

Baromètre

Edenred-Ipsos 2013

sur le bien-être et la motivation des salariés européens



Conférence de presse

Présentation des résultats du baromètre Edenred-Ipsos

12 juin 2013

Sommaire

1

Edenred, un acteur unique sur le marché de l'emploi salarié
Jacques Stern

2

Perceptions et attentes des européens : éléments de contexte
Brice Teinturier

3

Résultats du 8^{ème} baromètre Edenred-Ipsos
Antoine Solom

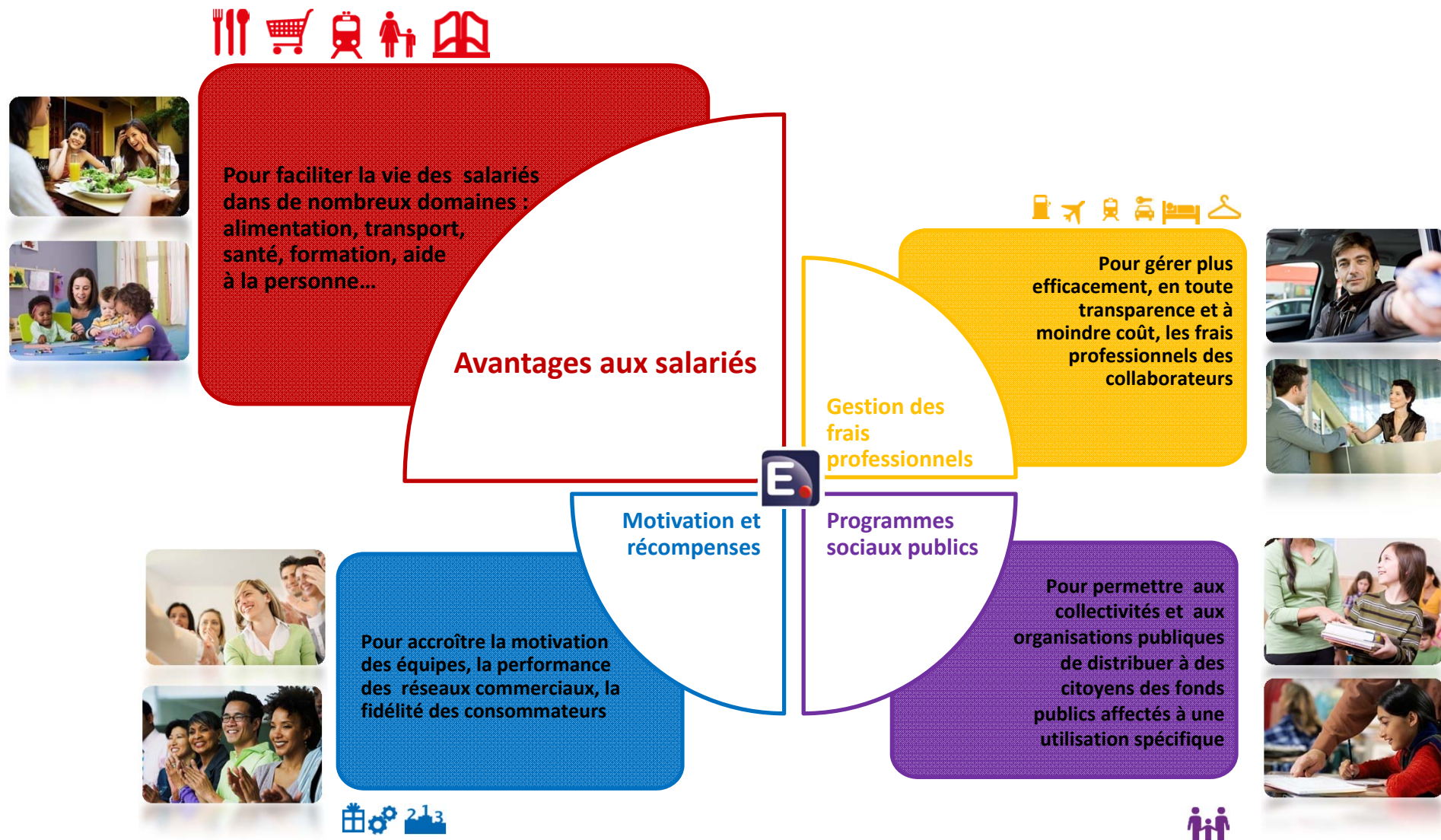
4

Questions - Réponses

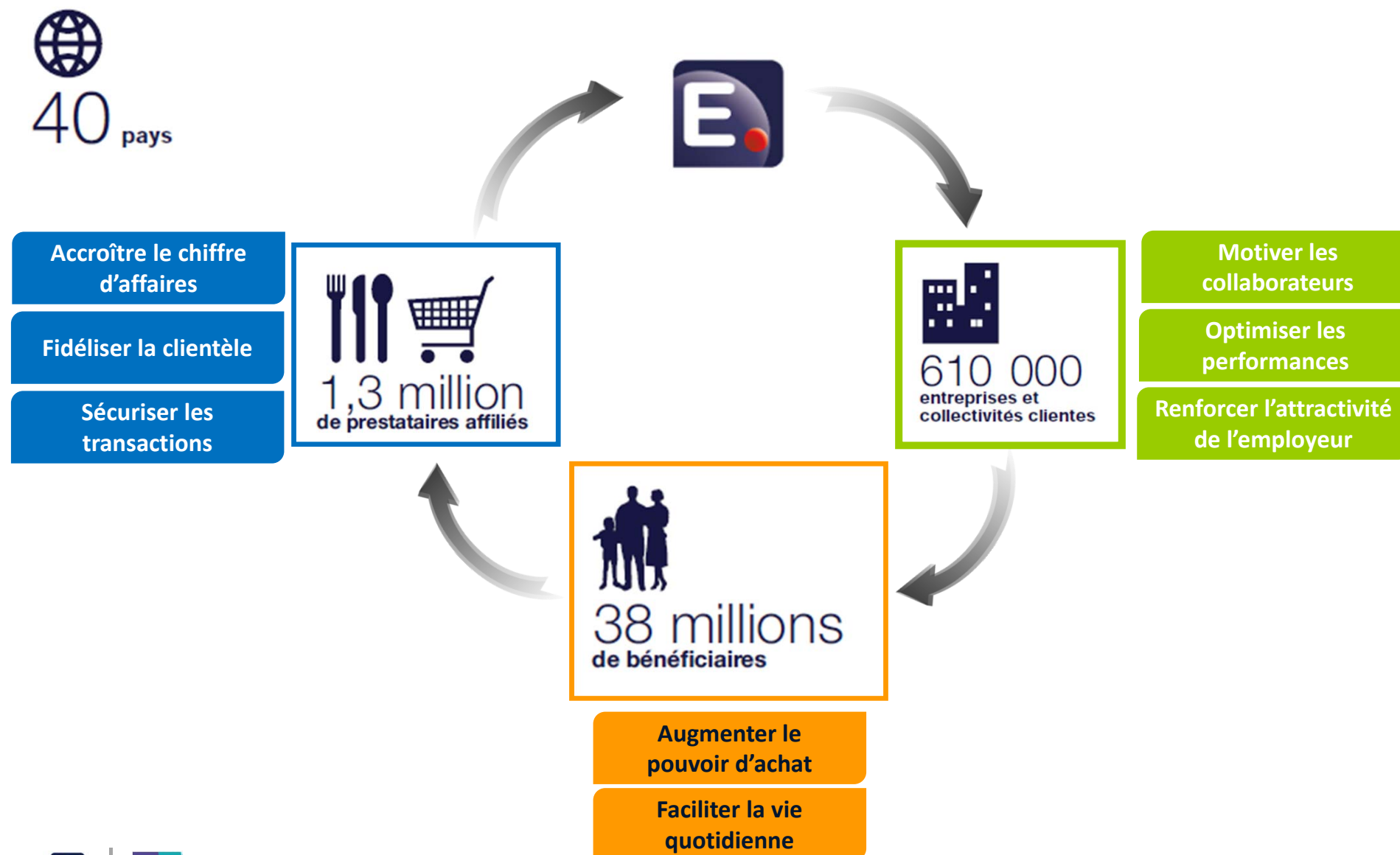
1. Edenred, un acteur unique sur le marché de l'emploi salarié

Jacques Stern

Les besoins des salariés, au cœur de l'offre d'Edenred



Un écosystème reposant sur la compréhension des attentes



Un observateur de l'emploi salarié depuis 50 ans



Faciliter la vie des salariés dans de nombreux domaines : alimentation, transport, santé, formation, aide à la personne...

Avantages
aux salariés

Contexte

Depuis les années 1950...

- ❖ Absence de cantines dans les entreprises
- ❖ Problème de santé publique pour les salariés
- ❖ Augmentation du travail féminin
- ❖ Eloignement progressif entre les lieux de travail et le domicile



Création du concept Ticket Restaurant® en 1962



Une veille continue pour décrypter les évolutions de société



Un concept décliné et adapté dans 40 pays

Des outils variés pour comprendre l'évolution des sociétés

Etude des parties prenantes

Exemple du baromètre Edenred-Ipsos

Baromètre
Edenred-Ipsos 2013
sur le bien-être et la motivation des salariés européens

Une **thématique centrale** : bien-être et motivation des salariés européens

Une **analyse approfondie des parties prenantes**

❖ **65 000 salariés** interrogés depuis 2004, dont 7200 en 2013

❖ **Représentativité des profils** : hommes/femmes, managers/non-managers...

❖ **Diversité des secteurs** : public/privé, industrie/services...

Innovation externe

Investissement en capital-risque avec Partech International

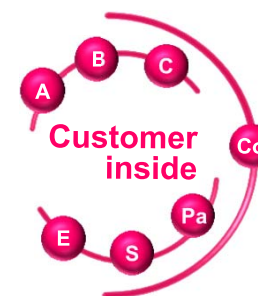


Explorer de **nouveaux territoires** auprès de **jeunes entreprises en fort développement**, orientées vers **l'économie numérique**

Edenred Partners

Prises de participations dans des sociétés proposant des **services à valeur ajoutée** aux parties prenantes d'Edenred (affiliés, bénéficiaires, clients)

Une culture d'entreprise basée sur l'écoute



- A: Affiliés
- B: Bénéficiaires
- C: Clients
- E: Employés
- S: Actionnaires
- Co: Cité
- Pa: Pouvoirs Publics



Partage d'expérience

Edenred
Réfèrent

L'analyse des dernières tendances sociétales, outil de R&D

Quête d'une alimentation saine et équilibrée

Préoccupation du pouvoir d'achat en temps de crise

Accès à la culture et à la société de divertissement

Conscience environnementale accrue

...

Etats-Unis



Allemagne



Brésil



Belgique

NutriSavings, une solution sur-mesure créée pour répondre aux besoins des salariés aux Etats-Unis



Quête d'une alimentation saine et équilibrée

By **2020**, over **50%** of the US population will be classified as **obese**, up from **30% today**.

En 2020, plus de 50% de la population américaine



NutriSavings, une solution sur mesure créée pour répondre aux besoins des salariés aux Etats-Unis



Quête d'une alimentation saine et équilibrée

Contexte USA

- ❖ **Taux d'obésité : 33%** (2008 - OMS)
- ❖ **70% des dépenses de santé** proviennent de maladies chroniques liées à l'obésité (*Centre américain de contrôle et de prévention des maladies – CDC*)
- ❖ Les dépenses de sécurité sociale, estimées à **850\$ par salarié et par mois**, sont prises en charge par l'employeur (*Mercer L.L.C.*)

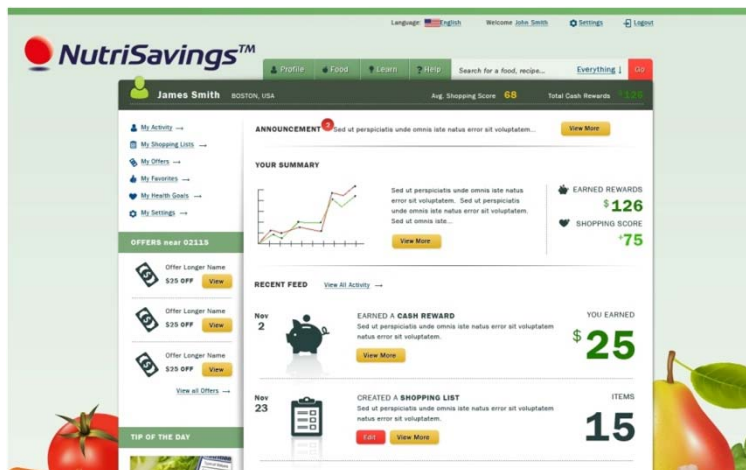


Récompenses attribuées aux salariés en fonction de la qualité nutritionnelle des achats alimentaires :

