



Executive Summary – Août 2017

Analyse des données de l'enquête on-line d'Unia sur les conditions de travail et la santé des travailleuses et des travailleurs dans les branches horlogère et microtechnique suisses

Responsable du projet stress et travail : Pascal Crespin
Auteur de l'executive summary : Madalena Bortnik

L'essentiel en bref

- ✚ Les résultats de l'enquête on-line montrent clairement que dans les branches horlogère et microtechnique, une majorité de travailleuses et de travailleurs est exposée à un stress constant ainsi qu'à un risque élevé d'épuisement émotionnel, ou burnout. En outre, elle n'est pas épargnée par des comportements portant atteinte à l'intégrité de leur personne (harcèlements moral et sexuel).
- ✚ Le stress au travail a des effets négatifs sur la santé physique et psychique des salarié-e-s : beaucoup de personnes occupées se sentent démotivées, exténuées, nerveuses ou irritées, ou encore physiquement affaiblies à cause du stress ressenti.

Problématique

L'étude cherchait notamment à répondre aux questions suivantes :

- Peut-on établir un lien entre les conditions de travail, le bien-être et la santé du personnel dans les industries horlogère et microtechnique ?
- Quelle est l'ampleur du phénomène parmi la population suisse active occupée ?

Structure des participant-e-s

Le syndicat Unia a réalisé une enquête en ligne de grande envergure auprès des employé-e-s des branches horlogère et microtechnique. Les données ont été récoltées de septembre 2014 à janvier 2015. Des informations plus détaillées sont disponibles dans le rapport complet (disponible uniquement en français).

Au total, 857 personnes (dont 51% de femmes) ont participé au sondage. 18% des participant-e-s ont moins de 30 ans, 31% entre 30 et 39 ans, 30% de 40 à 49 ans et 21% plus de 50 ans. 56% résident en Suisse et 44% travaillent dans une entreprise de plus de 500 salarié-e-s.

Au niveau des fonctions, on trouve 80% d'employé-e-s, 10% d'employé-e-s avec une fonction dirigeante, 9% de cadres moyens et 1% de cadres supérieurs. 55% des participant-e-s sont titulaires d'un CFC / une maturité ou sont diplômé-e-s d'une école de commerce, 25% ont terminé leur scolarité obligatoire, et 20% sont titulaires d'un diplôme universitaire ou HES. Enfin, 27% ne sont pas membres d'Unia.

Stress au travail, épuisement émotionnel et harcèlement & leurs effets sur la santé

Stress au travail

Au quotidien, le stress est souvent assimilé à la pression des délais. Certains considèrent le stress comme un signe d'engagement et de performance des employé-e-s. Mais, dans le monde de la médecine et de la psychologie, la notion de « stress » est utilisée lorsqu'une personne a atteint les limites de ses capacités ; ses causes sont multiples (pas uniquement la pression des délais). Si la situation ne s'améliore pas à moyen terme, la santé de la personne est menacée.

Dans les entreprises, le stress est un sujet tabou, car beaucoup de personnes y voient une faiblesse personnelle, soit en rapport avec les capacités de gestion ou les compétences générale des collaboratrices et des collaborateurs. Toutefois, les facteurs de protection (p.ex. comportement positif de la direction, marge de manœuvre et gestion du temps et soutien des collègues) atténuent les effets indésirables des facteurs de stress, c'est-à-dire qu'ils peuvent réduire les symptômes et les conséquences du stress¹.

76% des participant-e-s indiquent comme principal motif du stress ressenti le «travail contre la montre», devant les «interruptions fréquentes» (68%), « une quantité excessive de travail » (60%), et les «instructions de travail contradictoires» (59%). 63% des participant-e-s considèrent que leur chef ne se soucie pas de leur bien-être, voire pour 33% d'entre eux, celui-ci a une attitude hostile/conflictuelle envers eux. 54% des participant-e-s relèvent, en outre, que leur chef ne prête pas attention à ce qu'ils disent, 50% considèrent que ce dernier ne facilite pas la réalisation de leur travail et 55% sont d'avis qu'il ne réussit pas à faire travailler ensemble les personnes.

