



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Résumé¹

de l'étude sur le stress 2010

Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse

Liens entre conditions de travail,
caractéristiques personnelles,
bien-être et santé

¹ Ce résumé a été rédigé par le SECO, qui a chargé la Haute école de psychologie appliquée de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW) de réaliser l'étude « Stresstudie 2010 : Stress bei Schweizer Erwerbstätigen – Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit », (S. Grebner, I. Berlowitz, V. Alvaranda et M. Cassina). Etude publiée en juin 2011.

Editeur

Secrétariat d'Etat à l'économie, Conditions de travail

Groupe de projet

Maggie Graf (responsable du projet)

Margot Vanis (coordination)

Professeur Norbert K. Semmer

Thomas Ragni

Ralph Krieger

Institut mandaté

Haute école de psychologie appliquée de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), institut de l'homme dans des systèmes complexes

Professeur Simone Grebner

Ilana Berlowitz

Vanessa Alvarado

Manuel Cassina

Graphisme

Michèle Petter Sakthivel, Berne

www.seco.admin.ch (téléchargement)

Table des matières

1	Introduction et objectifs	3
1.1	Problématique	3
2	Méthodologie	3
2.1	Nature du sondage	3
2.2	Bases scientifiques	3
3	Fréquence des facteurs de stress	5
3.1	Perception du stress	5
3.2	Maîtrise du stress	6
3.3	Épuisement émotionnel et <i>burnout</i>	7
4	Facteurs de stress (« stressseurs »)	8
4.1	Fréquence relative de différents facteurs de stress	8
4.2	Facteurs de stress et perception du stress	9
4.3	Contraintes temporelles et perception du stress	10
4.4	Discrimination sociale et traitements désavantageux	11
4.5	Facteurs de stress et autres formes d'atteinte au bien-être	13
5	Facteurs de protection (ressources)	14
5.1	Marge de manœuvre et gestion du temps	14
5.2	Modes et méthodes de conduite	16
5.3	Liens entre la motivation, la satisfaction, la perception du stress et la santé	18
5.4	Joindre les deux bouts avec le salaire mensuel	18
6	Consommation de substances dans le cadre du travail (et dopage)	18
7	Les conséquences du stress	19
7.1	Satisfaction à l'égard des conditions de travail	20
7.2	État de santé général et problèmes de santé	20
7.3	Absences pour raisons de santé causées par l'activité professionnelle	20
7.4	Présentisme (présence au travail tout en étant malade)	21
7.5	Changement d'employeur motivé par le stress	21
8	Conclusions	22

1 Introduction et objectifs

Près de dix ans après la publication du rapport « Les coûts du stress en Suisse »¹, le SECO a commandé la présente étude afin de prendre le pouls de la situation actuelle en matière de stress au travail et de pointer les éventuelles évolutions. Bien que réalisée dans le cadre de la Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail², cette étude a vu son sondage complété par des questions sur les facteurs de risque qui peuvent déclencher du stress au travail, ainsi que sur le temps de travail et les facteurs de protection (ressources). D'autres questions ont aussi été ajoutées à propos de la consommation de substances (médicaments, alcool, etc.), soit en réponse à des contraintes professionnelles ou dans le but d'augmenter ses performances au-delà des limites naturelles (dopage)³.

1.1 Problématique

La présente étude cherche notamment à répondre aux questions suivantes :

- (1) Comment a évolué la perception du stress depuis l'étude « Les coûts du stress en Suisse » réalisée en 2000 par le SECO ?
- (2) De quelles bases disposons-nous au niveau national pour développer des mesures préventives contre le stress au travail vécu par différents groupes cibles (p. ex. sexe, branche économique, âge, région, etc.) ?
- (3) Peut-on établir un lien entre les conditions de travail, le bien-être, la santé et la consommation de substances ?
- (4) Quelle est l'ampleur du doping au travail parmi la population suisse active occupée ?

2 Méthodologie

2.1 Nature du sondage

L'étude se base sur des données récoltées au moyen d'un sondage téléphonique auprès de la population suisse active occupée. Composé de 1006 personnes (salariés et indépendants) âgées de plus de 15 ans et habitant en Suisse, l'échantillon analysé est représentatif de toutes les régions, de tous les groupes d'âge et de sexes, et de toutes les branches économiques. Les données ont été récoltées de juillet à août 2010 et les entretiens, menés en allemand, français et italien, duraient environ 33 minutes. Des informations plus détaillées sont disponibles dans le rapport complet (disponible en allemand uniquement).

2.2 Bases scientifiques

La présente étude est une analyse transversale. Si cette méthode permet d'analyser et de décrire l'importance des liens entre différents aspects, elle ne permet pas d'argumenter sur les causes et les conséquences. D'autres sources sont donc nécessaires pour expliquer les causalités. C'est pourquoi un modèle scientifique⁴ (schéma 1) a été utilisé comme base théorique pour la présente étude. Ce modèle présente des aspects qui, selon l'état actuel de la recherche, jouent un rôle de premier plan dans l'apparition des symptômes liés à la perception du stress au travail et à ses conséquences. Il décrit en détail les relations entre les différents aspects et a servi de base pour choisir les caractéristiques essentielles du processus de stress, de même que pour analyser et interpréter ces relations.

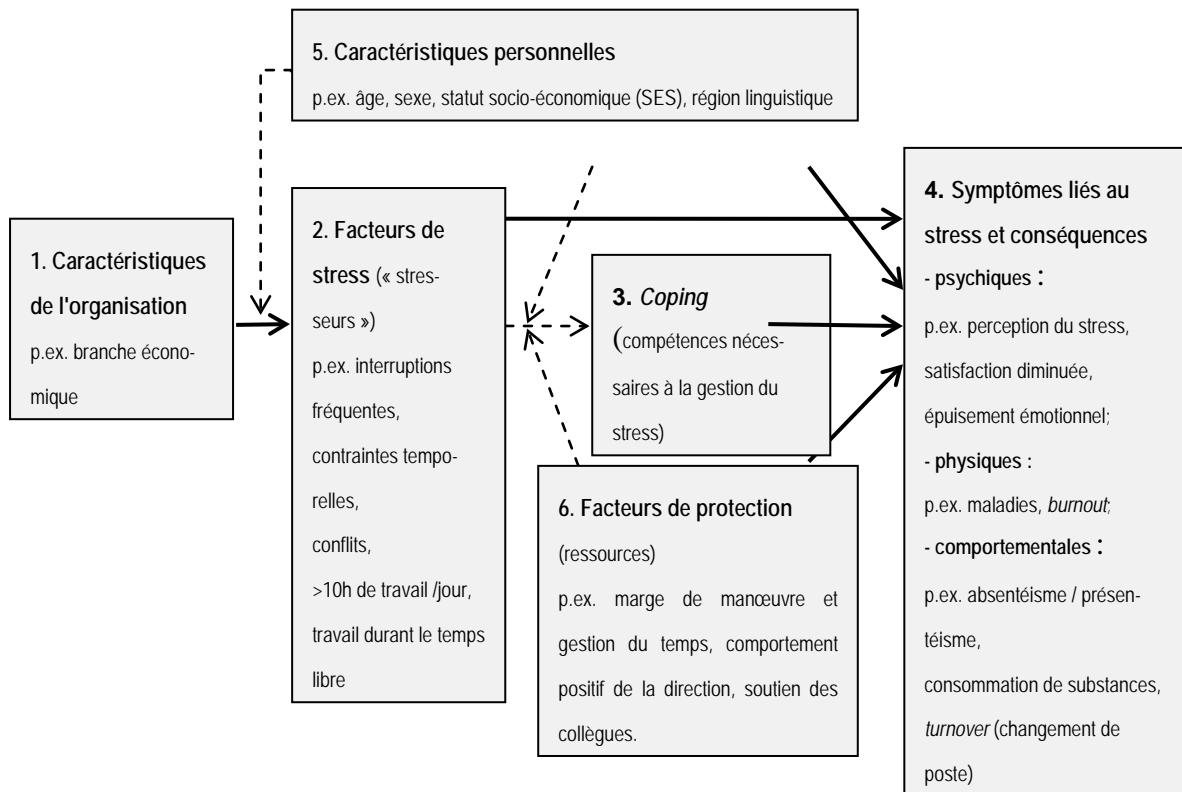
¹ Ramaciotti & Perriard, SECO, 2000.

² La publication des derniers résultats est prévue pour la mi-2012.

³ Dans les deux cas, sans préciser si les substances ont eu l'effet escompté.

⁴ Kahn & Byosiére, 1992.

Schéma 1: modèle cadre pour l'étude du stress dans les organisations (modifié selon Kahn et Byosiere)



Voici les principales notions et les principes essentiels inhérents au modèle :

- (1) Les caractéristiques de l'organisation (p.ex : branche économique, processus actuels, comme une restructuration, etc.) peuvent déclencher certains facteurs de stress (fréquentes interruptions, contraintes temporelles, conflits, etc.).
- (2) Les facteurs de stress (« stressseurs ») perçus par une personne comme menaçants, débouchent sur
- (4) des symptômes ou des réactions (p.ex. perception du stress, réduction de la satisfaction au travail, consommation de substances), et certaines conséquences liées au stress (p.ex. problèmes de santé, absentéisme, changement de poste).
- (5) Les caractéristiques personnelles, comme l'âge, le sexe ou le statut socioéconomique peuvent aggraver ou réduire l'effet des facteurs de stress, selon leur degré.
- (6) Les facteurs de protection (p.ex. comportement positif de la direction, marge de manœuvre et gestion du temps, soutien des collègues) atténuent finalement les effets indésirables des facteurs de stress (« stressseurs »), c'est-à-dire qu'ils peuvent réduire les symptômes et les conséquences du stress.

