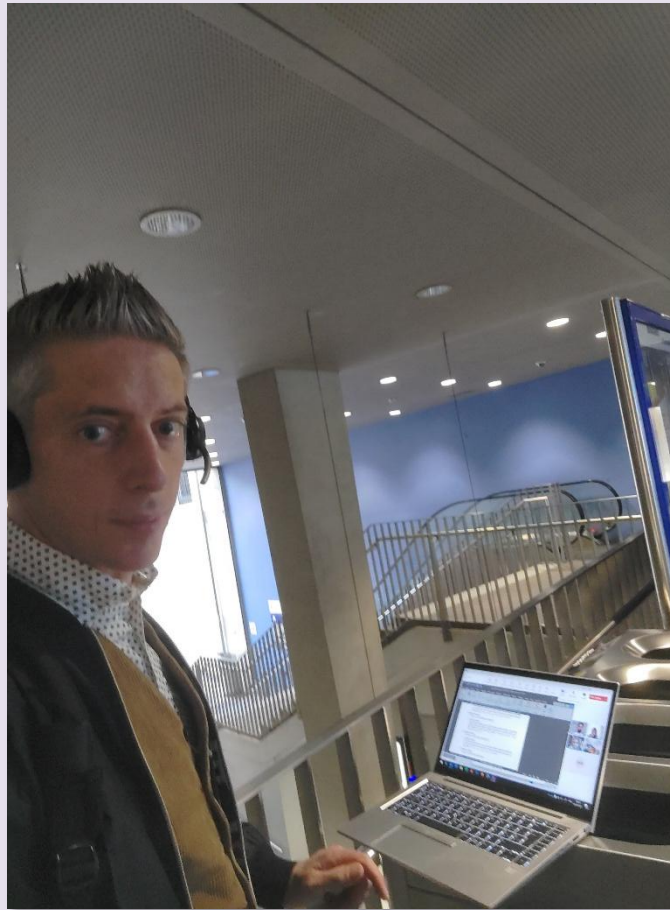


Effets de la numérisation sur les activités de travail

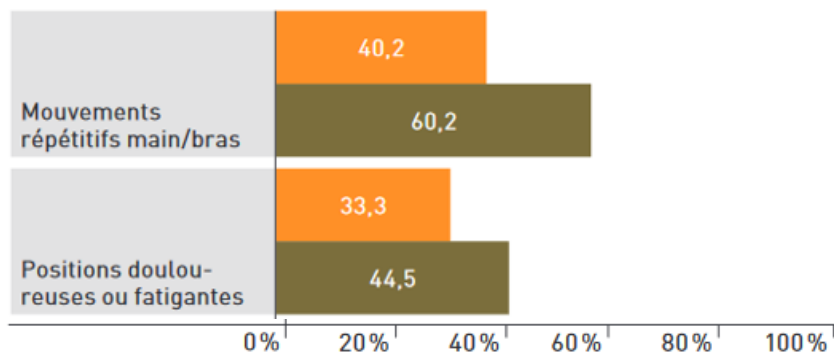
Tamara Bolomey et Rafaël Weissbrodt
8.11.2025

Scènes de la vie quotidienne



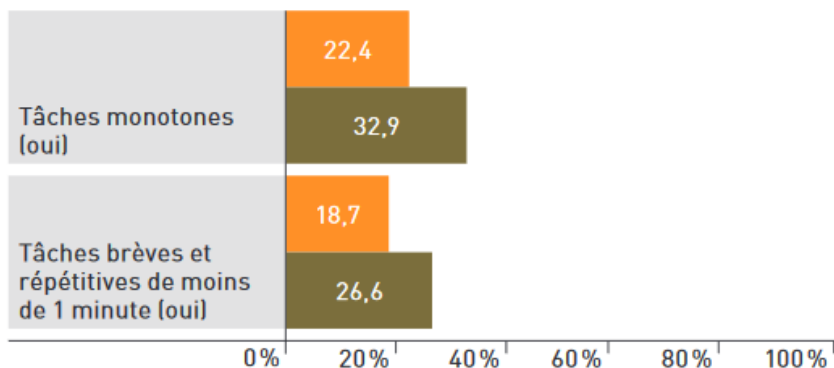
Contraintes et risques physiques ($\geq 1/4$ du temps)

