

# Grande Enquête Solidaris - Sudpresse

---

Décembre 2019

## 7 thématiques

- Alimentation
- Jeunes retraités
- Médicaments
- 18/30 ans
- Parents d'enfant(s) de 0 à 3 ans
- Travailleurs pauvres
- Stress au travail**

# #7 Stress et travail

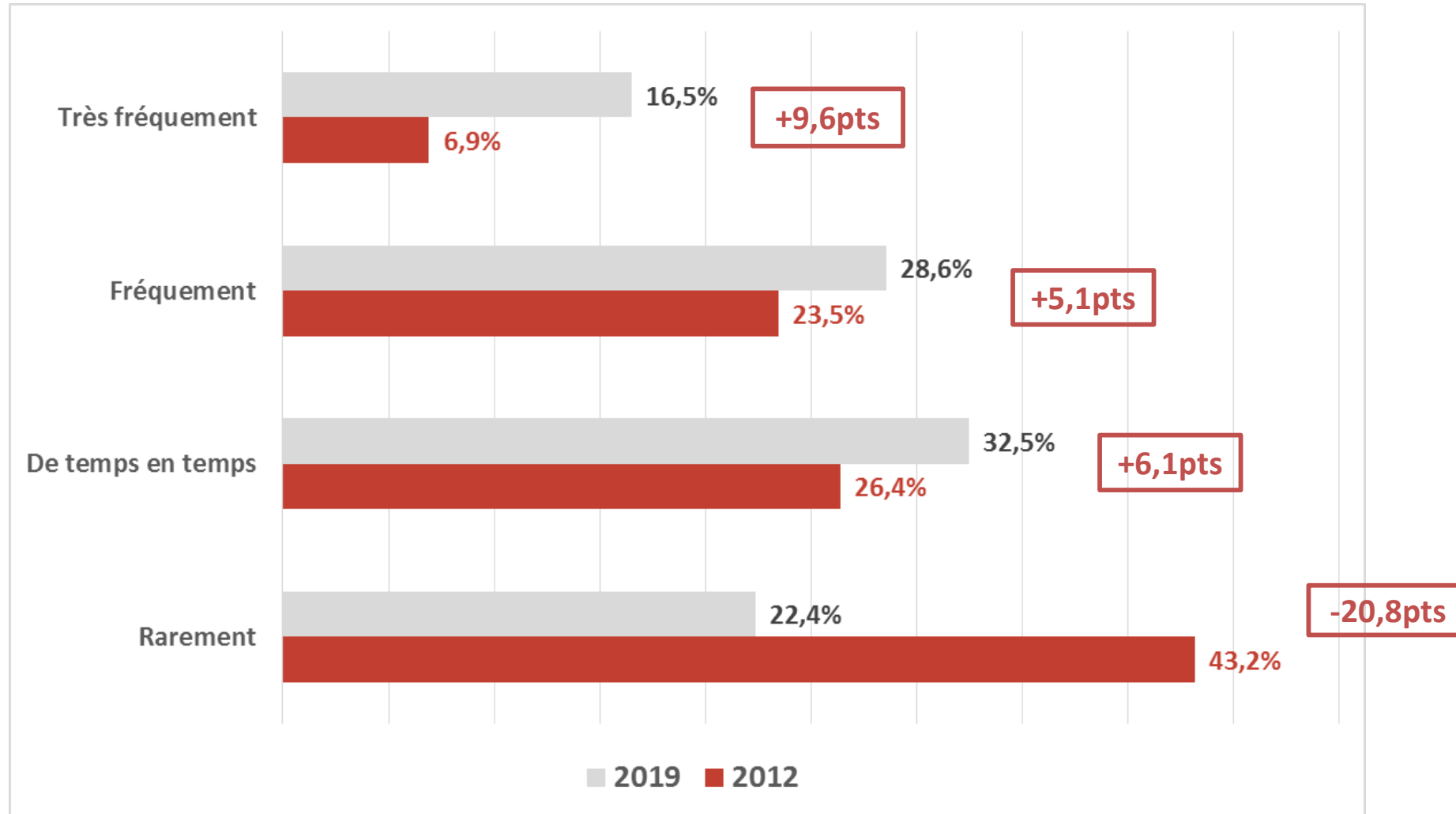


# Principales évolutions 2012/2019

Près de la moitié des travailleurs interrogés (45%) s'estiment fréquemment ou très fréquemment stressés, contre 30% en 2012 !

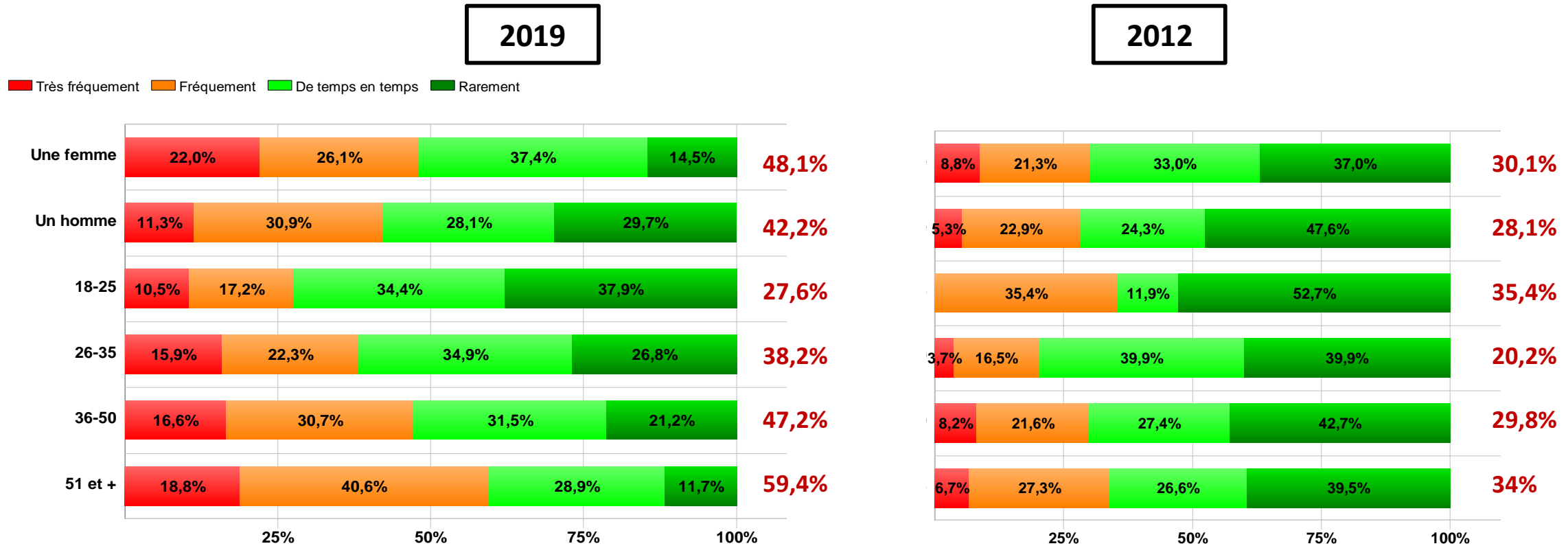
Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail

2019/2012



L'écart entre les hommes et les femmes en matière de stress s'accroît : ces dernières sont près d'une sur deux à être très fréquemment ou fréquemment confrontées à du stress. Par âge, on note désormais une corrélation : au plus on vieillit, au plus le niveau de stress augmente, pour concerner ainsi 6 travailleurs de plus de 50 ans sur 10 et un peu plus d'un quart des 18/25 ans. En 2012, ces deux profils étaient les plus stressés, à un peu plus de 33%.

Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail



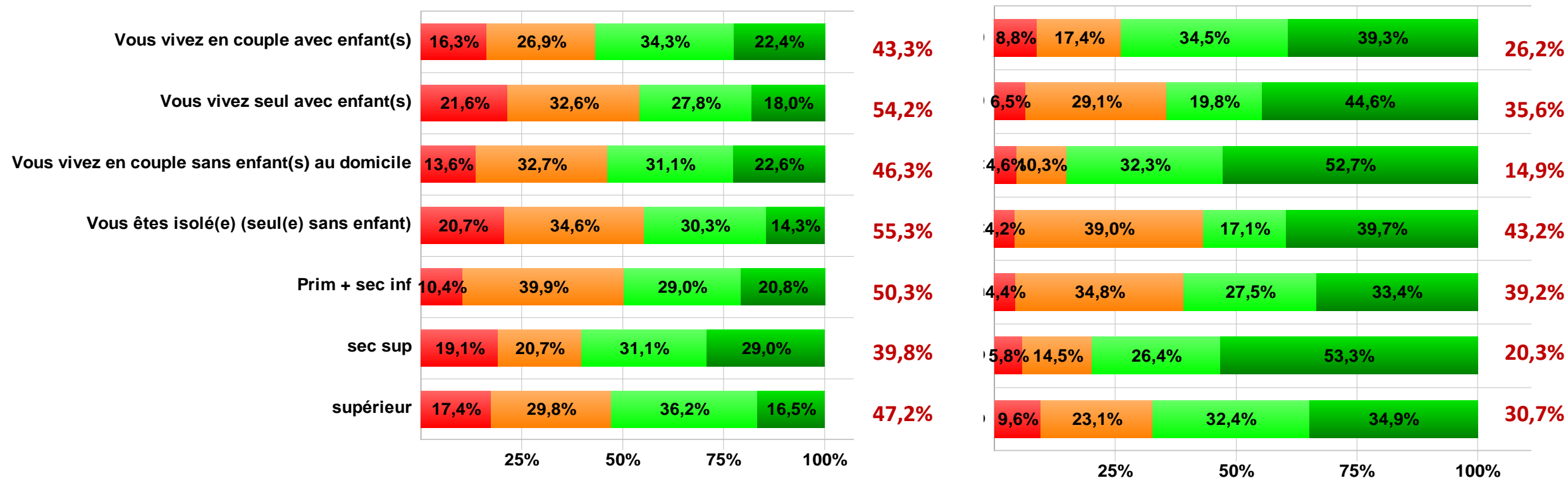
3 profils dépassent les 50% : les familles monoparentales, les personnes seules et les diplômés du primaire ou secondaire inférieur. On notera qu'au niveau des évolutions les familles monoparentales augmente de près de 20 points ce niveau de stress. En lien avec l'âge : les couples sans enfant augmentent quant à eux de plus de 30 points !

Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail

2019

2012

Très fréquemment Fréquemment De temps en temps Rarement





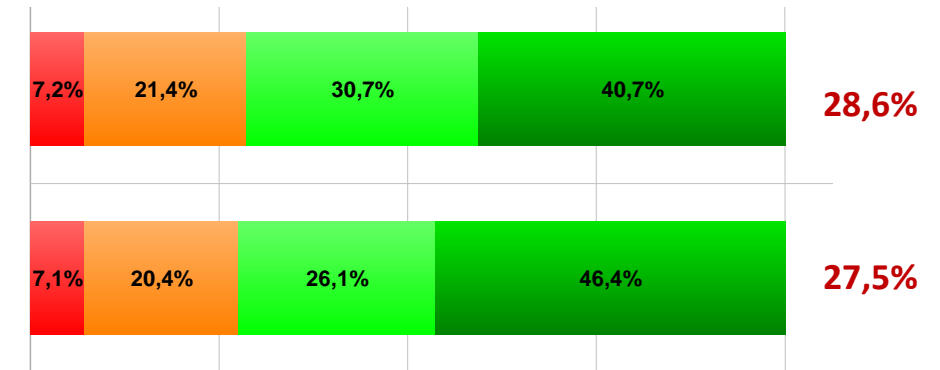
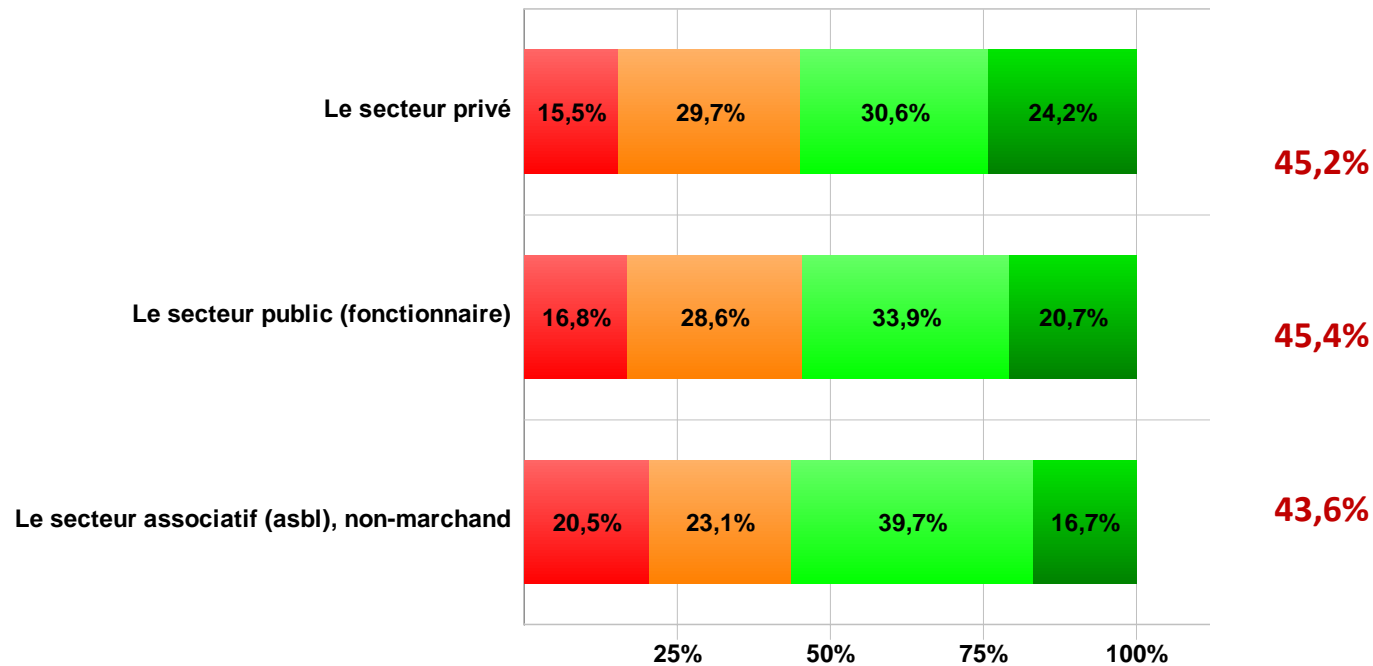
Le secteur impactait peu en 2012 et c'est toujours le cas en 2019.

Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail

2019

2012

Très fréquemment Fréquemment De temps en temps Rarement



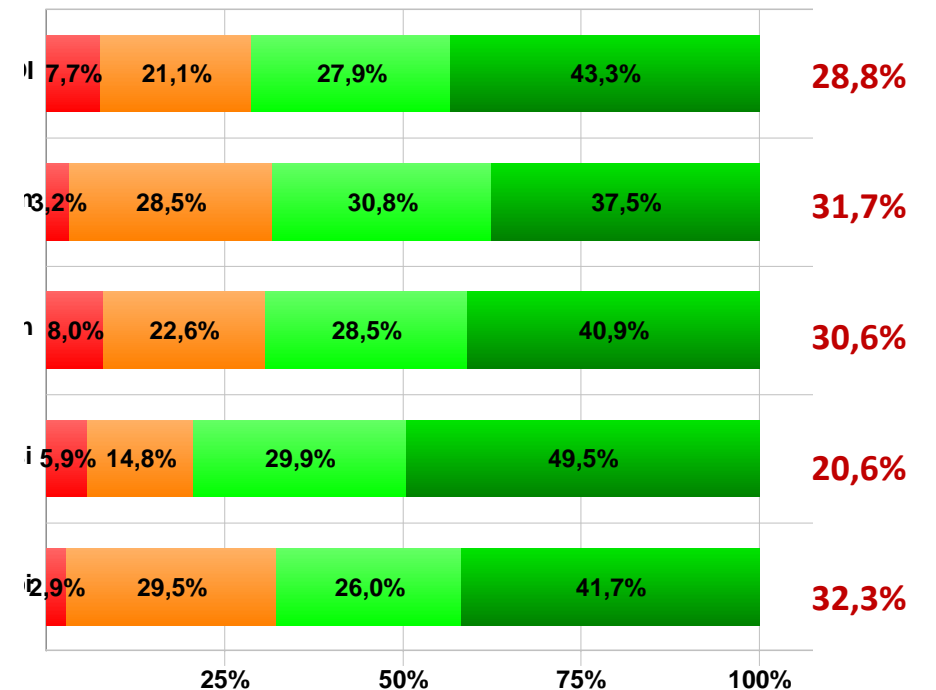
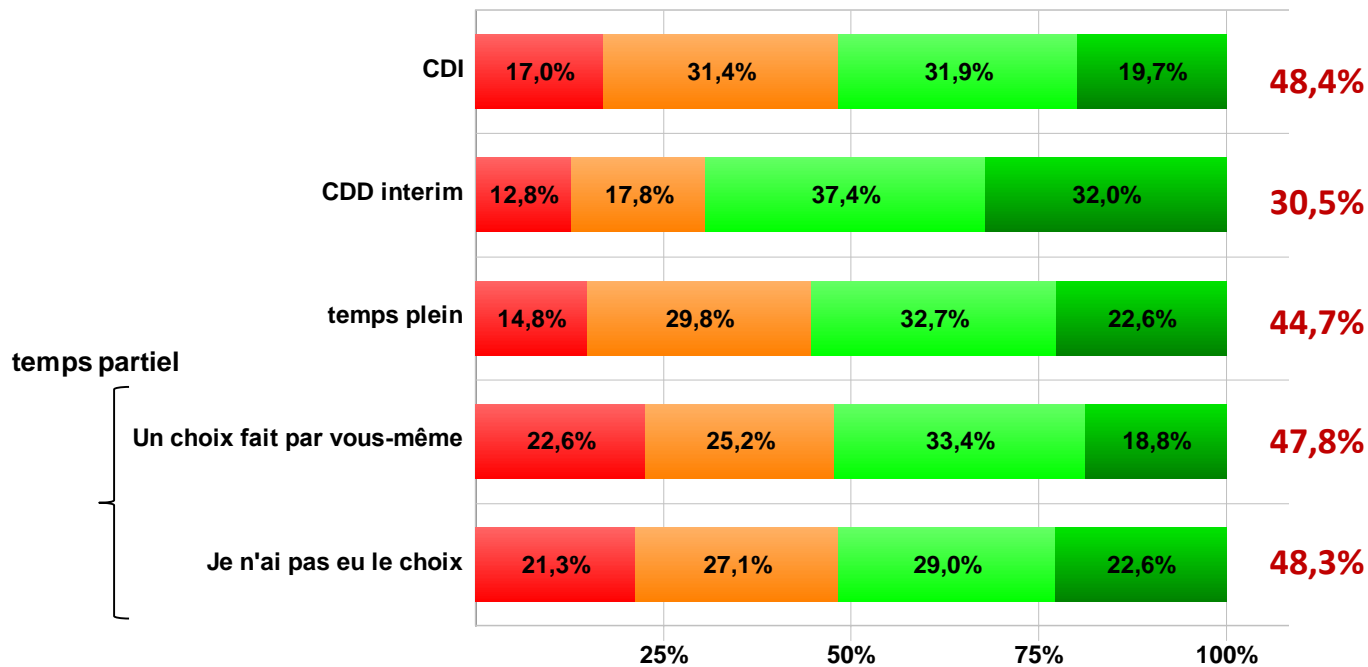
Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail

2019

2012

Très fréquemment (red) Fréquemment (orange) De temps en temps (light green) Rarement (dark green)

Très fréquemment (red) De temps en temps (light green) Rarement (dark green)



*Hormis les structures de petite/moyenne taille (10 à 49) et pour qui le niveau de stress reste stable (et désormais plus bas que la moyenne), le stress est quasiment au même niveau dans les toutes petites structures ou dans les grandes entreprises. En évolution, c'est au niveau des extrémités que ça bouge le plus : X3 au sein des entreprises de moins de 10 personnes, X2 au sein des entreprises de plus de 500 travailleurs.*

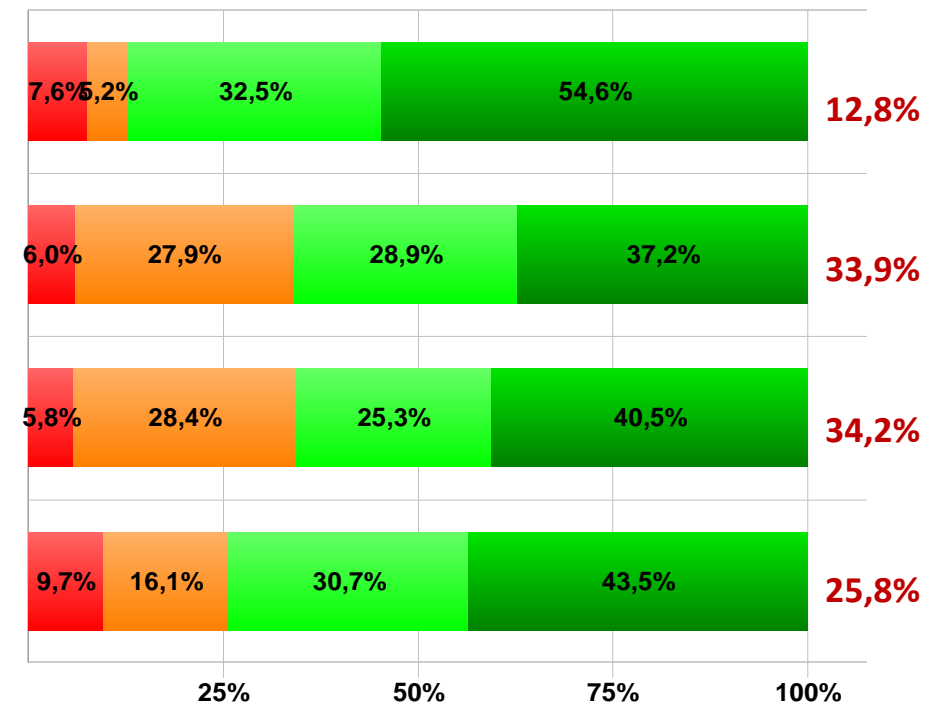
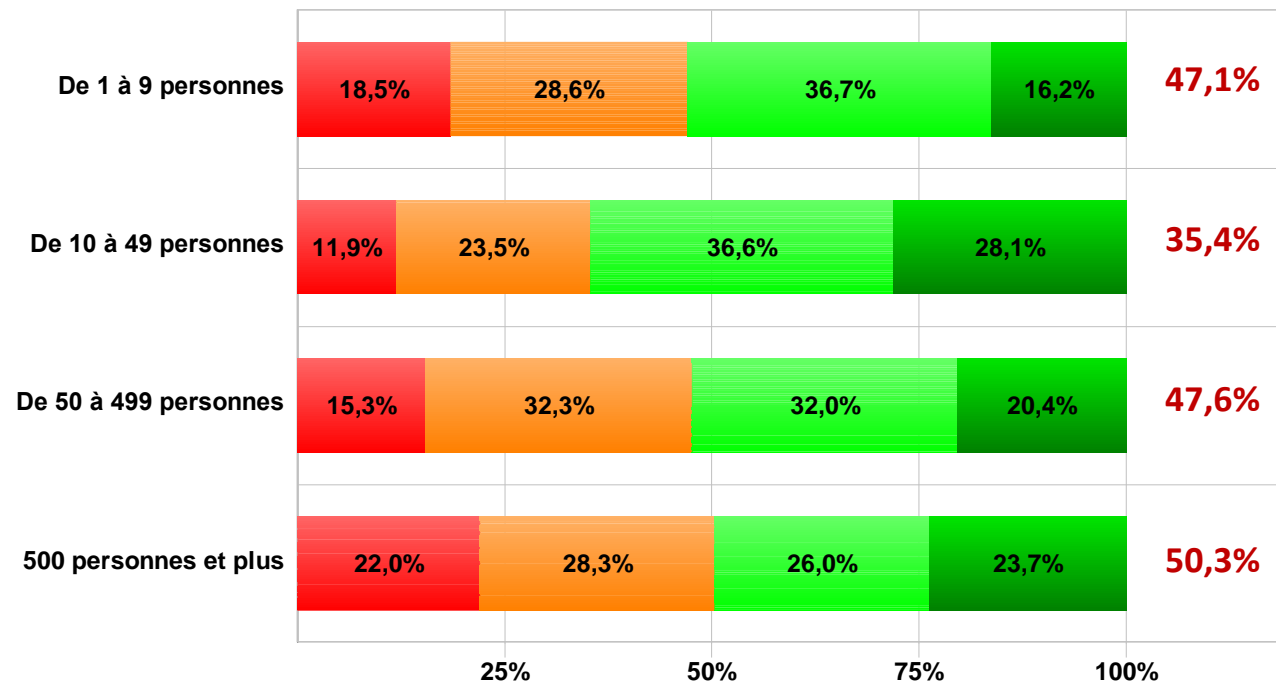
Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail



2019

2012

Très fréquemment Fréquemment De temps en temps Rarement

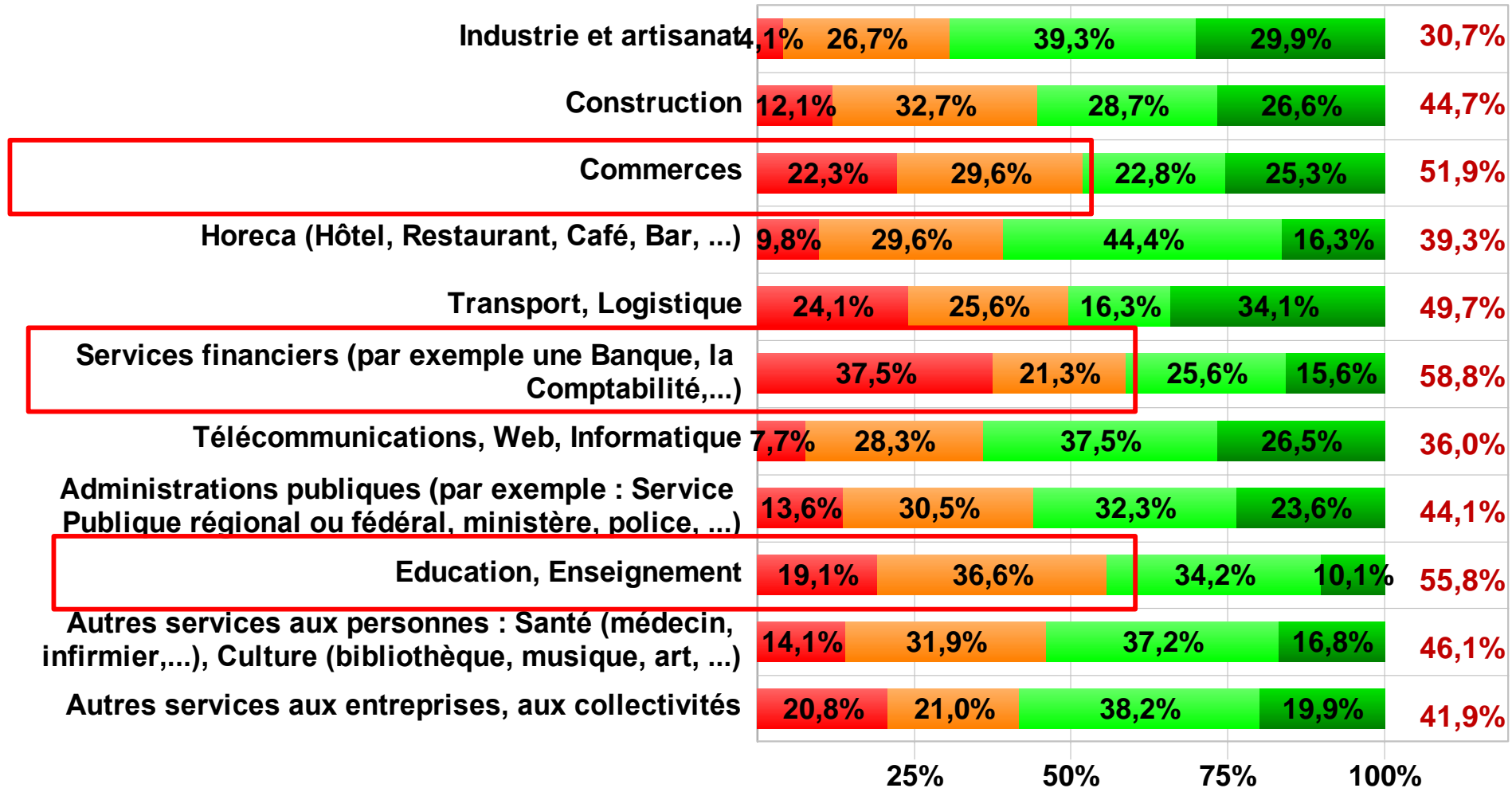


*Aucun secteur ne résiste vraiment au stress. Et certains dépassent les 50% : c'est le cas du commerce, des services financiers et de l'éducation/enseignement.*

Enfin, depuis +/- 12 mois, diriez-vous que vous vous sentez stressé au travail

■ Très fréquemment 
 ■ Fréquemment 
 ■ De temps en temps 
 ■ Rarement

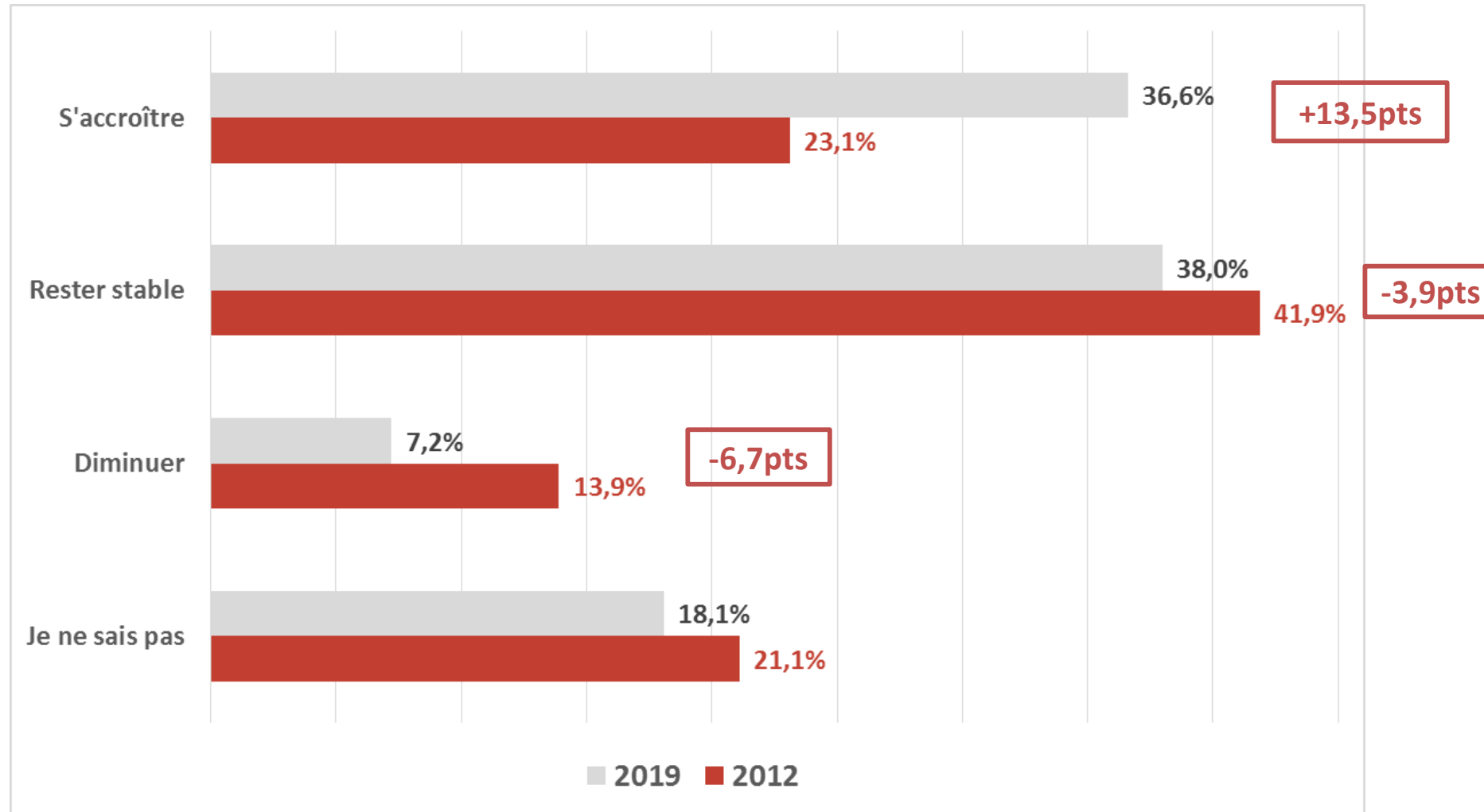
**2019**



Alors que le niveau de stress a considérablement augmenté en 7 ans au sein des travailleurs, plus du tiers d'entre eux pensent que celui-ci va encore s'accroître et 38% rester stable, soit  $\frac{3}{4}$  des gens qui pensent que la situation ne s'améliorera pas à l'avenir.

A l'avenir, pensez-vous que votre niveau de stress professionnel va :

2019/2012

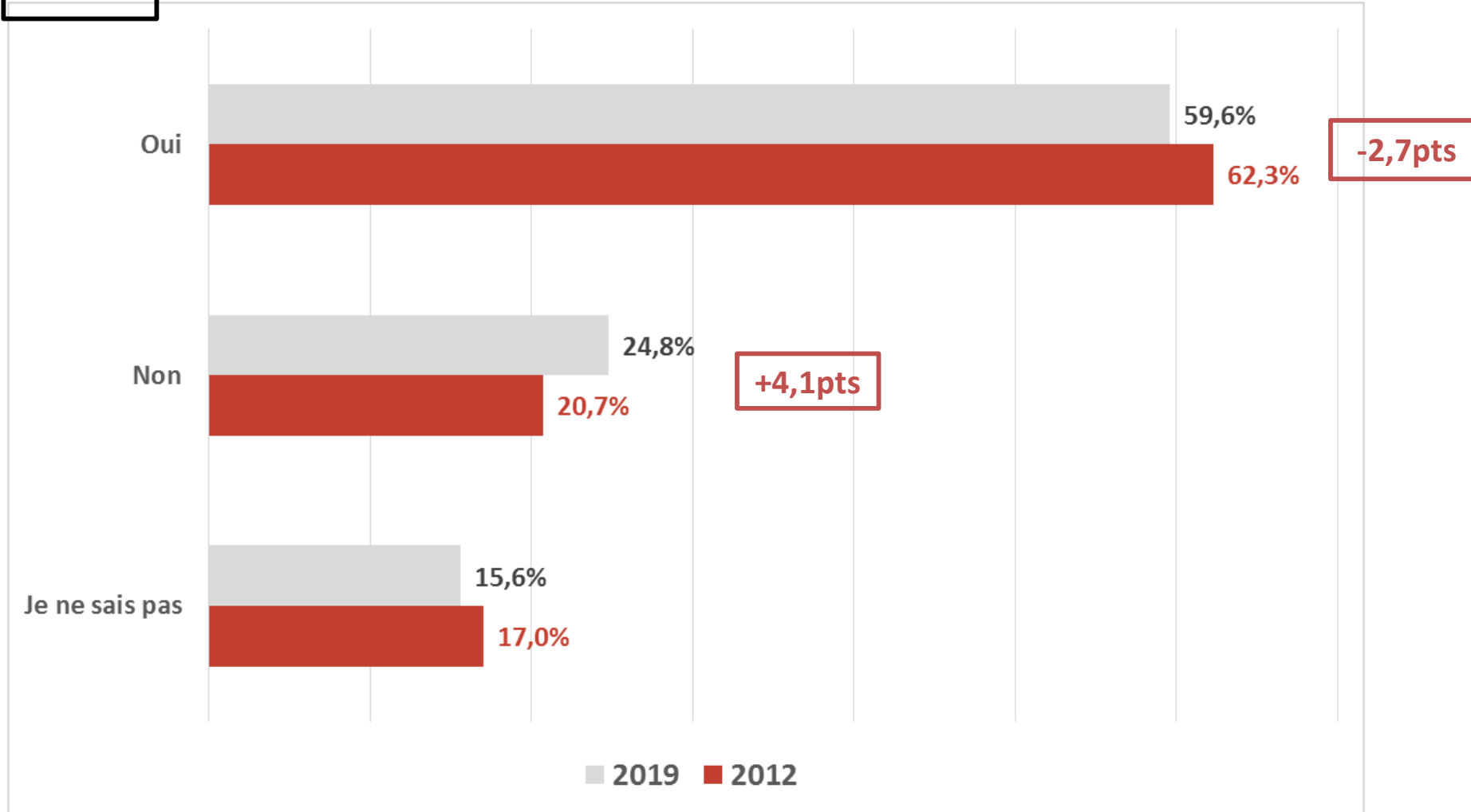


*Pas ou peu d'évolutions sur cet item par rapport à 2012 : 6 personnes sur 10 savent qu'il y a une personne pour gérer les pbs de harcèlement et qui est cette personne.*

Dans votre entreprise/administration, y a t-il quelqu'un(e) auprès de qui vous pouvez vous adresser et qui est chargé(e) de gérer les problèmes de harcèlement (sexuel/moral)



2019/2012

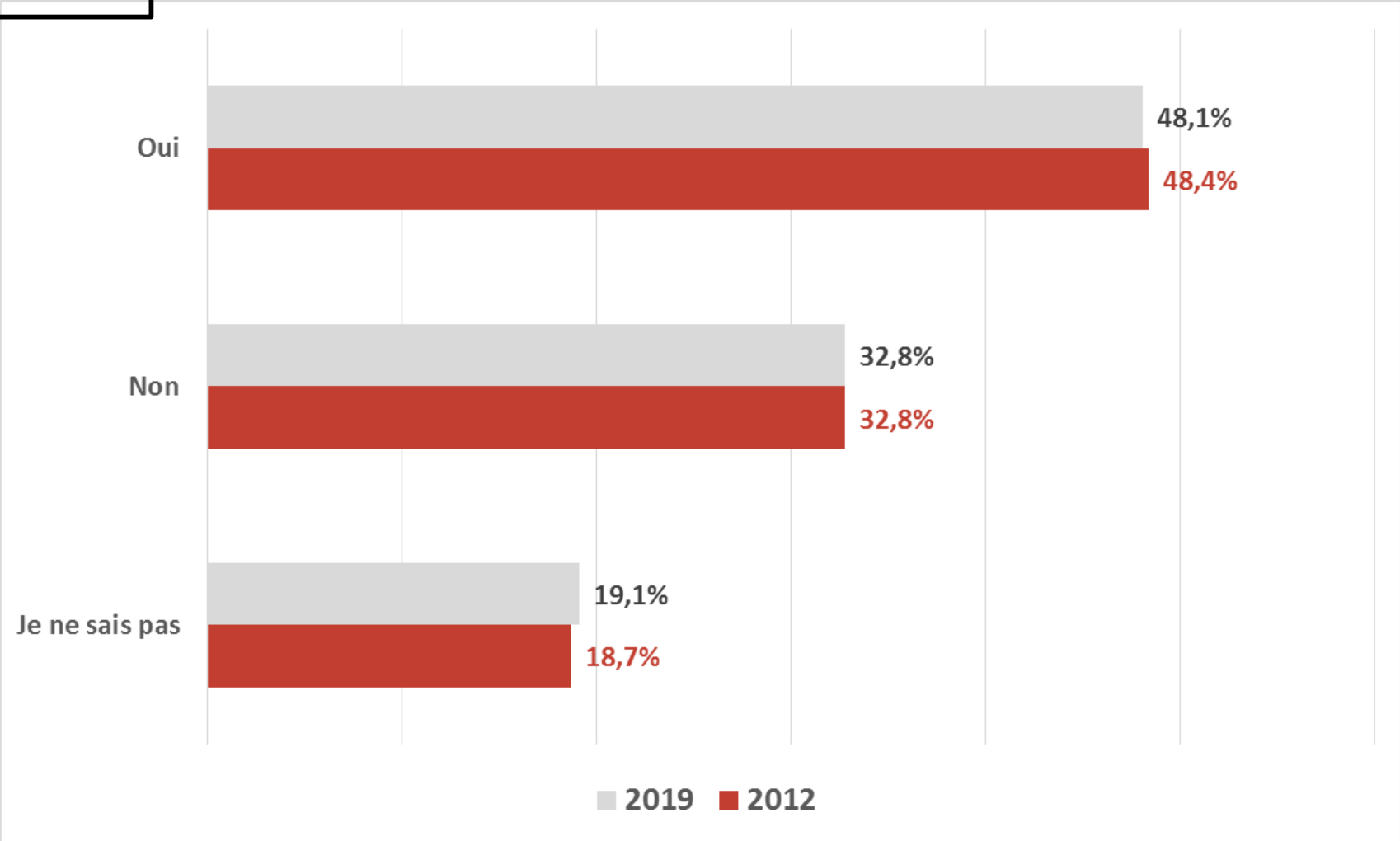


*Et comme en 2012, ils sont moins nombreux (une petite moitié) à savoir vers qui se tourner en matière de stress (par rapport à la thématique du harcèlement) alors qu'on voit qu'il y a une progression de cette problématique en 7 ans.*

Dans votre entreprise/administration, y a t-il quelqu'un(e) auprès de qui vous pouvez vous adresser et qui est chargé(e) de gérer les problèmes de stress au travail ?



2019/2012

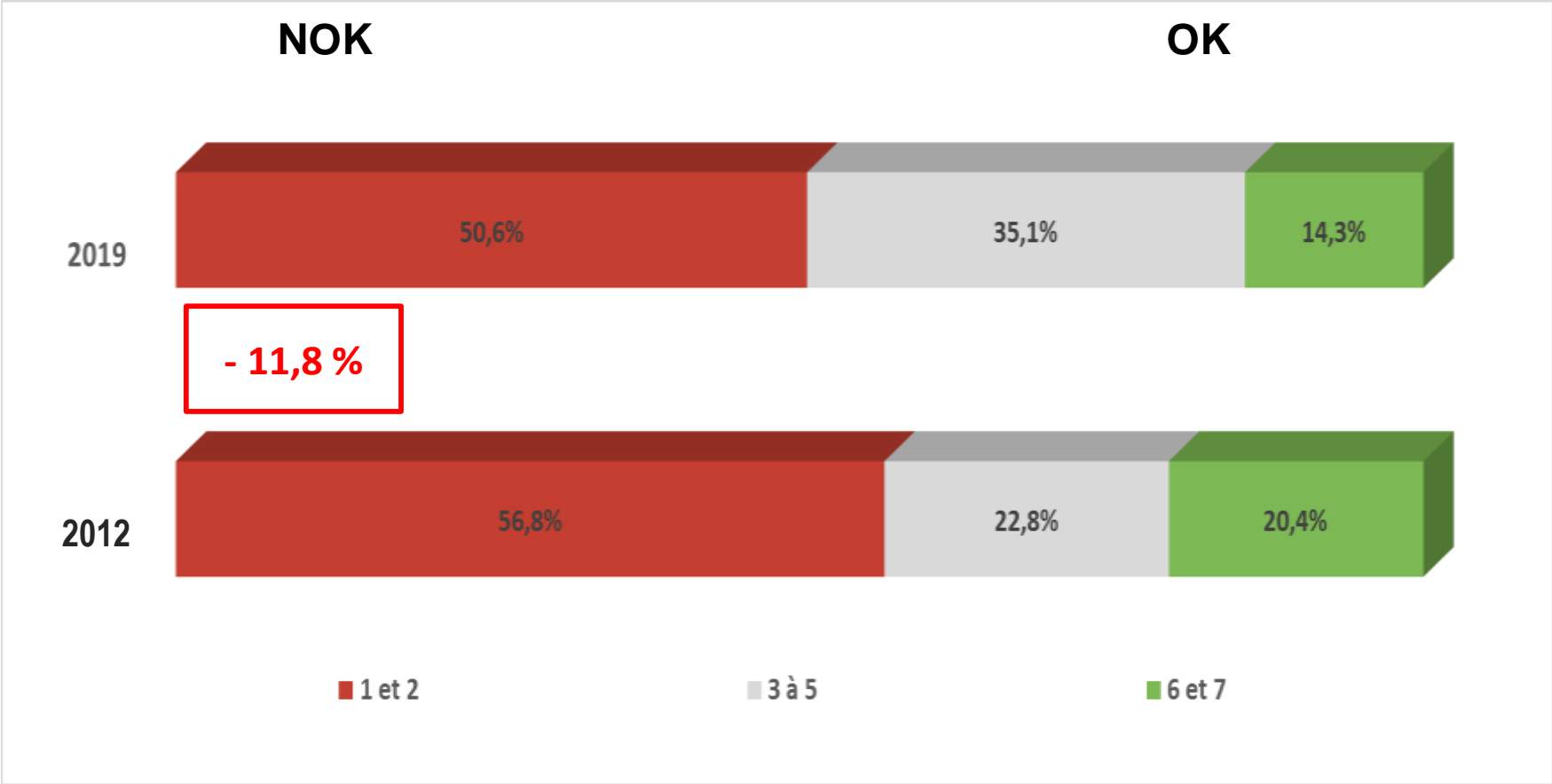


Alors que le stress progresse fortement au sein des travailleurs, ils sont encore moins nombreux à avoir le sentiment qu'il y a vraiment des mesures de prévention collective du risque de stress. Seulement 14% d'entre eux.