De nombreuses études confirment régulièrement les hypothèses théoriques du modèle (qui postulent notamment que les facteurs de stress entraînent des symptômes et des conséquences). De plus, même si on pouvait constater des effets inverses, ils seraient en principe beaucoup moins marqués que ceux postulés par le modèle. Par conséquent, les auteurs de la présente étude estiment que les corrélations constatées dans le cadre de cette étude doivent être interprétées à l'aune du modèle ci-dessus, et en tenant compte de l'état actuel de la recherche⁵.

⁵ En raison de la forme de l'étude, différentes explications justifiant des hypothèses contraires ne peuvent pas complètement être exclues. Par exemple, on peut imaginer que des personnes en bonne santé voient leurs conditions de travail s'améliorer avec le temps en raison d'une augmentation de leurs performances (p.ex. des tâches plus intéressantes et davantage de soutien de la part des supérieurs). En outre, des personnes en mauvaise santé peuvent se retrouver dans des situations professionnelles stressantes en raison d'une diminution de leurs capacités de travail (p.ex. conflits fréquents), parce qu'elles sont souvent absentes. Finalement, on peut imaginer que des supérieurs ou des collègues tiennent la personne en mauvaise santé à l'écart des situations stressantes, afin d'éviter l'absentéisme. Jusqu'à présent, aucune étude longitudinale n'a vraiment pu prouver ces explications alternatives des corrélations, qui s'écartent du modèle utilisé ici.

Pour une étude portant sur le « stress au travail » cette manière de faire est primordiale. En effet, lorsqu'il s'agit de protéger la santé des employés, ce sont avant tout les conséquences du stress sur l'état d'esprit des personnes concernées et ses origines qui importent. Comme nous l'avons mentionné plus haut, un sondage unique (analyse transversale) permet seulement d'analyser et de décrire le degré de corrélation entre différents aspects. Les causes et conséquences liées à ces corrélations ont donc été interprétées en tenant compte de l'état actuel de la science et sur la base du modèle cadre.

3 Fréquence des facteurs de stress

Cette étude met l'accent sur le stress permanent, c'est-à-dire chronique et vécu de manière négative, directement lié à un risque de santé. Il ne s'agit donc pas d'épisodes rares et de courte durée facilement supportables. L'étude vise à identifier des groupes de personnes particulièrement menacées par le stress. Par conséquent, l'évaluation s'intéresse surtout aux personnes qui se sentent continuellement stressées et qui n'arrivent pas à gérer suffisamment ce stress. La question de la fiabilité de ces évaluations personnelles et de la subjectivité des mesures est traitée dans le rapport complet.

3.1 Perception du stress

Dans la présente étude, tout comme il y a dix ans, nous avons posé la question suivante : « Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti stressé(e)? ». Cette question permet d'évaluer la perception du stress. Les personnes qui affirment s'être senties souvent voire très souvent stressées souffrent de stress chronique, pouvant porter atteinte à leur bien-être et à leur santé.

En 2010, environ un tiers des personnes actives occupées en Suisse (34 %) ont affirmé s'être senties souvent voire très souvent stressées. Un chiffre nettement supérieur aux résultats obtenus en 2000 (27 %). L'évolution est identique pour les personnes qui ne se sont jamais senties stressées, ou uniquement de manière occasionnelle : leur nombre a diminué au cours des dix dernières années. Le graphique 2 compare la fréquence des réponses données en 2000 et en 2010.

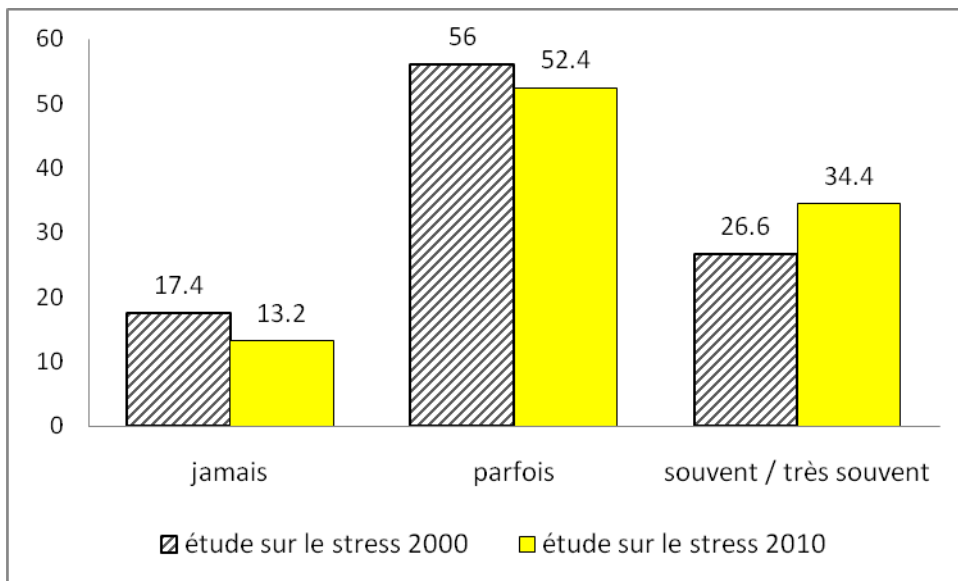
Les Romands se sentent davantage souvent voire très souvent stressés (50 %) que leurs voisins des deux autres régions linguistiques (29 % par région).

En outre, la fréquence à laquelle les personnes sont confrontées au stress varie selon les groupes d'âge. Les personnes plus âgées, c'est-à-dire le groupe des personnes actives occupées âgées entre 55 et 64 ans, affirment plus souvent que la moyenne ne s'être jamais senties stressées. Par contre, le nombre de jeunes actifs occupés (15-24 ans) qui disent s'être sentis souvent stressés est supérieur à la moyenne, de même que le nombre de personnes âgées entre 25 et 34 ans qui affirment s'être senties très souvent stressées.

Aucune différence n'a été constatée dans la perception du stress selon la branche économique, la catégorie professionnelle, le statut socioéconomique (*socioeconomic status*, SES)⁶ ou le sexe.

⁶ On entend par statut socio-économique (SES) la combinaison de différentes caractéristiques et conditions de vie. Les personnes interrogées ont été réparties dans deux groupes, selon qu'elles avaient a) un niveau de formation élevé / bas b) une profession non manuelle / manuelle et c) un revenu supérieur / inférieur à la moyenne. La variable à quatre niveaux du SES est formée de ces variables à trois niveaux ; par exemple, la combinaison des variables « niveau de formation élevé », « profession non manuelle » et « revenu supérieur à la moyenne » correspond au SES le plus élevé, tandis que la combinaison des variables « niveau de formation bas », « profession manuelle » et « revenu inférieur à la moyenne » correspond au SES le plus bas.

Graphique 2: perception du stress en 2000 (N=906) et 2010 (N=1 003), en pourcentage des personnes occupées actives



On constate une corrélation positive entre la perception du stress et le sentiment d'épuisement émotionnel au travail, un symptôme du *burnout* ($r = .47$), l'insatisfaction relative aux conditions de travail ($r = -.31^7$) et une dégradation de l'état de santé général ($r = -.18$). En outre, la perception du stress est liée à des problèmes de santé ($r = .41$), à savoir des douleurs dorsales ou des maladies cardiovasculaires, par exemple.⁸

3.2 Maîtrise du stress

Comme dans l'étude de 2010, la question « Vous sentez-vous en état de maîtriser votre stress ? » a été posée aux personnes qui ont affirmé s'être senties souvent voire très souvent stressées au cours des douze derniers mois. Cette question permet de savoir comment les personnes interrogées évaluent leurs compétences lorsqu'il s'agit de maîtrise du stress, et non quelles méthodes ces personnes mettent en œuvre pour le maîtriser.

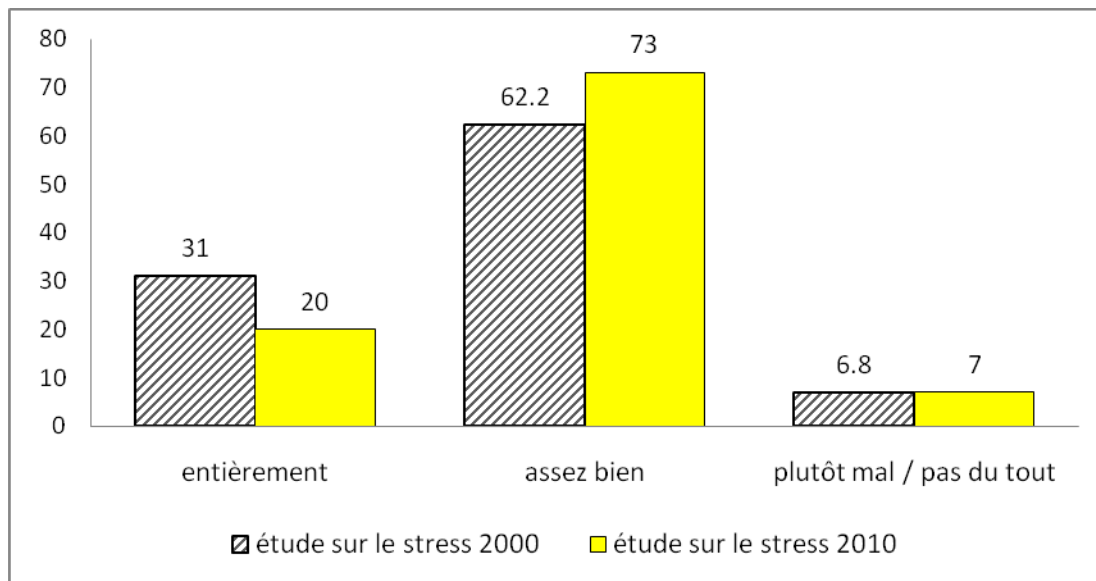
Au total, 7 % des personnes qui se sentent occasionnellement, souvent voire très souvent stressées estiment qu'elles maîtrisent mal leur stress ou qu'elles ne sont absolument pas en mesure de le maîtriser (v. graphique 4). Ce pourcentage n'a pas évolué par rapport à l'enquête de 2000. Par contre, on remarque que le nombre de personnes qui s'estiment parfaitement en mesure de gérer leur stress a reculé de 11 % par rapport à l'année 2000.

