

The background of the slide features a light blue map of Europe. Scattered across the map are numerous small, stylized human figures in business attire, representing a diverse European workforce. On the left side, there is a white rounded rectangular box containing the title and subtitle of the survey.

BAR MÈTRE
EDENRED-IPSOS 2014
Bien-être et motivation des salariés européens

Et si on reparlait du temps dédié au travail?

Mai 2014

SOMMAIRE

1. Méthodologie et contexte

2. Stabilité des attentes et enjeu lié à la gestion du développement professionnel

3. L'organisation du temps de travail, nouvelle « frontière » à conquérir pour les managers?

SOMMAIRE

1. Méthodologie et contexte

2. Stabilité des attentes et enjeu lié à la gestion du développement professionnel

3. L'organisation du temps de travail, nouvelle « frontière » à conquérir pour les managers?

8 800 salariés européens

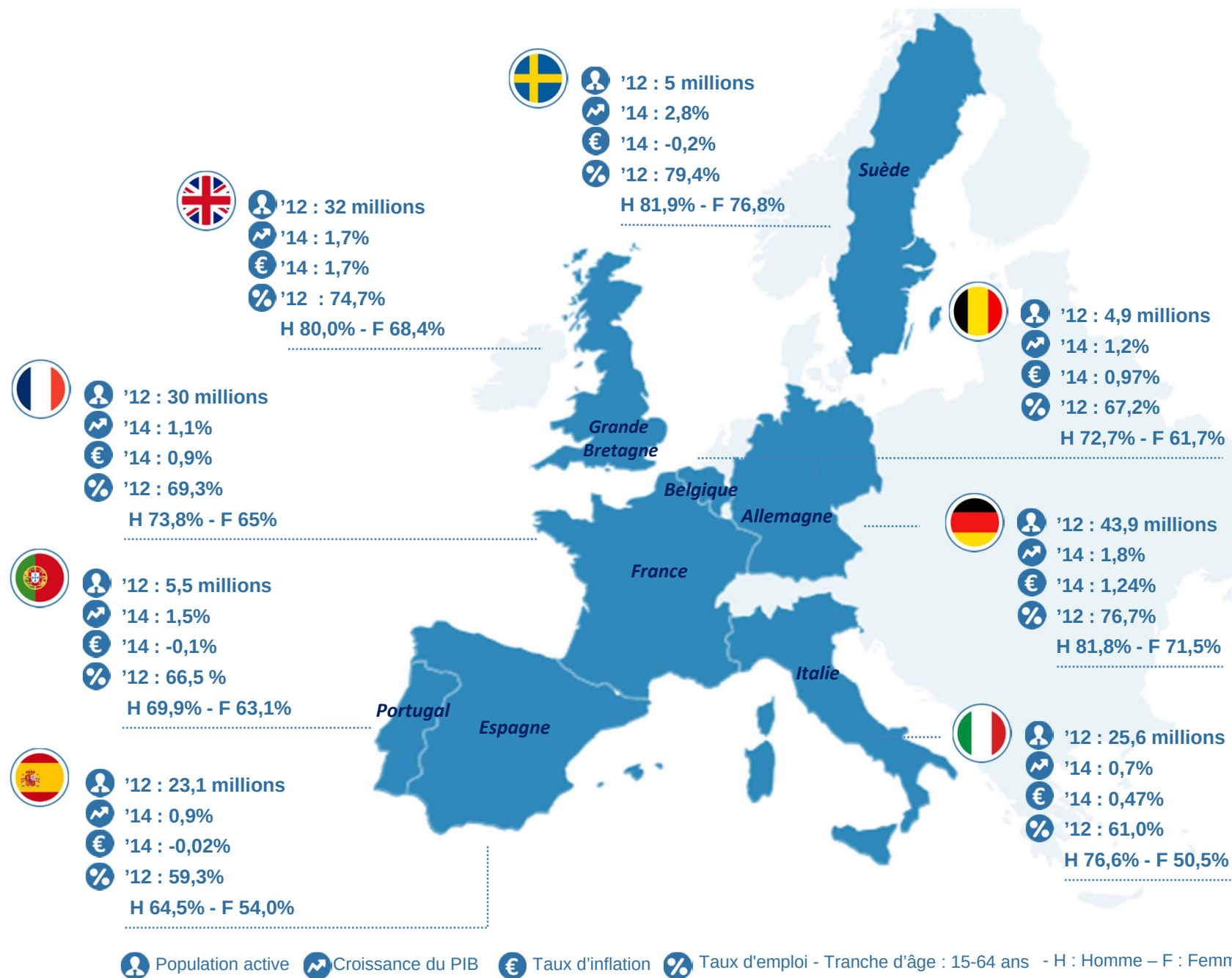
interrogés en janvier 2014,

dans **8 pays** :

Allemagne, Belgique, Espagne,
France, Italie, Portugal, ^{NEW!} Suède ^{NEW!}
et Grande Bretagne



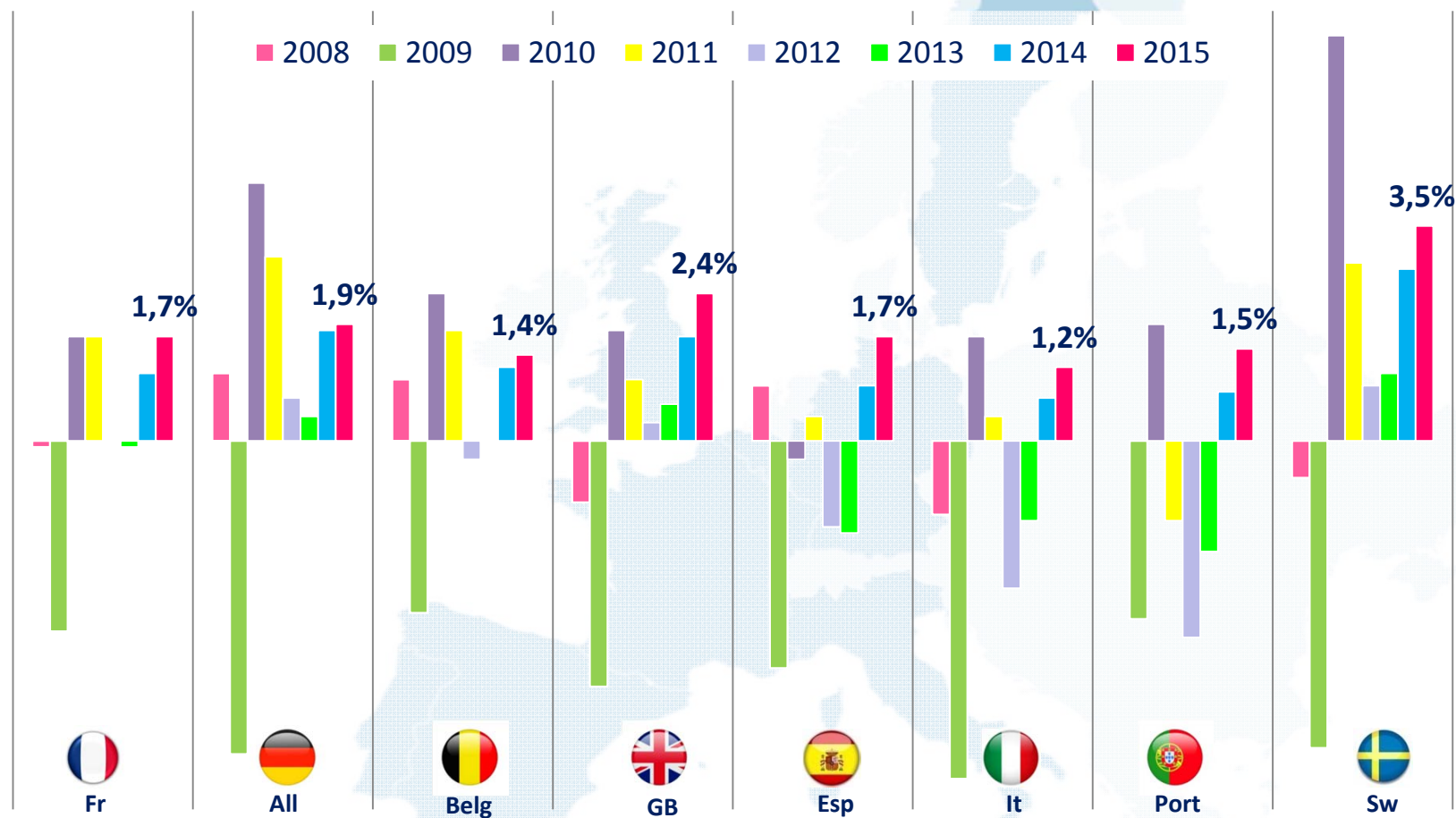
^{NEW!} Le Portugal et la Suède ayant intégré le panel en 2014,
pas de comparatifs avec les années antérieures.



