



CFE CGC
Baromètre Stress
Vague 12 – mars 2009

Méthodologie

Méthodologie

▶ **L'échantillon interrogé :**

L'échantillon interrogé, représentatif de la population des cadres actifs français, est composé de 1052 personnes.

Il a été constitué par extraction aléatoire parmi les cadres actifs au sein de Newpanel, le panel en ligne représentatif d'OpinionWay.

L'échantillon a été interrogé entre le 3 et le 11 mars 2009.

▶ **Le mode d'interrogation :**

L'échantillon a été interrogé en ligne grâce à l'outil CAWI (computer assisted web interview) développé par OpinionWay. Les personnes interrogées sont invitées par e-mailing à se connecter sur le questionnaire accessible via un lien figurant dans le message de l'e-mail. Les réponses recueillies en ligne sont ensuite traitées et analysées dans la base de données ainsi constituée.

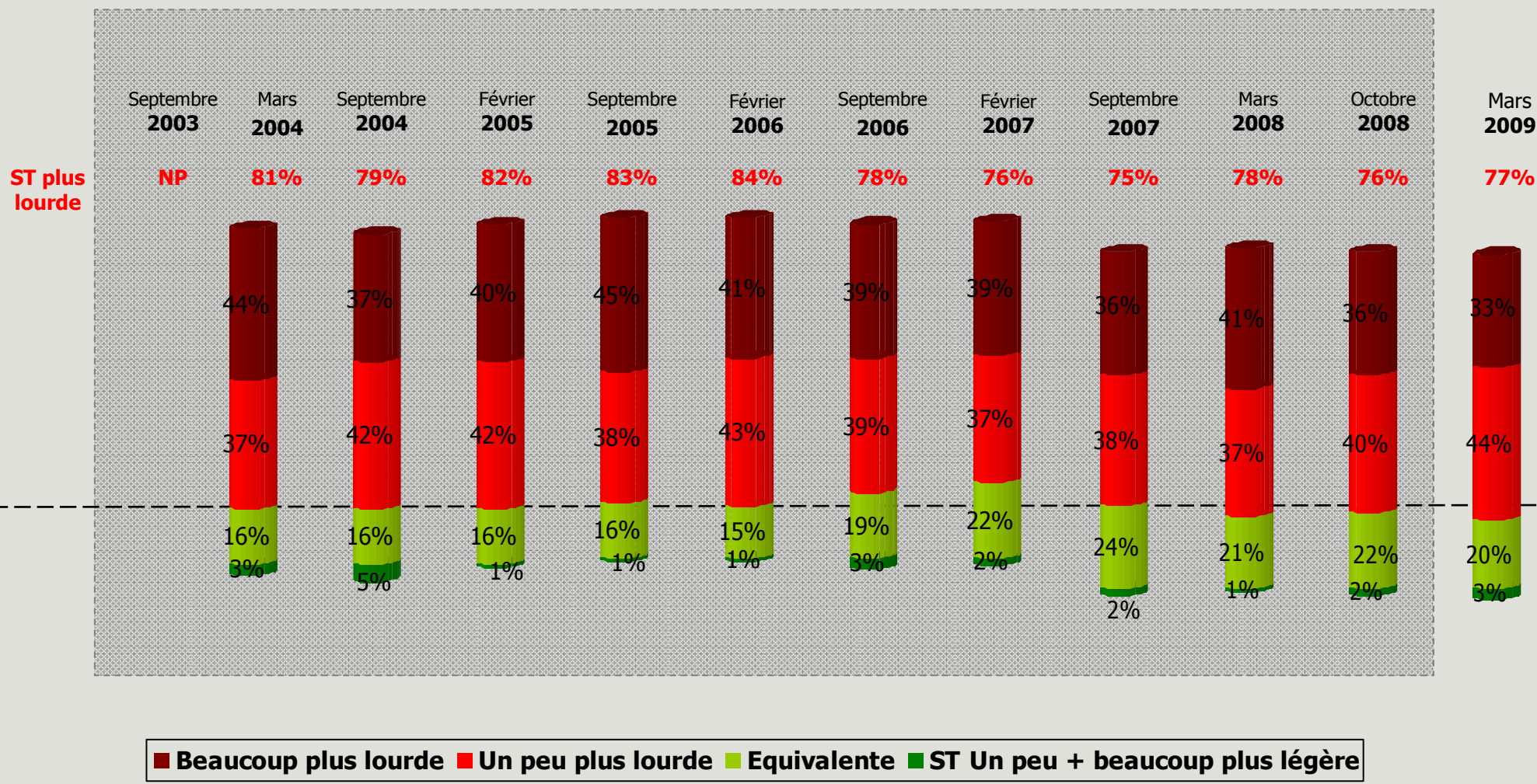
▶ **Conditions de diffusion de l'étude** : les résultats de cette étude sont l'entière propriété de la CFE CGC qui peut s'il le souhaite en faire une diffusion totale ou partielle qui sera soumise pour validation à OpinionWay. En outre toute diffusion à des fins de reprise presse devra comporter un encart 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.

Résultats

Perception de l'évolution de la charge de travail

Base : ensemble de l'échantillon

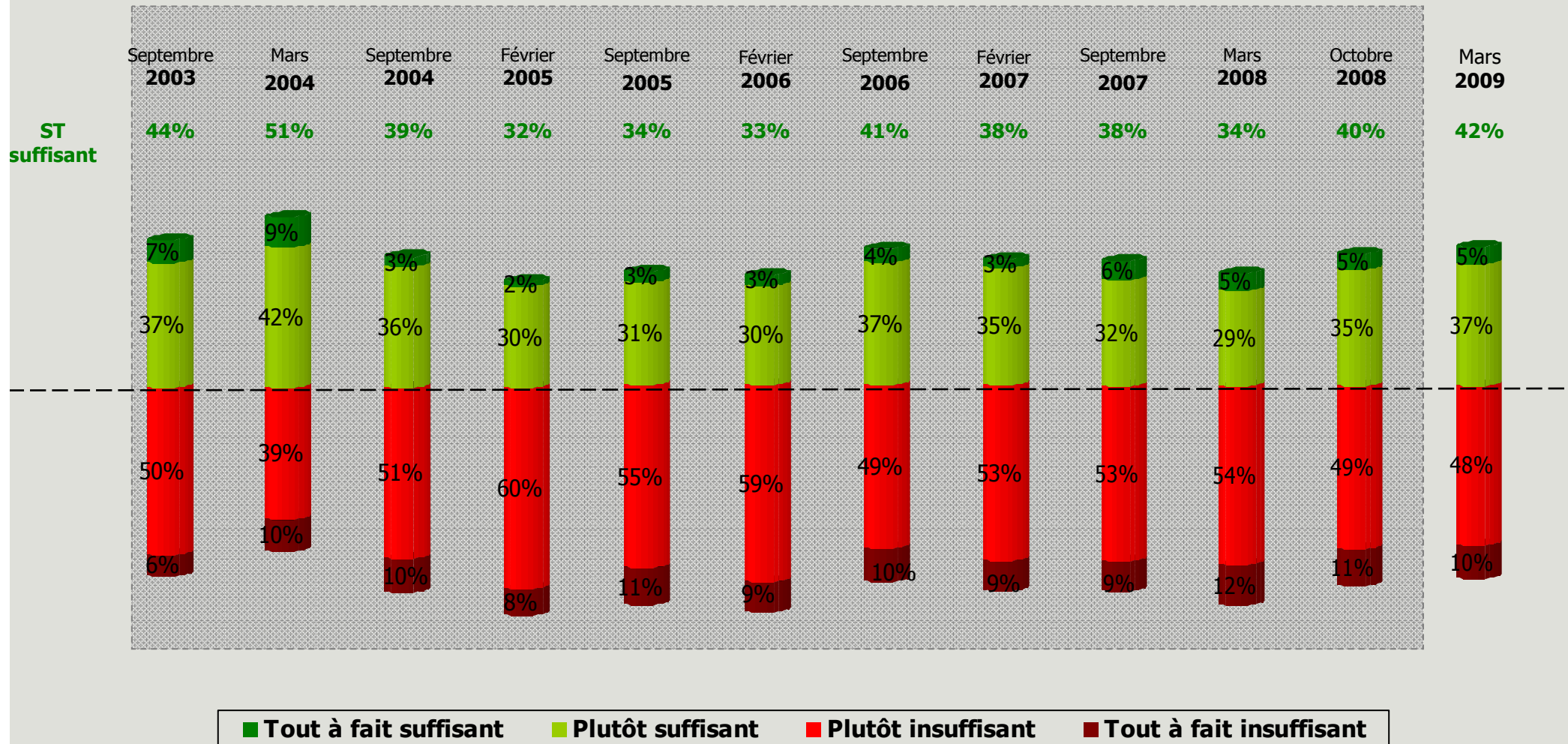
Q: Avez-vous le sentiment que, par rapport à il y a quelques années, la charge de travail dans votre entreprise pour le cadre que vous êtes aujourd'hui



