



CFE CGC
Baromètre Stress
Vague 12 – mars 2009

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 1052 personnes. Il a été constitué par extraction aléatoire parmi les cadres actifs au sein de Newpanel, le panel en ligne représentatif d'OpinionWay. Les répondants ont été incentivés.

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.

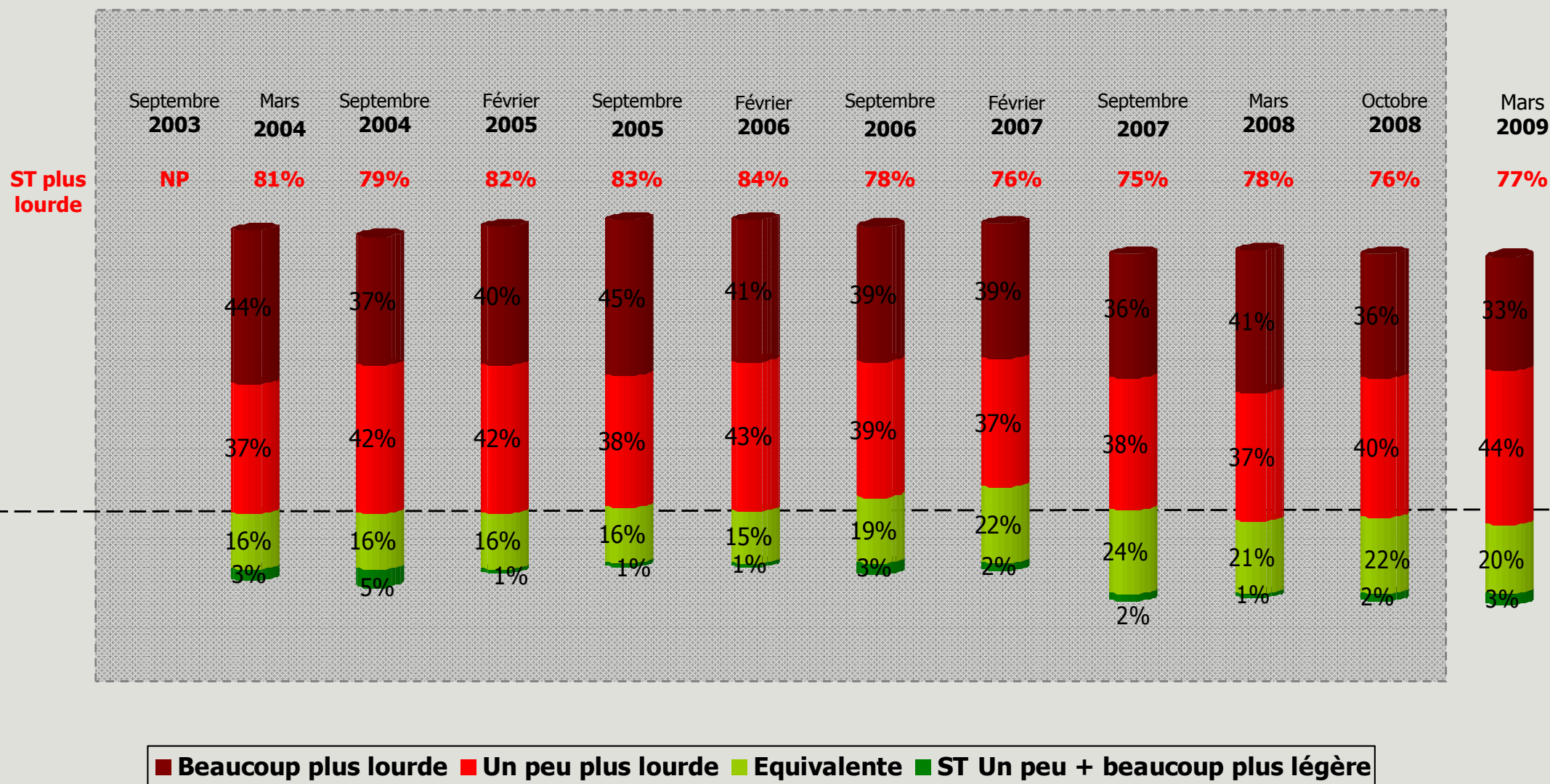
► L'étude a été réalisée conformément à la norme ISO 20252.