(Source : Eurostat – 2014)

Un retour progressif à la croissance ?

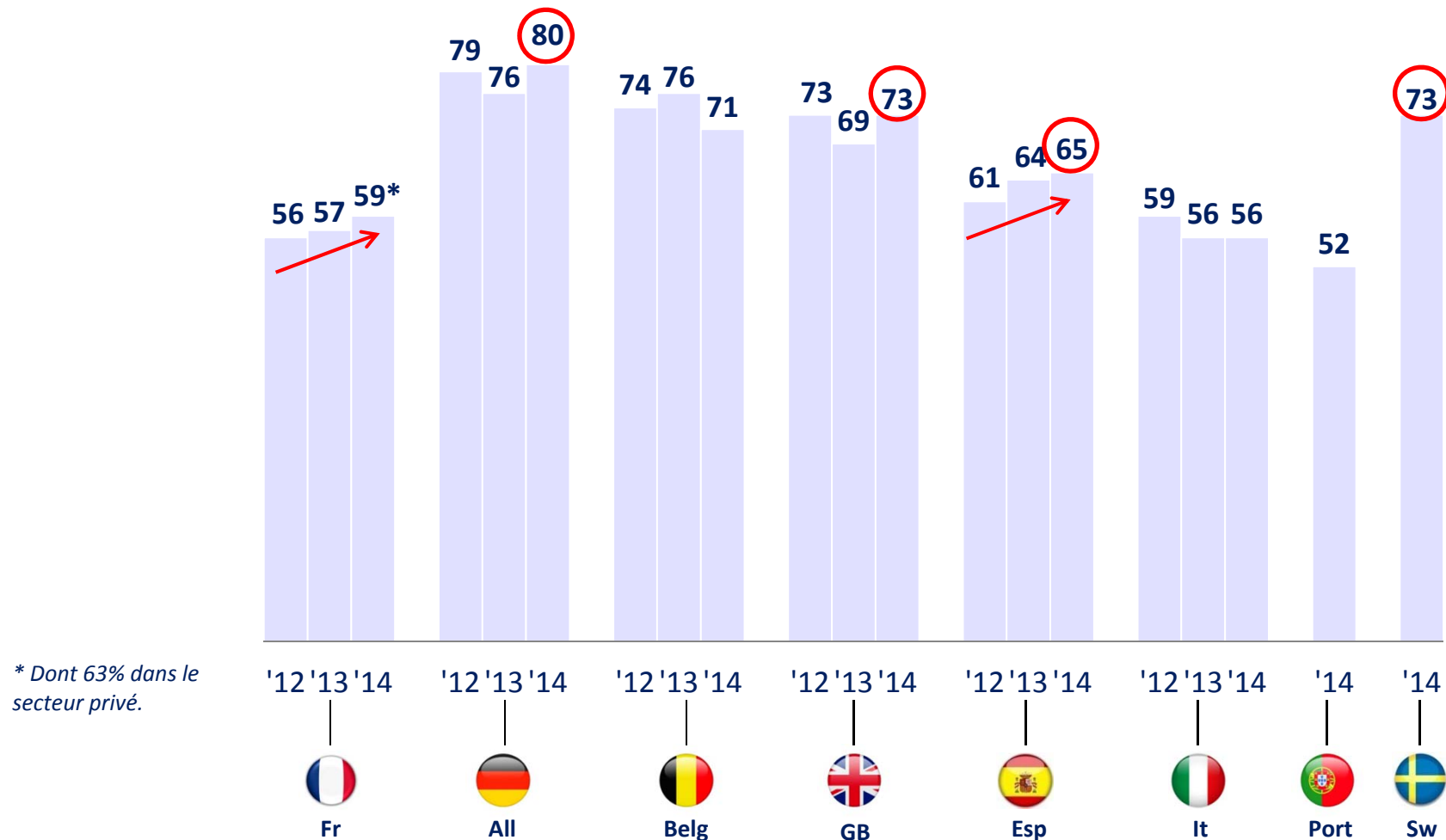
Taux de croissance du PIB



(Source : Eurostat janvier 2014)

Auprès des salariés, les premiers signes d'un regain de confiance dans l'avenir de son employeur ?

