



CFE CGC  
Baromètre Stress  
Vague 15 – Novembre 2010

De : Charlotte Le Gaillard et Pauline Misset  
Novembre 2010

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 **1045 personnes**.
- ▶ **Dates d'enquête** : L'échantillon a été interrogé **entre le 17 et le 25 novembre 2010**.
- ▶ **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

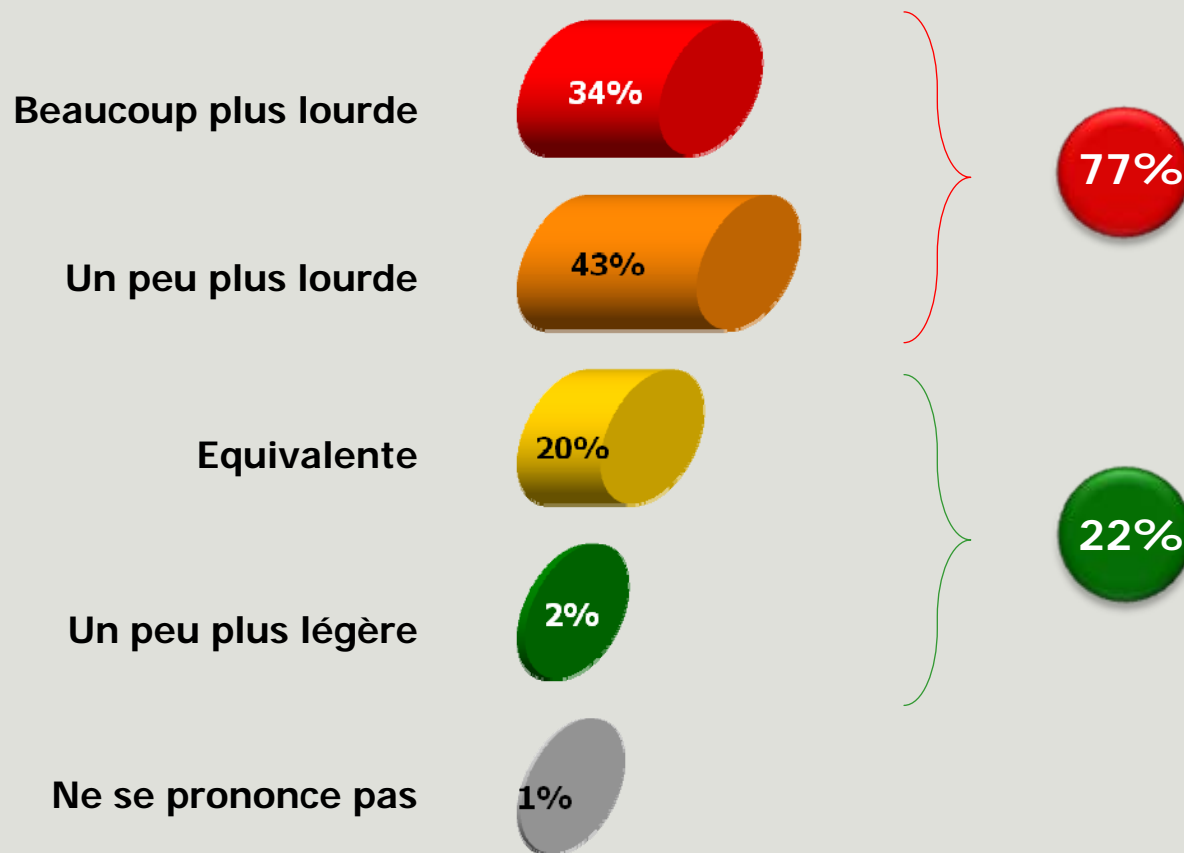
# 1

Les conditions de travail

# Perception de l'évolution de la charge de travail

Base : ensemble de l'échantillon

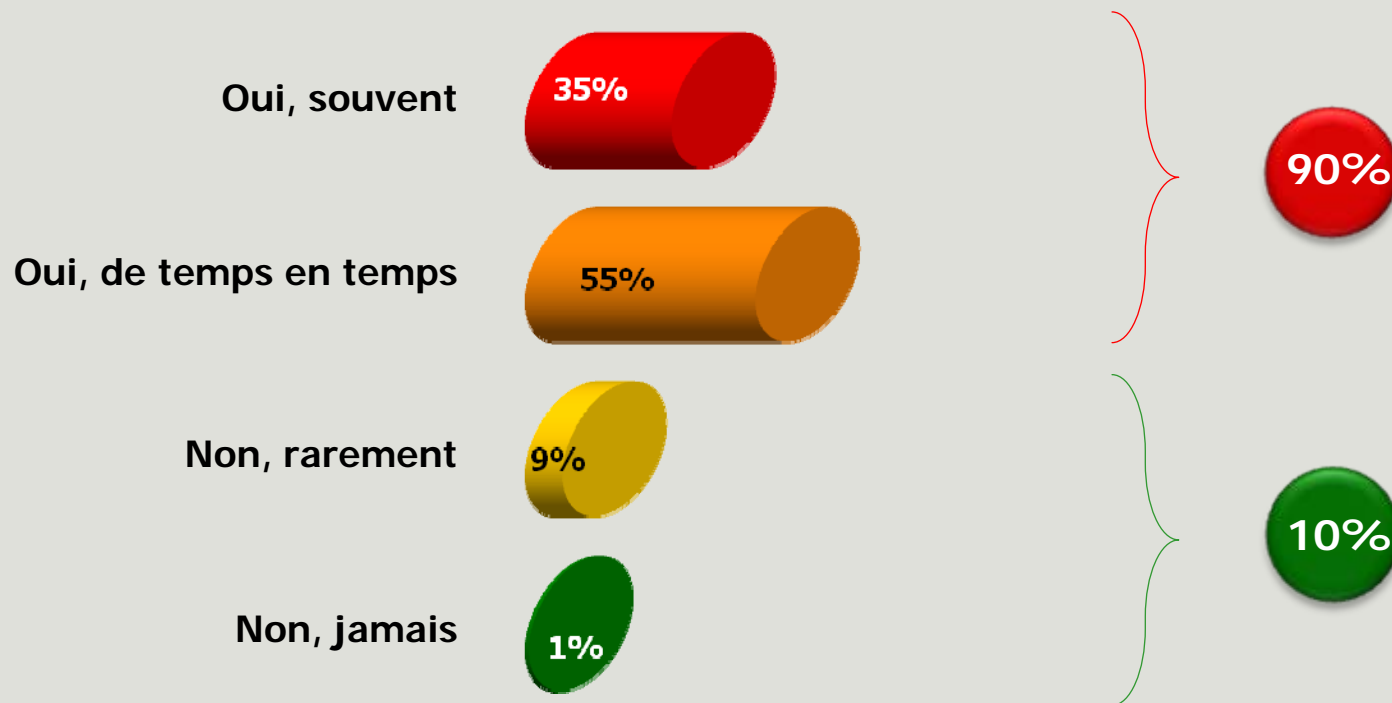
Q: Avez-vous le sentiment que, par rapport à il y a quelques années, la charge de travail dans votre entreprise pour le cadre que vous êtes aujourd'hui