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

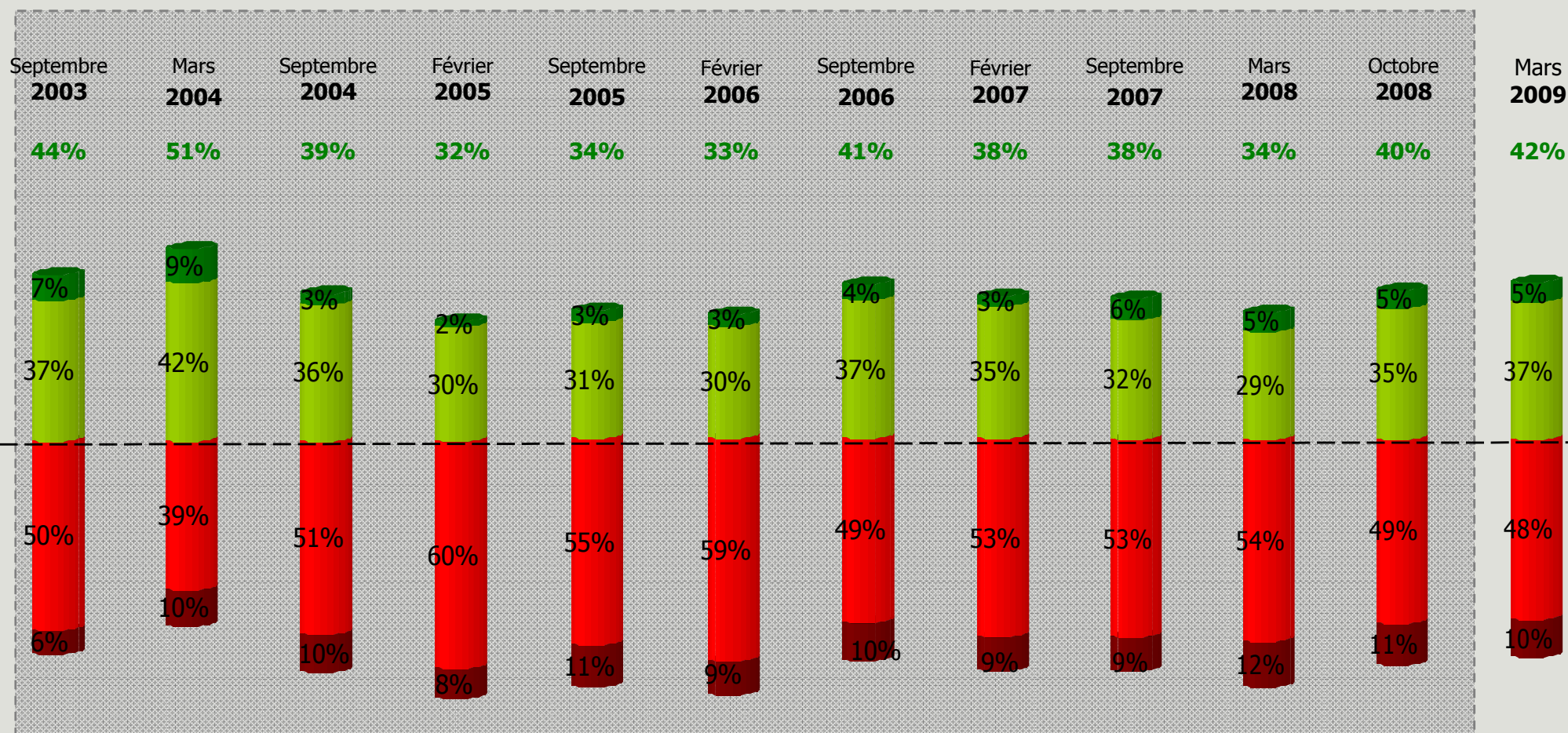


Temps disponible pour accomplir son travail

Base : ensemble de l'échantillon

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

ST
suffisant



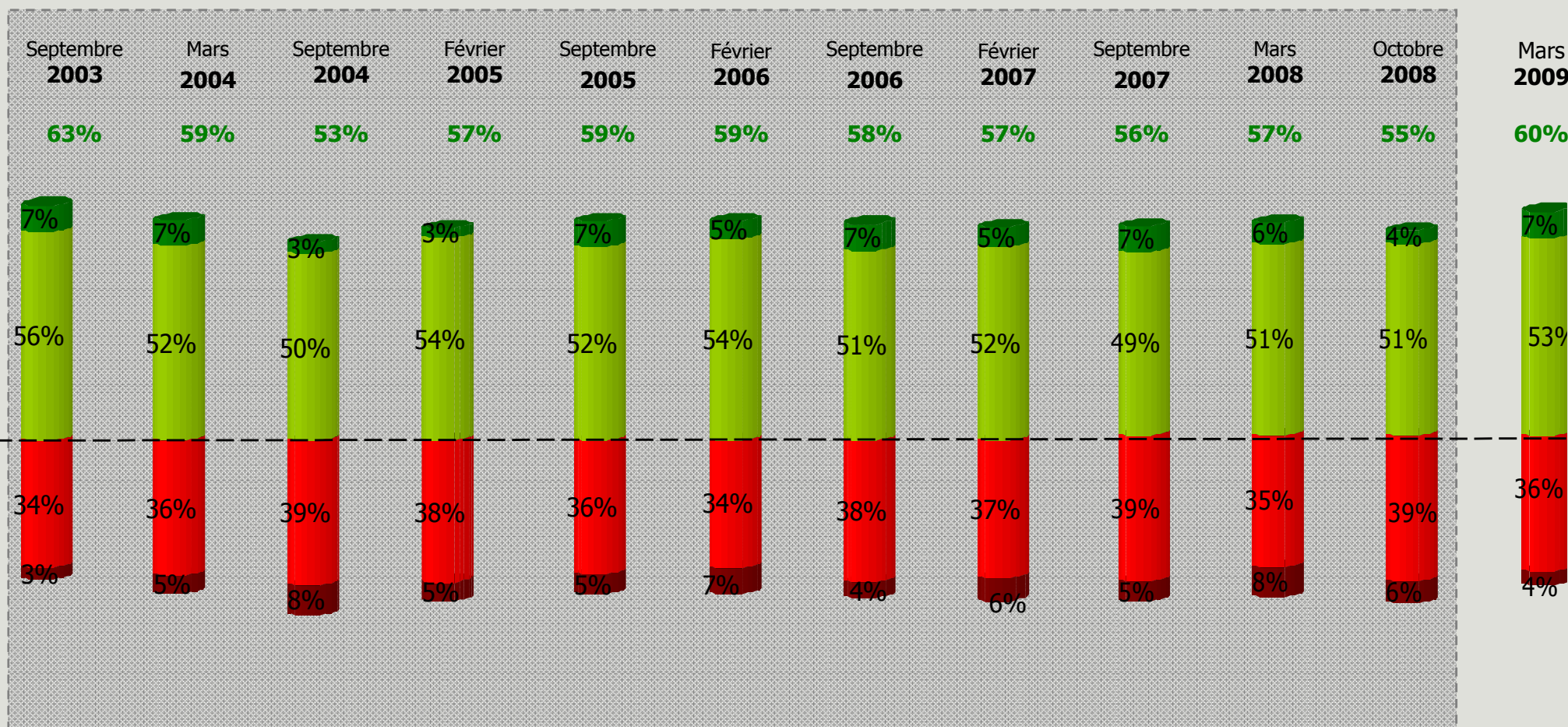
■ Tout à fait suffisant
 ■ Plutôt suffisant
 ■ Plutôt insuffisant
 ■ Tout à fait insuffisant

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



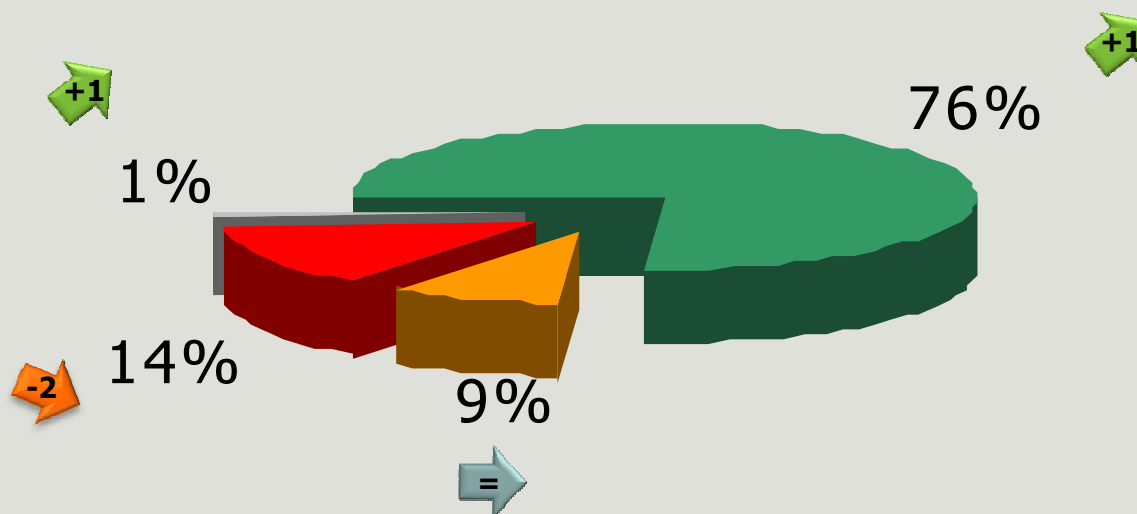
■ Tout à fait réalistes
 ■ Plutôt réalistes
 ■ Plutôt pas réalistes
 ■ Pas du tout réalistes

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



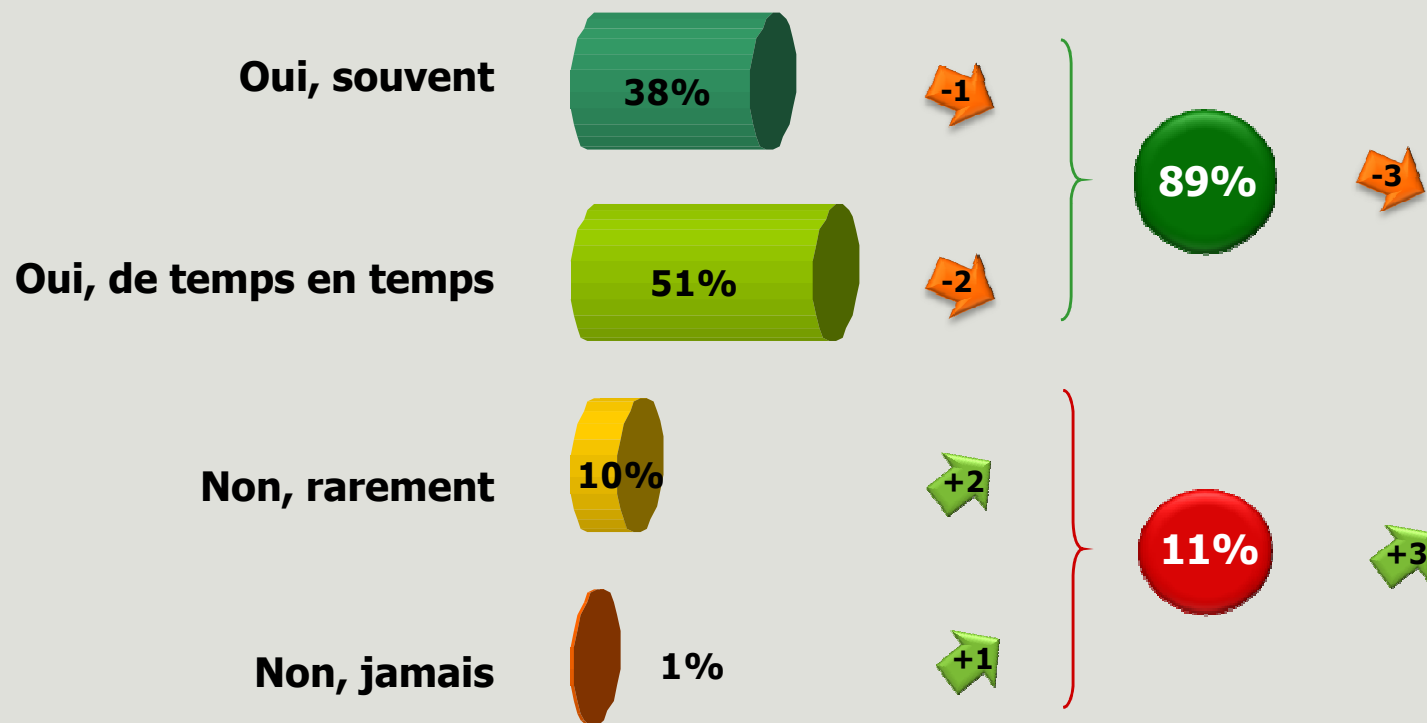
- Ce qu'il faut d'autonomie dans votre travail
- Trop d'autonomie dans votre travail
- Pas assez d'autonomie dans votre travail
- NSP