● 2005 (n=836) ● 2015 (n=871)



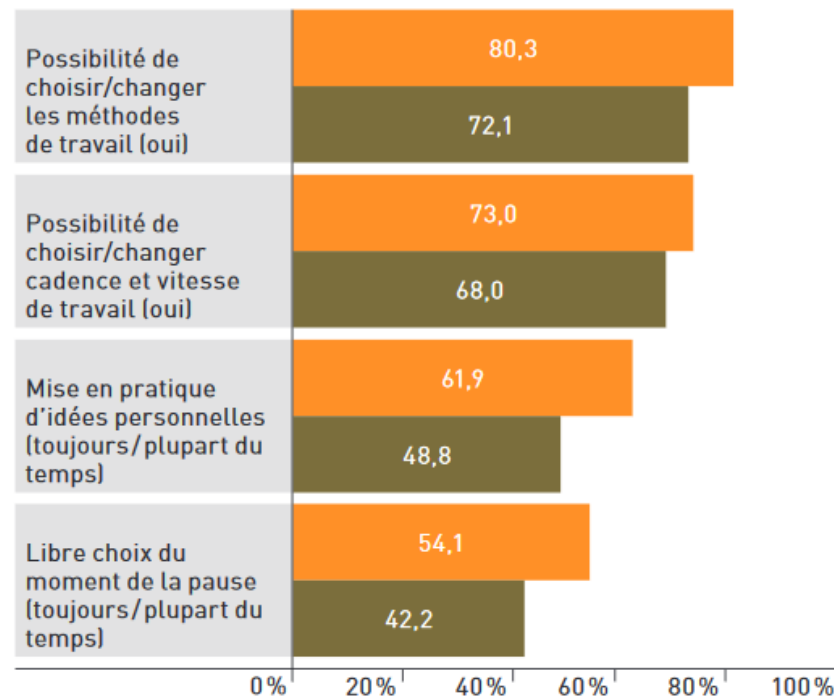
Contenu du travail

● 2005 (n=836) ● 2015 (n=871)



Autonomie et compétences

● 2005 (n=836) ● 2015 (n=871)



