




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

Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

Résultats choisis, tirés de l'Enquête
sur les conditions de travail des
travailleurs salariés en Suisse

Ralph Krieger, Maggie Graf
et Margot Vanis



Editeur :
SECO | Direction du travail | Conditions de travail
058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch

Mise en page : Odette Montandon, www.omstructur.ch

Année de parution : 2017

À Télécharger : www.seco.admin.ch



Table des matières

Zusammenfassung	7
Résumé.....	15
Riassunto	23
Summary	31
1 Introduction.....	39
1.1 Indications sur les études	40
2 Culture d'entreprise en matière de sécurité.....	46
2.1 Identification régulière des dangers ou évaluation régulière des risques.....	46
2.2 Organes responsables de la santé et de la sécurité au travail	51
2.3 Appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail	53
2.4 Niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité	56
2.5 Culture d'encadrement.....	59
2.6 Promotion de la santé au sein de l'entreprise	63
3 Horaire de travail	64
3.1 Travail quotidien et hebdomadaire.....	64
3.2 Travail de nuit et par roulement/ travail le week-end	68
3.3 Flexibilité, changements à court terme, compatibilité avec d'autres engagements.....	71
3.4 Lieu de travail et travail à domicile	77
4 Risques pour la santé et ressources au travail	79
4.1 Cycles de travail, pression due aux contraintes de temps et autonomie	79
4.2 Caractéristiques difficilement supportables liées à la situation professionnelle et aux ressources	83
4.3 Charge physique au travail	109
4.4 Perception des risques pour la santé et d'accident	119
4.5 Port d'un équipement de protection individuelle (EPI).....	120
5 Satisfaction au travail, santé et absences	122
5.1 Satisfaction au travail et bien-être.....	122
5.2 Indices de surcharge influant sur la santé	125
5.3 Santé et restrictions de travail.....	130
5.4 Absentéisme et présentéisme.....	135
6 Souhaits et perspectives.....	138
7 Conclusions	140
8 Références	147
9 Annexes.....	149

Liste des illustrations

Illustration 2-1: Évaluations régulières des risques sur le lieu du travail par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	47
Illustration 2-2: Évaluations régulières des risques sur le lieu du travail par taille d'entreprise, Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (n=1'511)	48
Illustration 2-3: Documentation de l'évaluation des risques par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	49
Illustration 2-4: Aspects contrôlés régulièrement, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)	50
Illustration 2-5: Raisons de la non-exécution d'évaluations régulières des risques, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	51
Illustration 2-6: Organes responsables de la santé et de la sécurité au travail par taille d'entreprise, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871).....	52
Illustration 2-7: Organes responsables de la santé et de la sécurité au travail par taille d'entreprise, Suisse et en Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079).....	53
Illustration 2-8: Appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	54
Illustration 2-9: Appel à des psychologues du travail par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)	55
Illustration 2-10: Difficultés de gestion des risques psychosociaux, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	56
Illustration 2-11: Niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	57
Illustration 2-12: Sujets des formations sur la santé et la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	58
Illustration 2-13: Niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité par âge, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	59
Illustration 2-14: Relation entre la direction et le personnel, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079).....	60
Illustration 2-15: Raisons de traiter les questions de santé et sécurité, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320).....	61
Illustration 2-16: Difficultés majeures liées au traitement des questions santé et de sécurité, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)	62
Illustration 2-17: Mesures de promotion de la santé, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)	63
Illustration 3-1: Journées de travail de plus de 10 heures par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés à temps complet (n=563).....	64
Illustration 3-2: Journées de travail de plus de 10 heures par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés à temps complet (n=563).....	65
Illustration 3-3: Moins de 11 heures de repos entre les journées de travail (au moins une fois au cours des six derniers mois), par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés à temps complet (n=563).....	66
Illustration 3-4: Nombre de journées de travail par semaine et par secteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	67
Illustration 3-5: Travail par roulement par secteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871).....	69
Illustration 3-6: Travail de nuit par secteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871).....	70
Illustration 3-7: Travail du dimanche, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	71

Illustration 3-8: Modèles de temps de travail, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	72
Illustration 3-9: Modèles de temps de travail par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	73
Illustration 3-10: Changements réguliers des horaires de travail, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés sans horaires de travail flexible (2005 : n=438 ; 2015 : n=623).....	74
Illustration 3-11: Se rendre au travail dans un délai très bref, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	75
Illustration 3-12: Travailler durant le temps libre, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	77
Illustration 4-1: Activités brèves et répétitives, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	80
Illustration 4-2: Travail selon des délais très stricts et très courts ou à des cadences élevées, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	81
Illustration 4-3: Choix libre du moment de la pause par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	82
Illustration 4-4: Adéquation des tâches aux capacités et compétences, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	84
Illustration 4-5: Exigences de la tâche confiée par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	85
Illustration 4-6: Exigences de la tâche confiée, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	86
Illustration 4-7: Tâches monotones, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871).....	87
Illustration 4-8: Tâches posant des exigences diverses et rotation au travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	88
Illustration 4-9: Libre choix de la répartition des tâches, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	88
Illustration 4-10: Estimation de la qualité et de l'utilité du travail personnel par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	89
Illustration 4-11: Appréciation positive de la qualité et de l'utilité du travail personnel, Suisse 2015 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	89
Illustration 4-12: Perception des interruptions, Suisse 2015, en pourcentage de salariés qui doivent interrompre leur travail (n=638)	90
Illustration 4-13: Proportion d'interruptions relativement fréquentes ou très fréquentes en raison de tâches imprévues, par branche économique, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871).....	91
Illustration 4-14: Tâches et situations difficiles sur le plan émotionnel, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	92
Illustration 4-15: Tâches et situations difficiles sur le plan émotionnel par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	92
Illustration 4-16: Cacher ses sentiments au travail, par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	93
Illustration 4-17: Autonomie dans l'exécution de tâches par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	95
Illustration 4-18: autonomie dans l'exécution de tâches, par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	95
Illustration 4-19: Autonomie dans l'exécution de tâches, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	96
Illustration 4-20: Autonomie dans l'exécution de tâches, Suisse et Europe 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836 ; 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)	96

Illustration 4-21: Participation à l'aménagement de la situation de travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	97
Illustration 4-22: Participation à l'aménagement de la situation de travail par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	98
Illustration 4-23: Participation à l'aménagement de la situation de travail, par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	99
Illustration 4-24: Participation à l'aménagement de la situation de travail, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	100
Illustration 4-25: Participation aux aspects importants de l'aménagement de la situation de travail, Suisse et Europe 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836, 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079).....	101
Illustration 4-26: Caractéristiques d'un comportement de conduite favorable à la santé, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	102
Illustration 4-27: Attentes, équité et soutien par les supérieurs hiérarchiques, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	102
Illustration 4-28: Caractéristiques d'un comportement de conduite favorable à la santé, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)	103
Illustration 4-29: Atteinte à la personnalité et discrimination par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	105
Illustration 4-30: Atteinte à la personnalité et discrimination, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	106
Illustration 4-31: Précarité de l'emploi par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871) et de chômeurs enregistrés (n= 133256).....	107
Illustration 4-32: Optimisme face à la recherche de travail par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	108
Illustration 4-33: Restructurations et réorganisations, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	109
Illustration 4-34: contraintes environnementales et risques chimiques, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	110
Illustration 4-35: Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	111
Illustration 4-36: mesures de protection de l'appareil locomoteur prises en entreprise, Suisse 2014, en pourcentage d'établissements	113
Illustration 4-37: Contraintes physiques au travail (au min. ¼ du temps) par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	114
Illustration 4-38: Sélection de contraintes physiques au travail (au min. ¼ du temps) par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	115
Illustration 4-39: Évolution des charges de travail physiques (min. ¼ du temps), Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)	117
Illustration 4-40: Contraintes environnementales et risques chimiques, Suisse et Europe 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836 ; 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)	118
Illustration 4-41: Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur, Suisse et Europe 2015 et 2005, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836 ; 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079).....	119
Illustration 4-42: Risque d'accident en entreprise, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements	120
Illustration 5-1: Évaluation globale de différents aspects du travail significatifs pour l'état d'esprit, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871).....	123
Illustration 5-2: Engagement au travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	124
Illustration 5-3: Bien-être psychique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	125

Illustration 5-4: Incidence du travail sur la santé, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	126
Illustration 5-5: Travail et famille, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	127
Illustration 5-6: Stress au travail par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	128
Illustration 5-7: Troubles du sommeil par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	129
Illustration 5-8: Troubles du sommeil, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079).....	130
Illustration 5-9: Bon et très bon état de santé, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, EU-27 : n=28'079)	131
Illustration 5-10: Troubles de la santé liés au travail par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	132
Illustration 5-11: Troubles de la santé liés au travail, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079).....	133
Illustration 5-12: Salariés souffrant de maladies chroniques, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)	135
Illustration 6-1: Continuer à exercer une profession à l'âge de 60 ans, évaluation par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	138
Illustration 6-2: Souhait de durée de l'activité rémunérée, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)	139

Liste des tableaux

Tableau 1-1: Structure des échantillons EWCS 2005 et 2015, travailleurs salariés (hors agriculture) par sexe, âge, taille d'entreprise et secteur	42
Tableau 1-2: Structure des échantillons EWCS 2015, Suisse, nombre de travailleurs salariés par secteur (NACE)	43
Tableau 1-3: Structure des échantillons EWCS 2005 et 2015, UE-27 ainsi que Suisse et ses pays limitrophes, en pourcentage de salariés	44
Tableau 3-1: Lieux de travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871).....	77
Tableau 4-1: Charges de travail physiques (au min. ¼ du temps) par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)	116
Tableau 9-1: Échantillon EWCS 2015 par région et niveau d'urbanisation européen (« degree of Urbanisation » – « DEGURBA »)	150
Tableau 9-2: Échantillon EWCS 2015 par sexe, âge et classification des professions (CITP-08)	151
Tableau 9-3: Échantillon EWCS 2015 par branche économique (NACE Rév. 2) et par régions.....	152
Tableau 9-4: Modèles de temps de travail selon l'EWCS et l'ESPA, 2005 et 2015	153

Zusammenfassung

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Europa. Die EWCS wird seit 1990 alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) durchgeführt. Bei der sechsten Befragungswelle 2015 wurden mehr als 43'000 Erwerbstätige aus 35 Ländern befragt. Die Schweizer Stichprobe der EWCS 2015 besteht aus 1006 Erwerbstätigen und ist repräsentativ für die gesamte Erwerbsbevölkerung in der Schweiz.

Im Bericht liegt der Schwerpunkt auf folgenden Themen: 1) Sicherheitskultur in den Unternehmen, 2) Arbeitszeiten, 3) Gesundheitsrisiken und Ressourcen bei der Arbeit, 4) Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden, 5) Wünsche und Perspektiven der Arbeitnehmenden. Der SECO-Bericht ergänzt den EUROFOUND-Bericht¹ in dreierlei Hinsicht:

Zunächst erfolgt eine detaillierte Beschreibung der Schweizer Arbeitsbedingungen für abhängig Erwerbstätige, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind². Die Angaben beziehen sich dabei auf das Jahr 2015. Mittels Untersuchungen gemäss soziodemografischer und betrieblicher Merkmale (Geschlecht, Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweig) konnten bestimmte Risikogruppen eruiert werden. Es handelt sich dabei um Erwerbstätige, die an ihrem Arbeitsplatz besonders belastet sind.

Des Weiteren wird die Entwicklung der Arbeitssituation in der Schweiz zwischen 2005 und 2015 beschrieben.

Schliesslich werden die schweizerischen Ergebnisse der EWCS 2015 mit dem europäischen Durchschnitt sowie mit den Resultaten der Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Italien, und Österreich verglichen.

Der Bericht bietet einen breiten Überblick über das Thema Arbeit und Gesundheit und liefert damit eine Grundlage für die Präventionspraxis sowie für weitere Analysen.

Physische Belastungen bei der Arbeit

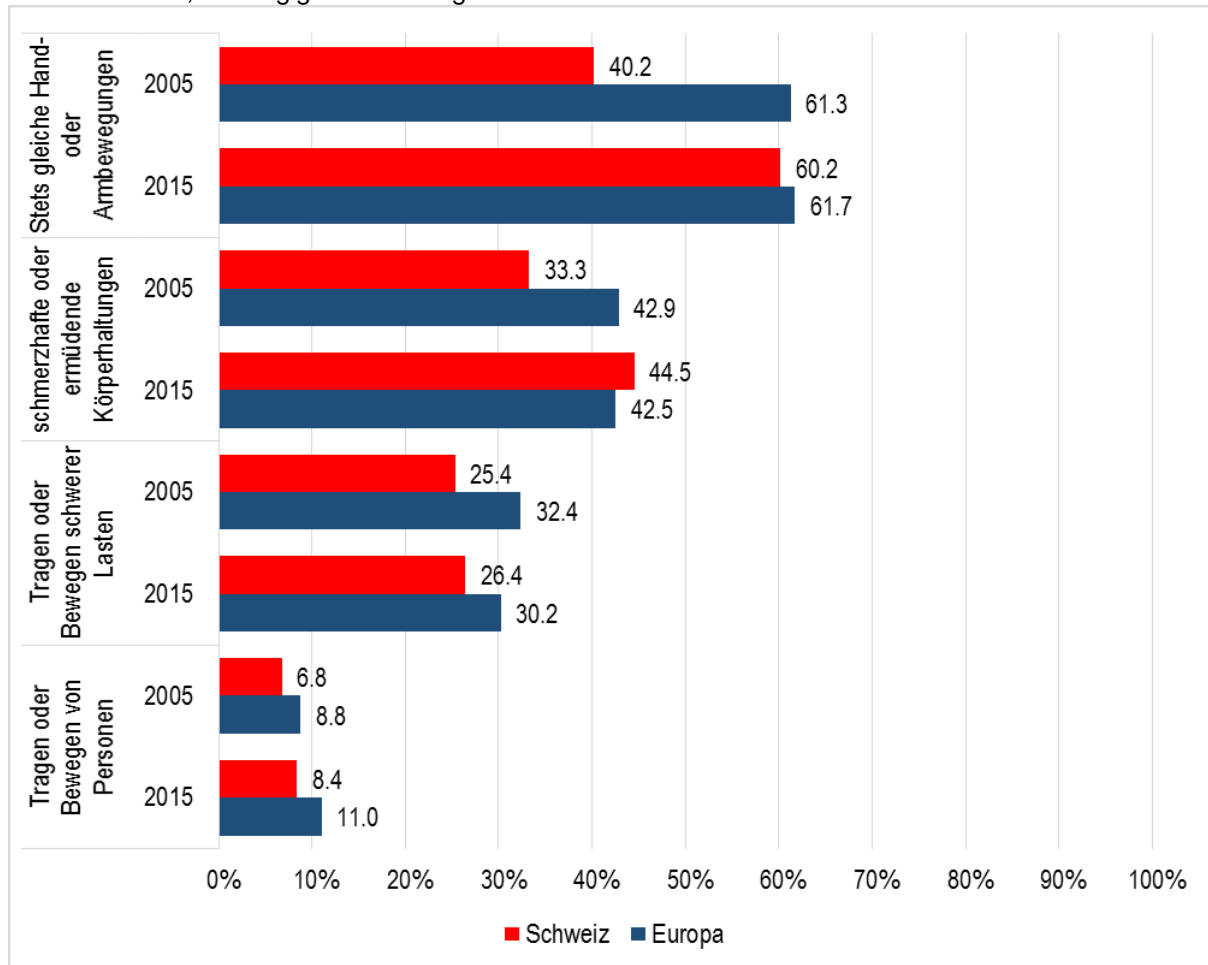
Im Bericht wird differenziert zwischen Umgebungsbelastungen und Belastungen für den Bewegungsapparat. Die Umgebungsbelastungen beinhalten chemische Belastungen und werden zusammen mit den Belastungen für den Bewegungsapparat als physische Belastungen beschrieben.

Belastungen des Bewegungsapparates gehören in allen Ländern zu den häufigen Gesundheitsrisiken bei der Arbeit. Die häufigste physische Arbeitsbelastung in der Schweiz ist im Jahr 2015 das Ausführen stets gleicher Hand- oder Armbewegungen. Fast zwei Drittel der Befragten (60.2 %) berichteten, dass repetitive Bewegungen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit ausmachen. Zudem arbeiten 44.5 Prozent der abhängig Erwerbstätigen mehr als ein Viertel ihrer Arbeitszeit in ermüdenden Körperhaltungen. Gut ein Drittel der Befragten sitzt während mehr als drei Viertel der Arbeitszeit. Gut ein Viertel der Befragten gibt an, dass mindestens ein Viertel der Arbeitszeit das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten beinhaltet.

¹ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

² Selbständig Erwerbstätige (n=135) wurden bei der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt.³ Penum 90-100%.

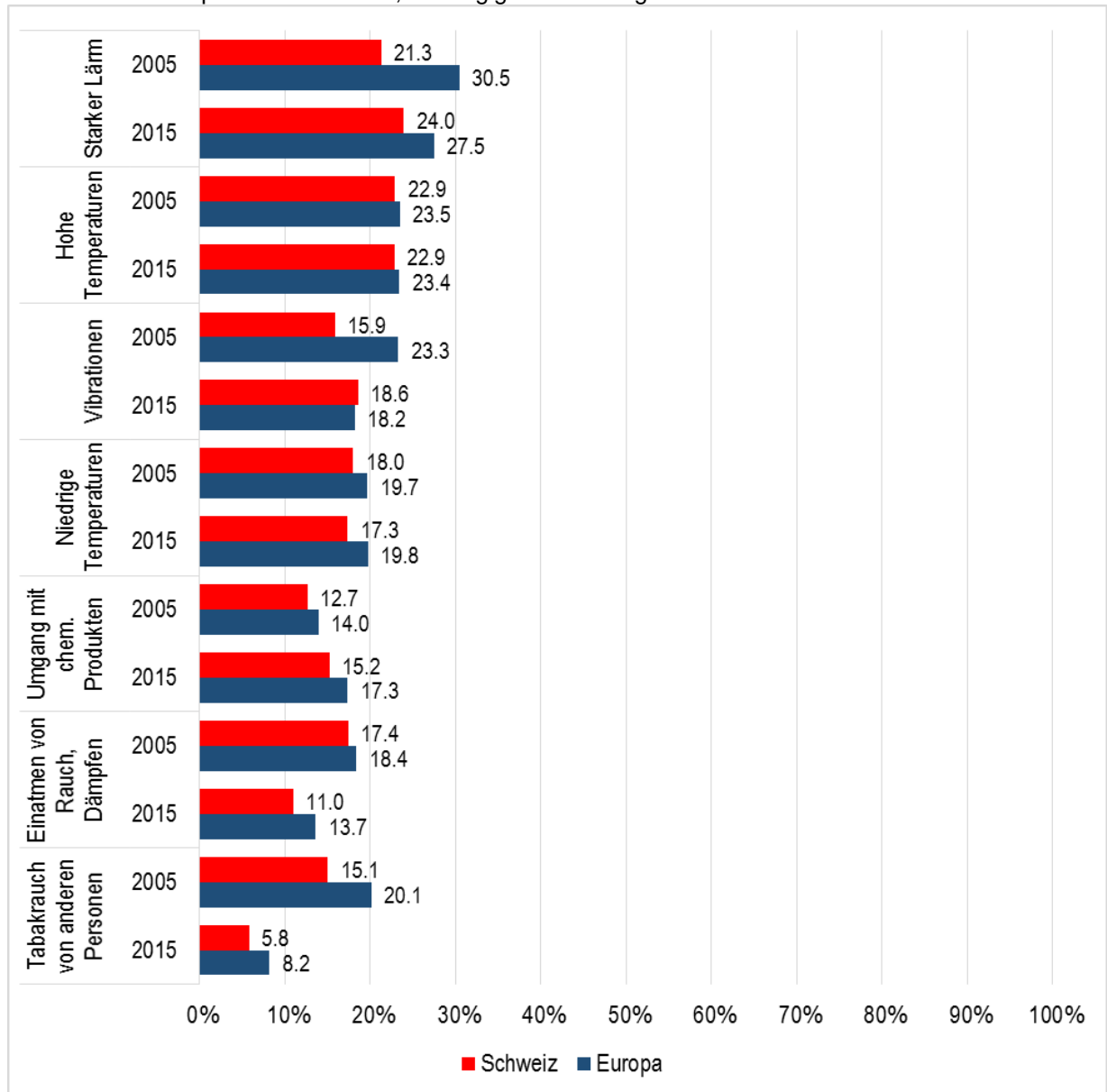
Abbildung 1: Belastungen des Bewegungsapparates (mindestens ¼ der Zeit), Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent



EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Gemessen an einer geschätzten Expositionszeit von mindestens einem Viertel der Arbeitszeit sind die häufigsten Umgebungsbelastungen im Jahr 2015 starker Lärm (24.0 %), hohe Temperaturen (22.9 %) und Vibrationen (18.6 %). Die Schweizer Erwerbstätigen liegen bezüglich Umgebungsbelastungen (inkl. chemische Risiken) im europäischen Durchschnitt. Ähnliche Werte haben auch die Nachbarländer Deutschland, Italien und Österreich, die ebenfalls dem Durchschnitt der EU-27 entsprechen. Nur starker Lärm, das Einatmen von Rauch und Dämpfen sowie Passivrauch kommen in der Schweiz weniger häufig vor als in Europa. Bei einer Expositionszeit von mindestens drei Viertel der Arbeitszeit liegt die Schweiz hingegen bei allen Umgebungsfaktoren unter dem europäischen Durchschnitt. Es scheint, dass die Unternehmen diese Risiken minimieren, indem sie die Expositionszeit für einzelne Personen begrenzen.

Abbildung 2: Umgebungsbelastungen und chemische Risiken (mindestens ¼ der Arbeitszeit), Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent



EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub etc.). F. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Insgesamt nehmen die physischen Belastungen in der Schweiz zu: Die beiden Ausnahmen sind Tabakrauch von anderen Personen (-9.3 Prozentpunkte) sowie das Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub (-6.5 Prozentpunkte). Über zwei Prozentpunkte Zunahme können beim starken Lärm (+2.8 Prozentpunkte), bei den Vibrationen (+2.7 Prozentpunkte) und dem Umgang mit chemischen Substanzen (+2.6 Prozentpunkte) festgestellt werden. Die am meisten genannten physischen Arbeitsbelastungen erleben eine Zunahme im zweistelligen Bereich: Schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltungen (+11.2 Prozentpunkte) und stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (+20.0 Prozentpunkte). Dieses Ergebnis deckt sich mit der Entwicklung, die auch von der Schweizerischen Gesundheitsbefragung zwischen 2007 und 2012 aufgezeigt wird. Die Entwicklung der physischen Arbeitsbelastungen scheint insgesamt in eine ungünstige Richtung zu gehen: Die selbst beurteilten Belastungen nehmen zu und die Schweiz verliert damit ihre Spitzenpositionen aus dem Jahr 2005.

Arbeitszeiten, Flexibilität und Zeitdruck

Eine Arbeitswoche bei Vollzeit-Erwerbstätigen³ dauert in der Schweiz länger als im europäischen Durchschnitt (CH: 42 Stunden pro Woche vs. EU-27: 39 Stunden pro Woche). Andererseits arbeitet gut ein Viertel der Erwerbstätigen weniger als 5 Tage pro Woche (26.2 %). Dieser Anteil an Teilzeitarbeit ist deutlich grösser als im europäischen Durchschnitt (16.6 %). Bei der Nachtarbeit, der Arbeit an Wochenenden und dem Arbeiten während der Freizeit bewegt sich die Schweiz im europäischen Rahmen.

Die Schweiz verzeichnet den höchsten Anteil an Erwerbstätigen, die ihre Arbeitszeit vollständig individuell festlegen können (CH: 11.7 % vs. EU-27: 5.6 %). Umgekehrt gibt es in der Schweiz auch häufiger regelmässige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten (CH: 18.2 % vs. EU-27: 12.5 %). Solche nicht planbare Arbeitseinsätze können sich nachteilig auf die Gesundheit auswirken, weil sie die Plan- und Gestaltbarkeit der arbeitsfreien Zeit behindern und die Erholungszeiten verkürzen.

Mehr als sechs von zehn abhängig Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, dass sie mindestens ein Viertel der Zeit mit hohem Arbeitstempo (64.6 %) oder unter Termindruck (62.8 %) arbeiten. Jeweils rund die Hälfte davon arbeitet drei Viertel der Zeit mit hohem Tempo (32.4 %) oder unter Termindruck (33.3 %). Im Vergleich mit der EWCS 2005 hat dieser Anteil in der Schweiz abgenommen. Im Jahr 2015 arbeiten demnach weniger Personen mit hohem Arbeitstempo oder unter Termindruck als noch vor zehn Jahren. Diese Zahlen entsprechen sowohl dem europäischen Mittel als auch dem Durchschnitt der Nachbarländer Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich.

Mitwirkung und Selbstbestimmung

Im Allgemeinen nehmen zwischen 2005 und 2015 die Anteile abhängig Erwerbstätiger in der Schweiz ab, welche Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Arbeitsbelange haben. Dies betrifft sowohl die zeitliche Autonomie (Selbstbestimmung beim Arbeitstempo 2005: 73.0 % vs. 2015: 68.0 %) als auch die Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben (2005: 80.3 % vs. 2015: 72.1 %). Einen besonders starken Rückgang verzeichnen die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen (2005: 61.9 %, 2015: 48.8 %) sowie die freie Pausenwahl (2005: 54.1 % vs. 2015: 42.2 %). Generell haben jüngere abhängig Erwerbstätige (15-24 Jahre) weniger Einflussmöglichkeiten als ältere.

Die Kombination aus fehlender zeitlicher Autonomie und hohem Zeitdruck kann sich besonders ungünstig auf die Gesundheit auswirken. Von dieser ungünstigen Kombination sind rund 11 Prozent der abhängig Erwerbstätigen betroffen.

Während in der Schweiz der Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die über Möglichkeiten der Einflussnahme auf Belange der Arbeit verfügen, sinkt, bleiben die Zahlen im europäischen Mittel stabil. Das führt dazu, dass sich die Schweiz dem europäischen Niveau angleicht.

³ Pensum 90-100%.

Qualität der Arbeit

Ganzheitliche, als sinnvoll erlebte und im richtigen Mass fordernde Aufgaben haben nicht nur eine motivierende Wirkung, sondern fördern auch die Kompetenzentwicklung sowie die Gesundheit. Eine sorgfältige Abstimmung des Systems von Mensch und Maschine ist gerade in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt wichtig. Es gibt eine Zunahme der Anzahl Personen, die angeben, dass ihre Arbeit eintönige Aufgaben beinhaltet (2005: 22.4 % vs. 2015: 32.9 %). Der Anteil der Erwerbstätigen, die der Meinung sind, dass sie eine sinnvolle Arbeit verrichten, ist in der Schweiz vergleichsweise hoch, hat aber im Vergleich zur Erhebung 2005 tendenziell abgenommen (2005: 92.3 % vs. 2015: 85.8 %). Ausserdem berichten weniger Personen, dass ihre Arbeit komplexe Aufgaben beinhaltet (2005: 72.0 % vs. 2015: 64.3 %), dass von ihnen erwartet wird, dass sie die Qualität der Arbeit selber überprüfen (2005: 84.6 % vs. 2015: 80.1 %) und unvorhergesehene Probleme selbständig lösen (2005: 87.9 % vs. 2015: 81.7 %) oder dass sie bei der Arbeit die Möglichkeit haben, Neues zu lernen (2005: 85.5 % vs. 2015: 69.7 %). Die Arbeit eines zunehmenden Anteils Erwerbstätiger beinhaltet jedoch die Erfüllung von präzisen Qualitätsstandards (2005: 76.8 % vs. 2015: 82.9 %).

Insgesamt gibt es bei den meisten Merkmalen der Aufgabengestaltung und Arbeitsorganisation eine Angleichung an den europäischen Durchschnitt. Für die Schweiz bedeutet das, dass sie gegenüber der Erhebung 2005 ihre Spitzenposition in Bezug auf diesen Aspekt eingebüsst hat.

Führung, Zusammenarbeit und Diskriminierung

Hinsichtlich gesundheitsfördernder Merkmale des Führungsverhaltens schneidet die Schweiz im Vergleich zu ihren Nachbarstaaten und Europa relativ gut ab. Schweizer Erwerbstätige geben häufiger an, dass ihre Vorgesetzten Lob und Anerkennung (79.9 % vs. EU-27: 70.9 %) sowie hilfreiches Feedback (78.5 % vs. EU-27: 70.2 %) geben. Ausserdem bringen nach Angaben der Arbeitnehmenden vergleichsweise viele Vorgesetzte in der Schweiz die Menschen dazu, erfolgreich zusammenzuarbeiten (78.3 % vs. EU-27: 72.7 %). Dies gilt auch für Österreich und Italien. In Bezug auf die Unterstützung und Förderung der Entwicklung durch die Führungskräfte liegt die Schweiz (68.0 % vs. EU-27: 68.0 %) zusammen mit Österreich und Frankreich im europäischen Mittel.

Soziale Diskriminierung gehört zu den stärksten Belastungsfaktoren im Arbeitsleben. Im Allgemeinen geben Frauen häufiger als Männer an, bei der Arbeit Persönlichkeitsverletzungen oder Diskriminierung erlebt zu haben. Die grössten geschlechtsspezifischen Differenzen bestehen bezüglich unerwünschter Aufmerksamkeit sexueller Natur (Männer: 0.1 %, Frauen: 6.7 %), sexueller Belästigung (Männer: 0 %, Frauen: 5.1 %) sowie bezüglich Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (Männer: 0.3 %, Frauen: 3.8 %).

In der Schweiz ist der Anteil der Personen, die nach eigenen Angaben aufgrund ihrer Nationalität benachteiligt wurden (4.2 %), unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur erlebten (3.4 %) oder mit sexueller Belästigung konfrontiert waren (2.5 %), höher als im europäischen Durchschnitt (1.6 % / 1.8 % / 0.8 %).

Während 2005 8.0 Prozent der Erwerbstätigen angaben, bei der Arbeit mit Mobbing konfrontiert worden zu sein, waren es 2015 nur noch 4.2 Prozent. Damit hat sich die Zahl fast halbiert. Bei der Frage nach dem Erleben von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist dagegen eine Verdoppelung der Ja-Antworten zu verzeichnen (2005: 1.1 %, 2015: 2.5 %). Aufgrund der kleinen Fallzahlen müssen diese Ergebnisse allerdings mit Vorsicht interpretiert werden.

Stressempfinden und Erschöpfung

24.2 Prozent der Erwerbstätigen erleben nach eigenen Angaben häufig oder immer Stress bei der Arbeit. Diese Frage wurde in der EWCS 2005 nicht gestellt, weshalb diesbezüglich kein Vergleich gezogen werden kann.

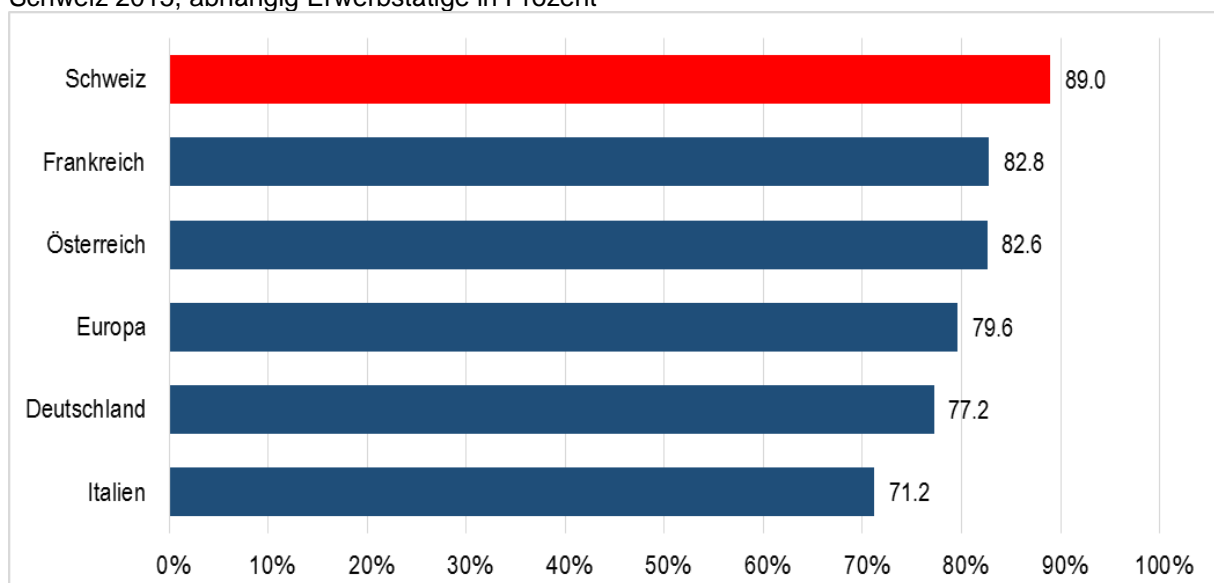
In Bezug auf die Erschöpfung gibt mehr als ein Drittel der Befragten an, sich meistens (22.2 %) oder immer (13.0 %) am Ende des Tages erschöpft zu fühlen (35.2 %). Die Schweizer Ergebnisse der EWCS 2015 unterscheiden sich diesbezüglich nicht vom europäischen Durchschnitt.

Dauer und Qualität der Erholungsphasen sind für die gesundheitlichen Auswirkungen von Belastungen bedeutsam. Wenn die Erholung beeinträchtigt ist und die verbrauchten Ressourcen nicht wieder hergestellt werden, geht das an die Substanz. Gut ein Viertel der Personen (25.5 %), die angeben, sich am Ende des Tages meistens oder immer erschöpft zu fühlen, hat auch nach dem Aufwachen am nächsten Tag noch ein Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit. In Bezug auf die gesamte abhängige Erwerbsbevölkerung sind das rund 9 Prozent. Die Gesundheit der Personen, die sich am Abend erschöpft fühlen und sich über Nacht nicht erholen können, ist gefährdet.

Gesundheit

Während insgesamt fast neun von zehn Erwerbstätigen (89.0 %) ihre allgemeine Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, sind es in der Alterskategorie der über 55-Jährigen rund acht von zehn (80.4 %). Im Umkehrschluss heisst das, dass bei einem von zehn abhängig Erwerbstätigen nach eigenen Angaben die allgemeine Gesundheit mittelmässig, schlecht oder sehr schlecht ist. Bei älteren Arbeitnehmenden gilt dies für zwei von zehn Personen. Wegen der demografischen Entwicklung, die zu einer älteren Erwerbsbevölkerung führen wird, sollte der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit stärker in den Fokus rücken, um das Arbeitskräftepotenzial im Inland zu bewahren. Wenn die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht besser geschützt wird als heute, werden in Zukunft mit grosser Wahrscheinlichkeit mehr Leute mit nicht optimalem Gesundheitszustand arbeiten oder es entsteht noch mehr Druck für die Invalidenversicherung. Im europäischen Vergleich schneidet die Schweiz vergleichsweise gut ab. Der Anteil abhängig Erwerbstätiger, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, liegt in der Schweiz rund zehn Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt.

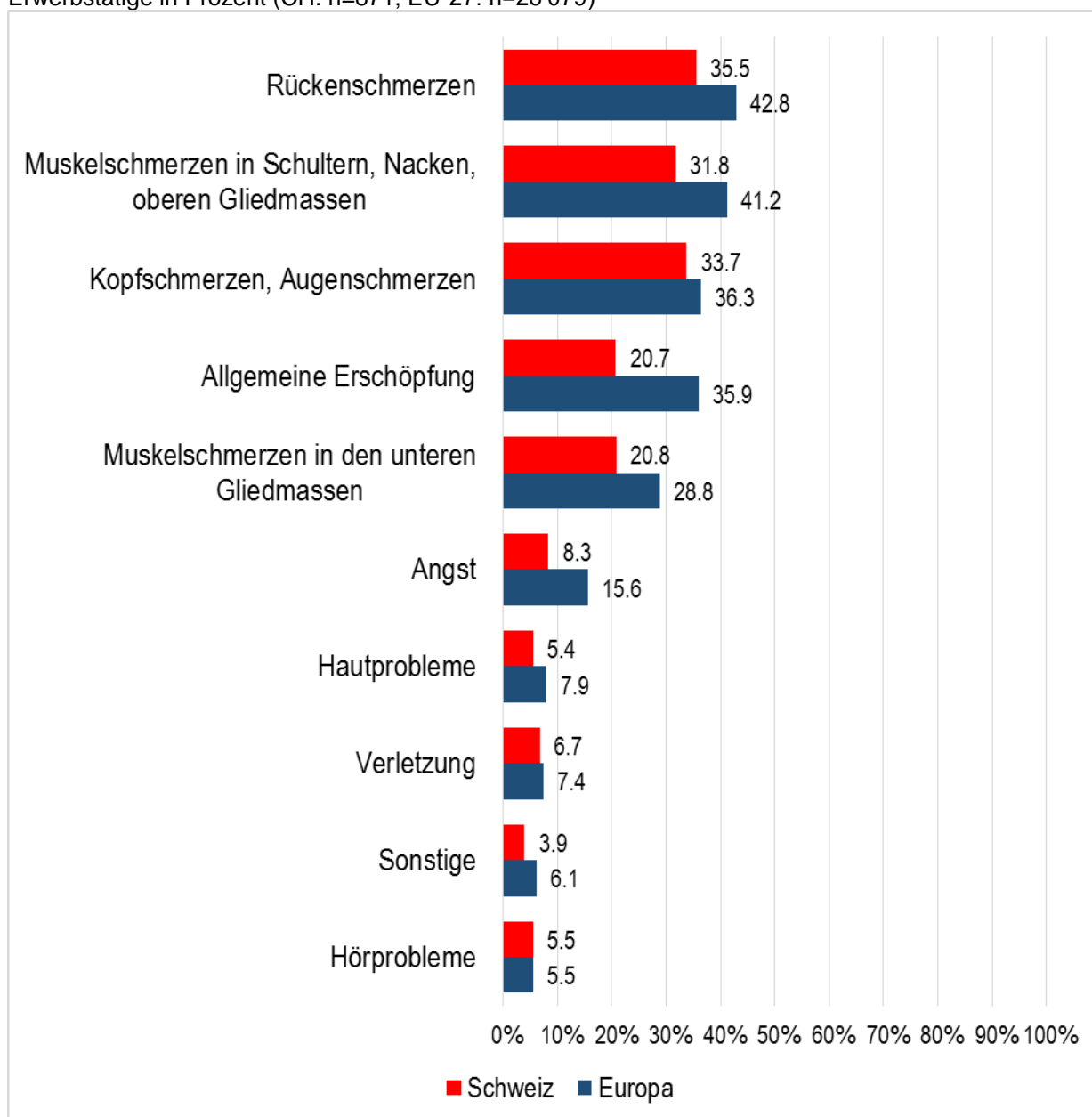
Abbildung 3: Beschäftigte mit einem guten oder sehr guten allgemeinen Gesundheitszustand, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent



EWCS 2015, Q75: Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist ...? Antwort: *gut* oder *sehr gut*.

Die EWCS fragt im Detail nach mehreren, sehr häufig mit der Arbeit verbundenen Gesundheitsproblemen. Diese Beschwerden sind nicht unbedingt arbeitsbedingt, aber die Arbeitsbedingungen können einen grossen Einfluss auf deren Entstehung oder Verlauf haben. Die in der Schweiz im Jahr 2015 am häufigsten angegebenen Beschwerden sind Rückenschmerzen (35.5 %), Kopf- und Augenschmerzen (33.7 %) sowie Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.) (31.8 %). Mit Ausnahme der Hörprobleme und Verletzungen liegt die Schweiz bei allen gefragten Gesundheitsbeschwerden unter dem europäischen Durchschnittsniveau. Der Anteil Erwerbstätiger, die nach eigenen Angaben Gesundheitsbeschwerden haben, ist in der Schweiz praktisch in allen Bereichen gleich hoch wie in den Nachbarländern Deutschland, Italien und Österreich. Frankreich hat etwas höhere Gesundheitsbeschwerden.

Abbildung 4: Arbeits-(mit)bedingte Gesundheitsbeschwerden, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871; EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q78: Haben Sie in den letzten 12 Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? (A. Hörprobleme. B. Hautprobleme. C. Rückenschmerzen. D. Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.). E. Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüften, Beine, Knie, Füsse usw.). F. Kopfschmerzen, Augenschmerzen. G. Verletzungen. H. Angst. I. allgemeine Erschöpfung. J. sonstiges (spontan).) Antwort: ja.

In Bezug auf die Integration von chronisch Kranken in den Arbeitsmarkt ist zu beobachten, dass es in der Schweiz vergleichsweise wenige Personen gibt, die unter Krankheiten oder gesundheitlichen Problemen leiden, die länger als sechs Monate andauern. Insgesamt geben 7.9 Prozent der abhängig Erwerbstätigen an, unter chronischen Beschwerden zu leiden. Die Alterskategorie der über 55-Jährigen gibt im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt mehr als doppelt so häufig an, unter chronischen Beschwerden zu leiden (17.4 %).

Die Schweiz und Italien (je 7.9 %) verzeichnen den tiefsten Anteil chronisch kranker Erwerbstätiger. Im europäischen Durchschnitt sind es doppelt so viele (17.2 %). In Österreich (17.9 %), Deutschland (19.6 %) und Frankreich (25.5 %) arbeiten mehr Erwerbstätige mit chronischen Erkrankungen als hierzulande.

Zufriedenheit und Wohlbefinden

Insgesamt sind fast neun von zehn abhängig Erwerbstätigen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (88.0 %). Eine von zehn Personen ist nicht oder überhaupt nicht zufrieden. Damit liegt die Schweiz im europäischen Durchschnitt.

Bezüglich Motivation fällt im europäischen Vergleich auf, dass 75.7 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in der Schweiz nach eigenen Angaben in Firmen arbeiten, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu motivieren, ihr Bestes zu geben. Damit liegt die Schweiz über dem europäischen Durchschnitt (61.2 %) sowie über dem ihrer Nachbarländer Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich.

Bei der Zustimmung zu den folgenden zwei Aussagen zur Arbeitssituation belegt die Schweiz einen Spitzenplatz: 1) «In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen bei meiner Arbeit finde ich, dass ich angemessen bezahlt werde» (CH: 65.9 % vs. EU-27: 50.6 %) und 2) «Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe» (CH: 75.5 % vs. EU-27: 64.3 %). Diese beiden Aspekte unterstreichen wichtige Elemente günstiger Arbeitsbedingungen und machen deutlich, wo zwei Vorteile der Schweizer Arbeitsbedingungen liegen.

Résumé

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (*European Working Conditions Survey, EWCS*) est la plus grande enquête comparative sur les conditions de travail en Europe. Elle est réalisée tous les cinq ans depuis 1990 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND). Lors de sa sixième édition, en 2015, plus de 43 000 personnes actives provenant de 35 pays ont été interrogées. L'échantillon suisse de l'EWCS 2015 se compose de 1006 personnes actives et est représentatif de l'ensemble de la population active de Suisse.

Le rapport met l'accent sur les thèmes suivants : 1) culture d'entreprise en matière de sécurité, 2) horaires de travail, 3) risques pour la santé et ressources au travail, 4) santé, satisfaction au travail et bien-être, 5) souhaits et perspectives des travailleurs. Le rapport du SECO complète le rapport de l'EUROFOUND⁴ sous trois aspects :

Il contient tout d'abord une description détaillée des conditions de travail des personnes actives salariées soumises à la loi sur le travail⁵. Les données se rapportent à l'année 2015. Une étude sur la base de caractéristiques sociodémographiques et des attributs des entreprises (p. ex. le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise et son secteur) a permis de faire apparaître certains groupes à risque. Il s'agit de salariés qui subissent des contraintes importantes sur leur lieu de travail.

Par ailleurs, l'évolution de la situation au travail en Suisse entre 2005 et 2015 est également étudiée.

Enfin, les résultats suisses de l'EWCS 2015 sont comparés à la moyenne européenne et à celle des pays voisins, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie.

Le rapport présente un grand aperçu de la thématique travail et santé et fournit ainsi une base pour la prévention et pour d'autres analyses.

Contraintes physiques au travail

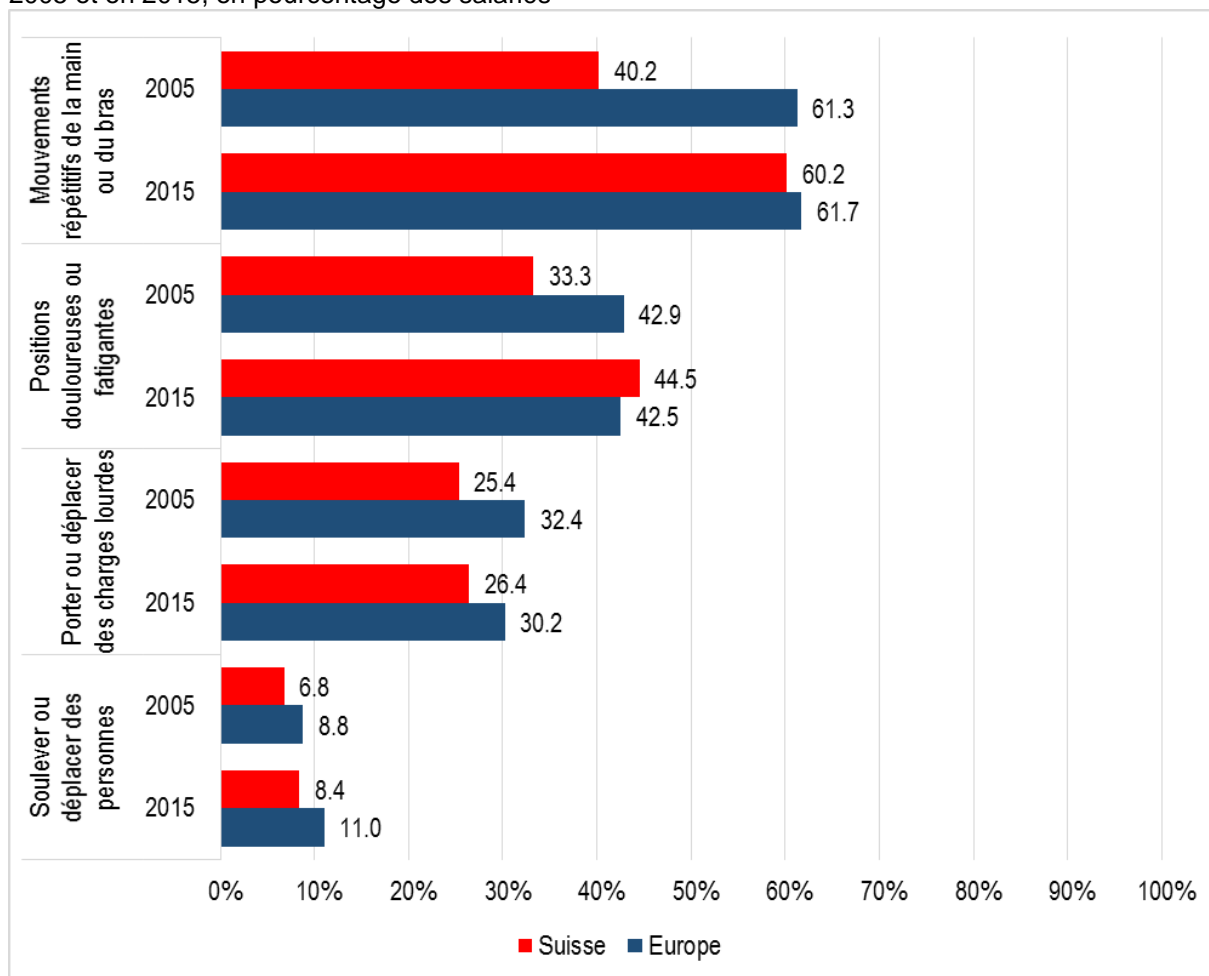
Le rapport traite séparément des contraintes liées à l'environnement, des contraintes pour l'appareil locomoteur et des contraintes psychiques. Les contraintes liées à l'environnement incluent les contraintes chimiques et sont investiguées conjointement aux contraintes pour l'appareil locomoteur en tant que contraintes physiques.

Les contraintes pour l'appareil locomoteur font partie dans tous les pays des risques pour la santé fréquemment rencontrés au travail. La contrainte physique la plus fréquente en Suisse en 2015 est l'exécution de mouvements répétitifs de la main ou du bras. Presque les deux tiers des personnes interrogées (60,2 %) ont rapporté qu'elles devaient exécuter des mouvements répétitifs pendant au moins le quart de leur temps de travail. En outre, 44,5 % des salariés travaillent pendant plus d'un quart de leur temps de travail dans des positions fatigantes. Un bon tiers (35.1%) des personnes interrogées sont assises pendant plus des trois quarts de leur temps de travail. Un bon quart des personnes interrogées ont déclaré devoir porter ou déplacer des charges lourdes pendant au moins le quart du temps.

⁴ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

⁵ Les indépendants (n=135) n'ont pas été pris en compte dans le cadre de la présente analyse. ⁶ Taux d'occupation de 90 à 100 %.

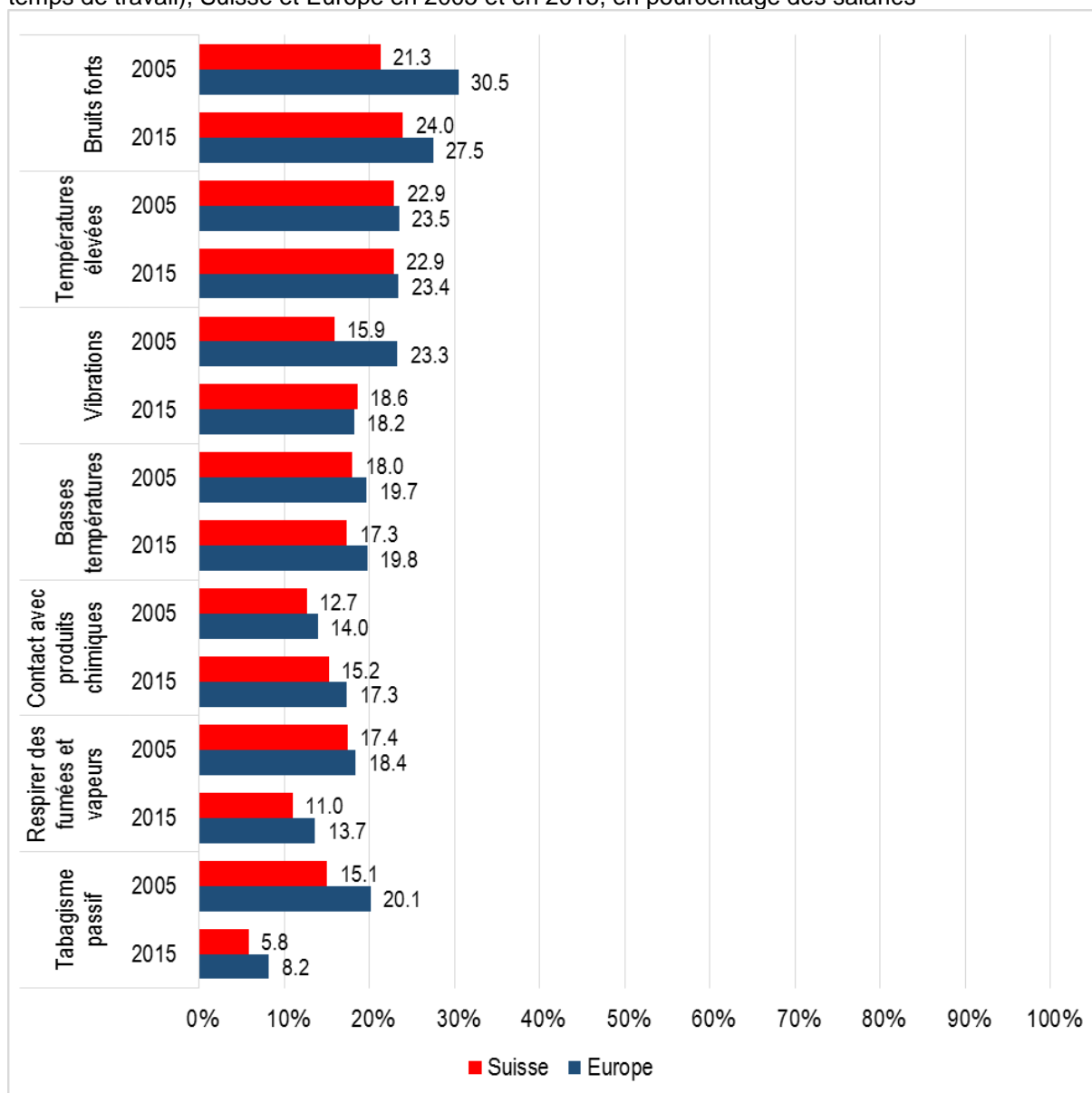
Illustration 1 : Contraintes pour l'appareil locomoteur (au moins ¼ du temps), Suisse et Europe en 2005 et en 2015, en pourcentage des salariés



EWCS 2015, Q30 : Voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique : ... (A. positions douloureuses ou fatigantes, B. soulever ou déplacer des personnes, C. porter ou déplacer des charges lourdes, E. mouvements répétitifs de la main ou du bras). Réponse : *environ le quart du temps* ou plus.

Si on prend en compte un temps d'exposition estimé d'au moins le quart du temps de travail, les contraintes les plus fréquentes liées à l'environnement de travail étaient en 2015 les bruits forts (24,0%), les températures élevées (22,9%) et les vibrations (18,6%). Les salariés suisses se situent dans la moyenne européenne en ce qui concerne les contraintes liées à l'environnement (risques chimiques compris). On trouve des valeurs comparables également dans trois des quatre pays voisins, à savoir l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie, qui se situent aussi dans la moyenne de l'UE-27. Seuls les bruits forts, le fait de respirer des fumées et des vapeurs et le tabagisme passif sont des contraintes moins fréquentes en Suisse qu'en Europe. Lorsqu'on prend en compte un temps d'exposition estimé des trois quarts du temps, la Suisse présente, en revanche, des valeurs inférieures à la moyenne européenne pour toutes les contraintes liées à l'environnement. Il semble que les entreprises réduisent ces risques en limitant le temps d'exposition de chaque personne.

Illustration 2 : Contraintes liées à l'environnement et risques chimiques (pendant au moins le ¼ du temps de travail), Suisse et Europe en 2005 et en 2015, en pourcentage des salariés



EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire dans quelle mesure vous êtes exposé à votre travail à (A. des vibrations provoquées par des outils manuels, des machines, etc., B. des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens, C. des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas, D. des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur, E. respirer des fumées, des vapeurs (p. ex. vapeurs de soudure ou d'échappement), de la poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale), etc., F. respirer des vapeurs telles que des solvants et des diluants, G. à être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques, H. au tabagisme passif, I. à manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.) Réponse : *environ le quart du temps* ou plus.

Globalement, les contraintes physiques sont en augmentation en Suisse. Les deux exceptions sont le tabagisme passif (-9,3 points de pourcentage) et le fait de respirer des fumées, des vapeurs ou de la poussière (-6,5 points de pourcentage). On constate une augmentation de plus de deux points de pourcentage pour les bruits forts (+2,8 points de pourcentage), les vibrations (+2,7 points de pourcentage) et le contact avec les produits chimiques (+2,6 points de pourcentage). Les contraintes physiques les plus fréquemment citées présentent une croissance à deux chiffres de 2005 à 2015: les positions douloureuses ou fatigantes (+11,2 points de pourcentage) et les mouvements répétitifs de la main ou du bras (+20,0 points de pourcentage). Ces résultats sont cohérents avec l'évolution constatée entre 2007 et 2012 dans le cadre de l'Enquête suisse sur la santé. La situation concernant les contraintes physiques au travail semblent dans l'ensemble se dégrader. La Suisse perd

ainsi la position de tête qu'elle avait occupée en 2005 par rapport aux autres pays européens.

Horaires de travail, flexibilité et cadence de travail ou pression des délais

En Suisse, chez les personnes travaillant à plein temps⁶, la durée de la semaine est de travail est supérieure à la moyenne européenne (CH : 42 heures contre 39 heures dans l'UE-27). D'un autre côté, un bon quart des salariés travaillent moins de cinq jours par semaine (26,2 %). Cette part que représente le travail à temps partiel est sensiblement plus importante que la moyenne européenne (16,6 %) ? S'agissant du travail de nuit ou le week-end ou du travail pendant le temps libre, la Suisse se situe au même niveau que l'Europe.

La Suisse présente le pourcentage le plus élevé de salariés qui peuvent fixer leurs horaires de travail entièrement librement (CH : 11,7 % contre 5,6 % pour l'UE-27). À l'inverse, elle enregistre aussi une part de salariés confrontés à des changements d'horaires de dernière minute supérieure à celle de l'UE (CH : 18,2 % contre 12,5 % pour l'UE-27). Travailler dans ces conditions, c'est-à-dire sans pouvoir planifier à l'avance quand on travaille, peut avoir des répercussions négatives sur la santé parce qu'il est plus difficile de planifier et d'aménager son temps libre et que le temps de repos peut être réduit.

En Suisse, plus de six salariés sur dix déclarent que leur activité implique des cadences de travail élevées (64,6 %) ou de travailler dans des délais très stricts et très courts (62,8 %) pendant au moins le quart du temps. Les pourcentages des personnes devant travailler dans ces conditions pendant les trois-quarts de leur temps, atteignent respectivement 32,4 % et 33,3 %. On constate une diminution par rapport à 2005. En 2015, le nombre de personnes dont le travail implique des cadences de travail élevées ou des délais stricts et très courts est donc inférieur à celui que l'on a pu constater il y a encore dix ans. Ces chiffres correspondent à la fois à la moyenne européenne et aux chiffres enregistrés dans les pays voisins, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie.

Participation et autodétermination

De manière générale, les pourcentages de salariés pouvant influencer leur travail et leurs conditions de travail ont diminué en Suisse entre 2005 et 2015. Cela concerne aussi bien l'autodétermination de la cadence de travail (2005 : 73,0 % ; 2015 : 68,0 %) que les possibilités d'influer sur la manière de procéder pour effectuer leurs tâches (2005 : 80,3 % ; 2015 : 72,1 %). On constate ainsi un recul marqué au niveau de la possibilité de mettre en pratique ses propres idées dans son travail (2005 : 61,9 % ; 2015 : 48,8 %) ou de faire des pauses quand la personne le souhaite (2005 : 54,1 % ; 2015 : 42,2 %). Les jeunes salariés (15 à 24 ans) ont souvent moins de marge de manœuvre que ceux qui sont plus âgés.

L'absence d'autonomie en matière d'horaires de travail combinée à un rythme de travail élevé peut avoir des répercussions particulièrement néfastes sur la santé. Environ 11 % des salariés en Suisse subissent cette combinaison défavorable.

Alors qu'en Suisse la part de salariés disposant de possibilités d'influer sur des aspects du travail diminue, cette part reste stable en moyenne en Europe. La Suisse rejoint par conséquent le niveau européen.

⁶ Taux d'occupation de 90 à 100 %.

Qualité du travail

Les tâches globales, perçues comme utiles et stimulantes sont non seulement motivantes, mais sont aussi propices au développement de compétences et favorables à la santé. Obtenir une harmonie du système que forment l'homme et la machine est particulièrement important en ces temps de numérisation et automatisation croissantes.

Le pourcentage de personnes qui déclarent que leur travail implique des tâches monotones est en augmentation (2005 : 22,4 % ; 2015 : 32,9 %). La part de salariés qui pensent que leur travail est utile est comparativement élevée en Suisse mais a diminué par rapport à 2005 (2005 : 92,3 % ; 2015 : 85,8 %). Par ailleurs, moins de personnes déclarent que leur travail comporte des tâches complexes (2005 : 72,0 % ; 2015 : 64,3 %), qu'on attend d'eux qu'ils contrôlent eux-mêmes la qualité de leur travail (2005 : 84,6 % ; 2015 : 80,1 %) et qu'ils résolvent des problèmes imprévus par eux-mêmes (2005 : 87,9 % ; 2015 : 81,7 %). Il en va de même pour la possibilité d'apprendre des choses nouvelles (2005 : 85,5 % ; 2015 : 69,7 %). Le travail d'une part croissante de salariés implique toutefois le respect de normes de qualité précises (2005 : 76,8 % ; 2015 : 82,9 %).

On constate dans l'ensemble un alignement du niveau suisse sur le niveau européen moyen pour les principales caractéristiques de la conception des tâches et de l'organisation du travail. Cela signifie que la Suisse a perdu, sur cet aspect, la position de tête qu'elle occupait lors de l'enquête réalisée en 2005.

Direction, collaboration et discrimination

La Suisse présente des résultats relativement bons en comparaison des pays voisins et de l'ensemble de l'Europe en ce qui concerne les caractéristiques du type de direction propices à la santé. Les salariés suisses déclarent ainsi plus souvent que leurs homologues des autres pays européens que leur supérieur hiérarchique leur apporte félicitations et reconnaissance (79,9 % contre 70,9 % dans l'UE-27) et leur donne un feed-back utile (78,5 % contre 70,2 % dans l'UE-27). En outre, le pourcentage de chefs qui réussissent, d'après les déclarations de leur collaborateurs, à faire travailler les gens ensemble est plus élevé en Suisse (78,3 % contre 72,7 % dans l'UE-27). Tel est également le cas de l'Autriche et de l'Italie. En ce qui concerne le soutien apporté par les cadres et leur rôle positif par rapport au développement de leurs collaborateurs, la Suisse se situe, avec l'Autriche et la France, dans la moyenne européenne (CH : 68,0 % ; UE-27 : 68,0 %).

La discrimination sociale fait partie des facteurs les plus néfastes dans le cadre du travail. De manière générale, les femmes rapportent plus souvent que les hommes avoir subi des atteintes à la personnalité ou de la discrimination au travail. Les plus grandes différences sont les attentions sexuelles non désirées (hommes : 0,1 %, femmes : 6,7 %), le harcèlement sexuel (hommes : 0 %, femmes : 5,1 %) et la discrimination liée au sexe (hommes : 0,3 %, femmes : 3,8 %).

La part de personnes qui s'estiment victimes de discrimination en raison de leur nationalité (4,2 %), d'attentions sexuelles non désirées (3,4 %) ou de harcèlement sexuel (2,5 %), est plus élevée en Suisse qu'en moyenne européenne (respectivement 1,6 %, 1,8 % et 0,8 %).

Alors qu'en 2005 8,0 % des salariés déclaraient avoir fait l'objet de harcèlement moral (mobbing) dans le cadre de leur travail, leur taux n'était plus que de 4,2 % en 2015, ce qui représente presque une diminution de moitié. S'agissant de la question sur le harcèlement sexuel, on constate à l'inverse un doublement des réponses affirmatives (2005 : 1,1 % ; 2015 : 2,5 %). Ces résultats sont toutefois à considérer avec prudence, étant donné le petit nombre de cas concernés.

Stress et épuisement

24,2 % des salariés ont déclaré ressentir du stress au travail la plupart du temps ou toujours. Cette question n'avait pas été posée lors de l'EWCS 2005 et il n'est donc pas possible d'établir une comparaison.

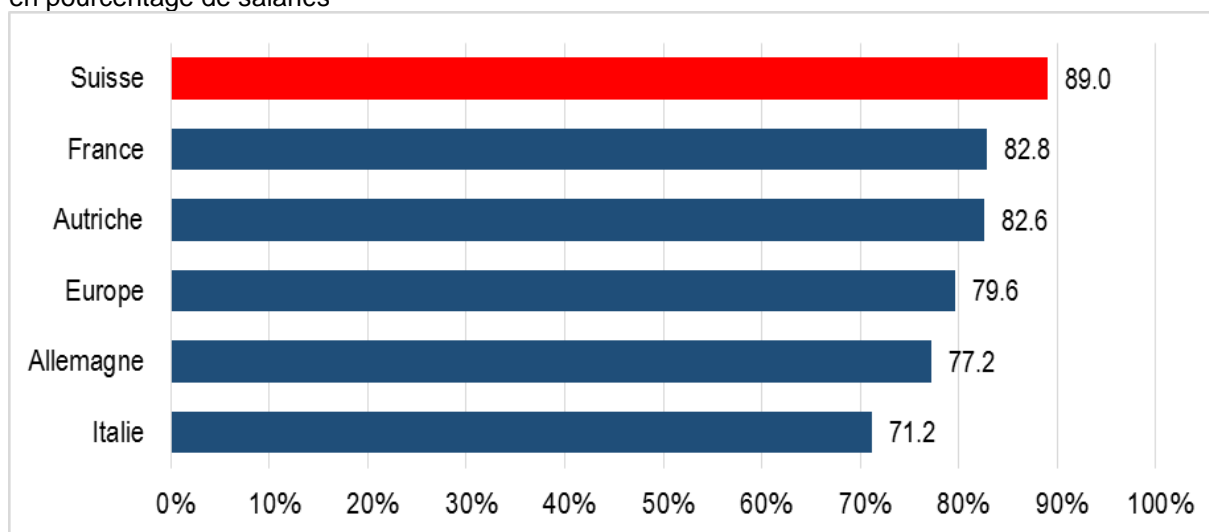
Plus du tiers des personnes interrogées (35,2 %) déclarent se sentir la plupart du temps (22,2 %) ou toujours (13,0 %) épuisées à la fin de leur journée de travail. Les résultats suisses de l'EWCS 2015 ne se distinguent pas de la moyenne européenne en la matière.

La durée et la qualité des phases de repos sont importantes eu égard aux répercussions des contraintes sur la santé. Si le repos est entravé et que la récupération n'est pas suffisante par rapport aux ressources utilisées, il en résulte une usure. Un bon quart (25,5 %) des personnes qui déclarent se sentir toujours ou la plupart du temps épuisées à la fin de leur journée de travail ont encore une sensation de fatigue et d'épuisement le lendemain au réveil. Cela représente 9 pourcent des employés. La santé des personnes qui se sentent épuisées le soir et qui ne récupèrent pas pendant la nuit peut être en danger.

Santé

Alors que dans l'ensemble près de neuf salariés sur dix (89,0 %) qualifient leur état général de santé de bon ou très bon, cette proportion passe à environ huit sur dix (80,4 %) chez les personnes de plus de 55 ans. Cela signifie par conséquent qu'un salarié sur dix estime que son état de santé est moyen, mauvais ou très mauvais. Chez les personnes d'un certain âge, cette proportion est de deux sur dix. Étant donné que l'évolution démographique va conduire à un vieillissement de la population active, le maintien de la capacité de travail devrait gagner en importance, de manière à préserver le potentiel de main d'œuvre interne à la Suisse. Si la santé des travailleurs n'est pas mieux protégée qu'aujourd'hui, il y aura à l'avenir une grande probabilité qu'un nombre plus important de gens ne puisse travailler dans un état de santé optimale ou que la pression exercée sur l'assurance-invalidité soit encore plus forte qu'aujourd'hui. En comparaison européenne, la Suisse présente de bons résultats. Le pourcentage de salariés qui qualifient leur santé de bonne ou très bonne y est environ supérieur de dix points de pourcentage à la moyenne européenne.

Illustration 3 : Personnes jouissant d'un bon ou très bon état de santé en général, en Suisse en 2015, en pourcentage de salariés

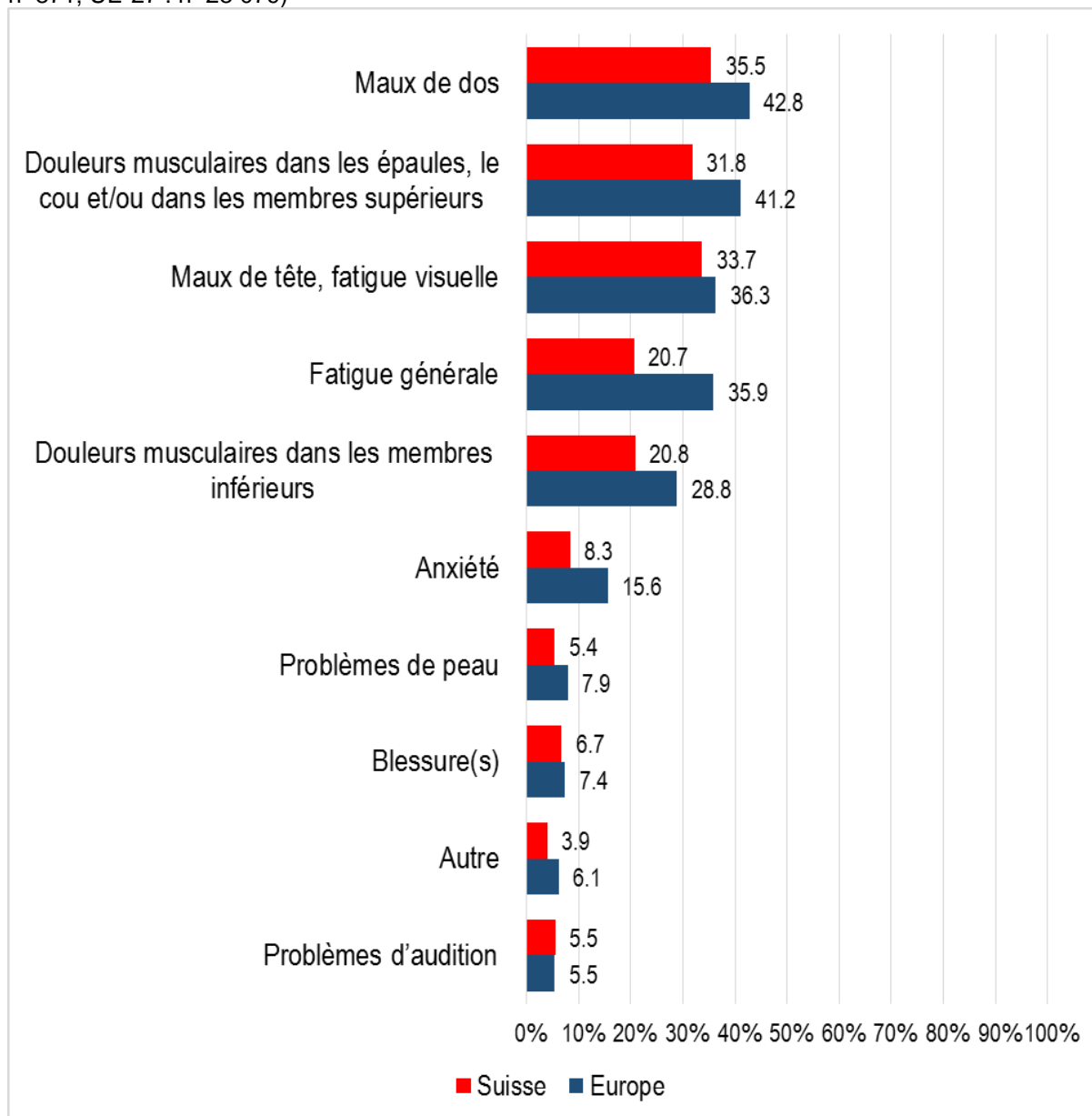


EWCS 2015, Q75 : Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est... ? Réponse : bon ou très bon.

L'EWCS sonde les personnes interrogées sur plusieurs problèmes de santé très fréquemment liés au travail. Ces troubles ne sont pas nécessairement imputables au travail mais les conditions de travail peuvent avoir un grand impact sur leur apparition et leur évolution. Les problèmes de santé les plus fréquemment évoqués en Suisse en 2015 sont les maux de dos (35,5 %), les maux de tête ou la fatigue visuelle (33,7 %) et les douleurs

musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.) (31,8 %). À l'exception des problèmes d'audition et des blessures, la Suisse se situe en dessous de la moyenne européenne pour tous les problèmes de santé mentionnés dans l'enquête. La part de salariés qui, selon leur propre estimation, souffrent de problèmes de santé est comparable à celle mesurée en Allemagne, Autriche et Italie.

Illustration 4 : Problèmes de santé, Suisse et Europe en 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871; UE-27 : n=28 079)



EWCS 2015, Q78: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants ? (A. problèmes d'audition, B. problèmes de peau, C. maux de dos, D. douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.), E. douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.), F. maux de tête, fatigue visuelle, G. blessure(s), H. anxiété, I. fatigue générale, J. autre (déclaration spontanée)). Réponse : oui.