Temps disponible pour accomplir son travail

Base : ensemble de l'échantillon

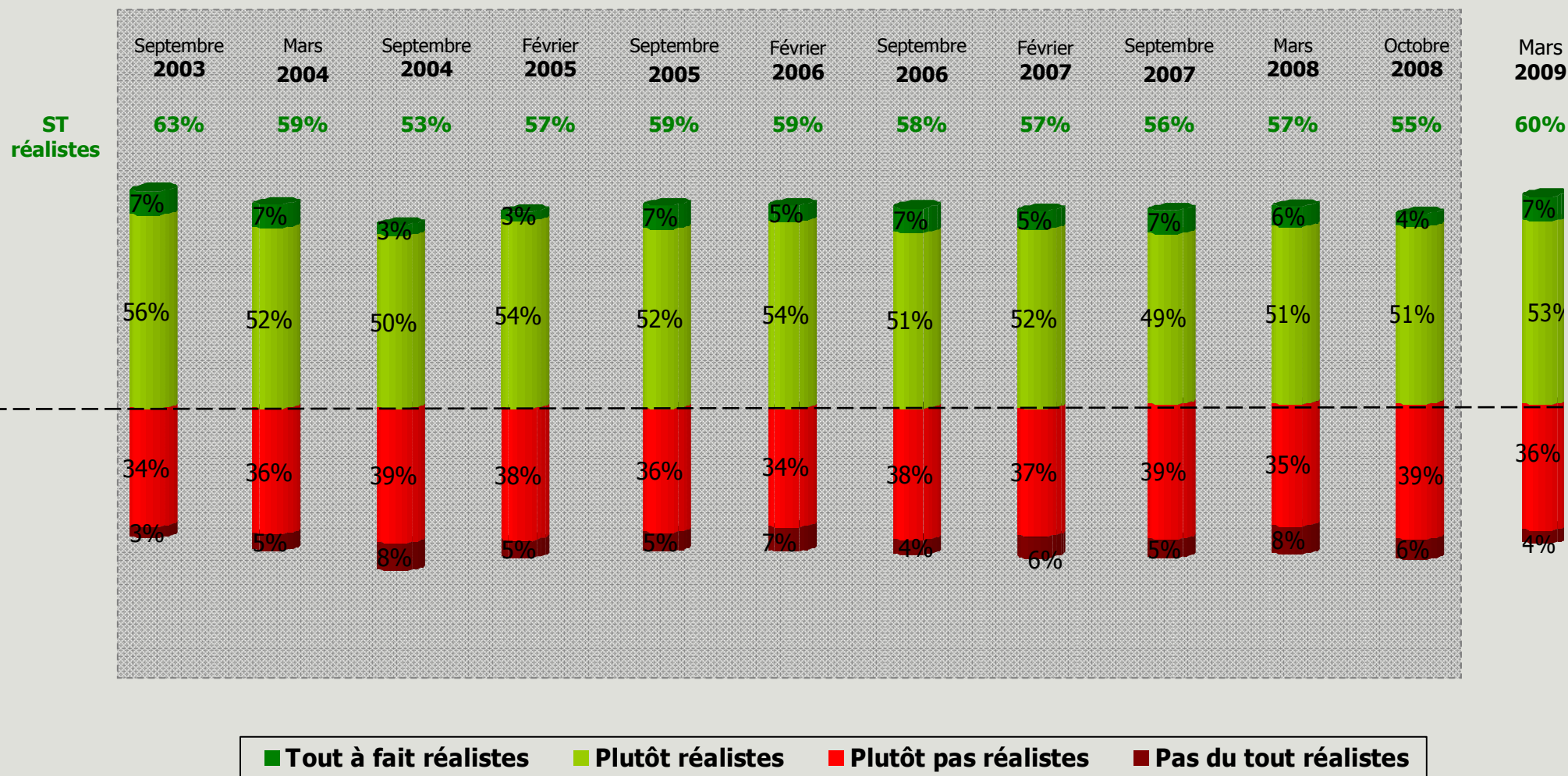
Q: Diriez-vous que le temps dont vous disposez pour accomplir votre travail est:



Objectifs individuels fixés par la direction

Base : ensemble de l'échantillon

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

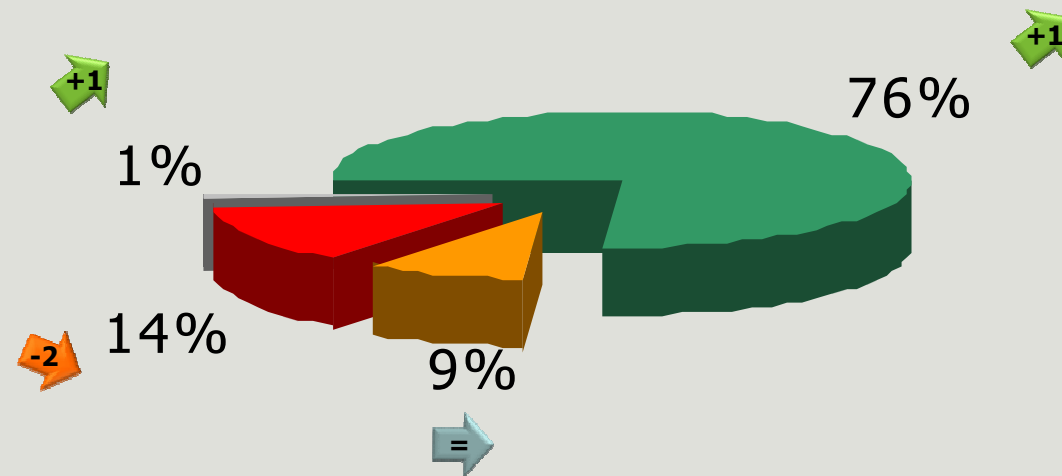


Degré d'autonomie perçue

Base : ensemble de l'échantillon

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

Évolutions par rapport
à la vague précédente



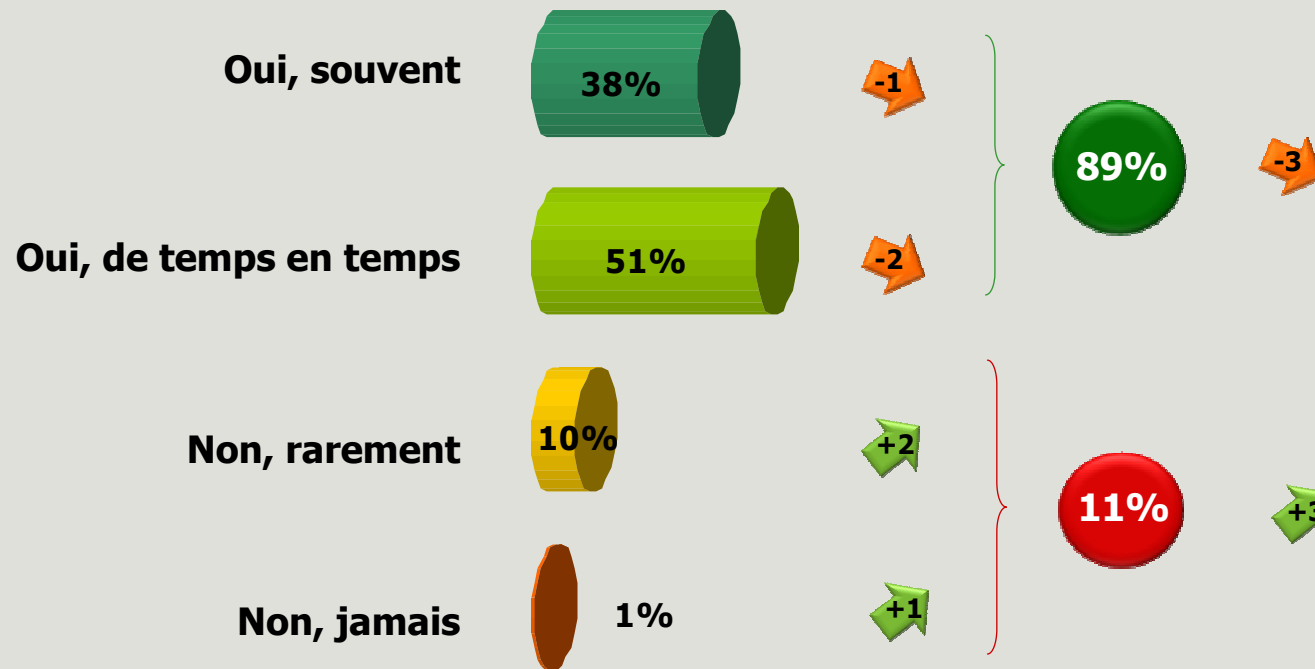
- Ce qu'il faut d'autonomie dans votre travail
- Trop d'autonomie dans votre travail
- Pas assez d'autonomie dans votre travail
- NSP

