limiter les effets négatifs que ces contraintes pourraient avoir. De nombreuses recherches montrent par exemple que le fait d'avoir des contraintes nombreuses et importantes tout en ayant peu de ressources pour y faire face est nettement associé à divers problèmes de santé. La situation de tension qui résulte d'un tel déséquilibre correspond à un état de « job strain » (OECD, 2017). Le choix des questions pour évaluer le « job strain » dans cette étude est basé sur le concept élaboré par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2017) et sur le module condensé de 13 questions (partie centrale du questionnaire EWCTS).

Les deux indicateurs 1) Contrainte et 2) Ressources ont été calculés sur la base des items dichotomisés puis standardisés (de - 100 (minimum) à + 100 (maximum)). On conclue à une situation de « job strain » lorsque le nombre de facteurs de contraintes est supérieur au nombre de facteurs de ressources (voir Eurofound 2022, 138-139).

En 2021, 27 % des personnes actives en Suisse rapportaient un nombre de contraintes supérieur à leur nombre de ressources (job strain). Cette part était inférieure à la moyenne des pays de l'UE-27 (31 %), mais supérieure à celle de l'Allemagne (25 %) et de l'Autriche (23 %). En Italie (35 %) et en France (40 %), ces proportions étaient plus élevées (voir Illustration 12).

L'EWCTS indique qu'en Suisse, pendant la pandémie de COVID-19 en 2021, dans le « Commerce, hôtellerie et restauration, transports » (35 %) et surtout dans le secteur de la santé (42 %), de nombreux actifs n'ont pas bénéficié de ressources suffisantes par rapport aux contraintes vécues dans le travail. En outre, les femmes (30 %) rapportent plus souvent que les hommes (24 %) des situations de « job strain ».

Illustration 12 : Job strain : déséquilibre entre les contraintes et les ressources, Suisse et UE-27 (2021)



EWCTS 2021. Salariés (hors agriculture). UE-27 (n = 50 506), Suisse (n = 1 094), Autriche (n = 1 589), Allemagne (n = 3 731), France (n = 2 824), Italie (n = 2 387). Les pays limitrophes sont mis en évidence par des barres bleu clair. La moyenne de l'UE-27 est représentée par la barre bleu foncé.

4. Santé

Le bien-être et la santé d'une personne sont notamment influencés, d'une part, de ses prédispositions individuelles et de sa capacité à gérer les difficultés ; d'autre part, le type, l'intensité, la durée et le nombre de contraintes et de ressources, ainsi que leur interaction, sont déterminants. Les chapitres suivants décrivent l'état de santé subjectif de la population active au moyen de différents indicateurs de santé (voir Tableau 5 à l'Annexe).

Dans les analyses suivantes, il faut prendre en compte le fait qu'une partie des personnes ayant des problèmes de santé chroniques ne participent plus au marché du travail, temporairement ou à long terme, et que la population active se compose donc de personnes en relativement « bonne » santé (effet du « travailleur sain ») (Chowdhury et al., 2017). Les sorties du marché du travail en raison de problèmes de santé liés au travail ne peuvent être analysées avec des données transversales.

4.1 Mise en danger de la sécurité ou de la santé en raison du travail

L'EWCTS 2021 a demandé aux salariés s'ils pensaient que leur travail menaçait leur santé ou leur sécurité. La proportion de salariés ayant constaté une mise en danger de leur sécurité ou de leur santé était plus faible en Suisse (23 %) qu'en Europe (34 %) et dans les pays limitrophes (Italie 27 %, Autriche 29 %, Allemagne 31 %, France 39 %).

En Suisse, la part de salariés ayant relevé une telle mise en danger était plus importante dans l' « Industrie et construction » (29 %) et la « Santé » (35 %) que dans les autres secteurs économiques.

Les actifs occupés qui présentent un déséquilibre entre les contraintes et les ressources (job strain) rapportent un peu plus de trois fois plus souvent une mise en danger de leur sécurité au travail ou de leur santé que les actifs occupés ne présentant pas un tel déséquilibre (48% vs 14%).⁹

4.2 Présentéisme

Les absences (absentéisme) ne reflètent qu'une partie de la perte de productivité pour cause de maladie. Les entreprises subissent également des pertes en raison de collaborateurs se rendant au travail alors qu'ils sont malades, lesquels ne peuvent donc pas fournir la performance attendue. Le présentéisme est le fait de se rendre au travail en étant malade (Kinman, 2019; Steinke & Badura, 2011).

En Suisse et en Europe, environ un quart des salariés ont fait du présentéisme au cours des douze mois précédents l'enquête (CH : 25 %, UE-27 : 26 %). Il en allait de même en Autriche (26 %) et en Allemagne (28 %). Le présentéisme était en revanche moins marqué en Italie (15 %) et plus prononcé en France (35 %).

4.3 Bien-être psychique

L'EWCTS 2021 a mesuré le bien-être psychique des salariés au moyen de l'indice en cinq points de bien-être de l'OMS¹⁰. Calculé à partir de la somme des points obtenus en répondant à cinq questions (score entre 0 et 100), celui-ci fait partie des instruments d'évaluation du bien-être psychique subjectif les plus utilisés (Topp et al., 2015).

