



CFE CGC  
Baromètre Stress  
Vague 17 – Décembre 2011

De : Charlotte Le Gaillard et Pauline Missot

Décembre 2011

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

# Méthodologie

# Méthodologie

- ▶ **Objectifs** : L'objectif principal assigné à 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 **1000 personnes**.
- ▶ **Dates d'enquête** : L'échantillon a été interrogé **entre le 30 novembre au 6 décembre 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

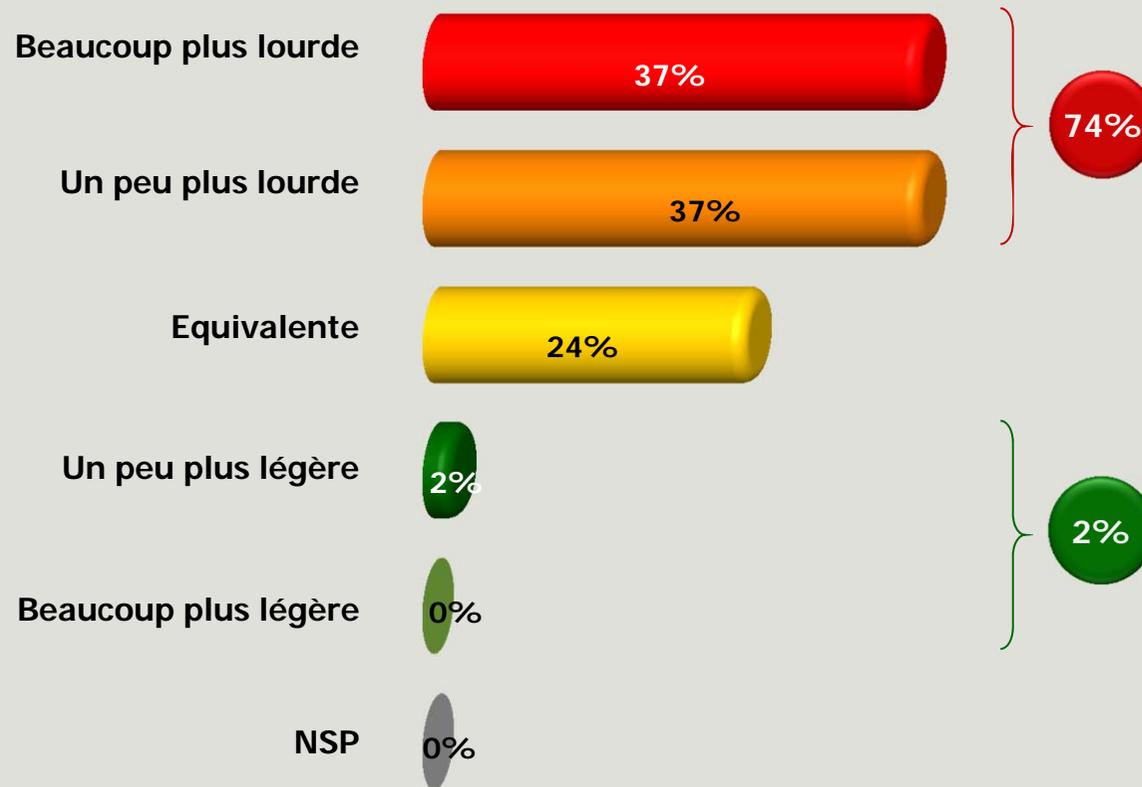
1

Les conditions de travail

# Perception de l'évolution de la charge de travail

Base : ensemble de l'échantillon

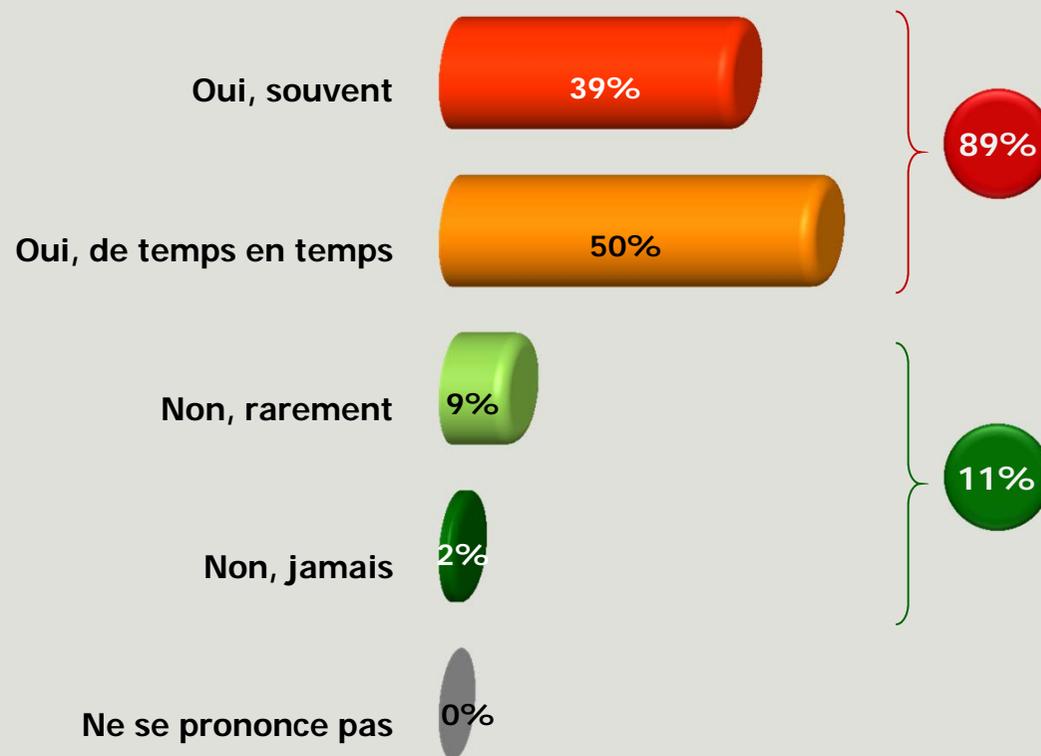
Q: Avez-vous le sentiment que, par rapport à il y a quelques années, la charge de travail dans votre entreprise pour le cadre que vous êtes aujourd'hui



# Perception de la vitesse de travail

Base : ensemble de l'échantillon

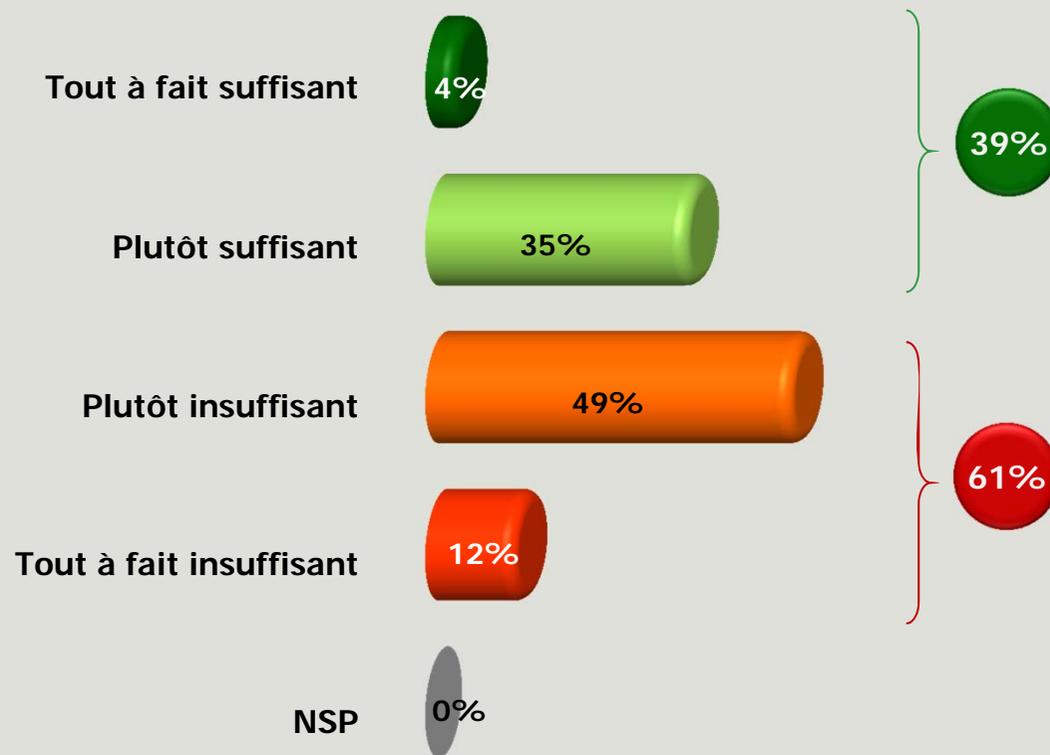
Q: Avez-vous le sentiment que vous devez travailler trop vite ?