Les Romands affirment plus souvent (2 %) que la moyenne des personnes interrogées (1 %) ne pas du tout être en mesure de gérer leur stress.

⁷ La question portait sur la satisfaction des conditions de travail. Comme il s'agit d'un coefficient de corrélation négatif, on parlera ici d'« insatisfaction ».

⁸ Les liens avec certains des treize problèmes de santé mentionnés font l'objet d'une analyse approfondie par Grebner et al. publiée séparément (en préparation).

Graphique 3 : compétences de gestion du stress en 2000 (N=746) et en 2010 (N=870), en pourcentage des personnes actives occupées



On remarque que plus les personnes actives occupées en Suisse sont stressées, plus elles estiment que leurs compétences de gestion du stress sont mauvaises ($r = -.23$), et plus ces personnes estiment leurs compétences de gestion du stress mauvaises, plus elles se sentent épuisées émotionnellement au travail ($r = -.36$). Les personnes actives occupées qui estiment avoir de meilleures compétences de gestion du stress affirment aussi qu'elles sont plus satisfaites de leurs conditions de travail ($r = .17$) et estiment avoir un bon état de santé général ($r = .25$) et moins de problèmes de santé, comme des maladies cardiovasculaires ($r = -.22$).

3.3 Epuisement émotionnel et *burnout*

Le *burnout* est un état d'épuisement émotionnel et mental, accompagné de fatigue physique, qui se traduit aussi par une prise de distance vis-à-vis de son travail, et qui peut être généré par l'activité professionnelle (p.ex. cynisme envers les clients ou les patients). Les personnes confrontées à un *burnout* ont l'impression que leurs « batteries » sont vides. Elles se sentent épuisées et vidées. Il est scientifiquement prouvé que ce sentiment d'épuisement émotionnel est la caractéristique principale du *burnout*. Par conséquent, l'épuisement émotionnel exprimé par certaines personnes dans le cadre de la présente étude peut indiquer qu'elles sont menacées de *burnout*.

A la question « Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie en ce qui vous concerne : dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé émotionnellement », un quart des personnes actives occupées affirment se sentir concernées. 21 % disent être « plutôt concernées » et 4 % abondent complètement (tout à fait concernées). Les résultats renvoient à l'échantillon complet et englobent les salariés et les indépendants.

Ces résultats indiquent que les personnes actives dans les branches économiques de l'éducation, de la santé et du social se sont plus souvent senties émotionnellement épuisées.

Plus les personnes actives occupées en Suisse affirment s'être senties stressées au cours des douze derniers mois, plus elles disent se sentir épuisées émotionnellement au travail ($r = .47$).

4 Facteurs de stress (« stressseurs »)

Au quotidien, le stress est souvent assimilé à la pression des délais. Certains considèrent le stress comme un net signe d'engagement et de performance. Au contraire, dans le monde de la médecine et de la psychologie, la notion de « stress » est utilisée lorsqu'une personne a atteint les limites de ses capacités ; ses causes sont multiples (pas uniquement la pression des délais). Si la situation ne s'améliore pas à moyen terme, alors la santé de la personne est menacée. On remarque souvent que de nombreuses personnes n'avouent pas facilement sur leur lieu de travail qu'elles souffrent de stress. Dans les entreprises, le stress est un sujet tabou, car beaucoup de personnes y voient une faiblesse personnelle, soit en rapport avec les capacités de gestion ou les compétences générale des collaborateurs.

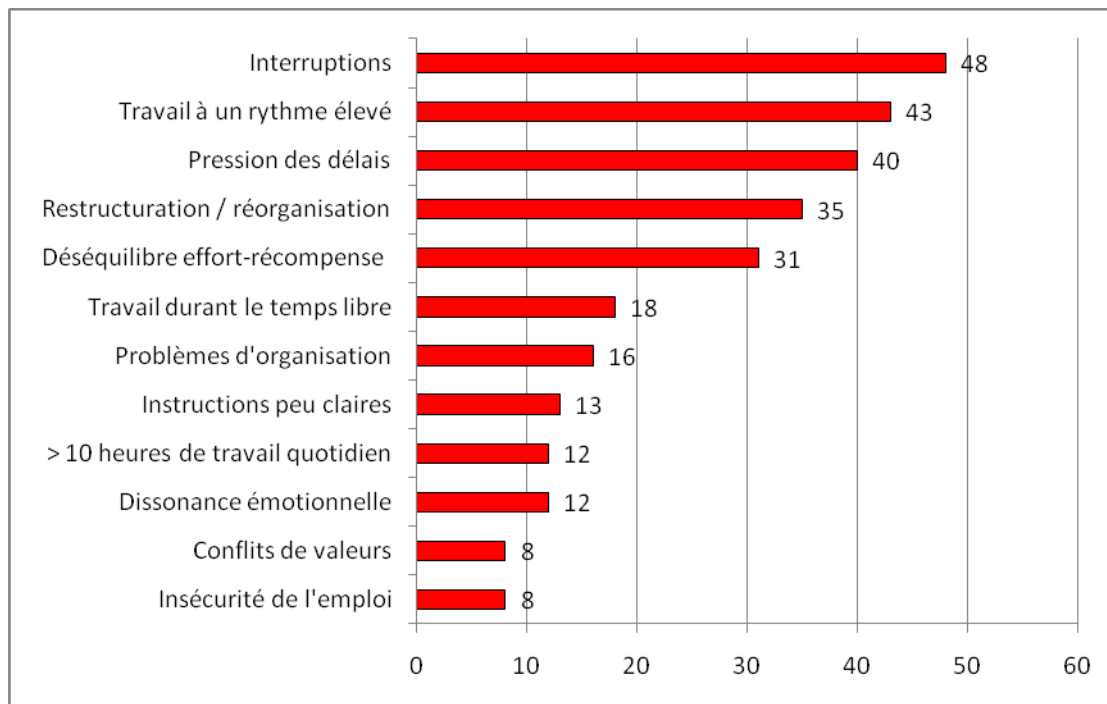
Les recherches menées dans le domaine de la science du travail montrent que certaines conditions de travail sont particulièrement stressantes (« stressseurs »), alors que d'autres ont plutôt un effet apaisant (ressources). C'est pourquoi, dans le cadre de la présente étude, nous avons cherché à savoir quels aspects d'une activité professionnelle en Suisse sont liés à une perception élevée du stress, ainsi qu'à une impression de mal-être et à des problèmes de santé, et quelles caractéristiques ont un effet apaisant. Dans la description qui suit, nous avons en grande partie renoncé aux informations de nature statistique, afin de faciliter la lecture. Ces indications sont disponibles dans le rapport scientifique complet.

Les « stressseurs » sont des éléments caractéristiques des conditions de travail, justifiés par les tâches prescrites, les conditions cadres ou les interactions sociales, et qui augmentent le risque de réaction au stress. Par conséquent, ces facteurs ne déclenchent en principe pas de stress chez toutes les personnes. Par contre, les personnes actives occupées confrontées à ces « stressseurs » sur le long terme risquent fortement de voir leur bien-être atteint (p.ex. réduction de la satisfaction au travail et de la satisfaction générale, épuisement) et de constater l'apparition de problèmes de santé et de diminution de performance. Il est important d'identifier les « stressseurs » fréquents, afin de pouvoir développer et justifier des mesures de prévention et d'intervention ciblées. Grâce aux précédentes études, la fréquence d'apparition était plus connue, ce qui a permis d'étudier des facteurs de stress typiques de la population active occupée en Suisse dans la présente étude. En outre, nous avons vérifié l'importance des facteurs de stress pour la perception du stress et l'atteinte au bien-être.

4.1 Fréquence relative de différents facteurs de stress

Le graphique 4 indique combien de personnes actives occupées en Suisse sont confrontées à des facteurs de stress (« stressseurs »), et les quels. Ont été interrogées, les personnes actives occupées qui affirment être constamment concernées, c'est-à-dire stressées de manière chronique. La plupart des personnes mentionnent les fréquentes interruptions, le travail continu dans l'urgence et la pression constante des délais.

Graphique 4 : facteurs de stress chroniques (« stresseurs »), en pourcentage des personnes actives occupées (N=709-1 005)



4.2 Facteurs de stress et perception du stress

Le tableau 1 ci-dessous traite de l'importance de ces facteurs de stress dans la perception du stress et l'atteinte à la qualité de vie. En outre, chaque facteur est assimilé, le cas échéant, à certains groupes de personnes.

Les principaux facteurs de stress liés à la perception du stress sont des indications peu claires, le travail durant le temps libre pour satisfaire aux exigences et une dissonance émotionnelle. Il est intéressant de souligner que le facteur de stress le plus répandu, à savoir des interruptions fréquentes, n'est pas lié, dans la présente étude, à la perception du stress ou à d'autres atteintes au bien-être.

Le plus souvent, les personnes qui se sentent épuisées émotionnellement, ce qui peut constituer un signe précurseur de *burnout*, admettent devoir manifester des sentiments qui ne coïncident pas avec ceux qu'elles éprouvent véritablement (dissonance émotionnelle) ; de la même manière, l'épuisement émotionnel est lié à l'insécurité de l'emploi et, selon les personnes interrogées, au déséquilibre effort-récompense (*Effort-Reward Imbalance*), c'est-à-dire lorsque la récompense reçue n'est pas à la hauteur de l'engagement fourni.