Avec 69 points, la Suisse possédait un score plus élevé que celui de l'UE-27 (64) et de ses pays limitrophes (France 63, Allemagne 64, Italie 64 et Autriche 67).

L'indice permet de distinguer trois groupes : 1) les personnes souffrant de dépression sévère (score ≤ 28), 2) les personnes à risque (score > 28 et ≤ 50) et 3) les personnes jouissant d'un bon niveau de bien-être (score > 50). En Suisse, la proportion de salariés jouissant d'un bon niveau de bien-être était légèrement supérieure à la moyenne européenne (83 %, contre 77 %). Le nombre de salariés ayant travaillé alors qu'ils souffraient de dépression grave (3 %) ou étaient à risque (14 %) était en outre plus faible en Suisse que dans l'UE-27 (6 % et 16 %). Ce résultat pourrait indiquer que le nombre de salariés avec des troubles psychiques était plus faible en Suisse qu'en Europe, ou que le nombre de salariés avec des troubles psychiques ayant quitté le marché du travail était plus important en Suisse qu'en Europe (effet du « travailleur sain »). Il n'est donc pas clair que ces disparités reflètent de réelles différences de santé. De plus, il n'est pas possible de savoir la part de ces différences attribuables à des aspects culturels ou linguistiques.

La Suisse comptait moins de salariés en dépression ou à risque (18 %) que l'Autriche (20 %), l'Allemagne (24 %), l'Italie (24 %) et la France (25 %).

Les données EWCTS ne permettent pas de relever des différences dans les conditions de travail suisses.

⁹ Les données transversales ne permettent pas de déterminer la direction des effets ou les interactions.

¹⁰ L'Organisation mondiale de la Santé (OMS)

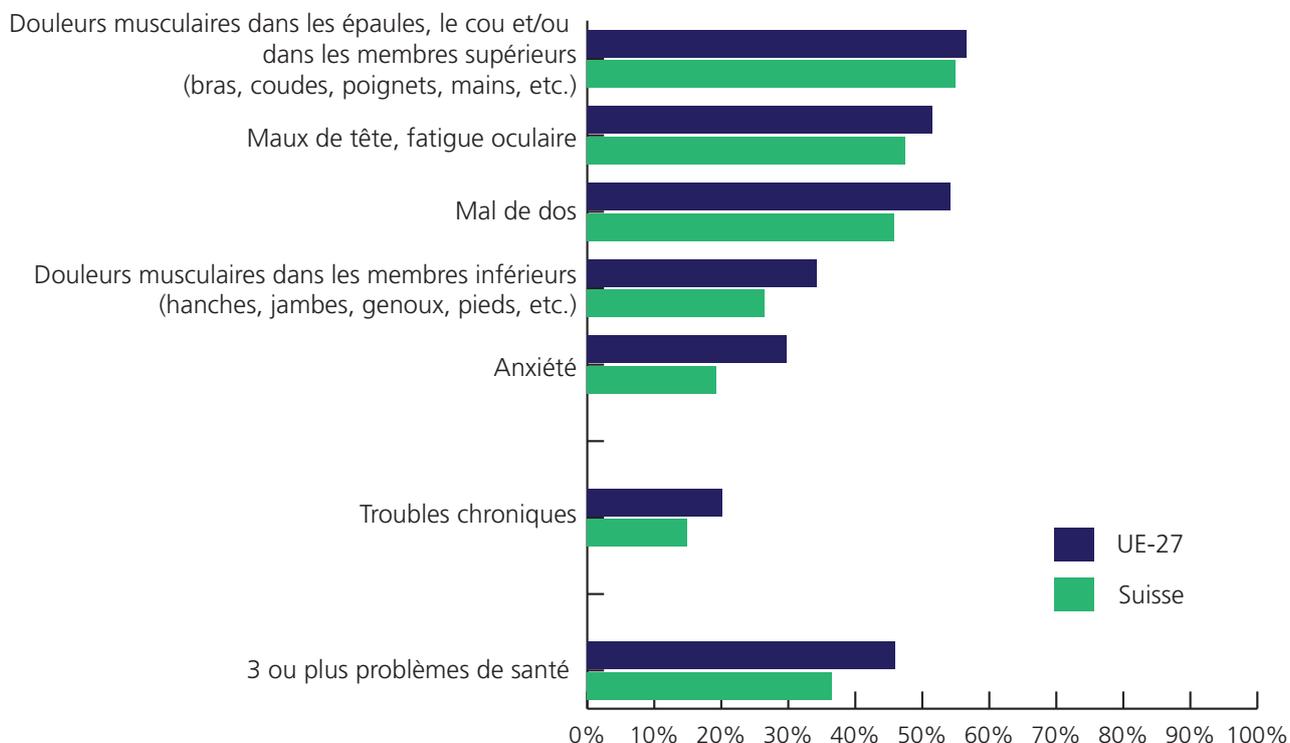
4.4 Problèmes de santé

L'EWCTS 2021 a pris en compte cinq problèmes de santé considérés comme déterminants par des études sur la protection de la santé. La proportion de salariés signalant des douleurs était plus faible en Suisse qu'en Europe, sauf pour la catégorie des douleurs musculaires dans les « épaules, la nuque et / ou les membres supérieurs ». Ce résultat se reflète dans les taux de problèmes de santé cumulés. Ainsi, 37 % des salariés en Suisse souffraient de trois problèmes de santé ou plus, contre 46 % en Europe. En outre, les problèmes chroniques étaient moins fréquents en Suisse qu'en Europe (voir Illustration 13).

