

## Travail, chômage et État social

---

### Rapport final

Angelica Lepori, Spartaco Greppi, Christian Marazzi

*Département des sciences entrepreneuriales et sociales  
de la Supsi (Scuola universitaria professionale Svizzera italiana)*

**Voir dossier du mois juin-juillet 2012**

[http://www.artias.ch/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=14&Itemid=187](http://www.artias.ch/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=14&Itemid=187)

#### **ARTIAS**

Rue des Pêcheurs 8  
1400 Yverdon-les-Bains  
Tél. 024 423 69 66  
Fax 024 423 69 67  
info@artias.ch  
CCP 10-2156-5  
www.artias.ch  
www.guidesocial.ch

## Table des matières

<b>1. Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Chômage et marché de l'emploi.....</b>	<b>3</b>
2.1 Flexibilité et précarité.....	3
2.2 Intensification des rythmes de travail.....	6
2.3 De nouveaux modèles de gestion de la main-d'oeuvre .....	7
<b>3. La flexibilité comme phénomène généralisé.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Le travail, élément d'exclusion et non d'inclusion .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Les transformations à l'œuvre ont un impact sur la santé des travailleurs. ...</b>	<b>11</b>
<b>6. Les transformations du marché de l'emploi et la crise de l'État social.....</b>	<b>14</b>
<b>7. Conclusion.....</b>	<b>19</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>19</b>

## 1. Introduction

Le présent texte a pour point de départ le rapport "*Les problématiques qui amènent à l'aide sociale et qui empêchent d'en sortir*", commandé par l'ARTIAS et d'autres organismes à Zellweger, Mabillard et Schusselé-Fillietaz, de l'institut évaluanda, à Genève.

Il se concentre essentiellement sur la relation entre les transformations de l'organisation du travail et l'État social. Il s'inspire en partie des nombreuses études et réflexions produites par l'unité de recherche du Département des sciences entrepreneuriales et sociales de la Supsi.

## 2. Chômage et marché de l'emploi

L'analyse du phénomène du chômage en Suisse est à replacer dans le contexte des grands changements qui ont caractérisé le marché de l'emploi et l'organisation même du travail dans les trois dernières décennies.

Le passage d'un système de production de type fordiste, fondé essentiellement sur la production de biens standardisés pour une consommation de masse, à un modèle d'accumulation dit post-fordiste (accumulation flexible), visant surtout à différencier la production en misant sur la qualité des produits, l'innovation continue et la rapide satisfaction des exigences de la clientèle et du marché a eu pour conséquence une profonde transformation des conditions de l'emploi et du travail.

Cette transformation repose sur une idée de base: "*flexibiliser*" les conditions de travail et d'emploi. En général, la littérature propose une distinction entre deux grandes catégories de flexibilité du travail: d'une part, la "*flexibilité de l'emploi*" ou "*flexibilité externe*", qui concerne la quantité de travail utilisée et consiste dans la possibilité de faire varier le nombre de travailleurs et de travailleuses employés<sup>1</sup> dans une entreprise déterminée en fonction des exigences de production de celle-ci (facilité accrue de licencier et possibilité d'employer du personnel avec des contrats de travail dits "*atypiques*"); d'autre part, la "*flexibilité de la prestation*" ou "*flexibilité interne*" qui a trait surtout à la qualité du travail et qui modifie les paramètres suivant lesquels les travailleurs exercent leur activité au sein de l'entreprise (calcul de la rémunération salariale sur la base de critères de mérite, horaires flexibles, alternances des équipes, variations imprévues d'horaire et de rythme de travail, partage du poste de travail et des moyens de production).

Le passage à ce paradigme comporte une série de conséquences concrètes dans l'organisation du travail et les rapports d'emploi, qui peuvent être schématiquement résumées comme suit.

### 2.1 Flexibilité et précarité

Depuis quelques années, on assiste à une augmentation continue des contrats de travail définis comme "*atypiques*" (travail intérimaire, emploi sur appel de travailleurs indépendants, contrats à durée déterminée, etc.) et à l'introduction, sur une vaste échelle, de la flexibilité vue comme flexibilité aussi bien des horaires que des fonctions (travail à temps partiel, heures supplémentaires, annualisation du temps de travail, etc.). À cet égard, il peut être intéressant de citer, à titre d'exemple, certaines données à l'échelle tant européenne que nationale. En Europe<sup>2</sup>, 80% des travailleurs ont un contrat

<sup>1</sup> Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

<sup>2</sup> Voir Eurofound, *Enquête européenne sur les conditions de travail*, 2010, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

à durée indéterminée, mais la part de travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou temporaire ne cesse de croître, un phénomène qui intéresse surtout les nouveaux recrutements dont 50% sont effectués au moyen d'un contrat temporaire. Pour ce qui a trait aux horaires de travail, on observe, par exemple, que les deux tiers des salariés travaillent sur la base d'un horaire défini par l'employeur, sans avoir la possibilité de le modifier. Seulement 24% des travailleurs sont libres d'adapter leur horaire de travail à leurs exigences propres.

Au niveau national, les données à disposition montrent une tendance similaire à celle observée à l'échelle européenne. Il faut cependant souligner qu'il est difficile de reconstruire un tableau précis de la situation du marché du travail, précisément en raison du manque de statistiques ou de leur fragmentation.

En général, l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique est la source de référence de la Confédération et fournit un grand nombre de données recueillies par téléphone sur la base d'un échantillon. Cette méthode de collecte de données constitue une limite à la connaissance et à la mise au jour des phénomènes qui n'appartiennent pas encore à des catégories déjà définies et socialement acceptées. Sont également importantes les données fournies par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), qui couvrent certains domaines spécifiques, en particulier ceux relatifs au travail en régie dans le domaine du prêt de personnel et à l'assurance chômage (LACI). Les données fournies par les différents organismes sont difficilement comparables et offrent donc un tableau partiel de la situation générale.

Si l'on s'en tient aux données fournies par l'Office fédéral de la statistique, on peut affirmer que la majorité des salariés a encore un contrat à durée indéterminée; toutefois, le pourcentage de ceux qui ont un contrat temporaire est en augmentation même si certaines années, un léger fléchissement de ce taux a été enregistré. Plus précisément, les personnes qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée représentent 8% des salariés. Néanmoins, l'évolution sur le long terme est intéressante. En effet, entre 2001 et 2010, le nombre de travailleurs titulaires d'un contrat d'une durée inférieure à 6 mois a augmenté de 33%; celui des travailleurs titulaires d'un contrat d'une durée de 6 mois à 3 ans a augmenté de 38%, alors que le nombre de travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée a augmenté de 9%.

On observe en outre que, d'une façon générale, les femmes sont plus nombreuses à être titulaires de contrats à durée déterminée: elles représentent, en effet, 53% de la main-d'œuvre embauchée avec un contrat à durée déterminée. Cette présence plus marquée de main-d'œuvre féminine dans les rangs des travailleurs engagés pour une période déterminée est encore plus importante si l'on ne considère que les contrats de brève durée. Parmi les personnes titulaires d'un contrat d'une durée inférieure à 6 mois, la part des femmes grimpe à 58%<sup>3</sup>. Une récente étude empirique, utilisant les données du Panel Suisse de Ménages, montre que les contrats à durée déterminée sont fortement corrélés au type de formation suivi. En particulier, les sujets qui ont suivi une formation généraliste, ne préparant pas directement à une profession, ont un risque accru d'avoir un contrat à durée déterminée<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Office fédéral de la statistique, *Enquête suisse sur la population active 2010*, Neuchâtel.

<sup>4</sup> S. Greppi, M. Lucchini, J. Assi and C. Marazzi, *The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland*, FORS Working Paper Series, paper 2010-4, Lausanne, FORS, 2010.

Les données du SECO permettent de recenser au niveau national les travailleurs temporaires employés par le biais d'agences privées de placement et de location de services. On en dénombrait 142.154 en 1998, un chiffre qui a bondi à 277.885 en 2010. Le recours à ce type de travailleurs a considérablement augmenté tout en enregistrant quelques oscillations liées à la conjoncture. Il s'agit cependant d'un phénomène consolidé, qui constitue une caractéristique marquante du marché national de l'emploi. En 2010, les travailleurs temporaires ont effectué des prestations de travail pour un total de 143.670.161 heures, un chiffre équivalant à plus de 75.000 postes de travail à temps plein<sup>5</sup>.

