



## Feuille d'information 10

# Job Stress Index 2015

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

### Résumé

Promotion Santé Suisse relève depuis 2014 annuellement trois indicateurs qui mettent en évidence les impacts du stress lié au travail sur la santé et la productivité des personnes actives: Job Stress Index, taux d'épuisement et potentiel économique. Voici les résultats de l'enquête 2015: (1) Un peu plus d'une personne active sur cinq (22,5%) éprouve du stress, c.-à-d. a plus de contraintes que de ressources sur son lieu de travail. (2) Un peu plus d'une personne active sur cinq (22,6%) est épuisée. (3) Les conditions de travail influencent de manière déterminante le taux d'épuisement. (4) Le stress coûte aux employeurs 5 milliards de francs par an. (5) Des contraintes à long terme ont des répercussions négatives sur la santé et la satisfaction au travail, et augmentent l'intention de démissionner. (6) Le sentiment de devoir être joignable pendant son temps libre a un impact négatif sur la santé.

### Suivi annuel du stress au travail

Les exigences du monde du travail en Suisse se modifient très rapidement en raison de l'évolution du contexte économique et social. Dans ce cadre, 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 sous la forme du Job Stress Index 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 la 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 la figure 2). Ces contraintes et ressources ne sont pas énumérées séparément mais

sont utilisées pour le calcul d'un indicateur permettant d'obtenir rapidement et simplement une impression sur les conditions de travail, et ainsi sur les facteurs de stress au travail.

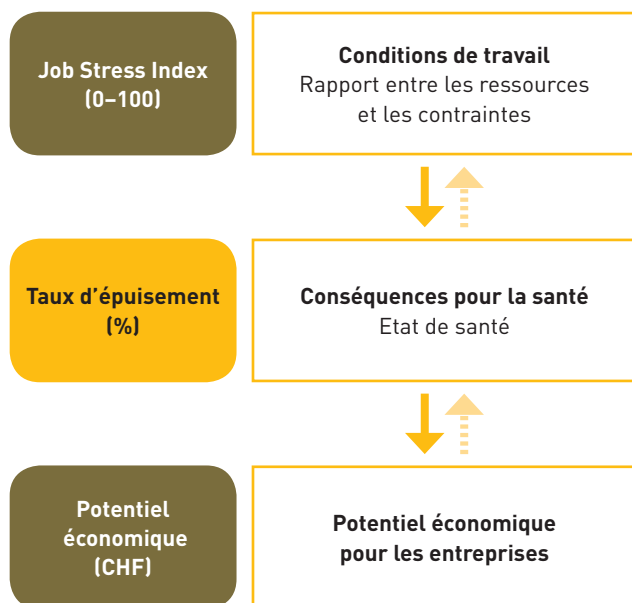
Grâce à la collecte annuelle du Job Stress Index, Promotion Santé Suisse dispose de données détaillées sur le thème du stress au travail et sur les conséquences de celui-ci sur la santé et les coûts. Cela permet de détecter au plus tôt les évolutions et de prendre en compte l'impact du monde du travail en rapide mutation sur le stress au travail.

### Table des matières

Suivi annuel du stress au travail	1
Résultats de l'enquête 2015	2
La prévention du stress a un impact positif	4

FIGURE 1

## Corrélations entre les trois indicateurs du Job Stress Index



**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 2015

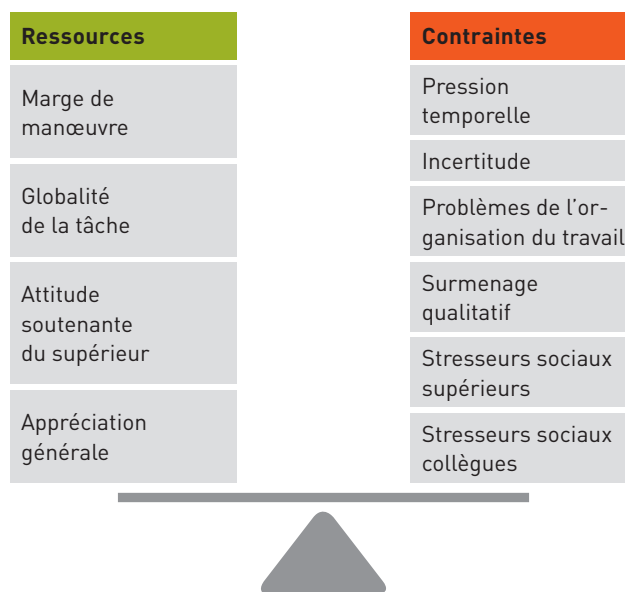
- Job Stress Index: 22,5% sont stressés
- Taux d'épuisement: 22,6% sont épuisés
- Potentiel économique: 5 milliards de CHF de perte de productivité due au stress

