



Feuille d'information 72

Job Stress Index 2022

Monitoring des indicateurs du stress chez les personnes actives en Suisse

Résumé

Depuis 2014, Promotion Santé Suisse, communique régulièrement – en collaboration avec l'Université de Berne et la Haute école de sciences appliquées de Zurich (ZHAW) – **quatre indicateurs** du stress au travail et de ses conséquences sur la santé et la productivité des personnes actives en Suisse. En 2022, le **Job Stress Index (1)**, qui reflète le ratio moyen entre contraintes et ressources au travail de la population active suisse, se situe à 50.66. Cela signifie que ressources et contraintes s'équilibrent. La légère amélioration par rapport à 2020 (50.83) n'est pas significative¹; l'index reste cependant significativement plus défavorable qu'en 2014 et 2016. La pandémie de Covid-19 a partiellement modifié les conditions de travail, sans engendrer de variations notables du Job Stress Index.

De nouvelles contraintes et ressources ont néanmoins gagné en importance. La crainte pour soi-même et l'entourage proche de tomber gravement malade du coronavirus, l'isolement social perçu, tout comme l'usage accru d'outils de communication à distance à des fins professionnelles, se révèlent être des contraintes additionnelles. Ces facteurs ont un lien avec la santé au-delà du niveau de stress indiqué par le Job Stress Index.

La part de personnes actives dont le **Job Stress Index se trouve dans la zone critique (2)**, est de 28,2%. Ces personnes témoignent de sensiblement plus de contraintes que de ressources. Ce taux est en légère baisse par rapport à 2020 (29,6%), sans atteindre la significativité. La **part de personnes actives se sentant émotionnellement épuisées (3)**, dépasse pour la première fois depuis 2014 la barre des 30%, avec un taux de 30,3%. Le stress professionnel coûte près de CHF 6,5 milliards à l'économie. Le **potentiel économique (4)** qui pourrait résulter de la diminution du stress professionnel est ainsi inférieur à celui de 2020 (CHF 7,6 milliards), cette différence n'est cependant pas significative.

Table des matières

1 Situation initiale	2
2 Enquête 2022	3
3 Résultats 2022	5
4 Conclusion	8
Annexe: description des indicateurs	9

¹ Le mot « significatif » fait référence dans cette feuille d'information à la signification statistique. Celle-ci désigne une différence qui ne peut plus être expliquée uniquement par des variations aléatoires.

1 Situation initiale

Le stress au travail représente un enjeu de taille, tant pour les individus que pour les entreprises. Le stress signifie globalement un déséquilibre entre les contraintes auxquelles une personne est confrontée et les moyens dont elle dispose pour y faire face (ressources).

Les contraintes du contexte professionnel peuvent être la pression temporelle, les conflits, ou le surmenage. Certaines conditions de travail peuvent alléger ces contraintes et représenter ainsi des ressources pour le personnel. Il s'agit, par exemple, de la marge de manœuvre à disposition ou de la recon-

naissance obtenue (figure 1). Le stress professionnel, pouvant être généré par un rapport défavorable entre contraintes et ressources, peut entraver le bien-être et rendre malade [1]. En collaboration avec l'Université de Berne et la Haute école de sciences appliquées de Zurich (ZHAW), Promotion Santé Suisse communique régulièrement depuis 2014, **quatre indicateurs du stress au travail et de ses conséquences sur la santé et la productivité des personnes actives en Suisse** (figure 2; voir l'annexe pour plus de détails). Le but est d'observer l'évolution de la santé psychique des personnes actives en Suisse et d'en informer les entreprises, ainsi que les acteurs de l'économie.

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



Corrélation entre rapport contraintes-ressources, épuisement émotionnel et potentiel économique

Les quatre indicateurs collectés sont liés, comme l'illustre la figure 2: les résultats montrent une corrélation entre le rapport contraintes-ressources au travail (exprimé par le Job Stress Index) et différents aspects de santé, tels que l'épuisement émotionnel. Les personnes dont le Job Stress Index se situe en zone critique, peuvent obtenir des valeurs plus négatives sur ces aspects. Lorsque l'état de santé est diminué, le travail fourni par les membres du personnel peut en pâtir; ils seront plus souvent absents pour des raisons médicales (absentéisme) ou seront présents mais moins performants (présentéisme). Les deux aspects engendrent une perte de productivité. Le potentiel économique découle de cette perte de productivité: il décrit le montant que l'économie suisse pourrait économiser, si la perte de productivité générée par le stress professionnel était évitée grâce à un équilibre contraintes-ressources.

