

Feuille d'information 27

Job Stress Index 2014 à 2016

Résultats de trois années d'enquête sur le stress, la santé et la motivation chez les personnes actives en Suisse

Résumé

Depuis 2014, Promotion Santé Suisse analyse chaque année trois indicateurs qui mettent en évidence les impacts du stress lié au travail sur la santé et la productivité des personnes actives. Ces indicateurs sont 1) le Job Stress Index, 2) la part de personnes souffrant d'épuisement et 3) le potentiel économique inhérent à des améliorations du Job Stress Index. Après trois enquêtes successives, il est désormais possible d'évaluer sur une période plus longue l'ampleur et l'évolution des contraintes et ressources sur le lieu de travail, ainsi que leurs conséquences sanitaires et économiques. Les enseignements tirés sont les suivants: 1) le stress et les contraintes subis par les actifs sont restés relativement stables, tout comme les coûts indirects liés au stress, 2) il existe un lien de corrélation flagrant entre le rapport ressources/contraintes, l'état ressenti ultérieurement par le personnel et les pertes de productivité prévisibles liées à la santé, 3) un Job Stress Index amélioré est révélateur d'une amélioration des conditions de travail et d'une croissance de la performance au travail.

1 Objectifs et méthodologie

Le stress au travail compte parmi les plus grands défis du monde professionnel contemporain (EU-OSHA, 2015). Le monitoring annuel du stress réalisé par Promotion Santé Suisse permet de saisir 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). De plus, contrairement à d'autres études sur le stress, le Job Stress Index ne vise pas à déterminer dans quelle mesure les actifs se sentent stressés, mais quelles sont les contraintes et ressources qu'ils ont sur le lieu de travail (voir figure 2). Ces contraintes et ces ressources sont utilisées pour calculer un indicateur permettant de refléter les conditions de travail qui, selon les résultats de recherches précédentes, sont des facteurs majeurs de stress au travail.

Grâce à l'analyse 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 indirects. Il est ainsi possible de détecter au plus tôt les évolutions des conditions de travail saisies et d'en contrer les effets (pour obtenir des détails sur le calcul du Job Stress Index, consulter le document de travail 43 «Job Stress Index 2014 à 2016», 2017). Les enquêtes et analyses ont été réalisées en collaboration avec l'Université de Berne et la Haute Ecole de Zurich pour les Sciences Appliquées.

Table des matières

1 Objectifs et méthodologie	1
2 Etat des lieux et prévision concernant le stress, la santé et la motivation	3

Les enquêtes relatives au Job Stress Index qui recensent des actifs entre 16 et 65 ans sont représentatives de la population active suisse. Elles sont réalisées au moyen de Friendly Work Space Job-Stress-Analysis (anciennement S-Tool). L'outil d'enquête en ligne de Promotion Santé Suisse sert à analyser les ressources et les contraintes, ainsi que l'état des collaboratrices et collaborateurs sur leur lieu de travail à un moment donné. L'enquête an-

nuelle comprend, d'une part, une étude sur les tendances avec des données transversales répétées. A cet effet, l'échantillon représentatif est recomposé à chaque fois, c.-à-d. que les personnes interrogées changent d'une année à l'autre. D'autre part, une étude longitudinale sur panel est réalisée dans le cadre de laquelle les mêmes personnes sont interrogées année après année. Pour la première fois, les données collectées au cours de 2014, 2015 et 2016 ont été utilisées pour réaliser une analyse sur une période de plusieurs années. Il est ainsi possible notamment d'établir des prévisions sur les évolutions à venir en s'appuyant sur les données passées.

FIGURE 1

Corrélations entre les trois indicateurs du Job Stress Index

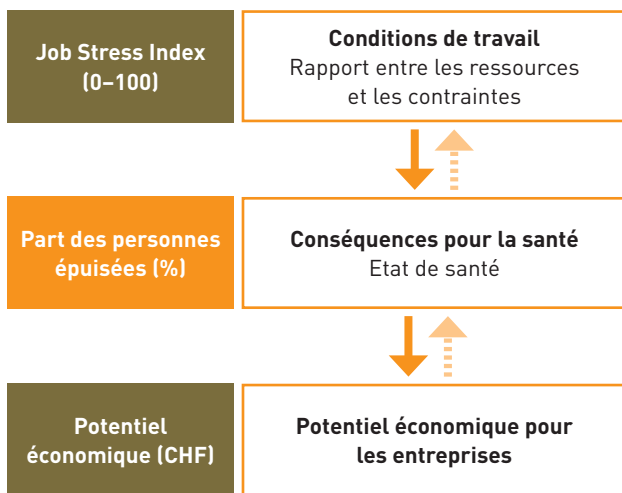
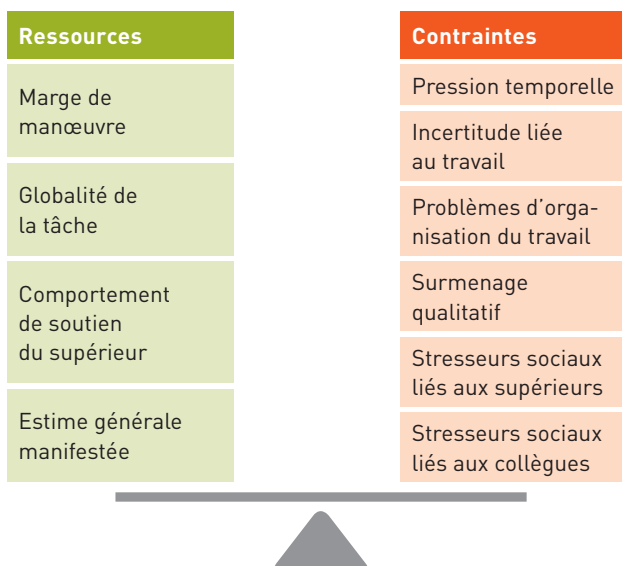