En revanche, l'état de santé général est peu lié aux différents facteurs de stress. Les principaux facteurs qui jouent un rôle dans la satisfaction des conditions de travail sont : la dissonance émotionnelle, des instructions peu claires et une disproportion entre l'engagement propre et la récompense obtenue.

Tableau 1 : facteurs de stress liés à la perception du stress et groupes particulièrement touchés (classés selon le degré de corrélation)

Facteur de stress (question)	Corrélations et remarques ⁹
<i>A quelle fréquence recevez-vous des instructions qui ne sont pas claires dans votre travail ?</i>	Lié à : - perception du stress fréquente (r = .31) - réduction de la satisfaction des conditions de travail (r = -.30)
<i>Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé de travailler sur votre temps libre afin de répondre aux exigences de votre travail ? Réponse : de « quotidiennement » à « une à deux fois par semaine »</i>	Lié à : - perception du stress fréquente (r = .26) - réduction de la satisfaction des conditions de travail (r = -.15) - Sentiment d' épuisement émotionnel au travail (indicateur de <i>burnout</i>) (r = .19) Personnes particulièrement touchées : travailleurs à plein temps dans les domaines de l'éducation, de la santé et du social (13 % presque quotidiennement)
<i>Dans votre travail, à quelle fréquence devez-vous manifester des sentiments qui ne coïncident pas avec ceux que vous éprouvez véritablement ? (disonance émotionnelle)</i>	Lié à : - sentiment d' épuisement émotionnel au travail (r = .34) - réduction de la satisfaction des conditions de travail (r = -.32) - perception du stress fréquente (r = .26) - dégradation de l' état de santé général
<i>Combien de fois par mois effectuez-vous des jours de plus de 10 heures ?</i>	Lié à : - perception du stress fréquente (r = .24) - sentiment d' épuisement émotionnel au travail (r = .11) - dégradation de l' état de santé général (r = .08). Personnes particulièrement touchées : personnes actives occupées ayant le plus haut statut socioéconomique (17 %).
<i>Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois (insécurité de l'emploi).</i>	Lié à : - sentiment d' épuisement émotionnel au travail (r = .25) - perception du stress fréquente (r = .21) - réduction de la satisfaction des conditions de travail (r = -.19) - l' état de santé (r = -.16)
<i>Les récompenses que je reçois ne sont pas en rapport avec les efforts que je fournis. (Effort-Reward Imbalance)</i>	Lié à : - réduction de la satisfaction des conditions de travail (r = -.27) - sentiment d' épuisement émotionnel au travail (r = .20) - perception du stress fréquente (r = .17)

4.3 Contraintes temporelles et perception du stress

Dans la présente étude, deux aspects des contraintes temporelles ont été examinés : le travail à un rythme élevé et le travail sous la pression des délais. Résultats : 85 % des salariés affirment travailler à un rythme élevé (au moins un quart du temps de travail). En 2005¹⁰, cette proportion se montait encore à 72 %. Cela correspond à une augmentation de 13 % du nombre de salariés travaillant à un rythme de travail élevé en cinq ans. En outre, 80 % des

⁹ Lorsqu'aucune corrélation n'est mentionnée explicitement, on peut partir du principe qu'aucune corrélation significative n'a pu être constatée ou qu'aucun groupe de personnes n'était particulièrement concerné. Les valeurs r (coefficients de corrélation) indiquent le degré de corrélation, r=0 signifiant qu'il n'existe aucun lien et r=1 décrivant un lien linéaire complet. Tous les résultats mentionnés comprennent une probabilité d'erreur de moins de 5 % (p<0,05). Des explications plus détaillées sont disponibles dans le chapitre 2.3.2 du rapport complet.

¹⁰ Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail : résultats choisis du point de vue de la Suisse.

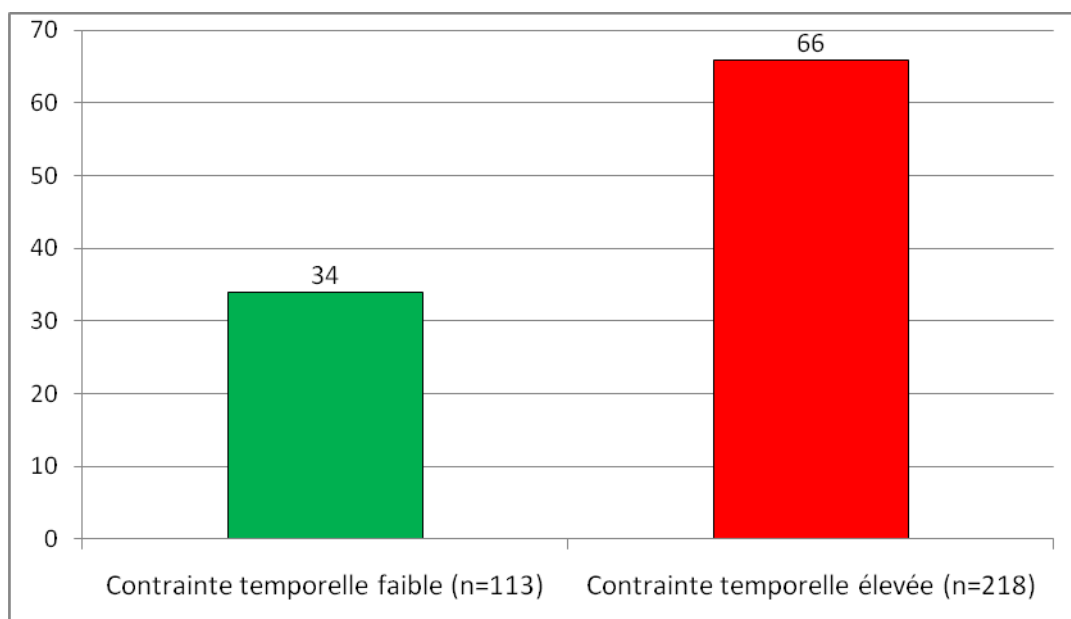
personnes interrogées confient être au moins un quart de leur temps de travail sous pression des délais. Cette proportion se montait encore à 69 % en 2005. Il s'agit d'une augmentation de 11 % du nombre de salariés travaillant sous pression des délais en cinq ans.

Tableau 2 : rythme et pression des délais

Facteur de stress (question)	Personnes principalement touchées
A quelle fréquence votre travail comporte-t-il des cadences élevées ?	Salariés dans les branches économiques de l' industrie et de la construction
Et à quelle fréquence votre activité vous oblige-t-elle à de travailler selon des délais très stricts et très courts ?	Salariés dans les branches économiques de l' industrie, de la construction et de l'administration.

Les deux aspects « cadences élevées » et « délais très stricts et très courts » ont été résumé dans un indicateur (« contraintes temporelles »). Le graphique 5 représente le lien entre les contraintes temporelles et la perception fréquente voire très fréquente du stress : on constate que plus les contraintes temporelles vécues par les salariés au travail sont élevées, plus ils se sentiront stressés ($r = .35$). Pour les salariés confrontés à de fortes contraintes temporelles, le nombre de personnes souvent ou très souvent stressées est presque deux fois plus élevé (66 %) que pour les personnes confrontées à des contraintes temporelles faibles (34 %).

Graphique 5 : contraintes temporelles et pourcentage des salariés souvent / très souvent stressés (N=331)



4.4 Discrimination sociale et traitements désavantageux

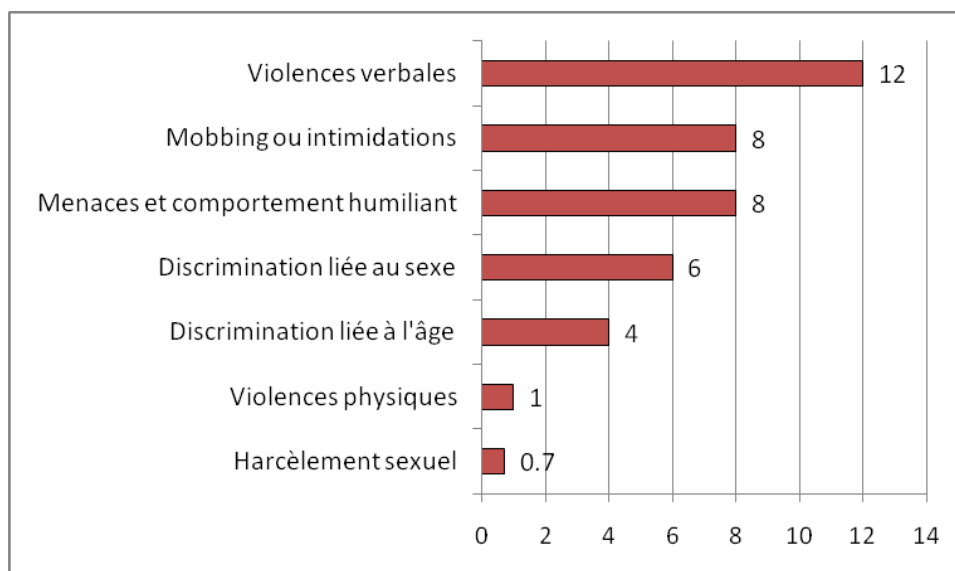
Des études scientifiques prouvent que les conflits sociaux comptent parmi les facteurs de stress (« stresseurs ») les plus importants de la vie professionnelle. A l'instar des autres facteurs, ces conflits peuvent entraîner des atteintes au bien-être, des maux psychosomatiques, conduire au développement de maladies et, par conséquent, engendrer de longues absences. Une réintégration difficile après une longue période de maladie pour des raisons psychiques ou psychosomatiques et une exclusion plus fréquente de la vie professionnelle sont d'autres conséquences possibles de ces facteurs de stress.