[1] 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.

FIGURE 2

Les indicateurs avec étapes intermédiaires



Aperçu des indicateurs 2022

Indicateur 1: le **Job Stress Index 2022** des personnes actives en Suisse est de 50,66 points (2020: 50,83).

Indicateur 2: la part des personnes actives dont le **Job Stress Index se trouve dans la zone critique (>54)** est de 28,2% (2020: 29,6%).

Indicateur 3: la part de **personnes actives épuisées sur le plan émotionnel** en 2022 est de 30,3% (2020: 28,7%).

Indicateur 4: le **potentiel économique** en 2022 s'élève à CHF 6,5 milliards (2020: CHF 7,6 milliards).

2 Enquête 2022

Le sondage en ligne est représentatif de la population active en Suisse en termes d'âge, de genre, de région et de secteur. Les participant-e-s de l'échantillon internet LINK ont été interrogé-e-s entre le 4 février 2022 et le 1^{er} mars 2022. Comme pour les enquêtes précédentes, la collecte de données s'est faite en février. Cette année, deux événements marquants ont eu lieu durant cette période, qu'il s'agit de garder en tête lors de l'interprétation des résultats: le 17 février 2022, le Conseil fédéral lève l'obli-

gation du port de masque et la recommandation de télétravail². Le 24 février 2022, la Russie entre en guerre contre l'Ukraine.

L'échantillon est composé de 3022 personnes actives âgées entre 16 et 65 ans, originaires de Suisse romande, alémanique et italienne. L'enquête de 2022 a été menée de manière analogue à celles des années 2014, 2016, 2018 et 2020. Cependant, des caractéristiques et conditions de travail supplémentaires ont été intégrées, afin de refléter l'évolution des conditions de travail suite à la pandémie de Covid-19.

2 <https://www.admin.ch/gov/fr/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-87216.html>

Contraintes spécifiques au Covid-19

Les résultats montrent qu'environ 43% des participant-e-s travaillent à domicile au moins à mi-temps. Avant la pandémie de Covid-19, ce taux était de 18%. 7,8% de la population active souffre presque toujours ou souvent d'isolement social, alors que 70,1% rarement ou presque jamais (figure 3). Une grande majorité (83,9%) se sent pas du tout ou peu stressée par la crainte de perdre son emploi (figure 4A). La grande majorité (78,4%)

ne s'inquiète pas de tomber gravement malade, mais lorsqu'il s'agit de l'inquiétude pour les personnes proches, ce taux baisse à 54,8% (figure 4B). Le stress lié à un usage accru de technologies d'information et de communication au travail se fait surtout sentir dans l'exigence de disponibilité ou la prise de contact en dehors des heures de travail (figure 5).