# Temps disponible pour accomplir son travail

Base : ensemble de l'échantillon

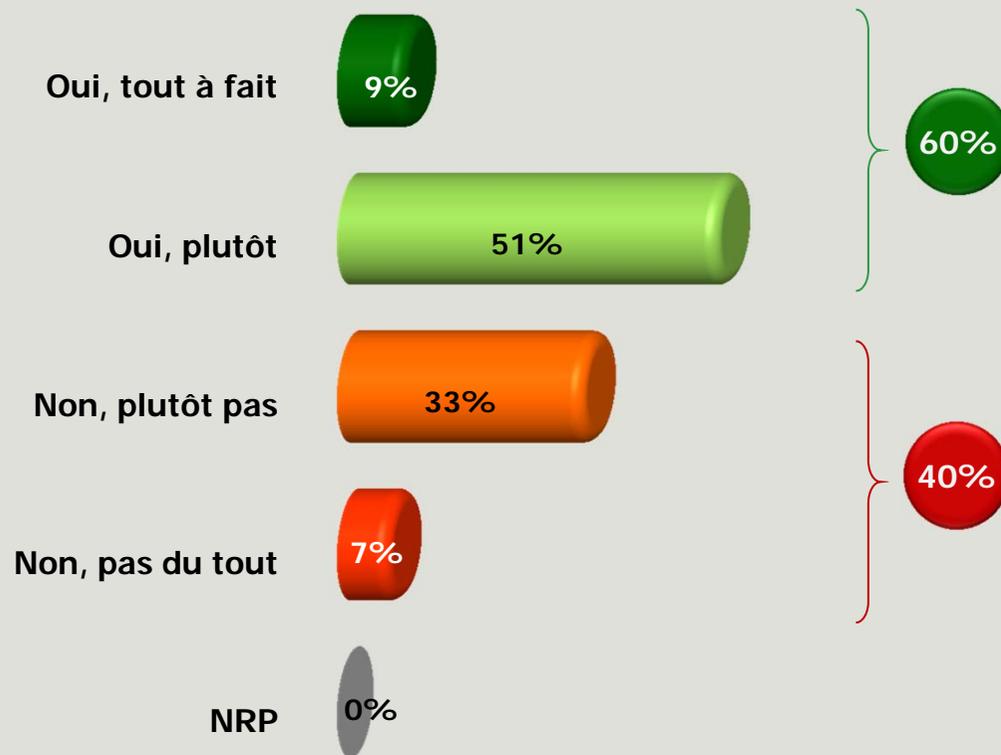
Q: Diriez-vous que le temps dont vous disposez pour accomplir votre travail est... ?



# Présence des outils et moyens nécessaires pour le travail

Base : ensemble de l'échantillon

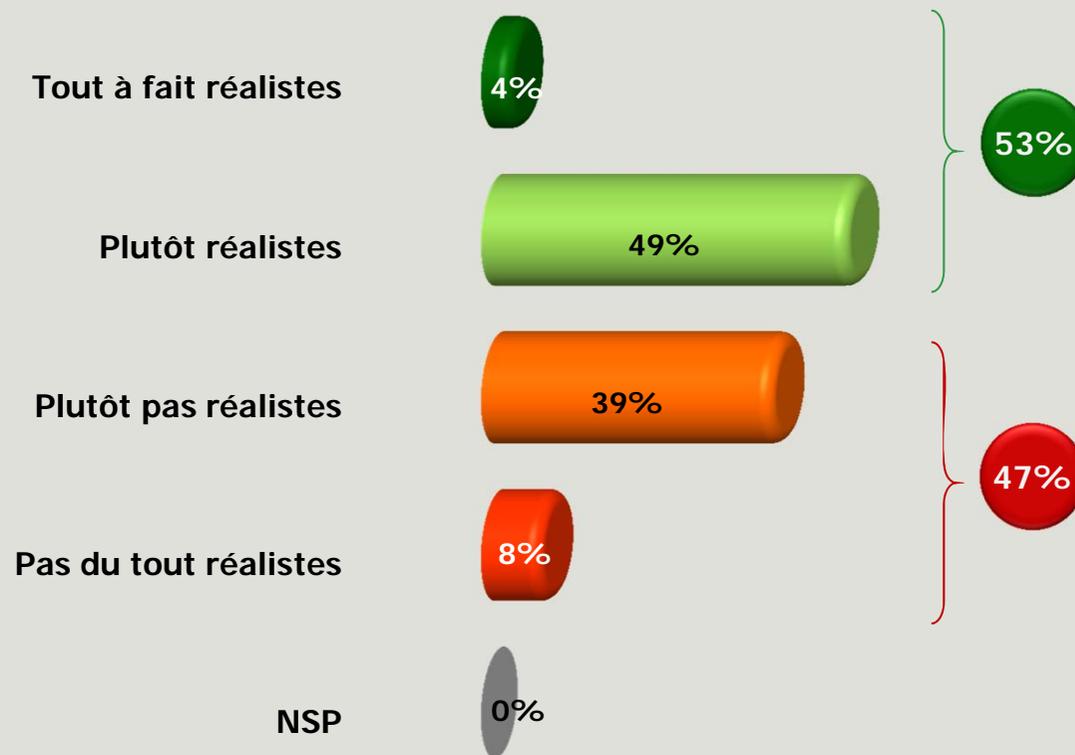
Q: Estimez-vous disposer des outils et des moyens nécessaires pour faire votre travail ?



# Objectifs individuels fixés par la direction

Base : ensemble de l'échantillon

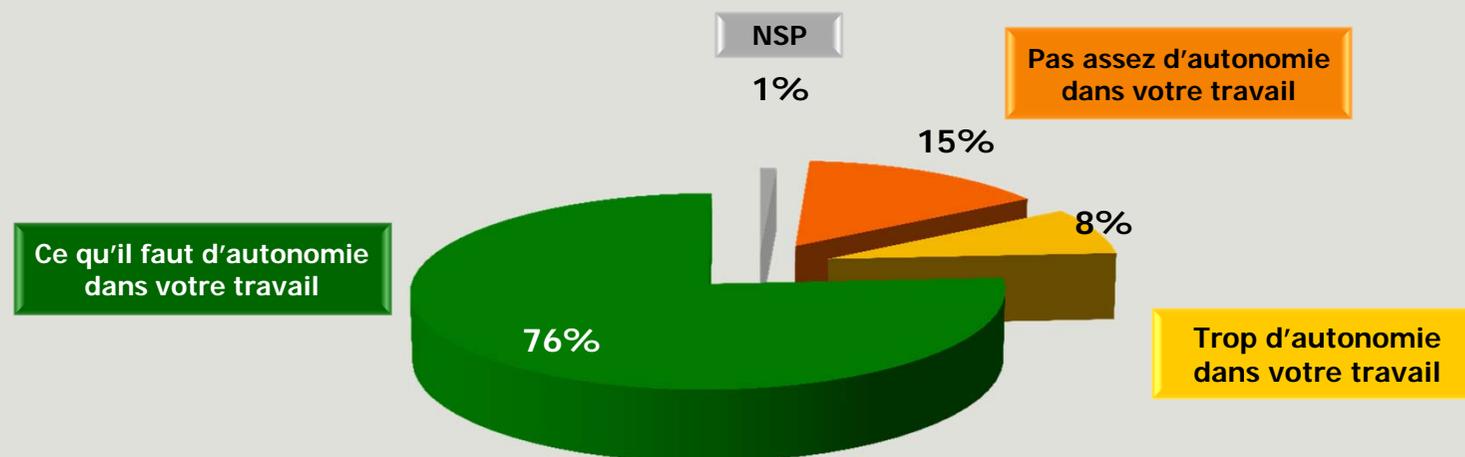
Q: Les objectifs qui vous sont prescrits par votre direction vous paraissent-ils...