## Résultats de l'enquête 2015

**Méthodologie.** Le Job Stress Index s'appuie sur un sondage en ligne réalisé à l'aide de l'outil S-Tool. Le sondage est représentatif de la population active suisse. Pour celui-ci, 2844 personnes actives entre 16 et 65 ans ont été interrogées au printemps 2015. Afin d'afficher l'évolution à long terme, 1562 actifs ayant participé à l'enquête en 2014 ont de plus été questionnés. La deuxième collecte a permis de démontrer la robustesse des indicateurs.

FIGURE 2

## Indicateurs



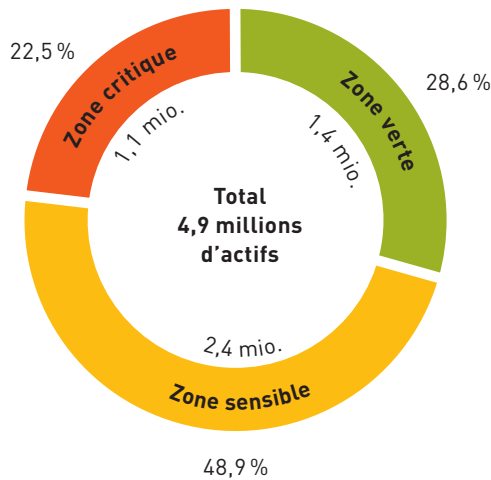
**Résultats.** Voici les résultats de l'enquête 2015:

**1. Un peu plus d'une personne active sur cinq (22,5%) 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 de 49,80 (un indice de 50 signifie autant de ressources que de contraintes).

L'enquête 2015 révèle toutefois également qu'environ un quart de l'ensemble des actifs fait état de bien plus grandes contraintes que de ressources sur le lieu de travail. Concrètement, 1,1 million d'employés se trouvent dans la «zone critique». Ces personnes ont des ressources insuffisantes pour surmonter les contraintes élevées. Près de la moitié des personnes actives présentent un équilibre fragile. Ces quelque 2,4 millions d'actifs se trouvent dans la «zone sensible», ce qui signifie que les ressources disponibles suffisent tout juste à compenser les contraintes actuelles. Seulement un peu plus d'un quart des actifs suisses travaillent dans la «zone verte» (1,4 million), donc dans une situation positive avec plus de ressources que de contraintes (voir la figure 3).

FIGURE 3

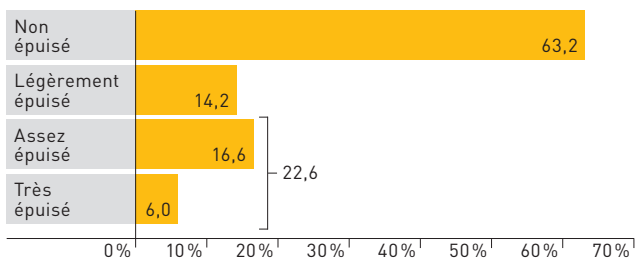
## Job Stress Index par actifs (extrapolation)



**2. Un peu plus d'une personne active sur cinq est épuisée.** 22,6 % des actifs sont assez ou très épuisés (voir la figure 4). En appliquant ce chiffre à l'ensemble des actifs suisses, 1,1 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'indicateur de l'épuisement est calculé notamment à l'aide de questions concernant la fatigue, les temps de récupération, l'épuisement émotionnel et la forme physique. Les personnes ayant un Job Stress Index élevé sont plus souvent épuisées.