S'agissant de l'intégration des malades chroniques sur le marché du travail, on notera qu'en Suisse le pourcentage de personnes qui souffrent de maladies ou de problèmes de santé depuis plus de six mois est plus faible que la moyenne européenne. Sept virgule neuf pour cent des salariés de Suisse indiquent souffrir de troubles chroniques. La catégorie des plus de 55 ans fait une telle déclaration deux fois plus souvent (17,4 %).

La Suisse et l'Italie présentent, avec 7,9 % pour les deux pays, la part la plus petite de salariés souffrant de maladies chroniques. Le pourcentage européen correspondant est deux fois plus élevé (17,2 %). La part de salariés travaillant alors qu'ils souffrent de maladies

chroniques est nettement plus élevée en Autriche (17,9 %), en Allemagne (19,6 %) et en France (25,5 %).

Satisfaction et bien-être

Au total, près de neuf salariés sur dix (88,0 %) sont satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail. Une personne sur dix n'est pas très satisfaite ou pas du tout satisfaite. La Suisse se situe dans la moyenne européenne à cet égard.

Sur la question de la motivation, on relèvera que 75,7 % des salariés déclarent travailler pour une entreprise qui sait motiver ses collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes dans le travail. La Suisse se situe pour cette question au-dessus de la moyenne européenne (61,2 %) et au-dessus des chiffres présentés par les quatre pays voisins, l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie.

La Suisse est le pays qui présente le pourcentage le plus élevé de réponses affirmatives par rapport aux déclarations suivantes : 1) « Vu tous les efforts que je fournis dans mon travail et les résultats obtenus, je pense être payé de manière appropriée » (CH : 65,9 % contre 50,6 % dans l'UE-27) et 2) « Je reçois la reconnaissance que je mérite pour mon travail » (CH : 75,5 % contre 64,3 % dans l'UE-27). Ces deux résultats soulignent des éléments importants de bonnes conditions de travail et mettent en exergue deux points forts des conditions de travail en Suisse.

Riassunto

L'indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey EWCS) è condotta dal 1990 con cadenza quinquennale dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EUROFOUND). Si tratta dell'analisi comparativa più completa sulle condizioni di lavoro in Europa. Nel corso della sesta indagine della serie svolta nel 2015 sono stati intervistati più di 43'000 lavoratori di 35 Paesi. In Svizzera, la EWCS 2015 ha preso in esame un campione di 1006 persone occupate rappresentativo dell'intera popolazione attiva.

Il rapporto è incentrato su questi temi: 1) cultura della sicurezza nelle imprese, 2) orari di lavoro, 3) rischi per la salute e risorse lavorative, 4) salute, soddisfazione lavorativa e benessere, 5) desideri e prospettive dei lavoratori. Il rapporto della SECO è finalizzato a completare il rapporto di EUROFOUND⁷ in relazione a tre aspetti.

Innanzitutto fornisce una descrizione dettagliata delle condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che sottostanno alla legge sul lavoro⁸. I dati si riferiscono al 2015. Attraverso le analisi delle caratteristiche socio-demografiche e operative (p.es. sesso, età, dimensione dell'impresa e ramo economico) è stato possibile identificare determinati gruppi a rischio. Si tratta di persone occupate esposte a sollecitazioni particolari sul posto di lavoro.

L'evoluzione della situazione lavorativa in Svizzera tra il 2005 e il 2015 è altresì analizzata.

Infine, i risultati della EWCS 2015 raccolti in Svizzera sono messi a confronto con la media europea nonché con la media ottenuta negli Stati limitrofi Germania, Francia, Italia e Austria.

Il rapporto fornisce un'ampia panoramica sul tema del lavoro e della salute fungendo così da base per la prassi della prevenzione e per ulteriori analisi.

Sollecitazioni fisiche sul posto di lavoro

Il rapporto distingue tra le sollecitazioni dovute all'ambiente, le sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore e le sollecitazioni psichiche. Le sollecitazioni dovute all'ambiente che includono le sollecitazioni chimiche, sono considerate come sollecitazioni fisiche e prese in esame insieme alle sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore.

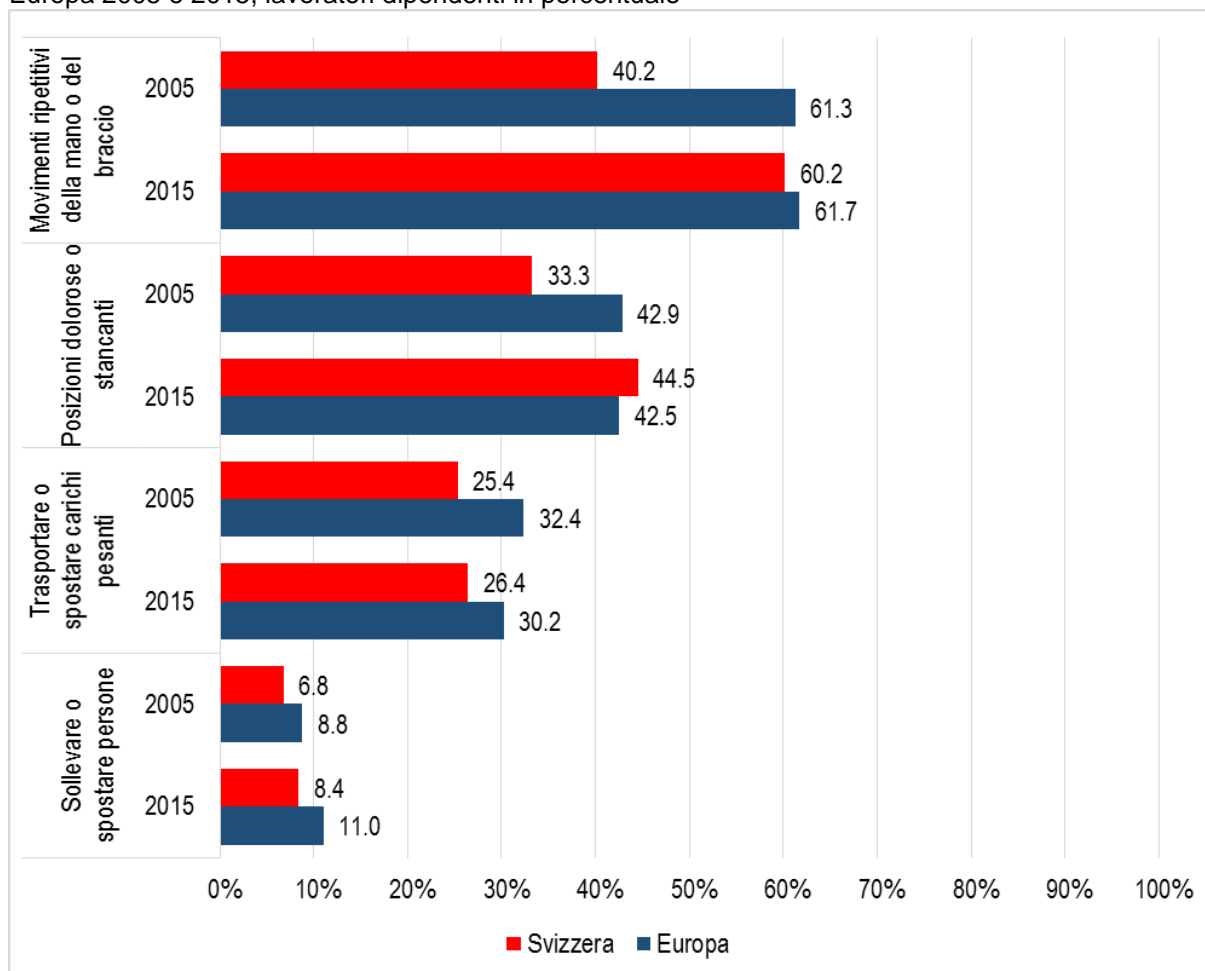
Le sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore sono tra i fattori di rischio più frequenti per la salute sul lavoro osservati in tutti i Paesi. Nel 2015, le cause principali di sollecitazioni fisiche sul posto di lavoro in Svizzera sono riconducibili a movimenti ripetitivi delle mani e delle braccia. Quasi due terzi delle persone intervistate (60.2%) hanno dichiarato di eseguire movimenti ripetitivi almeno per un quarto dell'orario di lavoro. Inoltre, il 44.5 per cento dei lavoratori dipendenti svolge un'attività in posizioni stancanti per più di un quarto dell'orario di lavoro.

Un buon terzo delle persone intervistate (35,1%) è seduto per più di tre quarti dell'orario di lavoro. Un quarto degli intervistati dichiara di essere costretto a trasportare o spostare carichi pesanti almeno per un quarto dell'orario di lavoro.

⁷ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

⁸ I lavoratori indipendenti (n=135) non sono stati considerati nella presente analisi.⁹ Grado di occupazione del 90-100%.

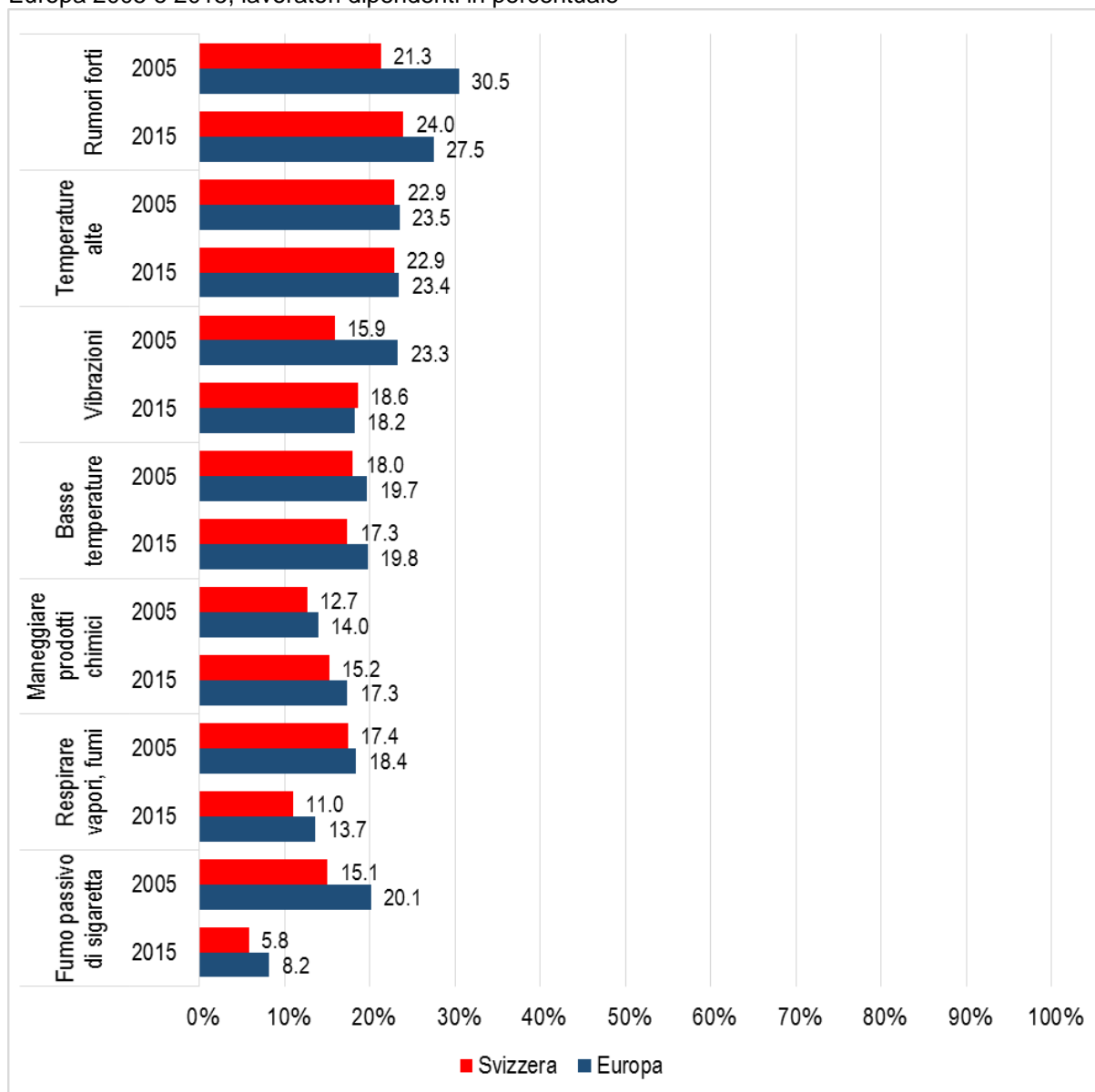
Figura 1: Sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore (per almeno ¼ del tempo), Svizzera e Europa 2005 e 2015, lavoratori dipendenti in percentuale



EWCS 2015, Q30: E sempre utilizzando la stessa scala, mi può dire in che misura la Sua principale attività lavorativa retribuita implica...? A. Posizioni dolorose o stancanti. B. Sollevare o spostare persone. C. Trasportare o spostare carichi pesanti. E. Movimenti ripetitivi della mano o del braccio. Risposta: circa un quarto del tempo o di più.

Nel 2015, partendo da un tempo di esposizione stimata per almeno un quarto dell'orario di lavoro, le sollecitazioni più frequenti dovute all'ambiente sono i rumori forti (24.0%), le temperature elevate (22.9%) e le vibrazioni (18.6%). Per quanto riguarda le sollecitazioni dovute all'ambiente (rischi chimici compresi), i lavoratori dipendenti occupati in Svizzera sono in linea con la media europea. Valori simili, pure corrispondenti alla media dell'UE-27, sono stati rilevati anche nei Paesi limitrofi Germania, Italia e Austria. Rispetto all'Europa, soltanto i riscontri di rumori forti, di fumi e vapori nonché del fumo passivo sono meno frequenti in Svizzera. Per contro, partendo da un tempo di esposizione per almeno tre quarti dell'orario di lavoro, la Svizzera vanta risultati inferiori alla media europea validi per tutti i fattori ambientali. A quanto pare, le imprese minimizzano questi rischi limitando il tempo di esposizione di singole persone.

Figura 2: Sollecitazioni dovute all'ambiente e rischi chimici (almeno ¼ dell'orario di lavoro), Svizzera e Europa 2005 e 2015, lavoratori dipendenti in percentuale



EWCS 2015, Q29: Utilizzando la seguente scala, può cortesemente dirmi in che misura il Suo lavoro implica A. Vibrazioni provocate da utensili a mano, macchinari ecc. B. Rumori così forti da dover alzare la voce per parlare alla gente. C. Temperature così alte che fanno sudare anche se non si lavora. D. Basse temperature sia all'interno dei locali che all'esterno. E. Respirare vapori, fumi (p.es. da saldatura o gas di scarico), polveri o sostanze pericolosi (come polveri di legno o polveri minerali ecc.). F. Respirare vapori quali solventi o diluenti. G. Maneggiare o essere a contatto epidermico con prodotti o sostanze chimiche. H. Fumo passivo di sigaretta. I. Maneggiare o essere a diretto contatto con materiali potenzialmente infettivi, come rifiuti, liquidi organici, materiali di laboratorio ecc. Risposta: circa un quarto del tempo o di più.

In Svizzera, le sollecitazioni fisiche sono complessivamente aumentate ad eccezione dell'esposizione al fumo di tabacco consumato da altre persone (-9.3 punti percentuali) nonché a fumi, vapori, polveri o sostanze pericolosi (-6.5 punti percentuali). I rumori forti (+2.8 punti percentuali), le vibrazioni (+2.7 punti percentuali) e la gestione di sostanze chimiche (+2.6 punti percentuali) hanno subito un aumento superiore a 2 punti percentuali. Le sollecitazioni fisiche sul posto di lavoro più frequentemente menzionate segnano un incremento a due cifre: posizioni dolorose o stancanti (+11.2 punti percentuali) e movimenti ripetitivi della mano o del braccio (+20.0 punti percentuali). Questo risultato è coerente con l'evoluzione rilevata dall'indagine sulla salute in Svizzera condotta tra il 2007 e il 2012. Complessivamente si osserva una tendenza sfavorevole per quanto riguarda le sollecitazioni fisiche legate all'attività lavorativa: le sollecitazioni valutate soggettivamente sono in aumento, e pertanto la Svizzera perde le sue posizioni di primo piano conseguite nel 2005.

Orari di lavoro, flessibilità e pressione a causa delle scadenze da rispettare

In Svizzera, la durata della settimana lavorativa delle persone occupate a tempo pieno⁹ è superiore alla media europea (CH: 42 ore alla settimana vs UE-27: 39 ore alla settimana). Tuttavia, un quarto delle persone occupate lavora meno di 5 giorni alla settimana (26.2%). La quota degli occupati a tempo parziale è chiaramente superiore alla media europea (16.6%). Per quanto riguarda il lavoro svolto di notte, durante i fine settimana o durante il tempo libero la Svizzera si inserisce nel quadro europeo.

In Svizzera si registra la percentuale più alta di persone occupate che possono stabilire individualmente il loro orario di lavoro (CH: 11.7% vs UE-27: 5.6%), d'altra parte i cambiamenti a breve termine degli orari di lavoro sono anche più frequenti (CH: 18.2% vs UE-27: 12.5%). I lavori non pianificabili possono avere un effetto negativo sulla salute, poiché oltre a impedire l'organizzazione del tempo libero, accorciano i tempi di recupero.

Più di sei dipendenti su dieci occupati in Svizzera dichiarano di lavorare per almeno un quarto del tempo a ritmi elevati (64.6%) o sotto pressione a causa delle scadenze da rispettare (62.8%). Circa la metà di queste persone lavora per tre quarti del tempo a ritmi elevati (32.4%) o sotto pressione a causa delle scadenze da rispettare (33.3%). Dal confronto con i dati raccolti dalla EWCS 2005 emerge che in Svizzera tale percentuale è diminuita. Ciò significa che nel 2015 un numero inferiore di persone rispetto a quello rilevato dieci anni prima lavora a ritmi elevati o sotto pressione a causa delle scadenze da rispettare. Questi dati corrispondono sia alla media europea sia a quella registrata nei Paesi limitrofi Germania, Austria, Italia e Francia.

Partecipazione e autonomia

In linea generale si può constatare che tra il 2005 e il 2010 la quota dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che hanno la possibilità di influire sullo svolgimento delle proprie mansioni è diminuita. Ciò riguarda sia l'autonomia in materia di orario di lavoro (gestione autonoma dei ritmi di lavoro 2005: 73.0% vs 2015: 68.0%) sia la possibilità di influire sul modo di svolgere le proprie mansioni (2005: 80.3% vs 2015: 72.1%). Particolarmente marcata è la diminuzione delle possibilità di realizzare le proprie idee (2005: 61.9%, 2015: 48.8%) e di scegliere liberamente il momento della pausa (2005: 54.1% vs 2015: 42.2%). Rispetto ai loro colleghi più anziani, i lavoratori dipendenti più giovani (15-24 anni) hanno generalmente meno possibilità di influire sullo svolgimento del lavoro.

La combinazione tra la mancanza di autonomia in materia di orario di lavoro e l'elevata pressione a causa delle scadenze da rispettare può comportare effetti particolarmente gravi per la salute. La combinazione sfavorevole di questi fattori riguarda circa l'11 per cento dei lavoratori dipendenti.

Mentre la quota dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che hanno la possibilità di influire sullo svolgimento del lavoro sta diminuendo, la media europea è rimasta stabile. La Svizzera si allinea dunque al livello europeo.

Qualità del lavoro

Mansioni di carattere generale, impegnative nella giusta misura e ritenute utili non solo hanno un effetto motivante, ma promuovono anche lo sviluppo delle competenze e la salute. Una sintonizzazione accurata del sistema uomo-macchina è particolarmente importante in tempi di crescente digitalizzazione e automatizzazione del lavoro. Il numero delle persone che affermano di svolgere mansioni monotone è in aumento (2005: 22.4% vs 2015: 32.9%). La percentuale delle persone occupate in Svizzera che ritengono di eseguire un lavoro utile è relativamente alta, ma al confronto con l'indagine del 2005 tendenzialmente in diminuzione (2005: 92.3% vs 2015: 85.8%). Un numero inferiore di persone dichiara inoltre di

⁹ Grado di occupazione del 90-100%.

svolgere mansioni complesse (2005: 72.0% vs 2015: 64.3%), di dover controllare la qualità del lavoro (2005: 84.6% vs 2015: 80.1%) e risolvere autonomamente eventuali problemi (2005: 87.9% vs 2015: 81.7%) o di avere la possibilità di imparare qualcosa di nuovo durante il lavoro (2005: 85.5% vs 2015: 69.7%). Per contro, il lavoro svolto da un numero crescente di persone occupate comprende l'adempimento di precisi standard di qualità (2005: 76.8% vs 2015: 82.9%).

Complessivamente si osserva nella maggior parte dei casi un allineamento delle caratteristiche della progettazione delle mansioni e dell'organizzazione del lavoro alla media europea. In relazione a questo aspetto, la Svizzera ha dunque perso la sua posizione di primo piano rispetto all'indagine del 2005.

Condizione, cooperazione e discriminazione

In quanto alle caratteristiche della leadership favorevoli alla salute, il confronto fra la Svizzera, gli Stati limitrofi e l'Europa fornisce buoni risultati. Le persone occupate in Svizzera dichiarano più spesso di sentirsi apprezzate e valorizzate dai loro superiori (79.9% vs UE-27: 70.9%) e di ricevere utili feedback (78.5% vs UE-27: 70.2%). Dalle affermazioni dei lavoratori emerge inoltre che in Svizzera molti superiori sanno motivare le persone a collaborare con successo (78.3% vs UE-27: 72.7%). Ciò vale anche per l'Austria e l'Italia. Per quanto riguarda il supporto e l'incoraggiamento allo sviluppo da parte dei dirigenti, la Svizzera (68.0% vs UE-27: 68.0%), insieme all'Austria e alla Francia, è in linea con la media europea.

Le discriminazioni sociali figurano tra i principali fattori di stress sul posto di lavoro. In generale le donne dichiarano più spesso degli uomini di aver subito comportamenti discriminatori o lesivi della personalità durante il lavoro. Le differenze di genere più marcate riguardano le attenzioni sessuali indesiderate (uomini: 0.1%, donne: 6.7%), la molestia sessuale (uomini: 0%, donne: 5.1%) nonché le discriminazioni basate sul sesso (uomini: 0.3%, donne: 3.8%).

In Svizzera, la percentuale delle persone che affermano di sentirsi svantaggiate a causa della loro nazionalità (4.2%), di aver subito attenzioni sessuali indesiderate (3.4%) o di essere state confrontate con discriminazioni sessuali (2.5%) è superiore alla media europea (1.6% / 1.8% / 0.8%).

Nel 2008, l'8.0 per cento delle persone occupate ha dichiarato di aver subito atti di mobbing sul lavoro, nel 2015 la quota è calata al 4.2 per cento. La cifra si è dunque quasi dimezzata. Per contro si sono raddoppiate le risposte affermative alla domanda riguardante eventuali esperienze di molestia sessuale sul posto di lavoro (2005: 1.1%, 2015: 2.5%). Questi risultati vanno tuttavia interpretati con cautela poiché i dati si basano su un piccolo numero di casi.

Sensazione di stress e affaticamento

Il 24.2 per cento delle persone occupate afferma di avvertire spesso o sempre stress sul lavoro. Questa domanda non era presente nel questionario della EWCS 2005, pertanto non è possibile confrontare i risultati.

Per quanto riguarda l'affaticamento, più di un terzo delle persone intervistate dichiara di sentirsi quasi sempre (22.2%) o sempre (13.0%) affaticato alla fine della giornata (35.2%). In questo caso, i risultati svizzeri della EWCS 2015 differiscono solo leggermente dalla media europea.

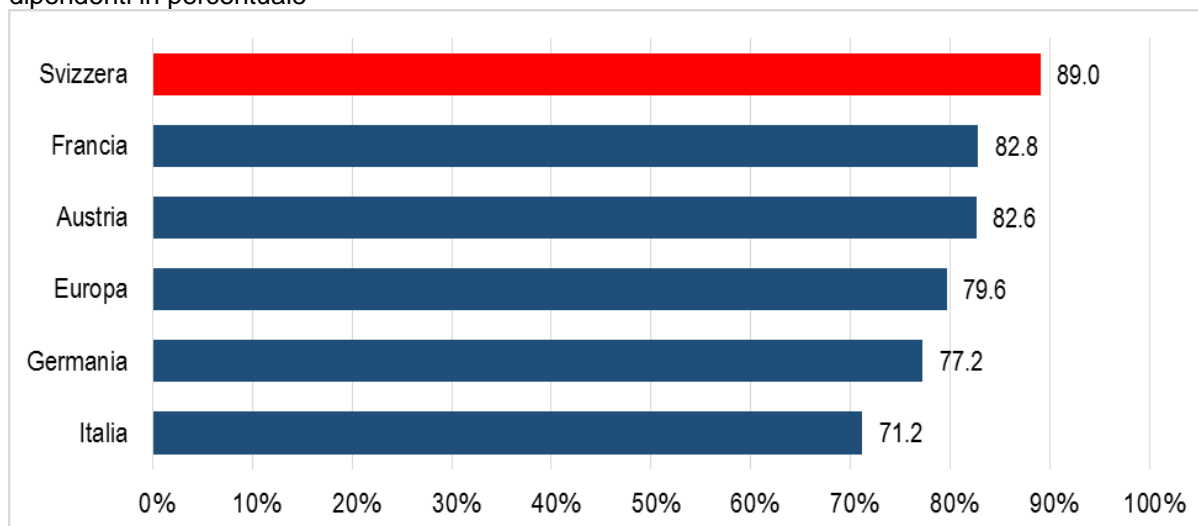
La durata e la qualità delle fasi di recupero sono fattori importanti per gli effetti sulla salute causati da sollecitazioni eccessive. Se il recupero di energia è compromesso e le risorse consumate non possono essere ripristinate, la salute ne risente. Più di un quarto delle persone (25.5%) che affermano di sentirsi quasi sempre o sempre affaticati alla fine della giornata, avverte la sensazione di affaticamento e di stanchezza anche quando si sveglia il

giorno seguente. In merito all'intera popolazione attiva, ciò equivale a circa il 9 per cento. La salute delle persone che di sera si sentono affaticate e non riescono a recuperare energia durante la notte è compromessa.

Salute

Complessivamente quasi nove su dieci persone occupate (89.0%) giudicano in modo positivo il proprio stato di salute riferendo di sentirsi bene o molto bene, nella fascia di età degli ultracinquantacinquenni sono circa otto su dieci occupati (80.4%). Ciò significa, d'altra parte, che uno su dieci lavoratori dipendenti dichiara di sentirsi discretamente, male o molto male. La stessa risposta danno due su dieci lavoratori più anziani. A causa dello sviluppo demografico e della tendenza all'invecchiamento della popolazione occorrerebbe dedicare maggiore attenzione al mantenimento della capacità lavorativa per salvaguardare il potenziale della manodopera all'interno del Paese. Se rispetto a oggi la salute dei lavoratori non sarà meglio protetta, si può pronosticare che in futuro ci saranno più persone che lavoreranno nonostante uno stato di salute non ottimale o che l'assicurazione invalidità subirà una pressione ancora maggiore. Dal confronto europeo, la Svizzera esce con buoni risultati. La quota dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che giudica il proprio stato di salute buono o molto buono supera di 10 punti percentuali la media europea.

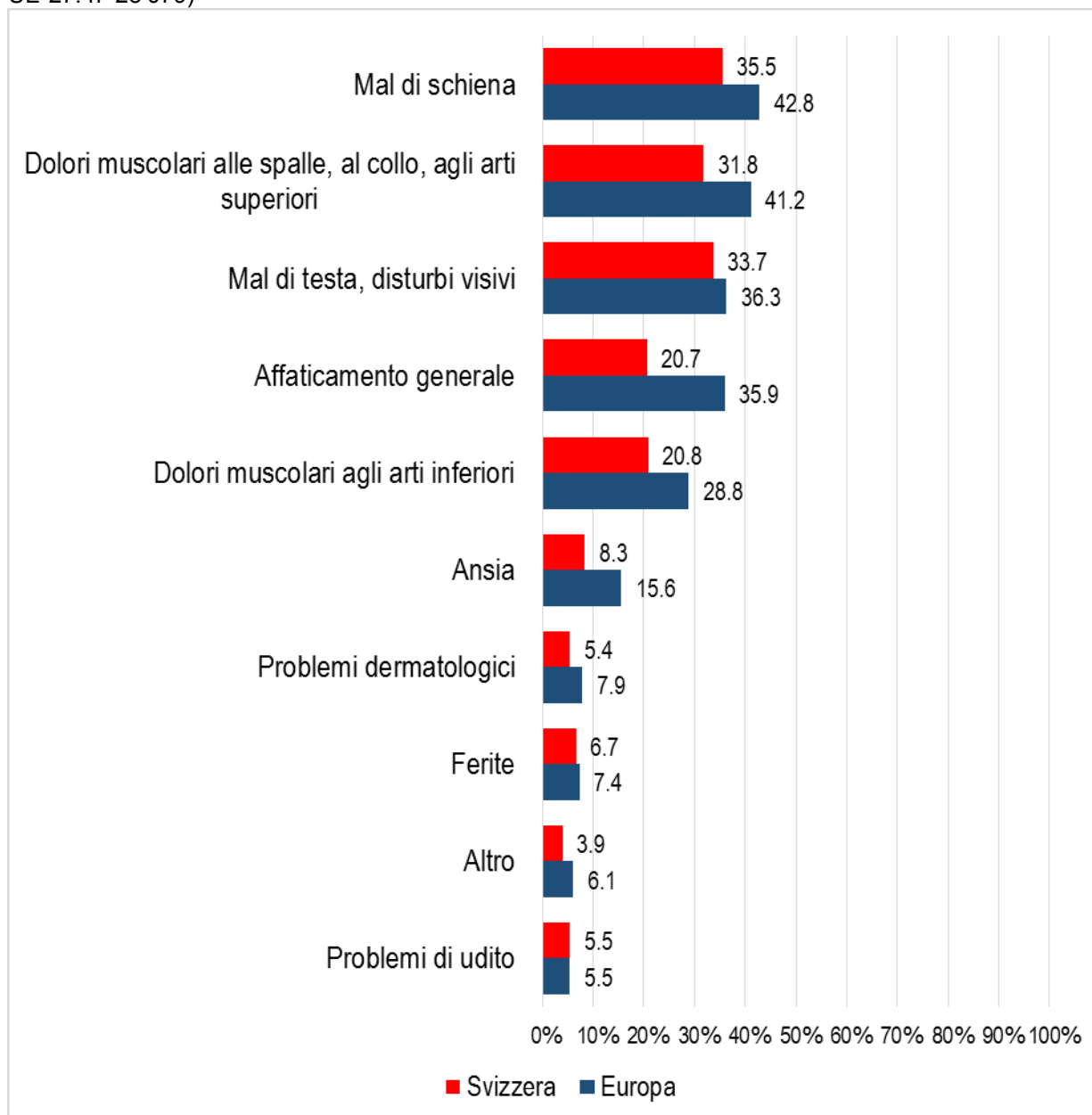
Figura 3: Persone occupate il cui stato di salute è buono o molto buono, Svizzera 2015, lavoratori dipendenti in percentuale



EWCS 2015, Q75: Come è in generale la Sua salute? Lei direbbe che è...? Risposta: buona o molto buona.

La EWCS raccoglie informazioni dettagliate su diversi problemi di salute che molto spesso sono connessi al lavoro. Questi disturbi non sono necessariamente dovuti all'attività lavorativa, tuttavia le condizioni di lavoro possono influire notevolmente sulla loro insorgenza e sul decorso. In Svizzera i problemi di salute menzionati più frequentemente sono il mal di schiena (35.5%), il mal di testa e i disturbi visivi (33.7%) nonché i dolori muscolari alle spalle, al collo o agli arti superiori (braccia, gomiti, polsi, mani ecc.) (31.8%). Considerando tutti i problemi di salute rilevati, ad eccezione dei problemi di udito e delle ferite, la Svizzera si situa al di sotto della media europea. Pressoché in tutti i settori, la percentuale delle persone occupate in Svizzera che dichiarano di soffrire di un problema di salute è uguale a quella registrata nei Paesi limitrofi Germania, Italia e Austria.

Figura 4: Problemi di salute, Svizzera e Europa 2015, lavoratori dipendenti in percentuale (CH: n=871; UE-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q78: Negli ultimi 12 mesi, Lei ha sofferto di qualcuno dei seguenti problemi di salute? A. Problemi di udito, B. Problemi dermatologici, C. Mal di schiena, D. Dolori muscolari alle spalle, al collo e/o agli arti superiori (braccia, gomiti, polsi, mani ecc.) E. Dolori muscolari agli arti inferiori (fianchi, gambe, ginocchia, piedi ecc.), F. Mal di testa, disturbi visivi, G. Ferite, H. Ansia, I. Affaticamento generale, J. Altro (spontaneo). Risposta: *si*.

Per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro di persone affette da patologie croniche, in Svizzera ci sono relativamente poche persone che soffrono di una malattia o di problemi di salute che durano più di sei mesi. Il 7.9 per cento dei lavoratori dipendenti dichiara di avere problemi cronici di salute. Tra gli ultracinquantacinquenni, il 17.4 per cento (più del doppio della media svizzera) afferma di soffrire di problemi cronici di salute.

In Svizzera e in Italia (7.9% ciascuno) si registra la quota più bassa di lavoratori colpiti da una malattia cronica. La media europea è pari al doppio (17.2%). In Austria (17.9%), in Germania (19.6%) e in Francia (25.5%) il numero di persone occupate affette da patologie croniche è ben superiore a quello del nostro Paese.

Soddisfazione e benessere

Complessivamente quasi nove lavoratori dipendenti su dieci affermano di essere soddisfatti o molto soddisfatti delle loro condizioni di lavoro (88.0%). Una persona su dieci si dichiara non molto o per niente soddisfatta. Pertanto la Svizzera è in linea con la media europea.

Per quanto riguarda la motivazione, il confronto europeo evidenzia che in Svizzera il 75.7 per cento degli occupati dice di lavorare in un'azienda capace di motivare i propri collaboratori a dare il massimo. Ciò significa che la Svizzera si colloca al di sopra della media europea (61.2%) nonché di quella registrata nei Paesi limitrofi Germania, Austria, Italia e Francia.

Grazie alle risposte affermative alle seguenti due domande sul lavoro, la Svizzera si colloca in cima alla graduatoria: 1) «Considerati tutti i miei sforzi e i miei successi nel lavoro, ritengo di ricevere un salario adeguato» (CH: 65.9% vs UE-27: 50.6%) e 2) «Ricevo il riconoscimento che merito per il mio lavoro» (CH: 75.5% vs UE-27: 64.3%). Entrambi gli aspetti sottolineano la rilevanza di questi elementi per condizioni di lavoro favorevoli ed evidenziano due vantaggi delle condizioni lavorative in Svizzera.

Summary

The European Working Conditions Survey (EWCS) is the largest comparative study of working conditions in Europe. It has been carried out every five years since 1990 by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). More than 43,000 employees from 35 countries were surveyed in the sixth wave, which was conducted in 2015. The Swiss cohort surveyed for EWCS 2015 comprises 1,006 employees and is representative of Switzerland's overall working population.

The report focuses on the following topics: 1) Safety culture within businesses, 2) Working hours, 3) Health risks and resources at work, 4) Health, job satisfaction and well-being, 5) Employees' wishes and prospects. The SECO (State Secretariat for Economic Affairs) Report complements the Eurofound Report¹⁰ in three respects:

It firstly provides a detailed description of working conditions for employees who are subject to the Employment Act in Switzerland¹¹. The information contained in the report relates to 2015. The studies of sociodemographic and economic parameters (gender, age, size of business and economic sector) allowed specific risk groups to be determined. These are employees who are subject to particular demands at work.

Furthermore, changes in Switzerland's working situation between 2005 and 2015 are described.

Finally, the Swiss results from EWCS 2015 are compared with the European average and with the results of neighbouring countries Germany, France, Italy and Austria.

The report provides a broad overview of the topic of work and health and therefore forms a basis for establishing practical preventive measures and for conducting further analysis.

Physical stress at work

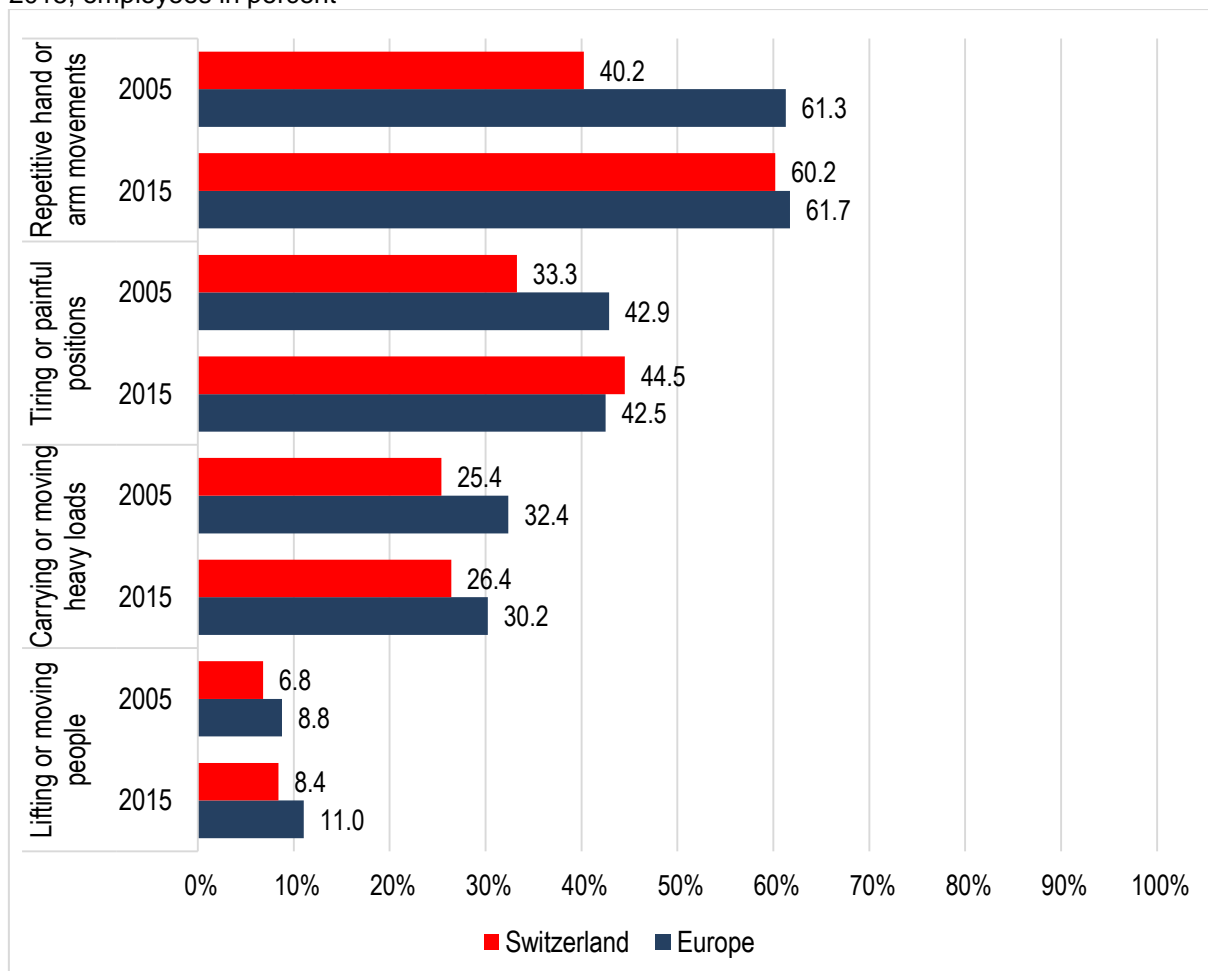
The report differentiates between environmental stress, stress on the musculoskeletal system and psychological stress. Environmental stress includes exposure to chemicals, and is grouped together with stress on the musculoskeletal system as physical stress for the purposes of this report.

In all countries, musculoskeletal disorders (MSDs) account for the most frequently reported health risks at work. In Switzerland, the most common physical stress factor at work in 2015 involves repetitive hand or arm movements. Almost two thirds of survey respondents (60.2%) report that they perform repetitive movements for at least one quarter of their working hours. In addition, 44.5% of employees work in tiring body positions for more than a quarter of their working hours. A good third of those surveyed sit for more than three quarters of their working hours. A good quarter indicate having to carry or move heavy loads for at least a quarter of their working hours.

¹⁰ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

¹¹ Self-employed persons (n=135) have not been taken into account for the purposes of this analysis. ¹² Between 90-100% FTE.

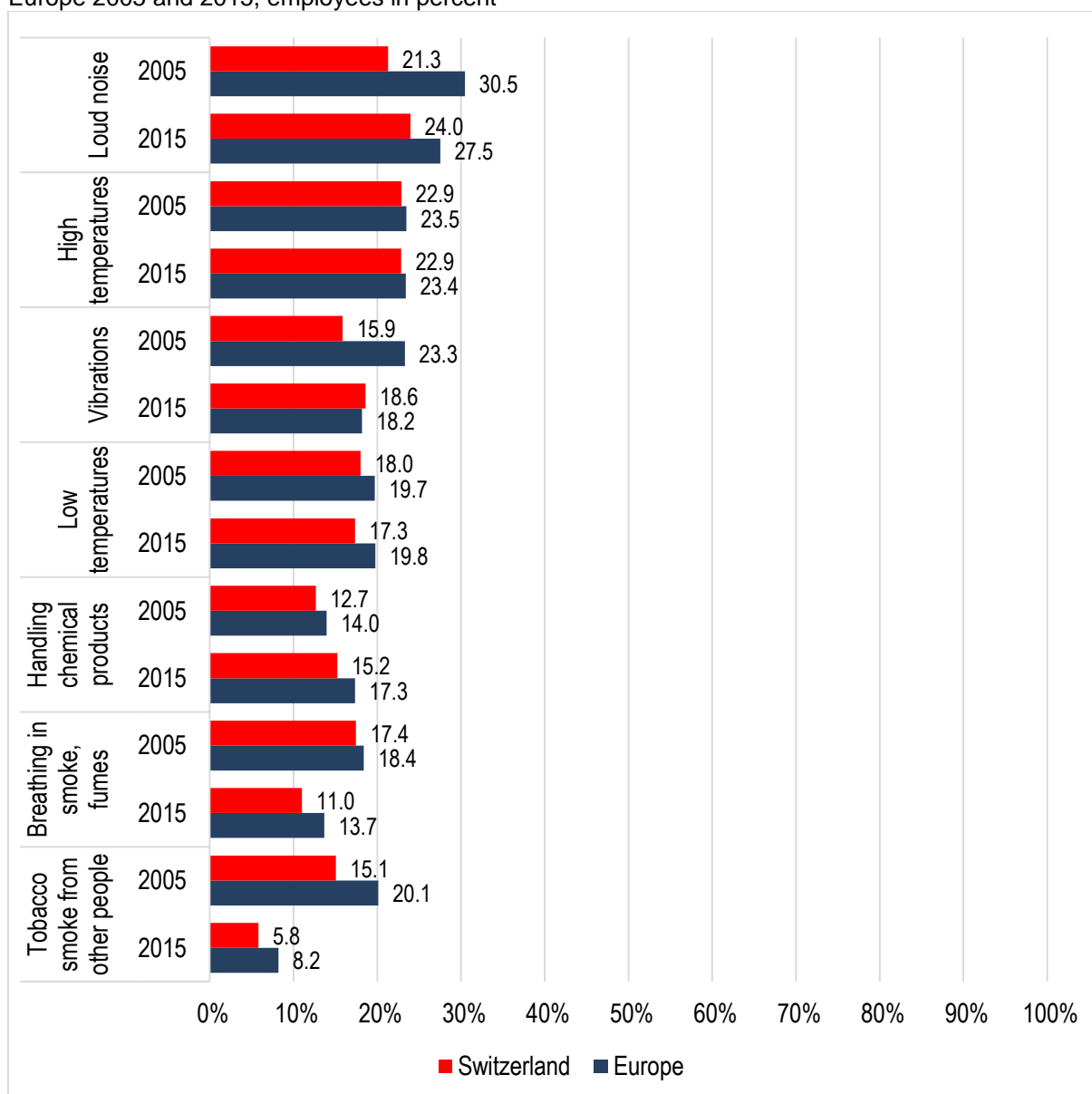
Figure 1: Musculoskeletal stress (at least ¼ of working hours), Switzerland and Europe 2005 and 2015, employees in percent



EWCS 2015, Q30: Please tell me, using the [same] scale, does your main paid job involve...? ... (A. Tiring or painful positions. B. Lifting or moving people. C. Carrying or moving heavy loads. E. Repetitive hand or arm movements.) Answer: Around ¼ of the time or longer.

Based on an estimated exposure time of at least one quarter of the working hours, the most frequent causes of environmental stress at work in 2015 were loud noise (24.0%), high temperatures (22.9%) and vibrations (18.6%). The exposure to environmental stress (including chemical risks) for Swiss employees is thus in line with the European average. Similar results have been reported by neighbouring countries Germany, Italy and Austria, which also correspond to the EU-27 average. Only loud noise, breathing in smoke and fumes and breathing in tobacco smoke from other people (passive smoking) are less common in Switzerland than in Europe. However, when the exposure time is at least three quarters of the hours spent at work, Switzerland is below the European average in all environmental factors. It appears that organisations minimise these risks by limiting the exposure time for individuals.

Figure 2: Environmental stress and chemical risks (at least ¼ of working hours), Switzerland and Europe 2005 and 2015, employees in percent



EWCS 2015, Q29: Please tell me, using the following scale, are you exposed at work to...? (A. Vibrations from hand tools, machinery, etc.; B. Noise so loud that you would have to raise your voice to talk to people; C. High temperatures which make you perspire even when not working; D. Low temperatures, whether indoors or outdoors; E. Breathing in smoke, fumes (such as welding or exhaust fumes), powder or dust (such as wood dust or mineral dust) etc.; F. Breathing in vapours such as solvents and thinners; G. Handling or being in skin contact with chemical products or substances; H. Tobacco smoke from other people; I. Handling or being in direct contact with materials which can be infectious, such as waste, bodily fluids, laboratory materials, etc. Answer: *Around ¼ of the time* or longer.

Overall, physical stress in Switzerland is increasing. The two exceptions are tobacco smoke from other people (-9.3 percentage points) and breathing in smoke, fumes, powder or dust (-6.5 percentage points). Increases of more than two percentage points are recorded for loud noise (+2.8 percentage points), vibrations (+2.7 percentage points) and handling or being in skin contact with chemical products or substances (+2.6 percentage points). The most commonly reported physical stress factors at work registered a double-digit percentage increase: tiring or painful positions (+11.2 percentage points) and repetitive hand or arm movements (+20.0 percentage points). These findings correspond to the increase that was found in the Swiss Health Survey between 2007 and 2012. The change in work-related physical risks appears overall to be heading in an unfavourable direction: Self-reported risks are on the increase, and Switzerland has lost the comparative advantage it held in 2005 in this regard.

Working hours, flexibility and time pressure

A full-time employee's working week¹² in Switzerland lasts longer than the European average (42 hours per week in Switzerland vs 39 hours per week for EU-27). On the other hand, a good quarter of all employees work less than 5 days per week (26.2%). This share of part-time employment is significantly higher than the European average (16.6%). Switzerland's figures for work performed at night, weekends and during leisure time are on a par with Europe's.

Switzerland registers the highest proportion of employees who are able to set their own working hours completely by themselves (Switzerland: 11.7% vs EU-27: 5.6%). Conversely, regularly occurring short-notice changes to working hours are also more frequent in Switzerland (Switzerland: 18.2% vs EU-27: 12.5%). Such unforeseen changes to work schedules can have a negative effect on health since it prevents these people from being able to plan and structure their leisure time as they wish, resulting in less time for regeneration.

More than six in every ten employees in Switzerland report that they have to work at a fast pace (64.6%) or to tight deadlines (62.8%) for at least one quarter of the time. Of these people, more than half work at a fast pace (32.4%) or to tight deadlines (33.3%) for three quarters of the time. This percentage has decreased in Switzerland in comparison with EWCS 2005. Thus, fewer people work at a fast pace or to tight deadlines in 2015 than did ten years prior. These figures correspond both to the European average and the average of neighbouring countries Germany, Austria, Italy and France.

Cooperation and self-determination

In general, the proportion of employees in Switzerland who have the possibility to exert influence on their work fell between 2005 and 2015. This is true both in respect of freedom of time (choosing one's own pace or rate of work, 2005: 73.0% vs 2015: 68.0%) and in respect of opportunities to decide on how work is carried out (2005: 80.3% vs 2015: 72.1%). A particularly marked decrease is indicated for the opportunity to apply one's own ideas at work (2005: 61.9% vs 2015: 48.8%) and to take a break when one wishes (2005: 54.1% vs 2015: 42.2%). In general, younger employees (15-24 years old) have fewer opportunities to exert influence at work than those who are older.

This combination of a lack of autonomy to determine one's own schedule and the requirement to work under high time pressure can have particularly negative effects on health. Around 11% of employees are affected by this negative combination of factors.

While the proportion of employees in Switzerland who have the possibility to influence matters at work is falling significantly, the European average is stable. As a result, Switzerland is now on a par with the European level.

Quality of work

Integrated tasks that the worker believes to be useful and that are demanding, without excess, not only have a motivating effect but also assist in professional development and promote health. Careful tailoring of the interaction between humans and machines is important, especially in times of increasing digitisation and automation at work. An increasing number of people report that their work involves monotonous tasks (2005: 22.4% vs 2015: 32.9%). The proportion of employees who believe that the work they do is useful is higher in Switzerland than elsewhere, but has fallen in comparison with the 2005 survey findings (2005: 92.3% vs 2015: 85.8%). In addition, fewer people report that their work involves complex tasks (2005: 72.0% vs 2015: 64.3%), that they are required to assess the quality of

¹² Between 90-100% FTE.

their own work themselves (2005: 84.6% vs 2015: 80.1%), that they need to solve unforeseen problems on their own (2005: 87.9% vs 2015: 81.7%), or that their work provides them with the opportunity to learn new things (2005: 85.5% vs 2015: 69.7%). Nevertheless, the work of an increasing proportion of employees involves meeting precise quality standards (2005: 76.8% vs 2015: 82.9%).

Overall, most aspects related to task design and organisation of work indicate a move towards the European average. For Switzerland this means that the country has lost the leading position it held in the 2005 survey in respect of these aspects.

Leadership, collaboration and discrimination

Switzerland achieved a relatively good result in respect of health-promoting aspects of management behaviour compared with its neighbouring countries and Europe. Swiss employees report receiving praise and recognition from their superiors (79.9% vs EU-27: 70.9%) and receiving useful feedback (78.5% vs EU-27: 70.2%) more frequently. Moreover, according to the employees' own assessments, Swiss superiors are comparatively more successful in getting people to work together (78.3% vs EU-27: 72.7%). This also applies for Austria and Italy. In relation to managers' encouragement and support for development, Switzerland (68.0% vs EU-27: 68.0%) is on a par with Austria and France at the level of the European average.

Social discrimination is one of the most important stress factors in working life. In general, women report experiencing infringements of personal integrity or discrimination at work more frequently than men. The most marked gender-specific differences are observed in respect of unwanted sexual attention (men: 0.1%, women: 6.7%), sexual harassment (men: 0%, women: 5.1%) and gender-based discrimination (men: 0.3%, women: 3.8%).

The proportion of people who report suffering discrimination linked to their nationality (4.2%), unwanted sexual attention (3.4%) or sexual harassment (2.5%) is higher in Switzerland than the European average (1.6% / 1.8% / 0.8%).

While in 2005 8.0% of employees reported being subjected to bullying or harassment, in 2015 this has almost halved to 4.2%. However, affirmative responses to the question regarding sexual harassment at work have almost doubled (2005: 1.1%, 2015: 2.5%). Nevertheless, these findings must be treated with caution owing to the small numbers involved and uncertainties about the understanding of the questions.

Feelings of stress and exhaustion

24.4% of employees report experiencing frequent or constant stress at work. This question was not asked in the EWCS 2005, so no comparison can be made.

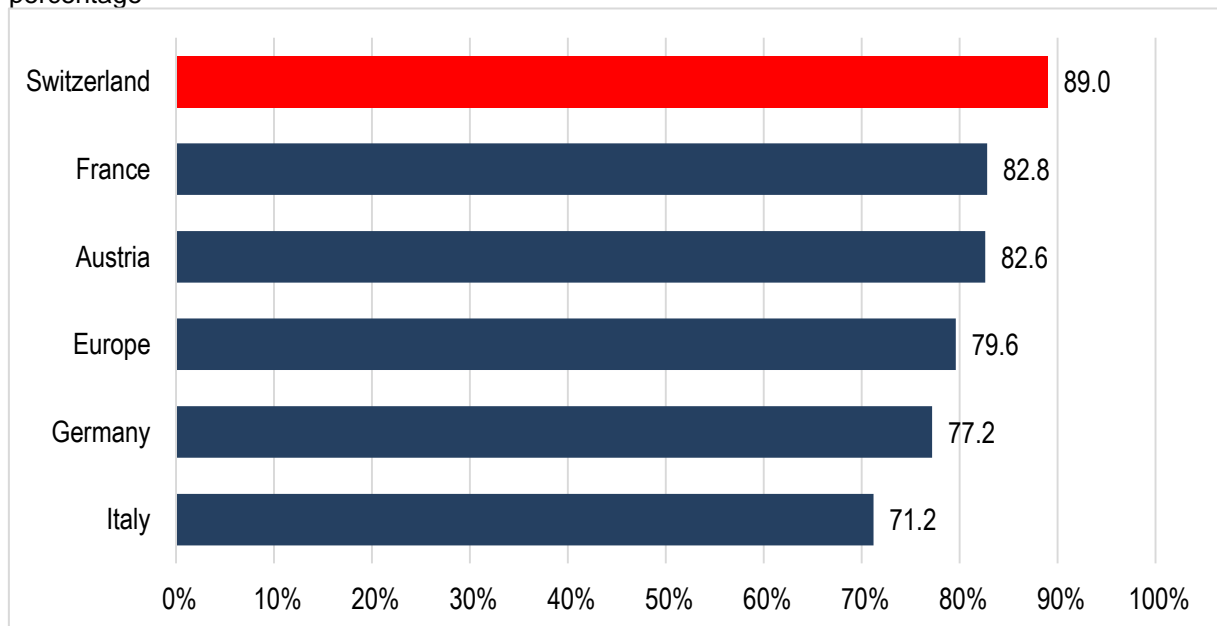
More than a third (35.2%) of survey respondents indicate that they feel exhausted at the end of the working day most of the time (22.2%) or always (13.0%). The Swiss results of EWCS 2015 are broadly similar to the European average in this respect.

The duration and quality of rest periods are important for dealing with the health impact of high work demands. If recovery is impaired and the resources used are not replenished, a worker's well-being will be affected. A good quarter (25.5%) of respondents who report feeling exhausted either always or most of the time at the end of the day also experience a feeling of exhaustion and tiredness when waking up the next day. This applies to 9 percent of all employees. The health of these people may be in jeopardy

Health

While almost nine of every ten employees (89.0%) overall report their general state of health to be good or very good, in the over-55s age category the figure is around eight out of ten (80.4%). By implication, therefore, one in every ten employees report their general health to be fair, bad or very bad. This rises to two out of every ten employees for the older age group. Given the demographic change that will result in an older working population, there should be greater focus on maintaining working capability in order to protect the country's potential labour force. If employees' health is not better protected, in future it is highly probable that more people will be working in a sub-optimal state of health, or there will be greater pressure on invalidity insurance. Switzerland's result is good compared to Europe. The proportion of employees who assess their own health to be good or very good is around ten percentage points higher in Switzerland than the European average.

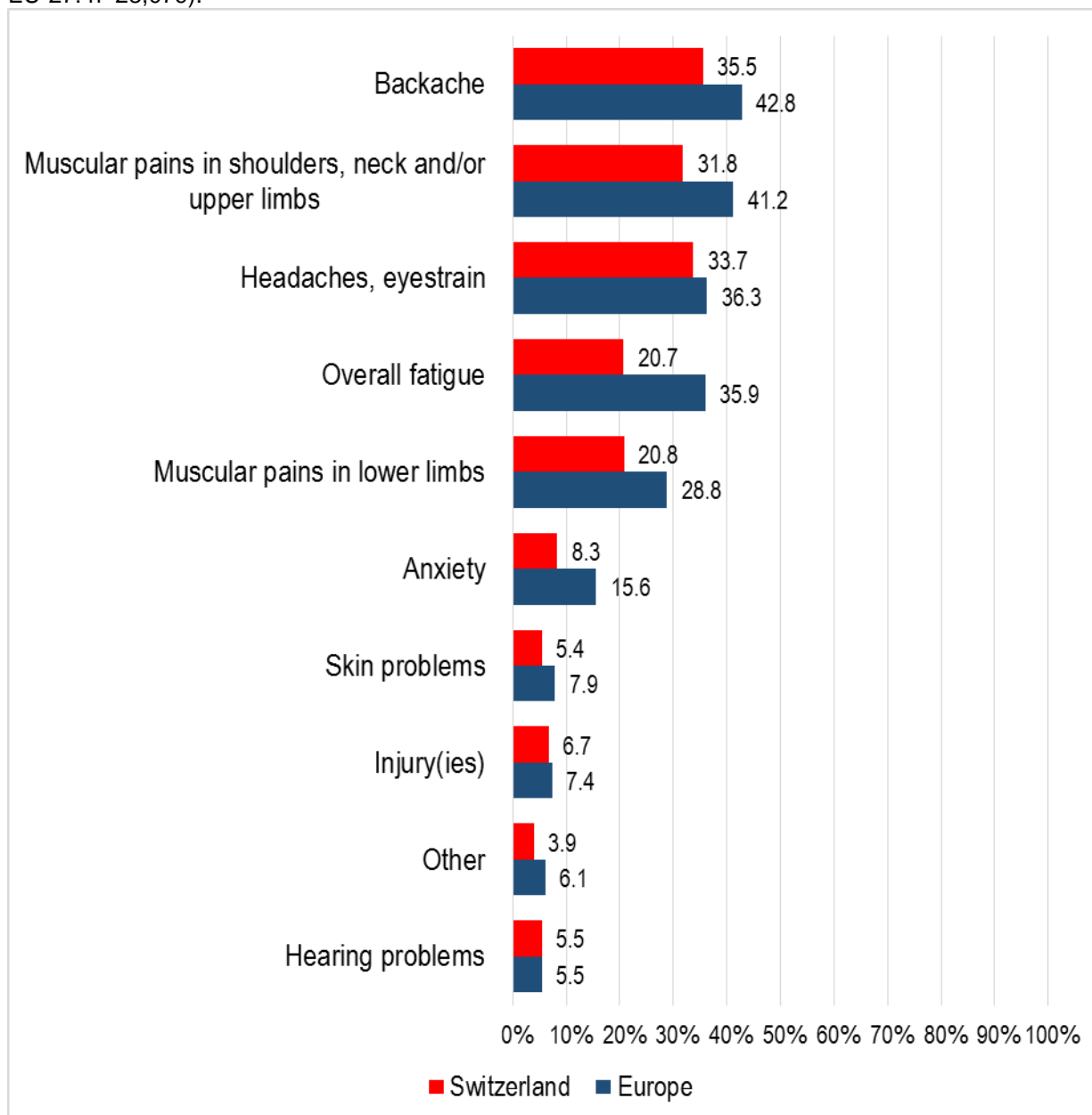
Figure 3: Employees with good or very good general state of health, Switzerland 2015, employees in percentage



EWCS 2015, Q75: How is your health in general? Would you say it is ... Answer: *good or very good*.

The EWCS asks detailed questions about several health conditions that are frequently associated with work. These conditions are not necessarily caused by work, but working conditions may be a major factor in their presentation or progression. The most commonly reported complaints in Switzerland in 2015 are backache (35.5%), headaches and eyestrain (33.7%) and muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs (arms, elbows, wrists, hands, etc.) (31.8%). With the exception of hearing problems and injury(ies), Switzerland is below the European average in respect of all the listed health problems. The proportion of employees who report that they have health problems is practically the same in Switzerland as in the neighbouring countries Germany, Italy and Austria in all respects.

Figure 4: Health problems, Switzerland and Europe 2015, employees in percent (Switzerland: n=871; EU-27: n=28,079).



EWCS 2015, Q78: Over the last 12 months, did you have any of the following health problems? (A. Hearing problems; B. Skin problems; C. Backache; D. Muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs (arms, elbows, wrists, hands etc.); E. Muscular pains in lower limbs (hips, legs, knees, feet etc.); F. Headaches, eyestrain; G. Injury(ies); H. Anxiety; I. Overall fatigue; J. Other (spontaneous.) Answer: Yes

In relation to the integration of the chronically ill in the labour market, it can be seen that Switzerland has comparably fewer people who suffer from illnesses or health problems that have lasted longer than six months. Overall, 7.9% of employees report that they suffer from chronic complaints. In the over-55s age category, reports from those suffering from chronic complaints are more than twice as frequent (17.4%) as the Swiss average.

Switzerland and Italy record the lowest proportion of chronically ill employees (7.9% each). The European average is twice as many (17.2%). A considerably higher percentage of employees have chronic illnesses in Austria (17.9%), Germany (19.6%) and France (25.5%) than in Switzerland.

Satisfaction and well-being

Overall, almost nine out of every ten employees are satisfied or very satisfied with their working conditions (88.0%). One in ten people is not very satisfied or not at all satisfied. This places Switzerland on a par with the European average.

In terms of motivation, compared with Europe, 75.7% of employees in Switzerland report working for organisations that are able to motivate them to give their best job performance. Accordingly, Switzerland does better than the European average (61.2%) and its neighbouring countries Germany, Austria, Italy and France.

Switzerland comes out on top for respondents' agreement with the following two statements on their working situation: 1) "Considering all my efforts and achievements in my job, I feel I get paid appropriately" (Switzerland: 65.9% vs EU-27: 50.6%) and 2) "I receive the recognition I deserve for my work" (Switzerland: 75.5% vs EU-27: 64.3%). These two aspects underline key elements of favourable working conditions and clearly reveal two advantages of the working conditions in Switzerland. Satisfaction with the reward for work is an important basis for ensuring good mental health.

1 Introduction

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (European Working Conditions Survey EWCS) est la plus grande enquête comparative sur les conditions de travail en Europe. Elle est réalisée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND). La Suisse a pleinement participé à ses propres frais aux enquêtes de 2005 et 2015. La comparaison des résultats illustre l'évolution du monde du travail entre 2005 et 2015.¹³

Il décrit une sélection d'aspects des conditions de travail en Suisse, et est parfois complété par les résultats de l'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER). Cette étude a été réalisée pour la dernière fois en 2014 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).¹⁴ Comme pour l'EWCS, la Suisse participe à l'ESENER à ses propres frais. Contrairement à l'EWCS, qui étudie les conditions de travail du point de vue des travailleurs, l'ESENER illustre le point de vue des personnes spécialisées dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé en entreprise. Ces deux études fournissent ainsi des résultats complémentaires et permettent de comparer les pratiques préventives usuelles dans le cadre des conditions de travail en entreprise à celles des conditions de travail du point de vue des travailleurs selon l'EWCS.

Dans un premier temps, le rapport décrit les conditions de travail en Suisse en 2015, et les évolutions constatées depuis 2005. Il nuance les différences pertinentes par sexe, tranche d'âge, taille d'entreprise et secteur.

Dans un deuxième temps, les résultats suisses de 2015 et 2005 sont comparés avec les valeurs moyennes des pays de l'Union européenne (EU-27)¹⁵ ainsi qu'à celles des pays voisins, à savoir l'Allemagne, la France, l'Italie et l'Autriche.

Le rapport met l'accent sur les thèmes suivants : 1) culture d'entreprise en matière de sécurité, 2) horaires de travail, 3) risques pour la santé et ressources au travail, 4) santé, satisfaction au travail et bien-être, 5) souhaits et perspectives des travailleurs.

Si les rapports du SECO relatifs à l'EWCS 2005 comprennent l'ensemble des résultats pour tous les travailleurs (indépendants compris), le présent récapitulatif se concentre sur les travailleurs salariés (hors agriculture et sylviculture). Contrairement aux enquêtes antérieures, l'enquête actuelle étudie pour la première fois le secteur de croissance « Santé humaine et action sociale » en tant que groupe autonome.

Les conclusions soulèvent des questions clés quant à la stratégie et au développement ultérieur en termes d'exécution de la loi sur le travail (LTr) et de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

Tous les résultats de l'EWCS 2015 sont énumérés en annexe sous la forme de tableaux de fréquence, structurés en fonction du sexe, de l'âge, de la taille de l'entreprise et de la branche économique. Un autre tableau récapitule les résultats de la Suisse, de l'UE-27, ainsi que de l'Allemagne, de la France, de l'Italie et de l'Autriche. Le présent rapport a pour

¹³ L'enquête suisse EWCS 2010 était une enquête propre à la Suisse, fondée sur questionnaire de l'EWCS 2010, mais différant de l'EWCS sur certains points importants : Les données recueillies en Suisse l'ont été par téléphone, et non dans le cadre d'entretiens personnels (face à face) et comportaient des questions supplémentaires sur le stress, la consommation de substances et les horaires de travail. Compte tenu des différences méthodologiques, le présent rapport ne compare que les enquêtes identiques de 2005 et 2015.

¹⁴ Voir à ce sujet <https://osha.europa.eu/fr/surveys-and-statistics-osh/esener>.

¹⁵ L'échantillon européen se base sur l'Europe des 27 : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède. La Croatie (entrée en 2013) n'a pas pu être prise en compte, car le jeu de données de 2005 ne permettait qu'une pondération portant sur l'UE-27.

objectif d'offrir un aperçu des résultats importants pour l'exécution de la Loi sur le travail et de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents.

Si l'EWCS est principalement axée sur la comparaison avec les pays européens, l'Enquête suisse sur la santé (ESS) 2012 portant sur un échantillon de 12'277 travailleurs offre une base solide pour analyser les conditions de travail en fonction des caractéristiques sociodémographiques et opérationnelles (âge, taille de l'entreprise et branche économique).¹⁶

L'objectif du présent rapport n'est pas d'étudier les corrélations entre les risques spécifiques au travail et leurs conséquences sur la santé. L'accent est mis sur la comparaison avec l'Europe et les secteurs de groupes à risques, tout en considérant également l'évolution de la situation depuis la dernière enquête datant de 2005. Les contenus thématiques de l'enquête reposent sur les connaissances scientifiques relatives à l'influence des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Le rapport ne donne pas une vue complète de la littérature de recherche actuelle. Les personnes intéressées sont invitées à adresser leurs questions spécifiques aux auteurs.

1.1 Indications sur les études

1.1.1 La sixième Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015)

Depuis 1990, EUROFOUND réalise tous les cinq ans une enquête sur les conditions de travail en Europe.¹⁷ Lors de la quatrième enquête, réalisée en 2005, près de 30'000 personnes exerçant une activité lucrative ont été interrogées dans 31 pays européens, à savoir les pays membres de l'UE (UE-27), la Turquie et la Croatie, pays candidats à l'adhésion, ainsi que la Norvège et la Suisse, pays membres de l'AELE. Dans le cadre de la sixième enquête réalisée en 2015, plus de 43'000 actifs ont été interrogés dans 35 pays, dont 28 pays membres de l'Union européenne (UE-28), les cinq pays candidats à l'adhésion (Albanie, ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie et Turquie), ainsi que la Suisse et la Norvège.

Pour la première fois, les entretiens personnels en face à face ont été réalisés dans tous les pays entre février et septembre 2015 à l'aide de programmes assistés par ordinateur (Computer Aided Personal Interviewing CAPI). Les enquêteurs qualifiés ont réalisé les interviews en Suisse en allemand, français ou italien¹⁸. La durée moyenne des entretiens était de 48 minutes.

Comme toujours, l'EUROFOUND récapitule les résultats de l'EWCS dans un rapport écrit¹⁹. Désormais, les résultats sont également disponibles en ligne :²⁰ Un outil interactif de visualisation des données permet d'afficher, d'analyser et de comparer simplement les données sélectionnées.

¹⁶ Pour une comparaison EWCS – ESS, voir Krieger and Marquis (2016). Pour l'évaluation de l'ESS 2012, voir BFS (2014) et Krieger, Graf, and Vanis (2015).

¹⁷ Pour de plus amples informations, voir <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys>

¹⁸ Questionnaire : <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire/ewcs-2015-questionnaire-translation/ewcs-2015-questionnaire-translation-language-versions>

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

²⁰ Visualisation des données : <http://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>. Cette évaluation porte sur les travailleurs salariés et sur les indépendants.

1.1.2 Échantillonnage

L'échantillon suisse de l'EWCS 2015 se compose de 1006 personnes actives salariées et indépendantes²¹ âgées de 15 ans au moins, vivant dans un ménage privé et ayant exercé au minimum une heure d'activité rémunérée au cours de la semaine précédente.

Dans un premier temps, la Suisse a été subdivisée en 21 unités d'échantillons primaires, couvrant équitablement autant les régions²² que le degré d'urbanisation²³ (voir Tableau 9-1 en annexe). Dans ce contexte, le ménage, puis une personne dans ce ménage, ont été choisis au hasard.

L'échantillon initial est pondéré selon l'âge, le sexe, la région (NUTS2), la branche économique (NACE)²⁴ et le groupe de professions (CITP)²⁵, de manière à corriger l'impact des réponses manquantes et à correspondre à la structure sociodémographique de la population active. L'enquête est représentative de l'ensemble de la population active de Suisse.

Le tableau suivant présente les échantillons de 2005 et 2015 en fonction des catégories examinées : sexe, âge, taille de l'entreprise et secteur. L'évaluation dans le présent rapport porte sur les travailleurs salariés²⁶ hors agriculture et sylviculture (n=871). Étant donné qu'une analyse détaillée par secteur n'est pas possible avec cette taille d'échantillon (n=1006), cinq groupes de secteurs ont été définis (voir Tableau 1-1 pour les catégories NACE au sein de ces groupes) :

- > Industrie et construction
- > Commerce, hôtellerie-restauration, transports
- > Administration publique et enseignement
- > Santé humaine et action sociale
- > Services non publics

²¹ Version du jeu de données : 6th EWCS data set for early release - July 2016.

²² <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/nuts/overview>

²³ http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

²⁴

http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2

²⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/nomenclaturen/isco-08.html>

²⁶ Les indépendants (n=135) n'ont pas été pris en compte dans le cadre de la présente analyse.

Tableau 1-1: Structure des échantillons EWCS 2005 et 2015, travailleurs salariés (hors agriculture) par sexe, âge, taille d'entreprise et secteur

	EWCS 2005		EWCS 2015	
	Nombre (n=836)	% (pondéré)	Nombre (n=871)	% (pondéré)
Sexe				
Femmes	376	46.6	427	49.8
Hommes	460	53.4	444	50.2
Tranche d'âge				
15-24	64	14.9	55	8.5
25-39	278	36.1	354	37.6
40-54	349	35.8	320	37.2
55+	145	13.2	142	16.7
Taille de l'entreprise				
1-9 personnes	182	25.1	276	28.8
10-249 personnes	483	60.6	349	44.4
250+ personnes	142	14.2	219	26.7
Branches économiques (NACE R2)				
Industrie et construction (C, D, E, F)	223	24.0	175	16.9
Commerce, hôtellerie-restauration, transports (G, H, I)	178	26.1	244	23.0
Administration publique, enseignement (O, P)	113	12.5	90	12.9
Santé humaine et action sociale (Q)	128	13.3	109	14.3
Services non publics (J, K, L, M, N, R, S, T, U)	194	24.0	253	32.9

Compte tenu de sa grande hétérogénéité, le groupe des services non publics n'est pas pris en compte dans l'analyse par branche économique (voir Tableau 1-2).

De manière générale, la population active a vieilli et compte davantage de femmes en 2015 qu'en 2005. Par ailleurs, le nombre de personnes exerçant une activité au sein du groupe de branches « Industrie et construction » a enregistré une baisse, alors que le nombre de personnes actives dans les groupes « Services non publics » a augmenté. La même évolution est observée dans trois des quatre pays voisins que sont l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie, qui se situent aussi dans la moyenne de l'UE-27.

