



Matinée 1 - Introduction

Conséquences économiques du stress : les enjeux pour l'entreprise

~ Christian Trontin ~

INRS, *Projet Transversal Stress au Travail, Département Homme au Travail*
Avenue de Bourgogne, 54501 Vandoeuvre cedex
Tél. : 03.83.50.87.86 – christian.trontin@inrs.fr

Pour en savoir plus :

Site Web : <http://www.inrs.fr/>, dossier "le stress au travail" / Coût du stress

Depuis quelques années, le stress et plus largement les risques psychosociaux sont régulièrement évoqués par nombre de médias et sont l'objet qu'un questionnement social d'autant plus prégnant que la qualité de vie au travail devient un enjeu fort aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise [1]. Si l'on cite très fréquemment des données financières relatives aux conséquences de ces risques psychosociaux, il faut bien admettre qu'elles sont rarement étayées par des études rigoureuses et relèvent parfois d'une simple estimation très grossière dont l'objet est surtout d'interpeller le lecteur.

Sans volonté d'être exhaustifs, nous nous proposons de reprendre les principales études ayant abordé le coût du stress en distinguant approche macro et microéconomique. Une deuxième partie sera consacrée à la présentation de l'étude conduite par l'INRS et le LEG¹ sur le coût du stress en France.

1. Le coût du stress au travail : approche macro et microéconomique

L'approche macroéconomique, qui part de la comptabilité nationale ou des grands agrégats économiques, a pour objectif d'évaluer les conséquences financières d'un facteur ou d'un risque particulier au niveau global de la nation. Elle repose sur le croisement de données :

- 1) de santé publique (coût d'une pathologie,...) ou de l'activité économique (coût de l'absentéisme,...) ;
- 2) d'enquêtes statistiques (échantillon d'entreprises, cohorte dans le cadre d'études épidémiologiques) ou de statistiques nationales (Sécurité sociale).

Les statistiques permettent de déterminer la part attribuable au risque retenu et, connaissant le coût de la pathologie ou de l'absentéisme, d'en déduire le coût de ce risque.

Ainsi aux *Etats-Unis*, l'Institut Américain du Stress, en considérant les différents coûts pour l'entreprise comme l'absentéisme, la perte de productivité ou le turn-over, a déterminé que le coût pour l'année 2006 du stress au travail s'élevait à 300 milliards de dollars [2].

¹ Laboratoire d'Economie et de Gestion, 2 bd Gabriel, B.P. 26611, F21066 Dijon cedex



Kalia [3] évalue à plus de 42 milliards de dollars le coût du stress pour les Etats-Unis. Dans le même ouvrage, il rapporte l'estimation de la Property and Casualty Insurance Edition of Best's Review qui a fixé pour l'année 2002 à 150 millions de dollars le coût annuel des problèmes de santé mentale (stress, abus de substances) pour les entreprises américaines.

Pour les pays européens, l'Agence Européenne a publié en 1999 [4] une estimation du coût pour la société de tous les problèmes de santé liés au travail. Les estimations faites par un certain nombre d'Etats membres de l'Union Européenne varient de 2,6 à 3,8 % de leur PIB, soit 185 à 269 milliards d'euros par an pour l'ensemble des quinze Etats membres. Si l'on part de l'hypothèse qu'au moins 10 % de ces coûts ont un rapport avec le stress lié au travail, on obtient un coût du stress d'origine professionnelle d'environ 20 milliards d'euros par an. De plus, le stress serait à l'origine de 50 à 60 % de l'ensemble des journées de travail perdues.

