



CFE CGC
Baromètre Stress
Vague 16 – Mai 2011

De : Charlotte Le Gaillard et Pauline Misset

Mai 2011

OpinionWay, 15 place de la République, 75003 Paris. Tél : 01 78 94 90 00

Méthodologie

Méthodologie

- ▶ **Objectifs** : L'objectif principal de cette étude est de mesurer le degré de stress perçu par les Cadres Français et de le mesurer dans le temps.
- ▶ **L'échantillon interrogé** : L'échantillon interrogé, représentatif de la population des cadres actifs français, est composé de **1006 personnes**.
- ▶ **Dates d'enquête** : L'échantillon a été interrogé **entre le 3 et le 9 mai 2011**.
- ▶ **Le mode d'interrogation** : L'échantillon a été interrogé en ligne grâce à l'outil CAWI (Computer Assisted Web Interview) développé par OpinionWay.
- ▶ **Conditions de diffusion de l'étude** : les résultats de cette étude sont l'entière propriété de la **CFE CGC** qui peut s'il le souhaite en faire une diffusion totale ou partielle qui sera soumise pour validation à OpinionWay. En outre toute diffusion à des fins de reprise presse devra comporter un encart rappelant que l'étude a été réalisée par OpinionWay, la méthodologie précise (mode de recueil, taille d'échantillon et mode de représentativité) ainsi que les dates de recueil des données.
- ▶ L'étude a été réalisée conformément à la norme ISO 20252.

Résultats

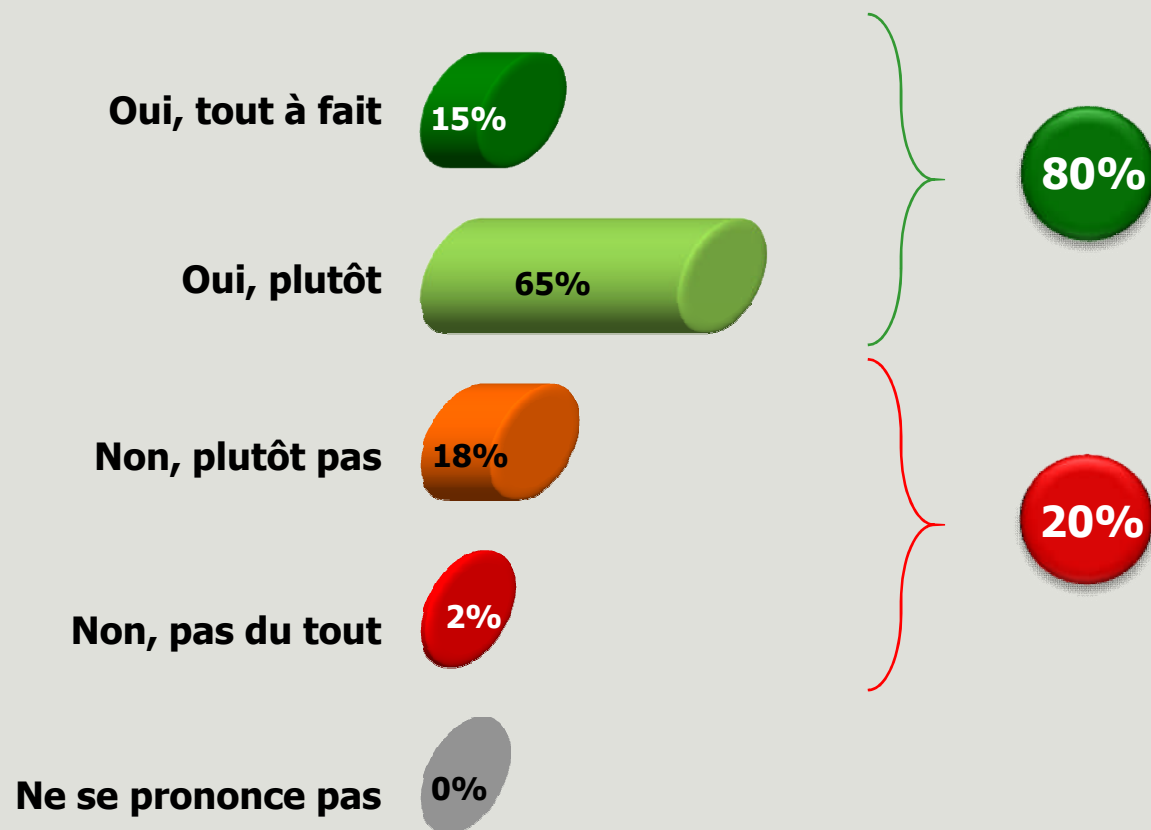
1

Les conditions de travail

Heureux au travail

Base : ensemble de l'échantillon

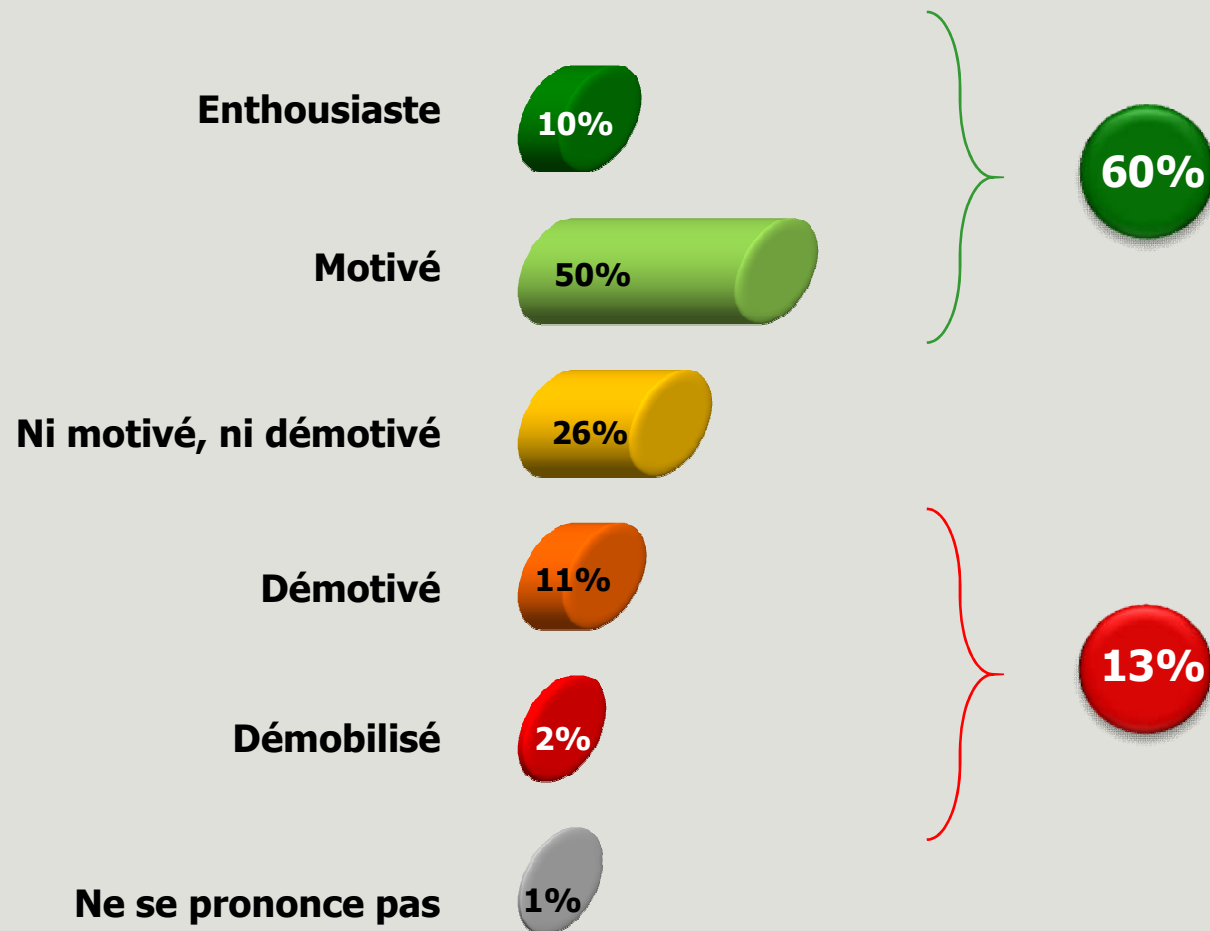
Q: Êtes-vous heureux (se) dans votre travail ?



Motivation au travail

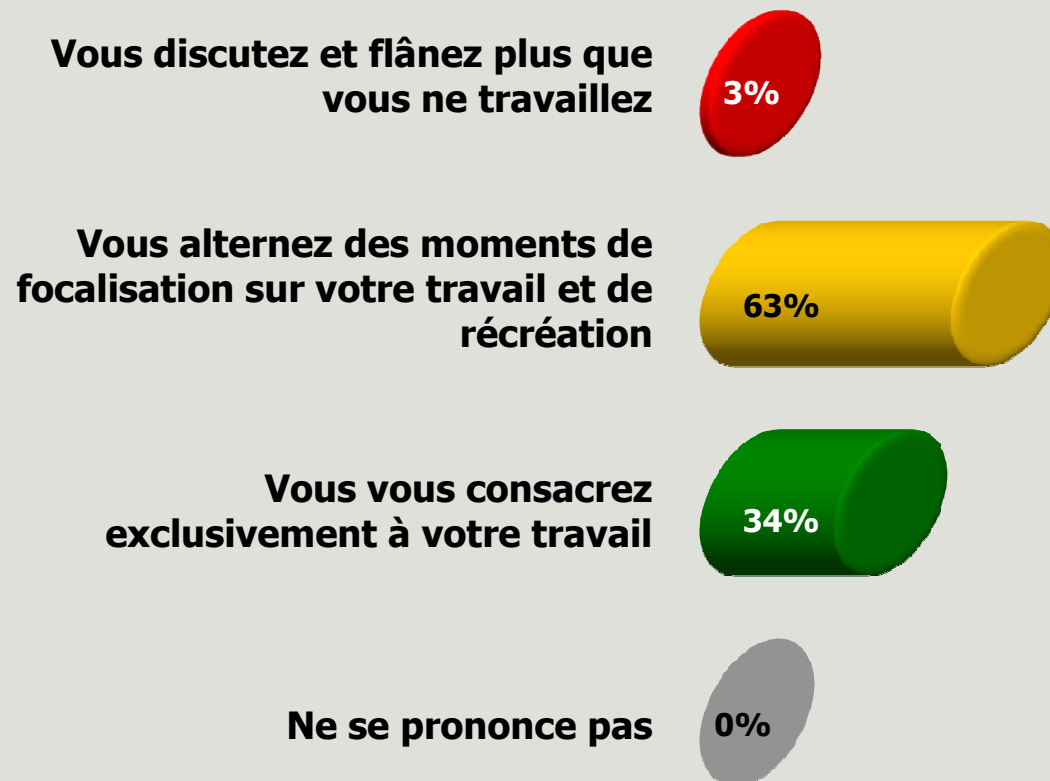
Base : ensemble de l'échantillon

Q: Diriez-vous que vis-à-vis de votre travail vous êtes :



Focalisation au travail

Q: Sur une journée de travail habituelle diriez-vous que :

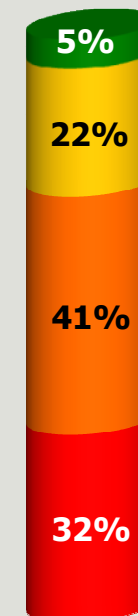
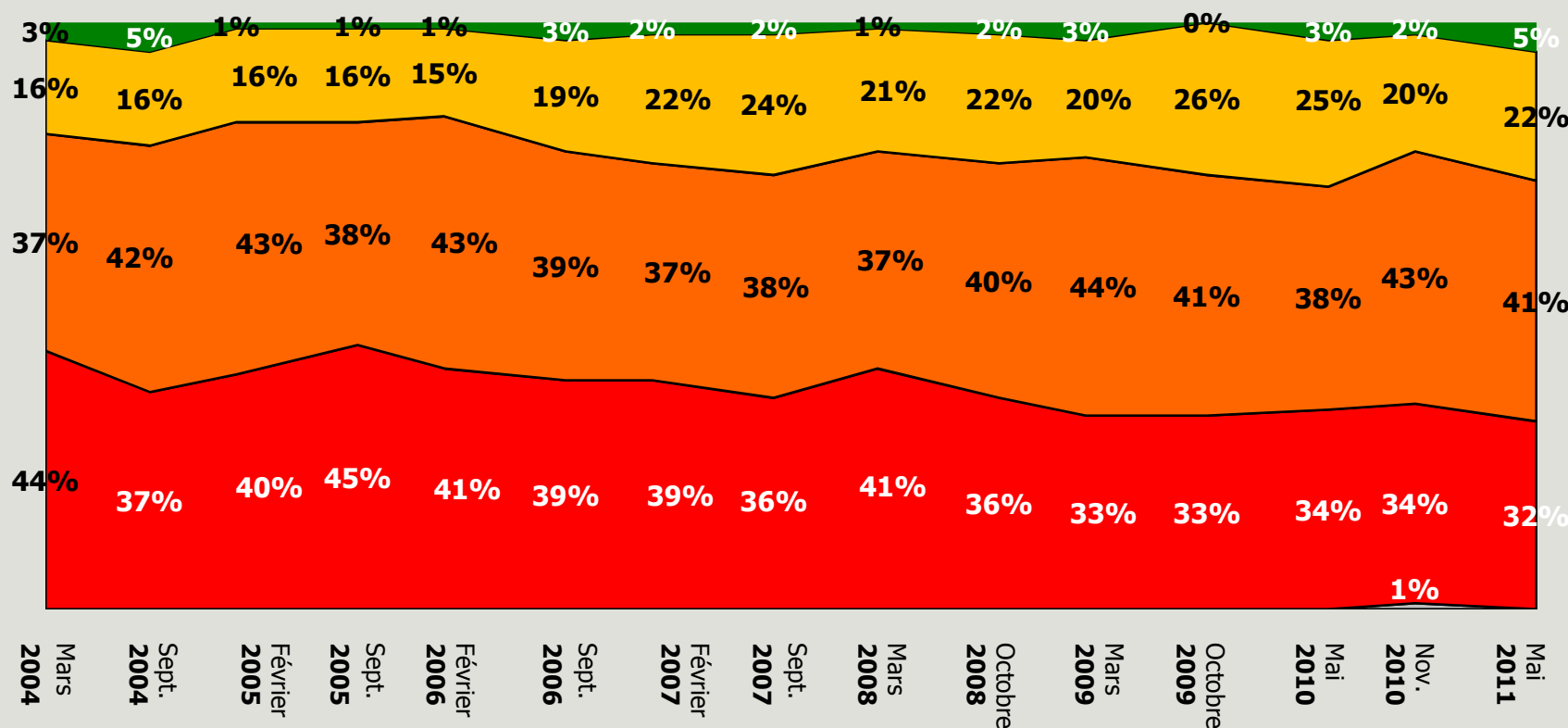
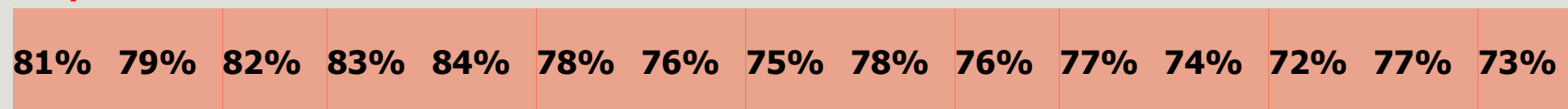


