

“opinionway

CFE – CGC
Baromètre Stress
Vague 3 – Septembre 2004

Résultats d'étude

61 rue de Turenne
75003 Paris
Tél : 01 44 78 37 50
www.opinionway.com
SAS au capital de 65 401 Euros
RCS Paris B 430 126 789



“ Contexte et objectifs

“ Objectifs

@ Le Baromètre Stress 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
- Sensibiliser l'opinion et les pouvoirs publics sur ce problème
- 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

- ④ Étude quantitative en ligne réalisée auprès d'un échantillon représentatif de **998 cadres français**.
- ④ 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.
- ④ Dates du terrain: les interviews ont été réalisées du **2 au 9 septembre 2004**.

“ Principaux enseignements

“ Principaux enseignements

Les résultats du dernier *Baromètre Stress* réalisé par OpinionWay pour la CFE-CGC auprès d'un échantillon représentatif de 998 cadres montrent une progression du stress chez les cadres français : la note moyenne de stress progresse de 6,1 / 10 en mars dernier à 6,3 / 10 en septembre. Cette progression survient dans un contexte où les cadres ont le sentiment que le stress est toujours aussi peu pris en compte par leur entreprise (seuls 13%, - 1 point, sont de cet avis).

“ Principaux enseignements

1- Le rapport entre la charge de travail et le temps pour l'exécuter apparaît comme le principal facteur de cette progression du stress :

Plus que la durée du travail, c'est bien en effet l'accélération des rythmes de travail qui semble être à l'origine de cette poussée de stress chez les cadres français. De moins en moins de cadres jugent réalistes les objectifs que leur fixe leur direction : 53% seulement sont dans ce cas, soit à peine plus d'un sur deux, - 6 points par rapport à mars dernier et surtout - 10 points en un an. Chez les femmes, les cadres de plus de 50 ans et ceux du secteur public, moins d'un sur deux juge réalistes ses objectifs.

La charge de travail reste toujours perçue comme plus lourde qu'il y a quelques années par 8 cadres sur dix. Seule une minorité d'entre eux considère comme suffisant le temps dont ils disposent pour accomplir leur travail (39%, - 12 points par rapport au semestre précédent). Mais surtout ils ont massivement et de plus en plus le sentiment qu'ils doivent travailler plus vite qu'il y a quelques années (84%, + 5 points par rapport au semestre précédent). Tout se passe comme si les 35 heures avaient contribué à accélérer les rythmes de travail des cadres et à générer ainsi un surcroît de stress pour eux.

“ Principaux enseignements

2- Cette accélération des rythmes n'a été compensée ni par une reconnaissance ni par une rétribution des efforts fournis par les cadres :

C'est là l'un des soucis majeurs des cadres aujourd'hui : soumis à des rythmes de travail accélérés, conscients des efforts importants qu'ils ont dû fournir pour y faire face, ils ne pensent pas que ces efforts aient été reconnus à leur juste valeur (pour la moitié d'entre eux).

Ils sont encore moins nombreux à considérer que ces efforts aient été récompensés à leur juste valeur (moins d'un quart d'entre eux sont de cet avis, - 15 points depuis un an).

Cette absence ou cette insuffisance de rétribution au présent s'accompagne d'un pessimisme dominant sur l'avenir professionnel, surtout bien sûr chez les cadres les plus âgés : moins d'un cadre sur deux (44%, - 3 points en un an) juge bonnes ses perspectives de carrière et d'avancement.

Cet effet de ciseaux (efforts plus importants d'un côté / absence ou insuffisance de rétribution symbolique ou financière de l'autre) apparaît clairement comme un facteur aggravant de stress chez les cadres.

“ Principaux enseignements

3- Des symptômes et des facteurs de stress qui progressent :

La progression du stress chez les cadres français se manifeste par des symptômes eux-mêmes en progression. C'est le cas par exemple du sentiment de crispation (69%, + 2 points par rapport à mars dernier), des maux de tête / migraines (41%, + 7 points par rapport à septembre 2003), des palpitations (34%, + 14 points depuis un an) ou encore du sentiment de découragement (56%, + 9 points depuis mars dernier). Certains éprouvent même l'envie de quitter leur travail à cause du stress (37%, + 7 points par rapport à mars) ou envisagent un départ à la retraite anticipée (38%, + 10 points en un an, 66% chez les plus de 50 ans).

Ces symptômes sont plus largement ressentis par les femmes, soumises à des contraintes extra-professionnelles souvent plus fortes, et par les cadres de plus de 50 ans, ayant fourni des efforts depuis plus longtemps et bénéficiant de perspectives de carrière moins encourageantes.

De même, certains facteurs de stress se manifestent plus souvent, comme le fait d'être fréquemment interrompu (76%, + 5 points par rapport à mars), la situation de concurrence avec des collègues (44%, + 4 points en un an), les actions ne correspondant pas à son éthique (32%, + 3 points depuis mars) ou les problèmes de discrimination (21%, + 7 points, essentiellement chez les femmes).

“ Principaux enseignements

4- Une majorité absolue de cadres se déclare favorable au maintien des 35 heures :

Dans ce contexte de stress croissant, il est logique que les cadres interrogés expriment des attentes fortes sur leur durée du travail : 52% d'entre eux préféreraient laisser la loi sur les 35 heures en l'état, plutôt que de l'assouplir encore (14%) ou la réformer en profondeur (15%). Seuls 7% envisageraient de la supprimer, les plus nombreux dans ce cas étant les cadres... de direction générale !

En réalité, les cadres perçoivent nettement les bénéfices d'une remise en cause de la loi Aubry pour les actionnaires (75%) et pour les entreprises (72%) et sont plus partagés sur les bénéfices pour la France (46% seulement). En revanche, une majorité d'entre eux jugent négativement les effets d'une telle remise en cause pour eux-mêmes (70%) et pour les cadres en général (67%).

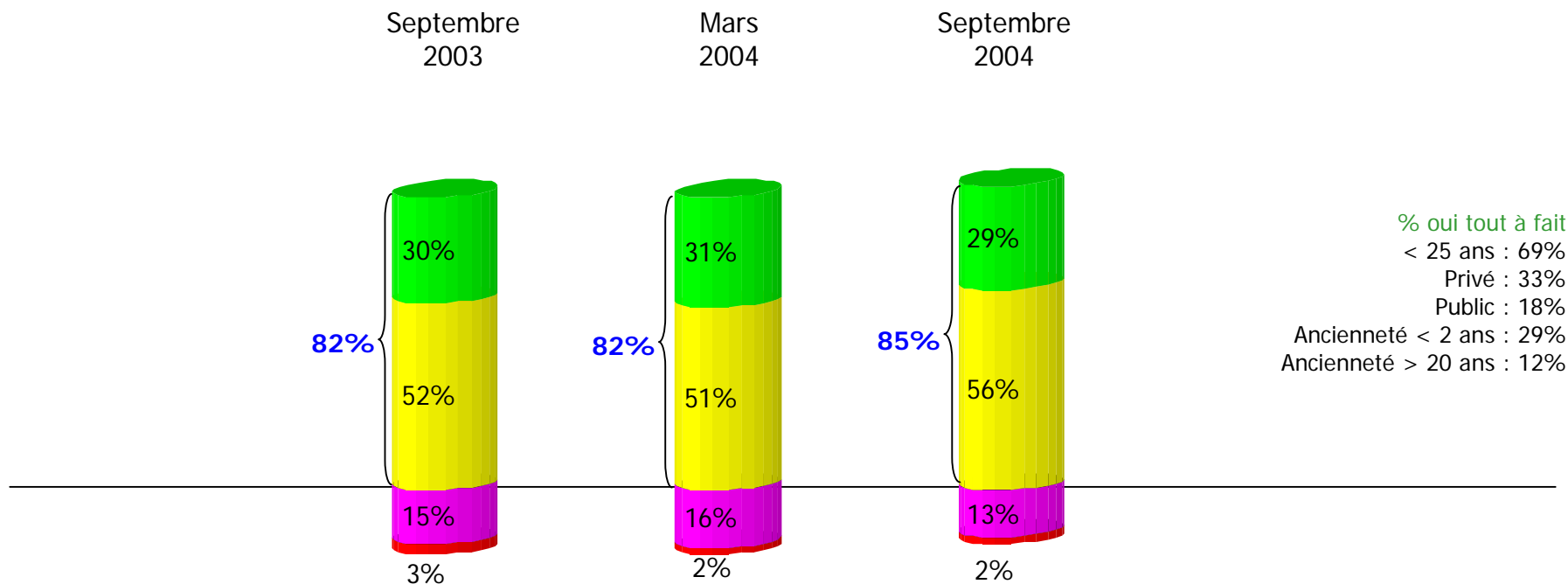
Cet attachement des cadres aux 35 heures se manifeste également chez ceux qui n'en bénéficient pas: la moitié de ces derniers souhaiteraient la signature d'un tel accord dans leur entreprise.

Dans l'hypothèse où l'accord 35 heures serait remis en cause dans leur entreprise, les cadres concernés privilégient massivement une compensation sous forme d'augmentation de salaire, plutôt qu'une durée journalière moins importante ou des formations supplémentaires. Ce choix clair en faveur de la rémunération atteste la force des attentes des cadres dans ce domaine.