Dans le cadre de la présente étude, on a demandé aux personnes actives occupées si elles étaient confrontées à différentes formes de discrimination sociale dans leur activité profes-

sionnelle. On entend par discrimination sociale les sept aspects suivants : mobbing et intimidations, menaces et comportement humiliant, violences verbales, discrimination liée à l'âge, harcèlement sexuel, discrimination liée au sexe et violences physiques (réponses possibles pour chaque forme : oui / non).

Le graphique 6 montre la part de salariés et d'indépendants qui affirment avoir été confrontés à certains facteurs sociaux de stress (« stressseurs ») sur leur lieu de travail.

Graphique 6 : fréquence des facteurs sociaux de stress (« stressseurs »), en pourcentage des personnes actives occupées (N=1001-1005). Remarque : réponses possibles pour chaque forme, oui / non. Pourcentage des personnes ayant répondu « oui ».



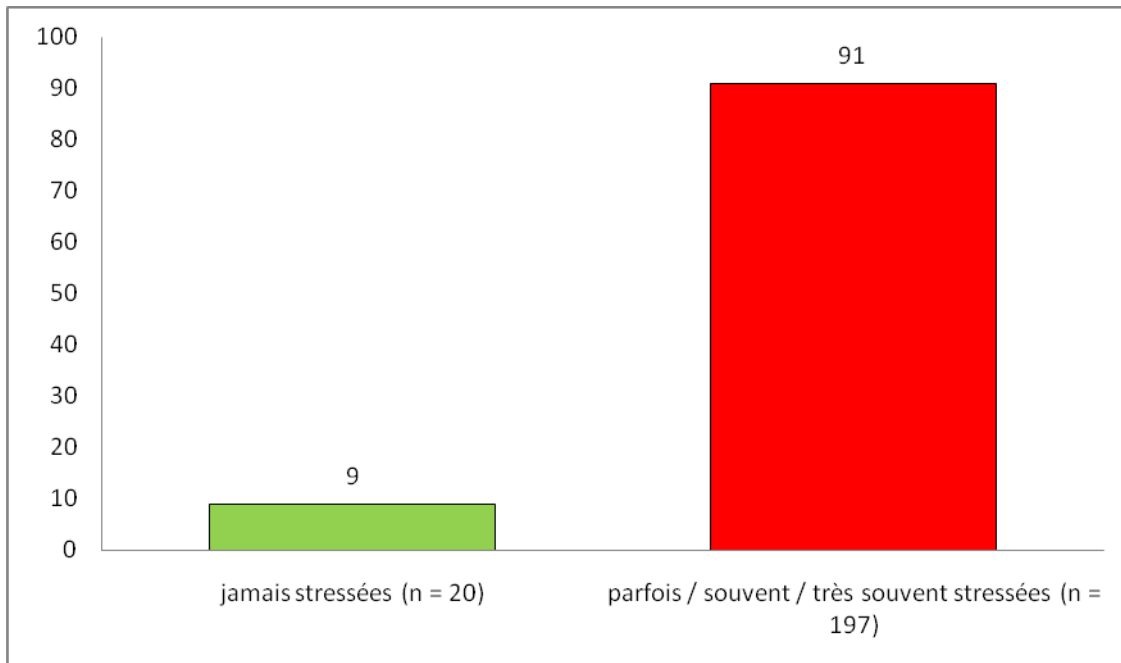
Sur l'ensemble des salariés et des indépendants, 22 % déclarent avoir été confrontés à au moins un des sept aspects de discrimination sociale au cours des douze derniers mois. La majorité des personnes ont été confrontées à une seule forme de discrimination (12 %), 5 % à deux formes, et 5 % affirment avoir vécu trois formes ou plus de discrimination sociale. Le tableau 3 montre quels groupes de personnes sont le plus souvent touchés, ainsi que l'évolution.

Tableau 3 : caractéristiques de la discrimination sociale en Suisse

Question : avez-vous personnellement été confronté(e) aux situations suivantes dans le cadre de votre travail au cours des douze derniers mois ?	Groupes de personnes concernées et évolution
<i>mobbing ou intimidations</i>	Les Romands sont davantage concernés (13 %) par le mobbing ou les intimidations que la moyenne (8 %) Ce chiffre est resté stable depuis 2005 (Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail).
<i>Menaces et comportement humiliant</i>	Avec 11 %, les femmes sont davantage touchées par cette forme de discrimination sociale.
<i>Discrimination liée à l'âge</i>	Les jeunes personnes actives occupées (15-24 ans) sont doublement plus concernées (15 %) que la moyenne. Il y a cinq ans (Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail), 4 % (tendance en légère hausse) de toutes les personnes actives occupées se sentaient encore discriminées en raison de leur âge.
<i>Discrimination liée au sexe</i>	Avec 6 %, les femmes sont surreprésentées pour la question de la discrimination liée au sexe.

Afin de pouvoir calculer un lien entre la discrimination sociale, le bien-être et la santé, les sept aspects mentionnés plus haut ont été résumés dans un indicateur (n= 998). Cet indicateur de discrimination sociale est lié au sentiment d'épuisement émotionnel ($r= .27$), à la perception du stress ($r= .26$) et aux problèmes de santé mentionnés par les personnes interrogées ($r=.23$).

Graphique 7 : perception du stress chez les personnes actives occupées victimes de discrimination sociale (en pourcent, N = 217)



Remarque: la valeur totale de la discrimination sociale a été partagée à la valeur médiane (= 0). Seules les personnes actives occupées pour lesquelles la valeur de discrimination sociale est supérieure à la valeur médiane sont représentées.

4.5 Facteurs de stress et autres formes d'atteinte au bien-être

Certains facteurs de stress ne sont pas liés à la perception du stress mais au sentiment d'épuisement émotionnel ou à un certain état de santé général. Le tableau 4 résume les relations statistiques (pour les taux de prévalence, v. graphique 4). On peut souligner que le sentiment d'épuisement émotionnel (indicateur de *burnout*) est l'aspect le plus fortement lié aux situations dans lesquelles l'activité professionnelle de la personne comprend des tâches conflictuelles avec ses valeurs personnelles, de même qu'aux interruptions fréquentes.

Tableau 4 : facteurs de stress et autres atteintes au bien-être

Facteur de stress (question)	Corrélations et remarques ¹¹
<i>Votre travail implique des tâches qui sont en contradiction avec vos valeurs personnelles ? (conflits de valeurs)</i>	Lié à : - sentiment d' épuisement émotionnel (r= .20) Personnes particulièrement touchées : - personnes ayant un statut socioéconomique bas (12 %)
<i>A quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ? (interruptions de travail)</i>	Lié à : - sentiment d' épuisement émotionnel (r= .17) - état de santé général (r= .14) Personnes particulièrement touchées : - employés dans le domaine administratif - Romands - personnes ayant un statut socioéconomique élevé ¹²
<i>Dans mon travail, je ne dispose pas souvent des in-formations, matériaux et outils de travail nécessaires ou ils ne fonctionnent pas comme ils devraient. (problèmes de nature organisationnelle)</i>	Lié à : - réduction de la satisfaction des conditions de travail (r= -.31) - mauvais état de santé général (r= -.17)
<i>Au cours des trois dernières années, une restructuration ou réorganisation importante touchant votre environnement de travail immédiat a-t-elle été opérée à votre lieu de travail actuel ?</i>	Lié à : - problèmes de santé (r= .08). Personnes particulièrement concernées : - personnes actives occupées du groupe d'âge 45-55 ans

5 Facteurs de protection (ressources)

Des études de nature scientifique ont démontré que certaines caractéristiques relatives aux conditions de travail sont très utiles pour surmonter des exigences et atténuer des facteurs de surcharge (facteurs de stress), ou pour éviter leur apparition. Ces ressources peuvent ainsi protéger les personnes contre certaines réactions au stress et ses conséquences.¹³ Cette étude analyse de manière approfondie la marge de manœuvre, la gestion du temps et le comportement de la direction.

5.1 Marge de manœuvre et gestion du temps

En tout, six aspects relatifs à la marge de manœuvre et à la gestion du temps ont été recensés. En ce qui concerne la marge de manœuvre, on peut citer la possibilité d'intervenir lors de la prise de décisions importantes, de s'exprimer lors de l'engagement de nouveaux collègues de travail, et de choisir et modifier la manière dont les tâches sont exécutées. Pour la gestion du temps, il est important de savoir si la cadence et le rythme de travail peuvent être choisis ou modifiés, et si la pause peut être prise quand le collaborateur le souhaite.

Chaque aspect relatif à la marge de manœuvre et à la gestion du temps est présenté dans le graphique 8.

Le tableau 5 indique les caractéristiques les plus importantes de la distribution suivant les groupes de personnes.

Plus les salariés reçoivent du soutien de leurs collègues, moins ils se sentent épuisés émotionnellement (r = -.19).

¹¹ Lorsqu'aucune corrélation n'est mentionnée explicitement, on peut partir du principe qu'aucune corrélation significative n'a pu être constatée ou qu'aucun groupe de personnes n'était particulièrement concerné.

¹² Niveau de formation élevé, profession non manuelle et revenu supérieur à la moyenne.

¹³ En revanche, un manque de ces ressources est susceptible d'entraîner du stress et des problèmes de santé.