Tableau 1-2: Structure des échantillons EWCS 2015, Suisse, nombre de travailleurs salariés par secteur (NACE)

NACE	Branches économiques					Total
	Industrie et construction	Commerce, hôtellerie-restauration, transports	Administration publique, enseignement	Santé humaine et action sociale	Services non publics	
	n=175	n=244	n=90	n=109	n=253	n=871
C Industrie manufacturière	94					94
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7					7
E Production et distribution d'eau : assainissement, gestion des déchets et dépollution	4					4
F Construction	70					70
G Commerce : réparation d'automobiles et de motocycles		138				138
H Transports et entreposage		45				45
I Hébergement et restauration		61				61
J Information et communication					22	22
K Activités financières et d'assurance					58	58
L Activités immobilières					21	21
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques					40	40
N Activités de services administratifs et de soutien					79	79
O Administration publique			33			33
P Enseignement			57			57
Q Santé humaine et action sociale				109		109
R Arts, spectacles et activités récréatives					7	7
S Autres activités de services					24	24
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre					2	2

L'échantillon européen se base sur l'Europe des 27 : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède. La Croatie (entrée en 2013) n'a pas pu être prise en compte, car le jeu de données de 2005 ne permettait qu'une pondération portant sur l'UE-27.

Tableau 1-3: Structure des échantillons EWCS 2005 et 2015, UE-27 ainsi que Suisse et ses pays limitrophes, en pourcentage de salariés

		EU-27		Suisse	Allemagne	France	Autriche	Italie
		2015	n=28'079	n=871	n=1'808	n=1'377	n=851	n=918
		2005	n=19'936	n=836	n=3'861	n=2'443	n=355	n=1'880
Sexe 2015	Femme	50.8		49.8	50.6	50.6	53.2	50.2
	Homme	49.2		50.2	49.4	49.4	46.8	49.8
Sexe 2005	Femme	46.9		46.6	45.8	48.7	42.5	46.7
	Homme	53.1		53.4	54.2	51.3	57.5	53.3
Tranches d'âge 2015	15-24 ans	8.3		8.5	8.6	8.4	11.9	4.7
	25-39 ans	35.3		37.7	31.4	34.4	33.1	31.6
	40-54 ans	40.0		37.2	39.8	42.6	43.4	47.1
	55+	16.4		16.6	20.2	14.7	11.7	16.6
Tranches d'âge 2005	15-24 ans	12.4		14.9	12.1	9.9	12.7	15.2
	25-39 ans	39.0		36.1	32.7	41.5	41.7	40.3
	40-54 ans	37.0		35.8	42.7	41.4	35.6	37.8
	55+	11.0		13.2	12.5	7.2	10.0	6.7
Tailles d'entreprise 2015	1-9 personnes	22.1		28.8	22.1	16.2	23.7	36.6
	10-249 personnes	40.5		44.4	43.9	33.6	38.9	45.6
	250+ personnes	37.5		26.7	33.9	50.2	37.4	17.8
Tailles d'entreprise 2005	1-9 personnes	26.4		25.1	25.1	23.4	30.9	28.4
	10-249 personnes	55.4		60.6	59.2	52.9	53.7	51.3
	250+ personnes	18.2		14.2	15.7	23.7	15.4	20.3
Branche économique 2015	Industrie et construction	22.1		16.9	26.1	20.2	25.9	24.3
	Commerce, hôtellerie-restauration, transports	25.4		23.0	24.0	21.5	25.8	24.8
	Administration publique, enseignement	16.8		12.9	9.5	21.0	15.6	18.6
	Santé humaine et action sociale	12.8		14.3	16.8	13.8	11.6	9.6
	Services non publics	23.0		32.9	23.6	23.4	21.1	22.7
Branche économique 2005	Industrie et construction	30.6		24.0	32.8	28.0	37.8	31.8
	Commerce, hôtellerie-restauration, transports	25.6		26.1	27.4	22.3	17.7	26.5
	Administration publique, enseignement	17.1		12.5	13.5	16.5	23.0	17.2
	Santé humaine et action sociale	7.9		13.3	6.8	6.2	6.3	8.3
	Services non publics	18.8		24.0	19.5	27.0	15.1	16.1

1.1.3 Remarque sur la représentativité statistique

Les résultats de l'enquête reposent sur des échantillonnages aléatoires et comportent donc une marge d'erreur. La représentativité statistique indique la probabilité de voir les résultats (dans l'échantillon aléatoire) s'écarter de la valeur réelle de la population de base (4,5 millions de travailleurs en Suisse). Le présent rapport ne commente que les résultats dont la probabilité d'erreur est inférieure à 5 % ($p < 0,05$). Dans les tableaux de fréquence, les valeurs qui diffèrent sensiblement des valeurs statistiques sont marquées de lettres différentes.

1.1.4 La 2^{ème} Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER 2014)

Contrairement à l'EWCS, l'ESENER ne collecte pas les estimations des conditions de travail du point de vue des travailleurs, mais enquête auprès de personnes spécialisées dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé en entreprise. Selon leurs

propres dires,²⁷ les personnes interrogées occupent les fonctions suivantes au sein de l'entreprise :

- 51 % Propriétaires ou associés de cette compagnie ; personnel d'encadrement, directeur général, directeur de succursale ou de filiale
- 13 % Autres directeurs sans tâches spécifiques pour la santé et la sécurité
- 9 % Autres directeurs sans tâches spécifiques pour la santé et la sécurité
- 18 % Cadres responsables de la santé et de la sécurité
- 7 % Délégués du personnel chargés de la santé et de la sécurité

Chez la majorité des personnes interrogées (plus de 95 %), la santé et la sécurité sur le lieu de travail ne représentent pas une tâche principale, mais seulement une tâche parmi d'autres.²⁸

L'ESENER a été réalisée auprès de 49'320 entreprises au total (comptant au minimum 5 employés), provenant de 36 pays européens. Elle aborde quatre thèmes : 1) Approche générale de la sécurité au travail et de la protection de la santé, 2) gestion des risques psychosociaux, 3) facteurs de succès et obstacles à la mise en œuvre de la sécurité au travail et de la protection de la santé et 4) participation des travailleurs.

L'échantillon suisse (n=1'511) a été établi sur la base du registre des exploitations et est pondéré par secteur, taille d'entreprise et région. Les entretiens téléphoniques ont été réalisés en allemand, français ou italien. L'enquête est représentative des entreprises de l'ensemble du pays.

L'évaluation compétente de l'enquête et plusieurs rapports thématiques sont disponibles sur le site de l'EU-OSHA²⁹.

1.1.5 Différences entre les dispositions légales de la Suisse et l'UE

La directive européenne concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE)³⁰ définit le cadre des dispositions relatives à la protection des travailleurs pour l'ensemble de l'UE, et s'applique à toutes les branches, exception faite de l'armée. Selon cette directive, l'employeur doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, et documenter cette évaluation par écrit. Le recours à des spécialistes est prévu dans toutes les entreprises et tous les employés ont droit à un suivi médical de leur santé. La mise en œuvre de ces mesures dans les différents pays dépend des prescriptions nationales.

En Suisse, si une identification des dangers est prévue dans toutes les entreprises aux termes de la loi sur le travail (LTr) et de l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), l'obligation de documentation n'est prévue que pour les dangers et risques d'accident particuliers. De même, le recours à des spécialistes de la sécurité au travail n'est obligatoire que dans certaines situations et pour des activités précises, et dépend largement de la classification de l'entreprise en fonction des dangers et des risques d'accident particuliers. Les dispositions diffèrent également quant à leur qualification : dans notre pays, sont réputés spécialistes de la sécurité au travail les médecins du travail, les hygiénistes du travail, les ingénieurs de sécurité et les chargés de sécurité.³¹ En revanche, l'UE a renoncé à donner à ce terme une définition uniforme. En pratique, les spécialistes de l'aménagement de la place de travail et de l'organisation du travail (c'est-à-dire toute personne disposant d'une formation dans le domaine de l'ergonomie ou de la psychologie du travail) sont également visés.

²⁷ ESENER-2 2014, Q100.

²⁸ ESENER-2 2014, Q101.

²⁹ <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>.

³⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=DE>.

³¹ Art. 1 Ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail.

2 Culture d'entreprise en matière de sécurité

La culture d'entreprise en matière de sécurité est décrite du point de vue des personnes dont la tâche principale est la sécurité au travail et la protection de la santé en entreprise (ESENER) et du point de vue des travailleurs salariés (EWCS 2015).

2.1 Identification régulière des dangers ou évaluation régulière des risques

Pratiques préventives : L'ESENER a demandé aux entreprises si elles procédaient à des évaluations des risques. Il convient de noter que les dispositions légales suisses diffèrent de celles de l'UE à ce sujet (voir chapitre 1.1.3) ainsi qu'au niveau de la définition de l'évaluation des risques. Les entreprises établies en Suisse sont légalement tenues d'identifier les dangers. Contrairement aux pratiques de l'UE, les appréciations régulières des risques par des spécialistes de la sécurité au travail ne sont obligatoires qu'en cas de dangers ou de risques d'accident particuliers et uniquement pour les entreprises de plus de 10 personnes.³²

Le questionnaire de l'ESENER définit l'évaluation des risques comme le contrôle systématique des dangers auxquels sont exposées les personnes sur leur lieu de travail, et les mesures de contrôle de ces dangers. En Suisse, la directive CFST n°6508 définit l'appréciation du risque comme suit : « Procédé basé sur une méthode reconnue d'analyse ou d'appréciation des risques pour les personnes au poste de travail. Sont considérées comme méthodes reconnues celles qui sont admises scientifiquement et qui ont fait leurs preuves dans la pratique (état de la technique). »³³ L'appréciation du risque donne des éclaircissements sur les dommages que pourraient subir les personnes et la probabilité qu'ils surviennent à leur poste de travail. L'ESENER a posé des questions relatives à l'appréciation du risque. Ces résultats ne permettent cependant pas de tirer des conclusions sur les critères nationaux d'appréciation du risque³⁴, la qualité des applications ou la mise en œuvre des mesures.

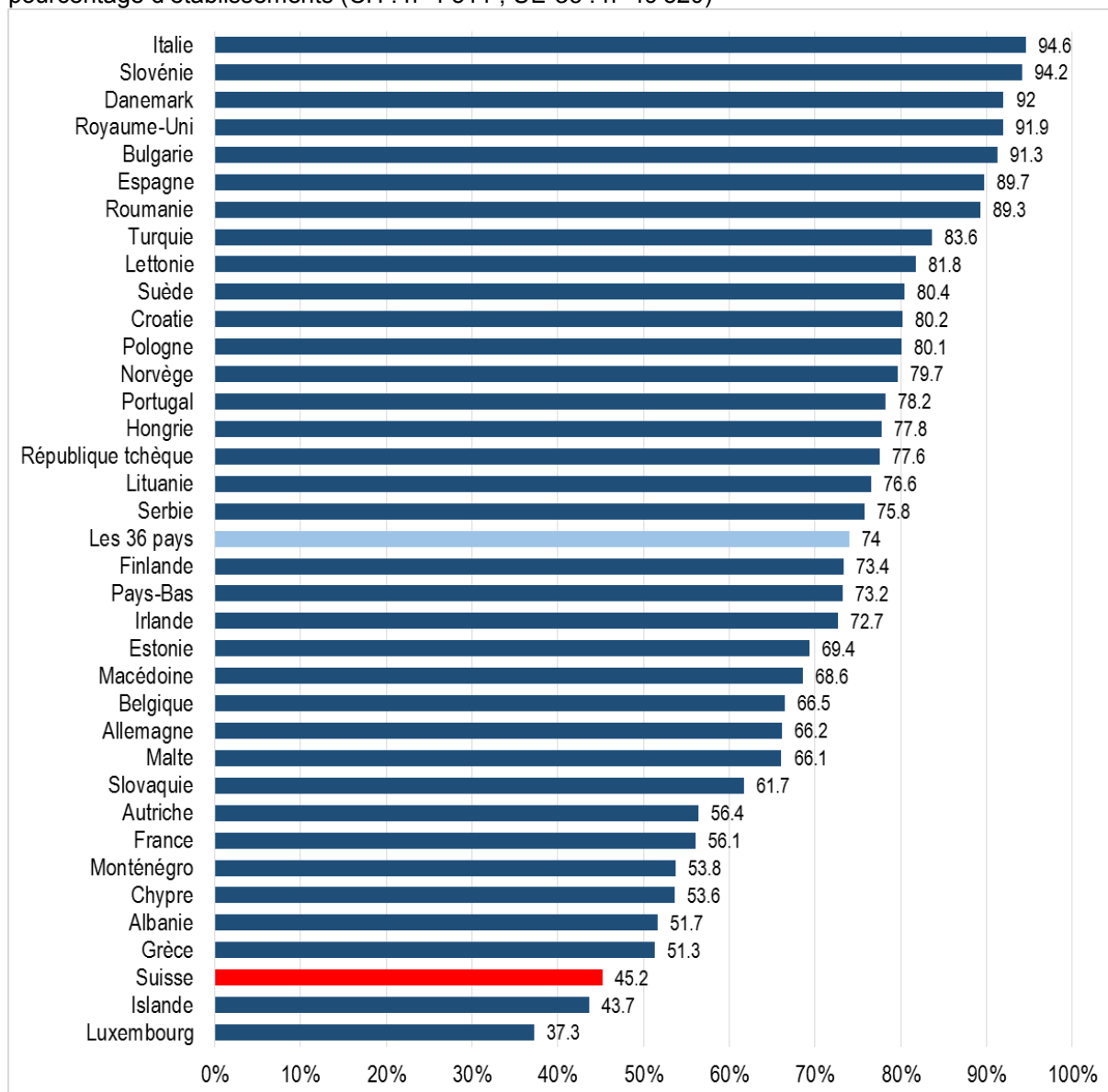
45,2 % des entreprises suisses rapportent procéder régulièrement à l'évaluation des risques. En comparaison européenne, ce chiffre est peu élevé. Seuls le Luxembourg (37,3 %) et l'Islande (43,7 %) enregistrent un taux inférieur. En Italie, en Slovénie, au Danemark, en Bulgarie et au Royaume-Uni, plus de 90 % des entreprises procèdent régulièrement à une évaluation des risques (voir Illustration 2-1).

³² Directive CFST n°6508 : http://www.ekas.admin.ch/attachments/content/06508_d_cd.pdf

³³ Source : Directive CFST n° 6580 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail, annexe 4. Lien : http://wegleitung.ekas.ch/UebersichtWegleitung.aspx?LG=de-ch&wkapitel=a_asa4.0

³⁴ Pour une comparaison qualitative de l'identification des dangers de charge psychosociale au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni, voir par ex. Janetzke and Ertel (2016).

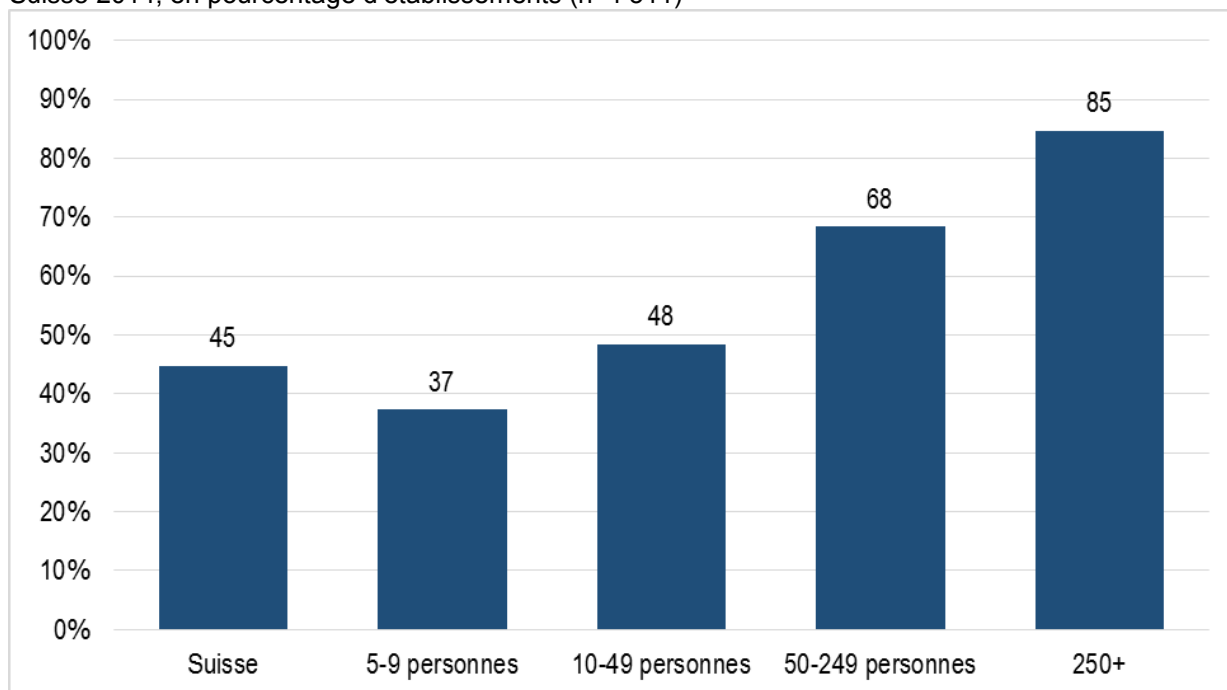
Illustration 2-1: Évaluations régulières des risques sur le lieu du travail par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



ESENER 2014, Q250 : Votre établissement réalise-t-il régulièrement des évaluations des risques sur le lieu du travail ? Réponse *oui*.
 Explication dans le questionnaire : L'évaluation des risques est un contrôle systématique des dangers auxquels sont exposées les personnes sur leur lieu de travail, et les mesures de contrôle de ces dangers.

Pratiques préventives : Selon ESENER, les petites entreprises de Suisse et d'Europe procèdent plus rarement à une évaluation régulière des risques que les grandes entreprises (voir Illustration 2-2).

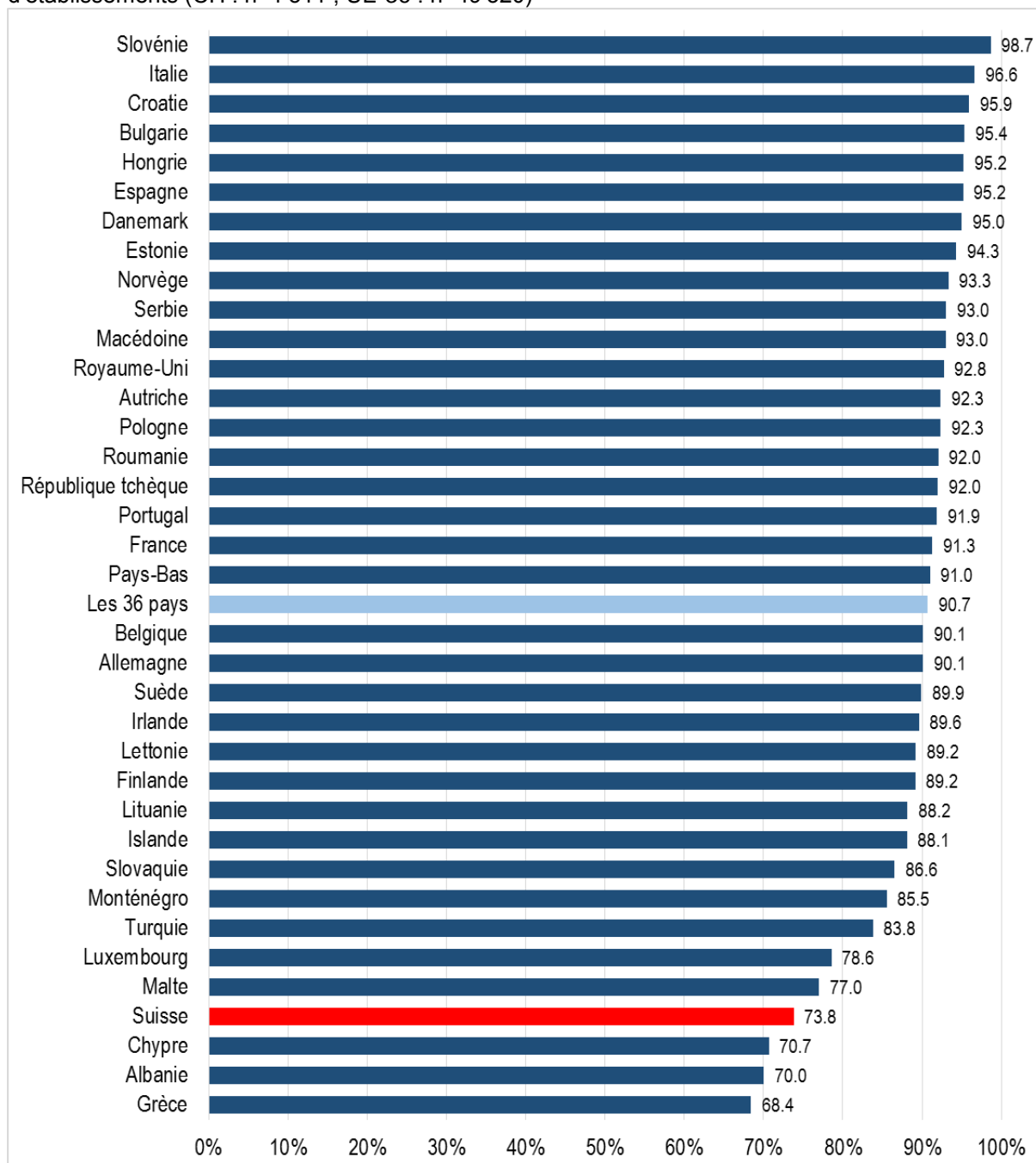
Illustration 2-2: Évaluations régulières des risques sur le lieu du travail par taille d'entreprise, Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (n=1'511)



ESENER 2014, Q250 : Votre établissement réalise-t-il régulièrement des évaluations des risques sur le lieu du travail ? Réponse *oui*.
Explication dans le questionnaire : L'évaluation des risques est un contrôle systématique des dangers auxquels sont exposées les personnes sur leur lieu de travail, et les mesures de contrôle de ces dangers.

Pratiques préventives : En ce qui concerne la documentation écrite de l'évaluation des risques, la Suisse se situe en queue de classement : 73,8 % des entreprises suisses documentent leurs évaluations des risques, soit près de 15 points de pourcentage en dessous de la moyenne des 36 pays étudiés (90,7 %). Seules la Grèce (68,4 %), l'Albanie (70,0 %) et Chypre (70,7 %) documentent moins souvent leurs évaluations des risques que nous.

Illustration 2-3: Documentation de l'évaluation des risques par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



ESENER 2014, Q254 : En quelle année a eu lieu la dernière évaluation des risques sur le lieu de travail ? Réponse Année ...

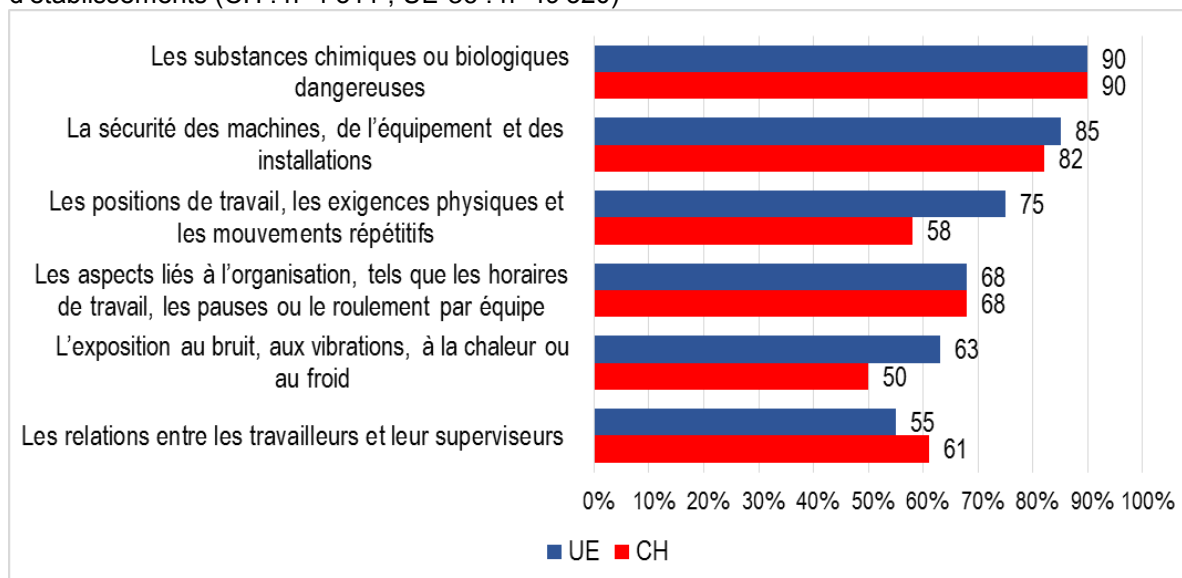
ESENER 2014, Q255 : En existe-t-il une trace écrite ? Réponse *oui*.

Explication dans le questionnaire : L'évaluation des risques est un contrôle systématique des dangers auxquels sont exposées les personnes sur leur lieu de travail, et les mesures de contrôle de ces dangers.

Les aspects contrôlés en Suisse dans le cadre de l'évaluation des risques (voir Illustrations 2-4) ne correspondent pas à ceux des autres pays. Les risques « Substances chimiques ou biologiques dangereuses » et « Aspects liés à l'organisation » sont contrôlés de manière similaire dans tous les pays.³⁵ Par contre, la relation entre les travailleurs et leurs superviseurs est souvent thématiquée en Suisse. Les différences sont encore plus flagrantes en ce qui concerne le contrôle des aspects « Positions de travail, exigences physiques et mouvements répétitifs » et « Exposition au bruit, aux vibrations, à la chaleur ou au froid ». Ces aspects sont plus rarement thématiqués en Suisse dans le cadre de l'évaluation des risques que dans les autres pays d'Europe.

³⁵ Les questions ont uniquement été posées à des entreprises exposées aux risques correspondants.

Illustration 2-4: Aspects contrôlés régulièrement, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



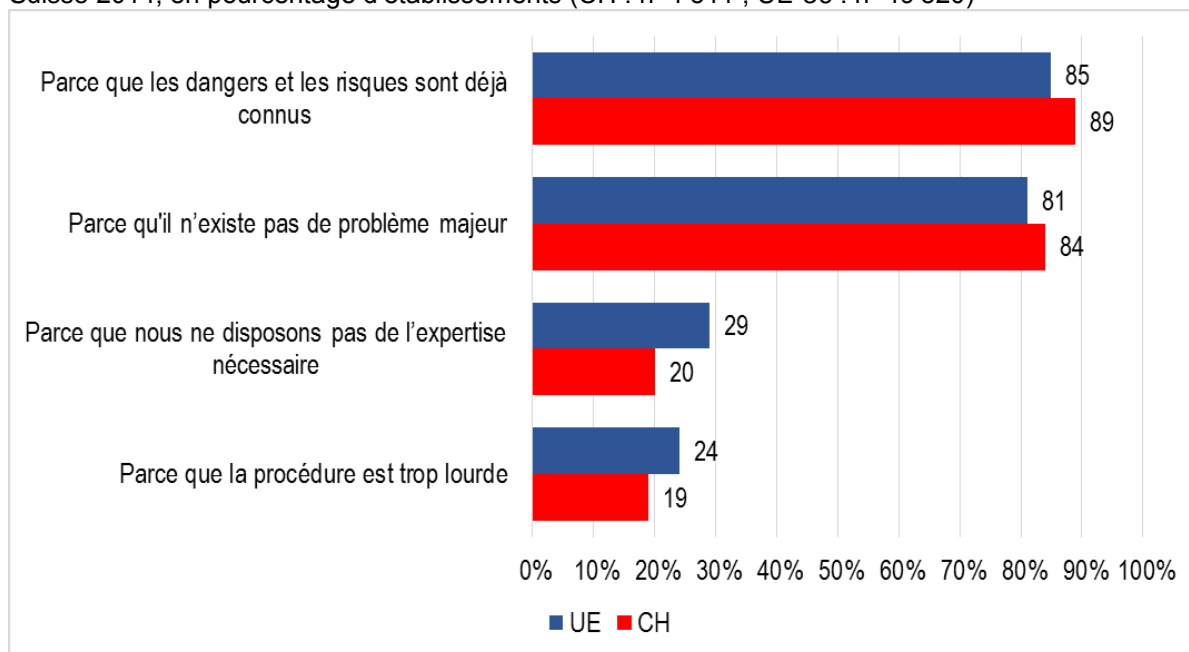
ESENER 2014, Q252 : Les aspects suivants sont-ils couramment analysés lors de ces évaluations des risques sur le lieu de travail ? Réponse ... (La question a été exclusivement posée aux personnes ayant répondu que leur entreprise procède à des évaluations des risques, Q250=1, n=839).

Remarque relative aux « Substances chimiques ou biologiques dangereuses »: les mêmes personnes ont mentionné à la question Q200 (« Les risques et les dangers sur le lieu de travail varient selon le type de travail. Pour chacun des facteurs de risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement, qu'il soit sous contrôle ou non et quel que soit le nombre de travailleurs concernés. ») le risque « Substances chimiques ou biologiques sous forme de liquide, de fumée ou de poussière(Q200_8)».

89 % des entreprises procédant régulièrement à des évaluations des risques considèrent qu'il s'agit d'un processus utile à la garantie de la gestion de la santé et la sécurité ? (UE 90 %).³⁶ En ce qui concerne la justification de la non-exécution d'évaluations régulières des risques (voir Illustration 2-5), la Suisse et l'Europe ne présentent pas de différences majeures. La plupart des responsables estiment que les dangers sont connus ou qu'il n'y a pas de problèmes majeurs.

³⁶ ESENER-2 2014, Q259. La question a été exclusivement posée aux personnes ayant répondu que leur entreprise procède à des évaluations des risques, (Q250=1, n=839).

Illustration 2-5: Raisons de la non-exécution d'évaluations régulières des risques, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)

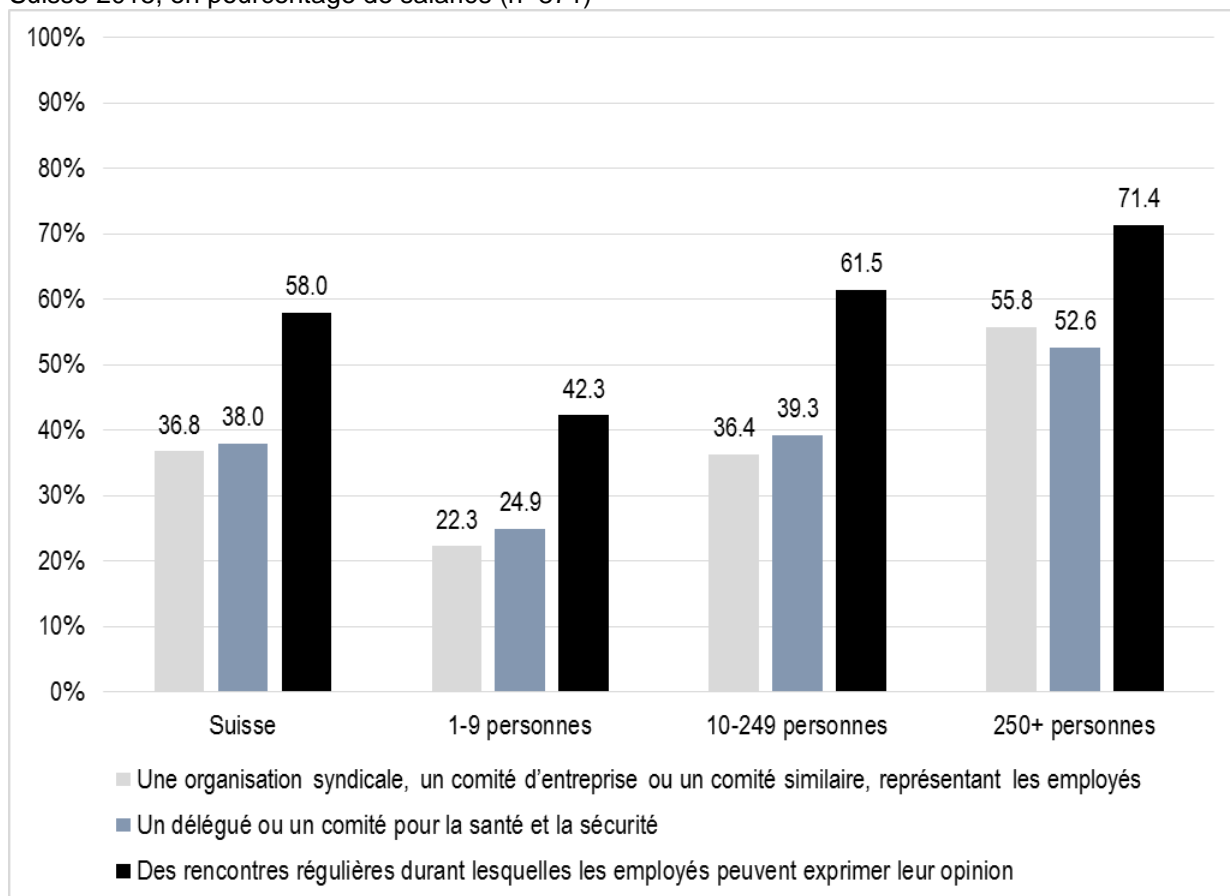


ESENER 2014, Q261 : Pour quelles raisons des évaluations des risques sur le lieu de travail ne sont-elles pas réalisées régulièrement ? Pour chacune des raisons que je vais énumérer, dites-moi si elle s'applique à votre établissement. Réponse ... (La question a été exclusivement posée aux personnes ayant répondu que leur entreprise ne procède pas à des évaluations régulières des risques, Q250=2, n=659).

2.2 Organes responsables de la santé et de la sécurité au travail

L'EWCS 2015 a demandé aux salariés d'indiquer les organes et structures responsables de la santé et de la sécurité au travail dans leur entreprise. Les résultats montrent que les salariés sont rarement représentés par une organisation syndicale ou un comité d'entreprise. D'autres formes de représentation des employés par des délégués ou par des organes formels (tels qu'un comité pour la santé et la sécurité) ne sont pas non courantes non plus. Cela est notamment vrai pour les petites entreprises. Les réponses obtenues indiquent que la thématique de la santé et de la sécurité au travail prend le plus souvent la forme de rencontres régulières durant lesquelles les employés peuvent exprimer leur opinion.

Illustration 2-6: Organes responsables de la santé et de la sécurité au travail par taille d'entreprise, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

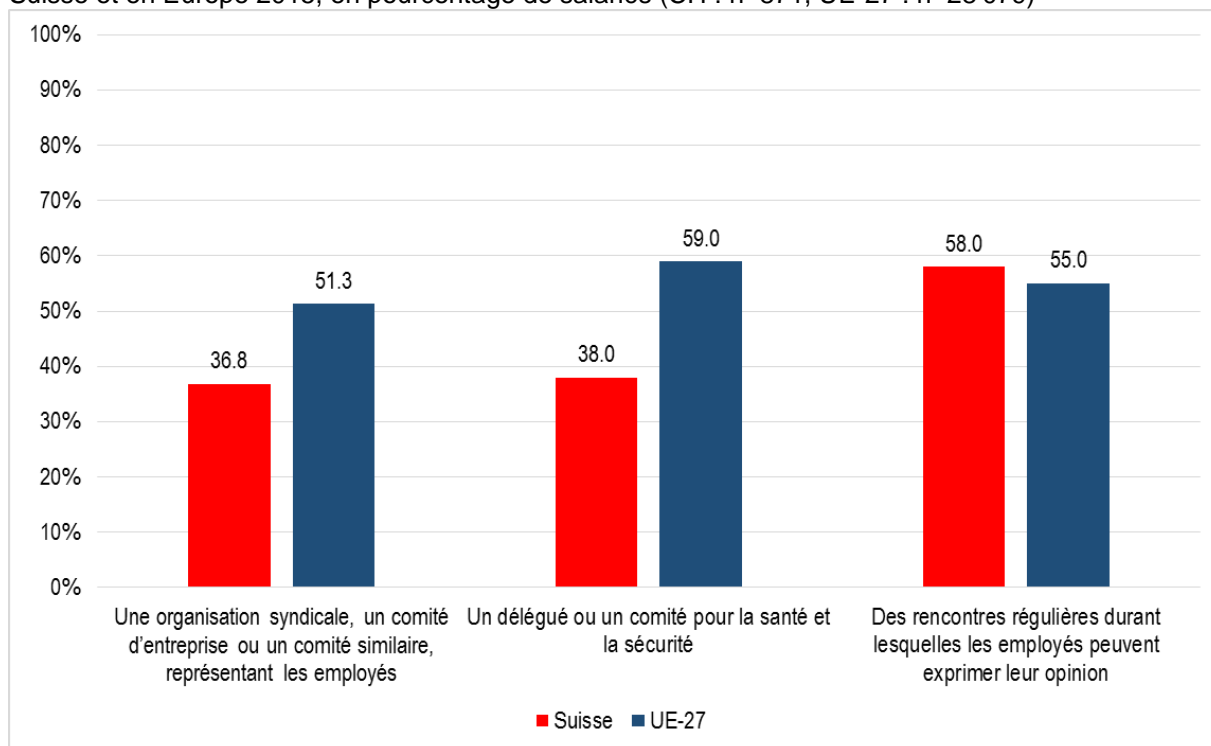


EWCS 2015, Q71 : Les choses suivantes existent-elles dans votre entreprise ou organisation... ? (Une organisation syndicale, un comité d'entreprise ou un comité similaire, représentant les employés ? B. Un délégué ou un comité pour la santé et la sécurité ? C. Des rencontres régulières durant lesquelles les employés peuvent exprimer leur opinion sur ce qui se passe dans l'organisation ?) Réponse oui.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En comparaison européenne, les entreprises suisses disposent rarement de représentations formelles des employés (telles qu'une organisation syndicale, un comité d'entreprise ou un comité pour la santé et la sécurité). Par contre, des rencontres régulières durant lesquelles les employés peuvent exprimer leur opinion sur ce qui se passe dans l'organisation sont organisées à une fréquence similaire en Suisse et dans la moyenne européenne ou dans la moyenne de nos voisins allemands, français, italiens et autrichiens.

Illustration 2-7: Organes responsables de la santé et de la sécurité au travail par taille d'entreprise, Suisse et en Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



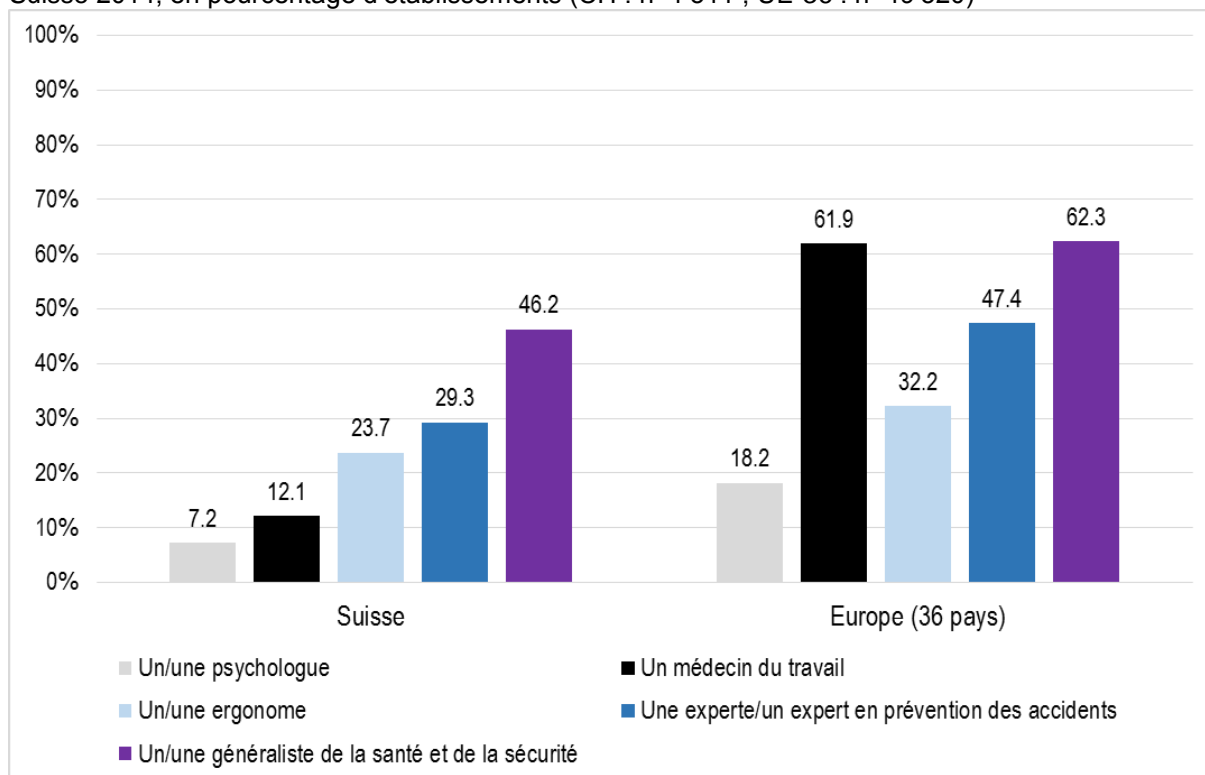
EWCS 2015, Q71 : Les choses suivantes existent-elles dans votre entreprise ou organisation... ? (Une organisation syndicale, un comité d'entreprise ou un comité similaire, représentant les employés ? B. Un délégué ou un comité pour la santé et la sécurité ? C. Des rencontres régulières durant lesquelles les employés peuvent exprimer leur opinion sur ce qui se passe dans l'organisation ?) Réponse oui.

2.3 Appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail

Pratiques préventives : l'ESENER a demandé aux entreprises à quels services de santé et de sécurité elles recourent. En Suisse, les répondants citent le plus souvent le recours à un généraliste de la santé et de la sécurité (46,2 %). Viennent ensuite les experts en prévention des accidents (29,3 %), les spécialistes de l'ergonomie et de l'aménagement des lieux de travail (23,7 %), les médecins du travail (12,1 %) et enfin les psychologues du travail (7,2 %).

Il est frappant de constater que, par rapport à la moyenne européenne, la Suisse fait relativement rarement appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail – qu'il s'agisse de prestataires internes ou externes. Le recours aux médecins du travail est environ cinq fois moins fréquent en Suisse que dans la moyenne européenne. Dans ce contexte, on peut remarquer que la Suisse compte relativement peu de personnes qualifiées pouvant assumer ces tâches. L'ESENER ne demandait pas le détail de la qualification.

Illustration 2-8: Appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)

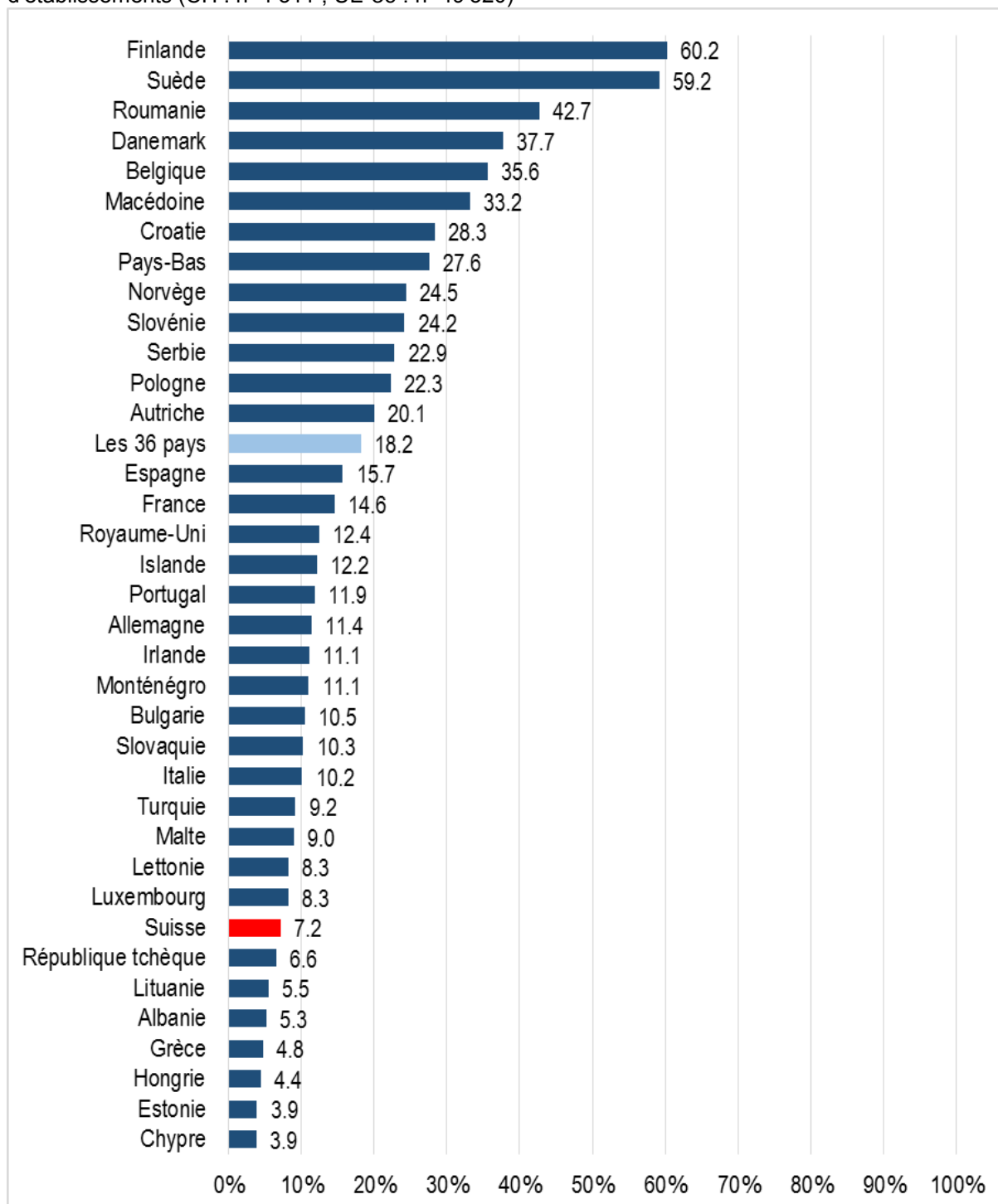


ESENER 2014, Q150 : Pour les services de santé et de sécurité, disposez-vous d'une expertise interne ou faites-vous appel à des experts externes ? Réponse ...

En ce qui concerne l'exécution prioritaire des inspecteurs fédéraux et cantonaux du travail sur les risques psychosociaux au travail (2014-2018)³⁷, nous nous intéressons particulièrement au recours à des psychologues du travail. En Finlande et en Suède, près de 60 % des entreprises indiquent travailler avec des psychologues du travail internes ou externes. En Allemagne, en Autriche, en Italie et en France, entre 10 et 20 % des entreprises recourent à ce type de services, alors que la Suisse enregistre à peine un score de 7,2 %.

³⁷ Afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), en collaboration avec des partenaires sociaux et l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT), a lancé une exécution prioritaire au 1^{er} janvier 2014. À l'instar des inspections cantonales du travail, chargées dans toute la Suisse de l'exécution de la loi sur le travail, les activités de contrôle prévues se focalisent sur les risques psychosociaux. L'accent porte en particulier sur la protection de l'intégrité personnelle et contre les sollicitations néfastes. Pour de plus amples informations, voir <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html>

Illustration 2-9: Appel à des psychologues du travail par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



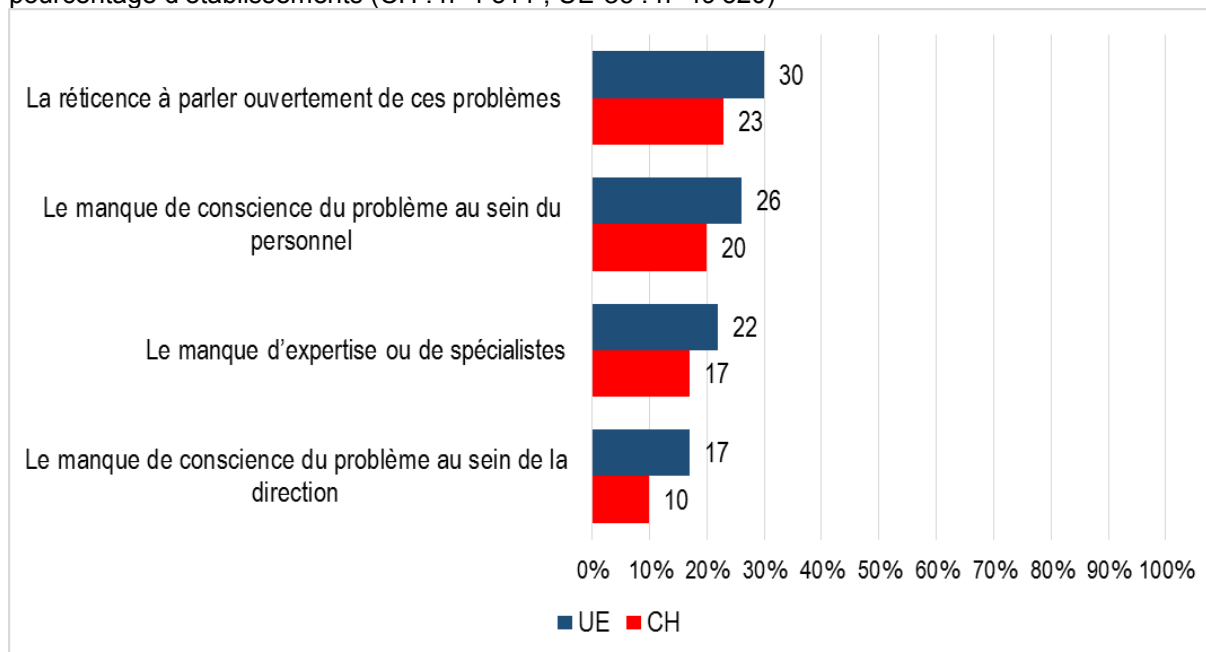
ESENER 2014, Q150 : Pour les services de santé et de sécurité, disposez-vous d'une expertise interne ou faites-vous appel à des experts externes ? Réponse *Un psychologue*.

L'ESENER a demandé si les entreprises disposaient de suffisamment d'informations sur les possibilités d'intégration des évaluations des risques.³⁸ Seulement près de la moitié des responsables (49 %) se dit suffisamment informée à ce sujet. Cette valeur est légèrement inférieure à la moyenne européenne, où 56 % des personnes interrogées indiquent disposer de suffisamment d'informations.

³⁸ ESENER-2 2014, Q307.

L'étude demande en outre les difficultés liées à la gestion des risques psychosociaux au travail.³⁹ L'illustration 2-10 présente les raisons les plus fréquemment citées d'une gestion difficile des risques psychosociaux. Si l'ordre des motifs est le même pour tous les pays, la Suisse a cité certains motifs moins souvent que la moyenne européenne.

Illustration 2-10: Difficultés de gestion des risques psychosociaux, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



ESENER 2014, Q306. La question a été exclusivement posée aux entreprises ayant mentionné au minimum un risque psychosocial à la question Q201 (Q201=1 ; n=1189).

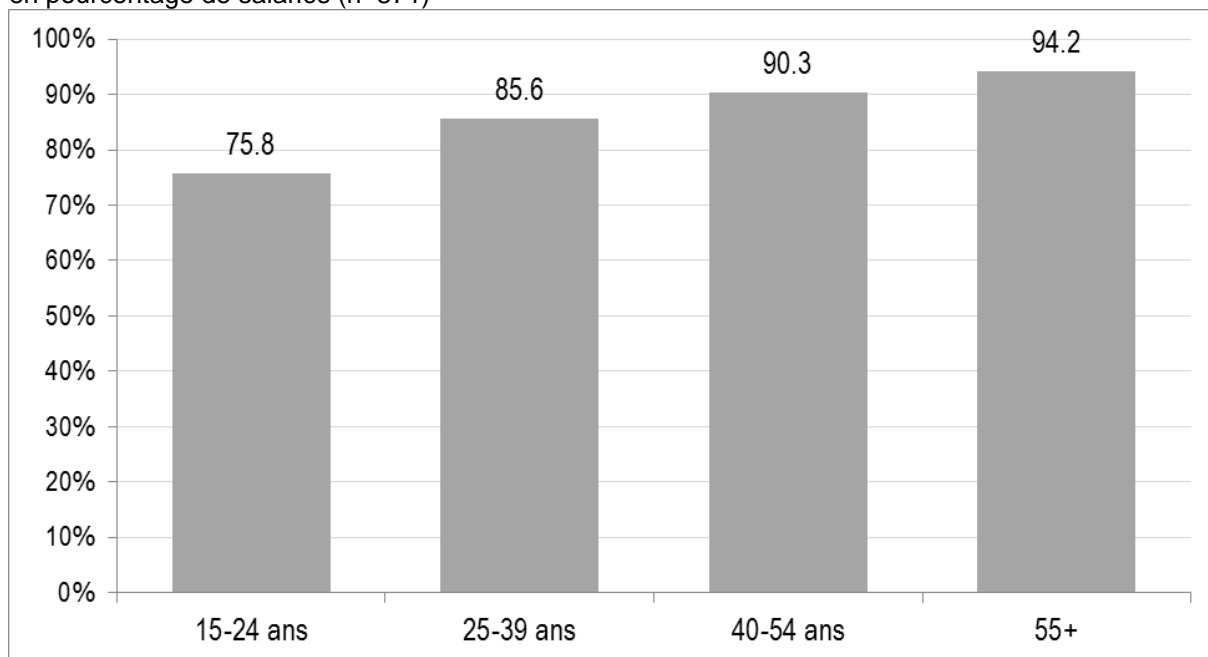
2.4 Niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité

Les entreprises établies en Suisse sont tenues d'informer toute personne employée au sein de l'entreprise des dangers liés à l'exécution de sa tâche et de la former aux mesures de prévention.⁴⁰ L'étude EWCS 2015 a demandé le niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité. En Suisse, 87,9 % des travailleurs ont indiqué être bien ou très bien informés sur les risques pour la santé et la sécurité liés à leur activité. Le niveau d'information croît manifestement avec l'âge : si près d'un quart des 15-24 ans indique être trop peu informé des risques menaçant la santé et la sécurité, la majorité des plus de 55 ans se dit bien ou très bien informée (94,2 %).

³⁹ ESENER-2 2014, Q306.

⁴⁰ Art. 6 Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA). Art. 5 Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)

Illustration 2-11: Niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

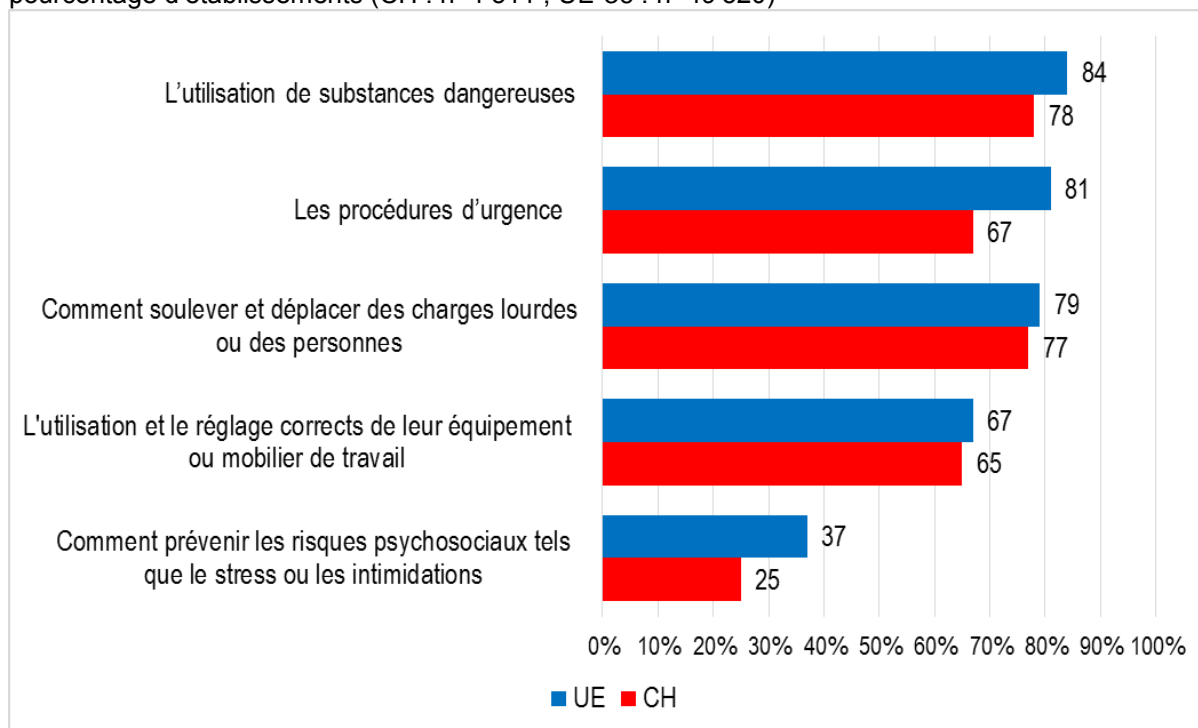


EWCS 2015, Q33 : Comment jugez-vous votre niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité liés à l'exécution de votre travail ? Diriez-vous que vous êtes... ? Réponse *Bien* ou *très bien informé*.

De manière générale, on observe que plus le niveau d'éducation est élevé, plus le niveau d'information est dit satisfaisant. Les personnes disposant d'un diplôme du niveau secondaire (degré secondaire II) indiquent plus souvent être très bien informées (40,3 %) que celles qui ne possèdent pas (encore) un diplôme du niveau secondaire II (24,9 %). Près de la moitié des travailleurs titulaires d'un diplôme supérieur s'estime bien ou très bien informée.

Pratiques préventives : l'ESENER a interrogé les responsables de la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises sur le thème de l'offre de formation. Par comparaison à la moyenne européenne, le nombre de formations offertes en Suisse sur les procédures d'urgence ou sur la prévention des risques psychosociaux tels que le stress ou les intimidations est moins élevé. Les formations sur l'utilisation de substances dangereuses sont les plus courantes, tous pays confondus.

Illustration 2-12: Sujets des formations sur la santé et la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)

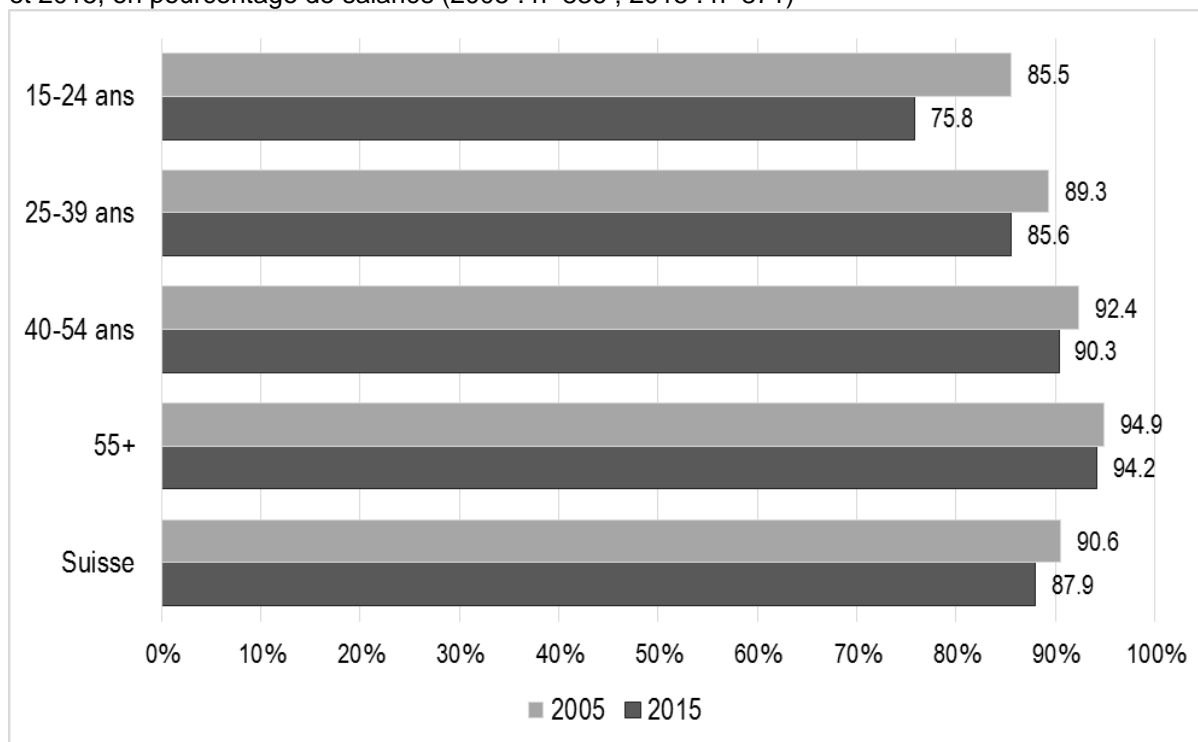


ESENER 2014, Q356 : Votre établissement propose-t-il des formations aux travailleurs dans les domaines suivants ? Réponse ...

Évolution en Suisse (2005-2015) :

En règle générale, la part de travailleurs indiquant disposer d'un bon ou très bon niveau d'informations sur la sécurité et la santé au travail a reculé de 2,6 points de pourcentage entre 2005 et 2015 (valeur non significative du point de vue statistique). La tranche d'âge la plus jeune (15-24 ans) est la plus touchée, avec un recul de 9,7 points de pourcentage. Il convient cependant de relever que l'enquête ne permet pas de savoir ce que les personnes interrogées entendent par un bon niveau d'information.

Illustration 2-13: Niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité par âge, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q33 : Comment jugez-vous votre niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité liés à l'exécution de votre travail ? Diriez-vous que vous êtes... ? Réponse *Bien* ou *très bien informé*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La part élevée de travailleurs bien ou très bien informés en Suisse correspond à la moyenne européenne et est comparable aux chiffres de trois des quatre pays limitrophes, à savoir l'Allemagne, l'Italie et l'Autriche, où près de 90% indiquent disposer d'un niveau d'information suffisant sur les dangers liés à leur lieu de travail. En France, cette proportion est moins importante, puisque seulement 78,3 % des travailleurs se considèrent comme bien ou très bien informés sur les risques pour la santé et la sécurité.

Tant l'Allemagne que la Suisse ont pu maintenir la part élevée de travailleurs se considérant comme bien ou très bien informés depuis 2005. L'Autriche a enregistré une amélioration de sa valeur ((+12 points de pourcentage) pour atteindre en 2015 le niveau de son voisin germanophone et de l'Italie (tous deux enregistrant près de 90 %). Les travailleurs de France estiment également leur niveau d'information meilleur que dix ans auparavant (+5 points de pourcentage), bien que le pays reste avec 78,3 % sous la moyenne européenne de 89,3 %.

2.5 Culture d'encadrement

Les quatre sous-chapitres suivants portent sur la culture d'encadrement. Le premier chapitre montre la relation entre la direction et les effectifs du point de vue du personnel (EWCS). Les trois sous-chapitres suivants récapitulent les estimations des responsables de la santé et de la sécurité au travail (ESENER).

2.5.1 Relation entre la direction et le personnel

La qualité de la relation entre supérieurs hiérarchiques et collaborateurs est significative pour la santé et de la sécurité au travail.⁴¹ Elle influence notamment le niveau d'information sur les risques liés à la fonction, et a une incidence sur la mise en œuvre et l'acceptation des mesures de prévention et les règles de conduite correspondantes. Plus la relation de

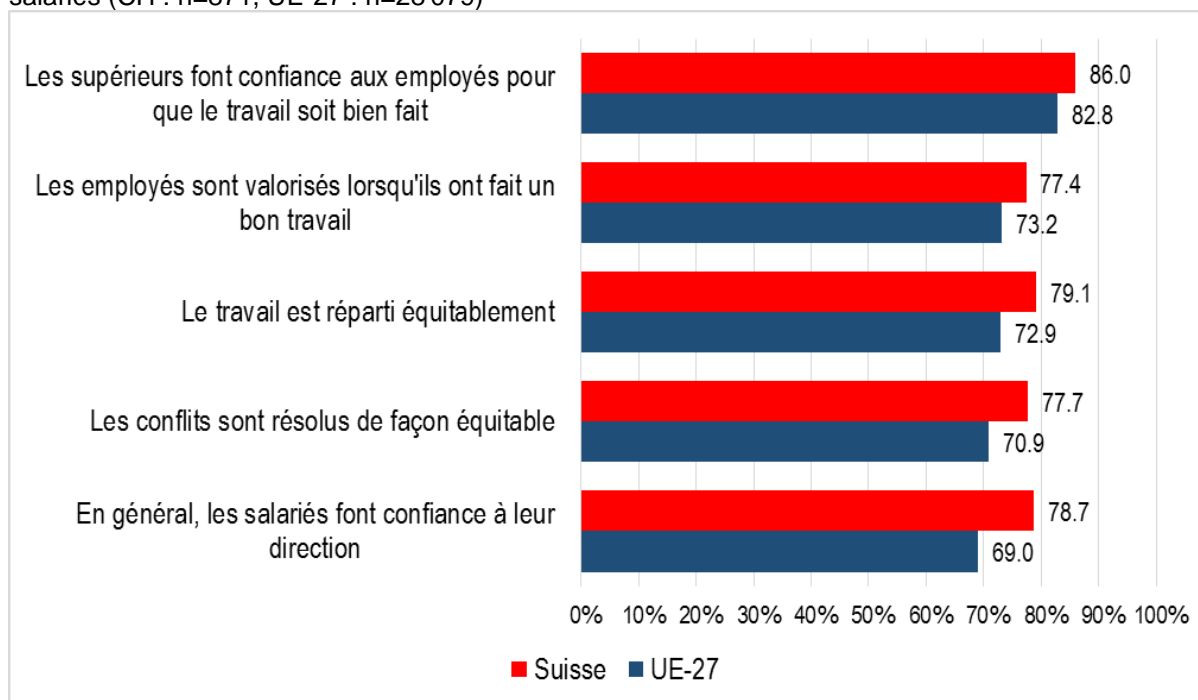
⁴¹ Voir à ce sujet Skakon, Nielsen, Borg, and Guzman (2010)

confiance est étroite, plus le travailleur accepte de parler rapidement des problèmes qui se présentent. La relation entre les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs a une influence prépondérante sur la manière de gérer les erreurs et les quasi-accidents. La valorisation du travail bien fait, une répartition équitable du travail et la confiance dans l'équité pour résoudre les conflits sont par ailleurs des facteurs décisifs pour l'établissement d'un climat d'entreprise favorable au respect et au soutien mutuels. Parallèlement, ces facteurs contribuent considérablement à la prévention des risques psychosociaux. Dans ce contexte, l'impact positif dépend principalement de la façon dont les collaborateurs perçoivent et ressentent le comportement du personnel d'encadrement, et non de l'objectif visé par celui-ci ; d'où l'importance de l'enquête sur le comportement du point de vue du collaborateur.

L'EWCS 2015 comprend plusieurs questions sur la qualité de la relation entre la direction et le personnel (voir également le chapitre 4.2.5, section Perception du comportement de conduite). Les chapitres suivants se pencheront sur les principaux aspects de la culture d'encadrement, tels que la valorisation du travail bien fait, l'équité et la relation de confiance entre les supérieurs et les employés. Plus de 75 % des employés répondent positivement à ces questions. Même si le résultat semble, à première vue, très positif, il existe un potentiel d'amélioration : dans près de 25 % des entreprises, les employés se disent plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations relatives à la valorisation, l'équité et la confiance⁴².

Les questions relatives à la culture d'encadrement étant posées pour la première fois en 2015, il n'est pas possible de se prononcer sur l'évolution de cet aspect depuis 2005.

Illustration 2-14: Relation entre la direction et le personnel, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q70 : Les questions suivantes portent sur votre lieu de travail. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ? Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La relation entre la direction et le personnel effectifs est décrite de manière aussi positive en Allemagne et en Autriche qu'en Suisse. Les réponses positives dans ces trois pays atteignent près de 80 %, dépassant ainsi au-dessus de la moyenne européenne de 70 %. Les valeurs sont également supérieures à celles de l'Italie, où 70 % des salariés donnent en

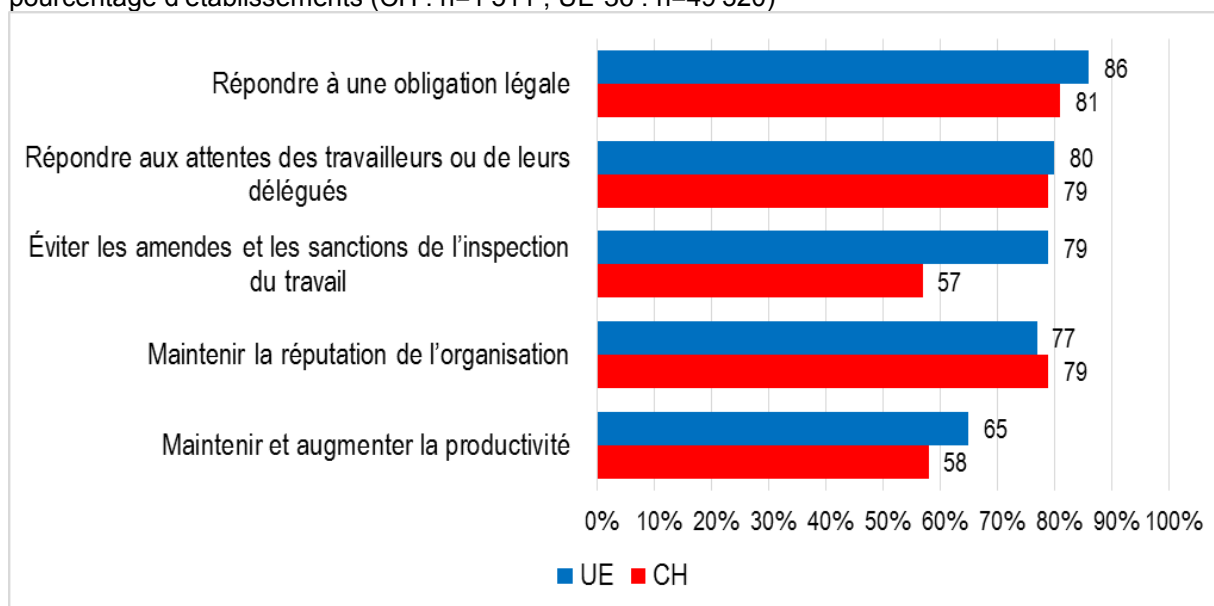
⁴² EWCS 2015, Q70

moyenne une évaluation positive. Les chiffres obtenus en France sont relativement faibles en comparaison (60-70 %).

2.5.2 Raisons de traiter les questions de santé et sécurité

Pratiques préventives : l'ESENER a demandé aux entreprises les raisons de traiter des questions de santé et de sécurité.⁴³ Les raisons les plus souvent mentionnées, tant en Suisse que dans tous les autres pays, sont « Maintenir la réputation de l'organisation », « Répondre aux attentes des travailleurs ou de leurs délégués » et « Répondre à une obligation légale ». La réponse « Éviter les amendes et les sanctions de l'inspection du travail » est nettement moins citée en Suisse (CH : 57 % contre UE : 79 %), tout comme la réponse « Maintenir ou augmenter la productivité », qui obtient également une valeur relativement faible en Suisse.