“ Résultats

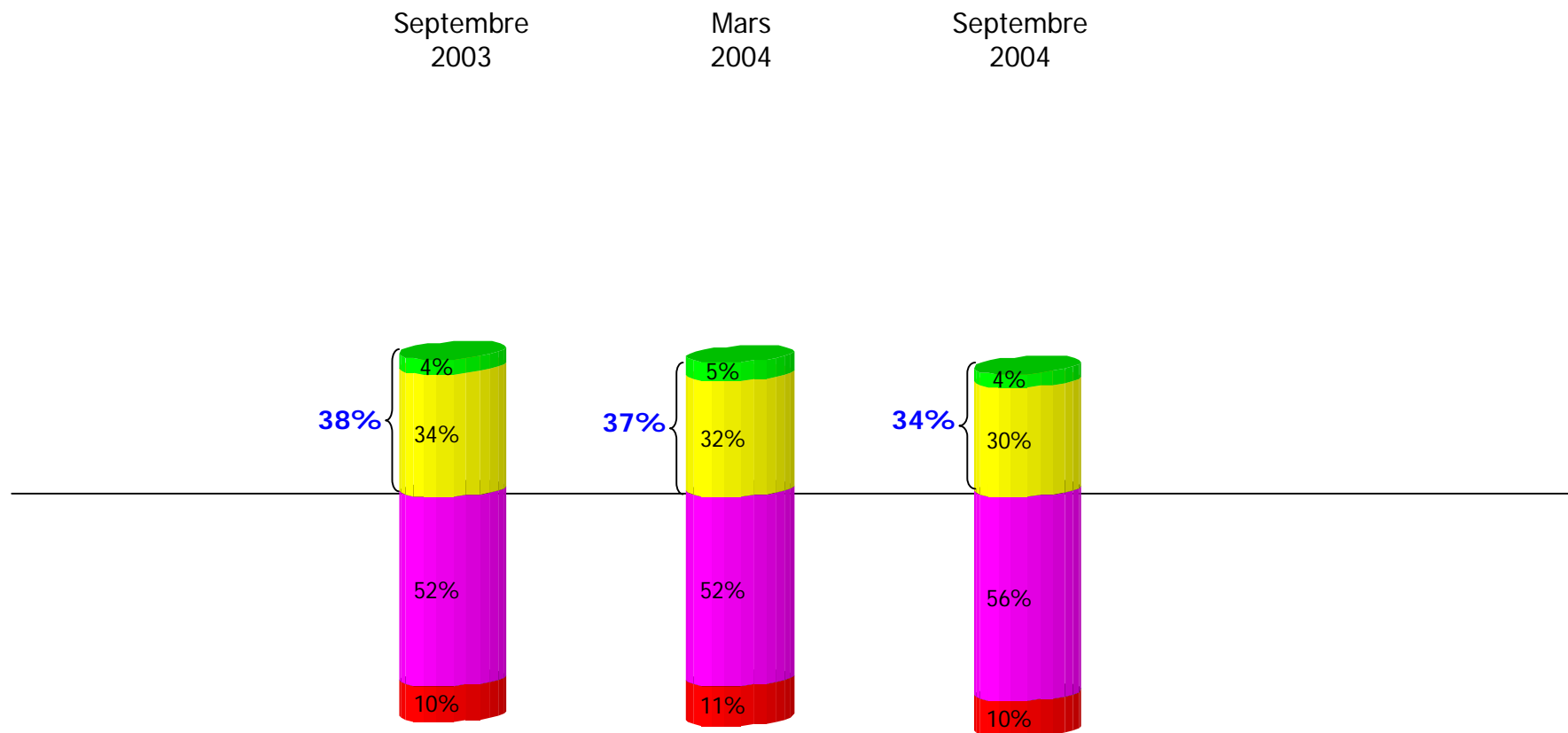
“ Degré d'autonomie perçue

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



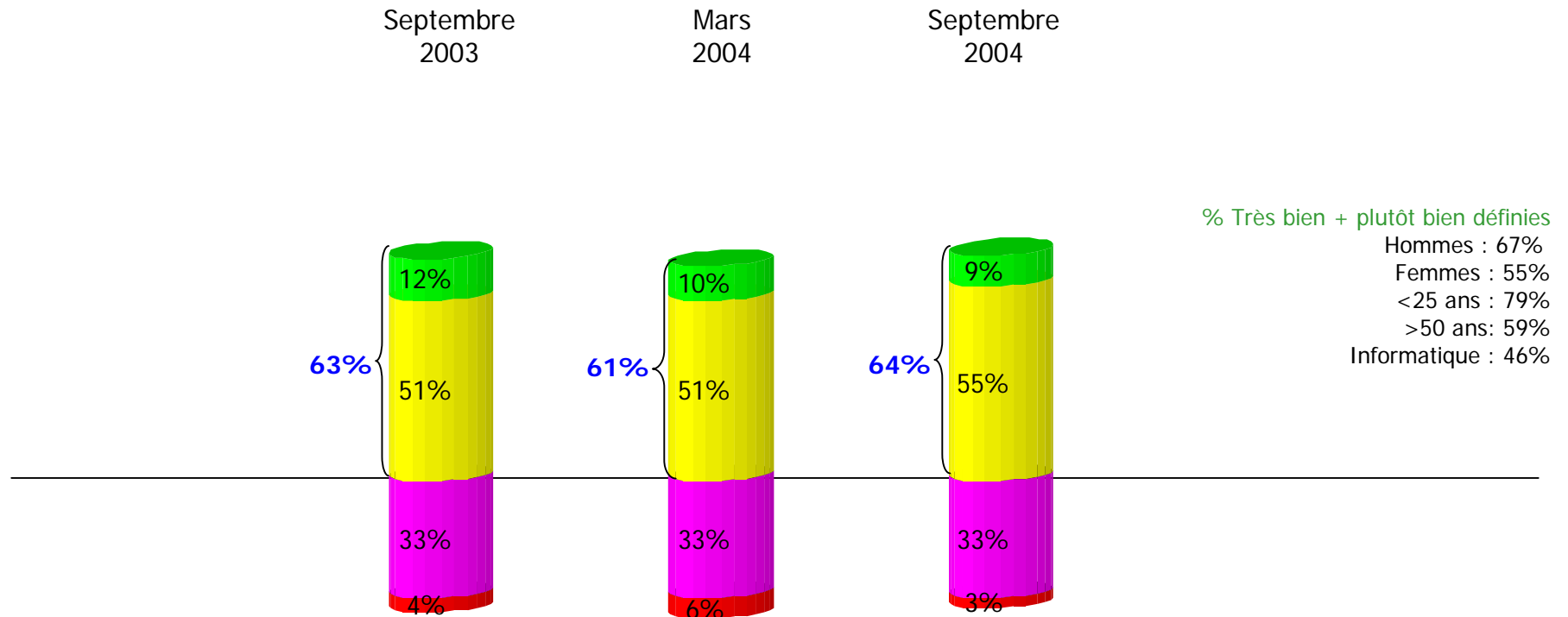
“ Effets des nouveaux outils de gestion

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



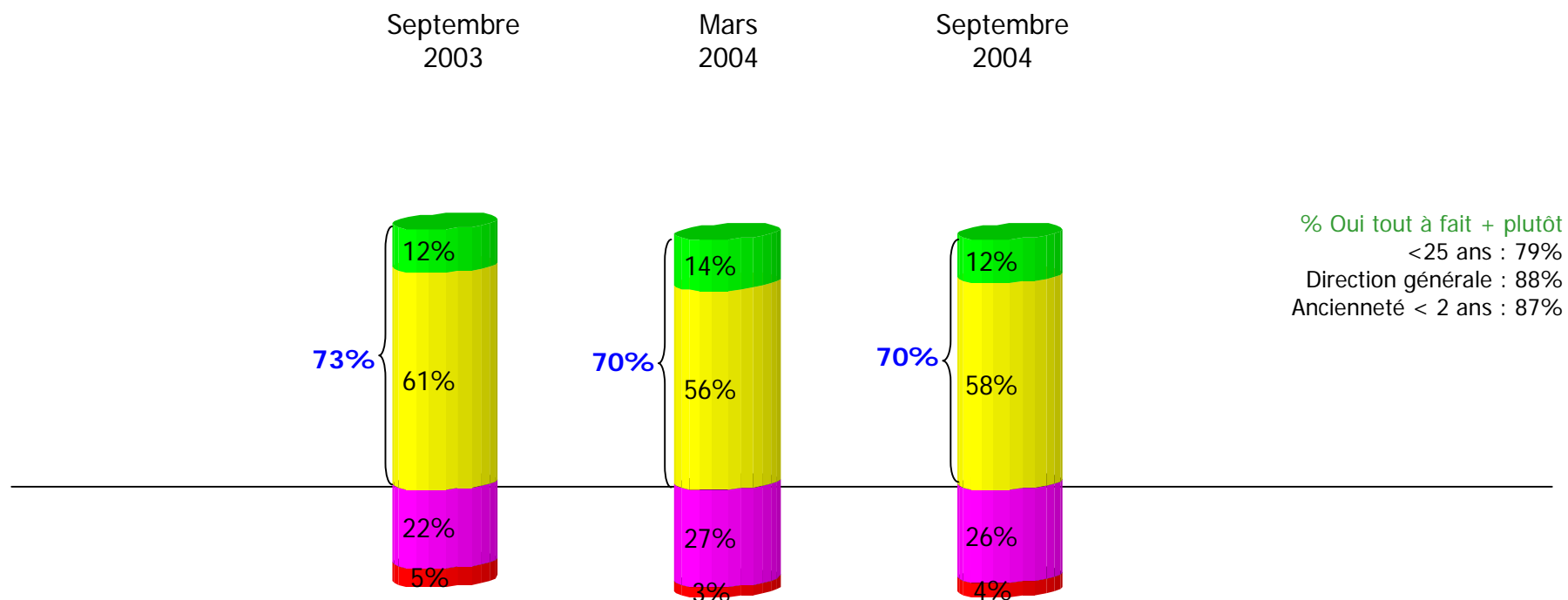
“ Perception de la définition des responsabilités

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



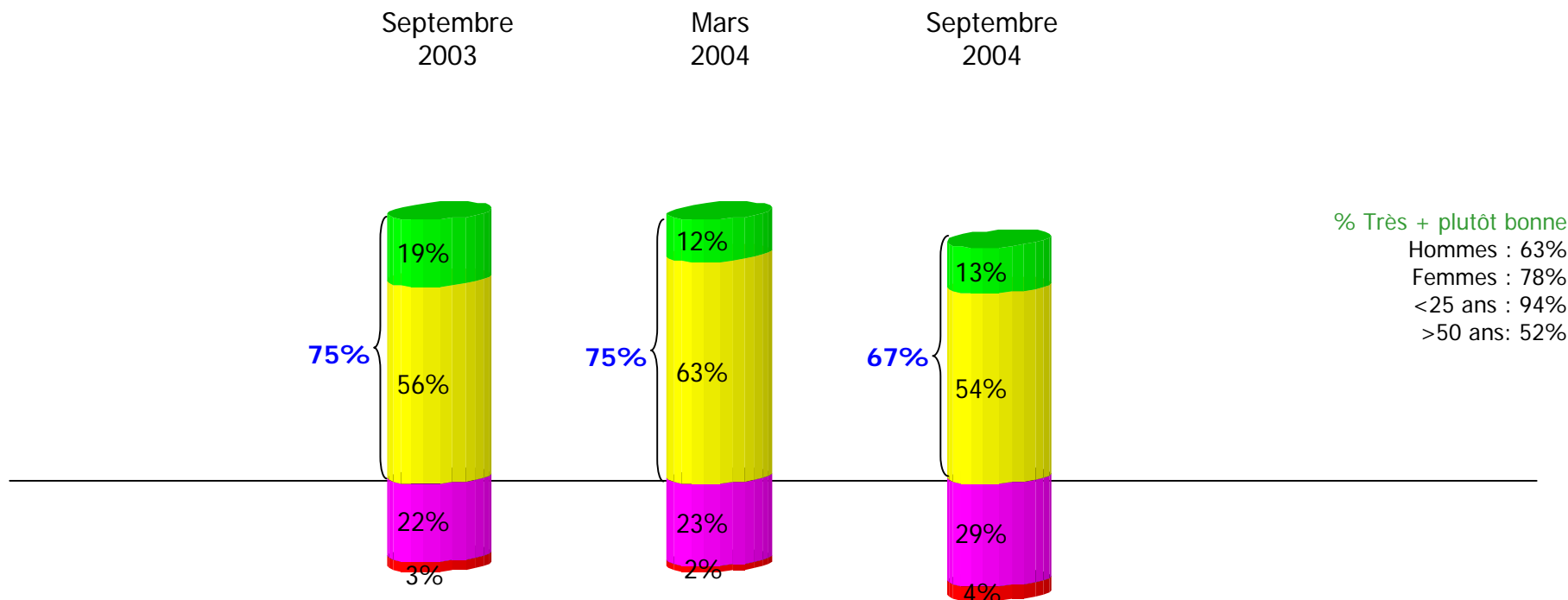
“ Outils et moyens nécessaires pour le travail

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



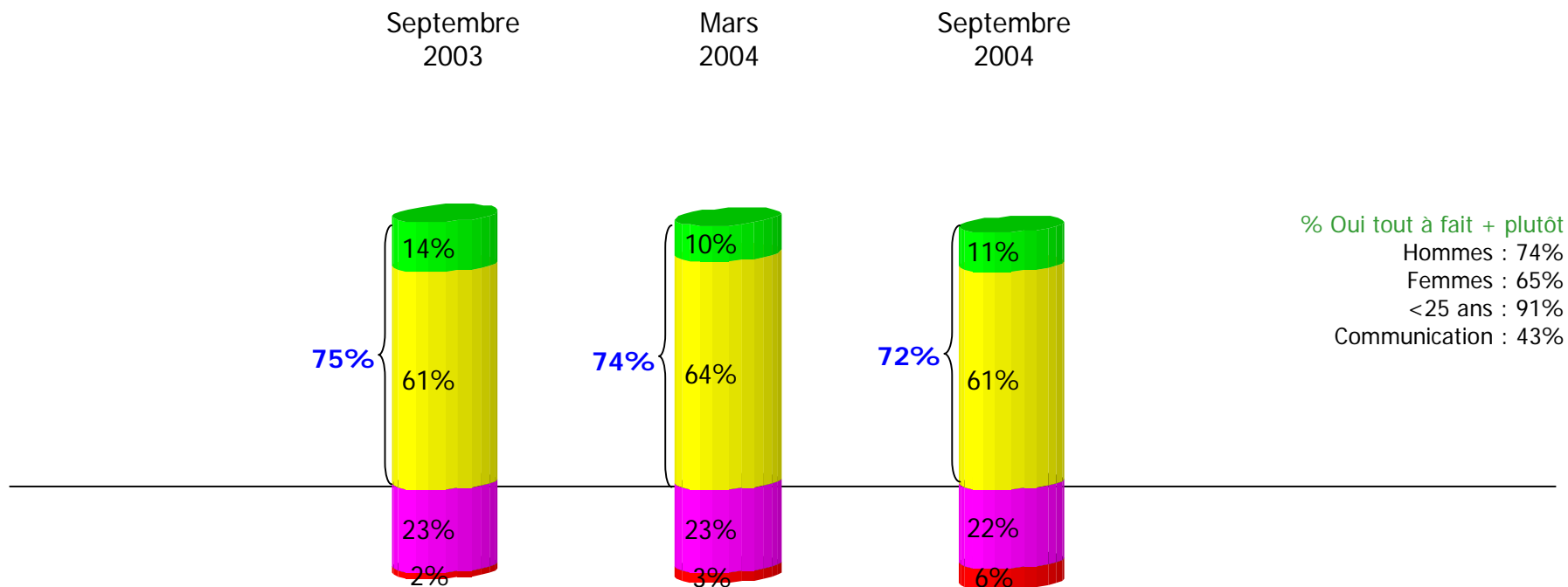
“ Ambiance de travail perçue

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



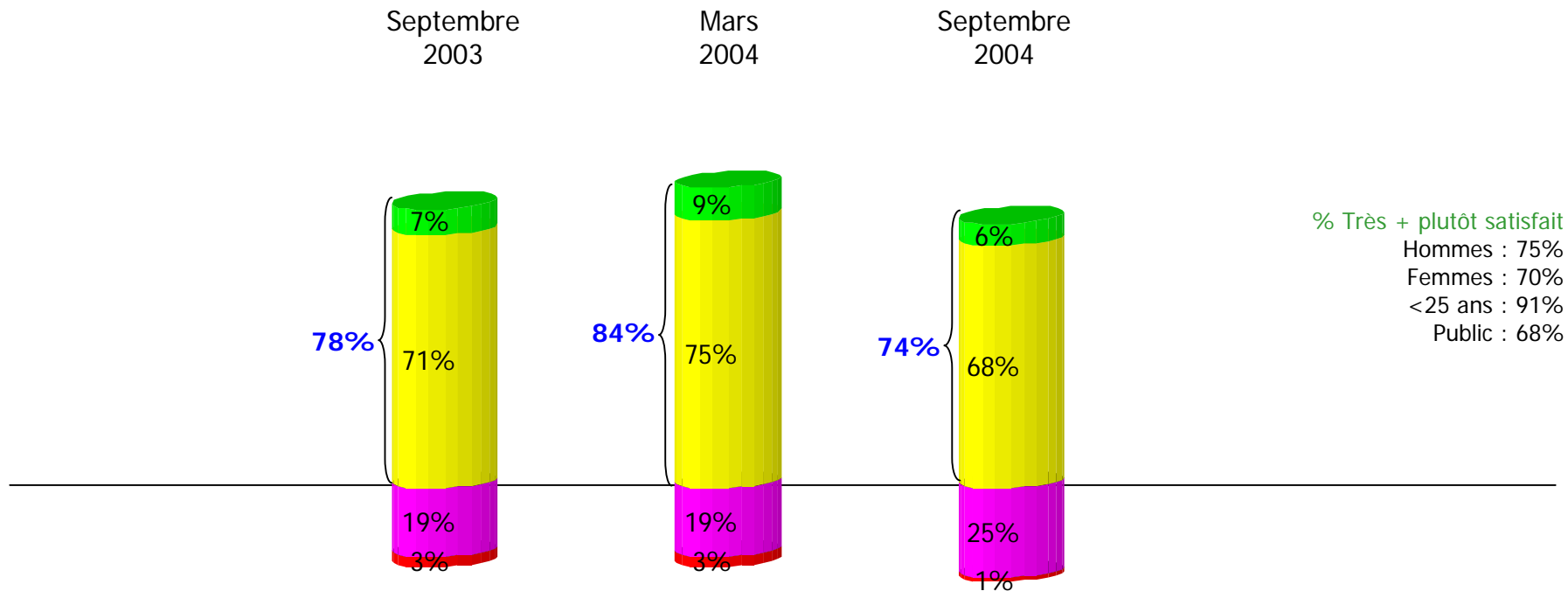
“ Sentiment d’être soutenu par ses collègues

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



“ Satisfaction à l'égard de la qualité de son 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 et sentiment d'accélération du rythme de travail