Q. Avez-vous confiance dans l'avenir de votre entreprise / administration ? (% de oui)



SOMMAIRE



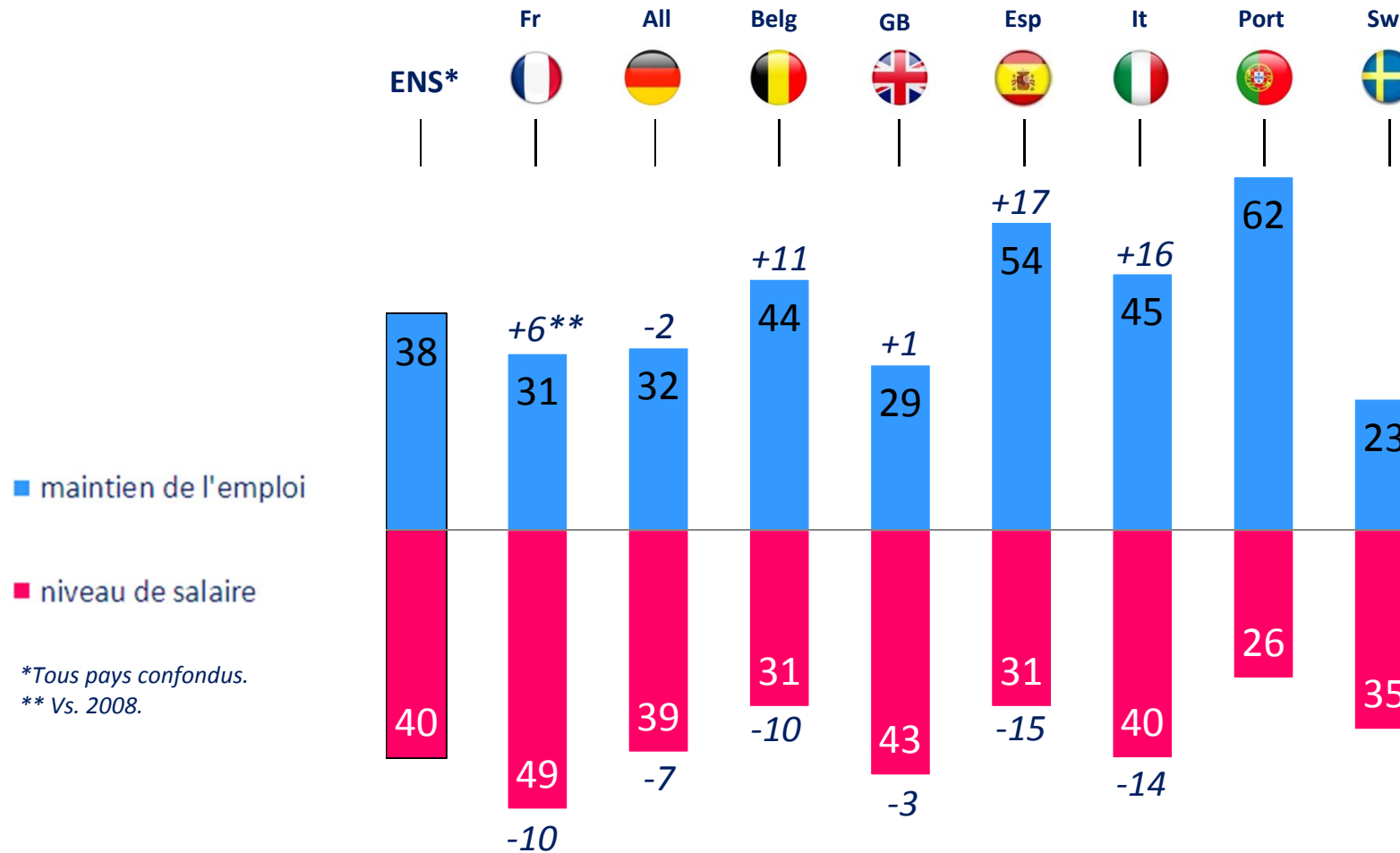
1. Méthodologie et contexte

2. Stabilité des attentes et enjeu lié à la gestion du développement professionnel

3. L'organisation du temps de travail, nouvelle « frontière » à conquérir pour les managers?

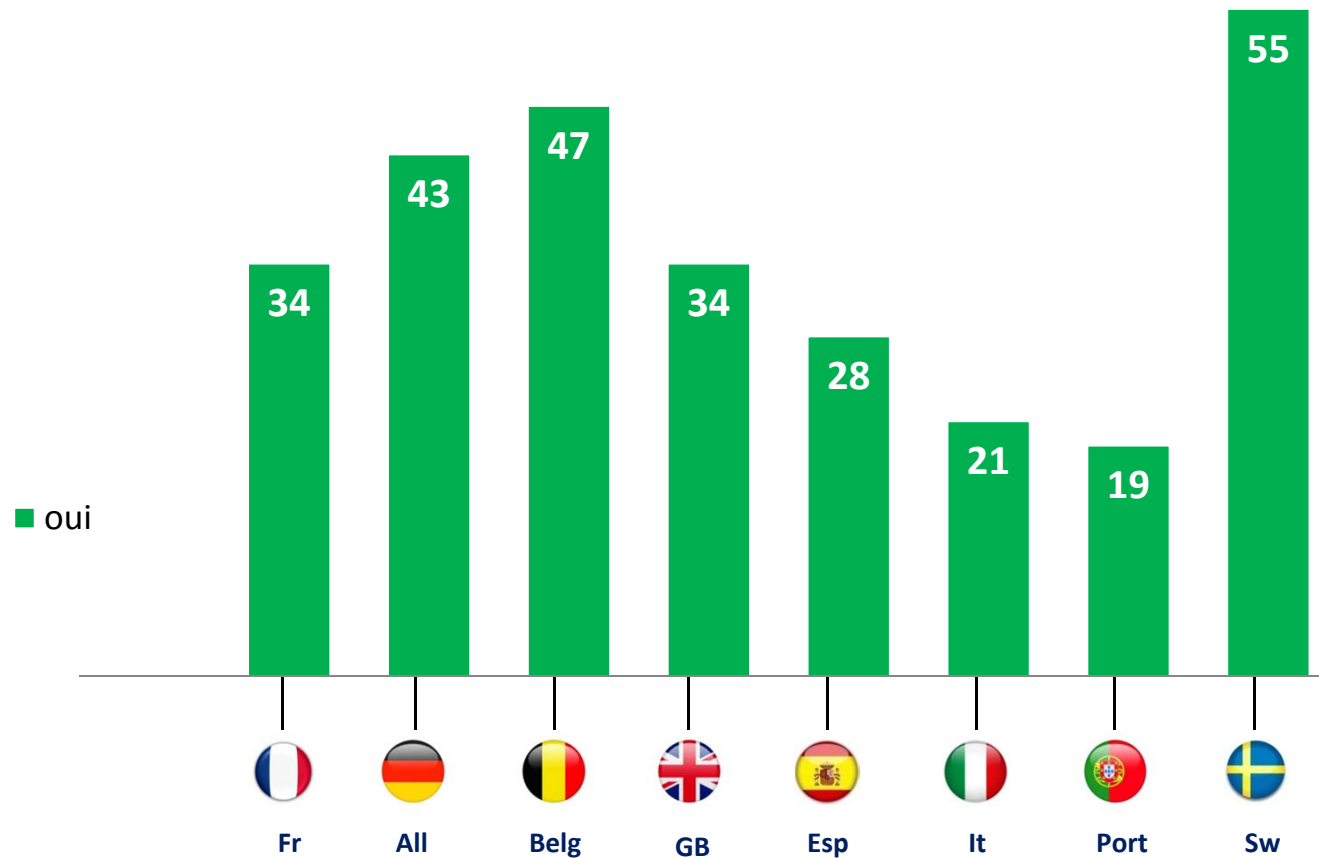
L'emploi et la rémunération restent au cœur des préoccupations