Perception de l'évolution de la charge de travail

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Avez-vous le sentiment que, par rapport à il y a quelques années, la charge de travail dans votre entreprise pour le cadre que vous êtes aujourd'hui

ST plus lourde



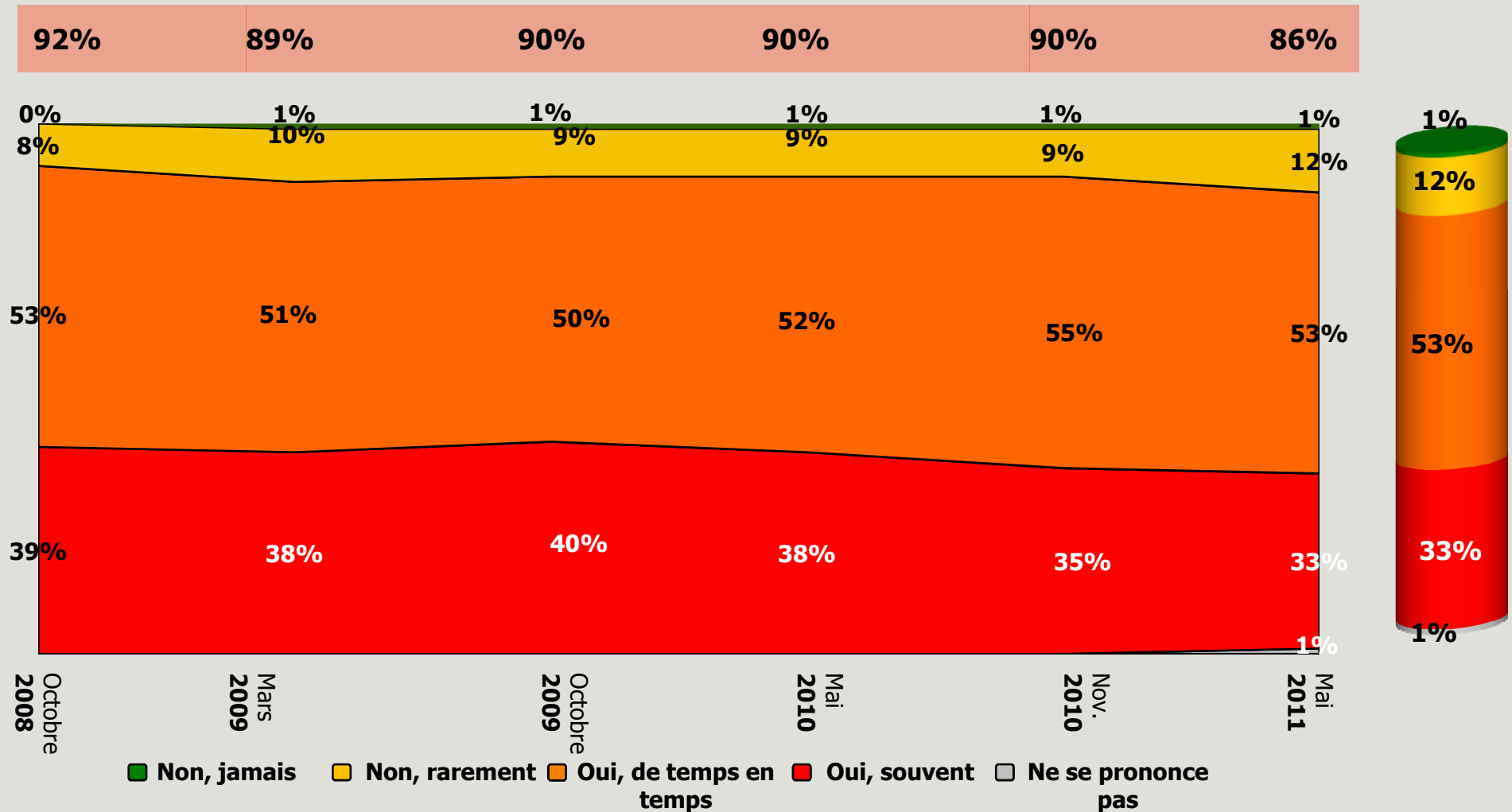
■ ST Plus légère
 ■ Equivalente
 ■ Un peu plus lourde
 ■ Beaucoup plus lourde
 □ Ne se prononce pas

Perception de la vitesse de travail

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Avez-vous le sentiment que vous devez travailler trop vite ?

ST Oui

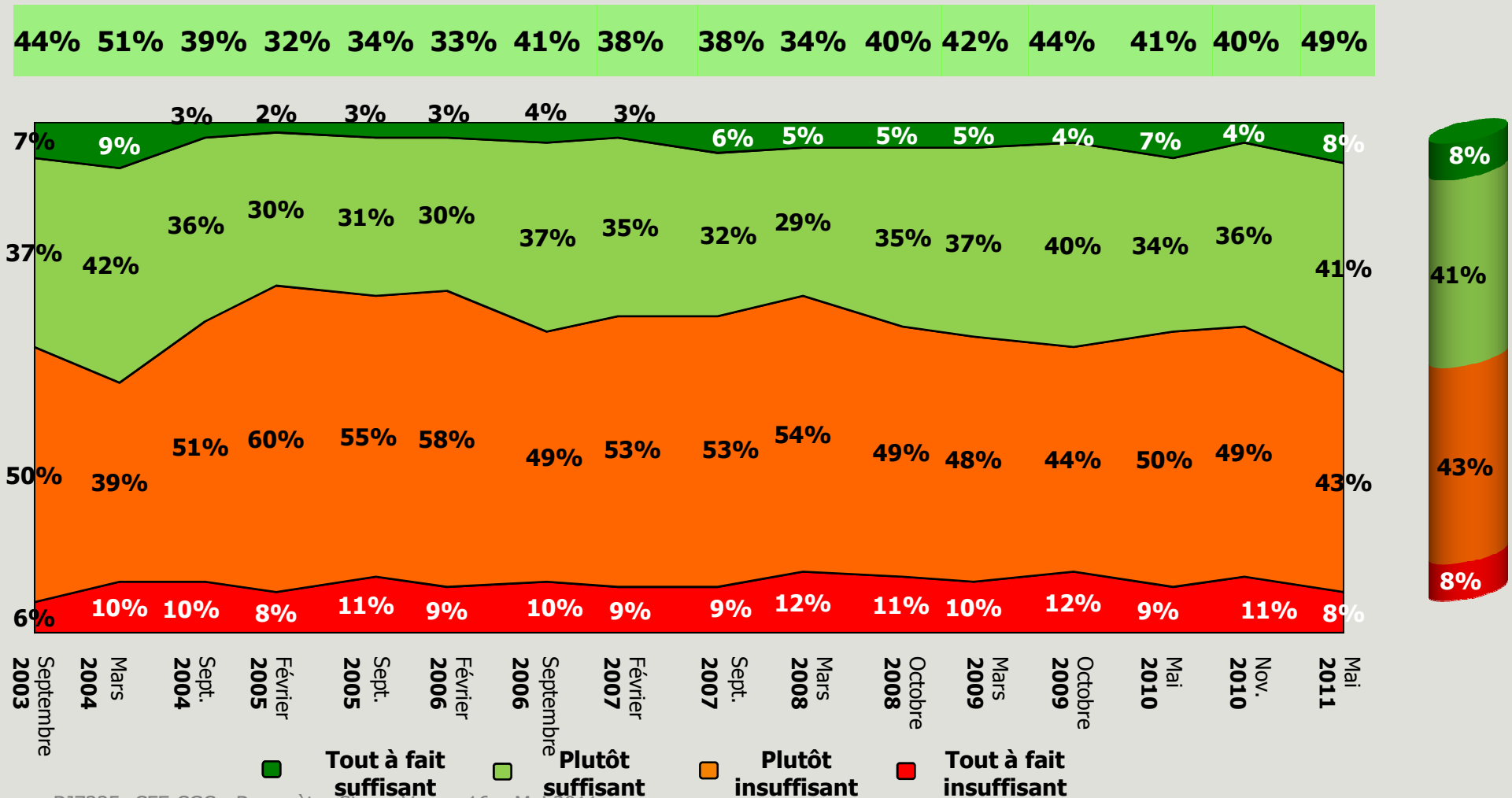


Temps disponible pour accomplir son travail

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Diriez-vous que le temps dont vous disposez pour accomplir votre travail est... ?

ST suffisant

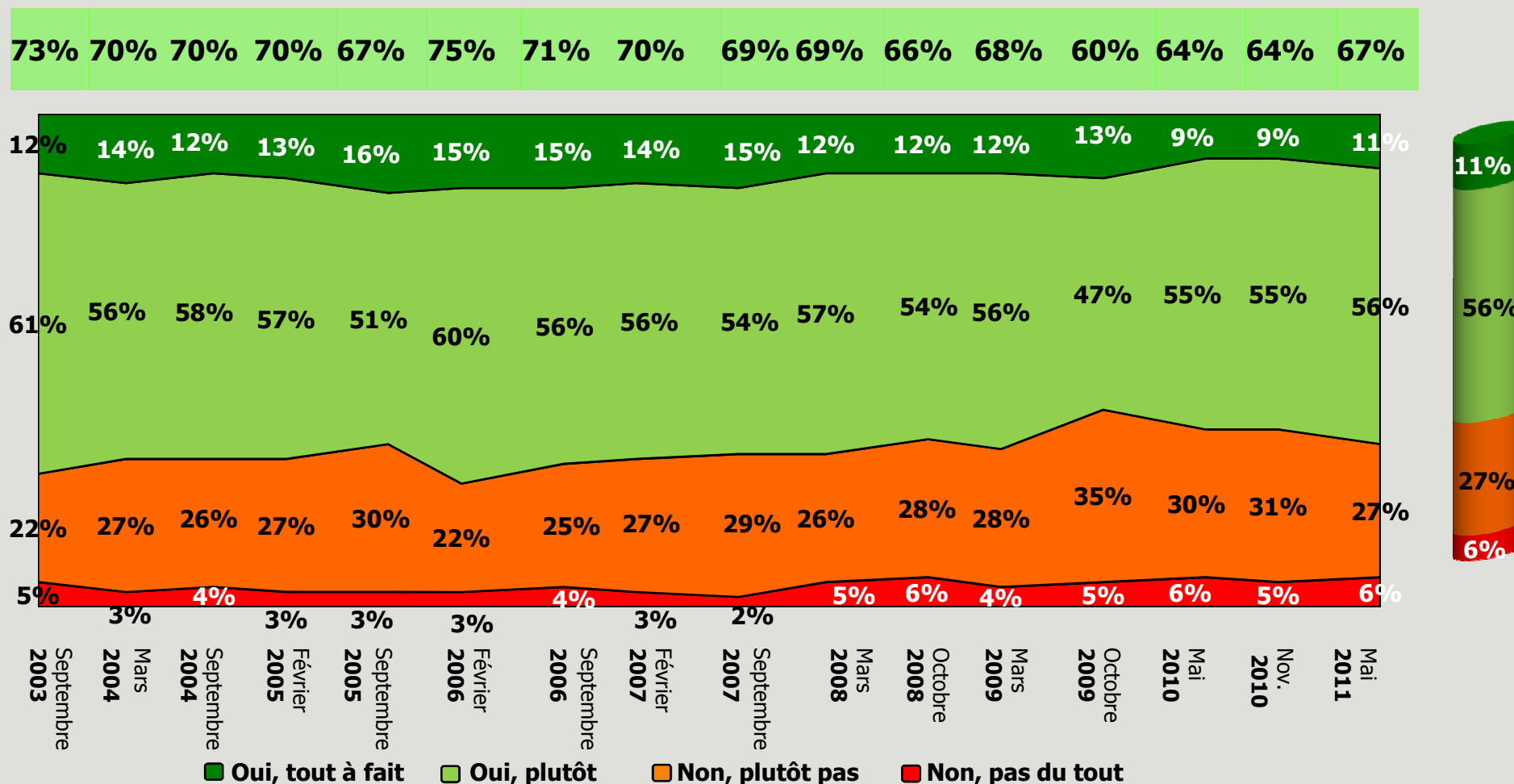


Présence des outils et moyens nécessaires pour le travail

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Estimez-vous disposer des outils et des moyens nécessaires pour faire votre travail?

ST Oui

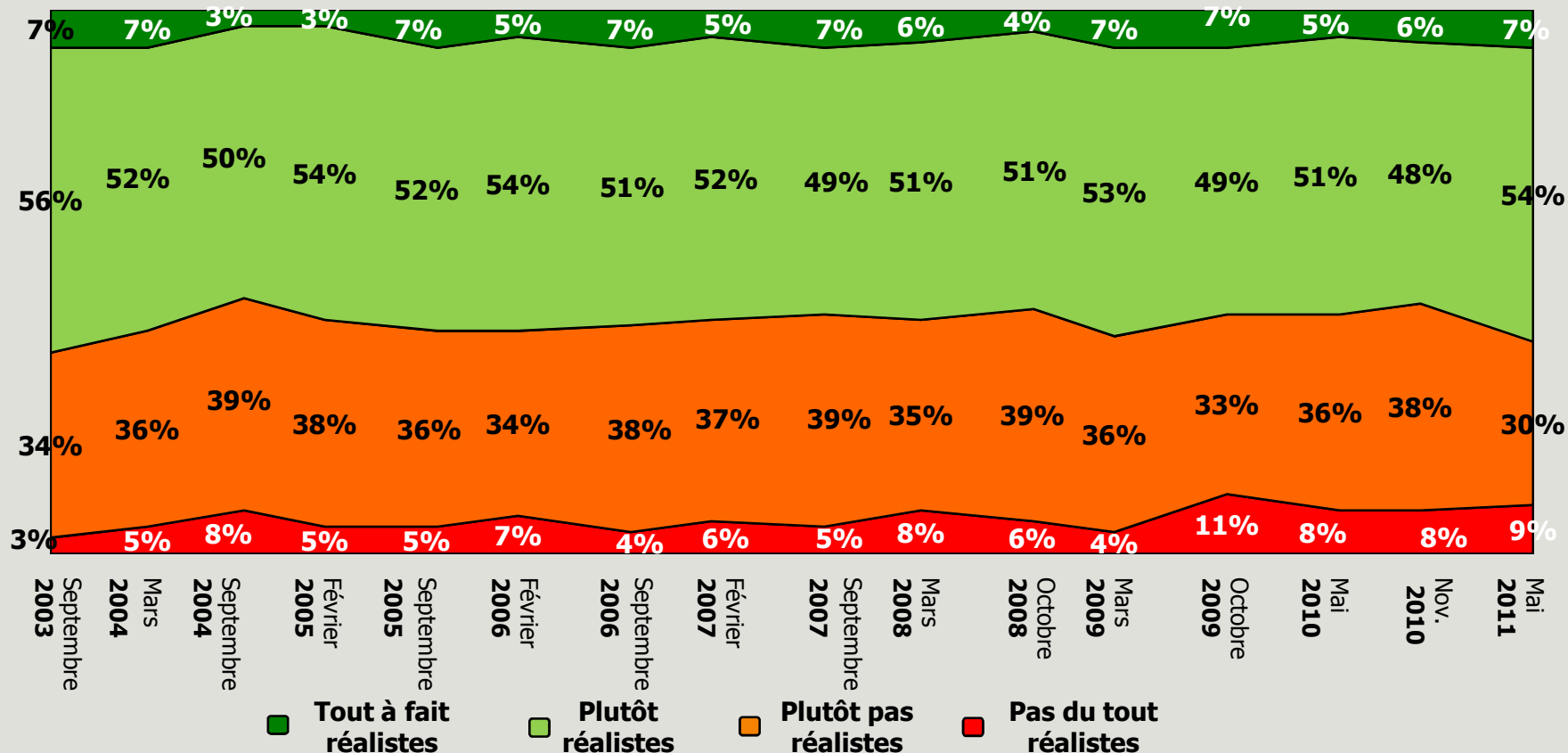
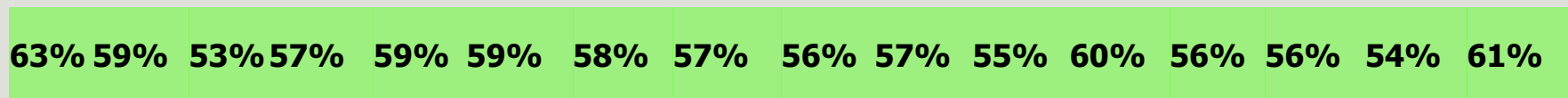


Objectifs individuels fixés par la direction

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Les objectifs qui vous sont prescrits par votre direction vous paraissent-ils...