Illustration 2-15: Raisons de traiter les questions de santé et sécurité, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



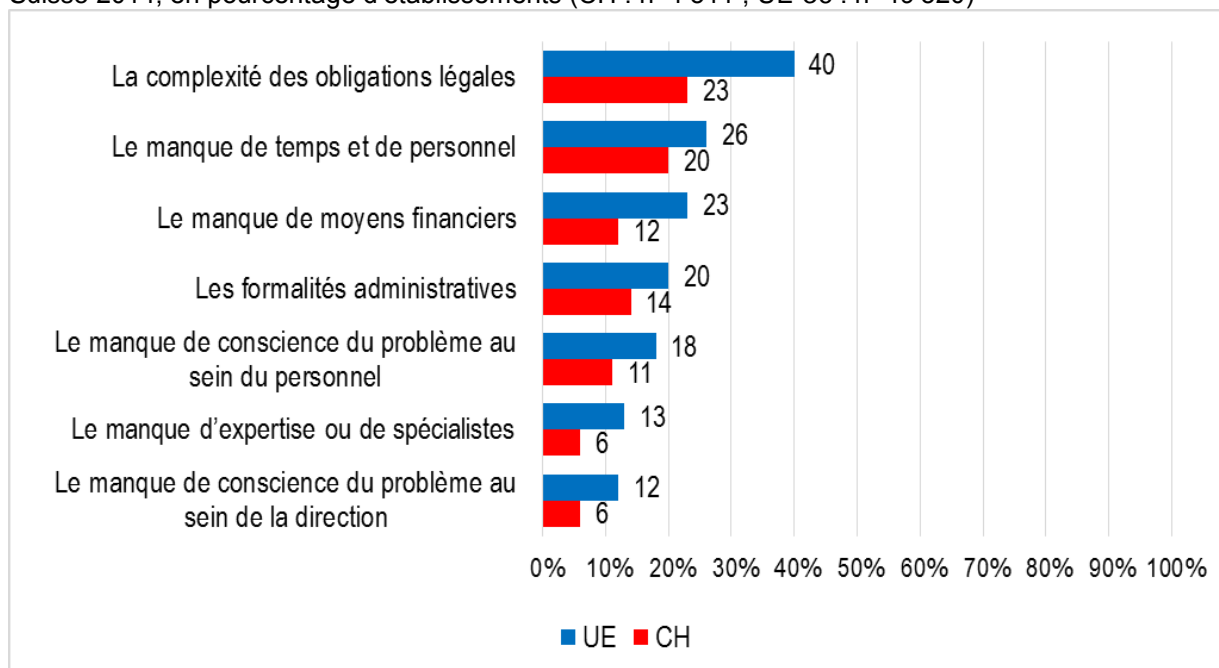
ESENER 2014, Q264 : Dans votre établissement, dans quelle mesure les raisons de traiter des questions de santé et de sécurité suivantes sont-elles importantes ? Pour chaque raison, dites-moi s'il s'agit d'une raison majeure, d'une raison mineure ou si ce n'est pas une raison. Réponse ...

2.5.3 Difficultés rencontrées pour traiter des questions de santé et de sécurité

Pratiques préventives : l'ESENER a également posé des questions relatives aux difficultés rencontrées pour traiter des questions santé et de sécurité (voir Illustration 2-16). En Suisse comme en Europe, la « complexité des obligations légales » et le « manque de temps ou de personnel » sont les réponses les plus fréquemment citées. Dans ce contexte, il faut souligner qu'en Suisse, les répondants ont cité des raisons possibles nettement moins souvent que dans la moyenne européenne : moins d'un quart des personnes spécialisées dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé en entreprise a indiqué éprouver des difficultés à traiter des questions relatives à la santé et la sécurité.

⁴³ ESENER-2 2014, Q264.

Illustration 2-16: Difficultés majeures liées au traitement des questions santé et de sécurité, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



ESENER 2014, Q265 : Quelles sont les principales difficultés que rencontre votre établissement pour traiter des questions de santé et de sécurité ? Pour chaque proposition, dites-moi s'il s'agit d'une difficulté majeure, d'une difficulté mineure, ou si cela n'est pas une difficulté. Réponse *une difficulté majeure* ou *une difficulté mineure*.

2.5.4 Participation des employés

La participation des employés aux mesures de santé et de sécurité est régie par la loi sur la participation⁴⁴.

Pratiques préventives : l'ESENER a tenté de déterminer si les travailleurs étaient impliqués dans la planification et la réalisation de mesures de correction.⁴⁵ 83 % des entreprises interrogées ont donné une réponse positive. 10 % ont indiqué que l'implication des collaborateurs dépend de la mesure concrète.

L'enquête demandait en outre à qui les résultats de l'évaluation des risques étaient communiqués.⁴⁶ Le tableau ci-après montre la fréquence de communication des résultats de l'évaluation des risques aux groupes de personnes :

- 89 % À la direction
- 84 % Aux représentants des travailleurs en matière de prévention
- 60 % Aux travailleurs
- 54 % À la représentation des travailleurs
- 35 % À la représentation syndicale

En Suisse, entre 5 et 10 % des responsables n'étaient pas en mesure de donner une réponse.

⁴⁴ Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation), RS 822.14.

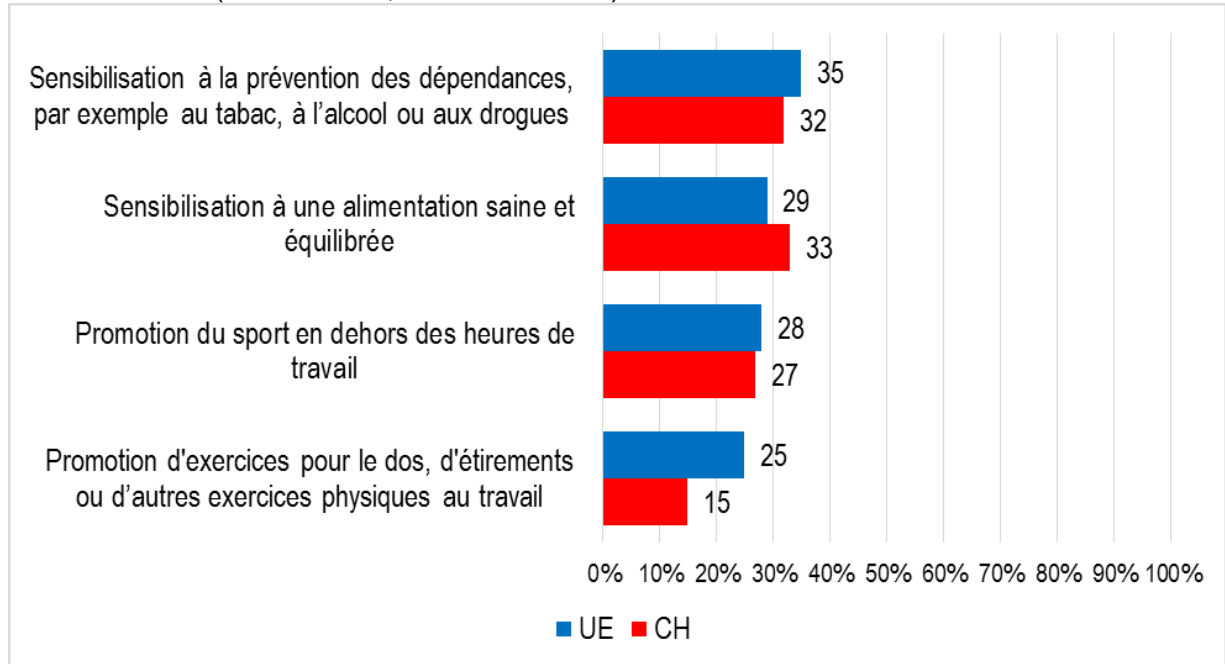
⁴⁵ ESENER-2 2014, Q258. La question a été exclusivement posée aux personnes ayant indiqué que des mesures étaient prises suite à une évaluation des risques.

⁴⁶ ESENER-2 2014, Q256.

2.6 Promotion de la santé au sein de l'entreprise

Pratiques préventives : l'ESENER comporte une question relative⁴⁷ à quatre mesures de promotion de la santé. La sensibilisation à la prévention des dépendances est la mesure la plus mentionnée. En revanche, les offres de promotion d'exercices pour le dos, d'étirements ou d'autres exercices physiques au travail sont relativement rares en Suisse.

Illustration 2-17: Mesures de promotion de la santé, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



ESENER 2014, Q158 : Votre établissement prend-il les mesures suivantes pour promouvoir la santé auprès des travailleurs ?
Réponse oui.

⁴⁷ ESENER-2 2014, Q158.

3 Horaire de travail

Dans le cadre de la protection de la santé, les facteurs relatifs à la durée, la situation et la répartition du temps de travail, tels que la prévisibilité et la codécision, sont décisifs. Sauf indication contraire, les données présentées dans ce chapitre se rapportent aux résultats de l'EWCS 2015.

3.1 Travail quotidien et hebdomadaire

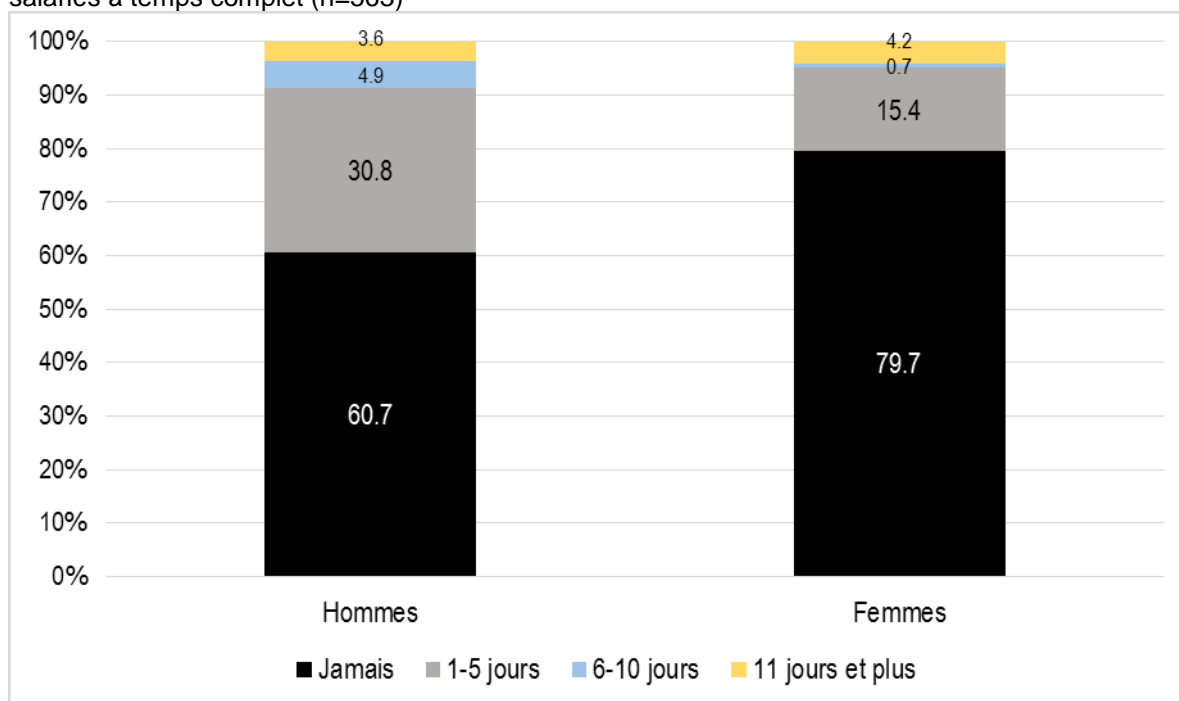
La plupart des travailleurs qui indiquent travailler à temps complet sont soumis au régime de la semaine des 42 heures,⁴⁸ quel que soit l'âge, le sexe ou le secteur. 10,3 % des travailleurs à temps complet indiquent travailler 50 heures par semaine, voire plus. Les hommes (14,5 %) sont plus souvent touchés que les femmes (3,4 %).

3.1.1 Longues journées de travail

La loi sur le travail vise à garantir un temps de repos suffisant aux employés. Selon la médecine du travail, le temps de travail quotidien est très important pour la protection de la santé. Une fréquence élevée de longues journées de travail et de courtes périodes de repos peut accroître le risque de maladies physiques et psychiques (notamment affections musculo-squelettiques, troubles cardiovasculaires, burnout ou dépression, par exemple).⁴⁹ L'EWCS 2015 a enquêté sur la fréquence des journées de travail dépassant les dix heures et des périodes de repos inférieures à onze heures.

Les hommes travaillant à temps complet rapportent plus souvent que les femmes travailler plus de dix heures par jour.

Illustration 3-1: Journées de travail de plus de 10 heures par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés à temps complet (n=563)

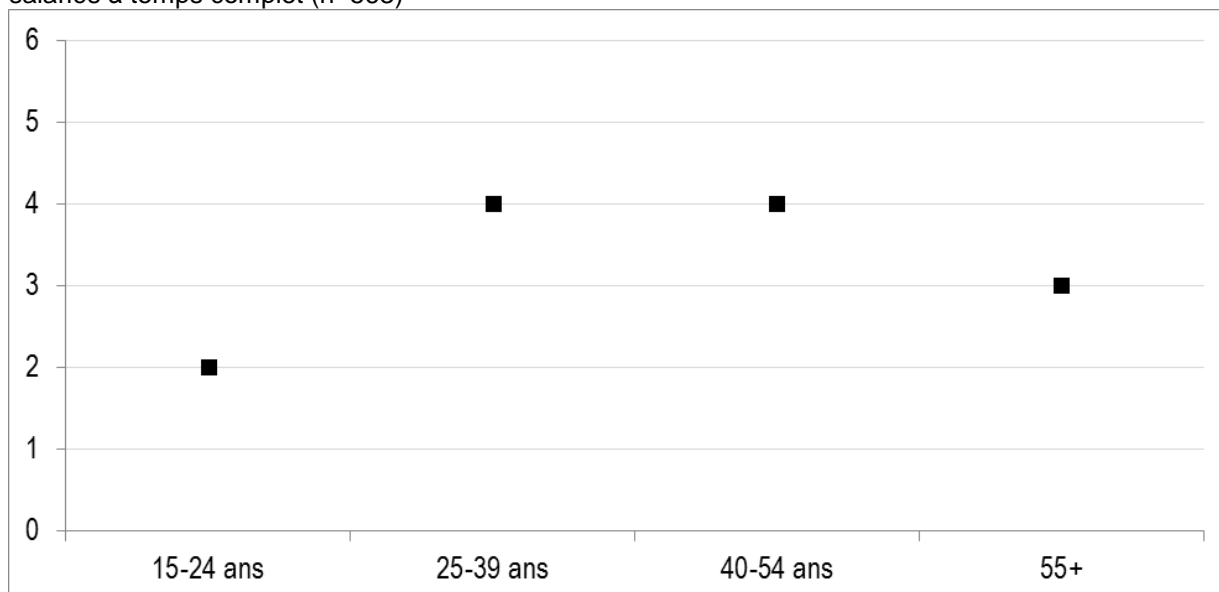


EWCS 2015, Q37d : Et combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ? Réponse Nombre de jours.

⁴⁸ Conformément à la statistique du volume du travail (SVOLTA), les travailleurs à temps complet (taux d'occupation de 90-100 %) ont travaillé en moyenne 41,4 heures par semaine en 2015. Pour de plus amples informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit.html>

⁴⁹ Voir notamment à ce sujet Kivimäki et al. (2015)

Illustration 3-2: Journées de travail de plus de 10 heures par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés à temps complet (n=563)



EWCS 2015, Q37d : Et combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ? Réponse Médiane.⁵⁰

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Les travailleurs à temps complet de Suisse travaillent plus longtemps que la moyenne européenne (39 heures par semaine) et que les travailleurs des quatre pays voisins (Allemagne, Autriche, Italie et France)⁵¹. La part d'employés travaillant 50 heures par semaine ou plus en Suisse est à peu de choses près identique à celle des pays voisins.

3.1.2 De brèves périodes de repos entre les journées de travail

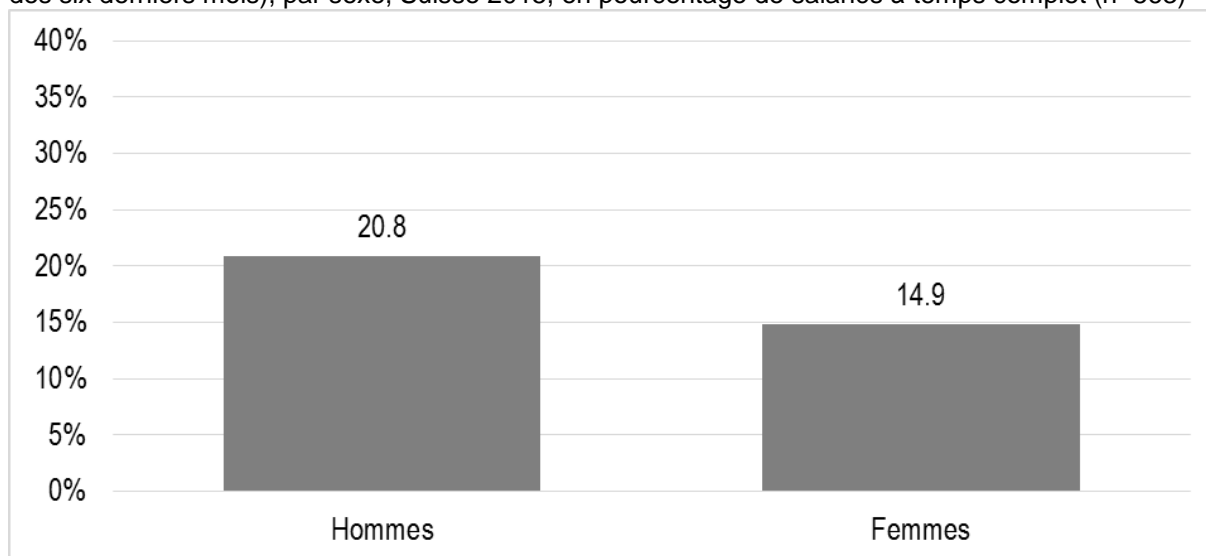
Les périodes de repos de courte durée sont relativement courantes en Suisse (18,2 %). En moyenne, 21,5 % des hommes employés à temps complet et 14,8 % des femmes employées à temps complet rapportent avoir disposé de moins de onze heures de repos au moins une fois au cours des six derniers mois.

⁵⁰ L'échantillon des 15-18 ans était trop petit pour qu'il soit possible d'en tirer des conclusions (n=11). Cette tranche d'âge est régie par des règles spéciales en matière de temps de travail et de repos.

⁵¹Voir également Eurostat :

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00071&plugin=1>

Illustration 3-3: Moins de 11 heures de repos entre les journées de travail (au moins une fois au cours des six derniers mois), par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés à temps complet (n=563)



EWCS 2015, Q38 : Q38 Au cours du mois dernier, vous est-il arrivé au moins une fois d'avoir moins de 11 heures entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante ? Réponse *oui*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

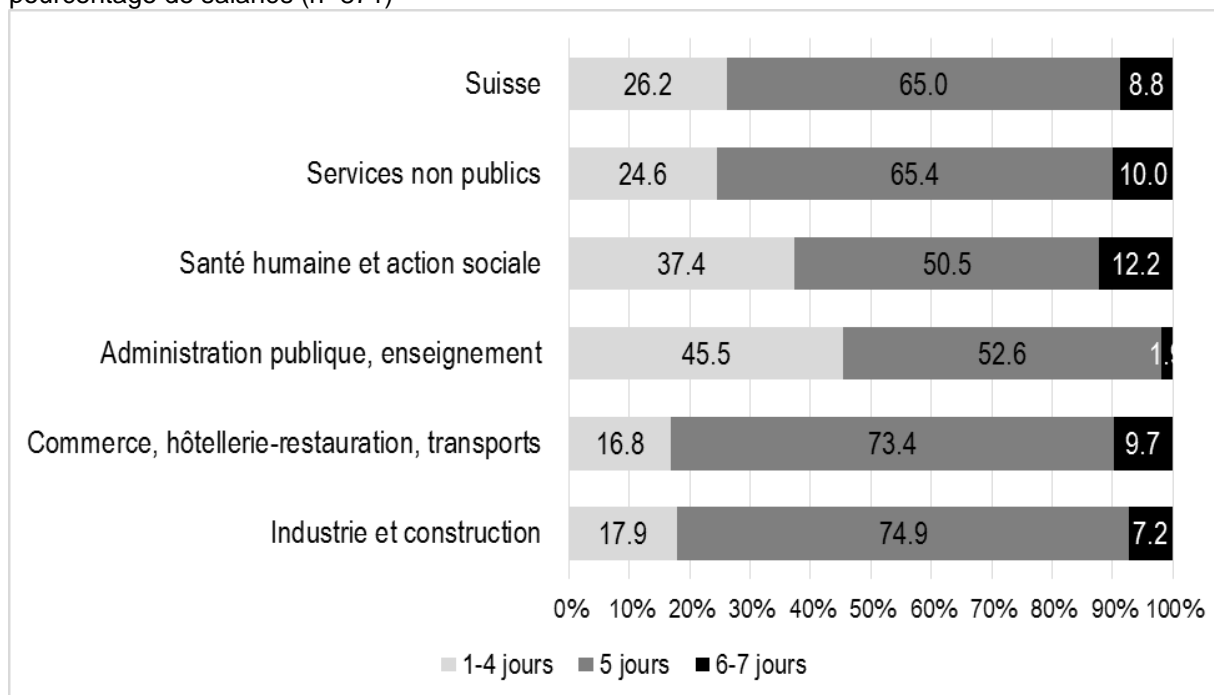
En termes de fréquence des périodes de repos de moins de onze heures entre les journées de travail, les chiffres suisses ne diffèrent pas de la moyenne européenne. La comparaison avec l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et la France ne présente pas non plus de différence notable.

3.1.3 Nombre de journées de travail par semaine

Près de sept travailleurs sur dix travaillent cinq jours par semaine (65,0 %), contre 26,2 % entre un et quatre jours. Le travail un à quatre jours par semaine est relativement fréquent dans les groupes de branches « Administration publique et enseignement » (45,5 %) et « Santé humaine et action sociale » (37,4 %).

En revanche, 8,8 % des répondants ont indiqué travailler habituellement six à sept jours par semaine. Travailler plus de cinq jours par semaine est plus courant dans le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » (12,2 %) et plus rare dans le groupe « Administration publique et enseignement » (1,9 %).

Illustration 3-4: Nombre de journées de travail par semaine et par secteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q26 : Combien de jours par semaine travaillez-vous habituellement dans votre travail rémunéré principal ? Réponse Nombre de jours par semaine

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse, il est relativement courant de travailler moins de cinq jours par semaine. En effet, 26,2 % des salariés travaillent moins de cinq jours par semaine en Suisse, contre 16,6 % pour la moyenne européenne. Cas particulier, l'Italie rapporte un taux relativement élevé de travailleurs travaillant six à sept jours par semaine (IT : 28,9 %, contre UE : 8,8 %).⁵²

Pratiques préventives : l'ESENER rapporte que 27 % des entreprises suisses ont appliqué des mesures en cas d'horaires de travail longs ou irréguliers au cours des trois dernières années, afin de prévenir les risques psychosociaux.⁵³ Ce chiffre correspond plus ou moins à la proportion de répondants d'avis que des horaires de travail longs ou irréguliers représentent un risque pour leur entreprise (CH : 26 %, UE : 23 %).⁵⁴ L'enquête a également demandé si des informations à ce sujet étaient disponibles ou si des mesures préventives adéquates avaient été prises afin de gérer ces risques de manière efficace.⁵⁵ La majorité des responsables (80,0 %) indique ne pas voir la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

3.1.4 Activités secondaires

Au total, près d'un travailleur sur dix a une activité secondaire. 5,1 % répondent ne l'exercer qu'occasionnellement, et 5,6 % régulièrement. Parmi les travailleurs à temps complet, seuls 3,5 % des personnes interrogées exercent, outre leur travail rémunéré principal, une deuxième activité rémunérée.⁵⁶

⁵² Selon Eurostat, 19,8 % des employés travaillaient à temps partiel en 2015 (deuxième trimestre). En Suisse, les collaborateurs à temps partiel se chiffrent à 36,8 %, contre 27,1 % en Allemagne, 18,6 % en France, 18,2 % en Italie et 27,6 % en Autriche. Pour de plus amples informations, voir <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

⁵³ ESENER-2 2014, Q303.

⁵⁴ ESENER-2 2014, Q201.

⁵⁵ ESENER-2 2014, Q202.

⁵⁶ EWCS 2015, Q27. Travailleurs à temps complet avec activité secondaire (n=20=3,5 %), médiane 7 heures.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En ce qui concerne la fréquence des activités secondaires, la Suisse s'inscrit dans la moyenne de l'UE-27. La comparaison avec l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et la France ne présente pas non plus de différence notable.

3.1.5 Temps de trajet

Une journée de travail ne se compose pas uniquement des heures de travail effectuées – le trajet peut parfois prendre beaucoup de temps. Même si le temps de trajet (aller et retour) n'est pas considéré comme temps de travail, il diminue le temps de repos.

Le temps de trajet quotidien moyen des travailleurs à temps complet est de 35 minutes (médiane).⁵⁷ Les 15-24 ans ont les trajets domicile/ travail les plus longs (50 minutes). Chez les 25-54 ans, le temps de trajet dure en moyenne 30 minutes, contre 40 minutes chez les plus de 55 ans.

Au total, les travailleurs à temps complet travaillent en moyenne 8,5 heures par jour et le trajet domicile/ travail (aller-retour) dure 35 minutes.⁵⁸

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Le temps de trajet moyen des Suisses est légèrement inférieur à la moyenne européenne de 40 minutes.

3.2 Travail de nuit et par roulement/ travail le week-end

3.2.1 Roulement par équipe⁵⁹

Presque un cinquième des travailleurs travaille en équipe (18,9 %).⁶⁰ Les femmes (22,4 %) sont plus souvent touchées que les hommes (15,4 %). Lors de l'analyse par secteur, les groupes de branches « Commerce, hôtellerie-restauration, transports » (32,6 %) et « Santé humaine et action sociale » (33,0 %) sortent du lot.

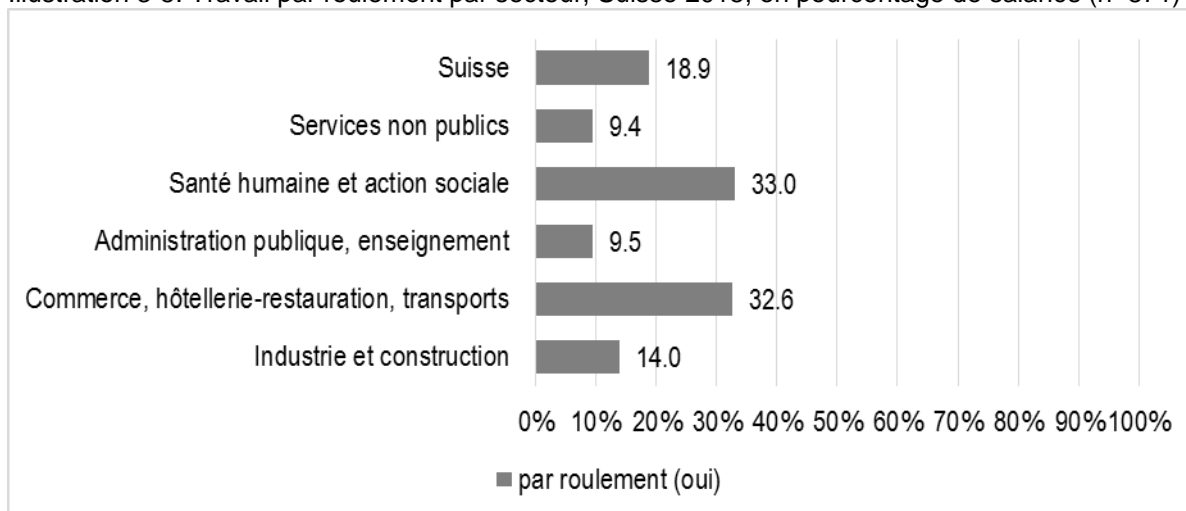
⁵⁷ EWCS 2015, Q36.

⁵⁸ L'Office fédéral de la statistique (OFS) a calculé un temps de trajet moyen de 30 minutes. Pour une analyse détaillée de la pendularité, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/mobilitaet-verkehr/personenverkehr/pendlermobilitaet.html>

⁵⁹ EWCS 2015, Q39e. Remarque : Le questionnaire n'explique pas ce qu'il entend par « travail par roulement ». Selon l'art. 34 OLT 1, il y a travail en équipes « lorsque deux ou plusieurs groupes de travailleurs se relayent dans un ordre échelonné et alternant à un même poste de travail d'après un horaire déterminé. »

⁶⁰ Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), 16,1 % des employés ont travaillé par roulement en 2015. Pour de plus amples informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

Illustration 3-5: Travail par roulement par secteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q39e : Travaillez-vous par roulement ? Réponse *oui*.

La majorité des travailleurs touchés par le travail par roulement travaillent en alternance (roulement tournant) (57,5 %). Un bon cinquième indique travailler en roulement permanent (matin, après-midi, nuit) (26,4 %). Le reste travaille soit en horaire découpé (avec une coupure de 4 heures au moins) (9,6 %) ou selon d'autres modèles de roulement (6,5 %).⁶¹

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Les chiffres de l'EWCS 2015 sont légèrement plus élevés (18,9 %) qu'en 2005, où 15,3 % des travailleurs indiquaient travailler par roulement (valeur non significative du point de vue statistique).⁶²

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

L'augmentation du nombre de personnes travaillant par roulement correspond à l'évolution paneuropéenne. En Allemagne et en France, ce taux est égal à celui de la Suisse, alors que l'Autriche est légèrement en deçà (11,3 %). Avec 24,6 %, le taux de travail en équipe des salariés italiens est plus élevé que chez nous et correspond à la moyenne européenne de 24,5 %.

En Allemagne, en Autriche et en Suisse, les salariés travaillent plus souvent en alternance (roulement tournant) qu'en France ou en Italie, où le travail en roulement permanent est plus courant. Le taux d'horaire découpé élevé dans les trois pays limitrophes est similaire à celui de la Suisse.

3.2.2 Travail de nuit (au moins 2 heures entre 10 h du soir et 5 h du matin)

Pour la protection de la santé, le taux de travail de nuit est particulièrement important. Le travail de nuit augmente le risque de développer des maladies cardiovasculaires, des problèmes intestinaux et des troubles du sommeil. Une corrélation avec les cancers est par ailleurs supposée.⁶³ En outre, le risque d'accident est plus élevé lors du travail de nuit. 16,0 % des travailleurs suisses travaillent de nuit au moins une fois par mois.⁶⁴ Les actifs du groupe « Santé humaine et action sociale » sont les plus touchés (30,5 %).

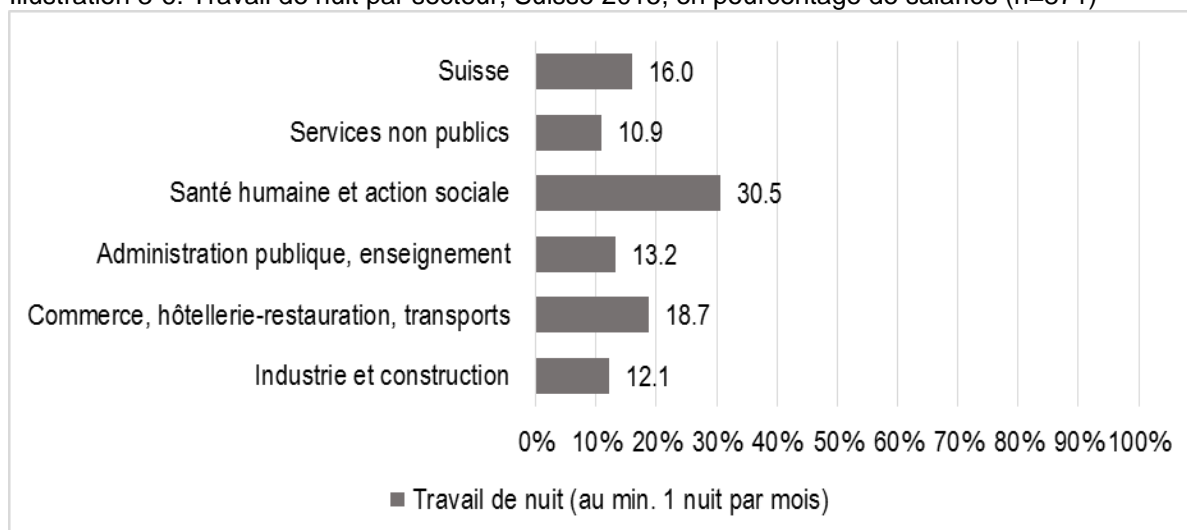
⁶¹ EWCS 2015, Q41. Remarque : le faible nombre de cas ne permet pas de procéder à une analyse par secteur.

⁶² Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), 14,3 % des salariés ont travaillé par roulement en 2005, contre 16,1 % en 2015. Pour de plus amples informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

⁶³ Voir par ex. SBU (2015), Costa (2015) ou Wagstaff and Sigstad Lie (2011).

⁶⁴ Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), 13,5 % des actifs travaillaient occasionnellement ou régulièrement de nuit en 2015. Pour de plus amples informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

Illustration 3-6: Travail de nuit par secteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q37a : Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous durant la nuit, soit au moins 2 heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin ? Réponse Nombre de nuits par mois.

Le nombre de nuits par mois varie selon la tranche d'âge : la médiane se situe pour les plus jeunes travailleurs (15-24 ans) à deux nuits, alors que les 40-54 ans travaillent en moyenne trois nuits par mois. Chez les 25-39 ans et les plus de 55 ans, la médiane se situe à cinq nuits en moyenne.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En règle générale, les chiffres suisses ne diffèrent guère de la moyenne européenne. En France (10,5 %) et en Allemagne (9,1 %) cependant, le nombre de personnes travaillant plus de six nuits par mois est plus élevé. Avec 5,6 %, les chiffres suisses correspondent à la moyenne autrichienne et italienne.

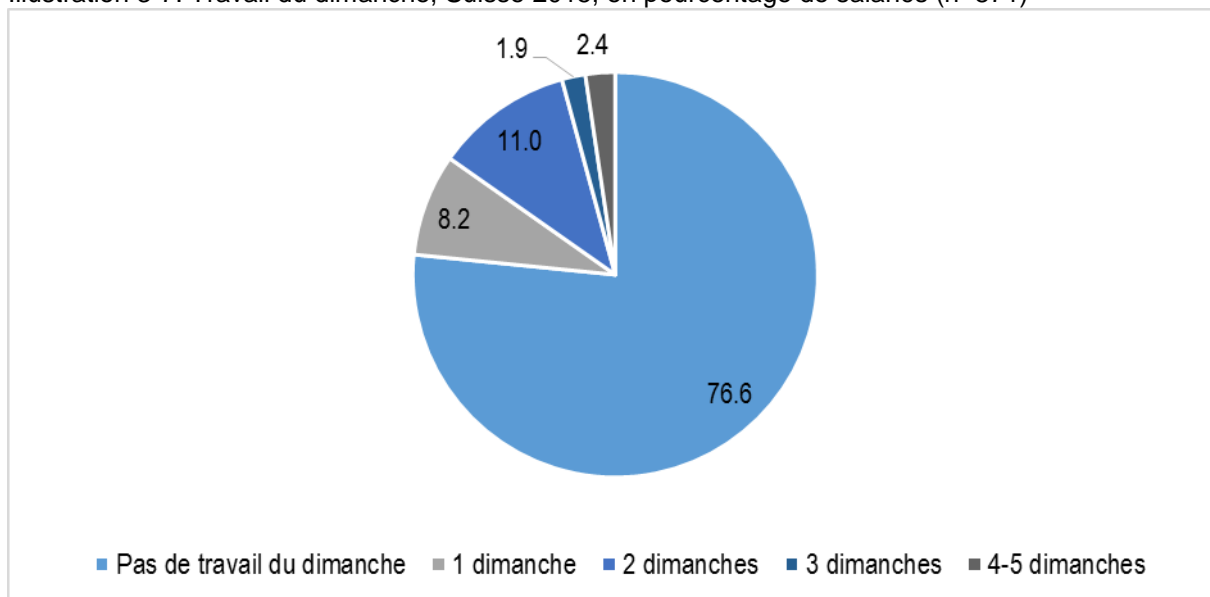
Par rapport à l'enquête de 2005 et de 2015, ces chiffres ne présentent pas de différence significative : en Suisse comme dans l'UE-27, la part de travail de nuit est restée pratiquement stable, soit près de 16 %.

3.2.3 Travail du samedi ou du dimanche

Ne pas travailler les week-ends permet d'entretenir une vie de famille et des contacts sociaux, avec un effet positif indirect sur la santé. Bien que le travail du week-end n'implique pas de risque direct pour la santé, il peut représenter une charge pour les personnes s'il empêche des activités communes avec des amis ou en famille. Un travail du dimanche fréquent peut limiter considérablement la possibilité de maintenir la communauté familiale ou d'entretenir d'autres contacts sociaux.

Près d'un quart des actifs travaille au moins un dimanche par mois (23,4 %). La proportion de personnes travaillant quatre à cinq dimanches par mois est de 2,4 %.

Illustration 3-7: Travail du dimanche, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q37b : Et combien de fois par mois travaillez-vous le dimanche ? Réponse Nombre de dimanches par mois.

Le travail du samedi est plus courant que le travail du dimanche : 44,2 % des actifs travaillent au moins un samedi par mois, et 8,1 % indiquent travailler quatre à cinq samedis par mois.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Par rapport à la dernière enquête, les chiffres relatifs au travail du samedi ont peu évolué, et tournent toujours autour des 45 %. En revanche, la proportion du travail du dimanche a légèrement reculé: si 26,4 % des actifs indiquaient en 2005 travailler au moins un dimanche par mois, ils n'étaient plus que 23,4 % en 2015 (valeur non significative du point de vue statistique).⁶⁵

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Les chiffres du travail du samedi ou du dimanche en Suisse ou dans l'UE-27 ne présentent pas de différence par rapport aux pays voisins.

3.3 Flexibilité, changements à court terme, compatibilité avec d'autres engagements

Un peu plus de la moitié des actifs (54,5 %) indique travailler chaque jour environ le même nombre d'heures. Près de deux tiers des actifs travaillent selon des horaires fixes (66,4 %) ou indiquent que le nombre d'heures hebdomadaire est à peu près constant (66,7 %). Près de trois quarts des personnes interrogées disent travailler le même nombre de jours chaque semaine (75,6 %).⁶⁶

3.3.1 Flexibilité de l'horaire de travail

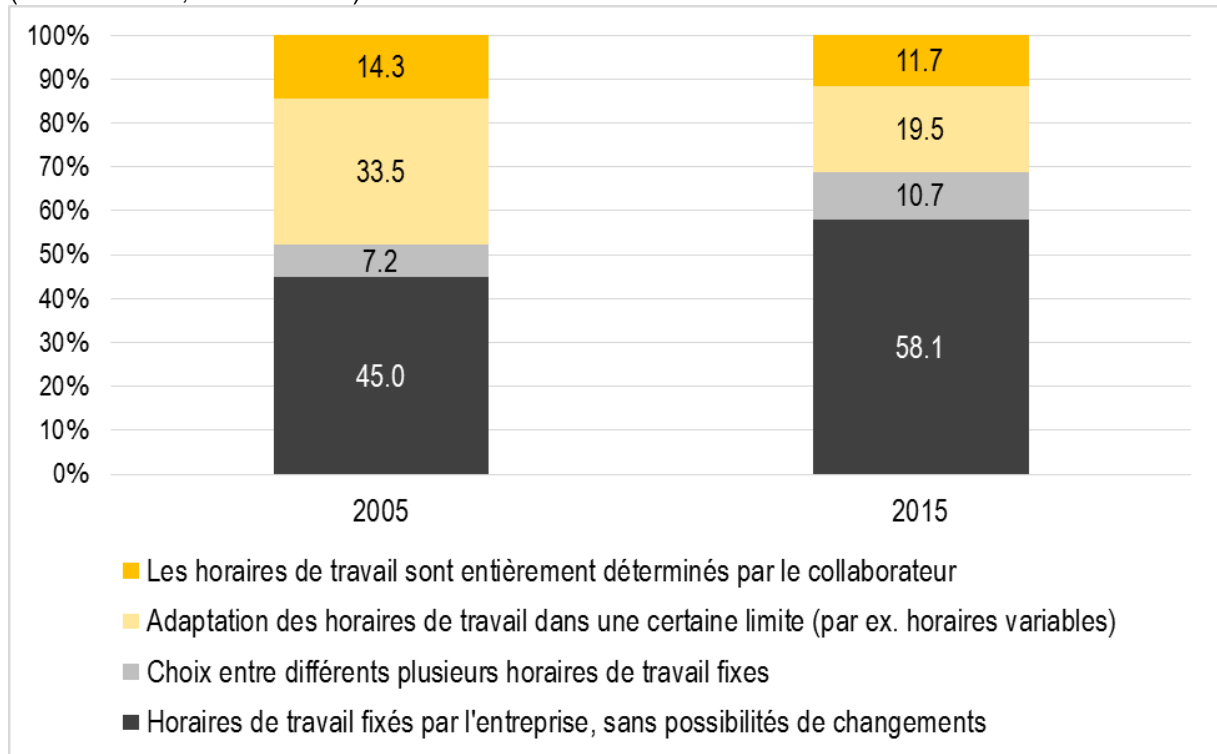
Les entreprises de Suisse définissent les horaires de travail pour la plupart des actifs, sans possibilité de modification. Près d'un cinquième des actifs peut adapter son horaire de travail dans une certaine limite (par ex. horaires variables) et un bon dixième peut choisir entre

⁶⁵ Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), 25,7 % des actifs (salariés et indépendants) travaillaient *occasionnellement* ou *régulièrement* le dimanche en 2005, contre 24,6 % en 2015. Les chiffres correspondants pour le travail du samedi étaient de 46,7 % en 2005 et de 41,5 % en 2015. Pour de plus amples informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

⁶⁶ EWCS 2015, Q39.

différents plusieurs horaires de travail fixes ou peut entièrement déterminer ses horaires de travail.

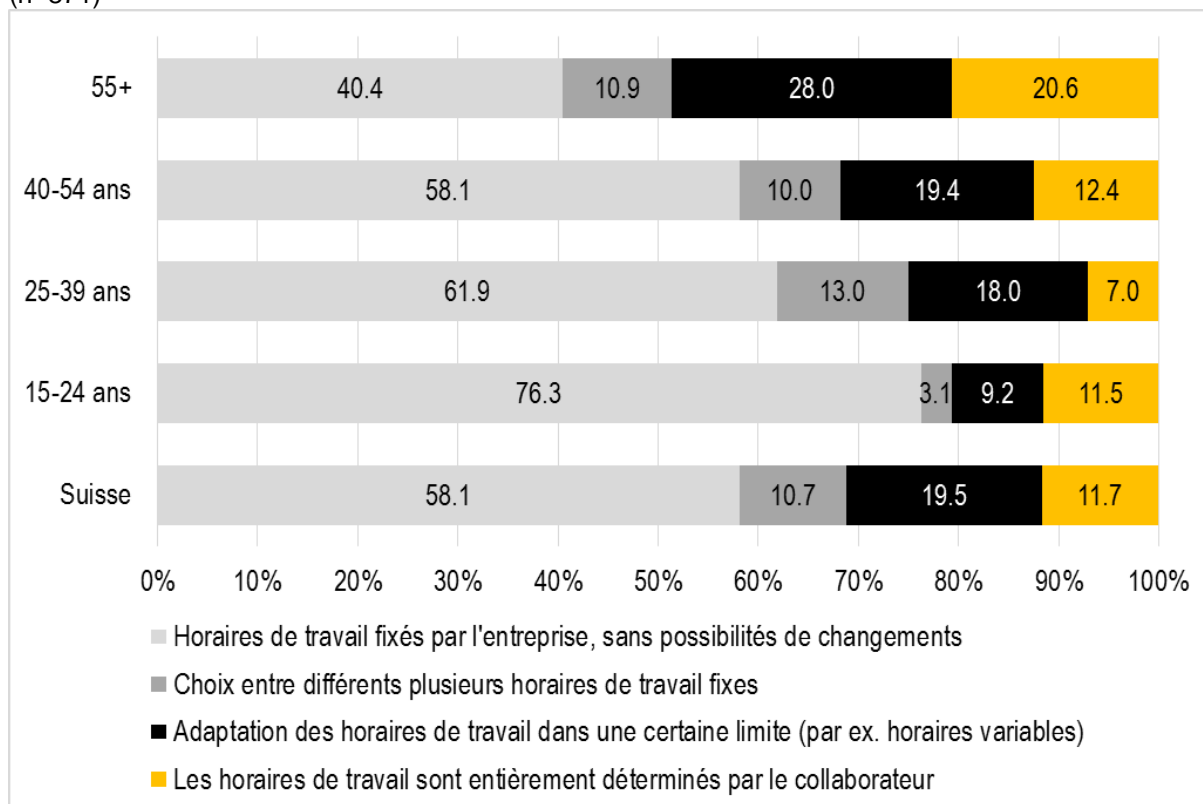
Illustration 3-8: Modèles de temps de travail, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q42 et EWCS 2005, q17a : De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ? (1=Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements. 2=Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise. 3=Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans une certaine limite (par ex. horaires variables). 4=Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même.) Réponse ...

Un haut niveau de flexibilité est particulièrement répandu chez les plus de 55 ans. Par contre, les 15-24 ans bénéficient relativement rarement de possibilités de modifier leurs horaires de travail.

Illustration 3-9: Modèles de temps de travail par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q42 : De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ? (1=Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements. 2=Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise. 3=Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans une certaine limite (par ex. horaires variables). 4=Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même.) Réponse ...

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Le nombre d'actifs travaillant selon des horaires de travail fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements était plus élevé en 2015 qu'en 2005 (EWCS). L'étude actuelle indique par ailleurs un recul du nombre de personnes pouvant adapter leurs horaires de travail dans une certaine limite. Au total, la détermination des horaires de travail semble perdre en flexibilité. Si tous les groupes de branches sont touchés, on observe une nette augmentation du modèle « horaires de travail fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements » dans le secteur « Administration publique et enseignement ».

Ce résultat est surprenant, car il ne correspond pas aux chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) – étude qui rapporte même une légère hausse du nombre d'horaires flexibilisés. Dans une certaine mesure, cette divergence est due au fait que l'EWCS pose des questions différentes de l'ESPA.⁶⁷ La question de l'EWCS met l'accent sur les personnes responsables de la définition des modèles de temps de travail, et non sur la flexibilité. L'analyse des résultats permet d'identifier une hausse du modèle de temps de travail « horaires de travail fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements », ce qui indique que la flexibilité croissante (selon ESPA) est de plus en plus déterminée par les entreprises. La possibilité d'horaires de travail flexibles offerte aux salariés est sans doute sur le point de devenir une « exigence de flexibilité » envers eux : les entreprises attendent ainsi des salariés qu'ils assument à court terme des tâches imprévues, telles que des requêtes de clients, ce qui impliquerait une définition indirecte des horaires de travail sans possibilité de changements. Ce qui est de prime abord perçu comme une flexibilité du temps de travail se révèle ainsi n'être rien de moins qu'une exigence extérieure en matière de temps de travail. Il se pourrait également que, suite au débat de ces dernières années sur l'enregistrement du temps de travail, la population active suisse soit davantage consciente

⁶⁷ Pour un comparatif des questions et des données l'EWCS et de l'ESPA, voir annexe, Tableau 9-4.

du sujet et que les employés connaissent désormais mieux leur modèle de temps de travail qu'il y a seulement 10 ans.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

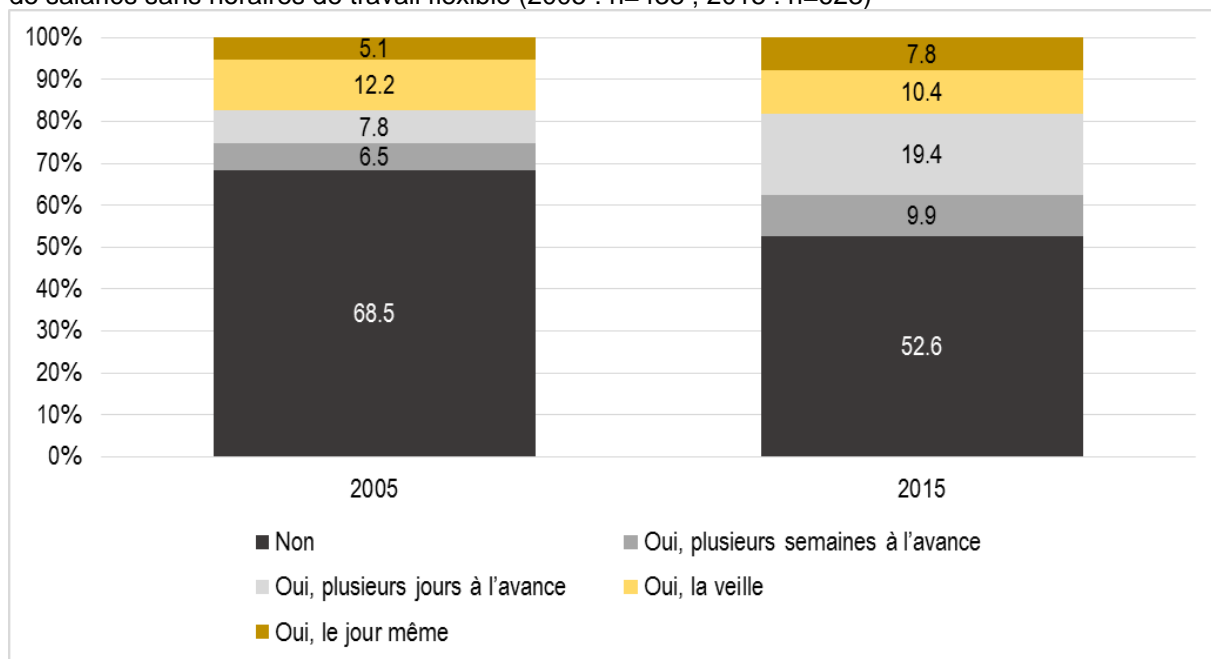
La Suisse (11,7 %) et l'Autriche (10,0 %) affichent le taux le plus élevé d'employés pouvant déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail (UE-27 : 5,6 %). En ce qui concerne les trois autres modèles de temps de travail, les chiffres de la Suisse sont comparables à ceux de ses voisins germanophones. En revanche, en Italie, la flexibilité des horaires de travail est relativement rare, car près des trois quarts des actifs travaillent selon des modèles de temps de travail fixes, sans possibilité de changements (IT : 72,5 %, contre UE : 58,1 %).

3.3.2 Changements à court terme des horaires de travail

Des changements à court terme fréquents des horaires de travail et des interventions compromettent la possibilité de planifier et d'organiser son temps libre et diminuent le temps de repos, ce qui peut avoir un effet négatif sur la santé. La réorganisation entraîne des efforts supplémentaires et peut peser sur la vie privée. Par ailleurs, les relations sociales peuvent souffrir du manque de fiabilité envers les engagements pris. Ce facteur n'est pas négligeable, car un temps libre satisfaisant et des relations sociales solides sont indispensables à la récupération. Pour que le temps non travaillé permette de récupérer, il doit donc être planifiable.

À la question de la fréquence des changements des horaires de travail, 18,2 % des personnes interrogées répondent qu'elles sont informées la veille ou le jour même⁶⁸.

Illustration 3-10: Changements réguliers des horaires de travail, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés sans horaires de travail flexible (2005 : n=438 ; 2015 : n=623)



EWCS 2015, Q43 et EWCS 2005, q17b : Y a-t-il régulièrement des changements dans vos horaires de travail ? (SI OUI), Combien de temps à l'avance en êtes-vous informés ? (1=Non 2=Oui, le jour même 3=Oui, la veille 4=Oui, plusieurs jours à l'avance. 5=Oui, plusieurs semaines à l'avance.) Réponse ...

⁶⁸ La question s'adresse exclusivement aux personnes sans flexibilité des horaires (n=623), c'est-à-dire ayant répondu 1 ou 2 à la question Q42 (De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ? 1=Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements. 2=Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise.).

Évolution en Suisse (2005-2015) :

La comparaison montre qu'en 2015, les travailleurs disposent moins souvent d'un modèle de temps de travail flexible et sont plus souvent touchés par des changements réguliers de leurs horaires de travail qu'en 2005 (2005 : 31,5 %, contre 2015 : 47,4 %).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

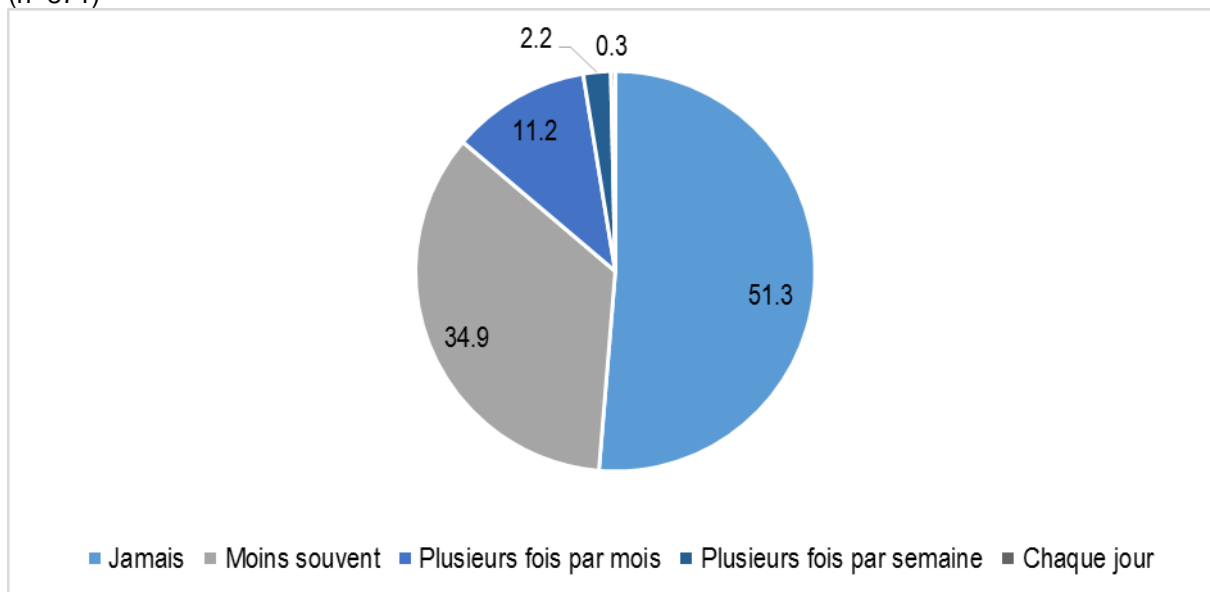
Des changements à court terme réguliers sont plus courants en Suisse (18,2 %) que dans l'UE-27 (12,5 %) ou chez nos voisins allemands (12,1 %) et italiens (5,9 %).

Si le taux d'actifs régulièrement confrontés à des changements à court terme des horaires de travail a augmenté de 16 points de pourcentage en Suisse et en Autriche, on ne constate pas d'accroissement de ce facteur en comparaison paneuropéenne.

3.3.3 Se rendre au travail dans un délai très bref

51,3 % indiquent ne jamais devoir se rendre au travail dans un délai très bref, alors que 34,9 % indiquent qu'on le leur demande rarement. Un bon dixième des actifs (13,7 %) doit souvent (plusieurs fois par mois/plusieurs fois par semaine/quotidiennement) se rendre au travail dans un délai très bref.

Illustration 3-11: Se rendre au travail dans un délai très bref, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q40 : 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 ...

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Au total, la situation a surtout évolué en Suisse entre 2005 et 2015 en matière de flexibilité des horaires de travail et de changement à court terme des horaires de travail. La possibilité de déterminer soi-même ses horaires de travail a reculé par rapport à l'EWCS 2005, alors que les actifs travaillant selon des modèles de temps de travail fixes doivent plus souvent adapter à court terme leurs horaires de travail. Ces évolutions sont particulièrement visibles dans le groupe de branches « Santé humaine et action sociale ».

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En règle générale, la proportion d'actifs appelée à se rendre au travail dans un délai très bref est moins importante en France (8,1 %), en Italie (8,3 %) et en Autriche (9,2 %) qu'en Suisse (13,7 %) et en Allemagne (11,6 %). La Suisse se situe par ailleurs au-dessus de la moyenne européenne 11,0 %.

3.3.4 Compatibilité des horaires de travail avec d'autres engagements en dehors du travail

Près de neuf dixièmes des actifs (87,8 %) indiquent que leurs horaires de travail s'accordent bien ou très bien avec leurs engagements familiaux et sociaux⁶⁹.

Pour étudier plus avant la compatibilité entre les horaires de travail et les engagements personnels ou familiaux, l'EWCS 2015 a posé la question suivante : « Diriez-vous que parvenir à prendre une ou deux heures sur votre temps de travail afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux est ... (très facile à très difficile)? ».⁷⁰

Pour la majorité des actifs de Suisse, il est très facile ou assez facile de prendre une ou deux heures sur le temps de travail (59,8 %). D'un autre côté, quatre actifs sur dix déclarent que c'est assez difficile (22,9 %) ou très difficile (17,3 %).

Évolution en Suisse (2005-2015) :

La proportion des actifs qui indiquent pouvoir bien ou très bien combiner leurs engagements familiaux ou sociaux avec leurs horaires de travail se maintient à un niveau élevé (2005 : 88,1 %, contre 2015 : 87,8 %).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Au total, les chiffres restent stables entre 2005 et 2015, tant en Suisse que dans la moyenne européenne : près de 90 % des personnes interrogées parlent d'une bonne ou d'une très bonne compatibilité. Les résultats de la Suisse ne diffèrent pas de ceux de l'Allemagne et de l'Autriche en 2015, alors que les valeurs de la France (77,3 %) et de l'Italie (82,6 %) sont légèrement inférieures.

La Suisse est également dans la moyenne européenne (37,4 %) dans ses réponses à la question « Diriez-vous que parvenir à prendre une ou deux heures sur votre temps de travail afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux est ... (très facile à très difficile)? » Seule l'Allemagne obtient des résultats différents, où plus de la moitié des personnes interrogées estiment qu'il est assez ou très difficile de se libérer.

3.3.5 Travailler durant le temps libre

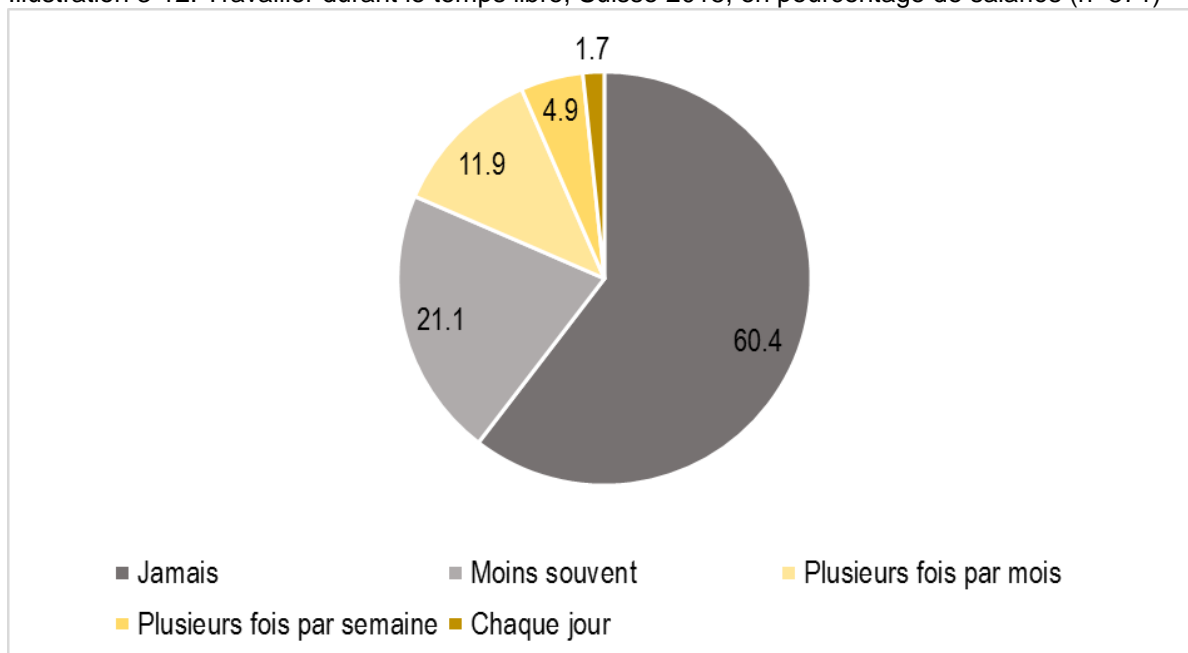
Pour de nombreuses tâches, les nouvelles technologies de communication permettent de travailler indépendamment du lieu et de l'horaire de travail. Travailler durant le temps libre est donc de plus en plus sujet à débat. La personne qui travaille même durant son temps libre afin de répondre aux exigences professionnelles subit une réduction de son temps de repos, ce qui peut entraver la qualité de la récupération pendant le temps non travaillé.

Quatre dixièmes des actifs indiquent avoir travaillé pendant leur temps libre au cours des douze derniers mois pour répondre aux exigences de leur travail. Près d'un répondant sur cinq le fait plus d'une fois par mois, voire plus souvent. La fréquence la plus élevée touche le groupe de branches « Administration publique et enseignement » (38,5 %).

⁶⁹ EWCS 2015, Q44

⁷⁰ EWCS 2015, Q47.

Illustration 3-12: Travailler durant le temps libre, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q46 : Au cours des douze derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé durant votre temps libre pour répondre aux exigences de votre travail ? (1=Chaque jour, 2=Plusieurs fois par semaine, 3=Plusieurs fois par mois, 4=Moins souvent, 5=Jamais)
Réponse ...

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

De manière générale, le nombre d'actifs travaillant chaque jour ou plusieurs fois par semaine durant leur temps libre pour répondre aux exigences de leur travail est plus élevé en Suisse (6,6 %) qu'en Allemagne (3,2 %) et moins élevé qu'en France (12,1 %). La Suisse se situe donc dans la moyenne européenne (7,5 %), avec des chiffres comparables à ceux de l'Italie (4,0 %) et l'Autriche (6,1 %).

3.4 Lieu de travail et travail à domicile

Les nouvelles technologies offrent plus de flexibilité en ce qui concerne le lieu de travail. Le travail de bureau, notamment, peut désormais être fait sur l'ordinateur, indépendamment du lieu de travail grâce à une connexion à Internet. La question du lieu de travail est intéressante, car elle est liée aux possibilités et aux exigences de flexibilité des horaires de travail, ainsi qu'aux aspects liés à l'ergonomie. L'EWCS 2015 a enquêté sur la fréquence de l'activité professionnelle en plusieurs endroits. Le tableau suivant en donne un aperçu.

Tableau 3-1: Lieux de travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

	Chaque jour	Plusieurs fois par semaine	Plusieurs fois par mois	Moins souvent	Jamais
Locaux de votre employeur	66.7	16.2	3.4	6.7	7.0
Locaux des clients	9.4	7.2	7.7	11.3	64.4
Voiture ou autre véhicule	8.0	3.1	4.0	9.7	75.2
Site extérieur	9.4	4.3	7.1	9.5	69.7
Votre domicile	4.4	5.9	4.3	9.0	76.4
Des lieux publics, tels que cafés, aéroports	4.0	3.2	4.5	11.0	77.3

EWCS 2015, Q35 : Veuillez regarder les lieux suivants et indiquer combien de fois vous avez travaillé dans chacun d'entre eux durant les 12 derniers mois dans le cadre de votre travail rémunéré principal. Réponse ...

Les deux tiers des répondants travaillent quotidiennement dans les locaux de leur employeur. Les hommes (33,6 %) doivent plus souvent rendre visite aux clients que les femmes (14,8 %). L'EWCS 2015 enquête également sur la fréquence de l'utilisation du

domicile comme lieu de travail. Au total, 14,6 % des actifs travaillent au moins plusieurs fois par mois à domicile. 11,7 % des personnes interrogées travaillent régulièrement dans des lieux publics, tels que cafés, aéroports, etc.

En ce qui concerne le travail sur ordinateur, il convient de constater que 61,0 % des actifs passent un quart de leur temps de travail ou plus devant l'ordinateur.⁷¹ Cette valeur est restée inchangée depuis 2005.

Pratiques préventives : l'ESENER a posé directement la question de savoir si des actifs travaillent régulièrement de chez eux.⁷² 19,1 % des entreprises ont donné une réponse positive. Ce taux est légèrement supérieur à la moyenne européenne (13,1 %) et aux taux présentés par nos voisins⁷³. Le Danemark ou les Pays-Bas nous devancent, affichant des taux respectifs de 23,8 % et 26,1 %.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Les modifications des questions de l'EWCS ne permettent pas de comparer les réponses concernant le lieu de travail aux résultats d'enquêtes précédentes.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse, le nombre d'actifs indiquant travailler au moins plusieurs fois par mois à domicile est similaire à celui de la France (18,9 %) et de l'Autriche (14,6 %). L'Allemagne (7,5 %) et l'Italie (5,7 %), en revanche, affichent des taux inférieurs à la moyenne européenne (12,0 %).

Le travail sur ordinateur semble plus répandu en Suisse, en France et en Autriche qu'en Allemagne ou en Italie. Par rapport à l'EWCS 2005, plus de personnes interrogées indiquent passer au moins un quart de leur temps de travail devant un ordinateur en France (+10 points de pourcentage) et en Autriche (+18 points de pourcentage). Ce taux atteint donc la moyenne suisse (61,0 %), restée stable depuis 2005. Les chiffres de l'UE-27 affichent également une tendance à la hausse (+9 points de pourcentage).

⁷¹ EWCS 2015, Q30i.

⁷² ESENER-2 2014, Q111.

⁷³ Allemagne (14,0 %), France (10,6 %), Italie (4,0 %) et Autriche (18,7 %).

4 Risques pour la santé et ressources au travail

Outre la culture d'entreprise en matière de sécurité et les horaires de travail, les caractéristiques formelles des tâches à effectuer, des processus de travail et de l'environnement de travail, ainsi que les relations sociales influencent la santé des travailleurs. Ces facteurs peuvent avoir une incidence sur la santé physique et psychique. Selon des études sur la protection de la santé, les risques pour la santé ainsi que les ressources ci-dessous sont déterminants.

L'ampleur de la contrainte physique ou psychique et ses incidences sur le bien-être et la santé dépendent, d'une part, des conditions individuelles de la personne. D'autre part, le type, l'intensité, la durée et le nombre de facteurs de charge, ainsi que leur interaction sont déterminants. Les facteurs de charge isolément considérés comme nuisibles (par ex. le harcèlement) font exception. Plus les risques pour la santé sont accrus, plus la probabilité de maladie est élevée.

Des caractéristiques favorables peuvent être permettre de gérer des exigences élevées et des aspects stressants, ou de diminuer l'incidence de caractéristiques défavorables sur la santé. L'absence ou le manque de ressources importantes augmente le risque d'atteinte à la santé.

L'ESENER s'est également penchée sur certains risques pour la santé. Par ailleurs, l'enquête a posé la question du besoin d'informations sur ces risques aux personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, ce qui fournit des informations intéressantes pour la gestion de la protection de la santé.

4.1 Cycles de travail, pression due aux contraintes de temps et autonomie

Comme nous l'avons souligné au chapitre 3, des temps de repos adéquats représentent un facteur clé de la protection de la santé au travail. Des cycles de travail courts peuvent présenter un risque non négligeable pour le corps et l'équilibre psychique. La pression due aux contraintes de temps augmente le risque d'accident et peut représenter, à long terme, une contrainte physique ou psychique.⁷⁴

4.1.1 Cycles de travail brefs

Tant l'EWCS que l'ESENER comportent des questions relatives à la présence de cycles brefs de tâches répétitives.

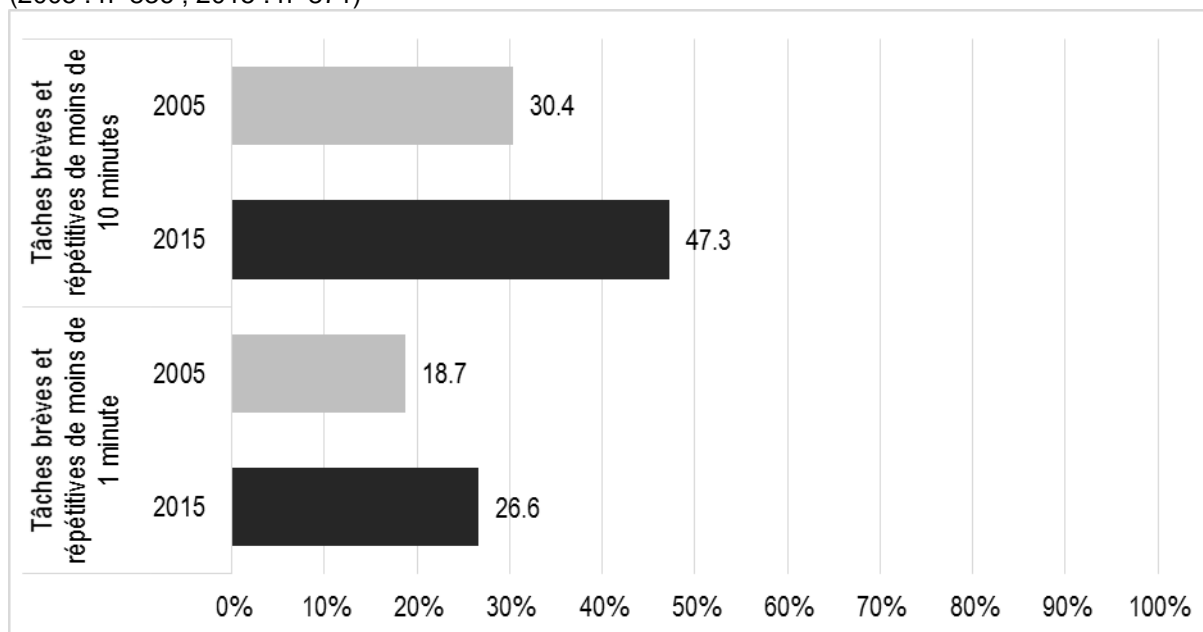
Un bon quart des actifs indiquent que leur travail comporte des tâches brèves répétitives de moins d'une minute (26,6 %). Chez près de la moitié des répondants, il comporte des tâches répétitives de moins de dix minutes (47,3 %).

Évolution en Suisse (2005-2015) :

L'évaluation de l'EWCS 2015 montre que les activités brèves et répétitives tendent à survenir plus fréquemment qu'en 2005. La formulation des questions ne permet cependant pas de se prononcer sur la part de ces activités brèves et répétitives dans la durée totale du travail.

⁷⁴ Voir par ex. Weber, Fussler, O'Hanlon, Gierer, and Grandjean (1980) ou Elfering, Grebner, and de Tribolet-Hardy (2013).

Illustration 4-1: Activités brèves et répétitives, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q48a, Q48b et EWCS 2005, q20a_a, q20a_b : Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves et répétitives de moins de 1 minute ? Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves et répétitives de moins de 10 minutes ? Réponse *oui*.

Pratiques préventives : dans l'ESENER, 37,4 % des entreprises suisses mentionnaient le facteur de risque « Mouvements répétitifs de la main ou du bras ». ⁷⁵ Ce facteur de risque est mentionné nettement plus souvent dans la moyenne de l'UE (50,1 %). En Suisse, plus de huit dixièmes des responsables sont d'avis que leur établissement ne manque ni d'informations ni de mesures préventives adéquates pour gérer ces risques de manière efficace (81,4 %). ⁷⁶

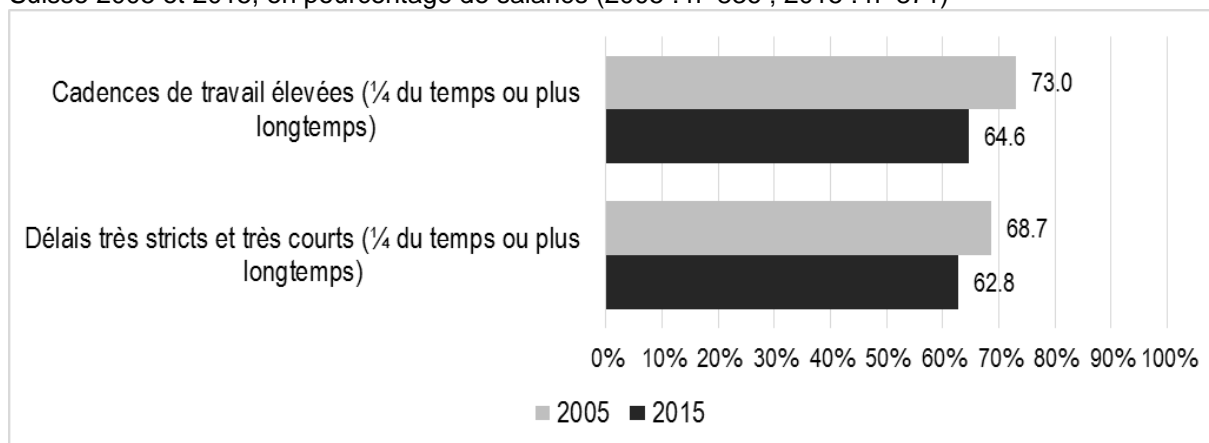
4.1.2 Rythme de travail et pression des délais

Plus de six dixièmes des actifs travaillant en Suisse indiquent travailler à des cadences élevées (64,6 %) ou dans des délais très stricts et très courts (62,8 %) pendant au moins un quart de leur temps de travail. Près de la moitié d'entre eux travaille les trois quarts de son temps à des cadences élevées (32,4 %) ou selon des délais très stricts et très courts (33,3 %).