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

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

Septembre 2003

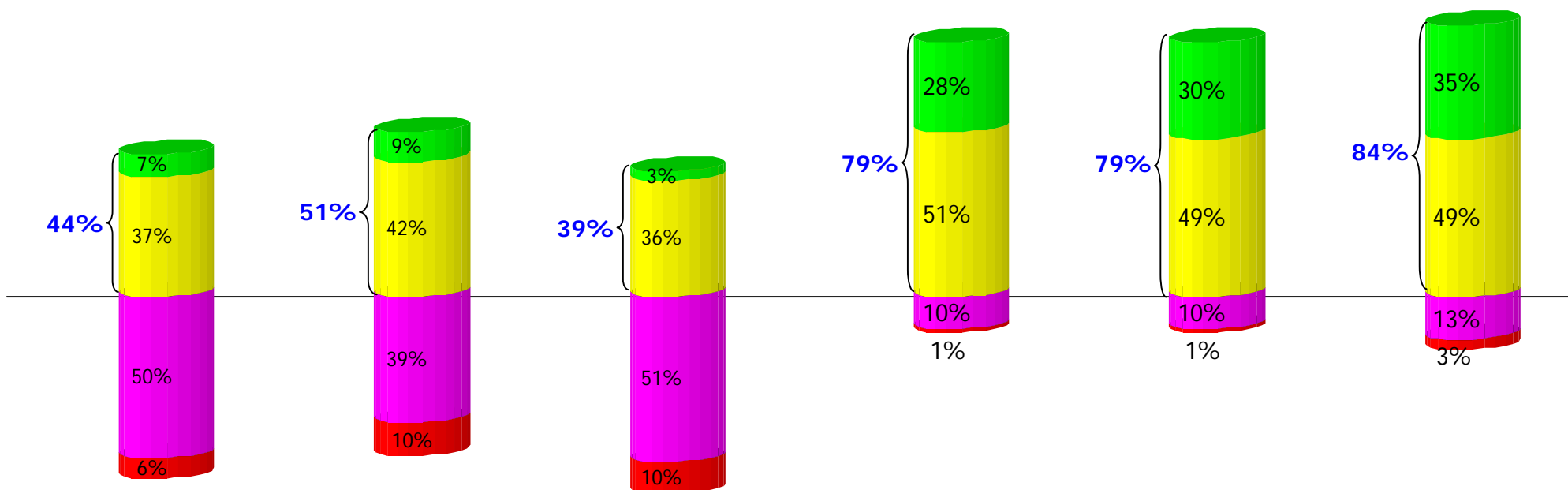
Mars 2004

Septembre 2004

Septembre 2003

Mars 2004

Septembre 2004



■ Tout à fait suffisant

■ Plutôt suffisant

■ Plutôt insuffisant

■ Tout à fait insuffisant

■ Oui, tout à fait

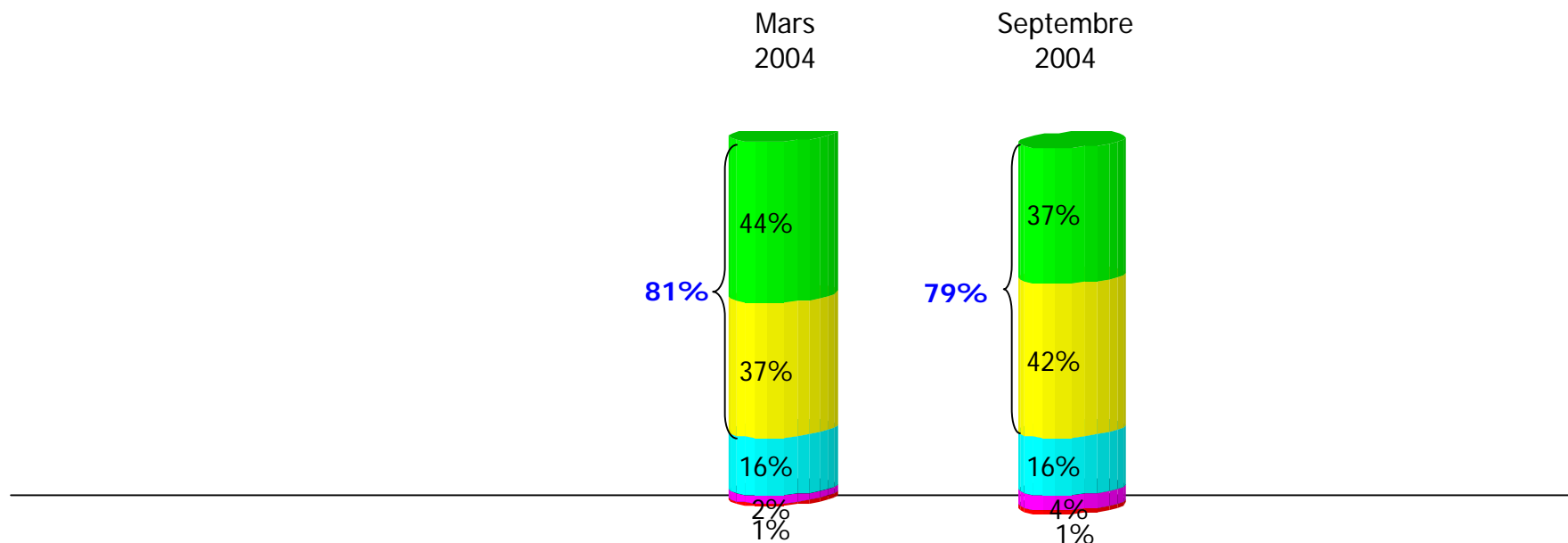
■ Oui, plutôt

■ Non, plutôt pas

■ Non, pas du tout

“ Perception de la charge de travail

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



■ Beaucoup plus lourde

■ Un peu plus lourde

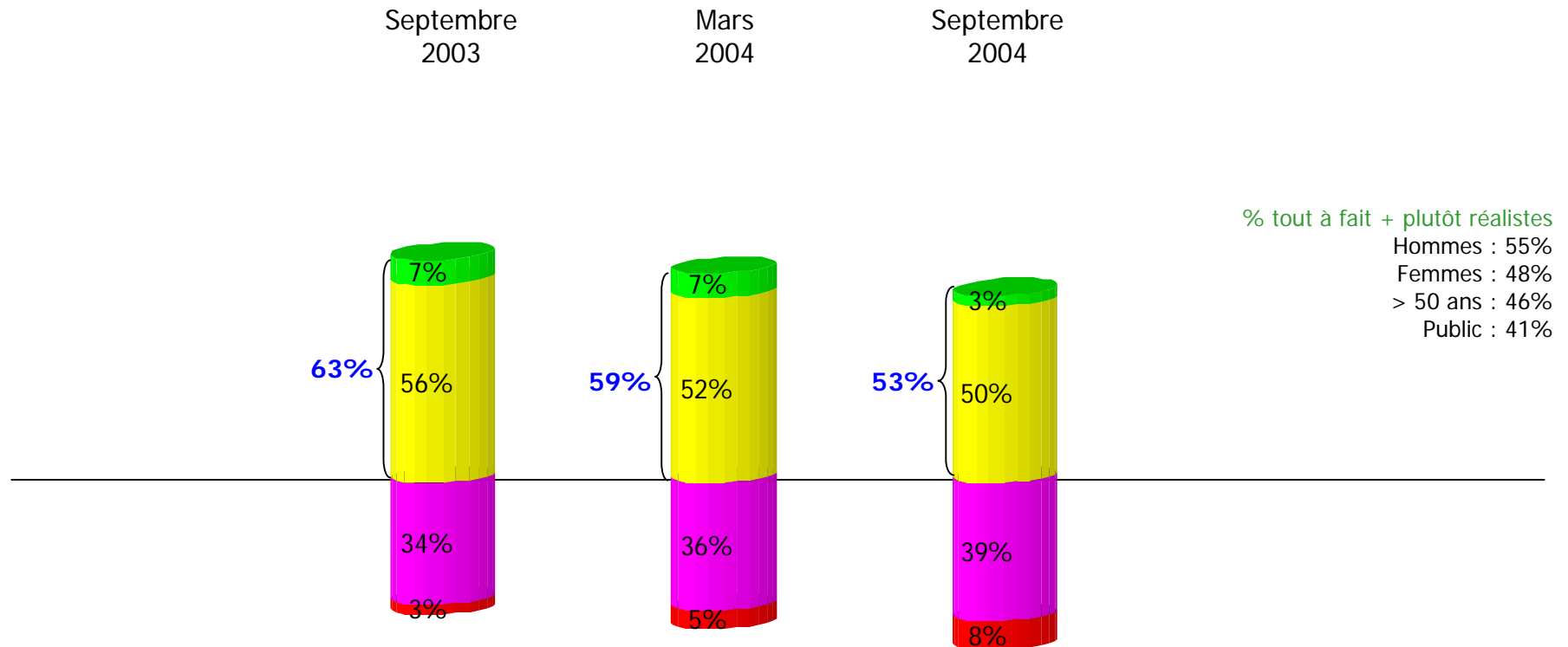
■ Equivalente

■ Un peu plus légère

■ Beaucoup plus légère

“ Objectifs individuels fixés par la direction

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



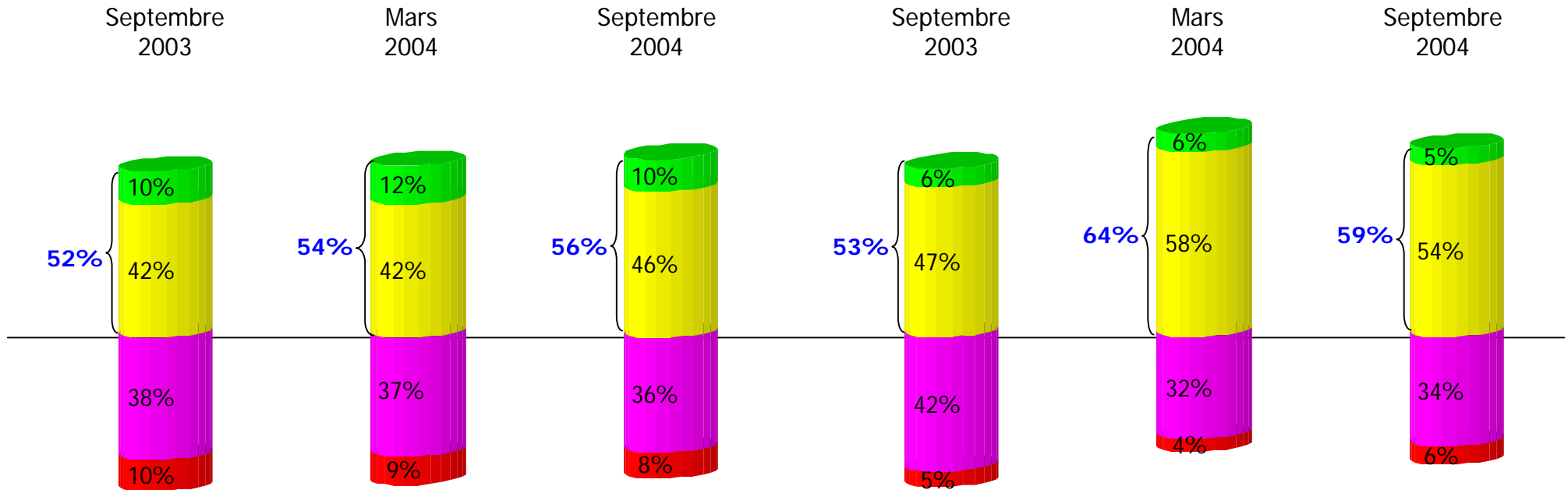
“*opinionway*” ■ Tout à fait réalistes ■ Plutôt réalistes ■ Plutôt pas réalistes ■ Pas du tout réalistes



Information sur la stratégie d'entreprise et Adhésion à la stratégie de l'entreprise

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

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



% Très + plutôt bonne
 Hommes : 63%
 Femmes : 48%
 Privé : 68%
 Public : 36%

■ Très bien informé ■ Plutôt bien informé
■ Plutôt mal informé ■ Très mal informé

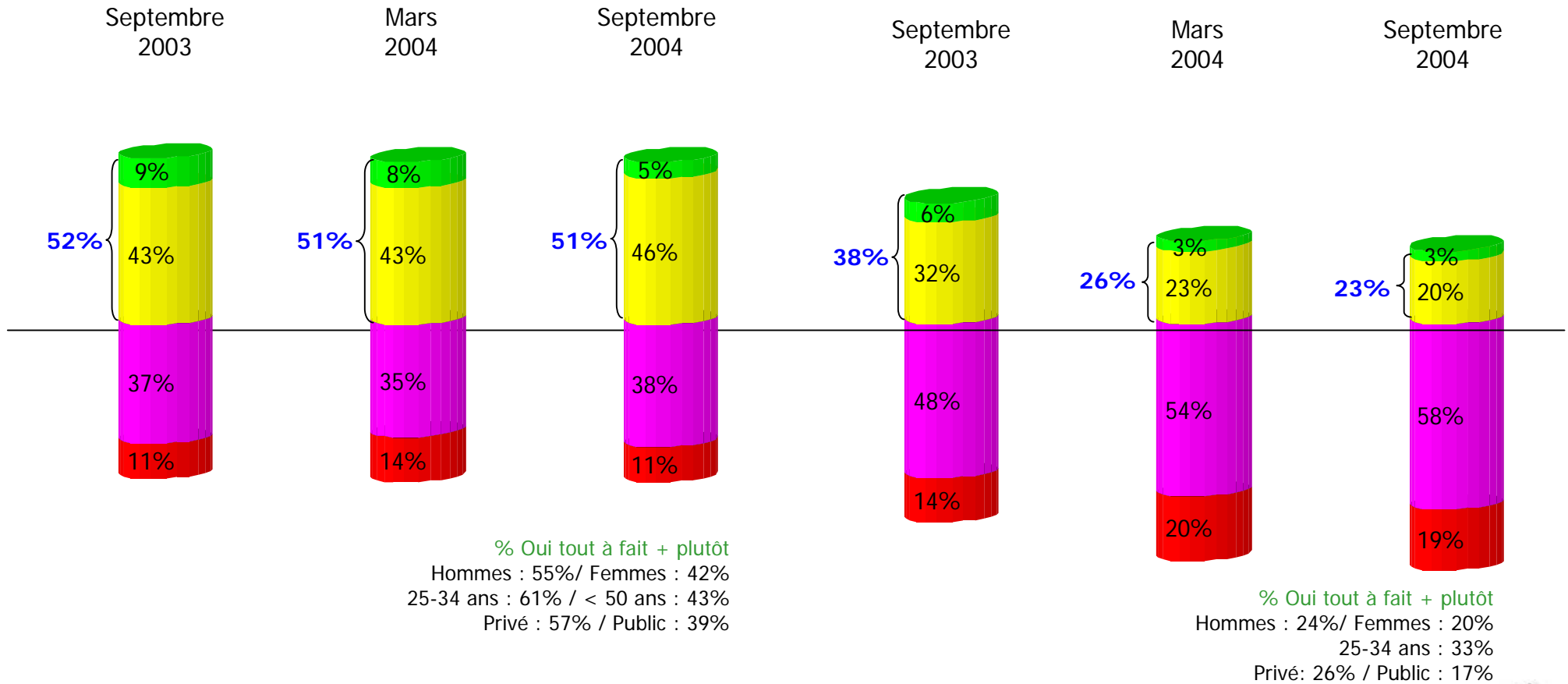
■ Très bonne ■ Plutôt bonne
■ Plutôt mauvaise ■ Très mauvaise