Perception de la vitesse de travail

Base : ensemble de l'échantillon

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

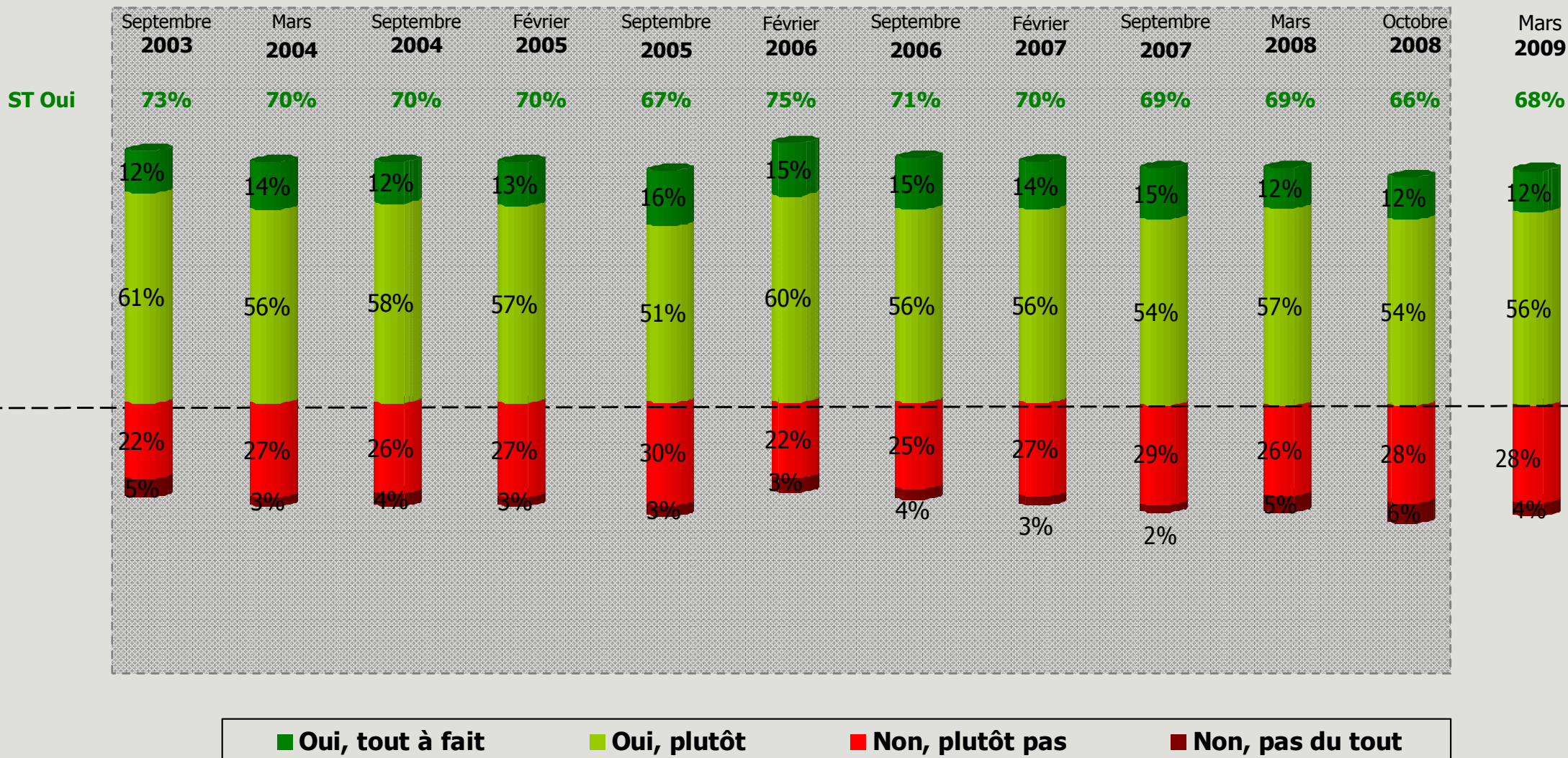
Évolutions par rapport
à la vague précédente



Outils et moyens nécessaires pour le travail

Base : ensemble de l'échantillon

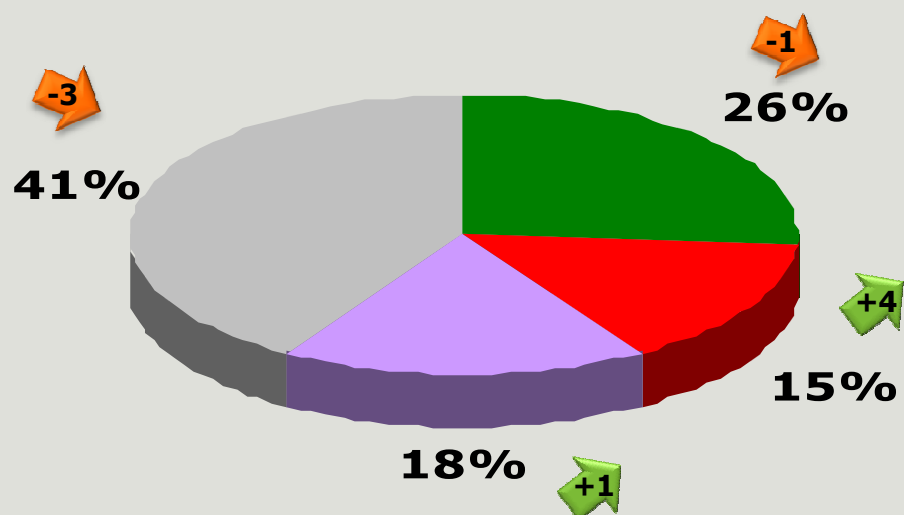
Q: Estimez-vous disposer des outils et des moyens nécessaires pour faire votre travail?



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 ?