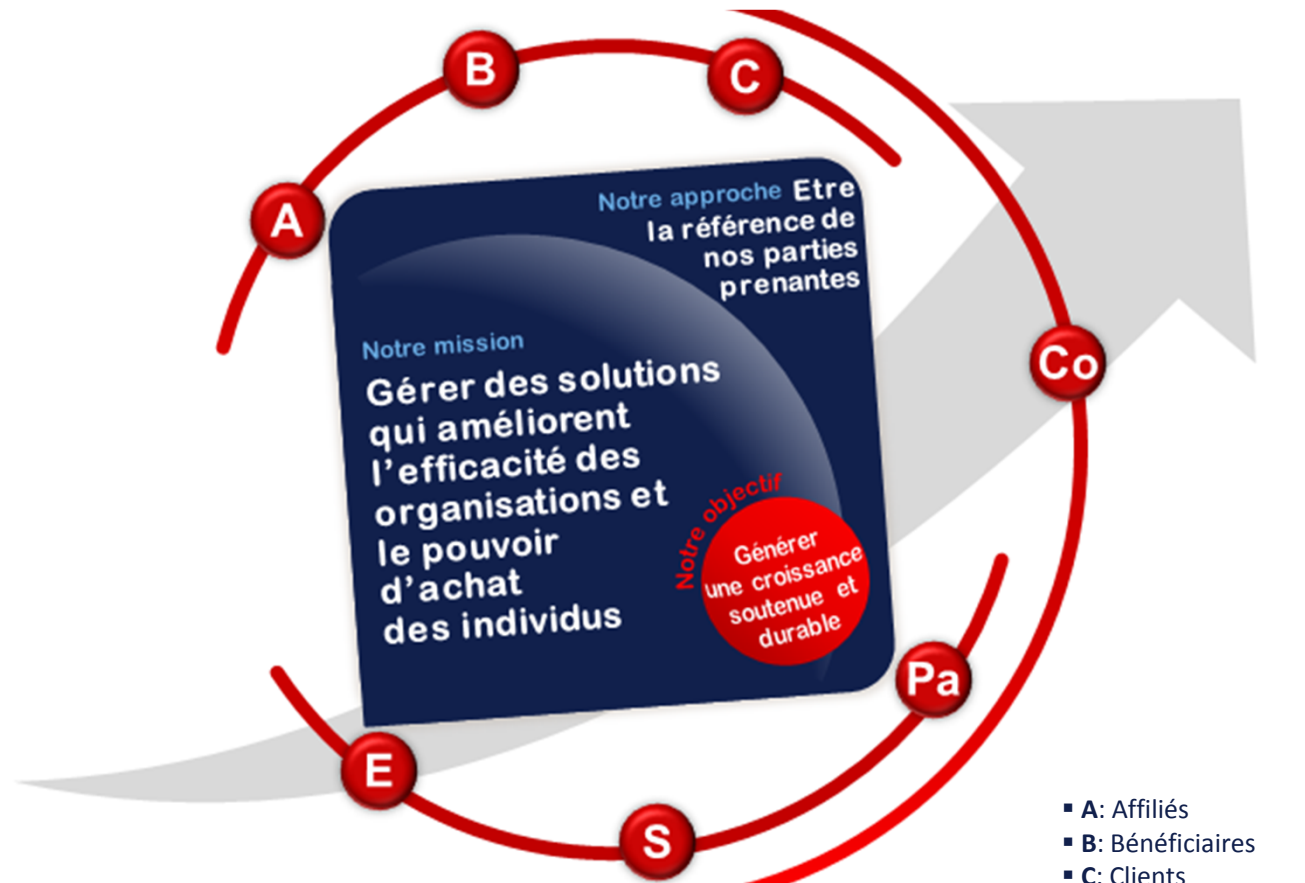
- Par l'employeur ou le plan de santé
- Par les fabricants de produits à haute qualité nutritionnelle

Suivi de la performance nutritionnelle des achats réalisés par les employés

Accès à des contenus éducatifs et ludiques sur les bénéfices d'une alimentation équilibrée (vidéos, recettes...)



En conclusion...



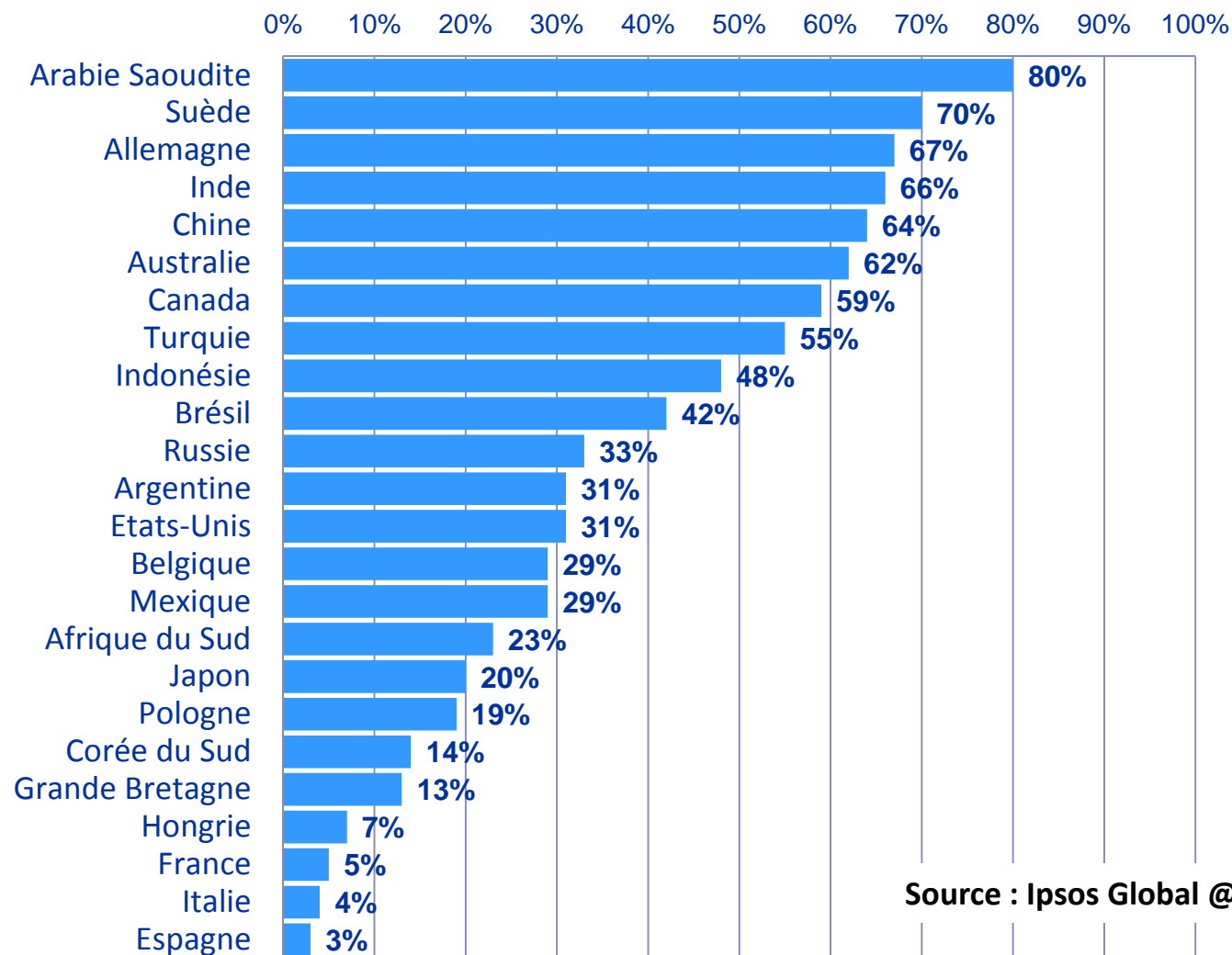
- A: Affiliés
- B: Bénéficiaires
- C: Clients
- E: Employés
- S: Actionnaires
- Co: Cité
- Pa: Pouvoirs Publics

2. Perceptions et attentes des Européens : éléments de contexte

Brice Teinturier

The Economic Pulse : la situation économique actuelle

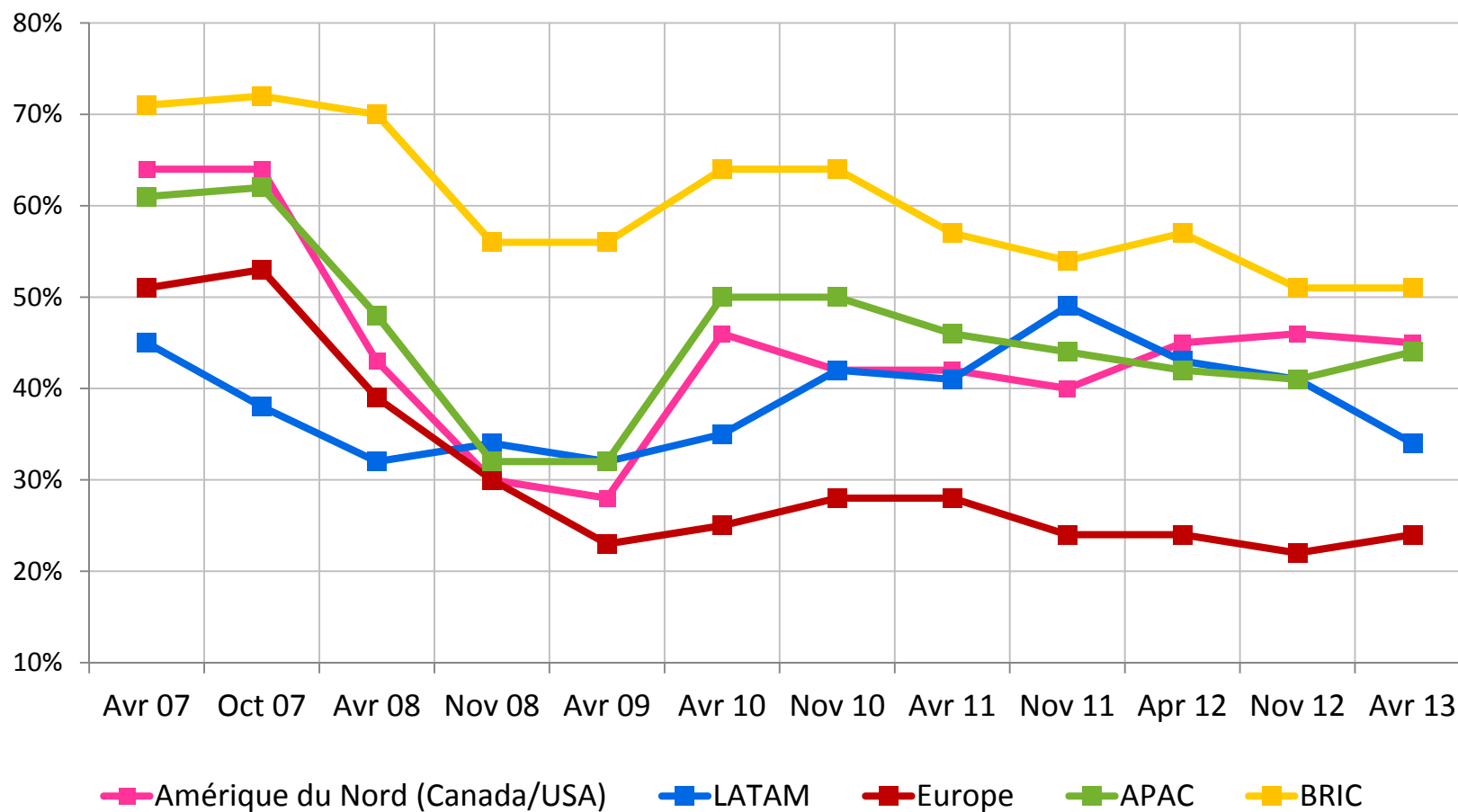
Q. Comment décririez-vous la situation économique actuelle de votre pays ? (%) “Très bonne/ Plutôt bonne”



Source : Ipsos Global @dvisor Avril 2013

The Economic Pulse : la situation économique actuelle 2007-2013

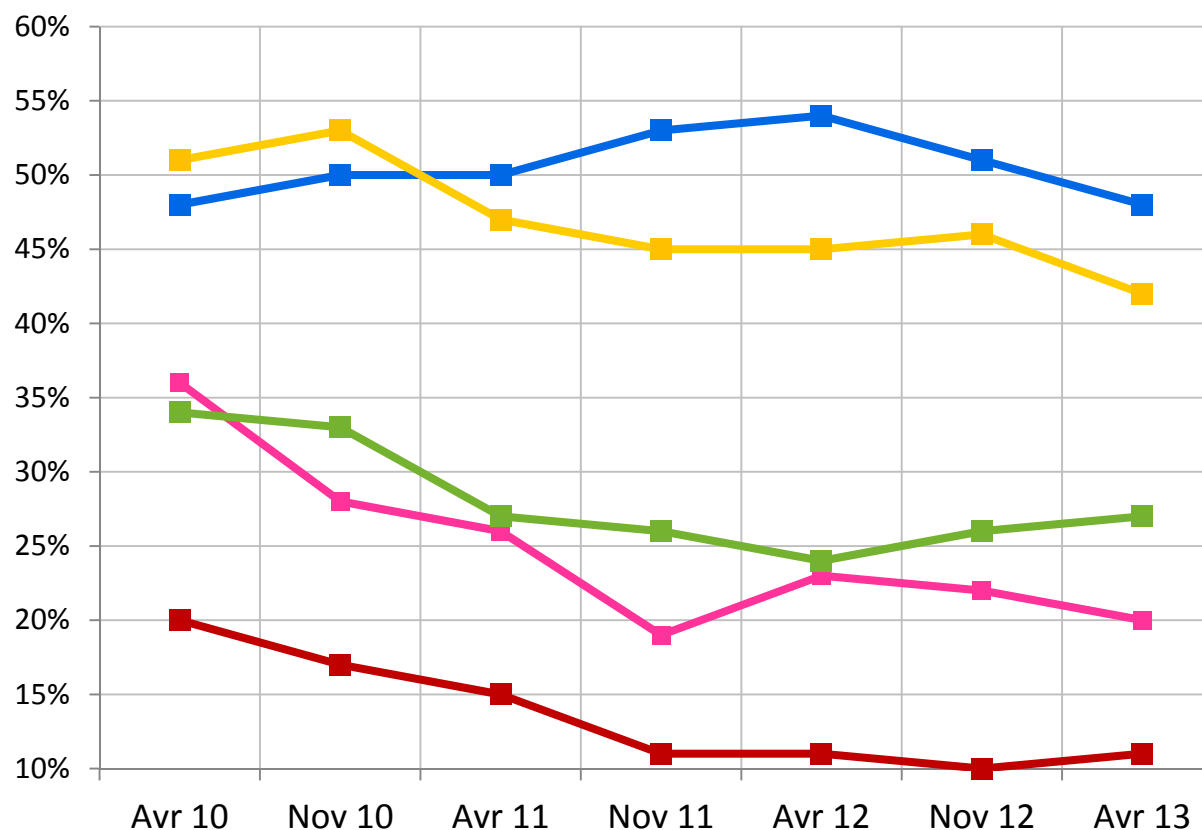
Q. Comment décririez-vous la situation économique actuelle de votre pays ? (%) “Très bonne/ Plutôt bonne”