Il ressort que les salariés signalant des problèmes de santé étaient plus nombreux en France (57 % pour la catégorie « Trois problèmes de santé ou plus », par exemple) que dans les pays voisins. Les proportions de salariés ressentant de l'anxiété variaient par ailleurs considérablement d'un pays à l'autre (Autriche 9 %, Allemagne 12 %, Suisse 19 %, Italie 32 % et France 50 %). Il en allait de même pour les problèmes chroniques, dans une moindre mesure toutefois (Italie 12 %, Suisse 15 %, Autriche 17 %, France 22 % et Allemagne 23 %) (voir Tableau 5 à l'Annexe).

En Suisse, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à signaler des douleurs musculaires dans les « épaules, la nuque et / ou les membres supérieurs », des « maux de tête et / ou de la fatigue oculaire », ou de « l'anxiété » ; un constat qui s'appliquait également aux problèmes de santé cumulés. L'échantillon de l'EWCTS 2021 est trop restreint pour permettre d'identifier des différences significatives entre les groupes d'âge, les niveaux de formation ou les secteurs économiques.¹¹

Illustration 13 : Problèmes de santé, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 personnes salariées (hors agriculture) ; Suisse n = 1 094

Durant les douze derniers mois, avez-vous souffert d'un ou plusieurs problèmes de santé parmi les suivants ? Réponse : « Oui ». Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou qui devrait durer plus de 6 mois ? Réponse : « Oui ».

¹¹ Le SECO décrira en détail les conditions de travail suisses au moyen de l'Enquête suisse sur la santé 2022.

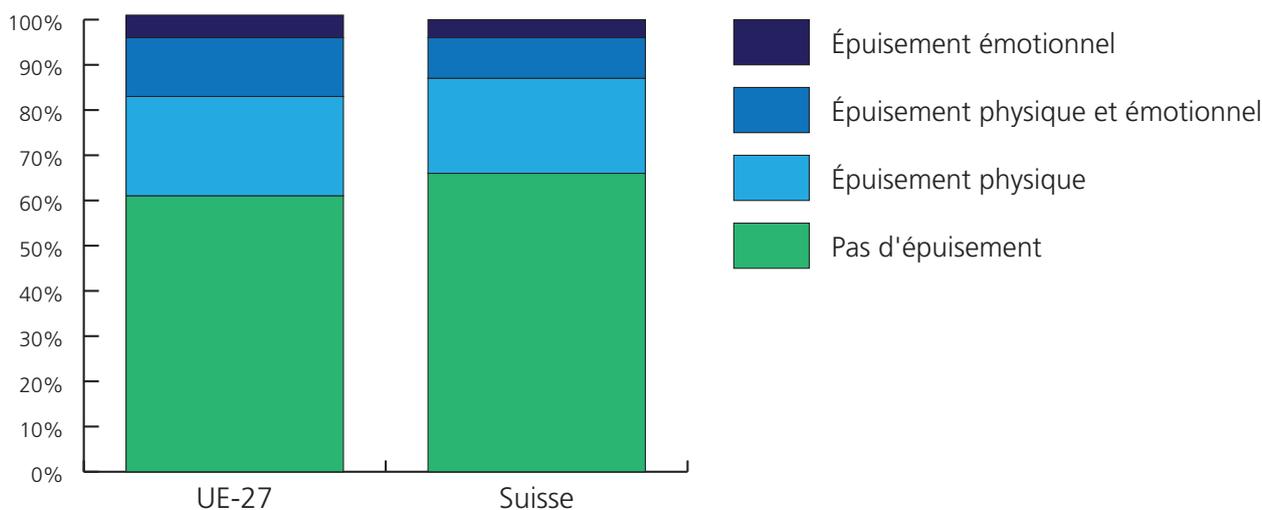
Épuisement

Deux tiers des salariés en Suisse indiquaient ne pas se sentir épuisés physiquement ou émotionnellement. Par contre, 21 % étaient *souvent* ou *toujours* épuisés physiquement à la fin de leur journée de travail et 4 % étaient *souvent* ou *toujours* épuisés émotionnellement. En outre, 9 % étaient épuisés à la fois physiquement et émotionnellement. Les résultats suisses de l'EWCTS 2021 diffèrent peu de la moyenne européenne en la matière (voir Illustration 14).

Par rapport aux pays voisins, la Suisse comptait la proportion de salariés épuisés la plus faible (34 %) et la France la proportion la plus élevée (48 %). En Autriche, en Allemagne et en Italie, ce chiffre se situait entre 40 et 41 %.

En Suisse, la proportion de salariés épuisés physiquement et émotionnellement était particulièrement élevée dans le domaine de la santé (23 %). En plus des conditions de travail difficiles dans ce secteur, ce résultat pourrait en partie s'expliquer par les défis particuliers posés par la pandémie de COVID-19 (ressources en personnel insuffisantes et charge de travail élevée) (Spoorthy et al., 2020).