# Degré d'autonomie

Base : ensemble de l'échantillon

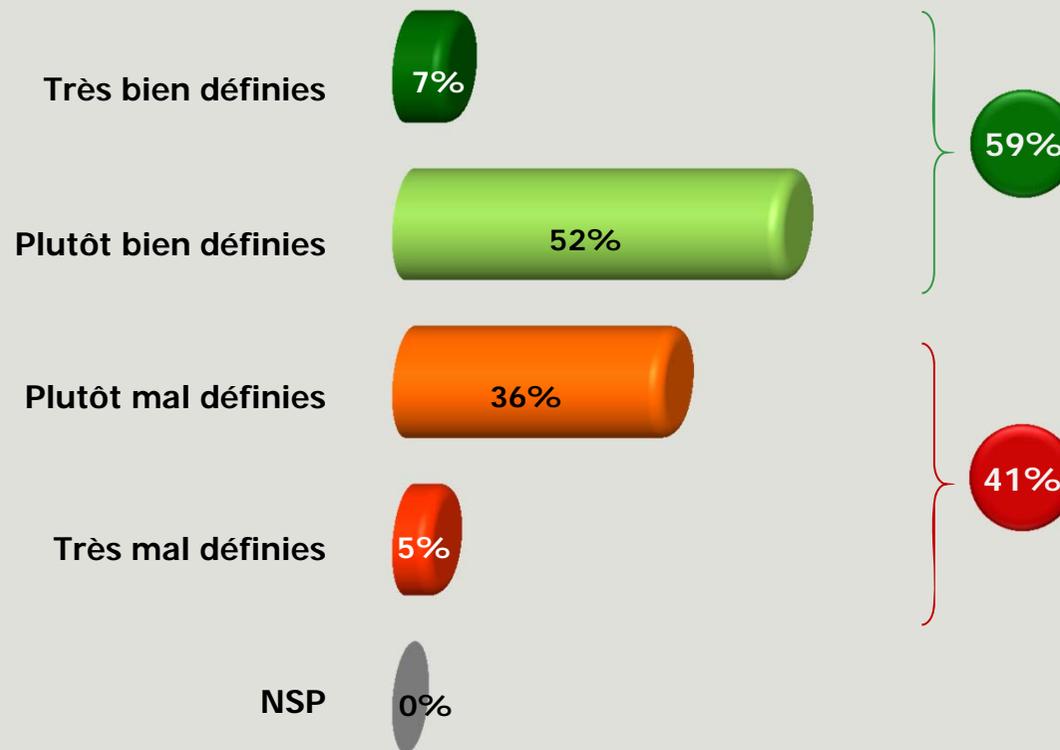
Q: Et diriez-vous que votre entreprise vous laisse... ?



# 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 ?

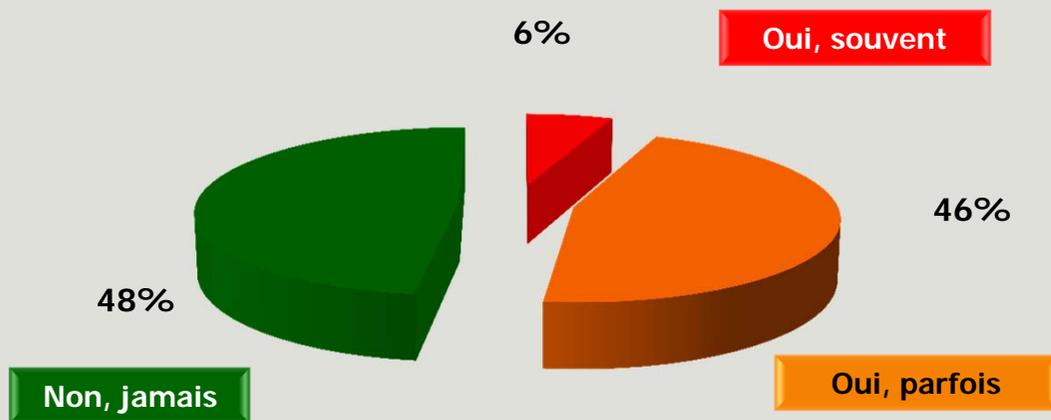


# Degré de responsabilité assumée

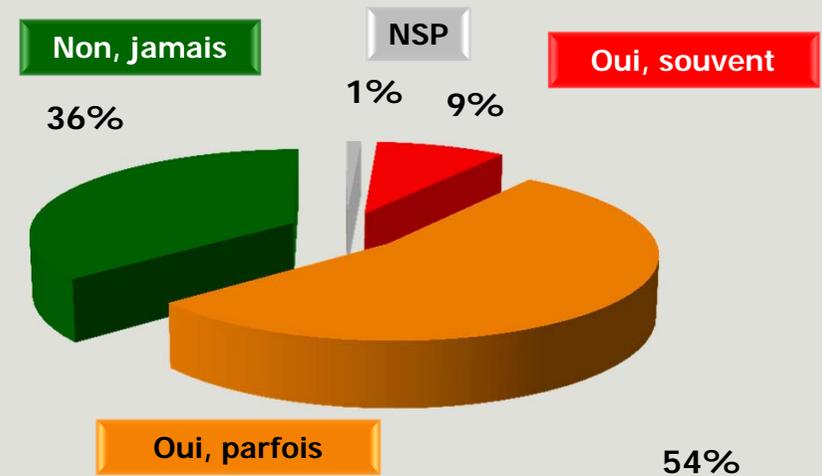
Base : ensemble de l'échantillon

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

## Vos compétences



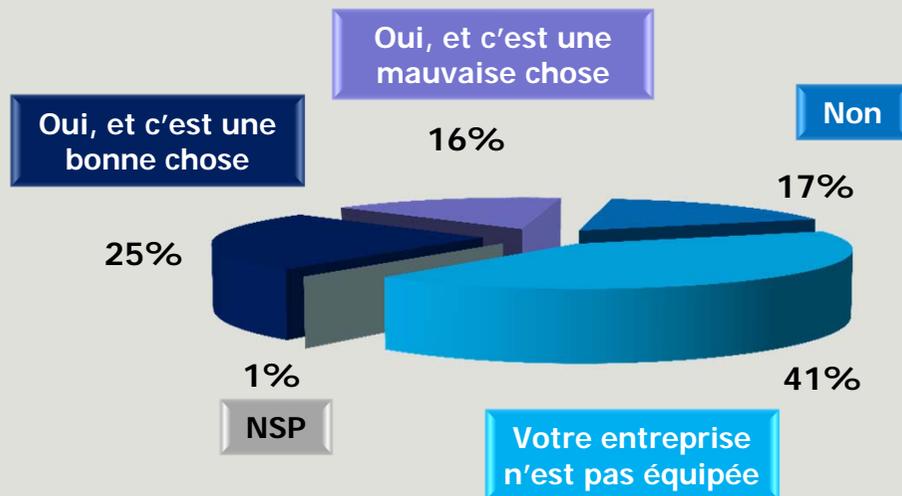
## Votre capacité de contrôle



# Effet des progiciels de gestion sur les conditions de travail

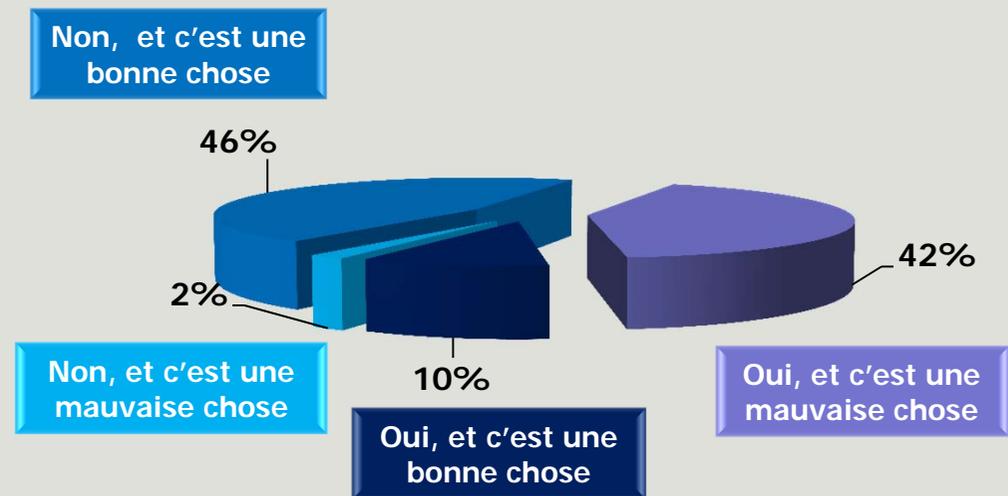
**Q: Diriez-vous que l'utilisation de progiciels de gestion intégrés (tels que ERP, SAP par exemple) mécanise votre travail ?**