Graphique 8 : marge de manœuvre et gestion du temps, en pourcentage des personnes actives occupées (N = 714 – 1 000)

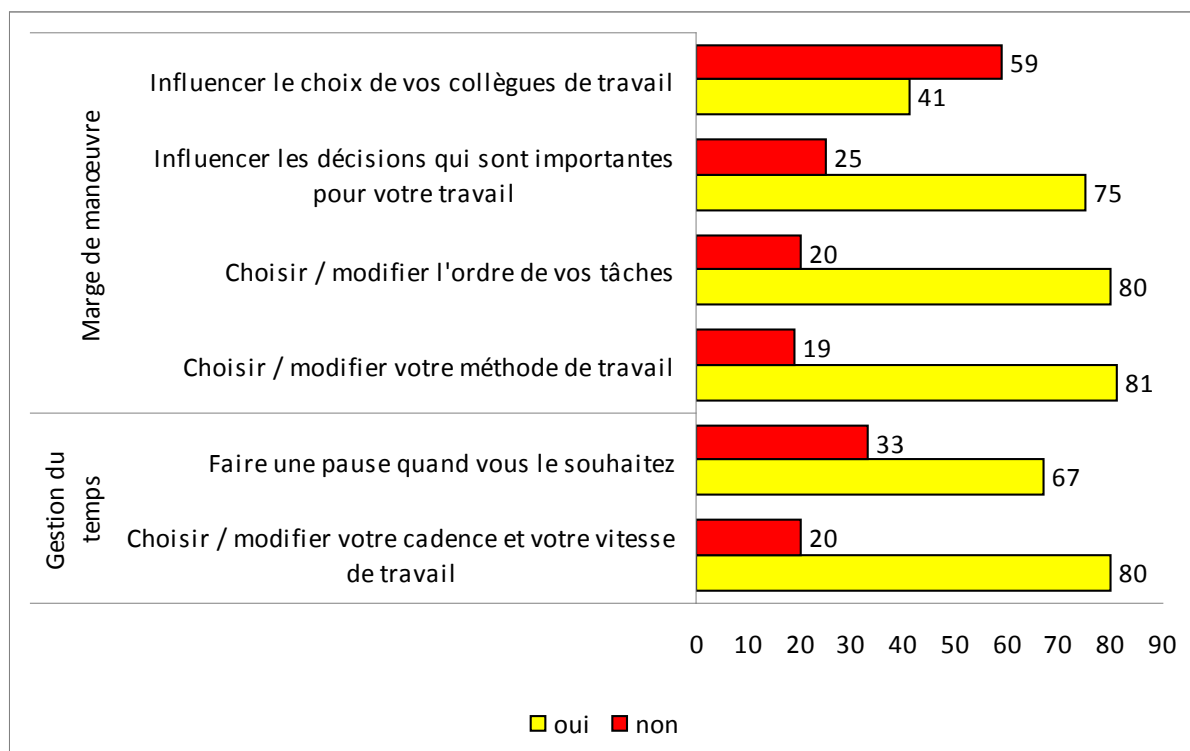


Tableau 5 : relations entre les groupes de personnes et les facteurs de protection « marge de manœuvre » et « gestion du temps »

Questions	Personnes concernées :
<i>Vous avez une influence sur le choix de vos collègues de travail</i>	davantage d'hommes moins de jeunes actifs (de 15 à 24 ans et de 25 à 34 ans)
<i>Vous pouvez influencer des décisions qui sont importantes pour votre travail</i>	moins de femmes moins de jeunes actifs (de 15 à 24 ans) moins de personnes avec un faible statut socioéconomique davantage de Suisses allemands
<i>Vous avez la possibilité de choisir ou de modifier les méthodes de travail</i>	moins de personnes avec un faible statut socio-économique
<i>Pouvez choisir ou modifier l'ordre de vos tâches</i>	moins de personnes avec un faible statut socio-économique presque toutes les personnes ayant un statut socio-économique élevé
Questions	Personnes concernées :
<i>Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez</i>	moins de personnes avec un faible statut socio-économique de nombreuses personnes présentant le statut socio-économique le plus élevé
<i>Les collègues vous aident et vous soutiennent</i>	davantage de personnes présentant le statut socio-économique le plus élevé

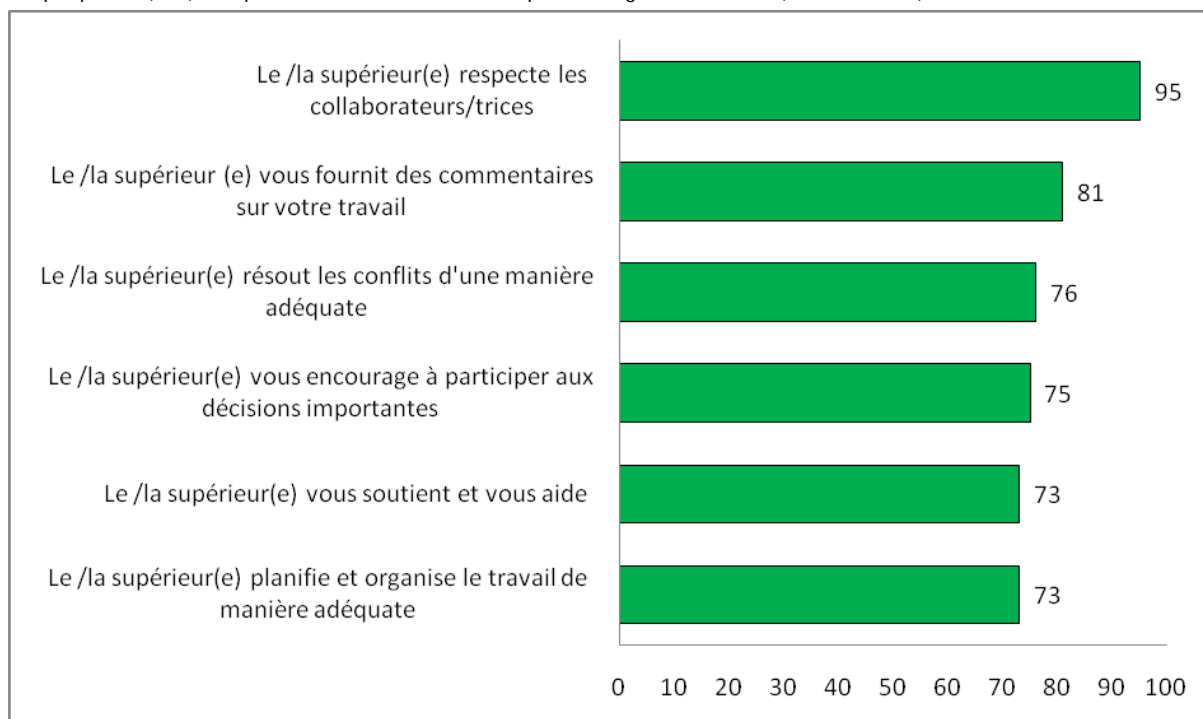
Afin de clarifier les relations entre la marge de manœuvre, la gestion du temps, le bien-être et l'état de santé, les six aspects ont été résumés dans un indicateur (n = 998). La marge de manœuvre et la gestion du temps sont reliées statistiquement avec la satisfaction des conditions de travail (r = .22). En outre, il est possible de constater une corrélation positive entre la marge de manœuvre, la gestion du temps et l'état de santé général des personnes interrogées (r = .13). L'influence du statut socioéconomique peut être un facteur déterminant, puisque la santé dépend fortement du statut socioéconomique.

5.2 Modes et méthodes de conduite

Afin d'analyser le comportement des supérieurs hiérarchiques directs, nous avons posé six questions aux salariés. Le but était de savoir si le ou la supérieur(e) aide et soutient ses collaborateurs, s'il ou si elle se comporte de manière respectueuse auprès des collaborateurs, leur fournit des commentaires sur le travail accompli, résout les conflits, planifie et organise de façon méthodique le travail et, finalement, s'il ou si elle encourage les collaborateurs à participer aux décisions importantes. Des études de nature scientifique ont démontré à plusieurs reprises que ce genre de comportement a un effet positif sur la satisfaction des collaborateurs, leur rendement, le succès de la conduite et l'efficacité organisationnelle.

Les résultats de l'étude relatifs à la fréquence d'un certain type de comportement s'agissant de la conduite d'une équipe sont présentés dans le graphique 9. Chaque aspect est représenté au niveau du comportement de la direction vis-à-vis des collaborateurs et des tâches à effectuer. Le comportement de la direction considéré comme « bon » dans la présente étude est classé selon la fréquence de ces aspects (dans un ordre décroissant).

Graphique 9 : (bon) comportement de la direction, en pourcentage des salariés (N = 693 - 722)



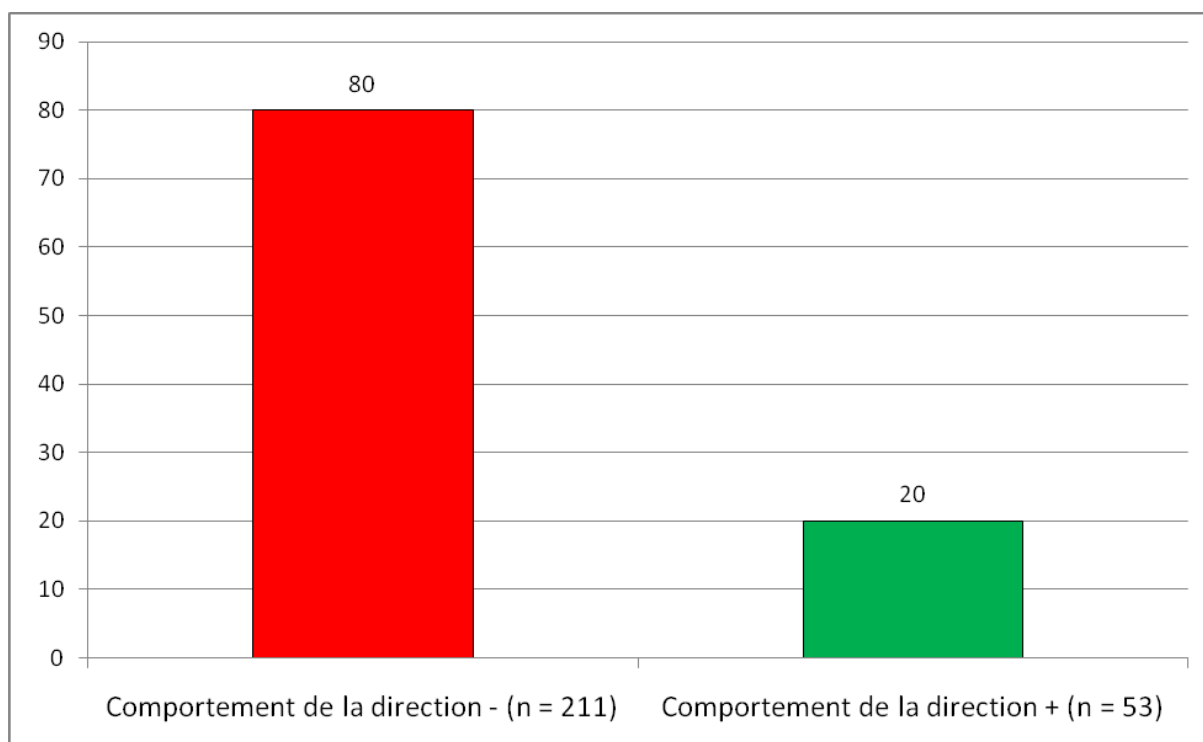
Le tableau 6 indique les caractéristiques les plus importantes de la distribution suivant les groupes de personnes.

