



## Feuille d'information 48

# Job Stress Index 2020

## Monitoring des indicateurs du stress chez les personnes actives en Suisse

### Résumé

Depuis 2014, Promotion Santé Suisse analyse régulièrement des indicateurs sur le stress lié au travail et sur ses liens avec la santé et la productivité des personnes actives en Suisse:

- la moyenne du Job Stress Index, qui illustre le rapport entre les ressources et les contraintes liées au travail des personnes actives en Suisse;
- la part des personnes actives dont le Job Stress Index se trouve dans la zone critique;
- la part des personnes actives qui se sentent émotionnellement épuisées;
- le potentiel économique susceptible de résulter de la réduction du stress lié au travail.

### Voici les résultats de l'enquête 2020:

**(1)** Le Job Stress Index moyen des personnes actives en Suisse s'est de nouveau légèrement détérioré. À 50,83 points, les ressources et les contraintes sont certes à l'équilibre en moyenne mais la dégradation est significative par rapport aux indicateurs du stress des enquêtes 2014 et 2016. **(2)** Job Stress Index dans la zone critique: trois personnes actives sur dix (29,6%) ont plus de contraintes que de ressources dans des proportions qui ne s'expliquent pas par des fluctuations aléatoires. Ce pourcentage augmente à nouveau tandis que la part des personnes actives qui disent avoir plus de ressources que de contraintes baisse. **(3)** Près d'un tiers des personnes actives (28,7%) sont épuisées sur le plan émotionnel. **(4)** Le stress lié au travail coûte environ CHF 7,6 milliards par an aux entreprises.

Cette dernière édition du monitoring portait sur l'intensification du travail, c'est-à-dire une augmen-

tation des efforts fournis au travail avec le temps [1]. On suppose que ces efforts deviennent de plus en plus une contrainte en Suisse également en raison du développement de la numérisation. Il apparaît que **(5)** les personnes actives ont l'impression que le rythme de travail a fortement augmenté depuis 2016; **(6)** les jeunes collaboratrices et collaborateurs en font davantage état que leurs collègues plus âgés.

### Table des matières

1	Situation initiale et objectif	2
2	Description des indicateurs	2
3	Enquête 2020	3
4	Résultats 2020	4
5	Focalisation sur l'intensification du travail	6
6	Conclusion	7

[1] Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), pp. 898-913.

## 1 Situation initiale et objectif

Le stress au travail constitue un grand défi, autant pour les personnes individuelles que pour les entreprises. Le stress décrit généralement un déséquilibre entre les contraintes avec lesquelles une personne doit composer et les possibilités à disposition pour y faire face (ressources).

Parmi les contraintes au travail, on compte par exemple la pression temporelle, les conflits ou le surmenage. Des caractéristiques de l'environnement de travail peuvent aider à faire face à ces contraintes et constituent ainsi des ressources pour les personnes actives. On peut notamment citer la marge de manœuvre ou la reconnaissance accordée aux personnes actives (figure 1). Plus le rapport entre les contraintes et les ressources est défavorable, plus le risque que les individus concernés souffrent de stress lié au travail est grand. Ce stress peut diminuer le bien-être et être à l'origine de maladies [2]. C'est pourquoi, depuis 2014, Promotion Santé Suisse analyse régulièrement des **indicateurs qui mettent en évidence l'ampleur du stress lié au travail et ses impacts sur la santé et la productivité des personnes actives** (figure 2) afin de sensibiliser les entreprises ainsi les actrices et acteurs de l'économie à ce thème.

## 2 Description des indicateurs

### 2.1 Que décrivent ces indicateurs?

#### Indicateur 1: Job Stress Index des personnes actives en Suisse

Le Job Stress Index reflète le rapport entre des contraintes et des ressources données au poste de travail (figure 1). Plus le chiffre obtenu entre 0 et 100 est élevé, plus les contraintes auxquelles fait face une personne sont importantes par rapport aux ressources dont elle dispose. Le monitoring fait état de la moyenne du Job Stress Index de l'ensemble des participantes et participants. Il s'agit pour ainsi dire de la valeur moyenne du stress des personnes actives en Suisse.

