

## Feuille d'information 34

# Job Stress Index 2018

## Indicateurs relatifs au stress chez les personnes actives en Suisse

### Résumé

Un rapport défavorable entre les contraintes et les ressources sur le lieu de travail peut nuire à la santé et à la motivation des personnes actives en Suisse. La dernière enquête du Job Stress Index en Suisse montre que la part des personnes faisant état de plus de contraintes que de ressources sur le lieu de travail a légèrement augmenté, de 25,4% (2016) à 27,1% (2018). Pour cette raison, il est judicieux de prendre des mesures de santé en entreprise qui renforcent les ressources du personnel et réduisent les contraintes. À cette fin, Promotion Santé Suisse soutient les entreprises en développant des outils permettant d'analyser ainsi que de réduire le stress et en formant des conseillères et conseillers en vue de leur utilisation.

### Situation initiale

Le stress au travail est un défi majeur. Le stress découle d'un déséquilibre perçu entre ce qui est exigé d'une personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences (voir figure 1). Ce déséquilibre peut entraver la sensation de bien-être; un stress chronique lié au travail peut rendre malade (Zapf & Semmer, 2004). C'est pourquoi, depuis 2014, Promotion Santé Suisse analyse régulièrement trois indicateurs qui mettent en évidence l'ampleur du stress lié au travail et son impact sur la santé et la productivité des personnes actives (voir figure 2):

#### 1. Job Stress Index

Le Job Stress Index reflète le rapport entre les ressources et les contraintes au poste de travail. Plus le chiffre est élevé, plus la contrainte d'une personne est élevée par rapport aux ressources dont elle dispose.

#### 2. Part de personnes (en pourcentage) souffrant d'épuisement

La part de personnes, en pourcentage, qui se sentent épuisées sur le plan émotionnel est un indicateur important de l'état de santé des personnes actives. Il existe une corrélation positive importante entre le Job Stress Index et la part de personnes souffrant d'épuisement.

#### Table des matières

Situation initiale	1
Objectifs et méthodologie	2
Résultats 2018	3
Accent sur l'âge et le stress	4
Accent sur le genre et le stress	5
Accent sur la formation et le stress	5
Conclusion	5

### 3. Potentiel économique

Les conséquences du stress sur la santé font que les personnes actives soit ne se rendent pas sur leur lieu de travail (absentéisme), soit s’y présentent mais que leur performance est réduite (présentéisme). Il en résulte, pour les entreprises, des coûts sous forme de pertes de productivité.

L’indicateur du potentiel économique exprime l’augmentation de productivité possible si des mesures ciblées en matière de gestion de la santé en entreprise permettaient à toutes les personnes chez qui les contraintes étaient supérieures aux ressources de revenir à un rapport équilibré entre ressources et contraintes.

#### Objectifs et méthodologie

L’objectif du monitoring réalisé par Promotion Santé Suisse, l’Université de Berne et la Haute école pour les sciences appliquées de Zurich consiste à observer la situation de travail pour pouvoir réagir suffisamment tôt en cas d’évolution négative. Le monitoring permet de saisir l’ampleur et les changements des contraintes et des ressources sur le lieu de travail ainsi que les conséquences qui en résultent pour la santé et sur le plan économique. Les conditions de travail permettent de déterminer un indicateur qui décrit le rapport entre contraintes et ressources susceptible d’avoir un impact sur la santé et la motivation des personnes actives (voir figure 2). Il ressort de l’analyse des résultats qu’une augmentation du Job Stress Index (davantage de contraintes, moins de ressources), pour une personne active suisse moyenne, accroît la perte de productivité liée à la santé (mesurée sur la base de l’absentéisme et du présentéisme) et, partant de là, le potentiel économique, qui peut à nouveau être exploité en réduisant l’absentéisme et le présentéisme.

