

“opinionway

CFE – CGC
Baromètre Stress
Vague 1 – Septembre 2003
Résultats d'étude

18 rue du Faubourg du Temple
75011 Paris
Tél : 01 55 28 17 00
www.opinionway.com
SAS au capital de 65 401 Euros
RCS Paris B 430 126 789



**DONNONS DE LA FORCE
À VOS COMPÉTENCES**

“ Contexte et objectifs

“ Objectifs

☉ Cet outil poursuit trois objectifs :

- Mettre en place un observatoire permettant à la confédération de suivre au plus près les conséquences de ce mal sur la vie des cadres
- Permettre aux dirigeants de la confédération de sensibiliser les médias sur ce thème
- Et d'intervenir de façon proactive dans le débat public.

Il s'agit en particulier d'analyser à la fois :

- les facteurs de stress dans l'environnement professionnel,
- les effet du stress sur la santé des cadres, les symptômes.

“ Méthodologie

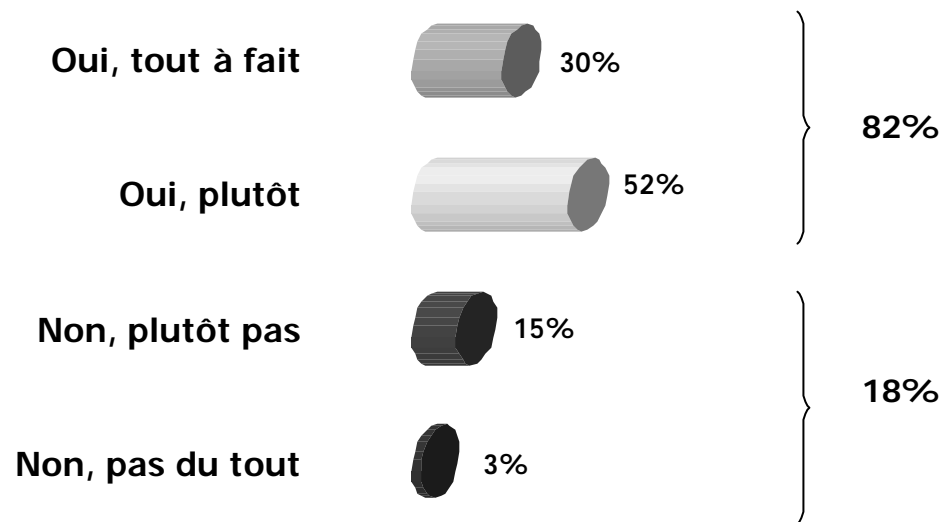
“ Méthodologie

- ② **Étude quantitative online** réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 539 cadres français.
- ② **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.
- ② **Dates du terrain:** les interviews ont été réalisées du 19 au 25 septembre 2003.

“ Résultats

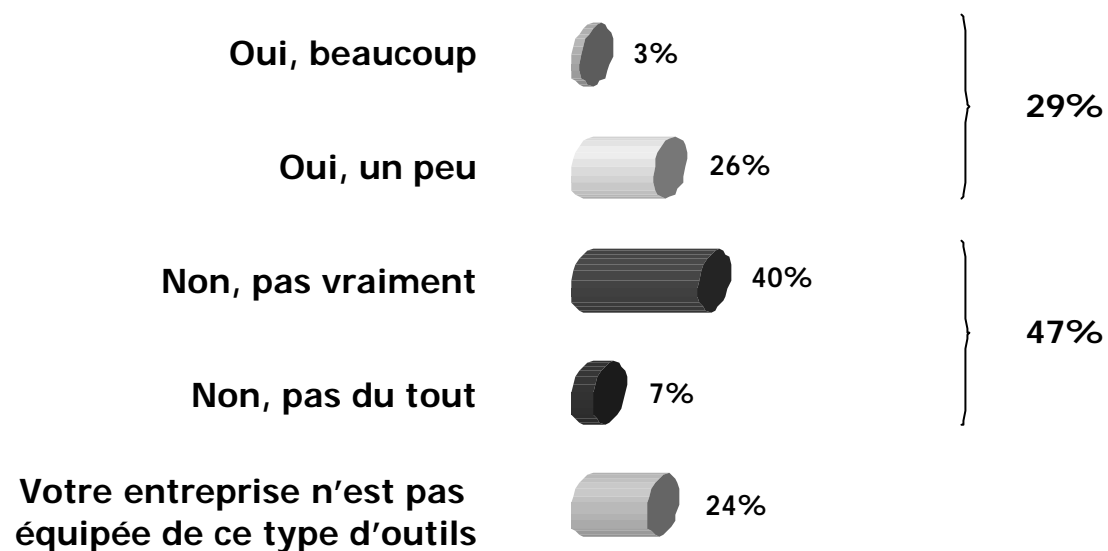
“ Degré d'autonomie perçue

Q: Avez-vous le sentiment qu'on vous laisse suffisamment d'autonomie pour organiser votre travail?



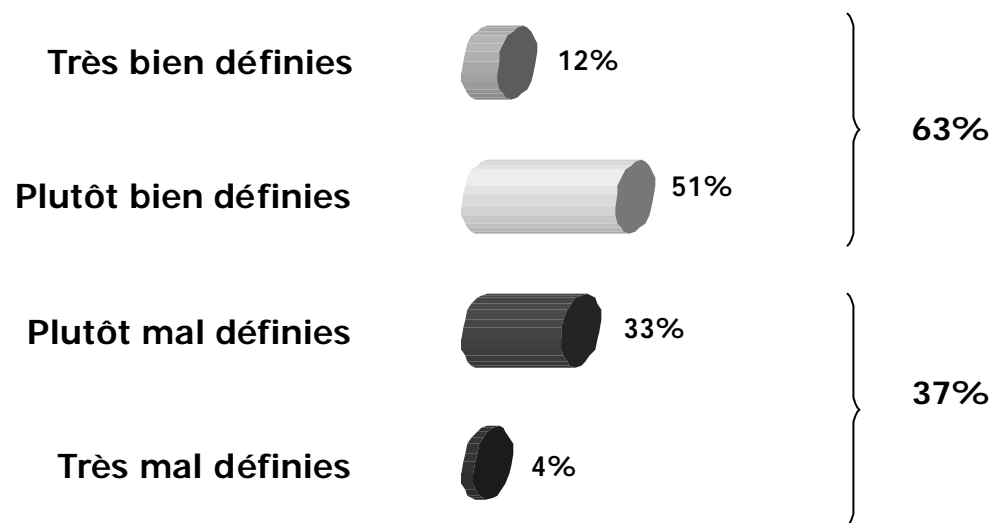
“ Effets des nouveaux outils de gestion

Q: L'utilisation des nouveaux outils informatisés de gestion (de type E.R.P., S.A.P., ...) réduit-elle votre autonomie dans le travail?