D'autres constatations intéressantes s'imposent en ce qui concerne les horaires de travail. Il apparaît encore avec évidence que la majorité des personnes employées travaille surtout durant les jours ouvrables. En effet, en 2010, 70% de la main-d'oeuvre travaillait du lundi au vendredi. Cependant, comme le souligne l'Office fédéral de la statistique, *"entre 2001 et 2009, on observe une plus grande flexibilisation des horaires de travail. La part des actifs occupés travaillant selon un modèle d'horaire annualisé a doublé, passant de 5,1% au 2<sup>e</sup> trimestre 2001 à 10,1% au 2<sup>e</sup> trimestre 2009"*.

*"La part des personnes actives occupées ayant un horaire de travail atypique (travail effectué le soir, la nuit ou le week-end; travail sur appel) est restée relativement stable au cours de la dernière décennie. La plus forte évolution a été observée pour le travail effectué le samedi: la part des actifs occupés travaillant normalement le samedi a reculé de 2,8 points entre 2001 et 2009 (en 2009 le 21,3% des personnes actives occupées travaillait normalement le samedi). Dans le même temps, la part des personnes travaillant en général le soir s'est accrue de 1,4 point (en 2009 le 17,7% travaillait le soir). En 2009, une personne sur dix travaillait le dimanche (10,3%) et une sur vingt la nuit (5,1%)"*.

On enregistre, par ailleurs, une augmentation générale des personnes qui effectuent un travail sur appel. En 2010, les travailleurs sur appel représentaient au total 6% de la force de travail employée en Suisse; la majorité de ces travailleurs n'a pas de nombre minimum d'heures garanti.

Le phénomène le plus significatif pour ce qui a trait à l'organisation des horaires concerne, toutefois, le travail à temps partiel. Dans les trois dernières décennies, on a assisté à une croissance continue du nombre des personnes employées à temps partiel. Actuellement, plus d'un tiers de la main-d'oeuvre suisse a un horaire de travail inférieur à 90%. Il s'agit principalement de femmes (80% des salariés à temps partiel sont de sexe féminin), mais le nombre des hommes actifs à temps partiel continue d'augmenter<sup>6</sup>.

Le phénomène a évidemment plusieurs explications. Le temps partiel représente la forme la plus controversée de travail *"atypique"*. Plusieurs raisons peuvent inciter à choisir ou accepter un emploi à temps partiel: la nécessité de disposer de temps pour la formation continue, le besoin de trouver un mode de vie moins frénétique, moins axé sur le travail qui impose des rythmes toujours plus rapides, ou encore, surtout pour les effectifs féminins, le désir de concilier la vie professionnelle et la vie privée. Mais il n'est pas possible de déterminer si le temps partiel découle d'un choix volontaire des salariés ou de conditions qui leur sont imposées sans leur laisser d'alternatives réelles. En effet, sur le front de l'offre de travail, on a tendance à proposer des emplois à temps partiel pour faire des économies sur les coûts du travail. On ne saurait ici approfondir un thème

<sup>5</sup> Données disponibles sur [www.espace-emploi.ch](http://www.espace-emploi.ch).

<sup>6</sup> Voir Office fédéral de la statistique, *La qualité de l'emploi en Suisse*, Neuchâtel, 2011.

de si vaste portée mais on peut observer que l'on assiste à une augmentation du nombre des personnes en sous-emploi ou, en d'autres termes, des personnes qui travaillent à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage. Il faut en outre considérer que souvent, les personnes qui travaillent à temps partiel cumulent cet emploi avec d'autres formes de travail atypiques ou précaires (travail sur appel, emploi à durée déterminée, etc.). Le travail à temps partiel devient ainsi une nouvelle source de précarité. De plus, souvent les travailleurs à temps partiel ne sont pas soumis aux mêmes conditions contractuelles, d'assurance ou de salaire, que les travailleurs à temps plein.

Ainsi, quand on analyse le phénomène du travail à temps partiel, il conviendrait de se concentrer principalement sur les conditions réelles dans lesquelles ce travail se déroule et non pas tant sur la question de savoir si cette modalité d'emploi a été délibérément choisie ou pas.

## 2.2 Intensification des rythmes de travail

Les transformations du marché de l'emploi ont comporté une intensification des rythmes de travail, de pair avec une augmentation des contraintes temporelles dans la réalisation des tâches à accomplir. Plus que par le passé, les employés et les cadres sont tenus de respecter des normes de production et des délais de livraison très stricts. Selon les premiers résultats de la Cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail, "Le travail s'est intensifié dans la plupart des pays européens, au cours des vingt dernières années." Plus de 60% des travailleurs déclarent travailler à des rythmes élevés pendant au moins un quart de leur temps de travail. Entre 2000 et 2010, le pourcentage de salariés qui affirment devoir respecter des normes précises de qualité dans l'exécution de leur travail est passé de 67% à 74%. Pour ce qui a trait à la Suisse, l'Enquête européenne fournit les chiffres suivants relativement à 2010: 71% des travailleurs déclarent travailler à des rythmes serrés et 66% avoir des délais de livraison très stricts. En outre, 30% des travailleurs européens et 25% des travailleurs suisses affirment ne pas avoir assez de temps pour finir leur travail; enfin 22% des travailleurs européens et 26% des travailleurs suisses sont contactés plusieurs fois par mois en dehors de leur horaire de travail pour des questions concernant le travail<sup>7</sup>.

À ce propos, Serge Volkoff parle d'un "mouvement général d'intensification du travail" qui se caractérise par un "entrecroisement des contraintes propres à l'industrie (normes de production, délais stricts, parcellisation du travail) et de celles caractéristiques du commerce (réponse urgente aux demandes du client, contact direct avec ce dernier, ...)" (Volkoff 2008). Dans ce sens, l'intensification du travail ne concerne pas uniquement les échéances de travail mais aussi l'organisation du travail basée sur la poursuite d'objectifs qui ne tiennent pas compte de la situation et des conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Un phénomène qui trouve sa confirmation dans une étude récente du SECO qui met en évidence une augmentation, dans les dix dernières années, des personnes qui perçoivent "souvent" ou "très souvent" des situations de stress liées au travail. Par rapport à l'an 2000, 30% en plus de personnes actives se sentent stressées de façon chronique, c'est-à-dire sur une durée prolongée. La part des personnes qui ne perçoivent "jamais" de stress ou qui en perçoivent "quelquefois" s'est abaissée de 17,4% à 12,2%. L'étude ne met en évidence aucune variation de la perception du stress en fonction du secteur économique, de la catégorie professionnelle, du statut socio-

<sup>7</sup> Eurofound, *Enquête européenne sur les conditions de travail*, 2010, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

économique ou du sexe. Au nombre des facteurs qui influent de façon particulièrement significative sur la perception du stress figurent: les travaux à accomplir durant le temps libre, les journées de travail de plus de 10 heures (de 1-2 fois par semaine à tous les jours), les instructions imprécises et le fait de devoir exprimer des sentiments qui ne correspondent pas à ceux que l'on éprouve réellement. La part des personnes qui se sentent stressées est presque deux fois plus élevée (66%) chez les personnes qui travaillent avec des échéances rapprochées que chez les personnes (34%) pour lesquelles le manque de temps constitue un moindre facteur d'oppression<sup>8</sup>.

### 2.3 De nouveaux modèles de gestion de la main-d'oeuvre

Enfin, ces transformations ont incité à introduire de nouveaux modèles de gestion de la force de travail. Christophe Dejours parle à ce propos de «*tournant gestionnaire*» pour indiquer l'introduction de modèles de gestion et d'organisation du travail essentiellement basés sur la réalisation d'objectifs et sur l'évaluation des compétences. Une situation qui a pour conséquence une dévalorisation du travail et des métiers et qui introduit une individualisation des rapports et des relations de travail. (Dejours 2009)

En outre, comme le souligne encore Dejours, on relève de plus en plus souvent une absence de reconnaissance du travail accompli par les salariés. Cet élément apparaît comme une nouvelle source de souffrance. La grande majorité des personnes met beaucoup d'énergie et beaucoup d'efforts pour réaliser au mieux son travail, en s'investissant personnellement. *"Il est juste que cette contribution soit reconnue. Lorsqu'elle ne l'est pas, lorsqu'elle passe inaperçue dans l'indifférence générale ou est déniée par les autres, il en résulte une souffrance qui est fort dangereuse pour la santé mentale"* (Dejours 1998).