#### Indicateur 2: part des personnes actives dont le Job Stress Index se trouve dans la zone critique

Sur la base du Job Stress Index de chaque individu, il est possible de définir le pourcentage des personnes actives présentant un rapport défavorable supérieur à la moyenne entre contraintes et ressources au poste de travail. La zone critique comprend chaque personne dont le Job Stress Index est supérieur à 54 (tableau 1).

#### Indicateur 3: part des personnes actives émotionnellement épuisées

Le pourcentage des personnes qui se sentent épuisées sur le plan émotionnel est un indicateur im-

FIGURE 1

#### Rapport entre les ressources et les contraintes, base du Job Stress Index

Ressources	Contraintes
Marge de manœuvre	Pression temporelle
Globalité des tâches	Incertitude liée aux tâches de travail
Attitude soutenante de la supérieure ou du supérieur	Problèmes d'organisation du travail
Reconnaissance générale au travail	Surmenage qualitatif
	Contraintes sociales liées à la supérieure ou au supérieur
	Contraintes sociales liées aux collègues

TABLEAU 1

#### Importance du Job Stress Index

		Valeur du Job Stress Index
Moins de contraintes que de ressources	Zone favorable	0-45.879
Autant de contraintes que de ressources	Zone sensible	45.880-54.122
Plus de contraintes que de ressources	Zone critique	54.123-100

[2] Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Enzyklopädie der Psychologie – Organisationspsychologie* (Vol. III, pp. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

portant du bien-être des personnes actives. Il s'agit des personnes qui indiquent être très ou plutôt épuisées.

#### Indicateur 4: potentiel économique

Les personnes actives souffrant de problèmes de santé liés au stress sont soit absentes du travail (absentéisme), soit présentes mais affichent une performance réduite (présentéisme). Il en résulte donc, 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 de gestion de la santé en entreprise permettaient à toutes les personnes chez qui les contraintes sont supérieures aux ressources de revenir à un rapport équilibré entre ressources et contraintes.

#### 2.2 Quels sont les liens entre ces indicateurs?

Comme le montre la figure 2, les indicateurs sont étroitement liés: le rapport entre ressources et contraintes au poste de travail (exprimé par le Job Stress Index), surtout chez les personnes dans la zone critique du Job Stress Index, peut avoir des conséquences sur la santé (exprimées par l'épuise-

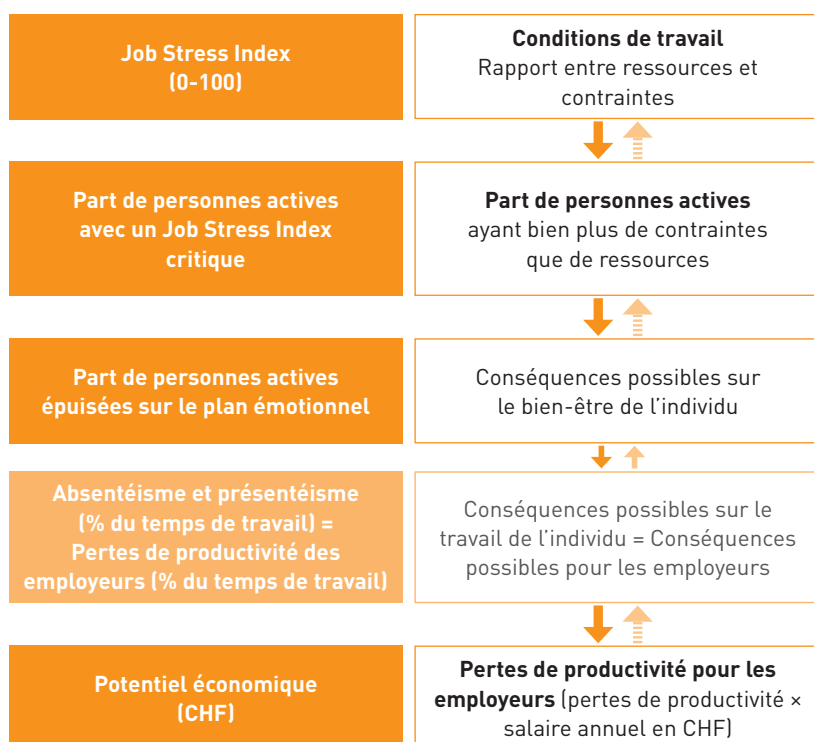
ment émotionnel). Si une personne active est en mauvaise santé, son travail peut en pâtir car elle est soit plus souvent absente (absentéisme), soit elle est présente mais n'est pas en mesure de donner le meilleur d'elle-même (présentéisme). Dans les deux cas, cela entraîne des pertes de productivité. Si l'on tient uniquement compte des pertes de productivité dues au stress lié au travail, on obtient le montant en francs suisses (exprimé par le potentiel économique) que les entreprises paient alors qu'elles ne profitent pas de gains de productivité en contrepartie.