- Au Royaume Uni en 1992, Sigman [5] estime que la moitié des journées de travail perdues est imputable directement ou indirectement au stress au travail. Cela se traduit par une perte de 180 millions de journées de travail et un coût pour les entreprises de 8 milliards de livres sterling (plus de 11 milliards d'euros) liée au stress dont l'origine est dans les conditions de travail. En 1996, Cooper *et al* [6], à partir de différentes études du Health and Safety Executive, estiment quant à eux que l'ensemble des coûts du stress au travail représente 10 % du PNB du Royaume Uni. En 2001-2002, le Health and Safety Executive [7] retient que 13,4 millions de journées de travail ont été perdues pour cause de stress, dépression ou anxiété.
- Dans les *pays scandinaves*, Lunde Jensen et Levi [8] montrent que les maladies cardiovasculaires dues au "job strain" (conjonction de fortes exigences et faible autonomie du travail) représentent 4 % du coût des accidents du travail et maladies professionnelles. En valeur absolue, la facture s'élevait en 1992 à 177 millions d'euros pour la Suède et 125 millions pour le Danemark.

De prime abord, ces chiffres peuvent sembler relativement modestes, mais ils ne concernent que les maladies imputables à un facteur de stress particulier, le "job strain" ; il en existe beaucoup d'autres (manque de reconnaissance du travail réalisé, violences de la part de clients ou d'usagers,...).

- Une autre étude menée en *Suisse* par Ramaciotti et Perriard [9] évalue un coût du stress d'origine professionnelle entre 2,9 milliards d'euros (pour les coûts financiers) et 9,5 milliards d'euros (si l'on intègre la traduction monétaire des coûts humains, c'est-à-dire les coûts intangibles) en 2001. Ces coûts très élevés s'expliquent par la méthodologie retenue : l'étude intègre dans son évaluation les *coûts intangibles* (souffrances physiques et psychologiques endurées) mesurés par la méthode de l'évaluation contingente (*willingness to pay*). Une telle approche permet, *a priori*, de prendre en compte l'ensemble des stressés et des pathologies qui en découlent ainsi que l'ensemble des coûts (tangibles et intangibles).

Cette amplitude dans les résultats, allant de 0,07 à 3,3 % (et parfois plus) du PIB selon les études, montre bien la forte sensibilité de ce type d'évaluation. Cette sensibilité est liée essentiellement à :

- la définition de l'objet que l'on mesure, et les conséquences pathologiques qu'on lui attribue ;
- l'acteur dont on retient le point de vue : le coût pour l'individu est différent du coût pour l'entreprise, lui-même différent du coût pour la société ;
- dans des considérations plus techniques, à la méthodologie retenue et aux hypothèses qu'il est nécessaire de faire dans le cadre de l'évaluation économique.



L'approche microéconomique, qui porte son regard sur le comportement des entités individuelles comme le consommateur ou le producteur, retient un cadre d'évaluation non plus national mais limité à l'entreprise ou au salarié. La méthodologie est différente de l'approche macroéconomique puisqu'elle part de l'identification des différents postes de coûts liés aux conséquences d'un risque pour en évaluer les enjeux financiers. Elle autorise cependant une analyse fine des différents coûts. Par suite, une comparaison de ces coûts avec les investissements qu'il serait nécessaire d'envisager pour limiter ou supprimer le risque permet une approche plus positive du type analyse coût-bénéfice. Prévenir un risque ne se réduit alors pas simplement à une dépense, mais peut être présenté comme un investissement susceptible d'être rentable ou à tout le moins d'être partiellement amorti.

Les études traitant de ce sujet sont rares dans la littérature. La plus citée remonte à 1996 avec Cooper [6] qui détaille trois interventions dans trois entreprises européennes. Deux de ces trois interventions développent une analyse coût-bénéfice complète, et montrent un retour sur investissement d'un an pour ABB, entreprise suédoise de matériel électrique et électronique, et de moins de deux ans pour ABH, holding d'entreprises hollandaises du Bâtiment et Travaux Public. L'une des contraintes de l'analyse coût-bénéfice étant la nécessité d'exprimer les bénéfices dans une métrique financière, nombre de ceux-ci ne peuvent être intégrés dans le calcul, ce qui contribue à une sous-évaluation systématique de la durée avant retour sur investissement.