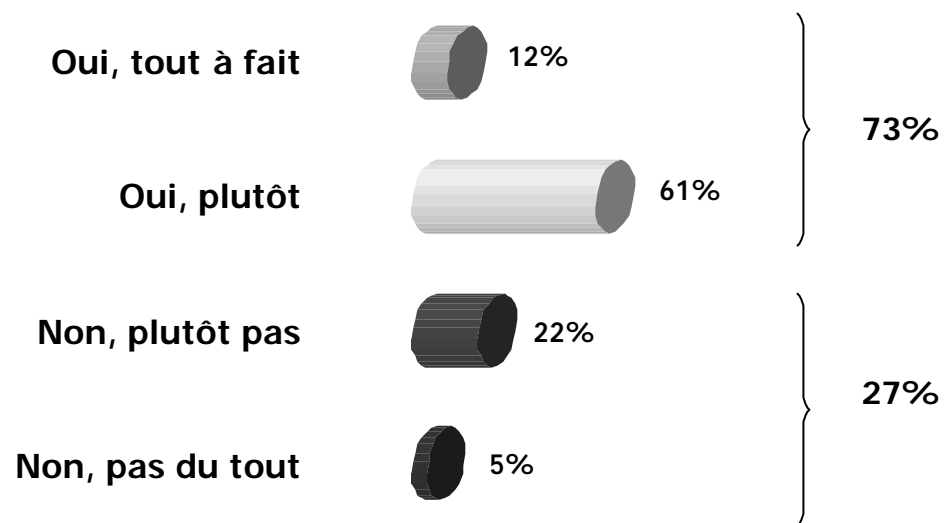
“ Perception de la définition des responsabilités

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



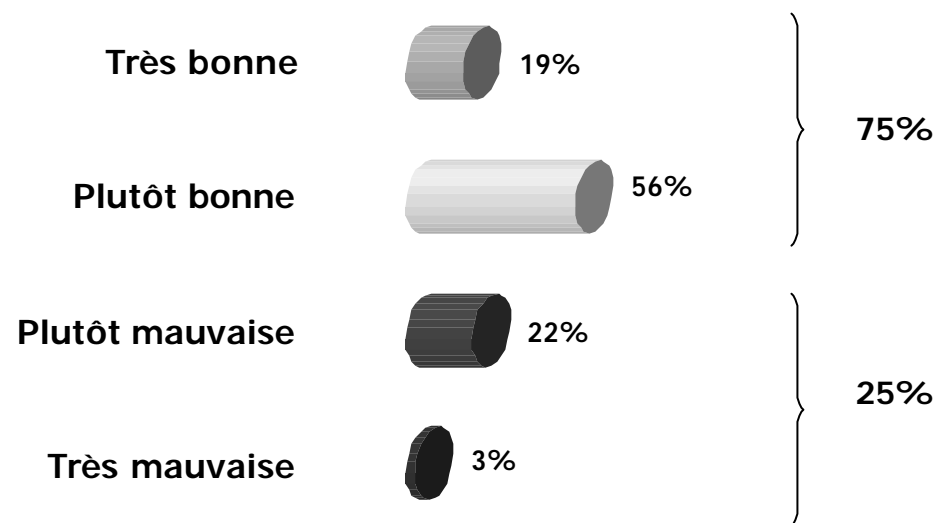
“ Outils et moyens de travail

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



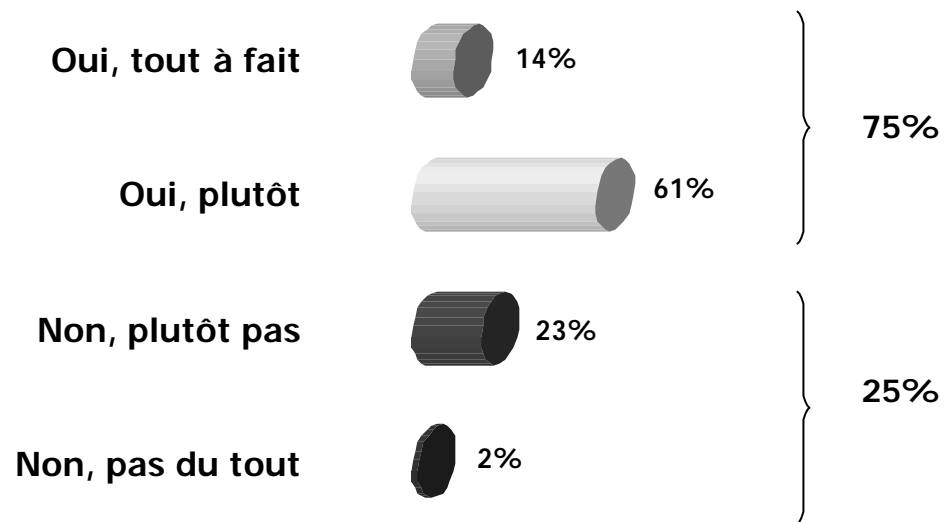
“ Ambiance de travail perçue

Q: Diriez-vous que l'ambiance de travail dans votre environnement professionnel est très bonne, plutôt bonne, plutôt mauvaises ou très mauvaise?