### 3 Enquête 2020

L'enquête en ligne est représentative de la population active selon l'âge, le sexe, la région et la branche. L'enquête 2020 a été réalisée de manière analogue à celles de 2014, 2016 et 2018. Ont été interrogés des participantes et participants au panel en ligne LINK pendant la période du 3 février 2020 au 3 mars 2020. L'échantillon comprend 2846 personnes actives entre 16 et 65 ans, originaires de Suisse francophone, germanophone et italophone.

FIGURE 2

#### Les indicateurs avec étapes intermédiaires



#### Aperçu des indicateurs 2020

**Indicateur 1:** le **Job Stress Index 2020** des personnes actives en Suisse est de 50,83 points (2018: 50,61).

**Indicateur 2:** la part des personnes actives dont le **Job Stress Index se trouve dans la zone critique (>54)** est de 29,6% (2018: 27,1%).

**Indicateur 3:** la part de **personnes actives épuisées sur le plan émotionnel** en 2020 est de 28,7% (2018: 29,1%).

**Indicateur 4:** le **potentiel économique** en 2020 s'élève à CHF 7,63 milliards (2018: CHF 6,54 milliards).

## 4 Résultats 2020

**À 50.83 points, la valeur moyenne du Job Stress Index en 2020 est légèrement supérieure à 2018 (50.61) et donc légèrement plus défavorable. L'écart par rapport à 2018 n'est pas significatif, mais affiche une hausse significative par rapport aux enquêtes de 2014 et 2016 (figure 3).** En moyenne, les contraintes sur le lieu de travail ont augmenté lentement mais de manière constante au cours des six dernières années, tandis que les ressources y ont diminué. Cette baisse des ressources se remarque surtout dans la globalité des tâches et dans la reconnaissance générale.

**Trois personnes actives sur dix ont l'impression d'avoir plus de contraintes que de ressources qu'elles pourraient utiliser pour faire face à ces contraintes sur le lieu de travail (figure 4).** Le pourcentage de ces personnes actives, qui se trouvent donc dans la zone critique, a légèrement augmenté pour la quatrième fois de suite, passant de 24,8% en 2014 à 29,6% en 2020 (figure 5). Un quart des personnes actives se trouvent encore dans la zone favorable et 45,5% sont dans la zone sensible où

ressources et contraintes sont à l'équilibre. Au fil des ans, la zone favorable n'a cessé de s'amenuiser et la zone critique d'augmenter (figure 5). En 2018, la proportion des personnes actives dans la zone critique était, pour la première fois, plus importante que celle se trouvant dans la zone favorable – et cette tendance se maintient en 2020.

FIGURE 3

### Indicateur 1: valeur moyenne du Job Stress Index en 2014, 2016, 2018 et 2020

En 2020, cette valeur est significativement plus élevée qu'en 2014 et 2016, tandis que l'écart n'est pas significatif par rapport à 2018.

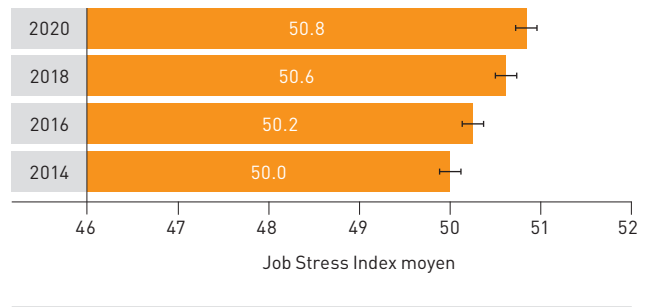
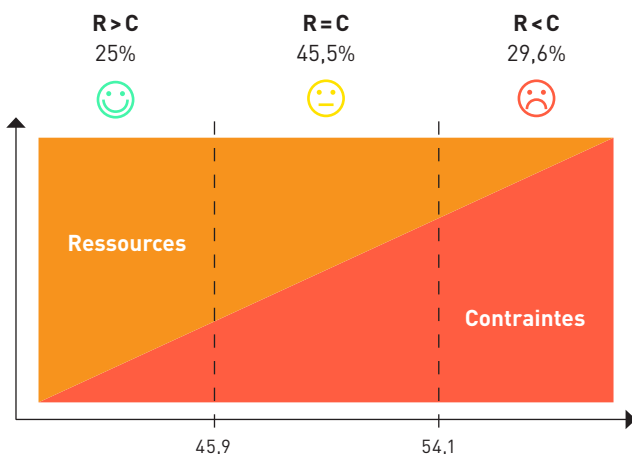