FIGURE 2

Conditions de travail



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. 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

- En moyenne, les indicateurs affichent une grande stabilité – toutefois, la part des personnes faisant état de bien plus de contraintes que de ressources sur le lieu de travail a légèrement augmenté.
- Plus les contraintes liées au stress des personnes actives sont élevées, plus l'on constate au cours des années suivantes des atteintes à la santé, une satisfaction en baisse ainsi que des pertes de productivité croissantes du fait d'absentéisme et de présentéisme.
- Il existe un lien de causalité entre les contraintes, l'état futur des collaboratrices et collaborateurs et les pertes de productivité prévisibles.
- Economiquement parlant, le présentéisme a une influence encore plus négative que l'absentéisme.
- Un Job Stress Index amélioré, c.-à-d. un meilleur rapport entre les ressources et les contraintes, permet de prédire une évolution positive en matière de motivation, santé et productivité.

2 Etat des lieux et prévision concernant le stress, la santé et la motivation

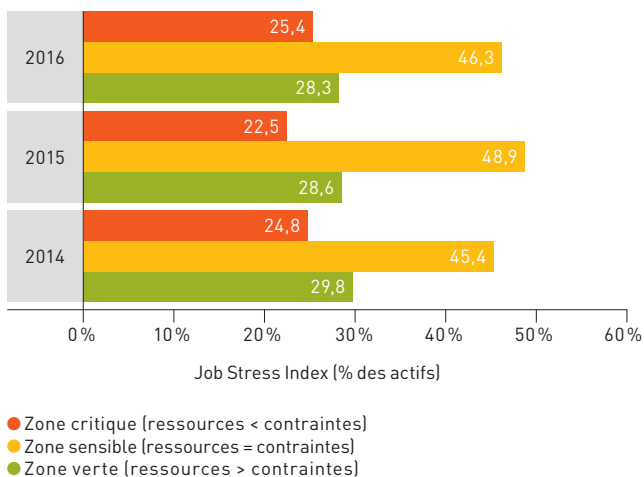
La comparaison des indicateurs recueillis dans le cadre du Job Stress Index au cours des trois dernières années a permis d'évaluer en 2017 pour la première fois l'ampleur et l'évolution des contraintes et des ressources sur le lieu de travail, ainsi que les conséquences sanitaires et économiques liées. Récapitulatif des principaux résultats:

1. Contraintes stables, légère tendance à une détérioration

Sur la période des trois ans d'enquête, la contrainte moyenne due au stress au travail et l'épuisement des actifs sont restés relativement stables. Les données transversales montrent néanmoins aussi que le nombre de personnes présentant nettement plus de contraintes que de ressources sur le lieu de travail et la part de personnes épuisées ont légèrement augmenté.

FIGURE 3

Le Job Stress Index en comparaison annuelle



2. Des coûts liés à la santé stables à un niveau élevé

Comparés sur trois ans, les coûts liés à la santé affichent dans les entreprises une stabilité similaire et oscillent entre 5,0 et 5,8 milliards de CHF. Environ deux tiers des coûts dus aux pertes de productivité estimées résultent du présentéisme et un tiers de l'absentéisme.

Les pertes de productivité sont considérées comme un indicateur dans le cadre de l'analyse du Job Stress Index. L'indicateur affiche, en milliards de CHF, le montant de la perte de productivité induite, au niveau national, par un déséquilibre du rapport entre les ressources et les contraintes chez les actifs. Le potentiel économique correspond à la hausse de productivité qui aurait pu être réalisée en Suisse si le rapport entre les contraintes et les ressources avait été équilibré.

Explication des termes

Le présentéisme est synonyme de performance réduite au travail en raison de problèmes de santé. Concrètement, la personne est certes sur son lieu de travail, mais elle ne peut 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.