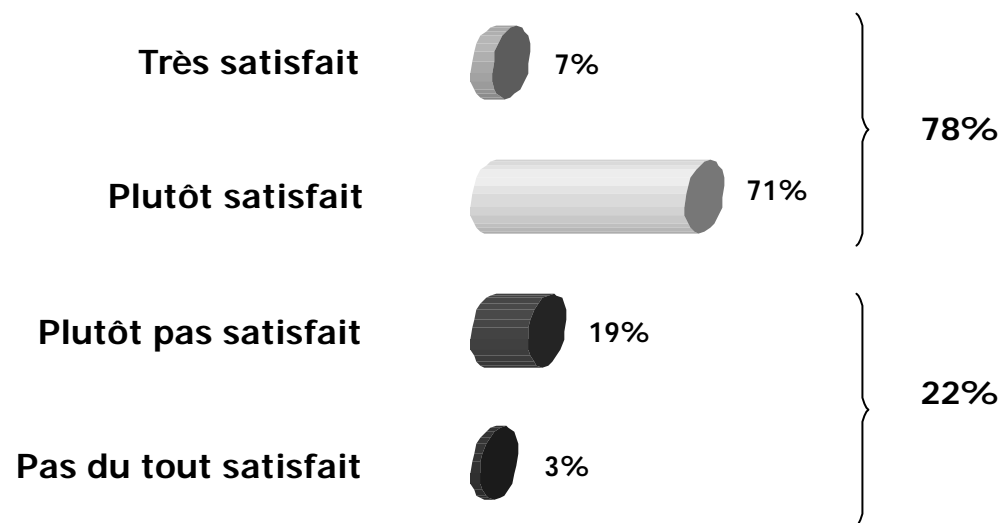
“ Sentiment d’être soutenu par ses collègues

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



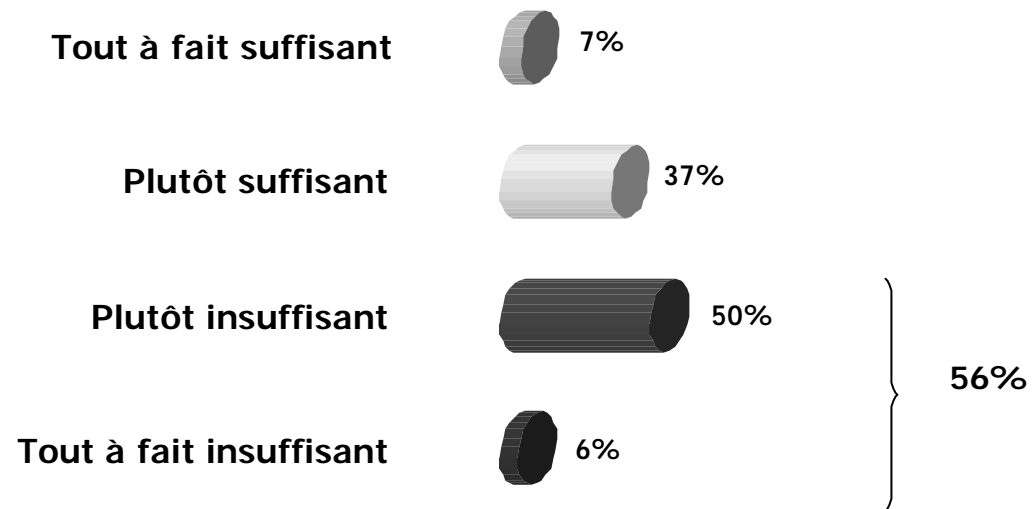
“ Satisfaction de la qualité du travail

Q: Êtes-vous très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait(e) de la qualité de votre travail?



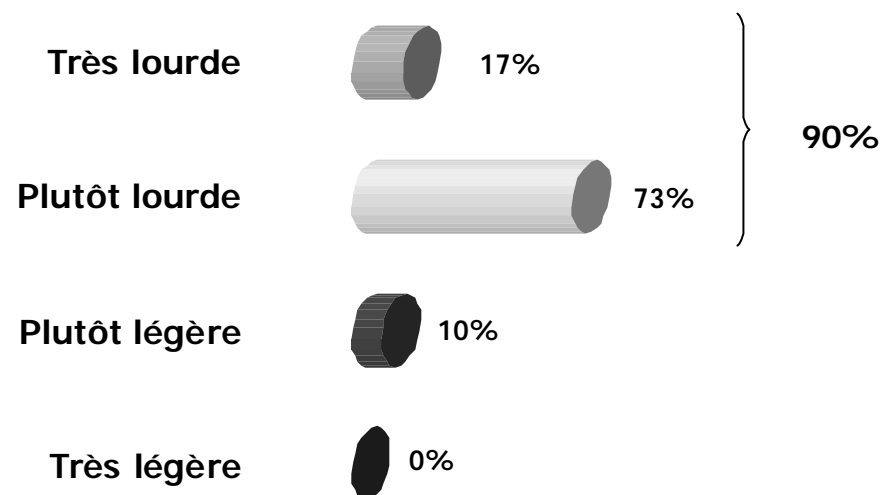
“ Temps disponible pour accomplir son travail

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



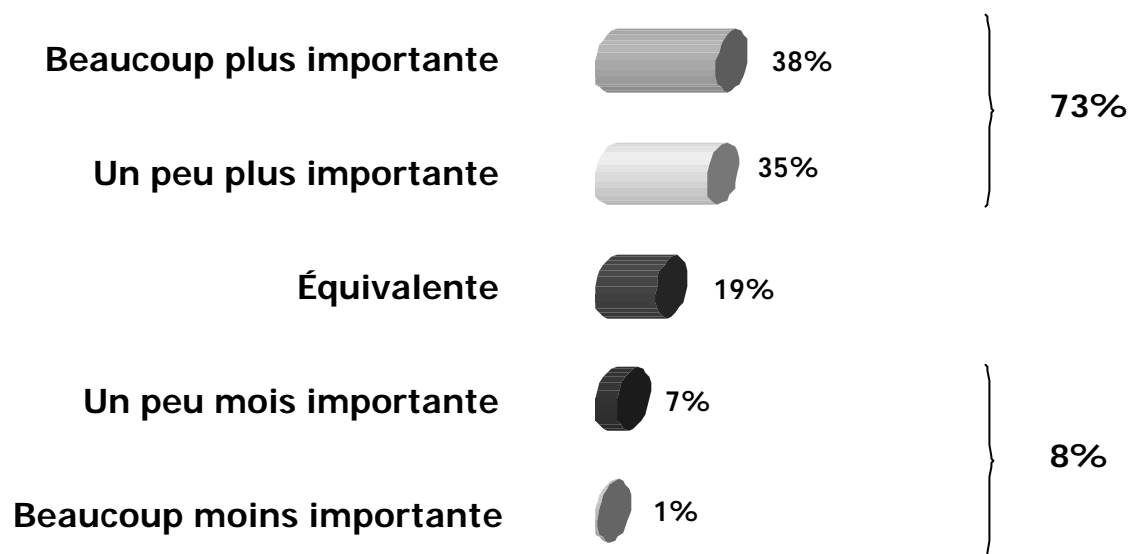
“ Perception de la charge de travail

Q: Comment jugez-vous votre charge de travail?