# Perception de la vitesse de travail

Base : ensemble de l'échantillon

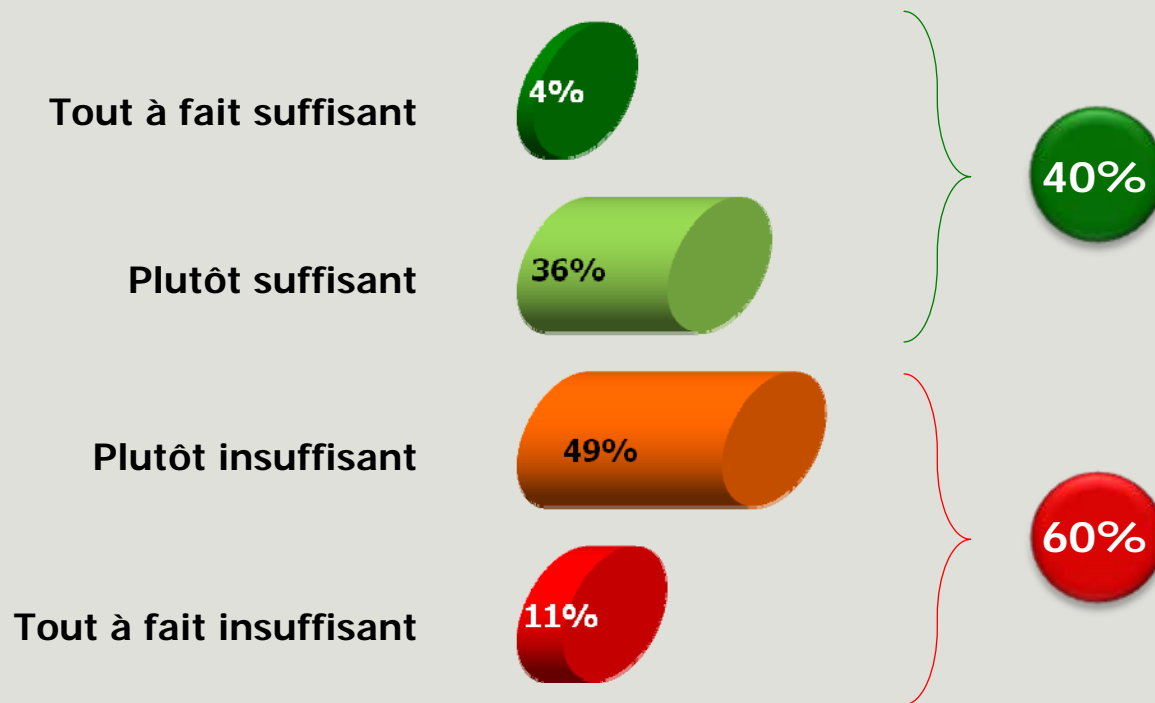
Q: Avez-vous le sentiment que vous devez travailler trop vite ?



# 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... ?

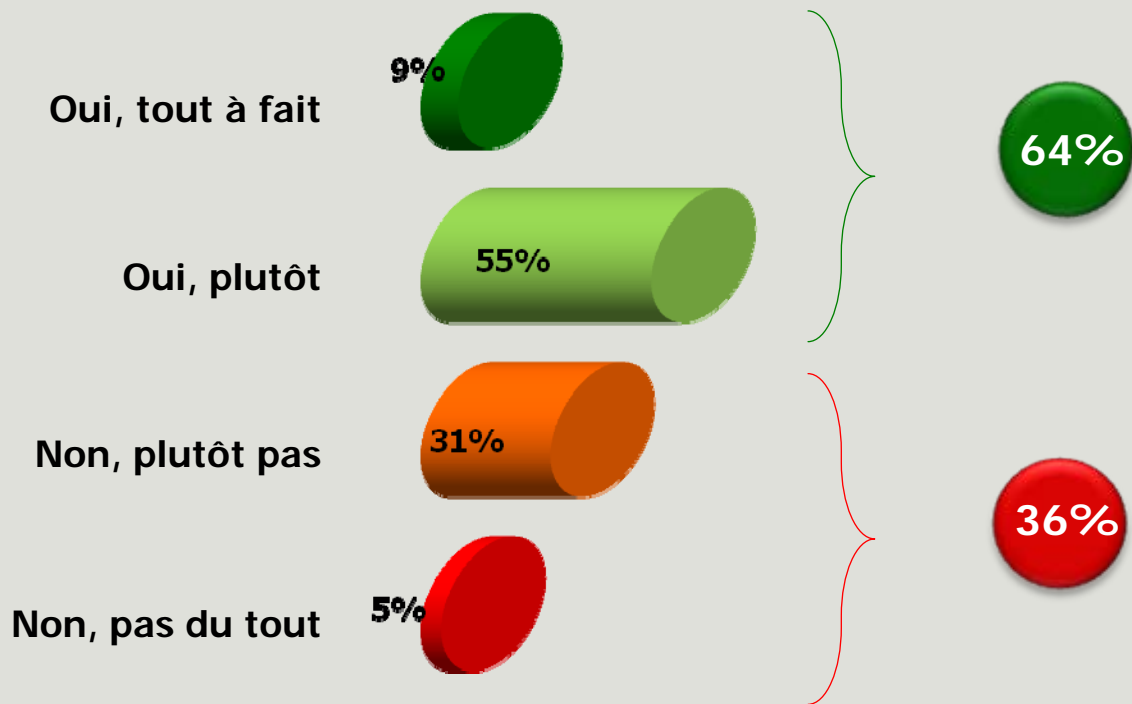




# Présence des outils et moyens nécessaires pour le travail

Base : ensemble de l'échantillon

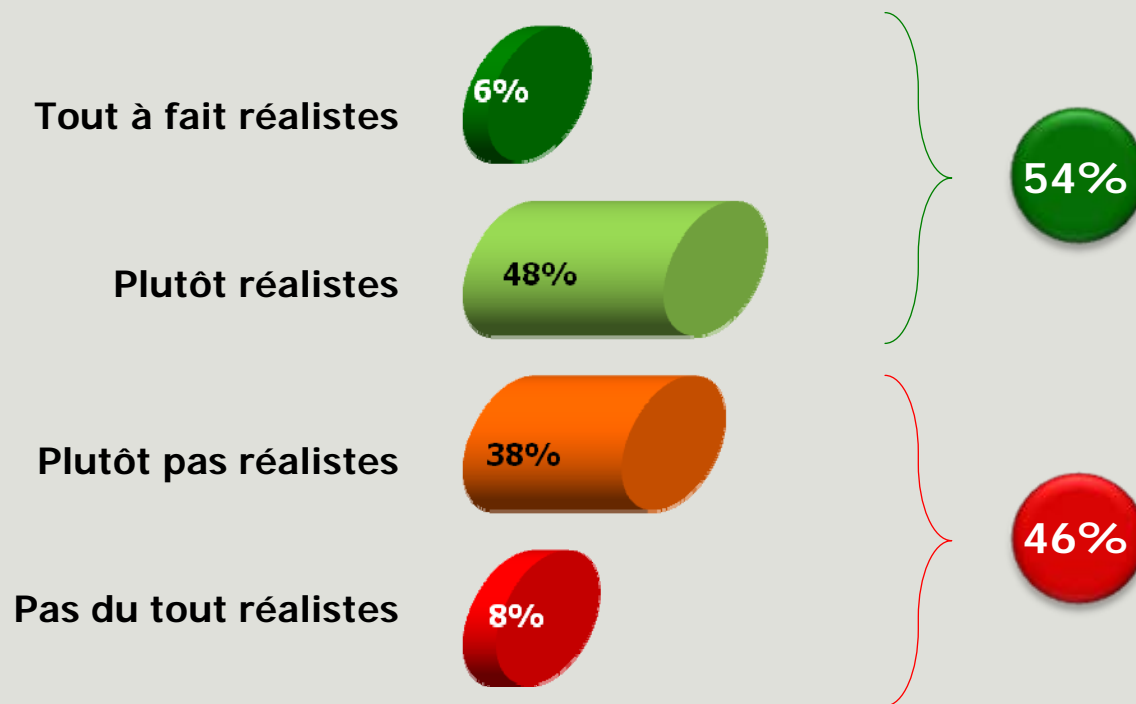
Q: Estimez-vous disposer des outils et des moyens nécessaires pour faire votre travail ?