*Base : ensemble de l'échantillon*



**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 (59%)*



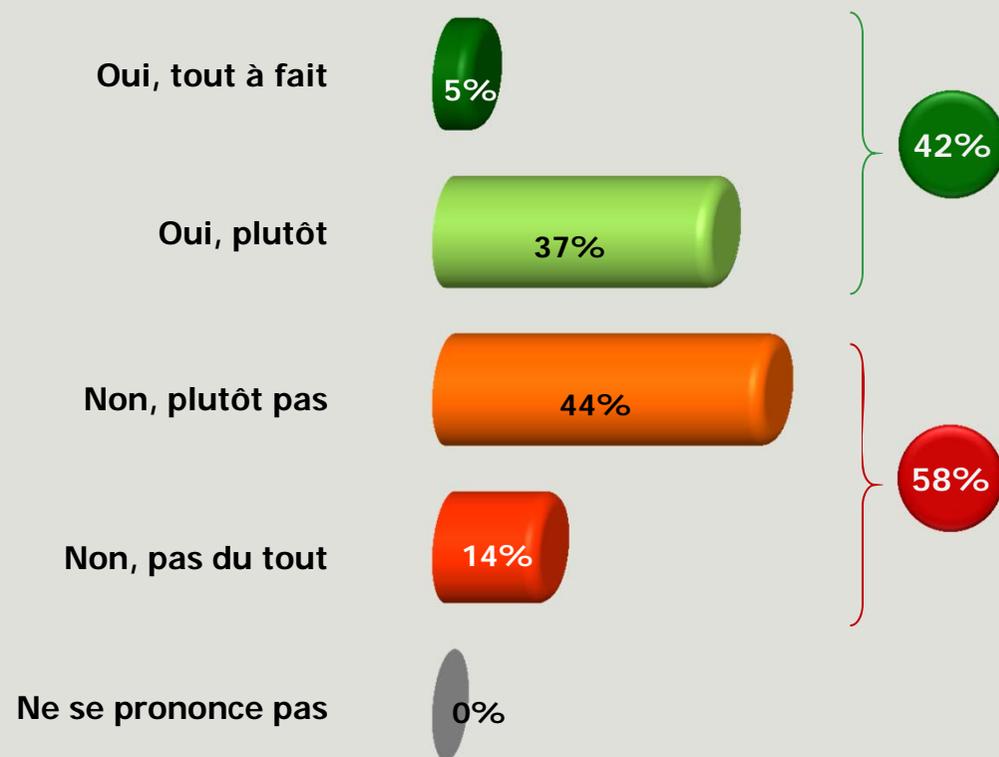
2

Reconnaissance et soutien collégial

# Sentiment de reconnaissance des efforts

Base : ensemble de l'échantillon

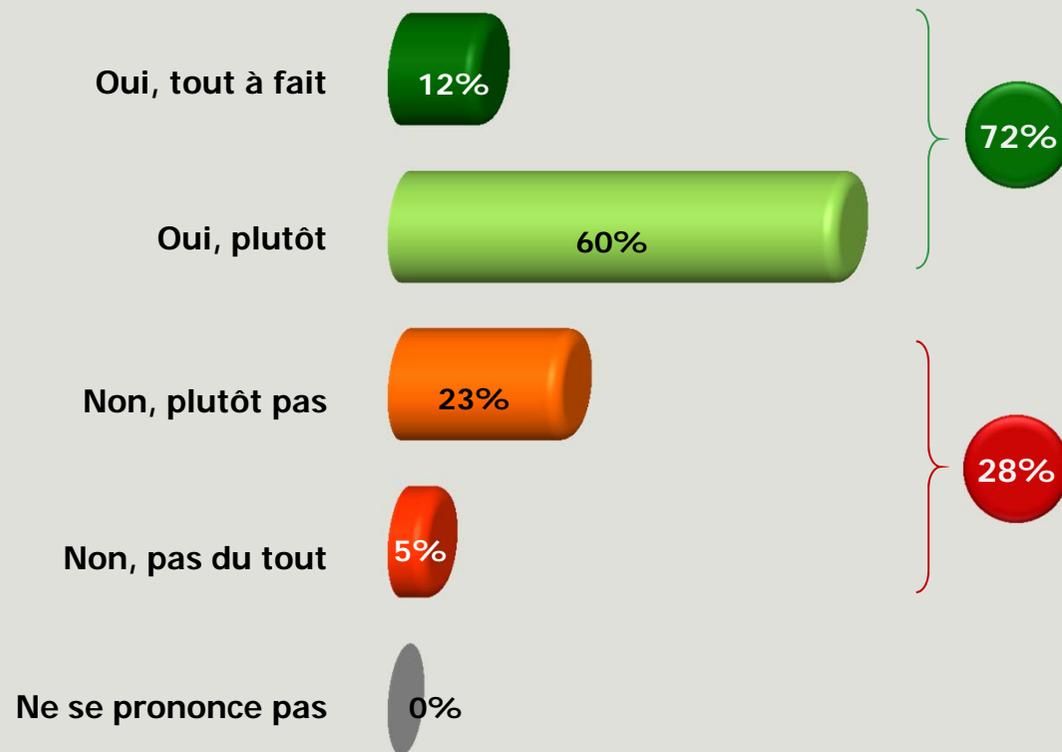
Q: Avez-vous le sentiment que vos efforts sont reconnus à leur juste valeur ?