La reconnaissance du travail accompli est fondamentale pour faire accepter la fatigue et la souffrance que le travail peut générer; s'il y a reconnaissance, les personnes peuvent supporter plus facilement les efforts, les éventuelles angoisses et les doutes que le travail comporte.

Dans ce contexte, le phénomène du chômage a pris le caractère d'un phénomène structurel, étroitement lié aux dynamiques du marché du travail. En dépit d'oscillations et de variations de type saisonnier, le taux de chômage demeure supérieur à ce que l'on définit comme le "*chômage fonctionnel ou résiduel*". Cela est vrai surtout si l'on considère le taux des chômeurs, calculé sur la base des indications internationales et non pas seulement le taux de chômage fourni par le SECO, qui considère comme chômeurs uniquement ceux qui sont inscrits aux offices régionaux de placement. Le taux de chômage, calculé à partir des statistiques du SECO, s'élevait en septembre 2011 à 2,8% au niveau national, tout en accusant des variations importantes d'un canton à l'autre<sup>9</sup>. Si l'on considère les données de l'Office fédéral de la statistique, élaborées en tenant compte de la définition internationale du chômeur (définition de l'Organisation internationale du travail), au quatrième trimestre de l'année 2010, on recensait en Suisse 187.000 chômeurs, soit 4,2% de la population active.

À ces personnes il faudrait ajouter les travailleurs sous-employés, à savoir ceux qui travaillent à temps partiel mais qui souhaiteraient un allongement de leur temps de travail.

<sup>8</sup> S.Grebner et al., *Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse, Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé*; SECO, 2011. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=fr>.

<sup>9</sup> Voir SECO, La situation sur le marché du travail septembre 2011. <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00387/index.html?lang=fr>.

Selon les données récentes de l'Office fédéral de la statistique, entre le deuxième semestre de 2004 et le deuxième semestre de 2010, le taux de personnes sous-employées est passé de 5,7% à 6%, atteignant son point culminant: 6,7%, en 2009.

46,6% des travailleurs en sous-emploi souhaiteraient travailler à plein temps alors que les 53,4% restants souhaiteraient un allongement de leur temps de travail, tout en continuant à travailler à temps partiel. Au quatrième trimestre de 2010, on dénombrait 273.000 travailleurs sous-employés<sup>10</sup>.

Sont en outre à prendre en considération les inactifs susceptibles d'être rapidement disponibles, autrement appelés les "découragés" et tous ceux qui, pour une raison ou pour une autre, ne s'inscrivent pas au chômage tout en étant sans emploi.

Un autre phénomène doit être pris en compte quand on parle de carence d'emplois: la réduction de l'horaire de travail (RHT), qui, surtout dans les dernières années, a très nettement caractérisé le marché du travail. En particulier, en 2009 et 2010, le nombre d'heures de travail perdues a considérablement augmenté avec l'introduction de la réduction de l'horaire de travail.

Il existe, de plus, le vaste monde, difficilement quantifiable, du travail au noir, qui a principalement pour acteurs des personnes à la recherche d'un emploi stable sur le marché du travail, lesquelles se contentent entre-temps de travaux précaires souvent en dehors du marché du travail officiel.

Il est donc important, quand on se propose d'analyser le phénomène du chômage, de tenir compte des multiples aspects de la question. Reyneri prend en considération cinq dimensions fondamentales du chômage. Ce terme désigne une condition économique particulière déterminée par le fait de ne pas avoir d'emploi, l'exercice d'une activité dirigée vers la recherche d'un emploi, la disponibilité à accepter un emploi, une condition administrative particulière (enregistrement auprès d'une agence pour l'emploi ou d'un bureau de placement) et enfin un état de nécessité (avoir besoin d'un revenu)<sup>11</sup>.

Comme le rappelle notamment une étude conduite dans le Tessin, considérer comme chômeurs uniquement ceux qui remplissent ces cinq conditions serait une interprétation restrictive<sup>12</sup>. De cette façon, on exclurait du champ de l'analyse du chômage un nombre important de personnes qui sont confrontées de fait à un manque de travail. Par exemple, un demandeur d'emploi inscrit à une agence pour l'emploi remplit toutes les conditions décrites ci-dessus tandis qu'un chômeur qui, pour quelque raison que ce soit, n'est pas inscrit à un organisme de ce type, obéit, lui, à certains de ces critères (condition économique, recherche d'un emploi, disponibilité à l'accepter) mais pas à tous (condition administrative). Enfin, les travailleurs sous-employés sont dans une situation économique analogue à celle du chômeur mais ils ne sont pas nécessairement activement à la recherche d'un emploi et ne seraient pas forcément disposés à l'accepter à n'importe quelles conditions; de toute façon, ils ne sont pas pris en considération dans les statistiques officielles sur le chômage.

Il est ainsi difficile de comprendre quelle catégorie ou quel groupe il est préférable de prendre en considération pour analyser le phénomène du chômage. Comme le soulignent, entre

<sup>10</sup> Voir Office fédéral de la statistique, *La qualité de l'emploi en Suisse*, Neuchâtel, 2011.

<sup>11</sup> E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il mulino, Bologna, 2002.

<sup>12</sup> P. Origoni e F. Losa, *26.000 disoccupati in Ticino? Riflessioni sulle varie componenti del fenomeno sugli strumenti per leggerlo correttamente*, «Dati - statistiche e società» numero 2009-3, Ustat Settembre 2009.

autres, les chercheurs cités (Origoni et Losa 2009; Reyneri 2002), il s'agit de comprendre le motif pour lequel on étudie le chômage et d'opter en conséquence pour la catégorie ou le groupe qui s'accordera le mieux avec l'objet de la recherche. Par exemple, si on adopte l'optique d'une politique sociale, l'accent pourra être mis sur les chômeurs qui échappent à la protection publique: les non-inscrits, les découragés et, peut-être, aussi certains travailleurs sous-occupés (...). Si, par contre, l'étude a pour objet les tensions dans le système de relations industrielles entre insider et outsider et donc une évaluation de la concurrence exercée par les demandeurs d'emploi sur les salariés et une estimation des conséquences sur la dynamique des salaires et des prix, l'élément crucial sera l'activisme de ceux qui sont au-dehors en tant que possible facteur déterminant de l'intensité de la concurrence. (...). Enfin, du point de vue administratif, de l'allocation des indemnités et des coûts du système d'assurance contre le chômage mais aussi de l'offre de mesures actives de réinsertion sur le marché du travail, aux termes de la législation en vigueur, le groupe à prendre en considération sera, par contre, celui des seuls inscrits. (Origoni et Losa, 2009)

### 3. La flexibilité comme phénomène généralisé

Il ressort du tableau évoqué ci-dessus que l'introduction de la flexibilité du travail et la précarité qui souvent en découle ne concernent pas seulement quelques catégories de travailleurs ou quelques secteurs mais qu'il s'agit d'un phénomène qui touche, sous des formes diverses et avec des modalités différentes, tous les travailleurs et tous les secteurs économiques.

Du reste, cela fait longtemps que divers chercheurs affirment que la distinction entre travail atypique et travail typique est totalement dépassée. Si, d'un côté, cette distinction peut servir à catégoriser les formes de travail et de contrats, de l'autre, elle ne peut être utilisée pour établir une séparation entre main-d'œuvre flexible et non flexible, entre main-d'œuvre précaire et non précaire, entre main-d'œuvre garantie et non garantie.

La flexibilité du travail a pris tellement de formes aujourd'hui qu'elle affecte toutes les catégories de travailleurs, indépendamment de leur type de contrat. Comme l'écrivait déjà Robert Castel "le problème actuel n'est pas seulement posé par la constitution d'une périphérie précaire mais aussi par la déstabilisation des stables" (Castel 1999). Même les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont exposés à une part importante d'insécurité, surtout en Suisse, pays où la protection contre les licenciements est particulièrement faible.

Tous les phénomènes décrits ci-dessus affectent, sous des formes et avec des modalités en partie différentes, une part grandissante de la force de travail dans tous les secteurs de production.

Le problème se pose peut-être à un niveau plus général: il s'agit de comprendre comment la précarité, l'insécurité et la flexibilité sont perçues et vécues par les travailleurs concernés. Cette perception subjective de vivre une condition de travail précaire doit être évaluée en tenant compte d'une multiplicité d'éléments et non pas seulement de l'aspect contractuel, de la qualification des travailleurs ou du niveau salarial.