Perception de la vitesse de travail

Base : ensemble de l'échantillon

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

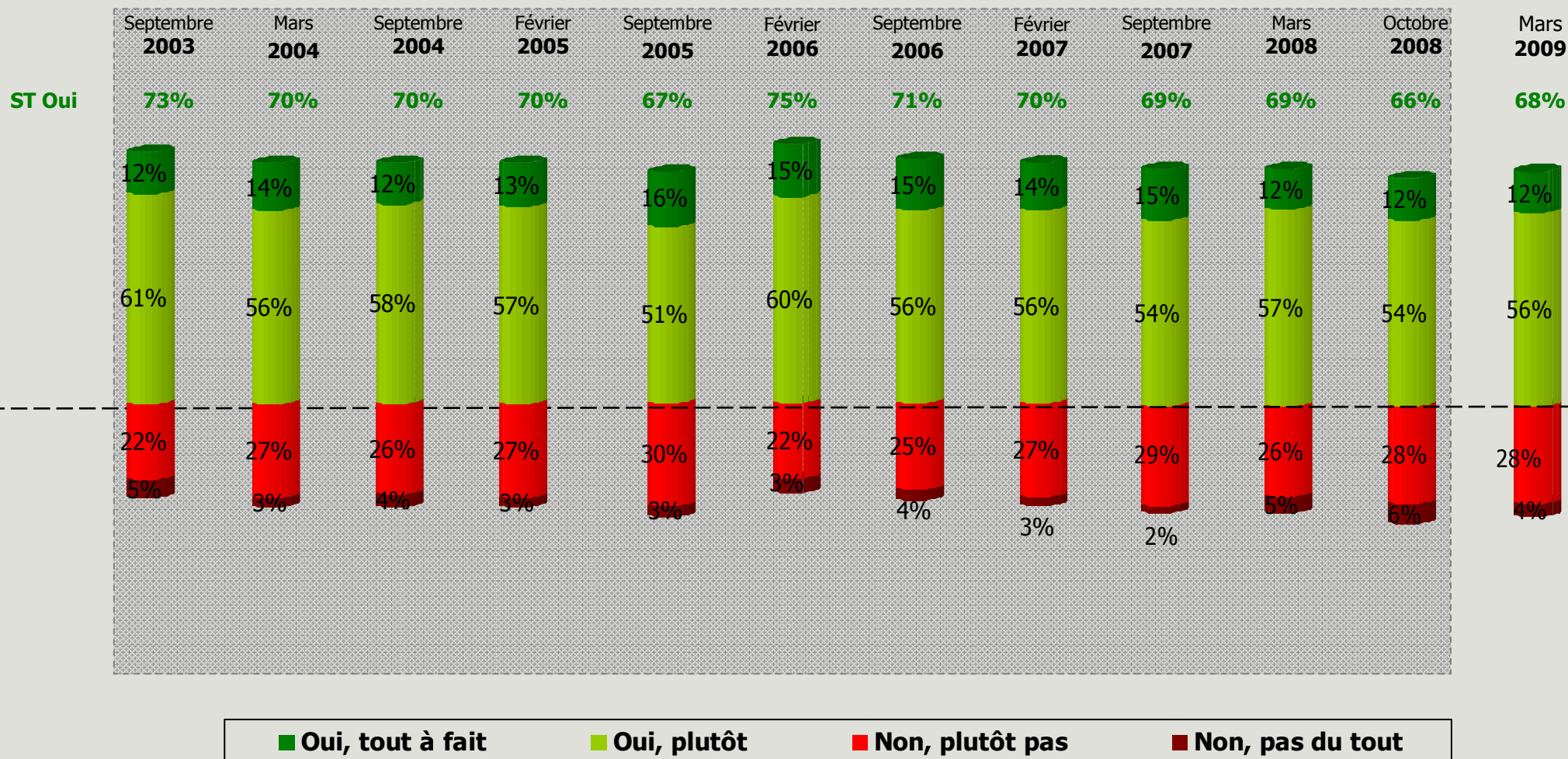
Évolutions par rapport à la vague précédente



Outils et moyens nécessaires pour le travail

Base : ensemble de l'échantillon

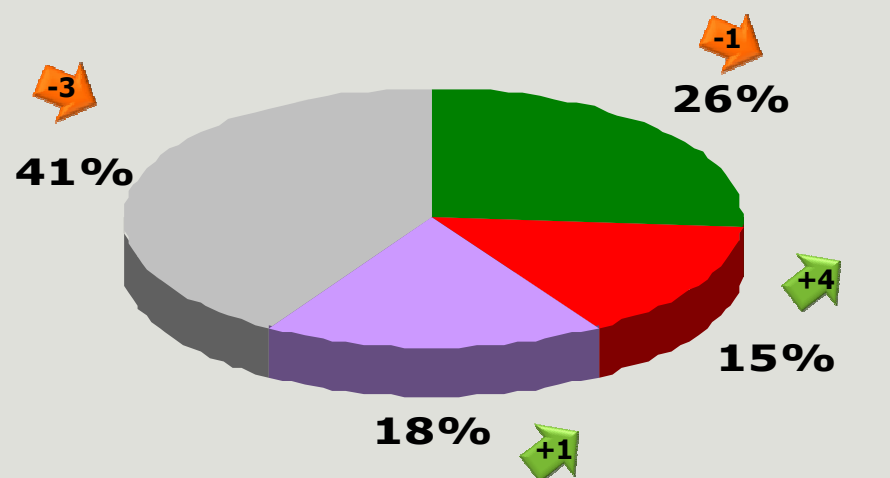
Q: Estimez-vous disposer des outils et des moyens nécessaires pour faire votre travail?



Effet des progiciels de gestion sur les conditions de travail

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

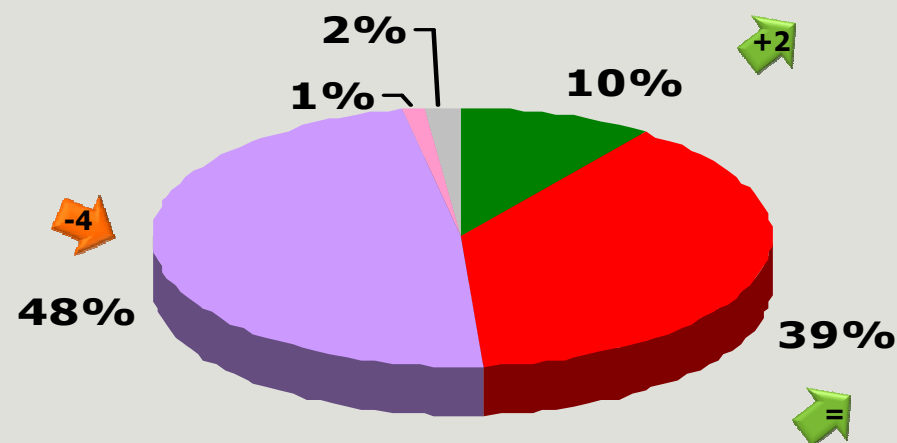
Base : ensemble de l'échantillon



- Oui, et c'est une bonne chose
- Oui, et c'est une mauvaise chose
- Non
- Votre entreprise n'est pas équipée de ce type d'outils
- NSPP

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 ?