Dans mon entreprise/administration, il y a des mesures de prévention collective du risque de stress



2019/2012



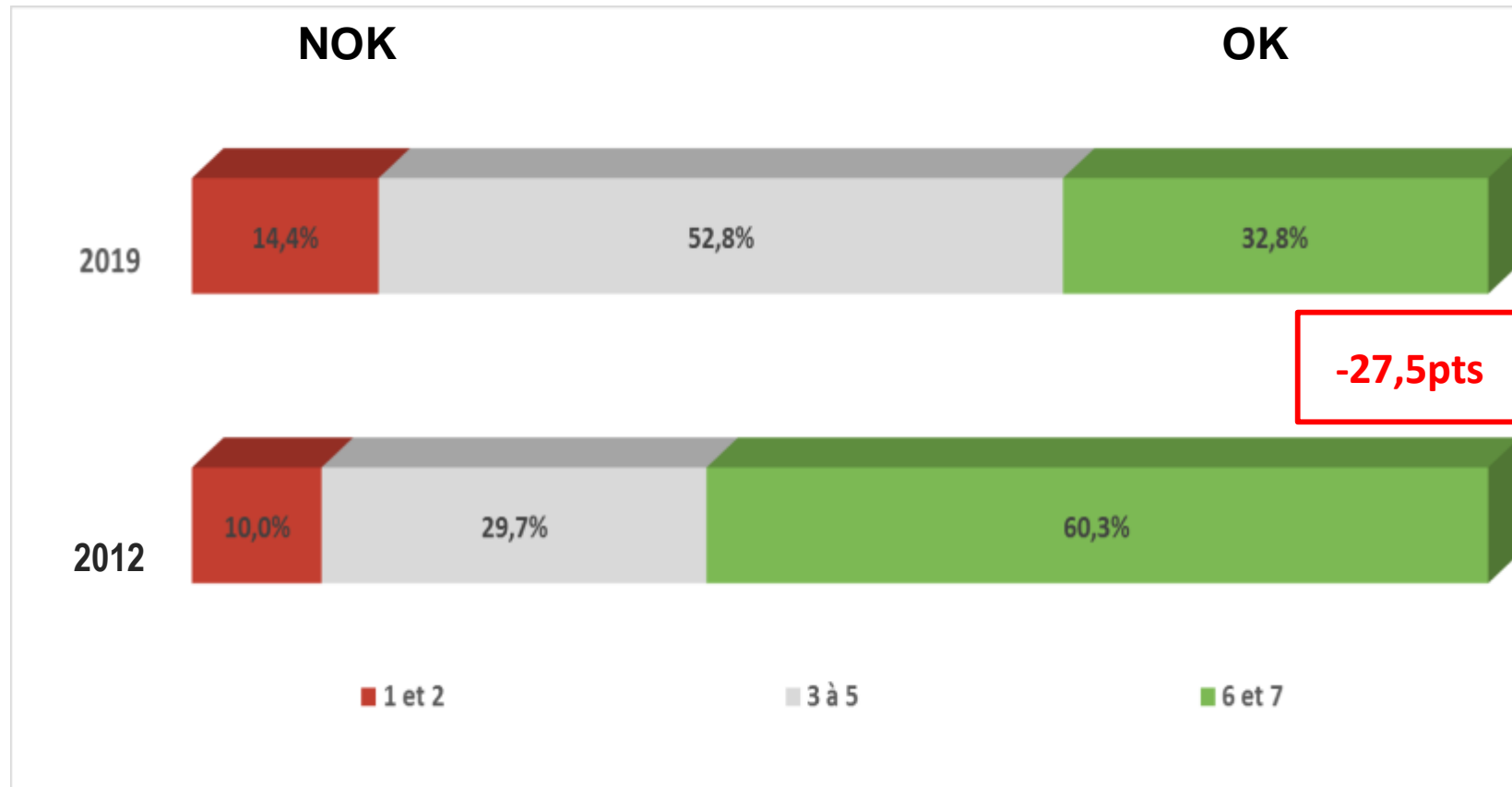


# Les raisons du stress

On divise quasiment par deux la part des gens qui estiment arriver à mener de front leur vie privée et leur vie professionnelle. Ce ne sont désormais plus qu'1/3 des travailleurs.

J'arrive vraiment facilement à mener de front ma vie professionnelle et ma vie personnelle

2019/2012

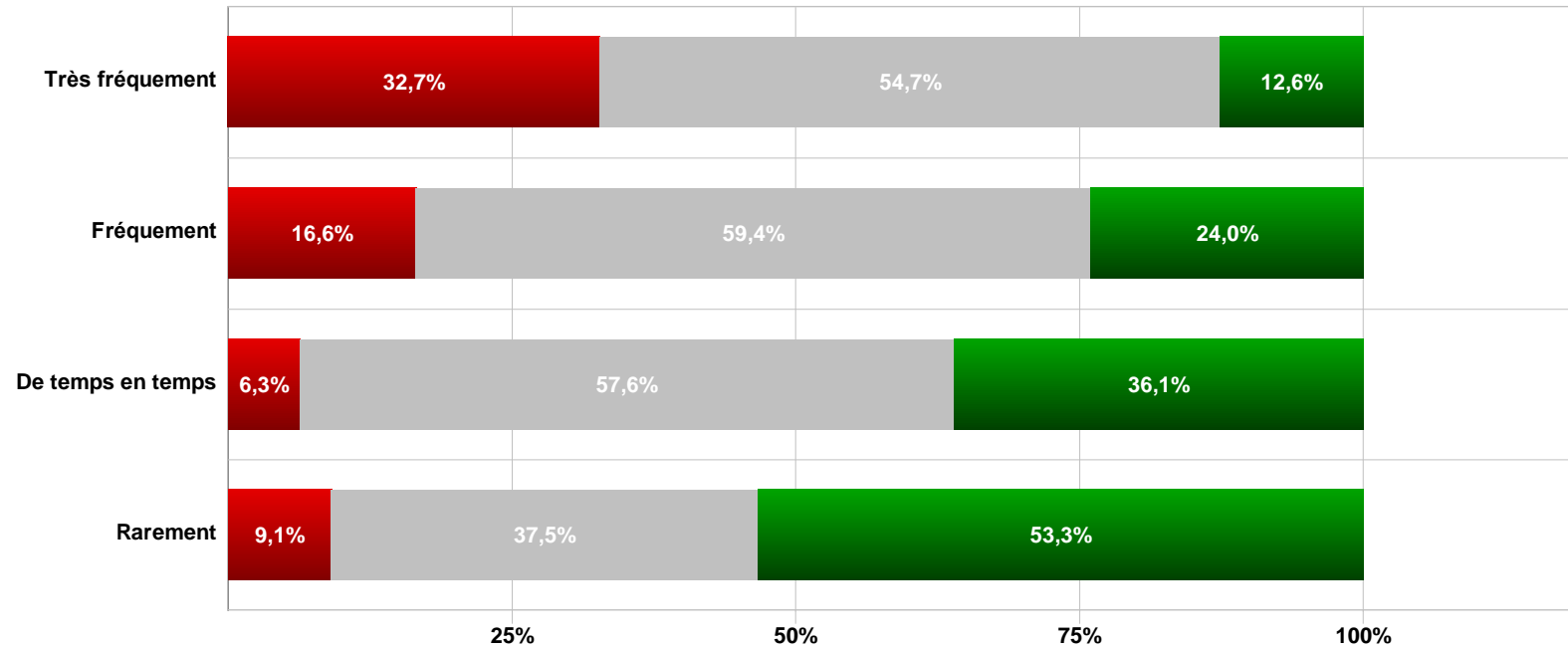


Alors qu'il y avait peu de différence hommes/femmes en 2012, on a 28% des femmes en 2019 Vs 38% des hommes qui partagent cette affirmation. L'écart entre les différents niveaux d'études a diminué. Ainsi ce sont toujours les plus diplômés qui ont le plus de difficultés (26% Vs 45% en 2012) mais l'évolution touche plus les diplômés du secondaire supérieur (ils étaient 71% en 2012 pour passer à 37%). Finalement la situation de famille impacte assez peu, comme en 2012.

J'arrive vraiment facilement à mener de front ma vie professionnelle et ma vie personnelle X  
niveau de stress

2019

■ 1&2 ■ 3à4 ■ 6à7

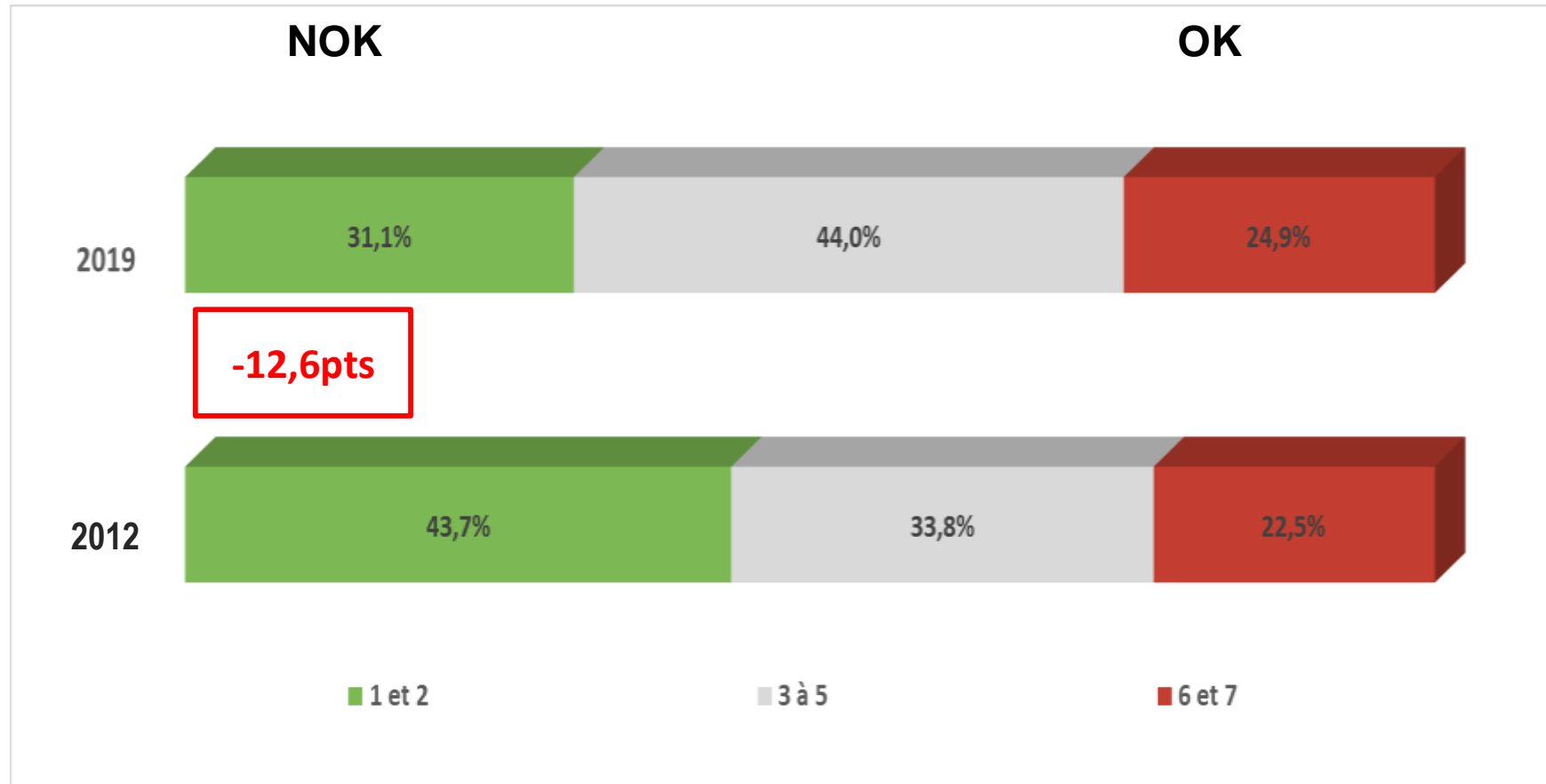


Ce n'est pas tant la masse des choses attendues qui semble plus poser soucis qu'en 2012, puisque ce sont toujours +/- 1/4 des travailleurs qui l'évoquent (même s'ils sont moins nombreux à ne pas vivre la situation en 2019).

Assez souvent, je me sens dépassé par la masse de choses qu'on attend de moi X niveau de stress

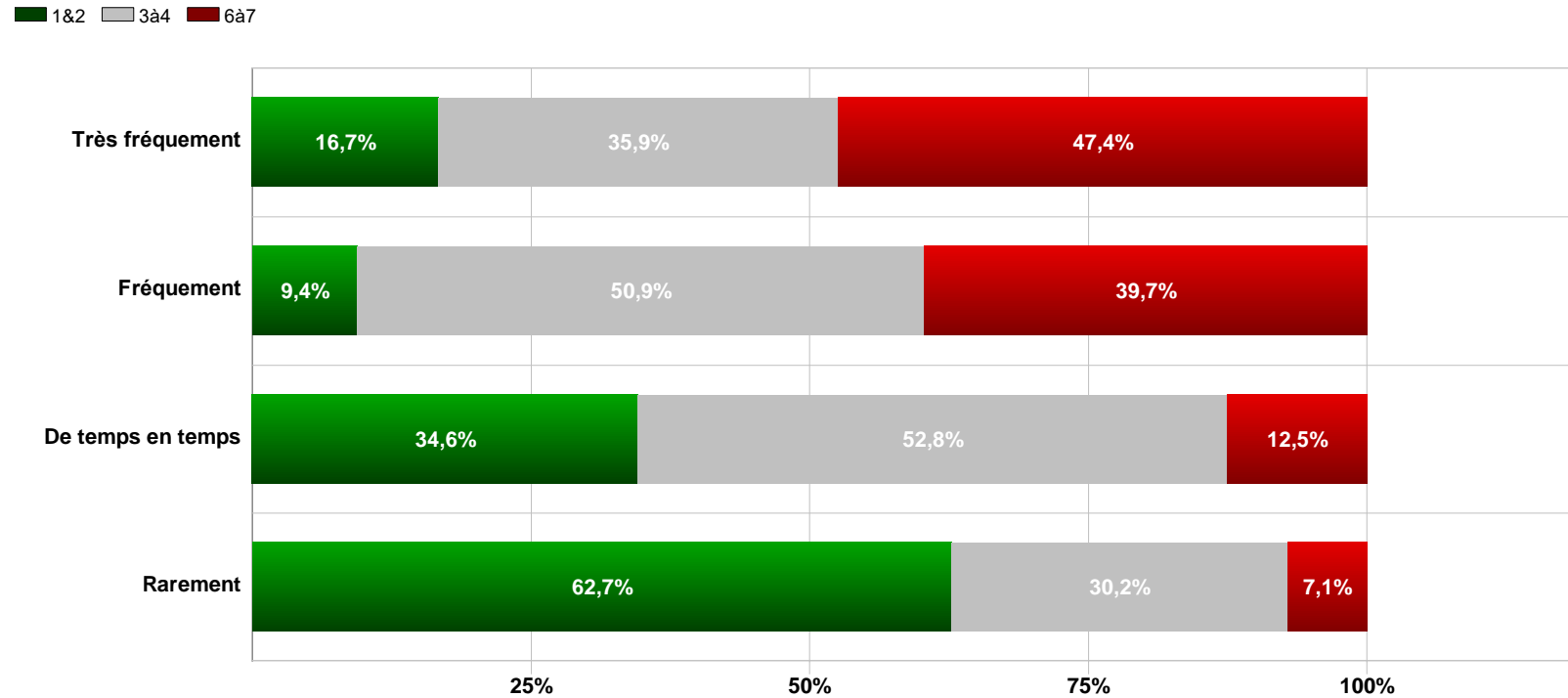


2019/2012



Assez souvent, je me sens dépassé par la masse de choses qu'on attend de moi X niveau de stress

2019

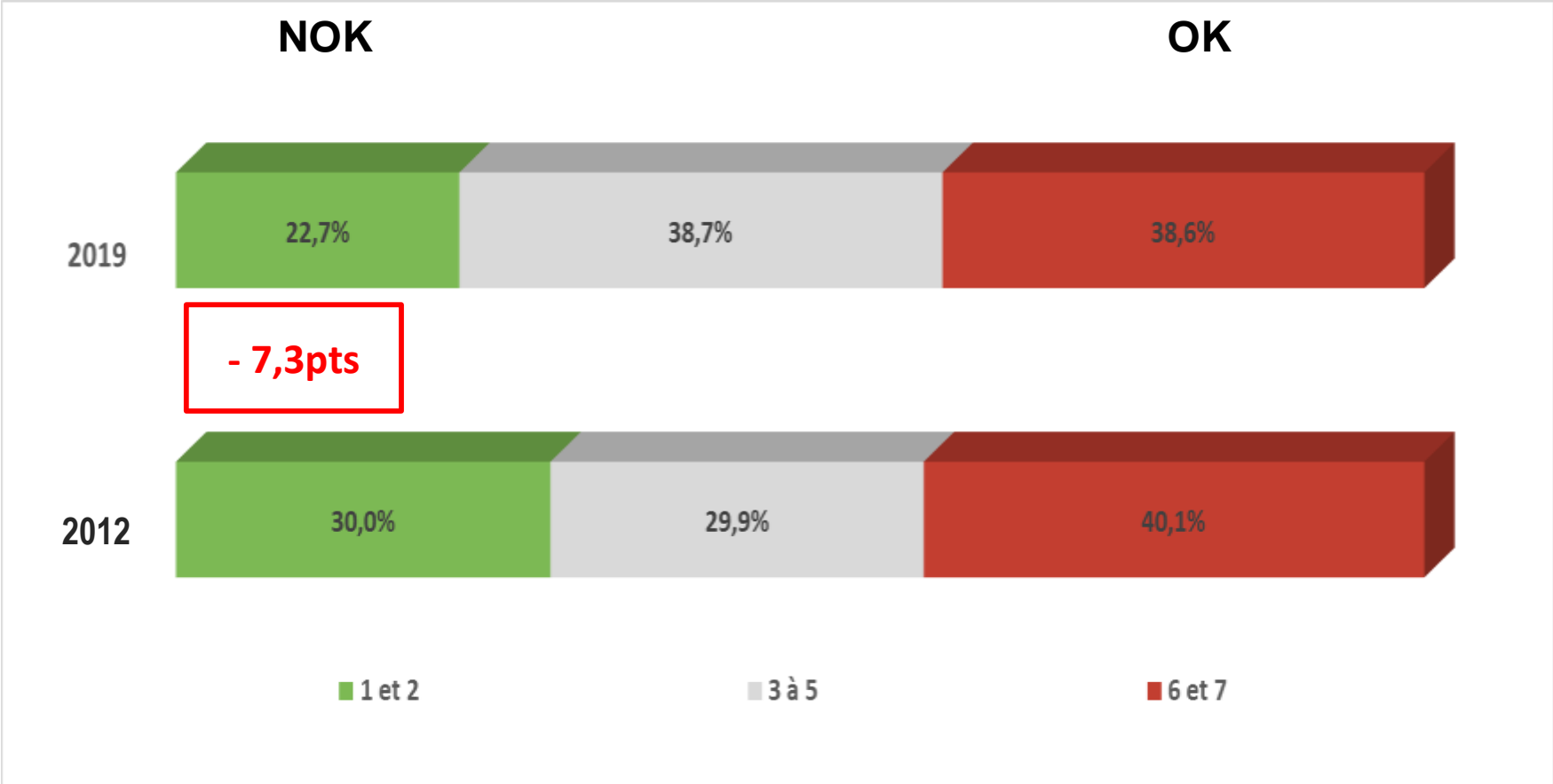


4 travailleurs sur 10 sont confrontés à cette problématique, c'est stable. On observe toutefois une diminution de la part de ceux qui ne se sentent pas du tout dans cette situation.

Je dois sans cesse gérer un flot important d'informations (mails, fax, notes, etc...)



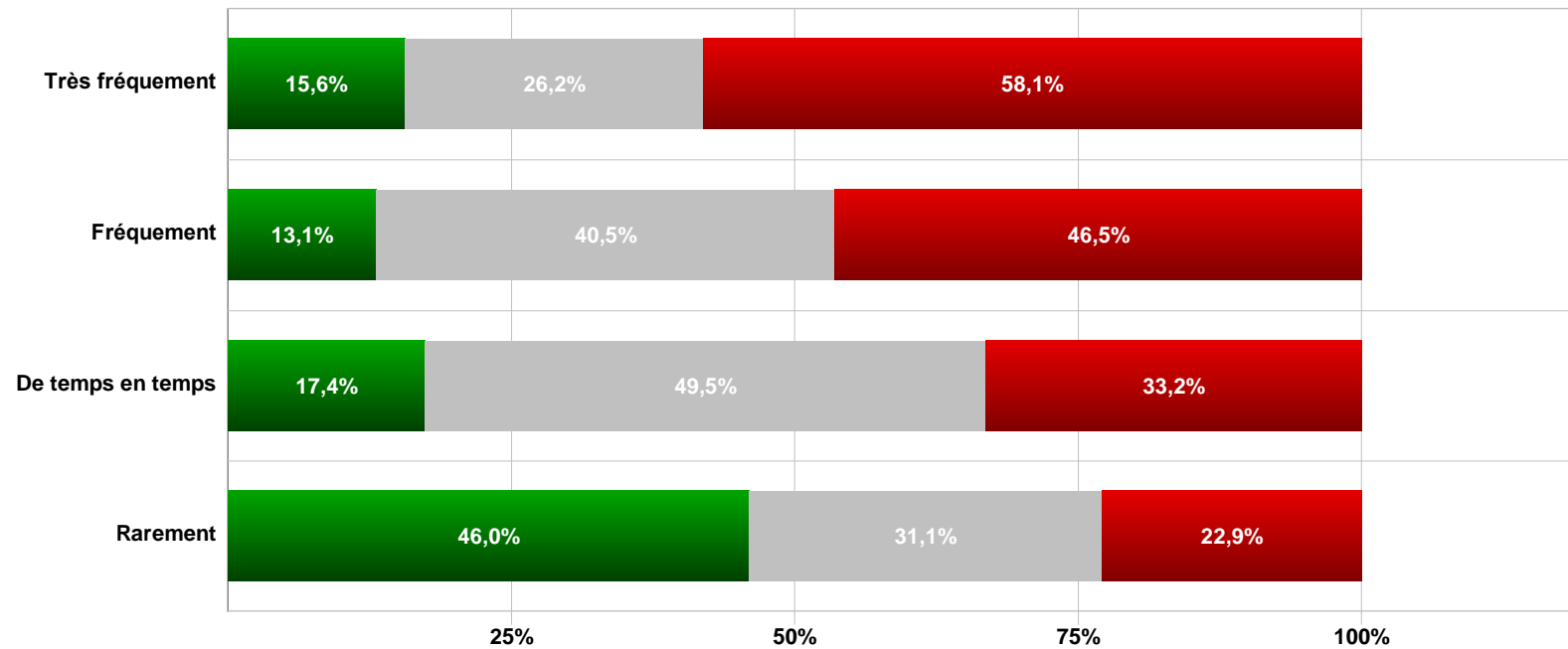
2019/2012



Je dois sans cesse gérer un flot important d'informations (mails, fax, notes, etc...) X niveau de stress

2019

■ 1&2 ■ 3à4 ■ 6à7

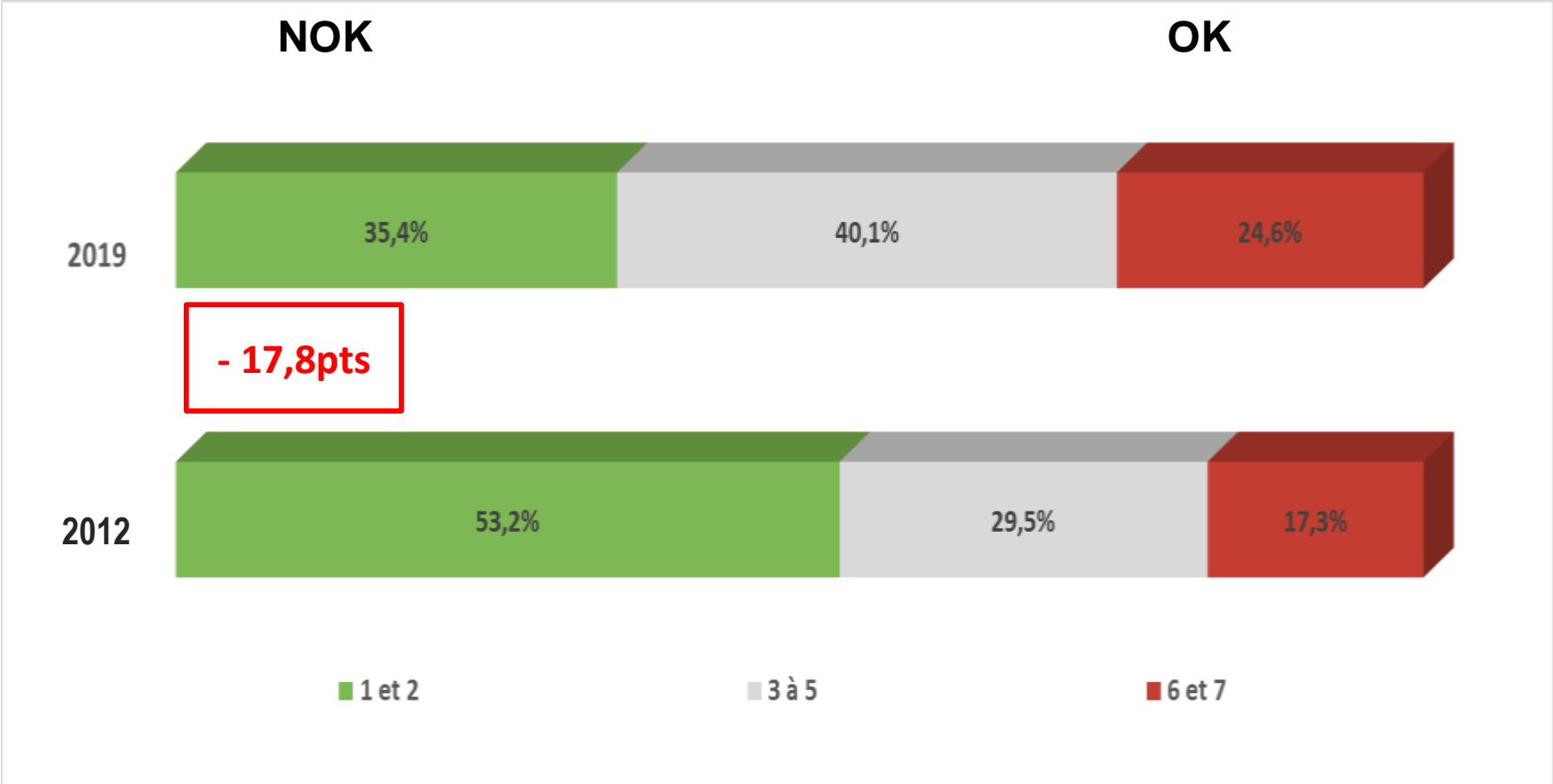


Si ce sentiment n'est ressenti que par ¼ des travailleurs, il est en progression. On passe ainsi de la moitié en 2012 qui ne le ressentait pas à 1/3.