Illustration 14 : Épuisement physique et émotionnel, Suisse et Europe (2021)



EWCTS 2021 : UE-27 n = 50 506 personnes salariées (hors agriculture) ; Suisse n = 1 094
Je me sens physiquement épuisé(e) à la fin de ma journée de travail / Je me sens émotionnellement épuisé(e) par mon travail. Réponses dichotomisées : « Parfois », « Souvent » ou « Toujours » = oui ; « Jamais », « Rarement » = non.

5. Conclusion

L'enquête européenne sur les conditions de travail EWCTS 2021, reportée d'un an en raison de la pandémie de COVID-19 et réalisée par le biais d'entretiens téléphoniques, est la plus vaste enquête menée sur les conditions de travail en Europe. En comparant différentes caractéristiques liées aux conditions de travail dans plusieurs pays, il est possible d'observer les conditions de travail en Suisse au niveau macro, en se basant sur des sources factuelles. Il ressort de l'analyse comparative descriptive les aspects suivants en lien avec la protection de la santé en Suisse.

Premièrement, la part d'actifs qui ressentent davantage de contraintes que de ressources dans leur travail est inférieure de 4 points de pourcentage en Suisse par rapport à l'Europe (27 % contre 31 %). Ce résultat révèle encore un autre volet : alors que la qualité des conditions de travail est bonne pour environ trois quarts des personnes actives en Suisse, les données indiquent qu'environ un quart d'entre elles ressentent davantage de pénibilité que de soutien. En d'autres termes, quelque 1,1 million d'actifs travaillaient dans des conditions défavorables au moment de l'enquête, ce qui peut mettre leur santé en danger à long terme.

Deuxièmement, l'analyse des différents paramètres de la qualité de l'environnement de travail a révélé que les conditions de travail en Suisse se caractérisent par une intensité de travail relativement élevée (cadences de travail et pression des délais). En outre, il ressort que l'intimidation et la discrimination au travail sont relativement fréquentes par rapport à l'UE-27. Concrètement, la proportion de personnes concernées en Suisse est malgré tout plutôt faible, soit un peu moins de 10 %. En revanche, s'agissant des ressources, les conditions de travail en Suisse se sont révélées favorables. L'un des points forts du marché du travail suisse réside dans la marge de manœuvre individuelle, les possibilités de formation et d'apprentissage, les perspectives de carrière professionnelle ainsi que la consultation des employés avant de fixer des objectifs. Ce résultat, positif en comparaison européenne, ne masque toutefois pas le fait que de nombreux actifs en Suisse font l'objet de contraintes physiques et psychosociales ou ne disposent pas de ressources suffisantes. À cet égard, les acteurs chargés de la protection de la santé à différents niveaux (Confédération, cantons, entreprises) jouissent d'une certaine marge de manœuvre pour reconnaître les charges élevées et le manque de ressources (p. ex. absence de soutien social) et mettre en œuvre des mesures efficaces. La bonne santé des collaborateurs est en fin de compte une condition essentielle pour les entreprises qui se veulent innovantes et prospères.

Troisièmement, l'enquête relève que la population active en Suisse affiche comparativement une bonne santé. Tous les indicateurs de santé utilisés indiquent que la grande majorité des personnes actives en Suisse se sentaient bien, en dépit de la pandémie de COVID-19. Il convient toutefois de relativiser cet aspect positif. En effet, 36 % d'actifs présentent trois problèmes de santé ou plus, tandis que 23 % déclaraient que leur sécurité ou leur état de santé était menacée par leur travail. Or, l'enquête ne permet pas de déterminer dans quel domaine professionnel la charge de morbidité est particulièrement élevée, ni dans quelle proportion les mesures de protection ont des répercussions positives sur la santé de ces personnes.

Enfin, il convient de relever que l'objectif de cette enquête européenne consiste à établir une comparaison descriptive entre pays au niveau macro et non une analyse des conditions de travail propre à chaque pays. L'Enquête suisse sur la santé 2022 va permettre de combler cette lacune, grâce à une étude plus approfondie des indicateurs de santé en Suisse.