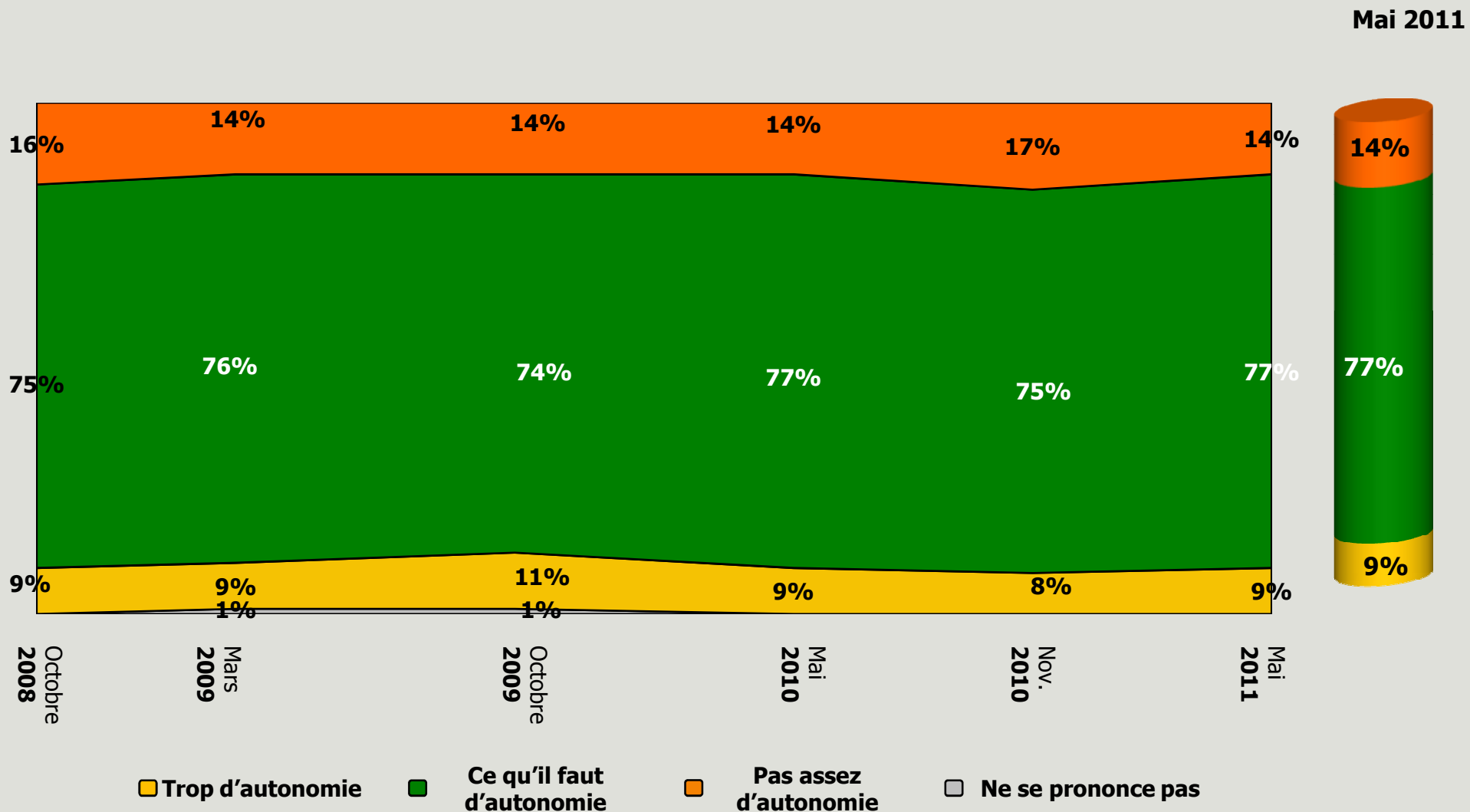
ST Réalistes



Degré d'autonomie

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Et diriez-vous que votre entreprise vous laisse... ?

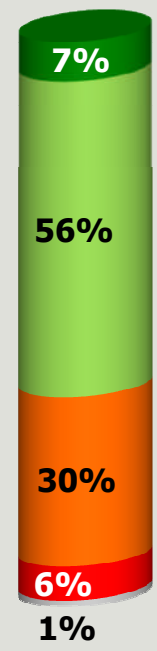
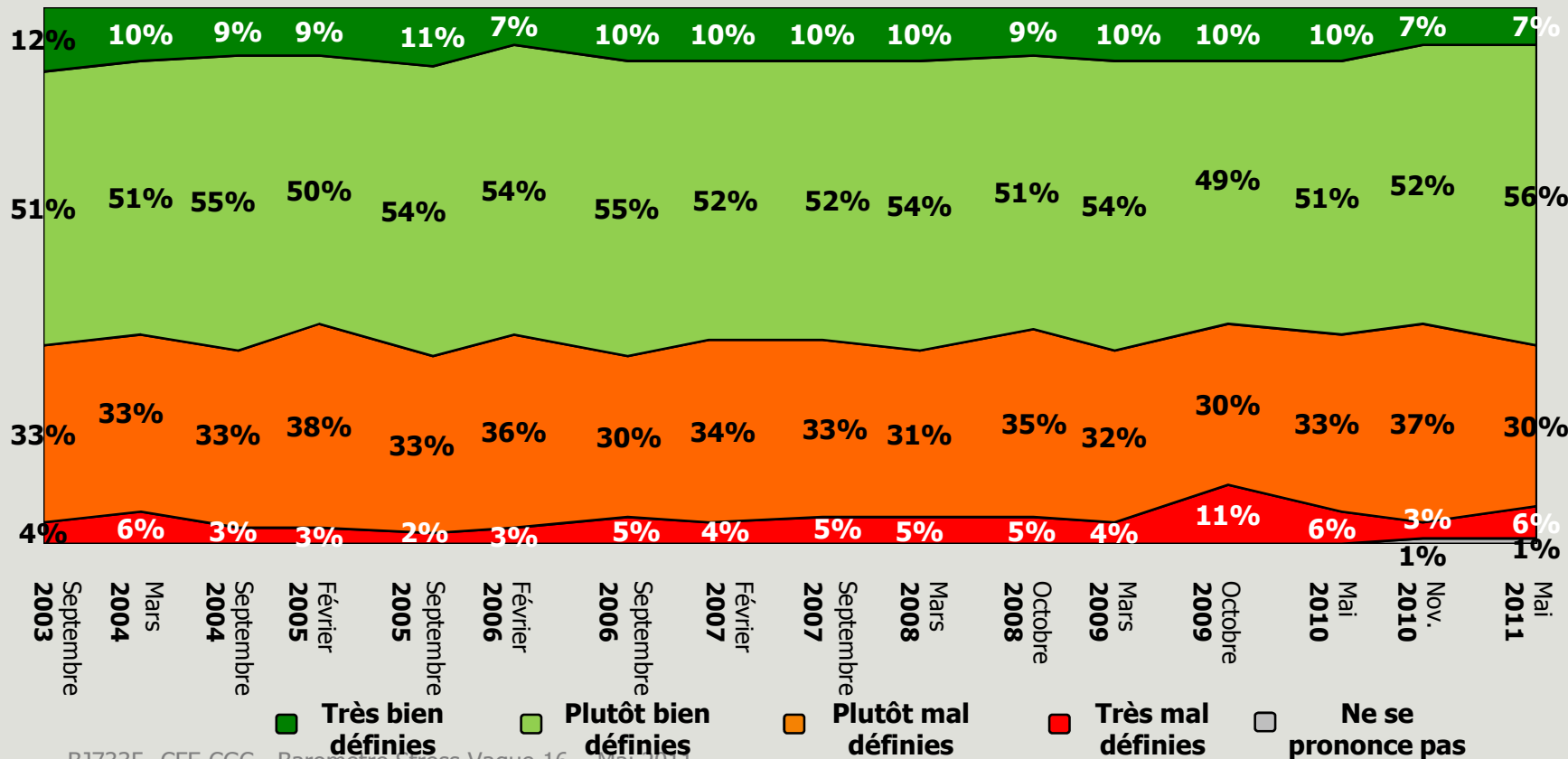
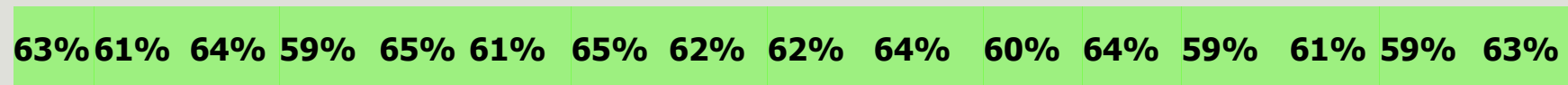


Perception de la définition des responsabilités

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Avez-vous le sentiment dans votre travail que vos responsabilités sont très bien, plutôt bien, plutôt mal ou très mal définies ?

ST Bien définies

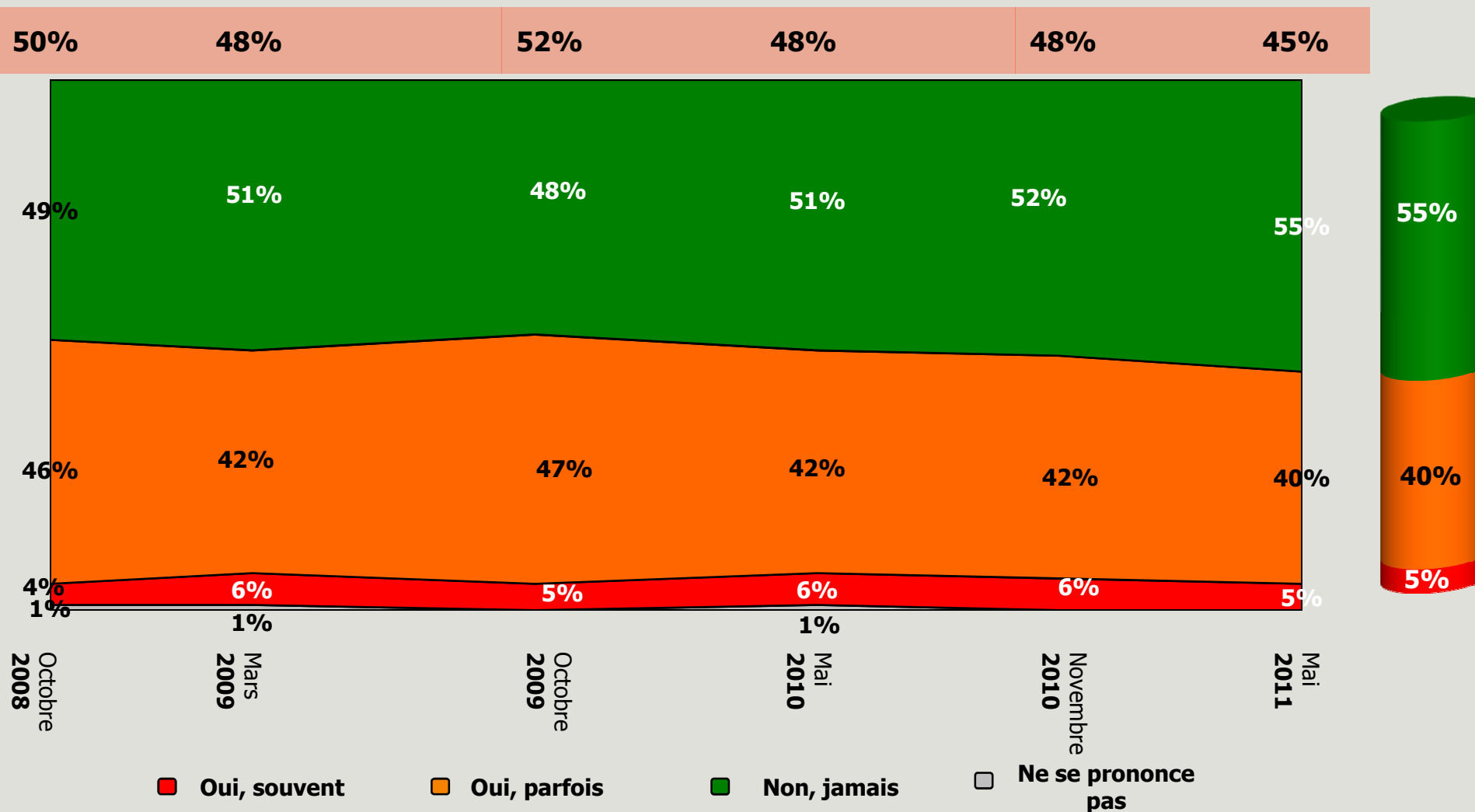


Equilibre responsabilité - compétences

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Et diriez-vous que vos responsabilités dépassent vos compétences ?