Tableau 6 : liens entre les groupes de personnes du facteur de protection « (bon) comportement de la direction »

Questions (réponses : oui/non)	Personnes concernées :
<i>Votre supérieur direct vous respecte en tant que personne</i>	Peu de Romands
<i>Votre supérieur direct vous fournit des commentaires sur votre travail</i>	Peu de Tessinois Peu de jeunes actifs (entre 15 et 24 ans) et Peu de personnes actives occupées plus âgées (entre 55 et 64 ans)
<i>Votre supérieur direct vous encourage à participer aux décisions importantes</i>	Moins de jeunes actifs (de 15 à 24 ans) Davantage de personnes présentant le statut socio-économique le plus élevé
<i>vous supérieur/ chef vous aide et vous soutient</i>	Peu de salariés présentaient un faible statut socio-économique

Plus les personnes interrogées trouvent que le comportement de la direction est « bon », plus elles sont satisfaites des conditions de travail ($r = .42$), moins elles se sentent stressées ($r = -.28$, v. graphique 10), moins elles sont sujettes aux épuisements émotionnels ($r = -.29$), plus leur état de santé général est bon ($r = .18$) et moins elles présentent des problèmes de santé (p.ex. des douleurs dorsales) ($r = -.22$).

Graphique 10 : salariés souvent / très souvent stressés (en pourcent) et comportement de la direction (N = 264)



5.3 Liens entre la motivation, la satisfaction, la perception du stress et la santé

« A quel point êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes décrivant certains des aspects de votre travail : l'organisation pour laquelle je travaille me motive à donner ma meilleure performance professionnelle ». Presque trois quart des personnes salariées ont été d'accord voire tout à fait d'accord avec cette affirmation (72 %). Par contre, 13 % des personnes interrogées se sentent peu voire pas du tout motivées.

L'approbation concernant la remarque ci-dessus relative à la motivation est liée à la satisfaction des conditions de travail ($r = .42$), ainsi qu'à un état de santé général de meilleure qualité ($r = .14$). On constate des corrélations négatives avec la perception du stress ($r = -.27$) et le sentiment d'être émotionnellement épuisé ($r = -.30$).

5.4 Joindre les deux bouts avec le salaire mensuel

A la question « En pensant au revenu mensuel total de votre ménage, votre foyer est-il en mesure de joindre les deux bouts ? » posée dans le cadre de la présente étude, presque un cinquième des personnes interrogées (79 %) répondent pouvoir joindre les deux bouts facilement voire très facilement. Par contre, 7 % font état de problèmes lourds et 14 % évoquent quelques difficultés ; à noter que les femmes et les personnes actives occupées ayant un faible statut socioéconomique sont plus nombreuses à évoquer ces difficultés.

Il existe un lien entre la réponse des personnes interrogées, à savoir si elles arrivent à joindre les deux bouts avec leur salaire mensuel, et leur état de santé général ($r = .15$), ainsi qu'avec leur satisfaction des conditions de travail ($r = .13$). Toutefois, les problèmes de santé ($r = -.20$), le sentiment d'être émotionnellement épuisé ($r = -.17$) et la sensation de stress ($r = -.15$) corréler de façon négative.

6 Consommation de substances dans le cadre du travail (et dopage)

Depuis peu, une partie de la consommation de substances dans le cadre du travail est également qualifiée de dopage. Le terme de dopage trouve son origine dans le sport de compétition où il désigne la consommation de substances et la mise en œuvre de méthodes interdites dans le but d'améliorer les performances physiques intentionnellement et de manière planifiée. Le dopage cérébral (également appelé *neuro-enhancement* ou *psycho-enhancement*, dopage du cerveau, *Brainboosting* ou encore *cognitive enhancement*) est destiné à produire intentionnellement et de manière planifiée un effet favorable sur l'état cérébral, par exemple sur la concentration, la mémoire et la vigilance. Dans la présente étude, on utilise le terme de « dopage » dès lors qu'une *personne saine prend une substance afin d'accroître intentionnellement ses performances ou d'améliorer son humeur* (v. « Définitions » au chapitre 7.1 du rapport scientifique complet. Disponible uniquement en allemand).

Dans le cadre du travail, la consommation de substances peut permettre de maîtriser des problèmes de santé de nature générale ou de lutter contre des maux imputables au stress, comme, par exemple, des douleurs ou la nervosité, d'éviter de lutter mentalement contre le stress ou de compenser des baisses de performances dues au stress ou à la maladie. Il est plausible que, dans le cadre du travail, les substances ne soient pas seulement consommées par des personnes en bonne santé dans le but d'induire artificiellement des performances exceptionnelles (dopage) mais aussi par des personnes stressées ou souffrant de problèmes de santé dans le but de pouvoir affronter plus facilement des situations qui leur pèsent. La consommation de substances améliorant les performances

peut donc aussi être une stratégie de *gestion du stress (coping)*¹⁴ ; dans les cas extrêmes, il peut s'agir d'une « stratégie de survie » vécue de façon subjective.

La présente étude a permis d'examiner l'ampleur de la consommation de substances parmi la population active suisse. Globalement, 32 % des Suisses professionnellement actifs (n = 325 sur N = 1005) indiquent avoir pris, au cours des douze derniers mois, des médicaments ou d'autres substances pour une ou plusieurs raisons¹⁵ en relation avec leur travail. La majorité indiquent avoir pris des médicaments ou d'autres substances afin de pouvoir travailler malgré des douleurs (25 %, n = 252 sur N = 1005), ou pour pouvoir dormir ou déconnecter après le travail (10 %, n = 106 sur N = 1005).

Au total, 4 % des personnes interrogées (n = 32 sur N = 1005) disent avoir consommé, au cours des douze derniers mois, des substances dans le but d'augmenter leurs performances physiques ; 4 % (n = 38 sur N = 1005) rapportent avoir pris des médicaments ou d'autres substances pour améliorer leurs performances intellectuelles ou leur humeur, tandis que 8 % disent avoir consommé de l'alcool pendant leurs heures de travail (événements festifs exceptés).

Parmi ceux ayant indiqué avoir pris une substance (N = 323), la moitié environ (n = 160 sur N = 323) déclarent n'avoir consommé ce type de substances qu'exceptionnellement ; 24 % (n = 79 sur N = 323) reconnaissent avoir pris des substances plus de trois fois au cours des douze derniers mois. Pour 23 % (n = 84 sur N = 323), la consommation est même régulière.

Partant de l'hypothèse que, lors de l'enquête sur la consommation de substances en général, il peut y avoir une certaine proportion de sous-déclarations, on peut considérer que le présent relevé sous-estime la consommation réelle de substances. Si l'on tient compte de ce facteur et que l'on se base sur une sous-estimation de l'ordre de 50 %, on peut supposer que non pas 4 % mais 6 % des actifs occupés en Suisse ont consommé, au cours des douze derniers mois, des substances afin d'améliorer leurs performances intellectuelles ou leur humeur, et que 6 % ont pris des substances pour améliorer leurs performances physiques. Quant à la prise de substances permettant de dormir ou de déconnecter après le travail, elle concernerait alors 15 % des personnes actives occupées, et elles seraient en tout 37,5 % à prendre quelque chose pour pouvoir travailler malgré des douleurs. La consommation d'alcool pendant les heures de travail s'élèverait à 12 %. Globalement, la prise en compte d'une sous-estimation de l'ordre de 50 % signifierait que près de la moitié des personnes actives occupées en Suisse ont, au cours des douze derniers mois, consommé des substances au moins une fois en relation avec leur travail.

En ce qui concerne la prise de médicaments permettant de travailler malgré des douleurs, notamment, on peut supposer que les personnes interrogées font référence à des substances très diverses (allant par exemple du paracétamol et de l'aspirine aux opiacés). Des études complémentaires, visant à contrôler quelles substances sont consommées et pour quels motifs, sont donc nécessaires afin de permettre une meilleure catégorisation de la portée de ce phénomène.

7 Les conséquences du stress

Dans le cadre de la présente étude, seules des personnes actives occupées ont été interrogées. Par conséquent, celles qui sont sorties de la vie active n'y sont pas représentées. C'est la raison pour laquelle les résultats ne reflètent pas les conséquences les plus graves et qu'ils doivent donc être considérés comme une sous-estimation de la situation réelle.

¹⁴ On entend par « gestion du stress » (*coping*) les efforts psychiques ou comportementaux entrepris afin de faire face au stress, indépendamment de leur éventuel succès.