FIGURE 3

Isolement social

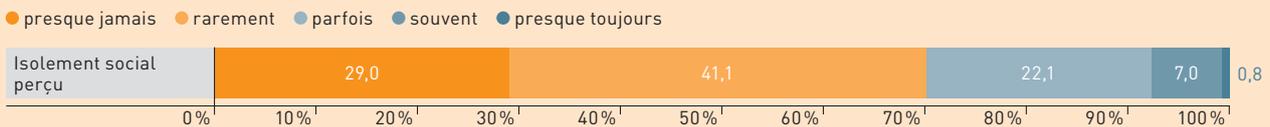


FIGURE 4

Stress lié aux craintes

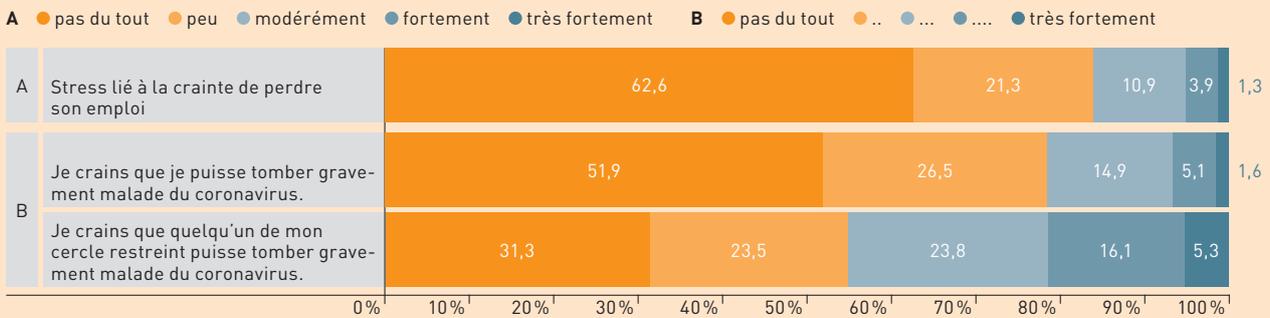
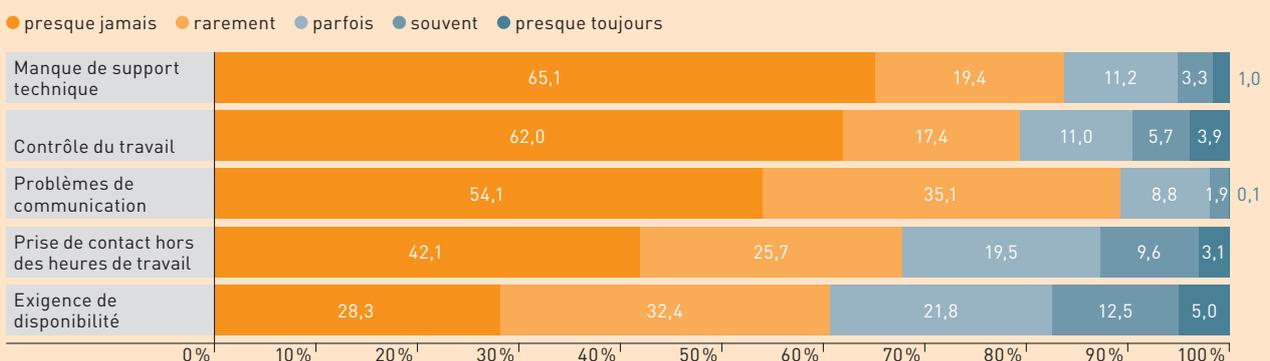


FIGURE 5

Stress lié aux technologies d'information et de communication au travail



3 Résultats 2022

Job Stress Index

Le premier indicateur, la moyenne du Job Stress Index 2022, révèle que pour la population active en Suisse, les contraintes et ressources au travail s'équilibrent. Avec une valeur de 50.66 en 2022, il est légèrement plus favorable qu'en 2020 (50.83). Cette différence n'est pas significative. Comme en 2020 et 2018, l'index de 2022 est cependant significativement plus élevé que lors des enquêtes de 2014 et 2016 (figure 6). La légère baisse par rapport à 2020 est plutôt due à une réduction des contraintes qu'à une augmentation des ressources.

Le deuxième indicateur, la part des personnes actives dont le Job Stress Index se situe en zone critique, montre également une légère amélioration. Le taux passe de 29,6% [2020] à 28,2% [2022] (figure 7).

Un quart des personnes actives se situe dans la zone favorable (26,4%), c'est-à-dire qu'il dispose de plus de ressources qu'il n'a de contraintes. La zone

sensible, dans laquelle ressources et contraintes s'équilibrent, comprend 45,4% des travailleuses et travailleurs. Au fil des années, la zone favorable a constamment régressé et la zone critique augmenté. En 2022, cette tendance s'inverse pour la première fois (figure 8).

FIGURE 6

Indicateur 1: valeur moyenne du Job Stress Index en 2014, 2016, 2018, 2020 et 2022