ST Oui

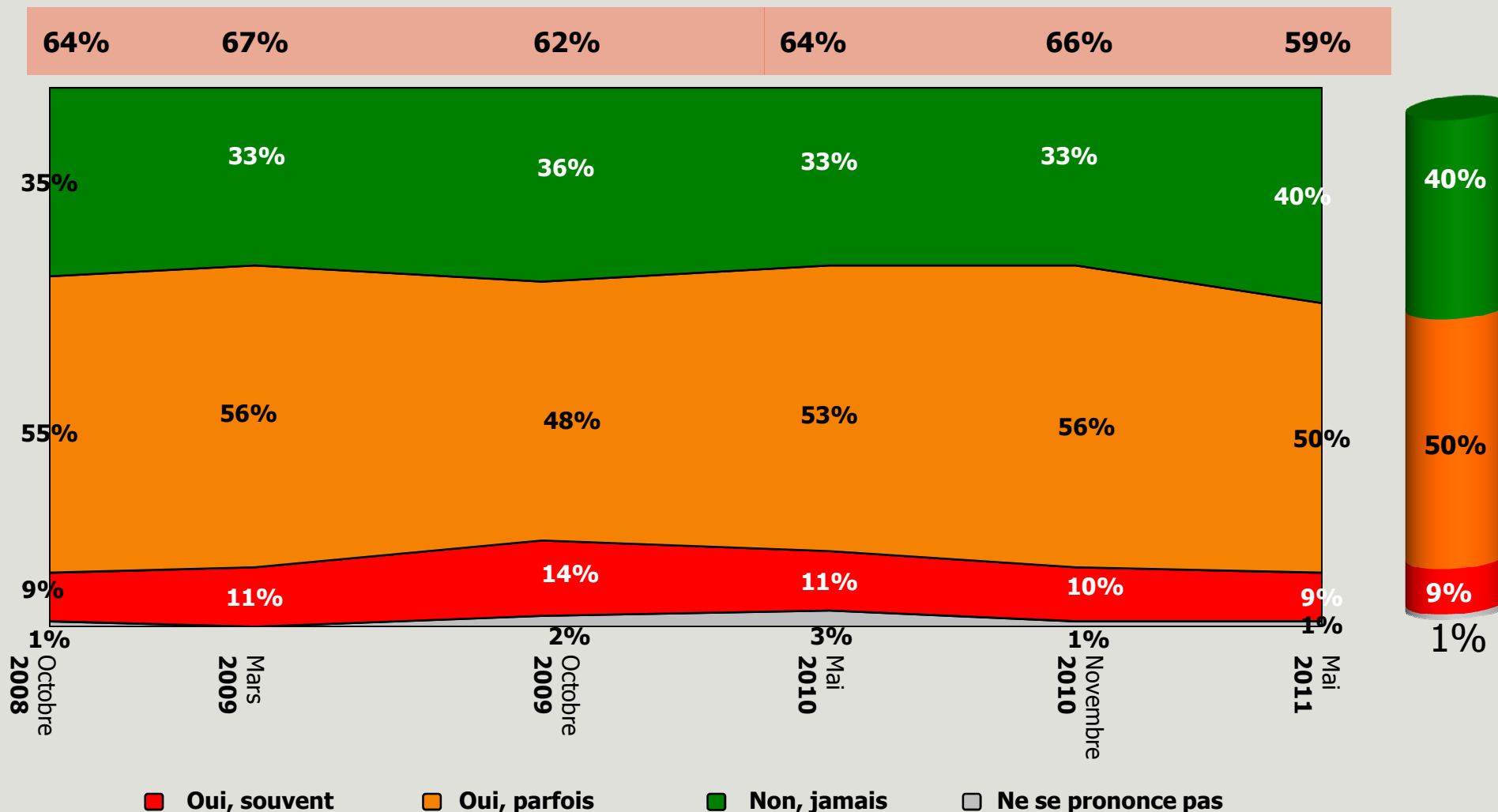


Equilibre responsabilité – capacité de contrôle

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Et diriez-vous que vos responsabilités dépassent votre capacité de contrôle ?

ST Oui



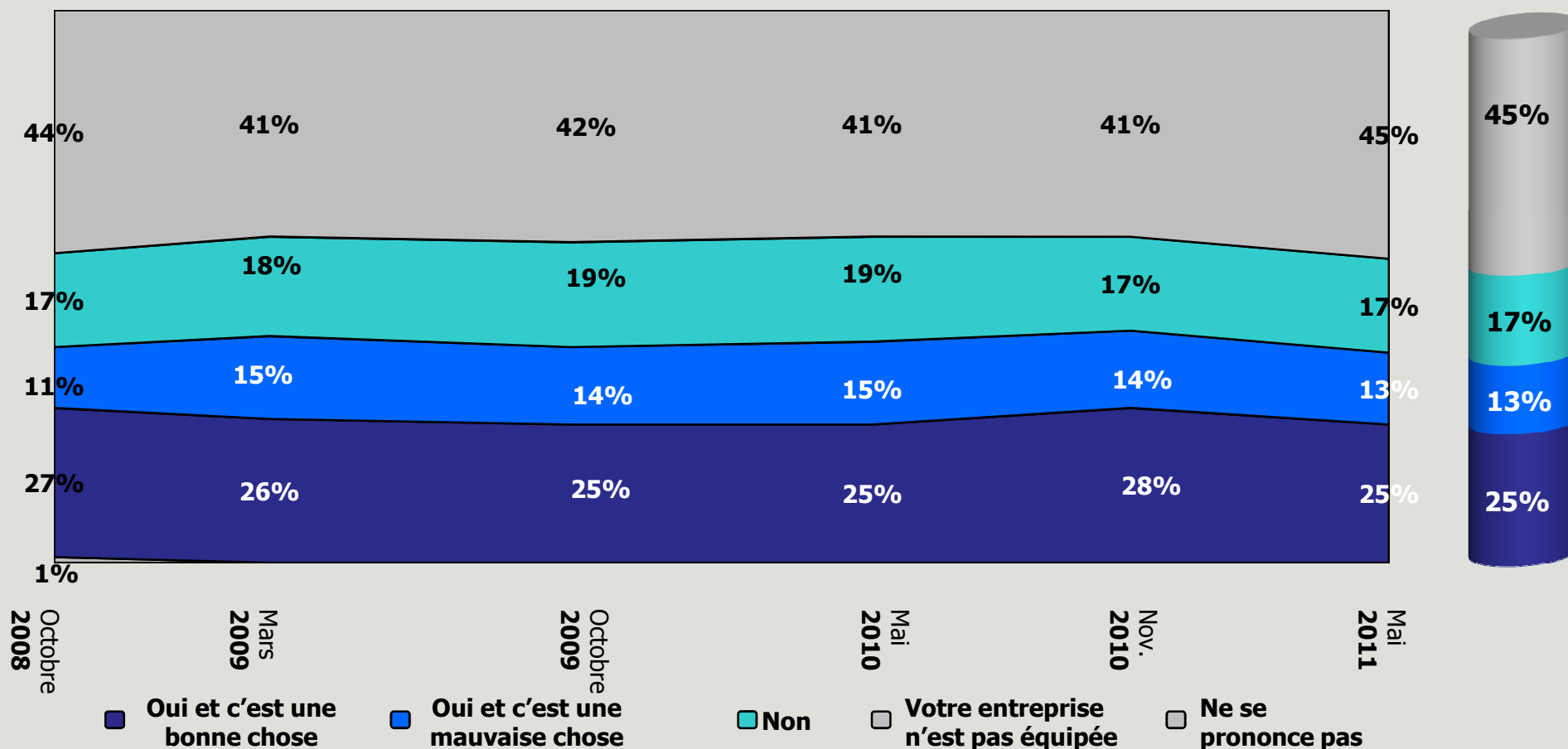
Effet des progiciels de gestion sur la mécanisation du travail

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Diriez-vous que l'utilisation de progiciels de gestion intégrés (tels que ERP, SAP par exemple) mécanise votre travail ?

ST Oui

38% 41% 39% 40% 42% 38%

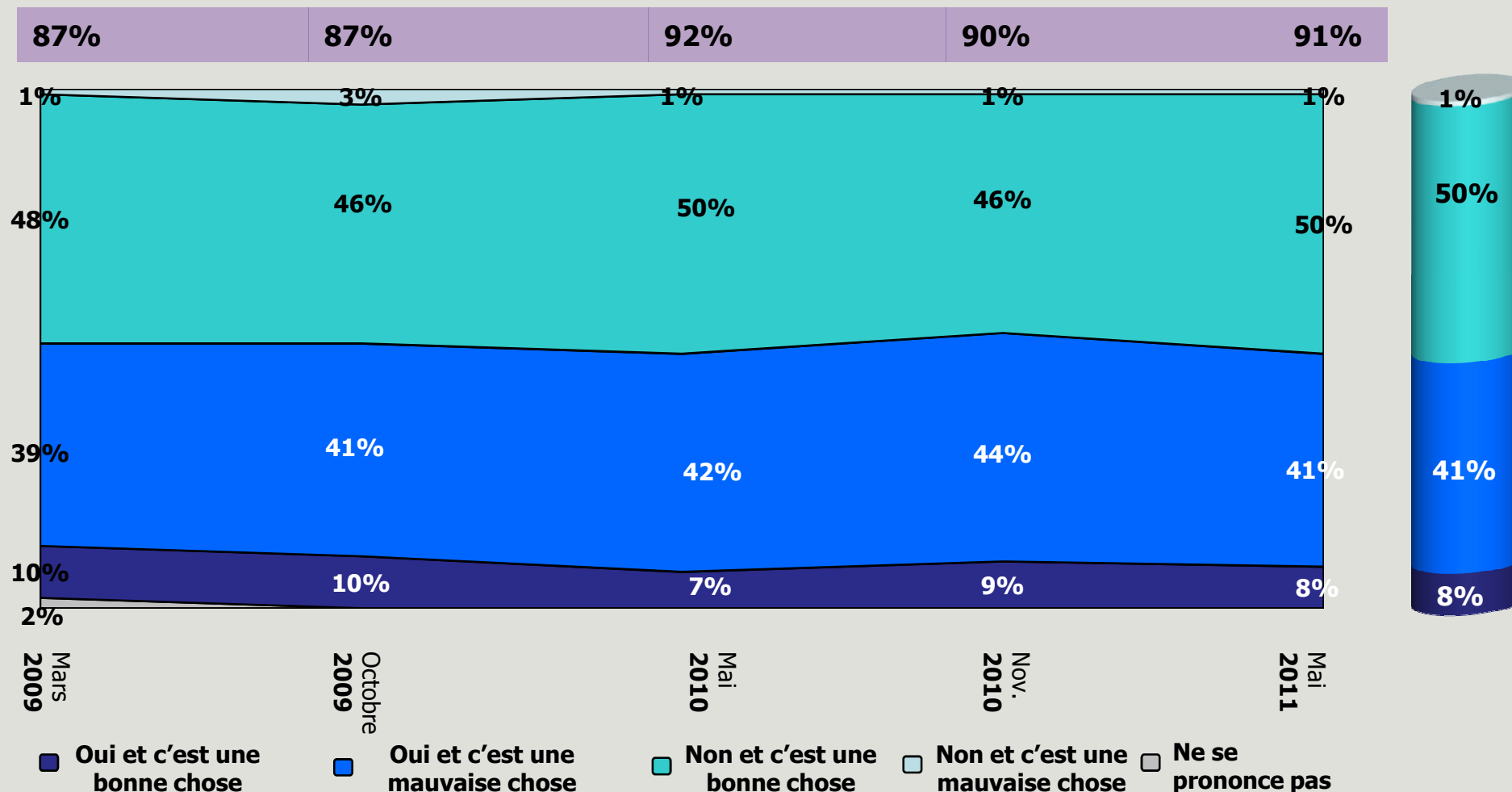


Effet des progiciels de gestion sur les relations humaines

Base : ceux dont l'entreprise est équipée de progiciels de gestion intégrés (55%)

Q: Et diriez-vous que l'utilisation de progiciels de gestion intégrés (tels que ERP, SAP par exemple) réduit la part des relations humaines dans votre travail ?

ST Contre la réduction des relations humaines



2

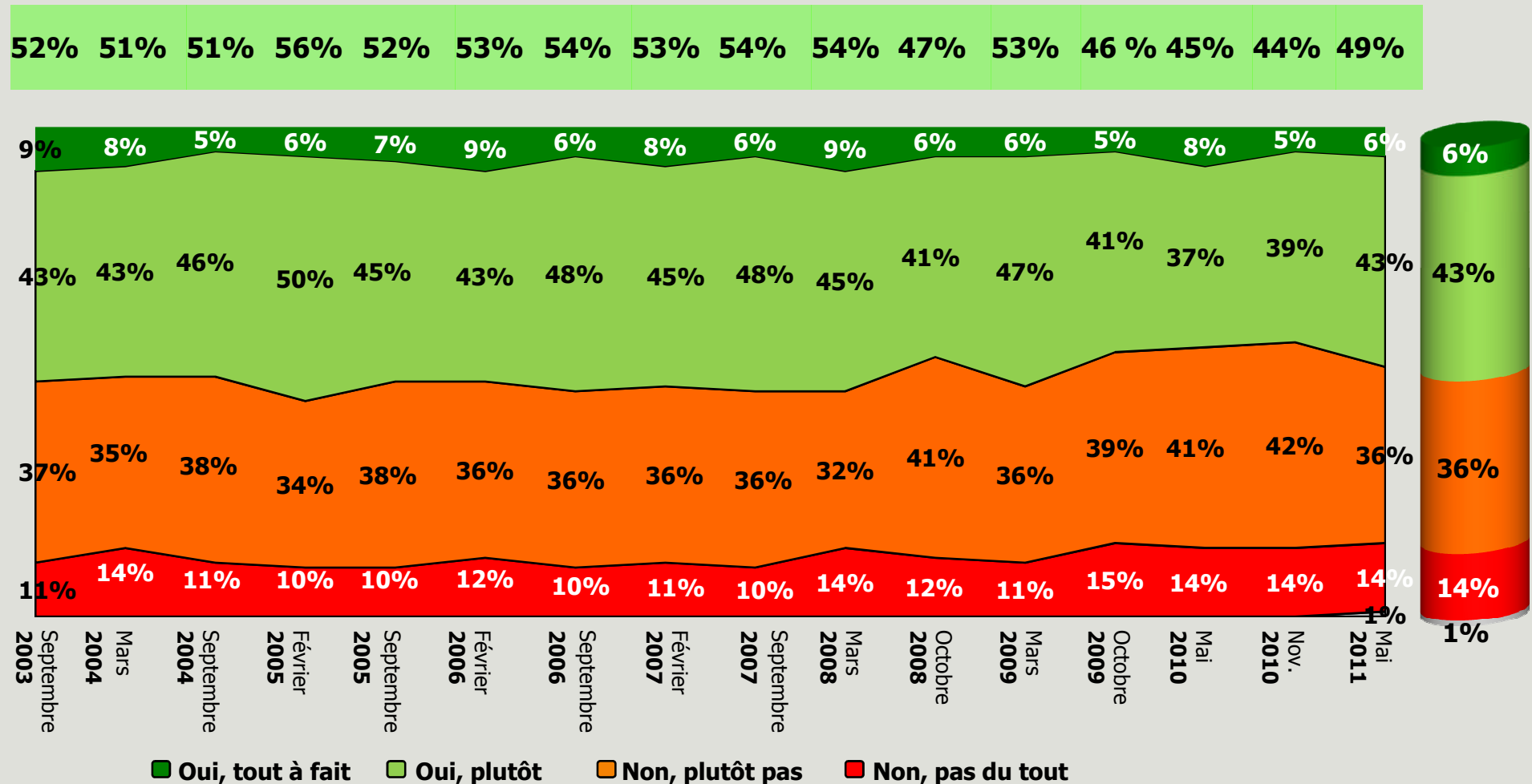
Reconnaissance et soutien collégial

Sentiment de reconnaissance des efforts

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Avez-vous le sentiment que vos efforts sont reconnus à leur juste valeur ?