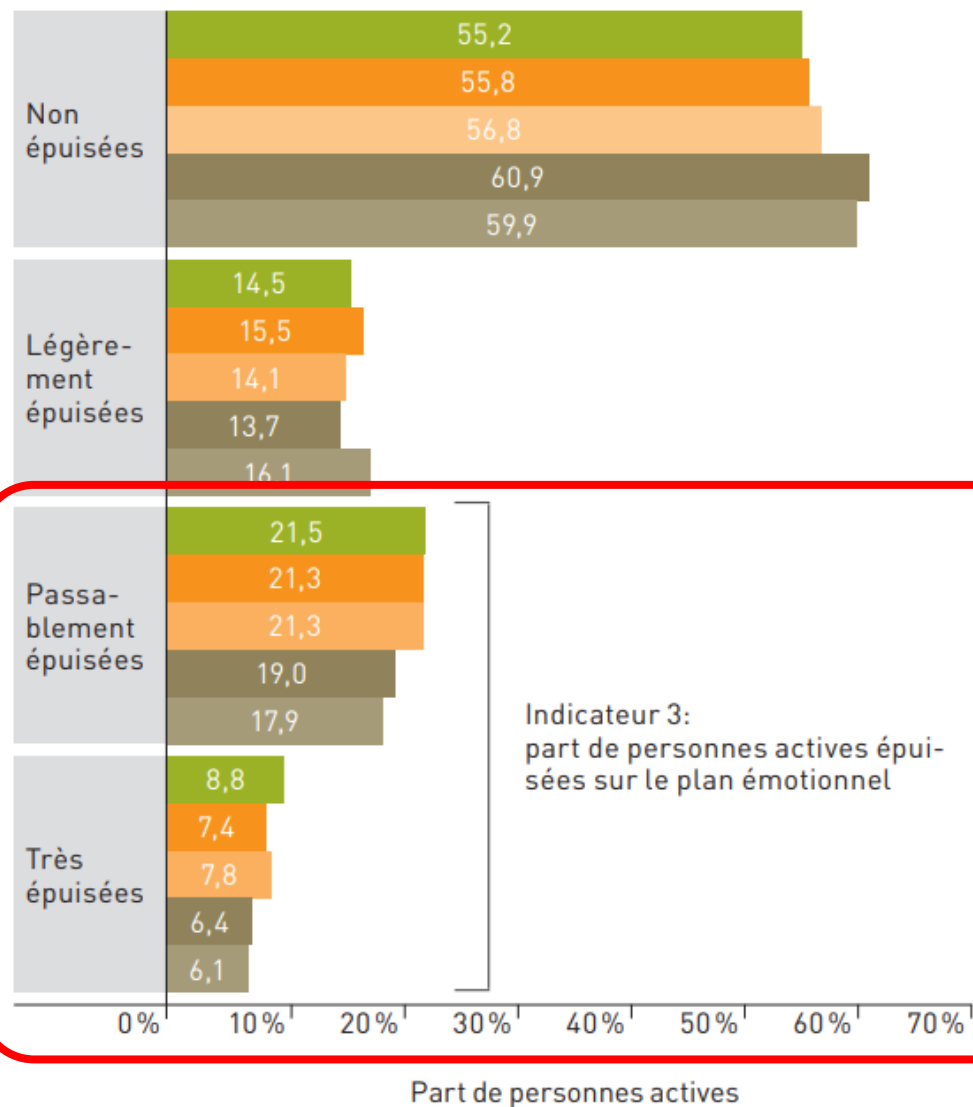
Le sentiment d'autonomie a diminué.

Les tâches répétitives et monotones ont augmenté. Les contraintes gestuelles et posturales, aussi.

Quelle part attribuable à la numérisation ?