Base : ceux dont l'entreprise est équipée de progiciels de gestion intégrés



- Oui, et c'est une bonne chose
- Oui, et c'est une mauvaise chose
- Non, et c'est une bonne chose
- Non, et c'est une mauvaise chose
- NRP

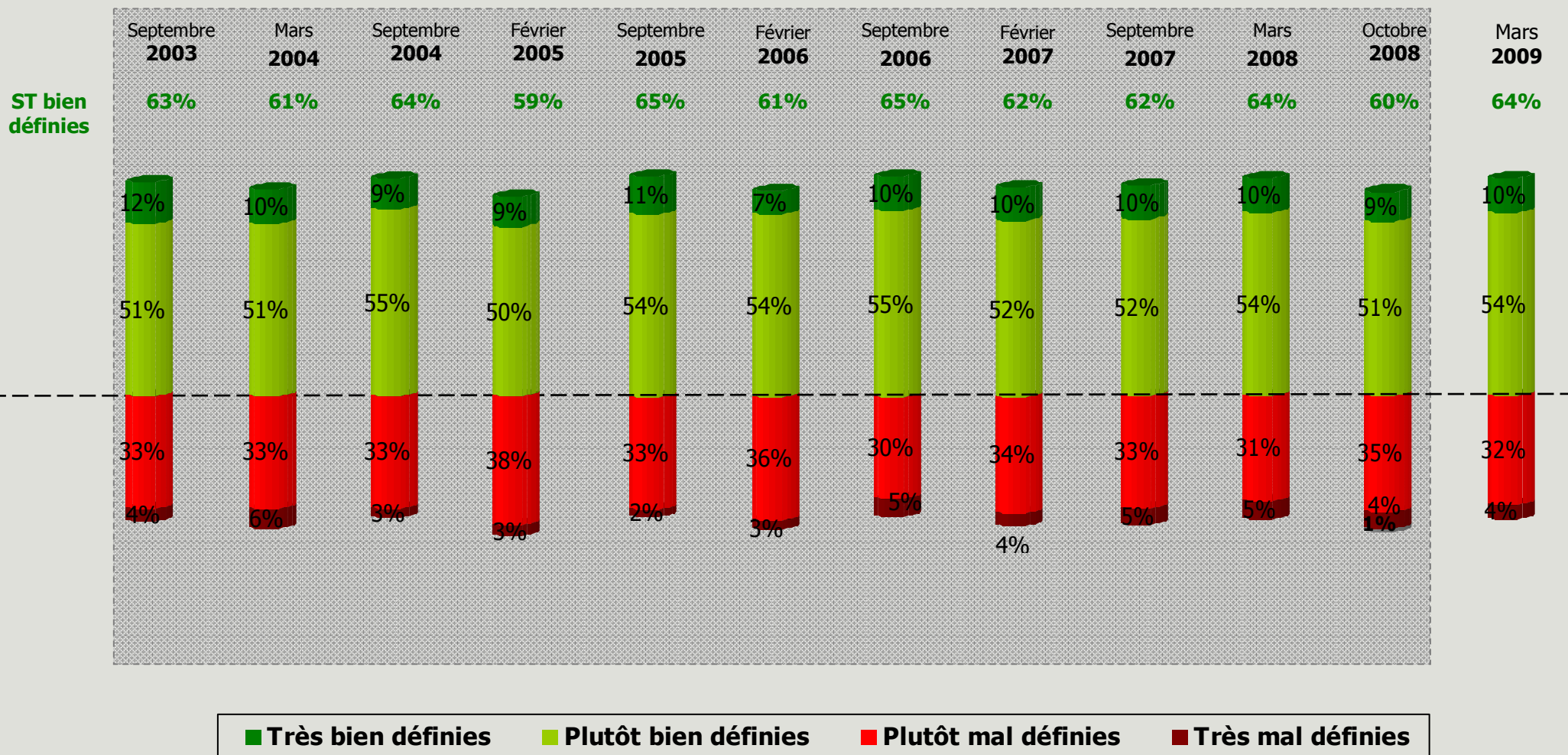
Évolutions par rapport à la vague précédente



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 ?



Degré de responsabilité assumée

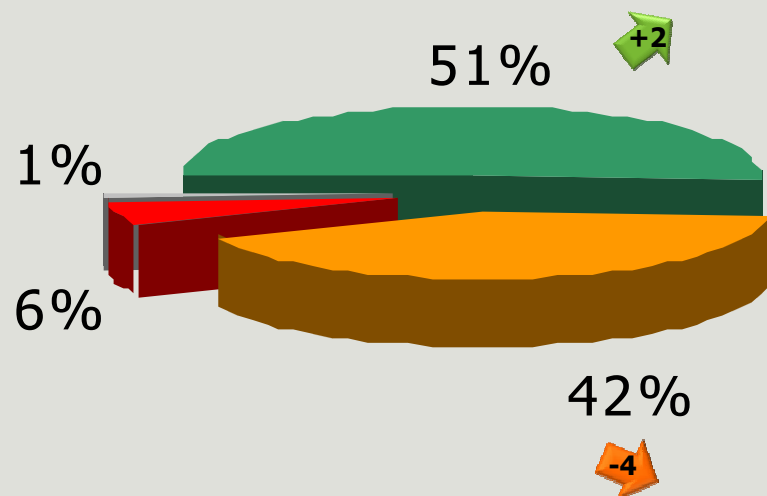
Base : ensemble de l'échantillon

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

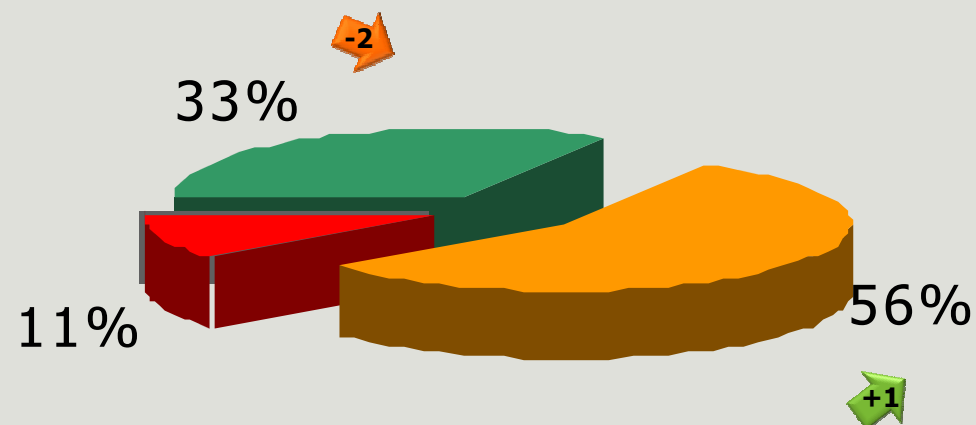
Évolutions par rapport à la vague précédente



Vos compétences



Votre capacité de contrôle



■ Oui, souvent

■ Oui, parfois

■ Non, jamais

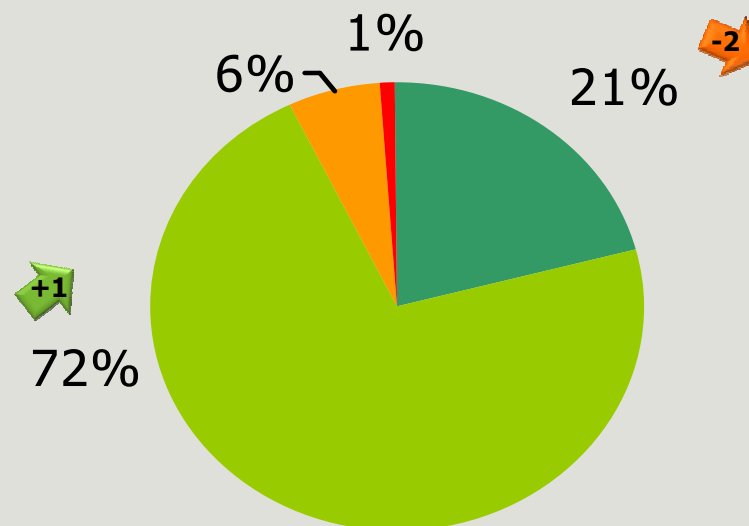
■ NSPP

Sentiment de fierté de la qualité de produits réalisés

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Êtes-vous fier(e) de la qualité des produits ou services que vous contribuez à réaliser ?

