

Synthèse historique

Sur les huit dernières années, **plus de 60 % des cadres se sont dit stressés** au travail. Parmi eux, chaque année, près de trois cadres sur dix se déclaraient même très stressés. Des chiffres qui indiquent un niveau de **stress global important et qui est resté stable** sur cette période en n'oscillant sur les 16 vagues que de 0,4 points.

Cette stabilité affichée du niveau de stress déclaré s'accompagne toutefois d'une **perception des conditions de travail et du climat professionnel qui s'améliore** comme l'indique le net recul de la pression subie des cadres au travail.

Interrogés sur **la pression qu'ils subissent**, le baromètre permet d'observer une **amélioration générale de la situation des cadres depuis 8 ans** concernant le temps disponible, les outils à disposition ou les objectifs fixés. La moitié des cadres est toutefois plus critiques sur leur impression d'un déséquilibre entre leurs responsabilités et leurs compétences et capacités de contrôle.

- Bien que toujours jugée trop importante, la perception d'une charge de travail de plus en plus lourde d'année en année, recule (- 11 pts entre février 2006 et mai 2011). Autre signe fort de cette amélioration, la sensible **hausse depuis octobre 2008 du temps disponible pour accomplir son travail**, près de la moitié des cadres estiment qu'ils disposent de suffisamment de temps pour accomplir leur travail contre moins d'un tiers en février 2005. Mais le sentiment d'urgence n'a pas disparu et depuis octobre 2008, 9 cadres sur 10 estiment **devoir travailler trop vite**.
- La **satisfaction des cadres vis-à-vis des outils mis à leur disposition** pour réaliser leur travail, participe à leur perception d'une amélioration de leurs conditions de travail. Une satisfaction qui retrouve en mai 2011 les bons niveaux enregistrés de 2003 à mars 2009 avant trois dernières vagues plus critiques. Toutefois, la démocratisation et la généralisation des **outils de communication fournis par**

l'entreprise tels que l'accès au réseau à distance ou les Smartphones, sont pour une très large partie des cadres considérés comme ayant un impact négatif sur leur charge du travail et de fait générateurs de stress.

- Partie intégrante de la pression des cadres, les objectifs individuels fixés par la direction sont jugés réalistes par plus de la moitié des cadres interrogés. Mais s'ils sont très majoritairement satisfaits de l'autonomie qui leur est accordée, les cadres sont plus **critiques à l'égard de l'équilibre entre les responsabilités qui leur sont assignées et la perception qu'ils ont de leurs propres compétences ou de leurs capacités de contrôle**. Au cours des huit dernières années, près de la moitié d'entre eux a parfois le sentiment d'être dépassé au niveau de ses compétences, tandis que près des deux tiers des cadres estiment que leurs capacités de contrôle sont parfois insuffisantes pour assurer leurs responsabilités.

L'environnement de travail et plus précisément les rapports entretenus avec leurs collègues sont jugés globalement positivement avec un sentiment des cadres qui varie peu sur les huit années. Un constat plus nuancé quand il s'agit de leurs relations avec leur hiérarchie et de l'image qu'ils ont du management de leur entreprise.

- Depuis 2003, près des **trois quarts des cadres s'estiment soutenus par leurs collègues**, tandis que les souffrances des cadres liées aux sentiments de concurrence entre collègues, d'harcèlement moral et de mauvais jugement au sein de leur entreprise sont en baisse.
- Si entre collègues les conditions de travail ont évolué positivement, le rapport entretenu par les cadres et leur hiérarchie est loin de s'être sensiblement amélioré. Pourtant essentiel, **le manque de reconnaissance des efforts par la hiérarchie est ressentie par une proportion croissante de cadre**. Un sentiment accentué depuis la crise. Si une majorité estimait que ses efforts étaient reconnus à leur juste valeur jusqu'en octobre 2008, ils ne sont depuis qu'une minorité. On observe cependant à l'occasion de la dernière vague une légère hausse du sentiment de reconnaissance.
- Interrogés sur leur vision du management de leur entreprise, les cadres perçoivent depuis octobre 2008 une **augmentation des objectifs individuels aux dépens d'objectifs collectifs**. Le jugement des cadres sur l'organisation de leur entreprise ne varie guère, les formes traditionnelles de celle-ci continuant d'être ultra-majoritaires. Enfin, **le sentiment que les promotions et le pouvoir dans l'entreprise s'acquiert par son seul mérite n'est partagé que par moins de la moitié des cadres**. Le « capital social », réseau, nom, persiste comme un outil indispensable dans l'obtention du pouvoir, pour la majorité des cadres.

Face aux situations de stress que connaissent leurs employés, les entreprises sont considérées par les cadres comme très loin d'être suffisamment impliquées. Malgré tout, **la prise en compte du stress par l'entreprise est en progression depuis 2004**, une perception qui s'est améliorée en période de crise avec maintenant plus d'un cadre sur cinq estimant le stress pris en compte par son entreprise.