



Feuille d'information 17

Job Stress Index 2016

Indicateurs relatifs au stress chez les personnes actives en Suisse

Résumé

Depuis 2014, Promotion Santé Suisse relève chaque année trois indicateurs qui mettent en évidence les conséquences du stress au travail sur la santé et la productivité des actifs: le Job Stress Index, la part des personnes épuisées et le potentiel économique lié à une amélioration du Job Stress Index. L'enquête 2016 confirme les résultats des deux enquêtes précédentes: (1) Une personne active sur quatre (25,4%) éprouve du stress, c.-à-d. a plus de contraintes que de ressources sur son lieu de travail. (2) Une personne active sur quatre (25,4%) est épuisée. (3) Le stress coûte aux employeurs environ CHF 5,7 milliards par an. Cette année, les résultats montrent surtout les aspects suivants: (4) Les jeunes collaborateurs sont plus souvent stressés et épuisés. (5) Les jeunes actifs ont plus de baisses de performance liées à la santé. (6) Les cadres sont moins stressés que les actifs sans responsabilité d'encadrement.

Objectifs et méthodologie

Le stress au travail compte parmi les plus grands défis liés au monde contemporain du travail (EU-OSHA, 2015). Le suivi du stress de Promotion Santé Suisse permet de recenser les conditions de travail et de tirer des enseignements sur le rapport entre les ressources et les contraintes au poste de travail (voir figure 1).

Promotion Santé Suisse collecte annuellement les données du Job Stress Index. De plus, contrairement aux autres études sur le stress, l'enquête relative au Job Stress Index ne demande pas dans quelle mesure les personnes se sentent stressées, mais quelles contraintes et ressources elles ont sur le lieu de travail (voir figure 2).

Ces contraintes et ressources sont utilisées pour le calcul d'un indicateur permettant d'obtenir rapidement et simplement une impression des conditions

de travail qui sont, selon les résultats de recherches précédentes, des facteurs majeurs de stress au travail. Grâce à l'enquête annuelle du Job Stress Index, Promotion Santé Suisse dispose de données détaillées sur le thème du stress au travail et sur les conséquences de celui-ci sur la santé et les coûts. Il est ainsi possible de détecter au plus tôt les évolutions des conditions de travail saisies et d'en contrer les effets (consulter le document de travail 26/2014 pour des détails sur le calcul du Job Stress Index).

Sommaire

Objectifs et méthodologie	1
Résultats 2016	2
Accent mis sur l'âge et le stress	4
Accent mis sur l'encadrement et le stress	5

FIGURE 1

Corrélations entre les trois indicateurs du Job Stress Index



FIGURE 2

Conditions de travail

Ressources	Contraintes
Marge de manœuvre	Pression temporelle
Globalité de la tâche	Incertitude liée au travail
Comportement de soutien du supérieur	Problèmes d'organisation du travail
Estime générale manifestée	Surmenage qualitatif
	Stresseurs sociaux liés aux supérieurs
	Stresseurs sociaux liés aux collègues

Le stress est ressenti lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé d'une personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences. Ce déséquilibre est vécu comme quelque chose de désagréable et peut entraver la sensation de bien-être. Un stress chronique lié au travail peut rendre malade (Zapf & Semmer 2004).

Aperçu des résultats 2016

- Job Stress Index: 25,4 % souffrent de stress
- Part des personnes épuisées: 25,4 % sont épuisées
- Potentiel économique: perte de productivité liée au stress d'env. CHF 5,7 milliards par an

Le Job Stress Index est représentatif de la population active suisse. Au printemps 2016, 2973 personnes actives entre 16 et 65 ans ont été interrogées, dans le cadre d'une enquête réalisée en ligne à l'aide du S-Tool. Le S-Tool est un outil d'enquête en ligne de Promotion Santé Suisse visant à analyser les ressources et les contraintes, ainsi que l'état des collaborateurs sur leur lieu de travail à un moment donné.