J'ai souvent peur de décevoir soit mes collègues, mes supérieurs ou mes clients



2019/2012



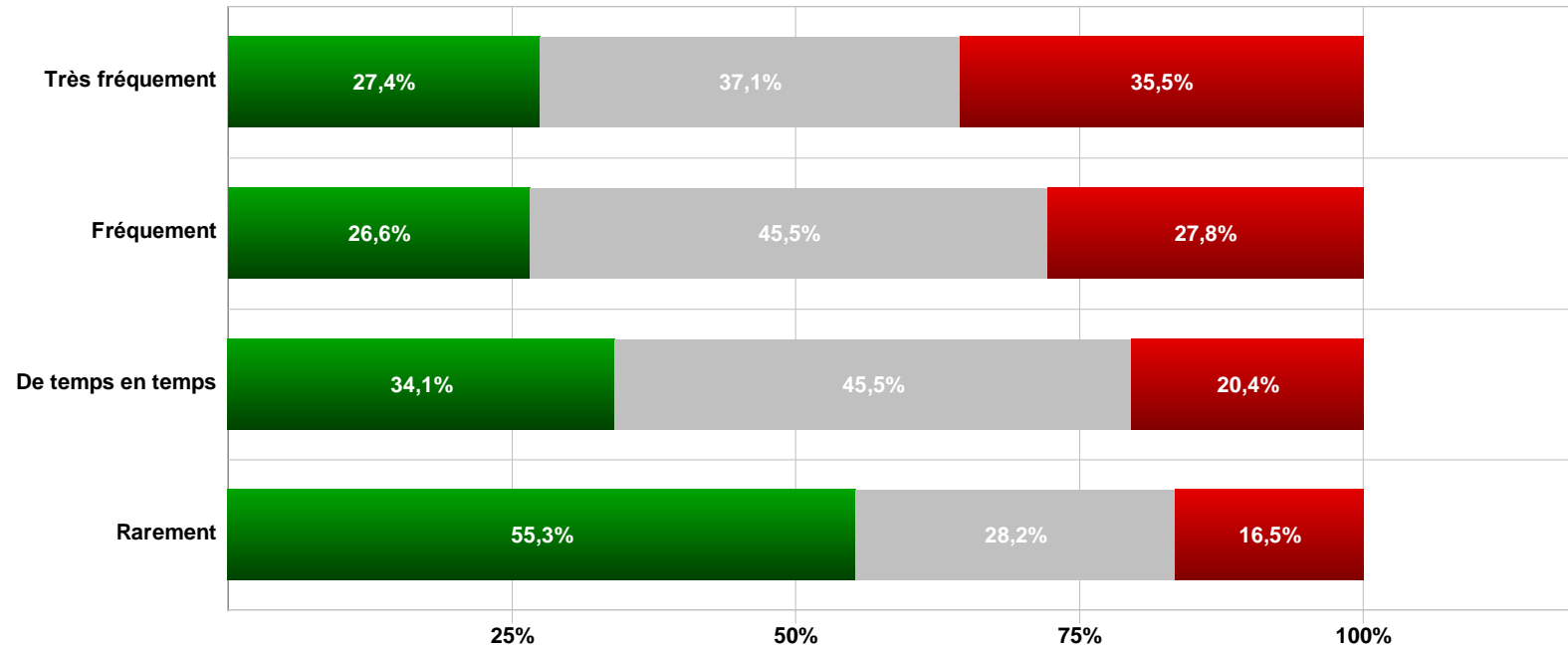


*L'absence de ce sentiment se retrouve particulièrement chez les non stressés mais il y a une corrélation plus limitée avec le degré de stress en cas d'affirmation.*

J'ai souvent peur de décevoir soit mes collègues, mes supérieurs ou mes clients X niveau de stress

2019

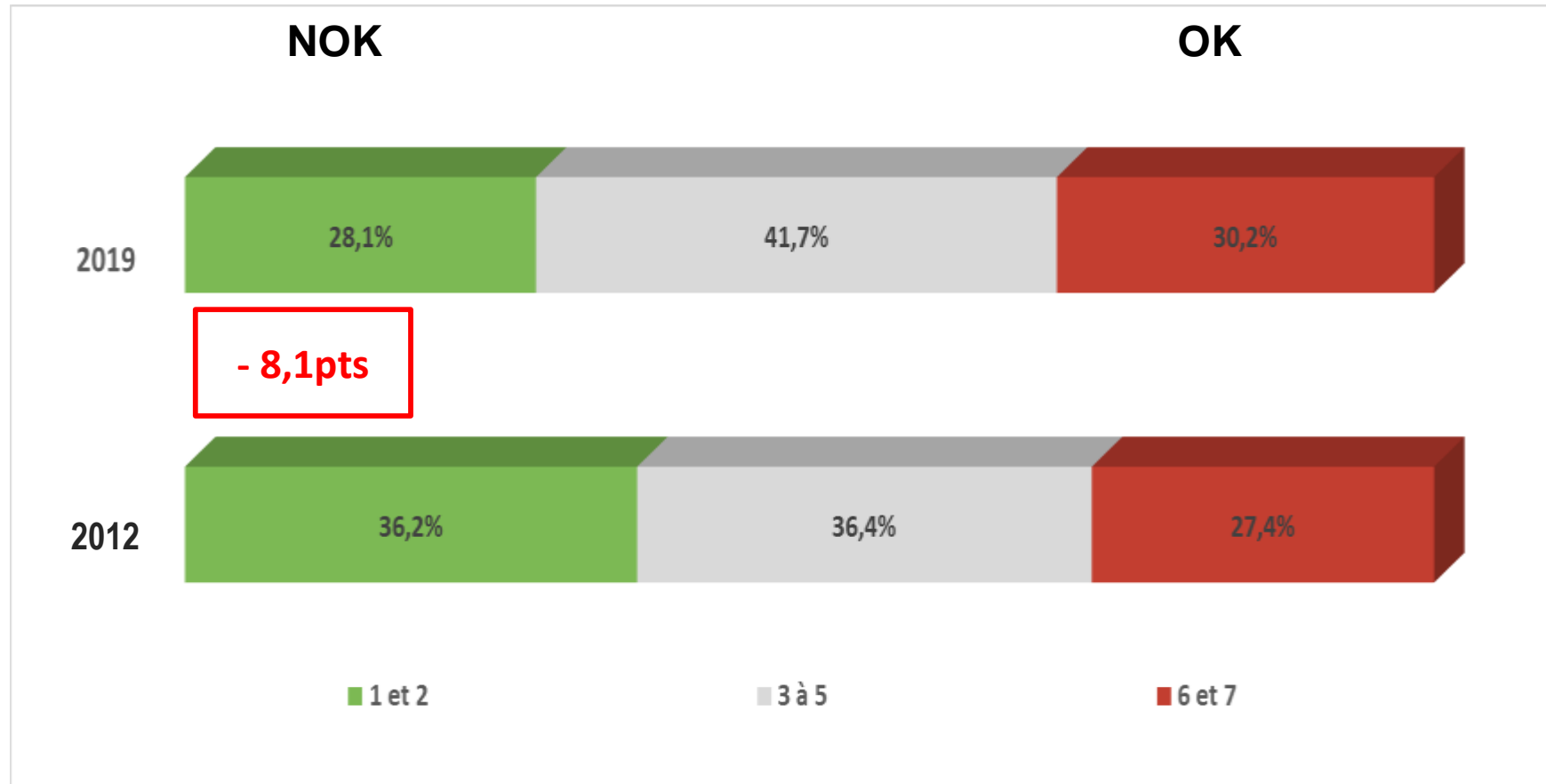
■ 1&2 ■ 3à4 ■ 6à7



*A l'instar de la masse de choses attendues, pas réellement de progression sur ce point mais plutôt une diminution de la part de ceux qui estimaient ne pas être dans cette situation.*

Je dois souvent interrompre mon travail parce que je suis dérangé par autre chose lié à mon travail

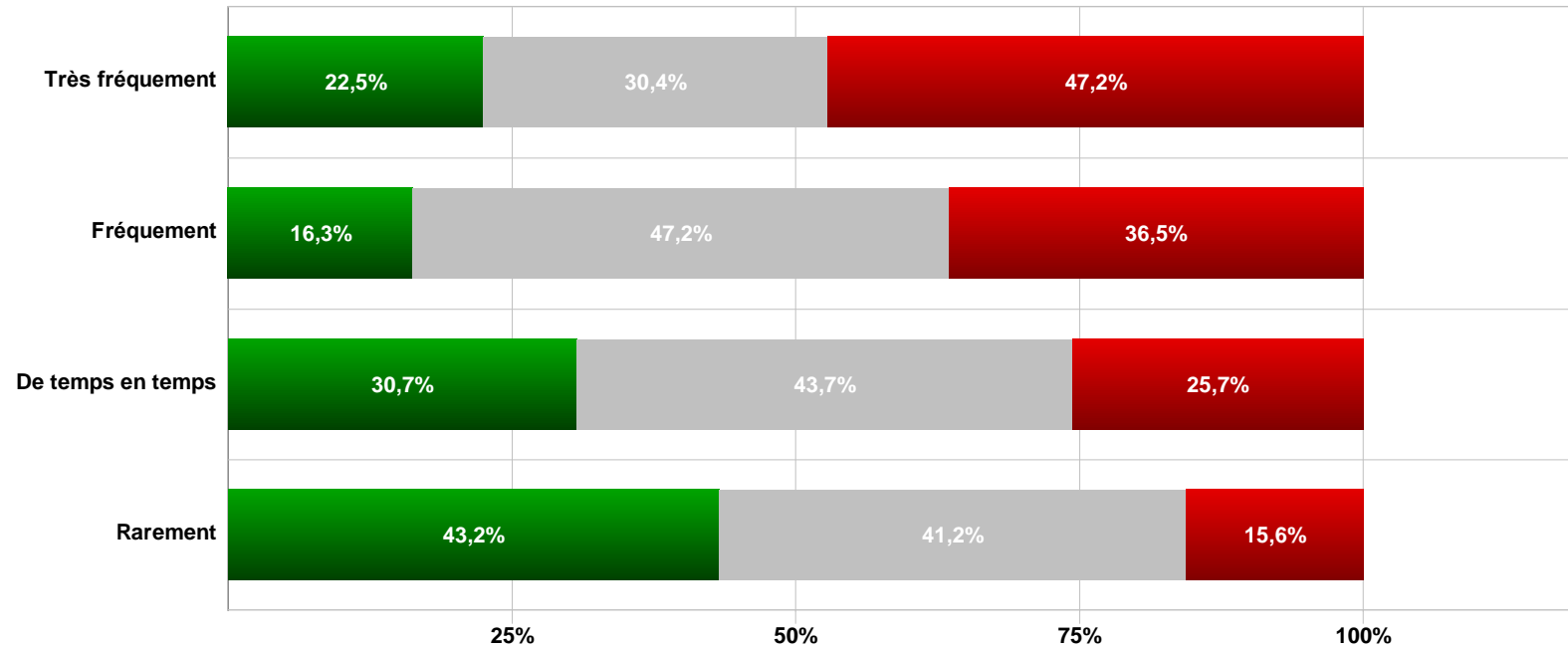
2019/2012



Je dois souvent interrompre mon travail parce que je suis dérangé par autre chose lié à mon travail  
X niveau de stress

2019

■ 1&2 ■ 3à4 ■ 6à7

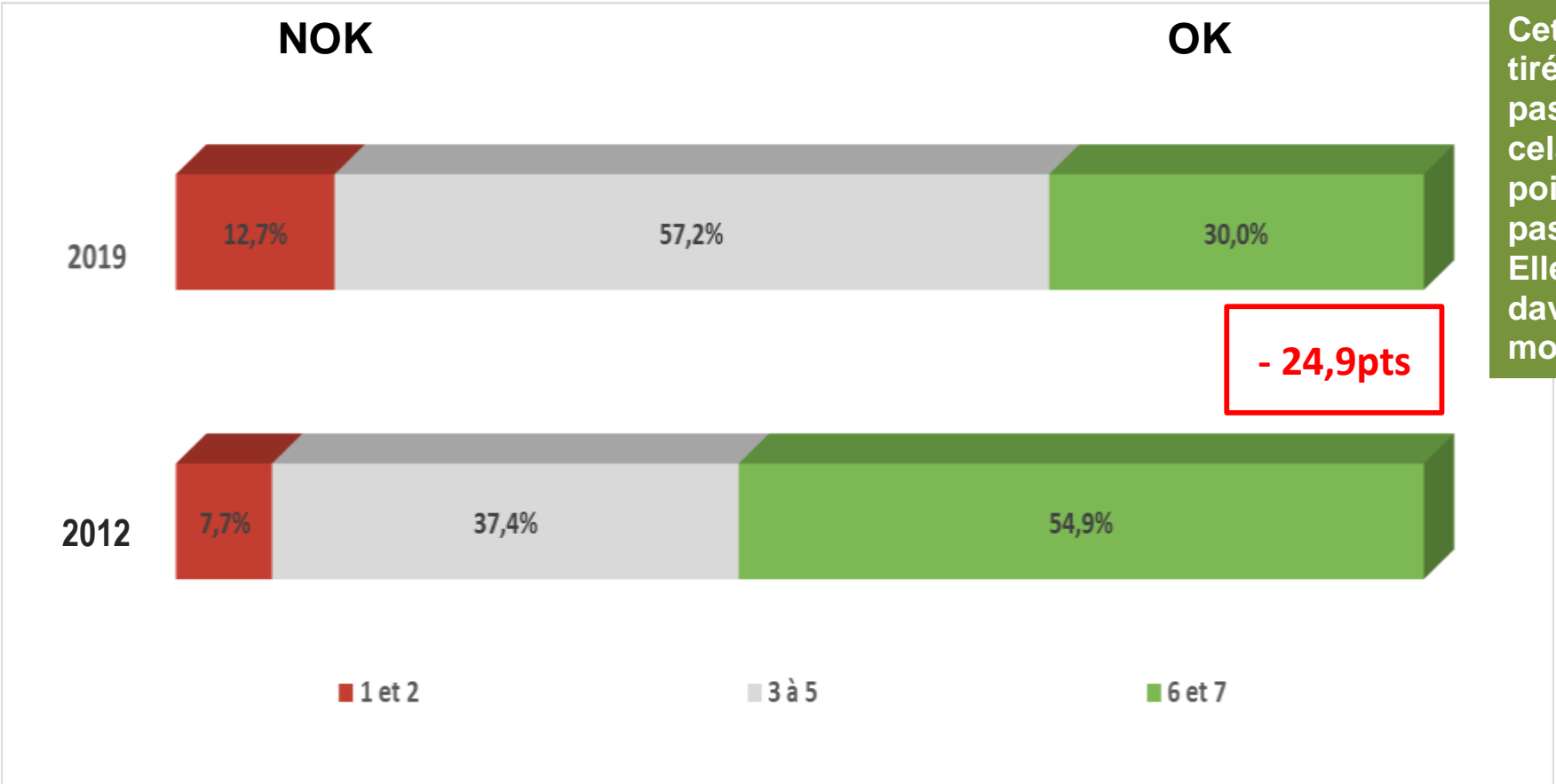


Plus de la moitié des travailleurs jugeaient leur cadre de travail agréable en 2012, ils ne sont plus que 3 sur 10 en 2019, ce qui constitue un recul de 25 points, soit le recul le plus important.



Mon cadre de travail est vraiment agréable

2019/2012

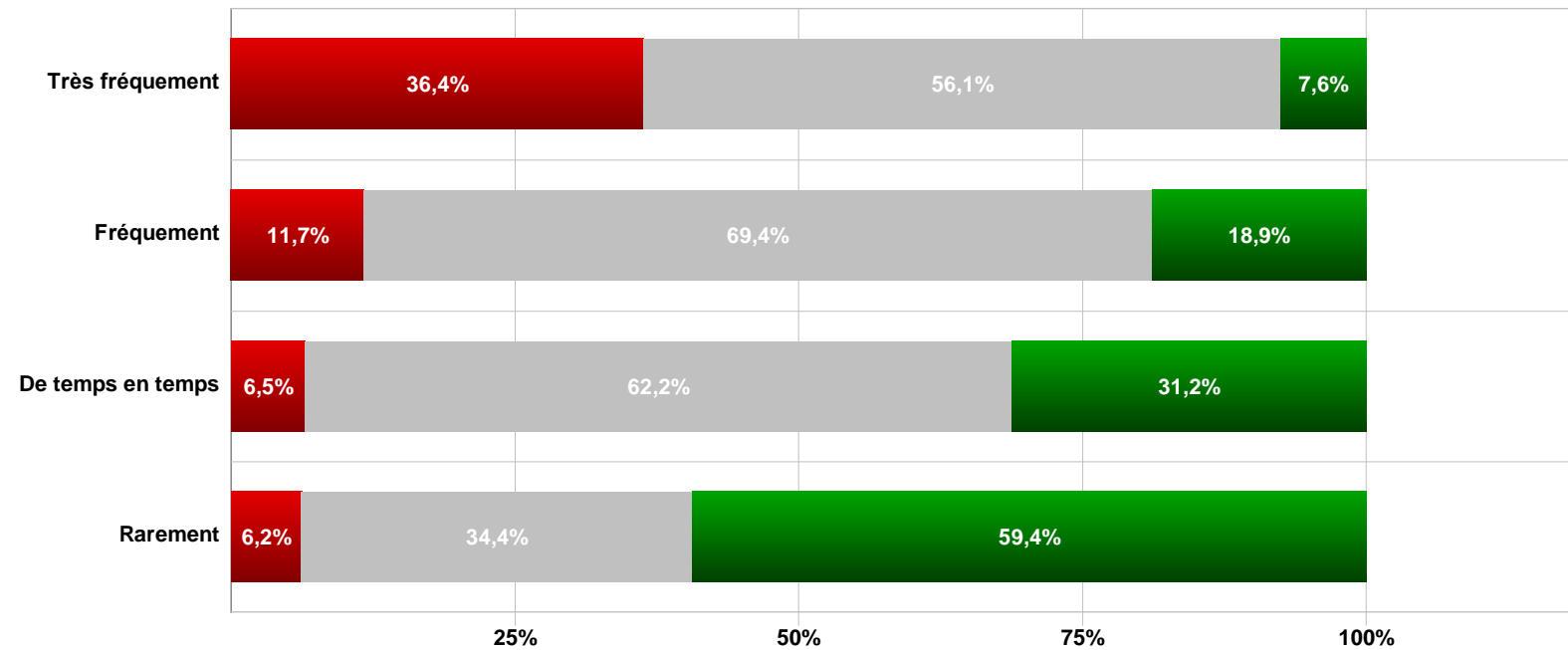


Cette évolution est davantage tirée par les femmes qui passent de 56% à 26% quand cela varie « seulement » de 20 points pour les hommes qui passent de 56% à 33%. Elle concerne aussi davantage les travailleurs moins jeunes.

