

L'épuisement émotionnel, symptôme d'un monde du travail sous pression

Intervention de Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse / Conseillère nationale

La charge psychique liée au travail ne se limite pas uniquement au temps de travail ou au stress ressenti pendant l'activité professionnelle. Elle englobe également les effets que l'emploi peut avoir sur la vie privée et le bien-être en dehors des heures de travail. Un indicateur clé de cette dimension est l'épuisement émotionnel. Selon le Baromètre 2025, ce phénomène est largement répandu en Suisse :

- 41,1 % des personnes interrogées déclarent se sentir souvent (29,4 %) ou très souvent (11,7 %) émotionnellement épuisées à la fin de leur journée de travail.
- Ces taux élevés se maintiennent depuis plusieurs années, indiquant qu'en moyenne, quatre travailleurs sur dix sont régulièrement concernés.

L'étude montre aussi que cet épuisement est perçu comme une forte source de souffrance :

- Parmi les personnes très souvent épuisées, 86,6 % considèrent cette situation comme une charge importante.
- Même parmi celles souvent épuisées, près des deux tiers (64,9 %) estiment que cela représente une contrainte notable.

Un autre facteur aggravant est la difficulté à se déconnecter du travail. En 2025, 27,8 % des salariés indiquent que l'on attend souvent ou très souvent d'eux qu'ils restent joignables en dehors des horaires habituels. Cette disponibilité permanente brouille la frontière entre vie professionnelle et vie privée et entrave la récupération nécessaire en dehors du travail.

Ces résultats confirment ce que le terrain nous dit depuis des années : la qualité du travail ne se décrète pas, elle se construit. Or aujourd'hui, une partie toujours plus grande des salarié-es travaille sous pression, absorbant les conséquences d'une organisation du travail pensée avant tout pour la productivité, et trop peu pour l'humain. Le recul de la santé au travail n'est pas une fatalité : c'est le signe d'un déséquilibre structurel qu'il faut corriger. Cela implique de redonner du pouvoir d'agir aux employé-es, de renforcer la participation syndicale dans les entreprises, et de mettre fin à une culture de la disponibilité permanente.

C'est pourquoi, année après année, nous réaffirmons des revendications claires. Travail.Suisse demande que les risques psychosociaux — charge de travail excessive, stress, burnout, monotonie, mobbing ou harcèlement sexuel — soient explicitement mentionnés dans la loi sur le travail. Cette reconnaissance permettrait aux inspections de se concentrer réellement sur les risques psychiques, aujourd'hui encore trop invisibilisés, et de mieux protéger la santé psychique des salarié-es. Nous exigeons également que la Confédération établisse chaque année un recensement précis de l'évolution du stress et de l'épuisement au travail, ainsi que de leurs causes et de leurs coûts pour la société.

À cela s'ajoutent des mesures concrètes pour réduire durablement la pression au quotidien : limiter les heures supplémentaires, plafonner de manière stricte la durée hebdomadaire maximale de travail,

améliorer la prévisibilité des horaires — car les plans de travail communiqués tardivement désorganisent la vie privée —, garantir six semaines de vacances pour toutes et tous, et instaurer un véritable droit à la réduction du temps de travail. Ce sont des mesures réalistes, nécessaires, et profondément ancrées dans une vision sociale du travail où la dignité, la santé et l'équilibre de vie sont non négociables.

Si nous voulons une économie forte et un marché du travail durable, nous devons cesser de considérer la santé comme une variable d'ajustement. Investir dans de meilleures conditions de travail, c'est investir dans la cohésion sociale, dans l'égalité et dans l'avenir même de notre pays.

Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse, 079 350 67 43