# Sentiment d'être soutenu par ses collègues

Base : ensemble de l'échantillon

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



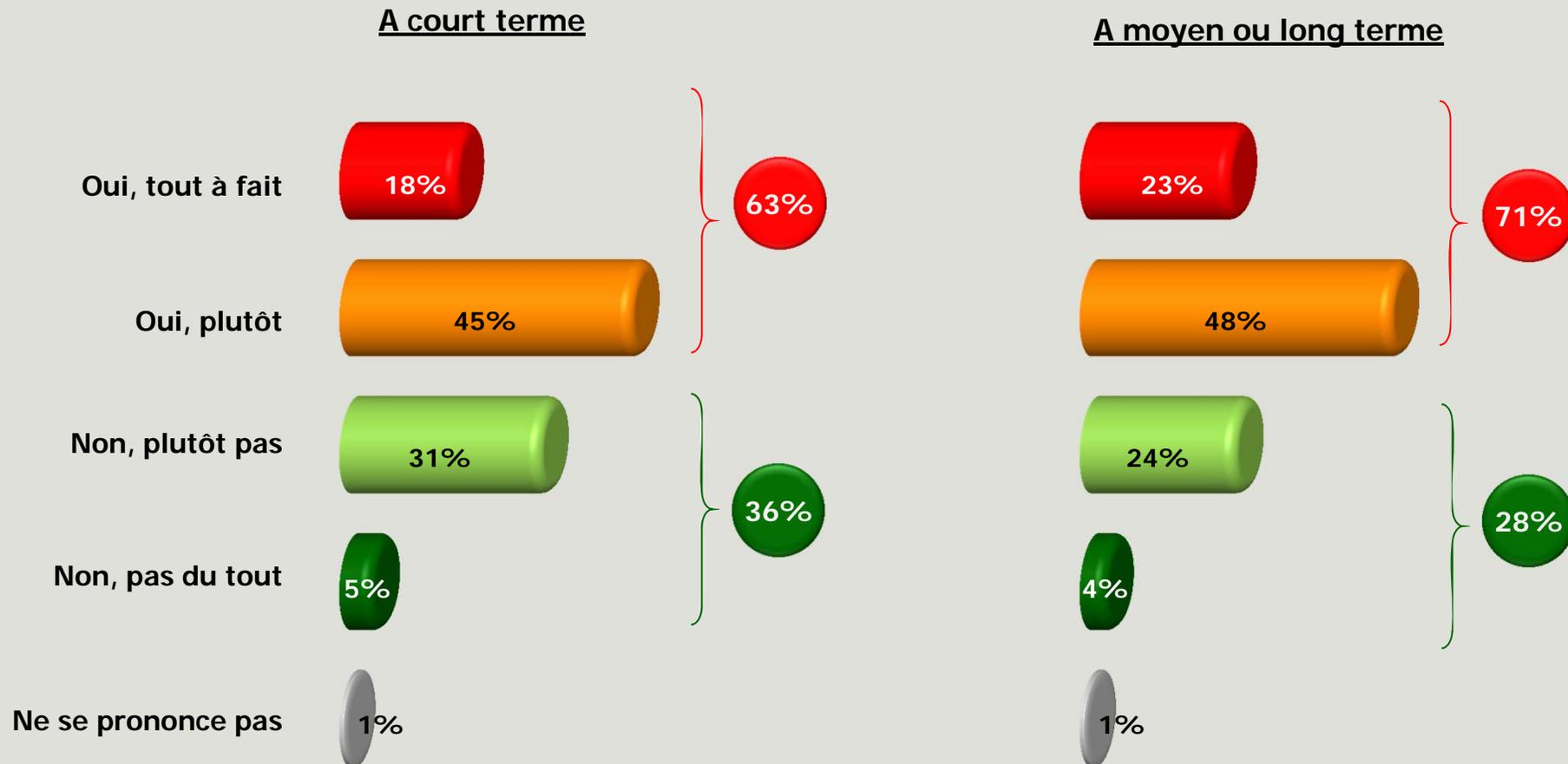
# 3

Politique managériale

# 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... ?



# 4

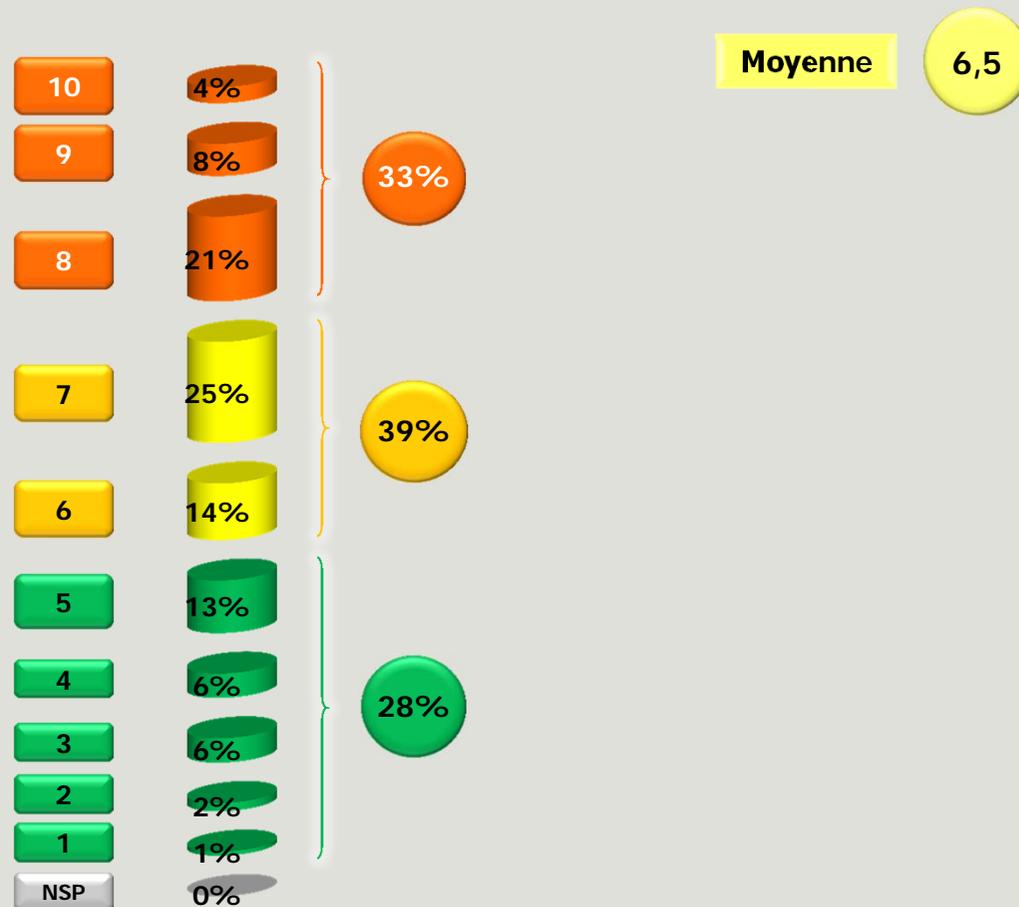
Le stress

# 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*



# 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

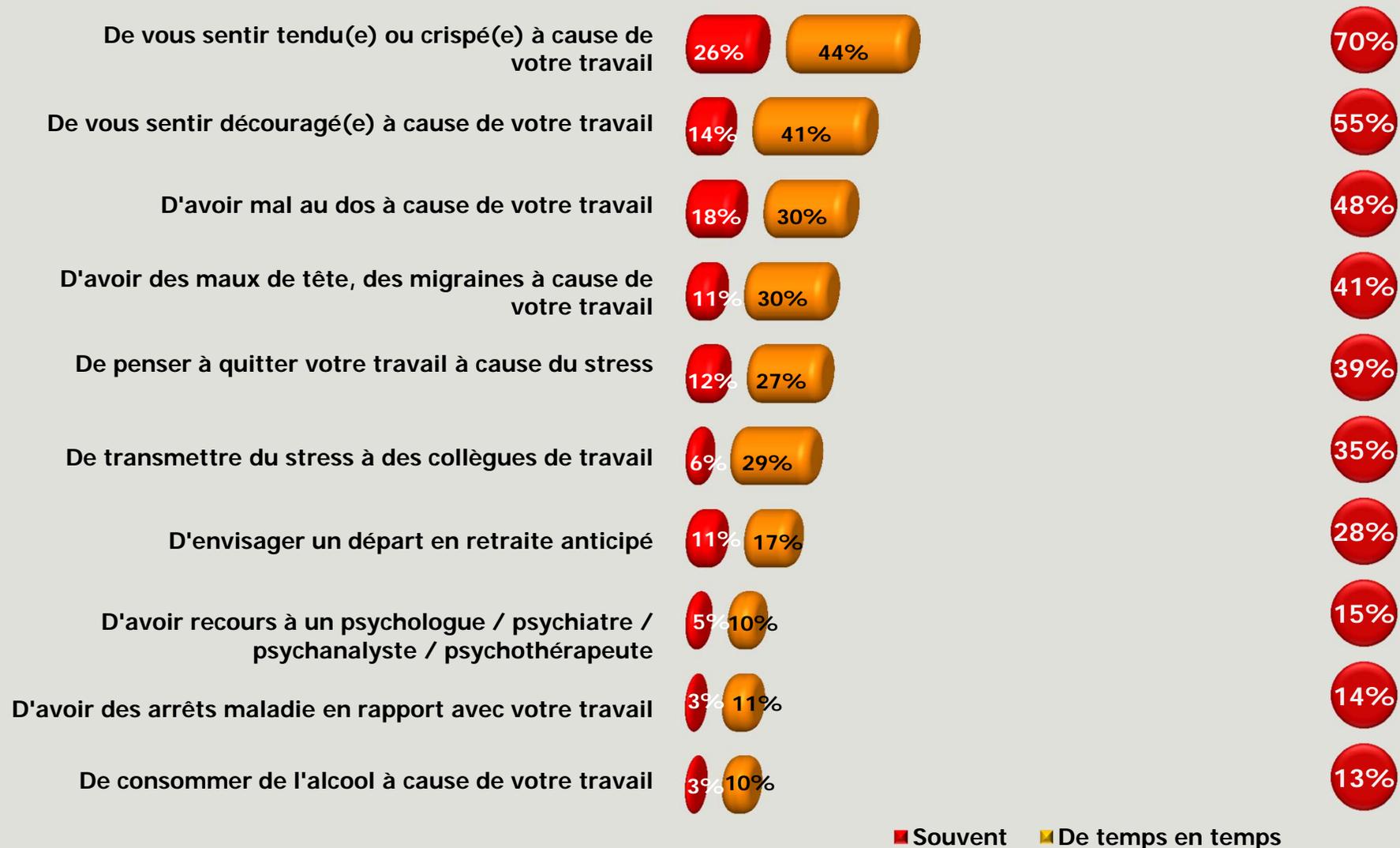


# Symptômes de stress au travail

Base : ensemble de l'échantillon

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