⁷⁵ ESENER-2 2014, Q200. Les risques et les dangers sur le lieu de travail varient selon le type de travail. Pour chacun des facteurs de risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement, qu'il soit sous contrôle ou non, et quel que soit le nombre de travailleurs concernés... *Des mouvements répétitifs de la main ou du bras*

⁷⁶ ESENER-2 2014, Q202. Pour lequel de ces risques – le cas échéant – votre établissement manque-t-il d'informations ou de mesures préventives adéquates [afin de les gérer de manière efficace] ? *Des mouvements répétitifs de la main ou du bras*

Illustration 4-2: Travail selon des délais très stricts et très courts ou à des cadences élevées, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q49a et EWCS 2005, q20b_a : Pouvez-vous me dire si votre travail implique des cadences de travail élevées ? Réponse *près d'un quart du temps ou plus longtemps*. Q49b ou q20b_b : Pouvez-vous me dire si votre travail implique un travail selon des délais très stricts et très courts ? Réponse *près d'un quart du temps ou plus longtemps*.

Seuls 9,2 % des personnes interrogées indiquent ne disposer que rarement, voire jamais, du temps nécessaire pour réaliser leur travail.⁷⁷ Pour ces personnes, le risque de troubles de santé est accru. À cet égard, aucune différence notable n'est observée entre les sexes, les tranches d'âge et les branches économiques.

Pratiques préventives : L'ESENER enquête également sur la pression due aux contraintes de temps : 48,4 % des personnes interrogées sont d'avis que leur établissement exerce une pression due aux contraintes de temps.⁷⁸ Le facteur de risque « Pression due aux contraintes de temps » est le facteur le plus cité après « Devoir faire face à des clients difficiles » (51,2 %). 27,0 % des entreprises interrogées connaissant le facteur de risque « Pression due aux contraintes de temps » mentionnent par ailleurs un manque d'informations relatives aux mesures préventives correspondantes.⁷⁹ Selon les personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, seul le facteur de risque « Discrimination ⁸⁰ » (41,8 %) présente un manque d'information encore plus important.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

En Suisse, le nombre d'actifs indiquant travailler selon des délais très stricts et très courts ou à des cadences de travail élevées a reculé depuis 2005.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La Suisse se situe dans la moyenne européenne et dans la moyenne de ses voisins autrichiens et français en termes de travail à des cadences élevées ou dans des délais très stricts et très courts.

4.1.3 Autonomie horaire pour l'exécution de tâches

Deux tiers des actifs ayant répondu à l'EWCS 2015 indiquent pouvoir définir eux-mêmes les cadences ou le rythme de travail. Le risque touche le tiers qui ne dispose pas de cette autonomie. En règle générale, il n'y a pas de différences entre les groupes de branches. Les jeunes actifs (15-24 ans) peuvent moins influencer leurs cadences ou leur rythme de travail que les actifs plus âgés (plus de 55 ans).

⁷⁷ EWCS 2015, Q61g.

⁷⁸ ESENER-2 2014, Q201. En plus de ces risques, il peut aussi exister des risques liés à la santé résultant de l'organisation du travail, des relations sociales au travail ou de la situation économique. Pour chacun des risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement.

⁷⁹ ESENER-2 2014, Q202. Pour lequel de ces risques – le cas échéant – votre établissement manque-t-il d'informations ou de mesures préventives adéquates [afin de les gérer de manière efficace] ?

⁸⁰ ESENER-2 2014, Q202_16 : discrimination, due par exemple au sexe, à l'âge ou à l'origine ethnique.

La combinaison du manque d'autonomie horaire et de la pression élevée due aux contraintes de temps peut avoir des répercussions particulièrement défavorables sur la santé. Près de 11 % des travailleurs sont touchés par cette combinaison défavorable. Le faible nombre de cas ne permet pas de procéder à une analyse par branche économique.

Pratiques préventives : selon l'ESENER, seulement 13,5 % des entreprises indiquent que les employés manquent d'influence sur leur rythme de travail ou sur leur processus de travail⁸¹ alors que dans 23,3 % des entreprises, l'organisation de la prévention de ce risque est difficile⁸². Cet ordre de grandeur correspond à la moyenne de l'UE-27 (13,3 %). Il convient de noter que près d'un tiers (32,4 %) des entreprises suisses indique avoir procédé au cours des trois dernières années à une réorganisation du travail afin de réduire les exigences et la pression professionnelles (UE-27 : 37,5 %).⁸³

Évolution en Suisse (2005-2015) :

De manière générale l'autonomie du rythme de travail a plutôt reculé entre 2005 (73,0 %) et 2015 (68,0 %).

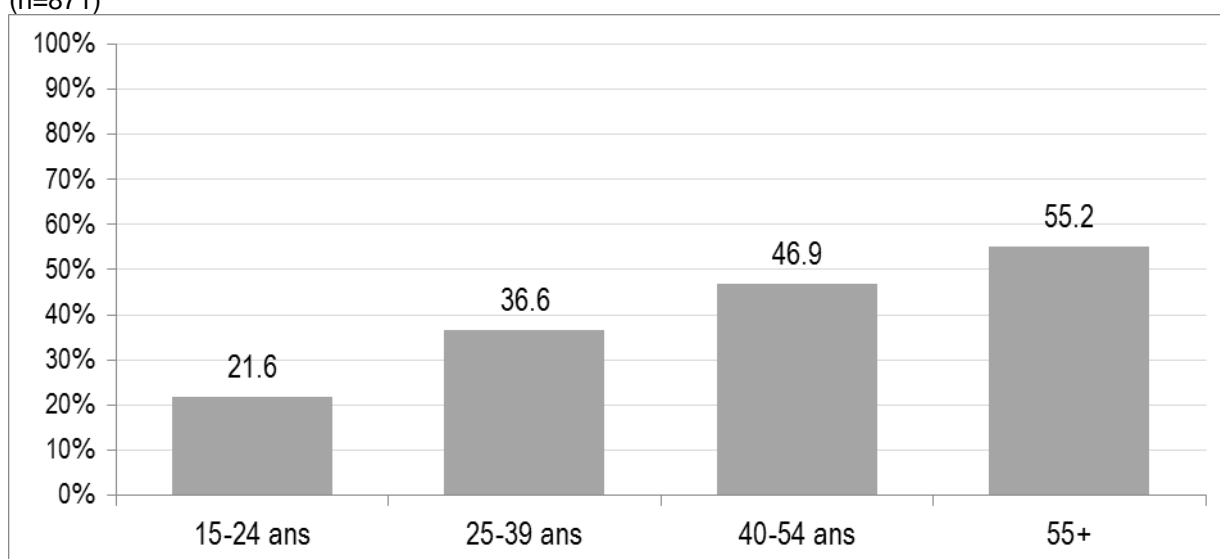
Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

L'autonomie des cadences ou du rythme de travail de la Suisse correspond à la moyenne européenne. La comparaison avec l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et la France ne présente pas non plus de différences pertinentes.

4.1.4 Libre choix du moment de la pause

La possibilité de faire une pause en fonction de ses besoins personnels est un aspect important de l'autonomie horaire et est déterminante pour la bonne récupération. La possibilité de choisir le moment de sa pause varie avec l'âge : un peu plus de 20 % des jeunes actifs (15-24 ans) peuvent souvent ou toujours choisir librement le moment de leur pause. Cette proportion augmente avec l'âge et représente plus de la moitié des actifs chez les plus de 55 ans. En termes de protection de la santé, cet aspect est particulièrement important pour les actifs âgés, car leur performance physique est plus limitée que celle des jeunes actifs.

Illustration 4-3: Choix libre du moment de la pause par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q61f : Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez. Réponse *souvent* ou *jamais*.

⁸¹ ESENER-2 2014, Q201.

⁸² ESENER-2 2014, Q202.

⁸³ ESENER-2 2014, Q303.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Si plus de la moitié des actifs pouvaient choisir libre du moment de la pause en 2005 (54,1 %), ils n'étaient plus que 42,2 % dans ce cas en 2015.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La possibilité fréquente ou permanente de choisir le moment de sa pause est la plus répandue en France (56,4 %) où elle dépasse la moyenne européenne (42,7 %). L'Autriche (45,3 %) et la Suisse (42,2 %) suivent, devant l'Allemagne (36,5 %) et l'Italie (34,8 %). La Suisse et l'Italie enregistrent un recul par rapport aux chiffres de l'EWCS 2005 en termes de possibilité de choisir librement le moment de sa pause. En Allemagne, en France et en Autriche, en revanche, la proportion de 2015 est plus élevée qu'il y a encore dix ans.

4.2 Caractéristiques difficilement supportables liées à la situation professionnelle et aux ressources

Le présent chapitre analyse les aspects de la situation professionnelle principalement pertinents en termes d'incidence sur le psychisme. Nous entendons par « psychisme » l'ensemble des processus de traitement de l'information et des émotions de la personne. Ce terme couvre tant les processus cognitifs (être attentif, se concentrer, se rappeler, décider, planifier) et la perception que les processus émotionnels, tels que la gestion consciente des sentiments de type insécurité, peur ou colère.

Ce chapitre est subdivisé en six sections. La première section traite de la concordance entre les tâches et les capacités et compétences personnelles des travailleurs (chapitre 4.2.1). Les facteurs déterminants pour la santé des tâches confiées sont décrits ensuite (chapitre 4.2.2). Ils sont suivis par les tâches et les situations présentant une charge émotionnelle (chapitre 4.2.3). La section suivante traite des possibilités d'influer sur les aspects importants du travail (chapitre 4.2.4). Le cinquième chapitre décrit le comportement de conduite et la collaboration avec les collègues (chapitre 4.2.5). Enfin, la dernière section aborde les thèmes de la précarité de l'emploi et des restructurations (chapitre 4.2.6).

Outre les facteurs décrits dans ce chapitre, les aspects de la culture d'encadrement (chapitre 2.5), de l'aménagement du temps de travail (chapitre 3), des facteurs de temps (chapitre 4.1) ou d'autres charges physiques (chapitre 4.3) influent considérablement sur le stress psychologique.⁸⁴

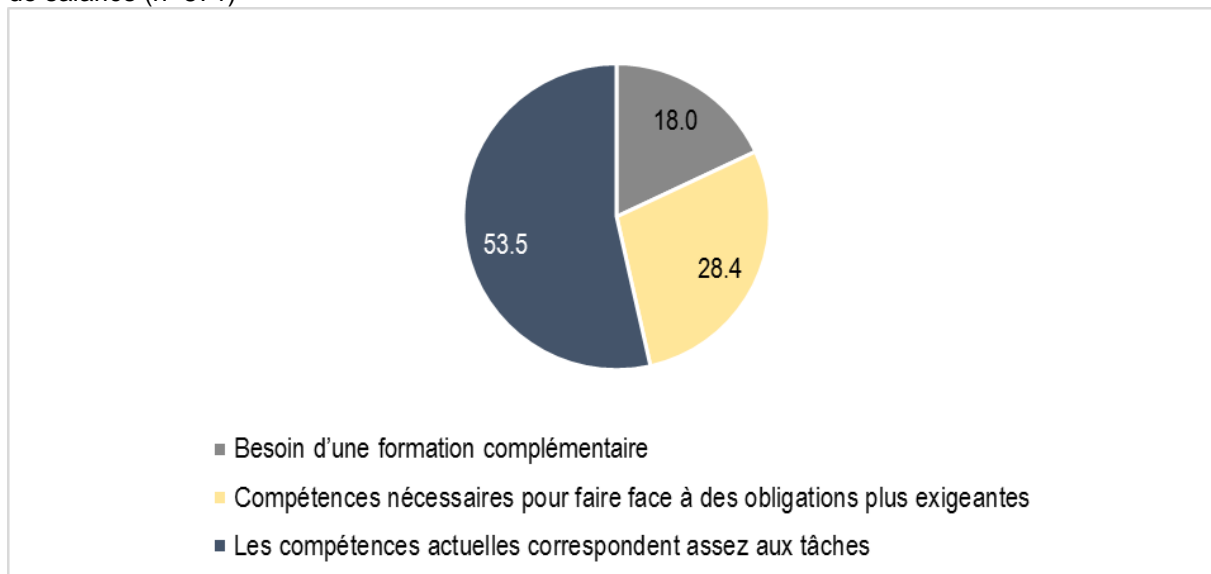
4.2.1 Concordance entre les tâches et les capacités et compétences personnelles des travailleurs

La tâche doit correspondre aux capacités et aux compétences, ainsi qu'à la performance individuelle de chacun, sans surmenage permanent ni au contraire manque de sollicitation. L'EWCS 2015 étudie l'adéquation ou les besoins de formation correspondants.

Une bonne moitié des personnes interrogées indique que leur domaine d'activité correspond à leurs capacités (53,5 %). Près d'un cinquième considère des mesures de formation complémentaire nécessaires (18,0 %) et 28,4 % répondent disposer des compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes.

⁸⁴ Voir notamment à ce sujet Grebner, Berlowitz, Alvarado, and Cassina (2012, pp. 61-67)

Illustration 4-4: Adéquation des tâches aux capacités et compétences, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q64 : Laquelle des affirmations suivantes décrit le mieux votre niveau de compétences dans l'exécution de votre travail ? (1=J'ai besoin d'une formation complémentaire pour me permettre de faire face à mes obligations. 2=Mes compétences actuelles correspondent assez à mes tâches. 3=J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes.) Réponse ...

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Les résultats suisses relatifs à l'adéquation des tâches aux capacités et compétences ne diffèrent pas de la moyenne européenne. La comparaison avec les chiffres de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Italie et de la France ne présente pas non plus de différence notable.

4.2.2 Facteurs déterminants pour la santé des tâches confiées

Du point de vue de la psychologie du travail, le *caractère global* revêt une importance capitale. Cela signifie que la tâche confiée doit combiner des éléments de planification, d'exécution et de contrôle. Il doit être possible de contrôler par soi-même si le travail accompli répond aux exigences posées. Des tâches posant des exigences variées aux fonctions corporelles, aux organes des sens et aux fonctions cognitives permettent de recourir à des capacités et à des compétences différentes, et d'éviter des efforts trop répétitifs. Dans l'idéal, des tâches complexes alternent avec des tâches de routine. Les tâches qui nécessitent un développement des capacités et des compétences disponibles ou l'acquisition de nouvelles capacités et compétences ont une influence positive sur la flexibilité mentale, ce qui permet d'évoluer sur le plan personnel et professionnel. L'EWCS comprend plusieurs questions dans ce sens.

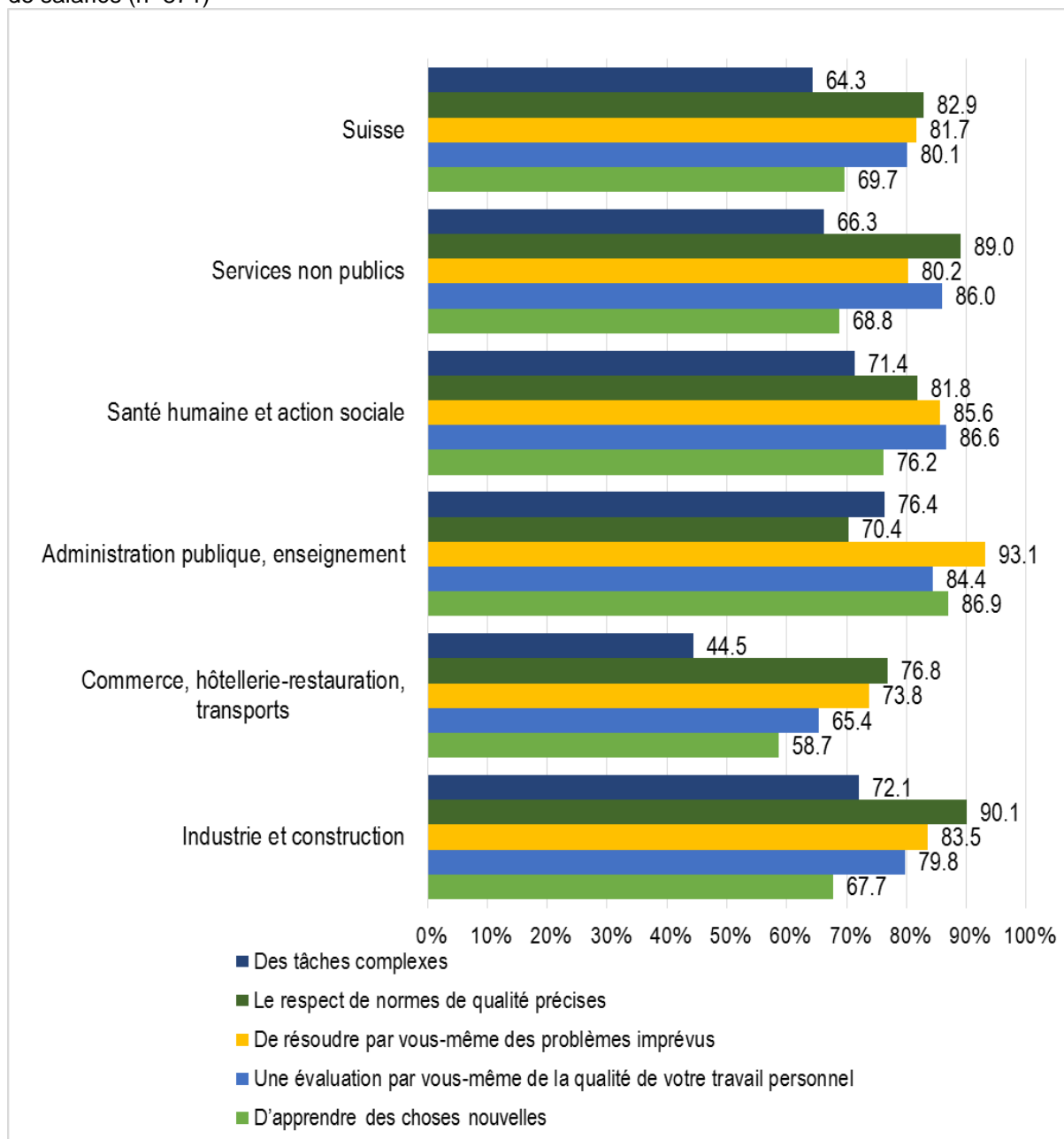
*Exigences de la tâche confiée*⁸⁵

Huit salariés sur dix sont d'avis que leur travail implique de résoudre de manière autonome des problèmes imprévus (81,7 %). Environ autant de personnes indiquent que leur travail implique une évaluation autonome de la qualité du travail accompli (80,1 %). Sept dixièmes peuvent apprendre des choses nouvelles pendant leur travail (69,7 %). Par ailleurs, la majorité des salariés est d'avis que son travail comprend des tâches complexes (64,3 %).

Les personnes interrogées dans les groupes de branches « Administration publique et enseignement » et « Santé humaine et action sociale » indiquent dans une même proportion que leur travail implique « d'apprendre des choses nouvelles ». En revanche, le groupe de branche « Commerce, hôtellerie-restauration, transports » se classe en dessous de la moyenne suisse en termes de tâches complexes et d'évaluation autonome de la qualité du travail accompli.

⁸⁵ EWCS 2015, Q53.

Illustration 4-5: Exigences de la tâche confiée par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



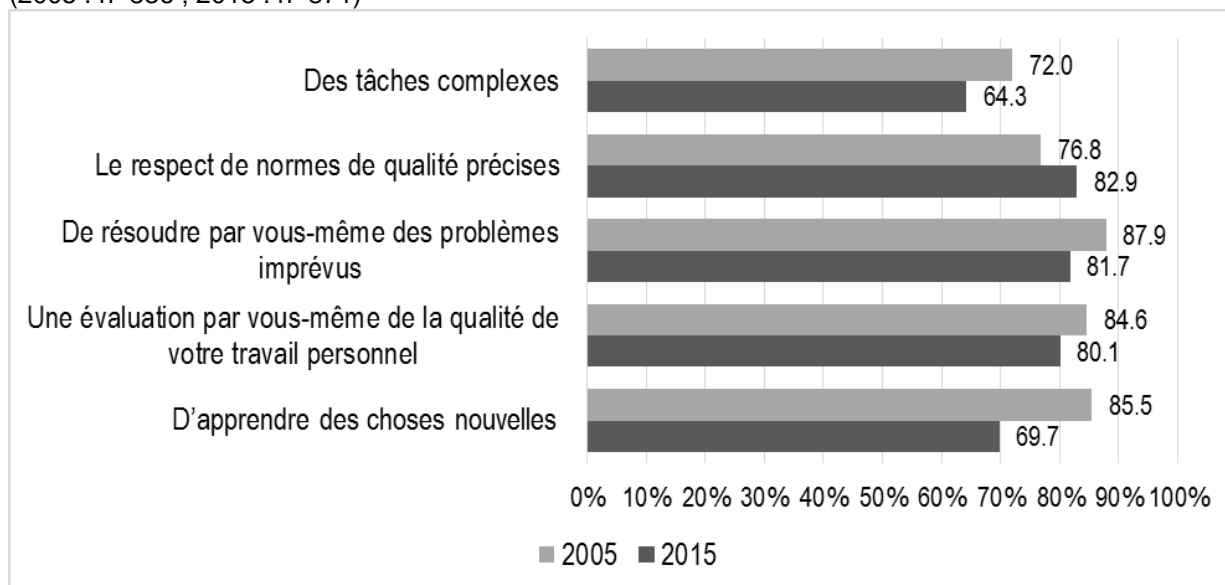
EWCS 2015, Q53 : Généralement, votre travail rémunéré principal implique-t-il ou non ... ? (A. Le respect de normes de qualité précises B. Une évaluation par vous-même de la qualité de votre travail personnel C. De résoudre par vous-même des problèmes imprévus E. Des tâches complexes F. D'apprendre des choses nouvelles.) Réponse oui.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Si l'aspect « Respect de normes de qualité précises » enregistre une hausse de 6,1 points de pourcentage entre 2005 et 2015,⁸⁶ les aspects « Évaluation autonome de la qualité du travail personnel » (-4,6 points de pourcentage), « Résolution autonome des problèmes imprévus » (-6,1 points de pourcentage), « Tâches complexes » (-7,8 points de pourcentage) et « Apprentissage de choses nouvelles » (-15,7 points de pourcentage) sont en baisse.

⁸⁶ L'Autriche connaît une évolution similaire.

Illustration 4-6: Exigences de la tâche confiée, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q53 : Généralement, votre travail rémunéré principal implique-t-il ou non ... ? (A. Le respect de normes de qualité précises B. Une évaluation par vous-même de la qualité de votre travail personnel C. De résoudre par vous-même des problèmes imprévus E. Des tâches complexes F. D'apprendre des choses nouvelles.) Réponse *oui*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse et en Autriche, les aspects « Respect de normes de qualité précises » et «Évaluation autonome de la qualité du travail personnel » sont plus souvent cités que dans la moyenne européenne. Cela vaut également pour la comparaison avec trois des quatre pays voisins, à savoir l'Allemagne, la France et l'Italie.

En Suisse, en Italie et parfois même en Allemagne, la proportion de salariés dont les tâches impliquent l'«évaluation autonome de la qualité du travail personnel », la « résolution autonome des problèmes imprévus », des « tâches complexes » et l'« apprentissage de choses nouvelles » recule. Ces chiffres vont à l'encontre de la tendance dans l'ensemble de l'Europe.

Au total, les exigences des tâches confiées en Suisse et au niveau européen s'équilibrent.

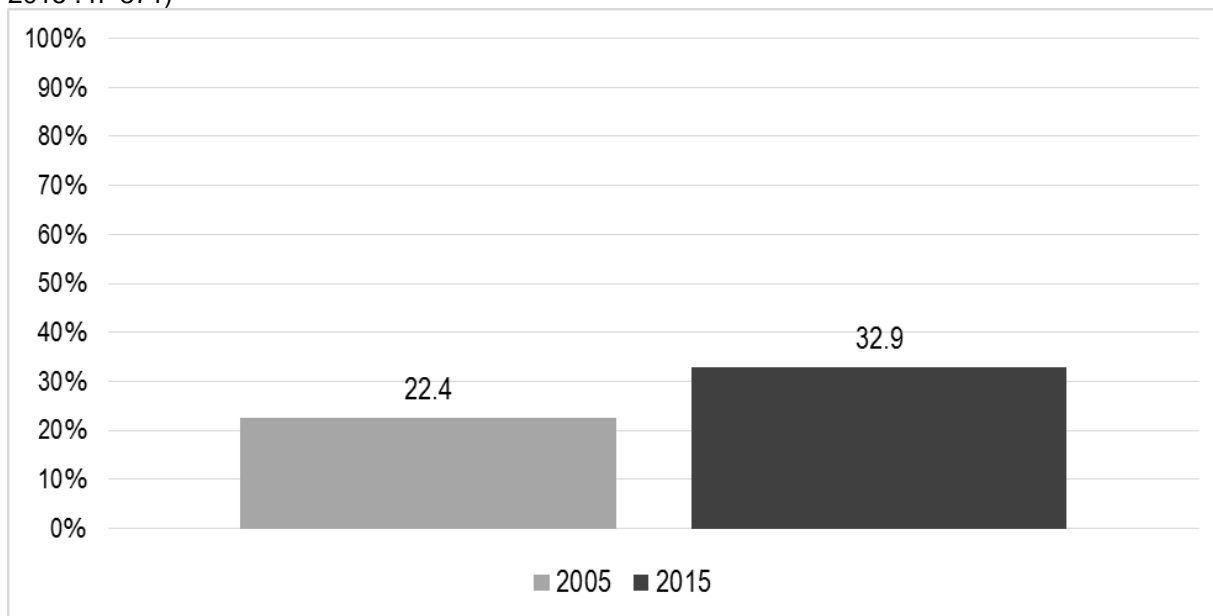
Tâches monotones

32,9 % des personnes interrogées indiquent que leur travail comporte des tâches monotones. Comme cela a été mentionné, la durée et l'interaction de plusieurs facteurs déterminent l'ampleur de l'effort et ses conséquences sur la santé. Il est donc pertinent de comparer ces affirmations avec d'autres résultats, afin de pouvoir en estimer l'incidence sur la santé. La formulation des questions ne permet cependant pas de se prononcer sur la proportion des tâches monotones sur le volume de travail total.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Le nombre de personnes dont le travail implique des tâches monotones a augmenté au cours des dix dernières années. Si 22,4 % des salariés indiquaient en 2005 que leur travail comportait des tâches monotones, ils sont plus nombreux à le faire en 2015 à raison de 10,5 points de pourcentage.

Illustration 4-7: Tâches monotones, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q53d : Généralement, votre travail rémunéré principal implique-t-il ou non des tâches monotones ? Réponse oui.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

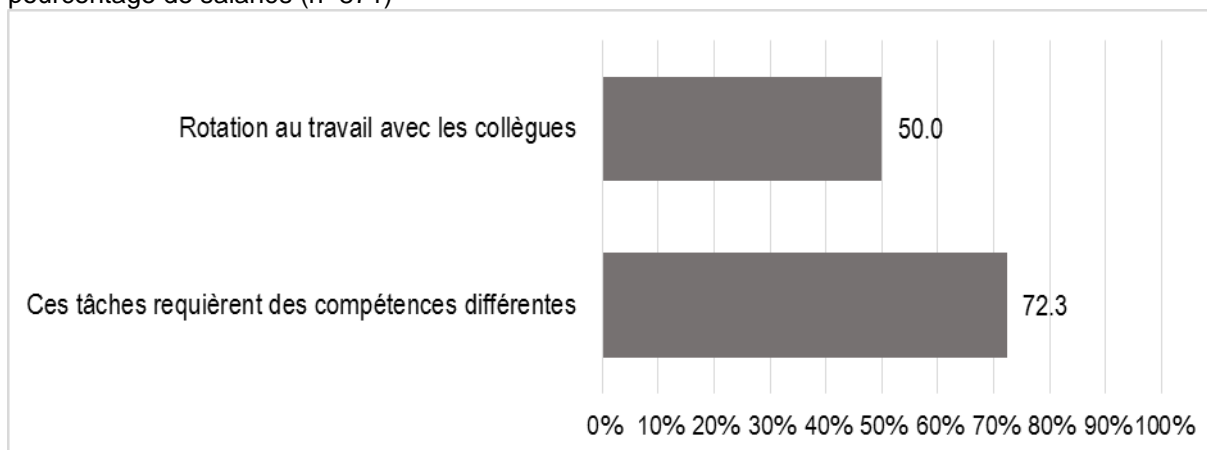
Bien que, comparé avec l'EWCS 2005, l'aspect des « tâches monotones » soit plus souvent cité, les chiffres de la Suisse restent inférieurs à la moyenne européenne (48,4 %). Cela vaut également pour la comparaison avec les deux pays voisins que sont la France (47,6 %) et l'Italie (46,9 %).

Tâches posant des exigences diverses et rotation au travail

Le caractère répétitif des efforts peut être évité par l'exécution de tâches permettant de recourir à des capacités et compétences différentes. Un bon moyen d'y parvenir est d'instaurer la rotation au travail, qui permet de faire exécuter des tâches à tour de rôle par diverses personnes. Pour que l'on obtienne un effet bénéfique, ces tâches doivent cependant présenter des exigences similaires. Il convient de veiller à ce que les tâches soient toujours complètes et variées et fassent appel à des capacités, des compétences, des sens et des muscles différents.

La moitié des personnes interrogées connaissent une rotation au travail avec leurs collègues. Près de trois quarts indiquent que ces tâches requièrent des capacités et des compétences différentes.

Illustration 4-8: Tâches posant des exigences diverses et rotation au travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



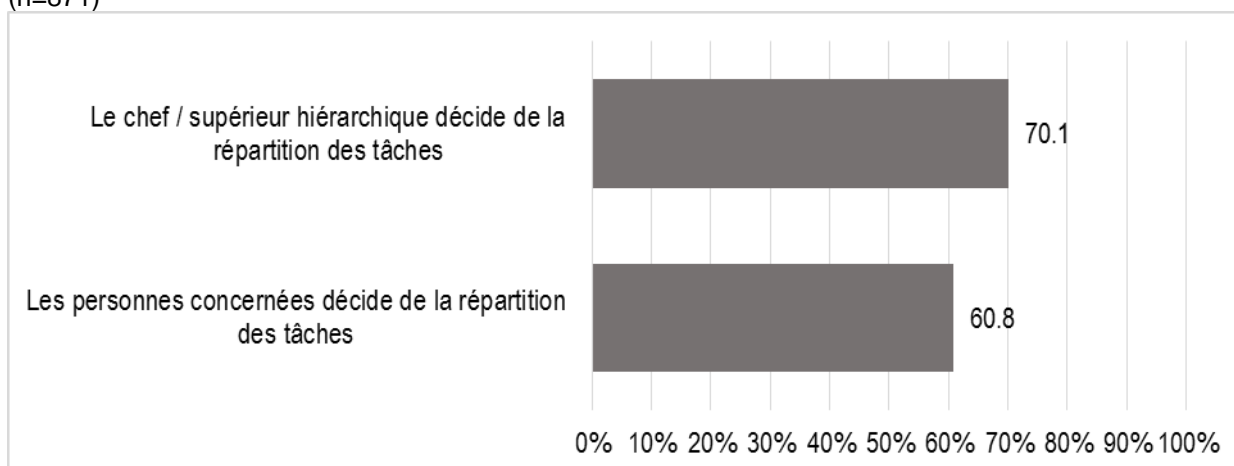
EWCS 2015, Q55 : Votre travail implique-t-il une rotation des tâches entre vous et vos collègues ? Réponse oui.

EWCS 2015, Q56 : Ces tâches requièrent-elles différentes compétences ? Réponse oui.

Décision de répartir les tâches en cas de rotation des tâches.

La répartition des tâches est décidée par le supérieur hiérarchique chez 70,1 % des salariés. Plus de la moitié des personnes interrogées indiquent que les personnes concernées par la rotation des tâches en décident elles-mêmes.

Illustration 4-9: Libre choix de la répartition des tâches, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q57 : Qui décide de la répartition des tâches ? (A. Votre chef / supérieur hiérarchique B. Les personnes concernées par la rotation des tâches). Réponse ... (La question a été exclusivement posée aux personnes ayant répondu par l'affirmative à la question Q55 (Votre travail implique-t-il une rotation des tâches entre vous et vos collègues ?), Q55=1).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Le libre choix de la répartition des tâches ne présente pas de différences pertinentes, que ce soit par rapport à l'UE-27 ou à l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et la France.

Estimation de la qualité et de l'utilité du travail personnel

Avoir le sentiment de faire du bon travail et de contribuer ainsi à quelque chose d'utile motive et contribue au bien-être. Inversement, une activité qui n'offre pas ou rarement le sentiment de faire du bon travail et de contribuer ainsi à quelque chose d'utile peut compromettre le bien-être.

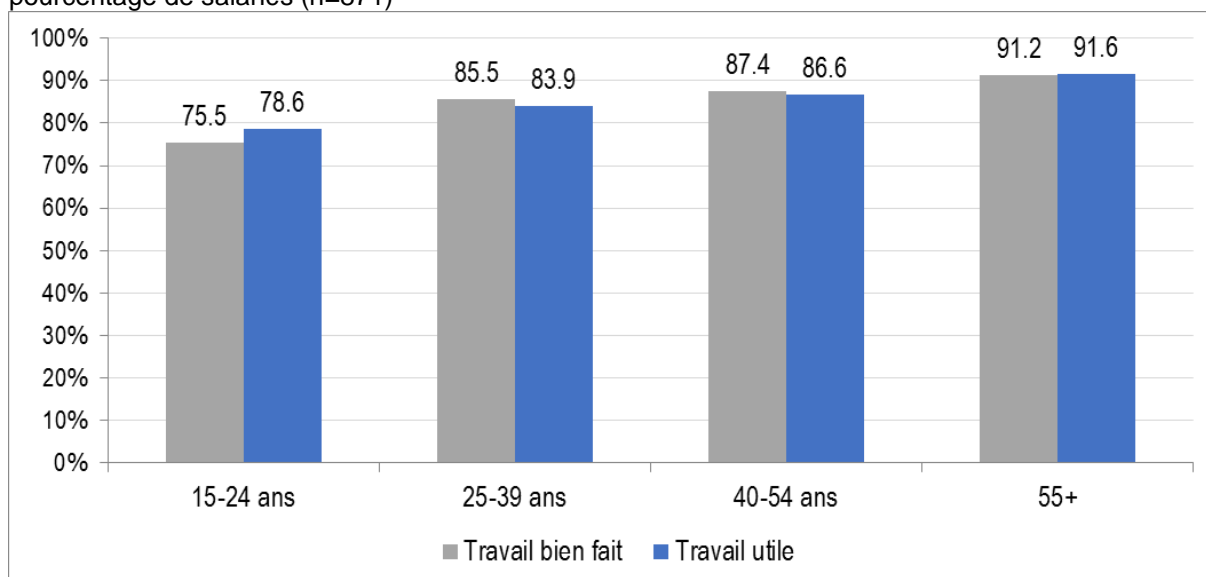
Plus de quatre salariés sur cinq répondent avoir souvent ou toujours l'impression de faire un travail utile (85,8 %). Presque autant (86,3 %) indiquent que leur activité leur donne l'impression de bien faire leur travail.

En revanche, 4,5 % des salariés n'ont jamais ou ont rarement le sentiment de contribuer à quelque chose d'utile par leur travail, alors que 2,9 % affirment que leur activité leur donne

rarement, voire ne leur donne jamais le sentiment de faire du bon travail. Les jeunes salariés (15-24 ans) sont plus touchés que les salariés plus âgés (plus de 55 ans).

Dans les groupes de branches « Administration publique et enseignement » (95,9 %) et « Santé humaine et action sociale » (93,3 %), la proportion des salariés trouvant leur travail souvent ou toujours utile est plus élevée que dans les autres groupes (par ex. « Industrie et construction »: 80,8 %).

Illustration 4-10: Estimation de la qualité et de l'utilité du travail personnel par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

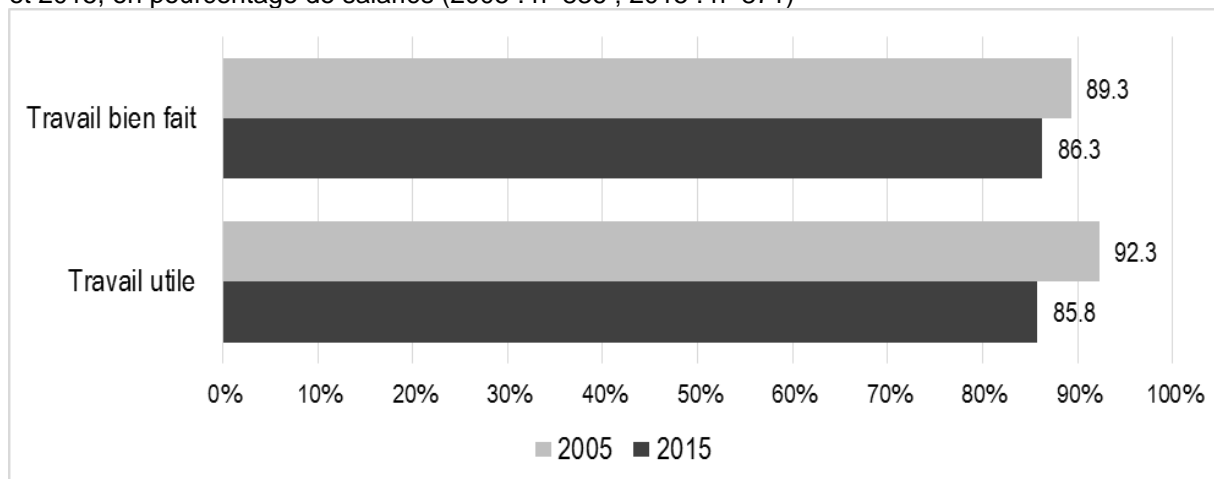


EWCS 2015, Q61h : Votre travail vous donne le sentiment du travail bien fait Réponse *souvent* ou *jamais*.
EWCS 2015, Q61j : Vous avez le sentiment de faire un travail utile. Réponse *souvent* ou *jamais*.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

La proportion de salariés pour laquelle l'affirmation « Votre travail vous donne le sentiment du travail bien fait » est souvent ou toujours correcte est généralement moins élevée en 2015 qu'il y a encore dix ans. Cela vaut également pour l'affirmation « Vous avez le sentiment de faire un travail utile » (valeur non significative du point de vue statistique). Les valeurs de la Suisse s'apparentent à celles de l'Europe.

Illustration 4-11: Appréciation positive de la qualité et de l'utilité du travail personnel, Suisse 2015 et 2005, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q61h : Votre travail vous donne le sentiment du travail bien fait Réponse *souvent* ou *jamais*.
EWCS 2015, Q61j : Vous avez le sentiment de faire un travail utile. Réponse *souvent* ou *jamais*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

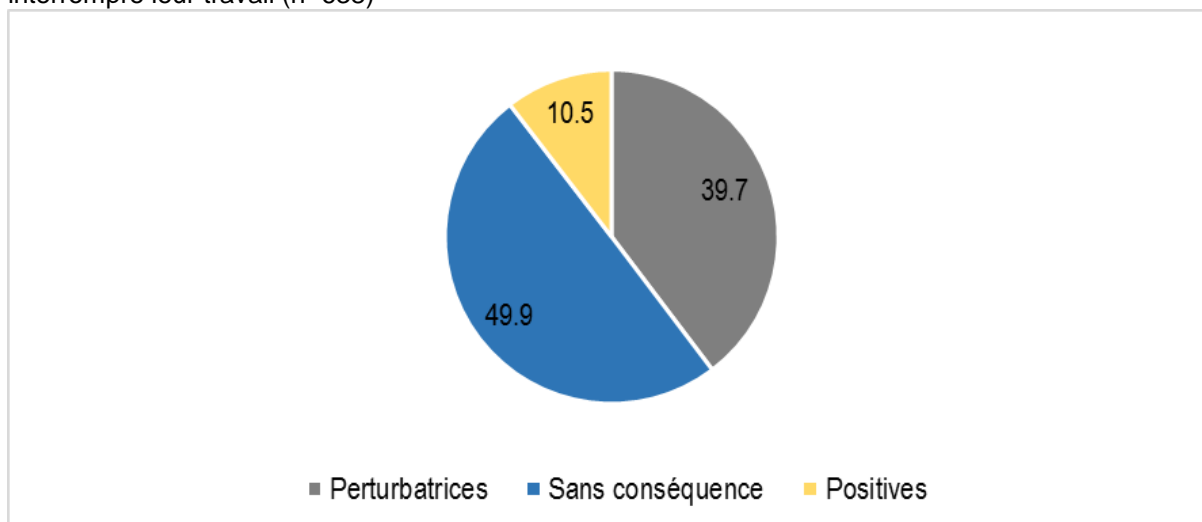
Les résultats de la Suisse à ce sujet ne diffèrent guère de la moyenne de l'UE-27. La comparaison avec l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie ne présente pas non plus de différence notable.

Interruptions

Après une interruption, la reprise du travail là où il a été interrompu nécessite généralement un effort supplémentaire. La question de l'ampleur de cet effort et celle de savoir si l'interruption est perçue comme une perturbation ou comme une distraction bienvenue, dépendent surtout du type et de la complexité de l'activité.

Dans l'EWCS 2015, 31,9 % des personnes interrogées indiquent être souvent ou très souvent interrompues dans leur travail par des tâches imprévues. La moitié (49,9 %) déclare que ces interruptions sont sans incidence, alors que 39,7 % se disent dérangés. Pour une personne sur dix, ces interruptions sont des distractions bienvenues (10,5 %).

Illustration 4-12: Perception des interruptions, Suisse 2015, en pourcentage de salariés qui doivent interrompre leur travail (n=638)

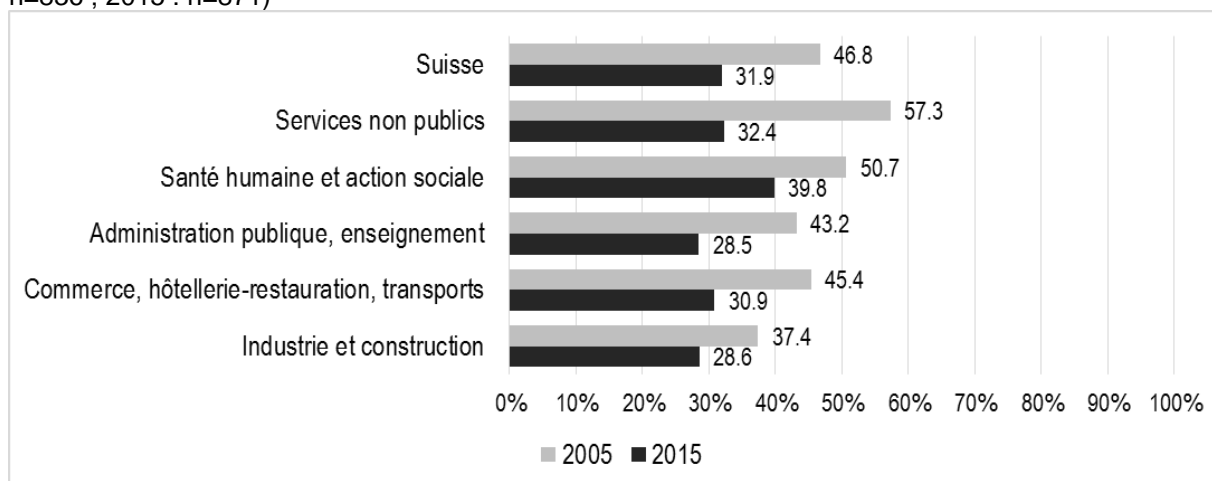


EWCS 2015, Q52 : Pour votre travail, ces interruptions sont-elles ...? Réponse *Perturbatrices*, *sans conséquence* ou *positives* (la question a été exclusivement posée aux personnes ayant indiqué devoir interrompre *très souvent*, *assez souvent* ou *occasionnellement* leur travail pour effectuer une tâche non prévue, Q51=1, Q51=2, Q51=3).

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Les résultats montrent que les interruptions dues à des tâches imprévues sont plus rares en 2015 qu'il y a encore dix ans (2005 : 46,8 %, 2015 : 31,9 %). Ce recul est observé tous groupes de branches confondus.

Illustration 4-13: Proportion d'interruptions relativement fréquentes ou très fréquentes en raison de tâches imprévues, par branche économique, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q51 et EWCS 2005, q22a : À quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ? Réponse *Assez souvent* ou *très souvent*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La proportion de la population active suisse interrompue assez souvent ou très souvent pour des tâches imprévues correspond à la moyenne de l'UE-27 (33,5 %). Comparée aux pays limitrophes, la Suisse arrive en deuxième position, derrière la France (48,6 %). En Autriche (25,8 %), en Italie (24,2 %) et en Allemagne (21,4 %), les interruptions semblent moins fréquentes qu'en Suisse.

4.2.3 Tâches et situations difficiles sur le plan émotionnel

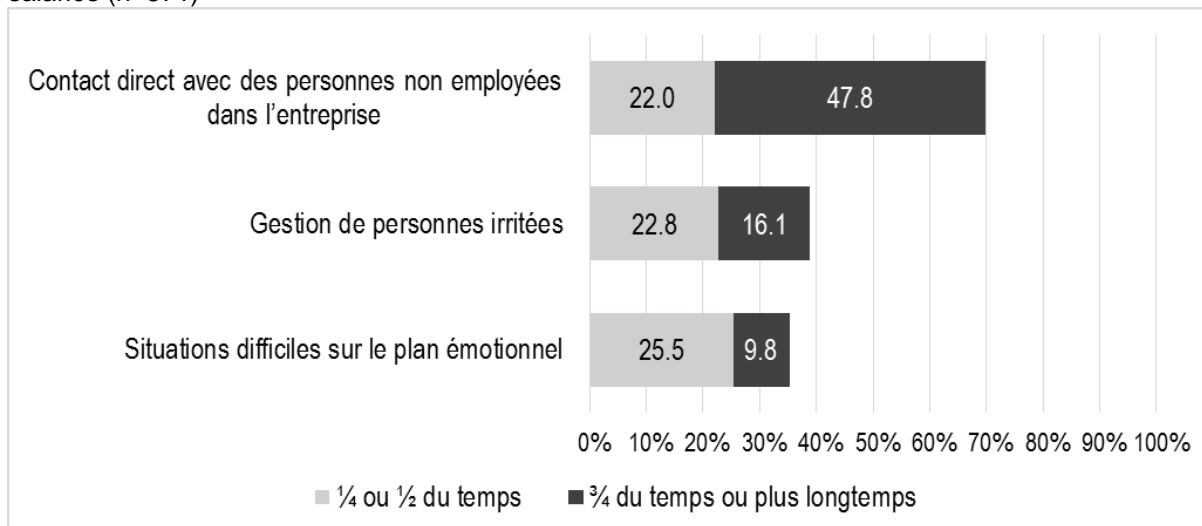
Les aspects de charge émotionnelle se retrouvent en principe dans chaque situation de travail. Le contact avec des clients et d'autres catégories de personnes peut rendre le travail intéressant et diversifié, mais peut aussi générer une charge émotionnelle. L'EWCS 2015 s'est penchée sur l'ampleur du contact direct des répondants avec des personnes non employées sur le lieu de travail, l'ampleur du contact avec des personnes irritées et l'ampleur des situations difficiles sur le plan émotionnel personnel. Les salariés ont donc été interrogés sur la mesure dans laquelle leur travail implique des situations de ce type (voir Illustration 4-14).

Le contact direct avec des personnes non employées dans l'entreprise (par ex. des clients, des passagers, des élèves/étudiants, des patients, etc.), représente chez 70 % des salariés au minimum un quart du temps (69,8 %).

38,8 % passent au moins un quart de leur temps avec des personnes irritées (par ex. donneur d'ordre, client, patients, élèves/étudiants, etc.). Chez 16,1 % des personnes interrogées, ce facteur représente au moins les trois quarts de leur temps de travail. Les femmes sont plus touchées que les hommes (42,8 % contre 34,9 %). Dans le groupe « Santé humaine et action sociale », comptant nettement plus de femmes que d'hommes (74,7 % contre 25,3 %), les situations difficiles impliquant des personnes irritées sont courantes (49,4 %).

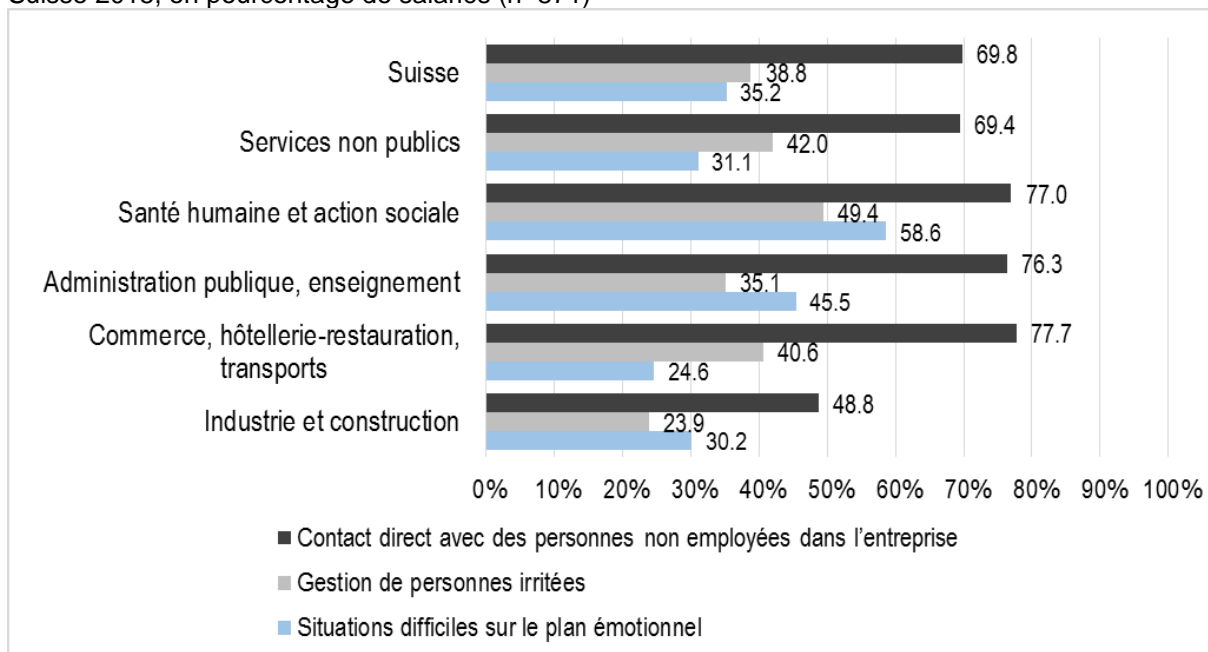
Au total, près d'un tiers des personnes interrogées (35,2 %) vivent des situations difficiles sur le plan émotionnel au travail (voir Illustration 4-14). Le groupe « Santé humaine et action sociale » présente même une proportion supérieure à la moitié (58,6 %).

Illustration 4-14: Tâches et situations difficiles sur le plan émotionnel, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique... (F. D'être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à votre lieu de travail comme, par exemple, des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc. G. De gérer des clients, des patients, des élèves, etc. fâchés H. D'être dans des situations qui vous perturbent sur le plan émotionnel.) Réponse *près d'un quart du temps* ou *environ les 3/4 du temps*.

Illustration 4-15: Tâches et situations difficiles sur le plan émotionnel par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique ...

(F. D'être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à votre lieu de travail comme, par exemple, des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc. G. De gérer des clients, des patients, des élèves, etc. fâchés H. D'être dans des situations qui vous perturbent sur le plan émotionnel.) Réponse *près d'un quart du temps* ou *plus longtemps*.

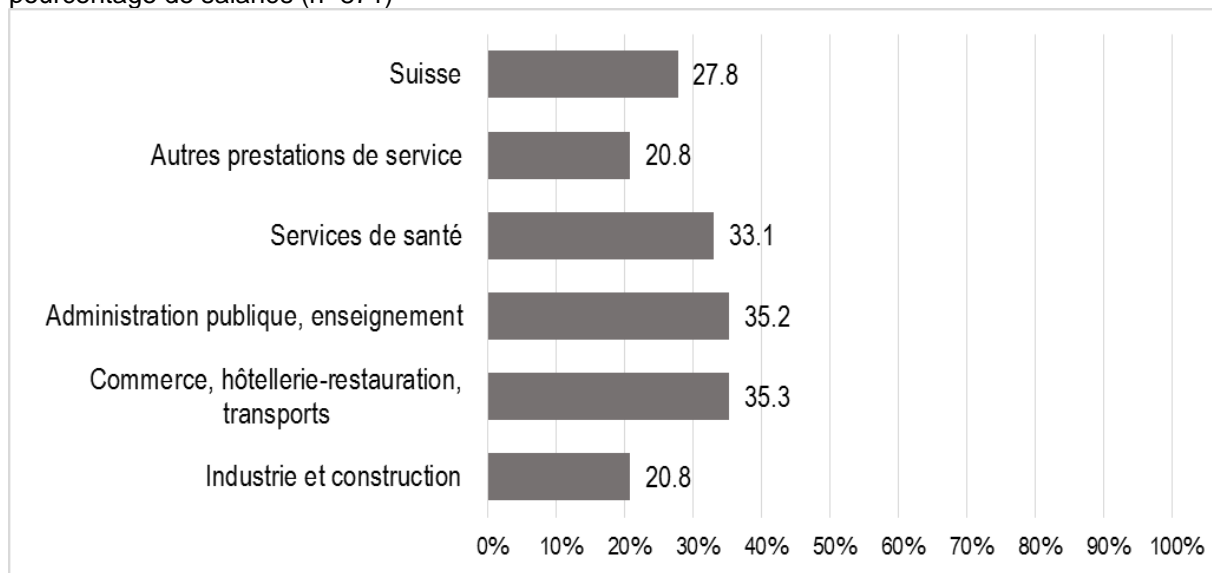
L'EWCS 2015 a également demandé la mesure dans laquelle il est nécessaire de cacher ses sentiments pour exécuter son travail. 27,8 % des salariés sont souvent ou toujours touchés par ce facteur. Dans les groupes de branches « Commerce, hôtellerie-restauration, transports », « Administration publique et enseignement » et « Santé humaine et action sociale », plus d'un tiers des personnes interrogées doit souvent ou toujours cacher ses sentiments.

Dans ce but, elles doivent réguler leurs émotions afin de présenter vers l'extérieur une voix, des mimiques et une gestique correspondant à un sentiment différent de ce qu'elles

éprouvent réellement. Dans ce contexte, on parle également de *travail émotionnel*.⁸⁷ Lorsque les émotions présentées vers l'extérieur ne correspondent pas aux émotions ressenties, cette dissonance peut être une source de stress.

Étant donné que cacher ses sentiments personnels peut représenter une charge psychique lourde pour la personne concernée, des mesures de préventions sont nécessaires.

Illustration 4-16: Cacher ses sentiments au travail, par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q61 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. ... O. Votre travail nécessite que vous cachiez vos sentiments. Réponse *souvent* ou *toujours*.

Pratiques préventives : L'ESENER étudie elle aussi la gestion des clients, patients, élèves ou autres personnes difficiles en tant que facteur de risque.⁸⁸ Ce facteur de risque est le plus souvent cité par les entreprises en termes de charges sur la santé (CH : 51,2 %, UE : 55,3 %). Une minorité des personnes interrogées s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise estiment qu'une information sur la gestion de ce risque serait nécessaire (17,8 %).⁸⁹

Par ailleurs, l'ESENER interroge sur les mesures préventives. Les résultats indiquent que dans près de la moitié des entreprises interrogées (50,6 %), une procédure est en place pour gérer les cas éventuels de menace, insultes ou agressions de la part de clients, de patients, d'élèves ou d'autres personnes.⁹⁰ Dans le groupe de branches « Enseignement, santé humaine et action sociale », ce chiffre se monte à 73,8 %.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Le contact direct avec des personnes non employées dans l'entreprise est stable depuis 2005 (2005 : 65,9 %, 2015 : 68,2 %). Les autres questions relatives aux charges émotionnelles n'ayant pas été posées en 2005, aucune comparaison n'est possible à ce sujet.

⁸⁷ Voir notamment à ce sujet Hochschild (2003)

⁸⁸ ESENER-2 2014, Q201. En plus de ces risques, il peut aussi exister des risques liés à la santé résultant de l'organisation du travail, des relations sociales au travail ou de la situation économique. Pour chacun des risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement.

⁸⁹ ESENER-2 2014, Q202. Pour lequel de ces risques – le cas échéant – votre établissement manque-t-il d'informations ou de mesures préventives adéquates [afin de les gérer de manière efficace] ?

⁹⁰ ESENER-2 2014, Q302. Et existe-t-il une procédure pour gérer les cas éventuels de menaces, d'insultes ou d'agressions de la part de clients, de patients, d'élèves ou de toute autre personne extérieure à l'organisation ? Même en l'absence de menaces, d'insultes ou d'agressions de ce type dans votre établissement à l'heure actuelle, nous voudrions savoir s'il existe des procédures pour le cas où cela se produirait. Oui

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La proportion des salariés suisses vivant des situations de travail difficiles sur le plan émotionnel correspond à la moyenne européenne (32,3 %). En France (42,3 %) et en Italie (42,2 %), la proportion de salariés répondant passer au moins un quart de leur temps avec des donneurs d'ordre, clients, patients, élèves/étudiants, etc. irrités, est égale à celle de la Suisse (38,8 %). Par contre, en Allemagne (30,9 %) et en Autriche (27,1 %), la valeur est moins élevée que chez nous.

En Suisse (27,8 %), en Allemagne (26,9 %) et en Italie (26,6 %), la proportion de salariés répondant devoir souvent ou toujours cacher leurs sentiments au travail est inférieure à la moyenne européenne (31,9 %). Par contre, les salariés sont plus touchés en France (46,2 %) et en Autriche (41,4 %).

4.2.4 Possibilités d'influer sur les aspects importants du travail

La possibilité d'influer sur les aspects importants du travail est une ressource importante. Elle permet d'adapter les exigences aux conditions, capacités, intérêts et besoins individuels des salariés. Enfin, l'implication de l'avis de collaborateurs peut également apporter de la reconnaissance et motiver les collaborateurs.

Inversement, le manque de possibilités de participation peut empêcher d'accorder les exigences de la tâche confiée aux capacités des collaborateurs, ce qui peut entraîner une certaine démotivation. Une marge de manœuvre limitée, notamment dans un contexte de forte intensité de travail, peut être préjudiciable à la santé. De nombreuses études prouvent que cela présente un risque pour la santé.⁹¹

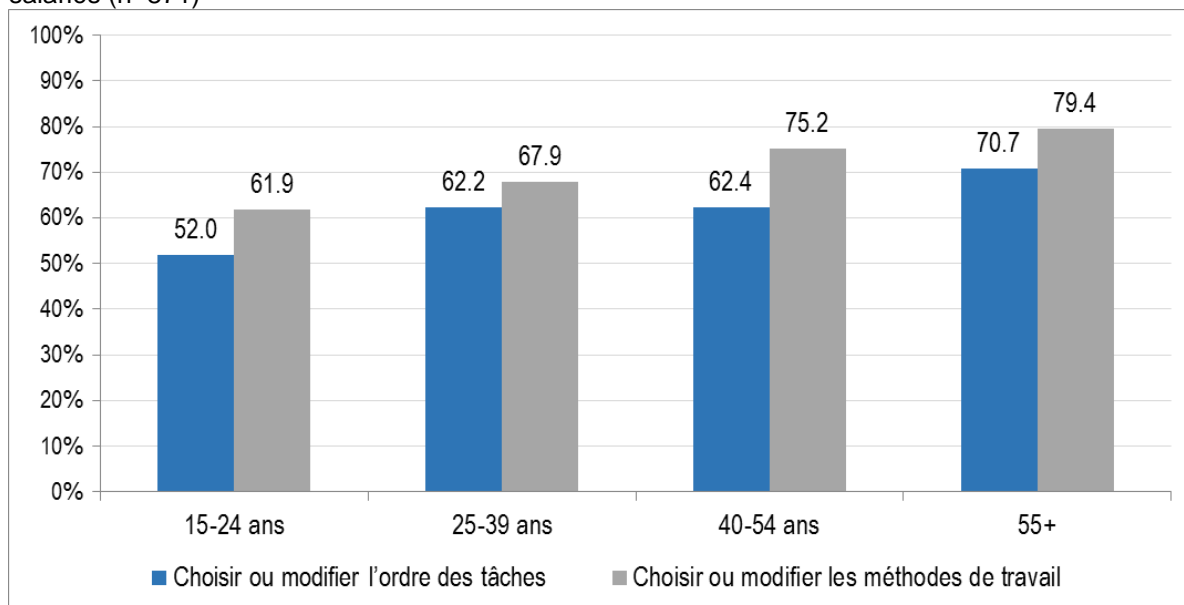
Autonomie dans l'exécution de tâches

Pour que les exigences concordent avec les conditions situationnelles et individuelles, les collaborateurs doivent bénéficier d'une certaine autonomie dans l'exécution de leurs tâches. Il peut par exemple s'agir de la définition par le salarié de l'ordre dans lequel les tâches seront exécutées ou bien de la procédure à suivre lors de l'exécution des tâches.

Plus des deux tiers des salariés indiquent pouvoir définir l'ordre et la procédure à suivre lors de l'exécution de leurs tâches. Cette liberté varie selon l'âge et la branche économique. Avec l'âge, les salariés jouissent par exemple de plus d'autonomie au travail (voir Illustration 4-22).

⁹¹ Voir par ex. à ce sujet Rau, Blum, and Mätschke (2015).

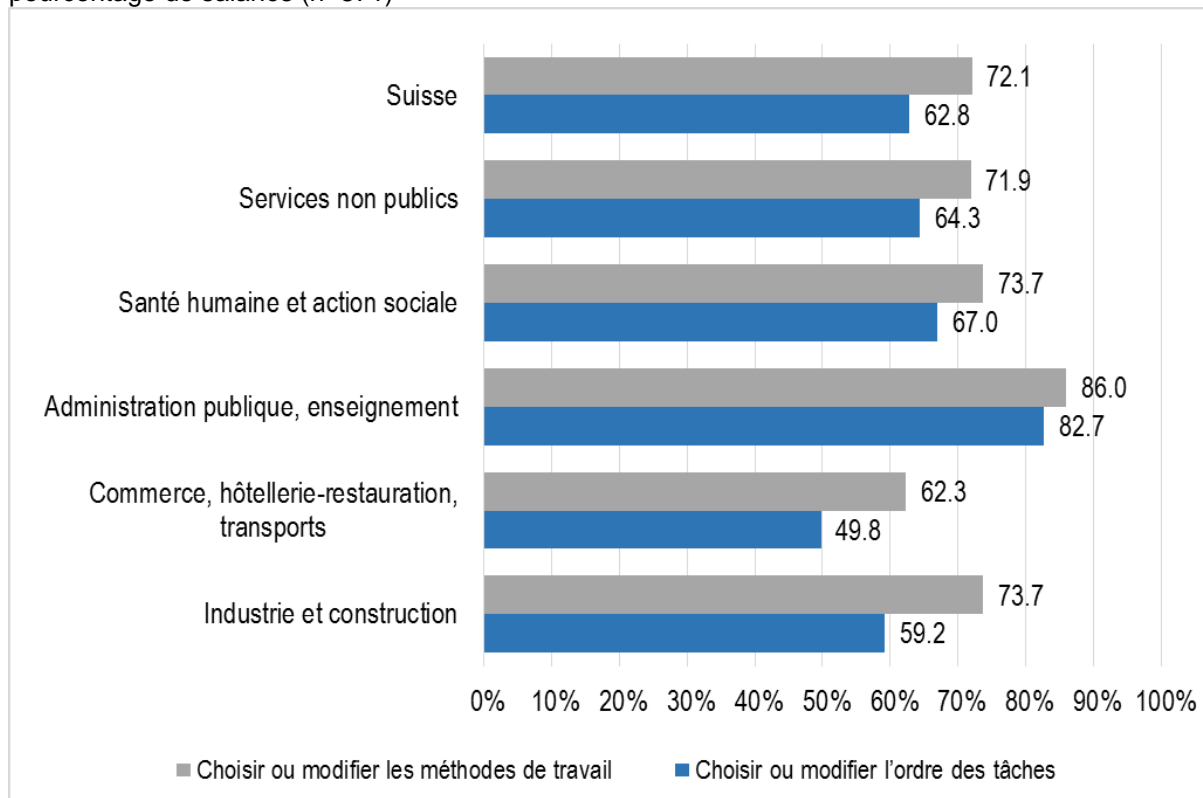
Illustration 4-17: Autonomie dans l'exécution de tâches par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q54 : Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ... ? ... (A. L'ordre de vos tâches B. Vos méthodes de travail.) Réponse oui.

Le groupe de branches « Commerce, hôtellerie-restauration, transports » recense la plus petite proportion de salariés disposant d'une certaine autonomie en termes de définition de l'ordre des tâches et des méthodes de travail. En comparaison, les salariés du groupe de branches « Administration publique et enseignement » bénéficient d'une large marge de manœuvre dans ce domaine.

Illustration 4-18: autonomie dans l'exécution de tâches, par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

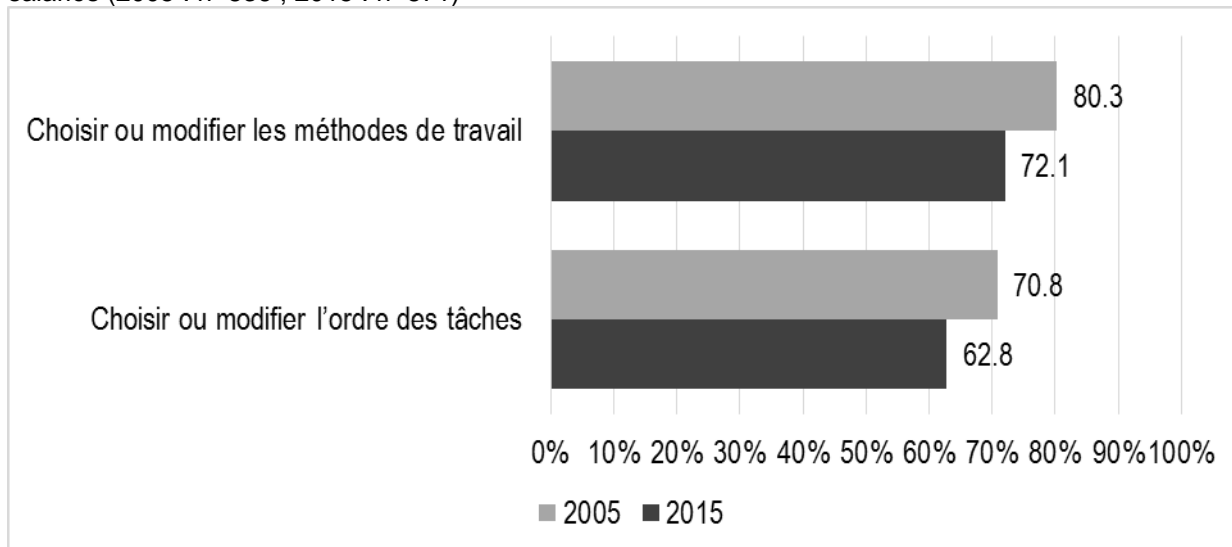


EWCS 2015, Q54 : Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ... ? (A. L'ordre de vos tâches. B. Vos méthodes de travail.) Réponse oui.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

L'autonomie observée dans l'exécution des tâches est généralement moins élevée en 2015 qu'il y a encore dix ans.

Illustration 4-19: Autonomie dans l'exécution de tâches, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)

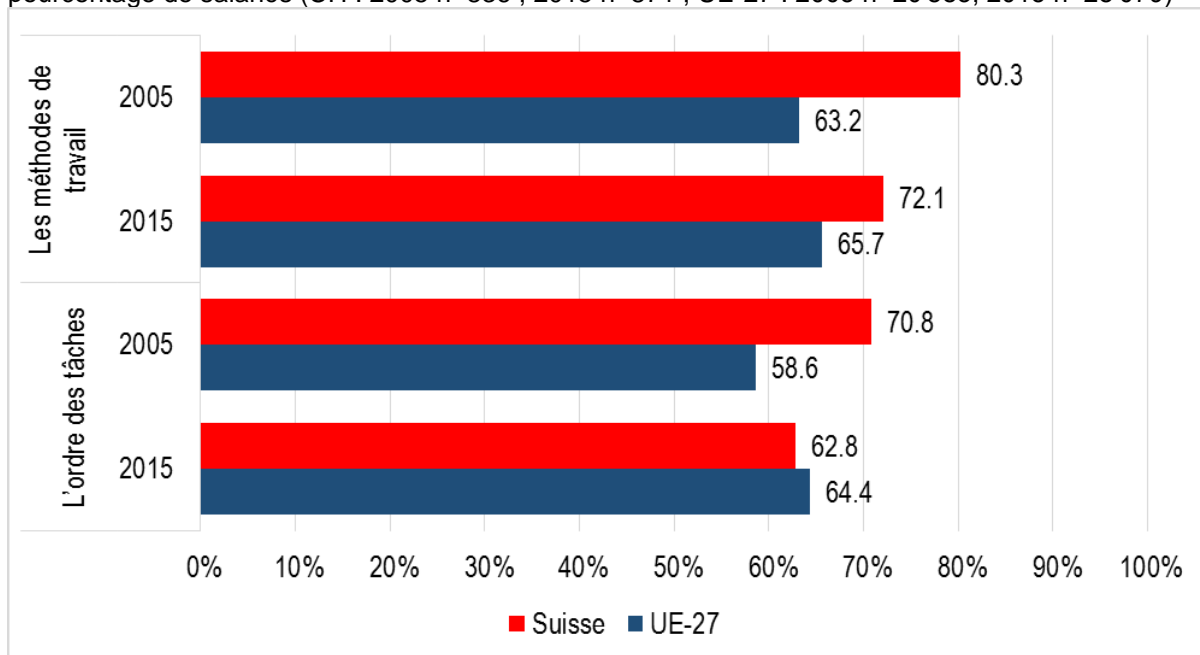


EWCS 2015, Q54 : Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ... ? ... (A. L'ordre de vos tâches B. Vos méthodes de travail.) Réponse oui.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Si l'autonomie recule en Suisse, elle enregistre une hausse dans l'UE-27, permettant ainsi à la Suisse de se rapprocher du niveau européen.

Illustration 4-20: Autonomie dans l'exécution de tâches, Suisse et Europe 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836 ; 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q54 : Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ... ? (A. L'ordre de vos tâches. B. Vos méthodes de travail.) Réponse oui.