ST Oui

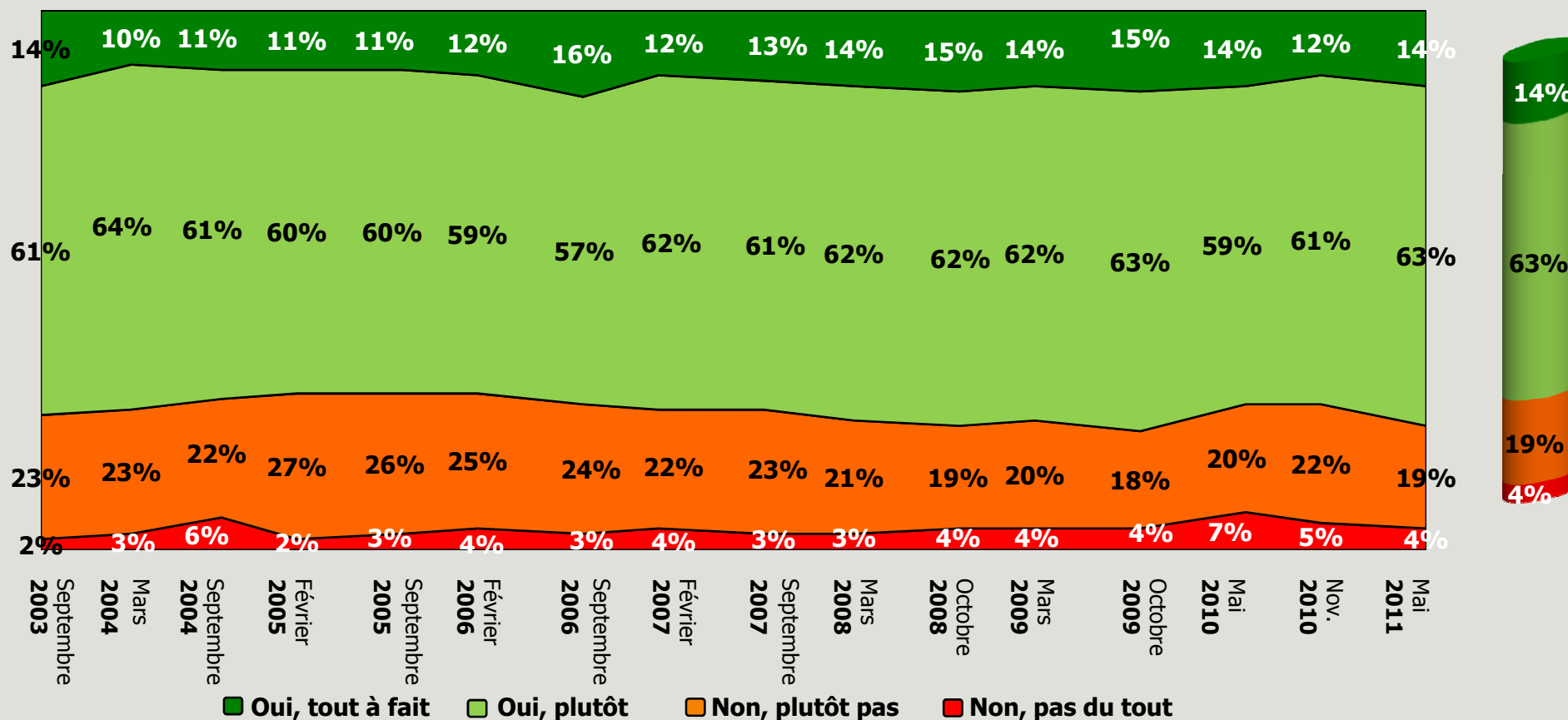
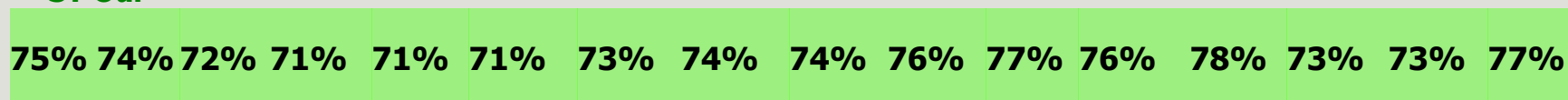


Sentiment d'être soutenu par ses collègues

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Avez-vous le sentiment d'être soutenu(e) par vos collègues ?

ST Oui



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

BJ7335- CFE CGC - Baromètre Stress Vague 16 - Mai 2011

3

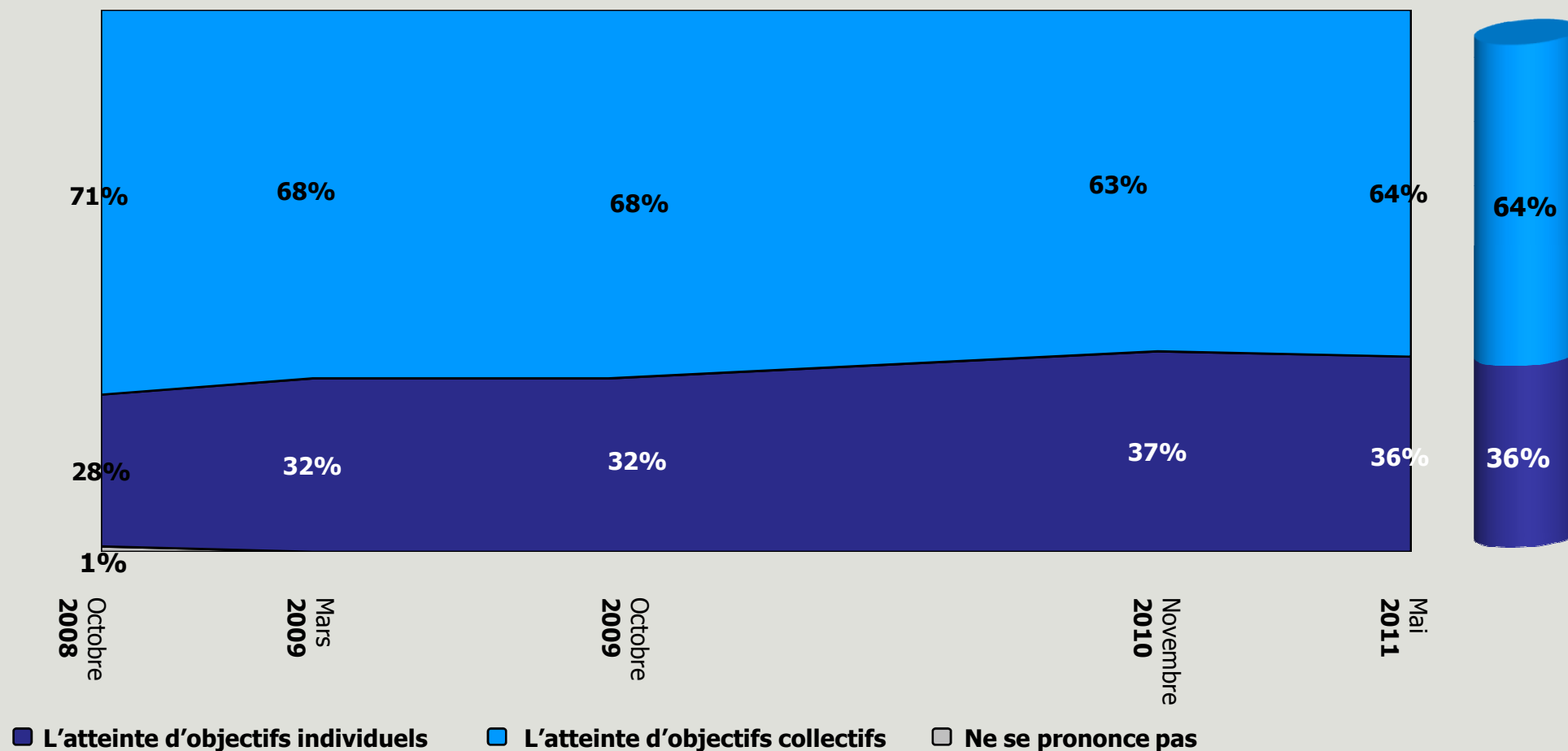
Politique managériale

Type d'objectifs privilégié

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Dans votre entreprise, vous diriez que le management privilégie en général... ?

Mai 2011

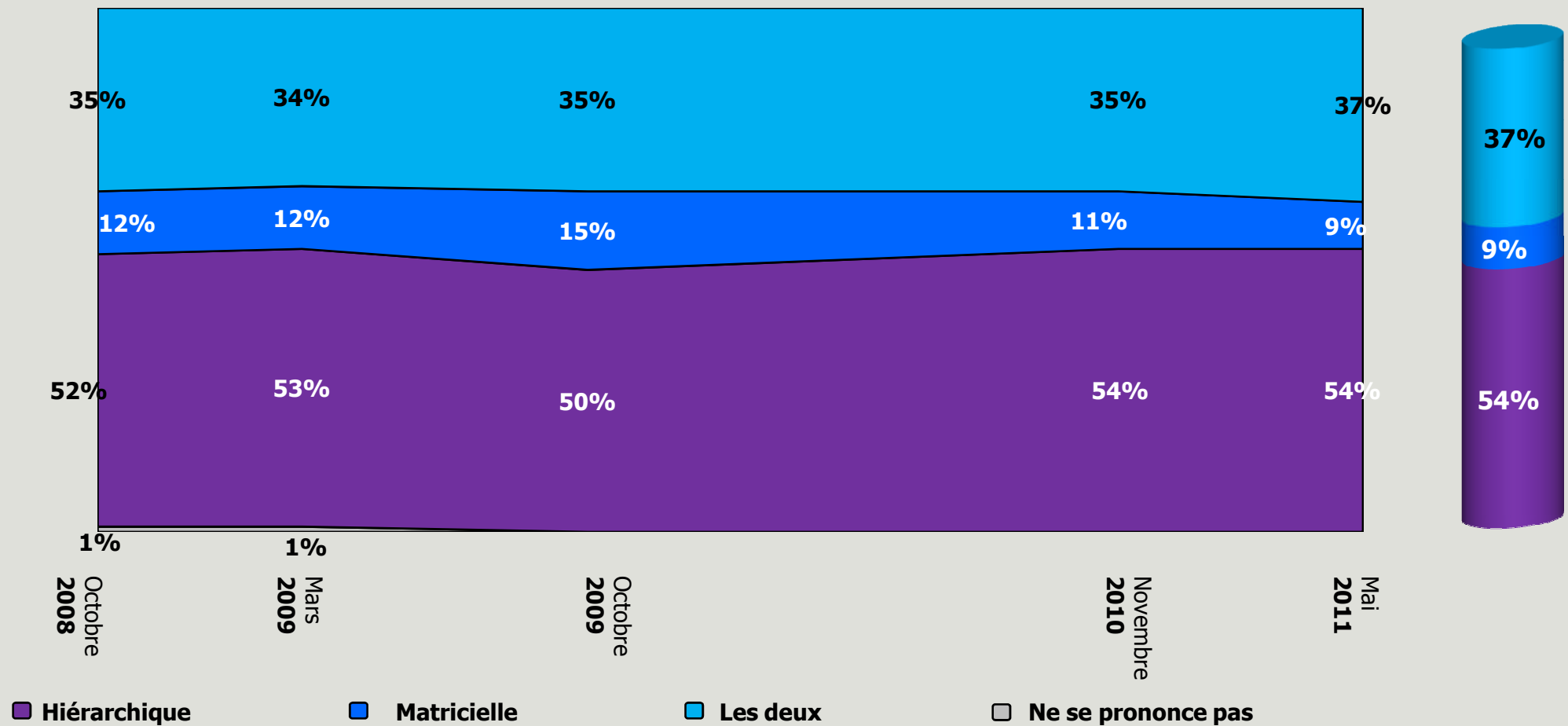


Organisation de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q: L'organisation de votre entreprise est plutôt... ?

Mai 2011

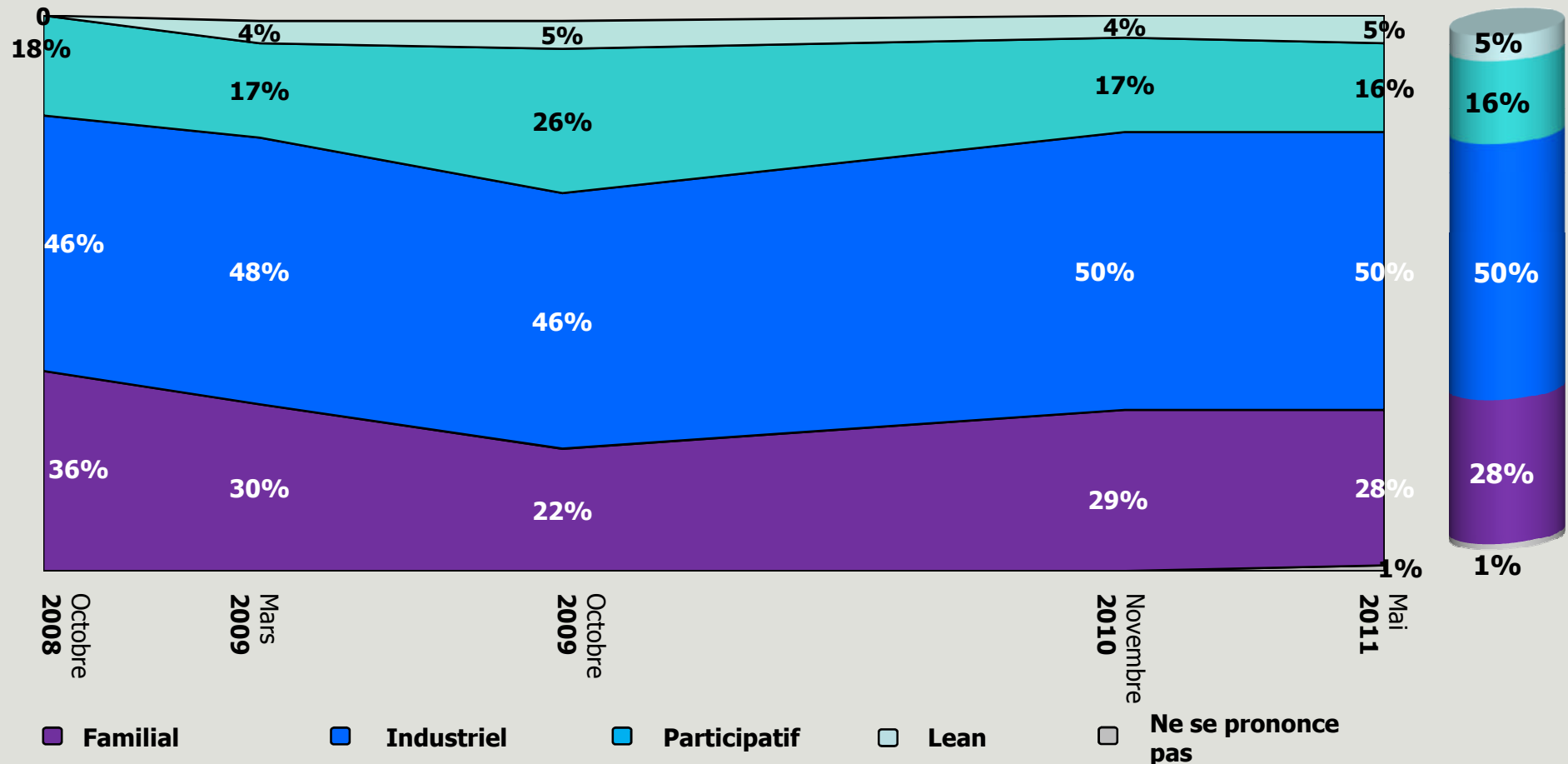


Organisation de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Et comment décririez-vous le style de management dominant dans votre entreprise ?