On pourrait même affirmer que le travail atypique et l'augmentation du chômage effacent, dans un certain sens, la distinction entre travailleur et chômeur. S'il existe clairement des catégories spécifiques qui caractérisent la situation du chômeur et celle du salarié, il n'en demeure pas moins que, de plus en plus souvent, un individu passe, même assez rapidement, dans le courant de sa vie, d'une situation de travailleur à une situation de chômeur. En outre, certaines formes d'emploi "atypiques", comme le travail sur appel, les

emplois temporaires ou le travail à temps partiel, placent le travailleur dans une situation intermédiaire entre le travail et le non-travail. En effet, dans ces cas, le travailleur vit une sorte d'intermittence entre des moments où il est actif professionnellement et des moments où il est sans emploi.

Si la flexibilité et la précarité affectent dans une mesure importante l'ensemble des travailleurs, il apparaît cependant que certaines catégories sociales sont davantage sujettes à ces phénomènes. Il s'agit en particulier des femmes et des jeunes. Ce sont là les catégories qui sont le plus facilement recrutées avec des formes de contrat considérées comme atypiques.

En ce qui concerne les jeunes, les études semblent rassurantes quant à la possibilité pour eux de retrouver ou de trouver en peu de temps un emploi considéré comme "normal", ce qui, de toute façon, ne les met pas à l'abri, comme nous l'avons vu, de la précarité et de l'insécurité.

Ceci est vrai toutefois principalement pour les jeunes de sexe masculin. Pour les femmes, ce passage est moins immédiat et la probabilité pour elles d'occuper un poste de travail précaire est plus élevée que pour les hommes, même après qu'elles se sont mariées et qu'elles ont fondé une famille. Une donnée qui confirme l'existence pour les femmes d'une composante structurelle de main-d'œuvre précaire et flexible, déjà mise en évidence à plusieurs reprises.

Il ressort que la main-d'œuvre féminine est celle qui se prête le mieux aux exigences de flexibilité et de précarité du marché du travail, avec toutes les implications que cela comporte en termes de conditions d'emploi et de conciliation entre travail professionnel et travail domestique. Les statistiques confirment, en effet, que la participation accrue des femmes au marché du travail n'a pas, pour le moment, permis de promouvoir au sein des ménages un meilleur partage des tâches domestiques, la charge de celles-ci retombant essentiellement sur les femmes, contraintes d'effectuer quotidiennement un double travail.

Quand on parle de féminisation de la force de travail, on ne saurait donc se référer uniquement à l'augmentation des taux d'emploi féminin. En réalité, ce processus a été favorisé par les transformations de la structure économique (création d'emplois dans le secteur tertiaire) mais aussi par les transformations des conditions de travail amplement décrites ci-dessus. La main-d'œuvre féminine a ouvert la voie à l'introduction de la flexibilité et de la précarité du travail. Le travail féminin a eu, au fond, la même fonction que l'immigration, mais il procède autrement, s'adaptant de façon différente aux exigences d'une hiérarchie sociale et d'une culture. L'un et l'autre ont contribué à réduire les salaires, à éliminer les règles, à précariser les rapports de travail, mais ils ont fait preuve de plus d'efficacité dans différents secteurs et ils se sont pliés à diverses exigences. La précarisation a pu tirer parti des caractéristiques traditionnelles de l'emploi féminin, fortement conditionné par ce que le féminisme a appelé le "*travail de reproduction*" ou encore le travail "*domestique et de soin*" (Cirillo 2010).

La féminisation du marché de l'emploi se traduit par une généralisation des conditions de l'emploi et du travail des femmes à toute la population occupée, devenant de fait, un nouvel élément de précarisation du travail. La "*féminisation ne signifie pas seulement une présence accrue des femmes sur le marché du travail; elle signifie aussi la réduction du travail dans son ensemble aux conditions de précarité et de carence de droits qui ont traditionnellement caractérisé le travail féminin*" (Cirillo 2010).

#### 4. Le travail, élément d'exclusion et non d'inclusion

Le travail a longtemps joué un rôle fondamental dans la construction de l'identité individuelle et sociale. Il ne représente pas seulement une source indispensable de revenu permettant de faire face aux nécessités de la vie quotidienne, mais il est le moyen par lequel l'individu peut trouver sa place sociale et sa définition. *"L'exercice d'une activité professionnelle a une importante fonction d'intégration sociale. La participation au processus de travail renforce le lien avec un espace social bien défini et valorise l'activité de travail, surtout si elle repose sur une formation professionnelle. Pour un grand nombre de personnes, l'emploi est une des rares sources continues de relations sociales. Avoir un travail est, dans bien des cas, la condition indispensable pour pouvoir développer un réseau de relations et un sentiment d'appartenance sociale, éléments importants pour la santé mentale"*<sup>13</sup>.

Aujourd'hui, les rapports de travail ont profondément changé et génèrent souvent l'incertitude et l'insécurité. *"La vraie nouveauté n'est pas la nécessité d'agir dans des conditions d'incertitude partielle voire totale mais l'invitation à abattre des défenses construites avec tant de soin, à abolir les institutions destinées à limiter le degré d'incertitude et la portée des dommages que l'incertitude grandissante peut causer et à entraver ou neutraliser l'effort visant à élaborer de nouvelles solutions communes permettant de contrôler l'incertitude"* (Bauman 2000).

Dans ce contexte, le travail, au lieu de représenter un élément d'intégration sociale, risque de se muer en élément d'exclusion et de malaise.

Plusieurs études, conduites aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale, montrent que la précarité et la flexibilité de l'emploi génèrent chez les individus des sentiments d'insécurité qui se traduisent par des difficultés à programmer leur vie privée et professionnelle et à gérer leur temps de vie, ainsi que par des sentiments de frustration et d'anxiété, aussi bien dans leur travail que dans leur vie extra-professionnelle. Comme le souligne, entre autres, une étude de l'an 2000 de la Supsi, dans le rapport entre nouvelles formes de travail et qualité de vie, cette dernière semble être le grand perdant<sup>14</sup>. *"De nouvelles contraintes extérieures sont apparues, qui bouleversent en permanence les temps de travail et génèrent asservissement, impuissance, vulnérabilité, dépendance, fragilité et absence d'alternatives"*<sup>15</sup>.

#### 5. Les transformations à l'œuvre ont un impact sur la santé des travailleurs

La question du lien entre santé et travail fait actuellement l'objet de nombreuses études et recherches. L'enquête conduite tous les cinq ans dans tous les pays européens par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, basée à Dublin, offre indéniablement un tableau exhaustif de la situation. Cette enquête analyse également la perception que les travailleurs ont de l'impact du travail sur leur santé. En Europe, 35% des travailleurs interviewés déclarent que le travail a une incidence sur la santé; en outre, près d'un travailleur sur trois révèle que sa santé et sa sécurité personnelles sont à risque en raison de son travail. En Suisse, 31% des interviewés affirment que leur travail influe directement sur leur état de santé, tandis que 22% estiment que leur santé est menacée par leurs conditions de travail. Et la situation ne s'est guère améliorée dans les dernières années. *"Earlier research by the Foundation has found that, despite the general trend towards a service- and knowledge-based economy, the physical and psychological strain factors of work have not reduced substantially over the last 15 years. Some of the trends observed in*

<sup>13</sup> Dipartimento sanità e socialità (DSS), *Pianificazione sociopsichiatrica cantonale 2005-2008*, Bellinzona.

<sup>14</sup> A. Lepori, C. Marazzi, *Forme del lavoro e qualità della vita*, Supsi, Canobbio, 2000.

<sup>15</sup> S. Toppi, in A. Lepori, C. Marazzi, *op.cit.*, 2000.

*employment relationships and working conditions in the last 15 years have in fact had a negative impact on the health of European workers – for example, the flexibilisation of the employment relationship or the intensification of work associated with new forms of work organisation.*"<sup>16</sup>

Les documents de l'Organisation internationale du travail tout comme les enquêtes de la Fondation européenne mettent en évidence que le travail demeure, surtout dans certains secteurs et dans certaines circonstances particulières, un danger potentiel pour la santé physique des travailleurs. La Cinquième enquête observe, en particulier, que *"les travailleurs européens continuent de faire des efforts ou de subir des contraintes physiques dans les mêmes proportions qu'il y a 20 ans, ce qui reflète une persistance de la dimension physique du travail"*<sup>17</sup>.