L’enquête en ligne est représentative de la population active suisse. L’enquête 2018 a été réalisée de manière analogue à celles de 2014, 2015 et 2016. Ont été interrogés des participant-e-s au panel en ligne LINK pendant la période du 01.02.2018 au 28.02.2018. L’échantillon comprend 2946 personnes actives originaires de la Suisse francophone, germanophone et italophone.

FIGURE 1

#### Conditions de travail

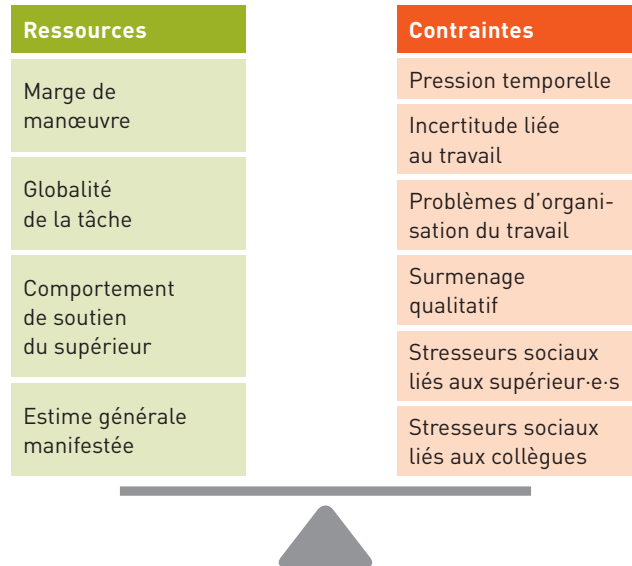
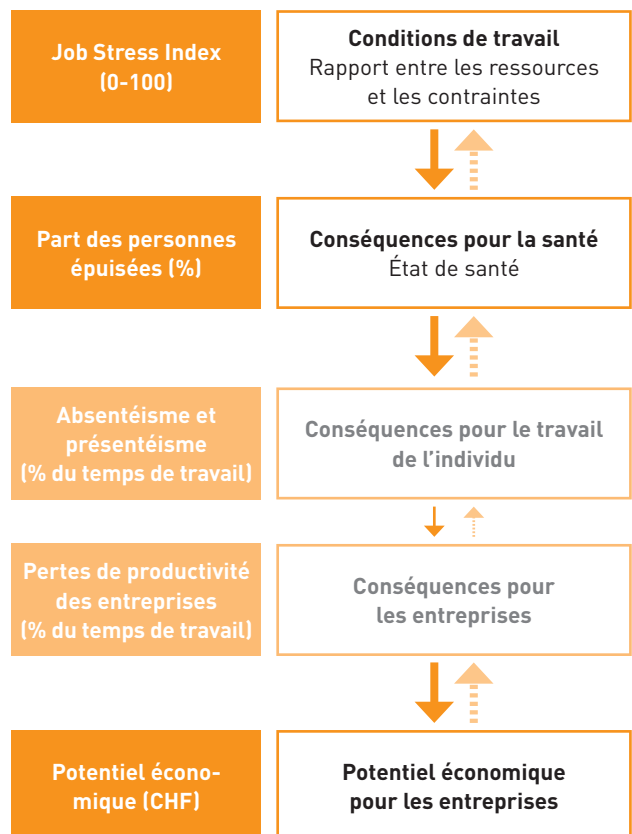


FIGURE 2

#### Les trois indicateurs avec étapes intermédiaires



## Résultats 2018

Les résultats de l'enquête Job Stress Index 2018 montrent que:

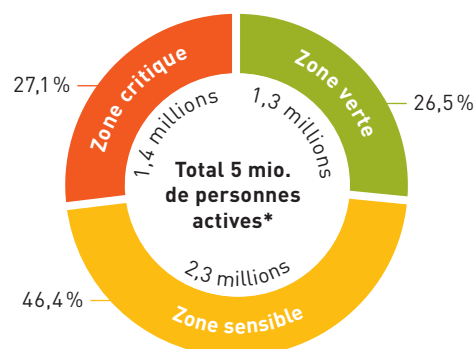
**1. Chez la majeure partie des employées et employés suisses (46,4%), le rapport entre ressources et contraintes est équilibré.** Ils sont même 26,5% à avoir davantage de ressources que de contraintes (figure 3). La part des personnes actives qui ont davantage de contraintes que de ressources a légèrement augmenté, de 25,4% en 2016 à 27,1% en 2018 (figure 4). Se montant à 50,61, le Job Stress Index est légèrement moins favorable en 2018 qu'en 2016 (50,25).