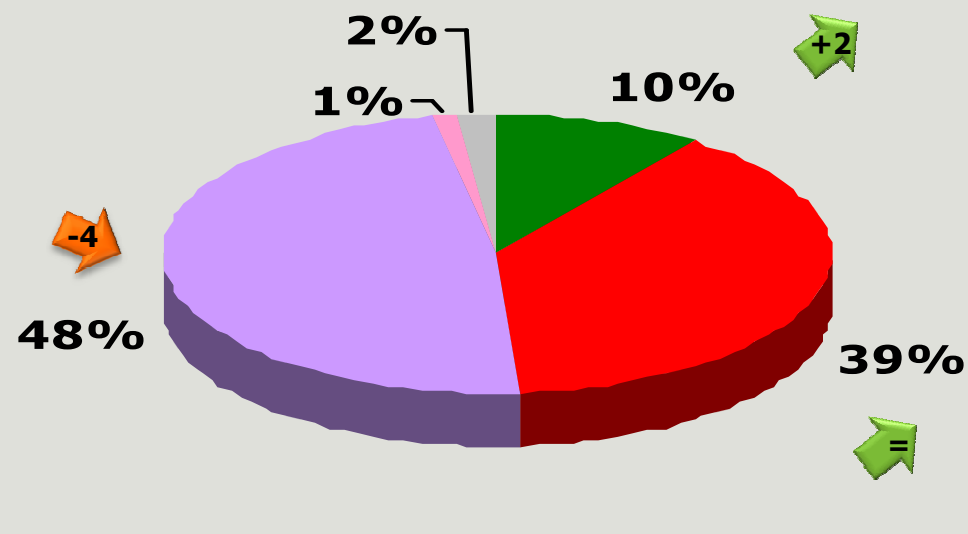
Base : ensemble de l'échantillon



- 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

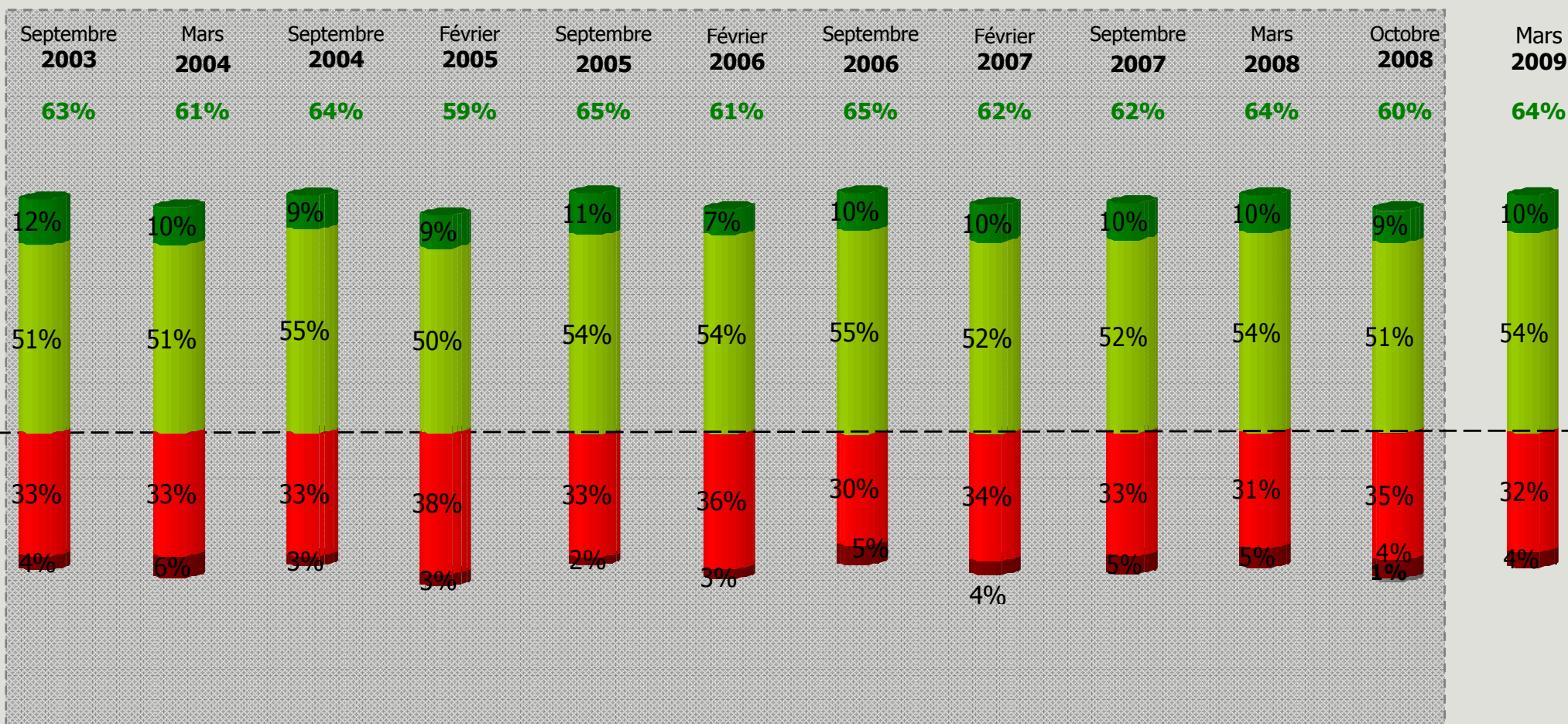


Perception de la définition des responsabilités

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 ?

ST bien définies



■ Très bien définies
 ■ Plutôt bien définies
 ■ Plutôt mal définies
 ■ Très mal définies

Degré de responsabilité assumée

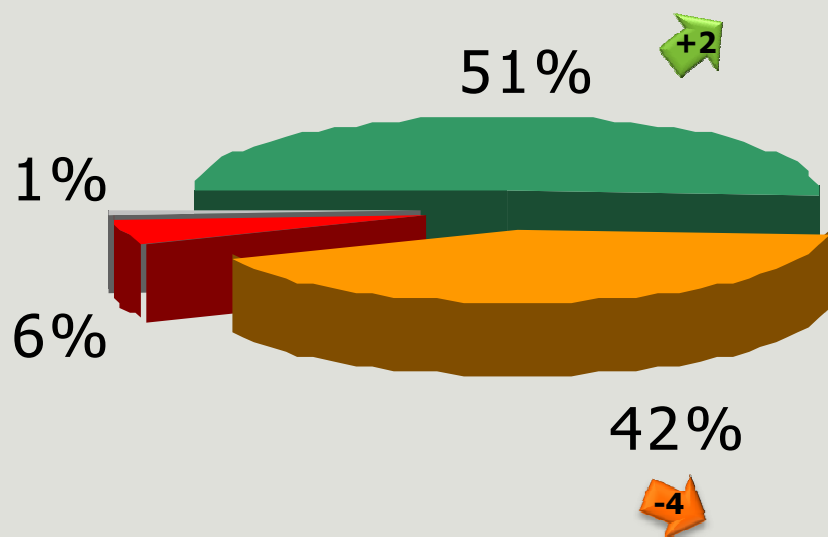
Base : ensemble de l'échantillon

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

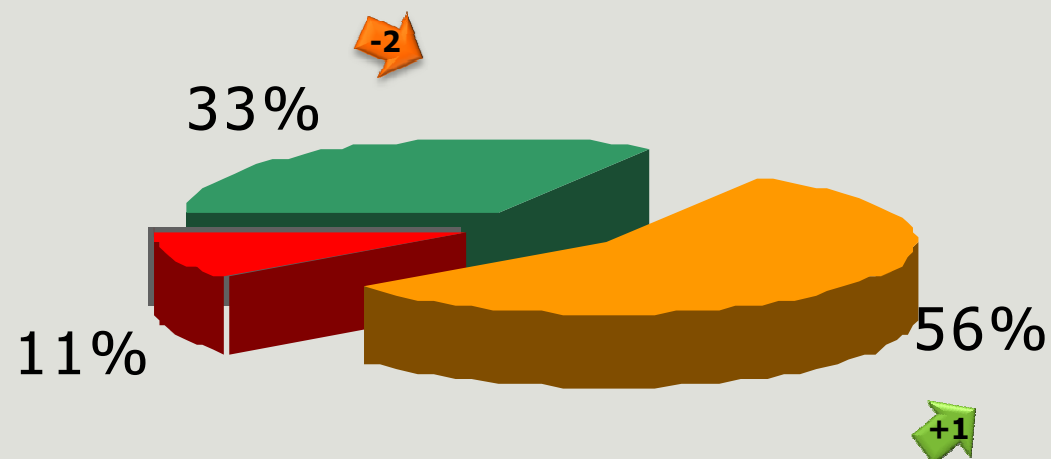
Évolutions par rapport à la vague précédente