# Objectifs individuels fixés par la direction

Base : ensemble de l'échantillon

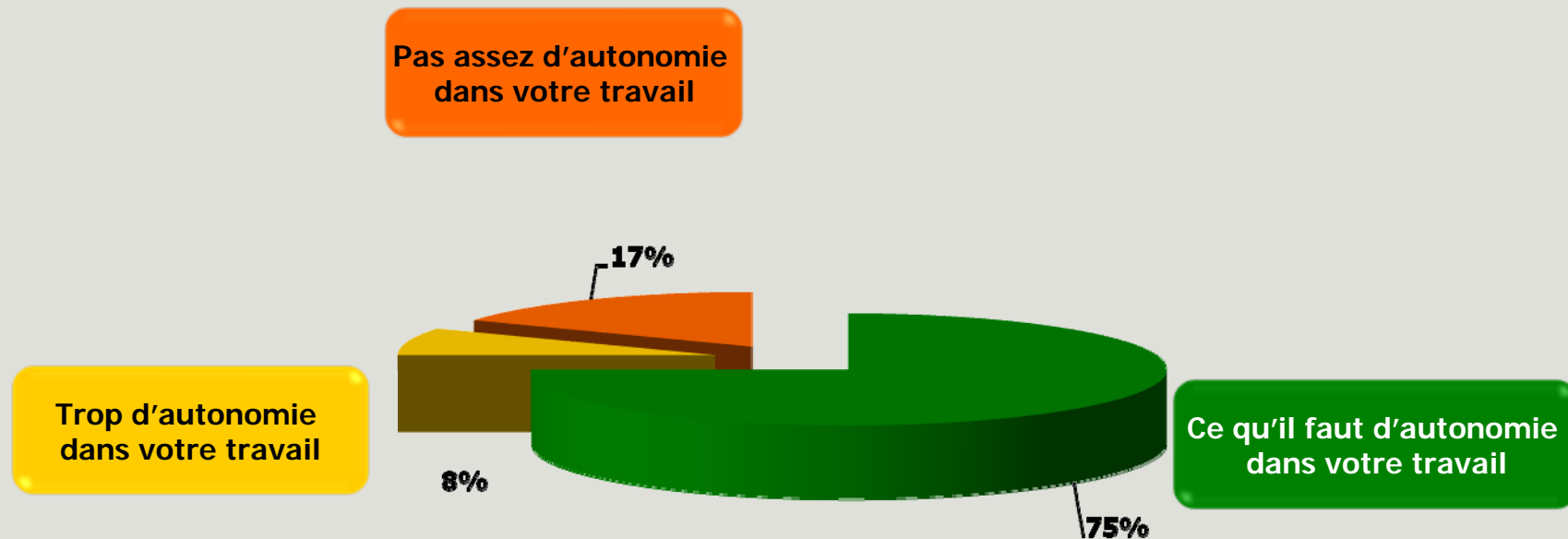
Q: Les objectifs qui vous sont prescrits par votre direction vous paraissent-ils...



# Degré d'autonomie

Base : ensemble de l'échantillon

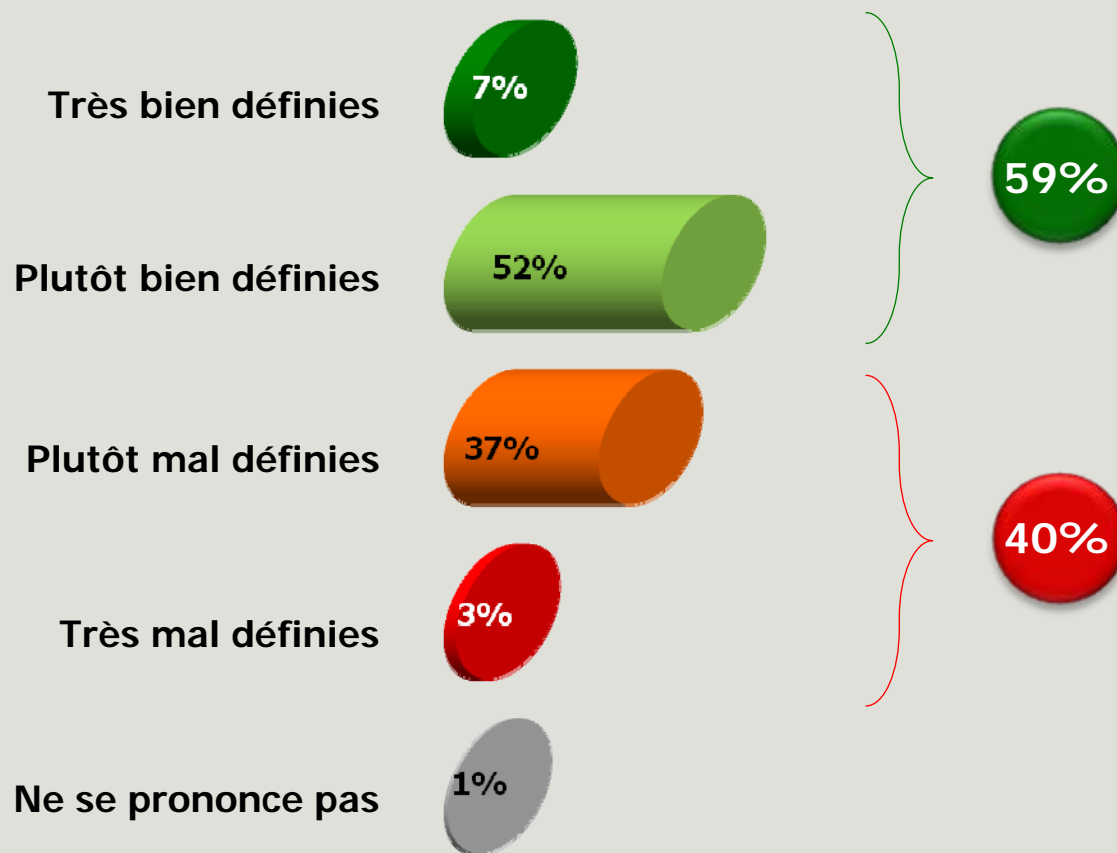
Q: Et diriez-vous que votre entreprise vous laisse... ?