Évolutions par rapport
à la vague précédente

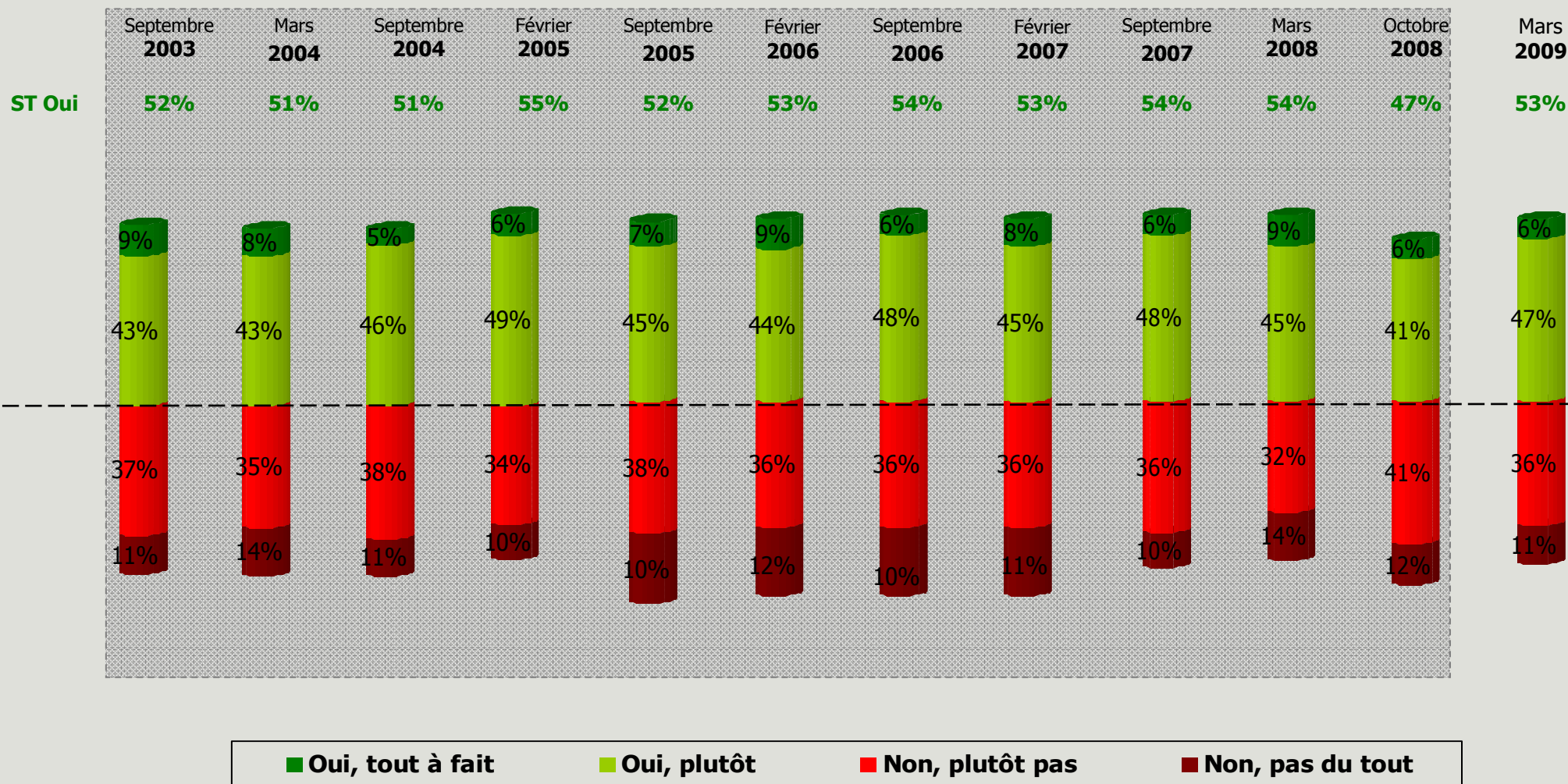


■ Très fier(e) ■ Plutôt fier(e) ■ Plutôt pas fier(e) ■ Pas du tout fier(e)

Sentiment de reconnaissance des efforts

Base : ensemble de l'échantillon

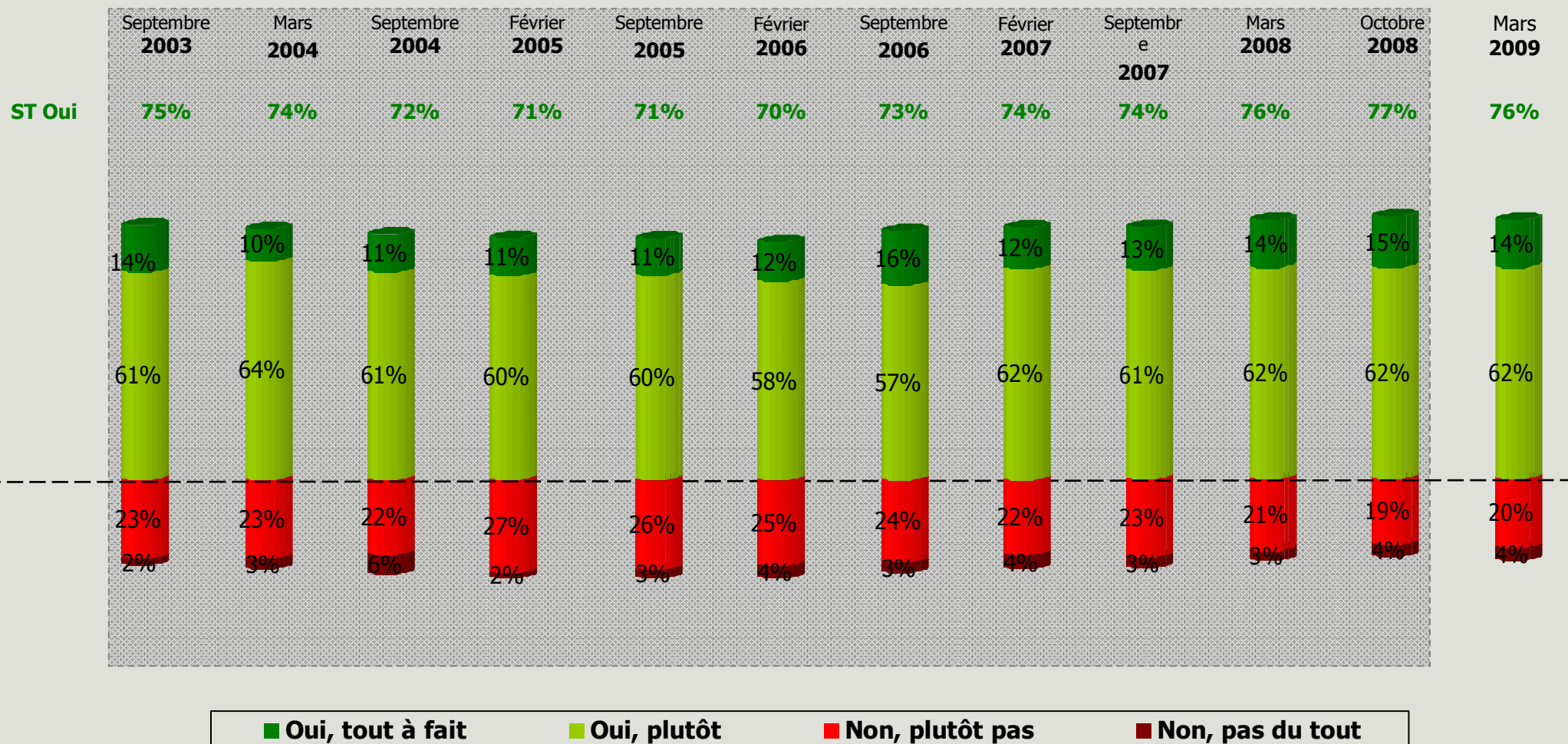
Q: Avez-vous le sentiment que vos efforts sont reconnus à leur juste valeur ?



Sentiment d'être soutenu par ses collègues

Base : ensemble de l'échantillon

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



Perception des choix et de la stratégie de l'entreprise

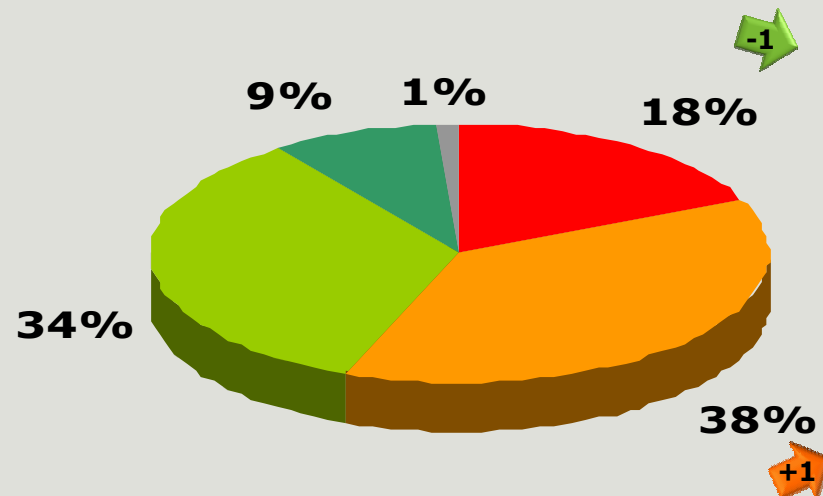
Base : ensemble de l'échantillon

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

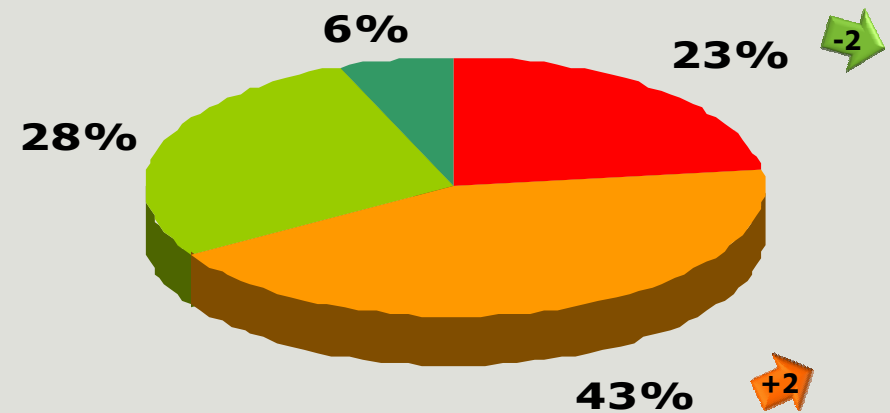
Évolutions par rapport à la vague précédente