Mai 2011

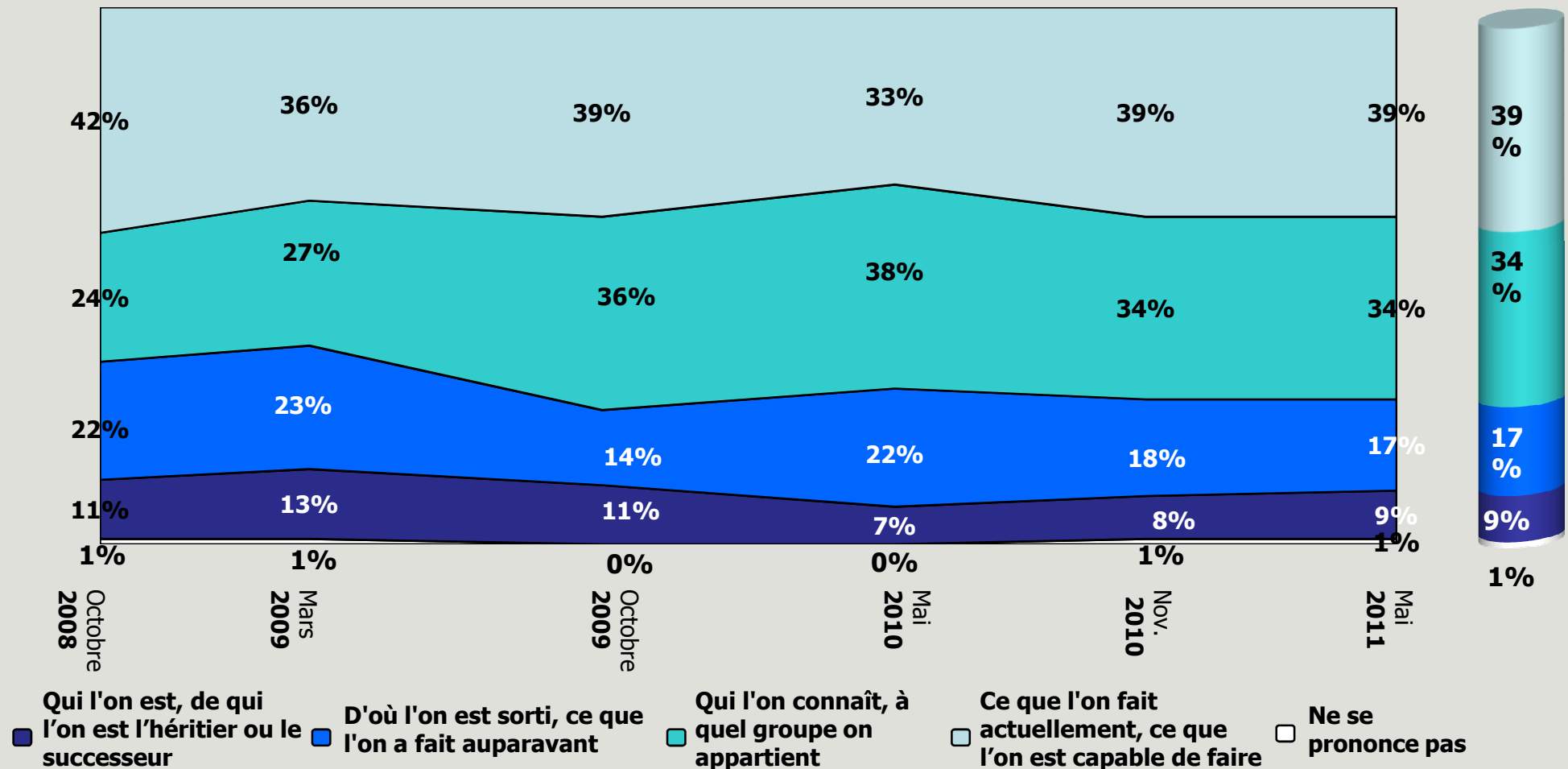


Perception de l'origine du pouvoir dans l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Et vous avez le sentiment que le pouvoir dans votre entreprise s'obtient surtout en fonction de... ?

Mai 2011

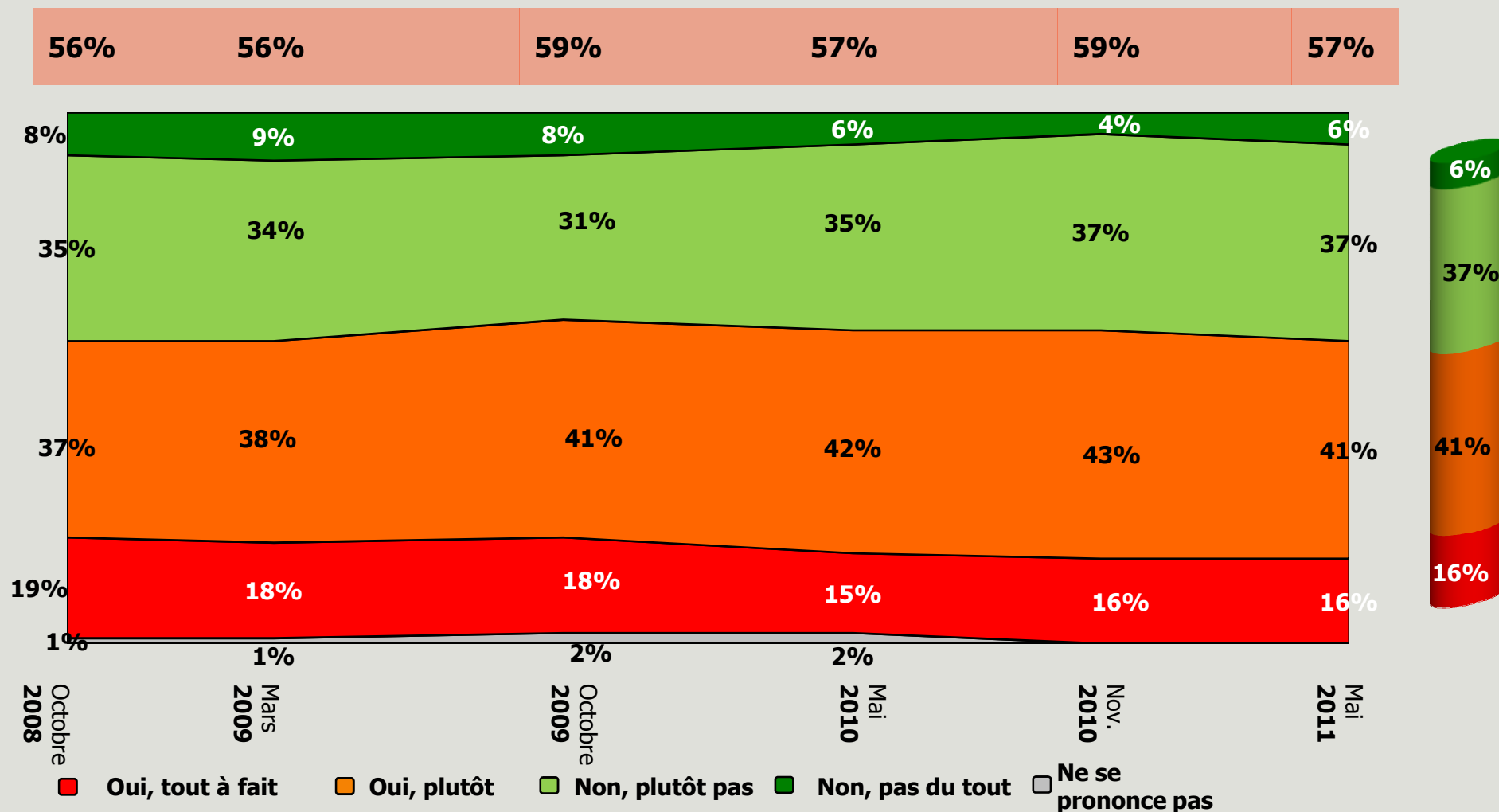


Clarté des choix et de la stratégie de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Diriez-vous qu'il y a trop d'incertitude sur les choix et la stratégie de votre entreprise à court terme ?

ST Oui

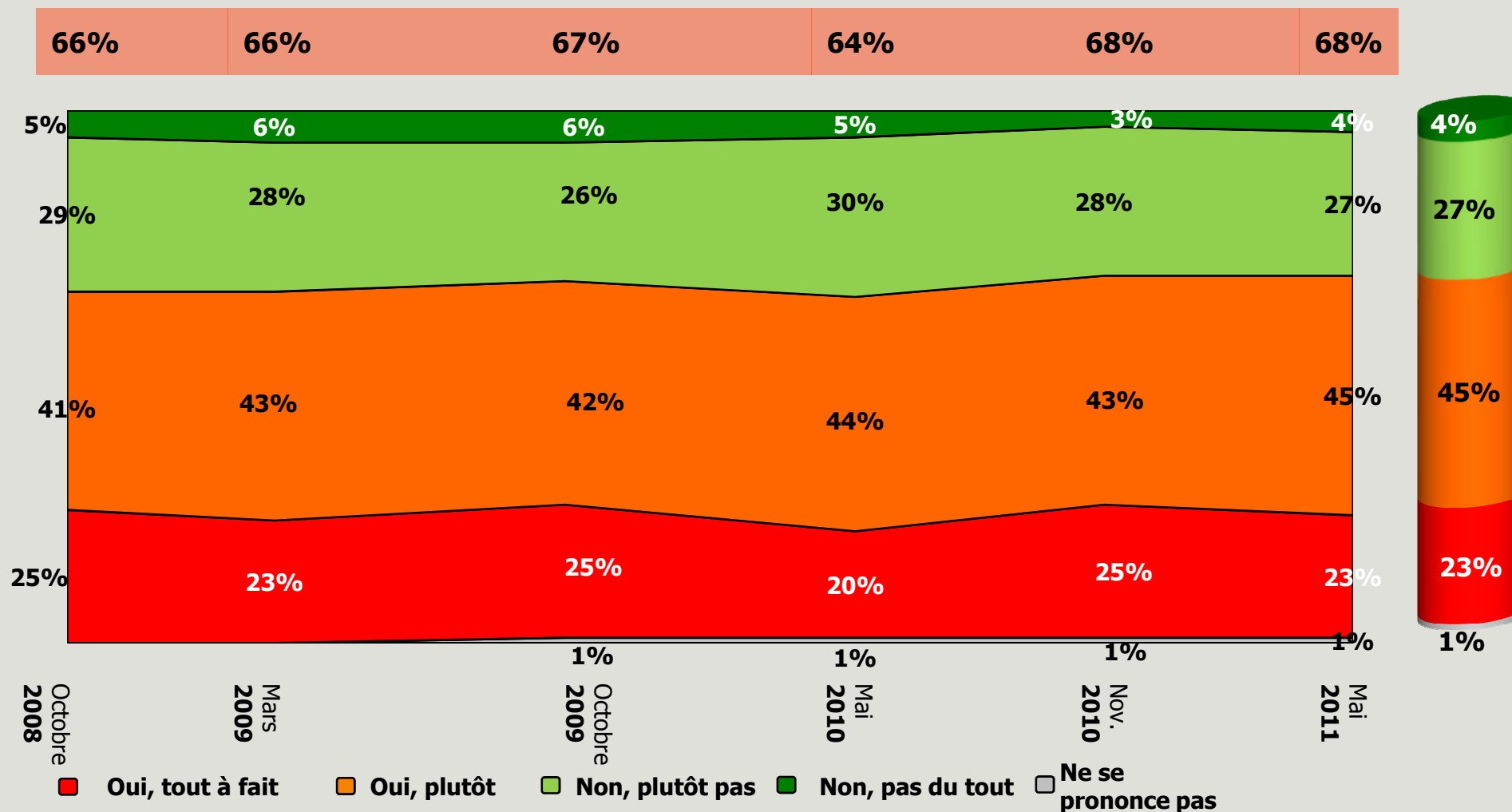


Clarté des choix et de la stratégie de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Diriez-vous qu'il y a trop d'incertitude sur les choix et la stratégie de votre entreprise à moyen et à long terme ?

ST Oui



4

Le stress

Facteurs de stress au travail

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Vous arrive-t-il souvent, de temps en temps, rarement ou jamais...

ST régulier

Evolution depuis novembre 2010

Evolution depuis mai 2010

	Souvent	De temps en temps	ST régulier	Evolution depuis novembre 2010	Evolution depuis mai 2010
D'être fréquemment interrompu(e) dans votre travail	36%	36%	72%	-5	-5
D'avoir des difficultés à concilier votre travail et votre vie privée	17%	37%	54%	-5	-3
De vous inquiéter au sujet des conditions générales de votre situation professionnelle	17%	36%	53%	-6	-3
De recevoir des ordres ou des consignes contradictoires	13%	39%	52%		
D'être confronté(e) à des clients agressifs	9%	32%	41%	-6	-2
De vous sentir mal jugé dans votre entreprise	11%	27%	38%	-9	-7
De vous sentir en situation de concurrence avec vos collègues	7%	24%	31%	-7	-5
De craindre de perdre votre emploi	8%	23%	31%	-5	-1
D'être exposé(e) à un risque de perte financière	7%	22%	29%	-8	-5
D'avoir à exécuter des actions qui ne correspondent pas à votre éthique	5%	24%	29%	-5	=
De vous sentir en situation de harcèlement moral	4%	14%	18%	-7	-4
De subir des critiques, des remontrances devant des collègues de travail	3%	14%	17%	-8	-3

Symptômes de stress au travail

Base : ensemble de l'échantillon

Évolutions par rapport à la vague précédente

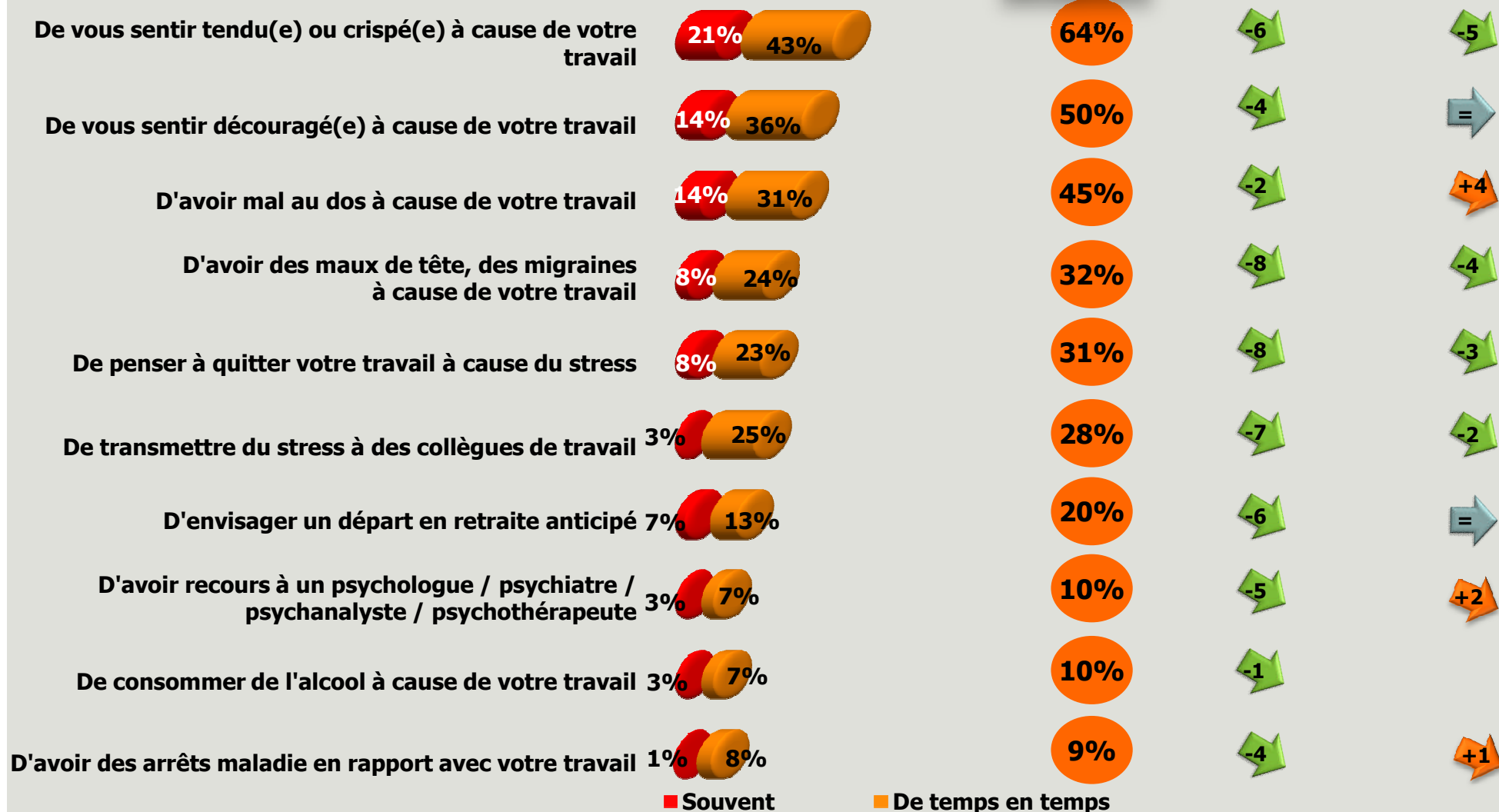


Q: Vous arrive-t-il souvent, de temps en temps, rarement ou jamais...