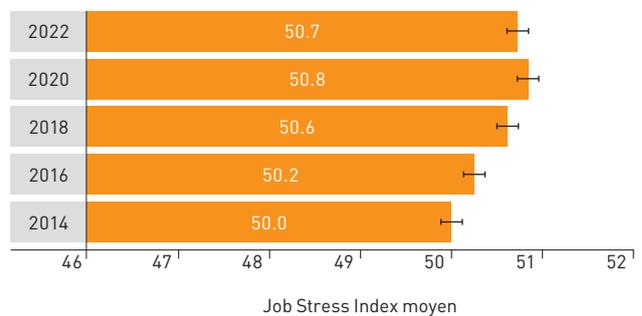
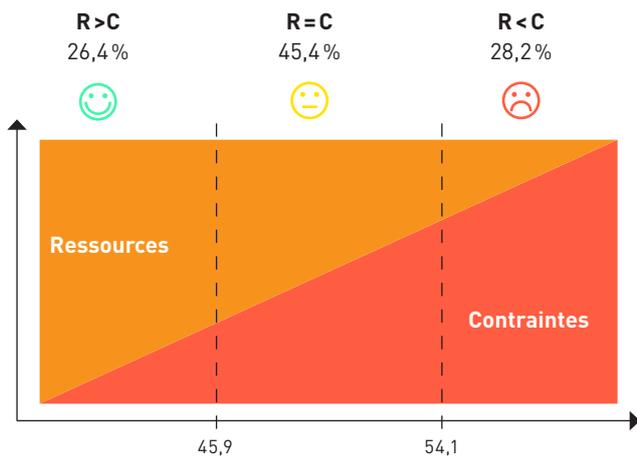
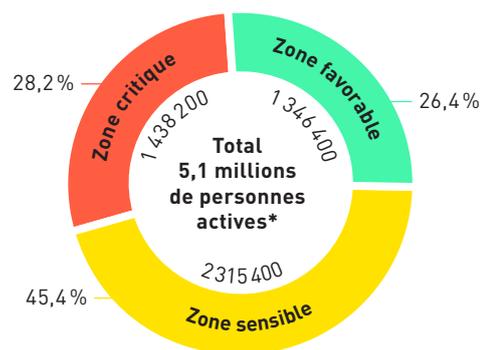


FIGURE 7

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



Proportion des personnes actives dans les zones favorable, sensible et critique du Job Stress Index 2022 (estimation)



* Source nombre de personnes actives: OFS Q1/2022

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 le leur permettent les ressources dont elles disposent.

Valeur moyenne du Job Stress Index en Suisse: 50.66. 28,2% des personnes interrogées ont plus de contraintes que de ressources, 45,4% ont à peu près autant de ressources que de contraintes et 26,4% ont moins de contraintes que de ressources.

Les deux indicateurs du Job Stress Index montrent ainsi une légère amélioration des conditions de travail, sans que ces deux évolutions soient significatives. Les résultats sont comparables à ceux de l'année 2018.

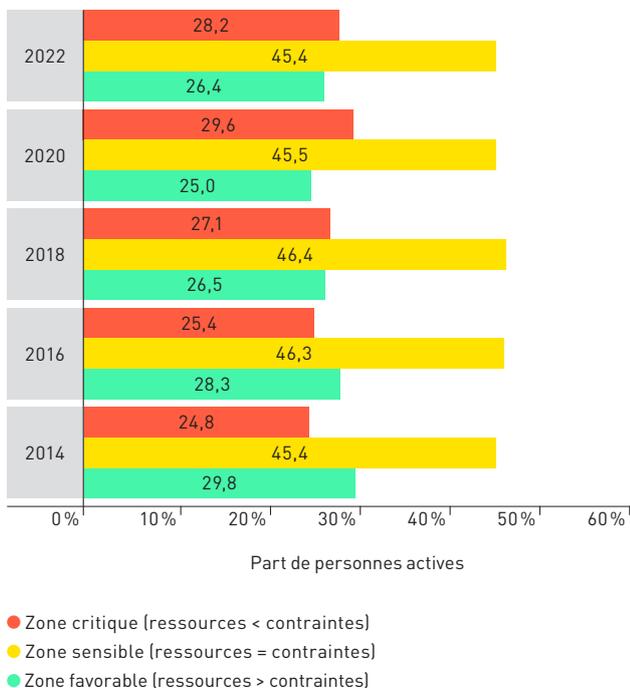
Le Job Stress Index varie en fonction de l'âge, du secteur et de la fonction. Comme pour les enquêtes précédentes, les résultats de 2022 montrent que l'index s'améliore avec l'âge. Les participant-e-s des secteurs gastronomie, restauration, santé et social obtiennent régulièrement les valeurs de Job Stress Index les plus élevées. Ces différences entre secteurs sont toutefois à interpréter avec prudence. La fonction est souvent un meilleur indicateur des contraintes et ressources qu'une personne rencontre dans son secteur d'activité. Cette année encore, les participant-e-s sans fonction dirigeante obtiennent un Job Stress Index moins favorable que

celles et ceux occupant une fonction dirigeante. Les comparaisons de groupe en fonction du genre, du niveau d'éducation ou de la région linguistique ne montrent pas de différences dans les moyennes de Job Stress Index obtenues.