Parts de personnes actives par degré d'épuisement et année d'enquête

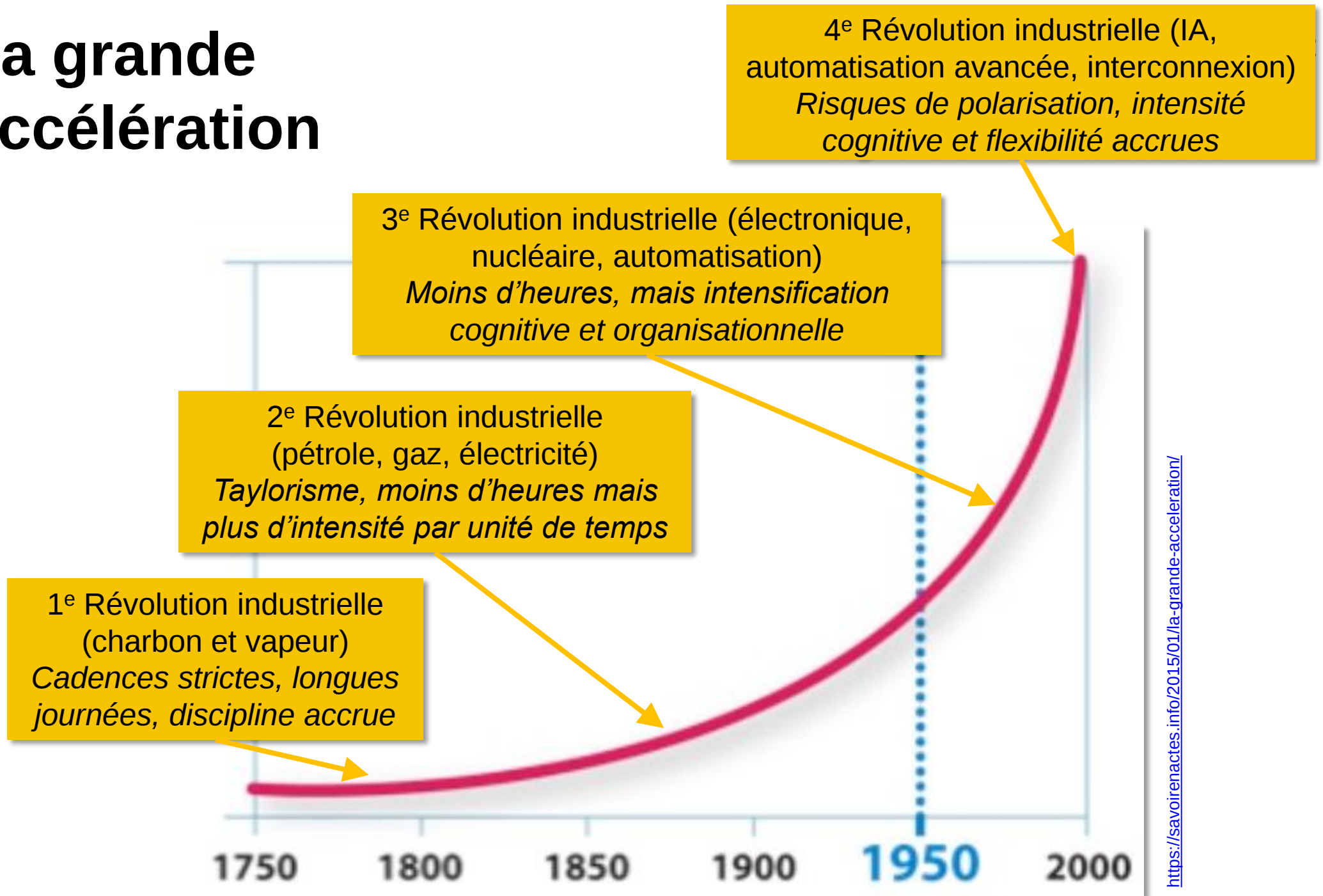
● 2022 ● 2020 ● 2018 ● 2016 ● 2014

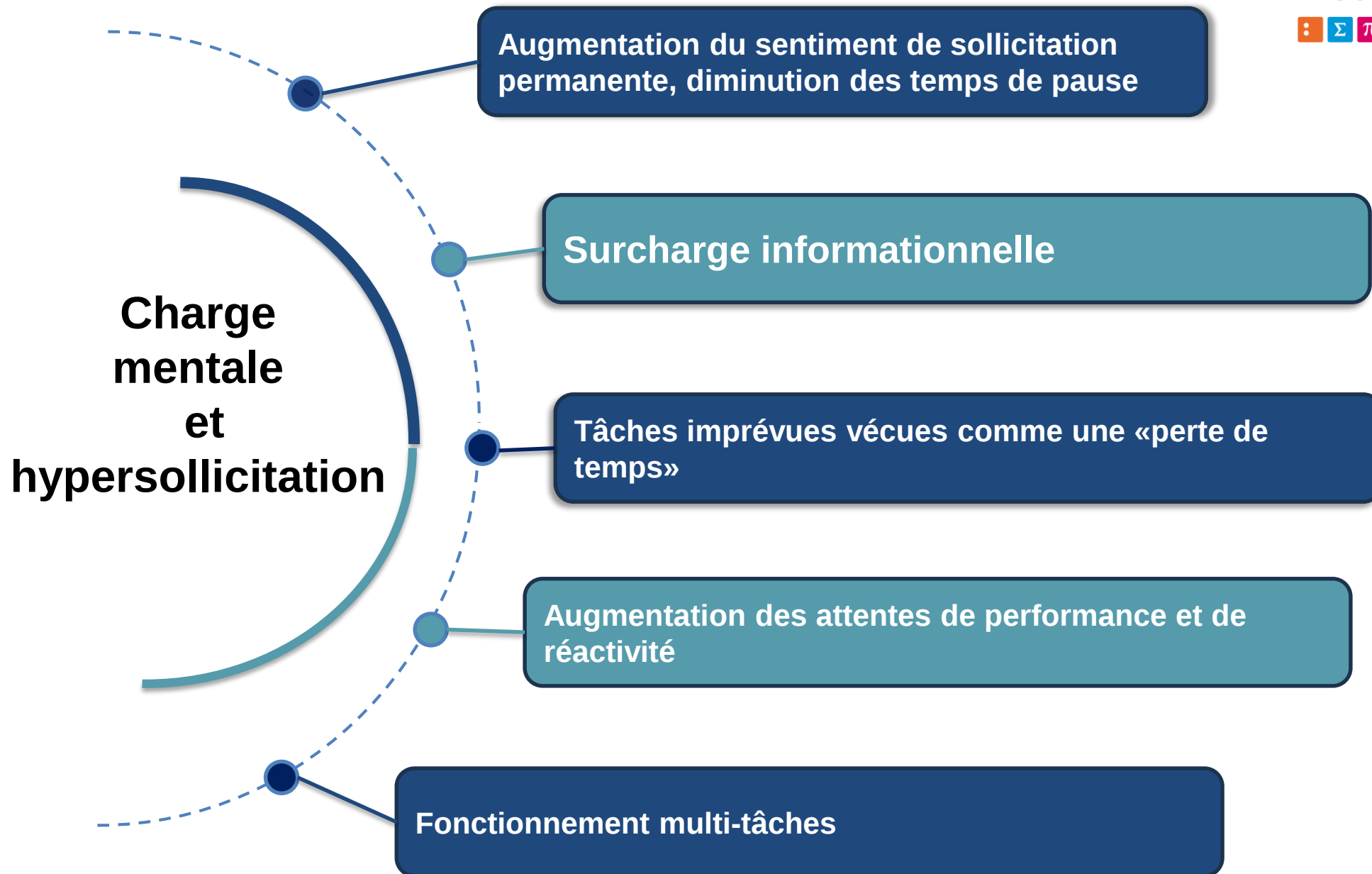


En Suisse, la part des personnes émotionnellement épuisées augmente.

[https://promotionsante.ch/sites/default/files/2022-10/Feuille_d_information_072_PSCH_2022-08 - Job Stress Index 2022_0.pdf](https://promotionsante.ch/sites/default/files/2022-10/Feuille_d_information_072_PSCH_2022-08_-_Job_Stress_Index_2022_0.pdf)

La grande accélération





Effacement des frontières entre vie professionnelle/privée

Confusion entre vie privée et professionnelle au niveau spatial, temporel et des outils utilisés

Risques de connexion permanente

Renforcé par l'accélération des interactions et des prises de décisions

Risque de rapport obsessionnel et pathologique à la technologie

→ Obstacle à la récupération, la vie sociale et familiale, et donc impact sur la santé mentale

Intégration au sein de l'équipe dans une organisation flexible

Réseau de personnes physiquement éloignées

Effort supplémentaire pour maintenir le lien social avec l'organisation

Moins de visibilité des apports individuels vs surveillance accrue (monitoring,..)

Risque de déresponsabilisation liés aux échanges en ligne

→ Diminution du soutien social et du sentiment d'appartenance, qui sont des **ressources** pour la santé mentale et physique

Paradoxes de la numérisation

Les technologies numériques peuvent à la fois...