ST régulier

Evolution depuis novembre 2010

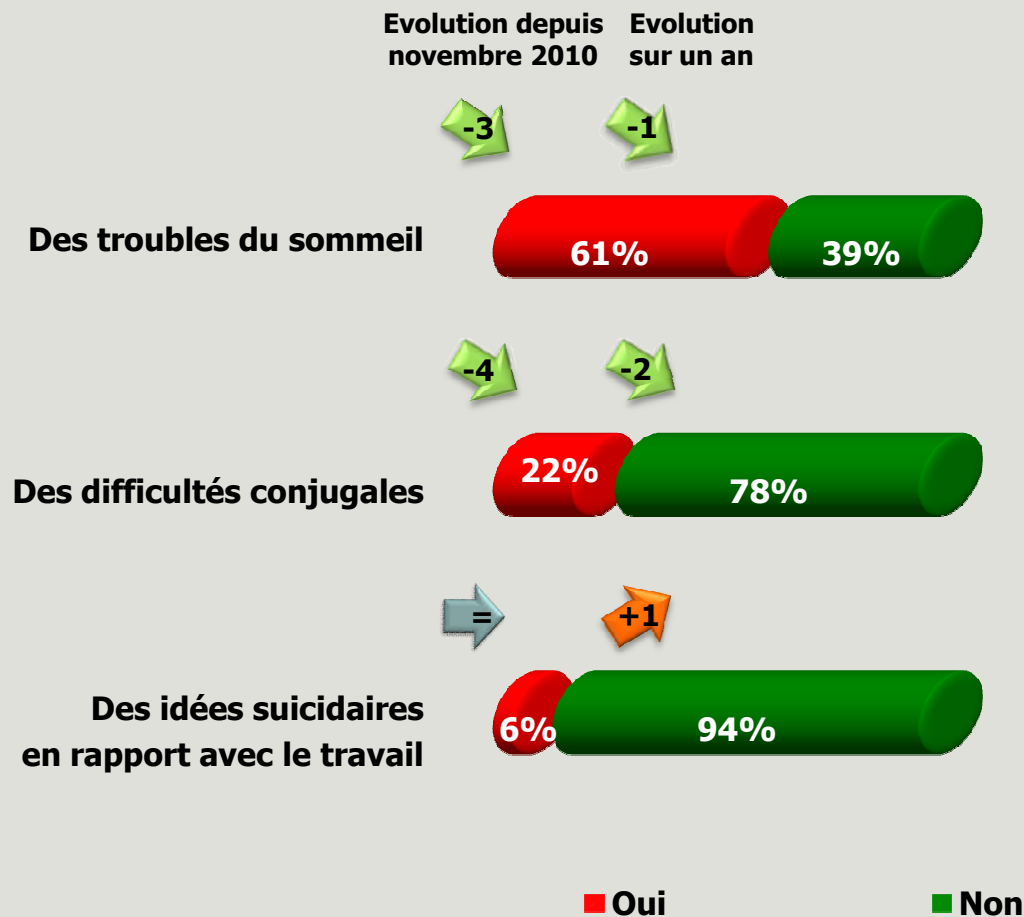
Evolution depuis mai 2010



Autres malaises liés à l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q : Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'avoir, à cause de votre travail... ?

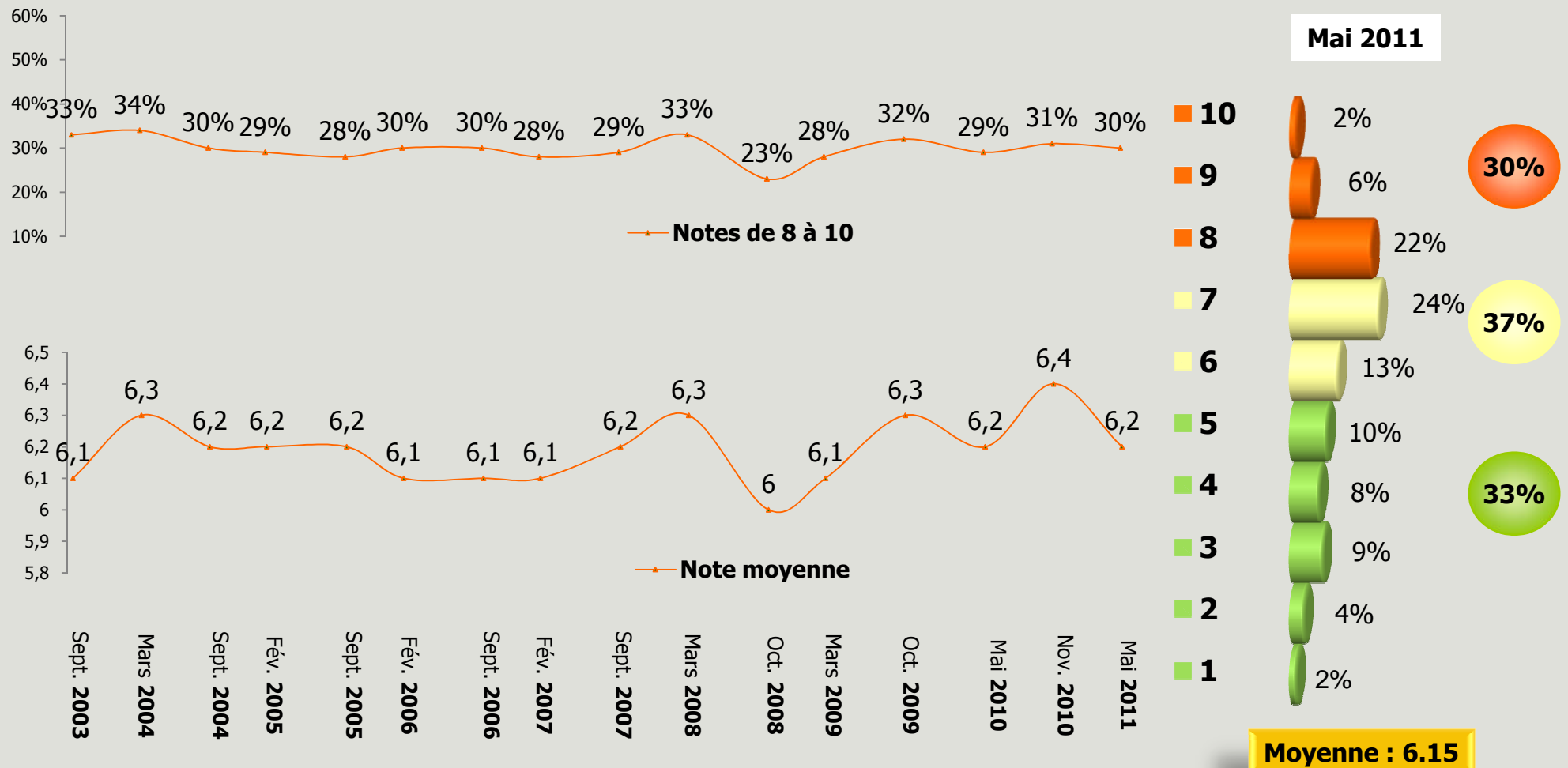


Note de stress globale

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Quelle note de stress globale donneriez-vous à votre travail ?

10 signifiant que vous le trouvez très stressant, 1 que vous ne le trouvez pas du tout stressant, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement

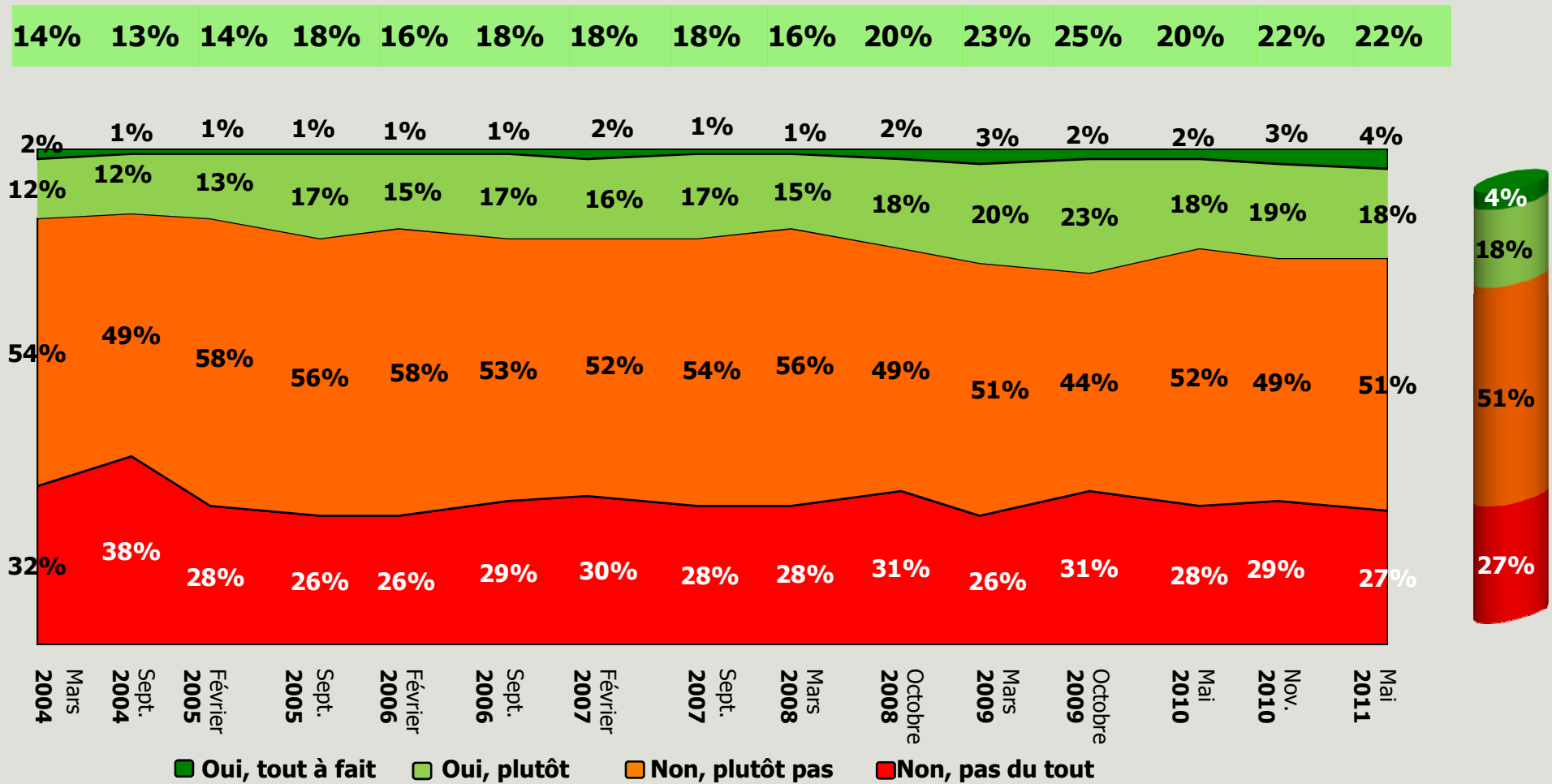


Prise en compte du stress dans l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Selon vous, le stress est-il pris en compte par votre entreprise ?