Un Job Stress Index élevé, c'est-à-dire plus de contraintes que de ressources, est corrélé à une moindre motivation au travail et à un niveau de santé plus mauvais³. Les personnes rencontrant plus de contraintes que de ressources témoignent d'une plus faible satisfaction au travail et se disent moins liées émotionnellement à leur entreprise. L'intention de démissionner augmente également. Les personnes actives ayant obtenu un Job Stress Index défavorable expriment plus d'irritation, c'est-à-dire qu'elles ont, par exemple, plus de mal à déconnecter le soir. Des symptômes psychosomatiques, des problèmes de sommeil et un état de santé général moins bon sont également significativement corrélés au Job Stress Index.

FIGURE 8

Parts de personnes actives dans les zones critique, sensible et favorable du Job Stress Index par année d'enquête



Épuisement émotionnel

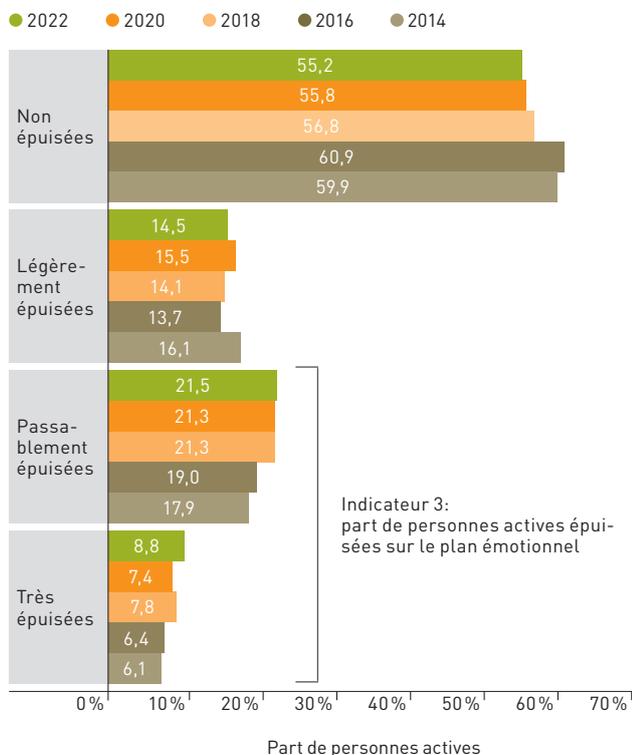
Les personnes ayant plus de contraintes que de ressources, sans phases de régénération sur le long terme, finissent par se sentir émotionnellement épuisées. En 2022, le troisième indicateur, la part de personnes actives se sentant émotionnellement épuisées, dépasse pour la première fois depuis 2014 la barre des 30% (figure 9). Les causes de la hausse (non significative) par rapport à 2020 peuvent être des contraintes ou ressources au travail, mais également des contraintes privées, telles que les charges quantitative et mentale à la maison. Les résultats montrent que l'épuisement émotionnel est aussi lié à des peurs existentielles, comme la crainte pour soi-même ou un proche de tomber gravement malade du coronavirus. L'isolement social et le stress lié à l'usage accru ou nouveau de technologies d'information et de communication contribuent également à la hausse.

Comme dans les enquêtes précédentes, les résultats de 2022 montrent une corrélation nette entre le Job Stress Index et l'épuisement émotionnel: le risque d'épuisement émotionnel est double pour les

³ Cette relation n'est pas causale, elle ne donne donc pas d'indications sur ce qui est la cause ou ce qui est l'effet.

FIGURE 9

Parts de personnes actives par degré d'épuisement et année d'enquête



personnes actives rencontrant plus de contraintes que de ressources, par rapport à celles pour qui ce rapport est équilibré. Plus de la moitié du groupe présentant plus de contraintes que de ressources se dit émotionnellement épuisée (57%); c'est cinq fois plus que dans le groupe ayant plus de ressources que de contraintes (10%; [figure 10](#)).