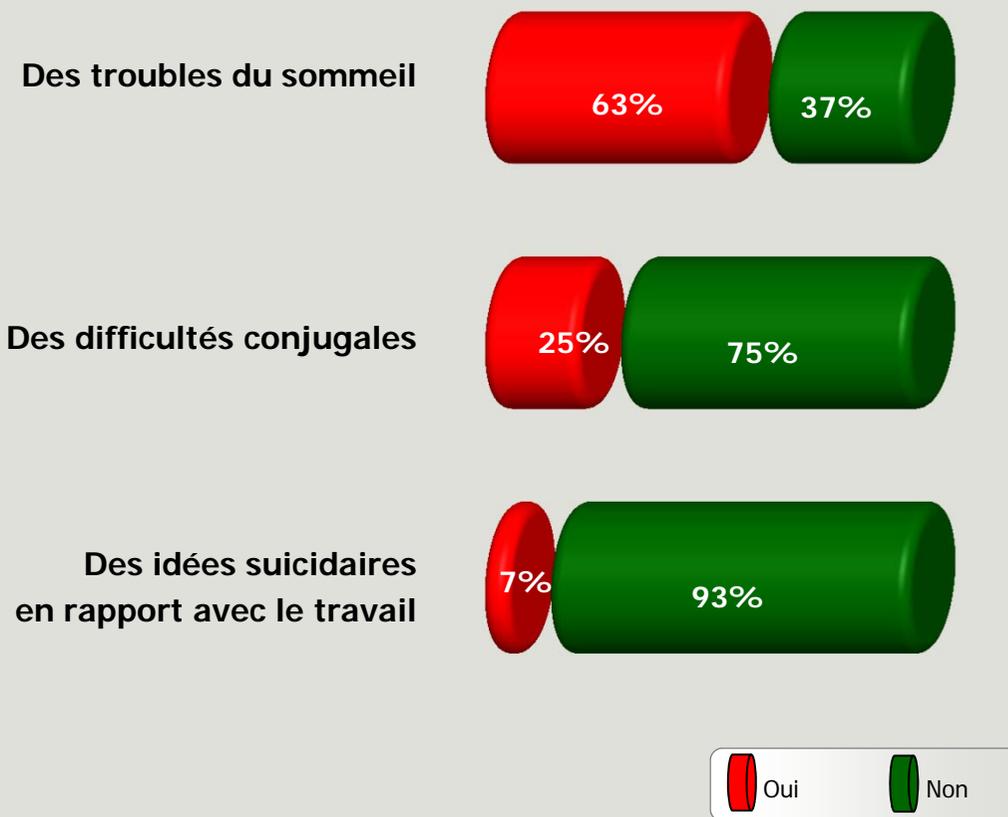
ST Régulier



# Autres malaises au sein de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

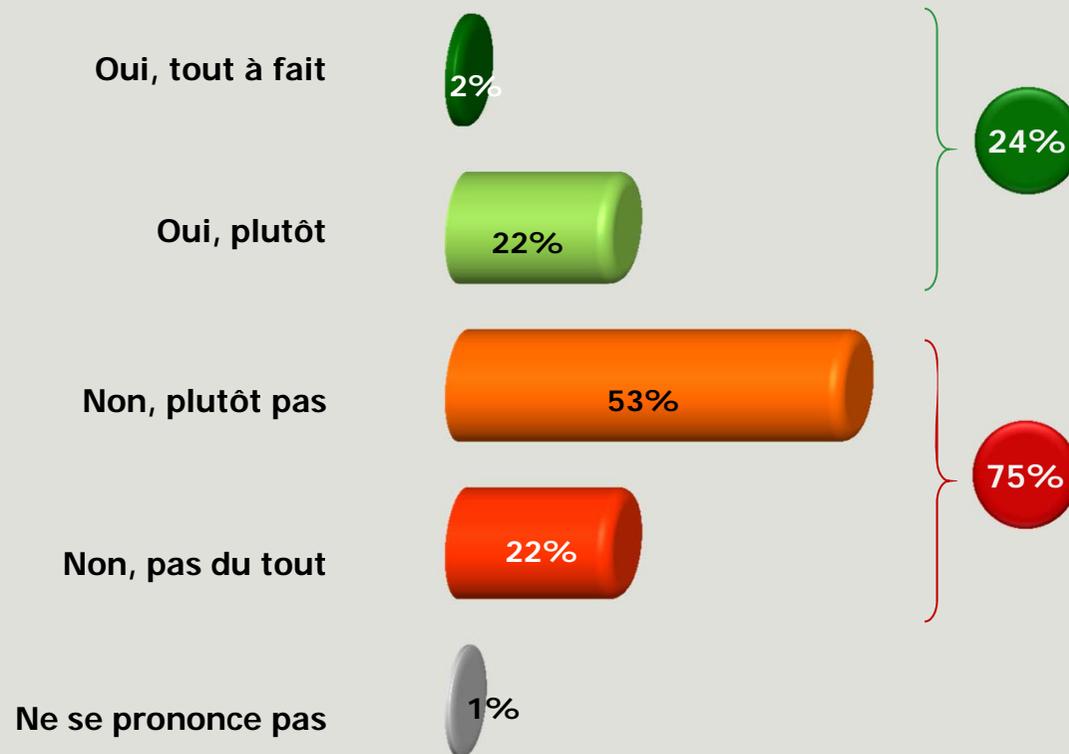
Q : Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'avoir, à cause de votre travail... ?



# Prise en compte du stress dans l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

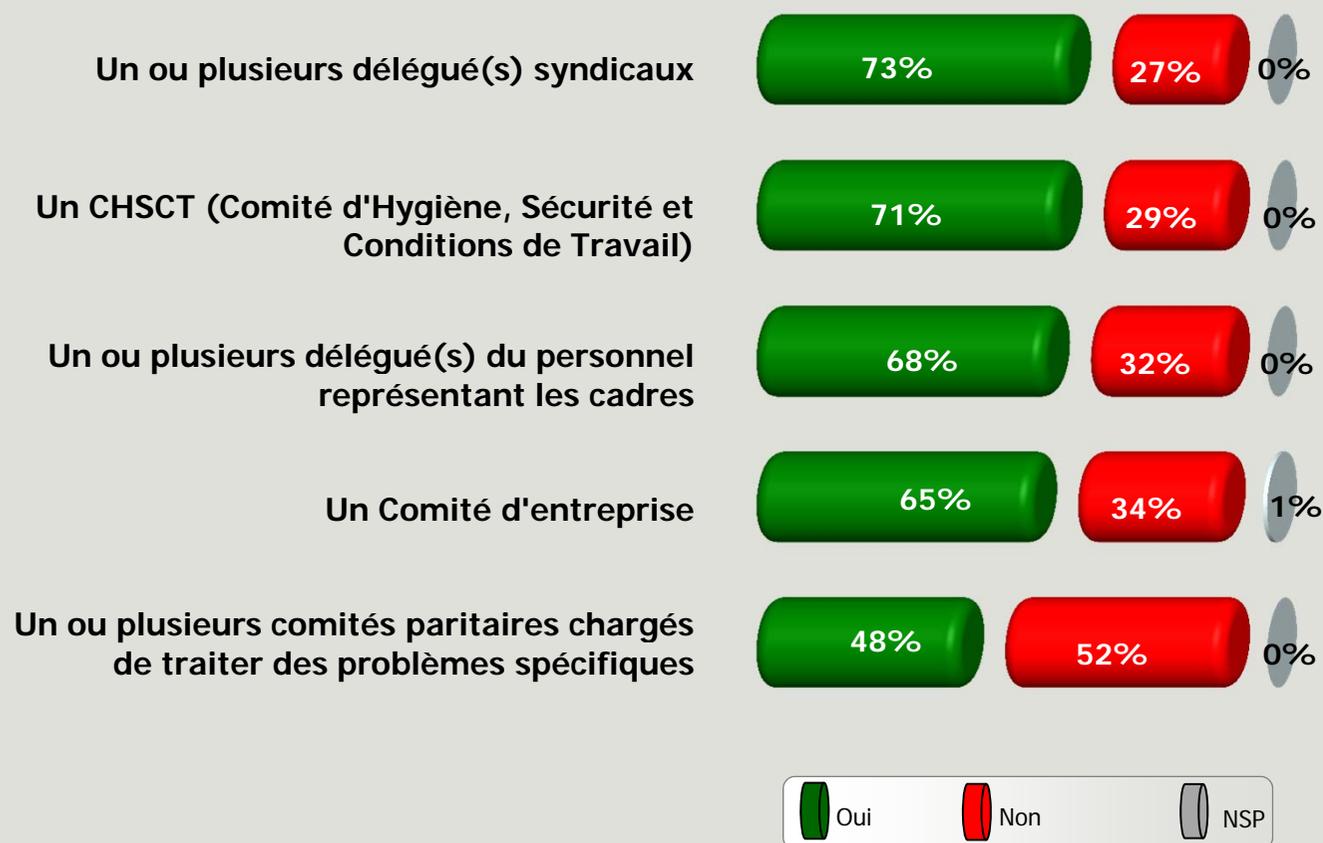
Q: Selon vous, le stress est-il pris en compte par votre entreprise ?



# IRP au sein de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

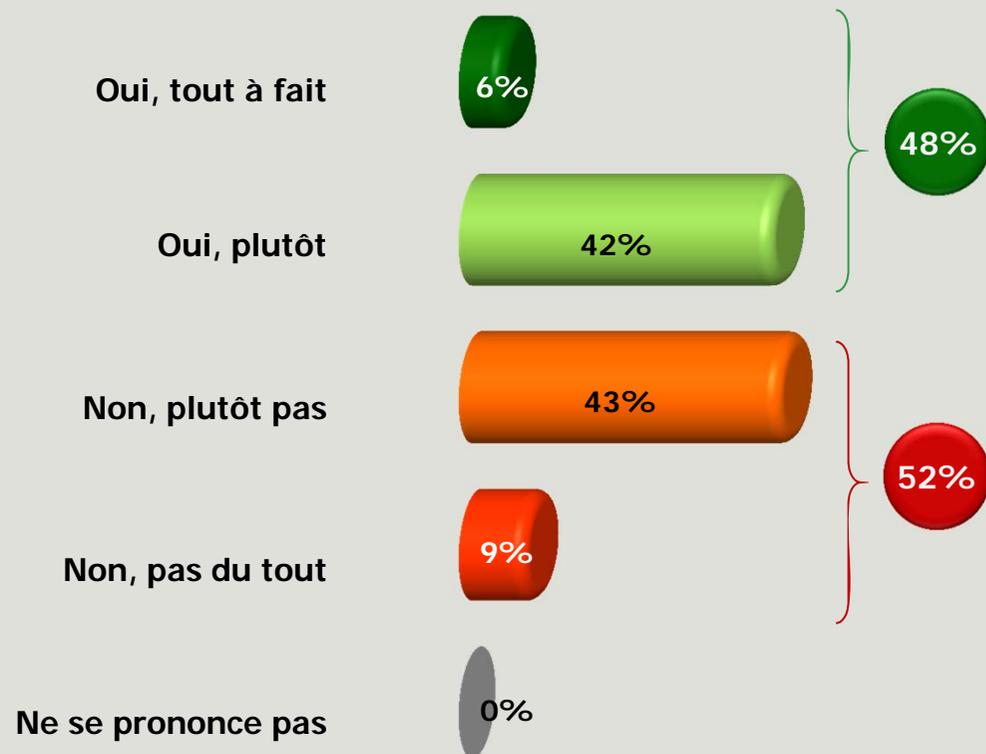
Q : Y a-t-il dans votre entreprise ?