FIGURE 4

### Job Stress Index: ressources (R) et contraintes (C)

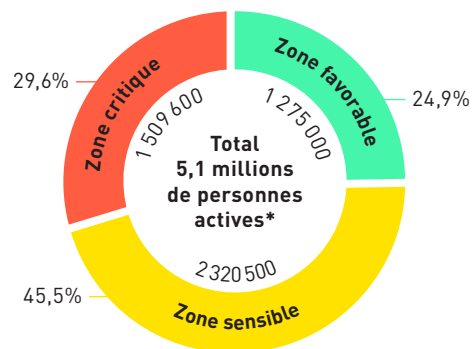


**Zone favorable:** ces personnes ont plus de ressources que de contraintes.

**Zone sensible:** ces personnes ont en moyenne à peu près autant de ressources que de contraintes.

**Zone critique:** ces personnes doivent faire face à plus de contraintes que ne leur permettent les ressources dont elles disposent.

### Proportion des personnes actives dans les zones favorable, sensible et critique du Job Stress Index 2020 (estimation)



\* Source: nombre de personnes actives OFS Q1/2020

Valeur moyenne du Job Stress Index en Suisse: 50.83. 24,9% des personnes interrogées ont plus de contraintes que de ressources, 45,5% ont à peu près autant de ressources que de contraintes et 25% ont moins de contraintes que de ressources.

**Le pourcentage de personnes émotionnellement épuisées a légèrement baissé, de 29,1% en 2018 à 28,7% en 2020.** Cet indicateur était encore de 24-25% en 2014 et 2016, avant de fortement augmenter en 2018 et 2020 (figure 6).

À l’instar des enquêtes précédentes, le lien fort qui existe entre le Job Stress Index et l’épuisement émotionnel demeure en 2020: chez une personne, un Job Stress Index élevé s’accompagne souvent d’un

épuisement émotionnel important. La très faible baisse de la part des personnes passablement ou très épuisées ne modifie en rien ce lien.

**Le potentiel économique est globalement estimé à environ CHF 7,6 milliards (2018: CHF 6,54 milliards), atteignant ainsi la valeur la plus élevée depuis le début des mesures en 2014<sup>1</sup>.** Comme le montre la figure 7, il serait possible d’exploiter CHF 2,17 milliards (28%) et CHF 5,46 milliards (72%)

FIGURE 5

**Pourcentages de personnes actives dans les zones critique, sensible et favorable du Job Stress Index par année d’enquête**