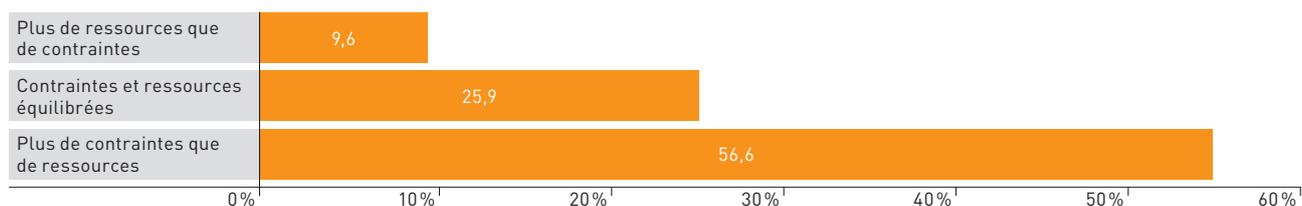
Perte de productivité et potentiel économique

En 2022, la perte de productivité (14,9% du temps de travail) liée à l'absentéisme et au présentéisme reste stable par rapport à 2020: 5,3% du temps de travail est perdu en absentéisme (2020: 5,13%) et 9,6% en présentéisme (2020: 9,6%). La forte corrélation entre le Job Stress Index et la perte de productivité reste inchangée par rapport aux années précédentes. Les personnes rencontrant plus de contraintes que de ressources au travail sont plus souvent absentes (7,3% du temps de travail) en comparaison aux personnes dont les contraintes et ressources s'équilibrent (5%) ou ayant plus de ressources que de contraintes (3,6%). Les personnes rencontrant plus de contraintes que de ressources au travail souffrent également plus souvent de présentéisme (14,3% du temps de travail) en comparaison aux personnes dont les contraintes et ressources s'équilibrent (9,3%) ou ayant plus de ressources que de contraintes (5,1%). Des contraintes spécifiques au Covid-19, telles qu'une contamination, le contrôle du travail, le manque de soutien technique, la surcharge liée aux heures supplémentaires, ainsi que l'isolement social, ont également contribué à la perte de productivité.

Le stress professionnel coûte chaque année près de CHF 6,5 milliards à l'économie. Le quatrième indicateur, appelé potentiel économique, recule pour la première fois depuis le début des mesures, par rapport aux CHF 7,6 milliards de 2020. Cette différence n'est cependant pas significative. Cet indicateur montre que, si l'ensemble de la population active atteignait un rapport au moins égal entre

FIGURE 10

Part de personnes se sentant émotionnellement épuisées, en relation au rapport contraintes-ressources



contraintes et ressources, CHF 6,5 (+/-2) milliards en coûts générés par l'absentéisme et le présentéisme pourraient être économisés chaque année en Suisse.

La figure 11 compare les montants de potentiel économique lié à des améliorations dans le Job Stress Index, des années 2014 à 2022, en milliards de CHF. Les zones blanches correspondent à la différence de potentiel économique avec l'année 2020, qui présente le potentiel économique le plus élevé jusqu'ici. La figure montre qu'en 2022 un potentiel économique d'environ CHF 1,5 milliard (23%) pourrait être atteint par la réduction de l'absentéisme, et d'environ CHF 5 milliards (77%) par la réduction du présentéisme.

La tendance à la hausse du **potentiel économique lié à des améliorations dans le Job Stress Index**, est stoppée pour la première fois en 2022. Le potentiel économique de 2022 se situe à présent au niveau de 2018.

Les causes de ce recul résident dans le fait qu'en 2022 un peu moins de personnes ont témoigné avoir plus de contraintes que de ressources qu'en 2020 (2022: 49,8%; 2020: 52,7%).

La comparaison entre le potentiel économique et la perte de production suisse globale de CHF 48 milliards, révèle que 13% des pertes économiques suisses liées à l'absentéisme et au présentéisme, sont dues au stress au travail et, plus précisément, à un surplus de contraintes par rapport aux ressources.