Vos compétences



Votre capacité de contrôle



■ Oui, souvent

■ Oui, parfois

■ Non, jamais

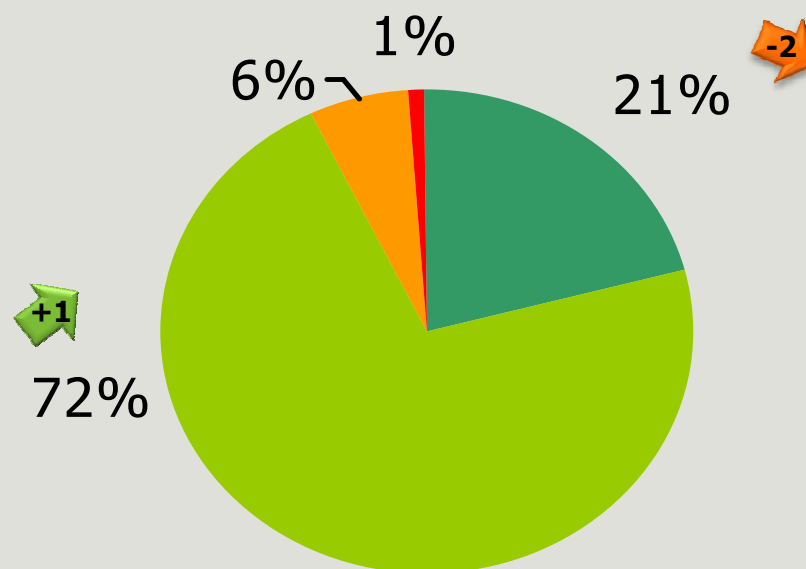
■ NSPP

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

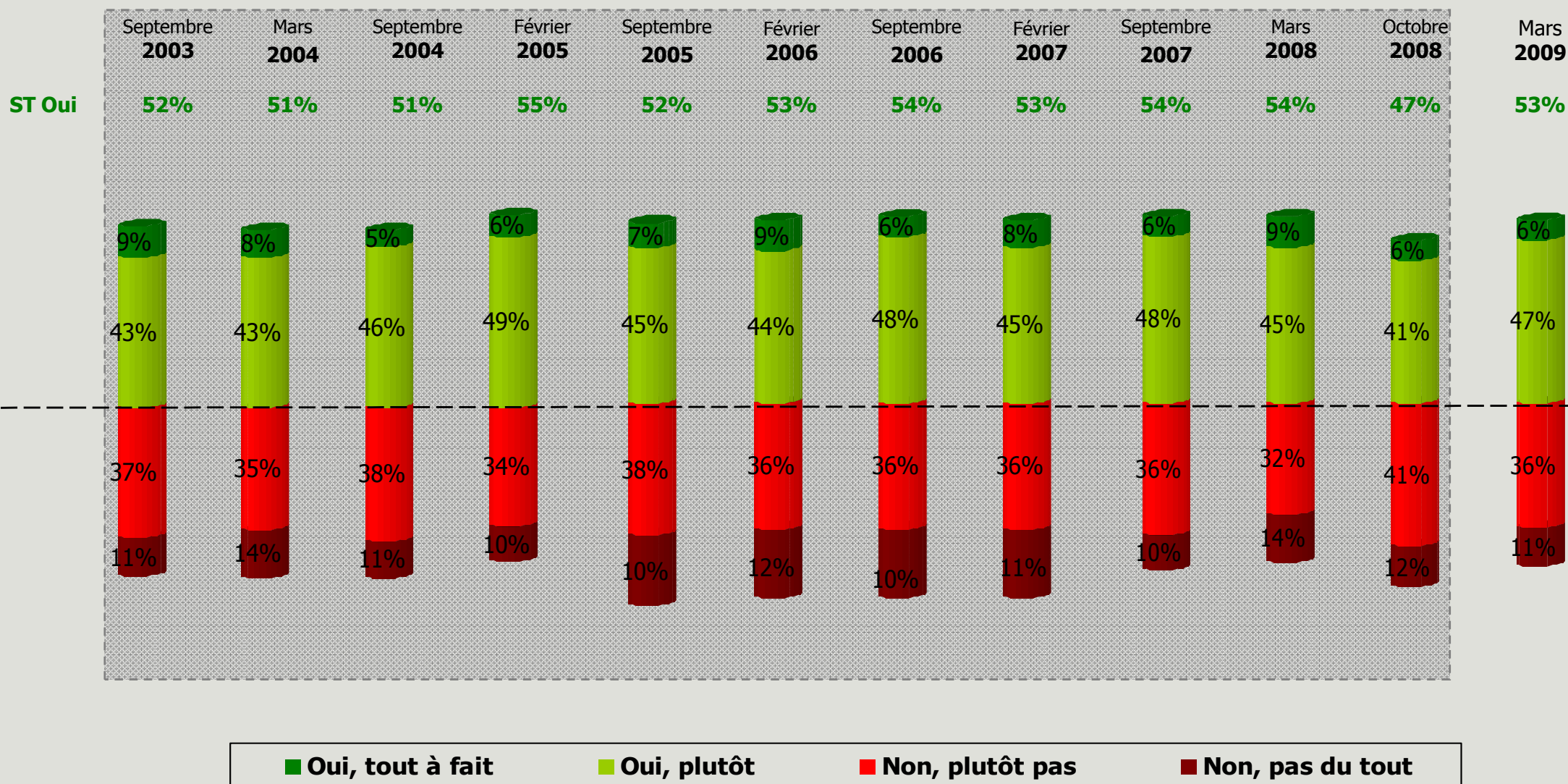


■ Très fier(e) ■ Plutôt fier(e) ■ Plutôt pas fier(e) ■ Pas du tout fier(e)

Sentiment de reconnaissance des efforts

Base : ensemble de l'échantillon

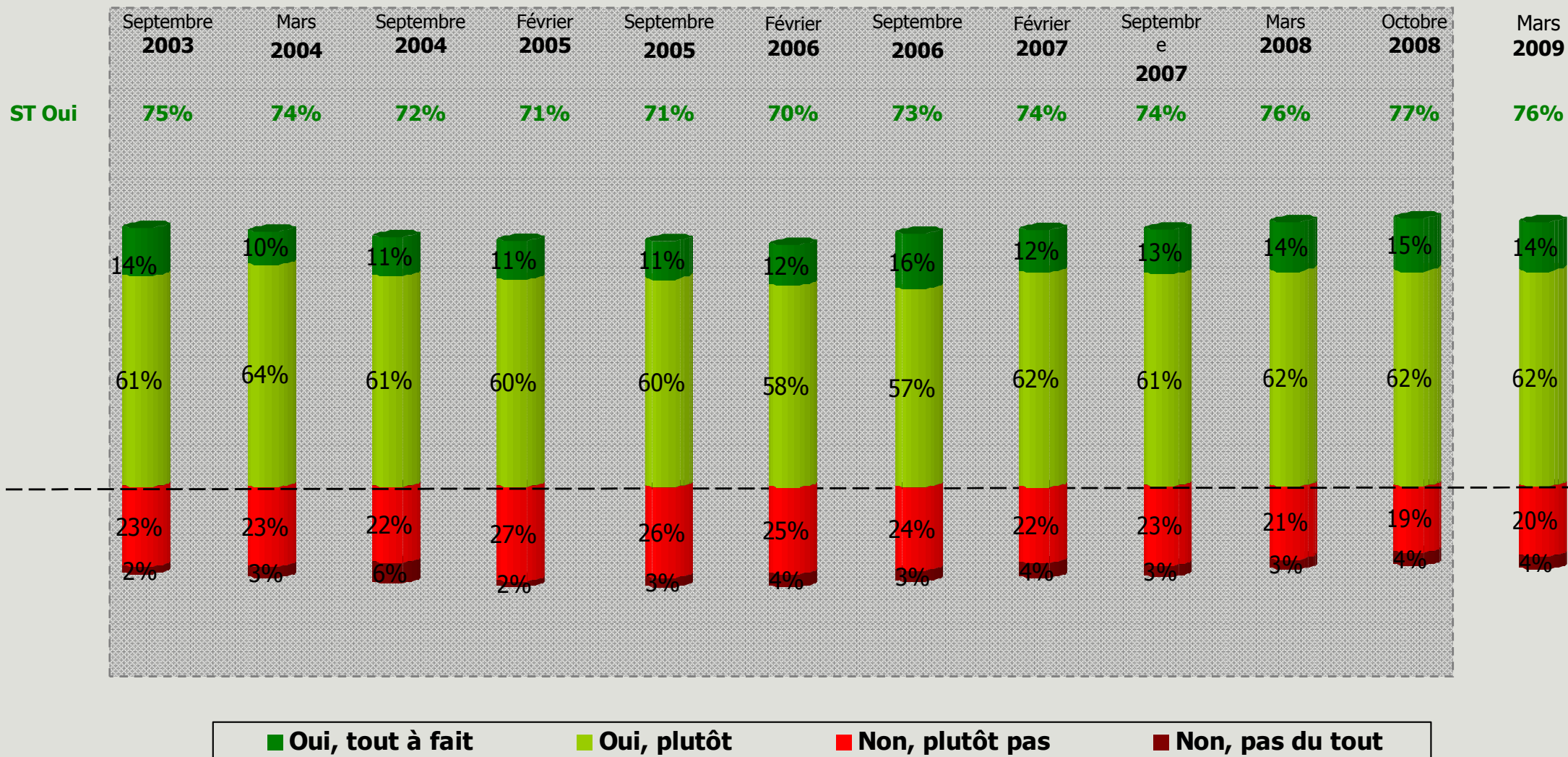
Q: Avez-vous le sentiment que vos efforts sont reconnus à leur juste valeur ?