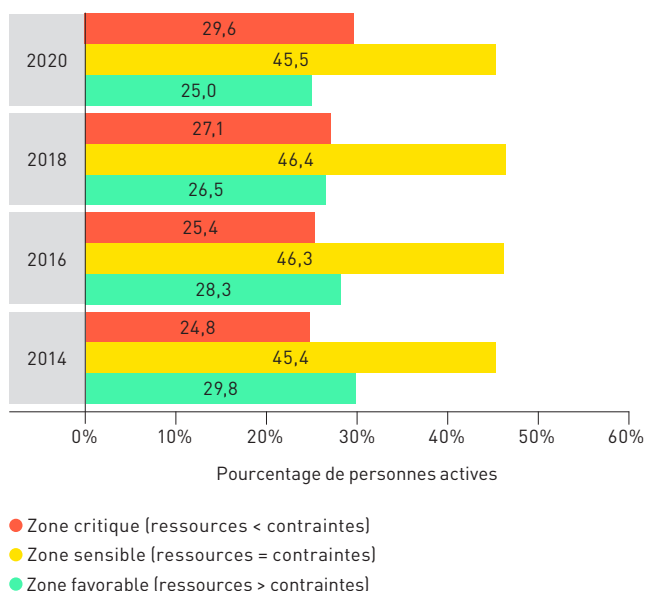


FIGURE 6

**Pourcentages de personnes actives par degré d’épuisement et année d’enquête**

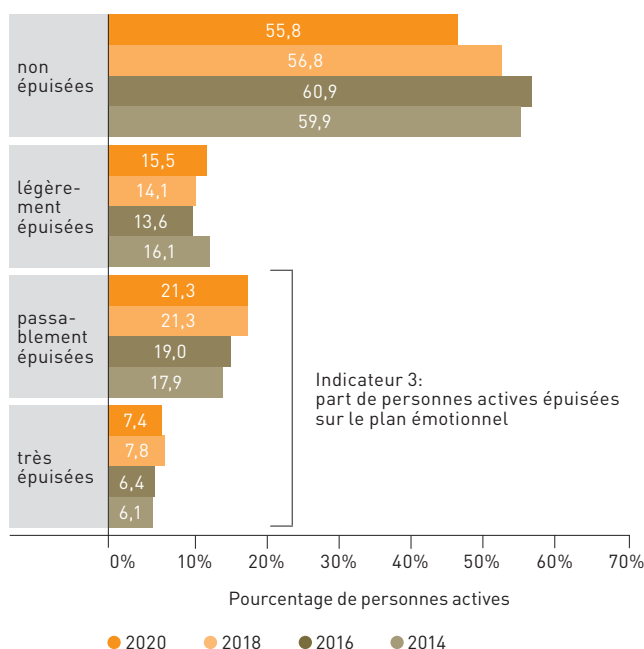
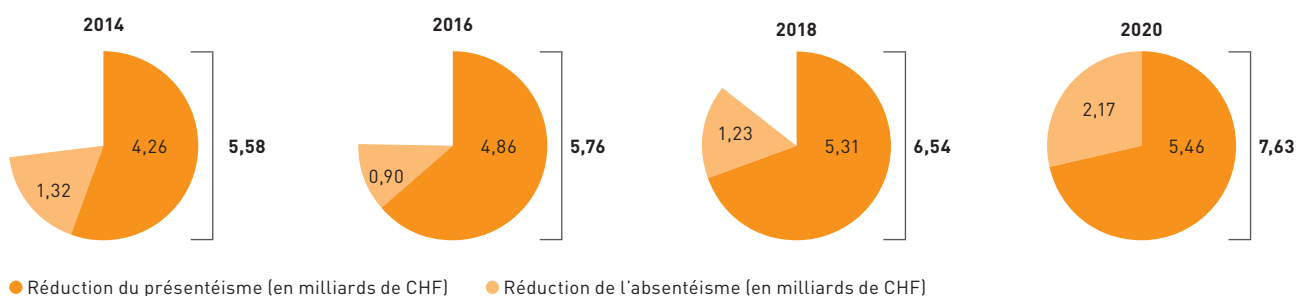


FIGURE 7

**Comparaison du potentiel économique de 2014 à 2020 en milliards de CHF.** L’intervalle de confiance de 95% pour 2014, 2016, 2018 et 2020 est respectivement de CHF 4-7,2 mrd., CHF 4-7,4 mrd., CHF 4,7-8,3 mrd. et CHF 5,33-9,93 mrd.



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

du potentiel économique si l'on réduisait respectivement l'absentéisme et le présentéisme.

La perte de productivité à l'échelle suisse<sup>2</sup> due à des problèmes de santé se monte à CHF 48 milliards en 2020, 16% pouvant être attribués au stress lié au travail. Le potentiel économique s'élève donc à environ CHF 7,6 milliards.

## 5 Focalisation sur l'intensification du travail

Les modifications dans l'environnement de travail liées à la numérisation donnent naissance à de nouvelles exigences pour les personnes actives. Ainsi, l'augmentation progressive de la vitesse et des cycles de changements de plus en plus courts entraînent une intensification du travail. Concrètement, l'intensification du travail correspond à une augmentation des efforts fournis au travail avec le temps [3].