## Mon cadre de travail est vraiment agréable X niveau de stress

2019

■ 1&2 ■ 3à4 ■ 6à7

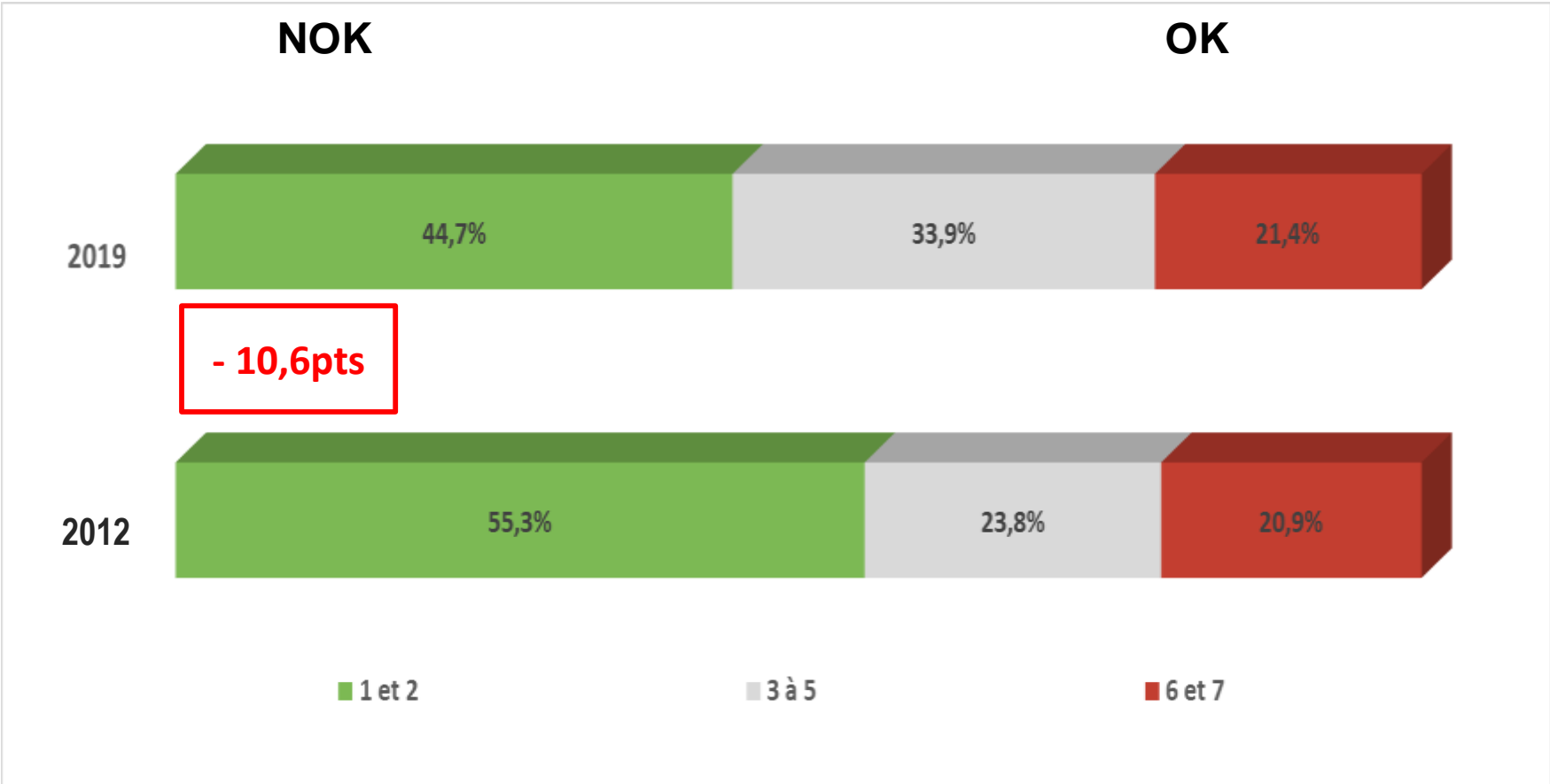


On demeure à 1/5ème qui se sentent vraiment menacés mais il y a une diminution de la part de ceux qui se sentent totalement “protégés”.

Il y a de vrais risques de licenciement dans mon travail et qui pourrait me concerner directement



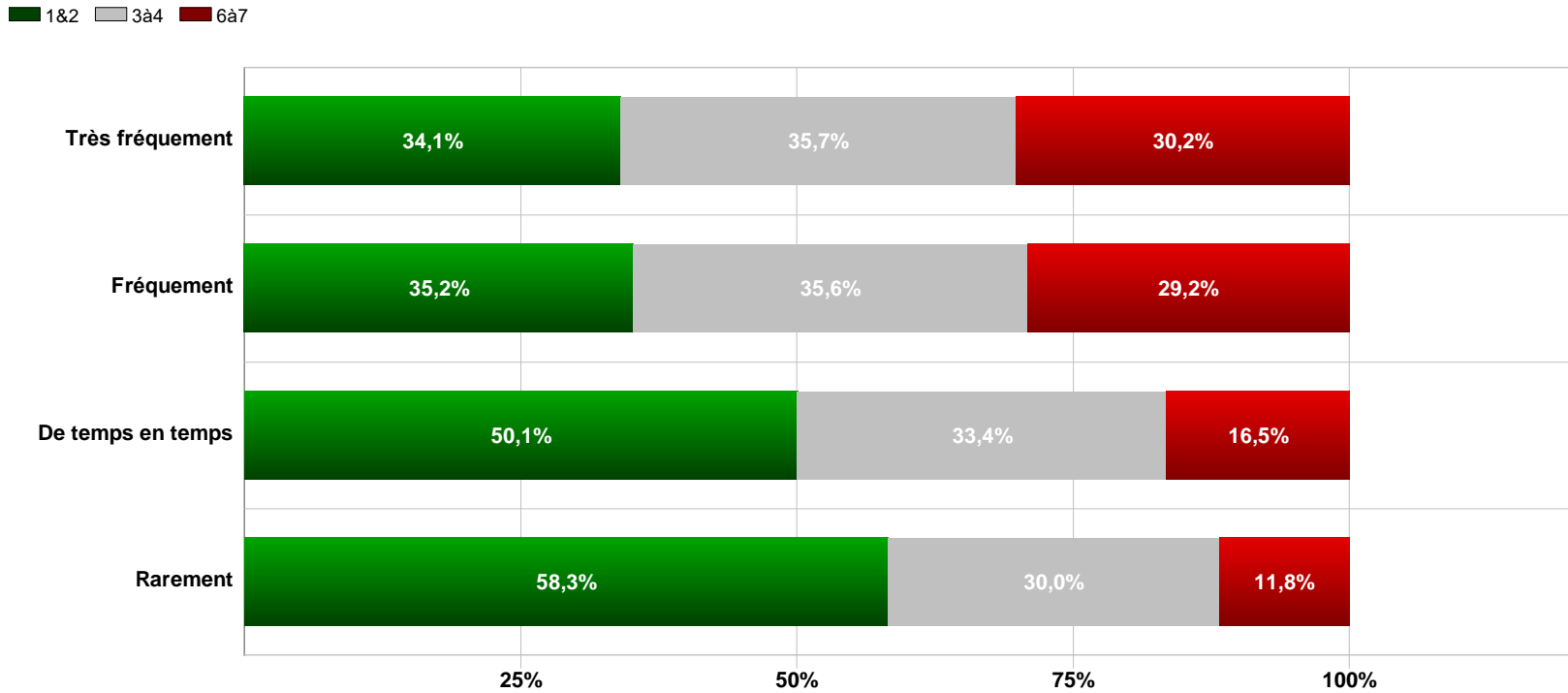
2019/2012



Cet item impacte moins clairement que d'autres le stress au travail.

Il y a de vrais risques de licenciement dans mon travail et qui pourrait me concerner directement X  
niveau de stress

2019

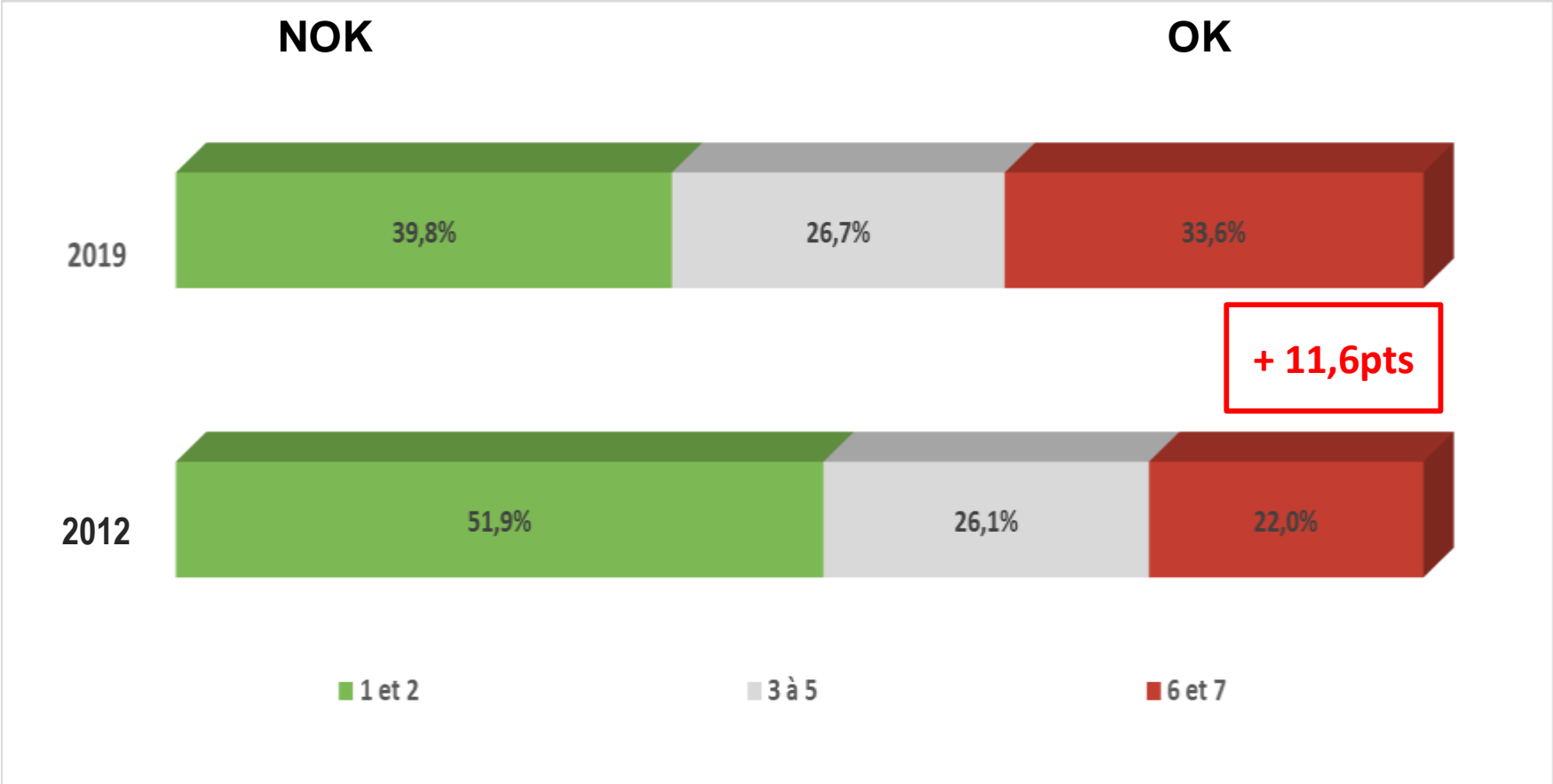


1/3 des travailleurs doivent faire des efforts physiquement pénibles, ce qui constitue une progression de près de 12 points par rapport à 2012.

Mon métier exige des efforts et des tâches physiquement pénibles



2019/2012

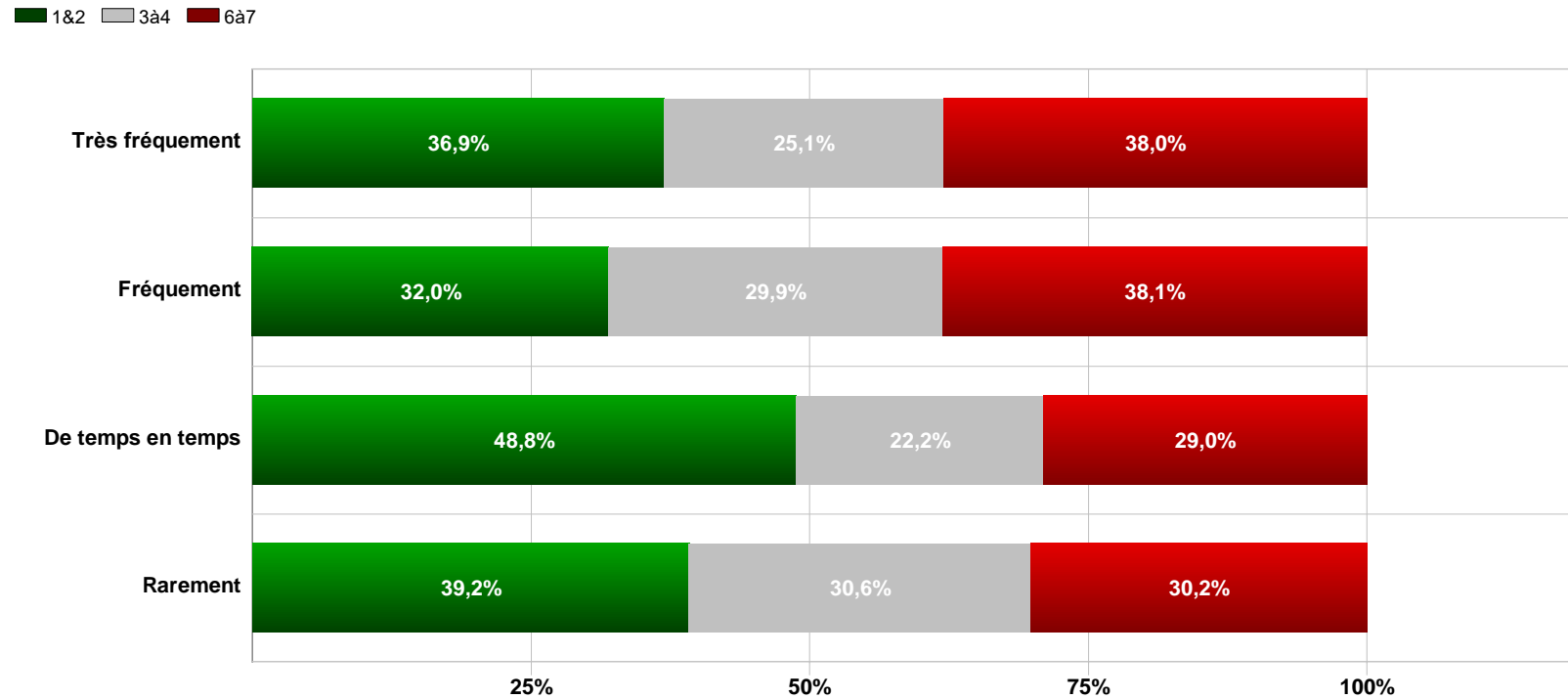




La pénibilité physique est assez peu corrélée au niveau de stress.

Mon métier exige des efforts et des tâches physiquement pénibles X niveau de stress

2019

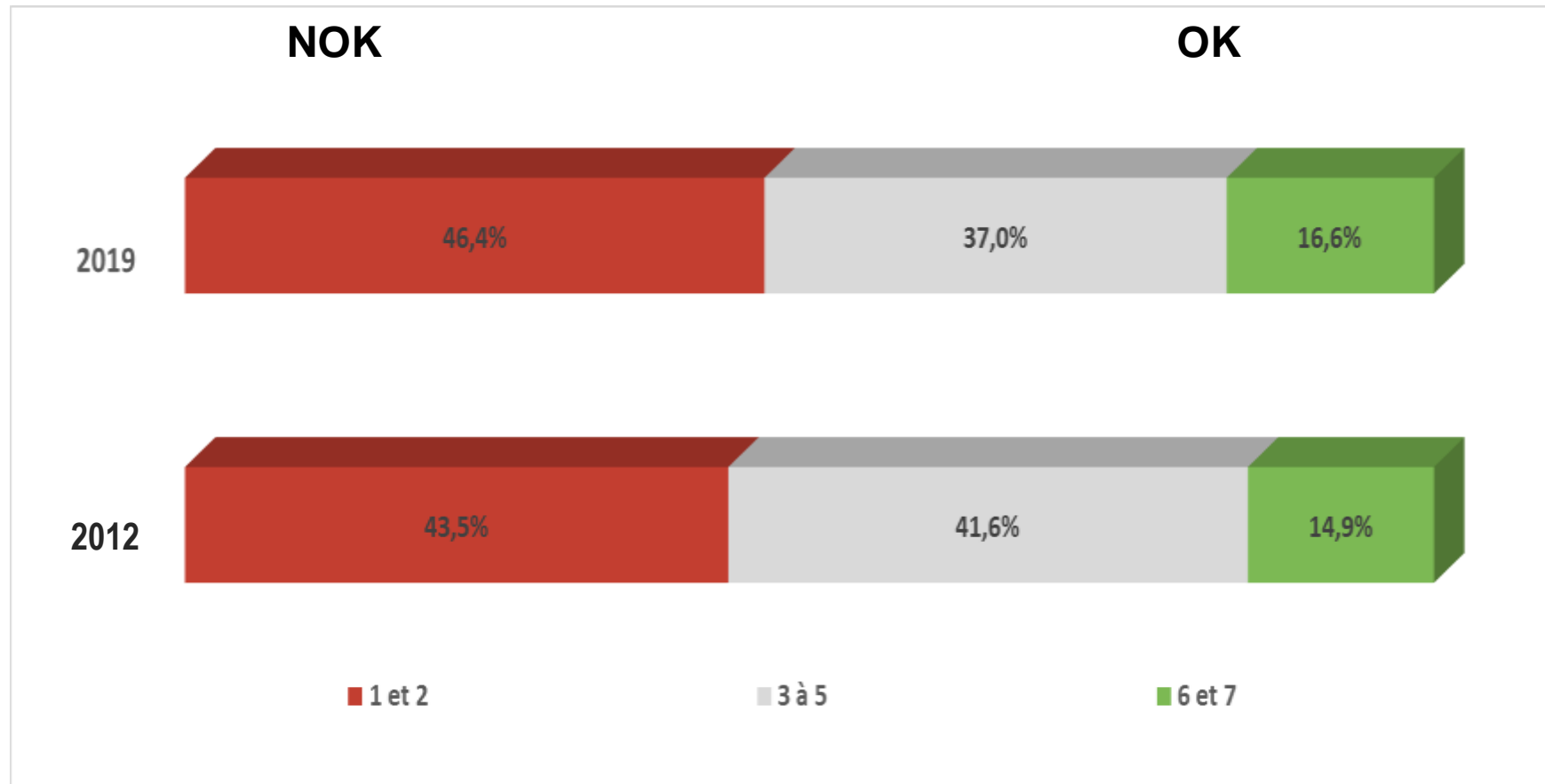


Peu d'évolution sur cet item en 7 ans : 1/6ème des travailleurs ont le sentiment d'avoir des possibilités de promotion et près de la moitié pas du tout.

J'ai de réelles possibilités de promotion dans mon travail



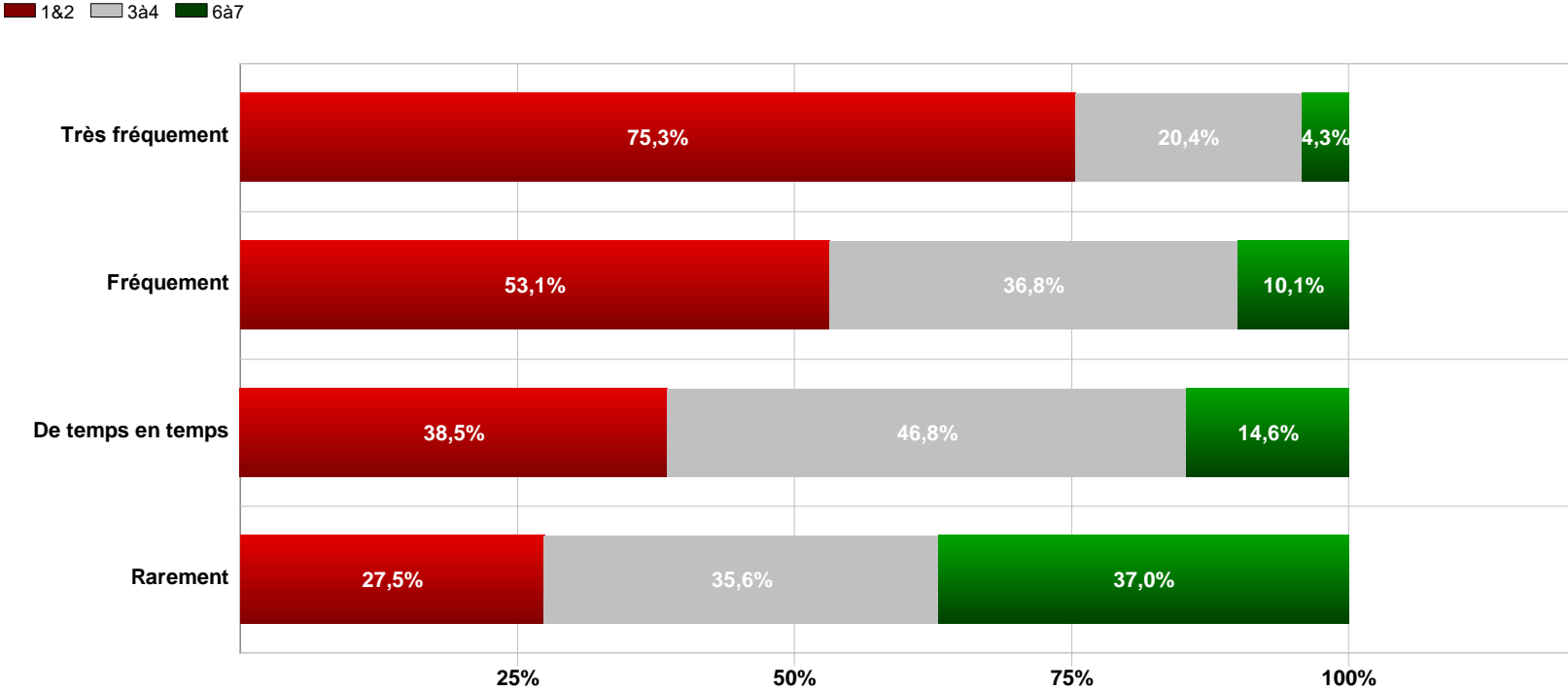
2019/2012



*Il s'agit de l'item qui recueille la plus grande non adhésion des très stressés.*