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



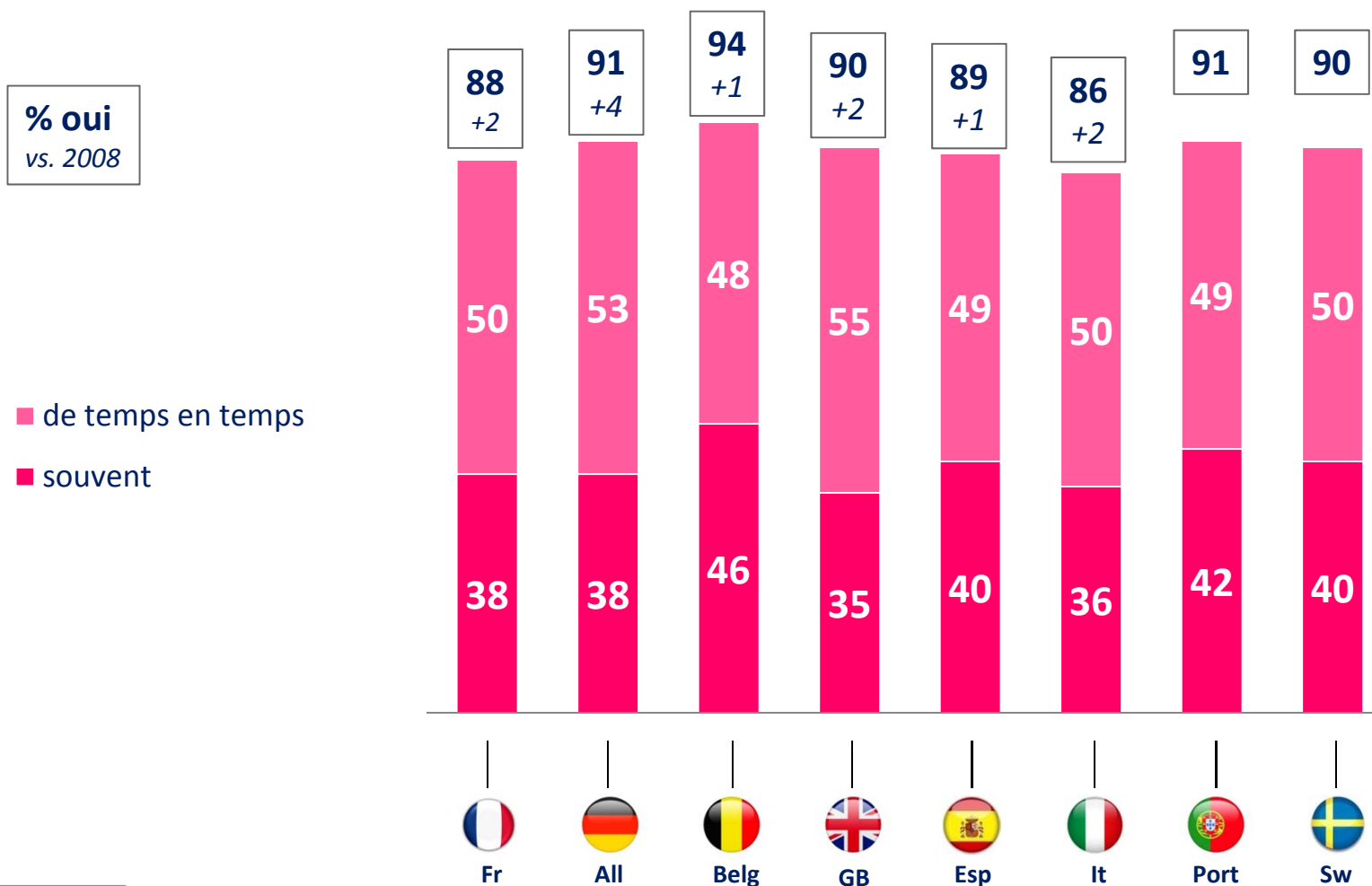
Des salariés durablement marqués par le chômage de masse : retrouver un emploi reste très difficile (y compris dans les économies les plus dynamiques)