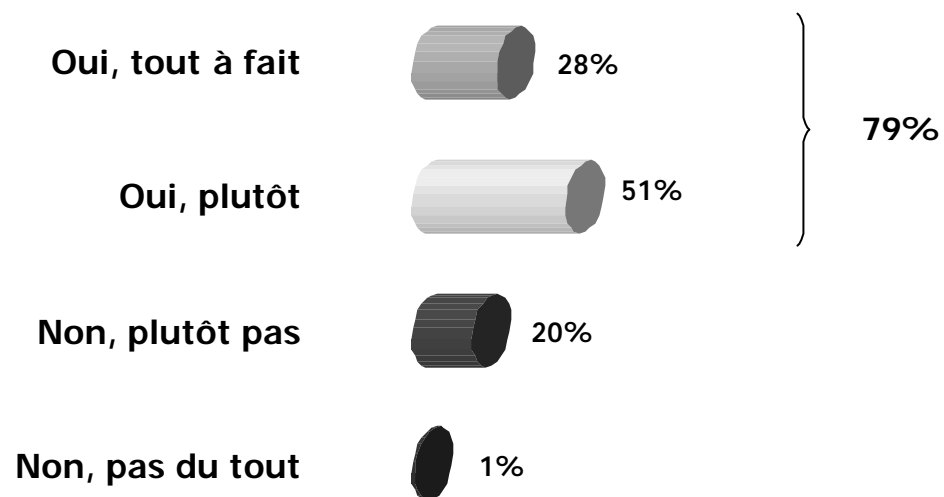
“ Sentiment d'alourdissement de la charge de travail

Q: Avez-vous le sentiment que, par rapport à il y a quelques années, votre charge de travail est aujourd'hui:



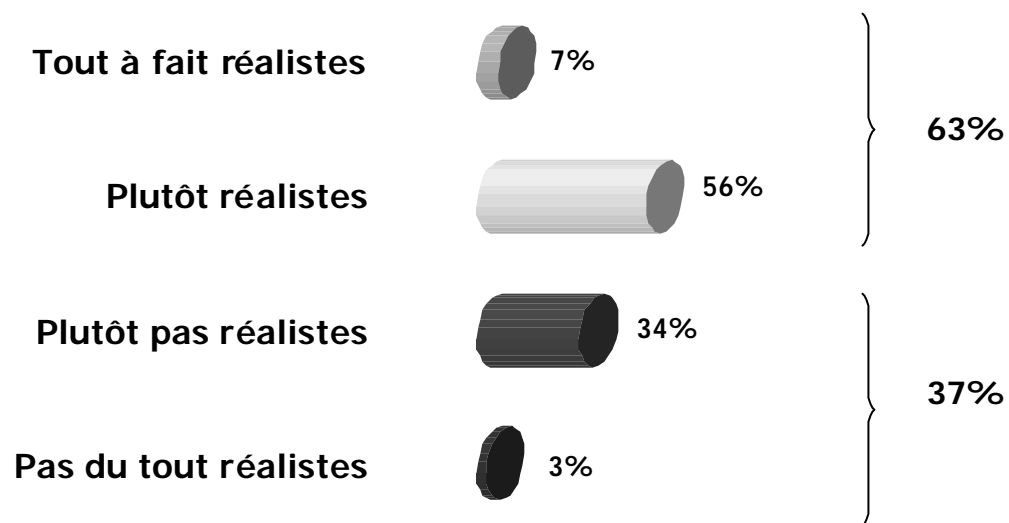
“ Sentiment d'accélération du rythme de travail

Q: Avez-vous le sentiment que vous devez travailler plus vite qu'il y a quelques années?



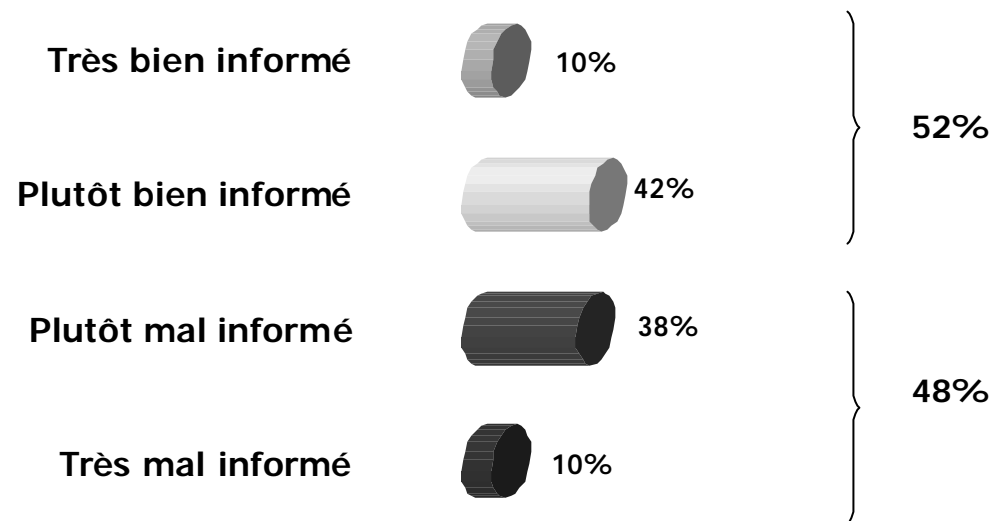
“ Objectifs individuels fixés par la direction