**2. La part de personnes qui se sentent épuisées sur le plan émotionnel,** qui représentait les années précédentes environ un quart des sondé-e-s, tend vers les 30%.

**3. Les pertes de productivité** subies par les entreprises suisses pour cause d'absentéisme et de présentéisme **ne se sont pas modifiées de façon notable** au cours des quatre dernières années. L'absentéisme s'élève en moyenne à 3,3% et le présentéisme à 11,3% du temps de travail théorique. Pour les entreprises suisses, le potentiel économique correspondant à la réduction des pertes de productivité liées à la santé (autrement dit, si le rapport entre ressources et contraintes était au moins équilibré chez tout le monde) est évalué en 2018 à **environ 6,5 milliards de francs au total et atteint ainsi la valeur la plus élevée depuis le début des mesures en 2014<sup>1</sup>**. Cela correspond à 1% environ du produit intérieur brut de la Suisse et à 13,8% de l'ensemble des pertes de productivité liées à la santé.

FIGURE 3

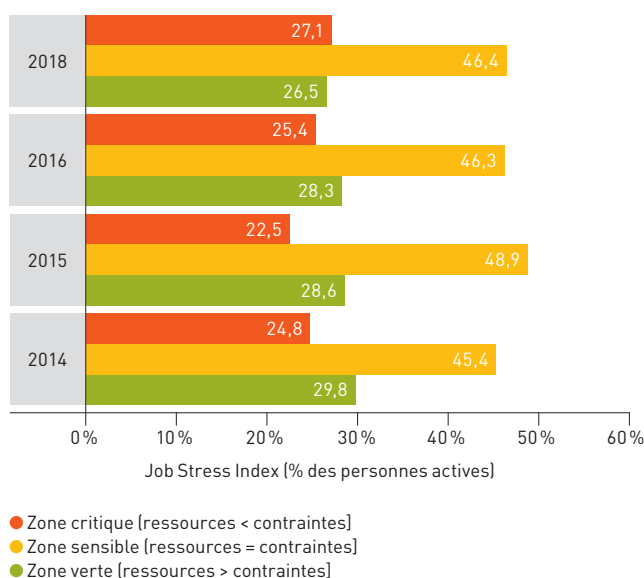
### Job Stress Index 2018 chez les personnes actives (extrapolation)



\* Source nombre de personnes actives: OFS T4/2017

FIGURE 4

### Le Job Stress Index en comparaison annuelle



<sup>1</sup> D'un point de vue statistique, toutefois, on ne peut pas parler d'une hausse significative; le changement se situe encore dans la marge de fluctuation escomptée.

#### 4. Des valeurs de Job Stress Index élevées sont synonymes d'un lien émotionnel moins fort avec l'entreprise.

Le lien émotionnel d'une employée ou d'un employé avec l'entreprise est influencé par des caractéristiques démographiques et organisationnelles, des contraintes privées, les événements majeurs de la vie ainsi que les ressources personnelles. Outre ces indicateurs, le Job Stress Index peut aussi permettre de prédire l'ampleur du lien émotionnel avec l'entreprise. La valeur explicative du Job Stress Index est plus forte dans la prédiction du lien émotionnel que dans la prédiction des indicateurs pris en compte dans l'analyse que sont l'intention de démissionner, l'épuisement émotionnel et l'engagement professionnel. Cela permet de conclure que la diminution du Job Stress Index grâce à une gestion de la santé en entreprise systématique peut renforcer l'attachement à l'entreprise (y compris en supposant que les contraintes et les ressources dans la sphère privée restent les mêmes).