Q. Si vous perdiez votre emploi actuel, il vous serait facile de trouver rapidement un emploi comparable ? (%)



Des salariés globalement « heureux » au travail

Q. Pensez-vous souvent, de temps en temps ou jamais que vous êtes heureux dans votre travail ? (%)

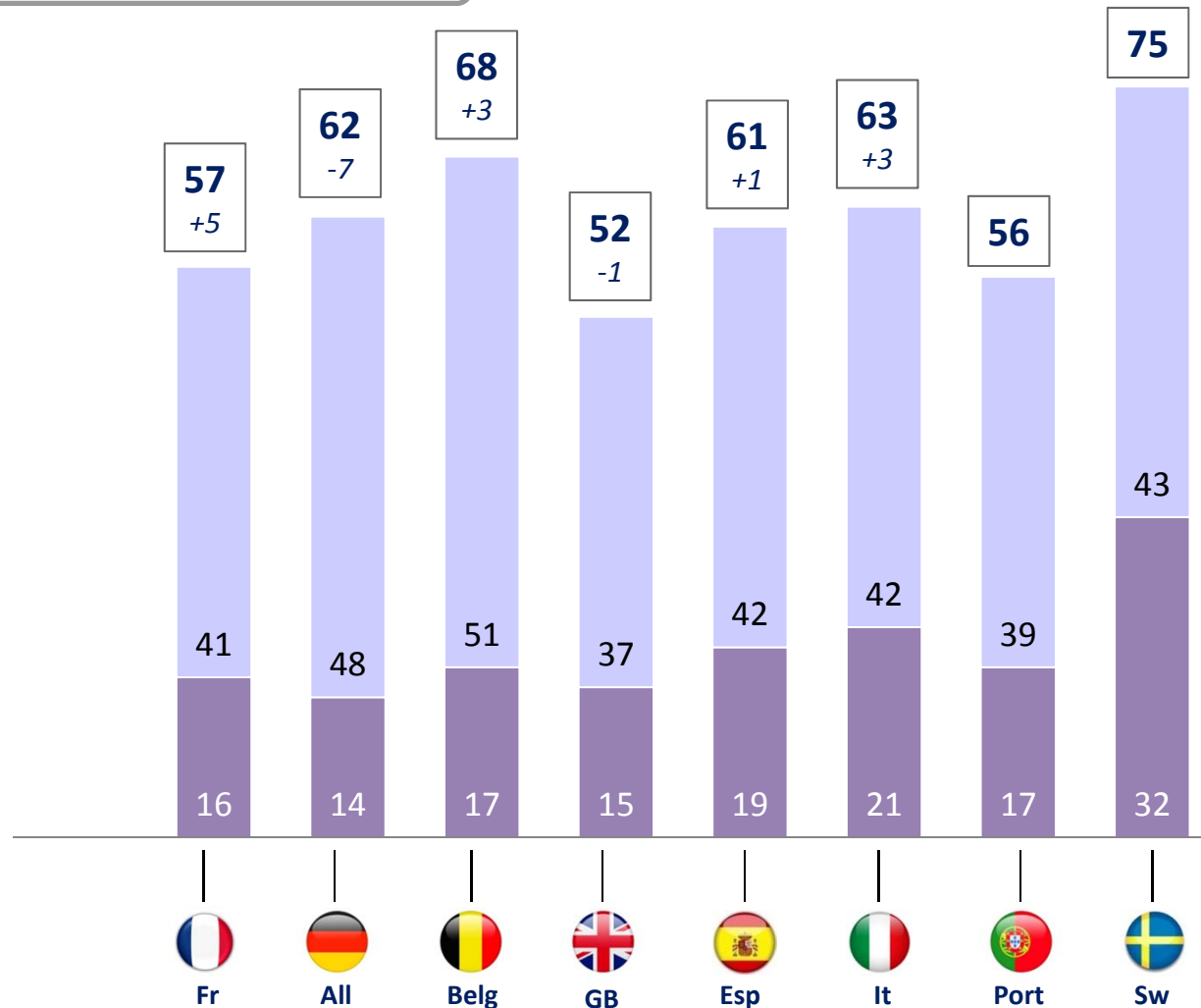


Le choix de rester dans son entreprise reste dominant

Q. Avez-vous déjà songé à quitter votre entreprise ? (%)

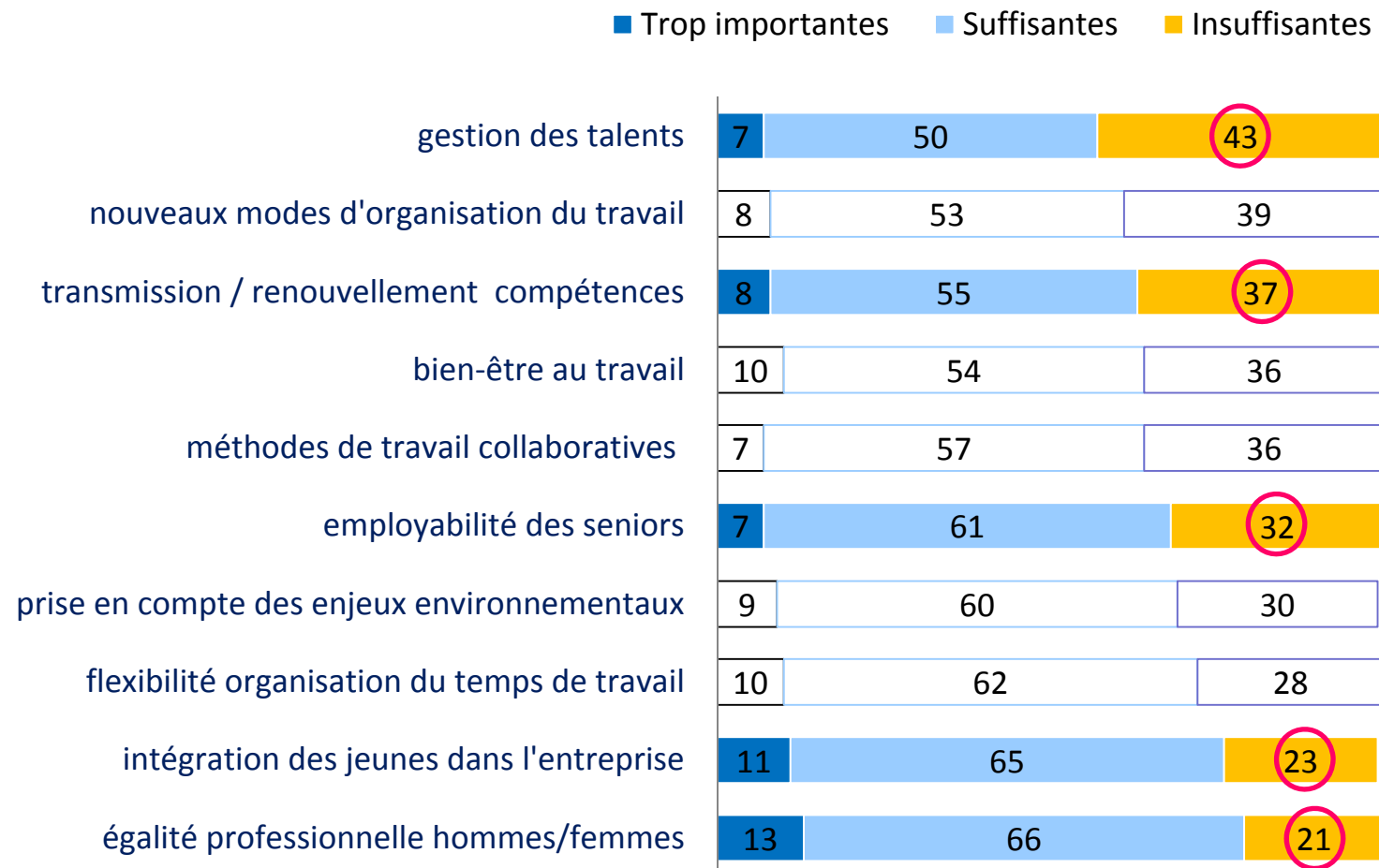
% non
vs. 2008

■ non, pas vraiment
■ non, jamais



Dans ce contexte, la gestion des compétences, à tout âge et pour tous les salariés, est un enjeu clé