Sentiment de reconnaissance des efforts et sentiment de rétribution des efforts

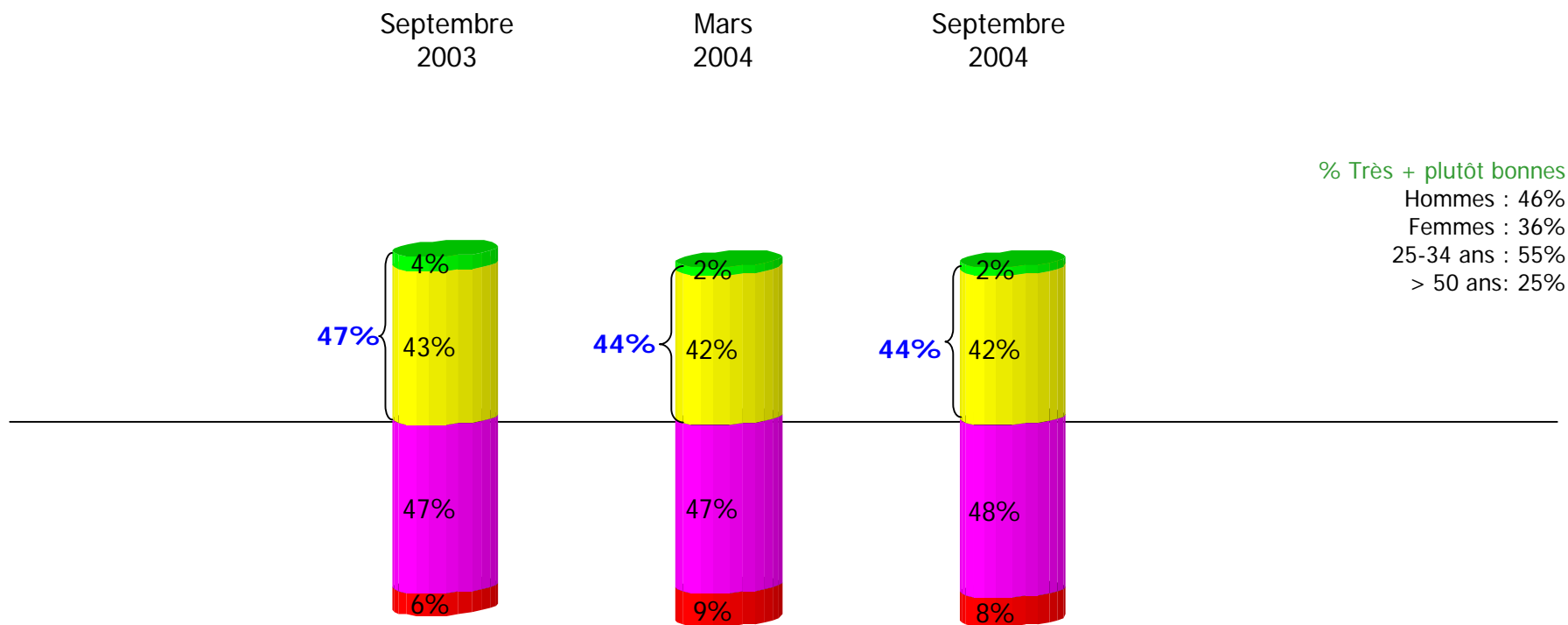
Q: Avez-vous le sentiment que vos efforts sont reconnus à leur juste valeur?

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



“ Perspectives d'avenir personnel

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



% Très + plutôt bonnes
 Hommes : 46%
 Femmes : 36%
 25-34 ans : 55%
 > 50 ans : 25%

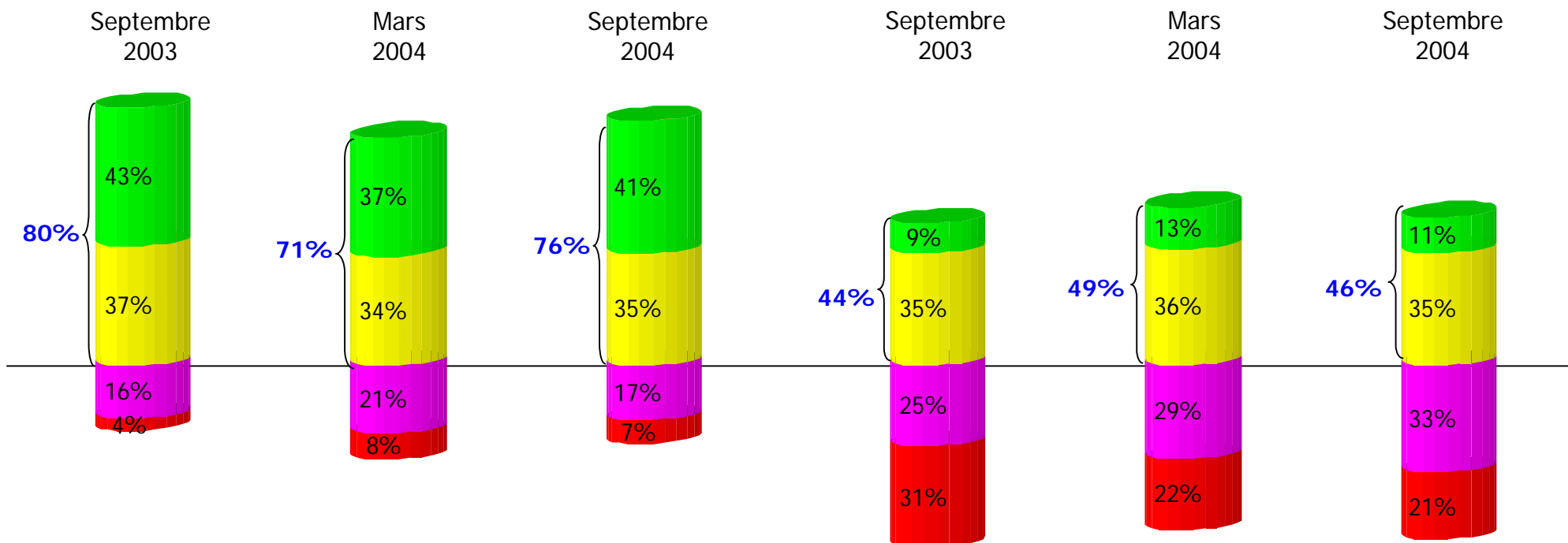
“*opinionway*” ■ Très bonnes ■ Plutôt bonnes ■ Plutôt mauvaises ■ Très mauvaises

“ Facteurs de stress au travail

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

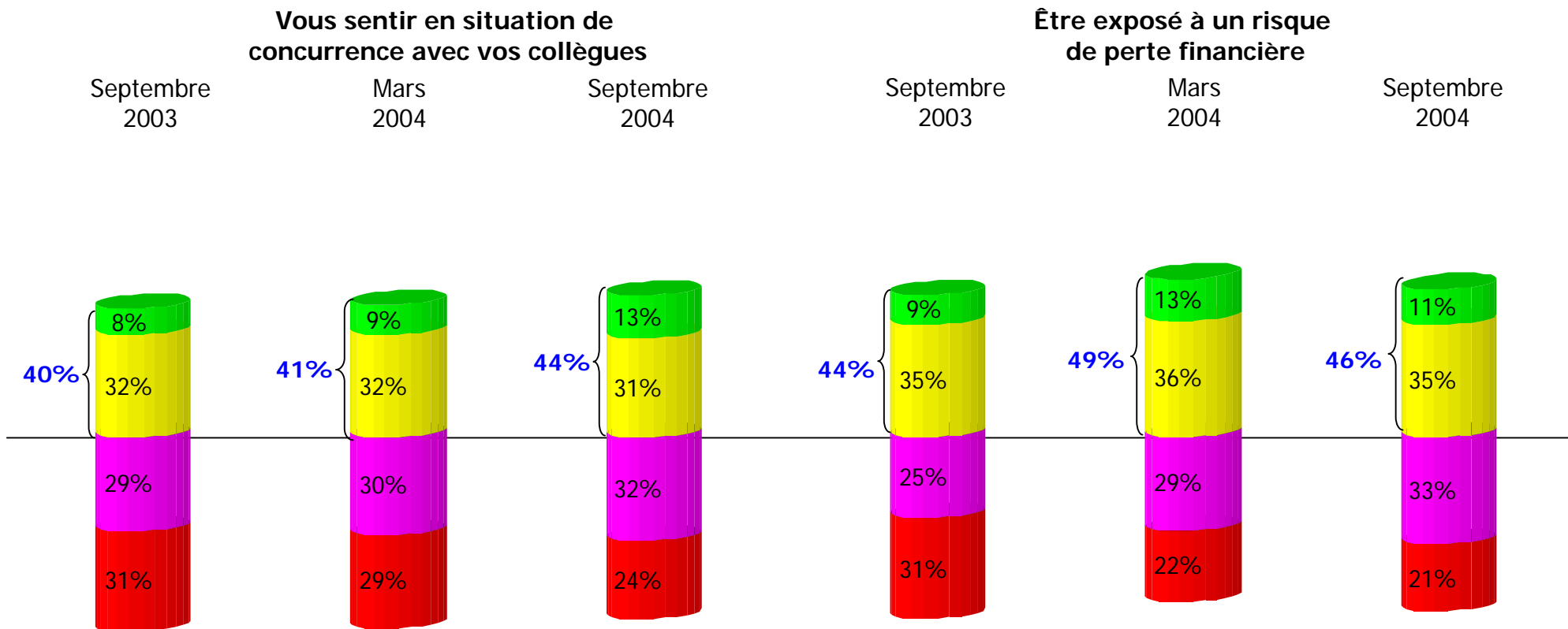
Être fréquemment interrompu dans votre travail