FIGURE 4

## Taux d'épuisement



### Rapport entre le Job Stress Index et le taux d'épuisement

Plus le rapport entre les contraintes et les ressources est mauvais (Job Stress Index élevé), plus l'épuisement augmente.

**3. Les conditions de travail influencent de manière déterminante le taux d'épuisement (Job Stress Index).** Le taux d'épuisement dépend naturellement de nombreux facteurs, tels que les contraintes liées au travail, la situation privée (p.ex. les exigences de la sphère privée) et les caractéristiques personnelles (ressources personnelles). Lorsque l'on prend toutefois en compte tous ces facteurs, il apparaît clairement que les conditions de travail influencent de manière déterminante le taux d'épuisement. Afin de garantir la santé et les performances des employés, cela vaut donc la peine d'investir dans une bonne situation de travail.

**4. Le stress coûte aux employeurs 5 milliards de francs.** Les personnes ayant plus de contraintes que de ressources présentent en moyenne un absentéisme deux fois plus élevé que les personnes ayant un Job Stress Index équilibré. Les personnes se trouvant dans la «zone critique» sont absentes 2,57 heures par semaine, ce qui est le double de celles dans la zone verte, avec 1,22 heure par semaine. Des résultats similaires peuvent être constatés au niveau des performances. Les personnes dans la zone critique présentent une perte de productivité liée à la santé (c.-à-d. une performance réduite au travail) de 6,33 heures par semaine, les personnes dans la zone verte par contre de seulement 2,62 heures par semaine (voir le tableau 1).

Le potentiel économique évalue l'importance de l'optimisation financière réalisable si le rapport entre les contraintes et les ressources était équilibré grâce à des mesures correspondantes pour toutes les personnes ayant actuellement plus de contraintes que de ressources. Il est estimé pour les entreprises suisses à environ 5 milliards de francs au total par an. 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 64 % du potentiel économique (c.-à-d. 3,2 milliards de francs), et, d'autre part, de la réduction des absences, qui compte pour 36 % (c.-à-d. 1,8 milliard de francs). Si l'on convertit cette valeur en heures de travail, cela correspond à 136 millions d'heures de travail par an.

TABLEAU 1

**Absences et perte de productivité en raison d'un mauvais Job Stress Index**

	Zone verte	Zone sensible	Zone critique
	Ressources > contraintes	Ressources = contraintes	Ressources < contraintes
Absences (h/semaine)	1,22	1,24	2,57
Perte de productivité liée à la santé (h/semaine)	2,62	4,14	6,33
Total (h/semaine)	3,81	5,39	8,90

**5. Des contraintes à long terme ont des répercussions négatives sur la santé et la satisfaction au travail, et augmentent l'intention de démissionner.**

Les actifs qui, il y a un an, avaient plus de contraintes que de ressources (Job Stress Index élevé), étaient davantage épuisés un an plus tard. L'inverse est également vrai: les actifs qui, en 2014, rapportaient un épuisement supérieur, affichent un an plus tard un Job Stress Index plus élevé. Dans le pire des cas, des «spirales négatives» peuvent apparaître. Chez les actifs travaillant constamment dans des conditions de stress professionnel élevé, on constate une intention nettement plus élevée de démissionner et une plus grande insatisfaction au travail. Les changements ont un impact manifeste: l'épuisement diminue lorsque le Job Stress Index s'améliore et augmente lorsque ce dernier se détériore.

**6. Le sentiment de devoir être joignable pendant son temps libre a un impact négatif sur la santé.**

75% des actifs ont indiqué également travailler pendant leur temps libre pour répondre aux exigences de leur travail. Un tiers des actifs (32,2%) utilisent un smartphone ou une tablette pour travailler durant leur temps libre. En moyenne, les personnes actives utilisaient pour le travail durant leur temps libre un smartphone ou une tablette près de cinq fois pour une durée de 25 minutes par jour. Plus les employés se sentent obligés par exemple de répondre aux e-mails de supérieurs, de collègues ou de clients pendant leur temps libre, plus leur épuisement, leur irritation et le poids du travail dans leur vie privée sont importants.