A court terme



A moyen ou long terme



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

Facteurs de stress au travail

Base : ensemble de l'échantillon

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

Évolution du ST «souvent + de temps en temps »

■ Souvent ■ De temps en temps

D'être fréquemment interrompu(e) dans votre travail



De vous sentir tendu(e) ou crispé(e) à cause de votre travail



D'avoir mal au dos à cause de votre travail



D'avoir des difficultés à concilier votre travail et votre vie privée



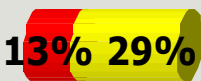
De vous inquiéter au sujet des conditions générales de votre situation professionnelle



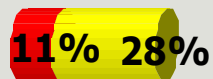
De vous sentir découragé(e) à cause de votre travail



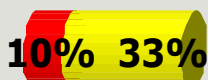
De vous sentir en situation de concurrence avec vos collègues



D'avoir des maux de tête, des migraines à cause de votre travail



De vous sentir mal jugé dans votre entreprise



10-08 03-09	03-08 10-08	09-07 03-08	02-07 09-07	09-06 02-07	02-06 09-06	09-05 02-06	02-05 09-05	09-04 02-05	03-04 09-04	09-03 03-04
-2	+4	=	-3	+1	-3	+6	-1	-2	+5	-9
-3	+2	+2	-1	-1	=	=	-2	+3	+2	-4
+2	-9	+6	-4	+7	-5	=	+2	-3	=	-1
-2	+1	+1	-1	+4	-3	+3	-2	+6	+2	-8
-1	+3	+1	-1	+1	+1	-3	-4	-3	+1	-2
-1	=	+4	-1	+4	-2	-3	+4	-10	+9	-6
+3	=	+4	-7	+4	-6	+8	-5	-3	+3	+1
-2	+1	+4	-5	+1	+3	+1	-5	=	+1	6
=	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP

Facteurs de stress au travail

Base : ensemble de l'échantillon

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

Évolution du ST «souvent + de temps en temps »

■ Souvent ■ De temps en temps



10-08 03-09	03-08 10-08	09-07 03-08	02-07 09-07	09-06 02-07	02-06 09-06	09-05 02-06	02-05 09-05	09-04 02-05	03-04 09-04	09-03 03-04
=	-1	+7	-4	-2	-2	+5	+2	-3	-3	+5
+3	+5	+2	-4	=	-1	=	+2	-3	-1	NP
=	-1	+2	+2	-3	=	=	+5	-7	+7	-11
+3	+1	+4	-4	=	-1	-2	+6	-4	+1	+2
=	-1	-1	+1	-1	-6	-1	+7	-14	+7	+3
=	+2	+1	-2	+2	-1	+2	=	-6	+3	-1
+1	+1	+2	-2	+5	-5	+2	=	-5	=	+4
-3	=	+3	-2	+6	-4	2	-2	+1	+4	=
+3	+1	+1	=	=	+2	-1	+1	-3	-2	+8
=	+2	+1	+1	+3	-6	+2	+4	-4	=	NP
=	=	2	-1	2	-4	+4	+1	-4	+5	-2

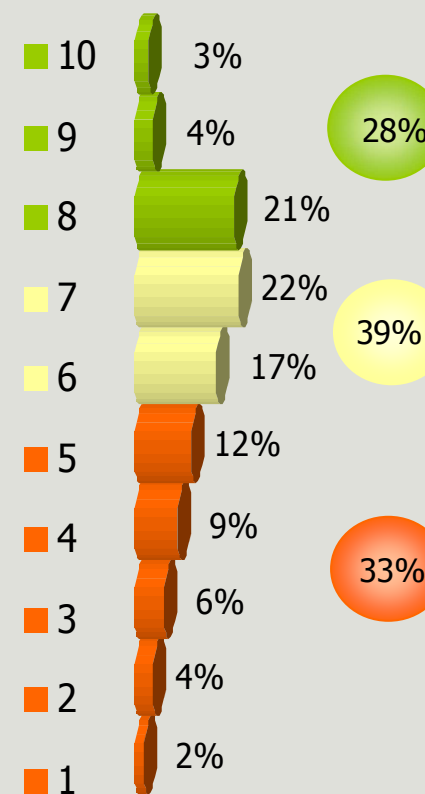
Note de stress globale

Base : ensemble de l'échantillon

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

Sept. 2003	Mars 2004	Sept. 2004	Fév. 2005	Sept. 2005	Fév. 2006	Sept. 2006	Fév. 2007	Sept. 2007	Mars 2008	Oct. 2008
33%	34%	30%	29%	28%	30%	30%	28%	29%	33%	23%
2%	2%	5%	1%	3%	4%	3%	3%	3%	2%	2%
10%	6%	6%	8%	7%	6%	4%	6%	5%	6%	4%
21%	26%	19%	20%	18%	20%	23%	19%	21%	25%	17%
19%	20%	29%	24%	26%	24%	21%	22%	21%	21%	23%
17%	10%	11%	12%	13%	14%	14%	14%	17%	13%	18%
9%	11%	6%	10%	11%	10%	11%	12%	14%	15%	14%
9%	8%	10%	14%	8%	8%	9%	9%	8%	6%	9%
7%	9%	9%	7%	8%	8%	9%	9%	6%	8%	9%
5%	4%	3%	3%	5%	5%	4%	4%	5%	3%	2%
1%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	1%	2%
6.1	6.3	6.2	6.2	6.2	6.1	6.1	6.1	6.2	6.3	6.0