Être confronté à des clients agressifs



“ Facteurs de stress au travail

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



% au moins de temps en temps
 > 50 ans: 54%
 Privé: 46% / Public : 37%

■ Souvent ■ De temps en temps ■ Rarement ■ Jamais

“ Facteurs de stress au travail

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

**Avoir a exécuter des actions
qui ne correspondent pas à votre éthique**

**Vous sentir en situation
de harcèlement moral**

Septembre
2003

Mars
2004

Septembre
2004

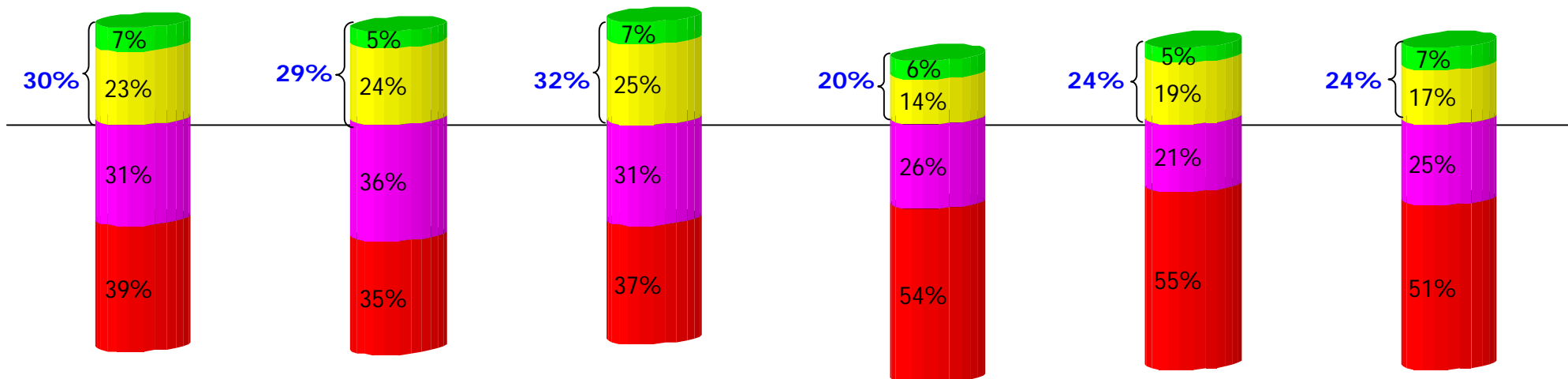
Septembre
2003

Mars
2004

Septembre
2004

% au moins de temps en temps
Privé: 29%
Public : 38%

% au moins de temps en temps
> 50 ans: 40%
Privé: 26%
Public : 16%



■ Souvent

■ De temps en temps

■ Rarement

■ Jamais

“ Facteurs de stress au travail

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

Être confronté à des problèmes de discrimination

Subir des critiques, des remontrances devant des collègues

Mars 2004

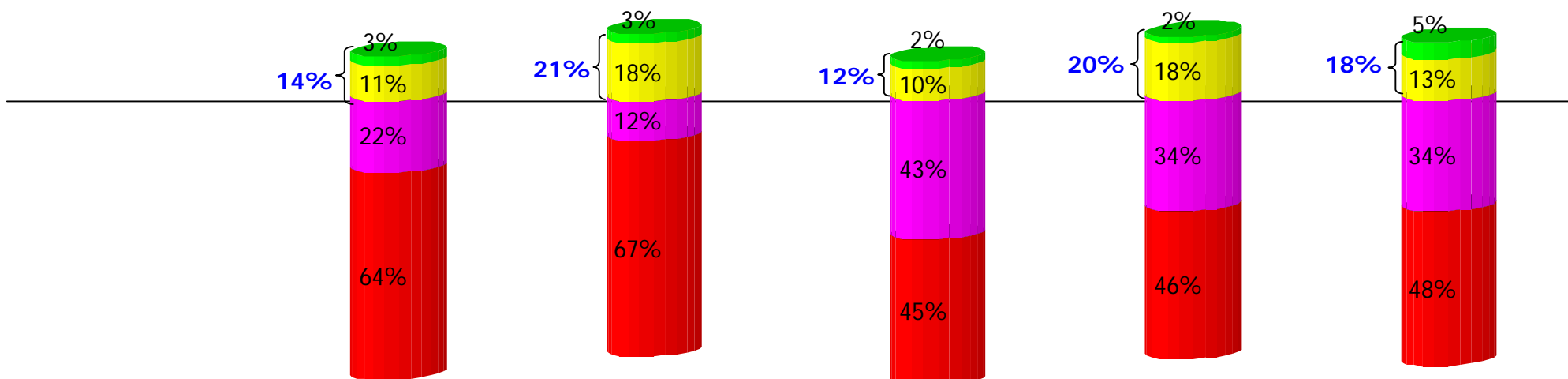
Septembre 2004

Septembre 2003

Mars 2004

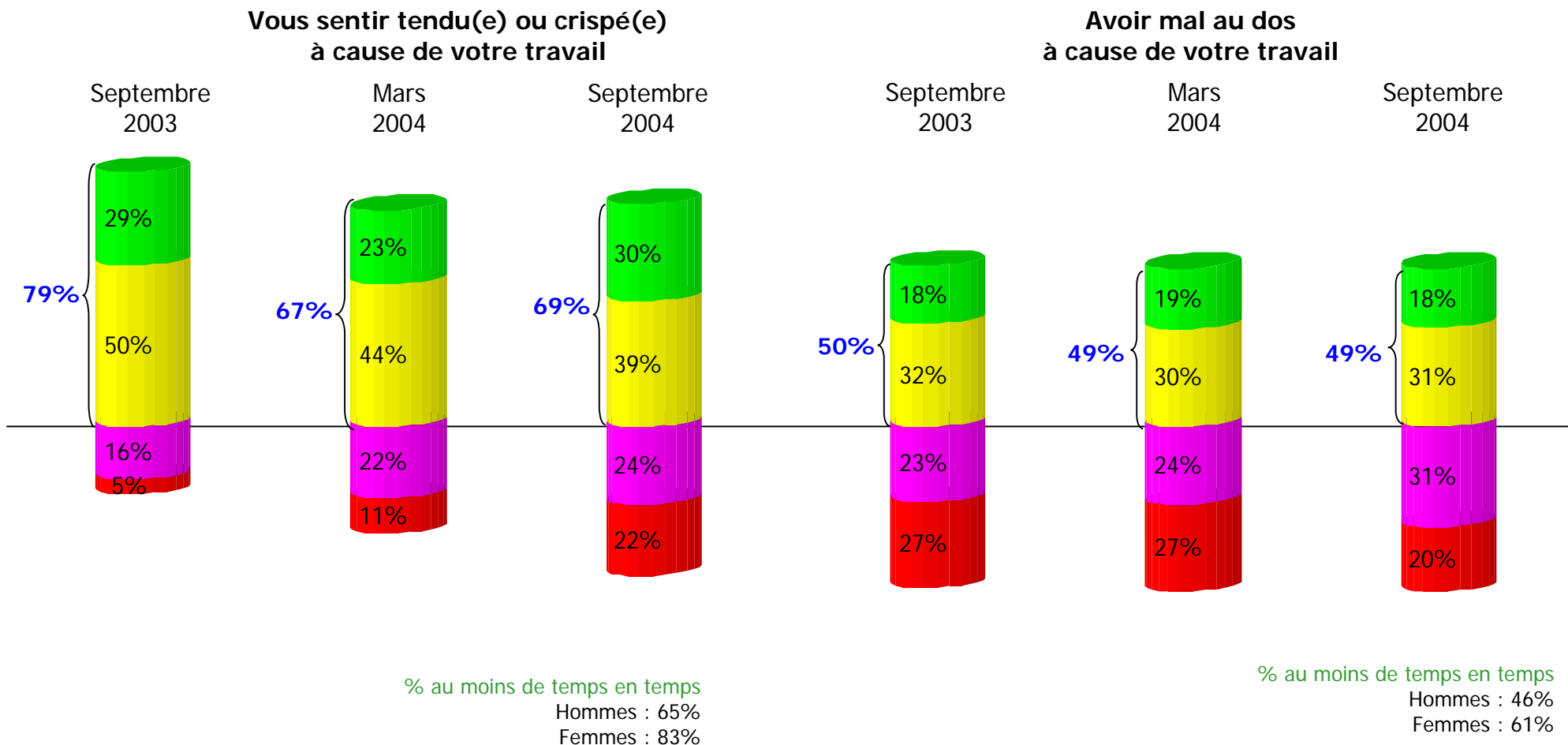
Septembre 2004

% au moins de temps en temps
Hommes : 18%
Femmes : 27%



“ Symptômes physiques du stress au travail

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



“ Symptômes physiques du stress au travail

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

Avoir des maux de tête, des migraines à cause de votre travail

Ressentir des palpitations à cause de votre travail

Septembre 2003

Mars 2004

Septembre 2004

Septembre 2003

Mars 2004

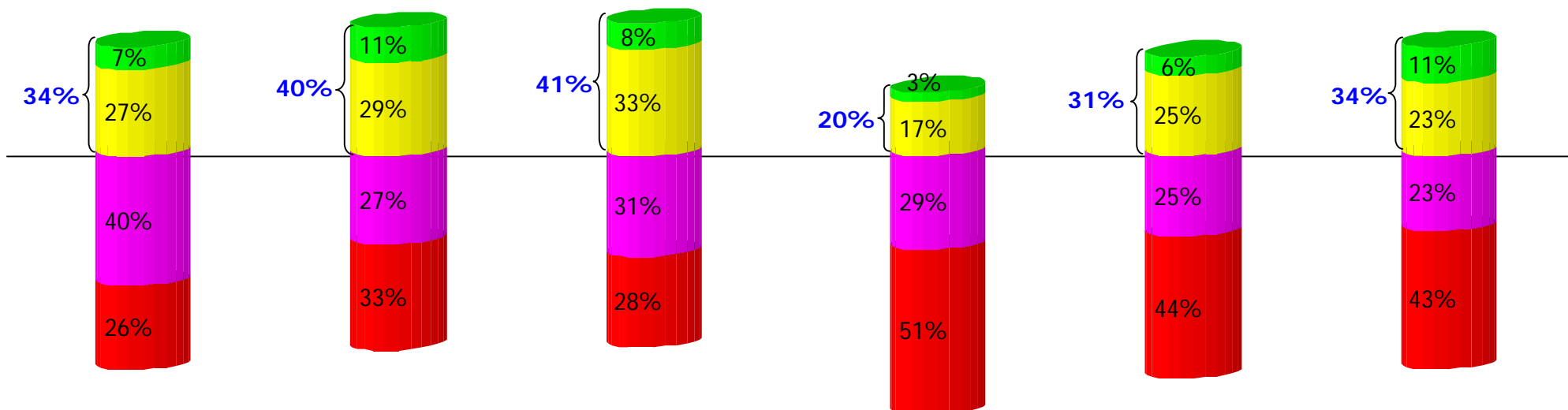
Septembre 2004

% au moins de temps en temps

Hommes : 36%
Femmes : 56%
35-50 ans: 48%

% au moins de temps en temps

Hommes : 31%
Femmes : 45%
> 50 ans: 42%



“ Symptômes physiques du stress au travail

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

Ressentir des troubles visuels ou cutanés à cause de votre travail

Avoir des arrêts maladie à cause de votre travail

Septembre 2003

Mars 2004

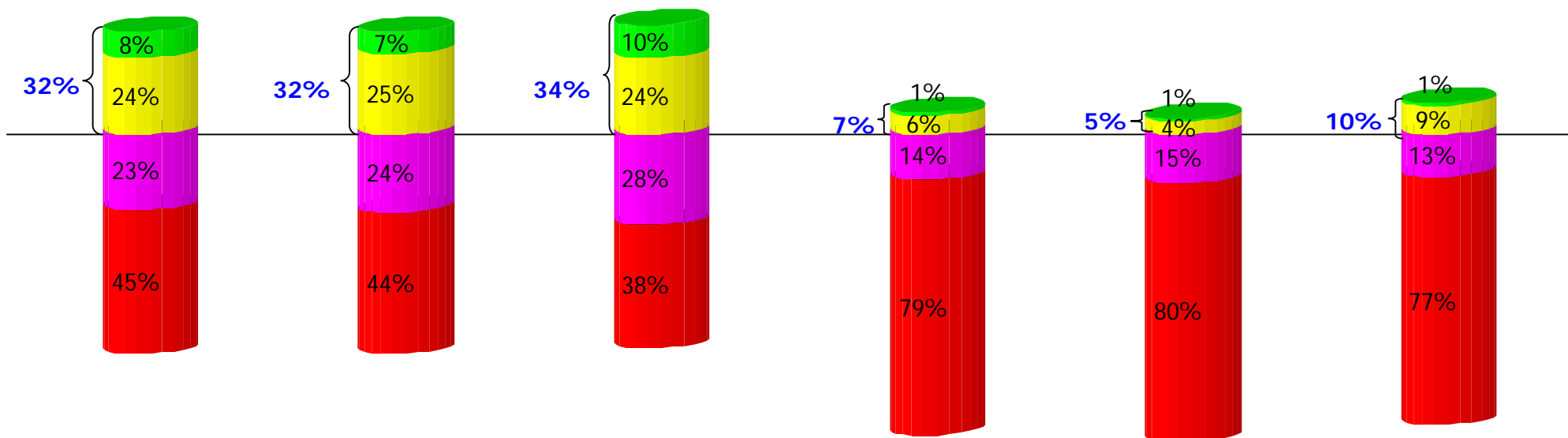
Septembre 2004

Septembre 2003

Mars 2004

Septembre 2004

% au moins de temps en temps
Hommes : 30%
Femmes : 44%

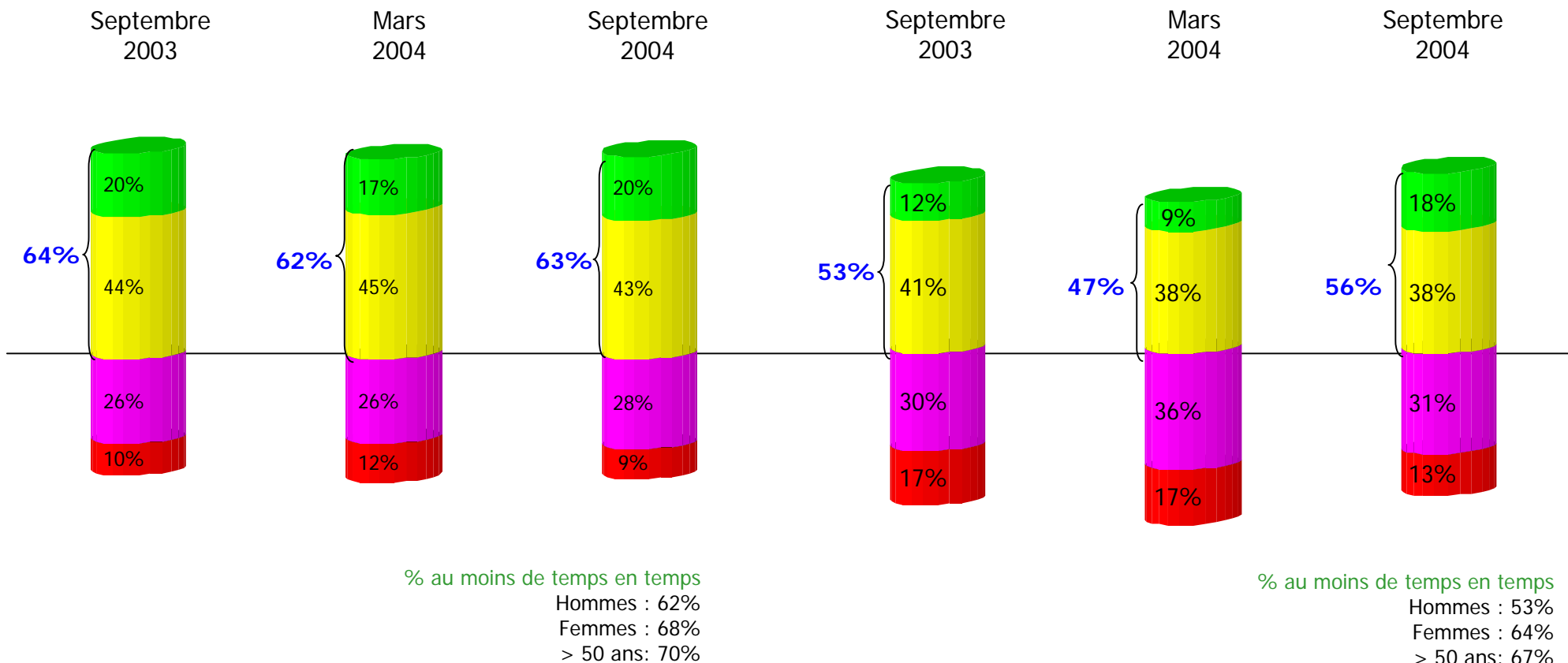


“ Symptômes psychiques du stress au travail

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

Vous inquiéter au sujet des conditions générales de votre situation professionnelle