ST Oui



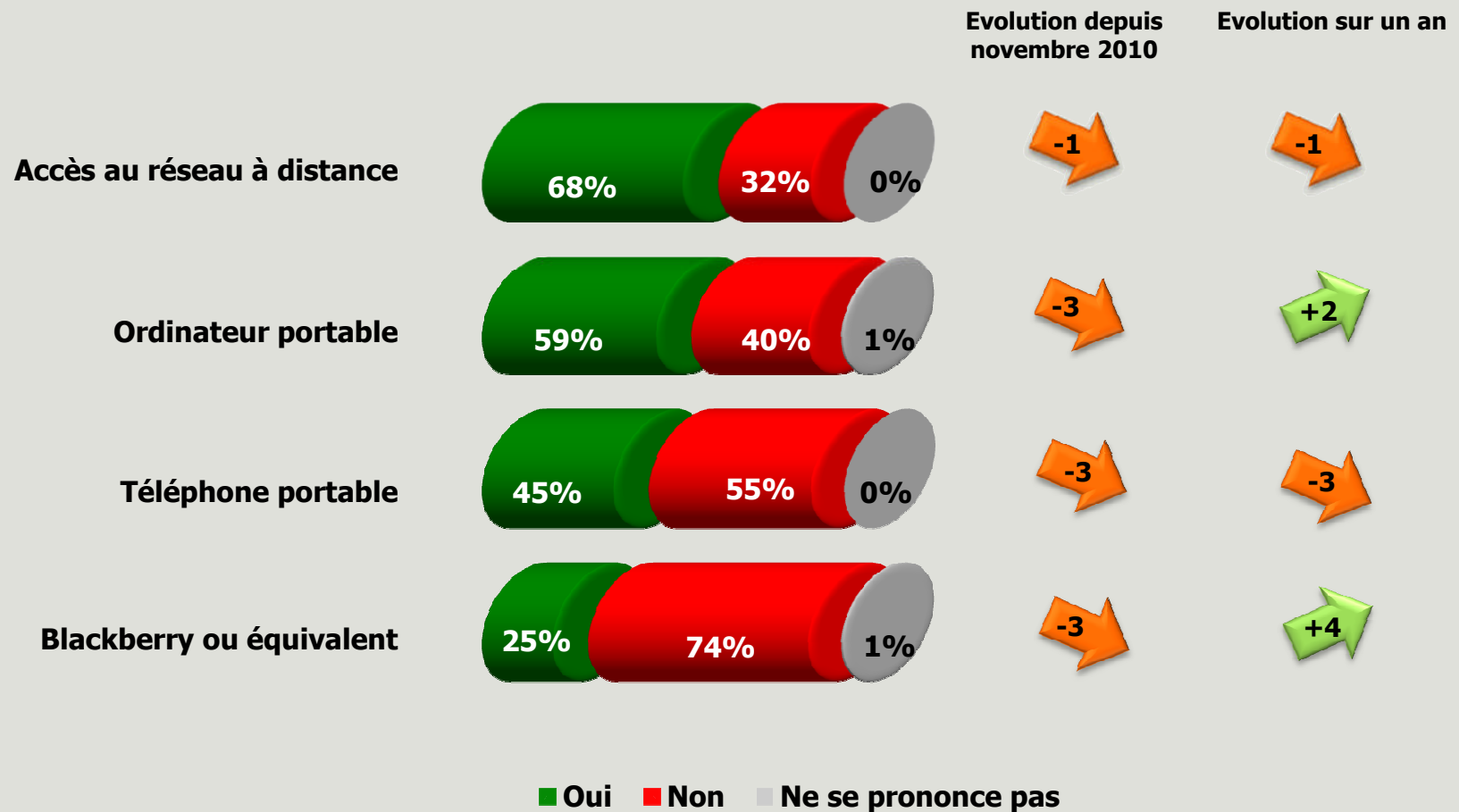
5

Les NTIC

Equipement fourni par l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

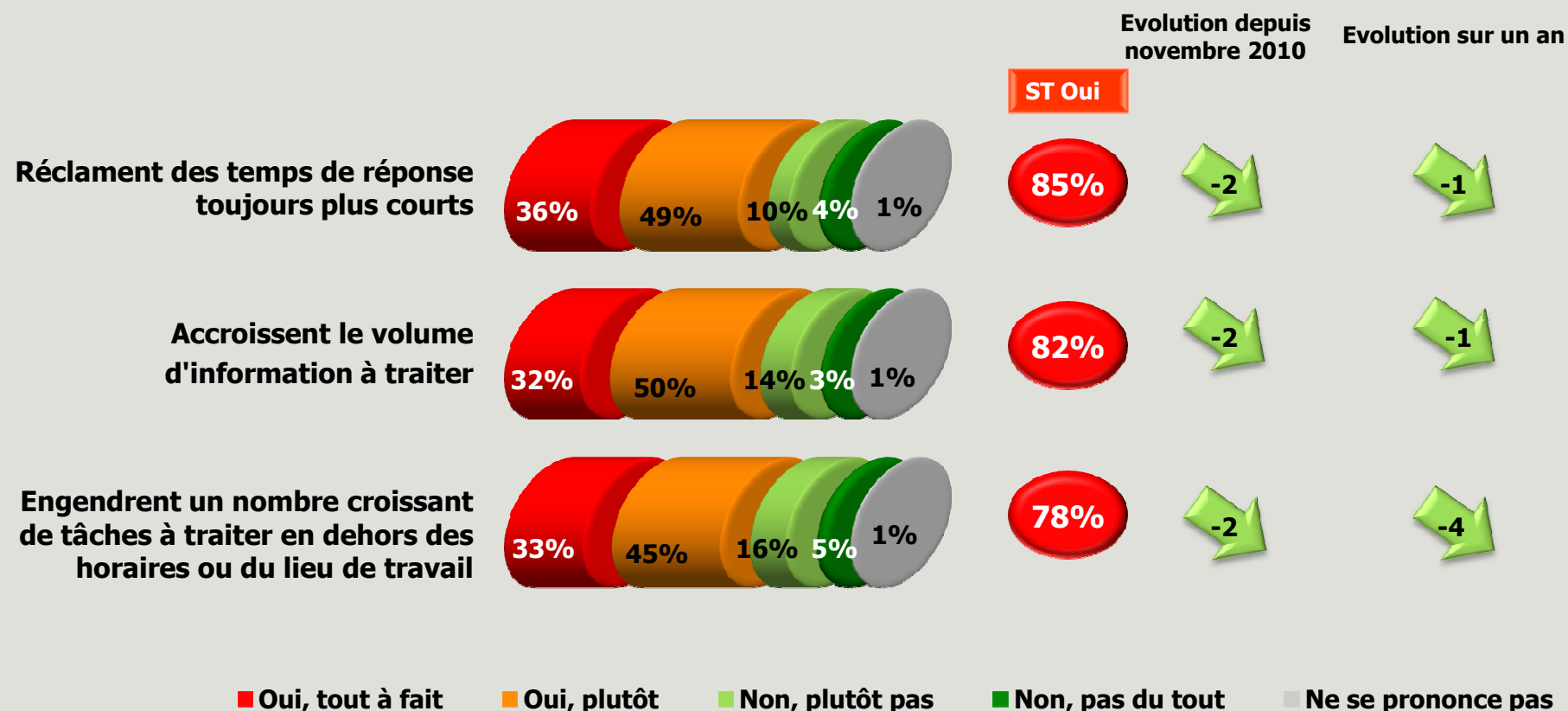
Q : Pour chacun des outils suivants, indiquez si votre entreprise vous le fournit.



Impacts des outils de communication électroniques

Base : ensemble de l'échantillon

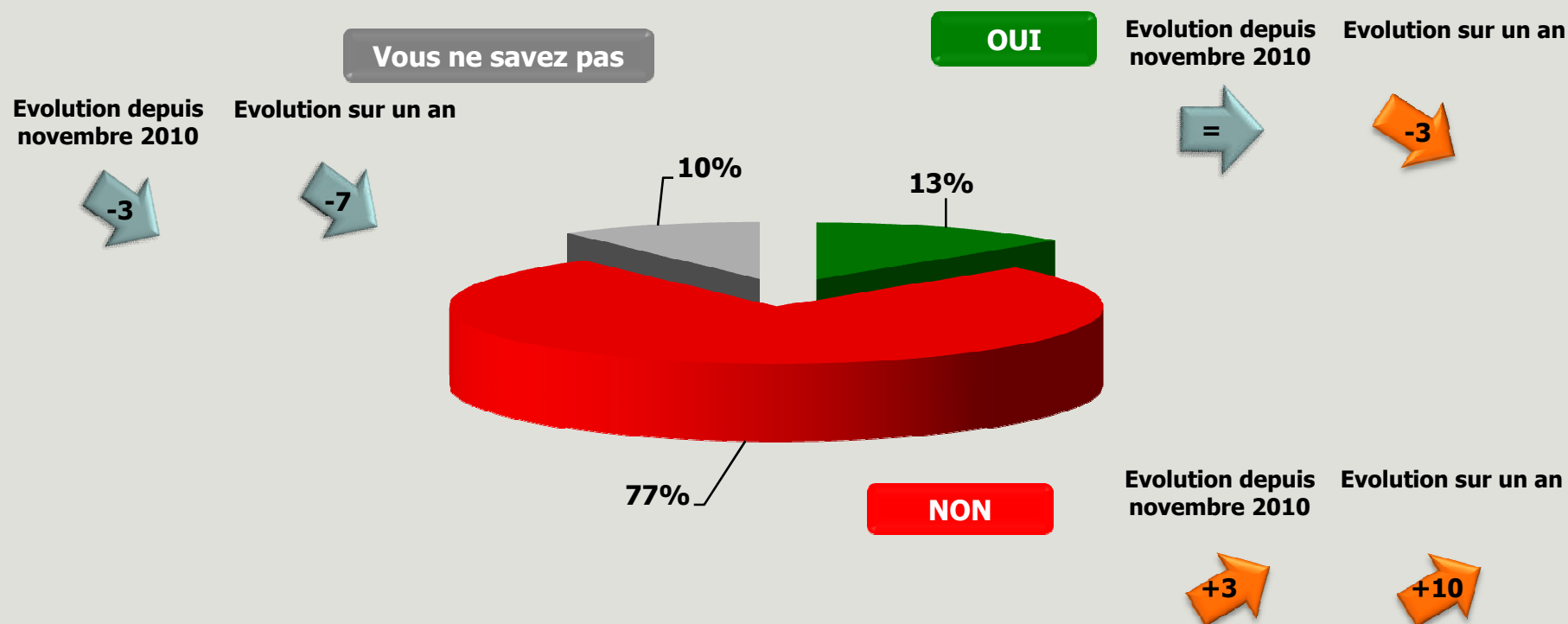
Q : De manière générale, diriez-vous que les outils de communication électroniques comme les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les blackberry... ?



Mesures prises par l'entreprise pour rationaliser les échanges

Base : ensemble de l'échantillon

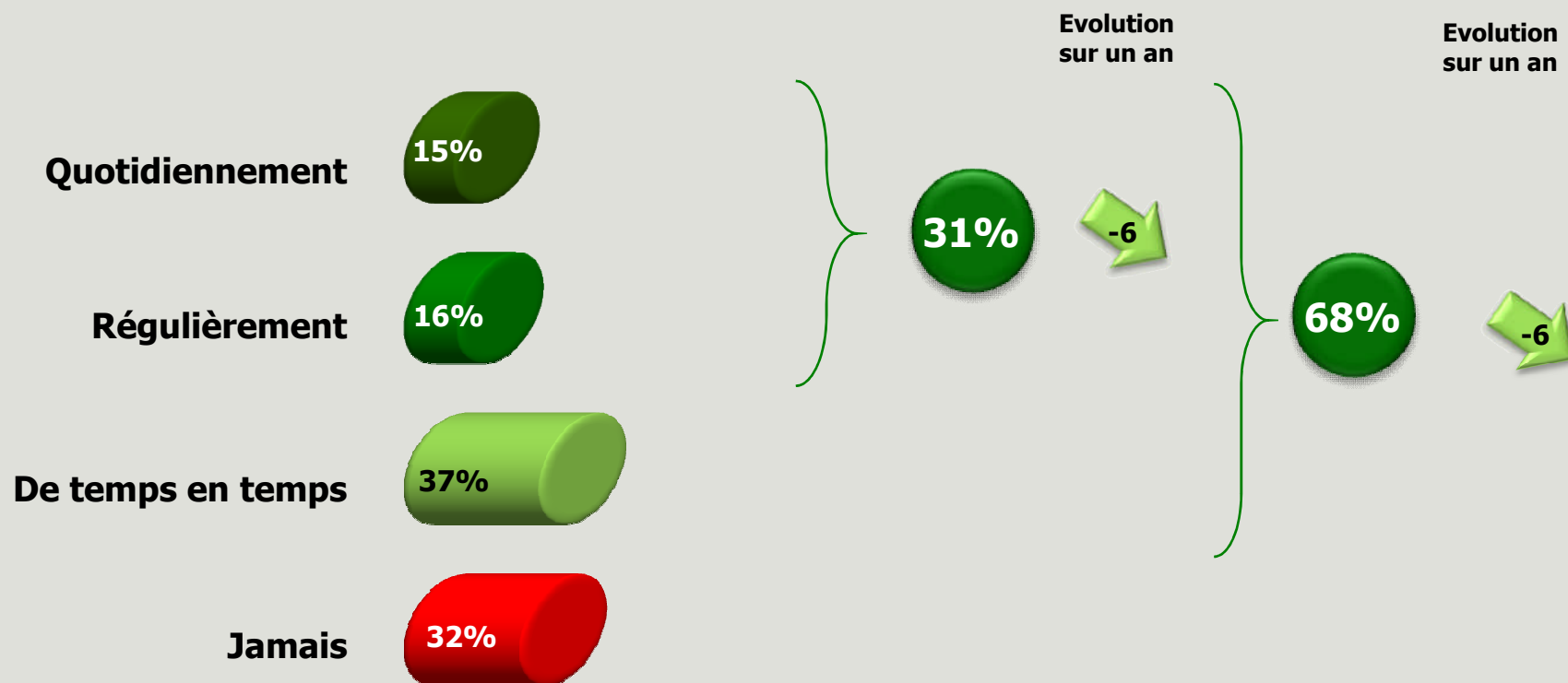
Q: Votre entreprise prend-elle des mesures pour rationaliser le nombre de messages et d'informations circulant par voie électronique ?



Fréquence d'usage d'une langue non maternelle

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Dans le cadre de vos fonctions, avez-vous l'usage d'une langue qui n'est pas votre langue maternelle ?



Synthèse des principaux enseignements

Synthèse des principaux enseignements

Des conditions de travail qui s'améliorent...

- ✓ Les cadres se portent mieux. Si leur niveau de stress **reste relativement inchangé** (note moyenne de 6.15, (-0.05 points par rapport à mai 2010)), on observe, en revanche, une **diminution générale des facteurs de stress**.
- ✓ On note, en effet, une **sensible amélioration des conditions de travail** en termes de **pression subie et de moyens à disposition**. Près de la moitié des cadres (49%, +8 points par rapport à mai 2010) estiment qu'ils disposent de suffisamment de temps pour accomplir leur travail, près des 2/3 que les objectifs qu'ont leur a fixé sont réalistes (61%, +5 pts par rapport à mai 2010) et plus des deux tiers (67%, +3 pts par rapport à mai 2010) d'entre eux déclarent disposer des outils nécessaires à la bonne réalisation de leur travail.
- ✓ Concomitamment, on observe un **équilibre plus opérationnel entre les responsabilités assignées aux cadres et leurs compétences** (55%, +4 pts par rapport à mai 2010) ou leur **capacité de contrôle** (40% d'entre eux estiment que leurs responsabilités ne dépassent jamais leur capacité de contrôle, +7 pts par rapport à mai 2010).

... et un environnement professionnel qui se fait plus clément

- ✓ Ils sont également plus nombreux à **se sentir soutenus par leurs collègues** (77%, +4 pts). Dans le même temps, les cadres interrogés sont moins nombreux à déclarer souffrir de leurs rapports avec leurs collègues (situation de concurrence (-5 pts), situation de harcèlement (-4 pts)).
- ✓ Ce soutien des collègues **s'accompagne d'une reconnaissance accrue de la part de l'entreprise** : près de la moitié des cadres interrogés déclarent que leurs efforts sont reconnus à leur juste valeur (49%, +4 pts). Ils sont d'ailleurs moins nombreux que l'année passée à se sentir mal jugé dans leur entreprise (-7 pts).

Tout ceci participe à une **diminution des symptômes de stress ressentis par les cadres**. Ils sont en particulier moins nombreux à se sentir tendus (-5 pts), à souffrir de maux de tête (- 4 pts) ou à désirer quitter leur travail en raison du stress (-3 points).

Synthèse des principaux enseignements

Un stress pour autant bien présent, largement lié à la charge de travail

- ✓ Toutefois ces mêmes cadres **restent majoritairement stressés** (67%, dont 30% de très stressés) et ils sont toujours aussi nombreux à avoir le sentiment que leur **charge de travail a augmenté** (près des 3/4). De plus, s'ils sont moins nombreux à devoir travailler trop vite (-4 pts), ils **restent 86% à estimer que c'est une nécessité**.
- ✓ La démocratisation des NTIC n'est pas étrangère à cette charge accrue de travail. Les cadres, en effet, s'accordent pour dire que ces outils de communication tendent à accroître le volume d'information à traiter (82%) et à imposer une réactivité supérieure (85%).

... et des entreprises qui tardent à se préoccuper du stress

- ✓ **Le stress reste peu pris en compte par les entreprises**, selon leurs salariés. Seuls 22% des cadres estiment que leur entreprise s'en préoccupe. De la même manière, rares sont les entreprises qui mettent en place des mesures pour rationaliser les échanges par voie électronique, afin de réduire la quantité d'information à traiter (13%).

Mais un stress qui n'entame pas la motivation des cadres

- ✓ Ceci n'empêche pas, pour autant, les cadres d'être **très majoritairement heureux dans leur travail** (80%).
- ✓ Les **relations entretenues avec leurs collègues et la reconnaissance de leur employeur** semblent en être des **facteurs essentiels**. En effet, 95% des salariés estimant être soutenus par leurs collègues se disent heureux au travail (dont plus d'1/4 très heureux, vs 15% pour la population globale). De la même manière, 88% des salariés qui ont le sentiment que leurs efforts sont reconnus par leur entreprise se déclarent heureux (dont plus de 19% très heureux).
- ✓ Plus globalement, **plus de la moitié des cadres interrogés se disent motivés par leur travail** (60%) et rares sont ceux qui se déclarent démotivés (13%).