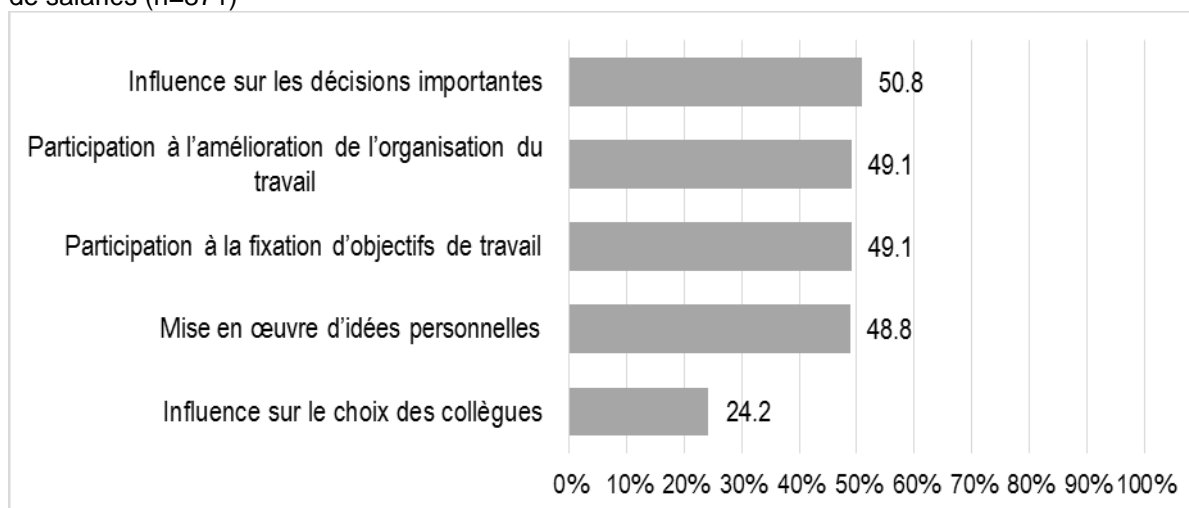
Participation à l'aménagement de la situation de travail

L'EWCS 2015 pose cinq questions⁹² relatives à des aspects très divers de la participation. Elles ont en commun d'être importantes pour la motivation et donc la performance et le bien-être des salariés. Pour quatre d'entre elles, près de la moitié des salariés a indiqué pouvoir souvent ou toujours influencer sur la situation. On notera la valeur particulièrement basse obtenue pour la question « Vous avez votre mot à dire dans le choix de vos collègues de travail » (24,2 %).

Inversement, ce résultat signifie que près de la moitié des salariés n'a pas la possibilité d'influer sur ces facteurs importants. En ce qui concerne l'influence sur le choix des collègues, ce chiffre se monte même à trois quarts des personnes interrogées.

De manière générale, les possibilités d'influence augmentent avec l'âge. Par comparaison avec les collaborateurs plus âgés, les collaborateurs les plus jeunes ont relativement rarement l'occasion d'influer sur la situation de travail (voir Illustration 4-27).

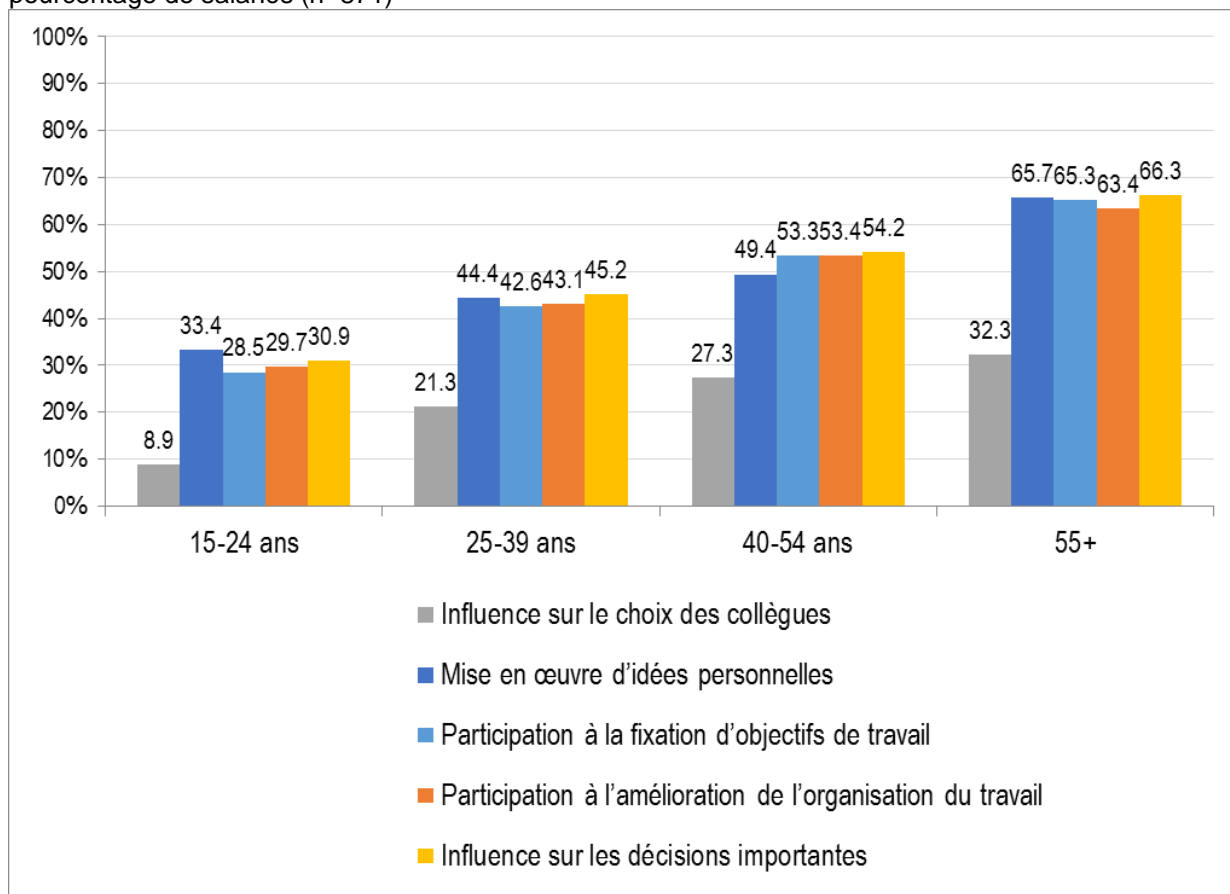
Illustration 4-21: Participation à l'aménagement de la situation de travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q61 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. ... (C. Vous êtes consulté avant que des objectifs ne soient fixés pour votre travail. D. Vous êtes impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des processus de travail de votre département ou organisation E. Vous avez votre mot à dire dans le choix de vos collègues de travail I. Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail N. Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.) Réponse *souvent* ou *jamais*.

⁹² EWCS 2015, Q61c, Q61d, Q61e, Q61i, Q61n.

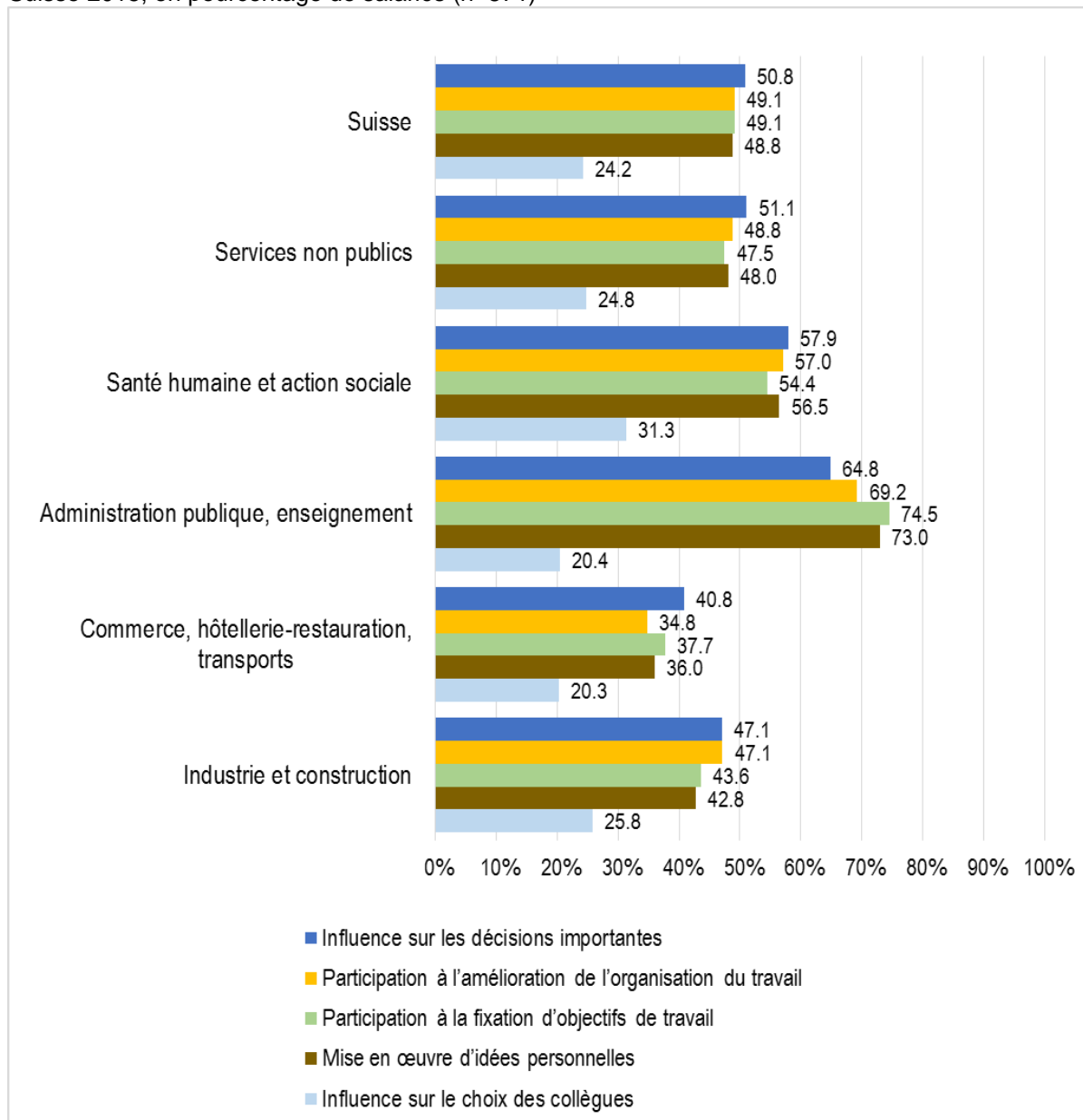
Illustration 4-22: Participation à l'aménagement de la situation de travail par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q61 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. ... (C. Vous êtes consulté avant que des objectifs ne soient fixés pour votre travail. D. Vous êtes impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des processus de travail de votre département ou organisation E. Vous avez votre mot à dire dans le choix de vos collègues de travail I. Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail N. Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.) Réponse *souvent* ou *toujours*.

De manière générale, les salariés du groupe de branches « Commerce, hôtellerie-restauration, transports » doivent se contenter de relativement peu d'autonomie dans l'exécution de leurs tâches. En revanche, le groupe de branches « Administration publique et enseignement » jouit d'une grande autonomie dans plusieurs domaines. Par exemple, les personnes interrogées indiquent pouvoir influencer sur des décisions importantes pour leur travail (64,8 %), être impliquées dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des processus de travail (69,2 %), pouvoir mettre leurs propres idées en pratique dans leur travail (73,0 %) ou être consultées avant la fixation de leurs objectifs de travail (74,5 %).

Illustration 4-23: Participation à l'aménagement de la situation de travail, par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

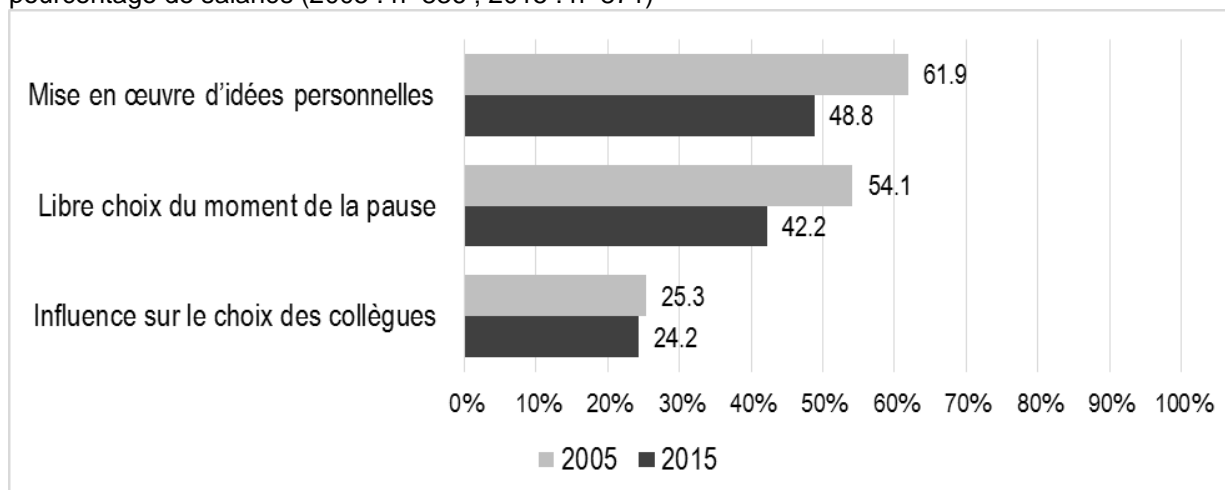


EWCS 2015, Q61 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. (C. Vous êtes consulté avant que des objectifs ne soient fixés pour votre travail. D. Vous êtes impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des processus de travail de votre département ou organisation E. Vous avez votre mot à dire dans le choix de vos collègues de travail I. Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail N. Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.) Réponse *souvent* ou *toujours*.

Évolution en Suisse (2005-2015) :

On observe un recul des possibilités d'influence des salariés entre 2005 et 2015 sur l'ensemble du territoire. Cela vaut aussi bien pour l'autonomie horaire (voir chapitre 4.1.3) que pour l'autonomie dans l'exécution des tâches confiées (chapitre 4.2.4). La possibilité d'influer sur le travail (voir chapitre 4.2.1) est également touchée. Le recul est particulièrement prononcé pour le libre choix du moment de la pause (-11,9 points de pourcentage) et la possibilité de mettre en pratique des idées personnelles (-13,1 points de pourcentage).

Illustration 4-24: Participation à l'aménagement de la situation de travail, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)

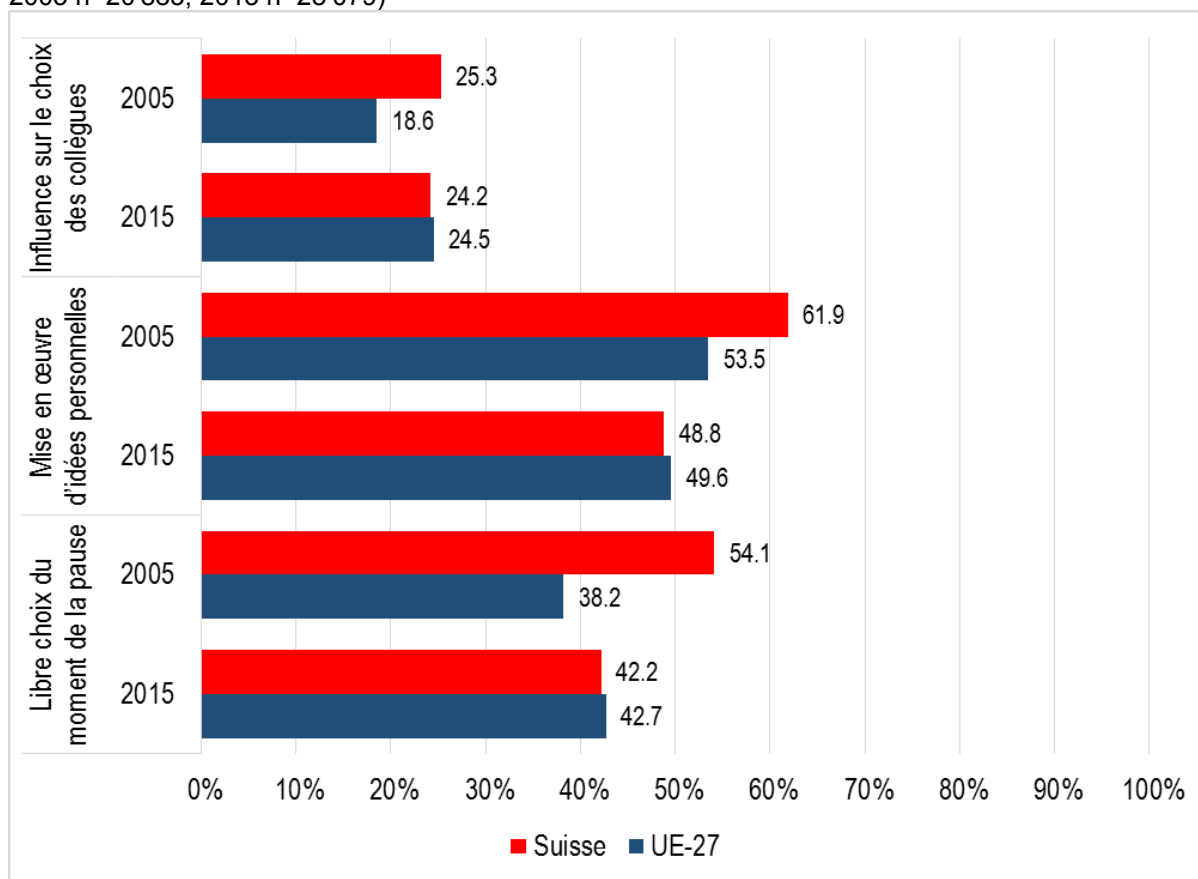


EWCS 2015, Q61 et EWCS 2005, q25 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. (E. Vous avez votre mot à dire dans le choix de vos collègues de travail F. Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez. I. Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail.) Réponse *souvent* ou *toujours*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Tandis qu'en Suisse, la proportion de salariés ayant des possibilités d'influer sur les questions relatives au travail recule, cette valeur reste stable dans l'UE-27, ce qui permet à la Suisse de se rapprocher du niveau européen. Par ces évolutions négatives dans certains domaines de l'aménagement des tâches et de l'organisation du travail, la Suisse se rapproche du niveau européen et perd ainsi la position de tête qu'elle occupait en termes d'autonomie et de participation au travail.

Illustration 4-25: Participation aux aspects importants de l'aménagement de la situation de travail, Suisse et Europe 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836, 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q61 et EWCS 2005, q25 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. ... (E. Vous avez votre mot à dire dans le choix de vos collègues de travail. F. Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez. I. Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail.) Réponse *souvent* ou *toujours*.

4.2.5 Conduite et relations sociales

Le soutien des supérieurs hiérarchiques et des collaborateurs a un effet à la fois de motivation et de soulagement (voir chapitre 2.5).⁹³ Notamment dans un contexte de forte intensité de travail, une marge de manœuvre⁹⁴ et un soutien social accrus peuvent réduire le facteur de stress. Inversement, l'absence de ces facteurs peut entraver le bien-être et devenir une source de stress.⁹⁵

Perception du comportement de conduite

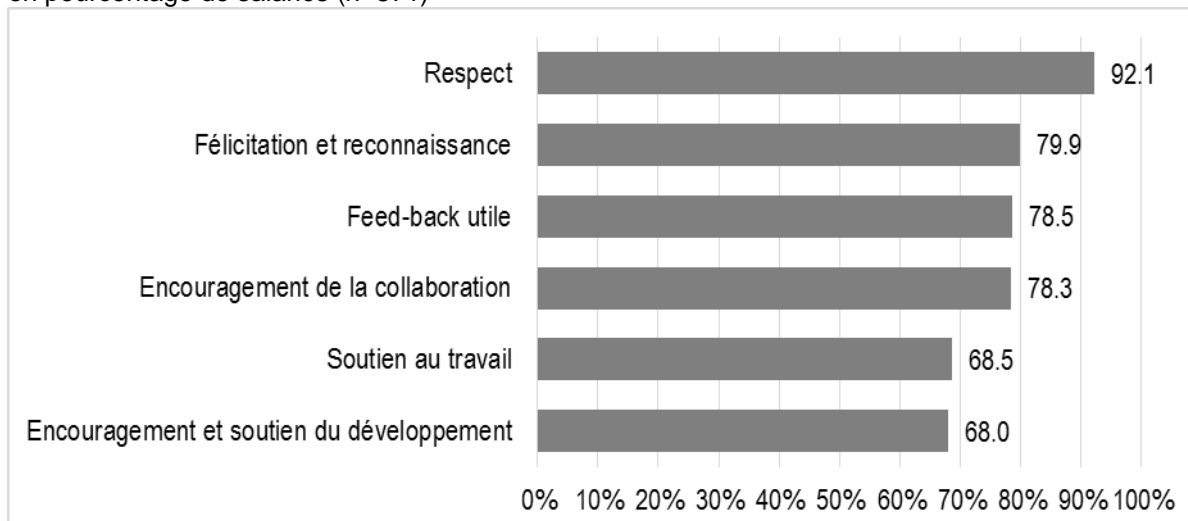
Le présent chapitre décrit les aspects du comportement de conduite pertinents pour la communication et la collaboration. La classification du comportement reflète le point de vue des employés. Les deux graphiques suivants reflètent certains comportements spécifiques du personnel d'encadrement selon leur fréquence d'apparition.

⁹³ Pour de plus amples informations sur les facteurs de soulagement, voir le chapitre 2.5

⁹⁴ Pour de plus amples informations sur l'autonomie horaire et sur l'influence sur la situation de travail, voir chapitres 4.1.3 ou 4.2.4

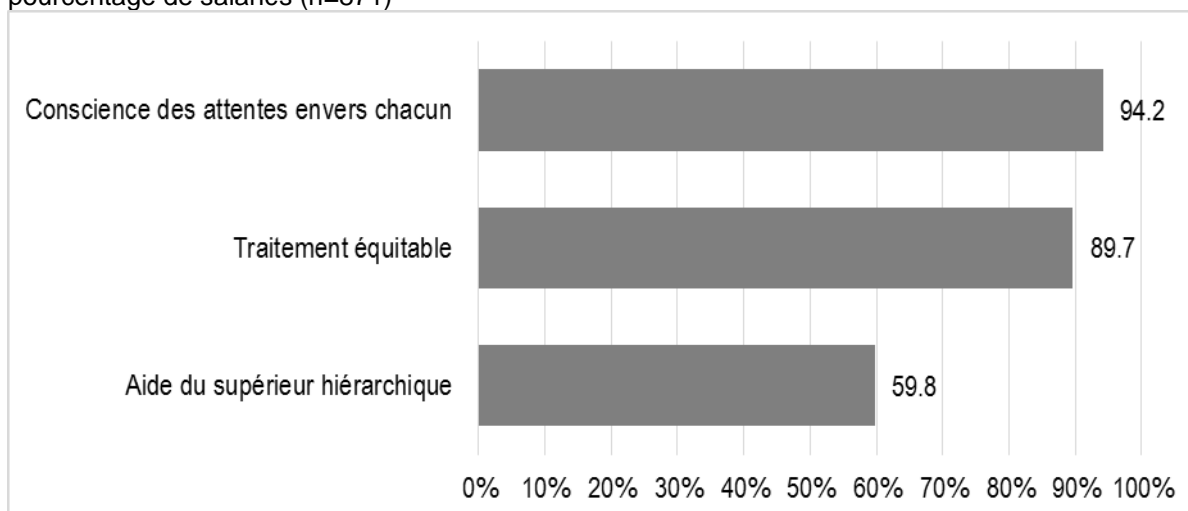
⁹⁵ Voir par ex. à ce sujet Grebner et al. (2012).

Illustration 4-26: Caractéristiques d'un comportement de conduite favorable à la santé, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q63 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ? Votre chef direct/supérieur hiérarchique... (A. Vous respecte en tant que personne. B. Vous félicite et reconnaît quand vous faites du bon travail. C. Réussit à faire travailler les gens ensemble. D. Facilite la réalisation du travail. E. Donne un feed-back utile sur votre travail. F. Encourage et soutient votre développement. Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

Illustration 4-27: Attentes, équité et soutien par les supérieurs hiérarchiques, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

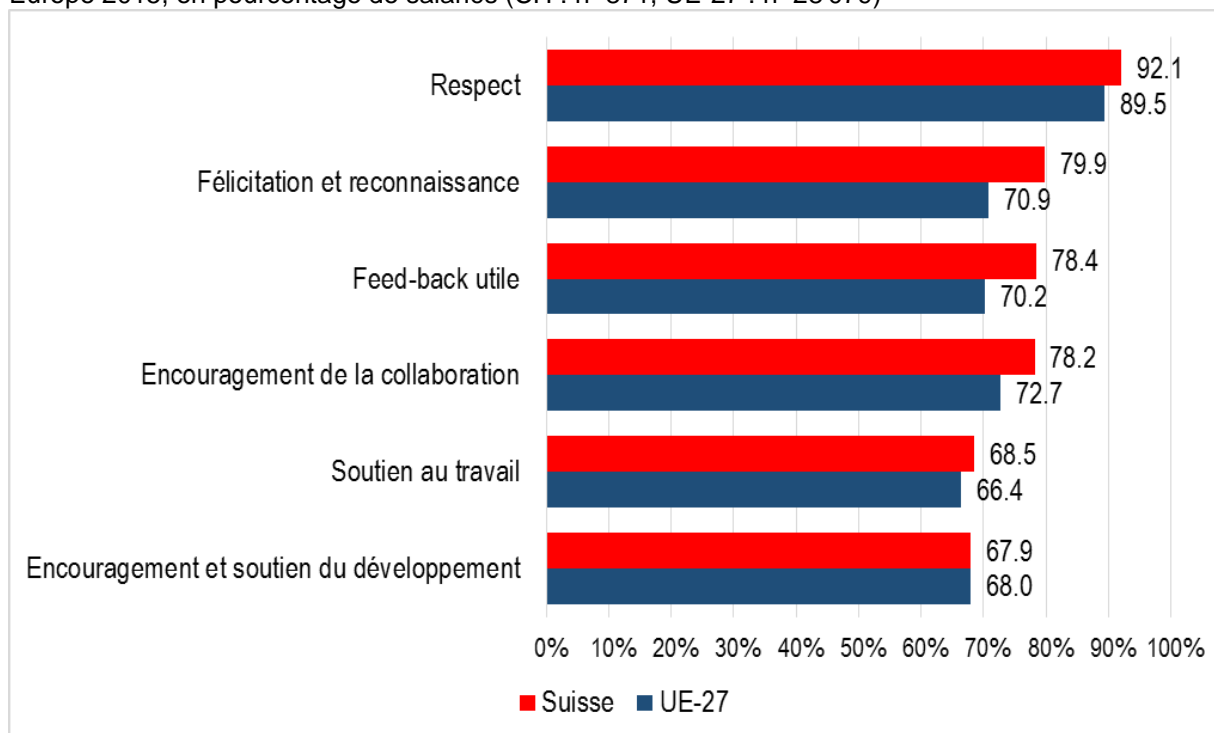


EWCS 2015, Q61 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. (B. Votre manager/ supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient. K. Vous savez ce que l'on attend de vous au travail. L. Vous êtes traité de manière juste sur votre lieu de travail.) Réponse *souvent* ou *jamais*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Comparativement à ses voisins et à l'Europe, la Suisse fait bonne figure en termes de caractéristiques favorables à la santé du comportement de conduite. Si le respect et le soutien des supérieurs hiérarchiques ne s'écartent pas de la moyenne européenne, les cadres suisses expriment plus souvent part des félicitations, leur reconnaissance et un feed-back utile. En ce qui concerne l'assistance et l'encouragement du développement par le supérieur hiérarchique, la Suisse se situe dans la moyenne européenne, tout comme l'Autriche et la France. Par ailleurs, une proportion relativement importante de la population active suisse indique que le supérieur hiérarchique réussit à faire travailler les gens ensemble. Cette proportion est également élevée en Italie et en Autriche.

Illustration 4-28: Caractéristiques d'un comportement de conduite favorable à la santé, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q63 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ? Votre chef direct/supérieur hiérarchique... (A. Vous respecte en tant que personne. B. Vous félicite et reconnaît quand vous faites du bon travail. C. Réussit à faire travailler les gens ensemble. D. Facilite la réalisation du travail. E. Donne un feed-back utile sur votre travail. F. Encourage et soutient votre développement. Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

Collaboration avec les collègues

L'assistance mutuelle et une bonne collaboration sont des ressources importantes pour protéger la santé. À ce sujet, l'EWCS pose deux questions.

Il en ressort que 87,1 % des personnes interrogées estiment que la collaboration avec leurs collègues est bonne⁹⁶. Sept salariés sur dix disent trouver souvent ou toujours aide et assistance auprès de leurs collègues (69,1 %)⁹⁷. Inversement, cela signifie aussi que trois salariés sur dix ne bénéficient que parfois ou jamais de l'assistance de leurs collègues.

Les salariés du groupe de branches « Santé humaine et action sociale » bénéficient de beaucoup de soutien de la part de leurs collègues (81,6 %). En revanche, les employés du groupe de branches « Services non publics » (59,3 %) et « Industrie et construction » (65,6 %) estiment en recevoir relativement peu.

Pratiques préventives : L'ESENER se penche également sur le sujet de la collaboration. Cette enquête a posé la question⁹⁸ du risque éventuel lié à un manque de communication ou de collaboration au sein de l'entreprise aux personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. 15,8 % ont donné une réponse positive. Ce chiffre correspond exactement à la moyenne européenne.

⁹⁶ EWCS 2015, Q70 : Les questions suivantes portent sur votre lieu de travail. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ? ... E. Il y a une bonne coopération entre vous et vos collègues. Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

⁹⁷ EWCS 2015, Q70 : Les questions suivantes portent sur votre lieu de travail. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ? ... E. Il y a une bonne coopération entre vous et vos collègues. Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

⁹⁸ ESENER-2 2014, Q201. En plus de ces risques, il peut aussi exister des risques liés à la santé résultant de l'organisation du travail, des relations sociales au travail ou de la situation économique. Pour chacun des risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement. Une mauvaise communication ou collaboration au sein de l'organisation. (Oui/non)

Évolution en Suisse (2005-2015) :

La modification des questions ne permet pas de présenter une évolution.⁹⁹

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En ce qui concerne la bonne collaboration et l'assistance des collègues, aucune différence pertinente ne peut être établie – ni entre la Suisse et l'Europe, ni entre la Suisse et ses voisins (Allemagne, Autriche, Italie et France).

Atteinte à la personnalité et discrimination

Subir des comportements dégradants, des injustices ou un manque de respect affecte non seulement le bien-être, mais aussi la satisfaction du travail, la collaboration et la performance. La santé peut s'en trouver altérée en très peu de temps. Les conséquences ne dépendent pas seulement de facteurs objectifs, mais également du vécu subjectif de la personne concernée. Du point de vue de la protection de la santé, le facteur décisif n'est pas que la situation corresponde ou non à la définition du harcèlement moral. Il importe surtout de résoudre rapidement les tensions et les conflits, car ils génèrent des risques accrus pour la santé.¹⁰⁰ Il convient de prendre ce type de désaccord au sérieux et de rechercher des solutions, avant l'apparition de problèmes graves.

Remarque sur les termes « harcèlement moral » et « harcèlement sexuel » :

Des études scientifiques ont montré la difficulté de recenser le harcèlement moral et sexuel ainsi que les limites des questions globales telles que posées par l'EWCS.¹⁰¹ Dans le langage courant en effet, ces termes ont des significations différentes. Des questions relatives au comportement typique caractérisant le harcèlement moral ou sexuel seraient donc nécessaires, mais dépasseraient le cadre de l'enquête. Les questions globales de l'EWCS donnent néanmoins certains indices permettant de suivre l'évolution du phénomène.

Une comparaison entre les différents pays et régions linguistiques s'avère, elle aussi, problématique, car ces notions varient parfois sur le plan culturel. Ainsi, la notion de « mobbing » est uniquement répandue en Scandinavie, en Allemagne et en Suisse. La France et l'Italie utilisent d'autres termes (harcèlement moral ou bullismo/molestie) pour saisir ce phénomène. Les définitions ne sont toutefois pas identiques.

L'EWCS 2015 a demandé aux salariés s'ils avaient fait personnellement l'objet de violences verbales, d'attentions sexuelles non désirées, de menaces, d'humiliations, de violences physiques, ou encore de harcèlement sexuel ou moral non désirés. Les questions relatives à la discrimination font référence à l'âge, l'origine, l'appartenance ethnique ou la couleur de peau, la nationalité, le sexe, la religion, un handicap ou une orientation sexuelle. La formulation allemande de la question de l'EWCS « Au cours des douze derniers mois, au travail, avez-vous fait l'objet...(en allemand : « avez-vous été confronté à ?») ne permet pas de déterminer si les personnes interrogées ont subi personnellement ce type de comportement ou si elles ont été témoins d'atteinte à la personnalité et discrimination, sans être directement touchées.

Les formes les plus souvent vécues d'atteinte à la personnalité sur le lieu de travail sont les violences verbales (13,6 %) et les comportements humiliants (6,3 %). De manière générale, les femmes indiquent plus souvent que les hommes avoir fait l'objet d'atteintes à la personnalité ou de discrimination au cours des douze derniers mois. Selon le sexe de la personne interrogée, les réponses obtenues sont très différentes en termes d'expérience d'attentions sexuelles non désirées (hommes : 0,1 %, femmes : 6,7 %); de violences

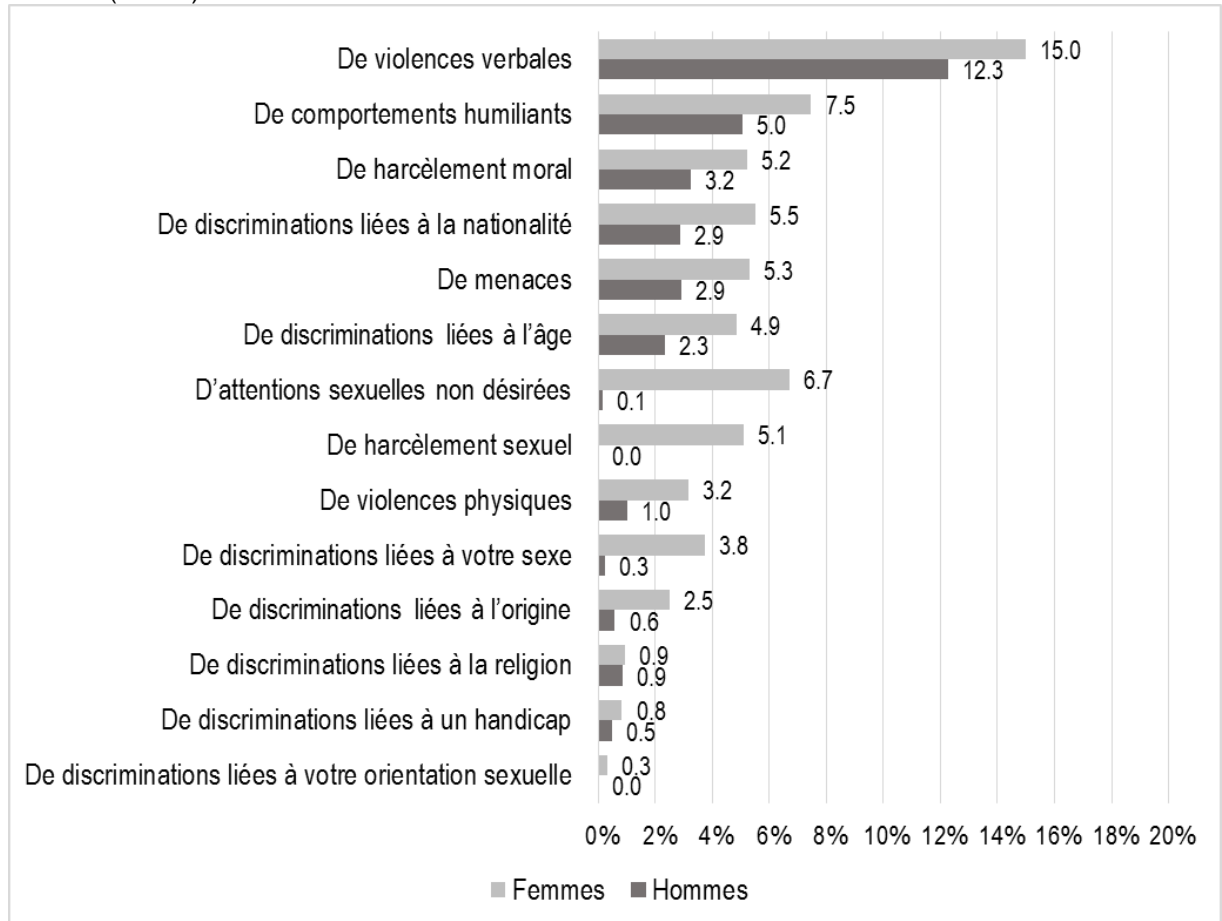
⁹⁹ L'EWCS 2005 demandait aux salariés s'ils obtenaient presque toujours ou toujours l'assistance nécessaire lorsqu'ils en faisaient la demande. L'EWCS 2015 pose en revanche la question de l'assistance obtenue (souvent ou toujours), que les salariés la demandent ou non.

¹⁰⁰ Voir SECO (2002).

¹⁰¹ Voir SECO (2002) et Strub and Schär Moser (2008).

physiques (hommes : 1,0 %, femmes : 3,2 %) et de harcèlement sexuel (hommes : 0 %, femmes : 5,1 %) ainsi qu'en termes de discriminations liées à votre sexe (hommes : 0,3 %, femmes : 3,8 %).

Illustration 4-29: Atteinte à la personnalité et discrimination par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q72 : Au cours des douze derniers mois, au travail, avez-vous fait l'objet... (A. De discriminations liées à votre âge. B. De discriminations raciales, liées à votre couleur ou à vos origines ethniques. C. De discriminations liées à votre nationalité. D. De discriminations liées à votre sexe. E. De discriminations liées à votre religion. F. De discriminations liées à un handicap. G. De discriminations liées à votre orientation sexuelle.) Réponse *oui*.

EWCS 2015, Q80 : Au cours du mois dernier au travail, avez-vous personnellement fait l'objet ...? (A. De violences verbales. B. D'attentions sexuelles non désirées. C. De menaces. D. De comportements humiliants.) Réponse : *oui*.

EWCS 2015, Q81 : Au cours du mois dernier au travail, avez-vous personnellement fait l'objet ...? (A. De violences physiques. B. De harcèlement sexuel. C. De harcèlement moral.) Réponse *oui*.

Pratiques préventives : Les résultats de l'ESENER montrent que presque tous les responsables d'exploitations suisses (97,9 %) estiment qu'aucun risque pour la santé lié à la discrimination n'est encouru dans leur entreprise.¹⁰² Ce chiffre correspond exactement à la moyenne européenne. Parmi eux 44,2 % indiquent disposer d'une procédure spécifique pour gérer les cas possibles de harcèlement moral ou de comportements humiliants sur le lieu de travail.¹⁰³ Ce type de procédures est légèrement plus courant dans la moyenne européenne (47,0 %).

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Dans l'EWCS 2005, 8,0 % des salariés indiquaient avoir été confrontés au harcèlement moral au cours des douze derniers mois. En 2015, ce chiffre ne s'élevait plus qu'à 4,2 % selon les personnes interrogées. Le nombre des personnes touchées par le harcèlement moral a donc reculé de près de la moitié.

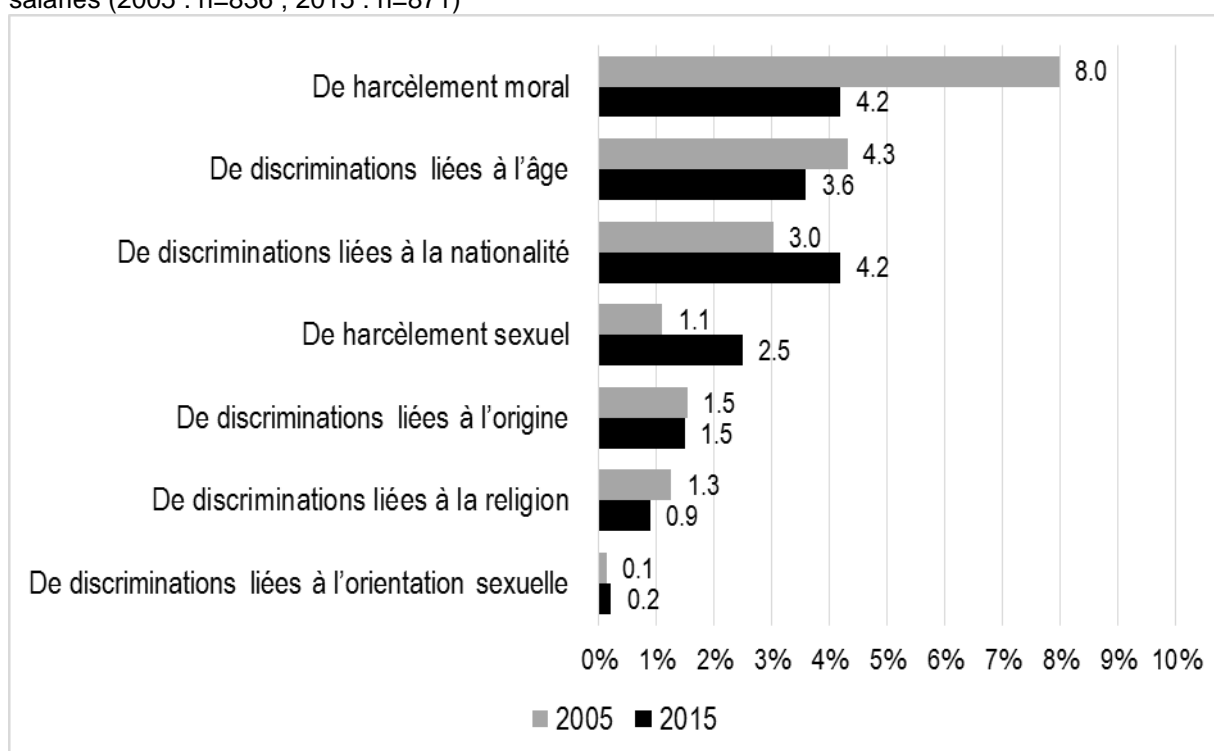
¹⁰² ESENER-2 2014, Q201.

¹⁰³ ESENER-2 2014, Q301. Les personnes interrogées proviennent d'entreprises de plus de 20 employés (n=880).

On constate une multiplication par deux des réponses affirmatives à la question de l'expérience de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il convient néanmoins d'interpréter les résultats avec prudence au vu du faible nombre de cas (2015 : n=19).

Comme décrit ci-dessus, l'analyse de ce phénomène à l'aide de questions formulées en termes généraux est problématique. On peut donc se demander comment interpréter ces modifications. S'agit-il réellement d'un recul des cas de harcèlement moral ou d'une hausse du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ou bien les salariés comprennent-ils ces notions différemment ? Ces dernières années, un important travail d'éclaircissement a été accompli. Il se peut donc que les personnes interrogées de 2015, mieux informées que les répondants de 2005, ne considèrent plus que certains comportements comme une atteinte à la personnalité. Les chiffres différents obtenus pour le harcèlement sexuel pourraient également être dus à un changement survenu dans la perception de ces notions.

Illustration 4-30: Atteinte à la personnalité et discrimination, Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



EWCS 2015, Q72 et EWCS 2005, q29 : Au cours des douze derniers mois, au travail, avez-vous fait l'objet... (A. De discriminations liées à votre âge. B. De discriminations raciales, liées à votre couleur ou à vos origines ethniques. C. De discriminations liées à votre nationalité. E. De discriminations liées à votre religion. G. De discriminations liées à votre orientation sexuelle.) Réponse *oui*. EWCS 2015, Q81 et EWCS 2005, q29 : Au cours du mois dernier au travail, avez-vous personnellement fait l'objet ...? (B. De harcèlement sexuel. C. De harcèlement moral.) Réponse *Oui*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Si l'on compare à l'UE-27, les salariés de Suisse indiquent plus souvent être discriminés en raison de leur nationalité (CH : 4.2 % contre UE : 1,6 %). Il en va de même des réponses relatives aux attentions sexuelles non désirées (CH : 3.4 % contre UE : 1,8 %) et au harcèlement sexuel (CH : 2,5 % contre UE : 0,8 %). En France, les taux d'attentions sexuelles non désirées (1,6 %) et de harcèlement sexuel (0,4 %) sont inférieurs à ceux de la Suisse.

4.2.6 Précarité de l'emploi et restructurations

La précarité de l'emploi et les restructurations sont des facteurs à charge. La précarité des emplois peut impliquer un risque élevé de développer des troubles psychiques ou des

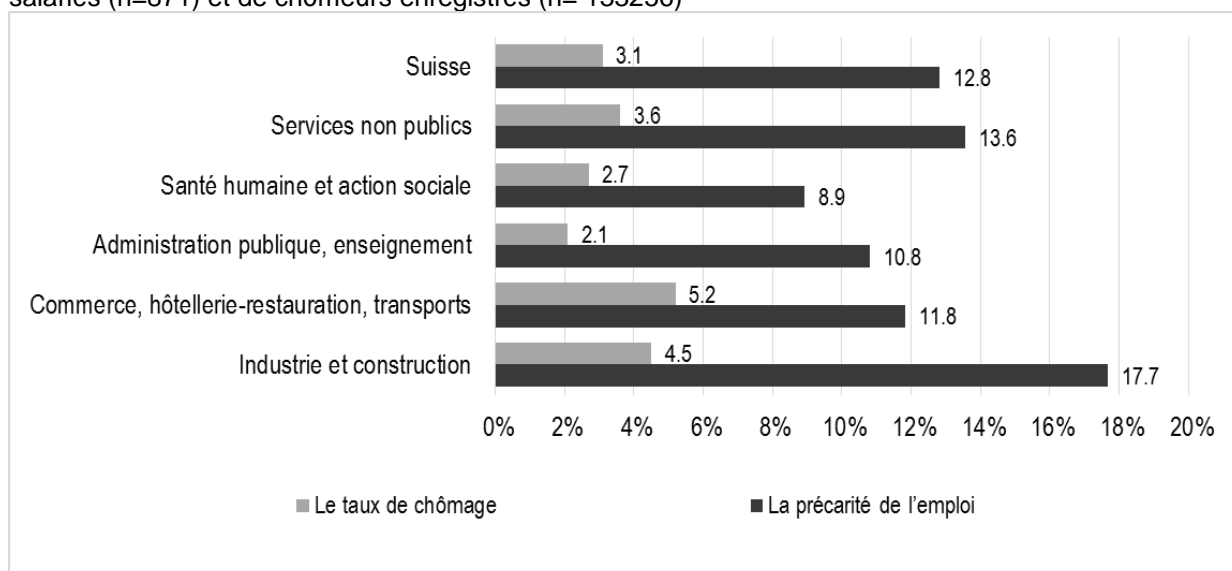
maladies cardiovasculaires.¹⁰⁴ Les salariés de Suisse estimant leur emploi comme précaire déclarent souvent avoir un état de santé mauvais ou médiocre (22,1 %). Cette proportion est plus élevée que chez les salariés considérant leur poste de travail comme sûr (9,4 %).

L'EWCS 2015 a étudié comment les employés perçoivent la perte (éventuelle) de leur emploi. Dans ce contexte, l'enquête a demandé aux répondants dans quelle mesure ils adhéraient aux affirmations suivantes : « Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois » et « Si je perdais ou quittais mon travail actuel, ce serait facile pour moi de trouver un travail avec un salaire similaire ».

Précarité de l'emploi et chômage

L'évaluation de l'EWCS 2015 révèle qu'au total, 12,8 % des personnes interrogées pensent qu'il est possible qu'elles perdent leur emploi. L'estimation de la précarité de l'emploi est probablement inégale au sein des groupes de branches (valeur non significative du point de vue statistique) : Le taux varie de 17,7 % (Industrie et construction) à 8,9 % (Santé humaine et action sociale). Le taux de chômage objectif est plus faible dans la période considérée.¹⁰⁵

Illustration 4-31: Précarité de l'emploi par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871) et de chômeurs enregistrés (n= 133256)



SECO 2015. Situation sur le marché du travail en 2015 : Chômeurs enregistrés par branche économique.¹⁰⁶

EWCS 2015, Q89 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes concernant votre travail ? ... G. Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois. Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

Pratiques préventives : selon les indications des personnes interrogées dans le cadre de l'ESENER, 10,7 % des entreprises suisses seraient touchées par la précarité de l'emploi ; contre 17,2 % dans la moyenne de l'Union européenne.¹⁰⁷

Évolution en Suisse (2005-2015) :

De manière générale, la situation sur le marché du travail est perçue de manière plus optimiste lors de l'EWCS 2015 que dix ans auparavant.

La proportion de salariés craignant de perdre leur emploi au cours des six prochains mois était supérieure au taux de chômage pour les deux années.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Voir par ex. à ce sujet Rau et al. (2015).

¹⁰⁵ Selon SECO (2015), le taux de chômage était de 3,1 % au cours de cette période (état juin 2015).

¹⁰⁶ Remarque : valeurs calculées en fonction du tableau T3. Pour de plus amples informations, voir Situation sur le marché du

travail 2015 : <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>

¹⁰⁷ ESENER-2 2014, Q201.

¹⁰⁸ SECO (2005) : taux de chômage, juin 2005 : 3,7 %. SECO (2015) : taux de chômage, juin 2015 : 3,1 %.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En ce qui concerne la précarité de l'emploi, les valeurs de la Suisse et de ses voisins français, allemands et autrichiens sont inférieures à la moyenne européenne (17,2 %). La seule exception est l'Italie, affichant un taux supérieur au nôtre (22,2 %).

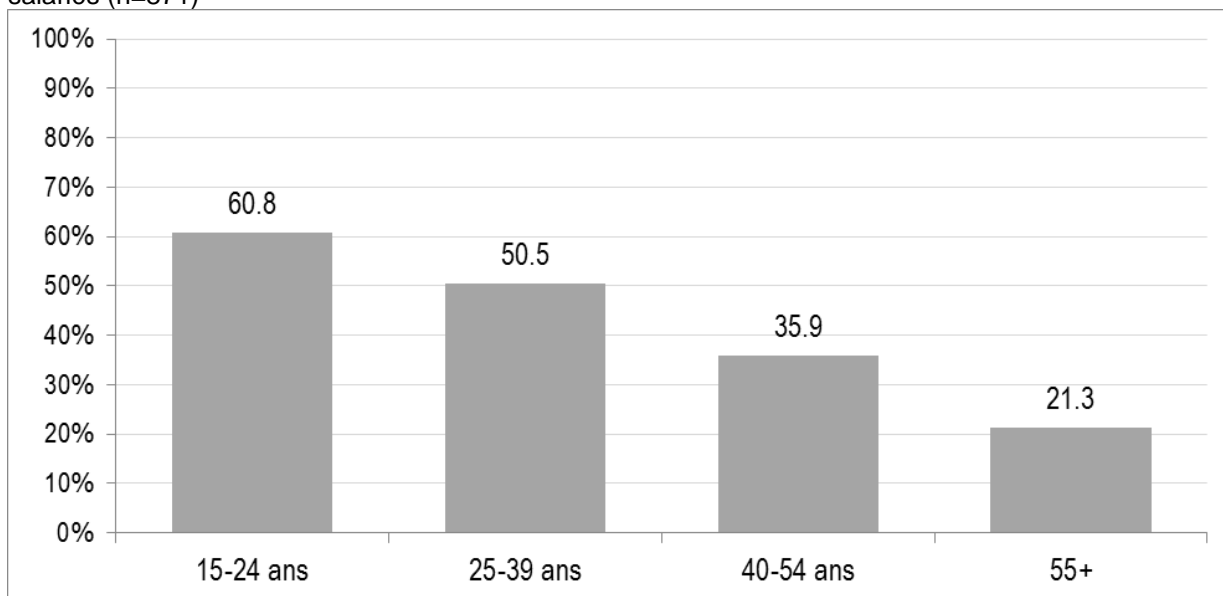
Estimation des chances de retrouver un emploi

En cas de précarité de l'emploi, la question des alternatives est particulièrement importante. Une personne qui ne pense pas retrouver un emploi de même valeur est généralement plus encline au stress qu'une personne qui s'attend à trouver facilement et rapidement un poste adéquat.

Au total, 35,2 % des salariés ne partagent pas du tout ou seulement partiellement l'affirmation « Si je perdais ou quittais mon travail actuel, ce serait facile pour moi de trouver un travail avec un salaire similaire ». En d'autres termes : un bon tiers des salariés craint de ne pas retrouver un emploi de même valeur en cas de perte de leur emploi.

L'estimation dépend fortement de l'âge des répondants : si 60,8 % des 15-24 ans estiment qu'ils peuvent facilement retrouver un emploi, ils ne sont plus que 21,2 % chez les 55 ans. Les différences liées à l'âge reflètent le fait que les personnes plus âgées restent souvent plus longtemps sans emploi que les jeunes.¹⁰⁹

Illustration 4-32: Optimisme face à la recherche de travail par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q89 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes concernant votre travail ? ... H. Si je perdais ou quittais mon travail actuel, ce serait facile pour moi de trouver un travail avec un salaire similaire Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Dans l'UE-27, plus d'un tiers (36,4 %) des salariés pense retrouver un emploi adéquat sans problème. Ce taux est moins élevé en Italie (21,9 %), alors que les chiffres de nos autres voisins ne diffèrent guère de ceux de la Suisse (41,1 %).

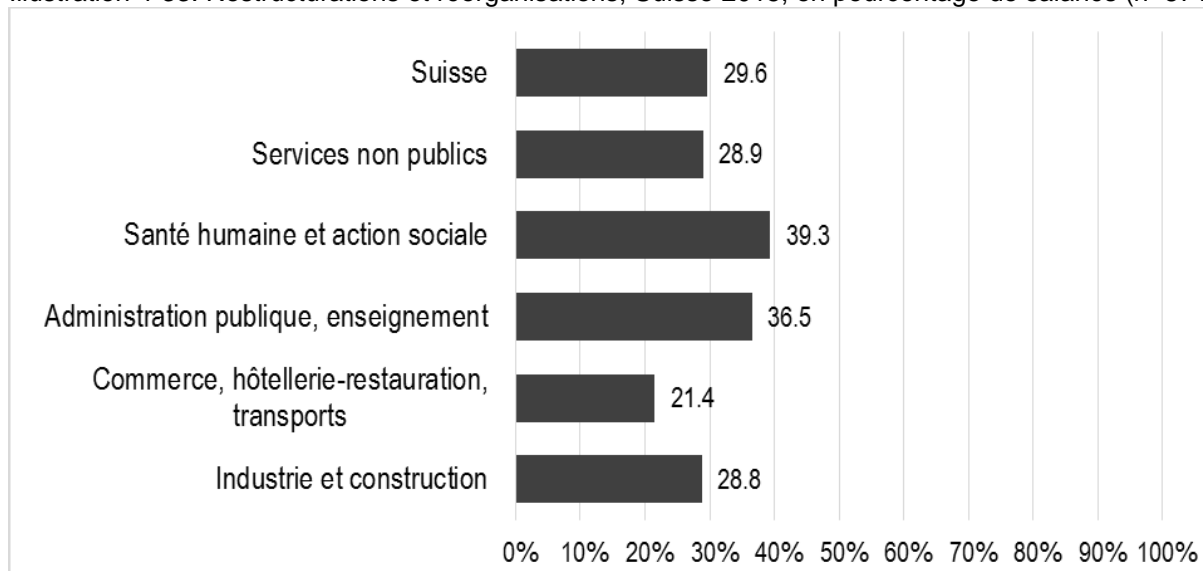
Restructuration et réorganisation au sein de l'entreprise

L'EWCS 2015 dénombre les personnes touchées par des restructurations et des réorganisations ces dernières années. Elle étudie également la participation et l'information.

¹⁰⁹ Seuls 2,1 % des chômeurs de longue durée (personnes sans emploi depuis plus d'un an) de Suisse se trouvent dans la tranche d'âge 15-24 ans. La majorité des personnes a entre 25 et 49 ans. La proportion de chômeurs de plus de 50 ans est également relativement élevée. Voir à ce sujet SECO (2015).

Près d'un tiers des personnes interrogées a connu des restructurations ou des réorganisations ayant une influence notable sur le travail (29,6 %). Les salariés des grandes entreprises sont plus touchés que ceux des petites entreprises (45,6 % contre 12,9 %). Lors de l'évaluation par branche économique, « Santé humaine et action sociale » se démarque avec un score relativement élevé de restructurations et réorganisations (39,3 %).

Illustration 4-33: Restructurations et réorganisations, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q20 : Au cours des trois dernières années, y a-t-il eu une restructuration ou réorganisation sur votre lieu de travail qui a substantiellement affecté votre travail ? Ou : Depuis que vous avez commencé votre travail principal, y a-t-il eu une restructuration ou réorganisation sur votre lieu de travail qui a substantiellement affecté votre travail ? Réponse *Oui*.

79,3 % des personnes ayant vécu une restructuration ou une réorganisation ont été informées au préalable. En d'autres termes, près d'une personne sur cinq n'a pas été informée. En moyenne, 33,0 % ont eu la possibilité d'exprimer leur opinion a priori.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Comme en France (31,5 %) et en Autriche (26,9 %), la Suisse a connu de fréquentes restructurations et réorganisations (29,6 %) au cours des trois dernières années. En moyenne 24,8 % des salariés de l'Union européenne ont connu une restructuration ou une réorganisation. Les salariés d'Allemagne ont été moins touchés (18,7 %).

L'information préalable ou la consultation des salariés est tout aussi fréquente en Suisse que dans les pays de l'UE-27 (UE-27 : 76,7 % ou, respectivement UE-27 : 33,6 %). Il en va de même pour les pays limitrophes que sont la France, l'Italie et l'Autriche. En Allemagne, la part de personnes informées du changement à venir (90,2 %) et consultées (45,5 %) est plus importante qu'en Suisse.

4.3 Charge physique au travail

Outre les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur (telles que les mouvements répétitifs de la main ou du bras par exemple) et les contraintes environnementales (telles que températures élevées et basses), les contraintes physiques couvrent également les risques chimiques (tels que la manipulation ou le contact avec des produits ou substances chimiques). Sauf indication contraire, les chiffres présentés ici se rapportent au travail rémunéré principal et à une durée d'exposition d'au moins un quart du temps.

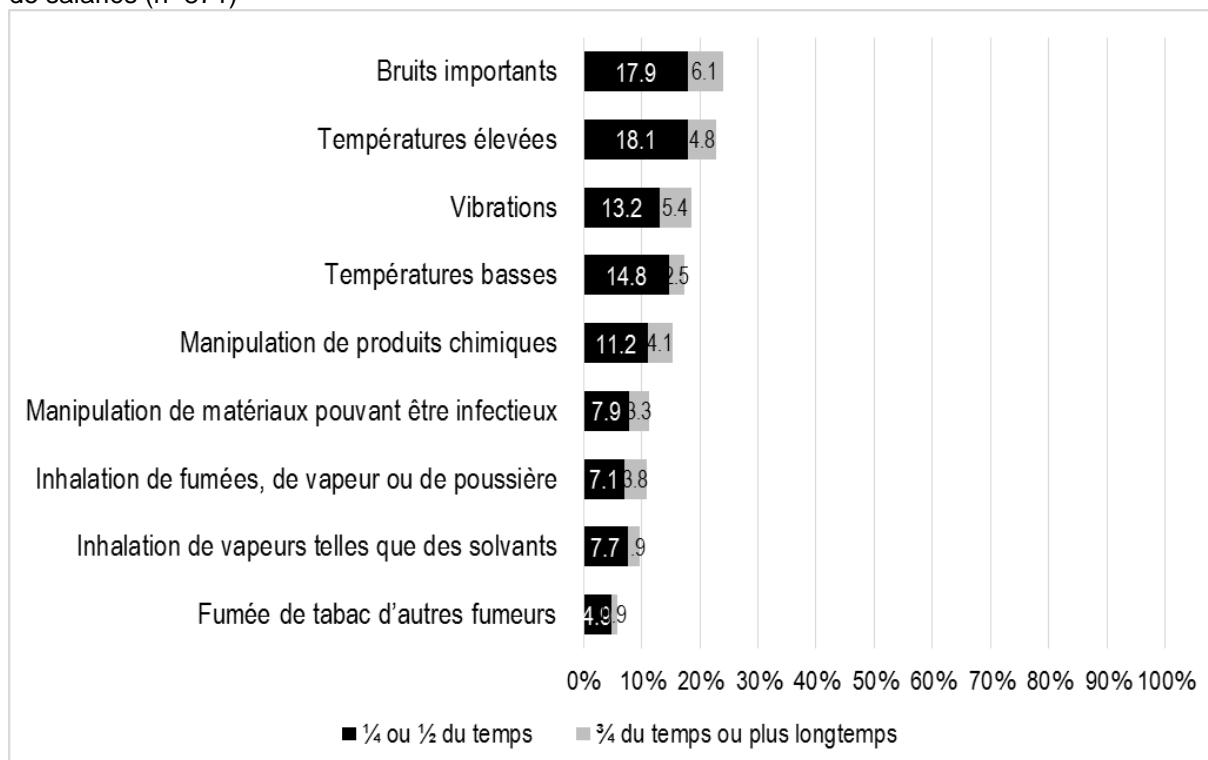
4.3.1 Contraintes environnementales et risques chimiques

L'environnement du poste de travail comprend de nombreux facteurs de charge pouvant agir sur les personnes qui y travaillent. L'EWCS 2015 consacre sept questions aux charges

environnementales et deux questions à la manipulation de substances chimiques (voir Illustrations 4-45). Certaines problématiques courantes, telles que « vue sur l'extérieur » ou « éclairage », n'ont pas pu être prises en compte.

L'illustration suivante montre le taux de salariés soumis à certaines contraintes environnementales et à certains risques chimiques pendant leur temps de travail. L'enquête différencie une exposition d'au moins un quart du temps d'une exposition les trois quarts du temps ou plus longtemps.

Illustration 4-34: contraintes environnementales et risques chimiques, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail aux situations suivantes : (A. Des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc. B. Des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens. C. Des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas. D. Des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur. E. Respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale) etc. G. À être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques. H. À la fumée de tabac d'autres fumeurs. I. À manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc. Réponse : environ le quart du temps, environ la moitié du temps, environ un quart du temps ou plus longtemps.

Une exposition à des bruits importants¹¹⁰ est le risque pour la santé le plus fréquemment cité parmi les charges environnementales. L'EWCS tente de recenser le niveau de bruit pouvant endommager l'ouïe. Les bruits parasites, tels que ceux d'un bureau paysager, n'ont pas été saisis.¹¹¹ Cela signifie que le nombre réel de personnes se sentant gênées par le bruit diffère des chiffres présentés ici.

Pratiques préventives : parmi les personnes répondant à l'ESENER, 29,1 % des personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise indiquent que le bruit constitue un facteur de risque dans leur entreprise (UE-27 : 27,9 %). 31,4 % des

¹¹⁰ Bruits si forts qu'il faut élever la voix pour parler aux gens.

¹¹¹ Selon Amstutz, Kündig, and Monn (2010, pp. 39-41), 20,5 % des personnes invoquent « assez souvent » ou « très souvent/en permanence » le « bruit dans le local » (dû aux conversations en arrière-fond, aux appels téléphoniques, etc.) comme facteur environnemental préjudiciable à la santé le plus fréquent. Le facteur « Bruit dû aux conversations » obtient un résultat relativement positif dans les bureaux individuels où ces dérangements gênent 11,3 % des personnes. À partir de 2 personnes par bureau, cette gêne touche plus du double de salariés (29,7 %). Dans les bureaux de plus de 50 personnes, ce taux atteint 79,8 %.

personnes interrogées citent en outre des risques liés à la chaleur, au froid et aux courants d'air (UE-27 : 35,5 %).¹¹²

La manipulation de produits chimiques touche près de 15 % des salariés. Pour de nombreux produits, le temps d'exposition et la dose sont déterminants pour l'apparition de troubles de la santé, raison pour laquelle seule la durée du temps de travail est mise en lumière ici.

Pratiques préventives : 31,5 % des personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise indiquent que les substances chimiques ou biologiques sont présentes sous forme de liquide, de fumée ou de poussière (UE-27 : 33,5 %), alors que seul une personne interrogée sur dix considère que l'entreprise aurait besoin d'informations sur les mesures de prévention adéquates en la matière.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

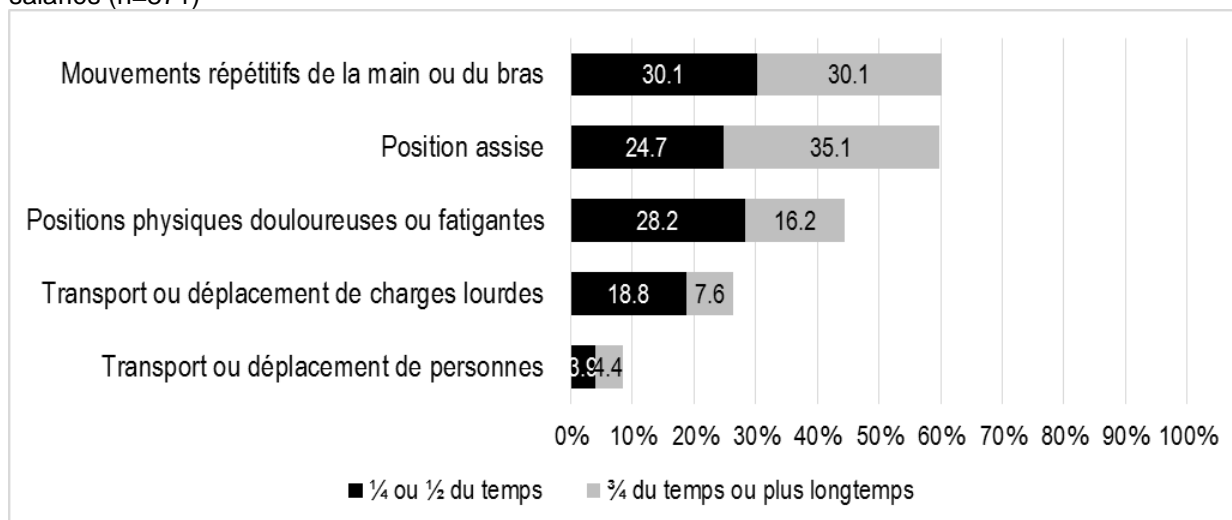
En termes de « contraintes environnementales » et de « risques chimiques » pour un temps d'exposition d'au moins un quart du temps de travail quotidien, la Suisse se situe dans la moyenne européenne. L'Allemagne, l'Italie, l'Autriche et la France affichent des chiffres similaires. En comparaison européenne cependant, la Suisse est moins touchée par les bruits forts, l'inhalation de fumées et de vapeurs, ainsi que par le tabagisme passif.

Pour un temps d'exposition minimum d'au moins trois quarts du temps de travail, la Suisse est nettement en dessous de la moyenne européenne. Les salariés de France indiquent particulièrement souvent être exposés au minimum les trois quarts de leur temps de travail.

4.3.2 Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur

Les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur sont des risques pour la santé courants sur le lieu de travail.

Illustration 4-35: Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique les cas suivants : ... (A. Positions physiques douloureuses ou fatigantes. B. Transport ou déplacement de personnes. C. Transport ou déplacement de charges lourdes. D. Position assise. E. Mouvements répétitifs de la main ou du bras. Réponse *environ la moitié du temps, environ un quart du temps, environ trois quarts du temps ou plus longtemps.*

Mouvements répétitifs de la main ou du bras

Près de deux tiers des personnes interrogées (60,2 %) indiquent exercer des mouvements répétitifs pendant au moins un quart de leur temps. Réaliser des mouvements répétitifs de la

¹¹² ESENER-2 2014, Q200. Les risques et les dangers sur le lieu de travail varient selon le type de travail. Pour chacun des facteurs de risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement, qu'il soit sous contrôle ou non, et quel que soit le nombre de travailleurs concerné. Bruit / chaleur, froid ou courants d'air.

main ou du bras peut entraîner des troubles du système neuromusculaire. Des mouvements répétitifs sont particulièrement problématiques s'ils requièrent une certaine force ou en cas de vibrations.¹¹³ Dans l'EWCS 2015 la contrainte liée aux mouvements répétitifs de la main ou du bras est la plus fréquemment mentionnée parmi les contraintes pour l'appareil locomoteur.

Pratiques préventives : 37,4 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'ESENER indiquent la présence d'un risque lié à des mouvements répétitifs de la main ou du bras.

Dans l'EWCS 2015, 61,0 % des personnes interrogées répondent travailler au minimum un quart de leur temps de travail avec des ordinateurs fixes ou portables ou des smartphones.¹¹⁴ Environ 30 % des salariés travaillant trois quarts de leur temps avec des ordinateurs disent exécuter des mouvements répétitifs.

Positions physiques douloureuses ou fatigantes

Dans l'EWCS 2015, 44,5 % des personnes interrogées répondent travailler plus d'un quart de leur temps de travail dans des positions physiques douloureuses ou fatigantes.

Pratiques préventives : Selon l'ESENER, 45,1 % des répondants indiquent que le travail dans leur entreprise comporte des positions fatigantes ou douloureuses (notamment la position assise prolongée).¹¹⁵ Moins d'un cinquième des entreprises est d'avis que l'entreprise manque d'informations ou de mesures de prévention adéquates permettant d'éviter efficacement ce risque. Des positions physiques douloureuses ou fatigantes sont plus fréquentes dans l'UE-27 (50,1 %) qu'en Suisse.

Position debout et assise

Selon l'EWCS 2015, 35,1 % des salariés interrogés indiquent être assis plus des trois quarts de leur temps de travail. Une position assise prolongée peut présenter un risque pour la santé.¹¹⁶ 37,5 % des salariés travaillent les trois quarts de leur temps ou plus avec un ordinateur fixe ou portable, ou avec un smartphone. Ce type de travail est exercé pendant près des trois quarts du temps en position assise.

D'un autre côté, le travail en position debout est également problématique.¹¹⁷ L'EWCS 2015 ne pose pas de question sur le travail en position debout. Si l'on part du principe que les personnes qui ne travaillent jamais ou presque jamais en position assise sont souvent debout, les chiffres indiquent que 38,2 % des salariés à plein temps travaillent en position debout les trois quarts de leur temps de travail ou plus longtemps.¹¹⁸ Rester en position debout pendant une période prolongée peut entraîner des troubles du dos et de la tension.

Transport ou déplacement de charges lourdes

Un bon quart des personnes interrogées indique passer un quart de son temps de travail au transport ou au déplacement de charges lourdes.

Pratiques préventives : L'ESENER a posé la question de savoir si le risque « Soulever ou déplacer des personnes ou des charges lourdes » était présent.¹¹⁹ 41,4 % des personnes interrogées s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ont répondu par l'affirmative (UE-27 : 44,5 %). À l'instar des autres risques, la majorité de ces personnes ne considère pas manquer d'information sur les mesures de sécurité.

¹¹³ Voir par ex. à ce sujet Chaffin, Andersson, and Martin (2006).

¹¹⁴ EWCS 2015, Q30i : travail avec des ordinateurs fixes ou portables, des smartphones, etc.

¹¹⁵ ESENER-2 2014, Q200.

¹¹⁶ Voir par ex. à ce sujet van Uffelen et al. (2010).

¹¹⁷ Voir par ex. à ce sujet Krause et al. (2000) ou Tüchsen, Hannerz, Burr, and Krause (2005).

¹¹⁸ Selon l'ESS (2012), la majorité des salariés (66,7 %) travaille au moins un quart de son temps de travail en position debout. Chez un bon tiers, le travail en position debout couvre les trois quarts de leur temps de travail ou plus. Pour de plus amples informations, voir également Krieger, Graf et Vanis (2015b).

¹¹⁹ ESENER-2 2014, Q202i.