6. Références

- Chowdhury, R., Shah, D., & Payal, A. R. (2017). Health Worker Effect Phenomenon: Revisited with Emphasis on Statistical Methods - A Review. *Indian J Occup Environ Med*, 21(1), 2-8. https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_53_16
- Dütsch, M. (2022). COVID-19 and the labour market: What are the working conditions in critical jobs? *J Labour Mark Res*, 56(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00315-6>
- Eurofound. (2022). Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, . Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023). Economic and social inequalities in Europe in the aftermath of the COVID-19 pandemic. Publications Office of the European Union.
- Felder, R., Kaiser, B., Möhr, T., & Wunsch, C. (2023). Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsmarkt und Rolle der Arbeitslosenversicherung. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Funk, M., Wüthrich, F., de Luze, R., Jenal, L., Rutz, S., & Schelker, M. (2022). Wirksamkeit von Corona-Massnahmen in der Schweiz - Empirische Analyse basierend auf Daten der zweiten Welle (Vol. 36). Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2022). Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Produktivität bei Erwerbstätigen in der Schweiz während der Covid-19-Pandemie (Vol. 76). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int J Environ Res Public Health*, 17(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Heiniger, S., & Höglinger, M. (2023). Arbeitnehmende im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie - Ausmass und Auswirkungen. Ergebnisse des COVID-19 Social Monitors (S. f. Wirtschaft, Ed.). Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Heiniger, S., Meier, F., Moser, A., Schmelzer, S., & Höglinger, M. (2021). Ausgewählte Ergebnisse des Covid-19 Social Monitors: Lebensqualität, psychische Befindlichkeit und Adhärenz an Schutzmassnahmen im Verlauf der Corona-Pandemie von März 2020 bis Juni 2021 (ZHAW, Ed.). Bundesamt für Gesundheit.
- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *Br Med Bull*, 129(1), 69-78. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldy043>
- Klaas, H. S., Kuhn, U., Refle, J.-E., Voorpostel, M., Ryser, V.-A., Dasoki, N., & Tillmann, R. (2021). Die Entwicklung von Stress in der Schweiz – die erste Welle der Pandemie verschafft gestressten Menschen eine Pause. *Social Change in Switzerland*(26).
- Klaas, H. S., Kuhn, U., Ryser, V.-A., Refle, J.-E., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2023). A dynamic perspective on the evolution of perceived stress levels in Switzerland: drivers before and during the COVID-19 pandemic. *Longitudinal and Life Course Studies*, 14(2), 240-274. <https://doi.org/10.1332/175795921x16710561568710>
- Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., Monsch, G. A., Refle, J.-E., Ryser, V. A., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(sup1). <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>
- OECD. (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality. https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en
- OECD. (2017). OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>
- Pleninger, R., Streicher, S., & Sturm, J.-E. (2021). Do COVID-19 Containment Measures Work? Evidence from Switzerland. *KOF Working Papers*, 494.
- Schuler, D., Tuch, A., Sturny, I., & Peter, C. (2022). Psychische Gesundheit. Kennzahlen mit Fokus Covid-19. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Steinke, M., & Badura, B. (2011). Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167-176. <https://doi.org/10.1159/000376585>

7. Annexe

Information concernant l'enquête EWCTS 2021

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) est la plus grande étude comparative sur les conditions de travail en Europe. Sur la base de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), le SECO est en mesure de quantifier différents aspects des conditions de travail des personnes actives, d'identifier les groupes à risque et d'observer l'amélioration de la qualité des conditions de travail. L'objectif de cette enquête consiste à fournir des informations tangibles pour le monitoring du SECO relatif aux conditions de travail et à la santé. Cette enquête, qui a lieu tous les cinq ans depuis 1990, est menée par Eurofound. La Suisse y a participé pour la première fois en 2005.

Une nouvelle enquête était prévue pour 2020, mais la collecte de données reposant sur des entretiens personnels (face à face) a dû être interrompue en raison de la pandémie de COVID-19 en mars 2020. C'est pourquoi, Eurofound a élaboré une enquête téléphonique qui reprend les principaux éléments de l'EWCS. L'enquête européenne sur les conditions de travail par téléphone (EWCTS) recueille des données transversales transfrontalières sur les conditions de travail et la santé de la population active pendant la pandémie de COVID-19. En raison de nouvelles méthodologies et de nombreuses modifications apportées au questionnaire, il n'est pas possible de faire des comparaisons avec les résultats précédents.

Eurofound a chargé Ipsos de réaliser le travail de terrain, qui s'est déroulé entre mars et novembre 2021. Ipsos a interrogé 71 764 personnes actives dans 36 pays européens, dont les 27 membres de l'UE, six pays candidats ou candidats potentiels (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Kosovo, Monténégro, Macédoine du Nord et Serbie), ainsi que la Norvège, la Suisse et le Royaume-Uni.

Pour passer de l'enquête en face à face à une enquête téléphonique (CATI), la longueur totale du questionnaire original a dû être réduite d'environ 40 minutes à 20-25 minutes. Pour ce faire, le contenu du questionnaire a été raccourci¹² et certaines parties ont été modularisées, c'est-à-dire que seules quelques questions ont été posées dans certains domaines. Les valeurs manquantes ont été complétées ultérieurement au moyen d'une procédure statistique (imputation).

Le Tableau 3 présente la structure générale du questionnaire pour les entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI). Il comporte trois parties. Une partie fixe a été obligatoirement posée à toutes les personnes interrogées. Les deux autres parties, modulables, ne sont soumises qu'aux deux tiers ou à la moitié des personnes interrogées (voir Tableau 3).

Le choix des questions relatives à la qualité du poste de travail s'est basé sur le concept de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2017). Les lignes directrices contiennent deux volets sur la qualité du poste de travail.

- Le module condensé comporte 13 questions portant sur 11 caractéristiques du poste de travail ; ce module a été ajouté à la partie centrale du questionnaire EWCTS. L'indicateur de qualité de l'environnement de travail est calculé sur la base de la version abrégée du questionnaire de l'OCDE.
- Le module élargi, qui englobe d'autres questions sur la qualité des conditions de travail, permet d'obtenir une étude plus détaillée des conditions de travail ; ces questions sont regroupées dans le Module 1 (voir Tableau 3).