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

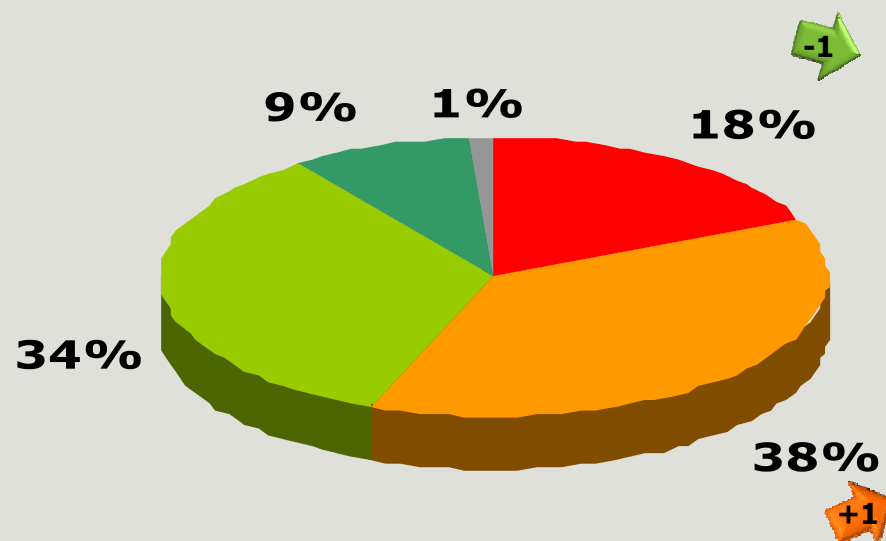
Base : ensemble de l'échantillon

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

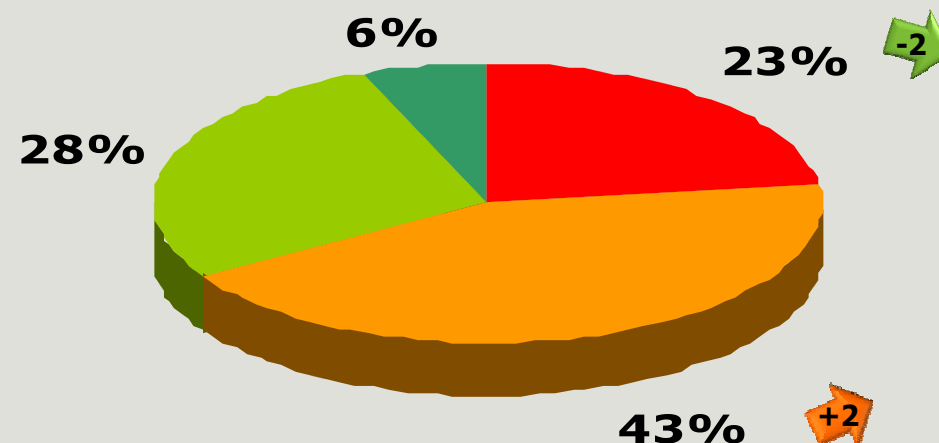
Évolutions par rapport à la vague précédente



A court terme



A moyen ou long terme



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

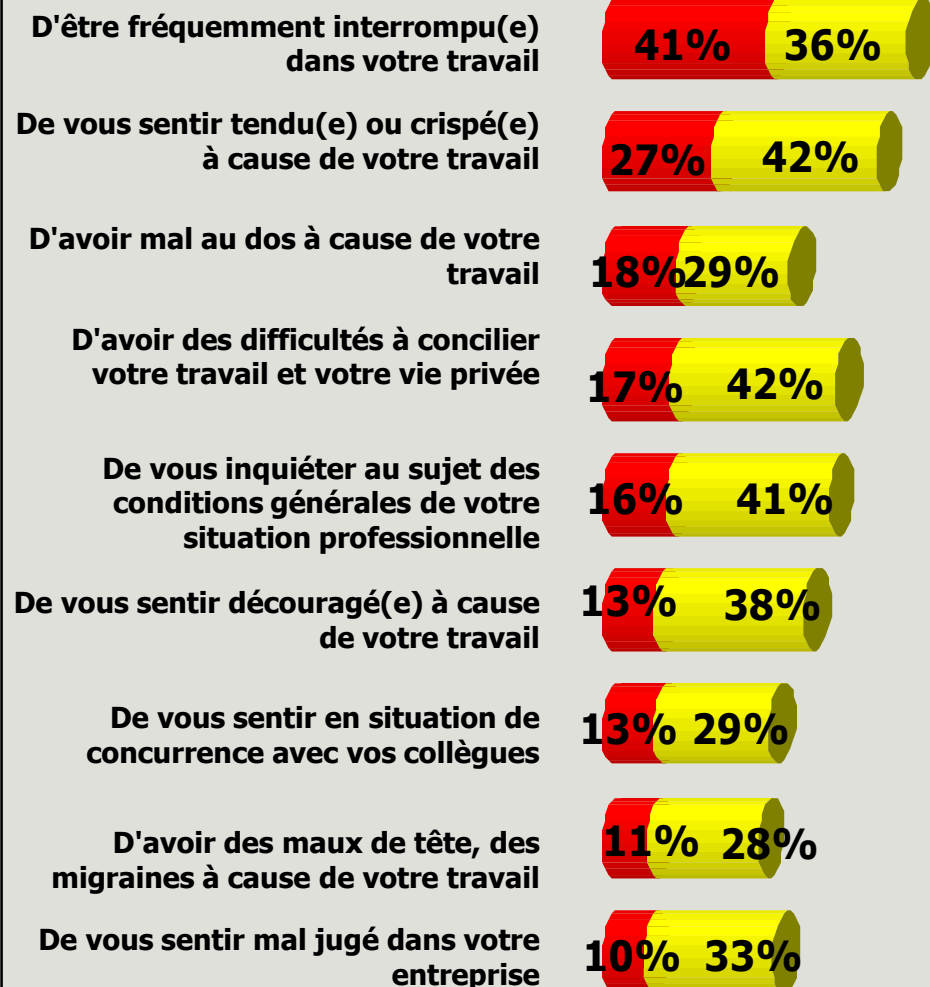
Facteurs de stress au travail

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



	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
D'être fréquemment interrompu(e) dans votre travail	-2	+4	=	-3	+1	-3	+6	-1	-2	+5	-9
De vous sentir tendu(e) ou crispé(e) à cause de votre travail	-3	+2	+2	-1	-1	=	=	-2	+3	+2	-4
D'avoir mal au dos à cause de votre travail	+2	-9	+6	-4	+7	-5	=	+2	-3	=	-1
D'avoir des difficultés à concilier votre travail et votre vie privée	-2	+1	+1	-1	+4	-3	+3	-2	+6	+2	-8
De vous inquiéter au sujet des conditions générales de votre situation professionnelle	-1	+3	+1	-1	+1	+1	-3	-4	-3	+1	-2
De vous sentir découragé(e) à cause de votre travail	-1	=	+4	-1	+4	-2	-3	+4	-10	+9	-6
De vous sentir en situation de concurrence avec vos collègues	+3	=	+4	-7	+4	-6	+8	-5	-3	+3	+1
D'avoir des maux de tête, des migraines à cause de votre travail	-2	+1	+4	-5	+1	+3	+1	-5	=	+1	6
De vous sentir mal jugé dans votre entreprise	=	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