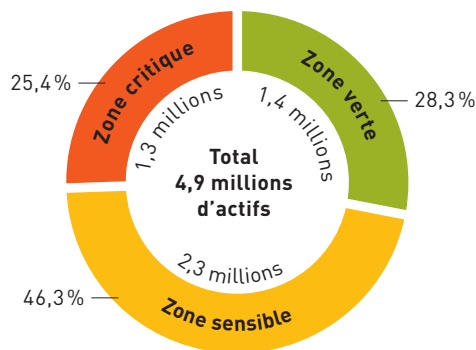
Résultats 2016

Voici les résultats de l'enquête 2016:

- 1. Une personne active sur quatre (25,4 %) éprouve du stress, c.-à-d. a plus de contraintes que de ressources sur son lieu de travail.** En moyenne, les actifs en Suisse disposent à peu près d'autant de ressources que de contraintes au travail. C'est ce qu'indique le Job Stress Index 2016 de 50,03 (un indice de 50 signifie un rapport équilibré entre ressources et contraintes). L'enquête 2016 révèle toutefois également qu'un quart de l'ensemble des actifs fait état de bien plus grandes contraintes que de ressources sur le lieu de travail. Ils se trouvent ainsi dans une «zone critique». Ces personnes disposent de ressources insuffisantes pour atténuer les contraintes élevées. Près de la moitié des actifs (46,3 %) présentent un équilibre fragile entre ressources et contraintes. Ils se trouvent dans la «zone sensible», ce qui signifie que les ressources disponibles suffisent tout juste à compenser les contraintes actuelles. Un peu plus d'un quart des actifs suisses (28,3 %) travaillent dans la «zone verte», c.-à-d. dans une situation positive avec nettement plus de ressources que de contraintes (voir figure 3).

FIGURE 3

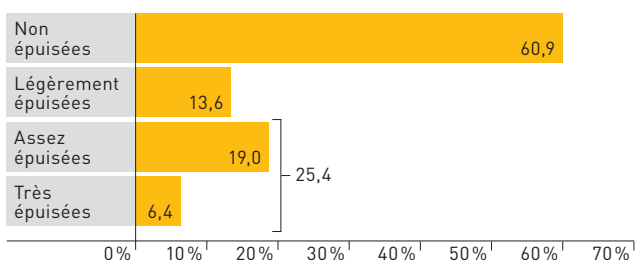
Job Stress Index chez les actifs (extrapolation)



2. Une personne active sur quatre est épuisée. Cela signifie que 25,4% des actifs sont assez ou très épuisés (voir figure 4). En appliquant ce chiffre à l'ensemble des actifs suisses, 1,3 million de personnes sont concernées. L'épuisement est un indicateur important du bien-être des actifs et un maillon décisif entre les contraintes et les conséquences sur la santé. L'épuisement est recensé notamment à l'aide de questions concernant la fatigue, les temps de récupération, l'épuisement émotionnel et la forme physique.

FIGURE 4

Part des personnes épuisées



Les personnes ayant un Job Stress Index élevé sont plus souvent épuisées. Plus le rapport entre les contraintes et les ressources est mauvais (Job Stress Index élevé), plus l'épuisement augmente. La part de personnes épuisées est presque six fois plus élevée lorsque les actifs sont dans la «zone critique», c.-à-d. quand ils font état de nettement plus de contraintes que de ressources, que lorsqu'ils se trouvent dans la «zone verte», donc quand ils ont nettement plus de ressources que de contraintes au travail (voir figure 5).

3. Le stress coûte aux employeurs environ CHF 5,7 milliards par an.

Les personnes ayant plus de contraintes que de ressources sont en moyenne nettement plus souvent absentes (absentéisme) que les personnes ayant plus de ressources que de contraintes. Les personnes dans la «zone critique» sont en moyenne absentes pendant 4,7% du temps de travail, donc presque deux fois plus que les personnes qui se trouvent dans la zone verte (2,9%). Des résultats similaires sont observés au niveau de la limitation de la performance liée à la santé (présentéisme). Les personnes dans la zone critique affichent une performance au travail réduite correspondant à 14,7% du temps de travail, contre 5,5% pour les personnes dans la zone verte (voir tableau 1).

Explication des termes

Le présentéisme est synonyme de performance réduite au travail en raison de problèmes de santé. Cela signifie que la personne est certes sur son lieu de travail, mais qu'elle ne peut pas fournir la performance habituelle en raison de limitations de santé.

L'absentéisme désigne les absences liées à la santé, par exemple une absence pour cause de maladie.

Le total des **pertes de productivité liées à la santé** correspond à la somme de l'absentéisme et du présentéisme, mesurée en pourcentage du temps de travail.