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



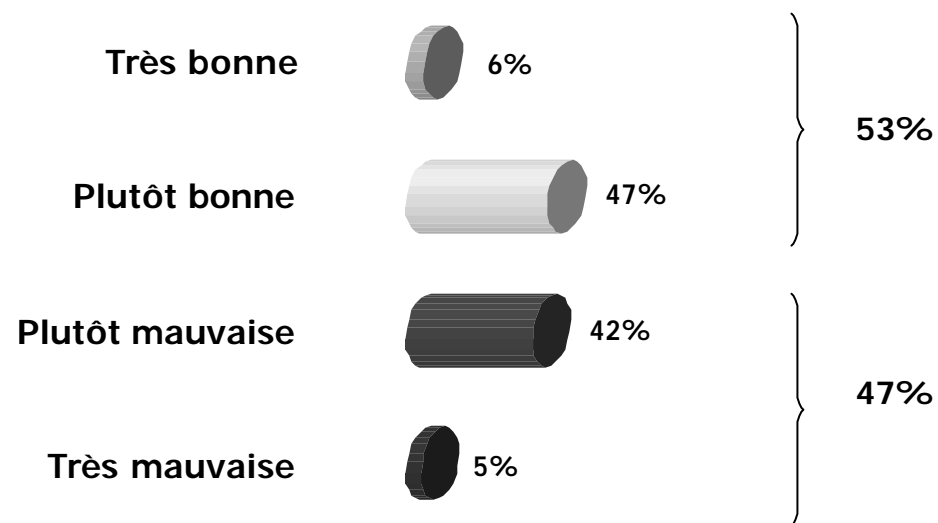
“ Information sur la stratégie d’entreprise

Q: Diriez-vous que vous êtes très, plutôt bien, plutôt mal ou très mal informé(e) sur la stratégie de votre entreprise?



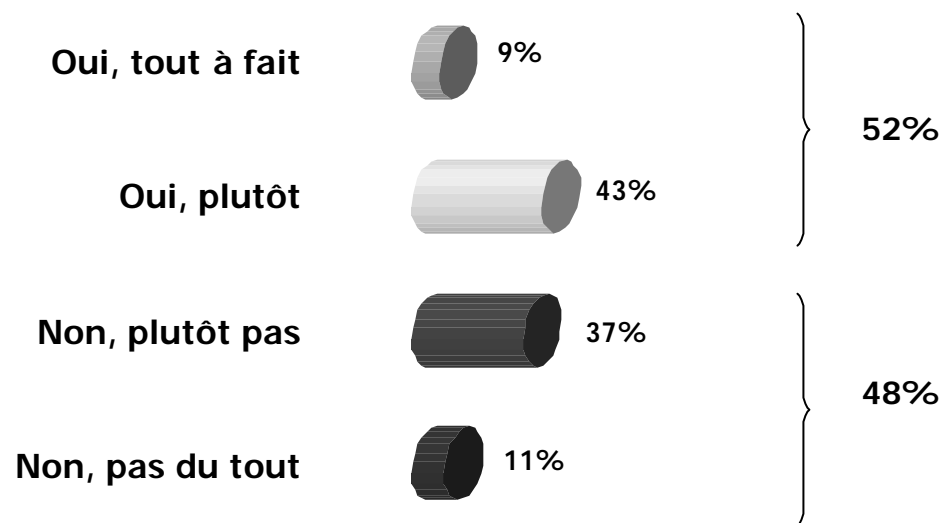
“ Adhésion à la stratégie de l'entreprise

Q: La stratégie actuelle de votre entreprise vous paraît-elle:



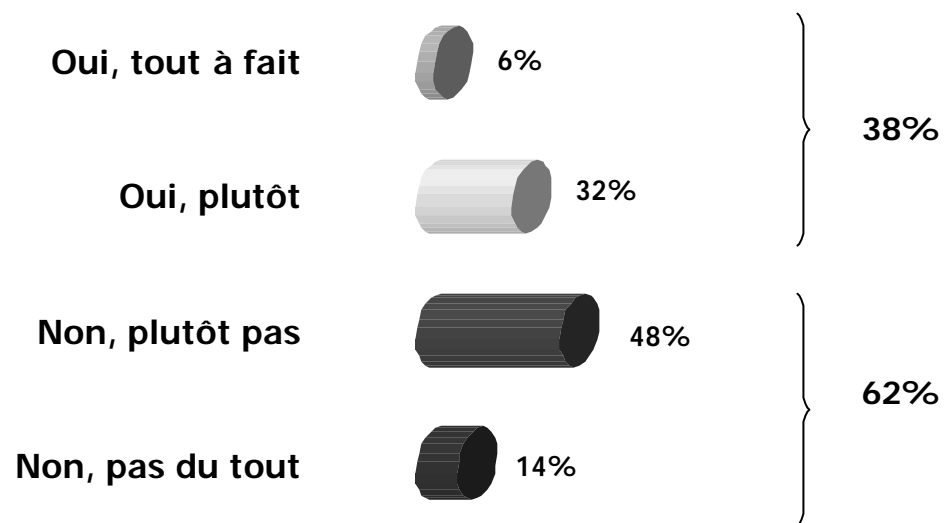
“ Sentiment de reconnaissance des efforts