Et les chiffres sont éloquentes: par exemple, 33% des travailleurs doivent porter des charges pesantes pendant au moins un quart de leur temps de travail; 23% sont exposés à des vibrations. Et ces chiffres n'ont pas changé dans les 20 dernières années. En outre, 46% des travailleurs doivent prendre des positions malcommodes ou pénibles durant au moins un quart de leur temps de travail et le pourcentage de personnes qui effectuent des mouvements répétitifs avec la main ou le bras a augmenté depuis l'an 2000. Par ailleurs, le travail présente encore, pour beaucoup de travailleurs européens, une série de problèmes de type environnemental. En 2010, 30% des travailleurs étaient exposés à des bruits de forte intensité pendant au moins un quart de leur temps de travail; 15% respiraient des fumées, des vapeurs ou des poussières ou manipulaient des substances chimiques nocives; 11% étaient en contact avec des substances infectieuses et 23% étaient exposés à des températures trop basses.

Un autre problème est constitué par les troubles musculo-squelettiques, considérés par certains chercheurs comme une nouvelle épidémie sociale d'origine professionnelle<sup>18</sup>. Il s'agit de douleurs qui affectent les articulations, les muscles, les tendons, les nerfs et les structures neuro-vasculaires, et qui semblent dériver, en particulier, des travaux monotones et répétitifs, du soulèvement de charges pesantes, de l'exposition à des vibrations et à de mauvaises postures. Certains auteurs soulignent en outre le lien existant entre l'environnement de travail (stress, pressions, manque d'autonomie) et l'apparition de ces pathologies.

À la suite des profondes transformations, précédemment décrites, qui ont caractérisé, surtout dans les dernières années, l'organisation du travail, on a vu apparaître ce que l'on appelle les *"risques psychosociaux du travail"*. Il s'agit de risques pour la santé, qui dérivent du type d'organisation du travail adopté et des rapports noués sur le lieu de travail.

Selon certains documents de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, les risques psychosociaux peuvent être liés à la dimension du contrôle sur le lieu de travail, à la charge de travail confiée, à la définition des rôles et des tâches, aux rapports avec les collègues ou au climat et à la culture d'entreprise<sup>19</sup>.

En ce qui concerne le tableau d'ensemble au niveau national, il existe de nombreuses études qui ont analysé la situation. Il est impossible de toutes les citer mais, dans ce contexte, il vaut

<sup>16</sup> Eurofound, *op.cit.*, 2010.

<sup>17</sup> *ibidem*.

<sup>18</sup> J.-F., Caillard *Les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle*. In: *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, Nr. 44, 2005, p. 217.

<sup>19</sup> Per una definizione dettagliata dei rischi psicosociali si veda T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzales, *Ricerca sullo stress lavoro correlate*, Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Ispesl, Milano, 2000.

la peine de mentionner une analyse conduite à partir des résultats de la banque de données de l'Enquête suisse sur la santé de l'Office fédéral de la statistique, avec l'objectif de mettre en évidence le degré d'exposition des travailleurs aux risques physiques et psychosociaux du travail<sup>20</sup>.

Les résultats montrent une situation assez préoccupante: 41% des hommes et 37% des femmes sont exposés à au moins trois risques physiques au cours de l'accomplissement de leur travail; 35% des hommes et des femmes sont exposés à au moins trois risques psychosociaux. Moins d'un salarié sur cinq court zéro risque. Souvent, les risques physiques et les risques psychosociaux s'additionnent, surtout dans certains secteurs comme celui des services, provoquant une situation de surexposition.

Les hommes sont plus exposés que les femmes aux risques physiques et aux risques psychosociaux qui touchent au domaine de la demande psychologique tandis que les femmes sont plus affectées par les risques liés à l'absence d'autonomie décisionnelle et au contrôle de leur travail.

On observe en outre un gradient social dans la prévalence des conditions de travail à risques. À âge égal, pour un même taux d'activité et dans des conditions de travail analogues, un homme ayant un niveau de formation correspondant au cursus de l'école obligatoire a 16 fois plus de possibilités d'être exposé à au moins trois risques physiques qu'un homme ayant une formation supérieure. Pour les femmes, ces possibilités sont 5 fois supérieures. Pour les risques psychosociaux, le rapport, sans distinction de sexe est de 2 à 1.

L'exposition aux risques physiques et psychosociaux du travail a des effets importants sur l'état de santé (on parle, dans ce contexte, de santé auto-évaluée). Dans des conditions par ailleurs égales, un homme exposé à au moins trois risques physiques a deux fois plus de possibilités d'avoir une santé auto-évaluée négative qu'un homme non exposé à ces mêmes risques. La même constatation vaut pour l'accumulation des risques psychosociaux.

Pour les femmes, la corrélation est moins forte: 1,5 fois en plus dans le cas de l'exposition à des risques physiques; 1,1 fois dans le cas de l'exposition à des risques psychosociaux (la deuxième valeur n'est pas statistiquement significative).

Enfin, on observe que le sentiment de peur a un effet important sur la perception qu'ont les personnes de leur propre santé. Celles qui déclarent avoir peur au travail affichent un état de santé moins bon.

Les variables concernant le "style de vie" telles que le poids corporel, l'absence d'activité physique, la consommation de tabac ou d'alcool ne modifient pas la corrélation entre conditions de travail et état de santé.

Les situations de chômage, de perte d'emploi ou l'absence de travail influent également sur l'état de santé.

À ce propos, plusieurs études ont mis en évidence que la perte de travail peut être un élément qui affecte négativement l'état de santé des individus. Selon Marquis, la majorité des études fait état d'une mortalité de 20%-30% supérieure chez les personnes sans travail par rapport à celles qui travaillent.

---

<sup>20</sup> J.F Marquis, *Conditions de travail, chômage et santé : la situation en Suisse à la lumière de l'Enquête suisse sur la santé 2007*, Page deux, Lausanne, 2010.

L'étude concernant la situation au niveau national citée plus haut montre que, souvent, la condition de non-travail est associée à une possibilité accrue de mauvais état de santé. À égalité d'âge, de formation et de situation familiale, un homme sans emploi a 7 fois plus de possibilités d'avoir une santé auto-évaluée négative ou de consommer des médicaments psychotropes qu'un homme salarié; pour les femmes, ces rapports sont de 5,4 et 4,8 à 1. Les personnes qui ont un travail mais qui craignent de le perdre ont une perception de leur santé qui se situe à mi-chemin entre celle des chômeurs et celle des salariés.

Une étude de Domenighetti a mis en évidence que, dans le Tessin, la population au chômage est plus exposée au risque de souffrir de troubles du sommeil, de dépression, ou de problèmes cardiaques ou musculaires que celle qui n'a pas peur de perdre son emploi. En outre, on observe chez les chômeurs une consommation plus élevée de somnifères, d'antidouleurs, de calmants et d'antidépresseurs que dans la population exerçant un emploi<sup>21</sup>.

L'impact négatif de la perte de travail sur la santé n'est pas uniquement lié à la perte de revenu. *"Le chômage est un événement de vie stressant, pouvant pour certains aspects être assimilé à une forme de deuil, lié à la perte des conséquences latentes du travail comme l'estime de soi, le respect des autres ou la structuration temporelle de la journée"*. (Marquis 2010)

## 6. Les transformations du marché de l'emploi et la crise de l'État social

Dans le contexte décrit ci-dessus, il s'agit de comprendre quelles sont les liens entre les transformations de l'organisation du travail et le système de sécurité sociale à l'œuvre en Suisse. Le modèle d'État-providence que nous avons connu était conçu pour le travailleur masculin, salarié, employé à temps plein, titulaire d'un contrat à durée indéterminée et ayant de bonnes perspectives de mobilité sociale. Avec l'émergence, dans les années soixante-dix, du nouveau modèle de production et d'accumulation décrit plus haut, l'État-providence perd sa principale référence et le modèle séquentiel des phases de la vie (enfance, adolescence, formation, travail, retraite) sur lequel il était calibré.