Le potentiel économique désigne l'augmentation de productivité possible si des mesures ciblées en matière de gestion de la santé en entreprise (GSE) permettaient à toutes les personnes chez qui les

FIGURE 5

Rapport entre Job Stress Index et la part de personnes épuisées

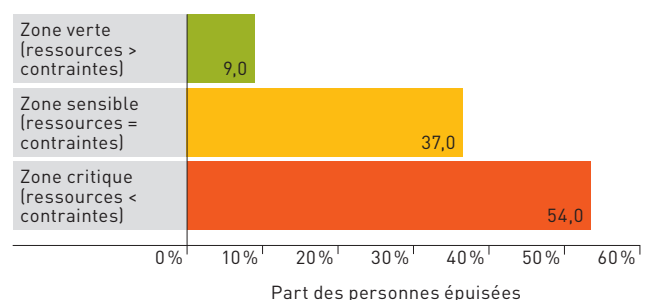


TABLEAU 1

Pertes de productivité liées à la santé

	Zone verte	Zone sensible	Zone critique	Tous
	Ressources > contraintes	Ressources = contraintes	Ressources < contraintes	
Absentéisme (en % du temps de travail)	2,94 %	2,92 %	4,72 %	3,38 %
Présentéisme (en % du temps de travail)	5,47 %	9,38 %	14,74 %	9,64 %
Total des pertes de productivité liées à la santé (en % du temps de travail)	8,41 %	12,3 %	19,46 %	13,02 %

contraintes surpassent les ressources de revenir à un rapport équilibré entre ressources et contraintes. En 2016, il est estimé à environ CHF 5,7 milliards pour les entreprises en Suisse. Ce chiffre tient compte, d'une part, de l'amélioration de la performance au travail grâce à la réduction des problèmes de santé, qui représente 84,4 % du potentiel économique (c.-à-d. CHF 4,9 milliards), et, d'autre part, de la réduction de l'absentéisme qui s'élève à 15,5 % (c.-à-d. CHF 0,9 milliard).

Accent mis sur l'âge et le stress

4. Les jeunes collaborateurs sont plus souvent stressés et épuisés. Les jeunes actifs souffrent plus de stress au travail que les actifs plus âgés. Cela est dû au fait que les personnes entre 16 et 24 ans disposent de nettement moins de ressources que leurs aînés. Les collaborateurs plus âgés peuvent recourir à davantage de ressources professionnelles telles la marge de manœuvre, la globalité de la tâche ou une estime générale manifestée. En parallèle, les groupes des 16-24 ans et des 25-39 ans ont nettement plus de contraintes sur le lieu de travail. Outre les défis professionnels, les 25-39 ans évoquent aussi des contraintes privées très élevées. L'enquête montre également que les jeunes collaborateurs (16-24 ans et 25-39 ans) sont plus souvent épuisés que les collaborateurs plus âgés. Toutefois, il faut prendre en compte que les personnes qui «manquent» chez les plus âgés sont celles qui ne sont plus dans le processus de travail. Les problèmes de santé jouent souvent un rôle dans le départ prématuré du processus de travail. Ceux qui y restent doivent donc être en meilleure santé que ceux qui en sortent.

Le travail à temps partiel, une ressource importante

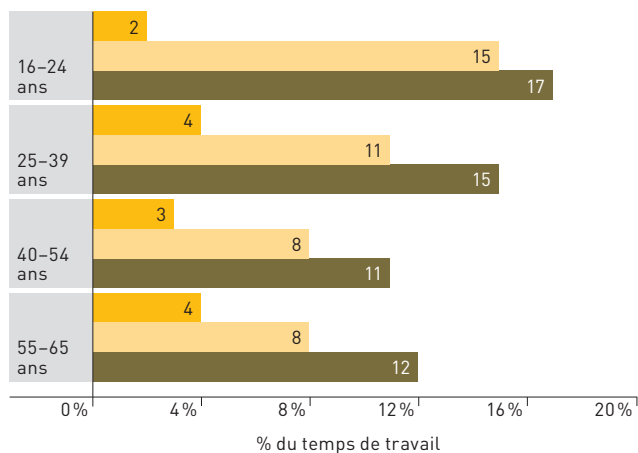
Les actifs qui travaillent à temps plein sont plus épuisés que ceux qui travaillent à temps partiel. C'est surtout le cas pour le groupe des 25-39 ans. Que l'on soit épuisé ou pas dépend bien plus du travail à temps plein ou à temps partiel que de l'âge. Les modèles de travail à temps partiel peuvent donc être une possibilité de mieux gérer les contraintes au travail.

