

Conditions de travail

Qu'est-ce que le travail décent et comment l'évaluer?

Partout dans le monde, les retombées de l'évolution technologique accélérée et de la globalisation rendent l'accès à des emplois de qualité plus difficile. Il y a toujours plus de chômage, mais également de sous-emploi et de travail précaire. En Suisse aussi, d'où l'importance d'analyser les conditions de travail.

Par Jenny Marcionetti (Haute école spécialisée de Suisse italienne SUPSI), Jonas Masdonati (Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation CePCO de l'Université de Lausanne), Marc Schreiber (Institut de psychologie appliquée IAP de Zurich), ainsi que Jérôme Rossier (CePCO)

Le marché suisse du travail reste très performant en comparaison internationale. Cependant, depuis au moins une quinzaine d'années, notre pays connaît également une progression des contrats à durée déterminée, du sous-emploi et du nombre de travailleurs pauvres. Les groupes sociaux les plus à risque sont les femmes, les personnes peu qualifiées ou d'origine étrangère, les jeunes actifs ainsi que les travailleurs âgés. Il s'avère donc essentiel d'examiner en détail les facteurs psychologiques et contextuels favorisant l'accès à l'emploi en général, mais aussi, en particulier, à un emploi que l'on pourrait qualifier de «décent» ou «digne».

La notion de «travail décent»

Initialement thématisée par l'Organisation internationale du travail, la notion de «travail décent» (*decent work*) est au cœur de la théorie de la psychologie de l'activité de travail (*Psychology of Working Theory*), pensée en 2016 par Duffy, Blustein, Diemer et Autin. Selon cette théorie, un travail décent contribue de manière prépondérante au bien-être et à la satisfaction des besoins fondamentaux des individus. Pour être considéré comme décent et avoir cet impact positif sur les individus et la société, le travail doit répondre à cinq exigences:

- 1) Offrir des conditions de travail physiques et interpersonnelles sûres (par exemple, l'absence de violence physique, mentale ou émotionnelle).
- 2) Garantir des horaires de travail qui permettent une conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

3) Prôner des valeurs compatibles avec celles des travailleurs et de leur communauté.

4) Garantir un salaire adéquat.

5) Permettre un accès aux prestations de santé.

Du fait de la progression du sous-emploi et du travail précaire, d'autres éléments peuvent s'ajouter à ces cinq exigences, comme la sécurité de l'emploi, tant en termes de quantité de travail que de stabilité professionnelle.

Le travail décent dans le contexte suisse

Pour étudier les facteurs qui peuvent faciliter ou freiner l'accès au travail décent, ainsi que les conséquences de cet accès en termes de satisfaction professionnelle ou de vie, il faut d'abord développer des instruments qui permettent d'apprécier dans quelle mesure les individus perçoivent leur travail comme étant décent. C'est ce qu'ont fait Duffy et ses collègues en 2017, en développant la *Decent Work Scale*, une échelle regroupant quinze questions, trois pour chacune des cinq caractéristiques citées ci-dessus. Dans l'objectif de développer une mesure du travail décent ajustée à la Suisse, nous avons en premier lieu évalué la pertinence de ces caractéristiques dans le contexte helvétique. L'instrument a ensuite été traduit en français, en allemand et en italien, et testé sur un échantillon de 604 personnes travaillant dans l'une des trois régions linguistiques. Les résultats ont permis de confirmer la fiabilité, pour la Suisse et dans ces trois versions linguistiques, d'une échelle de mesure

du travail décent très similaire à celle développée par Duffy et ses collègues, et qui couvre les cinq caractéristiques principales (voir exemples ci-dessous).

Nous avons également pu montrer très clairement que le fait de percevoir son travail comme étant décent influence positivement la satisfaction professionnelle et de vie. Deux études récentes (cf. encadré page 23) corroborent d'ailleurs ce résultat en analysant l'influence de divers paramètres. Par ailleurs, notre étude indique quels facteurs pourraient

Exemples d'énoncés de la Decent Work Scale suisse

- 1) Conditions de travail sécuritaires:
«Au travail, je me sens à l'abri de toute forme d'abus.»
- 2) Temps libre et repos:
«J'ai du temps libre pendant la semaine.»
- 3) Valeurs congruentes:
«Les valeurs de mon organisation correspondent à mes valeurs familiales.»
- 4) Rémunération adéquate:
«Mon travail est rémunéré correctement.»
- 5) Accès à des prestations de santé:
«L'assurance obligatoire des soins offre de bonnes prestations de santé.»