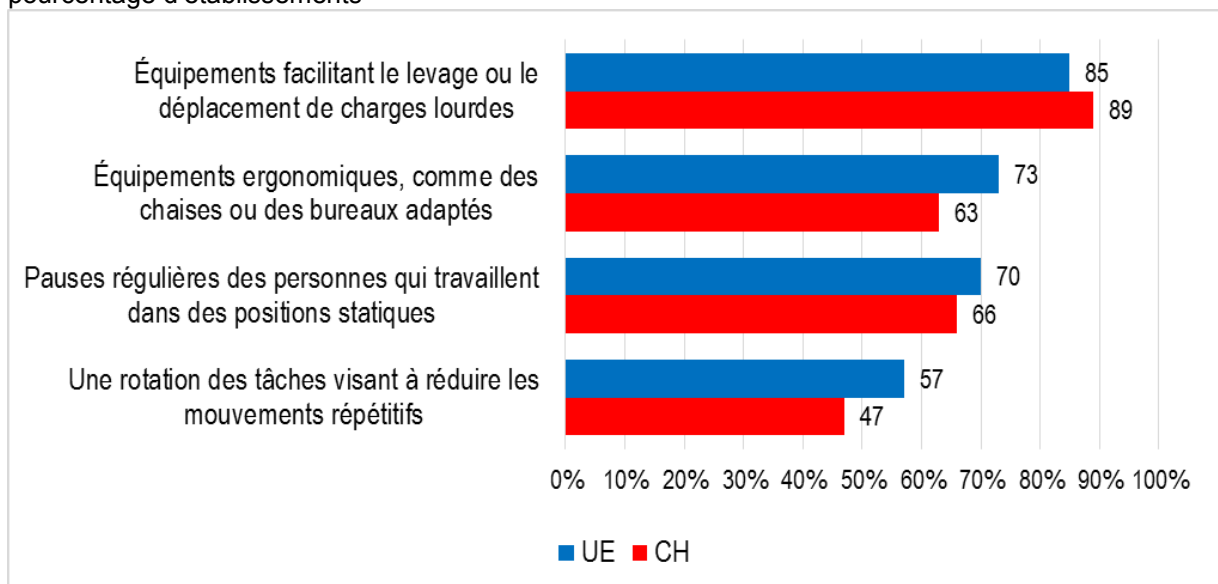
Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Comme l'Allemagne, l'Italie et l'Autriche, la Suisse se situe dans la moyenne européenne en termes de contraintes corporelles (au minimum $\frac{1}{4}$ du temps). En termes d'exposition prolongée (au minimum $\frac{3}{4}$ du temps), la Suisse se situe en dessous de la moyenne de l'UE-27 (exception : « Soulever ou déplacer des personnes ou des charges lourdes » et « Position assise »). En France, le taux de salariés exerçant des mouvements répétitifs pendant au moins un quart ou au moins trois quarts de leur temps de travail est supérieur à la moyenne européenne.

Le pourcentage de salariés travaillant au minimum un quart de leur temps avec un ordinateur se situe en Suisse (61,0 %) en France (63,3 %) et en Autriche (60,6 %) dans la moyenne européenne. L'Allemagne (52,7 %) et l'Italie (48,5 %) présentent des chiffres de travail avec un ordinateur moins élevés que chez nous.

Pratiques préventives : selon l'ESENER, plus de la moitié des entreprises interrogées ont entrepris des mesures de prévention des contraintes exercées sur l'appareil locomoteur. Illustration 4-36 montre la fréquence des mesures mentionnées.

Illustration 4-36: mesures de protection de l'appareil locomoteur prises en entreprise, Suisse 2014, en pourcentage d'établissements



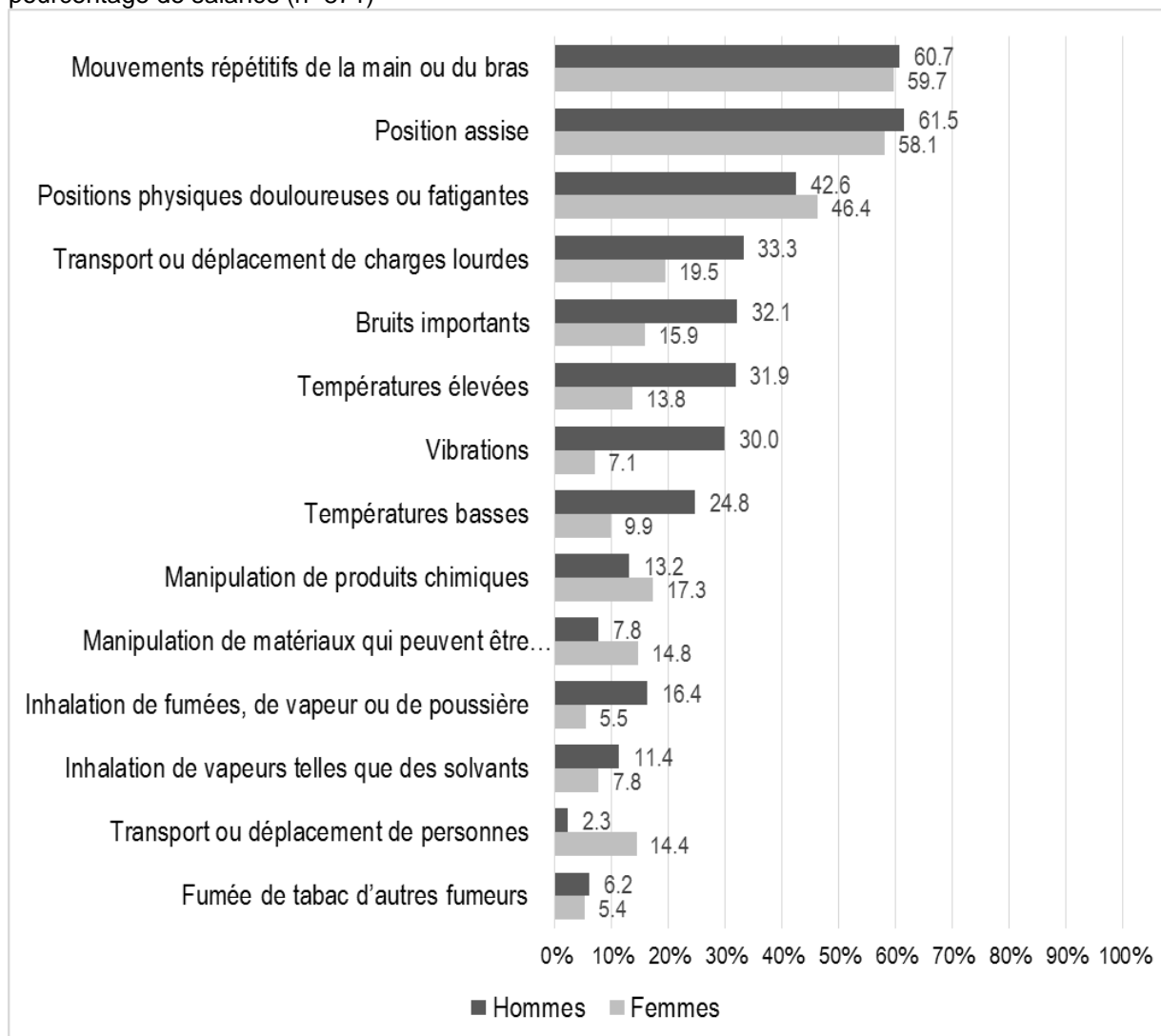
ESENER 2014, Q308 : Passons maintenant aux troubles musculo-squelettiques, tels que le mal de dos, les douleurs dans la nuque, les bras, les mains ou les jambes. Les mesures préventives suivantes existent-elles dans votre établissement ? (1 = Des équipements facilitant le levage ou le déplacement de charges ou d'autres tâches pénibles physiquement. 2 = Une rotation des tâches visant à réduire les mouvements répétitifs ou les efforts physiques importants. 3= Encourager les personnes qui travaillent dans des positions inconfortables ou statiques, y compris en position assise prolongée, à prendre régulièrement des pauses. 4 = Fournir des équipements ergonomiques, comme des chaises ou des bureaux adaptés.) Réponse ... (La question a été exclusivement posée aux entreprises ayant indiqué le facteur de risque « Soulever ou déplacer des personnes ou des charges lourdes » à la question Q200, Q200_2=1, n=741).

4.3.3 Contraintes par sexe, âge et branche économique

Charge physique par sexe

Selon l'EWCS 2015, les facteurs de risque « port et transport de charges lourdes », « vibrations », « températures élevées », « températures basses », « bruits forts » et « inhalation de fumées, vapeurs, poudre ou poussières » touchent plus souvent les hommes que les femmes. En revanche, les femmes indiquent plus souvent que les hommes porter ou déplacer des personnes. Par ailleurs, la part de femmes manipulant ou en contact avec des matériaux qui peuvent être infectieux est plus élevée.

Illustration 4-37: Contraintes physiques au travail (au min. ¼ du temps) par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



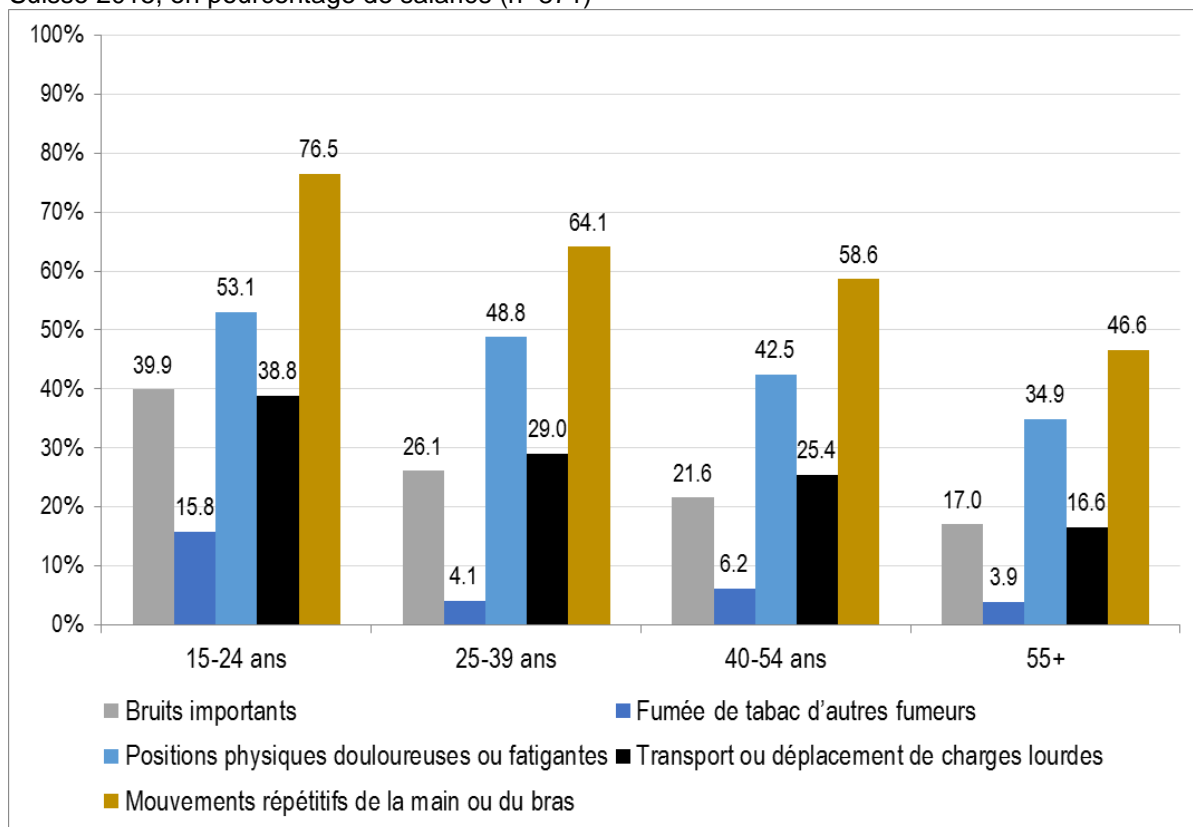
EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail aux situations suivantes : (A. Des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc. B. Des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens. C. Des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas. D. Des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur. E. Respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale) etc. G. À être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques. H. À la fumée de tabac d'autres fumeurs. I. À manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc. Réponse : *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique les cas suivants : ... (A. Positions physiques douloureuses ou fatigantes. B. Transport ou déplacement de personnes. C. Transport ou déplacement de charges lourdes. D. Position assise. E. Mouvements répétitifs de la main ou du bras.) Réponse *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

Contraintes physiques au travail par âge

La comparaison des tranches d'âge fait apparaître que le groupe des 15-24 ans a tendance à présenter des contraintes physiques au travail plus importantes. La différence observée entre la tranche d'âges la plus jeune et la tranche d'âges la plus âgée atteint une plage à deux chiffres en termes de mouvements répétitifs de la main ou du bras (+29,9 points de pourcentage), de bruits forts (+22,9 points de pourcentage), de transport ou déplacement de charges lourdes (+22,3 points de pourcentage), de positions physiques douloureuses ou fatigantes (+18,2 points de pourcentage) et de fumée de tabac d'autres fumeurs (+11,9 points de pourcentage). L'illustration 4-38 présente ces charges par tranches d'âge.

Illustration 4-38: Sélection de contraintes physiques au travail (au min. ¼ du temps) par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail aux situations suivantes : (B. Des bruits si forts qu'il faut élever la voix pour parler aux gens. H. À la fumée de tabac d'autres fumeurs.) Réponse *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique les cas suivants : ... (A. Positions physiques douloureuses ou fatigantes. C. Transport ou déplacement de charges lourdes. E. Mouvements répétitifs de la main ou du bras.) Réponse *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

Charges de travail physiques par âge

La plupart des contraintes physiques au travail reviennent le plus souvent dans le groupe de branches « Industrie et construction ». Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que des charges multiples présentent un risque de trouble de la santé plus élevé que des risques particuliers.¹²⁰

Le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » est plus concerné que la moyenne par les charges « manipulation ou contact direct avec des matériaux pouvant être infectieux » et par « Transport ou déplacement de personnes ».

Des positions physiques douloureuses ou fatigantes sont souvent mentionnées dans tous les groupes de branches, sauf dans le groupe de branches « Administration publique et enseignement ». Ce groupe de branches se caractérise par une position assise prolongée.

¹²⁰ Voir par ex. à ce sujet Läubli (2014) et BFS (2014).

Tableau 4-1: Charges de travail physiques (au min. ¼ du temps) par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

NACE 5						
	Suisse 2015	Industrie Construction	Commerce, hôtellerie- restauration, transports	Administration publique, enseignement	Santé humaine et action sociale	Services non publics
	n=871	n=175	n=244	n=90	n=109	n=253
Vibrations	18.6	46.7	17.2	6.5	3.9	16.3
Bruits importants	24.0	54.3	27.6	19.0	7.5	15.2
Températures élevées	22.9	49.3	21.3	12.6	10.2	20.0
Températures basses	17.4	41.8	13.2	11.1	6.0	15.1
Inhalation de fumées, de vapeur ou de poussière	11.0	29.6	10.0	2.2	4.3	8.4
Inhalation de vapeurs telles que des solvants	9.6	20.8	4.4	0.9	8.2	11.6
Manipulation ou contact avec des produits ou substances chimiques	15.3	23.1	9.5	3.4	19.3	18.1
Fumée de tabac d'autres fumeurs	5.8	9.4	6.2	1.2	8.3	4.3
Manipulation ou contact direct avec des matériaux pouvant être infectieux	11.3	11.7	4.5	2.8	26.0	12.7
Positions physiques douloureuses ou fatigantes	44.5	57.4	50.0	13.0	47.3	45.2
Transport ou déplacement de personnes	8.4	0.0	0.3	11.0	38.2	4.3
Transport ou déplacement de charges lourdes	26.4	51.2	38.6	5.2	18.1	17.2
Position assise	59.8	49.2	40.3	79.3	70.9	66.5
Mouvements répétitifs de la main ou du bras	60.2	68.4	67.9	34.5	44.4	67.4
Travail avec des ordinateurs fixes ou portables, des smartphones	61.0	48.2	49.4	83.9	68.7	63.3

EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail aux situations suivantes : (A. Des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc. B. Des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens. C. Des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas. D. Des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur. E. Respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale) etc. G. À être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques. H. À la fumée de tabac d'autres fumeurs. I. À manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc. Réponse : *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

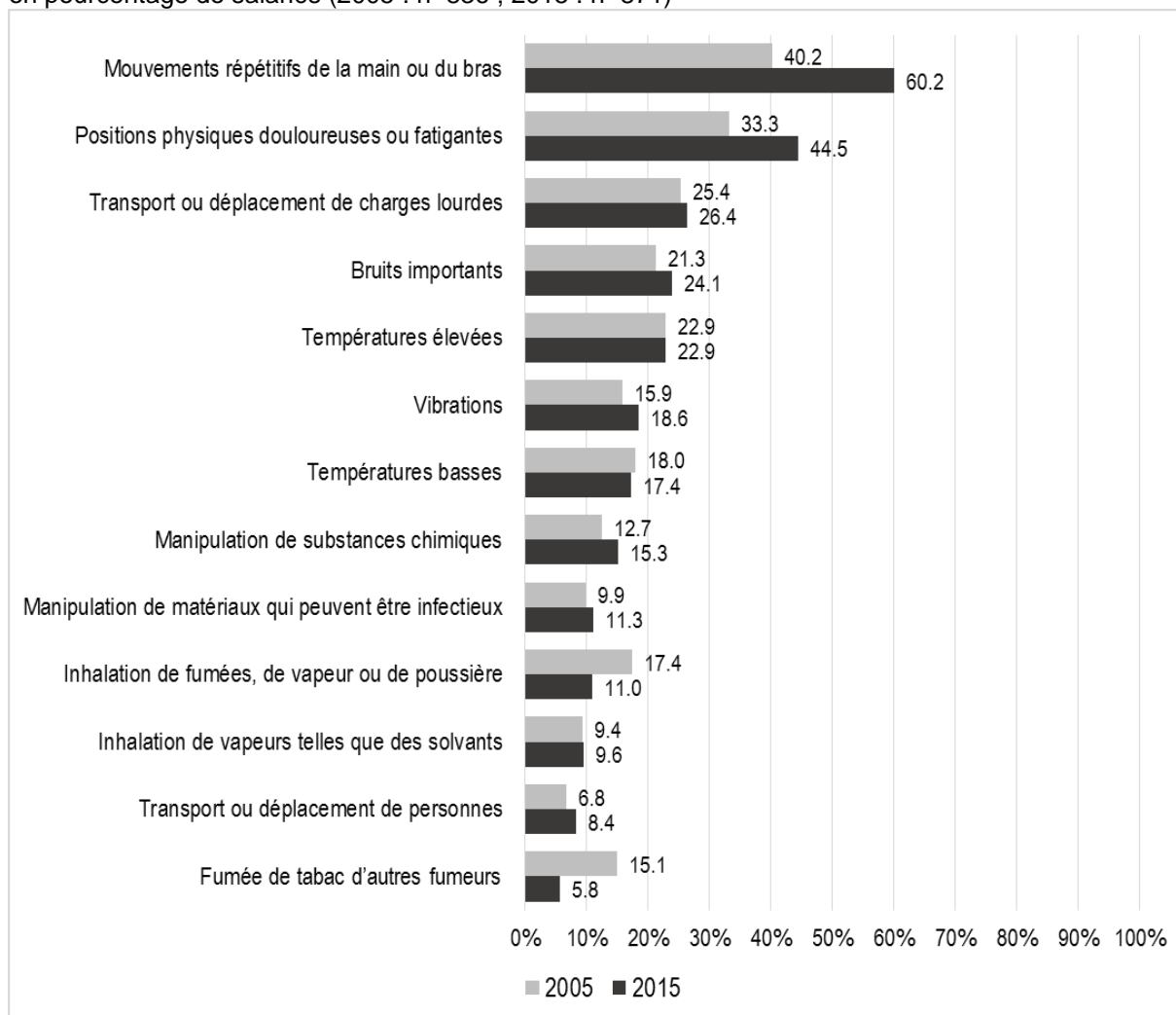
EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique les cas suivants : ... (A. Positions physiques douloureuses ou fatigantes. B. Transport ou déplacement de personnes. C. Transport ou déplacement de charges lourdes. D. Position assise. E. Mouvements répétitifs de la main ou du bras. I. Travail avec des ordinateurs fixes ou portables, des smartphones, etc. *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

Évolution en Suisse (2005-2015):

De manière générale, presque toutes les contraintes physiques au travail augmentent. Seules les deux charges suivantes enregistrent un recul : fumée de tabac d'autres fumeurs (-9,3 points de pourcentage) et inhalation de fumées, vapeurs, poudres ou poussières (-6,5 points de pourcentage). Trois facteurs enregistrent une augmentation de plus de deux points de pourcentage (valeur non significative du point de vue statistique) : l'exposition aux bruits forts (+2,8 points de pourcentage), les vibrations (+2,7 points de pourcentage) et la manipulation de produits chimiques (+2,6 points de pourcentage). Les contraintes physiques au travail les plus souvent citées enregistrent même une croissance à deux chiffres : positions physiques douloureuses ou fatigantes (+11,2 points de pourcentage) et mouvements répétitifs de la main ou du bras (+20,0 points de pourcentage). Ce résultat coïncide avec le développement observé dans le cadre de l'Enquête suisse sur la santé entre 2007 et 2012¹²¹. De manière générale, le développement des contraintes physiques au travail semble prendre une tournure défavorable pour la protection de la santé.

¹²¹ Krieger et al. (2015) ; BFS (2014).

Illustration 4-39: Évolution des charges de travail physiques (min. ¼ du temps), Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



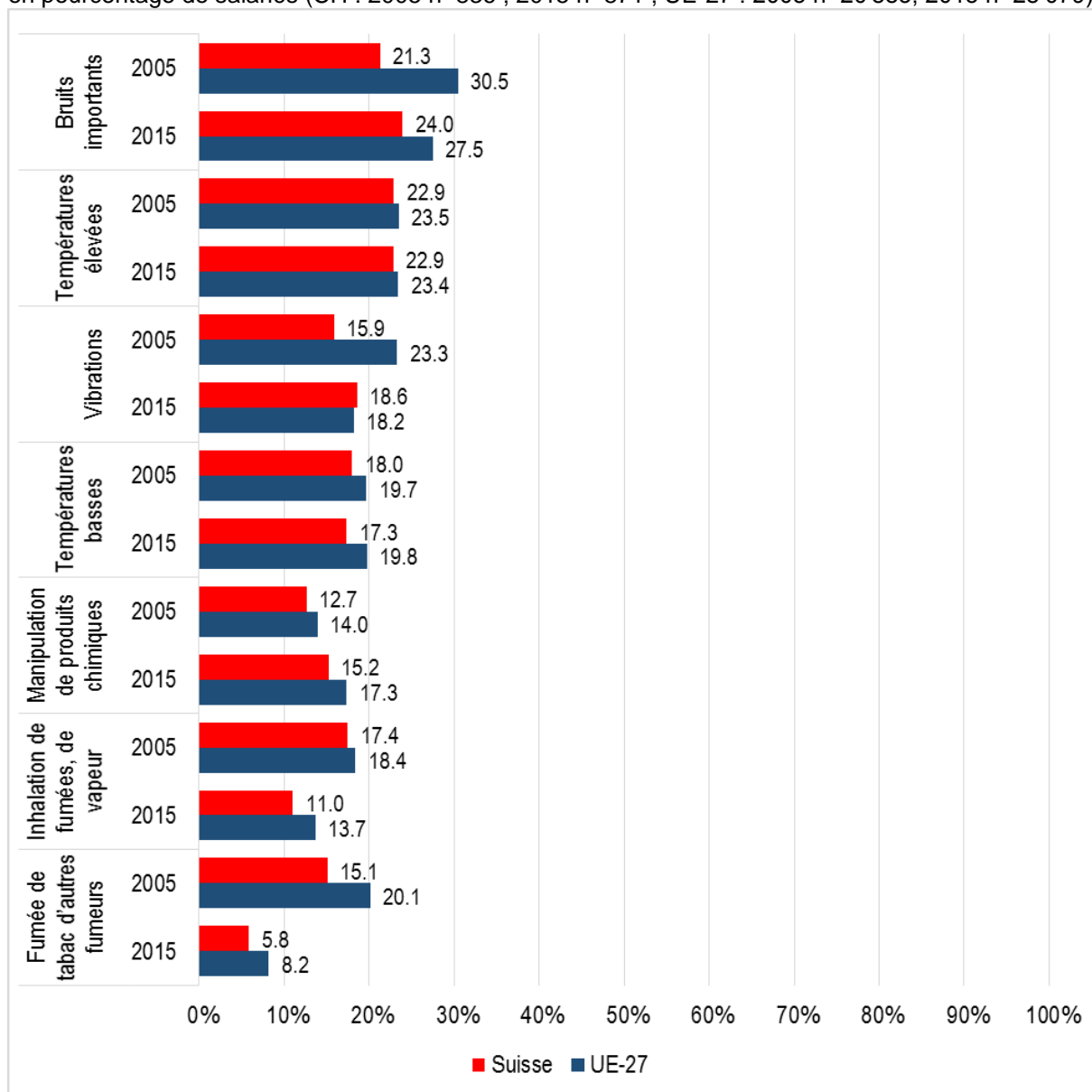
EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail aux situations suivantes : (A. Des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc. B. Des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens. C. Des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas. D. Des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur. E. Respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale) etc. G. À être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques. H. À la fumée de tabac d'autres fumeurs. I. À manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc. Réponse : *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique les cas suivants : ... (A. Positions physiques douloureuses ou fatigantes. B. Transport ou déplacement de personnes. C. Transport ou déplacement de charges lourdes. D. Position assise. E. Mouvements répétitifs de la main ou du bras. I. Travail avec des ordinateurs fixes ou portables, des smartphones, etc. *près d'un quart du temps* ou plus longtemps.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Un recul du tabagisme passif et de l'inhalation de fumées, vapeurs, poudres ou poussières est observé tant dans l'UE-27 que dans les pays voisins de la Suisse. D'un autre côté, la hausse suisse de l'exposition aux vibrations et aux bruits forts est étonnante (valeur non significative du point de vue statistique), puisque l'UE-27 et les pays voisins de la Suisse affichent un recul.

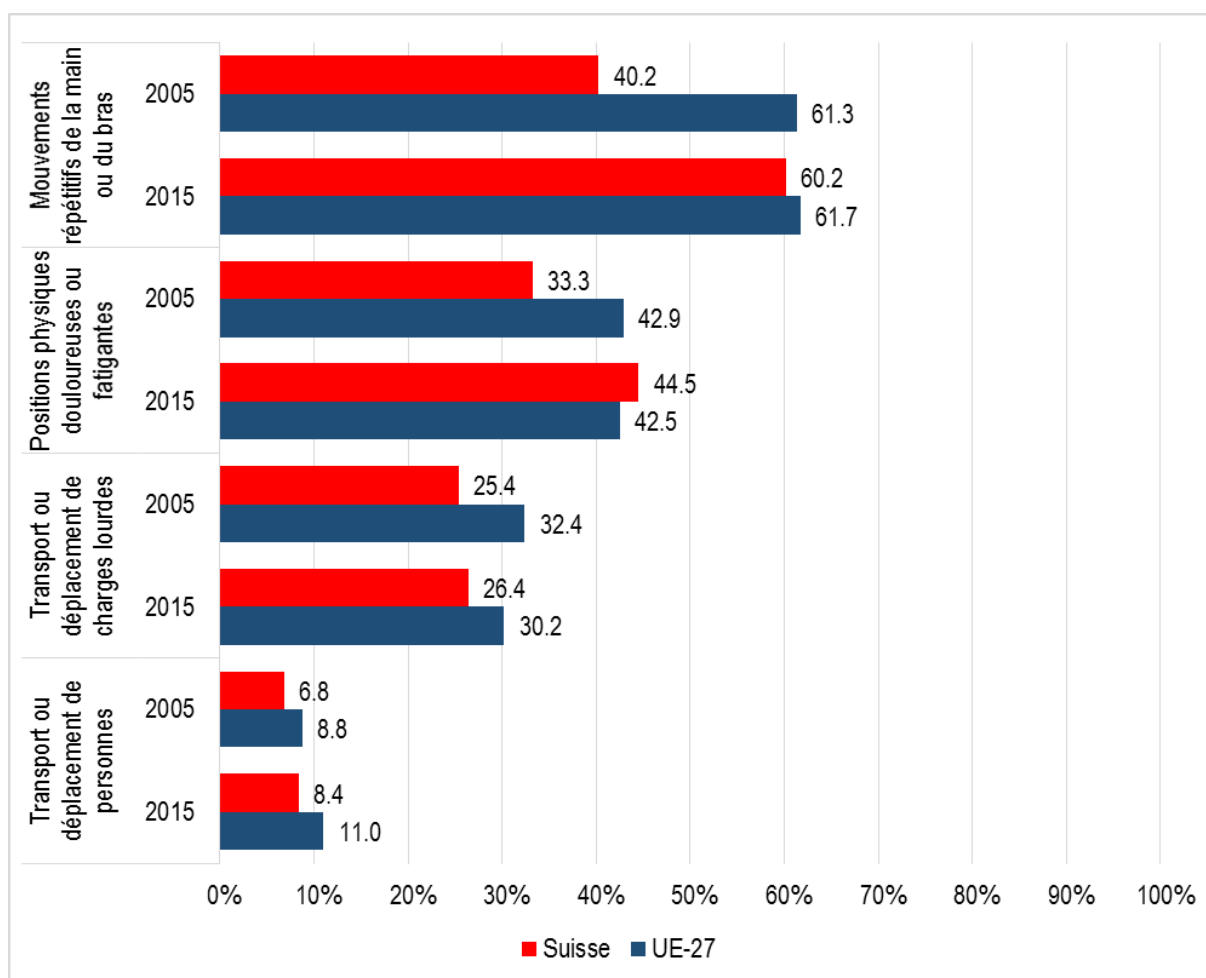
Illustration 4-40: Contraintes environnementales et risques chimiques, Suisse et Europe 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836 ; 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail aux situations suivantes : (A. Des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc. B. Des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens. C. Des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas. D. Des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur. E. Respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale etc.) G. À être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques. H. À la fumée de tabac d'autres fumeurs.

Si le taux de positions physiques douloureuses en Suisse enregistre une hausse, il reste stable dans l'UE-27 et tend même à reculer dans les pays voisins. Exception faite de la France, cette observation s'applique également aux mouvements répétitifs. La part de salariés indiquant devoir porter ou déplacer des personnes augmente dans tous les pays faisant l'objet de l'enquête. Cette évolution trouve sans doute son origine dans l'évolution du système de santé.

Illustration 4-41: Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur, Suisse et Europe 2015 et 2005, en pourcentage de salariés (CH : 2005 n=836 ; 2015 n=871 ; UE-27 : 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q30 : Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique les cas suivants : ... (A. Positions physiques douloureuses ou fatigantes. B. Transport ou déplacement de personnes. C. Transport ou déplacement de charges lourdes. D. Position assise. E. Mouvements répétitifs de la main ou du bras.) Réponse ...

L'EWCS 2005, la Suisse présentait des niveaux de charge particulièrement bas. En revanche, dix ans plus tard, la situation est tout autre : de manière générale, la Suisse s'est rapprochée du niveau européen et du niveau de ses voisins en termes de charges physiques entre 2005 et 2015.

4.4 Perception des risques pour la santé et d'accident

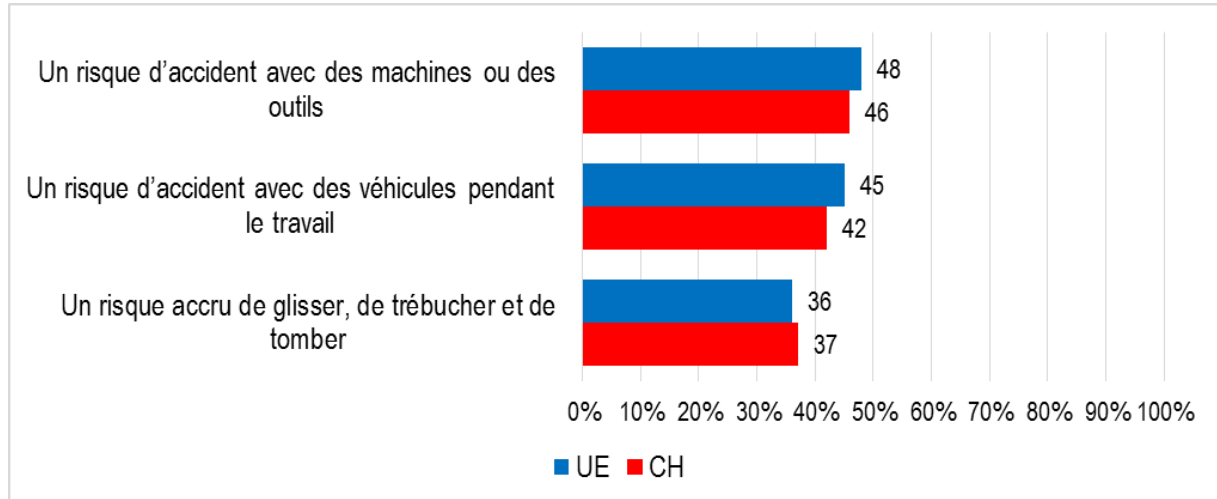
L'EWCS 2015 a demandé aux salariés s'ils pensaient que leur travail menaçait leur santé ou leur sécurité. La question ne permet pas de différencier les risques pour la santé des risques d'accident.¹²²

D'avantage que les femmes (13,0 %), les hommes (17,6 %) pensent que leur travail menace leur santé ou leur sécurité. Dans les groupes de branches « Industrie et construction » et « Santé humaine et action sociale », au moins une personne sur cinq est touchée (respectivement 21,8 et 21,9 %). Ces différences ne doivent cependant être interprétées que comme des tendances, car leur valeur n'est pas significative du point de vue statistique.

¹²² EWCS 2015, Q73.

Pratiques préventives : l'ESENER interroge les personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise sur les risques d'accident dans leur entreprise. Dans l'UE-27 et en Suisse, le risque le plus souvent mentionné a trait aux machines ou aux outils.¹²³ Les résultats obtenus en Suisse ne diffèrent cependant pas beaucoup de ceux de l'UE-27.

Illustration 4-42: Risque d'accident en entreprise, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements



ESENER 2014, Q200 : Les risques et les dangers sur le lieu de travail varient selon le type de travail. Pour chacun des facteurs de risques que je vais énumérer, dites-moi s'il est présent dans votre établissement, qu'il soit sous contrôle ou non, et quel que soit le nombre de travailleurs concerné. ... Réponse *Oui*.

Évolution en Suisse (2005-2015) : Une comparaison des enquêtes de 2005 et 2015 montre que le nombre de personnes percevant un risque pour leur santé ou leur sécurité recule (2005 : 23,2%, contre 2015 : 15,3%).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse (15,3 %), en Allemagne (18,5 %) et en Italie (12,3 %), le taux de personnes estimant que leur travail menace leur santé ou leur sécurité est inférieur au niveau européen (24,2 %). Il n'en va pas de même en Autriche (24,1 %) ni surtout en France (33,7 %). L'évolution positive de la perception des risques (recul des risques) est également observée dans l'UE-27, ainsi qu'en Autriche et en Italie. En revanche, la perception du risque chez les salariés français augmente.

4.5 Port d'un équipement de protection individuelle (EPI)

Près d'un tiers des salariés doivent porter un équipement de protection individuelle (30,3 %).¹²⁴ Le taux le plus élevé est atteint dans le groupe de branches « Industrie et construction » (66,1 %). Les hommes portent deux fois plus souvent un équipement de protection que les femmes (40,7 % contre 19,8 %), ce qui n'est pas surprenant vu la répartition inégale des sexes dans certaines branches.

90,6 % de ces personnes indiquent porter un équipement de protection individuelle lorsque cela est obligatoire.¹²⁵ À cet égard, aucune différence notable n'est observée entre les tranches d'âge ni entre les branches économiques.

¹²³ Pour une analyse détaillée du bilan des accidents en Suisse, voir SUVA (2014). Lien : http://www.unfallstatistik.ch/d/publik/fuenfjb/pdf/D2008_2012.pdf

¹²⁴ EWCS 2015, Q31. Votre travail exige-t-il parfois que vous portiez un équipement de protection individuel ? Réponse *oui*.

¹²⁵ EWCS 2015, Q32. Le portez-vous toujours lorsqu'il est requis ? Réponse *oui*.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse, le taux de salariés tenus de porter un équipement de protection (30,2 %) se situe en dessous de la moyenne européenne (38,7 %) et en dessous de la moyenne de la France (43,3 %). La discipline du port de l'EPI en Suisse (90,6 %) est similaire à celle de la moyenne européenne et en particulier à celle de l'Allemagne, de la France et de l'Autriche. En Italie, près de la totalité (98,0 %) des personnes concernées indique porter l'équipement de protection nécessaire.

5 Satisfaction au travail, santé et absences

Le présent chapitre s'articule autour de quatre sections : 1) La satisfaction au travail, l'évaluation globale de différents aspects du travail significatifs pour l'état d'esprit, l'engagement et le bien-être, 2) les indices de surcharge influant sur la santé, 3) la santé et les restrictions de travail, 4) l'absentéisme et le présentisme.

Les modifications apportées à la liste des questions de l'EWCS ne permettent pas de faire apparaître les évolutions entre 2005 et 2015.

5.1 Satisfaction au travail et bien-être

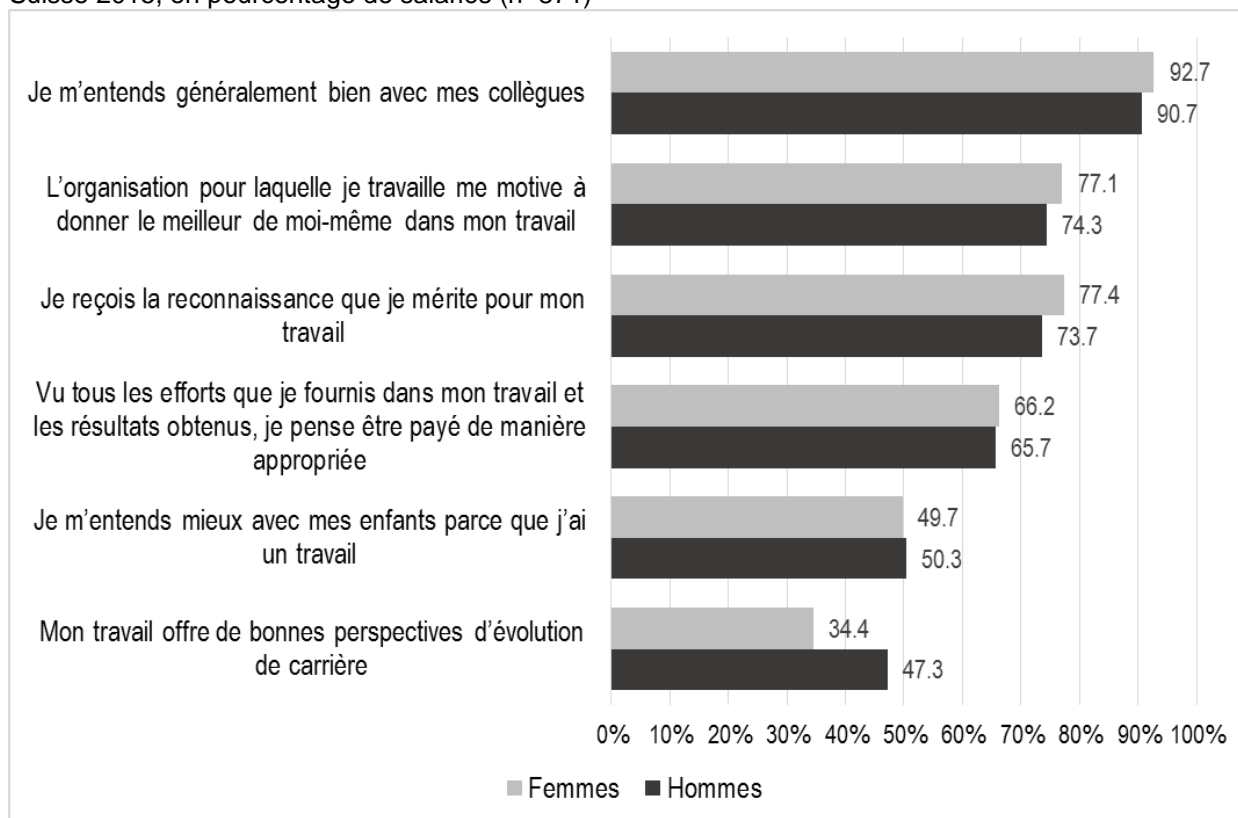
La satisfaction au travail ne peut pas être analysée de façon conclusive par des questions d'ordre général, car elle dépend aussi dans une large mesure des attentes individuelles. Ainsi, une personne peut être satisfaite même si elle est confrontée à une situation inacceptable, dès lors qu'elle n'en attend rien d'autre. D'autres questions doivent être posées si l'on veut brosser un tableau nuancé de la perception de la situation au travail. Pour ce faire, après la classification récapitulative de la satisfaction au travail, l'EWCS 2015 pose des questions relatives à divers sous-aspects de la situation au travail, pertinents pour la satisfaction au travail, la motivation et la santé. Cette approche permet une évaluation plus détaillée de la satisfaction réelle au travail.

Au total, près de neuf travailleurs salariés sur dix se disent satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail (88,0 %). Une personne sur dix n'est pas ou pas du tout satisfaite¹²⁶.

L'illustration 5-1 présente les résultats de la classification des différents sous-aspects de la situation de travail pertinents pour la satisfaction au travail, la motivation et l'état d'esprit. L'illustration présente la mesure dans laquelle les répondants adhèrent (tout à fait ou plutôt d'accord) aux différentes affirmations, par ordre décroissant du nombre de mentions.

¹²⁶ EWCS 2015, Q88. D'une façon générale, êtes-vous très satisfait, satisfait, plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait des conditions de travail de votre travail rémunéré principal ?

Illustration 5-1: Évaluation globale de différents aspects du travail significatifs pour l'état d'esprit, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q89 : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes concernant votre travail ? (A. Vu tous les efforts que je fournis dans mon travail et les résultats obtenus, je pense être payé de manière appropriée. B. Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière. C. Je reçois la reconnaissance que je mérite pour mon travail. D. Je m'entends généralement bien avec mes collègues. E. L'organisation pour laquelle je travaille me motive à donner le meilleur de moi-même dans mon travail. F. Je m'entends mieux avec mes enfants parce que j'ai un travail. Réponse *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*.

Les femmes (34,4 %) déclarent moins souvent que les hommes (47,3 %) que leur travail leur offre de bonnes chances de carrière. Mis à part cela, l'analyse par sexe ne présente pas de différence majeure.

À la question de la fréquence du doute quant à l'importance de leur travail, 12,0 % des salariés indiquent douter la plupart du temps ou toujours de l'importance de leur travail.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Le taux de salariés suisses satisfaits ou très satisfaits de leur travail (88,0 %) correspond à peu de choses près à celui de l'Allemagne (88,5 %) et de l'Italie (84,0 %). Ces trois pays se situent donc dans la moyenne européenne de 85,4 %. Comparée à la Suisse, la satisfaction au travail est plus élevée en Autriche (92,6 %) et moins élevée en France (78,9 %). Si l'Italie enregistre une tendance à la baisse entre 2005 et 2015 (-5,6 points de pourcentage), l'Autriche fait un bond en avant, affichant une hausse du taux de salariés satisfaits de 70,3 % à 92,6 %.

En Suisse, les trois quarts des entreprises motivent leurs collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes. Dans ce contexte, la Suisse dépasse la moyenne européenne (61,2 %) et la moyenne de ses voisins.

Elle partage la première place avec l'Autriche pour les deux évaluations globales suivantes d'aspects du travail : 1) « Vu tous les efforts que je fournis dans mon travail et les résultats obtenus, je pense être payé de manière appropriée » et 2) « Je reçois la reconnaissance que je mérite pour mon travail ».

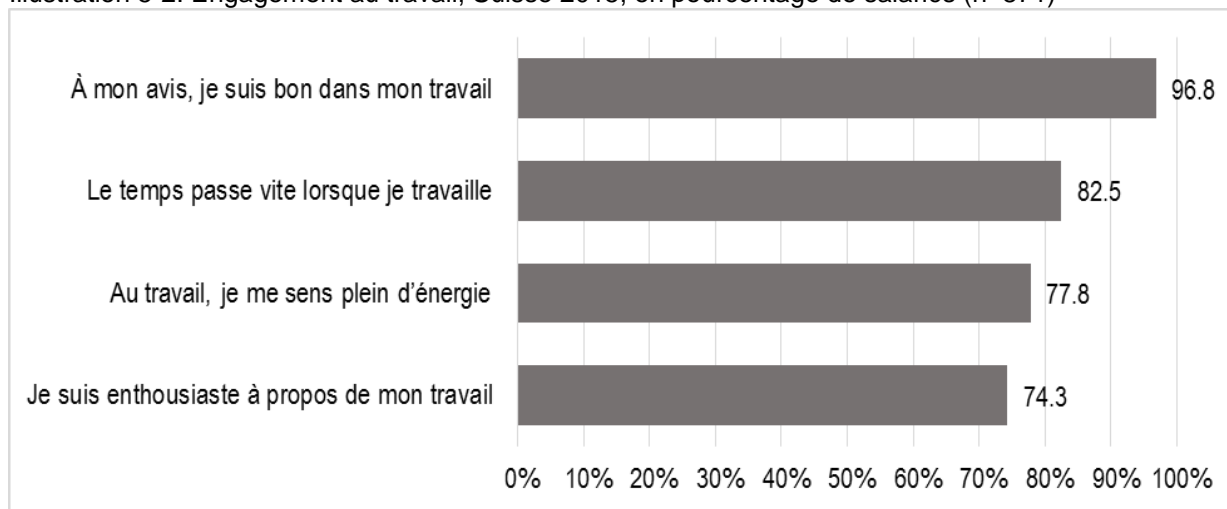
En ce qui concerne l'entente générale avec les collègues, seule l'Italie présente des différences avec l'Union européenne, la Suisse et ses pays limitrophes. En Italie (82,8 %), la

proportion de personnes déclarant travailler en bonne entente avec leurs collègues est inférieure d'environ 10 points de pourcentage à la proportion suisse (91,7 %).

Engagement

L'état d'esprit au travail a été étudié dans quatre questions¹²⁷ relatives à des aspects positifs, pouvant être rassemblées sous la notion d'*engagement au travail*. Les trois quarts au moins des personnes interrogées répondent par l'affirmative aux affirmations décrivant les aspects positifs de l'état d'esprit au travail. Le sentiment de réaliser du bon travail est mentionné presque avec la même fréquence qu'une satisfaction élevée ou très élevée au travail : 96,8 % des salariés pensent faire du bon travail. Chez les salariés qui ne pensent pas faire du bon travail, seuls 59,3 % se disent satisfaits de leur travail.

Illustration 5-2: Engagement au travail, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q90 : Les affirmations suivantes portent sur la manière dont vous vous sentez au travail. Pour chaque affirmation, veuillez me dire à quelle fréquence vous vous sentez de cette façon... (A. Au travail, je me sens plein d'énergie. B. Je suis enthousiaste à propos de mon travail. C. Le temps passe vite lorsque je travaille. F. À mon avis, je suis bon dans mon travail. Réponse *toujours* ou *la plupart du temps*.)

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Tous les pays présentent un taux de satisfaction au travail similaire, partagé en moyenne par plus de neuf personnes sur dix.

Le nombre de personnes qui disent se sentir pleines d'énergie et enthousiastes au travail et ne voyant pas le temps passer est supérieur en Suisse, en France et en Autriche qu'en Allemagne et en Italie. En termes d'enthousiasme, ce dernier chiffre correspond plus à la moyenne européenne.

Bien-être

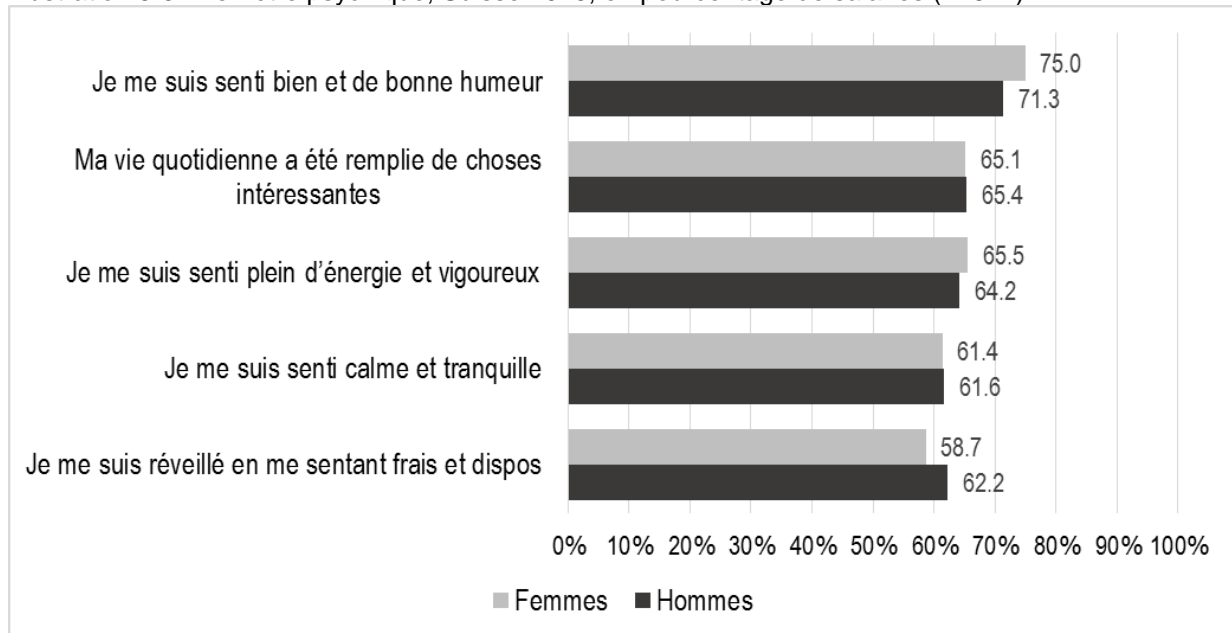
L'EWCS 2015 se penche sur le bien-être général actuel en posant cinq questions¹²⁸. Il en ressort que près de deux tiers des salariés se sentent la plupart du temps ou toujours bien sur le plan psychique. Après un examen nuancé des résultats, il apparaît que la proportion de répondants de bonne humeur est supérieure à la proportion de répondants se disant frais et dispos au réveil ou se sentant calmes et tranquilles. A contrario, près de 40 % des salariés se sentent frais et dispos le matin moins de la moitié du temps. Environ un tiers des personnes interrogées rapportent que leur vie quotidienne est remplie de choses

¹²⁷ EWCS 2015, Q90 : Les affirmations suivantes portent sur la manière dont vous vous sentez au travail. Pour chaque affirmation, veuillez me dire à quelle fréquence vous vous sentez de cette façon... (A. Au travail, je me sens plein d'énergie. B. Je suis enthousiaste à propos de mon travail. C. Le temps passe vite lorsque je travaille. F. À mon avis, je suis bon dans mon travail. Réponse *toujours* ou *la plupart du temps*.)

¹²⁸ EWCS 2015, Q87 : Veuillez indiquer, pour chacune des cinq affirmations, laquelle se rapproche le plus de ce que vous avez ressenti au cours des deux dernières semaines. (A. Je me suis senti bien et de bonne humeur. B. Je me suis senti calme et tranquille. C. Je me suis senti plein d'énergie et vigoureux. D. Je me suis réveillé en me sentant frais et dispos. E. Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes. Réponse *la plupart du temps* ou *toujours*.)

intéressantes, qu'elles se sont senties pleines d'énergie et vigoureuses, ou calmes et tranquilles moins de la moitié du temps.

Illustration 5-3: Bien-être psychique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q87 : Veuillez indiquer, pour chacune des cinq affirmations, laquelle se rapproche le plus de ce que vous avez ressenti au cours des deux dernières semaines. (A. Je me suis senti bien et de bonne humeur. B. Je me suis senti calme et tranquille. C. Je me suis senti plein d'énergie et vigoureux. D. Je me suis réveillé en me sentant frais et dispos. E. Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes. Réponse *la plupart du temps* ou *toujours*.)

Évolution en Suisse (2005-2015) :

Entre 2005 et 2015, les taux de salariés suisses satisfaits ou très satisfaits se sont maintenus à près de 90 %.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Les salariés semblent se sentir mieux en Suisse, en Allemagne et en Autriche qu'en France et en Italie. Exception faite de la question relative au quotidien intéressant, la Suisse, l'Allemagne et l'Autriche présentent des valeurs supérieures à celles de la France et de l'Italie.

5.2 Indices de surcharge influant sur la santé

Un déséquilibre entre les charges et les ressources peut entraver le bien-être – et ce, avant même que des troubles de la santé ne surviennent. D'une part, l'EWCS 2015 pose la question de la perception par les salariés de l'influence du travail sur leur santé¹²⁹. D'autre part, elle collecte différents indices relatifs à un risque accru pour la santé¹³⁰. Les indices

¹²⁹ EWCS 2015, Q74. Votre travail affecte-t-il votre santé ? Réponse ...Oui, principalement de manière positive ; oui, principalement de manière négative ; non

¹³⁰ EWCS 2015, Q45 : Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ...? (A. Été inquiet pour votre travail alors que vous étiez en congé. B. Été trop fatigué après le travail pour faire certaines tâches ménagères qui devaient être faites. C. Trouvé que votre travail vous empêchait d'accorder le temps que vous vouliez à votre famille. D. Trouvé difficile de vous concentrer sur votre travail en raison de vos responsabilités familiales. E. Trouvé que vos responsabilités familiales vous empêchaient d'accorder le temps nécessaire à votre travail.) Réponse : la plupart du temps ou toujours.

EWCS 2015, Q61M : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. Vous ressentez du stress au travail Réponse : souvent ou toujours.

EWCS 2015, Q90d. Je me sens épuisé à la fin de la journée de travail

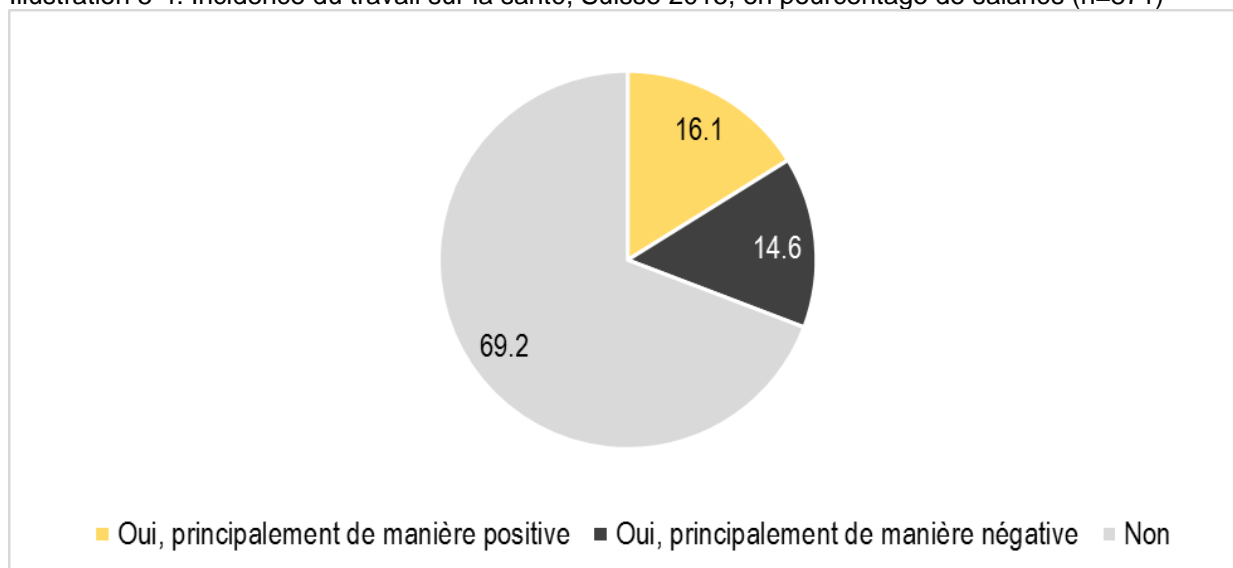
EWCS 2015, Q79. : Au cours des douze derniers mois, à quelle fréquence avez-vous rencontré un des problèmes de sommeil suivants ? (A. Difficultés à s'endormir. B. Vous vous réveillez à plusieurs reprises pendant votre sommeil. C. Vous vous réveillez avec un sentiment d'épuisement et de fatigue.) Réponse *chaque jour* ou *plusieurs fois par semaine*.

décrits dans le présent chapitre donnent une idée de la proportion de personnes dont la santé pourrait être menacée par leur travail.

5.2.1 Influence du travail sur la santé

À la question générale « Votre travail affecte-t-il votre santé ? », les répondants pouvaient répondre par *non*, *oui, principalement de manière positive*, ou *oui, principalement de manière négative*. Près de 70 % indiquent que leur travail est sans incidence sur leur santé. 14,6 % des salariés estiment que l'influence de leur travail sur leur santé est essentiellement négative, et presque autant qu'elle est essentiellement positive (16,1 %).

Illustration 5-4: Incidence du travail sur la santé, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q74 : Votre travail affecte-t-il votre santé ? Réponse ...

Les résultats diffèrent selon les branches. Un bon quart des salariés du groupe de branches « Industrie et construction » (26,2 %) avance que leur travail a une incidence négative sur leur santé. À l'autre extrémité de l'échelle, le groupe de branches « Administration publique et enseignement » présente le plus faible taux de personnes indiquant que leur travail a une incidence négative sur leur santé (6,8 %).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse (14,6 %) et en Italie (16,5 %), la proportion de personnes indiquant que le travail a une influence négative sur leur santé est plus faible que dans la moyenne de l'Union européenne (26,6 %), et est inférieure à la moyenne de ses trois voisins que sont l'Allemagne (21,4 %), la France (34,3 %) et l'Autriche (23,4 %).

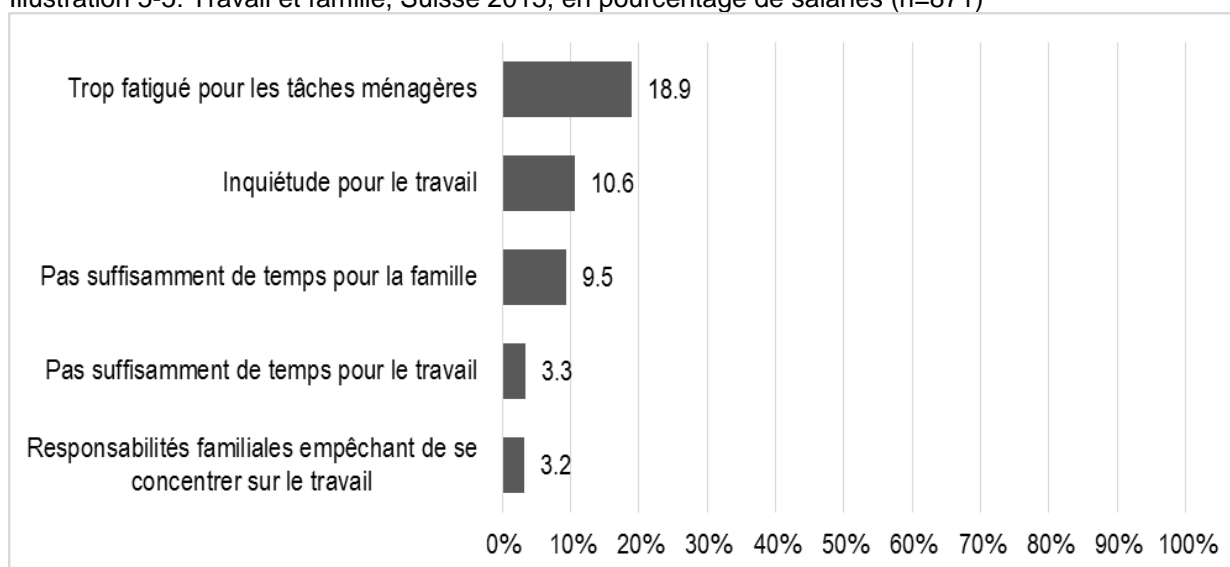
5.2.2 Travail et vie privée

L'interaction entre le travail et la vie privée influe considérablement sur le bien-être et la santé. Ces deux domaines de la vie peuvent s'influencer réciproquement, tant de manière positive que de manière négative. Les problèmes qui surviennent dans une sphère peuvent entraver le bien-être et la performance dans l'autre. Pour la protection de la santé, un temps de repos adéquat doit être octroyé chaque jour. Le chapitre 3.3 traite des aspects de la compatibilité entre travail et vie privée. Dans ce contexte, 12,2 % des salariés indiquent qu'il leur est difficile, voire impossible, de concilier leurs horaires de travail avec des engagements d'ordre familial ou social en dehors du travail.

Des influences négatives du travail sur l'état d'esprit après le travail, telles qu'une fatigue excessive ne permettant pas d'exécuter des tâches ménagères urgentes, le manque de temps à accorder à sa famille ou l'inquiétude pour le travail pendant un congé, entravent la qualité de la récupération pendant le temps non travaillé, ce qui représente un risque pour la santé. Près de 20 % des salariés à plein temps indiquent être la plupart du temps ou toujours trop fatigués après le travail pour exécuter des tâches ménagères urgentes (18,9 %). Les hommes (22,2 %) sont plus souvent touchés que les femmes (15,7 %).

Une personne sur dix s'inquiète pour le travail pendant son temps libre et environ autant de personnes interrogées ont l'impression que le travail les empêche de consacrer suffisamment de temps à leur famille. Inversement, seulement 3,2 % des personnes interrogées trouvent difficile de se concentrer sur leur travail en raison de leurs responsabilités familiales et à peine 3,3 % disent que leurs responsabilités familiales les empêchent d'accorder le temps nécessaire à leur travail.

Illustration 5-5: Travail et famille, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q45 : Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ...? (A. Été inquiet pour votre travail alors que vous étiez en congé. B. Été trop fatigué après le travail pour faire certaines tâches ménagères qui devaient être faites. C. Trouvé que votre travail vous empêchait d'accorder le temps que vous vouliez à votre famille. D. Trouvé difficile de vous concentrer sur votre travail en raison de vos responsabilités familiales. E. Trouvé que vos responsabilités familiales vous empêchaient d'accorder le temps nécessaire à votre travail.) Réponse la plupart du temps ou toujours.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En termes d'interaction entre le travail et la vie privée, la Suisse évolue au niveau de la moyenne européenne. C'est également le cas de l'Italie et de l'Autriche. En Allemagne en revanche, le travail semble moins peser sur la vie privée qu'en Suisse. La situation en France est tout autre : la part de salariés soucieux pour le travail, trop fatigués après le travail pour exécuter des tâches ménagères ou estimant que le travail les empêche d'accorder suffisamment de temps à leur famille y est plus élevée qu'en Suisse.

5.2.3 Stress

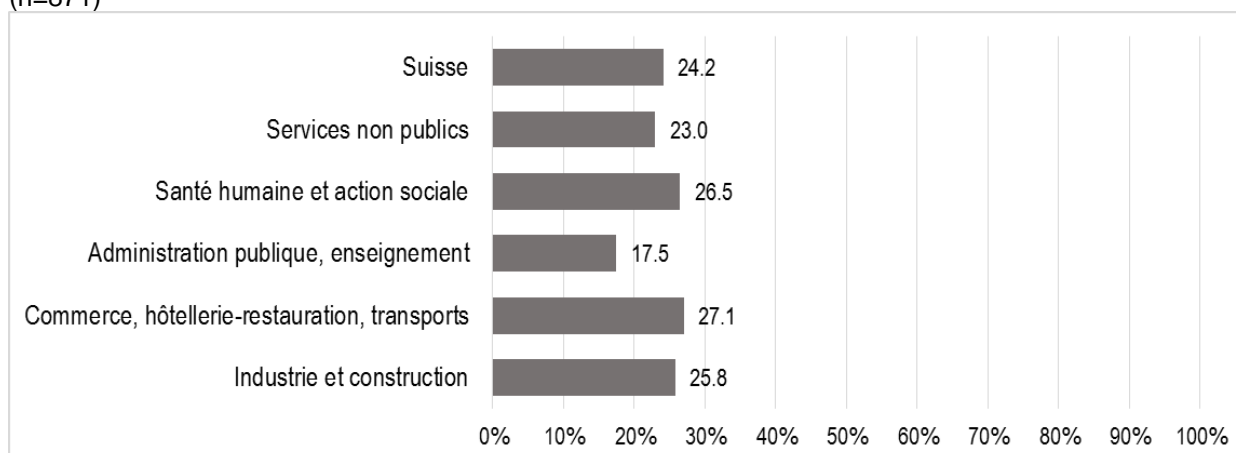
La notion de *stress* est utilisée pour des situations très différentes. Dans le contexte de la psychologie du travail, le stress est défini comme un « déséquilibre prolongé, perçu entre les exigences posées à une personne et les moyens/possibilités (ressources) mis à sa disposition pour les réaliser. Ce déséquilibre est vécu comme une situation désagréable et a des incidences négatives pour la personne ». ¹³¹ En soi, le stress n'est pas une maladie.

¹³¹ <http://www.stressnostress.ch/informationen-zu-stress/was-ist-stress.html>

Cependant, si l'état négatif perdure, il peut engendrer des troubles physiques ou psychiques.¹³²

L'EWCS 2015 a demandé aux salariés dans quelle mesure ils étaient concernés par l'affirmation « Vous ressentez du stress au travail ». Près d'un quart des personnes interrogées indique que le stress au travail est fréquent ou constant (24,2 %). La question ne définit pas la notion de stress. Il n'est donc pas possible de savoir ce que les personnes interrogées entendent par « stress au travail ».

Illustration 5-6: Stress au travail par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q61 : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail. ... M. Vous ressentez du stress au travail. Réponse *souvent* ou *jamais*.

La question du stress n'était pas posée dans le cadre de l'EWCS 2005. En revanche, une autre formulation a été choisie lors de l'Enquête suisse sur la santé de 2012, puisque celle-ci demandait dans quelle mesure l'affirmation suivante s'applique à la situation de travail : « Je ressens du stress à mon travail ». 16,9 % des personnes interrogées répondent être tout à fait ou plutôt d'accord avec cette affirmation.

Pratiques préventives : 21,3 % des entreprises suisses ont indiqué dans l'ESENER disposer d'un plan d'action visant à prévenir le stress lié au travail.¹³³ Ce chiffre est inférieur à la moyenne (30,6 %).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La proportion de salariés répondant ressentir souvent ou toujours du stress au travail est proche de la moyenne européenne (27,0 %) en Suisse (24,2 %), en Italie (22,5 %) et en Allemagne (26,1 %). En France (30,0 %) et en Autriche (35,8 %), le taux de salariés ressentant souvent du stress est plus élevé qu'en Suisse.

5.2.4 Épuisement en fin de journée

Plus d'un tiers des personnes interrogées (35,2 %) indique se sentir la plupart du temps (22,2 %) ou toujours (13,0 %) épuisé en fin de journée.¹³⁴ La santé peut être menacée si cette phase n'est pas suivie par une phase de repos suffisante et si le sentiment d'épuisement et de fatigue persiste jusqu'au lendemain (voir chapitre suivant).

¹³² Voir par ex. à ce sujet Bakker and Demerouti (2007).

¹³³ ESENER-2 2014, Q300. Les personnes interrogées proviennent d'entreprises de plus de 20 employés (n=880).

¹³⁴ EWCS 2015, Q90d. Remarque : L'étude sur le stress (Grebner et al., 2012) a obtenu les réponses suivantes à la question « Dans quelle mesure l'affirmation suivante s'applique à votre cas : Vous avez eu l'impression d'être épuisé émotionnellement au travail ? » 4 % des personnes interrogées étaient entièrement d'accord avec l'affirmation, alors que 21 % étaient assez d'accord, 42 % plutôt pas d'accord et 33 % pas du tout d'accord. Au total, un quart de la population active suisse est touché par l'épuisement émotionnel.

25,5 % des personnes interrogées indiquant être épuisées à la fin de leur journée de travail ont également une impression d'épuisement et de fatigue au lever. À l'échelle de la population active totale, ce chiffre équivaut à près de 9 %.

Si l'épuisement émotionnel est considéré comme une caractéristique principale du burnout, l'enquête ne fait pas la différence entre l'épuisement physique et l'épuisement émotionnel. Il n'est donc pas possible d'estimer la fréquence du burnout à partir de ces données. 20,6 % rapportent avoir souffert d'une fatigue générale au cours des 12 derniers mois (voir chapitre 5.3).¹³⁵

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

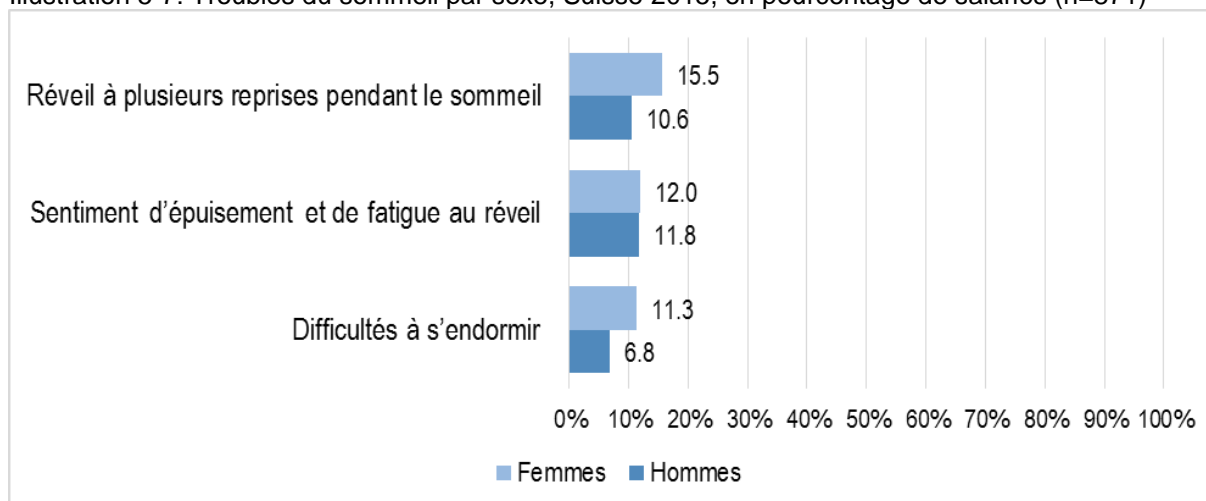
En France (41,2 %) et en Italie (37,3 %), l'épuisement en fin de journée de travail est aussi fréquent qu'en Suisse (35,2 %). Si le taux de Suisses et d'Autrichiens épuisés (30,4 %) est proche de la moyenne européenne de 33,5 %, les salariés épuisés sont nettement moins nombreux en Allemagne (26,0 %) qu'en Italie et en France.

5.2.5 Troubles du sommeil

Les troubles du sommeil peuvent entraver la récupération et donc accroître le risque d'accident du travail.¹³⁶ Les troubles du sommeil peuvent provenir du fait que la personne ne parvient pas à décompresser (à penser à autre chose qu'au travail et au stress).¹³⁷

Près d'une personne sur dix éprouve des difficultés à s'endormir chaque jour ou plusieurs fois par semaine (9,0 %) et un même nombre se réveille avec un sentiment d'épuisement et de fatigue chaque jour ou plusieurs fois par semaine (11,9 %). Par ailleurs, presque une personne sur huit (13,0 %) dit avoir des problèmes à dormir d'une traite (réveils plusieurs fois par nuit). Le manque de repos accroît le risque d'atteintes à la santé chez les personnes concernées. Les femmes sont plus nombreuses à se réveiller plusieurs fois par nuit et à éprouver des difficultés à s'endormir.

Illustration 5-7: Troubles du sommeil par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q79 : Au cours des douze derniers mois, à quelle fréquence avez-vous rencontré un des problèmes de sommeil suivants ? (A. Difficultés à s'endormir. B. Vous vous réveillez à plusieurs reprises pendant votre sommeil. C. Vous vous réveillez avec un sentiment d'épuisement et de fatigue.) Réponse *chaque jour* ou *plusieurs fois par semaine*.