# 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 ?

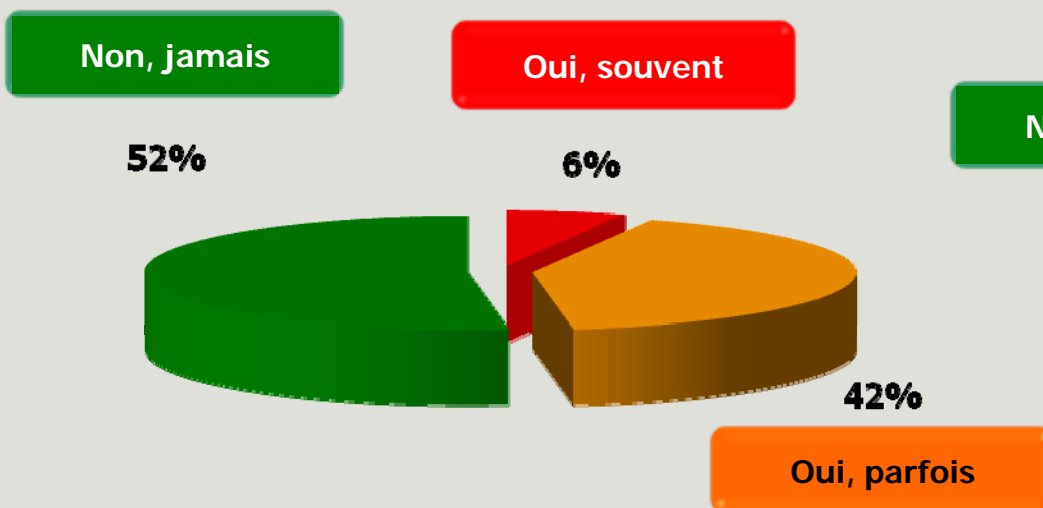


# Degré de responsabilité assumée

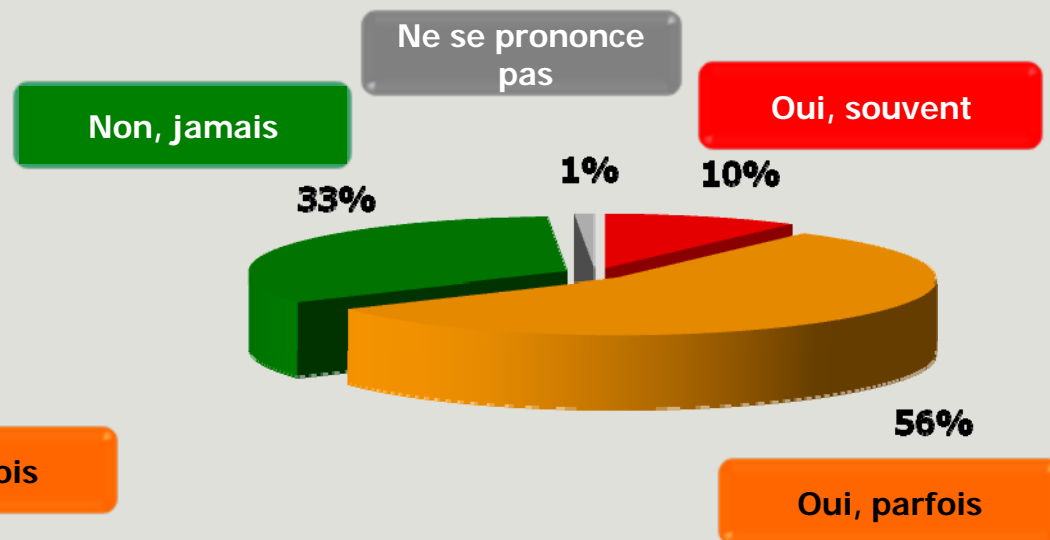
Base : ensemble de l'échantillon

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

## Vos compétences



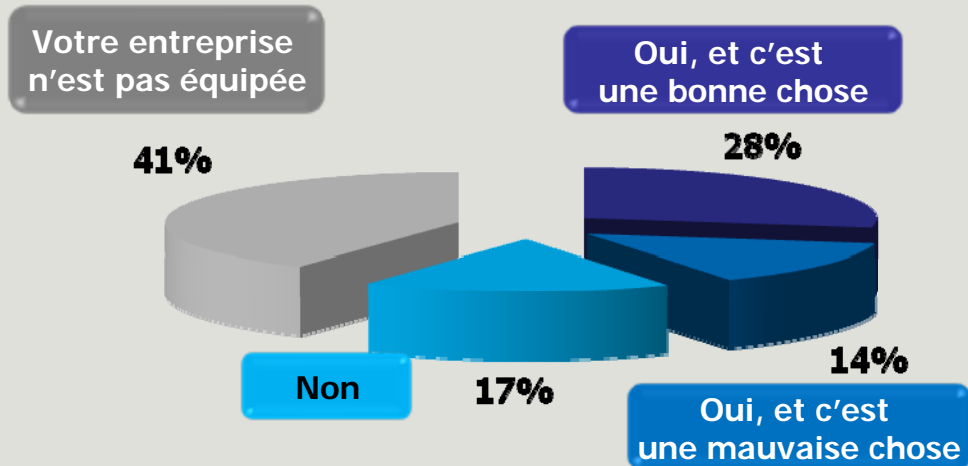
## Votre capacité de contrôle



# Effet des progiciels de gestion sur les conditions de travail

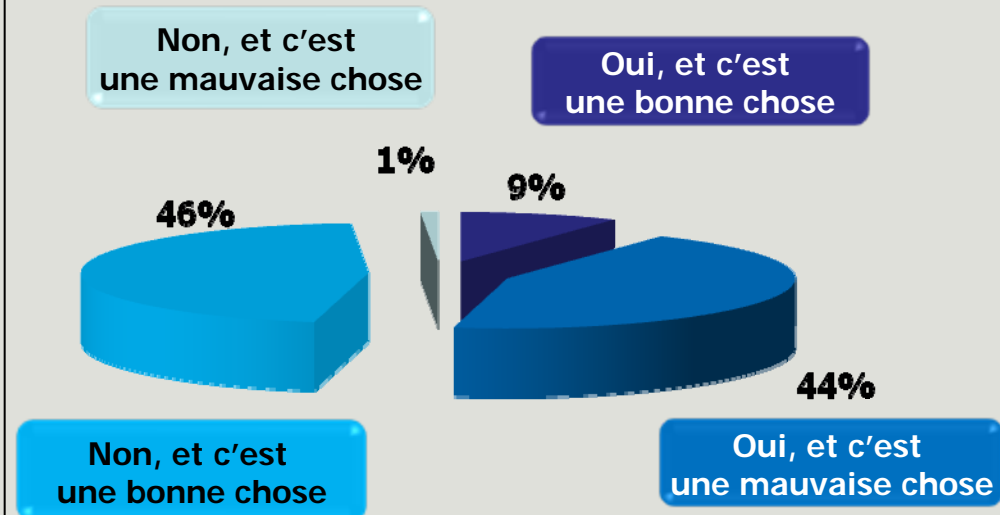
Q: Diriez-vous que l'utilisation de progiciels de gestion intégrés (tels que ERP, SAP par exemple) mécanise votre travail ?

*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%)*



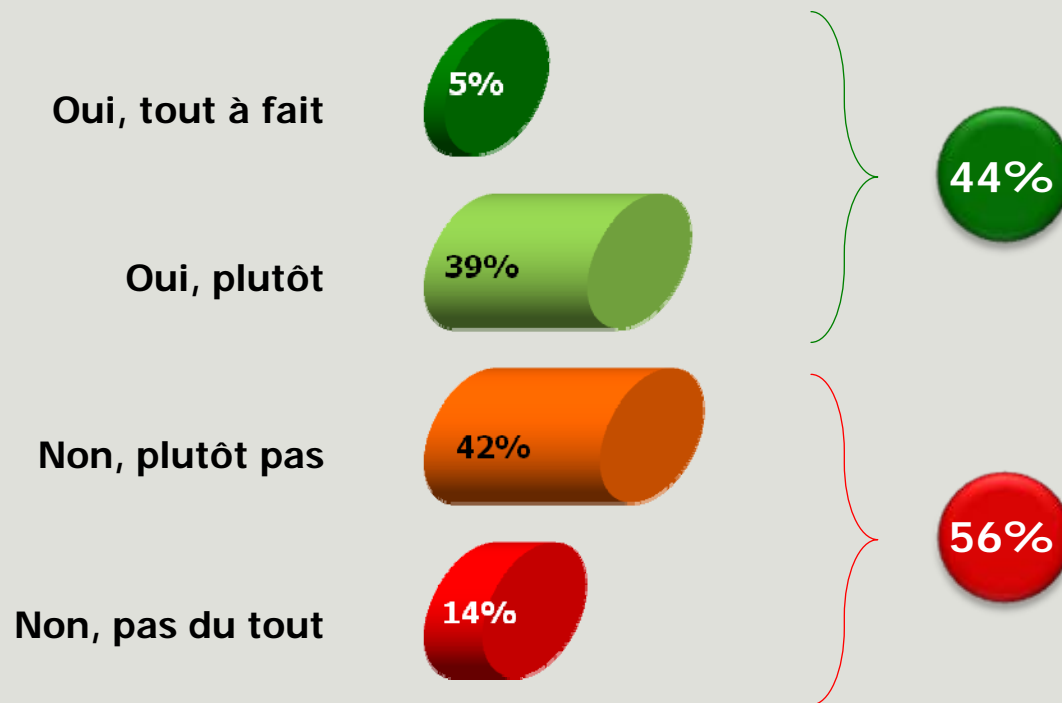
2

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 ?