3. Un stress accru nuit à la productivité pendant des années

Plus les actifs étaient sujets au stress en 2014, plus leur perte de productivité a été élevée au cours des deux années qui ont suivi, à cause des absences liées à des maladies (absentéisme) et des performances réduites au travail (présentéisme). Le lien de causalité entre la contrainte liée au stress et les pertes de productivité a pu être clairement identifié. Ainsi, le stress entraîne à moyen terme pour les entreprises des pertes de productivité liées à la santé.

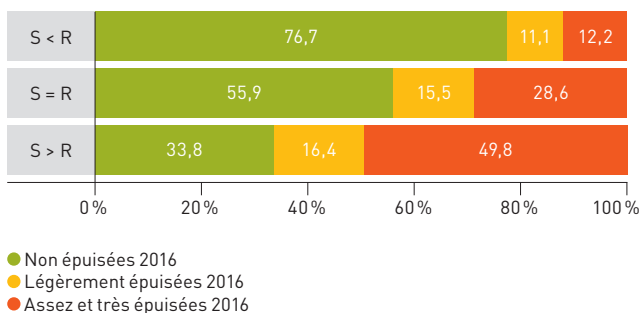
4. La santé et la motivation peuvent être prédites

Plus le stress des actifs était élevé au début de la période d'étude, plus les atteintes à la santé et l'épuisement ont été élevés, plus la satisfaction au travail a baissé et plus les intentions de démissionner ont augmenté au cours des deux années suivantes.

Parmi les personnes qui appartenaient en 2014 aux groupes présentant des valeurs de Job Stress Index élevées (stress > ressources), une part de 49,8% est classée en 2016 dans les groupes assez et très épuisés. Parmi celles qui appartenaient au groupe «stress = ressources» en 2014, ce chiffre est bien inférieur (28,6%). Et sur les actifs qui faisaient partie du groupe «stress < ressources» en 2014, seuls 12,2% étaient assez ou très épuisés en 2016.

FIGURE 4

Groupes du Job Stress Index de 2014 (stress < ressources, stress = ressources, stress > ressources) et part des personnes épuisées en 2016



Ce résultat donne des indications sur un lien de causalité entre le rapport ressources/contraintes et l'état ressenti par les collaboratrices et collaborateurs. A long terme, un rapport défavorable a un effet négatif.

5. Une amélioration du Job Stress Index se traduit par des évolutions positives

L'analyse du Job Stress Index sur plusieurs années montre que ce dernier est un indicateur fiable pour évaluer le risque lié aux conditions de travail. En résumé, on peut dire que plus le Job Stress Index est élevé, plus les valeurs relatives à l'épuisement, l'irritabilité, l'état de santé général, la satisfaction au travail et l'intention de démissionner sont défavorables. Celles-ci précèdent une augmentation du présentéisme et de l'absentéisme, et donc une hausse des pertes de productivité liées à la santé. Inversement, les entreprises ayant recours à des mesures efficaces de consolidation des ressources de leurs collaboratrices et collaborateurs et de réduction des contraintes sur le lieu de travail peuvent s'attendre à une évolution positive en ce qui concerne la santé, l'attitude et la productivité de leur personnel.

Importance des résultats pour les projets de Promotion Santé Suisse

Au moyen du modèle d'impact «Gestion de la santé en entreprise», Promotion Santé Suisse soutient les entreprises qui renforcent les ressources de leur personnel et réduisent ses contraintes. Or, les résultats de l'étude longitudinale du Job Stress Index corroborent le mécanisme d'impact positif de ce modèle. Par conséquent, Promotion Santé Suisse entend continuer sur la voie empruntée avec les entreprises (voir aussi le document de travail 38 «Faire avancer la GSE en vérifiant son efficacité: un guide pour les entreprises», 2016).

Ces résultats montrent qu'un rapport favorable entre contraintes et ressources a des effets positifs à la longue sur la santé et la motivation du personnel, ce qui permet d'éviter des pertes de productivité à long terme. Par conséquent, investir dans des mesures d'amélioration des conditions de travail est

profitable à double titre: la santé des collaboratrices et collaborateurs peut être renforcée, ce qui est également bénéfique pour le succès économique de l'entreprise comme le suppose le modèle.

C'est pourquoi la santé des employées et employés devrait impérativement être prise en considération dans les discussions menées dans le cadre des diverses initiatives parlementaires sur l'adaptation des conditions de travail. Il en va aussi bien de l'intérêt des travailleurs que de celui des employeurs.

Bibliographie

- 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.
- Krause, K., Basler, M. & Bürki, E. (2016): *Faire avancer la GSE en vérifiant son efficacité: un guide pour les entreprises*. Document de travail 38. Berne et Lausanne, Promotion Santé Suisse.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. Dans H. Schuler (éd.). *Enzyklopädie der Psychologie – Organisationspsychologie* (vol. III, p. 1007–1112): Göttingen: Hogrefe.

Impressum

Editrice

Promotion Santé Suisse

Série et numéro

Promotion Santé Suisse Feuille d'information 27

© Promotion Santé Suisse, janvier 2018

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse

Wankdorffallee 5, CH-3014 Berne

Tél. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.promotionsante.ch/publications