Vous sentir découragé à cause de votre travail



“ Symptômes psychiques du stress au travail

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

Envisager un départ en retraite anticipé

Penser à quitter votre travail à cause du stress

Septembre 2003

Mars 2004

Septembre 2004

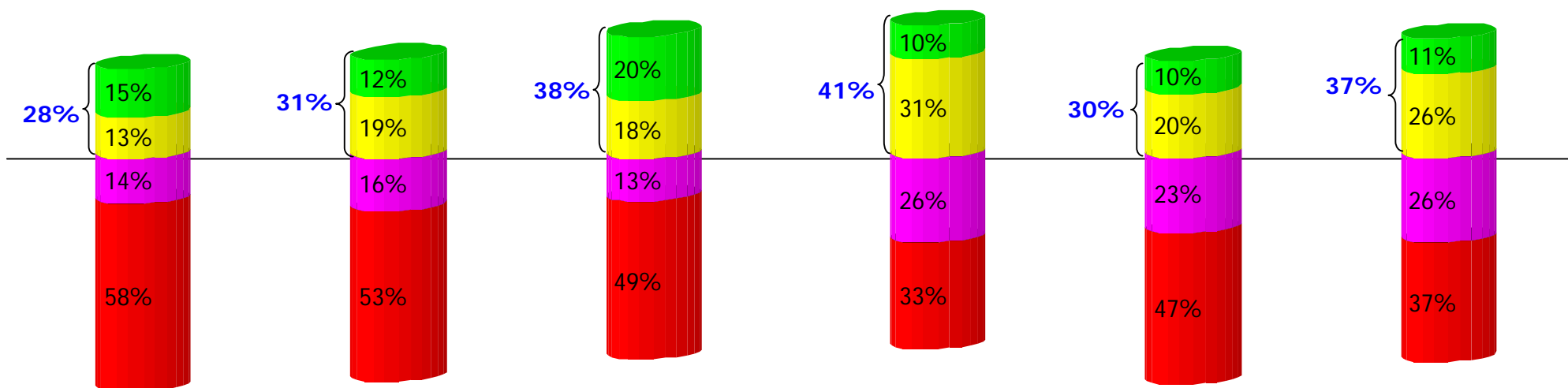
Septembre 2003

Mars 2004

Septembre 2004

% au moins de temps en temps
> 50 ans: 66%

% au moins de temps en temps
Hommes : 35%
Femmes : 44%



■ Souvent

■ De temps en temps

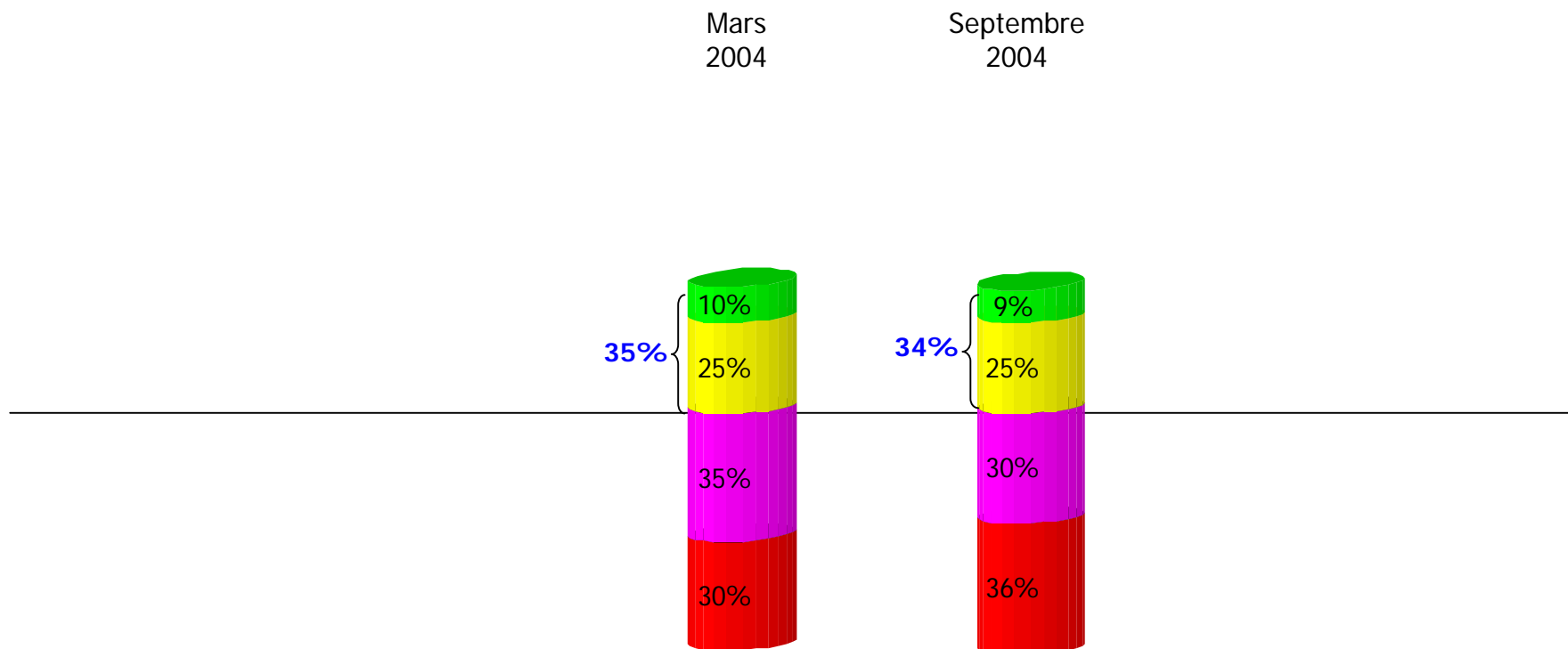
■ Rarement

■ Jamais

“ Symptômes psychiques du stress au travail

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

Craindre de perdre votre emploi

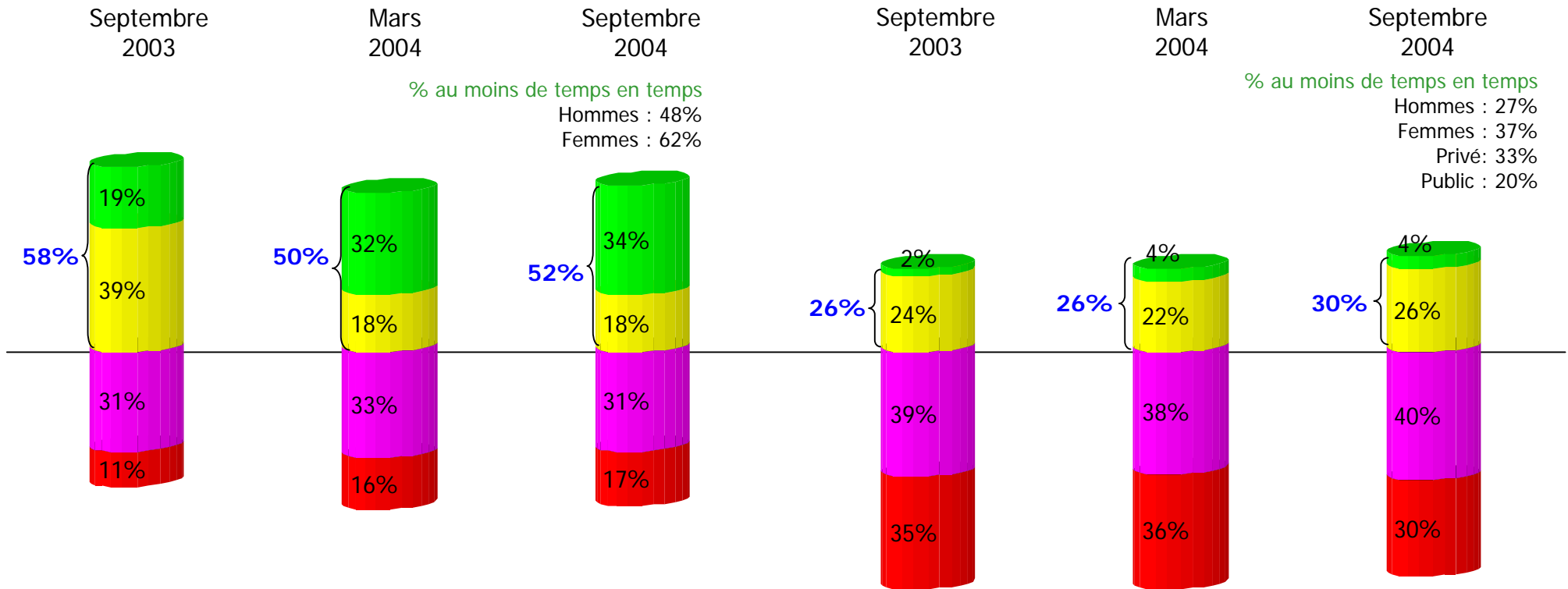


“ Symptômes du stress au travail

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

Avoir des difficultés à concilier votre travail et votre vie privée

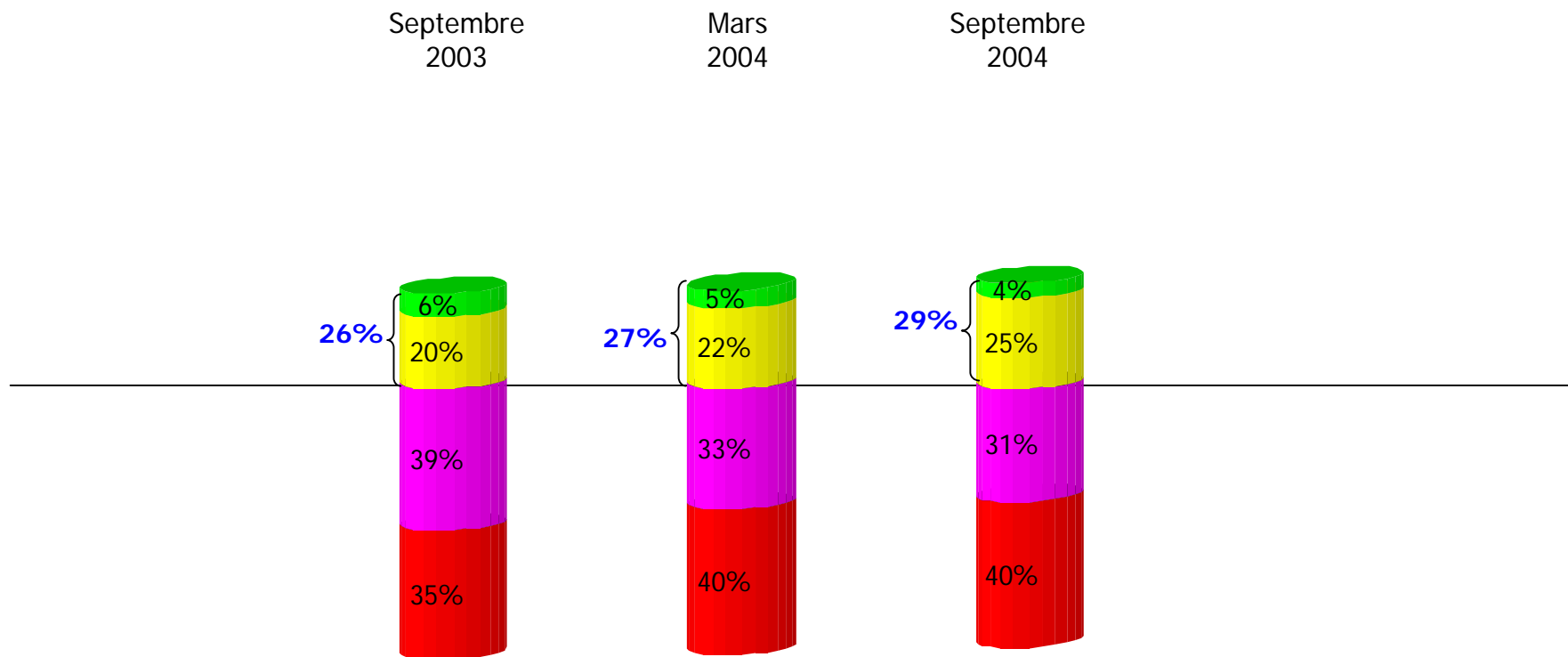
Transmettre du stress à des collègues



“ Symptômes du stress au travail

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

Ne pas assister à des événements familiaux importants à cause de votre travail



“ Comportements induits du stress

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

Fumer à cause du travail

Septembre
2003

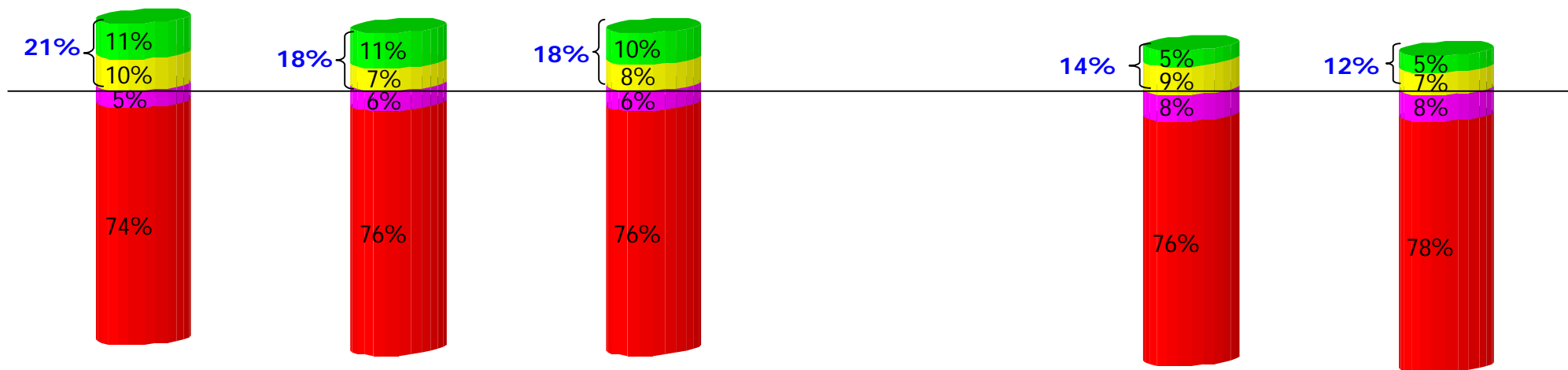
Mars
2004

Septembre
2004

Consommer des médicaments de type antidépresseur ou anxiolytique

Mars
2004

Septembre
2004



■ Souvent

■ De temps en temps

■ Rarement

■ Jamais