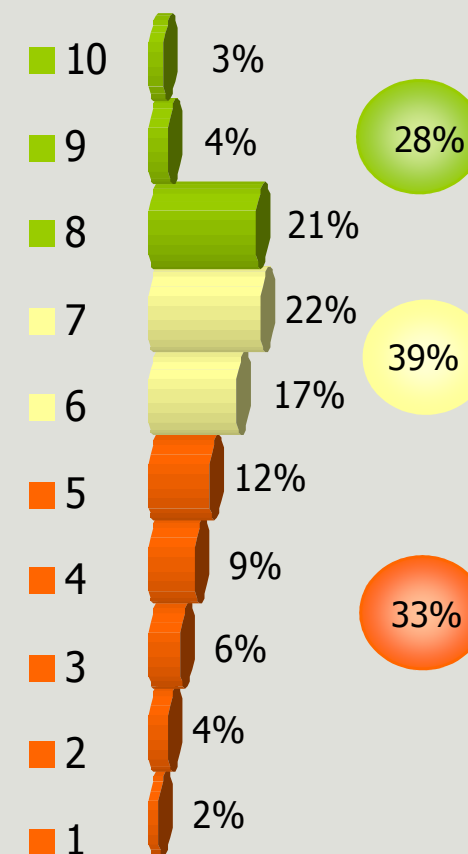
Note de stress globale

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

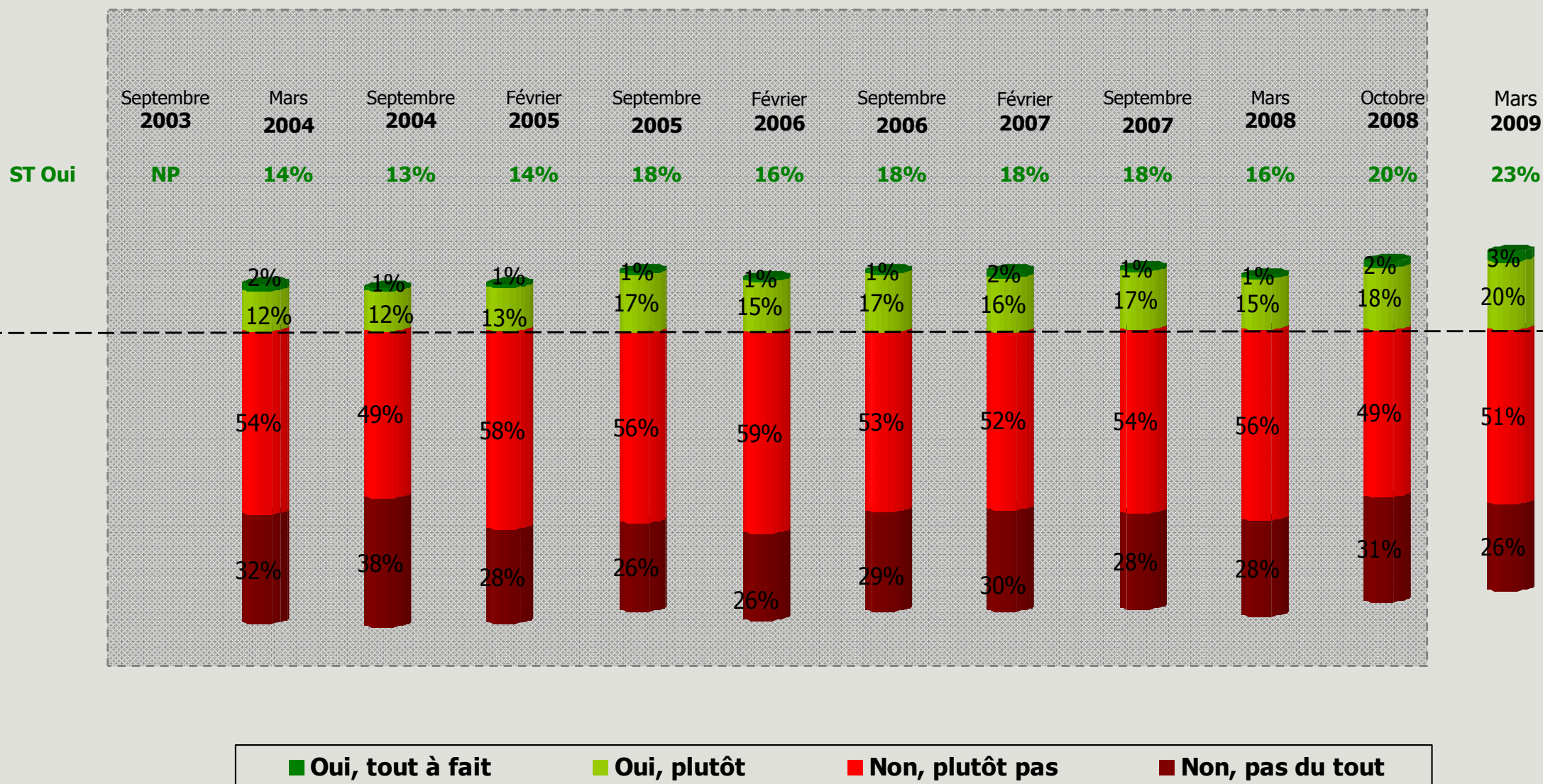
Mars 2009



Prise en compte du stress dans l'entreprise

Base : ensemble de l'échantillon

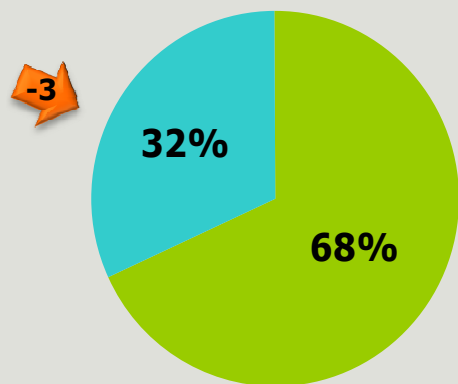
Q: Selon vous, le stress est-il pris en compte par votre entreprise ?



Perception du style de management

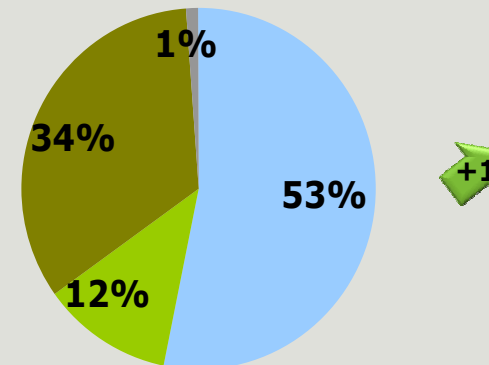
Base : ensemble de l'échantillon

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



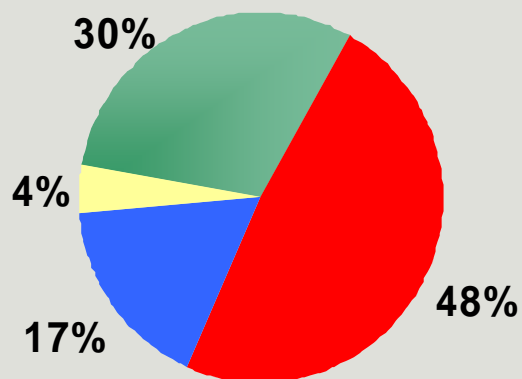
■ L'atteinte d'objectifs collectifs ■ L'atteinte d'objectifs individuels