¹² Par exemple les questions relatives au stress, à la satisfaction au travail et à l'état de santé général n'ont plus été prises en compte.

Tableau 3 : Structure de l'enquête EWCTS 2021

Section	Questions			Pourcent des personnes interrogées	
Questions clé					
C	Caractéristiques liées à la place de travail et à l'entreprise			100%	
	Caractéristiques socio-démographiques				
	Caractéristiques liées à la place de travail : lieu de travail, contact avec les clients				
	Résumé de l'enquête de l'OCDE sur la qualité de la place de travail				
	Résultats liés au travail (indice de bien-être OMS-5, risque lié à la sécurité du travail ou de la santé, équilibre vie prof./vie privée)				
Composants modularisés de la qualité du poste de travail					
M1	M1A	M1B	M1C	67 % pour chaque dimension	
	Pénibilité : horaires de travail antisociaux, insécurité de l'emploi Soutien : autonomie, évolution de carrière, rémunération intrinsèque, formation continue, participation à l'organisation et consultation, organisation flexible des horaires de travail	Pénibilité : contraintes liées à l'hygiène du travail, contraintes de l'appareil locomoteur, horaires de travail antisociaux Soutien : autonomie, soutien social	Pénibilité : contraintes liées à l'hygiène du travail, contraintes de l'appareil locomoteur, insécurité de l'emploi Soutien : évolution de carrière, rémunération intrinsèque, formation continue, participation à l'organisation		
Module thématique					
M2	Module relatif à la qualité collective de la vie professionnelle		Module relatif à la qualité individuelle de la vie professionnelle		50 % dans chaque module
	Organisation du travail, facteurs de soutien et bien-être, conflits travail / famille		Travail payé et non payé, santé et bien-être, sécurité financière		

Tableau 4 : Tableau des fréquences des caractéristiques des conditions de travail (OCDE, 2017), Suisse, pays limitrophes et UE-27, 2021

	UE-27		Suisse		Autriche		Allemagne		France		Italie		Suisse et pays voisins	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd
Environnement de travail physique et social														
Bruit et substances dangereuses														
<i>Bruit (souvent, toujours)</i>	19.9	0.2	12.0	1.2	21.4	1.2	20.5	0.8	23.9	0.9	15.0	0.8	19.9	0.4
Manipuler ou être en contact avec des produits ou des substances chimiques (souvent, toujours)	16.5	0.2	14.4	1.0	16.5	0.9	16.6	0.6	17.6	0.6	15.6	0.7	16.6	0.3
Manipuler ou être en contact direct avec des matériaux pouvant être infectieux (souvent, toujours)	12.4	0.1	13.9	1.0	13.0	0.9	13.6	0.6	15.3	0.6	9.5	0.6	13.2	0.3
Appareil locomoteur														
<i>Positions douloureuses ou fatigantes (souvent, toujours)</i>	25.5	0.2	19.4	1.5	22.5	1.2	22.1	0.8	32.1	1.0	25.2	1.0	25.3	0.5
Soulever ou déplacer des personnes (souvent, toujours)	8.0	0.1	9.0	0.9	9.1	0.7	9.6	0.5	9.8	0.5	6.5	0.5	9.0	0.3
Porter ou déplacer des charges lourdes (souvent, toujours)	18.9	0.2	16.2	1.0	19.4	0.9	19.6	0.6	24.4	0.7	16.5	0.6	20.1	0.3
<i>Mouvements répétitifs de la main ou du bras (souvent, toujours)</i>	59.0	0.3	45.3	1.9	51.4	1.5	48.2	1.0	65.5	1.1	66.1	1.2	56.5	0.6
Intimidation et discrimination														
<i>Menaces ou violences verbales (oui)</i>	9.6	0.2	12.1	1.2	11.2	1.0	11.2	0.6	11.3	0.7	4.7	0.5	9.9	0.3
<i>Attention sexuelle non désirée (oui)</i>	1.7	0.1	2.6	0.6	1.8	0.3	2.3	0.3	1.3	0.3	1.6	0.3	1.9	0.1
<i>Intimidation, harcèlement moral ou violence (oui)</i>	6.2	0.1	9.1	1.0	5.0	0.7	6.8	0.5	10.5	0.7	2.3	0.4	6.9	0.3
Discrimination sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois (oui)	11.6	0.1	11.2	1.0	9.8	0.7	9.9	0.5	16.2	0.7	10.4	0.6	11.8	0.3
Soutien social														
Soutien des collègues (souvent, toujours)	79.3	0.2	79.9	1.2	85.5	0.9	79.6	0.6	75.7	0.8	72.5	0.9	77.4	0.4
<i>Soutien des supérieurs (souvent, toujours)</i>	69.1	0.2	70.8	1.7	76.8	1.3	65.4	0.9	65.2	1.1	66.5	1.2	66.3	0.5