“ Symptômes du stress au travail

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

Consommer de l'alcool
à cause de votre travail

Avoir recours à un psychologue/
psychiatre / psychothérapeute

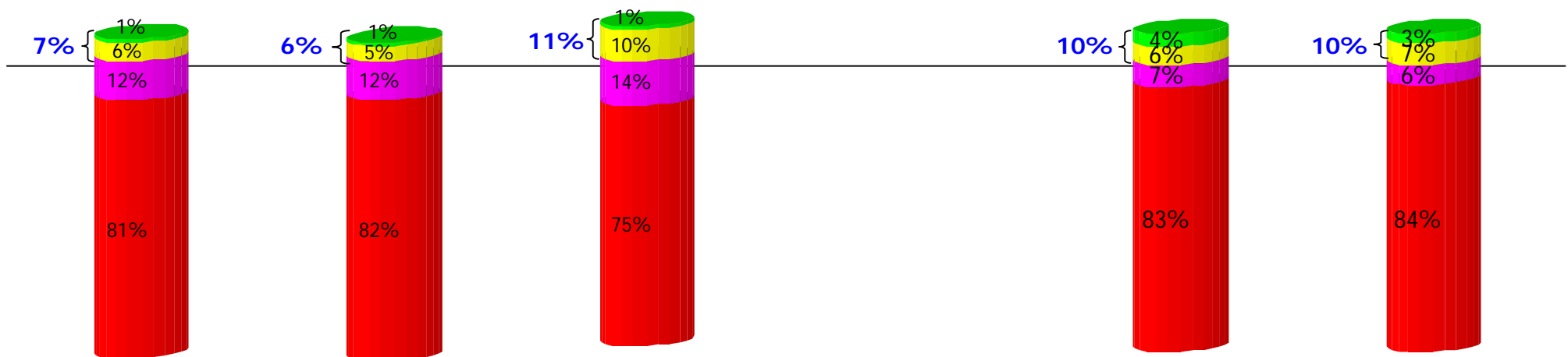
Septembre
2003

Mars
2004

Septembre
2004

Mars
2004

Septembre
2004



■ Souvent

■ De temps en temps

■ Rarement

■ Jamais

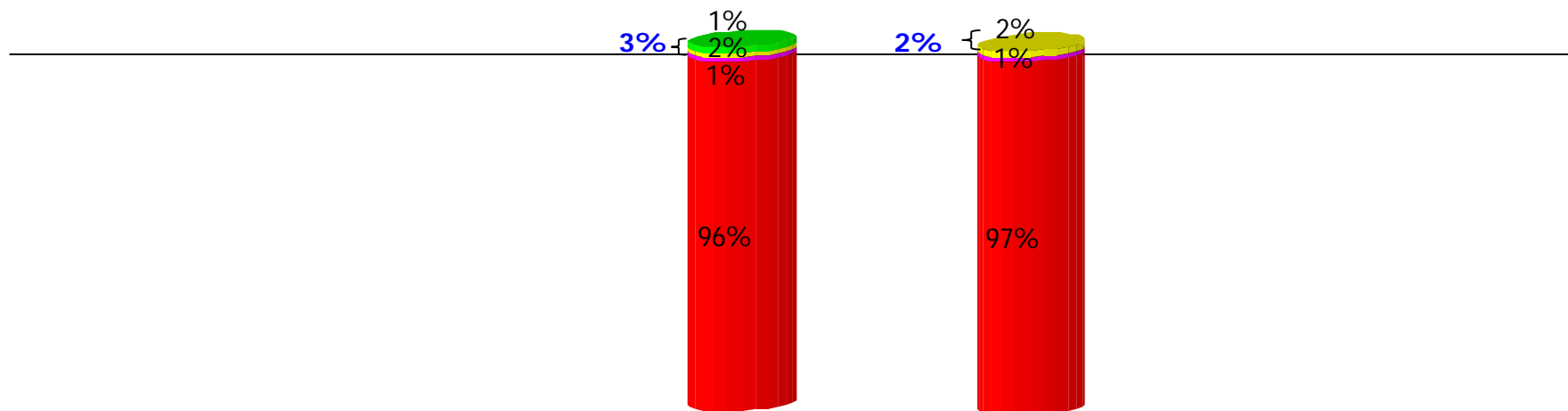
“ Symptômes secondaires du stress au travail

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

De consommer de la drogue
à cause de votre travail

Mars
2004

Septembre
2004



“ Discriminations professionnelles

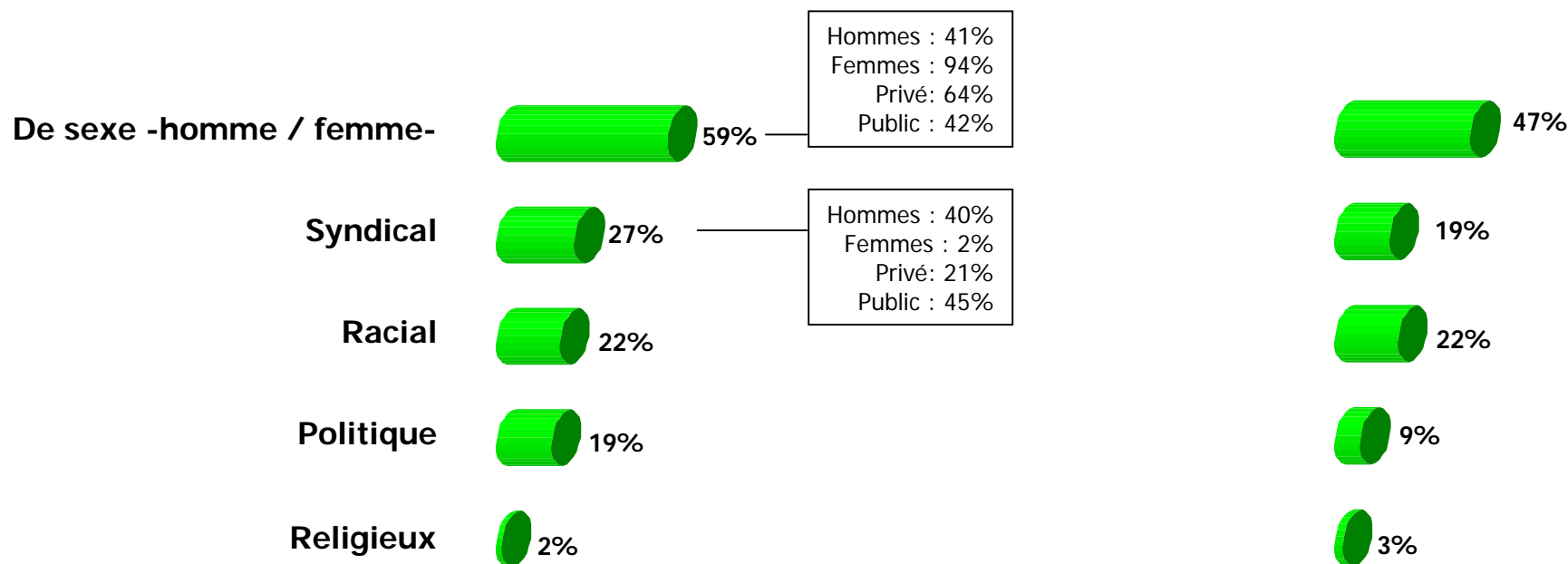
Q: Les discriminations auxquelles vous êtes confronté sont-elles fondées sur des critères de type:

Septembre 2004

21% des cadres interrogés déclarent être confrontés à des problèmes de discrimination

Mars 2004

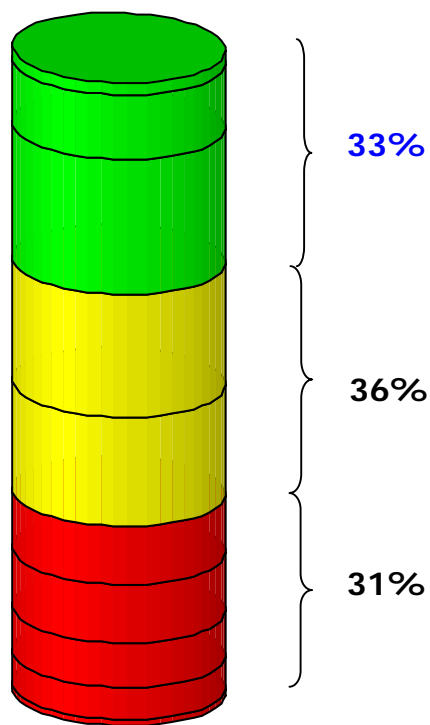
14% des cadres interrogés déclarent être confrontés à des problèmes de discrimination



“ Note de stress globale

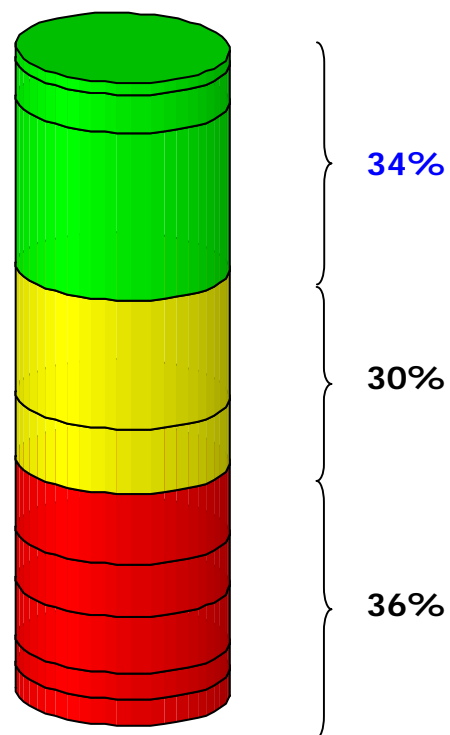
Q: Quelle note de stress globale donneriez-vous à votre travail?

Septembre 2003



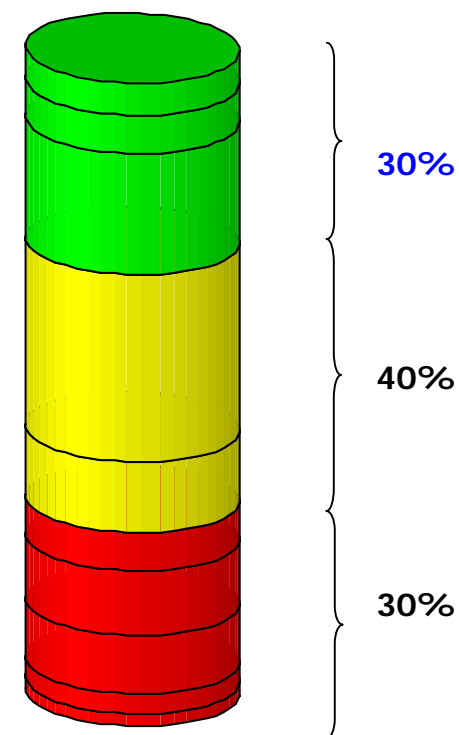
Moyenne: 6.2

Mars 2004



Moyenne: 6.1

Septembre 2004



Moyenne: 6.3

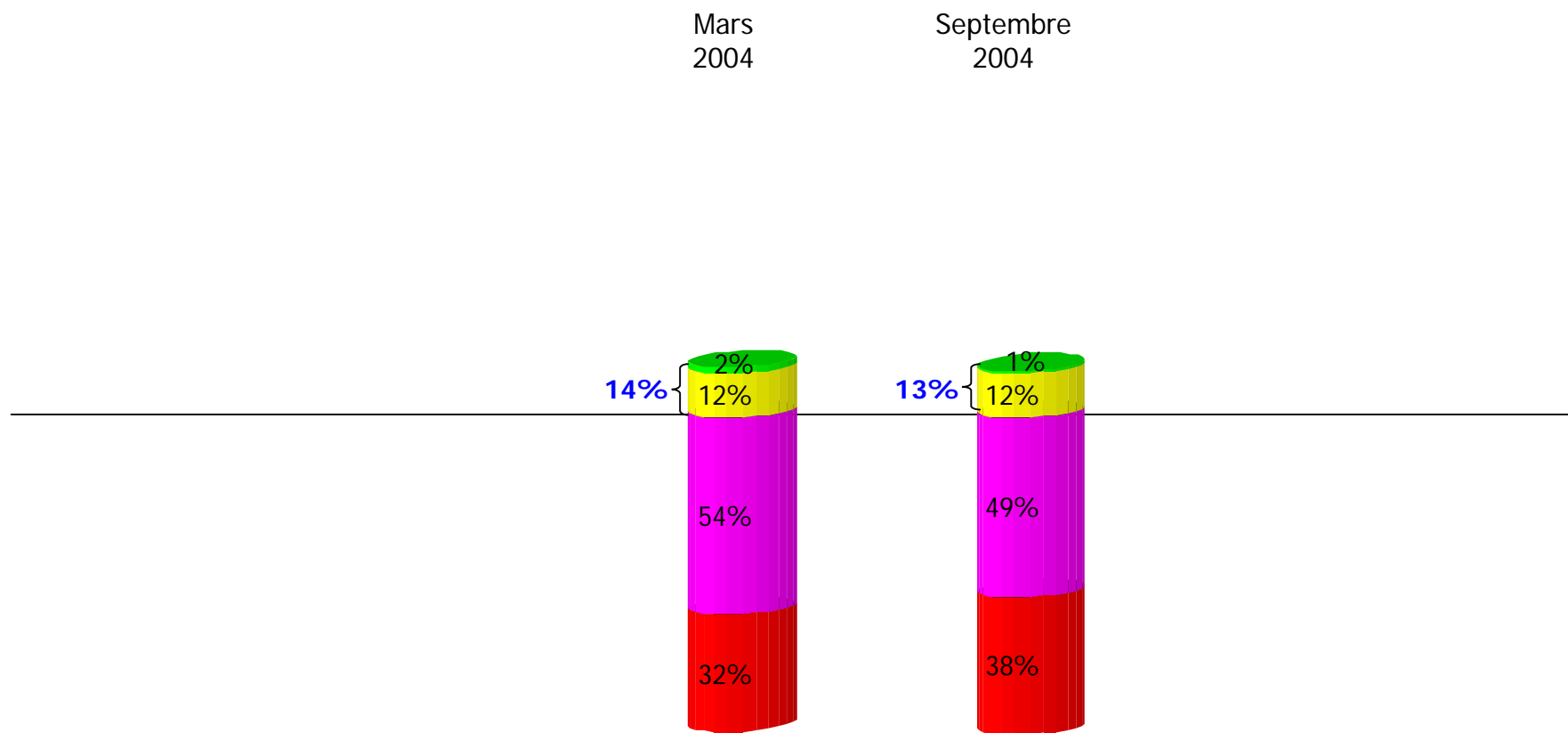
■ Notes 8 à 10

■ Notes 6 et 7

■ Notes 1 à 5

“**Prise en compte du stress**”

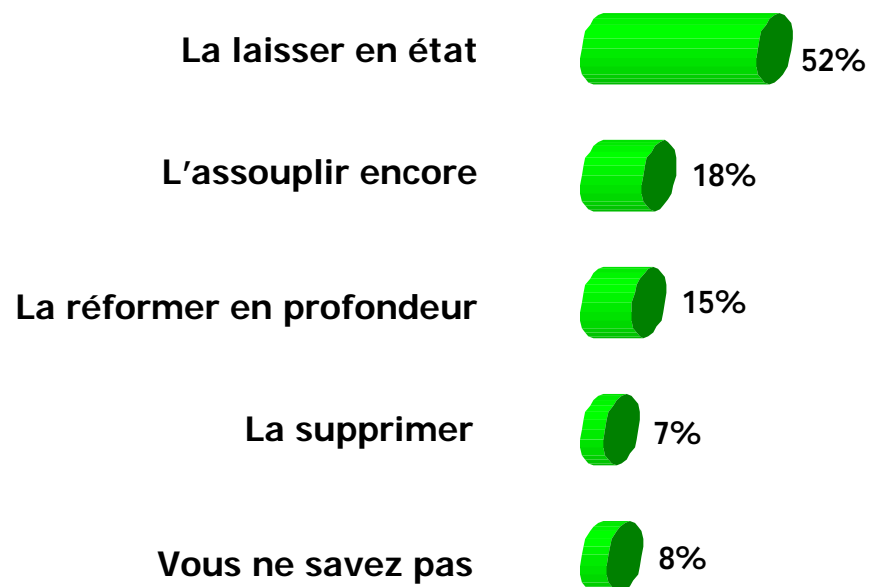
Q: Selon vous, le stress est-il pris en compte par votre entreprise ?