La personne interrogée doit évaluer la pertinence de chaque énoncé en choisissant parmi sept réponses allant de «entièrement d'accord» à «pas du tout d'accord».

faciliter au mieux l'accès au travail décent: une origine sociale aisée, le fait de ne pas craindre une dégradation des conditions de travail (à rapprocher du paramètre Perspectives d'emploi dans le «Baromètre Conditions de travail») et le sentiment d'avoir une emprise sur son parcours professionnel malgré des contraintes financières ou structurelles (cette capacité décisionnelle perçue subjectivement est appelée «volition professionnelle»).

Implications pour l'orientation

Cette recherche comporte plusieurs implications politiques et pratiques. Elle confirme que, si l'on entend promouvoir la satisfaction professionnelle, l'engagement au travail et le bien-être, les politiques publiques et les services destinés à aider les citoyens et citoyennes à gérer leurs carrières doivent favoriser l'accès à un travail décent. Il faut que les pouvoirs politiques continuent d'empoigner cette problématique, par exemple en renfor-

çant les mesures d'insertion des jeunes et des seniors à la recherche d'un emploi ou en promouvant une formation professionnelle accessible à tout âge. Les conseillers et conseillères en orientation ont également un rôle crucial à jouer. Se situant à l'interface entre l'individu et le monde professionnel, ces spécialistes peuvent en effet aussi bien dénoncer d'éventuelles conditions de travail non décentes que soutenir le développement des ressources permettant aux individus de devenir des acteurs de leur parcours professionnel.

À la lumière de ce qui ressort de notre étude, seule une action conjointe sur les conditions cadres du marché du travail, sur le dialogue social (avec les acteurs communautaires, les organisations nationales et internationales, etc.) et sur l'accompagnement des individus en difficulté peut favoriser l'accès à un travail décent et digne pour tout le monde. Enfin, dans une optique préventive, une partie du travail d'orientation pourrait

déjà être menée dans le contexte scolaire, en particulier au secondaire et dans les écoles professionnelles. Il s'agirait ainsi d'aider les jeunes à développer les ressources et les habiletés leur permettant de faire des choix adéquats en termes de

Les conseillers en orientation peuvent dénoncer d'éventuelles conditions de travail non décentes.

formations ou de métiers et de traverser les transitions professionnelles, mais aussi de les sensibiliser à leurs droits en tant que travailleurs et de les former à la recherche d'un emploi décent. Ces actions préventives contribueraient notamment à sensibiliser la génération des futurs actifs et entrepreneurs aux questions de la promotion du bien-être psychosocial au travail, de la durabilité des carrières et de la responsabilité sociale que les institutions, les entreprises et la société citoyenne partagent lorsqu'il s'agit de penser au monde du travail de demain.

Conditions de travail en Suisse sous surveillance

Les conclusions du présent article font écho aux résultats de deux enquêtes publiées en octobre 2018 sur les conditions de travail en Suisse. Menée par la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) pour le compte du SECO, une analyse de données récoltées en 2015 démontre que la satisfaction au travail des salariés suisses dépend clairement de la possibilité de concilier vie privée et horaires de travail. L'environnement professionnel a également un fort impact, notamment le comportement des supérieurs, par une conduite respectueuse, encourageante et valorisante, ainsi qu'un climat organisationnel fondé sur la loyauté et la confiance. Depuis 2015, la Haute école spécialisée bernoise (BFH), Travail.Suisse et le syndicat Syna mesurent annuellement la qualité et l'évolution des conditions de travail en Suisse, en termes de motivation, de

sécurité de l'emploi et de santé. Dans son édition 2018, le «Baromètre Conditions de travail» constate des détériorations lentes: baisse de l'influence des travailleurs sur leurs horaires, ce qui précarise l'équilibre entre travail et vie privée; diminution des perspectives d'emploi à moyen terme, signifiant une perte de mobilité sur le marché du travail; niveau de stress élevé et en progression. Les deux enquêtes mettent en garde contre une flexibilisation, surtout unilatérale, des horaires et d'autres conditions de travail. *aw*

Pekruhl, U., Vogel, Ch. (2018): *Corrélations entre une sélection de conditions de travail et la satisfaction, l'engagement ou l'épuisement des travailleurs en Suisse*. FHNW.

Oesch, Th., Fritschi, T. (2018): «Baromètre Conditions de travail» – Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs. Résultats pour les années 2015 à 2018. BFH.

Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., Rossier, J. (2019): *Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment*. In: *Journal of Vocational Behavior* (N° 110), pp. 12-27.

Massoudi, K., Abessolo, M., Atitsogbe, K. A., Banet, E., Bollmann, G., Dauwalder, J.-P., Handschin, Ph., Maggiori, Ch., Masdonati, J., Rochat, Sh., Rossier, J. (2018): *A value-centered approach to decent work*. In: Cohen-Scali, V. et al. (Éds), *Interventions in Career Design and Education – Transformation for Sustainable Development and Decent Work* (pp. 93-110). Cham, Springer.