...Suite du tableau 4

	UE-27		Suisse		Autriche		Allemagne		France		Italie		Suisse et pays voisins	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd
Tâches professionnelles														
Intensité du travail														
Cadences de travail élevées (souvent, toujours)	49.4	0.2	58.5	1.5	56.0	1.2	54.8	0.8	48.2	0.9	45.8	1.0	51.4	0.5
Délais très courts (souvent, toujours)	47.3	0.2	51.6	1.5	47.9	1.3	49.0	0.8	51.3	0.9	43.2	1.0	48.6	0.5
Situations de stress émotionnel (souvent, toujours)	18.6	0.2	14.0	1.1	20.1	1.0	20.3	0.7	24.2	0.8	12.9	0.7	19.5	0.4
Liberté dans les décisions et autonomie														
<i>Changer l'ordre des tâches (souvent, toujours)</i>	53.0	0.3	56.3	1.8	57.7	1.5	57.5	1.0	55.2	1.1	50.9	1.2	55.5	0.6
Changer les méthodes de travail (souvent, toujours)	47.9	0.2	57.1	1.5	50.0	1.3	60.6	0.8	42.4	0.9	51.0	1.0	53.1	0.5
<i>Changer la cadence ou la vitesse de travail (souvent, toujours)</i>	49.5	0.3	56.8	1.9	38.3	1.5	61.4	1.0	40.5	1.1	52.3	1.2	52.6	0.6
Organisation du temps de travail														
Horaires de travail antisociaux														
Travail pendant les loisirs pour répondre aux exigences professionnelles (plusieurs fois par semaine, tous les jours)	13.6	0.2	14.5	1.1	11.8	0.9	12.6	0.6	17.2	0.8	12.4	0.8	13.9	0.3
Travail de nuit (au moins 2 heures entre 22 heures et 5 heures) (souvent, toujours)	11.4	0.1	8.1	0.8	8.6	0.7	9.2	0.4	10.5	0.5	11.0	0.6	9.8	0.3
<i>Se rendre au travail dans un délai très bref (plusieurs fois par semaine / tous les jours)</i>	11.9	0.2	13.3	1.2	14.6	1.1	13.7	0.7	11.8	0.7	7.7	0.6	12.0	0.4
Longueur des journées de travail (plus de 48 heures / semaine)	12.5	0.2	11.9	1.0	10.5	0.8	11.5	0.6	9.8	0.6	14.2	0.8	11.6	0.3
Flexibilité dans l'organisation des horaires de travail														
Obtenir une à deux heures de congé pendant les horaires de travail (assez facile, très facile)	75.6	0.2	74.4	1.3	77.7	1.1	77.2	0.7	65.1	0.9	79.9	0.8	74.3	0.4

...Suite du tableau 4

	UE-27		Suisse		Autriche		Allemagne		France		Italie		Suisse et pays voisins	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd
Perspectives professionnelles														
Perception de l'insécurité de l'emploi														
<i>Je m'attends à ce qu'un changement indésirable affecte ma situation professionnelle (plutôt d'accord / tout à fait d'accord)</i>	21.5	0.2	16.9	1.3	18.9	1.2	21.8	0.8	28.0	1.0	13.7	0.8	21.5	0.5
<i>Je risque de perdre mon travail au cours des 6 prochains mois (plutôt d'accord / tout à fait d'accord)</i>	14.4	0.2	12.0	1.0	10.0	0.7	9.2	0.5	12.6	0.6	14.5	0.7	11.3	0.3
Possibilités de formation et d'apprentissage														
<i>Formation payée ou proposée par l'employeur (oui)</i>	45.6	0.3	45.9	1.8	46.8	1.5	48.6	1.0	38.7	1.1	51.0	1.3	46.2	0.6
<i>Formation sur le tas (oui)</i>	48.7	0.3	56.4	1.8	55.2	1.5	53.4	1.0	46.7	1.2	33.9	1.2	47.9	0.6
<i>Acquisition de nouvelles compétences (souvent, toujours)</i>	60.8	0.2	63.2	1.4	60.3	1.2	54.8	0.8	67.0	0.9	58.3	1.0	59.5	0.4
Évolution de carrière														
<i>Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière (plutôt d'accord / tout à fait d'accord)</i>	50.0	0.3	58.6	1.8	56.5	1.5	51.6	1.0	48.3	1.2	41.8	1.3	49.4	0.6
Récompenses intrinsèques et extrinsèques														
Récompense extrinsèque														
<i>Rémunération adéquate (plutôt d'accord / tout à fait d'accord)</i>	58.8	0.3	71.9	1.6	71.4	1.4	67.7	0.9	44.1	1.2	59.1	1.3	59.9	0.6
Récompense intrinsèque														
<i>Je suis reconnu(e) comme il se doit pour mon travail (plutôt d'accord / tout à fait d'accord)</i>	71.3	0.2	80.5	1.2	81.3	1.0	75.2	0.7	71.2	0.8	63.5	1.0	72.3	0.4
<i>Opportunités pour utiliser ses connaissances et ses compétences (plutôt d'accord / tout à fait d'accord)</i>	83.7	0.2	89.0	0.9	86.3	0.8	85.4	0.6	82.3	0.7	84.2	0.7	84.5	0.3
<i>Le travail donne le sentiment du travail bien fait (souvent, toujours)</i>	85.2	0.2	89.2	0.9	90.7	0.7	87.7	0.6	81.8	0.7	87.5	0.7	86.2	0.3
<i>Sentiment de faire un travail utile (souvent, toujours)</i>	87.8	0.2	91.1	1.0	87.8	0.9	87.1	0.7	85.5	0.8	89.3	0.8	87.3	0.4