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



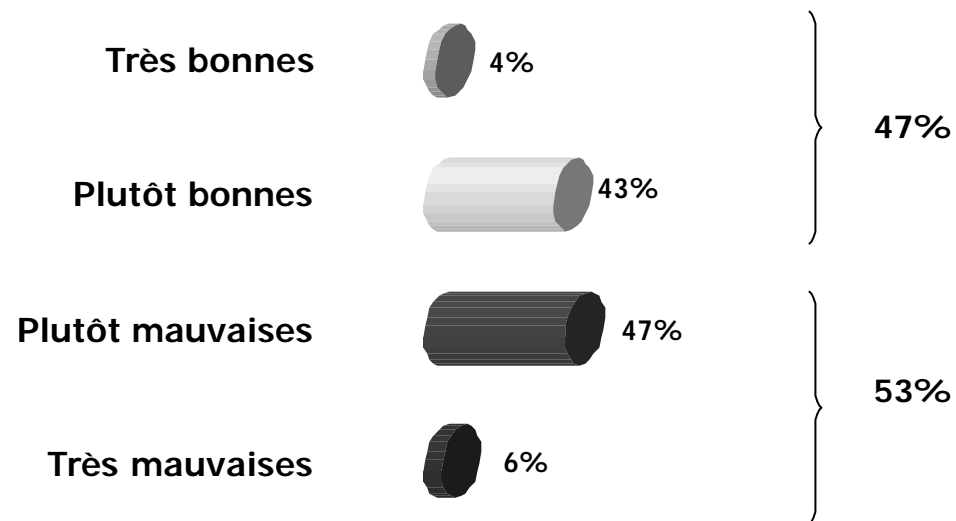
“ Sentiment de rétribution des efforts

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



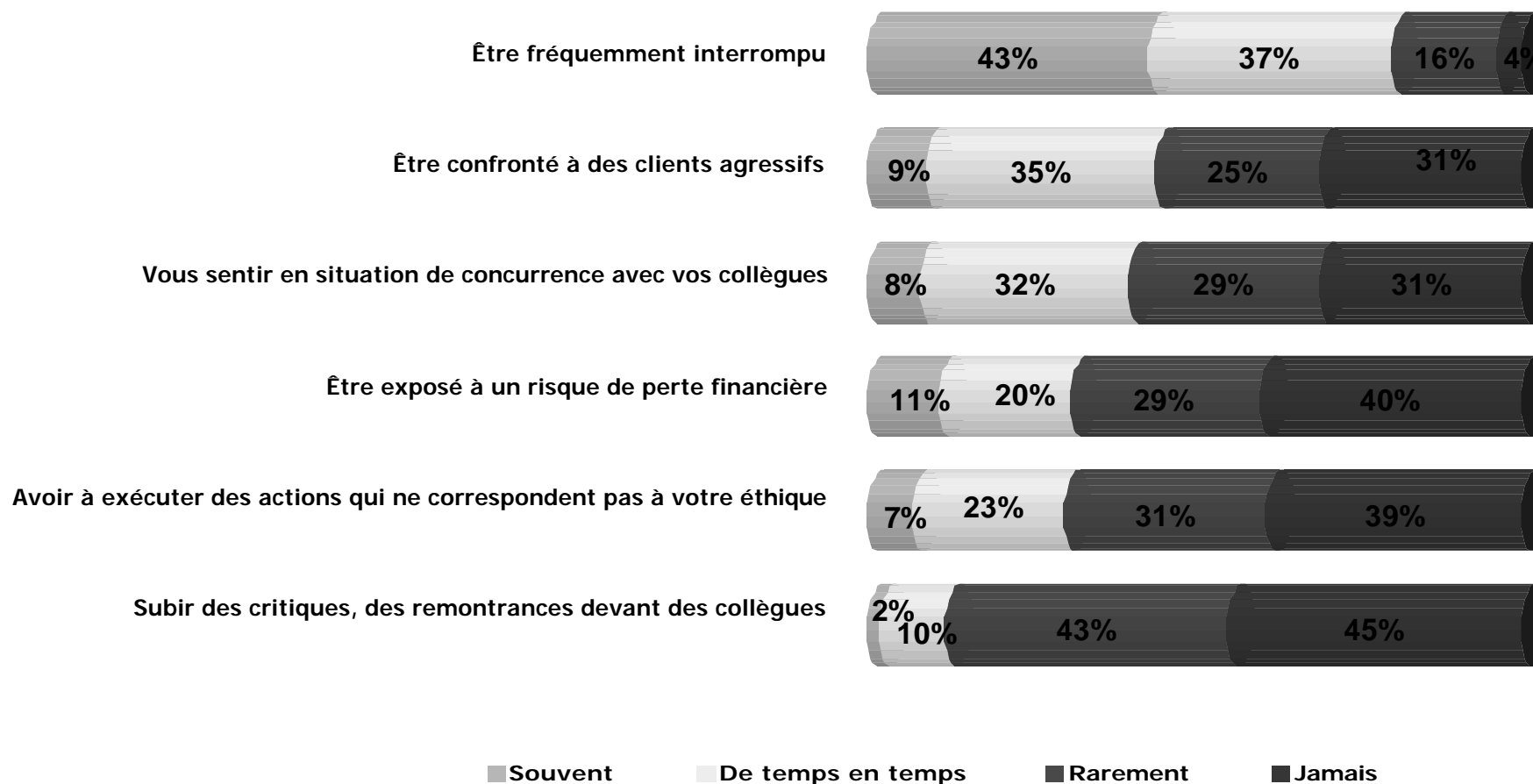
“ Perspective d'avenir personnel

Q: Diriez-vous que vos perspectives de carrière et d'avancement sont...