Notons toutefois dans ce domaine les travaux de R.P. Tangri [10] et surtout de J.P. Brun [11] qui proposent différents indicateurs de coûts en entreprise afin de permettre l'évaluation des conséquences économiques pour celles-ci. Brun propose une approche originale visant à distinguer les coûts liés à l'absentéisme (mobilisant des théories bien connues des économistes comme la méthode du Capital Humain ou la méthode des Coûts de Friction) et les coûts liés au présentéisme dont l'auteur précise qu'ils sont certainement beaucoup plus importants que ceux liés à l'absentéisme. Une meilleure connaissance de ces enjeux contribuera à inciter les organisations à se pencher sur une prévention primaire du stress et plus largement des risques psychosociaux.

2. Le coût du stress au travail en France : évaluation par la méthode des fractions attribuables (Principaux résultats sur <http://www.inrs.fr> dossier Stress / Coût du stress)

L'étude réalisée par l'INRS (C. Trontin) et le LEG (S. Bejean) en 2000 adopte une démarche similaire à celle retenue par Levi et Lunde-Jensen [8] pour le Danemark et la Norvège. Elle repose sur la méthode des fractions attribuables : la prévalence de l'exposition à un facteur de risque (proportion de personnes exposées à ce facteur) et le risque relatif (intensité du lien entre le facteur de risque et la fréquence de cette maladie) permet de déterminer la proportion de cas attribuables, c'est-à-dire la sur-morbidité et éventuellement la sur-mortalité attribuable au facteur pathogène. En l'absence de ce facteur, le nombre de personnes touchées par cette pathologie serait diminué de cette proportion.

Nous avons retenu comme facteur de stress le "*job strain*" (au sens de Karasek et Theorell) qui combine une forte pression subie au travail (tâches réalisées à cadence rapide et soumises à des échéances serrées) et l'absence d'autonomie dans l'organisation du travail, dans le choix des méthodes de travail et dans l'ordre des tâches à réaliser.

Sur la base de cette définition, et parmi les nombreuses pathologies connues pour être liées à l'exposition au stress, seules les pathologies ayant fait l'objet d'un nombre suffisant d'études ont été retenues : les maladies cardiovasculaires, la dépression et les troubles musculo-squelettiques. Les proportions de cas attribuables à ce facteur de risque sont obtenues à partir des données d'études épidémiologiques et de l'enquête européenne sur les conditions de travail.



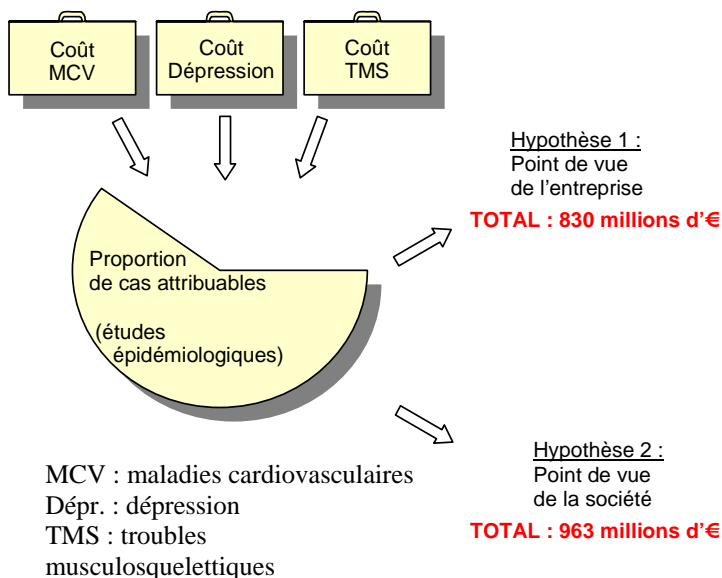
Pour la partie économique de l'évaluation, elle repose sur la méthode du Capital Humain. Deux modèles sont proposés pour évaluer le coût social du stress au travail ; ils permettent de mettre en évidence les enjeux éthiques inhérents à ces choix méthodologiques. Le premier, que l'on peut assimiler au point de vue de l'entreprise, prend en compte le coût des soins, le coût de l'absentéisme et le coût des décès prématurés vis-à-vis de l'âge de la retraite (années entre le décès et l'âge de la retraite). Le deuxième représente la position de la société, avec le coût des soins augmenté du coût des décès prématurés vis-à-vis de l'espérance de vie moyenne de la population considérée (années entre le décès et l'espérance de vie moyenne).