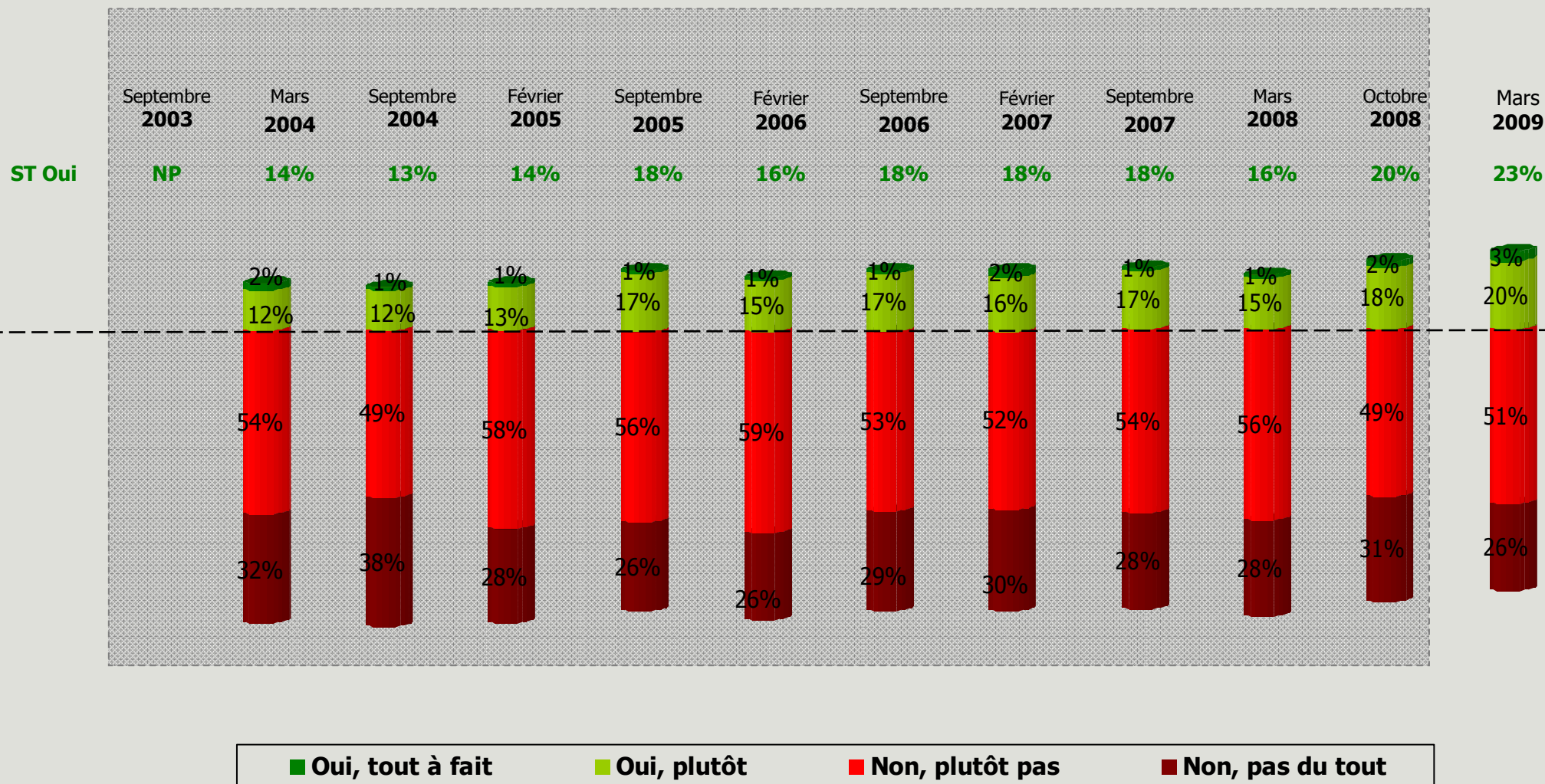
Mars 2009



Prise en compte du stress dans l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

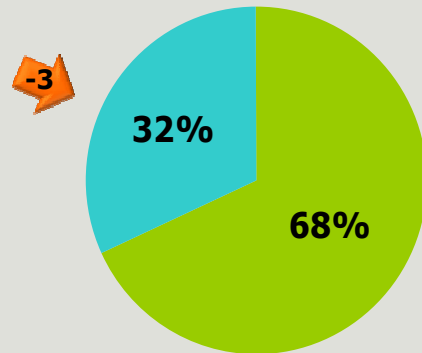
Q: Selon vous, le stress est-il pris en compte par votre entreprise ?



Perception du style de management

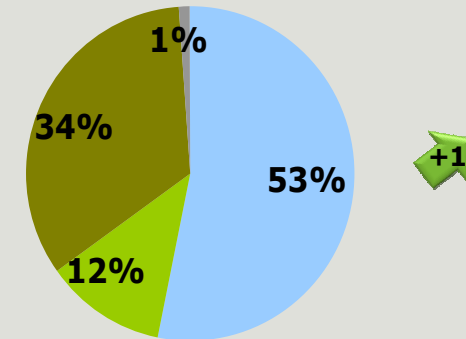
Base : ensemble de l'échantillon

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



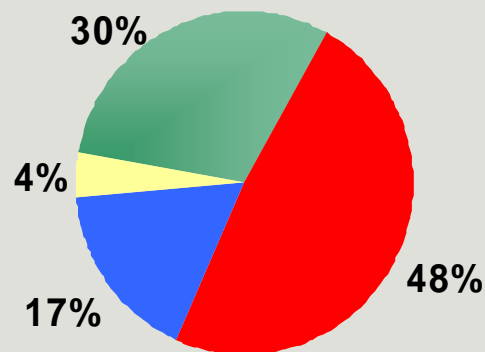
■ L'atteinte d'objectifs collectifs ■ L'atteinte d'objectifs individuels
■ NSPP

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



■ Hiérarchique ■ Matricielle ■ Les deux à la fois ■ NSPP

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



■ Familial ou paternaliste ■ Industriel ou fonctionnel ■ Participatif ■ Lean

Évolutions par rapport à la vague précédente

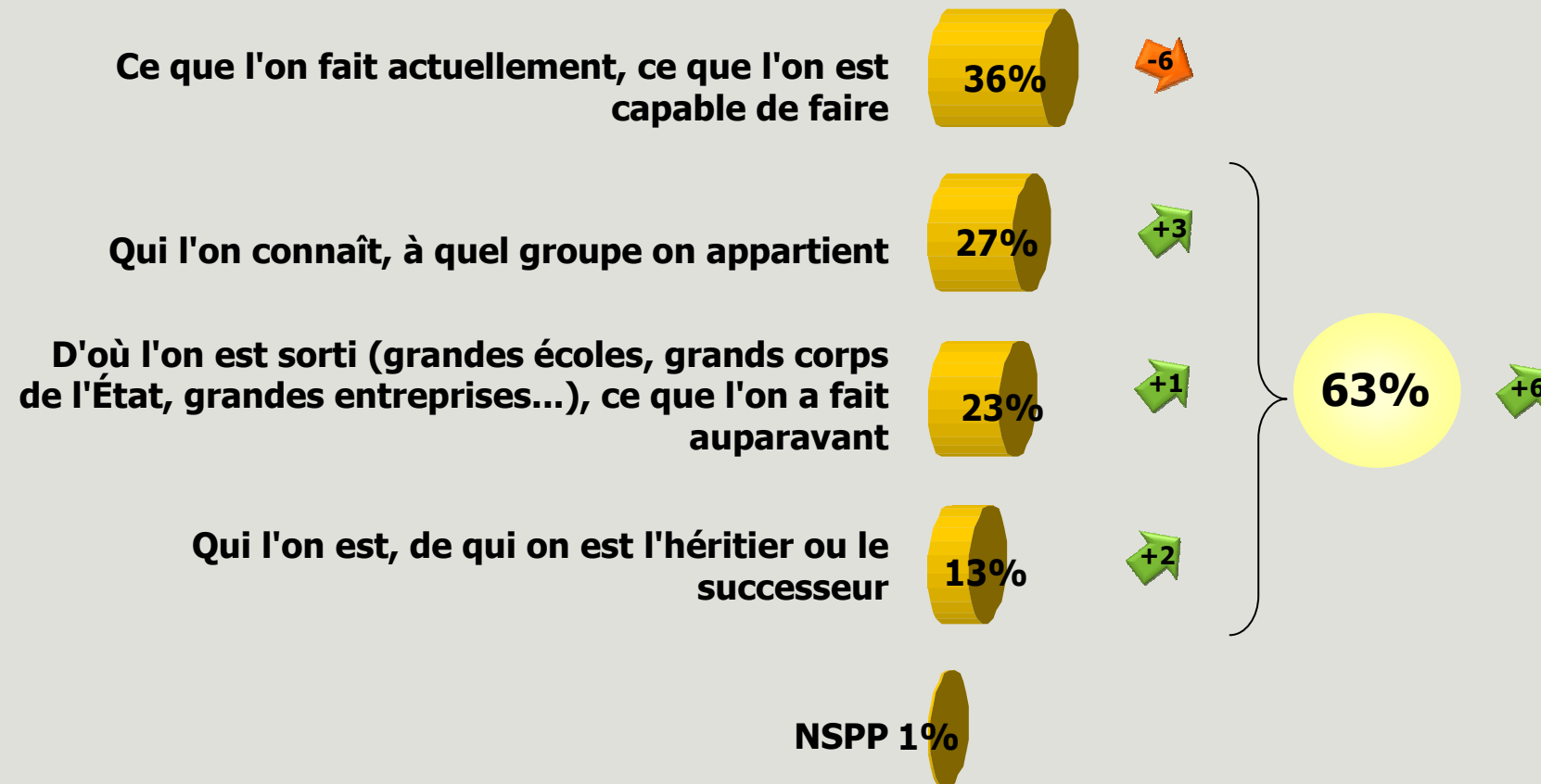


Perception de l'origine du pouvoir dans l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

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

Évolutions par rapport à la vague précédente

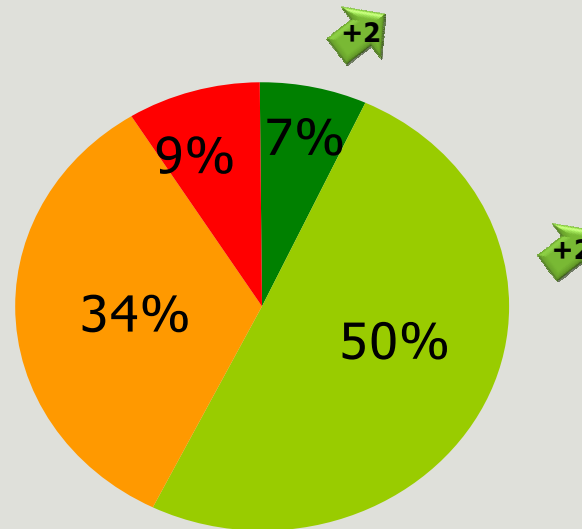


Perception des relations sociales dans l'entreprise

Base : cadres appartenant à une entreprise ou un établissement doté(e) d'au moins une IRP

Q : Diriez-vous que, dans votre entreprise, les dirigeants et les représentants du personnel ont établi une relation de confiance ?