J'ai de réelles possibilités de promotion dans mon travail X niveau de stress

2019

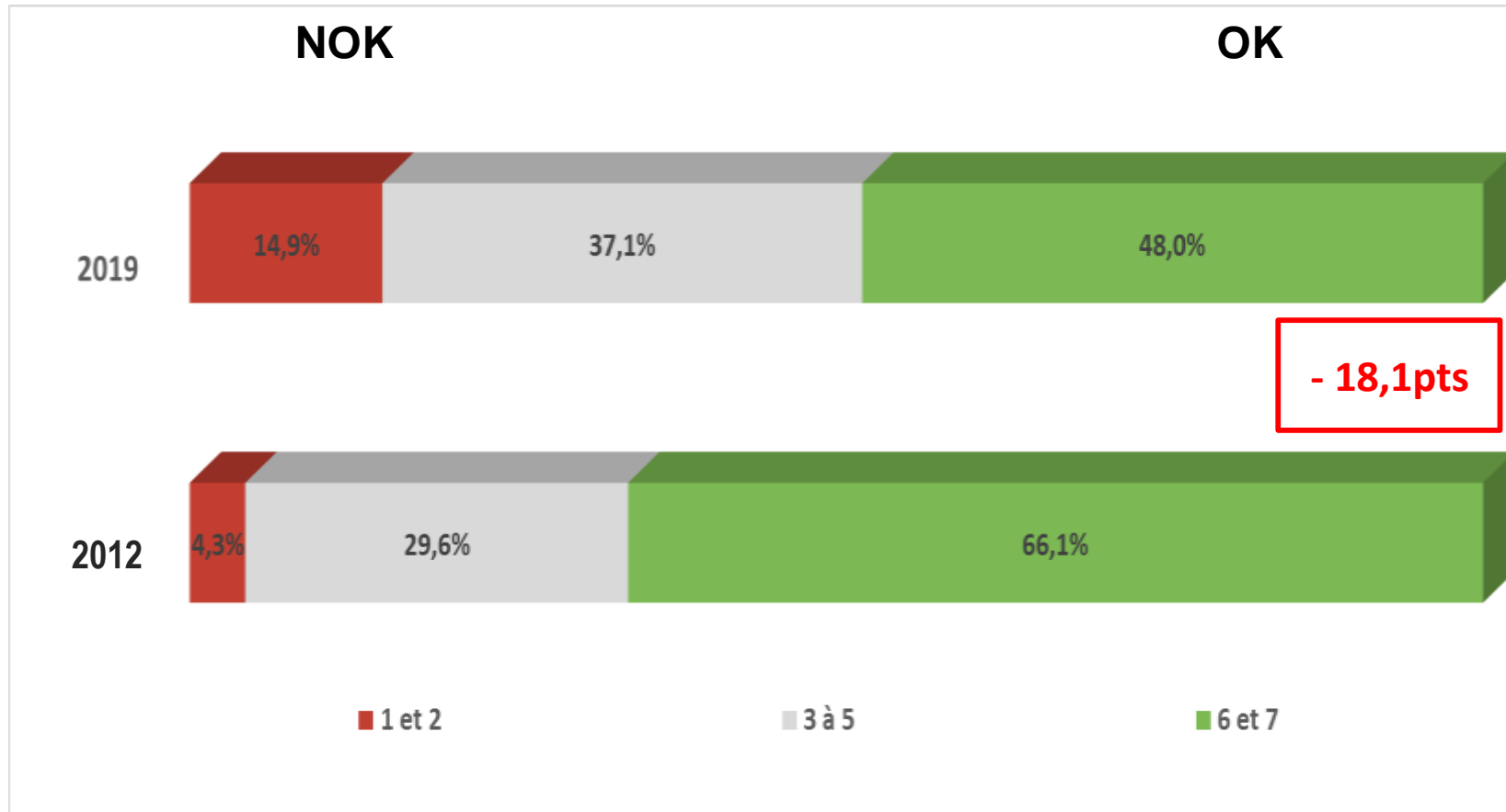


# Forte diminution de l'adéquation des horaires professionnelles.

Mes horaires de travail me conviennent parfaitement



2019/2012



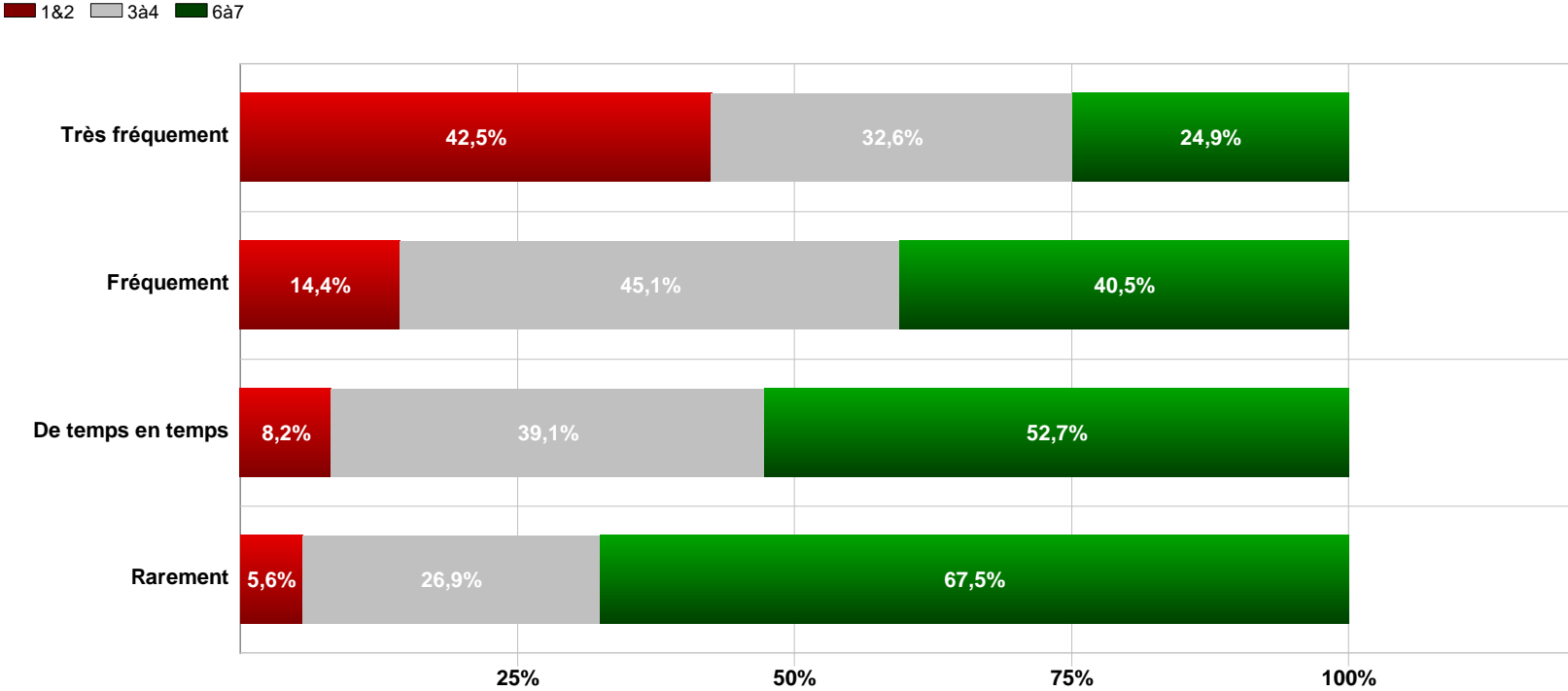
Globalement l'évolution touche toutes les tranches d'âge dans des proportions similaires, de même que pour le genre (pour lequel il n'y d'ailleurs pas de différences). Peu de différences (en valeur et en évolution) entre les types de famille. Par contre au niveau des type d'études, on reste autour de 50% pour les diplômés supérieurs, ce qui veut dire que ce sont les autres qui tirent fortement l'évolution négative.

Parmi les non stressés, la part de ceux qui disent avoir des horaires adaptés est importante.



Mes horaires de travail me conviennent parfaitement X niveau de stress

2019

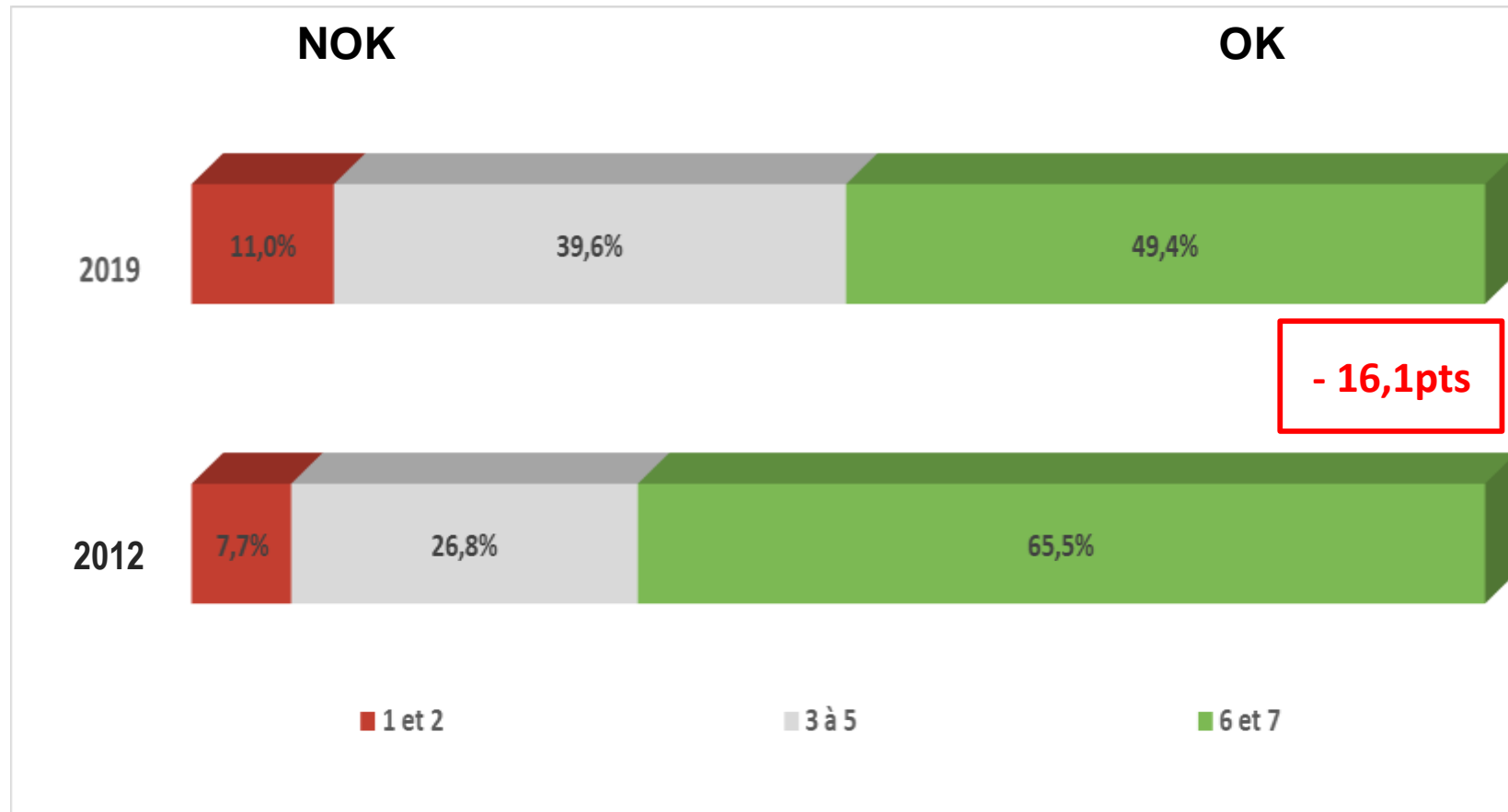


A l'instar des horaires, les relations avec les N+1 semblent moins satisfaisantes : une personne sur 2 contre près des deux tiers 7 ans plus tôt.

J'ai vraiment une bonne relation avec mon (mes) supérieur(s)



2019/2012



Alors qu'en 2012, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes (72% Vs 61%) à faire ce constat, elles sont désormais moins nombreuses (46% Vs 53% des hommes).

A l'instar de questions précédentes c'est sur les moins diplômés que la baisse est la plus marquante (primaire+sec inf passent de 75% à 39%) alors qu'elle est de 10 points pour les diplômés du supérieur qui sont dans la moyenne

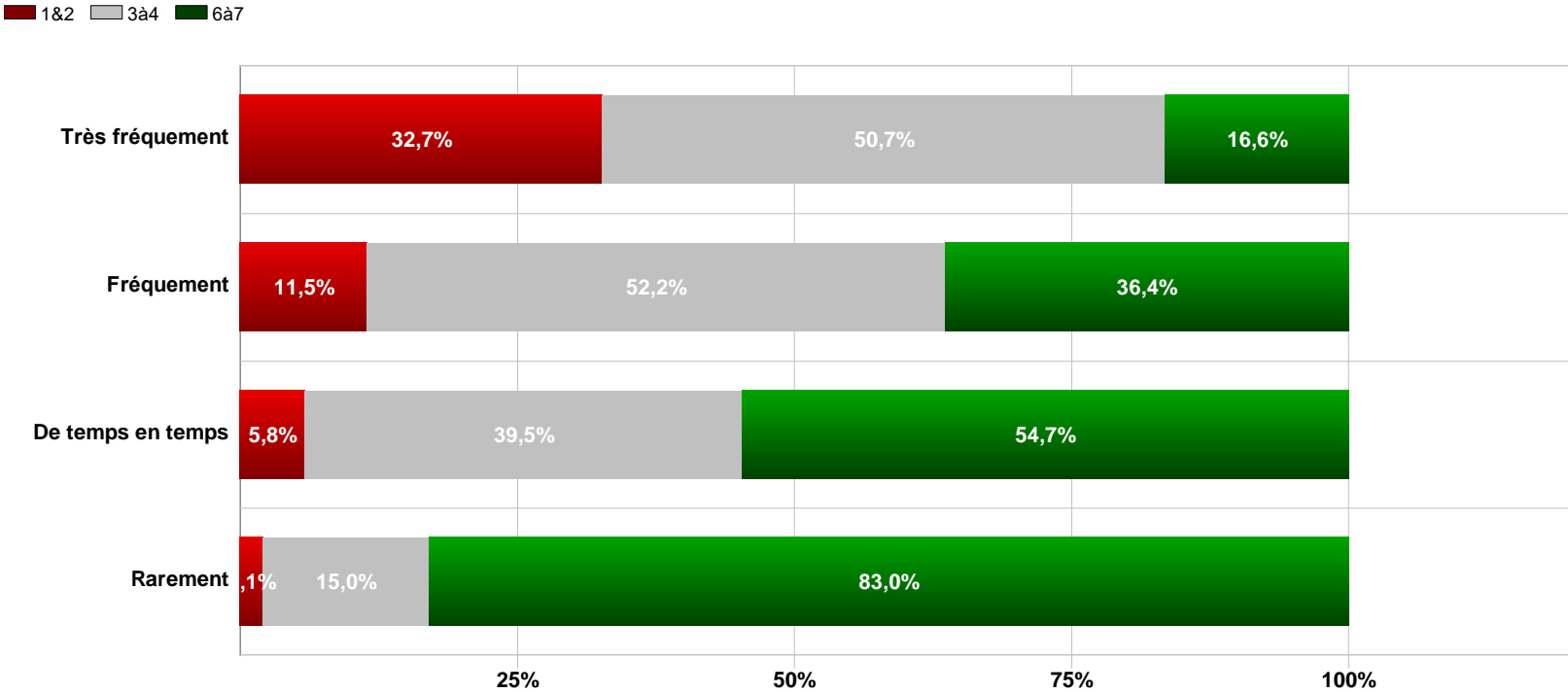
En 2019, soulignons que les plus jeunes semblent avoir de meilleures relations avec leur N+1 (6 sur 10). Il y avait moins d'écart sur ce point entre les tranches d'âge en 2012.

Plus encore que les horaires, une bonne relation avec son N+1 permettrait clairement de diminuer le stress.



J'ai vraiment une bonne relation avec mon (mes) supérieur(s) X niveau de stress

2019

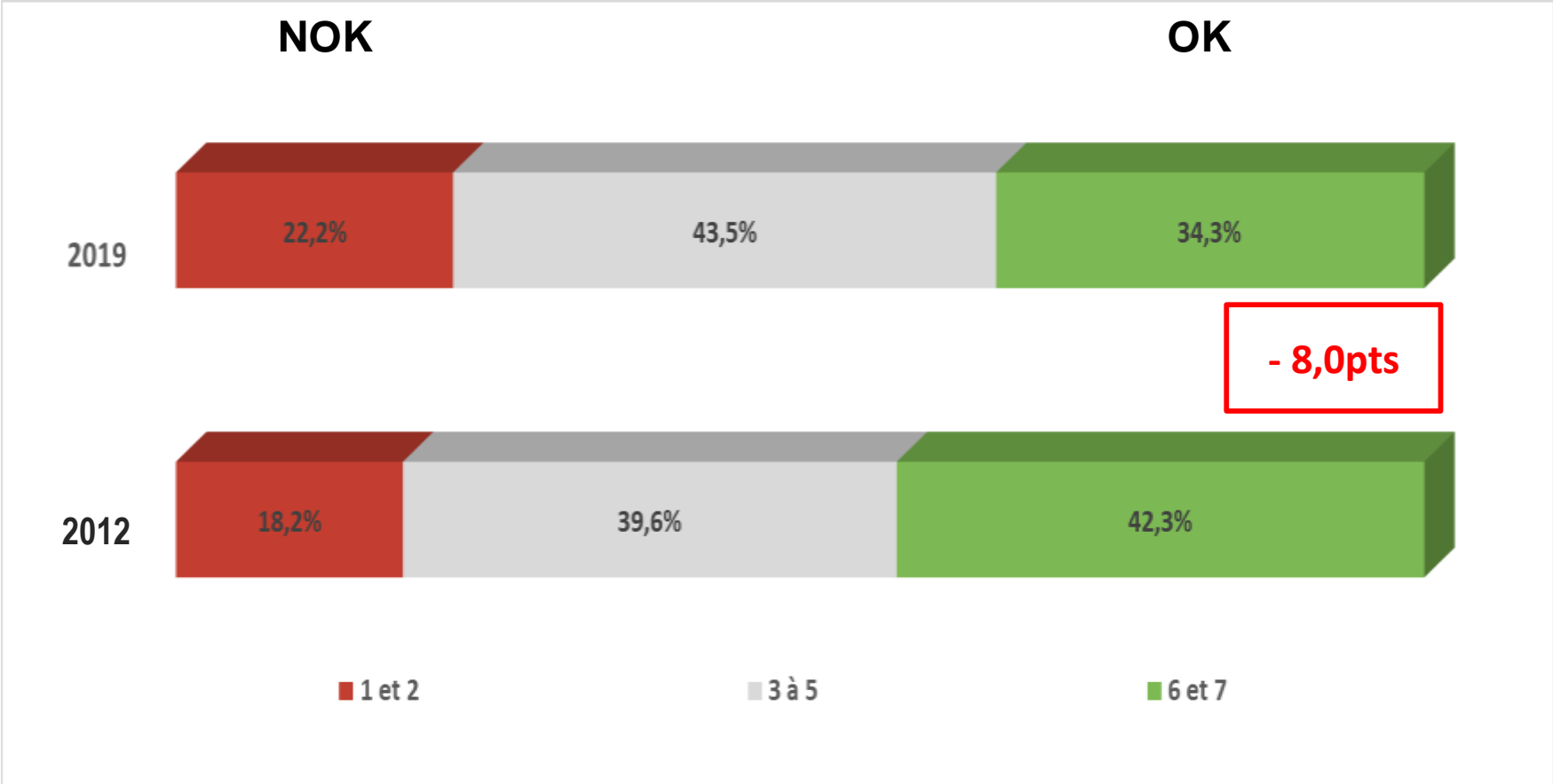


En 2012, plus de 4 travailleurs sur 10 avaient leur mot à dire dans la façon d'atteindre leurs objectifs, ils ne sont plus qu'un tiers en 2019.

J'ai mon mot à dire dans la manière d'atteindre les objectifs dont je suis tenu(e) responsable



2019/2012



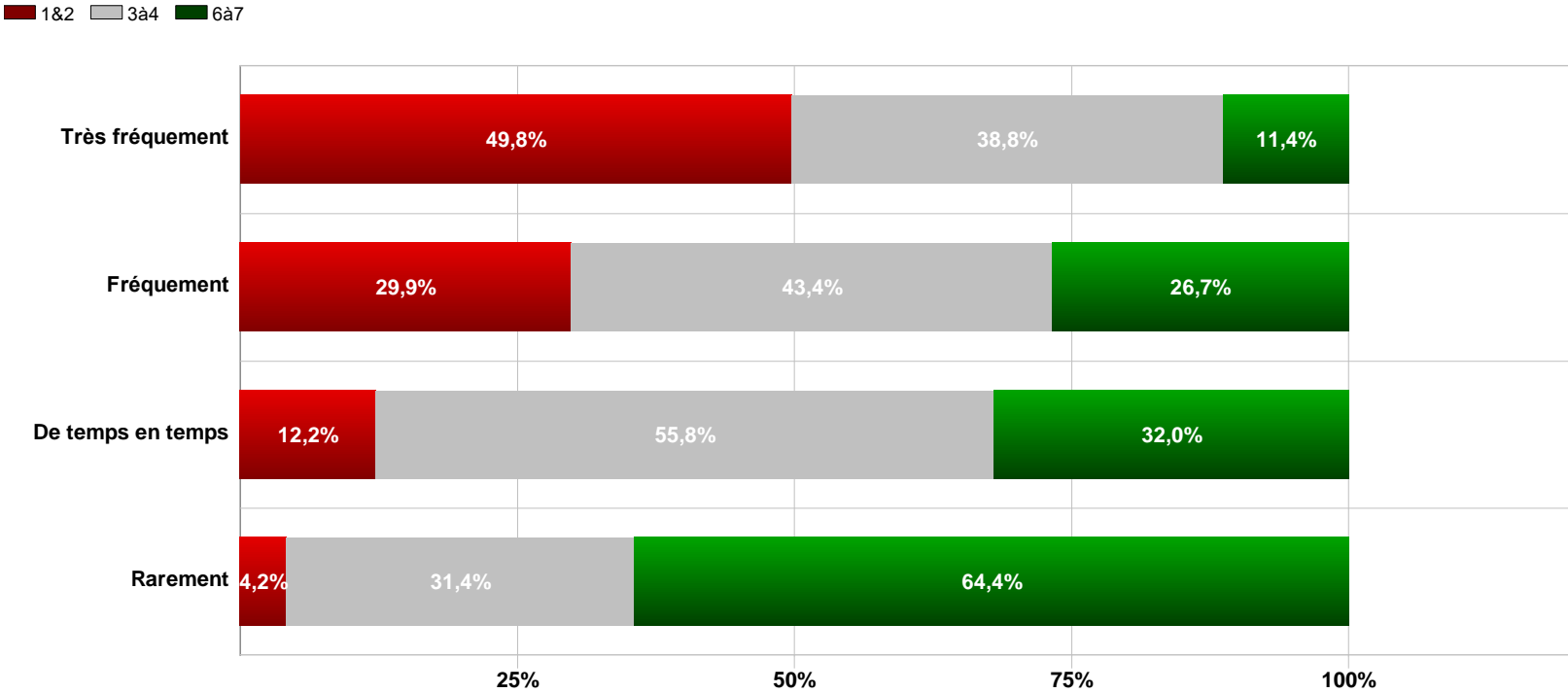


Une personne sur deux qui se sent fréquemment stressée n'a pas son mot à dire dans la façon d'atteindre ses objectifs quand c'est le cas pour près des deux tiers pour ceux qui sont rarement stressés.