Source : Ipsos Global @dvisor Avril 2013

The Economic Pulse : la situation économique locale d'ici à six mois → Europe (6 pays européens du baromètre Ipsos Global@Advisor)

Q. En ce qui concerne l'avenir, d'ici à six mois, vous attendez-vous à ce que votre économie locale soit bien plus forte, plutôt plus forte, au même niveau, plutôt plus faible, bien plus faible qu'elle ne l'est actuellement ? (%)
"Bien plus forte / Plutôt plus forte"



— Amérique du Nord (Canada/USA)

— LATAM

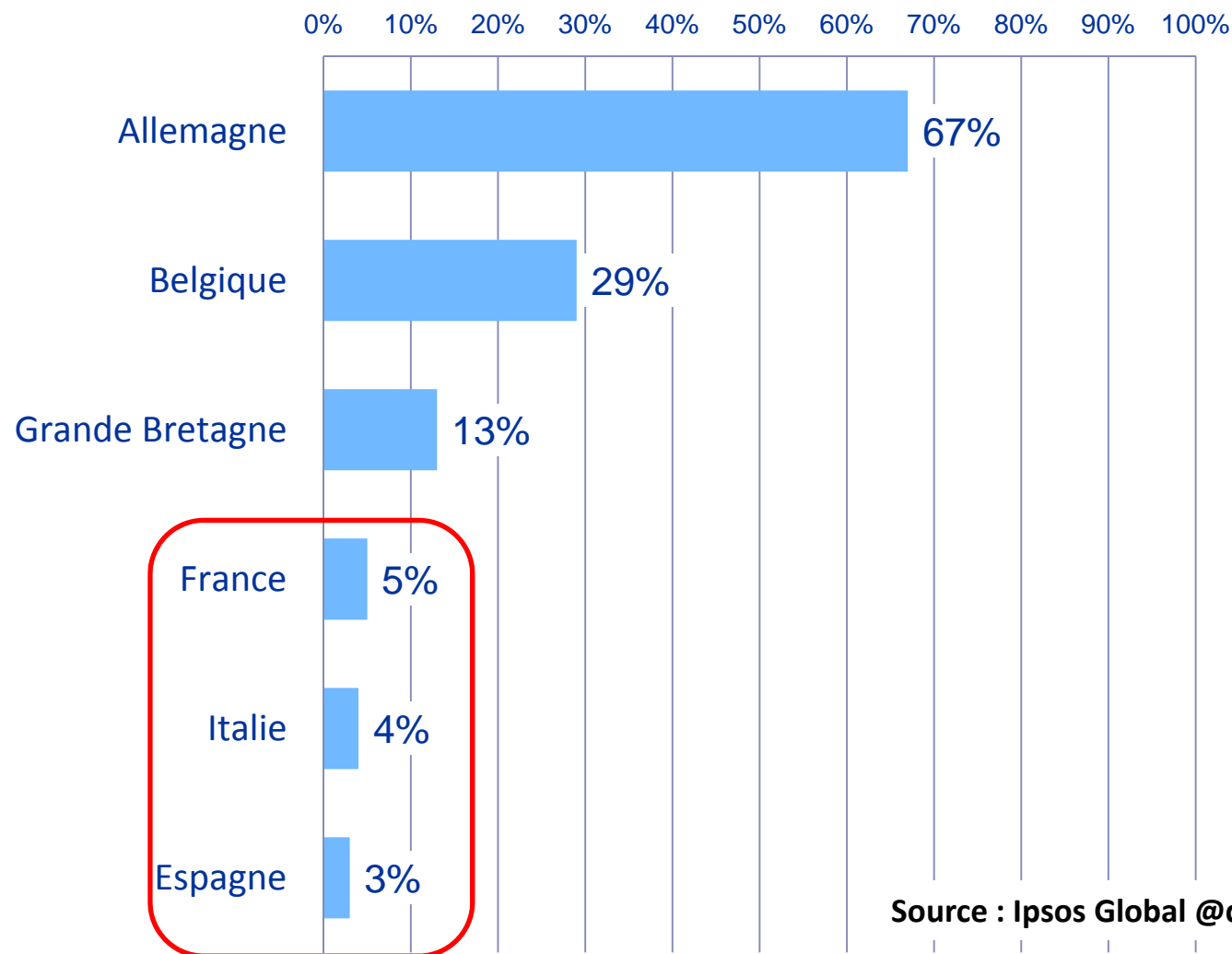
— Europe

— APAC

— BRIC

The Economic Pulse : la situation économique actuelle **→ Europe (6 pays européens du baromètre Ipsos Global@Advisor)**

Q. Comment décririez-vous la situation économique actuelle de votre pays ? (%) “Très bonne/ Plutôt bonne”

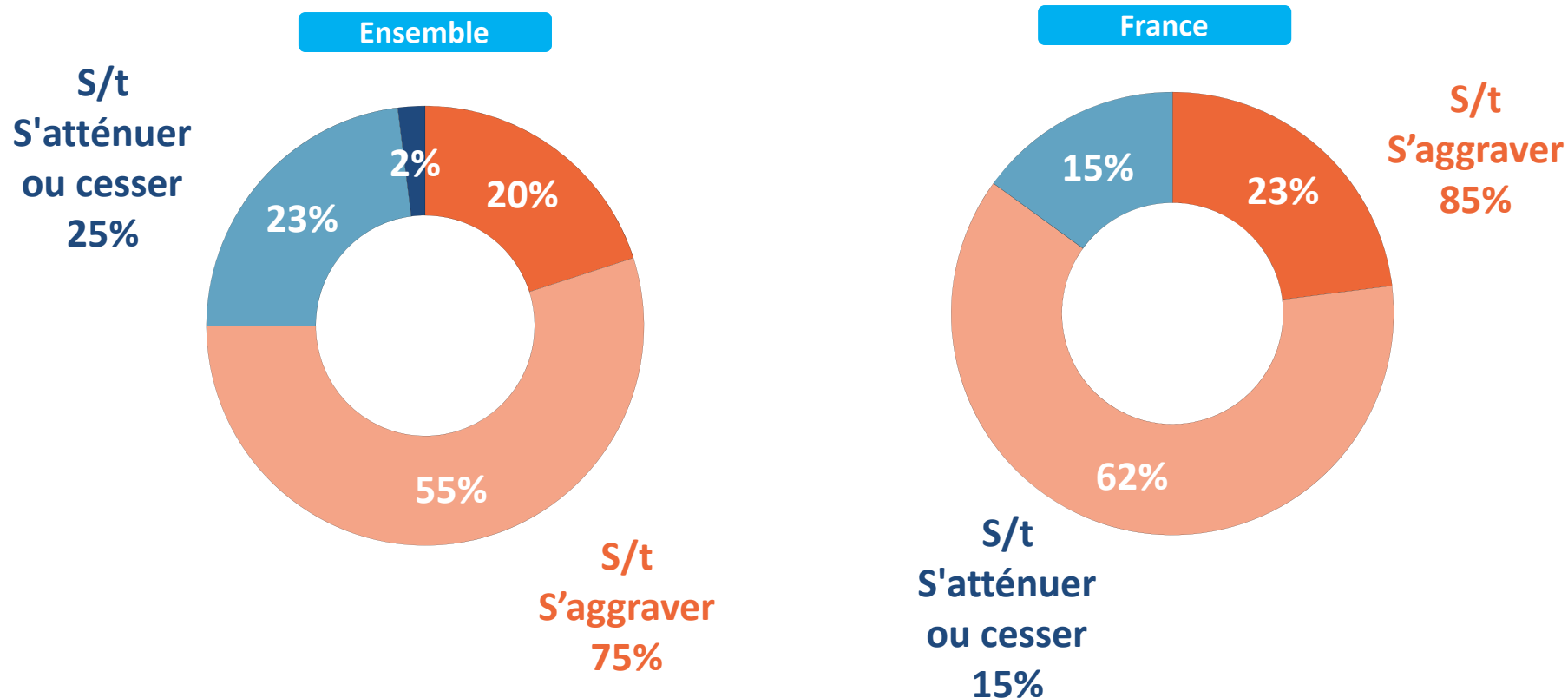


Source : Ipsos Global @dvisor Avril 2013

Evolution de la crise dans l'année qui vient

Q. Diriez-vous que dans l'année qui vient, la crise dans votre pays va...?

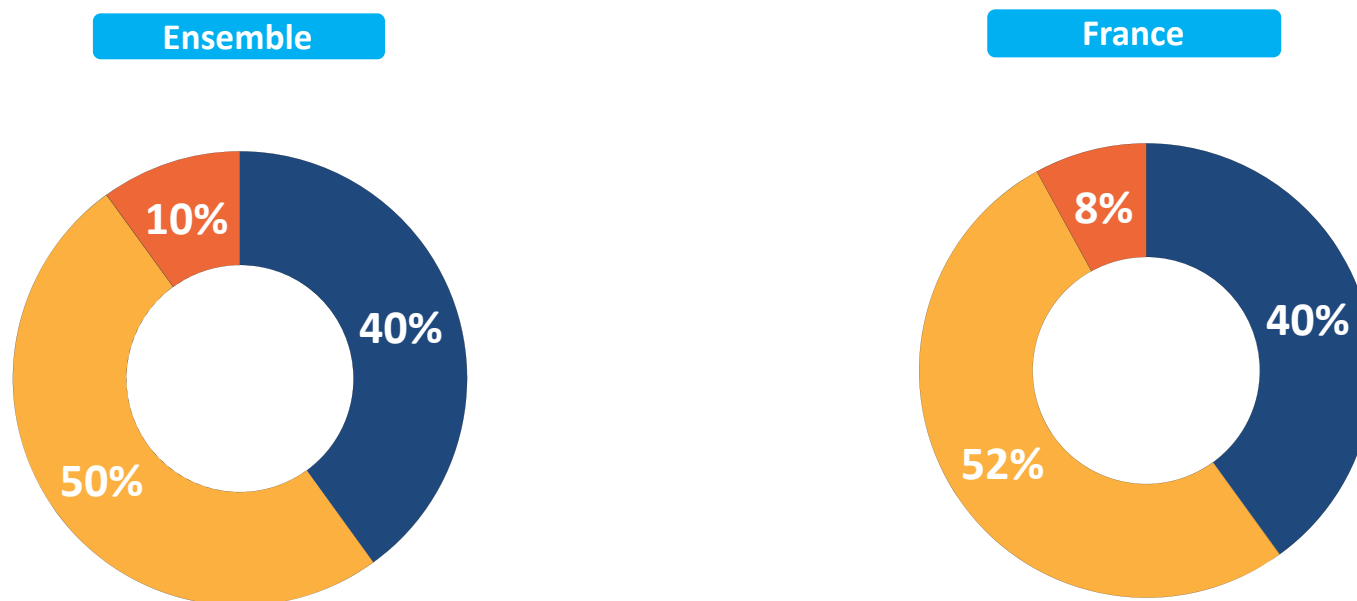
- Fortement s'aggraver
- Plutôt s'aggraver
- Plutôt s'atténuer
- Va cesser complètement ou presque
- Ne se prononce pas



Sentiment de contrôler la manière dont sa vie se déroule

Q. Certaines personnes pensent qu'elles ont le contrôle de la manière dont leur vie se déroule. D'autres pensent qu'elles n'ont que peu de pouvoir réel sur ce qui leur arrive. Actuellement, diriez-vous plutôt que... ?