“ Attitudes à l'égard des 35 heures

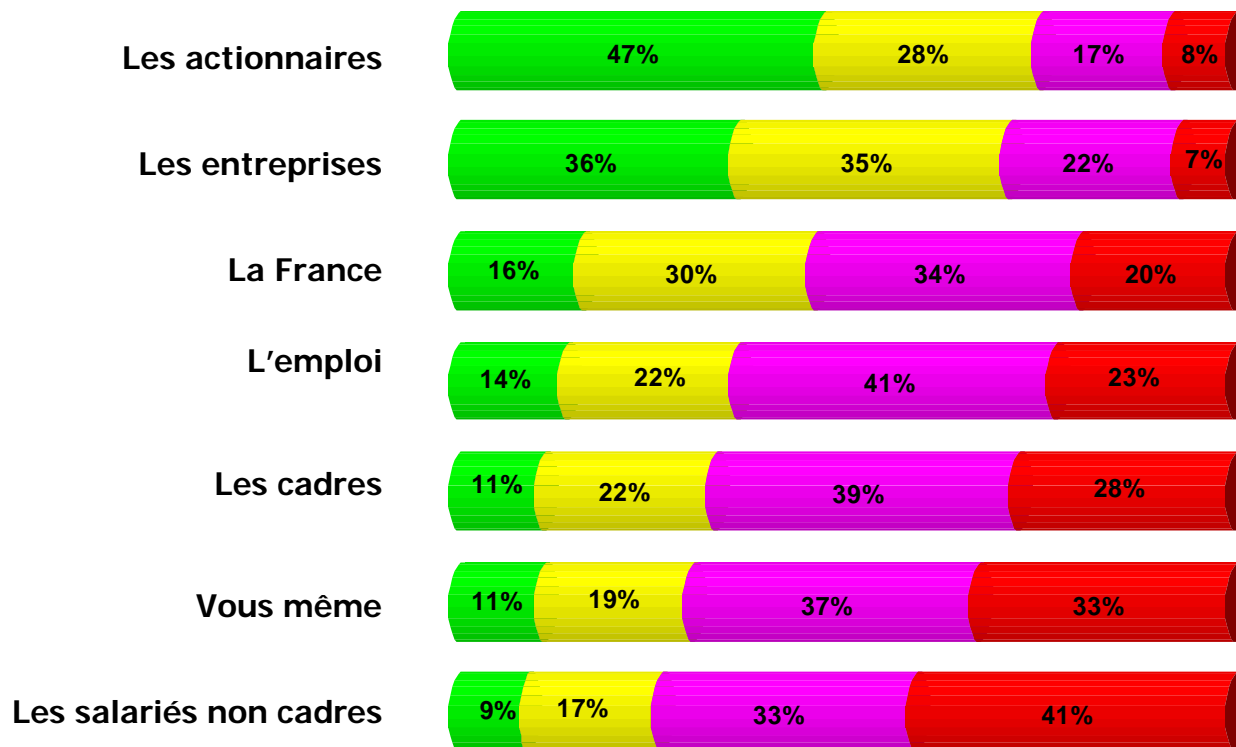
“ Opinion sur la remise en cause de la loi Aubry

Q: Une remise en cause de la loi Aubry sur les 35 heures semble être à l'ordre du jour. Parmi les solutions suivantes, laquelle préféreriez-vous ?



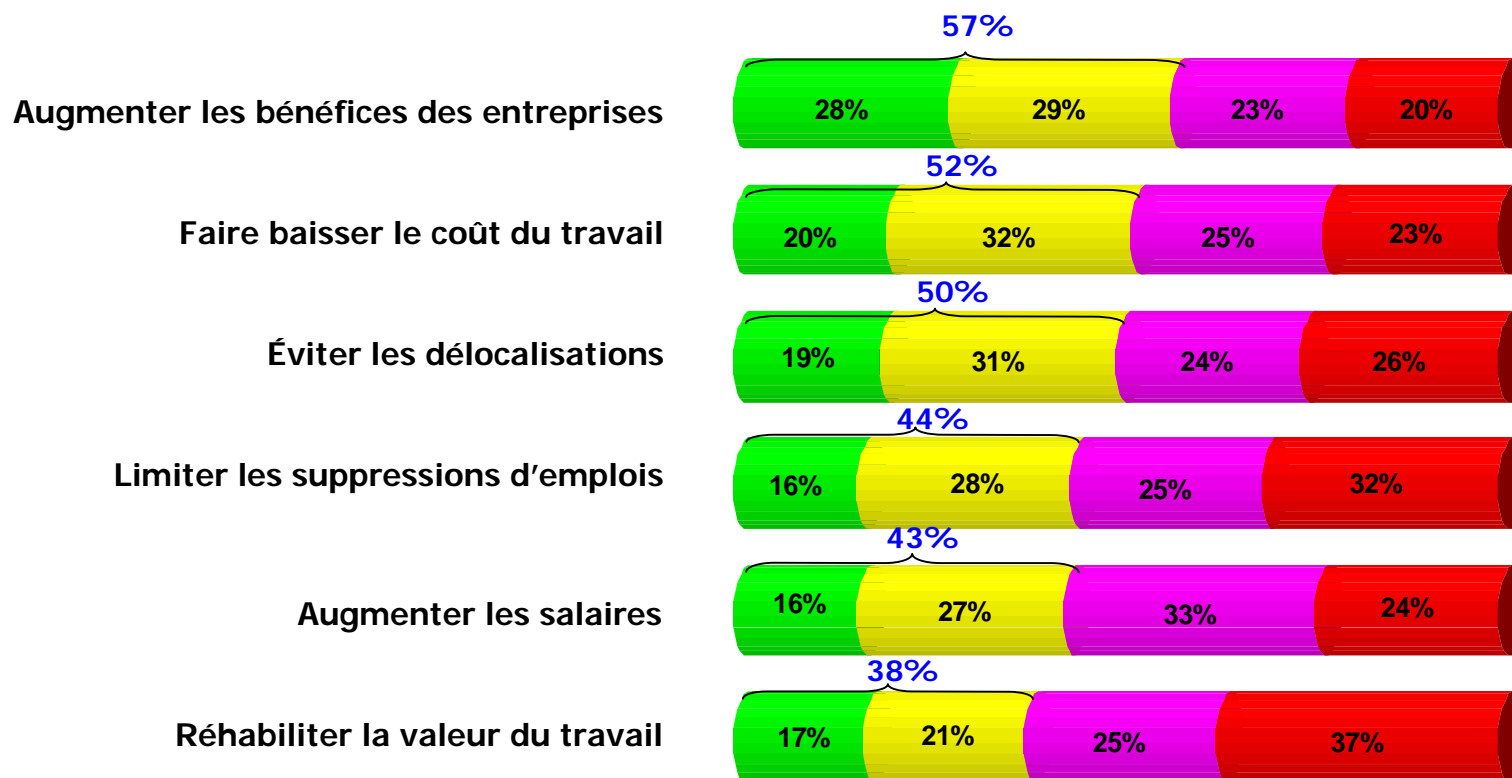
“ Conséquences de la remise en cause de la loi Aubry

Q: De manière générale, la remise en cause des 35 heures serait-elle selon vous une très bonne chose, une assez bonne chose, une assez mauvaise chose ou une très mauvaise chose pour...



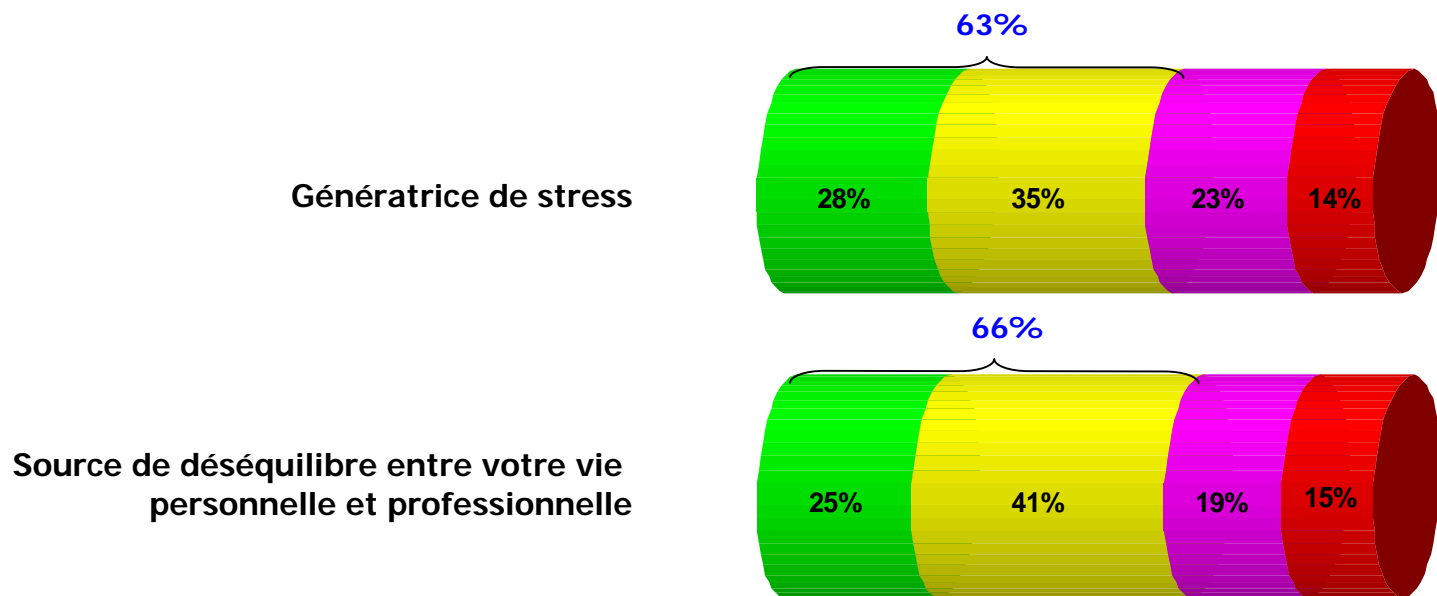
“ Justification de la remise en cause de la loi Aubry

Q: Pour chacune des raisons suivantes, dites si elle pourrait justifier une remise en cause des 35 heures ?



“ Conséquences de la remise en cause de la loi Aubry

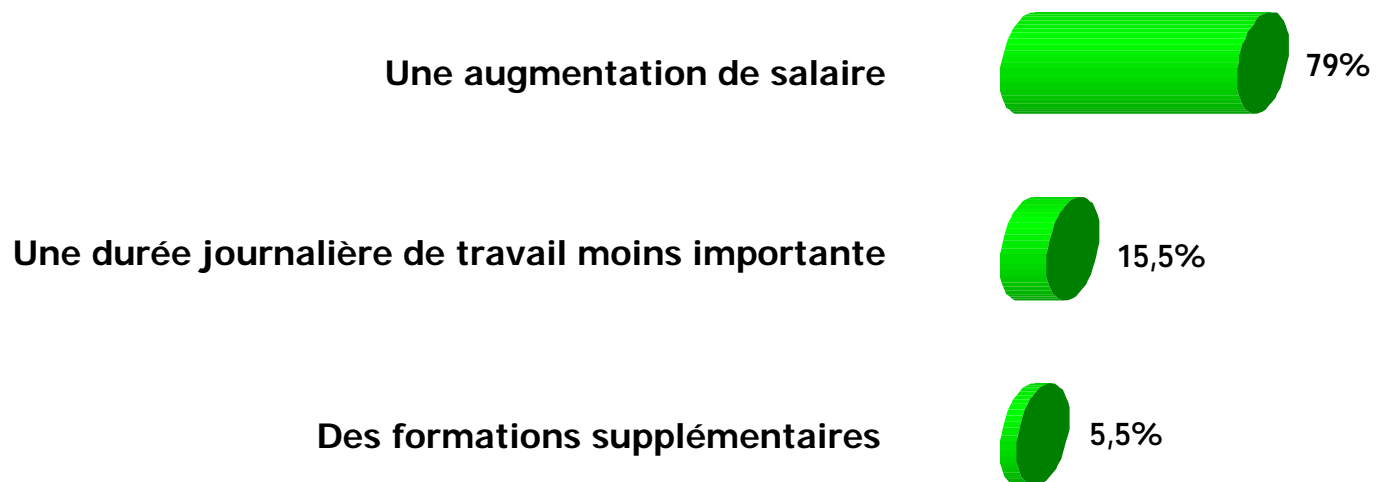
Q: Une remise en cause des 35 heures dans votre entreprise serait-elle pour vous



Base : 84% des personnes bénéficiaires d'un accord 35 heures dans leur entreprise

“ Propositions compensatoires

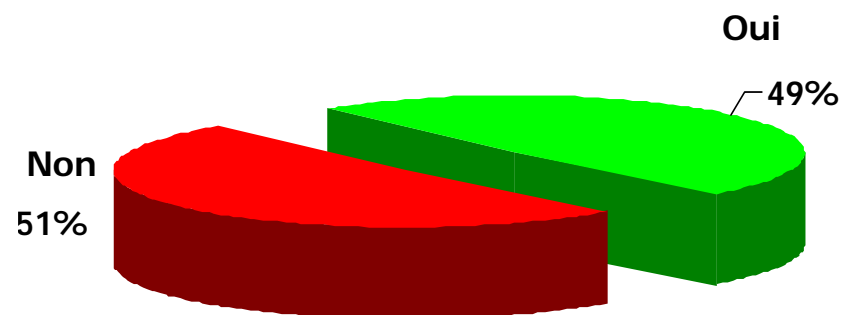
Q: Si votre entreprise était amenée à remettre en cause l'accord des 35 heures, parmi les 3 propositions compensatoires suivantes, quelle serait celle que vous accepteriez en priorité ?



Base : 84% des personnes bénéficiaires d'un accord 35 heures dans leur entreprise

“ Volonté de conclure un accord des 35 heures

Q: Souhaiteriez-vous conclure un accord 35 heures avec votre entreprise ?



Base : 16% des personnes non bénéficiaires d'un accord 35 heures dans leur entreprise

“ Position sur la remise en cause des 35 heures

Q: La remise en cause des 35 heures est-elle selon vous inéluctable ?