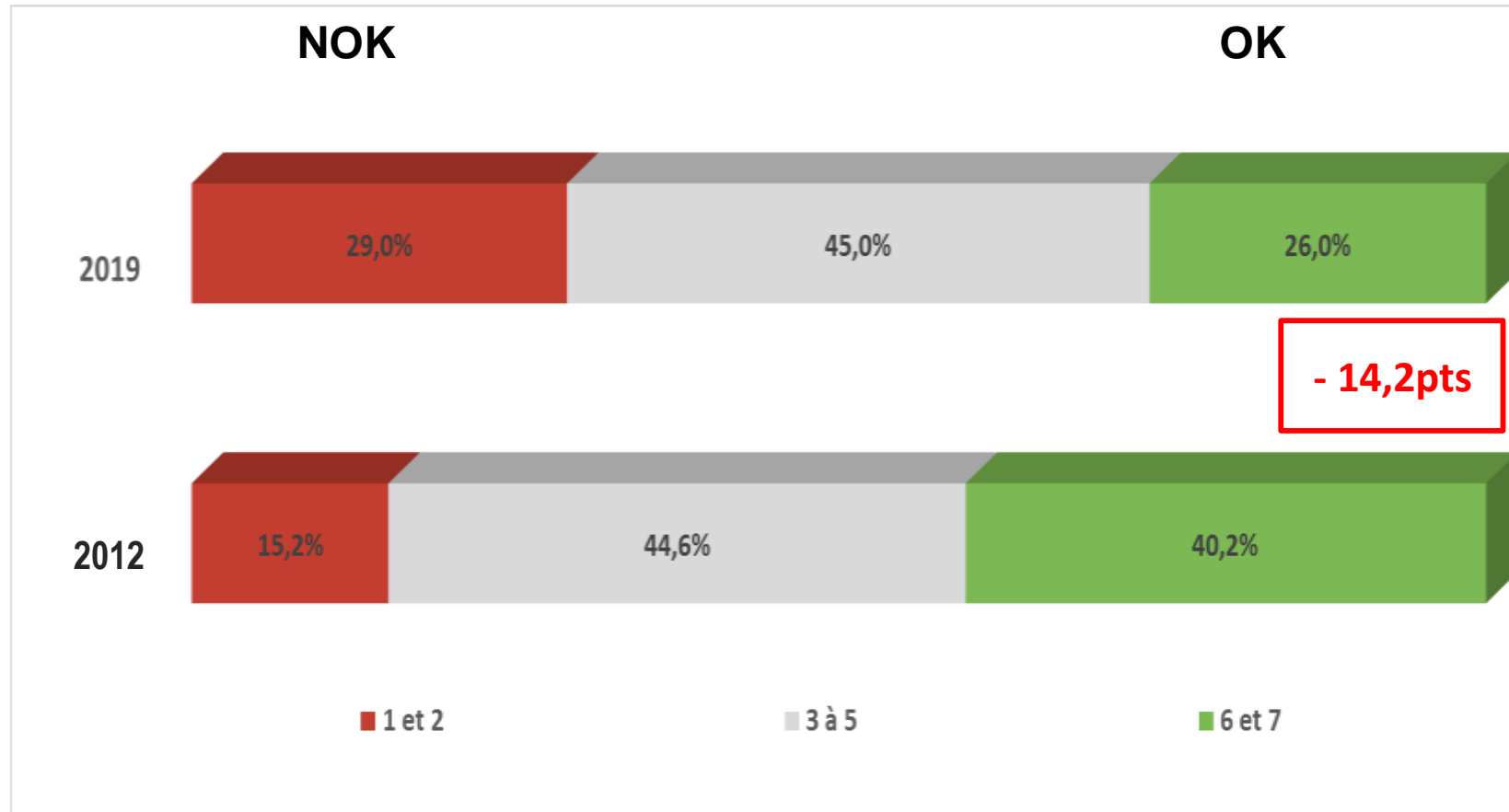
J'ai mon mot à dire dans la manière d'atteindre les objectifs dont je suis tenu(e) responsable X niveau de stress

2019



Dans mon entreprise/administration, la hiérarchie manifeste vraiment de la considération pour le personnel

2019/2012



En 2012 comme en 2019, au plus on vieillit au plus ce sentiment diminue. Toutefois, il y a moins d'écart entre les jeunes et les plus âgés en 2019 sur point.

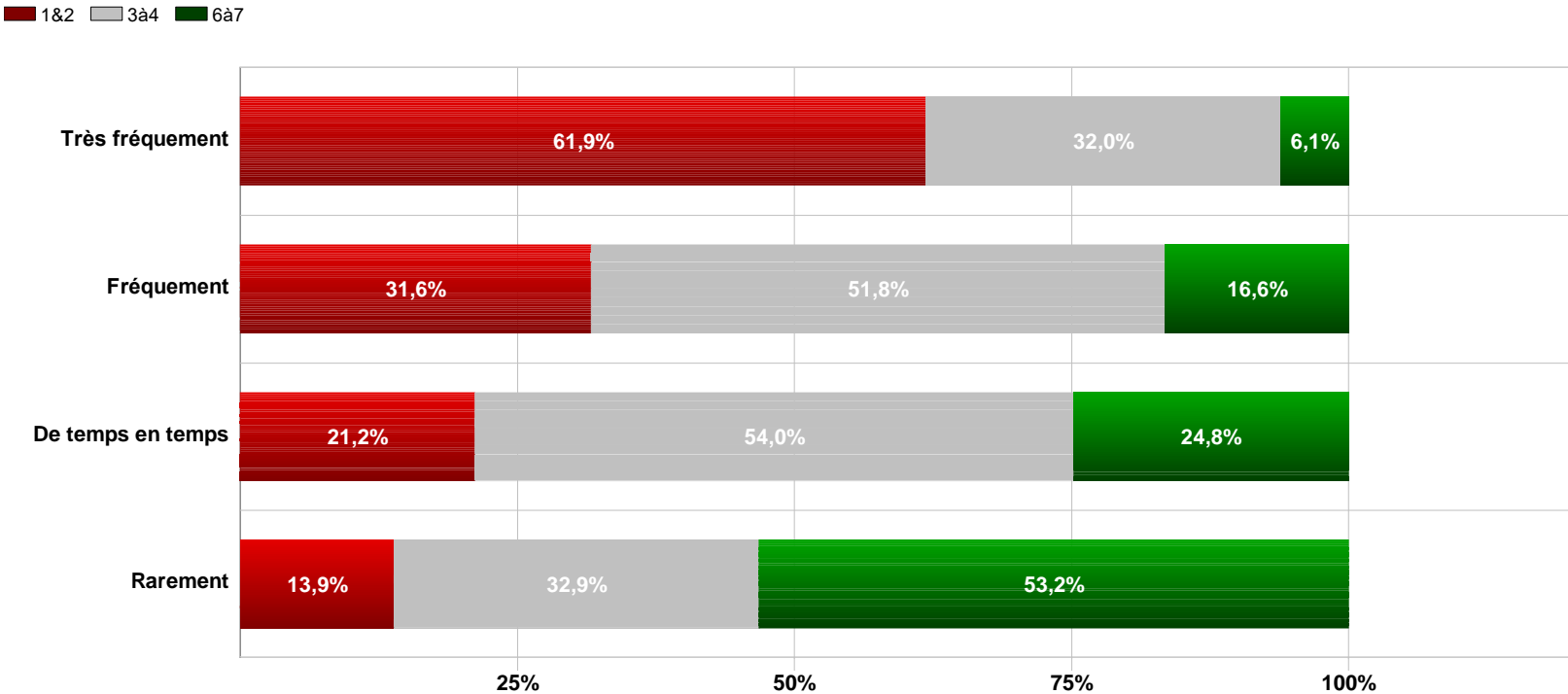
Alors que les femmes étaient près d'une sur 2 à partager cette idée en 2012, elles sont désormais moins nombreuses que les hommes avec 22% (29% des hommes en 2019 Vs 33% en 2012). L'évolution est donc largement tirée par la gence féminine.

Il y a relativement peu d'écarts entre les niveaux d'études.

En lien avec les résultats sur la relation au N+1. Par ailleurs, on note une part très importante des très stressés qui réfutent l'idée : on peut imaginer que lorsque le stress est très régulier et fréquent, le sentiment d'absence de considération est d'autant plus présent.

Dans mon entreprise/administration, la hiérarchie manifeste vraiment de la considération pour le personnel X niveau de stress

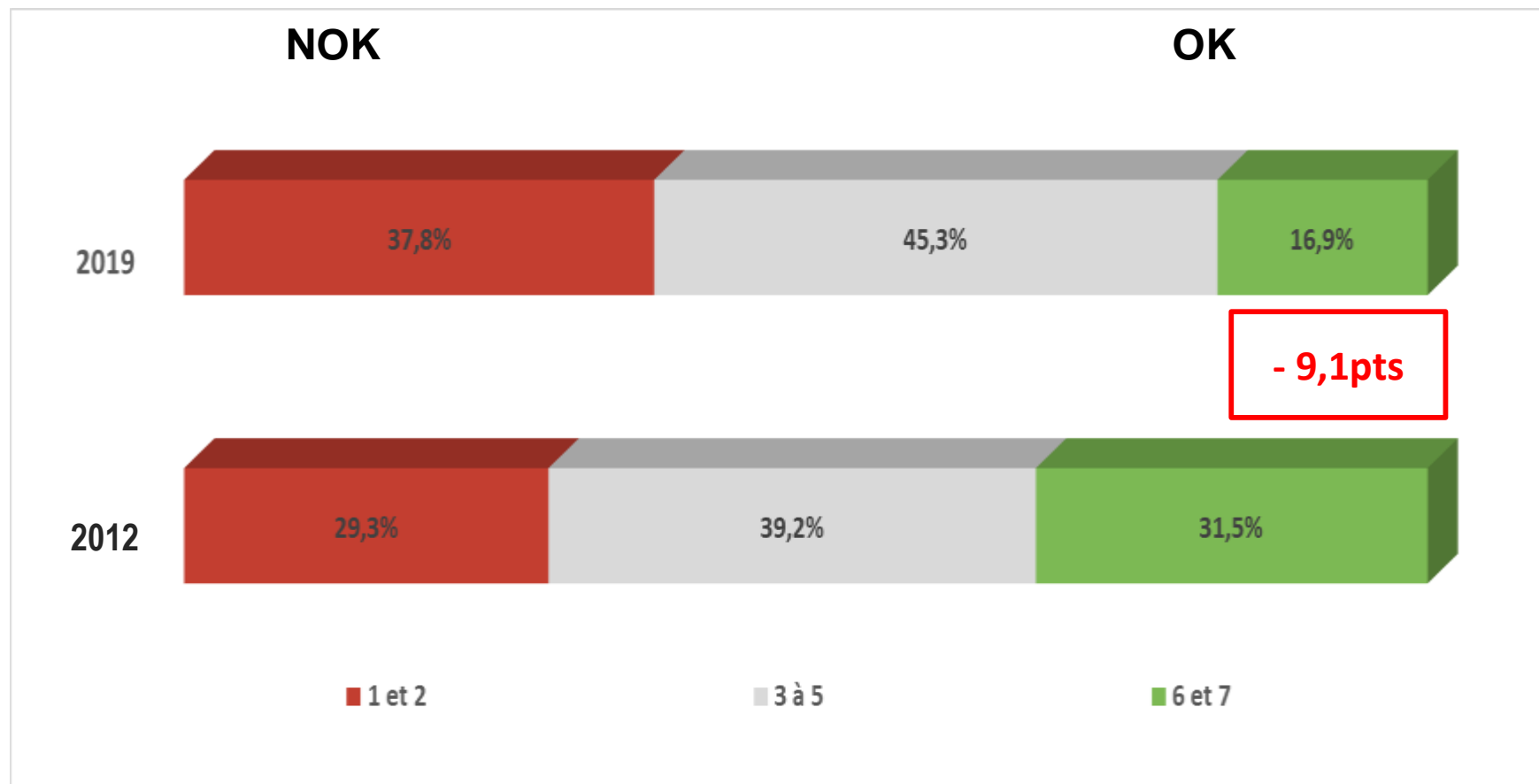
2019



On divise par deux la part de ceux qui partagent cette idée et on monte à près de 4 sur 10, Vs 3 sur 10 en 2012, qui jugent donc que ce n'est pas le cas.

L'évaluation des personnes et les promotions sont faites de façon très juste dans mon entreprise/administration

2019/2012

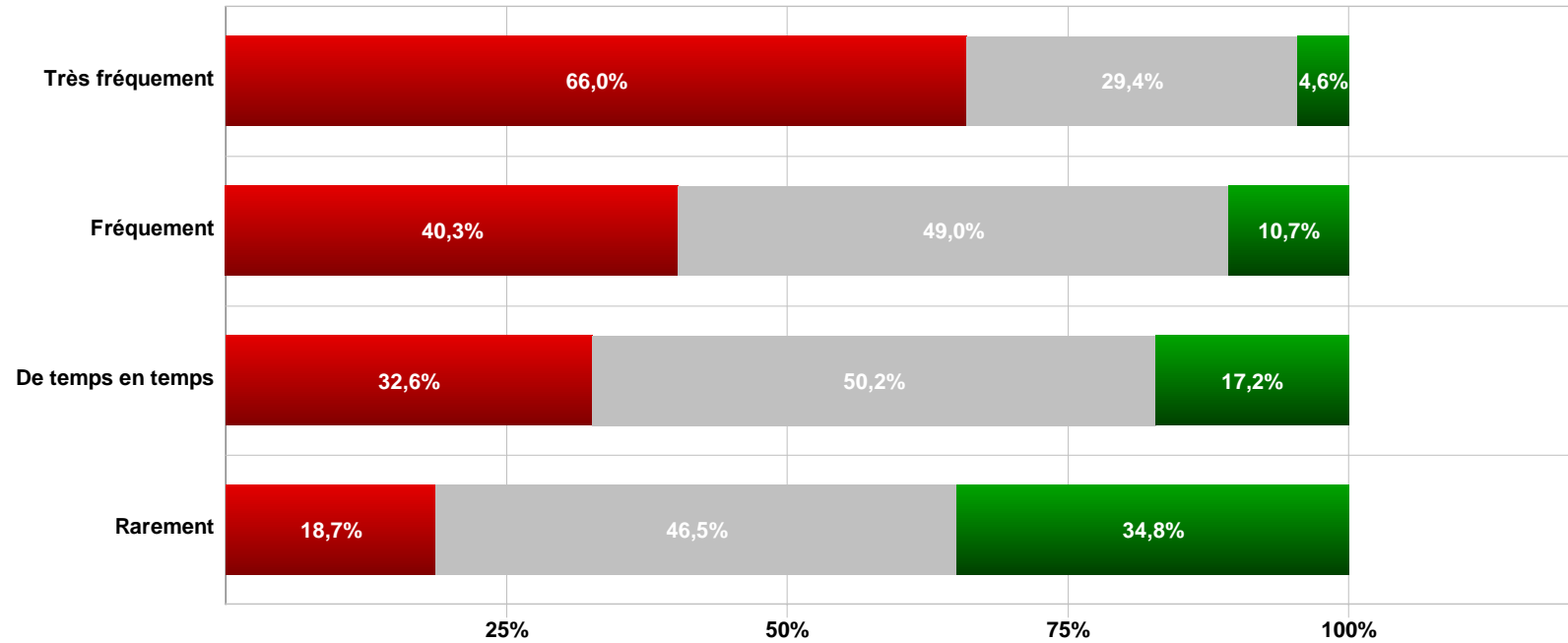


*Avec les perspectives de promotions, il s'agit de l'item pour lequel la non-adhésion des très stressés est la plus élevée. Lorsque le stress est régulier, les attentes des travailleurs à ce niveau sont probablement plus importantes.*

L'évaluation des personnes et les promotions sont faites de façon très juste dans mon entreprise/administration X niveau de stress

2019

■ 1&2 ■ 3à4 ■ 6à7

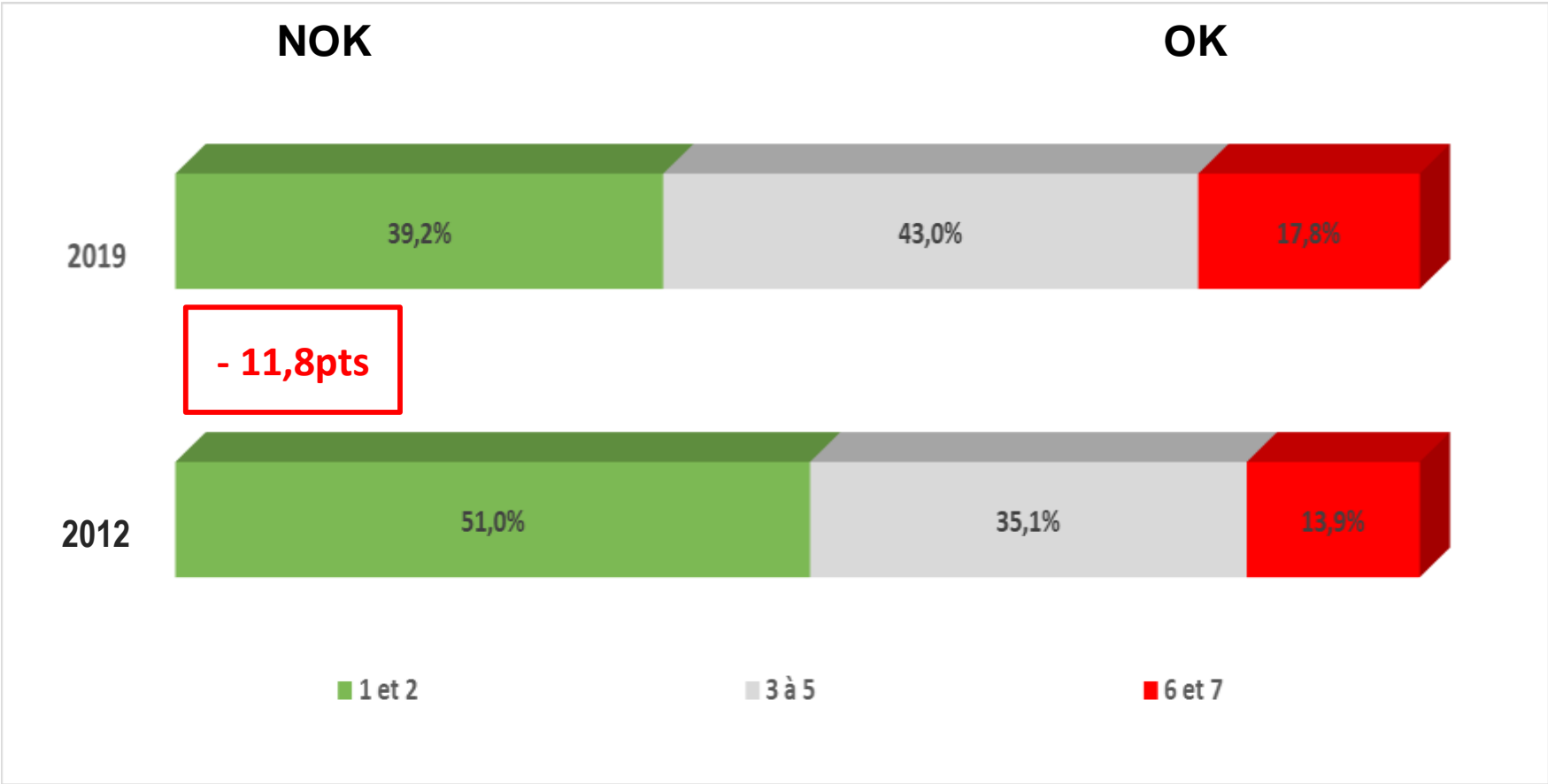


*Ce n'est pas tant la compétition qui progresse que l'absence de compétition qui diminue. On passe de la moitié des gens en 2012 à 4 sur 10 en 2019.*

Dans mon entreprise/administration, il y a trop de compétition entre les gens

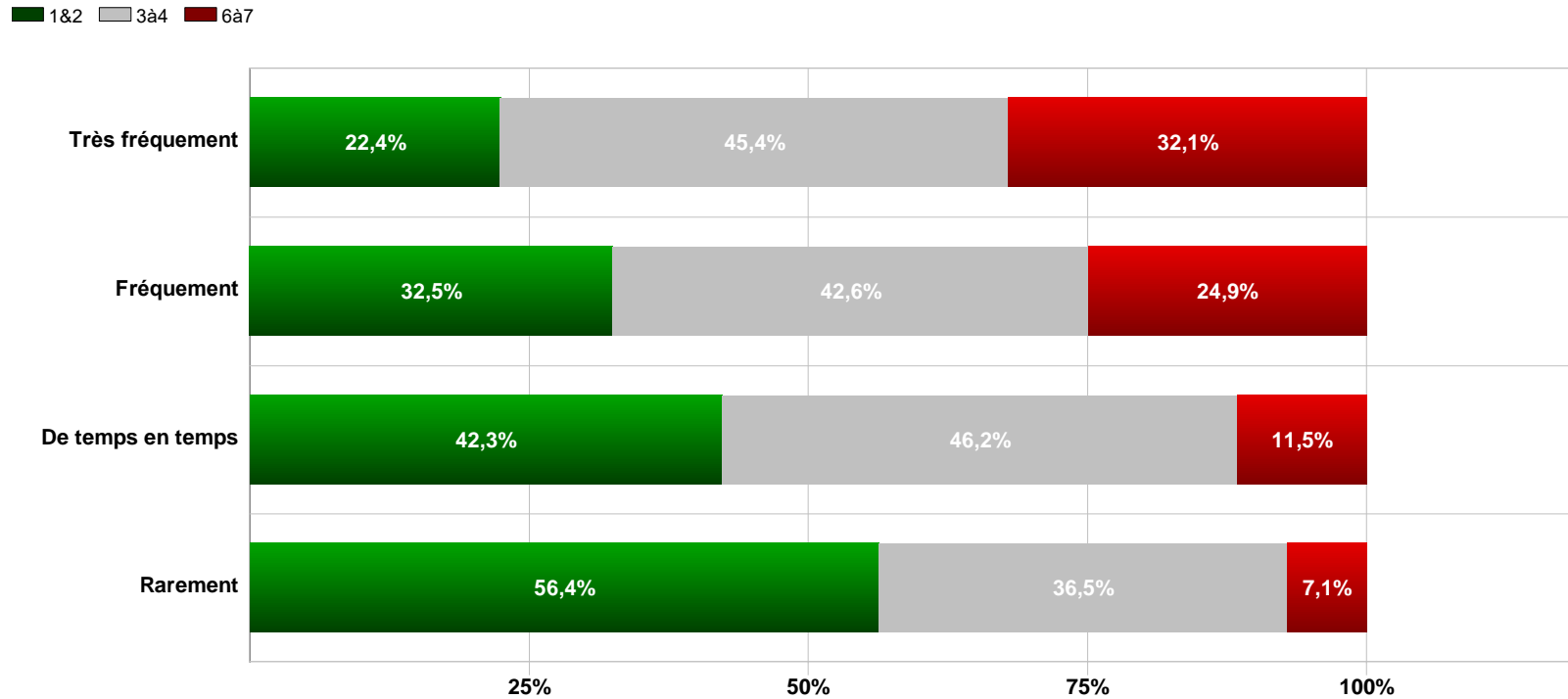


2019/2012



Dans mon entreprise/administration, il y a trop de compétition entre les gens X niveau de stress

2019



# Solutions collectives Vs individuelles

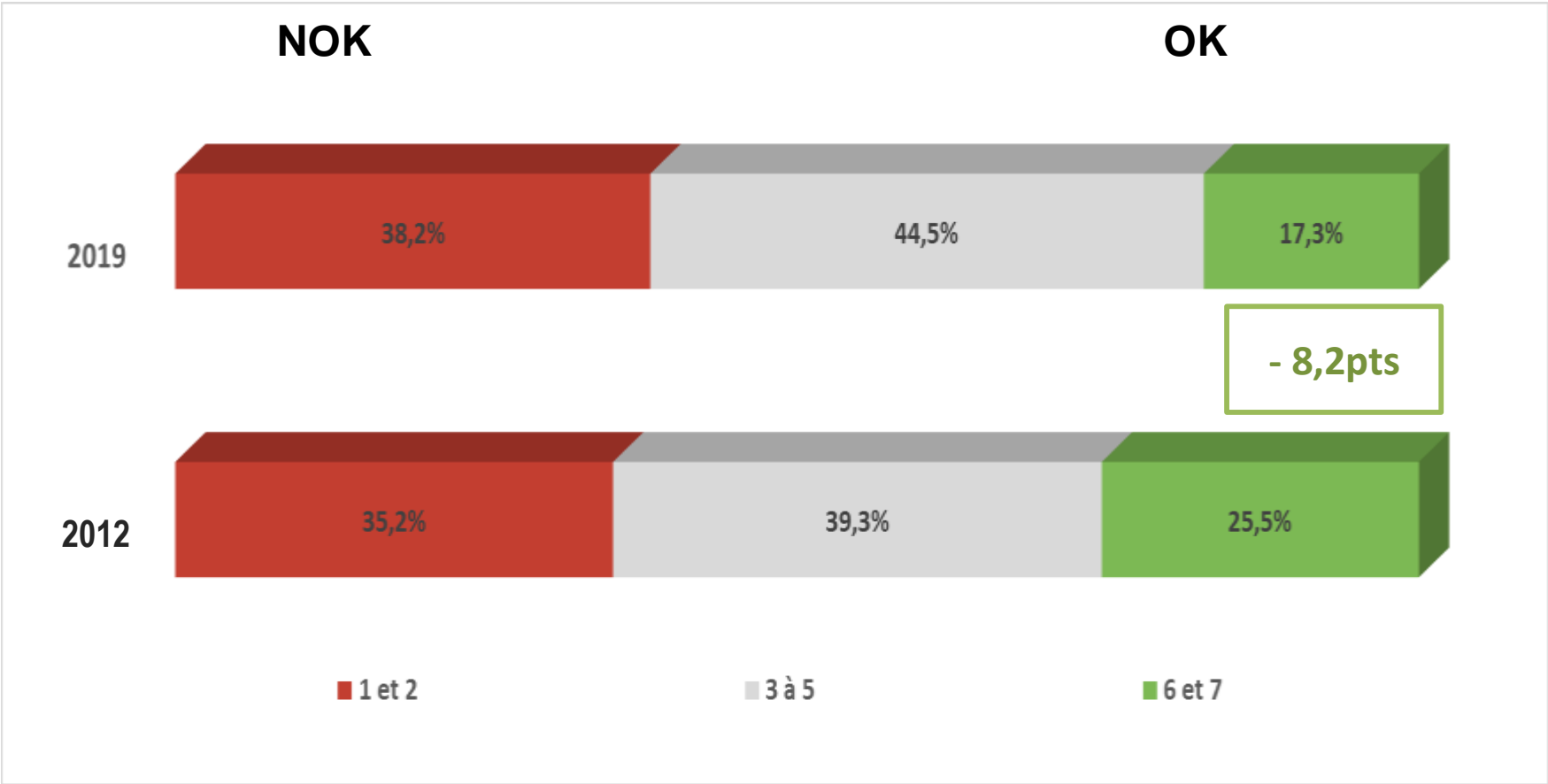


Si un quart des gens en 2012 pensait que l'action contre le stress devait avant tout être individuelle, ils ne sont plus qu'un sixième en 2019.