Le croisement des proportions de cas attribuables et des données de coûts pour chaque pathologie permet alors le calcul *a minima* (par précaution, les valeurs basses sont systématiquement privilégiées dans le calcul) du coût du stress d'origine professionnelle.

Appliqué à la France pour l'année 2000, le modèle montre que, sur une population active de 23,53 millions de personnes, 220 500 à 335 000 personnes (1 % à 1,4 %) sont touchées par une pathologie liée au stress professionnel. Selon les hypothèses posées, le coût social du stress au travail est compris entre 830 et 1 656 millions d'euros, ce qui représente 10 à 20 % des dépenses de la branche accidents du travail / maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Il convient de préciser que ces résultats ne sont qu'une évaluation minimale d'une réalité vraisemblablement bien supérieure. Au-delà du fait de n'avoir retenu que les valeurs basses et seulement trois pathologies en lien avec le stress, l'étude ne concerne qu'un seul stresser, le "*job strain*". Or les travaux récents de Niedhammer *et al.* [12] ont mis en évidence que le "*job strain*" ne représente que 24 % pour les hommes et 37 % pour les femmes de situation de travail fortement stressant.

De manière plus détaillée, la méthode et les principaux résultats peuvent être présentés de la manière suivante :



En millions d'€	MCV	Dépr.	TMS
Soins en santé	56,8	236,0	1,1
Absentéisme	189,5	161,4	18,8
Décès prématurés (/ âge de la retraite)	24,0	142,7	0,0
TOTAL	270,3	540,1	19,9

En millions d'€	MCV	Dépr.	TMS
Soins en santé	56,8	236,0	1,1
Décès prématurés (/ espérance de vie)	445,2	224,3	0,0
TOTAL	502,0	460,3	1,1



Bibliographie

- [1] Grosjean V., Trontin C. *et al.* (2005). *Convergences entre santé au travail et préoccupations managériales de l'entreprise : entre idées fausses et pistes prometteuses ?* Performances n°23, juil-août, pp. 21-25.
- [2] American Institute of Stress (2006). *Job stress*. <http://www.stress.org/job.htm>
- [3] Kalia M. (2002). *Assessing the economic impact of stress – the modern day hidden epidemic*. *Metabolism*, 51(6), pp 49-53.
- [4] European Agency for Safety and Health at Work. (1999). *The economic effects of occupational safety and health in the Member States of the European Union*. Bilbao, European Agency.
- [5] Sigman A. (1992). *The State of Corporate Health Care*. *Personnel Management*, February.
- [6] Cooper C.L., Liukkonen P, Cartwright S. (1996). *Stress prevention in the workplace: assessing the costs and benefits to the organisations*. Dublin : Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de vie et de Travail.
- [7] Jones J., Huxtable C.S. *et al.* (2003). *Self-reported work-related illness in 2001/2002: results from a household survey*. Health and Safety Executive.
- [8] Lunde Jensen P., Levi L. (1996). *A Model for Assessing the Costs of Stressors at National Level: Socio-economic costs of work stress in two EU member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- [9] Ramaciotti D., Perriard J. (2001). *Les coûts du stress en Suisse*, Groupe de Psychologie Appliquée (GPA) de l'Université de Neuchâtel, ERGOrama, Genève.
- [10] Tangri R.P. (2003). *What stress costs*. Halifax : Chrysalis Performance Strategies Inc.
- [11] Brun J.P., Lamarche C. (2006). *Evaluation des coûts du stress au travail*, Rapport de recherche, Université de Laval, Québec, Canada.
<http://cgsst.fsa.ulaval.ca/chaire/stock/fra/doc232-964.pdf>
- [12] Niedhammer I., Chastang J.F. *et al.* (2006). *Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du "Job Content Questionnaire" de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER*. *Santé publique*, vol. 18 n° 3, PP 413-427.