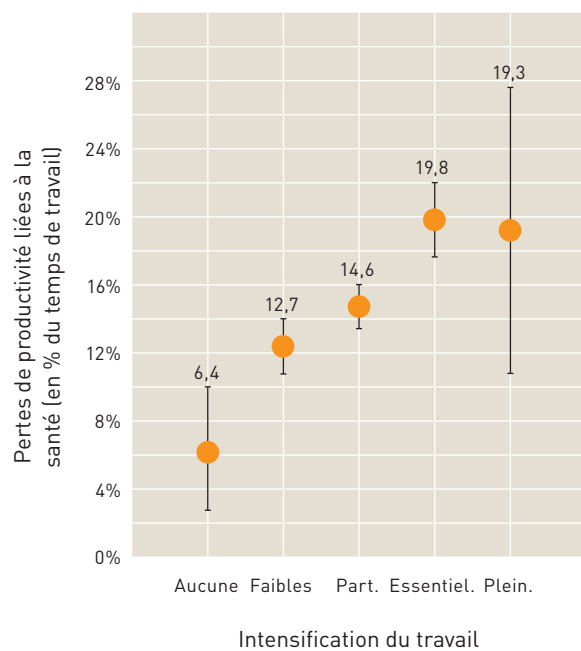
L'intensification du travail s'exprime par l'augmentation du rythme de travail. Dans le même temps, on exige aussi de plus en plus des personnes actives qu'elles acquièrent de nouvelles connaissances et de nouvelles capacités (intensification des exigences d'apprentissage basées sur les connaissances et les capacités). La flexibilisation accrue des activités et des carrières donne en outre naissance à de nouvelles exigences en matière de planification et de décisions, tant pour l'activité professionnelle (intensification des exigences de planification et de décision liées à l'activité) que pour la propre carrière (intensification des exigences de planification et de décision liées à la carrière).

**Le monitoring du Job Stress Index 2020 fait état d'une augmentation significative du rythme de travail.** Au cours des quatre dernières années, c'est entre 2018 et 2020 que l'augmentation du rythme

de travail a été la plus forte, ce qui, en plus des contraintes observées jusqu'à présent dans le Job Stress Index, peut contribuer à l'épuisement émotionnel. Comme le montre la figure 8, on a aussi constaté que plus l'intensification du travail ressentie est importante, plus les pertes de productivité liées à la santé sont élevées: les personnes actives qui indiquent ne ressentir aucune intensification du travail affichent 6,4% de pertes de productivité en rapport avec leur temps de travail, tandis que ce pourcentage se monte à plus de 19% chez celles qui ressentent essentiellement ou pleinement une intensification du travail.

FIGURE 8

**Pertes de productivité liées à la santé en % du temps de travail en fonction de l'intensification du travail ressentie**



<sup>2</sup> Pertes de productivité (en CHF) = Pertes de productivité (en %) × salaire

[3] Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), pp. 898-913.

**Les jeunes personnes actives ressentent davantage une intensification du travail.** Lors de l'enquête du Job Stress Index 2020, les jeunes personnes actives entre 16 et 24 ans en Suisse constituent, avec 42%, la part la plus importante des personnes actives dans la zone critique du Job Stress Index par rapport aux autres groupes d'âge (figure 9); elles affichent aussi la valeur la plus élevée dans l'échelle globale de l'intensification du travail (échelle IDS à la figure 10).

Plus spécifiquement, elles se distinguent significativement des personnes actives entre 55 et 65 ans en ce qui concerne deux dimensions de l'intensification du travail: elles ressentent une intensification du rythme de travail plus importante (échelle WI à la figure 10) et des exigences accrues concernant la planification de la propre carrière et les décisions en la matière (échelle ICP à la figure 10).

## 6 Conclusion

L'enquête du Job Stress Index 2020 sur le stress au travail chez les personnes actives en Suisse a une nouvelle fois mis en évidence les liens entre conditions de travail, stress et épuisement émotionnel. Les conditions de travail défavorables ne constituent pas le seul facteur de stress, les contraintes privées par exemple y contribuent également. Toutefois, les conditions de travail sont parmi les facteurs d'influence les plus importants et il faudrait par conséquent leur accorder une attention particulière dans la prévention du stress et dans la promotion de la santé.