Q. Les actions mises en œuvre dans votre entreprise sont ... (%)



SOMMAIRE

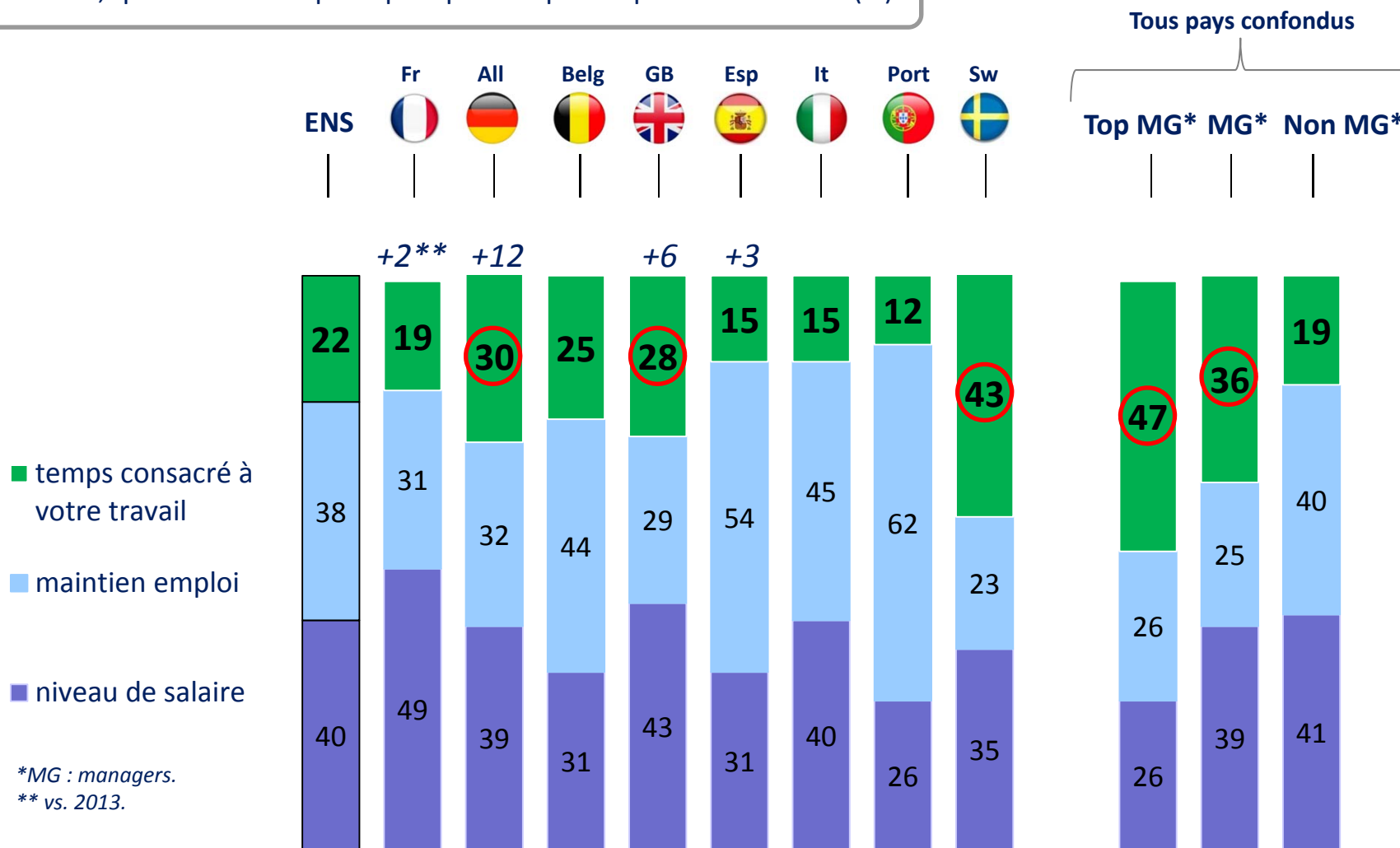
1. Méthodologie et contexte

2. Stabilité des attentes et enjeu lié à la gestion du développement professionnel

3. L'organisation du temps de travail, nouvelle « frontière » à conquérir pour les managers?

Le temps dédié au travail : une préoccupation centrale qui tend à croître dans certains pays - et encore plus marquée pour les managers

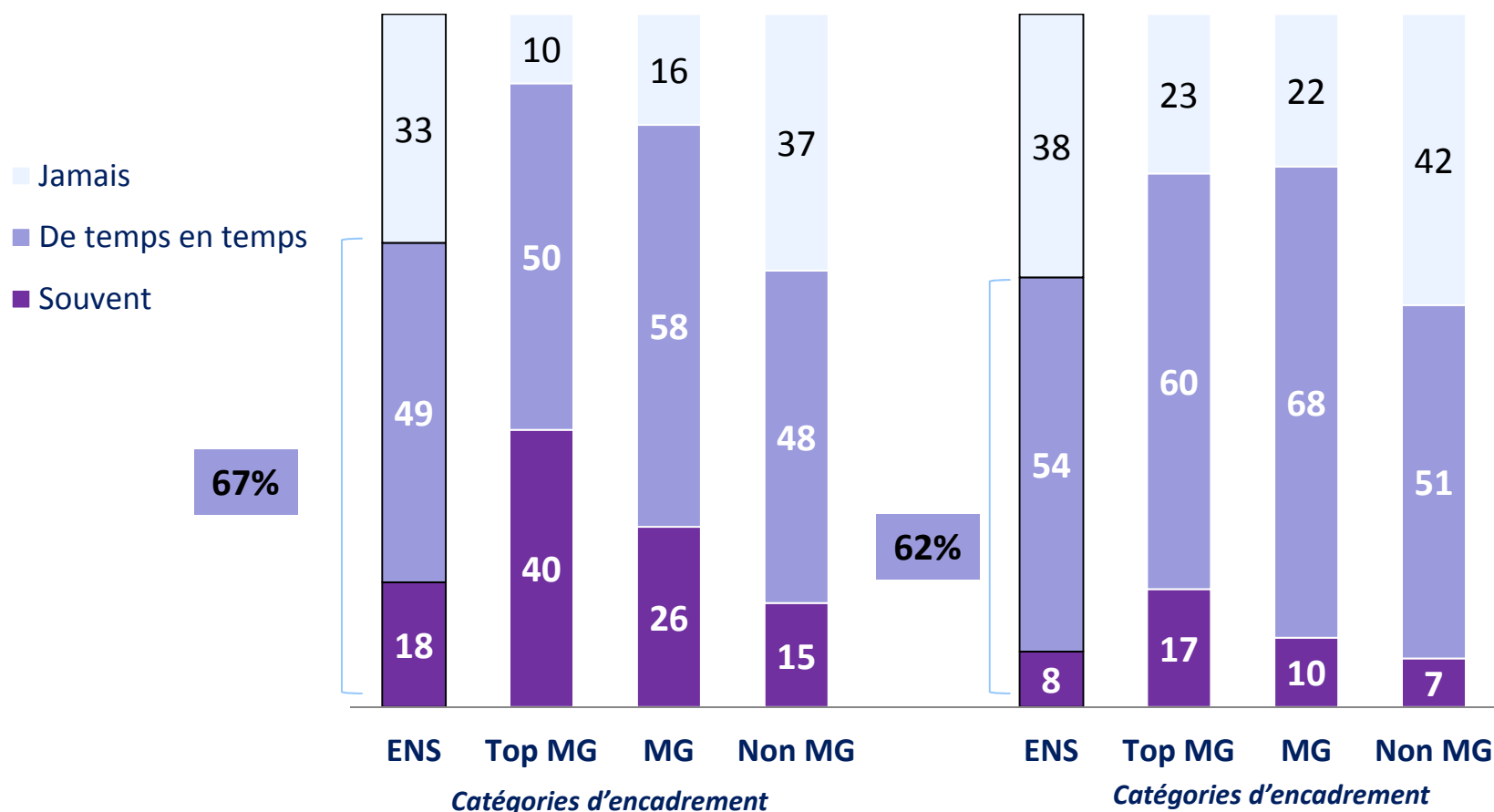
Q. Aujourd'hui, quelle est votre principale préoccupation professionnelle ? (%)



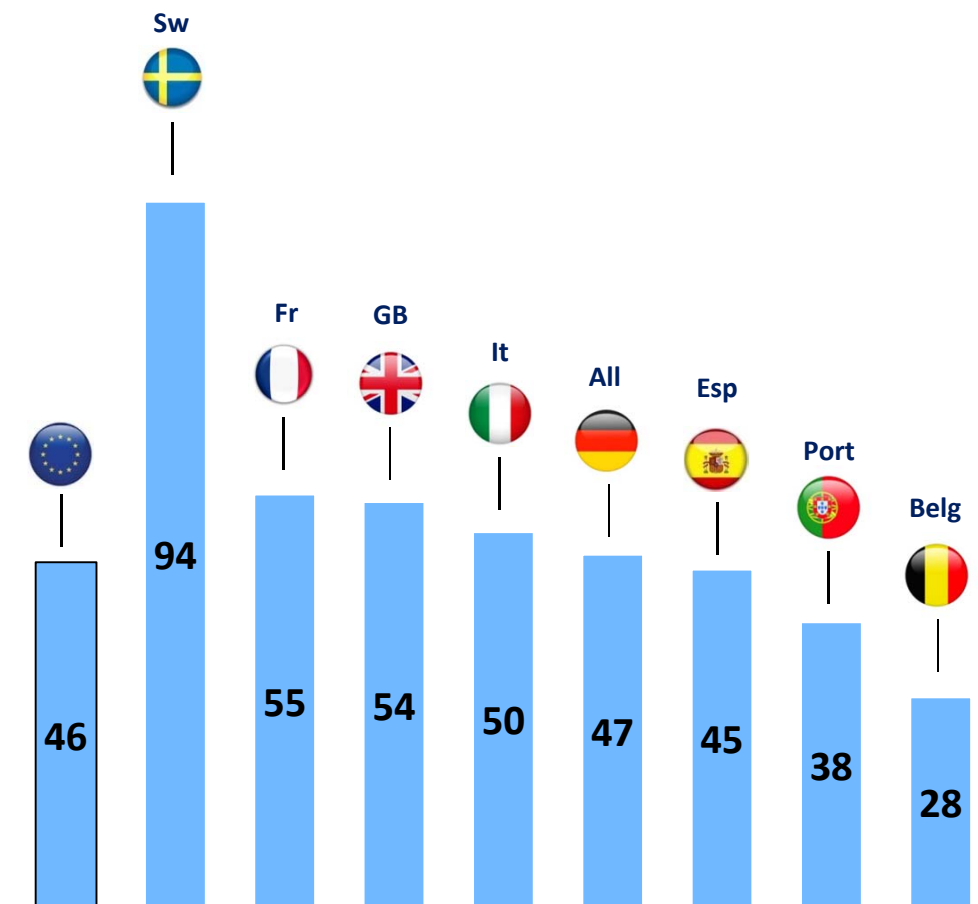
Effet « blurring » ? La frontière entre vie professionnelle et vie privée s'efface dans tous les pays