Évolutions par rapport
à la vague précédente

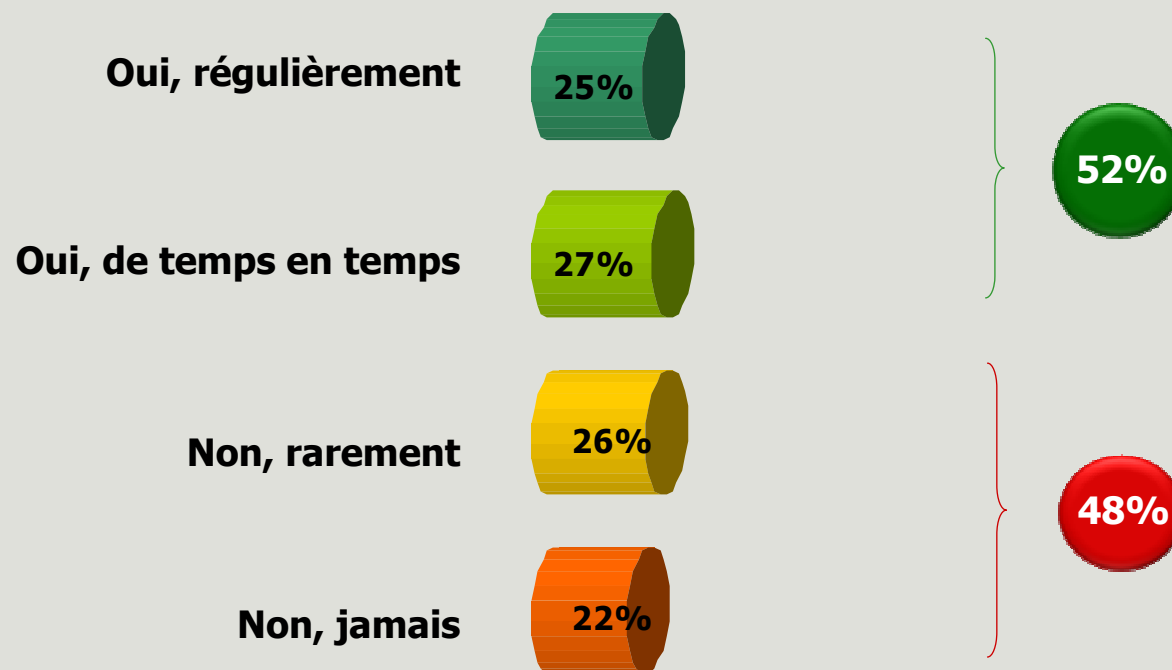


■ **Oui, tout à fait** ■ **Oui, plutôt** ■ **Non, plutôt pas** ■ **Non, pas du tout**

Utilisation de langues étrangères

Base : ensemble de l'échantillon

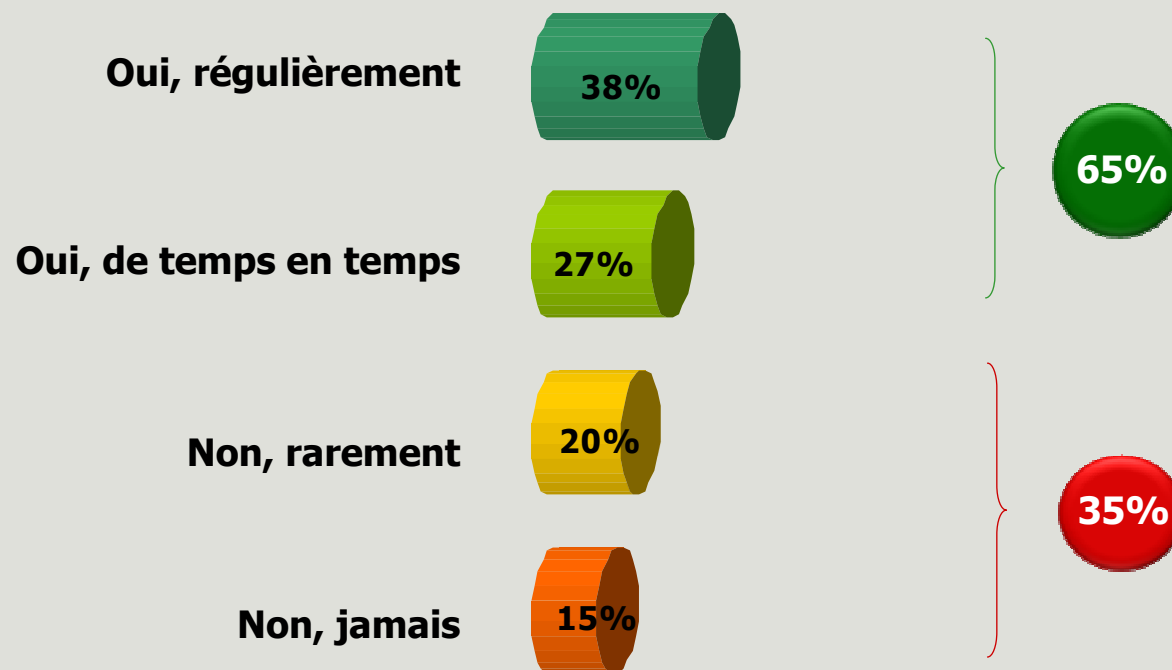
Q: Etes-vous contraint d'utiliser une langue qui n'est pas votre langue maternelle dans le cadre de votre travail ?



Contact avec le public

Base : ensemble de l'échantillon

Q: Et toujours dans le cadre de votre travail, êtes-vous en contact avec le public ?



Synthèse des principaux enseignements

Synthèse des principaux enseignements

- Les tendances observées lors de la vague d'octobre se confirment pour la 12^{ème} édition de ce baromètre. Les résultats illustrent le contexte économique difficile de ces derniers mois : recul de l'activité, licenciements massifs dans certains secteurs.... Cet état de fait peut se résumer dans un seul résultat : **+10 points en 18 mois sur la crainte de perdre son emploi (38%)**.
- Pour autant, on ne note pas de grosses évolutions dans les résultats : la charge de travail des cadres est toujours jugée beaucoup plus lourde qu'il y a quelques années (77%) avec un temps disponible pour l'accomplir toujours insuffisant (58%) et une rapidité d'exécution jugée trop rapide par 59% des cadres.
- Plus des trois quart des cadres s'accordent à dire qu'ils bénéficient d'assez d'autonomie dans leur travail. C'est d'autant plus vrai pour les cadres d'entreprises de plus de 2000 salariés.
- A l'encontre des idées reçues, si 68% des cadres estiment disposer des outils et moyens nécessaires pour effectuer leur travail, la proportion n'est que de 58% dans le secteur public. Les progiciels de gestion intégrés tels que ERP ou SAP sont perçus comme une vraie aide lorsque les entreprises sont équipées.
- **Les objectifs individuels fixés par la direction sont jugés réalistes par 60% des cadres.** C'est le plus fort taux obtenu depuis septembre 2003. Est-ce que la situation de crise actuelle a permis de revoir les objectifs à la baisse et donc de les rendre plus réalistes pour les cadres?
- **Si les responsabilités semblent bien définies pour près de 2/3 des cadres** (+4 points par rapport à octobre), elles sont pourtant perçues par près de **la moitié d'entre eux comme dépassant souvent ou parfois leur domaine de compétence et par plus des 2/3 comme dépassant leur capacité de contrôle.**

Synthèse des principaux enseignements

- Une majorité des cadres estime à nouveau que ses efforts sont reconnus à leur juste valeur: on peut y voir un recul des préoccupations liées au pouvoir d'achat.
- Compte tenu du contexte économique actuel, il n'est pas étonnant que les cadres parlent d'incertitude sur les choix et la stratégie de leur entreprise à court terme (56%) et à moyen terme (66%). L'intensité de cette incertitude est plus forte dans les secteurs financiers et industriels.
- Malgré la crise persistante, **la note de stress perçu par les cadres reste à 6,1**. Cependant, la crainte de perdre son emploi quant à elle poursuit sa percée et touche 38% des cadres. Cet état explique aussi le sentiment d'être de plus en plus souvent en situation de concurrence avec les collègues (+3 vs octobre 2008). De même, il est à noter que de plus en plus de cadres se disent exposés à un risque de perte financière (+8 points depuis septembre 2007), ce qui reflète la baisse du cours des actions de leurs entreprises.
- **La prise en compte du stress au travail paraît enclenchée**. Pour la deuxième fois consécutive, plus de 20% des cadres déclarent que le stress est pris en compte et sur cette vague, ils sont même 23%. Il semble que ce soit dans les secteurs de la communication et des finances que la prise en compte soit la plus forte.