- Vous avez le contrôle de la manière dont se déroule votre vie
- Vous n'avez que peu de pouvoir réel sur ce qui vous arrive
- Vous n'avez aucun pouvoir réel sur ce qui vous arrive

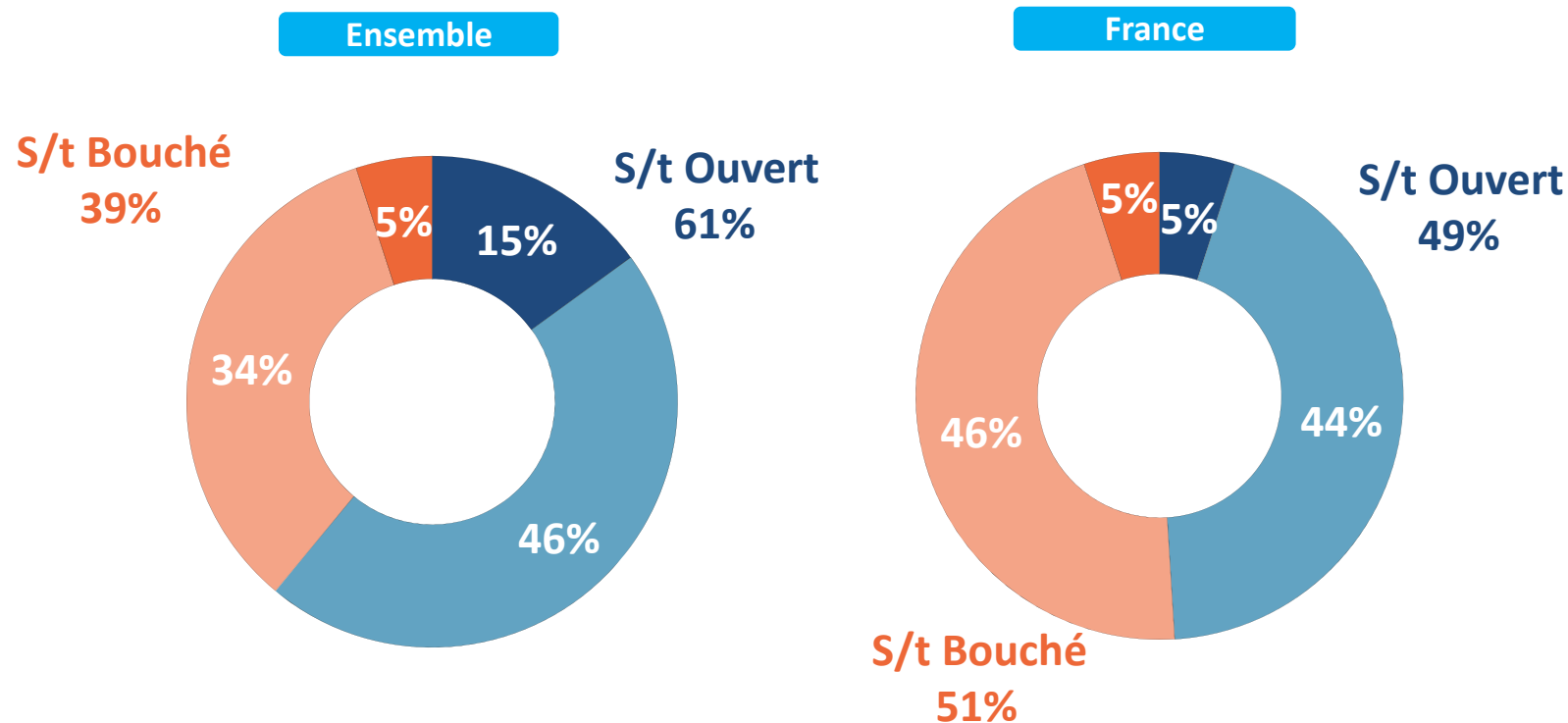


Base: ensemble

Perception de son avenir personnel

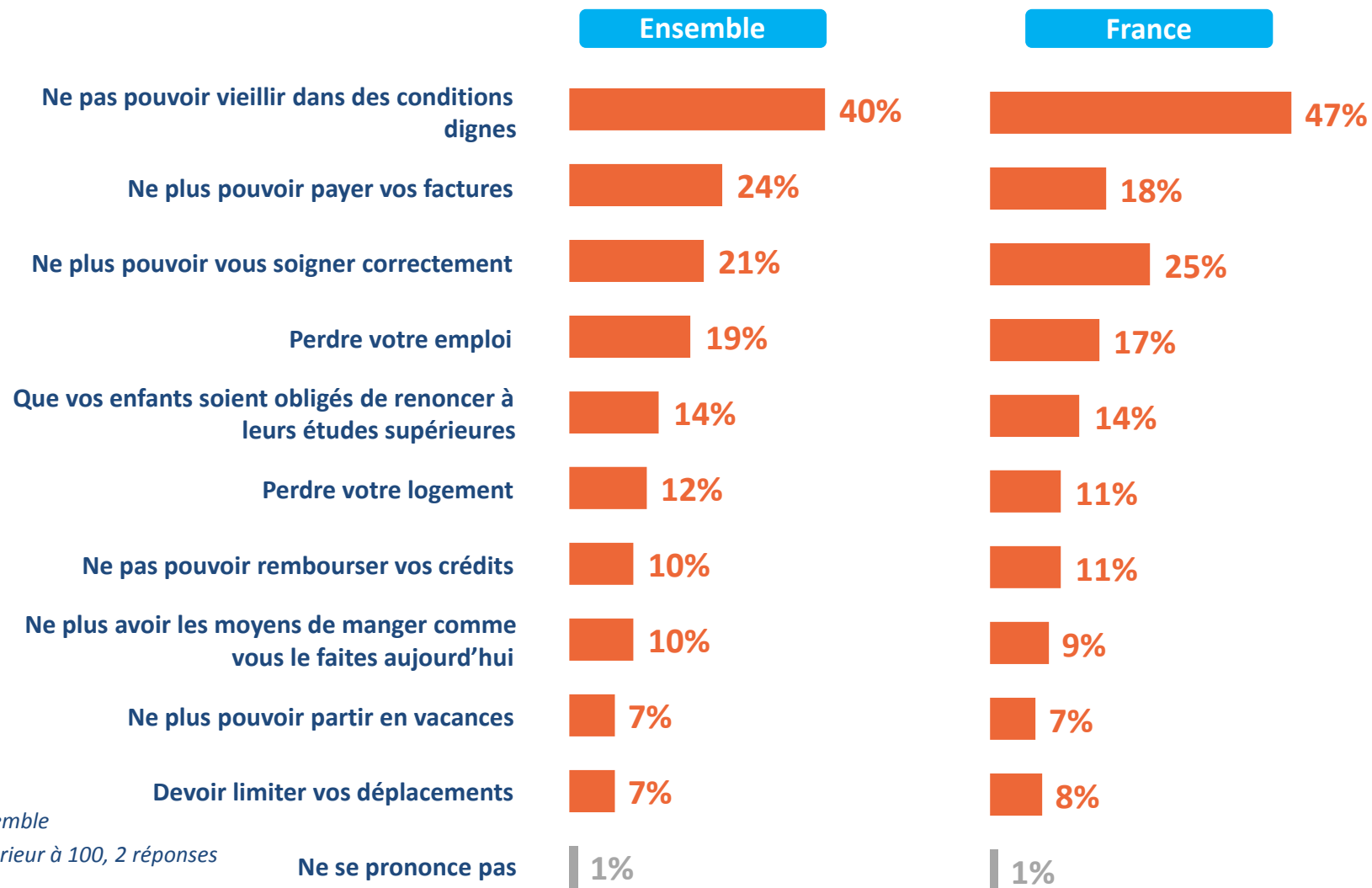
Q. Quand vous pensez à votre avenir, vous vous dites plutôt qu'il est ...

■ Totalelement ouvert ■ Plutôt ouvert ■ Plutôt bouché ■ Totalelement bouché



Inquiétudes les plus fortes pour son avenir personnel

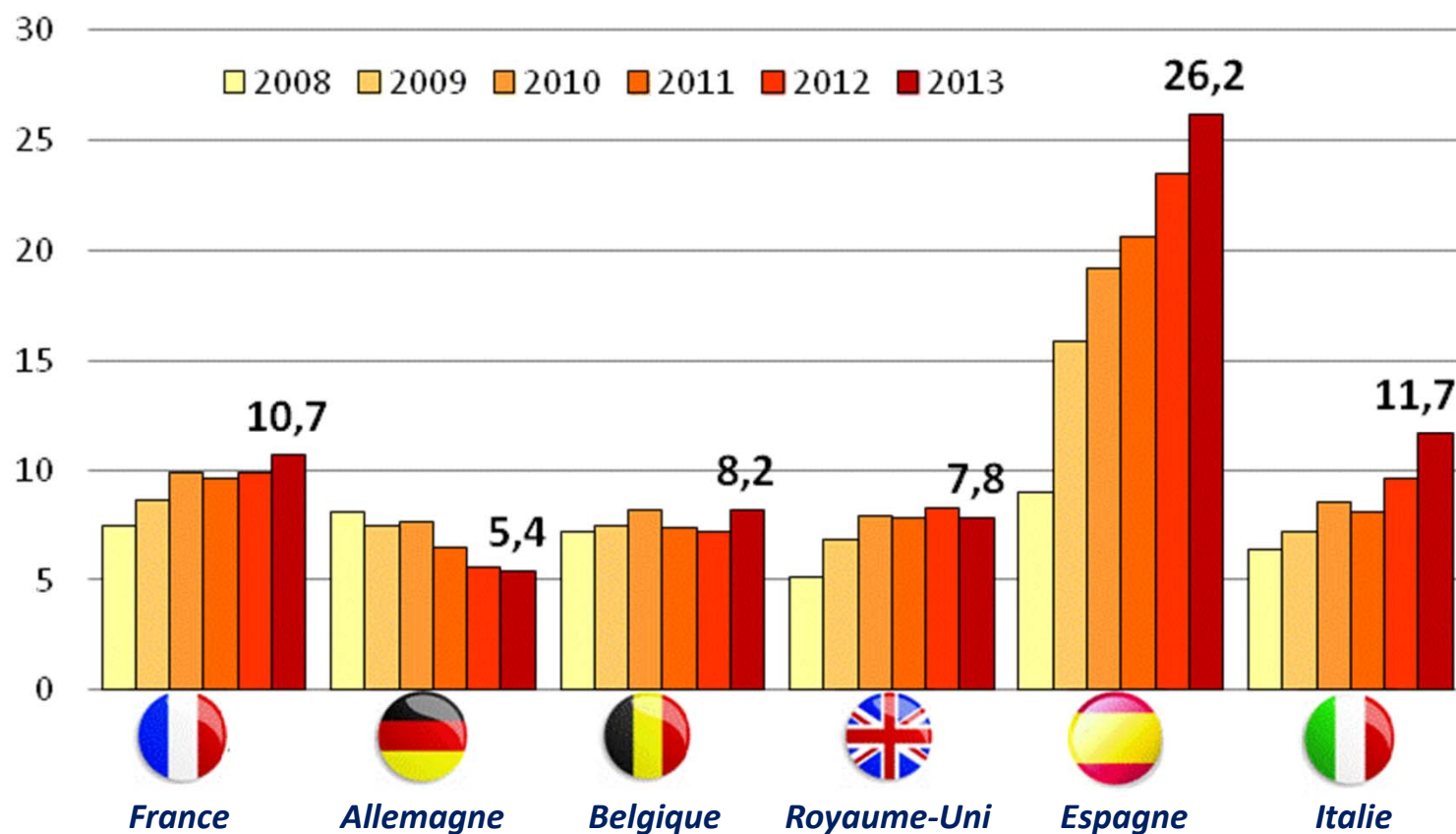
Q. Lorsque vous pensez à l'avenir, de quoi avez-vous le plus peur pour vous personnellement ?



Base: ensemble

Total supérieur à 100, 2 réponses possibles

Un taux de chômage qui atteint aujourd'hui 10,9% dans l'Union européenne



Source : Eurostat – Février 2013

3. Résultats du 8^{ème} baromètre Edenred-Ipsos

Antoine Solom

Méthodologie

- ❖ **Enquête online réalisée du 18 février au 15 mars 2013 auprès d'un panel de salariés :**



France
3000



Allemagne
800



Belgique
800



Royaume-Uni
800



Espagne
800



Italie
1000

- ❖ **Echantillons représentatifs de la population salariée en Europe (18 ans et plus, hors artisans, commerçants, professions libérales et agriculteurs / exploitants)**
- ❖ **Résultats redressés pour assurer la représentativité statistique des échantillons**

NB : Lorsque la somme des pourcentages n'est pas égale à 100%, cela correspond aux « ne sait pas » / pas de réponse



Dans un contexte de crise, comment évoluent l'opinion des salariés européens et leur motivation au travail ?



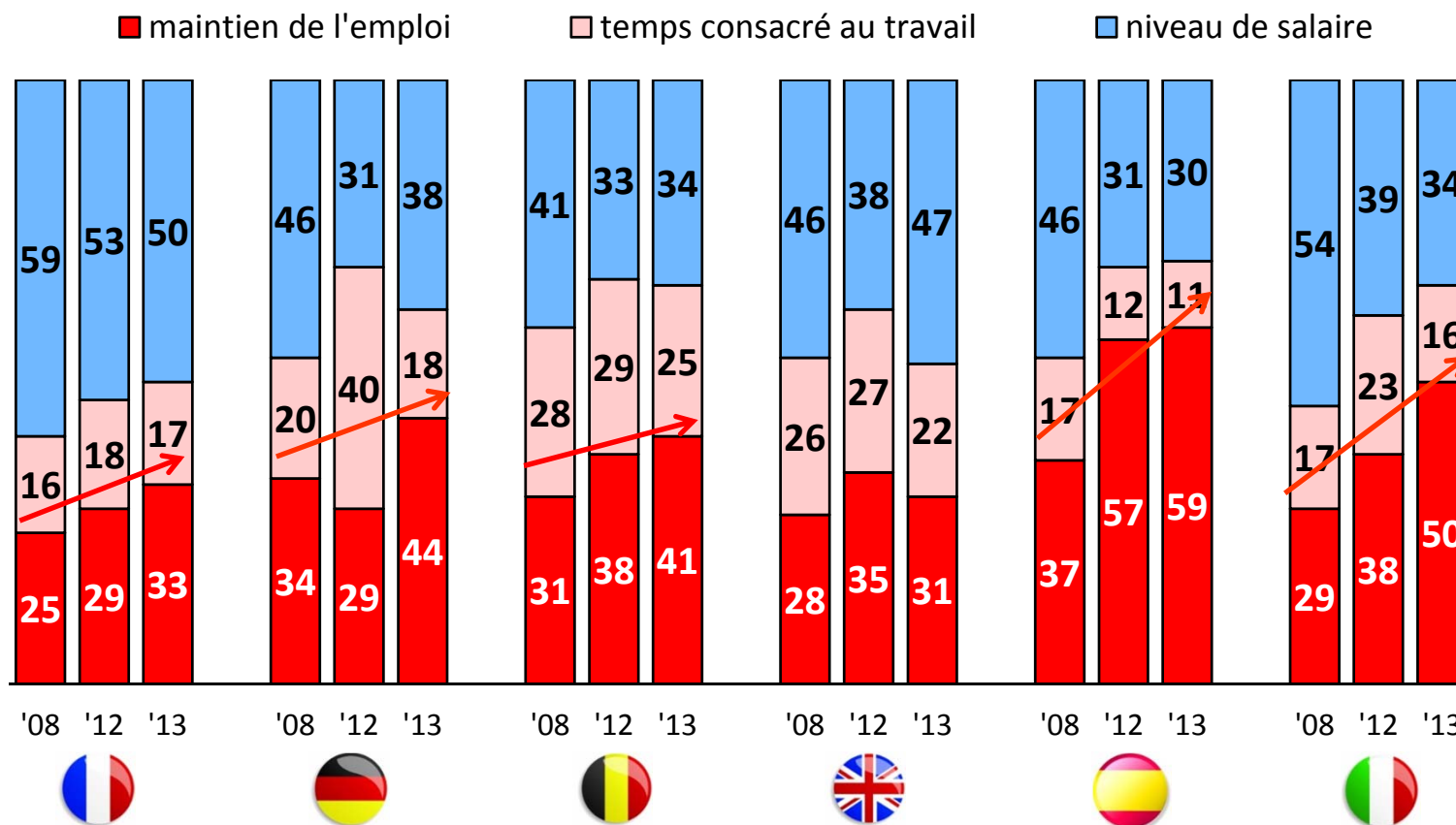
1.