Q. Vous êtes sollicité(e) par votre travail en dehors de vos horaires professionnels

Q. Vous êtes amené(e) à régler des problèmes personnels pendant vos heures de travail



Près d'une entreprise sur deux équipe ses salariés avec une connexion internet et un téléphone portable

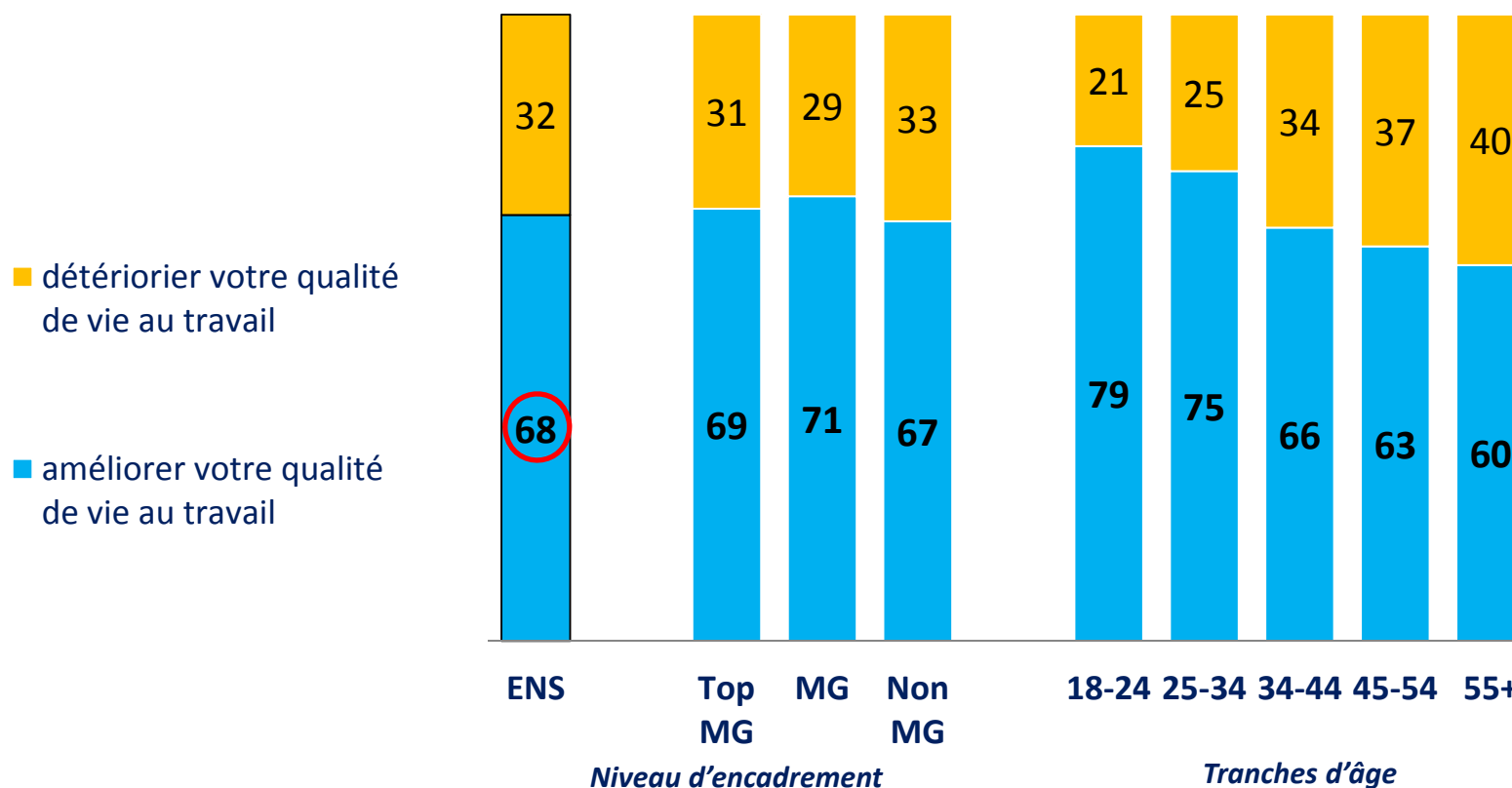


% des entreprises comptant 10 salariés ou plus qui ont donné à leurs employés des téléphones portables avec accès Internet ayant au moins une technologie 3G

(Source : Eurostat 2011)

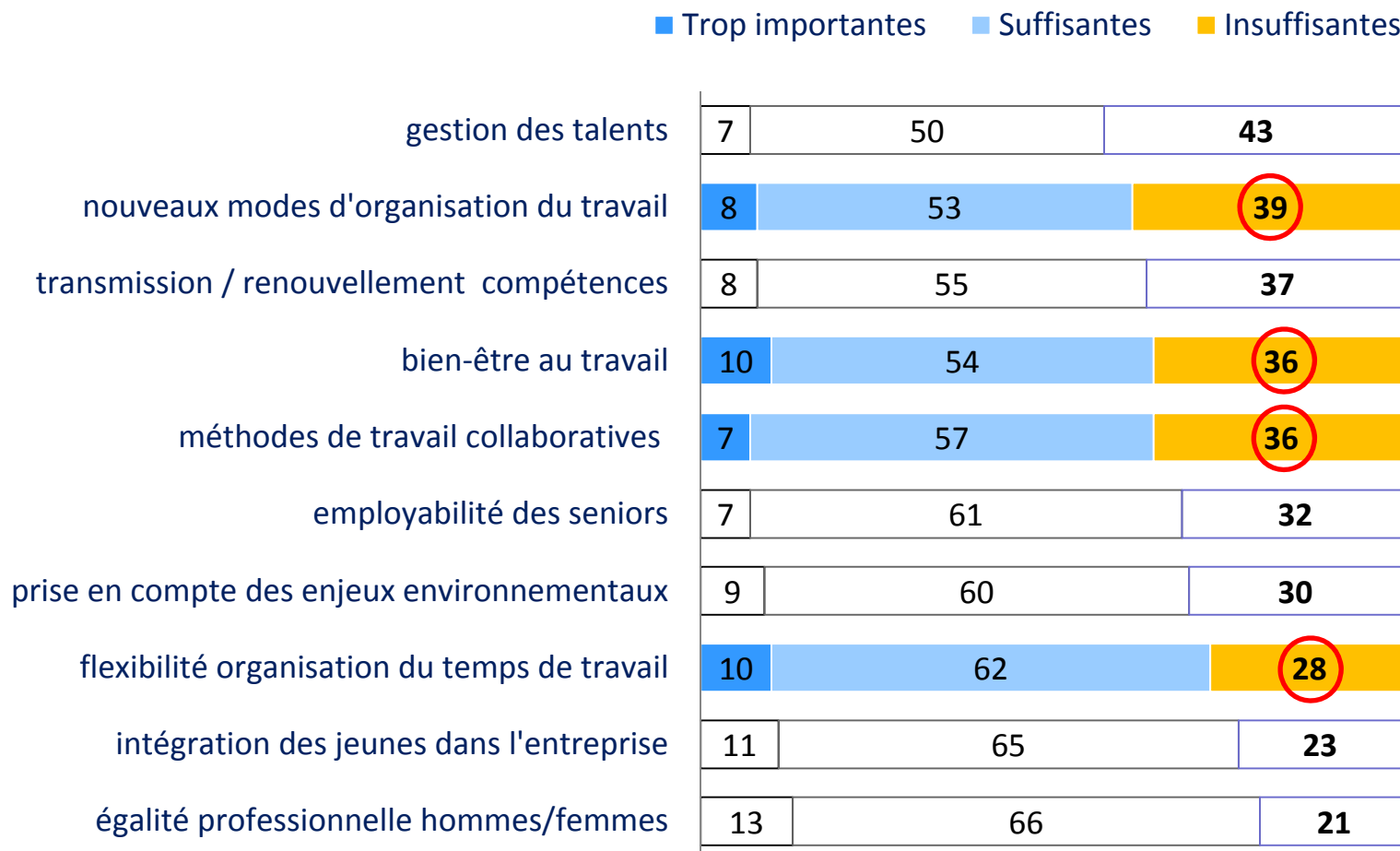
Les nouveaux outils de communication sont perçus comme ayant un impact positif sur la qualité de vie au travail, y compris parmi les plus âgés