- | | |
|---|--|
| • Remplacer la main-d'œuvre dans les tâches routinières | ET routiniser les professions qualifiées |
| • Donner du pouvoir d'agir aux travailleurs et travailleuses | ET réduire leur autonomie tout en augmentant leur responsabilité |
| • Diversifier les canaux de communication et accroître les réseaux relationnels | ET générer de l'isolement social |
| • Développer les compétences des travailleurs et travailleuses | ET les déqualifier par la standardisation des tâches |
| • Améliorer l'équilibre entre vie privée et travail | ET conduire à un effacement des frontières |
| • Réduire les risques physiques | ET engendrer des risques physiques et psychosociaux liés à l'utilisation de l'informatique |

**Pas de déterminisme
technologique**

Pistes d'action

Pratiques de GSE en lien avec la transformation digitale

**Intégrer la dimension
santé dans les projets
de digitalisation**

**Développer les
compétences spécifiques
aux cadres**

**Développer les
compétences du
personnel**

**Mettre en place
des politiques et
des pratiques
de déconnexion**

Intégrer la dimension santé dans les projets de numérisation

Communiquer de manière itérative, prendre en compte les avis et retours

Faire participer le personnel

Évaluer les potentielles répercussions sur la santé

Former aux outils et manières de travailler

Prévoir des ressources financières et anticiper les besoins

Développer les compétences du personnel

Évolution technologique rapide, donc besoin de maintenir les compétences à jour par des formations continues

Compétences à développer: les «4C»

- Créativité
- Esprit critique
- Communication
- Coopération

Développer les compétences spécifiques aux cadres

Soutien des cadres comme ressource importante pour la santé.

Transformation du rôle managérial

Fragilisation du lien social

Défi dans l'équilibre entre autonomie et contrôle

Vigilance éthique

Mettre en place des politiques et des pratiques de déconnexion

Blocage technique de l'utilisation d'outils à certains horaires (mais perte de flexibilité)

Avoir une politique affichée en matière de «droit à la déconnexion»

Actions individuelles

- Définir des plages horaires dédiées à la consultation des courriels
- Désactiver les notifications
- Eviter d'installer les applications de messagerie professionnelle sur son téléphone
- Différer la livraison des courriels
- Limiter les destinataires en copie aux seules personnes concernées

Actions individuelles

En cas de télétravail, définir des stratégies de déconnexion pour conserver l'équilibre

- Changer d'habits pour travailler
- Définir un rituel de fin de la journée de travail
 - Prendre une douche, aller marcher ...
- S'aménager un espace «travail» chez soi
 - Changer la disposition de son bureau, puis la remettre

Un enjeu politique fort

Les résultats confirment qu'à niveau de diplôme, âge, secteur d'activité, profession et autres caractéristiques observables données, l'absence d'autonomie au travail renforce nettement l'abstention aux élections. Pour les salarié.es qui votent, la possibilité de s'exprimer sur leur travail dans le cadre de réunions formelles contribue à orienter leur vote vers les candidats du centre (macroniste) ou de gauche, et les éloigne du vote RN. Parmi les autres aspects des conditions de travail, les horaires atypiques et la pénibilité physique sont associés positivement au vote RN et négativement au vote macroniste.

Ces résultats suggèrent que des politiques publiques visant à améliorer le pouvoir d'agir des salarié.es dans leur travail pourraient avoir des impacts substantiels sur la santé démocratique du pays.

Coutrot, T. (2024). *Le bras long du travail : Conditions de travail et comportements électoraux*. Institut de Recherches Economiques et Sociales. https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/DdT_T_Coutrot_2024_2.pdf

Pour en savoir plus:

Hannart, S., & Weissbrodt, R. (2021). *Transformation digitale et gestion de la santé en entreprise (Feuille d'information No. 21)*. Promotion Santé Suisse.

[https://promotionsante.ch/sites/default/files/remote-files/Feuille_d_information_051_PSCH_2021-04 -
_Transformation_digitale_et_gestion_de_la_sante_en_entreprise.pdf](https://promotionsante.ch/sites/default/files/remote-files/Feuille_d_information_051_PSCH_2021-04_-_Transformation_digitale_et_gestion_de_la_sante_en_entreprise.pdf)

Merci pour votre attention
et bonne continuation.