# Perception des relations sociales dans l'entreprise

Base: cadres d'une entreprise possédant au moins une IRP

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



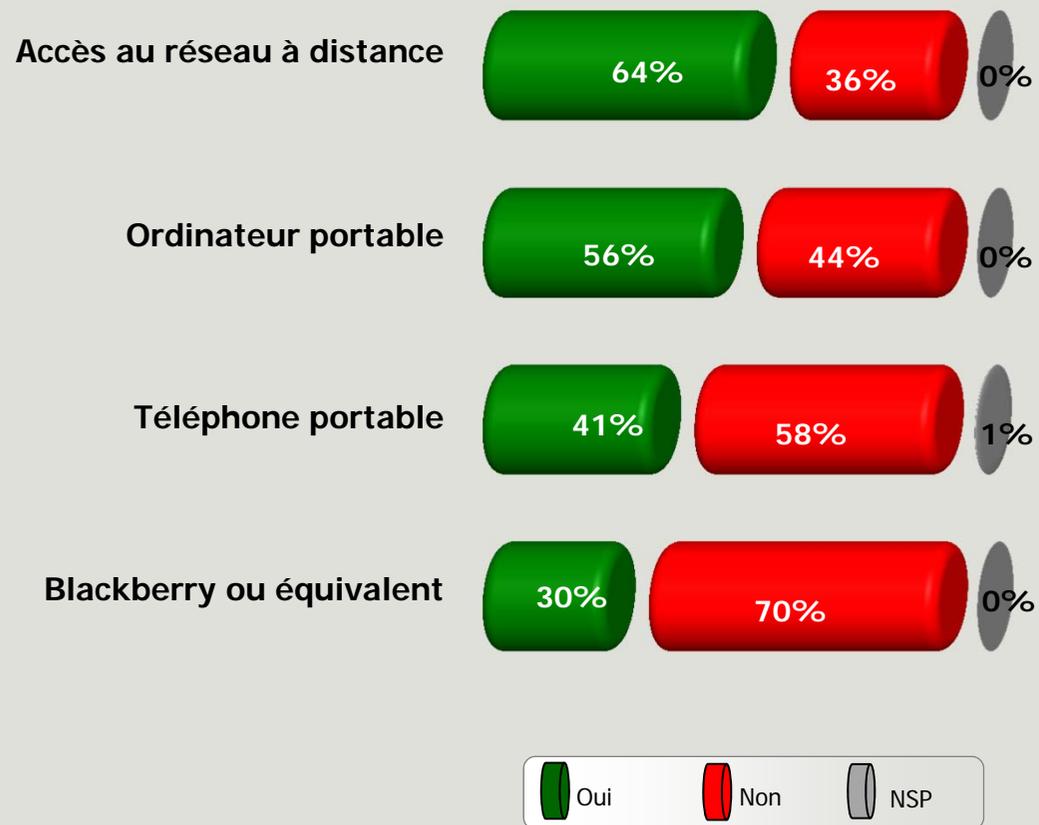
5

Les NTIC

# Equipement fourni par l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

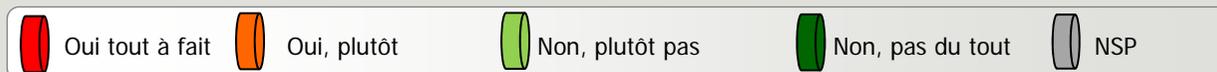
Q : Pour chacun des outils suivants, indiquez si votre entreprise vous le fournit.



# Impacts des outils de communication électroniques

Base : ensemble de l'échantillon

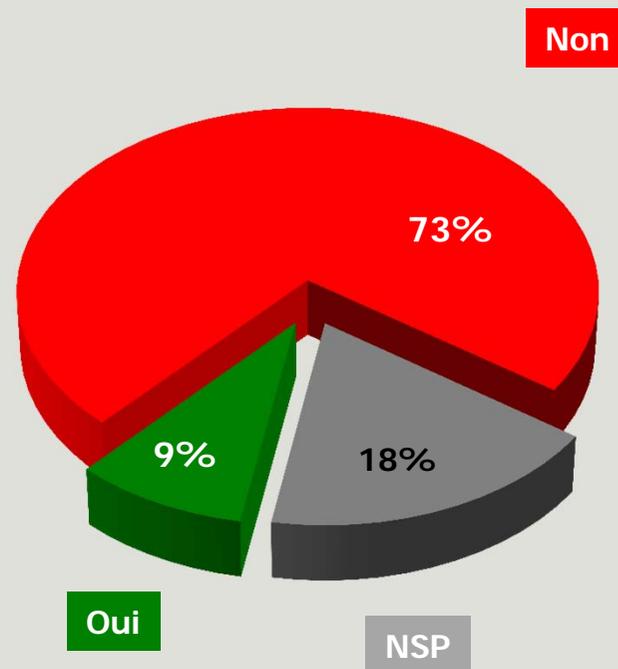
Q : De manière générale, diriez-vous que les outils de communication électroniques comme les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les blackberry... ?



# 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 ?**



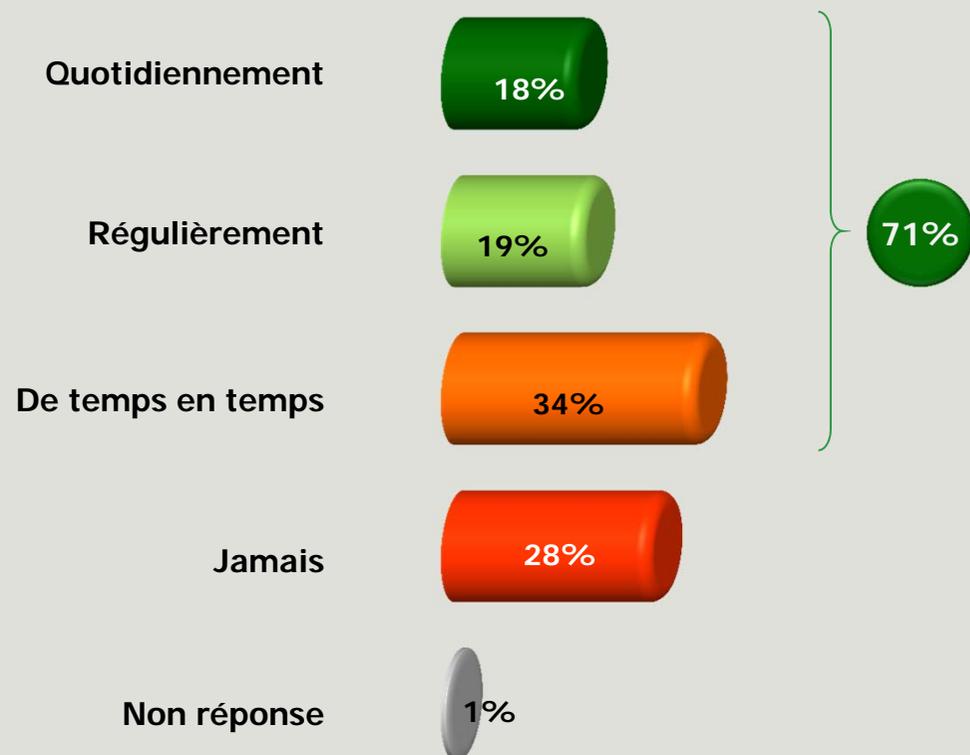
6

L'utilisation de langues non maternelles

# Fréquence d'usage d'une langue non maternelle

Base : ensemble de l'échantillon

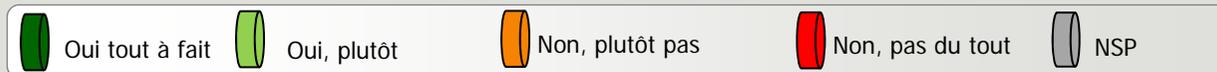
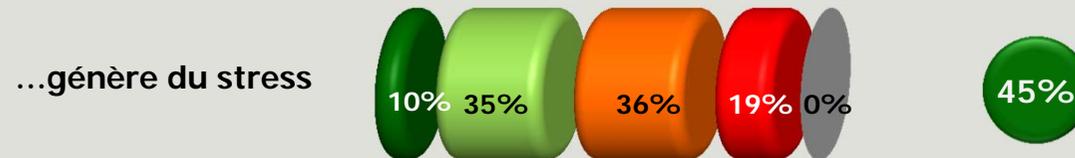
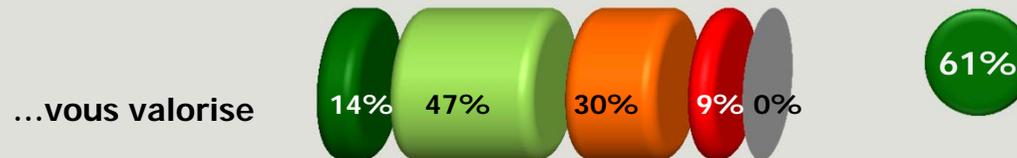
Q: Dans le cadre de vos fonctions, avez-vous l'usage d'une langue qui n'est pas votre langue maternelle ?