Q. Diriez-vous que les nouveaux outils de communication ont avant tout contribué à ...



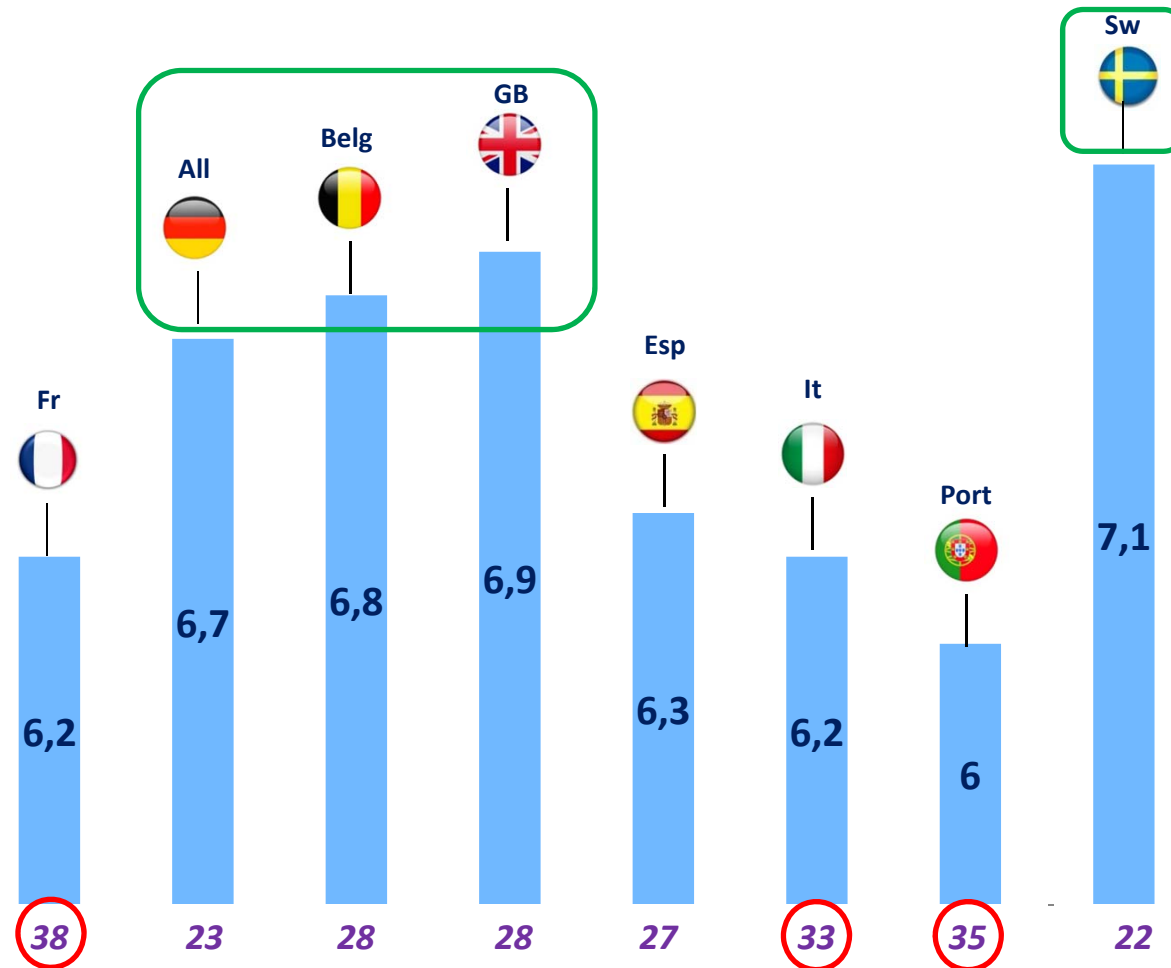
En revanche, les thèmes liés à l'organisation, aux méthodes de travail, à la flexibilité du temps de travail et au bien être restent encore à améliorer

Q. Les actions mises en œuvre dans votre entreprise sont ... (en %)



Enjeu → de bonnes pratiques sur lesquelles capitaliser?

Q. Quelle note donneriez-vous à votre « qualité de vie au travail » sur une échelle de 1 à 10 ? (note moyenne sur 10)



Q. Diriez vous que votre motivation diminue ? (% de oui)

Enseignements

- Des perspectives de croissance un peu moins pessimistes en Europe à partir de 2014-2015 (*Eurostat*)
→ **moins de crispation sur les indicateurs de confiance** du Baromètre, **avant tout en Europe du Nord** où la « **sortie de crise** » est perceptible (Allemagne et Grande Bretagne notamment).
- **Pour autant, un niveau de motivation stable et des « blocages » identiques qui s'observent ;** l'emploi et la rémunération restent au cœur des préoccupations (notamment en Europe du Sud) → le **choix de rester dans son entreprise demeure massif** (mobilité = prise de risque) et **l'enjeu de la gestion des compétences prédominant**.
- **En parallèle, émergence d'une nouvelle attente, en particulier parmi les managers : le temps dédié au travail** (organisation, méthodes de travail, flexibilité du temps de travail...) → une préoccupation qui risque de s'accroître avec le retour envisagé de la croissance et l'effacement accru entre vie professionnelle et vie privée.

L'attention portée au « mieux vivre » (qualité de vie au travail, développement professionnel, reconnaissance, organisation du travail) reste un levier de motivation majeur

BAR MÈTRE

EDENRED-IPSOS 2014

Bien-être et motivation des salariés européens