L'emploi au cœur des préoccupations

Les questions de rémunération et de pouvoir d'achat
restent sous-jacentes

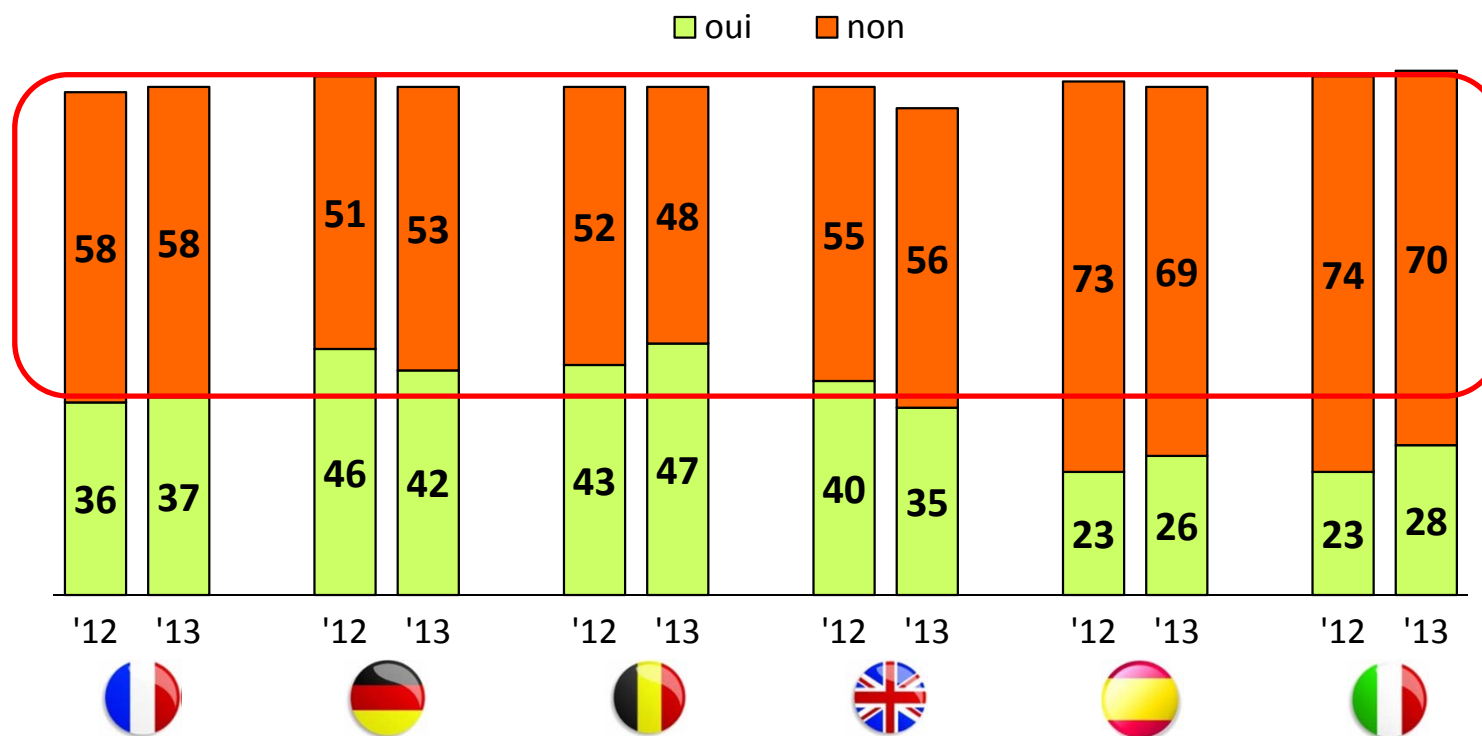
Forte progression de la préoccupation à l'égard de l'emploi, sauf au Royaume-Uni, - y compris en Allemagne

Q. Aujourd'hui, quelle est votre principale préoccupation professionnelle ?
(une seule réponse possible %)



Des craintes élevées et renouvelées exprimées par les salariés, en particulier en Espagne et en Italie, en cas de perte de leur emploi

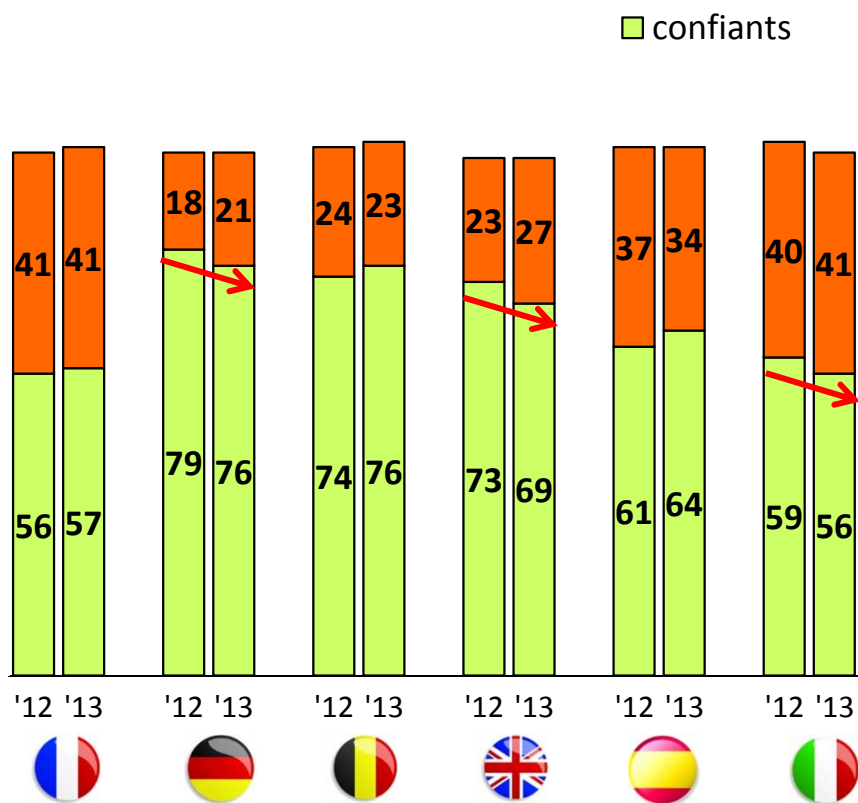
Q. Si vous perdiez votre emploi, vous diriez qu'il vous serait facile de trouver rapidement un emploi comparable* ? (% oui)



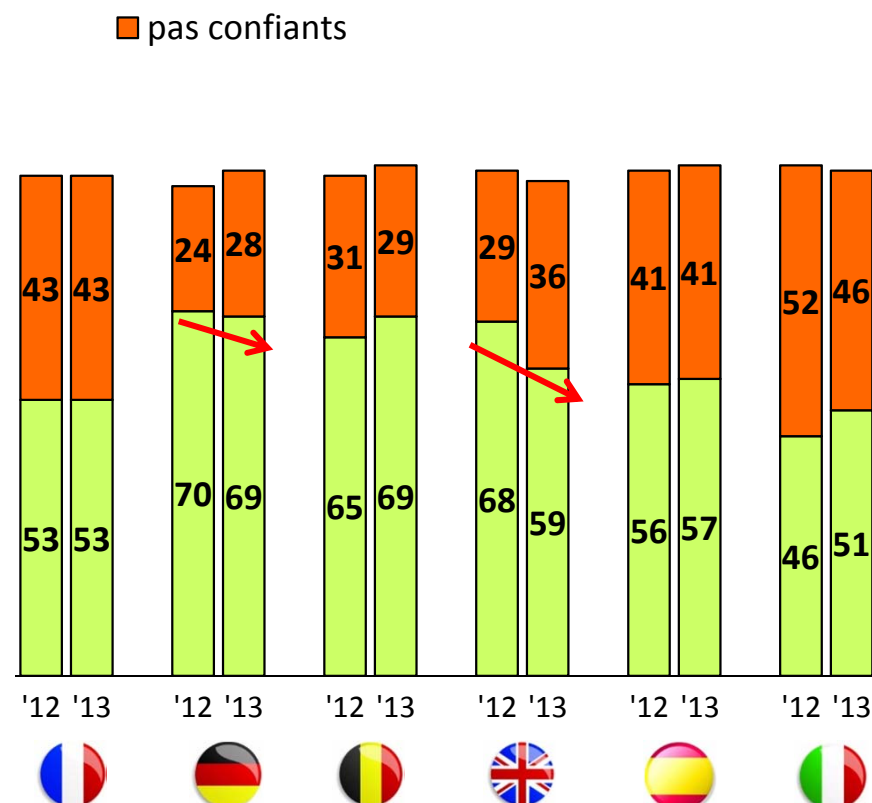
* question non posée en 2008

Des salariés plutôt plus inquiets que l'an passé sur l'avenir, notamment au Royaume-Uni et en Allemagne

Q. Avez-vous confiance dans l'avenir de votre entreprise / administration* ?



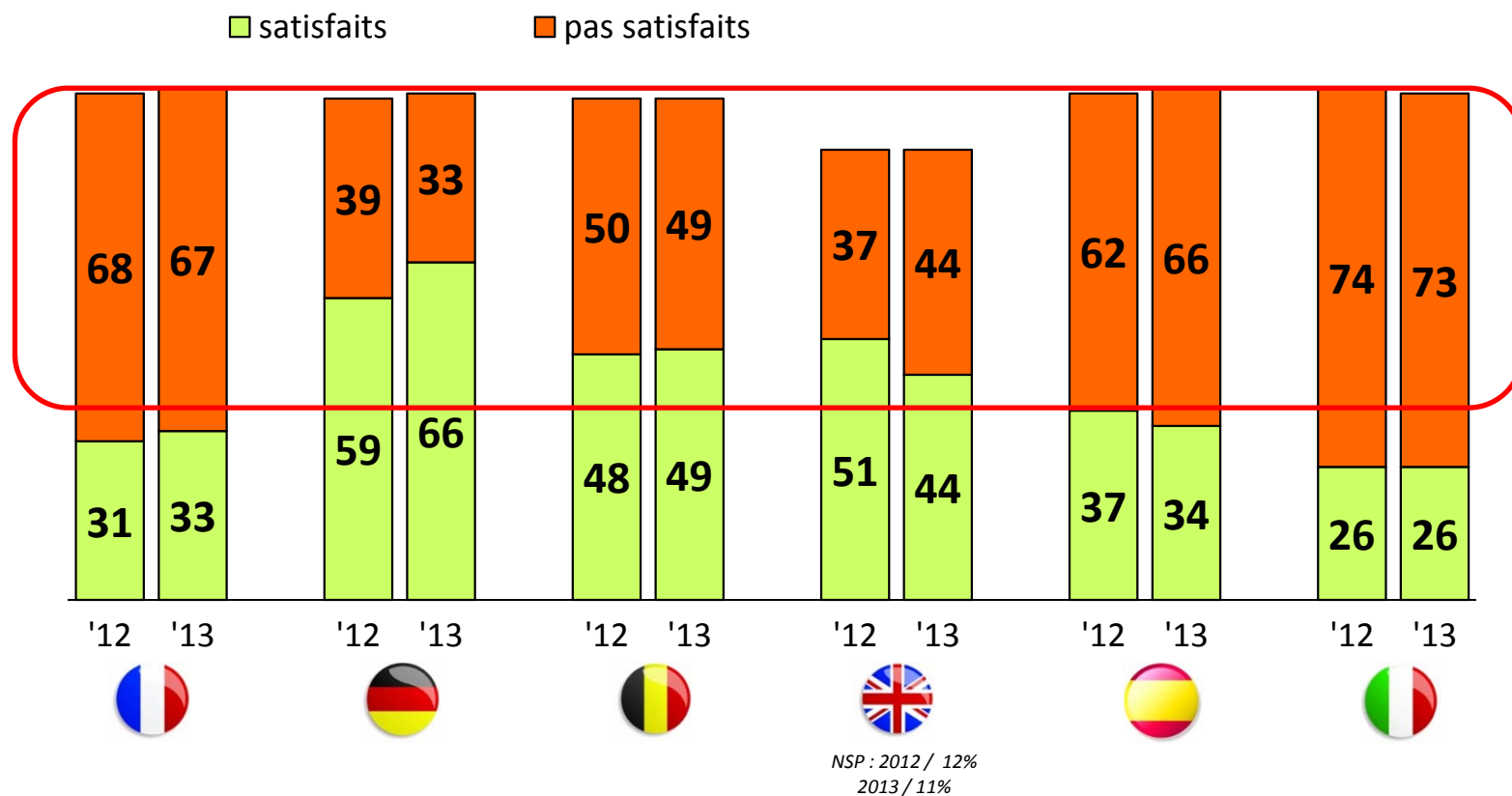
Q. Avez-vous confiance dans votre avenir professionnel au sein de votre entreprise / administration* ?