...Suite du tableau 4

	UE-27	Suisse	Autriche	Allemagne	France	Italie	Suisse et pays voisins
	n= 50'506	n= 1'094	n= 1'589	n= 3'731	n= 2'824	n= 2'387	n= 11'625
	% sd	% sd	% sd	% sd	% sd	% sd	% sd
Caractéristiques organisationnelles							
Participation et consultation							
Influencer les décisions importantes (souvent, toujours)	56.0 0.2	62.5 1.5	66.0 1.2	65.7 0.8	48.4 0.9	45.4 1.0	56.8 0.5
<i>Consultation avant de fixer les objectifs (souvent, toujours)</i>	56.6 0.3	64.9 1.8	58.6 1.5	55.7 1.0	51.0 1.2	54.6 1.2	54.8 0.6
<i>Implication dans l'amélioration de l'organisation du travail (souvent, toujours)</i>	57.5 0.3	60.0 1.8	52.9 1.5	54.2 1.0	60.4 1.1	58.4 1.2	56.9 0.6

Remarque : les variables en italique ont été reprises du Module 1 de l'enquête, soumis aux deux tiers des personnes interrogées.

Tableau 5 : Tableau des fréquences des indicateurs de santé, Suisse, pays limitrophes et UE-27, 2021

	UE-27		Suisse		Autriche		Allemagne		France		Italie		Suisse et pays voisins	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd
Mise en danger de la sécurité ou de la santé par le travail														
Pensez-vous que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité puisse être menacée ? (oui)	33.7	0.2	23.2	1.3	28.6	1.1	31.1	0.8	38.5	0.9	27.0	0.9	31.8	0.4
Présentéisme														
Travaillé en étant malade (non)	68.3	0.2	68.4	1.4	66.9	1.2	63.2	0.8	60.8	0.9	81.0	0.9	66.6	0.4
Travaillé en étant malade (oui)	26.4	0.2	24.5	1.3	26.1	1.1	28.4	0.7	35.0	0.9	15.0	0.8	27.2	0.4
Pas malade	5.3	0.1	7.1	0.8	7.0	0.7	8.4	0.4	4.2	0.4	4.0	0.4	6.2	0.2
Bien-être psychique (OMS-5)														
<i>Personnes souffrant de dépression (score ≤ 28)</i>	6.4	0.1	3.3	0.5	4.5	0.5	5.9	0.4	8.9	0.5	7.0	0.5	6.8	0.2
<i>Personnes à risque (score 29 - 50)</i>	16.4	0.2	14.1	1.0	15.8	0.9	18.0	0.6	16.5	0.7	17.4	0.8	17.2	0.4
<i>Personnes avec un bon niveau de bien-être (score > 50)</i>	77.2	0.2	82.5	1.1	79.6	1.0	76.1	0.7	74.6	0.8	75.6	0.9	76.1	0.4
Épuisement														
<i>Épuisement émotionnel</i>	4.7	0.1	4.0	0.9	5.3	0.8	3.8	0.4	4.1	0.6	3.7	0.5	4.0	0.3
<i>Pas d'épuisement</i>	60.9	0.3	66.1	2.0	60.5	1.7	58.7	1.1	52.1	1.3	59.7	1.4	57.5	0.6
<i>Épuisement physique et émotionnel</i>	12.7	0.2	9.2	1.3	11.9	1.1	11.5	0.7	19.9	1.0	7.5	0.8	12.9	0.4
<i>Épuisement physique</i>	21.7	0.2	20.6	1.7	22.3	1.4	26.0	1.0	23.9	1.1	29.1	1.3	25.6	0.6
Problèmes chroniques														
<i>Maladie / problèmes de santé qui durent depuis plus de 6 mois (oui)</i>	20.1	0.3	14.9	1.5	16.6	1.3	23.2	1.0	22.1	1.1	11.5	0.9	19.8	0.5
Problèmes de santé														
<i>Mal de dos</i>	54.2	0.3	45.8	2.1	50.5	1.8	49.5	1.2	58.1	1.3	55.1	1.4	52.8	0.7
<i>Douleurs musculaires dans les épaules, la nuque et / ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.)</i>	56.6	0.3	54.9	2.1	56.5	1.8	50.9	1.2	62.8	1.3	55.2	1.4	55.5	0.7
<i>Douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.)</i>	34.2	0.3	26.5	1.8	24.6	1.5	24.7	1.0	39.3	1.3	32.7	1.3	30.4	0.6
<i>Maux de tête, fatigue oculaire</i>	51.5	0.3	47.5	2.1	42.8	1.8	45.1	1.2	57.3	1.3	41.1	1.4	47.6	0.7
<i>Anxiété</i>	29.8	0.3	19.3	1.7	8.6	1.0	11.7	0.8	49.6	1.3	32.2	1.4	26.4	0.6
3 problèmes de santé ou plus	45.9	0.3	36.5	2.0	34.5	1.7	34.8	1.1	56.9	1.3	42.7	1.4	42.4	0.6

Remarque : les variables en italique ont été reprises du Module 1 de l'enquête, soumis aux deux tiers des personnes interrogées.