L'État-providence a pris du retard sur les transformations économiques et sociales. Il est inadapté à une société fragmentée, à composition sociale complexe. Le manque de moyens financiers ne peut que rendre plus difficiles le dépassement de la crise et la réforme de l'État social. Depuis les années quatre-vingt-dix, les États-providence des pays occidentaux sont au cœur de vastes programmes de réformes. La Suisse se distingue elle aussi pour son effervescence législative qui commence à se manifester dans les années quatre-vingt-dix. L'année 1993 marque le passage de politiques de l'emploi passives à des politiques actives. En réalité, le marché du travail était déjà flexible avant la période de stagnation 1991-1997. Il est bon de rappeler que, depuis les années cinquante, il existe un dualisme entre services de placement publics et privés, confirmé par la nouvelle loi fédérale sur la location de services et le détachement de personnel du 6 octobre 1989, entrée en vigueur en 1991. Dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix, le législateur a introduit de nouveaux éléments de flexibilité et de déréglementation<sup>22</sup>. La nouvelle ordonnance concernant la loi fédérale sur l'emploi est entrée en vigueur le 1er août 2000, accentuant encore la flexibilisation du marché de l'emploi. Cette même année a vu - le 24 mars 2000 - la promulgation de la nouvelle loi sur le personnel fédéral, tandis que le 1er juin 2002 étaient adoptés les accords bilatéraux I et les mesures d'accompagnement relatives. Le 1er juin 2003 marque l'entrée en vigueur d'une

<sup>21</sup> G. Domenighetti, A. Fahrländer, L. Clivio, *Effetti della disoccupazione sullo stato di salute: analisi per il Cantone Ticino*, Research report – Bellinzona, Sezione sanitaria, 2007.

<sup>22</sup> Voir P. Mahon, *L'évolution récente du droit du travail en Suisse – une appréciation critique*, Aspects de la sécurité sociale, 3/2000, pp. 9-26.

importante réforme de l'assurance-chômage. Le principal changement concerne la durée maximale du droit à l'indemnité, réduite de 520 à 400 jours. La dernière révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI), entrée en vigueur le 1er avril 2011, marque un nouveau durcissement des conditions d'accès à l'indemnité de chômage, réduisant encore le nombre de journées indemnisées, en particulier pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi et pour les chômeurs d'âge supérieur à 55 ans. Le 1er avril 2006, l'accord sur la libre circulation des personnes a été étendu et les mesures d'accompagnement qui s'y rattachent ont été revues.

Bien qu'elle s'inscrive dans le prolongement d'un passé relativement lointain, l'accélération des réformes de la législation sur le travail a probablement eu un impact sur les dynamiques du marché de l'emploi. Divers auteurs tendent à associer ces niveaux élevés de flexibilité à autant de niveaux élevés de protection<sup>23</sup>. Le modèle d'État-providence connu sous le nom de flexisécurité, caractérisé à la fois par un haut niveau de flexibilité et un haut niveau de sécurité peut, dans une certaine mesure, s'appliquer aussi à la Suisse outre aux pays traditionnellement associés à ce modèle, soit le Danemark et la Finlande<sup>24</sup>. Cependant, bien qu'il existe en Suisse un haut degré de flexibilité - à telle enseigne qu'il ne reste plus guère de marges pour en introduire davantage -, il existe de graves lacunes dans le système de sécurité sociale<sup>25</sup>.

En outre, les réformes introduites dans les dernières années, inspirées par une politique de rigueur financière, ont contribué à affaiblir encore davantage le système de protection, concourant à maintenir élevés les niveaux de flexibilité sans pour autant réussir à garantir une meilleure sécurité sociale.

Le deuxième pilier, conçu comme forme de prévoyance complémentaire, est progressivement en train de perdre ce rôle. L'émergence de formes d'emploi atypiques et intermittentes, souvent caractérisées par des bas salaires (qui se maintiennent à un niveau inférieur au seuil minimum requis pour l'affiliation), a pour effet d'exclure un nombre important de travailleurs des bénéficiaires du deuxième pilier. Une étude conduite par la Supsi calcule que, en Suisse, 1 travailleur sur 5 ne remplit pas l'obligation d'affiliation au deuxième pilier et voit donc l'assurance-vieillesse (à l'exclusion de l'AVS) se muer en une option facultative. Il s'agit, en particulier, de travailleurs indépendants ou de personnes employées à temps partiel et titulaires de contrats de brève durée (inférieure à 3 mois)<sup>26</sup>.

Il est clair que même ceux qui sont affiliés à une forme de deuxième pilier ont vu se dégrader leur protection sociale par suite des politiques de compression des coûts adoptées. Pour les deux catégories, il devient de plus en plus difficile de prévoir une assurance privée sous forme d'un troisième pilier.

L'assurance-chômage elle-même (LACI) n'apparaît pas en mesure de remplacer le salaire en cas de perte de l'emploi. Cette assurance a été construite sur un modèle d'organisation du travail tablant sur un poste de travail fixe et sur un risque relativement faible de voir se

<sup>23</sup> Voir EcoPlan und Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, *Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz*, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Forschungsbericht Nr. 14/07, Bern, 2007.

<sup>24</sup> Voir Andranik S. Tangian, *Monitoring flexibility in the EU with dedicated composite indicators*, WSI-Diskussionspapier Nr. 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, June 2005.

<sup>25</sup> Voir Olivier Brunner-Patthey, "Joindre exigence de la performance et idéal de la solidarité", *Sécurité sociale CHSS*, 1/2007, pp. 5-8. Ici, p. 7.

<sup>26</sup> J. Assi, M. Lucchini, F. Losa, "Precarietà pensionistiche emergenti", *Dati – statistiche e società*, n° 01/09, marzo 2009.

produire des situations de chômage prolongées ou réitérées. Dans ce contexte, les personnes qui ne parviennent pas à accéder aux indemnités sont de plus en plus nombreuses. En outre, celles qui bénéficient de ce droit sont invitées à retourner le plus vite possible sur le marché du travail pour accepter n'importe quelle offre d'emploi, même si celle-ci comporte des conditions plus défavorables que les précédentes. De cette façon, l'assurance-chômage s'est transformée d'une assurance conçue pour couvrir un risque en un instrument fonctionnant au profit d'un marché du travail flexible et précaire avec l'objectif de réduire les indemnités accordées et donc les coûts. De cette façon, les risques et les coûts sont transférés sur les individus ou sur les cantons au moyen de charges accrues pesant sur l'aide sociale<sup>27</sup>.

Plus problématique est l'absence d'assurance sociale obligatoire pour la couverture du salaire en cas de maladie<sup>28</sup>.

En Suisse, les absences pour accident ou maladie professionnelle sont couvertes par l'assurance contre les accidents (LAA). Cette dernière prévoit le versement du salaire pendant l'absence du lieu de travail sous forme d'indemnité journalière. Il n'existe pas, par contre, d'assurance sociale obligatoire qui garantisse le remplacement du salaire non perçu pendant l'arrêt de travail pour maladie.

Les caisses maladie sont tenues d'offrir, dans le cadre de la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal), une forme d'assurance individuelle facultative de droit public qui prévoit la couverture de la perte de salaire en cas de maladie. Le montant des indemnités versées en vertu de la LAMal est toutefois très modeste. Le législateur n'a pas introduit, en effet, de montants minimaux. La LAMal prévoit également la possibilité d'offrir des assurances collectives permettant aux entrepreneurs d'assurer leurs salariés à des conditions intéressantes couvrant normalement 80% du salaire. Les assureurs préfèrent néanmoins les contrats d'assurance de droit privé (LCA) qui offrent de plus amples marges de manœuvre, par exemple grâce à la possibilité de sélectionner les risques. Le lien avec le droit du travail et avec celui des assurances sociales publiques et privées rend le système particulièrement complexe. Pour les salariés, le risque d'une perte de salaire en cas de maladie est également couvert par l'obligation qui est faite aux employeurs de continuer à verser le salaire, conformément au Code des obligations et à la jurisprudence. En conséquence de cette obligation, un grand nombre d'employeurs, en particulier les grandes entreprises, souscrivent des assurances d'indemnités journalières. Ce sont, toutefois, souvent les conventions collectives du travail qui prévoient l'engagement de souscrire une assurance d'indemnités journalières<sup>29</sup>. En 2007, les salariés couverts par de telles clauses étaient au nombre de 1.683.000 (Office fédéral de la statistique). Cela signifie que près de la moitié des salariés bénéficient de conditions de travail négociées par un syndicat<sup>30</sup>. Il n'est malheureusement pas possible, toutefois, de connaître avec exactitude l'étendue de la protection contre le risque de perte de revenu en cas de maladie des salariés. On connaît avec une certaine précision

<sup>27</sup> Voir J. M. Dolivo, assurance chômage: la régression, *Revue juridique et politique* - Playdoyer 1/10.