* question non posée en 2008

En parallèle, des attentes massives à l'égard du pouvoir d'achat, notamment en Europe du Sud et en France

Q. Etes-vous satisfaits de votre pouvoir d'achat* ? (%)



* question non posée en 2008



2.

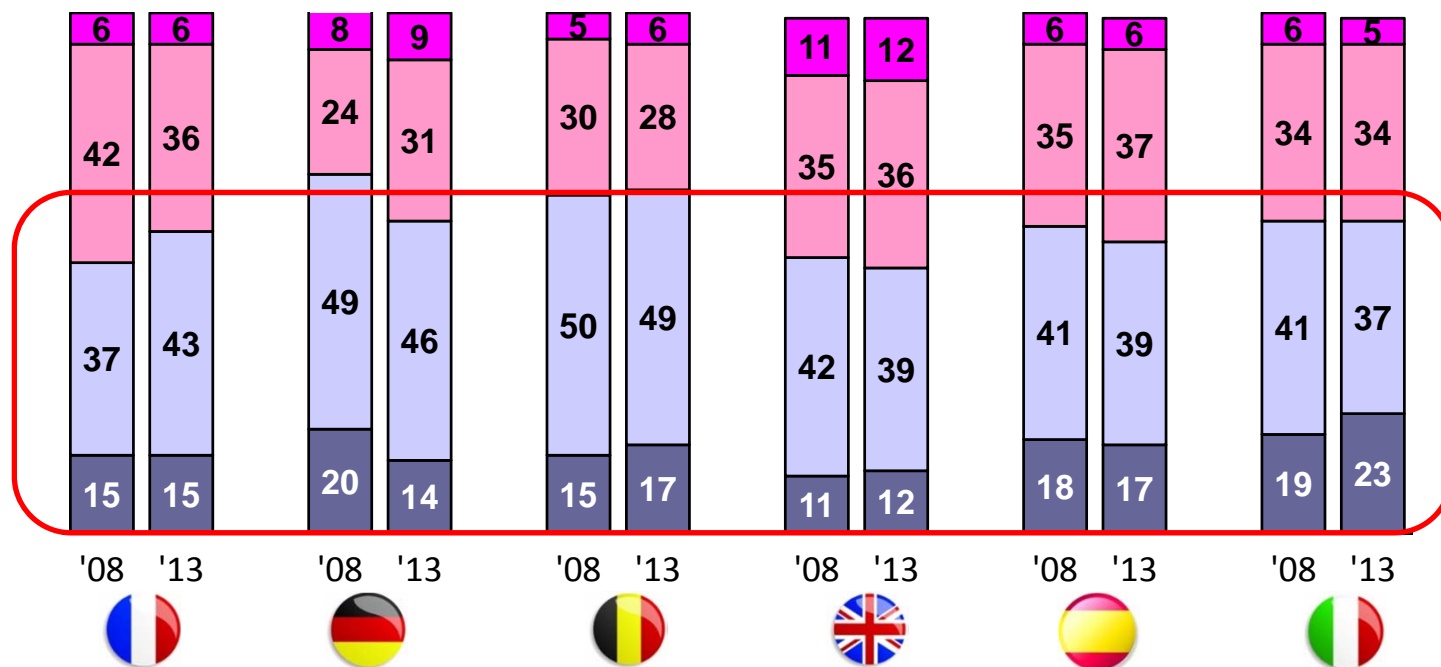
Conséquences : fidélité « par défaut » et postures de fierté revendiquées

... mais sans effet sur la satisfaction à l'égard de sa situation professionnelle

→ Conséquence n°1 - des salariés massivement fidèles à leur entreprise, sauf au Royaume-Uni, une loyauté « par défaut »

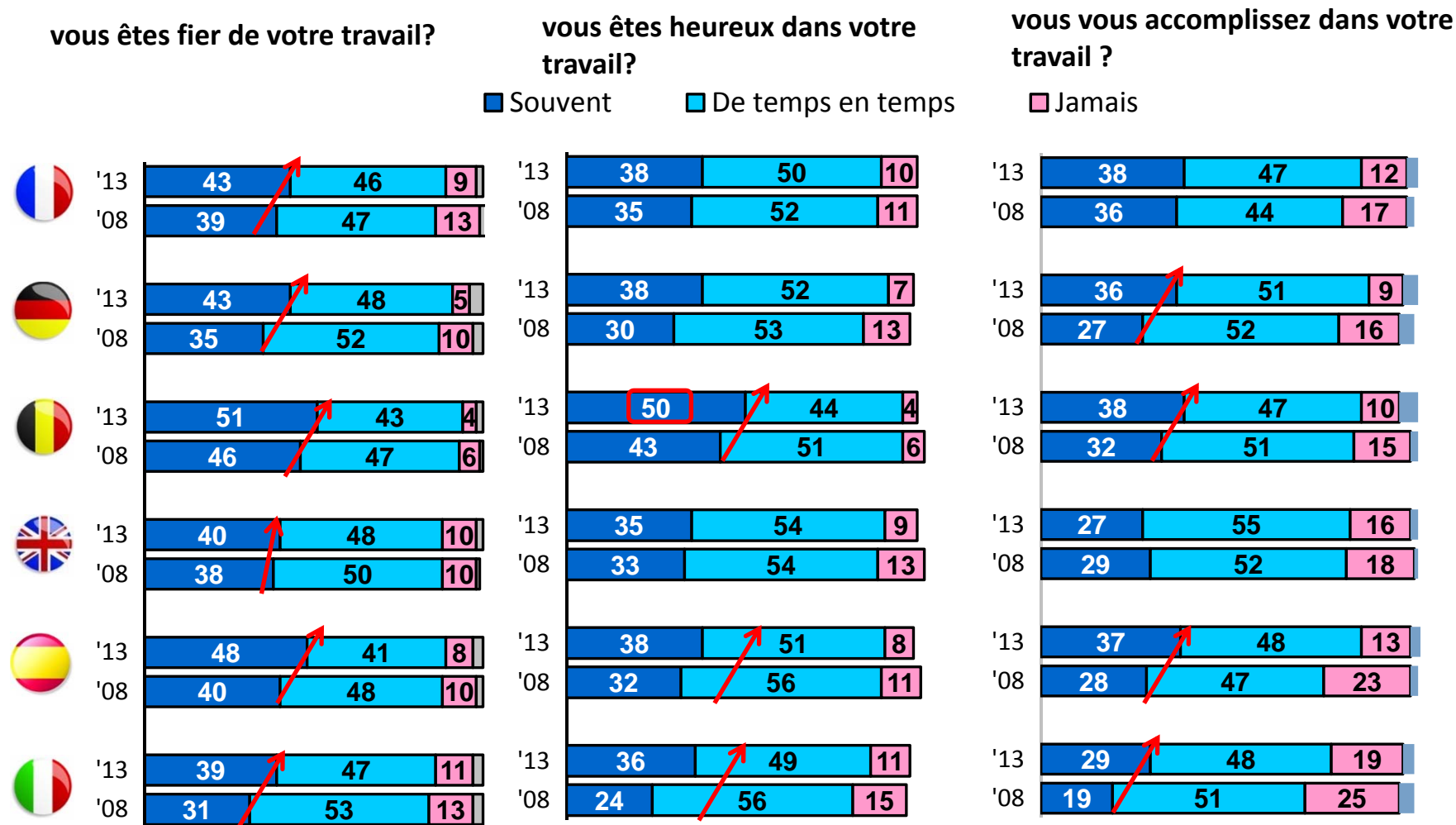
Q. Avez-vous déjà songé à quitter votre entreprise / administration ?

- Oui, et vous avez déjà planifié votre départ ou cherchez activement un autre travail
- Oui, souvent et vous examinez avec attention toute proposition qui se présenterait
- Non, pas vraiment
- Non, jamais



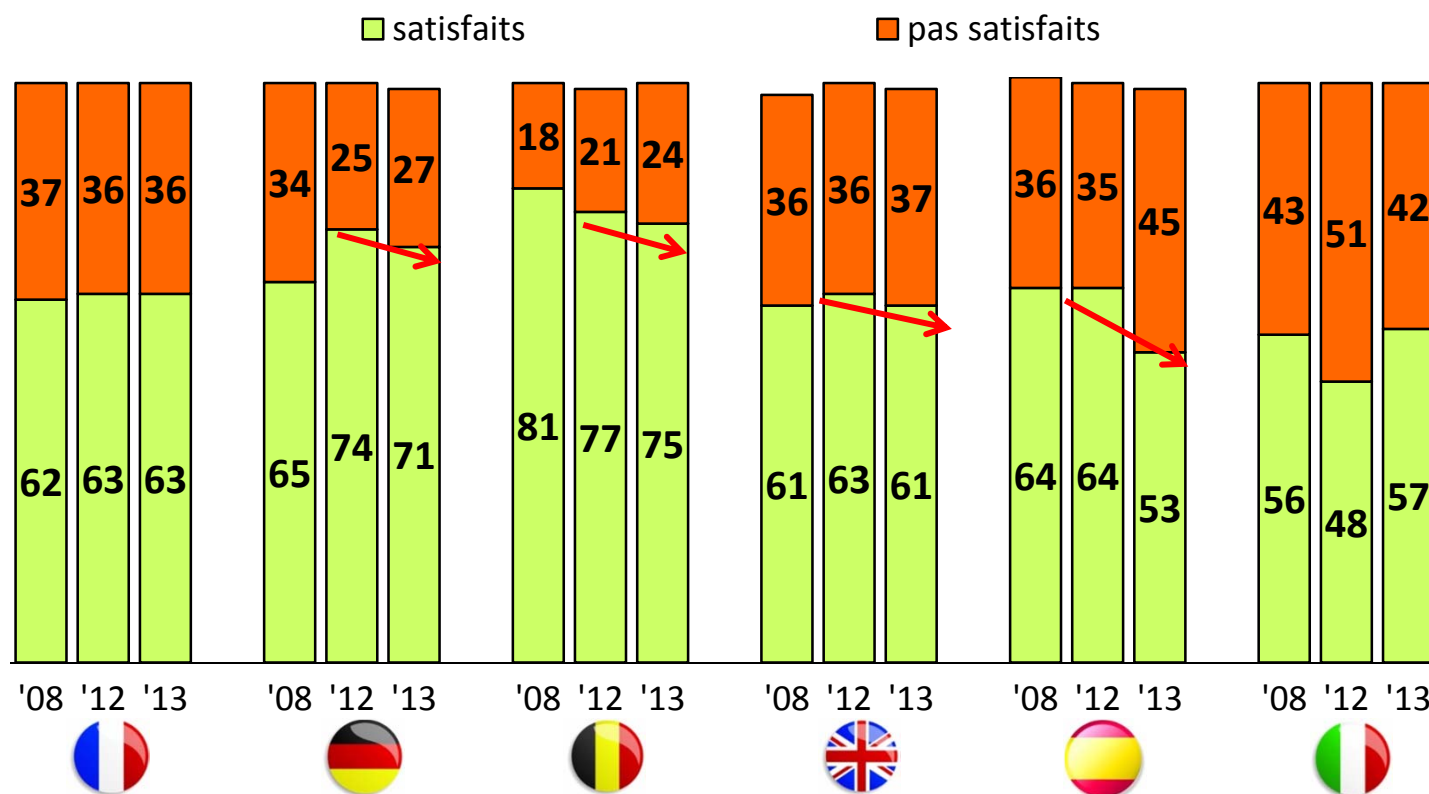
→ Conséquence n°2 – des postures revendiquées de fierté et de bonheur au travail, à nouveau « par défaut »

Q. Pensez-vous souvent, de temps en temps ou jamais que... (%)



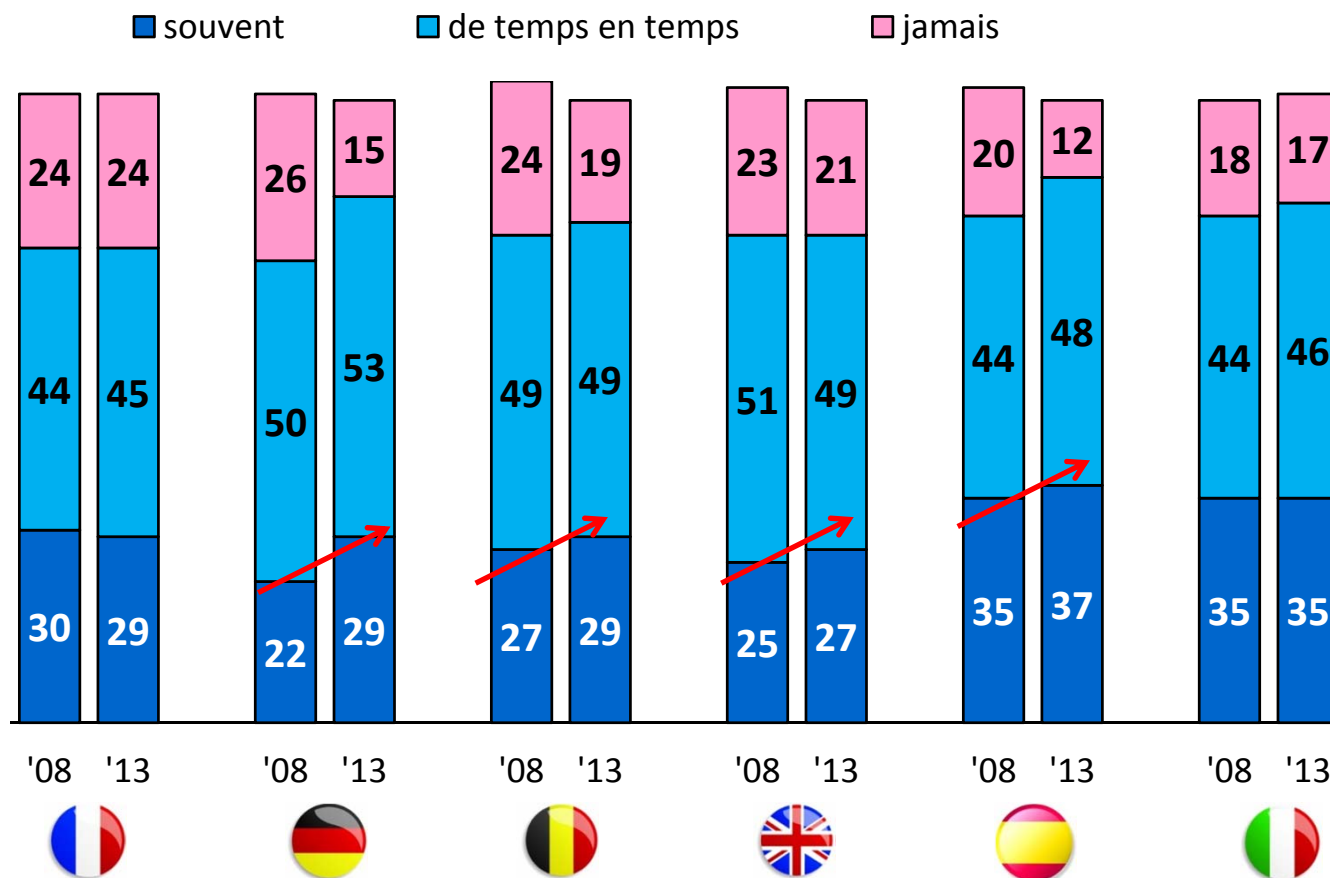
... alors même que l'insatisfaction à l'égard de la situation professionnelle tend à progresser, sauf en Italie, retour au niveau de 2008, et en France, stabilité