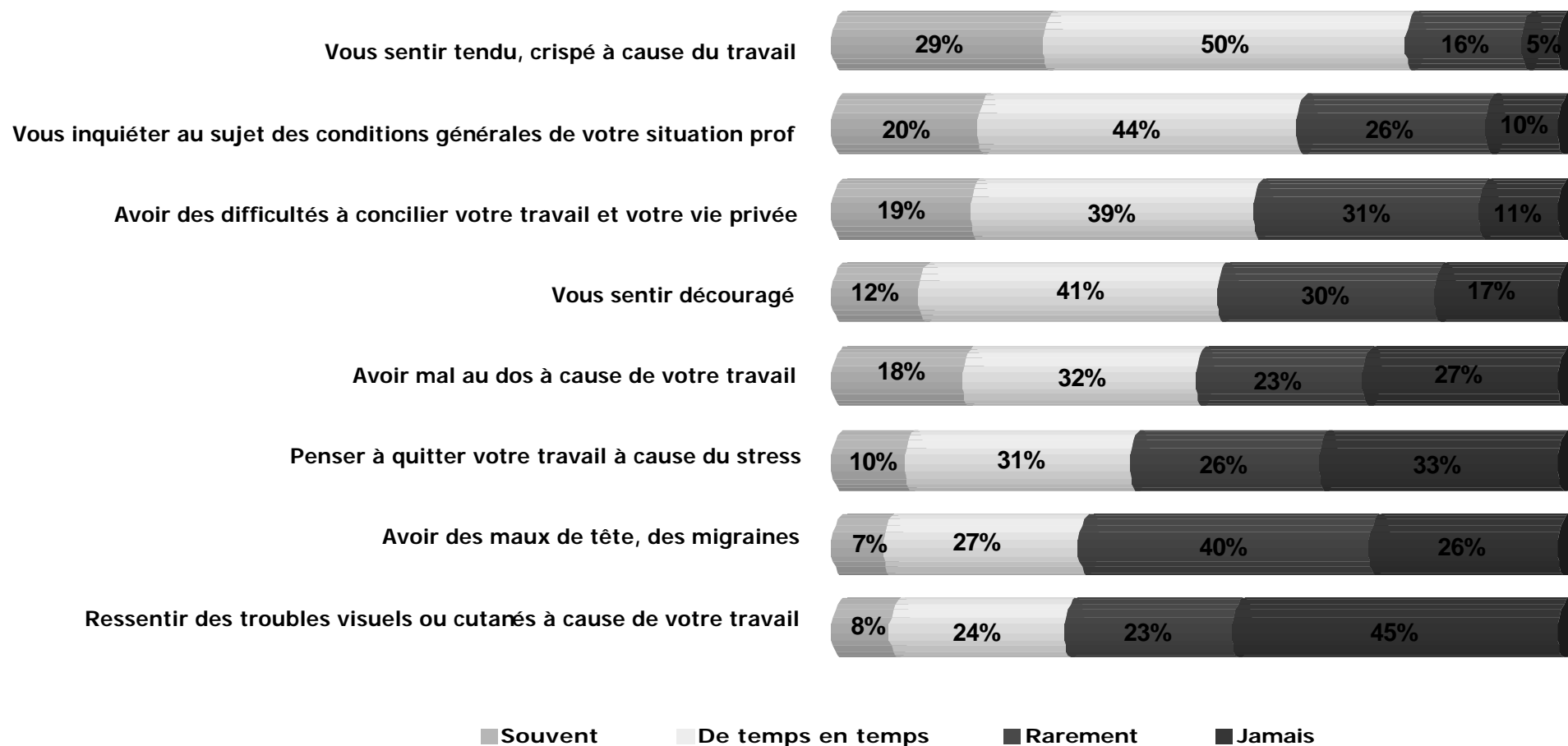
“ Facteurs de stress au travail

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



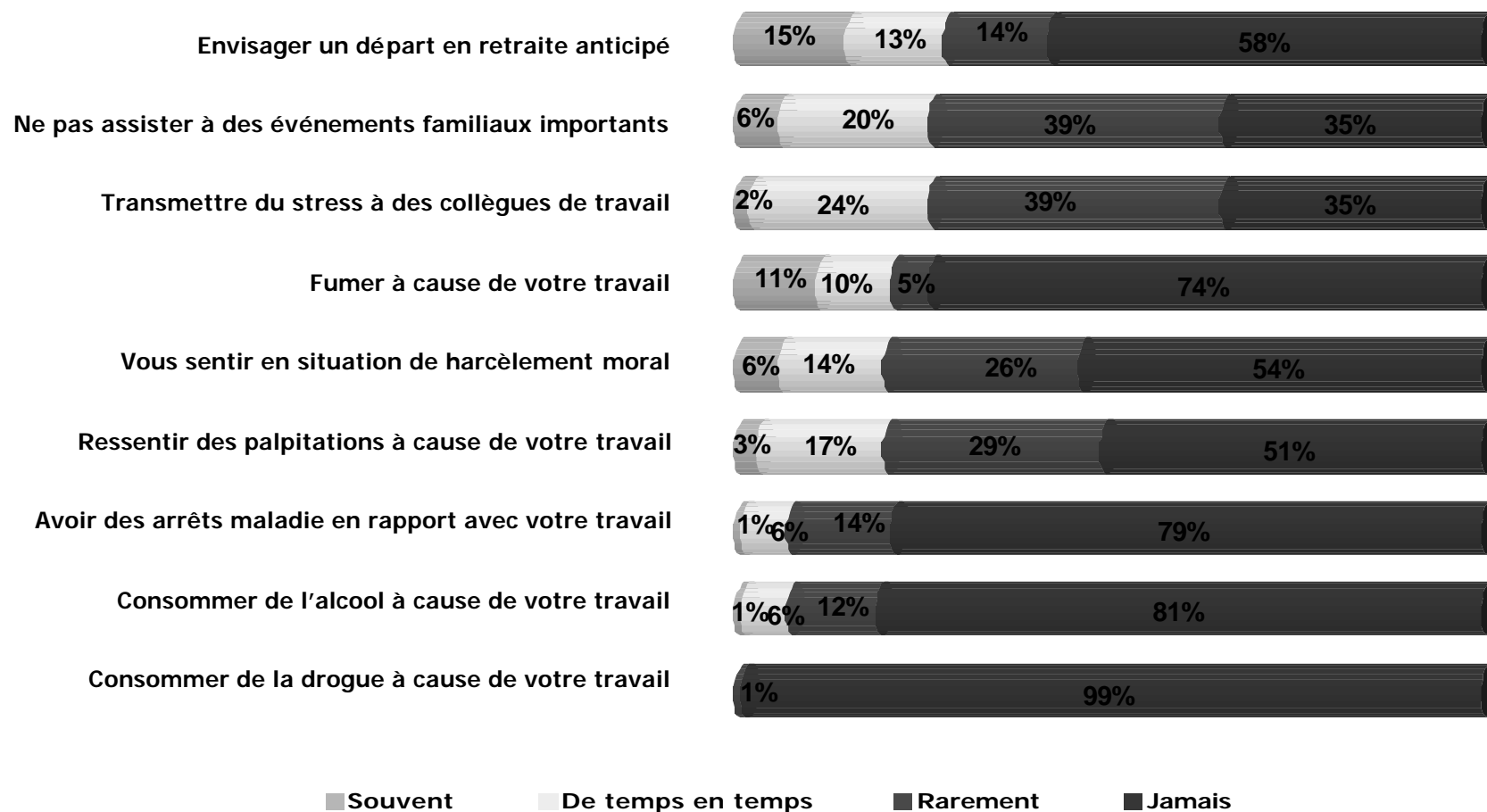
“ Principaux symptômes du stress au travail