#### Accent sur l'âge et le stress

5. Un Job Stress Index défavorable est plus fréquent chez les jeunes employées et employés. C'est ce que montrent également **les pertes de productivité liées à la santé qui diminuent avec l'âge** (voir figure 5). C'est chez les 16-24 ans que les pertes de productivité liées à la santé sont les plus importantes. Elles représentent dans cette classe d'âge 21% du temps de travail théorique (5,5% sous forme d'absentéisme et 15,6% sous forme de présentéisme).
6. Selon les indications des employées et employés plus âgés (de 40 à 65 ans), ceux-ci bénéficient de conditions de travail plus favorables, ont un état d'esprit positif au travail et souffrent moins d'épuisement émotionnel. Par contre, les 25-39 ans ressentent une pression particulièrement forte en raison de fortes contraintes professionnelles et privées. Il n'est toutefois pas impossible que le *healthy worker effect* joue ici un rôle (voir enca-

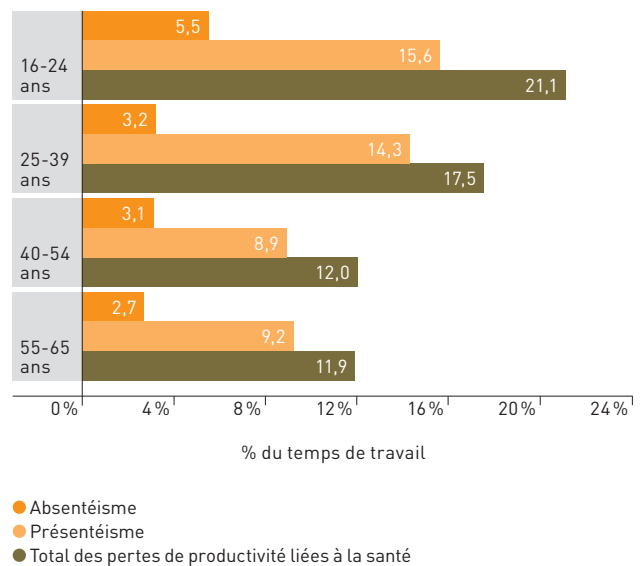
dré): en partie, les personnes ayant une santé plus fragile sortent prématurément de la vie active. Une plus grande expérience de la vie et, de ce fait, une meilleure gestion des contraintes, pourrait être une autre raison expliquant les différences en fonction de l'âge observées dans le Job Stress Index.

#### Healthy worker effect

Le *healthy worker effect* décrit le phénomène suivant: souvent, les personnes ayant des conditions de travail défavorables (p. ex. travail de nuit) ont proportionnellement moins de problèmes de santé. Cela s'explique notamment par le fait que ces personnes font partie d'une catégorie de la population qui parvient à s'accommoder de telles conditions de travail, tandis que les personnes souffrant de problèmes de santé ont déjà quitté la vie active ou ont d'autres conditions de travail (ils travaillent désormais de jour p. ex.).

FIGURE 5

#### Pertes de productivité liées à la santé en fonction de l'âge



## Accent sur le genre et le stress

7. S'agissant du Job Stress Index, les différences entre les sexes sont négligeables. Pour les indicateurs tels que le bien-être, la santé et l'état d'esprit au travail, les différences sont, là encore, infimes. Cependant, les pertes de productivité liées à la santé chez les femmes tendent vers des valeurs plus élevées (en moyenne 15,5% contre 13,8% pour les hommes). On constate toutefois que la part de la perte de productivité due au stress au travail est plus de deux fois supérieure chez les hommes (18% contre 8%), ce qui s'explique notamment par des taux d'occupation différents.