5. Les jeunes actifs ont plus de baisses de performance liées à la santé. Les pertes de productivité liées à la santé diminuent avec l'âge. Certes, les 16-24 ans manquent deux fois moins souvent au travail pour raison de santé que les actifs plus âgés (absentéisme). Mais une performance réduite en raison de problèmes de santé pendant le travail (présentéisme) contribue davantage aux pertes de productivité liées à la santé. Les 16-24 ans sont 15,5 % moins productifs qu'ils pourraient l'être en raison de problèmes de santé, alors que les plus de 40 ans sont presque deux fois moins restreints dans leur performance au travail pour raison de santé (voir figure 6).

Le risque de stress est particulièrement élevé chez les jeunes collaborateurs

Il est judicieux de prendre en compte la situation spécifique des jeunes collaborateurs pour les mesures de prévention du stress. Ils sont certes plus souvent au travail que leurs aînés, mais ils sont aussi plus souvent stressés et leur performance au travail est plus restreinte à cause de problèmes de santé.

FIGURE 6

Absentéisme et présentéisme par tranche d'âges

- Absentéisme
- Présentéisme
- Total des pertes de productivité liées à la santé

Accent mis sur l'encadrement et le stress

6. Les cadres sont moins stressés que les actifs sans responsabilité d'encadrement. Les cadres disposent de nettement plus de ressources pour compenser les contraintes sur le lieu de travail. Ils sont certes plus pressés par le temps, assument en toute logique plus de responsabilités, sont interrompus plus souvent dans leur travail, et leur vie privée est également plus souvent entravée par leur vie professionnelle. Mais ils profitent aussi d'une marge de manœuvre plus importante, de domaines d'activités globaux et d'une estime générale plus élevée. A cela s'ajoute une grande confiance dans leurs propres capacités, qui représente une ressource personnelle. Grâce au meilleur rapport entre les ressources et les contraintes, les cadres se sentent en meilleure santé, ont donc aussi moins de baisses de performance liées à la santé, affichent un lien émotionnel plus étroit avec l'entreprise et ont moins tendance à vouloir démissionner que les collaborateurs sans fonction d'encadrement. Toutefois, l'équation suivante est aussi valable pour les cadres: plus le rapport entre les ressources et les contraintes sur le lieu de travail est mauvais, plus ils sont épuisés.

Offres et informations supplémentaires sur la prévention du stress

- Instrument d'enquête en ligne du stress pour les entreprises: www.s-tool.ch
- Formations continues et conseils en prévention du stress: www.promotionsante.ch/formation-continue
- Informations sur la prévention et la réduction du stress: www.stressnostress.ch
- Résultats des collectes du Job Stress Index 2014 et 2015: www.job-stress-index.ch

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

Institutions participantes

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

Sources

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail EU-OSHA (2015). Deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2): examen de la gestion des risques liés à la sécurité et la santé sur les lieux de travail, des risques psychosociaux et de la participation des travailleurs par ESENER. Une synthèse de quatre rapports d'analyse secondaire, en ligne: www.osha.europa.eu
- Zapf, D. et Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. Dans H. Schuler (éd.), Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III (pp. 1007–1112). Göttingen, Germany: Hogrefe.

Editeur

Promotion Santé Suisse

Direction de projet Promotion Santé Suisse

– Christina Gnos (direction de projet)
– Michael Gabathuler (communication)

Auteurs de l'étude

– Dr Ivana Igic, Université de Berne
– Dr Beatrice Brunner, ZHAW
– Prof. Dr Achim Elfering, Université de Berne
– Prof. ém. Dr Norbert Semmer, Université de Berne
– Prof. Dr Simon Wieser, ZHAW

Série et numéro

Promotion Santé Suisse Feuille d'information 17

© Promotion Santé Suisse, septembre 2016

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse
Dufourstrasse 30, case postale 311
CH-3000 Berne 6
Tél. +41 31 350 04 04, fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.promotionsante.ch/publications