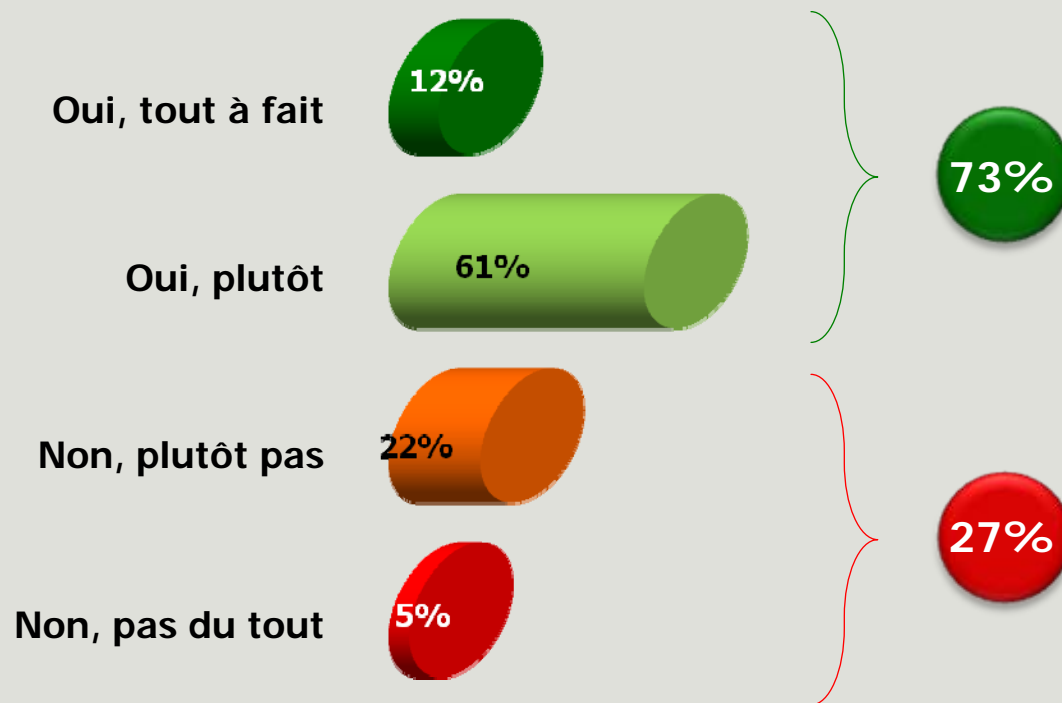




# Sentiment d'être soutenu par ses collègues

Base : ensemble de l'échantillon

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



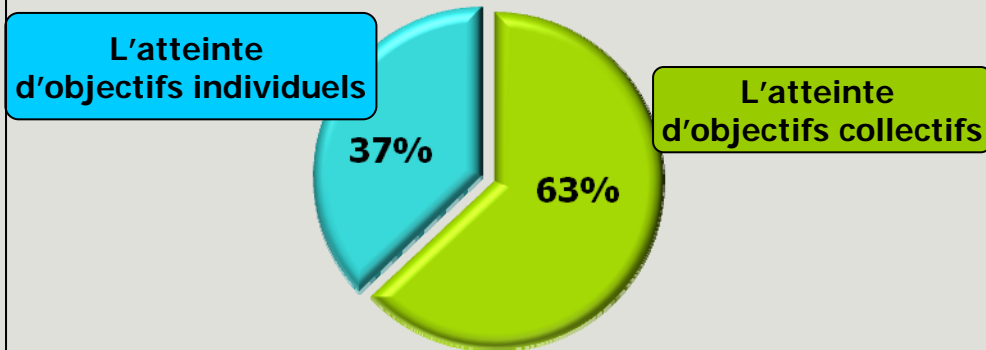
# 3

Politique managériale

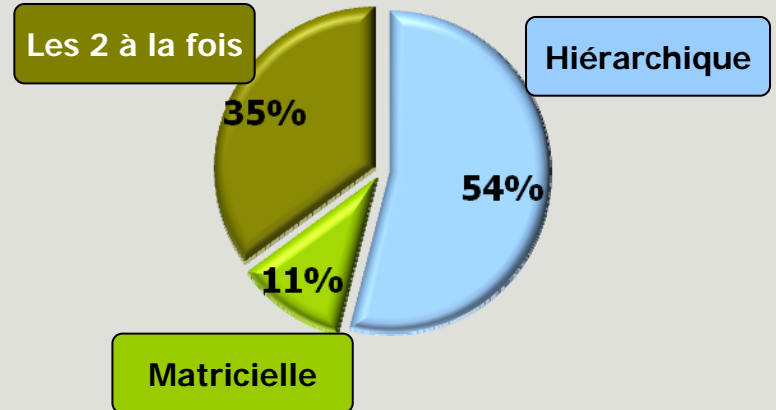
# Perception du style de management

Base : ensemble de l'échantillon

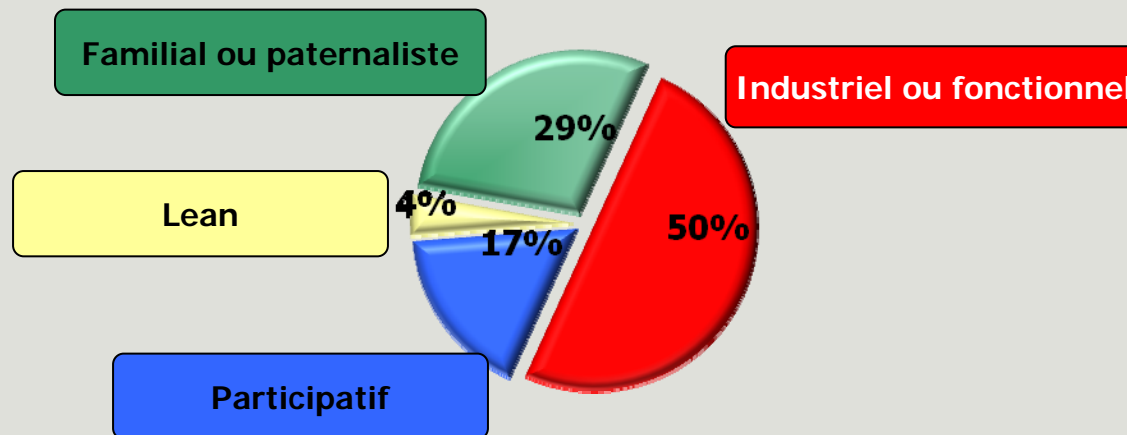
Q: Dans votre entreprise, vous diriez que le management privilégie en général... ?



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



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



# 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... ?

Ce que l'on fait actuellement,  
ce que l'on est capable de faire

39%

Qui l'on connaît, à quel groupe on appartient

34%

D'où l'on est sorti (grandes écoles, grands corps  
de l'État, grandes entreprises...), ce que l'on a  
fait auparavant

18%

Qui l'on est, de qui on est l'héritier ou le  
successeur

8%

Non réponse

1%

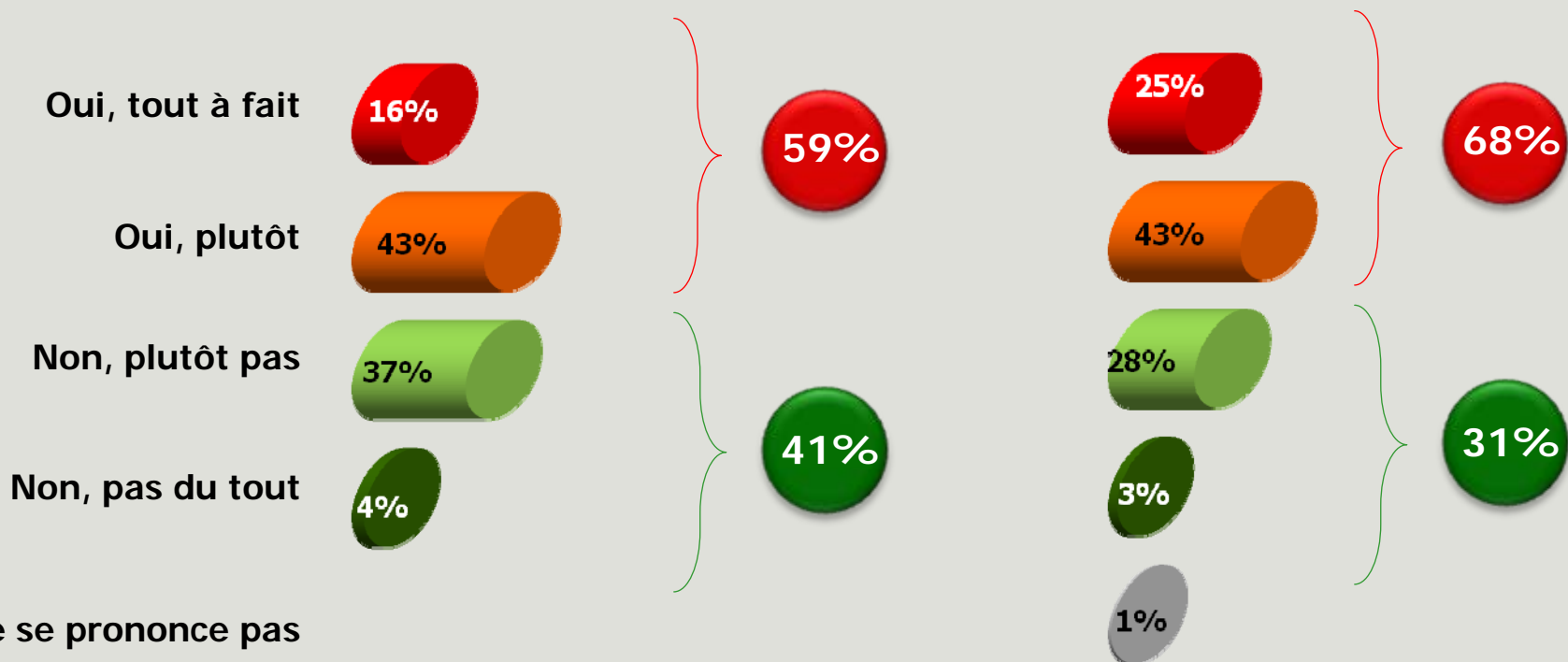
# Clarté des choix et de la stratégie de l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