## Accent sur la formation et le stress

8. Autre tendance observée dans l'analyse: un diplôme universitaire ou d'une haute école signifie **moins de contraintes et davantage de ressources** (c'est-à-dire une valeur du Job Stress Index légèrement moins élevée). S'agissant des ressources, la valeur plus élevée est due principalement à une marge de manœuvre plus élevée. En outre, il apparaît que les pertes de productivité liées à la santé tendent à diminuer plus le niveau de formation est élevé. Elles représentent en moyenne 15,7% du temps de travail chez les personnes ayant fait un apprentissage et 13,2% du temps de travail chez les personnes au bénéfice d'une formation tertiaire.

## Conclusion

L'enquête du Job Stress Index 2018 relative au stress chez les personnes actives en Suisse a une nouvelle fois mis en évidence les liens entre conditions de travail, stress et atteintes à la santé. Certes, les conditions de travail défavorables ne constituent pas le seul facteur de stress. Les contraintes privées y contribuent également. Toutefois, les conditions de travail sont parmi les facteurs d'influence les plus importants, et devraient par conséquent être prises en compte avec la plus grande attention dans la prévention du stress.

C'est aussi dans l'intérêt de l'entreprise: à travers les pertes de productivité qu'il entraîne, le stress engendre des coûts élevés. La réduction du stress permettrait d'exploiter un fort potentiel économique. Il appartient aux cadres dirigeants des entreprises de créer les conditions-cadres nécessaires pour promouvoir la santé de leurs collaboratrices et collaborateurs.

### Offres et informations supplémentaires sur la prévention du stress

- Outil d'enquête en ligne sur le stress pour les entreprises: [www.fws-jobstressanalysis.ch](http://www.fws-jobstressanalysis.ch)
- Formations continues et conseils en matière de prévention du stress: [www.fws-academy.ch](http://www.fws-academy.ch)
- Informations sur la prévention et la réduction du stress: [www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)
- Résultats sur les enquêtes du Job Stress Index 2014 à 2016: [www.job-stress-index.ch](http://www.job-stress-index.ch)

Autres offres pour une gestion globale de la santé en entreprise disponibles à l'adresse: [www.promotionsante.ch/gse](http://www.promotionsante.ch/gse).

### Institutions participantes

- Promotion Santé Suisse
- Université de Berne, Institut de psychologie du travail et des organisations
- Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), Institut pour l'économie de la santé de Winterthour

## Sources

Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2018). *Job Stress Index 2018. Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse*. Tableau commenté. Université de Berne et Haute école des sciences appliquées de Zurich.

Promotion Santé Suisse (2016). *Job Stress Index 2016. Indicateurs relatifs au stress chez les personnes actives en Suisse*. Feuille d'information 17. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.

Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III* (p. 1007-1112). Göttingen, Germany: Hogrefe.

Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Wieser, S., Gehring, K. & Krause, K. (2017). *Job Stress Index 2014 à 2016. Indicateurs de la santé psychique et du stress dans la population active en Suisse. Fondements théoriques, méthode et résultats des années 2014 à 2016 en coupe transversale et longitudinale*. Document de travail 43. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.

Igic, I., Keller, A., Brunner, B., Wieser, S., Elfering, A. & Semmer, N. (2014). *Job Stress Index 2014. Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse*. Document de travail 26. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.

## Impressum

### Éditrice

Promotion Santé Suisse

### Direction du projet Promotion Santé Suisse

- Dr Corina Tamara Ulshöfer (direction du projet)
- Philippe Haeberli (communication)

### Auteurs de l'étude

- Sibylle Galliker, lic. phil., Université de Berne
- Dr Ivana Igic, Université de Berne
- Prof. Dr Achim Elfering, Université de Berne
- Prof. ém. Dr Norbert Semmer, Université de Berne
- Dr Beatrice Brunner, ZHAW
- Prof. Dr Simon Wieser, ZHAW

### Série et numéro

Promotion Santé Suisse, Feuille d'information 34

© Promotion Santé Suisse, septembre 2018

### Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse  
Wankdorfallée 5, CH-3014 Berne  
Tél. +41 31 350 04 04, fax +41 31 368 17 00  
office.bern@promotionsante.ch  
www.promotionsante.ch/publications