¹⁵ Augmentation des performances physiques ou intellectuelles / amélioration de l'humeur, pouvoir travailler malgré des douleurs / pouvoir déconnecter après le travail.

7.1 Satisfaction à l'égard des conditions de travail

La satisfaction à l'égard du travail n'est qu'un aspect de la satisfaction générale et l'un des indicateurs les plus fréquemment étudiés du stress au travail. Les recherches antérieures ont montré que la satisfaction, en particulier à l'égard du travail, semble être étroitement liée aux conditions organisationnelles de celui-ci (ex. marge de manœuvre et gestion du temps), avec la performance et le sentiment d'appartenir à la société ou à l'organisation. L'insatisfaction à l'égard du travail ou des conditions de travail peut entraîner une baisse des performances au travail, des absences et un licenciement. Dans le cadre de la présente étude, un aspect essentiel de la satisfaction à l'égard du travail, à savoir la satisfaction envers les conditions de travail, a été étudié auprès de l'ensemble de l'échantillon (travailleurs salariés et indépendants).

À la question « *D'une façon générale, quel est votre degré de satisfaction à l'égard des conditions de travail de votre emploi principal ?* », 90 % des personnes interrogées, salariés ou travailleurs indépendants, ont répondu être satisfaits voire très satisfaits. Ainsi, 10 % des personnes actives occupées en Suisse ne sont pas du tout satisfaites ou plutôt insatisfaites. Ces résultats montrent que, conformément aux attentes, la satisfaction à l'égard des conditions de travail est liée négativement au stress ressenti ($r = -.31$). La satisfaction à l'égard des conditions de travail dépend par ailleurs de toute une série d'autres aspects qui ont également été étudiés (voir le rapport scientifique complet au chapitre 2.3.2).

7.2 État de santé général et problèmes de santé

Des conditions de travail peu favorables (stress) peuvent entraîner des problèmes de santé. Toutefois, globalement, ces derniers ont des causes très diverses. Il est tout à fait possible que le stress au travail apparaisse suite à des problèmes de santé préexistants.

Ainsi, 86 % des personnes interrogées indiquent être en très bonne ou en bonne santé (« *Quel est votre état de santé en général ?* »). Cet état de santé général corrèle de manière négative avec le stress ressenti ($r = -.18$).

À la question « *Durant les douze derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou plusieurs des problèmes de santé suivants ?* »¹⁶, 12 % des personnes interrogées indiquent n'avoir eu aucun problème de santé, 14 % mentionnent un problème de santé spécifique, 18 % deux, 21 % trois et 34 % en mentionnent quatre à douze. Le nombre de problèmes de santé¹⁷ corrèle de manière positive avec le stress ressenti ($r = .41$).

Parmi les facteurs de stress (« stressseurs »), ce sont les facteurs sociaux ($r = .23$) qui entretiennent le plus grand rapport avec les problèmes de santé, suivis de la dissonance émotionnelle ($r = .23$) et, dans une moindre mesure, des interruptions ($r = .14$). Parmi les facteurs de protection (ressources), un comportement favorable de la direction ($r = -.22$) corrèle de façon négative avec le nombre de problèmes de santé, suivi de la facilité à joindre les deux bouts avec les revenus mensuels du ménage ($r = -.20$) et, dans une moindre mesure, de la facilité à concilier vie professionnelle et vie privée ($r = -.15$).

7.3 Absences pour raisons de santé causées par l'activité professionnelle

Au total, 5 % des personnes qui se sont absentes de leur travail pour des raisons de santé au cours des douze derniers mois ($n = 377$) ont déclaré que leurs absences étaient imputables à des problèmes de santé dus à leur activité professionnelle. Ces absences corrèlent de manière positive avec la crainte de perdre son emploi dans les six mois à venir ($r = .13$).

¹⁶ Une liste composée des treize problèmes de santé les plus fréquents a été lue aux personnes interrogées à qui on a ensuite demandé si elles en souffraient (réponse par oui ou non).

¹⁷ Total sur la base des treize problèmes de santé indiqués.

Parmi les facteurs de protection (ressources), la facilité à concilier vie professionnelle et vie privée¹⁸ corrèle de manière négative ($r = -.15$) avec les absences pour raison de santé attribuées par les personnes interrogées à l'activité professionnelle.

Aucune corrélation n'a été mise en évidence entre les absences et le stress ressenti ou les facteurs de stress. Reste à savoir si ce ne sont pas les problèmes de santé mentionnés qui ont entraîné des absences.

7.4 Présentéisme (présence au travail tout en étant malade)

A la question « *Au cours des douze derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez malade ?* », 47 % de la population active occupée a répondu par l'affirmative ; 45 % des personnes ont répondu par la négative et 8 % ont indiqué ne pas avoir été malades. Aux personnes qui ont indiqué être allées au travail alors qu'elles étaient malades, nous avons encore posé la question suivante: « *Et pendant combien de jours au total, au cours des douze derniers mois, vous êtes-vous rendu au travail alors que vous étiez malade ?* ». Résultat : 39 % d'entre elles ont répondu être allées au travail entre un et trois jours malgré leur maladie, 48 % entre quatre et dix jours, et 12 % plus de dix jours. Pour cette raison, nous avons ensuite vérifié si la perception du stress était liée au présentéisme, et quels « stressés » et quelles ressources étaient mis en cause (aller au travail en étant malade, au cours des douze derniers mois, oui/non) ($N = 633$ ¹⁹).

Le stress ressenti corrèle de manière positive avec le présentéisme (oui/non) ($r = .27$). Les « stressés » suivants corrèlent positivement avec le présentéisme : l'obligation de devoir contrôler ses propres émotions pendant le travail (dissonance émotionnelle, $r = .21$), les interruptions dans le travail ($r = .17$) et la discrimination sociale ($r = .16$). Les personnes présentant ces facteurs d'aggravation se rendent au travail malgré une maladie.

Des facteurs de protection sont aussi liés avec le présentéisme : les personnes qui parviennent à concilier facilement vie professionnelle et vie privée ($r = -.16$) et les personnes qui se sentent motivées par leur organisation à fournir de meilleures prestations ($r = -.14$) vont moins souvent travailler en étant malades que d'autres actifs. Une marge de manœuvre et de gestion du temps élevée corrèle également avec une probabilité accrue de se rendre au travail en étant malade.

Il apparaît que des conditions de travail difficiles n'ont aucun rapport avec les absences pour raisons de santé provoquées par l'activité professionnelle mais que des conditions de travail difficiles et le stress ressenti corrèlent néanmoins avec le présentéisme. A ce stade, il faut se demander si ce décalage peut s'expliquer par une sorte de *Healthy Worker Effect*. Tant que cela va d'une manière ou d'une autre, on se rend au travail. Lorsque cela ne va plus, on décide plus souvent de quitter la vie active. Par conséquent, nous pourrions avoir un résultat faussé en raison du choix des personnes interrogées qui exclut ceux qui ont quitté la vie active.

7.5 Changement d'employeur motivé par le stress

A la question « *Comment évaluez-vous la probabilité que vous changiez d'employeur au cours de l'année qui vient parce que votre travail vous pèse trop ?* », 9 % indiquent une probabilité assez grande voire très grande de changer d'employeur au cours de l'année qui vient. A cet égard, les personnes ayant un statut socioéconomique peu élevé indiquent, deux fois plus fréquemment que la moyenne, qu'il est probable qu'elles changent d'emploi au cours de l'année à venir.

¹⁸ QUESTION: « *En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas bien du tout avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?* »

¹⁹ Les personnes ayant rapporté ne pas avoir été malades n'ont pas été prises en compte.

La probabilité de changer d'employeur au cours de l'année à venir est liée au stress ressenti ($r = .31$) et au sentiment d'épuisement émotionnel ($r = .31$). Plus la satisfaction à l'égard du travail est faible, plus les intentions de changer d'emploi sont grandes ($r = -.46$). L'inverse se vérifie parfois aussi. Cela signifie que les personnes qui se sentent stressées (ou épuisées) sont moins satisfaites et qu'elles envisagent donc de changer d'employeur.

8 Conclusions

En 2010, un tiers environ de la population suisse active occupée s'est dite fréquemment ou très fréquemment stressée au travail. On observe donc une nette augmentation par rapport à l'étude réalisée par le SECO en 2000. Ce phénomène semble toutefois général, car aucune profession ni aucun secteur d'activité n'apparaît spécifiquement touché. De même, on n'a observé aucune différence significative entre les sexes pour ce qui est de la perception du stress. Les jeunes et les Romands affirment plus souvent que la moyenne être fréquemment touchés par le stress, même si les différences restent minimales.

En ce qui concerne les différentes causes de stress, il s'avère que les facteurs ci-dessous sont liés à la perception du stress : des instructions peu claires, les contraintes temporelles, le travail pendant le temps libre, les journées de travail trop longues, l'obligation de devoir montrer au travail des sentiments qui ne concordent pas avec ceux que l'on éprouve, ainsi que la discrimination sociale. Les interruptions dans le travail constituent l'un des facteurs de stress les plus fréquents et sont liées aux problèmes de santé, mais pas à la perception du stress. Un comportement favorable de la direction de même que la facilité à concilier vie professionnelle et vie privée apparaissent comme des facteurs protecteurs significatifs du stress, qui sont associés au fait que la personne ressent moins de stress, qu'elle a moins l'impression d'être épuisée émotionnellement dans son travail, et qu'elle est confrontée à moins de problèmes de santé.

Il existe des corrélations entre le stress ressenti et le nombre de problèmes de santé, mais pas avec les absences professionnelles. Les personnes qui se sentent stressées se rendent souvent au travail alors qu'elles ont des problèmes de santé (la perception du stress est liée au présentéisme).