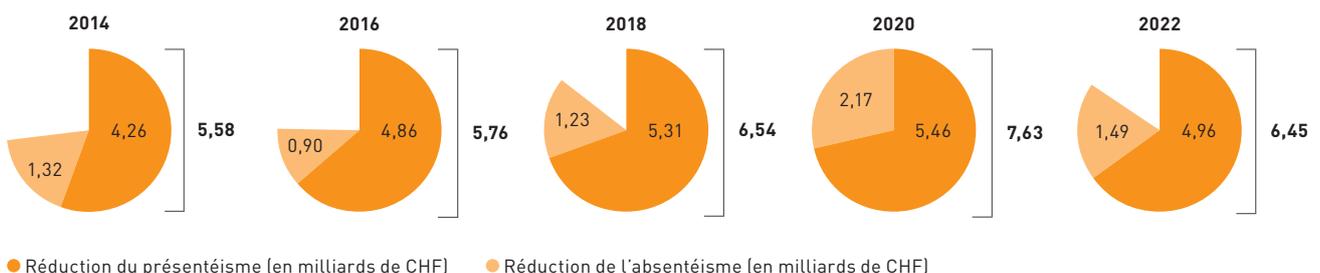
4 Conclusion

En 2022, le Job Stress Index de la population active reste équilibré en moyenne, bien qu'il reste plus élevé qu'en 2014 et 2016. La part de personnes actives se disant émotionnellement épuisées a augmenté légèrement. Malgré les contraintes supplémentaires induites par la pandémie, cette hausse par rapport à 2020 n'est pas significative. Une piste d'interprétation pour cette hausse non significative pourrait être que les mesures de soutien mises en place et les efforts consentis par de nombreuses entreprises et leurs employé-e-s, ont contribué à une bonne gestion de la crise pandémique. Les résultats détaillés de l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les conditions de travail et la santé des personnes actives en Suisse, basés sur une étude longitudinale en trois temps (2020, 2021 et 2022), seront publiés par Promotion Santé Suisse fin 2022.

Le niveau constamment élevé du Job Stress Index, ainsi que l'augmentation lente mais régulière de l'épuisement émotionnel doivent être traités comme des signaux d'alerte. Il reste ainsi important – en particulier à cause des coûts économiques élevés – de continuer à minimiser le plus possible les contraintes et à renforcer les ressources. À cette fin, les entreprises peuvent, par exemple, analyser les contraintes et ressources de leur personnel avec le [Job-Stress-Analysis](#), afin d'en déduire et de mettre en œuvre des mesures ciblées. Une gestion

FIGURE 11

Comparaison du potentiel économique de 2014 à 2022 en milliards de CHF. L'intervalle de confiance de 95% pour 2014, 2016, 2018, 2020 et 2022 est respectivement de CHF 4-7,2 mrd., CHF 4-7,4 mrd., CHF 4,7-8,3 mrd., CHF 5,33-9,93 mrd. et 4,45-8,45 mrd.



systématique de la santé en entreprise (www.friendlyworkspace.ch) permet de protéger et de renforcer la santé du personnel, particulièrement

en temps de crise. Les ressources humaines sont le bien le plus précieux d'une entreprise, surtout en temps de pénurie du personnel.

Annexe: description des indicateurs

1) Indicateur 1: Job Stress Index moyen de la population active en Suisse

Le Job Stress Index est le rapport entre certaines contraintes et ressources professionnelles données (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 participant-e-s. Il s'agit pour ainsi dire de la valeur moyenne du stress des personnes actives en Suisse. Cela a pour conséquence que certaines variations inverses, dans des domaines spécifiques, peuvent être noyées et ne plus être visibles. Le mode de calcul exact est décrit dans Igic et al. (2014) [2].

2) Indicateur 2: part de personnes actives dont le Job Stress Index se situe dans la zone critique

Sur la base du Job Stress Index de chaque personne, la part en pourcentage de la population active ayant un équilibre contraintes-ressources au travail plus défavorable que la moyenne, peut être déduite. La zone critique concerne les personnes qui ont un Job Stress Index supérieur à 54 (tableau 1).

3) Indicateur 3: part de personnes actives se sentant émotionnellement épuisées

La part en pourcentage de personnes se sentant émotionnellement épuisées est un indicateur important, qui illustre le niveau de bien-

être de la population active. Cette part inclut les participant-e-s ayant indiqué se sentir passablement ou très épuisé-e-s.

4) Indicateur 4: potentiel économique

À cause des répercussions du stress sur la santé, la population active est plus souvent absente (absentéisme) ou présente sans être pleinement performante (présentéisme). La perte de productivité qui en découle coûte cher aux entreprises. 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.

TABLEAU 1

Signification 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] 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

Édité par

Promotion Santé Suisse

Direction de projet

- Dr Regina Jensen
- Dr Corina T. Ulshöfer

Auteurs de la feuille d'information

- Dr Corina T. Ulshöfer
- Dr Regina Jensen

Auteurs et auteurs de l'étude

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

Université de Berne

- Dr Beatrice Brunner
- Dr Christoph Thommen

Haute école de sciences appliquées de Zurich (ZHAW)

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, feuille d'information 72

© Promotion Santé Suisse, août 2022

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse

Wankdorfallee 5, CH-3014 Berne

Tél. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.promotionsante.ch/publications