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



■ Hierarchique ■ 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

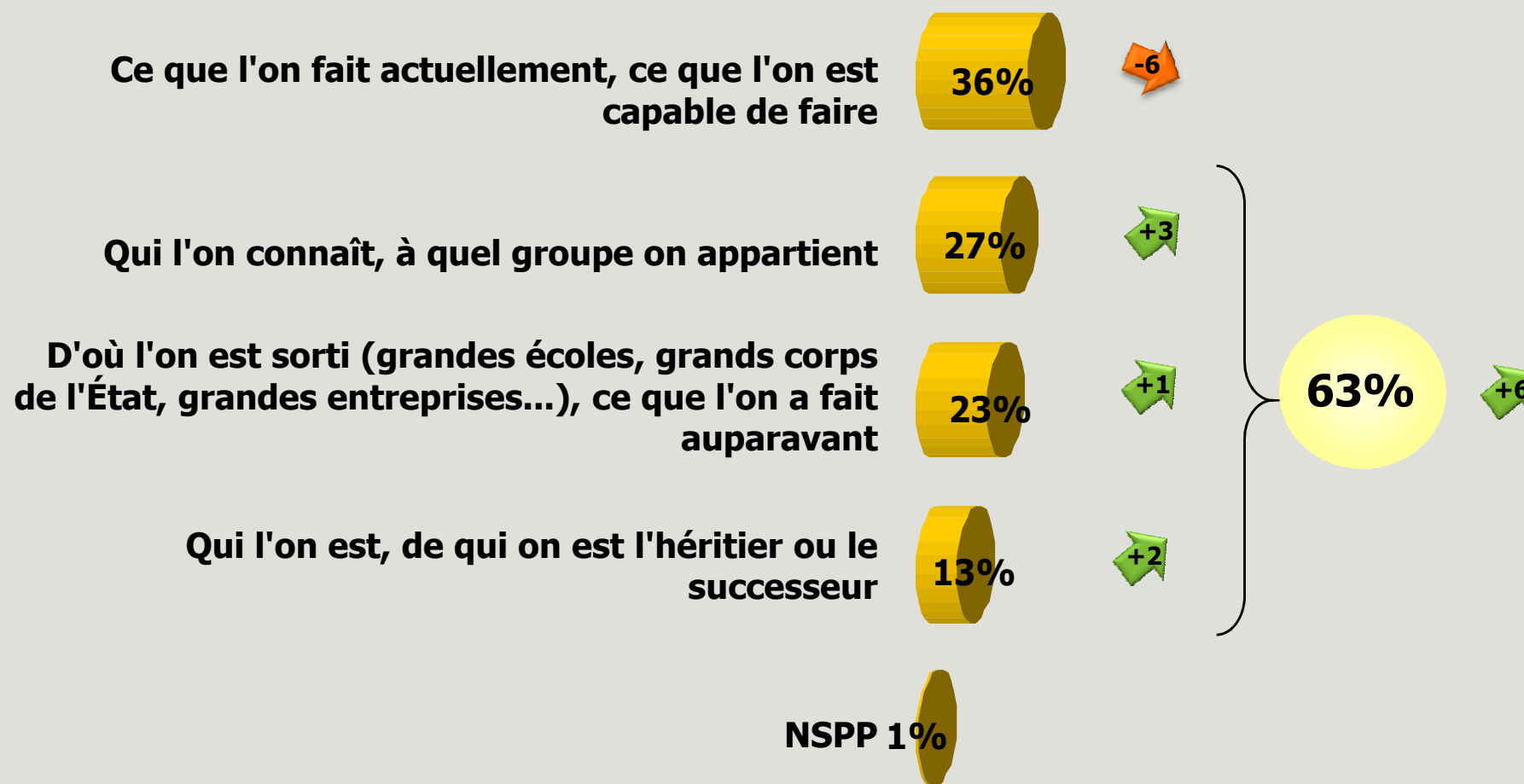


Perception de l'origine du pouvoir dans l'entreprise

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

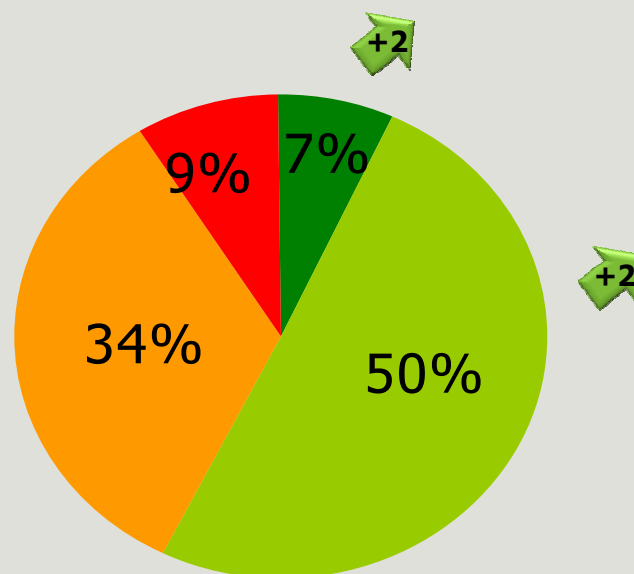


Perception des relations sociales dans l'entreprise

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

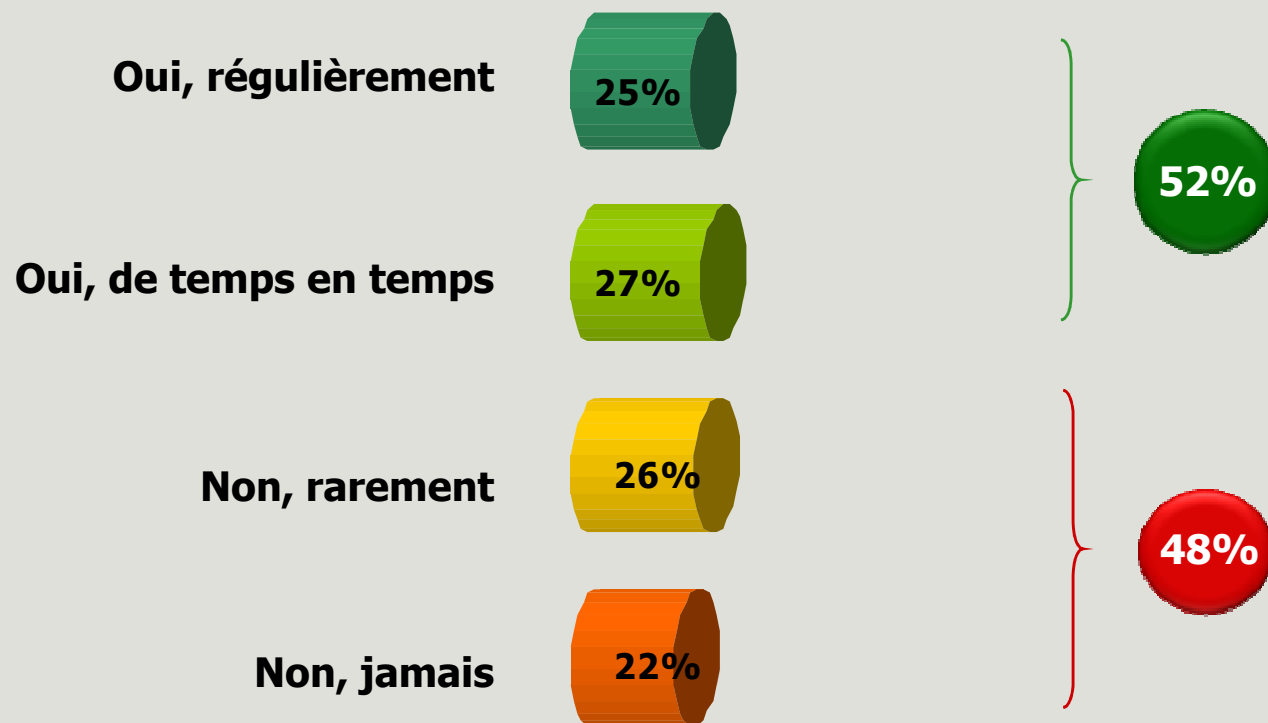


■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

Utilisation de langues étrangères

Base : ensemble de l'échantillon

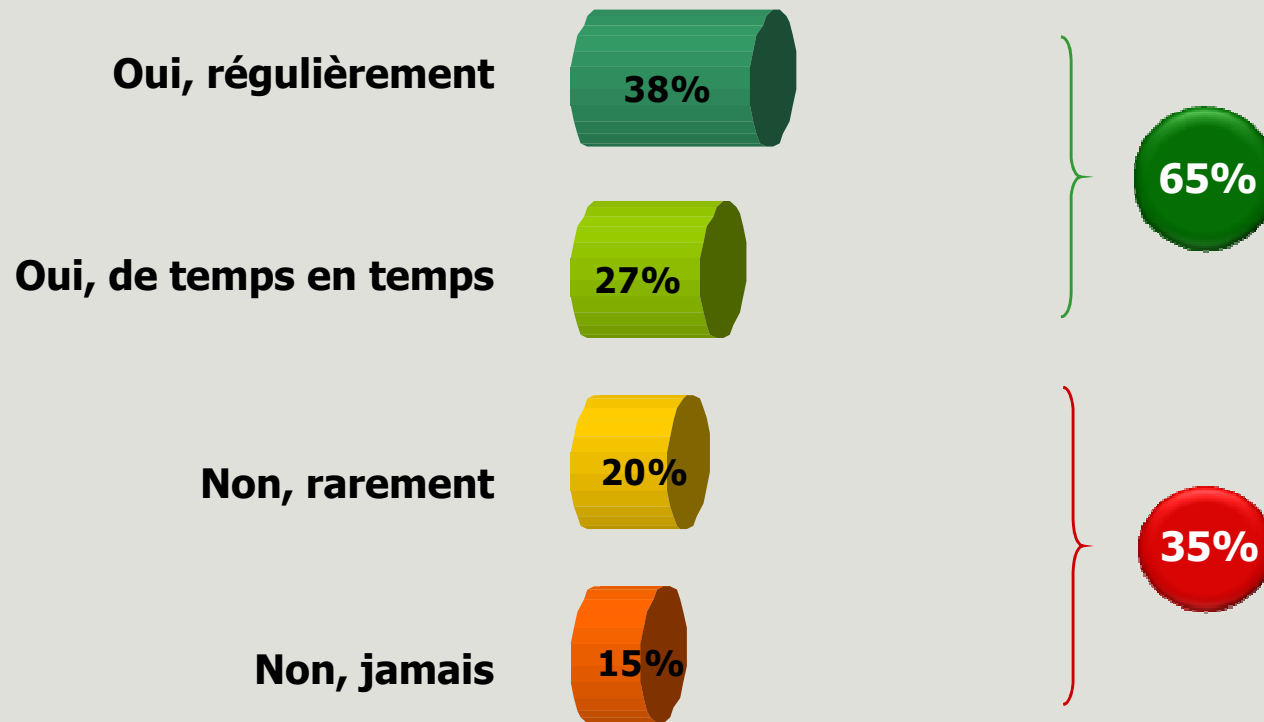
Q: Etes-vous contraint d'utiliser une langue qui n'est pas votre langue maternelle dans le cadre de votre travail ?



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.