¹³⁵ EWCS 2015, Q78i. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants ? Fatigue générale. *Oui*

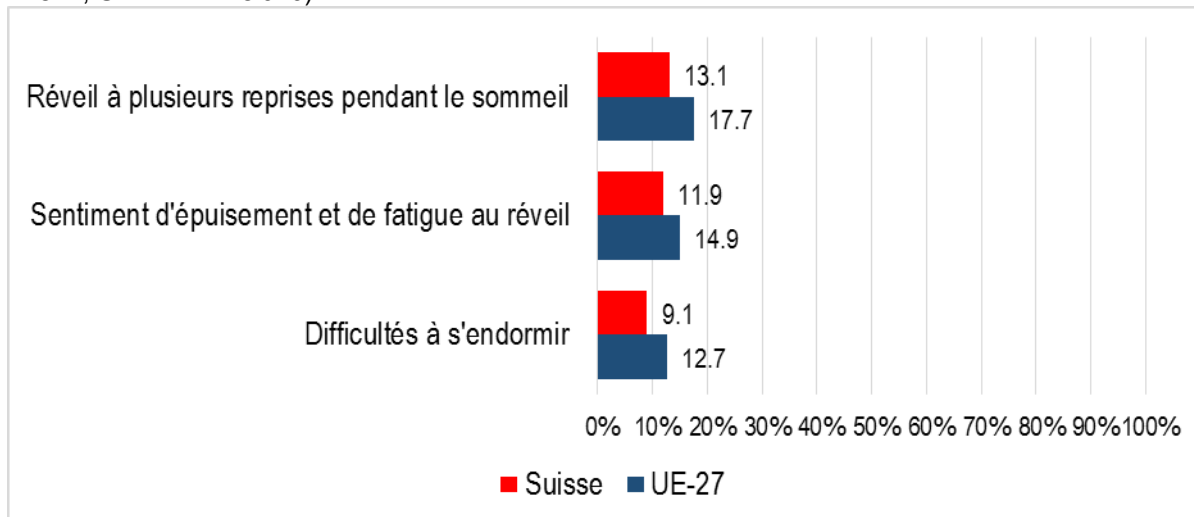
¹³⁶ Voir par ex. à ce sujet Uehli and Pletscher (2015).

¹³⁷ Voir par ex. à ce sujet Grebner et al. (2012).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

Les travailleurs suisses semblent dormir un peu mieux que leurs homologues européens (voir Illustration 5-8). Le pourcentage de répondants suisses indiquant éprouver des difficultés à s'endormir, se réveiller plusieurs fois par nuit et se sentir épuisés au réveil est au même niveau qu'en Allemagne, en Italie et en Autriche. En France en revanche, le taux de salariés souffrant de troubles du sommeil est relativement élevé.

Illustration 5-8: Troubles du sommeil, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q79 : Au cours des douze derniers mois, à quelle fréquence avez-vous rencontré un des problèmes de sommeil suivants ? (A. Difficultés à s'endormir. B. Vous vous réveillez à plusieurs reprises pendant votre sommeil. C. Vous vous réveillez avec un sentiment d'épuisement et de fatigue.) Réponse *chaque jour* ou *plusieurs fois par semaine*.

5.3 Santé et restrictions de travail

Le présent chapitre décrit les résultats relatifs à l'état de santé et à certains troubles de la santé typiquement liés au travail. Nous mettrons ensuite en lumière certains aspects de la prise en charge des troubles de santé chroniques. Il s'agit ici de mesures de préventions chez des personnes souffrant de problèmes de santé (dites « case management ») au sein de l'entreprise.

Pour relativiser les estimations ci-dessous, il importe de noter que les chômeurs sont en général plus enclins aux atteintes à la santé que les salariés.¹³⁸

5.3.1 État de santé général

Si près de neuf salariés sur dix (89,0 %) se disent en bonne ou très bonne santé¹³⁹, ce sont près de huit personnes sur dix chez les plus de 55 ans (80,6 %). À l'inverse, cela signifie qu'une personne sur dix décrit son état de santé général comme moyen, mauvais ou très mauvais, voire deux personnes sur dix chez les salariés plus âgés. L'évolution démographique laisse prévoir qu'au cours des dix prochaines années, cette tranche d'âge sera plus nombreuse. Si l'on ne protège pas mieux la santé des collaborateurs qu'aujourd'hui, il est très probable que le nombre de personnes travaillant dans un état de santé qui n'est pas optimal augmentera.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

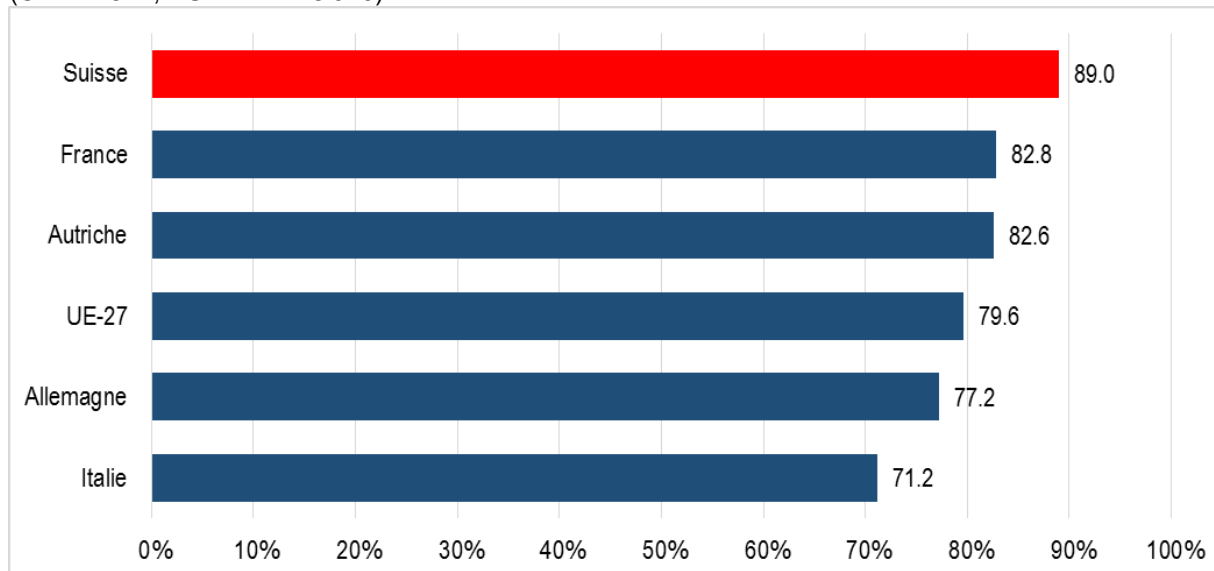
La Suisse a le troisième pourcentage de salariés percevant leur santé comme bonne ou très bonne (89,0 %), derrière la Grèce (94,2 %) et l'Irlande (90,7 %). La Suisse se situe ainsi près

¹³⁸ Voir par ex. à ce sujet Marquis (2010).

¹³⁹ EWCS 2015, Q75 ; Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est... *très mauvais, mauvais, moyen, bon* ou *très bon*.

de dix points de pourcentage au-dessus de la moyenne européenne. Elle est suivie de la France (82,8 %), l'Autriche (82,6 %), l'Allemagne (77,2 %) et l'Italie (71,2 %).

Illustration 5-9: Bon et très bon état de santé, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, EU-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q75 : Quel est votre état de santé en général ? Réponse : *Bon ou très bon*.

5.3.2 Troubles de la santé

L'EWCS 2015 demande le détail de plusieurs problèmes de santé souvent liés au travail. Si ces troubles ne sont pas obligatoirement liés à l'activité professionnelle, les conditions de travail peuvent avoir une grande influence sur leur apparition ou sur leur évolution.

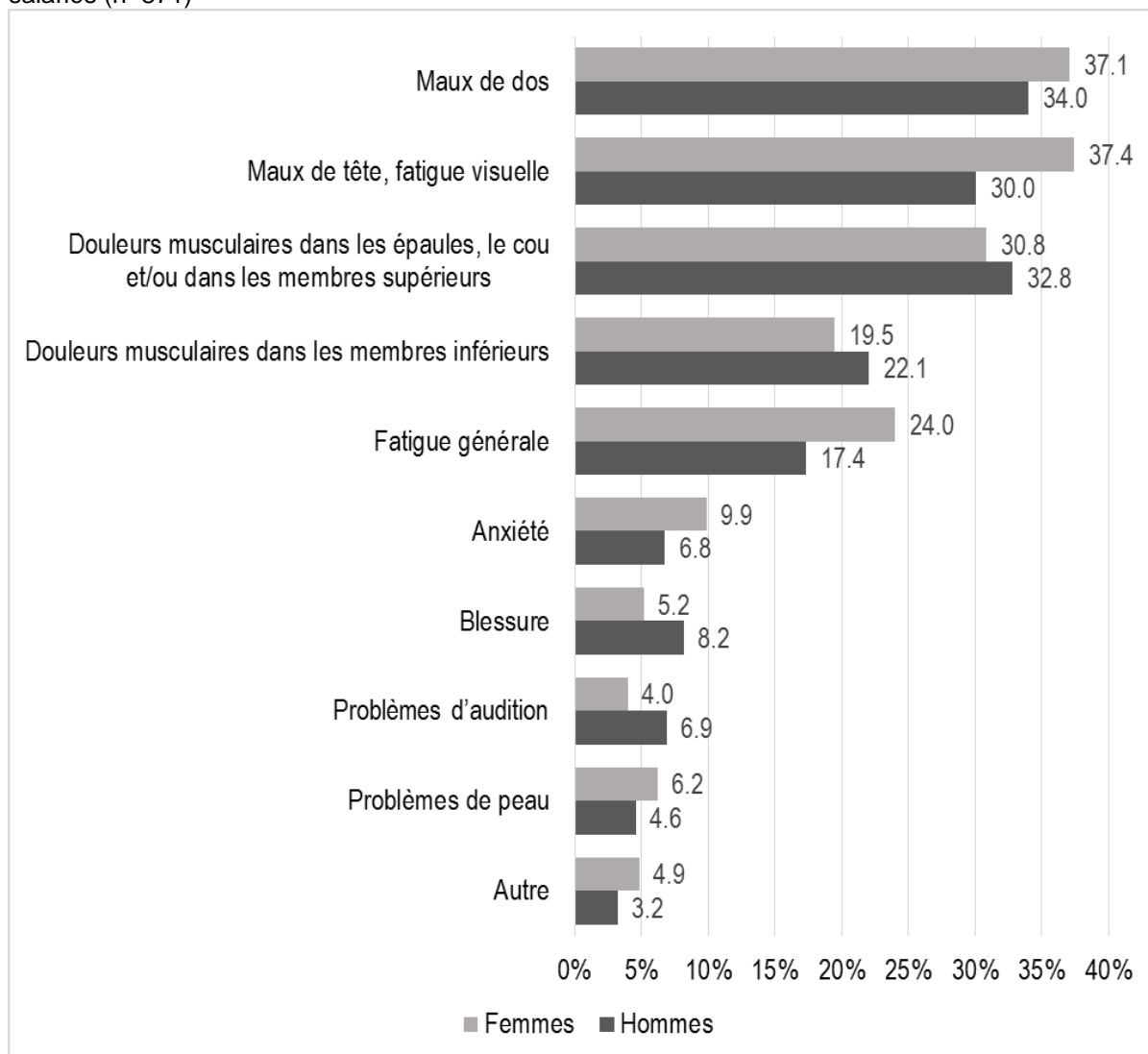
En 2015, les troubles les plus souvent liés au travail observés chez les travailleurs suisses sont les maux de dos (35,5 %), les maux de tête et la fatigue visuelle (33,7 %) ainsi que les douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.) (31,8 %).¹⁴⁰

Troubles de la santé par sexe

Parmi les personnes interrogées, les femmes se disent plus fréquemment touchées que les hommes par les maux de tête ou la fatigue visuelle.

¹⁴⁰ Il n'est pas possible de comparer ces données à l'enquête de 2005, car celle-ci posait une question filtre : EWCS 2005, q33 : Pensez-vous que, à cause de votre travail, votre santé soit menacée ? (SI OUI) q33a : Comment votre travail affecte-t-il votre santé ? (A. Problèmes d'audition. B. Problèmes de peau, etc.). En 2015, le filtre a été supprimé pour des raisons méthodologiques, car la question filtre ne permettait pas de saisir de nombreuses personnes touchées par des troubles.

Illustration 5-10: Troubles de la santé liés au travail par sexe, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q78 : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants ? (A. Problèmes d'audition. B. Problèmes de peau. C. Maux de dos. D. Douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.). E. Douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.). F. Maux de tête, fatigue visuelle. G. Blessure(s). H. Anxiété. I. Fatigue générale. J. Autre (spontané).) Réponse : *Oui*.

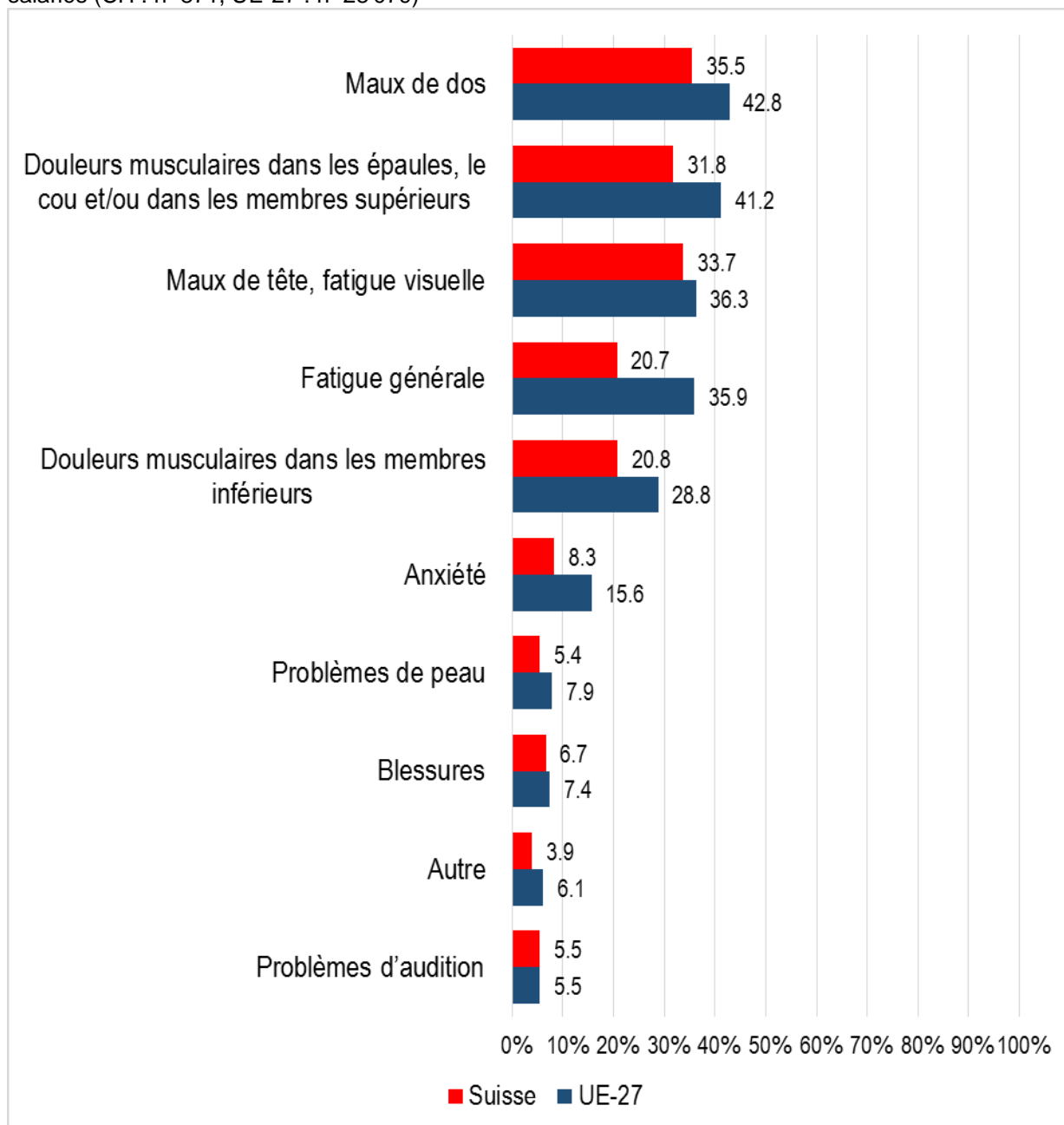
L'échantillon étant trop restreint, il n'est pas possible de déterminer de différences significatives entre les groupes d'âge ou les branches économiques¹⁴¹.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La Suisse semble en relativement bonne santé : elle se situe dans la moyenne européenne en termes de maux de tête, de problèmes de peau, de blessures et de problèmes d'audition. En ce qui concerne les autres troubles de la santé, elle se situe plutôt sous la moyenne européenne. La proportion de personnes en activité indiquant des troubles de la santé est aussi élevée en Suisse qu'en Allemagne, en Italie et en Autriche. L'Allemagne affiche cependant des valeurs moins élevées en termes d'anxiété, alors que l'Italie compte moins de mentions du problème de santé « blessures ». Les actifs autrichiens souffrent relativement rarement d'anxiété et d'épuisement général, alors qu'en France, les valeurs sont élevées pour tous les troubles de la santé.

¹⁴¹ Voir par ex. à ce sujet : BFS (2014) ou Krieger et al. (2015)

Illustration 5-11: Troubles de la santé liés au travail, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q78 : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants ? (A. Problèmes d'audition. B. Problèmes de peau. C. Maux de dos. D. Douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.). E. Douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.). F. Maux de tête, fatigue visuelle. G. Blessure(s). H. Anxiété. I. Fatigue générale. J. Autre (spontané).) Réponse : *Oui*.

5.3.3 Prise en charge des maladies chroniques

L'enquête a demandé aux salariés s'ils souffraient d'une maladie ou de problèmes de santé chroniques depuis plus de six mois ou risquant de ne pas être résolus dans les six mois. Ensuite, les salariés pouvaient indiquer la mesure dans laquelle ces troubles les limitaient.

Au total, 7,9 % des personnes interrogées indiquent souffrir d'atteintes à la santé de plus de six mois.¹⁴² Les plus de 55 ans (17,4 %) indiquent plus de deux fois plus souvent être touchés par ce type de troubles.

¹⁴² EWCS 2015, Q76.

Ce type de troubles chroniques n'entrave pas automatiquement les activités. Seuls 10,0 % se sentent fortement limités, alors que la grande majorité (77,2 %) se dit légèrement limitée et 12,8 % pas limitée du tout.¹⁴³ L'échantillon trop restreint de malades chroniques (n=77) ne permet pas d'analyse judicieuse par branche économique.

Il est souvent possible de changer de poste de travail ou d'activité pour éviter la perte de travail et maintenir la productivité des personnes concernées. Dans 18,8 % des cas cités ci-dessus, le poste de travail a été adapté¹⁴⁴ et près d'un quart trouve que son poste de travail devrait encore l'être ¹⁴⁵ (25,3 %). Au total, ces chiffres représentent environ 2 % des travailleurs.

Pratiques préventives : Dans le cadre de l'ESENER, 61,6 % des entreprises de plus de 50 personnes rapportent¹⁴⁶ disposer d'une procédure destinée à aider les travailleurs qui reprennent le travail après un arrêt-maladie de longue durée. L'enquête ne pose cependant pas la question des mesures concrètes.

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

La part de salariés souffrant de maladies chroniques ou d'atteintes de la santé est la plus basse en Suisse et en Italie (je 7,9 %), ainsi qu'au Portugal, en Grèce et en Roumanie. La moyenne européenne compte près de deux fois plus de salariés souffrant de maladies chroniques ou de problèmes de santé (17,2 %). En Autriche (17,9 %), en Allemagne (19,6 %) et en France (25,5 %), le nombre de salariés travaillant avec des maladies chroniques est plus élevé qu'en Suisse.¹⁴⁷

La proportion de salariés se sentant limités par leur maladie chronique est plus élevée en Suisse (77,2 %) que dans ses pays limitrophes et que dans la moyenne européenne (44,6 %).

¹⁴³ EWCS 2015, Q77. Vos activités quotidiennes sont-elles limitées en raison de cette maladie ou de ce problème de santé ? *Oui*

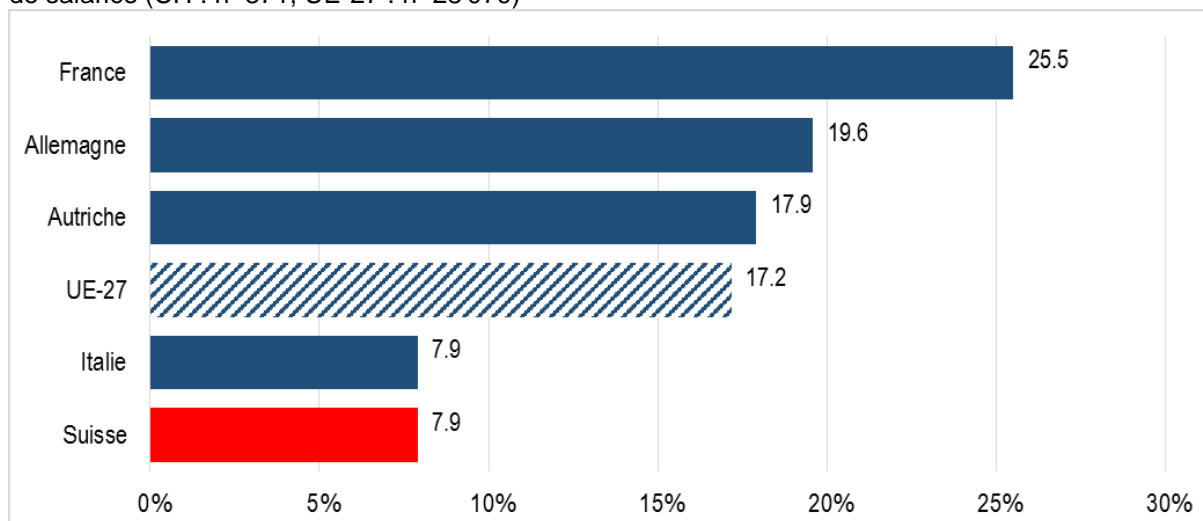
¹⁴⁴ EWCS 2015, Q85. La question a été posée aux personnes ayant répondu par *oui* à la question Q76 (Q76=1).

¹⁴⁵ EWCS 2015, Q86. La question a été posée aux personnes ayant répondu par *oui* à la question Q76 (Q76=1).

¹⁴⁶ ESENER-2 2014, Q161.

¹⁴⁷ En Scandinavie, le Danemark, la Suède, la Norvège et la Finlande comptent près de 30 % de salariés travaillant avec des maladies chroniques. Ces pays sont connus pour leur bonne protection des employés. On peut donc en déduire que l'intégration fonctionne mieux dans ces pays qu'en Suisse. Pour éclairer davantage ce résultat, d'autres analyses sont nécessaires (par ex. en termes de prestations sociales et de systèmes d'incitation adéquats favorisant le maintien de l'emploi des malades chroniques ou en termes de taux d'activité et de taux de chômage).

Illustration 5-12: Salariés souffrant de maladies chroniques, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q76 : L'enquête a demandé aux salariés s'ils souffraient d'une maladie ou de problèmes de santé chroniques depuis plus de six mois ou risquant de ne pas être résolus dans les six mois. Réponse : *oui*.

5.4 Absentéisme et présentisme

5.4.1 Journées de travail perdues

L'EWCS demandait aux salariés le nombre de jours durant lesquels ils avaient manqué sur leur lieu de travail pour cause de maladie ou de problèmes de santé au cours des douze derniers mois. L'enquête demandait par ailleurs combien de ces jours d'absence étaient dus à des accidents professionnels ou à des problèmes de santé causés ou aggravés par le travail.

27,9 % des salariés disent avoir manqué un à cinq jours, et un bon cinquième (19,3 %) avoir manqué plus de six jours de suite pour cause de maladie ou de problèmes de santé. Au total, cela fait en moyenne 4,7 jours par an et par personne, bien que ce chiffre présente une large dispersion : la valeur a été principalement déterminée par un petit nombre de personnes présentant des absences de longue durée.¹⁴⁸ Plus de la moitié des personnes interrogées indiquent ne jamais avoir été absentes au cours des douze derniers mois pour cause de maladie ou de problème de santé (52,8 %).¹⁴⁹

La moyenne est légèrement plus élevée chez les hommes (5,1 jours) que chez les femmes (4,4 jours). Le nombre de jours d'absence dépend de l'âge : chez les 15-24 ans, la moyenne est de 3,4 jours, alors qu'elle est de 5,9 jours chez les personnes de plus de 55 ans. Dans les petites entreprises de moins de neuf personnes, la moyenne est moins élevée que dans celles de plus de dix personnes, toutes tailles confondues (3,2 jours contre 5,5 jours). On constate également des différences selon les branches :

5,7 jours	Industrie et construction
3,6 jours	Commerce, hôtellerie-restauration, transports
4,9 jours	Administration publique, enseignement

¹⁴⁸ Dans les tableaux de fréquence, les moyennes sont indiquées avec la mesure de dispersion de l'écart type (abrégié « SD » pour « standard deviation » en anglais). La variation des différentes valeurs est donc représentée en fonction de la moyenne.

¹⁴⁹ La Statistique du volume du travail (SVOLTA) indique qu'en 2015, les travailleurs à temps plein ont manqué en moyenne 54 heures pour cause de maladie ou d'accident, soit 6 jours par an pour des journées de 8,5 heures. En 2005, on comptait également 54 heures d'absence pour maladie ou absence. Pour de plus amples informations, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.html>

8,3 jours	Santé humaine et action sociale
3,5 jours	Services non publics

Les absences pour cause de maladie ou de problèmes de santé se répartissent comme suit : 9,1 % des actifs indiquent manquer pour cause d'accident (0,9 jour par an et par personne). 20,8 % disent que les jours d'absence sont dus à des problèmes de santé causés ou aggravés par leur travail (2,2 jours par an et par personne). Il n'a pas été tenu compte des accidents.

Pratiques préventives : l'ESENER a demandé aux entreprises si les arrêts-maladie étaient régulièrement analysés en vue d'améliorer les conditions de travail¹⁵⁰ : 39,1 % ont donné une réponse positive. Ce taux est inférieur à la moyenne de 48,9 % dans l'Union européenne.

Il est intéressant de noter que la majorité des personnes s'occupant principalement de la santé et de la sécurité dans l'entreprise est optimiste quant au niveau d'absentéisme dans leur établissement, par rapport à d'autres établissements de leur secteur.¹⁵¹ Le nombre de réponses se répartit comme suit :

0,9 %	Très élevé
2,9 %	Plutôt élevé
23,8 %	Moyen
27,0 %	Plutôt bas
44,4 %	Très bas
1,0 %	Pas de réponse

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En moyenne, les salariés suisses manquent cinq jours par an pour cause de maladie ou d'accident. Leurs homologues italiens manquent en moyenne six jours par an. Ce chiffre correspond à la moyenne européenne. En Allemagne, en France et en Autriche, les travailleurs manquent en moyenne huit jours par an.

5.4.2 Travail pendant une maladie (présentéisme)

Les absences (absentéisme) ne reflètent qu'une partie de la perte de productivité pour des raisons de maladie. Les entreprises subissent également des pertes en raison de collaborateurs se rendant au travail alors qu'ils sont malades et ne pouvant donc pas fournir la performance attendue. Le *présentéisme* est le fait de se rendre au travail bien que l'on soit malade (exception faite du temps de convalescence ou en cas de troubles chroniques, dans le cadre d'un programme de réinsertion prescrit par un médecin)¹⁵².

Un salarié sur cinq (22,3 %) indique s'être rendu au travail alors qu'il était malade au cours des douze derniers mois¹⁵³. En moyenne (médiane), les Suisses travaillent quatre jours par an en étant malades.

Les femmes (23,6 %, médiane 4 jours par an) et les plus de 55 ans (30,5 %, médiane 3 jours par an) sont plus nombreux que la moyenne à indiquer qu'ils se rendent au travail bien qu'étant malades.

Les grandes entreprises de plus de 250 collaborateurs sont relativement souvent confrontées au présentéisme (32,5 %, médiane 5 jours par an).

¹⁵⁰ ESENER-2 2014, Q160 (cette spécification était absente en 2009).

¹⁵¹ ESENER-2 2014, Q450.

¹⁵² Voir par ex. à ce sujet Steinke and Badura (2011).

¹⁵³ EWCS 2015, Q84a : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé en étant malade ? Réponse : *oui*.

Le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » est relativement touché par la venue au travail de salariés malades (34,7 %, médiane 4 jours par an).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse (22,3 %) et en Italie (19,3 %), le nombre de salariés se rendant au travail alors qu'ils sont malades est relativement faible (UE-27 : 37,8 %). En Allemagne (27,6 %), en Autriche (32,6 %) et surtout in France (56,8 %), le présentéisme est plus prononcé qu'en Suisse.

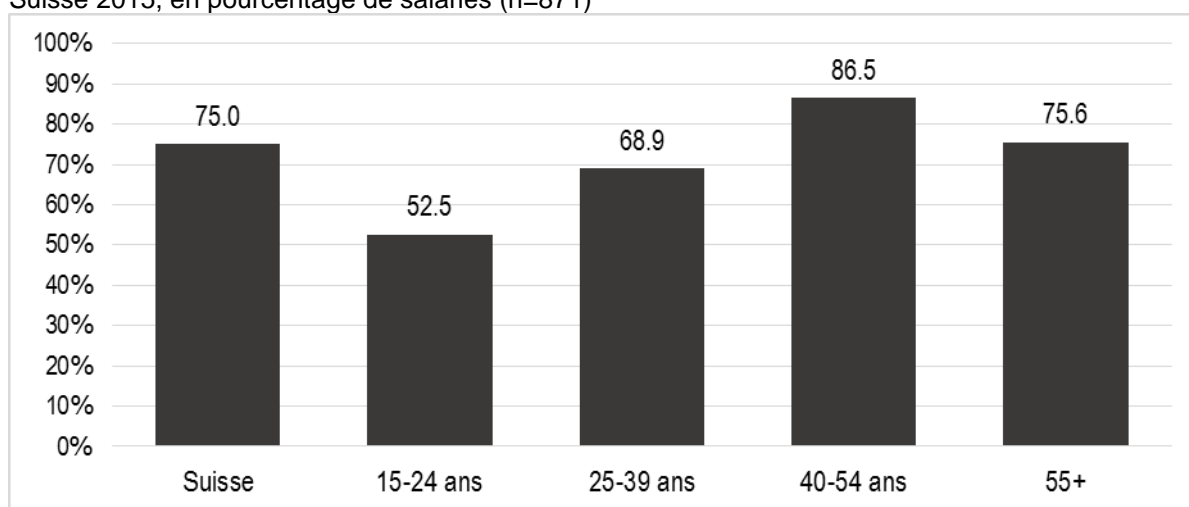
6 Souhaits et perspectives

Compte tenu de l'évolution démographique vers une population active plus âgée, il est intéressant de se pencher sur l'âge jusqu'où les salariés comptent ou pensent pouvoir continuer à travailler.

À la question « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler »¹⁵⁴, près d'un tiers des salariés répond « jusqu'à 50-60 ans » (30,8 %) ou « jusqu'à 61-65 ans » (34,9 %). 29,1 % souhaitent travailler aussi longtemps que possible, sans indiquer d'âge. Une petite minorité répond ne souhaiter travailler que jusqu'à 30 à 49 ans (1,9 %) ou jusqu'à un âge dépassant les 65 ans (3,3 %).

Il est intéressant de constater que près de 25 % des salariés de plus de 55 ans pensent ne pas pouvoir continuer à exercer leur travail actuel jusqu'à l'âge de 60 ans. Chez les salariés plus jeunes, ce taux atteint même presque la moitié de la population.

Illustration 6-1: Continuer à exercer une profession à l'âge de 60 ans, évaluation par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q93 : Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? Réponse : Oui.

Seuls 8,0 % des salariés répondant pouvoir exercer leur métier jusqu'à l'âge de 60 ans pensent que ce sera également le cas après 65 ans. Cette opinion est particulièrement représentée auprès des salariés hommes (11,0 %).

Dans les groupes de branches « Industrie et construction » (2,9 %) et « Commerce, hôtellerie-restauration, transports » (4,0 %), la proportion de personnes souhaitant continuer à travailler au-delà de 65 ans est relativement faible (valeur non significative du point de vue statistique).

L'EWCS pose la question « En supposant que vous puissiez choisir librement vos heures de travail et en tenant compte du besoin de gagner sa vie : combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler à l'heure actuelle ?¹⁵⁵ » 43,9 % des répondants répondent qu'ils souhaiteraient conserver le même nombre qu'actuellement. Les travailleurs à temps plein ne souhaitant pas travailler le même nombre d'heures souhaiteraient travailler 40 heures par semaine (médiane).

Comparaison avec les travailleurs salariés en Europe :

En Suisse et en Allemagne, le taux de répondants souhaitant travailler jusqu'à l'âge de 61-65 ans (34,9 % dans les deux pays) est supérieur au taux de l'UE-27 (27,8 %) et de la France (26,9 %). Dans ce contexte, l'Italie et l'Autriche se situent également sous la moyenne européenne.

¹⁵⁴ EWCS 2015, Q92.

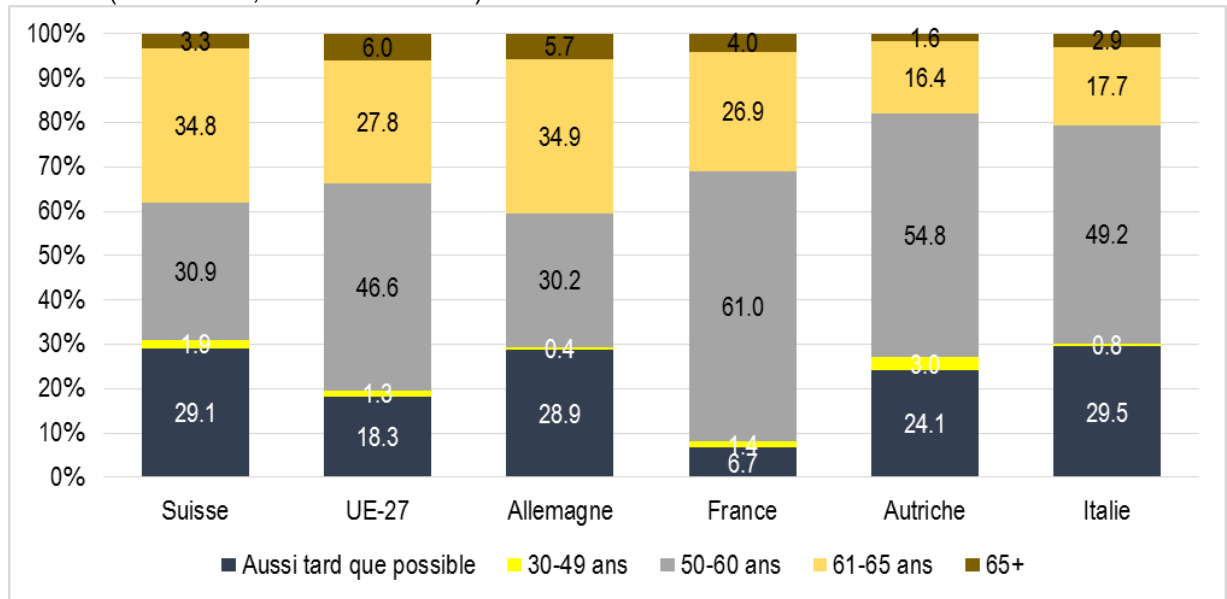
¹⁵⁵ EWCS 2015, Q25.

En France, en Italie et en Autriche, les salariés sont plus nombreux qu'en Suisse à vouloir travailler jusqu'à l'âge de 50-60 ans.

La part pouvant s'imaginer continuer d'exercer le métier actuel jusqu'à 60 ans est la plus élevée en Allemagne (81,4 %) et la plus faible en France (55,2 %). Comme l'Autriche (73,7 %) et l'Italie (77,4 %), la Suisse (75,0 %) évolue dans la moyenne européenne (71,5 %).

Le taux de salariés suisses indiquant souhaiter travailler entre 40 et 45 heures (25,1 %) se situe dans la moyenne européenne (21,8 %) et au-dessus de la moyenne des pays limitrophes (12 %-17 %).

Illustration 6-2: Souhait de durée de l'activité rémunérée, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



EWCS 2015, Q92 : Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Réponse : ...

7 Conclusions

La qualité du travail est cruciale tant pour les travailleurs individuels que pour l'économie et la paix sociale. La surveillance de l'évolution des conditions de travail et la comparaison avec les pays limitrophes indiquent aux pouvoirs publics où ils doivent intervenir. Le marché du travail suisse fait partie intégrante d'un environnement international qui fait face à des défis importants (tels que le vieillissement démographique de la population active ou la révolution numérique et l'automatisation du monde du travail). Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs branches et de limites politiques posées à l'immigration, le moment est venu de faire en sorte qu'un maximum de salariés locaux et notamment d'apprentis reste sur le marché du travail. Les salariés en bonne santé à long terme atténuent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et sont indispensables à une économie suisse florissante.

Le présent rapport se base sur des résultats de l'EWCS 2015 pour comparer les conditions de travail suisses aux conditions de travail européennes, et présente les facteurs pesant plus ou moins fréquemment sur le milieu du travail suisse. Cette approche permet d'analyser de nombreux domaines professionnels et de procéder à des comparaisons représentatives entre les pays. Elle permet par ailleurs de suivre l'évolution sur les dix dernières années. Grâce aux résultats obtenus, les conditions de travail suisses peuvent être évaluées sur la base de fondements scientifiques, permettant aux autorités d'exécution de la loi sur le travail (LTr) et de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) de concevoir efficacement la protection de la santé. Il est ainsi possible de mieux délimiter les domaines de risque et les groupes de risque et de concevoir plus simplement les points de départ des mesures correspondantes (par ex. des exécutions prioritaires pour l'inspection du travail).

En 2015, les conditions de travail suisses ne différaient pas sensiblement de la moyenne européenne ni de la moyenne des quatre pays voisins (Allemagne, Autriche, Italie et France). Ainsi, la part de salariés de Suisse bien ou très bien informés sur les risques pour la santé et la sécurité, ou pouvant bien ou très bien combiner leur travail avec leurs engagements sociaux correspond à la moyenne européenne. En termes d'horaires de travail, la Suisse se situe au niveau européen en termes de modèles de temps de travail flexibles, de travail de nuit et de travail le week-end et pendant le temps libre. Cela vaut également pour les contraintes environnementales et les risques chimiques, ainsi que pour les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur.

D'un autre côté, les salariés à plein temps de Suisse travaillent relativement longtemps (42 heures par semaine en moyenne) et sont nombreux à voir leurs horaires changer à court terme fréquemment ou à devoir se rendre au travail dans un délai très bref (exigence de flexibilité). Des horaires de travail prévisibles à long terme répondant aux exigences de la loi sur le travail ne représentent généralement pas une charge pour la santé des salariés suisses, parce que ceux-ci sont souvent bien formés et que les entreprises misent sur des mesures visant à les soulager.¹⁵⁶ À l'inverse, les changements à court terme fréquents des horaires et des interventions de travail ont un effet négatif sur la santé, car ils compromettent la possibilité de planifier et d'organiser son temps libre et diminuent le temps de repos.

En comparaison européenne, un nombre de Suisses supérieur à la moyenne considère leur état de santé comme bon ou très bon. Par ailleurs, le taux de salariés suisses souffrant de maladies chroniques est relativement faible. D'autre part la proportion de personnes se sentant relativement limitées au travail en raison de maladies chroniques est supérieure à la moyenne européenne et à la moyenne de pays limitrophes de la Suisse. Cette constatation peut être interprétée de deux manières différentes : il se peut que les travailleurs de Suisse souffrent moins de problèmes de santé que leurs homologues européens, ou bien que le potentiel d'intégration de malades chroniques sur le marché du travail ne soit pas encore totalement exploité dans notre pays. Il n'est pas possible de déterminer avec certitude laquelle de ces interprétations est correcte. Dans le contexte des efforts consentis par les

¹⁵⁶ Voir à ce sujet (Krieger et al., 2015, p. 85).

assurances sociales pour améliorer l'intégration des assurés sur le marché du travail, il faudrait étudier plus en détail les programmes d'intégration européens. Dans ce contexte, les pays scandinaves (Danemark, Suède, Norvège et Finlande) – bien connus pour leur bonne protection des employés – servent d'exemple.

Outre les résultats ci-dessus, la Suisse se démarque par de bons résultats dans certains domaines. En ce qui concerne la nature du travail et la possibilité d'influer sur celui-ci, on observe que les travailleurs suisses respectent relativement fréquemment des normes de qualité précises et qu'ils évaluent eux-mêmes la qualité de leur travail. Ce constat reflète d'une part le niveau élevé de conscience de la qualité dont font preuve les salariés de Suisse et d'autre part l'autonomie dont ils bénéficient. La culture d'encadrement suisse obtient également de bons résultats : les salariés perçoivent relativement souvent leurs supérieurs hiérarchiques comme serviables et reconnaissants. L'expérience du soutien social et du respect par les supérieurs hiérarchiques ainsi que la définition claire des tâches permettent d'obtenir une atmosphère de travail saine, contribuant de manière importante à la prévention des risques psychosociaux.

En comparaison européenne, la Suisse dispose moins souvent d'une représentation des travailleurs dans les entreprises (par ex. une organisation syndicale, un comité d'entreprise ou un comité similaire, représentant les employés et la protection de la santé). Par ailleurs, des rencontres régulières durant lesquelles les employés peuvent exprimer leur opinion sur ce qui se passe dans l'organisation sont organisées à une fréquence similaire en Suisse et dans l'UE-27 et dans les pays limitrophes de la Suisse.

Même si la majorité des salariés se sent soutenue par son personnel d'encadrement, un potentiel d'amélioration subsiste à cet égard, puisque près d'un quart des travailleurs n'est plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout avec les affirmations relatives à la valorisation, l'équité et la confiance. L'enquête touche ici à ses limites, puisque l'échantillon ne permet pas d'analyse détaillée par branche économique. Elle fournit néanmoins une référence représentative aux entreprises, aux différents services ou au personnel d'encadrement souhaitant utiliser cette question pour des enquêtes internes visant à se mesurer aux aspects positifs des résultats suisses. Dans le contexte de la protection de la santé et notamment de la prévention du stress¹⁵⁷, il convient d'exploiter ces bons résultats en termes de collaboration entre la direction et les collaborateurs, d'encourager les aspects positifs et de continuer à les améliorer.

Si la satisfaction du travail en Suisse se situe au niveau européen, elle obtient, tout comme l'Autriche, les meilleurs résultats pour deux aspects : 1) rémunération appropriée et 2) valorisation du travail bien fait. Il s'agit ici de deux éléments essentiels aux bonnes conditions de travail. On peut donc se réjouir de constater que la Suisse arrive à cet égard dans le peloton de tête.

En termes de risque, relativement peu de salariés suisses répondent que leur travail met en danger leur santé ou leur sécurité. Par ailleurs, la proportion des personnes indiquant que leur travail a une incidence négative sur leur santé est relativement faible.

Si près de neuf salariés sur dix (89,0 %) se disent en bonne ou très bonne santé, ils sont près de huit sur dix chez les plus de 55 ans (80,6 %). Compte tenu de l'évolution démographique vers une population active plus âgée, le maintien de l'employabilité devrait bénéficier de plus d'attention afin de renforcer le potentiel de la main-d'œuvre de la Suisse.

Dans ce contexte, il est intéressant d'observer que les salariés suisses souhaitent travailler relativement longtemps. En d'autres termes : les salariés suisses veulent plus souvent que les salariés d'autres pays travailler jusqu'à l'âge de 61-65 ans (CH : 34,9 %, UE-27 : 27,8 %)

¹⁵⁷ Pour plus d'informations sur la diminution et de la prévention du stress pour les entreprises et les travailleurs, voir <http://www.stressnostress.ch/>

ou aussi longtemps que possible (CH : 29,1 %, UE-27 : 18,3 %). Seulement 3,3 % veulent travailler au-delà des 65 ans, ce qui correspond à la moyenne européenne.

Cette bonne situation de départ peut être encouragée par des mesures de protection de la santé ciblées, et notamment par la protection de la santé des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. Ces mesures doivent débuter dès le jeune âge, lorsque les charges physiques sont les plus importantes selon l'Enquête suisse sur la santé, et doivent être poursuivies dans les tranches d'âge moyennes, lorsque les charges psychosociales augmentent.

Par ailleurs, les salariés de Suisse sont en moyenne moins longtemps absents pour cause de maladie ou d'accident que leurs homologues de l'UE-27 ou des pays limitrophes de la Suisse (Allemagne, Autriche, Italie et France). Ce résultat doit être interprété avec prudence, car les absences de longue durée influent considérablement sur la moyenne. Malgré tout, il n'est pas inintéressant de tenir compte dans la comparaison du taux de présentéisme (c'est-à-dire le fait de travailler bien que l'on soit malade), afin de déterminer la mesure dans laquelle les travailleurs suisses se rendent plus souvent au travail en étant malades. Ce n'est pas le cas, puisque le présentéisme en Suisse est plus rare que dans la moyenne européenne ou que dans les pays limitrophes (exception : l'Italie). Ce résultat permet de penser que les Suisses ne se rendent pas au travail quand ils sont malades dans le seul but de diminuer le taux d'absence.

Il convient de souligner ici que les conditions de travail suisses peuvent être considérées comme moyennes ou bonnes dans une perspective comparative, alors que du point de vue absolu, la proportion de salariés souffrant d'un trouble spécifique est élevée. Plusieurs résultats montrent par ailleurs que l'évolution de ce facteur entre 2005 et 2015 prend une tournure défavorable. Cela signifie que les charges augmentent et que la Suisse perd la position de tête qu'elle occupait en 2005.

Résultats principaux

L'évolution observée entre 2005 et 2015 est analysée à l'aide de deux enquêtes transversales représentatives, sans enquête longitudinale interrogeant les mêmes salariés à des moments différents. S'il n'est donc pas possible de procéder à une mesure des résultats, des tendances générales peuvent tout de même être mises en évidence.

Recul de l'autonomie (horaire)

En termes de nature du travail et de possibilité d'influer sur le travail, on constate une évolution négative faisant perdre à la Suisse sa position de tête pour la rapprocher de la moyenne européenne. Si le respect de normes de qualité précises enregistre une hausse, on observe en revanche un recul de l'autonomie dans l'exécution des tâches, de l'évaluation personnelle de la qualité du travail, de la résolution autonome des problèmes imprévus, de la complexité des tâches et de la possibilité d'apprendre des choses nouvelles. L'autonomie horaire dans l'exécution des tâches confiées semble par ailleurs diminuer en Suisse. Parallèlement, l'autonomie enregistre une hausse dans les pays limitrophes et dans la moyenne européenne, permettant ainsi à la Suisse de se rapprocher du niveau européen.

Cette évolution n'a rien de dramatique, mais il convient tout de même de la surveiller, car elle touche de nombreuses possibilités d'influer sur l'aménagement de la situation de travail et a une incidence négative sur la protection de la santé.

Hausse des charges physiques

La tendance observée entre 2005 et 2015 fait nettement apparaître que la Suisse enregistre une hausse de la plupart des contraintes physiques observées et se rapproche de la moyenne européenne. On observe par ailleurs une augmentation de plus de deux points de pourcentage (valeur non significative du point de vue statistique) des contraintes « bruits forts » (+2,8 points de pourcentage), « vibrations » (+2,7 points de pourcentage) et « manipulation de produits chimiques » (+2,6 points de pourcentage). La Suisse se situe dans la moyenne européenne pour les deux facteurs de risque suivants : positions physiques douloureuses ou fatigantes (+11,2 points de pourcentage) et mouvements répétitifs de la main ou du bras (+20,0 points de pourcentage). Le recul du tabagisme passif sur le lieu de travail montre que des mesures de prévention ciblées peuvent avoir un grand effet. Cette évolution peut être attribuée dans une large mesure à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif en 2010.

Ces résultats relatifs à l'évolution des charges physiques se recourent avec l'évolution observée par l'Enquête suisse sur la santé entre 2007 et 2012.¹⁵⁸ Cette tendance montre elle aussi la nécessité d'agir, notamment en ce qui concerne les jeunes actifs et les branches économiques fort exposées à ces contraintes (par ex. restauration). Quel que soit le niveau d'autorisation et de mécanisation du milieu du travail, il semble que les charges physiques ne puissent pas être réduites pour encore de nombreuses personnes. Au contraire : le nombre de personnes soumises à une contrainte physique a tendance à augmenter.

Priorité : la protection des jeunes travailleurs

Le nombre croissant de personnes exposées aux contraintes physiques au travail évolue dans une direction défavorable et touche également les jeunes travailleurs (15-24 ans). Si ce constat revêt une telle importance, c'est parce que les jeunes employés travaillent ou terminent souvent leur formation dans des branches fortement touchées par les contraintes physiques au travail, telles que la construction, l'industrie, la restauration ou la santé humaine et l'action sociale. Les jeunes hommes souffrent souvent de contraintes touchant l'appareil locomoteur ou sont exposés à des facteurs environnementaux défavorables. Ils sont également fréquemment affectés par la manipulation de substances chimiques. Les jeunes femmes rapportent elles aussi relativement souvent des contraintes exercées sur l'appareil locomoteur¹⁵⁹.

Outre le travail physiquement exigeant, il s'avère également que le niveau d'information sur les risques menaçant la santé et la sécurité est le plus faible chez les travailleurs entre 15 et 24 ans. On observe par ailleurs une réduction relativement importante du niveau d'information perçue par les intéressés entre 2005 et 2015. Dans ce contexte, il convient de signaler que, outre les moyens d'information classiques (brochures et sites Internet des autorités), les contenus peuvent de plus en plus souvent être communiqués par des médias adaptés aux jeunes. La nécessité d'agir dans la formation professionnelle est également manifeste.

Les données montrent que les jeunes travailleurs disposent de moins d'autonomie horaire et de moins de possibilités d'influer sur leur travail que leurs pairs plus âgés.¹⁶⁰ Ces résultats peuvent être dus à une position moins élevée des apprentis dans la hiérarchie, ainsi qu'au caractère formateur des débuts de carrière. La limitation de l'autonomie des jeunes travailleurs n'est pas, en soi, une mauvaise chose en termes de protection de la santé de cette tranche d'âge, car les jeunes ont besoin, dans une certaine mesure, d'instructions, d'encadrement et de contrôle pour apprendre la nature de leur travail. Il convient cependant

¹⁵⁸ Voir à ce sujet Krieger et al. (2015) et BFS (2014).

¹⁵⁹ Voir à ce sujet Krieger et al. (2015) et BFS (2014).

¹⁶⁰ Choisir ou modifier la cadence et le rythme de travail, choisir librement le moment de sa pause, modifier ses méthodes de travail, influencer sur le choix des collègues, mettre ses propres idées en pratique, être consulté avant que les objectifs ne soient fixés, être impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail, influencer sur les décisions importantes.

de veiller à maintenir l'équilibre entre le contrôle et les limitations d'une part, et l'autonomie de l'aménagement du travail de l'autre.

En termes de sécurité de l'emploi, il apparaît que les jeunes travailleurs perçoivent leur situation comme plus sûre que les salariés plus âgés. Non seulement ils craignent moins souvent de perdre leur travail au cours des six prochains mois, mais en outre, ils croient plus souvent pouvoir retrouver facilement du travail avec un salaire similaire en cas de perte de leur emploi actuel. D'après la tendance, la précarité de l'emploi chez les jeunes salariés était plus faible en 2005 qu'en 2015.

La taille d'un échantillon ne permet pas d'analyser en détail la tranche des 15- à 24 ans ni la tranche d'âge 15-18 ans par groupes de branches. Au vu des résultats de l'EWCS et des bases légales applicables à la protection des jeunes travailleurs (art. 29-32 LTr), les auteurs identifient un besoin de recherche sur les conditions de travail des jeunes.

Priorité : Santé humaine et action sociale

Si le secteur « Santé humaine et action sociale » comptait 476'000 salariés en 2005, ils étaient déjà 656'000 en 2015. Cette évolution place ce groupe de branches en tête de peloton des taux de progression absolus. Ce groupe de branches est par ailleurs le plus grand en 2015 (14,3 %), dépassant même les groupes « Industrie manufacturière/production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (13,8 %) et « Commerce, réparation » (12,4 %).¹⁶¹ Selon les pronostics actuels de l'Office fédéral des assurances sociales (BSV, 2016), le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » enregistrera une nouvelle hausse de 134'000 postes à temps plein d'ici 2030.

Un examen rapide de la formation professionnelle initiale (apprentissage¹⁶²) de l'Office fédéral de la statistique (OFS) montre clairement la croissance du nombre d'apprentis dans le domaine de la santé entre 2010 et 2015. La formation d'assistant en soins et santé communautaire/assistante en soins et santé communautaire (CFC) a presque doublé le nombre d'apprentis, qui sont passés de 5'721 à 11'305 personnes en cinq ans. En 2015, elle comptait déjà 5,1 % de tous les apprentis (2010 : 2,7 %). La formation d'assistant socio-éducatif/assistante socio-éducative CFC connaît également une évolution frappante, enregistrant un plus de 33 % (2010 : 6378 apprentis par an, contre 8540 apprentis par an en 2015). Si cette croissance montre clairement le regain d'intérêt du secteur « Santé humaine et action sociale » auprès des salariés formés, elle souligne d'autre part que ce groupe de branches est fortement sollicité dans le domaine de la formation.

Les évaluations suivantes de l'EWCS 2015 montrent à quel point les conditions de travail du domaine « Santé humaine et action sociale » sont exigeantes. L'enquête montre que ce groupe de branches est exposé à un grand nombre de risques. Cela signifie qu'il est probable que beaucoup de personnes subissent une charge multiple, accroissant ainsi le risque de troubles de la santé.

Horaires de travail dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale

Les horaires de travail dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale se distinguent par certaines particularités : ainsi, le taux de temps partiels est particulièrement élevé, c'est-à-dire que les personnes ne travaillent souvent qu'un à quatre jours par semaine. Par ailleurs, les salariés du domaine « Santé humaine et action sociale » travaillent souvent en alternance et de nuit. Les temps de repos des salariés de ce groupe de branches sont souvent inférieurs à onze heures entre les journées de travail.

De manière générale, les horaires de travail du secteur « Santé humaine et action sociale » représente en soi un défi majeur pour la protection de la santé. La situation critique devrait être quelque peu compensée par la proportion élevée de collaborateurs à temps partiel. Il est

¹⁶¹ Voir à ce sujet l'Enquête suisse sur la population active (ESPA),

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa/publications-resultats.html>

¹⁶² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.assetdetail.333628.html>

permis de supposer que la charge horaire varie selon le métier et la fonction au sein du secteur « Santé humaine et action sociale ». Les données disponibles indiquent cependant que les horaires de travail peuvent représenter un risque important pour la santé dans ce secteur.

Autonomie et possibilité d'influence dans la santé humaine et l'action sociale

En termes d'autonomie horaire et de marge de manœuvre dans les activités, le secteur « Santé humaine et action sociale » suit également la tendance générale observée en Suisse en ce qui concerne la réduction de l'autonomie et des possibilités d'influence. En d'autres termes : comparé à 2005, le nombre de salariés rapportant pouvoir modifier leur cadence ou leur rythme de travail ou pouvoir déterminer eux-mêmes le moment de leur pause a reculé en 2015. Compte tenu des charges importantes dans ce groupe de branches, le recul des possibilités d'aménager et d'influencer son travail est significatif, car ces facteurs constituent des ressources importantes de permettant de gérer des exigences élevées. Il en résulte un accroissement du risque d'atteintes à la santé dans ce groupe de branches.

Nature du travail et soutien social dans la santé humaine et l'action sociale

Dans le groupe de branches « Santé humaine et action sociale », le travail avec et pour les autres présente un caractère primordial. La proportion de salariés rapportant être confrontés à des donneurs d'ordre, clients, patients, élèves/étudiants, etc. irrités est plutôt élevée. Près de la moitié des salariés vivent régulièrement ce genre de situation difficile. Par ailleurs, un bon sixième des répondants évoque des situations les perturbant sur le plan émotionnel pendant au moins un quart du temps, alors qu'un bon tiers répond devoir fréquemment ou toujours cacher ses sentiments. Les conditions de travail sont extrêmement éprouvantes pour les salariés et pour leurs émotions.

Au vu de l'importance des facteurs de charge physiques et temporels, les ressources ont une importance particulière pour la protection de la santé. La présente étude met en lumière les aspects suivants :

- > La proportion de salariés estimant faire un travail utile est plus élevée que dans les autres groupes de branches.
- > Les personnes interrogées dans ce groupe de branches indiquent également relativement souvent que leur travail rémunéré principal implique des tâches complexes et l'apprentissage de choses nouvelles.

De manière générale, ce type de tâches complexes est perçu comme capable de donner un sens à la vie et comme enrichissant, bien qu'un excès de complexité combiné à des contraintes de temps puisse également devenir une charge. Dans ce contexte, la qualité des relations sociales au travail est importante.

Le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » dégage une image positive de la relation sociale avec les collègues. Une grande partie des personnes interrogées indique que la collaboration avec leurs collègues est bonne. Cela vaut également pour l'affirmation selon laquelle les collègues sont souvent ou toujours serviables et prêts à s'assister mutuellement.

Atteintes à la personnalité dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale

La discrimination sociale et les conflits font partie des majeurs facteurs de charge de la vie professionnelle. Dans ce contexte, le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » se distingue par un taux particulièrement élevé de personnes concernées par trois formes de discrimination : attentions sexuelles non désirées (7,6 %), harcèlement sexuel (5,7 %) et discriminations liées au sexe (5,2 %).

Restructuration dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale

Le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » se distingue par une fréquence de restructuration particulièrement élevée (39,3 %).

Charges de travail physiques dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale
Comme dans le reste de la Suisse, les charges de travail physiques les plus courantes du groupe de branches « Santé humaine et action sociale » sont les « mouvements répétitifs de la main ou du bras » et « positions physiques douloureuses ou fatigantes ». Par rapport à la moyenne suisse, ce groupe se distingue par deux troubles spécifiques importants : « transport ou déplacement de personnes » et « manipulation ou contact direct avec des matériaux pouvant être dangereux ».

Perception d'un risque pour la santé dans la santé humaine et l'action sociale
Un risque pour la santé ou la sécurité est perçu relativement souvent dans le groupe « Santé humaine et action sociale ». Un bon cinquième des salariés de ce groupe pense que le travail menace sa santé ou sa sécurité. Seul le groupe de branches « Industrie et construction » atteint une proportion aussi élevée. Ces deux groupes de branches connaissent de nombreux risques pour la santé.

Troubles de la santé dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale
Il est intéressant de constater que le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » ne diffère pas de la moyenne suisse pour les trois troubles les plus courants (maux de dos, maux de tête, douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs). Ces résultats peuvent en partie s'expliquer par l'*effet du travailleur en bonne santé* : les personnes souffrant par exemple de maux de dos changent relativement rapidement d'emploi, car elles ne peuvent pas remplir leur tâche. Les répondants mentionnent en outre la « fatigue générale » et l'« anxiété » comme problèmes de santé.

Présentéisme dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale
Dans le groupe de branches « Santé humaine et action sociale », le nombre d'employés se rendant au travail alors qu'ils sont malades est supérieur à la moyenne. Si 22,3 % des personnes interrogées indiquent s'être rendues au travail en étant malades au cours des 12 derniers mois dans la moyenne suisse, elles étaient plus de dix points de pourcentage de plus dans le groupe de branches « Santé humaine et action sociale ».

Niveau d'information dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale
Enfin, les salariés du domaine « Santé humaine et action sociale » estiment souvent être bien ou très bien informés sur les risques pour la santé et la sécurité. Au vu des nombreuses charges élevées différentes pouvant se combiner, il est particulièrement réjouissant que les employés de ce groupe de branches soient bien informés. Cela ne signifie pas que les mesures de prévention sont adaptées ni que les employés connaissent tous les risques et agissent en conséquence.

Les résultats ci-dessus soulignent la présence des risques pour la santé et la sécurité dans de nombreux domaines de la santé humaine et l'action sociale, d'où l'importance de l'analyse conjointe des charges psychosociales et physiques et de la mise en œuvre des mesures appropriées. L'exécution de mesures visant les charges multiples devrait commencer dès le début de la carrière, c'est-à-dire en début d'apprentissage.

8 Références

- Amstutz, S., Kündig, S., & Monn, C. (2010). *SBiB-Studie. Schweizerische Befragung in Büros*. Bern / Horw: SECO und Hochschule Luzern.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: doi:10.1108/02683940710733115
- BFS. (2014). Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. *BFS Aktuell, 14 Gesundheit*.
- BSV. (2016). *Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich*. Bern: BSV.
- Chaffin, D. B., Andersson, G. B. J., & Martin, B. J. (2006). *Occupational Biomechanics* (4 ed.). New Jersey: Wiley.
- Costa, G. (2015). Chapter 24 - Sleep deprivation due to shift work. In L. Marcello & L. B. Margit (Eds.), *Handbook of Clinical Neurology* (Vol. Volume 131, pp. 437-446): Elsevier.
- Elfering, A., Grebner, S., & de Tribolet-Hardy, F. (2013). The long arm of time pressure at work: Cognitive failure and commuting near-accidents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 737-749. doi: 10.1080/1359432X.2012.704155
- Eurofound. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2012). *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: SECO, Arbeitsbedingungen.
- Hochschild, A. (2003). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
- Janetzke, H., & Ertel, M. (2016). *Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen im europäischen Vergleich*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., . . . Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746. doi: 10.1016/S0140-6736(15)60295-1
- Krause, N., Lynch, J. W., Kaplan, G. A., Cohen, R. D., Salonen, R., & Salonen, J. T. (2000). Standing at work and progression of carotid atherosclerosis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 227-236. doi: 10.5271/sjweh.536
- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2015). *Arbeit und Gesundheit. Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012*. Bern: SECO.
- Krieger, R., & Marquis, J.-F. (2016). Arbeit kann der Gesundheit schaden. In B. f. Statistik (Ed.), *ValeurS Gesundheit* (Vol. 1/2016). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Läubli, T. (2014). *Gesundheitskosten hoher Arbeitsbelastungen*. Bern: SECO.
- Marquis, J.-F. (2010). *Conditions de travail, chômage et santé*. Lausanne: Editions Page Deux.
- Rau, R., Blum, M., & Mätschke, L.-M. (2015). *Risikobereiche für psychische Belastungen* (Vol. 31): Initiativ Gesundheit und Arbeit.
- SBU. (2015). *Occupational Exposures and Cardiovascular Disease* (Vol. 240). Stockholm.
- SECO. (2002). *Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz*. Bern: SECO.
- SECO. (2005). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. *Juni 2005*.
- SECO. (2015). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. *Juni 2015*.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139. doi: 10.1080/02678373.2010.495262
- Steinke, M., & Badura, B. (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Strub, S., & Schär Moser, M. (2008). *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der*

- Romandie*. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBG / Staatssekretariat für die Wirtschaft SECO.
- SUVA. (2014). *Unfallstatistik UVG 2008–2012*. Luzern.
- Tüchsen, F., Hannerz, H., Burr, H., & Krause, N. (2005). Prolonged standing at work and hospitalisation due to varicose veins: a 12 year prospective study of the Danish population. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 847-850. doi: 10.1136/oem.2005.020537
- Uehli, K., & Pletscher, C. (2015). Schlafprobleme und Berufsunfälle. *Suva Medical*.
- van Uffelen, J. G. Z., Wong, J., Chau, J. Y., van der Ploeg, H. P., Riphagen, I., Gilson, N. D., . . . Brown, W. J. (2010). Occupational Sitting and Health Risks: A Systematic Review. *American Journal of Preventive Medicine*, 39(4), 379-388. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.amepre.2010.05.024>
- Wagstaff, A. S., & Sigstad Lie, J.-A. (2011). Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 173-185. doi: 10.5271/sjweh.3146
- Weber, A., Fussler, C., O'Hanlon, J. F., Gierer, R., & Grandjean, E. (1980). Psychophysiological effects of repetitive tasks. *Ergonomics*, 23(11), 1033-1046. doi: 10.1080/00140138008924812

9 Annexes

Les tableaux présentés aux pages suivantes donnent un aperçu de l'échantillon de l'EWCS 2015 et des pondérations.

Le lien suivant mène aux tableaux de fréquence.

1. Suisse, UE-27 et pays limitrophes
2. Suisse, sexes, tranches d'âge, tailles d'entreprise, branches économiques

Tableau 9-1: Échantillon EWCS 2015 par région et niveau d'urbanisation européen (« degree of Urbanisation » – « DEGURBA »)

Suisse	Nombre d'entretiens prévus (en fonction des UPE)				Nombre d'entretiens réalisés (Échantillon non pondéré)				Écart proportionnel			
	Zone à forte densité de population	Zone à densité intermédiaire	Zone à faible densité de population	Total	Zone à forte densité de population	Zone à densité intermédiaire	Zone à faible densité de population	Total	Zone à forte densité de population	Zone à densité intermédiaire	Zone à faible densité de population	Total
Région :												
Région lémanique	60	60	50	170	60	60	52	172	0	0	0.2	0.1
Espace Mitteland	30	110	80	220	29	110	79	218	-0.1	-0.1	-0.1	-0.3
Suisse du Nord-Ouest	40	80	20	140	40	80	20	140	0	0	0	-0.1
Zurich	90	80	20	190	102	84	20	206	1.1	0.3	0	1.5
Suisse orientale	10	90	40	140	0	91	40	131	-1	0	0	-1
Suisse centrale	20	50	30	100	20	49	30	99	0	-0.1	0	-0.2
Tessin	10	20	10	40	10	20	10	40	0	0	0	0
Total	260	490	250	1000	261	494	251	1006	-0.1	0.1	0	

Source : Ipsos 2016. Sampling evaluation and weighting report – Switzerland

DEGURBA : Niveau d'urbanisation européen https://www.atlas.bfs.admin.ch/maps/13/de/10445_10444_3191_227/17720.html

Tableau 9-2: Échantillon EWCS 2015 par sexe, âge et classification des professions (CITP-08)

Catégorie	Désignation	Ordre de grandeur selon l'EFT (en milliers)	Proportion selon l'EFT	Nombre d'entretiens EWCS	Proportions non pondérées EWCS	Proportions pondérées EWCS	Diff. non pond. – prévus (abs.)	Diff. prévus – non pond. (taille facteur de pondération)	Diff. pond. – prévus (abs.)	Diff. pondérés – prévus (rel.)
Sexe x âge										
1	Hommes, 15-24	295.2	0.065	30	0.03	0.048	-3.5	2.18	-1.7	-27%
2	Hommes, 25-39	760.7	0.168	190	0.189	0.177	2.1	0.89	0.9	6%
3	Hommes, 40-59	1120.5	0.247	244	0.243	0.254	-0.4	1.02	0.7	3%
4	Hommes, 60+	256.2	0.056	61	0.061	0.057	0.4	0.93	0	0%
5	Femmes, 15-24	277.2	0.061	28	0.028	0.039	-3.3	2.19	-2.2	-37%
6	Femmes, 25-39	667.4	0.147	186	0.185	0.159	3.8	0.79	1.2	8%
7	Femmes, 40-59	973.3	0.215	225	0.224	0.225	0.9	0.96	1	5%
8	Femmes, 60+	184.1	0.041	40	0.04	0.042	-0.1	1.02	0.1	3%
Total		4534.6	1	1004	1	1				
Classification des profession (CITP-08)										
citp1	Cadres de direction	385.3	0.085	64	0.064	0.082	-2.2	1.34	-0.4	-4%
citp2	Professions intellectuelles	1139	0.252	169	0.168	0.212	-8.4	1.5	-4	-16%
citp3	Professions intermédiaires	837.5	0.185	133	0.132	0.175	-5.3	1.4	-1	-5%
citp4	Employés de type administratif	409.4	0.091	126	0.125	0.103	3.5	0.72	1.2	13%
citp5+citp0	Personnel des services et vendeurs	723.3	0.16	236	0.235	0.183	7.5	0.68	2.3	14%
citp6+citp8	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la sylviculture, conducteurs d'installations et de machines, ouvriers d'assemblage	303	0.067	79	0.079	0.071	1.2	0.85	0.4	5%
citp7	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	545.2	0.121	136	0.135	0.128	1.5	0.89	0.8	6%
citp9	Ouvriers et employés non qualifiés	175.3	0.039	61	0.061	0.046	2.2	0.64	0.7	18%
Total		4518	1	1004	1	1				

Source : Ipsos 2016. Sampling evaluation and weighting report – Switzerland

EFT. Labour Force Survey. Enquête sur les forces de travail <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

CITP-08 : Classification internationale type des professions : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

Tableau 9-3: Échantillon EWCS 2015 par branche économique (NACE Rév. 2) et par régions

Catégorie	Désignation	Ordre de grandeur selon l'EFT (en milliers)	Proportion selon l'EFT	Nombre d'entretiens EWCS	Proportions non pondérées EWCS	Proportions pondérées EWCS	Diff. non pond. – prévus (abs.)	Diff. prévus – non pond. (taille facteur de pondération)	Diff. pond. – prévus (abs.)	Diff. pondérés – prévus (rel.)
Branches économiques (NACE RÉV2.0)										
a-e	Agriculture et industrie	790.9	0.18	128	0.127	0.168	-5.3	1.41	-1.2	-7%
f,h,j	Constructions, transports et entreposage, information et communication	615	0.14	149	0.148	0.142	0.8	0.94	0.2	2%
g,i	Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles, hébergement et restauration	740.1	0.168	231	0.23	0.185	6.1	0.73	1.7	10%
k-n,r-u	Services non publics	1078.8	0.245	285	0.283	0.259	3.8	0.87	1.4	6%
o-q	Services publics	1171.4	0.266	213	0.212	0.246	-5.5	1.26	-2.1	-8%
Total		4396.2	1	1006	1	1				
Région										
1	Région lémanique	789.5	0.174	172	0.171	0.154	-0.3	1.02	-2.1	-12%
2	Espace Mitteland	1017.8	0.224	218	0.217	0.22	-0.8	1.04	-0.4	-2%
3	Suisse du Nord-Ouest	613.8	0.135	140	0.139	0.149	0.4	0.97	1.3	10%
4	Zurich	830.4	0.183	206	0.205	0.208	2.2	0.89	2.5	14%
5	Suisse orientale	656.7	0.145	131	0.13	0.128	-1.5	1.11	-1.7	-12%
6	Suisse centrale	459.8	0.101	99	0.098	0.098	-0.3	1.03	-0.3	-3%
7	Tessin	166.6	0.037	40	0.04	0.043	0.3	0.92	0.6	17%
Total		4534.6	1	1006	1	1				

Source : Ipsos 2016. Sampling evaluation and weighting report – Switzerland

LFS. Labour Force Survey. Enquête sur les forces de travail <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

NACE Rév 2.0 : Statistical Classification of Economic Activities in the European Community. http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2

Tableau 9-4: Modèles de temps de travail selon l'EWCS et l'ESPA, 2005 et 2015

EWCS	En pourcentage de salariés	2005	2015
	Horaires de travail fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements	45,0	58,1
	Choix entre différents plusieurs horaires de travail fixes	7,2	10,7
	Adaptation des horaires de travail dans une certaine limite (par ex. horaires variables)	33,5	19,5
	Les horaires de travail sont entièrement déterminés par le collaborateur	14,3	11,7

EWCS 2015, Q42. De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ? (1=Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements.

2=Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise.

3=Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans une certaine limite (par ex. horaires variables). 4=Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même.)

ESPA	Modèles de temps de travail des travailleurs (hors apprentis) en pourcentage	2005	2015
	Horaires fixes	57,5	54,3
	Temps de travail hebdomadaire/mensuel avec période de présence obligatoire	15,8	16,9
	Temps de travail hebdomadaire/mensuel sans période de présence obligatoire	7,5	8,7
	Temps de travail annuel	8,1	10,3
	Sans instructions formelles	9,9	8,8
	Autre modèle	0,4	0,4
	Aucune indication/ne sait pas	0,7	0,5

Source : T 03.02.01.26

Remarque : certains calculs des pourcentages se basent sur le nombre d'employés

Questionnaire ESPA

28000 01 Pouvez-vous décider vous-même du début et de la fin

28000 02 de votre journée de travail,

28000 03 ou est-ce déterminé ?

28000 07 -le début et la fin de la journée de travail sont déterminés.

28000 08 - peut décider lui-même/elle-même du début et de la fin de

28000 09 la journée du travail (y compris les heures bloquées et la compensation du solde actif des heures).

28000 11 -ne sait pas

28001 01 Dans le cadre de votre activité principale, pouvez-vous décider

28001 02 vous-même du début et de la fin de votre journée de travail, ou est-ce

28001 03 déterminé ?

28001 07 -le début et la fin de la journée de travail sont déterminés.

28001 08 - peut décider lui-même/elle-même du début et de la fin de

28001 09 la journée du travail (y compris les heures bloquées et la compensation du solde actif des heures).

28001 11 -ne sait pas.

28100 02 Avez-vous des heures bloquées, pendant lesquelles vous devez être

28100 03 à votre place de travail ?

28100 07 - oui.

28100 08 - non.

28100 10 - ne sait pas.