# Impacts de l'utilisation d'une langue non maternelle

Base : cadres qui utilisent une langue non maternelle

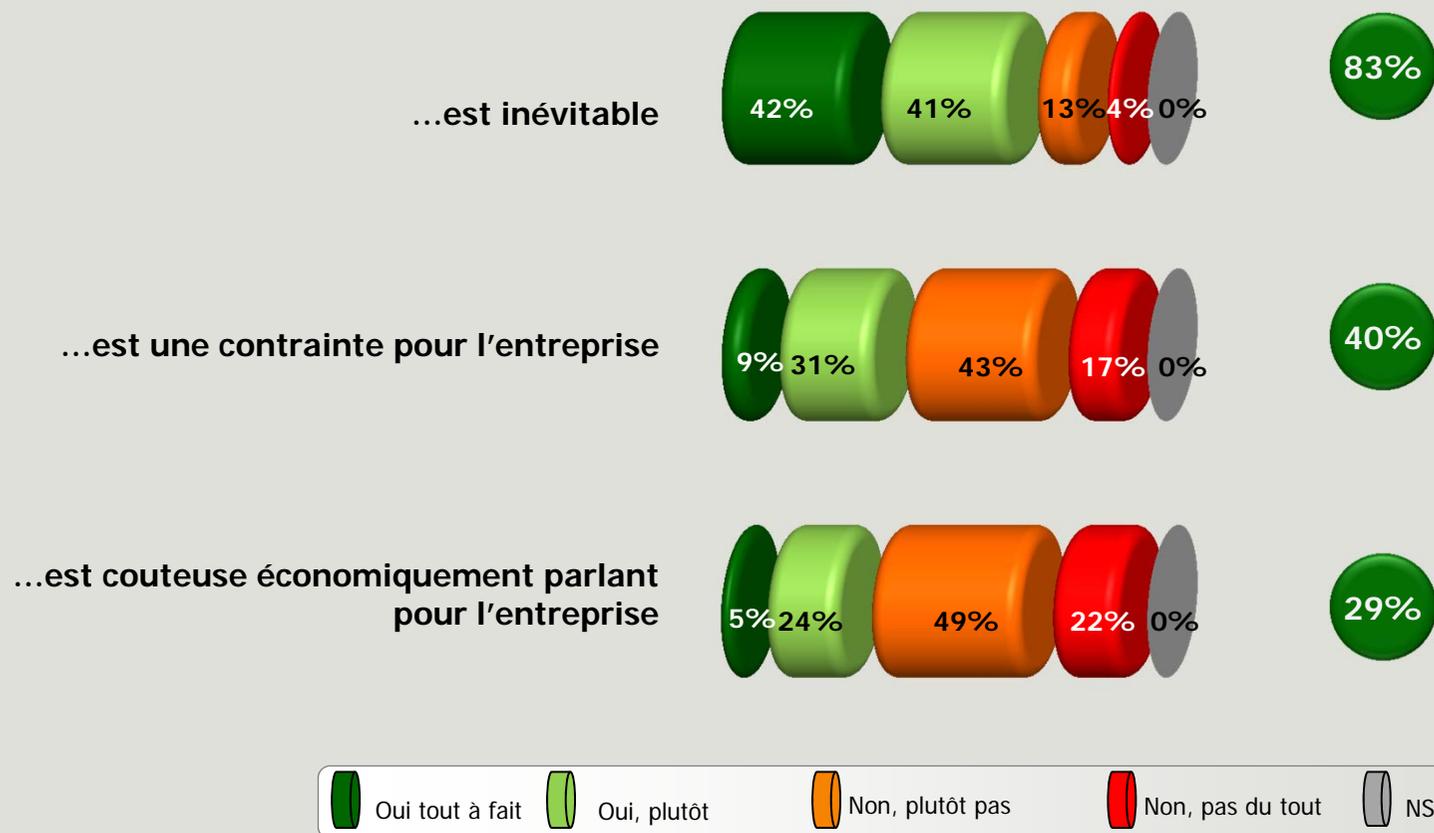
Q : L'utilisation d'une langue non maternelle ...



# Impacts de l'utilisation d'une langue non maternelle

Base : cadres qui utilisent une langue non maternelle

Q : Selon vous, l'utilisation d'une langue non maternelle au sein de votre entreprise...



# Synthèse des enseignements principaux

# Grands enseignements

## ► Un niveau de stress toujours aussi présent

Les cadres, en novembre 2011, continuent de se déclarer stressés. **Le score moyen (6.5) atteint un score jusque-là inégalé** et c'est maintenant 1/3 des cadres interrogés qui attribuent une note de stress supérieure à 7.

Ainsi le niveau de stress ne tend pas à régresser malgré une **prise en compte du stress** par les entreprises **en augmentation** (+2pts). Les facteurs de stress les plus présents restent : le fait d'être fréquemment interrompu dans son travail (régulier pour 73% des interviewés, 84% pour les plus stressés), d'avoir des inquiétudes au sujet de sa situation professionnelle (respectivement 58% et 75%), d'avoir des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle (respectivement 56% et 80%) et enfin de recevoir des ordres ou des consignes contradictoires (respectivement 56% et 73%). On observe toutefois une légère baisse de leur fréquence depuis novembre 2010. Quant aux symptômes de stress ceux-ci sont **tout aussi fréquents**, avec pour certains de **légères hausses observées** notamment sur les symptômes physiques ou liés au renoncement (désir de retraite anticipée, découragement face au travail,...). Ce sont la **tension et les troubles du sommeil** liés aux préoccupations générées par le travail qui touchent le plus les cadres interrogés. Ils sont respectivement 70% et 63% à en souffrir.

## ► Une prise en compte du stress encore insuffisante

Si la prise en compte du stress tend à progresser, les entreprises sont encore nombreuses à négliger ce problème :  $\frac{3}{4}$  d'entre elles, selon les interviewés, ne s'en préoccupent pas et elles sont encore moins nombreuses (9%) à prendre des mesures pour rationaliser le nombre de messages et d'informations circulant par voie électronique. Or pour les personnes plus stressées les outils de communication électronique sont vécus comme particulièrement stressants.

# Grands enseignements

## ▶ Une charge de travail difficile à tenir

Plus de 60% des cadres interrogés ont le sentiment qu'ils disposent **d'insuffisamment de temps** pour réaliser leur travail (61%). Et pour **près des ¾, la charge de travail est toujours plus lourde** (74%). En résulte un score alarmant: près de 90% des cadres estiment qu'ils doivent travailler trop vite (89%). Globalement le ressenti des interviewés évolue peu par rapport à novembre 2010.

En termes de ressources, 40% des cadres déclarent ne **pas disposer des moyens nécessaires** pour effectuer leur travail, soit une augmentation de 4 points depuis novembre 2010. En outre ils sont plus de 50% et de plus en plus nombreux à **avoir le sentiment que leurs responsabilités dépassent leurs compétences** (+4 pts).

## ▶ Une visibilité quasi nulle

A cela s'ajoute une **augmentation des difficultés** à **projeter son entreprise dans l'avenir**. 64% (+4pts) des interviewés estiment qu'il y a trop d'incertitude sur les choix et la stratégie de leur entreprise à court terme et ils passent à 71% (+3pts) à moyen et à long terme.

# Grands enseignements

## ▶ Toutefois, certains facteurs restent positifs

Plus des  $\frac{3}{4}$  des cadres interrogés **sont satisfaits du degré d'autonomie** qu'on leur laisse (76%) et leurs responsabilités sont bien définies pour 59% d'entre eux.

Et pour **près des  $\frac{3}{4}$**  d'entre eux, ils **se sentent soutenus par leurs collègues** (72%).

Ainsi la majorité des cadres interrogés **bénéficie de latitude décisionnelle et de soutien collégial**. Il est intéressant de constater que ces facteurs **supposés favoriser la réduction** du stress ne semblent pas avoir **d'effet radical sur le stress** : les scores des cadres les plus stressés diffèrent peu de ceux des cadres les moins stressés.