**La prévention du stress a un impact positif: instruments et mesures**

La santé et le bien-être des collaborateurs sont des conditions essentielles à la performance économique des entreprises à long terme. Cela vaut donc la peine pour les entreprises d'investir de manière durable dans la santé des collaborateurs. L'étude de grande envergure SWiNG réalisée par Promotion Santé Suisse démontre que la prévention du stress est efficace: les mesures de prévention ont un impact positif évident pour les actifs, ce qui se traduit par une baisse du niveau de stress et une augmentation de la productivité (SWiNG 2011).

Il n'est souvent pas facile de réduire les contraintes. Les entreprises doivent donc surtout veiller dans le cadre de la prévention du stress à encourager les ressources sur le lieu de travail (p. ex. en augmentant la marge de manœuvre et le soutien social). Il ne faut toutefois pas perdre de vue le fait que les facteurs de stress ne peuvent pas être «indéfiniment»

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

- Instrument d'analyse en ligne du stress pour les entreprises: [www.s-tool.ch](http://www.s-tool.ch)
- Formations continues et conseils en prévention du stress: [www.promotionsante.ch/formation-continue](http://www.promotionsante.ch/formation-continue)
- Informations sur la prévention et la réduction du stress: [www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)
- Résultats de la collecte du Job Stress Index 2014: [www.job-stress-index.ch](http://www.job-stress-index.ch)
- Résultats du projet pilote sur la prévention du stress: [www.promotionsante.ch/swing](http://www.promotionsante.ch/swing)

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

compensés. A un niveau très élevé de contraintes, la compensation par d'importantes ressources atteint ses limites.

Il est utile, dans le cadre de la gestion de la santé en entreprise, d'analyser plus précisément les ressources et les contraintes au sein de sa propre entreprise. Pour ce faire, Promotion Santé Suisse propose l'instrument d'analyse en ligne du stress S-Tool. Des interventions spécifiques à l'entreprise peuvent ensuite être élaborées sur la base des résultats, telles qu'une formation de la direction, une formation d'équipe et des cours individuels de gestion du stress pour les collaborateurs. L'introduction et la mise en œuvre d'une prévention du stress et d'une gestion de la santé en entreprise sont toujours des démarches spécifiques à chaque entreprise et doivent être adaptées à sa culture.

### Commande du rapport de recherche

Le rapport de recherche 2015 peut être commandé à l'adresse suivante:  
[wirkungsmanagement@promotionsante.ch](mailto:wirkungsmanagement@promotionsante.ch).  
 Les publications concernant la collecte 2014 sont disponibles à l'adresse [www.job-stress-index.ch](http://www.job-stress-index.ch).

Igic, I.; Keller, A.; Luder, L.; Elfering, A.; Semmer, N.; Brunner, B.; Wieser, S. (2015). Job Stress Index 2015, Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse. Promotion Santé Suisse, Berne et Lausanne.

### 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](http://www.osha.europa.eu)

Promotion Santé Suisse (2011): Projet SWiNG (acronyme de «Stressmanagement – Wirkung und Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung»), en français «Gestion du stress – Effets et avantages de la promotion de la santé en entreprise», en ligne: [www.promotionsante.ch/swing](http://www.promotionsante.ch/swing)

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)

#### Auteures et auteurs de l'étude

– Dr. Ivana Igic  
 – Dr. Anita Keller  
 – Prof. Dr. Achim Elfering

– Prof. em. Dr. Norbert Semmer  
 – Dr. Beatrice Brunner  
 – Prof. Dr. Simon Wieser

#### Forme des citations

Igic et al. (2015). *Job Stress Index 2015. Indicateurs relatifs au stress chez les personnes actives en Suisse*. Promotion Santé Suisse, Feuille d'information 10, Berne et Lausanne

© Promotion Santé Suisse, novembre 2015

#### 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](mailto:office.bern@promotionsante.ch)  
[www.promotionsante.ch/publications](http://www.promotionsante.ch/publications)