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

## A court terme

## A moyen ou long terme



# 4

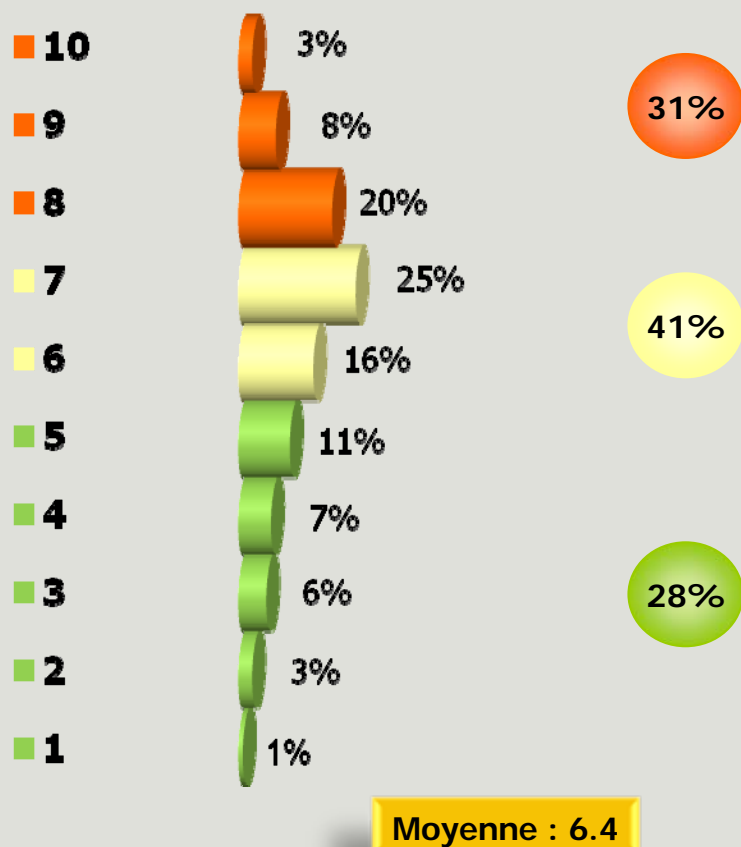
Le stress

# 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

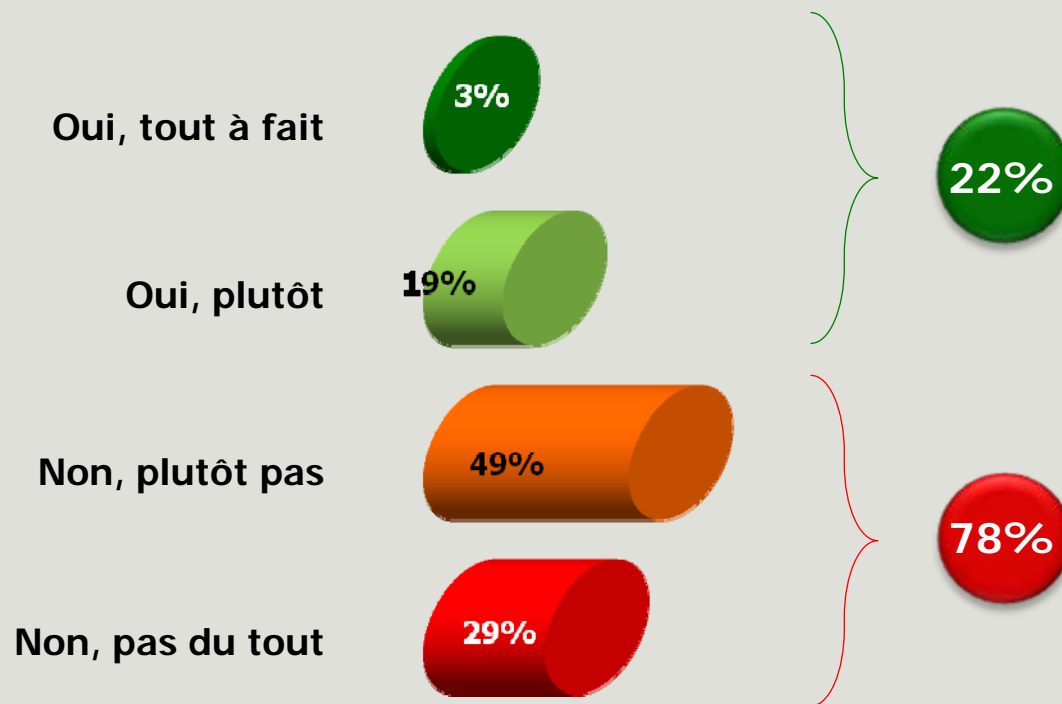
Q : Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'avoir, à cause de votre travail... ?