Cette attention particulière accordée aux conditions de travail va aussi dans l'intérêt de l'entreprise, puisque le stress peut entraîner des pertes de productivité et donc engendrer des coûts plus élevés. Si l'on pouvait diminuer le stress lié au travail par une gestion systématique de la santé en entreprise par exemple, il serait possible d'exploiter un potentiel économique pouvant atteindre environ CHF 7,6 milliards. Il appartient aussi aux cadres dirigeants des entreprises et il est dans leur intérêt de créer les conditions cadres nécessaires pour promouvoir la santé de leurs collaboratrices et collaborateurs.

FIGURE 9

**Proportion des personnes actives dans les zones favorable, sensible et critique du Job Stress Index par groupes d'âge**

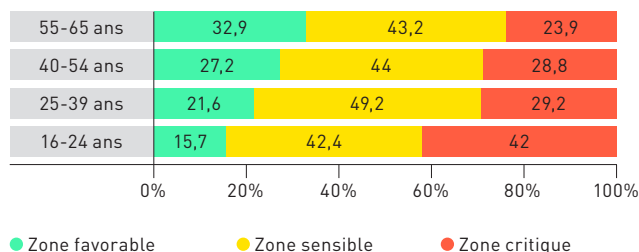
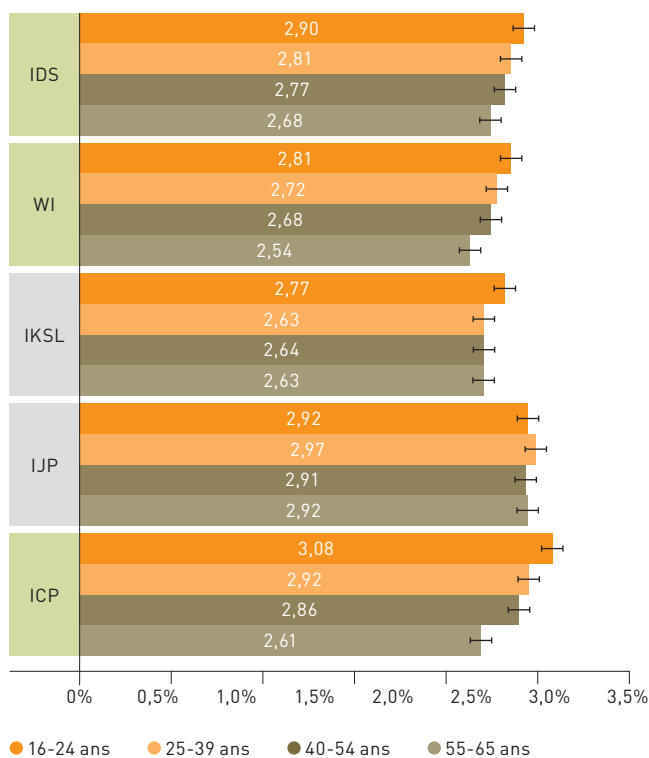


FIGURE 10

**Valeurs moyennes et erreurs types de l'échelle globale et des sous-échelles de l'intensification du travail par groupes d'âge**



Les échelles sur lesquelles les valeurs des jeunes personnes actives s'écartent significativement de celles de leurs aîné-e-s sont encadrées en vert.

- IDS Échelle globale d'intensification du travail
- WI Intensification du rythme de travail
- IKSL Intensification des exigences d'apprentissage liées aux connaissances et aux capacités
- IJP Intensification des exigences de planification et de décision liées à l'activité
- ICP Intensification des exigences de planification et de décision liées à la carrière

## Impressum

### Éditrice

Promotion Santé Suisse

### Direction de projet

- Dr Corina T. Ulshöfer

### Auteurs et auteurs

- Lic. phil. Sibylle Galliker
- Dr Ivana Igic
- Prof. Dr Achim Elfering
- Prof. em. Dr Norbert Semmer

*Université de Berne*

- Dr Beatrice Brunner
- Lic. oec. Stephanie Dosch
- Prof. Dr Simon Wieser

*Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften*

## Série et numéro

Promotion Santé Suisse, feuille d'information 48

© Promotion Santé Suisse, septembre 2020

## Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse

Wankdorfallee 5, CH-3014 Berne

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)