Pour réduire les sources profondes du stress du travail, il faut agir au niveau individuel car les causes de ce stress relèvent surtout d'une mauvaise organisation personnelle

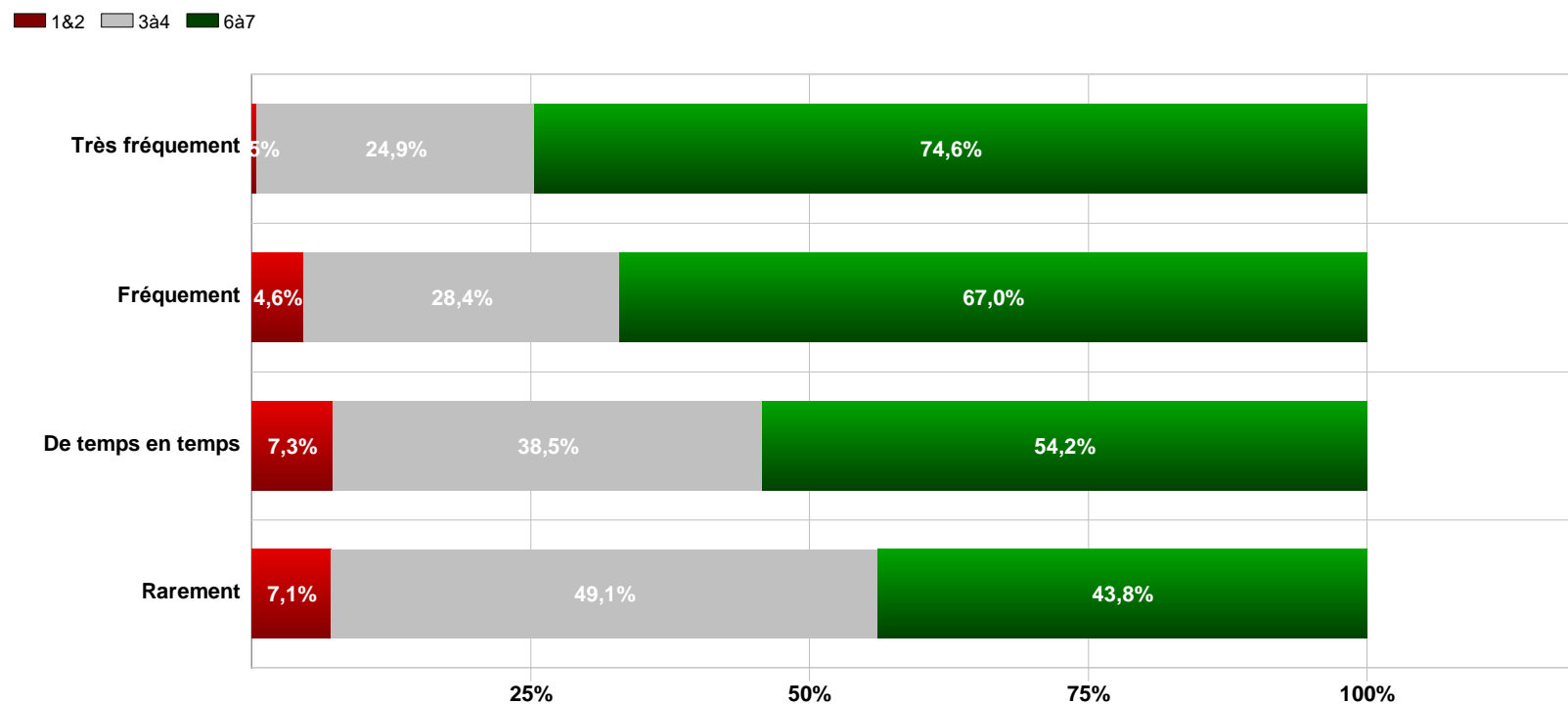


2019/2012



Pour réduire les sources profondes du stress du travail, il faut agir au niveau collectif car les causes profondes de ce stress relève de l'organisation des entreprises (le management général), de la culture des entreprises/administrations et de l'organisation générale de la société (transports en commun, etc.),

2019

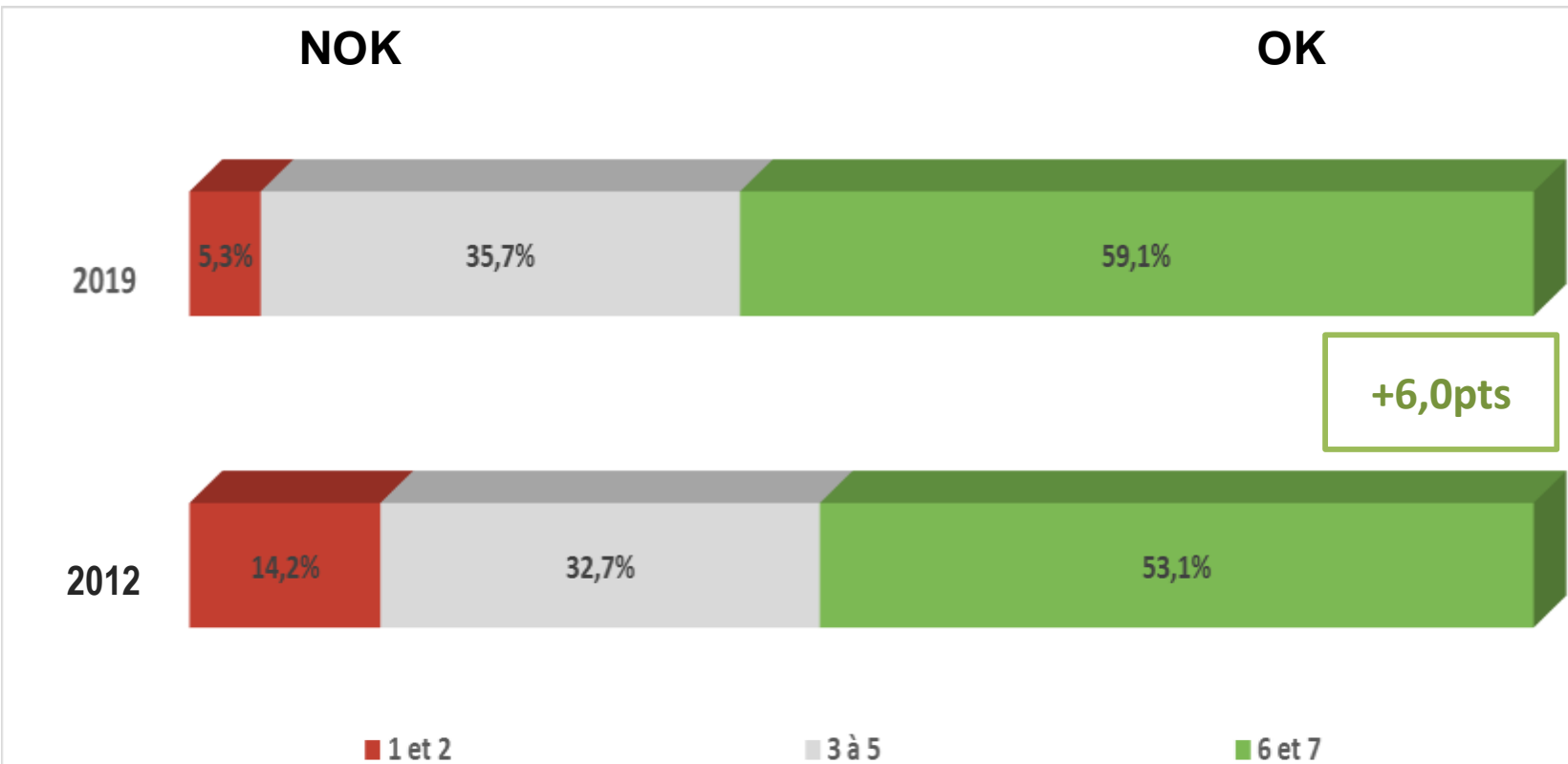


Le sentiment que l'action doit être collective était déjà majoritaire en 2012 mais il continue de croître pour atteindre 6 travailleurs sur 10. Ils sont 5% à rejeter cette idée.

Pour réduire les sources profondes du stress du travail, il faut agir au niveau collectif car les causes profondes de ce stress relève de l'organisation des entreprises (le management général), de la culture des entreprises/administrations et de l'organisation générale de la société (transports en commun, etc.),



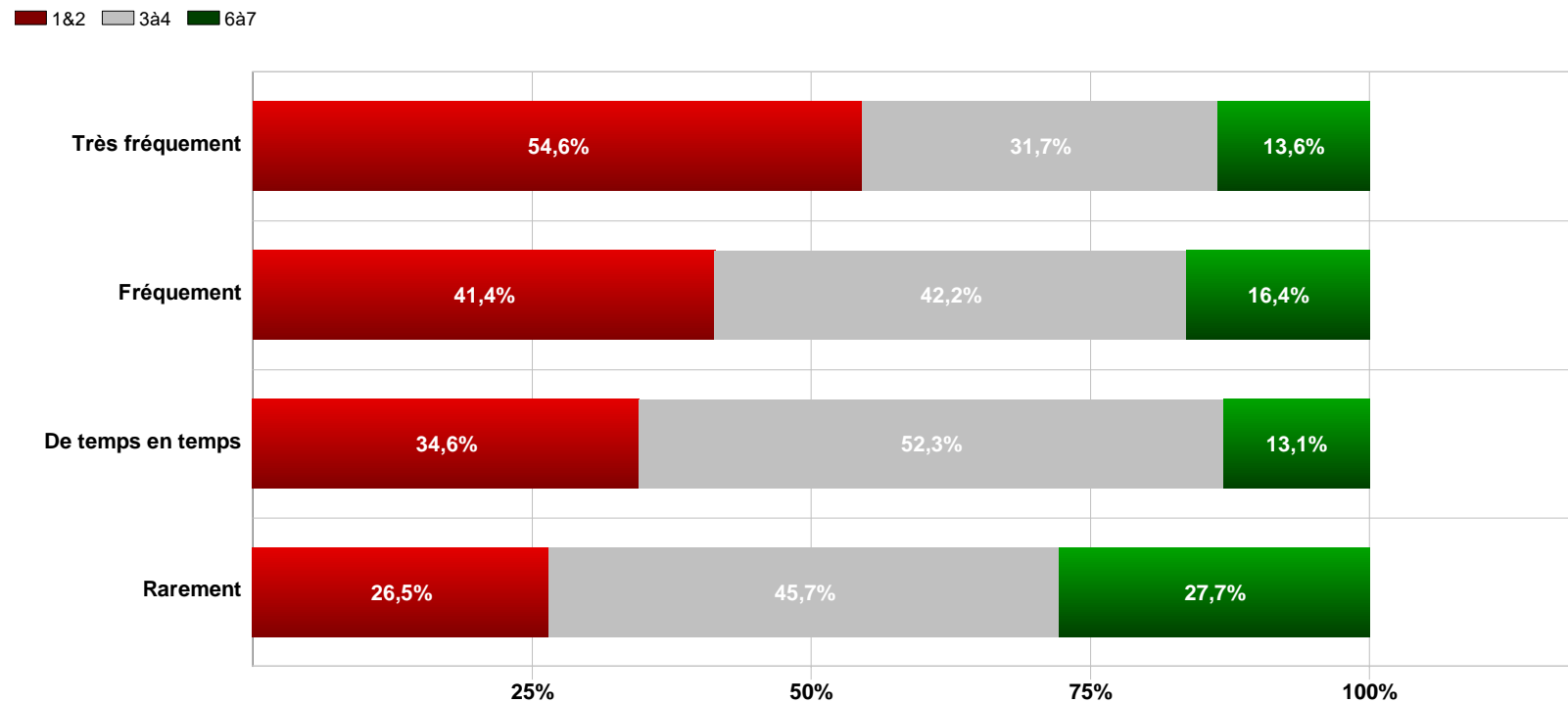
2019/2012



**Données 2019 :**  
 Au plus on vieillit, au plus ce sentiment est présent : 50% des moins de 35 ans, 61% des 35-50 ans et 74% des 51 et plus.  
 Les femmes sont également plus nombreuses (62% vs 56% des hommes)  
 Le secteur associatif est 78% à partager cette idée contre 56% du secteur privé et 59% du public.

Pour réduire les sources profondes du stress du travail, il faut agir au niveau individuel car les causes de ce stress relève surtout d'une mauvaise organisation personnelle

2019



Quel impact du stress sur la santé physique et mentale ?

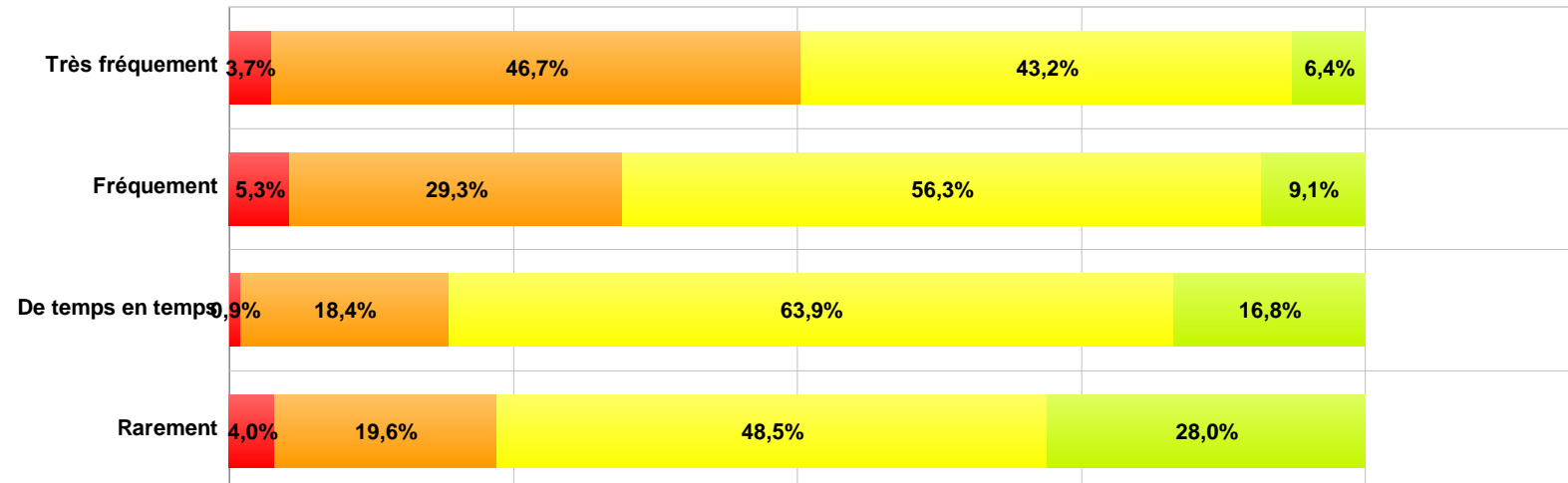
*Parmi les gens fréquemment stressés, une personne sur 2 ne s'estime pas en bonne santé contre une sur 5 parmi ceux qui le sont de temps en temps.*

Globalement, que pensez-vous de votre santé physique ?



2019 New

■ Pas du tout en bonne santé ■ Pas tout à fait en bonne santé ■ En assez bonne santé ■ Je me sens en très bonne santé physique



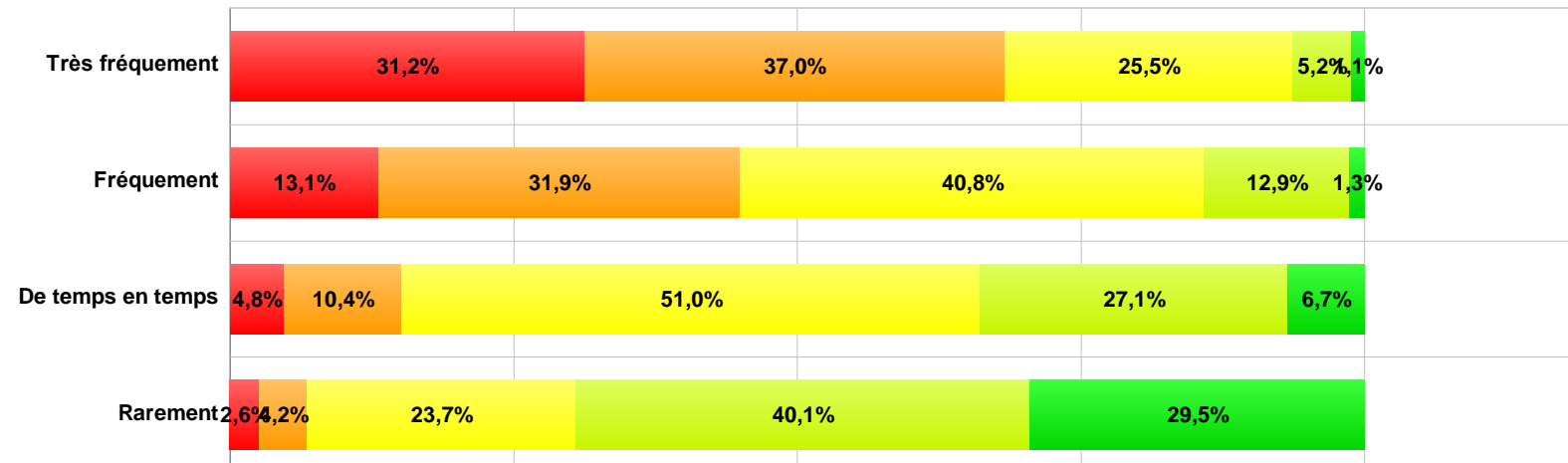
*Plus de deux tiers des personnes stressées très souvent ressentent souvent ou très souvent de l'anxiété, soit plus de 4 fois plus que les personnes stressées de temps en temps.*

Vous arrive t-il de vous sentir anxieux(se), angoissé(e), voire en dépression ?



2019 New

■ Cela m' arrive très souvent de me sentir anxieux, angoiss ■ Cela m'arrive souvent ■ Cela m'arrive de temps en temps ■ Cela m'arrive rarement  
■ Cela ne m' arrive jamais de me sentir anxieux(se), angoiss



- ❖ *En 2012, 30% des travailleurs disaient être stressés fréquemment ou très fréquemment. En 7 ans cette proportion a augmenté de 15 points pour atteindre désormais 45% des travailleurs.*
- ❖ *Ce sont davantage les femmes (48%) que les hommes (42%) qui expliquent cette hausse alors qu'en 2012 on notait peu d'écart entre les deux genres. D'ailleurs plusieurs indicateurs dans l'enquête (équilibre vie privée-vie professionnelle, rapport à la hiérarchie, cadre agréable...) sont davantage jugés négativement par les femmes.*
- ❖ *Autre différence socio-démographique, l'âge : en 2019 on observe une corrélation très claire entre ce dernier et le niveau de stress. Ainsi on compte 6 travailleurs de plus de 50 ans sur 10 qui sont stressés souvent.*
- ❖ *L'avenir, du point de vue des sondés, n'est guère rassurant puisque pour plus d'un tiers des travailleurs ce stress va continuer de croître et pour 38% il va rester à ce niveau.*
- ❖ *Face à ces constats inquiétants, certaines statistiques ne bougent pas comme la part des gens qui savent à qui faire appel dans leur entreprise pour des problèmes de stress (48%). Et seulement 14% des travailleurs disent que leur entreprise met en place des choses.*



- ❖ *Au final, plus encore qu'en 2012, les travailleurs sont convaincus qu'il faut agir au niveau collectif : ils sont 6 sur 10 à le penser alors que seuls 17% pensent que ce sont des actions individuelles qui régleront le problème du stress au travail.*
- ❖ *Au niveau des « stresseurs », on notera que les évolutions les plus importantes touchent à l'harmonie vie privée / vie professionnelle, aux horaires (en lien avec le point précédent), au rapport à la hiérarchie (N+1, direction, promotions ...) et au cadre de travail agréable.*
- ❖ *Derrière les évolutions des « stresseurs » et celles observées au niveau des profils, il nous semble qu'apparaissent plusieurs mutations profondes qui impactent le rapport au travail et donc le stress au travail. D'un côté, des plus jeunes qui ont développé un autre rapport au travail (en lien avec un contexte très instable) et des attentes certainement très différentes de leurs aînés (travail qui n'est plus forcément un objectif mais un moyen), de l'autre, des plus âgés qui doivent faire face à de nombreux bouleversements (digitalisation notamment), s'adapter et travailler toujours plus tard (les résultats des jeunes retraités étaient sans appel quant au stress qu'ils ont vécu les dernières années). Nous avons également le public des femmes qui ne bénéficie pas encore d'une égalité dans la prise en charge du quotidien (CFR résultats jeunes parents) et qui dès lors a de plus grandes difficultés à combiner la vie familiale et la vie professionnelle. Ce qui est fortement générateur de stress. Le tout dans un contexte économique compliqué (cfr résultats travailleurs pauvres, baromètres confiance et bien-être annuels).*

- ❖ *Enfin, il est important de rappeler l'impact négatif du stress sur la santé physique et mentale de la population. Cette enquête montre à quel point ces dernières sont impactées par le stress récurrent au travail. Ce qui fait de cette problématique, un enjeu essentiel de santé publique.*