# 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 ?



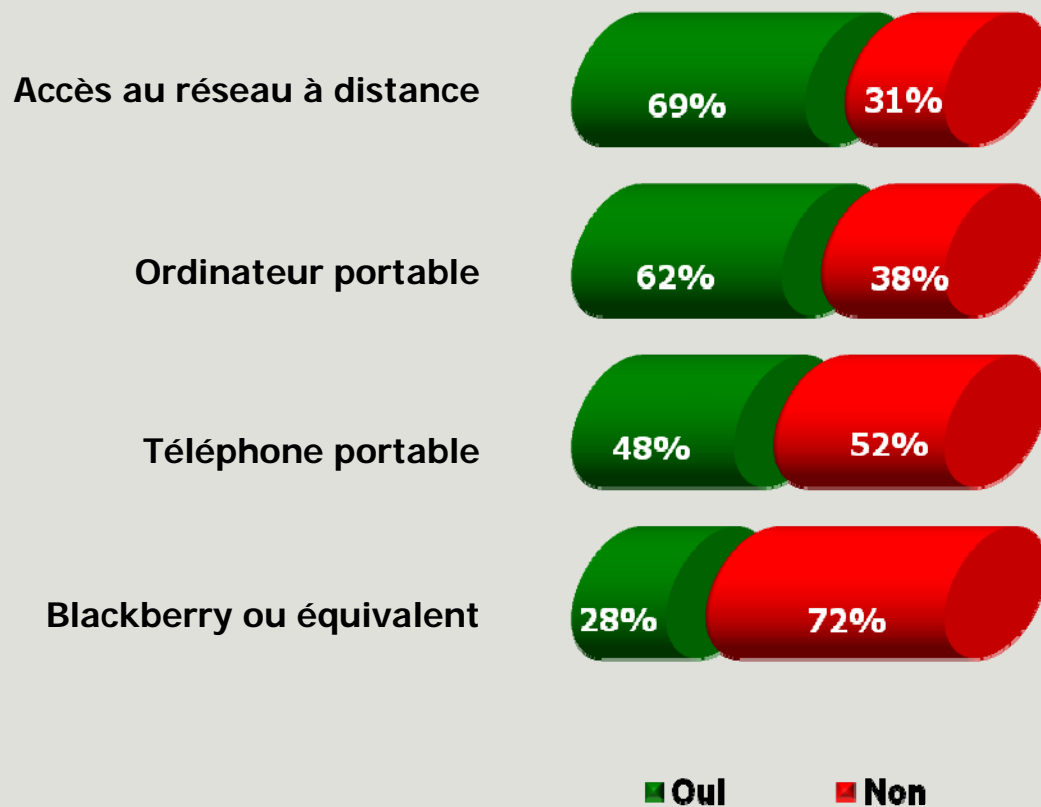
5

Les NTIC

# Équipement fourni par l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

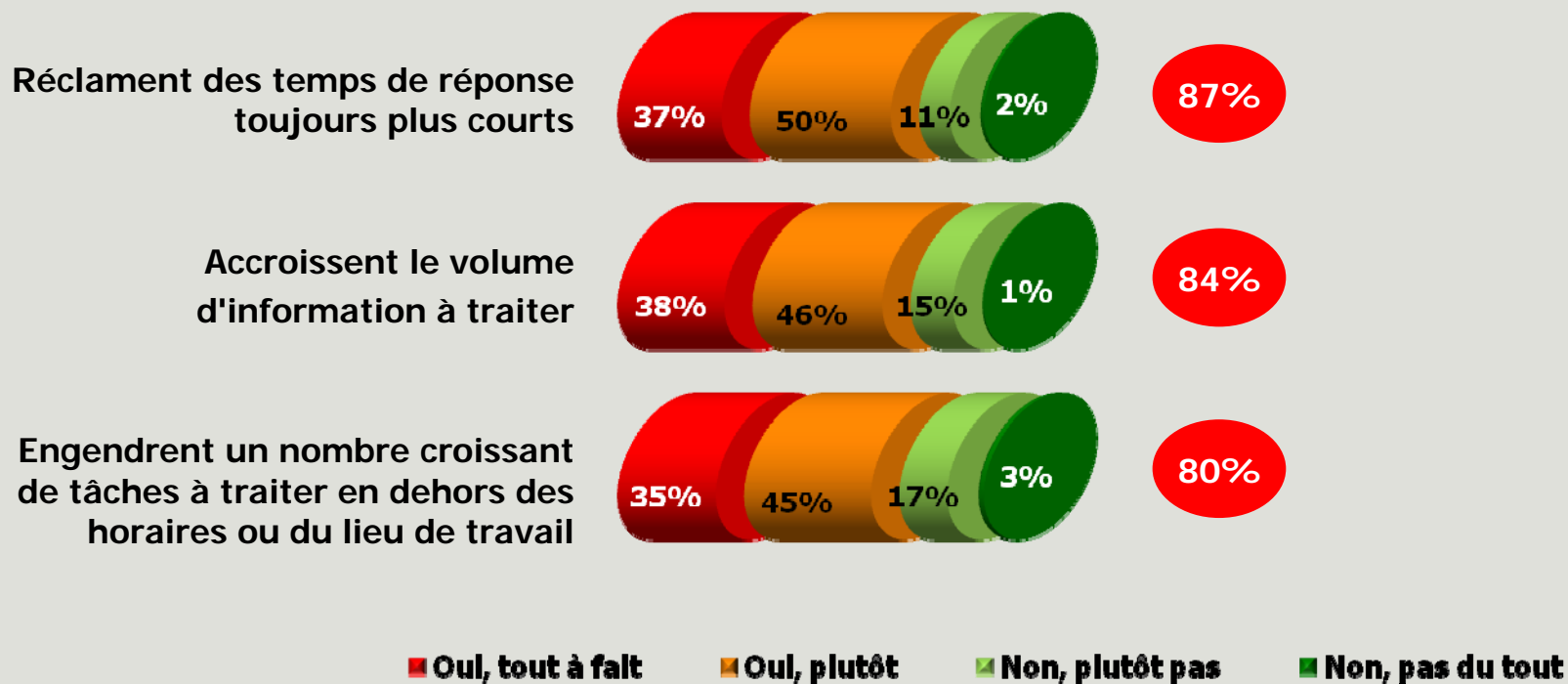
Q : Pour chacun des outils suivants, indiquez si votre entreprise vous le fournit.



# Impacts des outils de communication électroniques

Base : ensemble de l'échantillon

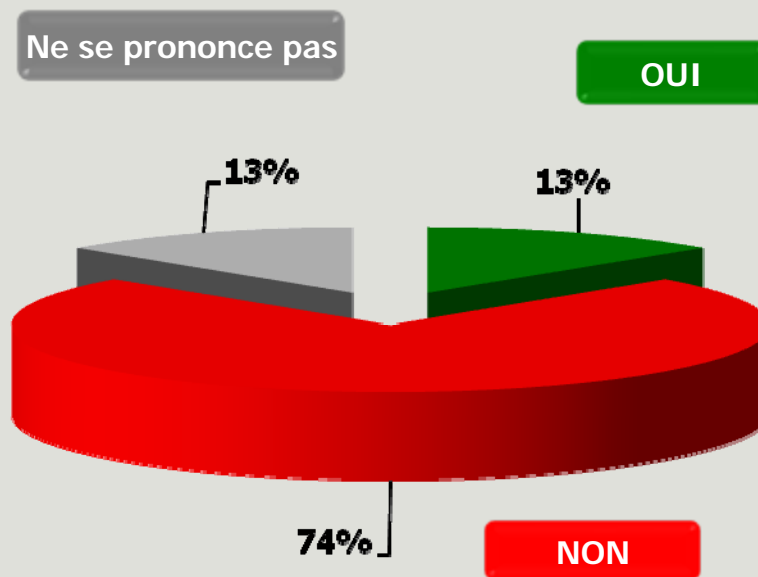
Q : De manière générale, diriez-vous que les outils de communication électroniques comme les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les blackberry... ?



# Mesures prises par l'entreprise pour rationaliser les échanges

Base : ensemble de l'échantillon

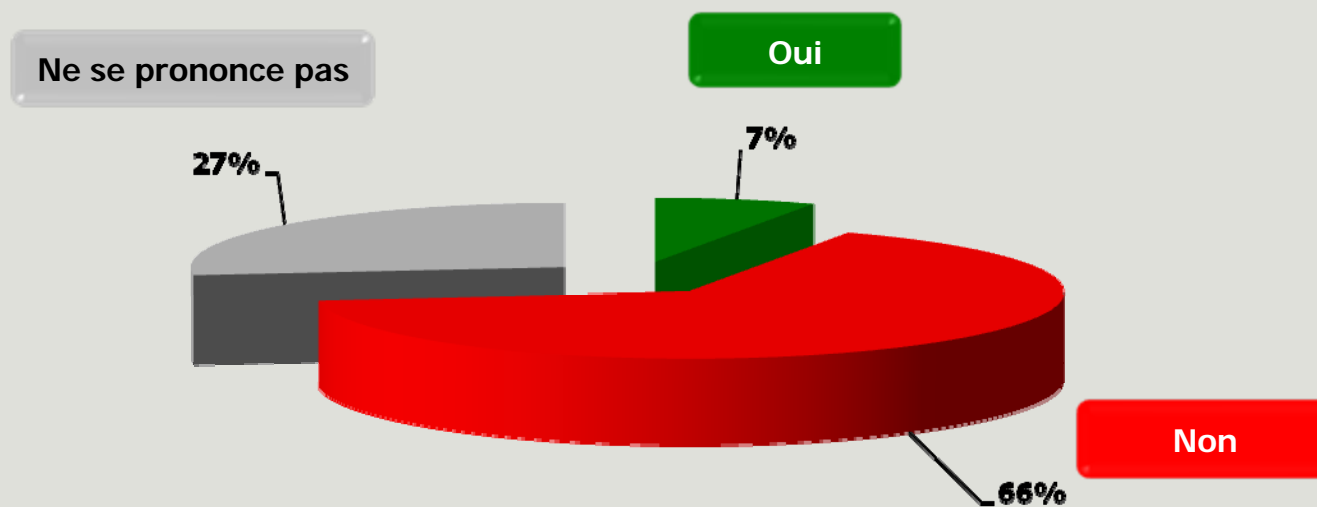
Q: Votre entreprise prend-elle des mesures pour rationaliser le nombre de messages et d'informations circulant par voie électronique ?



