

Contexte

Résultats

Analyse

Plan d'action

- En septembre 2007, la CFE-CGC demande à l'entreprise de créer un groupe de travail paritaire pour travailler sur les facteurs organisationnels du stress.
- Création du Groupe de Travail Paritaire (GTP) en novembre 2007 avec comme méthode
 - Un état des lieux via une enquête
 - L'enquête et l'analyse assistée d'un expert
 - Un plan d'action porté par l'activité auditée
 - Un suivi commun activité/CHSCT
- Fin 2007, l'activité retenue pour l'enquête est DPPI/MPE (bureau d'étude) sur les Carmes. Les critères de choix étaient :
 - Le nombre de salariés
 - La présence présumée de stress
- Début 2008, Stimulus est retenu comme expert pour mettre en place l'enquête stress et aider à dégager les facteurs de stress
- Juillet 2008 l'enquête est réalisée
 - Participation de 80% : 414 personnes ont répondu sur 520
 - Avec 30 femmes sur les 500 salariés.

Contexte

Résultats

Analyse

Plan d'action

• **Notions**– Stress :

Le stress est la réaction de l'organisme face aux modifications, exigences, contraintes ou menaces de son environnement, en vue de s'y adapter

– L'hyper-stress :

État de stress qui représente un risque pour la santé

• **Données de référence**

– Cabinet Stimulus (basé sur 17 000 personnes interrogées)

- 26,4% d'hyper-stress
- 17,6% de troubles anxieux
- 5,7% de troubles dépressifs

– Agence européenne des conditions de travail

- 28% d'hyper-stress
- 12% de troubles anxieux
- 9% de troubles dépressifs

Contexte

Résultats

Analyse

Plan d'action

- **En résumé**

- Globalement, les données Michelin sont légèrement inférieures au panel Stimulus
 - Pour le niveau d'hyper-stress (20,1%)
 - Pour le niveau de troubles anxieux (14%)
 - Pour le niveau de troubles dépressif (4,1%)
- Populations les plus exposées :
 - Les femmes
 - Les salarié(e)s entre 5 et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - Les salarié(e)s entre 21 et 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - Les salarié(e)s en déplacement entre 20% et 40% de leur temps

- **L'hyper-stress par critère**

- Par ancienneté dans l'entreprise

	Pas de stress	Stress	Hyper-Stress
Moins de 5 ans	68%	%	10%
Entre 5 et 10 ans	50%	%	25%
Entre 11 et 20 ans	53%	%	17%
Entre 21 et 30	43%	%	31%
Plus de 30 ans	50%	%	19%

- L'hyper-stress par critère

- Par sexe

	Pas de stress	Stress	Hyper-Stress
Femmes	41,2%	%	34%
Hommes	53,8%	%	19%

- Par statut

	Pas de stress	Stress	Hyper-Stress
Agents	55%	%	18%
Collaborateurs	51%	%	21,5%
Cadres	58%	%	14 %

Contexte

Résultats

Analyse

Plan d'action

- L'hyper-stress par critère
 - Par temps de déplacement hors Europe

	Pas de stress	Stress	Hyper-Stress
Moins de 20%	53%	%	16,5%
Entre 20 et 39%	48%	%	25,5%
Plus de 40%	54%	%	24%

Contexte

Résultats

Analyse

Plan d'action

- **Les facteurs : il faut distinguer**
 - La présence d'un facteur qui correspond à l'exposition
 - L'impact d'un facteur qui correspond à son poids
- **3 familles de facteurs de stress**
 - Très présent / très impactant (famille 1)
 - Très présent / peu impactant (famille 2a)
 - Peu présent / très impactant (famille 2b)
- **Facteurs pour la famille 1**
 - Nécessité d'adaptation permanente
 - Impossibilité de prévoir son travail à 2 ans
 - Des objectifs de travail difficiles à atteindre
 - Un manque de temps pour le travail à faire
 - Le travail fourni n'est pas reconnu
 - Passer beaucoup de temps en déplacement

- **Facteurs pour la famille 2a**
 - Un travail qui demande beaucoup de concentration
 - Une erreur dans le travail peut avoir des conséquences graves
 - Un environnement en perpétuel changement
- **Facteurs pour la famille 2b**
 - Un conflit de valeurs avec l'entreprise
 - Un cadre de travail difficile
 - Un manque de soutien
- **Écarts par rapport au panel Stimulus**
 - Passer beaucoup de temps en déplacement : +14%
 - Un manque de temps pour le travail à faire : +11%
 - Le travail fourni n'est pas reconnu : +10%
 - Des objectifs de travail difficiles à atteindre : +10%
 - Un travail qui demande beaucoup de concentration : +10%

- Des pistes de travail (Propositions Stimulus) suivant 3 axes
 - Organisationnel
 - Managérial
 - Individuel

- Organisationnel
 - Travailler sur la vision stratégique et sa déclinaison en objectifs opérationnels
 - Mieux organiser le travail (*anticipation / répartition / gestion des priorités*) pour lutter contre l'impression de manquer de temps et le sentiments d'urgence
 - Développer une culture de bons comportements managériaux
 - Adapter les déplacements

- Managérial
 - Identifier les aptitudes à un management efficace pour les aspects relationnels et humains
 - Développer la reconnaissance directe et indirecte

- Individuel
 - Former les salariés à la gestion du stress

- Suite aux recommandations, le management DPPI a choisi de travailler sur deux axes :
 - Managérial
 - Organisationnel

- **Managérial**
 - ZA4 : Développer les compétences managériales
 - Valoriser le management des personnes
 - Développer la culture et la pratique de la reconnaissance

- **Organisationnel**
 - ZA3 : Management visuel de l'ingénierie pour mieux piloter la charge de travail et la gestion des priorités
 - Déplacement : organisation et utilisation des outils informatiques pour réduire les déplacements