Epuisement émotionnel et burnout

Le *burnout* est un état d'épuisement émotionnel et mental, accompagné de fatigue physique, qui se traduit aussi par une prise de distance vis-à-vis de son travail, et qui peut être généré par l'activité

¹ Etude sur le stress 2010: Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse - Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé. Auteur/s : Prof. Dr. Simone Grebner et al., sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Disponible ici :

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html

professionnelle (p.ex. cynisme envers les clients ou les patients). Les personnes confrontées à un *burnout* ont l'impression que leurs « batteries » sont vides. Elles se sentent épuisées et vidées. Il est scientifiquement prouvé que ce sentiment d'épuisement émotionnel est la caractéristique principale du *burnout*. Par conséquent, l'épuisement émotionnel exprimé par certaines personnes dans le cadre de la présente étude peut indiquer qu'elles sont menacées de *burnout*².

51% des participant-e-s se sentent assez voire très fréquemment fatigués, et 13% toujours. Seul-e-s 7% ne se sentent jamais ou rarement fatigués. Et env. 30% « se sentent physiquement vidé-e-s », « en ont par-dessus la tête », « ont l'impression que leurs batteries sont à plat » et « se sentent épuisé-e-s » assez/très fréquemment, et env. 9% le sont toujours³.

Harcèlements moral (mobbing) et sexuel

Par harcèlement moral, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

Et, par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

La part représentée par les employé-e-s qui considèrent qu'actuellement, une ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement de la façon suivante :

- « vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là » est de 30% (et de 19% par le passé) ;
- « vous empêche de vous exprimer » est de 25% (et de 14% par le passé) ;
- « critique injustement votre travail » est de 29% (et de 21% par le passé) ;
- « sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement » est de 12% (et de 14% par le passé).

Plus grave encore, la part représentée par les employé-e-s qui considèrent qu'actuellement, une ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement de la façon suivante :

- « tient sur vous des propos désagréables » est de 27% (et de 25% par le passé) ;
- « vous ridiculise en public » est de 14% (et de 14 % par le passé) ;
- « vous charge de tâches inutiles ou dégradantes » est de 14% (et de 13% par le passé) ;
- « laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé » est de 9% (et de 6% par le passé) ;
- « vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante » est de 1% (et de 5% par le passé) ;
- « vous dit des choses obscènes ou dégradantes » est de 7% (et de 6% par le passé).

Tous types de comportements confondus, plus de la moitié des employé-e-s ont été victimes, au moins une fois dans le passé, d'un comportement portant atteinte à l'intégrité de leur personne et déclare également l'être actuellement.

² Ibid

³ Les participants ont répondu à ces quatre questions quasiment de la même manière.

Nécessité d'agir & mesures requises

Pourtant, des moyens existent pour réduire le stress au travail, l'épuisement émotionnel et le harcèlement. Parmi ces moyens figurent notamment :

- amélioration du style de conduite,
- augmentation des ressources en personnel,
- réduction du volume de travail,
- instructions de travail plus précises,
- droit de participation accru des employé-e-s,
- et respect systématique des horaires de travail et des pauses.

En ce qui concerne plus particulièrement le mobbing et les autres formes de harcèlement, le syndicat Unia rappelle que l'art. 6, al. 1, de la loi sur le travail stipule que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleuses et des travailleurs. L'obligation légale de l'employeur vis-à-vis de la protection du personnel prévoit :

- la mise en place de structures de travail permettant à chacun de se sentir respecté et valorisé ;
- des mesures de soutien pour les personnes confrontées à des problèmes.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO met à disposition sur son site Internet une brochure qui s'adresse en premier lieu aux responsables des entreprises, mais aussi aux salarié-e-s intéressé-e-s. Elle explique en quoi consiste la protection de l'intégrité personnelle et définit les termes fréquemment utilisés dans ce contexte, comme le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel. La brochure met en évidence les facteurs pouvant influencer sur l'atmosphère de travail et renseigne sur les mesures de prévention contre les atteintes à l'intégrité personnelle ainsi que sur la marche à adopter en cas de problèmes⁴.

Revendications syndicales

Le syndicat Unia réclame :

1. l'application de la loi sur le travail et le renforcement des contrôles,
2. l'application stricte des dispositions conventionnelles sur la protection de la personnalité et de la santé ainsi que sur l'organisation du temps de travail,
3. des améliorations nécessaires pour les nouveaux modes de travail,
4. la résistance à la détérioration de la loi sur le travail.

Pour le détail de ces exigences, voir le document «Attaques contre la loi sur le travail: les revendications d'Unia" (disponible [ici](#)).

⁴ Disponible ici :

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html