# Existence du droit à la déconnexion

Base : ensemble de l'échantillon

Q : Un droit à la déconnexion (absence de lien quel qu'il soit avec l'entreprise sur une période donnée : mail, téléphone...) est-il formalisé dans une charte ou un accord syndical dans votre entreprise ?

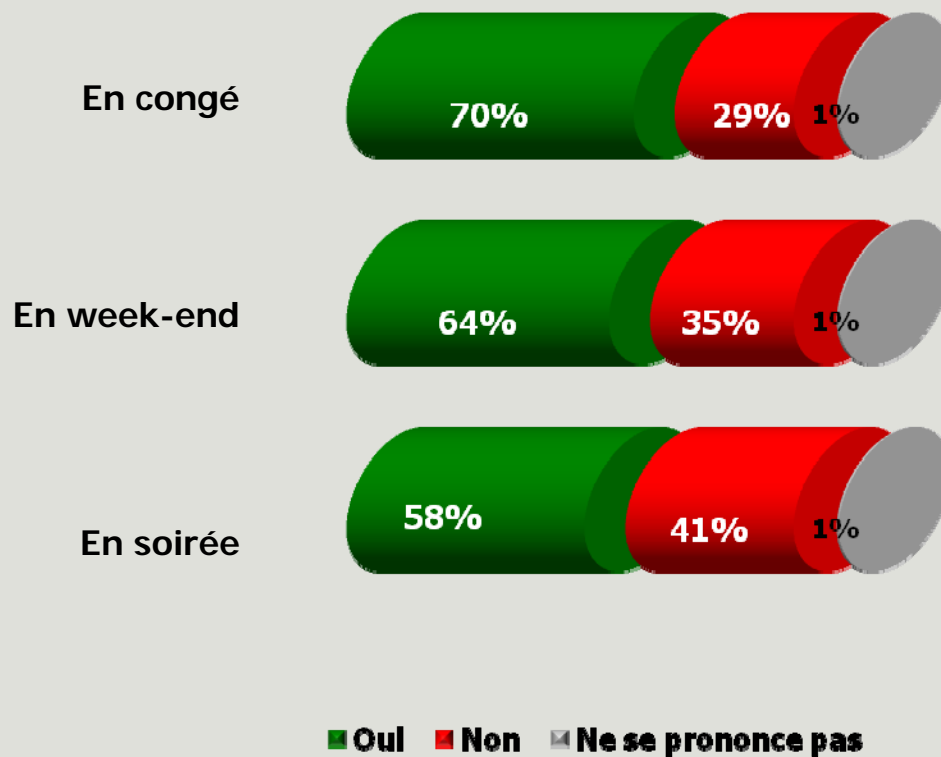




# Sentiment de bénéficier du droit à la déconnexion

Base : ensemble de l'échantillon

Q : Et avez-vous le sentiment de bénéficier de ce droit à la déconnexion lorsque vous êtes :



# Synthèse des enseignements principaux

# Grands enseignements

## ► Un niveau de stress qui augmente et des entreprises perçues comme restant sourdes à cette problématique

Les cadres se déclarent plus stressés que jamais. A l'occasion de cette nouvelle vague est atteint **la plus haute note de stress** depuis 7 ans (6.4).

On observe concomitamment **l'augmentation** de la **fréquence des symptômes** de stress. Les douleurs lombaires, le désir de quitter son travail, la tendance à transmettre son propre stress à ses collègues, le désir de retraite anticipée, mais aussi la tendance à consulter un « psy » sont en **nette évolution** (de 4 à 7 points) ; on retrouve des niveaux atteints en octobre 2009.

En outre, **plus de 2/3** (64%) des cadres interrogés déclarent souffrir de **troubles du sommeil** à **cause de leur travail**. Et pour **1/4** d'entre eux (26%) il leur arrive d'avoir des **difficultés conjugales** liées à leur travail.

Malgré ces malaises **suscités par l'entreprise**, les organisations ne semblent **pas œuvrer à la réduction, ni même prendre acte de la présence du stress** : 78% des salariés estiment que leur entreprise ne **prend pas en compte le stress**.

# Grands enseignements

## ▶ Des facteurs de stress multiples

### ▶ Des conditions de travail toujours plus complexes ...

Les cadres ont le sentiment que leur **charge de travail** ne cesse de **s'intensifier** (77% soit +5 points), quand la **vitesse d'exécution** reste **régulièrement trop intense** (90% estiment qu'on leur demande de travailler trop vite). On observe en conséquence, une **insuffisance ressentie** du **temps disponible** pour accomplir son travail qui augmente (+4 points en 1 an). Les cadres sont d'ailleurs près de la moitié à juger que **leurs objectifs ne sont pas réalistes** (46%).

**L'augmentation des NTIC** (les entreprises fournissent de plus en plus de Blackberry (+9 points) et de téléphones (+3 points)), contribue à cet état de fait. La **connexion permanente** qu'impliquent ces nouveaux outils et en particulier les « Smart phones » engendrent pour ces cadres de **nombreuses contraintes supplémentaires** : des temps de réponses toujours plus courts (87%), un volume d'information à traiter qui augmente (84%) et un nombre croissant de tâches à accomplir (80%). Ils sont d'ailleurs **plus d'1/3** à estimer qu'en week-end comme en soirée ils n'ont pas **le droit à la déconnexion** et **près des 3/4** à estimer que leur entreprise **ne met pas en place** de **mesures de rationalisation** (74%). En découlent des difficultés à **concilier vie professionnelle et vie personnelle** (+2 point) pour 59% d'entre eux.

A cela s'ajoute une **augmentation des difficultés** à **se projeter** et à **projeter son entreprise dans l'avenir**. Les cadres jugent la clarté des choix et de la stratégie de leur entreprise **plus sévèrement** qu'en juillet, à court (+2 points) comme à moyen et long terme (+5 points sur le oui tout à fait) et on observe une **intensification** de leurs **inquiétudes** à l'égard de la **pérennité de leur situation** (+4 à +5 points) : ils s'inquiètent au sujet de leur situation professionnelle, craignent des pertes financières et de perdre leur emploi.

# Grands enseignements

## ▶ ...qui se doublent d'un soutien hiérarchique insuffisant et d'un soutien collégial en recul

**Plus de la moitié** des cadres ne se sentent **pas soutenus** par leur hiérarchie qui selon eux ne reconnaît pas leurs efforts à leur juste valeur (56%).

Et si le taux de cadres estimant être **soutenus par leurs collègues reste élevé** (73%), celui-ci **a perdu** 5 points en 1 an.

➔ **Aussi les cadres subissent-ils des conditions de travail reconnues comme étant génératrices de stress. Et le soutien hiérarchique et collégial, qui, selon Karasek, permet de réduire le niveau de stress, est respectivement insuffisant ou en recul.**

## ▶ Cependant des évolutions positives de facteurs importants de détresse

La plupart des cadres sont, en effet, **satisfaits du degré d'autonomie** qu'on leur laisse (75%) et **de l'adéquation** entre la **tâche** à effectuer et les **outils et moyens** à disposition (64%, +4 points en 1 an).

Ils sont légèrement **moins nombreux** à se satisfaire de **la définition de leur responsabilité** (59%), cependant on observe une nette diminution du taux de très insatisfait (-8 points en un an).

En outre, on constate une **évolution** intéressante des **sources de pouvoir** dans l'entreprise. Celui-ci semble s'obtenir de plus en plus via **ce que l'on fait et ce dont on est capable** (+3 points en 1 an).