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



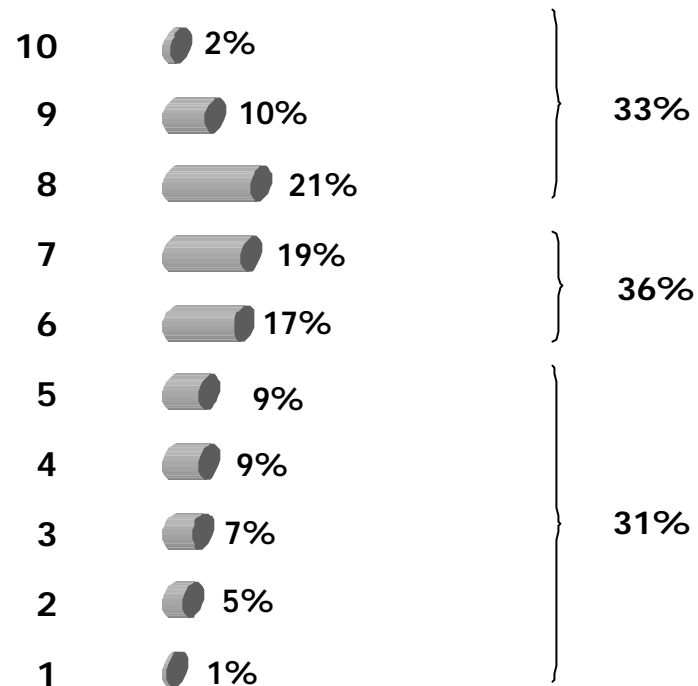
“ Symptômes secondaires du stress au travail

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



“ Note de stress globale

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



Moyenne: 6.22

“ Bilan de stress

“ Dispositif méthodologique

Comment interpréter le bilan de stress:

Il s'agit de hiérarchiser chaque item en fonction de leur contribution au stress.
En d'autres termes, mesurer le poids de chaque item dans l'expression du stress.
Cette mesure est établie à partir d'une analyse statistique univariée.

Le principe :

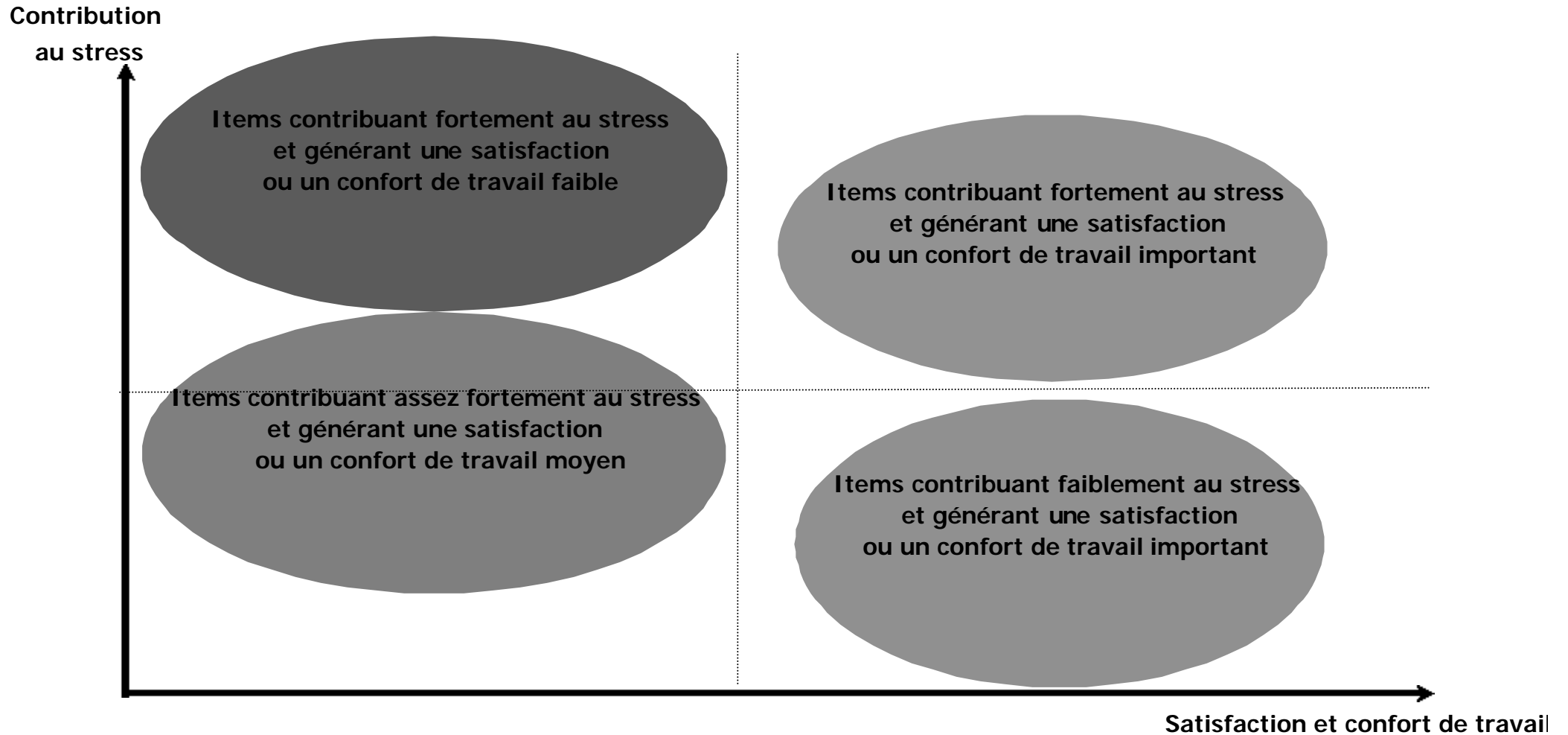
Chaque item est étudié dans son rapport au stress sans tenir compte des autres items.
On sépare les individus en 2 groupes : ceux qui sont globalement très stressés et les autres.
Pour chaque item, on calcule un indice en fonction de l'écart existant entre la note moyenne obtenue dans chacun des 2 groupes.
Plus l'écart est élevé, plus l'item est important.

Exemple : Item "Charge de travail" :

L'item se situe dans le cadre en haut à gauche. Cela signifie que les cadres ne sont pas satisfaits de leur charge de travail (ils la jugent trop lourde) et que cela contribue fortement au stress.

“ Dispositif méthodologique

Le mapping est divisé en 4 zones permettant de différencier des niveaux de satisfaction/confort de travail et de contribution au stress



“ Bilan de stress