Q. Etes-vous satisfaits de votre situation professionnelle en général ? (%)



... et au point que l'on estime de plus en plus que l'on consacre trop de temps à son travail

Q. Pensez-vous souvent, de temps en temps ou jamais que vous consacrez trop de temps à votre travail ? (%)



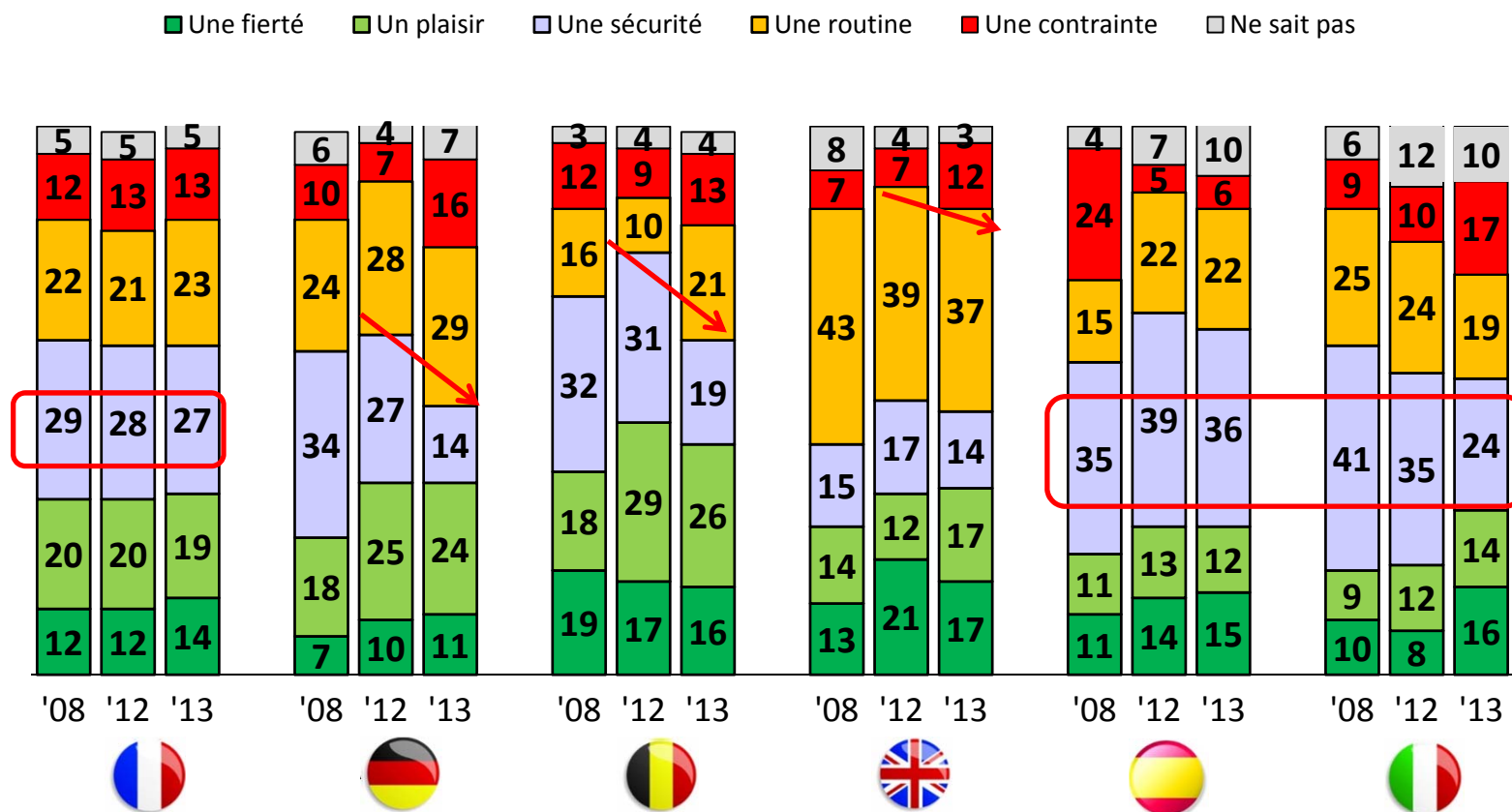


3.

Résistance inégale à la crise...
**Modèles nationaux et capacité à entretenir la
motivation (ou à générer de la frustration)**

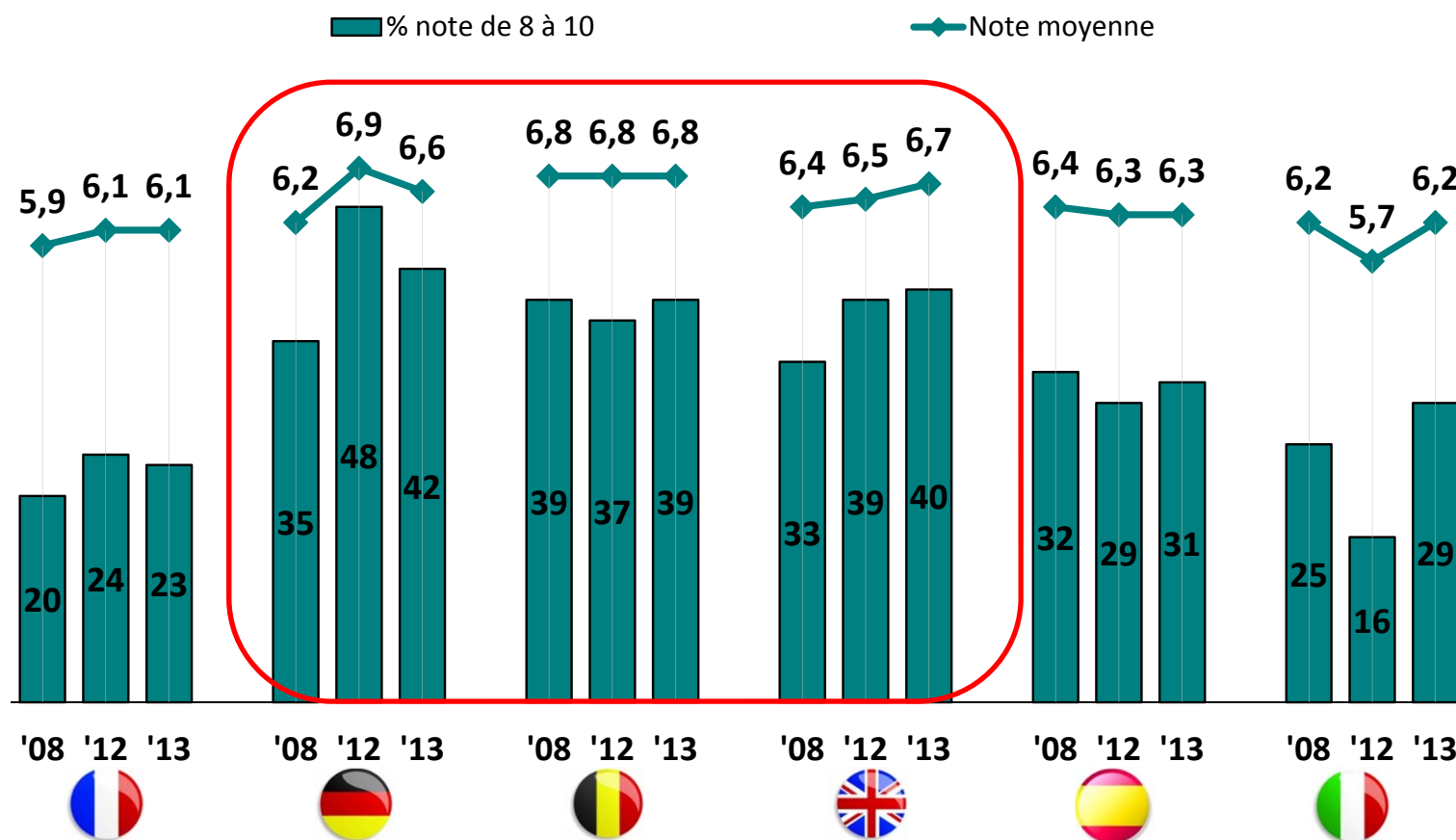
Relation au travail : prédominance de la sécurité en Espagne, en Italie et en France Progression de la contrainte et/ou routine en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni

Q. Aujourd'hui, si vous pensez à votre travail, vous diriez que c'est plutôt... ? (%)



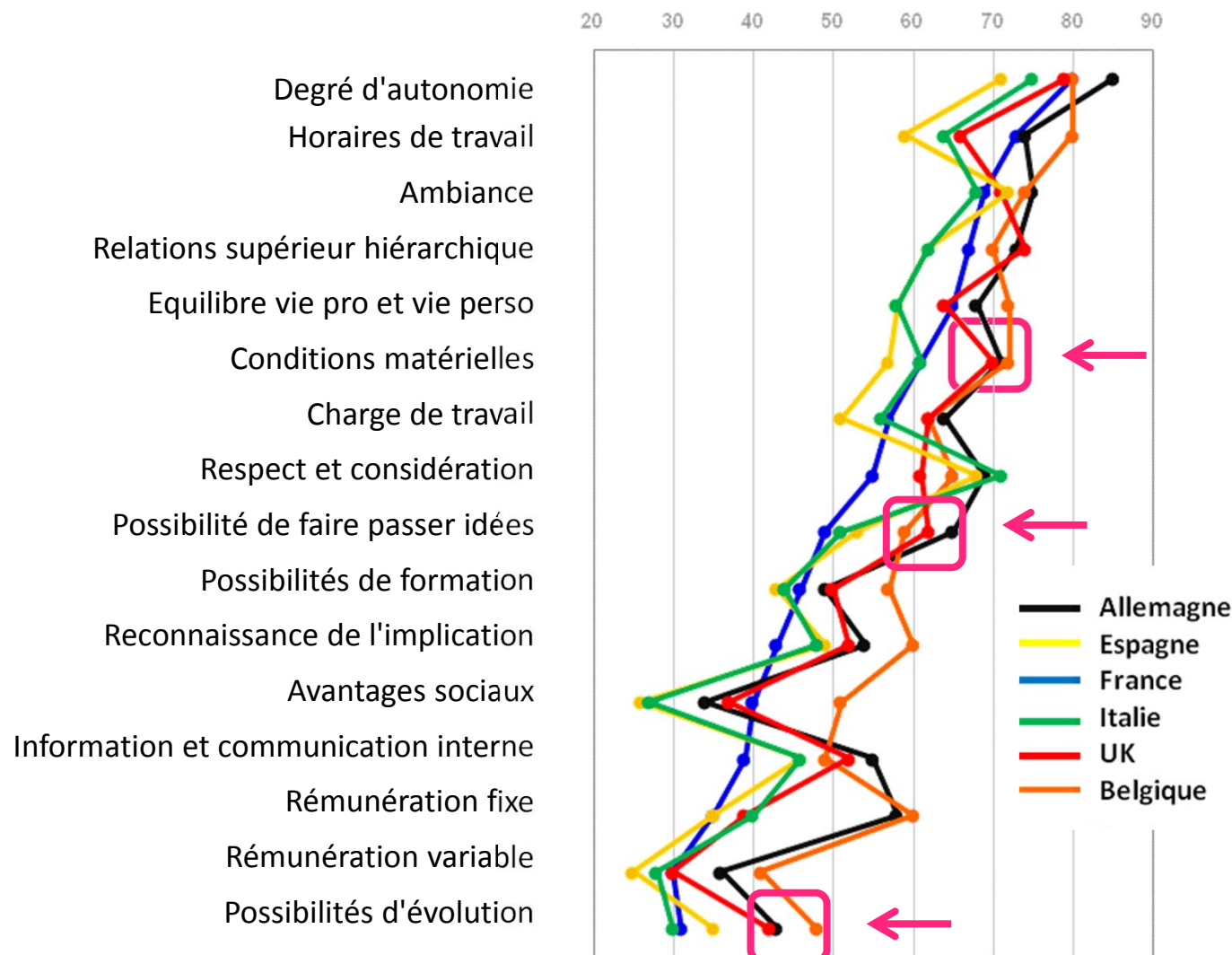
« Qualité de vie au travail » : des salariés plus satisfaits en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni

Q. Si vous deviez noter sur une échelle de 1 à 10 votre « qualité de vie au travail », quelle note donneriez-vous ?



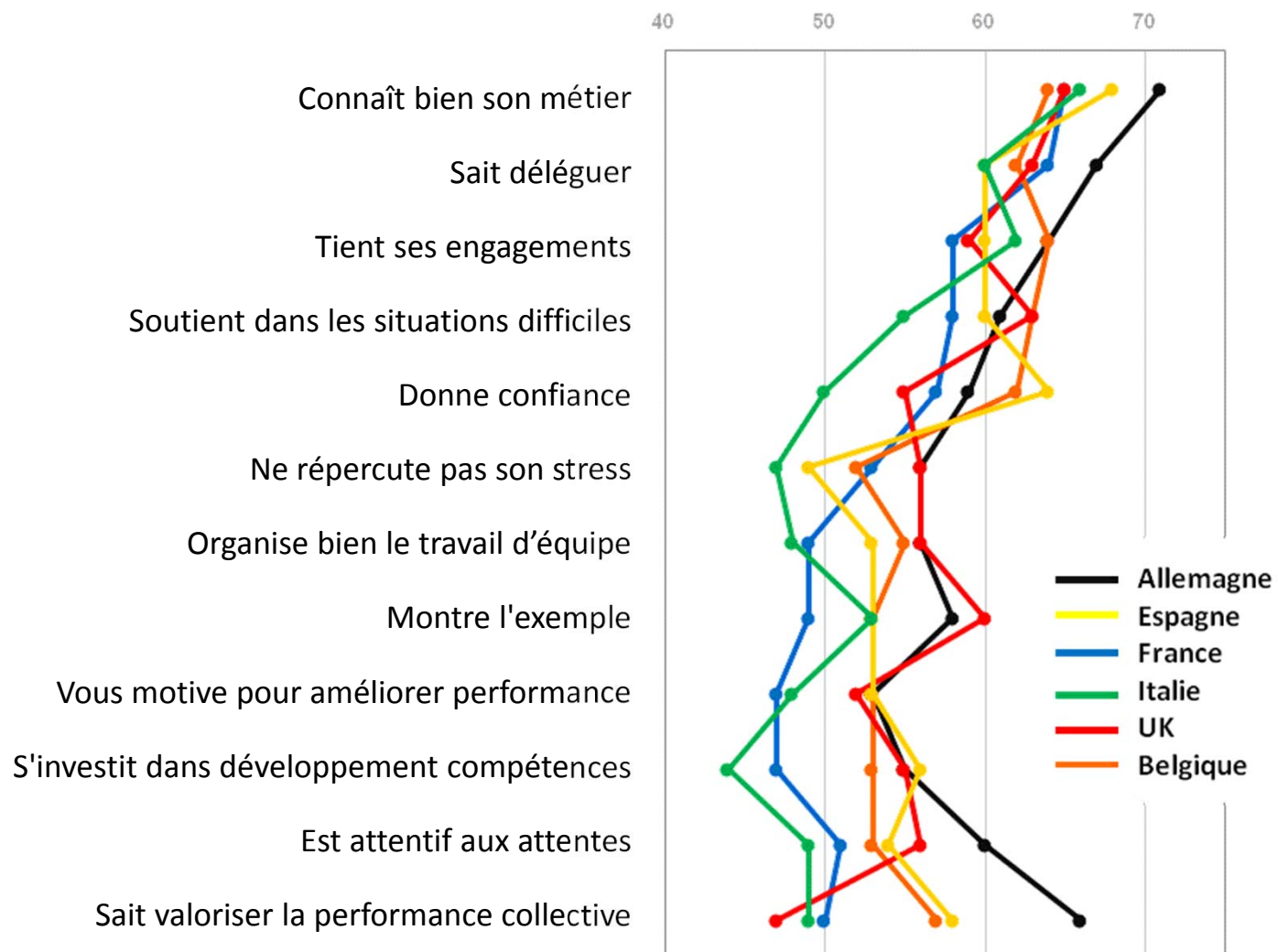
Le Royaume-Uni, l'Allemagne et la Belgique se détachent sur des dimensions clé de la situation professionnelle

Q. Etes-vous satisfait sur les items suivants...? (% oui)



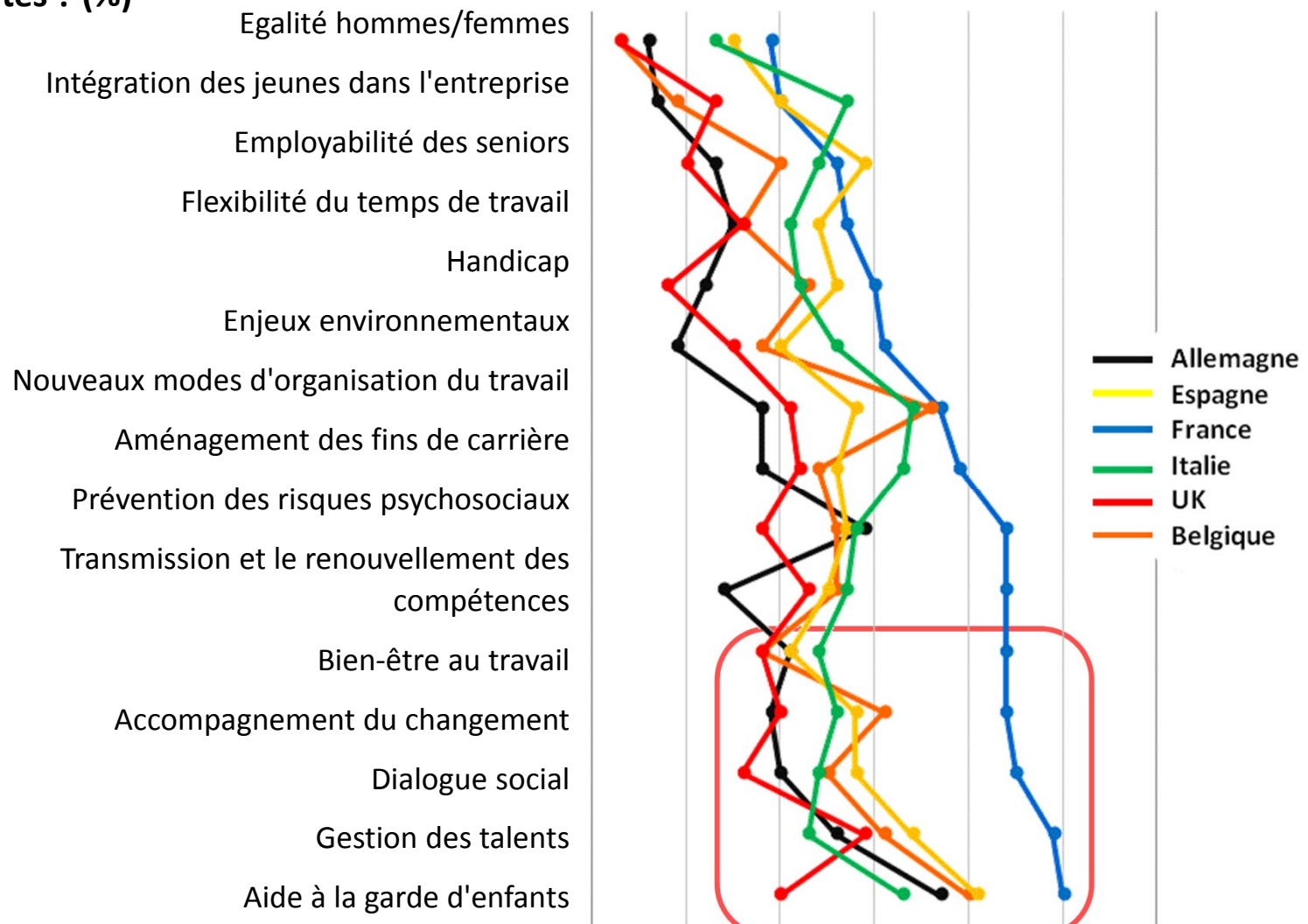
Pratiques managériales : un regard également plus favorable en Allemagne, en Belgique et en Angleterre

Q. Diriez-vous de votre responsable direct qu'il... (% oui)



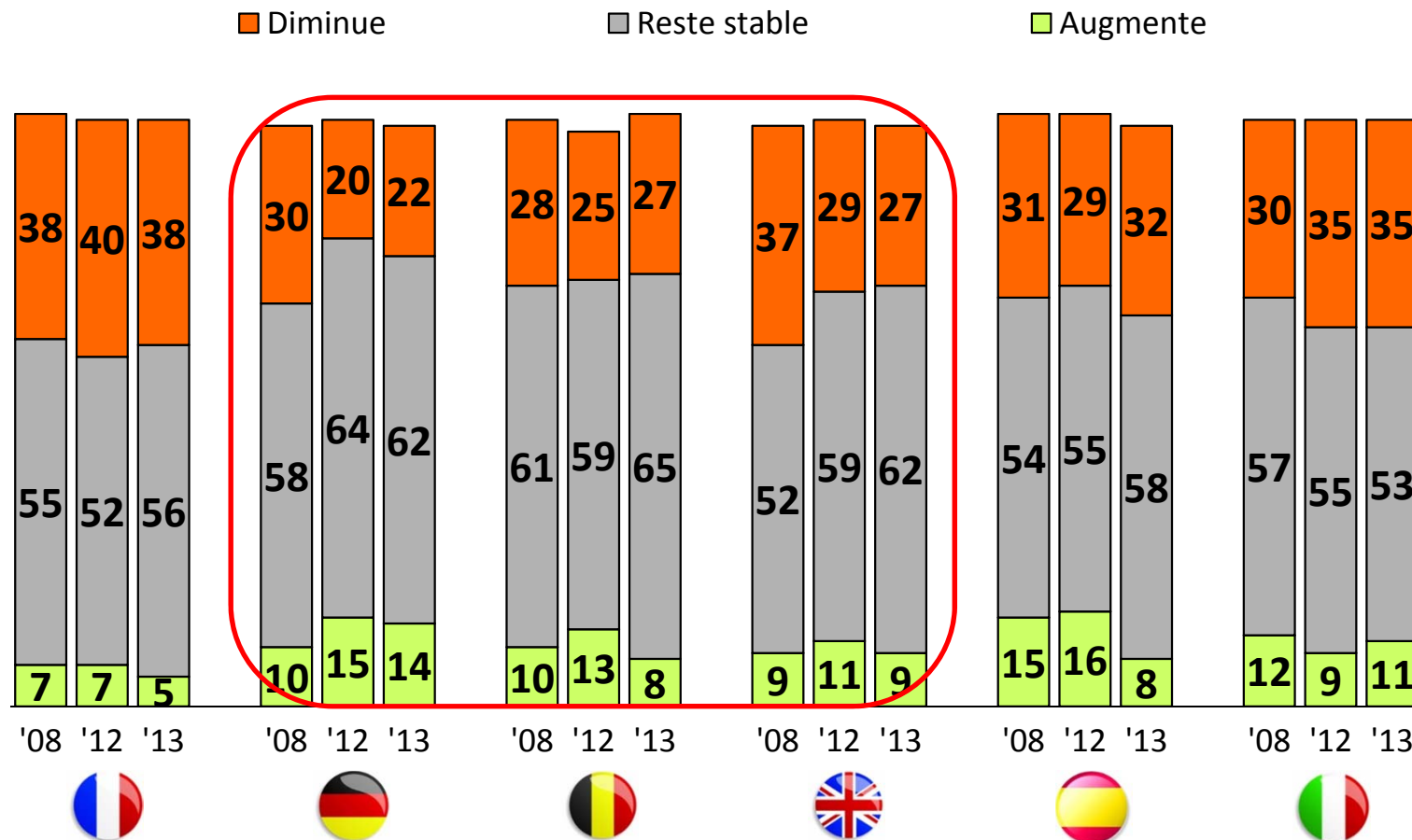
→ Des attentes plus marquées en Espagne, en Italie et surtout en France à l'égard de l'entreprise qui témoignent à l'inverse de politiques plus dynamiques dans les autres pays

Q. Estimez-vous que les actions mises en oeuvre dans votre entreprise dans les domaines suivants sont insuffisantes ? (%)



→ Conséquence : des salariés moins démotivés dans les environnements qui savent générer de la reconnaissance (Allemagne, Belgique) ou bénéficiant de salariés plus distants à l'égard du travail (Royaume-Uni)

Q. Votre motivation au travail aujourd'hui ... (%)



Enseignements (1/2)

- ❖ **Forte accentuation de l'appréhension à l'égard de l'emploi** (hors Royaume-Uni), y compris en Allemagne.
- ❖ **Une préoccupation salariale qui tend à reculer** même si elle est très importante en France et au Royaume-Uni (et en progression en Allemagne).



- Renforcement de la « **fidélité** » des salariés à leur entreprise (= « loyauté par défaut »).
- Postures revendiquées de **fierté** et de **bonheur au travail**, mais pas d'impact sur la « **satisfaction à l'égard de sa situation professionnelle** » ou sur la « motivation ».

Enseignements (2/2)

- ❖ Certains « modèles » nationaux résistent mieux que d'autres :
 - **Les environnements « contractuels »** qui savent générer de la reconnaissance vis-à-vis du travail (Allemagne / Belgique)
 - **L'environnement britannique** qui bénéficie de salariés plus distants / opportunistes, donc potentiellement plus volatiles.
- ❖ **Les environnements qui génèrent peu de « reconnaissance » (Italie, France, Espagne)** reposent sur une posture très individuelle du salarié (fierté, implication, plaisir au travail).



- **Impact de politiques pro-actives et ambitieuses** en direction des salariés dans les deux domaines clés, en temps de crise, que sont le bien-être et l'évolution professionnelle.

4. Questions – Réponses