<sup>28</sup> Voir R. Gurny, U. Koch, "Flexicurity – Fragen nach dem Um- und Ausbaubedarf des schweizerischen Sozialstaats", *Jahrbuch Denknetz 2008*, pp. 191-201; si veda anche Philippe Nordmann, *Revenu en cas d'incapacité de gain: un nouveau concept*, Dossier du mois, Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (Artias), mars 2009, sur [www.artias.ch](http://www.artias.ch).

<sup>29</sup> Voir Conseil fédéral, *Evaluation du système d'indemnités journalières en cas de maladie et propositions de réformes*, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 04.3000 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, du 16 janvier 2004. Approuvé par le Conseil fédéral le 30 septembre 2009.

<sup>30</sup> Voir Daniel Oesch, "Swiss trade unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal", in: Trampusch, C. and Mach, A. (eds.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London: Routledge, pp. 82- 102.

seulement la dimension financière des couvertures. Des quelque 3 milliards de francs de primes brutes acquises en 2007 en couverture du risque de perte de revenu en cas de maladie, 90% relevaient de la LCA, la loi fédérale sur le contrat d'assurance. Près d'un cinquième de ces primes ont été acquises par les assureurs LAMal, autrement dit par les caisses de maladie<sup>31</sup>. En résumé, l'absence d'assurance sociale obligatoire empêche une partie des salariés d'accéder à une réelle protection d'assurance en cas de maladie. Ceux-ci peuvent compter uniquement sur la couverture prévue par le Code des obligations et la jurisprudence (échelle bernoise notamment) qui ne garantit pas une protection adéquate, surtout en ce qui concerne les maladies chroniques et de longue durée, dont l'incidence est de plus en plus importante.

En outre, il existe une composante de travailleurs qui sont en principe exclus de ce type d'assurance; il s'agit tout particulièrement des travailleurs indépendants ou titulaires d'un contrat temporaire.

Bien qu'encore relativement peu nombreux – rappelons qu'en Suisse, en 2010, on comptait 277.885 travailleurs intérimaires -, leur exclusion du système de sécurité sociale montre une tendance qui pousse de plus en plus les individus vers des formes individuelles et privées d'assurance. Les assurances publiques obligatoires permettent de répartir les coûts sur l'ensemble de la population, tandis que les formes d'assurances privées laissent aux individus en mesure d'exprimer une demande solvable, le choix de souscrire une assurance privée pour autant qu'elle les acceptent. Cela entraîne une hausse des coûts et une réduction du nombre de personnes protégées et partant une diminution de l'efficacité du système.

D'une façon plus générale, c'est dans l'inadéquation de la protection de la santé et de la prise en charge de l'incapacité d'exercer une activité lucrative que l'État social montre ses limites les plus fortes. Les exemples les plus parlants sont issus de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et de la loi sur l'assurance-invalidité (LAI).

La LAA, se basant sur le principe de l'assurance d'un risque, prévoit l'obligation pour l'employeur d'assurer ses salariés contre le risque de maladie ou d'accident. La définition de l'accident ou de la maladie professionnelle contenue dans la loi s'avère très rigide et ne permet pas de saisir dans son ensemble le phénomène des maladies et du malaise liés aux conditions de travail.

Si une maladie n'est pas reconnue, sur la base de la LAA, comme une maladie professionnelle, elle retombe à la charge des caisses maladie et, par conséquent, sur les citoyens. *"En d'autres termes, cela signifie que l'on assiste à un transfert des coûts vers les caisses maladie ou, pour utiliser un terme à la mode, à une forme d'externalisation des coûts occasionnés par l'activité des entreprises"* (Boschetti 2002).

On peut donc affirmer que les coûts réels des maladies liées au travail dépassent largement ceux des accidents et des maladies professionnelles enregistrés par les assurances. Une étude de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail de Genève a estimé le coût engendré par les problèmes de santé liés aux conditions de travail. Ce coût est compris entre 6 et 12 milliards de francs en 2001, bien au-delà des 400 millions de francs déclarés dans le cadre de la LAA.

<sup>31</sup> Conseil fédéral, *Evaluation du système d'indemnités journalières en cas de maladie et propositions de réformes*, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 04.3000 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, du 16 janvier 2004. Approuvé par le Conseil fédéral le 30 septembre 2009; Office fédéral des assurances privées (OFAP), *Statistique 2007: Assurance dommages 2007*, Tableau AS03N.

Dans ce contexte, à partir surtout des années quatre-vingt-dix, l'assurance-invalidité (AI) a été confrontée de façon conséquente avec le malaise social et la précarité du travail. D'une assurance née pour prendre soin du handicap sanitaire, l'AI a été lentement transformée en un amortisseur social qui s'occupe principalement du malaise généré par la dégradation des conditions de travail. L'AI a dû faire face à une transformation de sa fonction sociale. Et les données fournies périodiquement par l'AI confirment bien cette tendance. À partir des années quatre-vingt-dix, surtout, jusqu'à l'introduction de la 5ème révision de l'AI, on a assisté à une augmentation constante du nombre des bénéficiaires imputable à des pathologies de type psychique (environ 40% des causes de rentes) et affectant les os et les articulations (maladies musculo-squelettiques). Très vraisemblablement, ces maladies sont en grande partie dues aux conditions de travail et aux risques psycho-sociaux émergents dans les lieux de travail. En Suisse, l'incidence de ces risques est bien documentée dans l'étude de J. M. Marquis déjà citée.

On peut donc affirmer qu'il existe un lien entre les changements enregistrés dans les conditions de travail et d'emploi et l'augmentation toujours plus marquée des bénéficiaires de rentes invalidité AI. *"Les voies qui conduisent actuellement à l'invalidité semblent donc davantage liées à la dégradation des conditions de travail qu'aux conséquences directes du chômage"* (Godinat 1999).

Les récentes réformes de l'AI, qui visent à réduire le nombre des bénéficiaires de rentes d'invalidité pour mettre davantage l'accent sur les politiques de réinsertion, doivent être interprétées à la lumière des considérations qui précèdent. À en juger par les premiers chiffres communiqués par l'AI, l'objectif des réformes semblerait avoir été en partie atteint, en particulier pour ce qui a trait à la réduction du nombre des rentes. Il est toutefois encore difficile de connaître le destin des personnes exclues du bénéfice d'une rente et d'évaluer dans quelle mesure la réinsertion professionnelle s'est soldée par une réussite. Pour l'heure, la Suisse demeure un des pays dans lesquels le taux de travailleurs handicapés est résolument bas.

Dans une situation économique et sociale difficile, où la création d'emplois est limitée et où le recours à des politiques de restructurations et de compression de personnel est très fréquent, il peut apparaître illusoire de se fier uniquement à la bonne volonté du marché et des entreprises pour parvenir à la réinsertion professionnelle. En outre, s'il est vrai que, dans certains cas, la réinsertion professionnelle peut être un élément susceptible d'améliorer la qualité de vie d'une personne jugée handicapée, de lui permettre de vivre au contact d'autres personnes et de réintégrer la société, dans d'autres situations la réintégration professionnelle peut en réalité représenter un risque, précisément à cause de la nature *"pathologique"* du travail d'aujourd'hui.

Ces réformes risquent donc d'avoir pour conséquence un nouveau transfert des bénéficiaires d'une assurance à l'autre ou d'un système d'assurance sur un système de prestations sous conditions de ressources, en l'occurrence de l'AI à l'aide sociale. Ces transferts représentent un véritable changement du fonctionnement de l'Etat social, qui passerait d'un système de mutualisation de la protection contre les risques à un système de protection résiduel financé par l'impôt, dans la vaine et périlleuse tentative de chacun de se décharger de ses responsabilités sur l'autre.

En l'absence d'une assurance en mesure de prendre en charge de telles situations, les coûts retombent bien évidemment sur les individus et sur leur famille, contribuant à accentuer la logique de privatisation des risques et des coûts du nouveau modèle d'accumulation.

## 7. Conclusion

Les réformes de l'État social de ces dernières années, au lieu d'aborder les questions mises en évidence dans les paragraphes précédents, s'attachent toutes à réduire les coûts des interventions publiques, dans la tentative, d'une part, de sauvegarder un minimum de solidarité, de l'autre, de maximiser la responsabilité individuelle. À la base de ces réformes on trouve l'idée de "*méritocratie sociale*", ou en d'autres termes la reconnaissance du droit à des prestations déterminées en réponse à un comportement individuel socialement accepté.

On est passé ainsi d'un Welfare State à un Workfare State, un État "*activateur*" dans lequel à chaque prestation sociale doit correspondre une contre-prestation de la part du bénéficiaire. La principale limite de cette conception réside dans l'idée que l'économie est à même de créer de l'emploi et des revenus dans la mesure nécessaire au rétablissement d'un équilibre entre l'emploi et la consommation. L'autre limite consiste dans le transfert de la responsabilité et des coûts de la collectivité à l'individu. Le risque devient ainsi de plus en plus une expérience privée liée à une conception qui définit l'individu comme étant "*entrepreneur de lui-même*", mettant en discussion l'idée même de droits sociaux<sup>32</sup>.

Dans ce contexte, il s'agit d'approfondir la manière dont ce transfert se fait et ses conséquences sur le plan individuel et social, à partir notamment des différents régimes d'assurances sociales (AA, AI, APG, LAMal et LACI).

En général, en cette période de crise et à la lumière de l'analyse proposée dans ce texte, il se pose la question de la mise au point d'une réforme qui soit à la hauteur des changements et des transformations à l'œuvre.

---

<sup>32</sup> On se réfère utilement à Deborah Lupton, *Risk*, Taylor & Francis Books, London, 1999.

## BIBLIOGRAPHIE

### Livres

- P. Askenazy, D. Carton, F. De Connik et M. Gollac, Organisation et intensité du travail, Octarès Editions, Col de travail en débats, Toulouse, 2006.
- P. Askenazy. Les désordres du travail, Enquête sur le nouveau productivisme, Seuil, Paris, 2004.
- P. Basso, Tempi moderni, orari antichi, L'orario di lavoro a fine secolo, Franco Angeli, Milano, 1998.
- C. Baudelot, M. Gollac, Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France, Fayard, Paris, 2003.
- Z. Bauman, La solitudine del cittadino globale, Feltrinelli, Milano, 2000.
- L. Boltansky et E Chiappello, Le nouvel esprit du capitalisme, NRF, Paris, 1999.
- R. Boyer, La croissance début de siècle: De l'octet au gène, Paris: Albin Michel, 2002.
- S. Buzzi, J-C. Devinck, P.A. Rosental, La santé au travail 1880-2006, La Découverte, Paris, 2006.
- R. Castel, Les métamorphoses de la question sociale, Fayards, Paris, 1995.
- R. Castel, L'insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé?, Seuil, Paris, 2003.
- G. Chiaretti (a cura di), C'è posto per la salute nel nuovo mercato del lavoro? Medici e sociologi a confronto, Franco Angeli, Milano, 2005.
- L. Cirillo, Il lavoro femminilizzato nella crisi economica, in AAVV, L'emancipazione malata, Sguardi femministi sul lavoro che cambia, Edizioni LUD, Milano, 2010.
- E. Conne-Perréard e M. Usel, «Lien entre conditions de travail et problèmes de santé motivant une consultation médicale dans le canton de Genève», Médecine&Hygiène 2483, 19 mai 2004.
- E. Conne-Perréard, M.J. Gloardon, J. Parrat, M. Usel Effets de conditions de travail défavorable sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), Genève, 2001.
- Conseil fédéral, Evaluation du système d'indemnités journalières en cas de maladie et propositions de réformes, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 04.3000 de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, du 16 janvier 2004. Approuvé par le Conseil fédéral le 30 septembre 2009.
- C. Dejours, Souffrance en France, Seuil, Paris, 1998.
- C. Dejours et F. Bègue, Suicide au travail: que faire?, Puf, Paris, 2009.
- C. Dejours, Observations cliniques en psychopathologie du travail, Puf, Paris, 2010.
- G. Domenighetti, A. Fahrländer, L. Clivio, Effetti della disoccupazione sullo stato di salute. Analisi per il Cantone Ticino, Bellinzona, Sezione sanitaria, 2007.
- Ecoplan und Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz, Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Forschungsbericht Nr. 14/07, Bern, 2007.
- L. Gallino, Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità, Laterza, Roma-Bari, 2007.

- G. Godinat, De la précarité à l'invalidité, in AAVV, Droit dans le mur!, Dix ans de crise en Suisse: un état des lieux, Editions d'en bas, Lausanne, 1999.
- M. Gollac e S. Volkoff, Les conditions de travail, La Découverte, Paris, 2000.
- S. Greppi, M. Lucchini, J. Assi, C. Marazzi, The determinants of fixed-term contracts in contemporary Switzerland. FORS Working Paper Series, paper 2010-4, FORS, Lausanne, 2010.
- R. Gurny, U. Koch, "Flexicurity – Fragen nach dem Um- und Ausbaubedarf des schweizerischen Sozialstaats", Jahrbuch Denknetz 2008.
- D. Linhart, Perte d'emploi, perte de soi, Edition éres, Paris, 2002.
- D. Lupton, Risk, Taylor & Francis Books, London, 1999.
- C. Marazzi, A. Lepori, Forme del lavoro e qualità di vita, Inchiesta sugli effetti sociali della flessibilità del mercato del lavoro, SUPSI; Canobbio 2002.
- C. Marazzi, A. Lepori, L'impresa della flessibilità, Cosa pensano gli imprenditori ticinesi del lavoro flessibile, Canobbio, 2004.
- C. Marazzi, A. Lepori, C. Campello, La salute flessibile, Supsi, Bellinzona, 2007.
- C. Marazzi, S. Greppi, E. Soldini, Nuovi bisogni Nuovo Welfare. Analisi dell'evoluzione delle prestazioni sociali in Canton Ticino, Repubblica e Canton Ticino, Dipartimento della sanità e della socialità, SUPSI-Dsas, Manno-Bellinzona, 2007.
- J.F. Marquis, Conditions de travail, chômage et santé, La situation en Suisse à la lumière de l'Enquête suisse sur la santé 2007, Edition page deux, Lausanne, 2010.
- M. Maurani, Travail et emploi des femmes, La Découvert, Paris, 2000.
- P. Nordmann, Revenu en cas d'incapacité de gain: un nouveau concept, Dossier du mois, Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (Artias), mars 2009, sur [www.artias.ch](http://www.artias.ch).
- D. Oesch, "Swiss trade unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal", in: Trampusch, C. and Mach, A. (eds.), Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy, London: Routledge.
- E. Reyneri, Sociologia del mercato del lavoro, Il mulino, Bologna, 2002.
- M.-H. Soulet, (éd.), Le travail, nouvelle question sociale, Res socialis, Fribourg, 1999.
- S. Tangian, Monitoring flexibility in the EU with dedicated composite indicators, WSI-Diskussionspapier Nr. 137, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, June 2005.
- A. Vinet, Travail, organisation et santé, Les presses de l'Université, Laval, 2004.

### Articles et statistiques

- J. Assi, M. Lucchini, Fabio B. Losa, Ustat "Precarietà pensionistiche emergenti Un lavoratore su cinque in Svizzera non sottostà all'obbligo di affidarsi al secondo pilastro", Dati - statistiche e società, numero 2009-1, Ustat marzo 2009.
- O. Brunner-Patthey, "Joindre exigence de la performance et idéal de la solidarité", Sécurité sociale CHSS, 1/2007.
- A.-S. Bruno, Quelques perspectives sur les travaux récents en "santé et travail". Les approches développées dans les revues de sciences sociales (2001-2007), Santé et travail, Revue française des Affaires sociales, N° 2-3, avri I-septembre 2008, La Documentation française, Paris, 2008.

J.-F., Caillard, "Les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle", Bulletin épidémiologique hebdomadaire, Nr. 44, 2005.

J. M. Dolivo, "Assurance chômage: la régression", Revue juridique e politique – Playdoyer, 1/2010.

T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzales, Research on Work-related Stress, European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2000.

Eurofound, Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

P. Mahon, L'évolution récente du droit du travail en Suisse – une appréciation critique, Aspects de la sécurité sociale, 3/2000.

Office fédéral des assurances privées (OFAP), Statistique 2007.

Office fédérale de la statistique, La qualité de l'emploi en Suisse, Neuchâtel, 2011.

P. Origoni e F. B. Losa «26.000 disoccupati in Ticino? Riflessioni sulle varie componenti del fenomeno sugli strumenti per leggerlo correttamente», Dati - statistiche e società, numero 2009-3 Ustat Settembre 2009.

S. Volkoff, «La recherche et l'action en santé au travail. Idées ancrées et nouveaux obstacles», Santé au travail, Revue française des Affaires sociales, N°2-3, La Documentation française, Paris, 2008.